

人事制度及び勤務時間制度等に関する報告（意見）

公務員制度の転換期に当たって

都はこれまで、職員定数を不断に見直し、執行体制の少数精鋭化を徹底してきた。同時に、多様で有為な人材の確保と計画的な育成に努める中で、職責・能力・業績に基づく人事制度改革を着実に推進してきている。大学院修了程度 of 能力実証を行う採用試験の創設や、業績評価の昇任・配置管理・給与等への的確な反映など、先進的な取組を国に先行して実施してきた。

一方、国においては現在、国家公務員制度改革基本法で定められた方向性のもとに、キャリア制度の廃止や幹部人事の内閣一元化をはじめ、公務員制度改革が進められている。検討対象には、定年延長を軸とした高齢期の雇用や、労働基本権付与の問題など、公務員制度の基本的なあり方を左右する内容も含まれている。

こうした動向、特に定年延長が実施される場合を考えると、都においても高齢期の雇用のあり方にとどまらず、任用・給与制度全体に大きな影響が及ぶことが考えられる。

公務員制度の転換期に当たって、都は、時機を逸することなく人事制度全般を改めて見直し、組織を時代に適合させていくことで、都民の理解を得ながら、首都東京の諸課題に着実に対処していかなければならない。

定年延長を見据えた人事制度全体の検証

（国における定年延長の内容）

人事院は本年の報告において、平成25年度から、定年を段階的に65歳まで延長することが適当であるとした。

定年延長に向けた制度見直しの骨格を示した部分では、60歳以降の働き方等について任命権者が職員の意向を聴取する仕組みの導入、一定の範囲の管理職を対象とした役職定年制の導入、定年前の短時間勤務制や

公益法人等との人事交流の機会の拡充など、60歳台の多様な働き方を可能とするための措置を列挙している。

また、給与についても、別紙第1で述べたとおり、検討の方向性が示されている。

（定年延長等の検討に当たっての課題）

公的年金の支給開始年齢の引上げにあわせ、都においても65歳までの雇用確保措置の更なる整備が求められるが、職員の年齢構成をはじめ、管理職の任用実態や再任用制度の定着度合いなど、国と相違する点が少なくないため、都の実態を踏まえた適切な人事制度の構築が必要である。

仮に定年延長を行うこととした場合には、豊富な実務経験を有する高齢職員がその能力を十分に発揮できるよう、意欲・能力・健康状況・ライフプラン等を可能な限りきめ細かく反映する形で制度を設計していくことが重要であり、高齢期の働き方等に関して、職員から意向を聞く仕組みについても研究していく必要がある。一方、人事の停滞、組織活力の低下等が生じぬよう、今後の採用や昇任のあり方など、多面的な検討も求められる。

さらに、定年延長にあわせて、一定の年齢に達した場合に役職から離れる仕組みを研究する際には、その年齢に達した職員が従事する職務の具体的な内容や職責を整理するなど、人材活用のあり方を検討する必要がある。定年前の短時間勤務制度の検討に当たっては、現行の再任用短時間勤務職員の職務内容や処遇との違いについて整理が必要である。

（人事制度全体の検証）

定年延長を行う場合には、多くの解決すべき課題が存在するが、都の人事制度を抜本的に改革する契機ととらえることも重要である。平成25年度から定年延長となる可能性も見据え、まずは採用から退職に至るまで、任命権者とともに人事制度全体を早急に検証・分析し、課題の整理に取り組んでいく。

同時に、で述べる、現在直面している個別課題についても、定年延長を見据えながら検討を進め、必要な対応は速やかに実施していく必要

がある。

直面する課題への対応

1 都政を担う多様な人材の確保及び活用

（多様で有為な人材の確保）

都においては、採用試験・選考の種類の拡充や、受験資格の拡大等により、多様な人材の確保に努めてきた。

しかし、採用を取り巻く状況は、労働市場や人材供給構造など、様々な要因によって常に変化している。今後も、都政を担う有為な人材を確保していくため、労働市場等を十分に注視していくとともに、採用試験・選考の実施結果についても常時分析を行っていくことが必要であり、適時適切に採用制度を見直していく。

さらに、少子高齢化の影響もあり、人材獲得競争が激化する中、首都公務員の獲得に向けた採用PRをはじめとする受験者増への取組を一層推進していく。また、専門性を備えた人材を外部から登用するため、引き続き、任期付職員採用制度を効果的に活用していく必要がある。

（採用後の人材活用状況の検証）

今年度より、キャリア活用採用選考及び新たな 類 A 採用試験における採用者が、庁内各職場に配属されている。キャリア活用採用選考の採用者については、各人が持つ職務経験や能力に見合った配置管理や人材育成が重要である。 類 A 採用者については、主任級職昇任までの期間が最短で3年であるため、特に採用後早期から、計画的な育成が求められる。

今後、キャリア活用採用選考及び 類 A における採用者の配置状況や配属局の評価、昇任選考受験状況等について詳細かつ継続的に調査し、その結果を今後の人事制度・運用の改善に反映させていく必要がある。

（昇任制度のあり方）

採用試験・選考の種類の拡充及び受験資格の拡大により、各人が持つ

能力・キャリアの多様化が図られてきている。

一方、採用者の年齢幅が拡大し、一部の昇任選考においては合格者の平均年齢が高まっており、今後、上位職層での十分な人材確保に支障を来すことも懸念される。こうした状況の下、任命権者は本年、管理職の任用管理において、従前よりも早期に上位職層への昇任を可能とする運用面での見直しを行った。今後、今回の見直しの効果について検証を行うとともに、必要に応じて制度の見直しも検討していく。

加えて、職員の年齢構成の変化や昇任意欲等を踏まえ、任命権者とともに、昇任制度全体についても、課題整理を行っていく。

（行政専門職選考の見直し）

行政専門職選考については、専門性を有する、あるいは専門職を志向する若手中堅職員やキャリア活用採用職員の受験も可能となるよう、今年度選考から、年齢要件や専門職務従事歴等を見直し、受験資格を拡大した。

今後、今回の見直しの結果、受験者が増加して選考の競争性が増したか、また、ターゲットとする若手中堅職員やキャリア活用採用選考の採用者にとって、試験選考職と同様に行政専門職が都庁におけるキャリア形成の上で積極的に選択できる昇任ルートとなったか、実施状況を検証していく必要がある。

また、行政専門職選考合格者の適性や本人の意向によっては、今後、試験選考職での活用も見据え、合格後の任用管理について整理し、専門性を備えた人材がより幅広い分野でも活躍できる仕組みを講じていくことも必要である。

さらに、試験選考職・特別選考職、専門職と区別されている現在の管理職体系のあり方についても、検討を進めていく。

（昇任選考における選考区分）

管理職選考については、来年度選考から、生物区分と医化学区分を統合することとした。しかし、その他の技術系の選考区分においても、今後の有資格者の動向次第では、競争性の低下が懸念される。引き続き、

任命権者とともに任用管理の実態と競争性を確認し、昇任選考において適切な選抜が可能となるよう、選考区分のあり方を検討していく。

（その他：主任級職選考における看護区分の見直し）

昨年の報告において、主任級職選考については、申込率が低迷している選考区分が見受けられるため、職員の計画的な育成や昇任意欲の維持・喚起を図る観点から、見直しを進めていくと述べた。ここ数年の実施状況を見ると、とりわけ看護区分の対有資格者受験率が低迷している。

看護職に関しては、看護人材の確保が喫緊の課題となっていることを踏まえ、昨年度、採用制度の抜本的な見直しを行った。今後、採用した看護人材の定着を促し、医療の高度化に対応して看護職員全体の専門能力を向上させていく必要があり、任命権者においては、今年度から研修体系をリニューアルした「東京看護アカデミー」を発足させるなど、具体的な取組を行っているところである。

医療現場においては、主任級の看護職員が実務の中核を担っており、その育成・確保がますます重要となっている。受験率の低迷については様々な原因が考えられるが、任命権者の取組にあわせて、主任級職選考の選考方法についても、職務遂行に必要な基礎的専門能力をより明確かつ適切に検証する方向で、速やかに見直しの検討を進めていく。

2 「個」に着目した人材の育成

（人事考課制度）

都では従来、職層や職務に共通する能力に着目し、対象をグループ化して人材育成を行ってきたが、行政課題の高度化・専門化が進展するとともに、少数精鋭の執行体制が求められる中、近年においては、人材育成において「個」に着目した取組も進めてきた。中でも、都の人事考課制度は、人材育成の「核」となるツールであり、国や他自治体に先駆けて実施してきた業績評価制度と、キャリア形成や能力開発の仕組みとを有機的に連携させたものである。

こうした都の人事考課制度の特長を活かし、個々の職員の将来的なキャリア形成を見据え、潜在能力の発見等も視野に入れ、強みを育む人材

育成を、これまで以上に考えていくことが重要である。

特に、管理職は人事管理において、職員の意向と組織の要請との両者を尊重しつつ、適性を踏まえたキャリア形成に資するよう、より一層人事考課制度を活用していくことが求められる。

任命権者において、人事考課制度と任用管理との結びつきをより強固なものとし、個人のキャリア、自己啓発や研修の成果をその後の任用管理に一層活用することで、職員の長期的な能力開発が進み、さらには上位職層への昇任意欲が喚起されていくことを期待する。

（職種管理のあり方）

採用及び昇任における試験・選考区分の基礎となる職種は、職務をその種類の類似性により分類したもので、一般的には職員の任用や配置管理が職種単位で行われるなど、人事制度を形成・運用する基礎となっている。

しかし、都政の複雑化・高度化が進展するとともに、より一層効率的な行政運営が求められる中、柔軟な配置管理の必要性が増しており、同一職種であっても、育成に当たり、専門性を深めるキャリア形成や、一方で適応領域の広い人材を確保するため幅広い職務分野を経験させるキャリア形成など、一人ひとりに着目した人事管理を推進していくことが重要である。あわせて、機動的かつ有効な人材活用を目的として、職種のあり方についても研究していく。

職員の勤務環境の整備等

1 超過勤務の縮減

都においては、「超過勤務の縮減に関する基本指針」に基づき、超過勤務縮減の取組の強化・定着を図っているところであるが、依然として長時間かつ長期間にわたる超過勤務の実態が見受けられ、職員一人当たりの平均超過勤務時間数についても、改善は見られない状況である。

超過勤務の縮減は、職務能率や組織活力の維持・向上、仕事と生活の調和の実現にも資するものであることから、縮減へ向けた取組を実効性

の高いものとし、より一層強力に推し進めていかなければならない。

そのためには、職員一人ひとりが時間管理やコストに関する意識をこれまで以上に高め、計画的・効率的な業務遂行の徹底を図っていくことに加えて、組織全体で仕事の進め方を見直し、業務改善の工夫を重ねていく必要がある。そうした中、業務をマネジメントする立場にある管理職は、超過勤務縮減へ向けて、職員の業務の進捗状況や超過勤務の状況を的確に踏まえた上で、職員・職場に応じた適切な進行管理や業務分担の見直しなどの取組を、強いリーダーシップを発揮して確実に実行していかなければならない。

また、管理職は、新たに規定された超勤代休時間制度を積極的に活用するなど、職員の健康保持に十分配慮する必要がある。

なお、国においては、民間企業の実態を踏まえ、平成23年度から、月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めることとしている。都における「民間給与調査」では、同様の取扱いを行っている民間事業所の従業員割合は、過半数を超える結果（53.4%）となっている。今後、このような民間の実態を踏まえ、都においても、必要な措置を講じていく必要がある。

2 仕事と生活の調和

昨年の「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律」の公布により、民間労働者の育児休業等に関する措置が拡充されたことなどを踏まえ、都においても、仕事と子育ての両立支援の一層の推進を図るため、関連する規定の改正が行われた。子どもの看護休暇制度の拡充や育児休業等の取得要件の緩和など、これまで以上に、男女ともに子育て等をしながら働きやすい環境が整備されたところである。今後、制度に関する認知度の向上や、制度を利用しやすい職場環境づくりに努めるなど、制度の一層の定着へ向けた取組を行っていく必要がある。

一方、本年3月には、次世代育成支援対策推進法を踏まえ、都の職員における仕事と生活の調和の実現を目指す行動計画として、「東京都職員次世代育成支援プラン（後期計画）」が策定された。今後、計画が十

分に実現されるよう、職員の現状に即しながら、方策を着実に推進していく必要がある。

任用制度や勤務環境に関する様々な取組により、子育て期間や高齢期など、ライフステージに応じた多様な働き方が実現し、仕事と生活がより良いバランスで調和することは、職務能率の向上や職員の健康保持に資するとともに、公務における有為な人材確保の観点からも、大きな意義がある。引き続き、仕事と生活の調和の実現へ向け、努めていくことが重要である。

3 職員の心の健康保持

都においては、長期にわたる病気休暇取得者のうち、精神疾患を理由とする者の割合は依然として高く、大きな改善の傾向が見られないことから、引き続き心の健康保持を重要な課題と認識し、より実効性の高い取組を推進していく必要がある。これまで充実を図ってきた精神保健相談員制度の一層の定着・活用とともに、各職場の管理監督者が正しい知識を持って適切な対応を行うことにより、予防や早期発見に努める必要がある。また、心の健康問題に関する講習会や若手職員を対象とした診断・面接などの取組についても、周知と工夫を重ね、より効果を高めるよう努めることも重要である。

また、現在、都では、精神疾患による病気休職中の職員に対して、職場復帰訓練やグループ指導など、円滑な復職を支援するための取組を実施している。予防・早期発見に加え、職場復帰までを視野に入れた総合的・一体的な取組を着実に継続することも重要である。

なお、昨年と言及したパワー・ハラスメントについては、引き続き研究・検討を行い、職員の心の健康保持にも資するよう、より認識を深めていく必要がある。

4 公務員倫理の確立

職員は、都民の負託に応えるため、法令を遵守し、全体の奉仕者としての高い公務員意識を持って職務に精励する責務を負っている。

しかし、一部の職員による非違行為や服務義務違反が依然として絶え

ない現状にあることは、極めて遺憾であり、不祥事の根絶へ向けた努力が一層必要である。特に、最近では、個人情報に対する不適切・不注意な取扱いによって公務運営に不信や不安を招く事例が続いていることから、適切な対策を講じなければならない。

服務規律の確保と公務員倫理の確立のため、非違行為等に対しては、厳正な措置と具体的な再発防止策の徹底が求められるほか、職員一人ひとりが、改めて高い使命感と倫理観を持ち、一職員の自覚を欠いた行為や不注意による行動が、都政全体に対する信頼を大きく失墜させるものであることを決して忘れることのないよう、強く望むものである。