

人事制度及び勤務時間制度等に関する報告（意見）

I 今後の人事制度のあり方

本委員会は、平成16年及び平成17年の意見において、大量退職に伴う職員構成の変化や労働力供給の減少が見込まれる採用市場の動向を見据え、採用制度、主任級職選考及び管理職選考について問題意識と改正の方向を示した。

その後検討を重ねた結果、平成17年12月に主任級職選考を改正し、本年から新制度における選考を実施している。

また、本年3月には、任命権者において、都における人材育成施策の方向性を示す「東京都職員人材育成基本方針」が策定されたため、同方針で示された方向性も踏まえ、先般、採用制度及び管理職選考を改正した。

我が国の抱える問題が先鋭的な形で現れる大都市東京の課題を解決するためには、都が率先して行動を起こすことはもとより、国を動かして対応を図ることも必要である。また、東京の産業や文化を率いて世界の都市間競争を勝ち抜くためには、国際的な視野と他をしのぐ力量が求められる。今後、任命権者においては、こうした要請に応えうる人材の育成をはじめ、「育成方針」に沿った人事管理を着実に推進することが求められる。

1 人材供給構造の変化を踏まえた人材の確保

採用制度については、高学歴化や高等教育の専門分化など、人材供給構造の変化を踏まえ、有為な人材を確保することを目的として、先般、全面的に再構築を図った。とりわけI類採用については、民間企業経験者や大学院修了者など、公務に有用な経験を有する人を対象とする区分を新たに設け、採用区分の複線化を図った。また、現行の経験者採用については、専門人材採用試験に改め、求める人材の要件を明確にした。

今後は、この採用制度によって有為な人材を確実に確保するため、制度を紹介し、都が求める人材像を示すなど、採用PRの取組を幅広く展

開していく。また、試験の実施結果については、労働市場の動向等の把握ともあわせて、随時分析・検討し、制度を不断に検証していく。

2 次代を担う人材の育成

効率的な行政運営を目指し、より一層の少数精鋭体制を築くためには、有為な人材を確保し、その人材をプロ職員として長期的視点に立って計画的に育成していかなければならない。

そのためには、従事する職務を通じた指導育成がとりわけ重要である。また、幅広い能力伸張を促すため、職員の自己啓発意欲を喚起し、支援する取組を更に充実させていくことも必要である。

人事考課制度は、職員の意欲を引き出し、育成を図るための中心となるツールである。先般、任命権者においては、能力・業績の処遇へのよりの確な反映等の観点から見直しを行ったが、評定者・被評定者に改正内容を周知徹底するなど、引き続き制度の公正性や納得性の向上に努めることが必要である。とりわけ、開示対象範囲の拡大などにより、評定者である管理職の役割はこれまで以上に重要となっており、評定者訓練などを通じ、評定・育成機能を更に強化していく必要がある。また、制度の信頼性を高める機能を有する苦情相談制度についても、更なる定着化を図っていく必要がある。

3 管理職制度の充実

管理職選考については、先般の改正で、人物・実績重視の更なる徹底を図った。具体的には、選考種別を、種別Aと種別Bの2区分に再編するとともに、各種別に求められる管理職としての能力実証にふさわしい試験内容へと改正した。また、管理職選考の受験率が長期的に低迷していることに鑑み、受験資格の拡大や、択一試験・記述試験の成績が一定水準に達した者の翌年度以降の受験を3年間免除する制度の導入などにより、受験しやすい仕組みに改めた。引き続き受験促進に努めていくとともに、選考の実施結果については、随時分析・検証を行っていく。

管理職に期待される政策立案や組織運営の面での役割は、これまで以上に大きなものとなっている。都政の変革にリーダーシップを発揮しう

る管理職が多数求められている。任命権者においては、管理職候補期からの実効性ある研修や適性を見極め、キャリアを最大限活かす配置管理を行うなど、育成策の充実に積極的に取り組むことが求められる。

4 高齢職員の積極的な活用

平成19年度以降職員の大量退職が始まる一方で、少子化による若年労働力の減少などから、退職者に見合った規模で新規採用職員数を大幅に増加させることは困難な状況にある。このため、高齢職員の豊かな経験によって培われた知識や技術等、持てる力をより一層発揮させ、都政の活力を維持していかなければならない。

民間企業においては、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」が一部改正され、本年4月から、少子高齢化が進行する中における高齢労働力の活用について様々な取組がなされている。

都においては、こうした民間企業における高年齢者雇用の動向なども参考としつつ、高齢職員をこれまで以上に有効に活用するための取組を充実させていくことが必要である。

Ⅱ 職員の勤務環境の整備等

職員が健康を保持し、かつ、仕事と個人の生活の調和を図ることができる勤務環境づくりは、職員にとってはもとより、都政にとっても公務能率の向上につながり、極めて有用なことである。今後、効率的な行政運営への要請がますます高まる中、任命権者においては、公務能率の向上という観点からも、より一層、勤務環境の整備に力を入れる必要がある。

1 仕事と子育ての両立支援

都は、昨年策定した「東京都職員次世代育成支援プラン」に基づき、職員の仕事と子育ての両立を支援するための取組を進めている。引き続き、職員に支援策の周知徹底を図るとともに、職員・職場の意識改革を促し、職員が安心して子育てに携われるような職場環境づくりを着実に推進していく必要がある。

また、人事院は、本年、常勤職員のまま週あたりの勤務時間を短くすることができる「育児のための短時間勤務制度」の導入について、意見の申出を行った。都においても、今後、国における法整備や運用状況を見極めつつ、同制度について研究していく必要がある。

2 超過勤務の縮減等

本委員会は、かねてより、超過勤務の縮減について言及してきた。任命権者においても全庁的な取組を進めているが、依然として、長時間にわたる超過勤務が行われている職場が見受けられる。

超過勤務を縮減するためには、各職場における事務改善の取組も不可欠であり、計画的な事業執行や事務処理方法の改善に、より一層、努めていく必要がある。組織としても、管理職への意識啓発に努めるとともに、職員個々のコスト意識を継続してかん養していくことが必要である。

休憩・休息時間について、国は、本年7月、休息時間を廃止し、休憩時間に一本化する法改正を行っている。都としても、国の改正を踏まえた対応を行う必要がある。公務員の勤務条件に対して、住民から厳しい目が向けられる中、今後とも、勤務時間、休暇・職免制度について、都

民の理解が得られるよう努めていく必要がある。

また、週所定内勤務時間について、本年、人事院は「民間の動向把握を行うなど必要な検討を進める」と報告している。本委員会としても、人事院の検討に注目していくこととする。

3 職員の健康保持

労働者の心の健康問題に関する社会的関心は依然として高い。都においても、近年、精神疾患等による病気休暇取得者数が増加傾向にあり、メンタルヘルス対策の充実が一段と求められている。

このため、都は、本年3月に「東京都職員心の健康づくり計画」を策定し、メンタルヘルス対策の基本方針を示した。また、これまでの啓発活動や相談業務に加え、精神保健相談員を新たに配置し、職場訪問等により職員及び管理監督者の支援を行っている。職員が心身ともに健康で職務に従事することができるよう、メンタルヘルス対策の継続的な取組が必要である。

4 服務規律の確保

都は、これまで、非違行為について、その防止・指導に取り組み、「懲戒処分の指針」により厳正に対処してきた。しかし、職員による不祥事は依然として絶えない。飲酒運転を始めとする公務員の不祥事に関する報道が相次いでおり、公務員に対して一段と厳しい目が向けられている。職員一人の非違行為でも、公務全体に対する信頼を失墜させるものであることを忘れてはならない。

任命権者においては、非違行為の根絶のため、原因把握と再発防止を徹底し、服務規律の一層の確保に努める必要がある。

また、分限制度については、国における取組も参考にしながら、制度の趣旨に則って対処すべく、取り組まれない。

職員においては、一人ひとりが、常に高い倫理観と法令遵守の精神を持ち、また全体の奉仕者であることを改めて自覚し、職務に精励されたい。