

人事制度及び勤務時間制度等に関する報告（意見）

今後の人事制度のあり方

本年の公務員志望者数は、急速な雇用情勢の悪化等を背景に、昨年と比べ、国・地方ともに総じて増加しているが、長期的には、少子化に伴う受験年齢人口の減少、民間との人材獲得競争の激化等により、厳しい採用環境が続くと予想される。

一方、都職員の年齢構成をみると、30歳未満の職員の割合が低く、一般技術系をはじめとして50歳以上の職員の割合が高い状況にあり、今後、豊富な実務経験を有する職員の大幅な減少が見込まれる。

このような中、都においては、東京の将来を見据えた実効性の高い施策を着実に実施していく観点から、少数精鋭による執行体制の構築に向けた取組を進めている。

本委員会は、これまで採用試験制度の改正や採用PRの充実等により、多様で有為な人材の確保に努めてきたが、採用環境が厳しさを増す中、引き続き首都東京の行政を担う「首都公務員」の確保に向けた方策を積極的に進めていかなければならない。

また、任命権者においては、職員一人ひとりの意欲と能力を最大限に引き出し、組織活力を最大化する観点から、個々の職員の適性、能力、経験等を生かす「個」に着目した人事管理を推進し、次代の都政を担う職員を計画的に育成していくことが重要である。

今後の人事制度については、こうした「個」に着目した人事管理がより実効あるものとなるよう、有効な手立てが講じられていく必要がある。

1 多様で有為な人材の確保に向けた取組の推進

（今後の都政を担う人材の確保）

本委員会は、人材供給構造の変化や、募集・採用時の年齢制限を禁止する改正雇用対策法の趣旨を踏まえ、今後の都政を担う多様で有為な人

材の確保を目的として、昨年度、採用試験制度の改正を行った。

従来の専門人材 主任 採用試験をキャリア活用採用選考に改め、受験資格における年齢制限を撤廃するとともに、キャリアに応じた処遇を実現する観点から、係長級職での採用も可能となる仕組みを構築した。

また、 類 A 採用試験については、大学院修了程度の能力実証にふさわしい試験内容とするため、専門職大学院修了者等に対応した高度の専門知識・能力を検証する専門試験を導入した。

さらに、より幅広い年齢層から有為な人材を確保するため、 類 B 採用試験の受験資格を拡大するとともに、試験内容の見直しを行った。

新制度の下で初めて実施した今年度の採用試験・選考においては、制度改正や採用 P R の効果等もあり、高い専門知識や国家資格等を有する民間企業経験者、法科大学院や公共政策大学院をはじめとする専門職大学院修了者など、多様な人材の応募・受験に結びつけることができた。

今後とも都政に有為な人材を幅広く誘致していくため、労働市場の変化や社会情勢に即応した採用制度の見直しを行っていく。あわせて、戦略的な採用 P R の展開や任期付職員採用制度の効果的な活用等により、人材確保に向けた取組を総合的に推進していく。

（看護人材の確保に向けた取組）

全国的な看護師・助産師不足を背景に人材獲得競争が激化する中、再編整備を進める都立病院では、行政的医療や高度・専門医療に適切に対応するとともに、各病院の看護体制を安定的に維持していくため、看護人材の確保が喫緊の課題となっている。

昨年度、本委員会は、平成21年度限りの暫定措置として、 類 B 看護師・助産師採用制度について、試験内容の簡素化や合格発表までの期間短縮を図るとともに、新たに45歳未満の免許取得者を対象とする採用区分を設けるなどの見直しを行った。

今年度は、平成22年度からの実施に向けて、採用区分や受験資格、試験・選考内容など、看護師・助産師採用制度の全般について、抜本的な見直しを行う。

採用区分については、現下の厳しい採用情勢や類別採用に伴う人材確

保上の課題、採用後の配置管理・人材育成の実態等を踏まえ、 類B採用区分と 類採用区分とを統合した上で、免許取得見込者を対象とする採用区分と免許取得者を対象とする採用区分を設ける。

また、受験資格については、労働市場の動向等を踏まえ、免許取得見込者を対象とする採用区分の上限年齢を45歳未満とする一方、免許取得者を対象とする採用区分では、より幅広い年齢層から民間病院経験者や潜在看護職員等を採用できるよう、年齢制限を撤廃する。

さらに、試験・選考内容については、免許職である看護師・助産師の特性や採用段階で検証すべき知識・能力等を踏まえ、簡素化する方向で見直しを行う。

2 「個」に着目した人材の育成・活用

（人材の育成・活用のあり方）

少数精鋭による執行体制の下、質の高い行政サービスを提供していくためには、人材の育成・活用において「個」に着目した取組を推進し、職員の意欲と能力をこれまで以上に引き出していくことが不可欠である。

このような観点から、任命権者においては、人事考課制度の活用、研修制度の充実、配置管理等により、個々の職員の適性、能力、経験等に応じた育成・活用に努めている。

本委員会においても、こうした取組を任命権者と共に推進していく立場から、主任級職選考や管理職選考が、個々の職員の育成に一層役立つものとなり、昇任する職に求められる知識・能力についても、より実証できるよう検討していく。

また、これらの検討にあわせて、昇任選考と密接なかかわりがあり、任用管理の基礎となっている職種のあり方についても、検討を行っていく。

（若手職員の育成の充実等）

採用から係長級職に昇任するまでの期間は、都職員として必要な基礎知識を習得し職務遂行能力の向上を図るとともに、組織運営を支援する力を身に付けていく重要な時期である。今後、多様な人材がますます多

く採用されることに伴い、この時期における職員のきめ細やかな育成の重要性が増してきている。

特に、職務を通じて職員一人ひとりの意欲や能力に応じた育成を図る OJT については、任命権者において、昨年を「OJT 元年」と位置付け、全庁的に取組を推進している。今後も、各職場の管理監督者が、自己申告制度を活用し、担当職務や今後従事を希望する職務に関連して習得したい知識・能力について職員と意見交換を十分行い、自ら学ぶ意識を喚起し、主体的な取組を促すなどにより、育成目標の達成に向けて職員を計画的に指導していく必要がある。

また、技術系職員等の専門性を有する職員の育成に当たっては、OJT や職場外研修等を効果的に組み合わせることにより、専門知識・能力の一層の向上を図り、強みとして育むことが必要である。加えて、複数の分野にまたがる行政課題に的確に対応できるよう、担当職務に関連する幅広い知識の習得により視野を広げていく取組が重要である。

任命権者においては、今年度から、職員が成長段階に応じて実践的な能力を身に付けられるよう職場外研修を充実させたほか、職務に還元できる資格や学位の取得等を支援する自己啓発支援制度を新設した。今後は、これらの制度が十分に活用されるよう、各職場において受講しやすい環境づくりを推進することが重要である。

（主任級職選考のあり方）

主任級職選考については、人材育成に資するとともに昇任意欲に応える観点から、平成18年度に見直しを行った結果、 類（事務・技術）では、教養試験の前倒し受験の申込者が有資格者の9割を超えて安定的に推移するなど、その成果が現れている。

一方、申込率が低迷している選考区分も見受けられるため、今後、各区分の実施状況や、職種ごとに主任級職として求められる知識・能力を分析・検証した上で、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、制度の更なる見直しを進めていく。

（管理職制度等のあり方）

少数精鋭による組織運営が進められる中、組織の中核を担う管理職の役割はこれまで以上に重要となっており、管理職への適材の登用や能力・業績主義に基づく人事管理の一層の推進が求められている。

また、採用試験制度の改正に伴い、今後、これまで以上に多様な人材の確保が進み、採用年齢の幅が一層広がることから、管理職制度とその運用についても、こうした変化を展望した見直しを急ぐ必要がある。

管理職選考については、種別 A 及び B の位置付けや合格後の任用管理等を勘案しつつ、採用年齢幅の拡大に対応した制度のあり方を検討していく。

また、管理職選考種別 A 合格者の平均年齢が高まっている近年の傾向は、今後も続くことが予想されるため、競争性を維持しつつ、上位職層への昇任候補者が適切に選抜されるよう、任命権者においては、能力・業績主義の更なる徹底を図る観点から、従来の昇任管理を見直していくことが必要である。

さらに、有資格者数の減少等から競争性が低下している選考区分については、選考の実施状況や任用管理の実態等を検証した上で見直しの方向性を示すとともに、その基礎となる職種についても必要な検討を行っていく。

行政専門職選考については、職員構成の変化や有資格者数の減少等を踏まえ、特定行政分野の経験を有する内部職員の活用とともに、キャリア活用採用選考により採用された職員など、外部から確保した専門性の高い人材の活用を図る観点から、制度の見直しを検討する。今後、受験資格や選考内容等の見直しとあわせて、合格後の任用管理のあり方等についても検討を進めていく。

加えて、人材をより一層機動的かつ有効に活用する観点から、管理職体系のあり方についても検討を行っていく。

（高齢職員の活用）

直面する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを提供していくためには、豊富な実務経験を有する高齢職員に、持てる力を十分に

発揮してもらうことが不可欠である。今後、多くのベテラン職員が定年退職を迎える中、特に、定年前の職員と同様の本格的な職務に従事する再任用職員を有効に活用していくことが、一層重要となる。

再任用職員の活用に当たっては、豊富な実務経験により培われた知識・技術等を引き続き職務において生かすことができるよう、本人の適性や職歴を考慮し、能力発揮に適した職場への配置を積極的に進めていく必要がある。あわせて、職場における若手職員や中堅職員の指導・助言に携わる役割を明確にするなど、再任用職員の知識・技術等を次世代に継承させていく取組も重要である。

なお、人事院は、本年の報告において、65歳まで職員の能力を十分に活用する観点から、定年年齢の延長について来年度中を目途に立法措置に関する意見の申出を行う検討を進めるとしている。本委員会は、現行の再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、引き続き高齢職員の人事管理について、国や他団体、民間の動向を注視しながら研究を進めていく。

職員の勤務環境の整備

1 超過勤務の縮減

時間外労働の法定割増賃金率の引上げ等を内容とする「労働基準法の一部を改正する法律」が平成22年4月から施行されることになり、民間企業において、労働時間に関する制度の見直しが進められる。今回の法改正は、長時間労働を抑制し、労働者の健康を確保するとともに仕事と生活の調和がとれた社会を実現することを目的としており、国においては、本年の勧告で、超過勤務手当の支給割合を引き上げ、代替休制度を新設することとした。

都においても、この法改正の趣旨を踏まえ、来年度から、月60時間を超える超過勤務に係る超過勤務手当の支給割合の引上げを行うとともに、長時間労働を行う職員に対し休養を与える仕組みについても検討していく必要がある。

また、長時間にわたる労働は、職員の健康保持、労働意欲や活力の維持等に大きな影響を与えるため、公務能率の維持・向上を図る観点から

も、超過勤務を縮減する取組を強力に進めていかなければならない。

これまで、「超過勤務の縮減に関する基本指針」に基づき、全庁的な取組を進めてきているが、長時間の超過勤務を恒常的に行う職場が依然として見受けられるだけでなく、職員一人当たりの平均超過勤務時間数も増加傾向にあるなど、超過勤務の縮減が進んでいる状況にはない。

超過勤務は、本来、臨時的なものであり、必要最小限にとどめられるべきものであるから、職員一人ひとりが勤務時間内に仕事を終えるよう、常日頃から、計画性を持って効率良く業務を遂行していく必要がある。

管理職においては、職場の効率的な業務管理を徹底するとともに、時間管理や行政コストに関する職員一人ひとりの意識を高めるなど、超過勤務の縮減に向けた積極的な行動が求められる。

また、各部局においては、超過勤務の縮減が行政コストの面から重要な課題であると認識し、業務改善や業務分担の見直し等にこれまで以上に努める必要がある。

2 仕事と子育ての両立支援

仕事と子育ての両立支援を一層推進するため、男女ともに子育て等をしてしながら働き続けることができる勤務環境の整備が重要な課題となっている。

本年7月、民間の労働者について、育児休業等に関する措置の拡充を内容とする「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」が公布された。国においては、本年の勧告とあわせて、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行うとともに、介護のための短期休暇制度の導入や子の看護休暇の日数の拡充等についても措置していくこととした。

今後、地方公務員においては、関係法令の改正の動向を注視していくことになるが、都としても、仕事と子育ての両立支援を一層推進するため、国の改正内容を踏まえて検討を進めていく必要がある。育児、介護、看護等休業・休暇制度の見直しに当たっては、都民の理解と納得が得られる制度となるよう努めていく必要がある。

また、都においては、平成17年3月に策定した「東京都職員次世代育成支援プラン」（前期行動計画）に基づき、両立支援アドバイザーの設置をはじめ両立支援に関する具体的な取組を、計画的に進めてきた。これまでの取組により、出産支援休暇、育児参加休暇及び子どもの看護休暇について男性職員が取得しやすい環境も整備されつつあるが、男性職員の育児休業取得率が低率で推移するなど、課題も見受けられる。今後、後期行動計画の策定とあわせ、職員の仕事と子育ての両立を積極的に支援する実効ある取組が求められる。

3 職員の健康保持

都においては、精神保健相談員制度等の充実を図っているものの、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、メンタルヘルス対策は、重要な課題となっている。

本年、職員のメンタルヘルス対策の一環として、「管理監督者のためのメンタルヘルスハンドブック」が作成された。管理監督者は、このハンドブックを有効に活用し、精神保健についての正しい知識を持って、職場における予防や早期発見、問題への適切な対応に努める必要がある。

また、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、各種講習会や研修などを通じて、職場におけるメンタルヘルス対策を継続的かつ計画的に行っていくことも重要である。

さらに、近年、社会的に大きな関心を呼んでいる、「パワー・ハラスメント」問題についても、職員の心の健康保持の観点から認識を深めていくことが大切であり、そのための研究や検討を進めていく必要がある。

公務員倫理の確立

都職員は、都民の期待と信頼に応えるべく、強い使命感をもって、都民福祉の向上のために真摯に取り組んでいるものと理解している。

しかしながら、国・地方を問わず、人々の疑惑や不信を招くような公務運営や不祥事が後を絶たない。ひとたび失われた信頼を回復するには膨大なエネルギーと時間が必要になり、その間の公務の停滞がもたらす影響も

計り知れないものがある。

本委員会は、都職員一人ひとりが、公共のために働くという誇りと責任をもって職務に精励するとともに、常日頃から、都民の信頼を決して裏切ることのない高い倫理観をもって行動するよう、強く望むものである。