

平成29年度 人事委員会事務局自律改革取組状況

No.	事項名	自律改革取組前の状況 (現状・課題)	検討・分析の進め方	取組の内容及び成果 今後の方向性	取組状況 (平成30 年3月31 日時点)
1	局ホームページのリニューアル	<p>「東京都公式ホームページ作成に関する統一基準」に準拠しているものの、情報公開推進の観点から、掲載情報の更なる充実と閲覧者にとって見やすく、わかりやすいページにする必要がある。</p> <p>また、英語による事業紹介のページはあるものの、掲載情報があまりに少なく、局事業を網羅した内容となっていない。</p>	<p>委員会開催状況及び情報公開ポータルの内容充実を図る。</p> <p>見やすさ・わかりやすさ向上及び英語による事業紹介充実のため、リニューアルに向けた検討を行う。</p>	<p>委員会開催状況ページについて、掲載内容の充実を行うとともに、会議結果概要、公開案件資料の掲載を行った。情報公開ポータルについては、ホームページに関する問い合わせ先を掲載するなど、内容の充実を行った。</p> <p>次年度も引き続き、随時の内容の充実及びリニューアルに向けた検討を行う。</p>	終了
2	「都庁KA・E・RUタグ運動」の推進	<p>現在、超勤縮減に向けた取組として、20時以降に退庁する職員については17時までに総務課に届け出ることとなっている。</p> <p>しかし、単に超過勤務の有無と必要性を把握するだけの取組であり、効率的な時間管理につながっていない。</p>	<p>他局における取組を参考に、これまでの取組に加え、時間効率を意識したタイムマネジメントにつなげるための取組を行う。</p>	<p>毎日11時までに、定時退庁は青、20時までの退庁は黄色、20時以降の退庁は赤の付箋をTAIMS個人端末の画面横に張ることで、退庁時間の見える化を図ることとし、7月28日に局内周知を行い、8月1日から実施した。</p> <p>次年度も引き続き、同様の取組を行う。</p>	終了
3	苦情相談業務のレベルアップ	<p>苦情相談件数は年々増加傾向にあるとともに、相談内容も複雑かつ多岐に渡ってきている。</p> <p>例えば、ハラスメント関係については、社会的な現象ともいえるもので、職員相談においても増加傾向にある。</p> <p>これまでの相談者への個々の対応はもちろんのこと、「ハラスメント問題」への対応については、分析なども含めて本腰を入れた対策を講じていく必要がある。</p>	<p>質、量ともに複雑化、増加してきている相談業務への対策を講じるため、具体的な対応策を検討していく。</p> <p>そのためにも正確な現状分析は不可欠であり、相談者からの相談内容や相談者の属性に加え、継続的に複数回の相談を受けている事案について、その内容等の詳細が分析できるよう、時間、相談相手等の詳細な把握を行う必要がある、まずは課内で業務改善を行う。</p> <p>業務改善とともに、上記で収集したデータ等を基に、相談内容等を詳細に分析するための実現可能な対応策について、執行体制等の見直しも含め検討する。</p>	<p>苦情相談業務の事務改善の実施及び記録様式を変更することで、分析に必要な情報収集とデータの蓄積を行った。</p> <p>集積したデータから、苦情相談件数が右肩上がりの傾向であることが判明したため、苦情相談業務のレベルアップを図るための方策を検討した。</p> <p>その結果、今後は相談記録をデータベース化し、課内職員の誰もが容易に相談事例を検索できるよう共有化することで、同様の事例の相談に対し、迅速な対応を行えるようにするなど、苦情相談業務のレベルアップを図ることとした。</p>	終了

平成29年度 人事委員会事務局自律改革取組状況

No.	事項名	自律改革取組前の状況 (現状・課題)	検討・分析の進め方	取組の内容及び成果 今後の方向性	取組状況 (平成30 年3月31 日時点)
4	より効果的な採用PR実施に向けた取組	現在、併願状況などのアンケート調査は申込書において実施しているが、より効果的なPRを実施していくうえで、東京都の就職先としての魅力をより明確にして発信するための情報が必要である。	新規採用職員を対象に、関係部署と協力して、就職先として東京都を選択した理由などを中心にアンケート調査を行うなど、実際の採用者目線で見たと東京都の魅力を改めて確認し、今後の採用PRなどで的確に東京都の魅力をアピールしていく一助とする。	平成29年11月に行われた新任研修(中期)において新規採用職員へのアンケート調査を実施し、1,459人中1,366人から回答を得た。その結果、多くの職員が国や他の自治体、民間企業などの内定を辞退して入都している実態が明確になった。今後も、項目の検討を行い、継続的に調査を実施することで、都の魅力をアピールする一助としていく。	終了
5	採用試験の問題冊子、解答用紙へのユニバーサルデザインの導入	近年、誰にも読みやすい印刷物とするために、印刷物の文字の字体にユニバーサルデザインフォントを使用する例が増えているが、都の採用試験では、未実施である。	平成28年度に障害者差別解消法が施行され、障害者に対する合理的配慮が求められるようになった。そのため、課内において見やすい問題文・解答文を作成するため検討を行った。その結果、平成29年度実施の採用試験から、問題冊子、解答用紙の文字の字体にユニバーサルデザインフォントを使用して作成することとした。	5月7日実施のI類B採用試験から、採用試験・昇任選考ともに、ユニバーサルデザインフォントを使用した問題冊子等により試験を実施した。平成30年度以降も、継続して実施する。	終了
6	労働基準監督業務の改善	定期監督に使用する調査票様式等に分かりにくい点があり、意図が伝わらなかったり、正確な回答を得られないことがある。定期監督における効果的な改善指導方法の検討・実施を行う必要がある。	定期監督や調査結果が分かりやすくなるよう様式等の見直しを行うこととした。また、定期監督における改善指導事項のフォローアップを行うこととした。	調査票様式を自動計算や選択肢をプルダウン式にするなど、調査項目、注意事項を含め、分かりやすく、全般的な見直しを行った。前年度の定期監督の結果、未改善の報告があった項目については、次年度以降も改善状況の報告を求めることとし、改善結果を人事委員会へ報告した。	終了

平成29年度 人事委員会事務局自律改革取組状況

No.	事項名	自律改革取組前の状況 (現状・課題)	検討・分析の進め方	取組の内容及び成果 今後の方向性	取組状況 (平成30 年3月31 日時点)
7	選考事務のシステム化	<p>現在、主任級職選考、管理職選考等では、職員からの申込、各課・部・局担当による集約作業、受験票の職員への配布等を紙面・手作業で実施している。</p> <p>また、任命権者において、紙データを電子化し、人事委員会の試験システムに反映している。</p> <p>選考事務のシステム化を行うことにより、事務作業の効率化が期待できる一方、費用対効果やシステム化によるデメリットの検証等を行う必要がある。</p> <p>また、選考事務のシステム化にあたり、試験システムとの確実なデータ連携が必要となる。</p>	<p>検討体制として、総務局人事部とPTを設置し、まずは主任級職選考及び管理職選考業務の全作業を洗い出し、その中からシステム化の余地がある作業を抽出する。</p> <p>抽出した業務について、それぞれシステム化の可否や実現手法を検討する。</p>	<p>システム化の余地のある作業について検討を行い、受験申込みの手続等、選考事務の一部についてシステム化に向けた事務内容の精査を行った。</p> <p>システム導入及びそれに関連する人材派遣に要する予算要求を行うとともに(予算案に計上)、システム導入契約の仕様書案を作成した。</p> <p>平成30年度当初から契約手続きを行い、平成31年度管理職選考の申込時(平成31年2月)からの運用開始を目指す。</p>	継続