

現在、社会経済情勢は依然として混迷から脱しきれず、都財政の厳しい状況も続いている。一方、国の公務員制度改革の方向はより具体的なものとなっており、とりわけ公務員制度改革の大きな柱である能力等級制度の導入は、制度全般にわたる抜本的な大改革であり、現行人事給与制度を根本から問い直すものとならざるを得ない。

こうした中、本報告書では、平成12年7月に発表した、いわゆる人事制度白書で示された基本的な考え方を継承しつつも、その後2年間の諸状況の変化を踏まえ、人事給与制度のみならず、配置管理、人材育成、労使関係、福利厚生制度などを含めた総合的な視点から、個々の人事施策について、より広範かつ具体的な見直しの方向性を明らかにしている。

| | |
|--|---|
| <p>第1章 都の人事制度を取り巻く諸状況</p> | <p>第2章 「人事制度白書」後の人事制度改革への取組</p> |
| <p>第1 依然として混迷が続く社会経済情勢 長期低迷が続く日本経済 失業率5%台、企業倒産1万9千件 春闘交渉スタイルの大きな転換期 新たな労使関係の再構築</p> <p>第2 厳しい都財政の状況と今後の見通し 都財政の収支見通し；毎年度3,000～4,000億円超の財源不足</p> <p>第3 行政改革継続の必要性 質の高いサービスを効率的に都民に提供できる都政の創造 時代に即応した職員の資質向上と効率的な組織の再構築</p> <p>第4 国の公務員制度改革の動き 公務員制度改革の基本方針として「公務員制度改革大綱」(13年12月)の策定。新たに「能力等級制度」を導入し、任用・給与・評価の基準として活用することによりトータルシステムとしての人事システムの構築を明示 18年度目途に新たな制度へ移行</p> <p>第5 都の人事制度改革の必要性 社会経済情勢や都財政の厳しい状況の中、人事制度白書で示した課題解決の必要性・緊急性の一層の高まり 国の公務員制度改革は、人事給与制度全般にわたる抜本的な大改革 都の人事制度の根本的見直しと運用全般の検討が必要</p> | <p>第1 採用から退職までの一体的な人事制度の整備 新任職員のOJT・チューターシステムの確立；新任職員の計画的・総合的な育成システム 主任・係長選考の見直し；主任選考の位置づけの見直しと係長選考への本人申込制導入 昇給停止年齢の55歳への引下げ；昇給停止年齢を従前の58歳から3歳引下げ 再任用制度等；退職職員の知識・経験を即戦力活用、年金制度改革に合わせた高齢職員の雇用機会確保</p> <p>第2 職務の権限に応じた処遇の実現 管理職手当の見直し；職務の権限と責任に応じた処遇をより徹底するため、きめ細かな支給割合を設定</p> <p>第3 能力・業績主義の一層の推進 一般職員の人事考課制度の改正；従前の業績評価制度と自己申告制度、さらには人材情報を一体化 評定要素・着眼点の見直し、目標管理手法の推進、評定結果の本人開示、自己採点制度の導入等 一般職員の成績率；勤勉手当の支給割合を業績評価に連動した成績率に応じたものへ改正(全国初) 管理職の人事考課制度の改正；業績評価と能力評価の二本立てとし、各々の評価の特性に応じて任用給与 制度へ反映 目標の水準と達成度に応じた評価、自己評価の導入等 管理職の勤勉手当の査定幅の拡大 管理職の希望降任制度の導入</p> <p>第4 複線的な任用・育成コースの整備 管理職の在職年数の多様化、職群管理等の強化 庁内公募制の導入</p> <p>第5 外部に開かれた都庁の実現 管理職の外部からの公募採用の実施 七都県市人材交流の実施 都庁インターンシップの実施</p> |

| | |
|--|---|
| <p>第3章 今後の人事制度改革の基本的視点</p> | |
| <p>第1 組織の活力を最大化する人事制度の確立 都財政は依然として厳しく、直面する行政課題が益々複雑・困難化している。限られた財源や人材の中で、都が的確に対応するには、人材を有効活用し、組織の持てる力を最大限発揮させなければならない。マンパワーを最大化するための複合的な人事施策の充実が必要である。 職員一人ひとりの能力を向上させる人材育成 適材適所の人事管理 職員のモラルを最大化する人事制度の構築</p> <p>第2 総人件費を抑制する人事給与構造の確立 民間では生き残りを賭け、総人件費抑制のための徹底した見直しを続けている。都においても、東京が直面する様々な危機や時代が要請する新たな課題に対応し、都民サービスを向上させるためには、行政コストの縮減を図り、より効率的な都政運営を実現する必要がある。 職員定数の削減 給与削減措置 人事給与制度の見直し</p> | <p>第3 都民感覚に立った人事管理・労使関係の実現 危機的な都財政の状況や低迷する社会経済情勢の中では、都政や都職員に対する都民の見方はこれまでも増して厳しいものにならざるを得ない。給与や勤務時間といった職員の勤務条件についても、都民の批判を受けることがないようなものにしていく必要がある。 都民感覚に立った人事管理 都民の理解が得られる労使関係の構築</p> <p>第4 公務員制度改革に対する都独自の取組 公務員制度改革は、国・地方を問わず戦後の公務員制度を根底から改める一大転換点として、都にも多大な影響を及ぼすことになるが、都としての独自の取組も行う必要がある。 都の特性を最大限に活かす制度の構築 先駆的取組への挑戦 国への積極的なアプローチ 法改正や規制緩和の積極的な働きかけ</p> |

第4章 人事制度改革の具体的方向性

第1 少数精鋭主義の人事政策の確立

1 新たな定数削減への取組について

昭和55年度～平成14年度までに、都全体で36,348人削減。現行計画達成後も、新たな定数削減目標の設定や新たな視点による業務執行体制の見直しに取り組む。

2 将来を想定した少数精鋭主義の採用

新規採用職員数の抑制により、将来の基幹要員の確保が量的に不十分な状況。人物重視の採用試験の実施や外部人材の積極的な登用等を検討する。

3 職種の統廃合、適材適所の人事管理

類似職種や少数職種について、事務事業の見直しや民間委託の状況を踏まえ、他職種との統合・廃止を検討するなど、人材の有効活用を通じて少数精鋭主義を徹底していく。

第2 個人を最大限活かす人事政策

1 個人の能力、適性、意向に基づく人事管理

職員の力を最大限発揮してもらうため、個人の能力、適性、意向に基づく人事管理を強化する。例) e-人事システム構築、キャリアプラン設定等

2 職員の人材育成策の充実

人材育成策をより体系的・効果的にするため、職場外研修、職場研修、自己啓発支援をそれぞれ充実させ、相互の連携を一層図る。例) e-ラーニングの導入、自己支援策の充実等

3 個人が選択できる福利厚生

財源の効果的な活用や多様な職員ニーズに応えるため、個人が福利厚生のメニューを選択できるカフェテリアプランの導入を検討する。

第3 職責・能力・業績に基づく人事給与制度の実現

1 職責と能力、業績を反映した給料表の構造改革

現行の給料表は、年功的・一律的傾向の強い構造となっている。能力・業績主義の給与面における取組は、今後の人事施策の焦点であるが、現行給料表を前提としている以上、その効果には限界がある。

国の公務員制度改革や都人事委員会の動向を踏まえながら、給料表の見直しを前提とした給与制度全体の抜本改革に早急に着手する必要がある。

2 普通昇給制度 年功的・一律的な運用の見直し

現行制度は、何事もなく1年間勤務すれば、ほぼ全員が年1回昇給する「定期昇給」化したものになっている。能力・業績主義の一層の推進という観点から、人事考課を反映した昇給決定方法に切り換えていく必要がある。

3 特別昇給制度 より能力・業績を反映した制度への転換

特別昇給制度の趣旨を踏まえ、できる限り年功的な要素を縮小していくという観点から、現行の勤続年数に着目した特別昇給の付与のあり方などについて検討する。

4 級格付制度 職員構成等の変化に即した抜本的な見直し

職員構成の大きな変化や任用制度のきめ細かな整備、更には、社会経済情勢や勤労者意識の変化の中で、級格付制度が担ってきた任用の補完機能が失われつつある。

任用制度の先行性をより一層明確にし、昇任に対するインセンティブを高められるよう、級格付資格基準を各任用制度の資格基準終了後を基本とするものに見直す必要がある。

5 退職手当制度 取り巻く環境の変化に応じた制度のあり方

給料表構造の見直しを踏まえつつ、年功要素を縮小し、在職中の職責・能力・業績等を反映させる方向で検討する。例) 在職中の貢献度等を反映するポイント制

6 期末・勤勉手当における職責や業績の一層の反映

将来、期末・勤勉手当が、公務員制度改革大綱で示された「業績手当」に再編成されることを念頭に置きつつ、より能力・業績等を反映した手当となるよう見直す必要がある。例) 職務段階別加算の役職者への限定、勤勉手当の成績率の適用範囲・査定幅の拡大等

7 手当制度の今後のあり方と特殊勤務手当の一層の見直し

自治体の判断で一定の手当を支給できるよう、現在、制限列举となっている地方自治法の改正を国に求めていく。更には、手当制度全体について「都民感覚に立った人事管理」という観点から、随時見直す必要がある。

例) 特殊勤務手当の一層の見直し

8 幹部職員に対する年俸制の導入

公務員制度改革の動きも踏まえながら、局長級や本庁部長級への年俸制導入に向けて、具体的な検討を行う。

第4 各行政分野の専門性の確保

1 主任・係長級職選考等の見直し 中堅職員の一層の活用

職員の大量退職期を迎え、実務の中心を担う主任・係長級職員を安定的に確保するとともに、各行政分野における専門性の向上を図るため、各選考の資格基準の見直しを行い、若手職員、中堅職員及びベテラン職員それぞれを育成・任用するコースを整備する。

2 研究職の採用、適用範囲等の見直し

研究機関を活性化し、専門分野に長けた研究員の確保及び活用、育成を検討する。

3 研究職員、行政系職員への任期付採用制度の導入

高度化する行政課題等に即応するため、研究職員や行政系職員に、新たに任期付の採用制度を導入することを検討する。

第5 都民感覚に立った人事・労務管理の実現

1 分限処分の手続のルール化

勤務成績不良者等に対する指導ルール、厳正な処分ルールを確立する。

2 時間内組合活動の抜本の見直し

時間内組合活動を都民等に分かりやすく、理解が得られるものにするため、制度の抜本的な見直しを行うとともに、労務管理の一層の徹底を図る。

3 都民の視点に立った労使関係の構築

勤務条件条例主義や行政の情報公開の観点から、労使交渉過程の公開の検討を行う。

第6 人事事務のIT化・効率化

1 人事事務のIT化による人事管理の質の向上と事務の効率化

人事事務のIT化を一層推進し、人事事務の効率化、人事管理の質的向上を目指す。