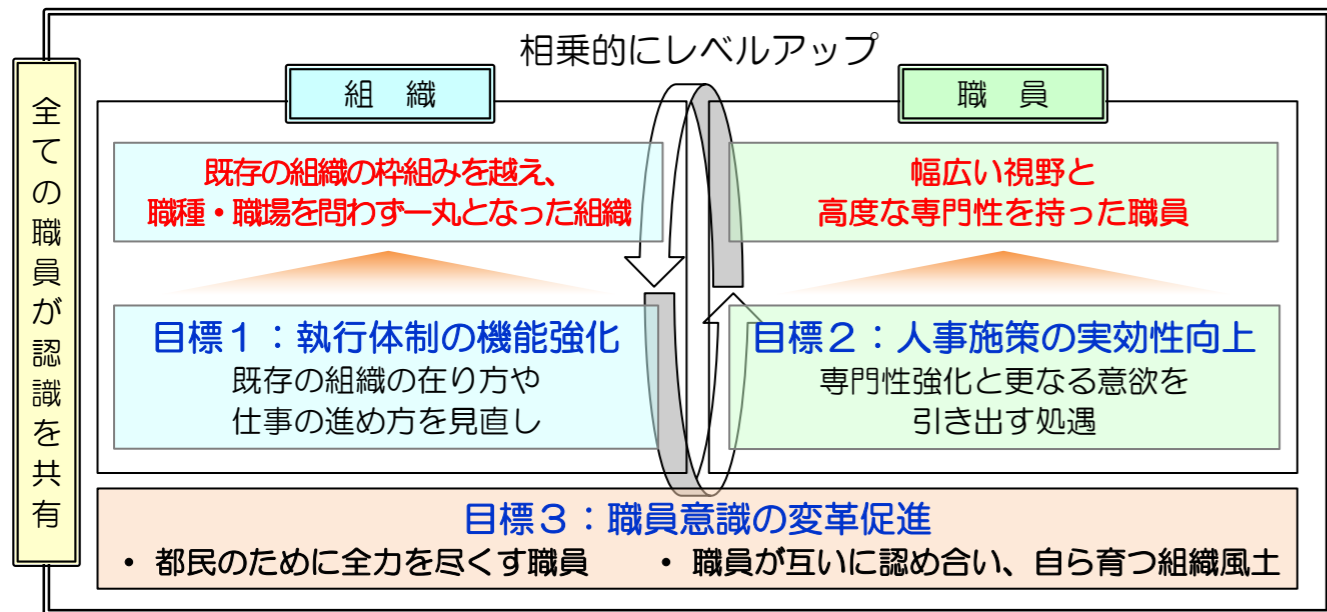


「都庁 組織・人事改革ポリシー」の概要について

第1章 「世界一の都市・東京」を築き、支える組織・人材

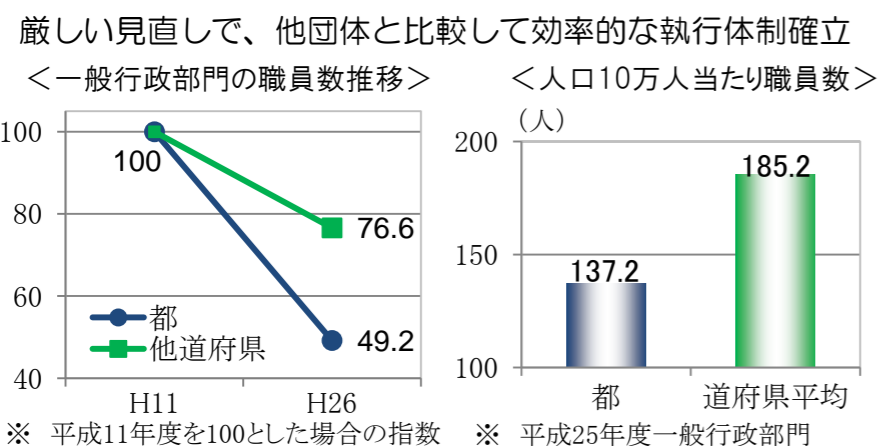
「世界一の都市・東京」を実現する体制確立



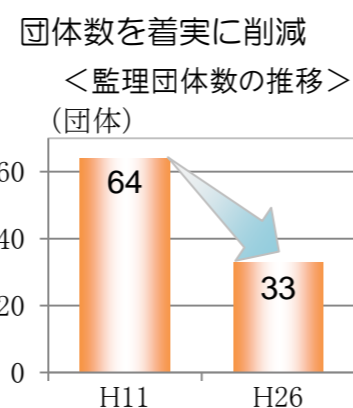
第2章 これまでのマネジメント改革の取組

○ 国や他自治体を上回る徹底した改革により、効率的な執行体制構築

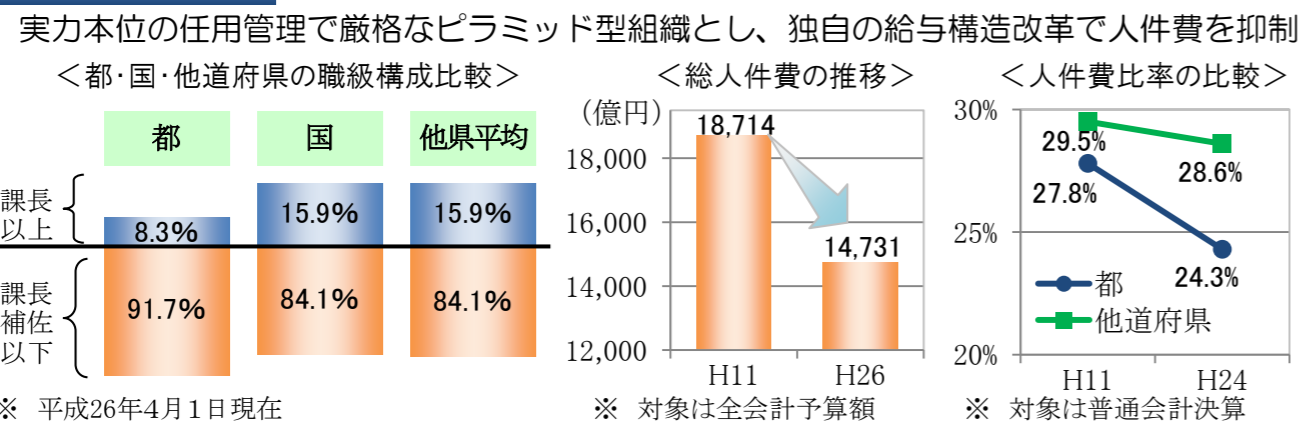
職員定数



監理団体



人事給与制度



第3章 今後の組織・人事施策の具体的方向

目標1 執行体制の機能強化

取組1 仕事の進め方・マネジメント改革により課題即応・解決型組織へ転換

- ・ 係制廃止と監督職制度の見直しで、仕事の進め方を迅速かつ機能的なものへ転換
- ・ 外部の目線も取り入れて、各職場で窓口事務や接遇を改善

取組2 監理団体等を含む「都政グループ」全体の執行力強化

- ・ 監理団体の効果的活用のため、グループ内の人材交流を活性化
- ・ 政策連動性の高い公の施設において指定管理期間を長期化

取組3 職員のキャリア形成と職場の危機管理を主軸に加えたワーク・ライフ・バランスの実現

- ・ 育児と仕事の両立を中心とした次世代育成型から、育児期のキャリア形成や介護期の職員と組織支援にシフトした都庁版ワーク・ライフ・バランス推進プランを策定

目標2 人事施策の実効性向上

取組4 2020年大会開催準備等、様々な課題対応に必要な人材を確実に確保

- ・ 採用手法や職員定数管理を工夫し、任期付職員等多様な手法で機動的に確保
- ・ 2020年大会の成功に向け、国内外の自治体等との人材交流を活性化

取組5 専門性を育成・活用するため「個」に着目した人事管理を強化

- ・ 専門性を重視し、複線型任用体系の整備と人材育成・配置管理を実施
- ・ 将来の国際業務の中核を担う「都庁国際化リーダー」を5年間で1,000人育成

取組6 多様なマンパワーが持つ能力を最大限引き出す環境整備

- ・ キャリア形成支援や勤務環境整備により女性職員の活躍推進を図り、2020年までに行政系女性管理職割合20%を目指す

取組7 努力した者が報われる信賞必罰の処遇を徹底

- ・ 職責・能力・業績主義に基づき、職員の努力と成果を昇給・ボーナスへ一層反映

目標3 職員意識の変革促進

取組8 職員一人ひとりの意識改革を促進

- ・ 仕事の進め方の見直しを契機とする職員の意識改革を都庁全体に波及させ、都民のために積極的にチャレンジする組織風土を醸成