

「都庁 組織・人事改革ポリシー」の概要

第1章 「世界一の都市・東京」を築き、支える組織・人材

- 「東京都長期ビジョン」が掲げる「世界一の都市・東京」の実現に向けて、組織・人事に関する2つの視点に立った取組による執行力強化が不可欠
- 1点目に、前例にとらわれることなく、組織の枠組みを越えて、都庁が職種や職場を問わず一つのチームとなり、総力を挙げた取組が求められており、既存の組織の在り方や仕事の進め方を見直すことが必要
- 2点目に、都というチームの力を高める鍵を握るのは、もとより人材であり、その質を高める取組が求められており、職員一人ひとりが、高い視座と幅広い視野を持ちながら、より高度な専門性をはじめ、自らの強みを発揮できるよう更なる「人づくり」に真剣に取り組むことが必要
- 組織として職員が有する人材力を最大限に引き出し、実効性の高い成果を上げていくためには、その根底に「職員が互いに認め合い、自ら育つ」組織風土が不可欠
- 「都庁 組織・人事改革ポリシー」は、全職場・職員がこうした基本姿勢を共有するためのものであり、「職員が互いに認め合い、自ら育つ」組織風土を基礎として、一体的な見直しに取り組むことで、組織と職員が相乗的にレベルアップし、都民のために積極的にチャレンジする組織へ転換

第2章 これまでのマネジメント改革の取組

- 都では、効率的な執行体制の確立と質の高い行財政運営を目指した不断のマネジメント改革により、国や他の自治体を上回る徹底した行財政改革を推進
 - ・ 職員定数削減により、他団体と比べ少数精鋭の効率的な執行体制を構築
 - ・ 能力や業績に基づく実力本位の任用管理を徹底し、職員の職級構成は全国で最も厳格なピラミッド型を維持
 - ・ 都独自の給与構造改革により、総人件費を約2割削減しつつ、職員の努力や成果に応え、更なる意欲を引き出す制度を構築
 - ・ 抜本的な監理団体改革により、経営の合理化を図りつつ、新たな行政ニーズへの迅速かつ的確な対応に監理団体を積極的に活用
- ※ 詳細なデータは、「「都庁 組織・人事改革ポリシー」の概要について」を参照

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

柱1 スピード・柔軟さ・チームワークを備えた、課題即応・解決型の執行体制を構築するために、都庁組織の仕事の進め方とマネジメントを改革

【取組の方向1】 課題即応・解決型の執行体制構築に向けた仕事の進め方・マネジメント改革

(1) 監督職制度の見直し

- 平成27年度から、課長補佐級職と係長級職を廃止して、課長代理級職を設置し、全課長代理級職が課長を補佐し、実務に精通した能力を最大限発揮
- 監督職の適材適所の配置管理や、臨時的業務や突発的課題に対する臨機応変の対応が可能となり、組織の柔軟性が向上

(2) 事案決定権の委譲

- 課長代理級職へ定例定型的で簡易な事案の決定権限を委譲し、意思決定のプロセスを簡素化。監督職としての意識改革と更なる育成につながり、課全体が、事務事業の企画・立案・執行により一層注力でき、組織の課題解決力を強化

(3) 係制の見直し

- 新たな課長代理制度を機能させ、課の分掌事務を一層効率的・機動的に処理するため、係制の廃止を、平成27年度に一部の課で試行した上で、平成28年4月を目途に実施。課長の差配により、突発的な課題への対応、職員の育成・活用及び課内の繁閑差の平準化などの視点から、仕事と職員の最適な配分が可能
- 監督職と係制の見直しにより、組織の一体感が醸成され、課全体が活性化し、職員も広い視野を持ち積極的かつ柔軟に課題解決に取り組むよう意識を改革

(4) プロジェクトマネジメント技法を取り入れた事務の効率化

- プロジェクトマネジメント技法を取り入れ、従来の仕事の進め方を体系的に整理し、職層や職種を越えて都庁共通の仕事の進め方をモデル化

(5) 窓口事務等の改善を契機とした「おもてなし」気運の醸成

- 窓口事務について、都民の視点に立った実態把握や状況分析を行い、改善策を取りまとめるなど、都の事務事業全体の改善につながる取組を実施

【取組の方向2】 監理団体等を含む都政グループ全体の執行力強化

(1) 監理団体との連携の強化

- 監理団体において、都の政策との連動性が高い事業の実施に都職員を活用し、監理団体の固有職員も都庁において都の政策形成過程を学ぶなど、相互の人材交流を進め、連携を強化

(2) 指定管理者制度の更なる活用

- 公の施設のうち、防災対策等、都の主要政策と連動した重要な役割を果たす施設について、安定的・継続的に質の高いサービスを提供できるよう、標準の指定期間を10年へ長期化

【取組の方向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

(1) 都庁版ワーク・ライフ・バランス推進プランの策定

- 育児中の職員のキャリア形成促進、職場の危機管理としての仕事と介護の両立支援、生産性向上に向けた能力開発・働き方改革の3つの方向性を定め、様々な施策を実施

するとともに、女性管理職比率向上へ向けた支援も実施

(2) 育児又は介護を理由とする時差勤務の導入

- 育児又は介護を理由とする時差勤務の導入により柔軟な働き方を促進し、休暇や休業等の取得を前提としなくとも、仕事に専念できる環境を整備

目標2 人事施策の実効性向上

柱2 様々な分野でリーダーシップを発揮するため、職員の専門性強化と多様な人材の活用を一層推進
--

【取組の方向4】 様々な都政課題に対応すべく必要な人材を確実に確保

(1) 採用試験区分の多様化

- 「I類B」採用試験に、人物重視の能力実証を行う「新方式」試験を導入しており、引き続き様々な資質・能力を備えた有為な職員を確保

(2) 行政需要に応じた人員管理の工夫

- 専門的、一時的又は緊急的な人員需要に対応するため、年度途中においても、任期付職員の採用などが可能となるよう職員定数管理の在り方を工夫

(3) 任期付職員の更なる活用

- 従来型の任期付職員に加え、地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律第四条に基づく任期付職員制度を導入・活用し、一定期間内の業務量増加に対応

(4) 多様な主体との積極的な人事交流

- 2020年オリンピック・パラリンピック開催に向けて、他の自治体からも派遣職員を受け入れ、日本全体で成功に導くとともに、様々な分野でのレガシーを全国に波及

【取組の方向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

(1) 複線型の行政系任用体系を整備

- 課長代理級職昇任選考に、新たに職務分野の専門性に着目した専門区分を設置。また、より高度な専門性を有する課長代理を統括課長代理に認定
- 実務の要である監督職において専門性に着目した選考区分を設置し、採用から管理職まで専門性に着目した任用体系を整備することで、個々の職員が持つ専門性や強みを一層活用し、国や民間のプロフェッショナルと伍して対応できる職員を育て、組織の課題解決力を強化

(2) 専門性や強みを育て、最大限活かす配置管理

- 若手期のキャリアパスの多様化や監督職の戻し異動の促進など、職員の希望や適性に配慮し、専門性や強みを育て、発揮させる観点を重視した配置管理を強化

(3) 都職員の国際対応能力向上への支援

- 英語力を含む豊かな国際感覚と東京の歴史・文化に関する教養を兼ね備え、将来の国際業務の中核を担いうる「都庁国際化リーダー」を5年間で1,000人育成

【取組の方向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

(1) 女性職員の活躍推進

- 専門性を活かした独任のスタッフ型監督職の設置や、時差勤務の導入、個別キャリアプランの策定支援など、育児期等様々な条件下でも十分に能力を発揮できる組織と任用へ転換。これらの取組と併せ、実力本位の任用管理を行い、行政系管理職に占める女性割合を2020年までに20%まで高めることはもとより、意欲と能力のある誰もが一層活躍

(2) 高齢職員の積極的な活用

- 都の高齢者雇用制度における勤務形態は、再任用フルタイム勤務での任用を基本とし、65歳まで現役同様に活躍できる環境を整備

(3) 非常勤職員制度の見直し

- 平成27年度から一般職非常勤職員制度を導入し、より職務に専念できる働きやすい環境を整備し、一層の能力発揮と多様な人材確保を促進

柱3 高いモチベーションと強い組織を支えるため、職員の頑張りに報いる処遇を徹底

【取組の方向7】 努力した者が報われる信賞必罰の処遇を徹底

(1) 昇給制度の見直し

- 平成28年度昇給から、勤務成績反映の幅を7段階に広げるとともに、監督職層にも下位区分の付与率を設定し、職員の頑張りをよりきめ細かく処遇へ反映

(2) 勤勉手当の成績率を全職員に適用

- 全ての職員に勤勉手当の成績率を適用しており、それぞれの職層の職責や職務困難度に応じて査定幅を設定

(3) 表彰制度の見直し

- 「東京都職員表彰」と「東京都職員提案制度」を統一・再構築し、職員のモラールアップや公務への貢献意欲向上につながる制度へ見直し

目標3 職員意識の変革促進

柱4 全体の奉仕者として、都民サービスの更なる向上に尽くす原点に立ち返るとともに、「世界一の都市・東京」を目指して職員意識の変革を促進し、積極的にチャレンジする組織風土を醸成

【取組の方向8】 職員一人ひとりの意識改革を促進

(1) 「世界一の都市・東京」の実現を目指し、職員の意識改革を促進

- 係制廃止による仕事の進め方の見直しを契機に、日頃から枠にとらわれず、広い視野を持ち、積極的かつ柔軟に課題解決に取り組むよう意識改革
- 職層ごとの職責や役割を踏まえた意識改革の取組を、組織全体の意識改革の大きなうねりとし、都民のために積極的にチャレンジする組織風土を醸成

(2) 公務員としての使命や倫理観を再確認

- 全ての職員が都民からの信頼や期待に応えていくために、規範意識や「公務員は全体の奉仕者」との倫理観を常に意識し、誇りと気概を持って、職員一丸となり「世界一の都市・東京」を構築