

東京都職員人材育成基本方針

- 「展望」と「選択」による新たな人事管理の確立に向けて -

平成 18 年 3 月

東 京 都

目 次

第 1	方針策定の基本認識 - 今、なぜ「人づくり」が求められているのか -	1
第 2	方針策定の視点	3
第 3	組織が求める人材像の明確化	4
1	都職員に求められる知識・能力	4
2	職級に応じた到達目標の設定	8
第 4	人材育成を推進する体制	14
1	総務局人事部・職員研修所の役割	14
2	各局・各職場の役割	14
第 5	人材の確保・育成に向けた具体的な取組	16
取組 1	採用チャンネルの多様化	16
取組 2	強みを育て、活かす任用制度の構築	18
1	配置管理制度	18
2	主任級職昇任	22
3	係長級職昇任	24
4	課長補佐級職昇任	25
取組 3	育成を柱とする総合的な管理職制度の構築	26
取組 4	人材育成・活用の「核」となる人事考課制度の充実	28
取組 5	能力伸長・発揮を反映する処遇の確立	30
取組 6	人材情報の IT 化によるキャリア管理システムの整備	32
取組 7	「組織ニーズ」と「個人の意欲」に応える研修の推進	34
参考資料	37
	都における人事制度の概要	39
	都における採用制度の概要（一般職）	40
	一般職員の人事考課制度の活用について	41
	一般職員の人事考課制度におけるフロー	42
	中央研修における研修体系	43
	職員アンケート集計結果	44