

《参考資料》

資料 10 出身母体別職員数（平成 11 年 8 月 1 日現在）

1 総括表

（単位：人）

	計	都派遣	都OB	固有	国OB	民間
職員	9,547	4,585	781	3,507	32	642
管理職	904	416	137	245	16	90
一般職	8,643	4,169	644	3,262	16	552
管理職比率	9.5%	9.1%	17.5%	7.0%	50.0%	14.0%

2 公益法人

（単位：人）

	計	都派遣	都OB	固有	国OB	民間
職員	7,550	3,754	553	3,152	22	69
管理職	646	334	97	189	8	18
一般職	6,904	3,420	456	2,963	14	51
管理職比率	8.6%	8.9%	17.5%	6.4%	36.4%	26.1%

3 株式会社

（単位：人）

	計	都派遣	都OB	固有	国OB	民間
職員	1,997	831	228	355	10	573
管理職	258	82	40	56	8	72
一般職	1,739	749	188	299	2	501
管理職比率	12.9%	9.9%	17.5%	15.8%	80.0%	12.6%

〔参考〕常勤・非常勤別団体役員数

1 総括表

（単位：人）

	計	都派遣	都OB	固有	国OB	民間
常勤	162	5	103	13	16	25
非常勤	874	195	80	50	20	529
計	1,036	200	183	63	36	554

2 公益法人

（単位：人）

	計	都派遣	都OB	固有	国OB	民間
常勤	74	3	61	3	4	3
非常勤	681	149	67	25	18	422
計	755	152	128	25	22	425

3 株式会社

(単位：人)

	計	都派遣	都OB	固有	国OB	民間
常勤	88	2	42	10	12	22
非常勤	193	46	13	25	2	107
計	281	48	55	35	14	129

4 人事・給与制度の点検

団体固有職員の人事・給与制度については、行政の代替・補完的機能及び都派遣職員との関係などから、64団体中34団体が都の制度を準用してきている。これは本来、都と別個の法人格を有する団体自身が、団体の性格、経営状況・実績、事業内容等を勘案し自主的に決定すべきものである。

このため、給与については、平成10年度に「東京都監理団体指導監督基準」を改正し、都との均衡を廃し、経営状況に応じたものとするなど、改善の方向を示したところである。

団体の人事・給与制度については、団体自らの経営責任で決定することを基本に、団体の経営状況や事業内容、職員個人の実績等が反映される成果重視の仕組みとなるよう見直すべきである。

また、職員の能力や業績に応じた昇任、昇給とするなど、職務意欲向上へのインセンティブを高めていくことが重要である。

基本指針7

【能力・業績主義の徹底】

- ・固有職員の人事・給与制度については、組織目的を達成するためのインセンティブを高めることを基本として、能力・業績主義の徹底を図る。

(1) 人事制度の改革

[現状と課題]

近年、民間においては、人事制度の年功的要素を縮小して、能力・成果主義を推進する傾向にある。たとえば、自己申告制度による目標管理手法や、業績評価の昇任・昇給への反映等である。

団体職員の人事制度についても、組織目的を達成するためのインセンティブを高めていくことが重要である。

しかし、団体の人事制度については、次のような問題点がある。

第一は、職員の能力実証、業績が昇任等に十分反映されておらず、インセンティブを高める工夫がなされていないことである。

第二は、職員の勤務体制が、効率的・弾力的なものとなっていないことである。施設管理等の職員など、開館時間や繁忙時間に関係なく勤務時間を設定しているなど、効率的・弾力的なものとなっているとは言えないものがある。

したがって、団体の経営状況や事業内容、職員の個人の業績が反映される人事・給与制度を導入するとともに、多様な勤務形態の導入を促進し、監理団体においても、成果を上げた者が報われる制度を実現する必要がある。

[取組の方向]

固有職員のインセンティブを高めることを基本に、以下の事項について取り組む。

- ・公正・公平な人事考課等に基づく昇任・昇給制度の確立
- ・目標管理（自己申告）制度、業績評価制度の実施
- ・フレックスタイム制や裁量労働制等、柔軟な勤務体制の導入 など