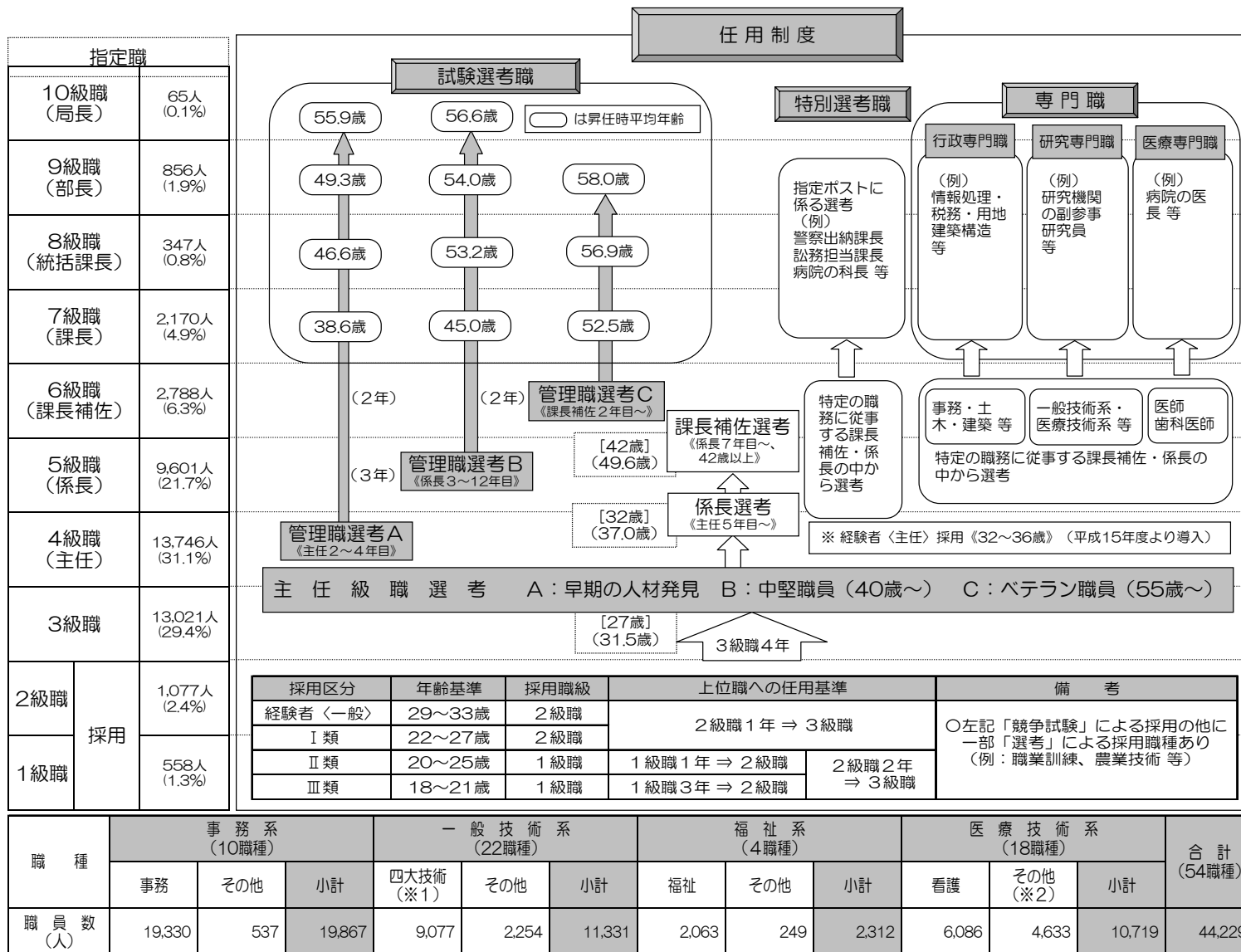


參考資料

都における人事制度の概要



- 職級については、平成17年4月1日現在。平成18年度より現1級職と2級職が統合され、9級構成となる。
- 職員数については、平成17年4月1日現在 (警視庁・東京消防庁を除く)
- 平均年齢については、平成16年度末現在
- 主任級職選考については、平成18年度より、種別B及び種別Cが統合される。

- ※1 「四大技術」とは、土木、建築、機械、電気
- ※2 「その他」とは、医師・歯科医師、栄養士、臨床検査 等

(注1)
《資格基準》、[制度値]、
(選考合格時平均年齢)である。

(注2)
主任級職選考と管理職選考は、
人事委員会統一選考である。

都における採用制度の概要（一般職）

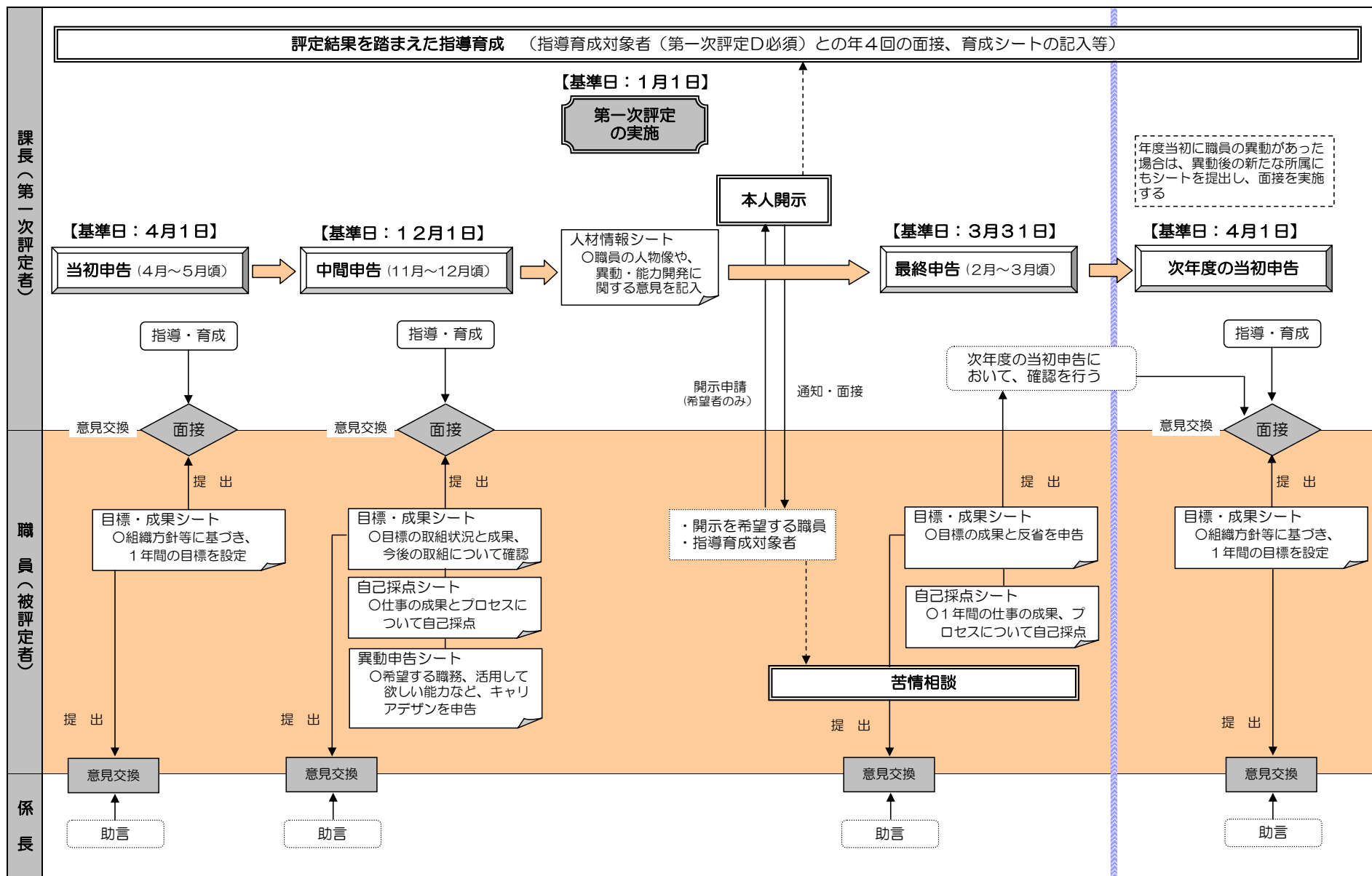
採用方法		概要	根拠法	対象者	
現役職員	競争試験	I類採用	<ul style="list-style-type: none"> ・地方公務員法17条3項【任命の方法】 ・職員の採用・昇任等に関する一般基準（人事委員会制定） 	年齢22歳以上28歳未満	
		II類採用		主に新規学卒者の採用	年齢20歳以上26歳未満
		III類採用			年齢18歳以上22歳未満
		経験者採用〈一般〉		民間企業等の経験者の中途採用	①民間等経験5年以上、②年齢29歳以上34歳未満
		経験者採用〈主任〉			①民間等経験9年以上、②年齢32歳以上37歳未満
	一般職員	①身体障害者を対象とする採用 ②医師、看護師等の資格・免許を有する者等の採用 ③特別区からの採用（形式退職者）	<ul style="list-style-type: none"> ①医師、看護師等の資格・免許を有する者等の採用 ②特別区からの採用（形式退職者） ③国からの受け入れ 	例) 5級職…大卒後の事務又は技術の従事歴10年以上の者、ただし、医師について医師免許を有する者、法務について司法修習を修了した者又は弁護士となる資格を有する者で大学卒業後8年未満の者	
		管理職		例) 研究専門職（7級職）…博士課程を修了し研究歴9年以上の者又は大卒後の研究歴14年以上で技術士の資格を有する者等 医療専門職（7級職）…医歴9年以上の者	
	選考	任期付職員	特定任期付職員	<ul style="list-style-type: none"> ・東京都の一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例（平成15年1月1日施行） 	—
			一般任期付職員		—
		任期付採用	招へい型研究員	<ul style="list-style-type: none"> ・東京都の一般職の任期付研究員の採用及び給与の特例に関する条例（平成15年1月1日施行） 	—
若手型研究員			—		
定年後	再任用	<ul style="list-style-type: none"> ①「高齢者の知識・経験の活用」と「雇用と年金の連携」を目的に平成14年度から任用開始 ②フルタイム勤務（週40時間）と短時間勤務とに区分 	<ul style="list-style-type: none"> ・地方公務員法28条の4【定年退職者の再任用】 ・職員の再任用に関する条例 	<ul style="list-style-type: none"> ①都における定年退職者 ②都において勤務延長後に退職者した者 ③都における定年前退職者で条例で定める要件を満たす者（勤続20年以上かつ退職後5年以内の者、又は再任用されたことのある者、ただし定年に達していないときは再任用できない） 	

一般職員の人事考課制度の活用について

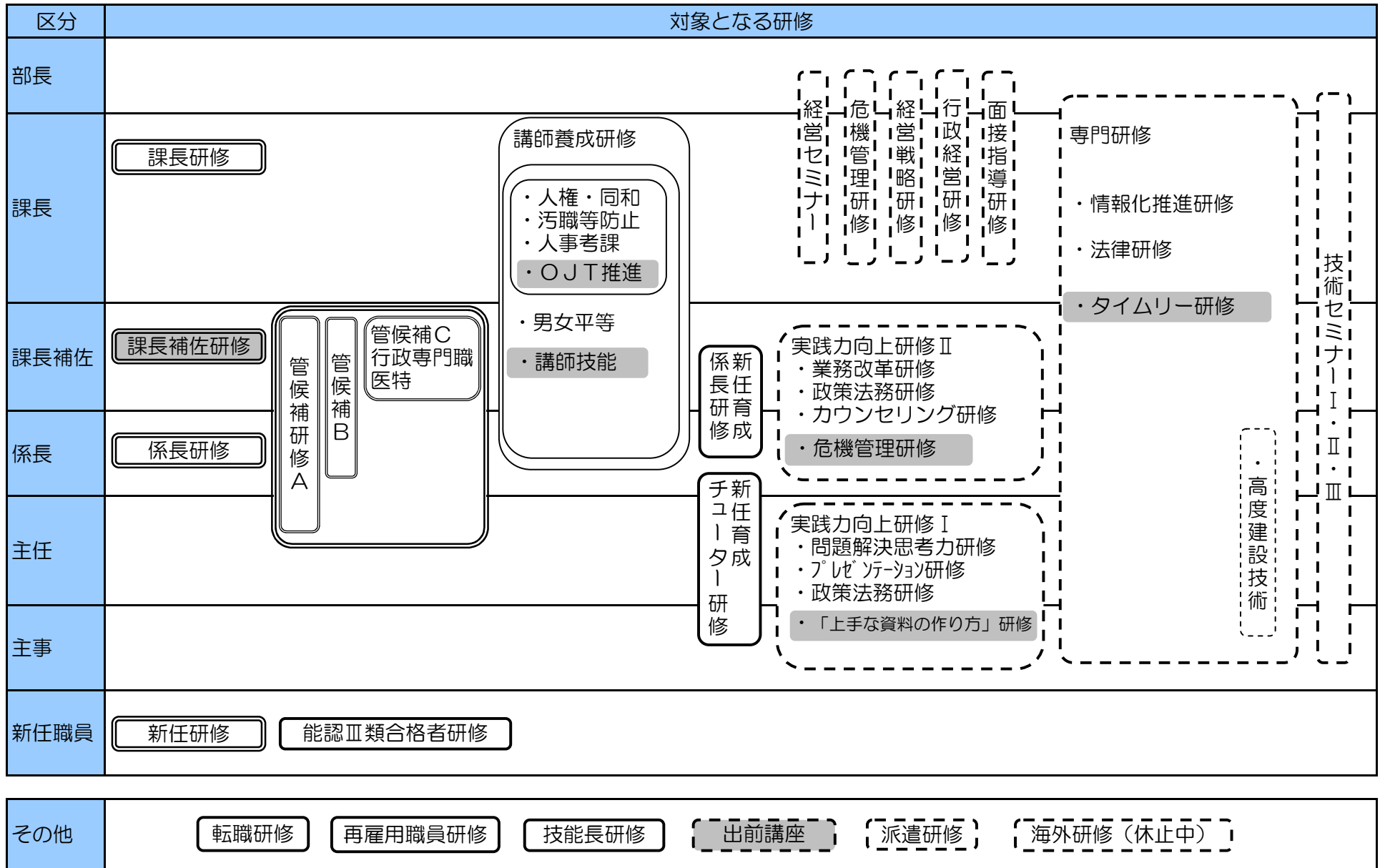
項目		制度の目的	活用に当たっての考え方	業績評価	自己申告	人材情報
任用・給与制度	昇任選考	上位の職務の級に属する職に真にふさわしい人材を選考する。	職務全般にわたる安定的な能力の発揮等を判定 ・限られた昇任枠（2級職昇任選考を除く）の範囲内で、原則として上位の者を選抜 ・職員の適性や職務経験等を踏まえ、総合的に判断	○ (複数年度)	—	○
	昇給	職員の毎年の勤務成績に応じて、4号給を標準として昇給の幅を決定する。	職務全般にわたる業績の把握 ・職員が与えられた職責・職務をどの程度果たしたかを基準に判定 ・定められた付与率の範囲内で、業績に基づき昇給幅を決定	○ (単年度)	—	—
	勤勉手当の成績率	成績主義を一層推進し、職員の士気高揚を図る。	職務全般にわたる業績の把握 ・単年度の業績を、翌年度の勤勉手当の支給割合に反映	◎ (単年度)	—	—
	再任用・再雇用職員採用選考	長年培った知識・経験を即戦力として活用できる人材を選考する。	職務全般にわたる安定的な能力の発揮等を判定 ・職員の適性や職務経験等を踏まえ、総合的に判断	○ (複数年度)	—	—
人材育成・能力開発等	配置管理	職員の能力・適性・意向に基づく配置管理を行う。	・職員の能力・適性・職務経験をきめ細かく把握 ・職員のキャリアデザインなど、人物像を把握	○	○	○
	日常の指導・育成 (職場研修を含む)	職員の能力・適性を踏まえた指導・育成を行う。	・職員の能力・適性をきめ細かく把握	○ (第一次評価)	○	○
	評価結果を踏まえた指導育成	特に指導育成が必要と認められる職員に対し、継続的な指導育成を行う。	・評価結果を踏まえ、対象者を決定 (第一次評価結果がDの者は 必ず対象)	◎ (第一次評価)	○	○
	職場外研修	職員一人ひとりの意欲と取組に基づく能力開発を進めることにより、都政改革に果敢にチャレンジする実践力を備えた職員を育成する。	・職員の能力・適性をきめ細かく把握 ・職員の意向を把握	○ (第一次評価)	○	○
	自己啓発	職員本人が、今後より伸ばしていくべき能力、不足している能力について認識し、自らの意欲や取組により能力開発を図っていく。	・職員が有している能力及び適性を客観的に把握	○ (第一次評価)	○	○
	表彰	優れた業績及び都政への功労等を表彰することにより、職員のモラルアップを図る。	・職員の業績を把握	○	—	—

活用の方法 ◎：直接の基準となるもの
 ○：判定等に当たり、一定の基準としての役割を果たしているもの

一般職員の人事考課制度におけるフロー



中央研修における研修体系



※名称を網掛けしたものは、新たに創設する研修

職員アンケート集計結果

1 調査概要

調査目的	「東京都職員人材育成基本方針」を策定し、人材育成・活用策を見直すに当たって、職員の能力開発や昇任、異動等についての意識を把握するため
調査期間	平成17年12月20日（火）～平成17年12月27日（火）
調査対象	全庁の（警視庁・東京消防庁を除く）TAIMS個人端末及び組織端末設置職場の職員
調査方法	全庁の（警視庁・東京消防庁を除く）TAIMS個人端末及び組織端末に配信する方法にて実施
配信数	合計34,225端末（うち組織端末1,540）
回答数	6,860件
有効回答数	6,813件（基本項目のみ入力し以後の入力がない回答等を除外）

2 集計結果

以下、集計表中「総計」は有効回答者数を、「全体」は当該質問の対象者数を示す。

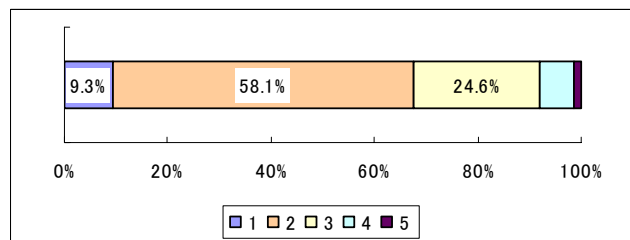
また、全員を対象とした設問において複数回答により回答総数が有効回答者数を上回る場合に、割合を算出する基数として有効回答者数を用いた場合、「全体（有効回答者数）」と記載した。割合は、各実数をもとに、少数第二位を四捨五入している。したがって、表中の内訳の合計が総計（全体）と一致しない場合がある。

なお、回答者の属性（質問項目Ⅰ）は、P58に掲載している。

Ⅱ 職務やキャリアデザインについてのあなたの考えについて質問します。該当する番号を選んでください。

【質問10】 あなたは、現在従事する職務に「やりがい」を感じていますか。

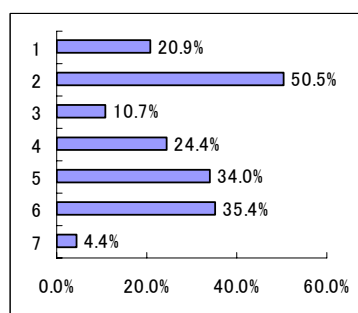
選択肢	回答数	割合
1 強く感じている	635	9.3%
2 感じている	3,961	58.1%
3 あまり感じていない	1,677	24.6%
4 感じていない	452	6.6%
5 無回答	88	1.3%
総計	6,813	100.0%



現在従事する職務に「やりがい」を感じているか聞いたところ、「強く感じている」9.3%、「感じている」58.1%、「あまり感じていない」24.6%、「感じていない」6.6%となった。「強く感じている」及び「感じている」を回答した職員の割合は合計で、67.4%となっている。

【質問11】 質問10で、「強く感じている」、「感じている」と答えた人のみお伺いします。「やりがい」を感じられる理由は何ですか。あなたが、大きな要素だと考える順に、選択肢から二つまで選んでください。

選択肢	回答数	割合
1 意向に適ったやりたい職務だから	961	20.9%
2 適性や経験を活かせる職務だから	2,322	50.5%
3 仕事量が適当だから	493	10.7%
4 仕事における責任・権限に満足しているから	1,121	24.4%
5 仕事を通じて成長が実感できるから	1,563	34.0%
6 都民にとっての意義を感じる仕事だから	1,628	35.4%
7 その他	203	4.4%
全体（質問10で1、2と回答した職員）	4,596	100.0%

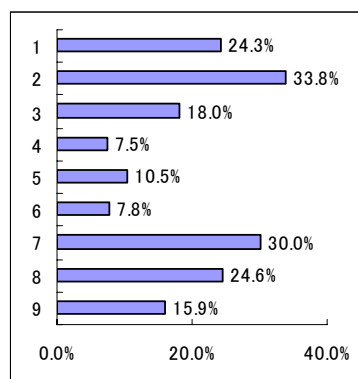


複数回答のため、選択肢の合計は100%を上回る。

質問10で「やりがい」を感じていると回答した職員に、その理由を聞いたところ、「適性や経験を活かせる職務だから」が50.5%で最も多くなっている。次いで、「都民にとっての意義を感じる仕事だから」35.4%、以下、「仕事を通じて成長が実感できるから」34.0%、「仕事における責任・権限に満足しているから」24.4%、「意向に適ったやりたい職務だから」20.9%の順となっている。

【質問12】 質問10で、「あまり感じていない」、「感じていない」と答えた人のみお伺いします。「やりがい」を感じられない理由は何ですか。あなたが、大きな要素だと考える順に、以下の選択肢から二つまで選んでください。

選択肢	回答数	割合
1 意向に合わない、やりたくない職務だから	518	24.3%
2 適性や経験を活かせない職務だから	719	33.8%
3 仕事量が多すぎるから	383	18.0%
4 仕事量が少なすぎるから	160	7.5%
5 力量と比べると責任・権限が大きすぎるから	224	10.5%
6 力量と比べると責任・権限が少なすぎるから	166	7.8%
7 マンネリ気味で成長を感じられないから	639	30.0%
8 都民にとっての意義を見出しにくい仕事だから	523	24.6%
9 その他	338	15.9%
全体（質問10で3、4と回答した職員）	2,129	100.0%

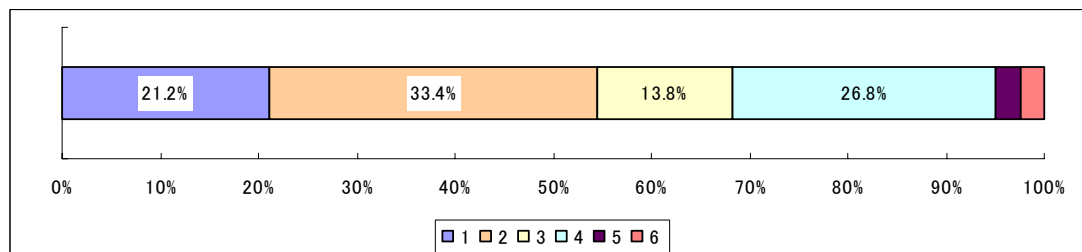


複数回答のため、選択肢の合計は100%を上回る。

質問10で、現在の職務に「やりがい」を感じられないと回答した職員にその理由を聞いたところ、「適性や経験を活かせない職務だから」が33.8%で最も多くなっている。次いで、「マンネリ気味で成長を感じられないから」30.0%が続き、以下、「都民にとっての意義を見出しにくい仕事だから」24.6%、「意向に合わない、やりたくない職務だから」24.3%、「仕事量が多すぎるから」18.0%の順となっている。

【質問13】 あなたは、今後どのようにキャリアを積んでいきたいと考えていますか。

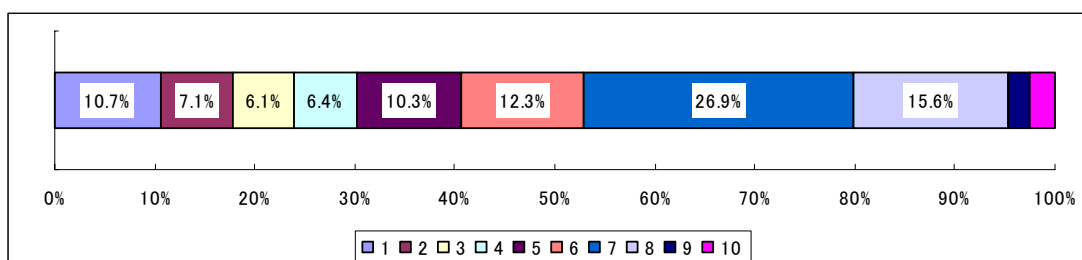
選択肢	回答数	割合
1 幅広い分野の重要困難な課題に取り組み問題解決能力を高めていきたい	1,444	21.2%
2 特定の行政分野・職務分野の専門性を磨いていきたい	2,278	33.4%
3 その時々に応じて興味のある仕事に就いていきたい	939	13.8%
4 仕事の内容にこだわるよりも働きやすい職場環境の中で仕事をしていきたい	1,824	26.8%
5 その他	174	2.6%
6 無回答	154	2.3%
総計	6,813	100.0%



今後どのようにキャリアを積んでいきたいか聞いたところ、「特定の行政分野・職務分野の専門性を磨いていきたい」が33.4%で最も多く、次いで、「仕事の内容にこだわるよりも働きやすい職場環境の中で仕事をしていきたい」26.8%が続き、以下、「幅広い分野の重要困難な課題に取り組み問題解決能力を高めていきたい」21.2%、「その時々に応じて興味のある仕事に就いていきたい」13.8%の順となっている。

【質問14】 あなたが、将来目指しているキャリア像に最も近いものを選んでください。

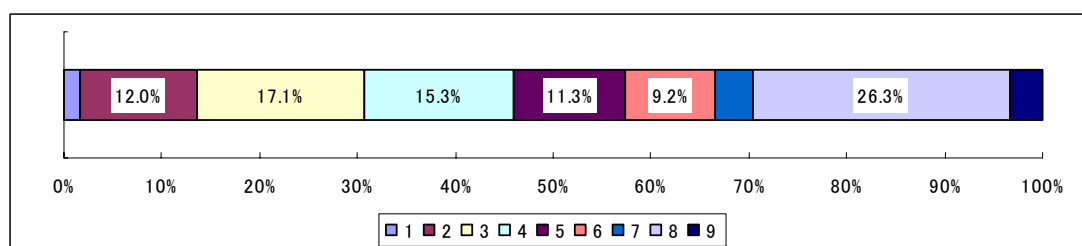
選択肢	回答数	割合
1 全庁的な視野に立って能力を発揮し活躍するライン管理職	728	10.7%
2 職群を中心とした特定の行政分野で能力を発揮するライン管理職	486	7.1%
3 本庁事業部門や事業所で事業執行責任者として活躍するライン管理職	414	6.1%
4 行政分野・職務分野に熟達し高度な専門性を発揮するスタッフ管理職	436	6.4%
5 系の事務を的確に処理し、部下の指導育成を行う監督職	704	10.3%
6 専門の行政分野・職務分野に熟達し、専門性を発揮する監督職	841	12.3%
7 役職には特にこだわらず、能力を発揮する係員	1,835	26.9%
8 特に目指しているキャリア像はない	1,060	15.6%
9 その他	134	2.0%
10 無回答	175	2.6%
総計	6,813	100.0%



目指しているキャリア像について聞いたところ、「役職にはこだわらず、能力を発揮する係員」が26.9%で最も多く、次いで「特に目指しているキャリア像はない」15.6%が続き、以下、「専門の行政分野・職務分野に熟達し、専門性を発揮する監督職」12.3%、「全庁的な視野に立って能力を発揮し活躍するライン管理職」10.7%、「系の事務を的確に処理し、部下の指導育成を行う監督職」10.3%の順となっている。

【質問15】 あなたはどの職まで昇任したいと思いますか。

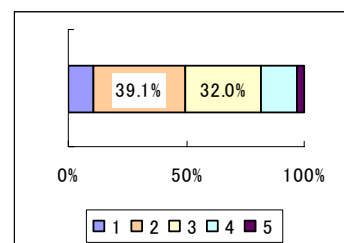
選択肢	回答数	割合
1 主事（1～3級職）	108	1.6%
2 主任級職	815	12.0%
3 係長級職（次席・担当係長・主査・係長）	1,167	17.1%
4 課長補佐級職	1,044	15.3%
5 課長級職（副参事・担当課長・課長・統括課長）	772	11.3%
6 部長級職（参事・担当部長・部長）	630	9.2%
7 局長級職以上	260	3.8%
8 特に考えていない	1,793	26.3%
9 無回答	224	3.3%
総計	6,813	100.0%



昇任したい職を聞いたところ、「特に考えていない」が26.3%で最も多く、次いで、「係長級職」17.1%が続き、以下、「課長補佐級職」15.3%、「主任級職」12.0%、「課長級職」11.3%の順となっている。管理職（課長級職以上）まで昇任したい人の割合は、24.4%となっている。

【質問16】 将来の昇任について、あなたの考えに近いものを選んでください。

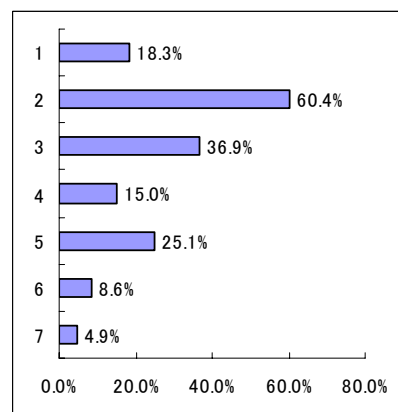
選択肢	回答数	割合
1 できる限り昇任したい	709	10.4%
2 生活と調和のとれる範囲で昇任したい	2,662	39.1%
3 昇任にはこだわらない	2,181	32.0%
4 特に考えていない	1,055	15.5%
5 無回答	206	3.0%
総計	6,813	100.0%



将来の昇任について聞いたところ、「できる限り昇任したい」10.4%、「生活と調和のとれる範囲で昇任したい」39.1%、「昇任にはこだわらない」32.0%、「特に考えていない」15.5%となった。「できる限り昇任したい」及び「生活と調和のとれる範囲で昇任したい」の合計は49.5%となっている。

【質問17】 あなたのキャリア形成のために今後実施してほしいことは何ですか。期待するものから順に選択肢から二つまで選んでください。

選択肢	回答数	割合
1 より一層受験しやすい昇任制度（主任級職選考・管理職選考等）	1,250	18.3%
2 異動や業務変更への本人希望の反映	4,113	60.4%
3 自分の強みや課題などについての評価のフィードバック	2,513	36.9%
4 国・他の地方公共団体・民間等への派遣機会の拡大	1,023	15.0%
5 研修や自己啓発支援などのメニューの充実	1,712	25.1%
6 海外研修や外国の地方公共団体への派遣	587	8.6%
7 その他	331	4.9%
全体（有効回答数）	6,813	100.0%

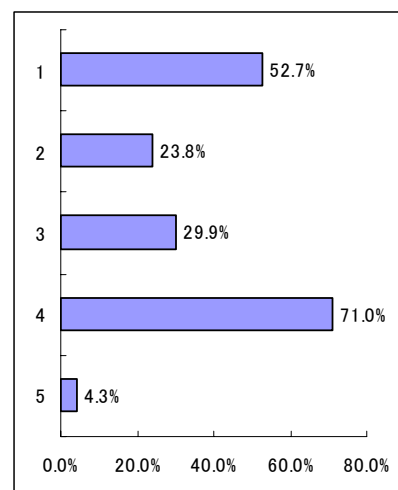


複数回答のため、選択肢の合計は100%を上回る。

キャリア形成のために今後実施してほしいことを聞いたところ、「異動や業務変更への本人希望の反映」が60.4%で最も多く、回答者の6割を占めている。次いで、「自分の強みや課題などについての評価のフィードバック」36.9%が続き、以下「研修や自己啓発支援などのメニューの充実」25.1%、「より一層受験しやすい昇任制度（主任級職選考・管理職選考等）」18.3%、「国・他の地方公共団体・民間等への派遣機会の拡大」15.0%の順となっている。

【質問18】 質問17で、「より一層受験しやすい昇任制度」と答えた人のみお伺いします。どのようにすれば、受験しやすくなるか考えますか。あなたが重要と思うものから順に、選択肢から二つまで選んでください。

選択肢	回答数	割合
1 自分のライフスタイルやキャリア形成に応じて、受験したいときにいつでも受験できる仕組みとする（在職年数や年齢による受験資格の制限の緩和）	659	52.7%
2 筆記試験の科目（択一・記述・論文）を、何年かかけて分割して受験することができる仕組みとする	298	23.8%
3 筆記試験で問う内容を実務や各局事業により関連したものにする	374	29.9%
4 仕事に励み成果をあげることが一層評価され、筆記試験について過度の受験準備をしなくてすむ選考	887	71.0%
5 その他	54	4.3%
全体（質問17で1と回答した職員）	1,250	100.0%



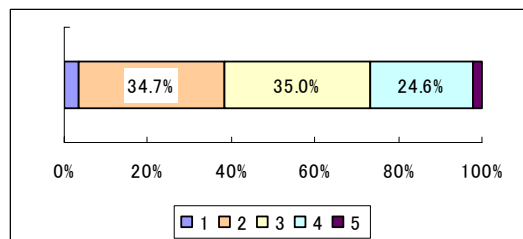
複数回答のため、選択肢の合計は100%を上回る。

質問17で「より一層受験しやすい昇任制度（主任級職選考・管理職選考等）」を回答した職員にどのようにすれば、受験しやすくなるか聞いたところ、「仕事に励み成果をあげることが一層評価され、筆記試験について過度の受験準備をしなくてすむ選考」が71.0%と最も多く、次いで、「自分のライフスタイルやキャリア形成に応じて、受験したいときにいつでも受験できる仕組み」52.7%が続き、以下、「筆記試験で問う内容を実務や各局事業により関連したものにする」29.9%、「筆記試験の科目（択一・記述・論文）を、何年かかけて分割して受験することができる仕組みとする」23.8%の順となっている。

Ⅲ 職場、配置、育成等の状況について質問します。該当する番号を選んでください。

【質問19】 あなたの職場では、個々人の強みや課題を把握した上で、人材育成の観点から計画的な仕事の付与や配置管理が行われていると思いますか。

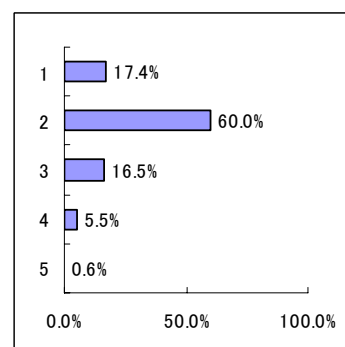
選択肢	回答数	割合
1 そう思う	245	3.6%
2 どちらかといえばそう思う	2,365	34.7%
3 どちらかといえばそう思わない	2,383	35.0%
4 そう思わない	1,676	24.6%
5 無回答	144	2.1%
総計	6,813	100.0%



人材育成の観点からの計画的な仕事の付与や配置管理が行われているか聞いたところ、「そう思う」3.6%、「どちらかといえばそう思う」34.7%、「どちらかといえばそう思わない」35.0%、「そう思わない」24.6%となった。「そう思う」及び「どちらかといえばそう思う」の合計は38.3%となっている。

【質問20】 質問19で、「どちらかといえばそう思わない」、「そう思わない」と答えた人のみお伺いします。その理由は何ですか。

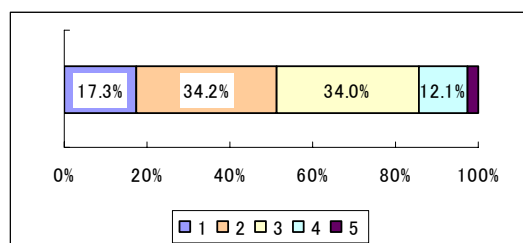
選択肢	回答数	割合
1 担当業務の変更や異動が頻繁で職務に十分に習熟できないから	708	17.4%
2 担当業務の変更や異動が、育成の観点を踏まえていないと思うから	2,434	60.0%
3 担当業務の変更や異動について自分の意向が活かされていないと思うから	668	16.5%
4 その他	224	5.5%
5 無回答	25	0.6%
全体（質問19で3、4と回答した職員）	4,059	100.0%



質問19で、計画的な配置管理がなされていないと回答した職員にその理由を聞いたところ、「担当業務の変更や異動が、育成の観点を踏まえていないと思うから」が60.0%で最も多く、次いで「担当業務の変更や異動が頻繁で職務に十分に習熟できないから」17.4%、「担当業務の変更や異動について自分の意向が活かされていないと思うから」16.5%の順となっている。

【質問21】 あなたの職場では、職務遂行に必要な知識やスキル等職員に求められる知識・能力が明確になっていますか。

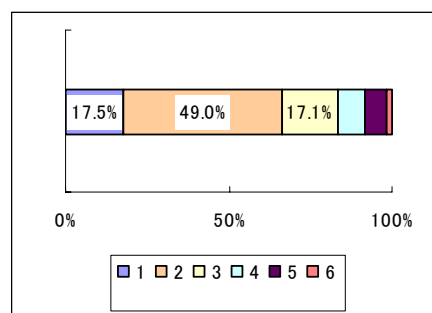
選択肢	回答数	割合
1 明確になっている	1,182	17.3%
2 一部明確になっている	2,328	34.2%
3 あまり明確になっていない	2,316	34.0%
4 明確になっていない	821	12.1%
5 無回答	166	2.4%
総計	6,813	100.0%



職務遂行に必要な知識・能力が明確になっているか聞いたところ、「明確になっている」17.3%、「一部明確になっている」34.2%、「あまり明確になっていない」34.0%、「明確になっていない」12.1%となった。「明確になっている」及び「一部明確になっている」の合計は51.5%となっている。

【質問22】現在の職場には、これまでのあなたの職務経験や身に付けた専門性は活かされていますか。

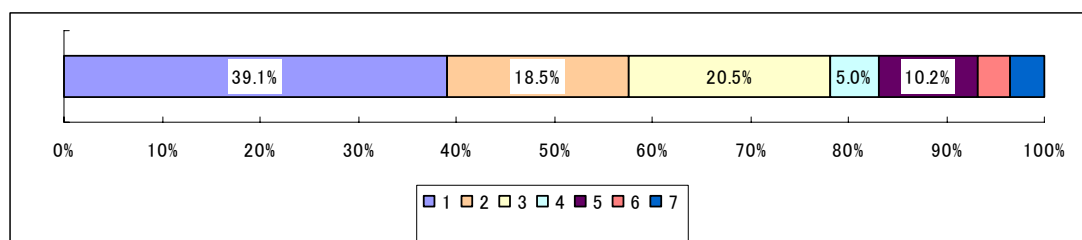
選択肢	回答数	割合
1 活かされている	1,190	17.5%
2 ある程度活かされている	3,338	49.0%
3 あまり活かされていない	1,163	17.1%
4 活かされていない	549	8.1%
5 有益な経験や身に付けたといえる専門性がまだない	450	6.6%
6 無回答	123	1.8%
総計	6,813	100.0%



職務経験や身に付けた専門性が活かされているか聞いたところ、「活かされている」17.5%、「ある程度活かされている」49.0%、「あまり活かされていない」17.1%、「活かされていない」8.1%、「有益な経験や身に付けたといえる専門性がまだない」6.6%となった。「活かされている」及び「ある程度活かされている」の合計は66.5%となっている。

【質問23】今後の異動に当たって、自分のキャリア形成に最も必要と思うことは何ですか。

選択肢	回答数	割合
1 同一行政分野・職務分野での専門性を深めるための異動	2,664	39.1%
2 職務の幅を広げるための、数年後の戻りを前提とした他行政分野・他職務分野への異動	1,262	18.5%
3 他行政分野・他職務分野への異動	1,395	20.5%
4 民間等への派遣	340	5.0%
5 可能な限り長く現職場で経験を積むこと。	696	10.2%
6 その他	217	3.2%
7 無回答	239	3.5%
総計	6,813	100.0%

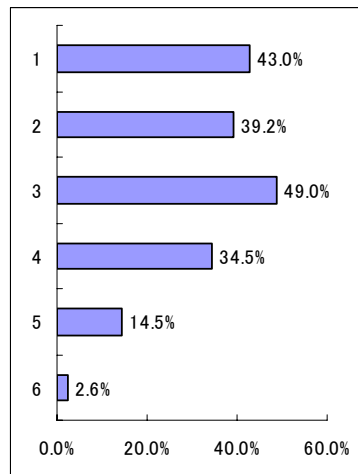


今後の異動に当たって、自分のキャリア形成に最も必要と思うことを聞いたところ、「同一行政分野・職務分野での専門性を深めるための異動」が39.1%で最も多く、次いで「他行政分野・他職務分野への異動」20.5%が続き、以下、「職務の幅を広げるための、数年後の戻りを前提とした他行政分野・他職務分野への異動」18.5%、「可能な限り長く現職場で経験を積むこと。」10.2%の順となっている。

IV 研修、自己啓発について質問します。該当する番号を選んでください。

【質問24】あなたは研修に対してどのようなことを期待されていますか。重要と思うものから順に、選択肢から二つまで選んでください。

選択肢	回答数	割合
1 各職層ごとに必要とされる基本的な知識・能力等を習得すること。	2,929	43.0%
2 問題解決能力やプレゼンテーション能力など、職員にとって汎用性のある実践的な知識・技術等を学ぶこと。	2,668	39.2%
3 外部の専門家から、日頃の仕事を通じては習得できない専門的な知識・技術等を学ぶこと。	3,338	49.0%
4 局の事務事業や日常業務に即した知識等を習得すること。	2,352	34.5%
5 研修を通じて、様々な職層・職種・部門の職員と交流を図ること。	989	14.5%
6 その他	174	2.6%
全体（有効回答数）	6,813	100.0%

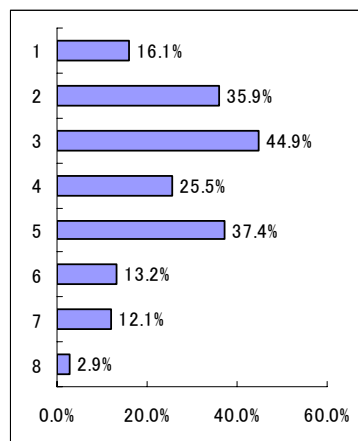


複数回答のため、選択肢の合計は100%を上回る。

研修に期待することを聞いたところ、「外部の専門家から、日頃の仕事を通じては習得できない専門的な知識・技術等を学ぶこと。」が49.0%で最も多く、次いで「各職層ごとに必要とされる基本的な知識・能力等を習得すること。」43.0%が続き、以下、「問題解決能力やプレゼンテーション能力など、職員にとって汎用性のある実践的な知識・技術等を学ぶこと。」39.2%、「局の事務事業や日常業務に即した知識等を習得すること。」34.5%、「研修を通じて様々な職層・職種・部門の職員と交流を図ること。」14.5%の順となっている。

【質問25】新任職員についてどのような知識・能力等を、研修を通じて特に身に付けるべきと思われますか。重要と思うものから順に、選択肢から二つまで選んでください。

選択肢	回答数	割合
1 地方自治制度・地方公務員制度・地方財政制度等に関する基礎知識	1,094	16.1%
2 都政に関する基礎知識（東京の過去と現在・都政を取り巻く社会情勢の変化・都政の現状と重要課題など）	2,448	35.9%
3 都職員としての仕事の進め方	3,062	44.9%
4 都職員としての使命と倫理	1,734	25.5%
5 都職員にふさわしい規律とマナー	2,547	37.4%
6 所属局以外の職場の体験	898	13.2%
7 入都同期職員との交流を通じた仲間づくり	821	12.1%
8 その他	196	2.9%
全体（有効回答数）	6,813	100.0%

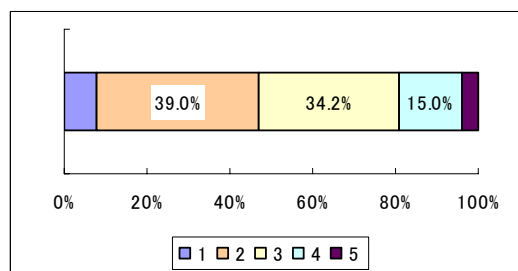


複数回答のため、選択肢の合計は100%を上回る。

新任職員が研修を通じて身に付けるべき知識について聞いたところ、「都職員としての仕事の進め方」が44.9%で最も多く、次いで、「都職員にふさわしい規律とマナー」37.4%が続き、以下、「都政に関する基礎知識」35.9%、「都職員としての使命と倫理」25.5%の順となっている。

【質問26】 あなたの職場ではOJTを通じた職員の指導育成は定着していると思いますか。

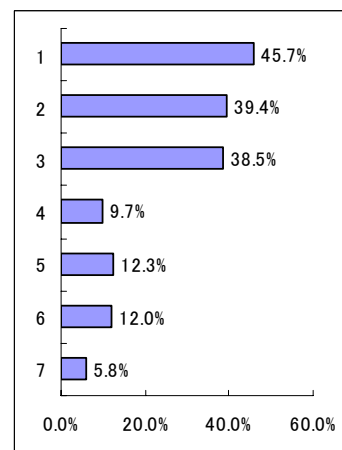
選択肢	回答数	割合
1 そう思う	532	7.8%
2 どちらかといえばそう思う	2,658	39.0%
3 どちらかといえばそう思わない	2,332	34.2%
4 そう思わない	1,025	15.0%
5 無回答	266	3.9%
総計	6,813	100.0%



OJTが定着していると思うか聞いたところ、「そう思う」7.8%、「どちらかといえばそう思う」39.0%、「どちらかといえばそう思わない」34.2%、「そう思わない」15.0%となった。「そう思う」及び「どちらかといえばそう思う」の合計は46.8%となっている。

【質問27】 各職場におけるOJTの定着化を図るため、どのような支援策が効果的と考えますか。効果が高いと思うものから順に、選択肢から二つまで選んでください。

選択肢	回答数	割合
1 管理監督者に対して、OJTに関する研修を実施し、指導力の強化を図ること。	3,114	45.7%
2 基本的なOJTの進め方などに関するマニュアルを作成すること。	2,685	39.4%
3 日常業務遂行場面での上司と部下とのやりとりをまとめたOJT体験談・事例集を作成すること。	2,622	38.5%
4 OJTに関する相談窓口を設置すること。	664	9.7%
5 OJTに関する図書やビデオ教材の紹介などの情報を提供すること。	840	12.3%
6 特になし	816	12.0%
7 その他	395	5.8%
全体（有効回答数）	6,813	100.0%

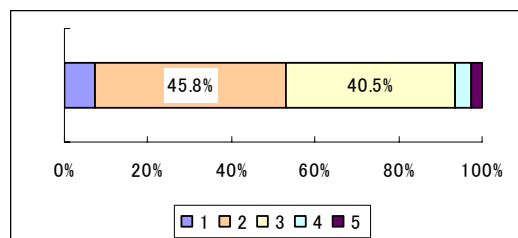


複数回答のため、選択肢の合計は100%を上回る。

OJTの定着化への支援策について聞いたところ、「管理監督者に対して、OJTに関する研修を実施し指導力の強化を図ること。」が45.7%で最も多く、次いで「基本的なOJTの進め方などに関するマニュアルを作成すること。」39.4%、「日常業務遂行場面での上司と部下とのやりとりをまとめたOJT体験談・事例集を作成すること。」38.5%の順となっている。

【質問28】 あなたは、都職員として必要な知識・能力や職務遂行に必要な知識・能力を身に付けるため、自己啓発に取り組んでいますか。

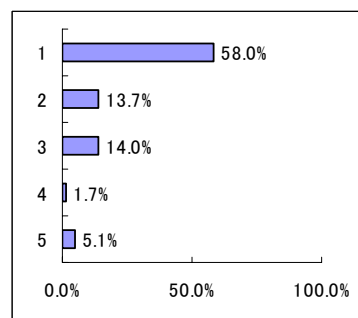
選択肢	回答数	割合
1 大いに取り組んでいる	488	7.2%
2 取り組んでいる	3,122	45.8%
3 あまり取り組んでいない	2,758	40.5%
4 取り組んでいない	254	3.7%
5 無回答	191	2.8%
総計	6,813	100.0%



自己啓発に取り組んでいるか聞いたところ、「大いに取り組んでいる」7.2%、「取り組んでいる」45.8%、「あまり取り組んでいない」40.5%、「取り組んでいない」3.7%となった。「大いに取り組んでいる」及び「取り組んでいる」の合計は53.0%となっている。

【質問29】 質問28で、「大いに取り組んでいる」、「取り組んでいる」と答えた人のみお伺いします。どのような自己啓発に取り組んでいますか。

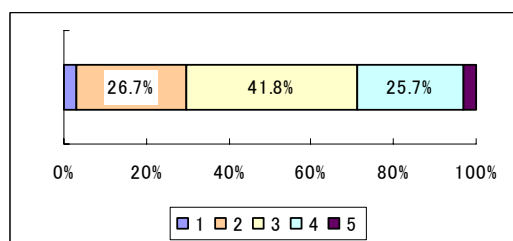
選択肢	回答数	割合
1 都政や職務に関連する書籍等の購読	2,093	58.0%
2 各種学校への通学や講座（通学・通信講座）・講演会等への参加	496	13.7%
3 国家資格等の取得	507	14.0%
4 大学・大学院への通学（通信制も含む）	63	1.7%
5 その他	184	5.1%
6 無回答	267	7.4%
全体（質問28で1、2と回答した職員）	3,610	100.0%



質問28で、自己啓発に取り組んでいると回答した職員にその内容を聞いたところ、「都政や職務に関連する書籍等の購読」が58.0%で最も多く、次いで、「国家資格等の取得」14.0%、「各種学校への通学や講座（通学・通信講座）・講演会等への参加」13.7%の順となっている。

【質問30】 職員研修所が作成している「職員ハンドブック」について自己啓発のための教材として活用していますか。

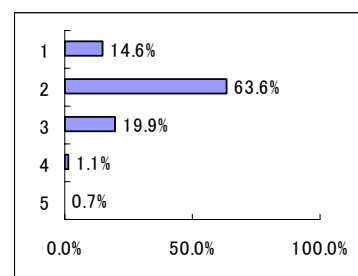
選択肢	回答数	割合
1 大いに活用している	196	2.9%
2 活用している	1,818	26.7%
3 あまり活用していない	2,850	41.8%
4 活用していない	1,748	25.7%
5 無回答	201	3.0%
総計	6,813	100.0%



「職員ハンドブック」について自己啓発のための教材として活用しているか聞いたところ、「大いに活用している」2.9%、「活用している」26.7%、「あまり活用していない」41.8%、「活用していない」25.7%となった。「大いに活用している」及び「活用している」の合計は29.6%となっている。

【質問31】 質問30で、「大いに活用している」、「活用している」と答えた人のみお伺いします。あなたが主として利用する用途を選択肢から一つ選んでください。

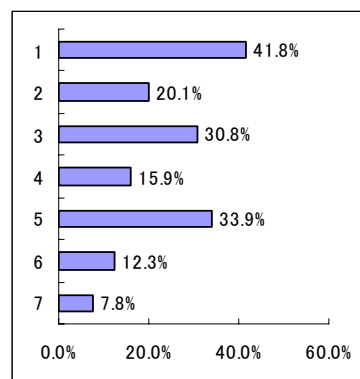
選択肢	回答数	割合
1 昇任選考対策	295	14.6%
2 業務において基礎事項を確認する調べもの用として	1,280	63.6%
3 都職員としての基礎事項を身につけるため	401	19.9%
4 その他	23	1.1%
5 無回答	15	0.7%
全体（質問30で1、2と回答した職員）	2,014	100.0%



質問30で「職員ハンドブック」を活用していると回答した職員にその用途を聞いたところ、「業務において基礎事項を確認する調べもの用として」が63.6%で最も多く、次いで「都職員としての基礎事項を身につけるため」19.9%、「昇任選考対策」14.6%の順となっている。

【質問32】 自己啓発を支援するため、どのような支援策が効果的と思われますか。効果的と思われるものから順に二つまで選んでください。

選択肢	回答数	割合
1 自己啓発のための講座を実施すること。	2,847	41.8%
2 自己啓発チェックリストの作成など、意識付けを促すツールを提供すること。	1,370	20.1%
3 他団体等との交流の機会を提供すること。	2,098	30.8%
4 自己啓発のための教材を作成すること。	1,085	15.9%
5 図書の紹介など自己啓発に関する情報を提供すること。	2,308	33.9%
6 特になし	838	12.3%
7 その他	530	7.8%
全体（有効回答数）	6,813	100.0%

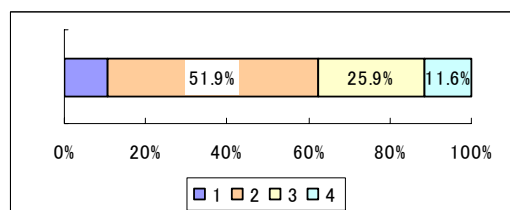


複数回答のため、選択肢の合計は100%を上回る。

自己啓発への効果的な支援策について聞いたところ、「自己啓発のための講座を実施すること。」が41.8%で最も多く、次いで「図書の紹介など自己啓発に関する情報を提供すること。」33.9%、「他団体等との交流の機会を提供すること。」30.8%の順となっている。

【質問33】 人事委員会で実施している主任級職選考を受験したことのある方のみお伺いします。主任級職選考の筆記試験の勉強は自己啓発に役立つと思いますか。

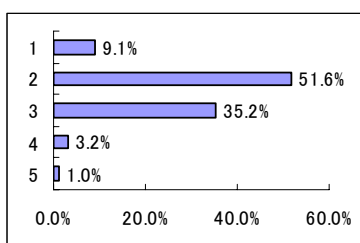
選択肢	回答数	割合
1 大いに役立つ	550	10.5%
2 役立つ	2,714	51.9%
3 あまり役立たない	1,355	25.9%
4 役立たない	609	11.6%
全体	5,228	100.0%



主任級職選考を受験したことのある職員に主任級職選考の筆記試験の勉強が自己啓発に役立つか聞いたところ、「大いに役立つ」10.5%、「役立つ」51.9%、「あまり役立たない」25.9%、「役立たない」11.6%となった。「大いに役立つ」及び「役立つ」の合計は62.4%となっている。

【質問34】 質問33で、「大いに役立つ」、「役立つ」と答えた人のみお伺いします。役立つと思う理由を選択肢から一つ選んでください。

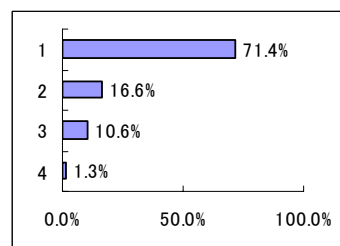
選択肢	回答数	割合
1 出題される内容が仕事に役立つ	297	9.1%
2 勉強する過程が能力向上につながる	1,683	51.6%
3 担当職務以外の幅広い知識を得られる	1,149	35.2%
4 その他	103	3.2%
5 無回答	32	1.0%
全体（質問33で1、2と回答した職員）	3,264	100.0%



質問33で役立つと回答した職員にその理由を聞いたところ、「勉強する過程が能力向上につながる」が51.6%で最も多く、次いで「担当職務以外の幅広い知識を得られる」35.2%、「出題される内容が仕事に役立つ」9.1%の順となっている。

【質問35】 質問33で、「あまり役立たない」、「役立たない」と答えた人のみお伺いします。役立たないと思う理由を選択肢から一つ選んでください。

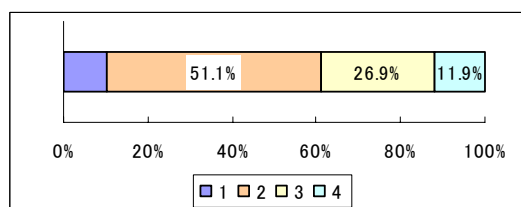
選択肢	回答数	割合
1 実務や各局事業とかけ離れた出題内容である	1,402	71.4%
2 実践で役立つレベルまで勉強しなくても合格する出題内容である	327	16.6%
3 その他	209	10.6%
4 無回答	26	1.3%
全体（質問33で3、4と回答した職員）	1,964	100.0%



質問33で役に立たないと回答した職員にその理由を聞いたところ、「実務や各局事業とかけ離れた出題内容である」が71.4%で最も多く、「実践で役立つレベルまで勉強しなくても合格する出題内容である」16.6%が続いている。

【質問36】 管理職選考を受験したことのある方のみお伺いします。管理職選考の筆記試験の勉強は自己啓発に役立つと思いますか。

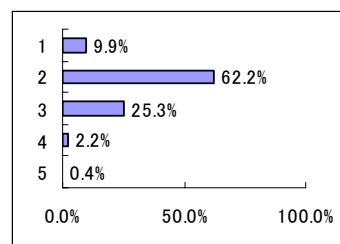
選択肢	回答数	割合
1 大いに役立つ	259	10.1%
2 役立つ	1,309	51.1%
3 あまり役立たない	688	26.9%
4 役立たない	306	11.9%
全体	2,562	100.0%



管理職選考を受験したことのある職員に対して、管理職選考の筆記試験の勉強が自己啓発に役立つか聞いたところ、「大いに役立つ」10.1%、「役立つ」51.1%、「あまり役立たない」26.9%、「役立たない」11.9%となった。「大いに役立つ」及び「役立つ」の合計は61.2%となっている。

【質問37】 質問36で、「大いに役立つ」「役立つ」と答えた人のみお伺いします。役立つと思う理由を選択肢から一つ選んでください。

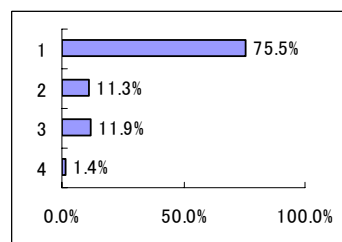
選択肢	回答数	割合
1 出題される内容が仕事に役立つ	155	9.9%
2 勉強する過程が能力向上につながる	976	62.2%
3 担当職務以外の幅広い知識を得られる	396	25.3%
4 その他	34	2.2%
5 無回答	7	0.4%
全体（質問36で1、2と回答した職員）	1,568	100.0%



質問36で役立つと回答した職員にその理由を聞いたところ、「勉強する過程が能力向上につながる」が62.2%で最も多く、次いで「担当職務以外の幅広い知識を得られる」25.3%、「出題される内容が仕事に役立つ」9.9%の順となっている。

【質問38】 質問36で、「あまり役立たない」、「役立たない」と答えた人のみお伺いします。役立たないと思う理由を選択肢から一つ選んでください。

選択肢	回答数	割合
1 実務や各局事業とかけ離れた出題内容である	750	75.5%
2 実践で役立つレベルまで勉強しなくても合格する出題内容である	112	11.3%
3 その他	118	11.9%
4 無回答	14	1.4%
全体（質問37で3、4と回答した職員）	994	100.0%

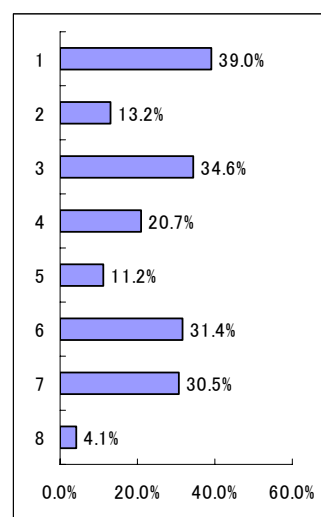


質問36で役に立たないと回答した職員にその理由を聞いたところ、「実務や各局事業とかけ離れた出題内容である」が75.5%で最も多く、「実践で役立つレベルまで勉強しなくても合格する出題内容である」が11.3%となっている。

V 職員像、自由意見について伺います。

【質問39】 上司にもっと力を入れてほしいことは何ですか。あなたが重要と思う順に選択肢から二つまで選んでください。

選択肢	回答数	割合
1 適切な判断による迅速な意思決定を行うこと。	2,660	39.0%
2 所掌事務事業についての高度でかつ幅広い知見を示すこと。	902	13.2%
3 職務遂行のための時宜をとらえた適切な指示や指導を行うこと。	2,357	34.6%
4 前例や経験にとらわれず、柔軟に業務や事業のあり方を見直す改革への提案や取組を行うこと。	1,409	20.7%
5 困難な局面に際しても、結果が出るまで粘り強く努力する一貫性を示すこと。	766	11.2%
6 職員一人ひとりの能力・適性を把握し育成指導すること。	2,136	31.4%
7 職場の士気・活力を高める働きかけを行うこと。	2,081	30.5%
8 その他	277	4.1%
全体（有効回答数）	6,813	100.0%

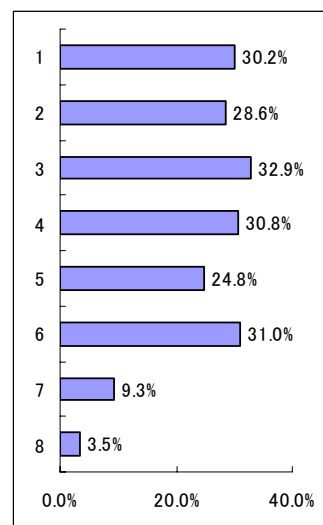


複数回答のため、選択肢の合計は100%を上回る。

上司に力を入れてほしいことを聞いたところ、「適切な判断による迅速な意思決定を行うこと。」が39.0%で最も多く、次いで「職務遂行のための時宜をとらえた適切な指示や指導を行うこと。」34.6%が続き、以下「職員一人ひとりの能力・適性を把握し育成指導すること。」31.4%、「職場の士気・活力を高める働きかけを行うこと。」30.5%の順となっている。

【質問40】 部下がいる方のみお伺いします。部下にもっと力を入れてほしいことは何ですか。あなたが重要と思う順に選択肢から二つまで選んでください。

選択肢	回答数	割合
1 所掌事務事業についての専門性を高めること。	739	30.2%
2 所掌事務事業を超えた幅広い視野で業務に取り組むこと。	699	28.6%
3 業務遂行のための時宜をとらえた適切な連絡や報告を行うこと。	805	32.9%
4 前例や経験にとらわれず、柔軟に業務のあり方を見直す改善への提案や取組を行うこと。	754	30.8%
5 困難な局面に際しても、結果が出るまで粘り強く努力する一貫性を示すこと。	607	24.8%
6 業務遂行について組織上の役割・職責を意識すること。	758	31.0%
7 職場の士気・活力を高める働きかけを行うこと。	228	9.3%
8 その他	86	3.5%
全体	2,446	100.0%



複数回答のため、選択肢の合計は100%を上回る。

部下に最も力を入れてほしいことを聞いたところ、「業務遂行のための時宜をとらえた適切な連絡や報告を行うこと。」が32.9%で最も多く、次いで「業務遂行について組織上の役割・職責を意識すること。」31.0%が続き、以下、「前例や経験にとらわれず、柔軟に業務のあり方を見直す改善への提案や取組を行うこと。」30.8%、「所掌事務事業についての専門性を高めること。」30.2%、「所掌事務事業を超えた幅広い視野で業務に取り組むこと。」28.6%、「困難な局面に際しても、結果が出るまで粘り強く努力する一貫性を示すこと。」24.8%の順となっている。

【質問41】 あなたの理想の管理職像を記入してください。－〈略〉－本文P11を参照

【質問42】 あなたの理想の監督職像を記入してください。－〈略〉－本文P9を参照

【質問43】 人材育成全般や人事制度全般について、ご意見があれば、ご記入ください。自由意見には、2,081件の回答が寄せられた。

区分	回答数
総論	747
人事制度の企画・運用に関すること。	289
人材像に関すること。	90
求められる知識・能力に関すること。	202
各局・各職場に関すること。	166
各論	1,563
採用に関すること。	47
配置管理に関すること。	417
昇任選考に関すること。	251
管理職に関すること。	136
人事考課制度に関すること。	167
処遇に関すること。	181
研修に関すること。	364
アンケートの実施に関すること	21

複数の区分にわたる回答があるため、回答数の合計は2,081件を上回る。

I 回答者の属性

【質問1】 所属局

選択肢	回答数	選択肢	回答数
1 知事本局	194	14 港湾局	162
2 青少年・治安対策本部	19	15 出納長室	88
3 総務局	388	16 交通局	248
4 財務局	205	17 水道局	24
5 主税局	1,369	18 下水道局	802
6 生活文化局	200	19 教育庁	222
7 都市整備局	374	20 選挙管理委員会	26
8 環境局	139	21 人事委員会	36
9 福祉保健局	603	22 監査事務局	32
10 病院経営本部	99	23 労働委員会	18
11 産業労働局	462	24 収用委員会	16
12 中央卸売市場	127	25 議会局	31
13 建設局	889	26 無回答	40
合計			6,813

【質問2】 職

選択肢	回答数	割合
1 主事(1～3級職)	1,551	22.8%
2 主任級職	1,851	27.2%
3 係長級職(次席・担当係長・主査・係長)	1,785	26.2%
4 課長補佐級職	662	9.7%
5 課長級職(副参事・担当課長・課長・統括課長)	599	8.8%
6 部長級職(参事・担当部長・部長)	184	2.7%
7 局長級職(理事・次長・技監・局長)	16	0.2%
8 無回答	165	2.4%
総計	6,813	100.0%

【質問3】 勤務地

選択肢	回答数	割合
1 本庁	2,948	43.3%
2 事業所	3,803	55.8%
3 無回答	62	0.9%
総計	6,813	100.0%

【質問4】 職種

選択肢	回答数	割合
1 事務系	4,296	63.1%
2 一般技術系	2,015	29.6%
3 福祉系	86	1.3%
4 医療技術系	187	2.7%
5 その他	155	2.3%
6 無回答	74	1.1%
総計	6,813	100.0%

【質問5】 採用類別

選択肢	回答数	割合
1 類(相当)	2,719	39.9%
2 類(相当)	1,089	16.0%
3 類(相当)	2,353	34.5%
4 経験者<一般>	164	2.4%
5 経験者<主任>	47	0.7%
6 その他	289	4.2%
7 無回答	152	2.2%
総計	6,813	100.0%

【質問6】 性別

選択肢	回答数	割合
1 男性	4,890	71.8%
2 女性	1,824	26.8%
3 無回答	99	1.5%
総計	6,813	100.0%

【質問7】 年齢(平成18年3月31日現在)

選択肢	回答数	割合
1 19歳以下	4	0.1%
2 20歳～24歳	126	1.8%
3 25歳～29歳	507	7.4%
4 30歳～34歳	1,154	16.9%
5 35歳～39歳	1,043	15.3%
6 40歳～44歳	749	11.0%
7 45歳～49歳	578	8.5%
8 50歳～54歳	981	14.4%
9 55歳以上	1,579	23.2%
10 無回答	92	1.4%
総計	6,813	100.0%

【質問8】 配偶者の有無

選択肢	回答数	割合
1 有り	4,620	67.8%
2 無し	2,083	30.6%
3 無回答	110	1.6%
総計	6,813	100.0%

【質問9】 子供の有無

選択肢	回答数	割合
1 有り	3,723	54.6%
2 無し	2,958	43.4%
3 無回答	132	1.9%
総計	6,813	100.0%