

質問事項	回答
業務内容	地方公共団体の事務
職員数	172,758人(別紙1のとおり)
組織構成	別紙2のとおり
組合数	<p>全任命権者共通事項(給与改定交渉等); 1団体 知事(総務局人事部・勤労部) 東京都労働組合連合会(都労連) 都労連は下記 の6単組で構成される事実上の労働者団体</p> <p>(統一交渉の日程; 給与改定交渉の例)</p> <p>10月上旬 人事委員会勧告 団体交渉 この間、小委員会・専門委員会において交渉</p> <p>11月中旬 団体交渉・妥結</p> <p>12月 第四回定例都議会へ給与条例の改正等提案・審議・議決</p> <p>各任命権者事項(36協定締結、特殊勤務手当等); 都労連傘下6団体、その他12団体(太字は都労連加盟単組)</p> <p>知事(総務局人事部・勤労部) 東京都庁職員労働組合 他1団体</p> <p>交通局長 東京交通労働組合</p> <p>水道局長・下水道局長 全水道 東京水道労働組合 他1団体</p> <p>教育委員会 東京都教職員組合 東京都高等学校教職員組合 他10団体</p> <p>首都大学東京理事長 東京都立大学・短期大学教職員組合</p>
組合員数	都労連加盟6単組計 57,007人 その他12団体計 4,738人 合計 61,745人
組織率	都労連加盟6単組計 56.9% その他12団体計 6.7% 合計 55.5%
在籍専従者数	都労連加盟6単組計 47人 その他12団体計 6人 合計 53人
人事委員会の設置有無	有

職員数内訳（平成18年4月1日現在）

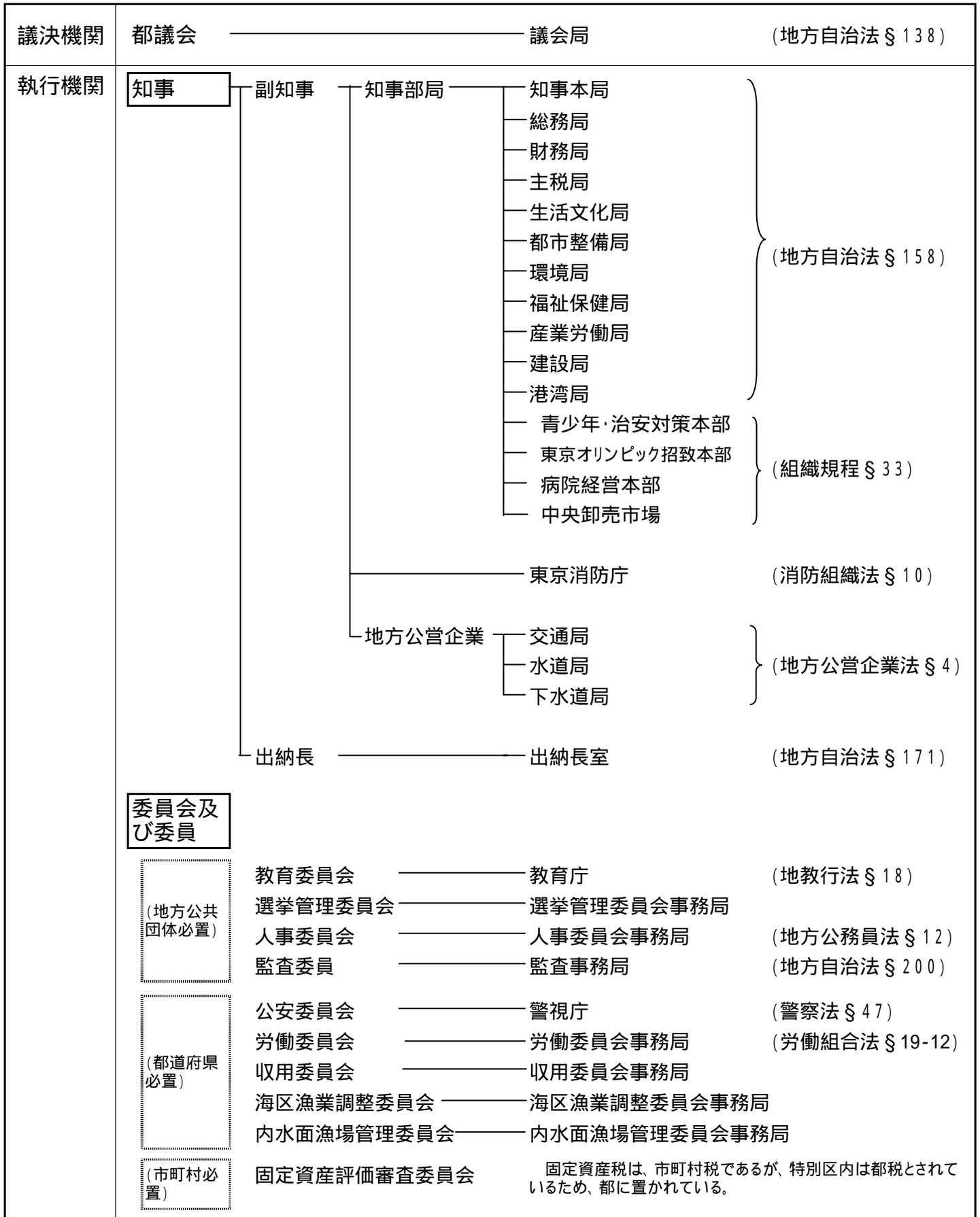
区分	職員数
	(人)
知事部局等	30,991
公営企業局	14,347
学校	62,368
警視庁	46,389
東京消防庁	18,663
合計	172,758

給料表別職員数（平成18年4月1日現在）

給料表名	適用職員数	適用職種（職員の範囲）
	(人)	
行政職給料表（一）	26,366	事務・獣医師・福祉等（他の給料表の適用を受けないすべての職員）
“（二）	2,370	機器の運転操作、庁舎の監視、これらに準ずる業務
公安職	61,527	警察職員、消防職員
研究職	743	試験研究又は調査研究に従事する職員
医療職（一）	1,286	医師、歯科医師等
“（二）	2,335	薬剤師、栄養士等
“（三）	6,523	保健師、助産師、看護師、准看護師等
小中学校教育職	42,136	小中学校等の教育職員等
高等学校教育職	14,923	高等学校等の教育職員等
高等専門学校教育職	143	高等専門学校等の教育職員等
指定職	60	局長等
特定任期付職員	3	特定任期付職員
交通局企業職員（一）	942	交通局の事務系、技術系職員
“（二）	1,143	交通局の鉄道事務、運輸事務、交通技術系職員
“（三）	4,475	交通局の技能系、運輸系職員
“（四）	1	交通局の医師
“（六）	4	交通局の保健師
“（七）	1	交通局の指定職
水道局（一）	4,037	水道局の事務系、技術系職員
“（二）	429	水道局の技能系、業務系職員
下水道局企業職員（一）	3,110	下水道局の事務系、技術系職員
“（二）	201	下水道局の技能系、業務系職員
合計	172,758	

適用職員がいる給料表区分のみ表示

東京都の組織 (H18.4.1)

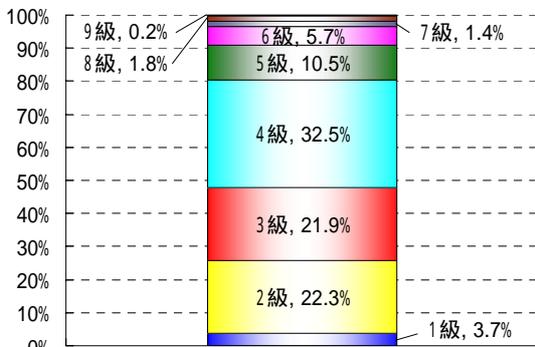


1 任用制度

都は職級構成として9級制を採用、6級職以上が管理職（行政系）
 公正・平等な内部選抜制度として、昭和33年以来、試験制度による管理職選考を実施
 課長補佐、係長、主任への昇任についても、競争性を担保した厳しい選考を実施
 職員に占める課長補佐以上の割合を約2割にとどめるなど、適切な職層構成を維持

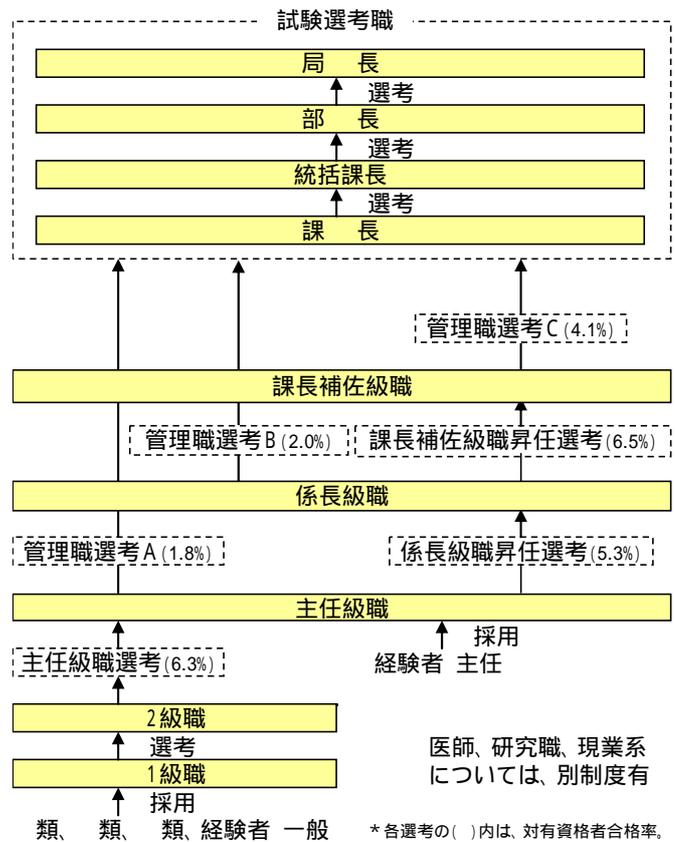
職級構成

区分	標準的な職務内容	
9級	局・次長	管理職
8級	部長	
7級	統括課長	
6級	課長	監督職
5級	課長補佐	
4級	係長	一般職
3級	主任	
2級	相当高度な業務の係員	
1級	定型業務の係員	



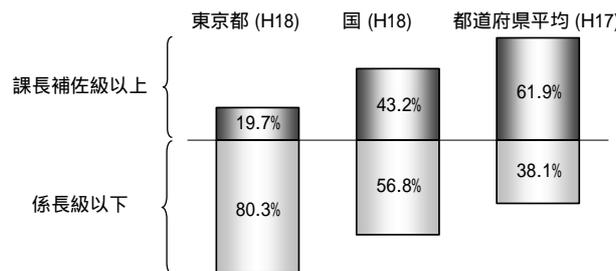
* 都の給与条例に基づく行政職給料表（一）の級区分による職員構成比（平成18年4月1日現在）

行政系の任用制度



* 各選考の()内は、対有資格者合格率。

一般行政職における課長補佐級以上の占める割合



* 平成18年度国家公務員給与実態調査結果及び平成17年度地方公務員給与実態調査結果より集計。

2 昇給制度等

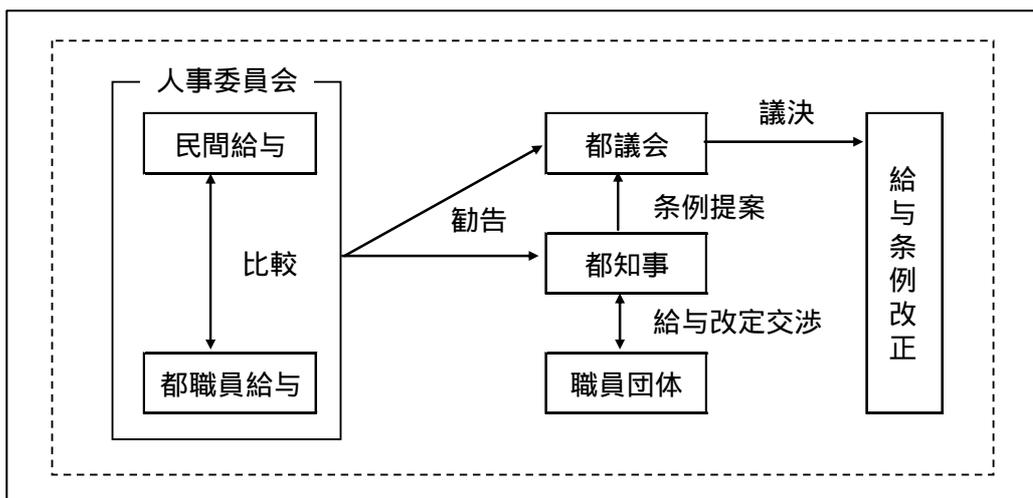
都内の民間企業の給与の実態を調査した人事委員会の勧告に基づき、労使協議、都議会の審議を経て条例により給与が決定

職責・能力・業績をよりの確に反映できるよう、昇給制度をはじめとした給与制度改革を実施（平成 18 年度改正）

年功的な給与上昇を抑制するため、昇給カーブのフラット化を継続（平成 17・18 年度）

退職手当についても、民間でも主流のポイント制による調整額制度を導入し、職責をよりの確に反映（平成 19 年度より）

給与決定の仕組み

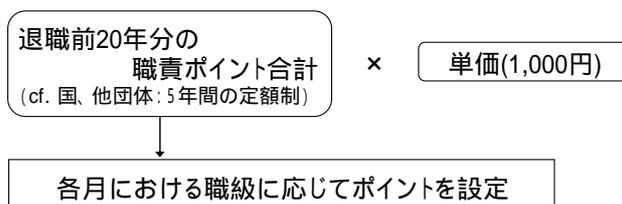


管理職の昇給制度（勤務成績に基づく昇給決定）

- ・ 管理職の昇給決定にあたっては、業績評価の評定結果を直接反映
- ・ 本庁部長級の昇給制度については、より業績差を反映した制度に改正する方向で検討中
- ・ なお、一般職員の昇給についても、業績評価等に基づき勤務成績を判定した上で決定

昇給幅 評価の区分	昇給決定の区分					
	最上位	上位	標準	下位	下位	最下位
昇給幅	6号給	5号給	4号給	3号給	2号給	昇給なし
業績・能力総合評価	5	4	3	2		1
				C以上	D以下	
	10%	20%	50%	20%		

退職手当の調整額



職員の区分	ポイント (1月あたり)	行(一)の例
第1号区分	20点	部長
第2号区分	15点	課長
第3号区分	10点	課長補佐
第4号区分	6点	係長
第5号区分	3点	主任

他の給料表適用職員についても、上記の例に準じ期末勤勉手当の職務段階別加算割合を基本とする。

3 人事考課制度

昭和61年度に全国に先駆けて業績評価制度を導入し、昇給・昇任に活用能力・業績の処遇へのよりの確な反映と人材育成に資する制度とするため、絶対評価の4段階化、希望者全員への評定結果の開示など、制度の抜本的改正を実施（平成18年度改正）

人事考課制度の目的・位置づけ

人事考課制度は、少数精鋭の組織体制で、都政が直面する様々な課題に的確に対応していく上で、職員一人ひとりの意欲を引き出し、組織力の一層の強化を図るための「核」となるツール

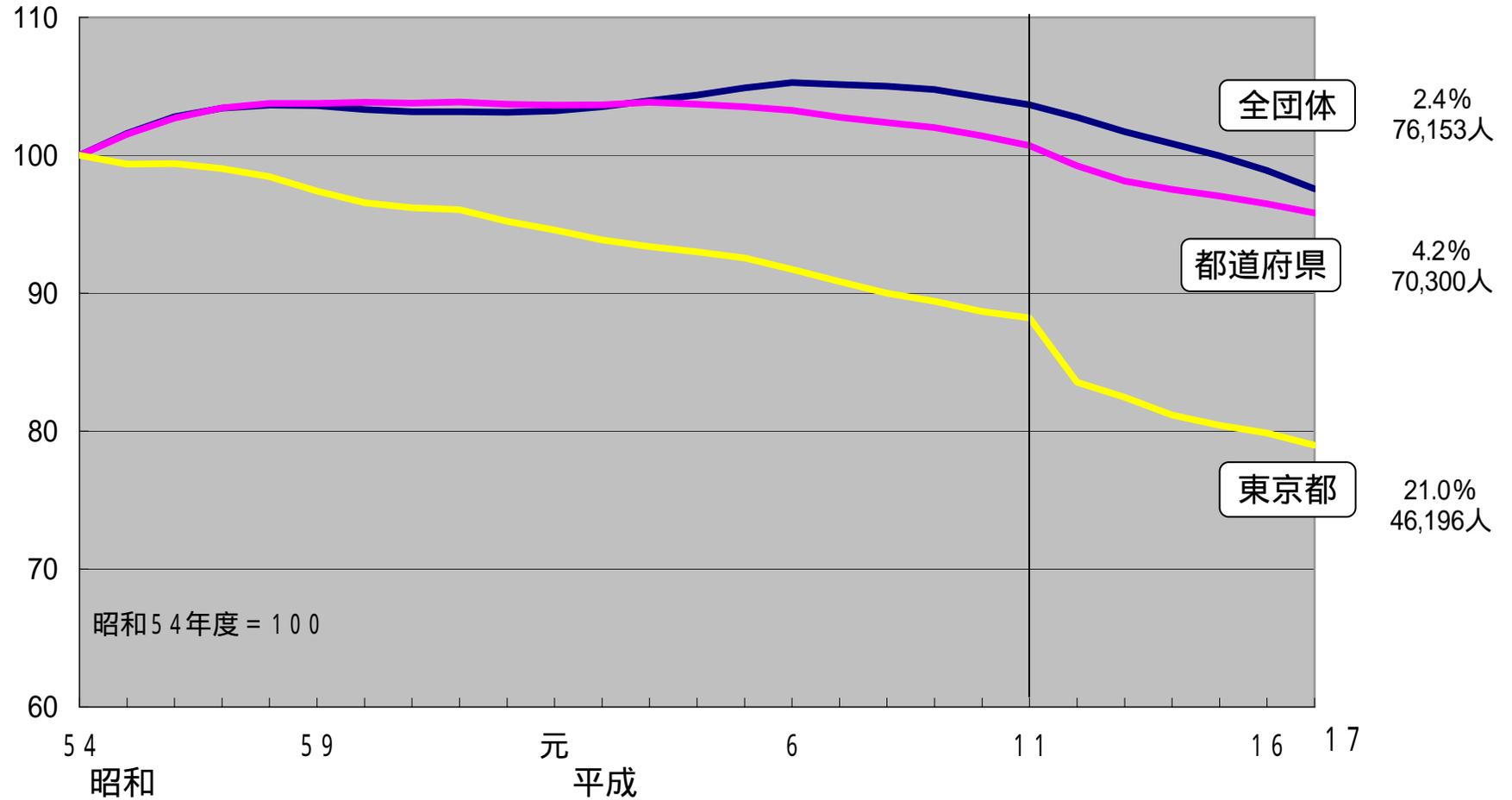
人事考課制度のこれまでの経緯

昭和61年度	自己申告・業績評価制度の導入
平成9年度	自己申告制度に目標管理手法を導入
平成10年度	自己申告の内容を業績評価に反映
平成14年度	人事考課制度の全面改正（業績評価、自己申告、人材情報を一体的な人事考課制度として再構築）
平成15年度	評定結果を踏まえた指導育成制度の導入
平成16年度	定期評定本人開示の拡大、苦情相談制度の創設、業績評価の昇給への反映
平成18年度	人事考課制度の改正

人事考課制度の概要

	業績評価制度	自己申告制度	人材情報
対象職員	全職員（管理職、管理職候補者を除く）		
記入者	第一次評定者：課長(4段階絶対評価) 調整者：部長 最終評定者：人事主管部長(5段階相対評価)	職員	課長
基準日	1月1日	当初申告：4月1日、中間申告：12月1日、最終申告：3月31日	1月1日
特徴	<p>課長が絶対評価を実施、部長は調整者効果的な人材育成に結びつけるための4段階絶対評価</p> <ul style="list-style-type: none"> ・A（優秀）・B（良好）・C（もう一步）・D（奮起を期待） ・「C・D」は、きめ細かな指導・育成が必要な層として位置づけ <p>業績とプロセスによる評定</p> <p>職務遂行過程で求められる具体的な行動を明示</p> <p>希望者全員へ第一次評定結果を開示</p> <p>評定結果を踏まえた指導育成</p> <p>評定結果に係る苦情相談制度</p>	<p>年間を通じた目標管理手法の徹底</p> <p>組織方針を踏まえた職務目標の設定</p> <p>適切な目標設定を支援</p> <p>自己採点の実施</p> <p>職員の意向を的確に把握</p> <p>業績評価との連動</p>	<p>職員の人物像を把握</p> <p>異動に関する意見を把握</p> <p>育成上の課題を把握</p> <p>昇任に関する意見を把握</p> <p>その他職員の状況を把握</p>
	人事考課制度に関する研修等		

職員数の推移



総務省「地方公共団体定員管理調査結果」による。

東京都における定数削減の取組事例

手法	事例
民間移譲・民営化	都立病院等の保健医療公社移管（H16～） 生活実習所・福祉作業所の民間移譲（H17～）
委託	警備・巡視業務 庁舎等清掃業務 病院等洗濯業務 電話交換業務 ボイラー・電気設備等保守業務 道路・河川清掃業務 医事事務 病院等給食調理業務 自動車運転業務 旅券申請・交付事務 水門管理業務 図書館司書事務 道路工事監督
指定管理者	動物園の管理運営（H18～）
市場化テスト	都立技術専門校における公共職業訓練の一部（モデル事業） （H19～）
人材派遣	秘書業務 統計調査業務
地方独立行政法人	首都大学東京（都立四大学の統合）（H17～） 産業技術研究センター（試験研究機関）（H18～）

分限処分について

1 分限免職の実績

(単位:人)

	平成17年度		平成16年度		平成15年度		平成14年度		平成13年度	
	知事部局	他任命								
勤務実績が良くない 場合(地公法第28条 第1項第1号)	3	0	3	1	3	6	0	2	1	2
心身の故障の場合 (同第2号)	0	0	0	3	0	1	0	0	0	1
職に必要な適格性を 欠く場合 (同第3号)	0	2	0	2	0	3	0	0	0	0
職、定数の改廃等の 場合(同第4号)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合 計	3	2	3	6	3	10	0	2	1	3

(具体的事例)

採用以来約13年の間において、無届欠勤・私事欠勤・遅参・病気休暇を繰り返すとともに、懲戒処分等も5回受け、管理監督者の度重なる注意にもかかわらず、これらの行為が改善されないと判断し、分限免職処分。

長期間所在不明となり、無届欠勤を行ったことによる分限免職処分。

2 希望降任について

【趣旨】本人の意向を尊重し、個人の能力と意欲に応じた任用の実現

【内容】本人からの希望に基づき、降任する職級を決定

【実績】(知事部局)

(単位:人)

	平成17年度	平成16年度	平成15年度	平成14年度	平成13年度
管理職 (課長級以上)	2	2	1	2	1
一般職員 (課長補佐以下)	1	0	1	5	3
合 計	3	2	2	7	4

3 今後の取組み

勤務実績不良又は職の適格性の欠如の場合
業績評価が不良の場合は、翌年度に特別指導を実施するしくみを整備済み。特別指導を行った結果、なお矯正できない場合は、分限免職処分又は分限降任処分。

心身の故障がある場合
病気休職中であっても今後職務遂行の可能性がない場合や、病気休暇・休職と短期間の出勤を繰り返している場合などに、適切に分限処分を行うためのルールづくりを検討中。