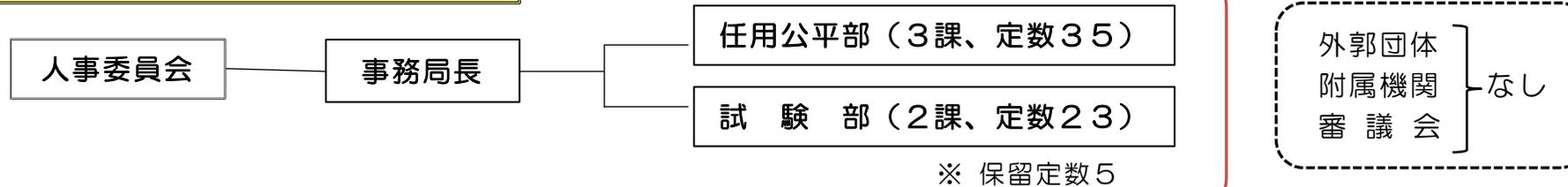


# 人事委員会事務局における自律改革について

## 所掌事務

- 給与勧告
- 公平審査（審査請求・措置要求）
- 採用試験（昇任選考）の実施
- 労働基準監督

## 組織（2部5課）・定数（63）



## 改革の進め方

定期的に人事委員と  
意見交換を実施

- 「幹部会」において、自律改革について検討、取組事項の進行管理を実施
  - ※ 幹部会：局部長＋ライン課長で構成。毎週月曜日午前9時30分から開催
- 9/ 5 都政改革本部会議の報告、局内検討開始、9/12 各部からの意見（7件）について検討、9/15 改革案について人事委員と意見交換、9/20 事務局案の検討、9/26 事務局案（5件）を決定
- 総務課に改善・提案等の募集窓口を設置（メール等により、局内若手職員から自由な意見を募集）
  - ・ 寄せられた意見について、「幹部会」で検討、取組内容に反映

◎ 今後実施する取組及び年度末までのスケジュール（別紙）

## 実施する取組及び年度末までのスケジュール

項番		取組事項	現状と問題点	具体的な取組内容	スケジュール	優先度
1	任用 公平部	人事委員会会議に関する情報公開の推進について	○人事委員会会議は、規則上、委員会の議決により公開することが可能となっているが、機密性の高い情報や個人情報を含む案件が多いため、これまで公開実績は無い。	○人事委員会会議を一般へ公開 ①公開対象案件の整理 ②「人事委員会審議の傍聴に関する規則」を新設し、公開作業マニュアルを整備	①10月末まで ②12月末まで	高
			○人事委員会会議の開催日時、議事内容及び審議結果等について、現在、公開していない。	○会議結果をホームページ上で公開 平成28年度に開催した委員会審議の公開内容を固め、順次、審議結果等をホームページ上で公開	10月以降	
2	任用 公平部	労働基準監督業務の改善	○定期監督における事業場の選定に当たっては監督時期の平準化を重視しており、重点調査項目に対応した事業場の選定となっていない。	○定期監督において、時間外勤務状況や有給休暇取得状況など、特に重点的に調査を行うことが必要な事業場を選定する。	平成29年度から	中
			○定期監督に使用する各種調査書や定期監督結果票は、事業場側へ調査内容や改善指導事項を伝える資料であるが、定期的な見直しが行われていない。	○各種調査書や定期監督結果票について、より分かりやすく、実効性があるものとなるよう、毎年度末に見直しを行う。	年度末まで	
3	任用 公平部	任用・給与に関する情報提供の充実	○年齢別や男女別など都職員の構成に関する詳細な情報の提供が十分に行われていない。	○都職員の構成に関する情報提供の充実 ・公開する内容を整理し、わかりやすい形で取りまとめた上で、ホームページ上で公開	12月末まで	中
			○職種別民間給与実態調査の結果について公開している電子データが、利用しやすい形式となっていない。	○データの提供形式の改善 ・職種別民間給与実態調査の結果について、EXCELデータ等の利用可能な形式にまとめた上で、ホームページ上で公開	12月末まで	
4	任用 公平部	審査請求における外部人材の登用	○審査請求については、これまでも審査の各段階で手続きの透明性を確保してきた。 ・口頭審理の準備段階での当事者間の「証拠の開示」 ・口頭審理における「一般公開」 ・人事委員会により裁決	○裁決案の取りまとめ段階をさらにオープンなものにしていく。 ○公開口頭審理を予定する案件について、外部人材（弁護士）の意見を求める。	10月以降	中
5	試験部	採用試験PR活動の改善	○技術職員確保のため理系学生向けPRに努めているが、民間等との競争が激しく、受験者の確保が難しくなっている。	①理系学生向け冊子「理系のシゴト」の充実 ・増ページ、多様な技術職員の紹介等により内容を充実 ②各大学生協と連携した技術職研究セミナーの開催 ③本庁職場見学会の開催局及び回数の拡大 ④Webセミナーの参加者数拡大 ・土木・建築職の参加者数を200名から500名に拡大	①10月 ②11～12月 ③3月 ④3月	中
			○女子学生向け広報や説明会等を実施しているが、もっといろいろな職員の声を聞きたいとの要望がある。	○女子学生向けリーフレットの充実 ・ページ数を増やし、より多様な女性職員の活躍している姿を紹介するとともに、育児休業制度等の紹介と併せ制度利用者の声を紹介	10月	