

東京都職員の人材育成(人事交流)について

平成30年1月31日
総務局

目次

- 序章
- 第1章 人的資源の現状点検
- 第2章 人事交流の課題分析
- 第3章 今後の人事交流
- 参考資料

序章 東京都職員の人材育成(人事交流)の検証目的

1 外部経験を重視した人材育成の必要性

- 3つのシティの実現に向けて前例のない課題を解決していくためには、これまでの延長でない行政サービスを効果的に展開していかなければならない。
- そのためには、多くの職員が変動する世界情勢や先進事例を現地で直接肌で感じ、また、都庁外の人と議論を行い視野を広げて組織に持ち帰ることで、新たな視点から仕事のやり方を変える起爆剤となることや、築いた人脈を組織的なネットワークとして活用した事業展開を推進していくことが必要である。

2 東京2020大会で得られる人材レガシーの継承

- 東京2020大会後は、多くの職員が組織委員会から帰任するが、民間企業をはじめ国、自治体職員など多くの出向者と一体となって業務を進めた経験や、築き上げた人脈はまさに人材のレガシーである。
- 貴重な財産を一過性の人づくりや特定個人間のネットワークで終わらせてはならず、都庁組織外との交流を積極的に推進することで、組織に根付かせていかなければならない。

上記を踏まえ、都庁外との関わりの中で獲得できる国際力や専門力、ネットワーク作りをより重視する観点から、職員の人事交流の在り方を検証する。

序章 検証のアプローチ

- 人材育成の土台となる都庁組織の人的資源の量や活用状況について、他道府県等との比較により現状を点検
- その上で、人事交流の現状について、規模、派遣先・受入元、対象者の3つの視点から現状の課題を洗い出した上で、今後の取組を検討

〈ステップ1〉
【第1章】人的資源の現状点検

他道府県等との比較

点検項目

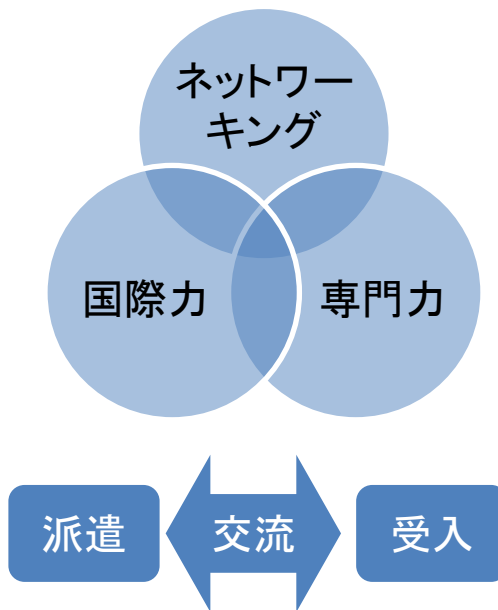
人的資源の
量・活用状況

- ・職員数
- ・人件費
- ・職層構成
- ・専門人材
経験者採用
任期付職員採用
- ・マンパワー活用
女性登用
ベテラン活用(再任用)
- ・都庁グループ(監理団体)
都派遣、固有職員数

〈ステップ2〉
【第2章】人事交流の課題分析

人事交流の現状を3つの視点から分析し、課題を抽出

〈他団体との人事交流により高める能力〉



〈ステップ3〉
【第3章】今後の人事交流

～分析の3視点～

- ① 交流の規模
- ② 具体的な派遣先・受入元
- ③ 派遣対象となる職員

第1章 人的資源の現状点検

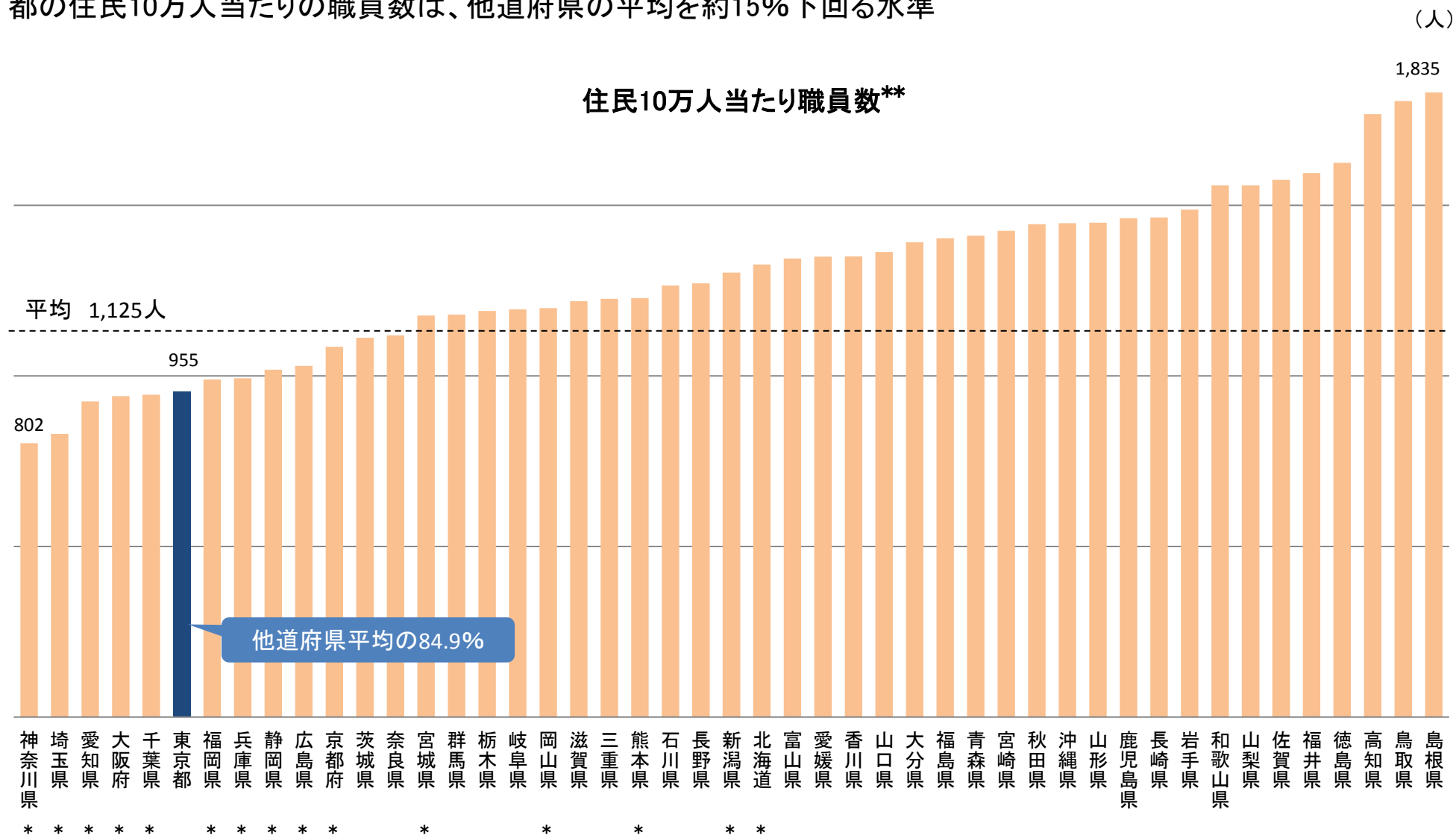
第1章 《まとめ》人的資源の現状点検

都庁組織における人的資源の量・活用状況は、他道府県等との比較の結果、おおむね適正

点検項目		点検結果
① 職員数	・ 住民10万人当たりの職員数	・ 他道府県平均を約15%下回る水準
② 人件費	・ 住民一人当たりの人件費	・ 他道府県平均を約11%下回る水準
	・ 平均給与月額・退職手当額	・ 大都市6府県とおおむね同水準
③ 職層構成	・ 職級構成	・ 管理職割合は、他道府県平均の約1/2
④ 専門人材	・ 経験者採用・任期付職員採用	・ 他道府県平均の約3～4倍
⑤ マンパワー活用	・ 女性管理職比率	・ 他道府県平均、民間企業平均の約2倍
	・ 再任用フルタイムの割合	・ 他道府県とおおむね同水準
⑥ 都庁グループ	・ 監理団体の職員数	・ 増加傾向（都派遣職員は減少）
	・ 監理団体への人的関与 〔常勤役職員に占める 派遣職員・退職者の割合〕	・ 他府県とおおむね同水準

第1章 <<現状点検① 職員数>>職員数の他道府県比較

都の住民10万人当たりの職員数は、他道府県の平均を約15%下回る水準



* 政令指定都市を包括する道府県

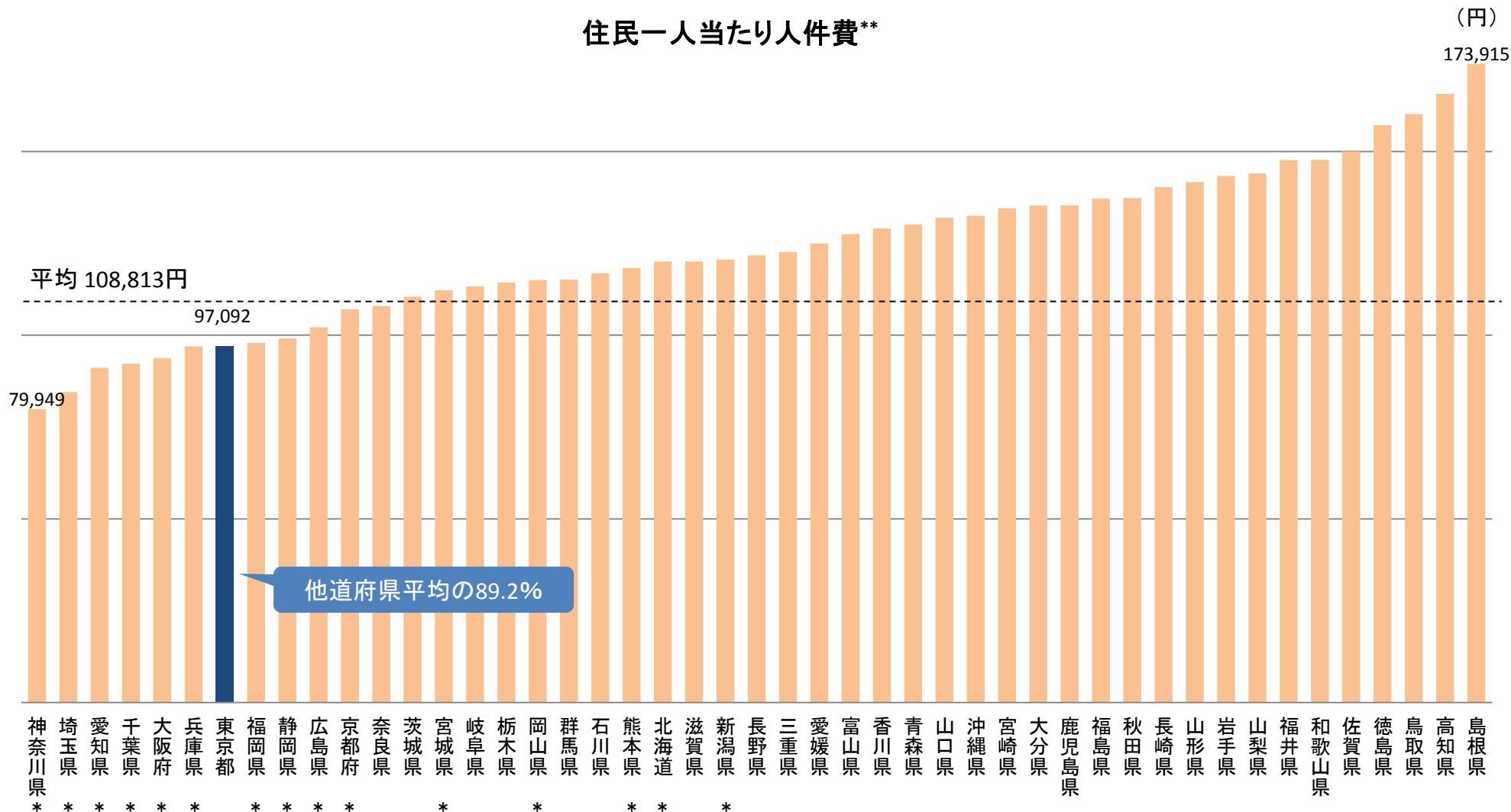
** 職員数は、比較のため、一般行政、教育及び警察関係とし、公営企業及び消防関係を含まない。

資料: 定員管理調査(2016年4月1日現在 総務省)、人口推計(2016年10月1日現在 総務省統計局)を基に作成

第1章 《現状点検② 人件費》人件費の他道府県比較

都の住民一人当たりには換算した人件費は、他道府県の平均を約11%下回る水準

住民一人当たり人件費**



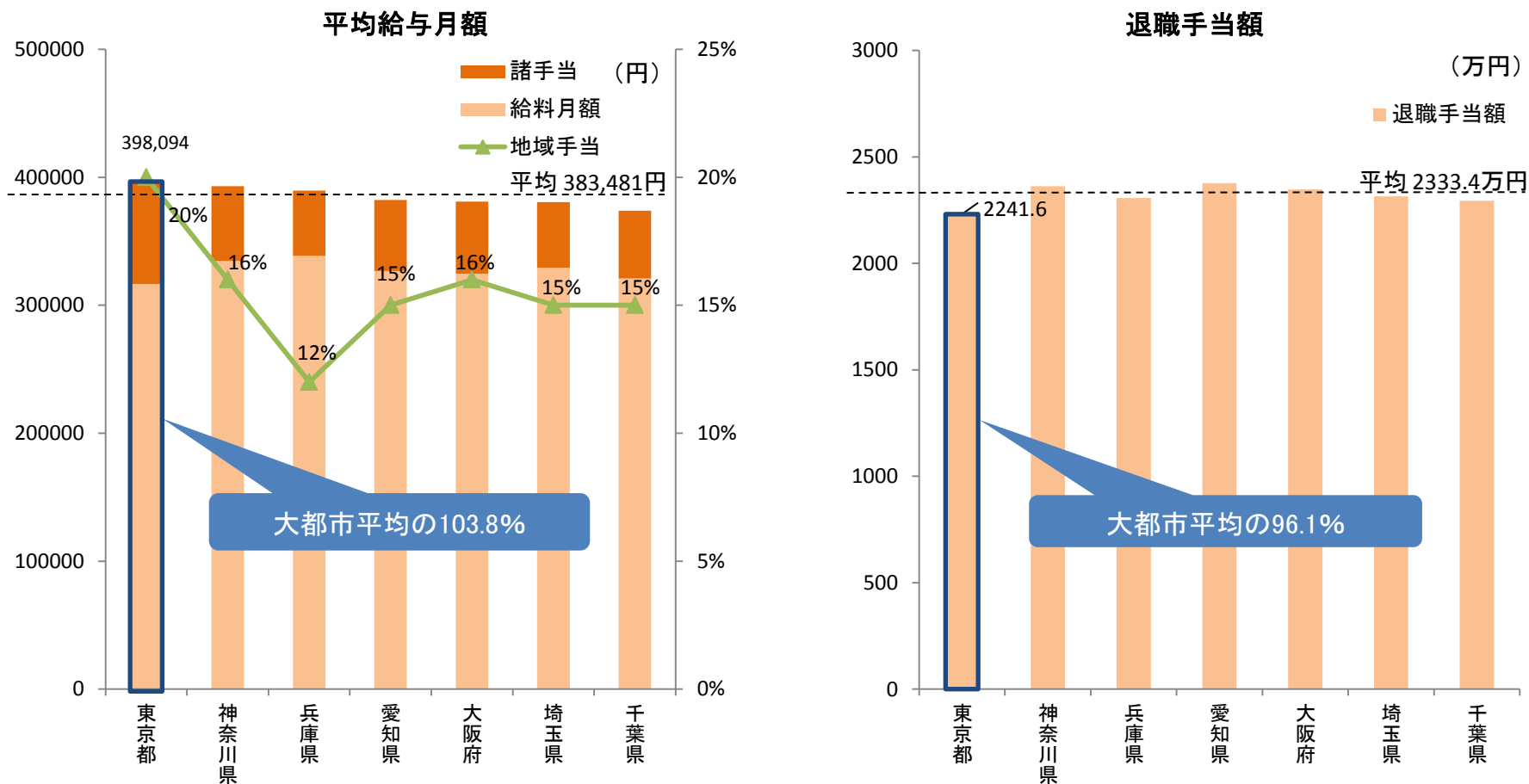
* 政令指定都市を包括する道府県

** 人件費は、都道府県の普通会計(公営企業会計を除く)の決算から算出

資料: 都道府県決算状況調(2015年度 総務省)、国勢調査(2015年10月1日現在 総務省)を基に作成

第1章 《現状点検② 人件費》平均給与月額・退職手当額の他府県比較

大都市6府県平均との比較では、おおむね同水準（平均給与月額は約4%高く、退職手当額は約4%低い）

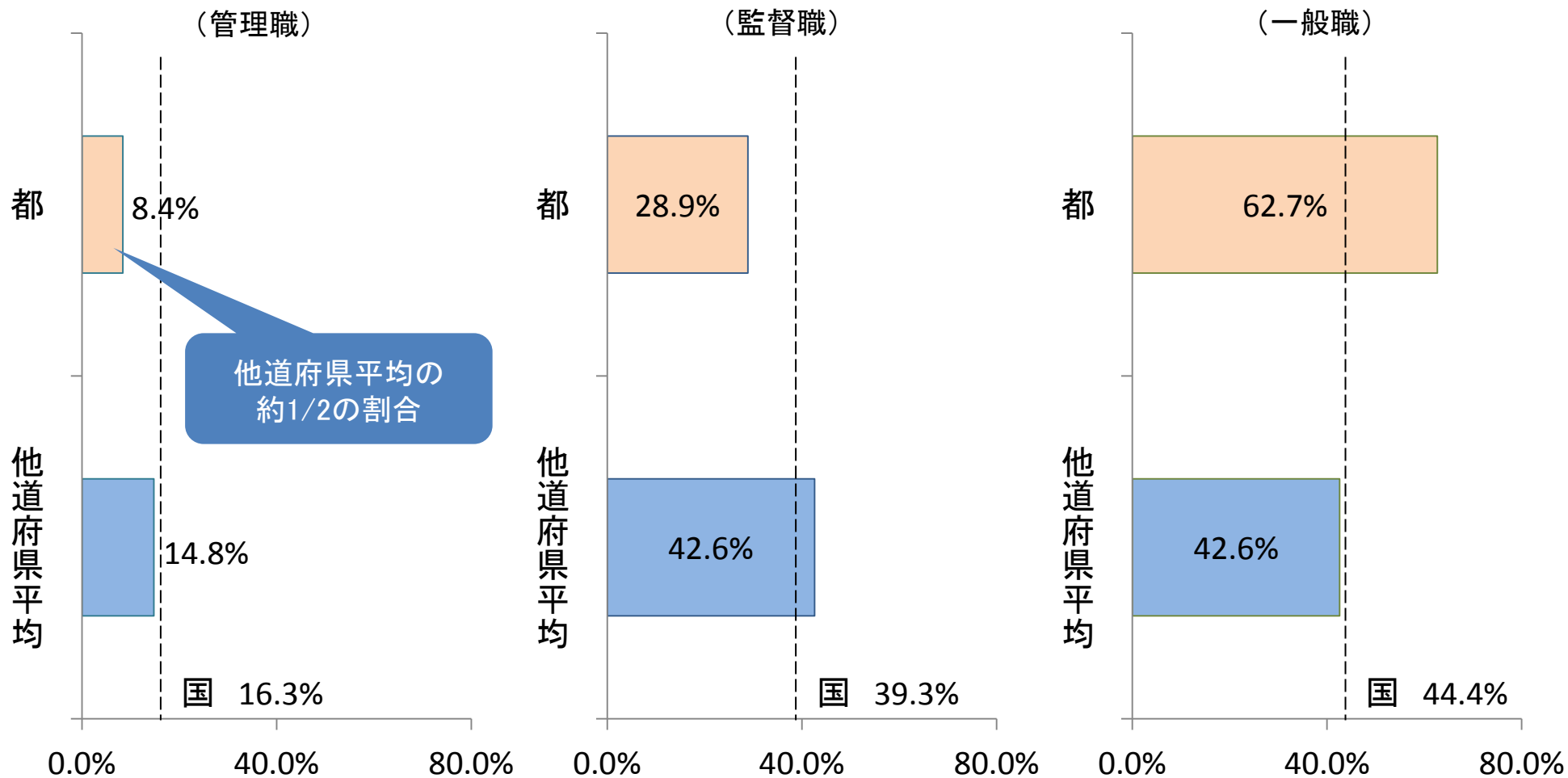


* 諸手当は、比較のため、国の公表資料と同じベース（時間外勤務手当等を除いたもの）としている
 * 地域手当の割合は都道府県の県庁所在地の支給割合とし、12%以上の6府県と比較
 資料：給与・定員等の調査結果等（2016年 総務省）を基に作成

* 2015年度中に退職した一般行政職員（現業系を除く）の60歳定年退職者の平均支給額
 資料：給与実態調査に基づく総務省公表値（2016年 総務省）を基に作成

第1章 <<現状点検③ 職層構成>> 職級構成の他道府県比較

都庁組織における管理職数は、他道府県平均と比較して約1/2の割合



都における管理職は部長(5級)及び課長(4級)、監督職は課長代理(3級)、一般職は主任(2級)及び主事(1級)

国における管理職は重要課長等(9・10級)及び課長等(6～8級)、監督職は係長等(4・5級)、一般職は主任等(2・3級)及び定型業務(1級)

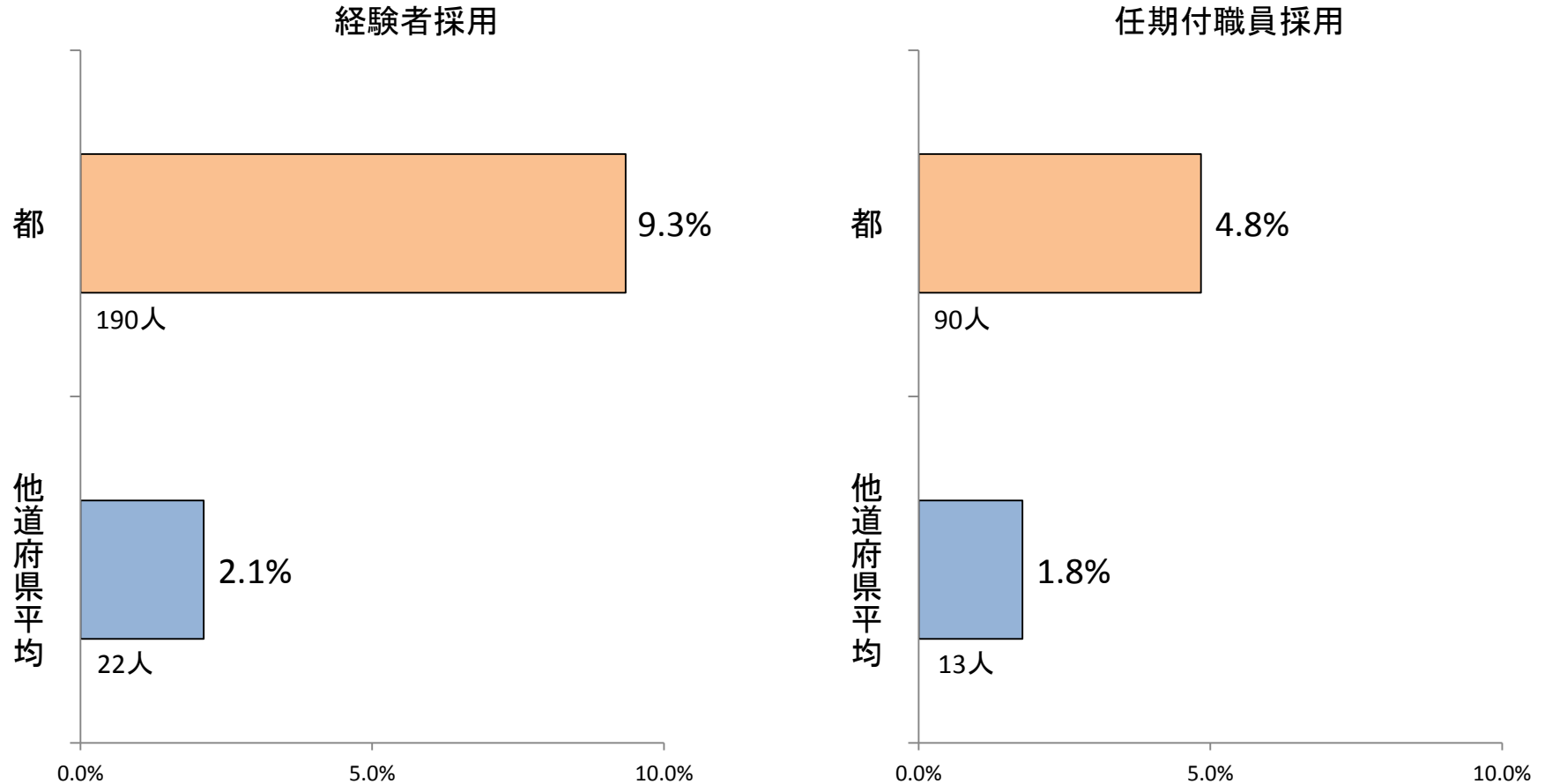
他道府県における管理職は部長等(10・9級)及び課長等(6～8級)、監督職は係長等(4・5級)、一般職は主任等(3級)及び定型業務等(1・2級)

* 行政職給料(俸給)表(一)適用職員

資料: 給与・定員等の調査結果等(2016年 総務省)を基に作成

第1章 《現状点検④ 専門人材》経験者・任期付職員採用の他道府県比較

専門人材採用の割合は、他道府県平均の約3～4倍（経験者採用は約4倍、任期付職員採用は約3倍）



* 任期付職員とは、専門的な知識・経験を有する者を活用するため、任期を定めて採用されたもの（一般任期付及び特定任期付）
資料：2015年時点。経験者採用は地方公共団体における2017年度の職員採用競争試験の実施状況等（総務省）最終合格者数を基に、任期付職員採用は地方公共団体における任期付採用制度の運用状況に関する調査（総務省）及び男女共同参画局調査（内閣府）採用者数を基に作成

第1章 《現状点検④ 専門人材》専門人材の採用状況(内訳)

都では事務系・技術系合わせて14区分で経験者採用を実施

特に高度な専門知識や必要な期間が限られている際には、任期付採用を活用

経験者採用及び任期付職員の採用状況

＜経験者採用＞

(人)

NO.	区分	人数
1	財務	12
2	システム	13
3	不動産	9
4	資金運用	6
5	土木	72
6	建築施工	8
7	建築構造	2
8	機械設備	17
9	電気設備	15
10	児童福祉	17
11	児童心理	14
12	医療事務	3
13	看護	1
14	学芸研究	1
合計		190

＜一般任期付＞

(人)

NO.	専門分野	人数
1	児童福祉司	24
2	児童心理司	9
3	児童自立支援専門員	6
4	精神保健相談員	6
5	施設整備調整担当部長	1
6	海洋技術	1
7	海技	1
8	被災地派遣	34
合計		82

＜特定任期付＞

(人)

NO.	ポスト名	人数
1	システム評価担当課長	1
2	審査調整法務担当課長	2
3	資金運用担当課長	1
4	監査担当課長	1
5	法務担当課長	2
6	設備調整担当課長	1
合計		8

* 一般任期付職員...都庁内部で適任な人材を育成できる程度の専門性であるが、育成が間に合わない場合等に任期を定め採用

* 特定任期付職員...極めて「高度な専門的知識や優れた識見」を必要とする場合に任期を定め採用

資料: 2015年4月1日現在

第1章 《現状点検⑤ マンパワー活用》女性登用の他団体比較

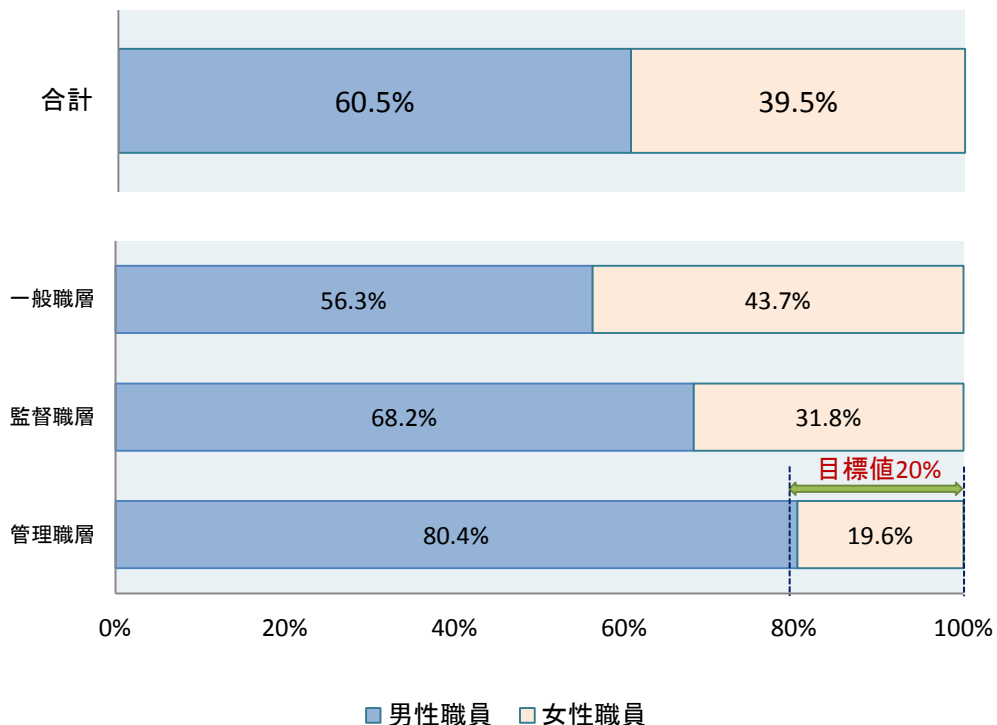
都職員の男女比率はおおむね6対4

管理職層の女性割合は、2020年までの目標値20%*に対し、19.6%（2025年には25%への向上を目指す）

他道府県や民間企業と比較すると、管理職層の女性割合は、昇任試験の実施等により約2倍

職員の男女比率

※全職員から警察官、消防官及び教員を除いた職員が対象

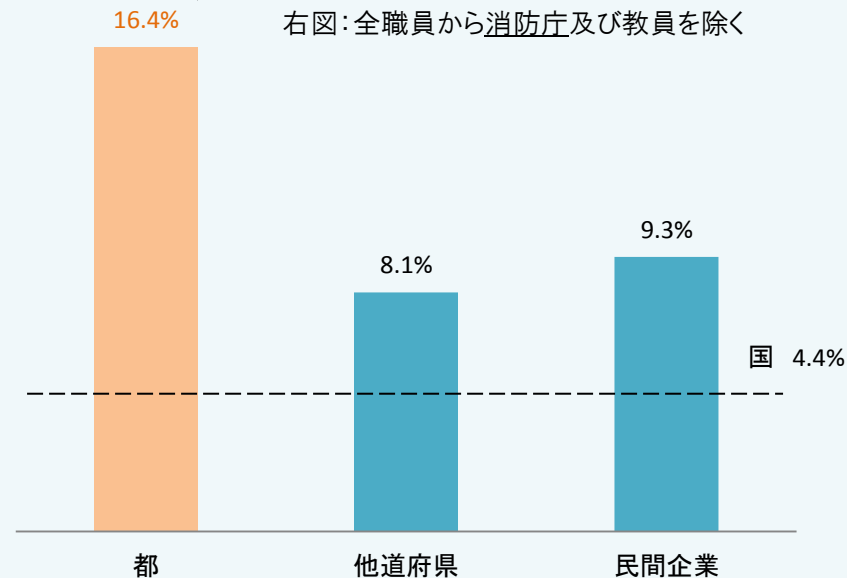


管理職における女性割合の比較(内閣府調査)

【対象職員の差異】

左図: 全職員から警察官、消防官及び教員を除く

右図: 全職員から消防庁及び教員を除く



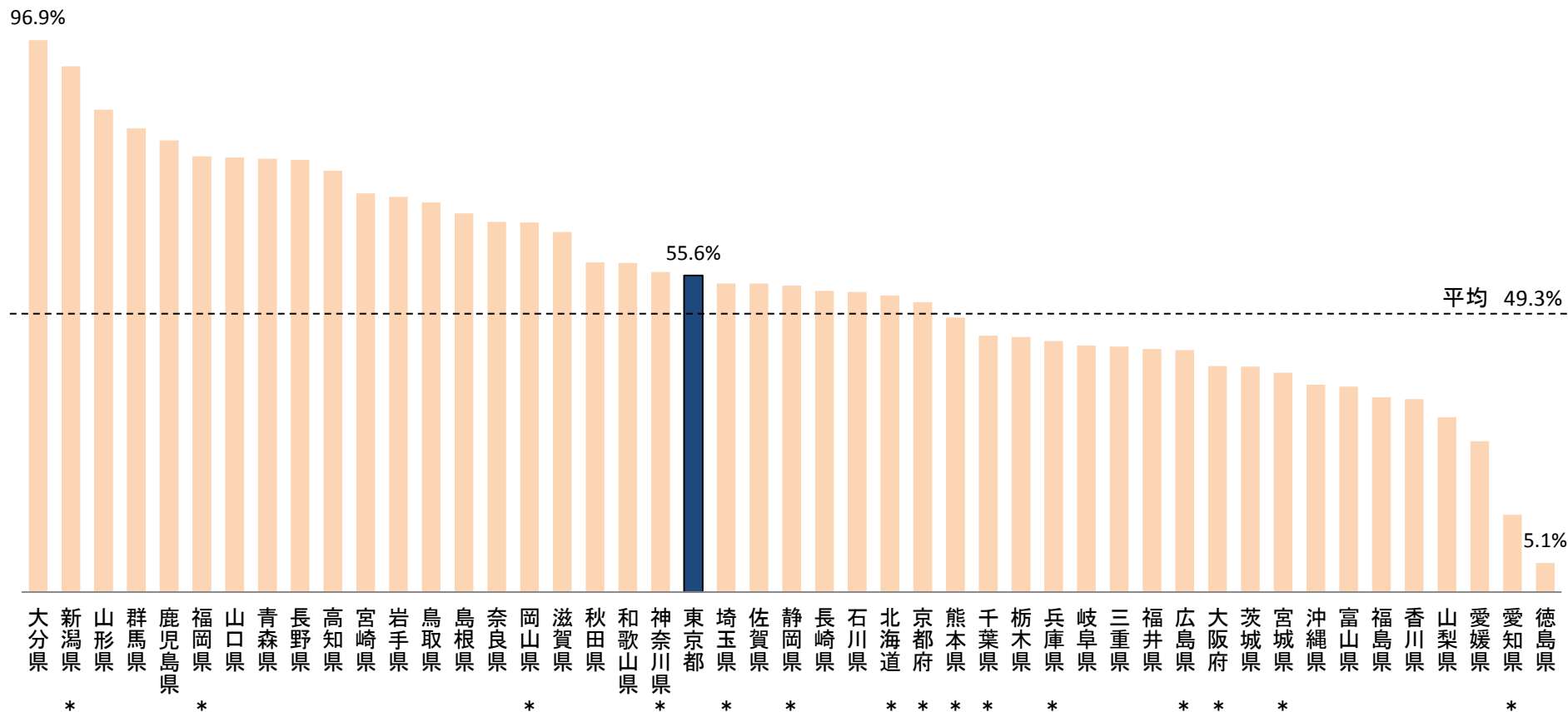
* 東京都職員「ライフ・ワーク・バランス」推進プラン(2017年1月)
資料: 都職員の構成(2017年4月1日現在 東京都人事委員会)を基に作成

資料: 内閣府調査を基に作成(都・他道府県は2017年4月1日現在、民間企業は2016年6月現在、国は2017年7月1日現在)

第1章 《現状点検⑤ マンパワー活用》再任用フルタイム割合の他道府県比較

都職員のフルタイム勤務の再任用の割合は、他道府県とおおむね同水準（約6ポイント上回る）

再任用職員フルタイム比率

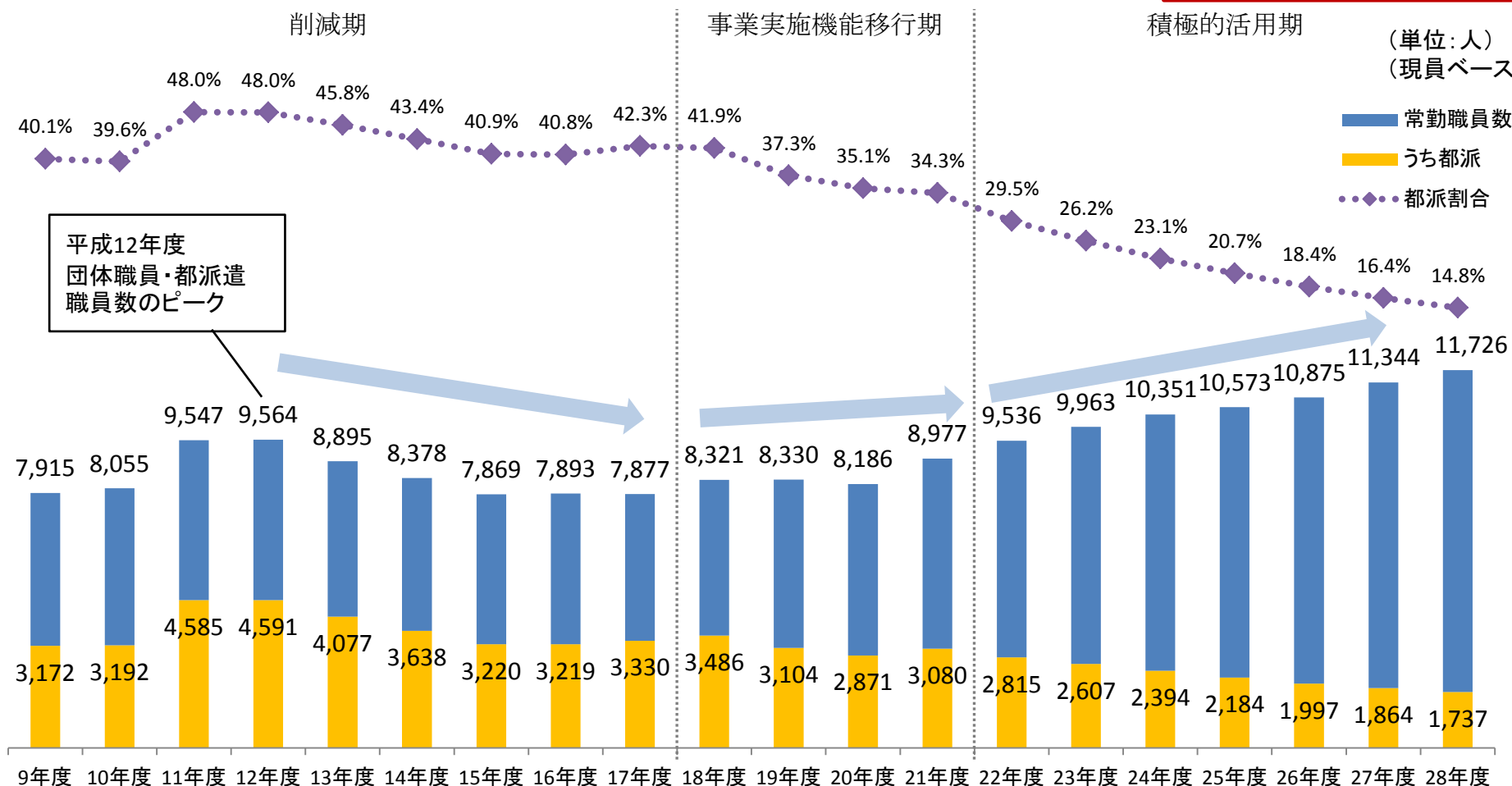


* 政令指定都市を包括する道府県
 ** 上図は、公営企業関係、警視庁、消防庁及び教員を含めた割合
 資料：地方公務員の再任用実施状況等調査（2016年4月1日現在 総務省）を基に作成

第1章 《現状点検⑥ 都庁グループ》監理団体職員及び都派遣職員の推移

監理団体職員数及び都派遣職員数の推移

2017年5月30日
第9回都政改革本部会議資料



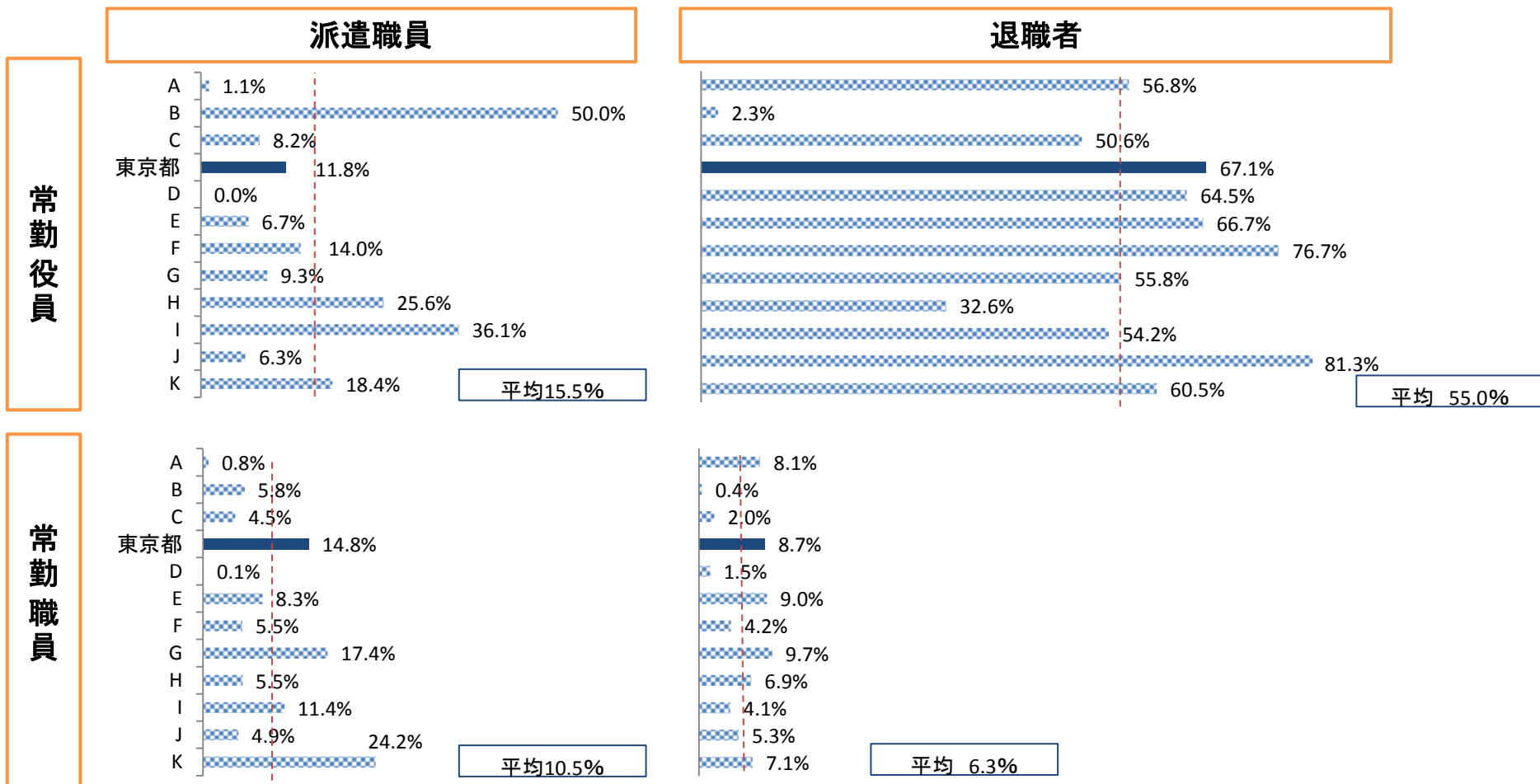
- ・団体職員数は、平成11年度以降の団体数の削減改革を通じて平成17年度まで減少。それ以降は団体への事業移管等により、職員数が増加に転換。
- ・都派遣職員数は、団体改革や団体の自立化促進により、平成12年度をピークに減少

第1章 <<現状点検⑥ 都庁グループ>> 監理団体常勤役職員数の他道府県比較

2017年5月30日
第9回都政改革本部会議資料

常勤役職員割合比較

監理団体相当の団体の常勤役職員に占める都府県庁からの派遣職員・退職者の割合比較
(平成28年8月1日現員)



他自治体調査(東京都総務局)から作成

団体への人的関与は、他府県と比較すると程度の差はあるものの、全体としては概ね同水準の状況

第2章 人事交流の課題分析

第2章 《全体像》人事交流の課題分析

- ・人事交流は、都と他団体との間で行われる人材育成や業務連携、互いの組織の活性化等を目的とした人材の交流であり、国内外の交流先ごとに派遣・受入があり、9つの交流手段に分類
- ・課題分析は、①規模、②派遣先・受入元、③対象者の3つの視点から全23項目を実施

3つの分析視点

①規模

- ・職員に占める派遣者の割合
- ・他団体・外国人材の受入規模

②派遣先・受入元

- ・自治体(都内・都外)
- ・民間企業の業種
- ・海外派遣先(大学・団体) 等

③対象者(派遣のみ)

- ・交流対象となる職員の職層

9つの交流手段

交流先		派遣※1	受入※1
国内	中央省庁	40名(9省庁)	11名(7省庁)※2
	自治体	120名(50自治体)	234名(59自治体)
	民間	16名(11社)	37名(22社)
海外	留学等	11名	—
	赴任	14名	5名
合計		201名	287名

23
の
分
析
項
目

- ※1 警視庁・消防庁及び教育委員会を除いた都組織における2017年度の人事交流の人数を記載
 ※2 管理職ポストでの受入のみ計上

第2章 《まとめ》人事交流の課題分析

都における人事交流は、①規模、②派遣先・受入元、③対象者ともに限定的な活用であり、不十分

交流先		①規模		②派遣先・受入元		③対象者
		派遣	受入	派遣	受入	派遣
国内	中央省庁	△	△	△	△	×
	自治体	△	△	△	△	×
	民間企業	×	×	×	×	×
海外	留学等	×	—	×	—	×
	赴任	×	×	×	×	×
評価		○ 十分な規模 △ やや不足 × 不足		○ 十分な交流 △ やや限定的 × 限定的		○ 幅広く対象 △ やや限定的 × 限定的
		・全般的に他道府県平均を下回る(総じて他道府県平均の2割～同程度にとどまる水準) ・多くの企業の様々な知見・先進的な取組が集積し、また国際都市を目指す東京としては、民間及び海外との交流規模が不足		・国との交流は、目的に応じ、適宜見直しが必要 ・自治体交流のうち、都外自治体は限定的 ・民間交流は、特定の業種に偏在 ・海外交流は、チャンネルが非常に限定的であり、多様な交流機会を設けられていない		・総じて主事・主任の若手層や、専門性を活かし活躍する課長代理の中堅専門層の派遣が不足

第2章 ≪課題分析 ①規模≫国内(派遣・受入)

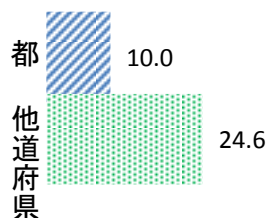
中央省庁・自治体・民間企業との交流規模は、派遣・受入ともに他道府県平均を下回るものが大半
都内の企業数が他道府県を大きく上回ることを考慮すると、特に民間企業との交流規模の小ささは課題

派遣

各機関への派遣者数比較(職員1万人当たり)

●中央省庁への派遣

(人)

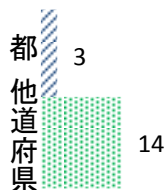


受入

各機関からの受入者数比較(職員1万人当たり)

●中央省庁からの受入

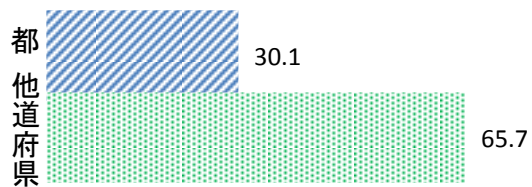
(人)



➤ 中央省庁との交流は、派遣・受入ともに他道府県の2～4割の水準にとどまる

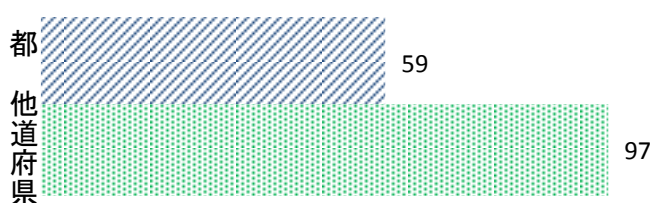
●自治体への派遣

(人)



●自治体からの受入

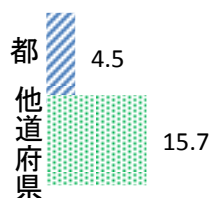
(人)



➤ 自治体との交流は、他道府県平均以下であり、特に派遣は他道府県の半数以下にとどまる

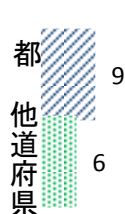
●民間企業への派遣

(人)



●民間企業からの受入

(人)



➤ 民間企業への派遣は他道府県の1/3程度にとどまる
➤ 受入は他道府県を上回るが、都内企業数を考慮すると規模が大きいとは言えない

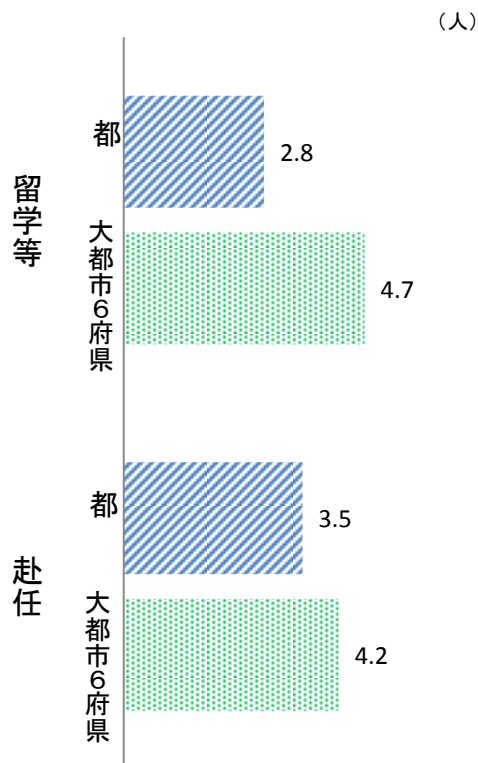
第2章 ≪課題分析 ①規模≫海外(派遣・受入)

海外との交流規模は、大都市6府県とほぼ同水準あるいは平均を下回る状況であり、国際都市を目指す都としては交流規模が大きく不足

派遣

派遣形態別 海外派遣者数比較(職員1万人当たり)

派遣形態

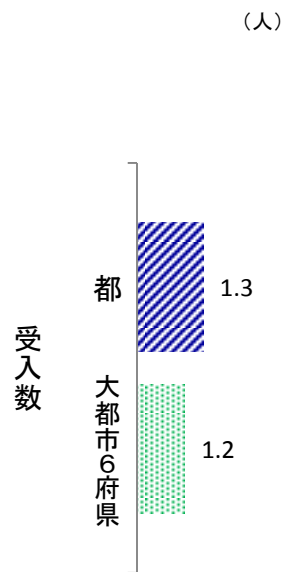


➤ 留学等の規模は、大都市6府県の6割程度の水準にとどまる

➤ 海外赴任の規模も、大都市6府県の平均をやや下回る

受入

外国政府等からの職員受入数(職員1万人当たり)



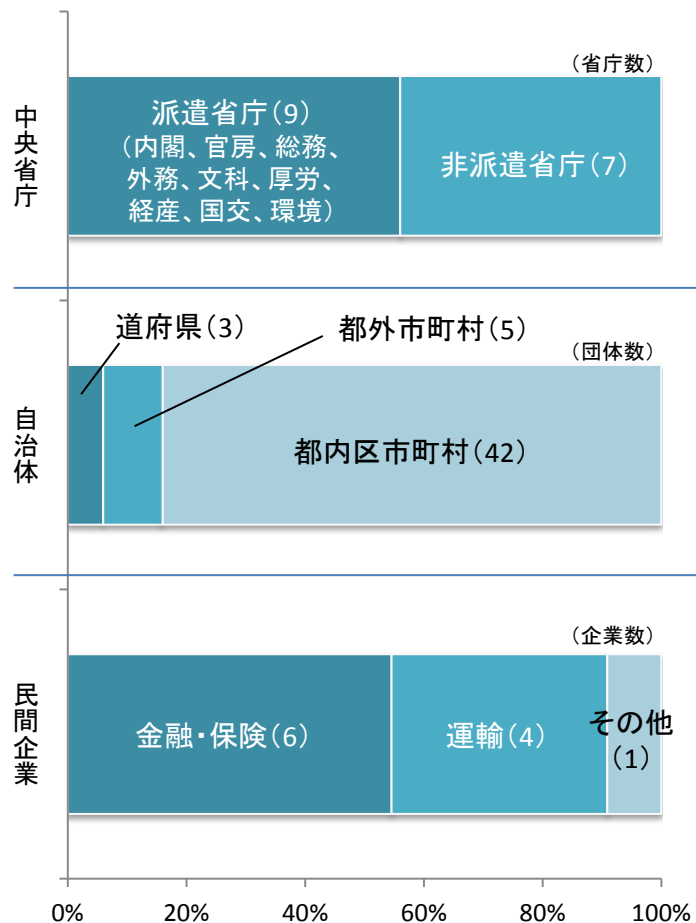
➤ 外国政府等からの職員受入は、都も大都市6府県もほとんど実績がない

第2章 《課題分析 ②派遣先・受入元》国内(派遣・受入)

他自治体との交流先（派遣・受入）は都内区市町村が大半であり、民間企業との交流は特定の業種への偏在が見られる

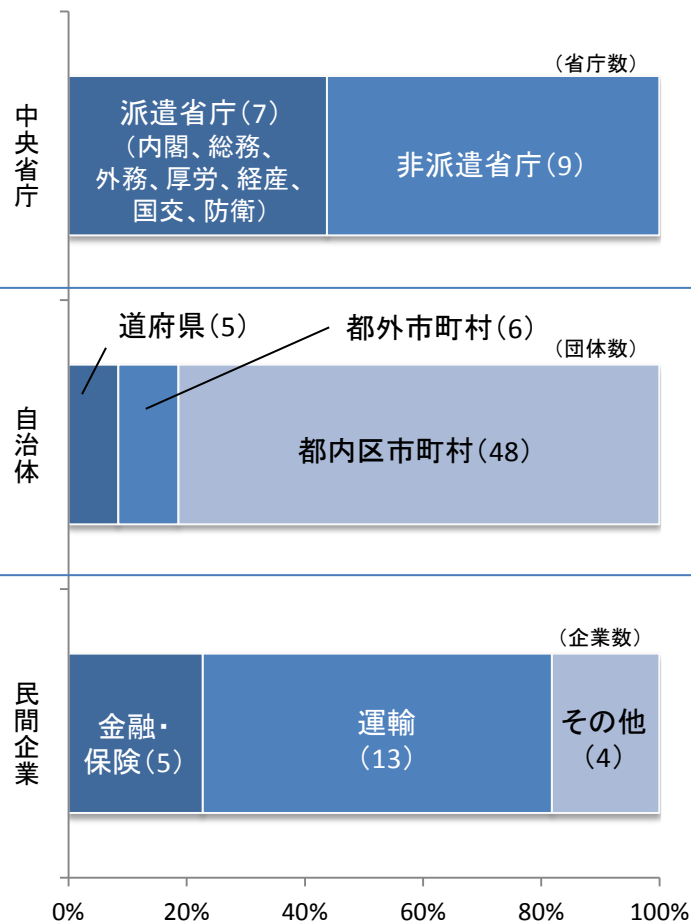
派遣

国内派遣先内訳



受入

国内受入元内訳



➤ 実務経験や専門性の獲得などの目的に応じ、適宜、交流先を見直していく必要がある

➤ 自治体との交流は、都内自治体を中心であり、都外自治体は限定的である

➤ 民間との交流は、派遣・受入ともに特定の業種に偏在している

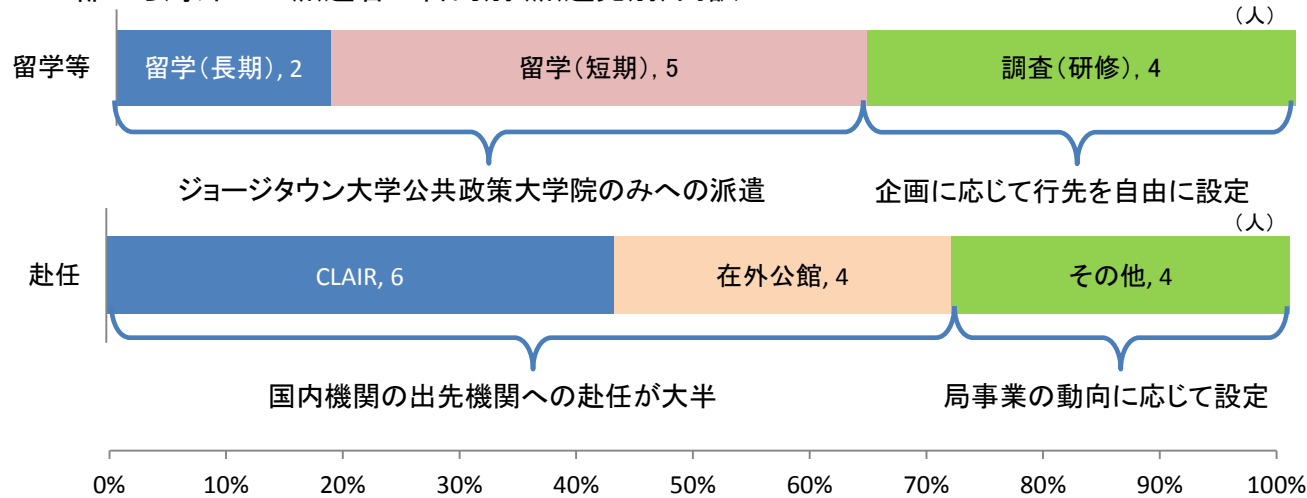
資料：東京都総務局人事部調査（2017年）を基に作成

第2章 《課題分析 ②派遣先・受入元》海外(派遣・受入)

海外交流では、派遣・受入とも交流チャンネルが非常に限定的であり、多様な交流機会を設けられていない

派遣

都から海外への派遣者の目的別(派遣先別)内訳



➤ 留学先は1大学に限定されており、選択肢がない ※1

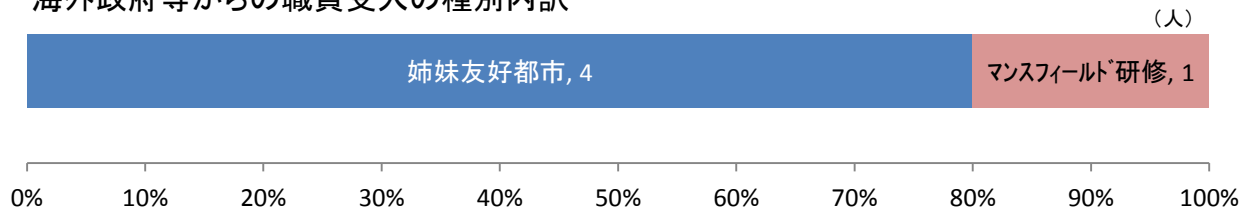
➤ 自治体国際化協会(CLAIR)や在外公館への派遣が大半を占め、派遣先のバリエーションが少ない ※2

※1 中央省庁では、145名が64大学へ留学(行政官長期在外研究員制度(国家公務員)の実績(2015年度))

※2 中央省庁や他自治体は、経済協力開発機構(OECD)や世界保健機関(WHO)等、多様な赴任先を設定

受入

海外政府等からの職員受入の種別内訳



➤ 交流チャンネルが、2つのみであり、多様な人材を受け入れられていない ※3

※3 自治体国際化協会(CLAIR)のJETプログラムを活用し、交流チャンネルを広げている自治体あり

資料：東京都総務局人事部調査(2017年)を基に作成

第2章 ≪課題分析 ③対象者≫派遣対象となる職員

総じて主事・主任の若手層及び専門性を活かし活躍する課長代理の中堅専門層の派遣機会が不十分

各職層における派遣職員数と派遣割合(2017年度)

()内は各職層に占める派遣割合

職層	派遣先				合計	職員数 (参考)	
	民間企業	中央省庁	他自治体	海外			
主事	1人 (0.0%)	9人 (0.1%)	5人 (0.0%)	6人 (0.0%)	21人 (0.1%)	15,197人	
主任	1人 (0.0%)	7人 (0.1%)	8人 (0.1%)	8人 (0.1%)	24人 (0.2%)	9,968人	
課長代理	管理職候補者A (ゼネラリスト)	9人 (3.8%)	14人 (5.9%)	20人 (8.4%)	6人 (2.5%)	49人 (20.7%)	237人
	管理職候補者B (エキスパート)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	2人 (0.8%)	1人 (0.4%)	3人 (1.3%)	240人
	その他	2人 (0.0%)	7人 (0.1%)	37人 (0.4%)	2人 (0.0%)	48人 (0.5%)	9,343人
管理職	3人 (0.1%)	3人 (0.1%)	48人 (1.5%)	2人 (0.1%)	56人 (1.8%)	3,145人	
合計	16人 (0.0%)	40人 (0.1%)	120人 (0.3%)	25人 (0.1%)	201人 (0.5%)	38,130人	

管理職候補者A：早期選抜により、大局観を持ったゼネラリストとして育成される管理職候補者

管理職候補者B：特定の政策分野・行政分野のエキスパートとして、専門性を活かし活躍する管理職として育成される管理職候補者

第3章 今後の人事交流

第3章 《今後の人事交流》取組の基本的方向性

これまでの人事交流

限られた職員の育成のための人事交流

<管理職の到達目標の具体的なイメージ>

国や民間団体と伍して政策論争でき、都庁内外に影響力のある人材

⇒ 都庁外への派遣はトップマネジメント層への育成過程が中心

目的の転換

今後の人事交流

<基本的方向性>

組織全体の活性化を促進するための人事交流

- 若手をはじめ多くの職員に派遣機会を付与するとともに、積極的に外部人材を受入
 - ・ 職員の視野を広げ、外部での経験を都庁組織に持ち帰り、新たな視点から仕事のやり方を見直し
 - ・ 派遣を拡大する一方で、民間・外国人材の受入を促進し、日々の業務遂行においても幅広く都庁組織を活性化
- 多様な主体との交流により、個人間ではなく組織的なネットワークを活用した事業展開を推進
 - ・ 継続的な派遣又は受入の実施、相互交流などにより組織間のネットワークを構築し、国や自治体との広域連携、民間企業との共同事業の実施など、多様な主体との協働により高度化する行政課題へ対応

第3章 《今後の人事交流》人事交流の拡大に向けた4つの方針

方針1 規模の拡大

○ 都庁全体の活性化を目指し、派遣・受入ともに規模を拡大

- ・ 将来的に管理職昇任者の半数が国や自治体、民間、海外派遣を経験(2017現在 25%)(国内25名、海外50名増/年間)
- ・ 本庁の半数の部署(部)で民間又は外国人材を受入れ(2017現在 17%)(民間人材30名、外国人材20名増/年間)

方針2 派遣先・受入元の多様化

○ 幅広い行政分野で職員の能力向上や外部の視点を取り込めるように派遣先・受入元を多様化

- ・ 民間企業との交流を拡大、都外自治体とのネットワーク構築も強化
- ・ 留学・赴任制度や外国人材の受入を多様化し、国際人材の育成を一層推進

方針3 派遣対象の拡大

○ 多様な職員が派遣されるように対象を拡大

- ・ 若手職員の幅広い成長の機会として、人事交流を積極的に活用
- ・ 各政策分野において専門能力を発揮する職員へ派遣機会を拡大

方針4 手法の多様化

○ 他団体の先進手法活用

- ・ 方針1～方針3を実施するため、他団体の手法も参考にしながら、人事交流の手法を多様化
例)受入元企業の公募、自治体や民間企業との相互交流、海外留学先の選択制 など

第3章 《今後の人事交流》具体的取組

【目標】 将来的に管理職昇任者の半数が民間又は海外派遣等を経験(2017現在 25%) (国内25名、海外50名増/年間)
 本庁の半数の部署(部)で民間又は外国人材を受入れ(2017現在 17%)(民間人材30名、外国人材20名増/年間)

※赤字下線部が拡大・多様化の項目

目的の 転換	取 組	人事交流の拡大に向けた4つの方針				
		①規模の拡大 (予定数)	②派遣先・受入元の 多様化	③派遣対象の拡大	④手法の多様化	
限られた職員の育成のための人事交流 組織全体の活性化を促進するための人事交流	国内	①派遣 ○国・自治体・民間への派遣 【拡大】若手育成・専門性向上	200人(+25)	都外自治体の拡充 民間業種の多様化	主事～課長代理	—
		②受入 ○国・自治体・民間からの受入 【継続】個別受入 【新規】公募受入(民間)	280人(±0) 30人(+30)	— 民間業種の多様化	— —	— 希望企業を公募
	海外	③留学等 ○大学院留学 【見直し】ジョージタウン(公共政策) 【新規】大学院留学、 エグゼクティブプログラム	2人(△5)	(短期廃止)	—	—
			15人(+15)	留学先の多様化	主任～管理職	自由選択制の導入
		○先進事例の研究 【拡大】政策課題プログラム	20人(+15)	都政関連の先進事例 取材先など	—	—
		④赴任 ○他法人海外事務所等 【拡大】他法人海外事務所等 【新規】東京2020レガシー派遣	40人(+25)	CLAIR、JETRO、在外公 館、姉妹友好都市、 国際関係機関 パリ、ロサンゼルス	主事～管理職	— —
			⑤受入 ○外国人材受入 【拡大】姉妹友好都市、マンスフィールド 【新規】JETプログラム	25人(+20)	— 国際交流(海外青年)	— —

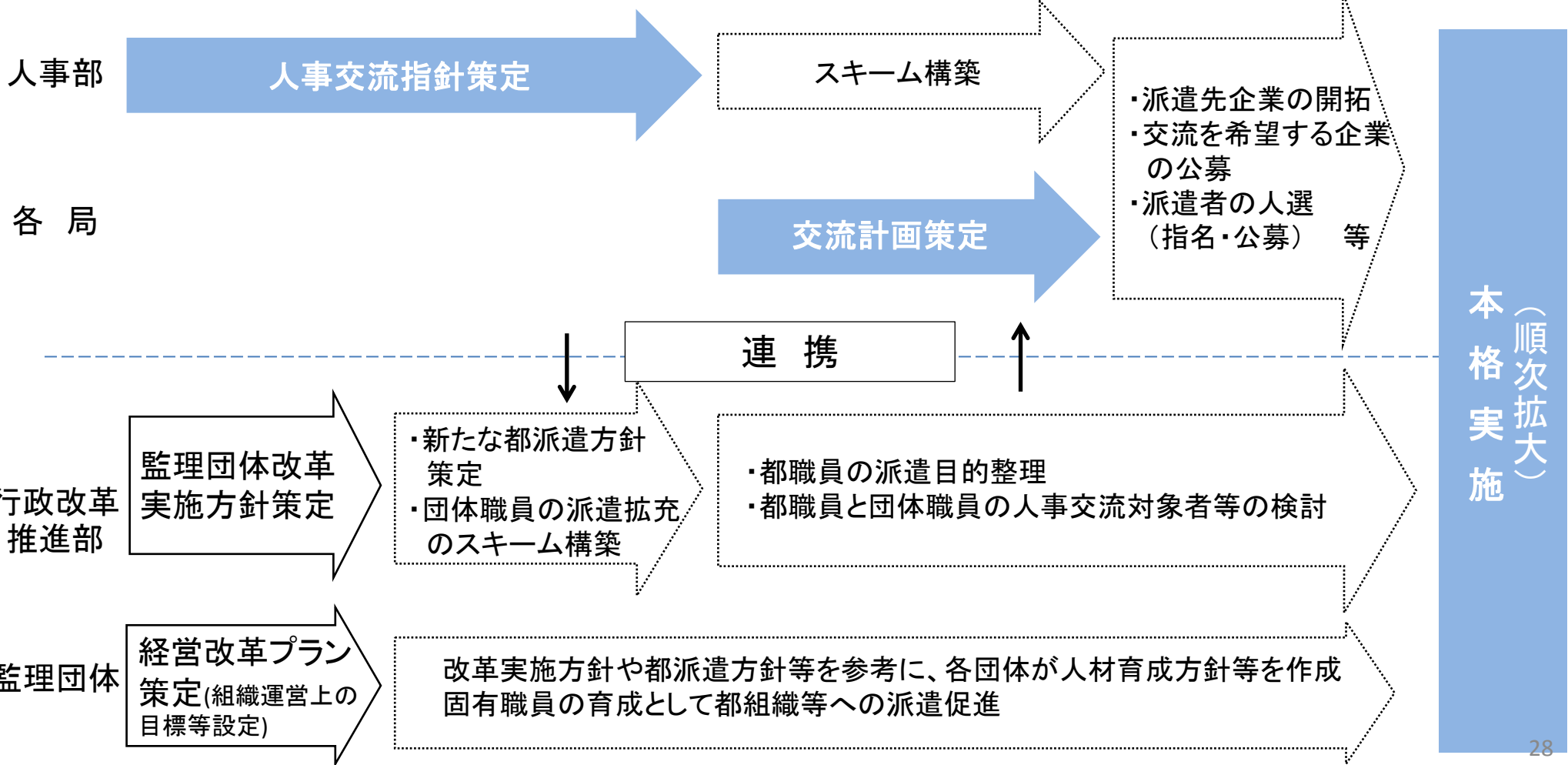
第3章 《今後の人事交流》今後の進め方

人事交流を積極的に取り入れた人づくりを都庁全体に浸透させていくため、**人事交流指針を策定**
 各局は指針を踏まえ、**自局の交流計画へ落とし込み、計画的な人材育成を推進**
 なお、監理団体への関与の見直し等の検討が進む中、**監理団体改革とも整合性を取りながら実施**

2017年度

2018年度

2019年度～



第3章 《今後の人事交流》取組スケジュール

2018年度より順次取組を開始し、東京2020大会以降に派遣数を大幅に拡大

		2017	2018	2019	2020	2021～
目標	派遣	—	15名増	20名増	20名増	75名増
	受入	—	—	20名増	35名増	50名増
国内	派遣	若手・専門人材(拡大)				
	民間人材の受入	☆ 受入企業の公募				
海外	留学等	米ジョージタウン 語学短期(終了)		公共政策修士課程(継続)		
		(試行)シンガポール国立大学		☆ 大学院エグゼクティブプログラム		
		☆ 大学院留学(自由選択制の導入)				
	政策課題プログラム(拡大)					
外	赴任	☆ 東京2020大会 レガシー派遣				
		日本法人海外事務所、在外公館、国際機関等(拡大)				
	外国人材の受入	姉妹友好都市・マンズフィールド(拡大)				
		☆ JETプログラム 他				

※ 目標数値は2017年度比の増員数

參考資料

参考資料 国内派遣(個別メニュー)

従来のゼネラリスト育成に加え若手をはじめ局事業の専門性や局横断的な専門性を強化する派遣を拡充
職員の派遣に当たっては、事前に派遣後の配置も見据え、計画的に人材を育成

<国内派遣(国・自治体・民間企業)>

	新規	
対象職員	主事～課長代理	
目的	<u>各局事業の専門性強化</u> (内部では獲得困難な専門性、実用的なスキルの獲得)	<u>局横断的な専門性強化</u> (IT等を活用した業務改革や働き方改革など)
選定方法	<u>局選定</u>	<u>全庁公募</u>
規模	25名程度	
期間	1～2年	
その他	<u>育成計画を策定</u> ※派遣者が主事の場合、主任昇任時異動の対象外とすることも可	<u>派遣後の配置とセット</u> で公募

参考資料 民間人材の受入(個別メニュー)

様々な業種の民間活力を都庁組織の活性化に活かせるよう、都への研修派遣を希望する企業を公募
民間人材の受入拡大に当たり、公務の公正性を確保するため受入基準を整備

	新規
対象企業の募集	<u>公 募</u>
公務の公正性の確保	<u>受入基準を整備</u> (例) ・許認可の処分等の対象となる企業から処分部局への受入の更新制限 ・都と民間企業との契約締結に携わった社員等の受入に係る制限
受入方法	研 修(派遣元負担)
受入規模	<u>30名程度</u>
受入期間	原則 1 年 <u>(あらかじめ 1 年超の期間を定めることも可)</u>
その他	都と民間の <u>相互交流も促進</u> (職員育成の効果等も踏まえて判断)

参考資料 海外研修(個別メニュー)

派遣規模・派遣先・派遣対象ともに拡大し、より幅広い職層に多くの研修機会を提供（11名⇒37名程度）

職員が職務や必要な能力等に応じて行き先を選択

区分	方針	派遣対象	人数(年間)		期間	概要	
			現状 (2017年 度実数)	取組後 (予定 数)			
海外大学院留学	新規	主任から 管理職	—	15	2年	職員が留学先を選択し修士号取得 (例)・プリンストン大学公共政策大学院 ・メルボルン大学大学院環境学修士	
海外大学院 エグゼクティブプログラム			—		1か 月	社会人向け短期公開講座 (例) ・シンガポール国立大学リー・クアンユー公共政策大学院 (公共政策に関する諸テーマ、3週間) ・ロンドン・スクールオブ・エコノミクス (ロンドンと世界都市の都市計画、5日間) ・ハーバード・ケネディ・スクール (気候変動とエネルギー政策、6日間)	
政策課題プログラム	拡大	主事から 課長代理	4	20	1か 月	都政に関するテーマについて海外諸都市の先進 事例等の調査・研究(単独研究、 <u>グループ研究</u>)	
大学院派遣 プログラム (ジョージタウン大)	公共政策大学院	継続	管候補A	2	2	1年	公共政策修士号取得
	都職員向け短期 語学プログラム	廃止	管候補A	5	0	4か 月	英語、公共政策基礎、プレゼン技法等を取得

参考資料 海外赴任(個別メニュー)

派遣規模・派遣先・派遣対象ともに拡大し、より多くの職員に海外派遣の機会を提供（14名⇒40名程度）
各局が派遣先や派遣職員を選抜できるような仕組みを拡大し、各局の主体的な国際化を推進

区分	方針	派遣対象	人数(年間)		期間	概要
			現状 (2017年度 実数)	取組後 (予定数)		
他法人海外事務所等	拡大	<u>主任から 管理職</u>	14	40	1～ 2年	最新の世界情勢を把握、各局事業の推進、組織的ネットワーク構築など (例) 自治体国際化協会(CLAIR)、日本貿易振興機構(JETRO)、在外公館、姉妹友好都市全12都市、気候変動枠組条約事務局(ボン・ドイツ)、経済協力開発機構(OECD)(パリ)等
東京2020大会 レガシー派遣	新規	<u>主事から 管理職</u>	—		2年	次期開催都市(パリ・ロサンゼルス)で都のレガシーを伝達、友好関係構築

参考資料 外国人材の受入(個別メニュー)

海外の優秀な人材を受け入れるチャンネルを新設・拡大し、組織内から国際化を推進（5名⇒25名程度）

区分	方針	人数(年間)		期間	概要
		現状 (2017年度 実数)	取組後 (予定数)		
JETプログラム (国際交流員CIR)	新規	—	25	1年	<ul style="list-style-type: none"> ・JETプログラムとは、自治体国際化協会(クレア)が運営する「語学指導等を行う外国青年招致事業」(JET:The Japan Exchange and Teaching Programme) ・自治体の国際交流事業をサポートする日本語力の高い外国青年(国際交流員)を活用 (CIR:Coordinator for International Relations)
マンسفールド	継続	1		1年	<ul style="list-style-type: none"> ・日本の行政システムに深い理解を持った米国連邦政府職員育成のため、米マンسفールド財団が職員を選抜し訪日 ・日本語研修や官公庁等でのフルタイム勤務を通じて、日本に対する理解を深め、日米交流を促進する
姉妹友好都市	拡大	4		短期	<ul style="list-style-type: none"> ・全12姉妹友好都市等から職員受入 (NY市、北京市、パリ市、ニュ・サウス・ウェールズ州、ソウル特別市、ジャカルタ特別市、サンパウロ州、カイロ県、モスクワ市、ベルリン市、ローマ市、ロンドン市)