

人事制度及び勤務環境等に関する報告（意見）

都政を取り巻く環境は、人口減少・超高齢化の進展やA I（人工知能）等による第四次産業革命など、これまでの延長線上の発想では時代の変化に対応できないような大きな転換点を迎えている。こうした状況の中、都においては2040年代を見据え、東京の新たな将来像の実現に向けた道のりを示す長期戦略の策定を進めている。人事制度は、都政の担い手である職員が、持てる能力を最大限に発揮するための基盤となるものであり、将来にわたって質の高い行政サービスを都民に提供し続けるためにも、中長期的な視点に立って時代になかった人事制度を構築する必要がある。

一方、人材の確保や働き方改革においては、従来の状況が急速に変化しており、機を逸することなく変化に対応しなければならない。昨年10月、一般社団法人日本経済団体連合会（以下「経団連」という。）は、企業の採用活動の時期を定めるいわゆる「就活ルール」の廃止を表明した。若年層人口の減少を背景に、今後、人材獲得競争が更に激しくなるとともに、新卒一括採用や終身雇用など日本型雇用システムは大きく変化する可能性がある。今後の採用環境の変化を見極め、対応策を検討する必要がある。また、本年4月に施行された働き方改革関連法などを踏まえ、多くの企業が柔軟な働き方の導入や長時間労働是正の取組を進めている。都も同様にテレワークの実施や時差勤務・フレックスタイム制の活用など様々な取組を進めており、ライフ・ワーク・バランスの実現を目指す都として、これらの取組を定着させ、内外に示していくべきである。

急速に変化し先を見通すことが難しい社会にあって、都政の基盤となる人事制度を構築するためには、普遍的な価値観を踏まえつつ世界の潮流も押さえて議論を進めることが望ましい。このため、国連の「持続可能な開発目標（SDGs）」といった世界基準の視点やダイバーシティ、インクルージョンなどを視野に入れ、幅広く検討し、新たな時代にふさわしい人事制度を創り上げるべきである。

I 人材の確保と活用

1 人材確保・活用に向けた取組

(東京2020大会後を見据えた人事制度の検証)

近年、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会（以下「東京2020大会」という。）等を見据えて、多くの新規職員を採用してきたことから、現在の都の職員構成において、団塊ジュニア世代（1971年から1974年生まれ）と20代の職員が高い比率を占めている。一方で、東京2020大会後は、職員構成に影響を与える様々な要因が存在する。例えば、公益財団法人東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会に派遣されていた多くの職員が帰任する。また、段階的な定年引上げが実施された場合には、定年年齢が引き上がる年度は定年退職者が生じない。さらには、2030年代には団塊ジュニア世代が大量退職期を迎える。このように都の職員構成に大きな影響を与える事象があらかじめ想定されることから、任命権者においては、中長期的な視点を持って採用から退職に至るまでの人事制度全般について検証を行い、見直しを進めていくことが必要である。

(採用を取り巻く環境変化への対応)

東京の人口は2025年をピークに減少に転じ、新規学卒者の供給市場も縮小していくことが予測され、若年層の人材確保は一層困難になることが懸念される。また、昨年、経団連が「採用選考に関する指針」の廃止を決定すると、本年4月には、経団連と大学の代表者で構成される「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」において、新卒一括採用のみではなく、専門スキルを重視したジョブ型採用も含めた多様な任用形態への移行を唱える提言があった。こうした動きにより、通年採用の拡大や採用に直結するインターンシップの増加など、従来の採用システムが大きく変化する可能性がある。さらには、AI、IoT、5Gなど最先端の科学技術が著しい発展を遂げる中、高度な専門性を有するIT人材を巡る人材獲得競争が世界的に激化している。

このような採用環境の変化に適切に対応し、今後もIT人材を含めて、

有為な人材を確保していくためには、働き方改革や勤務環境の整備等により公務職場の魅力を高めることと一体として、以下のような取組を実施していく必要がある。

第一に、技術系をはじめとした人材確保策の強化である。

民間企業が旺盛な採用意欲を示す中、昨年東京都職員採用試験は、事務・技術ともに申込者数が減少した。さらに、事務職の競争倍率が約7倍程度であるのに対し、技術職（土木、建築、機械、電気）の競争倍率は約3倍程度と低迷している。こうした状況に本委員会や任命権者は危機感を持って対策を講ずる必要がある。公務の魅力ややりがい、大学1・2年生など、より若い層に発信していくことを検討するほか、職務内容の基礎的な分類である「職種」についても、都政が求める専門性や競争性の確保など、様々な観点から在り方を検討する必要がある。

第二に、受験可能年齢の見直しである。

近年、若年層人口が減少する中であって、公務部門においても受験可能年齢の上限を引き上げる動きが出ている。また、民間企業では転職市場が成熟するなど、人材の流動性が高まっている。都においても職員の任用体系やキャリア形成との関係を考慮しつつ、適切な受験可能年齢を検討すべきである。

第三に、試験の実施方法等の見直しである。

AIやICT技術の向上により、民間企業においては採用試験に先端技術を導入する事例も出ている。また、通年採用のために柔軟に試験回数を設定している企業もある。本委員会や任命権者においては、公平で公正な試験運営の確保を前提にしつつ、民間等における最新の動向を研究していく必要がある。あわせて、民間における採用に直結するインターンシップの動向などについても注視していく必要がある。

第四に、AI等を活用できるIT人材の確保である。

我が国や都が目指す「Society5.0」は、AI・ビッグデータ等の新技術により自動運転や遠隔医療、デジタルガバメントなどが実現した超スマート社会であり、都民生活をより豊かにする潜在力を備えている。

「Society5.0」の早期の実現に向け、都庁においてもAI等により政策展開を支えるIT人材が必要となる。このため、都における活用分野や

必要な専門性の程度を見極めた上で、I T関連の職種を新設するなど採用手段を検討していく必要がある。

(海外先進事例の研究と活用)

都は、職員が海外の潮流をつかみ、新たな発想で政策を立案していくことなどを狙いとして「国際競争力強化プロジェクト」を実施している。

人事制度に関する海外の動きとしては、例えば、米国において世界最大級の人材開発に係る国際会議が毎年開催され、I C T技術を活用した人材育成や、女性の更なる活躍に向けた施策、次代を担うリーダーの育成等について議論されている。

こうした海外の様々な先進事例を学び、都の政策や制度に反映することは有効であり、本委員会及び任命権者においても、人事制度に関する世界の動向を常にキャッチアップしていくよう努める必要がある。

(採用区分等の検証)

本委員会は、今年の報告において、人材供給構造の変化に対応するための採用制度の見直しや、都政の専門性強化に向けた複線型任用体系の整備など、これまでの様々な取組が、改正の趣旨に沿って適切に運用されているか検証が必要であると述べた。この報告を踏まえ、I 類B採用試験（新方式）においては、多様な人材が都政にチャレンジしやすいよう試験内容を見直したところであるが、引き続き検証すべき課題も残されている。

I 類A採用試験（事務）について人材供給市場を分析すると、試験の主な対象としている専門職大学院修了者等のうち法科大学院修了者が、10年前と比較して約7割減少しているなど状況に変化が見られることから、他の採用試験も含めて在り方を検討する必要がある。また、民間企業で培った経験や専門性を有する人材を積極的に採用するキャリア活用採用選考においては、選考区分が制度開始時の12区分から21区分に大幅に増加している。一方で、複数年にわたって選考を実施していない区分もあることから、現在設置されている区分における専門性のニーズ等について検証していく必要がある。

(昇任制度の見直し)

主任級職は、特に高度の知識又は経験を必要とし、多様化する都民のニーズに対し、実務の中核として組織的に業務を遂行していく重要な役割を担っている。

主任級職選考種別Aにおいては、近年、採用者数が増加した影響により、受験者数も増加していくことが見込まれる。また、採用類別受験者数は、10年前はI類採用者が受験者の約4割であったが、昨年は約9割を占めるなど受験者層が大きく変化している。

こうした主任級職選考の状況変化を踏まえるとともに、東京2020大会後の職員構成等も見据え、その在り方について任命権者と検討していく。

女性の活躍促進に向けては、任命権者において、行政系の管理職に占める女性割合を2025年に25%とすることを目指している。都では、これまでも管理職の処遇改善、職員向けシンポジウムの開催や仕事と家庭の両立等をサポートする「キャリア・メンター制度」の試行実施、育児休業等を取得中の職員に係る管理職選考の受験機会の拡大など、様々な取組を推進してきた。

今後はこうした取組に加え、行政専門職の更なる拡充など複線型任用体系の一層の強化を図るとともに、育児や介護といった個々のライフイベントに合わせて受験しやすい昇任選考の在り方等について検討を進める必要がある。

2 多様な人材の活躍推進

(定年引上げに伴う高齢層職員の活用等)

人事院は昨年の勧告に併せ、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用するため、公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる必要があるとの意見の申出を行った。

これを受け、政府において国家公務員法等の改正案を検討しているところであるが、都においても定年の段階的な引上げをはじめ、管理職を対象とした役職定年制及び定年前の再任用短時間勤務制等の在り方など、実情に合った制度の検討を進めていくことが必要である。

役職定年制については、定年引上げによる昇任の遅れや、それに伴う

若手・中堅職員のモチベーションへの影響等が懸念されることから、組織の新陳代謝を確保し活力を維持するという制度の趣旨を踏まえて導入を検討することが重要である。一方、都では管理職においても再任用制度の活用が図られている状況であり、一律的な役職定年制の導入によって組織運営等に支障を生じさせないように留意する必要がある。

また、現行の再任用制度においては、短時間勤務を希望する職員が一定数は存在している。このため、60歳以降における定年前の再任用短時間勤務制についても検討し、高齢期の多様な働き方の実現につなげていくことが重要である。

加えて、定年引上げは採用など他の人事制度にも影響を与えることに留意すべきである。具体的には、採用に関して、定年を引き上げる年度には定年退職者が生じないこととなるため、再任用の任期満了者等を考慮に入れても、職員定数が一定であれば、その翌年度の新規採用者数に変動が生じる可能性があることから、段階的な引上げ期間中においても、必要な規模の新規採用を計画的かつ継続的に実施していくことを検討する必要がある。

（障害者雇用の推進）

障害のある人が自らの適性に応じ、能力を最大限に発揮して活躍できる社会を実現することは重要な課題であり、ソーシャル・インクルージョンの考え方の下、公務部門においては民間に率先して障害者雇用の取組を推進していくことが求められる。

こうした中、本委員会では平成29年度から、身体障害者を対象とするⅢ類採用選考について、精神障害者や知的障害者を対象に加えるなどの見直しを行った。採用された障害のある職員が都の様々な職場でいきいきと働き続けるためには、それぞれの障害特性に応じた配慮が必要であり、周囲の職員一人ひとりの障害に対する理解を促すとともに、組織として受け入れ支える環境の整備を進めることが不可欠である。

任命権者においては、障害のある職員が働きやすい環境を整備するため、障害特性や配慮すべき事項、各職場の取組をまとめた事例集を改訂したほか、受入職場等を対象とした職員研修等を実施している。

今後は、本年6月に公布された障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律を踏まえ、障害者活躍推進計画の策定や障害者雇用推進者等の選任を進めるとともに、専門的な相談支援につなげる体制の構築など職場のサポート体制を強化していく必要がある。

また、任命権者においては、昨年度から知的障害者を対象とした非常勤職員であるオフィスサポーターの採用を新たに開始するなど職域拡大を図るとともに、その勤務状況等を踏まえ、今年度からは週35時間勤務を可能にするといった見直しを行っている。

今後、障害者雇用を一層推進するためには、新たな常勤職を設置するなど勤務条件の更なる改善を図ることが重要である。新たな常勤職の設置に向け、任命権者においては、現在オフィスサポーター等が従事している各種庶務事務や軽作業等の業務を基礎に職務の内容を設定し、その想定される職務等を踏まえた職種などの人事制度について検討を進めることが必要である。また、当該職への任用方法については、非常勤職員としての勤務を通じて培った職務遂行能力や勤務環境への適応状況を考慮することができるよう、国において新たに導入されたステップアップの枠組みを参考として検討すべきである。

（臨時・非常勤職員制度に係る法改正への対応）

平成29年5月、特別職非常勤職員の任用及び臨時的任用の適正を確保するとともに、新たに一般職の会計年度任用職員の任用及び給付等の規定を整備することを目的として、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（以下「改正法」という。）が公布された。

来年4月の改正法施行を前に、都は他団体に先駆けて会計年度任用職員制度の導入等に向けた条例・規則等の改正を実施するなど、必要な準備を進めているところである。

新制度への円滑な移行を図るため、引き続き改正法の趣旨を踏まえて臨時・非常勤職員全体の任用根拠を適切に整理するとともに、会計年度任用職員の任用手続や報酬・期末手当の支給方法など制度の具体的な運用について十分に検討することが必要である。

Ⅱ 働き方改革と職員の勤務環境の整備

1 ライフ・ワーク・バランスの推進

(長時間労働の現状と対応)

長時間労働の是正は、職員の心身の健康保持、ライフ・ワーク・バランスの推進、全ての職員が活躍できる働きやすい職場環境の醸成、有為な人材確保等につながることから、極めて重要である。

本年4月、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律が施行され、大企業等において罰則付き時間外労働の上限規制が導入された。国家公務員についても、超過勤務命令を行うことができる時間の上限が導入されている。

都においても、本年4月の規則改正により、原則1か月45時間・1年360時間、他律的業務の比重が高い職場については1か月100時間・1年720時間等の超過勤務命令の上限時間を設定したところである。

また、20時完全退庁や「残業ゼロ」を掲げた超過勤務の縮減の取組を実施するとともに、本年4月に改定した超過勤務の縮減に関する基本指針に基づき、管理職等のマネジメント意識・能力の向上、職場での業務改善の促進、時間内で仕事を終わらせるという意識の徹底を図る取組等を推進している。

しかし、本庁における一人当たりの平均超過勤務時間は、平成28年度及び平成29年度についてはそれぞれ前年度よりも減少したものの、昨年度は前年度より増加している。また、年間360時間を大幅に超える超過勤務を行っている職員も依然として存在している状況である。

(長時間労働是正に向けた取組)

長時間労働の是正に向けては、都民サービスを維持しつつも、組織全体で抜本的な業務の効率化や見直しを継続して実施していくことが重要である。

都は、しごと改革として、業務プロセスの抜本的な再構築を図る都庁BPR（ビジネス・プロセス・リエンジニアリング）を推進している。その一環として昨年度、RPA（ロボティック・プロセス・オートメー

ション)による作業自動化の実証実験を行い、業務の処理時間の縮減や正確性の向上等の効果を確認し、今年度は活用する業務の拡大を進めている。他団体でもAIやRPAの活用による業務縮減の事例が報告されていることから、引き続きこれらの研究を行い、都においても積極的に業務改善を図ることが必要である。

また、現在取り組んでいる総務事務改革については、給与や旅費、福利厚生等に関する制度や事務処理の状況の検証を踏まえつつ、業務の集中処理等による効率化が図られるよう検討を進める必要がある。

長時間労働の是正のためには、管理職のマネジメントが極めて重要である。管理職が職員の業務の状況を適切に把握し組織運営を図るべきである。管理職自身の超過勤務を縮減することも肝要であり、所属長が超過勤務縮減等の方針を職場に示す「イクボス宣言」等のツールを活用するなどして、残業のない職場風土の醸成に取り組むことが重要である。

また、前述した他律的業務の比重が高い職場の指定や上限を超えて超過勤務を行う特例業務の実態などの超過勤務の時間上限に係る運用状況を検証し、適切な対応が必要となる。

本年4月から本庁で本格実施している勤務間インターバル及び連続勤務の禁止については、職員の健康保持の観点から重要である。実施状況を検証し、必要な措置を検討すべきである。

なお、これまでの報告でも言及した都議会定例会等への対応に関しては、現在の慣行や運用が長時間労働の原因となっていないかについて、引き続き都議会の理解と協力の下、見直しを進めていく必要がある。

これらの取組を進めてもなお恒常的に長時間の超過勤務を行わざるを得ない場合には、業務量に応じた人員が確保されるよう検証を続けるべきである。

(教員の長時間労働の是正)

文部科学省は、学校における働き方改革の総合的な方策の一環として、本年1月に「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を策定し、各教育委員会に対し教育職員の勤務時間の上限に関する方針等を策定するよう求めた。これを受け、都教育委員会は本年5月に「都

立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」を策定し、在校等時間を勤務時間管理の対象とし、上限の目安時間を定めるとともに、業務の削減や勤務環境の整備等学校における働き方改革の推進を図っている。

教員の長時間労働の是正は、教員一人ひとりの心身の健康の保持、自己研さんの機会の確保及び意欲の向上、有為な人材の確保、学校教育の更なる質の向上に資するものである。上記方針の運用状況を踏まえ、昨年2月策定の「学校における働き方改革推進プラン」及び本年2月に公表した「学校における働き方改革の成果と今後の展開」で掲げた働き方改革の取組を継続的に推進し、実効性を確保することが肝要である。また、本年7月に設立された一般財団法人東京学校支援機構は、学校をきめ細かくサポートし教育の質の向上を目的とする全国初の団体であり、今後、外部人材の安定的な確保や教員サポート等を着実にを行い、教員の負担軽減に資することを期待する。

（柔軟で多様な働き方の推進）

柔軟で多様な働き方の推進は、育児や介護、治療などを抱える職員を含めた全ての職員が能力を十分に発揮し、活躍するための環境を整えるものであり、極めて重要である。

都はこれまで、本庁職場に時差勤務及びフレックスタイム制を導入してきた。本年4月には試行してきたテレワークを本格実施へ移行し、順次、薄型業務用端末配備の拡大を図るなど、柔軟な働き方を推進している。

また、本年7月から9月までのライフ・ワーク・バランス推進月間では、東京2020大会を想定した交通混雑緩和策の事前検証を兼ねて、都民サービスの維持と職場の体制確保を図りながら、テレワークの集中的な取組、時差勤務やフレックスタイム制等の活用、休暇取得促進などが積極的に行われたところである。

柔軟で多様な働き方を職場に浸透させるためには、これらの取組を管理職をはじめとした職員の意識改革につなげていくことが不可欠である。これまでの取組の効果検証及び職場の実態を踏まえ、都民サービスの維持・確保に留意しつつ、制度導入職場の拡大を含めた検討が必要となる。

(生活と仕事の両立支援・女性の活躍促進等)

都は「東京都職員『ライフ・ワーク・バランス』推進プラン」に基づき、育児・介護を抱える職員をはじめ、全ての職員の生活と仕事の両立・調和を目指し、働き方改革やキャリア形成支援の取組を推進している。特に、女性活躍については、長時間労働を前提とした働き方の是正や生活と仕事の両立支援等の推進に加え、個々の職員の事情に応じたキャリア形成の促進を図る必要がある。

介護と仕事の両立については、必要とする職員が制度を円滑に利用できるよう、「介護と仕事の両立ガイドブック」などを活用して更に周知を図るとともに、利用しやすい職場環境の醸成が必要である。

また、年次有給休暇については、民間労働法制において10日以上の年次有給休暇を付与される者の5日以上の取得が義務化されている。都においては、「トライ20! クリア15!」をスローガンに年間15日以上を目標に取得促進に取り組んでいるところであり、引き続き、積極的に取組を推進する必要がある。

年次有給休暇は職員の心身の疲労の回復や生産性の向上などに資するものであるから、組織として連続休暇の奨励、休暇取得推奨日の設定、管理職による職員への声かけや、職員不在時の業務をフォローし合う体制の構築などに取り組むべきである。

(男性職員の育児休業取得促進)

都では、平成29年度は7.0%であった男性職員の育児休業取得率を今年度までに15%へ向上させることを目標に、男性職員の育児休業取得促進を図っている。本年1月からは、育児参加プランニングシートを活用した面談の実施や応援メッセージの送信による育児参加促進、機運醸成のためのガイドブックの配布等を行い、取組を推進している。

男性が家事・育児へ参画することは、職員のライフ・ワーク・バランスや女性の活躍を推進するためにも重要である。民間企業等では、男性社員の育児休業取得を実質的に義務化するなど、取得率100%を目指す事例が複数あることから、都においても、これらの研究を進め、好事例を取り入れるよう検討すべきである。組織のトップが育児休業の取得を

奨励するとともに、職員の意識改革を進め、取得しやすい職場環境を整備する取組を積極的に展開する必要がある。

(制度の理解促進等)

近年、ライフ・ワーク・バランスの実現に向けた様々な制度改正が行われ、休暇制度などの充実が図られてきた。職員が各々のライフスタイルに応じて休暇等を取得し、多様で効率的な働き方を実現するためには、職場内における周知徹底が必要であり、管理監督職員においては、休暇等の制度を十分に理解した上で、職員とのコミュニケーションを積極的に図り、制度を利用する職員が不利益を被ることがないように留意すべきである。

2 職員の勤務環境の整備

(ハラスメント対策)

ハラスメントは、個人の尊厳や人格を傷つけ、意欲低下や心身の健康を害する要因となり得る重大な問題である。職場環境を悪化させ、生産性の低下や業務遂行の阻害を招き、都民サービスの低下にもつながりかねないことから、確実になくしていかなければならない。

任命権者は、これまで、セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワー・ハラスメントについて、相談体制の構築、職員への意識啓発、外部弁護士による相談などの対策を講じてきた。

本年6月に公布された女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律では、パワー・ハラスメント防止について事業主は雇用管理上の措置等を講じなければならないこととなったため、引き続き、法改正の内容や国の動向を踏まえ、パワー・ハラスメントのない職場づくりを確実に進める必要がある。

また、同法律により、セクシュアル・ハラスメント及び妊娠・出産等に関するハラスメントの防止対策の強化が図られることを踏まえ、引き続き防止に向けた取組を推進していくことが必要である。

性自認及び性的指向に関して、都は、昨年10月、全国に先駆けて「東

京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」を制定した。性自認及び性的指向を理由とする不当な差別の解消並びに啓発等を推進し、誰一人取り残されることなく輝ける東京を創出することを目的とする「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」を本年末までに策定することとしている。また、職員に対しては、啓発資料の周知等により理解促進を図っている。

任命権者においては、条例の趣旨を踏まえ、職員自らが正しい知識を持ち、多様な性について、更に理解を深めるよう取り組む必要がある。また、性自認及び性的指向を理由とするハラスメントが起らないよう防止するとともに、職員が性自認及び性的指向にかかわらず活躍できるよう、ハード・ソフト両面から職場環境の整備に努めていくべきである。

（職員の健康保持）

職員がその能力を発揮して職務を遂行し、都民サービスを充実させるためには、職員一人ひとりの健康保持が必要不可欠である。

都においては、民間労働法制及び人事院規則改正を踏まえ、本年4月から、長時間労働による健康障害防止のための医師による面接指導の対象を拡大し、1か月100時間を超える超過勤務を行った場合等には本人からの申出がなくとも管理職を含めて面接の対象とした。

長時間労働は心身の健康保持に影響するものであるから、適切に面接指導を実施し、実施状況を踏まえた措置を講じていくことが重要である。

全任命権者における職員の健康診断受診率は98%を超えており、引き続き受診率の維持・向上を図るとともに、未受診者への受診勧奨を徹底する必要がある。

職員のメンタルヘルス対策については、長期療養者のうち精神疾患関連による割合が増加傾向にあることから、一次・二次・三次予防の対策を継続的かつ適切に行っていくかなければならない。

平成28年度から開始したストレスチェックについて、引き続き職員に対する受診勧奨を進めるとともに、不調の未然防止や職場の勤務環境改善に活用していくことが必要である。

経済産業省では、企業における従業員等の健康管理を経営的な視点で

考え、戦略的に実践する「健康経営」を推進しており、企業における従業員等の健康増進の様々な実践事例が報告されている。公務は民間企業経営とは異なるものの、職員の健康保持・増進に取り組むことは、生産性の向上や組織の活性化、都民サービスの充実につながることで期待されることから、これらの事例について研究を進める必要がある。

(注) 「健康経営」は、特定非営利活動法人健康経営研究会の登録商標である。

Ⅲ 公務員としての規律の徹底

本委員会は、これまでも非違行為や服務義務違反の根絶に向けた取組の重要性について言及してきた。しかし、先般、都の浄水場排水処理に係る業務委託に関して、複数の職員が情報漏えいを行っていたことに対し、都は公正取引委員会から入札談合等関与行為防止法に基づく改善措置要求を受けたところである。このことは都の信用を失墜させ、公務の遂行に多大な悪影響を及ぼすものであり、誠に遺憾である。任命権者においては関係職員に対して厳正に対処するとともに、二度とこのような不祥事が起きないように組織的な取組により再発防止を徹底しなければならない。

都政の円滑な運営には都民からの信頼が不可欠であり、職員には全体の奉仕者として高い規範意識を持って職務に精励し、都民の期待に応えることが求められる。

都においては「東京都コンプライアンス基本方針」を定め、法令遵守はもとより、庁内のルールや方針等の遵守、担当業務の見つめ直しなどを職員に求めており、より高いレベルで公務職場での規律の確保を目指している。この実現には、職員一人ひとりが、都政に携わる職責の重さを認識し、自律的に行動することが必要であり、職場の管理監督者は個々の職員の状況をきめ細かく把握し、適切に指導・助言するとともに、自らが部下職員に範を示すよう努めるべきである。

任命権者においては、基本方針に沿った行動を全職員に徹底するとともに、コンプライアンスの取組を一層強化し、都民から信頼される都政を実現することを期待する。