

東京都の人事給与制度の特長について

東京都総務局人事部制度企画課

これまでの取組

全国に先駆けた取組を実施



1 約20年前に業績評価を導入

昭和61年度に、全国で初めて業績評価制度及び自己申告制度を導入

以降、目標管理手法の活用、本人開示や苦情相談など制度を整備

国は、いまだ人事評価システムの構築に向け試行

【制度の概要】

対象は全職員(管理職等は、別制度を適用)

課長による絶対評価(4段階) 部長調整 人事主管部長による相対評価(5段階)

希望者全員へ絶対評価の結果を開示、評定結果に係る苦情相談制度も運用

2 業績評価を昇任・昇給等に反映

国のキャリア制とは異なる、都独自の厳格・公正な昇任制度を構築

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、係長等への昇任についても、能力・業績主義による厳しい
選考を実施

能力・業績をよりの確に反映できる給与制度を全国に先駆け本格導入

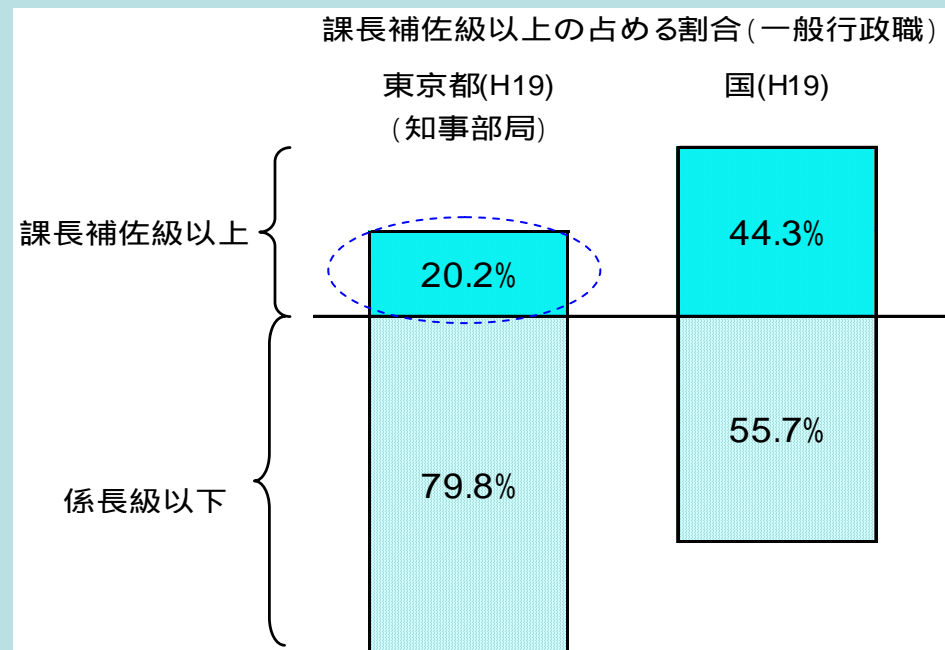
勤勉手当への成績率〔ボーナス査定制度〕の導入

業績評価の昇給への反映度合を順次強化

1 ピラミッド型の職級構成を堅持

業績評価を反映した厳格・公正な選考により、年功序列的昇任を排除

課長補佐級以上の割合を約2割に堅持(国は4割強)



* 平成19年度国家公務員給与実態調査結果より集計

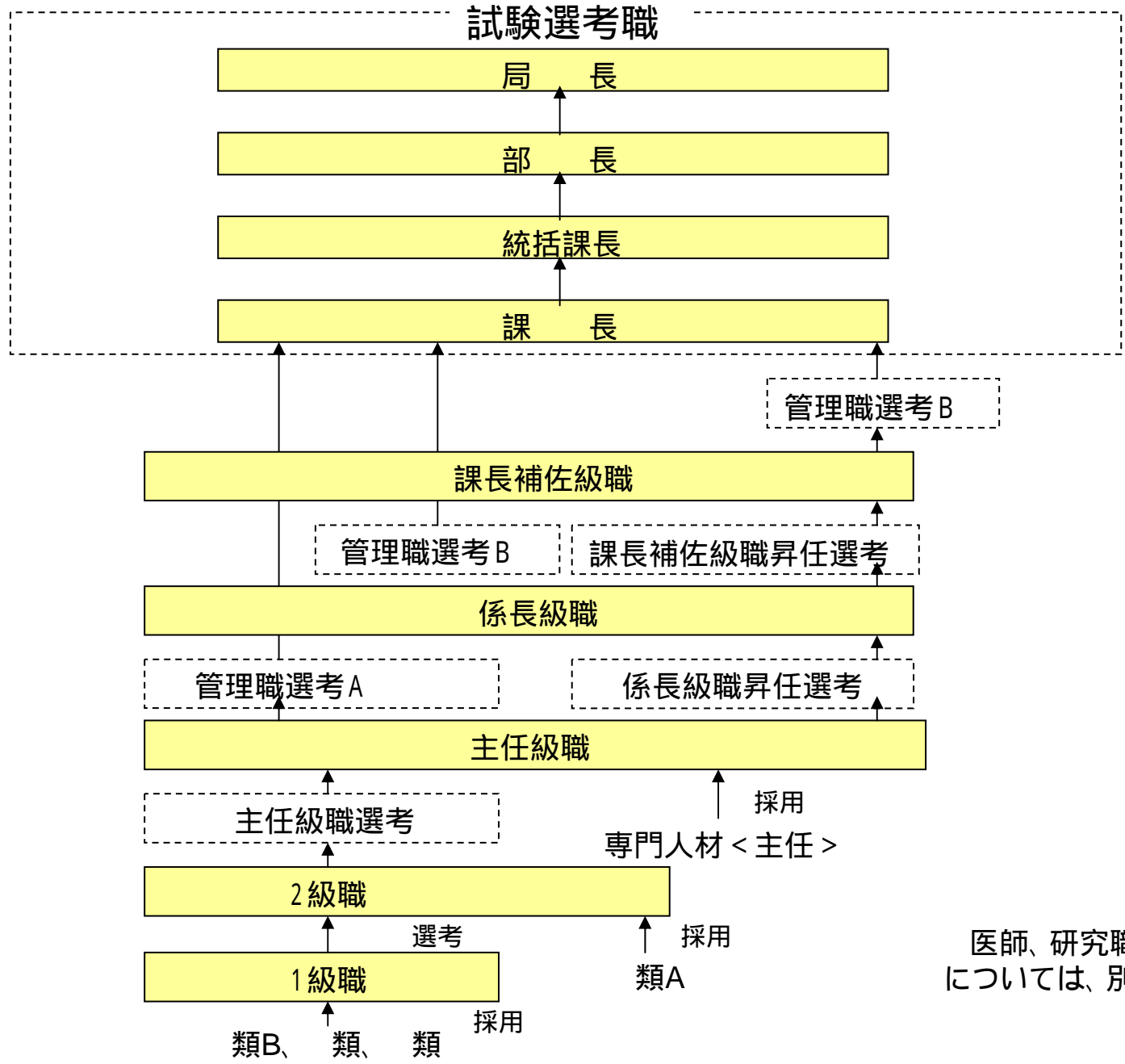
2 給与における能力・業績主義の徹底

管理職の昇給決定には、業績評価の評定結果を直接反映

管理職の勤勉手当では、成績率に応じ、年間約30万円の査定幅

(勤勉手当の平均年間支給額 = 約70万円)

一般職員の昇給等も、業績評価等に基づき勤務成績を判定した上で決定



医師、研究職、現業系
については、別制度有