

第6 職員の分限及び懲戒処分の状況

1 分限処分の状況
分限処分とは、地方公務員法第28条の規定により、公務能率を維持することを目的として、職員がその職責を十分に果たすことができない一定の事由のある場合に、職員の意に反して行う処分です。平成28年度の処分者数は、次のとおりです。

処 分 事 由	処 分 者 数					計
	降任	免職	休職	降給	計	
勤務実績が良くない場合	0人	1人	/	/	/	1人
心身の故障の場合	0人	1人	2,886人	/	/	2,887人
職に必要な適格性を欠く場合	1人	0人	/	/	/	1人
職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合	0人	0人	/	/	/	0人
刑事事件に関し起訴された場合	/	/	/	0人	/	0人
条例に定める事由による場合	/	/	/	14人	1人	15人
合 計	1人	2人	2,900人	1人	2,904人	2,904人

(注) 1 処分者数は、延べ人数であり、休職の期間が更新された場合は、その都度新たな処分が行われたものとして計上している。

- 2 条例に定める事由とは、以下の場合をいう。
- ① 休職：学校、研究所等においてその職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査・研究等に従事する場合、外国の政府等の招きにより、その職員の職務に関連があると認められる業務に従事する場合、水難・火災等により生死不明又は所在不明となった場合等
 - ② 降給：職員の勤務実績が良くない場合

2 懲戒処分の状況
懲戒処分とは、地方公務員法第29条の規定により、公務における規律と秩序を維持することを目的として、職員に法令等の違反、職務上の義務の違反、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合などを行う処分です。平成28年度の処分者数は、次のとおりです。

処 分 事 由	処 分 者 数					計
	戒告	減給	停職	免職	計	
給与・任用に関する不正	5人	5人	3人	0人	13人	
一般服従違反等関係	72人	46人	23人	9人	150人	
公務外非行関係	3人	19人	26人	16人	64人	
収賄等関係	21人	1人	0人	2人	24人	
交通事故・交通法規違反	4人	6人	5人	0人	15人	
監督責任	8人	1人	0人	0人	9人	
合 計	113人	78人	57人	27人	275人	

第7 職員の服務の状況

1 服務規律の確保に関する東京都の取組の状況
地方公務員法第30条では、服務の根本基準として、「すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、かつ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。」と規定しており、さらに、この根本基準を受けて、職員が遵守すべき事項を規定しています。
東京都では、各任命権者において職員の服務に関する規程等を定めているほか、適宜綱紀保持などの通知等により職員へ周知し、服務規律の徹底に努めています。
なお、平成29年度に制定した「東京都コンプライアンス基本方針」において、職員が遵守すべき事項に片内で定められた各種ルールや組織方針等が含まれることを明示しました。

2 服務規律の確保に関する知事部局における取組の例

取 組 の 例	内 容
「懲戒処分の指針」の周知	懲戒処分に該当する代表的な事例を掲げ、それぞれにおける標準的な処分量を示すことにより、服務規律の確保について職員に徹底するとともに、懲戒処分を行った場合の公表基準についても示しています。
セクシュアル・ハラスメントの防止に関する取組	「セクシュアル・ハラスメントの防止に関する要綱」を制定し、職員からの相談・苦情を受け付ける相談窓口を設置するなど勤務環境の整備を行うとともに、職員研修の実施など、日頃から職員の注意を喚起しています。
汚職等の防止に関する取組	「利害関係者との接触に関する指針」を定め、利害関係のある相手との間での会食、遊技等、金品の受領その他一切の利益や便益の供与を受ける行為を原則的に禁止し、職員への周知を徹底しています。 また、職員の服務状況等の監察を定期的及び随時に行い、職員への指導・助言を行うほか、汚職及び非行防止のための研修の促進や手引等の作成などにより、職員一人一人の意識啓発を一層徹底し、汚職等を未然に防止する取組を行っています。 職員の配置においても「職員の人事異動基準」に基づき、許認可等ポストの長期在職の解消を図るなど、適正な配置管理を行っています。

第8 職員の退職管理の状況

東京都における幹部職員の再就職状況については、以下のとおりです。

1 対象者

平成28年4月1日から平成29年3月31日までの間に都（知事部局（労働委員会事務局及び収用委員会事務局を含む。）、議会局、教育庁（学校を含む。）、選挙管理委員会事務局、人事委員会事務局、監査事務局、海区漁業調整委員会事務局、交通局、水道局、下水道局、警視庁及び東京消防庁）を退職した、課長級以上の職員

※ 退職日において、職員の給与に関する条例(昭和26年東京都条例第75号)別表第五 医療職給料表又は同条例別表第六指定職給料表の適用を受けていた医師等の医療系職員を除く。ただし、退職日に以下の職に就いていた職員は含む。

- 福祉保健局の各部、保健所及び東京都健康安全研究センター広域監視部に勤務していた職員

・ 都立病院等の病院長の職に就いていた職員

※ 退職日において、学校職員の給与に関する条例(昭和31年東京都条例第88号)別表第二教育職給料表の適用を受けていた職員を除く。ただし、退職日に都立学校の学校長の職に就いていた職員は含む。

※ 警視庁の対象者は、所属長（部長級の職員）。ただし地方警務官を除く。

2 再就職状況（団体別の再就職者数等）

	監理団体	報告団体等	公益団体等	民間企業	再任用等	その他	合計
局長等	2	6	5	2	0	1	16
部長級	12	8	31	28	6	10	95
課長級	17	1	16	24	37	20	115
計	31	15	52	54	43	31	226

(注) 1 監理団体とは、都が出資又は出せんを行っている団体及び継続的な財政支出、人的支援等を行っている団体のうち、全庁的に指導監督を行う必要があるものをいいます。

2 報告団体とは、都が出資等を行っている団体のうち、運営状況の報告のみを受けているものをいいます。

なお、報告団体等には、報告団体及び地方独立行政法人を含みます。

3 公益団体等には、公益財団（社団）法人、一般財団（社団）法人、社会福祉法人等を含みます（監理団体、報告団体は除く。）。

4 再任用とは、都定年退職者を、常時勤務又は短時間勤務を要する職に採用することをいいます。

なお、再任用等には、再任用、非常勤等を含みます。

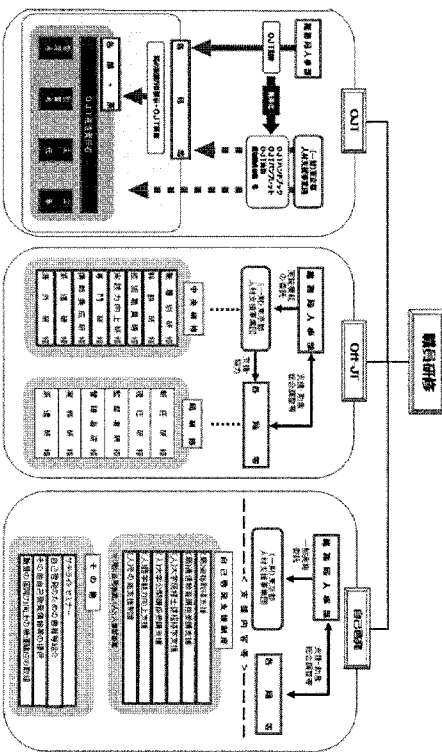
5 その他は、未就職者等です。

第9 職員の研修の状況

地方公務員法第39条では、「職員には、その勤務能率の発揮及び増進のために、研修を受ける機会が与えられなければならない。」と規定され、職員には研修受講の機会が保障されています。

東京都では、総務局人事課において、全庁又は複数局に共通する事項、課題等に関する研修を実施するとともに、各局研修機関と連携協力して効果的・効率的な人材育成を進めています。教育庁（学校）、警視庁及び東京消防庁では、それぞれの研修機関において、職員の研修を実施しています。

1 知事部局における研修体系図（平成29年度）



2 中央研修実施状況（平成28年度）

研修区分等	研修種別等	実施回数	受講人員
職層別研修 6.2回	新任研修	39回	6,139人
	新任フオロアップ研修	5回	1,182人
	各局若手職員研修 成果発表会	1回	114人
	主任パワープアップ研修	6回	759人
	課長代理研修	4回	598人
	課長長及び担任技能長研修	1回	15人

幹部研修 50回	統括課長代理研修	2回	124人
	再任用プレ研修	4回	506人
	管理職候補者研修	37回	1,556人
	課長研修	5回	244人
	部長研修	1回	44人
	組織運営力向上研修	1回	20人
	経営戦略研修	1回	24人
	行政経営研修	1回	20人
	面接指導研修	2回	61人
	危機管理研修	1回	20人
	語学力養成プログラム	1回	26人
	技術セミナー	3回	111人
	実践力向上研修 I	30回	1,990人
	実践力向上研修 II	16回	474人
実践力向上研修 III	11回	217人	
技術職員研修	都市政策研修	1回	24人
	高度技術政策研修(27年度生)	1回	10人
	高度技術政策研修(28年度生)	1回	15人
	都庁国際化リーダー育成プログラム	1回	207人
	法律研修	3回	195人
	スキルアップ研修	2回	11人
	研修担当者企画運営実務研修	1回	29人
	タイムリー研修	1回	10人
	人権・同和問題科	5回	198人
	汚職等非行防止科	2回	72人
講師養成研修 9回	人事考課制度科	1回	28人
	OJT推進科	1回	13人

派遣研修	—	37人
海外研修	—	13人
派遣等報告セミナー	5回	405人
総務局長が指定した局長が実施する研修	43回	2,799人
	240回	18,310人

第10 職員の福祉及び利益の保護の状況

1 厚生制度の状況

地方公務員法第42条に基づき、地方公共団体が職員の保健、その他厚生に関する計画を樹立して実施するもので、東京都の厚生制度の主なものとは以下のとおりです。

- (1) 元氣回復事業
元氣回復事業とは、職務により蓄積した疲労の解消、気分転換により活力を養うための事業です。元氣回復に係る事業は、地方公務員法第42条の趣旨に基づき、各任命権者が実施しています。

(2) 財形貯蓄

財形制度は勤労者財産形成促進法に基づく制度で、貯蓄制度とその貯蓄を原資とする融資制度からなっており、預貯金の奨励と持家取得の促進を図ることにより、職員の計画的な財産形成を支援することを目的としています。
東京都においては、昭和59年9月から財形貯蓄を実施しており、昭和63年度から、従来の一般財形貯蓄に加え財形住宅貯蓄及び財形年金貯蓄を実施しています。

(3) 職員互助組合

職員互助組合は、職員の福利厚生の増進を図ることを目的に条例により設置され、職員とその被扶養者等に対する各種の福利厚生事業を行っています。

互助組合に対する公費支出(平成29年度)

互助組合への公費支出額	会員一人当たりの公費支出額
547,884千円	2,830円

- (注) 1 公費支出額は平成29年度予算数値
2 互助組合への公費支出額は、東京都職員互助組合、警視庁職員互助組合及び東京消防庁職員互助組合への支出額を含む。

(4) 職員住宅

現在、職員住宅は、主として災害対策業務を遂行するために入居の必要があると認められる者の居住の用に供することを目的として設置されています。

2 共済制度の状況

地方公務員法第43条では、「職員の病気、負傷、出産、休業、災害、退職、障害若しくは死亡又はその被扶養者の病気、負傷、出産、死亡若しくは災害に関して適切な給付を行うための相互救済を目的とする共済制度が、実施されなければならない。」と規定しており、その共済制度は、地方公務員等共済組合法で定められています。

共済組合で行う事業は、短期給付事業、長期給付事業及び福祉事業に分かれています。各事業に要する費用は、組合員の掛金と地方公共団体の負担金によって賄われており、

その負担割合は、1:1となっています。ただし、短期給付事業及び長期給付事業の一部について、地方公共団体のみで負担するとされているものもあります。
掛金及び負担金の額は各共済組合の定款で定めています。

(1) 共済組合設置の状況(平成29年4月1日現在)

名称	対象職員	組合員数
東京都職員共済組合	知事部局・行政委員会等・公営企業局・東京消防庁・特別区(教職員を除く。)の職員	61,466人
公立学校共済組合東京支部	公立学校の職員・教育委員会及びその所管する教育機関の職員(他の共済組合に属する職員を除く。)	67,251人
警察共済組合警視庁支部	警視庁職員	47,860人

(注) 1 組合員数は平成29年度予算数値である。

2 東京都職員共済組合の組合員数は、特別区の職員を除いた数値である。

(2) 共済組合に対する公費支出額

各共済組合の短期給付、長期給付及び福祉事業への公費支出額は、次のとおりです。

名称	短期給付	長期給付	福祉事業
東京都職員共済組合	19,528,434千円	73,499,069千円	801,843千円
公立学校共済組合東京支部	20,573,710千円	82,604,885千円	666,720千円
警察共済組合警視庁支部	15,297,126千円	59,774,971千円	499,743千円

(注) 1 公費支出額は平成29年度予算数値である。

2 東京都職員共済組合の公費支出額は、それぞれ特別区分を除いた額である。

(3) 共済組合の事業(東京都職員共済組合の例)

事業種別	事業の概要	
	組合員	療養の給付・保険外併用療養費・療養費・訪問看護療養費・入院時生活療養費・高額療養費・高額介護合算療養費・移送費・出産費・埋葬料
短期給付	保健給付	被扶養者 家族療養費・高額療養費・家族訪問看護療養費・家族移送費・家族出産費・家族埋葬料
	休業給付	組合員 傷病手当金・出産手当金・休業手当金・育児休業手当金・介護休業手当金
災害給付	組合員	弔慰金・災害見舞金
	被扶養者	家族弔慰金
長期給付	老齢厚生年金 経過的職域退職 共済年金	組合員期間が1年(組合員期間等が10年)以上ある者が、退職後、一定年齢に達したときに支給される年金
長期給付	障害厚生年金 経過的職域障害 共済年金	組合員期間中に初診日のある傷病により、一定の障害の状態になったときに支給される年金

福祉事業	遺族厚生年金 経過的職域遺族 共済年金	在職中に死亡したときや年金の受給権者又は待機者が死亡したとき、その遺族に支給される年金
	年金払い退職給 付 (退職年金)	1年以上引き続く組合員期間を有する者が、退職後 65 歳に達したとき (又は 65 歳に達した後退職したとき) に支給される年金
	年金払い退職給 付 (公務障害年 金)	組合員期間中に初診日のある公務に基づく傷病により、一定の障害の状態になったときに支給される年金
	年金払い退職給 付 (公務遺族年 金)	公務に基づく傷病により死亡した組合員又は組合員であった者の遺族に支給される年金
健康関係	特定健康診査・特定保健指導 人間ドック・直営医療機関 (シニア・ホール診療所)	
旅行・ツアー	保養施設・借上施設・総合保健施設・直営/委託体育施設	

3 安全衛生管理の状況

労働安全衛生管理とは、労働災害を未然に防止し、職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成・促進を組織的・体系的に行うことです。基本となる法律は労働安全衛生法 (昭和 47 年法律第 57 号) であり、当然地方公務員にも、原則として適用されます。労働安全衛生法は、事業者の責務として、単に最低基準の遵守にとどまらず、事業場内における責任体制を確立し、事業者の自主的活動を促進することなどを定めています。東京都では、この労働安全衛生法を踏まえ、組織実態に合った体制を整備するとともに、セクジュアル・ハラスメントやパワー・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の防止も含めた快適な職場環境づくりを推進しています。

(1) 安全衛生管理体制の整備

安全衛生事業執行責任者、衛生管理者、産業医等の管理体制を整備し、職場の安全衛生管理の円滑な推進に努めています。

(2) 健康診断等の実施

健康診断等により、職員の健康状態を把握し、その結果に基づき、職員の健康保持・増進、健康障害発生の未然防止等に必要な措置を講じています。

4 公務災害等の状況

地方公務員法第 45 条では、「職員が公務に因り死亡し、負傷し、若しくは疾病にかかり、若しくは公務に因る負傷若しくは疾病により死亡し、若しくは障害の状態となり、又は船員である職員が公務に因り行方不明となった場合においてその者又はその者の遺族若しくは被扶養者がこれらの原因によって受ける損害は、補償されなければならない。」

と規定しており、補償に関する制度は地方公務員災害補償法 (昭和 42 年法律第 121 号) で定められています。

平成 28 年度の公務災害等の発生状況は、次のとおりです。

任命権者	公務災害 発生件数	通勤災害 発生件数
知事部局	264 件	32 件
行政委員会等	0 件	1 件
交通委員会	23 件	4 件
水道局	10 件	6 件
下水道局	4 件	3 件
教育庁 (学校)	480 件	96 件
警視庁	818 件	21 件
東京消防庁	79 件	4 件
合計	1,668 件	167 件

(注) 発生件数は、平成 28 年度中に公務災害の認定を受けた延べ件数である。

II 人事委員会の業務の状況

第1 職員の競争試験及び選考の状況

1 任用の原則に基づいた試験及び選考の実施

職員の任用は、受験成績、人事評価その他の能力実証に基づいて行われなければならない（地方公務員法第15条）。

これは、成績主義の原則を明らかにしたもので、平等取扱いの原則（地方公務員法第13条）とともに任用制度の基本基準となっています。

人事委員会を置く地方公共団体においては、職員の採用は原則として競争試験によるものとされ、例外として、人事委員会規則で定める場合には、選考によることができるとされています（地方公務員法第17条の2）。

また、任命権者が、職員を人事委員会規則で定める職に昇任させる場合には、競争試験又は選考が行われなければならないとされています（地方公務員法第21条の4）。

人事委員会は、これらの原則の下に、(ア) 職員の採用試験、(イ) 障害者及び専門職等の採用選考、(ウ) 管理職・主任級職・行政専門職等の昇任選考を実施しています。

なお、試験及び選考は、人事委員会が直接行うものと、各任命権者が人事委員会の委任を受けて行うものとがあります。

2 採用試験等の実施状況

平成28年度に実施した採用試験等の状況は、以下のとおりです。

試験の出題の程度は、I類Aは大学院修了程度、I類Bは大学卒業程度、II類は短大卒業程度、III類は高校卒業程度のものであります。

「キャリア活用採用選考」は、年齢にかかわらず求める経験や能力、専門性を備えた人材を採用する選考です。

(1) 採用試験（選考）（東京都職員分（警視庁職員・東京消防庁職員を除く。））

試験の名称	採用 予定者 (人)	申込者 (人)	受験者 (人) (A)	合格者 (人) (B)	競争倍率 (倍) (A/B)
I類A	225	3,105	1,825	338	5.4
I類B	805	9,095	5,636	1,371	4.1
II類	48	625	470	63	7.5
職員 採用試験 (選考)	86	1,823	1,394	175	8.0
キャリア活用 採用試験	189	1,522	1,168	177	6.6
任期付	100	1,160	838	105	8.0
合計	1,453	17,330	11,331	2,229	5.1

(注) I類Bには、保健師採用試験（権限委任）を含む。

(2) 採用試験（警視庁職員・東京消防庁職員分）（権限委任）

試験の名称	採用 予定者 (人)	申込者 (人)	受験者 (人) (A)	合格者 (人) (B)	競争倍率 (倍) (A/B)
警視庁 職員 採用試験	I類 116	1,347	727	167	4.4
	III類 63	905	693	87	8.0
合計	179	2,252	1,420	254	5.6
東京消防庁 職員 採用試験	I類 3	109	33	6	5.5
	III類 5	179	106	14	7.6
合計	8	288	139	20	7.0

(3) 採用試験（選考）（警視庁警察官・東京消防庁消防吏員分）（権限委任）

試験の名称	採用 予定者 (人)	申込者 (人)	受験者 (人) (A)	合格者 (人) (B)	競争倍率 (倍) (A/B)
I類	1,330	14,587	12,067	2,121	5.7
警視庁 警察官 採用試験	III類 550	4,300	3,372	583	5.8
合計	1,880	18,887	15,439	2,704	5.7
財務	若干名	9	8	2	4.0
警視庁 特別捜査官 採用選考	科学 犯罪 若干名	7	5	1	5.0
	合計	48	44	11	4.0
警視庁 再採用選考	合計	64	57	14	4.1
	5	12	10	3	3.3
I類	350	10,916	7,644	484	15.8
II類	80	4,871	3,940	101	39.0
東京消防庁 消防吏員 採用試験	III類 230	7,915	6,830	370	18.5
	専門系 10	166	101	13	7.8
合計	670	23,868	18,515	968	19.1

(4) 身体障害者を対象とするⅢ類採用選考 (東京都職員分) (権限委任)

職 種	採用 予定者 (人)	申込者 (人)	受験者 (人) (A)	合格者 (人) (B)	倍 率 (倍) (A/B)
事 務	35	95	73	42	1.7

(5) 身体障害者を対象とするⅢ類採用選考 (警視庁職員分) (権限委任)

職 種	採用 予定者 (人)	申込者 (人)	受験者 (人) (A)	合格者 (人) (B)	倍 率 (倍) (A/B)
事 務	3	10	8	4	2.0

(6) 身体障害者を対象とするⅢ類採用選考 (東京消防庁職員分) (権限委任)

職 種	採用 予定者 (人)	申込者 (人)	受験者 (人) (A)	合格者 (人) (B)	倍 率 (倍) (A/B)
事 務	2	20	13	6	2.2

(7) 採用選考 (個別選考)

区 分	任命権者別	都一般 (人)	警視庁 (人)	東京消防庁 (人)	計 (人)
局 長 級		1			1
部 長 級		12	1		13
課 長 級		19		2	21
課長代理級		3	1		4
課長補佐級					
係 長 級					
主 任 級		2			2
1 級 職		16		1	17
合 計		53	2	3	58

(注) 1 平成28年4月2日から平成29年4月1日までの採用数である。
 2 都一般とは、知事部局、行政委員会等、交通局、水道局、下水道局及び教育庁(学校)をいう(以下同じ)。
 3 医師、研究機関の研究員及び国からの採用等である。

(8) 指導力不足教員を対象とする特別選考

選考の名称	申込者 (人)	受験者 (人)	合格者 (人)
興費負担教員の特別採用選考	1	1	0
都立学校教員の特別転任職選考	0	—	—
合 計	1	1	0

(9) 採用選考 (幹部職員都区等交流分) (権限委任)

区 分	任命権者別	都一般 (人)	警視庁 (人)	東京消防庁 (人)	計 (人)
局 長 級					
部 長 級		2			2
課 長 級		7			7
合 計		9			9

(注) 平成28年4月2日から平成29年4月1日までの採用数である。

(10) 課長代理級職選考 (権限委任)

任 命 権 者	対象者 (人)	受験者 (人)	合格者 (人)
都 知 事	11	11	4

(注) キャリア活用採用選考最終合格者に対する課長代理級職選考である。

(11) その他の採用選考（権限委任）

区分	任命権者別 (人)	都一般 (人)	警視庁 (人)	東京消防庁 (人)	計 (人)
事務系			2		2
一般技術系	2		11		13
医療技術系	611		3		614
技能系	3		9	4	16
運輸系		166			166
警察官			340		340
消防吏員				3	3
合計	782	365		7	1,154

(注) 1 平成28年4月1日から平成29年3月31日までの採用数である。
2 職種例は、以下のとおりである。

- ・事務系 …… 通訳等
- ・一般技術系 …… 職業訓練、鑑識技術等
- ・医療技術系 …… 医師、保健師、助産師、看護師等
- ・技能系 …… 溶接、技能Ⅰ（食肉処理、電話交換）、技能Ⅱ等
- ・運輸系 …… 自動車運転（バス）等

3 昇任選考等の実施状況

平成28年度に実施した昇任選考等の実施状況は、以下のとおりです。

(1) 管理職選考（東京都職員分）

種別	申込者 (人)	受験者 (人) (A)	合格者 (人) (B)	合格率 (%) (B/A)
種別 A	810	757	43	5.7
種別 B	877	785	98	12.5
合計	1,687	1,542	141	9.1

(注) 1 管理職選考は、主任級職員対象の種別A、課長代理級職員対象の種別Bに区分される。

2 筆記検査は平成28年5月15日、口頭試験は同年7月4日、同月5日、同月7日及び同月8日に実施した。

3 合格者は、一次選考合格者を指す。種別Aは、合格者到達水準判定会議・最終選考合格をもって、種別Bは、最終選考合格をもって管理職選考合格となる。
なお、最終選考は、管理職選考委員会における判定結果をもとに、合格者を決定する。

(2) 行政専門職選考（東京都職員分）

種別	合格者数 (人)	備考
種別 A	14	用地外8区分
種別 B	11	道路防災外10区分
合計	25	

(注) 平成24年度から任命権者が候補者を選抜し、特定分野の個別業務が対象の種別Aと、事業部単位を基本とする政策分野が対象の種別Bとして実施している。

(3) 課長級昇任選考（個別選考）

区分	任命権者別 (人)	都一般 (人)	警視庁 (人)	東京消防庁 (人)	計 (人)
課長級		43			43

(注) 1 平成28年4月2日から平成29年4月1日までの昇任数である。

2 医師、研究機関の研究員等の昇任である。

(4) 警視庁管理職昇任選考・東京消防庁課長級職昇任選考 (一般職員) (権限委任)

選考の名称	任命権者別	対象者 (人)	合格者 (人)	合格率 (%)
管理職昇任選考	警視庁	155	22	14.2
課長級職昇任選考	東京消防庁	13	1	7.7

(注) 平成28年4月2日から平成29年4月1日までの昇任数である。

(5) 警視庁係長職昇任選考・東京消防庁課長代理級職選考 (一般職員) (権限委任)

選考の名称	任命権者別	対象者 (人)	合格者 (人)	合格率 (%)
係長職昇任選考	警視庁	346	37	10.7
課長代理級職選考 (一種)	東京消防庁	66	4	6.1

(注) 管理職選考合格者を除く。

(6) 主任級職選考 (東京都職員分)

種別	申込者 (人)	受験者 (人) (A)	合格者 (人) (B)	合格率 (%) (B/A)
主任級職選考A	2,692	2,591	823	31.8
主任級職選考B	759	660	297	45.0
合計	3,451	3,251	1,120	34.5

(注) 1 主任級職選考は、対象年齢等の受験資格の違いにより、種別A及び種別Bに区分される。
2 筆記考査は平成28年9月25日に実施した。

(7) 准看護師2級職選考・警視庁副主査職昇任選考・東京消防庁主任級職昇任選考 (一般職員) (権限委任)

選考の名称	任命権者別	対象者 (人)	合格者 (人)	合格率 (%)
准看護師2級職選考	都知事	8	0	-
副主査職昇任選考	警視庁	1,010	72	7.1
主任級職昇任選考	東京消防庁	182	5	2.7
合計		1,200	77	6.4

(8) 警視庁警察官階級昇任試験 (選考) (権限委任)

階級	対象者 (人)	受験者・受考者 (人) (A)	合格者 (人) (B)	合格率 (%) (B/A)
警視	1,234	1,234	220	17.8
警部	17,478	7,065	382	5.4
警部補	21,844	10,851	959	8.8
巡查部長	21,956	12,023	1,327	11.0
合計	62,512	31,173	2,888	9.3

(注) 警視選考における受考者は、対象者をもって充てる。

(9) 東京消防庁消防吏員階級昇任試験（選考）（権限委任）

階級	対象者 (人)	受験者・受考者 (人)(A)	合格者 (人)(B)	合格率 (%)(B/A)
消防司令長	506	469	69	14.7
消防司令	3,233	2,655	196	7.4
消防司令補	4,574	3,947	461	11.7
消防士長	4,616	4,335	713	16.4
合計	12,929	11,406	1,439	12.6

(10) 運輸系昇任選考（権限委任）

選考の名称	対象者 (人)	受験者 (人)(A)	合格者 (人)(B)	合格率 (%)(B/A)
運輸管理職選考	138	29	2	6.9
助役選考	1,730	228	97	42.5
グループリーダー選考	1,512	675	201	29.8
合計	3,380	932	300	32.2

第2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、平成29年10月6日に、議会及び知事に対し、給与、人事制度等に関する報告及び給与の勧告を行いました。
平成29年に行った人事委員会勧告等の主な内容は、次のとおりです。

1 ポイント

例月給は2年連続改定見送り、特別給は4年連続の引上げ

例月給

・職員の給与が民間従業員の給与を下回っているが、その差差（74円、0.02%）が極めて小さいため、改定を見送り

特別給（賞与）

・年間支給月数を0.10月分（4.40月→4.50月）引上げ、勤労手当に配分

2 職員と民間従業員の給与比較

(1) 比較の方法

・企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の都内10,787事業所を調査母集団とし、そのうち1,230事業所を無作為抽出して実地調査

＜例月給＞職員と民間従業員の4月分支給額を調査し、ランパイン方式により、主な給与決定要素である役職、学歴、年齢を同じくする者同士の給与を対比させ、職員の人員数のウェイトを用いて両者の給与水準を比較

＜特別給＞民間従業員に対する直近の1年間の賞与の支給実績を調査し、職員と比較

(2) 比較の結果

＜例月給＞

(平均年齢 40.7歳)

民間従業員	職員	公民較差
401,681円	401,607円	74円 (0.02%)

〔注〕職員給与は、本年4月の行政職給料表（一）適用者（新卒採用職員を除く。）の給与

＜特別給＞

民間支給割合	職員支給月数	差
4.51月	4.40月	0.11月

3 給与の改定

(1) 改定の考え方

・本年の公民較差は、現行の給料表の最低単位（100円）に満たない極めて小さいものであり、給料表や諸手当において適切な配分を行うことが困難なため、例月給は改定を見送り

- ・特別給については、民間の支給割合が職員の年間支給月数を上回るため、引上げに改定の内容
- (2) 特別給
 - ・民間の支給状況を踏まえ年間支給月数を0.10月分引上げ(再任用職員は0.05月分)
 - ・引上げは勤勉手当で実施
- (3) 実施時期
平成29年12月支給の期末・勤勉手当から実施

4 制度改正等

- (1) 指定職給料表が適用される再任用職員に係る給与制度
 - ・国との制度的均衡を考慮し、指定職給料表が適用される再任用職員の給与制度を整備
 - ・期末手当及び勤勉手当の支給月数を設定
(年間支給月数 期末手当：0.75月分、勤勉手当：1.05月分)
- (2) 退職手当制度
 - ・国の退職手当の見直しの動向を注視し、適切に対処していくことが必要

5 今後の課題

- (1) 職務給の更なる進展等
 - ・昨年の言及を踏まえ、引き続き行政職給料表(一)の1級・2級について、上位級とのバランスを考慮した昇給幅への是正の観点から、適切な対応を検討
 - ・公安職の給与について、任用等の実態の検証を進め、給与制度のあり方を引き続き研究・検討
- (2) 能力・業績を反映した給与制度の更なる進展
- (3) 生活給的、年功的要素の抑制

6 人事制度及び勤務環境等に関する報告(意見)

- (1) 今後の人事制度のあり方
 - ア 人材確保・活用に向けた取組
 - (採用を取り巻く環境の変化に即した対応)
 - ・民間の採用意欲が高い水準で推移し、人材獲得競争が激化している状況にあっても、有為な人材を安定的かつ継続的に確保・育成していくため、これまでの採用試験・選考に関して分析・検証し、その結果を踏まえた対応を進めることが必要
 - (人材確保に向けた取組)
 - ・採用PRについては、SNS等の時代に即した手法を強化するとともに、仕事の具体的なイメージや採用後のキャリアパスの紹介など、受験者のニーズを的確に捉えた活動を展開することが必要
 - (中長期的な視点に立った採用のあり方)
 - ・2025年をピークに東京の生産年齢人口は減少に転じることが予測されており、都にお

いても、将来的に人材確保が一層困難になることが懸念されるため、中長期的な視点に立って、将来の都政を担う人材を確実に確保していくことが重要
(能力及び業績に基づく人事管理の充実)
・能力及び業績に基づく人事管理を処遇等に的確に反映させ、職員の士気高揚と組織活力の維持を図ることが重要
・柔軟で多様な働き方の推進を踏まえ、評価者訓練等を通じて管理職が適正な評価ができるよう取組を進めることが必要
イ 多様な人材の活用
(高齢職員の活用)
・少子高齢化の進展により労働力人口が減少局面を迎え、働き手の確保がより一層困難になっていく中、全ての職層にわたり定年前に培った専門的知識や経験を再任用により積極的に活用していくことが重要
(障害者雇用のあり方)
・身体障害者を対象とするⅢ類採用選考について、本年度から他の障害種別の障害者への対象拡大や選考内容の見直しを実施
・今後は、障害特性に応じた更なる職域拡大や任用形態の多様化の取組を進めていくことが必要
(臨時・非常勤職員制度に係る法改正への対応)
・平成32年4月の改正地方公務員法及び改正地方自治法の施行に向けて、都における臨時・非常勤職員制度のあり方について速やかに検討を進め、法改正への対応を図ることが必要

(2) 働き方改革と職員の勤務環境の整備

- ア 長時間労働の是正
(長時間労働の現状と対応)
・長時間労働は、誰もが活躍できる働きやすい職場づくりを進めていくに当たって極めて重要な課題であり、任命権者において対応を図っているものの、依然として都全体で存在していることから是正に向けて更に取り組んでいくことが必要
(長時間労働の是正に向けた取組)
・組織のトップによる抜本的な業務改革や管理職によるマネジメント、職員個人における働き方の見直しなどの取組を進めていくことが必要
・都議会の理解と協力を得ながら、議会対応業務の合理化等に取り組むことも必要
・教員については、過大な負担を軽減していく観点から、適切に勤務時間を把握し校務改善等を図っていくことが重要
・国や他団体・民間企業における効率化等の取組について、モデル職場の設定などトライアルを行いつつ研究を進めていくことも必要
イ 「ライフ・ワーク・バランス」の実現に向けた取組
(柔軟で多様な働き方の推進)
・時間や場所にとらわれない働き方は、職員それぞれの生活に合わせて利用されること

- が期待できるものであり、テレワーク等の執行結果を踏まえ、本格実施に向けた制度検討と環境整備を進めることが必要
- (仕事と生活の両立支援・女性の活躍促進に向けた取組)
- ・育児休業中の昇任選考における取扱いの見直しや男性職員への育児休業取得の働きかけ、制度を利用しやすい職場風土の構築等が必要
 - ・(休暇の取得促進に向けた取組)
 - ・休暇を取得しやすい雰囲気醸成や計画的な取得促進の取組とともに、休み方改革に向けた研究を進めることが重要
 - ・職員の健康保持等の推進
 - ・心の健康保持について予防の取組を進めるとともに、身体の健康保持について有見識者の医療機関での受診勧奨に取り組むことが必要
 - ・ハラスメント防止対策については、職員の意識啓発等の取組を継続し、職場全体でハラスメントのない職場環境を構築していくことが必要
 - ・公務員としての規律の徹底
- (3)
- ・都政への信頼を損なわないようコンプライアンスへの取組を効果的に進め、都政におけるガバナンスの実効性を高めていくことが重要
 - ・全ての職員が職務の根本基準や法令遵守義務を銘記し、高い倫理観と公共のために働くという精神を持って公務に従事するとともに、組織的な不断の取組による職務規律の徹底を強く求める。

第3 勤務条件に関する措置の要求の状況

職員は、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、人事委員会に対して、地方公共団体の当局により適当な措置が求められるべきことを要求することができることとされており、この要求があったときは、人事委員会は、事案の審査を行い、判定し、その結果に基づいて、その権限に属する事項については、自ら実行し、その他の事項については、当該事項に関し権限を有する地方公共団体の機関に対し、必要な勧告をしなければならず、地方公務員法第46条及び第47条で定められています。

この制度は、職員の労働基本権が制約されていることに対する代償措置として認められたものであり、職員の権利利益を確保し、その勤務条件の適正化を図ることを目的としています。平成28年度における事案処理の概要は、次のとおりです。

<事案処理状況>

係属件数	処 理 件 数			繰越件数 (A-(B+C+D))
	判定(B)	取下げ(C)	併合(D)	
(A)	判定(B)	取下げ(C)	併合(D)	(A-(B+C+D))
34件	13件	3件	9件	9件

- (注) 1 「判定」とは、措置要求に対する人事委員会の判断を示すことをいう。
 2 「取下げ」とは、要求者が措置要求を撤回することをいう。
 3 「併合」とは、同一又は関連する複数の措置要求を統一して審査することをいう。

第4 不利益処分に関する審査請求の状況

懲戒その他その意に反する不利益な処分を受けた職員は、人事委員会に対して審査請求をすることができることとされており、この審査請求を受理したときは、人事委員会は、事案を審査し、その結果に基づいて、その処分を承認し、修正し、又は取り消し、及び必要がある場合は、任命権者に、職員がその処分によって受けた不当な取扱いを是正するための指示をしなければならず、地方公務員法第49条の2及び第50条で定められています。

この制度は、職員の身分保障を実質的に担保するものとして認められたもので、職員が違法又は不当な処分を受けた場合にその取消しを求める事後救済の制度となっています。平成28年度における事案処理の概要は、次のとおりです。

<事案処理状況>

係属件数	処 理 件 数				繰越件数 (A-(B+C+D))	平成28年度の 口頭審理の回数
	判定(B)	取下げ(C)	併合(D)	(A-(B+C+D))		
(A)	判定(B)	取下げ(C)	併合(D)	(A-(B+C+D))	口頭審理の回数	
55件	4件	2件	2件	47件	1回	

- (注) 1 行政不服審査法の改正(平成28年4月1日施行)前、不利益処分に関する審査請求は不利益処分にに関する不服申立てと称していた。
 2 「判定」とは、審査請求に対する人事委員会の判断を示すことをいう。
 3 「取下げ」とは、要求者が審査請求を撤回することをいう。
 4 「併合」とは、同一又は関連する複数の審査請求を統一して審査することをいう。

発行 東京都 東京都新宿区西新宿二丁目八番一号 郵便番号 163-8001 定価 一箇月 六、六〇〇円 (郵送料を含む) 印刷所 勝美印刷株式会社 東京都文京区白山二丁目十三番七号 電話 〇三(三三二二)五二〇一(代) 郵便番号 113-0001

