事　業　概　要

平　成　３０　年　版

東京都人事委員会事務局

目　　次

頁

第１　人事委員会の概要

１　概　　要 …… 1

２　各任命権者との関係 …… 2

第２　人事委員会の機構、職員数、予算等

１　人事委員会の機構 …… 2

２　事務局各課分掌事務 …… 4

３　事務局職員配置状況 …… 6

４　予算概要 …… 6

第３　主 要 事 業

１　委員会議の運営等 …… 9

２　労働基準監督機関としての事務 …… 11

３　任用・給与及びその他の勤務条件の調査、研究、勧告等 …… 15

４　公平審査等 …… 21

５　試験及び選考の実施 …… 28

人事委員会の１年間の主な動き（平成 29 年度）…… 45

第１　人事委員会の概要

１　概　　要

人事委員会は、民主的、能率的な人事行政の推進を図り、もって地方自治の本旨の実現に資するため、地方公務員法に基づき条例により設置された機関であり、任命権者から独立した専門的な人事行政機関である。

知事が議会の同意を得て任命する３人の委員をもって組織されており、委員の任期は４年である。

人事委員会の権限は、地方公務員法に規定されているが、主な職務を大別すると次のとおりである。

(1) 適正な勤務条件の設定

ア　給与、勤務時間その他の勤務条件に関し講ずべき措置について、議会及び知事に勧告すること。

イ　給料表について、議会及び知事に対し、報告及び勧告すること。

ウ　人事行政の運営に関し、任命権者に勧告すること。

エ　人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、研修、厚生福利制度その他職員に関する制度について絶えず研究を行い、その成果を議会若しくは知事又は任命権者に提出すること。

オ　人事機関及び職員に関する条例の制定又は改廃に関し、議会及び知事に意見を申し出ること。

カ　非現業職員の勤務条件に関し、労働基準監督機関としての事務を行うこと。

(2) 中立・公正な任用制度の確保

ア　職員の競争試験及び選考に関する事務を行うこと。

イ　人事評価の実施に関し、任命権者に勧告すること。

(3) 公平審査機能

ア　職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求を審査・判定し、これに必要な措置を執ること。

イ　職員に対する不利益な処分についての審査請求に対する審査・裁決をし、これに必要な指示を行うこと。

(4) 規則制定等

ア　法律又は条例に基づき、その権限に属する事項に関し、人事委員会規則を制定すること。

イ　人事行政に関する事項について調査し、人事記録の管理及び人事に関する統計報告を作成すること。

ウ　職員団体の登録に関する事務を行うこと。

エ　職員に対する給与の支払いを監理すること。

オ　職員の勤務条件その他の人事管理全般についての苦情相談を行うこと。

カ　元職員による働きかけを受けた職員からの届出の受理、任命権者への調査要求など、働きかけ規制違反に対する監視を行うこと。

２　各任命権者との関係

人事委員会は、地方公共団体の人事行政の持つ重要性・専門性・特殊性という特徴に鑑みて、専門的かつ中立的な立場から、職員の任免、分限、懲戒といった任命権者の人事権の行使をチェックすることにより、適正な人事行政を確保する。

第２　人事委員会の機構、職員数、予算等

１　人事委員会の機構

人事委員会は、３人の委員による合議制の執行機関で、委員会の権限の行使を補助させるため事務局が置かれている。

(1) 委　　員　　（平成30年８月１日現在）

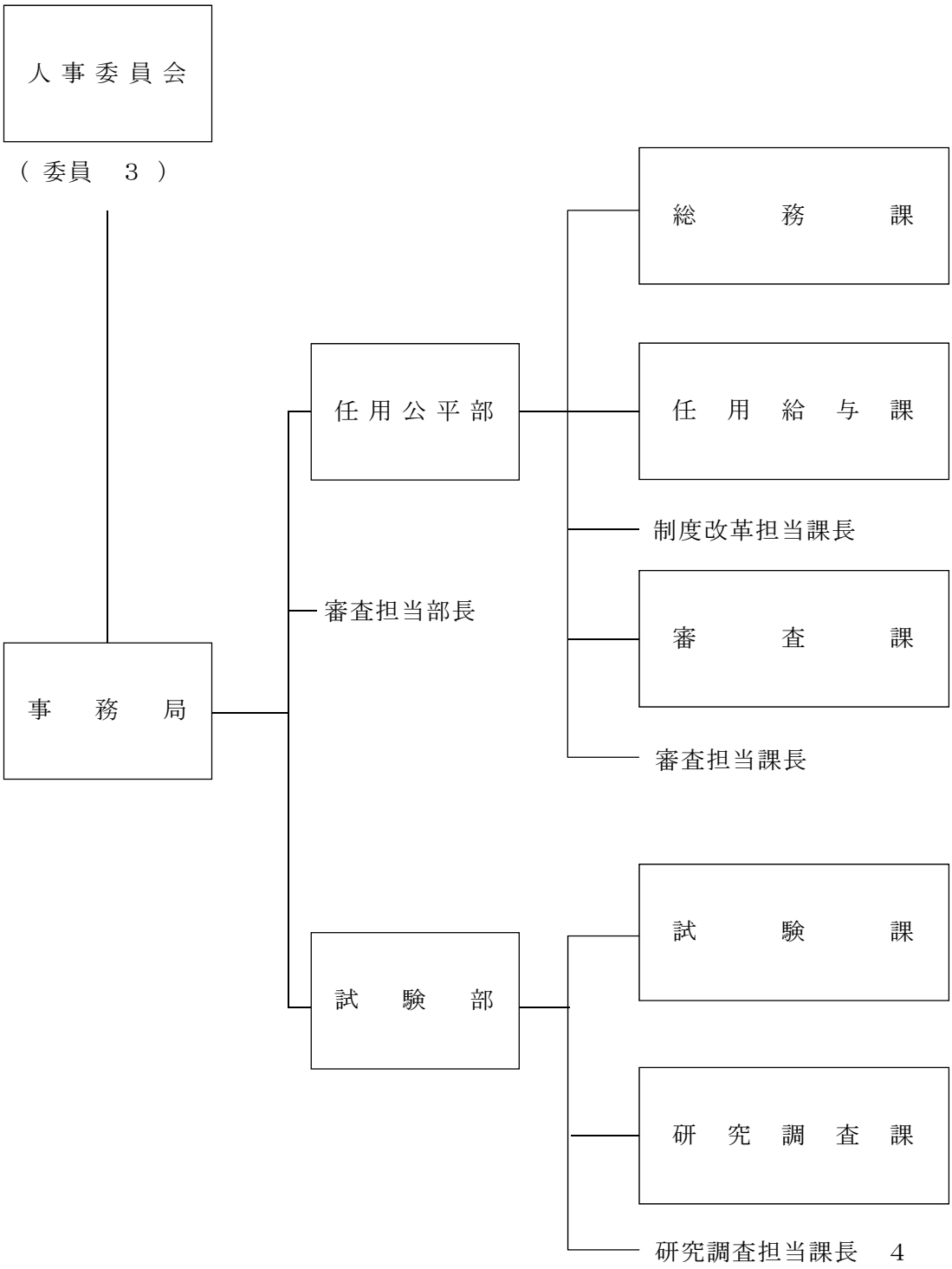
職　名	氏　　名	常勤・非常勤の別	就任年月日	任期満了日
委員長	青　山　　俏	非　常　勤	平成27年７月24日(※1)	平成31年７月23日
委　員	濱　崎　恭　生	非　常　勤	平成22年８月30日(※2)	平成30年８月29日
委　員	山　極　清　子	非　常　勤	平成29年10月28日(※3)	平成33年10月27日

（※１）青山俏氏は、現在１期目であり、平成27年７月29日付けで委員長に就任

（※２）濱崎恭生氏は、現在２期目（現任期は平成26年８月30日から平成30年８月29日まで）

（※３）山極清子氏は、現在１期目

(2) 事務局組織図（平成30年８月１日現在）



２　事務局各課分掌事務

部	課	分掌事務
任用公平部	総　務　課	1　委員会議に関すること。 2　委員会議事録の作成及び保管に関すること。 3　局所属職員の人事及び給与に関すること。 4　公印に関すること。 5　局事務事業に関する法規の調査及び解釈に関すること。 6　公文書類の収受、配布、審査、発送、編集及び保存に関すること。 7　情報公開に係る連絡調整等に関すること。 8　個人情報の保護に係る連絡調整等に関すること。 9　予算、決算及び会計に関すること。 10　財産及び物品の調達、管理に関すること。 11　労働基準監督機関として行う労働基準法等の規定の施行に関すること。 12　広報及び広聴に関すること。 13　局事務事業の管理改善及び行政評価の実施に関すること。 14　局事務事業の情報化施策の企画、調整及び推進に関すること。 15　知事への業務状況の報告に関すること。 16　他の部、課に属しないこと。
	任用給与課	1　職員の採用、昇任等任用の方法についての一般的基準に関すること。 2　選考の実施（試験課に属するものを除く。）に関すること。 3　職員の研修に関する計画の立案及びその勧告に関すること。 4　人事評価の実施に係る勧告に関すること。 5　職員の人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、研修、厚生福利制度等の調査研究及びその成果の提出に関すること。 6　給与、勤務時間その他の勤務条件についての報告及び勧告に関すること。 7　人事機関及び職員に関する条例の制定又は改廃についての意見の申出に関すること。 8　職員に対する給与の支払監理に関すること。 9　その他人事制度の調査研究等に関すること。
	審　査　課	1　職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求の審査に関すること。 2　職員に対する不利益処分に関する審査請求の審査に関すること。 3　職員の公務災害補償に関する審査の申立ての審査に関すること。 4　職員団体の登録に関すること。 5　職員団体等に対する法人格の付与に関すること。 6　管理職員等の範囲の指定に関すること。 7　職員の勤務条件その他の人事管理に関する苦情相談に関すること。 8　委託公共団体の公平審査に関すること。 9　退職手当の支給制限等の処分等に係る調査審議に関すること。

部	課	分掌事務
試　験　部	試　験　課	1　競争試験又は選考の実施に関すること。 2　採用候補者名簿又は昇任候補者名簿の作成及びその提示に関すること。 3　条件付採用及び臨時的任用に関すること。 4　競争試験又は選考の実施方法の調査企画に関すること。
	研究調査課	1　試験問題の作成及び研究調査に関すること。 2　試験の結果の分析及びその有効性の判定に関すること。

3　事務局職員配置状況

（平成30年８月１日現在）

職層 / 職務名 / 部 / 課		理事	参事	副参事	主事				計
		局長	部長 担当部長	課長 担当課長 専門課長	統括 課長代理	課長代理	主任	係員	
		人	人	人	人	人	人	人	人
任用公平部	総務課	1	1	1	2	3	2	3	13
	任用給与課			2	1	7①	5	2	17①
	審査課		1	2①		3			6①
	計	1	2	5①	3	13①	7	5	36②
試験部	試験課		1	1	2	3	4	4	15
	研究調査課			7	2				9
	計		1	8	4	3	4	4	24
合計		1	3	13①	7	16①	11	9	60②

（注）○内は併任者等で外数である。

4　予 算 概 要

平成30年度当初予算額　　979,000 千円

（内　訳）

事業	金額	説明
委員会事務	千円 17,117	委員報酬その他委員会開催経費等
一般管理事務	666,315	職員費その他事務局管理運営費
労働基準法等の施行に関する事務	1,311	労働基準監督機関としての事務の実施に要する経費
任用及び給与制度の調査研究等に関する事務	27,569	調査研究及び勧告等に要する経費
公平審査等の実施に関する事務	13,771	職員の勤務条件についての措置要求の審査及び不利益処分に関する審査請求の審査の実施に要する経費
職員の採用試験等の実施に関する事務	252,917	職員の競争試験及び選考の実施に要する経費

第３　主　要　事　業

1　委員会議の運営等

(1) 委員会議の運営

委員会議は、規則の制定等人事委員会の権限に属する事務を処理するため開催される。

会議は、定例会と、委員長が必要あると認めたとき又は委員の請求があったとき開催する臨時会とがある。

ア　委員会議開催状況　（平成29年４月１日～平成30年３月31日）

会議の別	開催回数	議事事項・件数		
		議　案	報　告	計
	回	件	件	件
定　例　会	35	85	35	120
臨　時　会	0	0	0	0
計	35	85	35	120

イ　規則の制定改廃状況　（平成29年４月１日～平成30年３月31日）

公布番号	規　則　名	公布年月日	施行年月日	内　容	主管課
29年6	東京都人事委員会が行う情報公開事務に関する規則の一部を改正する規則	29. 6.14	29. 7. 1	知事が行う情報公開事務に関する規則の改正に伴う規定整備	総務課
7	東京都人事委員会が保有する個人情報の保護に関する規則の一部を改正する規則	29. 6.14	29. 7. 1	知事が保有する個人情報の保護に関する規則の改正に伴う規定整備	総務課
8	東京都人事委員会が保有する特定個人情報の保護に関する規則の一部を改正する規則	29. 6.14	29. 7. 1	知事が保有する特定個人情報の保護に関する規則の改正に伴う規定整備	総務課
9	東京都職員の退職管理に関する規則の一部を改正する規則	29.12.22	30. 4. 1	退職管理条例改正等に伴う規定整備	総務課
30年1	初任給、昇格及び昇給等に関する規則等の一部を改正する規則	30. 3.30	30. 4. 1	給与条例改正に伴う規定整備	任用給与課

(2) 国又は他の地方公共団体との連絡

国又は他の地方公共団体の人事委員会との連絡を緊密にし、協力して人事行政制度の円滑な運営を図るため、全国人事委員会連合会その他の組織に加盟し、任用・給与制度及び勤務条件等について共同して研究し、情報交換を行っている。

なお、都人事委員会委員長は、昭和27年全国人事委員会連合会設立以来、会長として、加盟都道府県市・特別区相互、及び国その他関係機関との連絡調整を図っている。

平成30年度における加盟組織等は、次のとおりである。

加盟組織	加盟人事委員会	備考
全国人事委員会連合会	1都、1道 2府、43県 20政令市 和歌山市 1特別区 (計69団体)	(30年度) 会長　東京都 副会長　宮城県 〃　大阪府 〃　福岡県 〃　横浜市
関東甲信越静人事委員会協議会	1都、10県 (計11団体)	(30年度) 幹事県　静岡県
大都市人事委員会連絡協議会	1都、20政令市 1特別区 (計22団体)	(30年度) 幹事市　横浜市
十六都道府県人事委員会協議会	1都、1道 2府、12県 (計16団体)	(30年度) 幹事県　広島県

２　労働基準監督機関としての事務

職員に対しては、原則として労働基準法、労働安全衛生法及び船員法の規定が適用されるが、労働基準法別表第１第12号（学校、試験・研究所等）及び同表以外の官公署（都税事務所等一般行政事務所）のいわゆる非現業事業場に勤務する職員の勤務時間その他の勤務条件等についての労働基準監督機関としての権限は、人事委員会が行うことと定められている（地方公務員法第58条第５項）。

平成30年４月１日現在、当委員会が所管する事業場及び職員（特別職・単純労務職〈技能業務職〉を除く一般職員）の数は次の表のとおりである。

区　　分	知事部局	教育庁	警視庁	東京消防庁	行政委員会	計
事業場数	所 198	所 269	所 182	所 107	所 7	所 763
職員数	人 15,916	人 19,940	人 48,271	人 19,511	人 280	人 103,918

(1) 定期監督等

人事委員会は、前記適用事業場の中から年度計画に基づいて選定した事業場に対し、勤務条件に関する法令違反を防止するとともに職員の利益保護を図ることを目的として、定期監督、安全調査及び有害物調査を実施している。

また、平成16年度からは、全事業場に対して、勤務状況の基礎データを得るため、年度当初に「勤務状況調査」（書面調査）を実施している。

平成29年度の実施状況は、下表のとおりである。

（平成29年度）

実施時期	実施部局等	定期監督	安全調査	有害物調査	計
平成29年 ４月下旬 ～ ５月下旬	全事業場 （書面調査）	か所 (763)	か所	か所	か所 (763)
５月下旬 ～ ７月中旬 11月中旬	教育庁(都立学校)	21	7	21	49
８月中旬	知事部局等（本庁）	7	0	0	7
９月上旬 ～ ９月中旬	東京消防庁	9	0	0	9
10月中旬 ～ 11月中旬	警視庁	14	3	1	18
11月中旬 ～ 12月上旬	知事部局等（事業所）	11	4	3	18
合計		(763) 62	14	25	(763) 101

（注）（ ）内は、勤務状況調査（書面調査）の件数で外数である。
安全・有害物調査は、定期監督実施事業所を対象に行っている。
東京消防庁の定期監督には、緊急調査１か所を含んでいる。

(2) 特定機械等の検査

ボイラー及び圧力容器安全規則、クレーン等安全規則、ゴンドラ安全規則等に基づいて、特定機械等の落成検査、変更検査及び使用再開検査を実施している。

平成29年度中に人事委員会が実施した落成検査 …… ３件

〃 変更検査 …… ０件

〃 使用再開検査 …… ０件

なお、人事委員会が実施していた性能検査は、労働安全衛生法の改正により、平成16年度から登録性能検査機関が行っている。

(3) 解雇予告除外認定

職員を解雇しようとする場合においては、30日以上前に予告するか、あるいは30日分以上の平均賃金を解雇予告手当として支払わなければならない。ただし、職員に重大な責任があったことを理由（労働者の責に帰すべき事由）に解雇しようとする場合には、あらかじめ人事委員会の認定（解雇予告除外認定）を受けることによって解雇の予告又は解雇予告手当の支払いを行うことなく即時に解雇することができる。

平成29年度中に人事委員会が認定した解雇予告除外認定 …… 13件

(4) 非常災害等による労働時間延長許可

災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合においては、人事委員会の許可を受けて労働時間を延長し又は休日に労働させることができる。

平成29年度中に人事委員会が許可した労働時間延長許可 …… ０件

(5) 宿日直許可

宿直又は日直の勤務で継続的な業務については、人事委員会の許可を受けて、原則１日７時間45分・週38時間45分の労働時間の規定にかかわらず従事させることができる。

平成29年度中に人事委員会が許可した宿日直許可 …… ５件

(6) 時間外・休日労働に関する協定届

学校、試験・研究所等で、事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその組合、当該労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者と使用者との間で書面による協定を締結し、これを人事委員会に届け出た場合、その協定の定めるところによって時間外又は休日労働をさせることができる。

平成29年度中に人事委員会が受理した時間外・休日労働に関する協定届……286件

(7) その他平成29年度中における労働安全衛生法及び関係規則に基づく諸届等

特定機械等の各種届出等 ……	92件
衛生管理者等選任報告 ……	350件
定期健康診断報告 ……	710件
職員死傷病報告 ……	353件
事故報告 ……	1件

3　任用・給与及びその他の勤務条件の調査、研究、勧告等

(1) 任用制度の調査、研究

行政の民主的、能率的な運営を確保するため、任用制度をはじめとする人事諸制度について、絶えず調査、研究及び企画、立案を行って、随時適切な制度の改善に努めている。

ア　任用制度の調査、研究等

社会情勢の変化及び行政需要、職員構成等の変化に即応した制度確立のための調査、研究及び検討を行っている。

平成29年度は、主に次の事項について調査及び検討を行った。

①　今後の人事制度の在り方に関すること。

②　採用制度に関すること。

③　昇任制度に関すること。

④　公務員制度改革に関すること。

イ　情報収集、統計資料等の整備

人事行政に関する情報の収集、統計資料等の整備に努め、人事制度の検討、運営上の参考資料として、任命権者に提供している。

(2) 給与、その他の勤務条件の調査研究、勧告等

職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならないと同時に、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならないこととされている（地方公務員法第24条第１項、第２項）。また、それは、条例で定めることとされている（同条第５項）。

人事委員会は、地方公務員法の趣旨に沿い、職員の給与を定めるに必要な基礎資料を得るため調査研究を行い、毎年少なくとも１回、給料表が適当であるかどうかについて、議会及び知事に報告し、必要に応じ勧告を行っている（地方公務員法第26条）。

また、職員の勤務時間その他の勤務条件についても、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮を払いつつ条例で定めることとされており（地方公務員法第24条第４項、第５項）、給与と同様に、調査研究、報告等の対象としている。

さらに、議会から職員の給与に関する条例などの改正についての意見聴取を受けるほか、人事委員会規則の改正、任命権者からの申請に対する承認及び同意を行っている。

なお、平成29年は10月６日に、議会及び知事に対し、給与に関する報告及び勧告並びに人事制度等についての報告を行った。

(3) 平成29年度事業実績

ア　給与調査及び給与報告の実施時期等

業　務　内　容	実施年月	対　象
	年　月	
1　平成29年職種別民間給与実態調査	平成 29. 5～10	都内民間事業所
(1) 実地調査	29. 5～ 6	1,230 事業所
(2) 調査表集計	29. 7～ 9	
(3) 調査結果表の作成	29.10	
2　平成29年東京都職員給与等実態調査	29. 4～10	都職員　約15万人
(1) 全数調査	29. 4～ 7	一般職員
(2) 調査表集計	29. 7～ 9	教育職員
(3) 調査結果表の作成	29.10	公安職員
3　給与に関する報告	29.10	議会及び知事に対し
(1) 標準生計費の算定	29. 7～ 9	報告・勧告実施
(2) 労働経済指標の資料作成	29. 7～ 9	
(3) 民間給与と都職員給与の比較	29. 7～ 9	

イ　条例の意見聴取及び規則等の改正、承認、同意状況

業　務　内　容	実施年月	件　数
	年　月	件
①　職員に関する条例の意見聴取	平成 29. 4	1
	5	8
②　人事委員会規則の改正等	6	8
	7	15
③　任命権者からの申請に対する承認及び同意	8	8
	9	1
	10	4
	11	7
	12	52
	平成 30. 1	9
	2	9
	3	92
計		214

ウ　人事委員会勧告等の概要

○　平成29年人事委員会勧告等の概要（平成29年10月６日勧告）

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、その較差（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、勤勉手当に配分

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（調査完了904事業所 調査実人員61,543人）

＜例月給＞職員と民間従業員の４月分支給額を調査し、ラスパイレス方式により、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、職員の人員数のウエ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

(2) 改定の内容

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視点から、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

・勤務間インターバルについては民間や国等の動向を注視

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、テレワーク等の試行結果を踏まえ、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の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

ウ 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所見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

(3) 公務員としての規律の徹底

・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

・全ての職員が服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

４　公平審査等

(1) 勤務条件に関する措置の要求の審査

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執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ない（地方公務員法第46条及び第47条）。

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る。

平成29年度における事案処理の概要は、次のとおりである。

ア　事案処理状況

係属件数 (A)	処理件数			繰越件数 (A-(B+C+D))
	判定 (B)	取下げ (C)	併合 (D)	
23件	15件	０件	０件	８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。

イ　判定した事案の内容

番号	事件番号	要求内容	判定年月日
１	平成28年(措)第４号	知事部局主事が昇給号給数の是正を求めた事案	棄却 平29. 8.22
２	平成28年(措)第7～9号	一般職非常勤教諭等が休憩時間の確保や労働時間の把握等を求めた事案	認容・棄却 平30. 3.28
３	平成28年(措)第11号	知事部局主事が宗教行事への参加を中止すること等について求めた事案	却下 平29. 4.25
４	平成28年(措)第15号	特別支援学校教諭が扶養手当の認定取消し等の取消しを求めた事案	認容・棄却 平30. 2.21
５	平成28年(措)第17号	知事部局主事が昇給号給数の是正等を求めた事案	棄却・却下 平29. 5.30

6	平成28年(措)第20号	知事部局主事が宗教上の祝典等への参加は自発的志願者に限ることを求めた事案	却　　下 平29. 4.25
7	平成29年(措)第１号	知事部局主事がレリジャス・ハラスメントの防止策の策定等を求めた事案	却　　下 平29.12.14
8	平成29年(措)第２号	知事部局主事が東京都庁内管理規則に規定する禁止事項に文言を追加するよう求めた事案	却　　下 平29. 8.31
9	平成29年(措)第３号	知事部局主事が昇給号給数の是正を求めた事案	棄　　却 平29.10.19
10	平成29年(措)第４号	知事部局主事が主税局の制定した庁内管理通知の禁止事項等に文言を追加するよう改正を求めた事案	却　　下 平29. 8.31
11	平成29年(措)第５号	知事部局主事が主税局の制定した庁内管理通知に除外規定を設けるよう改正を求めた事案	却　　下 平29. 8.31
12	平成29年(措)第６号	知事部局主事が高尾山薬王院での祈願を行う職員に職務専念義務の免除を与えるよう求めた事案	却　　下 平29.12.14
13	平成29年(措)第７号	知事部局主事が靖国神社を参拝する職員に職務専念義務の免除を与えるよう求めた事案	却　　下 平29.12.14
14	平成29年(措)第10号	知事部局主事が勤務条件に関する措置の要求について運営方法の変更等を求めた事案	却　　下 平30. 1.16
15	平成29年(措)第13号	知事部局主事が勤務条件についての措置の要求に関する規則の改正等を求めた事案	却　　下 平30. 3.20

(2) 不利益処分に関する審査請求の審査

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ない（地方公務員法第49条の２及び第50条）。

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あり、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である。

平成29年度における事案処理の概要は、次のとおりである。

ア　事案処理状況

係属件数 (A)	処理件数			繰越件数 (A-(B+C+D))	平成29年度の口頭審理の回数
	判定 (B)	取下げ (C)	併合 (D)		
54件	5件	2件	1件	46件	2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。

イ　判定した事案の内容

番号	事件番号	請求内容	判定年月日
1	平成26年(不)第９号	知事部局主事が停職処分の取消しを求めた事案	棄却 平29. 4.25
2	平成27年(不)第15号	東京消防庁消防吏員が分限休職処分の取消しを求めた事案	棄却 平29.10.26
3	平成28年(不)第７号	知事部局主事が降任処分の取消しを求めた事案	棄却 平29.10.26
4	平成28年(不)第８号	高等学校教諭が戒告処分の取消しを求めた事案	棄却 平29.12. 7
5	平成28年(不)第９号	高等学校教諭が減給処分の取消しを求めた事案	棄却 平30. 3.20

(3) 職員団体の登録

職員団体は、条例で定めるところにより、理事その他の役員の氏名及び条例で定める事項を記載した申請書に規約を添えて人事委員会に登録を申請することができることとされており、人事委員会は、登録を申請した職員団体が地方公務員法の規定に適合するものであるときは、規約及び登録申請書の記載事項を登録しなければならない（地方公務員法第53条第１項及び第５項）。

この登録は、職員団体が自主的に組織され、かつ、民主的に運営されていることを公証する制度である。

登録を受けた職員団体は、法人となる旨を人事委員会に申し出ることにより法人となることができる（職員団体等に対する法人格の付与に関する法律第３条第１項）。

この規定に基づき当委員会に登録されている職員団体名、法人格の有無及び登録年月日は平成30年４月１日現在、次の表のとおりである。

団体名	法人格の有無	登録年月日
1 東京都高等学校教職員組合	有	昭和 41.10.12
2 東京都教職員組合	有	41.10.12
3 東京都障害児学校教職員組合	無	41.10.12
4 東京都公立学校事務職員組合	無	41.10.12
5 東京都学校事務職員労働組合	無	46.12. 9
6 南多摩教職員組合	有	47. 5.31
7 東京都教育管理職員協議会	有	48.10.18
8 北多摩東教職員組合	有	48.10.26
9 北多摩西教職員組合	有	48.10.26
10 東京都庁職員労働組合	無	51. 3.11
11 西多摩教職員組合	有	55. 1.17
12 東京都公立学校教職員組合	有	平成 元.11. 7
13 アイム’89・東京教育労働者組合	無	2. 1.17
14 特別区教職員組合	有	2. 1.17
15 多摩島嶼地区教職員組合	有	2. 1.17
16 西多摩公立学校教職員組合	有	2. 1.31
17 東京都障害児学校労働組合	有	2. 3.20
18 東京都学校ユニオン	有	12. 4.25
19 学校事務ユニオン東京	有	14.12. 3
20 東京都学校臨時教職員労働組合	無	17. 3.16
21 東京都庁一般職非常勤・臨時職員労働組合	無	29. 3.22

(4) 職員団体等に対する規約の認証

地方公務員法第53条による登録を受けられない職員団体等から規約の認証の申請があった場合に、人事委員会は、職員団体等に対する法人格の付与に関する法律の規定する要件に適合するものであるときは、その規約を認証しなければならず、この認証を受けた職員団体等は、その主たる事務所の所在地において登記することによって法人となることができる（職員団体等に対する法人格の付与に関する法律第３条～第５条）。

これは、地方公務員法第53条の規定による登録を受けられない職員団体等が財産を所有し、これを維持運用し、その他その目的達成のための業務の運営に資するため、法人格を付与するものである。

この規定に基づき当委員会が規約の認証をした職員団体等は、平成30年４月１日現在、４団体である（日本自治体労働組合総連合、全日本教職員組合、全日本自治団体労働組合東京都本部及び日本教職員組合）。

(5) 管理職員等の範囲の指定

管理職員等とそれ以外の職員とは、同一の職員団体を組織することができず、管理職員等の範囲については、人事委員会規則で定めることとされている（地方公務員法第52条第３項ただし書き及び第４項）。

この趣旨は、管理職員等の範囲については労使間で紛争が生じがちな問題であるため、中立公正かつ専門的な機関である人事委員会によってあらかじめこれを確認し、公示しておくことにある。

知事部局等における職員数に占める管理職員等の人数及びその割合は、平成29年８月１日現在、下表のとおりである。

区　　分	全職員数	管理職員等の人数	指定率
知　事　部　局	24,591 人	2,413 人	9.8 %
教　育　委　員　会	17,278	844	4.9
その他の行政委員会等	397	102	25.7
合　　計	42,266	3,359	7.9

(6) 苦情相談

職員の給与、勤務時間その他の勤務条件等人事一般に関する事項について苦情相談を行っている（地方公務員法第８条第１項第11号）。

平成29年度に当委員会で受けた相談件数は、次の表のとおりである。

区　　分	件　　数
任用に関するもの	20 件
給与に関するもの	16
福利・厚生に関するもの	30
人事異動に関するもの	35
その他	140
計	241

(7) そ　の　他

ア　公務災害補償の審査

都立学校の学校医等の公務上の災害等について、その認定、療養の方法、補償金額の決定その他補償の実施に関して学校医等から審査の申立てがあったときは、人事委員会は、事案を審査し、裁定を行う（公立学校の学校医、学校歯科医及び学校薬剤師の公務災害補償に関する法律第５条第１項及び第２項等）。

平成29年度において、当委員会に係属したものはなかった。

イ　委託公共団体の公平審査

公平委員会を置く地方公共団体は、職員の勤務条件に関する措置の要求の審査、判定及び必要な措置並びに職員に対する不利益処分についての審査請求に対する裁決又は決定についての事務を、他の地方公共団体の人事委員会に委託することができる（地方公務員法第７条第４項）。

平成29年度において、当委員会が委託を受けたものはなかった。

ウ　退職手当の支給制限等の処分等に係る調査審議

職員の退職後、その在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為があったと認められる場合において、当該職員の退職手当について、職員の退職手当に関する条例第16条第２号に定める退職手当管理機関が、同条例第19条第１項第３号若しくは第２項、第20条第１項、第21条第１項又は第22条第１項から第５項までの規定に定める退職手当の支給制限等

の処分を行おうとするときは、人事委員会は、同機関の諮問に応じ、調査審議を行う（同条例第23条）。

平成29年度において、当委員会が調査審議を行ったものはなかった。

５　試験及び選考の実施

(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根本基準となっている。

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る（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る（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、（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る。

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る。

(2) 任用制度の改正

首都東京が、都民の期待に応え、我が国の牽引役としての使命を着実に果たしていくためには、都政を担う全ての職員が、高い意欲と志を持ち、持てる能力を最大限発揮することが不可欠である。人事制度は、その基盤として十全に機能するものでなければならない。こうした認識の下、これまで当委員会は、時代時代にかなう人事制度のあるべき姿を描き、実現に向け取組を進めてきた。

近年においては、職員数の減少や「団塊の世代」の大量退職に加え、大学進学率の上昇など人材供給構造が大きく変化する中で、少数精鋭体制の確立に向け、「個」に着目した人事管理の観点から、人事制度全般にわたる改革を進めてきたところである。

ア　採用試験

大学進学率の上昇や大学教育の学際化など、人材供給構造の大きな変化に対応すべく、平成19年度からＩ類Ａ採用試験を、平成25年度からＩ類Ｂの行政の区分に特別な試験対策を必要としない新方式を導入するなど、様々な採用制度の見直しを行ってきた。

また、民間企業における採用活動の急速な活発化などにより、技術系職員を中心とした

人材確保競争の一層の激化が見込まれる中で、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会の開催準備を人材確保面から支えていくため、平成26年度からは、Ⅰ類Ｂ土木・建築の区分にも新方式を導入した。

また、技術職員に求められる基礎的教養をより適切に検証するために、平成27年度には教養試験の内容の見直しを実施した。

平成28年度には、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会の開催を控え、一時的な業務量の増加に対応するため、地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律第４条に基づき、任期付職員の採用試験を行った。また、障害者雇用促進法の改正を踏まえ、点字受験及びパソコン・ワープロでの解答が可能な試験・選考を拡大した。さらに、身体障害者Ⅲ類採用選考の受験資格における上限年齢を28歳未満から40歳未満に引き上げた。

平成29年度には、障害者を対象とするⅢ類選考の受験資格を、従来の身体障害者に加えて、知的・精神障害者にも拡大した。また、第２次選考時の身体検査を廃止し、新たにグループ討議を実施した。

＜平成29年度採用試験・選考＞

試験・選考の種類		主な受験資格	試験内容
Ⅰ類Ａ採用試験		○年齢24歳以上32歳未満	【第１次】 教養試験、論文、専門試験 【第２次】 個別面接
Ⅰ類Ｂ採用試験	一般方式	○行政・技術・専門的な職種 年齢22歳以上30歳未満 ○獣医・薬剤：年齢24歳以上30歳未満	【第１次】 教養試験、論文、専門試験 【第２次】 個別面接
	新方式	○行政・土木・建築 年齢22歳以上30歳未満	【第１次】 教養試験、ﾌﾟﾚｾﾞﾝﾃｰｼｮﾝ･ｼｰﾄ作成 【第２次】 ﾌﾟﾚｾﾞﾝﾃｰｼｮﾝ、個別面接 【第３次】 行政：ｸﾞﾙｰﾌﾟﾜｰｸ、個別面接 土木・建築：ﾌｨｰﾙﾄﾞﾜｰｸ、ﾜｰｸｼｮｯﾌﾟ、個別面接
Ⅱ類採用試験		○年齢20歳以上26歳未満 ※専門的な職種のみ	【第１次】 教養試験、専門試験 【第２次】 個別面接
Ⅲ類採用試験		○年齢18歳以上22歳未満	【第１次】 教養試験、作文(事務のみ)、専門試験（技術のみ） 【第２次】 個別面接
障害者Ⅲ類採用選考		○年齢18歳以上40歳未満	【第１次】 教養試験、作文 【第２次】 グループ討議、個別面接
キャリア活用採用選考		○年齢60歳未満 ○学歴区分に応じた民間企業等における一定年数以上の職務経験	【第１次】 書類選考、教養試験、論文、専門試験 【第２次】 ﾌﾟﾚｾﾞﾝﾃｰｼｮﾝ、個別面接 【第３次】 個別面接
任期付職員採用試験		○年齢22歳以上	【第１次】 教養試験 【第２次】 個別面接

イ　管理職選考

管理職選考については、将来の都政を担う意欲と資質を有する人材を適切に確保する観点から、平成18年度にこれまで以上に人物・実績を重視した能力実証とする等の制度の改正を行った。

また、競い合いの中で優秀な人材の選抜を適切に行うとともに、働き方改革における生活と仕事の更なる両立支援の一環として、職員のライフスタイルに合わせた受験機会の拡充を図るため、平成29年度に改正を行い、平成30年度選考より新たな内容で実施している。

＜平成29年度の改正のポイント＞

・受験方法の見直し

種別Ａにおいて、部分受験を可能とした。

事務系・・・択一のみ受験

技術系・・・択一のみ受験、記述のみ受験、択一・記述のみ受験

ウ　主任級職選考

主任級職選考については、少数精鋭の職員による都庁の実現に向け、主任級職員にふさわしい能力をより一層適切に検証し、職員の昇任意欲に応えられる環境づくりを図るため、平成18年度に大幅な見直しを行った。

さらに、平成22年度に種別Ａ看護区分の改正を、平成24年度に種別Ａ事務Ⅰ区分及び事務Ⅱ区分の改正を行い、それぞれ翌年度から新たな内容で実施している。

なお、運輸系人事任用制度の再構築に伴い、平成28年度から、運輸系主任級職選考に代わる助役選考については実施権限を交通局長に委任している（平成27年度まで実施していた運輸系主任級職選考は廃止）。また、准看護師２級職選考についても平成28年度から実施権限を任命権者に委任している。

＜平成22年度の改正のポイント＞

(ｱ)　選考区分の見直し

種別Ａの看護区分について、保健師職種のみを対象とした保健区分と、助産師及び看護師職種を対象とした看護区分に分割した。

改正前（～22年度）	
選考区分	対象職種
看　護	保健師 助産師、看護師

改正後(23年度～)	
選考区分	対象職種
保　健	**保健師**
看　護	**助産師、看護師**

(ｲ)　選考方法の見直し

種別Ａの看護区分においては、筆記考査で新たに専門記述を課すこととし、看護職員として職務遂行上必要な基礎的専門知識を検証することとした。また、看護職員に求められる専門技術や特定の看護分野における比較的高度な専門知識等を検証するため、専門能力評定を行うこととした。

種別Ａ・看護区分

改正前(～22年度)		
筆記考査	教養問題〔択一式〕	統計資料の見方、地方公務員制度、都政実務、都政事情
	論文	2題出題し、1題選択解答（ＡⅡ類共通問題）
専門知識評定		基礎的な専門知識について、任命権者が評定
勤務評定		業績評価に基づいて、任命権者が評定

改正後(23年度～)		
筆記考査	**専門記述**	職務遂行に必要な基礎的専門知識を検証
	論文	現行どおり
専門能力評定		専門知識・技術について、任命権者が評定
勤務評定		現行どおり

＜平成24年度の改正のポイント＞

・選考区分の見直し

種別Ａの事務Ⅰ区分と事務Ⅱ区分を統合し、事務区分に変更した。事務区分の選考内容はこれまでの事務Ⅰ区分と同じとした。

変更前（統合前）		
種別	選考区分	職種
ＡⅠ類	事務Ⅰ	事務
ＡⅡ類	事務Ⅱ	司書、史料編纂、速記、社会教育、学芸研究

変更後（統合後）		
種別	選考区分	職種
ＡⅠ類	事　務	事務、 司書、史料編纂、 速記、社会教育、 学芸研究

(3) 採用を取り巻く状況等

少子化に伴い人材供給市場が縮小傾向にある中、企業収益の改善などにより、民間企業の採用活動が急速に活発化している。一方、都においては、技術系職種の採用予定者数が、平

成29年度には365人となるなど、大量採用が継続しており、技術系職種を中心に人材確保は極めて厳しい状況となっている。こうした中にあっても、引き続き有為な人材を確保していくためには、これまでの人材確保の取組を更に進めていかなければならない。

採用ＰＲについては、専門業者を活用するとともに任命権者（総務局人事部）と一体となった取組を行っている。

具体的には、技術職受験者確保のため技術職採用フォーラムやＷｅｂセミナー等の実施、女性受験者拡大を図るため女性職員キャリア研究セミナーの実施など、ターゲットを明確にしたＰＲを行っている。また、採用セミナーの実施のほか、各大学説明会への参加や民間企業主催の採用イベントへの参加を積極的に行い、より多くの学生・第二新卒に対して都の職員が直接説明する機会を作り、きめの細かいニーズを満たすことで、都の魅力を発信し、浸透させている。

(4) 試験に関する研究調査

次代の都政を担う有為な人材の確保のため、採用試験問題、昇任選考問題の作成をはじめとして、試験結果の分析、検証、検証結果の問題作成への反映等を行い、試験内容のより一層の向上に努めている。

また、平成14年度から職員採用試験の全試験問題を公開したことに加え、平成15年度からは全ての採用試験、昇任選考の択一問題の正答を公開するなど、試験における公正性、信頼性の確保に努めている。

＜参考 平成30年度採用試験等の実施状況及び予定＞

（平成30年８月１日現在）

試　験　（選　考）名	実 施 日	申込者数	備　　考
		人	（採用予定者数）　人
Ｉ　類　Ａ　採　用　試　験	５月13日	2,227	162
Ｉ　類　Ｂ　採　用　試　験	５月６日	7,197	668
キャリア活用採用選考	８月12日	772	125
		人	（合格予定者数）　人
管　理　職　選　考 （　筆　記　考　査　）	５月27日	Ａ事務系　557 部分受験　56 技術系　438 部分受験　46 Ｂ事務系　413 記述のみ受験　102 技術系　450 記述のみ受験　41	Ａ事務系　37 技術系　9 Ｂ事務系　72 技術系　35

（注）１　申込受付中等により未確定の試験・選考は以下のとおり

（採用試験・選考）

・Ⅱ類・Ⅲ類採用試験

・障害者を対象とするⅢ類採用選考

・Ｉ類Ｂ採用試験（権限委任分）

・任期付職員採用試験

（昇任選考）

・主任級職選考

・行政専門職選考

２　運輸系人事任用制度の再構築に伴い、平成28年度から運輸管理職選考及び助役選考は交通局実施。また、准看護師２級職選考についても任命権者実施（権限委任）。

(5) 平成29年度採用試験等の実績

ア　採　　用

（ア）採用試験・選考（東京都職員分）

試験・選考の名称	試験・選考区分	採用予定者 (a)	申込者 (b)	受験者 (c)	合格者 (d)	倍率 (c/d)
		人	人	人	人	倍
Ⅰ類Ａ	事　務	115	1,911	1,034	131	7.9
	技　術	93	739	452	120	3.8
	小　計	208	2,650	1,486	251	5.9
Ⅰ類Ｂ	行　政	450	5,343	3,794	571	6.6
	技　術	161	1,512	1,120	300	3.7
	環境検査外13区分	140	1,526	1,185	188	6.3
	小　計	751	8,381	6,099	1,059	5.8
Ⅱ　類	専　門	31	391	268	43	6.2
Ⅲ　類	事　務	50	1,416	1,001	85	11.8
	技　術	39	307	258	81	3.2
	小　計	89	1,723	1,259	166	7.6
キャリア活用	事　務	40	452	369	48	7.7
	技　術	72	288	228	75	3.0
	専　門	32	156	139	30	4.6
	小　計	144	896	736	153	4.8
任期付	事　務	100	538	381	130	2.9
合　計		1,323	14,579	10,229	1,802	5.7

（注）１　技術は、土木、建築、機械及び電気である。

２　環境検査外 13 区分には、保健師（権限委任）を含む。

（イ）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		試験区分	採用予定者 (a)	申込者 (b)	受験者 (c)	合格者 (d)	倍率 (c/d)
			人	人	人	人	倍
警視庁職員採用試験	Ⅰ類	事務	80	1,365	816	119	6.9
		技術	14	53	29	8	3.6
		専門	3	57	36	3	12.0
		小計	97	1,475	881	130	6.8
	Ⅲ類	事務	30	1,090	857	25	34.3
		技術	5	17	16	5	3.2
		小計	35	1,107	873	30	29.1
	合計		132	2,582	1,754	160	11.0
東京消防庁職員採用試験	Ⅰ類	事務	2	109	42	7	6.0
	Ⅲ類	事務	2	202	104	15	6.9
	合計		4	311	146	22	6.6
総計			136	2,893	1,900	182	10.4

（注） 警視庁Ⅰ類技術は建築、機械及び電気、Ⅰ類専門は心理、警視庁Ⅲ類技術は電気である。

（ウ）採用試験（警視庁警察官分）＜権限委任＞

試験の名称		採用予定者(a)	申込者(b)	受験者(c)	合格者(d)	倍率(c/d)
警視庁警察官採用試験	Ⅰ類	人 1,460	人 15,352	人 12,680	人 2,042	倍 6.2
	Ⅲ類	540	4,604	3,494	524	6.7
	合計	2,000	19,956	16,174	2,566	6.3

（エ）採用選考（警視庁特別捜査官分）＜権限委任＞

選考の名称		採用予定者(a)	申込者(b)	受験者(c)	合格者(d)	倍率(c/d)
警視庁特別捜査官採用選考	財務	人 若干名	人 28	人 26	人 1	倍 26.0
	科学	若干名	5	5	0	－
	サイバー犯罪	17	56	48	3	16.0
	合計		89	79	4	19.8

（オ）採用選考（警視庁警察官再採用分）＜権限委任＞

選考の名称	採用予定者(a)	申込者(b)	受験者(c)	合格者(d)	倍率(c/d)
警視庁警察官再採用選考	人 5	人 10	人 9	人 2	倍 4.5

（カ）採用試験・選考（東京消防庁消防吏員分）＜権限委任＞

試験・選考の名称		採用予定者 (a)	申込者 (b)	受験者 (c)	合格者 (d)	倍率 (c/d)
東京消防庁消防吏員採用試験・選考	Ⅰ類	人 290	人 10,026	人 7,136	人 384	倍 18.6
	Ⅱ類	40	2,381	1,669	52	32.1
	Ⅲ類	200	7,947	6,913	346	20.0
	専門系	10	144	100	13	7.7
	合　計	540	20,498	15,818	795	19.9

（キ）障害者を対象とするⅢ類採用選考（東京都職員分）

職種	採用予定者 (a)	申込者 (b)	受験者 (c)	合格者 (d)	倍率 (c/d)
事務	人 45	人 399	人 313	人 35	倍 8.9

（ク）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 (a)	申込者 (b)	受験者 (c)	合格者 (d)	倍率 (c/d)
事務	人 3	人 23	人 21	人 2	倍 10.5

（ケ）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 (a)	申込者 (b)	受験者 (c)	合格者 (d)	倍率 (c/d)
事務	人 2	人 44	人 29	人 7	倍 4.1

（コ）採用選考（個別選考）

区分＼任命権者別	都一般	警視庁	東京消防庁	計
局長級	人 1	人	人	人 1
部長級	6	4		10
課長級	25	1		26
課長代理級	2	2		4
課長補佐級				
係長級				
主任級		1		1
1級職	11			11
合計	45	8		53

（注）1　平成29年４月２日～平成30年４月１日の採用数である。
2　都一般は、知事部局、行政委員会等、交通局、水道局、下水道局、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。

（サ）指導力不足教員を対象とする特例選考

選考の名称	申込者	受験者	合格者
県費負担教員の特例採用選考	人 1	人 1	人 0
都立学校教員の特例転職選考	0	－	－
合計	1	1	0

（シ）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	警視庁	東京消防庁	計
局長級	人	人	人	人
部長級	4			4
課長級	3			3
合計	7			7

（注）平成29年４月２日～平成30年４月１日の採用数である。

（ス）課長代理級職選考＜権限委任＞

任命権者	対象者	受験者	合格者
都知事	人 18	人 17	人 8

（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。

（セ）その他の採用選考＜権限委任＞

区分＼任命権者別	都一般	警視庁	東京消防庁	計
事務系	人 3	人 4	人	人 7
福祉系	21			21
一般技術系	5	5		10
医療技術系	434			434
技能系	12	10	1	23
運輸系	95			95
警察官		328		328
消防吏員			4	4
合計	570	347	5	922

（注）１　平成29年４月２日～平成30年４月１日の採用数である。

２　職種例は、以下のとおりである。

・事　務　系　……　事務、通訳等
・福　祉　系　……　福祉等
・一般技術系　……　職業訓練、交通技術等
・医療技術系　……　医師、助産師、看護師等
・技　能　系　……　海技、技能Ⅰ、技能Ⅱ等
・運　輸　系　……　自動車運輸等

イ　昇　　任

（ア）管理職選考（東京都職員分）

種別・区分			申込者 (a)	受験者 (b)	合格者 (c)	合格率 (c/b)
			人	人	人	%
種別A	事務系	事務	560	530	38	7.2
	技術系	土木	243	224	4	1.8
		建築	31	25	2	8.0
		機械	59	57	1	1.8
		電気	58	55	1	1.8
		生物・医化学	22	19	1	5.3
		小計	413	380	9	2.4
	合計		973	910	47	5.2
種別B	事務系	事務	462	403	79	19.6
	技術系	土木	282	257	16	6.2
		建築	18	17	3	17.6
		機械	46	43	3	7.0
		電気	62	59	3	5.1
		生物・医化学	53	46	6	13.0
		小計	461	422	31	7.3
	合計		923	825	110	13.3

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

2　筆記考査は平成29年５月28日、口頭試問は７月31日、８月１日、３日、４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。

（イ）行政専門職選考（東京都職員分）

種　　別	合格者数	備　　考
種 別 A	人 9	税務（資産評価）外５区分
種 別 B	9	文化行政外８区分
合　　計	18	

（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。

（ウ）課長級昇任選考（個別選考）

区　分 ＼ 任命権者別	都　一　般	警　視　庁	東京消防庁	計
課　長　級	人 36	人	人	人 36

（注）１　平成29年４月２日～平成30年４月１日の昇任数である。
　　２　医師、研究機関の研究員等の昇任である。

（エ）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	合 格 者	合 格 率
管理職 昇任選考	警　視　庁	人 147	人 18	% 12.2
課長級職 昇任選考	東京消防庁	16	2	12.5

（注）　平成29年４月２日～平成30年４月１日の昇任数である。

（オ）警視庁係長職昇任選考・東京消防庁課長代理級職選考（一種）（一般職員）＜権限委任＞

選考の名称	任命権者別	対 象 者	合 格 者	合 格 率
係長職 昇任選考	警　視　庁	人 336	人 41	% 12.2
課長代理級職 選考（一種）	東京消防庁	64	2	3.1

（注）　管理職選考合格者を除く。

（カ）主任級職選考（A）（東京都職員分）

種別・区分		申込者 (a)	受験者 (b)	合格者 (c)	合格率 (c/b)	選考対象職種の例
		人	人	人	%	
Ⅰ類	事務	1,404	1,337	476	35.6	事務、司書等
	土木	416	387	136	35.1	土木
	建築	94	89	34	38.2	建築
	機械	94	93	31	33.3	機械
	電気	107	105	35	33.3	電気
	小計	2,115	2,011	712	35.4	
Ⅱ類	福祉Ⅰ	14	13	4	30.8	福祉
	福祉Ⅱ	26	26	5	19.2	心理、福祉技術等
	産業技術Ⅰ	119	116	32	27.6	環境検査、獣医等
	産業技術Ⅱ	50	49	13	26.5	林業、農業技術等
	産業技術Ⅲ	22	22	5	22.7	職業訓練、理工技術等
	医療技術Ⅰ	89	89	21	23.6	薬剤、臨床検査等
	医療技術Ⅱ	80	73	22	30.1	栄養士、診療放射線等
	保健	7	7	1	14.3	保健師
	看護	290	281	71	25.3	助産師、看護師
	小計	697	676	174	25.7	
合計		2,812	2,687	886	33.0	

（注） 筆記考査は平成29年９月24日に実施した。

（キ）主任級職選考（Ｂ）（東京都職員分）

選考区分	申込者 (a)	受験者 (b)	合格者 (c)	合格率 (c/b)	選考対象職種の例
事務系	人 344	人 282	人 126	% 44.7	事務、司書等
一般技術系	153	137	59	43.1	土木、建築、機械等
医療福祉系	165	161	93	57.8	福祉、薬剤、看護師等
合計	662	580	278	47.9	

（注） 筆記考査は平成29年９月24日に実施した。

（ク）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	合格者	合格率
准看護師 ２級職選考	都知事	人 7	人 0	% －
副主査職 昇任選考	警視庁	683	72	10.5
主任級職 昇任選考	東京消防庁	179	6	3.4
合計		869	78	9.0

（ケ）警視庁警察官階級昇任試験（選考）＜権限委任＞

階級	対象者 (a)	受験者・受考者 (b)	合格者 (c)	合格率 (c/b)
警視	人 1,177	人 1,177	人 190	% 16.1
警部	17,358	6,975	308	4.4
警部補	21,554	10,924	988	9.0
巡査部長	22,202	12,251	1,338	10.9
合計	62,291	31,327	2,824	9.0

（注） 警視選考における受考者は、対象者をもって充てる。

（コ）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 (a)	受験者・受考者 (b)	合 格 者 (c)	合 格 率 (c/b)
消防司令長	人 527	人 504	人 71	% 14.1
消 防 司 令	3,220	2,721	174	6.4
消防司令補	4,573	4,035	360	8.9
消 防 士 長	4,499	4,261	475	11.1
合　　計	12,819	11,521	1,080	9.4

（サ）運輸系昇任選考＜権限委任＞

選考の名称	対 象 者 (a)	受 験 者 (b)	合 格 者 (c)	合 格 率 (c/b)
運輸管理職選考	人 134	人 33	人 2	% 6.1
助役選考	1,919	196	36	18.4
グループリーダー選考	1,308	524	192	36.6
合　　計	3,361	753	230	30.5

人事委員会の１年間の主な動き（平成29年度）

年	月	日	事　　項
29	5	1	職種別民間給与実態調査の開始 （同年６月16日終了）
29	5	7	Ｉ類Ｂ採用試験（第１次試験）を実施 （同年７月21日[一般方式]、同年７月28日[新方式]最終合格発表）
29	5	14	Ｉ類Ａ採用試験（第１次試験）を実施 （同年７月19日最終合格発表）
29	5	28	管理職選考（筆記考査）を実施 （同年８月31日合格発表）
29	8	13	キャリア活用採用選考（第１次選考）を実施 （同年11月７日最終合格発表）
29	9	10	Ⅱ類、Ⅲ類採用試験（第１次試験）及び障害者を対象とするⅢ類採用選考（第１次選考）を実施　（同年11月７日最終合格発表）
29	9	24	主任級職選考（筆記考査）を実施 （同年11月10日合格発表）
29	10	6	都議会及び知事に対して「職員の給与に関する報告と勧告」を実施
29	12	10	任期付職員採用試験（第１次試験）を実施 （平成30年１月26日最終合格発表）
30	1	31	平成30年度採用試験（選考）日程を発表
30	3	10	東京都職員専門職種採用相談会を開催 （場所：テレコムセンタービル西棟８階会議室、414名が参加）
30	3	13	東京都技術職員採用フォーラム2018（第１回）を開催 （場所：早稲田大学早稲田キャンパス、136名が参加）
30	3	17	東京都職員採用セミナー2018を開催 （場所：都庁第一本庁舎５階、2,038名が参加）
30	3	18	
30	3	21	東京都技術職員採用フォーラム2018（第２回）を開催 （場所：ベルサール新宿グランド コンファレンスセンター５階、272名が参加）
30	3	22	東京都技術職の魅力が伝わるＷｅｂセミナーを開催 （場所：都内スタジオ、211名が視聴）
30	3	23	

平成30年９月　発行

事 業 概 要

平成30年版

登録番号(30) 2

編集・発行　東京都人事委員会事務局
任用公平部総務課
〒163-0921
東京都新宿区西新宿二丁目３番１号
電話 03（5320）6932

印　　刷　株式会社イマイシ
東京都足立区梅島1－31－15
電話 03（3848）1311