

育児時間	生後1年3か月に達しない生児を育てる職員に対して、哺育のために勤務時間中に与えられる休暇	原則として1日2回、それぞれ45分1日2回以内かつ90分を超えない範囲内で15分単位の承認も可（生後1年以内の生児については、1回につき30分以上）
出産支援休暇	職員が配偶者又はパートナーシップ関係の相手方の出産に当たり、子の養育その他家事等を行うための休暇	出産の直前又は出産の日の翌日から起算して2週間の範囲内で、2日以内（時間単位）
育児参加休暇	職員が配偶者又はパートナーシップ関係の相手方の産前産後の期間に、育児に参加するための休暇	出産の日の翌日から当該出産の日以後1年を経過する日までの期間内で、5日以内（時間単位）。ただし、職員又はその配偶者又はパートナーシップ関係の相手方と同居し、かつ、養育の必要がある子がある場合には、配偶者又はパートナーシップ関係の相手方の出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合は16週間）前の日から当該出産の日以後1年を経過する日までの期間内で承認
子どもの看護休暇	中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護のため又は予防接種若しくは健康診断を受けさせるため勤務しないことが相当であると認められる場合の休暇	暦年で、5日（養育する子が複数の場合は10日）以内（時間単位）
生理休暇	生理日の勤務が著しく困難な場合の休業として与える休暇	職員が請求した日数（暦日単位）。ただし、給与が支払われる期間は1回の生理につき引き続く2日まで
喪葬休暇	職員が結婚する場合又はパートナーシップ関係となる場合、職員の関係者が死亡した場合等の休暇	結婚する場合又はパートナーシップ関係となる場合：結婚の届出をした日又は結婚した日のいずれかの日で職員が選択した日又はパートナーシップ関係となる場合に該当することとなった日の1週間前の日から結婚の日後6月までの期間内の日を始期として、引き続く7日以内（暦日単位） 忌引：任命権者が承認した日数（暦日単位） 父母の追悼：父母の死亡後15年以内の父母の追悼のための特別の行事を行う1日
災害休暇	職員の現住居が災害により滅失又は損壊したときの復旧作業等のための休暇	現住居が滅失又は損壊した日から起算して7日以内（暦日単位）
夏季休暇	夏季期間における職員の心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のための休暇	7月1日から9月30日までの間に、5日以内（暦日単位）
長期勤続休暇	長期にわたり勤続した職員が、心身の活力を維持し、及び増進するための休暇	勤続15年又は25年に達する年度の1月1日から2年間に引き続く5日以内（暦日単位、勤続15年の場合は引き続く2日以内）
ボランティア休暇	職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで社会に貢献する活動を行う場合の休暇	暦年で、5日以内（時間単位）
短期の小児看護休暇	職員の配偶者若しくはパートナーシップ関係の相手方若しくは二親等以上	暦年で、5日（要介護者が複数の場合は10日）以内（時間単位）

内の親族又は同一の世帯に属する者で、疾病、負傷又は老齢により日常生活を営むことに支障がある者の介護及びその他の要介護者の必要な世話を行うために勤務しないことが相当であると認められる場合の休暇

第5 職員の休業に関する状況

1 職員の休業制度の概要
 休業とは、比較的長期にわたる、連続して勤務時間の全部又は一部を勤務しないことができる制度です。東京都では、次の4種類の休業等の制度があります。

(1) 育業（育児休業）
 3歳に満たない子を養育するため、当該子が3歳に達する日まで育業（育児休業）ができます。育業（育児休業）の期間中は、給与は支給されませんが（期末・勤続手当は、支給期間中の勤務した期間に応じて支給されます。）。

(2) 部分休業
 部分休業とは、公務に支障のない範囲内で、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、1日の勤務時間の一部を勤務しないことができる制度です。1日を通じて2時間以内で、正規の勤務時間の始め又は終わりに承認します。部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、その時間に応じて給与が減額されます。

(3) 育児短時間勤務
 育児短時間勤務は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、当該子がその始期に達するまで、常時勤務を要する職を占めたまま、育児休業法で定める勤務の形態により、希望する日及び時間において勤務することができる制度です。
 勤務の形態は次のいずれかの形態となります。

- ア 官庁執務型勤務職員と同様の勤務形態（少なくとも土日が週休日）
- (7) 1日3時間 55分×5日（週19時間 35分）
- (4) 1日4時間 55分×5日（週24時間 35分）
- (9) 1日7時間 45分×3日（週23時間 15分）
- (2) 1日7時間 45分×2日＋1日3時間 55分×1日（週19時間 25分）
- イ ア以外の形態（職務の性質により、特別の勤務形態によって勤務する必要がある職員）
- 原則として、4週間で8日以上を週休日とし、週当たり勤務時間が19時間 25分、19時間 35分、23時間 15分又は24時間 35分となるように勤務する。

(4) 配偶者同行休業
 配偶者同行休業とは、6月以上にわたって配偶者の外国での勤務等が継続することが見込まれる場合、配偶者同行するため、3年を超えない範囲内で休業することができる制度です。配偶者同行休業の期間中は、給与は支給されません。

2 育業、部分休業、育児短時間勤務の取得状況（令和4年度）

区分	育業した職員数	部分休業取得者数	育児短時間勤務取得者数
知事部局	508人	208人	24人
行政委員会等	41人	20人	1人
交通局	80人	24人	4人
水道局	81人	31人	3人
下水道局	62人	21人	0人
教育庁(学校)	1,562人	276人	65人
警視庁	442人	844人	19人
東京消防庁	280人	67人	14人
合計	3,056人	1,491人	130人

(注) 取得者数は、令和4年度に新たに育業、部分休業又は育児短時間勤務を取得した職員数である。

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。令和4年度の処分者数は、次のとおりです。

Table with 5 columns: 処分事由, 降任, 免職, 休職, 降給, 計. Rows include: 勤務実績が良くない場合, 心身の故障の場合, 職に必要な適格性を欠く場合, 職制若しくは懲戒の改定又は手続の減少により懲戒又は過員を生じた場合, 刑事事件に関し起訴された場合.

(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、その職員に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に行う処分です。令和4年度の処分者数は、次のとおりです。

Table with 6 columns: 処分事由, 戒告, 減給, 停職, 免職, 計. Rows include: 給与・任用に関する不正, 一般服従違反等関係, 公務外非行関係, 収賄等関係, 交通事故・交通法規違反, 監督責任.

第7 職員の服務の状況

1 服務規律の確保に関する取組の状況
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、且つ、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ぬ。」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、適宜継続保持などの通知等により職員へ周知し、服務規律の確保に努めています。
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庁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

Table with 2 columns: 取組の例, 内容. Rows include: 「懲戒処分の指針」の周知, ハラスメントの防止に関する取組, 汚職等の防止に関する取組.

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
 - 令和4年4月1日から令和5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採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68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校長の職に就いていた職員は含む。

※ 警視庁の対象者は、地方警務官を除く。

2 再就職状況（団体の別の再就職者数等）

	政策連携団体	事業協力団体等	公益団体等	民間企業等	暫定再任用等	その他	合計
局長等	6	5	7	4	0	1	23
部長級	6	11	31	66	29	7	150
課長級	19	9	48	99	93	51	319
計	31	25	86	169	122	59	492

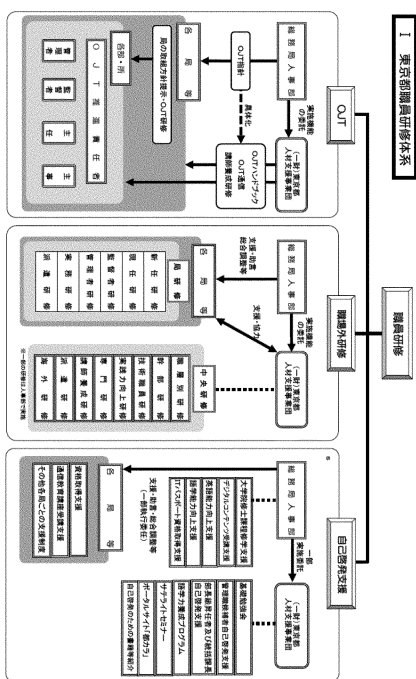
（人）

- （注）1 政策連携団体とは、事業協力団体のうち、都と協働して事業等を執行し、又は提案し、都と政策実践に向けた連携するなど、特に都段との関連性が高い団体で、全庁的に指導監督を行う必要があるものをいいます。
- 2 事業協力団体とは、事業活動範囲が主に都の区域内であるもの又は事業活動目的が主に都の区域内の発展に寄与するものであり、かつ、都が展開する政策の一端を担うなど、主体的に都と事業協力を行う団体であって、「東京都政策連携団体等の指導監督等に関する基準」において定める要件を満たす団体をいいます。
- ただし、地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）に規定する地方独立行政法人その他個別の法令により、適正かつ効率的な運営を行うための仕組みが担保されている団体を除きます。
- なお、事業協力団体等には、政策連携団体を除く事業協力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。（政策連携団体、事業協力団体は除く。）
- 4 暫定再任用とは、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、暫定再任用等には、暫定再任用、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（令和5年度）



2 中央研修実施状況（令和4年度）

研修区分等	研修種別等	実施回数	受講人員
職員別研修 58回	新任研修	29回	2771人
	新任フォローアップ研修	1回	892人
	新任職員育成チャーター研修	3回	681人
	転職研修	0回	0人
	主任・スーパーワーカー研修	11回	1,038人
	課長代理研修	10回	539人
	技能長及び担任技能長研修	1回	10人
	統括課長代理研修	2回	141人

幹部研修 50回	定年前研修	1回	588人
	管理職候補者研修	36回	2,582人
	課長研修	4回	373人
	部長研修	2回	51人
	オンライン学習ツール研修(管理職)	1回	2,721人
	組織運営力向上研修	1回	22人
	経営戦略研修	1回	28人
	行政経営研修	1回	4人
	ハラスメント対策研修	1回	23人
	面接指導研修	1回	82人
	危機管理研修	1回	18人
	DX推進研修	1回	31人
	技術セミナー	3回	199人
実践力向上研修 63回	実践力向上研修 I	37回	1,616人
	実践力向上研修 II	13回	336人
	実践力向上研修 III	13回	288人
	都市政策研修	1回	18人
	高度技術政策研修(3年度生)	1回	14人
	高度技術政策研修(4年度生)	1回	14人
	デジタルソフト推進チーム養成研修	5回	117人
	都市デジタルソフト推進リーダー養成研修	1回	9人
	オンライン学習コンテンツ	1回	25,141人
	IT/システム取得推進研修	1回	296人
専門研修 32回	TOKYO・ワールド・トレンド・リサーチチーム養成プログラム	1回	53人
	eラーニング型英語研修	1回	644人
	体験型ローハル研修	12回	203人

講師養成研修 4回	法律研修	3回	421人
	スキルアップ研修	2回	2人
	研修担当者企画運営実務研修	1回	38人
	キャリア形成支援(女性活躍推進)研修講師向け研修	1回	13人
	人権・同和問題科	2回	187人
	コンピュータアブズ推進科	1回	62人
	人事考課制度科	1回	27人
	派遣研修	37回	115人
	海外研修	113回	432人
	派遣等報告セミナー	3回	244人
総務局長が指定した局長が実施する研修	57回	6,752人	
	420回	49,826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
財形貯蓄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、職員の福利厚生増進を図ることを目的に条例により設置され、職員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 (令和5年度)

Table with 2 columns: 互助組合への公費支出額, 会員一人当たりの公費支出額. Values: 645,631千円, 3,101円

(注) 1 公費支出額は令和5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都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、「職員の病氣、負債、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氣、負債、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、長期給付及び福祉事業に分かれています。
各事業に要する費用は、組合員の拠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となつています。ただし、短期給付及び長期給付の一部については、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られています。

(1) 共済組合設置の状況 (令和5年4月1日現在)

Table with 3 columns: 名称, 対象職員, 組合員数. Row: 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, 73,585人

Table with 2 columns: 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。), 89,153人

(注) 1 組合員数は令和5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。

Table with 4 columns: 名称, 短期給付, 長期給付, 福祉事業. Rows: 東京都職員共済組合, 公立学校共済組合東京支部, 警察共済組合警視庁支部

(注) 1 公費支出額は令和5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)

Table with 2 columns: 事業種別, 事業の概要. Rows: 保健給付, 休業給付, 災害給付, 遺族厚生年金, 退職厚生年金, 退職的職域退職共済年金, 年金払い退職給付(退職年金), 年金払い退職給付(公務退職年金), 健康関係, 福祉事業

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13条）
 （地方公務員法第15条）。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）
 ともに任用制度の基本基調となっております。
 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、選考によることとされ、
 また、任用権者が、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、これらの原則の下に、職員の採用試験、障害者及び専門職等の採用選考、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があります。

2 採用試験等の実施状況

令和4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、
 「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）

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)	倍 率 (倍)(A/B)	
						I類A
職員 採用試験 (選考)	126	969	502	148	3.4	
		840	4,789	3,386	1,169	2.9
	13	285	199	18	11.1	
	131	1,244	917	229	4.0	
	40	399	290	47	6.2	
	106	403	323	90	3.6	
	20	1,495	926	31	29.9	
合計	1,276	9,584	6,543	1,732	3.8	

(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（選考）（警視庁警察行政職員・東京消防庁一般職員分）（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)	倍 率 (倍)(A/B)	
警視庁 職	I類	89	938	557	105	5.3

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、主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、セルフ・ヘルプ・ヘルスマネジメントやバーチャルヘルスマネジメント、妊娠・出産・育児休業等に関するヘルスマネジ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、健康障害発生を未然に防止等に必要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48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つて受ける損害は、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。

令和4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	171件	25件
行政委員会等	0件	0件
交通委員会	28件	5件
水道局	11件	3件
下水道局	7件	3件
教育庁(学校)	619件	115件
警視庁	775件	33件
東京消防庁	51件	5件
合計	1,662件	189件

(注) 発生件数は、令和4年度中に公務災害の認定を受けた延べ件数である。

採用試験	III 類	35	1,180	809	46	17.6
	障害加算	5	78	47	1	47.0
	合計	129	2,196	1,413	152	9.3
	I 類	7	112	57	14	4.1
	III 類	2	180	113	4	28.3
東京消防庁 職員の 採用試験	障害加算	1	57	16	1	16.0
	合計	10	349	186	19	9.8

(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)	倍 率 (倍)(A/B)	
警視庁 警察官 採用試験	I 類	735	10,057	7,321	1,147	6.4
	III 類	240	4,826	3,425	391	8.8
	合計	975	14,883	10,746	1,538	7.0
警視庁 特別捜査官 採用選考	財務	1	24	20	0	-
	科学	1	21	16	1	16.0
	サイバー 犯罪	5	27	26	1	26.0
	合計	7	72	62	2	31.0
警視庁警察官 再採用選考	I 類	5	5	5	0	-
	II 類	280	6,484	4,608	551	8.4
東京消防庁 消防吏員 採用試験 、選考	II 類	50	1,725	1,032	292	3.5
	III 類	180	3,337	2,742	428	6.4
	専門系	10	42	27	4	6.8
	合計	520	11,588	8,409	1,275	6.6

(4) 採用選考(道府県の警察官を対象とする特別採用分)(権限委任)

選考の名称	申込者 (人)	受験者 (人)(A)	合格者 (人)(B)	倍率 (倍)(A/B)
道府県警察官 特別採用	0	-	-	-

(5) 採用選考(個別選考)

区分	都一般 (人)	警視庁 (人)	東京消防庁 (人)	計 (人)
局長 級	1	-	-	1
部長 級	9	2	-	11
課長 級	11	-	2	13
課長代理 級	5	1	-	6
主任 級	2	-	-	2
1 級 職	23	-	-	23
合計	51	3	2	56

- (注) 1 令和4年4月2日から令和5年4月1日までの採用数である。
 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。
 3 医師、研究機関の研究員及び外国からの採用等である。

(6) 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職選考	0	-	-
合計	1	1	0

(7) 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 (人)	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	2	-	-	-	2
合計	4	-	-	-	4

(注) 1 令和4年4月2日から令和5年4月1日までの採用数である。

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。

(8) 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	13	13	12

(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。

(9) 任期付職員採用試験（権限委任）

試験の名称	任命権者	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)
任期付職員 採用試験	事務 都知事	120	705	568	207	2.7

(注) 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四条に基づき、一定期間内に終了又は一定期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務に対応するため、任期を定めて採用される職員である。

(10) 採用選考（児童福祉）（権限委任）

選考の名称	任命権者	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)
東京都職員 キャリア活用 採用選考	福祉 都知事	45	135	131	41	3.2

(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	4	3	-	-	7
福祉系	51	-	-	-	51
一般技術系	16	3	-	-	19
医療技術系	44	2	-	-	46
技能系	10	16	2	-	28
運輸系	155	-	-	-	155
警察官	-	300	-	-	300
消防吏員	-	-	-	-	-
合計	280	324	2	-	606

(注) 1 令和4年4月2日から令和5年4月1日までの採用数である。

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。

3 職種例は、以下のとおりである。

- ・事務系 …… 事務、通訳
- ・福祉系 …… 福祉、福祉技術
- ・一般技術系 …… 職業訓練、農業技術等
- ・医療技術系 …… 医師、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

3 昇任選考等の実施状況
令和4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	948	802	48	6.0
種別 B	759	657	99	15.1
合計	1,707	1,459	147	10.1

(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 筆記考査は令和4年5月29日、口頭試験は同年8月4日、同月5日、同月10日及び同月12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、合格者到達本選判定会議・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 (人)	備考
種別 A	15	用地外8区分
種別 B	10	まちづくり外9区分
合計	25	

(注) 行政専門職は、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に区分される。

(3) 課長級昇任選考(個別選考)

任命権者別区分	都一般 (人)	警視庁 (人)	東京消防庁 (人)	計 (人)
課長級	12	-	-	12

(注) 1 令和4年4月2日から令和5年4月1日までの昇任数である。
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。
3 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(警察行政職員)・東京消防庁課長級職員昇任選考(一般職員)
(権限委任)

選考の名称	任命権者別 昇任選考	対象者 (人)(A)	合格者 (人)(B)	合格率 (%) (B/A)
管理職昇任選考	警視庁	136	17	12.5
課長級職員昇任選考	東京消防庁	17	2	11.8

(注) 令和4年4月2日から令和5年4月1日までの昇任数である。

(5) 警視庁係長級昇任選考(警察行政職員)・東京消防庁課長代理級職員選考(一種)(一般職員)
(権限委任)

選考の名称	任命権者別	対象者 (人)(A)	合格者 (人)(B)	合格率 (%) (B/A)
係長級昇任選考	警視庁	381	33	8.7
課長代理級職員選考(一種)	東京消防庁	58	3	5.2

(注) 管理職選考合格者を除く。

(6) 主任級職員選考(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)
主任級職員選考A	2,788	2,582	884	34.2
主任級職員選考B	213	166	86	51.8
合計	3,001	2,748	970	35.3

(注) 1 主任級職員選考は、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 筆記考査は令和4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（警察行政職員）・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)	受験者・受考者 (人)(A)	合格者 (人)(B)	合格率 (%) (B/A)
准看護師 2級職選考	都知事	3	0	0	-
副主査職 昇任選考	警視庁	685	543	57	10.5
主任級職 昇任選考	東京消防庁	170	77	14	18.2
合計		858	620	71	11.5

(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	1,394	1,394	160	11.5
警部	17,517	7,164	263	3.7
警部補	20,753	11,302	703	6.2
巡査部長	23,215	12,129	928	7.7
合計	62,879	31,989	2,054	6.4

(注) 警視選考における受考者は、対象者をもって示す。

(9) 東京消防庁消防史員階級昇任試験（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	646	617	54	8.8
消防司令	3,852	3,337	123	3.7
消防司令補	5,262	4,737	290	6.1
消防士長	5,137	4,890	503	10.3
合計	14,897	13,581	970	7.1

(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)
運輸系管理職選考	96	27	2	7.4
助役選考	2,401	227	86	37.9
グループリーダー 選考	706	236	90	38.1
合計	3,203	490	178	36.3

第2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び報告の状況

人事委員会は、地方公務員法の規定に基づき、令和5年10月13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勘査を行いました。
令和5年に行った人事委員会報告等の主な内容は、次のとおりです。

1 ポイント

○ 例月給、特別給ともに2年連続の引上げ改定

例月給

・公民校差 (3,569円、0.88%) 解消のため、給料表を引上げ改定

・初任給に重点を置きつつ、全級全号給について引上げ改定

特別給 (賞与)

・年間支給月数を0.10月分(4.55月→4.65月)引上げ、勤働手当に配分

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11,186事業所を調査母集団とし、そのうち1,242事業所を無作為抽出して調査
(調査先764事業所 調査実人員52,485人)

＜例月給＞職員と民間従業員の4月分支給額を調査し、ラスベティス方式により、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、職員の人件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1年間(昨年8月から本年7月まで)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 41.6歳)

民間従業員	職員	公民校差
409,882円	406,313円	3,569円(0.88%)

(注) 職員給与は、本年4月の行政職給料表(一)通用者(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
4.63月	4.56月	0.08月

3 給与の改定

(1) 改定の考え方

・民間従業員の給与が職員の給与を上回っていることから、給料表を引上げ改定
配分[給料額2,968円、はね返り(地域手当など)601円]
・特別給についても、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

ア 給料表

区分	内 容
行政職給料表(一)	<ul style="list-style-type: none"> 人材確保の観点から初任給に重点を置きつつ、全級全号給を引上げ 《平均改定率 0.9%》 課題として言及してきた1級・2級の昇給幅を是正
	<ul style="list-style-type: none"> 初任給は、民間や国の初任給の状況を踏まえ引上げ I類B +8,300円(187,900円→196,200円) II類 +7,900円(162,500円→170,400円) III類 +7,900円(152,200円→160,100円)

※ その他の給料表については、行政職給料表(一)の改定内容を基本として改定
※ 指定職給料表については、国に準じて改定

イ 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
(指定職給料表通用職員等は0.05月分引上げ)
・引上げは勤働手当で実施

(3) 実施時期

・給料表の改定は、令和5年4月に遡及して実施
・特別給の引上げは、令和5年12月支給の期末・勤働手当から実施

4 在宅勤務等手当

・人事院が本年報告した手当てについては、国との制度均衡を考慮しつつ、都の実情や法改正を踏まえた検討が必要
・在宅勤務等手当を支給する場合は、併せて通勤手当の取扱いも検討すべき

5 今後の課題

(1) 能力・業績を反映した給与制度の更なる進展

・特別給については、期末・勤働手当への適正な配分等を引き続き検証
・昇給制度については、任命権者による見直しや定年引上げの影響を含めた運用実態を分析し、適切な対応を検討

(2) 職務給の更なる進展等

・定年引上げ等による職級構成の変化を注視し、適切な対応を検討

(3) 新たな給与制度の在り方についての検討

・本年、人事院が示した給与制度のアンケートに関する事項について、国の動向を注視

し、都の実情を踏まえ必要に応じて対応を検討
 ・定年引上げ完成後、60歳前後での給与水準が連続的になるよう、新たな給与制度の在り方について研究・検討

6 人事制度及び勤務環境等に関する報告（意見）

・都を公務部部門のみならず民間企業との間でも有為な人材にとって魅力ある職場とするため、人材マネジメントに対する企業の考え方やキャリア展望に関する就業者の意識の変化を十分に考慮の上、多くの人材から「選ばれる都庁」とするための取組を積極的に進めることが必要

・ライオンスタイルや働き方が多様化している状況では、個々の職員の違いを認め、多様な人材を生かし、能力を最大限に発揮できるようにすることも欠かせない

(1) 多様な人材の確保・育成・活躍の推進

ア 人材確保・育成に向けた取組

・人材獲得競争が激化し、採用試験の申込者数が減少。都では、10年前の3分の1程度の水準にまで落ち込んでおり、危機的状況

・「選ばれる都庁」になるためには、自らの現状を把握・分析した上で、都庁の強みを生かすとともに、弱みを改善していく地道な取組を迅速に進めることが必要

・採用制度については、試験の方法の見直しや採用チャネルの多様化を進める

・民間経験者等向けの採用試験について、適性検査の導入を拡大していく

・技術職の民間経験者等の受験を誘引するため、具体策を速やかに検討・実施

・特定の分野に限定せず、キャリアを有する人材に開かれた採用を積極的に行う

・主任級職試験は、若手職員にもこれまで以上に都政の課題分析や施策立案につながる能力が求められていくことや、職員のモチベーションの維持・向上を図る必要があることを踏まえ、速やかに制度改正を行う

・管理職選考については、受験率の低迷が長年の課題。昇任後における不安感や管理職の働き方に対する抵抗感を払拭し、受験の負担を軽減するための取組を推進するとともに、自らのキャリアデザインを描いていける環境の整備が必要

・国や民間など多様な主体との交流を活性化させ、外部の知識やスキルを積極的に取り込んで職員の知見を向上させることも大切

・若手のうちから成長を実感でき、一人ひとりのキャリア形成を支援する人材育成や能力開発に引き続き積極的に取り組むことを望む

イ 誰もが活躍できる都庁の実現

・様々な個性や事情が配慮され、全ての職員に活躍できる環境が公平に提供される、ダイバースティ（多様性）、エグイティ（公平性）、インクルーシブ（包摂性）が尊重された都庁を実現することが重要

・「障害者活躍推進計画」に定めた取組を着実に推進し、障害を有する職員にとって働き

やすい職場づくりが必要。周囲の職員が相談できる環境をはじめ、組織に対するサポートを充実していかなければならない

・高齢層職員については、リスキリングの実施とともに多様な働き方を実現できるよう配慮することが重要

(2) 働き方改革と勤務環境の整備

ア ライフ・ワーク・バランスの推進

・柔軟で多様な働き方の推進は、誰もが活躍できる勤務環境を整備し、生活と仕事の両立支援を図る上で極めて重要

・テレワークについては、行政サービスを維持しつつ、希望する職員が実施することに障壁がないよう、ハード、職場風土、業務の在り方等の継続的な改善を期待

・昨年度の本庁における一人当たりの平均超過勤務時間数は引き続き高い水準。管理職のマネジメント意識・能力の向上、デジタルツールを活用した業務改善等に不断に取り組むことが必要

・長時間労働の是正に向けては、原因を分析した上でその対策を講じていくことが所要

・令和7年度の男性職員の1週間以上の育業取得目標を90%に上方修正し、育業を推進していることを評価。全ての任命権者において、育業等をしやすい勤務環境の具体的な整備を一層推進することを期待

・職員一人ひとりが、性別等によるアンコンセンサス・バイアスの存在を自覚した上で、その意識を見直し、お互いを尊重する職場風土を醸成することが必要

イ 職員の勤務環境の整備

・管理職は率先垂範して、ハラスメントを防止し、組織としてハラスメントを根絶する強い意志を持って取り組むことが重要

・精神疾患を理由とする長期療養者数が増加傾向。メンタル面の不調は、誰でも抱える問題であることを前提に、引き続き支援が必要

(3) 公務員としての規律の徹底

・全ての職員が都民の信頼に応える高い倫理観と高潔な使命感の下、公共のために働くという責任と誇りを持って誠実かつ公正に職務に精励することを強く望む

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執られるべきことを要求することができるとされ、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ぬと地方公務員法第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。

令和4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(A)	処 理 件 数				繰越件数(A-(B+C+D))
	判定(B)	取下げ(C)	併合(D)		
18件	4件	2件	0件	12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ぬと地方公務員法第49条の2及び第50条で定められています。
この制度は、職員の身分保障を定時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おります。
令和4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(A)	処 理 件 数				繰越件数(A-(B+C+D))	令和4年度の口頭審理の回数
	判定(B)	取下げ(C)	併合(D)			
53件	0件	4件	0件	49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、請求人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三丁目八番一
 号(代)

郵便番号
 163-8001

定価

本号
 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
 東京都文京区白山一丁目十三番七
 号
 電話 〇三(三八二)五二〇一(代)

郵便番号
 113-0001

