

事 業 概 要

令 和 6 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、職員配置状況、予算	
1 人事委員会の機構	2
2 事務局職員配置状況	6
3 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	13
3 任用・給与及びその他の勤務条件の調査、研究、勧告等	17
4 公平審査等	23
5 試験及び選考の実施	30
人事委員会の1年間の主な動き（令和5年度）	48

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選任する 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関する審査・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を監理すること。

オ 職員の勤務条件その他の人事管理に関する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、職員配置状況、予算

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。

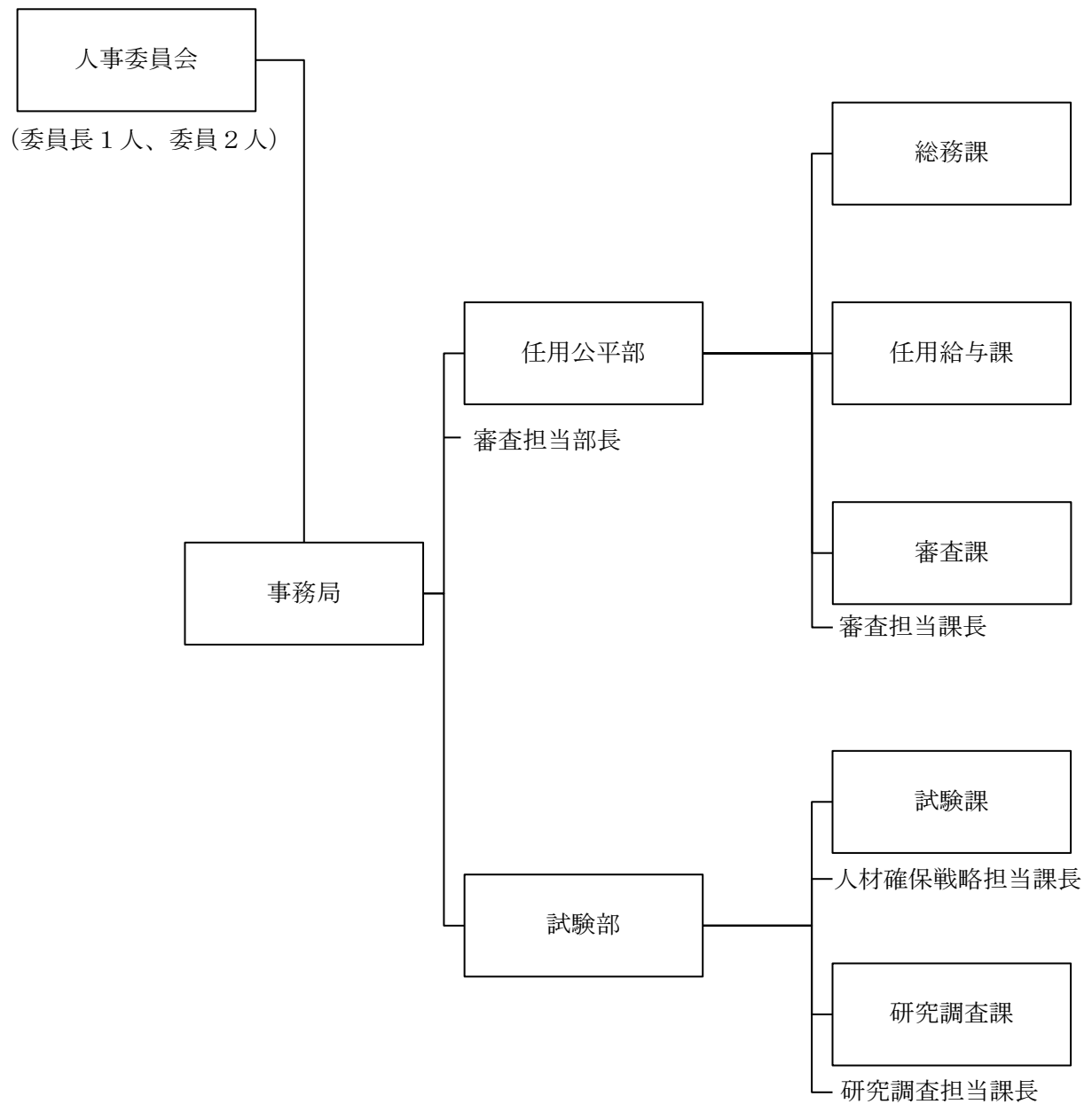
(1) 委 員

職 名	氏 名	常勤・非常勤の別	委員就任年月日	任期満了日
委員長	中 西 充	非 常 勤	令和5年7月24日	令和9年7月23日
委 員	山 極 清 子	非 常 勤	平成29年10月28日 ^(※1)	令和7年10月27日
委 員	山 崎 恒	非 常 勤	平成30年8月30日 ^(※2)	令和8年8月29日

(※1) 山極清子委員は、現在2期目（現任期は令和3年10月28日から令和7年10月27日まで）

(※2) 山崎恒委員は、現在2期目（現任期は令和4年8月30日から令和8年8月29日まで）

(2) 事務局組織図（令和 6 年 8 月 1 日現在）



(3) 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。

2 事務局職員配置状況

(令和6年8月1日現在)

部	職層名 職名 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	統 括 課長代理	課長代理	主任	主事	
任用公平部	総 務 課	人 1	人 1	人 1	人 2	人 3	人 4	人 1	人 13
	任用給与課	-	-	1	1	7 (1)	4 (1)	1	14 (2)
	審 査 課	-	1	2	1	2	-	-	6
	計	1	2	4	4	12 (1)	8 (1)	2	33 (2)
試験部	試 験 課	-	1	2	2	5	4	3	17
	研究調査課	-	-	7	2	-	-	-	9
	計	-	1	9	4	5	4	3	26
合 計		1	3	13	8	17 (1)	12 (1)	5	59 (2)

(注) () 内は併任者で外数である。

3 予 算 概 要

令和6年度当初予算額 歳入 5 千円

歳出 1,013,000 千円

(歳 入)

区 分	金 額	説 明
使 用 料 及 手 数 料	千円 5	情報公開手数料

(歳 出)

区 分	金 額	説 明
委 員 会 事 務	千円 17,026	委員報酬その他委員会開催経費
一 般 管 理 事 務	539,495	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	1,269	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	65,058	任用及び調査研究、勧告の実施に要する経費
公平審査の実施に関する事務	16,528	職員の勤務条件に関する措置の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	373,624	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、委員長が必要が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

(令和5年度)

会議の別	回数	議事事項・件数		
		議案	報告	計
定例会	37回	97件	20件	117件
臨時会	0	0	0	0
計	37	97	20	117

イ 規則の制定改廃状況

(令和5年度)

公布番号	規則名	公布年月日	施行年月日	内 容	主管課
5年6	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	5.4.3	5.4.3	別表第一の改正	総務課
7	公益的法人等への東京都職員の派遣等に関する規則の一部を改正する規則	5.4.3	5.4.3	派遣先団体の名称変更に伴う規定整備	任用給与課
8	職員の定年等に関する条例施行規則の一部を改正する規則	5.6.29	5.6.29	定年の段階的引上げに伴う規定整備	任用給与課

公布 番号	規 則 名	公 布 年月日	施 行 年月日	内 容	主管課
9	職員の定年等に関する 条例施行規則の一部を 改正する規則	5. 6.30	5. 7. 1	組織改正に伴う規定整備	任 用 給与課
10	公益的法人等への東京 都職員の派遣等に関する 規則の一部を改正する 規則	5. 6.30	5. 7. 1	派遣先団体の名称変更 に伴う規定整備	任 用 給与課
11	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	5. 7. 3	5. 7. 3	別表第一の改正	総務課
12	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	5. 7. 5	5. 7. 5 5. 7.24	別表第一及び別表第二 の改正	総務課
13	公益的法人等への東京 都職員の派遣等に関する 規則の一部を改正する 規則	5. 7. 5	5. 7. 5 5. 7.24	派遣先団体の追加・名 称変更に伴う規定整備	任 用 給与課
14	東京都人事委員会処務 規則の一部を改正する 規則	5. 7.24	5. 7.24	東京都組織規程改正に 伴う規定整備	総務課
15	行政職給料表(一)備考2 等の規定の適用を受け る職員に関する規則の 一部を改正する規則	5.12.26	5.12.26	I 類Bに係る枠外初任給 (行政職給料表(一)備考 3) の廃止に伴う規定 整備	任 用 給与課

公布 番号	規 則 名	公 布 年月日	施 行 年月日	内 容	主管課
6 年 1	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	6. 3.29	6. 4. 1	別表第一の改正	総務課
2	労働基準監督機関とし て行う職権の行使に関 する規則の一部を改正 する規則	6. 3.29	6. 4. 1	組織改正に伴う規定整 備	総務課
3	公益的法人等への東京 都職員の派遣等に関す る規則の一部を改正す る規則	6. 3.29	6. 4. 1	派遣先団体の名称変更 に伴う規定整備	任 用 給与課
4	職員の旅費に関する条 例第二条第二項等によ る旅費規則の一部を改 正する規則	6. 3.29	6. 3.31	帰住旅費の退職事由 に、「任期付職員の任期 満了による退職」を追 加	任 用 給与課
5	管理職員等の範囲を定 める規則の一部を改正 する規則	6. 3.29	6. 4. 1	職の改廃に伴う規定整 備	審査課
6	学校職員の級別資格基 準に関する規則の一部 を改正する規則	6. 3.29	6. 4. 1	経験者採用選考により 採用された職員の初任 給決定に係る規定整備	任 用 給与課
7	初任給、昇格及び昇給 等に関する規則の一部 を改正する規則	6. 3.29	6. 4. 1	経験者採用選考により 採用された職員の初任 給決定等に係る規定整 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。

令和6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)	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)	幹事県 山梨県
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)	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)	幹事県 千葉県

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）。

令和6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）の数は下表のとおりである。

区 分	知事部局等	教 育 庁	警 視 庁	東京消防庁	行 委 員 会 政 会	計
事業場数	所 209	所 273	所 175	所 107	所 7	所 771
職 員 数	人 20,236	人 25,648	人 49,662	人 20,469	人 283	人 116,298

(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。

令和5年度の実施状況は、下表のとおりである。

(令和5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
令和5年 4月下旬 ～ 6月中旬	全事業場 (書面調査)	か所 (764)	か所	か所	か所 (764)
6月上旬 ～ 7月中旬	教育庁(都立学校)	19	15	17	51
10月中旬	警視庁	14	0	9	23
9月上旬 ～ 9月中旬	東京消防庁	8	7	7	22
8月中旬 ・ 11月	知事部局等	15	6	6	27
合 計		(764) 56	28	39	(764) 123

(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、定期監督実施事業場を対象に行っている。

(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。

令和5年度中に人事委員会が実施した落成検査 …………… 0件

(3) 解雇予告除外認定（労働基準法第19条、第20条）

職員を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前に予告するか、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を行うことなく即時に解雇することができる。

令和5年度中に人事委員会が認定した解雇予告除外認定 …………… 14件

(4) 非常災害等による労働時間延長許可（労働基準法第33条）

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。

令和5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（労働基準法第41条）

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。

令和5年度中に人事委員会が許可した宿日直許可 …………… 3件

(6) 時間外・休日労働に関する協定届（労働基準法第36条）

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。

令和5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……289件

(7) その他令和５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	65件
衛生管理者等選任報告	223件
定期健康診断報告	713件
職員死傷病報告	307件
事故報告	0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。

令和5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ず、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、条例で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項及び第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項及び第5項）、給与と同様に、調査研究、報告等の対象としている。

なお、令和5年については、10月13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。

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。

(3) 令和5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
1 令和5年職種別民間給与実態調査 (1) 実地調査 (2) 調査表集計 (3) 調査結果表の作成	年 月 令和 5. 4～10 5. 4～ 6 5. 7～ 9 5. 10	都内民間事業所 1,242 事業所
2 令和5年東京都職員給与等実態調査 (1) 全数調査 (2) 調査表集計 (3) 調査結果表の作成	5. 4～10 5. 4～ 7 5. 7～ 9 5. 10	都職員 約14万人 一般職員 教育職員 公安職員
3 給与に関する報告 (1) 標準生計費の算定 (2) 労働経済指標の資料作成 (3) 民間給与と都職員給与の比較	5. 10 5. 7～ 9 5. 7～ 9 5. 7～ 9	議会及び知事に対し 報告・勧告実施

イ 条例の意見聴取、規則改正等、任命権者からの申請に対する承認及び同意の状況

業 務 内 容	実 施 年 月	件 数
① 職員に関する条例の意見聴取 ② 人事委員会規則の改正等 ③ 任命権者からの申請に対する承認及び同意	年 月 令和 5. 4	件 7
	5	27
	6	22
	7	24
	8	17
	9	9
	10	20
	11	5
	12	44
	令和 6. 1	25
	2	18
	3	100
計		318

○ 令和5年人事委員会勧告等の概要（令和5年10月13日勧告）

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

公民較差（3,569円、0.88%）解消のため、給料表を引上げ改定

初任層に重点を置きつつ、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

（調査完了754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	公民較差
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）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
4.63月	4.55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2,968円、はね返し（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）	・人材確保の観点から初任層に重点を置きつつ、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
	・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
（指定職給料表適用職員等は0.05月分引上げ）
- ・引上げは勤勉手当で実施

(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・勤勉手当から実施

4 在宅勤務等手当

- ・人事院が本年勧告した手当については、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・勤勉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ップデ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）

- ・都を公務部門間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
- ・ライフ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
- ・技術職の民間併願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
- ・主任級職選考は、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発化させ、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、ダイバーシティ（多様性）、エクイティ（公平性）、インクルージョン（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、リスク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肝要
- ・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シャス・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、誰でも抱え得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

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。

令和5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)	
16件	6件	1件	0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。

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30年(措)第7号	中学校主事が昇給号給数の是正等を求めた事案	棄却・却下 令5. 5.29
2	平成30年(措)第11号	都立学校主事が休憩時間の確保及び超過勤務手当の支給等を求めた事案	棄却・却下 令5.12.18
3	令和2年(措)第5号	小学校主任教諭が前任校におけるパワハラ及びいじめ類似行為の調査及び処置等を求めた事案	却 下 令5. 6.27
4	令和2年(措)第12号	都立高校主任教諭が人事異動の撤回を求めた事案	却 下 令5. 4.27
5	令和3年(措)第4号	教育委員会主事が超過勤務時間を実態どおりに評価すること等を求めた事案	却 下 令6. 1.11
6	令和4年(措)第4号	知事部局主事が執務室内に監視カメラを設置すること等を求めた事案	却 下 令5. 9. 1

(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。

令和5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))	令 和 5 年 度 の 口 頭 審 理 の 回 数
	判 定 (B)	取 下 げ (C)	併 合 (D)		
54件	2 件	1 件	0 件	51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。

イ 判定した事案の内容

番 号	事 件 番 号	要 求 内 容	判 年 月 定 日
1	平成31年(不)第4号	区立学校教諭が戒告処分の取消しを求めた事案	棄 却 令 6 . 3 . 27
2	令和5年(不)第3号	都立学校教諭が定期評価結果に係る苦情検討結果通知書の修正を求めた事案	不 受 理 令 5 . 12 . 25

(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令和6年8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 東京都庁一般職非常勤・臨時職員労働組合	無	29.3.22
21 東京都非常勤講師組合	無	令和 3.2.4
22 I R I S 東京	無	6.5.23

(4) 職員団体等に対する規約の認証

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ない、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4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、令和6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

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、管理職員等の人数及び全職員数に占める管理職員等の人数の割合は、令和5年8月1日現在、次の表のとおりである。

区 分	全職員数 (A)	管理職員等の人数 (B)	割合 (B/A)
知 事 部 局	18,561 人	2,178 人	11.7 %
教 育 委 員 会	17,166	854	5.0
その他の行政委員会等	383	102	26.6
計	36,110	3,134	8.7

(6) 苦情相談

職員の勤務条件その他の人事管理に関する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）。

令和5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
福 利 ・ 厚 生 に 関 す る も の	61 件
ハラスメントに関するもの	45
任 用 に 関 す る も の	35
人 事 異 動 に 関 す る も の	26
給 与 に 関 す る も の	25
そ の 他	37
計	229

(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、第2項等）。

令和5年度において、当委員会で審査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）。

令和5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）。

令和5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、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がある。

(2) 任用制度の改正

都が、複雑化・高度化する行政課題に対応し、質の高い行政サービスを提供し続けるためには、都が持ち得る多様な人材の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、当委員会は、時代にかなう人事制度のあるべき姿を描き、その実現に向け取組を進めてきた。

ア 採用試験・選考

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採用試験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、民間企業との人材確保競争が激化する中で、技術系職員の人材を確保するため、平成26年度からは、Ⅰ類B採用試験の土木・建築の区分にも新方式を導入し（令和2年度以降は休止）、平成27年度には、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、教養試験の内容の見直しを実施した。

平成28年度には、障害者の雇用の促進等に関する法律の改正を踏まえ、点字受験及びパソコン・ワープロで解答できる試験・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類採用選考の受験資格を、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た。さらに、令和元年度には、受験資格から「自力により通勤が可能な人」「通常の勤務時間に対応できる人」の文言を削除した。

令和2年度には、「スマート東京」の実現に向けたICT職の設置に伴い、Ⅰ類B採用試験の新方式及びキャリア活用採用選考にICT区分を導入した。また、誰もがいきいきと活躍できる東京の実現を目指すため、就職氷河期世代を対象としてⅠ類BとⅢ類の採用試験を実施した。さらに、試験・選考の受験申込みに際し、性別記載を廃止した。

令和3年度には、デジタル化の一環として、キャリア活用採用選考（ICT区分）にWEB面接を導入したほか、採用試験・選考案内（障害者Ⅲ類を除く。）のペーパーレス化、申込受付の原則インターネット化などを行った。

令和4年度には、雇用機会の拡大を図るため、障害者を対象とするⅢ類採用選考の受験資格における上限年齢を40歳未満から60歳未満に引き上げた。

令和5年度には、東京デジタルファースト推進計画の重点手続の一環として、採用試験・選考の申込みから合否通知の確認までをオンライン化する受験手続WEBシステムを導入した。また、多様な人材確保を目的として、Ⅰ類B採用試験の試験区分の一部（「行政（一般方式）」、「土木（一般方式）」、「建築（一般方式）」、「機械」、「電気」及び「行政（新方式）」）の最終合格者は、翌年度以降3年間、採用希望時期（原則として各年度4月1日）を選択できるようにした。

さらに、就職活動の途中から公務員を目指す人や転職を考えている第二新卒など、技術職志望者の受験機会を拡大するために、土木（一般方式）、建築（一般方式）、機械及び電気を試験区分とするⅠ類B採用試験（第2回）を、平成26年度以来、9年ぶりに実施した。

令和6年度には、春のⅠ類B（新方式）で、従来の教養試験（択一）に代えて、公務員試験のための特別な準備を必要としない適性検査（SPI3）を導入した。Ⅰ類B（新方式）は、これまでの「行政」「ICT」に加え、「土木」の区分でも新たに実施した。また、キャリア活用採用選考、就職氷河期世代採用試験（Ⅰ類B、Ⅲ類）、Ⅰ類B（新方

式・第2回)においても適性検査を導入する。

秋のⅠ類B(新方式・第2回)は、多様な人材にとって受験しやすくなるよう新方式とし、土木、建築、機械及び電気の区分で実施する。適性検査(SPI3)を全国どこでも試験日を選択して受験可能な「テストセンター方式」で実施するとともに、受験可能年齢を大学3年生相当年齢(21歳)に引き下げ、受験機会の拡大を図る。

<令和5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・ICT 年齢22歳以上30歳未満	【第1次】 教養試験、プレゼンテーション・シート作成 【第2次】 個別面接(プレゼンテーションを含む) 【第3次】 グループワーク、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】 事務：教養試験、作文 技術：教養試験、専門試験 【第2次】 個別面接
障害者Ⅲ類 採用選考		○年齢18歳以上61歳未満	【第1次】 教養試験、作文 【第2次】 個別面接(2回)
キャリア活用 採用選考		○年齢61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】 個別面接(プレゼンテーションを含む) 【第3次】 個別面接
就職氷河期世代採用試験	Ⅰ類B	○昭和45年4月2日～昭和61年4月1日生まれの人	【第1次】 教養試験、論文 【第2次】 個別面接(2回)
	Ⅲ類		【第1次】 教養試験、作文 【第2次】 個別面接(2回)

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、平成30年度及び令和4年度に改正を行い、それぞれ翌年度の選考から新たな内容で実施している。

令和3年度及び令和4年度は、デジタル化の一環として、口頭試問1回目をWEB面接で実施した。

＜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

＜平成30年度の改正のポイント＞

- ・受験資格の見直し

種別A及びBについて受験資格を見直し、育児休業又は配偶者同行休業を取得中の職員も論文、口頭試問等の受験を可能とした。

＜令和4年度の改正のポイント＞

- ・令和5年度選考から種別Bの記述の免除期間を3年間から5年間に延長

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。

また、平成22年度に種別A看護区分の見直し、平成24年度に種別A事務区分の見直し、平成28年度には運輸系主任級職選考及び准看護師2級職選考について見直しを行った。

さらに、ライフイベントに合わせた受験機会の拡充、受験の負担感の軽減を目的として、令和元年度及び令和4年度に改正を行っている。

令和6年度は、都政課題の更なる高度化・複雑化に伴い、今後、若手職員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を踏まえ、加えて、採用後に都職員として必要な基礎的法令等の知識を早期に習得する必要性の高まりへの対応や職員のモチベーションの維持・向上を図るため、見直しを行った。

＜平成22年度の改正のポイント＞

- ・看護の選考区分を看護と保健に分割

- ・看護区分の教養問題、専門知識評定を廃止し、翌年度から専門記述及び専門能力評定を実施

＜平成24年度の改正のポイント＞

- ・種別AⅠ類の事務ⅠとAⅡ類の事務Ⅱを統合し、AⅠ類の事務として翌年度から実施

＜平成28年度の改正のポイント＞

- ・運輸系人事任用制度の再構築に伴い、運輸系主任級職選考を廃止し、これに代わる助役選考の実施権限を交通局長に委任

- ・准看護師2級職選考の実施権限を任命権者に委任

＜令和元年度の改正のポイント＞

- ・受験資格の見直し

種別A及びBについて受験資格を見直し、翌年度の選考から育児休業又は配偶者同行休業を取得中の職員も選考の全てを受験可能とした。

＜令和4年度の改正のポイント＞

- ・令和4年度選考から種別Aの教養問題（看護区分は専門記述）の免除期間を3年間から5年間に延長

＜令和6年度の改正のポイント＞

- ・種別Aについて、論文試験の内容を見直し、政策的論述を必須化

- ・択一式の教養問題を廃止し、出題内容や出題数、試験時間を変更した「基礎力確認テスト」を新設（合格基準点に達すれば合格となり、一度合格すれば以降の受検は不要）

- ・基礎力確認テストの合格をもって、選考の受験資格（筆記考査の対象）を取得

- ・基礎力確認テストは採用1年目（正式採用後）から受検可能とし、C B T方式により受験する日時・会場を選択可能

(3) 採用P Rの取組

少子化に伴い人材供給市場が縮小傾向にある中、今後の都政を担っていく有為な人材を確保するため、任命権者（総務局人事部）と連携を図りながら採用P Rに取り組んでいる。

具体的には、事務職、技術職及び専門職など、ターゲットを明確にした各種採用P RイベントをW E Bや対面を併用して実施している。

また、大学などの学校主催の説明会や民間企業主催の就活イベントへの参加、就職専門サ

イトへの採用情報の掲載など、都主催のイベント以外の場も活用し、より多くの学生・既卒者に対して都の魅力を発信し、浸透させる取組を行っている。

令和5年度は、都庁Career Meetingなどの各種採用PRイベントや学校主催の説明会等をWEBと対面を併用して実施した。令和6年度についてもWEBと対面を併用したイベントを継続して行い、SNSやデジタルサイネージなども活用し採用PRを実施していく。

(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、職員採用試験の全試験問題及び択一問題の正答をインターネット等で公開するなど、試験における公正性、信頼性の確保に努めている。

< 参考 令和 6 年度採用試験等の実施状況及び予定 > (令和 6 年 8 月 1 日現在)

試 験 (選 考) 名	実 施 日	申込者数	備 考
I 類 A 採用試験	5 月 12 日	人 707	(採用予定者数) 人 107
I 類 B 採用試験	4 月 21 日	3,809	1,119
キャリア活用採用選考	8 月 18 日	386	120
管 理 職 選 考	5 月 26 日	A 事務系 人 477 部分受験 42	(合格予定者数) 人 A 事務系 48
		技術系 358 部分受験 40	技術系 11
		B 事務系 350 記述のみ受験 91	B 事務系 77
		技術系 362 記述のみ受験 57	技術系 35

(注) 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)
- ・ 就職氷河期世代を対象とした採用試験 (I 類 B、III 類)
- ・ I 類 B 採用試験 (新方式・第 2 回)
- ・ 経験者採用選考 (権限委任分)

(昇任選考)

- ・ 主任級職選考
- ・ 行政専門職選考

(5) 令和5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)
Ⅰ 類 A	事務	40人	608人	288人	51人	5.6倍
	技術	78	207	104	60	1.7
	計	118	815	392	111	3.5
Ⅰ 類 B (一般方式)	行政	455	2,122	1,525	626	2.4
	技術	216	492	347	222	1.6
	環境検査 外11区分	110	695	557	167	3.3
	保健師（権限委任）	19	53	36	20	1.8
	計	800	3,362	2,465	1,035	2.4
Ⅰ 類 B (新方式)	行政	174	560	433	230	1.9
	技術	9	58	38	12	3.2
	計	183	618	471	242	1.9
Ⅰ 類 B (一般方式・第2回)	技術	153	120	62	38	1.6
Ⅱ 類	専門	20	203	136	30	4.5
Ⅲ 類	事務	60	885	617	109	5.7
	技術	80	199	161	81	2.0
	計	140	1,084	778	190	4.1
障害者Ⅲ類	事務	40	342	216	48	4.5
キャリア 活用	事務	11	82	61	10	6.1
	技術	67	225	174	78	2.2
	専門	22	78	66	16	4.1
	計	100	385	301	104	2.9
就職氷河期世代	事務	20	1,089	709	38	18.7
合 計		1,574	8,018	5,530	1,836	3.0

（注）技術は、Ⅰ 類 B（新方式）では I C T、その他試験（選考）では土木、建築、機械及び電気である（キャリア活用には I C Tを含む。）。

(イ) 採用試験・選考（警視庁警察行政職員分）＜権限委任＞

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)
Ⅰ 類	事 務	人 40	人 767	人 450	人 49	倍 9.2
	技 術	27	27	14	5	2.8
	専 門	1	37	23	3	7.7
	計	68	831	487	57	8.5
Ⅲ類	事 務	20	834	598	41	14.6
	技 術	10	15	9	3	3.0
	計	30	849	607	44	13.8
障害者Ⅲ類	事 務	5	60	38	1	38.0
合 計		103	1,740	1,132	102	11.1

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

(ウ) 採用試験・選考（東京消防庁一般職員分）＜権限委任＞

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)
Ⅰ 類	事 務	人 4	人 93	人 41	人 13	倍 3.2
	技 術	16	3	1	0	-
	計	20	96	42	13	3.2
Ⅲ類	事 務	2	128	70	4	17.5
障害者Ⅲ類	事 務	1	27	8	1	8.0
合 計		23	251	120	18	6.7

（注）Ⅰ 類技術は土木、建築、機械及び電気である。

(エ) 採用試験（警視庁警察官分）＜権限委任＞

試験の名称		採用者 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 740	人 8,807	人 6,715	人 1,128	倍 6.0
	Ⅲ類	260	4,206	2,988	408	7.3
	合計	1,000	13,013	9,703	1,536	6.3

(オ) 採用選考（警視庁特別捜査官分）＜権限委任＞

選考の名称		採用者 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	科学	1	11	10	1	10.0
	サイバー犯罪	4	30	29	2	14.5
	合計	5	41	39	3	13.0

(カ) 採用選考（警視庁警察官再採用分）＜権限委任＞

選考の名称		採用者 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 14	人 14	人 1	倍 14

(キ) 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 (a)	受験者 (b)	合格者 (c)	倍率 (b/c)
道府県警察官特別採用	人 0	人 -	人 -	倍 -

(ク) 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 450	人 4,869	人 3,727	人 953	倍 3.9
	Ⅲ類	180	3,052	2,594	314	8.3
	専門系	10	24	15	9	1.7
	合計	640	7,945	6,336	1,276	5.0

(ケ) 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 2	人 -	人 -	人 2
部長級	2	2	-	4
課長級	9	-	2	11
課長代理級	5	2	-	7
主任級	1	1	-	2
1級職	25	-	1	26
合計	44	5	3	52

(注) 1 令和5年4月2日～令和6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。

3 医師、研究機関の研究員及び国からの採用等である。

(コ) 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 0	人 -	人 -
都立学校教員の特例転職選考	0	-	-
合 計	0	-	-

(サ) 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	-	-	-	-
課 長 級	1	-	-	1
合 計	1	-	-	1

(注) 1 令和5年4月2日～令和6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。

(シ) 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 8	人 6	人 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。

(ス) 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 (a)	申 込 者 (b)	受 験 者 (c)	合 格 者 (d)	倍 率 (c/d)
東 京 都 任 期 付 職 員 採 用 試 験	事 務	都 知 事	人 250	人 611	人 501	人 239	倍 2.1

(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。

(セ) 採用選考（児童福祉（経験者））＜権限委任＞

選 考 の 名 称		任 命 権 者	採 用 予 定 者 (a)	申 込 者 (b)	受 験 者 (c)	合 格 者 (d)	倍 率 (c/d)
東 京 都 職 員 キ ャ リ ア 活 用 採 用 選 考	福 祉	都 知 事	人 35	人 93	人 81	人 30	倍 2.7

(ソ) 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 4	人 -	人 -	人 4
福 祉 系		33	-	-	33
一 般 技 術 系		6	7	-	13
医 療 技 術 系		48	3	-	51
技 能 系		9	10	3	22
業 務 系		12	1	-	13
運 輸 系		178	-	-	178
警 察 官		-	300	-	300
消 防 吏 員		-	-	1	1
合 計		290	321	4	615

(注) 1 令和5年4月2日～令和6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。

3 職種例は、以下のとおりである。

- ・事 務 系 …… 事務、史料編纂
- ・福 祉 系 …… 福祉
- ・一般技術系 …… 職業訓練、鑑識技術（化学）等
- ・医療技術系 …… 医師、看護師等
- ・技 能 系 …… 海技、技能Ⅰ、技能Ⅱ等
- ・業 務 系 …… 事務（業務）、業務
- ・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)
種別 A	事 務 系	事 務	人 461	人 386	人 45	% 11.7
	技 術 系	土 木	189	156	4	2.6
		建 築	24	22	2	9.1
		機 械	44	44	1	2.3
		電 気	53	46	1	2.2
		I C T	19	18	1	5.6
		生 物 ・ 医 化 学	26	24	1	4.2
	計		355	310	10	3.2
	合 計		816	696	55	7.9
種別 B	事 務 系	事 務	357	294	79	26.9
	技 術 系	土 木	232	212	18	8.5
		建 築	25	24	3	12.5
		機 械	42	40	3	7.5
		電 気	43	41	2	4.9
		I C T	17	14	1	7.1
		生 物 ・ 医 化 学	20	17	3	17.6
	計		379	348	30	8.6
	合 計		736	642	109	17.0

- (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 5 年 5 月 28 日、口頭試問は同年 8 月 3 日、同月 4 日、同月 8 日及び同月 9 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	備 考
種 別 A	人 12	用地外 9 区分
種 別 B	18	都市基盤事業推進外16区分
合 計	30	

(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。

(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 10	人 -	人 -	人 10

(注) 1 令和 5 年 4 月 2 日～令和 6 年 4 月 1 日の昇任数である。

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。

(エ) 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昇任選考（一般職員）

< 権限委任 >

選 考 の 名 称	任命権者別 (a)	対 象 者 (b)	合 格 者 (c)	合 格 率 (c/b)
管理職 昇任選考	警 視 庁	人 148	人 12	% 8.1
課長級職 昇任選考	東京消防庁	14	2	14.3

(注) 令和 5 年 4 月 2 日～令和 6 年 4 月 1 日の昇任数である。

(オ) 警視庁係長職昇任選考（警察行政職員）・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 (a)	対 象 者 (b)	合 格 者 (c)	合 格 率 (c/b)
係長職 昇任選考	警 視 庁	人 414	人 26	% 6.3
課長代理級職 選考（一種）	東京消防庁	55	4	7.3

(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
I 類	事 務	人 1,399	人 1,265	人 554	% 43.8	事務、司書等
	土 木	374	344	136	39.5	土木
	建 築	73	62	23	37.1	建築
	機 械	116	107	37	34.6	機械
	電 気	109	99	36	36.4	電気
	計	2,071	1,877	786	41.9	
II 類	福 祉 I	40	32	11	34.4	福祉
	福 祉 II	38	36	9	25.0	心理、福祉技術等
	産業技術 I	92	86	30	34.9	環境検査、獣医等
	産業技術 II	49	43	15	34.9	林業、農業技術等
	産業技術 III	15	15	3	20.0	職業訓練、理工技術等
	医療技術 I	28	27	8	29.6	薬剤、臨床検査等
	医療技術 II	130	119	38	31.9	栄養士、診療放射線等
	保 健	31	29	6	20.7	保健師
	看 護	5	4	2	50.0	助産師、看護師
	計	428	391	122	31.2	
合 計		2,499	2,268	908	40.0	

(注) 筆記考査は令和5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 144	人 102	人 63	% 61.8	事務、司書等
一 般 技 術 系	54	47	21	44.7	土木、建築、機械等
医 療 福 祉 系	37	34	13	38.2	福祉、薬剤、看護師等
合 計	235	183	97	53.0	

(注) 筆記考査は令和５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（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 (a)	受 験 者・受 考 者 (b)	合 格 者 (c)	合 格 率 (c/b)
准看護師 ２級職選考	都 知 事	人 3	人 0	人 -	% -
副主査職 昇任選考	警 視 庁	679	508	59	11.6
主任級職 昇任選考	東京消防庁	154	65	14	21.5
合 計		836	573	73	12.7

(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 1,432	人 1,432	人 188	% 13.1
警 部	18,202	6,690	242	3.6
警 部 補	21,685	11,797	662	5.6
巡 査 部 長	23,119	12,062	799	6.6
合 計	64,438	31,981	1,891	5.9

(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 694	人 666	人 58	% 8.7
消 防 司 令	3,922	3,429	198	5.8
消防司令補	5,384	4,811	372	7.7
消 防 士 長	5,034	4,802	750	15.6
合 計	15,034	13,708	1,378	10.1

(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)
運輸系管理職選考	人 96	人 33	人 2	% 6.1
助役選考	2,576	213	112	52.6
グループリーダー 選考	634	176	79	44.9
合 計	3,306	422	193	45.7

人事委員会の１年間の主な動き（令和５年度）

年	月	日	事 項
5	4	24	職種別民間給与実態調査の開始 (同年6月16日終了)
5	4	30	I 類B採用試験（第1次試験）を実施 (同年7月14日（一般方式）、同年7月27日（新方式）最終合格発表)
5	5	14	I 類A採用試験（第1次試験）を実施 (同年7月27日最終合格発表)
5	5	28	管理職選考（筆記考査）を実施 (同年8月30日合格発表)
5	8	13	キャリア活用採用選考（第1次選考）を実施 (同年12月13日最終合格発表)
5	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)
5	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)
5	10	13	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
5	10	22	就職氷河期世代を対象とした採用試験（I 類B、Ⅲ類）（第1次試験）及びI 類B（一般方式）採用試験（第2回）（第1次試験）を実施 (同年12月15日最終合格発表)
6	1	17	都庁WEBセミナー＜土木・建築編＞を開催 (98人が参加)
6	1	19	都庁WEBセミナー＜機械・電気編＞を開催 (51人が参加)
6	1	24	都庁WEBセミナー＜ICT編＞を開催 (71人が参加)
6	1	29	令和6年度採用試験（選考）日程を発表
6	2	23	都庁Career Meetingを開催 (対面形式：ビジョンセンター東京京橋にて開催、521人が参加) (オンライン形式：647人が参加)
6	3	5	都庁WEBセミナー＜事務編＞を開催 (377人が参加)

令和 6 年 9 月 発行

事業概要

令和 6 年版

登録番号(6)1

編集・発行	東京都人事委員会事務局 任用公平部総務課 〒163-8001 東京都新宿区西新宿二丁目 8 番 1 号 電話 03 (5320) 6932
印刷	株式会社イマイシ 東京都足立区梅島一丁目 31 番 15 号 電話 03 (3848) 1311

HTT

電力を
へらす
つくる
ためる

TokyoTokyo

リサイクル適性 (A)

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。