事　業　概　要

令　和　7　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 …… 25

５　試験及び選考の実施 …… 32

令和６年度　人事委員会事務局の主な動き …… 51

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。

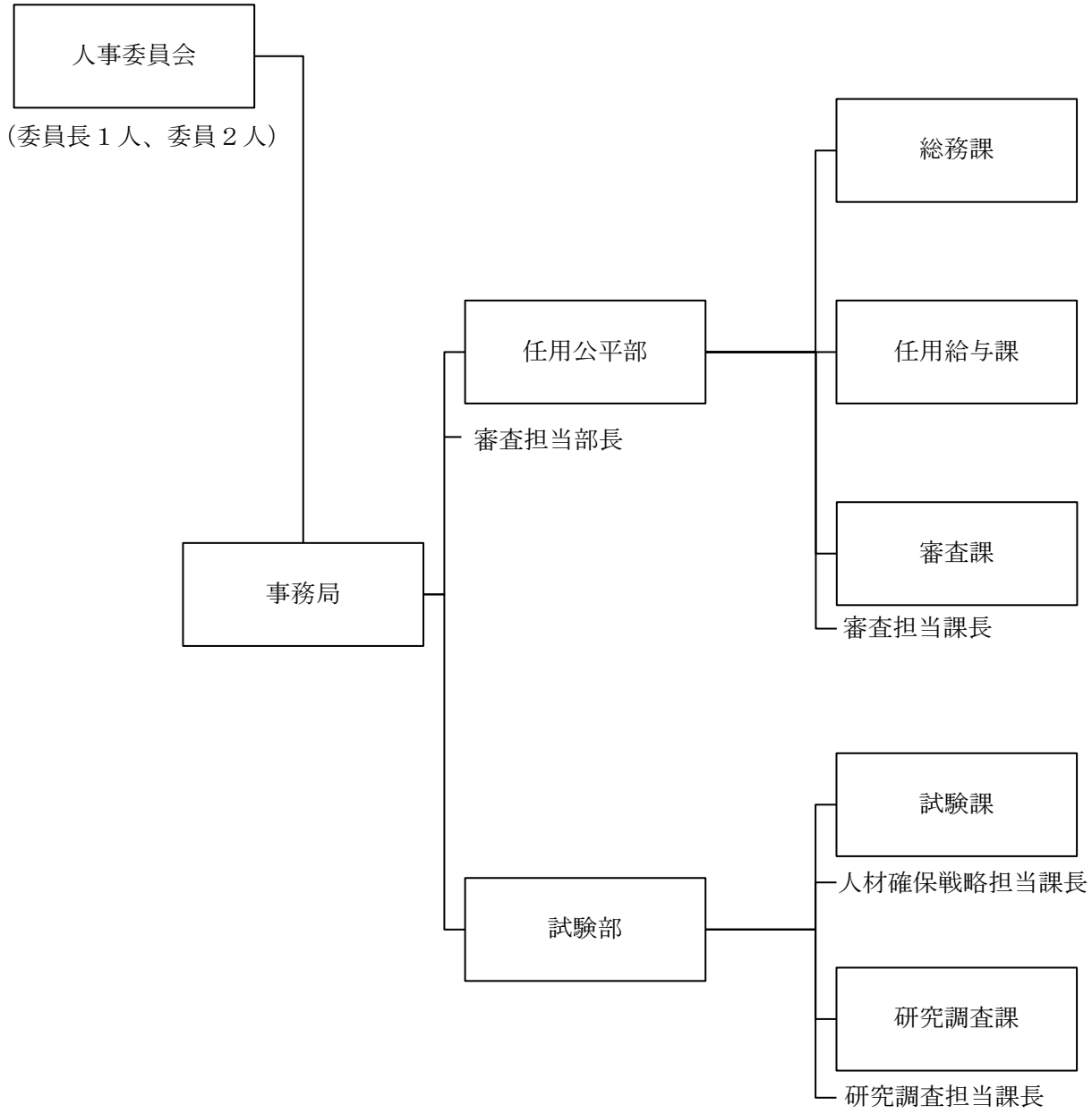
(1) 委　　員

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　﨑　　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）山﨑恒委員は、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７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７年８月１日現在）

（単位　人）

		局長	部長級	課長級	統括課長代理	課長代理	主任	主事	計
任用公平部	総務課	1	1	1	2	3	4	1	13
	任用給与課	－	－	1	1	7　(1)	6　(1)	－	15　(2)
	審査課	－	1	2	1	2	－	－	6
	計	1	2	4	4	12　(1)	10　(1)	1	34　(2)
試験部	試験課	－	1	2	2	5	2	6	18
	研究調査課	－	－	7	2	－	－	－	9
	計	0	1	9	4	5	2	6	27
合計		1	3	13	8	17　(1)	12　(1)	7	61　(2)

（注）（　）内の数値は併任者数で外数である。

3　予算概要

令和７年度当初予算額　　歳入　　15 千円

歳出　1,173,000 千円

（歳　入）

区　　分	金額（千円）	説　　明
使用料及手数料	5	情報公開手数料
諸収入	10	諸雑入

（歳　出）

区　　分	金額（千円）	説　　明
委員会事務	17,062	委員報酬その他委員会開催経費
一般管理事務	557,730	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	83,793	職員の任用、給与制度の調査研究、人事委員会勧告の実施に要する経費
公平審査の実施に関する事務	17,750	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	495,396	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６年度）

会議の別	回数	議事事項・件数		
		議　案	報　告	計
	回	件	件	件
定　例　会	35	105	19	124
臨　時　会	0	0	0	0
計	35	105	19	124

イ　規則の制定改廃状況　（令和６年度）

公布番号	規　則　名	公布年月日	施行年月日	内　容	主管課
６年 ８	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. 6.28	6. 7. 1	別表第一の改正 組織改正に伴う規定整備	総務課
9	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. 6.28	6. 7. 1	別表第一の改正	任　用 給与課
10	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. 6.28	6. 7. 1	組織改正等に伴う規定整備	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
11	初任給調整手当に関する規則の一部を改正する規則	6.12.24	6.12.24 7. 4. 1	別表第一の改正 経験者の医師等に係る支給期間の特例措置に関する規定整備	任　用 給与課
7年 1	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	7. 1. 9	7. 1. 9	経験者採用選考（「事務」）における必要経験年数に係る規定整備	任　用 給与課
2	東京都の一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する規則の一部を改正する規則	7. 3.31	7. 4. 1	特定任期付職員業績手当の廃止に伴う規定整備	任　用 給与課
3	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	7. 3.31	7. 4. 1	組織改正に伴う規定整備	総務課
4	職員の休職の事由等に関する規則の一部を改正する規則の一部を改正する規則	7. 3.31	7. 4. 1	地方公務員法の一部改正に伴う規定整備	任　用 給与課
5	職員からの苦情相談に関する規則の一部を改正する規則の一部を改正する規則	7. 3.31	7. 4. 1	地方公務員法の一部改正に伴う規定整備	審査課

公布番号	規　　則　　名	公　布年月日	施　行年月日	内　　容	主管課
6	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	7. 3.31	7. 4. 1	組織改正等に伴う規定整備	任　用給与課
7	管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則	7. 3.31	7. 4. 1	別表第一・第二の改正組織改正等に伴う規定整備	審査課
8	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	7. 3.31	7. 4. 1	組織改正等に伴う規定整備	任　用給与課
9	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等の一部を改正する規則	7. 3.31	7. 4. 1	職員の旅費に関する条例等の改正に伴う規定整備	任　用給与課
10	職員の通勤手当に関する規則の一部を改正する規則	7. 3.31	7. 4. 1	職員の給与に関する条例の改正に伴う支給限度額等に関する規定整備	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７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　愛知県 〃　大阪府 〃　愛媛県 〃　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　群馬県
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　神奈川県

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７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　政 委　員　会	計
事業場数 （所）	211	273	175	107	7	773
職 員 数 （人）	20,992	26,534	49,091	20,868	291	117,776

(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。

令和６年度の実施状況は、下表のとおりである。

実施時期	実施部局等	定期監督	安全調査	有害物調査	計
		か所	か所	か所	か所
５月下旬 ～ ７月中旬	教育庁（都立学校）	20	11	20	51
10月上旬 ～ 10月下旬	警視庁	14	10	9	33
9月上旬 ～ 9月中旬	東京消防庁	8	7	7	22
8月中旬 ・ 11月上旬 ～ 12月中旬	知事部局等 教育庁（本庁等） 行政委員会	18	8	8	34
合計		60	36	44	140

（注）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。

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６年度には、対象の771事業場に対して実施した。

(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６年度中に実施した落成検査 …… ２件

〃 使用再開検査 …… ８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６年度中に認定した解雇予告除外認定 …… 12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６年度中に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６年度中に許可した宿日直許可 …… ０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６年度中に受理した時間外・休日労働に関する協定届 …… 292件

(7) その他労働安全衛生法及び関係規則に基づく諸届等

令和６年度中に受けた諸届等の件数は、下表のとおりである。

区　　分	件　　数
特定機械等の各種届出等	74
衛生管理者等選任報告	492
定期健康診断報告	719
職員死傷病報告	386
事故報告	1

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６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　人材育成、働き方改革及び勤務環境の整備に関すること。

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基づき、職員の給与を定めるの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６年については、10月18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た。

(3) 令和６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　令和６年職種別民間給与実態調査	令和　6. 4～10	都内民間事業所
(1) 実地調査	4～ 6	1,241 事業所
(2) 調査表集計	7～ 9	
(3) 調査結果表の作成	10	
2　令和６年東京都職員給与等実態調査	6. 4～10	都職員　約14万人
(1) 全数調査	4～ 7	一般職員
(2) 調査表集計	7～ 9	教育職員
(3) 調査結果表の作成	10	公安職員
3　給与に関する報告	6.10	議会及び知事に対し
(1) 標準生計費の算定	7～ 9	報告・勧告実施
(2) 労働経済指標の資料作成	7～ 9	
(3) 民間給与と都職員給与の比較	7～ 9	

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
	年　月	件
① 職員に関する条例の意見聴取	令和　6. 4	4
	5	3
	6	13
② 人事委員会規則の改正等	7	18
	8	5
	9	22
③ 任命権者からの申請に対する承認及び同意	10	7
	11	19
	12	46
	令和　7. 1	1
	2	32
	3	157
計		327

ウ　人事委員会勧告等の概要

○　令和６年人事委員会勧告等の概要（令和６年 10 月 18 日勧告）

１　ポイント

○ 例月給、特別給ともに３年連続の引上げ改定

例月給

・公民較差（10,595 円、2.59%）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、人材確保の観点から初任給を大幅に引上げ

・職務の級の職責差を一層給与へ反映させる観点から、各級においてメリハリをつけた改定

特別給（賞与）

・年間支給月数を 0.20 月分（4.65 月→4.85 月）引上げ、期末手当及び勤勉手当に配分

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11,178事業所を調査母集団とし、そのうち1,241事業所を無作為抽出して調査

（調査完了770事業所 調査実人員54,633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（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 41.5歳）

民間従業員	職員	公民較差
419,425円	408,830円	10,595円（2.59%）

（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
4.85月	4.65月	0.20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8,811円、はね返り（地域手当など）1,784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、職務の級の職責差を一層給与へ反映させる観点から、各級においてメリハリをつけた改定　≪平均改定率 2.7%≫
	・初任給は、民間や国の初任給の状況を踏まえ大幅に引上げ Ⅰ類Ｂ　＋29,300円（196,200円→225,500円） Ⅱ類　＋29,300円（170,400円→199,700円） Ⅲ類　＋27,900円（160,100円→188,000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0.20月分引上げ
（指定職給料表適用職員は0.15月分引上げ）

・引上げは期末手当及び勤勉手当で実施

ウ 初任給調整手当

・医師等の処遇を確保する観点から初任給調整手当の支給限度額を315,200円に引上げ

(3)　実施時期

・給料表及び初任給調整手当の引上げは、令和６年４月に遡及して実施

・特別給の引上げは、令和６年12月支給の期末・勤勉手当から実施

4　諸手当等の制度改正

(1)　地域手当

・人事院は、特別区の地域手当は引き続き１級地（20%）とする一方、特別区を除いた東京都の地域手当は２級地（16%）とするよう勧告

・都においては、区部・多摩地域は地域の連続性・一体性から、区部・多摩地域を同率の支給割合（20%）に設定しており、その状況に変化はないため引き続き一律20%とすることが適当

・その他の地域については、地域の区分に応じて支給される関連手当も考慮し、所要の調整を行うことが適当

(2)　扶養手当

・人事院は、配偶者に係る扶養手当を廃止し、これにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額を13,000円に引き上げることを勧告

・都においても、配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る手当額を13,000円に引き上げることが適当

・配偶者に係る手当の廃止は、受給者への影響を考慮し、行政職給料表（一）４級相当職員を除き、２年をかけて実施し、子に係る手当額の引上げも同様に２年をかけて実施

(3)　通勤手当及び単身赴任手当

・人事院は、通勤手当の支給上限の引上げ、新幹線等の利用に係る特別料金等の支給要件及び単身赴任手当の支給要件の見直しを勧告

・都においても、人材確保が喫緊の課題である点や働きやすい職場環境の整備が求められている状況を踏まえ、国と同様の改正を行うことが適当

・通勤手当の支給限度額を新幹線等の特別料金等の額を含めて１か月当たり150,000円に引上げ、この支給限度額の範囲内で新幹線等の特別料金等の額についても全額支給

・採用時から新幹線等に係る通勤手当及び単身赴任手当を支給

・新幹線等の利用要件の廃止

・育児・介護等の事情により転居した職員にも新幹線等に係る通勤手当を支給

(4)　管理職員特別勤務手当

・人事院は、管理職員特別勤務手当について、支給対象時間帯を午後10時から翌日の午前５時に拡大するなど勧告

・都はこれまで、本手当の支給要件について、国と均衡を図ってきており、同様の措置を講じていくことが適当

(5)　特定任期付職員の勤勉手当

・人事院は、特定任期付職員の特別給について、特定任期付職員業績手当を廃止し、勤勉手当の支給が可能となるよう勧告

・都においても特定任期付職員業績手当を廃止し、勤勉手当を支給することが適当

・特定任期付職員の期末手当及び勤勉手当の支給割合については、在職実態を踏まえ、常勤の管理職の支給割合を考慮して設定（期末手当1.6月、勤勉手当2.25月）

(6)　在宅勤務等手当

・昨年人事院は、在宅勤務等手当の新設について勧告

・令和５年11月に地方自治法が改正され、地方公務員においても今年度より在宅勤務等手当の支給が可能に

・都においても、在宅勤務等手当を新設し、本手当の額及び支給要件については、国に準ずることが適当

・本手当の支給に当たっては、通勤手当の取扱いについても対応を検討すべき

(7)　医師の給与

・現在都における医師の人材確保が困難な状況

・特に保健所等に勤務する公衆衛生医師について、充足率が急激に低下

・また、民間の医師においては、診療報酬の改定に伴う賃上げに向けた動きがあり、このような民間の医師と競合関係にある臨床を主とする医師の人材確保については困難な状況が想定

・都民の健康を支えるとともに将来にわたり安定的な医療サービスを提供していくために、確実

な人材確保が必要であり、その処遇を検討する必要

・本委員会においても医師の処遇について、引き続き研究・検討

(8)　実施時期

諸手当等の制度改正は、令和７年４月１日から実施することが適当

５　今後の課題

(1)　職務給の更なる進展等

・引き続き、職責の給与への反映を徹底するため、あるべき給与制度について研究・検討

・都における管理職に係る職務や職責等を改めて検証し、これに見合った給与水準、給与制度について、研究・検討

(2)　能力・業績を反映した給与制度の更なる進展

・昇給制度について、定年引上げの影響を含めた運用実態等の分析を行うとともに、能力・業績が反映された給与制度となるよう、研究・検討を進めていく必要

(3)　新たな給与制度の在り方についての検討

・人事院が進める65歳定年を見据えた給与水準の在り方や給与カーブの在り方の検討状況を注視し、都における定年引上げ等に伴う任用実態の変化や民間における高齢層の給与の状況を継続的に把握し、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）

・人材獲得競争が激しさを増す中、都が適切な行政サービスを提供し続けるため、引き続き転職市場から有為な人材を確保していくことが必要であり、採用された職員が能力や経験を生かして活躍できるよう体制を充実していくことが重要

・やりがいや成長を実感しながら日々の業務に取り組み、意欲に応じたキャリア形成が実現できる職場づくりを進めるとともに、都の職員として働く魅力を効果的に発信することで「選ばれる都庁」を目指していくことが必要

・ライフスタイルや働き方が多様化している状況では、誰もが働きやすい環境づくりに向けた取組をより一層進めるほか、個々の職員の違いを認め、多様な人材を生かし、個人の能力を最大限に発揮できるようにすることが重要

(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

・人材獲得競争は激化しており、採用試験の申込者数が減少。都においては、10年前の３分の１程度の水準に落ち込んでいる状況が続いており、依然として危機的状況

・都の職員という職業は、首都としての先進的な取組を通じ、社会的な貢献を果たすことのできる意義深い仕事であり、自らの成長とキャリアアップに着実に生かすことができるもの

・このような都庁の魅力が広く、深く認識されるようターゲットごとに効果的な情報発信・コミュニケーションを重ねることが有効

・採用制度については、都への就職を希望する多様な人材にとって更に受験しやすくなるよう試験方法の見直しやより有為な人材が確保できる制度となるよう取組を進める
・多様で有為な人材を着実に確保していくため、経験者採用の拡大など、採用市場の状況に迅速かつ的確に対応した柔軟な採用制度となるよう見直しを進めていくことが必要
・経験者採用など職歴のある職員に、採用後の職務内容やキャリア展望が示されるとともに、都庁以外で培われたキャリアも十分に尊重され、適切に処遇される制度を整備することが重要
・主任について、基礎力確認テストの導入や選考内容の見直し等を行ったところであるが、今後、制度改正の効果検証を行い、改善を図っていく
・管理職について、行政専門職選考の見直しを行ったところであるが、今後、有為な人材が積極的に管理職を目指すよう、管理職になることの魅力の発信やキャリアへの不安の払拭などの取組を行うことに加え、選考方法や任用、研修など管理職制度の在り方について検討を進めていくことが必要
・全ての職員が意欲や能力を最大限発揮するとともに、技術やノウハウを継承していくためには、意見交換などを通じて、本人の希望を踏まえるとともに、職員のスキル・経験などに即した配置管理等を行うことにより、職員の意欲や能力に応じたキャリア形成を実現していくことが必要
・国や民間など多様な主体との交流を更に活発化させ、職員の意欲に応じて、学び・挑戦・成長ができる環境整備をより一層進めることも重要
・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 女性の活躍推進

・男女問わず、職員の希望に応じて、家庭での時間も確保でき、仕事でも活躍できる職場を目指していかなければならない
・管理監督職における女性比率の向上のため、不安感や抵抗感を払拭するとともに、管理職選考への挑戦を促す取組のほか、育児・介護等と仕事を両立しやすい管理職選考への見直しなどをより一層進めていくことが求められる。そのため、職員のキャリアアップを組織全体で後押ししていくことが必要

ウ 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
・本年度改定される「障害者活躍推進計画」をもとに、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。周囲の職員が相談しながら実践できる環境をはじめ、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、職場での新たな立場における役割などについて、研修で理解を深めるとともに、リスキリングの実施により、業務スキルの維持、向上を図ることも重要

⑵　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、育児、介護、治療等の事情のある職員を含め誰もが活躍できる勤務環境を整備し、生活と仕事の両立を図る上で極めて重要

・テレワークが当たり前の働き方の一つとして定着するため、職場のマネジメントとして、テレワーク可能な業務を拡充する観点から、業務の進め方を見直す必要

・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２年連続で前年度より減少したものの、引き続き高い水準。人的資源が限られる中で、ＢＰＲの徹底や先端技術の活用といった都庁全体のＤＸの推進により、業務の効率化を積極的に進めていくことで長時間労働を是正することが不可欠

・長時間労働の是正に向けては、原因を分析し、その対策を講じていくことが肝要

・都は、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。また育業等の欠員補充に活用している臨時的任用職員制度の対象職種等を拡大したところであり、この制度により職員の育児と仕事との両立等に更に寄与することを期待

・少子高齢化の進展に伴う要介護者の増加や、介護の担い手の確保は、日本社会全体が抱える課題。男女を問わず働く人が介護事情を抱えた際、介護に適切に対応しながら仕事を続けられる環境を整備することが重要

イ 職員の勤務環境の整備

・ハラスメントは、心身の健康を害して意欲低下を招く要因となり貴重な人材の損失と行政サービスの低下や都政の信用失墜にもつながりかねない。組織としてハラスメントを防止し、根絶する強い意志を持って取り組むことが必要

・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

⑶　公務員としての規律の徹底・職員が求められる行動

・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、誠実かつ公正に職務に精励することを強く望む

・都ではＤＸの推進等を通じてサービスの質の向上を進めている。引き続き取組を強化し、職員が公共のために働くという責任と誇りをもって主体的にＱＯＳを向上させる行動をとることを望む

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６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	処理件数			繰越件数
(A)	判定 (B)	取下げ (C)	併合 (D)	(A-(B+C+D))
21件	５件	２件	０件	14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	令和２年(措)第３号	知事部局主事が初任給決定における前歴加算の見直しを求めた事案	棄却 令６．8.29
2	令和３年(措)第５号	都立学校主事が自己申告に基づかない異動を是正するよう求めた事案	却下 令６．4.26
3	令和６年(措)第２号	都立学校教諭が部活動顧問名簿からの抹消等を求めた事案	却下 令６.12.19
4	令和６年(措)第３号	町立学校主事が病気休暇等から復帰の際の勤務軽減措置を求めた事案	却下 令６．9.12
5	令和６年(措)第４号	町立学校主事が町教育委員会にパワー・ハラスメントの相談に係る調査のヒアリングを自らに対して行うよう求めた事案	不受理 令６．9.12

(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６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	処理件数			繰越件数	令和６年度の
(A)	判定 (B)	取下げ (C)	併合 (D)	(A-(B+C+D))	口頭審理の回数
58件	２件	２件	０件	54件	２回

(注)　１　「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。
　　２　「取下げ」とは、請求人が審査請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	判定年月日
1	令和４年(不)第５号	都立学校教諭が懲戒免職処分の取消しを求めた事案	打切り 令６．4.26
2	令和６年(不)第３号	元都立学校長が減給処分の取消しを求めた事案	不受理 令６．7.26

(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７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 東京都教職員組合西多摩支部	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 IRIS東京	無	6. 5.23
23 東京都部活動課外活動問題を考える会	無	6.10. 3

(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７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６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	18,650 人	2,138 人	11.5 %
教　育　委　員　会	17,485	848	4.8
その他の行政委員会等	376	103	27.4
計	36,511	3,089	8.5

(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６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	26
給与に関するもの	22
人事異動に関するもの	19
任用に関するもの	17
その他	25
計	170

(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６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６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６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とがある。

(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、都庁で働く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、人事委員会は、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年度から令和５年度まで休止）、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。さらに、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類の採用試験を開始した。また、試験・選考の受験申込みにあたっての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採用試験の一部の試験区分の最終合格者は、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）を選択できることとした。さらに、技術職志望者の受験機会を拡大するため、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採用試験（新方式）に、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。行政、ＩＣＴのほか、令和元年度以来、５年ぶりに設定した土木も加えた３区分で実施した。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採用試験（新方式・第２回）にも適性検査を導入した。さらに、秋のＩ類Ｂ採用試験（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４区分で実施（機械、電気の区分に新方式を導入）。適性検査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、受験可能年齢の下限を大学３年生相当年齢（21歳）まで引き下げ、受験機会の拡大を図った。

令和７年度には、春のＩ類Ｂ採用試験（新方式）の適性検査にもテストセンター方式を導入し、行政、ＩＣＴ、土木、建築、機械及び電気の６区分に対象を拡大して実施した。従来の第２次・第３次試験を統合するなど日程を前倒しし、５月末に最終合格発表を行った。また、秋のＩ類Ｂ採用試験（新方式・第２回）は、行政区分にも拡大して実施する。

さらに、民間企業等での多様な職務経験や専門性を有する人材が幅広く受験できる経験者採用選考（令和６年度に任命権者に実施権限を委任して開始）を、人事委員会において年間を通じて、事務、土木、建築、機械及び電気の５区分で実施している。

＜令和７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・技術・ＩＣＴ 年齢22歳以上30歳未満	【第１次】 適性検査、ﾌﾟﾚｾﾞﾝﾃｰｼｮﾝ･ｼｰﾄ作成 【第２次】 個別面接（ﾌﾟﾚｾﾞﾝﾃｰｼｮﾝを含む） グループワーク、個別面接
	新方式第２回	○行政・技術 年齢21歳以上30歳未満	【第１次】 適性検査 【第２次】 個別面接（ﾌﾟﾚｾﾞﾝﾃｰｼｮﾝを含む） 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62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62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、適性検査、論文、専門試験 【第２次】 個別面接（ﾌﾟﾚｾﾞ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】 適性検査、論文 【第２次】 個別面接（２回）
	Ⅲ類		【第１次】 適性検査、作文 【第２次】 個別面接（２回）
経験者採用選考	第１期 第２期 第３期 第４期	○年齢62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、適性検査 【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、従来よりも人物・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。

＜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、ライフスタイル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年度には、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、種別Ａの論文試験内容

を見直した。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、択一式の教養問題を廃止し、「基礎力確認テスト」合格者が主任級職選考の有資格者となる見直しを行った。

＜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、ＣＢＴ方式により受験する日時・会場を選択可能

(3) 採用ＰＲ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ＰＲに取り組んでいる。

具体的には、事務職、技術職又は専門職など、ターゲットを明確にした各種採用ＰＲイベントをＷＥＢや対面を併用して実施、ＷＥＢ広告やＪＲ駅デジタルサイネージを活用して多くの人材にアプローチできるよう取り組んでいる。

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６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７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うとともに、人材確保がより困難となっている技術職のＰＲを強化するため、大学１、２年生で気軽に参加できる技術職に特化したイベント、大学内のサイネージ等への広告掲載といった新規の取組を実施していく。

(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７年度採用試験等の申込状況＞（令和７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	４月27日	691	110
Ⅰ類Ｂ採用試験（一般方式）	４月20日	3,194	833
Ⅰ類Ｂ採用試験（新方式）	３月12日～３月25日	2,529	255
キャリア活用採用選考	８月17日	298	98
管理職選考	５月25日	人 Ａ事務系 518 部分受験 59 技術系 314 部分受験 53 Ｂ事務系 378 記述のみ受験 117 技術系 391 記述のみ受験 56	（合格予定者数） 人 Ａ事務系 50 技術系 16 Ｂ事務系 77 技術系 36

(5) 令和６年度採用試験等の実績

ア　採　　用

（ア）採用試験・選考

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	人 60	人 549	人 235	人 107	倍 2.2
	技　術	47	158	95	45	2.1
	計	107	707	330	152	2.2
Ⅰ類Ｂ（一般方式）	行　政	555	2,057	1,413	932	1.5
	技　術	162	345	263	169	1.6
	環境検査 外９区分	142	578	435	250	1.7
	計	859	2,980	2,111	1,351	1.6
Ⅰ類Ｂ（新方式）	行　政	210	732	489	296	1.7
	技　術	50	97	63	31	2.0
	計	260	829	552	327	1.7
Ⅰ類Ｂ（新方式・第２回）	技　術	100	279	229	111	2.1
Ⅱ　類	専　門	14	165	118	24	4.9
Ⅲ　類	事　務	73	658	504	123	4.1
	技　術	81	193	163	94	1.7
	計	154	851	667	217	3.1
障害者Ⅲ類	事　務	40	338	209	48	4.4
キャリア活用	事　務	12	72	56	9	6.2
	技　術	70	225	180	61	3.0
	専　門	38	89	81	28	2.9
	計	120	386	317	98	3.2
就職氷河期世代	事　務	20	1,135	746	45	16.6
合　計		1,674	7,670	5,279	2,373	2.2

（注）技術は、Ⅰ類Ｂ（新方式）では土木、ＩＣＴ、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ＩＣＴを含む。）。

（イ）採用試験・選考＜権限委任（個別委任・一部委任）＞

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)
		人	人	人	人	倍
Ⅰ類Ｂ採用試験	保健師	21	67	60	27	2.2
Ⅰ類Ｂ採用選考	福　祉	78	239	196	119	1.6
キャリア活用採用選考	福　祉	41	84	73	37	2.0

（ウ）採用選考＜権限委任＞

選考の名称	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
東京都職員経験者採用選考	事　務	120	2,122	2,017	184	11.0
	技　術	145	263	239	115	2.1
	合　計	265	2,385	2,256	299	7.5

（注）技術は土木、建築、機械及び電気である。
土木は１～４期、機械・電気は２～４期、事務・建築は３～４期の人数である。

（エ）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 70	人 561	人 321	人 116	倍 2.8
	技術	32	16	13	9	1.4
	専門	4	34	23	5	4.6
	計	106	611	357	130	2.7
Ⅲ類	事務	30	527	376	78	4.8
	技術	15	16	13	6	2.2
	計	45	543	389	84	4.6
障害者Ⅲ類	事務	5	46	27	4	6.8
合計		156	1,200	773	218	3.5

（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。

（オ）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 99	人 45	人 15	倍 3.0
	技術	4	4	1	1	1.0
	計	8	103	46	16	2.9
Ⅲ類	事務	3	60	43	15	2.9
	技術	1	1	1	1	1.0
	計	4	61	44	16	2.8
障害者Ⅲ類	事務	1	15	12	1	12.0
合計		13	179	102	33	3.1

（注）Ⅰ類技術は土木、建築、機械及び電気、Ⅲ類技術は建築である。

（カ）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 850	人 7,328	人 5,665	人 1,516	倍 3.7
	Ⅲ類	350	3,708	2,676	520	5.1
	合計	1,200	11,036	8,341	2,036	4.1

（キ）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 3	人 19	人 17	人 2	倍 8.5
	科学	1	5	5	1	5.0
	サイバー犯罪	7	27	26	1	26.0
	合計	11	51	48	4	12.0

（ク）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 17	人 17	人 4	倍 4.3

（ケ）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選考	人 0	人 －	人 －	倍 －

（コ）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 450	人 5,125	人 4,157	人 675	倍 6.2
	Ⅲ類	310	2,822	2,500	379	6.6
	専門系	10	52	39	8	4.9
	合計	770	7,999	6,696	1,062	6.3

（サ）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	12	－	1	13
課長代理級	3	1	－	4
主任級	1	1	－	2
1級職	25	－	－	25
合計	48	6	1	55

（注）1　医師、研究機関の研究員及び国からの採用等である。

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　令和６年４月２日～令和７年４月１日の採用数である。

（シ）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	－	－

（ス）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６年４月２日～令和７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。

（セ）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 10	人 8	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。

（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
	人	人	人	人
事　務　系	20	1	－	21
福　祉　系	83	－	－	83
一般技術系	21	6	2	29
医療技術系	64	3	－	67
技　能　系	15	15	4	34
業　務　系	11	－	－	11
運　輸　系	258	－	－	258
警　察　官	－	342	－	342
消 防 吏 員	－	－	4	4
合　　計	472	367	10	849

（注）１　令和６年４月２日～令和７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　……　土木、職業訓練等
・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　……　業務
・運　輸　系　……　自動車運輸等

イ　昇　　任

（ア）管理職選考

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	477	366	48	13.1
	技術系	土木	182	158	4	2.5
		建築	25	21	2	9.5
		機械	47	43	1	2.3
		電気	52	45	2	4.4
		ＩＣＴ	17	16	1	6.3
		生物・医化学	35	34	2	5.9
		計	358	317	12	3.8
	合計		835	683	60	8.8
種別B	事務系	事務	350	292	77	26.4
	技術系	土木	214	197	19	9.6
		建築	28	23	3	13.0
		機械	37	35	3	8.6
		電気	47	36	3	8.3
		ＩＣＴ	16	14	2	14.3
		生物・医化学	20	20	6	30.0
		計	362	325	36	11.1
	合計		712	617	113	18.3

（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　筆記考査は令和６年５月26日、口頭試問は同年８月１日、同月２日、同月６日及び同月７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

区分	合 格 者
用地他58区分	人 87

（ウ）課長級昇任選考（個別選考）

任命権者別 区　分	都一般	警視庁	東京消防庁	計
課　長　級	人 14	人 －	人 －	人 14

（注）１　医師、研究機関の研究員等の昇任である。
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　令和６年４月２日～令和７年４月１日の昇任数である。

（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 157	人 21	% 13.4
課長級職 昇任選考	東京消防庁	13	2	15.4

（注）　令和６年４月２日～令和７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 415	人 42	% 10.1
課長代理級職 選考（一種）	東京消防庁	53	7	13.2

（注）　１　令和６年４月２日～令和７年４月１日の昇任数である。
２　管理職選考合格者を除く。

（カ）主任級職選考（A）

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	1,180	1,050	605	57.6	事務、司書等
	土木	322	282	131	46.5	土木
	建築	55	45	24	53.3	建築
	機械	97	85	45	52.9	機械
	電気	83	77	36	46.8	電気
	計	1,737	1,539	841	54.6	
Ⅱ類	福祉Ⅰ	55	48	15	31.3	福祉
	福祉Ⅱ	37	36	11	30.6	心理、福祉技術等
	産業技術Ⅰ	76	68	31	45.6	環境検査、獣医等
	産業技術Ⅱ	58	52	17	32.7	林業、農業技術等
	産業技術Ⅲ	22	22	6	27.3	職業訓練、理工技術等
	医療技術Ⅰ	24	23	7	30.4	薬剤、臨床検査等
	医療技術Ⅱ	109	102	35	34.3	栄養士、診療放射線等
	保健	21	20	9	45.0	保健師
	看護	8	6	3	50.0	助産師、看護師
	計	410	377	134	35.5	
合計		2,147	1,916	975	50.9	

（注） 筆記考査は令和６年９月22日に実施した。

（キ）主任級職選考（Ｂ）

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
	人	人	人	%	
事　務　系	148	110	61	55.5	事務、司書等
一般技術系	45	41	17	41.5	土木、建築、機械等
医療福祉系	35	30	15	50.0	福祉、薬剤、看護師等
合　　計	228	181	93	51.4	

（注）　筆記考査は令和６年９月22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)
		人	人	人	%
准看護師２級職選考	都　知　事	3	0	－	－
副主査職昇任選考	警　視　庁	673	471	76	16.1
主任級職昇任選考	東京消防庁	146	64	13	20.3
合　　計		822	535	89	16.6

（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)
	人	人	人	%
警　　視	1,439	1,439	219	15.2
警　　部	19,924	7,515	328	4.4
警　部　補	21,999	11,420	749	6.6
巡査部長	23,118	11,914	891	7.5
合　　計	66,480	32,288	2,187	6.8

（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 711	人 687	人 65	% 9.5
消 防 司 令	3,977	3,378	153	4.5
消防司令補	5,570	4,919	335	6.8
消 防 士 長	4,565	4,353	760	17.5
合　　計	14,823	13,337	1,313	9.8

（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 84	人 27	人 2	% 7.4
助役選考	2,533	177	97	54.8
グループリーダー 選　考	570	146	67	45.9
合　　計	3,187	350	166	47.4

令和６年度　人事委員会事務局の主な動き

年	月	日	事　　項
6	4	21	Ⅰ類Ｂ採用試験（第１次試験）を実施 （同年７月10日（一般方式）、同年６月28日（新方式）最終合格発表）
6	4	22	職種別民間給与実態調査の開始 （同年６月14日終了）
6	5	12	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）
6	5	26	管理職選考（筆記考査）を実施 （同年８月28日合格発表）
6	8	18	キャリア活用採用選考（第１次選考）を実施 （同年12月11日最終合格発表）
6	9	６～22	Ⅰ類Ｂ採用試験（新方式・第２回）（第１次試験）を実施 （同年11月29日最終合格発表）
6	9	8	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12日最終合格発表）
6	9	22	主任級職選考（確認テスト・筆記考査）を実施 （同年11月８日合格発表）
6	10	6	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）を実施（同年12月13日最終合格発表）
6	10	18	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
7	1	22	都庁ＷＥＢセミナー＜都庁職員になるには～新制度紹介～＞を開催 （527人が参加）
7	2	13	令和７年度採用試験（選考）日程を発表
7	2	16	都庁Career Meetingを開催 （対面形式：東京都庁第一本庁舎５階 大会議場、524人が参加） （オンライン形式：1428人が参加）
7	3	4	都庁ＷＥＢセミナー＜技術職シリーズ（土木・建築編）＞を開催 （86人が参加）
7	3	5	都庁ＷＥＢセミナー＜技術職シリーズ（機械・電気編）＞を開催 （38人が参加）
7	3	7	専門職オンライン相談会を開催（204人が参加）

令和７年８月　発行

事 業 概 要

令和７年版

登録番号（７）２

編集・発行　東京都人事委員会事務局
任用公平部総務課
〒163-8001
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

Tokyo Tokyo

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。