

事業概要

令和 8 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7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

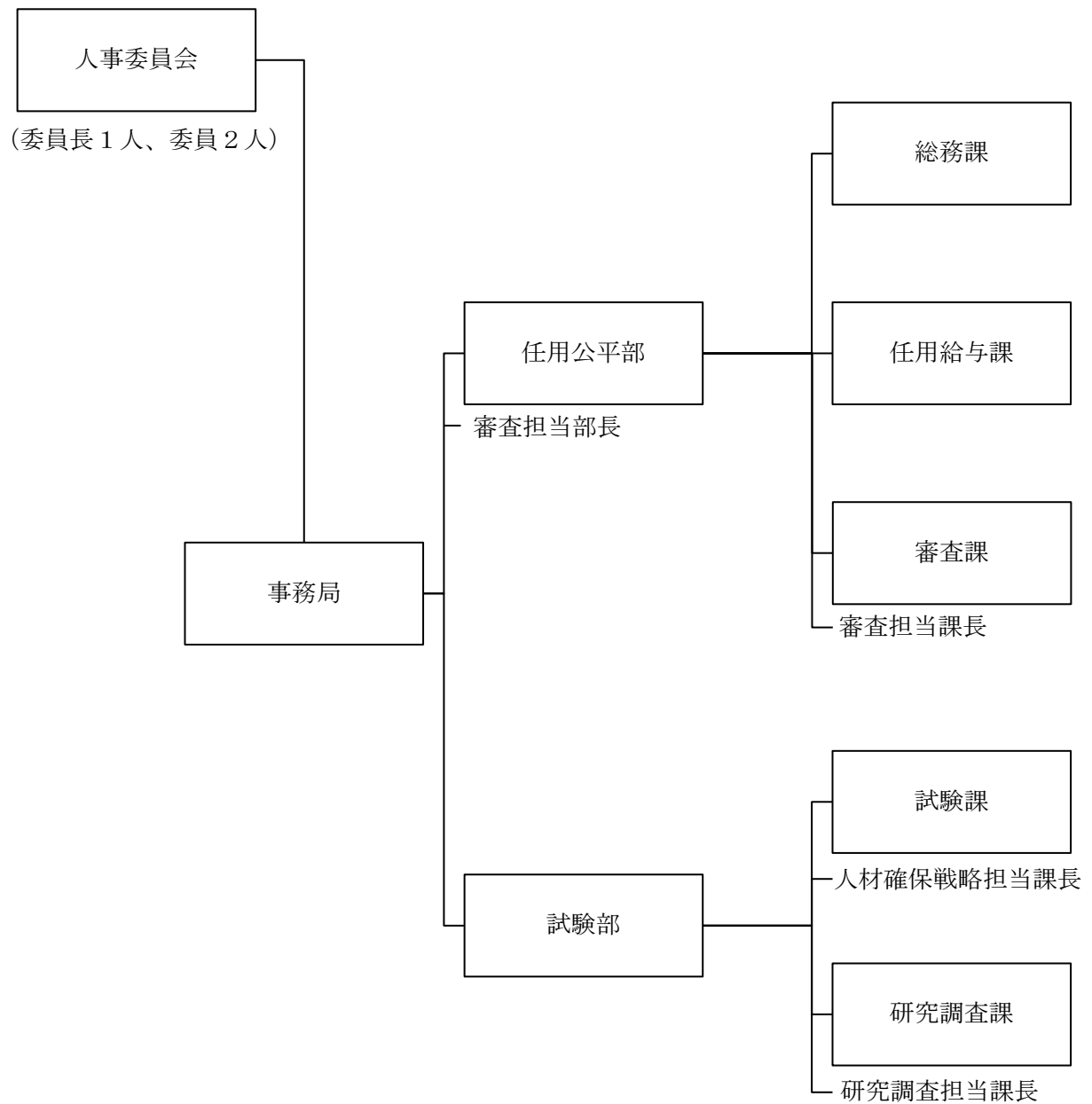
1 人事委員会の機構

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	名 執 雅 子	非 常 勤	令和7年10月28日	令和11年10月27日
委 員	三 村 晶 子	非 常 勤	令和8年8月30日	令和12年8月29日

(2) 事務局組織図（令和 8 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８年８月１日現在）

		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	人 1	人 1	人 1	人 2	人 3	人 2	人 3	人 13
	任用給与課	—	—	1	1	8（1）	4（1）	1	15（2）
	審査課	—	1	2	2	1	—	—	6
	計	1	2	4	5	12（1）	6（1）	4	34（2）
試験部	試験課	—	1	2	2	6	2	5	18
	研究調査課	—	—	7	2	—	—	—	9
	計	0	1	9	4	6	2	5	27
合計		1	3	13	9	18（1）	8（1）	9	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８年度当初予算額 歳入 15 千円

歳出 1,220,000 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	雑入

（歳 出）

区 分	金額（千円）	説 明
委 員 会 事 務	17,212	委員報酬その他委員会開催経費
一 般 管 理 事 務	583,716	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	1,142	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	77,198	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	17,026	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	523,706	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7年度)

会議の別	回数	議事事項・件数		
		議 案	報 告	計
定 例 会	回 36	件 112	件 22	件 134
臨 時 会	0	0	0	0
計	36	112	22	134

イ 規則の制定改廃状況

(令和7年度)

公布 番号	規 則 名	公 布 年月日	施 行 年月日	内 容	主管課
7 年 11	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	7. 5. 1	7. 5. 19	別表第一の改正	任 用 給与課
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	7. 5. 1	7. 5. 19	別表第一の改正	総務課
13	東京都人事委員会傍聴規則の一部を改正する規則	7. 9. 11	7. 9. 11	引用条項の変更に伴う改正	総務課
14	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. 9. 30	7. 10. 1	別表第八の改正	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
15	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. 9. 30	7. 10. 1	組織改正に伴う規定整備	総務課
16	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	7. 12. 19	7. 12. 19	所得税法等の一部改正に伴う規定整備	総務課
17	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. 12. 24	8. 4. 1	初任給決定等の見直しに伴う規定整備	任 用 給与課
18	初任給調整手当に関する規則の一部を改正する規則	7. 12. 24	7. 12. 24	別表第一の改正	任 用 給与課
8 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	8. 1. 23	8. 4. 1	初任給制度の見直しに伴う規定整備	任 用 給与課
2	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	8. 1. 23	8. 4. 1	別表第三の改正	任 用 給与課
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	8. 3. 13	8. 3. 13	別表第一の改正	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
4	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	8. 3. 13	8. 3. 13	別表第一の改正	総務課
5	東京都人事委員会聴聞 及び弁明の機会の付与 に関する規則	8. 3. 31	8. 5. 21	行政手続法の改正に伴 う規定整備	総務課
6	東京都人事委員会処務 規則の一部を改正する 規則	8. 3. 31	8. 4. 1	組織改正に伴う規定整 備	総務課
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	8. 3. 31	8. 4. 1	組織改正等に伴う規定 整備	任 用 給与課
8	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	8. 3. 31	8. 4. 1	別表第一の改正	任 用 給与課
9	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	8. 3. 31	8. 4. 1	組織改正に伴う規定整 備	総務課
10	職員の通勤手当に関す る規則の一部を改正す る規則	8. 3. 31	8. 4. 1	職員の給与に関する条 例の改正に伴う規定整 備	任 用 給与課
11	管理職員等の範囲を定 める規則の一部を改正 する規則	8. 3. 31	8. 4. 1	別表第二の改正	審査課

(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8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 新潟県 " 大阪府 " 広島県 " 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 新潟県
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 新潟県

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8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 213	所 274	所 173	所 107	所 7	所 774
職 員 数	人 21,772	人 27,680	人 48,738	人 21,165	人 291	人 119,646

(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7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
5月下旬 7月中旬 ・ 9月上旬	教育庁（都立学校）	か所 20	か所 13	か所 20	か所 53
9月上旬 ・ 10月中旬 ・ 11月中旬	警視庁	14	9	9	32
9月中旬 ・ 10月上旬	東京消防庁	8	7	7	22
8月上旬 ～ 9月上旬 ・ 11月中旬 ・ 12月中旬	知事部局等 教育庁（本庁等）	18	5	7	30
合 計		60	34	43	137

（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7年度には、対象の773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7年度中に実施した落成検査	2件
〃 変更検査	0件
〃 使用再開検査	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7年度中に認定した解雇予告除外認定	15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7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7年度中に許可した宿日直許可	2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7年度中に受理した時間外・休日労働に関する協定届	290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7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	109
衛 生 管 理 者 等 選 任 報 告	383
定 期 健 康 診 断 報 告	719
職 員 死 傷 病 報 告	196
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7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事
- ② 採用制度に関する事
- ③ 昇任制度に関する事
- ④ 人材育成、働き方改革及び勤務環境の整備に関する事

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7年については、10月17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7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7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 7. 4～10 4～ 6 7～ 9 10	都内民間事業所 1,292 事業所
2 令和7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	7. 4～10 4～ 7 7～ 9 10	都職員 約15万人 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	7.10 7～ 9 7～ 9 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 7. 4	件 7
	5	5
	6	20
	7	11
	8	12
	9	36
	10	13
	11	21
	12	102
	令和 8. 1	48
	2	29
	3	148
計		452

○ 令和7年人事委員会勧告等の概要（令和7年10月17日勧告）

1 ポイント

○ 例月給、特別給ともに4年連続の引上げ改定

- ・ 公民較差（13,580円、3.24％）解消のため、給料表を職級によりメリハリをつけた上で全級全号給引上げ改定
- ・ 人材確保の観点から、初任給を大幅に引き上げるなど、若年層に重点
- ・ 管理職について、全体の平均改定率を上回る重点的な引上げ、監督職も職責に応じた処遇の強化による引上げ改定
- ・ 特別給（賞与）は年間支給月数を0.05月分（4.85月→4.90月）引上げ

○ 給与制度の改正

- ・ 管理職の職責の高まりを踏まえた給与のアップデートとして、課長級の給料表を見直すとともに、給料の特別調整額（管理職手当）の改定について意見
- ・ 住居手当について、採用における競争力向上の観点から、新規学卒者を主な対象として、27歳までの職員に対する支給額を30,000円に引上げ

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11,494事業所を調査母集団とし、そのうち1,292事業所を無作為抽出して調査

（調査完了795事業所 調査実人員63,994人）

- ・ 公民比較に当たっては、国の見直しを踏まえつつ、都内民間事業所の状況、都職員の職責の高まり及び人材獲得競争における競争力向上の観点から、比較対象企業規模を50人以上から100人以上に見直し

＜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 41.3歳）

民間従業員	職員	公民較差
432,157円	418,577円	13,580円（3.24％）

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

＜特別給＞

民間支給割合	職員支給月数	差
4.90月	4.85月	0.05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11,295円、はね返り（地域手当など）2,285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、初任給を大幅に引き上げるなど、若年層を重点的に引上げ ・管理職について、全体の平均改定率を上回る重点的な引上げ、監督職も職責に応じた処遇の強化による引上げ改定 ・全体の平均改定率 3.4%
	・初任給は、多様で有為な人材確保のため、国の初任給の改定状況等を踏まえ引上げ - I 類B +16,500円（225,500円→242,000円） - II 類 +14,100円（199,700円→213,800円） - III 類 +12,300円（188,000円→200,300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0.05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

- ・医師の処遇確保の観点から初任給調整手当の支給限度額を326,900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7年4月に遡及して実施
- ・特別給の引上げは、令和7年12月支給の期末・勤勉手当から実施

4 給与制度の改正

(1) 管理職の給与のアップデート

- ・都政課題の多様化・複雑化に伴う管理職の職務の困難度・職責の高まりに対応するため、管理職の給与のアップデートとして、給料表及び給料の特別調整額（管理職手当）の見直しを実施

- ・課長昇任時の職務・職責に見合った給与上昇を確保し、管理職への早期昇任のインセンティブを高めるため、課長の級における給料月額の前号の水準を引上げ
- ・給料の特別調整額（管理職手当）について、これまでの給料表の改定状況や区分による職責差を適切に支給額に反映する見直しを行うことが適当

(2) 人材確保に資する処遇の改善

ア 住居手当の見直し

- ・人材確保の困難さが増す中、採用における競争力向上の観点から、現在の枠組みを維持しつつ、新規卒者を主な対象として、27歳までの職員に対する支給金額を30,000円に引上げ

イ 初任給決定における経験加算の見直し

- ・民間企業等における多様な経験を適切に給料に反映できるよう、職種や雇用形態で異なる換算率としている経験換算方法について見直すとともに、加算限度号給（経験等を換算して給料に加算する号給数の上限）についても見直すことが適当

(3) その他の手当について

ア 通勤手当

- ・人事院は、自動車等使用者に対する通勤手当について、距離区分の見直し、支給金額の引上げ及び駐車場等の利用に対する手当の新設等について報告・勧告
- ・都においては、国の改正内容や通勤の実態を踏まえ、適切な対応を検討する必要

イ 特勤勤務手当等

- ・人事院は、特勤勤務手当等と地域手当等他手当との減額調整の廃止や特勤勤務手当に準ずる手当の支給対象の拡大等の見直しについて報告・勧告
- ・都においては、都独自に改正してきた経緯等を踏まえ、国の改正内容や島しょ在勤者の実態等を考慮し、適切な対応を検討する必要

ウ 職員の月例給与水準を適切に確保するための措置

- ・人事院は、月例給与水準が地域別最低賃金に相当する額を下回る場合に、その差額を補填するための新たな手当の措置について報告・勧告
- ・国が措置する手当の内容や東京都の最低賃金の状況、職員の給与水準の実態等を踏まえ、今後の法改正の動向を注視

(4) 教員給与の見直し

- ・本年、教員の処遇改善を盛り込んだ法改正が行われたことを踏まえ、都として教員給与について適切な対応を行う必要

ア 教職調整額の引上げ

- ・法改正に基づき、教職調整額を現行の給料月額の4%から10%まで引上げ。令和8年1月から毎年1%ずつ段階的に引き上げ、令和13年1月に10%とする。

イ 教育管理職に対する加算措置

- ・校長及び副校長の給料月額に、教職調整額の引上げ分に相当する加算額を措置。令和13年1月

に24,800円となるよう、令和8年1月から、毎年段階的に引上げ

ウ 学校教育法改正による新たな職への対応

- ・都が平成21年から設置している主任教諭について、法改正により新設された主務教諭との職の位置づけや給料表における級の適用等について整理する必要

エ 義務教育等教員特別手当の見直し

- ・国における義務教育等教員特別手当の見直しに伴う学級担任に対する加算等の措置については、都における厳しい教員採用の実態を踏まえ、適切な対応を検討する必要

(5) 実施時期

(1)及び(2)のアについては、令和8年4月1日から実施し、(4)のア、イ及びエについては、令和8年1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

- ・今後も、職務・職責の給与への反映を徹底するため、都の実態に即したあるべき給与制度について研究・検討

(2) 国の新たな人事制度検討への対応

- ・人事院は、新たな人事制度の構築に向け、給与、勤務時間、任用について一体的に見直し、令和8年夏に措置の骨格、令和9年夏に具体的な措置内容を報告できるよう検討を進める旨報告
- ・都においても、国の動向に留意しながら、都の実態を踏まえ検討

(3) 定年の段階的引上げを見据えた給与制度の検討

- ・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等を継続的に把握し、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）

- ・社会経済の変化やA I等の技術革新により、労働市場や雇用制度、働き方にも大きな変革。柔軟かつ戦略的な人材マネジメントも必要
- ・都は時代の変化・変革を的確に捉え、人事・給与や人材育成等に係る制度を更にアップデートしていくことが重要
- ・職員が都政の課題解決に貢献するやりがいや達成感を実感し、誇りを持って働ける都庁を実現することが、政策の質の向上やイノベーションの創出につながることから、今後とも人材の力を最大限に引き出す不断の取組を推進

(1) 多様で有為な人材の確保

- ・人材の確保が一層困難となる中、都では令和5年度以降、採用制度の見直しに集中的に取り組んできた。I類B採用試験（新方式）や経験者採用選考等で受験者・申込者数が大幅に増加するなど明るい兆し

- ・取組の成果を持続させるため、採用状況を経年で評価・分析するなど、多様で有為な人材を安定的に確保できる採用制度へ継続的なアップデートが重要
- ・採用後のサポートとして、新規学卒者については、採用時の能力実証が多様化している現状を踏まえ、基礎知識等の早期習得に向けた研修の充実と、職場内でのきめ細かなサポートの強化が必要
- ・職務経験者には、早期のギャップ解消と定着支援により専門性を発揮できる環境を整備するとともに、適切な配置や任用等を通じて、都庁以外で培われたキャリアも十分に尊重されることが重要

(2) 都職員としてのキャリアを描き、成長できる環境づくり

- ・昇任制度における主任級職については、基礎力確認テストの導入による効果を継続的に検証・評価するとともに、監督職へのステップアップを前向きに捉えられるよう、キャリア形成支援を充実させていくことも有効
- ・管理職については、処遇改善や柔軟な働き方の推進に加え、研修や支援体制の充実を図り、職員が前向きに昇任を自身のキャリアの選択肢として自然に捉えられるようにしていくことが重要
- ・行政専門職を含む管理職選考の実施状況及び任用状況等を検証し、受験者の負担軽減と質の高い人材確保を両立できる選考の検討など、不断の改善に取り組む。
- ・有為な人材の確保・活躍に向け、職員のキャリア形成を支援し、業務を通じた成長機会の提供や主体的に学べる環境を整備することが必要
- ・デジタル技術のスキル・リテラシーの向上を図り、生成A I等を駆使し、より高次の業務を遂行できる能力を涵養。国際感覚を磨く学びの機会の提供、国・民間等との人事交流の活発化など、挑戦・成長できる環境づくりが重要

(3) 女性の活躍推進

- ・女性活躍に関する新たな条例の制定を見据え、都が率先して、仕事を通じた女性活躍のための環境整備や社会のマインドチェンジを牽引
- ・女性職員が管理監督職に安心して挑戦できるよう、長時間労働の是正や育児と仕事を両立しやすい柔軟な働き方の促進に加え、管理職候補者がライフプランに応じて昇任時期を選択できる猶予制度も活用するなど、キャリアアップを後押し
- ・課長代理級以上になると女性職員の構成比が低下する現状があることから、課長代理昇任を促進しつつ、管理職への登用を戦略的に推進
- ・女性職員が早い段階からスキルを磨き、キャリアアップできるよう、幅広く有益な経験を培える仕事にチャレンジが可能となる人事マネジメントの充実が不可欠

(4) やりがいを実感し、誰もが活躍できる職場づくり

- ・立場や職層を超えて職員が自由に意見を交わし、互いに尊重し合いながら協働できる職場づくりは、政策の質向上や組織の活性化に不可欠。取組を更に発展させ、組織文化として定着させることが重要

- ・職員一人ひとりが抱える多様な個性や事情が十分に配慮され、「DEI」（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していくことが重要
- ・昨年度改定した「障害者活躍推進計画」に基づき、ハード・ソフト両面の環境整備や職場全体の理解促進を通じて、障害を有する職員が能力を十分に発揮できる働きやすい職場づくりを着実に進めていくことが重要
- ・高齢層職員については、定年引上げに伴う制度の丁寧な情報提供や定年後の働き方に関する意思確認など、きめ細かな対応とともに、研修やリスクリングを通じて役割の理解やスキルの維持・向上を支援することが重要

(5) 「選ばれる都庁」を目指した魅力の向上・発信

- ・厳しい人材獲得競争の中、公務志望者に限らず幅広い人材から「選ばれる」魅力的な組織を目指し、都職員の仕事の意義や魅力を分かりやすく見える化し、積極的に発信するとともに、職員自身がその魅力を実感し、新規採用者に伝えていくことが、組織の活性化のためにも重要

(6) 働き方改革と勤務環境の整備

- ・多様な人材の活躍を後押しするためには、職員が働く時間帯や場所を柔軟に選択できる勤務環境を整備し、生活と仕事の両立を図ることができる働き方を更に浸透させていくことが重要
- ・テレワークの満足度は向上しており、今後もコミュニケーションの確保や業務の効率化に留意しつつ、より利用しやすく適切な制度となるよう改善が必要
- ・育児制度の拡充が進む中、男性職員の育業取得は依然として、短期間にとどまる傾向があることから、男性も出生直後から主体的かつ長期的に育児に携われるよう、職場として後押ししていくことが必要
- ・介護については、職員の実態やニーズ等を踏まえた両立支援策の改善に加え、職員の負担に寄り添ったきめ細やかな支援が必要。今後は育児と介護のダブルケアに直面する職員へのフォローアップの検討も必要
- ・ハラスメントは、職員の尊厳や健康を損ない、貴重な人材の損失や行政サービスの低下にもつながりかねない重大な問題であり、職員が誇りを持って職務に励めるよう、組織全体で防止対策を着実に実施することが重要
- ・長時間労働の是正に向けて、各職場でBPR（業務プロセスの見直し）やAI等の先端技術を活用した業務効率化を進め、より実効性の高い超過勤務縮減の取組を推進することが必要
- ・心の不調による休職者が多い現状を踏まえ、未然防止から復帰支援までの体制を整備するなど、職員の心の健康保持に向けた取組が重要

(7) 公務員としての規律の徹底・職員に期待する行動

- ・全ての職員が都民の信頼に応え、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し、都民生活の質の向上に貢献していくことを強く望む

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7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)	
件 26	件 11	件 3	件 0	件 12

- (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 日 年 月 日
1	令和5年(措)第2号	区立学校主任教諭が扶養手当を遡及して支払うこと等を求めた事案	棄却・却下 令7. 5. 26
2	令和6年(措)第12号	町立学校主事が精神疾患からの復職の際の体制づくり等を求めた事案	却 下 令7. 6. 5
3	令和4年(措)第1号	区立学校主任教諭が土曜授業を無くすこと等を求めた事案	棄却・却下 令7. 7. 31
4	令和2年(措)第11号	都立学校教諭がパワー・ハラスメントの改善等を求めた事案	棄却・却下 令8. 2. 6
5	令和4年(措)第5号	都立学校教諭が科目決めに関して同意を取ることを求めた事案	却 下 令8. 2. 6
6	令和7年(措)第4号	知事部局主事が主任級職選考の評価内容を文書で開示すること等を求めた事案	不 受 理 令8. 2. 6

番 号	事 件 番 号	要 求 内 容	判 定 年 月 日
7	令和6年(措)第5号	知事部局主事が扶養手当の認定取消年月日の変更等を求めた事案	棄却・却下 令8. 3.19
8	令和6年(措)第6号	知事部局主事が身分移行前の都歴を通算するよう求めた事案	棄却・却下 令8. 3.26
9	令和6年(措)第7号	知事部局主事が身分移行前の都歴を通算するよう求めた事案	棄却・却下 令8. 3.26
10	令和6年(措)第8号	知事部局主事が身分移行前の都歴を通算するよう求めた事案	棄却・却下 令8. 3.26
11	令和6年(措)第9号	知事部局主事が身分移行前の都歴を通算するよう求めた事案	棄却・却下 令8. 3.26

(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7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 7 年 度 の 口 頭 審 理 の 回 数
	判 定 (B)	取 下 げ (C)	併 合 (D)		
件	件	件	件	件	回
64	7	1	0	56	0

- (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7年(不)第1号	元市立学校主任教諭が口頭注意の取消しを求めた事案	不 受 理 令7. 6. 5
2	平成30年(不)第6号	都立学校副校長が懲戒免職処分の取消しを求めた事案	棄 却 令7. 7. 4
3	令和4年(不)第1号	区立学校非常勤教員が戒告処分の取消しを求めた事案	取 消 ・ 却 下 令7. 8. 21
4	平成31年(不)第10号	市立学校非常勤職員が減給処分の取消しを求めた事案	棄 却 令7. 9. 4
5	令和7年(不)第6号	知事部局主事が主任級職選考不合格等の取消しを求めた事案	不 受 理 令8. 2. 6
6	令和7年(不)第8号	区立学校教諭が主任教諭選考不合格の取消しを求めた事案	不 受 理 令8. 3. 6
7	平成31年(不)第8号	都立学校主幹教諭が減給処分の取消しを求めた事案	修 正 令8. 3. 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8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 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 東京都庁一般職非常勤・臨時職員労働組合	無	29. 3.22
20 東京都非常勤講師組合	無	令和 3. 2. 4
21 I R I S 東京	無	6. 5.23
22 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８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７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)
	人	人	%
知 事 部 局	19,094	2,183	11.4
教 育 委 員 会	17,997	860	4.8
その他の行政委員会等	385	104	27.0
計	37,476	3,147	8.4

(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7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	77件
ハラスメントに関するもの	30
任 用 に 関 す る も の	25
給 与 に 関 す る も の	24
人 事 異 動 に 関 す る も の	13
そ の 他	25
計	194

(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7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7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7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

人事委員会では、地方公務員法等の規定に基づき、職員の採用試験及び選考並びに管理職・主任級職・行政専門職等の昇任選考を実施している。

地方公務員法では、職員の任用について、平等取扱いの原則（第13条）のもと、受験成績、人事評価その他の能力の実証に基づき行うことを根本基準としている（第15条）。また、人事委員会を置く地方公共団体は、職員の採用は原則として競争試験、例外として選考によることができ（第17条の2）、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（第21条の4）とされている。

なお、試験及び選考には、人事委員会が直接行うもののほか、任命権者に委任して実施するものがある。

令和8年度に人事委員会が実施する採用試験及び選考の概要は次のとおりである。

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	同上
	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 【第2次】個別面接（プレゼンテーションを含む） 個別面接（グループワークを含む）
	新方式 第2回	○行政・技術 年齢21歳以上30歳未満	
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・難病患者 Ⅲ類採用選考		○年齢18歳以上62歳未満 ○障害者手帳等の交付・障害者総合支援法の対象疾病の診断を受けている人等	【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（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】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1期・第2期：年齢63歳未満	【第1次】書類選考、適性検査 【第2次】個別面接（2回）
	第2期	○第3期・第4期：年齢62歳未満	
	第3期	○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4期		
主任級職選考		○1級職歴5年以上等	筆記考査、勤務評定（区分により専門知識評定）
管理職選考		○2級職歴2年以上6年未満等	筆記考査、勤務評定、口頭試問、適性評定

(2) 試験・選考制度の改正

人事委員会は、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、都政を担う有為な人材を継続的・安定的に確保し、都庁で働く多様な人材の能力を最大限発揮させることが不可欠であるとの認識の下、その基盤として十全に機能する試験・選考制度の実現に向けた取組を進めている。

ア 採用試験・選考

採用試験・選考については、労働力人口が減少し、民間企業との人材確保競争が激化する中にあっても有為な人材を安定的に確保するため、学生の就職活動や就労者の転職動向への対応、雇用機会の拡大、また適切な知識・能力検証に向けた見直しなど様々な取組を実施している。

(ア) 受験機会の拡大

平成19年度に、大学院修了程度を対象とするⅠ類A採用試験を新設し、平成25年度には民間企業志望者等が受験しやすいよう、大学卒業程度を対象とするⅠ類B採用試験で専門試験及び論文を課さない新方式を導入した。また、令和5年度以降、多様な人材を確保する観点からⅠ類B採用試験の一部で採用候補者名簿の有効期間を3年に延長するとともに、受験機会の拡大のため秋に2回目のⅠ類B採用試験を実施するなどの取組を行っている。

(イ) 多様な知識や経験を有する人材の確保

令和6年度に、キャリア活用採用選考に加え、通年で募集し年4回の選考を行う経験者採用選考を開始するなど、民間企業等での職務経験等を有し、即戦力として活躍が期待される人材の確保も進めている。

(ウ) 誰もが活躍できる職場の実現に向けた取組

令和2年度から、就職氷河期世代を対象とした採用試験を継続し、多様で幅広い年代の人材の確保にも取り組んでいる。

また、障害者雇用の面では、障害者の雇用の促進等に関する法律の改正等を踏まえ、点字・パソコン等による受験の拡大（平成28年度）、採用選考の対象を身体障害者に加えて知的・精神障害者に拡大（平成29年度）、受験可能年齢の引上げ（令和4年度に60

歳未満)を行った。さらに、令和8年度には、難病患者を対象とする選考区分を新設するなど、受験対象の拡充を図っている。

(エ) 採用試験・選考のデジタル化

試験・選考案内のペーパーレス化・申込みの原則インターネット受付の開始(令和3年度)、また、申込みから合否通知の確認までをオンラインで行う受験手続WEBシステムの導入(令和5年度)などの取組により、デジタル化を推進している。

これらの取組も含め、近年における主な見直しは、次のとおりである。

<令和6年度>

- ・ 適性検査(SPI3)の導入

民間企業との併願者等がより受験しやすい試験とするため、春のI類B採用試験(新方式)等において、従来の教養試験(択一)に代え、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を導入。秋の第2回試験では、全国どこでも試験日を選択して受験できるテストセンター方式により実施

- ・ 受験時期の選択肢の拡大

民間企業の採用活動の早期化等を踏まえ、I類B試験(新方式・第2回)において、受験可能年齢の下限を21歳(大学3年生相当年齢)に引下げ

- ・ 経験者採用選考の開始

民間企業等での多様な職務経験や専門性を有する人材を幅広く確保するため、経験者採用選考を開始(令和6年度は任命権者に実施権限を委任)

<令和7年度>

- ・ 適性検査のテストセンター方式の拡大と対象区分の拡充

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するとともに、対象区分を拡充

- ・ I類B採用試験(新方式)の日程前倒し

早期化する学生の就職活動状況に対応するため、I類B採用試験(新方式)の第2次・第3次試験の統合も含めて試験日程を見直し、最終合格発表を5月末に前倒し

- ・ 経験者採用選考の通年実施

事務、土木、建築、機械及び電気の区分で、年間を通じて経験者採用選考を実施

<令和8年度>

- ・ 選考区分の拡充

経験者採用選考にICT区分を追加

- ・ 難病患者を対象とする選考区分の新設

障害者雇用を一層進める観点から、就労に困難を抱える、障害者手帳を持たない難病患者を広く対象とした選考区分を新たに設置

イ 管理職選考

管理職選考については、平成18年度に、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、人物・実績をより重視し、競い合いの中で優秀な人材の選抜を適切に行う制度へと改正を行った。また、近年は、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次のとおりの見直しを行い、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>

- ・ 受験方法の見直し

種別Aにおいて、部分受験を導入

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>

- ・ 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、口頭試問等を受験できるように変更

<令和4年度>

- ・ 記述試験免除期間の見直し

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、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ている。

近年における見直しは、次のとおりである。

<令和元年度>

- ・ 受験資格の見直し

ライフスタイルに合わせた受験機会を拡充するため種別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できるように変更

<令和4年度>

- ・ 種別A教養問題の免除期間延長

受験者の負担を軽減するため、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>

- ・ 種別A論文試験の見直し

都政課題の更なる高度化・複雑化に伴い、若手職員の都政課題の分析や施策立案につながる能力を検証するため、政策的論述を必須化

- ・ 択一式の教養問題廃止と基礎力確認テストの実施

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、従来の択一式の教養問題を廃止し、受験日時・会場が選択可能なC B T方式による基礎力確認テストを新設

※ 採用1年目から受検できる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（一度の合格で以降の受検は不要）

(3) 採用P Rの取組

人事委員会は、任命権者（総務局人事部）と連携し、様々な工夫を行いながら採用P Rの取組を進めている。

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P Rイベントをオンラインと対面を併用して実施するとともに、WEB広告や電車内まど上広告を行うなど、多様なチャンネルによりアプローチを図っている。また、大学等が主催する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機会も積極的に活用し、より多くの学生や既卒者に対して都の魅力を発信し、都への就職意欲の醸成に取り組んでいる。

令和7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オンラインと対面を併用して実施するとともに、主に大学1・2年生の理系学生を対象とした「都庁×理系キャリア発見フォーラム」を初めて開催した。令和8年度についてもオンラインと対面を組み合わせたイベントを継続して実施するとともに、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、新たに機械・電気業界特化型の就活イベントへ出展するなど、一層効果的な採用PRの充実を図っている。

(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、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1 令和8年度採用試験の実施状況> (令和8年8月1日現在)

試験の名称	第1次試験実施日	採用 予定者数	申込者数	受験者数	合格者数
I類A採用試験	4月26日	人 102	人 554	人 244	人 91
I類B採用試験 (一般方式)	4月19日	722	3,280	2,237	1,053
I類B採用試験 (新方式)	3月11日～ 3月24日	248	2,561	2,160	400

<参考2 令和8年度採用試験等の申込状況> (令和8年8月1日現在)

試験・選考の名称	第1次試験(選考) 実施日	申込者数	備考
キャリア活用採用選考	7月24日～8月6日 及び8月16日	人 178	(採用予定者数) 人 77
就職氷河期世代採用試験	7月24日～8月6日 及び8月16日	934	20
管理職選考	5月24日	人 A事務系 542 部分受験 56 A技術系 303 部分受験 53 B事務系 409 記述のみ受験 93 B技術系 398 記述のみ受験 79	(合格予定者数) 人 A事務系 47 A技術系 15 B事務系 73 B技術系 35

(5) 令和7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 581	人 256	人 74	倍 3.5
	技 術	50	110	70	40	1.8
	計	110	691	326	114	2.9
Ⅰ 類 B (一般方式)	行 政	555	2,376	1,629	830	2.0
	技 術	101	244	176	118	1.5
	環境検査 外10区分	177	574	423	226	1.9
	計	833	3,194	2,228	1,174	1.9
Ⅰ 類 B (新方式)	行 政	210	2,296	1,847	410	4.5
	技 術	45	233	181	71	2.5
	計	255	2,529	2,028	481	4.2
Ⅰ 類 B (新方式・第2回)	行 政	111	3,700	2,719	197	13.8
	技 術	125	231	185	91	2.0
	計	236	3,931	2,904	288	10.1
Ⅱ 類	専 門	14	162	108	21	5.1
Ⅲ 類	事 務	100	596	399	190	2.1
	技 術	66	128	96	55	1.7
	計	166	724	495	245	2.0
障害者Ⅲ類	事 務	40	357	224	38	5.9
キャリア 活 用	事 務	14	48	36	14	2.6
	技 術	56	149	116	52	2.2
	専 門	28	101	86	30	2.9
	計	98	298	238	96	2.5
就職氷河期世代	事 務	20	1,142	698	35	19.9
経験者	事 務	301	4,931	4,266	443	9.6
	技 術	127	476	399	151	2.6
	計	428	5,407	4,665	594	7.9
合 計		2,200	18,435	13,914	3,086	4.5

(注) 技術は、土木、建築、機械及び電気である（Ⅰ 類 B（新方式）及びキャリア活用には I C T 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)
I 類B採用試験	保健師	人 16	人 85	人 75	人 25	倍 3.0
I 類B採用選考	福 祉	71	213	172	107	1.6
キャリア活用 採用選考	福 祉	30	59	48	29	1.7

(ウ) 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 490	人 262	人 106	倍 2.5
	技 術	14	16	5	3	1.7
	専 門	2	29	22	3	7.3
	計	86	535	289	112	2.6
Ⅲ 類	事 務	30	441	307	93	3.3
	技 術	10	10	5	2	2.5
	計	40	451	312	95	3.3
障害者Ⅲ類	事 務	5	82	36	6	6.0
経験者	技 術	13	28	23	6	3.8
	専 門	1	3	3	0	－
	計	14	31	26	6	4.3
合 計		145	1,099	663	219	3.0

（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、経験者技術は土木、建築、機械及び電気、経験者専門は交通技術である。

(エ) 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 3	人 103	人 68	人 16	倍 4.3
	技 術	4	3	2	1	2.0
	計	7	106	70	17	4.1
Ⅲ 類	事 務	2	39	25	1	25.0
	技 術	1	3	2	2	1.0
	計	3	42	27	3	9.0
障害者Ⅲ類	事 務	1	19	6	0	－
経験者	事 務	若干名	185	166	1	166.0
	技 術		39	39	5	7.8
	計		224	205	6	34.2
合 計		11	391	308	26	11.8

(注) 1 Ⅰ類技術は土木、建築、機械及び電気、Ⅲ類技術は建築、経験者技術は土木、建築、機械及び電気である。

2 経験者の採用予定者数は若干名であり、合計に含まない。

(オ) 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 1,020	人 6,810	人 5,420	人 1,782	倍 3.0
	Ⅲ 類	430	4,033	3,266	943	3.5
	合 計	1,450	10,843	8,686	2,725	3.2

(カ) 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 2	人 13	人 13	人 0	倍 -
	科 学	1	12	10	1	10.0
	サイバー犯罪	8	26	24	2	12.0
	合 計	11	51	47	3	15.7

(キ) 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

(ク) 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 1	人 1	人 1	倍 1.0

(ケ) 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 320	人 4,786	人 3,708	人 801	倍 4.6
	Ⅲ 類	220	3,082	2,698	517	5.2
	専門系	10	56	33	7	4.7
	合 計	550	7,924	6,439	1,325	4.9

(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 2	人 -	人 -	人 2
部 長 級	2	2	1	5
課 長 級	4	-	1	5
課長代理級	10	1	-	11
主 任 級	4	-	-	4
1 級 職	32	-	1	33
合 計	54	3	3	60

(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 令和7年4月2日～令和8年4月1日の採用数である。

3 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。

(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 0	人 -	人 -
都立学校教員の特例転職選考	0	-	-
合 計	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	2	-	-	2
課 長 級	2	-	-	2
合 計	4	-	-	4

(注) 1 令和7年4月2日～令和8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。

(ス) 課長代理級職選考＜権限委任＞

任命権者	選考名	対象者	受験者	合格者
都知事	キャリア活用採用選考	人 12	人 12	人 5
	経験者採用選考	8	6	4
合 計		20	18	9

(注) 採用選考の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 14	人 2	人 -	人 16
福 祉 系	127	-	-	127
一般技術系	28	5	-	33
医療技術系	80	2	-	82
技 能 系	24	11	6	41
業 務 系	4	1	-	5
運 輸 系	227	-	-	227
警 察 官	-	496	-	496
消 防 吏 員	-	-	-	-
合 計	504	517	6	1,027

- (注) 1 令和7年4月2日～令和8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、通訳等
 - ・福 祉 系 …… 福祉、心理
 - ・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、運輸技術等

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)
種別 A	事務系	事 務	人 518	人 396	人 50	% 12.6
	技術系	土 木	163	132	5	3.8
		建 築	27	22	2	9.1
		機 械	41	36	2	5.6
		電 気	36	32	2	6.3
		I C T	20	18	2	11.1
		生物・医化学	27	25	4	16.0
計		314	265	17	6.4	
合 計		832	661	67	10.1	
種別 B	事務系	事 務	378	303	79	26.1
	技術系	土 木	224	206	19	9.2
		建 築	27	23	3	13.0
		機 械	47	43	3	7.0
		電 気	51	43	3	7.0
		I C T	18	16	2	12.5
		生物・医化学	24	22	6	27.3
	計		391	353	36	10.2
合 計		769	656	115	17.5	

- (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 7 年 5 月 25 日、口頭試問は同年 8 月 4 日、同月 5 日、同月 7 日及び同月 8 日に実施した。
- 3 合格者は、一次選考合格者を指す。種別 A は、合格者到達水準判定会議・最終選考合格をもって、種別 B は、最終選考合格をもって管理職選考合格となる。
なお、最終選考は、管理職選考委員会における判定結果をもとに、合格者を決定する。

(イ) 行政専門職選考

区分	合格者
用地他47区分	人 64

(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 医師、研究機関の研究員等の昇任である。
 2 令和7年4月2日～令和8年4月1日の昇任数である。
 3 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。

(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 152	人 19	% 12.5
課長級職 昇任選考	東京消防庁	11	1	9.1

- (注) 令和7年4月2日～令和8年4月1日の昇任数は、管理職昇任選考17人、課長級職昇任選考0人である。

(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昇任選考（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 425	人 23	% 5.4
課長代理級職 昇任選考（一種）	東京消防庁	54	2	3.7

- (注) 1 令和7年4月2日～令和8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
I 類	事 務	人 829	人 781	人 528	% 67.6	事務、司書等
	土 木	201	192	113	58.9	土木
	建 築	50	47	27	57.4	建築
	機 械	72	67	33	49.3	機械
	電 気	57	54	33	61.1	電気
	I C T	10	10	5	50.0	I C T
	計	1,219	1,151	739	64.2	
II 類	福 祉 I	44	42	17	40.5	福祉
	福 祉 II	37	36	13	36.1	心理、福祉技術等
	産業技術 I	70	65	27	41.5	環境検査、獣医等
	産業技術 II	49	47	17	36.2	林業、農業技術等
	産業技術 III	15	15	5	33.3	職業訓練、理工技術等
	医療技術 I	22	22	7	31.8	薬剤、臨床検査等
	医療技術 II	82	78	32	41.0	栄養士、診療放射線等
	保 健	16	15	8	53.3	保健師
	看 護	6	6	2	33.3	助産師、看護師
	計	341	326	128	39.3	
合 計		1,560	1,477	867	58.7	

(注) 筆記考査は令和7年9月28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
事務系	人 128	人 109	人 58	% 53.2	事務、司書等
一般技術系	46	39	17	43.6	土木、建築、機械等
医療福祉系	30	27	14	51.9	福祉、薬剤、看護師等
合 計	204	175	89	50.9	

(注) 筆記考査は令和7年9月28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 2	人 0	人 -	% -
副主査職 昇任選考	警 視 庁	648	358	88	24.6
主任級職 昇任選考	東京消防庁	149	66	15	22.7
合 計		799	424	103	24.3

(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 1,400	人 1,400	人 137	% 9.8
警 部	18,469	7,340	198	2.7
警 部 補	21,855	10,968	550	5.0
巡 査 部 長	23,020	11,750	702	6.0
合 計	64,744	31,458	1,587	5.0

(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 697	人 664	人 51	% 7.7
消 防 司 令	3,846	3,268	171	5.2
消 防 司 令 補	5,843	5,118	379	7.4
消 防 士 長	4,556	4,033	643	15.9
合 計	14,942	13,083	1,244	9.5

(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 79	人 27	人 2	% 7.4
助役選考	2,547	131	72	55.0
グループリーダー 選 考	561	154	60	39.0
合 計	3,187	312	134	42.9

令和 7 年度 人事委員会事務局の主な動き

年	月	日	事項
7	4	20	I 類 B（一般方式）採用試験（第 1 次試験）を実施 （同年 7 月 11 日（一般方式）、同年 5 月 30 日（新方式）最終合格発表）
7	4	23	職種別民間給与実態調査の開始 （同年 6 月 13 日終了）
7	4	27	I 類 A 採用試験（第 1 次試験）を実施 （同年 7 月 11 日最終合格発表）
7	5	25	管理職選考（筆記考査）を実施 （同年 8 月 27 日合格発表） ※ 筆記考査会場において託児保育サービスを提供
7	6	17～30	経験者採用選考（第 1 期）（第 1 次選考）を実施 （同年 8 月 15 日最終合格発表）
7	8	17	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）
7	9	5～24	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 28 日最終合格発表）
7	9	8	都庁×理系キャリア発見フォーラムを開催 （50 人が参加）
7	9	12～25	経験者採用選考（第 2 期）（第 1 次選考）を実施 （同年 10 月 31 日最終合格発表）
7	9	14	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 14 日最終合格発表）
7	9	28	主任級職選考（筆記考査）を実施 （同年 11 月 14 日合格発表） ※ 筆記考査会場において託児保育サービスを提供
7	10	5	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 11 日最終合格発表）
7	10	17	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	12	2～15	経験者採用選考（第 3 期）（第 1 次選考）を実施 （令和 8 年 1 月 27 日最終合格発表）
8	1	22	都庁 W E B セミナー＜都庁職員になるには～SPI で挑戦！未来の選択肢が広がる新方式～＞を開催（848 人が参加）
8	2	9	都庁 W E B セミナー＜都庁のお仕事まるわかり！（技術編）＞を開催（154 人が参加）
8	2	13	令和 8 年度採用試験（選考）日程を発表
8	2	18	専門職オンライン相談会を開催（411 人が参加）
8	2	22	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、498 人が参加） （オンライン形式：2,156 人が参加）
8	3	5～23	経験者採用選考（第 4 期）（第 1 次選考）を実施 （同年 5 月 18 日最終合格発表）

令和 8 年 9 月 発行

事業概要

令和 8 年版

登録番号(8)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。