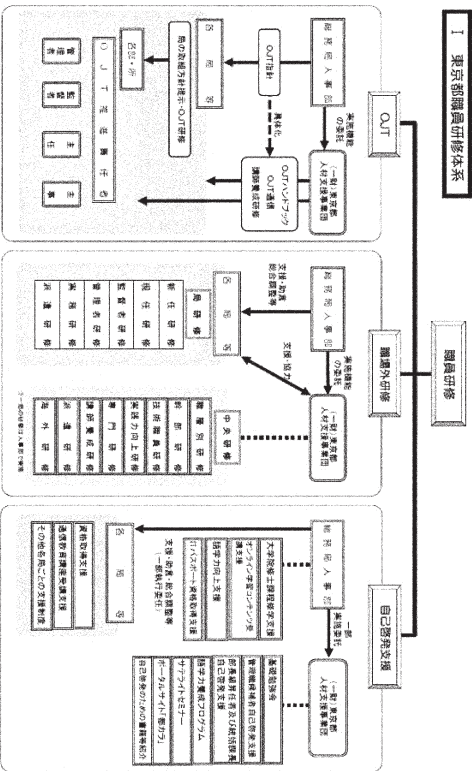


第9 職員の研修の状況

地方公務員法第39条では、「職員には、その勤務能力の発揮及び増進のために、研修を受ける機会が与えられなければならない。」と規定され、職員には研修受講の機会が保障されています。

東京都では、総務局人事課において、全庁又は複数局に共通する事項、課題等に関する研修を実施するとともに、各局研修機関と連携協力して効果的・効率的な人材育成を進めています。教育庁（学校）、警視庁及び東京消防庁では、それぞれの研修機関において、職員の研修を実施しています。

1 知事部局における研修体系図（令和7年度）



2 中央研修実施状況（令和6年度）

研修区分等	研修種別等	実施回数	受講人員
職層別研修 42回	新任研修（前期）	2回	5,220人
	新任研修（中期）	2回	
	新任研修（後期）	2回	
	新任研修（共生）	3回	
	任期付職員新任研修	8回	
	臨時的任用職員新任研修	6回	30人
	前倒し・経験者採用（通年）等採用職員新任研修	8回	106人
	新任フォローアップ研修	2回	1,082人
	新任職員育成チャーター研修	2回	908人
	主任フォローアップ研修	2回	872人
	課長代理研修	2回	614人
	技能長及び担任技能長研修	1回	13人
	統括課長代理研修	1回	131人
	定年前研修	1回	774人

幹部研修 61回	管理職候補者研修	45回	2,810人
	課長研修	3回	359人
	部長研修	3回	87人
	オンライン学習ツール研修（管理職）	1回	2,293人
	組織運営力向上研修	1回	21人
	経営戦略研修	1回	28人
	行政経営研修	1回	20人
	ハラスメント対策研修	1回	21人
	面接指導研修	1回	65人
	危機管理研修	1回	13人
	DX推進研修	1回	37人
	サーバントリーダーシップ研修	1回	2人
	女性管理職向けキャリア形成研修	1回	46人
	技術セミナー	3回	217人
技術職員研修 実践力向上研修 14回	実践力向上研修Ⅰ	6回	1,213人
	実践力向上研修Ⅱ	4回	424人
	実践力向上研修Ⅲ	4回	294人
	都市政策研修	1回	7人
	高度技術政策研修（5年度生）	1回	15人
	高度技術政策研修（6年度生）	1回	11人
	DXアイデアソン（基礎編）	1回	147人
	DXアイデアソン（実践編）	1回	48人
	デジタルシフト推進チーム養成研修	1回	63人
	都庁デジタルシフト推進リーダー養成研修	1回	9人
	オンデマンド学習コンテンツ	1回	17,159人
	ITパスポート取得推進研修	1回	1,074人
	TOKYO・ワールド・トリンド・リサーチ・養成プログラム	1回	53人
	eラーニング型外国語研修	1回	878人
専門研修 18回	体験型グローバル研修	1回	289人
	法律研修	2回	1,313人
	スキルアップ研修	2回	4人
	研修担当者企画運営実務研修	1回	51人
	キャリアメンター向け研修	1回	14人
	人権・同和問題科	3回	190人
	コンプライアンス推進科	1回	73人
	人事考課制度科	2回	30人
	派遣研修	43回	148人
	海外研修	119回	470人
	派遣等報告セミナー	3回	275人
	総務局長が指定した局長が実施する研修	47回	36,315人
		356回	76,637人

第 10 職員の福祉及び利益の保護の状況

1 厚生制度の状況

地方公務員法第 42 条に基づき、地方公共団体が職員の保健、その他厚生に関する計画を樹立して実施するもので、東京都の厚生制度の主なものとは以下のとおりです。

- (1) 元氣回復事業
元氣回復事業とは、職務により蓄積した疲労の解消、気分の転換により活力を養うための事業です。元氣回復に係る事業は、地方公務員法第 42 条の趣旨に基づき、各任命権者が実施しています。

- (2) 財形貯蓄
財形制度は勤労者財産形成促進法に基づく制度で、貯蓄制度とその貯蓄を原資とする融資制度からなっており、預貯金の奨励と持家取得の促進を図ることにより、職員の計画的な財産形成を支援することを目的としています。
東京都においては、昭和 59 年 9 月から財形貯蓄を実施しており、昭和 63 年度から、従来の一一般財形貯蓄に加え財形住宅貯蓄及び財形年金貯蓄を実施しています。

- (3) 職員互助組合
職員互助組合は、職員の福利厚生を増進を図ることを目的に条例により設置され、職員等に対する各種の福利厚生事業を行っています。

互助組合に対する公費支出 (令和 7 年度)	
互助組合への 公費支出額	会員一人当たりの 公費支出額
1, 071, 399 千円	5, 086 円

- (注) 1 公費支出額は令和 7 年度予算数値
2 互助組合への公費支出額は、東京都職員互助組合、警視庁職員互助組合及び東京消防庁職員互助組合への支出額を含む。

- (4) 職員住宅
現在、職員住宅は、主として災害対策業務を遂行するために入居の必要があると認められる者の居住の用に供することを目的として設置されています。

- 2 共済制度の状況
地方公務員法第 43 条では、「職員の病氣、負傷、出産、休業、災害、退職、障害若しくは死亡又はその被扶養者の病氣、負傷、出産、死亡若しくは災害に関して適切な給付を行うための相互救済を目的とする共済制度が、実施されなければならない。」と規定しており、その共済制度は、地方公務員等共済組合法で定められています。
共済組合で行う事業は、短期給付、長期給付及び福祉事業に分かれています。
各事業に要する費用は、組合員の掛金と地方公共団体の負担金によって賄われており、その負担割合は、1：1 となっています。ただし、短期給付及び長期給付の一部について、地方公共団体のみで負担するとされているものもあります。
掛金及び負担金の額は各共済組合の定款で定めています。

(1) 共済組合設置の状況 (令和 7 年 4 月 1 日現在)	
名 称	対象職員
東京都職員共済組合	知事部局・行政委員会等・公営企業局・東京消防庁・特別区 (教職員を除く。) の職員
	組合員数 76, 650 人

公立学校共済組合 東京支部	公立学校の職員・教育委員会及びその所管する教育機関の職員 (他の共済組合に属する職員を除く。)	95, 573 人
警察共済組合 警視庁支部	警視庁職員	51, 017 人

- (注) 1 組合員数は令和 7 年度予算数値である。
2 東京都職員共済組合の組合員数は、特別区の職員を除いた数値である。

- (2) 共済組合に対する公費支出額
各共済組合の短期給付、長期給付及び福祉事業への公費支出額は、次のとおりです。

名 称	短期給付	長期給付	福祉事業
東京都職員共済組合	22, 343, 983 千円	62, 535, 280 千円	811, 483 千円
公立学校共済組合 東京支部	26, 511, 263 千円	83, 924, 168 千円	782, 846 千円
警察共済組合 警視庁支部	21, 469, 902 千円	59, 774, 201 千円	508, 457 千円

- (注) 1 公費支出額は令和 7 年度予算数値である。
2 東京都職員共済組合の公費支出額は、それぞれ特別区分を除いた額である。

- (3) 共済組合の事業 (東京都職員共済組合の例)

事業種別	事業の概要
短期給付	保健給付 組合員 被扶養者 組合員

3 安全衛生管理の状況

労働安全衛生管理とは、労働災害を未然に防止し、職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成・促進を組織的・体系的に行うことです。

基本となる法律は労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）であり、当然地方公務員にも、原則として適用されます。労働安全衛生法は、事業者の責務として、単に最低基準の遵守にとどまらず、事業場内における責任体制を確立し、事業者の自主的活動を促進することなどを定めています。

東京都では、この労働安全衛生法を踏まえ、組織実態に合った体制を整備するとともに、セクシユアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワハラ・ハラスメント及びカスマー・ハラスメントの防止も含めた快適な職場環境づくりを推進しています。

(1) 安全衛生管理体制の整備

安全衛生事業執行責任者、衛生管理者、産業医等の管理体制を整備し、職場の安全衛生管理の円滑な推進に努めています。

(2) 健康診断等の実施

健康診断等により、職員の健康状態を把握し、その結果に基づき、職員の健康保持・増進、健康障害発生の未然防止等に必要措置を講じています。

4 公務災害等の状況

地方公務員法第45条では、「職員が公務に因り死亡し、負傷し、若しくは疾病にかかり、若しくは公務に因る負傷若しくは疾病により死亡し、若しくは障害の状態となり、又は船員である職員が公務に因り行方不明となった場合においてその者又はその者の遺族若しくは被扶養者がこれらの原因によって受ける損害は、補償されなければならない。」と規定しており、補償に関する制度は地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）で定められています。

令和6年度の公務災害等の発生状況は、次のとおりです。

任命権者	公務災害発生件数	通勤災害発生件数
知事部局	117件	31件
行政委員会等	0件	1件
交通委員会等	38件	7件
水道局	14件	3件
下水道局	5件	2件
教育庁（学校）	693件	144件
警視庁	840件	27件
東京消防庁	80件	7件
合計	1,787件	222件

（注）発生件数は、令和6年度中に公務災害の認定を受けた延べ件数である。

II 人事委員会の業務の状況

第1 職員の競争試験及び選考の状況

1 任用の原則に基づいた試験及び選考の実施

職員の任用は、受験成績、人事評価その他の能力実証に基づいて行わなければならない（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ます。

人事委員会を置く地方公共団体においては、職員の採用は原則として競争試験によるものとされ、例外として、人事委員会規則で定める場合には、選考によることができるとされています（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ます（地方公務員法第21条の4）。

人事委員会は、これらの原則の下に、職員の採用試験、障害者及び専門職等の採用選考、管理職・主任級職・行政専門職等の昇任選考を実施しています。

なお、試験及び選考は、人事委員会が直接行うものと、各任命権者が人事委員会の委任を受けて行うものとがあります。

2 採用試験等の実施状況

令和6年度に実施した採用試験等の状況は、以下のとおりです。
試験の出題の程度は、Ⅰ類Aは大学院修了程度、Ⅰ類Bは大学卒業程度、Ⅱ類は短大卒業程度、Ⅲ類は高校卒業程度のもです。「キャリア活用採用選考」は、年齢にかかわらず求める経験や能力、専門性を備えた人材を採用する選考です。

(1) 採用試験・選考

試験・選考の名称	採用予定者 (人)	申込者 (人)	受験者 (人)	合格者 (人)	倍率 (A/B)
	Ⅰ類A	107	707	330	152
職 員 採 用 試 験 (選 考)	Ⅰ類B	1,219	4,088	2,892	1,789
	Ⅱ類	14	165	118	24
	Ⅲ類	154	851	667	217
	障害者加算	40	338	209	48
	キャリア活用	120	386	317	98
合計		1,674	7,670	5,279	2,373

(2) 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 (人)	申込者 (人)	受験者 (人) (A)	合格者 (人) (B)	倍率 (倍) (A/B)
1 類B	保健師	21	67	60	27	2.2
採用試験						
1 類B	福祉	78	239	196	119	1.6
採用選考						
キャリア活用 採用選考	福祉	41	84	73	37	2.0

(3) 採用選考（権限委任）

選考の名称	選考区分	採用 予定者 (人)	申込者 (人) (A)	受験者 (人) (A)	合格者 (人) (B)	倍率 (倍) (A/B)
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。

(4) 採用試験・選考（警視庁警察行政職員・東京消防庁一般職員分）（権限委任）

試験・選考の名称	採用 予定者 (人)	申込者 (人)	受験者 (人) (A)	合格者 (人) (B)	倍率 (倍) (A/B)	
警視庁職員 採用試験・選考	I 類	106	611	357	130	2.7
	III 類	45	543	389	84	4.6
	障害者III類	5	46	27	4	6.8
	合計	156	1,200	773	218	3.5
東京消防庁職員 採用試験・選考	I 類	8	103	46	16	2.9
	III 類	4	61	44	16	2.8
	障害者III類	1	15	12	1	12.0
	合計	13	179	102	33	3.1

(5) 採用試験（選考）（警視庁警察官・東京消防庁消防吏員分）（権限委任）

試験・選考の名称	採用 予定者 (人)	申込者 (人)	受験者 (人)(A)	合格者 (人)(B)	倍率 (倍)(A/B)	
警視庁警察官採用試験	I 類	850	7,328	5,665	1,516	3.7
	III 類	350	3,708	2,676	520	5.1
	合計	1,200	11,036	8,341	2,036	4.1
	財務	3	19	17	2	8.5
警視庁特別捜査官採用選考	科学 サイバー 犯罪	1	5	5	1	5.0
	合計	7	27	26	1	26.0
警視庁警察官再採用選考	合計	11	51	48	4	12.0
	I 類	5	17	17	4	4.3
	III 類	450	5,125	4,157	675	6.2
	専門系	310	2,822	2,500	379	6.6
東京消防庁消防吏員採用試験・選考	合計	10	52	39	8	4.9
合計	770	7,999	6,696	1,062	6.3	

(6) 採用選考（道府県の警察官を対象とする特別採用分）（権限委任）				
選考の名称	申込者 (人)	受験者 (人) (A)	合格者 (人) (B)	倍率 (倍) (A/B)
道府県警察官 特別採用	0	-	-	-

(7) 採用選考（個別選考）				
区分	都一般 (人)	警視庁 (人)	東京消防庁 (人)	計 (人)
局長級	1	-	-	1
部長級	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日から令和7年4月1日までの採用数である。

(8) 指導力不足教員を対象とする特別選考				
選考の名称	申込者 (人)	受験者 (人)	合格者 (人)	
果敢負担教員の特例採用選考	0	-	-	-
都立学校教員の特例転任職選考	0	-	-	-
合計	0	-	-	-

(9) 採用選考（幹部職員都区等交流分）（権限委任）				
区分	都一般 (人)	警視庁 (人)	東京消防庁 (人)	計 (人)
局長級	-	-	-	-
部長級	-	-	-	-
課長級	1	-	-	1
合計	1	-	-	1

(注) 1 令和6年4月2日から令和7年4月1日までの採用数である。
2 都一般は、知事部局、行政委員会等、交通局、水道局、下水道局、教育庁（学校）をいう。

(10) 課長代理級職選考（権限委任）				
任命権者	対象者 (人)	受験者 (人)	合格者 (人)	
都知事	10	8	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。

(11) その他の採用選考（権限委任）

任命権者別 区分	都一般 (人)	警視庁 (人)	東京消防庁 (人)	計 (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日から令和7年4月1日までの採用数である。

2 都一般は、知事部局、行政委員会等、交通局、水道局、下水道局、教育庁（学校）をいう。

3 職種例は、以下のとおりである。

- ・事務系 …… 事務、史料編集
- ・福祉系 …… 福祉、職業訓練等
- ・一般技術系 …… 土木、看護師等
- ・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

3 昇任選考等の実施状況

令和6年度に実施した昇任選考等の実施状況は、以下のとおりです。

(1) 管理職選考

種別	申込者 (人)	受験者 (人) (A)	合格者 (人) (B)	合格率 (%) (B/A)
種別 A	835	683	60	8.8
種別 B	712	617	113	18.3
合計	1,547	1,300	173	13.3

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

2 筆記検査は令和6年5月26日、口頭試験は同年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。

(2) 行政専門職選考

区分	合格者 (人)
用地他 58 区分	87

(3) 課長級昇任選考（個別選考）

任命権者別 区分	都一般 (人)	警視庁 (人)	東京消防庁 (人)	計 (人)
課長級	14	-	-	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日から令和7年4月1日までの昇任数である。

(4) 警視庁管理職昇任選考（警察行政職員）・東京消防庁課長級職昇任選考（一般職員）
（権限委任）

選考の名称	任命権者別	対象者 (人) (A)	合格者 (人) (B)	合格率 (%) (B/A)
管理職 昇任選考	警 視 庁	157	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日から令和7年4月1日までの昇任数である。

(5) 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	対象者 (人) (A)	合格者 (人) (B)	合格率 (%) (B/A)
係長職 昇任選考	警 視 庁	415	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日から令和7年4月1日までの昇任数である。
2 管理職選考合格者を除く。

(6) 主任級職選考

種 別	申込者 (人)	受験者 (人) (A)	合格者 (人) (B)	合格率 (%) (B/A)
主任級職選考A	2,147	1,916	975	50.9
主任級職選考B	228	181	93	51.4
合 計	2,375	2,097	1,068	50.9

（注）1 主任級職選考は、対象年齢等の受験資格の違いにより、種別A及び種別Bに区分される。
2 筆記考査は令和6年9月22日に実施した。

(7) 准看護師2級職選考・警視庁副主査職昇任選考（警察行政職員）・東京消防庁主任級職
昇任選考（一般職員）
（権限委任）

選考の名称	任命権者別	対象者 (人)	受験者・受考者 (人) (A)	合格者 (人) (B)	合格率 (%) (B/A)
准看護師 2級職選考	都 知 事	3	0	-	-
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

(8) 警視庁警察官階級昇任試験（選考）
（権限委任）

階 級	対象者 (人)	受験者・受考者 (人) (A)	合格者 (人) (B)	合格率 (%) (B/A)
警 視	1,439	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ゐる。

(9) 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 (人)	受験者・受考者 (人) (A)	合格者 (人) (B)	合格率 (%) (B/A)
消防司令長	711	687	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

(10) 運輸系昇任選考（補限委任）

選考の名称	対象者 (人)	受験者 (人) (A)	合格者 (人) (B)	合格率 (%) (B/A)
運輸系管理職選考	84	27	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

第2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

人事委員会は、地方公務員法の規定に基づき、令和7年10月17日に、議会及び知事に対し、給与、人事制度等に関する報告及び給与の勧告を行いました。
令和7年に行った人事委員会勧告等の主な内容は、次のとおりです。

1 ポイント

○ 例月給、特別給ともに4年連続の引上げ改定

・公民校差（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グレードとして、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、新規卒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、ラスパイレース方式により、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

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%
※ 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月に適及して実施
 - ・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

- ・部政課題の多様化・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額の初号の水準を引上げ
- ・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
- ・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がある

(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

- ・今後とも、職務・職務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に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AI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、新規卒卒者については、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AI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バ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ロングキャリアに就い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＞、エグイティ＜公平性＞、インクルージョン＜包摂性＞）が尊重された都庁を表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、研修やリスキ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、より利用しやすい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削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

第3 勤務条件に関する措置の要求の状況

職員は、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、人事委員会に対して、地方公共団体の当局により適当な措置が執られるべきことを要求することができるととされており、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と地方公務員法第46条及び第47条で定められています。

この制度は、職員の労働基本権が制約されていることに対する代償措置として認められたものであり、職員の権利利益を確保し、その勤務条件の適正化を図ることを目的としています。

令和6年度における事案処理の概要は、次のとおりです。

＜事案処理状況＞

係 属 件 数 (A)	処 理 件 数			繰 越 件 数 (A-(B+C+D))
	判 定 (B)	取下げ (C)	併 合 (D)	
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。

第4 不利益処分に関する審査請求の状況

懲戒その他の意に反する不利益な処分を受けた職員は、人事委員会に対して審査請求をすることができるととされており、この審査請求を受理したときは、人事委員会は、事案を審査し、その結果に基づいて、その処分を承認し、修正し、又は取り消し、及び必要がある場合は、任命権者に、職員がその処分によって受けた不当な取扱いを是正するための指示をしなければならぬと地方公務員法第49条の2及び第50条で定められています。

この制度は、職員の身分保障を実質的に担保するものとして認められたもので、職員が違法又は不当な処分を受けた場合にその取消しを求める事後救済の制度となっています。

令和6年度における事案処理の概要は、次のとおりです。

係 属 件 数 (A)	処 理 件 数				繰 越 件 数 (A-(B+C+D))	令和6年度の 口頭審理の回数
	判 定 (B)	取下げ (C)	併 合 (D)			
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。

発行

東京都
東京都新宿区西新宿二丁目八番一
号
電話 〇三(五三二)一一一一(代)

郵便番号
163-8001

定価

本号
一箇月 六、六〇〇円
(郵送料を含む)

印刷所

勝美印刷株式会社
東京都文京区白山二丁目十三番七号
電話 〇三(三八二)五二〇一(代)

郵便番号
113-0001

