

第5 職員の分限及び懲戒処分状況

1 分限処分の状況

分限処分とは、地方公務員法第28条の規定により、公務能力を維持することを目的として、職員がその職責を十分に果たすことができない一定の事由のある場合に、職員の意に反して行う処分です。平成26年度の処分者数は、次のとおりです。

処 分 事 由	処 分 者 数					計
	降任	免職	休職	降給		
地方公務員法に定める事由						
勤務実績が良くない場合	0人	3人				3人
心身の故障の場合	0人	1人	2,821人			2,822人
職に必要な適格性を欠く場合	0人	0人				0人
職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により免職又は過員を生じた場合	0人	0人				0人
刑事事件に関し起訴された場合			3人			3人
条例に定める事由による場合				21人		21人
合 計	0人	4人	2,845人		0人	2,849人

(注) 1 処分者数は、延べ人数であり、休職の期間が更新された場合は、その都度新たな処分が行われたものとして計上している。

2 条例に定める事由とは、以下の場合をいう。

- ① 休職：学校、研究所等においてその職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査・研究等に従事する場合、外国の政府等の招きにより、その職員の職務に関連があると認められる業務に従事する場合、水難・火災等により生死不明又は所在不明となった場合等
- ② 降給：職員の勤務実績が良くない場合

2 懲戒処分の状況

懲戒処分とは、地方公務員法第29条の規定により、公務における規律と秩序を維持することを目的として、職員に法令等の違反、職務上の義務の違反、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合などに行う処分です。平成26年度の処分者数は、次のとおりです。

処 分 事 由	処 分 者 数					計
	戒告	減給	停職	免職		
給与・任用に関する不正	0人	0人	4人	1人		5人
一般服務違反等関係	75人	35人	38人	5人		153人
公務外非行関係	3人	33人	35人	16人		87人
収 賄 等 関 係	1人	5人	2人	3人		11人
交通事故・交通法規違反	5人	2人	5人	0人		12人
監 督 責 任	23人	3人	0人	0人		26人
合 計	107人	78人	84人	25人		294人

第6 職員のサービスの状況

1 服務規律の確保に関する東京都の取組の状況

地方公務員法第30条では、服務の根本基準として、「すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、かつ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。」と規定しており、さらに、この根本基準を受けて、職員が遵守すべき事項を規定しています。  
東京都では、各任命権者において職員の服務に関する規程等を定めているほか、適宜補記保持などの通知等により職員へ周知し、服務規律の確保の徹底に努めています。

2 服務規律の確保に関する知事部局における取組の例

取 組 の 例	内 容
「懲戒処分の指針」の周知	懲戒処分に該当する代表的な事例を掲げ、それぞれにおける標準的な処分量定を示すことにより、服務規律の確保について職員に徹底するとともに、懲戒処分を行った場合の公表基準についても示しています。
セクシュアル・ハラスメントの防止に関する取組	「セクシュアル・ハラスメントの防止に関する要綱」を制定し、職員からの相談・苦情を受け付ける相談窓口を設置するなど勤務環境の整備を行うとともに、職員研修の実施など、日頃から職員の注意を喚起しています。
汚職等の防止に関する取組	「利害関係者との接触に関する指針」を定め、利害関係のある相手との間での飲食、遊技等、金品の受領その他一切の利益や便益の供与を受ける行為を原則的に禁止し、職員への周知を徹底しています。 また、職員の服務状況等の監察を定期的及び随時に行い、職員への指導・助言を行うほか、汚職及び非行防止のための研修の促進や引き等の作成などにより、職員一人ひとりの意識啓発を一層徹底し、汚職等を未然に防止する取組を行っています。 職員の配置においても「職員の人事異動基準」に基づき、許認可等ボストの長期在職の解消を図るなど、適正な配置管理を行っています。

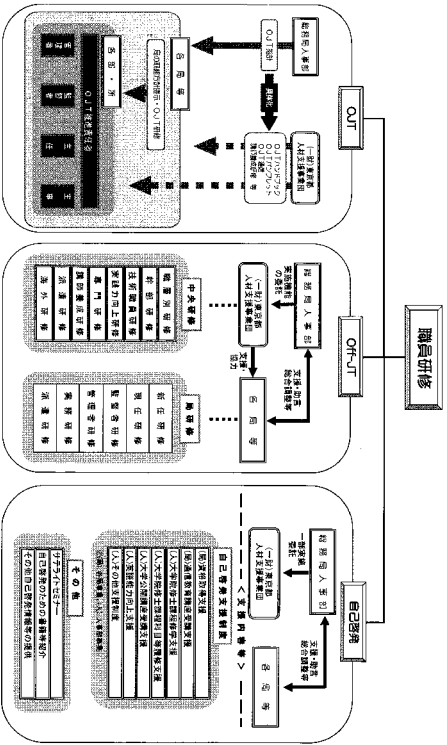
第7 職員の研修及び勤務成績の評定の状況

1 職員の研修の状況

地方公務員法第39条では、「職員には、その勤務能率の発揚及び増進のために、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(平成27年度)



(2) 中央研修実施状況(平成28年度)

研修区分等	研修種別等	実施回数	受講人員
職員別研修 32回	新任研修	14回	5,743人
	新任フォローアップ研修	1回	1,217人
	各局若手職員研修 成果発表会	1回	60人
	主任フォローアップ研修	6回	698人
	係長研修	4回	577人
	技能長及び担任技能長研修	1回	20人
	課長補佐研修	4回	214人
	再任用プレ研修	1回	904人
	管理職候補者研修	27回	1,700人
	課長研修	5回	222人
幹部研修 41回	部長研修	1回	50人
	組織運営力向上研修	1回	20人
	経営戦略研修	1回	25人
	行政経営研修	1回	18人
	面接指導研修	2回	42人
	危機管理研修	2回	29人
	語学力養成プログラム	1回	21人
	技術セミナー	3回	56人
	実践力向上研修 I	33回	2,157人
	実践力向上研修 II	18回	547人
実践力向上研修 63回	実践力向上研修 III	12回	302人
	都市政策研修	1回	20人
	高度技術政策研修(25年度生)	1回	14人
	高度技術政策研修(26年度生)	1回	18人
専門研修 10回			

法政研修	3回	192人
スキルアップ研修	2回	10人
研修担当者企画運営実務研修	1回	24人
タイムリー研修	1回	10人
人権・同和問題科	5回	182人
汚職等非行防止科	2回	69人
人事考課制度科	1回	24人
OJT推進科	1回	16人
派遣研修	—	50人
海外研修	—	15人
派遣等報告セミナー	5回	310人
総務局長が指定した局長が実施する研修	36回	2,116人
	199回	17,692人

2 職員の勤務成績の評定の状況

地方公務員法第40条では、「任命権者は、職員の執務について定期的に勤務成績の評定を行い、その評定の結果に応じた指導を講じなければならない。」と規定しています。東京都では、東京都職員の人事考課に関する規程等に基づき、任命権者ごとに勤務成績の評定を実施しています。評定結果等は、各種昇任選考や昇給、勤勉手当、人材育成、配置管理等に幅広く活用しており、制度の見直しも適宜行っています。知事部局における人事考課制度の概要は、次のとおりです。

対象職員	制度の概要	
一般職員	《特徴》 ○ 自己申告制度、業績評価制度、人材情報により構成 ○ 課長が絶対評価を実施、部長は調整者として位置付け ○ 業績とプロセスによる評定 ○ 全職員に求められる能力・姿勢をプロセス評定の評定要素として設定 ○ 希望者全員へ第一次評定結果を開示、評定結果に係る苦情相談制度を整備 《評定者及び評定方法》	第一次評定 調整者 最終評定 第二次評定 部長 最終評定 第三次評定 部長 最終評定 第四次評定 部長 最終評定
	《評定要素》 業績評定	プロセス評定 ○ 職務遂行力 ○ 組織運営力（監督職） ○ 仕事の成果 ○ 組織支援力（一般職） ○ 取組姿勢
	《注》 1 監督職とは、課長・主任、主任技師、主任技師長及び主任技師をいう。 2 一般職とは、主任職、主任技師、主任技師長及び主任技師をいう。	
	《特徴》 ○ 自己申告制度、職務記録制度、人材情報により構成 ○ 業績と能力の両要素を考慮した総合評価の実施 ○ 選考種別等に応じた能力評価項目の設定 ○ 育成すべき能力を明確化し、人材育成に活用 ○ 評定結果の本人開示の実施 《評定者及び評定方法》 ● 管理職	第一次評定 局長 最終評定 第二次評定 部長 最終評定 第三次評定 部長 最終評定 第四次評定 部長 最終評定
管理職及び管理職候補者 ● 管理職候補者	第一次評定 調整者 最終評定 第二次評定 課長 局長 第三次評定 課長 局長 第四次評定 課長 局長	
《注》 被評定者が部長級の場合は、第一次評定についても局長が評定 《評定要素（一般行政系の例）》 業績評価 能力評価 職務の実績 職務遂行過程において発揮された能力（課題解決力・実行力・組織運営力）		

第8 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、職員の福利厚生の増進を図ることを目的に条例により設置され、職員とその被扶養者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 (平成27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
515,974千円	2,719円

(注) 1 公費支出額は平成27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。  
 職員の福利厚生を目的とする住宅は、交通局で665戸(家族住宅:589戸、单身住宅(单身寮):76戸)が設置されています。

2 共済制度の状況  
 地方公務員法第43条では、「職員の病气、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气、負傷、出産、死亡若しくは災害に關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。

共済組で行う事業は、短期給付事業、長期給付事業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、短期給付事業及び長期給付事業の一部について、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られています。

(1) 共済組合設置の状況 (平成27年4月1日現在)

名称	対象職員	組合員数
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	59,081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)	66,307人
警察共済組合警視庁支部	警視庁職員	47,301人

(注) 1 組合員数は平成27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	16,980,505千円	58,636,861千円	356,284千円
公立学校共済組合東京支部	18,439,751千円	55,811,557千円	593,545千円
警察共済組合警視庁支部	14,277,231千円	48,099,176千円	432,397千円

(注) 1 公費支出額は平成27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
	休業給付 災害給付	組合員 組合員 被扶養者 弔慰金・災害見舞金
長期給付	退職共済年金	退職後、一定年齢に達したときに支給される年金
	障害共済年金	組合員期間中に初診日のある傷病により、一定の障害の状態になったときに支給される年金

遺族共済年金	在職中に死亡したときや年金の受給権者又は待機者が死亡したとき、その遺族に支給される年金
健康関係	特定健康診査・特定保健指導 人間ドック・直営医検機関（シナイ・ホール診療所）
福祉事業	保養施設・借上施設・総合保健施設 直営/委託体育施設

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、セクシュアル・ハラスメントやパワー・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な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、又は職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で定められています。

平成26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	244件	19件
行政委員会等	0件	0件
交通局	39件	4件
水道局	9件	3件

下水道局	3件	3件
教育庁(学校)	459件	94件
警視庁	732件	21件
東京消防庁	67件	3件
合計	1,553件	147件

(注) 1 発生件数は、平成26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、勤務成績その他の能力実証に基づいて行われなければならない(地方公務員法第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おります。

人事委員会を置く地方公共団体においては、職員の採用及び昇任は原則として競争試験によるものとされ、例外として、人事委員会が承認した場合は、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条第3項)。

人事委員会は、これらの原則の下に、(ア) 職員の採用試験、(イ) 身体障害者及び専門職等の採用選考、(ウ) 管理職・主任級職・行政専門職等の昇任選考、(エ) 転職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

平成26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)(東京都職員分(警視庁職員・東京消防庁職員を除く。))

試験の名称	採用予定者(人)	申込者(人)	受験者(人)(A)	合格者(人)(B)	競争倍率(倍)(A/B)
I類A	183	3,744	1,914	248	7.7
I類B	772	9,773	6,836	1,071	6.4
職員採用試験(選考)	64	823	632	83	7.6
III類	67	1,529	1,075	128	8.4
キャリア活用	138	1,241	982	148	6.6
合計	1,224	17,110	11,439	1,678	6.8

(注) I類Bには、土木・建築(第2回)採用試験及び保健師採用試験(権限委任)を含む。

(2) 採用試験(警視庁職員・東京消防庁職員分)(権限委任)

試験の名称	採用予定者(人)	申込者(人)	受験者(人)(A)	合格者(人)(B)	競争倍率(倍)(A/B)
I類	49	1,173	662	68	9.7
III類	14	509	366	52	7.0
合計	63	1,682	1,028	120	8.6
I類	2	125	41	2	20.5
III類	5	146	84	10	8.4
合計	7	271	125	12	10.4

(3) 採用試験(選考)(警視庁警察官・東京消防庁消防史員分)(権限委任)

試験の名称	採用予定者(人)	申込者(人)	受験者(人)(A)	合格者(人)(B)	競争倍率(倍)(A/B)
I類	1,305	15,670	12,780	1,888	6.8
II類	50	420	279	47	5.9
III類	345	3,811	2,971	560	5.3
合計	1,700	19,901	16,030	2,495	6.4
財務	若干名	23	21	2	10.5
警視庁特別捜査官採用選考	若干名	77	64	3	21.3
合計		100	85	5	17.0
I類	420	12,898	9,194	609	15.1
II類	110	4,473	3,363	155	21.7
III類	240	8,316	7,207	406	17.8
専門系	10	217	111	8	13.9
合計	780	25,904	19,875	1,178	16.9

(4) 身体障害者を対象とする職員Ⅲ類採用選考（東京都職員分）

職 種	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)
事 務	30	86	72	32	2.3

(5) 身体障害者を対象とする職員Ⅲ類採用選考（警視庁職員分）（権限委任）

職 種	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)
事 務	3	10	8	1	8.0

(6) 身体障害者を対象とする職員Ⅲ類採用選考（東京消防庁職員分）（権限委任）

職 種	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)
事 務	1	1	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	4			4
部長級	7	2		9
課長級	34			34
課長代理級	2			2
課長補佐級	1			1
係長級		1		1
主任級				
1級職	32			32
合 計	80	3		83

(注) 1 平成26年4月2日から平成27年4月1日までの採用数である。

2 都一般とは、知事部局、行政委員会等、交通局、水道局、下水道局及び教育庁（学校）をいう。以下同じ。

3 医師、研究機関の研究員及び民間からの採用等である。

(8) 採用選考（幹部職員都区交流分）（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	3			3
課長級	7			7
合 計	10			10

(注) 平成26年4月2日から平成27年4月1日までの採用数である。

(9) その他の採用選考（権限委任）

区 分	都一般 (人)	警視庁 (人)	東京消防庁 (人)	計 (人)
事務系		5		5
一般技術系	18	13		31
医療技術系	622	1		623
技能系	6	15		21
運輸系	82		1	83
警察官		396		396
消防吏員			3	3
合 計	728	430	4	1,162

(注) 1 平成26年4月1日から平成27年3月31日までの採用数である。

2 職種例は、以下のとおりである。

- ・ 事務系 …… 通訳等
- ・ 一般技術系 …… 農業技術、職業訓練、鑑識技術等
- ・ 医療技術系 …… 医師、保健師、助産師、看護師等
- ・ 技能系 …… 海技、技能Ⅰ（食肉処理、電話交換）、技能Ⅱ等
- ・ 運輸系 …… 電車運転、自動車運転（バス）等

3 昇任選考等の実施状況

平成26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・運輸管理職選考

選考の名称	申込者 (人)	受験者 (人) (A)	合格者 (人) (B)	合格率 (%) (B/A)
管理職選考 (種別A)	634	602	43	7.1
管理職選考 (種別B)	864	755	113	15.0
運輸管理職選考	30	28	2	7.1

(注) 1 管理職選考は、主任級職員対象の種別A、係長級及び課長補佐級職員対象の種別Bに区分される。運輸管理職選考は、運輸系職員が対象である。

2 管理職選考及び運輸管理職選考ともに、筆記考査は平成26年5月25日に、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 種別A・Bの合格者は、一次選考合格者を指す。種別Aは、二次選考・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、二次選考及び最終選考は、管理職選考委員会における判定結果を基に、合格者を決定する。

(2) 行政専門職選考

選考の名称	推薦者 (人)	受験者 (人)	合格者 (人)	合格率 (%)
種別 A	12	12	11	91.7
種別 B	4	4	4	100.0

(注) 1 平成24年度から任命権者(職制)が候補者を選抜し、種別A・種別Bとして実施している。

2 口頭試問は平成26年11月18日及び同月19日に実施した。

3 合格率は推薦者に対する合格者の割合である。

(3) 課長級以上の昇任選考 (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)
局長級	5			5
部長級	17			17
課長級	33			33
合計	55			55

(注) 1 平成26年4月2日から平成27年4月1日までの昇任数である。

2 医師、研究機関の研究員等の昇任である。

(4) 課長級以上の昇任選考 (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)	運輸系 (人)	合計 (人)
局長級	20			20		20
部長級	84	1		85		85
課長級	186	16	1	203	1	204
合計	290	17	1	308	1	309

(注) 1 平成26年4月2日から平成27年4月1日までの昇任数である。

2 警視庁及び東京消防庁は、一般職員の合格者である。



(5) 課長代理級職・係長級職昇任選考（権限委任）

選考の名称	任命権者別	対象者 (人)	合格者 (人)	合格率 (%)
課長代理級職 係長級職 昇任選考	都 一 般	4,609	648	14.1
	警 視 庁	365	29	7.9
	東京消防庁	106	5	4.7
	計	5,080	682	13.4
運輸系課長代理級職昇任選考		192	15	7.8
合 計		5,272	697	13.2

- (注) 1 管理職選考合格者を除く。  
 2 都一般は、キャリア活用採用選考最終合格者に対する係長級職選考も含む。  
 3 警視庁及び東京消防庁は、一般職員の選考状況である。

(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	2,316	2,222	572	25.7
主任級職選考B	934	811	279	34.4
運輸系 主任級職選考A	137	133	21	15.8
運輸系 主任級職選考B	111	107	14	13.1
准 看 護 師 2 級 職 選 考	0	—	—	—
合 計	3,498	3,273	886	27.1

- (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 運輸系主任級職選考は、運輸系職員が対象であり、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。  
 3 筆記考査は平成26年9月28日に実施した。

(7) 警視庁副主査職昇任選考・東京消防庁主任級職選考（一般職員のみ）

選考名称	区 分	対象者 (人)	合格者 (人)	合格率 (%)
副主査職 主任級職 昇任選考	警 視 庁	985	47	4.8
	東京消防庁	185	4	2.2
合 計		1,170	51	4.4

(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	1,248	1,248	163	13.1
警 部	18,021	7,155	311	4.3
警 部 補	21,972	10,726	768	7.2
巡査部長	22,178	11,715	1,138	9.7
合 計	63,419	30,844	2,380	7.7

(注) 警視選考における受考者は、対象者をもって充てる。

(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)
消防司監	11	11	1	9.1
消防正監	79	79	3	3.8
消防監	153	153	15	9.8
消防司令長	504	473	56	11.8
消防司令	3,213	2,483	170	6.8
消防司令補	4,457	3,662	442	12.1
消防士長	4,688	4,297	652	15.2
消防副士長	1,037	1,005	741	73.7
合 計	14,142	12,163	2,080	17.1

(注) 1 消防司監・消防正監・消防監における受考者は、対象者をもって充てる。  
 2 消防司監・消防正監・消防監昇任選考は年2回実施されたため、対象者・受考者・合格者は延べ人数である。

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

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、平成27年10月16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意見の申出並びに給与決定の勧告を行いました。平成27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、特別給ともに引上げ

例月給

・公民較差 (480円、0.12%) 解消のため、給料表を引上げ決定

・各級における職責の差に応じてメリハリをつけて改定

特別給 (賞与)

・年間支給月数を0.10月分 (4.20月→4.30月) 引上げ、勤続手当に配分

公安職の部長の職の給与制度を見直し

・部長の職の給料月額を、職責・役割に応じて定額化

・扶養手当を支給

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10,546事業所を調査母集団とし、そのうち

1,217事業所を無作為抽出して実地調査 (調査完了880事業所 調査未人員56,341人)

<例月給>職員と民間従業員の4月分支給額を調査し、役職、学歴、年齢別に対応させ、ラス

ペイレース方式により比較

<特別給>民間従業員に対する直近の1年間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 41.1歳)

民間従業員	職 員	公 民 較 差
405,215円	404,735円	480円 (0.12%)

(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
4.30月	4.20月	0.10月

3 給与の改定

(1) 改定の考え方

- ・給与動告制度は、公民教養を解消して職員と民間従業員との給与水準の均衡を図ること
- ・職員等の給与を社会一般の情勢に適応した適正な水準とする役割
- ・この動告制度の趣旨を踏まえ、給料表の引上げ改定により公民教養を解消配分(給料 400円、はね返り(地域手当など) 80円)
- ・特別給についても、民間の支給実績が職員の年間支給月数を上回るため引上げ

(2) 改定の内容

ア 給料表	区 分 内 容
行政職給料表(一)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公民教養の解消を図りつつ、各級における職責の差に応じて改定《平均改定率 0.1%》</li> <li>・3級から5級までは、職責等をより適切に反映した昇給カーブへの見直し等を行っているため、定額による引上げを基本</li> <li>・1級・2級は、上位級との職責差に応じた給料月額への見直しを図る観点から、1級の初任給付近及び2級の若年層以外は引上げを行わない</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・Ⅱ類、Ⅲ類の初任給は、人材確保等の観点から、給料表の引上げ改定に応じた引上げ</li> <li>・Ⅰ類Bは措置き(国の総合職(大卒程度)と同様の取扱い)</li> </ul>

※ 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、それぞれの任用実態等を踏まえ改定  
 ※ 指定職給料表については、国家公務員との均衡を考慮して引上げ改定

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(再任用職員等は0.05月分)
- ・引上げは、勤勉手当で実施

(3) 実施時期

- ・給料表の改定は、平成27年4月に遡及して実施
- ・特別給の引上げは、平成27年12月支給の期末・勤勉手当から実施

4 制度改正等

(1) 公安職の部長の職(9級)の給与制度

- ・公安職給料表9級(部長等の職)の職務の級について、職責・役割の程度に応じた3区分に分類し、区分ごとに単一の給料月額を新たに決定
- ・給料の特別調整額(管理職手当)についても、任用実態を踏まえつつ、職責等を適切に反映した区分を設定する必要
- ・生活関連手当である扶養手当を不支給

(2) 医師の給与

- ・医師を取り巻く状況変化等に留意しつつ、引き続き必要な対応を検討
- ・保健所等に勤務する公衆衛生医師については、危機管理体制の強化に向け確実な人材確保を図るため、その処遇を検討する必要
- (3) 地方公務員法改正への対応
  - ・各級における標準的な職務を給与条例に定めるに当たっては、職務の級の統合等により職務・職責に応じた級構成へと見直ししてきたことを踏まえ適切な規定整備等を行う必要
- (4) 再任用職員の給与等
  - ・定年退職後の継続雇用制度に係る再任用事業所の動向を注視しつつ適切に対応
- (5) 実施時期
  - ・公安職の部長の職の給与制度改正については、平成28年4月1日から実施

5 今後の課題

- (1) 職務給の更なる進展等
  - ・行政職給料表(一)の1級・2級については、長期にわたり給与上昇が続く構造となっており、また、3級以上との給料月額の重なりが拡大
  - ・今後、更に課題等の検証を進め、その解決に向け必要に対応を検討
- (2) 能力・業績を反映した給与制度の更なる進展
- (3) 生活給的、年功的要素の抑制

6 人事制度及び勤務環境等に関する報告(意見)

- (1) 今後の人事制度のあり方
  - ア 地方公務員法改正への対応
    - ・能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図る観点から、これまで都が進めてきた人事制度改革の取組や実績を踏まえつつ対応を検討
    - ・退職管理について、都はこれまで取組を進めてきているが、法改正により元職員による働きかけの規制やその監視機能の整備などが求められることから適切に対応
  - イ 人事制度改革の更なる推進
    - (人材確保に向けた取組)
      - ・将来の都政を担う人材を確実に確保するため、採用PRについて手法やその効果を検証・改善し、より効果的な採用活動を展開
      - ・事務職、技術系職種及び福祉や医療系職種等も含め、多様な人材の確保に向け、採用環境に即した採用制度を検討していくことが不可欠
      - ・障害者の雇用の促進等に関する法律の改正の趣旨を踏まえ、採用試験等における合理的配慮について適切に対応
      - (人材の活用と育成)
        - ・行政分野ごとに求められる専門性を体系的に整理し、長期的なキャリア形成の観点から計画的に配置管理や人材育成を進めるなど、複線型人事制度を更に推進することが必要

・多様化する都政課題に的確に対応するため、任期付職員や一般職非常勤職員など様々な任用形態の職員を、その職責等を踏まえ適時適切に活用することが重要

・経験豊かなベテラン職員は都政課題に対応するための重要な戦力であり、今後もフルタイム勤務を基本とした再任用により、定年前に培った知識や経験を活用することが重要

(2) 職員の勤務環境の整備

ア ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組

- ・職員の意欲を高め、能力を更に発揮できる勤務環境の整備は、職員のワーク・ライフ・バランスの実現につながり、有為な人材の確保にも有用
- ・職場実態に応じて、柔軟で多様な働き方を可能とする取組を検討していくことが肝要。

さらに、意識啓発の研修実施等の取組も必要

イ 超過勤務の削減

- ・探制の廃止など業務執行体制の見直しを契機として、管理職は課内業務の平準化等を図るとともに、職員自身も効率的な業務遂行を意識するなど、職場全体で働き方を見直すことが必要

ウ 職員の健康保持等の推進

- ・メンタルヘルス、セクシュアル・ハラスメント、パワハラ・ハラスメントについては、職員の意識啓発等の取組や予防・防止に向けた対策等を進めることが必要

(3) 女性の活躍推進

- ・高度化・複雑化する都政課題に的確に対応するには、意欲と能力のある職員が男女を問わず一層活躍できる組織としていくことが必要
- ・女性の活躍推進には、キャリア形成支援等と併せ、職場全体での働き方の見直しなど、ワーク・ライフ・バランスの一層の推進が不可欠

(4) 公務員倫理の徹底

- ・一部の職員による不適切な行為が後を絶たない状況にあることから、全ての職員が高い倫理感を持って職務を遂行することを強く求める。

(5) 給付

- ・少数精鋭体制の下で都政課題に的確に対応するためには、次代の都政を担うべき人材の適切な確保・育成、将来を見据えた任用・給与制度の一体的な構築、勤務環境の整備など人事施策を総合的に展開していくことが重要
- ・職員へのひとりと、都民サービスの更なる向上のため、自らの職責を十分に果たしていくことが求められる。

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ず、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。平成26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	処 理 件 数			繰 越 件 数 (A-(B+C+D))
	判 定 (B)	取 下 げ (C)	併 合 (D)	
(A)				
28件	16件	6件	0件	6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不服申立ての状況

懲戒その他その意に反する不利益な処分を受けた職員は、人事委員会に対して不服申立てをすることができることとされており、この不服申立てを受理したときは、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ず、地方公務員法第19条の2及び第50条で定められています。

この制度は、職員の身分保障を實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。平成26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	処 理 件 数				繰 越 件 数 (A-(B+C+D))	平成26年度の 11頭審理の回数
	判 定 (B)	取 下 げ (C)	併 合 (D)			
(A)						
81件	4件	6件	3件	68件	9回	

(注) 1 「判定」とは、不服申立て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、不服申立人が不服申立て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不服申立て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

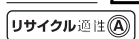
定価

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



この紙は、資源のすべ  
リサイクルできます。