

派遣等報告セミナー	5回	376人
総務局長が指定した局長が実施する研修	41回	2,588人
	233回	17,613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28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
523,444千円	2,722円

(注) 1 公費支出額は平成28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、単身住宅(独身寮):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ています。

(1) 共済組合設置の状況（平成28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	61,749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。）	66,777人
警察共済組合警視庁支部	警視庁職員	47,569人

(注) 1 組合員数は平成28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	17,758,591千円	60,246,312千円	709,481千円
公立学校共済組合東京支部	20,348,756千円	63,421,390千円	660,676千円
警察共済組合警視庁支部	16,077,636千円	54,309,292千円	465,005千円

(注) 1 公費支出額は平成28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	
	組合員	被扶養者
短期給付	療養の給付・保険外併用療養費・療養費・訪問看護療養費・入院時食事療養費・入院時生活療養費・高額療養費・高額介護合算療養費・移送費・出張費・埋葬料	家族療養費・高額療養費・家族訪問看護療養費・家族移送費・家族出産費・家族埋葬料
保健給付	被扶養者	療養手当金・出産手当金・休業手当金・育児休業手当金・介護休業手当金
休業給付	組合員	弔慰金・災害弔慰金
災害給付	組合員	被扶養者
老齢厚生年金	被扶養者	家族弔慰金
経過的職域加算額（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	組合員期間が20年（組合員期間等が25年）以上ある者が、退職後、一定年齢に達したときに支給される年金

長期給付	障害厚生年金	経過的職域加算額（退職共済年金）	遺族厚生年金	経過的職域加算額（退職共済年金）	年金払い退職給付（退職年金）	年金払い退職給付（公務員退職年金）	福祉事業
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	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	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	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	1年以上引き続く組合員期間を有する者が、退職後65歳に達したとき（又は65歳に達した後退職したとき）に支給される年金	組合員期間中に初診日のある公務員に基づく傷病により、一定の障害の状態になったときに支給される年金	公務員に基づく傷病により死亡した組合員又は組合員であった者の遺族に支給される年金	特定健康診査・特定保健指導 人間ドック・直営医療施設（ソフイーホール診療所） 保養施設・借上施設・総合保健施設・直営/委託体育施設
							旅行・ホビー

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。

- 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。

- 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で定められています。

平成27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	351件	31件
行政委員会等	0件	0件
交通委員会	17件	4件
水道局	16件	6件
下水道局	12件	0件
教育庁(学校)	459件	70件
警視庁	930件	19件
東京消防庁	63件	3件
合計	1,848件	133件

(注) 発生件数は、平成27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表記に基づいて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16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基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身任させる場合には、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、(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・行政専門職等の身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

平成27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	採用試験(選考)					競争倍率 (倍)(A/B)
	採用 予定者 (人)	申込者 (人)	受験者 (人)(A)	合格者 (人)(B)		
I類A	206	3,472	1,992	276	7.2	
I類B	879	10,460	6,851	1,249	5.5	
職員 採用試験 (選考)	67	842	632	87	7.3	
III類	78	1,443	1,047	233	4.5	
キャリア活用	155	1,322	998	190	5.3	
合計	1,385	17,539	11,520	2,035	5.7	

(注) I類Bには、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)
警視庁 職採用試験	I 類 117	1,451	759	162	4.7
	III 類 63	1,442	1,154	97	11.9
合計	180	2,893	1,913	259	7.4
東京消防庁 職採用試験	I 類 2	100	26	2	13.0
	III 類 7	147	95	9	10.6
合計	9	247	121	11	11.0

(3) 採用試験（運考）（警視庁警察官・東京消防庁消防吏員分）（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)
警視庁 警察官 採用試験	I 類 1,375	15,270	12,726	2,073	6.1
	III 類 475	4,708	3,754	587	6.4
合計	1,850	19,978	16,480	2,660	6.2
警視庁 特別捜査官 採用選考	財務 若干名	13	13	1	13.0
	科学 若干名	5	4	1	4.0
	コンピュータ 犯罪 若干名	49	42	4	10.5
合計		67	59	6	9.8
東京消防庁 消防車員 採用試験	I 類 430	11,210	7,974	657	12.1
	II 類 110	5,447	4,386	161	27.2
	III 類 250	8,265	7,148	496	14.4
	専門系 10	162	80	9	8.9
合計	800	25,084	19,588	1,323	14.8

(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	52	42	23	1.8

(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	8	7	3	2.3

(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	2	13	11	4	2.8

(7) 採用選考（個別選考）

区分	任命権者別	都一般 (人)	警視庁 (人)	東京消防庁 (人)	計 (人)
局長級		2			2
部長級		17	3		20
課長級		32		1	33
課長代理級		3	4	1	8
課長補佐級					
係長級					
主任級		30	1		31
1級職					
合計		84	8	2	94

(注) 1 平成27年4月2日から平成28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国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	任命権者別 (人)	都一般 (人)	警視庁 (人)	東京消防庁 (人)	計 (人)
局長級					
部長級	1				1
課長級	3				3
合計	4				4

(注) 平成27年4月2日から平成28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	任命権者別 (人)	都一般 (人)	警視庁 (人)	東京消防庁 (人)	計 (人)
事務系	3				3
一般技術系	3		10		13
医療技術系	642				642
技能系	8		13	4	25
運輸系	159				159
警察官			347		347
消防吏員				11	11
合計	815		370	15	1,200

(注) 1 平成27年4月1日から平成28年3月31日までの採用数である。

2 職種別は、以下のとおりである。

- ・事務系 …… 通訳等
- ・一般技術系 …… 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(倉庫処理、電話交換)、技能II等
- ・運輸系 …… 電單車掌、自動車運転(バス)等

3 昇任選考等の実施状況
平成27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)	697	647	47	7.3
管理職選考(種別B)	890	769	102	13.3
運輸管理職選考	27	25	2	8.0

(注) 1 管理職選考は、主任級職員対象の種別A、課長代理級職員対象の種別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、筆記審査は平成27年5月10日に、口頭試問は同年7月2日、同月3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、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基に、合格者が決定される。

(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	4	4	4	100.0
種別B	15	15	15	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27年11月17日から同月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	6			6
部長級	14			14
課長級	25			25
合計	45			45

(注) 1 平成27年4月2日から平成28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	14			14		14
部長級	74	3		77		77
課長級	188	12	1	201	1	202
合計	276	15	1	292	1	293

(注) 1 平成27年4月2日から平成28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 (%)
	都一般	4,508	587	13.0
課長代理級職 係長級職 昇任選考	警視庁	347	29	8.4
	東京消防庁	99	3	3.0
	計	4,954	619	12.5
運輸系課長代理級職昇任選考		209	15	7.2
合計		5,163	634	12.3

(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課長代理級職選考も含む。
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	2,564	2,459	751	30.5
主任級職選考B	867	753	278	36.9
運輸系主任級職選考A	135	124	18	14.5
運輸系主任級職選考B	99	91	15	16.5
准看護師2級職選考	1	1	0	—
合計	3,666	3,428	1,062	31.0

(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 筆記検査は平成27年9月27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 (権限委任) (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	1,005	55	5.5
	東京消防庁	181	3	1.7
合計		1,186	58	4.9

(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	1,279	1,279	218	17.0
警部	17,809	7,257	390	5.4
警部補	22,179	10,836	870	8.0
巡査部長	22,918	11,988	1,294	10.8
合計	64,185	31,360	2,772	8.8

(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	26	26	4	15.4
消防正監	233	233	7	3.0
消防監	208	208	28	13.5
消防司令長	507	476	59	12.4
消防司令	3,176	2,488	167	6.7
消防司令補	4,531	3,773	465	12.3
消防士長	4,642	4,334	659	15.2
消防副士長	1,046	1,032	750	72.7
合計	14,369	12,570	2,139	17.0

(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3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28年10月18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改定の報告を行いました。平成28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

例月給は改定見送り、特別給は3年連続の引上げ

例月給

・公民校差 (81円、0.02%) が極めて小さいため、改定を見送り

特別給 (賞与)

・年間支給月数を0.10月分 (4.30月→4.40月) 引上げ、勤勉手当に配分

制度改正

・行政職給料表 (一) 1級の号給数を見直し

・配偶者に係る扶養手当を父母等と同額とし、子に係る手当額を引上げ

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10,533事業所を調査母集団とし、そのうち

1,201事業所を無作為抽出して実地調査

<例月給>職員と民間従業員の4月分支給額を調査し、ランパイル方式により、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 40.9歳)

民間従業員	職員	公民校差
403,649円	403,568円	81円 (0.02%)

(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
4.41月	4.30月	0.11月

3 給与の改定

(1) 改定の考え方

・本年の公民校差は、現行の給料表の最低単位 (100円) に満たない極めて小さいものであり、給料表や諸手当において適切な配分を行うことが困難なため、例月給は改定を見送り

・行政職給料表 (一) におけるI類Bの初任給については、これまで国の総合職試験 (大卒程度) の初任給との均衡を図っており、人材確保の観点から、国と同額に引上げ

(2) 改定の内容

ア 初任給

区分	内容
行政職給料表 (一)	・I類Bは国の総合職 (大卒程度) と同額に引上げ ・II類及びIII類の初任給については、給料表の改定を行わないことから据置き

イ 特別給

・民間の支給状況を踏まえ年間支給月数を0.10月分引上げ

(指定職給料表適用職員等)は0.05月分)

・引上げは勤勉手当で実施

(3) 実施時期

・初任給の改定は、平成29年4月1日から実施

・特別給の引上げは、平成28年12月支給の期末・勤勉手当から実施

4 制度改正

(1) 行政職給料表 (一) 1級の見直し

・1級の在職実態を踏まえ、極めて長期にわたり在級している職員に適用されている150号給から163号給までの4号給をカット

・当該号給が適用されている職員への影響を考慮し所要の措置を講ずることが適当

(2) 扶養 (家族) 手当

・都内民間事業所及び都における配偶者に係る手当をめぐる状況を総合的に勘案して見直しを実施

・配偶者に係る手当額を父母等に係る手当額と同額まで減額し、それにより生ずる原資を用いて子に係る手当額を引上げ (配偶者：13,500円→6,000円、子：6,000円→9,000円)

・課長等に適用される行政職給料表 (一) 4級等の職員については、配偶者及び父母等に係る手当額を3,000円に引下げ

・配偶者に係る手当額の減額は、受給者への影響をできるだけ小さくする観点から段階的に実施し、それにより生ずる原資の範囲内で子に係る手当額を引上げ

(3) 実施時期
・平成29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

- ・行政職務料表(一)の1級・2級の給与水準については、上位級との職責差の適切な反映等の観点から、見直しを図る必要
 - ・2級の高齢層の職員に適用されている給料月額が、3級の中高齢層に適用されている金額と大きな差がなく、また、40歳台前半層において、2級の昇給額が3級の昇給額を逆転する場合が存在
 - ・1級・2級について、上位級とのバランスを考慮した昇給幅への是正の観点から、適宜、適切な対応を検討
- (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 人材確保に向けた取組
 - ・年齢別職員構成の偏りによる影響等を勘案しながら、中長期的な観点から採用制度のあり方を検討していくことが必要
 - ・社会人経験者採用の拡充や任期付職員の更なる活用など新規卒業者のみに頼らない人材確保に取り組んでいくことも必要
 - ・採用PR活動について、常に検証・改善するとともに新たに第二新卒者等をターゲットとするなど戦略的な人材確保に向けた取組を推進
- イ 人材の活用と育成
 - (専門性の整理・向上)
 - ・知識・スキル等の継承や専門性向上に資する人材育成の実現に向けては、求められる専門性を整理し、長期的なキャリア形成の観点から計画的に配置・昇任させていくことが重要

(多様な人材活用)

・都政のニーズや時間的な業務量の変化等へ柔軟に対応するには、任期付職員や一般職非常勤職員など様々な雇用形態の職員を、業務の性質等に合わせ適時適切に活用することが必要

(高齢職員の活用)

・高度化・複雑化する都政課題に的確に対応するには、今後もマルチタスク勤務を基本とした再任用により、定年前に培った能力や経験を十分に活用することが重要

(2) 職員の勤務環境の整備

ア 柔軟で多様な働き方

・都における仕事と生活の調和を進めるには、各職場の実情に即した柔軟で多様な働き

方を実現できる仕組みの検討が必要

・国や民間において導入が進んでいるモバイルワークなどの技術を活用した柔軟で多様な働き方などについての研究を進めていくことも必要

イ 女性の活躍推進

- ・高度化・複雑化している都政の諸課題に的確に対応するには、意欲と能力のある職員が性別を問わず活躍できる体制を構築することが必要
- ・女性の活躍推進には、キャリア形成支援や男性の育児参加の促進など、これまで進めてきた取組の周知・定着を図りながら、継続して実施していくことが重要
- ウ 長時間労働の是正
 - ・長時間労働の是正は組織を挙げて取り組むべき課題であるとの認識に立ち、組織全体で業務量の削減や合理化に取り組むことが必要

・各職場においては、管理職が業務の進め方の見直しや課内業務の平準化に取り組み、個々の職員が効率的な勤務を意識しながら職務に取り組むことが必要

エ 職員の健康保持等の推進

・メンタルヘルスやヘルスマネジメント対策については、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) 公務員としての規律の徹底

- ・法令遵守にとどまらず、職員一人ひとりが与えられた使命を自覚し、高度な規範意識を持って職務に取り組むなど、より高い次元の倫理観を持つことが必要
- ・全ての職員が、都民から負託された責務の重さを認識し、都民の信頼を決して裏切ることのない高い倫理観と公共のために働くという精神を持って職務規律を徹底することが強く求められる

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て、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、この要求があつたときは、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ぬと地方公務員法第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。平成27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)	
29件	13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、職員の身分保護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27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))	平成27年度の 口頭審理の回数
	判定(B)	取下げ(C)	併合(D)		
87件	13件	2件	28件	44件	2回

(注) 1 行政不服審査法の改正（平成28年4月1日施行）前、不利益処分に関する審査請求は不利益処分に関する不服申立てと称していた。

2 「判定」とは、審査請求に対する人事委員会の判断を示すことをいう。

3 「取下げ」とは、請求人が審査請求を撤回することをいう。

4 「併合」とは、同一又は関連する複数の審査請求を統一して審査することをいう。

発行所 東京都新宿区西新宿二丁目八番一號
電話 〇三(五三二二)一〇一一(代)

郵便番号 163-8001

定価 本号 一〇円
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
東京都文京区白山一丁目十三番七号
電話 〇三(三八二二)五二〇一(代)

郵便番号 113-0001

