

通勤手当	<p>【内容】 通勤のために交通機関等を利用し、運賃等の負担を常例とする職員又は自転車等交通用具の使用を常例とする職員に支給 【支給額】 (1) 交通機関等利用者 原則として、6ヶ月定期券額(1月当たり限度額55,000円) (2) 交通用具使用者 交通用具の区分・使用距離に応じた定額 ①～③×6月 ① 一般2,600～15,000円 ② 通勤不便3,900～29,700円 ③ 障害者4,500～37,200円 (3) 交通機関・交通用具併用者 原則として、(1)と(2)の合計額(1月当たり限度額55,000円)</p>	同じ	—	454,628 千円	182,655 円
単身赴任手当	<p>【内容】 公費を異にする異動等に伴い、転居し、やむを得ない事情により配偶者と別居し、距離制限(80km以上)を満たし、単身で生活することを常況とする職員に支給 【支給額】 (1) 基礎額 30,000円 (2) 加算額 6,000～60,000円 (職員・配偶者の住居の距離が100km以上、住居が島しょ等の場合に加算)</p>	同じ	—	1,056 千円	528,000 円
管理職手当	<p>【内容】 管理又は監督の地位にある職員のうち特に指定するものに支給 【支給額】 22,600～128,600円</p>	同じ	—	125,017 千円	1,136,517 円
宿日直手当	<p>【内容】 宿日直勤務を命じられた職員が勤務した場合に支給 【支給単価】 6,000円 ※5時間未満は1/2の額</p>	同じ	—	—	—
管理職員特別勤務手当	<p>【内容】 (1) 指定職給料表適用職員・管理職が、臨時又は緊急の必要その他公務の運営の必要により、週休日又は休日勤務した場合に支給 (2) 管理職が災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により、週休日又は休日以外の日の間で午前0時から午前5時までの間で出勤し、勤務した時間以外に勤務した場合に支給 【支給単価】 (1) 4,000～18,000円(勤務時間が6時間超の場合には、6,000円) (2) 2,000～6,000円</p>	同じ	—	1,305 千円	163,125 円

夜勤手当	<p>【内容】 正規の勤務時間として、午後10時から翌日午前5時までの間に勤務することを命じられた職員が勤務した場合に支給 【支給単価】 勤務1時間当たりの給料等の額×25/100</p>	同じ	—	99,230 千円	245,012 円
------	--	----	---	-----------	-----------

特別休暇	選考権の行使、結婚、出産その他の特別の事由により、勤務しないことが相当である場合の休暇
病気休暇	職員が疾病又は負傷のため療養する必要があり、勤務しないことが相当と認められる場合の休暇。病気休暇の期間は、療養のために勤務しないことが相当と認められる最小限度の期間。ただし、有給期間は、1回につき引き続く90日までである。
介護休暇	職員の配偶者又は二親等以内の親族で、疾病、負傷又は老齢により日常生活を営むことに支障があるものの介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合の休暇 連続する6月の期間内において必要と認められる期間及び回数について承認することができる。ただし、6月の期間経過後であっても、通算180日を限度として、2回まで更新することができる。 職員の配偶者又は二親等以内の親族で、疾病、負傷又は老齢により日常生活を営むことに支障があるものの介護をするため、1日の勤務時間の一部について勤務しないことが相当であると認められる場合の休暇
介護時間	取得の初日から連続する3年の期間内で承認することができる。正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日につき2時間を超えない範囲内で、30分を単位として行う。
起勤代休時間	月60時間を超えて超過勤務をした場合について、超過勤務手当の支給割合の引上げ分の受領に代えて申請することのできる休暇。超過勤務を行った月の翌々月まで申請することができる。

(1) 年次有給休暇、病気休暇及び介護休暇の取得状況 (平成29年)

区分	年次有給休暇 平均取得日数	病気休暇 取得者数	介護休暇 取得者数
知事部局	14.6日	793人	55人
行政委員会等	12.6日	27人	0人
交通局	18.4日	270人	8人
水道局	17.2日	181人	1人
下水道局	16.8日	81人	4人
教育庁(学校)	14.4日	1,546人	130人
警視庁	5.9日	319人	7人
東京消防庁	12.8日	112人	4人
合計	12.3日	3,329人	209人

(注) 1 年次有給休暇平均取得日数は、平成29年1月1日から同年12月31日まで(教育庁(学校)は、平成29年4月1日から平成30年3月31日まで)の間の職員1人当たりの取得日数である。
2 病気休暇取得者数は、平成29年1月1日から同年12月31日までの間に病気休暇を取得した職員数である。
3 介護休暇取得者数は、平成29年度中に介護休暇を取得した職員数である。

(2) 特別休暇の導入状況 (平成30年8月1日現在)

名称	概要	付与日数等
公民権行使等休暇	選挙権その他の公民としての権利の行使又は公の職務の執行のための休暇	必要と認められる時間
妊娠出産休暇	産前産後の休業として与える休暇	産前産後を通じて16週間(多胎妊娠の場合は24週間)
妊娠症状対応休暇	妊娠中の女性職員が、妊娠に起因する症状のため勤務することが困難な場合の休暇	1回の妊娠について、合計10日以内(暦日単位)
早期流産休暇	妊娠初期において流産した女性職員が、母体の健康保持又は心身の疲労回復を図るための休暇	流産した日の翌日から起算して、引き続く7日以内(暦日単位)
母子保健健康診察休暇	妊産婦である女性職員が、母子保健法の規定に基づき健康診察又は保健指導を受けるための休暇	妊娠中に9回及び出産後に1回又は妊娠中に10回の範囲内で、必要と認められる時間
妊婦通勤時間	妊娠中の女性職員の健康維持及びその胎児の健全な発達を阻害するおそれがあるときに、交通混雑を避けるための休暇	正規の勤務時間の始め又は終わりに60分を超えない範囲内でそれぞれ30分を単位として増減した時間の範囲内又はいずれか一方に60分の範囲内
育児時間	生後1年3か月に達しない児童を育てる職員に対して、哺育のために勤務時間中に与えられる休暇	原則として1日2回、それぞれ45分 1日2回以内かつ90分を超えない範囲内で15分単位の承認も可(生後1年以内の生児については、1回につき30分以上)
出産支援休暇	男性職員が配偶者の出産に当たり、その養育その他家事等を行うための休暇	出産の直前又は出産の日の翌日から起算して2週間の範囲内で、2日以内(時間単位)
育児参加休暇	男性職員が配偶者の産前産後の期間中に、育児に参加するための休暇	出産の日の翌日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間内で、5日以内(時間単位)。ただし、男性職員又はその配偶者と同居し、かつ、養育の必要がある子がある場合には、配偶者の出産予定日の8週間(多胎妊娠の場合は16週間)前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間内で承認
子どもの看護休暇	中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護のため又は予防接種若しくは健康診断を受けさせるため勤務しないことが相当であると認められる場合の休暇	暦年で、5日(養育する子が複数の場合は10日)以内(時間単位)
生理休暇	生理日の勤務が著しく困難な場合の休業として与える休暇	職員が請求した日数(暦日単位)。ただし、給与が支払われる期間は1回の生理につき引き続く2日まで
喪事休暇	職員が結婚する場合、職員の親族が死亡した場合等の休暇	結婚：婚姻の届出をした日又は結婚した日のいずれか早い日の1週間前の日から結婚の日後6月までの期間内の日を開始として、引き続く7日以内(暦日単位) 忌引：任命権者が承認した日数(暦日単位) 父母の通葬：父母の死亡後15年以内の父母の通葬のための特別の行事を行う1日

災害休暇	職員の現住居が災害により滅失又は損壊したときの復旧作業等のための休暇	現住居が滅失又は損壊した日から起算して7日以内（暦日単位）
夏季休暇	夏季期間における職員の心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のための休暇	7月1日から9月30日までの間に、5日以内（暦日単位）
長期勤務休暇	長期にわたり勤務した職員が、心身の活力を維持し、及び増進するための休暇	勤続15年又は25年に達する年度の1月1日から2年間に引き続く5日以内（暦日単位）、勤続15年の場合は引き続く2日以内
ボランティア休暇	職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで社会に貢献する活動を行う場合の休暇	暦年で、5日以内（時間単位）
短期の介護休暇	職員の配偶者又は二親等以内の親族で、疾病、負傷又は老齢により日常生活を営むことに支障がある者の介護及びその他の要介護者の必要な世話をを行うために勤務しないことが相当であると認められる場合の休暇	暦年で、5日（要介護者が療養の場合は10日）以内（時間単位）

第5 職員の休業に関する状況

1 職員の休業制度の概要

休業とは、比較的長期にわたり、連続して勤務時間の全部又は一部を勤務しないことができる制度です。東京都では、次の4種類の休業等の制度があります。

- (1) 育児休業
育児休業とは、任命権者の承認を受けて、3歳に満たない子を養育するため、当該子が3歳に達する日まで休業することができる制度です。対象は、一般職の男女職員で、育児休業の期間中は、給与は支給されません（期末・勤続手当は、支給期間中の勤務した期間に応じて支給されます。）。

- (2) 部分休業
部分休業とは、公務に支障のない範囲内で、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、1日の勤務時間の一部を勤務しないことができる制度です。1日を通じて2時間以内で、正規の勤務時間の始め又は終わりに承認します。部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、その時間に応じて給与が減額されます。

- (3) 育児短時間勤務
育児短時間勤務は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、当該子がその始期に達するまで、常時勤務を要する職を占めたまま、育児休業法で定める勤務の形態により、希望する日及び時間帯において勤務することができる制度です。勤務の形態は次のいずれかの形態となります。

- ア 官庁執務型勤務職員と同様の勤務形態（少なくとも土日が週休日）
 - (イ) 1日3時間 55分×5日（週19時間 35分）
 - (ロ) 1日4時間 55分×5日（週24時間 35分）
 - (ハ) 1日7時間 45分×3日（週23時間 15分）
 - (ニ) 1日7時間 45分×2日＋1日3時間 55分×1日（週19時間 25分）
- イ ア以外の形態（職務の性質により、特別の勤務形態によって勤務する必要がある職員）
原則として、4週間で8日以上を週休日とし、週当たりの勤務時間が19時間 25分、19時間 35分、23時間 15分又は24時間 35分となるように勤務する。

- (4) 配偶者同行休業
配偶者同行休業とは、6月以上にわたって配偶者の外国での勤務等が継続することが見込まれる場合、配偶者に同行するため、3年を超えない範囲内で休業することができる制度です。配偶者同行休業の期間中は、給与は支給されません。

2 職員の休業等の取得状況 (平成 29 年度)

区分	育児休業 取得者数	部分休業 取得者数	育児短時間勤務 取得者数
知事部局	399 人	313 人	151 人
行政委員会等	18 人	9 人	2 人
交通委員会	15 人	9 人	4 人
水道局	27 人	24 人	5 人
下水道局	13 人	10 人	2 人
教育庁(学校)	1,448 人	280 人	64 人
警視庁	322 人	241 人	1 人
東京消防庁	83 人	47 人	13 人
合計	2,325 人	933 人	242 人

(注) 取得者数は、平成 29 年度に新たに育児休業、部分休業又は育児短時間勤務を取得した職員数である。

第 6 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、公務能率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 29 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	
勤務実績が良くない場合	0 人	1 人			1 人
心身の故障の場合	0 人	2 人	2,971 人		2,973 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課職又は通員を生じた場合	0 人	0 人			0 人
刑事事件に関し起訴された場合			0 人		0 人
条例で定める事由による場合				1 人	1 人
合計	0 人	3 人	2,972 人	1 人	2,976 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を行う処分です。平成 29 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	6 人	2 人	0 人	8 人
一般服務違反等関係	52 人	31 人	27 人	5 人	115 人
公務外非行関係	1 人	21 人	26 人	14 人	62 人
収賄等関係	0 人	0 人	0 人	5 人	5 人
交通事故・交通法規違反	6 人	2 人	1 人	2 人	11 人
監督責任	14 人	3 人	0 人	0 人	17 人
合計	73 人	63 人	56 人	26 人	218 人

第7 職員の服務の状況

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、服務の基本基準として、「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、この基本基準を受けて、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、適宜編紀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。
 なお、平成29年度に制定した「東京都コンプライアンス基本方針」において、職員が遵守すべき事項に庁内で定められた各種ルールや組織方針等が含まれることを明示しました。

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・ハラスメント等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」等を制定し、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会食、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手引等の作成などにより、職員一人一人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、許認可等ポ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8 職員の退職管理の状況

東京都における幹部職員の再就職状況については、以下のとおりです。

1 対象者

平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間に都（知事部局（労働委員会事務局及び任用委員会事務局を含む。）、議会局、教育庁（学校を含む。）、選挙管理委員会事務局、人事委員会事務局、監査事務局、海区漁業調整委員会事務局、交通局、水道局、下水道局、警視庁及び東京消防庁）を退職した、課長級以上の職員

※ 退職日において、職員の給与に関する条例(昭和26年東京都条例第75号)別表第五医療職給料表又は同条例別表第六指定職給料表の適用を受けていた医師等の医療系職員を除く。ただし、退職日に以下の職に就いていた職員を含む。
 ・ 福祉保健局の各部、保健所及び東京都健康安全研究センター丘陵監視部に勤務していた職員

・ 都立病院等の病院長の職に就いていた職員

※ 退職日において、学校職員の給与に関する条例(昭和31年東京都条例第68号)別表第二教育職給料表の適用を受けていた職員を除く。ただし、退職日に都立学校の校長の職に就いていた職員を含む。

※ 警視庁の対象者は、所属長（部長級の職員）。ただし地方警務官を除く。

2 再就職状況（団体別の再就職者数等）

	監理団体	報告団体等	公益団体等	民間企業	再任用等	その他	合計
局長等	4	2	7	1	1	1	16
部長級	10	6	18	31	10	7	82
課長級	13	5	24	15	37	43	137
計	27	13	49	47	48	51	235

(注) 1 監理団体とは、都が出資又は出えんを行っている団体及び継続的な財政支出、人的支援等を行っている団体のうち、全庁的に指導監督を行う必要があるものをいいます。

2 報告団体とは、都が出資等を行っている団体のうち、運営状況の報告のみを受けているものをいいます。
 なお、報告団体等には、報告団体及び地方独立行政法人を含みます。

3 公益団体等には、公益財団（社団）法人、一般財団（社団）法人、社会福祉法人等を含みます（監理団体、報告団体は除く。）。

4 再任用とは、都定年退職者を、常時勤務又は短時間勤務を要する職に採用することをいいます。
 なお、再任用等には、再任用、非常勤等を含みます。

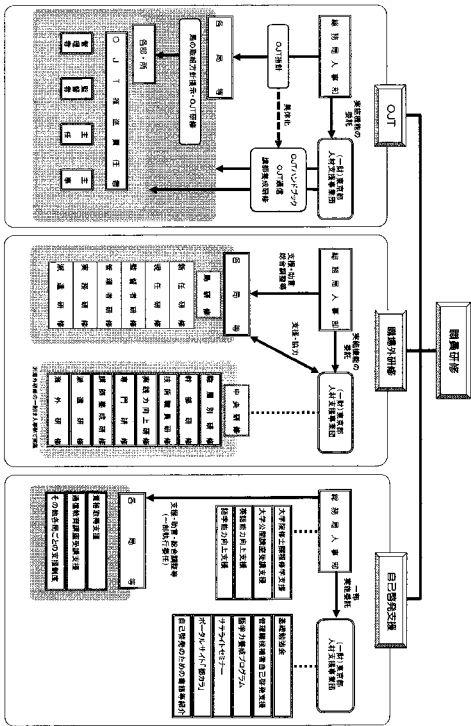
5 その他は、未就職者等です。

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、その勤務能率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、庁内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30年度)



2 中央研修実施状況(平成29年度)

研修区分等	研修種別等	実施回数	受講人員
職階別研修 62回	新任研修	38回	6,537人
	新任フォローアップ研修	6回	1,302人
	各局若手職員研修 成果発表会	1回	114人
	主任パワースタッフ研修	6回	843人
	課長代理研修	4回	627人
	技能長及び担任技能長研修	1回	9人

幹部研修 50回	総括課長代理研修	2回	112人
	再任用プレ研修	4回	569人
	管理職候補者研修	37回	1,603人
	課長研修	5回	241人
	部長研修	1回	57人
	組織運営力向上研修	1回	28人
	経営戦略研修	1回	29人
	行政経営研修	1回	19人
	面接指導研修	2回	57人
	危機管理研修	1回	23人
技術職員研修	語学力養成プログラム	1回	27人
	技術セミナー	3回	86人
	実践力向上研修 I	31回	1,881人
	実践力向上研修 II	16回	495人
	実践力向上研修 III	11回	213人
	都市政策研修	1回	21人
	高度技術政策研修(28年度生)	1回	14人
	高度技術政策研修(29年度生)	1回	14人
	都市国際化リーダー育成プログラム	1回	209人
	法律研修	3回	178人
専門研修 10回	スキルアップ研修	2回	8人
	研修担当者企画運営実務研修	1回	29人
	人権・同和問題科	5回	199人
	コンプライアンス推進科	2回	119人
	人事考課制度科	1回	23人
	OJT推進科	1回	9人
	講師養成研修	9回	

派遣研修	—	37人
海外研修	—	12人
派遣等報告セミナー	4回	320人
総務局長が指定した局長が実施する研修	54回	3,381人
合計	250回	19,445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30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
551,963千円	2,798円

(注) 1 公費支出額は平成30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め。

(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、組合員の積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せん。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 30 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	61,031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。)	67,711人
警察共済組合警視庁支部	警視庁職員	48,419人

(注) 1 組合員数は平成 30 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	19,718,313千円	80,554,236千円	789,231千円
公立学校共済組合東京支部	20,093,709千円	80,664,533千円	654,472千円
警察共済組合警視庁支部	15,061,663千円	56,575,043千円	470,692千円

(注) 1 公費支出額は平成 30 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	長期給付
保健給付	組合員	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・出産費・埋葬料
	被扶養者	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
休業給付	組合員	傷病手当金・出産手当金・休業手当金・育児休業手当金・介護休業手当金
	組合員	申慰金・災害見舞金
災害給付	被扶養者	家族申慰金
長期給付	老齢厚生年金 経過的職域退職 共済年金	組合員期間が1年(組合員期間等が10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
	障害厚生年金 経過的職域障害 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
遺族厚生年金 経過的職域遺族 共済年金	遺族厚生年金	在職中に死亡したときや年金の受給権者が死亡したとき、その遺族に支給される年金
	経過的職域遺族 共済年金	在職中に死亡したときや年金の受給権者が死亡したとき、その遺族に支給される年金

福祉事業	内容	
	健康関係	旅行・ボウ
年金払い退職給付(退職年金)	年金払い退職給付(公務障害年金)	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
	年金払い退職給付(公務遺族年金)	組合員期間中に初診日のある公務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
健康関係	特定健康診査・特定保健指導	公務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
	人間ドック・直営医療機関(シテイ・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

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、セクシュアル・ハラスメントやパワハラ・妊娠・出産・育児休業等に関する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。

平成29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	238件	18件
行政委員会等	1件	0件
交通委員会	31件	4件
水道局	20件	5件
下水道局	7件	3件
教育庁(学校)	502件	84件
警視庁	663件	22件
東京消防庁	59件	5件
合計	1,521件	141件

(注) 発生件数は、平成29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れなければならないと認められ、(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基本基盤となっております。

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、(ア) 職員の採用試験、(イ) 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29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	208	2,650	1,486	251	5.9
I類B	751	8,381	6,099	1,059	5.8
II類	31	391	268	43	6.2
職 員 採 用 試 験 (選 考)	89	1,723	1,259	166	7.6
キャリア活用	144	896	736	153	4.8
任期付	100	538	381	130	2.9
合計	1,323	14,579	10,229	1,802	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)
警視庁職員 採用試験	I 類 97 II 類 35 合計 132	1,475 1,107 2,582	881 873 1,754	130 30 160	6.8 29.1 11.0
東京消防庁 職員 採用試験	I 類 2 II 類 2 合計 4	109 202 311	42 104 146	7 15 22	6.0 6.9 6.6

(3) 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 1,460 II 類 510 合計 2,000	15,352 4,604 19,956	12,680 3,494 16,174	2,042 524 2,566	6.2 6.7 6.3
警視庁 特別捜査官 採用選考	科学 若干名 少年・一 犯 17 合計 89	5 56 61	5 48 53	0 3 3	- 16.0 19.8
警視庁警察官 再採用選考	I 類 5 II 類 290 III 類 40 合計 335	10 10,026 2,381 12,417	9 7,136 1,669 8,811	2 384 52 436	4.5 18.6 32.1 20.0
東京消防庁 消防吏員 採用試験	専門系 10 合計 540	144 20,498	100 15,818	13 795	7.7 19.9

(4) 障害者を対象とする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	45	399	313	35	8.9

(5) 障害者を対象とする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	23	21	2	10.5

(6) 障害者を対象とする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	44	29	7	4.1

(7) 採用選考 (個別選考)

任 命 権 者 別	都一般 (人)	警視庁 (人)	東京消防庁 (人)	計 (人)
局 長 級	1			1
課 長 級	6	4		10
課 長 代 理 級	25	1		26
課 長 補 佐 級	2	2		4
係 長 級				
主 任 級	11	1		11
1 級 職				
合 計	45	8		53

(注) 1 平成29年4月2日から平成30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外国からの採用等である。

(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)
果敢負担教員の特別採用選考	1	1	1
都立学校教員の特別転職選考	0	0	-
合 計	1	1	1

(9) 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 (人)	警視庁 (人)	東京消防庁 (人)	計 (人)
局長級					
部長級		4			4
課長級		3			3
合計		7			7

(注) 平成29年4月2日から平成30年4月1日までの採用数である。

(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	18	17	8

(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)

区分	任命権者別	都一般 (人)	警視庁 (人)	東京消防庁 (人)	計 (人)
事務系		3	4		7
福祉系		21			21
一般技術系		5	5		10
医療技術系		434			434
技能系		12	10	1	23
運輸系		95			95
警察官			328		328
消防史員				4	4
合計		570	347	5	922

(注) 1 平成29年4月2日から平成30年4月1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 …… 本務、通訳等
- ・福祉系 …… 福祉等
- ・一般技術系 …… 職業訓練、交通技術等
- ・医療技術系 …… 医師、助産師、看護師等
- ・技能系 …… 漁技、技能I、技能II等
- ・運輸系 …… 自動車運輸等

3 昇任選考等の実施状況
平成29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 (東京都職員分)

種別	申込者 (人)	受験者 (人)(A)	合格者 (人)(B)	合格率 (%) (B/A)
種別 A	973	910	47	5.2
種別 B	923	825	110	13.3
合計	1,896	1,735	157	9.0

(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 筆記検査は平成29年5月28日、口頭試問は同年7月31日、同年8月1日、同月3日及び同月4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 (東京都職員分)

種別	合格者数 (人)	備考
種別 A	9	税務 (資産評価) 外5区分
種別 B	9	文化行政外8区分
合計	18	

(注) 平成24年度から任命権者が候補者を選抜し、特定分野の個別業務が対象の種別Aと、事業部単位を基本とする政策分野が対象の種別Bとして実施している。

(3) 課長級昇任選考 (個別選考)

任命権者別 区分	部一般 (人)	警視庁 (人)	東京消防庁 (人)	計 (人)
課長級	36			36

(注) 1 平成29年4月2日から平成30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) 警視庁管理職昇任選考・東京消防庁課長級職員昇任選考 (一般職員) (権限委任)

選考の名称	任命権者別	対象者 (人)	合格者 (人)	合格率 (%)
管理職 昇任選考	警視庁	147	18	12.2
課長級職員 昇任選考	東京消防庁	16	2	12.5

(注) 平成29年4月2日から平成30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・東京消防庁課長代理級職選考 (一般職員) (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 (%)
係長職 昇任選考	警視庁	336	41	12.2
課長代理級職 選考 (一種)	東京消防庁	64	2	3.1

(注) 管理職選考合格者を除く。

(6) 主任級職選考 (東京都職員分)

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	2,812	2,687	886	33.0
主任級職選考 B	662	580	278	47.9
合計	3,474	3,267	1,164	35.6

(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 筆記検査は平成29年9月24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・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)	合格者 (人)	合格率 (%)
准看護師 2級職選考	都 知 事	7	0	—
副主査職 昇任選考	警 視 庁	683	72	10.5
主任級職 昇任選考	東京消防庁	179	6	3.4
合 計		869	78	9.0

(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 庁	1,177	1,177	190	16.1
警 部 長	17,358	6,975	308	4.4
警 部 補	21,554	10,924	988	9.0
巡査部長	22,202	12,251	1,338	10.9
合 計	62,291	31,327	2,824	9.0

(注) 警視選考における受考者は、対象者をもって充てる。

(9) 東京消防庁消防史員階級昇任試験（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	527	504	71	14.1
消防司令	3,220	2,721	174	6.4
消防司令補	4,573	4,035	360	8.9
消防士長	4,499	4,261	475	11.1
合 計	12,819	11,521	1,080	9.4

(10) 運輸系昇任選考（権限委任）

選考の名称	対象者 (人)	受験者 (人)(A)	合格者 (人)(B)	合格率 (%) (B/A)
運輸管理職選考	134	33	2	6.1
助役選考	1,919	196	36	18.4
グループリーダー 選考	1,308	524	192	36.6
合 計	3,361	753	230	30.5

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、平成30年10月12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。
平成30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

初任給、特別給を引上げ

初任給

・有為な人材を確保する観点から、初任給を1,000円引上げ

特別給（賞与）

・年間支給月数を0.10月分（4.50月→4.60月）引上げ、勤働手当に配分

制度改正

・公安職給料表の1級・2級を統合

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11,052事業所を調査母集団とし、そのうち1,262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、ランバード方式により、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、職員と民間従業員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 40.7歳)

民間従業員	職員	公務員	差
401,088円	400,975円	108円 (0.03%)	

(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
4.61月	4.50月	0.11月

3 給与の改定

(1) 改定の考え方

- ・本年の公民給与差はかなり僅少であり、給料表や諸手当において適切な配分を行うことは困難であるが、有為な人材確保の観点から初任給を引上げ
- ・初任給引上げのため、給料表の初任給を較差の範囲内で引上げ改定

・特別給については、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 初任給

・行政職給料表（一）におけるⅠ類B、Ⅱ類及びⅢ類の初任給を1,000円引上げ

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
(指定職給料表適用者等は0.05月分)

・引上げは勤働手当で実施

(3) 実施時期

・初任給の改定は、平成31年4月1日から実施

・特別給の引上げは、平成30年12月支給の期末・勤働手当から実施

4 制度改正

(1) 公安職給料表の見直し

・職務の級を区分する意義・必要性が乏しくなっている状況にあることから、公安職給料表の1級と2級を統合し、級構成を9級制から8級制に改正

(2) 実施時期

・平成31年4月1日から実施

5 今後の課題

(1) 高年齢職員の給与

・定年引上げに係る国における法改正等の動向を注視しながら、都のこれまでの取組や実情を十分に考慮して、都における給与水準等について検討

(2) 職務給の更なる進捗等

・引き続き行政職給料表（一）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視点から、適切な対応を検討

(3) 能力・業績を反映した給与制度の更なる進展

6 人事制度及び勤務環境等に関する報告（意見）

(1) 人材の確保と活用

ア 採用・昇任制度の検証

・高度化・複雑化する部政課題に的確に対応できる人材を確保するため、採用試験の検証・分析を行い、採用を取り巻く環境に即した見直しを進めることが重要

・民間人材の活用の観点から民間経験等を有する職員のキャリア形成、あるべき任用制度

・主任級職選考を取り巻く環境の変化を踏まえ、選考結果等の検証を進めるとともに、その在り方について任命権者と検討

・行政専門職選考種別Bのポスト拡大に向けた取組の推進や、管理職選考種別Bにおける

統括課長代理の昇任意欲の喚起や女性職員の受検促進に向けた検討が必要

イ 多様な人材の活躍推進

- ・定年引上げに関しては、国の制度設計等の動向を注視しつつ、人事制度全体への影響にも留意しながら、都の実情に合った制度の検討を進めることが必要
- ・障害に対する職員の理解や受入環境の整備を進めるとともに、障害に応じた配慮やサポート体制の強化が必要。常勤職員としての採用を含め、知的障害者の雇用拡大に向けた検討も必要
- ・会計年度任用職員制度の導入に向けて、現行制度の実態を踏まえた職の任り方、勤務条件及び報酬・期末手当の給付等について検討することが重要

(2) 働き方改革と職員の勤務環境の整備

- ・長時間労働の是正には、職員の意識改革や管理職によるマネジメントの強化、組織のトーンによる技術的な業務改革などの取組を継続して進めていくことが必要
- ・議会対応業務に関しては、引き続き部議会の理解と協力の下、現在の慣行等について検証し、見直しを進めることが重要
- ・教員については「学校における働き方改革推進プラン」等に基づく取組を早急かつ着実に実行し、継続的に学校における働き方改革を推進することが重要
- ・フレックスタイトム制やテレワークの利用促進に向け環境整備を進めることが必要
- ・女性職員のキャリア形成の促進に向けたきめ細やかな支援、男性職員の育児休業の取得率向上、計画的な休暇取得の促進などに取組み、仕事と生活の両立支援・女性の活躍促進等を進めることが重要

イ 職員の勤務環境の整備

- ・パナー・ハラスメントへの対策やいわゆるLGBTなどの性的マイノリティに対するハラスメントについて意識啓発等を進めることが必要
 - ・勤務間インターバル制度について試行の検証を進めるとともに、医師の面接指導については民間労働法改正等の踏まえた対応を検討していくことが必要
 - ・メンタルヘルズ対策は、ストレスチェックをはじめとした取組を継続して計画的に実施することが必要
- (3) 公務員倫理の徹底
- ・都民の信頼を回復するため、事件・事故の再発防止に取り組みとともに、コンプライアンスの取組を着実に推進し、都政におけるガバナンスの実効性を一層高めていくことが重要
 - ・全ての職員が法令遵守義務を銘記し、自らの職務が都民の負託を受けた公務であることを常に認識し、高い使命感と倫理観を持って職務を遂行することを強く求める

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、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29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)		
23件	15件	0件	0件	0件	8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。平成29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29年度の 口頭審理の回数
	判 定 (B)	取 下 げ (C)	併 合 (D)			
54件	5件	2件	1件	46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關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、要求者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 東京都
 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

