

## Ⅱ 人事委員会の業務の状況

### 1 職員の競争試験及び選考の状況

#### (1) 採用試験の実施状況

任命権者が職員を採用する場合、人事委員会を置く地方公共団体においては、原則として競争試験によるものとされています（地方公務員法（以下「地公法」と略す。）第17条の2第1項）。

本委員会が、この規定に基づき実施した平成27年度職員採用試験の概要及び状況は、次のとおりです（任命権者に委任しているものを除く。）。

平成27年度職員採用試験実施概要

試験の種類	公 告	申込期間	第一次試験日	第二次試験日	最 終合格発表	受 験 資 格
大学卒程度	4月24日	5月8日 ～ 5月21日	筆記試験 6月28日  (事務のみ) 面接試験 7月9日 ～ 7月10日	論文等 福祉・ 技術系 7月22日 (事務) 7月30日  面 接 8月5日 ～ 8月20日	9月2日	次のいずれかに該当する人 ①昭和61年4月2日から平成6年4月1日 日まで（福祉区分は昭和55年4月 2日から平成6年4月1日まで）に生 まれた人 ②平成6年4月2日以降に生まれた人 で、大学卒業（見込）の人又は人 事委員会がこれらに準ずると認 める人  ※福祉区分については、P19「福祉 区分の受験資格」のいずれかに該 当する人 ※衛生区分については、食品衛生監 視員の資格取得（見込）の人
社会人 経験者			筆記試験 6月28日  面接試験 7月25日 ～ 7月26日	面 接 8月22日 ～ 8月23日		昭和31年4月2日から昭和61年4月1 日までに生まれた人で、直近7年中 に5年以上の職務経験（※試験区分 が技術系の場合は、P20「社会人経 験者（技術系）の職務経験」のい ずれかの経験）を有する人
獣 医 師			筆記試験 6月28日	論文等 7月22日  面 接 8月5日		昭和55年4月2日以降に生まれた人 で、獣医師免許取得（見込）の人
心 理				論文等 7月22日  面 接 8月17日		昭和61年4月2日以降に生まれた人 で、大学において心理学を専攻して 卒業（見込）の人又は人事委員会 がこれらに準ずると認める人

試験の種類	公 告	申込期間	第一次 試験日	第二次 試験日	最 終 合格発表	受 験 資 格
保 健 師	4 月 24 日	5月8日 ～ 5月21日	筆記試験 6月28日	論文等 7月22日  面 接 8月18日	9月2日	昭和61年4月2日以降に生まれた人で、保健師免許取得（見込）の人
消 防 士 (大学の部)			筆記試験 6月28日  面接試験 7月9日 ～ 7月10日	論文等 体力検査 8月3日  面 接 8月17日 ～ 8月19日		昭和61年4月2日以降に生まれた人で次のいずれかに該当する人 ①大学卒業（見込）の人 ②高度専門士の称号を取得（見込）の人 ③人事委員会が①又は②に準ずると認める人
短大卒程度	7月17日	8月17日 ～ 8月27日	筆記試験 9月27日	論作文等 10月16日  面 接 11月4日 ～ 11月10日	11月26日	昭和61年4月2日から平成8年4月1日までに生まれた人
高校卒程度						平成4年4月2日から平成10年4月1日までに生まれた短大又は高専卒業以下の人 技術系の試験区分については、高等学校、中等教育学校、高等専門学校、短期大学等で関連する課程、学科を専攻して卒業・修了（見込）の人
栄 養 士						昭和61年4月2日以降に生まれた人で、栄養士免許取得（見込）の人
保 育 士				昭和61年4月2日以降に生まれた人で、保育士登録を受ける（見込）人		
消 防 士 (高校の部)				平成2年4月2日から平成10年4月1日までに生まれた短大又は高専卒業（見込）以下の人		
動物飼育員				昭和55年4月2日から平成10年4月1日までに生まれた人で、次のいずれかに該当する人 ①大学、高等専門学校、専修学校等において、動物に関連する課程・学科を専攻して卒業・修了（見込）の人 ②動物園又は水族館において2年以上の飼育業務の職務経験を有する人 ③人事委員会が①又は②に準ずると認める人		

※福祉区分の受験資格

次のいずれかに該当する人

①社会福祉士の資格を有する人

- ②大学において社会福祉に関する科目のうち人事委員会が定める3種類以上の科目を履修して卒業（見込）の人
- ③社会福祉法に基づき指定された社会福祉主事の養成機関の課程を修了（見込）の人
- ④人事委員会が①から③までに準ずると認める人

※社会人経験者（技術系）の職務経験

試験区分ごとに次のいずれかの職務経験を有する人

- ◇土木区分
  - ①土木工事の設計又は施工管理
  - ②市街地開発事業その他の都市計画に関する土木に係る計画業務
- ◇建築区分
  - ①建築一式工事（鉄骨造、鉄筋コンクリート造又は鉄骨鉄筋コンクリート造による建築物に係るものに限る。）の設計又は施工管理
  - ②市街地開発事業その他の都市計画に関する建築に係る計画業務
  - ③建築物の確認又は検査
- ◇機械区分
  - ①施設等（\*）の機械設備工事の設計又は施工管理
  - ②施設等（\*）の機械設備の制御又は維持管理
- ◇電気区分
  - ①施設等（\*）の電気設備工事の設計又は施工管理
  - ②施設等（\*）の電気設備の制御又は維持管理

\*戸建て住宅等の小規模なものを除く。

平成27年度 職員採用試験実施状況

試験の種類・区分		採用予定人員	申込者(人)	受験者(人)	一次合格者(人)	最終合格者(人)	倍率(倍)
大学 卒業 程度	事務	80名程度	854	730	114	81	9.0
	福祉	10名程度	88	81	31	11	7.4
	衛生	若干名	31	30	10	2	15.0
	土木	10名程度	53	45	27	9	5.0
	建築	5名程度	20	20	18	5	4.0
	機械	10名程度	34	28	26	10	2.8
	電気	10名程度	38	36	27	9	4.0
	化学	若干名	22	19	13	3	6.3
	小計		1,140	989	266	130	7.6
社会 人 経験 者	事務	20名程度	643	531	35	18	29.5
	土木	若干名	40	29	6	2	14.5
	建築	若干名	9	8	6	1	8.0
	機械	若干名	28	27	10	2	13.5
	電気	若干名	23	18	6	1	18.0
	小計		743	613	63	24	25.5
獣医師		若干名	9	9	6	2	4.5
心理		若干名	20	20	11	2	10.0
保健師		10名程度	53	50	21	9	5.6
短 大 卒 程 度	学校事務 (県費負担)	8名程度	254	191	27	10	19.1
高 校 卒 程 度	事務	15名程度	241	218	41	19	11.5
	学校事務 (県費負担)	若干名	26	21	12	4	5.3
	土木	若干名	15	9	6	1	9.0
	建築	若干名	9	9	6	2	4.5
	機械	若干名	4	3	3	1	3.0
	電気	若干名	9	8	6	1	8.0
	小計		304	268	74	28	9.6
保育士		20名程度	179	149	43	20	7.5
栄養士		5名程度	88	76	13	3	25.3
動物飼育員		若干名	71	59	11	3	19.7
消防士 (大学の部)		35名程度	249	236	61	40	5.9
消防士 (高校の部)		20名程度	375	342	43	27	12.7

(2) 採用選考の実施状況

任命権者が職員を採用する場合、人事委員会の定める職についてその承認があったときは、選考によることを妨げないこととなっています（地公法第17条第3項ただし書）。

この規定に基づき、本委員会が平成27年度に実施した職員採用選考は、次のとおりです（任命権者に委任しているものを除く。）。

①職員採用選考の実施状況

( ) 内は人員

職名	局長(1), 参事(1), 課長(1), 主幹(医師)(1), 言語聴覚士(1), 消防司令(主査)(1), 回転翼航空機整備士(1), 主幹(教職経験者)(2), 事務長(学校事務職員)(1)
----	---

②身体障害者を対象とした職員採用選考の実施状況

職名	年度	試験の区分	採用予定人員	申込者(人)	受験者(人)	一次合格者(人)	最終合格者(人)	倍率(倍)
主事	27	事務	若干名	28	25	17	5	5.0
		学校事務(県費負担)	若干名	25	23	14	2	11.5
	26	事務	若干名	16	14	13	3	4.7
		学校事務(県費負担)	若干名	11	10	9	1	10.0
	25	事務	若干名	20	17	14	3	5.7
		学校事務(県費負担)	若干名	16	16	15	13	1

この選考は、昭和56年度から毎年度競争的選考により実施しています。

人数は、第2志望を含んだ数です。

平成27年6月現在の仙台市の身体障害者雇用率は、2.18%です。

(3) 昇任試験の実施状況

ア 昇任試験

平成 27 年度における昇任試験の実施状況は、次のとおりです。

試験の種類	申込者 (人)	受験者 (人)	一次合格者 (人)	最終合格者 (人)	倍率 (倍)
係長職昇任試験	893	817	111	89	9.2
事務系	391	356	58	52	6.8
土木系	221	203	18	14	14.5
建築系	53	49	10	6	8.2
機械・電気系	170	156	17	13	12.0
衛生・化学系	58	53	8	4	13.3
消防司令昇任試験	148	146	34	17	8.6
消防司令補昇任試験	111	111	41	27	4.1
消防士長昇任試験	164	163	49	30	5.4

係長職昇任試験以外については、任命権者に委任しています。

イ 係長職能力認定検定

人事交流等により、国の機関の職員となるため本市を退職し、かつ、引き続き国の機関の職員として在職している者について、本市の係長職としての能力の有無を判定することを目的に、平成20年度から実施しています。

平成27年度は受験有資格者がいなかったため、実施しませんでした。

(4) 昇任選考の実施状況

次に掲げる職への昇任選考については人事委員会が実施し、平成27年度の結果は下表のとおりです。また、これらを除いた職への昇任選考については、各任命権者に委任しています。

- 1 部長若しくはこれに準ずる職又はこれらと同等以上の職
- 2 消防監以上の職

職	申請数	承認数
次部長職以上の職	33	33
係長職	20	20
消防監以上の職	6	6

## 2 給与、勤務時間その他勤務条件に関する報告及び勧告の状況

人事委員会は、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、その成果を市議会若しくは市長又は任命権者に提出する権限並びに給与、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市議会及び市長に勧告する権限を有しています（地公法第8条）。また、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市議会及び市長に同時に報告することが義務付けられており、給与決定の諸条件の変化により給料表に定める給料額を増減することが適当と認めるときはあわせて勧告することができます（地公法第26条）。

本委員会は、これらの規定に基づき、平成27年10月23日、職員の給与等に関して市議会及び市長に対し、次のとおり報告及び勧告を行いました。

### (1) 公民の給与較差に基づく給与改定

#### ア 職員給与と民間給与の比較

「職員給与実態調査」－平成27年4月1日に在職する職員のうち、「職員の給与に関する条例」に定める給料表の適用職員6,290人を対象に給与実態調査を実施した。このうち、民間給与との比較を行う行政職給料表適用職員は、4,838人である。

なお、平成24年3月の同条例の改正により、平成24年度当初から平成27年度末までの間、全職員の地域手当の支給割合を3%引き下げ、併せて給料の特別調整額を一律10%減額する措置（以下「給与減額措置」という。）が講じられているところである。

「職種別民間給与実態調査」－企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の市内民間事業所から167事業所を層化無作為抽出し、公務と類似すると認められる職務に従事する者等6,155人について、平成27年4月分の個人別給与月額等を給与改定や賃金カット等の有無にかかわらず調査した。

公民比較にあたっては、職員給与に対する給与減額措置が期間を定めて特例的に実施されているものであることを踏まえ、職員に本来支給されるべき給与、すなわち給与減額措置適用前の給与額を基本として行った。

#### (ア) 月例給

平成27年4月分の職員及び民間の月例給について、職種、役職段階、年齢等の給与決定要素が同じ者を比較したところ、民間給与が職員給与を1人当たり72円（0.02%）上回っていることが判明した。

	民間	職員	較差	職員の平均年齢
平成27年	380,706円	〔減額前〕 380,634円	〔減額前〕 72円（0.02%）	42.6歳
		〔減額後〕 368,994円	〔減額後〕 11,712円（3.17%）	

#### (イ) 特別給（ボーナス）

平成26年8月から平成27年7月までの1年間の民間の特別給（ボーナス）の平均所定内給与月額に対する支給割合を算定したところ、4.21月分に相当しており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給割合を上回っていることが判明した。

## イ 給与改定の内容

### (ア) 月例給

○較差(0.02%)が極めて小さく、適切な給料表改定が困難であること、諸手当についても公民の均衡が保たれていることを総合的に勘案して、改定を見送り

### (イ) 特別給(ボーナス)

○民間の支給割合と均衡するよう0.10月分引上げ(4.10月→4.20月)。勤務実績の的確な給与への反映を推進するため引上げ分を勤勉手当に配分

### (ウ) 実施時期

○平成27年12月1日(平成28年度以降については平成28年4月1日)

※ 単身赴任手当の支給額の改定

国に準じ、平成28年4月1日から基礎額及び加算額の限度を引上げ改定(基礎額:26,000円→30,000円、加算額の限度:58,000円→70,000円)

## (2) 給与制度に関して言及した事項

### ア 給与制度の見直しの基本的な考え方

○職務給の原則の一層の徹底の観点から、年功的な給与上昇の抑制のため、給与カーブの更なるフラット化を図ることが適当である。

○本市職員の世代間の給与配分における課題及び本市と同様の課題を有していた国で行われてきた種々の取組等を踏まえれば、本市においても高齢層の職員の給与水準の抑制を図る措置を講ずることが適当である。

## イ 措置すべき事項

### ○給料表の見直し

行政職給料表について、50歳台後半層の職員が多く在職する職務の級の高位号俸を中心に最大で4%程度引下げ。若年・中堅層が多く在職する1級の全号俸及び2級から4級までの初号俸付近は引下げなし。

3級及び4級について、当該級に在職する50歳台前半層までの職員の勤務成績に応じた昇給機会を確保する観点から、国に準じて号俸を増設。

※ その他の給料表について、行政職給料表との均衡を基本に、50歳台後半層の職員の在職実態等にも留意して、見直しを実施。ただし、医療職給料表(一)については引下げなし。

○医療職給料表(一)の適用を受ける職員の地域手当の特例の支給割合を、国に準じて改定(15%→16%)。

### ○昇給制度の見直し

55歳(医療職給料表(一)については60歳)を超える職員の昇給制度について、国が平成26年1月1日から実施している昇給の抑制措置に準じた見直しを、平成28年度以降、可能な限り早期に行う。

## ウ 実施時期等

○給料表の切替え、医療職給料表(一)の適用職員の地域手当の特例の支給割合の改定は平成28年4月1日から実施。

○給料表の切替えについては、激変緩和のための経過措置を設ける(経過措置の期間は、5年を超えない範囲で定める)。

※ 給料表の切替え及び激変緩和のための経過措置の実施にあたり、同日に行う昇給回復措置の適用を受ける職員とこれまで同措置を受けた職員との均衡を図るため、所要の調整措置を講ずる



### (3) その他報告で言及した事項

#### ア 人事評価制度

- 地方公務員法改正の趣旨に鑑み、人事評価制度を人事管理の基礎として機能させるため、任用や人材育成、給与などの諸制度と相互に関連付け、連動を図りながら、本市の人事管理制度全体について総合的・体系的な検証・検討を行う必要がある。
- 人事評価制度への職員の理解と納得が得られるよう、面談を通じた評価結果の本人へのフィードバック、評価者研修や苦情対応の仕組みなど、人事評価制度の公正性・透明性を確保し、信頼性を高めるための取組についても、より一層充実を図る必要がある。

#### イ 人材の確保・育成

- 本市の職員構成を考慮した上で、採用試験の枠組みの見直しを図るとともに、今般制定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の趣旨を十分踏まえ、女性職員も含めて、意欲と能力のある職員を積極的に登用していく取組を引き続き推進していく必要がある。
- 職員が自らのキャリアについて主体的に考え、行動・確立していくことができるよう、職員への意識付けや中長期的な能力開発への支援を着実に推進し、併せて、部下・後輩の育成に際し、職務のノウハウを確実に継承させる取組を実施していく必要がある。

#### ウ 公務員倫理・服務規律

- 重大な公務上の非違行為が発生し、市政全体への信頼を揺るがす深刻な事態となっていることを受け、本市においては、市政への信頼回復を図るため、全市的にコンプライアンスを推進するための種々の取組を進めている。
- コンプライアンスの推進のためには、職員個人が改めて公務員としての立場を自覚し倫理観を確立するといった意識改革はもちろん、公務上の非違行為の背景として職場の状況や組織風土の問題が指摘されるところであり、双方の改革を不断に推し進めていくことが必要不可欠である。

#### エ 退職管理の適正の確保のための措置

- 地方公務員法の改正を受け、国家公務員に係る退職管理の適正化のための取組や本市退職者の再就職の実態等を踏まえつつ、職務の公正な執行及び市民の信頼確保という観点から、取組の更なる充実について検討を進める必要がある。
- 改正法においては人事委員会が規制違反に関する監視機能を発揮することとされており、本委員会としては、中立・公正な第三者機関としての立場から、かかる機能を適切に果たすべく、必要な取組を進めるものとする。

#### オ 雇用と年金の接続（高齢期職員の雇用問題）

- 本市の職員構成や、今後当分の間大量退職・大量採用が続くことを踏まえれば、再任用職員が長年の勤務により培ってきた能力や経験を積極的に活用し、公務能率と組織活力の向上等につなげるとともに、その貴重な経験を確実に次代に継承していくことが一層重要となる。
- 引き続き国の動向や他の地方公共団体、民間事業所の再雇用者における状況等の把握に努めつつ、本市の実情を考慮しながら、本市における雇用と年金の接続のあり方について検討を進めていく必要がある。

#### カ 職員の勤務環境の整備

- 本年4月に策定した第3期特定事業主行動計画に基づき、職員が仕事と子育ての両立やワーク・ライフ・バランスを実現できる組織づくりを着実に推進していくことが期待される。
- メンタルヘルス対策の充実・強化の必要性は引き続き非常に高く、今後も、個々の職員の状態や段階に応じたきめ細かなメンタルヘルス対策を着実に推進していくことが求められる。

○超過勤務縮減に向けた取組について、各職場での実践状況を把握し、効果を検証しながら継続的に取り組むことで、職場ごとに超過勤務の要因に適合する実効的な方策を見出し、少しずつでも着実に成果を積み上げていくことが望まれる。

キ 県費負担教職員の給与負担等の移譲

○移譲の円滑な実施に向け、関係各部署が協議を重ね、実務的な検討・準備を進めているところであり、給与制度をはじめとする教職員の勤務条件について、本委員会としても、関係各部署と連携を図りながら、引き続き必要な検討を進めていく。

### 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ます（地公法第 46 条）。

この措置要求制度は、団体交渉権及び争議権が制限されている職員の勤務条件を確保するための代償措置です。

これまでの取扱件数は 24 件です。平成 28 年 4 月 1 日現在係属中の事案はありません。

#### 4 不利益処分に関する審査請求の状況

任命権者により懲戒その他その意に反すると認める不利益な処分を受けた職員は、人事委員会に対してのみ審査請求をすることができます（地公法第 49 条の 2）。この審査請求制度は、任命権者により行われた職員に対する違法又は不当な権利侵害を、公平・中立な第三者機関である人事委員会に救済させ、もって公務の民主的かつ能率的な運営を確保しようとするものです。

これまでの取扱件数は 25 件（再審査請求 2 件を含む。）です。平成 28 年 4 月 1 日現在係属中の事案はありません。