

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（地公法第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29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29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	4月24日 ～ 5月18日	筆記試験 6月25日 (事務のみ) 面接試験 7月6日 ～ 7月8日	論文等 福祉・ 技術系 7月19日 (事務) 7月28日 面 接 8月2日 ～ 8月18日	8月31日	次のいずれかに該当する人 ①昭和57年4月2日から平成8年4月1日までに生まれた人 ②平成8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、P20「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25日 面接試験 7月22日 ～ 7月23日	面 接 8月19日 ～ 8月20日		昭和33年4月2日から昭和63年4月1日までに生まれた人で、直近7年中に4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25日	論文等 7月19日 面 接 8月4日		昭和57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			筆記試験 6月25日	論文等 7月19日 面 接 8月16日		昭和57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	4 月 24 日 ～ 5 月 18 日	筆記試験 6 月 25 日	論文等 7 月 19 日 面 接 8 月 17 日 ～ 8 月 18 日	8 月 31 日	昭和57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 25 日 面接試験 7 月 6 日 ～ 7 月 7 日	論文等 体力検査 7 月 27 日 面 接 8 月 15 日 ～ 8 月 17 日		昭和63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
文化財主事			筆記試験 6 月 25 日	論文等 7 月 28 日 面 接 8 月 18 日		昭和57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大学において考古学を専攻して卒業（見込）の人で発掘調査経験を有する人 ②大学において歴史学を専攻して卒業（見込）の人で発掘調査経験を有する人 ③人事委員会が①又は②に準ずると認める人
短大卒程度 (4月 公告分)						
短大卒程度 (7月 公告分)	7 月 20 日	7 月 20 日 ～ 8 月 24 日	筆記試験 9 月 24 日	論作文等 10 月 16 日	11 月 29 日	昭和63年4月2日から平成10年4月1日までに生まれた人
高校卒程度				面 接 11 月 1 日 ～ 11 月 9 日		平成6年4月2日から平成12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63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

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 育 士	7月20日	7月20日 ～ 8月24日	筆記試験 9月24日	論作文等 体力検査 10月18日	11月29日	昭和63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（国家戦略特別区域限定保育士と して仙台市で登録を受ける（見込） 人を含む）
消 防 士 （高校の部）				面 接 11月6日 ～ 11月10日		平成4年4月2日から平成12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				論文等 10月16日		昭和57年4月2日から平成12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
				面 接 11月10日		

※福祉区分の受験資格

次のいずれかに該当する人

- ①社会福祉士の資格取得（見込）の人
- 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29年度 職員採用試験実施状況

試験の種類 ・試験区分		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 程 度	事 務	100名程度	959	797	140	96	8.3
	福 祉	10名程度	89	82	39	14	5.9
	衛 生	若 干 名	31	30	13	2	15.0
	土 木	15名程度	62	50	36	20	2.5
	建 築	5名程度	28	25	18	6	4.2
	機 械	5名程度	40	34	22	6	5.7
	電 気	10名程度	44	37	29	11	3.4
	化 学	若 干 名	21	16	12	3	5.3
	造 園	若 干 名	6	6	4	1	6.0
	小 計		1,280	1,077	313	159	6.8
社 会 人 経 験 者	事 務	35名程度	728	615	53	37	16.6
	土 木	5名程度	56	52	14	7	7.4
	建 築	若 干 名	5	5	5	2	2.5
	機 械	若 干 名	19	16	8	3	5.3
	電 気	5名程度	22	21	13	4	5.3
	小 計		830	709	93	53	13.4
獣 医 師	5名程度	9	9	9	4	2.3	
心 理	若 干 名	29	26	14	4	6.5	
保 健 師	10名程度	71	64	24	10	6.4	
文化財主事	若 干 名	11	11	11	3	3.7	
程 短 大 卒	学校事務 (4月公告分)	5名程度	255	239	18	8	29.9
	学校事務 (7月公告分)	7名程度	215	177	28	7	25.3
高 校 卒 程 度	事 務	20名程度	215	190	40	22	8.6
	学校事務	若 干 名	24	21	9	3	7.0
	土 木	若 干 名	10	10	8	4	2.5
	建 築	若 干 名	4	4	3	1	4.0
	機 械	若 干 名	2	1	1	1	1.0
	電 気	若 干 名	10	9	8	2	4.5
	小 計		265	235	69	33	7.1
保 育 士	25名程度	144	124	51	31	4.0	
栄 養 士	5名程度	91	82	13	4	20.5	
動物飼育員	若 干 名	53	47	6	1	47.0	
消 防 士 (大学の部)	30名程度	223	211	52	31	6.8	
消 防 士 (高校の部)	14名程度	303	283	33	16	17.7	

(2) 採用選考の実施状況

任命権者が職員を採用することについて、人事委員会規則で定める場合には、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条の2第1項ただし書）。

この規定に基づき、本委員会が平成29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	医師 (3)、主幹 (教職経験者) (1)、学芸員 (2)
----	-------------------------------

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	職種	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	29	事務	若干名	32	27	18	3	9.0
		学校事務	若干名	28	23	11	1	23.0

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志望を含んでいる。

平成29年6月現在の仙台市の身体障害者雇用率は、2.51%です。

(3) 昇任試験の実施状況

ア 昇任試験

平成29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 ※	904	823	125	77	10.7
事務系	373	340	65	50	6.8
土木系	234	218	19	11	19.8
建築系	59	53	13	5	10.6
機械・電気系	172	157	18	8	19.6
衛生・化学系	66	55	10	3	18.3
消防司令昇任試験	156	156	28	14	11.1
消防司令補昇任試験	109	109	40	26	4.2
消防士長昇任試験	179	178	55	35	5.1

※数値は全て第一次試験免除決定者を含みます。

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29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

平成29年度における昇任選考の結果は、下表のとおりです(すべて任命権者に委任しています)。

職制上の段階	昇任人数
局長職	12
次部長職	33
課長職	102
係長職	48
主任職	282

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29年10月12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) 職員給与と民間給与の比較

「職員給与実態調査」－平成29年4月1日に在職する職員のうち、給料表適用職員10,819人を対象に給与実態調査を実施しました。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、5,029人でした。

「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163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6,746人について、平成29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関わりなく調査しました。

ア 月例給

平成29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679円(0.18%)上回っていることが判明しました。

	民間	職員	較差	職員の平均年齢
平成29年	376,865円	376,186円	679円(0.18%)	42.3歳

イ 特別給（ボーナス）

平成28年8月から平成29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、4.41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ました。

(2) 給与改定の内容等

ア 月例給

○行政職給料表について、世代間の給与配分の適正化の観点から、若年層に重点を置いて引上げ。初任給については、民間との支給額の差等を踏まえて1,000円引き上げ、それ以降については

引上げ額を逡減し、中高年齢層については300円又は200円の引上げを基本として改定（平均改定率 約0.1%）。行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を基本として改定

- 後述(3)の扶養手当の見直しを円滑に進める観点から、平成30年度以降に予定している子に係る扶養手当額の引上げの一部を実施（扶養親族たる子のうち1人目に係る手当額（配偶者がいない場合を除く）を600円引上げ）
- 医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、医療職給料表（一）の改定状況を勘案し、限度額を引上げ改定（216,900円→217,100円）

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（4.30月→4.40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

- 給料表、扶養手当、初任給調整手当については、平成29年4月1日から実施
- 期末・勤勉手当については、平成29年12月1日（平成30年度以降については平成30年4月1日）

(3) その他給与制度の見直しについて

ア 扶養手当の見直し（平成30年4月1日から段階実施。子に係る手当額の一部引上げについては、平成29年4月1日から実施）

国が平成29年4月1日から段階的に実施している扶養手当の見直しに準じ、以下のとおり見直し

- ・配偶者に係る手当額を他の扶養親族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
- ・配偶者に係る手当額の減額は、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から段階的に実施し、それにより生じる原資を用いて子に係る手当額を引上げ

<各年度における扶養手当の月額> ※改定後は、前述(2)アの扶養手当に係る措置を指す。

扶養親族		年 度		平成29年度 (現行)	平成29年度 (改定後)	平成30年度	平成31年度
		1人目	2人目以降				
子	1人目	配偶者が扶養である場合		6,500	7,100	8,500	10,000
		配偶者が扶養でない場合		7,000	7,600		
		配偶者がいない場合		12,000	12,000	11,000	
	2人目		6,500	6,500	8,500		
3人目以降		6,000	6,000				
配偶者				13,500	13,500	10,000	6,500
父母等	1人目	配偶者が扶養である場合		6,500	6,500	6,500	
		配偶者が扶養でない場合		7,000	7,000		
		配偶者がいない場合		12,000	12,000	9,500	
	2人目		6,500	6,500	6,500		
3人目以降		6,000	6,000	6,500			

イ 再任用職員の給与水準の見直し（平成 30 年 4 月 1 日から実施）

- ・近年、退職前に培った豊富な知識や経験のより積極的な公務への活用や業務ノウハウの若手職員への継承等、再任用職員が担う役割が増大
- ・任命権者においては、平成 30 年度から、一般的に本市の行政職の再任用職員が格付けられている職務の級である 2 級の再任用職員について、その職務を改めて見直すとともに、等級別基準職務表の 2 級の職務に、若手職員への指導・育成など当該職員に期待される役割をより明確にする観点から、「専門員」の職務を新たに規定することを検討
- ・これらの状況を踏まえ、他の地方公共団体における給与水準も考慮した上で、行政職給料表の 2 級の給料月額を引上げ（237,500 円→245,600 円）

(4) その他報告で言及した事項

ア 働きやすい勤務環境づくり

(ア) 超過勤務の縮減

- 本市の超過勤務時間数は、震災を契機に右肩上がりだったが、平成 28 年度は平成 27 年度より減少した。これは従来の超過勤務の縮減の取り組みに加え、管理職員向けの手引きを作成するなど取り組みを強化したことが職員の意識改革にもつながり、一定の効果として現れたものといえる。
- しかし、依然として他の政令指定都市と比べて高い水準にあり、また、長時間の超過勤務を行っている職員が一定数存在するなど、長時間勤務の解消には至っていない。
- 平成 28 年度、任命権者が実施した恒常的な長時間労働が発生した部署を対象としたヒアリングでは、管理職のマネジメント上の課題が浮かび上がってきたほか、増加する業務量に対してのマンパワーの不足を挙げる意見も多く見られた。
- 今後も各部署において積極的に業務の量・質・進め方の見直しを進め、各部署で得られたノウハウを共有しながら超過勤務の縮減に努めるとともに、人員配置が適切かどうかについても併せて検証していくことが重要である。
- 働き方改革実行計画を受けた民間企業の時間外労働の上限規制に係る動きも踏まえつつ、引き続き強力に超過勤務の縮減を進められたい。

(イ) ワーク・ライフ・バランスの推進

- 職員が心身ともに健康で生き生きと意欲を持って働ける環境とするためにもワーク・ライフ・バランスの推進は重要である。その環境整備の妨げとなる超過勤務の縮減が重要であり、年次有給休暇の取得促進にも取り組んでいく必要がある。
- 育児や介護等の事情を抱える職員であっても安心して仕事が続けられるために、引き続き仕事と家庭との両立支援に係る各種制度の周知や利用しやすい職場環境づくりを行っていく必要がある。

(ウ) メンタルヘルス対策

- 長期の病気休暇取得者及び病気休職者の中で、心の不調を原因とする職員の割合が多くを占めており、引き続き、早期発見や円滑な職場復帰、再発防止などの取り組みを継続する必要がある。

○平成 28 年度から、メンタルヘルス対策の一つとして、ストレスチェックを実施している。この結果を通じ、メンタルヘルス不調になることを未然に防止することや集団分析を行うことで職場環境の改善につなげることが期待される。ストレスチェックの目的にかなった活用ができるよう、引き続き、実施状況の検証を行っていく必要がある。

イ 適正な人事管理の推進

(ア) 人材の確保・育成

○現状及び今後の職員構成の推移を見据え、有為な人材の確保について、引き続き、効果的な採用試験の調査・研究などに取り組むとともに、「女性職員活躍推進プラン」に即した取り組みを的確に行いながら、意欲と能力のある職員の積極的な登用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行い、併せて、部下・後輩の育成に際し、職務のノウハウを継承させる取り組みを実施することが求められる。

(イ) 人事評価制度の適正な運用

○平成 28 年度に施行された改正地方公務員法の趣旨を踏まえ、拡充・見直しされた枠組みの下での人事評価の給与への反映がすべての職員を対象に本格的に実施されることとなった。

○人事評価は任用・給与・分限その他の人事管理の基礎となるものであり、人材育成をはじめ、給与等処遇面での適切な活用などを通じて、より職員のモチベーションを高め、組織全体の公務能率向上を図ることが期待される。

○人事評価制度の意義を含めた人事評価の仕組みや評価基準等の人事評価制度全般についての職員への周知や、評価結果の本人への適切なフィードバックの徹底を引き続き図るとともに、人事評価の制度が透明性の高いものとして定着していくよう検証や改善を重ねていくことが重要。

(ウ) 会計年度任用職員制度

○臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件を確保するため、本年、地方公務員法が改正され、一般職の「会計年度任用職員」制度が創設されることとなった。

○本市における臨時・非常勤職員の任用実態及び法改正趣旨を踏まえて、法の施行される平成 32 年度に向けて遺漏のないよう準備に取り組んでいく必要がある。

ウ コンプライアンスの推進

○本市では全市を挙げてコンプライアンスの推進に取り組んでいるところであるが、平成 28 年度実施したコンプライアンスに係る職員の意識調査の調査結果からは、職員の意識の面で一定の向上が見られる一方で、職員間のコミュニケーション不足など組織風土に関する課題が浮かび上がっており、引き続き、風通しのよい職場環境づくりを進めていく必要がある。

○職員一人ひとりが一体となって、より良い仕事をしていくことができる職場環境を築き、市民サービスの向上と市民との強固な信頼関係を構築していくことが必要である。

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、25件です。

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27件（再審査請求2件を含む。）です。うち2件が平成30年8月1日現在係属中です。