

第1章 職員の競争試験及び選考の状況

地方公務員法第15条は、任用の根本基準として「職員の任用は、この法律の定めるところにより、受験成績、人事評価その他の能力の実証に基づいて行わなければならない。」と規定しており、近代的公務員制度の基本理念の一つである成績主義、能力実証主義の原則を強調しています。

本市では、人事委員会規則として、職員の任用に関する規則を制定しており、この規則に基づき、職員の採用及び昇任を行っています。

1 採用競争試験及び採用選考

職員の採用に係る競争試験として、第1類採用試験、第2類採用試験、免許資格職採用試験、職務経験者採用試験及び就職氷河期世代採用試験の5種類を実施しました。

各競争試験は、職務遂行能力を有するかどうかを正確に判定することを目的として、筆記試験のほか、口述試験などの方法により行っています。

採用競争試験の実施結果は、次のとおりです。

試験の種類	受験者数	合格者数	倍率
第1類採用試験	1,946人	509人	3.8倍
第2類採用試験	387人	59人	6.6倍
免許資格職採用試験	304人	55人	5.5倍
職務経験者採用試験	418人	54人	7.7倍
就職氷河期世代採用試験	373人	11人	33.9倍
第1類採用試験（年度途中採用）	259人	25人	10.4倍
第1類採用試験（追加）	26人	6人	4.3倍
職務経験者採用試験（年度途中採用）	246人	31人	7.9倍

また、障害者を対象とした採用選考を実施し、その実施結果は、受験者数114人に対して合格者数7人であり、倍率は16.3倍でした。また、行政職をはじめ3職種について採用選考を実施し、その実施結果は、受験者数14人に対して合格者数14人でした。

なお、学芸職などの一定の職種については、採用選考の実施を任命権者に委任しています。全体で1,583回の採用選考が実施された結果は、会計年度任用職員以外については受験者数734人に対して合格者数105人、会計年度任用職員については受験者数13,394人に対して合格者数11,433人でした。

2 昇任選考等

係長段階の職（医事職を除く。）への昇任選考は、筆記試験、口述試験（消防職は実技試験を含む。）及び経歴・人事評価等についての書面審査の方法により行っています。

係長昇任選考の実施結果は、次のとおりです。

試験の種類	受験者数	合格者数	倍率
消防職係長昇任選考・係長転任試験	219人	35人	6.3倍
係長昇任選考・係長転任試験（消防職を除く。）	857人	220人	3.9倍

第2章 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

公務員は、民間企業の従業員とは異なり、争議権や団体交渉権などの労働基本権が制約されており、その代償措置として、給与に関する報告及び勧告の制度が設けられています。

人事委員会は、毎年少なくとも1回、民間事業の従事者の給与等を考慮して、給料表が適当であるかどうかについて議会及び市長に同時に報告し、給料額を増減することが適当であると認めるときは、報告にあわせて勧告を行っています。

令和4年度は、9月7日に市会議長及び市長に対し職員の給与に関する報告をするとともに以下のとおり勧告しました。

○ 給与勧告のポイント

1 月例給

- (1) 民間給与との較差 465 円 (0.12%)
- (2) 給与改定 初任給が規定されている職務の級を中心に引上げ

2 期末・勤勉手当

年間支給割合を 0.10 月分引上げ、4.40 月分とする
勤務実績に応じた給与を推進するため、勤勉手当に配分

1 職種別民間給与実態調査

市内の企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の 1,656 事業所から 269 事業所を無作為に抽出し、公務に類似する 54 職種に該当する実人員 11,583 人の 4 月分の給与等について調査。

2 給与較差

本市職員と民間の事務・技術関係の職に従事する者について、役職段階、学歴、年齢の条件が同等と認められる者の相互の本年 4 月分の給与を比較

民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	較差 (A) - (B)
386,990 円	386,525 円	465 円 (0.12%)

(平均年齢 41.2 歳 平均勤続年 16.9 年)

3 給与改定

(1) 月例給

上記の較差を解消するため、初任給が規定されている職務の級を中心に、人事院の勧告を踏まえた上で本市の実情に適合するように給料表を改定

(2) 期末・勤勉手当（ボーナス）

- ・ 民間の年間支給割合 4.41 月分（職員の年間支給割合 4.30 月分）
- ・ 市内民間事業所における支給状況等を考慮して、年間支給割合を 0.10 月分引上げ（4.30 月分→4.40 月分）、勤務実績に応じた給与を推進するため、勤勉手当に配分。令和5年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるように配分することが適当

(3) 実施時期

令和4年4月1日（ただし、期末・勤勉手当は条例の公布日から実施）

4 公務運営における課題

(1) 人材の確保、育成について

- ・採用された人材がどのような活躍をしているかを分析し、適切な採用試験手法の検討を続けることが必要
- ・職員としての自分が生き生きと働く姿をイメージできることが就職先を決める要素の一つであるため、採用した職員が働きがいを持って前向きに仕事に励み、成長できる環境を整備していくことが必要
- ・職員を育成し、昇任意欲をさらに向上させるような取組を実施していくことが重要
- ・職務給の原則を踏まえ、それぞれの職務や職責に相応しく、職員がキャリアアップを目指すことを後押しするような給与制度等の実施に向けた検討を継続することが必要
- ・係長昇任制度の「複線化」についても、実施に向けて着実に検討を加速していくことが必要

(2) 仕事と子育ての両立支援について

- ・このたびの法改正を契機として、子育てに理解のある職場風土づくりに向けて、これまで以上に子育て支援制度の理解促進に取り組むことが重要
- ・正規職員による代替職員の配置が可能となる育児休業等の対象期間が拡大されたことから、その育児休業等の取得見込み人数の正確な把握に努めるなど、職場のニーズに対応できるよう取り組んでいくことが必要
- ・代替職員の配置の対象とならない短期間の育児休業等についても、各所属において柔軟な職員配置をより積極的に実施するなど、育児休業等を取得しやすくするための職場環境づくりが必要

(3) 「新しい働き方」の定着について

- ・在宅勤務の推進にあたって、PCの軽量化や通信速度向上など、引き続き環境整備に向けた検討を行っていくことが必要
- ・DXの推進により、在宅勤務等の導入が進まなかった職場においても、新たな広がりが見込まれるため、引き続き取り組んでいくことが必要
- ・職員のライフスタイルが多様化していることを踏まえ、今後、フレックスタイム制の導入など、更なる勤務時間の柔軟化について検討を進めることが必要

(4) 長時間労働の是正について

- ・超過勤務の事前命令や事後確認等により、職員の業務内容や負担、繁忙度等を適正に把握することが必要
- ・長時間労働の要因を検証し、業務の削減の検討や効率化はもとより、職員間の業務の平準化、他部署からの応援体制の構築などの連携、調整を活かしたマネジメントを通して、長時間労働を行っている職員の業務負担の軽減に努めることが重要
- ・所属長のマネジメント能力の育成やICTの活用、柔軟な職員配置の促進、全市的な人員配置の見直しなどに取り組み、より効果的に職員の業務負担の軽減を図ることが重要

(5) 定年延長への対応について

- ・高齢期職員の役割や任用、給与等の処遇といった基本的な制度の内容について適切な時期に周知するなど、すべての職員にとって定年延長の実施が円滑なものとなるよう取り組むことが重要
- ・新規採用者の採用予定人員については、総務省が示した定員管理に関する基本的な考え方等を参考にして、引き続き適正に定員管理することを前提としつつも、中長期的な観点により検討することが必要
- ・国においては、今後、60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう定年の段階的引上げが完成するまでに、人事院における検討を踏まえ政府が所要の措置を講ずることとされていることから、本市においても、その動向を注視していくことが必要

(6) 公務員倫理について

- ・職員一人ひとりが、市民全体の奉仕者であることを常に自覚し、厳正な服務規律の維持と高い倫理観の保持に努め、公平かつ公正な職務の遂行にあたり、勤務時間外においても、自らの行動が公務の信用に影響を与えることを常に認識して行動することが重要
- ・平成16年に職員の倫理の保持に関する条例を施行し、その後も職員の倫理意識の啓発や不祥事防止に向けて取り組んできたところであるが、依然として不祥事が後を絶たない状況を踏まえ、より実効性のある取組について検討することが必要

5 給与勧告実施の要請

給与勧告制度が、労働基本権を制約されている職員の適正な処遇を確保し、公務の公正かつ効率的な運営の確保に寄与してきた役割を理解され、勧告どおり実施されるよう要請する。

第3章 勤務条件に関する措置の要求の状況

職員から、地方公務員法第46条の規定に基づき、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、地方公共団体の当局により適当な措置が執られるよう要求があった場合、人事委員会は、事案について審査を行い、これを判定し、その結果に基づいて、人事委員会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、その権限を有する地方公共団体の機関に対して必要な勧告を行います。

件数については、次のとおりです。

区 分			新 規	前年度からの 繰り越し	合 計
事 案 数			1 件	0 件	1 件
審査結果	却 下		0 件	0 件	0 件
	判定	受理後の 却下	0 件	0 件	0 件
		棄却	1 件	0 件	1 件
		認容	0 件	0 件	0 件
取 下 げ			0 件	0 件	0 件
翌年度への繰り越し			0 件	0 件	0 件

第4章 不利益処分に関する審査請求の状況

職員から、地方公務員法第49条の2の規定に基づき、懲戒その他その意に反すると認める不利益な処分について審査請求があった場合、人事委員会は、口頭審理等の方法により審査を行い、その結果に基づいて、当該処分を承認し、修正し、又は取り消し、必要があるときは、任命権者に対して職員が当該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行います。

件数については、次のとおりです。

区 分			新 規	前年度からの繰り越し	合 計
事 案 数			2 件	0 件	2 件
審査結果	却 下		0 件	0 件	0 件
	裁 決	受理後の却下	0 件	0 件	0 件
		承認	0 件	0 件	0 件
		修正・取消	0 件	0 件	0 件
取 下 げ			0 件	0 件	0 件
翌年度への繰り越し			2 件	0 件	2 件