

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28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28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22日	4月22日 ～ 5月20日	筆記試験 6月26日 (事務のみ) 面接試験 7月7日 ～ 7月9日	論文等 福祉・ 技術系 7月20日 (事務) 7月28日 面 接 8月3日 ～ 8月18日	8月31日	次のいずれかに該当する人 ①昭和62年4月2日から平成7年4月1日まで（福祉・農業区分は昭和56年4月2日から平成7年4月1日まで）に生まれた人 ②平成7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26日 面接試験 7月23日 ～ 7月24日	面 接 8月20日 ～ 8月21日		昭和32年4月2日から昭和62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				論文等 7月20日		昭和56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26日	面 接 8月12日		昭和62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
保健師				論文等 7月20日 面 接 8月17日 ～ 8月18日		昭和62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

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
消 防 士 (大学の部)	4 月 22 日	4月22日 ～ 5月20日	筆記試験 6月26日	論文等 体力検査 8月1日	8月31日	昭和62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			面接試験 7月7日 ～ 7月8日	面 接 8月16日 ～ 8月17日 8月22日		筆記試験 6月26日
短大卒程度	7月21日	7月21日 ～ 8月26日	筆記試験 9月25日	論作文等 10月14日	11月25日	昭和62年4月2日から平成9年4月1日 までに生まれた人
高校卒程度						平成5年4月2日から平成11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62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62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3年4月2日から平成11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
				面 接 11月1日 ～ 11月8日		
				面 接 11月9日 ～ 11月11日		

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
動物飼育員	7月21日	7月21日 ～ 8月26日	筆記試験 9月25日	論文等 10月14日 面 接 11月1日	11月25日	昭和56年4月2日から平成11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
任期付 (文化財主事)	11月30日	11月30日 ～ 12月16日	専門試験 論文試験 面 接 1月14日	一次・二次の 区別なく 試験を実施	2月1日	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

※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28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 程 度	事 務	100名程度	870	766	140	99	7.7
	福 祉	15名程度	92	91	49	17	5.4
	衛 生	若干名	24	20	13	3	6.7
	農 業	若干名	13	12	10	3	4.0
	土 木	15名程度	48	41	29	16	2.6
	建 築	5名程度	28	28	13	4	7.0
	機 械	10名程度	34	30	25	9	3.3
	電 気	10名程度	37	31	28	8	3.9
	化 学	若干名	24	19	13	3	6.3
	造 園	若干名	5	5	3	1	5.0
	小 計		1,175	1,043	323	163	6.4
社 会 人 経 験 者	事 務	30名程度	654	552	47	32	17.3
	土 木	若干名	50	37	13	8	4.6
	建 築	若干名	8	7	6	1	7.0
	機 械	若干名	22	21	8	2	10.5
	電 気	若干名	19	18	6	3	6.0
		小 計		753	635	80	46
	獣 医 師	若干名	4	3	3	1	3.0
	心 理	若干名	17	15	10	2	7.5
	保 健 師	10名程度	58	53	38	19	2.8
	文 化 財 主 事	2名程度	17	16	10	2	8.0
程 短 度 大 卒	学校事務 (県費負担)	10名程度	260	215	32	7	30.7
高 校 卒 程 度	事 務	20名程度	219	193	39	25	7.7
	学校事務 (県費負担)	若干名	29	23	6	2	11.5
	土 木	若干名	5	5	5	3	1.7
	建 築	若干名	2	2	2	1	2.0
	機 械	若干名	4	4	4	1	4.0
	電 気	若干名	6	5	5	2	2.5
		小 計		265	232	61	34
	保 育 士	25名程度	177	155	51	25	6.2
	栄 養 士	15名程度	124	110	23	9	12.2
	動物飼育員	若干名	54	48	11	3	16.0
	消 防 士 (大学の部)	30名程度	250	233	56	34	6.9
	消 防 士 (高校の部)	15名程度	334	304	37	19	16.0
	任 期 付 (文化財主事)	若干名	1	1	1	1	1.0

(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28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	課長(1)， 医師(3)， 消防司令長（主幹）(1)， 主幹（教職経験者）(1)， 学校事務職員（主査）(1)， 管理主事（教職経験者）(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	28	事務	若干名	28	21	16	4	5.3
		学校事務(県費負担)	若干名	18	18	13	1	18.0

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志望を含んだ数です。

平成28年6月現在の仙台市の身体障害者雇用率は、2.29%です。

(3) 昇任試験の実施状況

ア 昇任試験

平成28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	897	822	121	80	10.3
事務系	377	335	61	50	6.7
土木系	228	212	20	13	16.3
建築系	53	51	13	5	10.2
機械・電気系	177	167	17	9	18.6
衛生・化学系	62	57	10	3	19.0
消防司令昇任試験	150	150	28	14	10.7
消防司令補昇任試験	119	119	42	27	4.4
消防士長昇任試験	165	164	57	36	4.6

※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28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28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	9
次部長職	32
課長職	106
係長職	51
主任職	237

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 28 年 10 月 11 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

「職員給与実態調査」－平成 28 年 4 月 1 日に在職する職員のうち、給料表適用職員 6,280 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、4,818 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 5,838 人について、平成 28 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ました。

ア 月例給

平成 28 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 904 円（0.24%）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 28 年	379,727 円	378,823 円	904 円（0.24%）	42.4 歳

イ 特別給（ボーナス）

平成 27 年 8 月から平成 28 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、4.31 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) 給与制度に関して言及した事項

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を行うこと。初任給については、民間との支給額の差等を踏まえて 3,500 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 0.2%）すること。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すること。

○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すること（216,600 円→216,900 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 月分引上げすること（4.20 月→4.30 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すること。

ウ 実施時期

○給料表，初任給調整手当については，平成 28 年 4 月 1 日から実施

○期末・勤勉手当については，平成 28 年 12 月 1 日（平成 29 年度以降については平成 29 年 4 月 1 日）

エ その他

扶養手当のあり方について，国における見直しの趣旨を踏まえつつ，本市の実情を十分に考慮して，民間や他の地方公共団体の動向も注視しながら慎重に検討していくことが適当

(3) 県費負担教職員の給与負担等の移譲に係る措置

県費負担教職員について，平成 29 年 4 月から給与負担，教職員定数の決定権限等が道府県から政令指定都市に移譲されるが，移譲に係る教職員の給与等の勤務条件については，他の本市職員との均衡等を考慮し，必要な制度の整備を行った上で，本市の給与制度その他の勤務条件全般を適用することが適当である。ただし，今回の勤務条件の変更が教職員の給与負担に関する法改正に伴う制度の見直しによるものであることに鑑み，移譲に係る教職員のうち本市の勤務条件を適用することにより給与水準等の変動が生ずるものについては，その制度の趣旨や変動が生ずる理由，変動の影響の大きさ等を総合的に考慮した上で妥当性が認められた場合に，所要の経過措置を講ずることが適当である。

(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，東日本大震災後に激増し，その後も長時間勤務が常態化しており，他の政令指定都市と比べても高い水準にあることから，こうした状況の解消に向け，組織的な取組を強力に推進することが重要である。

○超過勤務時間数が特に多い部署を対象に実施したヒアリングにより把握した超過勤務の実態を踏まえ，広くその要因を捉えるとともに，これまでの様々な取組の効果の検証を行った上で，業務のあり方や進め方自体の見直しなども含めその要因に効果的と考えられる方策を複合的に実施していくことにより，超過勤務の縮減を着実に推し進められたい。

(イ) ワーク・ライフ・バランスの推進

○育児や介護等の事情により時間的な制約がある職員であっても，仕事と生活の調和を図ることができるよう，休暇等の支援制度の拡充やそうした制度を利用しやすい環境づくりといった両立支援体制を強化していくことが重要である。

○介護との両立支援について，本年，介護休暇の分割取得や介護時間の新設等について人事院の勧告がなされたところであり，本市においても，国家公務員における制度整備の動向を注視しつつ，給与上の処遇も含め，職員が利用しやすい制度となるよう検討を進められたい。

(ウ) メンタルヘルス対策

○心の不調による病気休暇取得者数は依然として高い水準にあり，また，病気休職者の多くが心の不調を理由としているなど，メンタルヘルス対策の充実・強化の必要性は引き続き高いと考えられる。

○本年から実施されているストレスチェックの結果は，職員個人のセルフケアに活用するほか，職場ごとに分析することで，ストレスの原因となる職場環境の課題を把握し，その改善につなげる等，メンタルヘルス対策の更なる充実が図られることが期待される。

イ 適性な人事管理の推進

(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、採用試験の枠組の見直しなどを図るとともに、「女性職員活躍推進プラン」に即した取組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、職務のノウハウを継承させる取組を実施していく必要がある。

(イ) 人事評価制度の適正な運用

○新たな人事評価制度の実践を通して職員の理解をさらに浸透させていくとともに、評価者の育成や評価結果のフィードバックのあり方、苦情対応の仕組など、制度の公正性・透明性を確保し、信頼性を高める取組について、内容の充実を図っていく必要がある。

○今後、新たな人事評価制度における一連のサイクルを実際に行うことを通じ、より公平・公正な制度の設計及び運用並びに結果の活用に向け、検証と、必要な改善・充実を図る取組を重ねていくことが重要である。

(ウ) 高齢期職員の能力及び経験の活用

○年金の支給開始年齢の更なる引き上げを見据え、高齢期職員が定年前と同様に高い意欲を持って豊富な知識や経験を存分に公務に活かすことができる人事管理制度のあり方について、引き続き国の動向や他の地方公共団体、民間の状況等も注視しながら、鋭意検討を進めることが求められている。

○再任用制度の運用や勤務実態の現状を把握・分析した上で、本市の職員構成の状況等も踏まえ、再任用職員に期待される役割、担うべき職務・職域、それに応じた適正な給与のあり方等について、改めて検討・検証を行っていく必要がある。

ウ コンプライアンスの推進

○本市では、選挙事務における重大な非違行為の発生を受け、昨年度以降、全市挙げてコンプライアンスを推進し、職員の意識改革と組織風土の改善に徹底して取り組んでいるところである。

○今後も、各取組による職員の意識や職場の状況の変化を適時把握し、効果的な働きかけの手法を模索しながら、コンプライアンスの浸透・徹底を図り、不断の取組を全市的に進めていく必要がある。

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。うち1件が平成28年8月に提起され、平成29年4月1日現在係属中です。

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 26 件（再審査請求 2 件を含む。）です。うち 1 件が平成 28 年 4 月に提起され、平成 29 年 4 月 1 日現在係属中です。