

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30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30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23日	4月23日 ～ 5月17日	筆記試験 6月24日 (事務のみ) 面接試験 7月5日 ～ 7月7日	論文等 福祉・ 技術系 7月17日 (事務) 7月26日 面 接 8月1日 ～ 8月19日	8月31日	次のいずれかに該当する人 ①昭和58年4月2日から平成9年4月1日までに生まれた人 ②平成9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 ※福社区分については、P20「福社区分の受験資格」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24日 面接試験 7月21日 ～ 7月22日	面 接 8月18日 ～ 8月19日		昭和34年4月2日から平成元年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24日	論文等 7月17日 面 接 8月7日		昭和58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24日	論文等 7月17日 面 接 8月3日		昭和58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 23 日	4 月 23 日 ～ 5 月 17 日	筆記試験 6 月 24 日	論文等 7 月 17 日 面 接 8 月 6 日 ～ 8 月 7 日	8 月 31 日	昭和58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 24 日 面接試験 7 月 5 日 ～ 7 月 6 日	論文等 体力検査 7 月 30 日 面 接 8 月 15 日 ～ 8 月 17 日		平成元年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 24 日	論文等 7 月 26 日 面 接 8 月 16 日		昭和58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	7 月 19 日	7 月 19 日 ～ 8 月 23 日	筆記試験 9 月 23 日	論作文等 10 月 16 日 面 接 10 月 31 日 ～ 11 月 7 日	11 月 28 日	平成元年4月2日から平成11年4月1日までに生まれた人
高校卒程度				論文等 体力検査 10 月 18 日 面 接 11 月 6 日 ～ 11 月 9 日		平成7年4月2日から平成13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						平成元年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						平成元年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）

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 (高校の部)	7月19日	7月19日 ～ 8月23日	筆記試験 9月23日	作文等 体力検査 10月18日	11月28日	平成5年4月2日から平成13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				面 接 11月8日 ～ 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30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	85名程度	914	777	132	92	8.4
	福 祉	10名程度	66	62	32	10	6.2
	衛 生	若 干 名	30	22	10	3	7.3
	土 木	10名程度	52	43	28	12	3.6
	建 築	5名程度	23	17	12	3	5.7
	機 械	5名程度	31	26	19	3	8.7
	電 気	10名程度	46	37	23	6	6.2
	化 学	若 干 名	14	11	8	3	3.7
	造 園	若 干 名	8	7	6	2	3.5
	小 計		1,184	1,002	270	134	7.5
社 会 人 経 験 者	事 務	40名程度	791	672	65	46	14.6
	土 木	若 干 名	40	37	10	4	9.3
	建 築	若 干 名	9	8	5	1	8.0
	機 械	若 干 名	22	22	10	2	11.0
	電 気	5名程度	11	10	10	3	3.3
	小 計		873	749	100	56	13.4
	獣 医 師	若 干 名	7	4	4	2	2.0
	心 理	若 干 名	34	31	13	3	10.3
	保 健 師	15名程度	63	59	36	19	3.1
	文化財主事	若 干 名	10	10	8	3	3.3
短 大 卒 程 度	学校事務	10名程度	168	141	36	10	14.1
高 校 卒 程 度	事 務	15名程度	207	191	34	19	10.1
	学校事務	若 干 名	8	8	8	1	8.0
	土 木	若 干 名	6	6	6	1	6.0
	建 築	若 干 名	9	9	6	1	9.0
	機 械	若 干 名	3	2	2	1	2.0
	電 気	若 干 名	7	6	6	1	6.0
	小 計		240	222	62	24	9.3
	保 育 士	35名程度	124	105	64	37	2.8
	栄 養 士	5名程度	80	71	10	2	35.5
	動物飼育員	若 干 名	68	64	10	2	32.0
	消 防 士 (大学の部)	30名程度	240	222	53	32	6.9
	消 防 士 (高校の部)	14名程度	247	230	42	18	12.8

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)
任 期 付 (文化財主事)	若 干 名	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30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	
	参事(1)、課長(2)、医師(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	30	事 務	若 干 名	26	22	17	3	7.3
		学校事務	若 干 名	25	21	11	1	21.0

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志望を含んでいます。

平成30年6月現在での仙台市の身体障害者雇用率は、2.42%です。

なお、平成30年6月現在での仙台市の障害者雇用率は、2.72%です。

(3) 昇任試験の実施状況

ア 昇任試験

平成30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 ※	951	885	137	81	10.9
事務系	405	374	75	57	6.6
土木系	236	220	21	10	22.0
建築系	62	58	14	4	14.5
機械・電気系	183	173	16	7	24.7
衛生・化学系	65	60	11	3	20.0
消防司令昇任試験	153	152	28	13	11.7
消防司令補昇任試験	114	110	34	21	5.2
消防士長昇任試験	179	179	44	27	6.6

※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30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30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	5
次部長職	25
課長職	94
係長職	45
主任職	256

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30年10月5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30年4月1日に在職する職員のうち、給料表適用職員10,821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、5,083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6,625人について、平成30年4月分の個人別給与月額等を調査しました。

ア 月例給

平成 30 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 247 円 (0.07%) 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 30 年	374,791 円	374,544 円	247 円 (0.07%)	42.1 歳

イ 特別給 (ボーナス)

平成 29 年 8 月から平成 30 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、4.46 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

- 公民較差が低額で、給料表の適切な改定を行うには十分でないことから、給料表の改定は行わず、扶養手当の一部を引上げ
- なお、扶養手当については、平成 29 年度から段階的に見直しを実施しているところであるが、これを推進する観点から、平成 30 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日までの期間における子に係る扶養手当額の一部を引上げ (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 800 円引上げ)

イ 期末・勤勉手当 (ボーナス)

- 民間の支給割合と均衡するよう 0.05 月分引上げ (4.40 月→4.45 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

- 扶養手当については平成 30 年 4 月 1 日
- 期末・勤勉手当については平成 30 年 12 月 1 日 (平成 31 年度以降の分については平成 31 年 4 月 1 日)

エ その他

- 民間や他の地方公共団体の高齢層の昇給・昇格制度の動向や、職責差の適切な給与への反映等の観点を踏まえ、引き続き本市における適切な給与制度のあり方について検討

(3) 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

- 平成 29 年度の超過勤務時間数は、震災以降で最も少なくなるなど、取組の成果があらわれてきており、当委員会が実施した長時間勤務が常態化している部署を対象としたヒアリン

グ結果からも、各職場に超過勤務を縮減しようという意識の広がりが見られる

- 一方、任命権者の設定目標（年間 720 時間超の超過勤務従事者をゼロとする等）を達成するためには、さらなる取組が求められ、併せて業務量と人員配置のバランスにも配慮していく必要
- 教職員の多忙化対策は、教職員の心身の健康を守り教育現場の様々な問題を解決するための土台作りにもつながるものであり、教育委員会が中心となりなお一層の取組が必要
- 働き方改革の趣旨も踏まえ、引き続き強力に超過勤務の縮減を進めていく必要

(イ) ワーク・ライフ・バランスの推進

- 職員が様々なライフイベントに際しても意欲を持って安心して働けるよう引き続き制度の充実を図るとともに、真に必要としている職員が制度を利用しやすい職場環境づくりを進めていく必要
- ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、超過勤務の縮減と職場の雰囲気づくりが重要
- 「年次有給休暇の計画的な取得促進」、「ゆう活」、「勤務間インターバル制度」など、民間企業や国・他の地方公共団体においても多様な働き方を推進する動きがみられる中で、本市の実情に即した実効性のある取組について検討していく必要

(ウ) メンタルヘルス対策

- 引き続きストレスチェックを個人の「気づき」と職場環境改善の「きっかけ」として活用していくとともにこれまでの各種取組についての検証を行うことが重要
- メンタルヘルス不調には、働き方や職場環境など多くの要因が関与すると考えられることから、超過勤務の縮減、ワーク・ライフ・バランスの推進、ハラスメント防止対策などの取組とも併せて、多層的な対策を進めていく必要

イ 適正な人事管理の推進

(ア) 人材の確保・育成

- 採用環境の厳しさ、中堅層職員の育成、女性職員の登用といった人材の確保・育成に係る諸問題に引き続き取り組んでいく必要
- 人事評価結果の本格的な活用段階にあることを踏まえ、任用、給与、分限処分等それぞれにおける人事評価結果のより適切な活用に取り組んでいく必要

(イ) 高齢層職員の能力及び経験の活用

- 現行の再任用制度をはじめ、高齢層職員の知識・経験・技術の積極的活用など人事管理のあり方について引き続き検討する必要
- 定年延長は、新規採用時からの人事管理全体に関わる問題となることから、国家公務員の定年延長の動きを注視しつつ本市の実情を踏まえた検討が必要

(ウ) 会計年度任用職員制度

- 臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件の確保という法改正の趣旨にかなったものとなるよう、各任命権者が連携しながら引き続き必要な準備を遺漏のないように進めていく必要

ウ コンプライアンスの推進

- 依然として非違行為が発生していることなども踏まえ、引き続き本市の理念にかなったコンプライアンス意識の職員一人ひとりへの浸透・徹底を図るとともに、風通しの良い職場づくりを進めていく必要

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 26 件です。平成 31 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 27 件（再審査請求 2 件を含む。）です。平成 31 年 4 月 1 日現在係属中の事案はありません。