

平成 28 年度  
人事委員会における業務の状況

平成 29 年 8 月  
京都市人事委員会

## 目 次

まえがき	1
第1章 職員の競争試験及び選考の状況	1
第1節 採用試験等	1
第2節 昇任選考	6
第2章 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	8
第1節 給与に関する報告及び勧告	8
第2節 給与等に関する調査	13
第3章 勤務条件に関する措置の要求の状況	14
第4章 不利益処分に関する審査請求の状況	14
(参考) 職員からの苦情相談の状況	15

## まえがき

京都市人事委員会は、「地方公務員法」に基づき京都市が設置した、中立的で独立した人事行政の専門機関です。同法は、人事委員会に対して次の権限を与えており、当委員会は、これらに基づく業務を行っています。

- 1 職員採用試験等の実施，人事行政について任命権者への報告・勧告等を行う権限
- 2 法律又は条例に基づき人事行政に関する規則を制定する権限
- 3 職員と任命権者との間に法律上の紛争が生じたときに審査・裁定等を行う権限

## 第1章 職員の競争試験及び選考の状況

### 第1節 採用試験等

#### 1 採用試験の概要

優秀な人物を確保するため、面接試験に重点を置いた人物重視の採用試験を実施しています。

平成28年度の採用試験について、表1-1、1-2及び1-3のとおり実施しました。

平成28年度は、上級I一般事務職（行政）において、有意義な経験を積んだ、バイタリティあふれる人物を確保するため、教養試験や専門試験を課さず、第1次試験から受験者全員と個別面接を行う、上級I＜京都方式＞を創設しました。

また、上級I一般技術職及び消防職について、それぞれ受験資格の年齢上限を2歳引き上げました。

表 1 - 1 平成 28 年度採用試験の種類及び方法

区分・職種			受験資格※1	1 次試験※2	2 次試験等		
上級 I	一般事務職	行政 〈京都方式〉	22～26 歳	・個別面接	2 次試験 個別面接	3 次試験 ・適性検査 ・グループ ディスカッション ・作文試験	4 次試験 個別面接
		行政 〈一般方式〉	22～26 歳	・教養試験 ・専門試験	個別 面接	2 次試験 ・個別面接 ・作文試験	3 次試験 個別面接 (民間面接官)
上級 I	一般事務職	福祉	・22～26 歳 ・社会福祉主事任用 資格の取得	・教養試験 ・専門試験	個別 面接	・個別面接 ・作文試験	
		一般技術職	22～30 歳	・教養試験 ・専門試験	・個別面接 ・作文試験		
上級 II	一般事務職	消防職	22～29 歳	教養 試験	体力 試験	・個別面接 ・作文試験 ・身体検査	
		一般事務職	・～30 歳 ・大学院修了	教養試験	2 次試験 ・プレゼンテー ション面接 ・課題論文		3 次試験 個別面接
中級	一般事務職	一般事務職	18～21 歳	・教養試験 ・作文試験	個別 面接	個別面接	
		一般技術職	18～21 歳	・教養試験 ・専門試験	・個別面接 ・作文試験		
		消防職	18～21 歳	教養 試験	体力 試験	・個別面接 ・作文試験 ・身体検査	
		学校事務職	18～45 歳	教養 試験	個別 面接	・個別面接 ・作文試験	
経験者	青年海 外協力 隊等	一般 事務職	・24～42 歳 ・2 年以上の 活動経験	・教養試験 ・経験作文 ・適性検査	2 次試験 個別面接	3 次試験 個別面接	
	民間 企業等 職務 経験者	一般 事務職	・27～59 歳	・教養試験 ・専門試験 ・経験作文 ・適性検査	個別面接		
		一般 技術職	・直近 7 年中 5 年以上の 職務経験				

区分・職種		受験資格※1		1次試験※2	2次試験等
免許・資格職	保健師	～29歳	取得 各職務に必要な免許資格の	・教養試験 ・専門試験	・個別面接 ・作文試験
	薬剤師，獣医師	～32歳			
	理学療法士， 作業療法士	～29歳			
	保育士	～29歳		<div style="display: inline-block; border: 1px solid black; padding: 2px;">           ・教養試験 ・専門試験         </div> <span style="font-size: 2em; vertical-align: middle;">}</span> <div style="display: inline-block; border: 1px solid black; padding: 2px;">           ・実技試験 ・体力試験         </div>	・個別面接 ・作文試験
身体 ある障 方害	一般事務職	18～29歳		・教養試験 ・作文試験	・個別面接 ・身体検査
	学校事務職				

※1 受験資格はいずれも採用時現在の年齢。

※2 A ⇒ B については，A の試験で一定点数以上の人を発表し，B の試験の対象とすることを表します。

表 1 - 2 平成 2 8 年度採用試験実施日程

試験区分	職種		第1次試験日	合格発表日
上級 I	一般事務職	行政 <京都方式>	5月10~13日	7月5日
		行政 <一般方式>	6月26日	9月2日
		福祉		
	一般技術職		6月26日	8月15日
	消防職			9月2日
上級 II	一般事務職			
中 級	一般事務職		9月25日	11月15日
	一般技術職			
	消防職			
	学校事務職			11月24日
経験者	青年海外 協力隊等	一般事務職	11月27日	2月6日
	民間企業等 職務経験者	一般事務職		
		一般技術職		
免許・資格職	保健師		6月26日	9月2日
	薬剤師			
	獣医師			
	保育士		9月25日	11月15日
	理学療法士			
	作業療法士			
身体に障害のある方	一般事務職		9月25日	11月15日
	学校事務職			

表 1 - 3 平成 28 年度採用試験実施結果

試験区分・職種			申込者数	受験者数	最終合格者数	最終倍率
上級 I	一般事務職	行政 <京都方式>	1037 ( 474 )	883 ( 415 )	39 ( 23 )	22.6
		行政 <一般方式>	878 ( 319 )	749 ( 274 )	115 ( 56 )	6.5
		福祉	68 ( 43 )	58 ( 38 )	10 ( 7 )	5.8
	一般技術職	土木	61 ( 7 )	48 ( 6 )	24 ( 4 )	2.0
		建築	63 ( 28 )	47 ( 21 )	9 ( 6 )	5.2
		電気	40 ( 4 )	35 ( 3 )	8 ( 1 )	4.4
		機械	19 ( 1 )	14 ( 0 )	5 ( 0 )	2.8
		化学	38 ( 9 )	25 ( 5 )	3 ( 0 )	8.3
		畜水産	47 ( 24 )	41 ( 19 )	2 ( 1 )	20.5
		農業	13 ( 8 )	8 ( 3 )	3 ( 1 )	2.7
		農林整備	11 ( 2 )	7 ( 1 )	2 ( 0 )	3.5
	消防職	A	287 ( 12 )	235 ( 12 )	17 ( 1 )	13.8
B		198 ( 2 )	162 ( 2 )	20 ( 0 )	8.1	
上級 II	一般事務職		79 ( 22 )	63 ( 17 )	4 ( 1 )	15.8
中級	一般事務職		39 ( 16 )	35 ( 14 )	6 ( 1 )	5.8
	一般技術職	土木	25 ( 5 )	23 ( 4 )	7 ( 1 )	3.3
		建築	6 ( 1 )	4 ( 1 )	3 ( 1 )	1.3
	消防職		368 ( 8 )	311 ( 8 )	23 ( 0 )	13.5
	学校事務職		678 ( 329 )	543 ( 277 )	16 ( 13 )	33.9
経験者	青年海外協力隊等 (一般事務職)		22 ( 13 )	18 ( 11 )	1 ( 0 )	18.0
	民間企業等職務経験者 (一般事務職)		790 ( 220 )	613 ( 179 )	19 ( 7 )	32.3
	民間企業等職務 経験者 (一般技術職)	土木	45 ( 2 )	31 ( 1 )	5 ( 1 )	6.2
		建築	31 ( 9 )	26 ( 8 )	7 ( 3 )	3.7
		電気	29 ( 1 )	25 ( 1 )	4 ( 0 )	6.3
	機械	32 ( 0 )	26 ( 0 )	3 ( 0 )	8.7	
免許・ 資格職	保健師		59 ( 55 )	52 ( 50 )	23 ( 23 )	2.3
	薬剤師		32 ( 14 )	26 ( 12 )	14 ( 7 )	1.9
	獣医師		12 ( 7 )	8 ( 4 )	5 ( 1 )	1.6
	保育士		123 ( 109 )	89 ( 78 )	10 ( 10 )	8.9
	理学療法士		5 ( 3 )	4 ( 2 )	1 ( 1 )	4.0
	作業療法士		2 ( 2 )	2 ( 2 )	0 ( 0 )	-
身体に障害のある方	一般事務職		26 ( 7 )	19 ( 5 )	2 ( 2 )	9.5
	学校事務職		8 ( 2 )	8 ( 2 )	1 ( 1 )	8.0

( ) は、女性で、内数です。

## 2 試験の周知と募集活動

採用試験の周知としては、市民しんぶんへの掲載、マスコミへの情報提供及び人事委員会事務局のホームページへの掲載等を行いました。また、「京都いつでもコール」を利用して採用試験に関する問合せ対応を行いました。

募集活動としては、市政の魅力のPRのため、ポスター、パンフレット等の配布や大学等における採用説明会を行いました。また、京都市で働く魅力を伝えるためメールマガジンや職員紹介動画を活用するとともに、より分かりやすい情報発信のため職員採用専用ホームページを創設したほか、就職情報サイトへの掲載や合同企業説明会への出展など、受験者の確保に努めました。さらに、技術職場の現場見学会を実施しました。

## 3 採用選考

「地方公務員法」においては、職員の採用は、原則として競争試験によるものとされていますが、当委員会が承認した場合には、選考による採用を行うことができます。

平成28年度の状況は、表1-4のとおりです。

表1-4 平成28年度採用選考の状況 (単位：人)

免許・資格職 (医師等)	専門職 (文化財保護技師等)	技能・労務職 (運転手)	特別選考職 (係長以上の職等)	計
2	1	63	6	72

## 第2節 昇任選考

### 1 昇任選考

昇任とは、職員を現に在職する職より上位にある職に任命することをいいます。本市においては、当委員会の定める昇任選考基準に該当する者のうち、市長等から申請のあった者について当委員会が選考を行っています。

平成28年度の状況は、表1-5のとおりです。

表1-5 平成28年度昇任選考の状況 (単位：人)

昇任させる職	事務・技術職等 (消防職を除く)	昇任させる職	消防職
局長級	20	消防司監	0
部長級	62	消防正監	3
課長級	149	消防監	7
課長補佐級	150	消防司令長	20
係長級	248	消防司令	28
合計	629	消防司令補	50
		消防士長	0
		消防副士長	1
		合計	109



## 2 係長能力認定試験

本市においては、能力ある職員の抜てき、有能な人物の早期発見及び早期育成、組織の活性化の推進、職員各自の自己研さんと能力開発の機会の提供等を目的として、昭和61年度から係長能力認定試験を実施しています。

平成26年度から、若手職員の自己研さん等を目的に、試験制度を見直しました。

平成28年度から、免許・資格職のうち、薬剤師、獣医師、保健師について新たに試験を実施しました。

平成28年度の実施状況については、表1-6のとおりです。

表1-6 平成28年度係長能力認定試験実施状況

		受験者数 (人)	合格者数 (人)	最終倍率 (倍)
一般事務職	A・B試験	495 (96)	82 (13) A試験のみ合格58(21)	6.0 (7.4)
	A試験	254 (91)	94 (25)	2.7 (3.6)
一般技術職		256 (16)	42 (7)	6.1 (2.3)
免許・資格職		52 (29)	11 (8)	4.7 (3.6)

( ) は、女性で、内数

(注) 一般事務職は、筆記によるA試験（法的知識を問う試験）及びB試験（市政や一般知識を問う試験）の両方の合格が必要です。B試験受験には2級在級年数が1年6月以上必要ですが、A試験は在級年数に関わらず25歳から受験ができます。

## 第2章 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

### 第1節 給与に関する報告及び勧告

#### 1 給与に関する報告及び勧告とは

地方公務員は、地方公務員法により労働基本権が制約されており、民間企業の従業員のように労使交渉等によって賃金を決定することができないため、その代償措置として、人事委員会による給与勧告制度が設けられています。

人事委員会は、地方公務員法に定める「情勢適応の原則」や「均衡の原則」に基づき、地方公務員の給与水準を民間給与に均衡させることを基本とし、国や他の地方公共団体等との均衡も考慮のうえ、給与、勤務時間その他の勤務条件について研究を行い、必要な措置について議会及び長に勧告することとされています。

なお、給料表に関しては、毎年少なくとも一回、現行給料表が適当であるかどうかについて報告するものとされています。そのうえで、給与を決定する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であると認めるときは、併せて勧告することとされています（14ページ「給与勧告の仕組み」参照）。

#### 2 平成28年職員の給与に関する報告及び勧告の概要

(1) 勧告日 平成28年9月12日（月）

(2) 報告及び勧告の内容

ア 本市職員の給与と民間給与との比較について

(ア) 月例給

平成28年4月現在の本市職員の給与は、民間給与を62円（0.02%）下回っていました。

表2-1 平成28年4月分における本市職員の給与と民間給与との較差

民間の給与 (A)	職員の給与 (行政職(一) 適用相当職) (B)	較 差	
		(A)-(B)=(C)	(C)/(B)×100
402,491円	402,429円	62円	0.02%

(注) 比較の対象とした者には、平成28年度の新規採用者は含まれていません。

(イ) 特別給

市内の民間事業所の特別給の支給月数は、4.32月分でした。

表 2-2 市内民間事業所の特別給の支給月数

区 分		事務・技術等従業員		技能・労務等従業員	
		項目		項目	
特別給の 支給月数	下半期	2.29 月分		1.85 月分	
	上半期	2.10 月分		1.91 月分	
年 間 の 平 均		4.32 月分			

(参考)

本市職員の支給月数	4.20 月分
-----------	---------

(注) 1 下半期とは平成27年8月から平成28年1月まで、上半期とは平成28年2月から7月までの期間をいいます。

2 年間の平均は、特別給の支給月数を本市の職員構成に案分して求めたものです。

#### イ 給与の改定について

本市職員の給与が民間給与を62円(0.02%)下回っていましたが、公民の給与較差が極めて小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定を行うことは適切でないと判断しました。

期末手当及び勤勉手当については、本市職員の年間支給月数が、市内民間事業所で支払われた特別給の支給月数を下回っており、0.10月分引き上げ、4.30月分とすることが適当と判断しました。引上げに当たっては、平成28年の人事院勧告及び市内民間事業所における特別給の支給状況を勘案し、勤勉手当の支給月数を引き上げることが適当と判断しました。

#### ウ 給与に関するその他の課題

高齢層職員の給与水準及び給与制度については、職員の給与水準について検証したところ、40歳台前半までの層については昨年よりも上昇し、40歳台後半以降の層、特に50歳台において、昨年よりも低下していることが認められました。

今後も、給与制度の総合的見直しが完成する平成31年4月にかけて、高齢層職員の給与水準は段階的に低下していくことが見込まれるため、現時点において、昇給制度の見直しを直ちに実施する必要性は認められないものの、他の政令指定都市においては、9都市が当該見直しを既に実施していることから、他の地方公共団体の動向等を注視しつつ、引き続き、高齢層職員の給与水準の動向や給料表の引下げに伴う経過措置が終了した時点における公民の給与較差の状況を検証のうえ、高齢層職員の給与制度の在り方について、検討を行うことが適当であると報告しました。

また、扶養手当の見直しについて、本市においては、市内民間事業所の支給状況も踏まえ、国や他の地方公共団体と同様に、配偶者に係る手当額を子等に係る手当額よりも高額に設定してきたところであり、現時点において、本市の扶養手当支給状況は、市内民間事業所における支給状況とほぼ均衡が取れているといえる状況にあるが、今後、国及び他の地方公共団体の動向も注視しつつ、本市の扶養手当制度の在り方について、引き続き研究していくと報告しました。

## エ 人事管理に関する課題について

人事管理に関する課題については、以下の点を報告しました。

### (ア) 有為な職員の確保、育成等

#### a 有為な職員の確保

- ・ 職員採用をめぐる環境が厳しさを増す中で、有為な職員を確保するための対策の重要性が高まっており、任命権者とも連携を図りつつ、受験者を確保するための効果的な広報活動や採用試験制度の在り方について、引き続き検討する。

#### b 昇任意欲の醸成と女性職員のキャリア形成の推進

- ・ 若手職員が昇任意欲を持つこと、特に管理職員の候補となり得る女性職員の層の拡大が重要な課題であり、女性職員のキャリア形成を推進する取組を任命権者に求めるとともに、本委員会としても、適切な昇任管理の在り方について、引き続き研究する。

#### c 人事評価

- ・ 人事評価を通じて職員の育成と組織の活性化に寄与するよう、地方公務員法にのっとり、公正かつ納得性の高い制度の運用に努め、人事管理の基礎として適切に活用する必要がある。

### (イ) 働き方の改革と勤務環境の整備等

#### a 働き方の改革

- ・ 働き方の改革が重要な社会的課題となってきたことに加え、本市においては、「真のワーク・ライフ・バランスを実現するまち・京都」を目指すべき未来像の一つとして掲げていることから、本市に勤務する職員が仕事と家庭や地域での生活を両立させることのできる働きやすい勤務環境を整備していくことが重要である。
- ・ 職員が仕事と家庭や地域での生活を両立させるためには、長時間労働を是正し、育児、介護等により時間的に制約のある職員も、その能力を十分に発揮できるようにするとともに、家庭や地域社会での役割を十分に果たせていなかった職員がこれらの役割を果たせるようにすることが不可欠である。

#### b 時間外勤務の縮減

- ・ 高齢化の進行により、今後、多くの職員が家族の介護の当事者となる状況を想定する必要がある。長時間労働に依存した業務運営が、いずれ立ち行かなくなるとの認識に立ち、危機感を持って臨む必要がある。
- ・ 抜本的な時間外勤務の縮減のためには、トップの取組姿勢が肝要であり、明確で強い方針を繰り返し全庁に敷衍し、職員の意識改革や具体的な行動に結び付ける必要がある。
- ・ 各局区等では、時間外勤務の縮減に向け、業務の取捨選択を含むスリム化や、過剰な業務の合理化などに取り組む必要があるとともに、全ての職

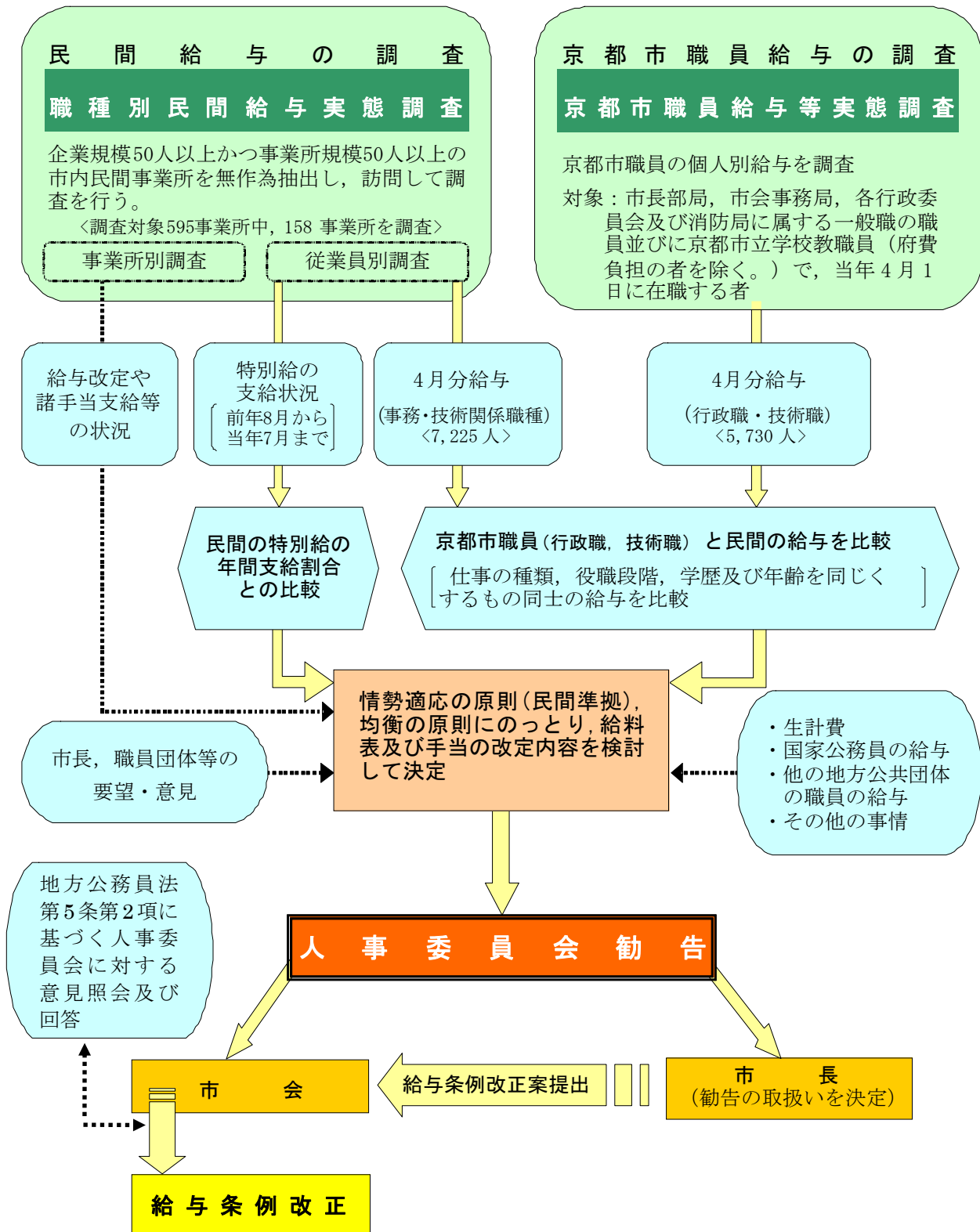
員が当事者として、その職位に応じた役割を積極的に果たし、組織全体として粘り強く継続的に取り組むことが重要である。

- 様々な努力を経てもなお、やむを得ず長時間の時間外勤務が生じる場合には、職員の業務負担の平準化を図るとともに、業務量に応じた適正な人員配置を適宜行う必要がある。

c 安全衛生その他の勤務環境の整備等

- 職場における安全衛生の確保は、公務災害の防止を図るため安全衛生を全てに優先させて実行するとした「京都市安全衛生方針」にのっとり、積極的に取り組んでいく必要がある。
- 職員のメンタルヘルスについては、ストレスチェックを引き続き適切に実施し、職員のセルフケアを促すとともに、分析結果を職場環境の改善等に有効活用することで、メンタルヘルス不調の発生予防に資することが重要である。
- ハラスメントについては、いわゆるマタニティハラスメント等の防止に係る法整備も踏まえ、適切な措置を講じる必要がある。
- 本市では、市政の重要な担い手として、任用根拠や勤務形態の異なる職員が相当数存在しており、任命権者においては、これらの職員も含めた全ての職員が意欲を持って働くことができるよう、引き続き適切な制度運用を図る必要がある。

# 給与勧告の仕組み



注 < >内の数値は、平成28年4月時点の状況である。

## 第2節 給与等に関する調査

### 1 職種別民間給与実態調査

職員の給与を検討するため、人事院及び全国の人事委員会が共同して、毎年4月現在における民間給与の実態を調査するもので、企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の事業所が対象となっています。

本市における平成28年の調査の概要は、表2-3のとおりです。

表2-3 平成28年職種別民間給与実態調査の概要

調査期間	平成28年5月1日から同年6月17日まで
調査対象事業所	595 事業所
調査事業所	調査対象事業所の中から層化無作為抽出法（注）により抽出した161事業所のうち調査対象外と判明した事業所を除く158事業所
調査完了事業所	144事業所（完了率：91.1%）
調査実人員	8,264人（うち事務・技術関係職種7,225人）

（注） 調査対象事業所を産業、規模等によって層化（グループ分け）し、所定の抽出率を用いて、これらの層から調査事業所を無作為に抽出する方法を言います。

### 2 職員給与等実態調査

平成28年4月1日に在職する本市職員のうち、民間従業員の給与との比較を行った職員の給与等の状況は、表2-4のとおりです。

表2-4 平成28年職員給与等実態調査の結果の概要

項目	内容	項目	内容	
給料	342,657円	人員	5,730人	
扶養手当	9,665円	平均年齢	42.2歳	
管理職手当	5,920円	平均勤続年数	18.4年	
地域手当	35,900円	男女別 構成比	男	66.8%
住居手当	8,261円		女	33.2%
その他の手当	26円	大学卒	大学卒	73.3%
合計	402,429円		短大卒	8.6%
			高校卒	17.4%
			中学卒	0.7%

（注） その他の手当とは、単身赴任手当（基礎額）です。

### 第3章 勤務条件に関する措置の要求の状況

措置要求の制度は、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、職員から適切な措置を求める要求があった場合に、人事委員会が必要な審査を行ったうえで判定を行い、その結果に基づき、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権限を有する機関に対して必要な勧告を行うことにより、事案の解決に当たるものです。

この制度は、単に職員の勤務条件に関する不平不満の解消を図るのみならず、労働基本権を制約されている職員が勤務条件の積極的な改善と適正化を求めることを保障し、労働基本権制約の代償的機能を果たすものです。

平成28年度は、新たに提起のあった要求1件について、棄却をし、平成29年度に繰り越したものはありませんでした。

表3-1 平成28年度判定一覧

事案名	判定年月日	要求内容	判定
平成28年度第1号措置 要求事案	平成29年3月6日	住居手当の改正における差別 の是正	棄却

### 第4章 不利益処分に関する審査請求の状況

不利益処分に関する審査請求とは、職員が懲戒処分や意に反する降給、降任、休職、免職等の不利益処分を受けたとして審査を請求した場合に、人事委員会が、口頭審理を行うことを原則としてその事案を審査し、その結果に基づき、処分を承認し、修正し、又は取り消す判定を行うものです。また、人事委員会は、必要がある場合においては、任命権者に当該職員が受けるべきであった給与等を回復するために必要かつ適切な措置をさせるなど、当該職員が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うことができます。

平成28年度は、前年度から繰り越した2件について審理し、取下げのあったものを除き、1件について判定を行い、平成29年度に繰り越したものはありませんでした。

表4-1 平成28年度判定一覧

事案名	判定年月日	処分者	請求内容	判定	審理方法
平成27年第1号不服 申立事案	平成28年 12月16日	京都市教 育委員会	平成27年4月1日付 け配置換え処分の取 消し	却下	口頭審理



## (参考) 職員からの苦情相談の状況

職員からの苦情相談制度は、職員から勤務条件その他の人事管理に関する苦情の申出及び相談があった場合に、人事委員会が申出人に対し助言等を行うほか、任命権者に対し指導、あっせんその他の必要な措置を行うことにより、職員が意欲を持って、安心して職務に専念できるようにし、公務能率の維持・向上を図るものです。

平成28年度の苦情相談の件数は15件であり、その状況は次のとおりです。

なお、苦情相談の件数については、相談があったもののうち、苦情処理制度の要件に合致しないが、可能な範囲で説明、助言等を行ったものを含まれます。

表(参考)－1 平成28年度苦情相談の内容別件数(重複あり)

内容区分	件数
任用関係	8
勤務時間、休暇、服務、倫理等関係	2
健康安全等関係	1
給与関係	3
セクハラ	0
パワハラ	7
パワハラ以外のいじめ等	0
公平審査手続関係	0
人事評価関係	1
その他	3
計	25

表(参考)－2 平成28年度苦情相談の処理区分(重複あり)

処理区分	件数
苦情相談制度説明	2
事情聴取	0
事情聴取し、説明・助言	9
任命権者に伝達	1
任命権者から事情聴取し、結果を相談者に連絡	4
任命権者を指導し、改善結果を相談者に連絡	0
あっせん	0
打ち切り	0
その他	0
継続中	0
計	16