

平成 25 年度
人事委員会における業務の状況

平成 26 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	-----	5
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	-----	7
第1節 給与に関する報告及び勧告	-----	7
第2節 給与等に関する調査	-----	11
第3章 勤務条件に関する措置の要求の状況	-----	12
第4章 不利益処分に関する不服申立ての状況	-----	12
(参考) 職員からの苦情相談の状況	-----	13

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

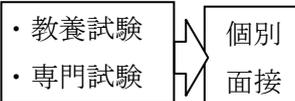
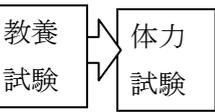
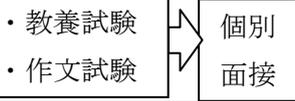
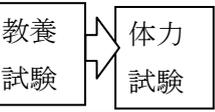
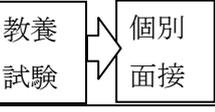
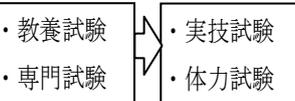
1 採用試験の概要

優秀な人材を確保するため、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25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25年度は、上級Ⅱ採用試験の受験資格を海外の大学院修了者等にも認めるよう拡大するとともに、民間企業等職務経験者採用試験の受験資格における職歴について、雇用形態にかかわらず1つの事業に1週間当たり30時間以上従事したものに拡大しました。

表 1 - 1 平成 25 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	22～26 歳	<ul style="list-style-type: none"> ・教養試験 ・専門試験 	2 次試験	3 次試験
		福祉	<ul style="list-style-type: none"> ・22～26 歳 ・社会福祉主事任用資格の取得 	<ul style="list-style-type: none"> ・教養試験 ・専門試験 	<ul style="list-style-type: none"> ・個別面接 ・作文試験 	<ul style="list-style-type: none"> ・個別面接 ・作文試験
	一般技術職	22～28 歳	<ul style="list-style-type: none"> ・教養試験 ・専門試験 	<ul style="list-style-type: none"> ・個別面接 ・作文試験 		
	消防職	22～27 歳	<ul style="list-style-type: none"> ・教養試験 ・専門試験 	<ul style="list-style-type: none"> ・個別面接 ・作文試験 ・身体検査 		
上級 II	一般事務職	<ul style="list-style-type: none"> ・～30 歳 ・大学院修了 	<ul style="list-style-type: none"> ・教養試験 	2 次試験	3 次試験	
				<ul style="list-style-type: none"> ・プレゼンテーション面接 ・課題論文 	<ul style="list-style-type: none"> ・個別面接 	
中級	一般事務職	18～21 歳	<ul style="list-style-type: none"> ・教養試験 ・作文試験 	<ul style="list-style-type: none"> ・個別面接 		
	一般技術職	18～21 歳	<ul style="list-style-type: none"> ・教養試験 ・専門試験 	<ul style="list-style-type: none"> ・個別面接 ・作文試験 		
	消防職	18～21 歳	<ul style="list-style-type: none"> ・教養試験 ・専門試験 	<ul style="list-style-type: none"> ・個別面接 ・作文試験 ・身体検査 		
	学校事務職	18～45 歳	<ul style="list-style-type: none"> ・教養試験 ・専門試験 	<ul style="list-style-type: none"> ・個別面接 ・作文試験 		
経験者	青年海外協力隊等	一般事務職	<ul style="list-style-type: none"> ・24～42 歳 ・2 年以上の活動経験 	<ul style="list-style-type: none"> ・教養試験 ・経験作文 	2 次試験	3 次試験
	民間企業等職務経験者	一般事務職	<ul style="list-style-type: none"> ・27～59 歳 ・直近 7 年中 5 年以上の職務経験 	<ul style="list-style-type: none"> ・教養試験 ・専門試験 ・経験作文 	<ul style="list-style-type: none"> ・プレゼンテーション面接 	<ul style="list-style-type: none"> ・個別面接
		一般技術職			<ul style="list-style-type: none"> ・プレゼンテーション面接 	
免許・資格職等	薬剤師, 獣医師	～32 歳	各職務に必要な免許資格の取得(心理職員は 1 年以上の職務経験)	<ul style="list-style-type: none"> ・教養試験 ・専門試験 	<ul style="list-style-type: none"> ・個別面接 ・作文試験 	
	保健師, 栄養士, 言語聴覚士	～29 歳				
	保育士	～29 歳		<ul style="list-style-type: none"> ・教養試験 ・専門試験 	<ul style="list-style-type: none"> ・個別面接 ・作文試験 	
	心理職員	～59 歳		<ul style="list-style-type: none"> ・教養試験 ・専門試験 	<ul style="list-style-type: none"> ・個別面接 ・作文試験 	

区分・職種		受験資格※1	1次試験※2	2次試験等
あ 障 身 る 害 体 方 の に	一般事務職	18～29歳	・教養試験 ・作文試験	・個別面接 ・身体検査
	技能 労 務 職	まち美化業務員 業務技士	18～29歳 ・教養試験 ・体力試験	・個別面接（民間面接官） ・作文試験

※1 受験資格はいずれも採用時現在

※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。

表1-2 平成25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	6月30日	9月5日
		福祉		8月30日
	一般技術職			
	消防職			
上級Ⅱ	一般事務職			
中級	一般事務職		9月29日	11月15日
	一般技術職			
	消防職			
	学校事務職			11月26日
経験者	青年海外協力 隊等	一般事務職	11月24日	2月5日
	民間企業等職 務経験者	一般事務職		
		一般技術職		
免許・資格職等	薬剤師		6月30日	8月30日
	獣医師			
	保健師			
	心理職員			
	栄養士		9月29日	11月15日
	保育士			
	言語聴覚士			
身体に障害のある方	一般事務職			
技能労務職	まち美化業務員		7月28日	8月26日
	業務技士			

表 1 - 3 平成 2 5 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	1,288 (500)	1,033 (391)	123 (51)	8.4
		福祉	72 (45)	69 (44)	14 (9)	4.9
	一般技術職	土木	71 (11)	50 (5)	22 (3)	2.3
		建築	63 (23)	46 (18)	11 (3)	4.2
		電気	29 (0)	18 (0)	7 (0)	2.6
		機械	22 (0)	17 (0)	8 (0)	2.1
		化学	37 (8)	26 (6)	2 (0)	13.0
		造園	13 (4)	6 (1)	1 (0)	6.0
		畜水産	57 (34)	45 (28)	3 (2)	15.0
		農業	22 (6)	17 (4)	3 (0)	5.7
		農林整備	12 (3)	7 (1)	2 (1)	3.5
		環境	30 (8)	28 (7)	4 (1)	7.0
	消防職 A	男	351	309	17	18.2
		女	14	14	1	14.0
消防職 B	男	176	160	11	14.5	
	女	6	6	1	6.0	
上級 II	一般事務職	100 (35)	84 (27)	5 (1)	16.8	
中級	一般事務職	56 (23)	54 (21)	6 (2)	9.0	
	一般技術職	土木	6 (0)	5 (0)	2 (0)	2.5
		建築	2 (1)	1 (1)	0 (0)	—
		電気	3 (0)	3 (0)	1 (0)	3.0
	消防職	男	310	276	17	16.2
		女	15	13	1	13.0
	学校事務職	1,206 (519)	944 (397)	17 (14)	55.5	
経験者	青年海外協力隊等 (一般事務職)	39 (16)	34 (13)	7 (1)	4.9	
	民間企業等職務経験者 (一般事務職)	1,813 (422)	1,148 (277)	53 (10)	21.7	
	民間企業等職務経験者 (一般技術職)	土木	123 (1)	83 (1)	13 (0)	6.4
		建築	71 (5)	44 (3)	8 (0)	5.5
		電気	73 (0)	45 (0)	6 (0)	7.5
機械		51 (1)	27 (0)	4 (0)	6.8	
免許・資格職等	薬剤師	26 (14)	21 (12)	9 (4)	2.3	
	獣医師	10 (3)	10 (3)	6 (1)	1.7	
	保健師	62 (60)	59 (57)	20 (20)	3.0	
	心理職員	44 (32)	37 (27)	2 (2)	18.5	
	栄養士	62 (58)	51 (47)	3 (3)	17.0	
	保育士	244 (223)	193 (178)	21 (21)	9.2	
	言語聴覚士	10 (10)	10 (10)	2 (2)	5.0	
身体に障害のある方	一般事務職	30 (15)	24 (10)	4 (2)	6.0	
技能 労務職	まち美化業務員	218 (10)	159 (7)	4 (0)	39.8	
	業務技士	64 (3)	50 (3)	2 (0)	25.0	

() は、女性で、内数。

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」へ採用試験に関する問合せができるようにしました。

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メールマガジンやホームページで発信するとともに、採用試験情報を就職情報サイトへ掲載するなど、受験者の確保に努めました。

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25年度の状況は、表1-4のとおりです。

表1-4 平成25年度採用選考の状況（人）

免許・資格職 (医師等)	専門職 (文化財保護技師)	技能・労務職 (運転手)	特別選考職 (係長以上の職等)	計
0	4	46	13	63

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25年度の状況は、表1-5のとおりです。

表1-5 平成25年度昇任選考の状況（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	15	消防司監	1
部長級	53	消防正監	5
課長級	131	消防監	6
課長補佐級	126	消防司令長	20
係長級	247	消防司令	30
合計	572	消防司令補	45
		消防士長	69
		合計	176

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、有能な人材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25年度の状況については、表1-6のとおりです。

表1-6 平成25年度係長能力認定試験実施状況

	受験者数 (人)	最終合格者数(人)	最終倍率 (倍)
一般事務職	524(86)	84(17)	6.2
一般技術職	270(18)	47(5)	5.7
合 計	794(104)	131(22)	6.1

() は, 女性で, 内数

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、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なっています（10ページ「給与勧告の仕組み」参照）。

2 平成25年職員の給与に関する報告の概要

平成25年においては、職員の給与に関して勧告すべき事項がなかったため、報告のみを行いました。

(1) 報告日 平成25年9月25日（水）

(2) 報告の内容

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25年4月現在の本市職員の給与は、民間給与を16円（0.004%）上回っていました。

表2-1 平成25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
403,278円	403,294円	△16円	△0.004%

(注) 比較の対象とした者には、平成25年度の新規採用者は含まれていません。

また、平成25年7月からの給与減額措置が同年4月から行われていたと仮定して試算した場合の本市職員の給与は、民間給与を16,630円（4.30%）下回っていました。

(イ) 特別給

市内の民間事業所の特別給の支給月数は、3.96月分でした。

表2-2 市内民間事業所の特別給の支給月数

項目	区分		事務・技術等従業員	技能・労務等従業員
	下半期 (A1)	上半期 (A2)		
平均所定内 給与月額	下半期 (A1)		356,956 円	272,919 円
	上半期 (A2)		356,039	281,610
特別給の 支給額	下半期 (B1)		751,238	454,360
	上半期 (B2)		671,672	444,280
特別給の 支給月数	下半期 (B1/A1)		2.10 月分	1.66 月分
	上半期 (B2/A2)		1.88	1.57
年間の平均			3.96 月分	

(参考)

本市職員の支給月数	3.95 月分
-----------	---------

(注) 1 下半期とは平成24年8月から平成25年1月まで、上半期とは平成25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

職員給与は民間給与を16円(0.004%)上回っていますが、その較差が極めて小さいことに加え、平成25年7月から実施された給与減額措置を勘案し、月例給の改定は適当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、民間の支給割合とおおむね均衡していることから、改定を求めないこととしました。

ウ 給与制度の総合的見直しについて

国及び他の地方公共団体の動向も注視しつつ、より本市にふさわしい給与制度について検討していくこととしました。

エ 給与に関するその他の課題

50歳台の職員の給与水準及び給与制度や、給与構造の見直しによる給料表の切替えに伴う経過措置の在り方について、検討する必要があると報告しました。

また、住居手当制度について、国をはじめ自宅に係る住居手当を廃止する団体が増えている状況や市内民間事業所の支給状況を注視する必要があると報告しました。

オ 公務運営の改善について

公務運営の改善については、以下の点を報告しました。

(ア) 人材の確保・育成

- ・ 職員採用について、本委員会は、多様で有為な人材の確保に努めてきたところであるが、今後も、求める人材を確保するための取組を更に発展させていく。
- ・ 人材育成については、「京都市職員力・組織力向上プラン」に掲げる人材育成のための取組項目を着実に実行するため、職員への意識付けを行う必要がある。
- ・ 人事評価制度については、評価者と被評価者の双方が制度の理念や仕組みを正しく理解し、コミュニケーションを図りながら、適切に運用するとともに、任命権者において、制度の効果を検証し、的確に活用することが重要である。

(イ) 雇用と年金の接続

- ・ 公的年金の支給開始年齢の段階的な引き上げに伴い、定年退職する職員が再任用を希望する場合は、原則として当該職員を再任用する措置を講じる必要がある。
- ・ 再任用職員が定年までに培った経験や知識を最大限いかすとともに、組織全体の活力の維持向上を図る必要がある。

(ウ) 勤務環境の整備

- ・ 職員のワーク・ライフ・バランスを実現するための環境を整備することは、質の高い市民サービスの提供等の観点からも重要である。
- ・ 時間外勤務の縮減について、全ての管理監督職員は、業務の進捗状況の把握や柔軟な業務分担など、適切なマネジメントを行う必要がある。また、任命権者においては、業務の抜本的な見直しや適正な人員配置を行うことも必要である。
- ・ メンタルヘルス対策については、「京都市職員メンタルヘルスケア指針」等に基づき、職場全体での継続的なサポートに引き続き取り組んでいく必要がある。

(エ) 公務員倫理の保持

平成25年度に入り、職員の不祥事が相次いで発生していることは、非常に憂慮すべき事態である。職員一人一人が全体の奉仕者として公私にわたって高い規範意識を持つよう、取組を継続する必要がある。

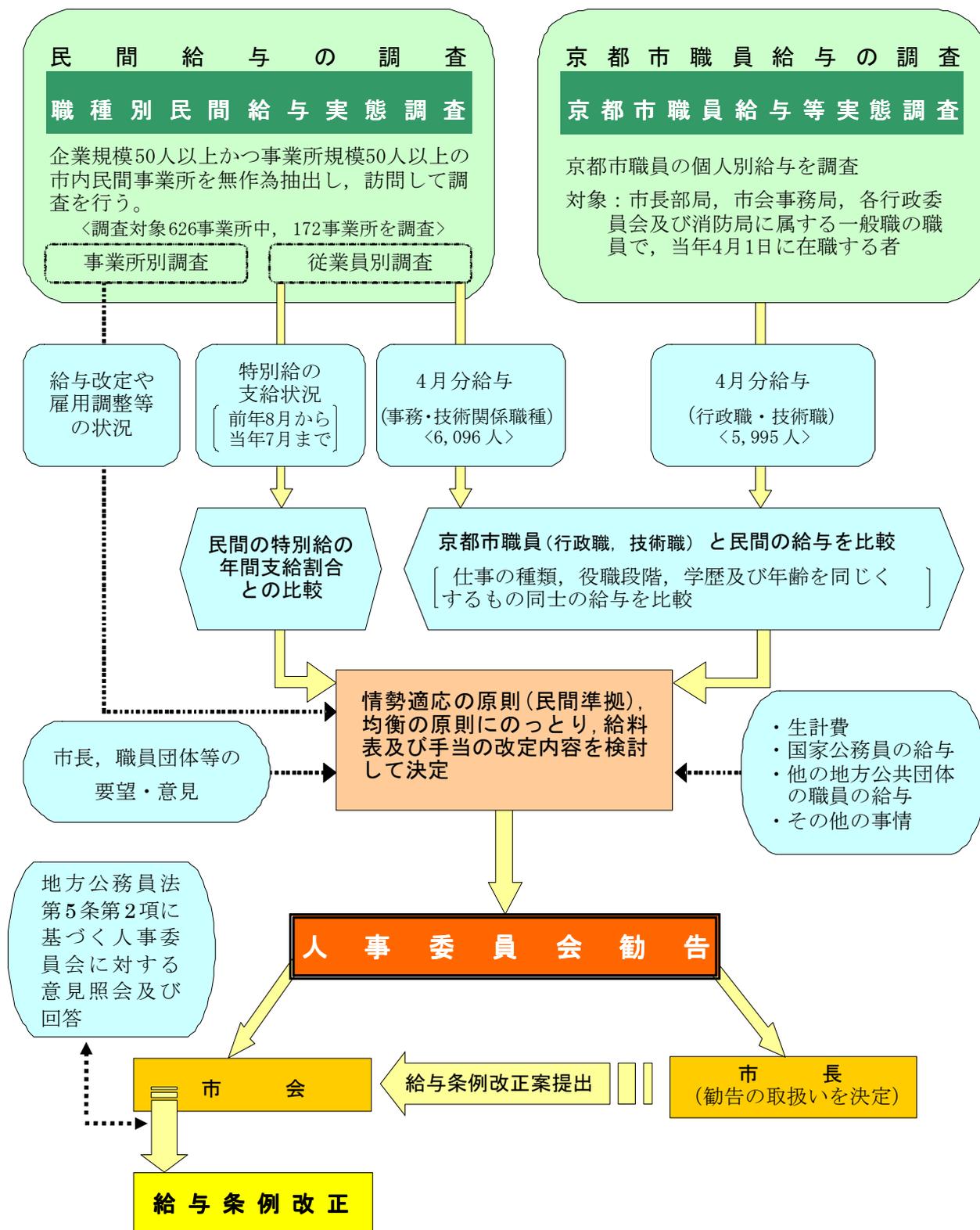
(オ) その他

任用根拠や勤務形態の異なる職員を含めた全ての職員がより意欲を持って働くことができるよう、職員の業務、配置及び勤務条件について、適切な制度運用を図る必要がある。

カ 適正な給与の確保の要請

平成25年7月から実施されている給与減額措置については、本委員会の勧告・報告に基づく給与水準が実質的に確保されていない状況にあることから遺憾であり、減額措置が終了する平成26年4月以降は、本報告に基づく給与水準が確保されるよう、市会及び市長に要請しました。

給与勧告の仕組み



注1 < >内の数値は、平成25年4月時点の状況である。

2 平成25年は報告のみで勧告を行っていない。

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25年の調査の概要は、表2-3のとおりでした。

表2-3 平成25年職種別民間給与実態調査の概要

調査期間	平成25年5月1日から同年6月18日まで
母集団事業所	626 事業所
標本事業所（層化無作為抽出）	172 事業所（うち調査完了147 事業所）
調査対象職種	78 職種
調査実人員	7,279 人（うち事務・技術関係職種6,096 人）
調査職種該当者（母集団）推定数	49,553 人（うち事務・技術関係職種35,235 人）

2 職員給与等実態調査

平成25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のとおりでした。

表2-4 平成25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	337,533 円	人員	5,995 人
扶養手当	9,833	平均年齢	41.9 歳
管理職手当	5,494	平均勤続年数	18.2 年
地域手当	35,339	平均扶養親族数	1.0 人
住居手当	8,301	男女別 構成比	男 67.6 %
その他の手当	27		女 32.4
合計	396,527	学歴別 構成比	大学卒 69.5 %
			短大卒 9.5
			高校卒 20.2
			中学卒 0.8

（注）その他の手当とは、単身赴任手当（基礎額）である。

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25年度は、新たに提起のあった要求1件について、一部棄却及び一部却下をし、平成26年度に繰り越したものはありません。

表3-1 平成25年度判定一覧

事案名	判定年月日	要求内容	判定
平成25年第1号措置要求事案	26.1.27	①所属長のパワー・ハラスメント行為をやめさせること、②休養室を設置すること。	①棄却 ②却下

第4章 不利益処分に関する不服申立ての状況

不利益処分に関する不服申立制度とは、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25年度は、前年度から繰り越した申立て1件を却下するとともに、新たに申立てのあった2件について、1件を却下し、残る1件を平成26年度に繰り越しました。

表4-1 平成25年度判定一覧

事案名	判定年月日	申立内容	判定	審理方法
平成24年第1号不服申立事案	26.3.25	平成24年4月1日付け配置換え処分の取消し	却下	口頭審理
平成25年第1号不服申立事案	26.2.18	平成25年4月22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、あつ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25年度の苦情相談の件数は6件であり、その状況は次のとおりです。

表(参考)－1 平成25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	2
給与関係	0
勤務時間等関係	0
服務関係	1
不利益処分	0
執務環境	1
厚生福祉関係	1
セクハラ	0
いじめ・人間関係	2
その他	0
計	7

表(参考)－2 平成25年度苦情相談の処理区分

処理区分	件数
苦情相談制度説明	0
事情聴取	1
事情聴取し、説明・助言	2
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	0
任命権者を指導し、改善結果を相談者に連絡	0
あつせん	1
打ち切り	1
その他	0
継続中	0
計	6

(平成26年3月31日現在)