

平成 27 年度
人事委員会における業務の状況

平成 28 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	12
第3章 勤務条件に関する措置の要求の状況	13
第4章 不利益処分に関する審査請求の状況	13
(参考) 職員からの苦情相談の状況	14

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27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。

表 1－1 平成 27 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	・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)
		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		22～28歳	・教養試験 ・専門試験		・個別面接 ・作文試験	※電気・機械【追加実施】では、作文試験を実施していない。
	消 防 職		22～27歳	教養試験 → 体力試験		・個別面接 ・作文試験 ・身体検査	
	上級Ⅱ	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
中級		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	3次試験
	民間企業等職務経験者	一般事務職	・27～59歳 ・直近7年中5年以上の職務経験	・教養試験 ・専門試験 ・経験作文 ・適性検査		個別面接	個別面接
		一般技術職				個別面接	
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				
	言語聴覚士		～29歳				
	保育士		～29歳	・教養試験 ・専門試験 → ・実技試験 ・体力試験	・個別面接 ・作文試験		

区分・職種		受験資格※	1次試験	2次試験等
身体 の 体 あ に る 障 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			

・ 受験資格はいずれも採用時現在の年齢。

・

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 27 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28日	9月4日	
		福祉			
	一般技術職				8月31日
	消防職				
上級Ⅱ	一般事務職			9月4日	
中 級	一般事務職		9月27日		
	一般技術職			11月13日	
	消防職				
	学校事務職			11月20日	
経験者	青年海外 協力隊等	一般事務職	11月29日	2月4日	
	民間企業等 職務経験者	一般事務職			
		一般技術職			
上級Ⅰ	一般技術職	電気・機械（追加）		1月25日	
免許・資格職	保健師		6月28日	8月31日	
	薬剤師				
	獣医師				
	保育士		9月27日	11月13日	
	言語聴覚士				
身体に障害のある方	一般事務職		9月27日	11月13日	
	学校事務職				

表 1－3 平成 27 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	1017 (398)	821 (327)	137 (68)	6.0
		福祉	70 (45)	57 (37)	13 (10)	4.4
	一般技術職	土木	85 (14)	67 (12)	22 (6)	3.0
		建築	48 (21)	39 (17)	15 (9)	2.6
		電気	29 (0)	21 (0)	10 (0)	2.1
		機械	31 (3)	22 (1)	10 (1)	2.2
		化学	44 (17)	31 (11)	3 (1)	10.3
		農業	22 (14)	18 (11)	2 (2)	9.0
		農林整備	4 (0)	4 (0)	2 (0)	2.0
		環境	27 (9)	18 (6)	3 (0)	6.0
		電気 (追加実施)	34 (1)	25 (0)	7 (0)	3.6
		機械 (追加実施)	19 (1)	18 (1)	4 (0)	4.5
	消防職	A	271 (13)	215 (11)	24 (0)	9.0
		B	147 (2)	130 (2)	28 (1)	4.6
上級Ⅱ	一般事務職		100 (32)	83 (28)	7 (4)	11.9
中級	一般事務職		68 (18)	58 (13)	5 (2)	11.6
	一般技術職	土木	24 (6)	20 (5)	12 (3)	1.7
		建築	8 (1)	8 (1)	4 (0)	2.0
		電気	2 (1)	2 (1)	2 (1)	1.0
		機械	3 (0)	2 (0)	1 (0)	2.0
	消防職		382 (12)	316 (9)	25 (1)	12.6
	学校事務職		888 (406)	689 (317)	19 (13)	36.3
経験者	青年海外協力隊等（一般事務職）		26 (17)	23 (15)	4 (4)	5.8
	民間企業等職務経験者（一般事務職）		1006 (290)	796 (233)	27 (6)	29.5
	民間企業等職務 経験者 (一般技術職)	土木	53 (0)	41 (0)	8 (0)	5.1
		建築	34 (10)	29 (9)	6 (2)	4.8
		電気	36 (1)	26 (1)	4 (0)	6.5
		機械	36 (1)	29 (1)	5 (0)	5.8
免許・ 資格職	保健師		74 (67)	62 (59)	17 (17)	3.6
	薬剤師		23 (11)	19 (10)	5 (2)	3.8
	獣医師		7 (2)	7 (2)	2 (0)	3.5
	保育士		220 (190)	177 (151)	41 (38)	4.3
	言語聴覚士		15 (14)	11 (10)	3 (3)	3.7
身体に障害のある方		一般事務職	22 (9)	16 (6)	1 (0)	16.0
		学校事務職	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1.0

() 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」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伝えるためメールマガジンや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新たに職員採用専用ホームページを開設したほか、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。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27年度の状況は、表1-4のとおりです。

表1-4 平成27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	0	133	7	142

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27年度の状況は、表1-5のとおりです。

表1-5 平成27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	12	消防司監	0
部長級	32	消防正監	1
課長級	94	消防監	6
課長補佐級	129	消防司令長	21
係長級	207	消防司令	33
合計	474	消防司令補	36
		消防士長	67
		合計	164

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27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27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	523（91）	83（15）	6.3（6.1）
	A試験	246（78）	89（38）	2.8（2.1）
一般技術職		295（14）	48（2）	6.1（7.0）

（ ）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、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（11ページ「給与勧告の仕組み」参照）。

2 平成27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27年9月10日（木）

（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27年4月現在の本市職員の給与は、民間給与を1,195円（0.30%）下回っていました。

表2-1 平成27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
402,785円	401,590円	1,195円	0.30%

（注）比較の対象とした者には、平成27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、4.22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	下半期 (A1)	370,839 円	282,402 円
	上半期 (A2)	375,913 円	283,765 円
特 別 給 の 支 給 額	下半期 (B1)	798,730 円	527,825 円
	上半期 (B2)	781,661 円	540,557 円
特 別 給 の 支 給 月 数	下半期 (B1/A1)	2.15 月分	1.87 月分
	上半期 (B2/A2)	2.08 月分	1.90 月分
年 間 の 平 均		4.22 月分	

(参考)

本市職員の支給月数	4.10 月分
-----------	---------

(注) 1 下半期とは平成 26 年 8 月から平成 27 年 1 月まで、上半期とは平成 27 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 1,195 円 (0.30%) 下回っており、公民の給与較差を解消するため、給料表の引上げ改定が必要と判断しました。

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、4.20 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 27 年の人事院勧告を勘案し、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。

また、初任給調整手当について、国に準じた改定を行うことが適当と判断しました。

ウ 給与制度の総合的見直しについて

地方公務員法の諸原則にのっとり、より本市にふさわしい給与制度を構築するための検討を進めてきました。

国においては、平成 27 年 4 月から「地域間の給与配分の見直し」、「世代間の給与配分の見直し」及び「職務や勤務実績に応じた給与配分」を柱とする給与制度の総合的見直しが実施されています。

本委員会は、地方公務員法に定める均衡の原則において、民間事業所従業員の給与とともに国家公務員の給与も職員給与決定に当たっての考慮事項とされていることや、本市も国家公務員給与がとらえている課題と共通の課題を抱えていること等を踏まえ、基本的には、国に準じた見直しを実施することが適当であると判断しました。

具体的には、平均 2%、最大 4% の引下げを行った国の行政職俸給表 (一) を基本とした改定を行ったうえで、地域手当の支給割合を国に準じて定めることが適当

であると判断しましたが、給料表の見直しに当たっては、職員構成や昇任管理の実態等の国とは異なる本市の実情を十分に考慮し、本委員会が実施する職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果から明らかとなった本市職員と民間事業所従業員の世代別・役職段階別の給与水準の傾向も踏まえ、本市の実情に適合したものとするのが適当であると判断しました。

また、初任給調整手当、単身赴任手当及び管理職員特別勤務手当についても、国に準じた改定を行うことが適当であると判断しました。

エ 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、ウの給与制度の総合的見直しの実施等により、全体としては、市内民間事業所の高齢層従業員の給与水準とおおむね均衡することを踏まえ、今後の公民の給与水準の動向や他の地方公共団体の状況等を見極めつつ、必要な見直しを検討していくことが適当であると報告しました。

また、自宅に係る住居手当については、国に加えて、住宅事情等が国とは異なる他の地方公共団体においても廃止が進んでいる状況等を踏まえ、本市の住居手当制度の在り方について検討を行う必要があると報告しました。

オ 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) 人材の確保、育成等

- ・ 職員採用について、本委員会では、引き続き、任命権者とも連携を図りながら、効果的な受験者確保策や採用試験制度の在り方について検討していく。
- ・ 係長能力認定試験については、引き続き、受験率の向上に努めるとともに、昇任意欲を向上させるために必要な取組について、更に研究していく。
- ・ 人事評価制度については、改正された地方公務員法にのっとり、適切に運用し、活用していく必要がある。
- ・ 職員による不適切な事務処理の事案が、昨年度に続き、多数発生しており、再発防止策を講じるとともに、このような事案が継続して発生している要因について、引き続き分析していく必要がある。また、全ての職員が不適切な事務処理の事案を教訓として、同じ誤りを繰り返さないようにしていくことが重要である。

(イ) ワーク・ライフ・バランスの推進

- ・ 任命権者においては、全ての職員が、家庭はもとより、地域での役割も円滑に果たしつつ、その能力を仕事において一層発揮することのできる勤務環境を整備する必要がある。
- ・ 時間の制約のある職員がいることを前提とし、長時間働くことを良しとする考え方を廃し、挙げた成果自体を評価する組織風土を醸成していくための方策も研究していく必要がある。

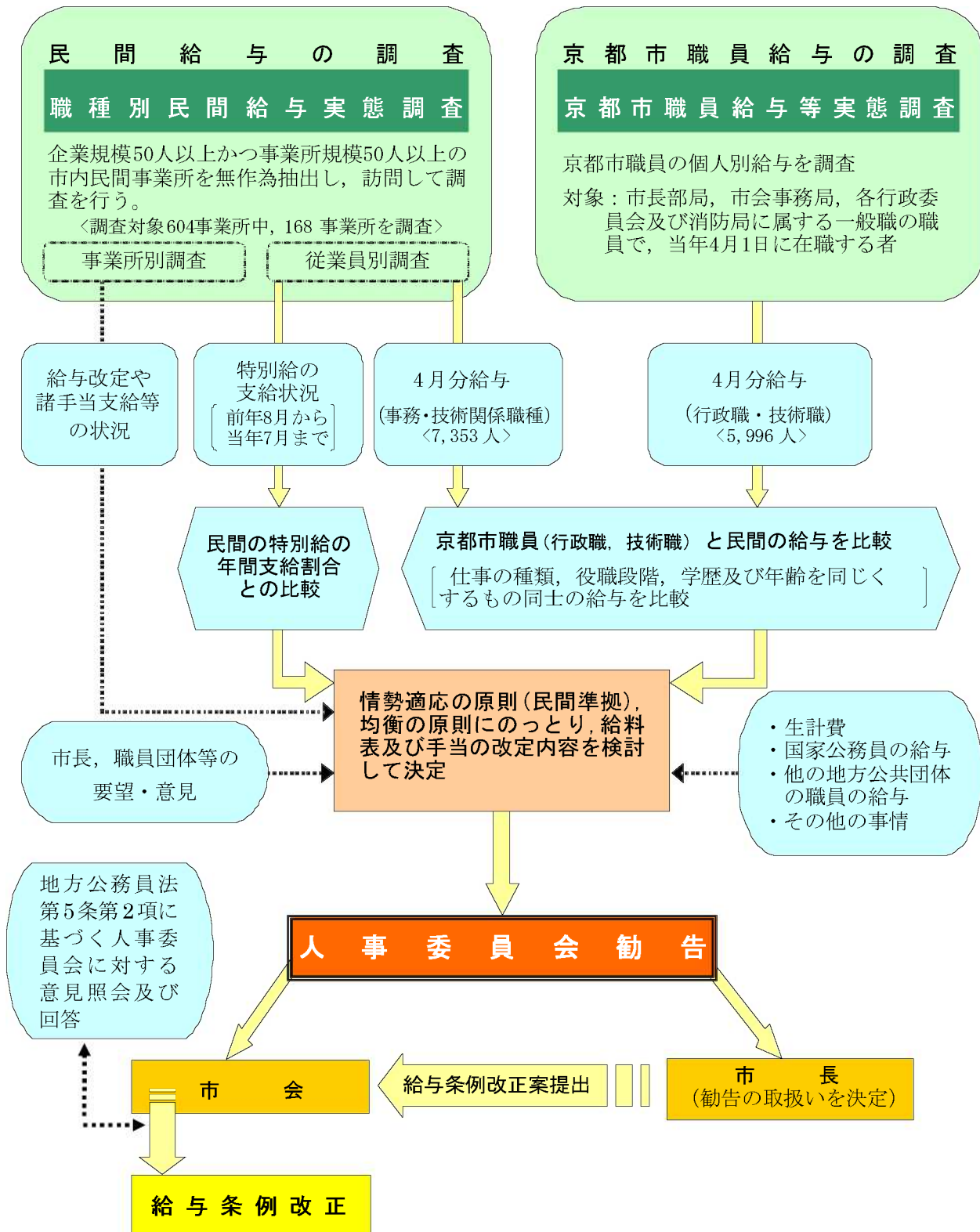
(ウ) 時間外勤務の縮減

- ・ 時間外勤務の抜本的な縮減のためには、まずは、組織のトップが不退転の決意で取り組むという本気のリーダーシップが重要である。その下で、全ての職員が、それぞれの職位に応じた役割を果たしつつ、相互に知恵を出し合いながら、全庁一丸となって時間外勤務の縮減に取り組んでいけるようマネジメントを行っていく必要がある。
- ・ 本市が職員に対して負っている安全配慮義務を果たし、職員の心身の健康を保持するためには、特定の職員に強い負荷が掛かることのないようにしていくとともに、業務量に応じた適正な人員配置を適宜行うことが不可欠である。
- ・ 命令に基づかない時間外勤務及びいわゆる持ち帰り残業が決して生じることのないようにするとともに、命令に基づく時間外勤務に対しては、たとえその命令が黙示的であったとしても、手当が支払われるべきことに留意する必要がある。

(エ) その他の勤務環境の整備等

- ・ 管理監督職員は、必要に応じ、職場のメンタルヘルス相談窓口における健康管理医の指導を受ける等しながら、職場に存するメンタルヘルス不調の原因に対して職場全体でその解消に取り組むことが重要である。
- ・ 平成27年度から実施されているストレスチェックを適切に運用することはもとより、集団ごとの集計・分析結果を職場環境の改善等に有効に活用することにより、職員の心理的な負担の軽減につなげることが重要である。
- ・ ハラスメントについては、職員の人としての尊厳や人格を傷付け、その勤労意欲を減退させるだけでなく、正常な公務運営に支障を及ぼす重大な問題であることを職員に十分認識させ、その防止の取組を継続して行っていく必要がある。
- ・ 任用根拠や勤務形態の異なる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。
- ・ 地方公務員法の一部改正により、地方公務員についても、再就職した元職員による職員への働き掛けの規制の導入等により退職管理の適正を確保するための所要の措置を講じることとされたところであり、同法の趣旨にのっとり、任命権者と連携しながら、本委員会として必要な取組を行っていく。

給 与 勧 告 の 仕 組 み



注 ＜ ＞内の数値は，平成 27 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27年の調査の概要は、表2-3のとおりです。

表2-3 平成27年職種別民間給与実態調査の概要

調査期間	平成27年5月1日から同年6月18日まで
調査対象事業所	604 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169事業所のうち調査対象外と判明した事業所を除く168事業所
調査完了事業所	150事業所（完了率：89.3%）
調査実人員	8,373人（うち事務・技術関係職種7,353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27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27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	336,937 円	人 員	5,996 人
扶 養 手 当	9,475 円	平 均 年 齢	41.7 歳
管 理 職 手 当	5,652 円	平均勤続年数	17.9 年
地 域 手 当	35,267 円	平均扶養親族数	1.0 人
住 居 手 当	8,248 円	男女別	男
その他の手当	35 円	構成比	女
合 計	395,614 円		66.7 %
		大学卒	72.7 %
		短大卒	8.7 %
		高校卒	17.9 %
		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27年度は、前年度から繰り越した要求及び新たに受け付けた要求はありませんでした。

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27年度は、新たに提起のあった2件について審査を行いましたが、判定には至らず、平成28年度に繰り越しました。

(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２７年度の苦情相談の件数は１４件であり、その状況は次のとおりです。

表(参考)－１ 平成２７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	５
勤務時間、休暇、服務、倫理等関係	１
健康安全等関係	３
給与関係	１
セクハラ	０
パワハラ	６
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	０
その他	０
計	１６

表(参考)－２ 平成２７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	１
事情聴取	０
事情聴取し、説明・助言	７
任命権者に伝達	３
任命権者から事情聴取し、結果を相談者に連絡	２
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	０
その他	０
継続中	０
計	１４