

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

平成 31(2019)年度の職員採用試験は、上級、中級、初級、民間企業等職務経験者、保育士及び技能員について実施した。実施結果は別表 1 のとおりである。

なお、職員の任用に関する権限の一部を委任する規則の規定に基づき、事務（医療）について、病院事業管理者へ採用試験の事務を処理する権限を委任している。

(2) 採用選考の実施状況

選考により採用できる職は、職員の任用に関する規則で定められている。

平成 31(2019)年度の職員採用選考（公募）は、行政の選考区分における獣医師、薬剤師、保健師、心理判定員、栄養士、看護師、学校栄養職員及び歯科衛生士並びに障害者対象（事務、学校事務）について実施した。実施結果は別表 1 のとおりである。採用選考（個別）による実施結果は、別表 2 のとおりである。

なお、職員の任用に関する権限の一部を委任する規則の規定に基づき、職員の任用に関する規則第 9 条第 1 号に規定する職のうち、社会福祉士、精神保健福祉士、介護福祉士、薬剤師、診療放射線技師、臨床工学技士、臨床検査技師、心理療法士、歯科衛生士、学校栄養職員を除く栄養士、言語聴覚士、看護師及び准看護師（これらのうち行政職給料表又は医療職給料表（2）の適用を受けるものを除く。）の職並びに医師、歯科医師、理学療法士、作業療法士、視能訓練士及び助産師の職への採用について、また、同規則第 9 条第 2 号に規定する職のうち、診療情報管理士の職への採用については任命権者へ選考を委任している。

2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、令和元年10月4日に、市議会及び市長に対し、職員の給与等について報告及び勧告を行った。

その主な内容は、以下のとおりである。

(1) 公民較差

月例給

民間給与	職員給与	較 差
397,519 円	397,400 円	0.03% (119 円)
	395,854 円	0.42% (1,665 円)

(参考) 減額措置後

(2) 給与改定の内容

ア 給料

民間給与との較差を踏まえ、初任給及び若年層の給料月額を引上げ

- 行政職給料表 民間の初任給との差等を踏まえ、上級試験（大学卒業程度）に係る初任給を1,000円、初級試験（高校卒業程度）に係る初任給を1,500円引上げ
これを踏まえ、20歳台半ばまでの職員が在職する号給について所要の改定（平均改定率0.03%）
- その他の給料表 行政職給料表との均衡を基本に改定

イ 期末・勤勉手当

民間の支給割合との均衡を図るため、0.05月分の引上げ（4.45月分→4.50月分）

支給月数の引上げ分は、民間の支給状況等を参考に勤勉手当に配分

ウ 改定の実施時期

- 月例給 平成31年4月1日
- 期末・勤勉手当（令和元年度分） 令和元年12月1日
（令和2年度以降分） 令和2年4月1日

(3) その他報告する事項

ア 人材の確保及び育成

(ア) 人材の確保

- ・ 多様で有為な受験者をより多く確保するため、SNSツールの活用等、現在の就職活動の実態を踏まえた情報発信を行うなど、創意工夫を凝らしながら、より多様な受験者層に対する確かつ効率的な募集活動を展開
- ・ 受験者の能力をより適正に評価する試験内容となっているか検証を行いながら、試験制度の見直しについて検討を進める。

(イ) 人材の育成

行政課題の複雑化・高度化、少子超高齢化、人口減少等の社会環境の変化に対応し、限られた人的資源で安定した行政サービスを続けていくために、長期的・計画的に人材を育成する組織環境が整備され、職員一人ひとりの意欲・能力の向上が図られるよう取組を期待

イ 千葉県職員の働き方改革

(ア) 長時間労働の是正

- ・ 働き方改革関連法の施行を踏まえ、時間外勤務の上限規制、管理職を含めた職員の労働時間の適正な把握など、長時間労働の是正に向けた取組の強化に期待
- ・ 教員については、業務改善・効率化などにより、早急な勤務環境の改善が望まれる。「学校における働き方改革プラン」に基づく取組を確実に実施するとともに、その効果検証を行い、教員の負担軽減を着実に進められたい。

(イ) 仕事と家庭生活の両立支援

育児や介護に係る休暇・休業制度の周知や、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図るとともに、育児休業等により長期に正規職員が不在となる場合には、可能な限り正規職員を代替として配置するなど、働きやすい職場環境の整備に努められたい。

(ウ) 心の健康保持

メンタルヘルス対策においては予防策が重要。職員が気軽に相談できる制度の周知を行うとともに、風通しの良い職場づくりに努められたい。

(エ) ハラスメントの防止

ハラスメントの防止には組織をあげて取り組む必要がある。ハラスメント事例集等を活用し職員一人ひとりが改めて自身の行動を確認できる機会を設けるなど対策を進められたい。

ウ 住居手当の見直し

人事院は、手当の支給対象となる家賃額の下限を引き上げ、これにより生ずる原資を用いて、手当額の上限の引上げを勧告。本市においても、市内民間事業所の状況等を踏まえ、見直しを検討する必要

エ 会計年度任用職員制度への対応

法改正の趣旨を踏まえ、関係規定の整備を図るとともに、円滑な制度移行に向けて関係部局への周知を図るなど、適正な運用の確保に努められたい。

オ 定年の引上げ

国における検討の推移を注視し、適切に対応を図る必要

カ 障害者の雇用について

- ・ 採用選考について、本年度より知的障害者及び精神障害者にも対象を拡大して実施
- ・ 障害のある職員もその他の職員も、ともに働きやすい職場となるよう、各職場での必要な配慮を図られたい。

キ 公務員としての規律の保持

- ・ 依然として職員による不祥事が絶えない状況にあり、市政に対する市民の信頼が損なわれていることは誠に遺憾である。
- ・ 千葉県コンプライアンス委員会を設置し、「コンプライアンス推進（不祥事防止）に関する新たな取組み」を実施しているところであるが、今後もあらゆる機会を通じて、職員の倫理に関する意識づけに努め、厳正な服務規律の確保を図ることが必要
- ・ 各職員においては、公務に携わる者としての自らの立場を自覚し、職務上はもとより、職務外においても、公務員として法令遵守の意識を強く持って行動されるよう望む。

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ることとされ、この要求があったときは、人事委員会は、事案の審査を行い、判定し、その結果に基づいて、そ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、当該事項に関し権限を有する地方公共団体の機関に対し、必要な勧告をしなければならないと定められている（地方公務員法第46条及び第47条）。

この制度は、職員の労働基本権が制約されていることに対する代償措置として認められたもので、職員の権利利益を確保し、その勤務条件の適正化を図ることを目的としている。

令和元年度における事案処理の概要は、次のとおりである。

係属件数			処理件数							翌年度への 繰越 (A) - (B)
前年度 からの 繰越	新規 要求	計 (A)	却下	取下げ	打切り	判定				
						棄却	一部 認容	全部 認容	計 (B)	
1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0

4 不利益処分に関する審査請求の状況

懲戒その他その意に反する不利益な処分を受けた職員は、人事委員会に対して審査請求をすることができることとされ、この審査請求を受理したときは、人事委員会は、事案を審査し、その結果に基づいて、その処分を承認し、修正し、又は取り消し、及び必要がある場合は、任命権者に、職員がその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しなければならないと定められている（地方公務員法第49条の2及び第50条）。

この制度は、職員の身分保障を実質的に担保するものとして認められたもので、職員が違法又は不当な処分を受けた場合にその取消しを求める事後救済の制度となっている。

令和元年度における事案処理の概要は、次のとおりである。

係属件数			処理件数							翌年度への 繰越 (A) - (B)
前年度 からの 繰越	新規 請求	計 (A)	却下	取下げ	打切り	判定			計 (B)	
						処分 容認	処分 取消	処分 修正		
0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0