

1 職員の任免及び職員数に関する状況

(1) 人事異動の概要と実施状況

(令和5年度 人事委員会行政委員会事務局)

区分	人数
局長級	0 (0)
部長級	0 (0)
参事級	0 (0)
課長級	1 (0)
副主幹級	2 (0)
その他	8 (3)
合計	11 (3)

備考 ()内は、令和4年度の数です。

2 人事委員会の業務状況

(試験・選考、給与等に関する報告、措置要求、審査請求、職員からの苦情相談)

(1) 採用に係る試験・選考の状況

令和5年度に実施した職員採用試験・選考の結果は、次のとおりです。

試験・選考区分	申込者数	第1次 受験者 (合格者数)	第2次 受験者 (合格者数)	第3次 受験者	最終合格者
行政(就職氷河期世代) (大卒程度)	人 230	人 178 (65)	人 63 (11)	人 11	人 5
行政 (大卒程度)	568	445 (273)	258 (121)	113	71(13)
社会福祉 (大卒程度)	35	29 (14)	14	-	14(1)
社会福祉 (社会人経験者)	53	53 (48)	45 (30)	27	17
心理 (大卒程度・6月実施)	14	13 (5)	5	-	5
心理 (大卒程度・10月実施)	19	19 (10)	10	-	6
土木 (大卒程度・6月実施)	24	14 (7)	6	-	5
土木 (大卒程度・10月実施)	8	4 (1)	1	-	1
土木 (社会人経験者)【特別枠】	24	24 (21)	19 (18)	17	11
土木 (社会人経験者)	12	12 (12)	12 (9)	9	6
建築 (大卒程度・6月実施)	11	8 (5)	4	-	2
建築 (大卒程度・10月実施)	3	3 (2)	2	-	1
建築 (社会人経験者)	16	16 (16)	14 (10)	7	4
電気 (大卒程度)	6	5 (2)	2	-	1
理学療法士 (6月実施)	2	2 (1)	1	-	0
理学療法士 (10月実施)	2	2 (1)	1	-	1
薬剤師	11	10 (3)	3	-	3(1)

司書	62	45 (5)	5	-	3(1)
学芸員(動物)	25	22 (4)	4	-	2(1)
保育士	81	59 (23)	20	-	17
消防 (大卒程度)	160	114 (43)	41	-	26
学校事務 (大卒程度)	53	43 (10)	10	-	5(1)
化学 (大卒程度)	8	6 (2)	2	-	2
行政 (高卒程度)	45	38 (14)	13	-	5
土木 (高卒程度)	1	1 (1)	1	-	1
消防 (高卒程度)	93	74 (36)	34	-	32
行政(任期付短時間勤務職員) 【窓口サービス担当】	93	93 (67)	61	-	47
行政(任期付短時間勤務職員) 【生活保護ケースワーカー】	1	1 (1)	1	-	1
障害者を対象とする行政 (大卒程度・9月実施)	27	14 (1)	1	-	0
障害者を対象とする行政 (高卒程度・9月実施)	19	18 (0)	-	-	0
障害者を対象とする学校事務 (高卒程度・9月実施)	5	3 (1)	1	-	1
環境整備員 (就職氷河期世代を含む。)	110	88 (40)	37 (23)	23	16(1)
学校技能員	45	35 (15)	14 (4)	4	2(1)
保育調理員 (就職氷河期世代)	15	14 (12)	11 (6)	6	3
合計	1,881	1,505 (761)	716 (232)	217	316

備考 最終合格者の()内は、採用待機者数(内数)

(2)昇任に係る試験・選考の状況

ア 昇任に係る試験の状況

消防吏員昇任試験(消防副士長、消防士長、消防司令補)の実施のほか、令和4年度より、行政職給料表(1)のうち4級(主査級)への昇任について、従来の任命権者に委任している選考と併用し、競争試験を実施しました。令和5年度に実施した昇任試験の結果は、次のとおりです。

試験区分	申込者数	第1次 受験者 (合格者数)	第2次 受験者 (合格者数)	最終合格者
消防副士長	18人	18人	-人	18人
消防士長	39	38	-	36
消防司令補	42	42	-	16
区分A (事務)	145	108 (51)	57 (39)	39
区分B・C・D (専門職)	73	52 (27)	33 (22)	22

イ 昇任に係る選考の状況

令和5年度に実施した昇任選考の結果は、次のとおりです。

区分	合格者数(人)					
	行政職給料表(1)			消防職給料表		医療職給料表
	9級	8級	7級	8級	7級	4級
市長事務部局	3人	8人	21人	人	人	人
議会	1	1				
教育委員会		1				
選挙管理委員会						
監査委員						
人事委員会						
農業委員会						
消防本部	1			1	2	
合計	5	10	21	1	2	0

(3)給与等に関する報告及び勧告

本委員会は市議会及び市長に対して、令和5年10月6日に「職員の給与等に関する報告及び勧告」を行いました。概要は、次のとおりです。

1 職種別民間給与実態調査

調査対象事業所は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の市内民間事業所227事業所であり、そのうち人事院が無作為に抽出した80事業所を实地調査したもの

2 職員給与と民間給与の比較結果

(1)月例給

民間従業員の給与	職員の給与(行政職(1))	較差
378,101円	374,492円	3,609円(0.96%)

(2)特別給(ボーナス)

民間従業員の支給月数	職員の支給月数	差
4.50月分	4.40月分	0.10月分

3 給与改定の内容

(1)月例給

・行政職給料表(1)

初任給をはじめ若年層に重点を置き、そこから改定率を逡減する形で全級・全号給について引上げ改定(平均1.0%)

職員の初任給が民間従業員の初任給を下回っていること並びに国及び他自治体等との均衡等を勘案し、高卒初任給を9,000円、大卒初任給を8,000円それぞれ引上げ

・行政職給料表(1)以外の給料表

行政職給料表(1)との均衡を考慮し引上げ改定

医療職給料表及び特定任期付職員給料表は、人事院勧告の内容に準じて引上げ改定

(2)期末・勤勉手当

・民間従業員の支給月数に見合うよう、年間支給月数を0.10月分引上げ(期末手当及び勤勉手当に均等に配分)

・定年前再任用短時間勤務職員及び特定任期付職員は、人事院勧告の内容に準じて引上げ

(3)初任給調整手当

処遇の確保の観点から、国の水準を踏まえた取扱いをすることが必要

(4)実施時期

令和5年4月1日(ただし、期末・勤勉手当は令和5年12月1日)

4 人事行政に関する報告

(1)人材の確保等

ア 人材の確保

・民間企業等との人材確保競争が激化する中、「土木社会人経験者【特別枠】」、教員の「大学3年生等早期チャレンジ!!」等新たな選考区分を設定するなど、安定的に人材を確保するための取組を行っているところであるが、働き方に対する考え方が変化している現下においては、既存の考え方にとらわれない新たな採用手法等について検討する必要がある。

イ 人材の育成・活用

・採用時や初めての異動後など、新たな業務への不安や悩みを抱えやすい若手職員を支援する取組の一層の充実を図ることが必要である。あわせて、管理監督者等のマネジメント能力の向上、職員のフォロワーシップを強化するための人材育成の取組も重要である。

・職員が主体的にキャリアプランを考える機会を設けるなど、長期的な視点で人材育成に取り組まれない。

(2)働き方改革と勤務環境の整備

ア ワーク・ライフ・マネジメントの実現

・長時間労働の是正については、慣例や前例にとらわれることなく、事務事業の更なる精査を行い、事業の廃止や業務量の削減に取り組むことが重要である。こうした取組の実行性を高めるためには、市政を支える職員一人ひとりが大切な財産であり、貴重な「人財」という認識を任命権者が常に持ち、強いリーダーシップを発揮することが求められる。

・フレックスタイム制をはじめとするより柔軟な働き方を実現するための取組について、本市の実情等を踏まえ、その必要性を含めて検討を進められたい。

イ メンタルヘルス対策

・メンタル疾患による休職者は依然として多い状況であり、任命権者においては、メンタルヘルスに係る各種研修や健康管理に関する情報提供を行うなど、メンタルヘルス不調の未然防止に取り組んでいるところであるが、更なる対策が求められる。

・メンタルヘルス不調による休業は、当該職員のみならず、周りの職員にも影響を及ぼしかねない。管理監督者は、特定の職員に過度の負担が生じないよう業務分担の見直しや職員が協力しあえるような職場風土を醸成するなど、組織全体で良好な職場環境の整備に努められたい。

ウ ハラスメントの根絶

・パワーハラスメントについては、指導を行う職員が指導とハラスメントの違いを正しく理解し、自身の何気ない言動がパワーハラスメントになり得ることを認識する必要がある。

(3) 公務員を巡る諸課題

ア 公務員倫理の確保

- ・ 職員は、自らの立場を改めて認識するとともに、自らの行動が市政に対する信頼に影響することを常に意識し、法令等に基づく適切な職務遂行はもとより、公務外であっても、法令や社会規範等について、率先して遵守していくことが求められる。

イ 高齢期の雇用の在り方

- ・ 高齢期の職員が培ってきた豊富な経験や知識を積極的に活用できるよう、期待する役割の提示や強みを生かした適材適所の配置など、職員の貢献意欲を向上させることが重要である。

(4) 勤務条件に関する措置の要求の状況

地方公務員法第46条の規定に基づき、職員から給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求があった場合に、人事委員会は、その要求を審査し、判定を行うとともに、その結果に応じて必要な勧告を行います。

令和5年度における勤務条件に関する措置の要求の事案はありませんでした。

(5) 不利益処分についての審査請求の状況

地方公務員法第49条の2の規定に基づき、職員から懲戒その他その意に反する不利益な処分について審査請求があった場合に、人事委員会は、これを審査し、その結果に応じて、その処分の承認、修正又は取り消しの裁決を行います。また、必要に応じて、職員が受けた取扱いを是正するための指示を行います。

令和5年度における不利益処分についての審査請求の状況は次のとおりです。

件数		処理件数						翌年度へ繰越件数
年度当初係属	新規	処分取消	処分修正	棄却 (処分承認)	却下	取下げ	計	
2	0	0	0	2	0	0	2	0

(6) 職員からの苦情相談

職員から勤務条件その他の人事管理に関する苦情の相談があった場合は、地方公務員法第8条第1項第11号及び職員の苦情相談に関する規則の規定に基づき、助言、指導、あっせんその他の必要な措置を行います。

令和5年度の苦情相談の状況は、次のとおりです。

相談件数		相談内容						処理状況	
年度当初係属	新規	任用関係	給与関係	勤務条件・ サービス関係	福利厚生 関係	職場環境 関係	その他	完結 事案	翌年度へ 繰越件数
0	1	0	0	0	0	0	1	1	0