

2 人事委員会の業務状況

お問い合わせ 人事委員会事務局: 042-769-9810

(1)採用に係る試験・選考の状況

地方公務員法第18条第1項の規定により、競争試験又は選考は人事委員会が行うこととされています。

平成22年度に実施した職員採用(選考)試験実施結果は、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)	第2次 受験者 (合格者)	第3次 受験者 (合格者)	第4次 受験者	最終合格者
	人	人	人	人	人	人
行政 (大卒程度・6月実施)	1,229	924 (495)	456 (199)	191 (110)	109	83
行政 (大卒程度・11月実施)	1,002	826 (404)	337 (84)	81 (62)	62	42
社会福祉(大卒程度)	86	68 (31)	31 (13)			13
土木(大卒程度)	41	29 (15)	14 (7)			7
建築(大卒程度)	62	50 (20)	20 (10)			10
保健師	35	23 (13)	13 (5)			5
獣医師	17	11 (5)	5 (3)			3
消防(大卒程度)	208	167 (48)	48 (23)			23
学校事務(大卒程度)	102	72 (17)	17 (7)			7
行政(高卒程度)	43	36 (12)	12 (5)			5
消防(高卒程度)	65	57 (14)	12 (7)			7
学校事務(高卒程度)	12	9 (4)	4 (1)			1
栄養士	26	21 (5)	4 (1)			1
学校栄養士	19	16 (6)	6 (2)			2
理学療法士	7	6 (3)	2 (1)			1
作業療法士	5	4 (3)	3 (2)			2
言語聴覚士	9	7 (3)	3 (2)			2
身体障害者を対象とする行政	12	10 (4)	4 (1)			1
合計	2,980	2,336 (1,102)	991 (373)	272 (172)	171	215

(2)昇任に係る試験・選考の状況

職員の昇任は、一部を除き選考によることができます。また、相模原市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より、各任命権者に委任しているものがあります。平成22年度に実施した昇任選考結果は、次のとおりです。

区分	対象者数						合格者数					
	行政職給料表(1)			消防職給料表		医療職給料表	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	9級	8級	7級	8級	7級	4級
市長事務局	4人	9人	35人				4人	9人	35人			
議会事務局			1人						1人			
教育委員会	1人	1人	5人				1人	1人	5人			
選挙管理委員会事務局												
監査委員事務局												
人事委員会事務局												
農業委員会事務局												
消防					3人						3人	
合計	5人	10人	41人	0人	3人	0人	5人	10人	41人	0人	3人	0人

(3)給与等に関する報告及び勧告

本委員会は、平成22年10月6日に相模原市議会及び相模原市長に対して「職員の給与等に関する報告及び勧告」を行いました。その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158事業所であり、そのうち、層化無作為抽出法により抽出された90事業所について実地調査を行った。

2 職員給与と民間給与の比較

(1)月例給

民間従業員の給与	職員の給与(行政職(1))	較差
408,970円	413,590円	△4,620円(△1.12%)

(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
3.96月分	4.15月分	△0.19月分

3 給与改定の内容

(1)給料表

①行政職給料表(1)

平均0.70%の引下げ改定

②その他の給料表

消防職給料表は、①に準じて引下げ改定

(2)給料の経過措置額の取扱い

平成18年10月1日及び平成21年4月1日の給料の切替えに伴う経過措置額についても本年の給料表の改定率を踏まえて引下げ

(3)地域手当 支給率10%を9.5%に引下げ

(4)期末・勤勉手当

年間支給月数を4.15月分から3.95月分に引下げ

(5)実施時期等

①改定の実施時期

条例の公布の日の属する月の翌月の初日から実施

②調整措置

本年4月からの期間に係る較差相当分は、12月期の期末手当の額で減額調整

4 給与等勤務条件に関する諸課題

(1)時間外勤務手当

月60時間を超える時間外勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務した時間を含めることが望ましい。

(2)職員の休憩時間

1日7時間45分の勤務に対する休憩時間を現在の45分から60分とすることが望ましい。

5 人事行政に関する報告

(1)人材の確保・育成等

①人材の確保

活力と魅力に満ちた「選ばれる都市づくり」を推進するために、市民一人ひとりの多様なニーズに的確に対応できる資質を備えた人材を確保することが必要

②人材の育成

任命権者においては、「相模原市人材育成基本方針」の趣旨を十分に踏まえ、政令指定都市の職員にふさわしい人材の育成を着実に進めていくことが必要

③職員評価制度

職員においては、職員評価制度が人材育成の重要な手段であることを認識し、任命権者にあつては、公正な評価のための研修プログラムの充実や評価結果を参考とした給与への適正な反映を進めるとともに、昇任や人事配置など活用先の拡大の検討も必要

(2)勤務環境の整備

①時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減に当たっては、組織を挙げた業務の簡素化・効率化と適正な人員配置が求められ、所属長等は、所属職員の適切な業務の割振りを図って効率的な業務進行に努め、職員は業務の優先順位を明確にして計画的に仕事を進めることが重要

②ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進

仕事と仕事以外の家庭生活、地域・社会活動などの様々な活動を、職員自らが希望するバランスで展開できるよう、必要な環境整備を行うことを強く要望

③職員の健康管理

メンタル疾患を中心に長期に休業する職員の増加に対して、「相模原市職員健康管理指針」に基づく具体的な取組の推進など、職員が心身の健康を保持し、能力を発揮できる勤務環境の整備が必要

(3)公務員を巡る諸課題

①高齢期の雇用問題

公務員の65歳定年に向けた制度見直しの骨格を示した本年の人事院の勧告を受けて、民間企業の状況、国及び他都市の動向を注視しながら、職員の高齢期雇用の問題における課題や方策について、調査研究を進めていくことが必要

②公務員倫理の確保

不祥事の再発防止に向けて、具体的な組織としての取組を進めることが重要であり、職員一人ひとりが、相模原市職員としての誇りと使命を自覚し、自信と希望を持ち公務に取り組むことを強く期待

③職員意識の実態把握

本委員会が公正・中立な人事行政の専門機関として、人事行政に関する調査研究を進める中で、職員の意識(意見、ニーズ)の実態把握に努めることが必要

(4)勤務条件に関する措置の要求の状況

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等を行います。

平成22年度における勤務条件に関する措置の要求の状況は、次のとおりです。

H22年度当初係属件数	新規要求件数	審理状況	H22年度末係属件数
0	2	・平成22年6月23日 判定(却下) ・平成22年12月15日 判定(一部却下、一部棄却)	0

(5)不利益処分についての不服申立ての状況

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不服申立てがあった場合に、人事委員会は、これを審査し、請求内容に理由があると認めた場合は、処分の取消し、修正の裁決を行います。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。

平成22年度は、不服申立ての事案はありませんでした。

(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、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執ります。

平成22年度は、1件の相談がありました。

相談件数	相談内容					処理状況	
	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	完結事案	翌年度へ 繰越
1	1	0	0	0	0	0	1