

＜提案の内容＞

指定都市について人事委員会又は公平委員会を置くことが出来るようにするもの。
(指定都市に設置されている人事委員会の、採用試験等に関する権限を、市長部局をはじめ任命権者の権限とする。)

地方公務員法ぬきがき

(人事委員会又は公平委員会の設置)

第七条 都道府県及び地方自治法(昭和二十二年法律第六十七号)第二百五十二条の十九第一項の指定都市は、条例で人事委員会を置くものとする。

2 前項の指定都市以外の市で人口(官報で公示された最近の国勢調査又はこれに準ずる人口調査の結果による人口をいう。以下同じ。)十五万以上のもの及び特別区は、条例で人事委員会又は公平委員会を置くものとする。
3 人口十五万未満の市、町、村及び地方公共団体の組合は、条例で公平委員会を置くものとする。
4 公平委員会を置く地方公共団体は、議会の議決を経て定める規約により、公平委員会を置く他の地方公共団体と共同して公平委員会を置き、又は他の地方公共団体の人事委員会に委託して次条第二項に規定する公平委員会の事務を処理させることができる。

(人事委員会又は公平委員会の権限)

第八条 人事委員会は、次に掲げる事務を処理する。

- 一 人事行政に関する事項について調査し、人事記録に関することを管理し、及びその他人事に関する統計報告を作成すること。
- 二 人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、研修、厚生福利制度その他職員に関する制度について絶えず研究を行い、その成果を地方公共団体の議会若しくは長又は任命権者に提出すること。
- 三 人事機関及び職員に関する条例の制定又は改廃に関し、地方公共団体の議会及び長に意見を申し出ること。
- 四 人事行政の運営に関し、任命権者に勧告すること。
- 五 給与、勤務時間その他の勤務条件に関し講ずべき措置について地方公共団体の議会及び長に勧告すること。
- 六 職員の競争試験及び選考並びにこれらに関する事務を行うこと。

～以下 略～

＜提案の背景＞

急激な社会情勢の変化に対応した採用活動



市民ニーズの
多様化・高度化・
複雑化

人材獲得競争
が激化



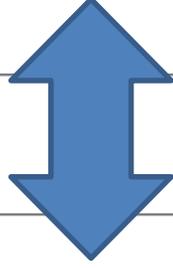
長が責任ある大都市経営を行うには、これらに対応して、長が自治体経営の一環として、主体的・機動的に採用を実施する必要がある。

現状の採用活動

採用に関する事務は、人事委員会の権限



人事委員会事務局が長から示された求める人材像を踏まえて実施しているが、**長の意思の反映は間接的。**



地方公務員法が制定されてから60年が経過しており、社会情勢の変化に対応して、地方公務員の採用制度を「長が主体的な採用を行う事ができるよう」に見直す必要があるのではないか。

<採用権限の委任に関して>

人事委員会からの採用権限の「委任」という制度（地公法第8条第3項）もあるが、採用権限を全部委任することの可否が不明確なことから、本市では一部資格職にとどまっている。

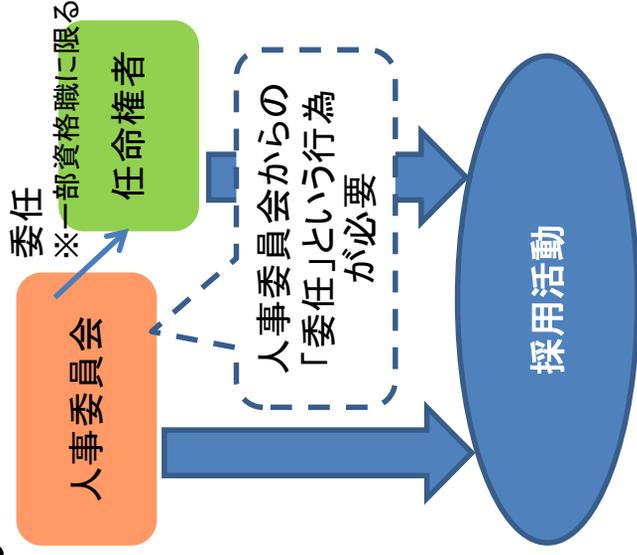
※委任を行っている職種：資格及び特殊な専門的知識又は技術を必用とする職種、労務職

例）医師・保健師等の医療職、保育士等

また、全部委任が可能であっても、任命権者が主体的に実施できるものではないため、解決策としては不十分。

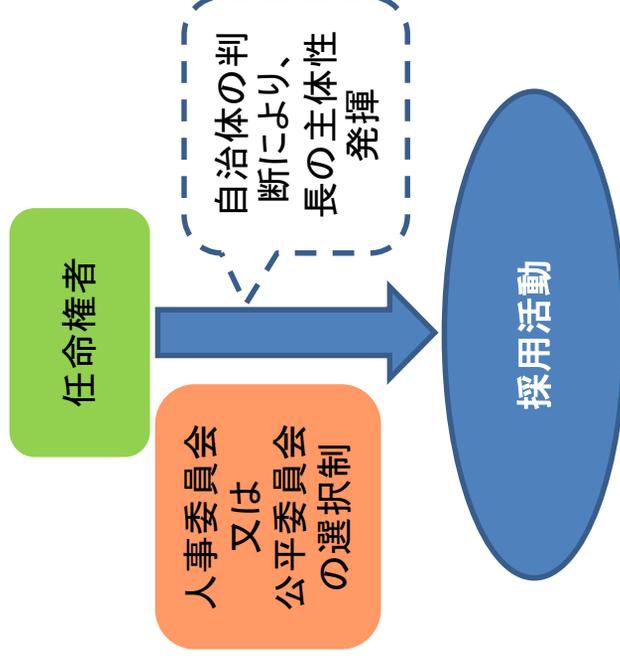
①現状

（都道府県及び指定都市）

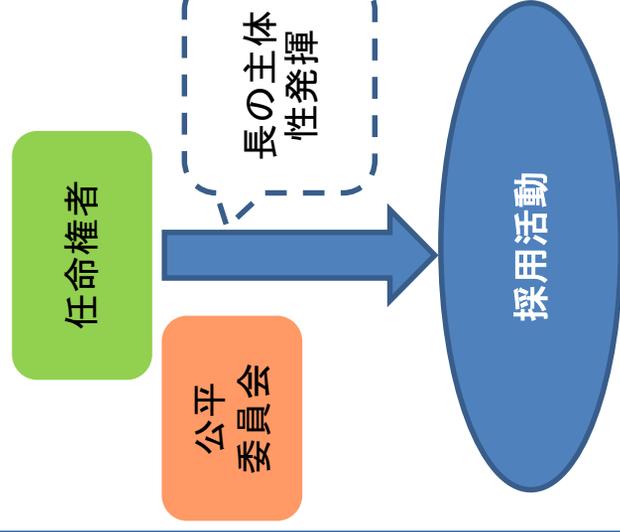


②改善案

（指定都市、人口15万人以上の市及び特別区）



※参考（人口15万未満の市、町、村及び地方公共団体の組合）



＜採用権限の委任に関して 参考資料＞

採用に関して人事委員会より各任命権者に委任されている事項(人事の権限の一部を委任する規則より)職員の任用に関する規則(平成28年4月人委規則第1号。以下「規則」という。)第15条第3号から第12号までに掲げる職についての規則第17条各号に掲げる事務(人事委員会が別に定める場合を除く。)

委任規則第15条第3号から第12号までに掲げる職についての規則第17条各号に掲げる事務(ぬきがかき)

第15条 次に掲げる職員の職へ職員を採用する場合は、選考によるものとする。

(1) 係長若しくはこれに準ずる職又はこれらと職務の複雑と責任の度が同等以上の職

(2) 民間資金等の活用による公共施設等の整備等の促進に関する法律(平成11年法律第117号)第79条 第1項に規定する地方派遣職員をもって補充しようとする職

(3) 人事委員会を置く他の地方公共団体又は国の採用試験又は選考に合格した者をもって補充しようとする職で、当該採用試験又は選考に係る職と職務の複雑と責任の度が同等以下と人事委員会が認めるもの

(4) 人事委員会を置く他の地方公共団体に属する職、国家公務員の職若しくは公共企業体に属する職に現に正式に任用されている者又はかつて正式に任用されていた者をもって補充しようとする職で、その者が任用されていた職と職務の複雑と責任の度が同等以下と人事委員会が認めるもの

(5) かつて職員であった者をもって補充しようとする職で、その者がかつて任用されていた職と職務の複雑と責任の度が同等以下と人事委員会が認めるもの

(6) 法令の規定に基づく免許を必要とする職で別に定めるもの

(7) 法令の規定に基づく資格を必要とする職で別に定めるもの

(8) 特殊な専門的知識又は技術を必要とする職で別に定めるもの

(9) 労務職員の職で別に定めるもの

(10) 採用試験を行っても十分な競争者が得られないうと人事委員会が認める職又は職務と責任の特殊性により職務の遂行能力について順位の判定が困難であると人事委員会が認める職

(11) 神戸市一般職の任期付職員の採用に関する条例(平成22年3月条例第27号。以下「任期付条例」という。)

(12) 前11号に規定するもののほか、採用試験によることが不相当であると人事委員会が認める職

(採用選考事務)

第17条 人事委員会は、採用選考に関し、次に掲げる事務を処理する。

(1) 採用選考を実施すること。

(2) 採用選考の結果を任命権者に通知すること。

(3) 採用選考の実施に必要な事項について調査を行うこと。

平成26年度

多様な人材の獲得という点から、幅広い層の方々にチャレンジしていただけるよう、「公務員試験対策の特別な準備は不要」をキーワードに試験制度を抜本的に変更。
(特別枠を導入し、1次試験を「エントリースシート」「小論文」に(一般行政区分))

平成28年度

年齢構成のアンバランスを是正し、市政に活かせる幅広い見識や経験を有する人材を確保するために、社会人採用試験の受験資格における年齢要件を28歳以上34歳以下から28歳以上39歳以下に引き上げ。

平成29年度

受験生の職務適性や性格適性を把握し、人物理解を深めるため、大学卒、高専・短大卒、高校卒、社会人採用試験において、適性検査を導入。