イ　昇進選抜の状況

職制段階は、本庁の主任級、係長級、課長補佐級、課長級、部局長級等の順となっており、各職制段階への昇任は、経験年数、年齢のほか、人事評価、人事権者の日頃の人物評価、各部局の推薦に基づいて行われる。人事当局は、各部局に対してヒアリングを実施し、組織全体として順位付けをして昇任者を決定する仕組みとなっている。本庁部局長級の人物評価等は、首長及び副首長によって行われる。候補者の選抜は、昇任させようとする職制段階の１段階下位の段階における勤務成績に基づいて行われる。

本庁主任級までは、同期一斉昇任が行われており、採用後の年数でみると７年となる。このほかの職制段階への最短の者及び標準的な者の昇任年数は、それぞれ、本庁係長級で18年及び22年、本庁課長級で25年及び28年、本庁部局長級で30年及び32年となっており、今後も大きく変わることはない見通しである。

また、採用同期で最終的に各職制段階に昇任しなかった者の割合は、主任級では該当がなく、係長級で５％程度、課長級になると８割程度、部局長級では９割以上となっており、課長補佐級まではほぼ全員が昇任することとなるが、課長級以上は適材適所を徹底し、厳しい選抜が行われている。

このように、後述の昇任試験を実施している地方公共団体に比べて、選抜・昇任の時期が遅いことが大きな特徴である。

なお、採用同期という観点で昇任管理を行っていないため、課長級・部局長級に選抜されなかった者に対する志気の維持のための取組は行われていない。

ウ　幹部の育成の状況

幹部候補者のための特別の育成プログラムはない。

エ　今後の課題

現行の昇任管理について組織運営上の問題は生じていないため、幹部候補者の選抜及び育成について見直す必要はないとしている。

なお、各職員の専門性を高めるための施策が今後の課題とされている。

⑵　Ｂ地方公共団体

ア　採用試験の位置付けについて

職員の採用試験は、大学卒業程度、短大卒業程度、高校卒業程度があるが、採用試験の種類等により幹部要員となるグループは区別されていない。

イ　昇進選抜の状況

職制段階は、本庁の主任級、係長級、課長補佐級、課長級、部局長級等の順となっており、各職制段階への昇任は、人事評価及び各部局の推薦に基づいて行われている。人事評価について、本庁課長級以上の職員は国と同様に能力評価及び業績評価に基づいて行われているが、課長級より下位の職員は現在試行中であり、今後の検討課題とされている。本庁部局長級の昇任は、首長及び副首長の推薦による。候補者の選抜は、昇任させようとする職制段階の１段階下位の段階における勤務成績に基づいて行われる。

本庁主任級までは、同期一斉昇任が行われており、採用後の年数でみると８年となる。このほかの職制段階への最短の者及び標準的な者の昇任年数は、それぞれ、本庁係長級で13年及び17年、本庁課長級で26年及び30年、本庁部局長級で33年及び35年となっており、今後も大きく変わることはない見通しである。

また、採用同期で最終的に各職制段階に昇任しなかった者の割合は、主任級では該当がなく、課長補佐級で５％程度、課長級で２割程度、部局長級で７割程度となっており、おおむね課長級までは昇任している状況にある。ただし、今後は、大学卒業者の占める割合が増加することに伴い、課長級以上に昇任できない者の割合が増加するものと考えられる。

昇任試験を実施している地方公共団体に比べて、選抜・昇任の時期が遅くなっている。

なお、各職制段階に選抜されなかった者に対する志気の維持のための取組として、他部局に異動させるなど人事異動で配慮している。

ウ　幹部の育成の状況

幹部候補者のための特別の育成プログラムはない。

エ　今後の課題

職員の学歴構成等の変化に伴い、今後、上位ポストに昇任できる者の割合が減少することが考えられることから、選抜方法の在り方が課題となる。

２　昇任試験を採り入れている地方公共団体の状況

⑴　Ｃ地方公共団体

ア　採用試験の位置付けについて

職員の採用試験には、大学院修了程度、大学卒業程度、短大卒業程度、高校卒業程度がある。

採用試験の種類等により幹部要員となるグループは区別されておらず、また、採用後においても特定の人事グループに区分されることはない。

イ　昇任試験の概要

職制段階は、本庁の主任級、係長級、課長補佐級、課長級、部局長級等の順となるが、昇任試験は、本庁主任級及び本庁課長級への登用において実施している。

主任級試験には、「40歳未満の者を対象とする試験」と「40歳以上の者を対象とする試験」があり、前者の試験内容（事務系）は、筆記試験（教養、論文）及び勤務評定となっている。

また、課長級試験には、「主任級（在職期間２年以上６年未満）の者を対象とする試験」と「56歳未満の者を対象とする試験」があり、前者の試験内容（事務系）は、筆記試験（択一、論文）、勤務評定、口頭試問及び適性評定となっている。

平成24年度における昇任試験の実施状況（事務系）は、次のとおりである。

㋐　主任級試験

「40歳未満の者を対象とする試験」については、受験資格を有する者の約半数が受験しており、合格率は３割程度となっている。

㋑　課長級試験

「主任級の者を対象とする試験」については、受験資格を有する者の約４分の１が受験しており、合格率は１割程度となっている。

ウ　昇進選抜の状況

主任級及び課長級については、昇任試験を受験し、合格しなければ昇任することはない。本庁係長級及び本庁部局長級の昇任は人事評価に基づいて行われている。いずれの役職段階についても同期一斉昇任は行われていない。

各職制段階への昇任年数は、昇任試験を実施しているため標準的な年数を示すことは困難であるが、最短の年数は、主任級が５年、係長級が７年、課長級が12年、部局長級が22年となっており、今後も変わらない見通しである。

また、採用同期で最終的に各職制段階に昇任しなかった者の割合については、主任級及び係長級で４～５割、課長級で９割以上と推測される。

なお、各職制段階に選抜されなかった者に対する志気の維持のための取組については、昇任試験の受験機会があることから、行われていない。

エ　幹部の育成の状況

課長級候補者を対象とした研修を実施している。

課長級試験（主任級の者を対象とする試験）の合格者に対し、係長級において、１年目に国の機関、他の地方公共団体又は民間企業への派遣研修を行い、２～３年目には経営管理、組織管理に関する知識を習得させている。また、課長補佐級において、組織管理、労務管理、議会対応及び広報対応に関する共通知識の習得や議会対応等の経験をさせている。