

令和4年度

仙台市人事委員会年報

令和5年6月

仙台市人事委員会

目 次

	頁
1 組織と運営	
(1) 設 置	1
(2) 委 員	1
(3) 権 限	1
(4) 会 議	2
(5) 事 務 局	7
(6) 予 算	8
2 事業の概要	
(1) 人事委員会規則等の制定、改廃等	9
(2) 条例案に対する意見	13
(3) 職員の給与等に関する報告及び勧告	14
(4) 職員採用	23
(5) 昇 任	33
(6) 労働基準監督機関としての職権行使	35
(7) 職員団体	36
(8) 公平審査等	39
(9) 各種会議	40
3 参 考	
人事委員会規則一覧	41

1 組織と運営

(1) 設置

仙台市人事委員会は、民主的・能率的な公務員制度及び科学的な人事管理の確立をめざして、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「地公法」という。）に基づく任意設置の機関として、昭和26年8月13日に設置された。当時、人事委員会又は公平委員会の設置が任意とされていた人口15万人以上の市の中で、同様に人事委員会を設置したのは、本市を含めて5市のみであった。

以来、本委員会は、中立の第三者機関として、また、人事行政の専門機関として機能しているが、平成元年4月に本市が政令指定都市に移行したことに伴い、地公法に基づく必置の機関（地公法第7条第1項）として新たなスタートを切っている。

〔仙台市人事委員会設置条例（昭和26年仙台市条例第36号）第1条を昭和63年12月に改正〕

(2) 委員

本委員会は、常勤の委員長1名と非常勤の委員2名により構成されている。

〔仙台市人事委員会設置条例第2条〕

（令和5年4月1日）

	氏名	任期	備考
委員長	芳賀洋一	令和4.4.1～令和5.10.1 (委員長選任 令和4.4.1)	(前) 水道事業管理者
委員 (委員長職務代理者)	飯島淳子	令和3.8.13～令和7.8.12	(現) 東北大学教授
委員	内田正之	令和4.12.10～令和8.12.9	(現) 弁護士

(3) 権限

人事委員会の権限は、地公法第8条で人事行政全般にわたり規定されているほか、同法のほかの条項でも個々に規定されている。人事委員会の権限を、その性質により分類すれば、行政的権限、準立法的権限及び準司法的権限の3つに分けることができる。

○ 行政的権限

- ・人事行政に関する事項を調査し、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
- ・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研究を行うこと

- ・ 人事機関及び職員に関する条例の制定又は改廃に関し、市議会と市長に意見を申し出ること
- ・ 人事行政の運営に関し、任命権者に勧告すること
- ・ 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市議会と市長に勧告すること
- ・ 職員の任用に関する競争試験及び選考を実施すること
- ・ 労働基準監督機関としての職権を行使すること
- ・ 職員団体の登録、登録の効力の停止及び登録の取消しをすること
- ・ 職員の苦情を処理すること
- ・ 退職手当の支給制限等の処分についての調査審議をすること
- ・ 再就職者による要求又は依頼の規制に関し、任命権者に対する調査の要求等を行うこと
- 準立法的権限
 - ・ 法律又は条例で権限とされている事項について、人事委員会規則を制定し、又は改廃すること
- 準司法的権限
 - ・ 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求を審査し、判定し、及び必要な措置を執ること
 - ・ 職員の不利益処分についての審査請求に対する裁決をすること

(4) 会議

人事委員会の会議は、「仙台市人事委員会議事規則（昭和26年仙台市人事委員会規則第2号）」によって運営され、定例会と臨時会がある。令和4年度における会議の開催状況は、次のとおりである。

	開催期日	議 事
第1回 (臨時)	令和4.4.1	議案 1 委員長の選任について
第1回 (定例)	令和4.4.18	報告 1 令和4年職種別民間給与実態調査について 2 令和3年度 職員からの苦情相談処理状況について 3 令和3年度 労働基準監督機関としての職権行使状況について 4 職員団体登録事項変更届について 5 専決による人事委員会規則の改正について
第2回 (定例)	令和4.5.10	議案 1 令和3年度仙台市人事委員会内部統制評価報告書について 報告 1 令和4年度 職員採用試験（大学卒程度・社会人経験者）、獣医師・心理・保健師・消防士（大学の部）・文化財主事採用試験について 2 令和4年度係長職昇任試験に係る庁内への周知状況について
第3回 (定例)	令和4.5.26	協議 1 職員の給与等に関する報告における言及事項の検討の方向性について 報告 1 職員団体登録事項変更届について 2 令和4年度職員採用試験（大学卒程度等）の受験申込状況について 3 令和4年度職員採用オンラインセミナーについて

	開催期日	議 事
第4回 (定例)	令和4.6.6	議案 1 条例案に対する意見について 報告 1 解雇予告除外認定について
第2回 (臨時)	令和4.6.13	議案 1 新たに職員となる者の職務の級の決定に係る承認について 報告 1 採用候補者の選考について
第5回 (定例)	令和4.6.30	議案 1 令和4年度 職員採用試験(大学卒程度(福祉・衛生・土木・建築・機械・電気・化学・造園))、獣医師採用試験、心理採用試験及び保健師採用試験の第一次試験合格者の決定について 報告 1 令和4年度職員採用試験(大学卒程度等)等の受験状況について 2 採用候補者の選考について
第6回 (定例)	令和4.7.14	議案 1 令和4年度 職員採用試験(大学卒程度・事務)、消防士採用試験(大学の部)及び文化財主事採用試験の第一次試験合格者の決定について 報告 1 令和4年度仙台市職員採用選考(医師)の結果について 2 令和4年度係長職昇任試験の実施について 3 仙台市労働組合連合会等からの要請書について
第7回 (定例)	令和4.7.28	議案 1 令和4年度 職員採用試験(社会人経験者)第一次試験合格者の決定について 協議 1 職員の給与等に関する報告における言及事項について 報告 1 令和4年職種別民間給与実態調査の実施状況について 2 令和4年職員給与の実態について 3 令和4年度 職員採用試験(短大卒程度・高校卒程度)、消防士採用試験(高校の部)、保育士・栄養士・動物飼育員採用試験及び回転翼航空機操縦士・回転翼航空機整備士採用選考の公告について
第8回 (定例)	令和4.8.29	議案 1 令和4年度 職員採用試験(大学卒程度・社会人経験者)、獣医師採用試験、心理採用試験、保健師採用試験、消防士採用試験(大学の部)及び文化財主事採用試験の最終合格者の決定について 協議 1 職員の給与等に関する報告及び勧告について 報告 1 令和4年度「超過勤務の縮減等に関するヒアリング」及び「労働関係法令の適用状況に関する調査」について

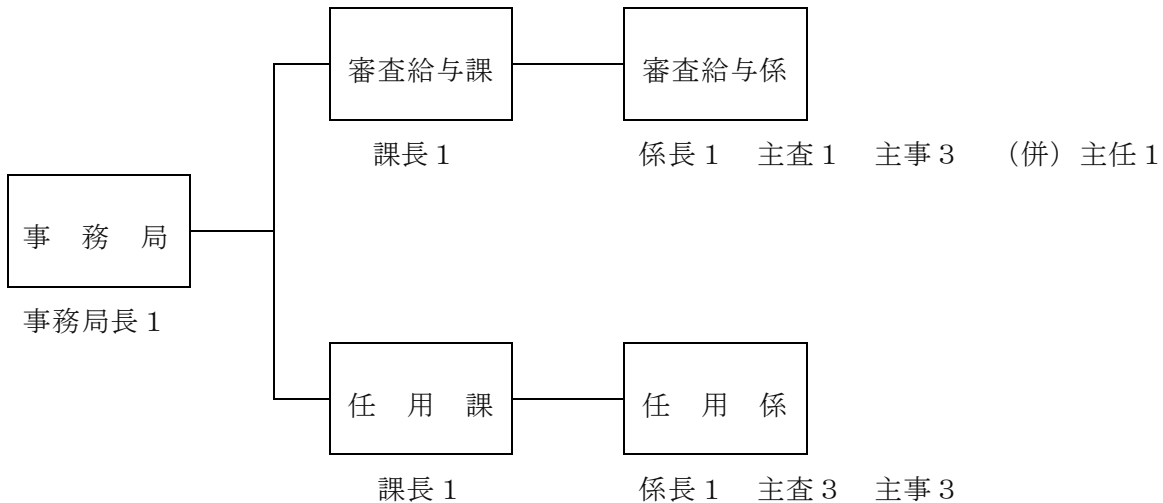
	開催期日	議 事
第9回 (定例)	令和4.8.31	議案 1 条例案に対する意見について 協議 1 職員の給与等に関する報告及び勧告について
第10回 (定例)	令和4.9.13	協議 1 職員の給与等に関する報告及び勧告について 報告 1 仙台市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例に基づく業務状況報告について 2 令和4年度職員採用試験（高校卒程度等）の受験申込状況について
第11回 (定例)	令和4.9.28	議案 1 職員の給与等に関する報告及び勧告について 2 「管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則」について 3 「職員の給料の特別調整額に関する規則の一部を改正する規則」について 4 「職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則の一部を改正する規則」について 5 「職員の任用に関する規則の一部を改正する規則」について 報告 1 令和4年度係長職昇任試験の受験申込状況について
第12回 (定例)	令和4.10.3	議案 1 令和4年度 職員採用試験（短大卒程度・高校卒程度）、保育士採用試験、栄養士採用試験、動物飼育員採用試験及び消防士採用試験（高校の部）の第一次試験合格者の決定について 報告 1 職員団体登録事項変更届について 2 令和4年度 仙台市職員採用選考（回転翼航空機操縦士・回転翼航空機整備士）の結果について 3 条件付採用期間の延長について
第13回 (定例)	令和4.10.27	協議 1 定年引上げに係る人事委員会規則の制定又は改正の方向性について 報告 1 令和4年度障害者を対象とした仙台市職員採用選考の公告について 2 昇任に関する選考の実施状況について
第14回 (定例)	令和4.11.25	議案 1 令和4年度 職員採用試験（短大卒程度・高校卒程度）、保育士採用試験、栄養士採用試験、動物飼育員採用試験及び消防士採用試験（高校の部）の最終合格者の決定について 2 令和4年度係長職昇任試験の第一次合格者の決定について 報告 1 地方公務員の給与改定等に関する取扱いに係る総務省通知について 2 令和4年度係長職昇任試験第一次試験筆記試験の出題の誤りについて 3 令和4年度仙台市職員採用選考（医師）の結果について 4 せんだいナビゲーターの第6期活動実績及び第7期活動予定について

	開催期日	議 事
第 15 回 (定例)	令和 4. 11. 30	議案 1 条例案に対する意見について
第 16 回 (定例)	令和 4. 12. 23	議案 1 「仙台市職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則」について 2 「職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則の一部を改正する規則」について 報告 1 令和 4 年度障害者を対象とした仙台市職員採用選考の第一次考査合格者の決定について 2 令和 4 年度歯科医師採用選考の公告について 3 令和 4 年度仙台市役所々しごとセミナーについて
第 17 回 (定例)	令和 5. 1. 23	議案 1 「仙台市暫定再任用に関する規則」について 2 人事委員会決定（仙台市暫定再任用に関する規則の運用について）について 3 令和 4 年度係長職昇任試験の最終合格者の決定について
第 18 回 (定例)	令和 5. 2. 6	議案 1 条例案に対する意見について 2 「仙台市定年前再任用に関する規則」について 3 「職員の退職管理に関する規則の一部を改正する規則」について 4 「職員の苦情相談に関する規則の一部を改正する規則」について 5 「仙台市職員の定年等に関する規則の一部を改正する規則」について 6 人事委員会決定（仙台市定年前再任用に関する規則の運用について）について
第 19 回 (定例)	令和 5. 3. 8	議案 1 「職員の給与に関する条例附則第 48 項、第 50 項又は第 51 項の規定による給料及び同条例附則第 55 項の規定による通知に関する規則」について 2 「仙台市職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則」について 3 「再任用短時間勤務職員等の給料月額の特例計算に関する規則の一部を改正する規則」について 4 「職員の給料の調整額に関する規則の一部を改正する規則」について 5 「職員の給料の特例調整額に関する規則の一部を改正する規則」について 6 「職員の初任給調整手当に関する規則の一部を改正する規則」について 7 「職員の通勤手当に関する規則の一部を改正する規則」について 8 「管理職員特別勤務手当に関する規則の一部を改正する規則」について 9 「職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則の一部を改正する規則」について 10 「義務教育等教員特別手当に関する規則の一部を改正する規則」について

	開催期日	議 事
		11 「教職調整額の支給方法に関する規則の一部を改正する規則」について 12 人事委員会決定（職員の給与に関する条例附則第48項、第50項又は第51項の規定による給料及び同条例附則第55項の規定による通知に関する規則の運用について）について 13 人事委員会決定（教育職給料表の職務の級3級又は4級から2級に職員を降格させた場合における号俸について）について 14 人事委員会決定（仙台市職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の運用について）の一部改正について 15 「採用試験等に係る個人別成績の開示に関する要綱」について 16 人事委員会事務局職員（課長職以上の職員）の任免について 報告 1 令和4年度職員採用試験等の実施結果及び令和5年度職員採用試験等の実施予定について 2 令和4年度障害者を対象とした仙台市職員採用選考の結果について 3 令和4年度仙台市職員採用選考（歯科医師）の結果について 4 仙台市職員採用選考（回転翼航空機操縦士）の公告について 5 仙台市労働組合連合会等からの要請書について
第20回 (定例)	令和5.3.31	議案 1 「仙台市管理監督職勤務上限年齢による降任等に関する規則」について 2 「人事委員会の委員長、事務局長等の専決に関する規則の一部を改正する規則」について 3 「管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則」について 4 「職員の給料の特別調整額に関する規則の一部を改正する規則」について 5 「職員の任用に関する規則の一部を改正する規則」について 6 「仙台市公益的法人等への職員の派遣等に関する規則の一部を改正する規則」について 7 人事委員会決定（給料の特別調整額の運用について）の改正について 8 職員採用試験に関する要綱の改正について 報告 1 人事委員会事務局職員（係長職以下の職員）の人事異動について 2 令和5年度当初予算（人事委員会費）について 3 解雇予告除外認定について 4 職員の給与に関する条例に基づく協議の申し入れについて 5 採用候補者の選考について 6 昇任に関する選考の実施状況について 7 一般任期付職員の任期の更新の承認について 8 条件付採用期間の延長について 9 令和4年度職員募集広報の実施状況について

(5) 事務局

○ 組織（令和5年4月1日）



職員数 15名
(併任1名を除く。)

○ 事務分掌（令和5年4月1日）

審査給与課

- ・ 人事委員会の会議に関すること
- ・ 給与、勤務時間その他の勤務条件及び福利厚生に関すること
- ・ 人事機関及び職員に関する条例の制定又は改廃に関する意見の申出に関すること
- ・ 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の勧告に関すること
- ・ 給与の支払の監理に関すること
- ・ 勤務条件に関する措置要求に関すること
- ・ 不利益処分についての審査請求に関すること
- ・ 職員の苦情の処理に関すること
- ・ 退職手当の支給制限等の処分についての調査審議に関すること
- ・ 営利企業への従事等に関すること
- ・ 再就職者による要求又は依頼の規制に係る任命権者に対する調査の要求等に関すること
- ・ 職員団体に関すること
- ・ 労働基準監督機関の職権行使に関すること
- ・ 事務局職員の人事及び服務に関すること
- ・ 公印及び文書の管理並びに経理に関すること
- ・ 局内事務の連絡調整その他他課の所管に属しないこと

任用課

- ・ 人事行政に関する調査及び人事行政の運営に関する勧告に関すること
- ・ 人事記録の管理及び人事統計に関すること
- ・ 任用の一般的基準に関すること
- ・ 条件付採用及び臨時的任用に関すること
- ・ 競争試験及び選考に関すること
- ・ 人事評価及び研修に関すること

(6) 予算

(単位 千円)

科 目		令和5年度当初予算	令和4年度当初予算
人 事 委 員 会 費		181,936	182,458
報 酬		4,872	4,872
給 料		66,902	67,239
職 員 手 当 等		57,759	58,426
共 済 費		24,099	24,650
人 件 費 計		153,632	155,187
報 償 費		208	208
旅 費		1,496	1,498
需 用 費		5,909	5,733
役 務 費		1,224	1,373
委 託 料		10,044	8,866
使 用 料 及 び 賃 借 料		5,226	5,799
備 品 購 入 費		38	0
負 担 金、補 助 及 び 交 付 金		4,159	3,794
事 務 経 費 計		28,304	27,271

2 事業の概要

(1) 人事委員会規則等の制定、改廃等

○ 人事委員会規則

番号	公布年月日 (施行年月日)	規則名	内容
令和4年第8号	令和4.9.28 (令和4.9.28)	管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則	職の新設に伴い、管理職員等の範囲を改めるもの
令和4年第9号	令和4.9.28 (令和4.9.28)	職員の給料の特別調整額に関する規則の一部を改正する規則	職の新設に伴い、給料の特別調整を行う職及び給料の特別調整額の区分を定めるもの
令和4年第10号	令和4.9.28 (令和4.10.1)	職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則の一部を改正する規則	期末手当及び勤勉手当の算定における育児休業をしている職員として在職した期間の取扱いを改めるもの
令和4年第11号	令和4.9.28 (令和4.9.28)	職員の任用に関する規則の一部を改正する規則	組織新設に伴う所要の改正を行うもの
令和4年第12号	令和4.10.6 (令和4.10.6)	職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則の一部を改正する規則	「仙台市職員の育児休業等に関する条例」の改正を考慮し規定整備を行うもの
令和4年第13号	令和4.12.23 (令和4.12.27)	仙台市職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則	職員の給与に関する条例の改正を考慮し、昇格時号俸対応表を改めるもの
令和4年第14号	令和4.12.23 (令和4.12.27)	職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則の一部を改正する規則	職員の給与に関する条例の改正を考慮し、勤勉手当の成績率に関する規定を改めるもの
令和5年第1号	令和5.1.23 (令和5.4.1)	仙台市暫定再任用に関する規則	仙台市職員の定年等に関する条例の一部を改正する条例附則第3条第1項第4号に規定する暫定再任用に関し必要な事項を定めるもの
令和5年第2号	令和5.2.6 (令和5.4.1)	仙台市定年前再任用に関する規則	仙台市職員の定年等に関する条例第12条に規定する年齢60年以上退職者の定年前再任用に関し必要な事項を定めるもの
令和5年第3号	令和5.2.6 (令和5.4.1)	職員の退職管理に関する規則の一部を改正する規則	地方公務員法の改正に伴い、所要の規定整備を行うもの
令和5年第4号	令和5.2.6 (令和5.4.1)	職員の苦情相談に関する規則の一部を改正する規則	地方公務員法の改正に伴い、所要の規定整備を行うもの

番号	公布年月日 (施行年月日)	規 則 名	内 容
令和5年 第5号	令和5.2.6 (令和5.4.1)	仙台市職員の定年等に関する規則の一部を改正する規則	地方公務員法及び仙台市職員の定年等に関する条例の改正に伴い、勤務延長等に関する所要の規定整備を行うもの
令和5年 第6号	令和5.3.8 (令和5.4.1)	職員の給与に関する条例附則第48項、第50項又は第51項の規定による給料及び同条例附則第55項の規定による通知に関する規則	職員の給与に関する条例附則第48項、第50項又は第51項の規定による給料及び同条例附則第55項の規定による通知に関し必要な事項を定めるもの
令和5年 第7号	令和5.3.8 (令和5.4.1)	仙台市職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則	降格の場合の号俸の決定方法を国家公務員と同様の方法に改める等のもの
令和5年 第8号	令和5.3.8 (令和5.4.1)	再任用短時間勤務職員等の給料月額 の端数計算に関する規則の一部を改正する規則	地方公務員法等の改正に伴い、所要の規定整備を行うもの
令和5年 第9号	令和5.3.8 (令和5.4.1)	職員の給料の調整額に関する規則の一部を改正する規則	地方公務員法等の改正に伴い、定年前再任用短時間勤務職員、給料月額7割措置を受ける職員及び暫定再任用職員の支給額について定めるもの
令和5年 第10号	令和5.3.8 (令和5.4.1)	職員の給料の特別調整額に関する規則の一部を改正する規則	地方公務員法等の改正に伴い、給料月額7割措置を受ける職員の支給額について定めるとともに、所要の規定整備を行うもの
令和5年 第11号	令和5.3.8 (令和5.4.1)	職員の初任給調整手当に関する規則の一部を改正する規則	地方公務員法等の改正に伴い、給料月額7割措置を受ける職員の支給額について定めるもの
令和5年 第12号	令和5.3.8 (令和5.4.1)	職員の通勤手当に関する規則の一部を改正する規則	地方公務員法の改正に伴い、所要の規定整備を行うもの
令和5年 第13号	令和5.3.8 (令和5.4.1)	管理職員特別勤務手当に関する規則の一部を改正する規則	地方公務員法等の改正に伴い、定年前再任用短時間勤務職員、給料月額7割措置を受ける職員及び暫定再任用職員の支給額について定めるもの
令和5年 第14号	令和5.3.8 (令和5.4.1)	職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則の一部を改正する規則	地方公務員法の改正に伴い、所要の規定整備を行うもの

番号	公布年月日 (施行年月日)	規 則 名	内 容
令和5年 第15号	令和5.3.8 (令和5.4.1)	義務教育等教員特別手当に関する規則の一部を改正する規則	地方公務員法等の改正に伴い、給料月額7割措置を受ける職員等の支給額について定めるとともに、所要の規定整備を行うもの
令和5年 第16号	令和5.3.8 (令和5.4.1)	教職調整額の支給方法に関する規則の一部を改正する規則	地方公務員法の改正に伴い、所要の規定整備を行うもの
令和5年 第17号	令和5.3.31 (令和5.4.1)	仙台市管理監督職勤務上限年齢による降任等に関する規則	仙台市職員の定年等に関する条例第6条から第11条までの規定による管理監督職勤務上限年齢による降任等の実施に関し必要な事項を定めるもの
令和5年 第18号	令和5.3.31 (令和5.4.1)	人事委員会の委員長、事務局長等の専決に関する規則の一部を改正する規則	仙台市職員の定年等に関する条例の改正等を考慮し、事務局長専決事項を改めるもの
令和5年 第19号	令和5.3.31 (令和5.4.1)	管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則	職の新設等に伴い、管理職員等の範囲を改めるもの
令和5年 第20号	令和5.3.31 (令和5.4.1)	職員の給料の特別調整額に関する規則の一部を改正する規則	職の新設等に伴い、給料の特別調整を行う職及び給料の特別調整額の区分等を改めるもの
令和5年 第21号	令和5.3.31 (令和5.4.1)	職員の任用に関する規則の一部を改正する規則	令和5年4月1日からの組織改正に伴う所要の改正を行うもの
令和5年 第22号	令和5.3.31 (令和5.4.1)	仙台市公益的法人等への職員の派遣等に関する規則の一部を改正する規則	公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律第2条第1項に定める公益的法人等として公益財団法人全国市町村研修財団を定めるもの

○ 人事委員会通達

番号	発出年月日 (適用年月日)	通 達 名
R4人委審 第241号	令和4.4.25 (令和4.4.25)	「仙台市職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の運用について」の一部改正について
R4人委審 第1080号	令和4.9.28 (令和4.10.1)	「職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則の運用について」の一部改正について
R4人委審 第1365号	令和4.11.28 (令和4.11.28)	「職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則の運用について」の一部改正について

番号	発出年月日 (適用年月日)	通 達 名
R4人委審 第1542号	令和4.12.23 (令和4.4.1)	「職員の給料の調整額に関する規則の運用について」の一部改正について
R4人委任 第1018号	令和5.1.23 (令和5.4.1)	仙台市暫定再任用に関する規則の運用について
R4人委任 第1062号	令和5.2.6 (令和5.4.1)	仙台市定年前再任用に関する規則の運用について
R4人委任 第1063号	令和5.2.6 (令和5.4.1)	「仙台市職員の定年等に関する規則の運用について」の一部改正について
R4人委審 第1906号	令和5.3.8 (令和5.4.1)	職員の給与に関する条例附則第48項、第50項又は第51項の規定による給料及び同条例附則第55項の規定による通知に関する規則の運用について
R4人委審 第1907号	令和5.3.8 (令和5.4.1)	教育職給料表の職務の級3級又は4級から2級に職員を降格させた場合における号俸について
R4人委審 第1908号	令和5.3.8 (令和5.4.1)	「仙台市職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の運用について」の一部改正について
R4人委審 第2084号	令和5.3.31 (令和5.4.1)	「給料の特別調整額の運用について」の一部改正について
R4人委任 第1264号	令和5.3.31 (令和5.4.1)	仙台市管理監督職勤務上限年齢による降任に関する規則の取扱手続について
R4人委任 第1266号	令和5.3.31 (令和5.4.1)	「仙台市公益財団法人等への職員の派遣等に関する規則に係る報告の様式について」の一部改正について

(2) 条例案に対する意見

人事委員会を置く地方公共団体においては、職員に関する条例を制定し、又は改廃しようとするときは、議会において、人事委員会の意見を聴かなければならない（地公法第5条第2項）。

令和4年度に本委員会が行った意見表明の内容は、次のとおりである。

年 月 日	条 例 名	意 見
令和4.6.9	仙台市職員退職手当条例の一部を改正する条例 (第80号議案)	本条例案は、雇用保険法の改正を考慮し、退職手当の支給期間の特例を定めることができる場合に職員が退職の日後に事業を開始した等の場合を加える等のものであり、国においても同様の措置がとられていることを踏まえれば、適当な措置と考えます。
令和4.9.5	仙台市職員の定年等に関する条例の一部を改正する条例 (第106号議案)	第106号議案「仙台市職員の定年等に関する条例の一部を改正する条例」は、地方公務員法の改正を考慮し職員の定年を年齢65年とするとともに管理監督職務上限年齢による降任等に関する事項を定める等のものであり、法改正の趣旨を踏まえた適当な措置と考えます。
令和4.9.5	職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部を改正する条例 (第107号議案)	第107号議案「職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部を改正する条例」は、要介護者について介護を必要とする状態が継続している場合に再度の家庭支援休暇及び介護部分休業を取得することができることとするとともに、地方公務員法の改正に伴い所要の規定整備を行うものであり、仕事と家庭の両立支援の取組として適当な措置と考えます。
令和4.9.5	職員の給与に関する条例の一部を改正する条例 (第108号議案)	第108号議案「職員の給与に関する条例の一部を改正する条例」は、地方公務員法の改正を考慮し定年前再任用短時間勤務職員の給料月額を定めるとともに特定日以後の職員に係る給与に関する特例を定める等のものであり、法改正の趣旨等を踏まえた適当な措置と考えます。
令和4.9.5	仙台市職員退職手当条例及び仙台市立学校職員退職手当条例の一部を改正する条例 (第109号議案)	第109号議案「仙台市職員退職手当条例及び仙台市立学校職員退職手当条例の一部を改正する条例」は、給料月額が減額されたことがある場合の退職手当の基本額に係る特例を定めるとともに、地方公務員法の改正を考慮し年齢60年を超える職員に係る退職手当に関する特例を定める等のものであり、国においても同様の措置がとられていること等を踏まえれば、適当な措置と考えます。

年 月 日	条 例 名	意 見
令和4.9.5	仙台市職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例 (第110号議案)	第110号議案「仙台市職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例」は、非常勤職員が出生の日から57日の期間内の子についてする育児休業の取得要件を緩和するとともに、非常勤職員が1歳から2歳に達するまでの子についてする育児休業の期間の初日の要件を改める等のものであり、仕事と家庭の両立支援の取組として適当な措置と考えます。
令和4.12.7	職員の給与に関する条例の一部を改正する条例 (第133号議案)	第133号議案「職員の給与に関する条例の一部を改正する条例」は、職員の給料の額及び勤勉手当の支給割合を改定するものであります。これは、さきに本委員会が市議会及び市長に対して行いました「職員の給与等に関する報告及び勧告」等を踏まえたものであり、適当な措置と考えます。
令和5.2.10	職員の給与に関する条例の一部を改正する条例 (第55号議案)	第55号議案「職員の給与に関する条例の一部を改正する条例」は、特殊勤務手当のうち夜間学級手当が支給される職員の範囲及び支給額を定めるものであります。これは、夜間学級に関する業務の特殊性等を踏まえたものであり、適当な措置と考えます。

(3) 職員の給与等に関する報告及び勧告

人事委員会は、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、その成果を市議会若しくは市長又は任命権者に提出する権限（地公法第8条）並びに給与、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市議会及び市長に勧告する権限（同条、第14条）を有する。

また、人事委員会は、毎年少なくとも1回、給料表が適当であるかどうかについて市議会及び市長に同時に報告することとされ（地公法第26条前段）、給与を決定する諸条件の変化により、給料表に定める給料額を増減することが適当であると認めるときは、あわせて勧告をすることができる（同条後段）。

本委員会は、これらの規定に基づき、令和4年10月に、市議会及び市長に対し、次のとおり職員の給与等についての報告及び勧告を行った。

報 告 (抜 粋)

8 給与の改定等

月例給については、民間事業従事者の給与が職員の給与を811円(0.22%)上回っており、民間給与との較差解消を基本とした改定を行う必要があると判断した。

その方策としては、公民較差の大きさ等を考慮し、基本的な給与である給料月額の上上げ改定を行うこととする。

また、期末手当及び勤勉手当については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合に見合うよう、年間の支給月数を0.10月分引き上げる必要があると判断した。

具体的な内容は、次のとおりである。

(1) 改定すべき事項

ア 月例給

公民の給与比較を行っている行政職給料表について、職員の初任給が民間の初任給を下回っていること等を勘案して、初任給を中心に若年層の給料月額を引き上げる改定を行う。具体的には、初任給については民間との額の差等を踏まえて3,000円から4,000円引き上げ、それ以降については公民較差の程度を踏まえて引上げ額を逡減させることとする。

行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を基本として所要の改定を行うものとする。

給料表の改定については、本年4月時点での比較に基づいて、公務員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施することとする。

イ 期末手当及び勤勉手当

期末手当及び勤勉手当については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、本年度から支給月数を0.10月分引き上げ、4.40月分とする。

支給月数の引上げ分は、勤務実績の的確な給与への反映を推進するため、国に準じて勤勉手当に配分し、本年度については12月期の勤勉手当を引き上げ、令和5年度以降については6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう支給月数を定める。

再任用職員の勤勉手当についても、支給月数の引上げを行うこととする。

なお、会計年度任用職員については、勤勉手当が措置されていない状況を勘案し、任命権者において適切に対応していく必要がある。

(2) その他(定年引上げに係る対応等)

地方公務員法の改正等により、令和5年度から地方公共団体においても国と同様に定年の段階的引上げ、60歳を超えた職員の給料月額7割措置、管理監督職勤務上限年齢制の導入等が予定されている。本委員会は、法改正及び本市における条例改正の趣旨、国における取扱い等を適切に踏まえ、本委員会規則の改正等の必要な対応を遺漏なく行っていく。

また、国においては、国家公務員の給与水準が60歳の前後で連続的なものとなるよう、給与制度について定年の段階的引上げが完成するまで(令和13年3月31日まで)に所要の措置を順次講ずることとされており、本年8月、人事院において今後の取組の進め方等が示されたところである。本市においても、今後の給与制度の在り方について、国における検討状況、他の地方公共団体の対

応等を注視しつつ、本市の実情を十分に踏まえて慎重に検討していく必要がある。

9 人事管理、その他勤務条件

少子高齢化の進展による社会構造の変化、近年頻発化・激甚化している災害への備え、さらには今般の新型コロナウイルス感染症への対応など、行政の抱える課題は多く、いずれも複雑化・高度化している。

様々な課題に的確に対応していくことはもちろん、そこから得られた気づきや経験を、新たな課題への対応の糧とし、公務に生かしていくことが求められており、そのためにも、有為な人材の確保・育成がますます重要となっている。

また、育児、介護など様々な事情を抱える職員、定年引上げに伴いさらなる活躍が期待される高齢層職員を含め、職員一人ひとりが能力や経験を十分に発揮できるよう、働きやすい環境づくりに一層取り組んでいくことが求められている。

(1) 働きやすい環境づくり

ア 超過勤務の縮減

昨年度の職員一人当たりの平均超過勤務時間数は、令和2年度に比べ増加しており、新型コロナウイルス感染症への対応業務及びそれに付随して生じる関連業務の増大が、引き続き本市の超過勤務時間に大きな影響を与えている。

本市では、保健所における体制強化及び職員の負担軽減を図るため、昨年度に引き続き、全庁的な応援体制を継続している。対応が長期化する中、各部署における通常業務と応援業務との両立に係る負担が大きくなってきており、保健所においては、業務の効率化や重点化、定型的業務の外部委託等、新型コロナウイルス感染症への対応に係る業務量の縮小に懸命に取り組んでいるところである。

本委員会が本年7月から8月にかけて実施した、超過勤務時間数の多い部署等を対象としたヒアリングでは、新型コロナウイルス感染症への対応に関連する新規業務の発生、既存業務における実施時期等の見直しや感染対策の検討・実施等に伴う業務量の増加など、新型コロナウイルス感染症により各部署の業務に様々な影響が生じていること、一方で、事務分担の見直し等による業務量の平準化、会計年度任用職員の任用など、業務量が拡大する状況にあっても超過勤務の縮減に鋭意取り組んでいることなどが確認できた。

また、本市では、昨年6月策定の「仙台市デジタル・トランスフォーメーション（DX）推進計画」に基づき、行政のデジタル化の視点から、AIやRPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）、業務改善プラットフォーム、Web会議システムなどを積極的に活用するとともに、事務処理手順の見直しや標準化を進め、業務の効率化に取り組んでいるところである。

任命権者においては、引き続き、徹底した事務事業の見直しや業務量に応じた適正な人員配置を行うとともに、デジタル技術の活用をはじめとする業務の効率化を図り、超過勤務の縮減に向けた取組を一層推進していく必要がある。

また、今後、新型コロナウイルス感染症への対応に係る事後検証が行われる際には、コロナ禍において得られた経験や教訓を生かし、より機動的かつ効率的な組織体制の整備に向けた検討が進められていくことに期待する。

イ 教職員の多忙化解消

教職員の多忙化解消は、教職員が自らのワーク・ライフ・バランスを確保しながら資質・能力の向上を図るとともに、児童・生徒に向き合う時間を十分に確保し、授業の準備等に集中できる環境を整えるなど、本市の教育の質の維持・向上にも資するものである。

また、全国的に公立学校教員採用選考試験における受験者数が減少しており、本市においても同様の傾向がみられる中、教職員の多忙化解消を図ることは、教職の魅力を高め、有為な人材の確保につながることも期待される。

しかしながら、学校の役割の多様化等により授業以外の業務量が増加する中で、新型コロナウイルス感染症への対応も重なり、本市における教職員の正規の勤務時間以外の在校等時間はなお高い水準にとどまっている。

このような中、本市教育委員会においては、本年5月に「仙台市立学校・園教職員の働き方改革取組指針（令和4年度～令和6年度）」を策定し、学校における働きやすい職場環境づくりや業務負担の軽減を図るために、教職員が担うべき業務の明確化や、日常的な事務処理の見直しなどに取り組んでいる。

また、これまで消毒作業に限られていたスクール・サポート・スタッフの業務について、本年度から学習プリントの準備やデータ入力等の業務にも拡大したほか、一部の学校において保護者からの児童・生徒の欠席連絡等にソフトウェアを使用するなど、ICTを活用した業務の効率化にも取り組んでいる。

本委員会が実施した前述のヒアリングでは、新型コロナウイルス感染症により学校行事等の規模縮小や中止・延期などへの対応が必要となる状況の中、コロナ禍で得た気づきや経験を基に、地域や保護者の理解を得ながら学校行事や業務の見直し等に取り組んでいること、正規の勤務時間内に授業の準備や事務処理を行うことができるよう教職員の配置等の工夫を行っていることなどが確認できた。一方で、スクール・サポート・スタッフの業務拡大について好事例の横展開を期待する声があったほか、働き方改革を進める立場である管理職員においても時間外在校等時間が長時間に及んでいることなどが確認できたところである。

本市教育委員会においては、教職員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスを確保し、働きやすい環境を整えるため、今後も各学校と連携し、保護者と地域の理解と協力を得ながら、教職員が担うべき業務の明確化や業務負担の軽減に資する取組を進め、教職員の多忙化解消を図っていく必要がある。

また、文部科学省は、学校における働き方改革の一環として、令和5年度以降、休日の部活動の段階的な地域移行を図ることとしており、教職員の多忙化解消に資することを期待する。

ウ 多様で柔軟な働き方の推進

様々な事情を抱える一人ひとりの職員がやりがいを持って生き生きと働くため、多様で柔軟な働き方ができる環境づくりを進めることが重要である。

本市においては、令和2年3月に「子育て推進・女性職員活躍推進プラン」を策定し、仕事と子育ての両立と女性活躍を一体的に推進し、全ての職員が働きやすく、活躍できる職場づくりに取り組んでいる。同計画では各種数値目標による進捗管理を行っており、昨年度における男性職員の育児休業の取得率は、対象となる職員に対して個別の取得勧奨を行うなどの取組により、令

和2年度に比べて大きく上昇し、令和6年度における目標値をも上回る状況となっている。

また、本年4月から、不妊治療のための有給休暇として短期家庭支援休暇が設けられたほか、非常勤職員の育児休業等の取得要件が緩和されるなど、職員の妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための制度の充実が図られている。

一方で、国家公務員においては、令和2年度から、男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進の取組を進めており、令和2年度の対象者に対して行われたフォローアップ調査の結果において、合計1か月以上の休暇・休業を取得し、又は取得を計画している職員の割合がいずれも8割を超えるなど、取得促進の取組が進んでいる状況である。

こうした中、総務省は、本年5月、男性職員が育児休業等をより取得しやすい職場づくりに取り組むよう地方公共団体の首長に向けた大臣書簡を发出したほか、本年6月には「地方公務員両立支援パスポート」を作成し、男女問わず、安心して育児と仕事を両立し、活躍できる職場づくりを進めるよう求めている。

任命権者においては、性別や職種等にかかわらず、職員が仕事と生活の両立支援に係る制度を利用しやすい職場づくりを一層推進していくことが求められる。また、男性職員の育児休業等については、取得率のさらなる向上を図るとともに、期間にも着目して取得の促進に取り組むことが必要である。

さらに、本市では、前述の「仙台市デジタル・トランスフォーメーション（DX）推進計画」に基づき、育児や介護等の事情を抱える職員であっても働きやすい環境を整備すること等を目的として、在宅勤務の試行的実施等、テレワークの活用に取り組んでいる。本年度においては、テレワーク用の端末の台数を増やすとともに、庁内ネットワークに接続できる運用を開始し、さらなる環境整備を図ることとしている。

一方で、人事院においては、テレワーク等に対応した勤務時間制度等の在り方について研究会を立ち上げ、テレワークを行う職員の作業環境の整備や健康状態の把握等の在り方等についての検討を進めているところである。

テレワークは、職員の多様で柔軟な働き方の推進に資するものであり、感染症や災害の発生時に行政機能を維持するための有効な手段でもある。勤務時間の管理や業務中のコミュニケーション、労働安全衛生上の管理等、テレワーク特有の課題にも留意しつつ、実際に利用する職員の声や、国、他の地方公共団体の取組等も参考にしながら着実に進められていくことに期待する。

任命権者においては、職員一人ひとりが、それぞれのライフステージに合わせ、やりがいを持ち、その能力を存分に発揮して働くことができるよう、引き続き、多様で柔軟な働き方の推進に取り組んでいく必要がある。

エ 職員の健康管理

心身の健康の保持増進は、職員が自己の能力を十分に発揮し、意欲を持って業務に従事するために不可欠なものである。また、公務能率の維持・向上を図る観点からも、職員の健康管理施策のさらなる推進が求められている。

本市においては、過重労働による健康障害の防止措置として、産業医が必要に応じて面接指導を行っており、本年3月、面接指導に係る手続を明確化するため、要領を策定し、労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリストの提出に電子申請システムを利用することを可能としたほか、対

象者が希望し、産業医が認めた場合には、情報通信機器を用いて面接指導を受けられるようにするなど、対象者の利便性向上による面接指導の適切な実施に向けた取組を進めている。また、本年4月から産業医を1名増員し、面接指導の機会の拡充を図っている。

さらに、保健所のうち新型コロナウイルス感染症関連業務のため過重労働となる職員が多い部署については、職場を離れにくい環境であることも考慮し、看護師、保健師等が各職場に出向いて保健指導を行うなどの体制を臨時的にとっている。

本委員会が実施した前述のヒアリングでは、新型コロナウイルス感染症への対応の長期化に伴う職員の精神的・身体的負担の蓄積を懸念し、有給休暇の取得勧奨や面接指導を受けるよう声掛けをするなど職員の健康面に配慮した取組を積極的に行っていることが確認できた。

任命権者においては、職員の心身の健康の保持増進を図るため、過重労働による健康障害の防止や勤務間インターバルの確保等の取組を一層推進していく必要がある。

また、本年3月、総務省は、地方公務員のメンタルヘルス不調者が近年増加傾向にあること等を踏まえ、各地方公共団体に対し、総合的なメンタルヘルス対策を着実に実施するよう通知している。

任命権者においては、当該通知の趣旨も踏まえ、人事担当部局、各部署、産業医・保健スタッフ等の連携の下、ハラスメントの防止や働きやすい職場づくりなどの予防の取組を含め、メンタルヘルス対策にも積極的に取り組んでいくことが求められる。

(2) 適正な人事管理の推進

ア 人材の確保

行政ニーズや地域課題が複雑化・高度化している昨今において、適切な行政サービスを維持・提供していくためには、多様な人材の確保が求められる。こうした中で、本市で現在実施している社会人経験者採用試験は、対象職種や採用者数を拡大しており、事務・土木・建築・機械・電気の5区分での実施となってから10年目を迎えた。採用者数も500人を超えており、市役所の各部門で、ITやマーケティングに関するスキル等を生かすなど、従来の経験やノウハウを業務の効率化や職場の活性化に生かしている者も見受けられる。幅広い行政ニーズが求められている中で、今後もこうした人材の活用を進めていくため、社会人経験者採用試験の一層の周知を図りながら、受験者の確保に努めていく必要がある。

また、若年層人口の減少や就労意識の多様化等による民間企業や国、他の地方公共団体等との厳しい競合の下、国家公務員と同様に、本市の採用試験における受験者の確保についても難しい状況が続くと予想される。

本市においても、大学卒程度採用試験の競争倍率が低下傾向にあり、若手人材の確保の検討が急務となっている。とりわけ技術系や専門職については、多くの区分で受験者数が低迷している。

このような状況において、有為な人材の確保を進めていくためには、広報の充実が求められている。本年度より、職員採用試験に関する説明や職種紹介を内容とした動画を配信する取組を新たに開始した。閲覧回数も伸びており、特にデジタルツールに馴染みやすい若手人材へ効果的な働きかけを行うことができている。

また、オンラインによる就職活動セミナーが一般化し、首都圏等の遠隔地に所在する大学等が主催する就職セミナーへの出展等、広報ルートを拡充することができている。一方で、本市主催

のセミナーにおける参加者アンケートでは、対面形式による説明会等の開催を希望する声も挙げられており、参加者のニーズに応じ、効果的な手法の検討が求められている。

さらに、学生が就職活動を行う中で、インターンシップを活用し、進路決定の参考とする事例が多く見受けられる。インターンシップは、学生が実際に仕事のやりがいに触れるとともに、厳しさ・難しさも体験することによって自己の職業適性や将来設計について考える機会となり、主体的な職業選択や高い職業意識の育成が図られることが期待されるものである。国においては、文部科学省、厚生労働省、経済産業省が連携しつつ、大学や企業等の協力を得ながら、インターンシップをはじめとするキャリア形成支援に係る取組を推進している。本市においては一部の職場で実施しているが、学生や就職支援企業等からは拡充を求める声や問合せが増加している。昨今の学生の就職活動状況を踏まえ、本委員会としてもインターンシップの効果的な在り方の調査・研究について、任命権者と協議を進めていく必要がある。

本年度より一部の採用試験において受験申込の電子化を導入した。今後も対象となる採用試験の範囲を拡大し、受験申込手続の利便性を向上させることで受験申込者の負担軽減を図り、受験者の増加を期待するものであるが、今後も有為な人材の確保のため、デジタル技術も活用しながら、試験の効果的な運用や本市で働くことの魅力のPRに努め、受験者の増加に向けた各方面への周知広報の充実を図っていく。

なお、地方公務員法の改正等により、定年を令和5年度から令和13年度までに段階的に引き上げることになるため、定年退職者が2年に一度しか生じないこととなる。従来どおり退職補充による採用を基本とした場合、年度間で採用者数の変動が大きくなり、人材の安定的な確保が困難になることが懸念される。そのため、必要な人員数の見通しを精査し定年退職者が生じない年度においても、一定規模の新規採用を確保していく必要がある。

イ 人材の育成

本市の年齢別の職員構成は、中堅職員の割合が低い状況にあり、また、管理職の退職者数が多い時期が続くことから、リーダーシップやマネジメント能力を十分に発揮し、幹部として市政を担う職員の育成が課題となっている。一方、近年の大量採用に伴い、若手職員の層が厚くなっているため、人材育成においては、職員研修所における各種研修に、職場における執務を通じた研修を組み合わせながら、今後業務の中心を担っていく世代へ知識、技術、経験等を継承していく取組を進めていく必要がある。さらに、多様な経験やノウハウをもつ社会人経験者採用も増えているため、その能力を十分に発揮できるよう、研修の充実が求められる。

こうした課題に対しては、引き続き適切な昇任管理を進めていくとともに、将来の本市の発展に貢献できる職員を育成するために必要な研修の充実や、必要な職務経験を積めるような丁寧なキャリア形成支援など、多様な人材が活躍するための施策を推進していくことが求められる。

人事院においては、昨年3月の「人事評価の改善に向けた有識者検討会」による報告を受け、人事評価について、人材育成・マネジメント強化に活用することを目的とした制度の改善を行い、さらに、職員の能力・実績をきめ細かく的確に把握する等の見直しを行った。

本市の人事評価制度についても、引き続き職員の意欲向上を図り、さらなる成長につなげるために、人材育成の仕組みとしての活用を一層推進していく必要がある。

今後も、高い意欲と能力を持った人材を採用し計画的に育成していくとともに、全ての年代の職員が、やりがいを持ち続けながら継続的にキャリアアップでき、さらには培った知識や経験を次代を担う職員に確実に継承していけるよう、人事管理上の諸施策を総合的に展開させ、組織的に取り組んでいくことが重要である。

ウ 高齢層職員の能力及び経験の活用

本年3月、総務省は、地方公務員の定年引上げに向けた留意事項について通知を発出し、60歳以上の職員の職務の検討、適切な情報提供・意思確認の実施、モチベーション維持のための取組や職場環境の整備、高齢者部分休業制度の活用など多様な事情に応じた対応等について示している。

任命権者においては、定年引上げの適切かつ円滑な実施に向け遺漏なく準備を進めるとともに、段階的な定年引上げ期間中も含めた中長期的な人事管理や、高齢層職員を含めた職員の能力発揮につながる役割分担を図り、組織全体の活力を維持していくことが求められる。

また、定年引上げに伴い、健康上の理由等により多様な働き方へのニーズが高まるものと考えられることから、高齢者部分休業制度の活用など他の地方公共団体の事例等も参考としながら、高齢層職員の多様な働き方に資する取組について、引き続き検討を進めていく必要がある。

(3) 市民からの信頼の確保

本市においては、本年3月、「仙台市コンプライアンス推進計画（計画期間：令和4年度～令和6年度）」を策定し、同計画及び年次計画である「仙台市コンプライアンスアクションプラン」に基づき様々な取組を推進している。

同計画の基本目標として、「職員一人ひとりへのコンプライアンス意識の浸透と強化」、「変化するコミュニケーションへの対応と組織の活性化」のほか、「職員が多様性を尊重し生き生きと働ける職場づくり」を掲げ、これまでの取組を継承しながら、職員構成の多様化やデジタル化の急速な進展などの環境の変化も踏まえ、さらなるコンプライアンスの推進を図ることとしている。

しかしながら、今般、給付費支給や認可の誤りなど、市政に対する市民からの信頼を損なう不適切な事務処理や懲戒処分に至る非違行為が相次いで発生している状況である。任命権者においては、より実効性のある取組をもって事務の適正な執行を徹底し、内部統制制度の適切な運用を図るとともに、コンプライアンスの推進に向けた各般の取組を着実に進めていく必要がある。

— おわりに —

本年の勧告は、月例給、特別給ともに3年ぶりの引上げ改定となる。

地域の民間企業の水準に準拠して給与水準を決定することは、市民から支持される適正な給与水準を維持するとともに、日々職務に精励する職員の努力に報いるものでもあり、人材の確保や労使関係の安定などを通じ、行政の効率的・安定的運営に寄与するものである。

職員においては、民間の給与水準が徹底した業務改善と創意工夫によって確保されているものであることを改めて強く認識するとともに、市民の市政への期待と信頼に応えるため、高い使命感・倫理観を持って公務の公正かつ能率的な運営に全力を尽くされることを期待する。

議会及び市長におかれては、人事委員会の給与勧告制度が果たしている役割の重要性に深い理解を示され、速やかにこの勧告が実施されるよう要請する。

勧 告

本委員会は、職員の給与について、別紙第1の報告に基づき、次の措置を講ずるよう勧告する。

1 令和4年4月の公民較差に基づく改定

現行の給料表を別記のとおり改定すること。

2 期勉手当

(1) 再任用職員以外の職員

ア 令和4年12月に支給される勤勉手当の支給割合を1.05月分（管理職員にあっては、1.25月分）とすること。

イ 令和5年度以降については、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.00月分（管理職員にあっては、それぞれ1.20月分）とすること。

(2) 再任用職員

ア 令和4年12月に支給される勤勉手当の支給割合を0.50月分（管理職員にあっては、0.60月分）とすること。

イ 令和5年度以降については、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.475月分（管理職員にあっては、それぞれ0.575月分）とすること。

3 改定の実施時期

(1) 1については、令和4年4月1日から実施すること。

(2) 2(1)ア及び(2)アについては、令和4年12月1日から実施すること。

(3) 2(1)イ及び(2)イについては、令和5年4月1日から実施すること。

※ 全文については仙台市公式ホームページ (<https://www.city.sendai.jp/shise/index.html>) 内の > 市政情報 > 職員 > 人事・計画 > 人事委員会ホームページ 「人事委員会勧告について」参照。

(4) 職員採用

○ 採用試験

任命権者が職員を採用する場合、人事委員会を置く地方公共団体においては、原則として競争試験によるものとされている（地公法第17条の2第1項）。

本委員会が、この規定に基づき令和4年度に実施した職員採用試験の概要及び状況は、次のとおりである（任命権者に委任しているものを除く。）。

令和4年度 職員採用試験実施概要

試験の種類	公 告	申込期間	第一次試験日	第二次試験日	最 終合格発表	受 験 資 格
大学卒程度	4月20日	4月20日 ～ 5月16日	筆記試験 6月19日 (事務のみ) 面接試験 7月7日 ～ 7月9日	論文等 福祉・ 技術系 7月19日 (事務)7 月26日 面 接 8月2日 ～ 8月17日	8月30日	次のいずれかに該当する人 ①昭和62年4月2日から平成13年4月1日までに生まれた人 ②平成13年4月2日以降に生まれた人で、大学卒業（見込）の人又は人事委員会がこれらに準ずると認める人 ※福祉区分については、P25「福祉区分の受験資格」のいずれかに該当する人 ※衛生区分については、食品衛生監視員の任用資格取得（見込）の人
社会人経験者			筆記試験 6月19日 面接試験 7月23日 ～ 7月24日	面 接 8月20日 ～ 8月22日		昭和38年4月2日から平成5年4月1日までに生まれた人で、直近7年中に4年以上の職務経験（試験区分が技術系の場合は、P26「社会人経験者（技術系）の職務経験」のいずれかの経験）を有する人
獣医師			筆記試験 6月19日	論文等 7月19日 面 接 8月8日		昭和62年4月2日以降に生まれた人で、獣医師免許取得（見込）の人
心理			筆記試験 6月19日	論文等 7月19日 面 接 8月5日		昭和62年4月2日以降に生まれた人で、大学において心理学を専攻して卒業（見込）の人又は人事委員会がこれらに準ずると認める人

試験の種類	公 告	申込期間	第一次 試験日	第二次 試験日	最 終 合格発表	受 験 資 格
保 健 師	4月20日	4月20日 ～ 5月16日	筆記試験 6月19日	論文等 7月19日 面 接 8月8日 ～ 8月9日	8月30日	昭和62年4月2日以降に生まれた人で、保健師免許取得（見込）の人
消 防 士 (大学の部)			筆記試験 6月19日 面接試験 7月7日 ～ 7月8日	論文等 体力検査 7月29日 面 接 8月16日 ～ 8月17日		平成5年4月2日以降に生まれた人で、次のいずれかに該当する人 ①大学卒業（見込）の人 ②高度専門士の称号を取得（見込）の人 ③人事委員会が①又は②に準ずると認める人
文化財主事			筆記試験 6月19日	論文等 7月26日 面 接 8月17日		昭和62年4月2日以降に生まれた人で、次のいずれかに該当する人 ①大学において考古学を専攻して卒業（見込）の人で発掘調査経験を有する人 ②大学において歴史学を専攻して卒業（見込）の人で発掘調査経験を有する人 ③人事委員会が①又は②に準ずると認める人
短大卒程度	7月20日	7月20日 ～ 8月22日	筆記試験 9月25日	論作文等 10月17日 面 接 11月1日 ～ 11月9日	11月28日	平成5年4月2日から平成15年4月1日までに生まれた人
高校卒程度						平成11年4月2日から平成17年4月1日までに生まれた短期大学又は高等専門学校卒業以下の人 技術系の試験区分については、高等学校、中等教育学校、高等専門学校、短期大学等で関連する課程、学科を専攻して卒業・修了（見込）の人
栄 養 士						平成5年4月2日以降に生まれた人で、栄養士免許取得（見込）の人

試験の種類	公 告	申込期間	第一次 試験日	第二次 試験日	最 終 合格発表	受 験 資 格		
保 育 士	7月20日	7月20日 ～ 8月22日	筆記試験 9月25日	論文等 10月17日	11月28日	平成5年4月2日以降に生まれた人で、保育士登録を受ける（見込）人（国家戦略特別区域限定保育士として仙台市で登録を受ける（見込）人を含む）		
消 防 士 (高校の部)				面 接 11月10日 ～ 11月11日			作文等 体力検査 10月19日	平成9年4月2日から平成17年4月1日までに生まれた短期大学又は高等専門学校卒業（見込）以下の人
動物飼育員				面 接 11月9日 ～ 11月10日			論文等 10月17日	
	面 接 11月7日							

※福祉区分の受験資格

次のいずれかに該当する人

- ①社会福祉士の資格取得（見込）の人
- ②大学において社会福祉に関する科目のうち人事委員会が定める3種類以上の科目を履修して卒業（見込）の人
- ③社会福祉法（昭和26年法律第45号）に基づき指定された社会福祉主事の養成機関の課程を修了（見込）の人
- ④人事委員会が①から③までに準ずると認める人

※社会人経験者（技術系）の職務経験

試験区分ごとに次のいずれかの職務経験を有する人

- ◇土木区分
 - ①土木工事の設計又は施工管理
 - ②市街地開発事業その他の都市計画に関する土木に係る計画業務
 - ◇建築区分
 - ①建築一式工事（木造、鉄骨造、鉄筋コンクリート造又は鉄骨鉄筋コンクリート造による建築物に係るものに限る。）の設計又は施工管理
 - ②市街地開発事業その他の都市計画に関する建築に係る計画業務
 - ③建築物の確認又は検査
 - ④上記①～③以外の職務経験及び一級建築士の資格
 - ◇機械区分
 - ①施設等(*)の機械設備工事の設計又は施工管理
 - ②施設等(*)の機械設備の運転・監視又は維持管理
 - ◇電気区分
 - ①施設等(*)の電気設備工事の設計又は施工管理
 - ②施設等(*)の電気設備の運転・監視又は維持管理
 - ③上記①、②以外の職務経験及び第一種又は第二種の電気主任技術者の資格
- *戸建て住宅等の小規模なものを除く。

(試験の方法・内容)

試験	試験の方法		内 容
第 一 次	筆記試験	教養試験	公務員として必要な一般的な知識及び知能についての多肢選択式の筆記試験
		専門試験	各試験区分に応じて必要な専門的な知識、技術等の能力についての多肢選択式又は記述式の筆記試験
		論述試験 (社会人経験者のみ)	課題に対する分析力、思考力、提案力、表現力等の能力についての記述式の筆記試験
	面接試験	集団面接 (大学卒程度(事務)・ 消防士(大学の部)のみ)	公務員としての適格性（社会人経験者にあつてはこれに加え職務経験の有用性等）についての人物評定試験
		個別面接 (社会人経験者のみ)	
第 二 次	論(作)文試験		課題に対する理解力、判断力、表現力等の能力についての記述式の筆記試験
	面接試験		公務員としての適格性（社会人経験者にあつてはこれに加え職務経験の有用性等）についての個別面接による人物評定試験
	適性検査		性格適性又は職務適性についての心理学的検査
	身体検査 (消防士のみ)		健康状態についての医学的検査
	体力検査 (消防士のみ)		職務遂行に必要な体力についての検査

※試験の種類・試験区分により、実施しない試験の方法もある。第二次試験は、第一次試験の合格者に対して行う。

令和2年度～令和4年度 職員採用試験実施状況

試験の種類 ・試験区分		年度	採用予定 人 員	申込者 (人)	受験者 (人)	一次合格者 (人)	最終合格者 (人)	倍 率 (倍)	
大 学 卒 程 度	事 務	R4	120名程度	727	618	168	125	4.9	
		R3	100名程度	655	579	127	100	5.8	
		R2	90名程度	729	623	126	98	6.4	
	福 祉	R4	10名程度	58	47	37	14	3.4	
		R3	10名程度	55	52	30	14	3.7	
		R2	5名程度	51	45	26	13	3.5	
	衛 生	R4	5名程度	26	25	16	4	6.3	
		R3	5名程度	28	25	21	8	3.1	
		R2	5名程度	22	18	17	10	1.8	
	土 木	R4	20名程度	38	34	28	20	1.7	
		R3	20名程度	47	43	32	20	2.2	
		R2	20名程度	40	33	26	18	1.8	
	建 築	R4	10名程度	15	15	9	5	3.0	
		R3	5名程度	20	19	16	9	2.1	
		R2	5名程度	18	18	13	7	2.6	
	機 械	R4	10名程度	17	14	14	8	1.8	
		R3	10名程度	22	18	13	9	2.0	
		R2	10名程度	20	15	12	6	2.5	
	電 気	R4	10名程度	15	13	9	5	2.6	
		R3	10名程度	20	17	13	8	2.1	
		R2	10名程度	26	21	19	9	2.3	
	化 学	R4	若 干 名	15	13	12	4	3.3	
		R3	若 干 名	15	11	10	3	3.7	
		R2	5名程度	14	12	12	7	1.7	
	造 園	R4	若 干 名	6	6	5	2	3.0	
		R3	若 干 名	5	4	4	2	2.0	
		R2	若 干 名	13	13	10	5	2.6	
	小 計	R4			917	785	298	187	4.2
		R3			867	768	266	173	4.4
		R2			933	798	261	173	4.6

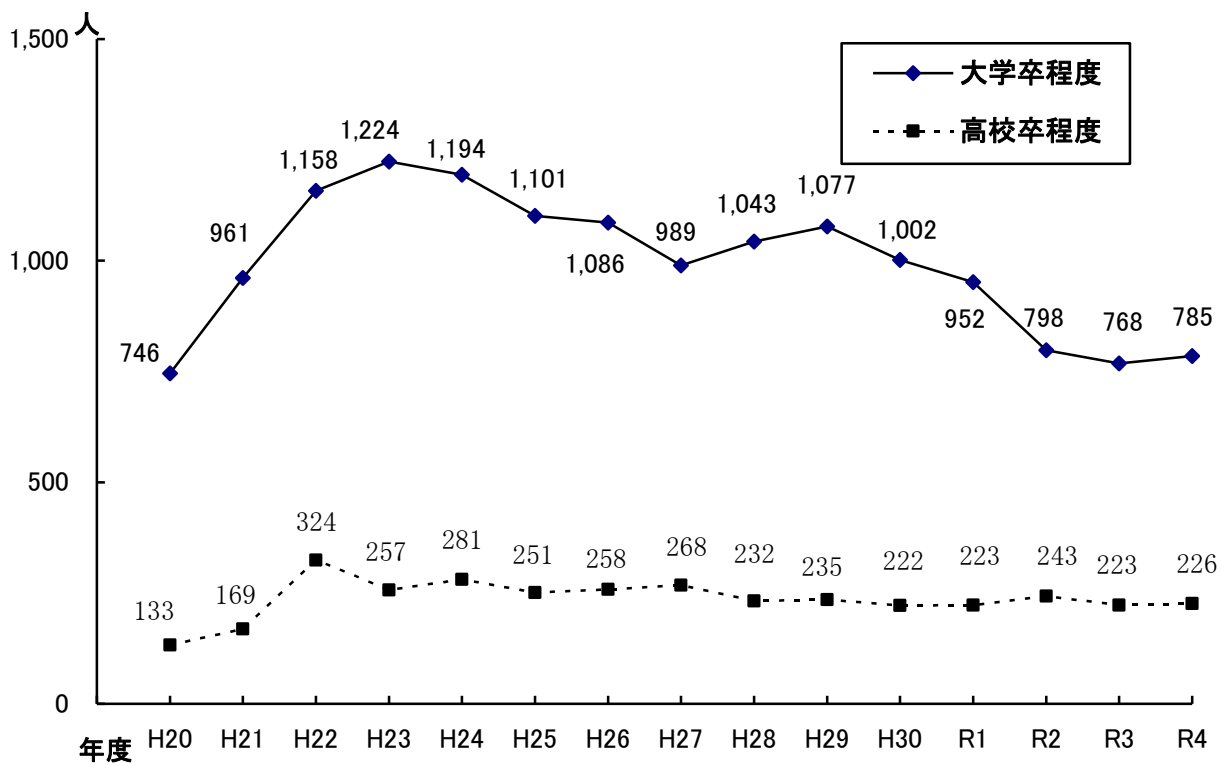
試験の種類 ・試験区分		年度	採用予定 人 員	申込者 (人)	受験者 (人)	一次合格者 (人)	最終合格者 (人)	倍 率 (倍)
社 会 人 経 験 者	事 務	R4	60名程度	675	612	86	62	9.9
		R3	50名程度	758	662	84	50	13.2
		R2	40名程度	759	653	63	48	13.6
	土 木	R4	10名程度	37	35	30	15	2.3
		R3	10名程度	43	40	21	10	4.0
		R2	10名程度	38	35	21	11	3.2
	建 築	R4	5名程度	13	12	12	5	2.4
		R3	若 干 名	15	14	14	6	2.3
		R2	若 干 名	9	9	6	4	2.3
	機 械	R4	5名程度	19	18	13	7	2.6
		R3	5名程度	12	11	10	4	2.8
		R2	5名程度	21	21	10	4	5.3
	電 気	R4	5名程度	26	25	14	6	4.2
		R3	5名程度	30	27	17	9	3.0
		R2	5名程度	17	13	13	6	2.2
	小 計	R4		770	702	155	95	7.4
		R3		858	754	146	79	9.5
		R2		844	731	113	73	10.0
獣 医 師	R4	5名程度	3	3	3	1	3.0	
	R3	5名程度	5	4	4	1	4.0	
	R2	5名程度	12	11	11	7	1.6	
心 理	R4	5名程度	17	17	15	8	2.1	
	R3	5名程度	22	20	15	6	3.3	
	R2	5名程度	29	27	20	6	4.5	
保 健 師	R4	15名程度	56	54	30	13	4.2	
	R3	20名程度	69	63	38	20	3.2	
	R2	15名程度	56	49	42	26	1.9	
保 健 師※ (8月採用)	R4	—	—	—	—	—	—	
	R3	若 干 名	12	11	11	6	1.8	
	R2	—	—	—	—	—	—	
文 化 財 主 事	R4	若 干 名	6	6	4	2	3.0	
	R3	若 干 名	4	4	2	2	2.0	
	R2	若 干 名	10	8	4	3	2.7	

試験の種類 ・試験区分		年度	採用予定 人 員	申込者 (人)	受験者 (人)	一次合格者 (人)	最終合格者 (人)	倍 率 (倍)
短大 卒 程 度	事 務* (8月採用)	R4	—	—	—	—	—	—
		R3	30名程度	362	336	67	30	11.2
		R2	—	—	—	—	—	—
	学校事務	R4	5名程度	115	75	20	6	12.5
		R3	5名程度	140	113	20	4	28.3
		R2	10名程度	168	142	34	9	15.8
高 校 卒 程 度	事 務	R4	25名程度	214	192	62	25	7.7
		R3	20名程度	196	174	55	30	5.8
		R2	20名程度	228	207	47	23	9.0
	学校事務	R4	若 干 名	14	9	6	2	4.5
		R3	若 干 名	14	13	6	1	13.0
		R2	若 干 名	11	11	7	2	5.5
	土 木	R4	5名程度	6	6	5	1	6.0
		R3	若 干 名	10	9	6	2	4.5
		R2	5名程度	11	11	10	3	3.7
	建 築	R4	5名程度	12	12	10	1	12.0
		R3	5名程度	12	12	8	1	12.0
		R2	5名程度	5	5	3	1	5.0
	機 械	R4	若 干 名	7	5	5	1	5.0
		R3	若 干 名	9	9	9	1	9.0
		R2	若 干 名	3	3	3	1	3.0
	電 気	R4	若 干 名	4	2	2	1	2.0
		R3	若 干 名	6	6	6	1	6.0
		R2	若 干 名	7	6	3	2	3.0
	小 計	R4		257	226	90	31	7.3
		R3		247	223	90	36	6.2
		R2		265	243	73	32	7.6

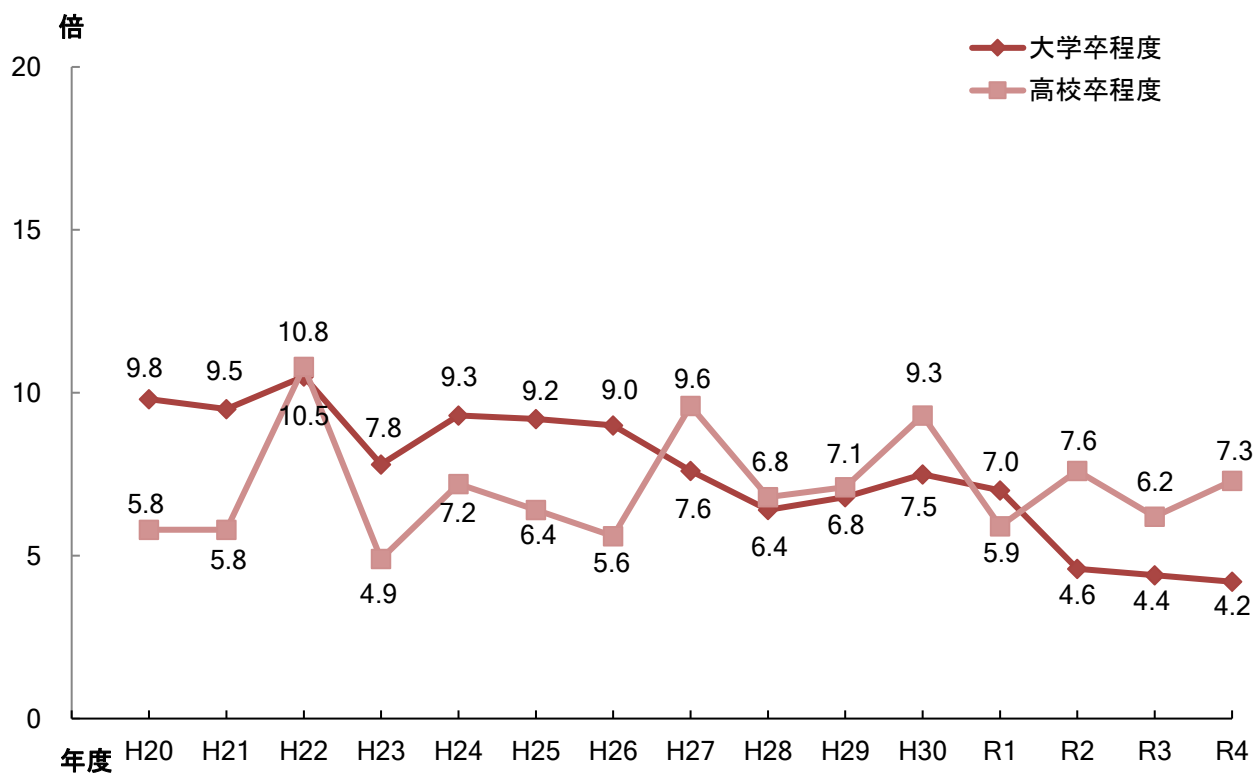
試験の種類 ・試験区分	年度	採用予定 人 員	申込者 (人)	受験者 (人)	一次合格者 (人)	最終合格者 (人)	倍 率 (倍)
保 育 士	R4	20名程度	106	94	38	17	5.5
	R3	45名程度	109	94	72	46	2.0
	R2	20名程度	141	123	51	22	5.6
栄 養 士	R4	若 干 名	29	23	7	1	23.0
	R3	10名程度	62	52	21	7	7.4
	R2	若 干 名	45	37	11	3	12.3
動物飼育員	R4	若 干 名	52	43	6	2	21.5
	R3	—	—	—	—	—	—
	R2	若 干 名	55	42	8	2	21.0
歯科衛生士	R4	—	—	—	—	—	—
	R3	若 干 名	15	14	6	1	14.0
	R2	若 干 名	22	21	8	4	5.3
消 防 士 (大学の部)	R4	14名程度	134	122	33	16	7.6
	R3	23名程度	183	171	39	20	8.6
	R2	24名程度	184	168	44	24	7.0
消 防 士 (高校の部)	R4	8名程度	172	152	25	11	13.8
	R3	10名程度	226	208	28	9	23.1
	R2	10名程度	264	247	28	14	17.6

※ 令和3年度に実施した「短大卒程度・事務（8月採用）」及び「保健師（8月採用）」は、新型コロナウイルス感染症対策に伴う行政需要の増加に対応する緊急の募集であり、令和3年8月1日付の採用に応じることができる人を対象とした。

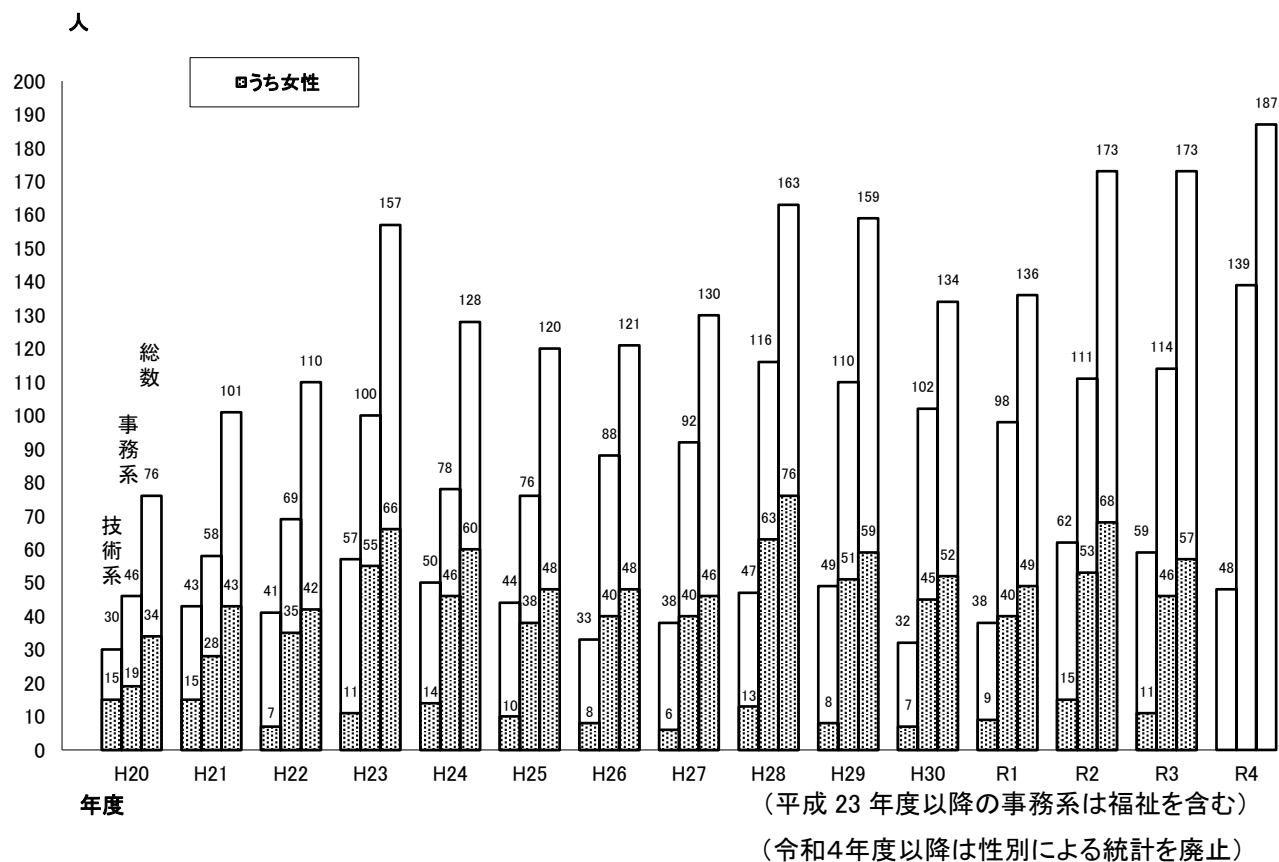
第1図 大学卒程度、高校卒程度試験受験者数の推移



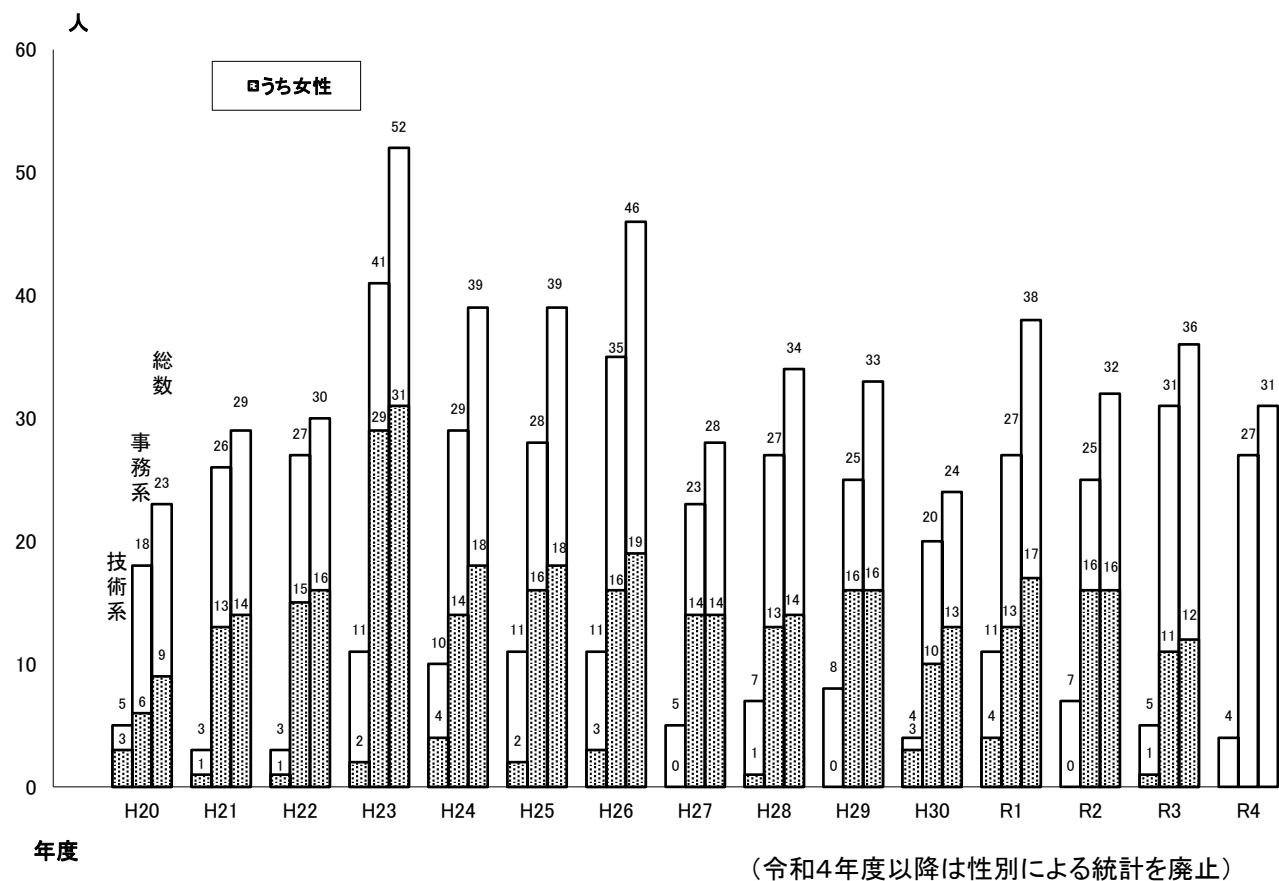
第2図 大学卒程度、高校卒程度試験競争倍率の推移



第3図 大学卒程度試験合格者数の推移



第4図 高校卒程度試験合格者数の推移



○ 採用選考

任命権者が職員を採用することについて、人事委員会規則で定める場合には、選考によることを妨げない（地公法第17条の2第1項ただし書）。

この規定に基づき、本委員会が令和4年度に実施した職員採用選考は、次のとおりである（任命権者に委任しているものを除く。）。

①職員採用選考の実施状況

()内は人員

職名等	局長(1)、課長(2)、科部長(2)、主幹(2)、主任指導主事(1)、主事(1)、医師(1)、歯科医師(1)、回転翼航空機操縦士(1)、回転翼航空機整備士(1)
-----	--

②障害者を対象とした職員採用選考の実施状況

職名	年度	職種	採用予定人員	申込者(人)	受験者(人)	一次合格者(人)	最終合格者(人)	倍率(倍)
主事	R4	事務	若干名	50	46	30	3	15.3
		学校事務	若干名	39	37	30	1	37.0
	R3	事務	若干名	65	60	40	1	60.0
		学校事務	若干名	55	50	41	1	50.0
	R2	事務	若干名	72	66	43	3	22.0
		学校事務	若干名	54	50	41	2	25.0

この選考は、昭和56年度から毎年度競争的選考により実施している。

令和元年度から、身体障害者のほか精神障害者と知的障害者も対象としている。

人数は、第2志望を含んでいる。

令和4年11月30日現在での仙台市の障害者雇用率は、2.62%である。

(5) 昇任

○ 昇任試験

令和4年度における昇任試験の実施状況は、次のとおりである。

試験の種類	申込者(人)	受験者(人)	一次合格者(人)	最終合格者(人)	倍率(倍)
係長職昇任試験 ※	949	852	168	108	7.9
事務系	405	370	96	72	5.1
土木系	223	189	24	14	13.5
建築系	61	53	17	8	6.6
機械・電気系	189	173	18	8	21.6
衛生・化学系	71	67	13	6	11.2
消防司令昇任試験	160	156	18	10	15.8
消防司令補昇任試験	151	145	22	14	10.4
消防士長昇任試験	197	195	25	16	12.3

※数値は全て第一次試験免除決定者を含む。

※係長職昇任試験以外については、任命権者に委任している。

○ 係長職能力認定検定

人事交流等により、国の機関の職員となるため本市を退職し、かつ、引き続き国の機関の職員として在職している者について、本市の係長職としての能力の有無を判定することを目的に、平成20年度から実施している。

令和4年度は受験有資格者がいなかったため、実施していない。

○ 昇任選考

令和4年度における昇任選考の結果は、下表のとおりである。なお、人事委員会で実施するもの以外については、すべて任命権者に委任している。

職制上の段階	委任による昇任 (人)	人事委員会にお ける昇任 (人)
局 長 職	10	—
次 部 長 職	37	—
課 長 職	111	—
係 長 職	47	—
主 任 職	236	—

(6) 労働基準監督機関としての職権行使

職員の勤務条件に関する労働基準監督機関の職権は、労働基準法（昭和22年法律第49号）別表第1の号別区分により、非現業職員（同表第11号及び第12号に掲げる事業並びに官公署の事業（同表に掲げる事業を除く。）に従事する職員。ただし、単純労務職員を除く。）について、人事委員会が行うこととされている（地公法第58条第5項）。

○ 本市の事業所の号別区分状況

本市の事業所の号別区分は、本委員会と宮城労働局とが協議して決定することとしている。
区分状況は、次のとおりである。

本委員会が職権を行使する事業所

（令和5年4月1日現在）

号別	事業区分	事業所名
第12号	教育・研究・調査	職員研修所 衛生研究所 八木山動物公園 小学校(119) 中学校(64) 高等学校(4) 中等教育学校 特別支援学校 幼稚園 博物館 科学館 図書館(4) 教育センター 生涯学習支援センター 区中央市民センター(5)
官公署の事業 (労働基準法別表第1に掲げる事業を除く。)		本庁 区役所(第12号及び第13号に該当する事業所を除く。)(5) 総合支所(第13号に該当する事業所を除く。)(2) 東京事務所 情報システムセンター 消費生活センター こども若者相談支援センター 児童相談所(一時保護係を除く。) 中央卸売市場 食肉市場 消防局 消防署(6) 高砂分署 六郷分署 八乙女分署 消防出張所(17) 教育委員会事務局 適応指導センター 選挙管理委員会事務局 人事委員会事務局 監査事務局 農業委員会事務局 議会事務局

仙台労働基準監督署が職権を行使する事業所

（令和5年4月1日現在）

号別	事業区分	事業所名
第1号	製造・加工・修理	南蒲生環境センター 水質管理センター 下水道管理センター(2) 設備管理センター 南蒲生浄化センター 学校給食センター(5) 学校付設給食場 (水道局) (ガス局)
第4号	運送	(交通局)
第13号	保健衛生	障害者総合支援センター 精神保健福祉総合センター 発達相談支援センター(2) 生出診療所 動物管理センター 食肉衛生検査所 食品監視センター 保育所(32) 児童相談所一時保護係 区役所保健福祉センター(管理課、家庭健康課母子保健係・健康増進)

号別	事業区分	事業所名
		係、障害高齢課地域支援係及び衛生課) (5) 宮城総合支所 (管理課 (保健所支所業務を所掌する部門に限る。) 及び保健福祉課保健係) 秋保総合支所保健福祉課保健係 (市立病院)
第 15 号	焼却・清掃・と畜場	石積埋立管理事務所 環境事業所 (5) 工場 (松森工場内の施設課検査係を除く。) (3)

○ 令和 4 年度の職権行使状況

令和 4 年度において、本委員会が労働基準監督機関として職権を行使した主な事項は、次のとおりである。

項目	件数
解雇予告除外認定	2
非常災害等の理由による労働時間延長・休日労働届の受理	(※) 1
時間外・休日労働に関する協定届の受理	204
労働者死傷病報告書の受理	29
衛生管理者、産業医等の選任報告書の受理	38
機械等設置届の受理	0
有機溶剤中毒予防規則一部適用除外認定	0
健康診断結果報告書の受理	74
ストレスチェック検査結果等報告書の受理	49

※ このほか、過年度の未届分 2 件を受理した。

(7) 職員団体

○ 職員団体の登録

職員団体の登録制度は、職員団体が一定の要件を備えて民主的に組織されていることを公平・中立な第三者機関である人事委員会が確認し、公証する制度であり (地公法第 53 条)、登録の効果として次の 2 つの付加的利便が与えられる。

(ア) 地方公共団体の当局は、登録を受けた職員団体からの適法な交渉の申入れについて応ずべき地位に立つ (地公法第 55 条)。

(イ) 登録を受けた職員団体については、その役員の在籍専従を認めることができる (地公法第 55 条の 2)。

職員団体の登録状況

(令和5年4月1日現在)

職員団体名	代表者	単一体・連合体の別	法人・非法人の別	構成員	登録年月日
仙台市職員労働組合	熊谷修	単一体	法人	1,743	昭和41.10.12
仙台市立高等学校教職員組合	笠原好修	単一体	非法人	18	昭和41.10.12
仙台市教職員組合	高橋愛一郎	単一体	法人	297	昭和42.1.10

仙台市職員で組織する労働組合一覧

(令和5年4月1日現在)

団体名	代表者	法人・非法人の別	構成員	発足
仙台市交通労働組合	目々澤純一	法人	494	昭和21 仙台市交通労働組合として
全水道仙台水道労働組合	丹野伸二	法人	248	昭和21 水道事業部労働組合として
仙台市ガス労働組合	菅野忠義	非法人	215	昭和21 ガス事業所従業員組合として
仙台市立学校職員労働組合	近藤康二	非法人	200	昭和36 学用労と学給労が合同して
仙台市立病院労働組合	葛巻祥子	非法人	243	平成元 市職労病院支部から
仙台市現業労働組合	亀井正昭	非法人	212	平成7 市職労現業評議会から

○ 管理職員等の範囲

管理職員等とそれ以外の職員とは、同一の職員団体を組織することができない（地公法第52条第3項ただし書）。本市の管理職員等は、次の表に掲げる職を有する者並びに理事、参事及び主幹である。

(令和5年4月1日現在)

組 織		職
市長の事務 部局	本庁	危機管理監 局長 税務監 担当局長 次長 部長 防災環境都市推進室長 新型コロナウイルスワクチン接種推進室長 保健所長 保健所副所長 G7科学技術大臣会合推進室長 東北連携推進室長 技術管理室長 全国都市緑化フェア推進室長 担当部長 課長 室長(課相当の室の長に限る。) 担当課長 検査主幹 秘書係長 法制係長 行政経営係長 人事課の係長 労務課の係長 厚生課の係長 財政課の係長 庁舎管理係長 財務係長 局主管課の庶務担当の係長又は担当係長 秘書担当の主査、総括主任、主任又は主事 コンプライアンス推進担当の主査、総括主任、主任又は主事 人事担当の主査、総括主任、主任又は主事 職員団体担当の主査、総括主任、主任又は主事
		東京事務所長・副所長 職員研修所長 消費生活センター所長 衛生研究所長・所次長・課長 障害者総合支援センター所長 精神保健福祉総合センター所長 発達相談支援センター所長 生出診療所長 動物管理センター所長 食肉衛生検査所長 食品監視センター所長 児童相談所長・課長・担当課長 こども若者相談支援センター所長 環境事業所長 今泉工場長 葛岡工場長 松森工場長 中央卸売市場長・課長 中央卸売市場食肉市場長 八木山動物公園長・副園長・課長 下水道北管理センター所長 下水道南管理センター所長 南蒲生浄化センター所長 設備管理センター所長 区長・副区長・部長・保健福祉センターの所長及びセンター次長・課長・室長・担当課長・総務課区政推進係長 区役所総合支所長・支所次長・担当部長・課長・地域活性化推進室長・担当課長 区中央市民センター長
会計室		会計管理者 課長
議会事務局		事務局長 次長 課長
教育委員会	事務局	副教育長 次長 部長 課長 室長(課相当の室の長に限る。) 担当課長 総務課総務係長 人事課の係長 教職員課の係長 主任管理主事 管理主事 人事及び職員団体担当の主査、総括主任、主任又は主事
		幼稚園長・副園長 小学校長・教頭 中学校長・副校長・教頭 高等学校長・副校長・教頭 中等教育学校長・教頭 特別支援学校長・副校長・教頭 博物館長・副館長 科学館長・副館長 市民図書館長・副館長 生涯学習支援センター長・センター次長 太白学校給食センター所長 荒巻学校給食センター所長 高砂学校給食センター所長 野村学校給食センター所長 南吉成学校給食センター所長 教育センター所長 泉図書館長 宮城野図書館長 太白図書館長
市選挙管理委員会事務局		事務局長 課長
区選挙管理委員会事務局		事務局長 事務局次長 課長
人事委員会事務局		事務局長 次長 課長 係長
監査事務局		事務局長 次長 課長
農業委員会事務局		事務局長 課長

※特例として、泉区の区域にある保育所の所長は、管理職員等とする。

(8) 公平審査等

○ 勤務条件に関する措置要求

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（地公法第46条）。

この措置要求制度は、団体交渉権及び争議権が制限されている職員の勤務条件を確保するための代償措置である。

これまでの取扱件数は、26件（うち令和4年度0件）である。

○ 不利益処分に関する審査請求

任命権者により懲戒その他その意に反すると認める不利益な処分を受けた職員は、人事委員会に対してのみ審査請求をすることができる（地公法第49条の2）。

この審査請求制度は、任命権者により行われた職員に対する違法又は不当な権利侵害を、公平・中立な第三者機関である人事委員会に救済させ、もって公務の民主的かつ能率的な運営を確保しようとするものである。

これまでの取扱件数は、28件（再審査請求2件を含む。）（うち令和4年度0件）である。

○ 苦情相談

人事委員会は、職員からの苦情を処理することとされている（地公法第8条第1項第11号）。

この苦情相談制度は、職員の勤務条件、勤務環境等に関する不平・不満、苦情等を解消することにより、職員が意欲を持って、安心して職務に専念できるようにし、公務能率の維持・向上を図るものである。

令和4年度は、下記のとおり4件の相談があった。

令和4年度 苦情相談事案

内容	任用関係	給与関係	公平審査 関係	勤務条件・ サービス関係	セクハラ・ いじめ関係	その他	合計
相談件数 (件)	0	0	0	0	3	1	4

○ 退職手当の支給制限等の処分に関する調査審議

退職手当管理機関は、在職中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められる者に係る退職手当の全部若しくは一部の支給を制限し、又は返納を命ずる処分のうち一定の処分を行おうとするときは、処分を受ける者の利益保護を図る観点から、第三者機関である人事委員会に諮問しなければならないこととされている（仙台市職員退職手当条例第18条第1項）。

これまでの取扱件数は、3件（うち令和4年度0件）である。

(9) 各種会議

○ 全国人事委員会連合会

開催時期	会議名	開催地
令和4.6(※)	第130回総会	東京都
令和4.7.14~15	第65回公平審査事務研修会	熊本市

※書面等により開催

○ 大都市人事委員会連絡協議会

開催時期	会議名	開催地
令和4.4(※)	委員長会議	京都市
令和4.8(※)	事務局長会議	広島市
令和4.10(※)	職員研修会(給与関係)	さいたま市
令和4.11(※)	課長会議(給与・公平・労基関係)	名古屋市
令和4.12(※)	職員研修会(公平審査関係)	岡山市
令和5.1.26(※)	課長会議(任用関係)	横浜市
令和5.2(※)	職員研修会(任用関係)	札幌市

※Web会議システム、書面等により開催

○ その他

開催時期	会議名	開催地
令和4.4.12(※)	職種別民間給与実態調査説明会 (人事院)	東京都
令和4.8.10(※)	人事院勧告説明会 (全人連)	東京都
令和4.8.26(※)	全国人事委員会事務局長会議 (総務省)	東京都

※Web会議システムにより開催

3 参 考

人事委員会規則一覧

○ 審査給与課関係

- ・ 仙台市人事委員会議事規則 …………… 昭和26年人委規則第 2 号
- ・ 仙台市人事委員会傍聴規則 …………… 昭和49年人委規則第 1 号
- ・ 仙台市人事委員会事務局の組織等に関する規則 …………… 昭和46年人委規則第 1 号
- ・ 人事委員会が行う職員の勤務条件に関する
労働基準監督機関の職権の委任に関する規則 …………… 昭和62年人委規則第11号
- ・ 人事委員会の委員長、事務局長等の専決に関する規則 …………… 昭和62年人委規則第10号
- ・ 仙台市人事委員会聴聞等の手続に関する規則 …………… 平成 6 年人委規則第 9 号
- ・ 不利益処分についての審査請求に関する規則 …………… 平成16年人委規則第15号
- ・ 営利企業への従事等の制限に関する規則 …………… 昭和49年人委規則第 3 号
- ・ 職員の退職管理に関する規則 …………… 平成28年人委規則第 1 号
- ・ 勤務条件に関する措置の要求に関する規則 …………… 昭和26年人委規則第 5 号
- ・ 職員の苦情相談に関する規則 …………… 平成17年人委規則第 4 号
- ・ 職員団体の登録に関する規則 …………… 昭和41年人委規則第 9 号
- ・ 管理職員等の範囲を定める規則 …………… 昭和41年人委規則第 8 号
- ・ 職員が職員団体の役員として専ら従事することができる
期間の上限を定める規則 …………… 平成 9 年人委規則第 2 号
- ・ 仙台市職員の給料表の適用範囲に関する規則 …………… 昭和32年人委規則第 1 号
- ・ 仙台市職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則 …………… 昭和45年人委規則第 3 号
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員等の給料月額の端数計算に
関する規則 …………… 平成14年人委規則第 4 号
- ・ 平成18年改正条例附則第 4 項の規定による職務の級における
最高の号俸を超える給料月額を受ける職員の給料の切替えに
関する規則 …………… 平成19年人委規則第 7 号
- ・ 平成25年 4 月 1 日における号俸の調整に関する規則 …………… 平成25年人委規則第 1 号
- ・ 平成26年 4 月 1 日における号俸の調整に関する規則…………… 平成26年人委規則第 1 号
- ・ 平成27年 4 月 1 日における号俸の調整に関する規則…………… 平成27年人委規則第 1 号
- ・ 平成28年 4 月 1 日における号俸の調整に関する規則…………… 平成28年人委規則第 2 号
- ・ 令和元年改正条例附則第 5 項の規定による給料に関する規則 …… 令和 2 年人委規則第 2 号
- ・ 職員の給料の調整額に関する規則 …………… 平成19年人委規則第17号
- ・ 職員の給料の特別調整額に関する規則 …………… 昭和61年人委規則第12号
- ・ 職員の初任給調整手当に関する規則 …………… 昭和36年人委規則第 5 号
- ・ 職員の地域手当に関する規則 …………… 昭和45年人委規則第 6 号
- ・ 職員の住居手当に関する規則 …………… 昭和45年人委規則第 7 号
- ・ 職員の通勤手当に関する規則 …………… 平成16年人委規則第18号

令和4年度仙台市人事委員会年報

令和5年6月発行

発行：仙台市人事委員会事務局

〒980-8671 仙台市青葉区国分町三丁目7番1号

電話 審査給与課 022-214-4453

任用課 022-214-4457