

Ⅱ 人事委員会の業務の状況

1 職員の競争試験及び選考の状況

(1) 採用試験の実施状況

○ 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ます（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6年度に実施した職員採用試験の概要及び状況は、次のとおりです（任命権者に委任しているものを除きます。）。

令和6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17日	4月17日 ～ 5月13日	筆記試験 6月16日	論文等 7月13日 (事務のみ) 集団面接 7月8日 ～ 7月9日 個人面接 7月30日 ～ 8月9日	8月28日	次のいずれかに該当する人 ①平成元年4月2日から平成15年4月1日までに生まれた人 ②平成15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、P.20「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16日 面接試験 7月20日 ～ 7月21日		昭和38年4月2日から平成7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、P.20「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16日	論文等 7月13日 面 接 8月14日		昭和38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				論文等 7月13日 面 接 8月2日		平成元年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17日	4月17日 ～ 5月13日	筆記試験 6月16日	論文等 7月13日 面 接 8月14日 ～ 8月15日	8月28日	平成元年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16日 面接試験 7月4日	論文等 体力検査 7月26日 面 接 8月14日 ～ 8月15日		平成7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
短大卒程度	7月18日	7月18日 ～ 8月19日	筆記試験 9月29日	論作文等 10月18日 面 接 11月6日 ～ 11月15日	11月29日	平成7年4月2日から平成17年4月1日までに生まれた人
高校卒程度						平成13年4月2日から平成19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
保 育 士						平成7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)
栄 養 士						平成7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
歯科衛生士						平成元年4月2日以降に生まれた人で、歯科衛生士免許取得（見込）の人
消 防 士 (高校の部)				作文等 体力検査 10月23日 面 接 11月14日 ～ 11月15日		平成11年4月2日から平成19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

※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

- ◇情報区分
 - ①プロジェクト管理
 - ②IT技術者
 - ③ITコンサルタント
 - ④WEBサービス制作等情報に関連した業務
 - ⑤上記①，②以外の職務経験及び独立行政法人情報処理推進機構が実施する基本情報技術者試験（レベル2）以上の試験又はそれと同等以上の試験に合格していること
- ◇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きます。

(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五肢択一式の筆記試験
		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五肢択一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，判断力，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 (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
	集団面接試験 (大学卒程度(事務)のみ)		公務員としての適格性についての集団面接による人物評定試験
	個別面接試験		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		性格適性及び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ります。第二次試験は，第一次試験の合格者に対して行います。

令和6年度 職員採用試験実施状況

試験の種類 ・試験区分		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	80名程度	545	436	184	89	4.9
	福 祉	20名程度	50	43	40	20	2.2
	衛 生	5名程度	16	12	8	3	4.0
	土 木	15名程度	41	32	29	17	1.9
	建 築	5名程度	13	11	11	6	1.8
	機 械	5名程度	12	9	7	4	2.3
	電 気	5名程度	14	12	9	5	2.4
	化 学	5名程度	8	8	7	3	2.7
	造 園	若 干 名	5	4	4	1	4.0
	小 計		704	567	299	148	3.8
社 会 人 経 験 者	事 務	40名程度	601	493	71	52	9.5
	情 報	5名程度	28	25	19	7	3.6
	土 木	10名程度	35	32	21	15	2.1
	建 築	5名程度	5	4	4	2	2.0
	機 械	5名程度	20	18	13	6	3.0
	電 気	5名程度	15	12	11	6	2.0
	小 計		704	584	139	88	6.6
獣 医 師		若 干 名	8	7	5	2	3.5
心 理		5名程度	26	23	19	10	2.3
保 健 師		5名程度	63	58	28	13	4.5
短大卒程度・学校事務		5名程度	82	57	26	8	7.1
高 校 卒 程 度	事 務	25名程度	148	132	52	30	4.4
	学校事務	若 干 名	4	4	4	1	4.0
	土 木	5名程度	8	7	7	4	1.8
	建 築	5名程度	6	5	4	3	1.7
	機 械	5名程度	4	4	2	1	4.0
	電 気	5名程度	5	5	4	2	2.5
	小 計		175	157	73	41	3.8
保 育 士		35名程度	99	82	58	36	2.3
栄 養 士		若 干 名	34	28	8	2	14.0

試験の種類 ・試験区分	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)
歯科衛生士	若 干 名	9	7	6	2	3.5
消 防 士 (大学の部)	15名程度	132	111	36	20	5.6
消 防 士 (高校の部)	10名程度	206	188	38	13	14.5

(2) 採用選考の実施状況

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こととされています（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6年度に実施した職員採用選考は、次のとおりです（任命権者に委任しているものを除きます。）。

①職員採用選考の実施状況

() 内は人員

職 名 等	課長 (1), 主任指導主事 (1), 技師 (1)
-------------	----------------------------

②障害者を対象とした職員採用選考の実施状況

職名	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	事 務	若 干 名	41	34	30	4	8.5
	学校事務	若 干 名	31	25	21	1	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ます。

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ます。

人数は、第2志望を含んでいます。

令和6年6月1日現在での仙台市の障害者雇用率は、2.88%です。

(3) 昇任試験の実施状況

ア 昇任試験

令和6年度における昇任試験の実施状況は、次のとおりです。

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※	911	807	156	115	7.0
事務系	383	346	101	80	4.3
土木系	213	178	20	14	12.7
建築系	60	50	9	5	10.0
機械・電気系	190	174	14	8	21.8
衛生・化学系	65	59	12	8	7.4
消防司令昇任試験	152	149	24	12	12.4
消防司令補昇任試験	144	143	30	20	7.2
消防士長昇任試験	206	205	38	24	8.5

※数値は全て第一次試験免除決定者を含みます。

※係長職昇任試験以外については、任命権者に委任しています。

イ 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ます。

令和6年度は受験有資格者がいなかったため、実施していません。

(4) 昇任選考の実施状況

令和6年度における昇任選考の結果は、下表のとおりです。なお、人事委員会で実施するものの以外については、すべて任命権者に委任しています。

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	11	—
次部長職	36	—
課長職	76	—
係長職	45	—
主任職	259	—

2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

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）を有しています。

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ます（同条後段）。

本委員会は、これらの規定に基づき、令和6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いました。

（1）職員給与と民間給与の比較

「職員給与実態調査」—令和6年4月1日に在職する職員のうち、給料表適用職員11,174人（うち行政職給料表適用職員は5,453人）を対象として、給与実態調査を実施しました。

「職種別民間給与実態調査」—企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の市内民間事業所から151事業所を層化無作為抽出し、公務に類似すると認められる職務に従事する者等5,315人の令和6年4月分の個人別給与月額等の調査を実施しました。

ア 月例給

令和6年4月分の行政職給料表適用職員及び民間の常勤従業員の月例給について、職種、役職段階、年齢等の給与決定要素が同じ者を比較したところ、民間の給与が職員の給与を1人当たり10,083円（2.70%）上回っていることが判明しました。

民間(a)	職員(b)	較差(a-b)
382,953円	372,870円	10,083円（2.70%）

（参考）令和5年の較差 2,842円（0.77%）

※本年の比較対象となった職員の平均年齢は41.0歳です。なお、新規卒卒者等は比較対象に含まれていません。

※較差（%）は、 $(a-b)/b$ により算出しています。

イ 特別給（期末・勤勉手当）

令和5年8月から令和6年7月までの1年間の民間の特別給（ボーナス）の平均所定内給与月額に対する支給割合を算定したところ、4.58月分となっており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数を上回っていることが判明しました。

※一般の職員の支給月数 4.50月（期末手当2.45月、勤勉手当2.05月）

(2) 給与改定の内容等

ア 月例給

(7) 行政職給料表

○初任給は、民間における初任給の動向や、人材確保が喫緊の課題であること等を勘案

- ・高校卒程度を21,400円引上げ（167,100円→188,500円）
- ・大学卒程度を23,800円引上げ（201,200円→225,000円）

○公民較差を解消するため、若年層に特に重点を置いて給料月額を引上げ

※その他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引上げ改定

＜改定の内訳（行政職） 公民較差2.70% 10,083円＞

給料 9,513 円 地域手当 570 円

(イ) 初任給調整手当

○医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、医療職給料表（一）の改定状況を勘案し、限度額を引上げ改定（218,000円→221,700円）

イ 特別給（期末・勤勉手当）

民間の支給割合との均衡を図るため、0.10月分引上げ（4.50月→4.60月）。民間の特別給の支給状況等を踏まえ、引上げ分を期末手当及び勤勉手当に均等に配分

ウ 実施時期

給料表、初任給調整手当については令和6年4月1日

期末・勤勉手当については令和6年12月1日

（令和7年度以降の分については令和7年4月1日）

(3) 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）

ア 国における給与制度のアップデートと本市の対応

○人事院は①多様で有為な人材の確保、②職員の成長支援と組織パフォーマンス向上、③Well-beingの実現に向けた環境整備という現下の公務員人事管理をめぐる重点課題に対応するため、給与制度のアップデートを行うよう勧告

○本委員会は、本市の現行制度における課題について改めて検証を行い、今後の給与制度の在り方について、給与制度のアップデートにおいて実施される措置の内容を考慮するとともに、総務省における検討状況、他の地方公共団体の対応等も注視しつつ、本市の実情を十分に踏まえて慎重に検討していく

イ 若年層の採用等におけるより競争力のある給与水準の設定の先行実施

○人事院は本年、公務において人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえ、給与制度のアップデートに係る措置のうち、初任給水準の大幅引上げを先行して措置するよう勧告

○本市においても、職員採用試験の受験倍率が年々低下しており、人材確保は厳しさを増している状況。若年層の採用等におけるより競争力のある給与水準の設定について、国家公務員同様、早急に措置する必要

○本市の初任給は、依然として民間水準を下回っており、民間における初任給の動向及び本年の人事院勧告も勘案すれば、人材確保における競争力があるとはいえない状況

- 初任給の引上げを本年の公民較差に基づく給与改定において先行して措置することが適当

(4) その他（人事管理、その他勤務条件に関する報告事項）

ア 適正な人事管理の推進

(7) 人材の確保

- 生産年齢人口の減少やデジタル化の進展，若年層のキャリア意識・価値観の変化等を背景に社会全体の人材獲得競争は激化。本市における職員採用試験の受験倍率も低下傾向
- 本年度より，社会人経験者試験に新たな試験区分として「情報」を追加。運用状況等を踏まえつつ，引き続き経験者採用を積極的に実施する必要
- 公務に志を持つ多様で有為な人材の確保に向け，YouTube における広告掲出や職場見学会の実施など，様々な媒体や機会を活用した情報・魅力発信を強化していくとともに，効果採用試験制度の在り方について検討を進めていく必要

(イ) 人材の育成

- 本市が目指す職員像に向けた成長を促すための取組を進めていく必要
- 女性や障害者の活躍，子育て，ワーク・ライフ・バランス等の一体的な推進を通じ，職員一人ひとりが意欲と能力を最大限発揮できる職場環境の整備が必要
- 時代の変化に対応しながら，未来を見据えた計画的な人材育成に取り組むことで，職員の成長を通じた組織パフォーマンスの向上を図るとともに，職場としての魅力を高め，有為な人材の確保へとつながる好循環を生み出していくことが重要

イ 働きやすい環境づくり

(7) 超過勤務の縮減

- 公務の魅力低下や職員の離職を防止する観点からも，超過勤務の縮減は喫緊の課題
- 超過勤務が年間 720 時間を超える職員が一部の部署に偏在し，常態化していることは，職員の健康やモチベーションへの影響が憂慮される状況
- デジタル技術の活用やBPR等による業務効率化を図るとともに，事業の休止・廃止による業務量の削減や適正な人員配置と組織体制の不断の見直しによる平準化を行い，超過勤務の縮減を一層推進していく必要
- 超過勤務の縮減を進めるためにも，職員の勤務時間の適正な把握・管理を徹底する必要

(イ) 教職員の多忙化解消

- 教職員の多忙化解消は，教職員の心身の健康の維持や仕事と生活の両立はもとより，本市の教育の質の維持・向上にも資するもの。教職員を志望する有為な人材を確保する観点からも極めて重要
- 教育委員会は，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，各学校と連携し，保護者や地域の理解と協力を得ながら，管理職員を含めた教職員の業務負担を軽減し，多忙化解消を図っていく必要

(ウ) 多様で柔軟な働き方の推進

- 年齢や性別，障害の有無，子育てや介護等の事情にかかわらず，職員がやりがいを持って働

- 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
- 一人ひとりの障害の特性に応じた支援により、能力を十分に発揮できる環境づくりを進める必要
 - 人事院の意見の申出を踏まえた今後の法改正の動向等を注視しつつ、性別や職種等にかかわらず、妊娠、出産、育児等と仕事の両立に向けた取組を一層推進する必要
 - 国家公務員における取組も参考に、本市の実情も勘案し、多様で柔軟な働き方の推進に資する取組を積極的に展開する必要

(I) 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。公務能率の維持・向上を図り、活力ある組織を維持していく観点からも重要
- 勤務間インターバル制度の試行実施による課題把握や効果検証を適切に行い、本格導入に向け、本市の実情に合った制度設計を行うことが必要
- カスタマーハラスメントについて、職員への周知・啓発や研修の実施、産業医・保健スタッフ等と連携したメンタルヘルス対策など、迅速かつ適切な措置を講じていく必要

ウ 市民からの信頼の確保

- 不適切な事務処理だけでなく、職員の逮捕事案も続いており、公務の内外を問わず、不祥事が多く発生している状況
- 本庁と区役所がともに最適な業務執行体制を構築し、適正事務の確保と市民サービスの向上を図られるよう、対応方針に掲げた取組を着実に実施していく必要
- 不祥事事案は市政全体の信用失墜につながるという認識の下、職員一人ひとりが高い使命感と倫理観を持って業務に当たり、全庁を挙げて市民からの信頼回復に取り組む必要

3 勤務条件に関する措置の要求の状況

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ます（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す。

これまでの取扱件数は、26 件（うち令和 6 年度 0 件）です。

4 不利益処分に関する審査請求の状況

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ます（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す。

これまでの取扱件数は、32 件（再審請求 2 件を含む。）（うち令和 6 年度 1 件）です。