

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

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（地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「地公法」といいます。）第17条の2第1項）。

本委員会が、この規定に基づき令和元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。）。

令和元年度 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22日	4月22日 ～ 5月16日	筆記試験 6月23日 (事務のみ) 面接試験 7月4日 ～ 7月6日	論文等 福祉・ 技術系 7月16日 (事務) 7月25日 面 接 7月31日 ～ 8月19日	8月30日	次のいずれかに該当する人 ①昭和59年4月2日から平成10年4月1日までに生まれた人 ②平成10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、P3「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23日 面接試験 7月20日 ～ 7月21日	面 接 8月17日 ～ 8月18日		昭和35年4月2日から平成2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、P3「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23日	論文等 7月16日 面 接 8月6日		昭和59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16日 面 接		昭和59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
				8月2日 ～ 8月5日		
保 健 師	4月22日	4月22日 ～ 5月16日	筆記試験 6月23日	論文等 7月16日 面 接 8月5日 ～ 8月6日	8月30日	昭和59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23日 面接試験 7月4日 ～ 7月5日	論文等 体力検査 7月29日 面 接 8月19日 ～ 8月20日		平成2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23日	論文等 7月25日 面 接 8月19日		昭和59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18日	7月18日 ～ 8月27日	筆記試験 9月29日	論作文等 10月21日 面 接 11月6日 ～ 11月13日	12月2日	平成2年4月2日から平成12年4月1日までに生まれた人
高校卒程度						平成8年4月2日から平成14年4月1日までに生まれた短大又は高専卒業以下の人 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2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18日	7月18日 ～ 8月27日	筆記試験 9月29日	論文等 体力検査 10月23日	12月2日	平成2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12日 ～ 11月15日		
動物飼育員				作文等 体力検査 10月23日		
				論文等 10月21日		昭和59年4月2日から平成14年4月1日までに生まれた人で、次のいずれかに該当する人 ①大学、高等専門学校、専修学校等において、動物に関連する課程・学科を専攻して卒業・修了（見込）の人 ②動物園又は水族館において2年以上の飼育業務の職務経験を有する人 ③人事委員会が①又は②に準ずると認める人
				面 接 11月8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（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

- ◇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(*)の機械設備の制御又は維持管理
- ◇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(*)の電気設備の制御又は維持管理

*戸建て住宅等の小規模なものを除く。

令和元年度 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	90名程度	822	702	127	90	7.8
	福 祉	5名程度	83	71	18	8	8.9
	衛 生	10名程度	36	34	20	6	5.7
	農 業	若干名	10	9	9	1	9.0
	土 木	5名程度	58	47	30	11	4.3
	建 築	若干名	20	18	14	5	3.6
	機 械	5名程度	22	21	17	5	4.2
	電 気	5名程度	25	22	15	4	5.5
	化 学	5名程度	18	16	13	3	5.3
	造 園	若干名	12	12	10	3	4.0
	小 計		1,106	952	273	136	7.0
社 会 人 経 験 者	事 務	40名程度	699	609	58	40	15.2
	土 木	若干名	35	30	14	5	6.0
	建 築	若干名	8	8	5	2	4.0
	機 械	若干名	22	22	10	3	7.3
	電 気	若干名	22	18	10	3	6.0
	小 計		786	687	97	53	13.0
	獣 医 師	若干名	5	3	3	2	1.5
	心 理	5名程度	38	32	27	3	10.7
	保 健 師	10名程度	60	56	26	12	4.7
	文化財主事	若干名	10	7	4	1	7.0
短 大 卒 程 度	学校事務	9名程度	159	122	34	9	13.6
高 校 卒 程 度	事 務	20名程度	210	192	44	25	7.7
	学校事務	若干名	13	11	7	2	5.5
	土 木	若干名	9	9	8	5	1.8
	建 築	若干名	5	5	5	3	1.7
	機 械	若干名	5	5	5	3	1.7

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)
	電 気	若 干 名	1	1	0	—	—
	小 計		243	223	69	38	5.9
	保 育 士	30名程度	120	107	65	37	2.9
	栄 養 士	若 干 名	70	63	6	1	63.0
	動物飼育員	若 干 名	46	39	6	2	19.5
	消 防 士 (大学の部)	22名程度	177	168	42	23	7.3
	消 防 士 (高校の部)	9名程度	249	234	39	10	23.4

(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、本委員会が令和元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	局長(1)、主幹(1)、係長(1)、指導主事(1)、医師(1)、回転翼航空機操縦士(2)
-----	--

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	59	51	32	4	12.8
	学校事務	若 干 名	48	43	31	1	43.0

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。

令和元年6月現在での仙台市の障害者雇用率は、2.68%です。

(3) 昇任試験の実施状況

ア 昇任試験

令和元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 ※	968	879	137	79	11.1
事務系	416	378	72	54	7.0
土木系	233	211	20	9	23.4
建築系	66	59	14	4	14.8
機械・電気系	186	171	18	8	21.4
衛生・化学系	67	60	13	4	15.0
消防司令昇任試験	154	152	28	14	10.9
消防司令補昇任試験	129	129	44	29	4.4
消防士長昇任試験	186	185	57	37	5.0

※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。

令和元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

令和元年度における昇任選考の結果は、下表のとおりです(すべて任命権者に委任しています)。

職制上の段階	昇任人数 (人)
局長職	11
次部長職	31
課長職	97
係長職	41
主任職	246

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、令和元年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」—平成31年4月1日に在職する職員のうち、給料表適用職員11,063人（うち行政職給料表適用職員5,159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167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7,475人について、平成31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

平成31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343円（0.09%）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)
373,326 円	372,983 円	343 円 (0.09%)

※比較対象となった職員の平均年齢は42.0歳です。なお、新規学卒者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（ボーナス）

平成30年8月から令和元年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、4.51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割合を上回っていることが判明しました。

※一般の職員の支給割合 4.45月（期末手当2.60月、勤勉手当1.85月）

(2) 給与改定の内容等

ア 月例給

- 公民較差が低額で、給料表全体の適切な改定を行うには十分でないこと、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上げ
- 初任給については、民間との支給額の差等を踏まえて1,500円から2,000円の引上げ
- 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改定

イ 期末・勤勉手当（ボーナス）

- 民間の支給割合と均衡するよう0.05月分引上げ（4.45月→4.50月）。勤務実績の的確な給与への反映を推進するため引上げ分を勤勉手当に配分

ウ 行政職給料表職務の級1級の号俸数の見直し

- 職務・職責や勤務実績を重視した給与制度をさらに推進する等の観点から、行政職給料表職務の級1級の98号俸から101号俸までの4号俸をカット
- なお、号俸カットにあたっては在職実態を踏まえながら、職員への影響を考慮し所要の措置を講ずることが適当

エ 実施時期

- 給料表の改定については平成31年4月1日
- 期末・勤勉手当については令和元年12月1日（令和2年度以降の分については令和2年4月1日）
- 行政職給料表職務の級1級の見直しについては令和2年4月1日

(3) その他（人事管理、その他勤務条件に関する報告事項）

ア 働きやすい勤務環境づくり

(7) 超過勤務の縮減

- 平成30年度の超過勤務時間数は、震災以降で最も少なくなり、取組の成果が表れているが、年間720時間超の超過勤務従事者が、なお一定数存在するなど、長時間勤務を是正すべき必要性は依然として高いことなどから、超過勤務命令を行うことができる上限について、速やかに条例により定めていく必要
- 超過勤務の縮減に向けて、従来からの取組に加え、AIやRPAの導入など、新たな技術を活用した取組を進めているが、引き続き業務量に応じた適切な人員配置を図るとともに、各職場の実情も踏まえながら一つひとつの取組を着実に実施していく必要

(イ) 教職員の多忙化解消

- 教職員の多忙化解消は、本市の教育の質の維持・向上、さらには教職員を志望する有為な人材の確保のためにも極めて重要であり、教育委員会の主導のもと、学校と連携・協力しながら、より実効性の高い取組を全市的に進めるとともに、学校現場においても働き方についての意識改革が必要

(ウ) ワーク・ライフ・バランスの推進

- 国等の動向に注視するとともに、先進的に実施されている取組について研究を進めながら、多様な働き方の実現に向けて、本市の実情にあった制度の検討など、今後も様々な取組を進めていく必要

(エ) 職員の健康管理

- 長時間勤務による健康障害防止の観点から、過重労働による医師の面接指導のあり方について、より充実したものとなるよう検討する必要
- 管理職も含め、適切な勤務時間管理のもと、職員の業務負荷や心身の疲労の状況を正しく把握するよう努めることが重要

(オ) ハラスメント対策

- ハラスメント防止対策の強化等の措置を義務付けた改正法の趣旨等を踏まえ、職員への周知を継続して行うなど、ハラスメントのない職場環境づくりに向け、今後も取組を推進していく必要

イ 適正な人事管理の推進

(ア) 人材の確保・育成

- 行政ニーズが多様化、複雑化する中で、地域の実情に応じた効率的で質の高い行政を実現できる人材が求められる一方、採用環境の厳しさは増しており、こうした現状等を見据え、有為な人材の確保に向けて効果的な採用試験の調査・研究や、本市の仕事の魅力の広報に努めるなどの取組が必要
- 中堅層職員の確保・育成、より効果的な社会人経験者採用試験制度の検討、女性職員の登用といった人材の確保・育成に係る諸問題に引き続き取り組んでいく必要
- 人事評価制度においては、引き続き職員の意欲向上、公務能率の向上といった制度の目的を果たすとともに、任用、給与、分限処分等それぞれにおける人事評価結果のより適切な活用に取り組んでいく必要

(イ) 高齢層職員の能力及び経験の活用

- 若年層職員への業務のノウハウの継承など高齢層職員の知識・経験を活用していくとともに、高齢層職員がやりがいをもって働ける環境を整えることが重要
- 現行の再任用制度をはじめ、定年延長の検討など、職員が60歳を過ぎても働くことを前提とした人事管理のあり方について引き続き検討する必要

(ウ) 会計年度任用職員制度

- 新制度の導入が適正かつ円滑に行われるよう、法改正の趣旨も踏まえつつ、より詳細な勤務条件の整備、制度の周知等、必要な準備を遺漏なく進めていく必要

ウ コンプライアンスの推進

- 依然として様々な非違行為が発生していることを踏まえ、事務の適正な執行及び管理や倫理的行動の徹底等、職員一人ひとりが高いコンプライアンス意識を持って行動することが必要であり、本市の理念にかなったコンプライアンス意識の更なる浸透が必要
- コンプライアンスの推進は、内部統制の枠組みにおいても重要なことから、引き続き適切な取組を進めていく必要

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（うち令和元年度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、27件（再審査請求2件を含みます。）（うち令和元年度0件）です。