

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2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2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19日	筆記試験 6月28日 (事務のみ) 面接試験 7月9日 ～ 7月12日	論文等 福祉・ 技術系 7月21日 (事務) 7月30日 面 接 8月4日 ～ 8月18日	9月2日	次のいずれかに該当する人 ①昭和60年4月2日から平成11年4月1日までに生まれた人 ②平成11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、P20「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28日 面接試験 7月25日 ～ 7月26日	面 接 8月22日 ～ 8月24日		昭和36年4月2日から平成3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、P21「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28日	論文等 7月21日 面 接 8月11日		昭和60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28日	論文等 7月21日 面 接 8月11日		昭和60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22日	4月22日 ～ 5月19日	筆記試験 6月28日	論文等 7月21日 面 接 8月19日 ～ 8月20日	9月2日	昭和60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28日 面接試験 7月9日 ～ 7月10日	論文等 体力検査 7月31日 面 接 8月19日 ～ 8月24日		平成3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28日	論文等 7月30日 面 接 8月19日		昭和60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21日	7月21日 ～ 8月24日	筆記試験 9月27日	論作文等 10月19日 面 接 11月4日 ～ 11月11日	11月30日	平成3年4月2日から平成13年4月1日までに生まれた人
高校卒程度						平成9年4月2日から平成15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3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21日	7月21日 ～ 8月24日	筆記試験 9月27日	論文等 10月21日	11月30日	平成3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）
面接 体力検査 11月10日 ～ 11月12日						
作文等 体力検査 10月21日				平成7年4月2日から平成15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		
面接 11月12日 ～ 11月13日						
動物飼育員				論文等 10月19日	11月30日	昭和60年4月2日から平成15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6日						
歯科衛生士				論文等 10月19日		昭和60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
面接 11月13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
 - 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。

令和2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	729	623	126	98	6.4
	福 祉	5名程度	51	45	26	13	3.5
	衛 生	5名程度	22	18	17	10	1.8
	土 木	20名程度	40	33	26	18	1.8
	建 築	5名程度	18	18	13	7	2.6
	機 械	10名程度	20	15	12	6	2.5
	電 気	10名程度	26	21	19	9	2.3
	化 学	5名程度	14	12	12	7	1.7
	造 園	若 干 名	13	13	10	5	2.6
	小 計		933	798	261	173	4.6
社 会 人 経 験 者	事 務	40名程度	759	653	63	48	13.6
	土 木	10名程度	38	35	21	11	3.2
	建 築	若 干 名	9	9	6	4	2.3
	機 械	5名程度	21	21	10	4	5.3
	電 気	5名程度	17	13	13	6	2.2
	小 計		844	731	113	73	10.0
獣 医 師	5名程度	12	11	11	7	1.6	
心 理	5名程度	29	27	20	6	4.5	
保 健 師	15名程度	56	49	42	26	1.9	
文化財主事	若 干 名	10	8	4	3	2.7	

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)
短大 卒程度	学校事務	10名程度	168	142	34	9	15.8
高 校 卒 程 度	事 務	20名程度	228	207	47	23	9.0
	学校事務	若 干 名	11	11	7	2	5.5
	土 木	5名程度	11	11	10	3	3.7
	建 築	5名程度	5	5	3	1	5.0
	機 械	若 干 名	3	3	3	1	3.0
	電 気	若 干 名	7	6	3	2	3.0
	小 計		265	243	73	32	7.6
	保 育 士	20名程度	141	123	51	22	5.6
	栄 養 士	若 干 名	45	37	11	3	12.3
	動物飼育員	若 干 名	55	42	8	2	21.0
	歯科衛生士	若 干 名	22	21	8	4	5.3
	消 防 士 (大学の部)	24名程度	184	168	44	24	7.0
	消 防 士 (高校の部)	10名程度	264	247	28	14	17.6

(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2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	課長(2)、主任指導主事(1)、主査(1)、主事(1)、消防司令(1)、消防士長(1)、 医師(0)、回転翼航空機操縦士(1)
-----	--

②障害者を対象とした職員採用選考の実施状況

職 名	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	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2年6月現在での仙台市の障害者雇用率は、2.60%です。

(3) 昇任試験の実施状況

ア 昇任試験

令和2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 ※	959	864	154	104	8.3
事務系	410	370	88	75	4.9
土木系	236	210	21	12	17.5
建築系	63	56	12	4	14.0
機械・電気系	181	167	19	8	20.9
衛生・化学系	69	61	14	5	12.2
消防司令昇任試験	161	161	24	12	13.4
消防司令補昇任試験	127	127	33	22	5.8
消防士長昇任試験	185	184	40	26	7.1

※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2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2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
局長職	7
次部長職	36
課長職	110
係長職	58
主任職	275

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2年11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2年4月1日に在職する職員のうち、給料表適用職員11,078人（うち行政職給料表適用職員は5,248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160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5,582人について、令和2年4月分の個人別給与月額等の調査を実施しました。

※令和2年は新型コロナウイルス感染症拡大の影響を考慮し、例年より時期を遅らせた上で、2回に分けて実施しました（ボーナスに関する調査：6月29日から7月31日まで、月例給に関する調査：8月17日から9月30日まで）。

ア 月例給

令和2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442円（0.12%）下回っていることが判明しました。

民間(a)	職員(b)	較差(a-b)
373,794円	374,236円	△442円（△0.12%）

※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）

令和元年8月から令和2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、4.44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下回っていることが判明しました。

※一般の職員の支給割合 4.50月（期末手当2.60月、勤勉手当1.90月）

(2) 給与改定の内容等

ア 月例給

○ 行政職給料表

公民較差（マイナス）を解消するため、給料月額を引下げ
同一の引下げ率で改定を行うことを基本としつつ、民間における初任給の水準等を踏まえ、
初任給は据置き（初任給に続く一部の号俸についても、引下げ率を緩和）

※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下げ

※給料表の切替えに伴う経過措置額についても、給料表の改定を踏まえて引下げ

<改定の内訳（行政職） 公民較差 △442 円（△0.12%）>
給料（経過措置額を含む）△417 円 地域手当 △25 円

イ 期末・勤勉手当（ボーナス）

- 民間の支給割合との均衡を図るため、0.05 月分引下げ（4.50 月→4.45 月）。引下げ分を期末手当の支給月数に反映

ウ 実施時期等

- 改正条例の公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）
- 期末手当における令和3年6月期以降に係る改定については令和3年4月1日
※令和2年4月から改定の実施日の前日までの期間に係る公民較差相当分を年間給与でみて解消させるため、同年12月に支給する期末手当の額において、所要の調整措置を講ずる（引下げ改定が行われる給料月額を受ける職員を対象）

(3) その他（人事管理、その他勤務条件に関する報告事項）

ア 働きやすい環境づくり

(7) 超過勤務の縮減

- 令和元年度の職員一人あたりの年間平均超過勤務時間数は、平成30年度に比べ増加しており、超過勤務命令に係る上限時間を遵守し、引き続き超過勤務の縮減に取り組んでいく必要。恒常的に長時間の超過勤務を命じざるを得ない場合には、業務量に応じた適正な人員配置を図っていくことが重要
- コロナ禍において超過勤務が大幅に増加している部署等があることから、引き続き必要な体制を確保するとともに、災害等で突発的に業務量が増加した場合にも一部の部署等に過重な負担を強いることのないよう、より柔軟な組織体制を整えていく必要

(イ) 教職員の多忙化解消

- 教職員の多忙化解消は、教育の質の維持・向上に資するものであり、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。新型コロナウイルス感染症の影響により負担が増加していることも踏まえ、管理職員も含めた教職員の業務負担の軽減と長時間勤務の是正に努め、心身に過度な負担がかからないよう一層の配慮を行う必要

(ウ) ワーク・ライフ・バランスの推進

- 時差出勤の拡大等の取組は、新型コロナウイルス感染症の拡大防止を目的としたものであるが、ワーク・ライフ・バランスの推進の観点からも積極的に展開していく必要。民間

等においても多様な働き方を推進する動きがみられることから、その制度趣旨を踏まえながら本市の実情に即した制度について検討を進めていく必要

(I) 職員の健康管理

- 新型コロナウイルス感染症への対応等により、今後も業務量の大幅な増加による疲労の蓄積、ストレスによるメンタルヘルス不調など職員の健康への様々な影響が懸念されることから、引き続き職員の健康と安全に配慮した取組を実施していく必要

(オ) ハラスメント対策

- 職員へのハラスメント防止に関する周知・啓発、管理監督者への研修の実施等、ハラスメント対策の強化に取り組んでいくとともに、管理監督者が中心となり、風通しの良い職場づくりや互いを尊重する職場風土を醸成していくことが必要

イ 適正な人事管理の推進

(ア) 人材の確保

- 社会人経験者採用試験は、多様な経験を有し、職務能力の高い人材を幅広く確保できる有用な方策。今後も効果的な運用を図ることが必要
- 有為な人材の確保のため、今後も採用試験のあり方等について研究を進めるとともに、本市で働くことの魅力のPRに努め、必要な取組を推進していく必要

(イ) 人材の育成

- 職員がやりがいを持って業務に従事し、職務を通じて自身の成長を実感できるような魅力ある職場づくりが必要
- 「仙台市人材育成基本方針」の改定に向けた検討が進められているが、目指すべき職員像の実現に向けて、職員の人材育成を組織的・計画的に実施していく体制を構築する必要

(ウ) 高齢層職員の能力及び経験の活用

- 定年の引上げに向けた法改正の動きを引き続き注視し、遺漏のないよう準備を進めるとともに、職員の計画的な採用、役職定年制の導入、再任用制度の見直し等、様々な課題に対して本市の制度のあり方を検討していく必要

ウ コンプライアンスの推進

- 依然として職員の非違行為が発生していることを踏まえ、職員一人ひとりが高い使命感と誇りを持って日々の職務に励むため、さらなるコンプライアンス意識の浸透を図っていくことが重要

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2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、28件（再審査請求2件を含む。）（うち令和2年度1件）です。