

## 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3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3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20日  (事務のみ) 面接試験 7月1日 ～ 7月4日	論文等 福祉・ 技術系 7月15日  (事務) 7月21日  面 接 8月2日 ～ 8月18日	8月31日	次のいずれかに該当する人 ①昭和61年4月2日から平成12年4月1日までに生まれた人 ②平成12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20日  面接試験 7月17日 ～ 7月18日	面 接 8月21日 ～ 8月23日		昭和37年4月2日から平成4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20日	論文等 7月15日  面 接 8月10日		昭和61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20日	論文等 7月15日  面 接 8月10日		昭和61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20日	論文等 7月15日  面 接 8月5日 ～ 8月6日	8月31日	昭和61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20日  面接試験 7月1日 ～ 7月2日	論文等 体力検査 7月30日  面 接 8月17日 ～ 8月18日		平成4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20日	論文等 7月21日  面 接 8月18日		昭和61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・事務 (8月採用)			面 接 7月5日 ～ 7月6日	7月14日		昭和61年4月2日～平成14年4月1日生まれの人で、令和3年8月1日付の採用に応じることができる人
保健師 (8月採用)			面 接 7月5日			昭和61年4月2日以降に生まれた人で、保健師免許を有し、令和3年8月1日付の採用に応じることができる人

※短大卒程度・事務（8月採用）及び保健師（8月採用）採用試験について

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ました。

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
短大卒程度	7月20日	7月20日 ～ 8月23日	筆記試験 9月26日	論文等 10月18日  面 接 11月2日 ～ 11月12日	11月29日	平成4年4月2日から平成14年4月1日までに生まれた人
高校卒程度						平成10年4月2日から平成16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4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
保 育 士				論文等 10月20日  面 接 体力検査 11月8日 ～ 11月11日		平成4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）				作文等 体力検査 10月20日  面 接 11月10日 ～ 11月11日		平成8年4月2日から平成16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
歯科衛生士				論文等 10月18日  面 接 11月5日		昭和61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

※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きます。

令和3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	100名程度	655	579	127	100	5.8
	福 祉	10名程度	55	52	30	14	3.7
	衛 生	5名程度	28	25	21	8	3.1
	土 木	20名程度	47	43	32	20	2.2
	建 築	5名程度	20	19	16	9	2.1
	機 械	10名程度	22	18	13	9	2.0
	電 気	10名程度	20	17	13	8	2.1
	化 学	若 干 名	15	11	10	3	3.7
	造 園	若 干 名	5	4	4	2	2.0
	小 計		867	768	266	173	4.4
社 会 人 経 験 者	事 務	50名程度	758	662	84	50	13.2
	土 木	10名程度	43	40	21	10	4.0
	建 築	若 干 名	15	14	14	6	2.3
	機 械	5名程度	12	11	10	4	2.8
	電 気	5名程度	30	27	17	9	3.0
	小 計		858	754	146	79	9.5
獣 医 師	5名程度	5	4	4	1	4.0	
心 理	5名程度	22	20	15	6	3.3	
保 健 師	20名程度	69	63	38	20	3.2	

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)	
文化財主事	若 干 名	4	4	2	2	2.0	
短大卒程度・事務 (8月採用)	30名程度	362	336	67	30	11.2	
保 健 師 (8月採用)	若 干 名	12	11	11	6	1.8	
短大卒程度・学校事務	5名程度	140	113	20	4	28.3	
高 校 卒 程 度	事 務	20名程度	196	174	55	30	5.8
	学校事務	若 干 名	14	13	6	1	13.0
	土 木	若 干 名	10	9	6	2	4.5
	建 築	5名程度	12	12	8	1	12.0
	機 械	若 干 名	9	9	9	1	9.0
	電 気	若 干 名	6	6	6	1	6.0
	小 計		247	223	90	36	6.2
保 育 士	45名程度	109	94	72	46	2.0	
栄 養 士	10名程度	62	52	21	7	7.4	
歯科衛生士	若 干 名	15	14	6	1	14.0	
消 防 士 (大学の部)	23名程度	183	171	39	20	8.6	
消 防 士 (高校の部)	10名程度	226	208	28	9	23.1	

## (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3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)、医師(1)、歯科医師(1)、回転翼航空機操縦士(1)、学芸員(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	65	60	40	1	60.0
	学校事務	若 干 名	55	50	41	1	50.0

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 3 年 6 月現在での仙台市の障害者雇用率は、2.73%です。

### (3) 昇任試験の実施状況

#### ア 昇任試験

令和 3 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 ※	938	861	155	100	8.6
事務系	392	359	87	69	5.2
土木系	222	198	24	14	14.1
建築系	63	56	12	4	14.0
機械・電気系	200	189	19	9	21.0
衛生・化学系	61	59	13	4	14.8
消防司令昇任試験	156	153	22	11	13.9
消防司令補昇任試験	135	135	29	18	7.5
消防士長昇任試験	189	188	31	20	9.4

※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 3 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 3 年度における昇任選考の結果は、下表のとおりです（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	9	—
次部長職	35	—
課長職	100	—
係長職	45	—
主任職	255	—

## 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3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3年4月1日に在職する職員のうち、給料表適用職員11,115人（うち行政職給料表適用職員は5,276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157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5,855人の令和3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3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95円（0.03%）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)
373,956円	374,051円	△95円（△0.03%）

※比較対象となった職員の平均年齢は41.9歳です。なお、新規学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2年8月から令和3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、4.31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下回っていることが判明しました。

※一般の職員の支給月数 4.45月（期末手当2.55月、勤勉手当1.90月）

## (2) 給与改定の内容等

### ア 月例給

公民較差（△0.03%）が極めて小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、改定を見送り

### 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、0.15月分引下げ（4.45月→4.30月）。引下げ分を期末手当の支給月数に反映

### ウ 実施時期等

令和3年12月1日（令和4年度以降の分については令和4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 働きやすい環境づくり

#### (7) 超過勤務の縮減

- 新型コロナウイルス感染症への対応等をはじめとした非常時の業務量の拡大、変化に的確に対応できるよう、より一層機動的かつ効率的な組織体制を構築していくとともに、引き続き事務事業の不断の見直しや業務量に応じた適正な人員配置を図るなど、本市全体として超過勤務の縮減に向けた取組を推進していく必要
- 長時間勤務が及ぼす種々の影響を考慮し、新型コロナウイルス感染症への対応等の業務を含めた超過勤務時間の適正な管理の徹底に努める必要

#### (4) 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・向上にも資するものであり、有為な人材の確保という観点からも極めて重要。教育委員会主導のもと各学校と連携し、保護者と地域の理解と協力を得ながら、教職員が本来担うべき業務に注力できる環境づくりに取り組むなど、管理職員も含めた教職員の業務負担の軽減、長時間勤務の是正に努めていく必要

#### (ウ) 多様で柔軟な働き方の推進

- 国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての人事院の意見の申出を踏まえた今後の法改正等の動向を注視しつつ、職員の妊娠、出産、育児等と仕事の両立に向けた取組を適切に推進していく必要
- 時差出勤の範囲の拡大やテレワーク等は、多様で柔軟な働き方の推進にも大いに資するものであることから、さらなる取組の展開に期待

#### (イ) 職員の健康管理

- 多くの職員が長期にわたり新型コロナウイルス感染症への対応等に精励しており、職員の精神的・身体的負担を軽減し、心身の健康の保持増進を図ることは喫緊の課題
- 適切な勤務時間管理等により引き続き職場環境の改善に努めるとともに、セルフケア、管理監督者によるラインケア、産業保健スタッフによる面接指導等を有機的に活用し、より迅速かつ適切な措置を行っていく必要
- 勤務間インターバルの確保に向けた検討、ハラスメント防止対策に係る管理監督者への研修や相談体制の適切な運用等も含め、職員の心身の健康を保持増進するため、様々な取組を



一層推進していく必要

## イ 適正な人事管理の推進

### (7) 人材の確保

- 新型コロナウイルス感染症対策に伴う行政需要に早急に対応するため、早期採用試験を特例として実施し、即戦力となる幅広い人材を確保。一方、大学卒程度採用試験の受験者は減少傾向にあり、若手人材確保のための検討が必要
- 受験申込の電子化をはじめとした採用試験のあり方等について引き続き研究を進めるとともに、職員採用に関する情報発信に努め、社会環境の変化に柔軟に対応できる、多様で有為な人材を幅広く確保していくための取組を推進

### (イ) 人材の育成

- 「仙台市人材育成基本方針」が全面的に改定。目指す職員像や人材育成の基本的な考え方、役割を周知徹底し、職員一人ひとりの主体的な成長に向けて意識づけと環境整備をしっかりと行った上で、各施策分野別の取組を着実に実行していく必要
- 人事評価制度について、人材育成のツールとして任用、給与、分限等に有効に活用し、職員一人ひとりの能力開発や能力伸長、やりがいやエンゲージメントの向上にも資するよう、引き続き国等の動向も踏まえながら、積極的に見直しを進めていく必要
- 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

### (ウ) 高齢層職員の能力及び経験の活用

- 定年の引上げ等について、法の趣旨や国等の動向を踏まえながら遺漏なく準備を進め、中長期的な採用・退職の管理、昇任を含めた人事管理等、制度のあり方を包括的に検討していくとともに、これまで以上に高齢層職員の知識・経験を活用し、組織全体の活力を維持していく必要

## ウ 市民からの信頼の確保

- 依然として職員による非違行為が発生している状況も踏まえ、コンプライアンスの推進に向けた各種取組を着実に進めるとともに、内部統制制度の適切な運用に努め、市政運営の基礎となる市民の信頼確保に取り組んでいく必要

## 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3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3年度0件）です。