

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5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5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19日	4月19日 ～ 5月18日	筆記試験 6月18日 (事務のみ) 面接試験 7月6日 ～ 7月8日	論文等 福祉・ 技術系 7月18日 (事務) 7月25日	8月31日	次のいずれかに該当する人 ①昭和63年4月2日から平成14年4月1日までに生まれた人 ②平成14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18日 面接試験 7月22日 ～ 7月23日	面 接 8月18日 ～ 8月20日		昭和38年4月2日から平成6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、P20「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				論文等 7月18日 面 接 8月7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			筆記試験 6月18日	論文等 7月18日 面 接 8月3日 ～ 8月4日		昭和63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19日	4月19日 ～ 5月18日	筆記試験 6月18日	論文等 7月18日 面 接 8月7日	8月31日	昭和63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18日 面接試験 7月6日 ～ 7月7日	論文等 体力検査 7月28日 面 接 8月15日 ～ 8月17日		平成6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20日	7月20日 ～ 8月23日	筆記試験 9月24日	論作文等 10月16日 面 接 10月31日 ～ 11月10日	11月28日	平成6年4月2日から平成16年4月1日までに生まれた人
高校卒程度						平成12年4月2日から平成18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6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6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
動物飼育員						昭和63年4月2日から平成18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
消 防 士 (高校の部)						平成10年4月2日から平成18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

- ◇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、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 (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5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	65名程度	617	505	106	79	6.4
	福 祉	10名程度	56	50	42	16	3.1
	衛 生	若 干 名	25	23	18	5	4.6
	土 木	15名程度	33	26	18	14	1.9
	建 築	10名程度	15	13	10	8	1.6
	機 械	10名程度	21	18	12	6	3.0
	電 気	10名程度	16	15	14	9	1.7
	化 学	若 干 名	11	10	7	1	10.0
	造 園	若 干 名	8	6	5	1	6.0
	小 計		802	666	232	139	4.8
社 会 人 経 験 者	事 務	30名程度	638	529	59	40	13.2
	土 木	10名程度	39	33	21	11	3.0
	建 築	5名程度	10	10	8	5	2.0
	機 械	5名程度	24	24	13	7	3.4
	電 気	5名程度	18	15	12	5	3.0
	小 計		729	611	113	68	9.0
	獣 医 師	若 干 名	6	5	5	2	2.5
	心 理	5名程度	35	29	25	8	3.6
	保 健 師	5名程度	58	55	13	5	11.0
短 大 卒 程 度	学校事務	5名程度	95	74	28	10	7.4
高 校 卒 程 度	事 務	20名程度	186	168	46	28	6.0
	学校事務	若 干 名	18	15	7	1	15.0
	土 木	若 干 名	5	5	5	3	1.7
	建 築	若 干 名	5	5	5	1	5.0
	機 械	若 干 名	7	7	6	3	2.3
	電 気	若 干 名	3	1	0	-	-
	小 計		224	201	69	36	5.6

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)
保 育 士	45名程度	81	74	68	59	1.3
栄 養 士	若 干 名	20	17	9	5	3.4
動物飼育員	若 干 名	38	35	9	2	17.5
消 防 士 (大学の部)	25名程度	141	124	53	33	3.8
消 防 士 (高校の部)	15名程度	179	169	43	21	8.0

(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5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	主任指導主事(1)、医師(3)、歯科医師(1)、回転翼航空機操縦士(2)、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	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	36	28	27	2	14.0
	学校事務	若 干 名	30	24	23	2	12.0

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5年6月1日現在の仙台市の障害者雇用率は、2.75%です。

(3) 昇任試験の実施状況

ア 昇任試験

令和5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※	920	812	167	121	6.7
事務系	381	341	104	83	4.1
土木系	221	186	19	13	14.3
建築系	62	55	15	8	6.9
機械・電気系	190	169	18	10	16.9
衛生・化学系	66	61	11	7	8.7
消防司令昇任試験	163	162	16	8	20.3
消防司令補昇任試験	142	139	23	14	9.9
消防士長昇任試験	204	203	28	18	11.3

※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5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5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	10	—
次部長職	42	—
課長職	112	—
係長職	43	—
主任職	228	—

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5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5年4月1日に在職する職員のうち、給料表適用職員11,236人（うち行政職給料表適用職員は5,434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6,601人の令和5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5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2,842円（0.77%）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)
373,698円	370,856円	2,842円（0.77%）

（参考）令和4年の較差 811円（0.22%）

※本年の比較対象となった職員の平均年齢は41.2歳です。なお、新規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4年8月から令和5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、4.50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 4.40月（期末手当2.40月、勤勉手当2.00月）

(2) 給与改定の内容等

ア 月例給

(7) 行政職給料表

公民較差を解消するため、初任給を中心に若年層に重点を置いて給料月額の上上げを行いました。

初任給については、民間における初任給の動向や、人材確保の観点等を勘案して、11,000円から12,000円の上上げを行いました。

※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しました。

<改定の内訳(行政職) 公民較差 0.77% 2,842円>

給料 2,681円 地域手当 161円

(4) 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、限度額を上上げ改定しました(217,100円→218,000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月分引上げました(4.40月→4.50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しました。

ウ 実施時期

給料表、初任給調整手当については令和5年4月1日

期末・勤勉手当については令和5年12月1日(令和6年度以降の分については令和6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

○近年、本市職員の超過勤務時間数は高い水準で推移。年間720時間超の職員数が増加傾向にあるほか、部署による偏りも見られるなど、依然として厳しい状況

○デジタル技術の活用などによる業務効率化を図り、超過勤務を常態化させない更なる取組が必要

○各部署の実態を踏まえた適正な人員配置を行うとともに、新型コロナウイルス感染症への対応によって得られた知見を生かした柔軟で効率的な組織運営により、業務量を平準化していく必要

○超過勤務の縮減を進めるためにも、勤務時間の適正な把握・管理を徹底する必要

(4) 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、教育の質の維持・向上や質の高い人材確保のための教職の魅力向上にも資するもの

○教育委員会と各学校との連携の下、教職員のワーク・ライフ・バランスを確保し、働きやすい環境を整備するため、学校における働き方改革をより一層推進し、長時間勤務の是正を図っていく必要

(7) 多様で柔軟な働き方の推進

○男性職員の育児休業をはじめとした休暇等の更なる取得促進に向け、安心して制度を利用できる体制づくりに取り組む必要

○国家公務員における取組や他の地方公共団体の動向等を注視しつつ、本市の実情も勘案し、職員一人ひとりが性別や職種等にかかわらず、仕事と生活を両立し、やりがいを持って生き生きと働くことのできる環境づくりを進めていく必要

(4) 職員の健康管理

○心身の健康を保持し、意欲を持って業務に従事することは、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ために不可欠

○産業医による面接指導の適切な実施やストレスチェック結果の活用による働きやすい職場づくりな

どを一層進めるとともに、国や民間等も参考に、勤務間インターバルの確保についても検討を進め、職員の心身の健康を保持増進していく必要

イ 適正な人事管理の推進

(7) 人材の確保

○複雑・高度化する課題を乗り越え、諸般の施策を力強く推進していくため、行政には適正な事務執行の徹底と新たな取組への挑戦を重ねていける多様で有為な人材の確保が必要

○本年度の国家公務員採用試験の一般職（大学卒程度）の申込者数が過去最少、本市の職員採用試験の大学卒程度（事務）でも指定都市移行後最少となり、民間企業の採用意欲の回復や就職活動の早期化等の影響と思料

○公務の原点である適正な事務執行の徹底に向けて、法令や制度等の理解力に優れた人材を確保できるよう採用試験制度の見直しを進めるとともに、申込者数の減少を食い止めるため、効果的な試験制度の在り方について調査・研究を行っていく必要

○積極的な広報により、本市職員の業務の周知を図り、やりがい・魅力を広く発信するとともに、広報ルートを強化・拡充していくため、若者が馴染みやすいツール等、引き続き時代に即した様々な広報媒体の効果的な活用に努めていく必要

○本年8月より、大学3年生を主な対象とした職場見学会を試行的に実施。この結果を踏まえ、より効果的なプログラムの検討や実施内容等の拡充を図り、就職活動の早期化に対応していく必要

○定年の段階的な引上げの開始に伴い、令和14年度まで、定年退職者が生じるのは2年に1度となるが、職員間の経験年数や年齢構成の偏り、公平な採用機会の確保の観点からも、採用者数の平準化を図りながら、適正な定員管理を行っていく必要

(イ) 人材の育成

○地方公務員に求められる能力などが変化している中、デジタル化をはじめとする時代の変化に柔軟に対応し、組織の機動力を高めていくためにも、前例にとらわれず新しいことに果敢に挑戦する職員の育成に向けた取組をより一層推進していく必要

○職員への公平な人事評価の実施や評価結果のフィードバックによるきめ細かな指導・助言など、人事評価制度の活用が、職員のやりがいや意欲の向上を図り、能力発揮や成長につながることに期待

○職員一人ひとりの有する可能性・能力を最大限引き出し、職員がその役職や年齢、勤続年数などに応じた職責を着実に果たせるよう、新たな時代を見据えた人材育成に組織一丸となって総合的・計画的に取り組み、柔軟性と機動力を兼ね備えたしなやかな組織をつくっていくことが重要

(ウ) 高齢期職員の活躍推進

○高齢期職員の知識や技術、経験を活用し、組織全体の活力を維持するとともに、高齢期職員がモチベーションを維持しながら、その能力を発揮し活躍できる環境の整備を推進していく必要

ウ 市民からの信頼の確保

○市民からの信頼を損なう不適切な事務処理が相次いで発生している状況

○「適正事務の確保に向けた取組方針」に掲げた重点取組項目を着実に実施していくほか、より実効性ある取組の推進により、公務の根本である適正な事務執行を徹底する必要

○職員一人ひとりが高い使命感と倫理観を持って全力で業務に取り組み、全庁を挙げて市民からの信頼の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 5 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、31 件（再審査請求 2 件を含む。）（うち令和 5 年度 3 件）です。