

人事委員会報

第95号

令和5年度

宮城県人事委員会

目 次

[令和5年度版]

I 人事委員会

1 委員の構成	1
2 会議の開催状況	1
3 人事委員会規則等の制定改廃状況	13
4 条例の制定改廃に関する意見の申出状況	17

II 事務の概要

1 職員採用試験等事務	19
第1表 令和5年度職員採用試験（定例試験）の概要	22
第2表 職員採用試験実施状況	24
第3表 職員採用試験（定例試験）受験申込者数等の推移（平成26年度以降）	28
第4表 令和5年度職員採用選考考査実施状況	30
第5表 令和5年度採用・転任選考承認状況	32
第6表 令和5年度職員採用状況	33
第7表 令和5年度昇任選考実施状況	34
2 職員の給与等に関する報告及び給与に関する勧告	35
3 公平審査事務	46
4 公平委員会受託事務	48
5 公立学校の学校医等の公務災害補償審査事務	48
6 職員団体等関係事務	49
7 勤務時間等関係事務	52
8 労働基準監督関係事務	53



[その他]

◎ 事務局の組織及び事務分掌	59
----------------	----

I 人事委員会

1 委員の構成

職名	氏名	就任年月日	備考
委員長	西條力	令和4年7月13日	
委員 (委員長代理)	佐藤裕一	平成13年7月11日	
委員	秋田次郎	平成27年7月14日	

2 会議の開催状況

令和5年度の人事委員会会議は第1678回から第1698回まで21回開催され、その内容は次のとおりである。

(1) 総括

年月 区分	令和5年	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	令和6年	2月	3月	計	
	4月									1月				
開催回数	1	1	1	1	2	4	1	1	2	1	3	3	21	
議 事 事 項 数	議案	6	4	2	7	2	3	2	3	16	1	6	15	67
	審理	1	1	2	2	4	4	3	4	5	2	4	6	38
	協議	0	0	0	0	0	2	0	0	2	1	0	0	5
	報告	4	3	0	1	5	7	4	1	4	2	1	2	34
	その他	0	3	3	2	0	11	2	2	4	2	2	2	33
計	11	11	7	12	11	27	11	10	31	8	13	25	177	

(2) 付議内容別議事事項

		議案	審理	協議	報告	その他	計
総務関係	条例意見						
	規則等の制定改廃	5					5
	その他	1			3		4
	小計	6			3		9
公平審査 勤務条件 関係	措置の要求	2	8		1		11
	審査請求	4	30	3	2		39
	勤務時間・休暇関係	3					3
	条例意見						
	規則等の制定改廃	6					6
	その他	1			9		10
	小計	16	38	3	12		69
任用関係	採用	15			6	25	46
	昇任				2		2
	条例意見						
	規則等の制定改廃	3					3
	その他	1					1
	小計	19			8	25	52
給与関係	報告・勧告	1		2	11	6	20
	条例意見	7					7
	規則等の制定改廃	16					16
	その他	2				2	4
	小計	26		2	11	8	47
合計		67	38	5	34	33	177

(3) 開催回数別議事内容

回数	開催年月日	議 事
1678	5. 4. 13 (木)	<p>(議 案)</p> <p>1 第 74 回宮城県職員採用試験 (大学卒業程度) の実施について</p> <p>2 宮城県職員採用試験 (大学卒業程度・民間企業等職務経験者 (第 1 回)) 及び宮城県職員採用試験 (大学卒業程度・民間企業等職務経験者 (第 2 回)) の実施について</p> <p>3 第 74 回宮城県職員採用試験 (短期大学卒業程度) 及び第 81 回宮城県職員採用試験 (高等学校卒業程度) の実施について</p> <p>4 就職氷河期世代を対象とした職員採用試験の実施について</p> <p>5 第 109 回警察官 A 採用試験及び第 110 回警察官 B 採用試験の実施について</p> <p>6 勤務条件に関する措置の要求について</p> <p>(審 理)</p> <p>① 令和 4 年 (審) 第 2 号事案について (第 1 回審理)</p> <p>(報 告)</p> <p>① 令和 4 年度職員採用試験実施結果について</p> <p>② 令和 5 年職種別民間給与実態調査について</p> <p>③ 公平委員会の事務の受託について</p> <p>④ 勤務条件に関する措置の要求の取下げについて</p>
1679	5. 5. 16 (火)	<p>(議 案)</p> <p>7 特別休暇の承認について</p> <p>8 新型コロナウイルス感染症への感染が疑われる職員に対し自宅待機を命じた場合の職務専念義務の特例について</p> <p>9 職員団体の登録の取消について</p> <p>10 人事委員会事務局処務規程の一部改正について</p> <p>(審 理)</p> <p>① 令和 4 年 (審) 第 1 号事案について (第 5 回審理)</p> <p>(報 告)</p> <p>① 選考考査 (前期日程) の概要について</p> <p>② 苦情相談の状況について</p> <p>③ 労働基準監督機関としての職権行使の状況について</p> <p>(その他)</p> <p>① 令和 5 年度警察官 A 採用試験の実施状況等について</p> <p>② 公務公共サービス労働組合協議会地方公務員部会からの要請について</p> <p>③ 公務労組連絡会等からの要請について</p>

回数	開催年月日	議 事
1680	5. 6. 16 (金)	<p>(議 案)</p> <p>11 職員の特殊勤務手当に関する条例の一部を改正する条例案に対する意見について</p> <p>12 勤務条件に関する措置の要求について</p> <p>(審 理)</p> <p>① 令和4年(審)第1号事案について(第6回審理)</p> <p>② 令和4年(審)第2号事案について(第2回審理)</p> <p>(その他)</p> <p>① 令和5年度警察官A採用試験の実施状況について</p> <p>② 令和5年度宮城県職員採用試験(大学卒業程度)の申込状況について</p> <p>③ 令和5年度宮城県職員採用試験(大学卒業程度・民間企業等職務経験者(第1回))の申込状況について</p>
1681	5. 7. 4 (火)	<p>(議 案)</p> <p>13 宮城県警察官(警察官A)採用候補者名簿の確定について</p> <p>14 人事委員会規則2-9(人事委員会の権限に属する事務の一部を委任する規則)の制定について</p> <p>15 人事委員会事務局処務規程の一部改正について</p> <p>16 人事委員会規則7-1(寒冷地手当)の一部改正について</p> <p>17 人事委員会規則7-9.9(扶養手当)の一部改正について</p> <p>18 人事委員会規則7-10.6(単身赴任手当)の一部改正について</p> <p>19 人事委員会規則7-2(特殊勤務手当)の一部改正について</p> <p>(審 理)</p> <p>① 令和4年(審)第1号事案について(第7回審理)</p> <p>② 令和5年(措)第1号事案について(第1回審理)</p> <p>(報 告)</p> <p>① 第94号(令和4年度)人事委員会報について</p> <p>(その他)</p> <p>① 令和5年度宮城県職員採用試験(大学卒業程度)の実施状況について</p> <p>② 令和5年度宮城県職員採用試験(大学卒業程度・民間企業等職務経験者(第1回))の実施状況について</p>

回数	開催年月日	議 事
1682	5. 8. 9 (水)	<p>(議 案)</p> <p>20 宮城県職員（大学卒業程度）採用候補者名簿の確定について</p> <p>21 宮城県職員（大学卒業程度・民間企業等職務経験者（第1回））採用候補者名簿の確定について</p> <p>(審 理)</p> <p>① 令和4年（審）第2号事案について（第3回審理）</p> <p>② 令和5年（措）第1号事案について（第2回審理）</p> <p>(報 告)</p> <p>① 選考考査（後期日程）の概要について</p> <p>② 宮城県官公労働組合連絡協議会等からの要請について</p> <p>③ 令和5年人事院勧告について</p> <p>④ 解雇予告除外認定について</p>
1683	5. 8. 23 (水)	<p>(審 理)</p> <p>① 令和4年（審）第1号事案について（第8回審理）</p> <p>② 令和4年（審）第2号事案について（第4回審理）</p> <p>(報 告)</p> <p>① 宮城県警察官昇任資格考査の実施結果について</p>
1684	5. 9. 6 (水)	<p>(報 告)</p> <p>① 令和5年職員給与実態調査結果について</p> <p>② 令和5年職種別民間給与実態調査結果について</p> <p>③ 令和5年標準生計費・労働経済指標について</p> <p>④ 令和5年公民給与較差について</p> <p>(その他)</p> <p>① 公務公共サービス労働組合協議会からの要請について</p> <p>② 公務労組連絡会等からの要請について</p> <p>③ 北海道公務員共闘会議及び東北公務員共闘協議会からの要請について</p> <p>④ 令和5年職員の給与等に関する報告及び給与に関する勧告（案）の概要について</p>

回数	開催年月日	議 事
1685	5. 9. 15 (金)	<p>(審 理)</p> <p>① 令和4年(審)第2号事案について(第5回審理)</p> <p>② 令和5年(措)第1号事案について(第3回審理)</p> <p>(協 議)</p> <p>① 令和5年職員の給与等に関する報告及び勧告(案)について (報 告)</p> <p>① 選考考査(障害者)の概要について</p> <p>② 宮城県三者共闘会議からの要請について</p> <p>③ 東北公務員共闘協議会等からの要請について (その他)</p> <p>① 令和5年度宮城県職員採用試験(大学卒業程度・民間企業等職務経験者(第2回))の申込状況について</p> <p>② 令和5年度宮城県職員採用試験(短期大学卒業程度・高等学校卒業程度)の申込状況について</p> <p>③ 令和5年度警察官採用試験の申込状況について</p>
1686	5. 9. 25 (月)	<p>(協 議)</p> <p>① 令和5年職員の給与等に関する報告及び勧告(案)について (その他)</p> <p>① 令和5年度宮城県職員採用試験(大学卒業程度・民間企業等職務経験者(第2回))の実施状況について</p> <p>② 令和5年度宮城県職員採用試験(短期大学卒業程度・高等学校卒業程度)の実施状況について</p> <p>③ 令和5年度警察官採用試験の実施状況について</p>
1687	5. 9. 29 (金)	<p>(議 案)</p> <p>22 令和5年職員の給与等に関する報告及び給与に関する勧告について</p> <p>23 不利益処分に関する審査請求について</p> <p>24 不利益処分に関する審査請求について</p> <p>(審 理)</p> <p>① 令和4年(審)第1号事案について(第9回審理)</p> <p>② 令和4年(審)第2号事案について(第6回審理)</p> <p>(その他)</p> <p>① 令和5年度警察官採用試験の実施状況について</p>

回数	開催年月日	議 事
1688	5.10.17 (火)	<p>(議 案)</p> <p>25 令和5年度昇給区分をA又はBに決定する職員の昇給号俸数について</p> <p>26 不利益処分に関する審査請求について</p> <p>(審 理)</p> <p>① 令和4年(審)第1号事案について(第10回審理)</p> <p>② 令和5年(措)第1号事案について(第4回審理)</p> <p>③ 令和5年(審)第1号事案について(第1回審理)</p> <p>(報 告)</p> <p>① 人事行政の運営等の状況の公表について</p> <p>② 苦情相談の状況について</p> <p>③ 労働基準監督機関としての職権行使について</p> <p>④ 解雇予告除外認定について</p> <p>(その他)</p> <p>① 令和5年度宮城県職員採用試験(大学卒業程度・民間企業等職務経験者(第2回))の実施状況について</p> <p>② 令和5年度宮城県職員採用試験(短期大学卒業程度・高等学校卒業程度)の実施状況について</p>
1689	5.11.10 (金)	<p>(議 案)</p> <p>27 宮城県職員(大学卒業程度・民間企業等職務経験者(第2回))採用候補者名簿の確定について</p> <p>28 宮城県職員(短期大学卒業程度及び高等学校卒業程度)採用候補者名簿の確定について</p> <p>29 宮城県警察官(警察官A及び警察官B)採用候補者名簿の確定について</p> <p>(審 理)</p> <p>① 令和4年(審)第2号事案について(第7回審理)</p> <p>② 令和5年(措)第1号事案について(第5回審理)</p> <p>③ 令和5年(審)第1号事案について(第2回審理)</p> <p>④ 令和5年(審)第2号事案について(第1回審理)</p> <p>(報 告)</p> <p>① 選考考査(行政実務経験者)の概要について</p> <p>(その他)</p> <p>① 職員採用試験及び警察官採用試験に係る試験の種類の変更等について</p> <p>② 令和5年全国人事委員会勧告の状況について</p>

回数	開催年月日	議 事
1690	5.12.4（月）	<p>（議 案）</p> <p>30 一般職の任期付職員の採用等に関する条例の一部を改正する条例案に対する意見について</p> <p>31 職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例案に対する意見について</p> <p>32 会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例の一部を改正する条例案に対する意見について</p> <p>33 職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例案に対する意見について</p> <p>34 人事委員会規則 1 2—1（公益的法人等への職員の派遣等に関する規則）の一部改正について</p> <p>35 令和 6 年度宮城県警察官採用試験の実施について</p> <p>36 第 6 7 回全国人事委員会連合会公平審査事務研修会開催協議会の設置について</p> <p>（審 理）</p> <p>① 令和 4 年（審）第 2 号事案について（第 8 回審理）</p> <p>② 令和 5 年（審）第 2 号事案について（第 2 回審理）</p> <p>③ 令和 5 年（審）第 3 号事案について（第 1 回審理）</p> <p>（協 議）</p> <p>① 令和 4 年（審）第 1 号事案について（第 1 回協議）</p> <p>（報 告）</p> <p>① 任期付職員採用選考考査の概要について</p> <p>② 解雇予告除外認定について</p> <p>（その他）</p> <p>① 就職氷河期世代を対象とした職員採用試験の申込状況について</p> <p>② 選考考査（行政実務経験者）の実施状況について</p>

回数	開催年月日	議 事
1691	5.12.20 (水)	<p>(議 案)</p> <p>37 人事委員会規則 2—9 (人事委員会の権限に属する事務の一部を委任する規則) の一部改正について</p> <p>38 人事委員会規則 7—3 3 (初任給、昇格、昇給等の基準) の一部改正について</p> <p>39 人事委員会規則 7—1 4 0 (会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する規則) の一部改正について</p> <p>40 人事委員会規則 7—1 5 (勤勉手当) の一部改正等について</p> <p>41 人事委員会規則 7—3 8 (通勤手当) の一部改正について</p> <p>42 人事委員会規則 7—4 1 (初任給調整手当) の一部改正について</p> <p>43 人事委員会規則 8—5 (職員の勤務時間、休暇等に関する規則) の一部改正について</p> <p>44 人事委員会規則 8—6 (学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則) の一部改正について</p> <p>45 人事委員会事務局処務規程の一部改正について</p> <p>(審 理)</p> <p>① 令和 4 年 (審) 第 2 号事案について (第 9 回審理)</p> <p>② 令和 5 年 (措) 第 1 号事案について (第 6 回審理)</p> <p>(協 議)</p> <p>① 令和 4 年 (審) 第 1 号事案について (第 2 回協議)</p> <p>(報 告)</p> <p>① 宮城県警察官昇任資格考査 (選考考査) の実施結果について</p> <p>② 不利益処分に関する審査請求の取下げについて</p> <p>(その他)</p> <p>① 就職氷河期世代を対象とした職員採用試験の実施状況について</p> <p>② 選考考査 (障害者) の実施結果について</p>

回数	開催年月日	議 事
1692	6. 1. 23 (火)	<p>(議 案)</p> <p>46 宮城県職員（就職氷河期世代対象）採用候補者名簿の確定について (審 理)</p> <p>① 令和4年（審）第2号事案について（第10回審理） ② 令和5年（措）第1号事案について（第7回審理）</p> <p>(協 議)</p> <p>① 令和4年（審）第1号事案について（第3回協議） (報 告)</p> <p>① 第67回全国人事委員会連合会公平審査事務研修会開催協議会の設置について ② 解雇予告除外認定について (その他)</p> <p>① 選考考査（行政実務経験者）の実施状況について ② 選考考査（任期付職員）の実施状況について</p>
1693	6. 2. 7 (水)	<p>(議 案)</p> <p>47 不利益処分に関する審査請求について (審 理)</p> <p>① 令和4年（審）第2号事案について（第11回審理） (報 告)</p> <p>① 不利益処分に関する審査請求の取下げについて (その他)</p> <p>① 選考考査（任期付職員）の実施状況について</p>
1694	6. 2. 14 (水)	<p>(議 案)</p> <p>48 令和6年度宮城県職員採用試験の実施について 49 第111回及び第112回警察官A採用試験並びに第113回警察官B採用試験の実施について 50 宮城県警察官昇任資格考査規程等の一部改正について 51 職員の給与に関する条例の一部を改正する条例案に対する意見について 52 職員の特殊勤務手当に関する条例の一部を改正する条例案に対する意見について</p> <p>(審 理)</p> <p>① 令和4年（審）第2号事案について（第12回審理） ② 令和5年（審）第2号事案について（第3回審理）</p> <p>(その他)</p> <p>① 選考考査（任期付職員）の実施状況について</p>

回数	開催年月日	議 事
1695	6. 2. 19 (水)	(審 理) ① 令和4年(審)第2号事案について(第13回審理)
1696	6. 3. 7 (木)	(審 理) ① 令和4年(審)第2号事案について(第14回審理) ② 令和5年(措)第1号事案について(第8回審理) ③ 令和5年(審)第2号事案について(第4回審理)
1697	6. 3. 18 (月)	(議 案) 53 人事委員会規則7-2(特殊勤務手当)の一部改正等について 54 人事委員会規則7-3-3(初任給、昇格、昇給等の基準)の一部改正について 55 人事委員会規則1-2-1(公益的法人等への職員の派遣等に関する規則)の一部改正について (審 理) ① 令和4年(審)第2号事案について(第15回審理) ② 令和5年(審)第2号事案について(第5回審理) (報 告) ① 令和5年度給与の支払監理について ② 宮城県官公労働組合連絡協議会等からの要請について (その他) ① 令和6年度宮城県職員採用試験に係る変更点について ② 公務労組連絡会等からの要請について

回数	開催年月日	議 事
1698	6. 3. 26 (火)	<p>(議 案)</p> <p>56 人事委員会規則 7—1 8 (管理職手当) の一部改正について</p> <p>57 人事委員会規則 7—2 0 (退職手当の支給) の一部改正について</p> <p>58 人事委員会規則 7—3 9 (へき地手当等) の一部改正等について</p> <p>59 人事委員会規則 7—5 3 (地域手当) の一部改正について</p> <p>60 人事委員会規則 7—6 2 (特地勤務手当等) の一部改正等について</p> <p>61 人事委員会規則 8—5 (職員の勤務時間、休暇等に関する規則) の一部改正について</p> <p>62 人事委員会規則 8—6 (学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則) の一部改正について</p> <p>63 人事委員会規則 9—2 (職員の定年等) の一部改正について</p> <p>64 人事委員会規則 1 1—1 (管理職員等の範囲を定める規則) の一部改正について</p> <p>65 人事委員会規則 1 1—2 (公平委員会の事務委託地方公共団体の管理職員等の範囲を定める規則) の一部改正について</p> <p>66 会計年度任用職員に係る報酬の訂正について</p> <p>67 新型コロナウイルス感染症の感染予防のためのワクチン接種を受ける場合の職務に専念する義務の免除について</p> <p>(審 理)</p> <p>① 令和 4 年 (審) 第 2 号事案について (第 1 6 回審理)</p>

3 人事委員会規則等の制定改廃状況

人事委員会は独立した行政機関として、法律又は条例に基づき、その権限に属する事項に関し人事委員会規則を制定する権限を有することが地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 8 条第 5 項に規定され、人事行政の重要性、専門性、特殊性に鑑み、これを適正に実施していくことが要請されている。

令和 5 年度における人事委員会規則等の制定改廃の概要は、次表のとおりである。

（総務関係）

規則等の名称	制定改廃 年 月 日	公 布 年 月 日	制 定 ・ 改 廃 の 内 容	施行(適用) 年 月 日
人事委員会の権限に属する事務の一部を委任する規則（2-9）	5.7.4	5.7.28	令和5年8月1日の総務事務センター稼働開始に伴い、人事委員会の権限のうち諸手当の認定権限を総務部総務事務管理課長に委任するもの	5.8.1
	5.12.20	5.12.26	扶養手当に係る扶養親族等届を受理する権限を総務部総務事務管理課長に委任するもの	5.12.26
人事委員会事務局処務規程	5.5.16	5.5.23	旅行命令に係る専決権について、知事部局に準じて改めるもの	5.4.1
	5.7.4	5.7.28	令和5年8月1日の総務事務センター稼働開始に伴い、諸手当認定及び旅費支出に係る専決権に関する規定を整理するもの	5.8.1
	5.12.20	5.12.26	給与の口座振替実施に係る根拠規定の明確化及び公務におけるカーシェアリング活用に伴う文言の調整	6.1.1

(公平審査・勤務条件関係)

規則等の名称	制定改廃 年 月 日	公 布 年 月 日	制 定 ・ 改 廃 の 内 容	施行(適用) 年 月 日
職員の勤務時間、 休暇等に関する 規則 (8-5)	5.12.20	5.12.26	特別休暇のうち、夏季休暇の使用可能期間を 拡大するもの	6.1.1
	6.3.26	6.3.29	児童福祉法(昭和22年法律第164号)の一部 改正による所要の改正	6.4.1
学校職員の勤務 時間、休暇等に関 する規則 (8-6)	5.12.20	5.12.26	特別休暇のうち、夏季休暇の使用可能期間を 拡大するもの	6.1.1
	6.3.26	6.3.29	児童福祉法(昭和22年法律第164号)の一部 改正による所要の改正	6.4.1
管理職員等の範 囲を定める規則 (11-1)	6.3.26	6.3.29	組織改編等に伴う別表第1の一部改正	6.4.1
公平委員会の事 務受託地方公共 団体の管理職員 等の範囲を定め る規則(11-2)	6.3.26	6.3.29	受託団体の組織改編に伴う別表第1及び第2 の一部改正	6.4.1

(任用関係)

規則等の名称	制定改廃 年 月 日	公 布 年 月 日	制 定 ・ 改 廃 の 内 容	施行(適用) 年 月 日
職員の定年等 (9-2)	6.3.26	6.3.29	任命権者(選挙管理委員会)における規程の 一部改正に伴う所要の改正	6.4.1
公益法人等へ の職員の派遣 等に関する規 則(12-1)	5.12.4	5.12.15	団体の追加に伴う改正	6.1.1
	6.3.18	6.3.29	団体の削除及び追加に伴う改正	6.4.1

(給与関係)

規則等の名称	制定改廃 年 月 日	公 布 年 月 日	制 定 ・ 改 廃 の 内 容	施行(適用) 年 月 日
寒冷地手当 (7-1)	5.7.4	5.7.28	第7条 総務事務センターの稼働に伴う所要の改正	5.8.1
特殊勤務手当 (7-2)	5.7.4	5.7.11	附則第7項 職員の特殊勤務手当に関する条例の一部改正に伴う規定の削除	5.7.11
	6.3.18	6.3.20	第9条 手当全般の定期見直しに伴う所要の改正 第3条等 手当全般の定期見直しに伴う所要の改正	6.3.20 (6.1.1) 6.4.1
勤勉手当 (7-15)	5.12.20	5.12.26	第2条等 会計年度任用職員への勤勉手当導入に伴う所要の改正	6.4.1
			第6条 勤勉手当に係る支給割合改正に伴う成績率の上限に関する改正(令和5年12月期分) 第6条 勤勉手当に係る支給割合改正に伴う成績率の上限に関する改正(令和6年6月期以降)	5.12.26 (5.12.1) 6.4.1
管理職手当 (7-18)	6.3.26	6.3.29	別表第1 組織改編に伴う職の新設及び廃止等	6.4.1
退職手当の支給 (7-20)	6.3.26	6.3.29	別表 定年引上げに係る特定任命職員に対する退職手当の調整額に関する改正	6.4.1
初任給、昇格、 昇給等の基準 (7-33)	5.12.20	5.12.26	別表第7等 給料表の改定に伴う昇格時号俸対応表及び降格時号俸対応表の改正	5.12.26 (5.4.1)
	6.3.18	6.3.20	別表第1 組織改編に伴う職の新設に係る改正(公布日施行分) 別表第1 組織改編等による職の新設・廃止等に係る改正(令和6年4月1日施行分)	6.3.20 6.4.1
通勤手当 (7-38)	5.12.20	5.12.26	別表第1 自動車等に係る手当の支給限度額が引き上げられたことに伴う使用距離別の支給月額額の改正	6.4.1
へき地手当等 (7-39)	6.3.26	6.3.29	別表 学校の統廃合に伴う改正	6.4.1
初任給調整手当 (7-41)	5.12.20	5.12.26	別表第1等 医師等及び獣医師に係る支給限度額が引き上げられたことに伴う職員の区分ごと	5.12.26 (5.4.1)

規則等の名称	制 定 改 廃 年 月 日	公 布 年 月 日	制 定 ・ 改 廃 の 内 容	施行(適用) 年 月 日
			の支給月額の改正	
地域手当 (7—53)	6.3.26	6.3.29	別表 支給対象地域の追加に伴う改正	6.4.1
特地勤務手当等 (7—62)	6.3.26	6.3.29	別表 特地公署等の定期見直しに伴う所要の改正	6.4.1
扶養手当 (7—99)	5.7.4	5.7.28	第4条 総務事務センターの稼働に伴う所要の改正	5.8.1
単身赴任手当 (7—106)	5.7.4	5.7.28	第7条 総務事務センターの稼働に伴う所要の改正	5.8.1
会計年度任用職員 の給与及び費用 弁償に関する 規則 (7—140)	5.12.20	5.12.26	別表第6 給料表の改定に伴う上位級決定時 号俸対応表の改正	5.12.26 (5.4.1)
			第20条 会計年度任用職員への勤勉手当導入 に伴う所要の改正	6.4.1

4 条例の制定改廃に関する意見の申出状況

地方公務員法第5条第2項の規定により、人事委員会を置く地方公共団体においては、職員に関する条例を制定・改廃しようとするときは、議会は、人事委員会の意見を聞かなければならないこととされている。

これに基づき、令和5年度中に県議会から意見を求められ、本委員会が行った意見の申出は、次のとおりである。

意見申出年月日	条例議案名	意見の申出内容	条例の制定等
5.6.16	職員の特殊勤務手当に関する条例の一部を改正する条例	この条例案は、警護対象者の警護の業務に対する身辺警護等作業手当の額の改定を行うもの及び人事院規則の改正に準じて防疫等作業手当の新型コロナウイルスに関する特例を廃止するものであり、適当と認めます。	5.7.4制定 5.7.11公布 5.7.11等施行
5.12.5	一般職の任期付職員の採用等に関する条例の一部を改正する条例	この条例案は、特定業務等従事任期付職員に係る給与の決定方法について、任期の定めのない常勤職員と同様の取扱いとするものであり、適当と認めます。	5.12.19制定 5.12.26公布 6.4.1施行
5.12.12	会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例の一部を改正する条例	この条例案は、地方自治法（昭和22年法律第67号）の改正等に伴い、会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給等に関して所要の改正を行うものであり、適当と認めます。	5.12.19制定 5.12.26公布 5.12.26等施行
5.12.12	職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例	この条例案は、地方自治法（昭和22年法律第67号）の改正等に伴い、育児休業をしている会計年度任用職員に係る勤勉手当の支給に関して所要の改正を行うもの等であり、適当と認めます。	5.12.19制定 5.12.26公布 5.12.26等施行
5.12.12	職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例	この条例案は、本委員会がさきに行った「職員の給与等に関する報告及び給与に関する勧告」に沿って所要の改正を行うもの等であり、適当と認めます。	5.12.19制定 5.12.26公布 5.12.26等施行
6.2.15	職員の給与に関する条例の一部を改正する条例	この条例案は、級別標準職務表のうち、医療職給料表（三）に警察本部の職務を追加するもの等であり、適当と認めます。	6.3.13制定 6.3.20公布 6.4.1施行

意見申出 年 月 日	条 例 議 案 名	意 見 の 申 出 内 容	条例の制定等
6.2.15	職員の特殊勤務手当に関する条例の一部を改正する条例	この条例案は、支給対象の見直し等に伴い所要の改正を行うものであり、適当と認めます。	6.3.13制定 6.3.20公布 6.3.20等施行

Ⅱ 事務の概要

1 職員採用試験等事務

(1) 採用

本委員会は、地方公務員法に規定する成績主義の原則に基づき、「職員の任用に関する規則」（人事委員会規則4—0。以下「規則」という。）を定め、職員の採用に当たっては、原則として競争試験により、また、医師等、競争試験により難いと認められる一部の職種については選考により、受験成績その他の能力の実証に基づき、厳正に、優秀な人材の確保に努めている。

令和5年度に実施した県職員採用の競争試験及び選考の状況は、次のとおりである。

イ 競争試験

令和5年度は、第1表に記載した大学卒業程度、短期大学卒業程度、高等学校卒業程度、警察官A及びBの5区分の定例試験を実施した。その実施状況は、第2表（1）のとおりである。

平成元年度以降の本県の職員採用試験申込者総数は、バブル経済崩壊直後の平成5年度をピークに平成19年度まで減少傾向にあったが、平成20年度の大学卒業程度試験受験上限年齢引き上げやリーマンショック後の民間企業における採用抑制の影響等を受け、一時、増加に転じていた。近年では民間企業等の活発な採用動向等を背景に、再び減少傾向にあり、令和5年度の申込者数は、前年度に比べ295人減の1,074人となった。

警察官採用試験は、令和3年度から、受験上限年齢の引き上げを行ったものの、申込者総数は、前年度に比べ122人減の615人となった。

平成26年度から実施している民間企業等職務経験者を対象とした採用試験については、令和4年度から職種数を7職種に増やしたが、令和5年度は前年度に比べ11人減の31人の申込があった。

令和2年度から実施している就職氷河期世代を対象とした職員採用試験については、前年度に比べ159人減の561人の申込があった。

なお、定例試験においては、電子申請による申込サービスを実施（大学、短期大学、高等学校卒業程度試験は平成17年度から、警察官A及び警察官B採用試験は平成18年度から実施。）しており、平成30年度から受験申込は原則として電子申請により行うこととしている。令和5年度における電子申請による申込者の割合は、職員採用試験が93.2%、警察官採用試験が71.2%となっている。

○ 大学卒業程度試験

定例試験で実施した職種は、事務系が行政の1職種、技術系が総合土木等14職種、計15職種であり、申込者数557人、受験者数448人となり、前年度に比べて申込者数では22.6%下回り、受験者数は18.2%下回った。

受験者及び最終合格者の学歴別構成をみると、受験者の96.0%、最終合格者の98.1%が大学卒業以上の学歴を有する者で占められている。

○ 短期大学卒業程度試験

実施した職種は、事務系が学校事務及び警察事務の2職種、技術系が建築1職種、計3職種で、申込者数が154人、受験者数が116人となり、前年度に比べて申込者数では23.0%下回り、受験者数は12.1%下回った。

受験者及び最終合格者の学歴別構成をみると、大学卒業以上の学歴を有する者の割合は、それぞれ73.3%、79.3%であった。

○ 高等学校卒業程度試験

実施した職種は、事務系が事務1職種、技術系が総合土木等5職種、計6職種であり、申込者数は363人、受験者数は337人となり、前年度に比べて申込者数では19.2%下回り、受験者数は15.1%下回った。

受験者及び最終合格者の学歴別構成をみると、短期大学卒業者の割合は、それぞれ3.9%、1.3%であった。

○ 警察官試験

実施した職種は、警察官A(男性/一般)[大学卒業者]、警察官A(男性/武道指導)[大学卒業者で原則として柔道3段又は剣道4段の段位取得者]、警察官A(女性/一般)[大学卒業者]、警察官A(女性/武道指導)[大学卒業者で原則として柔道3段又は剣道4段の段位取得者]、警察官B(男性)[大学卒業者以外]及び、警察官B(女性)[大学卒業者以外]の6職種であり、申込者数は615人、受験者数は526人となり、前年度に比べて申込者数では16.6%下回り、受験者数は15.4%下回った。

○ 民間企業等職務経験者採用試験

平成26年度から実施している民間企業等職務経験者を対象とした採用試験では、土木、建築、農業土木、林業、電気、機械及び保健師の計7職種を実施し、申込者数は31人、受験者数は26人となり、前年度に比べて申込者数では26.2%下回り、受験者数は21.2%下回った。

○ 就職氷河期世代を対象とした職員採用試験

実施した職種は、事務系が一般事務、学校事務及び警察事務の3職種、技術系が土木1職種、計4職種であり、申込者数は561人、受験者数は435人となり、前年度に比べて申込者数では22.1%下回り、受験者数は17.0%下回った。

ロ 選 考

職員の採用に当たっては、競争試験によるべきことが原則であるが、能力の実証を得ることができる医師等の規則別表第2に定める職については、選考によることが認められている。

選考に当たっても、医師等の特殊な職を除いては、任命権者の依頼に基づき、競争試験に準じた試験(選考考査)を実施し、優秀な人材の確保に努めている。令和5年度の選考考査の実施状況は第4表のとおりで、獣医師等30職種、受考者188人に対し81人の適格者を決定している。

また、規則第30条による採用(転任を含む。)選考承認状況は、第5表のとおりである。

ハ 職員採用の状況

令和5年度の職員の採用者数は第6表のとおり333人であり、このうち290人(87.1%)が

競争試験による採用であり、43人（12.9%）が選考による採用である。

(2) 昇任

職員の昇任については、不特定多数の競争というより、特定の者の特定の職についての能力の実証という要素が強いこと等の理由から、すべて選考によることとなっている（規則第28条第2項）。

任命権者の請求に基づく本委員会における令和5年度昇任選考実施状況は第7表のとおりであり、被選考者総数180人のうち、一般職員等が151人（83.9%）、警察官が29人（16.1%）となっている。

なお、課長補佐（警部）以下の職に係る昇任等については、選考の権限を、原則として、各任命権者に委任している（規則第41条第1項）。

第1表 令和5年度職員採用試験（定例試験）の概要

項目 試験の種類	試験の職種及び採用予定人員	受験資格	申込受付期間	試験				合格発表		
				試験の実施時期	試験の種目	内 容 等	仙台市 大和町			
大学卒業程度	行政 40人程度 総合土木 20人程度 建築 1人程度 農業 5人程度 水産 1人程度 林業 10人程度 電気 2人程度 機械 1人程度 畜産 10人程度 園芸 2人程度 農芸化学 2人程度 福祉 1人程度 心理 1人程度 保健師 2人程度 警察保健師 1人程度	「保健師及び警察保健師以外の職種」 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〔22歳～35歳〕 「保健師及び警察保健師」 昭和63年4月2日から平成15年4月1日までに生まれた人〔21歳～35歳〕 平成14年4月2日以降に生まれた人で次に該当する人 (1)学校教育法による大学（短期大学を除く。）を卒業した人又は令和6年3月までに卒業する見込みの人 (2)人事委員会が(1)に掲げる人と同等の資格があると認める人	5月2日（火）～ 5月26日（金）	第一次	6月18日（日）	教養試験	択一式 50題 時間 150分	仙台市 東京都 大阪府	6月29日（木）	
				第二次		専門試験	択一式 40題 時間 120分（「保健師」及び「警察保健師」を除く。）			
				第二次	7月14日（金） 7月18日（火） 7月27日（木）	その1	論文試験	時間 120分（「行政」以外の職種は80分）		仙台市
						その2	適性検査	職務を行うのに必要な適性についての検査		
				資格調査	受験資格の有無、受験申込書に記入された内容の真否等についての調査	仙台市				
短期大学卒業程度	学校事務 15人程度 警察事務 10人程度 建築 1人程度	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 〔20歳～29歳〕	8月4日（金）～ 8月31日（木）	第一次	9月24日（日）	教養試験	択一式 50題 時間 150分	仙台市	10月5日（木）	
				第二次		専門試験	択一式 40題 時間 120分			
				第二次	10月18日（水） 10月25日（水） 10月30日（月）	その1	論文試験	時間 80分		仙台市
						その2	適性検査	職務を行うのに必要な適性についての検査		
				資格調査	受験資格の有無、受験申込書に記入された内容の真否等についての調査	仙台市				
高等学校卒業程度	事務（一般事務 40人程度、 学校事務 20人程度、 警察事務 15人程度、 建築 5人程度） 総合土木 10人程度 水産 1人程度 林業 5人程度 電気 1人程度 機械 1人程度 ※事務については、第3志望まで選択できる。	平成14年4月2日から平成18年4月1日までに生まれた人 〔18歳～21歳〕	8月4日（金）～ 8月31日（木）	第一次	9月24日（日）	教養試験	択一式 50題 時間 120分	仙台市	10月5日（木）	
				第二次		専門試験	択一式 40題 時間 100分（「総合土木」、「電気」及び「機械」に限る。） 短答式 10題 時間 100分（「水産」及び「林業」に限る。）			
				第二次	10月18日（水） 10月19日（木） 10月24日（火）	その1	作文試験	時間 60分		仙台市
						その2	適性検査	職務を行うのに必要な適性についての検査		
				資格調査	受験資格の有無、受験申込書に記入された内容の真否等についての調査	仙台市				

項目 試験の種類	試験の職種及び採用予定人員	受験資格	申込受付期間	試験				合格発表	
				試験の実施時期	試験の種目	内 容 等	試験地		
警察官A (1回目)	警察官A(男性/一般) 50人程度	昭和63年4月2日以降に生まれた人で、学校教育法による大学(短期大学を除く。)の卒業者若しくは令和6年3月31日までに卒業する見込みの人又はこれらと同等以上の経歴を有すると認められる人 〔～35歳〕	3月24日(金)～ 4月21日(金)	第一次	5月14日(日)	教養試験	択一式 50題 時間 150分	仙台市 大和町	5月25日 (木)
	実技試験					武道(柔道又は剣道)についての実技試験(警察官A(男性/武道指導・女性/武道指導)に限る。)			
	論文試験					時間 80分 (第2次試験として評価)			
	第二次			6月6日(火)	その1	適性検査	職務を行うのに必要な適性についての検査	仙台市	7月7日 (金)
身体検査	胸部疾患、伝染性疾患等についての医学的検査及び警察官としての職務を行うのに必要な身体についての検査								
6月7日(水)～ 6月9日(金)	その2	人物試験	警察官としての適格性についての人物面からの試験(個別面接)						
体力検査	警察官としての職務を行うのに必要な体力を有するか否かについての検査及び四肢・関節機能等についての検査								
※ 埼玉県及び警視庁(東京都)の警察官A(男性/一般)の採用試験が共同で実施され、2都県合わせて5人の採用が別に予定されている。						資格調査	受験資格の有無、受験申込書に記入された内容の真否等についての調査		
警察官A (2回目)	警察官A(男性/一般) 10人程度	昭和63年4月2日以降に生まれた人で、学校教育法による大学(短期大学を除く。)の卒業者若しくは令和6年3月31日までに卒業する見込みの人又はこれらと同等以上の経歴を有すると認められる人 〔～35歳〕	7月21日(金)～ 8月18日(金)	第一次	9月17日(日)	教養試験	択一式 50題 時間 150分	仙台市	9月28日 (木)
	論文試験					時間 80分 (第2次試験として評価)			
	第二次			10月10日(火)	その1	適性検査	職務を行うのに必要な適性についての検査	仙台市	11月13日 (月)
	身体検査			胸部疾患、伝染性疾患等についての医学的検査及び警察官としての職務を行うのに必要な身体についての検査					
10月11日(水)～ 10月12日(木)	その2	人物試験	警察官としての適格性についての人物面からの試験(個別面接)						
体力検査	警察官としての職務を行うのに必要な体力を有するか否かについての検査及び四肢・関節機能等についての検査								
※ 埼玉県及び警視庁(東京都)の警察官A(女性/一般)の採用試験が共同で実施され、2都県合わせて5人の採用が別に予定されている。						資格調査	受験資格の有無、受験申込書に記入された内容の真否等についての調査		
警察官B	警察官B(男性) 40人程度	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。ただし、学校教育法による大学(短期大学を除く。)の卒業者若しくは令和6年3月31日までに卒業する見込みの人又はこれらと同等以上の経歴を有すると認められる人を除く。 〔18歳～35歳〕	7月21日(金)～ 8月18日(金)	第一次	9月17日(日)	教養試験	択一式 50題 時間 120分	仙台市	9月28日 (木)
	作文試験					時間 60分 (第2次試験として評価)			
	第二次			10月10日(火)	その1	適性検査	職務を行うのに必要な適性についての検査	仙台市	11月13日 (月)
	身体検査			胸部疾患、伝染性疾患等についての医学的検査及び警察官としての職務を行うのに必要な身体についての検査					
10月11日(水)～ 10月13日(金)	その2	人物試験	警察官としての適格性についての人物面からの試験(個別面接)						
体力検査	警察官としての職務を行うのに必要な体力を有するか否かについての検査及び四肢・関節機能等についての検査								
※ 埼玉県及び警視庁(東京都)の警察官B(男性)の採用試験が共同で実施され、2都県合わせて10人の採用が別に予定されている。						資格調査	受験資格の有無、受験申込書に記入された内容の真否等についての調査		

(注) 1 受験資格の欄の年齢は、令和6年4月1日現在の満年齢である。
2 大学卒業程度試験の「福祉」については、社会福祉法第19条第1項各号に定める社会福祉主事の任用資格を有する人又は令和6年3月31日までに取得見込みの人に限定する。
3 「保健師」及び「警察保健師」については、保健師の資格を有する人又は令和6年4月30日までに取得見込みの人に限定する。
4 「警察官A(男性/武道指導)」及び「警察官A(女性/武道指導)」については、柔道3段(大学卒業見込みの人に限り2段を含む。)以上あるいは剣道4段(大学卒業見込みの人に限り3段を含む。)以上に限る。

第2表 職員採用試験実施状況

(1) 定例試験

試験区分	年度	申込者数 A	第一次試験			第二次試験		競争率 B/C	選択結果	
			受験者数 B	受験率 B/A	合格者数	受験者数	合格者数 C		採用	辞退等
事務系	行政	4 500人	365人	73.0%	141人	115人	51人	7.2倍	36人	15人
		5 419	330	78.8	165	141	63	5.2	41	22
	少年警察 補導員	4 10	5	50.0	2	2	0	-	-	-
		5 -	-	-	-	-	-	-	-	-
	小計	4 510	370	72.5	143	117	51	7.3	36	15
	5 419	330	78.8	165	141	63	5.2	41	22	
大 学 卒 業 程 度	総合土木	4 31	27	87.1	24	19	11	2.5	7	4
		5 26	23	88.5	18	16	11	2.1	9	2
	建築	4 10	9	90.0	5	5	3	3.0	3	0
		5 6	5	83.3	3	3	2	2.5	1	1
	農業	4 23	19	82.6	14	10	7	2.7	6	1
		5 21	19	90.5	15	13	8	2.4	7	1
	水産	4 14	12	85.7	4	3	1	12.0	1	0
		5 12	10	83.3	4	3	1	10.0	0	1
	林業	4 15	15	100.0	11	11	9	1.7	4	5
		5 11	10	90.9	7	6	5	2.0	4	1
	電気	4 12	11	91.7	8	6	5	2.2	3	2
		5 8	5	62.5	4	3	1	5.0	1	0
	機械	4 16	14	87.5	9	6	4	3.5	4	0
		5 4	3	75.0	0	-	-	-	-	-
	畜産	4 12	10	83.3	7	7	2	5.0	1	1
		5 6	5	83.3	3	3	2	2.5	2	0
	園芸	4 11	9	81.8	6	6	4	2.3	4	0
		5 7	7	100.0	5	4	2	3.5	1	1
	農芸化学	4 15	10	66.7	7	6	5	2.0	5	0
		5 10	7	70.0	5	5	3	2.3	3	0
福祉	4 12	7	58.3	1	1	1	7.0	1	0	
	5 4	4	100.0	3	2	1	4.0	1	0	
心理	4 18	14	77.8	10	8	5	2.8	4	1	
	5 9	6	66.7	4	3	2	3.0	2	0	
保健師	4 21	21	100.0	19	18	13	1.6	12	1	
	5 8	8	100.0	6	6	2	4.0	2	0	
警察 保健師	4 -	-	-	-	-	-	-	-	-	
	5 6	6	100.0	5	3	1	6.0	1	0	
小計	4 210	178	84.8	125	106	70	2.5	55	15	
	5 138	118	85.5	82	70	41	2.9	34	7	
合計	4 720	548	76.1	268	223	121	4.5	91	30	
	5 557	448	80.4	247	211	104	4.3	75	29	

試験区分		年度	申込者数 A	第一次試験			第二次試験		競争率 B/C	選択結果			
				受験者数 B	受験率 B/A	合格者数	受験者数	合格者数 C		採用	辞退等		
短期 大学 卒業 程度	事務系	学校事務	4	131人	86人	65.6%	42人	35人	19人	4.5倍	16人	3人	
		5	105	82	78.1	48	44	22	3.7	21	1		
	警察事務	4	66	43	65.2	19	18	4	10.8	4	0		
		5	47	34	72.3	20	17	7	4.9	4	3		
	小計	4	197	129	65.5	61	53	23	5.6	20	3		
		5	152	116	76.3	68	61	29	4.0	25	4		
	技術系	建築	4	3	3	100.0	1	1	1	3.0	1	0	
			5	2	0	-	-	-	-	-	-	-	
		小計	4	3	3	100	1	1	1	3	1	0	
			5	2	0	-	-	-	-	-	-	-	
	合計	4	200	132	66.0	62	54	24	5.5	21	3		
		5	154	116	75.3	68	61	29	4.0	25	4		
	高等 学校 卒業 程度	事務系	事務	4	403	360	89.3	165	161	46	7.8	34	12
			5	323	302	93.5	172	165	62	4.9	35	27	
内		一般事務	4	249	220	88.4	105	102	21(0)	-	16	5	
			5	216	202	93.5	125	120	35(0)	-	22	13	
学		学校事務	4	64	62	96.9	33	32	19(9)	-	13	6	
			5	54	52	96.3	28	26	21(12)	-	8	13	
警		警察事務	4	90	78	86.7	27	27	6(0)	-	5	1	
			5	53	48	90.6	19	19	6(0)	-	5	1	
小計		4	403	360	89.3	165	161	46	7.8	34	12		
		5	323	302	93.5	172	165	62	4.9	35	27		
技術系		総合土木	4	19	19	100.0	15	12	9	2.1	6	3	
			5	22	21	95.5	15	14	10	2.1	8	2	
		水産	4	1	1	100.0	1	1	1	1.0	1	0	
			5	0	-	-	-	-	-	-	-	-	
		林業	4	18	9	50.0	7	7	6	1.5	1	5	
			5	12	8	66.7	6	5	3	2.7	2	1	
		電気	4	6	6	100.0	2	2	2	3.0	0	2	
			5	3	3	100.0	2	2	0	-	-	-	
	機械	4	2	2	100.0	1	1	1	2.0	1	0		
		5	3	3	100.0	2	1	1	3.0	1	0		
	小計	4	46	37	80.4	26	23	19	1.9	9	10		
		5	40	35	87.5	25	22	14	2.5	11	3		
合計	4	449	397	88.4	191	184	65	6.1	43	22			
	5	363	337	92.8	197	187	76	4.4	46	30			

試験区分	年度	申込者数 A	第一次試験			第二次試験		競争率 B/C	選択結果		
			受験者数 B	受験率 B/A	合格者数	受験者数	合格者数 C		採用	辞退等	
警察官	警察官 A (男性/一般) (第1回)	4	272人	244人	89.7	192人	174人	74人	3.3	52人	22人
		5	238	207	87.0	174	150	66	3.1	44	22
	警察官 A (男性/一般) (第2回)	4	96	70	72.9	23	22	6	11.7	6	0
		5	67	49	73.1	21	16	4	12.3	4	0
	警察官 A (男性/武道指導)	4	3	3	100.0	3	3	1	3.0	1	0
		5	4	4	100.0	3	3	2	2.0	2	0
	警察官 B (男性)	4	185	163	88.1	119	117	37	4.4	30	7
		5	167	148	88.6	114	104	36	4.1	31	5
	警察官 A (女性/一般) (第1回)	4	79	63	79.7	40	33	13	4.8	8	5
		5	65	54	83.1	41	38	14	3.9	7	7
	警察官 A (女性/一般) (第2回)	4	28	9	32.1	4	4	0	-	-	-
		5	19	14	73.7	10	10	4	3.5	3	1
	警察官 A (女性/武道指導)	4	0	-	-	-	-	-	-	-	-
		5	0	-	-	-	-	-	-	-	-
	警察官 B (女性)	4	74	70	94.6	45	45	16	4.4	13	3
		5	55	50	90.9	31	29	12	4.2	12	0
合計	4	737	622	84.4	426	398	147	4.2	110	37	
	5	615	526	85.5	394	350	138	3.8	103	35	
総計	4	2,106	1,699	80.7	947	859	357	4.8	265	92	
	5	1,689	1,427	84.5	906	809	347	4.1	249	98	

注) 1 高等学校卒業程度の第二次試験「合格者数」欄の()内の数字は、第2志望、第3志望での合格者の内書である。
2 令和5年度に係る選択結果は、令和6年5月1日現在のものである。

(2) 民間企業等職務経験者採用試験

試験区分	年度	申込者数 A	第一次試験			第二次試験		競争率 B/C	選択結果		
			受験者数 B	受験率 B/A	合格者数	受験者数	合格者数 C		採用	辞退等	
大卒程度 (職務経験者)	土木	4	16人	12人	75.0%	8人	7人	3人	4.0倍	3人	0人
		5	13	9	69.2	6	6	3	3.0	3	0
	建築	4	5	4	80.0	1	1	1	4.0	1	0
		5	4	4	100.0	4	4	1	4.0	1	0
	農業土木	4	1	0	-	-	-	-	-	-	-
		5	1	1	100.0	1	1	1	1.0	1	0
	林業	4	2	1	50.0	1	1	0	-	-	-
		5	0	-	-	-	-	-	-	-	-
	電気	4	7	6	85.7	2	2	2	3.0	2	0
		5	6	5	83.3	5	5	2	2.5	2	0
	機械	4	4	3	75.0	1	1	1	3.0	1	0
		5	1	1	100.0	1	1	0	-	-	-
	保健師	4	7	7	100.0	7	6	1	7.0	1	0
		5	6	6	100.0	4	4	1	6.0	1	0
	合計	4	42	33	78.6	20	18	8	4.1	8	0
		5	31	26	83.9	21	21	8	3.3	8	0

注) 令和5年度に係る選択結果は、令和6年5月1日現在のものである。

(3) 就職氷河期世代を対象とした職員採用試験

試験区分	年度	申込者数 A	第一次試験			第二次試験		競争率 B/C	選択結果		
			受験者数 B	受験率 B/A	合格者数	受験者数	合格者数 C		採用	辞退等	
就職氷河期世代対象	一般事務	4	468人	331人	70.7%	25人	22人	6人	55.2倍	5人	1人
		5	364	273	75.0	27	25	5	54.6	5	0
	学校事務	4	146	111	76.0	10	9	4	27.8	4	0
		5	128	115	89.8	7	7	2	57.5	1	0
	警察事務	4	97	77	79.4	10	10	2	38.5	2	0
		5	57	43	75.4	6	6	1	43.0	1	0
	小計	4	711	519	73.0	45	41	12	43.3	11	1
		5	549	431	78.5	40	38	8	53.9	7	0
	技術系 土木	4	9	5	55.6	2	1	1	5.0	1	0
		5	12	4	33.3	2	1	0	-	-	-
	合計	4	720	524	72.8	47	42	13	40.3	12	1
		5	561	435	77.5	42	39	8	54.4	7	0

注) 令和5年度に係る選択結果は、令和6年5月1日現在のものである。

第3表 職員採用試験（定例試験）受験申込者数等の推移（平成26年度以降）

事 項	年 度	平成					令和				
		26	27	28	29	30	元	2	3	4	5
大学 卒業 程度	(人)	(1,059)	(903)	(875)	(683)	(627)	(572)	(581)	(519)	(510)	(419)
	申込者数	1,358	1,231	1,195	904	846	747	825	739	720	557
	(人)	(777)	(679)	(660)	(505)	(478)	(428)	(430)	(379)	(370)	(330)
	受験者数	1,005	944	911	689	647	566	623	557	548	448
	(人)	(87)	(70)	(76)	(52)	(68)	(66)	(92)	(73)	(51)	(63)
合格者数	135	129	140	110	123	114	161	126	121	104	
(倍)	(8.9)	(9.7)	(8.7)	(9.7)	(7)	(6.5)	(4.7)	(5.2)	(7.3)	(5.2)	
競争率	7.4	7.3	6.5	6.3	5.3	5.0	3.9	4.4	4.5	4.3	
(人)	(76)	(60)	(61)	(45)	(50)	(45)	(70)	(56)	(36)	(41)	
採用者数	118	111	116	91	93	87	125	103	91	75	
短期 大学 卒業 程度	(人)	(300)	(295)	(285)	(241)	(351)	(249)	(252)	(244)	(197)	(152)
	申込者数	315	313	298	252	375	264	269	245	200	154
	(人)	(222)	(206)	(197)	(173)	(251)	(176)	(155)	(172)	(129)	(116)
	受験者数	235	220	208	179	267	187	165	172	132	116
	(人)	(25)	(27)	(29)	(28)	(33)	(25)	(23)	(20)	(23)	(29)
合格者数	29	33	34	29	36	27	25	20	24	29	
(倍)	(8.9)	(7.6)	(6.8)	(6.2)	(8)	(7.0)	(6.7)	(8.6)	(5.6)	(4.0)	
競争率	8.1	6.7	6.1	6.2	7.4	6.9	6.6	8.6	5.5	4.0	
(人)	(21)	(19)	(24)	(24)	(30)	(24)	(17)	(16)	(20)	(25)	
採用者数	25	24	29	25	32	26	19	16	21	25	
高等 学校 卒業 程度	(人)	(497)	(469)	(526)	(508)	(527)	(498)	(486)	(400)	(403)	(323)
	申込者数	525	506	569	535	563	533	521	435	449	363
	(人)	(450)	(427)	(495)	(463)	(494)	(466)	(443)	(360)	(360)	(302)
	受験者数	477	464	537	490	530	499	473	392	397	337
	(人)	(65)	(60)	(68)	(59)	(95)	(63)	(65)	(64)	(46)	(62)
合格者数	77	75	84	71	108	79	78	81	65	76	
(倍)	(6.9)	(7.1)	(7.3)	(7.8)	(5)	(7.4)	(6.8)	(5.6)	(7.8)	(4.9)	
競争率	6.2	6.2	6.4	6.9	4.9	6.3	6.1	4.8	6.1	4.4	
(人)	(42)	(35)	(49)	(36)	(72)	(48)	(51)	(45)	(34)	(35)	
採用者数	50	44	64	46	81	60	61	58	43	46	
小 計	(人)	(1,856)	(1,667)	(1,686)	(1,432)	(1,505)	(1,319)	(1,319)	(1,163)	(1,110)	(894)
	申込者数	2,198	2,050	2,062	1,691	1,784	1,544	1,615	1,419	1,369	1,074
	(人)	(1,449)	(1,312)	(1,352)	(1,141)	(1,223)	(1,070)	(1,028)	(911)	(859)	(748)
	受験者数	1,717	1,628	1,656	1,358	1,444	1,252	1,261	1,121	1,077	901
	(人)	(177)	(157)	(173)	(139)	(196)	(154)	(180)	(157)	(120)	(154)
合格者数	241	237	258	210	267	220	264	227	210	209	
(倍)	(8.2)	(8.4)	(7.8)	(8.2)	(6)	(6.9)	(5.7)	(5.8)	(7.2)	(4.9)	
競争率	7.1	6.9	6.4	6.5	5.4	5.7	4.8	4.9	5.1	4.3	
(人)	(139)	(114)	(134)	(105)	(152)	(117)	(138)	(117)	(90)	(101)	
採用者数	193	179	209	162	206	173	205	177	155	146	

事 項	年 度	平成					令和				
		26	27	28	29	30	元	2	3	4	5
警 察 官	(人) 申 込 者 数	1,358	1,177	1,077	944	893	919	1,007	827	737	615
	(人) 受 験 者 数	1,124	1,006	893	796	767	809	767	708	622	526
	(人) 合 格 者 数	244	188	211	190	160	163	178	178	147	138
	(倍) 競 争 率	4.6	5.4	4.2	4.2	4.8	5.0	4.3	4.0	4.2	3.8
	(人) 採 用 者 数	198	153	162	158	123	124	128	142	110	103
合 計	(人) 申 込 者 数	3,556	3,227	3,139	2,635	2,677	2,463	2,622	2,246	2,106	1,689
	(人) 受 験 者 数	2,841	2,634	2,549	2,154	2,211	2,061	2,028	1,829	1,699	1,427
	(人) 合 格 者 数	485	425	469	400	427	383	442	405	357	347
	(倍) 競 争 率	5.9	6.2	5.4	5.4	5.2	5.4	4.6	4.5	4.8	4.1
	(人) 採 用 者 数	(139) 391	(114) 332	(134) 371	(105) 320	(152) 329	(117) 297	(138) 333	(117) 319	(90) 265	(101) 249

注) ()内の数字は、事務系職種のもので内書である。

第4表 令和5年度職員採用選考考査実施状況

区 分	申込者数 (人)	受考者数 (人) A	適格者数 (人) B	競争率 (倍) A/B	実施年月日
獣 医 師 (第 1 回)	9	7	6	1.2	5. 7. 11~12 -
獣 医 師 (経 験 者) (第 1 回)	0	-	-	-	- -
薬 剤 師	12	7	3	2.3	5. 7. 11~12 -
原 子 核 工 学	1	0	-	-	5. 6. 18 (一次) - (二次)
社 会 福 祉 士	5	5	2	2.5	5. 6. 18 (一次) 5. 7. 11 (二次)
研 究 員 (農 芸 化 学 系)	4	4	1	4.0	5. 6. 18 (一次) 5. 7. 11 (二次)
研 究 員 (機 械 系)	3	3	1	3.0	5. 6. 18 (一次) 5. 7. 11 (二次)
研 究 員 (材 料 物 質 系)	4	3	1	3.0	5. 6. 18 (一次) 5. 7. 11 (二次)
文 化 財 担 当 技 術 職 員 (建 造 物)	4	4	2	2.0	5. 6. 18 (一次) 5. 7. 11 (二次)
心 理 カ ウ ン セ ラ ー	1	0	-	-	5. 6. 18 (一次) - (二次)
獣 医 師 (第 2 回)	3	3	3	1.0	5. 10. 18~19 -
獣 医 師 (経 験 者) (第 2 回)	1	1	0	-	5. 10. 18~19 -
児 童 自 立 支 援 専 門 員	4	3	2	1.5	5. 9. 24 (一次) 5. 10. 18~19 (二次)
職 業 訓 練 指 導 員 (電 子)	0	-	-	-	- (一次) - (二次)
職 業 訓 練 指 導 員 (電 気 工 事)	1	1	1	1.0	5. 9. 24 (一次) 5. 10. 18~19 (二次)
職 業 訓 練 指 導 員 (広 告 美 術)	0	-	-	-	- (一次) - (二次)
海 技 従 事 者 (航 海 士)	1	1	1	1.0	5. 9. 24 (一次) 5. 10. 18~19 (二次)
海 技 従 事 者 (通 信 士)	0	-	-	-	- (一次) - (二次)
サ イ バ ー 捜 査 官	1	1	0	-	5. 9. 17 (一次) - (二次)
警 察 官 (再 採 用)	8	8	1	8.0	5. 9. 17 (一次) 5. 10. 10、12 (二次)
航 空 整 備 士	5	5	2	2.5	5. 9. 24 (一次) 5. 10. 18~19 (二次)
情 報 処 理 技 術 者	3	2	0	-	5. 9. 24 (一次) 5. 10. 18~19 (二次)

区	分	申込者数 (人)	受考者数 (人) A	適格者数 (人) B	競争率 (倍) A/B	実施年月日
障 害 者 対 象 (一般事務/大学卒業程度)		14	11	0	-	5. 10. 22 (一次) 5. 11. 30 (二次)
障 害 者 対 象 (学校事務・警察事務/短期大学卒業程度)		4	3	1	3.0	5. 10. 22 (一次) 5. 11. 30 (二次)
障 害 者 対 象 (一般事務・学校事務/高等学校卒業程度)		11	10	1	10.0	5. 10. 22 (一次) 5. 11. 30 (二次)
行 政 実 務 経 験 者		15	15	3	5.0	(書類考査) (一次) 5. 12. 16~17/6. 1. 6~7 (二次)
(特 定 業 務 等 従 事) 一般職任期付職員(土木)		18	13	8	1.6	6. 1. 13~14 -
(特 定 業 務 等 従 事) 一般職任期付職員(農業土木)		10	8	6	1.3	6. 1. 13~14 -
(特 定 業 務 等 従 事) 一般職任期付職員(建築)		0	-	-	-	- -
(特 定 業 務 等 従 事) 一般職任期付職員(児童福祉司)		3	2	0	-	6. 1. 13 -
(特 定 業 務 等 従 事) 一般職任期付職員(児童心理司)		3	3	1	3.0	6. 1. 13 -
(特 定 業 務 等 従 事) 一般職任期付職員(一般事務・行政実務者)		65	65	35	1.9	(書類考査) (一次) 6. 1. 27~28 (二次)
計		213	188	81	2.3	

第5表 令和5年度採用・転任選考承認状況

区分	職種又は職名	任命権者					計
		知事 (人)	教育 (人)	警察 (人)	企業 (人)	その他 (人)	
採用	獣 医 師	6					6
	薬 剤 師	5					5
	社 会 福 祉 士	2					2
	児 童 福 祉 自 立 支 援 員	2					2
	研 究 員 (農 芸 化 学 系)	1					1
	研 究 員 (機 械 系)	1					1
	職 業 訓 練 指 導 員 (電 気 工 事)	1					1
	文 化 財 担 当 技 術 職 員 (建 造 物)		2				2
	海 技 従 事 者 (航 海 士)		1				1
	事 務 (障 害 者)	1		1			2
	行 政 実 務 経 験 者	2					2
	医 師	7					7
	警 察 官			2			2
	航 空 整 備 士			2			2
	採用	特定業務 任期付職員	一般事務 (行政実務経験者)	34			
士 木		8				8	
農 業 士 木		6				6	
児 童 心 理 司		1				1	
採用	任期付職員	育 休 代 替 (保 健 師)	1				1
採用	人事交流等	部 長 級	5				5
		副 部 長 級	1				1
		課 長 級	1	2	4		7
		補 佐 級	1	1			2
		係 長 (主 任 主 査) 級	1		5		6
		主 事 ・ 技 師 級	4				4
採用	小 計	91	6	14	0	0	111
転任	人事交流等	部 長 級					0
		副 部 長 級					0
		課 長 級	3	7			10
		補 佐 級	5	10			15
		係 長 (主 任 主 査) 級	9	5			14
		主 事 ・ 技 師 級		1			1
		小 計	17	23	0	0	0
計	108	29	14	0	0	151	

第6表 令和5年度職員採用状況 (R5. 4. 1～R6. 3. 31)

区 分	令 4 年 競 試 合 格 (人)	和 度 争 争 験 者 (人)	全 者 採 用 に る 合 割 (%)	採 用 者 の 任 命 権 者 別 内 訳							
				知 事 (人)	教 育		警 察 (人)	企 業 (人)	そ の 他 (人)		
					教 育 庁 立 校 小 学 ・ 中 校 (人)	小 学 ・ 中 校 (人)					
競 争 試 験	事 務 系	大 卒 程 度	51	39 (3)	11.7	39 (3)					
		短大卒程度	23	20	6.0		16		4		
		高 卒 程 度	46	35 (1)	10.5	17 (1)	13		5		
		小 計	120	94 (4)	28.2	56 (4)	29		9		
	技 術 系	大 卒 程 度	70	55 (3)	16.5	55 (3)					
		短大卒程度	1	1	0.3	1					
		高 卒 程 度	19	9	2.7	9					
		小 計	90	65 (3)	19.5	65 (3)					
	警 察 官	147	111 (1)	33.3				111 (1)			
	大 卒 程 度 (職務経験者)	8	8	2.4	8						
	就 職 氷 河 期 世 代 対 象	13	12	3.6	6	4		2			
	合 計	378	290 (8)	87.1	135 (7)	33		122 (1)			
	選 考	書 類 選 考	事 務 系		2	0.6	2				
技 術 系				6	1.8	4			2		
警 察 官				6	1.8				6		
小 計				14	4.2	6			8		
考 査 選 考		事 務 系		7	2.1	6	1				
		技 術 系		22	6.6	20	1		1		
		警 察 官		0	0.0						
		小 計		29	8.7	26	2		1		
合 計			43	12.9	32	2		9			
総 計		378	333 (8)	100.0	167 (7)	35		131 (1)			

※ () 内は令和5年度採用試験合格者のうち、令和5年度中に採用された者の数で、内数である。

第7表 令和5年度昇任選考実施状況

任命権者 職位又は階級		知事部局	教育委員会	警察	企業	その他	計
		(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)
一般職員等	部長級	7					7
	副部長級	27	2	1			30
	課長級	89	18	4	2	1	114
	小計	123	20	5	2	1	151
警察官	部長級			9			9
	警視			20			20
	小計			29			29
計		123	20	34	2	1	180

2 職員の給与等に関する報告及び給与に関する勧告

1 給 与

(1) 改定方針

本年の「職種別民間給与実態調査」の結果、県内の民間事業所においては、初任給の引上げやベースアップ、定期昇給を実施した事業所の割合は昨年に比べて大きく増加しており、業績や人材確保上の必要性等を踏まえて相応の賃金水準を確保しようとする動きがみられる。

こうした中、「職員給与実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、月例給について本年4月における職員給与水準と民間給与水準の精密な比較を行ったところ、職員給与が民間給与を下回っており、また、特別給についても、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数が民間の年間平均支給割合（月数）を下回っていることが明らかになった。

本委員会では、こうした状況を受け、地方公務員法（昭和25年法律第261号）に規定する給与決定の原則に基づき、職員給与と民間給与の実態、生計費等の状況、本年の人事院勧告の内容等を勘案し検討した結果、月例給については、職員給与と民間給与との較差に見合う引上げを行うことが適当と判断した。また、特別給についても、民間との較差に見合う引上げを行うことが適当と判断した。

医師の初任給調整手当については、人事院勧告に準じ、引上げを行うこととし、獣医師についても、医師に係る改定及び人材確保の観点を考慮し、同様に引上げを行うこととした。

交通用具使用者に係る通勤手当のうち、普通自動車等の区分に係る手当額については、昨今のガソリン価格の上昇等を総合的に勘案し、手当額の引上げが適当と判断した。

(2) 改定すべき事項

上記の改定方針を実現するため、次のとおり所要の改正を行うこととした。

イ 給料表

行政職給料表については、本年の人事院勧告で示された俸給表をもとに、本県の公民較差を考慮して、引上げ改定を行うこととし、民間における初任給の動向や、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、大学卒程度の初任給について11,300円、高校卒程度の初任給について12,400円、それぞれ引上げを行う。これを踏まえ、若年層が在職する号俸に重点を置きつつ、全ての号俸について引上げを行う。

定年前再任用短時間勤務職員の給料月額についても、定年前再任用短時間勤務職員以外の職員の給料月額の改定に準じて改定を行う。

また、行政職以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を考慮して、所要の改定を行うものとする。

これらの給料表の改定は、本年4月に遡って実施する。

ロ 特別給

民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.10月分引き上げ、年間の支給月数を4.50月とする。支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとする。今年度については、12月期の期末手当及び勤勉手当を引き上げることとし、令和6年度以降においては、期末手当及び勤勉手当のそれぞれの支給月数が6月期及び12月期で均等になるよう定めることとする。

定年前再任用短時間勤務職員の期末手当及び勤勉手当並びに特定任期付職員及び任期付研究員の期末手当についても、同様に支給月数を引き上げることとする。

ハ 初任給調整手当

人事院勧告に準じて、医師の最高支給限度額を本年4月に遡って引き上げるとともに、獣医師についても、医師に係る改定等を考慮し、同様の引上げを行う。

ニ 交通用具使用者（普通自動車等を使用する職員）に係る通勤手当

交通用具使用者に係る通勤手当のうち、普通自動車等の区分については、現行の使用距離区分に対応する手当額を引き上げ、支給月額を54,000円とし、令和6年4月1日から実施する。

(3) 給与制度における今後の課題

イ 在宅勤務等手当

本年の人事院報告において、在宅勤務等を中心とした働き方をとする職員について、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担を軽減するため、令和6年4月から在宅勤務等手当を新設する旨言及されたところである。

本委員会としては、本県における在宅勤務の実態を踏まえ、他の都道府県の動向をも考慮しながら、引き続き必要な検討を行っていくこととする。

ロ 給与制度のアップデート

本年の人事院報告では、現下の公務員人事管理における重要な課題への給与上での対応として、「人材の確保への対応」、「組織パフォーマンスの向上」及び「働き方やライフスタイルの多様化への対応」という柱により、令和6年に向けて措置を検討する主な取組事項の骨格案が示されている。

本委員会としては、引き続き、国の動向を十分注視するとともに、本県の実情や他の都道府県の状況をも踏まえながら、今後適切に対応していく必要がある。

2 人事管理

(1) 「新・宮城の将来ビジョン」の実現に向けた人事運営

東日本大震災の発生からこれまで、復旧・復興に向けた様々な取組が進められ、ハード面についてはおおむね完了した一方、被災者の心のケアや地域コミュニティの再生などのソフト面については、震災の教訓の伝承も含め、復興の完遂に向けて、引き続き一つひとつの課題に応じた丁寧かつ継続的な対応が必要とされている。

加えて、多発化・大規模化する自然災害、経済情勢の急激な変化など不測の事態への迅速な対応等、職員には多様化・複雑化する行政課題に対し、的確に対応していくことも求められている。

こうした状況の中、本県では県政運営の指針である「新・宮城の将来ビジョン」に掲げる「富県躍進」を目指し、本県の持続可能な未来の実現に向けて様々な政策に取り組んでいるところであり、人口の本格的な減少局面においては、限りある人材で質の高い行政サービスを提供し続けていく必要がある。そのためには、高い意欲と前向きな行動力を持った多様で有為な人材を確保するとともに、職員一人一人の成長・活躍を支援し、その能力を結集することによって、

組織全体の総合力を高めることが重要である。また、加速化するデジタル・トランスフォーメーション（DX）の動きに対応していくため、昨年度策定された「宮城県職員DX人材育成プラン」に基づき、職員全体のデジタルリテラシーの底上げ、知識やスキルの習得に引き続き取り組んでいく必要がある。加えて、本県では、40歳前後の職員が他の年齢層と比べて少ない状況にあり、現在の管理監督職員の退職後には、幅広い年齢層の職員が県組織のマネジメントを担わなければならない状況が想定されるため、早い段階からマネジメント力の向上に取り組む必要がある。

そのため、引き続き、「みやぎ人財育成基本方針※」に基づき、「創造性豊かで自律的に行動する職員」という目指すべき職員像の実現に向けて、計画的、効果的な各種職員研修の更なる充実を図るとともに、職員の資質・能力の向上のため、職員が主体的かつ継続的な学び・学び直しを行っていくことができる環境の整備など、人材育成に注力していく必要がある。あわせて、今年度から定年が段階的に引き上げられることから、職員の年齢構成や経験年数にも留意し、昇任管理等も含め長期的な視点での人事運営について検討を重ねていくことが必要である。

※ 本県では、県組織が常に県民に最適な行政サービスを提供できる組織であるために最も大切な財産である職員を「人財」と位置付け、その育成に係る方針を定めている。

(2) 多様で有為な人材の確保と女性職員等の活躍の推進

本県を取り巻く社会環境や行政ニーズが絶えず変化していく中で、質の高い行政サービスを提供し続けるためには、揺るぎない信念と情熱を持ち、あらゆる困難を突破する前向きな行動力と変化する社会に的確に対応できる能力を有する多様で有為な人材を確保し、能率的で活力ある組織であり続ける必要がある。

職員の採用に当たっては、職員採用試験（大学卒業程度）等の第1次試験を東京と大阪においても実施し、受験者の利便性の向上に努めており、県外会場における最終合格者は全体の1割から2割程度で推移するなど一定の成果が得られている。加えて、受験上限年齢や試験区分等の応募要件についても適宜見直しを行っているほか、民間企業等職務経験者を対象とした採用試験については、昨年度から、これまでの「土木」職に加え、「建築」や「農業土木」など合計7職種で実施し、多様な経験を有する人材の確保に取り組んでいる。また、今年度は定例試験の最終合格発表時期を早めるなど、採用者確保の観点からの取組も進めているところである。

しかし、受験対象年齢人口の減少や、民間企業等における高い採用意欲、採用活動の早期化等を背景に、応募者の減少傾向が続いており、人材の確保が以前にも増して厳しい状況にある。本委員会としては、オンラインによる業務説明会や相談会の実施をはじめ、PR動画の配信やSNS等を活用した広報活動のほか、実際に職場を見学する機会を設けるなど様々な手段により応募者の確保に努めているところである。また、任命権者においても、業務への理解をより深めてもらうことを目的に有給でのインターンシップを実施するなど取組の充実が図られており、これらの取組の連携強化により相乗効果を高め、一層の応募者確保に努めていく必要がある。加えて、ライフスタイルや働き方に対する価値観が多様化している状況において、個々の職員の事情を尊重した働き方に応じて、意欲とやりがいを持って活躍できる職場環境づくりに取り組み、働く場としての公務職場の魅力を高めることも、人材確保の観点からは重要となっている。

こうした状況を踏まえ、本委員会としては、各任命権者とも連携し、今後、より幅広い応募者の確保に向けた試験内容やスケジュールの見直し、特に技術系職種については、人材確保が困難な状況を踏まえた採用の在り方についても研究を行うとともに、多様で有為な人材から働く場として選ばれるよう、地域社会のグランドデザインを描きその実現に向けて取り組むという公務の魅力や職員の働き方の具体的なイメージを積極的に情報発信していく。

加えて、社会を取り巻く環境の変化に伴い、多様化・複雑化する行政課題に的確に対応していくためには、多様な経験や高度な専門性を有する人材の誘致に加え、民間の力を最大限に活用することが有効である。そのため、県民や企業、大学、NPO、市町村等の多様な主体と連携・協働し、そのネットワークを活用していくことにより、課題解決に向けた取組を行っていくことが求められる。また、こうした主体との関わりを通じて、新たな知見を公務に取り入れていくことも重要である。特に、行政のデジタル化を着実に推進していくには、創意工夫しながらデジタル技術を効果的に活用できる人材の確保、育成が必要である。

このため、多様な経験や高度な専門性を有する人材の採用や人材育成、給与等の在り方、公務の公正性を確保した上での民間企業等との人材交流などの仕組みについて、検討していく必要がある。

任命権者においては、本格的な人口減少局面において、限りある人材で質の高い行政サービスを提供していくため、DXの推進による業務プロセスの最適化や生産性の向上を図るほか、業務量に応じた適切かつ柔軟な人事配置や必要な人材の確保に努めるとともに、研修などを通じた人材育成による職員の専門性の向上や能力の伸長を図る必要がある。また、個々の職員の事情に応じて活躍できる柔軟な働き方の実現に向けた取組を推進していくことも求められる。

女性の活躍推進については、任命権者において、特定事業主行動計画を定め、女性職員の登用や管理監督職員への研修を実施するなど、取組を進めているところである。今後も女性職員に対する仕事と家庭生活の両立支援の充実を図りながら、性別や家庭の事情などに係る無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）にとらわれずに、多様な職務機会を均等に提供し、管理職への登用も想定したキャリア形成を支援していく必要がある。また、併せて男性職員も育児休業等を取得しやすい職場環境の整備に努めるなど、男女問わず働きやすい環境の整備を推進する必要がある。

障害者雇用については、各任命権者とも法定雇用率を上回る障害者を雇用し、障害者の雇用促進に努めている。しかし、来年度から法定雇用率が引き上げられることから、任命権者においては、引き続き本委員会と連携し、意欲と能力を持った障害者の雇用確保に努めるとともに、障害のある職員にとって働きやすい職域や業務を検討するなど、その能力や適性を最大限発揮できるよう取組を進めていく必要がある。

今年度から定年が65歳まで段階的に引き上げられることになったが、高齢期職員の多様な知識や経験を広く公務に活用するにあたり、モチベーションの維持のための取組や職務に有用な専門性を高めるために必要な学び直しの機会を設けることが必要である。加えて、健康面や人生設計などの個々の職員の事情に応じた多様な働き方を選択できる環境の整備も重要である。また、段階的な定年の引上げ期間中は従来の再任用制度が暫定的に存置されるほか、新たに定年前再任用短時間勤務制度が導入されたことから、引き続き本県の職務や任用の実態に即して、

適切に運用していく必要がある。

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度は、職員一人一人の能力と意欲を十分に引き出し、活力ある公務組織の実現や効率的で質の高い行政運営を推進していく上で極めて重要な意義を持つものである。国では、令和3年に評語区分の細分化など人事評価制度の見直しが行われ、人事評価結果をより適切に任用や給与に反映するための措置がなされた。本県においても、職員の能力・実績が適正に評価され、その結果が人事配置や昇任管理、給与へ適切に反映されることは、個々の職員の士気を高めるとともに、多様な人材の活躍を促すことにつながり、組織活力の向上を図る上で欠かせないものである。任命権者においては、国の取組も参考にしつつ、能力・実績に基づく人事管理を適切に実践していく必要がある。

加えて、評価者である管理職員と被評価者である職員がコミュニケーションを図りながら業績の評価を行う人事評価のプロセスは、職員の主体的な能力開発につなげられるほか、管理職員のマネジメント能力の向上にもつながるなど人材育成の有効な手段と考えられる。任命権者においては、管理職員の評価・育成能力の向上に向けて適切なサポートを行っていくことが求められる。

3 公務運営の改善

(1) 時間外勤務の縮減と健康管理対策の推進

職員の長時間に及ぶ時間外勤務については、健康面や公務能率の観点から、その縮減を求めてきたところである。特に、令和元年度以降、新型コロナウイルス感染症や相次ぐ自然災害、特定家畜伝染病等、全庁的な対応が必要となる業務の増加に伴い、時間外勤務が増加傾向となる中、縮減に向けた実効的な対策の必要性を指摘してきた。

令和4年度における職員全体の時間外勤務の状況は、職員一人当たり月平均18.8時間で、前年度に比べて0.6時間の減少となったものの、月80時間を超える時間外勤務を行った職員の割合は増加した。また、平成31年4月から導入した時間外勤務の上限規制における年間の上限時間でみると他律的業務の比重が高い所属（年間上限720時間）では1.7%、その他の所属（年間上限360時間）では7.9%の職員が上限を超えて時間外勤務を行っている状況にある。

長時間勤務が常態化すれば、職員の健康、さらには公務の能率にも大きな影響を及ぼす可能性が懸念されることから、各任命権者においては、より一層の時間外勤務縮減のための対策が必要である。

教職員の勤務時間については、県教育委員会の調査によると、令和4年度の県立学校における正規の勤務時間を除く在校時間が月80時間を超えたことのある教職員の割合は、コロナ禍前の水準と比較すると減少してはいるものの、前年度と比べて増加しており、依然として一定数の教職員が長時間勤務を行っている状況にある。その背景としては、学校における課題の複雑化・多様化が考えられるところであり、業務負担の増加が引き続き懸念される。

県立学校では全ての学校においてICカード方式の出退勤管理システムが導入され、出勤から退勤までの時間や正規の勤務時間外における在校理由等の把握が可能となったところである。在校理由としては、「教材研究、教科指導等準備」や「部活動、課外活動指導」等が挙げられて

おり、今後、任命権者において、これらの在校理由について分析等を実施し、勤務時間の適正化や学校現場における働き方改革の推進に取り組んでいく必要がある。

職員の健康管理は、組織運営や業務遂行の上でも重要であり、職員が計画的に休暇を取得し、適度に休養を取ることが、健康保持に欠かせないものである。

年次有給休暇の平均取得日数については、年々増加する傾向にあるものの、依然として取得日数が年5日以下の職員が一定数いる状況にある。民間労働法制においては、労働者に対して年5日の年次有給休暇を取得させることを使用者に義務付けており、こうした状況も踏まえ、任命権者においては休暇を取得しやすい環境整備を行っていく必要がある。

メンタルヘルスについて、精神疾患を起因とする病気休暇取得職員数は年々増加しており、各任命権者が設ける相談窓口におけるメンタルヘルス関係の相談件数も全体として増加傾向にある。

また、自然災害や新型コロナウイルス感染症への対応のための業務増加等もあり、職員の疲労や精神的なストレスの蓄積が懸念されるところである。

各任命権者においては、メンタルヘルス不調者の発生を未然に防止するため、ストレスチェックの活用などによる早期発見・支援につながる取組の強化が必要である。また、管理監督者には、日頃から職員の健康状態や職場の環境改善に配慮するとともに、健康不安を抱えた職員への適切な対応・支援といったメンタルヘルスケアの実践が求められる。

なお、人事院は本年8月7日に行った人事院勧告・報告における「公務員人事管理に関する報告」において、業務上の都合により7月から9月の期間内に夏季休暇が使用できない職員への配慮として、夏季休暇の使用可能期間を前後それぞれ1月拡大する人事院規則の改正や、職員の健康を維持するための睡眠時間を含む生活時間の確保を目的とする勤務間インターバル確保に努めることを各省各庁の長に求める規定の整備を行う旨言及したところである。

夏季休暇の使用期間については、本県でも令和3年度及び4年度に新型コロナウイルス感染症などの業務対応により7月から9月の期間に使用できない職員のため、特例的に10月まで延長したところであり、両年度において当該延長した期間内に一定程度の職員が休暇を使用している状況にある。このような使用状況や国の動向等を勘案し、本県においても国と同様に夏季休暇の使用期間を6月から10月とすることが適当であると考えられることから、対象となる職員の範囲等を検討した上で、必要な措置を講じることとする。

また、勤務間インターバルの確保については、今般国家公務員においても各省各庁の長の努力義務として導入する旨言及されているところである。本県においては、国の動向等を注視しつつ、導入の必要性や導入に当たっての課題について、検討する必要がある。

(2) 働き方改革の推進

本県では、業務の生産性向上により県庁組織を活性化させるとともに、職員が健康で充実した時間を過ごし、全ての人材が活躍できる職場環境づくりを目指し、「職員の意識改革」、「業務の生産性向上」、「柔軟な働き方の確保」を柱に、働き方改革に取り組んでいる。

生産性向上の取組としては、デジタル技術を最大限活用する業務のデジタルシフトを進めており、ペーパーレス会議の推進や議事録支援システムの活用、有志職員による自発的な業務改善の取組などが行われ、業務の効率化が進められている。

本県の情報化政策の基本的方針である「みやぎ情報化推進ポリシー」においても「デジタル化による働き方改革の推進」が重点目標とされており、こうした新たな技術を活用した取組をより一層推進していく必要がある。

また、柔軟な働き方の推進については、本年4月から本県においても知事部局においてフレックスタイム制が導入され、開始から3か月で延べ97名の職員が活用しているところである。このほか、リモートデスクトップを活用した在宅勤務やモバイルワーク、時差勤務といった制度により、働き方の多様化が進められている。

こうした中、本年の人事院勧告において、これまで育児や介護を行う職員のみ認められてきたフレックスタイム制を活用した週休3日制を、令和7年4月1日からそれ以外の職員にも拡大するため、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号）の改正に係る勧告が行われたところである。

職員の働き方改革を進めていくためには、より柔軟な勤務時間の設定が求められるところではあるが、本県においては先に述べたとおり、フレックスタイム制を導入して間もないことから、制度導入による効果検証や課題の整理を行った上で、引き続き検討する必要がある。

(3) 仕事と生活の両立支援

少子高齢化、人口減少が急速に進行する中、性別や年齢、障害等の有無にかかわらず、誰もがその能力を最大限に発揮して活躍できる社会の実現が重要な課題となっている。

本県においても、職員一人一人がその職責を全うしながら、自己のキャリア形成と生活の調和を図るワーク・ライフ・バランスの推進が求められており、国や他都道府県、民間の動向、育児休業や休暇等の両立支援制度の利用状況や職員ニーズなども踏まえ、必要な制度の整備を積極的に行ってきたところである。令和4年度においては、学校等行事参加休暇の新設のほか、出産補助休暇及び育児参加休暇の取得対象者の拡大を行ったところである。

職員のワーク・ライフ・バランスの実現のためには、こうした両立支援に係る制度の整備が不可欠であり、今後もニーズを適切に捉えながら、制度の充実に向けた取組を進めていく必要がある。

仕事と育児や介護等の両立支援については、制度の整備とともに、職場全体でその制度趣旨を十分に理解し、支援を必要とする職員が必要に応じて適宜利用できる環境を整えることが重要であり、各任命権者においては、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、引き続き職員に対して、育児休業や休暇等の両立支援制度の周知に努め、制度利用を必要とする全ての職員が安心して利用できる職場環境の整備に継続して取り組んでいく必要がある。

(4) 服務規律の徹底とハラスメント対策の強化

職員は、公務に携わる者としての自覚や使命感、常に高い倫理観を保持し、自らの行動を律しながら、日々の職務に当たることが求められる。

令和4年度においては、県全体で13人の職員が懲戒処分を受けており、学校徴収金の私的流用、個人情報漏えい、セクシュアル・ハラスメント等、社会的影響の大きい事案が発生している。

こうした懲戒処分が続く状況は、公務員に求められる遵法意識の欠如を疑われ、ひいては職員や県政全体に対する信頼が失われることになりかねないことから、各任命権者においては、

職員それぞれが公務に携わる者として、高い倫理観を持ち、職務遂行に当たるよう、組織全体としての服務規律や法令遵守の徹底を図り、危機感を持って不祥事の発生防止対策に取り組む必要がある。

各種ハラスメントの対策については、これまでも各任命権者においてハラスメントの防止に関する意識啓発や、相談体制の整備を行っているところであるが、近年、本委員会にはハラスメント関連の苦情相談が継続的に寄せられている。ハラスメント行為は、職員個人の尊厳や人格を傷つけるだけでなく、職場全体の公務能率の低下や勤務環境の悪化を招くものであり、徹底した防止対策が必要である。加えて、法令等ではハラスメントの防止対策が使用者に義務付けられるなど、ハラスメント対策の徹底に対する社会的要請はこれまで以上に高くなってきている。

各任命権者においては、研修等の機会を通じて、職員に対してハラスメントが様々な場面で発生し得ること、職員一人一人がハラスメントの当事者になりかねないことを十分に自覚させるとともに、職員誰もが働きやすい職場環境をつくるため、ハラスメント対策を強化し、より実効性のある取組を行っていく必要がある。

4 人事院における動き

本年の人事院報告では、「社会経済情勢や国際情勢が激変する中で、行政には、国民の利益を守り、世界最高水準の行政サービスを提供し、活力ある社会を築く重要な役割を担うことが求められている。これを実現するためには、行政の経営管理力、更には国家を運営する力を高め、行政を担う公務組織の各層において有為な人材を誘致し、育成することが不可欠となる。」とし、そのためには「職員一人一人が高い意欲とやりがいを持って躍動でき、Well-being が実現される環境を整備することにある。」という基本的な考え方を示し、さらに、新時代にふさわしい公務員人事管理を実現すべく、有識者会議を設置し聖域なく課題横断的に議論をしていくこととしている。

本委員会では、これらについて人事院の取組を注視するとともに、本県の実情や他の都道府県の実況をも踏まえながら、今後適切に対応していくこととする。

5 実施の要請

人事委員会の給与と勧告制度は、職員は憲法で保障された労働基本権が制約されているため、その代償措置として、情勢適応の原則に基づき職員の給与水準を民間の給与水準に合わせるとともに、必要な給与制度の見直しを行うことにより、職員の適正な処遇を確保しようとするものである。

本格的な人口の減少局面において、地域経済・社会の持続性の確保、多発化・大規模化する自然災害への対応など、多様化・複雑化するあらゆる行政課題に対し、職員は不断の努力を重ねている。引き続き職員には、県民の県政に対する期待と信頼に応え、強い使命感と高い士気を持って職務に精励することが強く求められている。

このような状況の中、民間準拠により給与を決定する仕組みを通じて職員に対し適正な給与を支給することは、公務員給与に対する県民の信頼を確保するものであり、将来にわたって県の行政運営の安定を図るための基盤となるものである。

については、人事委員会の勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。

勸 告

本委員会は、別紙第1の報告に基づき、次の事項を実現するため、職員の給与に関する条例（昭和32年宮城県条例第29号）、一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成15年宮城県条例第9号）及び一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成15年宮城県条例第10号）を改正することを勧告する。

1 職員の給与に関する条例の改正

(1) 給料表

現行の給料表を別記第1のとおり改定すること。

(2) 諸手当

イ 期末手当及び勤勉手当

(イ) 令和5年12月期の支給割合

a b以外の職員

期末手当の支給割合を1.25月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0.7月分）とし、勤勉手当の支給割合を1.05月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0.5月分）とすること。

b 特定幹部職員

期末手当の支給割合を1.05月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0.6月分）とし、勤勉手当の支給割合を1.25月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0.6月分）とすること。

(ロ) 令和6年6月期以降の支給割合

a b以外の職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.225月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.6875月分）とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.025月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.4875月分）とすること。

b 特定幹部職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.025月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.5875月分）とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.225月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.5875月分）とすること。

ロ 初任給調整手当

(イ) 医療職給料表（一）の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額を415,600円とすること。

(ロ) 医療職給料表（一）以外の給料表の適用を受ける医師及び歯科医師で、医学又は歯学に

関する専門的知識を必要とする職にあるものに対する支給月額の限度を 51,100 円とすること。

(ハ) 獣医学に関する専門的知識を必要とする職にあるものに対する支給月額の限度を 50,400 円とすること。

ハ 通勤手当

交通用具使用者のうち、普通自動車等を使用する職員に対する支給月額の限度を 54,000 円とすること。

2 一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正

(1) 給料表

現行の給料表を別記第 2 のとおり改定すること。

(2) 特定任期付職員の期末手当

イ 令和 5 年 12 月期の支給割合

期末手当の支給割合を 1.75 月分とすること。

ロ 令和 6 年 6 月期以降の支給割合

6 月及び 12 月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ 1.7 月分とすること。

3 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の改正

(1) 給料表

現行の給料表を別記第 3 のとおり改定すること。

(2) 期末手当

イ 令和 5 年 12 月期の支給割合

期末手当の支給割合を 1.75 月分とすること。

ロ 令和 6 年 6 月期以降の支給割合

6 月及び 12 月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ 1.7 月分とすること。

4 改定の実施時期

この改定は、令和 5 年 4 月 1 日から実施すること。ただし、1 の(2)のイの(イ)、2 の(2)のイ及び 3 の(2)のイについては令和 5 年 12 月 1 日から、1 の(2)のイの(ロ)及びハ、2 の(2)のロ並びに 3 の(2)のロについては令和 6 年 4 月 1 日から実施すること。

(別記第 1 から別記第 3 まで省略)

3 公平審査事務

職員の基本的な権利として、経済的権利を支える勤務条件に関する措置要求権と身分保障を支える不利益処分に対する審査請求権があり、これらの権利を保障する機関として、本委員会は、本県職員及び公平委員会事務を受託する市町村等の職員から提出された「勤務条件に関する措置の要求」及び「不利益処分についての審査請求」の事案に係る公平審査を行っている。

また、職員からの勤務条件その他の人事管理に関する苦情の申出や相談への対応を行っている。

(1) 勤務条件に関する措置の要求（地方公務員法第8条第1項第9号・第2項第1号関係）

職員は、給与、勤務時間その他の勤務条件に関して、人事委員会に対し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る（地方公務員法第46条）。

措置要求があったときは、人事委員会は事案について審査を行い、事案を判定し、その結果に基づいて、その権限に属する事項については自らこれを実行し、その他の事項については、当該事項に関し権限を有する地方公共団体の機関に対して、必要な勧告をしなければならないこととされている（地方公務員法第47条）。

令和5年度における勤務条件に関する措置の事案の処理状況は次表のとおりである。

○ 県

（令和6年3月31日現在）

事 案 名	措置要求年月日	措置要求者	要 求 の 概 要	処理年月日及び処理経過等
令和3年(措)第1号事案	4.1.28	知事部局員 職	ハラスメント対策の実施	5.4.13 却下
令和5年(措)第1号事案	5.5.8	知事部局員 職	労働安全衛生法第66条の8第5項に規定する医師の意見に基づく就業場所の変更及び作業の転換の実施	審査中

(2) 不利益処分についての審査請求（地方公務員法第8条第1項第10号・第2項第2号関係）

職員は、任命権者から懲戒その他その意に反すると認められる不利益な処分を受けたときは、人事委員会に対して行政不服審査法による審査請求をすることができる（地方公務員法第49条の2）。

審査請求があった場合、人事委員会は事案を審査し、その結果に基づいて、任命権者の処分を適法かつ妥当と認めるときにはその処分を承認し、当該処分を違法又は不当と認めるときにはその処分を取り消し、又は修正する裁決を行う。また、必要がある場合には、職員がその処分によって受けた不当な取扱いを是正するよう必要かつ適切な措置を任命権者に対し指示しなければならないこととされている（地方公務員法第50条）。

令和5年度における審査請求の事案の処理状況は次表のとおりである。

○ 市町村等

(令和6年3月31日現在)

事 案 名	審査請求 年月日	審査請求人	処 分 者	処分の内容	処 分 理 由	処理年月日及び 処理経過等
令和4年(審) 第1号事案	4.5.13	受託団 体員 職	受託団体の長	懲戒免職	信用失墜行為	6.2.7 処分承認
令和4年(審) 第2号事案	5.1.13	受託団 体員 職	受託団体の長	失 職	—	審査中
令和5年(審) 第1号事案	5.9.6	教育委員 会員 職	教育委員会	懲戒免職	信用失墜行為	5.12.14 取下げ
令和5年(審) 第2号事案	5.9.11	受託団 体員 職	受託団体の長	減 給	信用失墜行為	審査中
令和5年(審) 第3号事案	5.9.25	教育委員 会員 職	教育委員会	懲戒免職	信用失墜行為	6.1.17 取下げ

(3) 職員の苦情処理(地方公務員法第8条第1項第11号・第2項第3号関係)

苦情相談は、勤務条件その他の人事管理に関する悩みや苦情についての相談を受け付け、職員が将来に向けてその職場において安心して職務に専念できるようにすることを目的に実施している。

令和5年度における職員の苦情処理状況は次表のとおりである。

(令和6年3月31日現在)

項 目	県	市 町 村 等	合 計
任 用 関 係	10	4	14
給 与 関 係	3	2	5
勤務条件・サービス関係	12	7	19
厚生・福祉関係	0	0	0
公平審査関係	0	0	0
ハラスメント関係	13	11	24
そ の 他	4	0	4
合 計	42	24	66

4 公平委員会受託事務（地方公務員法第7条第4項に基づく事務の受託）

公平委員会を置くこととされている地方公共団体は、議会の議決を経て定める規約により、他の地方公共団体の人事委員会に委託して、その公平委員会が処理すべき勤務条件に関する措置要求の審査、不利益処分に関する審査請求の審査、管理職員等の範囲の決定、職員団体の登録に関する事務などを処理させることができるとされている（地方公務員法第7条第4項及び地方自治法第252条の14）。

これにより、令和6年4月1日現在、次の48団体の事務を受託している。

- (1) 市 町 村 12市、20町、1村 計33団体
- (2) 一部事務組合 14団体
- (3) 広域連合 1団体

受 託 団 体 名						
(市)		(町)				(村)
塩竈市	岩沼市	蔵王町	丸森町	大和町	女川町	大衡村
気仙沼市	登米市	七ヶ宿町	亘理町	大郷町	南三陸町	
白石市	栗原市	大河原町	山元町	色麻町		
名取市	東松島市	村田町	松島町	加美町		
角田市	大崎市	柴田町	七ヶ浜町	涌谷町		
多賀城市	富谷市	川崎町	利府町	美里町		
(一部事務組合)					(広域連合)	
石巻地区広域行政事務組合		亘理名取共立衛生処理組合			宮城県後期高齢者 医療広域連合	
仙南地域広域行政事務組合		宮城東部衛生処理組合				
大崎地域広域行政事務組合		宮城県市町村非常勤消防団員補償報償組合				
気仙沼・本吉地域広域行政事務組合		塩釜地区消防事務組合				
黒川地域行政事務組合		宮城県市町村職員退職手当組合				
亘理地区行政事務組合		宮城県市町村自治振興センター				
色麻町外一市一ヶ村花川ダム管理組合		加美郡保健医療福祉行政事務組合				

5 公立学校の学校医等の公務災害補償審査事務

本委員会は、公立学校の学校医、学校歯科医及び学校薬剤師の公務災害補償に関する法律（昭和32年法律第143号）第5条第1項の規定に基づき、県立学校及び当委員会に公平委員会の事務を委託している地方公共団体の学校の学校医、学校歯科医及び学校薬剤師の公務上の災害の認定、療養の方法、補償金額の決定その他補償の実施に関して異議のある者の審査の請求について、審査し、裁定を行うこととされている。

なお、これまで同法の規定に基づく審査の請求はなされていない。

6 職員団体等関係事務

地方公務員法に規定する職員団体は、職員がその勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体又はその連合体である（地方公務員法第 52 条第 1 項）。

ただし、当局側の利益を代表する職員（管理職員等）とそれ以外の職員とが混在して組織する団体は、職員の利益を適正に代表するための健全な基礎を欠くことになるので、地方公務員法上、職員団体とは認められていない。

同法による管理職員等の定義は、次のとおり規定されており、その具体的な範囲については、労使間で紛議を生じないよう人事委員会又は公平委員会の規則で定めることとされている（地方公務員法第 52 条第 3 項、第 4 項）。

（管理職員等の範囲）

- (1) 重要な行政上の決定を行う職員
- (2) 重要な行政上の決定に参画する管理的地位にある職員
- (3) 職員の任免に関して直接の権限を持つ監督的地位にある職員
- (4) 職員の任免、分限、懲戒若しくは服務、職員の給与その他の勤務条件又は職員団体との関係についての当局の計画及び方針に関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが職員団体の構成員としての誠意と責任とに直接に抵触すると認められる監督的地位にある職員
- (5) その他職員団体との関係において当局の立場に立って遂行すべき職務を担当する職員

次に、職員団体には、登録という制度がある。これは、職員団体が自主的かつ民主的に組織され、運営されていることを中立機関である人事委員会が公証する制度であり、この登録を受けた職員団体には次のような附加的利便が認められる。

- (1) 交渉における地位（地方公務員法第 55 条第 1 項）

登録された職員団体から適法な交渉の申入れがあったときは、地方公共団体の当局はその申入れに応ずべき地位に立つ。

- (2) 法人格の取得（職員団体等に対する法人格付与に関する法律第 3 条第 1 項）

登録された職員団体は、法人となる旨を人事委員会又は公平委員会に申し出ることにより法人となることができる。

- (3) 在籍専従職員の選任（地方公務員法第 55 条の 2）

職員は、任命権者の許可を受けて、登録された職員団体の役員としてその業務に専ら従事することができる。

ただし、職員団体が登録を受けるか否かは自由であり、また、それによって地方公共団体の当局との交渉に関する基本的な地位に差があるものではない。

なお、本委員会において、現在登録している職員団体は次のとおりである。

職員団体の登録状況（地方公務員法第53条関係）

（令和6年3月31日現在）

番号	職員団体の名称	登録年月日	事務所の所在地	法人となる旨の申し出	5年度中の変更登録状況	備考
1	宮城県職員組合	S 41.10.8	仙台市	○	役員変更	職員団体登録証明
2	宮城県教職員組合	41.10.8	仙台市	○	役員変更	
3	南三陸町職員組合	41.10.8	南三陸町			
5	宮城県高等学校・障害児学校教職員組合	41.10.12	仙台市	○	役員変更	
6	東松島市職員組合	41.12.20	東松島市	○		
7	美里町職員組合	41.12.20	美里町	○		
8	栗原市職員労働組合	41.12.20	栗原市	○		
9	大河原町職員組合	41.12.20	大河原町	○	役員変更	
11	蔵王町職員組合	41.12.20	蔵王町	○	役員変更	
12	角田市職員労働組合	41.12.20	角田市	○	役員変更	
14	気仙沼市職員労働組合	42.3.29	気仙沼市		役員変更	
16	川崎町職員労働組合	42.7.14	川崎町		役員変更	
18	村田町職員組合	42.11.14	村田町			
21	七ヶ宿町職員組合	43.10.28	七ヶ宿町	○	役員変更	
28	松島町職員組合	48.2.13	松島町			
29	仙南地域広域行政事務組合職員組合	48.4.26	角田市	○		
30	登米市職員組合	48.8.15	登米市	○	役員変更	
34	七ヶ浜町職員組合	50.4.15	七ヶ浜町		役員変更	
39	白石市職員組合	62.4.1	白石市	○		
40	石巻地区広域行政事務組合職員労働組合	H 6.11.29	石巻市	○		

番号	職員団体の名称	登録年月日	事務所の所在地	法人となる旨の申し出	5年度中の変更登録状況	備考
42	宮城高校教育ネットワークユニオン	9.11.14	仙台市	○	役員変更	
44	岩沼市職員労働組合	11.3.3	岩沼市	○	役員変更	
45	亘理名取共立衛生処理組合労働組合	11.11.16	岩沼市			
46	大崎広域職員労働組合	12.8.17	大崎市	○	役員変更	
49	名取市職員労働組合	21.4.15	名取市		役員変更	
50	大郷町職員組合	24.12.18	大郷町	○		
51	公立刈田総合病院職員組合	26.3.27	白石市	○	登録抹消	民営化に伴い、地方公務員法上の職員団体でなくなったため、登録を取り消したものの。
52	塩釜市職員労働組合	29.4.1	塩竈市			
53	大崎市職員労働組合	30.4.1	大崎市	○	役員変更	

従来、職員以外の構成員を有するなどの理由によって職員団体登録制度の登録要件を満たすことができない職員団体は、地方公務員法第54条の規定により法人格を取得することができなかった。しかし、昭和53年9月に「職員団体等に対する法人格の付与に関する法律」が制定されたことにより、認証機関（人事院、最高裁判所、人事委員会及び公平委員会であり、当該団体の構成員等による区分に応じて規定される。）による規約の認証を受けて法人格を取得する途が開かれた。

現在、本委員会が認証しているのは次の1団体である。

職員団体の規約の認証の状況（職員団体等に対する法人格の付与に関する法律関係）

（令和6年3月31日現在）

職員団体等の名称	規約の認証年月日	主たる事務所の所在地	職員団体等の種別
全日本自治団体労働組合 宮城県本部	S55.4.21	仙台市青葉区二日町7番23号	混合連合団体

7 勤務時間等関係事務

- (1) 職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年宮城県条例第7号）、学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年宮城県条例第8号）、職員の勤務時間、休暇等に関する規則（人事委員会規則8—5）及び学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則（人事委員会規則8—6）の規定に基づき、職員及び学校職員に係る週休日及び勤務時間の割振りの協議、特別休暇等の承認を行うこととなっているが、令和5年度において承認はなかった。

- (2) 職務に専念する義務の特例に関する条例（昭和26年宮城県条例第8号）、職務に専念する義務の特例に関する規則（人事委員会規則9—1）の規定に基づき、職務に専念する義務を免除する特例について、任命権者が特に必要と認めた場合、本委員会が定めることとなっているが、令和5年度において定めた特例はなかった。

8 労働基準監督関係事務

(1) 労働基準監督機関の職権行使について

地方公務員には、原則として労働基準法、労働安全衛生法その他の労働関係法令等が適用されることとなっている（地方公務員法第 58 条第 3 項）。これら労働関係法令等に基づく職員の勤務条件に関する労働基準監督機関の職権は労働基準法別表第 1 の号別区分により、現業事業場に従事する職員については労働基準監督署が、非現業事業場に従事する職員については人事委員会（本県においては人事委員会委員長）が、それぞれ行使することとなっている（地方公務員法第 58 条第 5 項）。職権行使に当たっての各事業場の号別区分においては、本委員会と宮城労働局とで協議して決定しており、その内容は表のとおりである。

人事委員会が行う職権行使の主な内容は、労働基準法に基づくものでは解雇予告除外認定（第 20 条）、時間外・休日労働に関する協定届の受理（第 36 条）、宿日直勤務の許可（第 41 条）等であり、労働安全衛生法に基づくものではボイラー等に係る設置届の受理（第 88 条）、落成検査（第 38 条）等の実施である。

○ 人事委員会が職権を行使する事業所

（令和 6 年 4 月 1 日現在）

労働基準法の号別等		事業場名	
12 号	教育、研究又は調査の事業	知事部局	
		総務部	公務研修所、公文書館
		復興・危機管理部	消防学校、環境放射線監視センター
	環境生活部	保健環境センター	
	保健福祉部	子ども総合センター	
	経済商工観光部	産業技術総合センター、高等技術専門校（白石、仙台、大崎、石巻、気仙沼）、仙台人材開発センター、宮城障害者職業能力開発校	
	農政部	農業大学校、農業・園芸総合研究所、古川農業試験場、畜産試験場	
	水産林政部	水産技術総合センター（漁業調査指導船「みやしお」、漁業調査指導船「開洋」を除く。）、水産技術総合センター気仙沼水産試験場、水産技術総合センター内水面水産試験場、林業技術総合センター	
	教育委員会	文化財課分室、総合教育センター、視覚支援学校（寄宿舎を除く。）、聴覚支援学校及び分校（2）（寄宿舎を除く。）、支援学校及び分校（23）（寄宿舎を除く。）、高等学校、分校及び寄宿舎（75）、中学校（2）、図書館、美術館、自然の家（3）、多賀城跡調査研究所、東北歴史博物館	
	警察本部	警察学校	

労働基準法の号別等	事業場名	
官公署	本庁	知事部局、教育庁、議会事務局、選挙管理委員会事務局、人事委員会事務局、監査委員事務局、労働委員会事務局、収用委員会事務局、海区漁業調整委員会事務局、警察本部
	知事部局 総務部 復興・危機管理部 企画部 環境生活部 保健福祉部 経済商工観光部 農政部 水産林政部 土木部	県税事務所（大河原、仙台南、仙台中、仙台北、塩釜、北部、東部、気仙沼）、県税事務所地域事務所（栗原、登米）、仙台中央県税事務所扇町出張所 防災ヘリコプター管理事務所 東京事務所 動物愛護センター 児童相談所（中央（一時保護班を除く。）、北部、東部）、児童相談所支所（黒川、気仙沼）、女性相談支援センター、リハビリテーション支援センター 大阪事務所、大阪事務所名古屋産業立地センター、地方振興事務所（大河原、仙台、北部、東部、気仙沼）、地方振興事務所地域事務所（栗原、登米）、計量検定所 農業改良普及センター（大河原、亘理、仙台、大崎、美里、栗原、登米、石巻、気仙沼）、病虫害防除所、家畜保健衛生所（大河原、仙台、北部、東部） 漁業取締船（うみわし、うみたか） 気仙沼土木事務所弘川ダム管理事務所、東部土木事務所登米地域事務所長沼ダム管理事務所、地方ダム総合事務所（仙台、大崎、栗原）、仙台地方ダム総合事務所ダム管理事務所（樽水、大倉、七北田、南川、宮床、惣の関）、大崎地方ダム総合事務所ダム管理事務所（漆沢、化女沼、上大沢、岩堂沢、二ツ石）、栗原地方ダム総合事務所ダム管理事務所（花山、荒砥沢、小田、栗駒）
	教育委員会	教育事務所（大河原、仙台、北部、東部、気仙沼）
	警察本部	機動警ら隊、鉄道警察隊、機動捜査隊、科学捜査研究所、運転免許課（運転免許センターを含む。）、交通機動隊、高速道路交通警察隊（分駐隊を含む。）、機動隊、警察署（25）（交番、駐在所及び警備派出所を含む。）

○ 労働基準監督署が職権を行使する事業所

(令和6年4月1日現在)

労働基準法の号別等		事業場名	
1号	物の製造、改造、加工、修理、洗浄、選別、包装、装飾、仕上、販売のためにする仕立、破壊若しくは解体又は材料の変造の事業	企業局	広域水道事務所(大崎、仙南・仙塩)、 広域水道事務所工業用水道管理事務所、 下水道事務所(中南部、東部)
		警察本部	自動車整備工場
3号	土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業	知事部局 農 政 部 土 木 部	王城寺原補償工事事務所 土木事務所(大河原、仙台、北部、東部、気仙沼)、 土木事務所地域事務所(栗原、登米)、 港湾事務所(仙台塩釜、石巻)
7号	動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他の畜産、養蚕又は水産の事業	知事部局 水 産 林 政 部	水産技術総合センター漁業調査指導船「みやしお」、「開洋」
		教育委員会	海洋総合実習船「宮城丸」
13号	病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業	知事部局 環 境 生 活 部 保 健 福 祉 部	食肉衛生検査所 保健福祉事務所(仙南、仙台、北部、東部、気仙沼)、 保健福祉事務所地域事務所(岩沼、栗原、登米)、 仙台保健福祉事務所黒川支所、 中央児童相談所一時保護班、 さわらび学園、 精神保健福祉センター
		教育委員会	視覚支援学校寄宿舎、 聴覚支援学校寄宿舎、 船岡支援学校寄宿舎、 支援学校小牛田高等学園寄宿舎、 支援学校岩沼高等学園寄宿舎、 支援学校女川高等学園寄宿舎、 秋保かがやき支援学校寄宿舎
14号	旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業	知事部局 経 済 商 工 観 光 部	松島公園管理事務所
		警察本部	警察職員寮(4)
官公署		企 業 局	本局

(2) 労働基準法及び労働安全衛生法に基づく事務処理について

労働基準法及び労働安全衛生法に基づく事務処理の状況は、次のとおりである。(令和5年度中に報告書等が提出されたものに限る。)

① 労働基準法に基づく事務処理 (労働基準法第20条・第33条・第36条・第41条関係)

手 続 の 種 類	知事	教育委員会	警察本部	計
解雇予告除外認定	—	4	1	5
時間外・休日労働に関する協定届	22	97	1	120
継続的な宿直又は日直勤務許可	—	—	2	2
非常災害等の理由による労働時間延長申請・届	—	—	—	—

② 労働安全衛生法に基づく事務処理 (労働安全衛生法第100条関係)

手 続 の 種 類	知事	教育委員会	警察本部	計		
総括安全衛生管理者選任報告	1	—	—	1		
安全管理者選任報告	—	—	—	—		
衛生管理者選任報告	7	21	16	44		
産業医選任報告	2	8	—	10		
健康診断 結果報告	一般	定期	1	1	1	3
	特殊	有機溶剤	10	—	1	11
		鉛	—	—	4	4
		特定化学物質	10	—	1	11
		高気圧	—	—	1	1
		電離放射線	8	2	2	12
		じん肺	2	—	—	2
		指導勸奨	3	1	5	9
ストレスチェック結果等報告	1	1	1	3		
事故報告	—	—	—	—		
労働者死傷病報告	2	2	17	21		
機械等設置届・報告(特定機械以外)	—	—	—	—		

(3) ボイラー等の事務処理状況について

ボイラー等危険性の高い機械の操作に従事している職員の安全を確保するため、労働安全衛生法や関係規則の規定により人事委員会がボイラー等の設置届等の受理、落成検査等を実施することになっている。

なお、性能検査等については、厚生労働大臣の登録を受けた登録性能検査機関（性能検査の代行機関）が実施している。

① 特定機械等の設置及び性能検査の状況（労働安全衛生法第 41 条関係）

区 分 種類・年度		設 置 基 数				性 能 検 査 基 数			
		知事 部 局	教 育 委 員 会	警 察 本 部	計	知事 部 局	教 育 委 員 会	警 察 本 部	計
ボ イ ラ ー	5	7	19	5	31	7	19	5	31
	4	7	19	5	31	7	19	5	31
第一種圧力容器	5	5	14	1	20	5	14	1	20
	4	5	13	1	19	5	13	1	19
ゴ ン ド ラ	5	3	2	0	5	3	2	0	5
	4	3	2	0	5	3	2	0	5
ク レ ー ン 等	5	0	2	0	2	0	0	0	0
	4	0	2	0	2	0	2	0	2
計	5	15	37	6	58	15	35	6	56
	4	15	36	6	57	15	36	6	57

(注1) 本表中の「設置基数」については令和6年3月31日現在の状況（休止中も含む。）であり、「性能検査基数」については令和5年度中の実施状況である。

(注2) クレーン等には、クレーンのほか移動式クレーンが含まれる。

② ボイラー等の設置届等の状況（労働安全衛生法第 38 条・第 88 条・第 100 条関係）

手 続 の 種 類	機 械 の 種 類	事 業 場 数	件 数
設 置 届	—	—	—
設 置 報 告 書	—	—	—
落 成 検 査	—	—	—
変 更 検 査	—	—	—
使 用 再 開 検 査	—	—	—

③ ボイラー等の落成検査の状況（労働安全衛生法第 38 条関係）

事業場名	種類	構造検査番号	内容積	設置届受理年月日	落成検査年月日
—	—	—	—	—	—

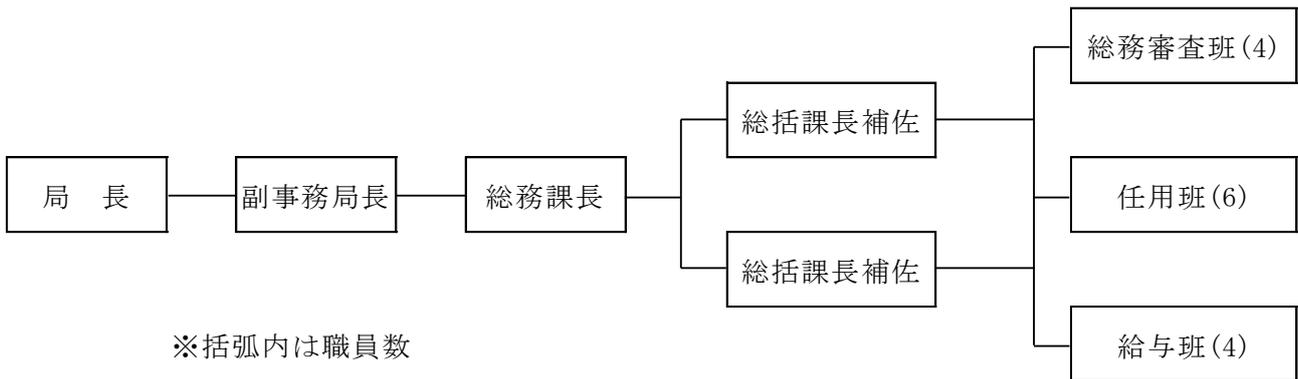
④ ボイラー等の廃止届等の状況（労働安全衛生法第 88 条・第 100 条関係）

手続の種類	機械の種類	事業場数	件数
廃止届	—	—	—
変更届	—	—	—
休止届	ボイラー	1	1
	ゴンドラ	1	1

⑤ その他の手続の処理状況（労働安全衛生法第 39 条関係）

手続の種類	機械の種類	件数
検査証交付	—	—
検査証書替え	—	—
検査証再交付	—	—

◎ 事務局の組織及び事務分掌（令和6年4月1日現在）



総 務 審 査 班	<ol style="list-style-type: none"> 1 人事委員会の会議に関すること。 2 事務局職員の任免、給与、分限、懲戒、服務その他の人事及び研修に関すること。 3 公印の管理に関すること。 4 文書の收受、発送、編さん及び保存に関すること。 5 予算、決算その他の会計事務に関すること。 6 物品の管理に関すること。 7 広報に関すること。 8 人事委員会規則等の制定及び改廃に関すること。 9 職員の勤務条件に関する措置の要求の審査に関すること。 10 職員に対する不利益な処分についての審査請求に関すること。 11 公立学校の学校医、学校歯科医及び学校薬剤師の公務災害補償に関する審査の請求に関すること。 12 職員に対する退職手当の支給制限等の処分についての調査審議に関すること。 13 職員団体等の登録等に関すること。 14 市町村及び一部事務組合等の公平委員会の受託事務に関すること。 15 職員に対する労働基準監督機関の職権行使に関すること。 16 職員の勤務時間その他勤務条件に関すること。 17 職員の苦情の処理に関すること。 18 地方公共団体の長に対する業務の状況の報告に関すること。 19 職員の退職管理に関すること。 20 他の班の所管に属しない事務に関すること
任 用 班	<ol style="list-style-type: none"> 1 人事行政に関する事項についての企画及び調査に関すること。 2 人事記録の管理及び人事に関する統計報告の作成に関すること。 3 人事行政の運営に関する任命権者への勧告に関すること。 4 職員に関する制度についての研究の成果に関する議会若しくは長又は任命権者への提出に関すること。 5 職員に関する条例の制定又は改廃に関する議会及び長に対する意見の申出に関すること。 6 職員の競争試験及び選考に関すること。 7 職員の人事評価に関すること。 8 職員の研修に関すること。
給 与 班	<ol style="list-style-type: none"> 1 職員の給与制度の改善についての調査、研究の成果を議会若しくは長又は任命権者に提出すること。 2 職員に関する条例の制定又は改廃について議会及び長に対し意見の申出をすること。 3 職員の給料表の適否について議会及び長に対し報告及び勧告を提出すること。 4 給与条例等に基づく人事委員会規則の制定、改廃に関すること。 5 職員に対する給与の支払の監理に関すること。

