

人事委員会報

第96号

令和6年度

宮城県人事委員会

目 次

[令和6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	11
4 条例の制定改廃に関する意見の申出状況	16

II 事務の概要

1 職員採用試験等事務	18
第1表 令和6年度職員採用試験（定例試験）の概要	21
第2表 職員採用試験実施状況	23
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27年度以降）	27
第4表 令和6年度職員採用選考考査実施状況	29
第5表 令和6年度採用・転任選考承認状況	31
第6表 令和6年度職員採用状況	32
第7表 令和6年度昇任選考実施状況	33
2 職員の給与等に関する報告及び給与に関する勧告	34
3 公平審査事務	52
4 公平委員会受託事務	54
5 公立学校の学校医等の公務災害補償審査事務	54
6 職員団体等関係事務	55
7 勤務時間等関係事務	58
8 労働基準監督関係事務	59



[その他]

◎ 事務局の組織及び事務分掌	65
----------------	----

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6年度の人事委員会会議は第1699回から第1716回まで18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6年	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	令和7年	2月	3月	計	
	4月									1月				
開催回数	1	1	1	1	2	2	3	1	2	1	1	2	18	
議事 事項 数	議案	4	1	2	3	4	2	5	3	7	1	13	28	73
	審理	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	14
	協議	0	1	2	0	2	1	1	0	0	0	0	1	8
	報告	2	3	1	1	4	8	2	2	1	1	1	1	27
	その他	0	3	3	2	3	5	5	3	4	4	1	2	35
計	8	11	9	7	14	17	14	9	13	7	16	32	157	

(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					1	1
	規則等の制定改廃	8					8
	その他	1			2		3
	小計	9			2	1	12
公平審査 勤務条件 関係	措置の要求	1	2	2			5
	審査請求	4	12	4			20
	勤務時間・休暇関係						
	条例意見	2					2
	規則等の制定改廃	5					5
	その他	2			6		8
	小計	14	14	6	6		40
任用関係	採用	15			8	26	49
	昇任				1		1
	条例意見						
	規則等の制定改廃	4					4
	その他					1	1
	小計	19			9	27	55
給与関係	報告・勧告	2		2	9	5	18
	条例意見	7					7
	規則等の制定改廃	21					21
	その他	1			1	2	4
	小計	31		2	10	7	50
合計		73	14	8	27	35	157

(3) 開催回数別議事内容

回数	開催年月日	議 事
1699	6. 4. 12 (金)	<p>(議 案)</p> <p>1 第 75 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 75 回宮城県職員採用試験 (短期大学卒業程度) 及び第 82 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>(審 理)</p> <p>① 令和 5 年 (措) 第 1 号事案について (第 9 回審理)</p> <p>② 令和 5 年 (審) 第 2 号事案について (第 6 回審理)</p> <p>(報 告)</p> <p>① 令和 5 年度職員採用試験実施結果について</p> <p>② 令和 6 年職種別民間給与実態調査について</p>
1700	6. 5. 17 (金)	<p>(議 案)</p> <p>5 人事委員会規則 7—15 (勤勉手当) 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 17 回審理)</p> <p>② 令和 5 年 (措) 第 1 号事案について (第 10 回審理)</p> <p>③ 令和 5 年 (審) 第 2 号事案について (第 7 回審理)</p> <p>(協 議)</p> <p>① 令和 5 年 (措) 第 1 号事案について (第 1 回協議)</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 6 年度警察官 A 採用試験の実施状況について</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
1701	6. 6. 17 (月)	<p>(議 案)</p> <p>6 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>7 職員の退職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5年(審)第2号事案について(第8回審理)</p> <p>(協 議)</p> <p>① 令和4年(審)第2号事案について(第1回協議)</p> <p>② 令和5年(措)第1号事案について(第2回協議)</p> <p>(報 告)</p> <p>① 解雇予告除外認定について</p> <p>(その他)</p> <p>① 令和6年度警察官A採用試験の実施状況について</p> <p>② 令和6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>③ 令和6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>
1702	6. 7. 4 (木)	<p>(議 案)</p> <p>8 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>9 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</p> <p>10 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5年(審)第2号事案について(第9回審理)</p> <p>(報 告)</p> <p>① 第95号(令和5年度)人事委員会報について</p> <p>(その他)</p> <p>① 令和6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6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
1703	6. 8. 8 (木)	<p>(議 案)</p> <p>11 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>12 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5年(審)第2号事案について (第10回審理)</p> <p>(協 議)</p> <p>① 令和4年(審)第2号事案について (第2回協議)</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 解雇予告除外認定について</p> <p>(その他)</p> <p>① 職員採用試験 (大学卒業程度) に係る早期卒の導入について</p>
1704	6. 8. 26 (月)	<p>(議 案)</p> <p>13 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解散について</p> <p>14 亙理名取共立衛生処理組合労働組合の解散について</p> <p>(協 議)</p> <p>① 令和4年(審)第2号事案について (第3回協議)</p> <p>(報 告)</p> <p>① 令和6年人事院勧告について</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>

回数	開催年月日	議 事
1705	6. 9. 6 (金)	<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> <p>② 選考考査(障害者)の概要について</p> <p>③ 令和6年職員給与実態調査結果について</p> <p>④ 令和6年職種別民間給与実態調査結果について</p> <p>⑤ 令和6年標準生計費・労働経済指標について</p> <p>⑥ 令和6年公民給与較差について</p> <p>⑦ 宮城県三者共闘会議からの要請について</p> <p>⑧ 解雇予告除外認定について</p> <p>(その他)</p> <p>① 令和6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6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6年度警察官採用試験の申込状況について</p> <p>④ 令和6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> <p>⑤ 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>
1706	6. 9. 20 (金)	<p>(議 案)</p> <p>15 職員団体の登録について</p> <p>16 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5年(審)第2号事案について(第11回審理)</p> <p>(協 議)</p> <p>① 令和6年職員の給与等に関する報告及び勧告(案)について</p>
1707	6. 10. 3 (木)	<p>(議 案)</p> <p>17 裁決書の更正について</p> <p>(協 議)</p> <p>① 令和6年職員の給与等に関する報告及び勧告(案)について</p> <p>(その他)</p> <p>① 令和6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6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6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
1708	6.10.11 (金)	<p>(議 案)</p> <p>18 令和6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 (その他)</p> <p>① 令和6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6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>
1709	6.10.22 (火)	<p>(議 案)</p> <p>19 「職員の給与等に関する報告及び給与に関する勧告」の別記第1及び別記第4の訂正について</p> <p>20 人事委員会規則7—53(地域手当)の一部改正について</p> <p>21 令和6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 (審 理)</p> <p>① 令和5年(審)第2号事案について(第12回審理) (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>
1710	6.11.14 (木)	<p>(議 案)</p> <p>22 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>23 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>24 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 (審 理)</p> <p>① 令和5年(審)第2号事案について(第13回審理) (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>② 障害者を対象とした宮城県職員ステップアップ採用選考考査の概要について</p> <p>(その他)</p> <p>① 職員採用試験に係る職種名の変更について</p> <p>② 令和6年全国人事委員会勧告の状況について</p> <p>③ 「職員確保緊急プラン」について</p>

回数	開催年月日	議 事
1711	6.12.2 (月)	<p>(議 案)</p> <p>25 令和7年度宮城県警察官採用試験の実施について</p> <p>26 刑法等の一部を改正する法律等の施行に伴う関係条例の整理に関する条例案に対する意見について</p> <p>27 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>28 人事委員会規則7—18(管理職手当)の一部改正について</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>(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(障害者)の実施状況</p> <p>③ 選考考査(行政実務経験者)の実施状況</p>
1712	6.12.17 (火)	<p>(議 案)</p> <p>29 人事委員会規則7—15(勤勉手当)の一部改正について</p> <p>30 人事委員会規則7—20(退職手当の支給)の一部改正について</p> <p>31 人事委員会規則7—41(初任給調整手当)の一部改正について</p> <p>(審 理)</p> <p>① 令和5年(審)第2号事案について(第14回審理)</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>
1713	7.1.28 (火)	<p>(議 案)</p> <p>32 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</p> <p>(審 理)</p> <p>① 令和5年(審)第2号事案について(第15回審理)</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>(その他)</p> <p>① 職員採用試験の種類等の変更について</p> <p>② 選考考査(障害者)及び障害者を対象とした宮城県職員ステップアップ採用選考考査の実施状況について</p> <p>③ 選考考査(行政実務経験者)の実施状況について</p> <p>④ 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
1714	7. 2. 13 (木)	<p>(議 案)</p> <p>33 職員等の旅費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 職員の退職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>35 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>36 職員の勤務時間、休暇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>37 学校職員の勤務時間、休暇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>38 人事委員会規則 2—3 (人事委員会事務局組織規則) の一部改正について</p> <p>39 人事委員会規則 5—0 (職員の採用試験に関する規則) の一部改正について</p> <p>40 人事委員会規則 10—0 (勤務条件に関する措置の要求に関する規則) の一部改正について</p> <p>41 人事委員会規則 10—1 (不利益処分についての審査請求に関する規則) の一部改正について</p> <p>42 令和7年度宮城県職員採用試験の実施について</p> <p>43 宮城県職員採用試験 (大学卒業程度・早期卒) の実施について</p> <p>44 第114回警察官A採用試験及び第115回警察官B採用試験の実施について</p> <p>45 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5年(審)第2号事案について(第16回審理)</p> <p>(報 告)</p> <p>① 令和6年度給与の支払監理について</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>
1715	7. 3. 19 (水)	<p>(議 案)</p> <p>46 人事委員会規則 4—0 (職員の任用に関する規則) の一部改正等について</p> <p>47 人事委員会規則 13—0 (一般職の任期付職員の採用等に関する規則) の一部改正等について</p> <p>48 人事委員会規則 12—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>49 人事委員会規則 7—15 (勤勉手当) の一部改正について</p> <p>50 人事委員会規則 7—33 (初任給、昇格、昇給等の基準) の一部改正等について</p> <p>51 人事委員会規則 7—38 (通勤手当) の一部改正等について</p> <p>52 人事委員会規則 7—39 (へき地手当等) の一部改正等について</p> <p>53 人事委員会規則 7—53 (地域手当) の一部改正等について</p>

回数	開催年月日	議 事
		<p>54 人事委員会規則 7—61（住居手当）の一部改正等について</p> <p>55 人事委員会規則 7—62（特地勤務手当）の一部改正等について</p> <p>56 人事委員会規則 7—78（義務教育等教員特別手当）の一部改正について</p> <p>57 人事委員会規則 7—99（扶養手当）の一部改正等について</p> <p>58 人事委員会規則 7—106（単身赴任手当）の一部改正等について</p> <p>59 人事委員会規則 7—109（管理職員特別勤務手当）の一部改正等について</p> <p>60 人事委員会規則 7—140（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>61 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</p> <p>62 人事委員会規則 7—18（管理職手当）の一部改正について</p> <p>63 人事委員会規則 1—4（人事委員会規則の形式を左横書きに改正する規則）の制定について</p> <p>64 人事委員会訓令の形式を左横書きに改正する訓令の制定について</p> <p>65 人事委員会告示の形式を左横書きに改正する告示の制定について</p> <p>66 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>67 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）の一部改正等について</p> <p>68 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）の一部改正等について</p> <p>69 情報セキュリティに関する規程の一部改正について</p> <p>70 職員安全衛生管理規程の一部改正について</p> <p>71 人事委員会事務局処務規程の一部改正について</p> <p>（協 議）</p> <p>① 令和 5 年（審）第 2 号事案について（第 1 回協議）</p> <p>（報 告）</p> <p>① 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>（その他）</p> <p>① 公務労組連絡会等からの要請について</p>
1716	7. 3. 27（木）	<p>（議 案）</p> <p>72 人事委員会規則 11—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>73 不利益処分に関する審査請求について</p> <p>（その他）</p> <p>① 令和 7 年度宮城県職員採用試験（大学卒業程度・早期卒）の申込状況について</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 6 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
人事委員会規則 の形式を左横書 きに改正する規 則（1－4）	7. 3. 19	7. 3. 21	既存規則の形式を左横書きに改正すること等 に関し必要な事項を定めるもの	7. 4. 1
人事委員会事務 局組織規則 （2－3）	7. 2. 13	7. 3. 31	主幹及び主任主査の職務内容について、知事 部局に準じて改めるもの	7. 4. 1
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）	7. 3. 19	7. 3. 31	扶養手当の扶養親族がある場合等の届出の受 理に関する事務が、条例事項から規則事項とさ れることから、所要の改正を行うもの	7. 4. 1
人事委員会訓令 の形式を左横書 きに改正する訓 令の制定につい て	7. 3. 19	7. 3. 21	既存訓令の形式を左横書きに改正すること等 に関し必要な事項を定めるもの	7. 4. 1
人事委員会事務 局処務規程	7. 3. 19	7. 3. 31	課員に係る週休日の指定及び勤務時間の割り 振り等並びに休日の代休日の指定の専決権限を 課長から総括課長補佐に改めるもの	7. 4. 1
情報セキュリテ ィに関する規程	7. 3. 19	7. 3. 31	法律の改正に伴い、引用条項に項ずれが生じ ることから所要の改正を行うもの	7. 4. 1
職員安全衛生管 理規程	7. 3. 19	7. 3. 31	職員健康相談室（職員診療所）の一般診療機 能廃止に伴い、所要の文言調整を行うもの	7. 4. 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
勤務条件に関する措置の要求に関する規則 (10—0)	7. 2. 13	7. 3. 31	措置要求の手続きの段階を限定せずに、事案解決のため、いつでも交渉の勧奨を行うことができることを規定上明示するよう改めるもの 措置要求受理後に要件を欠くこととなった場合の規定を整理するもの	7. 4. 1
不利益処分についての審査請求に関する規則 (10—1)	7. 2. 13	7. 3. 31	審査請求受理後に要件を欠くこととなった場合の規定を整理するもの	7. 4. 1
職員の勤務時間、休暇等に関する規則(8—5)	7. 3. 19	7. 3. 21	特別休暇のうち、子の看護等休暇の取得事由に学級閉鎖等を追加するもの 時間外勤務制限の請求に係る子の年齢を引き上げるもの	7. 4. 1
学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則 (8—6)	7. 3. 19	7. 3. 21	特別休暇のうち、子の看護等休暇の取得事由に学級閉鎖等を追加するもの 時間外勤務制限の請求に係る子の年齢を引き上げるもの	7. 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)	7. 3. 27	7. 3. 28	受託団体の組織改編に伴う別表第1の一部改正	7. 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
職員の任用に関する規則 (4-0)	7.3.19	7.3.31	新たな試験の種類追加、採用選考の委任の見直し等に伴う所要の改正	7.4.1
職員の採用試験に関する規則 (5-0)	7.2.13	7.2.21	行政手続きのデジタル化の推進に伴う所要の改正	7.3.1
公益的法人等への職員の派遣等に関する規則 (12-1)	7.3.19	7.3.31	団体の追加に伴う改正	7.4.1
一般職の任期付職員の採用等に関する規則の一部改正 (13-0)	7.3.19	7.3.31	一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正に伴う改正	7.4.1

(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
特殊勤務手当 (7-2)	6.7.4	6.7.8	第18条 災害応急作業等手当に関する改正	6.7.8 (6.1.1)
	7.3.19	7.3.31	第19条 兼務教育職員手当に関する改正	7.4.1
勤勉手当 (7-15)	6.5.17	6.5.24	第8条 会計年度任用職員の在職期間の算定に関する改正	6.5.24
	6.12.17	6.12.24	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12月期分)	6.12.24 (6.12.1)
	7.3.19	7.3.31	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7年6月期以降分)及び給与制度のアップデートに伴う特定任期付職員への勤勉手当の支給に関する改正	7.4.1
管理職手当 (7-18)	6.12.2	6.12.10	別表第1 組織改編による職の廃止に伴う改正	7.1.1
	7.3.19	7.3.31	別表第1 組織改編による職の廃止に伴う改正	7.4.1
退職手当の支給 (7-20)	6.12.17	6.12.24	様式第10号等 刑法改正に伴う文言改正等	7.6.1
初任給、昇格、 昇給等の基準 (7-33)	7.3.19	7.3.31	第37条(新設)等 給与制度のアップデートに伴う行政職給料表8級以上の職員に相当する職員の昇給抑制等及び経験年数換算表に関する改正 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	7.4.1
通勤手当 (7-38)	7.3.19	7.3.31	第13条等 給与制度のアップデートに伴う支給上限額の見直し及び高速自動車国道等の利用の基準等に関する改正 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	7.4.1
へき地手当等 (7-39)	7.3.19	7.3.31	第3条等 給与制度のアップデートに伴う定年前再任用短時間勤務職員等へのへき地手当等の支給に関する改正 別表 学校の統廃合に伴う改正	7.4.1

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
初任給調整手当 (7-41)	6.12.17	6.12.24	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、期間の区分ごとの支給月額の変更	6.12.24 (6.4.1)
地域手当 (7-53)	6.10.22	6.10.29	別表 支給対象地域の追加に伴う改正	6.10.29 (6.4.23)
	7.3.19	7.3.31	第9条等 給与制度のアップデートに伴う異動保障の延長及び定年前再任用短時間勤務職員等への異動保障に関する改正 別表 支給割合の見直しに伴う改正	7.4.1
住居手当 (7-61)	7.3.19	7.3.31	第4条等 給与制度のアップデートに伴う定年前再任用短時間勤務職員等への住居手当の支給等に関する改正	7.4.1
特地勤務手当等 (7-62)	7.3.19	7.3.31	第2条等 給与制度のアップデートに伴う定年前再任用短時間勤務職員等への特地勤務手当等の支給に関する改正	7.4.1
義務教育等教員 特別手当 (7-78)	7.3.19	7.3.31	別表第1等 給料表の改定に伴う手当額の変更	7.4.1
扶養手当 (7-99)	7.3.19	7.3.31	第3条等 配偶者に係る手当及び手続規定等に関する改正	7.4.1
単身赴任手当 (7-106)	7.3.19	7.3.31	第5条等 給与制度のアップデートに伴う採用時からの手当支給要件等に関する改正	7.4.1
管理職員特別勤務手当 (7-109)	7.3.19	7.3.31	第2条等 給与制度のアップデートに伴う特定任期付職員及び招へい型任期付研究員に対する平日深夜の勤務における手当額等に関する改正	7.4.1
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)	7.3.19	7.3.31	別表第3 給与条例適用職員の取扱いに準じた経験年数換算表の改正 別表第6等 給料表の改定に伴う上位級決定時号俸対応表及び号俸決定上限表の改正	7.4.1

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6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
6.6.18	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、災害応急作業等手当の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。	6.7.1制定 6.7.8公布 6.7.8施行
6.6.18	職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例	この条例案は、国立大学法人法（平成15年法律第112号）の一部が改正されたことに伴い、規定の整理を行うものであり、適当と認めます。	6.7.1制定 6.7.8公布 6.7.8施行
6.12.4	刑法等の一部を改正する法律等の施行に伴う関係条例の整理に関する条例	この条例案中、第1条及び第3条の規定については、刑法等の一部を改正する法律（令和4年法律第67号）の施行に伴い、職員の分限に関する条例、職員の退職手当に関する条例及び職員の給与に関する条例について、規定の整理を行うものであり、適当と認めます。	6.12.11制定 6.12.18公布 7.6.1施行
6.12.4	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報告」に沿って所要の改正を行うものであり、適当と認めます。	6.12.11制定 6.12.18公布 6.12.23等施行
7.2.13	職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部を改正する条例	この条例案は、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）の改正に伴い、所要の改正を行うものであり、適当と認めます。	7.3.14制定 7.3.21公布 7.4.1施行
7.2.13	学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部を改正する条例	この条例案は、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）の改正に伴い、所要の改正を行うものであり、適当と認めます。	7.3.14制定 7.3.21公布 7.4.1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
7.2.19	職員等の旅費に関する条例の一部を改正する条例	この条例案は、国家公務員等の旅費に関する法律（昭和25年法律第114号）の改正等に伴い、所要の改正を行うものであり、適当と認めます。	7.3.14制定 7.3.21公布 7.4.1等施行
7.2.19	職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例	この条例案は、雇用保険法（昭和49年法律第116号）の改正等に伴い、所要の改正を行うものであり、適当と認めます。	7.3.14制定 7.3.21公布 7.4.1等施行
7.2.27	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報告」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。	7.3.14制定 7.3.21公布 7.4.1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6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6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6年度の申込者数は、前年度に比べ64人減の1,010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い、令和6年度から警察官B(男性/武道指導)及び警察官B(女性/武道指導)の2職種を追加したが、申込者総数は、前年度に比べ107人減の508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、令和6年度は前年度に比べ2人増の33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45人減の516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6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97.0%、警察官採用試験が76.8%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、事務系が行政及び警察行政の2職種、技術系が総合土木等13職種、計15職種であり、申込者数585人、受験者数458人となり、前年度に比べて申込者数では5.0%上回り、受験者数は2.2%上回った。

受験者及び最終合格者の学歴別構成をみると、受験者の95.6%、最終合格者の97.2%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 1 職種、技術系が建築 1 職種、計 2 職種で、申込者数が 111 人、受験者数が 72 人となり、前年度に比べて申込者数では 27.9% 下回り、受験者数は 37.9% 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 75.0%、81.3% 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 314 人、受験者数は 277 人となり、前年度に比べて申込者数では 13.5% 下回り、受験者数は 17.8% 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 0.7%、0% 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]、警察官 A (男性/武道指導) [大学卒業] 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]、警察官 A (女性/武道指導) [大学卒業] 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) [大学卒業以外]、警察官 B (男性/武道指導) [大学卒業以外] 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 (女性) [大学卒業以外] 及び、警察官 B (女性/武道指導) [大学卒業以外] で原則として柔道 3 段又は剣道 4 段の段位取得者] の 8 職種であり、申込者数は 508 人、受験者数は 432 人となり、前年度に比べて申込者数では 17.4% 下回り、受験者数は 17.9% 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、電気及び保健師の計 6 職種を実施し、申込者数は 33 人、受験者数は 23 人となり、前年度に比べて申込者数では 6.5% 上回り、受験者数は 11.5% 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 516 人、受験者数は 384 人となり、前年度に比べて申込者数では 8.0% 下回り、受験者数は 11.7% 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 6 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 27 職種、受考者 137 人に対し 52 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6年度の職員の採用者数は第6表のとおり383人であり、このうち269人(70.2%)が競争試験による採用であり、114人(29.8%)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6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232人のうち、一般職員等が189人(81.5%)、警察官が43人(18.5%)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6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	試験地			
大学卒業程度	行政 75人程度 警察行政 10人程度 総合土木 30人程度 建築 2人程度 農業 10人程度 水産 1人程度 林業 10人程度 電気 5人程度 機械 1人程度 畜産 10人程度 園芸 10人程度 農芸化学 1人程度 福祉 1人程度 心理 5人程度 保健師 1人程度	「保健師以外の職種」 平成元年4月2日から平成15年4月1日までに生まれた人〔22歳～35歳〕 「保健師」 平成元年4月2日から平成16年4月1日までに生まれた人〔21歳～35歳〕 平成15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7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（木）～ 5月24日（金）	第一次	6月16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27日（木）	
						専門試験	択一式 40題 時間 120分（「保健師」を除く。）			
					7月12日（金）	その1	論文試験	時間 120分（「行政」及び「警察行政」以外の職種は80分）	仙台市	8月9日（金）
							適性検査	職務を行うのに必要な適性についての検査		
					7月16日（火）～ 7月25日（木）	その2	人物試験	公務員としての適格性についての人物面からの試験（個別面接及び集団討論）	仙台市	
	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							
短期大学卒業程度	学校事務 15人程度 建築 1人程度	平成7年4月2日から平成17年4月1日までに生まれた人 〔20歳～29歳〕	8月2日（金）～ 8月30日（金）	第一次	9月29日（日）	教養試験	択一式 50題 時間 150分	仙台市	10月10日（木）	
						専門試験	択一式 40題 時間 120分			
					10月22日（火）	その1	論文試験	時間 80分	仙台市	11月15日（金）
							適性検査	職務を行うのに必要な適性についての検査		
					10月28日（月）～ 10月31日（木）	その2	人物試験	公務員としての適格性についての人物面からの試験（個別面接及び集団討論）		
	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							
高等学校卒業程度	事務（一般事務 45人程度、 学校事務 30人程度、 警察事務 10人程度、 事務 5人程度） 総合土木 15人程度 水産 1人程度 林業 5人程度 電気 2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15年4月2日から平成19年4月1日までに生まれた人 〔18歳～21歳〕	8月2日（金）～ 8月30日（金）	第一次	9月29日（日）	教養試験	択一式 50題 時間 120分	仙台市	10月10日（木）	
						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。）			
					10月22日（火）	その1	作文試験	時間 60分	仙台市	11月15日（金）
							適性検査	職務を行うのに必要な適性についての検査		
					10月23日（水）～ 10月25日（金）	その2	人物試験	公務員としての適格性についての人物面からの試験（個別面接）		
	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							

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) 55人程度	平成元年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。)の卒業若しくは令和7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22日(金)～ 4月19日(金)	第一次	5月12日(日)	教養試験	択一式 50題 時間 150分		多賀城市	5月23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)									
	警察官 A (男性/武道指導) 2人程度						第二次	6月4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5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						
警察官 A (女性/一般) 15人程度							第二次	6月5日(水)～ 6月7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)		仙台市		7月5日(金)
警察官 A (女性/武道指導) 1人程度									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) 15人程度	平成元年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。)の卒業若しくは令和7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26日(金)～ 8月23日(金)	第一次	9月22日(日)	教養試験	択一式 50題 時間 150分		仙台市	10月3日(木)		
				警察官 A (女性/一般) 2人程度					論文試験	時間 80分 (第2次試験として評価)					
							第二次	10月15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15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					
							第二次	10月16日(水)～ 10月18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)		仙台市		
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 B	警察官 B (男性/一般) 45人程度	平成元年4月2日から平成19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。)の卒業若しくは令和7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26日(金)～ 8月23日(金)	第一次	9月22日(日)	教養試験	択一式 50題 時間 120分		仙台市	10月3日(木)					
	警察官 B (男性/武道指導) 1人程度					実技試験	武道(柔道又は剣道)についての実技試験(警察官B(男性/武道指導・女性/武道指導)に限る。)								
	警察官 B (女性/一般) 15人程度					作文試験	時間 60分 (第2次試験として評価)								
	警察官 B (女性/武道指導) 1人程度						第二次	10月15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15日(金)	
	(「警察官A」以外の人)								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					
	第二次	10月16日(水)～ 10月21日(月)	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)		仙台市					
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7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」にあつては、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7年3月31日までに取得見込みの人に限り、
3 「保健師」にあつては、保健師の資格を有する人又は令和7年4月30日までに取得見込みの人に限り、
4 「警察官A(男性/武道指導)」及び「警察官A(女性/武道指導)」にあつては、柔道3段(大学卒業見込みの人に限り3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。
5 「警察官B(男性/武道指導)」及び「警察官B(女性/武道指導)」にあつては、柔道3段(平成14年4月2日から平成19年4月1日までに生まれた人に限り2段を含む。)以上あるいは剣道4段(平成14年4月2日から平成19年4月1日までに生まれた人に限り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 (人) A	第一次試験			第二次試験		競争率 (倍) B/C	選択結果	
			受験者数 (人) B	受験率 (%) B/A	合格者数 (人)	受験者数 (人)	合格者数 (人) C		採用 (人)	辞退等 (人)
行政	5	419	330	78.8	165	141	63	5.2	41	22
	6	420	330	78.6	171	144	93	3.5	64	29
警察行政	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	6	41	33	80.5	16	12	9	3.7	8	1
小計	5	419	330	78.8	165	141	63	5.2	41	22
	6	461	363	78.7	187	156	102	3.6	72	30
総合土木	5	26	23	88.5	18	16	11	2.1	9	2
	6	29	21	72.4	13	9	7	3.0	4	3
建築	5	6	5	83.3	3	3	2	2.5	1	1
	6	4	3	75.0	1	1	1	3.0	0	1
農業	5	21	19	90.5	15	13	8	2.4	7	1
	6	16	12	75.0	12	10	8	1.5	7	1
水産	5	12	10	83.3	4	3	1	10.0	0	1
	6	7	6	85.7	4	4	2	3.0	1	1
林業	5	11	10	90.9	7	6	5	2.0	4	1
	6	14	11	78.6	8	8	7	1.6	6	1
電気	5	8	5	62.5	4	3	1	5.0	1	0
	6	9	5	55.6	2	2	1	5.0	1	0
機械	5	4	3	75.0	0	-	-	-	-	-
	6	6	6	100.0	2	1	1	6.0	1	0
畜産	5	6	5	83.3	3	3	2	2.5	2	0
	6	9	7	77.8	6	6	5	1.4	5	0
園芸	5	7	7	100.0	5	4	2	3.5	1	1
	6	8	7	87.5	4	3	2	3.5	1	1
農芸化学	5	10	7	70.0	5	5	3	2.3	3	0
	6	7	6	85.7	4	3	2	3.0	1	1
福祉	5	4	4	100.0	3	2	1	4.0	1	0
	6	8	6	75.0	3	3	1	6.0	1	0
心理	5	9	6	66.7	4	3	2	3.0	2	0
	6	5	3	60.0	2	1	1	3.0	0	1
保健師	5	8	8	100.0	6	6	2	4.0	2	0
	6	2	2	100.0	2	2	1	2.0	0	1
警保健師	5	6	6	100.0	5	3	1	6.0	1	0
	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
小計	5	138	118	85.5	82	70	41	2.9	34	7
	6	124	95	76.6	63	53	39	2.4	28	11
合計	5	557	448	80.4	247	211	104	4.3	75	29
	6	585	458	78.3	250	209	141	3.2	100	41

試験区分		年度	申込者数 (人) A	第一次試験			第二次試験		競争率 (倍) B/C	選択結果			
				受験者数 (人) B	受験率 (%) B/A	合格者数 (人)	受験者数 (人)	合格者数 (人) C		採用 (人)	辞退等 (人)		
短期大学 卒業 程度	事務系	学校事務	5	105	82	78.1	48	44	22	3.7	21	1	
			6	109	72	66.1	37	30	16	4.5	14	2	
		警察事務	5	47	34	72.3	20	17	7	4.9	4	3	
			6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		小計	5	152	116	76.3	68	61	29	4.0	25	4	
			6	109	72	66.1	37	30	16	4.5	14	2	
	技術系	建築	5	2	0	-	-	-	-	-	-	-	
			6	2	0	-	-	-	-	-	-	-	
		小計	5	2	0	-	-	-	-	-	-	-	
			6	2	0	-	-	-	-	-	-	-	
		合計	5	154	116	75.3	68	61	29	4.0	25	4	
			6	111	72	64.9	37	30	16	4.5	14	2	
高等学校 卒業 程度	事務系	事務	5	323	302	93.5	172	165	62	4.9	35	27	
			6	280	248	88.6	137	135	69	3.6	39	30	
		内	一般事務	5	216	202	93.5	125	120	35(0)	-	22	13
				6	183	160	87.4	93	91	50	-	27	23
			学校事務	5	54	52	96.3	28	26	21(12)	-	8	13
				6	46	44	95.7	27	27	12	-	9	3
		訳	警察事務	5	53	48	90.6	19	19	6(0)	-	5	1
				6	51	44	86.3	17	17	7	-	3	4
		小計	5	323	302	93.5	172	165	62	4.9	35	27	
			6	280	248	88.6	137	135	69	3.6	39	30	
		技術系	総合土木	5	22	21	95.5	15	14	10	2.1	8	2
				6	21	20	95.2	15	15	10	2.0	8	2
	水産			5	0	-	-	-	-	-	-	-	-
				6	1	1	100.0	1	1	1	1.0	1	0
	林業			5	12	8	66.7	6	5	3	2.7	2	1
				6	10	6	60.0	4	4	3	2.0	1	2
	電気			5	3	3	100.0	2	2	0	-	-	-
				6	1	1	100.0	1	1	0	-	-	-
	機械			5	3	3	100.0	2	1	1	3.0	1	0
				6	1	1	100.0	1	1	0	-	-	-
	小計		5	40	35	87.5	25	22	14	2.5	11	3	
			6	34	29	85.3	22	22	14	2.1	10	4	
	合計		5	363	337	92.8	197	187	76	4.4	46	30	
			6	314	277	88.2	159	157	83	3.3	49	34	

試験区分	年度	申込者数 (人) A	第一次試験			第二次試験		競争率 (倍) B/C	選択結果		
			受験者数 (人) B	受験率 (%) B/A	合格者数 (人)	受験者数 (人)	合格者数 (人) C		採用 (人)	辞退等 (人)	
警察官	警察官 A (男性/一般) (第1回)	5	238	207	87.0	174	150	66	3.1	44	22
		6	182	157	86.3	133	117	65	2.4	43	22
	警察官 A (男性/一般) (第2回)	5	67	49	73.1	21	16	4	12.3	4	0
		6	43	33	76.7	26	24	6	5.5	3	3
	警察官 A (男性/武道指導)	5	4	4	100.0	3	3	2	2.0	2	0
		6	5	5	100.0	5	4	0	-	-	-
	警察官 B (男性)	5	167	148	88.6	114	104	36	4.1	31	5
		6	148	127	85.8	114	109	55	2.3	49	6
	警察官 B (男性/武道指導)	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		6	0	-	-	-	-	-	-	-	-
	警察官 A (女性/一般) (第1回)	5	65	54	83.1	41	38	14	3.9	7	7
		6	66	54	81.8	47	42	26	2.1	11	15
	警察官 A (女性/一般) (第2回)	5	19	14	73.7	10	10	4	4	3	1
		6	14	11	78.6	9	6	2	5.5	2	0
	警察官 A (女性/武道指導)	5	0	-	-	-	-	-	-	-	-
		6	2	2	100.0	2	2	1	2.0	0	1
	警察官 B (女性)	5	55	50	90.9	31	29	12	4.2	12	0
		6	46	41	89.1	34	34	14	2.9	11	3
	警察官 B (女性/武道指導)	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6		2	2	100.0	2	2	2	1.0	2	0	
合計	5	615	526	85.5	394	350	138	3.8	103	35	
	6	508	432	85.0	372	340	171	2.5	121	50	
総計	5	1,689	1,427	84.5	906	809	347	4.1	249	98	
	6	1,518	1,239	81.6	818	736	411	3.0	284	127	

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6年度に係る選択結果は、令和7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 (人) A	第一次試験			第二次試験		競争率 (倍) B/C	選択結果		
			受験者数 (人) B	受験率 (%) B/A	合格者数 (人)	受験者数 (人)	合格者数 (人) C		採用 (人)	辞退等 (人)	
大卒程度 (職務経験者)	土木	5	13	9	69.2	6	6	3	3.0	3	0
		6	15	8	53.3	4	3	3	2.7	3	0
	建築	5	4	4	100.0	4	4	1	4.0	1	0
		6	5	3	60.0	3	3	2	1.5	2	0
	農業土木	5	1	1	100.0	1	1	1	1.0	1	0
		6	2	2	100.0	2	1	1	2.0	1	0
	林業	5	0	-	-	-	-	-	-	-	-
		6	2	1	50.0	1	1	1	1.0	1	0
	電気	5	6	5	83.3	5	5	2	2.5	2	0
		6	5	5	100.0	3	3	2	2.5	2	0
	機械	5	1	1	100.0	1	1	0	-	-	-
		6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	保健師	5	6	6	100.0	4	4	1	6.0	1	0
		6	4	4	100.0	3	3	1	4.0	1	0
	合計	5	31	26	83.9	21	21	8	3.3	8	0
		6	33	23	69.7	16	14	10	2.3	10	0

注) 令和6年度に係る選択結果は、令和7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 (人) A	第一次試験			第二次試験		競争率 (倍) B/C	選択結果	
				受験者数 (人) B	受験率 (%) B/A	合格者数 (人)	受験者数 (人)	合格者数 (人) C		採用 (人)	辞退等 (人)
就職氷河期世代対象	一般事務	5	364	273	75.0	27	25	5	54.6	5	0
		6	365	265	72.6	22	18	5	53.0	5	0
	学校事務	5	128	115	89.8	7	7	2	57.5	2	0
		6	103	82	79.6	14	14	3	27.3	3	0
	警察事務	5	57	43	75.4	6	6	1	43.0	1	0
		6	38	30	78.9	11	10	6	5.0	6	0
	小計	5	549	431	78.5	40	38	8	53.9	8	0
		6	506	377	74.5	47	42	14	26.9	14	0
	技術系 土木	5	12	4	33.3	2	1	0	-	-	-
		6	10	7	70.0	4	3	0	-	-	-
	合計	5	561	435	77.5	42	39	8	54.4	8	0
		6	516	384	74.4	51	45	14	27.4	14	0

注) 令和6年度に係る選択結果は、令和7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27年度以降）

事 項	年 度	平成				令和					
		27	28	29	30	元	2	3	4	5	6
大学卒業程度	(人)	(903)	(875)	(683)	(627)	(572)	(581)	(519)	(510)	(419)	(461)
	申込者数	1,231	1,195	904	846	747	825	739	720	557	585
	(人)	(679)	(660)	(505)	(478)	(428)	(430)	(379)	(370)	(330)	(363)
	受験者数	944	911	689	647	566	623	557	548	448	458
	(人)	(70)	(76)	(52)	(68)	(66)	(92)	(73)	(51)	(63)	(102)
合格者数	129	140	110	123	114	161	126	121	104	141	
(倍)	(9.7)	(8.7)	(9.7)	(7)	(6.5)	(4.7)	(5.2)	(7.3)	(5.2)	(3.6)	
競争率	7.3	6.5	6.3	5.3	5.0	3.9	4.4	4.5	4.3	3.2	
(人)	(60)	(61)	(45)	(50)	(45)	(70)	(56)	(36)	(41)	(72)	
採用者数	111	116	91	93	87	125	103	91	75	100	
短期大学卒業程度	(人)	(295)	(285)	(241)	(351)	(249)	(252)	(244)	(197)	(152)	(109)
	申込者数	313	298	252	375	264	269	245	200	154	111
	(人)	(206)	(197)	(173)	(251)	(176)	(155)	(172)	(129)	(116)	(72)
	受験者数	220	208	179	267	187	165	172	132	116	72
	(人)	(27)	(29)	(28)	(33)	(25)	(23)	(20)	(23)	(29)	(16)
合格者数	33	34	29	36	27	25	20	24	29	16	
(倍)	(7.6)	(6.8)	(6.2)	(8)	(7.0)	(6.7)	(8.6)	(5.6)	(4.0)	(4.5)	
競争率	6.7	6.1	6.2	7.4	6.9	6.6	8.6	5.5	4.0	4.5	
(人)	(19)	(24)	(24)	(30)	(24)	(17)	(16)	(20)	(25)	(14)	
採用者数	24	29	25	32	26	19	16	21	25	14	
高等学校卒業程度	(人)	(469)	(526)	(508)	(527)	(498)	(486)	(400)	(403)	(323)	(280)
	申込者数	506	569	535	563	533	521	435	449	363	314
	(人)	(427)	(495)	(463)	(494)	(466)	(443)	(360)	(360)	(302)	(248)
	受験者数	464	537	490	530	499	473	392	397	337	277
	(人)	(60)	(68)	(59)	(95)	(63)	(65)	(64)	(46)	(62)	(69)
合格者数	75	84	71	108	79	78	81	65	76	83	
(倍)	(7.1)	(7.3)	(7.8)	(5)	(7.4)	(6.8)	(5.6)	(7.8)	(4.9)	(3.6)	
競争率	6.2	6.4	6.9	4.9	6.3	6.1	4.8	6.1	4.4	3.3	
(人)	(35)	(49)	(36)	(72)	(48)	(51)	(45)	(34)	(35)	(39)	
採用者数	44	64	46	81	60	61	58	43	46	49	
小計	(人)	(1,667)	(1,686)	(1,432)	(1,505)	(1,319)	(1,319)	(1,163)	(1,110)	(894)	(850)
	申込者数	2,050	2,062	1,691	1,784	1,544	1,615	1,419	1,369	1,074	1,010
	(人)	(1,312)	(1,352)	(1,141)	(1,223)	(1,070)	(1,028)	(911)	(859)	(748)	(683)
	受験者数	1,628	1,656	1,358	1,444	1,252	1,261	1,121	1,077	901	807
	(人)	(157)	(173)	(139)	(196)	(154)	(180)	(157)	(120)	(154)	(187)
合格者数	237	258	210	267	220	264	227	210	209	240	
(倍)	(8.4)	(7.8)	(8.2)	(6)	(6.9)	(5.7)	(5.8)	(7.2)	(4.9)	(3.7)	
競争率	6.9	6.4	6.5	5.4	5.7	4.8	4.9	5.1	4.3	3.4	
(人)	(114)	(134)	(105)	(152)	(117)	(138)	(117)	(90)	(101)	(125)	
採用者数	179	209	162	206	173	205	177	155	146	163	

事 項	年 度	平成				令和					
		27	28	29	30	元	2	3	4	5	6
警 察 官	(人) 申 込 者 数	1,177	1,077	944	893	919	1,007	827	737	615	508
	(人) 受 験 者 数	1,006	893	796	767	809	767	708	622	526	432
	(人) 合 格 者 数	188	211	190	160	163	178	178	147	138	171
	(倍) 競 争 率	5.4	4.2	4.2	4.8	5.0	4.3	4.0	4.2	3.8	2.5
	(人) 採 用 者 数	153	162	158	123	124	128	142	110	103	121
合 計	(人) 申 込 者 数	3,227	3,139	2,635	2,677	2,463	2,622	2,246	2,106	1,689	1,518
	(人) 受 験 者 数	2,634	2,549	2,154	2,211	2,061	2,028	1,829	1,699	1,427	1,239
	(人) 合 格 者 数	425	469	400	427	383	442	405	357	347	411
	(倍) 競 争 率	6.2	5.4	5.4	5.2	5.4	4.6	4.5	4.8	4.1	3.0
	(人) 採 用 者 数	(114)	(134)	(105)	(152)	(117)	(138)	(117)	(90)	(101)	(125)
	採 用 者 数	332	371	320	329	297	333	319	265	249	284

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6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)	6	3	2	1.5	6. 7. 9~10 -
獣 医 師 (経 験 者) (第 1 回)	0	-	-	-	- -
薬 剤 師	13	10	4	2.5	6. 7. 9~10 -
原 子 核 工 学	0	-	-	-	- (一次) - (二次)
社 会 福 祉 士	6	5	2	2.5	6. 6. 16 (一次) 6. 7. 9 (二次)
研 究 員 (農 芸 化 学 系)	2	1	1	1.0	6. 6. 16 (一次) 6. 7. 9 (二次)
研 究 員 (材 料 物 質 系)	1	1	0	-	6. 6. 16 (一次) 6. 7. 9 (二次)
学 芸 員 (美 術 史)	3	3	1	3.0	6. 6. 16 (一次) 6. 7. 9 (二次)
心 理 カ ウ ン セ ラ ー	2	2	0	-	6. 6. 16 (一次) 6. 7. 9 (二次)
犯 罪 鑑 識 技 術 員 (化 学 部 門 研 究 員)	9	9	2	4.5	6. 6. 16 (一次) 6. 7. 9 (二次)
獣 医 師 (第 2 回)	1	0	-	-	- -
獣 医 師 (経 験 者) (第 2 回)	0	-	-	-	- -
職 業 訓 練 指 導 員 (広 告 美 術)	1	1	0	-	6. 9. 29 (一次) 6. 10. 23 (二次)
職 業 訓 練 指 導 員 (電 気 通 信)	0	-	-	-	- (一次) - (二次)
職 業 訓 練 指 導 員 (事 務)	0	-	-	-	- (一次) - (二次)
海 技 従 事 者 (通 信 士)	0	-	-	-	- (一次) - (二次)
サ イ バ ー 捜 査 官	1	0	-	-	- (一次) - (二次)
警 察 官 (再 採 用)	8	7	0	-	6. 9. 22 (一次) 6. 10. 15~16 (二次)
情 報 処 理 技 術 者	4	2	0	-	6. 9. 29 (一次) 6. 10. 23 (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・警察事務/大学卒業程度)	9	7	1	7.0	6. 11. 3 (一次) 6. 12. 10 (二次)
障 害 者 対 象 (学校事務/短期大学卒業程度)	3	3	1	3.0	6. 11. 3 (一次) 6. 12. 10 (二次)
障 害 者 対 象 (一般事務・学校事務/高等学校卒業程度)	15	10	1	10.0	6. 11. 3 (一次) 6. 12. 10 (二次)
障 害 者 ス テ ッ プ ア ッ プ (一般事務/大学卒業程度)	1	1	1	1.0	6. 12. 15 -
障 害 者 ス テ ッ プ ア ッ プ (一般事務/高等学校卒業程度)	3	3	1	3.0	6. 12. 15 -
行 政 実 務 経 験 者	12	12	4	3.0	(書類考査) (一次) 6. 12. 15/7. 1. 12 (二次)
(特 定 業 務 等 従 事) 一 般 職 任 期 付 職 員 (土 木)	15	13	7	1.9	7. 1. 25~26 -
(特 定 業 務 等 従 事) 一 般 職 任 期 付 職 員 (農 業 土 木)	6	6	6	1.0	7. 1. 25 -
(特 定 業 務 等 従 事) 一 般 職 任 期 付 職 員 (建 築)	1	1	1	1.0	7. 1. 25 -
(特 定 業 務 等 従 事) 一 般 職 任 期 付 職 員 (一 般 事 務 ・ 行 政 実 務 者)	37	37	17	2.2	(書類考査) (一次) 7. 1. 25~26 (二次)
計	159	137	52	2.6	

第5表 令和6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 (人)
		知事 (人)	教育 (人)	警察 (人)	企業 (人)	その他 (人)	
採 用	獣 医 師	1					1
	薬 剤 師	3					3
	社 会 福 祉 士	2					2
	研 究 員 (農 芸 化 学 系)	1					1
	学 芸 員 (美 術 史)		1				1
	事 務 (障 害 者)	4	1				5
	行 政 実 務 経 験 者	3					3
	医 師	5					5
	警 察 官			1			1
	犯罪鑑識技術員(化学部門研究員)			2			2
特 定 業 務 任 期 付 職 員	一 般 事 務 (行 政 実 務 経 験 者)	17					17
	土 木	6					6
	農 業 土 木	6					6
	建 築	1					1
人 事 交 流 等	部 長 級	10		1			11
	副 部 長 級	7					7
	課 長 級	1		4			5
	補 佐 級			1			1
	係 長 (主 任 主 査) 級	1		3			4
	主 事 ・ 技 師 級	3					3
小 計	71	2	12	0	0	85	
転 任	部 長 級						0
	副 部 長 級						0
	課 長 級	2	14				16
	補 佐 級	5	14				19
	係 長 (主 任 主 査) 級	8	7				15
	主 事 ・ 技 師 級						0
	小 計	15	35	0	0	0	50
計	86	37	12	0	0	135	

第6表 令和6年度職員採用状況（R6.4.1～R7.3.31）

区 分	令5年度 競争試験 合格者 (人)	和 度 争 争 験 者 (人)	採 用 者 (人)	全 者 占 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 教 育 学 (人)	小 学 ・ 中 校 (人)				
競 争 試 験	事 務 系	大卒程度	63	44 (3)	11.5	44 (3)					
		短大卒程度	29	25	6.5		21		4		
		高卒程度	62	35	9.1	22	8		5		
		小 計	154	104 (3)	27.2	66 (3)	29		9		
	技 術 系	大卒程度	41	35 (1)	9.1	34 (1)			1		
		短大卒程度	0		0.0						
		高卒程度	14	11	2.9	11					
		小 計	55	46 (1)	12	45 (1)			1		
	警 察 官	138	103	26.9				103			
	大 卒 程 度 (職務経験者)	8	8	2.1	8						
	就 職 氷 河 期 世 代 対 象	8	8	2.1	5	2		1			
	合 計	363	269 (4)	70.2	124 (4)	31		114			
	選 考	書 類 選 考	事 務 系		23	6.0	19	2		2	
技 術 系				7	1.8	7					
警 察 官				9	2.3				9		
小 計				39	10.2	26	2		11		
考 査 選 考		事 務 系		38	9.9	37			1		
		技 術 系		35	9.1	30	3		2		
		警 察 官		2	0.5				2		
		小 計		75	19.6	67	3		5		
合 計			114	29.8	93	5		16			
総 計		363	383 (4)	100.0	217 (4)	36		130			

※（ ）内は令和6年度採用試験合格者のうち、令和6年度中に採用された者の数で、内数である。

第7表 令和6年度昇任選考実施状況

任命権者 職位又は階級		知事部局 (人)	教育委員会 (人)	警察 (人)	企業 (人)	その他 (人)	計 (人)
一般職員等	部長級	14				3	17
	副部長級	42	4	1		1	48
	課長級	91	24	4	2	3	124
	小計	147	28	5	2	7	189
警察官	部長級			16			16
	警視			27			27
	小計			43			43
計		147	28	48	2	7	232

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、初任給の上げやベースアップを実施した事業所の割合は昨年比べて増加しており、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10,827円(2.97%)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0.10月分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、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、同様に上げを行うこととした。

寒冷地手当については、人事院において、手当額を引き上げるとともに、気象庁の新たな気象データに基づき、支給地域の改定を行い、所要の経過措置を講ずることとされたところであり、本県においても人事院勧告の内容に準じて改定を行うこととした。

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、ガソリン価格の上昇等を総合的に勘案し、上げを行うこととした。

在宅勤務等手当については、他都道府県の導入状況や、本県の在宅勤務に係る実態を踏まえ、引き続き導入に向け必要な検討を行っていく。

(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、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23,600円、高校卒程度の初任給について24,100円、それぞれ上げを行う。これを踏まえ、若年層が在職する号俸に特に重点を置きつつ、全ての号俸について上げを行う。

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。

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4.60月とする。支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとする。本年度については、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7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。

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。

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 寒冷地手当

人事院勧告に準じて支給月額の上上げ及び支給地域の改定を行う。支給月額の上上げは本年度から実施し、また、支給地域の改定は令和7年4月1日から実施する。

なお、支給地域の改定に伴い、支給地域に該当しないこととなる地域に改定前から引き続き勤務している職員等に対しては、所要の経過措置を講ずる。

ホ 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、支給月額の限度を56,700円とし、令和7年4月1日から実施する。

(3) 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）

イ 人事院の考え方

人事院においては、①多様で有為な人材の確保、②職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上、③Well-beingの実現に向けた環境整備という現下の公務員人事管理をめぐる重点課題に取り組んでおり、給与面では、次のような対応が求められているとの認識が示されている。

- ① 人材確保を処遇面から支えるため、採用時の水準やその後の水準の上昇を含めた給与の在り方を、潜在的志望者層となる多様で有為な人材にも訴求し得るものとし、採用市場における競争力を高める。
- ② 組織パフォーマンスの向上のため、職務上の役割や能力・実績等をより反映した給与処遇を実現するとともに、全国各地で行政サービスを提供する体制を維持するための人事配置の円滑化に資するものとする。

③ ワークスタイルやライフスタイルの多様化に対応するため、職員の選択を後押しし、様々な形での活躍を支援する。

こうした認識の下、人事院は「若年層の採用等におけるより競争力のある給与水準の設定」、「職務や職責をより重視した俸給体系等の整備」、「能力・実績をより適切に反映した昇給・ボーナスの決定」、「地域における民間給与水準の反映」、「採用や異動をめぐる様々なニーズへの適応」及び「その他環境の変化への対応」を主眼として社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（以下「給与制度のアップデート」という。）を行うこととした。

ロ 国の動向

本年9月、総務省の有識者による「社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会」の給与分科会において基本的方向性が示され、「地方公共団体は、それぞれの団体の実態に留意し、情勢適応の原則や均衡の原則に基づき、国家公務員の給与制度のアップデートの措置内容を踏まえ、適切に対応する必要がある」などの取りまとめがなされた。

ハ 本委員会の考え方

本委員会は、給与制度のアップデートに関し、本県における実情を精査するとともに、地方公務員法に定める地方公務員の給与決定に関する諸原則のほか、本年8月の人事院勧告及び地方公務員の給与決定に関する国の対応等を総合的に考慮の上、以下のとおり慎重に検討を行った。

(イ) 給料表等

地方公務員法においては、地方公務員の給与決定の原則の一つとして「均衡の原則」が定められており、「職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定めなければならない。」とされている。

本県の給与制度は、これまで地域の実情や他の都道府県の状況を踏まえつつ、基本的には、国の制度に準拠してきたところである。

今般の国における給与制度のアップデートについては、新卒初任給・若年層の俸給月額的大幅な引上げや係長級から本府省課長補佐級までの俸給月額の最低水準の引上げなどのほか、本府省課室長級について、隣接する級間での俸給月額の重なりを解消し、役割の重さに見合った処遇を確保するものとなっている。あわせて、上位の昇給区分に決定できる職員の割合を一定程度拡大できるよう措置する等の昇給制度の見直しについても言及されたところである。

本県においても、人材確保の観点から、採用市場における給与面での競争力を向上させるため、新卒初任給や若年層の給与水準を引き上げることや、民間人材等を採用する際の給与水準を引き上げることが適当であると考え。また、管理職員について、職務や職責に基づき、適正な給与上の処遇を行うことは、働く上でのモチベーションを高めることにもつながると考える。

以上により、給料表等の見直しについては、国や他の都道府県の状況を含め、これらの

ことを総合的に勘案し、国に準ずることが適当と判断した。

(ロ) 地域手当

本県における現行の地域手当制度は、県内の地域について、全域を支給地域とし、支給割合については、仙台市内を4.5%、多賀城市を2%、その他の地域を1.5%としているところである。これは、地域の賃金水準が高い地域に支給するという地域手当の制度趣旨を踏まえつつ、人事異動が県内全ての地域で広域的に行われており、県内市町村ごとに支給割合に極端な差を設けることは、人事管理上支障が生じること、多くの職員が仙台市内に居住し、これら職員は県内のほぼ全域に通勤している実態があること等を考慮し、仙台市を含めた県内全域を一体的な地域としたことなどによるものである。県内における地域手当制度については、これらの考え方を基本に据えつつ、本県の実情を考慮した支給割合を設定する必要がある。

本年8月の人事院勧告では、最新の民間賃金の反映と併せて、地域をまたぐ異動を円滑に行う観点も踏まえ、級地区分・支給割合を7級地区分(3%~20%)から5級地区分(4%~20%)に再編するとともに、支給地域の単位を広域化し、都道府県単位を基本としつつ、都道府県庁所在市及び人口20万人以上の市については当該地域における民間賃金の実態を踏まえて個別に設定する等の措置内容が示された。

また、その結果、支給割合が現行より引下げとなる市町村は、激変緩和のため、支給割合の低下幅が4ポイントを超えない級地区分とすることや、こうした見直しを段階的に実施すること、現在2年間としている異動保障の期間を異動後3年間に延長する措置内容が示された。

これら人事院による級地区分・支給割合の見直しにより、県内の支給割合は、仙台市及び多賀城市が8%とされた。

本委員会では、先に述べた、現行の支給割合の設定の考え方を維持し、仙台市は1%引き上げて5.5%、多賀城市は2%、仙台市及び多賀城市以外の県内地域については、1.5%とするのが適当であると判断した。

なお、今後の支給割合の改定については、地域手当の制度趣旨、人事異動や公民較差への影響のほか、国や他の都道府県の動向等も踏まえ、引き続き検討する。

(ハ) 結論

本委員会としては、以上のような状況を総合的に勘案し、給料表の見直し及び地域手当の改正が必要であると認め、本県の実情を考慮した上で、人事院勧告に準じて、給与制度のアップデートを実施する必要があるとの判断に至った。

なお、給与制度が、人材確保や公務サービスの質に深くかかわるものであることから、県民等の納得と理解を得られるものとなるよう、毎年の公民較差をもとに、職員の給与水準の検証を引き続き行っていく。

二 措置すべき事項

(イ) 給料表等の見直し

a 行政職給料表

前記(3)のハ「本委員会の考え方」で述べたことを総合的に勘案した結果、給料表は人事院勧告に準じて見直す。

b 行政職給料表以外の給料表

行政職給料表との均衡を考慮し、見直す。

c 昇給制度

人事院勧告で言及された行政職俸給表(一)の適用を受ける職員でその職務の級が8級以上であるもの等に係る昇給制度の見直しについては、人事院勧告に準じて見直す。

(ロ) 地域手当の見直し

a 支給地域の区分及び支給割合

前記(3)のハ「本委員会の考え方」で述べたことを総合的に勘案し、支給割合を見直す。

b 見直しの段階実施

地域手当の見直しは、令和7年4月1日から実施する。

なお、令和7年4月1日から令和8年3月31日までの間の支給割合は、次のとおりとする。

1級地(東京都千代田区) 20%

2級地(大阪市) 16%

3級地(名古屋市) 14%

4級地(仙台市) 5%

5級地(多賀城市) 2%

6級地(仙台市及び多賀城市を除く宮城県内の地域) 1.5%

c 異動保障

異動保障は、人事院勧告に準じて見直す。

(ハ) 扶養手当の見直し

扶養手当については、人事院勧告に準じて見直す。

(ニ) 通勤手当の見直し

通勤手当については、人事院勧告に準じて見直す。ただし、新幹線鉄道等に係る通勤手当の支給要件に係るものを除く。

(ホ) 単身赴任手当の見直し

単身赴任手当については、人事院勧告に準じて見直す。

(ハ) 管理職員特別勤務手当の見直し

管理職員特別勤務手当については、人事院勧告に準じて見直す。

(ト) 勤勉手当の見直し

勤勉手当については、人事院報告に準じて見直す。

(フ) 特定任期付職員の特別給の見直し

特定任期付職員の特別給については、人事院勧告に準じて見直す。

(リ) 定年前提任用短時間勤務職員等の諸手当の見直し

定年前提任用短時間勤務職員等の諸手当については、人事院勧告に準じて見直す。

なお、へき地手当（同手当に準ずる手当を含む）については、人事院勧告において、異動の円滑化を目的に定年前提任用短時間勤務職員等に対して支給することとされた手当との均衡を考慮し、適切に対応する必要がある。

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ほぼ完了したが、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、引き続き一つ一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のほか、社会経済や国際情勢の急激な変化への対応等、職員には多様化・複雑化する行政課題に対し、迅速かつ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、限られた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、職員の成長と活躍を支援し、その能力を最大限発揮することにより、公務組織のパフォーマンスを向上させることが重要である。

また、定年が65歳まで段階的に引き上げられ、今後高齢期職員が増加していくことから、定年引上げ後も能力を発揮できる体制づくりが必要である。

近年、自己都合退職者が増加傾向にあるが、行政サービスを維持していく上では、組織を担う人材の流出を防ぐ必要がある。任命権者においては、職員の働きがいや組織に対する思い入れなどを把握するとともに、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、個々の職員が活躍できる職場環境づくりに取り組み、個人の意欲や組織力の向上、人材の定着につなげることが必要である。

(2) 多様で有為な人材の確保

本県では、有為な人材を幅広く確保する観点から、新規学卒者のほか民間企業等経験者など、

様々な経験を有する職員の採用を行っているところであるが、近年、多くの職種で応募者数が採用予定数を下回る状況となっている。このうち、採用人数が最も多い大学・高校の新規学卒者については、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等を背景に応募者の減少傾向が続き、全体としても、人材の確保が以前にも増して厳しくなるなど喫緊の課題となっており、今後、組織運営の維持に重大な影響を与えかねない状況にある。

本委員会としては、採用試験の実施に当たり、これまで大学卒業程度の第1次試験を県外会場においても実施し、最終合格者全体の1割から2割程度を県外会場受験者が占めるなど、一定の成果が得られているが、なお一層受験者の利便性の向上に努める必要がある。

また、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の実施など多様な経験を有する人材の確保にも取り組んできた。今年度から、採用困難職種である「総合土木」と「林業」において、大学卒業程度試験の採用候補者名簿の有効期間を1年から3年に延長し、受験者のキャリア選択の幅を広げることによる人材確保の取組も進めているところである。

応募者の確保の観点では、本委員会として、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、今年度は、公務全体の魅力を発信するため、国や仙台市と連携した新たな取組も実施した。任命権者においては、インターンシップの拡充や、「林業」、「獣医師」など採用困難職種におけるPR動画制作など取組が進められているところであるが、応募者数が採用予定数を下回る職種もあり、新規学卒者だけでなく、民間企業等の職務経験者の掘り起こしや、育児や介護など家庭の事情で退職した人を再び採用するなど既存の枠にとらわれない一層の確保対策の強化が必要である。

こうした状況を踏まえ、本委員会としては、採用活動の早期化への対応のため、来年度から、大学卒業程度試験の一部職種において、6月の定例試験よりも2か月程度最終合格発表を前倒しする「早期枠試験」を新設し、新たな受験者層の獲得を目指す。あわせて、より幅広い応募者の確保に向けた採用手法の見直しを行うとともに、多様で有為な人材から働く場として選ばれるよう、各任命権者との連携をこれまで以上に強化しながら、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。

さらに、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、様々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、行政におけるDXを着実に推進するためには、業務や組織文化の変革を行い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、多様な経験等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。

(3) 職員一人一人の成長と女性職員等の活躍の促進

任命権者においては、新卒採用者だけでなく、民間企業等の職務経験者や定年引上げに伴う高齢期職員など、様々なバックグラウンドを持つ人材がその能力を最大限発揮するため、職員一人一人の環境に応じた適切なキャリア形成を支援することが求められている。また、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ることから、職員が早い段階からマネジメントに関与するなど資質向上により一層取り組む必要がある。

そのため、任命権者においては、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、職員が自律的かつ主体的に学び・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。また、「人材育成・確保基本方針策定指針」（総務省）を参考に、「人材育成」に加え、「人材確保」や「職場環境の整備」を図るほか、「新・宮城の将来ビジョン」と連携をさせながら基本方針を見直していく必要がある。

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、性別や家庭の事情などに係る無意識の思い込みにとらわれずに、多様な職務機会を提供し、キャリア形成を支援していく必要がある。また、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必要がある。

障害者雇用については、各任命権者とともに法定雇用率を上回っているが、引き続き、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場環境の整備のほか、その能力や適性を最大限発揮できるよう職域や業務を検討するなどの取組を進めていく必要がある。

昨年度から定年が段階的に引き上げられ、60歳を超える職員の割合が高まることとなるため、従前とは異なる年齢構成の組織となっていく。東日本大震災での対応をはじめとした豊富な経験と知識を有する高齢期職員の活躍を促進し、その経験や専門性を若年層、中間層に引き継いでいくことで、更なる組織パフォーマンスの向上につなげていくことが重要である。また、高齢期職員のモチベーション維持のための取組のほか、専門性の更なるスキルアップやリスクリングの機会の充実が求められる。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。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、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。

(4) 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、職員の自律的なキャリア開発のほか、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の一つと考えられる。日頃から適切に評価・マネジメントを実施できるよう、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、計画的な研修の実施、相談やサポート体制の整備など、必要な支援を一層整えることが求められる。

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

本委員会の調査では、令和5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、令和4年度からの増減はなかった。また、月80時間を超える時間外勤務を行った職員の割合は減少しており、改善傾向がみられる。時間外勤務の上限規制については、他律的業務の比重が高い所属（年間上限720時間）では1.1%、その他の所属（年間上限360時間）では11.9%の職員が、年間上限時間を超えて時間外勤務を行っている。

時間外勤務の縮減については、職員の健康や公務能率の観点から、これまでも各任命権者に求めてきたところである。過重な時間外勤務は、職員の心身の健康上の大きなリスクとなるものであり、各任命権者においては、上限規制の趣旨を十分考慮の上、時間外勤務の要因分析や検証を行い、実効性のある対策を施すことで、時間外勤務を縮減する必要がある。

令和5年度の教育委員会の調査によれば、県立学校の教職員のうち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は全体の約2割となっており、長時間勤務による教職員の心身への負担が懸念される。学校現場における課題の複雑化・多様化を背景に、業務負担が増加していることが一因と考えられる。こうした長時間に及ぶ在校時間は、教職員の心身への影響のみならず、教育公務員確保・定着の観点からも課題がある。

正規の勤務時間以外の在校理由としては、「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、教育委員会において在校理由の分析を行い、在校時間の適正化に取り組む必要がある。なお、県立学校においては、学校から保護者・生徒等への連絡手段のデジタル化や保護者等外部からの時間外の問い合わせへの対応方法の見直し、校内業務の簡素化など働き方改革に取り組んでいる事例がみられ、こうした取組を一層進める必要がある。

どのような職場であっても、職員の健康管理において、長時間の時間外勤務は大きな影響を及ぼすものである。令和5年度における職員の精神疾患を起因とする病気休暇取得者数は前年度より減少し改善傾向にあるものの、病気休職は増加傾向にあり、職員のメンタルヘルス不調の長期化が懸念される。また、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増加傾向にあり、職員の心の健康により注意を払っていく必要がある。

各任命権者においては、メンタルヘルス不調者の早期発見・支援のため、ストレスチェックの活用等の発生防止の強化に取り組んでいる。また、これまでも職員の職場復帰支援策を講じ

ているところだが、本年度から知事部局で実施している休職者等復職個別支援のように職員への復職支援の充実を図る取組も有効である。さらに、各所属の管理職、各部局管理担当が共同してメンタルヘルス対策に臨む必要があるほか、プライバシーに配慮しながら、職員研修などを通じてメンタルヘルス対応事案の共有も検討する必要がある。

心身の健康保持のため、計画的に休暇を取得し適度に休養することは不可欠である。職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数は年々増加しており、休暇の取得しやすい環境が醸成されているものと考えられるが、民間労働法制で取得することが義務付けられている年5日の年休取得に至っていない職員も一定数おり、管理職等による積極的な声かけなどにより、職員が休暇をより一層取得しやすい環境づくりが必要である。

また、職員の健康管理に当たっては、日々の生活の中で十分な睡眠時間を含む生活時間の確保が重要である。国家公務員においては令和6年4月から、職員の勤務終了から次の勤務開始まで11時間の勤務間インターバルの確保が各省各庁の長の努力義務とされたところである。本県においては、後述する柔軟な働き方の推進のため、知事部局等で試行実施されている1日単位で時差勤務を可能とする「ワンデー時差勤務」を活用するなど、職員の健康に配慮した取組の検討を進める必要がある。

(2) 働き方改革の推進と仕事と生活の両立支援

少子高齢化が急速に進む中、年齢や性別、障害の有無などにかかわらず、全ての人がそれぞれの立場で社会に参画し、活躍できる環境の整備が重要である。本県においても、組織活性化による県民サービスの向上や職員が健康で充実した時間を過ごすこと、様々な事情を抱える職員を含め、全ての人材が活躍できる環境づくりを目指し、生産性の向上や柔軟な勤務時間制度の導入等の働き方改革に取り組んでいる。

生産性向上に関しては、デジタル技術の活用が図られてきており、議事録作成支援システムの運用、生成AIやノーコードツールの活用、ペーパーレス会議の定着など、業務の効率化が進められている。

今後の県の行財政運営に関する考え方や取組の方向性を示す「宮城県行財政運営・改革方針」においても「ICT活用と働き方改革の推進」は取組の柱とされており、新たな技術を活用していくことで、更なる生産性の向上につなげていく必要がある。多様で柔軟な働き方の推進については、昨年4月からフレックスタイム制が導入され、令和5年度においては、知事部局等で延べ592人の職員が本制度を活用した。また、以前から導入している各種の時差勤務に加え、本年度試行実施している「ワンデー時差勤務」による勤務時間の多様化を図るものや、リモートデスクトップの活用による在宅勤務や出張先でのモバイルワークなど働く場所の多様化を図る制度の充実により、柔軟な働き方が推進されてきた。

フレックスタイム制については、国において既に週1日を限度にコアタイム免除日の設定が可能となっているほか、来年4月から育児や介護を行う職員のみ認められている勤務時間を割り振らない日の設定（いわゆる週休3日）を一般の職員にも認めることとする制度改正が行われる。本県においても、職員の多様な働き方をより一層進める観点から、検討する必要がある。

これらの取組は、仕事と生活の両立支援にも資するものである。例えば、知事部局で実施している「育テレプラス」は、育児休業等の前後に在宅勤務を実施することで、円滑な職場復帰等をサポートし、仕事と育児の両立支援を行うものである。しかしながら、職員のワーク・ライフ・バランスの推進には、上記の働き方改革に係る取組だけでは必ずしも十分ではないことから、本委員会では国や他都道府県、民間労働法制のほか、各種制度の利用状況や職員のニーズなども踏まえ、必要な制度の積極的な整備を行ってきたところである。

本年5月、民間労働法制において、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充等を含む「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」（令和6年法律第42号。以下「改正法」という。）が成立した。改正法においては、育児による所定外労働の制限の対象となる子の範囲拡大や子の看護休暇を感染症に伴う学級閉鎖等にも利用できる取得事由の拡大等が行われた。これらの地方公務員にも適用がある事項については、本県においても令和7年4月1日から施行できるよう措置を講ずる必要がある。

ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、必要な制度の整備とともに職場全体での制度趣旨に対する理解が不可欠である。各任命権者においては、支援が必要な職員に対する適切な情報提供や、職場における制度理解を推進するための普及啓発等を積極的に行い、職員が安心して仕事と生活を両立させることができる環境づくりに、より一層取り組んでいく必要がある。

(3) 服務規律の確保徹底とハラスメント根絶に向けた取組の強化

職員は、公務に対する信頼を損なうことのないよう高い倫理観を保ちながら、日々の職務に取り組むことが求められている。

しかしながら、飲酒運転、学校徴収金の私的流用、ハラスメントなど社会的影響が大きい事案を含め、令和5年度においては、県全体で21人の職員が懲戒処分を受けている。

特に、教育委員会においては懲戒処分を受けた人数が令和4年度より増加し、また、免職や停職といった重大な事案が半数以上を占めており、学校現場における教職員への信頼低下が懸念される。

一部職員によるこうした不祥事が続くことは、職員や県政全体に対する信用を失墜させる事態を招きかねないことから、各任命権者においては、組織全体としての服務規律の確保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。

ハラスメント対策については、法令等で使用者にその防止対策が義務付けられるなど、その対策の徹底を求める社会的要請は年々高まっている。各種ハラスメント対策は、これまでも、その強化や実効性のある取組について言及してきたが、教育委員会において同僚からのパワーハラスメントを原因とする自死事案が発生していたことは、非常に憂慮すべきものであり、各任命権者においては、今後同様の事案が起こらないための取組がより一層求められる。

本委員会では、職員から勤務条件に関する苦情相談を受け付けており、ハラスメントに関する事案が増加傾向にある。管理職と部下のみならず、同僚間のコミュニケーション不足から苦情相談や各種ハラスメントに発展する事案が散見されるため、より円滑なコミュニケーションが働きやすい職場形成に大きく寄与することを改めて認識する必要がある。

職場におけるハラスメントは、職員個人の尊厳や人格を不当に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、被害者のメンタルヘルス不調等を招くため、徹底して防止する必要がある。

各任命権者においては、職員に対して、ハラスメントが多様な要因により起こり得ること、誰しもがハラスメントの被害者にも加害者にもなり得ることを十分に自覚させ、より実効性のあるハラスメント対策を行っていく必要がある。また、職員が、ハラスメントを受けたり、他の職員がハラスメントを受けているのを見聞きしたときに、相談できる窓口を職員に周知するほか、対応の充実を図ることにも併せて努める必要がある。

本年の人事院勧告で言及があったとおり、顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）への対応が求められている。厚生労働省が令和2年1月に策定した「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和2年厚生労働省告示）においては、カスタマーハラスメントに関して、事業主は、相談に応じ、適切に対応するための体制の整備や被害者への配慮の取組を行うことが望ましい旨、また、被害を防止するための取組を行うことが有効である旨が定められ、令和4年2月には「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」が公表され、カスタマーハラスメントに対する事業主の対応が求められている。県民から寄せられる様々な意見は、業務遂行上、大切に重視すべきものであるものの、各任命権者においては職員を守る責務があることや過度な要求には毅然とした対応が求められること等についての認識を、管理職等に広げていく必要がある。

なお、ハラスメント根絶に向けた取組は、職員が安心して職務に専念することができるだけでなく、職員の採用や定着にもつながるものであることを考慮に入れて充実を図る必要がある。

4 人事院における動き

本年の人事院報告では、「さらに、諮問会議[※]中間報告のほか、本院参与会、公務員問題懇話会等において、公務における人材確保が危機的となっている大きな要因として、官民給与の比較を行う際の企業規模が挙げられ、その引上げの必要性が強く指摘されている。今後、本院として、人事行政諮問会議等の議論を踏まえつつ、各方面の意見を聴きながら、人材確保の要請も考慮した適切な報酬水準の設定に向けて、官民給与の比較対象となる企業規模について検討を進めていく。」旨言及されたところである。

本委員会としては、このことが本県の人材確保や給与水準に影響を与えるものとなることから、その動向を十分注視することとする。

※ 公務員人事管理の在り方について聖域を設けることなく骨太かつ課題横断的な議論を行うための各界有識者による人事行政諮問会議

5 実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、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。

本年の勧告は、民間企業の賃上げの状況を反映した月例給の大幅な引上げと特別給の引上げ等により職員の処遇を改善するとともに、給与制度のアップデートとして、国に準じて、様々な側面から包括的な見直しを行うものである。

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。

I 令和 6 年 4 月の民間給与との比較に基づく給与改定等のための関係条例の改正

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 6 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 1.275 月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0.7125 月分）とし、勤勉手当の支給割合を 1.075 月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0.5125 月分）とすること。

b 特定幹部職員

期末手当の支給割合を 1.075 月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0.6125 月分）とし、勤勉手当の支給割合を 1.275 月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0.6125 月分）とすること。

(ロ) 令和 7 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 1.25 月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ 0.7 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 1.05 月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ 0.5 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 1.05 月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ 0.6 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 1.25 月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ 0.6 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 416,600 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51,600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51,800円とすること。

ハ 寒冷地手当

(イ) 寒冷地手当の支給月額を、地域の区分及び職員の世帯等の区分に応じ、次の表に掲げる額とすること。

地域の区分	世帯等の区分		
	世帯主である職員		その他の職員
	扶養親族のある職員	その他の世帯主である職員	
宮城県内	19,800円	11,400円	8,200円
宮城県外	人事委員会規則で定める額		

(ロ) 寒冷地手当の県内の支給地域は、栗原市、大崎市及び刈田郡のうち七ヶ宿町とすること。この改正に伴い支給地域に該当しないこととなる地域に引き続き在勤する職員等については、所要の経過措置を講ずること。

ニ 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56,700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) 特定任期付職員の令和6年12月期の期末手当

期末手当の支給割合を1.75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6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7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1.725月分とすること。

II 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備のための関係条例の改正

1 職員の給与に関する条例の改正

(1) 給料表

I の 1 の (1) による改定後の給料表を別記第 4 のとおり改定すること。新給料表への切替えは、別記第 5 の切替要領によること。

(2) 昇給制度

行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が 8 級以上であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事委員会規則で定める職員の昇給は、職員の給与に関する条例第 5 条第 5 項に規定する期間における当該職員の勤務成績が極めて良好又は特に良好である場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号俸数は、勤務成績に応じて人事委員会規則で定める基準に従い決定するものとする。

(3) 諸手当

イ 扶養手当

(イ) 配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養手当の月額（扶養親族である子のうちに満 15 歳に達する日後の最初の 4 月 1 日から満 22 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日までの間にある子がいる場合にあつては、職員の給与に関する条例第 10 条第 4 項の規定により加算される前の額）を 1 人につき 13,000 円とすること。

(ロ) 扶養手当の支給額の改定その他扶養手当の支給に関し必要な事項を定める規定について、所要の措置を講ずること。

ロ 地域手当

(イ) 地域手当の支給割合を、次の表に掲げる地域の区分に応じ、それぞれ次に定める割合とすること。

地域の区分		割合
1 級地	東京都千代田区	100分の20
2 級地	大阪市	100分の16
3 級地	名古屋市	100分の12
4 級地	仙台市	100分の5.5
5 級地	多賀城市	100分の2
6 級地	仙台市及び多賀城市を除く宮城県内の地域	100分の1.5

(ロ) 令和 7 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの間における支給割合は、(イ)にかかわらず、3 級地は 100 分の 14、4 級地は 100 分の 5 とする。

(ハ) 職員の給与に関する条例第 11 条の 5 の規定による地域手当について、支給期間を異動等の日から 3 年を経過するまでの間とし、異動等の日から 2 年を経過する日の翌日から 3 年を経過する日までの期間の支給割合を異動等の前に在勤していた地域等に係る地域手当の支給割合に 100 分の 60 を乗じて得た割合とすること。

ハ 通勤手当

1 箇月当たりの交通機関等に係る通勤手当の額、交通用具に係る通勤手当の額及び新幹線鉄道等に係る通勤手当の額を合算した額の限度を 150,000 円とすること。

ニ 単身赴任手当

新たに給料表の適用を受ける職員となったことに伴い、住居を移転し、人事委員会規則で

定めるやむを得ない事情により配偶者と別居し単身で生活することを常況とする職員で、当該適用の直前の住居から当該適用の直後に在勤する公署に通勤することが人事委員会規則で定める基準に照らして困難であるものに対し、単身赴任手当を支給すること。

ホ 管理職員特別勤務手当

特定管理職員が災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により午後10時から翌日の午前5時までの間（週休日等に含まれる時間を除く。）であって正規の勤務時間以外の時間に勤務した場合に、管理職員特別勤務手当を支給すること。

ヘ 定年前再任用短時間勤務職員の諸手当

職員の給与に関する条例第11条の3から第11条の5までの規定による地域手当、住居手当、寒冷地手当、特勤手当及び特勤手当に準ずる手当を支給すること。

2 一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正

(1) 特定任期付職員の特別給については、次のとおりとすること。

イ 勤勉手当を支給すること。

ロ 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0.95月分とすること。

ハ 6月及び12月に特定任期付職員に対して支給する勤勉手当の総額は、それぞれ、各任命権者に所属する当該職員の勤勉手当基礎額に100分の87.5を乗じて得た額の総額を超えてはならないこと。

ニ 特定任期付職員業績手当を廃止すること。

(2) 特定任期付職員に対して職員の給与に関する条例第18条の2第2項の規定による管理職員特別勤務手当を支給すること。

3 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の改正

第一号任期付研究員に対して職員の給与に関する条例第18条の2第2項の規定による管理職員特別勤務手当を支給すること。

III 改定の実施時期等

1 改定の実施時期

この改定は、令和6年4月1日から実施すること。ただし、Iの1の(2)のイの(ロ)、ハの(ロ)及びニ並びに3の(2)のロ、II並びにIIIの2の(1)については、令和7年4月1日から実施すること。

2 経過措置等

(1) 扶養手当の月額等の特例措置

イ 令和7年4月1日から令和8年3月31日までの間においては、行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が7級以下であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事委員会規則で定める職員には、配偶者に係る扶養手当を支給することとし、同手当の月額は3,000円とすること。

ロ 令和7年4月1日から令和8年3月31日までの間においては、子に係る扶養手当の月額(扶養親族である子のうちに満15歳に達する日後の最初の4月1日から満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子がいる場合にあつては、職員の給与に関する条例第10条第4項の規定により加算される前の額)を1人につき11,500円とすること。

(2) その他所要の措置

(1)に掲げるもののほか、この改定に伴い、所要の措置を講ずること。

(別記第1から別記第5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6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7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10第5項及び第6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	6.7.4棄却

(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た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た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6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。

○ 県

(令和7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6年(審) 第1号事案	7.1.17	知事部局 職員	知 事	降 任	勤務実績不良	審査中

○ 市町村等

(令和7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2号事案	5.1.13	受託団 体員	受託団体の長	失 職	—	6.9.20 棄却
令和5年(審) 第2号事案	5.9.11	受託団 体員	受託団体の長	減 給	信用失墜行為	7.3.27 棄却

(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6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7年3月31日現在)

項 目	県	市 町 村 等	合 計
任 用 関 係	7	7	14
給 与 関 係	2	3	5
勤 務 条 件 ・ 服 務 関 係	11	12	23
厚 生 ・ 福 祉 関 係	3	0	3
公 平 審 査 関 係	0	0	0
ハラスメント関係	18	9	27
そ の 他	2	3	5
合 計	43	34	77

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7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7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	6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 規約変更	
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	○	役員変更	
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 規約変更	
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		役員変更	
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 規約変更 所在地変更	
34	七ヶ浜町職員組合	50.4.15	七ヶ浜町			
39	白石市職員組合	62.4.1	白石市	○	役員変更	
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	6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	○		
44	岩沼市職員労働組合	11. 3. 3	岩 沼 市	○	役員変更	
46	大崎広域職員労働組合	12. 8. 17	大 崎 市	○		
49	名取市職員労働組合	21. 4. 15	名 取 市			
50	大郷町職員組合	24. 12. 18	大 郷 町	○		
52	塩釜市職員労働組合	29. 4. 1	塩 釜 市			
53	大崎市職員労働組合	30. 4. 1	大 崎 市	○	役員変更	
54	IRIS 宮城	R 6. 9. 20	愛 知 県 一 宮 市			令和6年度 新規登録団体

※ 亘理名取共立衛生処理組合労働組合（平成11年11月16日登録）については、令和6年8月26日付けで職員団体解散届を受理した。

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7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6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6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 7 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 復興・危機管理部 環境生活部 保健福祉部 経済商工観光部	公務研修所、公文書館 消防学校、環境放射線監視センター 保健環境センター 子ども総合センター 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 水産林政部	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、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）、病害虫防除所、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（24）（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7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(3)
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6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	—	3	—	3
時間外・休日労働に関する協定届	21	99	1	121
継続的な宿直又は日直勤務許可	—	1	2	3
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	2		
安全管理者選任報告	—	—	—	—		
衛生管理者選任報告	11	29	10	50		
産業医選任報告	11	7	1	19		
健康診断 結果報告	一般	定期	1	1	2	4
	特殊	有機溶剤	8	—	2	10
		鉛	—	—	8	8
		特定化学物質	8	—	2	10
		高気圧	—	—	2	2
		電離放射線	7	2	4	13
		じん肺	2	—	—	2
		指導勸奨	3	1	9	13
ストレスチェック結果等報告	1	—	2	3		
事故報告	—	—	—	—		
労働者死傷病報告	5	8	22	35		
機械等設置届・報告(特定機械以外)	2	—	2	4		

(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	6	5	19	5	29	5	18	4	27
	5	7	19	5	31	7	19	5	31
第一種圧力容器	6	4	14	1	19	3	14	1	18
	5	5	14	1	20	5	14	1	20
ゴンドラ	6	3	2	0	5	3	1	0	4
	5	3	2	0	5	3	2	0	5
クレーン等	6	0	2	0	2	0	2	0	2
	5	0	2	0	2	0	0	0	0
計	6	12	37	6	55	11	35	5	51
	5	15	37	6	58	15	35	6	56

(注1) 本表中の「設置基数」については令和7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6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
—	—	—	—	—	—

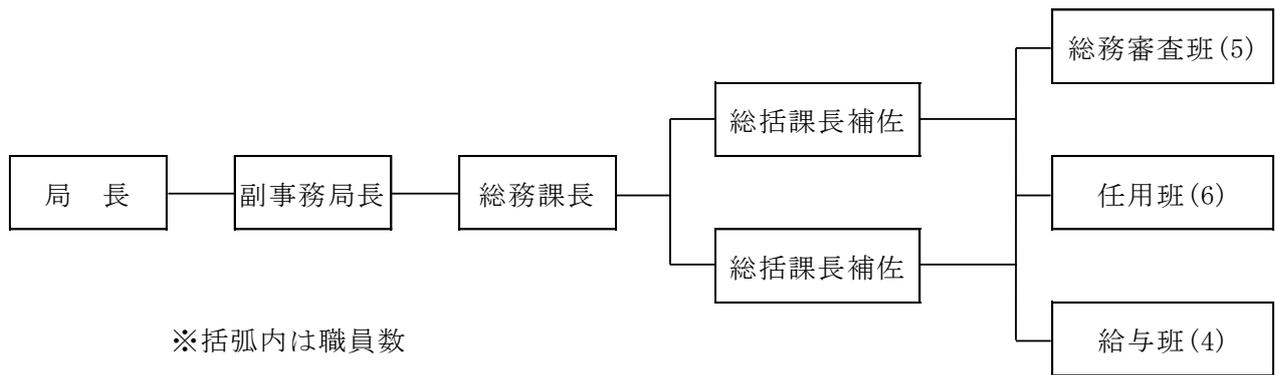
④ ボイラー等の廃止届等の状況（労働安全衛生法第 88 条・第 100 条関係）

手続の種類	機械の種類	事業場数	件数
廃止届	ボイラー	1	2
	第一種圧力容器	1	1
変更届	—	—	—
休止届	ボイラー	2	2
	第一種圧力容器	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7年4月1日現在）



※括弧内は職員数

総 務 審 査 班	<ol style="list-style-type: none"> 1 人事委員会の会議に関する事。 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事。 3 公印の管理に関する事。 4 文書の收受、発送、編さん及び保存に関する事。 5 予算、決算その他の会計事務に関する事。 6 物品の管理に関する事。 7 広報に関する事。 8 人事委員会規則等の制定及び改廃に関する事。 9 職員の勤務条件に関する措置の要求の審査に関する事。 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事。 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事。 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事。 13 職員団体等の登録等に関する事。 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事。 15 職員に対する労働基準監督機関の職権行使に関する事。 16 職員の勤務時間その他勤務条件に関する事。 17 職員の苦情の処理に関する事。 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事。 19 職員の退職管理に関する事。 20 他の班の所管に属しない事務に関する事
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事。 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事。 3 人事行政の運営に関する任命権者への勧告に関する事。 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事。 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事。 6 職員の競争試験及び選考に関する事。 7 職員の人事評価に関する事。 8 職員の研修に関する事。
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、改廃に関する事。 5 職員に対する給与の支払の監理に関する事。