

人 事 委 員 会 報

第97号

令和7年度

宮 城 県 人 事 委 員 会

目 次

〔令和7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	19

II 事務の概要

1 職員採用試験等事務	21
第1表 令和7年度職員採用試験（定例試験）の概要	24
第2表 職員採用試験実施状況	26
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28年度以降）	30
第4表 令和7年度職員採用選考考査実施状況	32
第5表 令和7年度採用・転任選考承認状況	34
第6表 令和7年度職員採用状況	35
第7表 令和7年度昇任選考実施状況	36
2 職員の給与等に関する報告及び給与に関する勧告	37
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	令和7年7月10日退任
委 員 (委員長代理)	秋 田 次 郎	平成27年7月14日	
委 員	三 橋 要一郎	令和7年7月11日	

2 会議の開催状況

令和7年度の人事委員会会議は第1717回から第1735回まで19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 7年 4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	令和 8年 1月	2月	3月	計
開催回数		1	1	2	1	1	4	1	1	2	1	2	2	19
議 事 事 項 数	議 案	4	1	21	4	2	3	1	10	19	0	19	22	106
	審 理	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2
	協 議	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
	報 告	2	4	1	3	3	7	1	3	1	1	1	1	28
	その他	1	4	5	2	1	10	1	1	1	2	1	2	31
	計	8	9	27	9	6	22	3	14	21	3	22	25	169

(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	4					4
	そ の 他				2	1	3
	小 計	5			2	1	8
公平審査 勤務条件 関 係	措 置 の 要 求						
	審 査 請 求	3	2		1		6
	勤務時間・休暇関係	2					2
	条 例 意 見	6					6
	規則等の制定改廃	11					11
	そ の 他				6		6
	小 計	22	2		7		31
任用関係	採 用	15			7	22	44
	昇 任				2	2	4
	条 例 意 見						
	規則等の制定改廃	6					6
	そ の 他	1					1
	小 計	22			9	24	55
給与関係	報 告 ・ 勸 告	1		2	6	1	10
	条 例 意 見	7					7
	規則等の制定改廃	47					47
	そ の 他	2			4	5	11
	小 計	57		2	10	6	75
合 計		106	2	2	28	31	169

(3) 開催回数別議事内容

回数	開催年月日	議 事
1717	7. 4. 11 (金)	(議 案) 1 第76回宮城県職員採用試験（大学卒業程度）の実施について 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 3 第76回宮城県職員採用試験（短期大学卒業程度）、第83回宮城県職員採用試験（高等学校卒業程度）及び第1回市町村立小中学校事務職員採用試験（高等学校卒業程度）の実施について 4 第116回警察官A採用試験の実施について (審 理) ① 令和6年（審）第1号事案（第1回審理） (報 告) ① 令和6年度職員採用試験実施結果について ② 令和7年職種別民間給与実態調査について (その他) ① 令和8年度に向けた職員採用試験における試験の種類等の変更について
1718	7. 5. 16 (金)	(議 案) 5 人事委員会規則7―1（寒冷地手当）の一部改正について (報 告) ① 選考考査（前期日程）の概要について ② 苦情相談の状況について ③ 労働基準監督機関としての職権行使の状況について ④ 解雇予告除外認定について (その他) ① 令和7年度宮城県職員採用試験（大学卒業程度・早期枠）の実施状況について ② 令和7年度警察官A採用試験の実施状況について ③ 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 ④ 公務労組連絡会等からの要請について
1719	7. 6. 9 (月)	(議 案) 6 宮城県職員（大学卒業程度・早期枠）採用候補者名簿の確定について (報 告) 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) ① 令和7年度警察官A採用試験の実施状況について ② 令和7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 ③ 令和7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

回数	開催年月日	議 事
1720	7. 6. 16 (月)	(議 案) 7 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の一部を改正する条例案に対する意見について 8 職員の育児休業等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 9 人事行政の運営等の状況の公表に関する条例の一部を改正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 10 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 11 職員の退職手当に関する条例の一部を改正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 12 学校職員の勤務時間、休暇等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 13 人事委員会規則 7—15—43 (人事委員会規則 7—15 (勤勉手当) の一部を改正する規則) の一部改正について 14 人事委員会規則 7—16—51 (人事委員会規則 7—16 (給料の調整額) の一部を改正する規則) の一部改正について 15 人事委員会規則 7—18—69 (人事委員会規則 7—18 (管理職手当) の一部を改正する規則) の一部改正について 16 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 17 人事委員会規則 7—53—31 (人事委員会規則 7—53 (地域手当) の一部を改正する規則) の一部改正について 18 人事委員会規則 7—62 (特地勤務手当等) の一部改正等について 19 人事委員会規則 7—78—16 (人事委員会規則 7—78 (義務教育等職員特別手当) の一部を改正する規則) の一部改正について 20 人事委員会規則 7—109—5 (人事委員会規則 7—109 (管理職員特別勤務手当) の一部を改正する規則) の一部改正について 21 人事委員会規則 7—106—13 (人事委員会規則 7—106 (単身赴任手当) の一部を改正する規則) の一部改正について 22 人事委員会規則 8—6—47 (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) の一部を改正する規則) の一部改正について 23 人事委員会規則 14—0—1 (人事委員会規則 14—0 (職員の退職管理に関する規則) の一部を改正する規則) の一部改正について 24 人事委員会規則 10—3—2 (人事委員会規則 10—3 (職員の苦情相談に関する規則) の一部を改正する規則) の一部改正について 25 職員の任用に関する選考について 26 週休日の振替等の承認について (その他) ① 令和 7 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 ② 令和 7 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

回数	開催年月日	議 事
1721	7. 7. 7 (月)	(議 案) 27 宮城県警察官（警察官 A）採用候補者名簿の確定について 28 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 29 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 30 人事委員会規則 8—7（職員の育児休業等に関する規則）の一部改正について (報 告) 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 ② 第96号（令和 6 年度）人事委員会報について ③ 令和 7 年度宮城県職員採用選考考査（研究員（材料物質系））第 1 次考査の専門考査における出題の誤りについて (その他) ① 令和 7 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 ② 令和 7 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
1722	7. 8. 8 (金)	(議 案) 31 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 32 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 (報 告) ① 選考考査（後期日程）の概要について ② 宮城県三者共闘会議からの要請について ③ 令和 7 年人事院勧告について (その他) ① 委員長職務代理者の指定について
1723	7. 9. 3 (水)	(報 告) ① 令和 7 年職員給与実態調査結果について ② 令和 7 年職種別民間給与実態調査結果について ③ 令和 7 年標準生計費・労働経済指標について ④ 令和 7 年公民給与較差について ⑤ 解雇予告除外認定について (その他) ① 令和 7 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 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 ③ 公務労組連絡会等からの要請について ④ 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

回数	開催年月日	議 事
1724	7. 9. 9 (火)	(議 案) 33 職員が国勢調査における調査員の職を兼ねる場合の職務に専念する義務の免除について (協 議) ① 令和7年職員の給与等に関する報告及び給与に関する勧告(案)について (報 告) ① 選考考査(障害者)の概要について (その他) ① 令和7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)及び市町村立小中学校事務職員採用試験(高等学校卒業程度)の申込状況について ② 令和7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 ③ 令和7年度警察官採用試験の申込状況について
1725	7. 9. 22 (月)	(議 案) 34 人事委員会規則7—33(初任給、昇格、昇給等の基準)の一部改正について (協 議) ① 令和7年職員の給与等に関する報告及び給与に関する勧告(案)について (報 告) ① 宮城県警察官昇任資格考査の実施結果について (その他) ① 令和7年度警察官採用試験の実施状況について
1726	7. 9. 29 (月)	(議 案) 35 令和7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) ① 令和7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)及び市町村立小中学校事務職員採用試験(高等学校卒業程度)の実施状況について ② 令和7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
1727	7. 10. 7 (火)	(議 案) 36 令和7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 (報 告) ① 人事行政の運営等の状況の公表について (その他) ① 令和7年度警察官採用試験の実施状況について

回数	開催年月日	議 事
1728	7.11.17 (月)	(議 案) 37 裁決書の更正について (令和5年度 (審) 第2号事案) 38 裁決書の更正について (令和4年度 (審) 第1号事案) 39 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 40 人事委員会規則7—0 (給料等の支給) の一部改正について 41 人事委員会規則7—1 (寒冷地手当) の一部改正について 42 人事委員会規則7—15 (勤勉手当) の一部改正について 43 人事委員会規則7—44 (農林漁業普及指導手当) の一部改正について 44 宮城県職員 (短期大学卒業程度及び高等学校卒業程度) 採用候補者名簿及び市町村立小中学校事務職員 (高等学校卒業程度) 採用候補者名簿の確定について 45 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 46 宮城県警察官 (警察官B及び警察官A) 採用候補者名簿の確定について (報 告) ① 苦情相談の状況について ② 解雇予告除外認定について ③ 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 (その他) ① 令和7年全国人事委員会勧告の状況について
1729	7.12.2 (火)	(議 案) 47 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 48 義務教育諸学校等の教育職員の給与等の特別措置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 49 職員等の旅費に関する条例及び特別職の職員の給与並びに旅費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 50 令和8年度宮城県警察官採用試験の実施について (その他) ① 選考考査 (障害者) の実施状況について

回数	開催年月日	議 事
1730	7.12.18 (木)	(議 案) 51 人事委員会規則 7—0 (給料等の支給) の一部改正について 52 人事委員会規則 7—2 (特殊勤務手当) の一部改正について 53 人事委員会規則 7—15 (勤勉手当) の一部改正について 54 人事委員会規則 7—17 (宿日直手当) の一部改正について 55 人事委員会規則 7—38 (通勤手当) の一部改正について 56 人事委員会規則 7—39 (へき地手当等) の一部改正について 57 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 58 人事委員会規則 7—62 (特地勤務手当等) の一部改正等について 59 人事委員会規則 7—62—42 (人事委員会規則 7—62 (特地勤務手当等) の一部を改正する規則) の一部改正について 60 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 61 人事委員会規則 7—78—16 (人事委員会規則 7—78 (義務教育等教員特別手当) の一部を改正する規則) の一部改正について 62 人事委員会規則 7—142 (在宅勤務等手当) の制定等について 63 人事委員会規則 12—0 (外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する規則) の一部改正について 64 人事委員会事務局処務規程の一部改正について 65 不利益処分に関する審査請求について (報 告) ① 選考考査 (行政実務経験者・主任主査級) の概要について
1731	8.1.23 (金)	(報 告) 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 (その他) ① 宮城県職員採用試験 (大学卒業程度・秋期枠) の導入について 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結果について

回数	開催年月日	議 事
1732	8. 2. 9 (月)	(議 案) 66 人事委員会規則 4—0 (職員の任用に関する規則) の一部改正について 67 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 68 人事委員会規則 7—39 (へき地手当等) の一部改正について 69 人事委員会規則 7—39—48 (人事委員会規則 7—39 (へき地手当等) の一部を改正する規則) の一部改正について 70 人事委員会規則 7—62 (特地勤務手当等) の一部改正等について 71 人事委員会規則 7—62—42 (人事委員会規則 7—62 (特地勤務手当等) の一部を改正する規則) の一部改正について 72 人事委員会の権限 (初任給、昇格、昇給等の基準) の一部委任の一部改正について 73 宮城県警察官昇任資格考査規程の一部改正について 74 令和 8 年度宮城県職員採用試験及び市町村立小中学校事務職員採用試験の実施について 75 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 76 第117回及び第118回警察官 A 採用試験並びに第119回警察官 B 採用試験の実施について (その他) ① 選考考査 (行政実務経験者・主任主査級) の実施結果について
1733	8. 2. 19 (木)	(議 案) 77 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 78 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 79 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 80 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 81 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 82 人事委員会規則 7—16 (給料の調整額) の一部改正について 83 人事委員会規則 7—18 (管理職手当) の一部改正について 84 給与の承認について (審 理) ① 令和 7 年 (審) 第 1 号事案について (第 1 回審理) (報 告) ① 令和 7 年度給与の支払監理について

回数	開催年月日	議 事
1734	8. 3. 18 (水)	(議 案) 85 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 86 人事委員会規則 7—0—24 (人事委員会規則 7—0 (給料等の支給) の一部を改正する規則) の一部改正について 87 人事委員会規則 7—1 (寒冷地手当) の一部改正について 88 人事委員会規則 7—2 (特殊勤務手当) の一部改正について 89 人事委員会規則 7—14 (期末手当) の一部改正等について 90 人事委員会規則 7—15 (勤勉手当) の一部改正等について 91 人事委員会規則 7—18 (管理職手当) の一部改正について 92 人事委員会規則 7—31 (給料表の適用範囲) の一部改正について 93 人事委員会規則 7—33 (初任給、昇格、昇給等の基準) の一部改正について 94 人事委員会規則 7—38 (通勤手当) の一部改正等について 95 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 96 人事委員会規則 7—99 (扶養手当) の一部改正について 97 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 98 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 99 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 100 人事委員会規則 9—2 (職員の定年等) の一部改正について 101 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 102 職員安全衛生管理規程の一部改正について
1735	7. 3. 26 (木)	(議 案) 103 人事委員会規則 11—1 (管理職員等の範囲を定める規則) の一部改正について 104 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 105 人事委員会行政文書管理規程の制定について 106 人事委員会事務局処務規程の一部改正について (報 告) 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 (その他) ① 令和 8 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 ② 公務労組連絡会等からの要請について

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7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
人事委員会事務局処務規程	7.12.26	7.12.26	フレックスタイム制を活用した「勤務時間を割り振らない日」を設定できる措置（いわゆる選択的週休3日制）について、職員の職位に応じて専決を可能とするよう、所要の改正を行うもの	8.1.1
	8.3.31	8.3.31	子育て部分休暇の承認について、取得する職員の職位に応じて専決を可能とするよう、所要の改正を行うもの 職員以外の者に対して旅費を支払う場合における支出負担行為及び支出命令に係る専決を可能とするよう、所要の改正を行うもの	8.4.1
人事委員会行政文書管理規程	8.3.31	8.3.31	人事委員会事務局が保有する行政文書の管理に関し必要な事項を定めるもの	8.4.1
職員安全衛生管理規程	8.3.31	8.3.31	県全体を横断的に所管する総括産業医について、その職の設置及び職務内容を定めるもの	8.4.1

(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
職員の勤務時間、休暇等に関する規則 (8—5)	7. 7. 7	7. 7. 18	人事院規則改正に準じ、職員が時間単位の介護休暇又は介護時間を請求した場合において、勤務時間の始め又は終わりに限り、承認可能とする取扱いを廃止するもの また、条例改正に伴い、妊娠又は出産等についての申出をした職員等に対する措置等に関して所要の改正を行うもの	7. 10. 1
	7. 11. 17	7. 11. 28	条例改正により、フレックスタイム制を活用した「勤務時間を割り振らない日」を設定できる措置（いわゆる選択的週休3日制）の対象職員の範囲が、これまでの育児又は介護を行う職員から、一般職員にも拡大されたことに伴い、規則に所要の改正を行うもの	8. 1. 1
	8. 3. 18	8. 3. 25	条例改正により、小学校就学の始期から小学校6年生までの子等を養育する職員を対象とした「子育て部分休暇」が新設されたことに伴い、規則に所要の改正を行うもの	8. 4. 1
学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則 (8—6)	7. 7. 7	7. 7. 18	人事院規則改正に準じ、職員が時間単位の介護休暇又は介護時間を請求した場合において、勤務時間の始め又は終わりに限り、承認可能とする取扱いを廃止するもの また、条例改正に伴い、妊娠又は出産等についての申出をした職員等に対する措置等に関して所要の改正を行うもの	7. 10. 1
	8. 3. 18	8. 3. 25	条例改正により、小学校就学の始期から小学校6年生までの子等を養育する職員を対象とした「子育て部分休暇」が新設されたことに伴い、規則に所要の改正を行うもの	8. 4. 1
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）の一部を改正する規則 (8—6—47)	7. 6. 16	7. 6. 27	一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律第20条において、地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）の附則第9条第3項を第2項に繰り上げる旨の改正がなされたため、規定の整理を行うもの	7. 6. 27

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 10―3（職員の 苦情相談に關する規則）の一部 を改正する規則 （10―3―2）	7. 6. 16	7. 6. 27	一般職の職員の給与に關する法律等の一部 を改正する法律第20条において、地方公務員 法の一部を改正する法律（令和3年法律第63 号）の附則第9条第3項を第2項に繰り上げ る旨の改正がなされたため、規定の整理を行 うもの	7. 6. 27
管理職員等の範 囲を定める規則 （11―1）	8. 3. 26	8. 3. 31	組織改編等に伴う別表第1の一部改正	8. 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）	8. 3. 26	8. 3. 31	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	8. 4. 1
人事委員会規則 14―0（職員の 退職管理に關する規則）の一部 を改正する規則 （14―0―1）	7. 6. 16	7. 6. 27	一般職の職員の給与に關する法律等の一部 を改正する法律第20条において、地方公務員 法の一部を改正する法律（令和3年法律第63 号）の附則第9条第3項を第2項に繰り上げ る旨の改正がなされたため、規定の整理を行 うもの	7. 6. 27

(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)	8. 2. 9	8. 2. 17	新たな試験の種類の追加に伴う所要の改正	8. 2. 17
	8. 3. 18	8. 3. 31	あらかじめ選考を行う場合の任命権者へ委任する職の追加、選考により採用することができる職の追加等に伴う所要の改正	8. 4. 1
職員の採用試験に関する規則 (5-0)	8. 2. 9	8. 2. 17	行政事務のデジタル化推進に伴う所要の改正	8. 2. 17
公益的法人等への職員の派遣等に関する規則 (12-1)	8. 3. 18	8. 3. 31	職員を派遣することができる団体の追加に伴う所要の改正	8. 4. 1
人事委員会の権限（職員の採用試験に関する規則）の一部の委任	8. 3. 18	8. 3. 31	あらかじめ選考を行う場合の任命権者へ委任する職の追加等に伴う所要の改正	8. 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
給料等の支給 (7-0)	7.11.17	7.11.28	第3条 選択的週休3日制の対象職員の拡大に伴う改正	8.1.1
	7.12.18	7.12.24	第5条の2 在宅勤務等手当の導入に伴う改正	8.4.1
人事委員会規則 7-0 (給料等の支給)の一部 を改正する規則 (7-0-24)	8.3.18	8.3.25	第5条の2 子育て部分休暇の導入に伴う改正	8.4.1
寒冷地手当 (7-1)	7.5.16	7.5.27	別表等 支給対象公署の見直し等	7.7.1
	7.11.17	7.11.28	第5条 選択的週休3日制の対象職員の拡大に伴う改正	8.1.1
	8.3.18	8.3.31	別表 学校の統廃合に伴う改正	8.4.1
特殊勤務手当 (7-2)	7.12.18	7.12.24	第21条等 多学年学級担当手当の削除及び 教員特殊業務手当に関する改正	8.1.1
	8.3.18	8.3.31	第5条 動植物等取扱手当に関する改正	8.4.1
期末手当 (7-14)	8.3.18	8.3.25	第5条等 研究休職期間の取扱いに関する 改正及び子育て部分休暇の導入に伴う改正	8.4.1
勤勉手当 (7-15)	7.11.17	7.11.28	第5条 選択的週休3日制の対象職員の拡大に伴う改正	8.1.1
	7.12.18	7.12.24	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7年12月 期分)	7.12.24 (7.12.1)
	7.12.18	7.12.24	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8年6月 期以降分)	8.4.1
	8.3.18	8.3.25	第5条 研究休職期間の取扱いに関する改正 及び子育て部分休暇の導入に伴う改正	8.4.1
人事委員会規則 7-15 (勤勉手当)の一部を改正する規則 (7-15-43)	7.6.16	7.6.27	附則第2項 法改正に伴う規定の整理等	7.6.27
給料の調整額 (7-16)	8.2.19	8.2.27	別表第2等 調整基本額の改正	8.2.27 (8.1.1)

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
人事委員会規則 7—16（給料の 調整額）の一部 を改正する規則 （7—16—51）	7. 6. 16	7. 6. 27	附則第2項等 法改正に伴う規定の整理等	7. 6. 27
宿日直手当 （7—17）	7. 12. 18	7. 12. 24	第4条 手当額の改正	7. 12. 24 (7. 4. 1)
管理職手当 （7—18）	8. 2. 19	8. 2. 27	別表第2等 手当額の改正	8. 2. 27 (8. 1. 1)
	8. 3. 18	8. 3. 31	別表第1 組織改編に伴う改正	8. 4. 1
人事委員会規則 7—18（管理職 手当）の一部を 改正する規則 （7—18—69）	7. 6. 16	7. 6. 27	附則第2項等 法改正に伴う規定の整理等	7. 6. 27
給料表の適用範 囲（7—31）	8. 3. 18	8. 3. 31	第6条 栄養士法の改正に伴う改正	8. 4. 1
初任給、昇格、昇 給等の基準 （7—33）	7. 9. 22	7. 9. 30	別表第1 組織改編に伴う改正	7. 10. 1
	8. 3. 18	8. 3. 31	別表第1 組織改編に伴う改正 別表第2等 栄養士法の改正に伴う改正	8. 4. 1
通勤手当 （7—38）	7. 12. 18	7. 12. 24	別表第2 普通自動車等以外の自動車等の 使用距離別の支給月額の改正	7. 12. 24 (7. 4. 1)
	7. 12. 18	7. 12. 24	第17条の2 給与制度のアップデートに伴 う改正	7. 12. 24
	7. 12. 18	7. 12. 24	第7条等 在宅勤務等手当の導入に伴う改 正 別表第1 普通自動車等の距離区分の延長 に伴う改正	8. 4. 1
	8. 3. 18	8. 3. 31	第3条等 駐車場等の利用に係る手当の新 設に伴う改正	8. 4. 1
へき地手当等 （7—39）	7. 6. 16	7. 6. 27	第3条 法改正に伴う規定の整理等	7. 6. 27
	7. 12. 18	7. 12. 24	第4条 地域手当との調整の廃止	7. 12. 24 (7. 4. 1)
	8. 2. 9	8. 2. 17	第3条等 文言の整理等	8. 2. 17
	8. 3. 18	8. 3. 31	別表 学校の統廃合に伴う改正	8. 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
人事委員会規則 7—39（へき地 手当等）の一部 を改正する規則 （7—39—48）	7. 6. 16	7. 6. 27	附則第2項 法改正に伴う規定の整理等	7. 6. 27
	8. 2. 9	8. 2. 17	附則第2項等 定年前再任用短時間勤務職員に関する規定の整理等	8. 2. 17
初任給調整手当 （7—41）	7. 12. 18	7. 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改正	7. 12. 24 （7. 4. 1）
農林漁業普及指 導手当（7—44）	7. 11. 17	7. 11. 28	第3条 選択的週休3日制の対象職員の拡 大に伴う改正	8. 1. 1
人事委員会規則 7—53（地域手 当）の一部を改 正する規則 （7—53—31）	7. 6. 16	7. 6. 27	附則第2項 法改正に伴う規定の整理等	7. 6. 27
特勤勤務手当等 （7—62）	7. 6. 16	7. 6. 27	第2条 法改正に伴う規定の整理等	7. 6. 27
	7. 12. 18	7. 12. 24	第2条等 手当額の算定基礎の見直し 第3条 地域手当との調整の廃止 第5条等 準ずる手当の支給対象職員の追 加	7. 12. 24 （7. 4. 1）
	8. 2. 9	8. 2. 17	第5条 準ずる手当の支給対象職員の追加	8. 2. 17 （7. 4. 1）
	8. 2. 9	8. 2. 17	第2条等 語句や条ずれに係る改正	8. 2. 17
	8. 2. 9	8. 2. 17	第9条 特勤公署等の見直し規定の削除	8. 4. 1
人事委員会規則 7—62（特勤 勤務手当等）の一 部を改正する規 則（7—62—42）	7. 6. 16	7. 6. 27	附則第2項等 法改正に伴う規定の整理等	7. 6. 27
	7. 12. 18	7. 12. 24	附則第2項等 規定の削除や項ずれの整理	7. 12. 24 （7. 4. 1）
	8. 2. 9	8. 2. 17	附則第2項等 定年前再任用短時間勤務職員に関する規定の整理等	8. 2. 17 （7. 4. 1）
	8. 2. 9	8. 2. 17	附則第2項等 定年前再任用短時間勤務職員に関する規定の整理等	8. 2. 17
義務教育等教員 特別手当 （7—78）	7. 12. 18	7. 12. 24	別表第1等 支給月額の改正 第3条等 学級担任への加算	8. 1. 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
人事委員会規則 7—78（義務教 育等教員特別手 当）の一部を改 正する規則 （7—78—16）	7. 6. 16	7. 6. 27	附則第2項 法改正に伴う規定の整理等	7. 6. 27
	7. 12. 18	7. 12. 24	附則第2項 項ずれに伴う規定の整理	8. 1. 1
扶養手当 （7—99）	8. 3. 18	8. 3. 31	第2条 所得限度額の引上げ	8. 4. 1
人事委員会規則 7—106（単身赴 任手当）の一部 を改正する規則 （7—106—13）	7. 6. 16	7. 6. 27	附則第1項等 暫定再任用職員に関する規 定の整理等	7. 6. 27 （7. 4. 1）
人事委員会規則 7—109（管理職 員特別勤務手 当）の一部を改 正する規則 （7—109—5）	7. 6. 16	7. 6. 27	附則第2項 法改正に伴う規定の整理等	7. 6. 27
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）	8. 3. 18	8. 3. 31	第21条 文言の整理 別表第1等 栄養士法の改正に伴う改正	8. 4. 1
在宅勤務等手当 （7—142）	7. 12. 18	7. 12. 24	新規制定 在宅勤務等手当の導入に伴う新 規制定	8. 4. 1
外国の地方公共 団体の機関等に 派遣される職員 の処遇等に関す る規則（12—0）	7. 12. 18	7. 12. 24	第4条 在宅勤務等手当の導入に伴う改正	8. 4. 1
人事委員会の権 限（初任給、昇 格、昇給等の基 準）の一部委任	8. 2. 9	8. 2. 17	昇給区分をA又はBに決定する職員の昇給 の号俸数を決定する権限に関する改正	8. 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7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
7.6.16	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の一部を改正する条例	この条例案は、地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63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。	7.6.30制定 7.7.7公布 7.7.7施行
7.6.16	職員の育児休業等に関する条例等の一部を改正する条例	この条例案は、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）及び地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）の一部改正に伴い、所要の改正を行うものであり、適当と認めます。	7.7.2制定 7.7.7公布 7.10.1施行
7.6.16	人事行政の運営等の状況の公表に関する条例の一部を改正する条例の一部を改正する条例	この条例案は、地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63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。	7.7.2制定 7.7.7公布 7.7.7施行
7.6.16	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とともに、職員のより柔軟な働き方の実現に向けて、フレックスタイム制を活用した、いわゆる「選択的週休3日制」の対象職員の範囲を拡大するため所要の改正を行うものであり、適当と認めます。	7.7.2制定 7.7.7公布 7.10.1等施行
7.6.16	職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例の一部を改正する条例	この条例案は、地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）の一部が改正されたこと等に伴い、規定の整理を行うものであり、適当と認めます。	7.6.30制定 7.7.7公布 7.7.7施行
7.6.16	学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例等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）及び地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）の一部が改正されたことに伴い、所要の改正を行うものであり、適当と認めます。	7.7.2制定 7.7.7公布 7.10.1等施行

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
7.12.10	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」等に沿って所要の改正を行うものであり、適当と認めます。	7.12.17制定 7.12.24公布 7.12.24等施行
7.12.10	義務教育諸学校等の教育職員の給与等の特別措置に関する条例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」等に沿って所要の改正を行うものであり、適当と認めます。	7.12.17制定 7.12.24公布 8.1.1 施行
7.12.10	職員等の旅費に関する条例及び特別職の職員の給与並びに旅費及び費用弁償に関する条例の一部を改正する条例	この条例案中第1条の規定については、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。	7.12.17制定 7.12.24公布 8.4.1 施行
8.2.19	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、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」に沿って新たな休暇制度を導入することに伴い、所要の改正を行うもの等であり、適当と認めます。	8.3.18制定 8.3.25公布 8.4.1 施行
8.2.19	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、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」に沿って新たな休暇制度を導入するため、所要の改正を行うもの等であり、適当と認めます。	8.3.18制定 8.3.25公布 8.4.1 施行
8.2.19	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、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」に沿って新たな休暇制度を導入するため、所要の改正を行うもの等であり、適当と認めます。	8.3.18制定 8.3.25公布 8.4.1 施行
8.2.19	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、会計年度任用職員に対する在宅勤務等手当の支給について所要の改正を行うものであり、適当と認めます。	8.3.18制定 8.3.25公布 8.4.1 施行
8.2.19	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、部活動指導業務に対する教員特殊業務手当の額の改定を行うものであり、適当と認めます。	8.3.18制定 8.3.25公布 8.4.1 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 7 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

定例試験としては、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、市町村立小中学校事務職員（高等学校卒業程度）、警察官 A 及び警察官 B の 6 区分の採用試験を実施した。このうち、市町村立小中学校事務職員（高等学校卒業程度）については、高等学校卒業程度で募集していた「事務」のうち「学校事務」が、「一般事務」と新設職種である「小中学校事務」としての募集に切り替わったことから、新たに実施したものである。定例試験の実施状況は、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の申込者総数は、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、大学卒業程度の受験上限年齢の引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ったが、令和 7 年度の申込者総数は、市町村立小中学校事務職員（高等学校卒業程度）を含めると、前年度に比べ 47 人増の 1,057 人となった。

なお、大学卒業程度及び高等学校卒業程度で募集していた「林業」については、職種名を「森林」に変更した。また、高等学校卒業程度で募集していた「事務」のうち「一般事務」及び「警察事務」については、独立した別々の職種として募集するなどの変更を行った。

警察官採用試験は、令和 3 年度から受験上限年齢の引上げを行ったほか、令和 6 年度からは「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、申込者総数は依然として減少傾向にあり、令和 7 年度は前年度に比べ 26 人減の 482 人となった。

定例試験以外の競争試験のうち、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、前年度と同様に 6 職種で実施したところ、申込者数は前年度に比べ 11 人減の 22 人となった。また、テストセンター方式の基礎能力試験（SPI3）を第 1 次試験種目とする大学卒業程度（早期卒）採用試験を、総合土木及び森林（旧：林業）の 2 職種で実施したところ、88 人の申込みがあった。

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しており、平成 30 年度から受験申込みは原則として電子申請により行うこととしている。令和 7 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 100.0%、警察官採用試験が 81.7%となっている。

○ 大学卒業程度採用試験

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14職種、計16職種であり、申込者数654人、受験者数467人となり、前年度に比べて申込者数では11.8%上回り、受験者数では2.0%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96.8%、最終合格者の100.0%が大学卒業以上の学歴を有する者で占められている。

○ 短期大学卒業程度採用試験

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職種であり、申込者数が94人、受験者数が60人となり、前年度に比べて申込者数では15.3%下回り、受験者数では16.7%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%、100.0%であった。

○ 高等学校卒業程度採用試験

実施した職種は、事務系が一般事務及び警察事務の2職種、技術系が総合土木等5職種、計7職種であり、申込者数は294人、受験者数は262人となり、前年度に比べて申込者数では6.4%下回り、受験者数では5.4%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1.9%、1.3%であった。

○ 市町村立小中学校事務職員（高等学校卒業程度）採用試験

実施した職種は、小中学校事務1職種であり、申込者数15人、受験者数は13人であった。

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7.7%、25.0%であった。

○ 警察官採用試験

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〕、警察官B(男性/武道指導)〔大学卒業者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)〔大学卒業者以外〕及び警察官B(女性/武道指導)〔大学卒業者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482人、受験者数は408人となり、前年度に比べて申込者数では5.1%下回り、受験者数では5.6%下回った。

○ 大学卒業程度（早期卒）採用試験

実施した職種は、総合土木及び森林の2職種であり、申込者数は88人、受験者数は75人であった。

○ 民間企業等職務経験者採用試験

実施した職種は、土木、建築、農業土木、森林、電気及び保健師の6職種であり、申込者数は22人、受験者数は19人となり、前年度に比べて申込者数では33.3%下回り、受験者数では17.4%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7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29職種、受考者91人に対し33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7年度の職員の採用者数は第6表のとおり392人であり、このうち313人（79.8%）が競争試験による採用であり、79人（20.2%）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7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195人のうち、一般職員等が167人（85.6%）、警察官が28人（14.4%）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 7 年度職員採用試験（定例試験）の概要

項目 試験の種類	試験の種類及び採用予定人員	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	
大学卒業程度	行政 警察行政 総合土木 建築 農業 水産 森林 電気 機械 畜産 園芸 農芸化学 福祉 福祉 心理 保健師 管理栄養士 1人程度						

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	試験の科目	内 容	試験地	
警察官 A (1 回 目)	警察官 A (男性/一般) 50人程度 警察官 A (男性/武道指導) 2人程度 警察官 A (女性/一般) 15人程度 警察官 A (女性/武道指導) 1人程度	平成2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8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21日(金)～ 4月18日(金)	第一次 5月11日(日)	教養試験 実技試験 論文試験	択一式 50題 時間 150分 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。) 時間 80分 (第2次試験として評価)	仙台市	5月22日(木)
				第二次 6月3日(火) その1 6月4日(水) その2 6月6日(金)	通性検査 身体検査 人物試験 体力検査	職務を行うのに必要な適性についての検査 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 警察官としての適性についての人物面からの試験(個別面接) 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	仙台市	7月8日(火)
				資格調査	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		
				第一次 9月21日(日)	教養試験 論文試験	択一式 50題 時間 150分 時間 80分 (第2次試験として評価)	仙台市	10月2日(木)
警察官 A (2 回 目)	警察官 A (男性/一般) 15人程度 警察官 A (女性/一般) 2人程度	平成2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8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25日(金)～ 8月22日(金)	第二次 10月14日(火) その1 10月15日(水) その2 10月17日(金)	通性検査 身体検査 人物試験 体力検査	職務を行うのに必要な適性についての検査 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 警察官としての適性についての人物面からの試験(個別面接) 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	仙台市	11月18日(火)
				資格調査	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		
				第一次 9月21日(日)	教養試験 実技試験 作文試験	択一式 50題 時間 120分 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。) 時間 60分 (第2次試験として評価)	仙台市	10月2日(木)
				第二次 10月14日(火) その1 10月15日(水) その2 10月17日(金)	通性検査 身体検査 人物試験 体力検査	職務を行うのに必要な適性についての検査 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 警察官としての適性についての人物面からの試験(個別面接) 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	仙台市	11月18日(火)
警察官 B	警察官 B (男性/一般) 40人程度 警察官 B (男性/武道指導) 1人程度 警察官 B (女性/一般) 15人程度 警察官 B (女性/武道指導) 1人程度 (「警察官 A」以外の人)	平成2年4月2日から平成20年4月1日までに生まれた人で、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8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〔18歳～35歳〕	7月25日(金)～ 8月22日(金)	第一次 9月21日(日)	教養試験 実技試験 作文試験	択一式 50題 時間 120分 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。) 時間 60分 (第2次試験として評価)	仙台市	10月2日(木)
				第二次 10月14日(火) その1 10月15日(水) その2 10月17日(金)	通性検査 身体検査 人物試験 体力検査	職務を行うのに必要な適性についての検査 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 警察官としての適性についての人物面からの試験(個別面接) 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	仙台市	11月18日(火)
				資格調査	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 受験資格の間の年齢は、令和8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」にあっては、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8年4月30日までに当該資格を取得見込みの人に限る。
3 「保健師」にあっては、保健師の免許を有する人又は令和8年6月30日までに当該免許を取得見込みの人に限る。
4 「管理栄養士」にあっては、管理栄養士の免許を有する人又は令和8年6月30日までに当該免許を取得見込みの人に限る。
5 「警察官 A (男性/武道指導)」及び「警察官 A (女性/武道指導)」にあっては、柔道3段(大学卒業見込みの人に限り2段)以上あるいは、剣道4段(大学卒業見込みの人に限り3段)以上に限る。
6 「警察官 B (男性/武道指導)」及び「警察官 B (女性/武道指導)」にあっては、柔道3段(平成15年4月2日から平成20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15年4月2日から平成20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)	名簿残・ 辞退等 (人)
大 学 卒 業 程 度	事 務 系	行 政	6	420	330	78.6	171	144	93	3.5	64	29
			7	447	316	70.7	195	166	92	3.4	53	39
		警 察 行 政	6	41	33	80.5	16	12	9	3.7	8	1
			7	52	42	80.8	16	15	10	4.2	6	4
		小 計	6	461	363	78.7	187	156	102	3.6	72	30
			7	499	358	71.7	211	181	102	3.5	59	43
	技 術 系	総 合 土 木	6	29	21	72.4	13	9	7	3.0	4	3
			7	25	8	32.0	4	1	0	-	-	-
		建 築	6	4	3	75.0	1	1	1	3.0	0	1
			7	5	2	40.0	1	1	1	2.0	1	0
		農 業	6	16	12	75.0	12	10	8	1.5	7	1
			7	25	19	76.0	15	13	12	1.6	11	1
		水 産	6	7	6	85.7	4	4	2	3.0	1	1
			7	8	8	100.0	6	5	2	4.0	2	0
		森 林	6	14	11	78.6	8	8	7	1.6	6	1
			7	13	8	61.5	3	3	3	2.7	2	1
		電 気	6	9	5	55.6	2	2	1	5.0	1	0
			7	6	4	66.7	1	1	1	4.0	0	1
		機 械	6	6	6	100.0	2	1	1	6.0	1	0
			7	2	2	100.0	0	-	-	-	-	-
		畜 産	6	9	7	77.8	6	6	5	1.4	5	0
			7	6	6	100.0	6	6	3	2.0	3	0
		園 芸	6	8	7	87.5	4	3	2	3.5	1	1
			7	4	4	100.0	2	2	1	4.0	1	0
		農 芸 化 学	6	7	6	85.7	4	3	2	3.0	1	1
			7	9	6	66.7	5	5	4	1.5	4	0
		福 祉	6	8	6	75.0	3	3	1	6.0	1	0
			7	10	6	60.0	4	3	2	3.0	2	0
		心 理	6	5	3	60.0	2	1	1	3.0	0	1
			7	18	13	72.2	7	7	3	4.3	3	0
		保 健 師	6	2	2	100.0	2	2	1	2.0	0	1
			7	5	4	80.0	4	3	2	2.0	2	0
		管 理 士 栄 養 士	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			7	19	19	100.0	4	4	1	19.0	1	0
		小 計	6	124	95	76.6	63	53	39	2.4	28	11
			7	155	109	70.3	62	54	35	3.1	32	3
	合 計		6	585	458	78.3	250	209	141	3.2	100	41
			7	654	467	71.4	273	235	137	3.4	91	46

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)	名簿残・ 辞退等 (人)	
短期大学卒業程度	事務系	学校事務	6	109	72	66.1	37	30	16	4.5	14	2	
			7	94	60	63.8	29	25	11	5.5	10	1	
	小計		6	109	72	66.1	37	30	16	4.5	14	2	
			7	94	60	63.8	29	25	11	5.5	10	1	
	技術系	建築	6	2	0	—	—	—	—	—	—	—	
			7	0	—	—	—	—	—	—	—	—	
	小計		6	2	0	—	—	—	—	—	—	—	
			7	0	—	—	—	—	—	—	—	—	
	合計		6	111	72	64.9	37	30	16	4.5	14	2	
			7	94	60	63.8	29	25	11	5.5	10	1	
高等学校卒業程度	事務系	一般事務	6	183	160	87.4	93	91	50	3.2	27	23	
			7	201	185	92.0	122	116	59	3.1	36	23	
		学校事務	6	46	44	95.7	27	27	12	3.7	9	3	
			7	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
		警察事務	6	51	44	86.3	17	17	7	6.3	3	4	
			7	40	38	95.0	11	11	4	9.5	4	0	
		小計		6	280	248	88.6	137	135	69	3.6	39	30
				7	241	223	92.5	133	127	63	3.5	40	23
	技術系	総合土木	6	21	20	95.2	15	15	10	2.0	8	2	
			7	30	28	93.3	17	14	12	2.3	6	6	
		水産	6	1	1	100.0	1	1	1	1.0	1	0	
			7	3	3	100.0	2	2	1	3.0	1	0	
		森林	6	10	6	60.0	4	4	3	2.0	1	2	
			7	16	4	25.0	3	3	2	2.0	2	0	
		電気	6	1	1	100.0	1	1	0	—	—	—	
			7	2	2	100.0	2	1	1	2.0	1	0	
		機械	6	1	1	100.0	1	1	0	—	—	—	
			7	2	2	100.0	1	1	1	2.0	1	0	
		小計		6	34	29	85.3	22	22	14	2.1	10	4
				7	53	39	73.6	25	21	17	2.3	11	6
	合計		6	314	277	88.2	159	157	83	3.3	49	34	
			7	294	262	89.1	158	148	80	3.3	51	29	
市町村立小中学校事務職員 (高等学校卒業程度)			6	—	—	—	—	—	—	—	—		
			7	15	13	86.7	5	5	4	3.3	4	0	

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)	名簿残・ 辞退等 (人)
警察官	警察官 A (男性 / 一般) (第 1 回)	6	182	157	86.3	133	117	65	2.4	43	22
		7	154	134	87.0	126	112	71	1.9	44	27
	警察官 A (男性 / 一般) (第 2 回)	6	43	33	76.7	26	24	6	5.5	3	3
		7	60	44	73.3	40	36	9	4.9	7	2
	警察官 A (男性 / 武道指導)	6	5	5	100.0	5	4	0	—	—	—
		7	3	3	100.0	3	3	3	1.0	3	0
	警察官 B (男性)	6	148	127	85.8	114	109	55	2.3	49	6
		7	151	131	86.8	112	106	42	3.1	37	5
	警察官 B (男性 / 武道指導)	6	0	—	—	—	—	—	—	—	—
		7	2	2	100.0	1	1	1	2.0	1	0
	警察官 A (女性 / 一般) (第 1 回)	6	66	54	81.8	47	42	26	2.1	11	15
		7	49	36	73.5	35	27	21	1.7	10	11
	警察官 A (女性 / 一般) (第 2 回)	6	14	11	78.6	9	6	2	5.5	2	0
		7	7	5	71.4	3	3	0	—	—	—
	警察官 A (女性 / 武道指導)	6	2	2	100.0	2	2	1	2.0	0	1
		7	1	1	100.0	1	1	0	—	—	—
	警察官 B (女性)	6	46	41	89.1	34	34	14	2.9	11	3
		7	55	52	94.5	44	43	21	2.5	20	1
	警察官 B (女性 / 武道指導)	6	2	2	100.0	2	2	2	1.0	2	0
		7	0	—	—	—	—	—	—	—	—
合 計		6	508	432	85.0	372	340	171	2.5	121	50
		7	482	408	84.6	365	332	168	2.4	122	46
総 計		6	1,518	1,239	81.6	818	736	411	3.0	284	127
		7	1,539	1,210	78.6	830	745	400	3.0	278	122

注) 選択結果は令和 8 年 6 月 1 日現在のものである。

(2) 大学卒業程度（早期卒）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)	名簿残・ 辞退等 (人)
大学卒業程度（早期卒）	総合土木	6	—	—	—	—	—	—	—	—	—
		7	60	53	88.3	41	22	19	2.8	12	7
	森 林	6	—	—	—	—	—	—	—	—	—
		7	28	22	78.6	16	11	5	4.4	2	3
	合 計	6	—	—	—	—	—	—	—	—	—
		7	88	75	85.2	57	33	24	3.1	14	10

注) 選択結果は令和 8 年 6 月 1 日現在のものである。

(3) 大学卒業程度（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)	名簿残・ 辞退等 (人)
大学卒業程度 (民間企業等職務経験者)	土木	6	15	8	53.3	4	3	3	2.7	3	0
		7	12	9	75.0	6	5	3	3.0	3	0
	建築	6	5	3	60.0	3	3	2	1.5	2	0
		7	1	1	100.0	0	-	-	-	-	-
	農業土木	6	2	2	100.0	2	1	1	2.0	1	0
		7	1	1	100.0	1	1	1	1.0	0	1
	森林	6	2	1	50.0	1	1	1	1.0	1	0
		7	3	3	100.0	3	3	2	1.5	2	0
	電気	6	5	5	100.0	3	3	2	2.5	2	0
		7	3	3	100.0	1	1	1	3.0	0	1
	保健師	6	4	4	100.0	3	3	1	4.0	1	0
		7	2	2	100.0	1	1	1	2.0	1	0
	合計	6	33	23	69.7	16	14	10	2.3	10	0
		7	22	19	86.4	12	11	8	2.4	6	2

注) 選択結果は令和8年6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28年度以降）

年 度 事 項		平成			令和						
		28	29	30	元	2	3	4	5	6	7
大 学 卒 業 程 度	(人)	(875)	(683)	(627)	(572)	(581)	(519)	(510)	(419)	(461)	(499)
	申 込 者 数	1,195	904	846	747	825	739	720	557	585	654
	(人)	(660)	(505)	(478)	(428)	(430)	(379)	(370)	(330)	(363)	(358)
	受 験 者 数	911	689	647	566	623	557	548	448	458	467
	(人)	(76)	(52)	(68)	(66)	(92)	(73)	(51)	(63)	(102)	(102)
	合 格 者 数	140	110	123	114	161	126	121	104	141	137
短 期 大 学 卒 業 程 度	(倍)	(8.7)	(9.7)	(7)	(6.5)	(4.7)	(5.2)	(7.3)	(5.2)	(3.6)	(3.5)
	競 争 率	6.5	6.3	5.3	5.0	3.9	4.4	4.5	4.3	3.2	3.4
	(人)	(61)	(45)	(50)	(45)	(70)	(56)	(36)	(41)	(72)	(59)
	採 用 者 数	116	91	93	87	125	103	91	75	100	91
	(人)	(285)	(241)	(351)	(249)	(252)	(244)	(197)	(152)	(109)	(94)
	申 込 者 数	298	252	375	264	269	245	200	154	111	94
高 等 学 校 卒 業 程 度	(人)	(197)	(173)	(251)	(176)	(155)	(172)	(129)	(116)	(72)	(60)
	受 験 者 数	208	179	267	187	165	172	132	116	72	60
	(人)	(29)	(28)	(33)	(25)	(23)	(20)	(23)	(29)	(16)	(11)
	合 格 者 数	34	29	36	27	25	20	24	29	16	11
	(倍)	(6.8)	(6.2)	(8)	(7.0)	(6.7)	(8.6)	(5.6)	(4.0)	(4.5)	(5.5)
	競 争 率	6.1	6.2	7.4	6.9	6.6	8.6	5.5	4.0	4.5	5.5
小 計	(人)	(24)	(24)	(30)	(24)	(17)	(16)	(20)	(25)	(14)	(10)
	採 用 者 数	29	25	32	26	19	16	21	25	14	10
	(人)	(526)	(508)	(527)	(498)	(486)	(400)	(403)	(323)	(280)	(241)
	申 込 者 数	569	535	563	533	521	435	449	363	314	294
	(人)	(495)	(463)	(494)	(466)	(443)	(360)	(360)	(302)	(248)	(223)
	受 験 者 数	537	490	530	499	473	392	397	337	277	262
小 計	(人)	(68)	(59)	(95)	(63)	(65)	(64)	(46)	(62)	(69)	(63)
	合 格 者 数	84	71	108	79	78	81	65	76	83	80
	(倍)	(7.3)	(7.8)	(5)	(7.4)	(6.8)	(5.6)	(7.8)	(4.9)	(3.6)	(3.5)
	競 争 率	6.4	6.9	4.9	6.3	6.1	4.8	6.1	4.4	3.3	3.3
	(人)	(49)	(36)	(72)	(48)	(51)	(45)	(34)	(35)	(39)	(40)
	採 用 者 数	64	46	81	60	61	58	43	46	49	51
小 計	(人)	(1,686)	(1,432)	(1,505)	(1,319)	(1,319)	(1,163)	(1,110)	(894)	(850)	(834)
	申 込 者 数	2,062	1,691	1,784	1,544	1,615	1,419	1,369	1,074	1,010	1,042
	(人)	(1,352)	(1,141)	(1,223)	(1,070)	(1,028)	(911)	(859)	(748)	(683)	(641)
	受 験 者 数	1,656	1,358	1,444	1,252	1,261	1,121	1,077	901	807	789
	(人)	(173)	(139)	(196)	(154)	(180)	(157)	(120)	(154)	(187)	(176)
	合 格 者 数	258	210	267	220	264	227	210	209	240	228
小 計	(倍)	(7.8)	(8.2)	(6)	(6.9)	(5.7)	(5.8)	(7.2)	(4.9)	(3.7)	(3.6)
	競 争 率	6.4	6.5	5.4	5.7	4.8	4.9	5.1	4.3	3.4	3.5
	(人)	(134)	(105)	(152)	(117)	(138)	(117)	(90)	(101)	(125)	(109)
	採 用 者 数	209	162	206	173	205	177	155	146	163	152

年 度 事 項		平成			令和						
		28	29	30	元	2	3	4	5	6	7
市町村立 小中学校 事務職員	(人) 申 込 者 数	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(15) 15
	(人) 受 験 者 数	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(13) 13
	(人) 合 格 者 数	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(4) 4
	(倍) 競 争 率	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(3.3) 3.3
	(人) 採 用 者 数	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(4) 4
警 察 官	(人) 申 込 者 数	1,077	944	893	919	1,007	827	737	615	508	482
	(人) 受 験 者 数	893	796	767	809	767	708	622	526	432	408
	(人) 合 格 者 数	211	190	160	163	178	178	147	138	171	168
	(倍) 競 争 率	4.2	4.2	4.8	5.0	4.3	4.0	4.2	3.8	2.5	2.4
	(人) 採 用 者 数	162	158	123	124	128	142	110	103	121	122
合 計	(人) 申 込 者 数	3,139	2,635	2,677	2,463	2,622	2,246	2,106	1,689	1,518	1,539
	(人) 受 験 者 数	2,549	2,154	2,211	2,061	2,028	1,829	1,699	1,427	1,239	1,210
	(人) 合 格 者 数	469	400	427	383	442	405	357	347	411	400
	(倍) 競 争 率	5.4	5.4	5.2	5.4	4.6	4.5	4.8	4.1	3.0	3.0
	(人) 採 用 者 数	(134) 371	(105) 320	(152) 329	(117) 297	(138) 333	(117) 319	(90) 265	(101) 249	(125) 284	(113) 278

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7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	6	4	1.5	R7. 7. 9~10 -
獣 医 師 (経 験 者) (第 1 回)	1	1	0	-	R7. 7. 9 -
薬 剤 師	13	8	5	1.6	R7. 7. 9~10 -
原 子 核 工 学	1	1	0	-	R7. 6.15 (一次) - (二次)
社 会 福 祉 士	12	10	4	2.5	R7. 6.15 (一次) R7. 7. 9~10 (二次)
研 究 員 (材 料 物 質 系)	7	6	1	6.0	R7. 6.15 (一次) R7. 7. 9 (二次)
研 究 員 (情 報 系)	0	-	-	-	- (一次) - (二次)
研 究 員 (電 気 電 子 系)	3	1	0	-	R7. 6.15 (一次) - (二次)
学 芸 員 (美 術)	4	4	1	4.0	R7. 6.15 (一次) R7. 7. 9 (二次)
学 芸 員 (美 術 ・ 経 験 者)	3	2	1	2.0	R7. 6.15 (一次) R7. 7. 9 (二次)
心 理 捜 査 官	1	0	-	-	R7. 6.15 (一次) - (二次)
心 理 カ ウ ン セ ラ ー	0	-	-	-	- (一次) - (二次)
犯 罪 鑑 識 技 術 員 (化 学 部 門 研 究 員)	7	5	1	5.0	R7. 6.15 (一次) R7. 7. 9 (二次)
獣 医 師 (第 2 回)	2	1	1	1.0	R7.10.22 -
獣 医 師 (経 験 者) (第 2 回)	1	1	1	1.0	R7.10.22 -
児 童 自 立 支 援 専 門 員	9	5	2	2.5	R7. 9.28 (一次) R7.10.22 (二次)
職 業 訓 練 指 導 員 (広 告 美 術)	2	2	1	2.0	R7. 9.28 (一次) R7.10.22 (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 (塑 性 加 工)	2	2	1	2.0	R7. 9.28 (一次) R7.10.22 (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	1	1	1.0	R7. 9.21 (一次) R7.10.14、17 (二次)
警 察 官 (再 採 用)	5	4	0	-	R7. 9.21 (一次) R7.10.14、17 (二次)
情 報 処 理 技 術 者	2	2	1	2.0	R7. 9.28 (一次) R7.10.22 (二次)
警 察 用 船 舶 職 員 (機 関 士)	1	1	0	-	R7. 9.28 (一次) - (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	0	-	R7. 11. 2 (一次) R7. 12. 11 (二次)
障 害 者 対 象 (学校事務/短期大学卒業程度)	3	3	1	3.0	R7. 11. 2 (一次) R7. 12. 11 (二次)
障 害 者 対 象 (一般事務/高等学校卒業程度)	10	7	1	7.0	R7. 11. 2 (一次) R7. 12. 11 (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	R7. 12. 14 -
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	R7. 12. 14 -
行 政 実 務 経 験 者 ・ 主 任 主 査 級	11	7	4	1.8	R8. 1. 17～18 -
計	120	91	33	2.8	

第5表 令和7年度採用・転任選考承認状況

区 分			任命権者	知事	教育	警察	企業	その他	計
			職種又は職名	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)
採用	資格職種等	獣 医 師	1						1
		獣 医 師 (経 験 者)	1						1
		薬 剤 師	3						3
		社 会 福 祉 士	1						1
		児 童 自 立 支 援 専 門 員	2						2
		研 究 員 (材 料 物 質 系)	1						1
		職 業 訓 練 指 導 員 (広 告 美 術)	1						1
		職 業 訓 練 指 導 員 (塑 性 加 工)	1						1
		学 芸 員 (美 術)		1					1
		学 芸 員 (美 術 ・ 経 験 者)		1					1
		犯罪鑑識技術員（化学部門研究員）			1				1
		情 報 処 理 技 術 者			1				1
		事 務 (障 害 者)	3	1					4
		行政実務経験者（主任主査級）	4						4
		医 師	8						8
		サ イ バ ー 捜 査 官			1				1
		警 察 官			1				1
	人事交流等	部 長 級	6		1				7
		副 部 長 級							0
		課 長 級	2	3	5				10
		補 佐 級	1						1
		係 長 (主 任 主 査) 級			3				3
		主 事 ・ 技 師 級	2		1				3
	小 計			37	6	14	0	0	57
転任	部 長 級								0
	副 部 長 級			1					1
	課 長 級		2	10					12
	補 佐 級		3	14					17
	係 長 (主 任 主 査) 級		7	5					12
	主 事 ・ 技 師 級		3						3
	小 計		15	30	0	0	0		45
計			52	36	14	0	0	102	

第6表 令和7年度職員採用状況（R7.4.1～R8.3.31）

区 分			令和 6年度 競争 試験 合格 者 (人)	採 用 者 (人)	全 採 用 者 占 め 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)	教 育 庁 立 校 小 学 ・ 中 校 (人)			
競 争 試 験	事 務 系	大 学 卒 業 程 度	102	73 (4)	18.4	65 (4)			8		
		短 期 大 学 卒 業 程 度	16	14	3.5		14				
		高 等 学 校 卒 業 程 度	69	39	9.8	27	9		3		
		小 計	187	126 (4)	31.7	92 (4)	23		11		
	技 術 系	大 学 卒 業 程 度	39	31 (4)	7.8	31 (4)					
		短 期 大 学 卒 業 程 度			0.0						
		高 等 学 校 卒 業 程 度	14	10	2.5	10					
		小 計	53	41 (4)	10.3	41 (4)					
	警 察 官		171	121	30.5				121		
	大 学 卒 業 程 度 (早 期 枠)			1 (1)	0.3	1 (1)					
	大 学 卒 業 程 度 (民間企業等職務経験者)		10	10	2.5	10					
	就 職 氷 河 期 世 代 対 象		14	14	3.5	5	3		6		
	合 計		435	313 (9)	78.8	149 (9)	26		138		
選 考	書 類 選 考	事 務 系		24	6.0	23	1				
		技 術 系		9	2.3	5			4		
		警 察 官		3	0.8				3		
		小 計		36	9.1	28	1		7		
	考 査 選 考	事 務 系		25	6.3	24	1				
		技 術 系		23	5.8	20	1		2		
		警 察 官		0	0.0						
		小 計		48	12.1	44	2		2		
	合 計			84	21.2	72	3		9		
総 計		435	397 (9)	100.0	221 (9)	29		147			

※（ ）内は令和7年度採用試験合格者のうち、令和7年度中に採用された者の数で、内数である。

第7表 令和7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	10			1	1	12
	副部長級	31	5	2		1	39
	課長級	83	26	4	2	1	116
	小計	124	31	6	3	3	167
警察官	部長級			12			12
	警察視			16			16
	小計			28			28
計		124	31	34	3	3	195

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、多くの事業所で初任給の引上げやベースアップが実施されており、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11,564円(3.07%)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0.05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。

地域手当については、昨年、給与制度のアップデートの一環として見直しに関する勧告等を行ったところであり、引下げを行う地域については、本年の人事院報告において示された令和8年度の級地別支給割合等を踏まえて措置することとした。

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については、普通自動車等を使用する職員の通勤実態等を踏まえ、距離区分の増設を行うこととした。また、普通自動車等以外の自動車等の区分に係る手当については、現行の使用距離区分に対応する手当額を人事院勧告の内容に準じて改定することとした。

駐車場等の利用に対する通勤手当については、人事院勧告に準じて新設することとした。

月の途中に採用された職員等の通勤手当の支給方法に係る見直しについては、国の改正内容等を踏まえ、見直しに向け必要な検討を行っていく。

特地勤務手当及び特例勤務手当に準ずる手当については、人事院報告・勧告の内容に準じて見直すこととした。

宿直手当については、人事院勧告の内容に準じた改定を行うこととした。

在宅勤務等手当については、他の都道府県の導入状況や、本県職員における在宅勤務の浸透状況、さらには多様な働き方の推進の観点等を踏まえ、国の制度に準じて新設することが適当と判断した。

なお、職員の月例給与水準が地域別最低賃金に相当する額を下回る場合にその差額を補填するための措置については、本県においても最低賃金の上昇が続いていることなどから、関係法令の改正に応じて措置を講ずる必要がある。

また、研究休職に係る期末手当の在職期間及び勤勉手当の勤務期間の取扱いの見直しについては、本県の実情などの必要に応じて対応していくこととする。

(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。

ア 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 12,000 円、高校卒程度の初任給について 12,300 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、その他の職員が在職する号俸においても、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。

これらの給料表の改定は、本年 4 月に遡って実施する。

イ 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 0.05 月分引き上げ、年間の支給月数を 4.65 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 8 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及び特定任期付職員の期末手当及び勤勉手当並びに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。

ウ 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。

エ 地域手当

令和 8 年 4 月 1 日から令和 9 年 3 月 31 日までの間の支給割合は、次のとおりとする。

3 級地（名古屋市） 13%

オ 通勤手当

(ア) 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

使用距離区分の限度を 100 km に引き上げ、通勤手当の支給月額の限度を 70,700 円とし、令和 8 年 4 月 1 日から実施する。

(イ) 交通用具使用者（普通自動車等以外の自動車等を使用する職員）に係る通勤手当

現行の使用距離区分に対応する手当額を人事院勧告に準じて引き上げ、通勤手当の支給月額を 38,700 円とし、本年 4 月に遡って実施する。

(ウ) 交通用具使用者のうち駐車場等を利用する職員に係る通勤手当

人事院勧告に準じ、令和 8 年 4 月 1 日から駐車場等の利用に対する通勤手当を新設する。

カ 特勤手当及び特勤手当に準ずる手当等

特勤手当と地域手当との調整の廃止並びに特勤手当の額及び特勤手当に準ずる手当の額の算定基礎の見直しについては、人事院報告に準じ、本年 4 月に遡って実施する。

特勤公署等への採用に伴い転居を行った職員に対する特勤手当に準ずる手当の支給については、人事院勧告に準じ、本年 4 月に遡って実施するとともに、所要の経過措置を講ずる。

特勤公署等の指定の見直し期間に係る規定の廃止については、人事院報告に準じ、令和 8 年 4 月 1 日から実施する。

なお、へき地手当及びへき地手当に準ずる手当については、特勤手当及び特勤手当に準ずる手当に係る措置との均衡を考慮し、適切に対応する必要がある。

キ 宿日直手当

人事院勧告の内容に準じて、本年 4 月に遡って引上げを行う。

ク 在宅勤務等手当

国の制度に準じて令和 8 年 4 月 1 日から在宅勤務等手当を新設するとともに、通勤手当に関し所要の措置を講ずる。

(3) 給与制度における今後の課題

在級期間表の廃止については、国の改正の動向や他の都道府県の検討状況等を注視していくこととする。また、本年の人事院報告において、勤務地を異にする異動に係る手当の見直しについて、令和 8 年度に制度上の措置を講じられるよう必要な調査や検討を行う旨言及されたことから、今後の動向に応じて対応を検討していくこととする。

さらに、人事院では、職務・職責を重視した新たな給与体系に移行するため、令和 8 年夏に措置の骨格を、令和 9 年夏に具体的な措置内容を報告できるよう、勤務時間や任用など他の制度と一体で見直しを進めるとした。本委員会としては、これらの国家公務員における措置が、地方公務員にも大きな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とともに、他の都道府県の状況も踏まえながら、必要に応じ本県の給与制度の見直しについて検討することとする。

あわせて、60 歳前後の給与水準については、本年の人事院報告において、定年の段階的な引上げ期間の公務における人事管理の在り方の変化や、民間企業における高齢期雇用や高齢層従業員の給与水準の状況を注視しつつ、定年の段階的引上げが完成する令和 13 年 3 月までに必要な措置を講じられるよう引き続き検討を行っていく旨言及されたことから、今後の国の動向に

留意するとともに、本県における定年前再任用短時間勤務職員等の任用実態や民間企業における高齢層従業員の給与水準の状況などについて把握に努めていくこととする。

(4) 教育職員の給与

ア 教育職員の給与を取り巻く動き

本年6月、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律（令和7年法律第68号。以下「給特法等一部改正法」という。）が公布された。

この法律は、「学校教育の質の向上に向けて、教師に優れた人材を確保する必要があることに鑑み、学校における働き方改革の更なる加速化、組織的な学校運営及び指導の促進並びに教師の処遇改善を一体的・総合的に進める」ことを目的としており、令和8年1月から実施される主な給与上の措置としては、次のような内容が挙げられる。

① 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（昭和46年法律第77号）の一部改正により、教職調整額の基準となる額については、毎年100分の1ずつ段階的に引上げを行い、教育職員の給料月額額の100分の4に相当する額から、100分の10に相当する額へと引き上げること等とされている。

② 教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）の一部改正により、義務教育等教員特別手当については、校務類型に応じて支給すること等とされている。

さらに、国においては、こうした法改正を踏まえ、令和8年1月から、教職調整額の対象とならない校長、副校長、教頭の給料月額への加算措置や多学年学級担当手当の廃止等といった、職務や勤務の状況に応じた給与体系への見直しを行うとされている。

イ 措置すべき事項

本委員会としては、こうした見直しに関し、次のとおり取り扱うことが適当であると考え

(7) 教職調整額及び義務教育等教員特別手当

教職調整額及び義務教育等教員特別手当については、給特法等一部改正法の趣旨等を踏まえ、所要の措置を講ずる必要がある。

(4) 教育職員の給与に係るその他の見直し

校長、副校長、教頭の給料月額への加算措置については、国の方針等を踏まえ、教職調整額の引上げと併せて措置を講ずる必要がある。

多学年学級担当手当等の特殊勤務手当の見直しについては、他の都道府県との均衡等を図りながら、所要の措置を講ずる必要がある。

ウ 教育職員の給与に係る今後の課題

給特法等一部改正法では、学校教育法（昭和22年法律第26号）の一部改正により、令和8年4月から主務教諭を新たに置くことができるとされている。さらに、国においては、職務や勤務の状況に応じた給与体系への見直しの一環として、令和8年度以降、給料の調整額の見直しなどを予定している。

本委員会としては、国や他の都道府県の動向を注視するとともに、本県教育委員会の検討状況を踏まえて対応していくこととする。

2 人事管理

(1) 多様で有為な人材の確保

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、様々な政策に取り組んでいるところであり、職員には、多発化する自然災害や社会経済の急激な変化への対応等、複雑化・多様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が求められている。

このような中、民間企業等における高い採用意欲などを背景に人材の獲得は厳しさを増しており、本県においても、職員採用試験の申込者が10年前の半数程度にまで減少している。近年では、多くの職種で応募者数が採用予定者数を下回る状況となっており、人材の確保が喫緊の課題となっている。

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を対象とした多様な採用手法を導入するとともに、試験制度についても適宜見直しを進めている。本年度から大学卒業程度試験の「総合土木」と「森林」において、試験日程を前倒しした「早期枠」を新たに設け、民間企業との併願者や社会人などが受験しやすいよう民間企業の採用選考で多く用いられている基礎能力試験を導入したところである。

今後は、これらの導入効果を踏まえつつ、採用活動の早期化や転職者の増加など、労働市場や人材確保を取り巻く環境の変化に応じた採用手法の見直しを迅速に行う必要があり、受験対象年齢の引下げや、民間企業等職務経験者試験の職種拡大、本県退職者の再採用など、更なる取組が求められる。

民間企業等経験者の採用を進めていくに当たっては、任命権者が、採用前の段階において、採用後のキャリアの具体的な道筋を示すとともに、採用された職員が速やかに行政組織や業務に適応できるよう必要な知識や実務を学ぶ研修の充実など、多様な人材が活躍できる体制の構築を進めていく必要がある。

応募者確保の観点では、本委員会として、オンラインによる業務説明会の実施を始め、PR動画の配信やSNS等を活用した広報活動のほか、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。

任命権者においても、インターンシップや職場見学バスツアーの実施のほか、PR動画作成など取組を強化しているが、公務の魅力を的確かつ分かりやすく伝えるためには、人事担当者のみならず、職員一人一人が自らの働き方や仕事に対する姿勢、やりがいについて具体性と説得力を持って積極的に発信していくことが重要であり、職員による業務紹介・相談体制の整備や学校訪問の強化等の取組を一層進めていくことが求められる。

さらに、複雑化・多様化する行政ニーズに的確に対応していくためには、民間の力を活用しつつ、県民や企業、大学、NPO、市町村等の多様な主体と連携・協働することで、地域課題の解決に向けた共創を促進し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り、多様な経験等を有する人材の採用

や人材育成、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。

(2) 人材育成の推進と定着に向けた取組の充実

労働力人口の減少が見込まれる中、限りある人材で質の高い行政サービスを提供し続けるためには、人材の確保に加え、職員の成長と活躍を促し、その能力を最大限発揮できるよう支えることで、公務組織全体のパフォーマンスを高めていかなければならない。

任命権者においては、新卒採用者に加え、民間企業等経験者など、様々なバックグラウンドを持つ職員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り、若年層の職員が早い段階からマネジメントに関与する機会が増えることから、段階的な育成支援に一層取り組む必要がある。

引き続き、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。特に、新規採用職員については、円滑に職場や業務に適応できるよう、行政事務や仕事の基本のほか、デジタルスキル等必要な基礎を学ぶ研修などをこれまで以上に充実させることが求められる。また、AIを始め様々な技術革新により、行政の在り方や役割が今後ますます変化していくことを踏まえ、それらに的確に対応できる人材の育成・確保を計画的に進めていく必要がある。

任命権者において、昨年度、「職員確保緊急プラン」を策定し、選ばれる職場を目指して、全庁を挙げて取り組んでいるところである。こうした取組も踏まえ、前回の改定から9年が経過した本県の基本的な人材育成の方針である「みやぎ人材育成基本方針」について、「人材育成」に加え「人材確保」や「職場環境の整備」を総合的に推進するよう、「人材育成・確保基本方針策定指針」（総務省）も参考にしながら、速やかに見直しを進める必要がある。

さらに、近年、自己都合退職者が増加傾向にある中、行政サービスを維持・向上させていくためには、組織を担う人材の流出を防ぐことが急務である。

任命権者においては、職員の働きがいや仕事に対する満足度などを調査し、組織や職員等の現状を把握することで、優先して取り組むべき課題や改善策の方向性を明らかにするとともに、職員が自らの成長を実感できる人材育成や能力開発のほか、能力を最大限発揮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ていく必要がある。

(3) 多様な人材が能力を発揮できる組織の実現と女性の活躍推進

多様な人材が能力を発揮し、組織全体のパフォーマンスを高めていくためには、性別や世代、障害の有無等、様々な個性や事情が尊重・配慮されるだけでなく、それぞれの力を互いに活かし合い、全ての職員が活躍できる魅力ある組織を実現することが重要である。

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、女性職員の登用拡大やキャリア形成意欲の向上等を促進するための研修などの取組を行っ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。

障害者雇用については、本年6月時点で、知事部局及び警察本部において法定雇用率を上回

ったものの、教育委員会では下回る状況にある。経過措置期間が終了する来年7月から法定雇用率が引き上げられることから、一層の雇用推進が求められる。任命権者においては、引き続き、障害者活躍推進計画に基づき、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や、その能力や適性を最大限発揮できる職域・業務の検討など、取組をより一層進めていくことが重要である。

定年の段階的引上げにより60歳を超える職員の割合が高まる中、高齢期職員には、これまで培った豊富な経験と知識を活かし、その能力を一層発揮していくことが期待される。職員が引き続きモチベーションを維持し、活躍していくためには、更なるスキルアップやリスキリングの機会の充実に求められる。また、60歳を超える職員の働き方が多様化していることから、職員が制度や取組を理解し、個々の事情に応じた働き方を選択できるよう環境の整備を進めるとともに、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。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。

今後、国においては、職務・職責をより重視した給与体系を含む、新たな人事制度の構築に向けて、給与、勤務時間、任用等を一体的に検討するとしており、その動向を注視していく必要がある。引き続き、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ことが重要である。

加えて、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・マネジメントが行えるよう、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・サポート体制の整備など、必要な支援を一層充実させることが求められる。

3 公務運営の改善

(1) 長時間勤務の是正

長時間勤務の是正は、職員の健康確保、公務能率の維持・向上、職場環境づくり、人材確保などの観点から、極めて重要な課題である。

本委員会の調査では、令和6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17.2時間で、前年度の18.8時間から減少した。また、月80時間を超える時間外勤務を行った職員の割合や、年間上限時間を超えて時間外勤務を行っている職員の割合も減少しており、改善がみられる。しかし、特定事業主行動計画に定める時間外勤務の目標に達していない任命権者もあることから、引き続き対策を講じていく必要がある。

時間外勤務の縮減については、これまでも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、任命権者においては、上限規制の趣旨を十分考慮し、時間外勤務の要因分析や検証のもと、業務の見直しを継続的にを行い、時間外勤務を縮減する必要がある。

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の割合は、令和 6 年度の教育委員会の調査によれば、前年度同様に全体の約 2 割に上っている。

教育委員会ではこれまで、「教職員の働き方改革に関する取組方針」に基づき学校現場においてスクールサポートスタッフの配置やデジタル採点システムの導入など教職員の業務負担軽減につながる様々な取組を行ってきたところである。また、本年 3 月に策定した「宮城県教育委員会特定事業主行動計画」では、教職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を強化していく方針を示しており、長時間勤務については、所属長が教育委員会の定める超過勤務の上限時間を認識し、職場全体において業務効率化に取り組むこととしている。

長時間勤務の是正は、教職員の心身の健康を守ることにより、質の高い教育を維持し、将来の担い手を確保・定着させることにもつながる喫緊の課題である。教育委員会においては、その実現に向けて、職場全体における業務効率化と教職員の業務負担軽減につながる取組を着実に進めていく必要がある。

なお、給特法等一部改正法により、令和 8 年 4 月から、教育委員会は教員の業務量管理・健康確保措置を実施するための計画の策定及び公表等が義務付けられることとなった。教育委員会においては、改正法の趣旨を踏まえ、適切に対応していくことが求められる。

(2) 健康管理対策の推進

令和 6 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を上回り、また、任命権者の相談窓口に寄せられるメンタルヘルス相談も増加していることから、職員の心の健康には引き続き注意を払っていく必要がある。

メンタルヘルス対策は、任命権者において、未然防止（一次予防）、早期発見・早期対応（二次予防）、復職支援（三次予防）の体系に応じた各種施策が講じられているところである。ストレスチェックの「集団分析結果」を職場環境の改善に積極的に活用するほか、「心の健康を自分で管理する」というセルフケアの基本的な考え方について、研修等を通じてより周知するなど、引き続き職員の心の健康の保持に取り組んでいくことが重要である。

また、長時間勤務を行った職員の健康保持に当たっては、医師による面接指導とその意見に基づく事後措置が重要である。知事部局等では取組が着実に進められている一方、教育委員会においては、長時間勤務を理由とする対象教職員について、必ずしも面接指導に結びついていない状況であることから、面接指導を受けやすい環境整備を進めていく必要がある。

心身の健康を保つためには、適切な休養と十分な睡眠が不可欠である。国家公務員においては、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ている。勤務間インターバルを確保するには、長時間にわたる時間外勤務を縮減し、業務を効率的に進めることが重要である。

本県では、これまで任命権者が時間外勤務等取扱要綱等を定め、時間外勤務を適正に管理す

ることで、その縮減に努めてきた。加えて、D Xを活用した業務改善等を通じて、業務の効率化と職員の心身の健康維持を図ってきたところであり、これらの取組を更に進めていくことが求められる。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、近年では職員一人当たりの年次有給休暇の平均取得日数が増加傾向にあるほか、時差勤務制度やフレックスタイム制度といった、計画的な業務遂行と柔軟な働き方を両立できる環境整備も進められてきた。職員一人一人がこれらの制度を必要に応じて活用することはもちろん、管理職もその重要性を十分に理解し、効率的に業務を遂行できる環境づくりに取り組むことは、更なる公務能率の向上とワーク・ライフ・バランスの推進につながるものとする。

さらに、定年引上げに伴い、心身の活力向上と、職務への意欲喚起を図る観点から、現行のリフレッシュ休暇の対象に、60歳以降の一定年齢に達した職員を加えることを検討する必要がある。

(3) 働き方改革の推進による仕事と生活の両立支援

働き方改革の推進については、「みやぎ行政運営・働き方改革推進プラン（令和7年度）」が策定され、「業務の生産性の向上とプロセスの改善」や「働きやすい職場環境の整備」等の取組が示された。これらは、業務の効率化や人材確保の観点からも、重要な取組であることから、確実なプランの遂行が期待される。

生成A Iやノーコードツール等のデジタル技術の活用、電子契約サービスの導入など業務生産性向上への取組や、ペーパーレス会議の定着、在宅勤務環境の充実など働きやすい職場環境の整備が着実に進められているところである。

今後は多くの職員がこのような取組を活用した働き方ができる職場環境を醸成していく必要がある。

仕事と生活の両立支援については、子の看護等休暇の取得事由が追加されたほか、育児部分休業に新たな取得パターンが設けられるなど、これまでも様々な制度の拡充が図られてきたところである。今後は、これらの制度を職員に周知し、より利用しやすい環境を整えていくことが重要である。また、小学校就学以降の子どもを持つ職員が仕事と子育てを両立しやすいよう、他都道府県の状況を踏まえ、支援の在り方を検討していく必要がある。

令和6年度における男性職員の育児休業取得率は52.6%であった。とりわけ知事部局等においては98.7%と高く、教育委員会と警察本部においても前年度から大幅に増加しており、任命権者の取組が着実に進められている。任命権者においては、引き続き職員が育児休業を取得しやすい環境を定着させるとともに、今後は男性職員の取得日数の増加に向けた取組を推進していくことが望まれる。

(4) 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、令和6年度においては、県全体で18人の職員が懲戒処分を受けており、飲酒

運転やセクシュアル・ハラスメントといった、公務員としての信用を著しく失墜させる重大な事案が依然として発生している。一部職員によるこうした不祥事は、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。任命権者においては、これまでも公務員としての倫理保持に努め、不祥事根絶に向けた取組を行ってきたところであるが、引き続き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、県民からの信頼が得られるよう、不祥事の発生防止対策に取り組む必要がある。

職場におけるハラスメントは、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける許されない行為であり、職員の能力発揮を阻害し、公務能率の低下を招くなど、職員にとって安心して働ける環境を損なう大きな問題である。任命権者においては、これまで「ハラスメントの防止等に関する指針」等により意識啓発を行ってきたところであるが、本委員会に職員から寄せられるハラスメントに関する相談は増加傾向にあり、令和6年度に過去最多となるなど、対策の強化が急務である。

教育委員会では、本年7月「宮城県立高等学校におけるパワー・ハラスメント事案の再発防止に関する検証報告書」において、再発防止に向けた取組を迅速、かつ確実に進め、教職員が安心して職務に励み、自らの可能性を存分に発揮できるような職場環境の整備に取り組んでいくとされたところである。二度と悲劇を繰り返さないため、パワー・ハラスメント防止に向けた研修の実施など取組の徹底を望むものである。

任命権者においては、改めて、ハラスメントは上司と部下との間のみならず、同僚との間でも起こる可能性があり、誰もが当事者となり得るものであるとの自覚を職員に促すとともに、国や他都道府県の取組状況も参考にハラスメントを生まない職場環境づくりを進めていくことが必要である。

民間企業などで取組が進められているカスタマー・ハラスメントへの対応については、本県においても重要性が増している。県民からの意見は真摯に受け止めるべきであるが、任命権者には、職員を守る責務があることから、過度な要求に対しては、職員個人に任せるのではなく、組織として毅然と対応することが求められる。今後、国の方針や民間企業向けのマニュアル等も参考に、任命権者として検討を進めていく必要がある。

ハラスメントの根絶に向けたこれらの取組は、職員が安心して職務に専念できる環境を確保するだけでなく、人材の確保・定着にもつながる重要な課題であることを改めて認識し、その充実を図っていくことが必要である。

4 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、昨年に引き続き、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、多発化する自然災害への

対応など、複雑化・多様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。

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）、義務教育諸学校等の教育職員の給与等の特別措置に関する条例（昭和 46 年宮城県条例第 47 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 7 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

ア 期末手当及び勤勉手当

(ア) 令和 7 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（定年前三任用短時間勤務職員にあっては、0.725 月分）とし、勤勉手当の支給割合を 1.075 月分（定年前三任用短時間勤務職員にあっては、0.525 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（定年前三任用短時間勤務職員にあっては、0.625 月分）とし、勤勉手当の支給割合を 1.275 月分（定年前三任用短時間勤務職員にあっては、0.625 月分）とすること。

(イ) 令和 8 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 1.2625 月分（定年前三任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ 0.7125 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 1.0625 月分（定年前三任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ 0.5125 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 1.0625 月分（定年前三任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ 0.6125 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 1.2625 月分（定年前三任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ 0.6125 月分）とすること。

イ 初任給調整手当

(イ) 医療職給料表(1)の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額の限度を 417,600

円とすること。

- (イ) 医療職給料表(1)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を 52,100 円とすること。
- (ロ) 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を 53,400 円とすること。

ウ 地域手当

- (ア) 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

- (イ) 令和 8 年 4 月 1 日から令和 9 年 3 月 31 日までの間における支給割合は、(ア)にかかわらず、3 級地は 100 分の 13 とする。

エ 通勤手当

- (ア) 令和 7 年 4 月 1 日以降の措置内容

交通用具使用者のうち、普通自動車等以外の自動車等を使用する職員に対する支給月額の限度を 38,700 円とすること。

- (イ) 令和 8 年 4 月 1 日以降の措置内容

- a 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 70,700 円とすること。
- b 交通用具使用者又は交通機関等と交通用具の併用者のうち、自動車の駐車のための施設等で人事委員会規則で定めるものを利用し、その料金を負担することを常例とする職員（人事委員会規則で定める職員を除く。）に対し、5,000 円を超えない範囲内で 1 箇月当たりの料金に相当する額として人事委員会規則で定める額を支給すること。
- c 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、新幹線鉄道等に係る通勤手当の額及び駐車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。

オ 特勤勤務手当に準ずる手当

新たに給料表の適用を受ける職員となり特勤公署又は準特勤公署に在勤することとなったことに伴って住居を移転した職員に対し、特勤勤務手当に準ずる手当を支給すること。

カ 宿日直手当

勤務 1 回に係る支給額の限度を、通常の宿日直勤務は 4,700 円、医師又は歯科医師の宿日直勤務は 22,500 円、人事委員会規則で定める特殊な業務を主として行う宿日直勤務は 7,700 円とすること。

キ 在宅勤務等手当

(7) 新たに在宅勤務等手当を設け、住居その他これに準ずるものとして人事委員会規則で定める場所において、人事委員会規則で定める期間以上継続して1箇月当たり10日を超えて正規の勤務時間(休暇により勤務しない時間その他の人事委員会規則で定める時間を除く。)の全部を勤務することを命ぜられた職員に対して支給すること。

(イ) 在宅勤務等手当の支給月額、3,000円とすること。

(ウ) 在宅勤務等手当を支給される職員については、通勤手当に関し所要の措置を講ずること。

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及び勤勉手当

ア 令和7年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を0.975月分とし、勤勉手当の支給割合を0.9月分とすること。

イ 令和8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0.9625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0.8875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

ア 令和7年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.775月分とすること。

イ 令和8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1.75月分とすること。

II 教育職員の給与に係る関係条例の改正

1 職員の給与に関する条例の改正

(1) 教育職給料表(1)の適用を受ける職員のうち、その職務の級が3級である職員は、教育職給料表(1)の額に11,500円を、同じく4級である職員は、3,800円をそれぞれ加算すること。

(2) 教育職給料表(2)の適用を受ける職員のうち、その職務の級が3級である職員は、教育職給料表(2)の額に11,500円を、同じく4級である職員は、4,000円をそれぞれ加算すること。

2 義務教育諸学校等の教育職員の給与等の特別措置に関する条例の改正

教職調整額の支給月額を、給料月額(職員の給与に関する条例附則第35項、第40項又は第41項の規定による額の支給を受ける職員にあっては、当該支給に係る額)の100分の10に相当する額とすること。

Ⅲ 改定の実施時期等

1 改定の実施時期

この改定は、令和7年4月1日から実施すること。ただし、Ⅰの1の(2)のアの(ア)、2の(2)のア及び3の(2)のアについては令和7年12月1日から、Ⅱについては令和8年1月1日から、Ⅰの1の(2)のアの(イ)、ウ、エの(イ)及びキ、2の(2)のイ並びに3の(2)のイについては令和8年4月1日から実施すること。

2 経過措置等

(1) 特勤手当に準ずる手当の支給に関する経過措置

Ⅰの1の(2)のオの改定に伴い、特勤手当に準ずる手当の支給に関し所要の措置を講ずること。

(2) 教職調整額の支給に関する特例措置

ア 令和8年1月1日から令和8年12月31日までの間における教職調整額の支給月額については、Ⅱの2中「100分の10」とあるのは、「100分の5」とすること。

イ 令和9年1月1日から令和9年12月31日までの間における教職調整額の支給月額については、Ⅱの2中「100分の10」とあるのは、「100分の6」とすること。

ウ 令和10年1月1日から令和10年12月31日までの間における教職調整額の支給月額については、Ⅱの2中「100分の10」とあるのは、「100分の7」とすること。

エ 令和11年1月1日から令和11年12月31日までの間における教職調整額の支給月額については、Ⅱの2中「100分の10」とあるのは、「100分の8」とすること。

オ 令和12年1月1日から令和12年12月31日までの間における教職調整額の支給月額については、Ⅱの2中「100分の10」とあるのは、「100分の9」とすること。

(3) その他所要の措置

(1)及び(2)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7年度における勤務条件に関する措置の要求はなかった。

(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7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8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	分限降任	勤務成績不良	7.5.23 取下げ
令和7年(審) 第1号事案	7.11.27	教育委員会 職 員	教育委員会	懲戒免職	信用失墜行為	審査中

(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7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8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	5	4	9
勤 務 条 件 ・ 服 務 関 係	11	14	25
厚 生 ・ 福 祉 関 係	1	0	1
公 平 審 査 関 係	0	0	0
ハ ラ ス メ ン ト 関 係	13	9	22
そ の 他	3	4	7
合 計	40	38	78

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8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
仙南地域広域行政事務組合		宮城東部衛生処理組合				医療広域連合
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8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	7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	
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		役員変更	
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 規約変更	
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	○	役員変更	
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	○	役員変更	
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	○	役員変更 規約変更	

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	7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	
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	○	役員変更 規約変更	
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	
54	IRIS宮城	R 6. 9. 20	愛 知 県 一 宮 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8年3月31日現在）

職員団体の名称	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7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7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8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、高等技術専門学校（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、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（寄宿舍を除く。）、聴覚支援学校及び分校（2）（寄宿舍を除く。）、支援学校及び分校（23）（寄宿舍を除く。）、高等学校、分校及び寄宿舍（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	県税事務所（大河原、仙台南、仙台中央、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
	復興・危機管理部	防災ヘリコプター管理事務所
	企画部	東京事務所
	環境生活部	動物愛護センター
	保健福祉部	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
	経済商工観光部	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
	農政部	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）
	水産林政部	漁業取締船（うみわし、うみたか）
	土木部	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8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7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	20	98	1	119
継続的な宿直又は日直勤務許可	1	16	—	17
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			—	—	—	—
安 全 管 理 者 選 任 報 告			—	—	—	—
衛 生 管 理 者 選 任 報 告			1 1	3 2	1 5	5 8
産 業 医 選 任 報 告			6	5	4	1 5
健 康 診 断 結 果 報 告	一 般	定 期	1	1	—	2
	特 殊	有 機 溶 剤	5	—	—	5
		鉛	—	—	—	—
		特定化学物質	7	—	—	7
		高 気 圧	—	—	—	—
		電離放射線	6	2	—	8
		じ ん 肺	2	—	—	2
		指 導 勸 奨	4	1	—	5
ス ト レ ス チ ェ ッ ク 結 果 等 報 告			1	1	—	2
事 故 報 告			—	—	—	—
労 働 者 死 傷 病 報 告			—	7	2 3	3 0
機械等設置届・報告（特定機械以外）			2	1	—	3

(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	7	3	19	5	27	3	17	2	22
	6	5	19	5	29	5	18	4	27
第一種圧力容器	7	4	14	1	19	3	14	1	18
	6	4	14	1	19	3	14	1	18
ゴ ン ド ラ	7	3	2	0	5	3	1	0	4
	6	3	2	0	5	3	1	0	4
ク レ ー ン 等	7	0	2	0	2	0	0	0	0
	6	0	2	0	2	0	2	0	2
計	7	10	37	6	53	9	32	3	44
	6	12	37	6	55	11	35	5	51

（注1） 本表中の「設置基数」については令和8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7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
—	—	—	—	—	—

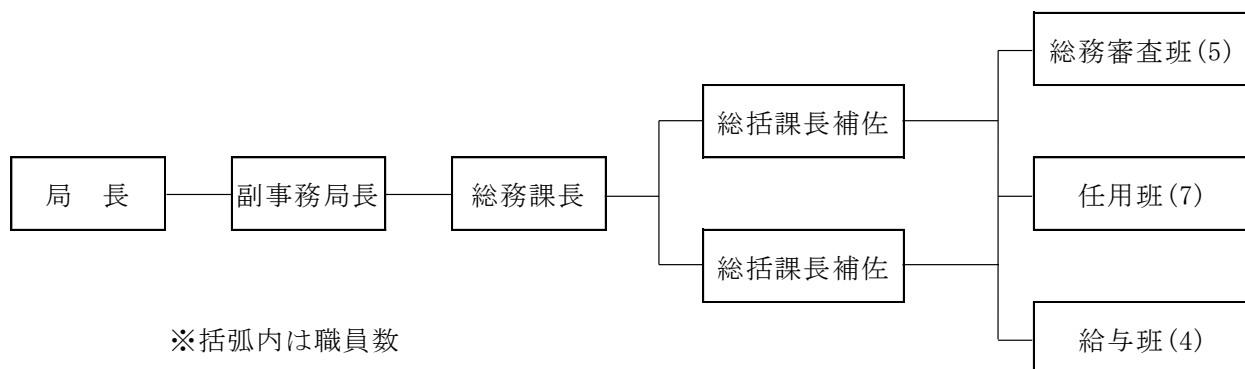
④ ボイラー等の廃止届等の状況（労働安全衛生法第88条・第100条関係）

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
変更届	—	—	—
休止届	ボイラー	2	2
	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８年４月１日現在）



総 務 審 査 班	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	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	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。