

■職員確保緊急プランについて

令和6年10月28日
総務部

参考資料

- ・全国の自治体で同様の課題となっているが、本県においても、職員採用試験の応募者がこの10年で激減しており、その一方で若手職員を中心に、自己都合等による退職者が増加している。
- ・このままでは、組織体制や行政サービスの維持が困難となる可能性もあることから、さらなる職員確保に向けて全庁一丸となり取り組むため、プランを策定したもの。
- ・なお、各部局においては、既に実施している取り組みの強化も含め、令和7年度に向けて新たな職員確保策も検討している。

① 職員採用試験実施状況

大卒

区分		総計			
回	年度	応募	受験	合格	競争率
65	H26	1,358	1,005	135	7.4
66	H27	1,231	944	129	7.3
67	H28	1,195	911	140	6.5
68	H29	904	689	110	6.3
69	H30	846	647	123	5.3
70	R元	747	566	114	5.0
71	R2	825	623	161	3.9
72	R3	739	557	126	4.4
73	R4	720	548	121	4.5
74	R5	557	448	104	4.3
75	R6	585	458	141	3.2

短大卒

区分		総計			
回	年度	応募	受験	合格	競争率
65	H26	315	235	29	8.1
66	H27	313	220	33	6.7
67	H28	298	208	34	6.1
68	H29	252	179	29	6.2
69	H30	375	267	36	7.4
70	R元	264	187	27	6.9
71	R2	269	165	25	6.6
72	R3	245	172	20	8.6
73	R4	200	132	24	5.5
74	R5	154	116	29	4.0
75	R6	111	72		

高卒

区分		総計			
回	年度	応募	受験	合格	競争率
72	H26	525	477	77	6.2
73	H27	506	464	75	6.2
74	H28	569	537	84	6.4
75	H29	535	490	71	6.9
76	H30	563	530	108	4.9
77	R元	533	499	79	6.3
78	R2	521	473	78	6.1
79	R3	435	392	81	4.8
80	R4	449	397	65	6.1
81	R5	363	337	76	4.4
82	R6	314	277		

② 20歳～39歳職員の自己都合等退職の状況

年度	年度途中退職	年度末退職	計(A)	全体(B)	割合(A)/(B)	参考	
R1	12	25	37	64	57.8%	20代 23人	30代 14人
R2	16	20	36	57	63.2%	20代 18人	30代 18人
R3	22	24	46	66	69.7%	20代 23人	30代 23人
R4	21	37	58	79	73.4%	20代 31人	30代 27人
R5	29	37	66	151	43.7%	20代 28人	30代 38人

※自己都合等には「割愛」「死亡」を含む。

うち60歳未満の人数は 94人
その場合の割合は 70.2%

全体(B)の職種内訳		
事務	技術	技労
26	38	
22	35	
28	36	2
26	52	1
71(43)	79(50)	1(1)

R5()は60歳未満

宮城県庁は

今より
もっと

選ばれる職場

を目指します

2024
START

職員確保緊急プラン

職員確保緊急プランとして、**3つの柱**を中心に取り組みます。

より幅広く

インターンシップを中心とした広報活動の強化や、採用試験の見直しを行うなど、多くの方に受験してもらえよう、**応募者確保**に取り組みます。

【推進中！】

- 採用候補者名簿の有効期間延長
- インターンシップ受入拡充
(1week・1day・東京事務所など)

【検討中！】

- ◆大卒程度試験 早期枠(SPI)新設
- ◆インターンシップ交通費補助
- ◆カムバック採用
- ◆技術系職種の選考考査通年募集
- ◆採用職種の見直し(統合・名称変更など)

など

01

より働きやすく

フレックスタイムやテレワークなどの拡充を図り、ワーク・ライフ・バランスが保たれるよう、**多様な働き方の実現**に取り組みます。

【推進中！】

- オフィス改革により魅力ある執務室へ改修
- テレワーク環境の充実
- 電子決裁など業務のデジタル化
- 公募人事や庁内複業制度の積極活用

【検討中！】

- ◆週休3日制で働き方の自由度向上
- ◆在宅勤務手当の創設
- ◆職員エンゲージメントの向上
(風通しのよい職場づくり)

など

02

より豊かに

心身共に健康的な生活を送ることで、しっかりと仕事を続けられるよう、**安心できる暮らしの支援**に取り組みます。

【推進中！】

- 健康相談体制の充実
- 子育て関連特別休暇の充実
- 女性職員の活躍に向けた管理職等への積極的登用
- 男性職員の育休取得率100%に向けた支援

【検討中！】

- ◆若年層の給与改善
- ◆宿舍(寮)・食堂の改修

など

03

◆採用試験区分の新設（大学卒業程度・早期枠）

令和7年3月～ 対象職種：総合土木・林業を予定

※実施状況を踏まえ他職種へ拡大も検討

- 1次試験を3月中旬～4月上旬、2次試験を5月中旬、最終合格発表を6月上旬（従来の6月試験より前）に行う予定
- 1次試験では、従来の教養試験に代えて、民間企業等の採用選考でも多く利用されている「基礎能力試験(SPI3)」を実施 【特別な公務員試験対策は不要！】
- 「基礎能力試験(SPI3)」はテストセンター方式により、指定の試験期間内に都合の良い日程・場所で受験可能

◆カムバック採用の実施

- 採用試験応募者の減少については全国的な課題となっているが、今後も様々な行政課題に取り組んでいくためには、即戦力となり得る職員の採用が急務
- 現在、行政実務経験者（行政・一般事務）などの採用選考考查を行っているが、さらなる対策として、やむを得ない事情等により本県を退職した職員の柔軟な再採用に向けて検討中



応募者
01
確保

topic

どんどん
拡大中

■ オフィス改革の実施

- 各業務に適した環境で働くことができる機能性を確保しながら、開放的で居心地がよいオフィスを整備し、職員の満足度及び職場の魅力を向上



■ テレワーク環境の充実

- テレワーク用PCのほか、自宅PC等から職場PCを遠隔操作するツールを導入するなど、より気軽にテレワークに取り組むことができる環境を整備

◆ 週休3日制で働き方の自由度向上

- ライフスタイルにあわせた自由度の高い働き方を可能とすることで、ワーク・ライフ・バランスの実現や魅力ある職場づくりを推進
- 週休3日を選択できる職員の大幅な拡大を検討中（原則すべての職員）

多様な
働き方
の実現

■男性職員の育休取得率100%に向けた支援

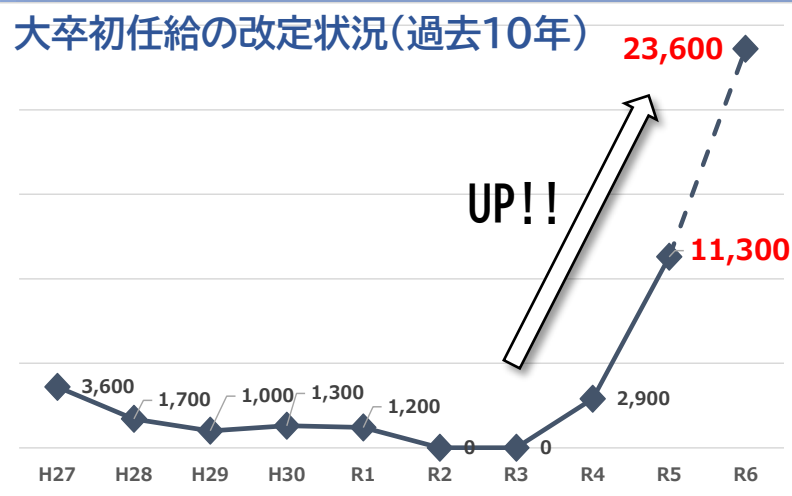
令和5年度 育休取得実績（知事部局等）： 女性職員100% 男性職員85.7%

- 子どもが生まれる男性職員が、積極的に子育てに関わることができるよう、育休等を取得しやすい職場環境づくりを推進
- 育休の取得に伴う給与や各種手当等への影響額が試算できるシートを提供し、職員の経済的な不安を解消
- 育休を取得した職員の体験談をまとめた事例集を提供
- 育休取得職員が安心して休めるよう、一時的に人員を配置する制度を導入



◆若年層の給与改善

- 初任給の大幅な引上げを含めた、給与改善に取り組み、若年層の生活基盤を向上
- 今年度も大幅な引き上げ勧告を受けて、条例改正に向け調整中



安心できる
暮らしの
支援