

勤務条件・研修制度

令和3年4月1日現在



多賀城市観光協会キャラクター
「たがもん」

給与 勤務条件等

給料（初任給）等

上級（大学卒程度） 200,420 円
初級（高校卒程度） 165,660 円
※上記の金額は、地域手当を含んでいます。
※学歴や職歴によっては、一定の基準に基づき加算
がなされます。
昇給は年1回、1月に実施されます。

勤務時間

原則として月曜日から金曜日までの
午前8時30分から午後5時15分まで
（休憩時間は60分）
※職種・勤務場所によって異なる場合があります。

休日

土曜日、日曜日
国民の祝日に関する法律に規定する休日
12月29日から翌年1月3日までの日
※職種・勤務場所によって異なる場合があります。

期末・勤勉手当

給料、扶養手当、地域手当の合計額を1か月分として、年間2回合計4.45か月分の期末・勤勉手当が支給されます。
※採用初年度については、支給月数が異なります。

その他の手当

扶養手当、住居手当、通勤手当、時間外勤務手当等を支給条件に応じて支給します。

休暇

年20日の年次有給休暇があり、未使用日数は20日を限度に翌年に繰り越すことができます。この他に特別休暇（夏季休暇、産前産後休暇等）、介護休暇、育児休業等があります。
※年次有給休暇は採用年のみ年15日の付与となります。

福利厚生 健康管理

全職員を対象とした定期健康診断をはじめとした各種健診や、職員のメンタルヘルスに関する相談等を実施しています。宮城県市町村職員共済組合や互助会による各種給付事業や資金の貸付、人間ドックや脳ドックへの助成、宿泊施設等の利用助成を行っています。

研修 体系

これからの多賀城市を担う人材を育てるため、研修の機会は豊富です。専門的な知識や経験がなくても、こうした体制があるので不安に思うことはありません！新規採用職員は、4月に庁内で、10月以降に研修機関で新規採用職員研修を受講します。

庁内	新規採用職員研修をはじめとして、職位に応じた各種研修（キャリアデザイン研修、若手職員活躍交流促進研修など）を実施しています。	
研修 機関	市町村職員研修所 （富谷市）	新規採用職員研修、管理・監督者研修などの各種階層別研修や、条例規則作成研修、契約事務研修、民法・行政法講座などの各種専門研修
	市町村アカデミー （千葉県千葉市）	中堅職員を対象とし、法務、財務・税務や地域づくりなど様々な分野について、中長期間、専門的に学ぶ研修
派遣	宮城県等の外部団体へ職員を派遣	

昇任 制度

多賀城市の基本的な職制は、以下のとおりです。本市では、育成評価制度等に基づく昇任制度を設けています。そのため、従来の公務員に見られた年功序列的な昇任制度ではなく、職歴、学歴、年齢、性別にとらわれることなく広く職員に昇任の機会が与えられています。3級係長以上となるには、この育成評価制度等により昇任することが必要となります。

級	主な職種名	備 考
1級	主事、技師、保健師、栄養士、保育士	
2級	主事、技師、保健師、栄養士、保育士	
3級	主査、保健師、栄養士、保育士	
3級	係長、副主幹、主任	保健師等が係長級になると、係長又は副主幹となり、保育士が係長級になると主任または副主幹となります。
4級	課長補佐、主幹	
5級	課長、室長、参事	
6級	次長、副理事	
7級	部長、理事	

人事 評価

上下評価

係長級以上の昇任者の選考において、一定の経験を経た職員が参加し、昇任候補者を選考する昇任審査制度です。「上からの評価」は、2つ上位の職務から評価するもので、「下からの評価」は、一つ下の職務から評価するものです。なお、最終的な昇任者は、「上からの評価」と「下からの評価」により作成された昇任候補者リストをもとに、市長、副市長、教育長の特別職及び総務部長による総合評価により決定します。

育成評価

職員の能力開発と組織活力の向上を図るための評価制度です。「能力行動評価」と「業績評価」及び「自己申告書」をもとに、職員が所属長（課長など）と面談を行い、年度当初には、1年間の担当業務の目標と達成プロセスを確認します。

また、年度末には、評価結果を振り返り、翌年度への取組みを確認します。最終的には、評価結果を昇給や昇任昇格、賞与（勤勉手当）などに反映することとなります。

人事 異動

配属先は、職員の適性、能力、意欲などを踏まえて決定することになります。

また、年に1度、育成評価制度において提出する自己申告書において、異動希望の意向調査を行っています。在籍3年から5年程度を目安に異動対象となります。入庁後35歳くらいまでは、ジョブローテーション期間として、様々な分野の業務に従事していただくこととなります。