

人事委員会年報

令和5年度

千葉市人事委員会

目 次

第1章	人事委員会の組織及び運営	2
1	人事委員会の設置	2
2	人事委員会の構成	2
3	人事委員会の開催状況	3
4	事務局	7
	(1)組織	7
	(2)事務分掌	7
	(3)予算の状況	8
第2章	任用関係業務	9
1	採用試験	9
2	採用選考	9
第3章	給与関係業務	12
1	給与に関する報告及び勧告	12
2	条例案に対する意見の申し出	18
3	規則改廃等の協議	18
第4章	公平審査関係業務	19
1	勤務条件に関する措置要求	19
2	不利益処分に関する審査請求	19
3	苦情相談	19
第5章	職員団体関係業務	20
1	職員団体の登録	20
2	管理職員等の範囲	20
第6章	労働基準関係業務	21
第7章	人事委員会規則の制定改廃	23

第1章 人事委員会の組織及び運営

1 人事委員会の設置

都道府県及び政令指定都市は、地方公務員法第7条第1項の規定により、条例で人事委員会を置くものとされ、また、政令指定都市以外の市で人口15万以上のもの及び特別区は、同条第2項の規定により、条例で人事委員会を置くことができるものとされている。

本市においては、政令指定都市の移行時における人事委員会業務の円滑な運営を図るため、平成3年10月1日、地方公務員法第7条第2項の規定に基づく千葉市人事委員会設置条例（平成3年千葉市条例第32号）により、人事委員会が設置された。翌平成4年4月1日、政令指定都市への移行に伴い、地方公務員法第7条第1項の規定に基づく人事委員会となった。

2 人事委員会の構成

人事委員会は3人の委員をもって構成する合議制の執行機関であり、委員は議会の同意を得て地方公共団体の長が選任することとされており、任期は4年である。

本委員会の委員は非常勤であり、その構成は次のとおりである。

(令和6年3月31日現在)

職	氏名	任期	備考
委員長	酒井正利	H21. 10. 1～H25. 9. 30 H25. 10. 1～H29. 9. 30 H29. 10. 1～R3. 9. 30 R3. 10. 1～R7. 9. 30	弁護士 H21. 10. 1 委員長就任
委員 委員長職務代理者	志村隆	R4. 10. 1～R8. 9. 30	(元)千葉市総務局長
委員	斎藤千草	R2. 1. 1～R5. 12. 31 R6. 1. 1～R9. 12. 31	ちばぎんコンピューターサー ビス株式会社 常勤監査役

3 人事委員会の開催状況

回数	開催年月日	議 事
第 1 回 (定例会)	R 5 . 4 . 12	議 案 1 職員採用試験（上級）の実施について 2 職員採用選考（獣医師等）の実施について 3 職員採用試験（中級、初級、保育士）の実施について 4 職員採用選考（栄養士等）の実施について 5 民間企業等職務経験者を対象とした職員採用試験の実施について 6 民間企業等職務経験者を対象とした職員採用選考（獣医師等）の実施について 7 障害者を対象とした職員採用選考の実施について 報 告 1 職員の採用選考（委任）の結果について 2 令和4年度における職員からの苦情相談について 3 千葉市労働組合連絡協議会からの申入れについて
第 2 回 (定例会)	R 5 . 4 . 25	議 案 8 贈与等報告書について 報 告 4 令和4年度職員採用試験に係る採用候補者の採用の結果について 5 令和5年職種別民間給与実態調査の実施について
第 3 回 (定例会)	R 5 . 5 . 15	議 案 9 職員の採用選考及び号給の承認について
第 4 回 (定例会)	R 5 . 6 . 6	報 告 6 令和5年度職員採用試験（上級）・職員採用選考（獣医師等）の申込状況について 7 職員採用試験及び採用選考（委任）の実施について 8 職員の採用選考（委任）の結果について 9 大都市人事委員会連絡協議会委員長会議について
第 5 回 (定例会)	R 5 . 6 . 27	報 告 10 職員の勤務延長の状況報告について 11 職員の採用選考（委任）の結果について 12 公益的法人等へ派遣した職員の処遇の状況等について
第 6 回 (定例会)	R 5 . 7 . 14	報 告 13 職員採用試験（上級）に係る第一次試験合格者の決定について 14 職員採用選考（獣医師等）に係る第一次選考合格者の決定について 15 職員の採用選考（委任）の実施について 16 職員の採用選考（委任）の結果について

回数	開催年月日	議 事
第 7 回 (定例会)	R 5 . 8 . 17	議 案 10 職員採用試験（上級）に係る最終合格者の決定及び採用候補者名簿の確定について 11 職員採用選考（獣医師等）に係る最終合格者の決定について 報 告 17 令和 5 年度職員採用試験・選考（中級・初級等）、民間企業等職務経験者採用試験・選考及び障害者採用選考の申込状況について 18 職員の採用選考（委任）の実施について 19 第 1 3 1 回全国人事委員会連合会総会について 20 第 6 6 回全国人事委員会連合会公平審査事務研修会について 21 千葉市労働組合連絡協議会からの申入れについて 22 人事院の給与勧告等の概要について 23 令和 5 年千葉市職員給与等実態調査の結果について
第 8 回 (定例会)	R 5 . 9 . 1	議 案 12 千葉市消防吏員（回転翼航空機操縦士・整備士）採用選考の実施に係る協議について 報 告 24 職員の採用選考（委任）の結果について 25 令和 5 年職種別民間給与実態調査の結果について 26 大都市人事委員会連絡協議会事務局長会議について 協 議 1 令和 5 年職員の給与に関する報告及び勧告のむすびについて
第 9 回 (定例会)	R 5 . 9 . 20	議 案 13 職員採用試験（技能員）の実施について 報 告 27 給与勧告等に関する要請書等について 28 千葉市労働組合連絡協議会からの申入れについて 協 議 2 令和 5 年職員の給与に関する報告及び勧告のむすびについて
第 1 回 (臨時会)	R 5 . 9 . 2 5	議 案 14 令和 5 年職員の給与に関する報告及び勧告について 報 告 29 職員の採用選考（委任）の結果について
第 10 回 (定例会)	R 5 . 10 . 19	報 告 30 職員採用試験（中級、初級（消防士を除く）、保育士、民間企業等職務経験者（保育士）に係る第一次試験合格者の決定について 31 職員採用選考（栄養士等）に係る第一次選考合格者の決定について 32 条件付採用期間の延長について 33 職員の採用選考（委任）の結果について 34 職員の採用選考（委任）の結果について 35 事業場調査の実施結果について

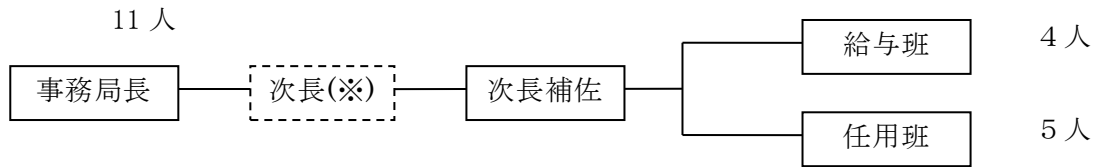
回数	開催年月日	議 事
第 11 回 (定例会)	R 5 . 11 . 10	議 案 15 職員採用試験（中級、初級（消防士を除く）、民間企業等職務経験者（保育士）に係る最終合格者の決定及び採用候補者名簿の確定について 16 職員採用選考（栄養士等）に係る最終合格者の決定について 17 贈与等報告書について 報 告 36 職員の採用選考（委任）の結果について 37 令和 5 年政令指定都市等の給与勧告の概要について
第 12 回 (定例会)	R 5 . 11 . 24	議 案 18 職員採用試験（初級（消防士）、民間企業等職務経験者（事務・技術）に係る最終合格者の決定及び採用候補者名簿の確定について 19 職員採用選考（民間企業等職務経験者）に係る最終合格者の決定について 20 障害者を対象とした職員採用選考に係る合格者の決定について 21 給料表の適用を異にする異動における職務の級の承認について 22 条例案に対する意見について 報 告 38 令和 5 年度職員採用試験（技能員）の申込状況について 39 職員採用試験及び採用選考（委任）の結果について
第 13 回 (定例会)	R 5 . 12 . 21	議 案 23 千葉市職員の給与に関する条例の規定に基づく規則改正の協議について 24 退職手当の支給制限等の処分に関する諮問について 報 告 40 職員採用試験（技能員）に係る第一次試験合格者の決定について 41 職員の採用選考（委任）の結果について 42 大都市人事委員会連絡協議会給与担当課長会議について 43 解雇予告除外認定について
第 14 回 (定例会)	R 6 . 1 . 17	議 案 25 職員採用試験（技能員）に係る最終合格者の決定及び採用候補者名簿の確定について 26 職員の採用選考及び号給の承認について 報 告 44 千葉市職員採用説明会等の開催について
第 15 回 (定例会)	R 6 . 2 . 19	議 案 27 令和 6 年度職員採用試験・選考の日程及び主な受験資格について 報 告 45 職員の採用選考（委任）の結果について 46 職員の採用選考（委任）の実施について 47 令和 6 年度人事委員会当初予算（案）について 48 解雇予告除外認定について

回数	開催年月日	議 事
第 16 回 (定例会)	R 5 . 3 . 8	議 案 28 特定任期付職員の採用の承認について 29 一般任期付職員の採用の承認について 30 給料表の適用を異にする異動における職務の級の承認について 報 告 49 令和 5 年度事業場調査の実施結果について
第 17 回 (定例会)	R 6 . 3 . 21	議 案 31 職員の採用選考及び職務の級・号給の承認について 報 告 50 千葉県職員採用説明会等の実施状況について 51 職員の採用選考（委任）の結果について
第 2 回 (臨時会)	R 6 . 3 . 28	議 案 32 職員の初任給、昇格及び昇給等の基準に関する規則の一部改正について 33 管理職員等の範囲を定める規則の一部改正について 34 職員の採用選考及び職務の級・号給の承認について 35 給料表の適用を異にする異動における職務の級の承認について 36 給料表の適用を異にする異動をした職員の在級年数の取扱いの承認について 37 千葉県人事委員会事務局公文書管理規程の全部改正について 38 千葉県人事委員会事務局職員の任命について 報 告 52 条件付採用期間の延長について 53 千葉県労働組合連絡協議会からの申入れについて

4 事務局

令和5年4月1日現在の事務局の組織及び事務分掌は次のとおりである。

(1) 組織



(※)事務局長が事務取扱。

(2) 事務分掌

〈給与班〉

- ア 人事委員会の会議に関すること。
- イ 職員に関する条例の制定又は改廃について、議会への意見の申出に関すること。
- ウ 人事委員会規則、規程等の制定、改廃及び公布に関すること。
- エ 事務局の庶務に関すること。
- オ 事務局職員の任免及び服務に関すること。
- カ 人事記録の管理に関すること。
- キ 人事に関する統計報告に関すること。
- ク 人事評価、給与、勤務時間その他勤務条件についての調査研究に関すること。
- ケ 人事評価、給与、勤務時間その他勤務条件についての報告及び勧告に関すること。
- コ 給与の支払の監理に関すること。
- サ 厚生福利制度その他職員に関する制度についての調査研究に関すること。
- シ 研修についての調査研究に関すること。
- ス 分限及び懲戒に関すること。
- セ 勤務条件に関する措置の要求に関すること。
- ソ 不利益処分についての審査請求に関すること。
- タ 職員の苦情の処理に関すること。
- チ 退職手当の支給制限等の処分についての調査審議に関すること。
- ツ 再就職者による依頼等の規制違反の監視に関すること。
- テ 職員の職務に係る倫理の保持に関すること。
- ト 管理職員等の範囲に関すること。
- ナ 職員団体の登録に関すること。
- ニ 労働基準監督機関の職権の行使に関すること。

〈任用班〉

- ア 人事委員会の広報に関すること。
- イ 採用試験及び選考に関すること。

(3) 予算の状況

令和5年度における本人事委員会の当初予算は、次のとおりである。

科		目	予 算 額 (千円)	
		節		
(款)	総 務 費	報 酬	3, 2 0 2	
		給 料	4 3, 3 9 6	
		職 員 手 当 等	5 0, 2 2 3	
		共 済 費	1 8, 5 1 0	
		災 害 補 償 費	1	
		人 事 委 員 会 費	報 償 費	3 5
(項)	人 事 委 員 会 費	旅 費	9 2 8	
(目)	人 事 委 員 会 費	需 用 費	4, 8 7 1	
		役 務 費	9 5 6	
		委 託 料	9, 9 5 7	
		使 用 料 及 び 賃 借 料	3, 6 2 9	
		負 担 金、補 助 及 び 交 付 金	2, 5 4 7	
		計		1 3 8, 2 5 5

第2章 任用関係業務

職員の任用は、地方公務員法及び職員の任用に関する規則等に基づき運営され、成績主義及び平等取扱いの原則をその基本理念としている。

職員の採用は、原則として競争試験によることとなっているが、職の特殊性及び競争試験によることが不相当と認められる場合等には、選考によることができるとされている。

1 採用試験

令和5年度の職員採用試験は、上級、中級、初級、民間企業等職務経験者、保育士及び技能員について実施した。実施結果は別表1のとおりである。

なお、職員の任用に関する権限の一部を委任する規則の規定に基づき、民間企業等職務経験者の試験区分のうち事務（医療）について、病院事業管理者へ採用試験の事務を処理する権限を委任している。

2 採用選考

選考により採用できる職は、職員の任用に関する規則で定められている。

令和5年度の職員採用選考（公募）は、行政の選考区分における獣医師、薬剤師、保健師、心理士、栄養士、学校栄養職員及び看護師並びに障害者対象（事務（初級）及び学校事務（初級））について実施した。実施結果は別表1のとおりである。採用選考（個別）による実施結果は、別表2のとおりである。

なお、職員の任用に関する権限の一部を委任する規則の規定に基づき、職員の任用に関する規則第9条第1号に規定する職のうち、社会福祉士、精神保健福祉士、介護福祉士、薬剤師、診療放射線技師、臨床工学技士、臨床検査技師、心理療法士、歯科衛生士、学校栄養職員を除く栄養士、言語聴覚士、看護師及び准看護師（これらのうち行政職給料表又は医療職給料表（2）の適用を受けるものを除く。）の職並びに医師、歯科医師、理学療法士、作業療法士、視能訓練士及び助産師の職への採用について、また、同規則第9条第2号に規定する職のうち、診療情報管理士の職への採用については任命権者へ選考を委任している。

任用関係別表

1 令和5年度職員採用試験・採用選考（公募）の実施状況

試験区分		申込者数 〈人〉	第一次試験		第二次試験		競争倍率 〈倍〉 (A)/(B)	
			受験者数 〈人〉(A)	合格者数 〈人〉	受験者数 〈人〉	合格者数 〈人〉(B)		
上級	事務	行政 A	506	420	194	186	112	3.8
		行政 B	179	134	29	28	11	12.2
		福祉	34	29	20	20	14	2.1
		児童福祉	13	11	9	8	6	1.8
		情報	1	1	1	1	0	-
		学芸員	16	14	6	6	2	7.0
	技術	土木	38	28	22	21	15	1.9
		建築	12	10	7	7	5	2.0
		電気	4	4	3	3	1	4.0
		機械	3	2	2	2	1	2.0
		化学	11	10	5	5	2	5.0
		造園	7	5	4	4	3	1.7
		農業	7	4	3	3	2	2.0
	消防士	行政	174	138	65	65	32	4.3
		建築	3	2	1	1	1	2.0
		電気	0	0	0	-	-	-
		化学	1	1	0	-	-	-
救命救急士		73	64	18	18	8	8.0	
小計		1,082	877	389	378	215	4.1	
中級	学校事務	31	17	8	7	2	8.5	
初級	事務	84	71	39	37	12	5.9	
	学校事務	7	7	3	3	3	2.3	
	消防士	206	183	41	36	14	13.1	
	救命救急士	49	41	15	15	5	8.2	
	小計	346	302	98	91	34	8.9	
民間企業等 職務経験者	事務	行政	277	192	37	36	8	24.0
		情報	22	15	8	8	4	3.8
		学芸員	2	1	1	1	0	-
	技術	土木	17	11	8	8	5	2.2
		建築	9	7	5	5	1	7.0
		電気	10	8	5	5	2	4.0
		機械	8	5	3	3	2	2.5
		造園	8	7	4	4	2	3.5
		農業	4	3	3	3	1	3.0
	資格 免許職	保育士	23	23	20	19	4	5.8
		獣医師	4	3	3	2	1	3.0
		薬剤師	10	7	5	5	1	7.0
		保健師	9	9	8	8	4	2.3
		心理士	0	0	0	0	0	-
小計		403	291	110	107	35	8.3	
資格免許職 (行政)	獣医師	2	1	1	1	1	1.0	
	薬剤師	2	2	2	2	1	2.0	
	保健師	30	28	27	27	15	1.9	
	心理士 A	74	74	42	40	31	2.4	
	心理士 B	21	12	7	7	3	4.0	
	保育士	96	83	70	64	22	3.8	
	栄養士	37	28	15	13	4	7.0	
	学校栄養職員	11	10	7	7	4	2.5	
	看護師	9	8	6	6	3	2.7	
	小計		282	246	177	167	84	2.9
技能員(A)		79	53	36	35	4	13.3	

技能員(B)		11	11	8	7	1	11.0
障害者対象	事務(初級)	83	51	-	-	5	10.2
	学校事務(初級)	68	43	-	-	1	43.0
合計		2,385	1,891	826	792	381	5.0

2 令和5年度採用選考(個別)の実施状況

区分	級区分	合格者数 (人)
行政職	8級職	0
	7級職	0
	6級職	2
	5級職	2
	4級職	1
	3級職	2
	2級職	1
合計		8

区分	級区分	合格者数 (人)
医療職 (1)	4級職	0
	3級職	0
	2級職	1
	1級職	0
合計		1

※ 任命権者より採用選考請求のあったもののみ記載

第3章 給 与 関 係 業 務

1 給与に関する報告及び勧告

人事委員会は、地方公務員法の規定するところにより、給与、勤務時間その他の勤務条件等について絶えず調査・研究を行い、毎年少なくとも1回、給料表が適当であるかどうかについて議会及び市長に対し同時に報告をするものとされている。また、給与を決定する諸条件の変化により、給料表に定める給料額を増減することが適当であると認めるときは、あわせて適当な勧告をすることができるかとされている。

そこで、本委員会は、職員の給与等の実態及び市内民間事業所の従業員給与その他職員の給与を決定する諸条件について調査研究を行った。

これらの結果に基づき、本委員会は、令和5年10月3日、市議会及び市長に対し、職員の給与に関する報告及び勧告を行った。

その概要は、次のとおりである。

令和5年職員の給与に関する報告及び勧告の概要

《本年の給与勧告のポイント》

月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との較差(0.93%)を解消するため、初任給を始め若年層に重点を置いて給料表全体を引上げ改定
- ② 期末手当及び勤勉手当(ボーナス)の引上げ 0.10月分(4.40月分 → 4.50月分)

1 本市職員及び民間給与実態調査

本委員会は、本市職員の給与と市内民間従業員の給与との精密な比較を行うため、本年4月現在におけるそれぞれの給与等の実態について調査を実施した。

調査を実施した民間事業所 市内 98 事業所※(調査完了 83 事業所、調査完了率 84.7%)
調査実人員 3,166 人

※ 企業規模 50 人以上、事業所規模 50 人以上の 426 事業所から層化無作為抽出法により抽出

2 本市職員給与と民間給与の比較

(1) 月例給

事務・技術職の本市職員と市内民間従業員の本年4月分給与を比較した結果、民間給与が本市職員給与を上回っていることが認められた。

民間給与(A)	本市職員給与(B)	較 差	
		$((A) - (B)) / (B) \times 100$	$((A) - (B))$
405,243円	401,524円	0.93%	(3,719円)

※ 上記本市職員(新卒者、保育士等を除く)の平均年齢は40.9歳、平均経験年数は18.3年である。

(2) 特別給(ボーナス)

昨年8月から本年7月までの1年間の市内民間従業員の支給実績(支給割合)と職員の年間支給月数を比較した結果、民間支給月数が職員支給月数を上回っていることが認められた。

民間支給月数	職員支給月数	支給月数の差
4.48月	4.40月	0.08月

3 給与改定の内容

(1) 月例給

ア 給料

民間給与との較差を踏まえ、給料表を引上げ改定

- ・行政職給料表 民間の初任給の動向等を踏まえ、上級試験(大学卒業程度)に係る初任給を11,000円、初級試験(高校卒業程度)に係る初任給を12,000円引上げ初任給を始め若年層に重点を置いて給料表全体を引上げ改定(平均1.0%)
- ・その他の給料表 行政職給料表との均衡を基本に改定

イ 管理職手当

給与制度の総合的見直し等による給料表の引下げ改定に伴い引き下げた、一部の職務の級について、支給月額を引上げ

ウ 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、人事院勧告の内容及び医療職給料表（１）の改定状況を踏まえ引上げ

（２）期末・勤勉手当

- ・ 民間の支給割合との均衡を図るため、0.10月分の引上げ（4.40月分→4.50月分）
- ・ 支給月数の引上げ分は、民間の支給状況及び人事院勧告の内容を踏まえ、期末手当及び勤勉手当の支給月数に均等に配分

<一般職員の支給月数>

	6月期	12月期
令和5年度 期末手当	1.20月（支給済み）	1.25月（現行1.20月）
勤勉手当	1.00月（支給済み）	1.05月（現行1.00月）
令和6年度 期末手当	1.225月	1.225月
以降 勤勉手当	1.025月	1.025月

（３）改定の実施時期

- ・ 月例給 令和5年4月1日
- ・ 期末・勤勉手当（令和5年度分） 令和5年12月1日
（令和6年度以降分） 令和6年4月1日

4 その他報告する事項

（１）人材の確保及び育成

ア 人材の確保

- ・ 民間企業、国、地方公共団体間の人材獲得競争が激化している。多様で有為な受験者をより多く確保するため、一部の試験区分において、WEB方式を採用した。募集活動においては、対面・オンラインによる採用説明会の開催、説明会の動画配信などに取り組み、より多くの受験者の確保を図った。
- ・ 今後も、採用を取り巻く環境の変化を踏まえ、受験者の能力を適正に評価でき、求める人材を確保できるよう、試験制度の見直しについて検討を進めていく。

イ 人材の育成

- ・ 市民の負託とニーズに応え、社会環境の変化がもたらす様々な課題を解決していくためには、個々の「人材」の能力を最大限に引き出し、伸ばし、活かすための組織的・戦略的な取組が必要である。
- ・ 新たな「千葉市人材育成・活用基本方針」に基づき、配置や育成に努めるほか、職員の職務に必要な資格の取得や学び直し等の支援を充実させるとともに、人事評価制度について、さらに納得性の高いものとなるよう、検討を進めていく必要がある。

- ・ D Xの推進やデジタル専門人材の育成、組織全体のデジタルリテラシーの向上にも取り組むことが望まれる。

ウ 障害者雇用・活躍推進

- ・ 令和6年4月から、障害者の法定雇用率の引上げ及びその算出方法において短時間勤務者も算定できるようにする等の制度改正が予定されているところであり、制度改正について調査研究をしつつ、引き続き法定雇用率の達成に向けて取り組む必要がある。
- ・ 障害のある職員がそれぞれの障害特性や個性に応じて、能力を十分発揮して働き続けられるような環境の整備を進めていく必要がある。

(2) 千葉市職員の働き方改革

ア 長時間労働の是正

- ・ 長時間労働の是正は、職員の心身の健康保持や公務能率の維持、仕事と家庭生活の両立、有為な人材の確保等の観点からも重要な課題であるが、依然として長時間労働を行う職員は多い状況である。
- ・ 事務事業の見直しやD Xの推進等による公務能率の向上を図るとともに、業務量に応じた適正な人員配置等、長時間労働の是正に向けた対策に取り組まれない。
- ・ 勤務間のインターバル確保について、国や他自治体の状況を注視しながら、本市の実情を踏まえ、研究を進めていく必要がある。

イ 教職員の多忙化解消

- ・ 教職員の多忙化解消は、心身の健康保持はもとより、有為な人材確保の観点からも重要な課題であり、教職員を取り巻く勤務環境の改善は急務となっている。
- ・ 「学校における働き方改革プラン」に掲げられた取組みを着実に進めることで、教職員の在校等時間の削減や負担軽減を図りたい。
- ・ 部活動の地域移行は、今後の国の動向を注視しながら、適切な対応を図りたい。

ウ ワーク・ライフ・マネジメントの推進

- ・ 「千葉市女性職員活躍推進プラン」や「千葉市職員の子育て支援計画」等に基づき、勤務形態の多様化や制度の周知、意識改革等、各種制度の拡充が図られてきたところである。
- ・ 育児休業を希望する職員が必要な期間育児休業を取得できるよう、より育児休業を取得しやすい職場環境づくりに取り組むなど、引き続きこれらの計画等を着実に実行していく必要がある。
- ・ 人事院勧告のフレックスタイム制を活用した選択的週休3日制について、国や他自治体の事例を研究し、公務への影響も留意しながら、より働きやすい環境整備に努められたい。
- ・ 本市役所の新庁舎のABW(Active-Based-Working=業務内容や目的に応じて時間と場所を自由に選択できる働き方)の考え方を積極的に取り入れ、職員の働きやすさや公務能率の向上に取り組まれない。

(3) メンタルヘルス対策

- ・ 病気休職者のうち、精神疾患が原因となっている者が高い割合を占める状況が続いている。
- ・ 「千葉市職員のためのこころの健康づくり計画」について、本市の状況に応じた計画の見直しをするとともに、引き続きメンタルヘルス不調者の予防・早期発見から再発防止までの総合的な対策を講じ、職員の心の健康保持に取り組まれない。

(4) ハラスメント対策

- ・ ハラスメントに関する相談について、パワー・ハラスメントに関する相談が多いものの、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等に関する相談も依然として寄せられている状況である。
- ・ 研修を充実させること等により全職員がハラスメントへの正しい理解を深めることができるようにするとともに、ハラスメントの兆候を見逃さない、未然に防止する組織づくりに取り組まれない。
- ・ ハラスメント事案の早期解決につながるよう、相談員に対するサポートを含め、引き続き相談体制の充実に努められない。

(5) 定年引上げへの対応

- ・ 高齢期の職員が安心して働けるものとなるよう、引き続き、国等の状況を注視するとともに、他自治体の事例を参考に調査研究する必要がある。
- ・ 職員が60歳以降の勤務制度等を十分に理解したうえで、自身の勤務の意思を決定できるよう、給与水準を含む定年引上げに伴う各種制度内容について、丁寧に説明されたい。
- ・ 引き続き中長期的な観点から定員管理のあり方について検討されたい。

(6) 会計年度任用職員制度の適正な運用

- ・ 会計年度任用職員の募集の有無や再度任用等について丁寧に説明を行う等、引き続き適切な任用事務を行われたい。
- ・ 会計年度任用職員の勤勉手当の支給や給与改定時の取扱いについて、地方自治法改正の内容や国の通知を踏まえつつ、他自治体の動向を注視しながら、常勤職員との均衡や本市の実情を考慮したうえで、適切に対応されたい。

(7) 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備等

- ・ 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」について、本委員会においてもその動向を注視していく。
- ・ 在宅勤務等手当について、国や他自治体の状況を注視しながら、研究を進めていく必要がある。

(8) 公務員としての規律の保持

- ・ 多くの職員が日々職務に精励している一方で、依然として市民からの信頼を大きく損なう不祥事が発生していることは誠に遺憾である。
- ・ 職員の不祥事は、市民の信頼を損ない、市政運営に支障を来すばかりでなく、周囲の職員の意欲をそぐ等の多大な影響を及ぼすおそれもあることから、全庁を挙げて、その発生の防止に取り組む必要がある。

(参考)

(1) 勧告に基づく職員給与の試算

<平均給与等>

行政職	現行額	勧告実施後試算額	増減額	増減率
平均給与	389,053 円	392,671 円	3,618 円※	0.93%
平均年間給与	639 万 9 千円	649 万 8 千円	9 万 9 千円	1.5%

※ 内訳は、給料が 3,145 円、管理職手当が 1 円、はね返り分(給料等に一定割合を乗じて支給額が定められている手当について、給料等の改定に伴い手当額が増減する分)が 472 円である。

注1 行政職給料表適用職員(消防職員を除く) (4,666 人、平均年齢 40.0 歳、平均経験年数 17.4 年)

2 「平均年間給与」=平均給与×12+期末・勤勉手当(千円未満四捨五入)

3 平均給与は、給料、扶養手当、管理職手当、地域手当、住居手当及び単身赴任手当(基礎額)の合計額

<影響額(勧告どおり実施された場合の試算額)>

約9億4千8百万円

※勧告の対象となる職員 9,256 人による試算(暫定再任用、育児休業、派遣職員等を除く。)

2 条例案に対する意見の申し出

職員に関する条例を制定し、又は改廃しようとするときは、議会において、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。

本委員会に、議会から意見を求められた条例案は次のとおりであり、いずれも異議ない旨の意見の申し出を行った。

年 月 日	条 例 案 名	概 要
令和5年 11月24日	千葉県職員の給与に関する条例 等の一部を改正する条例	本委員会が本年10月3日に行った「職員の給与に関する報告及び勧告」に基づき、一般職の給料、期末手当及び勤勉手当を引き上げるとともに、一般職の改正を踏まえ、会計年度任用職員の給料表の改定、勤勉手当の導入等所要の改正を行う。

3 規則改廃等の協議

職員の給与に関する条例等に基づく規則を制定し、又は改廃しようとするときは、市長はあらかじめ人事委員会と協議しなければならないこととされている。

本委員会に、市長から協議された規則案は次のとおりであり、いずれも異議ない旨の意見の申し出を行った。

年 月 日	協 議 の 内 容
令和5年12月21日	(1) 千葉県職員の管理職手当に関する規則 (2) 千葉県職員の期末手当及び勤勉手当の支給に関する規則 (3) 千葉県職員の育児休業等に関する規則 (4) 千葉県職員の初任給調整手当の支給に関する規則 (5) 千葉県会計年度任用職員の給与及びその他の給付の支給に関する規則
令和6年2月27日	(1) 千葉県職員の特殊勤務手当支給条例施行規則
令和6年3月22日	(1) 千葉県職員の特殊勤務手当支給条例施行規則 (2) 千葉県会計年度任用職員の給料及び報酬の基準に関する規則

第4章 公平審査関係業務

1 勤務条件に関する措置要求

職員は、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、人事委員会に対して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かとされている。

人事委員会は、事案について審査を行い、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権限を有する機関に対して必要な勧告を行わなければならないとされている。

なお、令和6年3月31日現在の係属事案はない。

2 不利益処分に関する審査請求

職員は、分限、懲戒処分等その意に反する不利益な処分を受けたときは、人事委員会に対して審査請求をすることができるかとされている。

人事委員会は、事案について審査を行い、その結果に基づいて、処分を承認し、修正し、又は取り消し、及び必要がある場合においては、職員の受けた不利益な身分取扱いを是正するための指示をしなければならないとされている。

なお、令和6年3月31日現在の係属事案はない。

3 苦情相談

職員は、人事委員会に対し、任用、給与、勤務時間その他の勤務条件、服務等人事管理の全般に関する苦情の申出及び相談を行うことができるとされている。

職員相談員（人事委員会が指名する事務局の職員）は、申出人に対し、助言等を行うほか、関係当事者に対し、人事委員会の指揮監督の下に、指導あっせん等を行うこととされている。

なお、本年度における苦情相談は、5件であった。

第5章 職員団体関係業務

1 職員団体の登録

職員団体の登録制度は、職員団体が自主的かつ民主的に組織されていることを中立機関としての人事委員会が公証することによって、健全な労使関係の形成を促進しようとするものである。

本委員会に登録されている職員団体は、次のとおりである。

(令和6年3月31日現在)

職員団体の名称	事務所所在地	単一体・ 連合体の別	法人格 の有無	登録年月日
千葉県職員労働組合	千葉県中央区千葉港2番1号	単一体	有	昭和42年7月10日
千葉県職員労働組合 学校支部	千葉県中央区千葉港2番1号	単一体	無	昭和63年11月9日
千葉県教職員組合	千葉県美浜区高浜3丁目1番3号	単一体	有	平成4年7月24日
全統一千葉市非常勤 職員組合	東京都台東区上野1丁目12番6号	単一体	無	平成8年3月8日
千葉県保育所等 会計年度任用職員労働組合	千葉県中央区中央4丁目13番10号	単一体	無	平成8年3月8日
全千葉県教職員組合	千葉県船橋市夏見5丁目31番地 25号 船橋教育会館内	単一体	有	平成9年1月30日
千葉県立千葉高等学校 教職員ユニオン	千葉県稲毛区小仲台9丁目46番 1号	単一体	無	平成15年10月22日

2 管理職員等の範囲

管理職員等とそれ以外の職員とは労使関係における立場が異質であり、両者が混在する団体においては、職員の利益を代表するための適正な基礎を欠くこととなることから、中立的な人事委員会が管理職員等の範囲を定めることとされているものである。

管理職員等の範囲は、管理職員等の範囲を定める規則により定められている。

第6章 労働基準関係業務

職員に対しては、原則として労働基準法、労働安全衛生法等の適用があるが、地方公務員法第58条第5項の規定により、現業職員以外の職員に関する労働基準監督機関の職権は、人事委員会又はその委任を受けた人事委員会の委員が行うこととなっている。

労働基準監督機関が行使する主な権限には、①解雇予告除外認定（労基法20条）、②非常災害時の時間外休日労働の許可（労基法33条）、③時間外休日労働の協定の届出の受理（労基法36条）、④安全管理者又は衛生管理者の増員又は解任の命令（労安法11、12条）、⑤ボイラー等の検査（労安法38、39、41条）⑥事業場の調査（労基法101条）等がある。本年度は、解雇予告除外認定を2件、時間外休日労働に関する協定届を187件、衛生管理者等選任報告を21件、ボイラー等の検査結果報告書を1件、機械等設置届を8件受理し、事業場への実地調査を3事業所実施した。

労働基準法適用の事業区分により人事委員会及び労働基準監督署が職権を行使する事業所は、次のとおりである。

（令和6年3月31日現在）

所管	事業区分	事業所名
人事 委員 会	第12号	環境保健研究所、農政センター、動物公園、青少年サポートセンター、教育センター、養護教育センター、南部青少年センター、博物館(2)、埋蔵文化財調査センター、図書館(7)、小学校(調理場を除く。)(107)、中学校(54)、高等学校(2)、中等教育学校(1)、特別支援学校(調理場を除く。)(3)、消防学校
	官公署の 事業 (別表第 1に掲げ る事業を 除く。)	本庁、東京事務所、市税事務所(2)、市税出張所(4)、消費生活センター、在宅医療・介護連携支援センター、障害者相談センター、児童相談所(一時保護班を除く。)(2)、地方卸売市場、土地区画整理事務所(3)、区役所(6)、保健福祉センター(健康課を除く。)(6)、市民センター(12)、教育委員会事務局、消防局、消防署(6)、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、農業委員会事務局、議会事務局

労働基準監督署	第 1 号	浄化センター(2)、学校給食センター(3)、小学校・特別支援学校調理場、水道局、水道事業事務所
	第 3 号	土木事務所(4)
	第 13 号	動物保護指導センター、保健所、保育所(54)、認定こども園(2)、東部児童相談所一時保護班、こころの健康センター、保健福祉センター健康課(6)、病院局、病院(2)
	第 14 号	公営事業事務所、公園緑地事務所(4)
	第 15 号	環境事業所(3)、清掃工場(2)、新浜リサイクルセンター、廃棄物埋立管理事務所

第7章 人事委員会規則の制定改廃

人事委員会は、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ことができる」とされている。

本年度において、本委員会が制定改廃した規則等は次のとおりである。

公布年月日	名 称	番 号	概 要
令和6年3月18日	職員の任用に関する権限の一部を委任する規則の一部を改正する規則	令和6年人委規則第1号	公認心理師の資格を有する者を追加
令和6年3月28日	職員の初任給、昇格及び昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則	令和6年人委規則第2号	令和6年4月1日付けの職名の 新設に伴う規定の整備
令和6年3月28日	管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則	令和6年人委規則第3号	