

人事委員会の業務の状況

1 職員の競争試験及び選考の状況

(1) 採用試験の実施状況

令和3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) 採用選考の実施状況

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3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、心理判定員、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。

2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、令和3年10月4日に、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。

その主な内容は、以下のとおりである。

(1) 公民較差

月例給

民間給与	職員給与	較 差
399,230円	399,291円	△0.02% (△61円)

(2) 給与改定の内容

ア 期末・勤勉手当

民間の支給割合との均衡を図るため、0.15月分の引下げ（4.45月分→4.30月分）
支給月数の引下げ分は、民間の支給状況等を参考に期末手当の支給月数に反映

イ 改定の実施時期

- ・令和3年度分：令和3年12月1日
- ・令和4年度以降分：令和4年4月1日

(3) その他報告する事項

ア 人材の確保及び育成

(ア) 人材の確保

- ・ 多様で有為な受験者をより多く確保するため、上級事務（情報）において、WEB方式による面談試験を実施。募集活動においては、オンラインによる採用説明会の実施や、動画の配信、SNS等を活用した情報発信などに取り組み、より多くの受験者の確保を図った。
- ・ 今後も、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

- ・ 行政課題が複雑・高度化する中で、諸課題に的確に対応し、安定した行政サービスの提供を続けるには、専門性の高い課題解決力のある職員を育成していくことが重要
- ・ 人事考課制度は、人材育成において重要な役割を果たすものであり、定年の引上げやテレワークの浸透など、働き方をめぐる近年の社会環境の変化等を踏まえ、人事考課制度に係る課題の整理、改善を図る必要

イ 千葉市職員の働き方改革

(ア) 長時間労働の是正

- ・ 新型コロナウイルス感染症への対応等により、一部の部署で時間外勤務時間が大幅に増加。管理監督者においては、当該所属職員の負担が過大なものとならないよう、勤

務の状況等をよく注視し、適切なマネジメントに努める必要

- ・ 本委員会としても、事業場調査等を通じて、必要な指導、助言等を行うなど、長時間労働の是正に取り組む。

(イ) 教員の多忙化解消

- ・ 依然として、多くの教員が長時間勤務を行っている状況が続いている。新型コロナウイルス感染症の影響により、学校行事の見直し、学校内での感染防止策の徹底など、教員の負担も増加
- ・ 教員志願者の減少傾向が続いており、人材確保の観点からも、教員を取り巻く勤務環境を向上させることは、喫緊の課題
- ・ これまでの取組の効果や課題を十分に検証したうえで、教員の多忙化解消に向けてより実効性のある取組を期待

(ウ) 仕事と家庭生活の両立支援

- ・ 「ワーク・ライフ・バランス」から「ワーク・ライフ・マネジメント」へ。仕事と家庭生活の双方の充実を自ら積極的にマネジメントできる職場環境の整備が肝要
- ・ 育児休業の取得回数制限の緩和等に関する人事院の意見の申出の内容等を踏まえ、妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援制度の拡充について検討する必要

(エ) 多様で柔軟な働き方の推進

新型コロナウイルス感染症の拡大を契機に、在宅勤務を中心とするテレワークが本市でも急速に浸透。在宅勤務等における諸課題への対応を検討し、新型コロナウイルス感染症の拡大が収束した後の働き方も見据え、引き続き時間や場所に縛られない柔軟な働き方を推進する必要

ウ 心の健康保持

- ・ メンタルヘルス対策においては、産業保健スタッフによる積極的なケアなどに加え、管理監督者によるラインケアも非常に重要。管理監督者においては、職員との積極的なコミュニケーションを心掛け、特定の職員にストレスや疲労が蓄積しないよう適切な業務管理を行う必要
- ・ 本委員会への苦情相談において、近年、いじめ・嫌がらせなど、人間関係に関する相談が増加。パワーハラスメントをはじめとする職場での人間関係に起因するストレスは、精神疾患の発症の一因となることから、各種ハラスメントの発生防止に向けた取組を引き続き推進されたい。

エ 定年の引上げ

- ・ 国家公務員の定年が、令和5年度から2年に1歳ずつ65歳まで引上げ。本市においても、国家公務員と同様に定年を段階的に引き上げるよう、早期に検討を進める必要
- ・ 定年引上げに伴い、多岐にわたる制度の導入及び運用体制の整備等の検討も必要。本市の実情及び国や他自治体の状況等も踏まえ、関係規定の整備を図るなど、令和5年4月からの円滑な制度変更に向けて、適切に対応されたい。

オ 会計年度任用職員の適切な勤務環境等

