

## 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4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4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、助産師、回転翼航空機操縦士及び回転翼航空機整備士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4年10月6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

民間給与	本市職員給与	較 差
399,823円	399,072円	0.19% (751円)

### (2) 給与改定の内容

#### ア 給料

民間給与との較差を踏まえ、初任給及び若年層の給料月額を引上げ

- 行政職給料表 民間の初任給との差等を踏まえ、上級試験（大学卒業程度）に係る初任給を3,600円、初級試験（高校卒業程度）に係る初任給を4,600円引上げ  
これを踏まえ、30歳台半ばまでの職員が在職する号給について所要の改定
- その他の給料表 行政職給料表との均衡を基本に改定

#### イ 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（4.30月分→4.40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、勤勉手当の支給月数に配分

#### ウ 改定の実施時期

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

- 民間企業、国、地方公共団体間の人材獲得競争が激化。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、専門試験の問題を受験しやすい択一式に変更。募集活動においては、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

- ・ 複雑・多様化する行政課題に的確に対応していくためには、組織や業務に対する職員の貢献意欲を高め、職員の育成と組織力の向上を一体的に進めていくことが重要
- ・ 「千葉市人材育成・活用基本方針」の見直しにあたっては、長期的・総合的な視点のもと、働き方・価値観の多様化、DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進、定年の引上げ等、今後の社会情勢の変化を的確に見据えることが肝要

#### (ウ) 女性職員の活躍推進

- ・ 管理職員に占める女性職員の比率を、令和7年度に30%まで引き上げるという目標の達成に向け、取組を加速させていく必要。女性職員がライフステージの変化に応じたキャリアアップを実現できるよう、経験不足による不安の緩和など、昇格意欲の向上につながる長期目線での取組を着実に推進されたい。
- ・ 女性活躍の実現には、男性職員が家庭生活や地域活動へ関与する度合いを高めていくことも肝要。男性職員が育児や介護等の各種制度を利用し、積極的に家庭や地域活動等に関われるよう支援を行うなど、職員誰もが活躍できる組織の実現に向けた取組を期待

### 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が続く中、依然として長時間労働を行っている職員が多い状況。長時間労働の是正は、職員の健康やモチベーションの維持はもとより、有為な人材の確保の観点からも重要な課題であり、時間外勤務の上限規制の適切な運用、勤務時間の適正な把握を行う必要
- ・ 過重労働により健康リスクが高い状況にある職員を確実に把握できるよう、産業医等による面接指導の確実な実施など、職員の健康確保措置に努める必要

#### (イ) 教職員の多忙化解消

- ・ 多くの教職員が長時間勤務を行っている状況が続いており、教職員を取り巻く勤務環境の改善は急務。
- ・ 教育委員会においては、「学校における働き方改革プラン」に掲げられた取組を着実に進めるとともに、各学校がその権限と責任の範囲で適切な対応が行えるよう積極的な支援を行われたい。

#### (ウ) ワーク・ライフ・マネジメントの推進

- ・ 職員が安心して休暇・休業制度等を活用できるよう、代替職員の配置等、職場へのサポート体制を充実させるなど、職場環境の整備に努める必要。テレワーク等の多様で柔軟な働き方についても、これまでの運用状況等を踏まえ、一層の取組を推進されたい。
- ・ 男性職員の育児休業取得率は高い割合を維持しているが、取得期間については、6割を超える職員が1週間未満となっており、部署による取得率のばらつきも見られる。希望する職員が必要な期間、育児休業を取得できる職場環境づくりに期待

### ウ 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おり、ストレスチェックの集団分析結果等を踏まえ、引き続き職場環境の改善に積極的

に取り組む必要

- ・ 近年、精神疾患による病気休暇取得者のうち、20代～30代の若手職員の割合が高い状況となっていることに留意が必要

#### エ ハラスメントの防止

- ・ 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。管理監督者においては、ハラスメントの兆候を早期に発見できるよう、所属職員へ積極的な声掛けを行うなど、風通しのよい職場づくりに努める必要
- ・ 本員委員会においても、苦情相談制度の周知等を図り、より相談しやすい環境づくりを進めるとともに、任命権者とも情報共有を図りながら、事案の解決に向けて取り組んでいく。

#### オ 定年引上げへの対応

- ・ 高齢期職員が高いモチベーションをもって、これまでの知識・経験を活かしながら幅広い職域で活躍できよう、人事管理制度のあり方等や、高齢期職員の多様な事情に応じた働き方について、引き続き検討していく必要
- ・ 定年の引上げに伴い、60歳以降の職員の勤務形態等が大きく変化。給与水準を含め、定年引上げに伴う各種制度内容について、丁寧に説明していくことが必要
- ・ 定年引上げ期間中は、原則として、定年退職者が2年に1度しか生じず、隔年で退職者数が大きく変動。職員の年齢構成や退職者数等の見通し、国の定員管理の基本的な考え方等も踏まえ、退職補充等により必要となる新規採用職員数を複数年度で平準化するなど、中長期的な観点から定員管理のあり方について検討する必要

#### カ 会計年度任用職員制度の適正な運用

- ・ 会計年度任用職員は、常勤職員とともに行政サービスの安定的な提供に欠かすことのできない役割を担っており、会計年度任用職員の勤務環境を整えることは、人材確保や市民サービスの向上の観点からも重要
- ・ 会計年度任用職員の給与等の勤務条件については、常勤職員との均衡及び他自治体の状況等も踏まえ適切な対応を図る必要

#### キ 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。不祥事は市民からの信用を失墜させ、行政サービスの提供に大きな影響を及ぼす可能性もあることから、全庁を挙げてその発生の防止に取り組む必要

