人 事 委 員 会 年 報

令 和 ６ 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 …… 19
第４章　公平審査関係業務 …… 20
　１　勤務条件に関する措置要求 …… 20
　２　不利益処分に関する審査請求 …… 20
　３　苦情相談 …… 20
第５章　職員団体関係業務 …… 21
　１　職員団体の登録 …… 21
　２　管理職員等の範囲 …… 21
第６章　労働基準関係業務 …… 22
第７章　人事委員会規則の制定改廃 …… 24

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７年３月 31 日現在）

職	氏　　名	任　　期	備　　考
委　　員　　長	欠　　員		
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）	Ｒ６．４．11	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 ８　有機溶剤中毒予防規則の一部適用除外認定について 報　告 １　令和５年度における職員からの苦情相談について
第　２　回 （定例会）	Ｒ６．４．25	報　告 ２　令和５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 ３　令和６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）	Ｒ６．５．15	報　告 ４　職員の採用選考（委任）の実施について ５　職員の採用選考（委任）の実施について ６　職員の採用選考（委任）の結果について
第　４　回 （定例会）	Ｒ６．６．３	議　案 ９　職員の任用に関する規則第９条第１号の人事委員会の指定する職についての一部改正について 10　職員の任用に関する権限の一部を委任する規則の一部改正について 11　職員の任用に関する権限の一部を委任する規則（平成３年人委規則第４号）第２条（選考に関する権限の委任）第４号の運用の制定について 報　告 ７　令和６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 ８　職員の採用選考（委任）の結果について ９　職員の採用選考（委任）の結果について 10　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）	Ｒ６．６．24	議　案 12　職員採用選考（育児休業代替任期付職員）の実施について 13　職員の採用選考及び職務の級・号給の承認について 14　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 15　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 報　告 11　職員の採用選考（委任）の実施について 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

回　数	開催年月日	議　事
第 6 回 （定例会）	R 6．7．17	議　案 16　千葉市職員の特殊勤務手当支給条例の規定に基づく規則改正の協議について 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）の結果について 16　第１３２回全国人事委員会連合会総会について
第 7 回 （定例会）	R 6．8．19	議　案 17　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 18　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６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
第 8 回 （定例会）	R 6．9．3	報　告 18　職員の採用選考（委任）の実施について 19　職員の採用選考（委任）の結果について 20　第６７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６年千葉市職員給与等実態調査の結果について 24　令和６年職種別民間給与実態調査の結果について 25　大都市人事委員会連絡協議会実務者会議について 協　議 1　令和６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 6．9．19	議　案 19　職員採用試験（技能員 A）の実施について 報　告 26　給与勧告等に関する要請書等について 27　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６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 6．9．26	議　案 20　令和６年職員の給与に関する報告及び勧告について

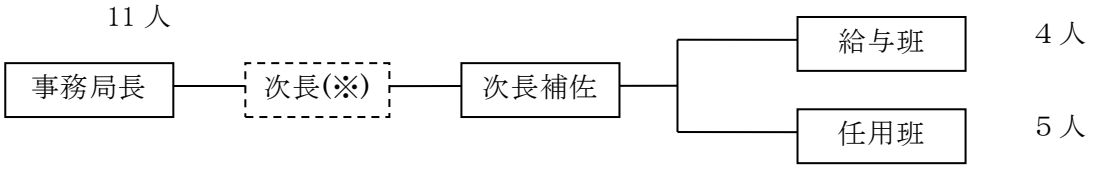
回　数	開催年月日	議　事
第 10 回 （定例会）	R 6．10．16	報　告 28　職員採用試験（中級、初級（消防士を除く）、保育士、民間企業等職務経験者（保育士））に係る第一次試験合格者の決定について 29　職員採用選考（栄養士等）に係る第一次選考合格者の決定について 30　条件付採用期間の延長について 31　職員の採用選考（委任）の結果について 32　全統一千葉市非常勤職員組合からの要請書について
第 11 回 （定例会）	R 6．11．12	議　案 21　職員採用試験（中級、初級（消防士を除く）、民間企業等職務経験者（保育士））に係る最終合格者の決定及び採用候補者名簿の確定について 22　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 23　職員採用選考（育児休業代替任期付職員）に係る合格者の決定について 報　告 33　職員の採用選考（委任）の結果について
第 12 回 （定例会）	R 6．11．22	議　案 24　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 25　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 26　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 27　条例案に対する意見について 報　告 34　令和６年度職員採用試験（技能員）の申込状況について 35　職員の採用選考（委任）の結果について 36　職員の採用選考（委任）の結果について 37　令和６年政令指定都市等の給与勧告の概要について
第 13 回 （定例会）	R 6．12．16	議　案 28　千葉市職員の給与に関する条例及び千葉市会計年度任用職員の給与その他の給付に関する条例並びに千葉市職員の特殊勤務手当支給条例の規定に基づく規則改正の協議について 29　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 報　告 38　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
第 14 回 （定例会）	R 7．1．22	議　案 30 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 報　告 39　千葉市職員採用説明会の開催について 40　条件付採用期間の延長について 41　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

回　数	開催年月日	議　事
第 15 回 （定例会）	R 7．1．31	議　案 31　職員の任用に関する規則の一部改正について 32　条例案に対する意見について 33　不利益処分に関する審査請求の受理等について 報　告 42　令和７年度人事委員会当初予算（案）について
第 16 回 （定例会）	R 7．2．20	議　案 34　職員採用試験（上級）の実施について 35　令和７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 43　職員の採用選考（委任）の実施について
第 17 回 （定例会）	R 7．3．5	議　案 36　一般任期付職員の任期の更新の承認について 37　千葉市職員の退職管理に関する規則の一部改正について 38　不利益処分についての審査請求に関する規則の一部改正について 39　千葉市職員の給与に関する条例及び千葉市会計年度任用職員の給与その他の給付に関する条例の規定に基づく規則改正の協議について 報　告 44　令和６年（審）第１号事案に係る代理人選任届について
第 18 回 （定例会）	R 7．3．19	議　案 40　一般任期付職員の採用の承認について 41　一般任期付職員の任期の更新の承認について 42　職員の採用選考及び職務の級・号給の承認について 43　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 44　解雇予告除外認定について 45　千葉市職員の退職管理に関する規則第２１条第４号の人事委員会が定める額について 報　告 45　千葉市職員採用説明会等の実施状況について
第 2 回 （臨時会）	R 7．3．27	議案 46　職員の任用に関する権限の一部を委任する規則の一部改正について 47　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 48　職員の採用選考及び職務の級・号給の承認について 49　職員の採用選考及び職務の級・号給の承認について 50　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 51　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 52　降格職員の再昇格時における号給の承認について 53　職員団体の登録の抹消について 54　千葉市人事委員会事務局公文書取扱規程の一部改正について 55　千葉市人事委員会事務局職員の任命について 報告 46　令和７年度職員採用試験上級技術（先行実施枠）の申込状況について

４　事務局

令和６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６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	
		報酬	３，１００
		給料	４３，５１７
		職員手当等	５１，７３７
（款）	総務費	共済費	１８，１１５
		災害補償費	１
（項）	人事委員会費	報償費	４２
		旅費	９０４
（目）	人事委員会費	需用費	４，２９８
		役務費	９９５
		委託料	６，６１４
		使用料及び賃借料	１，３７８
		負担金、補助及び交付金	２，５４７
計			１３３，２４８

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適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６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６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））並びに育児休業代替任期付職員について実施した。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条各号に規定する職のうち､以下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。

・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、救急救命士、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
・第２号に規定する職のうち、診療情報管理士の職
・第７号及び第８号に規定する職のうち、学校栄養職員及び学校事務の職

任用関係別表

1　令和６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	452	359	192	190	110	3.3
		行政B	184	136	28	28	11	12.4
		福祉	33	28	18	18	13	2.2
		児童福祉	8	8	4	4	2	4.0
		情報	4	3	1	1	1	3.0
	技術	土木	37	31	17	16	10	3.1
		建築	17	13	7	7	5	2.6
		電気	1	1	1	1	1	1.0
		機械	4	4	4	4	1	4.0
		化学	6	3	2	2	2	1.5
		造園	13	11	8	6	4	2.8
		農業	5	2	2	2	0	－
	消防士	行政	128	107	64	64	28	3.8
		建築	0	-	-	-	-	－
		電気	0	-	-	-	-	－
		化学	0	-	-	-	-	－
		救命救急士	45	38	17	17	7	5.4
	小計		937	744	365	360	195	3.8
中級	学校事務		26	14	11	11	3	4.7
初級	事務		68	56	35	29	10	5.6
	技術（土木）		1	1	1	1	1	1.0
	学校事務		11	10	8	7	3	3.3
	消防士	行政	233	198	46	46	20	9.9
		救命救急士	30	24	10	10	7	3.4
	小計		343	289	100	93	41	7.0
民間企業等職務経験者	事務	行政	263	189	37	37	17	11.1
		情報	19	15	11	11	3	5.0
		学芸員	3	2	2	2	1	2.0
	技術	土木	23	21	12	12	7	3.0
		建築	13	10	4	4	1	10.0
		電気	13	9	5	5	1	9.0
		機械	11	8	4	4	2	4.0
		造園	5	5	4	4	1	5.0
		畜産	14	14	9	9	2	7.0
		農業	6	6	5	5	2	3.0
	資格免許職	保育士	16	15	11	11	3	5.0
		獣医師	4	4	4	4	1	4.0
		薬剤師	5	4	4	4	1	4.0
		保健師	11	8	5	5	2	4.0
		心理士	1	1	1	1	-	－
	小計		407	311	118	118	44	7.1
資格免許職（行政）	獣医師		4	4	4	4	1	4.0
	薬剤師		6	5	5	5	2	2.5
	保健師		40	38	30	30	10	3.8
	心理士A		76	76	27	25	19	4.0
	心理士B		13	9	5	5	2	4.5
	保育士		75	67	63	57	21	3.2
	栄養士		27	20	7	7	1	20.0
	学校栄養職員		26	22	13	13	4	5.5
	看護師		9	7	7	7	5	1.4
	小計		276	248	161	153	65	3.8

技 能 員（A）		71	54	28	25	7	7.7
技 能 員（B）		-	-	-	-	-	—
障害者	事務（初級）	57	25	-	18	5	5.0
	学校事務（初級）	50	25	-	18	1	25.0
育児休業代替任期付職員	事務	18	14	-	14	8	1.8
合　　計		2,185	1,724	783	810	369	4.7

2　令和６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	2
	7 級 職	0
	6 級 職	2
	5 級 職	2
	4 級 職	1
	3 級 職	3
	2 級 職	1
合　　計		１１

※ 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の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６年 10 月２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６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（2.68%）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（4.50 月分 → 4.60 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 86 事業所、調査完了率 87.8%）
調査実人員　3,728 人
※　企業規模 50 人以上、事業所規模 50 人以上の 424 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)) ×100　　((A)－(B))
414,066円	403,261円	2.68%　(10,805円)

※ 上記本市職員（新卒者、保育士等を除く）の平均年齢は41.9歳、平均経験年数は18.7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
4.59月	4.50月	0.09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及び人事院勧告の内容を踏まえ、上級試験（大学卒業程度）に係る初任給を 23,800 円、初級試験（高校卒業程度）に係る初任給を 21,400 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

・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）期末手当及び勤勉手当

・　民間の支給割合との均衡を図るため、0.10 月分の引上げ（4.50 月分→4.60 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６年度　期末手当	1.225月（支給済み）	1.275月(現行1.225月)
勤勉手当	1.025月（支給済み）	1.075月(現行1.025月)
令和７年度　期末手当	1.25 月	1.25 月
以降　勤勉手当	1.05 月	1.05 月

（３）改定の実施時期

・　月例給　令和６年４月１日
・　期末手当及び勤勉手当（令和６年度分）　令和６年 12 月１日
（令和７年度以降分）　令和７年４月１日

４　その他報告する事項

（１）市政運営の原動力としての人材の確保

行政課題が複雑多様化する中で、市政運営の原動力となる有為・有能な人材を確保・育成することは不可欠であり、今まで以上に効果的な採用活動に取り組むとともに、採用した人材が成長・活躍できるような取組みを進める必要がある。

ア　人材確保

・　社会情勢の変化や就業意識の多様化等を背景に人材獲得競争が激化する中で、有為・有能な人材の確保に取り組んでおり、今年度の採用試験では技術職等の第一次試験における教養試験を廃止した。募集活動では、本市職員と受験予定者が座談会形式で交流するイベントを実施する等、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に対応した試験制度のあり方について検討を進め、また、社会状況の変化に合わせ、本市の魅力等について、より効果的なＰＲに取り組んでいく。

イ　人材育成

・　近年他自治体においては、スキルマップ作成等の新しい取組みも見られる。
・　近年の若年層においては、対面でのコミュニケーションやキャリア形成の考え方等について、従前とは異なる状況が見られる。

・　民間企業等経験者をはじめ、採用された全ての職員が公務にスムーズに適応できるよう、職場適応（オンボーディング）支援の取組みが必要である。
・　ＤＸの推進やＡＩの活用は、効率的な行政運営を推進するために有効な手段であり、組織全体のデジタルリテラシーの向上やデジタル人材の育成が必要である。
・　これらの状況・課題についての視点を取り入れながら、人材が成長し活躍できるよう、人材育成の手法や内容等の検討を進め、さらに充実・発展させられたい。

ウ　人材活躍

・　女性管理職の登用率や、令和８年から法定雇用率が引き上げられる予定の障害者雇用率の向上に引き続き留意する必要がある。
・　複雑多様化するとともに増大する行政課題に対応するためには、多様な人材が組織の意思決定に参画し、第一線で活躍する必要がある。そのためには、きめ細やかな研修やリスキリング等が必要と考えられ、現在策定を進めている新たな「千葉市女性職員活躍推進プラン」及び「千葉市障害者活躍推進プラン」と併せて検討を進められたい。
・　職員の役割や活躍に報いる処遇について、本委員会として、本年の人事院勧告における「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）」を踏まえ検討を進めていく。

（２）誰もが働きやすい職場環境の整備

職員が安心し、やりがいを持って働ける職場環境を整備することは、公務能率や公務職場の魅力を向上させ、多様で有為な人材確保にもつながることから、職員一人ひとりの個性と能力が尊重され、自分らしく働ける職場環境を整備する必要がある。

ア　長時間労働の是正

・　依然として長時間労働を行う職員が多い状況となっており、また教職員について、時間外在校等時間の月平均は減少している一方、未だ長時間労働を行う職員が一定数存在している。
・　業務効率化を進めるとともに、柔軟・適切な人員配置等、長時間労働の是正に向けた対策に取り組まれたい。特に、時間外勤務の上限規制における特例業務については、適正な運用となるよう対応されたい。
・　学校に勤務する教職員の在校等時間の縮減を進めるため、上記の取組みのほか、次期「学校における働き方改革プラン」の策定を進めるとともに、文部科学省の小学校教科担任制や部活動地域移行等について引き続き取組みを進められたい。

イ　多様で柔軟な働き方

・　多様な職員が安心して働き続けられるよう、個々の職員の事情を尊重した柔軟な働き方を選択できるようにするとともに、代替職員の配置等、休暇・休業等を取得しやすくするための職場環境づくりに努められたい。
・　育児、介護休業等の関係法令改正に対し、適切に対応していく必要がある。

ウ　福利厚生

・　近年の学生は、就職先を決める際に、「福利厚生制度の充実」を重視する傾向が見られることから、民間企業の事例等も参考にしながら、市民理解が得られるような職員の福利厚生制度のあり方を検討されたい。

エ　ワーク・エンゲージメント

・　職員の満足度を高めるため、ワーク・エンゲージメントを高めていくことが重要であり、採用した人材が定着し成長していくような取組みが必要である。

・　任命権者においては、職員の自律的かつ主体的なキャリア形成の意欲に応えられる人事制度や人事考課制度、研修について調査研究を進めるとともに、管理監督職においては、目標設定や人事考課の適切な運用等を通じて、職員の成長に対する支援に努められたい。

・　意欲をもって職務に精励する職員に報いるための給与の処遇について、本委員会として、先述の給与制度のアップデートを踏まえて、検討を進めていく。

オ　ハラスメント対策

・　ハラスメントについて、引き続き、全ての職場において防止対策を徹底することが必要である。

・　いわゆるカスタマー・ハラスメントに組織的に対応するため、他自治体や民間企業等の取組みを参考に検討を進められたい。

・　ハラスメント苦情相談では、パワー・ハラスメントに関する相談が最も多い状況である一方、上司からの指導等に過剰に反応する、いわゆるハラスメント・ハラスメントにも留意が必要であり、管理監督職と一般職員の双方に適切な業務命令とハラスメントの違いに関し研修・周知を図ることについて、検討を進められたい。

カ　健康経営・メンタルヘルス

・　疾病の予防や疾病のある職員が安心して働き続けられるような支援について、調査・研究を進められたい。

・　若年層ではこれまでとは異なる事情に起因する不安等を抱え、また管理職の中でも様々な事情で悩むケースがあり、これらの職員に留意し、研修や相談制度等の積極的な周知を行うとともに、職員が健康に働き続けられる職場となるような検討を進められたい。

（3）市民に信頼される組織の実現

・　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。

・　職員の不祥事の発生防止に取り組むことは、市民に信頼されることで職員が仕事に対して誇りややりがいを持てるようになり、ワーク・エンゲージメントの向上にも寄与するものである。職員の不祥事の発生防止に取り組まれるとともに、職員のワーク・エンゲージメントを高める等の取組みを推進し、不祥事につながる行為を思いとどまらせるような土台を整えられたい。

5　給与制度のアップデートについて

本年の人事院勧告において、現下の人事管理上の重点課題に対応し、給与制度を包括的に整備する勧告が行われたところである。一方で、本市と国で必ずしも課題状況が同じではない中で、当該内容について地域手当の見直しをはじめとして職員に与える影響が大きいものであることから、国における議論や本市の実情、他自治体の状況等を勘案しながら、引き続き対応を検討していく。

（参考）

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	392,312 円	402,826 円	10,514 円※	2.68%
平均年間給与	649 万 3 千円	670 万 9 千円	21 万 6 千円	3.33%

※ 内訳は、給料が 9,142 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 1,371 円である。

注1 行政職給料表適用職員（消防職員を除く）（4,738 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、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当及び単身赴任手当（基礎額）、管理職手当の合計額

＜影響額（勧告どおり実施された場合の試算額）＞

約20億7千5百万円

※勧告の対象となる職員 9,339 人による試算（暫定再任用、育児休業、派遣職員等を除く 。）

※上記には共済費等の影響額は含まれていない

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６年 11 月 22 日	千葉市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２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、期末手当及び勤勉手当の引き上げ等所要の改正を行う。
	千葉市職員の特殊勤務手当支給条例の一部を改正する条例	災害対応に係る特殊勤務手当の新設及び引上げ等の改正を行う。
令和７年 ２月３日	千葉市職員退職手当支給条例の一部を改正する条例	雇用保険法等の一部改正及び刑法等の一部改正に伴い、所要の改正を行うほか、規定の整備を図る。
	千葉市職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部を改正する条例	「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」の一部改正に伴い、時間外勤務制限の対象となる子育て中の職員の範囲を拡大する。
	千葉市職員の自己啓発等休業に関する条例の一部を改正する条例	人口減少社会の到来や行政課題の複雑化・多様化など公務を取り巻く環境が大きく変化し、職員の育成が重要性を増す中、更なる能力開発やキャリア形成を支援するため、自己啓発等休業制度について、承認要件となる在職期間の短縮や休業の対象となる教育施設の拡大を行う。

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６年６月 24 日	（１）千葉市職員の期末手当及び勤勉手当の支給に関する規則
令和６年７月 17 日	（１）千葉市職員の特殊勤務手当支給条例施行規則
令和６年 12 月 16 日	（１）千葉市職員の管理職手当に関する規則 （２）千葉市職員の期末手当及び勤勉手当の支給に関する規則 （３）千葉市職員の初任給調整手当の支給に関する規則 （４）千葉市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 （５）千葉市職員の特殊勤務手当支給条例施行規則
令和７年３月５日	（１）千葉市職員の給料の調整額に関する規則 （２）千葉市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

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７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７年３月 31 日現在の係属事案は１件となっている。

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、７件（うち１件は係属中）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７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 市 職 員 労 働 組 合	千葉市中央区千葉港 2 番 1 号	単一体	有	昭和 42 年 7 月 10 日
千 葉 市 職 員 労 働 組 合 学 校 支 部	千葉市中央区千葉港 2 番 1 号	単一体	無	昭和 63 年 11 月 9 日
千 葉 市 教 職 員 組 合	千葉市美浜区高浜 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 市 保 育 所 等 会計年度任用職員労働組合	千葉市中央区中央 4 丁目 13 番 10 号	単一体	無	平成８年３月８日
全 千 葉 市 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

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１件、時間外休日労働に関する協定届を 184 件、衛生管理者等選任報告を 26 件、ボイラー等の検査結果報告書を１件、事業場への実地調査を１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７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(53)、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(53) 、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４月１日	千葉市人事委員会事務局公文書管理規程の全部を改正	令和６年人委訓令（甲）第１号	千葉市公文書管理条例が施行されることに伴う改正
令和６年４月４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	資格要件追加に伴う改正
令和６年６月３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４号	選考区分の新設及び育児休業代替任期付職員の採用選考実施に関する改正
令和６年12月23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５号	別表第７「昇格時号給対応表」の改正
令和７年２月３日	職員の任用に関する規則の一部を改正する規則	令和７年人委規則第１号	採用試験の先行実施に伴う任命権者からの通知期限に関する改正
令和７年３月６日	千葉市職員の退職管理に関する規則の一部を改正する規則	令和７年人委規則第２号	民間企業等に再就職した際の報告要件に関する改正
令和７年３月６日	不利益処分についての審査請求に関する規則の一部を改正する規則	令和７年人委規則第３号	押印及び文書送付方法に関する改正
令和７年３月28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７年人委規則第４号	キャリア・リターン制度の実施に関する改正
令和７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改正	令和７年人委規則第５号	

公布年月日	名　　称	番　　号	概　　要
令和７年３月 28 日	千葉市人事委員会事務局公文書取扱規程の一部改正	令和７年人委訓令（甲）第１号	千葉市公告式条例が施行されることに伴う改正
令和７年３月 31 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７年人委規則第６号	組織改正に伴う改正