

千葉県概要

組織・人事・給与・福利厚生

千葉県総務部人事課

令和6年8月1日

～ 目 次 ～

I 組織の概要

1 知事部局	1
2 公営企業	2
3 委員会・委員	2
4 議会事務局	2

II 人事、勤務時間・休暇等の概要

1 人財開発	6
2 人事評価制度	7
3 人事異動等	8
4 サービスの原則	8
5 勤務時間	10
6 休日	11
7 休暇	11
8 休業制度等	12
9 次世代育成支援対策等	13
10 障害のある職員に対する支援	14

III 研修の概要

1 センター研修	16
2 自主的学習	16
3 職場学習（OJT）	16
4 部局研修	17
5 派遣研修	17
6 メンター制度	17

IV 給与の概要

1 給与決定の原則	19
2 人事委員会の給与勧告制度	19
3 県職員の給与	
（1）給料	19
（2）諸手当	22
4 給与の支給	25
5 給与関係の手続き	25

V 福利厚生概要

1 地方職員共済組合について	26
2 （一財）千葉県職員互助会について	27
3 独身寮・職員住宅について（知事部局所管分）	28
4 主なスポーツ大会・文化事業等	28
5 レクリエーション・スポーツ施設の利用助成	28
6 貸付制度について	29
7 各種給付金（短期給付）	29
8 健康診断について	31
9 各種相談事業について	32

I 組織の概要

県の行政は、県という一つの地方公共団体が、地方自治の本旨に基づいて県民全体の福祉の向上のために必要な組織や機構を備えて運営しています。

千葉県の組織は、知事の所轄の下に、それぞれ明確な範囲の所掌事務と権限を有する執行機関によって系統的に構成されています。

1 知事部局

知事に直属する知事部局は各部・課・局と各出先機関（支所等を含む。）に分かれており、各部・局の名称と所掌する事務の概要は、次表のとおりです。

部局名	所掌事務	部局名	所掌事務
総務部	<ol style="list-style-type: none"> 1. 県の組織及び職員に関すること。 2. 議会及び県の行政一般に関すること。 3. 県の予算、税その他の財務に関すること。 4. 市町村その他公共団体の行政一般に関すること。 5. 文書に関すること。 6. 私学に関すること。 7. その他他部の主管に属しないこと。 	商工労働部	<ol style="list-style-type: none"> 1. 商業及び鉱工業に関すること。 2. 新産業の創出に関すること。 3. 観光及びコンベンションの振興に関すること。 4. 計量に関すること。 5. 労働に関すること。
		農林水産部	<ol style="list-style-type: none"> 1. 農業、林業及び水産業に関すること。 2. 食料の安定供給に関すること。 3. 農地関係の調整に関すること。 4. 土地改良に関すること。 5. 漁港に関すること。
総合企画部	<ol style="list-style-type: none"> 1. 県の基本政策の立案に関すること。 2. 政策の評価及び総合調整に関すること。 3. 広報、広聴及び統計並びに国際化に関すること。 4. 男女共同参画に関すること。 	県土整備部	<ol style="list-style-type: none"> 1. 都市計画及び宅地開発に関すること。 2. 道路に関すること。 3. 河川に関すること。 4. 港湾（漁港を除く。）その他土木に関すること。 5. 下水道に関すること。 6. 建築の指導に関すること。 7. 住宅に関すること。 8. 営繕に関すること。
防災危機管理部	<ol style="list-style-type: none"> 1. 危機管理の総合調整に関すること。 2. 消防及び防災に関すること。 3. 高圧ガス等の保安に関すること。 		
健康福祉部	<ol style="list-style-type: none"> 1. 健康の保持及び増進に関すること。 2. 社会福祉に関すること。 3. 社会保障に関すること。 4. 生活衛生に関すること。 5. 人権啓発に関すること。 	出納局	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本庁の各課及び各かいの会計検査に関すること。 2. 物品、現金及び有価証券の出納及び保管に関すること。 3. 歳入歳出決算に関すること。
環境生活部	<ol style="list-style-type: none"> 1. 自然環境の保全に関すること。 2. 公害の防止に関すること。 3. 廃棄物の処理に関すること。 4. スポーツ及び文化の振興に関すること。 5. 消費生活の安定及び向上、青少年の健全な育成、交通安全対策その他の県民生活の向上に関すること。 		

2 公営企業

公営企業は、県が直接住民の福祉の増進を目的として経営する企業を言います。

公営企業は、独立採算を基礎とする経営体で、一定の権限を持った管理者を置き、その事務を処理するため、必要な組織を設けています。

県の各公営企業の名称と所掌する事務の概要は、次表のとおりです。

公営企業名	所掌事務
企業局	1. 生活水の供給等に関する事。 2. 工業水の供給に関する事。 3. 保有土地及び施設の譲渡、貸付け又は管理に関する事。
病院局	1. 県民の健康保持に必要な医療を高度で特殊な専門病院及び地域の中核的な病院において提供すること。

3 委員会・委員

委員会・委員は、独立の執行機関として、県の事務の一部を処理します。

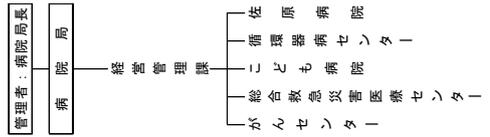
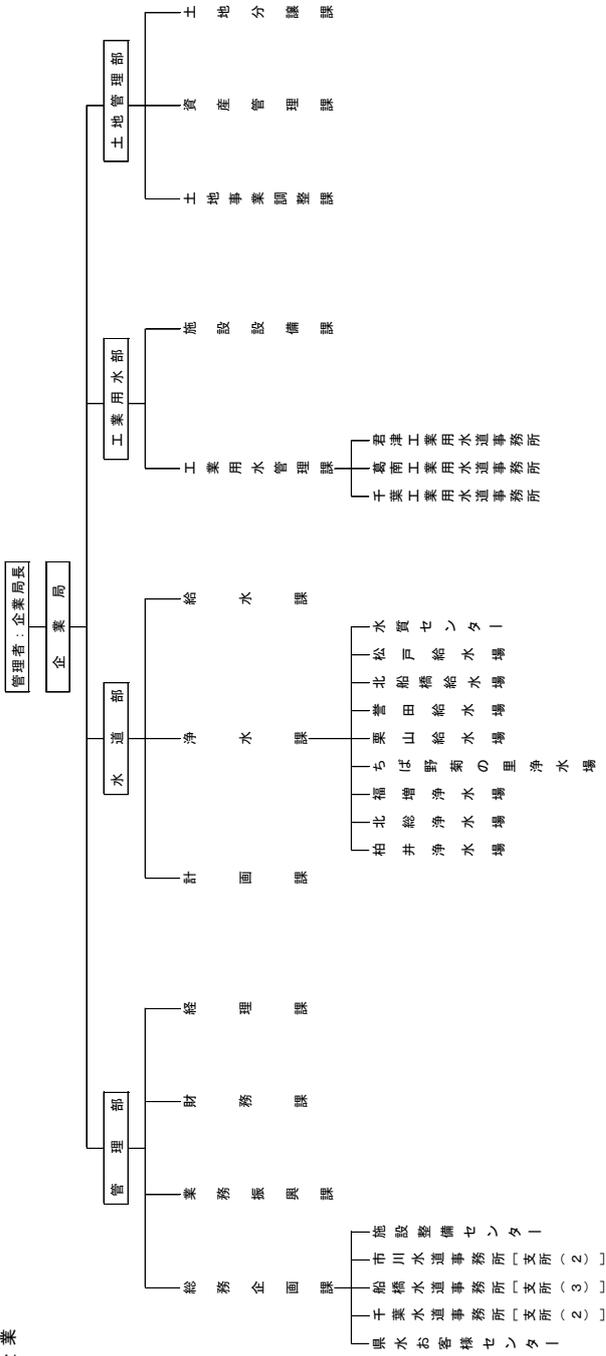
委員会・委員の名称と所掌する事務の概要は、次表のとおりです。

委員会・委員名	所掌事務
教育委員会	学校・その他の教育機関の管理、教職員の任免その他人事、教育財産の管理、その他社会教育、文化財の保存活用、生涯学習の振興など
公安委員会	警察の行政及び運営の管理など
選挙管理委員会	選挙の適正な管理執行など
監査委員	県の仕事が正しく合理的に行われているか、経費が有効に使われているかなどを検査する事務など
人事委員会	県職員の採用、給与勧告、措置要求・不服申立の審査に関する事務など
労働委員会	中立公平な立場で、労働組合と使用者との間の問題を解決することなど
海区漁業調整委員会	海における漁業生産力を発展させるための調整、指導をする事務など
内水面漁場管理委員会	河川湖沼における漁業生産力を発展させるための調整、指導をする事務など
収用委員会	土地収用法に基づく土地の収用、使用に関する裁決、その他の事務など

4 議会事務局

議会には事務局が置かれ、事務局長以下の職員が議長の命を受け、議会の庶務を行っています。

公営企業



Ⅱ 人事、勤務時間・休暇等の概要

1 人財開発（千葉県人財開発基本方針）

千葉県では、職員一人ひとりを「無限の可能性を持ったかけがえのない財産（＝人財）」として、職員が持つ価値観や強みを活かした多様なキャリア形成を支援するとともに、その能力を様々な手法を通じて開発しています。

（1）日々の業務を通じて行われる能力開発

職員は、日々の業務を行う過程で「人財」として成長していきます。仕事を通じて成長していくためには「目標設定」と「コミュニケーション」が不可欠な要素となります。これらの要素を含んだ能力開発のための基礎的なツールとして、人事評価制度を活用します。

ア 目標による成長

職員は、目指すべき職員像や県の理念・組織の目標を上司や職場のメンバーと共有した上で、その中で自らが果たすべき役割を目標という形で明確にし、その目標達成に向けた主体的で粘り強い取組や自主的学習を通じて、多くのことを学びます。

イ コミュニケーションによる成長

業務遂行の過程では解決すべき課題が多くあります。孤軍奮闘では難しい状況でも、上司の適切な指導や職場のメンバーと力を合わせて課題解決を図ることで職場の課題解決力が向上し、職員の能力開発につながります。

（2）人事施策による能力開発

職員の人財としての価値は、職務経験を積むことによって高まります。そして多くの職務経験により広い視野からの判断力が養われます。また、一つの職務に長く従事することにより専門性の向上が図られます。職員は、目指すべき職員像を踏まえ、自己の価値観や能力等を把握し、自らのキャリアをデザインすることが大切です。

（3）学習（研修）による能力開発

能力開発の主体は職員自身です。職員は、自分自身で能力開発を動機付け、自らの目標に向けて自分自身の成長をマネジメントしていくことが大切です。県が提供する研修も上手に活用しながら、能力開発を行う機会を積極的に求め、受け身ではなく、自ら主体的に能力開発に取り組むことが必要です。

2 人事評価制度

地方公務員法の規定に基づき、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を評価する人事評価制度を実施し、これを任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用しています。

(1) 目的

「千葉県人財開発基本方針」に基づき、職員の能力の一層の向上を図ること。

(2) 対象

一般職の全ての職員

(3) 評価者

1次評価者及び2次評価者による2段階の評価を実施

(4) 評価方法

ア 能力評価 標準職務遂行能力（職位に応じて定める職員に求められる能力）に対応した評価項目ごとに、職務を遂行する中で職員が発揮した能力の程度を評価

イ 業績評価 職員があらかじめ設定した業務目標の達成度等を評価

(5) 評価期間

毎年4月1日から翌年3月31日まで

(6) 総合評価

人事評価の結果の活用に当たり、能力評価と業績評価の結果を基に、「優秀」、「良好」等の評価区分を決定します。

(7) 人事評価の結果活用

人事評価の結果は、能力開発、給与（昇給及び勤勉手当）及び任用（昇任・昇格及び人事配置）に活用します。

3 人事異動等

(1) 配 属

新規採用職員は、本庁又は出先機関に配属されます。技術職は、各事業所や研究機関に配属されることが多くあります。

(2) 条件付採用

職員の採用は、すべて条件付となります。任用された職において6ヵ月を勤務し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに正式採用となります。

(3) 異 動

本庁と出先機関の両方を経験しながら、4～5年のサイクルで異動します。広く県行政を経験するため、知事部局以外の企業局、病院局、教育庁などに配属される場合もあります。

なお、年に一度、全職員を対象に職員意向調査を行っており、その際に希望を申出ることができます。

(4) 昇 任

主事（技師）で採用後、概ね、副主査には29～31歳、主査には早ければ37歳～38歳で昇任します（大学卒業後すぐに採用された場合）。

4 サービスの原則

「サービス」とは、県という組織が、その組織を維持し、その目的を統一的・能率的に達成するため、その組織の一員である職員に要求される規律であり、主なものは次のとおりです。

(1) サービスの根本基準〔憲法第15条、地方公務員法（以下「地公法」）第30条〕

職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、かつ、職務の遂行に当たっては全力を挙げてこれに専念しなければならない。

(2) サービスの宣誓〔地公法第31条〕

新たに職員となる者は、採用された際に、公務員としての義務を果たすことを県民に宣誓しなければならない。

(3) 法令等及び上司の職務上の命令に従う義務〔地公法第32条〕

職員は、その職務を遂行するに当たって、法令、条例、地方公共団体の規則及び規程にのっとり、かつ、上司の職務上の命令に従わなければならない。

(4) 信用失墜行為の禁止〔地公法第33条〕

職員は、住民の信頼を裏切って、その職の信用を傷つけ、品位を汚し、また、職員全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

(5) 秘密を守る義務〔地公法第34条〕

職員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならず、また、退職後も同様の義務を負う。

(6) 職務に専念する義務 [地公法第 35 条]

職員は、法律又は条例に特別の定めがある場合を除き、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、また、自分が勤務する地方公共団体がなすべき業務にのみ従事しなければならない。

(7) 政治的行為の制限 [地公法第 36 条]

職員は、一定の政治的行為を制限されているが、これは、職員の政治的中立を保障することによって、地方公共団体の行政の公正な運営を確保し、あわせて、職員の利益を保護するのが目的である。

(8) 争議行為等の禁止 [地公法第 37 条、地方公営企業等の労働関係に関する法律 (以下「地公労法」) 第 11 条]

職員は、地方公共団体の正常な業務の運営を阻害したり、活動能率を低下させる行為をしてはならず、また、外部からの働きかけも一切禁止されている。

(9) 営利企業等の従事制限 [地公法第 38 条]

職員は、任命権者の許可を受けなければ、営利企業の役員等への就任、私企業の経営、又は報酬を得て事業等に従事してはならない。

インターネット上での不適切な行為は厳禁！

安易な気持ちで行ったことが、守秘義務違反などの重大な法令違反につながることもあり、これにより、本人への厳しい懲戒処分だけでなく、家族や職場にも大きな影響を及ぼすこととなります。

SNS などに、職務上知り得た情報を書き込むこと等は厳禁です。

《インターネット上での不適切な行為 (例)》

- 職務上知り得た秘密を SNS やブログ等へ書き込む行為
- わいせつ、児童ポルノ等の画像を送信・掲載する行為
- 他者を差別若しくは誹謗中傷するような行為
- 著作権等の知的財産権を侵害する行為

飲酒運転は絶対禁止！

千葉県では、県をあげて飲酒運転の根絶に積極的に取り組んでおり、職員が飲酒運転により交通事故を起こした場合は懲戒免職、また、交通事故に至らない場合 (飲酒運転で検挙など) や、同乗していた職員、飲酒をすすめた職員についても、懲戒免職等の厳しい処分となります。

「お酒を飲むなら車は置いていく」、「車の運転をするのであれば、お酒は飲まない」を厳守してください。

5 勤務時間

勤務時間等については、交替制等勤務を除き、次のようになります。

(1) 勤務時間

個々の職員が勤務に服する時間をいいます。一般の職員について、手続を行わない場合は、原則 8:30～17:15 (A 勤務) です。

なお、多様で柔軟な働き方として、時差出勤制度やフレックスタイム制を導入しているほか、テレワークやワーケーション（余暇とテレワークを組み合わせた働き方）を推進しています。

時差出勤制度	次の勤務時間を選択することができます。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 7:30～16:15 (朝型 I 勤務) ・ 8:00～16:45 (朝型 II 勤務) ・ 8:15～17:00 (早出勤務) ・ 9:00～17:45 (B 勤務) ・ 9:30～18:15 (C 勤務)
フレックスタイム制	原則 4 週間の単位期間の中で、1 週間当たりの平均勤務時間が 3 8 時間 4 5 分となるよう勤務時間を柔軟に割り振ることができます。 また、総労働時間が変わらないまま、1 週間に 1 日を限度として、土日以外に、週休日を設定することもできます。

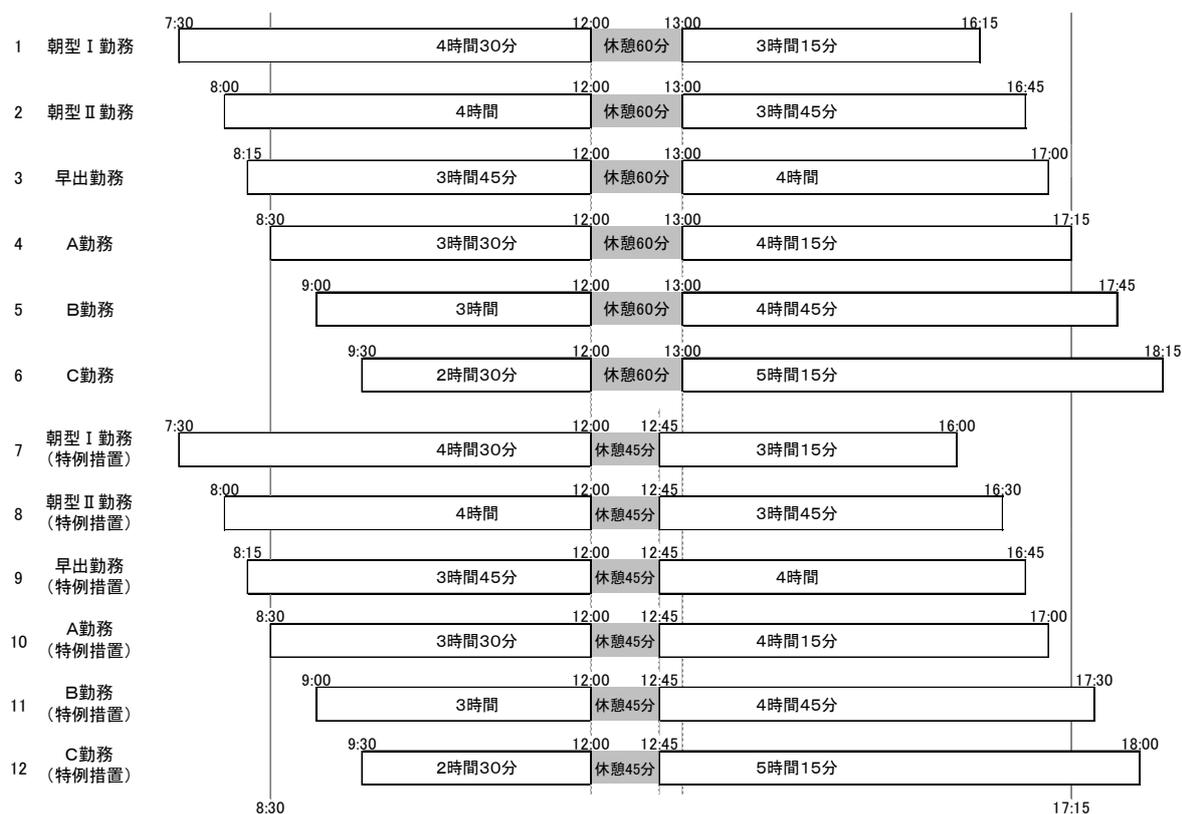
(2) 休憩時間

職員を仕事から切り離して休息させ、労働による疲労の回復と労働の負担を軽減させるためのもので、勤務時間には含まれません。

休憩時間は、原則 12:00～13:00 の 1 時間です。

なお、育児、介護、遠距離通勤、障害等の事由がある職員は、休憩時間を 12:00～12:45 の 45 分とする特例措置の申出を行うことができます。

また、障害のある職員は、1 時間又は 45 分の休憩時間を分割して 2 つの時間帯に置くことができます。



6 休 日

(1) 県の休日 [千葉県休日のに関する条例]

平成4年から、完全週休二日制の実施により、次に掲げる日は県の休日とし、県の機関の執務は原則として行なわないこととされています。

「県の休日」とは、組織体としての県が、原則として執務体制をとらない日であり、個々の職員の休みとは異なるものです。個々の職員の休みは、勤務時間条例第9条（休日）及び勤務時間条例第3条（週休日）により規定されています。

ア 日曜日及び土曜日

イ 祝日法に規定する休日

ウ 12月29日から翌年の1月3日までの日（祝日法に規定する休日を除く）

(2) 職員の休日 [勤務時間条例第9条]

ア 職員の休日は、次のとおりです。

(ア) 祝日法に規定する休日

(イ) 12月29日から翌年の1月3日までの日（祝日法に規定する休日を除く）

イ 職員は、上記アの休日には、特に勤務することを命ぜられない限り、正規の勤務時間においても勤務することを要しません。

7 休 暇

休暇の種類は、次のとおりです。

(1) 有給休暇

年次休暇*	事由に限らず取得可能で、毎年度付与されるものです。 翌年度に限り繰り越しができます。
療養休暇	負傷又は疾病のため療養が必要な場合に付与されるものです。
特別休暇	社会通念、習慣、母性保護等を根拠に付与されるものです。 主な特別休暇としては次のとおりです。 職員の結婚、子育て休暇、女性職員の出産、配偶者の育児参加、忌引、 父母の祭日、夏季休暇、ボランティア休暇、育児休暇、リフレッシュ休暇

※年次休暇 [労働基準法第39条、勤務時間条例第12条、勤務時間規則第7条]

- ①年次休暇は、一の年度について、4月1日に在職する職員に対しては20日を、
4月2日以降新たに採用された職員に対しては、次表に掲げる日数が与えられます。

採 用 月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
年休付与日数	20	18	17	15	13	12	10	8	7	5	3	2

- ②年次休暇は、1日又は1時間を単位として与えられます。

(2) 無給休暇

看護休暇	日常生活を営むのに支障がある者の看護をする場合に付与されるものです。
組合休暇	職員団体の業務に従事する場合に付与されるものです。

8 休業制度等

(1) 育児休業・部分休業・子育て部分休暇

子を養育するため、一定期間休業すること又は1日の勤務時間の一部を勤務しないことを認める制度です。

休業名	対象となる子の年齢	休業の単位、期間
育児休業	出生の日から満3歳に達する日まで	1日単位で連続する一つの期間
部分休業・子育て部分休暇	出生の日から小学校3年生まで	取得しようとする期間について、勤務時間の始め又は終わりに30分を単位として2時間まで

(2) 育児短時間勤務

子を養育するため、週38時間45分より短い勤務時間で勤務することを認める制度です。

対象となる子の年齢	勤務形態	
出生の日から小学校就学の始期に達するまで	次のいずれかにより、職員が希望する日・時間帯に勤務可能。	
	週 19 時間 35 分	1日 3 時間 55 分×週 5 日
	週 24 時間 35 分	1日 4 時間 55 分×週 5 日
	週 23 時間 15 分	1日 7 時間 45 分×週 3 日
	週 19 時間 25 分	1日 7 時間 45 分×週 2 日＋ 1日 3 時間 55 分×週 1 日

(3) 配偶者同行休業

有為な職員の継続的な勤務を促進するため、外国で勤務等をする配偶者と外国において生活を共にするための休業制度です。

※ この他、自己啓発等休業、修学部分休業等があります。

9 次世代育成支援対策等

(1) 千葉県職員仕事・子育て両立支援プラン

職員が仕事と家庭を両立させ、いきいきと意欲的に仕事に取り組むとともに、次代を担う子どもを安心して健やかに産み育てることができる環境を整備するため、次世代育成支援対策推進法に基づき、職員を雇用する事業主の立場から特定事業主行動計画として「千葉県職員仕事・子育て両立支援プラン（第2期）」を策定し、職員の次世代育成支援対策に取り組んでいます（平成27年3月策定、令和2年3月後期改定）。

この支援プランを通じた取組により、職員がいきいきと意欲的に職務に取り組むため、仕事と家庭の両立、また、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方の出来る環境の整備を目指しています。

プランは、千葉県庁ホームページで公開しています。

<https://www.pref.chiba.lg.jp/soumu/jinji/ryouritsu.html>

(2) 千葉県女性職員活躍推進プラン

平成27年8月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」において、女性の職業生活における活躍とは「自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること」と定義されており、本県においても、すべての女性職員が、その役職や職場を問わず、個性、能力が発揮されることを目指す必要があります。

そこで、法に基づく「第2期 千葉県女性職員活躍推進プラン」（令和3年4月策定）では、事業主として、女性活躍の観点から、女性職員の採用、登用、職域拡大や、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の取組みを一層進めることで、女性職員が、より個性と能力を発揮できる環境とすることを目指しています。プランは、千葉県庁ホームページで公開しています。

<https://www.pref.chiba.lg.jp/soumu/jinji/jyoseishokuinn-katsuyakusuishin.html>

(3) 旧姓使用

千葉県では、男女共同参画社会に向けた取り組みとして、職員が個性と能力を一層発揮できる職場環境とするため、法令等に抵触するおそれがなく、また、職務上特に支障がないと認められる場合について、職員が婚姻等により改姓した後も、旧姓を使用することを認めています。

10 障害のある職員に対する支援

障害のある職員は、障害者雇用促進法に基づき、職員の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために必要な措置（合理的配慮）を受けることができます。県では、障害のある職員が活躍しやすい環境づくりとして、以下のような支援メニューを用意しています。

(1) 職場支援員

障害のある職員が安心して職務に取り組むことができるよう、仕事や職業生活に関する指導・助言等を行う「職場支援員」を置くことができます。

※職場支援員は、障害のある職員からの希望により、所属長が、所属内の職員（上司・同僚）の中から指名します。

(2) 勤務時間

- ・時差出勤制度及びフレックスタイム制を利用することができます（10 ページ「5 勤務時間」参照）。
- ・休憩時間を 60 分から 45 分に短縮し、退勤時刻を 15 分早めることができます。
- ・休憩時間を「12:00～13:00 の時間帯」と「それ以外の時間帯」に分割して利用することができます。

《分割の方法》

- ・休憩 60 分の場合…「45 分+15 分」又は「30 分+30 分」
- ・休憩 45 分の場合…「30 分+15 分」

(例)「12:00～13:00」→「12:00～12:45」+「15:00～15:15」に分割

(3) 相談窓口

職場内での解決が困難な課題等については、任命権者ごとに設置している相談窓口の相談員に相談することができます（34 ページ「(6) 障害のある職員のサポート相談窓口」参照）。

《子育て支援にかかる休暇等の制度一覧》

※  は、男性職員が利用できる休暇等です。

令和6年8月現在

休暇等の種類	付与要件、時期	期間（日数、時間）	付与単位	備考	
育児休業	 職員が、3歳未満の子を養育する場合	連続する一の期間	日	・配偶者の就業状況に関わらず取得できる ・無給。ただし、育児休業は、共済組合から手当金の支給あり	
部分休業	 職員が、小学校就学前の子を養育する場合	勤務時間の始め又は終わりにおいて2時間	30分		
子育て部分休暇	 職員が、小学校就学後から満9歳に達する年度末までの子を養育する場合	勤務時間の始め又は終わりにおいて2時間	30分		
育児短時間勤務	 職員が、小学校就学前の子を養育する場合	・週19時間35分(3時間55分×5日) ・週24時間35分(4時間55分×5日) ・週23時間15分(7時間45分×3日) ・週19時間25分(7時間45分×2日+3時間55分×1日) で希望する曜日・時間帯に勤務(承認は1月以上1年以下(延長可))		・配偶者の就業状況に関わらず取得できる ・給料は勤務時間に応じた額 ・年休日数調整有	
特 別 休 暇	出生サポート休暇 	不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合	5日(体外受精又は顕微授精に係るものである場合は10日)	日又は時間	
	母親学級又は父親学級への参加 	所定単位のコース受講に必要な時間	在職中1回1か所	日又は時間	
	妊娠中の通勤時における母体又は胎児の健康保持《通勤緩和》	1日を通じて1時間を超えない範囲内で必要と認められる時間		時間	
	妊娠中の休息又は補食《休息又は補食》	医師等からの指導があり、必要とされる時間		時間	
	つわりその他の妊娠に伴う障害《つわり休暇》	悪阻等妊娠障害により勤務が著しく困難な時	14日	日、時間	診断書不要
	妊産婦の保健指導又は健康診査に伴う休暇《妊産婦健診》	妊娠満23週まで	4週間に1回	日又は時間	医師の特別の指示があった場合は、その指示の回数
		妊娠満24週から満35週	2週間に1回		
		妊娠満36週から出産	1週間に1回		
		出産後1年以内	1回		
	女性職員の出産	産前産後8週間(多胎妊娠の場合は産前14週間)		日又は時間	
配偶者の育児参加 	産前8週(多胎妊娠の場合は産前14週)から産後1年の出産に伴う世話及び子の養育	7日	日、時間	対象となる子の範囲は、当該出産に係る子又は小学校就学前の子	
職員の生後満3年に達しない子の育児《育児休業》	1歳6月未満の子の育児	1日2回まで、1日を通じて120分の範囲内	1回30分、45分、60分、75分、90分、120分	男性職員は配偶者の産前産後8週間(多胎の場合産前14週間)の期間、又は配偶者が子の育児をできない場合取得できる	
	1歳6月から3歳未満の子の育児	1日2回まで、1日を通じて60分の範囲内	1回30分、45分、60分		
子育て休暇 	義務教育終了前(障害者手帳等の交付を受けている場合は18歳まで)の子の看護、健康診査、健康診断、予防接種等、学校等行事に参加する場合、災害時に子の引取りを要請されている場合	職員1人につき1の年度において7日(対象となる子が2人以上の場合10日)	日、時間	例:入学(園)式、卒業(園)式、授業(保育)参観、懇談会、家庭訪問、運動会、体育大会、学習発表会、入学説明会、面談(二者含む)	
時差出勤及び休憩時間の特例措置 	複数の勤務区分の中から、勤務時間を選択することができる。 ※育児等の事情がなくとも利用可能 中学校就学前の子の育児又は看護を行う職員等は、休憩時間を45分とする特例措置を申し出ることができる。			所属長が公務に支障が無いと認めた場合	
フレックスタイム制 	原則4週間を単位とする総労働時間(155時間)の中で、勤務時間を柔軟に割り振ることができる。※育児等の事情がなくとも利用可能			所属長が公務に支障が無いと認めた場合	
勤務制限	妊産婦の勤務制限	妊産婦(妊娠中の女性職員及び産後1年を経過しない女性職員)は、時間外勤務又は休日勤務をしないことを請求できる。 また、深夜勤務(午後10時から翌日の午前5時)の制限を請求できる。			
	時間外勤務の免除・制限 	3歳に満たない子の育児又は看護を行う職員は、時間外勤務の免除を請求できる。		所属長が公務に支障が無いと認めた場合	
	深夜勤務の制限 	小学校就学前の子の育児又は看護を行う職員は、深夜勤務(午後10時から翌日の午前5時)の制限を請求できる。			配偶者が夜間常に病氣、就業などで育児が不可能な場合

Ⅲ 研修等の概要

県では、『千葉県人財開発基本方針』に基づき、職員の能力開発に積極的に取り組んでいます。

1 職員能力開発センター研修

(1) 若手職員育成研修

入庁から10年目までの期間に、在職期間に応じて理解しておくべき基礎的な知識及び技能等を習得させるとともに、若手職員自らが将来のあるべき姿を思い描き、その実現に向けて主体的に能力開発に取り組めるような機会を設けることを目的として、新規採用職員研修や年度中途採用者を対象とした新規採用職員基礎研修のほか、入庁2年目、5年目、10年目の各段階での研修を実施しています。

(2) 職務別研修

職務の遂行に必要な一般的な知識及び技能等を習得させることを目的として、主査級から部長級を対象とした研修まで、それぞれの職務に固有の役割及び責任の度に応じて実施しています。

(3) パワーアップ研修

職員の意欲向上と能力開発に必要な知識及び技能等を習得させることを目的として実施する研修です。この研修は、職員自身が今後の能力開発の方向を所属長等と相談し、希望する課程を選択して参加するものです。

「コミュニケーション力向上」、「マネジメント力向上」、「政策形成力向上」、「業務効率向上」及び「専門能力向上」の5コースで実施しています。

(4) 特別研修

県政が直面している重要な課題等をテーマとして取り上げて実施する研修です。

今年度は著名人による特別セミナーや、コンプライアンス研修などを実施しています。

2 自主的学習

職員は、目指すべき職員像を踏まえ、現在の自分の強みや弱みを知り、将来のありたい自分に成長できるよう自らの能力開発を動機付け、自発的・計画的に学習することが必要です。職員能力開発センターでは自主研究グループ活動支援事業など、職員の自主的学習を推進するため支援を行っています。

3 職場学習（OJT）

各職場の所属長等が所属職員を対象に、職務に関する知識や技能等の習得、業務における課題解決などを目的に実施し、職員の能力開発と職場の活性化を進めます。

職場学習（OJT）には、①職場内の個別指導、②職員間の相互学習、③所属内で実施する集団学習、の3つがあります。

4 部局研修

職員の業務の遂行上必要な知識及び技能等を習得させることを目的として、部局長等が実施する研修です。

部局研修は、職員能力開発センター研修とも連携し、職員による自主的学習と職場における能力開発を推進・支援し、職員の能力開発を行います。

5 派遣研修

県の組織とは別の組織で業務を行い、様々な体験をすることは、職員の意識改革や能力開発に効果的であり、従来の仕事の取り組み方や組織風土に新しい風を吹き込むことにもつながります。また、県の組織では得られない専門的な知識やノウハウを習得する絶好の機会となります。

そのため、民間企業や国、その他の研修機関等に職員を派遣して研修を実施しています。

(1) 長期海外派遣研修

職員を長期にわたり海外に派遣し、県行政に関連する諸施策についての海外状況を調査研究させることにより、職員の視野を広め、資質の向上を図り、もって県行政の高度かつ効率的な運営に資することを目的とします。

派遣期間は1～2年程度であり、主な派遣先は、(独)日本貿易振興機構(ジェトロ)です。

この他、職員自ら発案した研修課題等の解決のため、職員を短期間(2週間以内)海外に派遣する研修も実施しています。

(2) 民間企業研修

職員を企業等に派遣し、その経営感覚や経営の実態を体験的に学習させることにより、職員の意識の改革と資質の向上を図り、もって県行政の効率的な運営に資することを目的とします。

派遣期間は1～2年程度であり、主な派遣先は、(株)千葉銀行、イオンモール(株)、東日本旅客鉄道(株)です。

(3) 国との交流

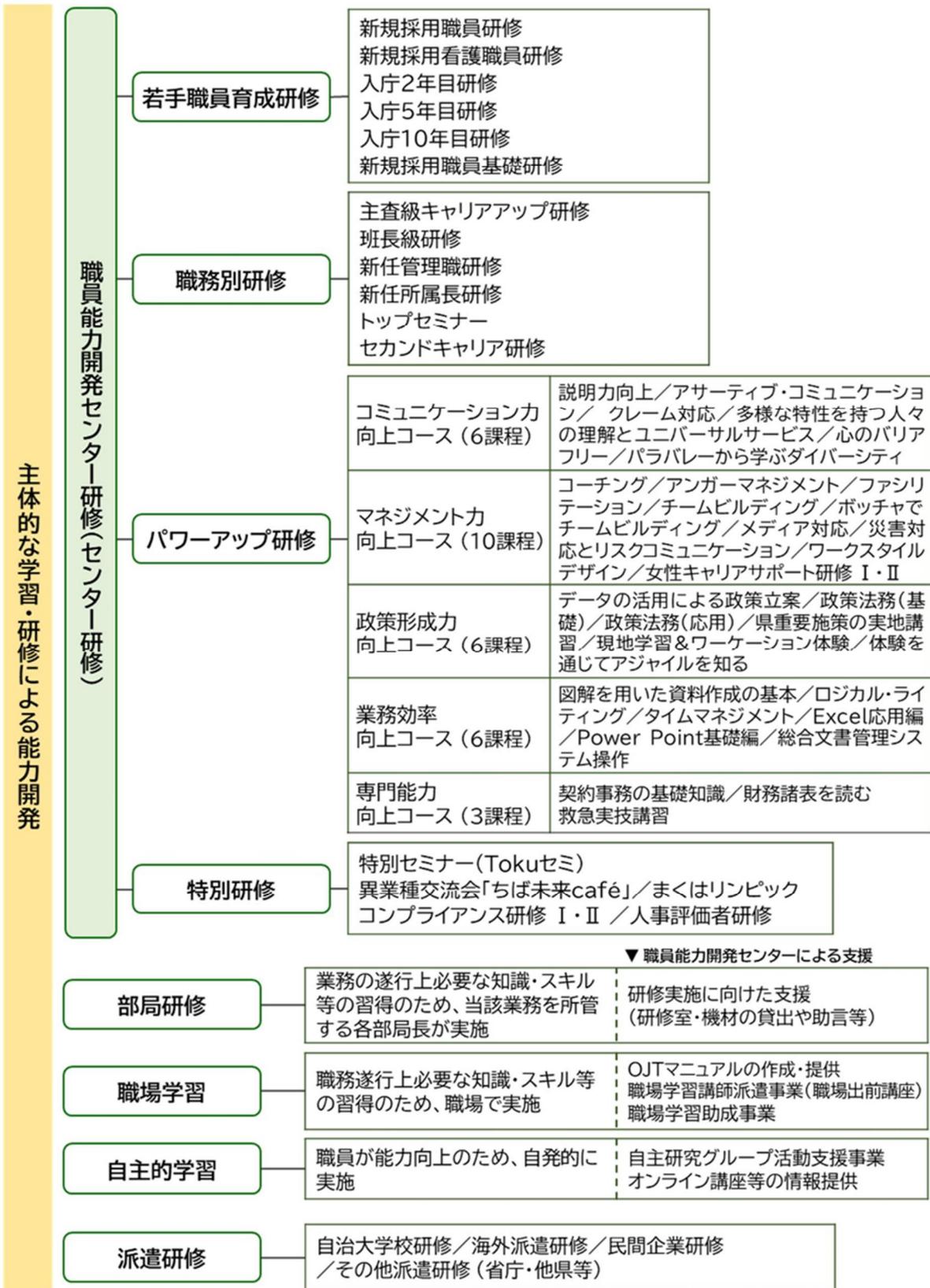
職員を国の機関に派遣し、国における各種業務を経験させることにより、職員の視野を広め、資質の向上を図り、もって県行政の進展に寄与することを目的とします。

派遣期間は1～2年程度であり、主な交流先は、総務省、経済産業省、国土交通省等です。

6 メンター制度

新規採用職員が円滑に職場や業務に適応できるようにするため、先輩職員にいつでも相談できる体制を整え、先輩職員の経験や知識によって新規採用職員を支援する制度を実施しています。

《体系図》



IV 給与の概要

1 給与決定の原則

給与を含む県職員の勤務条件は、地方公務員法により、社会一般の情勢に適應するように、地方公共団体が随時措置を講ずべきこと（情勢適應の原則）とされています。さらに、給与の決定については、職務給の原則、均衡の原則、条例主義の3原則が定められています。

- ① 職務給の原則・・・給与は、職務と責任に応ずるものでなければならない
- ② 均衡の原則・・・給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従業者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない
- ③ 条例主義・・・給与は、条例で定めなければならない、また、法律又はこれに基づく条例に基づかない限り支給することができない

2 人事委員会の給与勧告制度

県職員は労働基本権が制約されているため、民間企業の従業員とは異なり、労使交渉による給与決定が困難です。そこで、専門的・中立的機関として県に設置されている人事委員会が、毎年、県内の民間企業従業員の給与等を調査した上で、民間の給与水準等との均衡が図られるよう給与勧告（人事委員会勧告）を行っています。この人事委員会勧告をうけて具体的な職員給与の改定方針を決定し、県議会の審議を経て、給与条例の改正が行われます。

3 県職員の給与

県職員の給与は、給料と諸手当からなり、その概要は次のとおりです（令和6年8月1日現在）。

(1) 給料

給料表

給料はいわゆる基本給であり、職種に応じた給料表が定められています。

給料表	職種
行政職給料表	一般行政事務に従事する職員等に適用
研究職給料表	研究センター等で試験研究業務に従事する職員に適用
医療職給料表(二)	健康福祉センター、家畜保健衛生所等に勤務する薬剤師、獣医師、臨床検査技師等である職員に適用
医療職給料表(三)	健康福祉センター等に勤務する保健師等である職員に適用
福祉職給料表	児童福祉施設等に勤務し、入所者の指導、保育、介護等の業務に従事する職員に適用

給料表の仕組み

各給料表は、職務の複雑、困難、責任の度合いに応じた「職務の級」と、同一級を細分化し、職務経験年数による習熟度等を反映させた「号給」との組み合わせによって構成されています。各職員の給料は、適用される給料表、職務の級及び号給が決定されることにより、具体的な金額が決まります。

(行政職給料表の例)

職員の区分	職務の級 号給	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
		給料月額									
		円	円	円	円	円	円	円	円	円	円
	1	162,100	208,000	240,900	271,600	295,400	323,100	365,500	410,300	459,900	523,100
	2	163,200	209,700	242,400	273,200	297,500	325,300	368,100	412,700	463,000	526,000
	3	164,400	211,400	243,800	274,700	299,500	327,500	370,500	415,200	466,000	529,100
	4	165,500	212,900	245,200	276,300	301,400	329,500	372,900	417,600	469,000	532,200
	5	166,600	214,400	246,400	277,800	303,200	331,500	374,800	419,500	472,000	535,300
	6	167,700	216,200	248,000	279,500	305,000	333,500	377,300	421,600	475,000	537,600
	7	168,800	217,900	249,500	281,300	306,600	335,400	379,600	423,700	478,000	540,100
	8	169,900	219,600	250,900	283,100	308,200	337,300	382,100	425,900	481,100	542,500
	9	170,900	221,100	252,000	284,800	309,800	339,200	384,500	427,800	483,800	544,900
	10	172,300	222,400	253,400	286,700	312,000	341,200	387,100	429,900	486,900	546,700
	11	173,600	223,900	254,900	288,500	314,200	343,200	389,700	432,000	489,900	548,500
	12	174,900	225,200	256,200	290,300	316,200	345,200	392,300	433,900	493,000	550,400
	13	176,100	226,800	257,500	292,100	318,200	347,000	394,600	435,600	495,700	552,100
	14	177,600	228,700	259,700	293,700	320,200	349,000	396,900	437,400	498,000	553,500
	15	179,100	229,900	261,900	295,100	322,100	350,900	399,100	439,300	500,300	554,800
	16	180,700	231,000	263,100	296,500	324,000	352,800	401,400	441,200	502,600	555,900
	17	181,800	232,400	263,300	298,000	325,900	354,500	403,200	443,000	504,600	557,200
	18	183,200	234,000	263,600	300,000	327,900	356,500	405,100	444,800	506,000	558,200
	19	184,600	235,500	264,900	302,000	329,800	358,300	407,000	446,600	507,500	559,100
	20	186,000	236,900	266,200	303,800	331,700	360,200	408,800	448,300	508,900	560,000
	21	187,300	238,600	267,600	305,500	333,400	362,100	410,600	450,100	510,100	560,900
	22	189,600	240,100	269,100	307,400	335,400	364,000	412,400	451,600	511,500	
	23	191,800	241,200	270,700	309,300	337,400	365,900	414,200	453,000	513,000	
	24	193,000	242,200	272,200	311,100	339,300	367,800	416,000	454,500	514,500	
	25	196,200	244,800	273,800	312,800	340,700	369,700	417,600	455,900	515,600	
	26	197,900	245,100	275,500	314,800	342,600	371,600	419,100	457,200	516,700	
	27	199,400	246,400	277,100	316,800	344,500	373,500	420,600	458,500	517,900	
	28	200,900	247,600	278,700	318,700	346,400	375,400	422,100	459,700	519,100	
	29	202,400	248,700	280,300	320,400	348,000	376,900	423,600	460,700	520,100	
	30	203,800	249,700	281,800	322,400	349,900	378,700	424,900	461,400	521,000	
	31	205,200	251,300	283,300	324,400	351,700	380,500	426,200	462,200	521,900	
	32	206,600	252,800	284,800	326,400	353,500	382,100	427,400	462,900	522,800	
	33	208,000	254,400	285,900	327,600	355,300	383,800	428,600	463,600	523,600	
	34	209,300	256,000	287,500	329,600	357,100	385,200	429,900	464,400	524,500	
	35	210,600	257,900	289,000	331,500	358,800	386,600	431,200	465,100	525,200	
	36	211,900	259,500	290,500	333,500	360,500	388,000	432,400	465,700	525,700	
	37	213,200	255,600	291,900	335,400	361,900	389,400	433,600	466,200	526,400	
	38	214,400	256,700	293,500	337,300	363,200	390,600	434,400	466,800	527,000	
	39	215,600	257,900	295,100	339,200	364,500	391,800	435,200	467,400	527,800	
	40	216,700	259,000	296,700	341,100	365,900	392,800	436,000	468,000	528,400	
	121		304,100								
	122		304,300								
	123		304,600								
	124		304,900								
	125		305,200								
定年前再任用短時間勤務職員		標準給料月額 円 188,700	標準給料月額 円 216,200	標準給料月額 円 256,200	標準給料月額 円 275,600	標準給料月額 円 290,700	標準給料月額 円 316,200	標準給料月額 円 358,000	標準給料月額 円 391,200	標準給料月額 円 442,400	標準給料月額 円 522,800
任期付職員		給料月額 円 170,900	給料月額 円 208,000	給料月額 円 237,200	給料月額 円 264,900	給料月額 円 280,500	給料月額 円 298,100	給料月額 円 328,200	給料月額 円 363,200	給料月額 円 407,100	給料月額 円 523,100

備考 この表は、他の給料表の適用を受けない全ての職員に適用する。ただし、附則第四項に規定する職員を除く。

号給

- ・同一級をさらに細分化し、職務経験年数による習熟度等を給料に反映させるもの
- ・毎年4月1日に同日前1年間の勤務成績に応じ号給が上昇する（昇給）

職務の級

- ・職務の複雑、困難及び責任の度に応じて区分するもの

- ・級別の標準職務

級	標準的な職務
1級	主事、技師
2級	主事、技師
3級	副主査
4級	係長、主査
5級	班長、副主幹
6級	副課長、主幹
7級	課長
8級	次長
9級	担当部長
10級	部長

- ・上位の職務へ任用されることに伴い職務の級が上昇する（昇格）

4月1日採用の新卒職員の場合

- ・採用時の給料（初任給）

上級 1級29号給

中級 1級19号給

初級 1級9号給

- ・翌年4月1日の給料

勤務成績が良好（標準）の場合は4号給上位の号給に昇給

上級 1級33号給

中級 1級23号給

初級 1級13号給

初任給

新たに採用された職員の給料（初任給）は、職種、試験区分、学歴免許等に応じ基準が定められています。

（初任給基準の例）

給料表	職 種	試験	学歴免許等	級及び号給	給料月額
行 政 職	一 般	上級	(大学卒)	1 級29号給	202,400 円
		中級	(短大卒)	1 級19号給	184,600 円
		初級	(高校卒)	1 級 9 号給	170,900 円
研 究 職		上級	(大学卒)	2 級 5 号給	220,900 円
医療職(二)	獣医師・薬剤師		大学6 卒	2 級17号給	225,500 円
	臨床検査技師など		短大3 卒	1 級21号給	198,800 円
医療職(三)	保健師など		大学卒	2 級17号給	234,800 円
福 祉 職	児童指導員など		大学卒	1 級25号給	208,700 円
			短大卒	1 級15号給	195,100 円

また、上位の学歴又は一定の職務経験を有する場合には、一定の基準で算出された号数を加算した号給に決定されます。

昇 給

職員の昇給は、原則として年1回、4月1日に同日前1年間の勤務成績に応じて行われます。なお、給料表の最高の号給を超えて昇給することはありません。

（昇給の基準）

総合評価の結果	昇 給 号 給 数
優秀	5 号給
良好（標準）	4 号給
努力が必要	2 号給
かなりの努力が必要	0 号給（昇給なし）

※ 上記は副課長・主幹級以下及び55歳未満の職員の場合です。

※ 療養休暇、休職、欠勤などにより勤務日の6分の1以上の日数を勤務していない職員は、3号給以下の昇給号給数となります。

(2) 諸手当

諸手当は、職務に関連して支給されるもの、生計費の一部を補助するために支給されるもの、人材確保のために支給されるものなど、さまざまなものがあります。以下では、主要な手当について説明します。

地域手当

地域における民間の賃金水準等を考慮し、勤務地に応じて支給されます。

$$\left(\text{給料} + \text{扶養手当} \right) \times \text{支給割合}$$

区分	支給割合	勤務地
甲地	17.2%	特別区（東京都）
乙地	9.2%	県内市町村

扶養手当

扶養親族のある職員に、その親族の別により次のとおり支給されます。

扶養親族	支給月額
・配偶者	6,500円
・22歳の年度末までの子	10,000円
・22歳の年度末までの孫又は弟妹 ・60歳以上の父母及び祖父母 ・重度心身障害者	各6,500円

※ 16歳の年度初めから22歳の年度末までの子については、1人につき5,000円が加算されます。

住居手当

職員本人が契約した賃貸住宅（職員住宅・寮を除く）に自ら居住し、家賃を自身で支払っている職員に次のとおり支給されます。

【支給月額】

- ・27,000円以下の家賃を支払っている場合
家賃の額－16,000円
- ・27,000円を超える家賃を支払っている場合
11,000円＋（家賃の額－27,000円）×1/2

17,000円限度

通勤手当

通勤のため、電車等の交通機関を利用する職員、自動車又はバイク等を使用する職員に次のとおり支給されます。

通勤手段	手 当 額	支給方法	支 給 日
交通機関利用者	運賃等相当額 (6か月定期券代等)	5月～10月分の定期券代	4月の給料日
		11月～4月分の定期券代	10月の給料日
自動車等使用者	使用距離に応じた一定額	1か月当たりの額	毎月の給料日

※ 4月1日採用者の場合、4月の支給日に6か月定期券代（5月から10月分）と併せて1か月定期券代（4月分）が支給されます。

時間外勤務手当・休日勤務手当

正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ勤務した場合には、時間外勤務手当が支給されます。また、祝日や年末年始の休日の正規の勤務時間中に勤務することを命ぜられ勤務した場合には、休日勤務手当が支給されます。

$$\boxed{\text{勤務1時間当たりの給与額}} \times \boxed{\text{支給割合}} \times \boxed{\text{勤務した時間数}}$$

手 当	勤 務 し た 時 間		支給割合
時間外勤務手当	月曜～金曜	深夜以外の時間	125/100
		深夜(22:00～翌5:00)	150/100
	土曜、日曜 (週休日)	深夜以外の時間	135/100
		深夜(22:00～翌5:00)	160/100
休日勤務手当	正規の勤務時間		135/100

※ 上記は、夜勤等のない通常の勤務形態の職員の場合です。

※ 休日において、正規の勤務時間を超えて勤務した場合、その超えた部分については時間外勤務手当が支給されます（時間外勤務手当の「土曜、日曜」の区分の支給割合が適用されます。）。

※ 月60時間を超える時間外勤務に係る時間外勤務手当の支給割合は、深夜以外は150/100（深夜は175/100）となります。

期末手当・勤勉手当

民間企業のボーナスに相当する手当です。基準日に在職する職員等に対して、6月と12月の年2回支給され、支給割合等は次のとおりです。

▷ 期末手当・・・民間企業のボーナスの一定率（額）部分に相当

$$\text{期末手当基礎額} \times \text{支給率} \times \text{在職期間別支給割合}$$

・ 期末手当基礎額 給料+扶養手当+（給料+扶養手当）×地域手当支給割合

▷ 勤勉手当・・・民間企業のボーナスの考課査定部分に相当

$$\text{勤勉手当基礎額} \times \text{期間率} \times \text{成績率}$$

・ 勤勉手当基礎額 給料+給料×地域手当支給割合

※ 4月1日採用者の場合、6月の在職期間別支給割合（期間率）は30/100

（一般の職員）

支給期	基準日	支給日	支給割合		
			期末手当	勤勉手当※	合計
6月	6月1日	6月30日	1.225月分	1.025月分	2.25月分
12月	12月1日	12月10日	1.225月分	1.025月分	2.25月分
計	—	—	2.45月分	2.05月分	4.5月分

※ 条例上の支給割合であり、前年度の総合評価の結果に応じて、下表の支給割合が適用されます。

（令和6年度の勤勉手当の支給割合）

総合評価の結果	勤勉手当の支給割合
優秀	1.087月分
良好（標準）	1.017月分
努力が必要	0.917月分
かなりの努力が必要	0.6月分

その他

その他の手当として、危険、困難等の特殊な業務に従事したときに支給される特殊勤務手当、管理職員に支給される管理職手当、職員が退職したときに支給される退職手当等があります。

4 給与の支給

支給日

毎月 21 日 } (その日が休日、土曜日又は日曜日のときは、その日前において、
その日に最も近い休日、土曜日又は日曜日でない日

支給方法

当月分を当月の支給日に支給します。

- ・ ただし、時間外勤務手当、休日勤務手当、特殊勤務手当などの実績に応じて支給されるものは、当月分を翌月の支給日に支給します。
- ・ また、月の中途における採用、退職などの場合は日割計算して支給しますが、扶養手当、住居手当などはその事実が生じた日の属する月の翌月（月の初日に事実が生じたときはその月）から月額で支給します。

減額

欠勤したとき、条例により給与を減額する旨規定されている休暇等（看護休暇など）を取得したときは、給与を1時間単位で減額して支給します。

5 給与関係の手続き

ア 県では、給与関係の事務処理を総務ワークステーションに集約しており、給与関係の届出等は、採用後に貸与されるパソコンから庶務共通事務処理システム <しよむ2>を利用して個々の職員が行うこととしています。

イ 扶養手当、住居手当、通勤手当など職員の届出に基づき支給される手当については、手当の支給要件となる事実が生じた日から15日以内に所定の届出等をする必要があります。届出等が遅延した場合は、届出等のあった日の属する月の翌月からの支給となります。

(参考)

【給与関係の手続きに関する問合せ先】

・ 扶養手当、住居手当、単身赴任手当、児童手当の届出、認定について	総務ワークステーション 認定班 電話 043-350-2115 メール ws_nintei@mz.pref.chiba.lg.jp
・ 通勤手当の届出、認定について ・ 旅費について	総務ワークステーション 旅費班 電話 043-350-2118 メール ws_ryohig@mz.pref.chiba.lg.jp
・ 給料、諸手当の支給について	総務ワークステーション 支給第一班 電話 043-350-2116 メール ws_sikyulg@mz.pref.chiba.lg.jp
・ しよむ2の操作方法について	総務ワークステーション しよむ2サポート担当 電話 043-350-2111 メール support_ce@mz.pref.chiba.lg.jp

V 福利厚生概要

県では、職員の福利厚生のための事業を地方職員共済組合、(一財)千葉県職員互助会と連携し実施しています。

※ 教育庁に勤務することとなる場合は、公立学校共済組合及び(一財)千葉県公立学校教職員互助会への加入となり、事業内容が若干異なります。

《地方公務員の福利厚生制度の根拠法》

地方公務員法（抜粋）

(厚生制度)

第四十二条 地方公共団体は、職員の保健、元気回復その他厚生に関する事項について計画を樹立し、これを実施しなければならない。

(共済制度)

第四十三条 職員の病気、負傷、出産、休業、災害、退職、障害若しくは死亡又はその被扶養者の病気、負傷、出産、死亡若しくは災害に関して適切な給付を行なうための相互救済を目的とする共済制度が、実施されなければならない。

2 前項の共済制度には、職員が相当年限忠実に勤務して退職した場合又は公務に基づく病気若しくは負傷により退職し、若しくは死亡した場合におけるその者又はその遺族に対する退職年金に関する制度が含まれていなければならない。

1 地方職員共済組合について

地方公務員等共済組合法に基づき、全国の46道府県の職員等により組織される団体で、地方公務員(道府県職員)の健康保険及び年金等の事務を行っている組合です。また、公務員の種類によって、それぞれ独立した共済組合があります。

【参考】他の公務員の場合：国＝「国家公務員共済組合」、教育庁＝「公立学校共済組合」

警察＝「警察共済組合」、市町村＝「市町村職員共済組合」、等

(1) 事業内容

ア 短期給付事業

共済組合の行う短期給付事業は医療保険制度の一つであり、民間で働く労働者に適用される健康保険制度に相当するもので、組合員(職員)とその被扶養者の病気、ケガ、出産、死亡又は災害などに対し必要な各種給付を行い、組合員の生活を守ります。

イ 長期給付事業

共済組合の長期給付事業は公務員の年金制度であり、組合員が一定の年齢に達した場合や障害の状態になった場合又は死亡した場合に年金等の給付を行い、組合員又はその遺族の生活の安定を図ることを目的としています。

ウ 福祉事業

共済組合の福祉事業は、法令により組合員及びその家族の福祉の増進に資するために行うことができるとされている事業で、健康管理等の保健事業、宿泊施設の運営を行う宿泊事業、住宅及び物資購入等のための貸付事業を実施しています。

(2) 費用負担

共済組合の運営に要する費用は、組合員（職員）の掛金と県（事業主）の負担金によってまかなわれています。

【組合員が負担する掛金額】（R6.8.1 現在）

短期掛金 (福祉事業含む)	標準報酬月額×49.36/1000 標準期末手当等の額×49.36/1000
介護掛金 (40歳以上の職員)	標準報酬月額×8.33/1000 標準期末手当等の額×8.33/1000
厚生年金保険料(注)	標準報酬月額×91.50/1000 標準期末手当等の額×91.50/1000
退職等年金掛金	標準報酬月額×7.5/1000 標準期末手当等の額×7.5/1000

(注) 厚生年金保険料は保険料率を組合員と県で折半して計算することになります。

具体的には組合員掛金：標準報酬月額×保険料率（183.00/1000）÷2（小数点切り捨て）、県負担金：標準報酬月額×保険料率（183.00/1000）（小数点切り捨て）－組合員掛金総額＋標準報酬月額×基礎年金拠出金公的負担金率（39.60/1000）として計算します。

2 (一財) 千葉県職員互助会について

職員が会員（任意加入）となり、相互扶助及び会員の福利厚生を図ることを目的に法令に基づいて設立された団体で、会員は現在約 9,000 人おり、会員の福利厚生に関する事業を各種実施しています。ぜひ、入会をご検討ください。

(掛金は給料月額の 5/1000、給料月額 20 万円の場合、1,000 円/月)

(1) 事業内容

ア 短期給付事業

会員とその被扶養者の病気、負傷、出産、育児休業の取得、死亡又は災害等に対して共済組合で行った給付に加えて必要な給付を行い、会員の生活を支援します（例：結婚祝金 45,000 円、育児休業支援金 20,000 円）。

イ 厚生事業

地元 J リーグ・B リーグ・プロ野球チームの試合観戦、観劇会等の参加募集や映画、芸術・文化レジャー施設、旅行等における入園・宿泊利用に対して助成を行い、職員及び家族の教養を高めたり、余暇活動の支援をしています。

互助会に入会することで契約施設や観劇等の支払いに利用できる利用券を配付いたします（令和 6 年度は 17,000 円分の利用券を配付、上限金額有）。

ウ 遺児奨学資金事業

会員の死亡により遺児となった会員の子に対し、奨学資金の援助を行います。

エ 慰労旅行助成事業

会員期間20年、30年の会員にそれぞれ旅行券を支給します。

(2) 費用負担

互助会の運営に要する費用は、会員の掛金によってまかなわれています。

会員の掛金 = 給料月額×5/1000

3 独身寮・職員住宅について（知事部局所管分）

県では通勤が困難な場合や住宅に困窮する職員のために、県下に独身寮と世帯用の職員住宅を設置しています。

独身寮は、各部屋にミニキッチン・浴槽などを備えたワンルームタイプの寮が3施設72室あります（千葉市、松戸市、館山市）。

また、職員住宅は、間取りが3DKの集合住宅形式の住宅が、4施設112戸設置されています（千葉市（令和6年度末廃止予定）、松戸市、茂原市、館山市）。

なお、独身寮・職員住宅は行政改革の一環として、老朽化、入居率等を勘案し、順次廃止していくこととしています。

※ 知事部局のほか、教育庁にも職員住宅（寮）は設置されています。

※ 地方職員共済組合千葉県支部では、独立行政法人都市再生機構東日本賃貸住宅本部（以下、「UR都市機構」という。）と「組合員向け住宅確保について相互協力に関する協定」を締結しております。これにより、UR都市機構の賃貸住宅の入居について新規で申込み際に①通常2箇月分の敷金が1箇月分②家賃1箇月分無料（12箇月以上の継続住居が条件）という特典を受けることができます。

4 主なスポーツ大会・文化事業等

県及び共済組合では、職員の健康増進やリフレッシュを図るため、各種スポーツ大会（野球、ソフトボール、バレーボール、バドミントン、テニス、卓球、ボッチャ）等のレクリエーション事業、健康教室等の健康関連事業を実施しています。

また、互助会では、職員及び家族の教養を高めたり、余暇活動を支援するため、ミュージカル・歌舞伎・コンサート等の観劇会への参加募集を行っています。

5 レクリエーション・スポーツ施設の利用助成

互助会では、会員及びその家族が必要に応じて保養やリフレッシュのため、宿泊施設、映画館、プール等の契約レクリエーション施設の利用を選択できる「カフェテリアプラン」制度を実施し、利用料金の一部を助成しています。

また、共済組合では、組合員及び被扶養者の健康保持及び体力維持増進を図るため、セントラルスポーツクラブ、スポーツクラブルネサンス及びアカデミアスポーツクラブと年間利用契約を締結し低料金で利用できるよう支援しています。

6 貸付制度について

共済組合では、住宅の取得や新築・改築、物資等の購入、冠婚葬祭、入学及び修学等により資金を必要とする場合に貸付けを行っています。

〔貸付の種類〕

- (1) 普通貸付・・・物資の購入等の場合
(給料月額の6倍で200万円まで・有利子)
- (2) 住宅貸付・・・住宅の新築、購入、増改築、修理、土地の取得等の場合
(勤続年数による限度額あり、最高1,800万円まで・有利子)
- (3) 在宅介護対応貸付・・・要介護者に配慮した構造を有する住宅の新築、購入、増改築の場合
(住宅貸付の限度額に300万円を加算した額まで・有利子)
- (4) 一般災害貸付・・・災害、盗難等損害による物資の購入等の場合
(給料月額の6倍で200万円まで・有利子)
- (5) 住宅災害貸付・・・住宅災害による住宅の新築、改築、修理、購入等の場合
(新規：1,800万円まで、再貸付：1,900万円まで・有利子)
- (6) 特別貸付・・・医療、入学、修学、結婚、葬祭により資金を必要とする場合
(貸付事由毎に限度額あり・有利子)
- (7) 高額医療貸付・・・高額医療費が給付される場合（無利子）
- (8) 出産貸付・・・出産費（家族出産費）が給付される場合（無利子）

7 各種給付金（短期給付）

〔共済組合〕

共済組合の短期給付には、主に次のような給付があります。

(1) 保健給付

ア 組合員及びその被扶養者がケガや病気により保険医療機関で診療を受けたときに、医療費の3割（小学校就学前は2割、70～74歳は原則2割）を医療機関の窓口へ支払えば、残り7割の医療費については、共済組合が負担し医療機関へ支払います（保険適用外の診療費は除きます。）。

イ その他の保健給付―――出産費（家族出産費）・埋葬料（家族埋葬料）等

(2) 休業給付

ア 傷病手当金

組合員が病気やケガの療養のため勤務できなくなり給料の全部又は一部が支給されないときは、傷病手当金が支給されます。

イ その他の休業給付――育児休業手当金・介護休業手当金等

(3) 災害給付

ア 災害見舞金

組合員及び被扶養者が非常災害により住居等に損害を受けたときは、災害見舞金が支給されます。

イ その他の災害給付――弔慰金・家族弔慰金

(4) その他の給付（附加給付等）

組合員及びその被扶養者が医療機関の窓口で支払った医療費の自己負担額が一定額を超えた場合に、一部負担金払戻金又は家族療養費附加金が支給されます。

〔互助会〕

互助会の短期給付には、主に次のような給付があります。

(1) 会員に対する給付

結婚祝金・入院見舞金・出産費・育児休業支援金・死亡弔慰金・災害見舞金、
看護休暇給付金

(2) 会員の被扶養者に対する給付

入院見舞金・出産費・死亡弔慰金・災害見舞金

8 健康診断について

県及び共済組合では、疾病を早期発見し職員の健康を保持増進するため各種健康診断を実施しています。

〔定期健康診断〕

- ア 採用時健康診断・・・新規採用職員
- イ 一般健康診断・・・34歳以下の職員（1日ドック対象者を除く）
- ウ 1日ドック・・・・25歳、30歳、35歳、40歳、45歳、50歳及び55歳の職員
- エ ミニドック・・・・36歳以上の職員（1日ドック対象者を除く）

〔生活習慣病健康診断〕

- ア 胃がん検診・・・・35歳以上の希望職員
- イ 大腸がん検診・・・・35歳以上の希望職員
- ウ 肺がん検診・・・・50歳以上で喫煙指数600以上の希望職員（本数×年数）
- エ 子宮頸がん検診・・・・希望職員（女性職員）
- オ 乳がん検診・・・・希望職員（女性職員）
- カ 脳ドック・がんドック・・40歳以上の希望職員
- キ 退職予定者人間ドック・・60歳以上の退職予定者で希望する職員

〔精密（管理）検診〕

定期健康診断、生活習慣病健康診断の結果、精密検診が必要と認められた職員及び既に管理中の職員

呼吸器1（結核）精密検診、呼吸器2（非結核）精密検診、循環器1（心疾患）精密検診、循環器2（高血圧）精密検診、腎臓精密検診、肝臓精密検診、糖尿精密検診、貧血精密検診、高脂血症精密検診、痛風精密検診、胃がん精密検診、大腸がん精密検診、肺がん精密検診、子宮頸がん精密検診、乳がん精密検診

〔特殊健康診断〕

特殊業務に従事する職員

有機溶剤業務従事職員健康診断、放射線業務従事職員健康診断、VDT作業従事職員健康診断等

9 各種相談事業について

県、共済組合及び県庁生活協同組合では、職員の健康・ライフプラン等を支援するため、各種相談を受け付けています。

(1) 健康相談

相談名	一般健康相談、こころの健康相談
電話番号	一般 043-223-4620 こころの健康相談の連絡先は、総務WS健康管理班ホームページで確認してください。
相談日時等	一般 月曜日～金曜日 9時～11時半、13時～16時 こころ 月曜日～金曜日 9時～12時、13時～17時 祝日、年末年始、1月4日を除く。 事前に電話で予約する。
相談場所	健康管理センター内（県庁中庁舎2階）
担当者	内科医師・精神科医師・臨床心理士・保健師等

(2) その他の健康相談

相談名	24時間電話健康相談サービス（地共済健康ダイヤル）
電話番号	フリーダイヤル 0120-7832-24
相談日時等	24時間 年中無休 無料
相談内容	健康・医療・介護・育児・メンタルヘルス・医療機関等
相談方法	電話相談
担当者	医師・保健師・看護師等

相談名	千葉県職員こころの健康相談（県内21医療機関）
電話番号	県内21医療機関の連絡先は、総務WS健康管理班ホームページで確認してください。
相談日時等	相談を希望する医療機関に直接連絡し、予約する。
相談内容	メンタルヘルス
相談方法	面談
担当者	精神科医師

(3) 職員よろず相談

電話：043-223-4710（相談日時のみ対応可能です。）

相談日時	毎週月曜日（祝日等を除く） 14時～17時
相談場所	ライフプラン相談室（ホテルプラザ菜の花2階）
相談員	臨床心理士（女性）
相談内容	悩みや不安を何でも気軽に相談できる （相談例：職場の人間関係のこと・仕事で不安に思ったこと・家族のこと・健康のこと・金銭的なこと等）
相談方法	対面又は電話

(4) セクハラ・パワハラ及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント相談

電話：043-223-4710（相談日時のみ対応可能です。）

相談日時	毎月第1～第4水曜日（祝日等を除く） 14時～17時
相談場所	ライフプラン相談室（ホテルプラザ菜の花2階）
相談員	臨床心理士（女性）
相談内容	セクハラ、パワハラ、妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントについての相談・苦情
相談方法	対面又は電話

(5) ライフプラン相談（生活設計相談）

県、地方職員共済組合及び※千葉県庁生活協同組合との共催で、生涯にわたって充実した生活を送るための生活設計についての無料相談を行っています。

電話：043-223-4605（予約：千葉県庁生活協同組合）

相談日時	相談日、相談時間は県庁生協 HP で確認してください。 http://www.chibakenseikyoo.or.jp/hoken/hoken_lifeplan.html
相談場所	ライフプラン相談室（プラザ菜の花2階）
相談員	ファイナンシャルプランナー （1級ファイナンシャルプランニング技能士）
相談内容	生命保険・医療保険等の見直し、住宅ローン、資産運用、退職後の生活設計（セカンドライフ）等

※ 千葉県庁生活協同組合は、千葉県庁及び県関係機関を職域とし、組合員（職員）の出資のもとに運営されている職域生協です。店舗事業、食堂事業、共同購入をはじめ、保険事業、旅行事業など、組合員とその家族の生活向上を目指した事業を行っています。

(6) 障害のある職員のサポート相談窓口

電話番号	知事部局：043-223-3583 企業局：043-211-8335 病院局：043-223-3963 教育庁：043-223-4169
相談員	精神保健福祉相談員、一般行政職の職員等
相談内容	職場内での解決が困難な課題等
相談方法	電話相談、面談等