

人事委員会年報

(令和6年度)

千葉県人事委員会

人事委員会年報

目次

第1章 人事委員会関係

1. 人事委員会の設置	1
2. 委員	1
3. 人事委員会の権限	1
4. 人事委員会の構成と運営	2
5. 人事委員会の開催状況	2
6. 人事委員会規則の制定及び改正	9

第2章 任用関係

1. 採用試験	10
(1) 採用試験の実施日程	10
(2) 採用試験の方法	12
(3) 採用試験の実施状況	13
2. 採用選考	14
3. 任期付研究員	14
(1) 招へい研究員型	14
(2) 若手研究員型	14
4. 任期付職員	14
5. 昇任選考	15
6. 転任	15
(1) 単純労務職員転任試験	15
(2) 警察官及び教育職員の転任	15
7. 定年にかかる勤務延長	15
(1) 勤務延長の状況	15
(2) 勤務延長の期限の延長	15
(3) 役職定年制の特例（特例任用）	15
8. 条例案に対する意見	16
9. 人事委員会規則の制定及び改正	16

第3章 公平審査関係

1. 不利益処分に関する審査請求	17
2. 勤務条件に関する措置の要求	19
3. 苦情相談	20
4. 公務災害補償に関する審査の申立て	20
5. 退職手当の支給制限等の処分に関する審査	20
6. 退職管理	20

第4章 勤務条件関係

1. 職員団体関係業務	21
2. 労働基準法及び労働安全衛生法上の職権行使	22
(1) 労働基準法別表第1に規定する号別区分	22
(2) 人事委員会の職権行使	25
3. 職員の分限及び懲戒処分	27
4. 公平委員会の事務の受託	27
5. 条例案に対する意見	28
6. 人事委員会規則の制定及び改正	28
7. 職員の勤務時間等の推移	29

第5章 給与関係

1. 職員の給与の実態	30
2. 民間給与の実態	33
3. 職員の給与等に関する報告及び勧告	33
【令和6年の給与等に関する報告及び勧告（令和6年10月8日）の要旨】	
(1) 職員の給与に関する報告	33
(2) 勧告	41
(3) 公務運営に関する報告	44
4. 条例案に対する意見	52
5. 人事委員会規則の制定及び改正	54
6. 運用通知の制定等	55
付 人事委員会規則及び関連諸規程	56

第1章 人事委員会関係

1. 人事委員会の設置

地方公務員法（昭和25年法律第261号）第7条の規定により、都道府県は、条例で人事委員会を置くこととされ、本県においては昭和26年3月27日に千葉県人事委員会設置条例（昭和26年千葉県条例第20号）が公布、施行され、千葉県人事委員会が設置された。

2. 委員

（令和7年4月1日現在）

職名	氏名	委員任期	委員長就任年月日等
委員長	高梨 國雄	平成30年3月26日～令和4年3月25日 令和4年3月26日～令和8年3月25日	令和6年7月17日 委員長
委員 （委員長職務代理）	小倉 純夫	平成31年3月9日～令和5年3月8日 令和5年3月11日～令和9年3月10日	令和6年7月17日 委員長職務代理
委員	飯沼 喜規	令和6年7月14日～令和10年7月13日	

3. 人事委員会の権限

人事委員会は、次に掲げる事務を処理する（地方公務員法第8条）。

- (1) 人事行政に関する事項について調査し、人事記録に関することを管理し、及びその他人事に関する統計報告を作成すること。
- (2) 人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、研修、厚生福利制度その他職員に関する制度について絶えず研究を行い、その成果を地方公共団体の議会若しくは長又は任命権者に提出すること。
- (3) 人事機関及び職員に関する条例の制定又は改廃に関し、地方公共団体の議会及び長に意見を申し出ること。
- (4) 人事行政の運営に関し、任命権者に勧告すること。
- (5) 給与、勤務時間その他の勤務条件に関し講ずべき措置について地方公共団体の議会及び長に勧告すること。
- (6) 職員の競争試験及び選考並びにこれらに関する事務を行うこと。
- (7) 職員の給与がこの法律及びこれに基く条例に適合して行われることを確保するため必要な範囲において、職員に対する給与の支払を監理すること。
- (8) 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求を審査し、判定し、及び必要な措置を執ること。
- (9) 職員に対する不利益な処分についての審査請求に対する裁決をすること。
- (10) (8)、(9)に掲げるものを除くほか、職員の苦情を処理すること。
- (11) (1)～(10)に掲げるものを除く外、法律又は条例に基きその権限に属せしめられた事務

4. 人事委員会の構成と運営

(1) 構成

人事委員会は3人の委員をもって組織され、その委員は、地方公共団体の長が議会の同意を得て選任することとされている。また、委員の任期は4年である。

なお、人事委員会を代表する委員長は委員の互選とされ、委員長に事故があるとき、又は欠けたときは、委員長の指定した委員がその職務を代理する。

(2) 運営

人事委員会は3人の委員が出席しなければ会議を開くことができない。ただし、会議を開かなければ公務の運営又は職員の福祉若しくは利益の保護に著しい支障が生ずると認められる十分な理由があるときは、2人の委員が出席すれば会議を開くことができる。

また、その議事は委員の過半数で決せられる。

5. 人事委員会の開催状況

令和6年度における人事委員会の開催状況は次のとおりである。

(1) 開催状況

区 分	回 数	議 案	協 議	報 告	その他	計
定例委員会	23	125	12	36	18	191
臨時委員会	3	9	0	3	2	14
計	26	134	12	39	20	205

(2) 審議状況

ア 定例委員会

回数	開催日	審 議 事 項 等
1	R6.4.10(水)	【議案】 第1号議案 令和6年度千葉県職員採用上級試験及び千葉県資格免許職職員採用試験(獣医師、薬剤師、薬剤師(病院局)、保健師、管理栄養士及び管理栄養士(病院局))の実施について 第2号議案 令和6年度千葉県職員採用試験の一部試験職種の実施取りやめについて 第3号議案 令和6年度術科指導官の採用選考考査の実施について 第4号議案 令和6年職種別民間給与実態調査の実施について 【報告】 報告第1号 職員の昇任選考の結果(知事部局等)について 報告第2号 苦情相談の概要及び処理状況(令和5年度)について
2	R6.5.8(水)	【議案】 第1号議案 千葉県職員採用選考考査(心理、児童福祉司、児童指導員、保育士、獣医師、学芸員及び生物)の実施について 第2号議案 千葉県職員採用選考考査(海技従事者)の実施について 第3号議案 職員の採用選考について 第4号議案 令和6年審乙第1号懲戒免職処分修正請求事件に係る審査長の指名について 【報告】 報告第1号 令和6年審乙第1号懲戒免職処分修正請求事件の受理等について 報告第2号 職員団体登録事項変更届出書の受理について 報告第3号 公務公共サービス労働組合協議会地方公務員部会等からの要請について

回数	開催日	審 議 事 項 等
		<p>【その他】</p> <p>○令和6年度千葉県警察官採用試験（県内第1回）の申込状況について</p>
3	R6.5.23（木）	<p>【議案】</p> <p>第1号議案 令和6年度千葉県警察官採用試験（県内第1回）の第1次試験合格者の決定について</p> <p>第2号議案 職員の昇任選考について</p> <p>第3号議案 寄宿舍指導員の昇格に係る承認について</p> <p>第4号議案 千葉県人事委員会事務局事務決裁規程の一部を改正する規則の制定について</p> <p>第5号議案 期末手当及び勤勉手当の支給に関する規則の一部を改正する規則の制定について</p> <p>【報告】</p> <p>報告第1号 令和6年審甲第1号措置要求事件の受理等について</p> <p>報告第2号 解雇予告除外認定について</p> <p>【その他】</p> <p>○令和6年度千葉県職員採用上級試験等の申込状況について</p>
4	R6.6.10（月）	<p>【議案】</p> <p>第1号議案 令和6年度千葉県警察官採用試験（県内第2回）の実施について</p> <p>第2号議案 人事委員会の権限の一部を委任する規則の一部を改正する規則の制定について</p> <p>第3号議案 職員の採用選考の基準及び方法等に関する要綱等の一部改正について</p> <p>第4号議案 育休任期付職員等の採用選考の基準及び方法等に関する要綱の制定について</p> <p>【報告】</p> <p>報告第1号 職員の昇任選考の結果（知事部局等）について</p> <p>報告第2号 職員の昇任選考の結果（警察本部）について</p> <p>報告第3号 職員団体登録事項変更届出書の受理について</p> <p>報告第4号 解雇予告除外認定について</p> <p>【その他】</p> <p>○最高裁判所令和5年（行ツ）第318号行政処分取消請求上告事件及び最高裁判所令和5年（行ヒ）第356号行政処分取消請求上告受理事件に係る決定について</p>
5	R6.6.26（水）	<p>【議案】</p> <p>第1号議案 令和6年度千葉県職員採用上級試験及び千葉県資格免許職職員採用試験（獣医師、薬剤師、薬剤師（病院局）、保健師、管理栄養士及び管理栄養士（病院局））の第1次試験合格者の決定について</p> <p>第2号議案 令和6年度特別捜査官の採用選考考査の実施について</p> <p>第3号議案 職員の採用選考について</p> <p>第4号議案 職員の昇任選考について</p> <p>第5号議案 令和6年審甲第2号ないし第5号措置要求事件の審査の併合について</p> <p>第6号議案 職員の特殊勤務手当の支給に関する規則の一部を改正する規則の制定について</p> <p>第7号議案 夜間学級担当手当の額の承認について</p> <p>【報告】</p> <p>報告第1号 令和6年審甲第2号ないし第5号措置要求事件の受理等について</p> <p>【その他】</p> <p>○令和6年職種別民間給与実態調査の実施状況について</p>
6	R6.7.17（水）	<p>【議案】</p> <p>第1号議案 令和6年度障害者を対象とした千葉県職員採用選考考査の実施について</p> <p>第2号議案 令和6年度千葉県職員社会人採用選考考査（就職氷河期世代区分）の実施について</p> <p>【報告】</p> <p>報告第1号 令和6年審乙第1号懲戒免職処分修正請求事件に係る審査請求の取下げについて</p> <p>報告第2号 千葉県地方公務員労働組合共闘会議からの要請について</p>

回数	開催日	審 議 事 項 等
7	R6.8.2 (金)	<p>【議案】</p> <p>第1号議案 令和6年度千葉県警察官採用試験（県内第1回）の最終合格者の決定及び採用候補者名簿の確定について</p> <p>第2号議案 令和6年度術科指導官採用選考考査の判定について</p> <p>第3号議案 千葉県職員採用選考考査（心理、児童福祉司、児童指導員、保育士、獣医師、学芸員及び生物）の判定について</p> <p>第4号議案 千葉県職員採用選考考査（心理、児童福祉司、児童指導員、保育士、獣医師、学芸員及び生物）の実施について</p> <p>第5号議案 職員の昇任選考について</p> <p>第6号議案 令和6年審再第1号再審請求事件に係る審査長の指名について</p> <p>【報告】</p> <p>報告第1号 令和6年審再第1号再審請求事件の受理について</p> <p>報告第2号 令和6年審甲第6号措置要求事件の受理等について</p>
8	R6.8.27 (火)	<p>【議案】</p> <p>第1号議案 職員の昇任選考について</p> <p>第2号議案 令和6年度千葉県職員採用上級試験及び千葉県資格免許職職員採用試験（獣医師、薬剤師、薬剤師（病院局）、保健師、管理栄養士及び管理栄養士（病院局））の最終合格者の決定及び採用候補者名簿の確定について</p> <p>第3号議案 令和6年度千葉県職員社会人採用選考考査（民間企業等職務経験者区分）の実施について</p> <p>【協議】</p> <p>協議第1号 令和6年給与等に関する報告資料（人事統計に関する報告）について</p> <p>【報告】</p> <p>報告第1号 令和6年人事院勧告について</p> <p>報告第2号 公務公共サービス労働組合協議会地方公務員部会等からの要請について</p>
9	R6.9.6 (金)	<p>【議案】</p> <p>第1号議案 令和6年審再第1号再審請求事件に係る審理の終了の予告について</p> <p>【協議】</p> <p>協議第1号 令和6年給与等に関する報告資料（職種別民間給与実態調査、職員給与と民間給与との比較、生計費関係、労働経済指標）について</p> <p>協議第2号 令和6年職員の給与等に関する報告及び勧告の方針について</p> <p>【報告】</p> <p>報告第1号 職員の昇任選考の結果について</p> <p>報告第2号 千葉県教育委員会からの参考意見について</p> <p>報告第3号 千葉県地方公務員労働組合共闘会議等からの要請について</p> <p>【その他】</p> <p>○令和6年度千葉県警察官採用試験（県内第2回）の申込状況等について</p> <p>○令和6年度千葉県職員採用中級試験等の申込状況等について</p>
10	R6.9.17 (火)	<p>【議案】</p> <p>第1号議案 職員の採用選考について</p> <p>第2号議案 審査請求の却下について</p> <p>【協議】</p> <p>協議第1号 令和6年職員の給与等に関する報告及び勧告の方針について</p> <p>協議第2号 令和6年職員の給与等に関する報告及び勧告について</p> <p>【報告】</p> <p>報告第1号 千葉県職員労働組合等からの要請について</p>
11	R6.9.25 (水)	<p>【議案】</p> <p>第1号議案 条件付採用期間の延長について</p> <p>第2号議案 職員の昇任選考について</p> <p>【協議】</p> <p>協議第1号 令和6年職員の給与等に関する報告及び勧告について</p> <p>【その他】</p> <p>○令和6年度千葉県警察官採用試験（県内第2回）第1次試験の受験状況について</p> <p>○令和6年度障害のある方を対象とした千葉県職員採用選考考査の申込状況について</p>

回数	開催日	審 議 事 項 等
1 2	R6.10.3 (木)	<p>【議案】</p> <p>第1号議案 令和6年度千葉県警察官採用試験（県内第2回）の第1次試験合格者の決定について</p> <p>第2号議案 令和6年度単純労務職員転任試験の実施について</p> <p>第3号議案 職員の昇任選考について</p> <p>【協議】</p> <p>協議第1号 令和6年職員の給与等に関する報告及び勧告について</p> <p>協議第2号 令和6年人事委員会勧告に係る委員長談話について</p> <p>【報告】</p> <p>報告第1号 千葉県労働組合連合会等からの要請について</p> <p>報告第2号 千葉県地方公務員労働組合共闘会議等からの署名の提出について</p> <p>【その他】</p> <p>○令和6年度千葉県職員採用中級試験等第1次試験の受験状況について</p> <p>○令和6年度千葉県職員社会人採用選考考査（就職氷河期世代区分）の申込状況等について</p>
1 3	R6.10.8 (火)	<p>【議案】</p> <p>第1号議案 令和6年職員の給与等に関する報告及び勧告について</p> <p>第2号議案 令和6年人事委員会勧告に係る委員長談話について</p> <p>第3号議案 令和6年度千葉県職員社会人採用選考考査（民間企業等職務経験者区分）の実施について</p>
1 4	R6.10.16(水)	<p>【議案】</p> <p>第1号議案 令和6年度千葉県警察官採用試験〔県外共同募集のうち北海道A(男性)、秋田県A(男性)、福岡県A(男性)〕の最終合格者の決定及び採用候補者名簿の確定について</p> <p>第2号議案 令和6年度千葉県職員採用中級試験及び初級試験、千葉縣市町村立学校事務職員採用中級試験及び初級試験並びに千葉県資格免許職員採用試験（保育士、臨床検査技師、栄養士及び司書）の第1次試験合格者の決定について</p> <p>第3号議案 令和6年度特別捜査官採用選考考査（第1次考査）の判定について</p> <p>第4号議案 職員の採用選考について</p> <p>第5号議案 令和5年審乙第1号懲戒免職処分取消請求事件に係る審理終了の予告について</p> <p>第6号議案 令和6年審再第1号再審請求事件に係る審理の終了について</p> <p>【報告】</p> <p>報告第1号 職員の昇任選考の結果について</p> <p>【その他】</p> <p>○令和6年度千葉県職員しごとセミナーの開催について</p> <p>○令和6年度千葉県職員社会人採用選考考査（民間企業等職務経験者区分）の申込状況等について</p>
1 5	R6.11.5 (火)	<p>【議案】</p> <p>第1号議案 令和6年度千葉県警察官採用試験〔県外共同募集のうち山形県A(男性)、沖縄県A(男性)〕の最終合格者の決定及び採用候補者名簿の確定について</p> <p>第2号議案 令和6年度障害者を対象とした千葉県職員採用選考考査の第1次考査合格者の決定について</p> <p>第3号議案 千葉県職員採用選考考査（心理、児童福祉司、児童指導員、保育士、獣医師、学芸員及び生物）の判定について</p> <p>第4号議案 千葉県職員採用選考考査（心理、児童福祉司、児童指導員、保育士、保健師、獣医師及び学芸員）の実施について</p> <p>第5号議案 職員の採用選考について</p> <p>第6号議案 寄宿舍指導員の昇格に係る承認について</p> <p>第7号議案 職員の自己啓発等休業に関する規則第4条第1項第1号の規定による承認について</p> <p>【報告】</p> <p>報告第1号 職員の昇任選考の結果について</p>

回数	開催日	審 議 事 項 等
		<p>【その他】</p> <p>○令和6年度千葉県職員社会人採用選考考査（就職氷河期世代区分）第1次考査の受験状況について</p> <p>○令和6年度千葉県職員社会人採用選考考査（民間企業等職務経験者区分）の申込状況等について</p>
16	R6.11.27(水)	<p>【議案】</p> <p>第1号議案 令和6年度千葉県職員社会人採用選考考査（就職氷河期世代区分）の第1次考査合格者の決定について</p> <p>第2号議案 令和5年審乙第1号懲戒免職処分取消請求事件に係る審理の終了について</p> <p>【その他】</p> <p>○任期付職員の採用選考について</p>
17	R6.12.9(月)	<p>【議案】</p> <p>第1号議案 令和6年度千葉県職員採用中級試験及び初級試験、千葉縣市町村立学校事務職員採用中級試験及び初級試験並びに千葉県資格免許職職員採用試験（保育士、臨床検査技師、栄養士及び司書）の最終合格者の決定及び採用候補者名簿の確定について</p> <p>第2号議案 令和6年度千葉県職員社会人採用選考考査（民間企業等職務経験者区分：土木等）の最終合格者の決定について</p> <p>第3号議案 令和6年度千葉県職員社会人採用選考考査（民間企業等職務経験者区分：一般行政）の第1次考査合格者の決定について</p> <p>第4号議案 令和6年度障害者を対象とした千葉県職員採用選考考査の最終合格者の決定について</p> <p>第5号議案 令和6年度特別捜査官採用選考考査（第2次考査）の判定について</p> <p>第6号議案 期末手当及び勤勉手当の支給に関する規則の一部を改正する規則の制定について</p> <p>【報告】</p> <p>報告第1号 職員の昇任選考の結果について</p> <p>報告第2号 地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて</p> <p>【その他】</p> <p>○任期付職員の採用選考について</p>
18	R6.12.19(木)	<p>【議案】</p> <p>第1号議案 令和6年度千葉県警察官採用試験（県内第2回）の最終合格者の決定及び採用候補者名簿の確定について</p> <p>第2号議案 職員の昇任選考について</p> <p>【協議】</p> <p>協議第1号 職員の採用試験に関する規則の一部改正について</p>
19	R7.1.20(月)	<p>【議案】</p> <p>第1号議案 令和6年度千葉県警察官採用試験〔県外共同募集のうち北海道B(男性)、秋田県B(男性)、山形県B(男性)、広島県A・B(男性)、福岡県B(男性)、沖縄県B(男性)〕の最終合格者の決定及び採用候補者名簿の確定について</p> <p>第2号議案 令和6年度千葉県職員社会人採用選考考査（就職氷河期世代区分）の最終合格者の決定について</p> <p>第3号議案 令和6年度千葉県職員社会人採用選考考査（民間企業等職務経験者区分：一般行政）の最終合格者の決定について</p> <p>第4号議案 職員の採用選考（知事）について</p> <p>第5号議案 職員の採用選考（警察本部）について</p> <p>第6号議案 任期付職員の任期の更新の承認について</p> <p>【協議】</p> <p>協議第1号 令和6年審再第1号再審請求事件に係る判定書（案）について</p> <p>【報告】</p> <p>報告第1号 職員の昇任選考（知事等）の結果について</p> <p>報告第2号 職員の昇任選考（警察本部）の結果について</p> <p>報告第3号 令和6年審甲第7号措置要求事件に係る措置要求の取下げについて</p>

回数	開催日	審 議 事 項 等
		報告第4号 令和6年審甲第8号措置要求事件の受理等について 報告第5号 令和5年諮問第1号に係る諮問書の取下げについて 報告第6号 解雇予告除外認定について 【その他】 ○令和7年度千葉県職員採用試験実施計画（案）について
20	R7.2.6（木）	【議案】 第1号議案 職員の昇任選考について 第2号議案 職員の採用選考について 第3号議案 令和7年2月定例県議会議案第80号に対する意見について 第4号議案 令和7年2月定例県議会議案第81号に対する意見について
21	R7.2.21（金）	【議案】 第1号議案 職員の採用試験に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第2号議案 令和7年度千葉県職員採用上級試験（早期枠）の実施について 第3号議案 令和7年度千葉県警察官採用試験に係る採用計画について 第4号議案 警察官採用試験に係る資格技能審査の基準等に関する要綱の一部改正について 第5号議案 令和7年度千葉県警察官採用試験（県内第1回）の実施について 第6号議案 令和7年度千葉県警察官採用試験（県外共同募集）の実施について 第7号議案 職員の採用選考（特別捜査官）について 第8号議案 職員の昇任選考について 第9号議案 人事委員会の権限の一部を委任する規則第2条第2項の規定による承認について 第10号議案 職務の級別区分を定める規則の一部を改正する規則の制定について 第11号議案 管理職手当の支給に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第12号議案 初任給調整手当の支給に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第13号議案 職員の特殊勤務手当の支給に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第14号議案 職員の自己啓発等休業に関する規則第4条第1項第1号の規定による承認について 【協議】 協議第1号 採用候補者名簿の有効期間延長について 協議第2号 令和5年審乙第1号懲戒免職処分取消請求事件に係る裁決書（案）について 【その他】 ○令和7年度における千葉県職員の採用について
22	R7.3.17（月）	【議案】 第1号議案 職務の級別区分を定める規則の一部を改正する規則の制定について 第2号議案 職員の採用選考について 第3号議案 職員の昇任選考について 第4号議案 任期付職員の採用の承認について 第5号議案 任期付職員の任期の更新の承認について 第6号議案 任期付職員の他の職への任用の承認について 第7号議案 人事委員会の権限の一部を委任する規則第2条第2項の規定による承認について 第8号議案 令和5年審乙第1号懲戒免職処分取消請求事件に係る裁決等について 第9号議案 管理職手当の支給に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第10号議案 任期付職員の採用等に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第11号議案 期末手当及び勤勉手当の支給に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第12号議案 義務教育等教員特別手当の支給に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第13号議案 職員の自己啓発等休業に関する規則第4条第1項第1号の規定による承認について 第14号議案 育児、介護等を理由に退職した者を採用する場合の初任給について

回数	開催日	審 議 事 項 等
		【報告】 報告第1号 職員の昇任選考の結果について 報告第2号 公務公共サービス労働組合協議会地方公務員部会等からの要請について
23	R7.3.24(月)	【議案】 第1号議案 職員の採用選考について 第2号議案 職員の昇任選考について 第3号議案 条件付採用期間の延長について 第4号議案 採用候補者名簿の失効について 第5号議案 職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第6号議案 公益的法人等への職員の派遣等に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第7号議案 令和6年審甲第2号ないし第5号措置要求事件に係る審理の終了の予告について 第8号議案 通勤手当に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第9号議案 職員の単身赴任手当の支給に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第10号議案 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の制定について 第11号議案 管理職員特別勤務手当の支給に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第12号議案 職員の扶養手当の支給に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第13号議案 職員の住居手当の支給に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第14号議案 職員の在宅勤務等手当の支給に関する規則の制定について 第15号議案 時間外勤務手当等の勤務一時間当たりの給与額の算出に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第16号議案 外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第17号議案 職員の退職手当の支給に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第18号議案 公立学校職員の退職手当に関する給与規則の一部を改正する規則の制定の承認について

イ 臨時委員会

回数	開催日	審 議 事 項 等
1	R6.6.14(金)	【議案】 第1号議案 令和6年度千葉県職員採用中級試験及び初級試験、千葉縣市町村立学校事務職員採用中級試験及び初級試験並びに千葉県資格免許職員採用試験（保育士、臨床検査技師、栄養士及び司書）の実施について 第2号議案 令和6年6月定例県議会議案第3号に対する意見について 【その他】 ○令和6年度千葉県職員採用セミナーの開催について
2	R6.11.20(水)	【議案】 第1号議案 令和6年12月定例県議会議案第10号に対する意見について 第2号議案 令和6年審甲第7号措置要求事件に係る交渉の勧奨について 【報告】 報告第1号 令和6年審甲第7号措置要求事件の受理等について 報告第2号 令和5年審乙第2号懲戒戒告処分取消請求事件に係る審査請求の取下げについて 報告第3号 職員団体登録事項変更届出書の受理について
3	R7.1.27(月)	【議案】 第1号議案 千葉県職員採用選考考査（心理、児童福祉司、児童指導員、保育士、保健師、獣医師及び学芸員）の判定について

回数	開催日	審 議 事 項 等
		第2号議案 令和6年審再第1号再審請求事件に係る判定等について 第3号議案 令和7年2月定例県議会議案第50号に対する意見について 第4号議案 令和7年2月定例県議会議案第51号に対する意見について 第5号議案 令和7年2月定例県議会議案第66号に対する意見について 【その他】 ○寒冷地手当に係る人事院勧告について

6. 人事委員会規則の制定及び改正

議 決 年 月 日	適 用 年 月 日	規則 番号	概 要
6.5.23	6.6.1	22	千葉県人事委員会事務局事務決裁規程 千葉県事務決裁規定の一部改正に伴い、所要の規定整備を行った。

第2章 任用関係

任用関係の業務は、地方公務員法、人事委員会規則（職員の任用に関する規則（以下「任用規則」という。）、職員の採用試験に関する規則）及びその他の規程により処理している。

1. 採用試験

令和6年度においては、上級、中級、初級、資格免許職、市町村立学校事務中級、市町村立学校事務初級、警察官の各試験を次のとおり実施した。

(1) 採用試験の実施日程

試験区分	試験職種	年齢要件	受験案内配布開始	受付期間	第1次試験日	第1次試験合格発表日	第2次試験日	最終合格者発表日
職員採用上級試験 (一般行政A)		平成6.4.2 ～平15.4.1 生まれの者	4.19(金)	4.19(金) ～ 5.13(月)	6.16(日)	6.26(水)	7.10(水) ～ 8.2(金)	8.27(火)
職員採用上級試験 (一般行政B)		平元.4.2 ～平12.4.1 生まれの者	4.19(金)	4.19(金) ～ 5.13(月)	6.16(日)	6.26(水)	7.10(水) ～ 8.2(金)	8.27(火)
職員採用上級試験 (上記以外の職種)		平元.4.2 ～平15.4.1 生まれの者	4.19(金)	4.19(金) ～ 5.13(月)	6.16(日)	6.26(水)	7.10(水) ～ 8.2(金)	8.27(火)
職員採用中級試験 市町村立学校事務 職員採用中級試験		平6.4.2 ～平17.4.1 生まれの者	7.9(火)	7.25(木) ～ 8.19(月)	9.29(日)	10.16(水)	10.29(火) ～ 11.19(火)	12.9(月)
職員採用初級試験 市町村立学校事務 職員採用初級試験		平15.4.2 ～平19.4.1 生まれの者	7.9(火)	7.25(木) ～ 8.19(月)	9.29(日)	10.16(水)	10.29(火) ～ 11.19(火)	12.9(月)
資格免許職 職員採用試験	獣医師	平元.4.2 ～平13.4.1 生まれの者	4.19(金)	4.19(金) ～ 5.13(月)	6.16(日)	6.26(水)	7.10(水) ～ 8.2(金)	8.27(火)
	薬剤師	平元.4.2 ～平13.4.1 生まれの者						
	保健師	平元.4.2 ～平16.4.1 生まれの者						
	管理栄養士	平元.4.2 ～平15.4.1 生まれの者						
	保育士	平元.4.2 ～平17.4.1 生まれの者	7.9(火)	7.25(木) ～ 8.19(月)	9.29(日)	10.16(水)	10.29(火) ～ 11.19(火)	12.9(月)
	臨床検査技師	平元.4.2 ～平16.4.1 生まれの者						
	栄養士	平元.4.2 ～平17.4.1 生まれの者						
司書	平元.4.2 ～平17.4.1 生まれの者							

試験区分	試験職種	年齢要件	受験案内配布開始	受付期間	第1次試験日	第1次試験合格発表日	第2次試験日	最終合格者発表日	
警察官採用試験	第1回	警察官A(男性)	平3.4.2以降生まれの男性	3.8(金)	3.8(金)～4.10(水)	5.12(日)	5.23(木)	5.31(金)～6.14(金)	8.2(金)
		警察官A(女性)	平3.4.2以降生まれの女性						
		警察官B(男性)	平6.4.2～平18.4.1生まれの男性						
		警察官B(女性)	平6.4.2～平18.4.1生まれの女性						
	第2回	警察官A(男性)	平3.4.2以降生まれの男性	7.2(火)	7.2(火)～8.20(火)	9.22(日)	10.3(木)	10.15(火)～10.28(月)	12.19(木)
		警察官A(女性)	平3.4.2以降生まれの女性						
		警察官B(男性)	平6.4.2～平19.4.1生まれの男性						
		警察官B(女性)	平6.4.2～平19.4.1生まれの女性						

(2) 採用試験の方法

試験区分・試験職種 (試験の程度)		第 1 次 試 験			第 1 次試験実施 だが 2 次試験と して評価		第 2 次 試 験			
		教養試験 択一式	専門試験 択一式	体格・ 体力検査	論文試験 記述式	作文試験 記述式	口述 試験	適性 検査	身体 検査	体格・ 体力検査
上級 (大学卒程度)	一般行政A	○	○	—	○	—	○	○	—	—
	一般行政B	○	—	—	○	—	○※	○	—	—
	心 理	—	○	—	○ ※児童指 導員を除 く	—	○	○	—	—
	児童指導員									
	農 業									
	林 業									
	水 産									
	畜 産									
	農業土木									
	土 木									
	建 築									
	化 学									
電 気										
機 械										
中級 (短大・高専卒程度)	一般行政	○	○	—	○	—	○	○	—	—
	警察事務									
	市町村立学校事務									
	土木									
初級 (高校卒程度)	一般行政	○	—	—	—	○	○	—	—	
	県立病院事務									
	警察事務									
	市町村立学校事務									
	農業土木									
	土 木									
電 気										
資格免許職 (大学卒程度)	獣 医 師	—	○	—	—	—	○	○	—	—
	薬 剤 師									
	保 健 師									
	管理栄養士									
資格免許職 (短大・高専卒程度)	保 育 士	—	○	—	—	—	○	○	—	—
	臨床検査技師									
	栄 養 士									
	司 書									
警察官 (大学卒程度)	警察官 A (男性)	○	—	○	○	—	○	○	○	○
	警察官 A (女性)	○	—	—	○	—	○	○	○	○
警察官 (高校卒程度)	警察官 B (男性)	○	—	○	—	○	○	○	○	○
	警察官 B (女性)	○	—	—	—	○	○	○	○	○

教養試験：職員として必要な一般的な知識及び知能についての筆記試験（技術・資格免許職は教養試験なし）

専門試験：試験職種に応じた専門的な知識・技術・能力等についての筆記試験（一般行政Bは専門試験なし）

論文試験：課題についての判断力、専門的知識、文章による表現力、文章構成力その他の能力についての筆記試験
(児童指導員は論文試験なし)

作文試験：文章による表現力、課題に対する理解力その他の能力についての筆記試験

体格・体力検査：職務遂行上必要な体格と体力についての検査

口述試験：主として人柄・性向等についての試験。※一般行政Bはプレゼンテーションを含む。

適性検査：職務遂行上必要な素質・性格についての（質問紙法・作業検査法）検査

身体検査：健康状態についての医学的検査及びこれに付随するその他の検査

(3) 採用試験の実施状況

—は採用試験が行われなかった職種

試験区分・試験職種	採用予定数 (人)	申込者数 A (人)	第1次受験者数 B (人)	第1次合格者数 C (人)	最終合格者数 D (人)	合格倍率 B/D (人)	
上級試験	一般行政A	105	913	571	372	224	2.5
	一般行政B	25	194	118	116	52	2.3
	心理	36	73	62	61	44	1.4
	児童指導員	50	53	36	35	27	1.3
	農業	25	71	56	54	32	1.8
	林業	20	46	34	32	18	1.9
	水産	10	28	21	21	13	1.6
	畜産	6	15	11	11	5	2.2
	農業土木	10	22	19	19	13	1.5
	土木	60	89	52	50	27	1.9
	建築	17	25	13	13	7	1.9
	化学	14	27	23	23	10	2.3
	電気	18	15	8	8	6	1.3
	機械	10	14	8	8	5	1.6
計	406	1,585	1,032	823	483	2.1	
中級試験	一般行政	27	208	110	94	37	3.0
	警察事務	24	145	81	70	30	2.7
	農業土木						
	土木	2	3	2	1	1	2.0
計	53	356	193	165	68	2.8	
初級試験	一般行政	105	677	560	450	251	2.2
	県立病院事務	1	2	2	2	2	1.0
	警察事務	16	131	115	67	30	3.8
	農業	—	—	—	—	—	—
	林業	—	—	—	—	—	—
	農業土木	2	6	4	3	3	1.3
	土木	13	42	36	36	28	1.3
	化学	—	—	—	—	—	—
	電気	5	9	9	9	4	2.3
	機械	4	5	5	5	4	1.3
計	146	872	731	572	322	2.3	
市町村立学校事務中級	15	53	33	31	21	1.6	
市町村立学校事務初級	36	146	126	126	73	1.7	
計	51	199	159	157	94	1.7	
資格免許職	獣医師	24	28	24	24	11	2.2
	薬剤師	7	35	29	28	19	1.5
	薬剤師(病院局)	4	9	6	6	5	1.2
	保健師	19	42	35	35	27	1.3
	管理栄養士	5	89	69	21	10	6.9
	管理栄養士(病院局)	1	19	16	5	2	8.0
	保育士	50	42	27	27	19	1.4
	臨床検査技師	5	16	13	13	9	1.4
	栄養士	3	41	31	10	4	7.8
	司書	5	75	55	15	6	9.2
計	123	396	305	184	112	2.7	
警察官試験	第1回						
	警察官A(男性)	161	608	429	399	227	1.9
	警察官A(女性)	45	213	160	153	97	1.6
	警察官B(男性)	50	555	439	238	118	3.7
	警察官B(女性)	10	184	134	98	49	2.7
	計	266	1,560	1,162	888	491	2.4
	第2回						
	警察官A(男性)	20	278	135	98	26	5.2
	警察官A(女性)	15	118	61	59	17	3.6
	警察官B(男性)	144	649	399	351	165	2.4
	警察官B(女性)	30	241	150	139	48	3.1
	計	209	1,286	745	647	256	2.9
	県内計						
	警察官A(男性)	181	886	564	497	253	2.2
	警察官A(女性)	60	331	221	212	114	1.9
	警察官B(男性)	194	1,204	838	589	283	3.0
	警察官B(女性)	40	425	284	237	97	2.9
	計	475	2,846	1,907	1,535	747	2.6
	県外						
警察官A(男性)	12		9	7	3	3.0	
警察官B(男性)	20		45	36	11	4.1	
計	32	0	54	43	14	3.9	
警察官計	507	2,846	1,961	1,578	761	2.6	
総計	1,286	6,254	4,381	3,479	1,840	2.4	

2. 採用選考

任用規則の規定に基づき、令和6年度は次のとおり採用選考を行った。(任命権者へ委任したものを除く。)

任命権者	給料表						
	行政職	研究職	医療職	海事職	福祉職	公安職	合計
知事	125	14	9	1	24		173
病院局長	2		111				113
企業局長	1						1
県議会議長							
教育委員会	111	4		1	5		121
選挙管理委員会							
代表監査委員							
人事委員会							
海区漁業調整委員会							
警察本部長	9	5		1		15	30
計	248	23	120	3	29	15	438

3. 任期付研究員

(1) 招へい研究員型

任命権者が任期付研究員の採用等に関する条例第3条第1号の規定により任期を定めた採用を選考により行う場合には、地方公共団体の一般職の任期付研究員の採用等に関する法律第3条第2項の規定により人事委員会の承認が必要である。令和6年度は該当がなかった。

(2) 若手研究員型

また、同条例第3条第2号の規定により任期を定めた採用を選考により行う場合には、同法律第3条第4項の規定により人事委員会に採用計画の協議が必要である。令和6年度は該当がなかった。

4. 任期付職員

任命権者が任期付職員の採用等に関する条例第2条第1項(特定任期付職員)及び第2項(一般任期付職員)の規定により任期を定めた採用及び任期の更新を選考により行う場合には、地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律第3条第3項の規定により人事委員会の承認が必要である。令和6年度は特定任期付職員の任期を定めた採用0件、一般任期付職員の任期を定めた採用10件の承認を行った。

5. 昇任選考

任用規則の規定に基づき、令和6年度は次のとおり昇任選考を行った。(任命権者へ委任したものを除く。)

任命権者	行政職	研究職	医療職	海事職	公安職	福祉職	単純労務職員	合計
知事	1,012	23	75	2		36	6	1,154
病院局長	33	1	145					179
企業局長	151							151
県議会議長	12							12
教育委員会	245		10	2			2	259
選挙管理委員会	3							3
代表監査委員	13							13
人事委員会	8							8
海区漁業調整委員会								
警察本部長	136	1		3	287			427
計	1,613	25	230	7	287	36	8	2,206

6. 転任

(1) 単純労務職員転任試験

この試験は、単純な労務に雇用される職員を主事、技師等の職に転任させる場合の資格基準のひとつとして昭和42年度以降継続して実施している。令和6年度は、該当がなかった。

(2) 警察官及び教育職員の転任

警察官及び教育職員を職種を異にする職へ転任させる場合には「警察官及び教育職員を職種を異にする職へ転任させる場合の方法等に関する要綱」に基づき、人事委員会による転任手続の確認が必要である。令和6年度は49件の確認を行った。この内訳は、教育職員から事務職員等への転任43件、警察官から事務職員等への転任6件であった。

7. 定年にかかる勤務延長

(1) 勤務延長の状況

任命権者が定年に達した職員を職員の定年等に関する条例第4条第1項の規定により引き続き勤務させた場合には、職員の定年等に関する規則第24条第1号の規定により人事委員会に報告が必要である。令和6年度は該当がなかった。

(2) 勤務延長の期限の延長

勤務延長されている職員の勤務延長の期限を延長する場合には、職員の定年等に関する条例第4条第2項の規定により人事委員会の承認が必要である。令和6年度は該当がなかった。

(3) 役職定年制の特例(特例任用)

任命権者が職員の定年等に関する条例第9条第1項または第3項の規定により役職定年に達した職員の異動期間を延長させた場合には、職員の定年等に関する規則第24条第2号の規定により人事委員会に報告が必要である。令和6年度は第1項に基づく異動期間の延長が3件、第3項に基づく異動期間の延長が64件あった。

8. 条例案に対する意見

令和6年度は該当がなかった。

9. 人事委員会規則の制定及び改正

議決年月日	適用年月日	規則番号	概要
R6.6.10	R6.6.18	23	人事委員会の権限の一部を委任する規則 育休任期付職員等の採用選考の権限を任命権者に委任するための規定整備を行った。
R7.2.21	R7.2.25	1	職員の採用試験に関する規則 基礎能力検査の導入や警察官採用試験の受験上限年齢の引上げ等に伴う規定整備を行った。
R7.2.21	R7.3.1	3	職員の級別区分を定める規則 県警本部の級別区分の改編に伴う規定の整備を行った。
R7.3.17	R7.4.1	21	職員の級別区分を定める規則 組織の改編に伴う規定の整備を行った。

第3章 公平審査関係

1. 不利益処分に関する審査請求

地方公務員法第49条から第51条までの規定により、懲戒その他その意に反する不利益な処分を受けた職員から不利益処分に関する審査請求があった場合、人事委員会が必要な審査を行い、その結果に基づいて、その不利益処分を承認し、修正し、又は取り消し、及びこれに伴う必要な措置を行わせることによって職員の身分保障を確保しようとするものであり、準司法的な手続による事後審査の制度である。

令和6年度における審査請求の処理状況及び件数は、別表1及び別表2のとおりである。

別表1

令和6年度における審査請求の処理状況

事件番号		請求者	請求事項	処分者	処理状況 (R7.3.31現在) ※()内は令和6年度中の動き
(1)	昭和49年審乙 第36, 37号 (4. 27教員事案)	公立学校教員 2人 (当初39人)	懲戒 (戒告) 処分取消	千葉県教育 委員会	係 属 中
(2)	昭和50年審乙 第12, 13, 15, 18, 19, 22, 25, 36号 (4. 11等教員事案)	公立学校教員 8人 (当初35人)	懲戒 (減給、 戒告) 処分取消	千葉県教育 委員会	係 属 中
(3)	昭和51年審乙 第12, 13, 15, 21, 22, 24号 (12. 10等教員事案)	公立学校教員 6人 (当初24人)	懲戒 (減給、 戒告) 処分取消	千葉県教育 委員会	係 属 中
(4)	昭和53年審乙 第10, 12, 14号 (4. 15等教員事案)	公立学校教員 3人 (当初13人)	懲戒 (減給、 戒告) 処分取消	千葉県教育 委員会	係 属 中
(5)	昭和54年審乙 第5, 7, 9, 11, 12号 (5. 31教員事案)	公立学校教員 5人 (当初12人)	懲戒 (減給、 戒告) 処分取消	千葉県教育 委員会	係 属 中
(6)	昭和55年審乙 第3号 (4. 25教員事案)	公立学校教員 1人 (当初3人)	懲戒 (戒告) 処分取消	千葉県教育 委員会	係 属 中
(7)	昭和56年審乙 第3~5, 7, 8号 (4. 16教員事案)	公立学校教員 5人 (当初12人)	懲戒 (減給、 戒告) 処分取消	千葉県教育 委員会	係 属 中
(8)	昭和57年審乙 第4~6, 8号 (6. 4等教員事案)	公立学校教員 4人 (当初11人)	懲戒 (停職、 減給) 処分取消	千葉県教育 委員会	係 属 中
(9)	昭和58年審乙 第11, 12, 14号 (12. 16等教員事案)	公立学校教員 3人 (当初8人)	懲戒 (停職、 減給) 処分取消	千葉県教育 委員会	係 属 中
(10)	昭和59年審乙 第1, 2, 4, 6号 (10. 7教員事案)	公立学校教員 4人 (当初9人)	懲戒 (停職、 減給) 処分取消	千葉県教育 委員会	係 属 中

事件番号		請求者	請求事項	処分者	処理状況 (R7. 3. 31現在) ※()内は令和6年度中の動き
(11)	昭和60年審乙 第1, 3~5号 (10. 26教員事案)	公立学校教員 4人 (当初9人)	懲戒 (停職、 減給) 処分取消	千葉県教育 委員会	係 属 中
(12)	昭和61年審乙 第1, 3~5号 (4. 17教員事案)	公立学校教員 4人 (当初9人)	懲戒 (戒告) 処分取消	千葉県教育 委員会	係 属 中
(13)	平成元年審乙 第13, 16~18, 20, 21号 (5. 24教員事案)	公立学校教員 6人 (当初10人)	懲戒 (戒告) 処分取消	千葉県教育 委員会	係 属 中
(14)	令和5年審乙第1号	警察官	懲戒 (免職) 処分取消	千葉県警察 本部長	裁 決 (R7. 3. 17 処分承認)
(15)	令和5年審乙第2号	公立学校教員	懲戒 (戒告) 処分取消	千葉県教育 委員会	取 下 げ (R6. 10. 31 取下げ)
(16)	令和6年審乙第1号	公立学校教員	懲戒 (免職) 処分修正	千葉県教育 委員会	取 下 げ (R6. 7. 4 取下げ)
(17)	令和6年審再第1号	公立学校職員	裁決修正	千葉県人事 委員会	判 定 (R7. 1. 27 却下)
(18)	令和6年7月24日 付け審査請求	公立学校職員	兼業不許可 処分取消	松戸市教育 委員会	却 下 (R6. 9. 17 却下)
(19)	令和7年審乙第1号	公立学校教員	分限 (休職) 処分取消	千葉県教育 委員会	係 属 中

別表2

不利益処分に関する審査請求の件数

区 分		件 数	令和5年度末現在 未処理件数	令和6年度		令和6年度末現在 未処理件数
				審査請求件数	処理件数	
分 限 処 分	降給	0	0	0	0	
	降任	0	0	0	0	
	休職	0	1	0	1	
	免職	0	0	0	0	
懲 戒 処 分	戒告	28	0	1	27	
	減給	24	0	0	24	
	停職	4	0	0	4	
	免職	1	2	3	0	
そ の 他	転任処分	0	0	0	0	
	訓告処分	0	0	0	0	
	その他	0	1	1	0	
合 計		57	4	5	56	

2. 勤務条件に関する措置の要求

地方公務員法第46条の規定により、職員から給与、勤務時間その他の勤務条件について、地方公共団体の当局が適切な措置を執るよう要求があった場合、同法第47条の規定により、必要な審査を行い、その結果に基づいて判定し、必要に応じて当局に対し勧告等を行うものである。

令和6年度における措置要求の処理状況及び件数は、別表3及び別表4のとおりである。

別表3

令和6年度における措置要求の処理状況

事件番号	要求者	要求事項	要求年月日	処理状況 (R7.3.31現在) ※()内は令和6年度中の動き
令和6年審甲第1号	警察官	時間外勤務手当を支給すること	R6.4.14	係 属 中
令和6年審甲第2号	公立学校教員	産業医選任・衛生委員会設置など、労働安全衛生体制を整備すること	R6.4.24	係 属 中
令和6年審甲第3号	公立学校教員	ノ一部活タイムを設定した曜日の休養日とされていない時間帯の合計活動時間に関して周知すること等	R6.4.28	係 属 中
令和6年審甲第4号	公立学校教員	顧問が部活動指導を行わない場合があることを保護者に説明すること	R6.4.28	係 属 中
令和6年審甲第5号	公立学校教員	16時以降に行事や会議などを設定しないこと等	R6.5.27	係 属 中
令和6年審甲第6号	公立学校職員	人事評価結果を是正し、4号給の昇給と勤勉手当の中位の成績率での支給を行うこと	R6.7.1	係 属 中
令和6年審甲第7号	公立学校教員	時間外勤務に対して勤務時間の割振り変更を行うこと等	R6.11.2	取 下 げ 〔 R6.11.20 交渉の勧奨 R6.12.22 取下げ 〕
令和6年審甲第8号	公立学校教員	衛生委員会の毎月開催・議事概要の周知を行うこと等	R6.12.20	係 属 中

別表4

勤務条件に関する措置の要求の件数

区 分	件 数	令和5年度末現在	令和6年度		令和6年度末現在
		未処理件数	措置要求件数	処理件数	未処理件数
給与		0	2	0	2
旅費		0	0	0	0
勤務時間		0	2	1	1
休暇		0	0	0	0
執務環境		0	2	0	2
転任		0	0	0	0
ハラスメント		0	0	0	0
その他		0	2	0	2
合 計		0	8	1	7

3. 苦情相談

地方公務員法第8条第1項第11号の規定を受け、職員からの苦情相談に関する規則を定め、職員の勤務条件その他の人事管理に関する苦情の申出及び相談に応じている。令和6年度においては、計71件の苦情相談があり、その内容別の内訳は、任用15件、給与3件、勤務条件9件、厚生福祉2件、公平審査1件、人間関係35件、その他6件となっている。

4. 公務災害補償に関する審査の申立て

県立学校の学校医、学校歯科医及び学校薬剤師の公務上の災害に対する補償に関し異議のある者は、人事委員会に審査の申立てができることになっている。(令和6年度該当なし。)

5. 退職手当の支給制限等の処分に関する審査

在職中の懲戒免職処分に相当する非違行為が退職後に判明した場合、退職手当管理機関(退職時の任命権者)は、退職手当の全部又は一部の支給制限や返納命令を行うことができるが、退職手当の支給制限等の処分を行う場合には、処分を受けるべき者の権利保障を図る観点から、退職手当管理機関から独立した機関である審査会に事前に内容を諮問することとされており、本県では人事委員会が調査審議する。

令和6年度における諮問の処理状況は、別表5のとおりである。

別表5

令和6年度における諮問の処理状況

案件名	退職手当管理機関	対象職員	諮問年月日	処理状況
令和5年諮問第1号	教育委員会	公立学校教員	R5.6.12	R6.12.10 取下げ

6. 退職管理

地方公務員法第38条の2第1項は、営利企業等に再就職した元職員に対し、離職前の職務に関して、現職職員への働きかけを禁止しており、人事委員会は、働きかけを受けた職員から届出を受けることや、任命権者に調査を要求することなど、働きかけ規制違反に対する監視機能を担っている。

働きかけ規制に違反する行為を行った疑いがある場合は、服務等に第一義的な責任を有する任命権者が、調査を実施する。

その際、人事委員会は、任命権者が行う調査が公正に行われるよう、その開始から終了までを監視する。(令和6年度該当なし。)

第 4 章 勤務条件関係

1. 職員団体関係業務

地方公務員法第 53 条の規定により、人事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	所在地	構成員の主な職種	単位団体・連合体の別	登録年月日
千葉県教職員組合	千葉市中央区中央 4-13-10 教育会館内	市町村立学校教職員 組合立学校教職員	連合体	S41. 10. 27
千葉県高等学校教職員組合連合	千葉市中央区中央 4-13-10 教育会館内	県立学校教職員 市立高等学校教職員	連合体	S41. 10. 27
千葉県職員組合	千葉市中央区市場町 1-1 千葉県庁内	県職員	単位団体	S41. 10. 27
千葉県公立学校教頭組合	千葉市中央区中央 4-13-10 教育会館内	公立小中学校副校長・ 教頭	単位団体	S51. 11. 18
習志野市・八千代市教職員組合	千葉市花見川区作新台3-13-13 習志野八千代教育会館	習志野市・八千代市内 公立小中学校教職員	単位団体	S63. 7. 25
全教千葉教職員組合	船橋市夏見 5-31-25 船橋教育会館内	公立学校教職員	連合体	H 2. 1. 16
東葛教職員組合	柏市明原 1-5-12 東葛教育会館内	野田市・柏市・流山市・ 我孫子市・鎌ヶ谷市内 公立学校教職員	単位団体	H 2. 8. 2
千葉学校労働者合同組合	柏市東台本町 12-23 ジュネシオン柏 107 号室	公立学校教職員	単位団体	H 3. 10. 17
北総教職員組合	印旛郡酒々井町中央台1-12-14	銚子市・成田市・佐倉市・旭市・ 四街道市・八街市・印西市・白 井市・富里市・匝瑳市・香取市・ 印旛郡・香取郡内公立学校教 職員	単位団体	H23. 1. 25
千葉県職員ユニオン	千葉市中央区要町 2-8 DC会館 1 階 ちば合同労働組合内	県職員	単位団体	R 4. 3. 18
IRIS 千葉	愛知県一宮市三条字新 21-6	公立学校教職員	単位団体	R 6. 2. 26

2. 労働基準法及び労働安全衛生法上の職権行使

(1) 労働基準法別表第1に規定する号別区分（令和6年度）

ア 職権行使区分による事業場数

職員の勤務条件に関する労働基準監督機関の職権行使の区分を明らかにするため、千葉労働局長と協議の上、県の各機関（411事業場）について、労働基準法別表第1の号別決定を行っている。

令和6年度における職権行使区分による事業場数は、次のとおりである。

監督機関	人 事 委 員 会			労 働 基 準 監 督 署			
	労 基 法 別 表 第 1 第 11 号	労 基 法 別 表 第 1 第 12 号	労基法別表第1 各号に該当しない 事業場	労 基 法 別 表 第 1 第 3 号	労 基 法 別 表 第 1 第 7 号	労 基 法 別 表 第 1 第 13 号	労 基 法 別 表 第 1 第 14 号
事業場計	1	200	130	38	3	35	4
計	331			80			

イ 人事委員会が労働基準監督機関の職権を行使する事業場

号別	主な業務内容	事業場名				計		
		事	業	場	名			
11	通信	知事部局 水産情報通信センター	98	174	警察本部	52	7	331
12	教育・調査・研究	職員能力開発センター 文書館 消防学校 衛生研究所 保健医療大学 看護専門学校(2) 環境研究センター 同 水質環境研究室及び地質環境研究室 産業支援技術研究所 同 生産技術室及び材料技術室 美術館 博物館(4)	98	1	高等学校(121) 特別支援学校(37) 同 分校(4) さわやかちば県民プラザ 図書館(3) 総合教育センター	1	—	1
労基法別表第1に該当しない事業場		32	167	1	警察本部 警察署(39) 運転免許本部 流山運転免許センター 機動隊(3) 成田国際空港警備隊 警察本部分庁舎 高速道路交通警察隊 水上警察隊 鉄道警察隊 警察本部交通合同庁舎	—	7	200
		65	7	51	教育庁 教育庁教育事務所(5) 子どもと親のサポートセンター	7	7	130
					千葉農業事務所分庁舎 東葛飾農業事務所本所 東葛飾農業事務所分庁舎 印旛農業事務所 香取農業事務所 海匝農業事務所分庁舎 山武農業事務所 長生農業事務所 夷隅農業事務所分庁舎 安房農業事務所 君津農業事務所 家畜保健衛生所(4) 林業事務所(3) 水産事務所(3) ダム管理事務所(2)			
					県庁 総務ワークステーション 東京事務所 地域振興事務所(10) 県税事務所(13) 自動車税事務所 旅券事務所 男女共同参画センター 女性サポートセンター 児童相談所 (一時保護課を除く)(6) 市川児童相談所船橋支所 柏児童相談所柏未広支所 障害者相談センター(2) 消費者センター 計量検定所			

ウ 所轄の労働基準監督署が職権を行使する事業場

号別	主な業務内容	事業場名			計
		知事部局	教育委員会	警察本部	
3	土木・建築	漁港事務所(2) 土木事務所(15) 同出張所(7) 港湾事務所(3) 区画整理事務所(3) 一宮川改修事務所 下水道事務所(3)	68	4	80
7	動物の飼育、養殖	千葉農業事務所本所 海匝農業事務所本所 夷隅農業事務所本所 北千葉道路建設事務所	38	—	38
13	保健衛生	畜産総合研究センター市原乳牛研究所 水産総合研究センター種苗生産研究所勝浦生産開発室 同 富津生産開発室	3	—	3
14	飲食	健康福祉センター(13) 印旛健康福祉センター成田支所 児童相談所一時保護課(6) 生実学校 富浦学園 精神保健福祉センター	27	8	35
		特別支援学校寄宿舎(8)	—	—	—
		機動隊食堂(3) 警察学校食堂	—	4	4

合計	知事部局	教育委員会	警察本部	その他委員会等	合計
	166	182	56	7	411

(2) 人事委員会の職権行使

令和6年度中に地方公務員法第58条第5項の規定による労働基準法及び労働安全衛生法上の労働基準監督機関の職権について、人事委員会が行ったものは、次のとおりである。

ア 諸届の受理等

項 目		処理件数	項 目		処理件数	
解雇予告除外認定		6	第一種圧力容器	設置届		
非常災害時等の理由による労働時間延長許可		21		落成検査		
時間外労働休日労働に関する協定届		215		使用再開検査		
断続的な宿直又は日直勤務許可		2		性能検査	48	
適用事業報告				検査証書替		
総括安全衛生管理者選任報告		1		使用休止報告		
衛生管理者選任報告		105		変更届		
産業医選任報告		12		検査証再交付		
定期健康診断結果報告		292		クレーン(3t以上)	設置届	
ストレスチェックの結果報告		243	落成検査			
機械等設置届		4	使用再開検査			
機械等移転届		1	性能検査		1	
ボイラー	設置届		検査証書替			
	落成検査		使用休止報告			
	使用再開検査		変更届			
	性能検査	8	検査証返還		1	
	検査証書替		クレーン(3t未満)		設置報告	
	使用休止報告				設置報告	
	変更届		移動式クレーン	性能検査		
検査証返還		事故報告				
小型ボイラー	設置報告		労働者死傷病報告	362		
ゴンドラ	設置届		有機溶剤中毒予防規則一部適用除外認定	1		
	性能検査	6	特定化学物質障害予防規則一部適用除外認定			
	検査証返還		合 計	1,329		

イ 性能検査を要する機械等の設置状況

(令和7年3月31日現在)

所属	設置場所	ボイラー	第一種 圧力容器	移動式 クレーン	クレーン	ゴンドラ	計
知 事 部 局	本庁舎		8			1	9
	職員能力開発センター	1					1
	かずさアカデミアホール	3	17				20
	日本コンベンションセンター国際展示場		4			4	8
	産業支援技術研究所		1				1
	市原テクノスクール	1					1
	障害者テクノスクール		1				1
	印旛農業事務所				4		4
	農業総合研究センター		1				1
	水産総合研究センター		1				1
	高滝ダム管理事務所				1		1
	旧血清研究所	3	4				7

所属	設置場所	ボイラー	第一種 圧力容器	移動式 クレーン	クレーン	ゴンドラ	計
教育 委員 会	清水高等学校	1					1
	銚子商業高等学校海洋校舎	1	1				2
	大網高等学校		2				2
	安房拓心高等学校		1				1
	館山総合高等学校	1	3				4
	君津青葉高等学校		1				1
	中央図書館	1					1
	君津亀山少年自然の家		3				3
	東金青少年自然の家		1				1
公安 委員 会	警察本部					1	1
	成田国際空港警察署		2				2
	警察学校	2	3				5
計		14	54	0	5	6	79

ウ 千葉県職員勤務条件実態調査

(ア) 勤務条件実態調査の目的・方法

勤務条件実態調査は、労働基準法第 101 条第 1 項及び労働安全衛生法第 91 条第 1 項の規定により、職員の適切な勤務条件の維持・向上並びに事業場における安全と衛生の確保及び勤務環境の改善向上を図ることを目的とし、文書調査及び実地調査により毎年実施しているものである。

なお、令和 6 年度は 76 事業場について文書調査を行い、うち 17 事業場について実地調査を実施している。

(イ) 令和 6 年度に実地調査を実施した事業場（17 事業場）

所 属	事業場数	事 業 場 名
知 事 部 局	12	文書館
		千葉西県税事務所
		柏県税事務所
		衛生研究所
		保健医療大学
		産業支援技術研究所 生産技術室及び材料技術室
		長生農業事務所
		畜産総合研究センター
		北部家畜保健衛生所
		水産総合研究センター 内水面水産研究所
		中央博物館
		中央博物館 分館海の博物館
教育委員会	3	東総工業高等学校
		市川工業高等学校
		茂原樟陽高等学校
警 察 本 部	2	警察本部（本庁）
		警察本部 分庁舎

3. 職員の分限及び懲戒処分

職員の分限に関する条例第5条第3項及び職員の懲戒の手續及び効果に関する条例第3条第3項の規定により、人事委員会に通知のあった令和6年度の分限及び懲戒処分の件数は次のとおりである。

処分 所属	分 限					懲 戒					計
	免職	降任	降給	休職	小計	免職	停職	減給	戒告	小計	
知事部局				385	385	3	2	2	6	13	398
教育委員会				673	673	9	4	13	3	29	702
警察本部				185	185		1	2		3	188
議会事務局 ・各種委員会					0					0	0
各種公営企業				191	191		2			2	193
計	0	0	0	1,434	1,434	12	9	17	9	47	1,481

4. 公平委員会の事務の受託

地方公務員法第7条第4項の規定により、公平委員会の事務を受託しているものは次のとおりである。
なお、令和6年度は受託に基づき処理した事務はなかった。

団体名	受託年月日
千葉県競馬組合	昭和35年12月19日

5. 条例案に対する意見

地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 5 条第 2 項の規定に基づき、令和 6 年度において、次表のとおり県議会議長から意見の聴取があり、意見の提出を行った。

意見提出 年 月 日	議案	件名
	意見の概要	
R7. 2. 6	令和 7 年 2 月定例県議会議案 第 81 号 職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部 を改正する条例の制定について (令和 7 年 4 月 1 日施行)	令和 7 年 2 月定例県議会議案第 81 号に対する意見につ いて
	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を踏まえた国家公務員にお ける措置と同様の措置を講じるものであり、仕事と育児等の両立を一層促進するものであることから、適当と認 める。	

6. 人事委員会規則の制定及び改正

議 決 年月日	適 用 年月日	規則 番号	概 要
R7. 3. 24	R7. 4. 1	6	職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部を改正する規則 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、職員の勤務時間、休暇等に関する条例 が改正されたことから、所要の規定整備を行った。 また、非常勤職員の公務災害による療養休暇の期間について、給 与を支給するよう定めた。
R7. 3. 24	R7. 4. 1	19	公益的法人等への職員の派遣等に関する規則の一部を改正する規則 規則別表第 1 で定める公益財団法人（1 団体）の名称が変更され ることに伴い、規則別表第 1 で定める団体の名称を改めた。

7. 職員の勤務時間等の推移

職員の勤務時間については、昭和 51 年の 4 週 5 休制試行に始まり、次の表の経過を経て、平成 21 年 9 月 1 日から週休 2 日、週 38 時間 45 分制が実施されているところである。

	千葉県		国	勤務時間・休日数
4 週 5 休制試行	I	S51. 11. 1～S52. 10. 16	S51. 10～S52. 9	
		学校職員 S51. 11. 15～S52. 10. 30		
II	S53. 5. 1～S54. 4. 14	S53. 4～S54. 3		
4 週 5 休制実施	S56. 3. 29～S63. 4. 16	S56. 3. 29～S63. 4. 16	勤務時間週 43 時間 年間休日数 80 日	
学校職員 S56. 6. 21～S63. 6. 11				
4 週 6 休制試行	S61. 11. 30～S63. 4. 16	S61. 11. 30～S63. 4. 16		
	学校職員 S62. 6. 14～S63. 6. 11			
4 週 6 休制実施	S63. 4. 17～H 4. 7. 31	S63. 4. 17～H 4. 4. 30	勤務時間週 42 時間 年間休日数 95 日	
	学校職員 S63. 6. 12～H14. 3. 31			
土曜閉庁実施	H 元. 4. 2～	S64. 1. 1～		
週 40 時間制試行	H 2. 8. 5～H 3. 1. 19	H 2. 4. 1～H 3. 3. 31 H 3. 9～ 25ヶ所の病院で実施 H 4. 4. 1～ 全ての国立病院で土曜 外来休診		
	警察職員 H 3. 2. 3～H 3. 7. 20			
	病院部門、守衛 H 4. 1. 5～H 4. 3. 28			
週 40 時間制実施 完全週休 2 日制	H 4. 8. 1～	H 4. 5. 1～	勤務時間週 40 時間 年間休日数 120 日	
	学校職員 H14. 4. 1～			
週 38 時間 45 分制	H21. 9. 1～	H 21. 4. 1～	1 日 8 時間 → 7 時間 45 分 〔勤務時間の 15 分短縮〕	

第5章 給与関係

職員の勤務条件が社会一般の情勢に適応するものでなければならないことは当然であるが、とりわけ職員の給与決定における情勢適応の原則は重要である。

人事委員会は、地方公務員法に規定するところにより、絶えず給与等について研究を行い、社会一般の情勢に適応するように随時講ずべき措置について勧告をするとともに毎年少なくとも1回、職員に適用する給料表が適当であるかどうかについて知事及び議会に報告し、必要に応じてあわせて勧告を行っている。

また、職員の給与に関する条例等の制定及び改廃にあたって意見の申出を行っている。

以上の行政的作用の他に準立法作用として規則の制定等を行っている。

1. 職員の給与の実態

職員の給与決定のための基準については、地方公務員法第24条に定められているが、その中でもとりわけ民間事業従事者の給与との均衡を図ることが県民の理解と納得を得るために重要であり、公務員給与の決定方法として定着しているところである。

このため、まず職員の給与の実態を正確に、かつ、詳細に把握する必要があるが、人事委員会として昭和31年以降継続して「人事統計に関する報告」を作成しているが、令和6年4月30日現在の状況について、総務部人事課及び警察本部警務部警務課に依頼し、作成した。

この調査結果のうち、主要なものをあげれば次表のとおりである。

第1表 職員の給料表別人員、平均年齢及び平均経験年数

(令和6年人事統計に関する報告)

区 分 給 料 表		適 用 人 員	平 均 年 齢	平 均 経 験 年 数
		人	歳	年
全 給 料 表		51,826	38.3	15.9
一 般 職 員	行 政 職 給 料 表	9,740	38.7	16.7
	研 究 職 給 料 表	368	42.1	17.9
	医 療 職 給 料 表 (一)	18	58.3	32.5
	医 療 職 給 料 表 (二)	451	40.6	16.3
	医 療 職 給 料 表 (三)	212	38.5	14.4
	海 事 職 給 料 表	35	42.5	21.8
	福 祉 職 給 料 表	238	33.7	11.1
	特 定 任 期 付 職 員 給 料 表	3	57.3	—
	第1号任期付研究員給料表	0	—	—
	第2号任期付研究員給料表	0	—	—
計		11,065	38.9	16.6
教 育 職 員	教 育 職 給 料 表 (一)	81	49.5	24.7
	教 育 職 給 料 表 (二)	29,834	38.3	15.2
	計	29,915	38.3	15.3
警 察 官	公 安 職 給 料 表	10,846	37.7	16.9

- (注) 1 定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員等は含まれていない(以下第3表までにおいて同じ。)
 2 全給料表欄の平均経験年数には、特定任期付職員及び任期付研究員は含まれていない。
 3 定年が段階的に引き上げられることに伴い、「職員の給与に関する条例」附則第32項により給料月額が決定される職員を除いた数値である(以下第3表までにおいて同じ。)
 4 教育職給料表(一)は大学に勤務する職員、教育職給料表(二)は高等学校、義務教育学校、中学校、小学校等に勤務する職員である(第2表において同じ。)

第2表 職員の給料表別、学歴別及び性別人員構成比

(令和6年人事統計に関する報告)

給料表	区分	計	学歴別人員構成比				性別人員構成比	
			大学卒	短大卒	高校卒	中学卒	男	女
		%	%	%	%	%	%	
全給料表		100.0	77.6	7.2	15.2	0.0	57.8	42.2
行政職給料表		100.0	63.8	12.4	23.8	0.0	61.3	38.7
研究職給料表		100.0	97.5	1.4	1.1	-	72.0	28.0
医療職給料表(一)		100.0	100.0	-	-	-	66.7	33.3
医療職給料表(二)		100.0	81.8	18.2	-	-	36.4	63.6
医療職給料表(三)		100.0	75.0	25.0	-	-	11.8	88.2
海事職給料表		100.0	14.3	54.3	31.4	-	97.1	2.9
福祉職給料表		100.0	65.2	27.7	7.1	-	39.5	60.5
特定任期付職員給料表		100.0	100.0	-	-	-	100.0	-
第1号任期付研究員給料表		-	-	-	-	-	-	-
第2号任期付研究員給料表		-	-	-	-	-	-	-
教育職給料表(一)		100.0	81.5	17.3	1.2	-	37.0	63.0
教育職給料表(二)		100.0	93.5	6.1	0.4	-	46.5	53.5
公安職給料表		100.0	45.5	4.2	50.2	0.1	87.5	12.5

(注) 大学卒には修士課程及び博士課程修了者を、短大卒には高等専門学校卒業者を含む。

第3表 職員の平均給与月額等

(令和6年人事統計に関する報告)

職員の区分	年月	職員数	平均年齢	平均経年数	平均給与月額							対前年同月比
					給料の月額	扶養手当	管理職手当	地域手当	住居手当	その他	合計	
	年月	人	歳	年	円	円	円	円	円	円	円	%
一般職員	05.4	11,049	38.8	16.7	305,794	5,948	9,595	29,701	7,429	1,426	359,893	
	06.4	11,065	38.9	16.6	309,447	5,848	9,688	30,040	7,560	1,546	364,129	101.2
うち行政職員	05.4	9,755	38.8	16.8	302,636	5,977	9,804	29,365	7,354	1,402	356,538	
	06.4	9,740	38.7	16.7	306,121	5,901	9,978	29,696	7,467	1,379	360,542	101.1
教育職員	05.4	29,784	38.6	15.6	349,536	6,068	4,824	33,169	7,010	5,839	406,446	
	06.4	29,915	38.3	15.3	352,545	6,062	4,674	33,433	7,068	5,800	409,582	100.8
警察官	05.4	10,850	37.5	16.8	328,547	11,308	2,139	31,477	5,132	309	378,912	
	06.4	10,846	37.7	16.9	334,228	11,423	2,173	32,010	5,235	296	385,365	101.7
計	05.4	51,683	38.4	16.0	335,778	7,142	5,280	32,072	6,705	3,737	390,714	
	06.4	51,826	38.3	15.9	339,510	7,138	5,221	32,411	6,790	3,739	394,809	101.0

(注) 1 行政職員とは行政職給料表の適用を受ける職員を、教育職員とは教育職給料表の適用を受ける職員を、警察官とは公安職給料表の適用を受ける職員をいい、一般職員とは教育職員及び警察官以外の職員をいう(本年度の新規学卒の採用者を含む。)
 2 平均給与月額については、民間給与との比較の対象としているものであり、通勤手当及び時間外勤務手当等の勤務した実績に応じて支給される手当は含まない。
 3 給料の月額には、給料の調整額及び教職調整額が含まれており、その他は、初任給調整手当、単身赴任手当(基礎額)等である。

2. 民間給与の実態

職員の給与勧告の資料となる民間企業の給与の実態調査である「職種別民間給与実態調査」を令和6年4月から6月にかけて、千葉市人事委員会及び人事院等と共同して実施した。対象は企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の民間事業所であり、令和6年度については、該当する1,929事業所から抽出された384事業所のうち、実地調査に際し調査不能等の72事業所を除いた312事業所について調査を行った。

個人別調査の対象となった実人員は11,599人であり、調査職種該当者（母集団）の推定数は、87,717人であった。

3. 職員の給与等に関する報告及び勧告

本委員会は、令和6年10月8日、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、議会及び知事に対し、職員の給与等に関する報告及び勧告を行った。

【令和6年の給与等に関する報告及び勧告（令和6年10月8日）の要旨】

（1）職員の給与に関する報告

ア 給与勧告の基本的考え方

職員の給与は、地方公務員法に基づき、生計費や国及び他の地方公共団体の職員並びに民間企業従業員の給与等との均衡を考慮して定めるとともに、社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならないとされている。

本委員会では、毎年、職員の給与を統計的に調査する一方、本県の民間給与の実態について実地調査を行い、両者の較差を算出するとともに、人事院勧告等を総合的に勘案して議会及び知事に調査結果及び所見を報告し、併せて所要の勧告を行っている。

人事委員会勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員の給与を社会一般の情勢に適応した適正なものとする機能を有するものであり、職員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させることを基本として行ってきた。民間準拠を基本とするのは、職員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給することが必要とされる中で、県は民間企業と異なり、市場原理による給与決定が困難であることなどから、その時々々の経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間企業従業員の給与に職員給与を合わせていくことが最も合理的であり、職員をはじめ広く県民の理解と納得を得られる方法であると考えられるからである。

イ 職員の給与

本年4月現在で調査・集計した本県の「令和6年人事統計に関する報告」によると、在職者は51,826人であり、それぞれの職務の種類に応じて、行政職、公安職、教育職、研究職、医療職、海事職、福祉職、特定任期付職員及び任期付研究員の9種13給料表が適用されている。

このうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表の適用者は9,740人であって、その平均年齢は38.7歳であり、男女別構成は男61.3%、女38.7%、学歴別構成は大学卒63.8%、短大卒

12.4%、高校卒 23.8%、中学卒 0.0%である。これらの職員の給与月額平均は、本年4月現在において360,542円となっている。

また、教員、警察官、医師等を含めた職員全体の給与月額平均は394,809円となる。

ウ 民間給与の調査

本委員会は、職員の給与と民間給与との精密な比較を行うため、千葉市人事委員会及び人事院等と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した384の事業所について「令和6年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査では、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種について、役職段階、学歴、年齢等及び本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額を詳細に調査するとともに、各民間企業における給与改定の状況、家族手当及び賞与等の特別給の支給状況等についても調査を行った。

職種別民間給与実態調査の調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、81.7%となっており、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものといえる。

エ 職員の給与と民間給与との比較

(ア) 前記の人事統計に関する報告及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、本県の職員においては行政職、民間においては公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種について、役職段階、学歴、年齢が同等であると認められる者同士の4月分の給与額をそれぞれ対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）したところ、民間給与が職員の給与を1人当たり平均12,023円（3.30%）上回っていることが明らかとなった。

第4表 職員給与と民間給与との比較

民間従業員の給与 (A)	職員の給与 (B)	較 差 (A) - (B) $\left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
376,461 円	364,438 円	12,023 円 (3.30 %)

(注) 1 職員は行政職給料表の適用を受ける職員、民間従業員はこれに相当する職種の職務に従事する者である。

2 職員、民間従業員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

(イ) 昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、

所定内給与月額の 4.61 月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の支給月数（4.50 月）を上回っている。

オ 職員の給与と国家公務員給与との比較

「令和 5 年地方公務員給与実態調査」（総務省）によると、昨年 4 月 1 日現在の国における行政職俸給表（一）適用職員の俸給と本県の行政職給料表適用職員の給料の月額を、学歴別、経験年数別によるラスパイレース方式により国家公務員を 100 として比較した本県のラスパイレース指数は、99.6 となっており、前年より 0.1 ポイント低下している。

カ 物価及び生計費

- (ア) 総務省による本年 4 月の消費者物価指数は、昨年 4 月に比べ全国で 2.5% 上昇しており、千葉市においても 2.3% 上昇している。
- (イ) 本委員会が、総務省の家計調査を基礎として算定した千葉市における標準生計費は、本年 4 月において 2 人世帯で 152,080 円、3 人世帯で 187,660 円、4 人世帯で 223,240 円となっている。

キ 人事院の報告及び勧告の概要（省略）

ク 本年の給与改定

以上報告した民間給与、物価、生計費及び国家公務員の給与勧告等諸般の状況を総合的に勘案した結果、職員の本年の給与改定に係る本委員会の見解は、次のとおりである。

(ア) 改定についての考え方

人事委員会勧告は、地方公務員法に定める給与決定の諸原則を踏まえ、職員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させることを基本として行ってきた。

本年の職種別民間給与実態調査の結果を見ると、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は 58.0%（昨年 53.7%）と増加しており、ベースダウンを実施した事業所はなかった（昨年と同様）。また、定期的に行われる昇給を実施した事業所の割合は、約 9 割（昨年と同様）となっている。

このような状況において、前記のとおり、本年 4 月時点における較差を算出したところ、民間給与が職員の給与を 12,023 円（3.30%）上回っていた。

これらのことを踏まえ、本年の給与改定をどのように取り扱うかを検討した結果、本年の民間給与との較差の大きさ等を考慮し、これに見合うよう月例給の引上げ改定を行うことが適当と判断した。また、特別給については、民間の特別給の支給割合は 4.61 月となっており、これに見合うよう引き上げる必要があると判断した。

以上の状況及び本年の人事院勧告の内容を総合的に勘案すると、本委員会としては、(イ)に示すとおり給与を改定することが適当であると考える。

(イ) 改定すべき事項

a 月例給

(a) 給料表

行政職給料表については、人事院勧告の内容に準じて、初任給をはじめ若年層に特に

重点を置いて給料月額の変改を行う。(平均変改率 3.6%)

また、行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を考慮して変改を行う。

(b) 初任給調整手当

医師等に対する初任給調整手当については、国に準じて変改を行う。

なお、行政職給料表適用者の変改額(率)は、次のとおりとなる。

変改の内訳

項目	変改額(率)
給料の月額	10,989円 (3.02%)
はね返り分等	1,025円 (0.28%)
計	12,014円 (3.30%)

(注) 「はね返り分等」は、給料の月額を算定基礎としている地域手当及び農林漁業普及指導手当における給料の月額の変改に伴う増減(はね返り)分及び初任給調整手当の変改に伴う増減分

b 期末手当・勤勉手当

期末手当及び勤勉手当については、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、年間の支給月数を0.10月分引き上げ、4.60月分とする。支給月数の引上げ分については、人事院勧告の内容に準じ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとし、本年度については、12月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数を引き上げ、令和7年度以降においては、期末手当及び勤勉手当のそれぞれの支給月数が6月期及び12月期で均等になるよう定めることとする。

また、定年前再任用短時間勤務職員の期末手当及び勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても、同様に支給月数を引き上げることとする。

c 変改の実施時期

aの変改は、令和6年4月1日から実施することとし、bの変改は、本年12月期の期末手当及び勤勉手当から実施することが適当である。

ケ 給与制度のアップデート

(ア) 基本的考え方

a 本年、人事院においては、①多様で有為な人材の確保、②職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上、③Well-beingの実現に向けた環境整備といった人事管理上の重点課題に対し、給与面においても、他の施策と相乗的な効果を上げることができるよう、給与制度について様々な側面から包括的な見直し(アップデート)を行うこととし、具体的には以下について報告及び勧告を行った。

(a) 人材の確保への対応

- ・ 潜在的志望者層にも訴求し得る給与とし、採用市場での競争力を向上する必要があるとして、新卒初任給や若年層の俸給月額を大幅に引き上げることとした。
- ・ 新幹線等に係る通勤手当及び単身赴任手当を採用時から支給可能とした。
- ・ 特定任期付職員にも勤勉手当を支給可能として、勤務成績を適時に反映し、優秀な専門人材の年収増を可能とした。

(b) 組織パフォーマンスの向上

i 役割・活躍に応じた処遇

- ・ 俸給に関して、係長級から本府省課長補佐級までについて、俸給月額の最低水準を引き上げ、早期昇格時や民間人材等の採用時の給与を改善することとした。また、本府省課室長級について、職責重視の体系に刷新し、重い役割に見合う処遇を確保することとした。具体的には、俸給月額の最低水準を引き上げ、隣接する級間の俸給月額の重なりを解消することなどにより、昇格時に給与が大きく上がる仕組みにし、成績優秀者は昇給により更に大きな給与上昇を確保することとした。
- ・ 管理職の平日深夜勤務に対する手当の支給対象時間帯を拡大して、緊急対応等の勤務実態に応じた処遇を確保することとした。
- ・ 勤勉手当の成績率上限を平均支給月数の3倍に引き上げ、特に高い業績を上げた者への手当増額を可能とした。

ii 円滑な配置等への対応

- ・ 地域手当の支給地域について、地域の民間賃金に関する最新データを反映させるとともに、隣接する市町村との関係で不均衡が生じている等の意見を踏まえ、民間賃金の高い中核的な市は個別指定とした上で、市町村単位から都道府県単位へ広域化し、級地区分を7段階から5段階へ削減した。
- ・ 通勤手当の支給限度額を、新幹線等の特別料金等の額を含めて1か月当たり15万円に引き上げ、非課税限度額まで全額支給とすることで、新幹線通勤者や遠距離通勤者が自己負担せざるを得ない状況を解消するとともに、新幹線等に係る通勤手当の支給要件を緩和することとした。
- ・ 再任用された職員について、住居手当や特勤勤務手当等の異動の円滑化に資する手当を支給することで、多様な人事配置での活躍を支援することとした。

(c) ワークスタイルやライフスタイルの多様化への対応

- ・ 職員の選択を後押しし、様々な形での活躍を支援する必要があるとして、配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養手当を充実させることで、配偶者の働き方に中立的な制度に向かう社会状況の変化や少子化対策に対応することとした。

b 本県においても、近年、少子高齢化、就業意識の多様化等により人材確保が厳しい状況が続いている。これに対し、新卒初任給や若年層の給料月額を引き上げるだけでなく、役割や活躍に応じた処遇を確保することで、職員の仕事に対するモチベーションを高めることが重要である。

また、技術系職種など年々採用が困難になっていく中で、円滑に人事配置を行えるようにして、組織パフォーマンスを維持・向上させることが必要である。

さらに、家族の在り方やライフスタイルが多様化する中で、生活補助的な給与についても公務側・民間側の状況の変化を踏まえたものとする必要がある。

加えて、職員の給与は、生計費や国及び他の地方公共団体の職員並びに民間企業従業員の給与等との均衡を考慮して定めなければならないという地方公務員法の規定を踏まえるとともに、職員をはじめ広く県民の理解と納得を得られる制度とする必要がある。

以上を勘案し、組織・職員構成の違いや人事異動の実態等国とは異なる本県の事情等を十分に考慮した上で、給与制度のアップデートを行う必要があると判断した。

(イ) 見直すべき事項

前記(ア)で述べた基本的考え方の下、具体的な措置内容を制度別に整理すると、以下のとおりである。これらの改正は、特記するものを除き、令和7年4月1日から実施する。

a 給料表及び給料制度

(a) 行政職給料表

人事院勧告の内容に準じて見直す必要がある。

i 主事・技師(1級・2級)

公務における人材確保の困難性を踏まえ、1級は平均9.6%、2級は平均7.1%の引上げを、本年4月に遡及して実施する。

ii 副主査～課長級(3級～7級)

各級の初号近辺の号給をカットし、これらの級の初号の給料月額を引き上げる。新たな給料表に移行する際にカットされる号給に在職する職員は、当該級の新しい初号に切り替える。

iii 次長級～部長級(8級～10級)

各級の初号の給料月額を引き上げつつ上下の隣接する職務の級間での給料月額の重なりを解消し、昇格メリット(昇格した場合の給料月額の増加額。以下同じ。)も拡大することによって、上位の級に昇格することに伴い現在よりも大きく給与が上昇する仕組みとする。また、現行の号給を大きくくり化することによって、各級を給料月額の刻みの大きい簡素な号給構成とする。

新たな給料表に移行する際、既に8級から10級までの職務の級に在職している職員は、直前に受けていた給料月額と同額又は直近上位の額の新たな号給に切り替えることを基本としつつ、拡大後の昇格メリットと同様の効果を受けられるよう所要の調整を行う。

また、上述の刻みの大きい号給構成の下で昇給することにより、成績優秀者に一層大きな給与上昇を確保する。

(b) 行政職給料表以外の給料表

既に職務に応じた簡素な給料体系となっている任期付研究員給料表及び特定任期付職員給料表を除き、行政職給料表との均衡を基本に前記(a)に相当する見直しを行う。この場合において、前記(a)iiiの措置の導入対象となる給料表及び職務の級は、次のとおりとする。

行政職給料表 8 級から 10 級までと同様の見直しを行う給料表及び職務の級

給料表	職務の級
公安職給料表	9 級
教育職給料表（一）	4 級
研究職給料表	5 級
医療職給料表（一）	4 級

b 扶養手当

国に準じて、配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る手当額を 13,000 円に引き上げる。

なお、配偶者に係る手当の廃止は、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から、配偶者に係る手当額が相対的に低額である行政職給料表 8 級相当の職員を除き、2 年をかけて実施し、子に係る手当額の引上げも、同様に 2 年をかけて実施する。この場合における各年度の具体的な手当額は、次のとおりとする。

(単位：円)

年度		令和 6 年度	令和 7 年度	令和 8 年度以降
		令和 6 年度	令和 7 年度	令和 8 年度以降
配偶者	行政職給料表 7 級以下	6,500	3,000	(支給しない)
	行政職給料表 8 級	3,500	(支給しない)	(支給しない)
子		10,000	11,500	13,000

(注) 「行政職給料表 7 級」及び「行政職給料表 8 級」には、これらに相当する職務の級を含む。

c 通勤手当

国に準じて、以下の見直しを行う。

- (a) 通勤手当の支給限度額を設定し、1 か月当たり 150,000 円とする。
- (b) 支給限度額の範囲内で、新幹線等（新幹線のほか、在来線の特急、高速旅客船、高速自動車国道なども含まれる。以下同じ。）の利用に係る特別料金等の全額を支給する。
- (c) 新幹線等の利用により通勤時間が片道当たり 30 分以上短縮されることを求める要件を廃止する。
- (d) 異動等の直前の住居からの通勤であることを求める要件などを緩和し、育児、介護等のやむを得ない事情により転居して新幹線等による通勤を必要とする職員で、異動等により新幹線等による通勤を行う職員と同様に取扱う必要があるものに対しても手当を支給する。

d 単身赴任手当

国に準じて、採用に伴い単身赴任手当の支給要件を満たした職員に対しても手当を支給するよう見直しを行う。

e 管理職員特別勤務手当

国に準じて、以下の見直しを行う。

- (a) 平日深夜に係る管理職員特別勤務手当の支給対象時間帯を午後 10 時から午前 5 時までに拡大する。

(b) 平日深夜に係る管理職員特別勤務手当について、特定任期付職員及び第一号任期付研究員も支給対象とする。手当額は、既に措置されている週休日等に係る手当額を踏まえて設定する。

f 勤勉手当の成績率

国に準じて、現在平均支給月数の2倍に設定している勤勉手当の成績率の上限を、平均支給月数の3倍に引き上げる。

g 特定任期付職員の特別給制度

国に準じて、以下の見直しを行う。

(a) 特定任期付職員の特別給を、期末手当と人事評価の結果等に応じて支給される勤勉手当から成る構成に改め、特定任期付職員業績手当を廃止する。

(b) 特定任期付職員の期末手当及び勤勉手当の平均支給月数は、優秀者に対して勤勉手当を上乗せするための原資を確保しつつ、期末手当及び勤勉手当の配分が一般職員と同程度となるよう留意し、年間で期末手当1.90月、勤勉手当1.75月とする。また、6月期と12月期の支給月数が均等になるよう定める。

h 定年前再任用短時間勤務職員の給与

国に準じて、定年前再任用短時間勤務職員に対し、地域手当（千葉県内に在勤する医師又は歯科医師である職員に支給するもの）、住居手当及び特地勤務手当（同手当に準ずる手当を含む。）を支給する。

特地勤務手当に準ずる手当については、令和7年4月1日以降の異動等から適用する。

(ウ) 地域手当

地方公務員の地域手当については、国において、本年の人事院勧告・報告の内容を踏まえた対応が検討されているところである。

本県の地域手当については、現行制度の下で職員給与と民間給与が本年の改定により均衡することから、直ちに見直すことは要しないものの、地方公務員の地域手当に係る国の考え方、国家公務員や他の都道府県の地域手当の状況等を考慮しつつ、今後の民間給与の動向、人材確保や人事管理面への影響などを踏まえて、引き続き慎重に検討していく必要がある。

コ 在宅勤務等手当

国においては、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（令和5年法律第73号）により、在宅勤務等を中心とした働き方をする職員の光熱・水道費等の費用負担を軽減することを目的とした在宅勤務等手当を令和6年度から支給することとした。

在宅勤務等手当は、職員の経済的負担を軽減することにより在宅勤務を選択しやすいものとし、多様で柔軟な働き方の推進に資するものでもあることから、国に準じて手当を新設する必要がある。

また、在宅勤務等手当の新設に伴い、通勤手当の取扱いについても国に準じて所要の措置を講じる必要がある。

なお、在宅勤務等手当は、時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜間勤務手当の算定基礎とする。

サ 教員の処遇改善について

本年8月に公表された中央教育審議会の「『令和の日本型学校教育』を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（答申）」の中で、教師の処遇改善として、教職調整

額の率を現在の4%から10%以上とすること、学校のマネジメント機能の強化や若手教師のサポート等を職務とする新たな職を設けること等が示されていることから、今後も国の動向を注視する必要がある。

答申においては、地方公務員法に定める職務給の原則も踏まえ、職務や勤務の状況に応じた給与体系の構築が必要と言及されており、このような中、教育委員会から、教育職給料表(二)の適用を受ける職員であって、その職務の級が2級である定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員(以下「再任用教諭」という。)や臨時的に任用される教員の処遇改善に係る意見書が提出されたところであり、本県においても、教員の職務の実態等を踏まえた給与制度の見直しを進めていく必要がある。

特に、再任用教諭については、フルタイムで勤務する者が年々増加し、授業を行うだけでなく、学級担任、部活動指導等の業務に従事するなど、学校運営の中心的な役割を果たす機会が増え、その職責が再任用制度導入時から変化してきている。

このような状況や、他の地方公共団体の同種の職員の給与等を考慮して、再任用教諭の給料月額について、令和7年度から見直すことが適当である。

シ 人事行政諮問会議の中間報告について

人事院では、公務員人事管理の在り方について課題横断的な議論を行うため、各界有識者による人事行政諮問会議を令和5年9月から開催しており、本年5月に中間報告が行われた。

中間報告では、具体的な対応の方向性の一つとして「職務ベースの報酬決定、能力・実績主義の徹底」が挙げられた。これは、本府省を中心に政策の企画や立案、高度な調整等を担う職員の早期選抜や給与処遇の在り方の問題について、採用年次や年齢にとらわれない、職務をベースとした人事制度・運用と適切な報酬水準の設定を対応策とするものであり、人事院として、今後同会議での議論や各方面の意見を踏まえながら検討を進めていくこととしていることから、本県としても、今後の国の動向を注視していく必要がある。

ス 給与改定実施の要請

人事委員会の勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、職員の適正な処遇の確保を目的とするものであり、長年の経緯を経て、県民の理解と支持を得ながら職員給与の決定方法として定着し、行政運営の安定に寄与してきたものである。

議会及び知事におかれては、人事委員会の勧告制度が果たしている役割に深い理解を示され、(2)の勧告を速やかに実施されるよう要請する。

(2) 勧告

次の事項を実現するため所要の措置を講ずることを勧告する。

ア 本年の給与改定関係

(ア) 給料表について

現行の給料表を別記第1のとおり改定すること。(別記第1は省略)

(イ) 期末手当及び勤勉手当について

a 令和6年度の支給割合

(a) (b) 及び (c) 以外の職員(会計年度任用職員を除く。)

12月に支給される期末手当の支給割合を1.275月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0.7125月分）とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を1.075月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0.5125月分）とすること。

(b) 特別管理職員

12月に支給される期末手当の支給割合を1.075月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0.6125月分）とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を1.275月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0.6125月分）とすること。

(c) 任期付研究員及び特定任期付職員

12月に支給される期末手当の支給割合を1.75月分とすること。

b 令和7年度以降の支給割合

(a) (b) 及び (c) 以外の職員（会計年度任用職員を除く。）

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.25月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.7月分）とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.05月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.5月分）とすること。

(b) 特別管理職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.05月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.6月分）とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.25月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.6月分）とすること。

(c) 任期付研究員及び特定任期付職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.725月分とすること。

イ 給与制度のアップデート関係

(ア) 給料表

a アの(ア)による改定後の給料表を別記第2のとおり改定すること。（別記第2は省略）

b 新給料表への切替えは、別記第3の切替要領によること。（別記第3は省略）

(イ) 昇給制度

行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級以上であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員（教育職給料表（二）、医療職給料表（二）、医療職給料表（三）、海事職給料表及び福祉職給料表の適用を受ける職員を除く。）でその職務の級がこれに相当するものとして人事委員会規則で定める職員の昇給は、職員の給与に関する条例第5条第6項に規定する期間におけるその者の勤務成績が特に良好である場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号給数は、勤務成績に応じて人事委員会規則で定める基準に従い決定するものとする。

(ウ) 諸手当

a 扶養手当について

(a) 配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養手当の月額（扶養親族である子のうちに15歳に達する日後の最初の4月1日から22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子がいる場合にあっては、職員の給与に関する条例第9条第4項の規定に

より加算される前の額)を1人につき13,000円とすること。

(b) 扶養手当の支給額の改定その他扶養手当の支給に関し必要な事項を定める規定について、所要の措置を講ずること。

b 通勤手当について

(a) 1か月当たりの交通機関等に係る通勤手当の額、交通用具に係る通勤手当の額及び新幹線鉄道等に係る通勤手当の額を合算した額の限度額を設定し、当該額を150,000円とすること。

(b) 新幹線鉄道等に係る通勤手当の要件のうち、対象とする新幹線鉄道等の利用を、人事委員会規則で定める基準に照らして通勤事情の改善に相当程度資するものであると認められるものに限る取扱いを廃止すること。

(c) 新たに給料表の適用を受ける職員となった者のうち、当該適用の直前の住居からの通勤のため、新幹線鉄道等を利用し、その利用に係る特別料金等を負担することを常例とする職員であって任用の事情等を考慮して人事委員会規則で定める職員に対し、新幹線鉄道等に係る通勤手当を支給すること。

c 単身赴任手当について

新たに給料表の適用を受ける職員となったことに伴い、住居を移転し、人事委員会規則で定めるやむを得ない事情により配偶者と別居し単身で生活することを常況とする職員で、当該適用の直前の住居から当該適用の直後に在勤する公署に通勤することが人事委員会規則で定める基準に照らして困難であるものに対し、単身赴任手当を支給すること。

d 管理職員特別勤務手当について

(a) 職員の給与に関する条例第8条の2第1項に規定する職にある職員、第一号任期付研究員又は特定任期付職員が、災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により午後10時から翌日の午前5時までの間(週休日等に含まれる時間を除く。)であって正規の勤務時間以外の時間に勤務した場合に、管理職員特別勤務手当を支給すること。

(b) (a)の管理職員特別勤務手当の額は、(a)による勤務1回につき、6,000円を超えない範囲内において人事委員会規則で定める額(その勤務に従事する時間等を考慮して人事委員会規則で定める勤務をした職員にあっては、それぞれその額に100分の150を乗じて得た額)とすること。

e 定年前再任用短時間勤務職員の諸手当について

職員の給与に関する条例第10条の3の規定による地域手当、住居手当、特勤手当及び特勤手当に準ずる手当を定年前再任用短時間勤務職員に対して支給すること。

f 特定任期付職員の特別給について

(a) 勤勉手当を支給すること。

(b) 6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.95月分とすること。

(c) 6月及び12月に特定任期付職員に対して支給する勤勉手当の総額は、それぞれ、任命権者に所属する当該職員の勤勉手当基礎額に100分の87.5を乗じて得た額の総額を超えてはならないこと。

(d) 特定任期付職員業績手当を廃止すること。

ウ 在宅勤務等手当の新設

- (ア) 新たに在宅勤務等手当を設け、住居その他これに準ずるものとして人事委員会規則で定める場所において、人事委員会規則で定める期間以上継続して1か月当たり10日を超えて正規の勤務時間（休暇により勤務しない時間その他の人事委員会規則で定める時間を除く。）の全部を勤務することを命ぜられた職員に対して支給すること。
- (イ) 在宅勤務等手当の支給月額、3,000円とすること。
- (ウ) 在宅勤務等手当を支給される職員については、通勤手当に関し所要の措置を講ずること。

エ 改定の実施時期等

(ア) 改定の実施時期

この改定は、令和6年4月1日から実施すること。ただし、アの(イ)のaについては令和6年12月1日から、アの(イ)のb、イ及びウについては令和7年4月1日から実施すること。

(イ) 経過措置等

a 扶養手当の月額等の特例措置

(a) 令和7年4月1日から令和8年3月31日までの間においては、行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が7級以下であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事委員会規則で定める職員には、配偶者に係る扶養手当を支給することとし、同手当の月額は3,000円とすること。

(b) 令和7年4月1日から令和8年3月31日までの間においては、子に係る扶養手当の月額（扶養親族である子のうちに15歳に達する日後の最初の4月1日から22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子がいる場合にあっては、職員の給与に関する条例第9条第4項の規定により加算される前の額）を1人につき11,500円とすること。

b その他所要の措置

aに掲げるもののほか、この改定に伴い、所要の措置を講ずること。

(3) 公務運営に関する報告

ア 多様で有為な人材の確保のための採用制度改革

採用を取り巻く環境は、若者人口の減少や学生の進路選択の早期化、就業意識の多様化、民間企業との競合など人材確保が一層厳しい状況となっており、特に、技術系職種においては、受験者の減少などにより、必要な職員数を確保することが困難な状況となっている。

このような状況において、複雑・高度化する様々な行政課題に迅速かつ的確に対応していくためには、県民の視点に立った高い使命感や倫理観を持って着実に職務を遂行し、かつ、創造性やチャレンジ精神にあふれる多様で有為な人材を公務の場に誘引し、その確保に取り組むことが喫緊の課題となっている。

(ア) 広報活動の充実・強化

本県においては、これまで広報活動として、職員採用セミナーの充実や、大学や民間での就職説明会の実施回数の増加を図るほか、職員採用案内パンフレットの内容の充実や職員採用PR動画の作成・配信、ホームページにおいて技術系職種等の仕事紹介を行うなど、県の魅力や仕事内容、やりがいなどの積極的な発信に努めてきた。

あわせて、採用試験情報を効果的に発信するため、ホームページやSNSを積極的に活用するほか、就職先として千葉県庁に興味のある方へのアプローチとして、職員が面談により仕事

のやりがい等を説明したり、質問に答える「千葉県職員しごとナビゲーター制度」を令和5年8月に創設し、県で働く魅力などについての情報発信を強化している。

また、体験的に仕事のやりがいなどを知る「インターンシップ・キャリア実習」が学生等に重視される傾向がある中、受入数を大幅に増やすなどの取組が行われている。

女性職員の採用については、「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）に基づき、女性職員の活躍の様子や仕事と家庭が両立できる働きやすい職場であることを積極的に発信し、より多くの女性に受験してもらうための取組を進めている。

(イ) 民間人材の採用や企業研修による民間の知見の活用

これからの行政運営において、DX（デジタル・トランスフォーメーション）の推進をはじめ、民間の知見を活用していくことがより一層重要となる中、本県では、高度な専門性を有する社会人採用の拡充や、民間で本業を持ちながら県に勤務して専門性を発揮する副業人材の採用を進めている。また、職員を民間企業に派遣し、経営感覚を体験的に学ぶ研修を推進しているところであり、今後もこれらの取組により、民間の知見を庁内で共有していくことが必要である。

(ウ) 試験制度改革

本県の試験制度については、これまでも、多様な能力・経験を有する人材を確保するため必要な見直しを行ってきた。上級試験においては、実務に必要な専門性を重視するため、児童指導員の論文試験廃止（令和5年度）、技術系職種の口述試験において専門委員による専門性の評価の重点化（令和5年度）を実施した。社会人採用選考審査においては、必要な職務経験年数を短縮（令和5年度）し、採用年齢層を拡大した。

さらに、技術系職種の受験者拡大のため、教養試験を廃止（令和6年度）したほか、SPI（オンラインも含めたテストセンター方式）を導入した一般行政職の社会人採用選考（令和6年度）を実施することとしており、今後も、受験者を増やし有為な人材の確保につながる試験制度となるよう適切な見直しを行う必要があり、試験実施時期の早期化など、民間との競合等を踏まえた試験制度の見直しについて、引き続き取り組んでいく必要がある。

(エ) 多様な人材に応じた採用の機会拡充・推進

障害者雇用については、障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨等を踏まえ、これまで採用選考審査の受験資格を拡大してきており、従来は身体障害のある方のみであったものを、事務系職種は平成30年度に、資格免許職及び技術系職種は令和元年度に、知的障害や精神障害のある方を対象に加える等、大幅な見直しを行っている。

障害者雇用率については、令和6年6月1日時点で全ての任命権者が法定雇用率を達成しているが、今後、法定雇用率の引上げも予定される中、障害のある方が障害の特性等に応じて能力が発揮できるよう、積極的かつ計画的に障害者雇用の推進を図ることが求められている。

また、いわゆる就職氷河期世代の方の就労や社会参加への支援については、国と同様、地方公務員においても積極的に中途採用を行うため、本県では令和2年度から令和4年度まで就職氷河期世代を対象とした選考審査を実施した。これに続く令和5年度からの2年間を第二ステージとして位置付けた上で採用推進を継続するとの方針が国から示されており、引き続き、積極的に取り組む必要があることから、令和6年度も審査を実施することとしたところである。今後についても、国の動向を注視しつつ対応していく。

令和5年度に導入した、結婚、出産、育児、介護等を理由にやむを得ず退職した職員を再び

職員として採用する「再採用制度」は、即戦力の確保や職員の多様で柔軟な働き方の推進の観点から有効であり、積極的な活用を進めることが必要である。

(今後の取組の方向性)

今後とも、広報活動を一層強化するとともに、最適な試験制度の構築に取り組み、任命権者と連携しながら、民間人材の活用を含めた多様で有為な人材の確保を図っていく。

イ 職員個々の成長を通じた組織パフォーマンスの向上施策

(ア) 職員の自律的なキャリア形成・主体的な学びの促進

現在、職員能力開発センターでは、若手職員育成研修や女性キャリアサポート研修において、業務に対する意欲向上を図るため、キャリアデザインの意識付けの強化を図っているが、職員自らが描いたキャリアビジョンを実現するためには、全ての職員に主体的な能力開発の機会を設けることが重要である。

そのため、執務を通じた人材育成(OJT)に加え、それを補完する執務を離れた研修(Off-JT)の充実や職員がその能力の向上を目的として自発的、計画的に実施する学習に対する支援など、職員自身がやる気、やりがいを持って取り組む自己研鑽に対し、組織としての支援を進め、学び直しを含めた、人を育てる職場環境づくりの醸成が図られることが期待される。

職員研修については、今後も、職員や所属からのニーズを的確に捉えた研修を実施していくとともに、より多くの職員が受講できる機会を確保するため、場所や時間の制約を受けずに受講できるオンデマンド・オンラインによる研修の充実・活用を図っていくことが求められる。

また、現在の職員の年齢構成を見ると、若年層の職員が増加する一方、後輩の指導・育成を担うべき中堅層の職員が減少しており、このような状況において、適切な事務処理を着実に行うとともに、将来に向かって組織力を高めていくことが課題となっている。

そのため、管理職や組織の最小単位のリーダーである班長等のマネジメント能力の更なる向上とともに、班長等をサポートする職員のフォロワーシップを強化するための人材育成の取組が重要である。あわせて、職員のモチベーションを高め、組織へのエンゲージメントを高めるには、十分な対話を通じて職員の意向を把握するとともに、デジタル技術の活用により、意欲、能力、実績、適性などの情報を蓄積・分析し、個々の職員の希望も十分考慮した人事配置を行うことが望ましい。そこで、庁内公募制度や、複線型人事も含めた自らの意思に基づく活躍の機会をしっかりと提供するなど、職員の意欲を高めるような取組を行っていくことが必要である。

また、組織力を総合的に高めるに当たっては、メンター制度の活用など、オンボーディングを充実させることで、新規採用職員や民間企業経験者が職場や業務に円滑に適応できるようサポートする環境を整えることも必要である。

こうした人材育成に当たっては、組織力向上のみならず、県民志向、仕事力向上を加えた「目指すべき職員像」に十分留意しながら、個々の職員の意欲を高め、能力を引き出す取組を進めていく必要がある。なお、「目指すべき職員像」は、全ての県職員が様々な学びや仕事に取り組む姿勢としての基本的な方向性となることから、社会の変化や行政課題の高度化・多様化にも対応する道しるべであることが必要である。

職員の自律的なキャリア形成への支援により主体的な学びが促進され、仕事に活かされるこ

とで、多様なキャリアパスにつながり、それが更なる成長の意欲になるような「学びと仕事の好循環」を形成させていくことが重要である。

(イ) 組織パフォーマンス向上に資する人事管理の推進

組織がパフォーマンスを最大限に発揮するためには、職員の主体的な成長や活躍を支援することと併せて、職員個人の成長を組織としての課題解決能力の向上につなげていくためのきめ細かい人事管理がますます重要になる。

本県においては、人事評価制度の実施を通じて職員の能力開発に取り組み、評価結果を踏まえた、能力と実績に基づく人事管理を行っているところである。人事評価制度がより実効性のあるものとなるよう、引き続き評価者の評価能力向上に資する研修や目標設定・評価に当たっての職員と評価者との対話の充実、被評価者となる部下職員からの視点による評価者に対するマネジメント能力の点検、運用実態の検証、苦情相談制度の運用などにより、評価制度の公正性、納得性を一層高めるとともに、職員へのエンゲージメントアンケートの結果では評価結果の活用等に関する評価が低くなっていることから、任用、給与、分限等の人事管理への活用をより適切に行っていく必要がある。

さらに、DXの推進や多様化するライフスタイルに応じたダイバーシティマネジメントなど、時代の変化に対応できる戦略的な人材育成に向けた道筋を職員に示すとともに、各所属において管理職と職員の対話を実施することにより、一人ひとりのキャリアビジョンを職員と組織で共有する「伴走型」のマネジメントを更に進め、職員が意欲とやりがいを持って躍動できるようにしていくことが重要である。

ウ 勤務環境の整備

(ア) 総労働時間の短縮

a 長時間労働の是正

(時間外勤務縮減の取組と現状)

任命権者においては、これまで、「総労働時間の短縮に関する指針」などを定め、時間外勤務の縮減をはじめとした労働時間の短縮に努めてきた。時間外勤務の縮減に当たっては、「ノー残業デー」の徹底や適切な勤務時間管理を管理監督者の人事評価項目とするなどの取組を推進するとともに、パソコンの使用時間記録等を活用して勤務時間を管理している。

人事委員会規則においては、平成31年4月から時間外勤務を命ずることができる上限時間(以下「上限時間」という。)を設定している。ただし、災害等の特別な事情によって臨時の必要があり、対応することを要する業務に従事する職員に対しては、上限時間を超える時間外勤務を命ずることができることとしており、その場合には、任命権者はその要因の分析等を行い、その結果を本委員会に報告しなければならないこととされている。

令和5年度の時間外勤務の状況を令和4年度と比較すると、原則の上限時間である月45時間又は年360時間を超えて時間外勤務を命じられた職員は、いずれも増加しており、依然として多くの職員が上限時間を超えて時間外勤務を行っている状況にある。長時間労働は職員の心身の健康や公務能率に大きな影響を与えることから、その是正に向けた取組をより一層進める必要がある。

(今後の取組)

限られた時間の中で効率的に業務を遂行するためには、管理監督者の下、職員一人ひとり

が業務内容を整理・分析し、優先順位の明確化や取捨選択等を行い、常に業務改善の意識を持って具体的な取組を進めることが必要である。

さらに、管理監督者が年間を通じた業務の繁閑を把握した上で、職員の勤務時間の適正な管理を行い、特定の職員に業務が集中することがないように業務配分に配慮し、時間外勤務命令を必要最小限にとどめる等、マネジメントの強化を図ることが求められる。

また、社会全体においてDXが推進される中、本県でも、令和5年3月に「千葉県デジタル・トランスフォーメーション推進戦略」を策定し、行政内部のデジタル改革も進めているところであり、RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）、生成AIといったICTツールも活用しながら、業務の見直しや効率化を推し進め、職員の負担を軽減していくことが必要である。

これらの取組を進めてもなお恒常的に長時間の時間外勤務を命じざるを得ない場合には、業務量に応じた柔軟な人員配置と必要な人員の確保に努める必要がある。

b 多忙な教職員への対応

教職員の長時間労働の是正は、教育活動の質の維持向上や教員志願者の確保の観点からも非常に重要である。本県教育委員会においては、令和3年3月に改正した「学校職員の勤務時間等に関する規則」において、時間外在校等時間の上限時間を定め、本年3月に改定した「学校における働き方改革推進プラン」に基づき、ICT等を活用した校務DX化、スクール・サポート・スタッフや部活動指導員等の増員などにより業務改善を進めている。

教育委員会における昨年度の調査では、月当たりの時間外在校等時間が45時間を超える教職員の割合は前年度に比べ減少しているものの、中学校では5割を超えているなど、依然として多くの教職員が長時間労働を行っている状況にある。

教職員の負担軽減には、学校・教師が担う業務の適正化を更に進めるとともに、教師が自らの教育活動に安心して専念できる体制整備が重要である。このため、引き続き「学校における働き方改革推進プラン」に基づく取組を進めるとともに、部活動改革の着実な推進、行事や会議などの精選・縮減を図る等の取組が必要である。また、こうした取組に当たっては、市町村教育委員会や関係団体と連携を図り、国等の状況を注視しながら推進していく必要がある。

c 年次休暇の取得促進

知事部局等においては「総労働時間の短縮に関する指針」を定め、年5日以上 of 年次休暇を確実に取得するよう奨励しているところであるが、令和5年度の年次休暇の取得状況を見ると、年5日未満の取得にとどまる職員が依然として1割以上存在する。

年次休暇の取得は心身の疲労回復や公務能率の向上等に寄与するものであることから、職員が年5日以上 of 年次休暇を確実に取得できるよう、また、更なる取得促進に向け、引き続き、休暇を取得しやすい環境づくりに取り組んでいく必要がある。

(イ) 職員の健康管理

a メンタルヘルスに関する取組の充実

本県では、精神性疾患を理由とする長期病休者（1か月以上の療養休暇取得者及び退職者）の人数は近年増加傾向にあり、令和5年度で見ると、療養休暇取得者では全体の6割以上を、退職者では全体の約7割を占めている。

任命権者においては、専門のカウンセラーによる相談窓口の設置やストレスチェック制度

を活用した予防対策等の取組を実施しているところであるが、心身の不調にいち早く気づき早期の対応につなげることが重要であることから、ストレスチェックで高ストレスと判定された職員が医師による面接指導を申し出るように勧奨するなど、「第4次千葉県職員のメンタルヘルスプラン」（令和6年4月策定）等に基づき、予防と早期発見、早期対応のための取組をより一層推し進める必要がある。また、精神性疾患による長期病休者については、再発防止のため、一人ひとりの回復過程に沿ったきめ細やかな職場復帰支援を行うことも必要である。

b 長時間勤務を行った職員への適切な対応

任命権者においては、パソコンの使用時間記録等を活用して、管理職員も含めた職員の勤務時間を把握し、所定の長時間勤務を行った職員に対しては、医師の面接指導を1か月以内に実施することなどとしているが、所定の期間内の確実な実施ができていない状況にある。

所属長は、医師の面接指導が過重労働による健康障害防止のために重要であることを十分認識し、該当する職員の面接指導を適切に実施する必要がある。

c 安全衛生管理体制の充実等

任命権者においては、50人未満の事業場についても産業医を選任するなど安全衛生管理体制の整備に努めてきたところである。引き続き、産業医と連携を図るとともに、事業場ごとに設置される衛生委員会を適切に運営することなどにより、職員が健康で安全に働くことのできる職場環境づくりを進めていく必要がある。

なお、人事院は本年の報告において、健康相談窓口での心の健康に関する相談に加え、性差に応じた健康課題等、身体に関する相談も行えるようにし、各府省の健康管理体制の充実のため実効的な改善策を講じていくとしており、本県においても、こうした国の取組などを注視していくことが必要である。

(ウ) 誰もが働きやすい勤務環境の実現

a 仕事と家庭の両立支援

任命権者においては、「千葉県職員仕事・子育て両立支援プラン（第2期）」（平成27年3月策定、令和2年3月改定）や「第2期千葉県女性職員活躍推進プラン」などに基づき、仕事と家庭の両立支援に関する各種の取組を行っている。知事部局等のプランでは、男性職員の育児休業取得率の数値目標を50%、子の出生時における連続休暇の取得率の数値目標を80%と定めているところ、令和5年度の知事部局等における男性職員の育児休業取得率は80.9%、連続休暇取得率は82.7%であり、令和4年度に続き目標を達成した。

国は、昨年12月に閣議決定した「こども未来戦略」において、男性公務員の1週間以上の育児休業取得率の目標を令和7年までに85%とする大幅な引き上げを行った。任命権者においては、引き続き育児休業等の取得率の向上に努めるとともに、職員が個々の事情に応じて希望する期間、安心して育児休業等を取得できるよう取組を進めていく必要がある。なお、これらの取組には、育児休業等に対する理解促進や代替職員の確保など、取得しやすい勤務環境の整備が必要である。

また、介護を要する家族を抱える職員が安心して看護休暇等を取得できることが重要であるため、所属長等の管理監督者をはじめとした職員が、介護についての理解を深めるとともに、職員間での業務に関する情報の共有化などの取組を引き続き推進していくことが必要である。

なお、人事院は本年の報告において、民間労働法制の改正内容も踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方の実現や仕事と介護の両立支援制度の強化のために必要な措置を図るとしており、本県においても、国や民間の取組も参考にして現行制度の拡充等を検討していく必要がある。

b 多様で柔軟な働き方の推進

テレワークやフレックスタイム制などの多様で柔軟な働き方は、育児や介護、障害等の事情を有する職員に限らず、全ての職員にとって個々の状況に応じた働き方の選択を可能とし、多様な人材の能力発揮が期待できるものである。

こうした中、知事部局等では、本年6月からフレックスタイム制を導入し、総勤務時間数を確保した上で週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することもできることとした。また、フレックスタイム制の導入に合わせて、庁舎内設備の運転時間やシステムの稼働時間を見直すなどの勤務環境整備を行っているほか、休憩時間の柔軟化の試行も進めており、多様で柔軟な働き方をより一層推進している。任命権者は引き続き、公務運営に支障が生じないよう必要な執務体制を確保しつつ、職員がフレックスタイム制などの制度を活用しやすい環境づくりに努めていく必要がある。

なお、人事院は本年の報告において、勤務間のインターバル確保に係る努力義務規定を本年4月に導入したことを受け、今後、やむを得ずインターバルを確保できなかった職員の健康確保のために必要な措置を検討するとしている。本県においても、こうした国の状況を踏まえ、まずは時間外勤務の縮減と時差出勤制度やフレックスタイム制の適切な運用により、仕事と生活の調和のとれた働き方の推進と職員の健康の維持に努め、公務能率の向上を図っていくことが重要である。

c 障害のある職員の活躍を推進するための環境整備

障害のある職員については、「千葉県障害のある職員の活躍推進プラン」（令和2年4月策定）等に基づき、任命権者において職場環境の整備に取り組んでいるところであり、引き続き、障害のある職員が能力や適性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ことが重要である。

(エ) ハラスメント防止対策の推進

ハラスメントは、個人の人格や尊厳を侵害するだけでなく、職場環境を悪化させ、心身の健康を害することなどで公務能率低下の要因となるものである。近年の本委員会における苦情相談の状況を見ると、ハラスメントなどの人間関係に関する相談が増加傾向にある。

任命権者においては、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等の防止対策に関する要綱に基づく相談窓口の設置や周知のほか、研修等による意識啓発に取り組んできた。職員が安心して働くことができる職場環境を確保するためには、全ての職員がハラスメントに関する十分な理解と認識を持ち、その防止に努めることが重要であることから、今後も、研修等による職員への意識啓発を継続的に実施するとともに、所属長等の管理監督者においては、適切なコミュニケーションによる風通しの良い職場環境の醸成に一層努めるほか、ハラスメントに関する問題が生じた場合には適切に対処するなど、ハラスメントのない職場づくりを引き続き推進する必要がある。

また、昨年度、知事部局の職員に実施したアンケート調査では、過去3年間に県民等から著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）を受けたことがあると回答した職員は4割

に上った。カスタマーハラスメントには組織として対応することで、職員を保護し、適正な公務運営を確保することが重要であり、職員を守る責務があることや過度な要求に対しては毅然とした対応も求められること等について、職員への啓発を進めていく必要がある。

エ コンプライアンスの徹底

コンプライアンスの徹底について、知事部局等では、「千葉県コンプライアンス基本指針」に基づき「千葉県コンプライアンス推進計画」を毎年度定め、職員のモラルの維持向上、信用失墜行為の防止の観点から、職務別研修等を実施し、また、適正な事務執行の確保のため、職員が自己の職務の執行について定期的な点検等を実施している。さらに、本県では令和元年度に施行した「千葉県職員倫理条例」に基づきコンプライアンスの徹底に一層努めているところである。

しかし、収賄や飲酒運転で職員が処分されるなど、不祥事が後を絶たず、県民の信頼や公務全体への信用が大きく損なわれる事態が続いている。

職員一人ひとりが、県民全体の奉仕者であることを十分に自覚するとともに、高い使命感と倫理観を持ち、県民の信頼に応える行動をすることが肝要であり、そのために、任命権者においては、より一層、厳正な服務規律の保持について徹底を図るとともに、研修等の様々な機会を通じて職員への定期的・継続的な意識啓発に取り組む必要がある。また、不正が発生しないための仕組みづくりや、不正に気付いた際に通報・相談できる窓口の周知などの取組も必要である。

オ 高齢層職員の能力及び経験の活用

少子高齢化の進展による労働力人口減少への対応、また、雇用と年金の接続を図るため、高齢者の雇用を推進しその能力や経験を十分活用していくことが重要な課題となっている。

そのため、高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、令和5年4月から段階的に65歳まで定年引上げを行っているところである。

定年引上げの開始により、定年前の高齢層職員が今後増加していく中で、任用に当たっては、その能力や経験を活用して班長等に配置し、中堅職員の負担軽減による組織活力の維持向上を図ることなどにより、県庁全体が組織のパフォーマンスを最大限発揮することで、公務能率や県民サービスの向上につなげていくことが求められる。

4. 条例案に対する意見

地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 5 条第 2 項の規定に基づき、令和 6 年度において、次表のとおり県議会議長から意見の聴取があり、意見の提出を行った。

意見提出 年 月 日	議案	件名
	意見の概要	
6. 6. 14	令和 6 年 6 月定例県議会議案 第 3 号 職員の特殊勤務手当に関する条例の一部 改正 (令和 6 年 1 月 1 日適用) (令和 6 年 7 月 19 日施行)	令和 6 年 6 月定例県議会議案第 3 号に対する意見につ いて
	国に準じた所要の改正を行うものであり、適当と認める。	
6. 11. 20	令和 6 年 12 月定例県議会議案 第 10 号 職員の給与に関する条例等の一部改正 (令和 6 年 4 月 1 日適用) (令和 6 年 12 月 1 日適用) (令和 6 年 12 月 24 日施行) (令和 7 年 4 月 1 日施行)	令和 6 年 12 月定例県議会議案第 10 号に対する意見につ いて
	人事委員会勧告に基づき給料及び期末・勤勉手当の改定を行うものであり、適当と認める。	
7. 1. 27	令和 7 年 2 月定例県議会議案 第 50 号 職員の給与に関する条例等の一部改正 (令和 6 年 4 月 1 日適用) (令和 7 年 3 月 7 日施行) (令和 7 年 4 月 1 日施行)	令和 7 年 2 月定例県議会議案第 50 号に対する意見につ いて
	人事委員会勧告に基づき給与改定、給与制度のアップデート等を行うものであり、適当と認める。	
7. 1. 27	令和 7 年 2 月定例県議会議案 第 51 号 職員の退職手当に関する条例の一部改正 (令和 7 年 3 月 7 日施行) (令和 7 年 4 月 1 日施行)	令和 7 年 2 月定例県議会議案第 51 号に対する意見につ いて
	雇用保険法等の一部を改正する法律により、国家公務員に係る退職手当の支給内容が変更されることに伴い、所 要の改正を行うものであり、適当と認める。	
7. 1. 27	令和 7 年 2 月定例県議会議案 第 66 号 刑法等の一部を改正する法律の施行に伴う 関係条例の整理に関する条例の制定 (令和 7 年 6 月 1 日施行)	令和 7 年 2 月定例県議会議案第 66 号に対する意見につ いて
	刑法の一部改正に伴い規定の整備を行うものであり、適当と認める。	

意見提出 年 月 日	議案	件名
	意見の概要	
7.2.6	令和7年2月定例県議会議案 第80号 職員の特殊勤務手当に関する条例の一部 改正 (令和7年1月12日適用) (令和7年3月7日施行)	令和7年2月定例県議会議案第80号に対する意見につい て
	高病原性鳥インフルエンザ等に係る防疫等作業の業務内容や職員の心身への負担等を考慮して手当額を引き上げ るものであり、適当と認める。	

5. 人事委員会規則の制定及び改正

議決等 年月日	適用 年月日	規則 番号	概要
6.5.23	6.5.28	21	期末手当及び勤勉手当の支給に関する規則の一部を改正する規則の制定 一般職員について、療養休暇期間中の週休日、祝日等を除いた日数が30日を超える場合は、当該期間は勤勉手当の勤務期間から除算されること、会計年度任用職員に勤勉手当が支給されることに伴い、一般職員と同様の取扱いとするための規定整備を行った。
6.6.26	6.1.1	24	職員の特殊勤務手当の支給に関する規則の一部を改正する規則の制定 職員の特殊勤務手当の支給に関する条例の一部改正に伴う所要の規定整備を行った。
6.12.9	6.12.1 7.4.1	25	期末手当及び勤勉手当の支給に関する規則の一部を改正する規則の制定 職員の給与に関する条例の一部改正により、勤勉手当の支給割合が引き上げられることに伴う所要の規定整備を行った。
7.2.21	6.4.1	5	初任給調整手当の支給に関する規則の一部を改正する規則の制定 職員の給与に関する条例の一部改正により、手当の上限額が引き上げられることに伴う所要の規定整備を行った。
7.2.21	7.1.12	4	職員の特殊勤務手当の支給に関する規則の一部を改正する規則の制定 職員の特殊勤務手当の支給に関する条例の一部改正に伴う所要の規定整備を行った。
7.2.21	7.3.1	2	管理職手当の支給に関する規則の一部を改正する規則の制定 警察本部の令和7年3月定期人事異動に伴う職の格付け変更に合わせて、所要の規定整備を行った。
7.3.17	7.4.1	9	管理職手当の支給に関する規則の一部を改正する規則の制定 令和7年度の組織改正に伴う所要の規定整備を行った。
7.3.17	7.4.1	10	期末手当及び勤勉手当の支給に関する規則の一部を改正する規則の制定 任期付職員の採用等に関する条例の一部改正により、特定任期付職員に対して新たに勤勉手当を支給することに伴う所要の規定整備を行った。
7.3.17	7.4.1	12	義務教育等教員特別手当の支給に関する規則の一部を改正する規則の制定 給与制度のアップデートに係る給与条例等の一部改正に伴う所要の規定整備を行った。
7.3.17	7.4.1	20	任期付職員の採用等に関する規則の一部を改正する規則の制定 給与制度のアップデートに係る給与条例等の一部改正に伴う所要の規定整備を行った。
7.3.24	7.4.1	8	通勤手当に関する規則の一部を改正する規則の制定 給与制度のアップデートに係る給与条例等の一部改正に伴う所要の規定整備を行った。
7.3.24	7.4.1	16	職員の単身赴任手当の支給に関する規則の一部を改正する規則の制定 給与制度のアップデートに係る給与条例等の一部改正に伴う所要の規定整備を行った。
7.3.24	7.4.1	22	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の制定 給与制度のアップデートに係る給与条例等の一部改正に伴う所要の規定整備を行った。
7.3.24	7.4.1	17	管理職員特別勤務手当の支給に関する規則の一部を改正する規則の制定 給与制度のアップデートに係る給与条例等の一部改正に伴う所要の規定整備を行った。
7.3.24	7.4.1	14	職員の扶養手当の支給に関する規則の一部を改正する規則の制定 給与制度のアップデートに係る給与条例等の一部改正に伴う所要の規定整備を行った。
7.3.24	7.4.1	11	職員の住居手当の支給に関する規則の一部を改正する規則の制定 給与制度のアップデートに係る給与条例等の一部改正に伴う所要の規定整備を行った。

議 決 等 年 月 日	適 用 年 月 日	規 則 番 号	概 要
7.3.24	7.4.1	7	職員の在宅勤務等手当の支給に関する規則の制定 在宅勤務等手当の新設に伴う所要の規定整備を行った。
7.3.24	7.4.1	18	時間外勤務手当等の勤務一時間当たりの給与額の算出に関する規則の一部を改正する規則の制定 在宅勤務等手当の新設に伴う所要の規定整備を行った。
7.3.24	7.4.1	15	外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する規則の一部を改正する規則の制定 在宅勤務等手当の新設に伴う所要の規定整備を行った。
7.3.24	7.3.31 7.4.1	13	職員の退職手当の支給に関する規則の一部を改正する規則の制定 雇用保険法及び日本電信電話株式会社等に関する法律の一部改正に伴う所要の規定整備を行った。

6. 運用通知の制定等

給与関係条例及び人事委員会規則の施行に関し必要な実施細目を定めた通知の制定、改正等を行うとともに、給与制度の運用に関し人事委員会規則に基づく承認を行っている。

令和6年度におけるこれらの状況は次のとおりである。

人事委員会通知	承認
34件	17件

付

人事委員会規則及び関連諸規程

人事委員会規則及び関連諸規程

1. 人事委員会

- ・ 千葉県人事委員会議事規則（昭和 26 年人事委員会規則第 7 号）
- ・ 千葉県人事委員会規則等に関する公告規則（昭和 31 年人事委員会規則第 6 号）
- ・ 千葉県人事委員会事務局組織規程（昭和 32 年人事委員会規則第 4 号）
- ・ 千葉県人事委員会事務局事務決裁規程（昭和 32 年人事委員会規則第 5 号）
- ・ 職員の職の設置に関する規則（昭和 32 年人事委員会規則第 20 号）
- ・ 地方公務員法第 58 条第 5 項の規定に基づく職権の委任に関する規則（昭和 35 年人事委員会規則第 12 号）
- ・ 人事委員会の権限の一部を委任する規則（昭和 35 年人事委員会規則第 16 号）
- ・ 千葉県人事委員会事務局行政文書規程（昭和 63 年人事委員会規則第 26 号の 3）
- ・ 千葉県人事委員会が行う行政手続法に基づく聴聞及び弁明の機会の付与に関する規則（平成 6 年人事委員会規則第 23 号）
- ・ 千葉県人事委員会が保有する行政文書の開示等に関する規則（平成 13 年人事委員会規則第 9 号）
- ・ 千葉県人事委員会行政文書管理規則（平成 13 年人事委員会規則第 24 号）
- ・ 千葉県人事委員会事務局職員服務規程（平成 17 年人事委員会規則第 19 号）
- ・ 千葉県人事委員会の所管する事務に係る行政手続等における情報通信の技術の利用に関する規則（平成 18 年人事委員会規則第 3 号）
- ・ 千葉県人事委員会事務局職員倫理規則（平成 31 年人事委員会規則第 5 号）

2. 人事統計

- ・ 人事統計に関する報告規程（昭和 31 年人事委員会告示第 3 号）

3. 任用

- ・ 職員の任用に関する規則（昭和 33 年人事委員会規則第 4 号）
- ・ 職員の採用試験に関する規則（昭和 50 年人事委員会規則第 5 号）
- ・ 職員の定年等に関する規則（昭和 60 年人事委員会規則第 1 号）
- ・ 任期付研究員の採用等に関する規則（平成 13 年人事委員会規則第 33 号）
- ・ 任期付職員の採用等に関する規則（平成 14 年人事委員会規則第 28 号）
- ・ 職務の級別区分を定める規則（平成 28 年人事委員会規則第 14 号）

4. 給与

- ・ 職員の給料等の支給に関する規則（昭和 27 年人事委員会規則第 5 号）
- ・ 職員の旅費に関する規則（昭和 29 年人事委員会規則第 2 号）
- ・ 給料表の適用範囲に関する規則（昭和 32 年人事委員会規則第 21 号）
- ・ 通勤手当に関する規則（昭和 33 年人事委員会規則第 5 号）
- ・ 管理職手当の支給に関する規則（昭和 35 年人事委員会規則第 10 号）
- ・ 職員の特殊勤務手当の支給に関する規則（昭和 35 年人事委員会規則第 11 号）
- ・ 初任給調整手当の支給に関する規則（昭和 37 年人事委員会規則第 2 号）
- ・ 定時制通信教育手当の支給に関する規則（昭和 37 年人事委員会規則第 17 号）

- ・ 教育職員の産業教育手当支給に関する規則（昭和 37 年人事委員会規則第 18 号）
- ・ 期末手当及び勤勉手当の支給に関する規則（昭和 39 年人事委員会規則第 13 号）
- ・ 農林漁業普及指導手当の支給に関する規則（昭和 40 年人事委員会規則第 8 号）
- ・ 職員の初任給、昇格及び昇給等の基準に関する規則（昭和 45 年人事委員会規則第 9 号）
- ・ 地域手当の支給に関する規則（昭和 45 年人事委員会規則第 26 号）
- ・ 給料の調整額に関する規則（昭和 46 年人事委員会規則第 5 号）
- ・ へき地手当等の支給に関する規則（昭和 46 年人事委員会規則第 7 号）
- ・ 職員の住居手当の支給に関する規則（昭和 49 年人事委員会規則第 37 号）
- ・ 義務教育等教員特別手当の支給に関する規則（昭和 50 年人事委員会規則第 12 号）
- ・ 職員の退職手当の支給に関する規則（昭和 50 年人事委員会規則第 23 号）
- ・ 休日勤務手当の支給に関する規則（昭和 60 年人事委員会規則第 36 号）
- ・ 勤務一時間当たりの給与額の半減等に関する規則（昭和 60 年人事委員会規則第 37 号）
- ・ 職員の扶養手当の支給に関する規則（昭和 61 年人事委員会規則第 11 号）
- ・ 職員の単身赴任手当の支給に関する規則（平成 2 年人事委員会規則第 3 号）
- ・ 管理職員特別勤務手当の支給に関する規則（平成 3 年人事委員会規則第 31 号）
- ・ 時間外勤務手当の支給に関する規則（平成 6 年人事委員会規則第 1 号）
- ・ 時間外勤務手当等の勤務一時間当たりの給与額の算出に関する規則（平成 7 年人事委員会規則第 3 号）
- ・ 災害派遣手当の支給に関する規則（平成 7 年人事委員会規則第 35 号）
- ・ 武力攻撃災害等派遣手当の支給に関する規則（平成 17 年人事委員会規則第 1 号）
- ・ 特定新型インフルエンザ等対策派遣手当の支給に関する規則（平成 25 年人事委員会規則第 14 号）
- ・ 職員の修学部分休業に関する条例第 3 条及び職員の高齢者部分休業に関する条例第 3 条の人事委員会規則で定める手当を定める規則（平成 17 年人事委員会規則第 2 号）
- ・ 平成 18 年改正給与条例附則第 8 項から第 11 項までの規定による給料に関する規則（平成 18 年人事委員会規則第 12 号）
- ・ 平成 24 年改正給与条例附則第 7 項から第 10 項までの規定による給料に関する規則（平成 24 年人事委員会規則第 1 号）
- ・ 平成 27 年改正給与条例附則第 6 項から第 9 項までの規定による給料に関する規則（平成 27 年人事委員会規則第 4 号）
- ・ 職員の給与に関する条例附則第 34 項、第 36 項、第 38 項又は第 39 項の規定による給料に関する規則（令和 4 年人事委員会規則第 24 号）
- ・ 職員の在宅勤務等手当の支給に関する規則（令和 7 年人事委員会規則第 7 号）

5. 勤務時間その他の勤務条件

- ・ 職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成 7 年人事委員会規則第 2 号）
- ・ 義務教育諸学校等の教育職員の週休日及び勤務時間の割振りの特例に関する規則（令和 3 年人事委員会規則第 1 号）

6. 服務

- ・ 職務に専念する義務の特例に関する規則（昭和 35 年人事委員会規則第 26 号）
- ・ 営利企業への従事等の制限に関する規則（昭和 40 年人事委員会規則第 18 号）

- ・ 職員の育児休業等に関する規則（平成 20 年人事委員会規則第 1 号）
- ・ 職員の自己啓発等休業に関する規則（平成 20 年人事委員会規則第 2 号）
- ・ 職員の配偶者同行休業に関する規則（平成 26 年人事委員会規則第 19 号）
- ・ 地方教育行政の組織及び運営に関する法律第 11 条第 7 項の地位を定める規則（平成 27 年人事委員会規則第 12 号）

7. 退職管理

- ・ 職員の退職管理に関する規則（平成 28 年人事委員会規則第 10 号）

8. 派遣

- ・ 外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する規則（昭和 63 年人事委員会規則第 1 号）
- ・ 公益的法人等への職員の派遣等に関する規則（平成 13 年人事委員会規則第 32 号）

9. 利益の保護

- ・ 公務災害補償の審査の申立てに関する規則（昭和 27 年人事委員会規則第 2 号）
- ・ 不利益処分についての審査請求に関する規則（平成 30 年人事委員会規則第 16 号）
- ・ 勤務条件に関する措置の要求に関する規則（平成 5 年人事委員会規則第 4 号）
- ・ 公開口頭審理の傍聴に関する規則（平成 5 年人事委員会規則第 5 号）
- ・ 職員からの苦情相談に関する規則（平成 17 年人事委員会規則第 16 号）
- ・ 職員の退職手当に関する条例に基づく意見の聴取の手續に関する規則（平成 21 年人事委員会規則第 23 号）
- ・ 職員の退職手当に関する条例第 18 条第 3 項等の規定による意見陳述の機会の付与に関する規則（平成 21 年人事委員会規則第 25 号）
- ・ 職員の分限に関する条例附則第 3 項の規定による通知に関する規則（令和 4 年人事委員会規則第 23 号）

10. 職員団体

- ・ 管理職員等の範囲を定める規則（昭和 41 年人事委員会規則第 14 号）
- ・ 千葉県競馬組合の管理職員等の範囲を定める規則（昭和 41 年人事委員会規則第 15 号）
- ・ 職員団体の登録等に関する規則（昭和 41 年人事委員会規則第 21 号）
- ・ 職員団体等の規約の認証の取消しに係る聴聞に関する規則（平成 6 年人事委員会規則第 24 号）
- ・ 地方公務員法附則第 20 項の規定により読み替えて適用される同法第 55 条の 2 第 3 項の規定する期間を定める規則（平成 9 年人事委員会規則第 4 号）

人事委員会年報

令和7年6月発行

千葉県人事委員会事務局任用課

〒260-8667 千葉市中央区市場町 1-1 南庁舎 5階

TEL 043-223-3715

FAX 043-201-0011

ホームページ <https://www.pref.chiba.lg.jp/jinji/>