

人事委員会年報

(令和3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

第2章 任用関係

1. 採用試験	9
(1) 採用試験の実施日程	9
(2) 採用試験の方法	11
(3) 採用試験の実施状況	12
2. 採用選考	13
3. 任期付研究員	13
(1) 招へい研究員型	13
(2) 若手研究員型	13
4. 任期付職員	13
5. 昇任選考	14
6. 転任	14
(1) 単純労務職員転任試験	14
(2) 警察官及び教育職員の転任	14
7. 定年にかかる勤務延長	14
(1) 勤務延長の状況	14
(2) 勤務延長の期限の延長	14
8. 人事委員会規則の制定及び改正	15

第3章 公平審査関係

1. 不利益処分に関する審査請求	16
2. 勤務条件に関する措置の要求	18
3. 苦情相談	18
4. 公務災害補償に関する審査の申立て	18
5. 退職手当の支給制限等の処分に関する審査	18
6. 退職管理	18

第4章 勤務条件関係

1. 職員団体関係業務	19
2. 労働基準法及び労働安全衛生法上の職権行使	20
(1) 労働基準法別表第1に規定する号別区分	20
(2) 人事委員会の職権行使	23
3. 職員の分限及び懲戒処分	25
4. 公平委員会の事務の受託	25
5. 条例案に対する意見	25
6. 人事委員会規則の制定及び改正	26
7. 職員の勤務時間等の推移	27

第5章 給与関係

1. 職員の給与の実態	28
2. 民間給与の実態	31
3. 職員の給与等に関する報告及び勧告	31
【令和3年の給与等に関する報告及び勧告（令和3年10月11日）の要旨】	
(1) 職員の給与に関する報告	31
(2) 勧告	34
(3) 公務運営に関する報告	35
4. 条例案に対する意見	43
5. 人事委員会規則の制定及び改正	43
6. 運用通知の制定等	44
付 人事委員会規則及び関連諸規程	45

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 4 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	諸岡 靖彦	平成 28 年 7 月 14 日～令和 2 年 7 月 13 日 令和 2 年 7 月 14 日～令和 6 年 7 月 13 日	平成 31 年 3 月 19 日 委員長
委 員 （委員長職務代理）	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	平成 31 年 3 月 19 日 委員長職務代理
委 員	小倉 純夫	平成 31 年 3 月 9 日～令和 5 年 3 月 8 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3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	21	127	9	23	14	173
臨時委員会	4	7	0	4	3	14
計	25	134	9	27	17	187

(2) 審議状況

ア 定例委員会

回数	開催日時	審 議 事 項 等
1	R3. 4.12(月) 10:00～	【議案】 第1号議案 令和3年度術科指導官の採用選考考査の実施について 第2号議案 行政文書不開示決定に係る審査請求に対する裁決について 第3号議案 令和3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について 報告第2号 苦情相談の概要及び処理状況(令和2年度)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
2	R3. 5.7(金) 10:00～	【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3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3号議案 令和3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4号議案 令和2年審乙第1号懲戒免職処分取消請求事件に係る口頭審理の実施等について 【報告】 報告第1号 職員団体登録事項変更届出書の受理について

回数	開催日時	審 議 事 項 等
3	R3. 5.24(月) 10:00～	<p>【議案】</p> <p>第1号議案 令和3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 特別捜査官の採用選考考査の基準及び方法等に関する要綱の一部改正について</p> <p>第3号議案 新型コロナウイルス感染症の拡大防止に係る令和3年度千葉県職員採用上級試験の実施内容の一部変更について</p> <p>第4号議案 千葉県職員採用選考考査（児童福祉司）の実施について</p> <p>第5号議案 条件付採用期間の延長について</p> <p>第6号議案 実習助手等の昇格に係る承認について</p> <p>第7号議案 任期付職員の採用の承認について</p> <p>【協議】</p> <p>協議第1号 社会人採用選考考査（民間企業等職務経験者区分）の受験資格の見直しについて</p> <p>【報告】</p> <p>報告第1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>
4	R3. 6.10(木) 11:00～	<p>【議案】</p> <p>第1号議案 令和3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 令和3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）の実施について</p> <p>第3号議案 令和3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>第4号議案 令和3年度特別捜査官の採用選考考査の実施について</p> <p>第5号議案 千葉県人事委員会事務局行政文書規程第40条の規定による承認について</p> <p>第6号議案 令和3年審乙第2号懲戒免職処分取消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 職員の昇任選考の結果について</p> <p>報告第2号 令和3年審乙第2号懲戒免職処分取消請求事件の受理等について</p> <p>報告第3号 令和3年審乙第1号懲戒免職処分取消請求事件に係る口頭審理の請求の撤回について</p> <p>報告第4号 職員団体登録事項変更届出書の受理について</p> <p>【その他】</p> <p>令和3年度千葉県職員採用上級試験等の申込状況について</p>
5	R3. 7.1(木) 10:00～	<p>【議案】</p> <p>第1号議案 令和3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3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>【その他】</p> <p>令和3年職種別民間給与実態調査の実施状況について</p>
6	R3. 7.26(月) 10:00～	<p>【議案】</p> <p>第1号議案 令和3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3年度術科指導官採用選考考査の判定について</p>
7	R3. 8.3(火) 10:00～	<p>【議案】</p> <p>第1号議案 令和3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について</p> <p>第2号議案 令和3年度採用候補者名簿〔警察官採用試験（県内第1回）〕の確定について</p> <p>第3号議案 千葉県職員採用選考考査（児童福祉司）の判定について</p>

回数	開催日時	審 議 事 項 等
8	R3. 8.26(木) 10:00～	<p>【議案】</p> <p>第1号議案 令和3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について</p> <p>第2号議案 令和3年度採用候補者名簿〔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））〕の確定について</p> <p>第3号議案 令和3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>第4号議案 千葉県職員採用選考考査（児童福祉司）の実施について</p> <p>第5号議案 千葉県職員採用選考考査（生物）の実施について</p> <p>第6号議案 職員の採用選考について</p> <p>第7号議案 職員の昇任選考について</p> <p>第8号議案 令和2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>第9号議案 令和3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>【協議】</p> <p>協議第1号 令和3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3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	R3. 9.9(木) 10:00～	<p>【協議】</p> <p>協議第1号 令和3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、人事院勧告）について</p> <p>協議第2号 令和3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 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3年度千葉県警察官採用試験（県内第2回）の申込状況について</p> <p>令和3年度千葉県職員採用中級試験等の申込状況について</p>
10	R3. 9.16(木) 10:00～	<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 不利益処分についての審査請求に関する規則の一部を改正する規則の制定について</p> <p>第3号議案 勤務条件に関する措置の要求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4号議案 職員団体の登録等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5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</p> <p>第6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</p> <p>第7号議案 職員の旅費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8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</p> <p>第9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</p> <p>【協議】</p> <p>協議第1号 令和3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3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>
11	R3. 9.27(月) 8:30～	<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 条件付採用期間の延長について</p> <p>【協議】</p> <p>協議第1号 令和3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3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み状況について</p>

回数	開催日時	審 議 事 項 等
1 2	R3.10.6(水) 9:00～	<p>【議案】</p> <p>第1号議案 令和3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 職員の昇任選考について</p> <p>第3号議案 令和3年度単純労務職員転任試験の実施について</p> <p>【協議】</p> <p>協議第1号 令和3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 全教千葉教職員組合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3年度千葉県職員採用中級試験等第1次試験の受験状況等について</p>
1 3	R3.10.11(月) 10:00～	<p>【議案】</p> <p>第1号議案 令和3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3年人事委員会勧告に係る委員長談話について</p>
1 4	R3.10.14(木) 10:00～	<p>【議案】</p> <p>第1号議案 令和3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)、宮城県A(男性)、福岡県A(男性)、熊本県A(男性)〕の最終合格者の決定について</p> <p>第2号議案 令和3年度採用候補者名簿〔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)、宮城県A(男性)、福岡県A(男性)、熊本県A(男性)〕の確定について</p> <p>第3号議案 令和3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4号議案 令和3年度千葉県職員社会人採用選考考査の第1次考査合格者の決定について</p> <p>第5号議案 令和3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6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>
1 5	R3.11.5(金) 10:00～	<p>【議案】</p> <p>第1号議案 令和3年度千葉県警察官採用試験〔県外共同募集のうち岩手県A(男性)、秋田県A(男性)、山形県A(男性)、沖縄県A(男性)〕の最終合格者の決定について</p> <p>第2号議案 令和3年度採用候補者名簿〔千葉県警察官採用試験：県外共同募集のうち沖縄県A(男性)〕の確定について</p> <p>第3号議案 令和3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4号議案 千葉県職員採用選考考査(生物)第1次考査の判定について</p> <p>第5号議案 実習助手の昇格に係る承認について</p> <p>【協議】</p> <p>協議第1号 令和3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</p> <p>【報告】</p> <p>報告第1号 解雇予告除外認定について</p> <p>【その他】</p> <p>令和3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> <p>令和3年度千葉県職員しごとセミナーの実施について</p> <p>千葉地方裁判所平成28年（行ウ）第21号行政処分取消訴訟請求事件に係る判決について</p>
1 6	R3.12.3(金) 8:30～	<p>【議案】</p> <p>第1号議案 令和3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）の最終合格者の決定について</p>

回数	開催日時	審 議 事 項 等
		<p>第2号議案 令和3年度採用候補者名簿[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)]の確定について</p> <p>第3号議案 令和3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)の最終合格者の決定について</p> <p>第4号議案 令和3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3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6号議案 千葉県職員採用選考考査(児童福祉司)の判定について</p> <p>第7号議案 千葉県職員採用選考考査(生物)第2次考査の判定について</p> <p>第8号議案 千葉県職員採用選考考査(児童福祉司)の実施について</p> <p>第9号議案 千葉県職員採用選考考査(心理)の実施について</p> <p>第10号議案 令和3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</p> <p>第11号議案 心理関係業務等経験者を採用する場合の初任給について</p> <p>第12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】 報告第1号 職員の昇任選考の結果について</p>
17	R3.12.17(金) 10:00~	<p>【議案】</p> <p>第1号議案 令和3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について</p> <p>第2号議案 令和3年度採用候補者名簿[警察官採用試験(県内第2回)]の確定について</p> <p>第3号議案 令和3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4号議案 条件付採用期間の延長について</p> <p>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</p> <p>第6号議案 令和3年審乙第3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</p> <p>第7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</p> <p>【報告】 報告第1号 令和3年審乙第3号懲戒免職処分修正請求事件の受理等について</p> <p>【その他】 千葉県個人情報保護条例に基づく開示請求について</p>
18	R4.1.18(火) 10:00~	<p>【議案】</p> <p>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</p> <p>第2号議案 令和3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)、青森県B(男性)、岩手県B(男性)、宮城県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)、熊本県B(男性)、沖縄県B(男性)]の最終合格者の決定について</p> <p>第3号議案 令和3年度採用候補者名簿[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)、福岡県B(男性)、熊本県B(男性)、沖縄県B(男性)]の確定について</p> <p>第4号議案 令和3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5号議案 職員の採用選考(医師)について</p> <p>第6号議案 職員の採用選考(術科指導官)について</p> <p>第7号議案 職員の採用選考(警察官)について</p> <p>第8号議案 職員の昇任選考について</p> <p>第9号議案 任期付職員の採用の承認について</p> <p>第10号議案 東京高等裁判所令和3年(行コ)第300号行政処分取消請求控訴事件に係る応訴について</p> <p>第11号議案 定時制通信教育手当の額の承認について</p> <p>【協議】 協議第1号 令和2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</p> <p>【その他】 令和4年度千葉県職員採用試験実施計画(案)について</p>

回数	開催日時	審 議 事 項 等
19	R4. 2.21(月) 10:00～	<p>【議案】</p> <p>第1号議案 千葉県職員採用選考考査（児童福祉司）の判定について</p> <p>第2号議案 千葉県職員採用選考考査（心理）の判定について</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 令和4年度千葉県警察官採用試験に係る採用計画について</p> <p>第5号議案 令和4年度千葉県警察官採用試験（県内第1回）の実施について</p> <p>第6号議案 令和4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</p> <p>第7号議案 令和2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</p> <p>第8号議案 令和3年審乙第2号懲戒免職処分取消請求事件に係る審査事務の一部委任について</p> <p>第9号議案 令和4年2月定例県議会議案第51号に対する意見について</p> <p>第10号議案 公務災害補償の審査の申立て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 解雇予告除外認定について</p> <p>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</p> <p>【その他】</p> <p>県職員の仕事の魅力を伝える新たな情報発信の取組について</p>
20	R4. 3.18 (金) 9:00～	<p>【議案】</p> <p>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</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 管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則の制定について</p> <p>第4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</p> <p>第5号議案 給料の調整額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 給料表の適用範囲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8号議案 生物関係業務等経験者を採用する場合の初任給について</p> <p>第9号議案 職員の採用選考について</p> <p>第10号議案 職員の昇任選考について</p> <p>第11号議案 不利益処分についての審査請求に関する規則の一部を改正する規則の制定について</p> <p>第12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</p> <p>第13号議案 職員団体の登録について</p> <p>第14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</p> <p>第15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>第16号議案 「静岡県熱海市伊豆山で発生した土石流災害」における職員の特殊勤務手当の取扱いについて</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>
21	R4. 3.23(水) 8:30～	<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 職員の昇任選考について</p> <p>第3号議案 任期付職員の採用の承認について</p> <p>第4号議案 採用候補者名簿の失効について</p> <p>第5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6号議案 千葉県人事委員会事務局服務規程の一部を改正する規則の制定について</p> <p>第7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</p> <p>第8号議案 職員の育児休業等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 解雇予告除外認定について</p>

イ 臨時委員会

回数	開催日時	審 議 事 項 等
臨 1	R3. 4.21 (水) 8:30 ~	<p>【議案】 第 1 号議案 職員の昇任選考について</p> <p>【報告】 報告第 1 号 職員採用試験及び選考審査における性別情報の取扱いについて 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</p> <p>【その他】 令和 3 年度千葉県警察官採用試験（県内第 1 回）の申込状況等について 令和 3 年職種別民間給与実態調査について</p>
臨 2	R3. 5.28 (金) 15:00 ~	<p>【議案】 第 1 号議案 職員の昇任選考について</p>
臨 3	R3. 6.18 (金) 10:00 ~	<p>【議案】 第 1 号議案 職員の昇任選考について 第 2 号議案 条件付採用期間の延長について 第 3 号議案 令和 3 年 6 月定例県議会議案第 6 号に対する意見について</p> <p>【報告】 報告第 1 号 職員の昇任選考の結果について</p> <p>【その他】 千葉県職員採用セミナー（中・初級等）の開催について</p>
臨 4	R3.11.26 (金) 9:00 ~	<p>【議案】 第 1 号議案 職員の昇任選考について 第 2 号議案 令和 3 年 1 2 月定例県議会議案第 6 号に対する意見について</p> <p>【報告】 報告第 1 号 職員団体登録事項変更届出書の受理について</p>

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3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3.4.2 ~平12.4.1 生まれの者	5.14(金)	5.14(金) ~ 5.28(金)	6.20(日)	7.1(木)	7.12(月) ~ 8.6(金)	8.26(木)
職員採用上級試験 (一般行政B)		昭61.4.2 ~平9.4.1 生まれの者	5.14(金)	5.14(金) ~ 5.28(金)	6.20(日)	7.1(木)	7.12(月) ~ 8.6(金)	8.26(木)
職員採用上級試験 (上記以外の職種)		昭61.4.2 ~平12.4.1 生まれの者	5.14(金)	5.14(金) ~ 5.28(金)	6.20(日)	7.1(木)	7.12(月) ~ 8.6(金)	8.26(木)
職員採用中級試験		平3.4.2 ~平14.4.1 生まれの者	7.9(金)	7.27(火) ~ 8.16(月)	9.26(日)	10.14(木)	10.29(金) ~ 11.15(月)	12.3(金)
市町村立学校事務 職員採用中級試験		平12.4.2 ~平16.4.1 生まれの者	7.9(金)	7.27(火) ~ 8.16(月)	9.26(日)	10.14(木)	10.29(金) ~ 11.15(月)	12.3(金)
資格免許職 職員採用試験	獣医師	昭61.4.2 ~平10.4.1 生まれの者	5.14(金)	5.14(金) ~ 5.28(金)	6.20(日)	7.1(木)	7.12(月) ~ 8.6(金)	8.26(木)
	薬剤師	昭61.4.2 ~平10.4.1 生まれの者						
	保健師	昭61.4.2 ~平13.4.1 生まれの者						
	管理栄養士	昭61.4.2 ~平12.4.1 生まれの者						
	保育士	昭61.4.2 ~平14.4.1 生まれの者	7.9(金)	7.27(火) ~ 8.16(月)	9.26(日)	10.14(木)	10.29(金) ~ 11.15(月)	12.3(金)
	臨床検査技師	昭61.4.2 ~平13.4.1 生まれの者						
	栄養士	昭61.4.2 ~平14.4.1 生まれの者						
司書	昭61.4.2 ~平14.4.1 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)	昭63.4.2 以降生まれ の男性	3.12(金)	3.12(金) ~ 4.9(金)	5.9(日)	5.24(月)	5.31(月) ~ 6.14(月)	8.3(火)
		警察官A (女性)	昭63.4.2 以降生まれ の女性						
		警察官B (男性)	平3.4.2 ~平15.4.1 生まれの 男性						
		警察官B (女性)	平3.4.2 ~平15.4.1 生まれの 女性						
	第2回	警察官A (男性)	昭63.4.2 以降生まれ の男性	6.29(火)	6.29(火) ~ 8.16(月)	9.19(日)	10.6(水)	10.12(火) ~ 10.27(水)	12.17(金)
		警察官A (女性)	昭63.4.2 以降生まれ の女性						
		警察官B (男性)	平3.4.2 ~平16.4.1 生まれの 男性						
		警察官B (女性)	平3.4.2 ~平16.4.1 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									
	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									
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									
機械										
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

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

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。（上級試験のみ実施していた

集団討論は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、令和3年度は中止した。）

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	70	1,030	699	220	129	5.4
	一般行政B	10	180	112	43	13	8.6
	心理	41	61	49	48	34	1.4
	児童指導員	70	86	61	57	45	1.4
	農業	19	84	56	49	24	2.3
	林業	12	36	29	27	17	1.7
	水産	2	18	16	8	3	5.3
	畜産	5	9	9	9	5	1.8
	農業土木	12	18	13	13	9	1.4
	土木	47	98	74	70	60	1.2
	建築	11	29	19	19	14	1.4
	化学	4	40	28	12	5	5.6
	電気	20	52	34	33	24	1.4
	機械	12	28	18	17	12	1.5
計	335	1,769	1,217	625	394	3.1	
中級試験	一般行政	23	450	235	75	30	7.8
	警察事務	18	227	136	59	24	5.7
	農業土木	-	-	-	-	-	-
	土木	-	-	-	-	-	-
計	41	677	371	134	54	6.9	
初級試験	一般行政	70	958	800	308	154	5.2
	県立病院事務	2	13	8	8	3	2.7
	警察事務	12	179	145	44	22	6.6
	農業	-	-	-	-	-	-
	林業	-	-	-	-	-	-
	農業土木	5	11	11	11	8	1.4
	土木	11	37	32	29	24	1.3
	化学	-	-	-	-	-	-
	電気	6	13	13	13	10	1.3
	機械	5	10	7	7	5	1.4
計	111	1,221	1,016	420	226	4.5	
市町村立学校事務中級	5	127	75	14	7	10.7	
市町村立学校事務初級	24	215	181	81	43	4.2	
計	29	342	256	95	50	5.1	
資格免許職	獣医師	18	15	9	9	8	1.1
	薬剤師	2	29	22	22	11	2.0
	薬剤師(病院局)	3	19	17	9	4	4.3
	保健師	27	41	33	33	29	1.1
	管理栄養士	1	59	39	5	2	19.5
	管理栄養士(病院局)	1	24	17	5	2	8.5
	保育士	15	50	33	30	18	1.8
	臨床検査技師	3	20	14	9	5	2.8
	栄養士	5	62	44	14	7	6.3
	司書	1	55	40	5	2	20.0
	計	76	374	268	141	88	3.0
警察官試験	第1回						
	警察官A(男性)	130	760	546	496	195	2.8
	警察官A(女性)	25	223	162	120	38	4.3
	警察官B(男性)	15	392	261	74	18	14.5
	警察官B(女性)	5	134	81	24	6	13.5
	計	175	1,509	1,050	714	257	4.1
	第2回						
	警察官A(男性)	15	348	155	71	23	6.7
	警察官A(女性)	5	122	66	26	9	7.3
	警察官B(男性)	104	955	566	484	122	4.6
	警察官B(女性)	19	244	150	87	24	6.3
	計	143	1,669	937	668	178	5.3
	県内計						
	警察官A(男性)	145	1,108	701	567	218	3.2
	警察官A(女性)	30	345	228	146	47	4.9
	警察官B(男性)	119	1,347	827	558	140	5.9
	警察官B(女性)	24	378	231	111	30	7.7
	計	318	3,178	1,987	1,382	435	4.6
	県外						
警察官A(男性)	34		66	49	10	6.6	
警察官B(男性)	26		147	105	22	6.7	
計	60	0	213	154	32	6.7	
警察官計	378	3,178	2,200	1,536	467	4.7	
総計	970	7,561	5,328	2,951	1,279	4.2	

2. 採用選考

任用規則の規定に基づき、令和3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		81	4	9				94
病院局長		5		136				141
企業局長								
県議会議長								
教育委員会		131	4		1	3		139
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		10	3				21	34
計		227	11	145	1	3	21	408

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3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3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3年度は特定任期付職員の任期を定めた採用1件、一般任期付職員の任期を定めた採用3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3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。)

給料表(区分)	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
任命権者								
知事	985	14	79	3		24	6	1,111
病院局長	24	1	150					175
企業局長	155							155
県議会議長	11							11
教育委員会	245		14	1			13	273
選挙管理委員会	3							3
代表監査委員	7							7
人事委員会	6							6
海区漁業調整委員会								
警察本部長	103	2	1	2	313		1	422
計	1,539	17	244	6	313	24	20	2,163

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3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3年度は54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48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、職員の定年に係る勤務延長に関する規則第5条の規定により人事委員会に報告が必要である。令和3年度は1件報告があった。

(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3年度は該当がなかった。

8 . 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
R3.5.7	R3.5.14	11	職員の採用試験に関する規則の一部を改正する規則 職員採用初級試験に新たな試験職種を追加するための規定の整備を行った。
R4.1.18	R4.3.7	1	職務の級別区分を定める規則の一部を改正する規則 県警本部の級別区分の改編に伴う規定の整備を行った。
R4.3.18	R4.4.1	8	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 組織の改編に伴う規定の整備を行った。
R4.3.23	R4.4.1	14	職務の級別区分を定める規則の一部を改正する規則 知事部局等の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3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3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（R4.3.31現在） （ ）内は令和3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 準備手続1回、口頭審理6回実施
(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（R4.3.31現在） （ ）内は令和3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2年審乙第1号	公立学校教員	懲戒（免職） 処分取消	千葉県教育 委員会	裁 決 (R4.2.21 処分修正 停職6月)
(15)	令和3年審乙第1号	公立学校教員	懲戒（免職） 処分取消	千葉県教育 委員会	裁 決 (R3.12.3 処分承認)
(16)	令和3年審乙第2号	公立学校教員	懲戒（免職） 処分取消	千葉県教育 委員会	係 属 中 (R3.5.31 審査請求)
(17)	令和3年審乙第3号	公立学校職員	懲戒（免職） 処分修正	千葉県教育 委員会	係 属 中 (R3.12.6 審査請求)

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2年度末現在 未処理件数	令和3年度		令和3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	0	0	0
	免職	0	0	0	0
懲 戒 処 分	戒告	27	0	0	27
	減給	24	0	0	24
	停職	4	0	0	4
	免職	2	2	2	2
そ の 他	転任処分	0	0	0	0
	訓告処分	0	0	0	0
	その他	0	0	0	0
合 計		57	2	2	57

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当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 3 年度該当なし。)

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 3 年度においては、計 34 件の苦情相談があり、その内容別の内訳は、任用 6 件、給与 1 件、勤務条件 11 件、厚生福祉 2 件、人間関係 13 件、その他 1 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 3 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 3 年度該当なし。)

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 3 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 4 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	単体団体・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	単体団体	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	単体団体	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	単体団体	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	単体団体	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	単体団体	H 3.10.17
教育フォーラムちば	千葉市中央区市場町 2-15 渡辺ビル 202 号室	県立高等学校教職員 県立障害児学校教職員	単体団体	H16. 6.29
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	単体団体	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	単体団体	R 4. 3.18

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3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(412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3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	199	130	40	3	35	4
計	330			82			

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
		知事部局	教育委員会	警察本部	その他任命権者等	
11	通信	水産情報通信センター	93	178	52	7
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	93	178	52	7
		高等学校(121) 特別支援学校(36) 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 美術館 博物館(4)		171	1	199
		警察学校				
		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
		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(6) 市川児童相談所船橋支所 障害者相談センター(2) 消費者センター 計量検定所	27	171	51	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 山武農業事務所本所企画振興課 山武農業事務所田間分庁舎改良普及課 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)		7		

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			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)	70 千葉農業事務所本所 海匠農業事務所本所 山武農業事務所本所 (企画振興課を除く) 山武農業事務所田間分庁舎 (改良普及課を除く) 夷隅農業事務所本所 北千葉道路建設事務所	4 その他任命権者等	82
7	動物の飼育、養殖	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	40		40
13	保健衛生	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	3 動物愛護センター 食肉衛生検査所(3)	特別支援学校高宿舎(8)	3
14	飲食		27	機動隊食堂(3) 警察学校食堂	35
				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
	163	186	56	7	412

(2) 人事委員会の職権行使

令和3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		3	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		33		落成検査		
時間外労働休日労働に関する協定届		130		使用再開検査		
断続的な宿直又は日直勤務許可		1		性能検査	46	
適用事業報告		1		検査証書替	4	
総括安全衛生管理者選任報告				使用休止報告	1	
衛生管理者選任報告		106		変更届		
産業医選任報告		8		検査証再交付		
定期健康診断結果報告		271		クレーン(3t以上)	設置届	
ストレスチェックの結果報告		214			落成検査	
機械等設置届		2	使用再開検査			
機械等移転届			性能検査		3	
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	14	検査証返還			
	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	1	事故報告				
小型ボイラー	設置報告		労働者死傷病報告	232		
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	2		
	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	1		
	検査証返還		合 計	1,079		

イ 性能検査を要する機械等の設置状況

(令和4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
	市原高等技術専門学校	1					1
	船橋高等技術専門学校	1					1
	障害者高等技術専門学校		1				1
	印旛農業事務所				5		5
	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
	下総高等学校	2					2
	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
	館山警察署	1					1
	警察学校	2	3				5
計		18	54	0	6	6	84

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 3 年度は 70 事業場について文書調査を行い、うち 20 事業場について実地調査を実施している。

(イ) 令和 3 年度に実地調査を実施した事業場 (20 事業場)

知事部局 (13)	文書館	千葉西県税事務所	柏県税事務所
	衛生研究所	柏児童相談所	保健医療大学
	消費者センター	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
	農林総合研究センター 暖地園芸研究所	北部家畜保健衛生所	畜産総合研究センター
	水産総合研究センター 内水面水産研究所		
教育委員会 (4)	中央博物館	中央博物館 分館海の博物館	東総工業高等学校
	千葉盲学校		
公安委員会 (3)	警察本部	警察本部 分庁舎	山武警察署

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3年度の分限及び懲戒処分の件数は次のとおりである。

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				336	336	2		1		3	339
教育委員会				507	507	6	4	6	4	20	527
警察本部				163	163	1	3	5	3	12	175
議会事務局 ・各種委員会					0					0	0
各種公営企業				131	131		1		1	2	133
計	0	0	0	1,137	1,137	9	8	12	8	37	1,174

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3年度に受託に基づき処理した事務は、苦情相談が1件であった。

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3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	議案番号	件名	議案の概要
	意見の概要		
R4.2.21	令和4年2月 定例県議会議案 第51号	令和4年2月定例県議会議案 第51号に対する意見について（回 答）	第51号 職員の育児休業等に関する条例の一部改正 (令和4年4月1日施行)
	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
R3.9.16	R3.10.1	14	職員団体の登録等に関する規則の一部を改正する規則 行政手続等に係る押印見直し方針を踏まえ、所要の規定整備を行った。
R3.9.16	R3.10.1	18	勤務条件に関する措置の要求に関する規則の一部を改正する規則 勤務条件に関する行政措置の要求に関する人事院規則の改正等を踏まえ、所要の規定整備を行った。
R3.9.16	R3.10.1	19	不利益処分についての審査請求に関する規則の一部を改正する規則 行政不服審査法施行令の改正、不利益処分についての審査請求に関する人事院規則の改正等を踏まえ、所要の規定整備を行った。
R3.12.17	R4.1.1	21	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 人事院規則の一部改正に伴い、国の措置に準じて、所要の規定整備を行った。
R4.2.21	R4.4.1	2	公務災害補償の審査の申立てに関する規則の一部を改正する規則 公立学校の学校医、学校歯科医及び学校薬剤師の公務災害補償に関する法律との整合及び行政手続等における押印見直し方針を踏まえ、所要の規定整備を行った。
R4.3.18	R4.4.1	9	管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則 令和4年度の組織改正に伴い、所要の規定整備を行った。
R4.3.18	R4.4.1	12	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 「公益財団法人東京オリンピック・パラリンピック協議大会組織委員会」及び「社会福祉法人千葉県社会福祉事業団」を派遣先団体から削除するため、所要の規定整備を行った。
R4.3.18	R4.4.1	15	不利益処分についての審査請求に関する規則の一部を改正する規則 新型コロナウイルス感染症拡大防止等への対応等のため、書面の提出による準備手続について新設するとともに、実務に沿った規程整備のため、所要の規定整備を行った。
R4.3.23	R4.4.1	3	職員の育児休業等に関する規則の一部を改正する規則 職員の育児休業等に関する条例の改正に伴い、人事委員会規則で定めることとされた、育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置等について、所要の規定整備を行った。
R4.3.23	R4.4.1	11	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 国家公務員における非常勤職員の休暇制度の改正に準じ、非常勤職員の看護休暇等の取得要件緩和等、所要の規定整備を行った。

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	S51.11. 1～S52.10.16	S51.10～S52. 9	
	学校職員 S51.11.15～S52.10.30		
	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應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應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應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り、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3年4月30日現在の状況について、総務部総務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3年人事統計に関する報告)

給料表		区分	適用人員	平均年齢	平均経験年数
			人	歳	年
全給料表			51,990	38.9	16.5
一般職員	行政職給料表		9,646	39.1	17.3
	研究職給料表		379	43.0	18.8
	医療職給料表(一)		19	56.6	30.7
	医療職給料表(二)		482	39.0	15.2
	医療職給料表(三)		188	40.4	16.4
	海事職給料表		40	42.5	22.2
	福祉職給料表		215	31.3	8.9
	特定任期付職員給料表		2	56.5	-
	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			10,971	39.2
教育職員	教育職給料表(一)		78	49.2	24.9
	教育職給料表(二)		30,009	39.3	16.3
	計			30,087	39.4
警察官	公安職給料表		10,932	37.2	16.6

(注) 1 再任用職員等は含まれていない(以下第9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 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、第9表及び第10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3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	75.5	8.3	16.2	0.0	58.2	41.8
行政職給料表		100.0	61.1	12.7	26.2	0.0	61.5	38.5
研究職給料表		100.0	99.5	0.5	-	-	70.7	29.3
医療職給料表(一)		100.0	100.0	-	-	-	68.4	31.6
医療職給料表(二)		100.0	76.1	23.9	-	-	32.0	68.0
医療職給料表(三)		100.0	72.3	27.7	-	-	6.4	93.6
海事職給料表		100.0	10.0	52.5	37.5	-	97.5	2.5
福祉職給料表		100.0	73.0	23.3	3.7	-	44.2	55.8
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	75.6	21.8	2.6	-	33.3	66.7
教育職給料表(二)		100.0	91.9	7.8	0.3	-	47.0	53.0
公安職給料表		100.0	42.5	4.4	53.0	0.1	88.2	11.8

(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3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							合計	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			
	年月	人	歳	年	円	円	円	円	円	円	円	円	%
一般職員	02.4	10,765	39.6	17.6	310,801	6,243	9,682	30,204	6,778	1,539	365,247		
	03.4	10,971	39.2	17.1	307,768	6,041	9,576	29,892	7,086	1,491	361,854	99.1	
うち 行政職員	02.4	9,452	39.6	17.7	307,595	6,287	9,881	29,859	6,713	1,453	361,788		
	03.4	9,646	39.1	17.3	304,810	6,084	9,801	29,576	6,992	1,459	358,722	99.2	
教育職員	02.4	30,154	39.9	16.8	352,701	5,975	5,012	33,471	6,530	6,014	409,703		
	03.4	30,087	39.4	16.3	350,393	5,957	4,946	33,249	6,702	5,919	407,166	99.4	
警察官	02.4	11,161	37.4	16.8	324,233	10,871	2,090	31,036	4,846	352	373,428		
	03.4	10,932	37.2	16.6	324,618	11,069	2,130	31,096	5,208	332	374,453	100.3	
計	02.4	52,080	39.3	17.0	337,939	7,079	5,351	32,274	6,221	3,876	392,740		
	03.4	51,990	38.9	16.5	335,979	7,050	5,331	32,088	6,469	3,809	390,726	99.5	

(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、教職調整額及び給料表の切替えに伴う経過措置額が含まれており、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3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3年度については、該当する1,719事業所から抽出された366事業所のうち、実地調査に際し調査不能等の64事業所を除いた302事業所について調査を行った。なお、本年は、昨年同様、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

個人別調査の対象となった実人員は12,441人であり、調査職種該当者(母集団)の推定数は、76,485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3年10月11日、地方公務員法第8条及び第26条の規定に基づいて、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3年の給与等に関する報告及び勧告(令和3年10月11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、その時々を経済・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3年人事統計に関する報告」によると、在職者は51,990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9,646人であって、その平均

年齢は 39.1 歳であり、男女別構成は男 61.5%、女 38.5%、学歴別構成は大学卒 61.1%、短大卒 12.7%、高校卒 26.2%、中学卒 0.0%である。これらの職員の給与月額の平均は、本年 4 月現在において 358,722 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の平均は 390,726 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 366 の事業所について「令和 3 年職種別民間給与実態調査」を実施した。なお、本年は、昨年同様、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

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、84.4%と非常に高く、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見える。

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 125 円(0.03%)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) $\left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
364,370 円	364,245 円	125 円 (0.03 %)

- (注) 1 職員は行政職員、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 4.32 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 (4.45 月) を下回っている。

オ 職員の給与と国家公務員給与との比較

「令和 2 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ス指数は、99.9 となっており、前年と同水準となっている。

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 0.4% 低下しており、千葉市においても 0.6% の低下となっている。

(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 233,520 円、3 人世帯で 245,200 円、4 人世帯で 256,870 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みると、約 8 割の民間事業所において定期的に行われている昇給を実施しており、また、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 21.7% (昨年 23.3%)、ベースダウンを実施した事業所の割合は 0.3% (昨年は該当なし) となっており、昨年と比べてベースアップを実施した事業所の割合が減少している。

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 125 円 (0.03%) 上回っているものと認められた。

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が極めて小さいこと等を考慮し、月例給の改定を行わないことが適当であると判断した。また、特別給については、民間の特別給の支給割合は 4.32 月となっており、これに見合うよう引き下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)に示すとおり特別給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

期末手当・勤勉手当について、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0.15月分引き下げ、4.30月分とする必要がある。支給月数の引下げ分については、人事院勧告の内容に準じ、本年度については、12月期の期末手当から差し引き、令和4年度以降においては、6月期及び12月期における期末手当が均等になるよう支給月数を定めることとする。

また、再任用職員、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下げるものとする。

ケ 高齢層職員の給与

55歳を超える職員の昇給制度については、国に準じて平成26年度から原則として昇給停止としているが、当分の間の措置として、標準の勤務成績であっても1号給昇給ができることとしている。

当該措置の取扱いについては、民間との給与差の状況や、人事評価制度における評価結果の給与への活用状況を見ながら、他の都道府県の動向等を踏まえつつ検討を続けてきたところであり、50歳台後半層の民間との給与差は、昨年までは民間が職員を上回っていたところであるが、本年は職員が民間を若干上回る状況がみられた。しかし、その差は当該措置を勧告した平成24年と比較して小さく、直ちに当該措置を廃止する必要があるとは判断できない。

ただし、50歳台後半層の職員の給与が民間を上回る傾向にあることは認められること、多くの都道府県が標準の勤務成績では55歳を超える職員の昇給を停止していること、さらに、本年6月、令和5年4月から定年年齢を引き上げる改正国家公務員法や改正地方公務員法が公布されたことから、定年引上げの実施時期を踏まえ、当該措置を廃止する必要がある。

コ テレワーク（在宅勤務）に関する給与面での対応

人事院は、今後、関係府省とも連携し、公務におけるテレワークの実態や経費負担の状況について把握しつつ、既に在宅勤務手当を導入した企業に対するヒアリングを行うことなどを通じ、テレワークに関する給与面での対応について、引き続き研究を進めていくこととしていることから、本県としても、その状況を注視していく必要がある。

サ 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 改定の内容

(ア) 期末手当について

期末手当を次のとおり改定すること。

a 令和3年度の支給割合

及び 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1.125月分（再任用職員にあっては、0.625月

分)とすること。

特別管理職員

12月に支給される期末手当の支給割合を0.925月分(再任用職員にあっては、0.525月分)とすること。

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1.575月分とすること。

b 令和4年度以降の支給割合

及び 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1.2月分(再任用職員にあっては、それぞれ0.675月分)とすること。

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1.0月分(再任用職員にあっては、それぞれ0.575月分)とすること。

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1.625月分とすること。

(イ) 55歳を超える職員の昇給について

職員の給与に関する条例及び任期付研究員の採用等に関する条例の一部を改正する条例(平成25年千葉県条例第58号)附則第3項の規定による55歳(人事委員会規則で定める職員にあっては、56歳以上の年齢で人事委員会規則で定めるもの。)を超える職員の昇給の号給数を1号給とする措置については、廃止すること。

イ 改定の実施時期

この改定は、令和3年12月1日から実施すること。ただし、アの(ア)のbについては令和4年4月1日から、アの(イ)については令和5年4月1日から実施すること。

(3) 公務運営に関する報告

ア 人材の確保及び育成

(ア) 多様で有為な人材の確保

近年の若者人口の減少に加え、学生の進路選択の早期化や就業意識の多様化などを背景に、人材確保が引き続き厳しい状況にある中、国内では新型コロナウイルス感染症の拡大や大規模な自然災害といった危機的な事態が発生している。

こうした行政を取り巻く環境が大きく変化する中で、複雑・高度化する課題に迅速かつ的確に対応するためには、県民の視点に立った高い使命感や倫理感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確保することが重要である。

a 広報・啓発活動の更なる強化

本県においては、これまで広報・啓発活動として、職員採用セミナーの充実や、大学等での採用説明会の実施回数の増加を図るほか、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、やりがいなどを積極的に発信し、受験者の確保に努めてきたところであるが、新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から、ホームペ

ージやソーシャル・ネットワーキング・サービス(ツイッター)をより積極的に活用し、オンラインによる採用説明会等への参加機会を増やすなど、効果的な採用試験情報の発信を更に強化していく。

また、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。

b 試験制度の見直し

試験制度については、平成28年度に、専門試験を課さず、プレゼンテーションを取り入れた面接を行う試験職種「一般行政B」を創設し、平成29年度には、社会人採用選考考査において、従来実施していた教養試験を廃止するなど、多様な能力・経験を有する人材を確保するために必要な見直しを行っている。

さらに、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、これまで身体障害のある人を対象としていた採用選考考査において、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、知的障害のある人や精神障害のある人まで対象を拡大する等、受験資格の大幅な見直しを行ったところである。

障害のある人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っていくことが求められている。

いわゆる就職氷河期世代の支援については、令和元年12月に閣議決定された「安心と成長の未来を拓く総合経済対策」において、「国家公務員の中途採用について、令和2年度から令和4年度までの3年間、政府を挙げて集中的に取り組む」とされており、地方公務員においても同様に、積極的に中途採用を行うよう国から要請があった。

こうした趣旨を踏まえ、本県においても昨年度から、就職氷河期世代を対象とした選考考査を実施しているところである。

c 新型コロナウイルス感染症への対応

新型コロナウイルス感染拡大の状況下における各種採用試験の実施に当たっては、試験日程や試験方法の変更等を検討するなど、必要な感染症対策を講じた上で、安全かつ適切に採用試験を実施していくこととしている。

今後とも、広報・啓発活動を一層強化するとともに、より良い試験制度となるよう努め、任命権者と連携しながら、多様で有為な人材の確保を図っていく。

(イ) 人材の育成

社会経済情勢の変化に伴い、複雑・高度化する様々な課題を解決するためには、職員の意欲を高めつつ、その能力を最大限に活用していく必要がある。

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おり、このような取組を通じ、職員自らが描いたキャリアビジョンの実現に向け、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)や自主的学習など、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、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、新型コロナウイルス感染症の拡大により、昨年度から一部の研修をオンデマンド配信で実施している。

今後も、インターネットの活用を更に推進するなど、時代に合った研修メニューの提供や研修方法の検討が求められる。

また、近年、若年層の職員の割合が増加する一方で、後輩の指導・育成を担うべき中堅層の職員が減少している中、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。

こうした人材開発に当たっては、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。

イ 能力・実績に基づく人事管理

人事行政の公正を確保し、公務の質を高く保つためには、地方公務員法の趣旨に従い、職員の能力と勤務実績を的確に評価するとともに、その評価結果を人事管理の基礎として活用することが重要である。

また、新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、昨年度より、テレワーク等が推進されているが、そのような中においても、評価者には、部下職員との適切なコミュニケーションを図ることにより、職員個々の職務の遂行状況等を的確に把握した上で、適正に評価することが求められる。

そのため、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、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、評価結果について、任用、給与、分限、人材開発等へ適切に活用していくことが必要である。

ウ 勤務環境の整備

新型コロナウイルス感染症対策の実施によって社会環境は一変し、本県においても多くの職員がこの事態に対応するため、日々全力で職務に精励している。

このような危機的な事態に直面した場合であっても、県は県民の期待に応えて適切に業務を遂行していかなければならず、そのための体制を構築しておくことが必要である。

加えて、社会や経済をめぐる情勢が大きく変化する中で、行政を取り巻く環境も複雑・高度化の一途をたどっており、社会全体のデジタル化の推進や働き方の変革など、新たな課題に対処するとともに、効率的に行政を運営していくことも強く求められている。

こうした非常時における業務体制の構築や効率的な行政運営を行うためには、任命権者において、行政のデジタル化への対応も踏まえ、テレワークをはじめとする柔軟な働き方を導入し、育児に携わる職員への支援などの勤務環境を整備する必要がある。このことは、育児や介護等、職員の様々な事情に応じた働き方を可能とするとともに、全ての職員の能力発揮にも資するものと期待される。

また、職員が心身ともに健康で、周囲の職員と協力しながら、様々な行政課題に意欲的に取り組むことができるよう、任命権者においては、これまで以上に総実勤務時間の短縮や職員の健康管理に努め、多様で柔軟な働き方の実現に引き続き取り組んでいく必要がある。

(ア) 総実勤務時間の短縮

a 上限時間の適切な管理・運用

任命権者においては、これまで、総実勤務時間を短縮するため、「ノー残業デー」の実施や年次休暇等の取得促進、管理監督者の能力発揮に対する適切な評価など様々な取組を推進してきたところである。

平成31年4月からは、人事委員会規則において、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。)を設定しているが、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(以下「特例業務」という。)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としており、その場合は、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へ報告することも定めている。

令和2年度分の報告においては、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数は令和元年度と比較して減少したものの、新型コロナウイルス感染症対策や高病原性鳥インフルエンザに係る防疫作業等については、人員配置又は業務分担の見直し等を行っても、特例業務として上限時間を超える時間外勤務を命じざるを得なかった状況が見受けられたところである。

中でも、新型コロナウイルス感染症対策については、令和2年1月以降に発生した業務が拡大継続し、今後も全庁的な対応が必要となることが見込まれる。長期にわたって多くの職員が心身ともに負担の大きな業務に携わらなければならないことから、任命権者においては職員の健康に留意しつつ、時間外勤務の縮減に努め、個々の職員の上限時間を適切に把握しながら、過度の負担が生じることのないよう業務に従事させる必要がある。

また、令和2年度分の報告においては、特例業務以外の業務を行うために、上限時間を超えて時間外勤務を命じられた職員が一定程度見受けられた。そのため、任命権者は、平常時においても適切な方法による総実勤務時間の把握に努め、特例業務によらずに上限時間を超える時間外勤務が生じることのないよう、総実勤務時間の縮減を意識した計画的な業務の遂行について職員に周知徹底するとともに、所属長等の管理監督者が部下職員の業務管理を適切に行い、時間外勤務命令を必要最小限にとどめ、業務の平準化に努める等、マネジメントの強化を図ることも重要である。

b ICTの活用

限られた時間の中で効率的に業務を遂行するためには、職員一人ひとりの業務改善に対する意識を醸成することが必要である。任命権者においては、ペーパーレス化や電子決裁、Web会議といった業務のデジタル化を進めてきているが、これらに加えてRPA(ロボットによる業務自動化)やAI(人工知能)などを積極的に導入し、ICTを活用した業務改革への取組を更に推進することも必要である。

c 年次休暇の取得促進

任命権者においては、これまで、年休取得計画表の活用や通知の発出により、年次休暇等の連続取得を奨励してきたところである。

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ことから、業務の繁閑を踏まえて計画的、連続的に休暇を取得するよう職員の意識向上を図り、労働基準法における使用者の時季指定義務の規定を踏まえて年5日以上確実に取得できるようにするとともに、

更なる取得促進に向け、引き続き年次休暇等を取得しやすい職場環境づくりに取り組んでいくことが必要である。

d 人員の確保

上記 a から b で述べたような取組を進めてもなお恒常的に長時間の時間外勤務を行わざるを得ない場合には、業務量に応じた人員を確保する必要がある。

e 多忙な教職員への対応

教職員の多忙化については、全国的な問題となっており、本県教育委員会においても、教職員の負担軽減を図っているところである。具体的には、本年 3 月に学校職員の勤務時間等に関する規則を改正し、時間外在校等時間の上限時間を定めたところである。あわせて、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法において定められた指針を踏まえて「学校における働き方改革推進プラン」(平成 30 年 9 月策定)を改定し、ICT の積極的な活用による業務改善をはじめ、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の取組を進めている。

教職員が教育活動に専念できる環境を整えることは次代を担う児童生徒の成長にとって重要な課題であり、学校における働き方改革の取組は、市町村立学校も含めた公立学校全体で進めていく必要があることから、引き続き、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取組を推進することが重要である。

また、本年度から 1 年単位の変形労働時間制を導入したところであるが、同制度を適用するに当たっては、「学校における働き方改革推進プラン」で定めている業務量の縮減等の措置を確実に実施する必要がある。

(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

任命権者においては、これまで、相談窓口の設置や研修の実施等職員の健康づくりに取り組むとともに、精神性疾患による休職者等については、職場復帰支援プログラム等によるリハビリ出勤を実施するなど、円滑な職場復帰及び再発防止に取り組んできたところである。

しかしながら、本県における、精神性疾患を理由とする療養休暇取得者や休職者の人数は増加傾向にあり、また、心身の故障による休職者のうち、精神性疾患による休職者の割合は、依然として高くなっている。

こうした中、任命権者においては、セルフケアを推進するための研修の拡充や、精神科産業医による休職者の復職支援等の対策を講じ、ストレスチェックの結果を踏まえた職場改善に積極的に取り組んでいる。

引き続き、「第 3 次千葉県職員のメンタルヘルスプラン」(平成 31 年 3 月策定)等に基づいた予防と早期発見、早期対応などの取組の充実に努め、ストレスチェック制度を効果的に活用するとともに、精神性疾患による休職者等については、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が必要である。

b 長時間勤務を行った職員への適切な対応

長時間勤務は労働者の心身の健康に重大な影響を与えることから、任命権者においては、配付パソコンの使用時間記録等を活用して適正に勤務時間を把握するとともに、所定の長時間勤務を行った職員に対する医師の面接指導を 1 箇月以内に実施するよう努めてきたところである。しかし、新型コロナウイルス感染症への対応等により、多くの職員が平常時と異

なる災害対応等に従事していることから、所定の期間内に面接を受けることができていない状況がある。そのため、管理職員も含めた職員の勤務時間の状況を適切に把握するとともに、医師による面接指導を確実に実施する必要がある。

また、本年7月の閣議決定において変更された「過労死等防止のための対策に関する大綱」では、地方公務員に係る過重労働による健康障害の防止対策について、国が地方公共団体に対しその推進を働きかけるとされており、任命権者においては国からの助言に適切に対応する必要がある。

c 安全衛生管理体制の強化

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。

職員の健康管理を充実し、特に現状においては、適切な感染症対策を実施するため、産業医との連携を図りながら、衛生委員会を毎月1回確実に実施するなど、安全衛生管理体制を強化して、引き続き、働きやすい職場環境づくりを進めていく必要がある。

(ウ) 誰もが働きやすい勤務環境の実現

a 男性職員の育児参画の促進

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)や「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)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い、制度の充実に努めてきたところであるが、男性職員の育児休業や子の出生時における連続休暇の取得率は上昇しているものの、任命権者が上記取組で定める数値目標には達していない状況である。

こうした中、人事院は本年8月、男性職員の育児休業取得や育児参画を促進するため、育児休業を原則2回まで取得可能とすること等を内容として国家公務員の育児休業等に関する法律を改正するよう、国会及び内閣に対して意見の申出を行った。

また、あわせて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立を支援するため、人事院規則の改正等を行い、育児休業の請求期限の短縮や期末手当・勤勉手当における在職期間等の算定の見直しなど、休暇・休業等に関する措置を一体的に講じることとしたところである。

このように、男性職員の育児参画を促進するため、社会的にも勤務環境の整備が求められているところであり、本委員会としても国や他団体の状況を注視しながら、任命権者と連携して検討していく必要がある。

b 不妊治療のための休暇の新設等

任命権者においては、職員の不妊治療について、療養休暇の取得を可能にするなど仕事との両立を支援してきたところである。

不妊治療に対する支援については、少子高齢化が進む中で社会的にも要請があるところであり、引き続き、任命権者においては、職場の上司や同僚の理解を深めるため、不妊治療に関する周知や研修などを行い、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図っていく必要がある。

また、人事院は、本年の報告において、人事院規則の改正等を行い、不妊治療のための休暇を新設することとしたところである。

新たな休暇制度については、本委員会としても国や他団体の状況を注視しながら、検討していく必要がある。

c 非常勤職員の休暇等の改善

人事院は、本年の報告において、非常勤職員の妊娠、出産、育児等と仕事の両立を支援するため、人事院規則の改正等を行い、不妊治療のための休暇の新設、出産・育児に係る休暇の改善、育児休業等の取得要件の緩和などの措置を一体的に講じることとしたところである。

本委員会としても国の非常勤職員との均衡を踏まえ、国や他団体の状況を注視しながら、任命権者と連携して検討していく必要がある。

d 育児、介護等の両立支援

任命権者においては、これまで、各種研修の実施、両立支援制度をまとめたハンドブックの作成、職員と上司による対話の実施の徹底など、育児、介護等の両立支援に努めてきたところである。

今後は、育児だけでなく、介護を要する家族を抱える職員の増加も見込まれることから、性別にかかわらず、希望する職員が安心して育児休業や看護休暇等を取得しやすくするために、職員間での業務に関する情報の共有化や、所属長等の管理監督者に対する意識啓発などの取組を引き続き推進することが必要である。

e 障害のある職員への支援の強化

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が図られているところである。引き続き、合理的配慮の速やかな提供や、障害の理解促進に向けた研修等を継続して実施することにより、所属におけるサポート体制の強化を図り、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整備が重要である。

f 柔軟で多様な働き方の推進

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、テレワークやフレックスタイム制などの柔軟で多様な働き方は、個々の状況に応じた働き方の選択が可能となり、多様な人材の能力発揮が期待できるものである。

テレワークについては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の防止及び業務継続の観点からも重要な手段であり、任命権者においては、ネットワークの整備やコミュニケーションツールの導入など、強力で推進しているところである。今後更に多くの職員がテレワークを日常的かつ円滑に実施できるよう、持ち運びしやすいパソコンの配付やネットワークへのアクセス向上などの作業環境整備をより一層進めるとともに、長期間にわたる在宅勤務による健康への影響についても検討する必要がある。

あわせて、職員のニーズや制度の利用状況、国や他団体の制度などを参考にしながら、職員が活用しやすい柔軟な勤務時間制度を導入していくことも必要である。

(エ) ハラスメント防止対策の推進

セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び職場における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等の防止対策については、各任命権者において要綱を定め、相談窓口の設置や周知、職員の意識啓発に取り組んできたところであり、令和2年6月のハラスメント防止対策強化に係る改正法施行に合わせ、各任命権者においても要綱の改正を行い、ハラスメントの防止及び排除に努めているところであるが、ハラスメントに関する相談件数は一定数存在している。

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、公務能率低下の要因となるため、任命権者においては、研修等による職員の意識啓発を継続的に実施するほか、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努めるなど、ハラスメントのない職場づくりを引き続き推進することが重要である。

エ 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、本県においては、定年退職する職員の再任用制度を設け、再任用希望者の意欲や能力、適性等を十分に活かせる職務に配置することなどにより、その能力や経験の活用に努めているところである。

また、本年6月に「国家公務員法等の一部を改正する法律」及び「地方公務員法の一部を改正する法律」が成立し、令和5年4月から、国家公務員について、定年年齢が段階的に65歳まで引き上げられるとともに、定年引上げに合わせて、管理監督職勤務上限年齢制や定年前再任用短時間勤務制の導入、60歳を超える職員の給与の設定などがなされ、地方公務員についても同様の措置を講じる法改正がなされた。

地方公務員の定年年齢は、地方公務員法において「国の職員につき定められている定年を基準として条例で定める」こととされていることから、本県においても、高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年引上げに伴う人事管理や給与制度について検討を進め、今回の法改正の趣旨や地方公務員法に定める均衡の原則に基づき、国家公務員の取扱い等を考慮し、適切な措置を講じる必要がある。

オ コンプライアンスの徹底

職員は、県民全体の奉仕者であることに鑑み、自らの責任を自覚し、県民の信頼に応えられるよう、倫理感・使命感を持って行動することが肝要である。

本県では、平成22年度に「千葉県コンプライアンス基本指針」を制定し、これに基づき「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、職員に対する研修等を実施している。さらに、令和元年度からは「千葉県職員倫理条例」を施行し、コンプライアンスの徹底に努めているところである。

県民の信頼に応えていくためには、引き続き、勤務時間内外にかかわらず、自らの行動が公務全体の信用に大きな影響を与えることを常に認識し、職員一人ひとりが千葉県職員としての自覚を十分に持って行動するよう、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ことが重要である。

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 3 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	議案番号	件名	議案の概要
	意見の概要		
3.6.18	令和 3 年 6 月 定例県議会議案 第 6 号	令和 3 年 6 月定例県議会議案 第 6 号に対する意見について(回答)	第 6 号 職員の特殊勤務手当に関する条例の一部改正 (令和 3 年 7 月 20 日施行)
	適当と認める。		
3.11.26	令和 3 年 12 月 定例県議会議案 第 6 号	令和 3 年 12 月定例県議会議案 第 6 号に対する意見について(回答)	第 6 号 職員の給与に関する条例等の一部改正 (令和 3 年 12 月 1 日施行) (令和 4 年 4 月 1 日施行)
	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
3.9.16	3.10.1	12	職員の旅費に関する規則の一部を改正する規則 行政手続等に係る押印の見直し等を行った。
3.9.16	3.10.1	13	通勤手当に関する規則の一部を改正する規則 行政手続等に係る押印の見直し等を行った。
3.9.16	3.9.28 3.10.1	15	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 令和元年度の住居手当の改定に係る経過措置の廃止及び行政手続等に係る押印の見直し 等を行った。
3.9.16	3.10.1	16	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 行政手続等に係る押印の見直し等を行った。
3.9.16	3.10.1	17	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 行政手続等に係る押印の見直し等を行った。
3.12.17	4.1.1	20	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 行政手続等に係る押印の見直し等を行った。
4.3.18	4.4.1	5	給料表の適用範囲に関する規則の一部を改正する規則 令和 4 年度の組織改正に伴う所要の規定整備を行った。
4.3.18	4.4.1	6	管理職手当の支給に関する規則の一部を改正する規則 令和 4 年度の組織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
4.3.18	4.4.1	7	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 令和4年度の組織改正に伴う所要の規定整備を行った。
4.3.18	4.4.1	10	給料の調整額に関する規則の一部を改正する規則 令和4年度の組織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3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
5 件	1 5 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取り扱う個人情報に関する千葉県個人情報保護条例施行規則（平成 5 年人事委員会規則第 18 号）
- ・ 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）
- ・ 職員の定年に係る勤務延長に関する規則（昭和 60 年人事委員会規則第 1 号）
- ・ 職員の再任用に関する規則（平成 13 年人事委員会規則第 3 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）
- ・ 新型インフルエンザ等緊急事態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）

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続に関する規則（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）

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4年7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/>