

# 人事委員会年報

(令和7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	21
6. 退職管理	21

### 第4章 勤務条件関係

1. 職員団体関係業務	22
2. 労働基準法及び労働安全衛生法上の職権行使	23
(1) 労働基準法別表第1に規定する号別区分	23
(2) 人事委員会の職権行使	26
3. 職員の分限及び懲戒処分	28
4. 公平委員会の事務の受託	28
5. 条例案に対する意見	29
6. 人事委員会規則の制定及び改正	29
7. 職員の勤務時間等の推移	30

### 第5章 給与関係

1. 職員の給与の実態	31
2. 民間給与の実態	34
3. 職員の給与等に関する報告及び勧告	34
【令和7年の給与等に関する報告及び勧告（令和7年10月15日）の要旨】	
(1) 職員の給与に関する報告	34
(2) 勧告	43
(3) 公務運営に関する報告	45
4. 条例案に対する意見	55
5. 人事委員会規則の制定及び改正	56
6. 運用通知の制定等	57
付 人事委員会規則及び関連諸規程	58

# 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8年4月8日現在）

職名	氏名	委員任期	委員長就任年月日等
委員長	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8年4月8日 委員長
委員 （委員長職務代理）	飯沼 喜規	令和6年7月14日～令和10年7月13日	令和8年4月8日 委員長職務代理
委員	玉田 浩一	令和8年3月26日～令和12年3月25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7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	22	140	11	41	20	212
臨時委員会	2	6	0	2	0	8
計	24	146	11	43	20	220

### (2) 審議状況

#### ア 定例委員会

回数	開催日	審 議 事 項 等
1	R7.4.9 (水)	<p><b>【議案】</b>            第1号議案 令和7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、管理栄養士及び保育士）の実施について            第2号議案 令和7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7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7年職種別民間給与実態調査の実施について</p> <p><b>【協議】</b>            協議第1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の一部改正について</p> <p><b>【報告】</b>            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6年度）について            報告第3号 解雇予告除外認定について</p> <p><b>【その他】</b>            ○令和7年度千葉県職員採用上級試験（早期枠）の申込状況について</p>
2	R7.5.7 (水)	<p><b>【議案】</b>            第1号議案 令和7年度千葉県職員採用上級試験（早期枠）の第1次試験合格者の決定について            第2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>

回数	開催日	審 議 事 項 等
		<p>第3号議案 職員の昇任選考について</p> <p>第4号議案 令和7年審乙第1号分限休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7年審乙第1号分限休職処分取消請求事件の受理等について</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>【その他】</p> <p>○令和7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	R7.5.23(金)	<p>【議案】</p> <p>第1号議案 令和7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 職員の任用に関する規則第10条第1項第12号に定める職の認定について</p> <p>第3号議案 千葉県職員採用選考考査（高度情報技術者）の実施について</p> <p>第4号議案 実習助手の昇格に係る承認について</p> <p>第5号議案 令和7年審乙第2号懲戒減給処分修正請求事件に係る審査長の指名について</p> <p>第6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>第7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>【報告】</p> <p>報告第1号 職員の昇任選考（知事部局）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7年審乙第2号懲戒減給処分修正請求事件の受理等について</p> <p>報告第4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>○令和7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	R7.6.12(木)	<p>【議案】</p> <p>第1号議案 令和7年度千葉県職員採用上級試験（早期枠）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7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3号議案 令和6年審甲第6号措置要求事件に係る審理終了の予告について</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 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>○任期付職員の採用選考について</p>
5	R7.6.25(水)	<p>【議案】</p> <p>第1号議案 令和7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、管理栄養士及び保育士）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7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 条件付採用期間の延長について</p> <p>第4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5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>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>【その他】</p> <p>○令和7年度千葉県職員採用セミナーの開催について</p> <p>○令和7年職種別民間給与実態調査の実施状況について</p>

回数	開催日	審 議 事 項 等
6	R7.7.15 (火)	<p><b>【議案】</b></p> <p>第1号議案 令和7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2号議案 特別捜査官の採用選考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 令和7年度特別捜査官の採用選考考査の実施について</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 職員の昇任選考について</p> <p>第6号議案 令和6年審甲第1号措置要求事件に係る交渉の勧奨について</p> <p><b>【報告】</b></p> <p>報告第1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>
7	R7.8.1 (金)	<p><b>【議案】</b></p> <p>第1号議案 令和7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7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、化学、電気及び機械）の実施について</p> <p>第5号議案 令和7年度障害者及び難病患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6号議案 職員の昇任選考について</p> <p>第7号議案 研修・表彰による昇給について</p> <p>第8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><b>【報告】</b></p> <p>報告第1号 令和7年審甲第1号及び第2号措置要求事件に係る交渉の不成立について</p>
8	R7.8.29 (金)	<p><b>【議案】</b></p> <p>第1号議案 令和7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、管理栄養士及び保育士）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7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3号議案 千葉県職員採用選考考査（高度情報技術者・保健師）の実施について</p> <p>第4号議案 職員の昇任選考について</p> <p><b>【協議】</b></p> <p>協議第1号 令和7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><b>【報告】</b></p> <p>報告第1号 解雇予告除外認定について</p> <p>報告第2号 令和7年諮問第1号について</p> <p>報告第3号 令和7年人事院勧告について</p> <p>報告第4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><b>【その他】</b></p> <p>○令和7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7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>
9	R7.9.8 (月)	<p><b>【議案】</b></p> <p>第1号議案 令和7年9月定例県議会議案第9号に対する意見について</p> <p><b>【協議】</b></p> <p>協議第1号 令和7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）について</p> <p>協議第2号 令和7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><b>【報告】</b></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>

回数	開催日	審 議 事 項 等
		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 報告第4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
10	R7.9.18(木)	【議案】 第1号議案 職員の採用選考について 第2号議案 任期付職員の採用の承認について 【協議】 協議第1号 令和7年職員の給与等に関する報告及び勧告について 【報告】 報告第1号 千葉県職員労働組合等からの要請について
11	R7.9.29(月)	【議案】 第1号議案 条件付採用期間の延長について 【協議】 協議第1号 令和7年職員の給与等に関する報告及び勧告について 【報告】 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 【その他】 ○令和7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
12	R7.10.3(金)	【議案】 第1号議案 令和7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 第2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3号議案 令和7年度千葉県警察官採用試験(県内第3回)の実施について 第4号議案 令和7年度単純労務職員転任試験の実施について 第5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 第6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 第7号議案 職員の旅費及び費用弁償に関する条例の協議について 【協議】 協議第1号 令和7年人事委員会勧告に係る委員長談話について 【報告】 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署名の提出について 【その他】 ○令和7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 ○令和7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 ○令和7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 ○令和7年度障害者及び難病患者を対象とした千葉県職員採用選考考査の申込状況等について
13	R7.10.15(水)	【議案】 第1号議案 令和7年職員の給与等に関する報告及び勧告について 第2号議案 令和7年人事委員会勧告に係る委員長談話について 第3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 第4号議案 令和7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 第5号議案 令和7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 【報告】 報告第1号 請願について 【その他】 ○令和7年度千葉県職員しごとセミナーの開催について

回数	開催日	審 議 事 項 等
14	R7.11.5(水)	<p><b>【議案】</b></p> <p>第1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7年度障害者及び難病患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 令和7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 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、化学、電気及び機械)の判定について</p> <p>第5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6号議案 千葉県職員採用選考考査(警察本部:高度情報技術者、保健師)の第1次考査の判定について</p> <p>第7号議案 実習助手等の昇格に係る承認について</p> <p><b>【協議】</b></p> <p>協議第1号 令和7年諮問第1号に係る答申(案)について</p> <p><b>【報告】</b></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><b>【その他】</b></p> <p>○任期付職員の採用選考について(知事部局)</p> <p>○任期付職員の採用選考について(企業局)</p> <p>○第69回全国人事委員会連合会公平審査事務研修会の開催案について</p>
15	R7.11.26(水)	<p><b>【議案】</b></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 令和7年諮問第1号に係る答申について</p> <p>第3号議案 令和7年審乙第3号分限休職処分取消請求事件に係る審査長の指名について</p> <p>第4号議案 令和7年12月定例県議会議案第10号に対する意見について</p> <p>第5号議案 令和7年12月定例県議会議案第19号に対する意見について</p> <p><b>【報告】</b></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7年審乙第3号分限休職処分取消請求事件の受理等について</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 地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて</p>
16	R7.12.8(月)	<p><b>【議案】</b></p> <p>第1号議案 令和7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7年度障害者及び難病患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3号議案 令和7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:技術・医事事務)の最終合格者の決定について</p> <p>第4号議案 令和7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5号議案 令和7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 第69回全国人事委員会連合会公平審査事務研修会開催協議会の設置について</p> <p><b>【報告】</b></p> <p>報告第1号 職員の昇任選考の結果について(定期昇任)</p> <p>報告第2号 職員の昇任選考の結果について(定期外昇任)</p>
17	R7.12.18(木)	<p><b>【議案】</b></p> <p>第1号議案 令和7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>

回数	開催日	審 議 事 項 等
		<p>第2号議案 令和7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3号議案 千葉県職員採用選考考査（高度情報技術者、保健師）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 条件付採用期間の延長について</p> <p>第6号議案 「警察官採用試験に関する事務の委任について」の一部改正について</p> <p>第7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</p> <p>第8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>第9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</p> <p>第10号議案 職員の給料等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11号議案 時間外勤務手当等の勤務1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</p> <p>第12号議案 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を廃止する規則の制定について</p> <p>第13号議案 職員の修学部分休業に関する規則の制定について</p> <p>第14号議案 職員の高齢者部分休業に関する規則の制定について</p> <p>第15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>【協議】</p> <p>協議第1号 職員の採用試験に関する規則及び職員の任用に関する規則の一部改正について</p> <p>【その他】</p> <p>○第69回全国人事委員会連合会公平審査事務研修会開催協議会の設置に係る協定の締結について</p>
18	R8.1.20（火）	<p>【議案】</p> <p>第1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7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 職員の採用選考について</p> <p>第4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 解雇予告除外認定について</p> <p>【その他】</p> <p>○令和8年度千葉県職員採用試験実施日程（予定）について</p>
19	R8.2.3（火）	<p>【議案】</p> <p>第1号議案 令和7年度千葉県警察官採用試験（県内第3回）の第1次試験合格者の決定について</p> <p>第2号議案 千葉県職員採用選考考査（心理、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</p> <p>第3号議案 職員の昇任選考について</p> <p>第4号議案 職員の勤務時間、休暇等に関する条例第2条第5項の規定による勤務時間の承認について</p> <p>【協議】</p> <p>協議第1号 令和6年審甲第6号措置要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 令和6年審甲第1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
20	R8.2.19 (木)	<p><b>【議案】</b></p> <p>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及び職員の任用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2号議案 令和8年度千葉県職員採用上級試験（早期枠・春）の実施について</p> <p>第3号議案 令和8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4号議案 令和8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5号議案 令和8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6号議案 職員の採用選考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7号議案 職員の任用に関する規則第10条第1項第12号に定める職の認定等について</p> <p>第8号議案 職員の採用選考（企業局）について</p> <p>第9号議案 職員の採用選考（高度情報技術者、保健師）について</p> <p>第10号議案 千葉県職員採用選考考査（高度情報技術者）の実施について</p> <p>第11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12号議案 職員の昇任選考について</p> <p>第13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14号議案 令和6年審甲第6号措置要求事件に係る判定等について</p> <p><b>【報告】</b></p> <p>報告第1号 第69回全国人事委員会連合会公平審査事務研修会の研究テーマについて</p> <p><b>【その他】</b></p> <p>○令和8年度千葉県職員採用試験について</p>
21	R8.3.16 (月)	<p><b>【議案】</b></p> <p>第1号議案 千葉県人事委員会における個人情報の保護に関する法律に基づく処分に係る審査基準の策定について</p> <p>第2号議案 千葉県人事委員会事務局職員服務規程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4号議案 職員の採用選考について</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 職員の定年等に関する条例第9条第2項の規定による異動期間の延長承認について</p> <p>第7号議案 任期付職員の採用の承認について</p> <p>第8号議案 任期付職員の任期の更新の承認について</p> <p>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</p> <p>第10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><b>【協議】</b></p> <p>協議第1号 令和6年審甲第2号ないし第5号措置要求事件に係る判定書（案）及び勧告（案）について</p> <p><b>【報告】</b></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>
22	R8.3.23 (月)	<p><b>【議案】</b></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 採用候補者名簿の失効について</p> <p>第4号議案 職員の定年等に関する条例第9条第2項の規定による異動期間の延長承認について</p> <p>第5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</p> <p>第6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判定及び勧告等について</p> <p>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</p>

回数	開催日	審 議 事 項 等
		第 9 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 10 号議案 職員の給与等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 11 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 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 へき地手当等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 給与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 第 15 号議案 給与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 第 16 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 17 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  <b>【報告】</b> 報告第 1 号 職員の昇任選考の結果について 報告第 2 号 令和 8 年審甲第 1 号措置要求事件の受理等について 報告第 3 号 自治労千葉県本部等からの要請について

## イ 臨時委員会

回数	開催日	審 議 事 項 等
1	R7. 6. 2 (月)	<b>【議案】</b> 第 1 号議案 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の一部を改正する規則の制定について 第 2 号議案 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第 5 条第 2 項ただし書に規定する委員会の定める方法について 第 3 号議案 令和 7 年 6 月定例県議会議案第 7 号に対する意見について 第 4 号議案 令和 7 年審甲第 1 号及び第 2 号措置要求事件に係る交渉の勧奨について  <b>【報告】</b> 報告第 1 号 職員の昇任選考の結果について 報告第 2 号 令和 7 年審甲第 1 号及び第 2 号措置要求事件の受理等について
2	R8. 2. 12 (木)	<b>【議案】</b> 第 1 号議案 令和 8 年 2 月定例県議会議案第 5 1 号に対する意見について 第 2 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

## 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. 6. 2	R7. 7. 1	24	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 主務省令の改正等に伴い、所要の改正を行った。
R8. 3. 16	R8. 4. 1	13	千葉県人事委員会事務局職員服務規程 千葉県職員服務規程の改正に伴い、所要の改正を行った。

## 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7年度においては、上級（早期枠を含む）、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 (早期枠) (一般行政C)	平7.4.2 ～平16.4.1 生まれの者	3.3(月)	3.3(月) ～ 3.21(金)	4.9(水) ～ 4.21(月)	5.7(水)	5.19(月) ～ 5.23(金)	6.12(木)	
	職員採用上級試験 (早期枠) (上記以外の職種)			平2.4.2 ～平16.4.1 生まれの者				4.12(土)
職員採用上級試験 (一般行政A)	平7.4.2 ～平16.4.1 生まれの者	4.15(火)	4.15(火) ～ 5.12(月)	6.15(日)	6.25(水)	7.9(水) ～ 7.31(木)	8.29(金)	
職員採用上級試験 (一般行政B)	平2.4.2 ～平13.4.1 生まれの者							
職員採用上級試験 (上記以外の職種)	平2.4.2 ～平16.4.1 生まれの者	7.8(火)	7.8(火) ～ 8.12(火)	9.28(日)	10.15(水)	10.29(水) ～ 11.18(火)	12.8(月)	
職員採用中級試験	平7.4.2 ～平18.4.1 生まれの者							
市町村立学校事務 職員採用中級試験	平16.4.2 ～平20.4.1 生まれの者							
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16.4.2 ～平20.4.1 生まれの者							
資格免許職 職員採用試験	獣医師	4.15(火)	4.15(火) ～ 5.12(月)	6.15(日)	6.25(水)	7.9(水) ～ 7.31(木)	8.29(金)	
	薬剤師							平2.4.2 ～平14.4.1 生まれの者
	保健師							平2.4.2 ～平17.4.1 生まれの者
	管理栄養士							平2.4.2 ～平16.4.1 生まれの者
	保育士 (6月実施)							平2.4.2 ～平18.4.1 生まれの者
	保育士 (9月実施)	平2.4.2 ～平18.4.1 生まれの者	7.8(火)	7.8(火) ～ 8.12(火)	9.28(日)	10.15(水)	10.29(水) ～ 11.18(火)	12.8(月)
	臨床検査技師	平2.4.2 ～平17.4.1 生まれの者						
	栄養士	平2.4.2 ～平18.4.1 生まれの者						
	司書	平2.4.2 ～平18.4.1 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2.4.2以降生まれの男性	3.7(金)	3.7(金)～ 4.7(月)	5.11(日)	5.23(金)	5.30(金)～ 6.16(月)	8.1(金)
		警察官A(女性)	平2.4.2以降生まれの女性						
		警察官B(男性)	平2.4.2～平19.4.1生まれの男性						
		警察官B(女性)	平2.4.2～平19.4.1生まれの女性						
	第2回	警察官A(男性)	平2.4.2以降生まれの男性	7.1(火)	7.1(火)～ 8.19(火)	9.21(日)	10.3(金)	10.14(火)～ 10.23(木)	12.18(木)
		警察官A(女性)	平2.4.2以降生まれの女性						
		警察官B(男性)	平2.4.2～平20.4.1生まれの男性						
		警察官B(女性)	平2.4.2～平20.4.1生まれの女性						
	第3回	警察官A(男性)	平2.4.2以降生まれの男性	11.18(火)	11.18(火)～ 12.22(月)	<教養試験方式> 1.17(土) <基礎能力検査方式> 1.6(火)～ 1.18(日)	2.3(火)	2.7(土) 2.8(日) 2.14(土) 2.15(日)	5.7(木)
		警察官A(女性)	平2.4.2以降生まれの女性						
		警察官B(男性)	平2.4.2～平20.4.1生まれの男性						
		警察官B(女性)	平2.4.2～平20.4.1生まれの女性						

## (2) 採用試験の方法

—は採用試験が行われなかった職種

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 第 2 次試験として評価		第 2 次 試 験					
		基礎能力検査 多肢選択式	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	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 (早期枠) (大学卒程度)	一般行政C	○	—	—	—	—	—	○	—	○※	○	—	—
	児童指導員	—	—	—	—	—	—	—	—	—		—	—
	土 木	—	—	○	—	○	—	—	○	—		—	—
	電 気	—	—	—	—	—	—	—	—	—		—	—
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	—	—	○	—	○ ※児童指導員を 除く	—	—	○	○	—	—	—
	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	—	—	○	—	—	—	—	—	○	○	—	—
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	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
警察官 (大学卒程度)	警察官A(男性) 教養試験方式	—	○	—	○	○	—	—	—	○	○	○	○
	警察官A(女性) 教養試験方式	—	—	—	○ (第3回のみ)	—	—	—	—				
	警察官A(男性) 基礎能力検査方式	—	—	—	○ (第1・2回のみ)	○	—	○ (第3回のみ)	—				
	警察官A(女性) 基礎能力検査方式	○	—	—	—	—	—	—	—				
	警察官B(男性) 教養試験方式	—	○	—	○	—	—	—	—				
警察官 (高校卒程度)	警察官B(女性) 教養試験方式	—	○	—	○ (第3回のみ)	—	○	—	—	—	—	—	—
	警察官B(男性) 基礎能力検査方式	—	—	—	○ (第1・2回のみ)	—	○	—	○ (第3回のみ)	—	—	—	—
	警察官B(女性) 基礎能力検査方式	○	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	警察官B(男性) 基礎能力検査方式	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

基礎能力検査：SP13（基礎能力検査（言語・非言語）、性格検査（警察官試験は第3回のみ）  
性格検査の結果は、口述試験において参考資料として使用する。（配点なし）

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（一般行政C及び技術・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C及び一般行政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：職務遂行に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C及び一般行政Bはプレゼンテーションを含む。

適性検査：職務遂行に必要な素質・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 (早期試験)	一般行政C	30	766	723	129	69	10.5	
	児童指導員	15	107	90	89	61	1.5	
	土木	15	71	53	53	40	1.3	
	電気	10	21	15	15	11	1.4	
	計	70	965	881	286	181	4.9	
上級試験	一般行政A	95	896	552	336	199	2.8	
	一般行政B	30	165	113	109	52	2.2	
	心理	28	69	51	51	38	1.3	
	児童指導員	35	55	27	27	17	1.6	
	農業	27	74	59	59	37	1.6	
	林業	5	18	14	14	8	1.8	
	水産	6	19	14	14	7	2.0	
	畜産	5	26	22	21	10	2.2	
	農業土木	8	14	11	10	8	1.4	
	土木	50	55	21	21	12	1.8	
	建築	11	23	12	12	9	1.3	
	化学	20	27	17	17	13	1.3	
	電気	15	17	6	6	3	2.0	
	機械	18	10	8	8	5	1.6	
計	353	1,468	927	705	418	2.2		
中級試験	一般行政	20	207	91	68	27	3.4	
	警察事務	11	153	83	40	15	5.5	
	農業土木	-	-	-	-	-	-	
	土木	2	5	4	4	3	1.3	
計	33	365	178	112	45	4.0		
初級試験	一般行政	82	489	390	362	177	2.2	
	県立病院事務	1	3	2	2	1	2.0	
	警察事務	7	82	66	33	15	4.4	
	農業	-	-	-	-	-	-	
	林業	-	-	-	-	-	-	
	農業土木	2	7	6	6	3	2.0	
	土木	35	20	19	19	17	1.1	
	化学	-	-	-	-	-	-	
	電気	7	3	3	3	3	1.0	
	機械	9	4	4	4	4	1.0	
	計	143	608	490	429	220	2.2	
市町村立学校事務中級	11	98	58	35	17	3.4		
市町村立学校事務初級	26	112	103	102	57	1.8		
計	37	210	161	137	74	2.2		
資格免許職	獣医師	21	15	14	14	11	1.3	
	薬剤師	9	37	31	27	14	2.2	
	薬剤師(病院局)	2	10	8	8	3	2.7	
	保健師	13	47	38	36	18	2.1	
	管理栄養士	3	116	90	15	5	18.0	
	管理栄養士(病院局)	-	-	-	-	-	-	
	保育士(6月実施)	24	29	22	22	20	1.1	
	保育士(9月実施)	35	40	23	23	9	2.6	
	臨床検査技師	4	22	19	12	5	3.8	
	栄養士	1	52	42	5	1	42.0	
	司書	5	74	62	16	6	10.3	
	計	117	442	349	178	92	3.8	
	警察官試験	第1回						
警察官A(男性)・教養試験方式		130	481	352	317	207	1.7	
警察官A(男性)・基礎能力検査方式		35	105	59	54	28	2.1	
警察官A(女性)・教養試験方式		35	143	119	111	69	1.7	
警察官A(女性)・基礎能力検査方式		10	42	27	26	15	1.8	
警察官B(男性)・教養試験方式		30	411	304	269	138	2.2	
警察官B(男性)・基礎能力検査方式		10	64	27	26	9	3.0	
警察官B(女性)・教養試験方式		7	146	110	92	47	2.3	
警察官B(女性)・基礎能力検査方式		3	22	10	8	2	5.0	
計		260	1,414	1,008	903	515	2.0	
第2回								
警察官A(男性)・教養試験方式		15	203	78	67	35	2.2	
警察官A(男性)・基礎能力検査方式		5	53	28	21	11	2.5	
警察官A(女性)・教養試験方式		8	78	38	33	14	2.7	
警察官A(女性)・基礎能力検査方式		3	27	19	12	8	2.4	
警察官B(男性)・教養試験方式		118	534	326	293	170	1.9	
警察官B(男性)・基礎能力検査方式		20	52	25	22	12	2.1	
警察官B(女性)・教養試験方式		35	177	103	92	61	1.7	
警察官B(女性)・基礎能力検査方式		10	30	16	15	10	1.6	
計		214	1,154	633	555	321	2.0	
第3回								
警察官A(男性)・教養試験方式		20	106	53	48	17	3.1	
警察官A(男性)・基礎能力検査方式		20	113	75	71	13	5.8	
警察官A(女性)・教養試験方式		6	23	9	8	4	2.3	
警察官A(女性)・基礎能力検査方式		6	37	28	27	7	4.0	
警察官B(男性)・教養試験方式		29	206	98	88	23	4.3	
警察官B(男性)・基礎能力検査方式		29	150	91	86	20	4.6	
警察官B(女性)・教養試験方式		10	59	33	30	11	3.0	
警察官B(女性)・基礎能力検査方式		10	35	24	22	6	4.0	
計		130	729	411	380	101	4.1	
県内計								
警察官A(男性)・教養試験方式		165	790	483	432	259	1.9	
警察官A(男性)・基礎能力検査方式		60	271	162	146	52	3.1	
警察官A(女性)・教養試験方式		49	244	166	152	87	1.9	
警察官A(女性)・基礎能力検査方式		19	106	74	65	30	2.5	
警察官B(男性)・教養試験方式		177	1,151	728	650	331	2.2	
警察官B(男性)・基礎能力検査方式		59	266	143	134	41	3.5	
警察官B(女性)・教養試験方式		52	382	246	214	119	2.1	
警察官B(女性)・基礎能力検査方式		23	87	50	45	18	2.8	
計		604	3,297	2,052	1,838	937	2.2	
県外								
警察官A(男性)		12		25	22	9	2.8	
警察官B(男性)		20		24	19	6	4.0	
計		32	0	49	41	15	3.3	
警察官計		636	3,297	2,101	1,879	952	2.2	
総計			1,389	7,355	5,087	3,726	1,982	2.6

## 2. 採用選考

任用規則の規定に基づき、令和7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		171	8	10		12		201
病院局長		2	1	84				87
企業局長		98						98
県議会議長								
教育委員会		101	3			7		111
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		18	3	2			23	46
計		390	15	96		19	23	543

## 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7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7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7年度は特定任期付職員の任期を定めた採用5件、一般任期付職員の任期を定めた採用5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7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) 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	1,193	17	76			42	24	1,352
病院局長	25		143					168
企業局長	171							171
県議会議長	7							7
教育委員会	251		7	1			9	268
選挙管理委員会	3							3
代表監査委員	4							4
人事委員会	1							1
海区漁業調整委員会	1							1
警察本部長	132	1	1	1	209		1	345
計	1,788	18	227	2	209	42	34	2,320

## 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7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7年度は59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55件、警察官から事務職員等への転任4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7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7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7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67件あった。

## 8. 条例案に対する意見

令和7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
R8.2.19	R8.2.24	1	職員の任用に関する規則 獣医師の選考職種化に伴う規定の整備を行った。
R8.2.19	R8.2.24 (一部 R8.4.1)	2	職員の採用試験に関する規則 上級試験・警察官採用試験の受験下限年齢の引下げ、獣医師の選考職種化、採用試験の実施等の公告に関する改正を行う規定の整備を行った。
R8.2.19	R8.3.16	4	職務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。
R8.3.16	R8.4.1	6	職務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7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7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 (R8.3.31現在) ※( )内は令和7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 (R8. 3. 31現在) ※( )内は令和7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
(15)	令和7年審乙第2号	公立学校教員	懲戒(減給) 処分修正	千葉県教育 委員会	係 属 中 (R7. 4. 16 審査請求)
(16)	令和7年3月31日付 け審査請求	公立学校教員	懲戒(免職) 処分取消	千葉県教育 委員会	取 下 げ (R7. 5. 14 取下げ)
(17)	令和7年審乙第3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 (R7. 10. 3 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6年度末現在 未処理件数	令和7年度		令和7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		1	1	0	2
	免職		0	0	0	0
懲 戒 処 分	戒告		27	0	0	27
	減給		24	1	0	25
	停職		4	0	0	4
	免職		0	1	1	0
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			56	3	1	58

## 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7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7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 (R8.3.31現在) ※( )内は令和7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	取 下 げ (R7.7.15 交渉の勧奨) (R7.12.24 取下げ)
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	判 定 (R8.3.23 一部認容、 一部棄却、 一部却下)
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	
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	
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	
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	
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
令和7年審甲第1号	公立学校教員	勤務時間外に職員を業務に従事させないこと等	R7.4.24	係 属 中
令和7年審甲第2号	公立学校教員	勤務時間外に職員を情報伝達訓練に参加させないこと等	R7.4.24	係 属 中
令和8年審甲第1号	公立学校教員	住居手当に係る返還命令を取り消すこと	R8.2.17	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 6 年度末現在 未処理件数	令和 7 年度		令和 7 年度末現在 未処理件数
			措置要求件数	処理件数	
給与		2	1	2	1
旅費		0	0	0	0
勤務時間		1	2	1	2
休暇		0	0	0	0
執務環境		2	0	1	1
転任		0	0	0	0
ハラスメント		0	0	0	0
その他		2	0	2	0
合 計		7	3	6	4

### 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 7 年度においては、計 70 件の苦情相談があり、その内容別の内訳は、任用 10 件、給与 9 件、勤務条件 14 件、公平審査 1 件、人間関係 32 件、その他 4 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 7 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7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7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7年諮問第1号	教育委員会	公立学校教員	R7.8.8	R7.11.26 答申 (支給制限処分は妥当)

## 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たり、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7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8年3月31日現在)

職員団体の名称	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	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	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	県職員	単位団体	S41. 10. 27
千葉県公立学校教頭組合	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	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	公立学校教職員	連合体	H 2. 1. 16
東葛教職員組合	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	公立学校教職員	単位団体	H 3. 10. 17
北総教職員組合	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	県職員	単位団体	R 4. 3. 18
IRIS 千葉	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7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（409 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7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	129	37	3	35	4
計	330			79			

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				
I1	通信	知事部局 水産情報通信センター	教育委員会	174	警察本部	52	その他任命権者等	7	330
I2	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)	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	97	警察本部	1		—	1
労基法別表第1に該当しない事業場		32	167	1	200				
		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	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	32	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	1		—	200
		千葉農業事務所分庁舎 東葛師農業事務所本所 東葛師農業事務所分庁舎 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(3) 林業事務所(3) 水産事務所(3) ダム管理事務所(2)		64		7		51	129

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	事	業	場	名					
3	土木・建築	漁港事務所(2) 土木事務所(15) 同出張所(6) 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)	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	67	教育委員会	8	警察本部	4	その他任命権者等	—	79
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		37		—		—		—	37
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	動物愛護センター 食肉衛生検査所(3)	3	特別支援学校寄宿舎(8)	—		—		—	3
14	飲食			27		8		—		—	35
				—		—		機動隊食堂(3) 警察学校食堂		4	4

合計	知事部局	164	教育委員会	182	警察本部	56	その他委員会等	7	409
----	------	-----	-------	-----	------	----	---------	---	-----

(2) 人事委員会の職権行使

令和7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		5	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		7		落成検査		
時間外労働休日労働に関する協定届		208		使用再開検査		
断続的な宿直又は日直勤務許可				性能検査	46	
適用事業報告				検査証書替		
総括安全衛生管理者選任報告		2		使用休止報告		
衛生管理者選任報告		117		変更届		
産業医選任報告		7		検査証再交付		
定期健康診断結果報告		293		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		6	使用再開検査			
機械等移転届			性能検査		4	
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	1	変更届			
	性能検査	8	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	2	事故報告				
小型ボイラー	設置報告	4	労働者死傷病報告	301		
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	1,261		

イ 性能検査を要する機械等の設置状況

(令和8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	2	17				19
	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
警察 本部	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		13	54	0	5	6	78

## 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 7 年度は 75 事業場について文書調査を行い、うち 22 事業場について実地調査を実施している。

### (イ) 令和 7 年度に実地調査を実施した事業場 (22 事業場)

所 属	事業場数	事 業 場 名	
知 事 部 局	14	船橋県税事務所	消防学校
		松戸県税事務所	産業支援技術研究所 本所
		佐倉県税事務所	市原テクノスクール
		香取県税事務所	東部家畜保健衛生所
		旭県税事務所	水産総合研究センター 本所
		茂原県税事務所	市川児童相談所
		館山県税事務所	夷隅農業事務所 分庁舎
教 育 委 員 会	5	千葉工業高等学校	
		京葉工業高等学校	
		清水高等学校	
		館山総合高等学校	
		大網高等学校	
警 察 本 部	3	第一機動隊	
		第三機動隊	
		成田国際空港警備隊	

### 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7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				346	346	1	1	2	1	5	351
教育委員会				648	648	15	4	12	2	33	681
警察本部				191	191		1	3		4	195
議会事務局 ・各種委員会					0					0	0
各種公営企業				181	181	1	3		1	5	186
計	0	0	0	1,366	1,366	17	9	17	4	47	1,413

### 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7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

地方公務員法第5条第2項の規定に基づき、令和7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	
R7.6.2	令和7年6月定例県議会議案 第7号 職員の育児休業等に関する条例等の一部を改正する条例の制定について (令和7年10月1日施行)	令和7年6月定例県議会議案第7号に対する意見について
	地方公務員の育児休業等に関する法律等の一部改正を踏まえ、部分休業の拡充等の措置を講じるとともに、子育て部分休暇の制度を拡充することにより、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
R7.6.25	R7.10.1	25	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 地方公務員の育児休業等に関する法律等の一部改正に伴い、職員の育児休業等に関する条例が改正されたことから、所要の改正を行った。
R7.6.25	R7.10.1	26	職員の育児休業等に関する規則の一部を改正する規則 地方公務員の育児休業等に関する法律等の一部改正に伴い、職員の育児休業等に関する条例が改正されたことから、所要の改正を行った。
R8.3.23	R8.4.1	17	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 非常勤職員の処遇について休暇制度面での改善を図り、人材確保につながる魅力ある勤務環境を整備するため、国家公務員に準じ、無給の特別休暇を有給化するとともに、通勤災害療養休暇を新設した。

## 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7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7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			52,224	38.2	15.8
一般職員	行政職給料表		9,922	38.5	16.5
	研究職給料表		377	41.2	16.9
	医療職給料表(一)		15	57.7	32.2
	医療職給料表(二)		450	40.2	15.9
	医療職給料表(三)		220	37.7	13.6
	海事職給料表		36	42.1	21.2
	福祉職給料表		263	33.4	10.8
	特定任期付職員給料表		3	58.3	—
	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			11,286	38.6	16.3
教育職員	教育職給料表(一)		80	49.8	24.9
	教育職給料表(二)		30,038	38.0	15.0
	計		30,118	38.1	15.1
警察官	公安職給料表		10,820	37.9	17.1

- (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7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	78.0	7.0	15.0	0.0	57.5	42.5
行政職給料表		100.0	63.8	12.4	23.7	0.1	61.2	38.8
研究職給料表		100.0	97.4	1.3	1.3	-	72.9	27.1
医療職給料表(一)		100.0	100.0	-	-	-	60.0	40.0
医療職給料表(二)		100.0	82.7	17.3	-	-	36.0	64.0
医療職給料表(三)		100.0	76.4	23.6	-	-	10.9	89.1
海事職給料表		100.0	16.7	52.8	30.5	-	97.2	2.8
福祉職給料表		100.0	64.3	28.9	6.8	-	36.9	63.1
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	82.5	16.2	1.3	-	35.0	65.0
教育職給料表(二)		100.0	93.9	5.7	0.4	-	46.4	53.6
公安職給料表		100.0	46.1	4.3	49.5	0.1	87.0	13.0

(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7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	06.4	11,065	38.9	16.6	309,447	5,848	9,688	30,040	7,560	1,546	364,129		
	07.4	11,286	38.6	16.3	319,244	6,028	9,633	30,941	7,524	1,492	374,862	102.9	
うち 行政職員	06.4	9,740	38.7	16.7	306,121	5,901	9,978	29,696	7,467	1,379	360,542		
	07.4	9,922	38.5	16.5	316,045	6,075	10,015	30,632	7,443	1,349	371,559	103.1	
教育職員	06.4	29,915	38.3	15.3	352,545	6,062	4,674	33,433	7,068	5,800	409,582		
	07.4	30,118	38.1	15.1	364,189	6,635	4,559	34,546	7,054	5,771	422,754	103.2	
警察官	06.4	10,846	37.7	16.9	334,228	11,423	2,173	32,010	5,235	296	385,365		
	07.4	10,820	37.9	17.1	346,553	11,790	2,181	33,182	5,396	289	399,391	103.6	
計	06.4	51,826	38.3	15.9	339,510	7,138	5,221	32,411	6,790	3,739	394,809		
	07.4	52,224	38.2	15.8	350,822	7,572	5,163	33,484	6,812	3,711	407,564	103.2	

- (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7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7年度については、該当する1,933事業所から抽出された381事業所のうち、実地調査に際し調査不能等の74事業所を除いた307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13,426人であり、調査職種該当者（母集団）の推定数は、102,065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7年10月15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7年の給与等に関する報告及び勧告（令和7年10月15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7年人事統計に関する報告」によると、在職者は52,224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9,922人であって、その平均年齢は38.5歳であり、男女別構成は男61.2%、女38.8%、学歴別構成は大学卒63.8%、短大卒

12.4%、高校卒 23.7%、中学卒 0.1%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371,559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407,564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381の事業所について「令和7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、通勤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、82.3%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 公民給与の比較方法の見直し

本年、人事院は、行政課題の複雑化・多様化や今日の厳しい人材獲得競争を前提に、公務の職務・職責を重視するとともに、人材獲得上の競合関係にある企業規模を意識し、より規模の大きな企業と比較する必要があるとして、比較対象とする企業規模を「50人以上」から「100人以上」とした。

本県においても、行政課題の複雑化・多様化や厳しい人材獲得競争といった状況は同様であり、公務の職務・職責を重視する観点から、比較対象とする企業規模を「50人以上」から「100人以上」に引き上げることとした。

なお、職員給与と民間給与との比較における役職の対応関係は、第4表のとおりである。

第4表 職員給与と民間給与との比較における役職の対応関係

本県職員(行政職)		民間従業員の役職	
職務の級	標準的な職務	企業規模500人以上 の事業所	企業規模100人以上 500人未満の事業所
10級	部長	支店長・工場長	/
9級	担当部長	部長・部次長	
8級	次長	課長	支店長・工場長
7級	課長		部長・部次長
6級	副課長・主幹	課長代理	課長
5級	班長・副主幹		
4級	係長・主査	係長	課長代理
3級	副主査		係長
2級	主事・技師	主任	主任
1級	主事・技師	係員	係員

## オ 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11,899円（3.16%）上回っていることが明らかとなった。なお、比較対象とする企業規模を「50人以上」から引き上げずに比較した場合、民間給与が職員の給与を1人当たり平均10,548円（2.80%）上回っている。

第5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) $\left[ \frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
388,169 円	376,270 円	11,899 円 ( 3.16 % )

- (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) 民間における自動車使用者に対する通勤手当の支給状況について見ると、その支給額は、片道の通勤距離が10kmの区分を除いた全ての区分で、職員の普通自動車等使用者に係る通勤手当の現行支給額を上回っている。

(ウ) 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、所定内給与月額額の4.65月分に相当しており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間の支給月数（4.60月）を上回っている。

## カ 職員の給与と国家公務員給与との比較

「令和6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、99.6となっており、前年と同水準となっている。

## キ 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3.6%上昇しており、千葉市においても2.9%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185,830円、3人世帯で218,440円、4人世帯で251,010円となっている。

## ク 人事院の報告及び勧告の概要（省略）

### ケ 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67.9%（昨年58.0%）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11,899円（3.16%）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4.65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重点を置いて給料月額を改定を行う。（平均改定率 3.4%）

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改定を行う。

###### (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、国に準じて改定を行う。

なお、行政職給料表適用者の改定額（率）は、次のとおりとなる。

改定の内訳

項目	改定額(率)
給料の月額	10,873円 (2.89%)
はね返り分等	1,015円 (0.27%)
計	11,888円 (3.16%)

(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改定に伴う増減(はね返り)分及び初任給調整手当の改定に伴う増減分

b 通勤手当

(a) 普通自動車等使用者及び原動機付自転車等使用者に対する通勤手当

普通自動車等使用者に対する通勤手当については、片道距離5km及び20kmから100kmまでの各距離区分において、民間の支給額を下回っていることから、民間の支給状況等を踏まえ、普通自動車等使用者及び原動機付自転車等使用者に対する手当額を引き上げる必要がある。

(b) 交通用具使用者に対する通勤手当

本年の人事院勧告において、新たな人事制度の方向性として、諸手当については、業務の効率化の視点も踏まえ、簡素で分かりやすいものとなるよう抜本的な見直しを検討していくことが報告されている。

この国の方向性を踏まえ、制度の簡素化及び業務の効率化の観点から、普通自動車等、原動機付自転車等、自転車といった交通用具ごとに設定されている職員の区分を廃止し、交通用具使用者の通勤手当額について、普通自動車等使用者に係る通勤手当の月額表に統合する必要がある。

(c) 駐車場等の利用に対する通勤手当

本県の「令和7年職種別民間給与実態調査」の結果を見ると、民間では、従業員の自己負担が生じないように駐車場を確保している事業所が約8割となっており、さらに、従業員が自ら利用料を支払って外部の駐車場を利用している27.9%の事業所においても、従業員の自己負担を軽減するため、その利用料に対して42.9%の事業所が通勤手当を支給しており、その支給額は、5,000円台が最多となっている。

このような状況を踏まえ、本県においても、人事院勧告の内容に準じて、駐車場等の利用に対する通勤手当を新設する必要がある。

(d) 月の途中で採用された職員等の通勤手当

人事院は、月の途中で採用された職員等に対し、採用日等から通勤手当を支給できるよう、通勤手当の支給等に係る規定に所要の措置を講じることとしている。

職員の経済的負担を軽減することは、人材確保に資するものであることから、本県においても、国に準じて措置する必要がある。

c 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0.05月分引き上げ、4.65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8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及び特定任期付職員の期末手当及び勤勉手当並びに任期付研究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。

なお、人事院が、国と民間企業との間の人事交流に関する法律の規定に基づき交流採用された職員について、採用前に民間企業に雇用されていた期間を期末手当の在職期間及び勤勉手当の勤務期間に通算することを報告したことを踏まえ、本県においても必要な措置を検討する必要がある。

d 宿日直手当

宿日直手当については、人事院勧告の内容に準じて改定する必要がある。

e 改定の実施時期

a、bの(a)及びdの改定は、令和7年4月1日から、bの(b)及び(c)の改定は、令和8年4月1日から実施することとし、cの改定は、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。

(ウ) 地域手当

地域手当は、地域における公務員給与水準の見直しを図るため、主として民間賃金の地域間格差が適切に反映されるよう、主に民間賃金の高い地域に勤務する公務員に対して支給されるものである。

昨年の人事院勧告では、国家公務員の地域手当について、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、支給地域を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段階へ削減する見直しが行われた。

この見直しは、本年4月から段階的に実施されており、制度完成時において、県内では千葉市外3市が12%、市川市外7市が8%、その他市町村が4%となる。

本県の地域手当については、昨年の本委員会の報告において、「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。」としたところである。

地方公務員の地域手当については、令和6年11月29日付け総務副大臣通知「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて」（以下「総務副大臣通知」という。）において、国における地域手当の指定基準及び令和7年度の級地別支給割合に基づき、支給地域及び級地区分・支給割合を定めることが基本とされている。

本県における支給地域については、本県の職員が県内全ての市町村に勤務していることから、勤務地域によって給与に格差を設けることによる人材確保への懸念や円滑な人事異動などの人事管理面への影響を考慮し、県内一律の支給割合としている経緯を踏まえ、これを引き続き維

持することとする。

また、支給割合について、総務副大臣通知において、基本となる支給割合とは異なる支給割合を定める場合にあっては、地域の民間給与の適切な反映という地域手当の趣旨が没却されないような支給割合とすることとされている。

本県においては、本年の給与改定後においても現行の支給割合で職員の給与と民間給与が均衡することから、地域の民間給与の適切な反映という手当の趣旨や他の地方公共団体においても民間給与との均衡を踏まえた支給割合としている状況、人材確保への影響を考慮し、引き続き、現行の県内の支給割合である9.2%を維持することとし、東京都特別区及び医師等についても現行の支給割合を維持することとする。

なお、人事院において、地域手当の10年ごとの見直し期間をより短期間とすること及び最大20%という支給割合の差の在り方を検討することとしていることなどから、引き続き国の動向を注視する必要がある。

## コ 職員の月例給与水準を適切に確保するための措置

人事院は、職員の月例給与水準を適切に確保するため、新たに採用された職員等に対し、月例給与水準が地域別最低賃金に相当する額を下回る場合に、その差額を補填するための手当を新設することとした。

一般職の地方公務員には最低賃金法（昭和34年法律第137号）が適用されないが、人材獲得競争が激しくなる中、最低賃金の上昇が続いていることを踏まえ、採用市場での競争力を確保していくため、本県においても国の動向を注視する必要がある。

## サ 教員の処遇改善について

令和6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）』において、教職調整額の率の引き上げをはじめとした教師の処遇改善のための施策が示された。

本県においても、教職の魅力を上向きし、教師に優れた人材を確保するため、教職の重要性と職務や勤務の状況に応じた処遇改善を図る必要がある。

こうした考え方の下、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。これらの改正のうち、(ア)及び(イ)については令和8年1月1日から実施することが適当である。

### (ア) 教職調整額の見直し

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%以上とすることが示され、令和7年6月には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等の一部を改正する法律（令和7年法律第68号）が成立し、教職調整額の率を現在の4%から10%に段階的に引き上げることが定められた。

本県においても、教師の処遇改善を図るため、改正後の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（昭和46年法律第77号）の内容に準じて改定することが適当である。

なお、教職調整額が措置されない教育職給料表（二）4級である職員の給料月額への加算額が措置されているが、教職調整額が段階的に引き上げられることに伴い、教育職給料表（二）5級である職員も新たに措置対象とし、これらの加算額を段階的に引き上げることが必要である。

(イ) 義務教育等教員特別手当の見直し

答申の中で、学級担任の職務の重要性や負荷を踏まえ、現在、一律支給されている義務教育等教員特別手当について、職務の負担に応じた支給方法に見直し、学級担任について手当額を加算する必要があるとされている。

本県においても、職務や勤務の状況に応じた処遇を実現するため、校務類型に応じて、学級担任等に対する手当額を加算するとともに、職務の級及び号給に応じて支給されている義務教育等教員特別手当については手当額を引き下げの見直しを行い、併せて、特殊勤務手当のうち複式学級の担任に支給されている多学年学級担当手当については、学級担任等への義務教育等教員特別手当額の加算が措置されることから、廃止する必要がある。

(ウ) 今後の教員給与の在り方

教員給与に関しては、答申を受けた学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）の一部改正により、令和 8 年 4 月以降、主務教諭の職を置くことができることとなったことに加え、国において更なる検討が進められている。こうした国の動向や他の都道府県の状況等にも留意しつつ、職務・職責に応じた適切な処遇について引き続き検討する必要がある。

(エ) 共通の給料表の導入に伴う経過措置額の廃止

平成 24 年度から、高等学校等の教員と小・中学校の教員について、共通給料表の導入及び給料表の切替えに伴う経過措置が実施されているが、経過措置が適用される職員が既に存在しないことから、当分の間としていた当該措置の適用期間を、令和 7 年 12 月 31 日までの間とすることが適当である。

## シ 職務・職責を重視した新たな給与体系の構築等

人事院は、人材獲得競争が激しくなる中、優秀な人材の確保・定着のための新たな人事制度が必要であるとし、より職務・職責に見合った給与が支給される体系とするとともに、諸手当については業務の効率化の視点も踏まえ、簡素で分かりやすいものとなるよう抜本的な見直しを検討していくこととしている。

具体的には、令和 8 年夏に措置の骨格を、令和 9 年夏に具体的な措置内容を報告できるよう、勤務時間や任用など他の制度と一体で見直しを進めることから、本県においても、国の動向を注視するとともに、給与制度の見直しについて検討する必要がある。

人事院は、本年においても、令和 7 年 3 月 24 日に提出された人事行政諮問会議の最終提言も踏まえつつ、職務・職責を重視した給与を実現し、公務にとって必要不可欠な転勤をする職員に対する給与上の課題に速やかに対処する観点から、先行して一部の見直しを行うこととしている。

この一環として、特勤手当について、勤務地を異にする異動の円滑化を図る観点から、地域手当との調整等を廃止するとともに、採用時から特勤官署等に勤務する職員が生じていることを踏まえ、特勤官署等への採用に伴い転居を行った職員に対しても特勤手当に準ずる手当を支給することとした。

本県においては、特勤手当及び特勤手当に準ずる手当を支給することとなる公署は現在指定されていないが、異動の円滑化や人材確保に資するため、人事院勧告の内容に準じて改定することが適当である。

なお、人事院は、60 歳前後の給与水準（給与カーブ）について、定年の段階的な引上げ期間の公務における人事管理の在り方の変化や、民間企業における高齢期雇用や高齢層従業員の給与水準の

状況を注視しつつ、定年の段階的引上げが完成する令和13年3月までに必要な措置を講じられるよう引き続き検討を行っていくこととしており、国の動向を注視する必要がある。

## 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) 勸告

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) 通勤手当について

##### a 令和7年4月1日以降の措置内容

普通自動車等又は原動機付自転車等を使用する職員に対する通勤手当の月額を別記第2のとおり改定すること(別記第2は省略)。

##### b 令和8年4月1日以降の措置内容

(a) 交通用具の種別に基づく職員の区分を廃止し、交通用具使用者に対する通勤手当の額を、67,200円を超えない範囲内で交通用具の使用距離の区分に応じて人事委員会規則で定める額とすること。

(b) 交通用具使用者又は交通機関等と交通用具の併用者のうち、自動車の駐車のための施設等で人事委員会規則で定めるものを利用し、その料金を負担することを常例とする職員(人事委員会規則で定める職員を除く。)に対し、5,000円を超えない範囲内で1か月当たりの料金に相当する額として人事委員会規則で定める額を支給すること。

(c) 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、新幹線鉄道等に係る通勤手当の額及び駐車に係る通勤手当の額を合算した額の限度を150,000円とすること。

#### (ウ) 特地勤務手当に準ずる手当について

新たに給料表の適用を受ける職員となり特地公署又は準特地公署に在勤することとなったことに伴って住居を移転した職員に対し、特地勤務手当に準ずる手当を支給すること。

#### (エ) 期末手当及び勤勉手当について

##### a 令和7年度の支給割合

(a) (b)、(c)及び(d)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、0.725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、0.525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、0.625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、0.625月分）とすること。

(c) 任期付研究員

12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.775月分とすること。

(d) 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0.975月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.9月分とすること。

b 令和8年度以降の支給割合

(a) (b)、(c)及び(d)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1.2625月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.7125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1.0625月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.5125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1.0625月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.6125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1.2625月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.6125月分）とすること。

(c) 任期付研究員

6月及び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。

(d) 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0.9625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0.8875月分とすること。

(オ) 宿日直手当について

支給額の限度を、勤務1回につき、通常の宿日直勤務は4,700円、人事委員会が定める特殊な業務を主とする宿日直勤務は7,700円（人事委員会が定める日の退庁時から引き続く場合にあっては、それぞれ7,050円、11,550円）とすること。

## イ 教員の処遇改善関係

(ア) 給料表について

アの(ア)による改定後の教育職給料表(二)の備考2に規定する職務の級が4級である職員に対する給料月額に加算額を11,500円とし、新たに職務の級が5級である職員について加算額を設け、その額を4,000円とすること。

(イ) 教職調整額について

支給率を10%とすること。

(ウ) 義務教育等教員特別手当について

支給月額の限度を8,600円とし、職務の級及び号給の別に応じ、人事委員会規則で定める校務類型に係る業務の困難性その他の事情を考慮した支給月額とすること。

(エ) 共通の給料表の導入に伴う経過措置額について

職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成 24 年千葉県条例第 3 号）附則第 7 項及び第 8 項の規定による給料については、適用期間を、令和 7 年 12 月 31 日までの間とすること。

## ウ 改定の実施時期等

(ア) 改定の実施時期

この改定は、令和 7 年 4 月 1 日から実施すること。ただし、アの(エ)の a については令和 7 年 12 月 1 日から、イの(ア)から(ウ)までについては令和 8 年 1 月 1 日から、アの(イ)の b 及びアの(エ)の b については令和 8 年 4 月 1 日から、イの(エ)については速やかに実施すること。

(イ) 経過措置等

a 教職調整額の支給率の特例措置

令和 8 年 1 月 1 日から令和 12 年 12 月 31 日までの間における教職調整額の支給率については、次の表の左欄に掲げる期間においては、右欄に掲げる支給率とすること。

令和 8 年 1 月 1 日から令和 8 年 12 月 31 日	5 %
令和 9 年 1 月 1 日から令和 9 年 12 月 31 日	6 %
令和 10 年 1 月 1 日から令和 10 年 12 月 31 日	7 %
令和 11 年 1 月 1 日から令和 11 年 12 月 31 日	8 %
令和 12 年 1 月 1 日から令和 12 年 12 月 31 日	9 %

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 P R 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。

人材獲得競争が激しくなる中、多くの人に千葉県庁で「働きたい」「働き続けたい」と考えてもらうためには、柔軟な働き方ができる職場環境づくりや研修・OJT・自主学习等を通じた人材育成などの取組を更に進めることで、県の職場で働く魅力を一層高めるとともに、仕事のやりがいなどに加え、働きやすさや職員の成長に向けた支援等も含めた効果的な発信をしていく必要がある。

#### (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。令和5年度は、社会人採用選考審査において、必要な職務経験年数の短縮により採用年齢層の拡大を図り、令和6年度には、技術系職種の受験者拡大のため、教養試験を廃止したほか、オンライン等での受験を可能とするSPIを導入した一般行政職の社会人採用選考を実施した。

さらに、令和7年度からは、上級試験において、民間企業志望者等でも受験しやすい早期枠試験を導入し、SPIによる新たな試験区分を設けた一般行政職と、技術系3職種（児童指導員、土木、電気）の計4職種について実施した。

このほかにも、上級試験の全職種と資格免許職の一部職種において、採用候補者名簿の有効期間を2年間延長し、大学院進学や留学など個人のキャリアプランに合わせて採用時期を選択できる仕組みとするなど、様々な見直しに取り組んできた。

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、早期枠試験の実施職種の拡大や、大学3年生の受験も視野に入れた試験実施時期の更なる早期化など、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。

#### (エ) 多様な人材の確保に向けた取組の充実

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、これまで受験資格の拡大等に取り組んできたところであり、令和7年度は、受験の上限年齢を採用年度に定年を迎える年齢までとしたほか、新たに、障害者手帳を持っていないことで就労に困難を抱える難病のある方の採用区分を設けるなどの見直しを行った。

障害者雇用率については、令和7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、令和8年度に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

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。

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採用を行うこととし、本県では、令和2年度から実施してきた就職氷河期世代を対象とした選考審査を、令和7年度も引き続き実施することとした。

一度県を退職した者の再採用については、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制度を令和5年度に導入しており、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、今後も積極的な活用を進めることが必要である。

こうした様々な取組に併せて、技術系職種の人材確保が厳しくなる中で、技術系職種に特化した高校生や大学生の新たな採用手法等について研究していく必要がある。

また、市町村においても技術系職種等の採用不足が課題となる中、今後、更なる市町村間の広域連携や県による市町村業務の補完・支援が必要となることを踏まえ、業務のあり方なども含め、市町村職員の人材不足に対応できるよう研究していくことが必要である。

(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、試験制度の改革を更に進め、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

職員のキャリアに対する意識を高め、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必要である。

キャリア形成等を目的とした研修はもとより、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)の充実や自主的学習への支援など、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求められている。

こうした取組に当たっては、職員の自律的なキャリア形成をしっかりと支援し、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。

職員研修については、今後も、職員能力開発センターにおいて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、知識やスキルを習得する機会をより多くの職員に提供できるよう、令和7年6月に導入した「千葉県研修プラットフォーム」の活用などにより、オンライン等による研修の充実を一層進めていくことが必要である。

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、適切な事務処理を確保しつつ、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ーシップを強化するための人材育成の取組が必要である。組織力を総合的に高めるためには、メンター制度の活用などにより、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。

あわせて、職員のモチベーションや組織へのエンゲージメントを高めるため、十分な対話により職員の意向を把握するとともに、意欲、能力、実績、適性等を踏まえつつ、庁内公募制度や複線型人事も含めた人事配置を通じて、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、個々のニーズに対応した取組を行っていくことが必要である。

このような職員の育成や異動等の人事施策を一体的に実施し、「人材確保」「人材育成」「職場環境の整備」の相乗効果により、組織力の向上につなげていくことが重要である。そのためには、令和7年3月に策定した「千葉県職員人材基本方針」に掲げる「目指すべき職員像」「目指すべき組織風土」の実現に向け、各任命権者が連携を深め、職員一人ひとりの能力の向上や、意欲と能力を十分に発揮できる職場環境づくりなどに取り組む必要がある。

#### (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た能力開発、能力と実績に基づく人事管理が行われているが、職員へのエンゲージメントアンケートの結果では人事評価の活用等に関する評価が低くなっていることから、職員にとって納得感のある「人事評価制度の運用」や「任用」等が行われていく必要がある。

令和7年人事院勧告においては、給与・人事評価・任用の在り方を一体的に見直していく必要があるとして、職務・職責をより重視した給与体系とすることなどを内容とする新たな人事制度を検討していくこととされ、その実現に向けて、昇格前の級に一定期間在級することを求める制度（在級期間表）の廃止などの見直しを行うことも示されている。

本県においては、その動向等を注視しつつ、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、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。

また、本県では、「千葉県職員仕事と家庭の両立・女性活躍推進プラン」（令和7年3月策定）に基づき、女性職員がより個性と能力を発揮することができるよう、女性職員の採用や登用、仕事と家庭の両立の取組を進めているところであり、職員にとって働きやすい環境を整え、政策決定過程など様々な場面で女性職員が活躍することは、公務能率や県民サービスの向上につながるものであることから、管理職への積極的な登用など、今後も一層の取組を進めていく必要がある。

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6年度の時間外勤務の状況を令和5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1割程度増加しており、知事部局等ではその一因として鳥インフルエンザや台風等の災害への緊急的な対応を挙げている。

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だけでなく、離職の要因や職場としての魅力を低下させ、有為な人材の確保にも影響を及ぼすものとなり得ることから、これまで以上に問題意識を持ち、その是正に当たってはノー残業デーなどの組織全体での取組に加え、所属ごとに要因をつぶさに分析し、各所属の実情に応じた縮減策を講じるなど、より実効性のある取組を推し進める必要がある。

(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、本県では、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)や生成AI等のデジタル技術を効果的に活用しながら、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。

なお、人事院は本年の報告において、長時間の超過勤務の要因となる業務の上位を占める予算・会計関係業務について、業務の集約やDX等を進めるため関係部局に要請するとし、また、人事・給与関係業務についても、更なる制度の簡素化やシステム整備等に取り組んでいくとしている。本県においても、上限時間を超えて時間外勤務を命じた業務として、予算、

会計、人事又は給与に関する業務を挙げている部署が存在することから、国の取組も参考に  
して、これらの業務を要因とする時間外勤務の縮減に取り組んでいく必要がある。

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、令和6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、多様な支援スタッフの配置拡充や校  
務DX化の推進など、教員の多忙化解消に向けた取組を行っている。

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  
職員の割合は全校種の平均で31.9%であり、令和5年度に引き続き減少している。

改正後の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では、令和11年  
度までに教職員の1か月の時間外在校等時間を平均30時間程度に削減することが目標とし  
て掲げられた。また、各教育委員会には教職員の業務量管理と健康確保の措置に関する実施  
計画において、国の指針に即し、目標を定めることが義務付けられている。本県においても、  
引き続き「学校における働き方改革推進プラン」に基づく業務改善に取り組むとともに、時  
間外在校等時間の削減目標を着実に達成できるよう、学校又は教職員が担う業務の分担の見  
直しや学校業務の適正化を更に推し進める必要がある。

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6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令和5年度に引き続き、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、夏季休暇等と合わせた連続休暇  
を奨励するなど、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

令和6年度の本県における長期病休者(1か月以上の療養休暇取得者及び休職者)のうち、  
精神疾患を理由とする者は、療養休暇取得者では全体の6割を、休職者では全体の約7割以  
上を占めている。

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、令和6年度のストレスチェッ  
クの結果を見ると、高ストレスと判定された職員(以下「高ストレス者」という。)のうち、  
医師による面接指導を申し出た者は5%にとどまっている。心身の不調にいち早く気付き早  
期の対応につなげるためにも、一人でも多くの高ストレス者が面接指導を申し出るよう積極  
的に勧奨することが重要である。

ストレスチェック制度も十分に活用し、「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  
るとともに、精神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が必要である。

なお、人事院は本年の報告において、心の健康問題による長期病休者数の増加に対応する

ため、本年5月に作成した職場復帰のための手引等を活用して、健康管理部門や管理監督者等の対応能力の向上と関係者間の連携強化を促進するとしている。また、産業医学に詳しい医師や保健師、看護師等といった専門職の配置等を充実させる方策を検討するとしており、本県においても、こうした国の取組を注視していくことが必要である。

b 長時間勤務を行った職員への適切な対応

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、医師による面接指導を1か月以内に実施することなどとしている。医師による面接指導は過重労働による健康障害防止のために重要であり、適切に実施することが求められるところ、全ての対象職員への実施や所定の期間内の実施が徹底できていない状況にある。

任命権者や所属長は、対象職員が所定の期間内に面接指導を確実に受けられるよう、日程調整への配慮や十分な体制整備を行う必要がある。

なお、人事院は令和6年4月に人事院規則で勤務間のインターバル確保に係る努力義務規定を定め、勤務間のインターバルの目安については11時間としているところである。勤務間のインターバルにより、睡眠時間を含む生活時間を十分に確保することは、健康の維持のために不可欠であることから、本県においても、国や他団体の取組を参考にしながら、制度の導入について検討を進めていく必要がある。

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、安全衛生分野の法改正等にも留意し、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、新たに設置した産婦人科医や助産師による女性の健康相談窓口等の利用状況を検証し、効果的な相談支援体制の構築に向けて検討するとしており、本県においても、こうした国の取組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、「千葉県職員仕事と家庭の両立・女性活躍推進プラン」などにに基づき、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。知事部局等の新たなプランでは、男性職員の育児休業取得率の数値目標は50%から100%に引き上げられ、取得日数についても2週間以上の取得率を85%とする数値目標が定められた。

令和6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88.4%であり、年々増加している。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。

任命権者は育児や介護を行う職員が仕事と家庭を両立できるよう、今後も国や他団体等の取組を参考にして制度の充実に努めるほか、個々の職員がそれぞれの事情に応じて適切に必要な制度を選択して利用できるよう、十分に情報を提供することが求められる。

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。

知事部局等では、令和6年6月から選択的週休3日も可能なフレックスタイム制を導入したほか、本年4月からは休憩時間を5つのパターンから割り振れるよう柔軟化した。また、育児や介護、災害又は交通遮断等の事由により職場への出勤が困難であり、業務用端末を利用できない状況において、職員が希望する場合には、私用端末によるテレワークを実施できるよう環境整備を行った。

任命権者は引き続き、職員の多様で柔軟な働き方を推進するとともに、職員が様々な勤務時間等で働くことにより、行政サービスや公務能率の低下が生じることのないよう、管理監督者が個々の職員の勤務状況を適切に管理し、職員間でも把握・共有できる体制を整備することが必要である。

なお、人事院は本年の報告において、様々な事情を抱えながらも職員が継続して活躍できるよう無給の休暇について具体的な検討を進めるとし、フレックスタイム制や年次休暇取得単位の更なる柔軟化など、既存の制度の見直しについても検討するとしている。本県においても、こうした国の取組を注視していく必要がある。

c 兼業制度の見直し

職員は任命権者の許可を受けなければ兼業（営利企業への従事等）を行うことが認められておらず、許可の基準については人事委員会規則で定めているところ、本県ではその運用に当たり、これまで国家公務員における兼業の取扱いを参考としてきた。

先般、総務省は、「地方公務員の働き方に関する分科会」（令和6年9月設置）が取りまとめた地方公務員の兼業に関する報告書等を踏まえ、地方公務員の兼業の許可に関する留意事項を示した通知を発出した。当該通知では、国家公務員では禁止されている営利企業の従業員との兼業も可能であることや、職員個人の趣味や特技を活かした自営兼業（自ら営利事業を営む兼業）や地域の課題に応じた自営兼業も可能であることが示された。

また、人事院は本年の報告において、職員が有する知識・技能を活かした自営兼業や社会貢献に資する自営兼業が可能となるよう、統一的な承認基準を新設するとし、さらに、自営兼業の承認が必要な不動産賃貸や太陽光電気の販売の範囲についても、時代の変化に即した見直しを行うとしている。

職員が兼業を通じて地域の人々と活動を共にし、課題解決等に取り組むことは、公務にも良い影響をもたらすことが期待されるものである。そのため、本県においても、職務の公正の確保、職員の品位の保持及び公務能率の確保といった基本的な原則の下、兼業の許可基準が本県の実情に即したものとなるよう、見直しに向けた検討を進める必要がある。その際、兼業により通算の労働時間が増えることで、職員の健康が阻害されることのないよう十分に配慮することが求められる。

d 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、「第2期千葉県障害のある職員の活躍推進プラン」（令和7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、研修や職員アンケート等による意識啓発に取り組んできた。また、社会的に関心の高まっているカスタマーハラスメントについても、組織として毅然とした対応を行えるよう、知事部局では本年3月に「千葉県職員カスタマーハラスメント対応マニュアル」を整備した。

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、研修や職員アンケート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。

## 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、職務別研修や職場内研修等を実施し、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り、本年1月には「千葉県職員倫理規則」を改正し、自己負担等により利害関係者と飲食を行う場合、自己の飲食に要する費用の金額にかかわらず事前に届出を行うこととした。

しかし、これらの取組を実施しているにもかかわらず、官製談合防止法等違反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。

定年の段階的引上げに伴い、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、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 7 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. 9. 8	令和 7 年 9 月定例県議会議案 第 9 号 職員の旅費及び費用弁償に関する条例及び 特別職の職員等の給与、旅費及び費用弁償に 関する条例の一部改正 (令和 7 年 10 月 10 日施行) (令和 8 年 1 月 1 日施行)	令和 7 年 9 月定例県議会議案第 9 号に対する意見につ いて
	国家公務員等の旅費に関する法律の一部改正により、国家公務員等の旅費制度が改正されたことを踏まえ、国に 準じた所要の改正を行うものであり、適当と認める。	
R7. 11. 26	令和 7 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 7 年 4 月 1 日適用) (令和 7 年 12 月 1 日適用) (令和 7 年 12 月 23 日施行) (令和 8 年 4 月 1 日施行)	令和 7 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諸手当の改定を行うものであり、適当と認める。	
R7. 11. 26	令和 7 年 12 月定例県議会議案 第 19 号 義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関 する特別措置に関する条例等の一部改正 (令和 7 年 12 月 23 日施行) (令和 8 年 1 月 1 日施行)	令和 7 年 12 月定例県議会議案第 19 号に対する意見につ いて
	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等の改正及び人事委員会勧告等を受け、教職調 整額の引上げをはじめとする教員の処遇改善を実施しようとするものであり、適当と認める。	
R8. 2. 12	令和 8 年 2 月定例県議会議案 第 51 号 職員の給与に関する条例等の一部改正 (令和 7 年 4 月 1 日適用) (令和 8 年 3 月 23 日施行) (令和 8 年 4 月 1 日施行)	令和 8 年 2 月定例県議会議案第 51 号に対する意見につ いて
	人事委員会勧告に基づく諸手当の改定等を行うものであり、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
R7. 5. 23	R7. 6. 1	23	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 刑法等の一部を改正する法律により、刑罰のうち懲役及び禁錮を廃止し、これらに代えて拘禁刑が創設されることに伴い、所要の規定整備を行った。
R7. 10. 3	R8. 1. 1	27	職員の旅費に関する規則の一部を改正する規則の制定 職員の旅費及び費用弁償に関する条例及び特別職の職員等の給与、旅費及び費用弁償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。
R7. 10. 3	R8. 1. 1	28	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 職員の旅費及び費用弁償に関する条例及び特別職の職員等の給与、旅費及び費用弁償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。
R7. 12. 18	R7. 12. 1 R8. 4. 1	34	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。
R7. 12. 18	R7. 4. 1	33	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。
R7. 12. 18	R8. 1. 1	35	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 職員の給与に関する条例の一部改正により、手当の支給限度の変更等に伴う所要の規定整備を行った。
R7. 12. 18	R8. 1. 1	31	職員の給料等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及び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。
R7. 12. 18	R8. 1. 1	36	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 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。
R7. 12. 18	R8. 1. 1	37	職員の修学部分休業に関する条例第三条及び職員の高齢者部分休業に関する条例第三条の人事委員会規則で定める手当を定める規則の廃止 職員の修学部分休業に関する条例及び職員の高齢者部分休業に関する条例の2条例の委任を受ける当該規則について、2規則に分割することに伴い、規則を廃止した。
R7. 12. 18	R8. 1. 1	29	職員の修学部分休業に関する規則の制定 職員の修学部分休業に関する条例及び職員の高齢者部分休業に関する条例及びその他関係条例の一部改正により、2規則に分割することに伴い、規則を制定した。
R7. 12. 18	R8. 1. 1	30	職員の高齢者部分休業に関する規則の制定 職員の修学部分休業に関する条例及び職員の高齢者部分休業に関する条例及びその他関係条例の一部改正により、2規則に分割することに伴い、規則を制定した。
R7. 12. 18	R8. 1. 1	32	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より、多学年学級担当手当が廃止されることに伴う所要の規定整備を行った。
R8. 2. 19	R8. 3. 16	3	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8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。

議 決 等 年 月 日	適 用 年 月 日	規 則 番 号	概 要
R8. 3. 16	R8. 4. 1	5	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8年度の組織改正等に伴う所要の規定整備を行った。
R8. 3. 23	R8. 4. 1	10	通勤手当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、駐車場等の利用に対する通勤手当の新設等に伴う所要の規定整備を行った。
R8. 3. 23	R8. 4. 1	12	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、第二種初任給調整手当が新設されること等に伴う所要の規定整備を行った。
R8. 3. 23	R8. 4. 1	7	職員の給料等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、第二種初任給調整手当が新設されること等に伴う所要の規定整備を行った。
R8. 3. 23	R8. 4. 1	8	職員の旅費に関する規則の一部を改正する規則の制定 転居費の算定方法の見直しに伴う所要の規定整備を行った。
R8. 3. 23	R8. 4. 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の制定 国において、大学生年代の所得限度額の見直しが行われたことに伴う所要の規定整備を行った。
R8. 3. 23	R7. 4. 1	15	へき地手当等の支給に関する規則の一部を改正する規則の制定 へき地教育振興法施行規則の一部改正に伴う所要の規定整備を行った。
R8. 3. 23	R8. 4. 1	9	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 職員の給与に関する条例の一部改正により、出先機関に勤務する職員の給料表の適用の見直しに伴う所要の規定整備を行った。
R8. 3. 23	R8. 4. 1	14	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 令和8年度の組織改正に伴う所要の規定整備を行った。
R8. 3. 23	R8. 4. 1	11	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 令和8年度の組織改正に伴う所要の規定整備を行った。
R8. 3. 23	R8. 3. 31	13	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 診療エックス線技師に係る関係規定の削除等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7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
23件	15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規則（令和 7 年人事委員会規則第 29 号）
- ・ 職員の高齢者部分休業に関する規則（令和 7 年人事委員会規則第 30 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）
- ・ 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8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/>