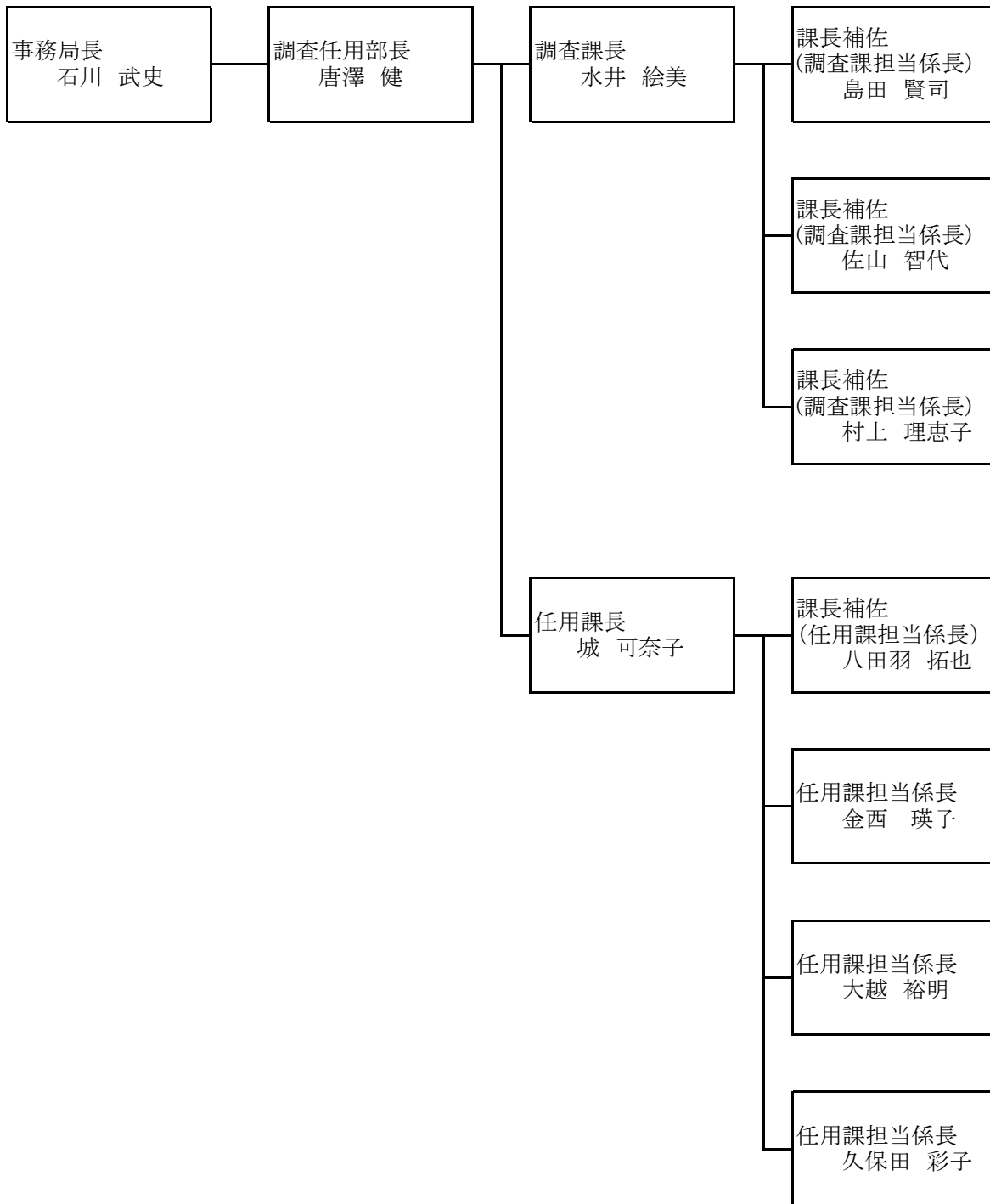


機 構 及 び 事 務 分 掌

令和8年5月
人事委員会事務局

人事委員会事務局機構図

(令和8年5月19日現在)



局長	部長	課長	係長	職員	会計年度任用職員	計
1	1	2	7	16	1	28

※上記の表には記載していませんが、労働基準監督権限強化のため、兼務の調査課担当係長1名(井上友輔)が在籍しています。

通常は、都市整備局市街地整備部公共事業調整課担当係長にて勤務しています。

事務分掌

調査課

- 1 人事委員会の委員及び委員会の議事に関すること。
- 2 人事行政制度に関する総合的な調査研究及び企画立案並びに勧告及び意見の申出等に関すること。
- 3 地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第4条に規定する職員（以下「職員」という。）の人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件に関する制度の調査研究並びに勧告及び報告等に関すること。
- 4 職員の勤務条件に関する措置の要求及び職員に対する不利益処分についての審査請求に関すること。
- 5 職員の苦情の処理に関すること。
- 6 法第52条第1項に規定する職員団体の登録等に関すること。
- 7 労働基準監督機関の職権行使に関すること。
- 8 退職手当の支給制限等の処分についての調査審議に関すること。
- 9 職員の退職管理に関すること。
- 10 事務局内の人事、文書、予算及び決算に関すること。
- 11 他の課の主管に属しないこと。

任用課

- 1 職員の任用制度に関する調査研究及び企画立案に関すること。
- 2 職員の採用試験の立案及び実施に関すること。
- 3 職員の昇任試験の立案及び実施に関すること。
- 4 職員の採用、昇任及び転職の選考に関すること。
- 5 その他職員の任用に関すること。

令和8年度

予 算 説 明 書

人事委員会事務局

目 次

令和8年度一般会計歳入予算説明	1頁
令和8年度一般会計歳出予算説明	1頁

令和8年度 一般会計歳入予算説明

科 目	本年度予算	前年度予算	差引増△減	説 明	説明書 対象頁
24款 諸収入	千円 7	千円 7	千円 0		77
7項 雑 入	7	7	0		
17目 雑 入	7	7	0		
(2) 社会保険料 納付金	7	7	0	会計年度任用職員の社会 保険料本人負担分	
歳 入 合 計	7	7	0		

令和8年度 一般会計歳出予算説明

科 目	本年度予算	前年度予算	差引増△減	説 明	説明書 対象頁
2款 総務費	千円 350,405	千円 344,305	千円 6,100	千円 職員人件費 262,016 採用関係事務費 54,159 人事委員会委員 報酬 13,128 昇任関係事務費 9,004 職員採用の企 画・広報事業 7,747 一般事務費 2,773 給与関係事務費 883 公平審査事務費 695	102
12項 人事委員会費	350,405	344,305	6,100		
1目 人事委員会費	350,405	344,305	6,100		
歳 出 合 計	350,405	344,305	6,100		

I 基本目標

令和8年度は、現在策定を進めている、「市民の実感」を最上位目標とした、「横浜市中期計画2026-2029」※1の初年度です。市民の皆様の暮らしの意識や状態を定期的に把握、検証しながら、横浜の将来を担う人材を確保し、職員が活躍・挑戦できる組織づくりを支援する取組を推進することにより、「市民生活の安心・安全×横浜の持続的な成長・発展」、そして、「明日をひらく都市」の実現につなげます。

中期計画※1を踏まえ、人事委員会の機能を発揮することで、市民生活を支え、横浜の将来を担う人材を採用・登用し、職員一人ひとりが、いきいきと働き、能力を最大限発揮し、挑戦できる組織づくりを支えていきます。

<3つの柱>

- 人事行政の専門機関である人事委員会の機能発揮を支えます。
- 横浜の将来を担える人材を採用します。
- 意欲・能力・適性のある人材を登用します。

令和8年度 人事委員会事務局 運営方針

Ⅱ 目標達成に向けた施策

1 人事行政の専門機関としての人事委員会の機能発揮

- ◆人事委員会の適正な運営
- ◆公平・公正・中立な給与制度を支える給与に関する精確な報告及び勧告
- ◆職員がいきいきと働ける人事給与制度等に関する調査・研究
- ◆審査請求等に対する公平・公正・中立な対応
- ◆職員が安心して健康に働ける環境を維持するための労働基準監督機関としての適切な職権行使

2 横浜の将来を担える人材の採用

- ◆各種採用試験・選考の公正かつ効率的な実施
- ◆社会の変化に柔軟で、多様な視点を持ち、果敢にチャレンジできる人材の採用に向け、時機や受験者のニーズをとらえた採用試験・選考の実施
- ◆横浜市で働く魅力を伝えるため、デジタル媒体等の多様なツールを最大限活用し、また、各区局との連携を一層強化することで、全庁一体となった戦略的・効果的な広報活動の実施

3 意欲・能力・適性のある人材の登用

- ◆「市民目線」「スピード感」「全体最適」を重視した行政運営を実践する運営責任職を登用するための係長昇任試験・選考の実施
- ◆昇任意欲の向上に向け、責任職の魅力等を発信する取組を任命権者と連携して実施

Ⅲ 目標達成に向けた組織運営

組織機能の充実・強化・チーム力の向上

- ◎公平・公正・中立を組織運営の基本とし、コンプライアンスとリスクマネジメントの推進を図り、市民の信頼と社会の要請に応えます。
- ◎人事行政の専門機関としての役割を担っていることを自覚し、業務に当たります。併せて、庁内発信を通じて庁内の理解・連携の促進を図ります。
- ◎課題に誠実に向き合い、多角的な視点から議論を交わし、課題を解決し、目標に向かい一丸となって全力で取り組みます。

職員の能力を最大限引き出す人材育成

- ◎職員が、目的意識を持ち、仕事にやりがい、意欲、成長を実感できるよう、育成に取り組みます。
- ◎キャリアオーナーシップの確立を支援します。
- ◎OJTや各種研修を活用するとともに、課題にチャレンジしやすい風土醸成に取り組みます。

働きやすい職場環境への不断の努力

- ◎それぞれの個性やライフステージに応じた多様な働き方を支援し、安心して働ける職場づくりを進め、エンゲージメントの向上に繋がります。
- ◎業務改善の視点を持ち、DXなどの推進により生産性の向上を図り、超過勤務時間の縮減を目指します。

職員一人ひとりがそれぞれの力を存分に発揮し、一丸となって市民のために常に挑戦し続ける活気あふれる組織

1 人事行政の専門機関としての人事委員会の機能発揮

【主な事業・取組】

●人事委員会の適正な運営の確保

⇒人事委員会における審議・審査の的確な支援(通年)

●給与に関する報告及び勧告に向けた精確な調査等

⇒市内民間事業所の従業員及び本市職員の給与実態の調査・分析、事務の効率化に向けた検討(4月～10月)

●人事・給与制度等に関する調査・研究

⇒令和7年の報告内容の具体化等に向けた任命権者との連携(通年)
⇒国における給与制度の整備等、人事・給与制度等に関する調査・研究、任命権者との連携(通年)
⇒人事給与制度の変更等に伴う人事委員会規則の改正(通年)

●公平審査への的確な対応

⇒審査請求・措置要求に対する適時・的確な対応(通年)

●労働基準監督機能の強化

⇒労働安全衛生関係法令の遵守状況の確認及び必要な指摘等(通年)
⇒庁内連絡会等を通じた適切な制度周知・情報共有の推進(通年)
⇒定期監督における指摘事項や効果的な取組事例の横展開(通年)

2 横浜の将来を担える人材の採用

【主な事業・取組】

●各種採用試験・選考の公正かつ効率的な実施

⇒採用試験・選考の実施(通年)
⇒面接委員の面接技術の向上(通年)

●採用試験・選考制度の研究及び実施

⇒社会情勢の変化等を踏まえ、多様化・複雑化する行政課題に果敢に挑戦できる人材の採用に向けた試験・選考制度の研究及び実施(通年)

●横浜市職員として働く魅力を伝える戦略的広報

⇒アンケート等のデータに基づくターゲット層に合わせた広報の検討・実施(通年)
⇒ホームページ、パンフレット、動画及びSNSを活用した情報発信の強化(通年)
⇒受験者確保に向けた採用広報イベント(就活・転職セミナー、合同企業説明会、大学等説明会、採用困難職種向けの取組等)における本市で働く魅力のPR強化(通年)
⇒全庁一体となった広報活動に向けた機運醸成の推進(通年)
⇒i-share 制度を活用した新たな広報手法の検討、実施(通年)

3 意欲・能力・適性のある人材の登用

【主な事業・取組】

●昇任試験・選考の実施

【内容】

⇒在級年数、年齢、性別にかかわらず、意欲・能力・適性を備えた人材登用に繋がる昇任制度(試験・選考)の見直しを踏まえた適切な実施(通年)
⇒係長・消防司令昇任試験の受験者数増・受験率向上につながる周知(4月～)
⇒専任職昇任選考の実施(8月～)

●昇任意欲を向上させるための取組

⇒庁内報をはじめとするあらゆる機会を通じた継続的な情報提供やロールモデルとなる係長職の事例紹介等による受験勧奨の実施(通年)
⇒職員の昇任意欲・成長機会の創出に向けた、昇任制度の研究及び任命権者との連携(通年)

4 組織運営

【主な事業・取組】

●組織機能の充実・強化・チーム力の向上

【内容】

⇒適正な業務執行を確保するためのリスクマネジメント・内部統制制度(Yモニ)の推進によるガバナンスの強化
⇒採用状況や人事・給与制度の理解促進及び事務局が身近に感じられる庁内発信
⇒職位、課・係にとらわれず、議論しやすい雰囲気づくり
⇒事務局全体での育てあい・学びあいの促進

●職員の能力を最大限引き出す人材育成

⇒経験・知識を事務局内に共有することによる、事務局全体のスキル向上・キャリアオーナーシップの確立の支援
⇒OJTや研修の実施、各種研修の受講への働きかけによる能力向上

●働きやすい職場環境の実現への不断の努力

⇒テレワーク、フレックス等の利用の促進
⇒適切な職場マネジメント(超過勤務事前命令の徹底・上限時間の遵守、年次休暇の取得促進(全職員が年12日以上取得)等)
⇒DXの推進等業務の見直し・効率化による超過勤務の削減
⇒ダイバーシティの視点を意識した職場づくり

●「横浜グリーンエクスポ」の機運醸成の取組等

⇒採用広報等の様々な機会を活用した広報・PRによる機運醸成(通年)