

# 前橋市人事行政の運営等の状況

令和5年度公表

## はじめに

人事行政の運営等の状況の公表については、地方公務員法及び前橋市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例に基づき、平成17年から行っているものである。

この制度は、人事行政の運営状況を市民の皆様にお知らせすることによって、その公平性と透明性を高めることを目的としており、年に1回、主に前年度の状況について公表している。

## 1 職員の任用

職員の任用は、受験成績、人事評価その他の能力の実証に基づいて行うものとされている。

この成績主義の原則に基づき、職員の採用は競争試験又は選考によることを原則としている。

職員の昇任については、適材適所を基本とし、勤務実績に基づく選考により行われており、職員の能力・適性の活用を図っている。

### (1) 採用試験

#### ① 試験の概要

##### ●令和4年度に実施した採用試験の種類

区分	試験の名称	試験の方法
大学卒業程度	事務Ⅰ 事務Ⅰ（歴史学・考古学） 就職氷河期対象（事務Ⅰ） 社会人対象（事務Ⅰ、 事務Ⅰ（歴史学・考古学））	教養試験、適性検査、面接試験（集団） 面接試験（個別）
	土木Ⅰ、建築Ⅰ、電気Ⅰ 社会人経験者対象（土木Ⅰ ・建築Ⅰ・電気Ⅰ・機械Ⅰ・ 保健師）	教養試験、専門試験、適性検査、面接試験（集団） 面接試験（個別）
	獣医師・社会福祉士 社会人対象（社会福祉士（主任 ケアマネ））	教養試験、専門試験、適性検査、面接試験（個別）
	障害者対象（事務Ⅰ）	教養試験、適性検査、面接試験（個別）
	就職氷河期対象（事務Ⅱ） 消防職Ⅰ	教養試験、適性検査、面接試験（集団） 面接試験（個別） ※消防職は、このほかに体力測定と身体検査
短大高校卒業程度	事務Ⅱ	教養試験、適性検査、面接試験（集団） 面接試験（個別）
	消防職Ⅱ	教養試験、作文試験、適性検査、体力測定、身体検査 面接試験（集団）、面接試験（個別）
	土木Ⅱ、電気Ⅱ、保育士	教養試験、専門試験、適性検査、面接試験（集団） 面接試験（個別）
	障害者対象（事務Ⅱ）	教養試験、適性検査、面接試験（個別）
	技能労務職	適性検査、面接試験、身体検査
その他	学芸員（係長級） 学芸員（一般）	教養試験、作文試験、適性検査、面接試験（個別）
任期付	心理士	教養試験、適性検査、面接試験（個別）

試験概要については、市広報や市ホームページに掲載するとともに、ポスターや試験案内を全国の大学・短大、県内の高等学校・専門学校、市民サービスセンター等に配布し、周知を図った。

なお、各職種の仕事内容をパンフレットにまとめ、全国の大学・短大、県内高等学校等に配布し、市役所の仕事を紹介した。

#### ② 実施状況

##### ●令和4年度に実施した採用試験の実施・採用状況

(単位：人)

区分	事務Ⅰ	事務Ⅱ	事務Ⅰ (障害者)	事務Ⅱ (障害者)	事務Ⅰ (社会人)	事務Ⅰ (氷河期)	事務Ⅱ (氷河期)	事務Ⅰ (歴史学・ 考古学)	事務Ⅰ (歴史学・ 考古学) (社会人)
募集人数	15	3	1	1	10	1		1	1
申込者数	302	58	25	10	323	22	12	19	12
男	173	28	18	7	202	11	5	6	9
女	126	30	6	3	119	11	7	13	3
他	3	0	1	0	2	0	0	0	0
受験者数	263	56	21	10	278	19	12	18	11
男	147	26	15	7	173	10	5	6	8
女	114	30	5	3	103	9	7	12	3
他	2	0	1	0	2	0	0	0	0
合格者数	20	6	1	1	13	1	0	1	0
男	8	0	0	0	4	0	0	1	1
女	12	6	0	1	9	1	0	0	0
他	0	0	1	0	0	0	0	0	0
辞退者数	4	2	0	0	3	0	0	0	0
男	2	0	0	0	2	0	0	0	0
女	2	2	0	0	1	0	0	0	0
他	0	0	0	0	0	0	0	0	0
採用者数	16	4	1	1	10	1	0	1	1
男	6	0	0	0	2	0	0	1	0
女	10	4	0	1	8	1	0	0	1
他	0	0	1	0	0	0	0	0	0

(単位：人)

区分	土木Ⅰ	土木Ⅱ	土木Ⅰ (社会人)	建築Ⅰ	建築Ⅰ (社会人)	電気Ⅰ	電気Ⅱ	電気Ⅰ (社会人)	機械Ⅰ (社会人)	獣医師
募集人数	3	1	2	2	2	1	1	2	7	1
申込者数	17	3	7	4	12	4	5	11	7	1
男	17	3	7	3	9	4	5	8	7	1
女	0	0	0	1	3	0	0	2	0	0
他	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
受験者数	16	2	7	4	11	4	5	7	7	0
男	16	2	7	3	8	4	5	4	7	0
女	0	0	0	1	3	0	0	2	0	0
他	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
合格者数	5	2	1	1	1	1	1	1	1	0
男	5	2	1	0	1	1	1	0	1	0
女	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
辞退者数	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0
男	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0
女	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
採用者数	3	1	1	0	1	1	0	1	1	0
男	3	1	1	0	1	1	0	0	1	0
女	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(単位：人)

区分	社会福祉士	社会福祉士 (主任ケアマネ) (社会人)	保健師	保健師 (社会人)	保育士	消防職 Ⅰ	消防職 Ⅱ	技能 労務職
募集人数	1	1	2	1	3	5	2	9
申込者数	20	0	30	19	18	126	34	67
男	13	0	3	3	0	115	33	61
女	7	0	27	16	18	11	1	6
他	0	0	0	0	0	0	0	0
受験者数	18	0	30	18	17	112	31	60
男	12	0	3	3	0	102	30	54
女	6	0	27	15	17	10	1	6
他	0	0	0	0	0	0	0	0
合格者数	2	0	2	1	3	6	2	6
男	0	0	0	0	0	6	2	5
女	2	0	2	1	3	0	0	1
他	0	0	0	0	0	0	0	0
辞退者数	1	0	0	0	0	1	0	0
男	0	0	0	0	0	1	0	0
女	1	0	0	0	0	0	0	0
他	0	0	0	0	0	0	0	0
採用者数	1	0	2	1	3	5	2	6
男	0	0	0	0	0	5	2	5
女	1	0	2	1	3	0	0	1
他	0	0	0	0	0	0	0	0

(単位：人)

区 分	任期付職員		任期付短時間 勤務職員
	学芸員 (係長級)	学芸員 (一般)	心理士
募集人数	1	若干名	2
申込者数	5		3
男	1		0
女	4		3
他	0		0
受験者数	4		3
男	1		0
女	3		3
他	0		0
合格者数	1	1	2
男	1	0	0
女	0	1	2
他	0	0	0
辞退者数	0	0	0
男	0	0	0
女	0	0	0
他	0	0	0
採用者数	1	1	2
男	1	0	0
女	0	1	2
他	0	0	0

## (2) 任用状況

## ① 障害者雇用率

●令和4年6月1日付け障害者任免状況通報内容※1・2

(単位：人)

	職員の数	身体障害者の数			知的障害者の数			精神障害者の数
		重度	重度以外	合計※3	重度	重度以外	合計	
前橋市	2,357.5	17	18	52	0	2	2	7
教育委員会	725.0	3	7	13	0	0	0	6
水道局	148.0	2	0	4	0	0	0	0

※1 短時間勤務職員は、1人をもって、0.5人と算定している。

※2 正規職員以外の職員数を含む

※3 障害者である職員の任免に関する状況の通報に係る手引きのとおり、1人をもって、2人と算定している。

	障害者計 (単位：人)	障害者不足数 (単位：人)	障害者雇用率 (単位：%)
前橋市	61	0	2.59
教育委員会	19	-1	2.62
水道局	4	0	2.70

## ② 昇任の状況

●令和5年4月1日付けの昇任状況

(単位：人)

	部長級 (選考)	課長級 (選考)	課長補佐級 (選考)	係長級 (選考)
一般職員 (技能労務職及び 教員を除く。)	16	36	31	105
消防職員	3	7	6	12

## (3) 離職及び在職状況

令和4年度中の離職者及び令和5年4月1日現在の在職者・採用者の状況は資料1-1のとおり

## (4) 再任用の状況(令和5年4月1日現在)

(単位：人)

区分	採用			更新			任期満了等		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計
一般職	21	4	25	65	17	82	7	3	10
教員職	0	0	0	0	0	0	0	0	0
消防職	1	0	0	1	0	1	1	0	1
技労職	12	1	13	32	5	37	3	1	4
計	33	5	38	98	22	120	11	4	15

## (5) 定員管理の状況

## ① 部門別職員数の状況（各年4月1日現在）

（単位：人）

区 分	職員数				対前年増減数				
	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	
一 般 行 政 部 門	議 会	14	14	14	14	0	0	0	0
	総 務	370	367	371	376	3	△ 3	4	5
	税 務	125	119	118	118	0	△ 6	△ 1	0
	民 生	435	437	435	438	3	2	△ 2	3
	衛 生	237	251	247	238	△ 14	14	△ 4	△ 9
	労 働	4	4	4	4	0	0	0	0
	農林水産	70	69	69	68	6	△ 1	0	△ 1
	商 工	36	45	43	42	△ 4	9	△ 2	△ 1
	土 木	247	241	240	242	1	△ 6	△ 1	2
	小 計	1,538	1,547	1,541	1,540	△ 5	9	△ 6	△ 1
特政 別部 行門	教 育	381	373	362	363	△ 3	△ 8	△ 11	1
	消 防	406	406	405	405	0	0	△ 1	0
	小 計	787	779	767	768	△ 3	△ 8	△ 12	1
公会 営計 企部 業門 等	水 道	81	81	84	85	1	0	3	1
	下 水 道	51	51	51	53	2	0	0	2
	そ の 他	129	129	131	129	△ 5	0	2	△ 2
	小 計	261	261	266	267	△ 2	0	5	1
合 計	2,586	2,587	2,574	2,575	△ 10	1	△ 13	1	

※職員数は、一般職に属する職員数であり、職員の身分を有する休職者、派遣職員などを含み、再任用短時間勤務職員及び臨時職員等の非常勤職員を除く。

## ② 令和5年の職員数の増減状況

（単位：人）

部 門	増員数	減員数	差引	主な増減理由	
一 般 行 政 部 門	議 会	0	0	0	
	総 務	13	△ 8	5	地方創生関連、防災・減災、デジタル化関連など
	税 務	0	0	0	
	民 生	7	△ 4	3	子ども子育て支援関連など
	衛 生	0	△ 9	△ 9	新型コロナウイルス関連など
	労 働	0	0	0	
	農林水産	0	△ 1	△ 1	職員の配置見直しなど
商 工	0	△ 1	△ 1	観光関連	
	3	△ 1	2	職員の配置見直しなど	
特政 別部 行門	教 育	6	△ 5	1	組織機構改革及び職員配置見直しなど
	消 防	0	0	0	
公会 営計 企部 業門 等	水 道	1	0	1	職員の配置見直し
	下 水 道	2	0	2	職員の配置見直し
	そ の 他	0	△ 2	△ 2	職員の配置見直し

## ③ 定員管理計画

## □過去の定員管理計画の概要

本市は、職員の適正配置により効率的な行財政運営を行うため、「定員管理計画」を策定し、これに基づき計画的に職員数の見直しを行ってきた。平成25年4月1日からは、6年間で職員数を60人削減する計画を策定し、積極的に民間委託等を推進し着実に計画を実行した。具体的には、平成25年度は34人、平成26年度は23人、平成27年度は3人、平成28年度は19人、平成29年度は10人、平成30年度は10人の削減を行った。その結果、6年間の累計で99人を削減し、目標を上回って職員を削減することができた。

## □今後の定員管理計画

令和元年度からの行財政改革推進計画の策定に合わせ、定員管理計画について見直しを行い、現在は令和6年4月1日までの5年間の計画としている。

その内容は、退職者の補充を新たな採用により行うことを基本としつつ、行政運営に係る人件費の総額を抑制し、最少の経費で最大の効果を挙げていくため、業務の効率化、民間委託等の推進、重点施策の充実のための職員配置などの増減要素に対応しながら新規採用を必要最小限にとどめ、5年間で職員数を15人削減することで職員数の適正化を図る計画としている。

これまでの削減実績としては、令和4年度までに累計12人の減員に対して21人の削減を行い、年度目標を上回る削減を実施している。

●資料 1-1 令和4年度中の離職者及び令和5年4月1日現在の在職者・採用者の状況

(単位：人)

	全職員			一般職			技労職			教員			消防職			医療職					
	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計			
離職	定年退職	60歳	40	8	48	24	6	30	13	1	14		1	1	3			3			
		65歳																			
		計	40	8	48	24	6	30	13	1	14		1	1	3			3			
	早期退職	45～49歳																			
		50～54歳																			
		55～59歳	5	2	7	4	1	5					1	1	1			1			
		計	5	2	7	4	1	5					1	1	1			1			
	普通退職	19歳以下			0			0			0			0			0				
		20～24歳	2		2	1		1			0			0	1		1				
		25～29歳	4	2	6	3	2	5			0			0	1		1				
		30～34歳	1	2	3	1	2	3			0			0			0				
		35～39歳	1		1	1		1			0			0			0				
		40～44歳			0			0			0			0			0				
45～49歳			2	2		1	1			0			0		1	1					
50～54歳				0			0			0			0			0					
55～59歳				0			0			0			0			0					
60～64歳				0			0			0			0			0					
計	8	6	14	6	5	11			0			0	2	1	3						
死亡退職	2		2	2		2															
懲戒免職																					
分限免職																					
人事交流退職 (幼稚園、高校教員、 割愛教員等)	19	6	25	12	3	15				6	3	9	1		1						
計	74	22	96	48	15	63	13	1	14	6	5	11	7	1	8						
在職者	19歳以下	3	8	11	2	7	9						1	1	2						
	20～24歳	58	53	111	26	48	74						32	5	37						
	25～29歳	135	141	276	73	135	208	1		1	1	1	60	6	66						
	30～34歳	201	136	337	139	126	265	9	1	10	3	5	8	50	4	54					
	35～39歳	175	105	280	132	99	231	3	2	5	4	4	8	36		36					
	40～44歳	190	96	286	136	91	227	8	3	11	8	2	10	38		38					
	45～49歳	278	126	404	171	120	291	26	2	28	3	3	6	78	1	79					
	50～54歳	316	113	429	198	101	299	61	10	71	1	2	3	56		56					
	55～59歳	262	81	343	156	66	222	79	13	92		2	2	27		27					
	60～64歳																				
	65歳以上	1		1															1	1	
計	1,619	859	2,478	1,033	793	1,826	187	31	218	20	18	38	378	17	395	1		1			
採用	試験採用	32	35	67	20	34	54	5	1	6			7		7						
	選考 (幼稚園、高校教員、 割愛教員等)	24	6	30	15	3	18				7	3	10	2		2					
計	1,675	900	2,575	1,068	830	1,898	192	32	224	27	21	48	387	17	404	1		1			
職種別 職員数 の状況	一般行政職	867	476	1,343	戸籍・年金・福祉・経理などの業務に従事する事務職員と土木・建築などの設計監理業務に従事する技術職員																
	税務職	73	66	139																	
	獣医・薬剤師・管理栄養士等	12	34	46																	
	看護師・保健師	3	86	89																	
	福祉職	11	145	156																	
	消防職	386	17	403																	
	企業職(水道局) 技能労務職(水道局を除く。)	117	21	138	自動車運転・清掃・給食調理などの業務に従事する職員																
教員(社教主事を含む。)	32	23	55																		

※ 職員数には教育長を含まない。

## 2 人事評価制度

人事評価制度は、その結果を身分の取扱いの上で活用するとともに、職員個々の成長を支援し、人材を育成することが目的である。本市では、評価結果を、職員の適材適所への配置、昇給・昇格への反映、研修や能力開発等の人事管理の資料とするとともに、面談を実施することにより、職員との信頼関係を築き、新たな成長の機会の創設と業務遂行能力の向上を図ることを目的としている。

被評価者	一次評価者	二次評価者	評価の種類
主事・技師、主任、主査、 副主幹、技能労務職員、 再任用職員（係長相当の職を除く） 任期付任用職員、 会計年度任用職員	係長、課長補佐、副参事、 教頭、 再任用職員（係長相当の職）	課長、参事、校長	能力・業績
係長、課長補佐、副参事、 再任用職員（係長相当の職）	課長、参事	部長	能力・業績
課長、参事	部長	—	能力・業績
部長 任期付任用職員（保健所長）	任命権者等 （市長部局にあつては、副市長）	—	能力・業績
（保育所） 保育士、主任保育士、 主査保育士、副主幹、 技能労務職、任期付任用職員 会計年度任用職員	副所長	所長	能力・業績
副所長	所長	課長	能力・業績
所長	課長	部長	能力・業績
（消防局） 消防士、消防副士長、主任、 主査、副主幹、 再任用職員（係長相当の職を除く）	係長、課長補佐、副参事	課長、参事	能力・業績
係長、課長補佐、副参事	課長、参事	消防局長	能力・業績
（消防署） 消防士、消防副士長、主任、 主査、副主幹、小隊長代理、 再任用職員（係長相当の職を除く）	分署長、高度救助隊長 中隊長代理、係長、小隊長 救急隊長、副分署長	消防署長、参事	能力・業績
副参事、副署長、中隊長、 分署長、高度救助隊長、 中隊長代理、係長、小隊長、 救急隊長 副分署長	消防署長	消防局長	能力・業績
課長、参事、消防署長	消防次長	消防局長	能力・業績
消防次長	消防局長	—	能力・業績
消防局長	副市長	—	能力・業績

	期間	基準日
中間評価	【能力】 4月1日から9月30日まで 【業績】 4月1日から9月30日まで	9月30日
期末評価	【能力】 10月1日から3月31日まで 【業績】 4月1日から3月31日まで	3月31日

### 3 職員の給与の状況

(1) 人件費の状況 (令和4年度普通会計決算)

区分	住民基本台帳法人口 (5.3.31現在)	歳出額 (A)	人件費 (B)	人件費比率 (B)/(A)
令和4年度	33万0,358人	1,553億8,927万円	211億408万円	13.6% (前年度13.3%)

人件費は、職員の給与だけでなく、職員の共済費、当該年度内に退職した職員に支給する退職手当その他特別職・議員・各執行機関の委員に対する報酬、共済費等を含む。

(2) 職員給与費の状況(一般職)

区分	職員数 (A)	給与費				1人当たり 給与費(B/A)
		給料	職員手当	期末勤勉手当	計(B)	
令和5年度	2,469人	91億9,410万円	17億8,708万円	37億1,961万円	147億0,079万円	595万円
令和4年度	2,452人	91億7,555万円	17億9,434万円	37億6,024万円	147億3,013万円	600万円

注1 職員数・給与費は、一般会計の当初予算計上によるものである。

2 職員手当には、退職手当は含まない。

(3) 職員の平均給料月額・平均給与月額・平均年齢

(令和5年4月1日現在)

区分	平均給料月額	平均給与月額	平均年齢
一般行政職	32万8,206円	39万4,238円	42.9歳
技能労務職	31万8,846円	34万9,822円	51.7歳

注 「平均給与月額」とは、給料月額と毎月支払う諸手当の額を合計したものである。

<国・群馬県との比較>

(令和4年4月1日現在)

区分		前橋市	群馬県	国
一般行政職	平均給料月額	32万7,125円	33万0,200円	32万3,711円
	平均給与月額	39万4,296円	40万8,999円	40万5,049円
		36万7,176円	36万1,845円	
	平均年齢	42.7歳	43.1歳	42.7歳
ラスパイレス指数	99.1	100.1	100.0	
技能労務職	平均給料月額	31万9,852円	35万2,600円	28万6,570円
	平均給与月額	35万0,514円	38万1,453円	32万8,416円
		34万0,580円	37万1,755円	
平均年齢	51.6歳	55.0歳	51.1歳	

注 「平均給与月額」のうち、上段は、期末手当、勤勉手当、退職手当及び寒冷地手当を除く全ての諸手当を含むものであり、地方公務員給与実態調査において明らかにされているものである。また、下段は、国家公務員の平均給与月額には時間外勤務手当、特殊勤務手当等の手当が含まれていないことから、比較のため国家公務員と同じベースで再計算したものである。

(4) 職員の経験年数・学歴別の給料の月額の平均

(令和5年4月1日現在)

区分		経験年数10年	経験年数20年	経験年数25年	経験年数30年
一般行政職	大卒	26万6,368円	35万2,357円	36万5,556円	40万5,575円
	高卒	23万9,633円	31万6,367円	36万3,350円	36万7,800円
技能労務職	高卒	21万2,200円	—	29万9,867円	31万9,711円
消防職	大卒	27万6,100円	35万7,750円	38万8,150円	42万350円
	高卒	25万7,200円	—	36万6,980円	38万9,986円



## (5) 一般行政職の級別職員数 (令和5年4月1日現在)

区 分	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職務内容	主事技師	主事技師	主任	係長 副主幹	課長補佐
職員数	76人	226人	331人	423人	138人

区 分	6級	7級	8級	9級	計
標準的な職務内容	副参事	課長	参事	部長	
職員数	61人	61人	7人	19人	1342人

## (6) 職員の初任給 (令和5年4月1日現在)

区 分		前橋市	群馬県	国
一般行政職	大卒	19万200円	19万200円	18万5,200円
	高卒	15万7,900円	15万7,900円	15万4600円
消防職	高卒	18万1,100円		

## (7) 職員手当の状況

## ① 期末勤勉手当の支給割合(令和5年4月1日現在)

区 分	期末手当	勤勉手当
6月期	1.20月分	1.00月分
12月期	1.20月分	1.00月分
計	2.40月分	2.00月分

注 職制上の段階、職務の級などによって5～20%の加算措置あり。支給割合は、国・県と同じである。

## ② 時間外勤務手当支給状況

区分	総支給額	職員1人当たり支給年額
令和4年度	4億6,606万円	20万6,317円
令和3年度	3億8,801万円	17万1,842円
令和2年度	3億4,043万円	14万8,206円

## ③ 特殊勤務手当の支給状況

(令和4年度)

区 分		全職種
職員全体に占める手当支給職員の割合		31.6%
支給対象職員1人当たりの平均支給年額		9万4,811円
手 当 の 種 類		14種類
代表的な手当の名称	総支給額の多い手当	消防業務手当、清掃業務手当
	支給対象人数の多い手当	消防業務手当、清掃業務手当

## ④ 扶養・住居・通勤手当の状況

(令和5年4月1日現在)

区 分	内 容
扶養手当	1 配偶者 月額 6,500円(※)
	2 子 月額 1人 10,000円
	3 父母等 月額 1人 6,500円(※)
	4 16歳から22歳までの子を扶養 月額 1人 5,000円加算
※ 職務の級が8級の職員は月額3,500円、9級以上の職員は支給無し	
住居手当	月額 1万6,000円を超える家賃の支払者に対し、家賃月額により 2万8,000円を限度として支給
通勤手当	1 交通機関利用者 運賃など相当額を支給 (月額 5万5,000円を限度) 2 交通用具使用者 通勤距離及び交通用具によって月額 2万4,400円を限度として支給

## ⑤ 退職手当の状況

(令和5年4月1日現在)

区 分		自己都合	早期・定年
支給率	勤続20年	19.6695 月分	24.586875 月分
	勤続25年	28.0395 月分	33.27075 月分
	勤続35年	39.7575 月分	47.709 月分
	最高限度額	47.709 月分	47.709 月分
1人当たり平均支給額 (令和4年度)		勤続 4.5年 93万円	勤続 36.4年 2,136万円

注 支給率は、国・県と同じである。

## (8) 特別職の報酬等の状況

(令和5年4月1日現在)

区 分		給料月額等	期 末 手 当	
給 料	市 長	112万5,000円	6月期	1.65月分
	副 市 長	90万円	12月期	1.65月分
	教 育 長	76万5,000円	計	3.30月分
報 酬	議 長	65万5,000円		
	副 議 長	62万円		
	議 員	58万5,000円		

## 4 職員の勤務時間その他の勤務条件

職員の勤務時間等に関する事項は、前橋市職員の勤務時間、休暇等に関する条例及び前橋市職員の勤務時間、休暇等に関する規則で定めている。

### (1) 勤務時間

#### ① 正規の勤務時間

職員の勤務時間は1週間について38時間45分とし、この時間は、月曜日から金曜日の5日間においてその割振りを行い、日曜日及び土曜日は週休日とし、勤務を割り振らない日とされている。大部分の職場で午前8時30分から午後5時15分までとなっている。

#### ② 休憩時間

休憩時間は、原則として午後0時から午後1時までとなっており、正規の勤務時間に含まれない時間としている。

#### ③ 休息時間

交替制勤務の職場に限り、当該職場で休息時間を定めている。

※ なお、保育所や斎場、清掃工場など変則的な勤務職場における勤務時間、休息時間等については、一般職員の勤務時間により難しいものの勤務時間及び休憩時間に関する規程で詳細を定めている。

### (2) 年次有給休暇

年次有給休暇の日数は、年度を通じ20日で、1日又は1時間を単位として取得することができる。

1年間の年次有給休暇に取得残日数が生じた場合は、20日までを繰り越すことができるが、1年間の年次有給休暇の総日数は40日を超えることはできない。

●令和4年度の年次有給休暇の取得状況（単位：日）

区分	一人平均 付与日数	一人平均 取得日数	取得率 %
市長部局等	38.2	13.2	34.6%
教育委員会	39.3	11.1	28.2%
水道局	38.7	15.4	39.7%
消防局	39.3	14.9	38.0%
全体	38.9	13.6	35.1%

### (3) 特別休暇

特別休暇は、災害その他の特別な事由により勤務しないことが相当である場合の休暇であり、必要書類を添えて所属長の承認を得ることとなっている。

特別休暇の主なものとしては、選挙権その他公民としての権利の行使の休暇、ドナー休暇、ボランティア休暇、結婚休暇、出産休暇、生後1年6か月に達しない子を育てる場合の育児時間休暇、満15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子の看護休暇、妻の出産休暇、職員の親族の死亡に係る休暇、夏季休暇、リフレッシュ休暇等がある。

休暇の期間は、必要と認められる期間又は規則で定める期間内である。

### (4) 介護休暇

介護休暇は、職員が、負傷・疾病又は老齢により1週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者（要介護者）の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇である。

要介護者の範囲は、①配偶者、②父母・子・配偶者の父母、③市規則で定める者である。

休暇の期間は、要介護者が介護を必要とする継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ6月の期間内である。

●令和4年度における介護休暇の取得状況（単位：日）

区分	人数	一人平均 取得日数
市長部局等	2	56
教育委員会	0	0
水道局	0	0
消防局	1	125

(5) 病気休暇

病気休暇は、職員が負傷又は疾病のため1日以上療養する必要があり、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合の休暇である。病気休暇は、診断書を添えて所属長の承認を得ることとなっている。

公務上の負傷又は病気の場合は必要と認められる期間、私傷病の場合は90日以内である。

●令和4年度における病気休暇取得状況

(単位：人)

事由	市長部局等	教育委員会	水道局	消防局
公務上の負傷又は疾病	5	0	0	0
結核性疾病	0	0	0	0
結核性以外の私傷病	48	17	7	11

## 5 職員の休業に関する状況

職員の休業は、地方公務員法第26条の4に規定されており、それぞれの休業に関する事項については、条例又は規則で定めている。

### (1) 自己啓発等休業

自己啓発等休業については、地方公務員法第26条の5の規定に基づき、前橋市職員の自己啓発等休業に関する条例及び前橋市職員の自己啓発等休業に関する規則で必要な事項を定めている。

自己啓発等休業の対象者、内容及び期間については、次のとおりである。

項目	内容
1 対象者	在職期間が2年以上ある職員（臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び非常勤職員を除く。）
2 内容	大学等課程の履修又は国際貢献活動
3 期間	(1) 大学等課程の履修 2年以内（大学等課程の履修の成果を上げるために特に必要な場合として市規則で定める場合は、3年以内） (2) 国際貢献活動 3年以内

#### ●令和4年度における自己啓発等休業の取得状況（単位：人）

	市長部局等	教育委員会	水道局	消防局
大学等課程の履修 （うち新規）	0 （0）	0 （0）	0 （0）	0 （0）
国際貢献活動 （うち新規）	0 （0）	0 （0）	0 （0）	0 （0）

### (2) 育児休業

育児休業については、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号。以下「育児休業法」という。）に基づき、前橋市職員の育児休業等に関する条例及び前橋市職員の育児休業等に関する規則で必要な事項を定めている。

育児休業の対象者、期間及び部分休業については、次のとおりである。

項目	内容
1 対象者	次に掲げる職員以外の職員 (1) 非常勤職員 (2) 臨時的に任用される職員 (3) 育児休業法第6条第1項の規定により任期を定めて採用された職員 (4) 定年に達したことにより退職すべきこととなる日の翌日以降引き続いて勤務している職員
2 期間	育児休業に係る子が生後満3歳に達する日までで、任命権者が承認した日まで
3 部分休業	育児休業に係る子が小学校就学の始期に達する日までで、任命権者が承認した日までの間、勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日2時間を超えない範囲内で部分休業を取得することができる。

#### ●令和4年度における育児休業の取得状況（単位：人）

	市長部局等	教育委員会	水道局	消防局
育児休業 （うち新規）	115 （55）	2 （2）	2 （2）	6 （6）
部分休業 （うち新規）	94 （33）	2 （1）	5 （3）	3 （3）

### (3) 配偶者同行休業

配偶者同行休業については、地方公務員法に基づき、前橋市職員の配偶者同行休業に関する条例及び前橋市職員の配偶者同行休業に関する規則で必要な事項を定めている。

配偶者同行休業の対象者、事由及び期間については、次のとおりである。

項目	内容
1 対象者	配偶者が次の事由に該当する職員
2 事由	(1) 外国での勤務 (2) 事業を営営することその他の個人が業として行う活動であって外国において行うもの (3) 学校教育法による大学に相当する外国の大学（これに準ずる教育施設を含む。）であって外国に所在するものにおける修学
3 期間	3年以内

#### ●令和4年度における配偶者同行休業の取得状況（単位：人）

	市長部局等	教育委員会	水道局	消防局
配偶者同行休業 （うち新規）	0 （0）	0 （0）	0 （0）	0 （0）

## 6 職員の分限及び懲戒処分の状況

地方公務員法第27条において、分限及び懲戒の基準として、「すべて職員の分限及び懲戒については、公正でなければならない。」と定めるとともに、「職員は、この法律で定める事由による場合でなければ、その意に反して、降任され、若しくは免職されず、この法律又は条例で定める事由による場合でなければ、その意に反して、休職されず、又、条例で定める事由による場合でなければ、その意に反して降給されることがない。」及び「職員は、この法律で定める事由による場合でなければ、懲戒処分を受けることがない。」と定めている。

これは、職員が恣意的にその職を奪われることがないよう身分を保障することにより、行政の中立性、継続性及び安定性を確保し、効率的な行政運営を図ろうとする趣旨である。

### (1) 分限処分

任命権者が職員をその意に反して降任し、又は免職できるのは、①勤務実績がよくない場合、②心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合、③その職に必要な適格性を欠く場合等であり、また、休職にすることができるのは、①心身の故障のため、長期の休養を要する場合、②刑事事件に関し起訴された場合、とされている。（地方公務員法第28条）

●令和4年度における分限処分の状況 (単位：人)

事 由	市長部局等	教育委員会	水道局	消防局
免職	0	0	0	0
降任	0	0	0	0
休職（病気）	25	4	0	3
休職（刑事事件起訴）	0	0	0	0

### (2) 懲戒処分

任命権者は、職員が、①地方公務員法（同法第57条に規定により特例を定めた法律を含む。）その他地方公務員法に基づく条例、規則等に違反した場合、②職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合、③全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合のいずれかに該当するときは、これに対し、懲戒処分として免職、停職、減給、又は戒告の処分をすることができる（地方公務員法第29条）。

●令和4年度における懲戒処分の状況 (単位：人)

事 由	市長部局等	教育委員会	水道局	消防局
免 職	0	0	0	0
停 職	0	0	0	0
減 給	0	0	0	0
戒 告	0	1	0	0

## 7 職員のサービスの状況

地方公務員法第30条において、サービスの根本基準として、「すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、かつ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。」と規定している。この根本基準の趣旨を具体的に実現するため、同法は、職員に対し、法令及び上司の職務命令に従う義務、職務上知り得た秘密を守る義務、信用失墜行為の禁止、争議行為の禁止、政治的行為の制限、営利企業等の従事制限、職務専念義務など、民間企業の勤労者とはかなり異なるサービス上の強い制約及び倫理上の規範を課している。

### (1) サービス規律の確保

職員一人ひとりが、全体の奉仕者としての使命感、義務、職責を深く自覚し、公務員としてのサービス規律の確保を徹底させるため、年度内に2回と選挙前にサービス規律の確保についての通知を発出し、各所属長が所属職員に対し指導を行っている。また、新規採用職員研修、係長研修等においてサービス規律の研修を行っている。

### (2) 営利企業等の従事の状況

地方公務員法第38条第1項の規定により、営利企業等の従事制限として職員に禁止されている行為は、①営利を目的とする会社の役員等に就任すること、②営利を目的とする私企業を営むこと、③報酬を得て他の事務・事業に従事することである。

また、同法では、職員が任命権者の許可を受けることによって営利企業等に従事することができるとされているが、この際には公務に支障のないことが前提である。

#### ●令和4年度における営利企業等の従事の状況

	市長部局等	教育委員会	水道局	消防局
許可件数	85	14	4	32

### (3) 職務に専念する義務の特例に関する条例による免除の状況

職員には、地方公務員法第35条の規定により、職務に専念する義務が課されているが、法律又は条例に特別の定めがある場合に限り、当該職務専念義務を免除することができることとされている。

本市では、前橋市職員の職務に専念する義務の特例に関する条例において、①研修を受ける場合、②厚生に関する計画の実施に参加する場合（前橋市職員健康管理規程に定める各種検診）③市長が特に定める場合に限り、職務に専念する義務を免除することができることとしている。

## 8 職員の退職管理の状況

地方公務員法では、退職職員による現職職員への働きかけについて規制されており、これを受け、前橋市では、前橋市職員の退職管理に関する条例を制定した。法や条例の定めに従い、職員の退職管理の適正化を図っていく。

(1) 元職員による働きかけの規制(地公法第38条の2)

離職後に営利企業等に再就職した元職員は、離職前5年間に在職していた所属の職員に対して、離職後2年間は、離職前5年間の職務に関する契約等事務について、働きかけをすることが禁止されている。

(2) 働きかけ規制違反に関する監視(地公法第38条の3～第38条の5)

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、当該違反行為について、任命権者が調査を実施することとなる。

(3) 退職者の再就職状況(条例第3条)

課長職以上の職にあった職員は、離職後2年間は、営利企業等の地位についた場合は、再就職の状況を届け出ることとされている。

令和4年度末に退職した課長職以上の職員で再就職等した者の状況については下記の表のとおり。

●令和4年度末退職者(課長職以上)の再就職等の状況

(単位：人)

① 本市外郭団体	0
② ①以外の公共的団体	1
③ 本市再任用等	15
④ 他地方公共団体	0
⑤ 民間企業等	2
合 計	18



## 9 職員の研修

### (1) 職員の研修

#### ① 基本方針

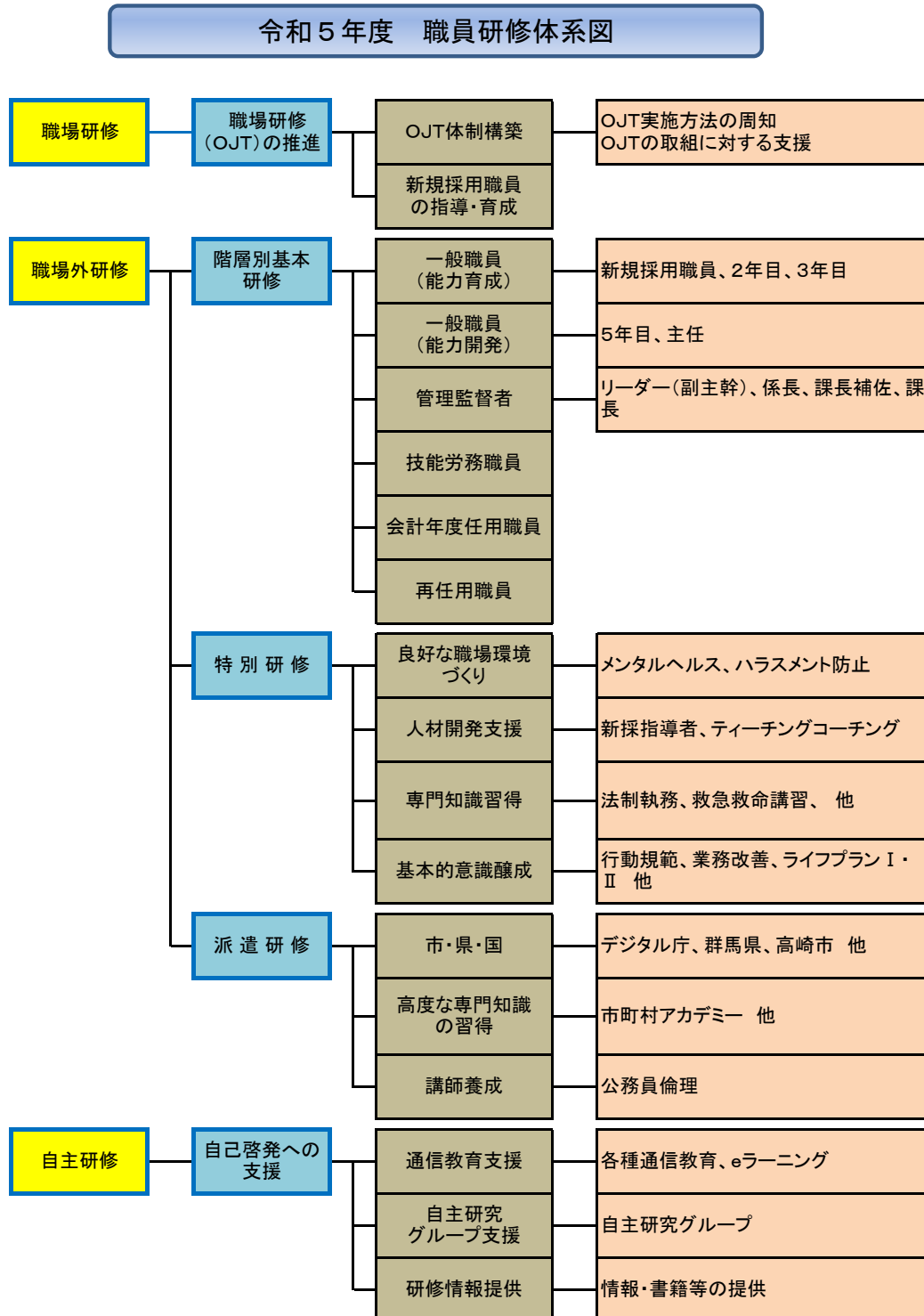
・職員一人ひとりが自らの役割を自覚し、現状に満足することなく責任感を持って職務に取り組めるよう、人材育成基本方針（改訂版）に基づき、より実践的で効果の高い研修体系、人材育成システムの構築を目指す。

・市政の主役は市民であることを認識するとともに、次に掲げる「めざす職員像」を具現化するため、各種研修を通して市を取り巻く変化に対応できる実務能力と高い問題意識を持つ職員を育成する。

- ◆信頼に応える職員
- ◆チャレンジする職員
- ◆活力あふれる職員

#### ② 研修の実施

職場研修、職場外研修（基本研修、特別研修、派遣研修）、自主研修の三分野において各種研修を実施している。



令和4年度 職員研修実施状況(総括)

区分	研修名	受講者数(人)	備考
基本研修	1 新規採用職員研修1	85	
	2 新規採用職員研修1(清掃体験)	休止	
	3 新規採用職員研修2	84	
	4 2年目職員研修	59	
	5 3年目職員研修	72	
	6 5年目職員研修	73	
	7 主任研修	59	
	8 リーダー研修(目標管理)	61	
	9 リーダー研修(部下指導)	休止	
	10 係長研修	48	
	11 課長補佐研修	32	
	12 課長研修	23	
	13 再任用職員研修	59	
	14 技能労務職員研修	27	
	15 会計年度任用職員研修	279	
小計 I		961	
特別研修	1 法制執務研修	34	
	2 新規採用職員指導者研修	58	
	3 新規採用職員指導者フォロー研修	休止	
	4 ライフプラン I 研修	36	
	5 ライフプラン II 研修	2	
	6 行動規範研修	80	
	7 普通救命講習	28	
	8 メンタルヘルス研修	41	
	9 危機管理とマスコミ対応研修	休止	
	10 ティーチング・コーチング研修	36	
	11 ハラスメント防止研修	72	
	12 評価者研修	74	
	13 DX入門研修	35	
	14 ハードクレーム研修	17	
	15 管理職向けコーチング研修	3	
	16 財務事務(実践編)研修	15	
	17 文書事務(実践編)研修	14	
	18 クレーム対応研修(高崎会場)	3	
	19 外国人おもてなし研修	3	
小計 II		551	
	1 デジタル庁	1	
	2 国土交通省	1	
	3 群馬県	1	
	4 高崎市	1	
	5 株式会社NTTコミュニケーションズ	1	
	6 群馬県市長会	3	
	7 市町村職員中央研修所	36	市町村アカデミー
	8 公務人材開発協会	1	
	9 日本人事行政研修所	2	
	10 日本経営協会(NOMA)	7	
	11 群馬県自治研修センター	61	県市町村職員合同研修
	12 群馬県建設技術センター	中止	
	13 日本電信電話ユーザ協会	8	
小計 III		123	
自主研修	1 自主研究グループ	32	
	2 通信教育研修	19	自治大e-ラーニング他含む
小計 IV		51	
合計(I + II + III + IV)		1,686	

## 10 職員の福祉及び利益の保護の状況

### (1) 職員の健康の保持増進対策

職員の健康を保持増進し、勤務能率の向上を図るため、前橋市職員健康管理規程に基づき、健康診断を実施している。また、水道局及び消防局の職員についても、それぞれの労働安全衛生管理規程の定めるところにより、健康の保持増進と勤務能率の向上を図っている。

#### ① 健康診断の実施

職員の健康管理については、全職員を対象に一般定期健康診断及び清掃、給食、保育等の特定業務に従事する職員を対象に特別定期健康診断を実施している。

更に、市町村職員共済組合が生活習慣病予防対策の一環として実施している人間ドック・生活習慣病予防検診事業を取り入れている。

また、診断結果により、職員の健康管理への自覚を高めるとともに、検査の結果異常が認められた職員に対しては、文書等による指導を行っている。

#### ● 一般定期健康診断

対象者……全職員

年齢階層	検査項目
35歳未満・ 36歳～39歳	診察・身長体重・視力・聴力・胸部X線・血圧測定・尿検査 血液検査（希望者のみ）
35歳・ 40歳以上	上記のほかに 腹囲測定・血液検査・心電図・オージオ使用による聴力検査

#### ● 特別定期健康診断

対象者……清掃技士、機械操作技士、自動車運転技士、調理技士、保育士、水道技士、消防吏員等

検査区分	検査項目
共通検査	年2回 診察・視力・血圧測定・身長体重・腹囲測定・尿検査 うち年1回 聴力・胸部X線・血液検査・心電図
職種別検査	共通検査のほか、各職種別に必要に応じ、平衡機能・検便・歯科検診・耳鼻科検診・握力測定を実施している。

#### ● 共済組合実施事業

人間ドック・生活習慣病予防検診（胃がん・大腸がん検診、婦人科検診）

対象者……群馬県市町村職員共済組合員（正規職員）

#### ● 令和4年度受診者数

診断種別	受診者数(単位：人)	備考
採用時健診	85	
一般定期健康診断	824	
特別定期健康診断	1回目	836
	2回目	864
人間ドック	1,762	
胃がん検診	5	
大腸がん検診	11	
子宮がん検診	1	
乳がん検診	2	

#### ② 心とからだの健康相談等（メンタルヘルス対策を含む。）

職員の生活習慣病予防やメンタルヘルス対策の一環として産業医による「心とからだの健康相談」等を次のとおり実施している。

#### ● 令和4年度の実施状況

相談種別	回数	場所	相談件数
産業医による体の相談	年12回（月1回）	市役所保健室	47
産業医による心の相談	年12回（月1回）	市役所保健室	26
精神科医による職場復帰支援に関する面談	月1回定期、ほか不定期	市役所保健室ほか	2
カウンセリング	相談者に応じて実施	カウンセラー協会	0

※ 産業医による相談時には、必要に応じて長時間労働者の面接等を実施している。

#### ③ 職員等体育大会の実施状況

前橋市が主催し、職員の福利厚生団体である前橋市職員共済会が運営する職員等体育大会（バドミントン大会及び卓球大会）を実施し、健康の保持増進に努めている。

#### ● 令和4年度の実施状況

体育大会名	開催日	場所	参加者数
バドミントン大会	中止		
卓球大会	中止		

※ 新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、令和4年度は職員等体育大会を『中止』しました。

(2) 安全衛生に関する事項

職場における職員の安全と健康の確保及び快適な作業環境形成の促進を図るため、前橋市職員労働安全衛生管理規程その他前橋市水道局職員労働安全衛生管理規程を定めている。

また、前橋市消防本部においても、職場における消防職員の安全及び衛生管理に必要な事項を定め、快適な職場環境の形成を促進するとともに、安全な消防業務の推進と職員の健康の保持増進に資するため、前橋市消防職員労働安全衛生管理規程を定めている。

それぞれの安全衛生管理組織図は、資料10-1のとおり

(3) 公務災害等補償制度

地方公務員災害補償制度は、常勤職員が公務上の災害又は通勤による災害を受けた場合に、その災害によって生じた損害賠償と福祉事業を行い、地方公務員等及びその遺族の生活の安定と福祉の向上を目的としており、地方公務員災害補償基金が公務災害・通勤災害の認定と補償を行っている。

また、市議会の議員その他非常勤職員の公務災害や通勤災害については、前橋市議会の議員その他非常勤の職員の公務災害補償等に関する条例により、認定・補償を行っている。

● 令和4年度の発生件数調べ《所属別》

所 属	公務災害	通勤災害	合 計
保育所	4	0	4
保健所	0	0	0
清掃工場・施設	2	0	2
共同調理場	1	0	1
小・中学校	0	0	0
教委・公民館	4	2	6
本庁その他	7(3)	4(1)	11(4)
水道	0	0	0
消防	2	0	2
合 計	20(3)	6(1)	26(4)

( ) 内は非常勤職員等件数

(4) 事務服等の貸与

前橋市職員の服装を統一し、品位の保持と事務能率の向上を図るため、前橋市職員の事務服貸与に関する規程、前橋市教育委員会事務局及び教育委員会所管に属する各機関の職員の事務服貸与に関する規程、前橋市水道局職員の事務服貸与に関する規程及び前橋市消防吏員被服等の貸与に関する規程を定め、職員に対し事務服等を貸与している。

(5) 職員共済会に対する助成の状況

会員からの掛金で実施する事業と、市からの助成金で実施する事業とで会計を区分し、公費補助の透明性を確保するとともに、当該公費補助についても健康管理に限定して、支出している。

① 設置根拠

地方公務員法第42条の規定に基づき、前橋市職員共済会条例を制定している。

② 組織、役員構成等

前橋市職員で組織されている。

理事長：副市長

常任理事：総務部長、会計管理者、職員課長、職員組合執行委員長及び水道局職員労働組合執行委員長

理事：10人（理事の選出区分及び定数規程による）

監事：3人（本庁会員1人、外部施設会員2人）

会員数：2,758人（R5.4.1現在）

③ 事業

共済給付事業及び福利厚生事業……資料10-2のとおり

④ 掛金と市助成金

・掛金……給料基本額×5/1000（再任用職員については、1/1000）

・市助成金……健康管理事業（人間ドック助成）に限定

● 市助成金の負担状況等

年度	掛金総額(A)	市助成金額(B)	会員数	一人当たりの市助成額	公費負担率(B/A+B)	参考： 市福利厚生費総額
平成30年度決算	50,845千円	12,649千円	2,778人	4,553円	19.9%	30,615千円
令和元年度決算	50,842千円	12,466千円	2,810人	4,467円	19.7%	31,447千円
令和2年度決算	37,790千円	12,483千円	2,752人	4,535円	24.8%	31,667千円
令和3年度決算	50,319千円	12,148千円	2,746人	4,423円	19.4%	31,046千円
令和4年度決算	50,392千円	11,361千円	2,742人	4,143円	18.4%	31,047千円
令和5年度予算	50,392千円	11,778千円	2,758人	4,270円	18.9%	34,426千円

(6) 共済組合制度の概要

職員の共済組合制度は、社会保険制度の一環として、相互救済によって組合員及びその家族の生活の安定と福祉の向上に寄与するとともに、職務の能率的運営に資することを目的としており、群馬県市町村職員共済組合が各種事業を実施している。

① 共済組合の事業

- ・短期給付事業……組合員とその家族の病気、けが、出産、死亡、休業又は災害に対して必要な給付を行うもの
- ・長期給付事業……組合員の退職、障害又は死亡に対して年金又は一時金の給付を行うもの
- ・福祉事業……健康診査などの健康の保持増進事業、保養施設の運営、住宅資金の貸付けなどを行うもの

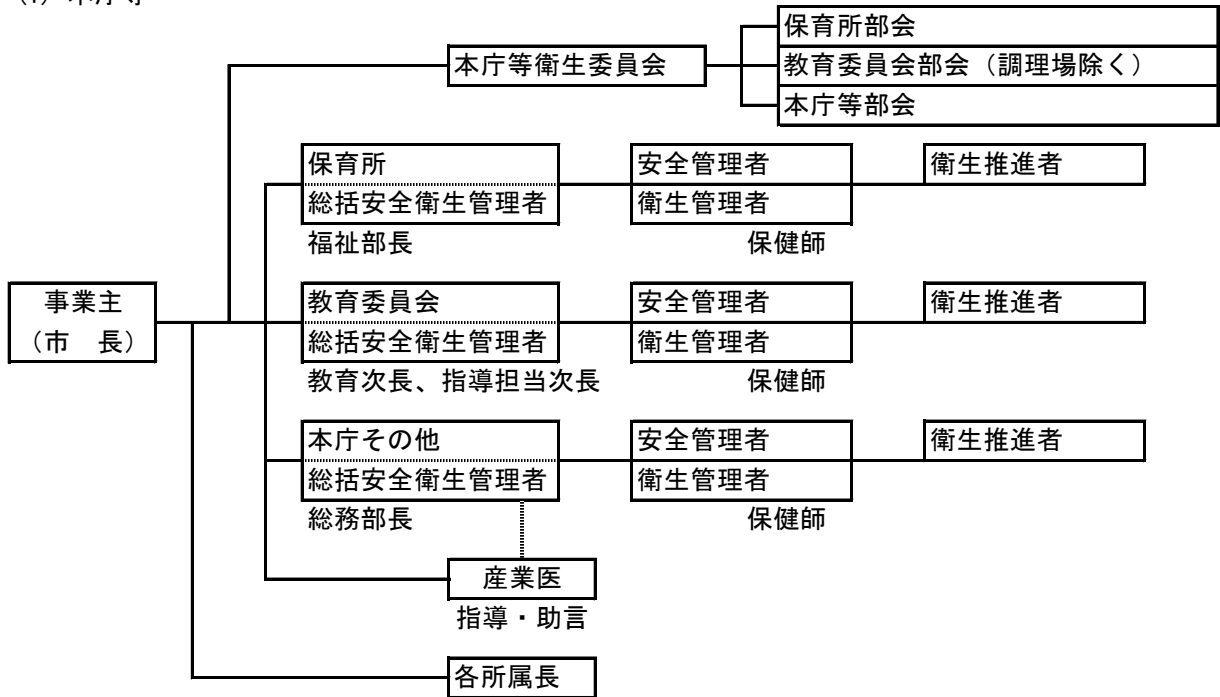
② 運営資金の負担区分

区 分	〈組合員の掛金〉	〈地方公共団体負担金〉
短期給付	50%	50%
長期給付	50%	50%
福祉事業	50%	50%

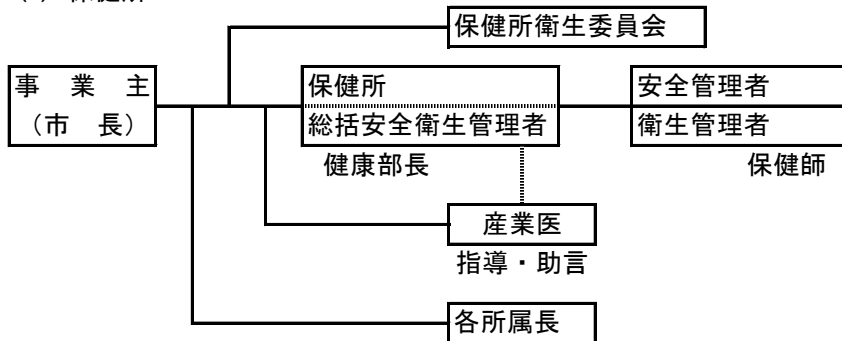
●資料 10-1

《前橋市安全衛生管理組織図》

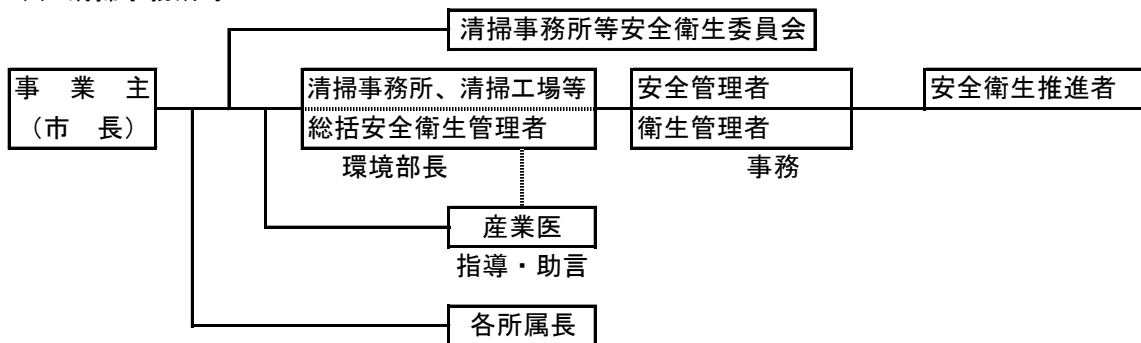
(1) 本庁等



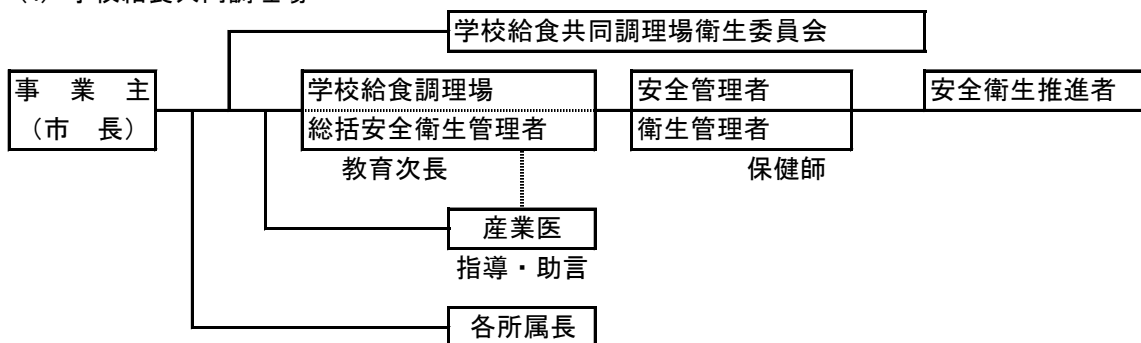
(2) 保健所



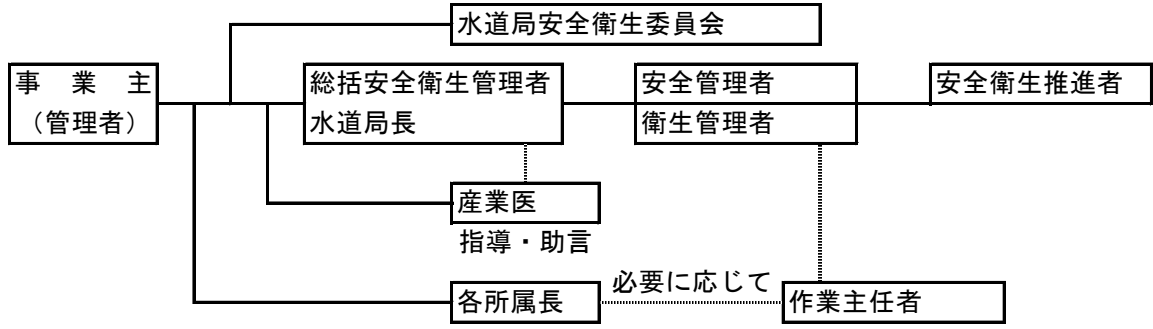
(3) 清掃事務所等



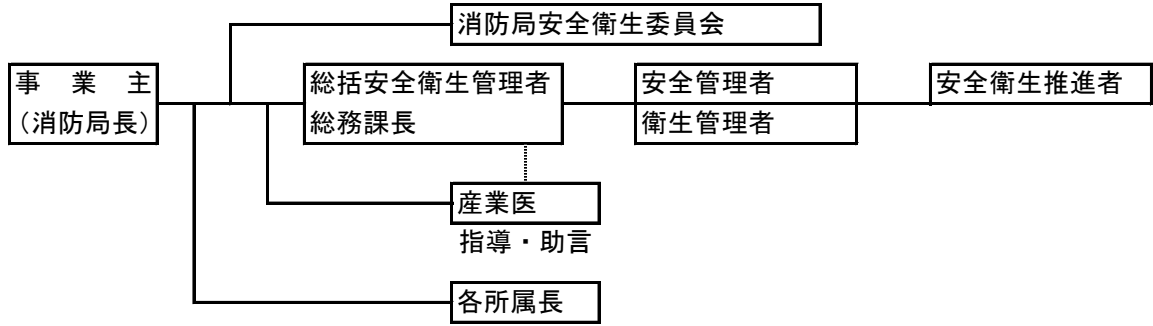
(4) 学校給食共同調理場



《水道局安全衛生管理組織図》



《消防局安全衛生管理組織図》



## 《職員共済会給付事業及び福利事業》

## ・共済給付事業（会員掛金で事業を実施）

名 称	給 付 条 件	金額（円）	備 考
結婚祝金		20,000	1人1回限り
出産見舞金		20,000	出生児1児につき
入学祝金	小学校、中学校及び中等教育学校入学	10,000	子、孫及び弟妹が入学し、又は卒業したとき（孫及び弟妹は、扶養親族に限る。）。
卒業祝金	中学校卒業、中等教育学校の前期課程修了	10,000	
銀婚祝金		20,000	結婚後満25年に達したとき。
壮年祝金		20,000	満50歳に達したとき。
けやき給付金	会員が満50歳に達したとき。	50,000	会員期間が15年以上で結婚祝金、出産見舞金、入学祝金、卒業祝金、銀婚祝金のいずれの給付も受けていない者に限り支給する。
勤続祝金	10年勤続	20,000	
	20年勤続	30,000	
	30年勤続	50,000	
死亡弔慰金	会員	250,000	養父母があるときは養父母に限る。子は、妊娠4か月以上の流産・死産を含む。
	配偶者	100,000	
	父、母、子	20,000	
	祖父母、孫、兄弟、姉妹	10,000	
傷病見舞金	初回	5,000	引き続いて2週間以上療養（傷病休暇）したとき。
	2回目以降	5,000	上記の期間を超えた場合に1か月ごとに支給
休業見舞金	休職により給料等の支給を受ける期間が終了した翌月から	共済会及び共済組合掛金相当額	
災害見舞金	全焼、全壊、流失	300,000円以内	災害の程度に応じて支給する。
	半焼、半壊	200,000円以内	
介護見舞金	初回77時間30分	20,000	介護休暇の取得により給料が減額されたとき。
	以降155時間ごと	50,000	
退会給付金	在会30年以上	100,000	退会したとき。ただし、在会7か月未満を除く。
	在会20年以上30年未満	70,000	
	在会10年以上20年未満	20,000	
	在会10年未満	10,000	

・福利厚生事業（会員掛金で事業を実施。ただし、人間ドック助成については、会員掛金と市助成金で事業を実施）

レクリエーション助成金、人間ドック助成、チケット助成、禁煙応援助成、体育部・文化部助成、都市親善体育大会参加助成、職員等体育大会の実施、市スポーツ施設共通回数利用券等の斡旋販売、各種団体保険の取扱い



## 1 1 勤務条件に関する措置の要求の状況

行政措置要求の制度は、職員から勤務条件に関し、適当な行政上の措置を求める要求があった場合に、公平委員会が必要な審査をした上で判定を行い、あるいはあつせん又はこれに準ずる方法で事案の解決に当たるものである。この制度は、単に職員の勤務条件に関する不平不満の解消を図るというだけでなく、労働基本権制約の代償的機能を果たすものである。事案の処理によっては、要求内容、事案の性質等に応じてあつせん等により解決を図るものである。

令和3年度末 継続件数 (A)	令和4年度 措置要求件数 (B)	令和4年度 処理件数 (C)	令和4年度末 継続件数 (A + B - C)
0	0	0	0

## 1 2 不利益処分に関する審査請求の状況

不利益処分についての審査制度は、職員からその意に反して降給、降任、休職、免職その他著しく不利益な処分又は懲戒処分を受けたとして審査請求があった場合に、公平委員会が、事案ごとに審理を行い、作成した調書に基づき、処分を承認し、又は修正し、若しくは取り消す判定を行うものである。

令和3年度末 継続件数 (A)	令和4年度 審査請求件数 (B)	令和4年度 処理件数 (C)	令和4年度末 継続件数 (A + B - C)
0	0	0	0