

# 蓮田市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例に基づく公表内容

## 第 1 編 各任命権者からの報告の概要

### 1 職員の任免及び職員数に関する状況

#### (1) 職員の採用の状況

平成 25 年度は、市長部局において事務職 17 人(7 人)、保育士 1 人(1 人)、消防本部において 6 人(0 人)の合計 24 人(8 人)の職員を採用しました。

(注)( )内は、女性数であり、内書きです。

#### (2) 再任用の状況

再任用職員とは、高齢者雇用の推進等のため定年退職者等のうちあらためて採用される職員であり、地方公務員法第 28 条の 4 の規定により採用されるフルタイム勤務職員と、同法第 28 条の 5 の規定により採用される短時間勤務職員がいます。

なお、平成 25 年度は、市長部局において事務職 6 人(0 人)の職員を再任用短時間勤務職員として任用しました。

(注)( )内は、女性数であり、内書きです。

#### (3) 任期付職員の採用状況

任期付職員とは、「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」に基づき採用される職員で、フルタイム勤務職員と短時間勤務職員がいます。どのような場合に採用できるかは法定されており、特定のプロジェクトに係る職などその終期が明確な職に就ける場合や住民サービスを向上させるために必要とされる場合などです。

また、育児休業を取得した職員があった場合、「地方公務員の育児休業等に関する法律」に基づき採用される任期付職員があります。任期は育児休業を取得した職員の休業期間に限られますが、任期が限定されている他は正規の職員と服務や給与について同様となります。

なお、平成 25 年度は、この「地方公務員の育児休業等に関する法律」に基づき、教育委員会において 4 名の任期付職員を採用しました(採用した職等は下表のとおり)。

採用した職	人数	業務内容
保育士(子ども支援課)	4 人	保育園における児童の保育業務

#### (4) 職位別任用状況

平成 26 年 3 月末現在、副主幹相当以上の職の総数は 144 あり、平成 25 年度中における昇任者数の内訳は次表のとおりです。

(単位:人)

	部長相当	次長相当	課長相当	副主幹相当	計
昇任	6( 1 )	6( 0 )	15( 0 )	32( 6 )	59( 7 )

(注)( )内は、女性数であり、内書きです。

### (5) 職員の退職・再就職の状況

平成 25 年度における職員の退職及び再就職の状況は下表のとおりです。

(単位:人)

	事務職	技術職	保育士	消防士	技能 労務職	全職員
定年退職	9(1)	2(0)	1(1)	1(0)	2(2)	15(4)
勧奨退職等			1(1)			1(1)
自己都合退職	1(0)		3(2)			4(2)
その他 (死亡、免職、失職、任期満了)			3(3)	1(0)		4(3)
退職者計	10(1)	2(0)	8(7)	2(0)	2(2)	24(10)
再就職者						

(注)「再就職者」とは、退職後に当市(町村)、外郭団体、出資法人などに再就職した者をいいます((2)の再任用職員を除く。)

(注)( )内は、女性数であり、内書きです。

### (6) 部門別職員数の状況と主な増減理由

(各年4月1日現在)

		職員数		対前年 増減数	主な増減理由
		平成 25 年	平成 26 年		
一般 行政 部門	議会	5	5	0	
	総務	92	91	△1	再任用職員(短時間勤務)の活用
	税務	24	26	2	税務業務の充実
	労働	1	0	△1	再任用職員(短時間勤務)の活用
	農林水産	10	10	0	
	商工	4	4	0	
	土木	37	37	0	
	民生	97	100	3	在宅医療介護課の新設 社会福祉業務の充実
	衛生	16	16	0	
	小計	286	289	3	
特別 行政 部門	教育	42	41	△1	欠員不補充
	消防	85	86	1	消防業務の充実
	小計	127	127	0	

公営企業等	水道	11	11	0	
	下水道	10	10	0	
	その他	33	31	△2	欠員不補充
	小計	54	52	△2	
合計		467	468	1	

(注)職員数は、一般職に属する職員数であり、地方公務員の身分を有する休職者、派遣職員等を含み、臨時又は非常勤職員を除いています。

## (7)定員適正化計画の数値目標及び進捗状況

### ①定員適正化目標(数・率)

平成22年4月1日現在の職員数471人を基準として、その1%にあたる5人を削減目標とし、職員数の適正化を進める。

### ②定員適正化手法の概要

- ①社会情勢や行政需要の変化に迅速に対応できる柔軟かつ機動力のある組織体制の整備を図る。
- ②事務・事業の整理・簡素化をおこなう。職員の能力向上と適正配置をおこなう。
- ③民間委託や指定管理者制度の活用をしながら、効率的かつ効果的な行政への転換を図る。
- ④急激な職員の減少に対して再任用制度を活用する。また一時的な業務量増加に対しては任期付職員や臨時職員等により対応する。

### ③定員適正化計画の年次別進捗状況(実績)の概要

(各年4月1日)

		22年 計画前年	23年 1年目	24年 2年目	25年 3年目	26年 4年目	27年 5年目	23年~27年 計	(参考) 数値目標
事務 土木 建築	職員数	291	290	288	293	295		(100%)	295
	増減		△1	△2	5	2		4	4
保育士 保健師 看護師 栄養士	職員数	79	78	81	81	81		(100%)	81
	増減		△1	3	0	0		2	2
消防	職員数	82	82	81	85	86		(-%)	85
	増減		0	△1	4	1		4	3
技能労務	職員数	19	13	11	8	6		(92.9%)	5
	増減		△6	△2	△3	△2		△13	△14
合計	職員数	471	463	461	467	468		(60%)	466
	増減		△8	△2	6	1		△3	△5

(注) 1 計画期間は、23年~27年の5年間です。

2 数値目標は、計画期間中における見直し後の数値です。

3 ( %)内の数値は、数値目標に対する進捗率を示します。

4 増減は、各年の欄にあつては対前年比の職員増減数を、計の欄にあつては計画 1 年目以降、現年までの職員増減数累計を示します。

5 職種別に数値目標を定めています。

6 教育長を含みます。

## 2 職員の給与の状況

### (1) 人件費の状況(普通会計決算)

区分	住民基本台帳人口 (年度末)	歳出額 (A)	実質収支	人件費 (B)	人件費率 (B)／(A)	(参考) 24 年度の人件費率
25 年度	H26.3.31 62,948 人	千円 17,015,523	千円 707,990	千円 3,587,977	% 21.1	% 22.9

### (2) 職員給与費の状況(普通会計予算)

区分	職員数 (A)	給与費				一人当たり給与費 (B)／(A)
		給料	職員手当	期末・勤勉手当	計 (B)	
26 年度	417 人	千円 1,574,645	千円 440,998	千円 597,945	千円 2,613,588	千円 6,268

(注) 1 職員手当には退職手を含みません。

2 給与費は当初予算に計上された額です。

### (3) 職員の平均給料月額、平均給与月額及び平均年齢の状況(平成26年4月1日現在)

区分	一般行政職			技能労務職		
	平均給料月額	平均給与月額	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額	平均年齢
蓮田市	324,314 円	404,754 円	42.6 歳	281,417 円	312,575 円	55.9 歳
国	335,000 円	408,472 円	43.5 歳	287,992 円	326,611 円	50.1 歳

### (4) 職員の初任給の状況(平成26年4月1日現在)

区分		蓮田市		国	
		決定初任給	採用 2 年経過日 給料額	初任給	採用 2 年経過日 給料額
一般行政職	大学卒	178,800 円	200,000 円	172,200 円	185,800 円
	高校卒	149,800 円	161,600 円	140,100 円	149,800 円
技能労務職	大学卒	141,300 円	154,300 円	— 円	— 円
	高校卒	141,300 円	154,300 円	— 円	— 円

(5) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額状況（平成26年4月1日現在）

区分		経験年数 10 年	経験年数 15 年	経験年数 20 年
一般行政職	大学卒	262,000 円	— 円	333,443 円
	高校卒	— 円	267,700 円	314,200 円
技能労務職	大学卒	— 円	— 円	— 円
	高校卒	— 円	— 円	— 円

(注) 経験年数とは、卒業後直ちに採用され引き続き勤務している場合は、採用後の年数をいうものです。

(6) 一般行政職の級別職員数の状況（平成26年4月1日現在）

区分	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	計	
標準的な職務内容	主事補	主事	主任	主査	副主幹	課長	次長	部長		
職員数	11 人	59 人	29 人	55 人	43 人	42 人	20 人	11 人	270 人	
構成比	4.1%	21.9%	10.7%	20.4%	15.9%	15.5%	7.4%	4.1%	100%	
参考	1 年前の構成比	4.8%	18.2%	12.3%	23.0%	15.6%	17.5%	4.5%	4.1%	100%
	5 年前の構成比	1.1%	7.7%	19.3%	30.3%	19.3%	11.7%	6.9%	3.7%	100%

(注) 1 蓮田市職員の給与に関する条例に基づく給料表の級区分による職員数です。

2 標準的な職務内容とは、それぞれの級に該当する代表的な職務です。

(7) 昇給期間短縮の状況

区分		合計	一般行政職	技能労務職
25 年度	職員数(A)	276 人	270 人	6 人
	普通昇給期間(12 月～24 月)を短縮して昇給した職員数(B)	0 人	0 人	0 人
	比率(B)／(A)	0.0%	0.0%	0.0%
24 年度	職員数(A)	277 人	269 人	8 人
	普通昇給期間(12 月～24 月)を短縮して昇給した職員数(B)	0 人	0 人	0 人
	比率(B)／(A)	0.0%	0.0%	0.0%

(8)職員手当の状況

区分	蓮田市			国		
期末手当 勤勉手当	(25年度支給割合)			(25年度支給割合)		
		期末手当	勤勉手当		期末手当	勤勉手当
	6月期	1.225月分 (0.65)月分	0.675月分 (0.325)月分	6月期	1.225月分 (0.65)月分	0.675月分 (0.325)月分
	12月期	1.375月分 (0.8)月分	0.675月分 (0.325)月分	12月期	1.375月分 (0.8)月分	0.675月分 (0.325)月分
	計	2.6月分 (1.45)月分	1.35月分 (0.65)月分	計	2.6月分 (1.45)月分	1.35月分 (0.65)月分
	職制上の段階、職務の級等による加算措置 有			職制上の段階、職務の級等による加算措置 有		
退職手当	支給率	自己都合	勸奨・定年	支給率	自己都合	勸奨・定年
	勤続20年	23.03月	28.7875月	勤続20年	21.62月	27.025月
	勤続25年	32.83月	38.955月	勤続25年	30.82月	36.57月
	勤続35年	46.55月	55.86月	勤続35年	43.7月	52.44月
	最高限度額	46.55月	55.86月	最高限度額	52.44月	52.44月
	その他の加算措置 定年前退職特例措置 (2~20%加算)			その他の加算措置 定年前退職特例措置 (2~20%加算)		
	1人当たり 平均支給額 15,330千円 23,891千円					

(注) 1 ( )内は、再任用職員に係る支給割合です。

2 退職手当の1人当たり平均支給額は、前年度に退職した全職種に係る職員に支給された平均額です。

地域手当 (平成26年4月1日現在)	支給対象地域	市内全域
	支給率	6%
	支給対象職員数	全職員
	国の支給基準(支給率)	6%
	支給対象職員1人当たり 平均支給年額(平成25年度決算)	225,917円

特殊勤務手当 (25年度)	区分		全職種
	職員全体に占める手当支給職員の割合		30.8%
	支給職員1人当たり平均支給年額		34,110円
	手当の種類(手当数)		11
	代表的な 手当の名称	支給額の多い手当	消防業務手当、保育業務手当、福祉事務所現業手当、保健指導業務手当、市税等業務手当
多くの職員に支給されている手当		消防業務手当、保育業務手当、福祉事務所現業手当、保健指導業務手当、不快業務手当	

時間外勤務手当	25年度	支給総額	82,883 千円
		職員 1 人当たり支給年額	286 千円
	24年度	支給総額	82,259 千円
		職員 1 人当たり支給年額	290 千円

(平成 26 年 4 月 1 日)

区分	内容	国の制度との異同	国の制度と異なる内容
扶養手当	配偶者 13,000 円 配偶者以外 1 人につき 6,500 円 そのうち 1 人(配偶者なし)11,000 円 特定期間の加算 5,000 円	同じ	
住居手当	<自宅の場合> 3,000 円 <借家の場合> ①家賃が 23,000 円以下 家賃-12,000 円 ②家賃が 23,000 円を超える (家賃-23,000 円) × 1/2+11,000 円 ③家賃が 55,000 円以上 27,000 円	異なる	国の制度では自宅にかかる住居手当はない。市では 3,000 円。
通勤手当	<交通機関等利用者> 55,000 円以下については、運賃等相当額 <自動車等使用者> 2km~ 5km 2,000 円 5km~10km 4,100 円 10km~15km 6,500 円 15km~20km 8,900 円 20km~25km 11,300 円 25km~30km 13,700 円 30km~35km 16,100 円 35km~40km 18,500 円 40km~45km 20,900 円 45km~50km 21,800 円 50km~55km 22,700 円 55km~60km 23,600 円 60km~ 24,500 円	同じ	

(9) 特別職の報酬等の状況（平成26年4月1日現在）

区分		給料月額等	
給料	市長	845,000 円	
	副市長	712,000 円	
報酬	議長	420,000 円	
	副議長	365,000 円	
	議員	345,000 円	
期末手当	市長 副市長	(平成 25 年度支給割合)	
		6 月期	1.85 月分
		12 月期	2.00 月分
	計	3.85 月分	
	議長 副議長 議員	(平成 25 年度支給割合)	
		6 月期	2.05 月分
12 月期		2.25 月分	
計	4.30 月分		
平成 26 年は 3.85 月分(6 月期:1.95 月、12 月期:2.00)に変更。			

**3 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況**

(1) 勤務時間の概要

職員の勤務時間は、1 週間当たり 38 時間 45 分(国：1 週間当たり 38 時間 45 分)と定められており、原則毎週月曜日から金曜日までの、それぞれ 8 時 30 分から 17 時 15 分までの勤務となります。そのうち、12 時 00 分から 13 時 00 分までの間は休憩時間となっています。

また、休憩時間を 12 時 00 分から 12 時 45 分までと申し出た場合、勤務時間は 8 時 30 分から 17 時 00 分となります。

ただし、業務の特殊性その他の理由による場合、休憩時間は 11 時 30 分から 14 時 00 分までの間の 45 分間もしくは 60 分間とし、その時限は業務の実情に応じて所属長が定めることができます。

また、消防本部における勤務時間は、日勤者と隔日勤務の者でそれぞれ異なり、日勤者については市長部局における原則の勤務時間・休憩時間と同様です。

隔日勤務の者については 8 時 30 分から翌朝 8 時 30 分までの 24 時間勤務となります。24 時間(1 当務)の内訳は勤務時間 15 時間 30 分、休憩時間 2 時間、仮眠時間 6 時間 30 分となります。そして、その 24 時間勤務を基本に、2 週間で 4 日の週休日を与える体制を取り、結果として 1 週間あたり 38 時間 45 分の勤務時間を確保しています。

(2) 休暇制度の概要・種類等

職員の休暇には、年次有給休暇・病気休暇・特別休暇・介護休暇・組合休暇があり、それぞれの概要は以下のとおりです。

- 年次有給休暇：労働基準法第 39 条の諸規定に従って与えられる、有給による休暇であり、1 年につき最高 20 日間付与され、前年度からの繰越分を含めると最高 40 日間となります。

- 病 気 休 暇：勤労意欲があっても負傷又は疾病のために勤務することができない職員に対し、医師の証明等に基づき、その治療に専念させる目的で設けられた有給の休暇です。
- 特 別 休 暇：特別の事由により職員が勤務しないことが相当である場合に認められる有給の休暇です(種類及び日数は下表のとおり)。
- 介 護 休 暇：配偶者、子、職員又は配偶者の父母などの親族で負傷、疾病又は老齢により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある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無給の休暇です。
- 組 合 休 暇：労働組合の業務又は活動に従事するために認められる無給の休暇です。

(特別休暇の種類及び日数)

項目	日数
(1) 選挙権その他公民としての権利を行使する場合	必要と認められる期間
(2) 裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他官公署へ出頭する場合	必要と認められる期間
(3) 出産の場合	出産予定日 6 週間(多胎妊娠の場合には 14 週間)前から産後 8 週間を経過するまでの期間
(4) 妊娠中又は出産後 1 年以内の職員が妊娠又は出産に関する健康診査をうける場合	妊娠 6 月までは 4 週間に 1 回、妊娠 7 月から 9 月までは 2 週間に 1 回、妊娠 10 月から出産までは 1 週間に 1 回、産後 1 年まではその間に 1 回とし、1 回につき 1 日の範囲内で必要と認める期間
(5) 妊娠中の職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合	正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて 1 日を通じて 1 時間を超えない範囲内で必要と認める期間
(6) 生後 1 年に達しない子を育てる場合	1 日 2 回それぞれ 30 分間
(7) 生理日における勤務が著しく困難な場合	3 日の範囲内において必要と認める期間
(8) 忌引きの場合	配偶者 7 日 父母 血族 7 日 姻族 3 日 子 5 日 1 日 祖父母 3 日 1 日 孫 1 日 なし 兄弟姉妹 3 日 1 日

	伯叔父母	1日	なし
(9) 配偶者及び父母の祭日の場合	それぞれ	1日	
(10) 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律による交通の制限若しくは遮断又は健康診断の場合	必要と認める	期間	
(11) 災害による職員の現住居の滅失又は破壊の場合	1週間の範囲内において必要と認める	期間	
(12) 結婚の場合	5日の範囲内で必要と認める	期間	
(13) 職員が妻の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合	2日の範囲内で必要と認められる	期間	
(14) 職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の6週間前の日から出産の日後8週間を経過する日までの期間において、出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められる場合	当該期間内における5日の範囲内の	期間	
(15) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護のため勤務しないことが相当であると認められる場合	1の年において5日の範囲内の期間	ただし、対象となる子が2人以上いる場合は10日の範囲内の期間	
(16) 要介護者の介護その他の市長が定める世話を行う職員が、当該世話を行うため勤務しないことが相当であると認められる場合	1の年において5日の範囲内の期間	ただし、対象となる要介護者が2人以上いる場合は10日の範囲内の期間	
(17) 心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実を図る場合	1の年の7月から9月の期間内における原則として連続する3日の範囲内の	期間	
(18) 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難な場合	必要と認める	期間	
(19) 地震、水害、火災その他の災害時において、通勤途上における身体の危険を回避する場合	必要と認める	期間	
(20) 骨髄移植のための骨髄若しくは抹消血幹細胞移植のための抹消血幹細胞の提供希望者としてその登録を実施する者に対して登録の申出を行い、又は骨髄移植のため配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に骨髄若しくは抹消血幹細胞移植のための抹消血幹細胞を提供す	必要と認める	期間	

る場合で、当該申出又は提供に伴い必要な検査、入院等をする場合	
(21)職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで社会に貢献する活動を行う場合	1 の年において 5 日の範囲内で必要と認める期間

### (3)年次有給休暇の取得状況

平成 25 年 1 月 1 日から平成 25 年 12 月 31 日までの一般職員の年次有給休暇の平均取得日数は 9 日 7 時間となっており、平成 24 年(10 日 3 時間)より減少しました。

### (4)育児休業等の取得状況

育児休業とは、職員が任命権者の承認を受けて、その 3 歳に満たない子を養育するため、子が 3 歳に達する日までの期間を限度として、職務に従事しないことを可能とする制度です。育児休業をしている期間については、給与は支給されません。

部分休業とは、職員が任命権者の承認を受けて、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため 1 日の勤務時間の一部（2 時間を限度）について勤務しない制度で、休業した時間の給与は減額されます。

育児短時間勤務とは、職員が任命権者の承認を受けて、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため一定の勤務の形態から選択し、希望する日及び時間帯に勤務することができる制度で、給与はその職員の勤務時間数に応じて支給されます。

平成 25 年度に育児休業を新規に取得した職員は 4 人（女性 4 人、男性 0 人）であり、平成 24 年度と比較して取得者の総数は同じでした。24 年度及び 25 年度における男性の育児休業取得者はありませんでした。平成 25 年度に育児休業をすることができることとなった職員に占める育児休業新規取得者の割合（取得率）は、女性 100%、男性 0%で、平成 24 年度と同様でした。

部分休業を新規に取得した職員は 2 人（女性 2 人、男性 0 人）であり、平成 24 年度と比較して取得者の総数は 1 人減少しました。

育児短時間勤務を新規に取得した職員は 0 人であり、平成 24 年度と比較して取得者の総数は 4 人減少しました。

(単位：人)

休業の種類 休業者の内訳	育児休業		部分休業		育児短時間勤務	
		うち新規		うち新規		うち新規
取得者合計	16	5	8	2	4	0
うち女性	16	5	8	2	4	0
うち男性	0	0	0	0	0	0

### (5)時間外勤務の状況

平成 25 度における一般職員の月当たり平均時間外勤務時間は 14.3 時間となっており、平成 24

年度(14.1 時間)に比べて 0.2 時間増加しました。

なお、四半期ごとの時間外勤務の一人当たり月平均時間の状況は次表のとおりです。

(単位:時間)

第 1 四半期 (4~6 月)	第 2 四半期 (7~9 月)	第 3 四半期 (10~12 月)	第 4 四半期 (1~3 月)	年 間
14.2	13.8	13.7	15.7	14.3

#### 4 職員の分限及び懲戒処分の状況

##### (1)分限処分の状況

平成 25 年度において、免職処分及び降任処分された職員はいませんでした。

休職処分された職員は 4 人で、事由はいわゆる病気休職によるものでした。

##### (2)懲戒処分の状況

平成 25 年度に懲戒処分を受けた職員は 0 人で、平成 24 年度と同じでした。

#### 5 職員のサービスの状況

##### (1)職員の守るべき義務の概要

地方公務員法第 30 条は、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。」と規定しています。

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、法令等及び上司の職務上の命令に従う義務(同法第 32 条)、信用失墜行為の禁止(同法第 33 条)、秘密を守る義務(同法第 34 条)、職務に専念する義務(同法第 35 条)、政治的行為の制限(同法第 36 条)、争議行為等の禁止(同法第 37 条)、営利企業等の従事制限(同法第 38 条)など、サービス上の強い制約を課しています。

##### (2)職務専念義務免除の状況

職員は、法律又は条例に特別の定めがある場合のほかは、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用いなければなりません(地方公務員法第 35 条)。ただし、「蓮田市職員の職務に専念する義務の特例に関する条例」により、研修を受ける場合や厚生事業に参加する場合に、任命権者の承認を得て、職務専念義務が免除されることがあります。

平成 25 年度における承認件数は、厚生事業に参加する場合は 80 件、研修への参加が 17 件、その他が 1 件となっています。

##### (3)営利企業等従事の許可状況

職員は、任命権者の許可を受けなければ、営利を目的とする会社等の役員を兼ねたり、報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事等してはならないとされています(地方公務員法第 38 条)。

任命権者の許可の基準は、「職員の営利企業の従事制限に関する規則」に定められています。

平成 25 年度における許可は 7 件あり、統計調査指導員や他団体の非常勤特別職等に従事することについて許可したものです。

## 6 職員の研修及び勤務成績の評定の状況

### (1) 研修の概要

平成 25 年度の研修は、彩の国さいたま人づくり広域連合、三市一町共同研修会、その他の研修機関が主催する研修への派遣や市役所内で行う蓮田市職員研修により実施しました。主な研修の実施状況は以下のとおりです。

#### 派遣研修

実施機関	研修の区分	修了者数
彩の国さいたま人づくり広域連合	階層別研修	137 人
	選択研修・特別研修等	28 人
三市一町共同研修会	基本研修	36 人
	特別研修	31 人

#### 蓮田市職員研修

実施機関	研修の区分	修了者数
蓮田市	階層別研修	62 人
	特別研修等	362 人

### (2) 職員の勤務成績の評定方法及び活用方法の概要等

当市において実施している評価制度の概要は、以下のとおりです。

評定の対象となるのは次長級以下の職員で、次長、課長の評定については部長等が行います。課長以外の課長級の職員から主査の職員までについては、課長等が評定者となって評定を行い、さらに、部長等が調整を行います。そして、主査、主任級以下の職員については、主幹、副主幹等が評定を行い、課長等が調整を行います。

評定の期間については基準日から前 1 年間で、評価項目については、①成績評価②態度評価③能力評価の 3 つの項目から構成されています。そして、②態度評価と③能力評価についてはそれぞれさらに評定項目が細分化されています。評価にあたっては評価基準表を参考に、「S」、「A」、「B」、「C」、「D」の 5 段階評価による絶対評価となっています。

また、部下職員が直属の上司の評価を行います。評価項目は、責任感、積極性、職務知識、コミュニケーション、判断・決断力、指導力、総合評価の 7 つの項目で構成されており、評価については上記と同様に「S」、「A」、「B」、「C」、「D」の 5 段階評価による絶対評価となっています。

この評定結果は、昇格、昇給または分限処分の資料として活用しています。

## 7 職員の福祉及び利益の保護の状況

### (1) 福利厚生制度の概要

職員の共済制度は、地方公務員法第 43 条に基づいて定められた地方公務員等共済組合法によって具体的に定められています。共済制度を運用し、実施する主体は埼玉縣市町村職員共済組合です。

共済組合では、組合員である職員とその家族の病気・ケガ・出産・死亡等に対して必要な給付を行う「短期給付事業」、職員の退職・障害・死亡に対して年金又は一時金の給付を行う「長期給付事業」、健康の保持増進事業や住宅資金の貸付けなどの「福祉事業」の大きく分けて 3 つの事業を行っています。

その他の福利厚生制度として、職員のための任意の互助組織として「蓮田市役所親和会」を組織し、職員の冠婚葬祭に際しての給付やボウリング大会等のレクリエーション事業を実施しています。

### (2) 福利厚生制度に係る市の負担状況

共済組合の事業を運営する費用は、組合員である職員の掛金と使用者である市の負担金によって賄われています。市の負担金の率は法定されており、平成 25 年度は 535,255 千円の負担金を支出しました。

この他、蓮田市役所親和会への補助金として 2,500 千円を支出しました。

### (3) 公務災害の発生状況

公務災害補償制度は、職員が公務上の災害(負傷、疾病、障害及び死亡)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の補填(補償)と、被災職員の社会復帰の促進及び職員・遺族の援護を図るために必要な事業(福祉事業)を行うことを目的としています。具体的には、地方公務員法第 45 条に基づいて定められた地方公務員災害補償法によって定められています。

平成 25 年度に公務災害又は通勤災害と認定された件数は、1 件(公務災害)あり、平成 24 年度と同じ件数でした。

## 第2編 公平委員会の業務の状況

### 1 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成25年度は、勤務条件に関する措置の要求はありませんでした。

### 2 不利益処分に関する不服申立ての状況

平成25年度の不利益処分に関する不服申立ての状況は次のとおりでした。

処理状況

区分	係属件数(件)			処理件数(件)							翌年度への繰越 A-B
	前年度からの繰越	新規	計 A	却下	取下	打切	棄却	認容		計 B	
							処分承認	処分修正	処分取消		
懲戒 (停職)	1		1				1			1	