

# 人事行政の運営等の公表

市の人事行政の公平性・透明性を高めるため、「館林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27年度における職員の任免、給与、勤務条件などの状況をお知らせします。

## 1 職員の任免及び職員数に関する状況

### (1) 採用試験の実施状況

*試験内容	第一次試験	筆記試験（教養、専門、作文、職場適応性検査） 集団面接試験
	第二次試験	面接試験（グループ討論）
	第三次試験	個別面接試験等、健康診査

### \*試験結果

（平成28年4月1日付採用）

区分	募集職種	応募者数	一次試験合格者	二次試験合格者	三次試験合格者	採用者
大学卒程度	事務員	120人	37人	22人	17人	14人
	技術員（土木）	4人	1人	1人	1人	1人
短大卒程度	事務員	5人	0人	－	0人	0人
高校卒程度	事務員	4人	0人	－	0人	0人
保育士		6人	4人	－	2人	2人
社会人経験者	事務員	40人	5人	2人	1人	1人
	技術員(土木他)	3人	2人	0人	0人	0人
	保育士	2人	1人	0人	0人	0人
身体障がい者		2人	1人	－	1人	1人
合計		186人	51人	25人	22人	19人

※ 保育士は有資格者

※ 社会人経験者区分の事務員は、平成27年度中の採用

(2) 職員の任用状況

\*昇任の状況

(平成27年4月1日付)

職名	部長	参事 (課長兼務)	課長	主幹 (係長兼務)
昇任者数	3人	5人	13人	12人

職名	係長	係長代理	主任	主事 技師
昇任者数	13人	6人	13人	15人

職名	保育園長 幼稚園長	保育士 教諭 (4級)	教諭 (3級)	保育士 教諭 (2級)	技能労務職 (3級)
昇任者数	4人	3人	0人	4人	6人

(3) 再任用制度の実施状況

再任用制度は、高齢化社会に対応するため、職員の培った知識・経験を活用するとともに、定年退職から年金支給までの間の生活を支えるための制度です。

本市では、地方公務員法の規定に基づき、職員の再任用に関する条例を平成13年4月1日から施行しています。平成26年度より雇用と年金の接続を図るため、常時勤務及び短時間勤務で再任用職員を採用しており、平成27年度は6人を採用しました。

(4) 任期付職員制度の実施状況

任期を定めた職員の採用制度は、行政の高度化、多様化などが進む中で、これらの変化に的確に対応するために、専門的な知識・経験を有する人材等を一時的・限定的な業務に任期を定めて採用する制度です。

本市では、任期付職員法の規定に基づき、一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例を平成15年4月1日から施行していますが、これまでに、この条例による採用実績はありません。

(5) 職員の離職状況

(平成27年度中退職者)

退職区分	定年退職	普通退職	分限免職	懲戒免職	死亡退職
退職者数	16人	9人	0人	0人	1人

## (6) 職員の在職状況

(平成27年4月1日現在)

区 分	20歳未満	20～23歳	24～27歳	28～31歳	32～35歳	36～39歳	40～43歳
一般行政職	2人	17人	46人	48人	53人	44人	39人
税務職	0人	3人	5人	11人	6人	3人	5人
薬剤師・医療技術職	0人	0人	0人	2人	1人	0人	0人
看護・保健職	0人	0人	3人	1人	1人	7人	2人
福祉職	0人	1人	6人	8人	6人	4人	12人
企業職	0人	1人	1人	3人	0人	7人	0人
技能労務職	0人	0人	0人	0人	0人	1人	3人
教育職（幼稚園）	0人	1人	2人	9人	3人	1人	2人
教育職（その他）	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
年齢階層別合計	2人	23人	63人	82人	70人	67人	63人

区 分	44～47歳	48～51歳	52～55歳	56～59歳	60歳以上	職種別合計
一般行政職	60人	31人	22人	39人	4人	405人
税務職	4人	2人	1人	2人	0人	42人
薬剤師・医療技術職	0人	0人	1人	1人	0人	5人
看護・保健職	0人	2人	3人	0人	0人	19人
福祉職	7人	15人	8人	11人	0人	78人
企業職	2人	2人	1人	0人	0人	17人
技能労務職	3人	3人	10人	12人	0人	32人
教育職（幼稚園）	3人	0人	1人	6人	0人	28人
教育職（その他）	3人	1人	2人	1人	0人	7人
年齢階層別合計	82人	56人	49人	72人	4人	633人

※ 職員数は、地方公務員の身分を有する休職者を含み、教育長、一部事務組合への派遣職員、臨時職員及び非常勤職員を除いています。

(7) 定員管理の状況

財政の健全性を維持するとともに、増加する行政需要に的確に対応するためには、継続的に行政改革を実施し、限られた職員を適正に配置することが不可欠です。

本市では、定員適正化計画（平成15年度末策定）及び集中改革プラン（平成18年2月策定）により、平成16年4月1日現在（685人）から平成23年4月1日現在（635人）までの間に、50人の人員を削減しています。現在は、平成23年3月に策定した定員適正化方針に基づき、集中改革プランで定めた職員数の目標値645人を維持するものとして、適正な定員管理に取り組んでいます。

\*部門別職員数の状況（各年4月1日現在）

部 門		平成 25 年	平成 26 年	平成 27 年	平成 26 年から平成 27 年の主な増減理由
一 般 行 政 部 門	議 会	6 人	6 人	6 人	
	総務企画	1 0 1 人	1 0 3 人	1 0 4 人	地方創生関連の係新設
	税 務	3 9 人	3 9 人	4 0 人	税務関連の業務増
	民 生	1 3 2 人	1 3 6 人	1 3 5 人	緊急少子化対策係の解散
	衛 生	4 8 人	4 6 人	4 8 人	母子保健関連の業務増
	労 働	2 人	2 人	2 人	
	農林水産	2 0 人	2 0 人	1 9 人	派遣終了による減
	商 工	2 0 人	2 1 人	2 1 人	
	土 木	6 9 人	6 7 人	6 7 人	
	小 計	4 3 7 人	4 4 0 人	4 4 2 人	
特別行 政部門	教 育	1 3 3 人	1 3 2 人	1 3 1 人	用務員の退職不補充による減
	小 計	1 3 3 人	1 3 2 人	1 3 1 人	
普通会計 計		5 7 0 人	5 7 2 人	5 7 3 人	+ 1 人
会 計 部 門 公 営 企 業 等	水 道	1 8 人	1 7 人	1 7 人	
	下 水 道	1 5 人	1 1 人	1 2 人	欠員補充による増
	そ の 他	2 9 人	2 9 人	3 1 人	介護保険事業の業務増
	小 計	6 2 人	5 7 人	6 0 人	+ 3 人
合 計		6 3 2 人	6 2 9 人	6 3 3 人	+ 4 人

※ 職員数は、一般職に属する職員数（平成26年度以前は教育長を含み、平成27年度以後は教育長を含まない）であり、地方公務員の身分を有する休職者を含み、一部事務組合への派遣職員、臨時職員及び非常勤職員を除いています。

## 2 職員の人事評価の状況

### ◇人事評価の実施状況

〔実施状況〕

平成21年度から人事評価制度の試行を行っております。平成27年度においても試行を行いました。平成28年度からの本格実施を行います。

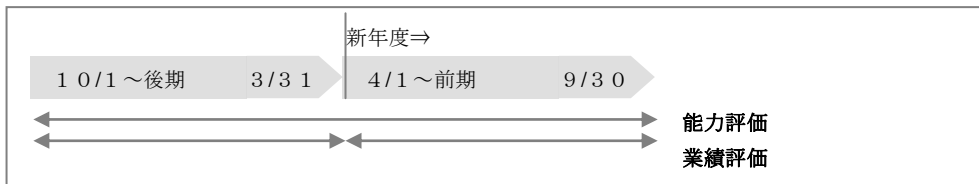
人事評価を行う目的としては、市民の満足度向上のため、本市職員の目指すべき職員像を明確にすると共に、各人の達成度合いを明らかにし、さらなる活躍と成長を目的とします。

具体的には、①組織力の維持強化、②個々人の能力向上、③職員の意識改革の効果を得ることを目的とします。

〔実施方法〕

【能力評価】及び【業績評価】の2つの評価を用います。

### 人事評価の時期



**能力評価**：能力評価の評価期間は前年の10月1日から9月30日までとします。

**業績評価**：業績評価の評価期間はその年度の4月から9月を前期、10月から3月を後期として年2回評価を行います。

### ◇勤務成績評定の実施状況

平成27年度については、勤務成績評定を下記の方法により実施いたしました。

〔実施状況〕

- ・定期評定 … 勤務実績評定及び能力評定を5段階評価により実施しています。
- ・特別評定 … 新採用職員の条件付採用期間中における勤務状況を5段階評価により評定しています。

### 3 職員の給与の状況

(1) 人件費の状況（平成27年度一般会計決算見込）

住民基本台帳人口 (H28.3.31 現在)	歳出額 (A)	人件費 (B)	人件費率 (B/A)
75,666 人	26,965,203 千円	4,388,863 千円	16.3%

(2) 職員給与費の状況（平成27年度一般会計当初予算）

職員数 (A)	給 与 費				1人当たりの 給与費(B/A)
	給 料	職員手当	期末勤勉手当	計 (B)	
人	千円	千円	千円	千円	千円
580	2,080,986	331,534	771,392	3,183,912	5,490

※ 職員手当には、退職手当は含みません。

(3) 職員の初任給の状況

区 分	一 般 行 政 職	
	大 学 卒	高 校 卒
館林市	174,200 円	142,100 円
国	総合職	181,200 円
	一般職	174,200 円

(4) 職員の平均給料月額、平均給与月額及び平均年齢の状況

区 分		平均年齢	平均給料月額	平均給与月額	平均給与月額 (国比較ベース)
一般行政職	館林市	39.8 歳	295,497 円	354,010 円	326,855 円
	国	43.5 歳	334,283 円	—	408,996 円
技能労務職	館林市	52.8 歳	323,431 円	348,729 円	333,800 円
	国	50.2 歳	289,141 円	—	328,318 円

※ 給与月額は、給料月額に扶養手当、住居手当、時間外勤務手当などの諸手当を合計したものです。「平均給与月額（国比較ベース）」は、国家公務員と同じベース（＝時間外勤務手当などを除いたもの）で算出した場合の金額です。

(5) 職員の経験年数別、学歴別平均給料月額の状態（一般行政職）

経験年数 学歴別	5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 15年未満	15年以上 20年未満
大学卒	189,200円	224,900円	270,800円	313,200円
短大卒	—	201,800円	258,300円	274,100円
高校卒	146,400円	194,700円	218,200円	—
中学卒	—	—	—	—
全学歴平均	187,200円	224,200円	269,400円	308,700円

経験年数 学歴別	20年以上 25年未満	25年以上 30年未満	30年以上 35年未満	35年以上
大学卒	363,700円	385,100円	415,400円	419,300円
短大卒	332,200円	359,500円	382,900円	396,500円
高校卒	291,500円	335,900円	386,400円	389,600円
中学卒	—	—	—	—
全学歴平均	356,000円	378,700円	401,600円	408,700円

(6) 職員の経験年齢別、学歴別平均給料月額の状態（技能労務職）

経験年数 学歴別	5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 15年未満	15年以上 20年未満
大学卒	—	—	—	—
短大卒	—	—	—	—
高校卒	—	—	—	—
中学卒	—	—	—	—
全学歴平均	—	—	—	—

経験年数 学歴別	20年以上 25年未満	25年以上 30年未満	30年以上 35年未満	35年以上
大学卒	—	—	—	—
短大卒	—	—	—	—
高校卒	298,800円	315,400円	334,700円	342,500円
中学卒	—	302,100円	317,100円	349,000円
全学歴平均	298,800円	313,700円	323,700円	345,800円

(7) 職員手当の状況

◇期末・勤勉手当

区 分		支 給 割 合	
		期 末	勤 勉
期末・勤勉 手当	6 月期	1.225 月分	0.75 月分
		(1.025 月分)	(0.95 月分)
	12 月期	1.375 月分	0.85 月分
		(1.175 月分)	(1.05 月分)
	計	2.60 月分	1.60 月分
		(2.20 月分)	(2.00 月分)

※期末・勤勉手当の表中の（ ）内は、課長職以上の支給割合です。

◇退職手当

区 分		支 給 割 合	
		自己都合退職	勸奨・定年退職
退職手当	最高限度額	49.59 月分	49.59 月分
	勤続 20 年	20.445 月分	25.55625 月分
	勤続 25 年	29.145 月分	34.5825 月分
	勤続 30 年	36.105 月分	42.4125 月分

◇扶養手当等

区 分	館 林 市	国	
扶養手当	・配偶者	13,000 円	同 じ
	・配偶者のいない職員の扶養親族のうち 1 人	11,000 円	
	・配偶者以外の扶養親族	6,500 円	
	・16 歳から 22 歳までの子 (加算分)	5,000 円	
住居手当	(借家の場合) ・家賃月額 23,000 円以下 家賃から 12,000 円を除いた額を支給	同 じ	
	・家賃月額 23,000 円超 家賃から 23,000 円を除いた額の 2 分の 1 に 11,000 円を 加算した額を支給 (ただし、最高支給限度額 27,000 円)		



通勤手当	(自動車などの交通用具使用者の場合)【片道】				同 じ
	2 km未満	0 円	2 km以上 5 km未満	2,000 円	
	5 km以上 10 km未満	4,200 円	10 km以上 15 km未満	7,100 円	
	15 km以上 20 km未満	10,000 円	20 km以上 25 km未満	12,900 円	
	25 km以上 30 km未満	15,800 円	30 km以上 35 km未満	18,700 円	
	35 km以上 40 km未満	21,600 円	40 km以上 45 km未満	24,400 円	
	45 km以上 50 km未満	26,200 円	50 km以上 55 km未満	28,000 円	
	55 km以上 60 km未満	29,800 円	60 km以上	31,600 円	
	(交通機関利用者の場合)				
	6 か月定期券等の価格による一括支給				
	ただし、最高支給限度額 (1 か月あたり)			55,000 円	

◇特殊勤務手当

特殊勤務 手当	職員全体に占める手当支給職員の割合	13.11%
	支給対象職員 1 人当たりの平均支給年額	38,400 円
	手当の種類	20 種類
	支給額の多い手当	じんかい処理作業 汚泥などの処理作業 火葬作業
	多くの職員に支給されている手当	じんかい処理作業 市税の賦課及び徴収業務

(8) 一般行政職の級別職員数の状況

区 分	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	計
主な職名	主事補 技師補	主 事 技 師	主 査 主 任	係 長 係長代理	主 幹	課 長	参 事	部 長	
職員数	29 人	106 人	121 人	83 人	19 人	31 人	5 人	7 人	401 人
構成比	7.2%	26.4%	30.2%	20.7%	4.7%	7.7%	1.2%	1.7%	100%

#### 4 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

##### ◇勤務時間

1 週間の勤務時間	1 日の勤務時間	勤務の開始時間	勤務の終了時間	休憩時間
38時間 45分	7時間 45分	8時 30分	17時 15分	12時 00分から 13時 00分まで

##### ◇年次有給休暇

年次有給休暇は、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図ることを目的として、労働基準法第39条の規定に従って与えられる有給の就労義務免除の休息です。

また、年次有給休暇は一年間に20日間付与されますが、請求権発生後2年以内に権利を行使しなければ時効により消滅し、時効で消滅しない限り翌年に繰り越されます。

(年次有給休暇の取得状況)

総付与日数	総取得日数	全対象職員数	平均取得日数	消化率
22418.0日	3966.5日	564人	7.0日	17.7%

※ 全対象職員数は、平成27年1月1日から同年12月31日まで在職した職員数（育児休業・休職中の職員は除く）です。

また、総付与日数は、全対象職員に付与された日数（前年からの繰越分を含む）を合計したものです。

##### ◇特別休暇

特別休暇は、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として、条例・規則で定めている休暇であり、年次休暇、病気休暇、介護休暇以外の総称です。

特別休暇の種類	取得件数	延べ日数
選挙等の公民権の行使のための休暇	—	—
証人、参考人等による裁判所等への出頭のための休暇	—	—
骨髄液の提供・登録のための休暇	—	—
ボランティア活動のための休暇	—	—
職員の結婚休暇	9件	43日
職員の出産（産前産後休暇）	15件	1,175日
生後1年未満の子の養育のための休暇	—	—
職員の妻の出産	14件	38日
職員の妻の出産前後の際の子の養育のための休暇	—	—
女性の生理休暇	—	—

交通機関の混雑に対する妊婦の健康維持のための休暇	—	—
妊婦検診のための休暇	2件	9日
未就学児童の看護のための休暇	4件	9日
忌引	77件	163日
15年以内に行われる父母の追悼行事のための休暇	—	—
夏季における盆等の諸行事への参加、心身の健康維持及び増進のための休暇	1,074件	1,623日
天災による住居の滅失又は損壊による休暇	—	—
天災・事故等により出勤が困難な場合の休暇	1件	1日
災害時における通勤途上の危険回避のための休暇	—	—

#### ◇介護休暇

配偶者・父母・子などの親族の負傷・疾病・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ものを介護する場合に取得できる休暇です。

※平成27年度は、介護休暇を取得した職員が1名おりました。

#### ◇病気休暇

病気休暇は、職員が負傷又は疾病のために療養する必要があり、その勤務をしないことがやむを得ないと認められる場合に、原則として90日を超えない範囲において、医師の証明書等に基づき任命権者が必要と認める期間を与えるものです。

(病気休暇の取得状況)

取得者数	取得日数別内訳						
	15日以下	15日超 30日以下	30日超 45日以下	45日超 60日以下	60日超 75日以下	75日超 90日以下	90日超
27人	19人	4人				2人	2人
3人	2人					1人	
30人	21人	4人	0人	0人	0人	3人	2人

※ 上段は、平成27年度新規取得者数、下段は前年度から引き続き取得している職員の数です。

## 5 職員の休業に関する状況

#### ◇育児休業及び部分休業

育児休業は、3歳に満たない子を養育するため、子が3歳に達するまでの期間内で職務に従事しないことを可能にする制度です。

部分休業は、小学校就学前の子を養育するため、子が小学校に就学するまでの期間内で1日の勤務時間の一部（上限2時間）について職務に従事しないことを可能にする制度です。

(育児休業の取得状況)

区分	取得者数	取得期間別内訳					
		6月以下	6月超 1年以下	1年超1年 6月以下	1年6月超 2年以下	2年超2年 6月以下	2年6月超 3年以下
男性	0人						
	0人						
女性	11人	1人	3人	3人	2人		2人
	13人			4人	4人	3人	2人
計	24人	1人	3人	7人	6人	3人	4人

(部分休業の取得状況)

区分	取得者数	取得期間別内訳					
		6月以下	6月超 1年以下	1年超1年 6月以下	1年6月超 2年以下	2年超2年 6月以下	2年6月超
男性	0人						
	0人						
女性	4人			1人		1人	2人
	8人			4人		2人	2人
計	12人	0人	0人	5人	0人	3人	4人

※ 上段は、平成27年度新規取得者数、下段は前年度から引き続き取得している職員の数です。

## 6 職員の分限及び懲戒処分の状況

### ◇分限処分

分限処分は、公務能率の維持やその適正な運営の確保の目的から、勤務実績不良、心身の故障等のため職責を十分に果たせない場合などに行う不利益処分で、免職、休職、降任、降給の4種類があります。

処分の種類	処分の事由	件数
休職	地方公務員法第28条第2項第1号	5人

### ◇懲戒処分

懲戒処分は、職務上の義務違反や公務員としてふさわしくない非行がある場合に、公務における規律と秩序の維持を目的として行われる不利益処分で、免職、停職、減給、戒告の4種類があります。ただし、非行の内容、程度、その他の事情等を総合的に判断し懲戒処分とするには至らない場合には、文書や口頭により注意を与えることがあります。

※平成27年度において、懲戒処分はありませんでした。

## 7 職員のサービスの状況

### ◇地方公務員の服務規律の概要

全ての職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、全力を挙げて職務の遂行に専念することが、職員のサービスの根本基準と定められています。

(地方公務員法に定められている職員の義務)

条 文	事 項	区 分
第 3 1 条	サービスの宣誓	身分上
第 3 2 条	法令等及び上司の命令に従う義務	職務遂行上
第 3 3 条	信用失墜行為の禁止	身分上
第 3 4 条	秘密を守る義務	身分上
第 3 5 条	職務に専念する義務	職務遂行上
第 3 6 条	政治的行為の制限	身分上
第 3 7 条	争議行為等の禁止	身分上
第 3 8 条	営利企業等の従事制限	身分上

### ◇営利企業等の従事の状況

- ・平成 2 7 年度の許可件数 3 件
- ・従事する業務の内容 館林市農業再生協議会、平成 2 7 年国勢調査指導員、ミス館林フラワーレディ
- ・従事時間 勤務時間外

### ◇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

(主な免除事由)

- ・各種研修会への参加
- ・各種健康診断の受診
- ・地方公務員法第 4 2 条に基づいて実施される厚生事業への参加

## 8 職員の退職管理の状況

### ◇退職管理の状況

地方公務員法の一部改正（平成 28 年 4 月 1 日施行）により、本市においては「館林市職員の退職管理に関する条例」を制定しました。これに伴い、再就職者による依頼等の規制や再就職情報の任命権者への届出などを徹底し、職員の退職管理の適正化を図っていきます。

## 9 職員の研修の状況

### ◇研修の実施状況

職員の公務執行能力の向上と人材育成のため、職務の階層に応じて行う階層別研修・専門研修のほか、派遣研修などを計画的に実施したほか、通信研修などの自己啓発活動を支援しました。

(階層別・専門研修)

研 修 名	期間	場 所	内 容	対 象 者	総人数
第1部新採用職員 (前期)研修	10日	市役所 研修室他	公務員倫理・服務規律・ 接遇・職場体験他	新採用・前年度中途 採用職員	36人
第1部新採用職員 (後期)研修	2日	市役所 研修室	地方公務員法・接遇・ メンタルヘルスケア他	新採用・前年度中途 採用職員	37人
第1部2年目職員 研修	2日	市役所 研修室	税のしくみ・地方自治法・ 接遇他	入庁2年目職員 及び未受講者	27人
第2部主事・技師 研修 I	2日	市役所 研修室	メンター研修・法制執務 の基礎・接遇	主事・技師昇任者等 及び未受講者	15人
第3部主任研修 I	4日	市役所 研修室	政策形成・ プレゼンテーション	主任昇任者 及び未受講者	15人
第4部係長代理研修	1日	市役所 研修室	ミドルマネジメント	係長代理昇任者	9人
第4部監督者研修 I	2日	市役所 研修室	OJT・メンタルヘルス ケア他	係長昇任者	17人
第5部管理者研修 I	2日	市役所 研修室他	管理者の役割とマネジメン ト・議会对応研修	課長昇任者	13人
第13回地域課題 合同職員研修	4日	明和町役場 3階第1会議室	政策形成	主事・技師4年目職員	4人
人事考課研修 (監督者)	2日	市役所 研修室	人事考課	係長昇任者	17人
東毛4市合同研修	5日	みどり市役所 大間々庁舎 及笠懸公民館	政策形成	主事・技師4年目職員	12人
接遇研修	0.5日	市役所 研修室	接客応対・電話応対他	臨時・嘱託職員及び 自主参加	33人

管理者のメンタルヘルス研修	0.2日	市役所研修室	メンタルヘルス	部長、参事、課長	51人
女性職員のためのキャリア研修	1日	市役所研修室	キャリア形式	40歳以上の女性職員	18人
普通救命講習	3日	市役所研修室	普通救命	全職員	全職員
計	40.7日				304人

(派遣研修)

研修名	期間	場所	内容	対象者	総人数
市町村アカデミー	延32日	千葉県美浜区	専門実務・自治政策課題	全職員（選抜）	4人
第58回群馬県市長会職員研修	4日	国立赤城青少年交流の家	政策形成	主事・技師 4年目職員	5人
第15回両毛地区市長会職員研修	4日	佐野市勤労者会館他	政策形成	主任（選抜）	4人
県市町村職員合同研修	延18日	群馬県自治研修センター他	一般教養・専門実務・政策課題	全職員（公募）	24人
各種専門機関	延32日	各研修機関	専門実務・政策課題	全職員（選抜・公募）	16人
国内友好都市人事交流研修	7日	名護市	専門実務・政策課題	全職員（公募）	3人
計	97日				56人
合計	137.7日				360人

## 10 職員の福祉及び利益の保護の状況

### ◇職員の健康の保持増進対策

[健康診断及び疾病予防]

種 類	受 診 者 数	内 容 等
定期健康診断	449 人	正職員（人間ドック受診者を除く）・ 嘱託職員・臨時職員
生活習慣病予防	13 人	[内訳] 胃がん検診 3 人、大腸がん検診 9 人、 子宮がん検診 0 人、乳がん検診 1 人
人間ドック	450 人	[内訳] 一泊二日ドック 31 人 日帰りドック 417 人 MR I 2 人
歯周疾患検診	64 人	唾液を検体とした歯周病検診
感染症予防対策検査 及び予防接種	B 型肝炎抗原・抗体価検査 7 人 B 型肝炎ワクチン接種 3 人	血液等に接触する可能性のある 業務に従事する職員
破傷風予防接種	69 人	受傷頻度の高い業務に従事する 技能労務職員及び接種希望者 (3 回接種又は追加接種 1 回)
産業医の健康面談 及び職員相談	34 人	[内訳] 健康面談 22 人 長時間勤務者の医師面談 11 人 職員相談 1 人
メンタルヘルス相談	2 人	臨床心理士によるメンタルヘルス カウンセリング 2 回



#### ◇労働安全衛生法に基づく安全衛生管理の状況

(館林市職員安全衛生管理規程に基づく、館林市衛生委員会の設置)

統括管理者 1人(総務部長)、衛生管理者 2人(保健師)、産業医 1人、  
衛生に関し経験を有するもの 8人、職員推薦委員 11人 合計 23人  
(産業医)

氏名	所属等
真中千明	医療法人社団 真中医院 理事長

※ 産業医が実施した職場巡視の状況

- ・実施場所 館林市役所庁舎

#### ◇災害補償の実施状況

公務災害補償制度は、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の補てんと職員・遺族の援護を図るために必要な事業を行うことを目的とした制度です。

※ 公務災害の認定件数

- ・公務災害 2件
- ・通勤災害 1件

#### ◇互助会に対する助成の状況

互助会組織である館林市職員共済会は、職員の相互救済及び福利厚生を図ることを目的として、給付事業、助成事業などの共済事業のほか、職員の保健、元気回復などの厚生に関する事業を実施しています。

館林市職員共済会の運営費用は、共済事業については会員である職員の掛金、厚生に関する事業については市からの交付金を主な財源としています。

平成27年度の共済事業費決算額は21,701,921円、職員の掛金額は22,494,815円、厚生事業費決算額は5,570,323円、市からの交付金は5,400,000円であります。この交付金は、人間ドック利用助成金などに充てられており、会員1人あたりの公費負担額は8,451円であります。

## ◇共済制度の概要

地方公務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設けられているものです。

群馬県市町村職員共済組合では、組合員である職員の掛金と地方公共団体の負担金を財源として、その目的を達成するために、大きく分けて次の3つの事業を行っています。

- ☆短期給付事業 …… 組合員と被扶養者の病気・ケガ・出産・死亡・休業又は災害に対して、必要な給付を行っています。
- ☆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っています。
- ☆福祉事業 …… 組合員や被扶養者の病気の予防と、健康増進のための保健事業、貯金、貸付、物資供給事業を行っています。

## 11 公平委員会の業務の状況

### ◇勤務条件に関する措置の要求の状況

職員が、給与・勤務時間・その他の勤務条件について、地方公務員法第46条の規定に基づき、公平委員会に対して適切な措置がとられるべきことを要求することができる制度です。

※平成27年度において、措置要求はありません。

### ◇不利益処分に関する不服の申し立て状況

職員が、懲戒処分などその意に反する不利益な処分を受けた場合に、地方公務員法第49条の2第1項の規定に基づき、公平委員会に対して不服申し立てを行うことができる制度です。

※平成27年度において、不服申し立てはありません。