

人事行政の運営等の状況の公表

- I 職員の任免及び職員数に関する状況
- II 職員人事評価の状況
- III 職員の給与の状況
- IV 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況
- V 職員の休業に関する状況
- VI 職員の分限及び懲戒処分の状況
- VII 職員のサービスの状況
- VIII 職員の退職管理の状況
- IX 職員の研修の状況
- X 職員の福祉及び利益の保護の状況
- XI 青森県人事委員会の業務の状況

平成29年10月

弘前地区消防事務組合

弘前地区消防事務組合の人事行政の運営等の状況の公表

本公表は、地方公共団体が人事行政運営の状況を住民に公表することにより、その公正性及び透明性を高めることを目的としたものであり、地方公務員法の改正により、平成17年4月1日から全ての地方公共団体において公表が義務付けられているものです。

人事行政とは、職員の任用、給与、勤務条件、服務、研修、福利厚生といった職員に適用される基準や決まりごと全般を指します。

当事務組合では、準用する弘前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、年に1度、10月31日までに、主に前年度の状況を中心にして公表しています。

I 職員の任免及び職員数に関する状況

1 職員採用資格試験の状況

当事務組合では、着実かつ効果的な消防行政の運営を基本とし事務事業の効率化を図りながら、地域住民の生命財産の保護と災害防止及び地域防災に取り組むために、退職に伴う補充や組織の見直しによる定数の増減等を勘案して、職員採用資格試験を実施しています。

試験の方法は、受験者の職務遂行能力を相対的に判定することを目的とし、教養試験、専門試験、体力測定試験、適性検査、性格検査及び面接試験等により総合的に行っています。

平成28年度				
職種	受験者	合格者	倍率	試験日
消防職A	25人	4人	6.25倍	1次 9月18日 2次 11月 2日
消防職B	68人	7人	9.71倍	
計	93人	11人	8.45倍	

平成27年度				
職種	受験者	合格者	倍率	試験日
消防職A	24人	3人	8.00倍	1次 9月20日 2次 11月 4日
消防職B	53人	9人	5.89倍	
計	77人	12人	6.42倍	

2 採用及び退職の状況

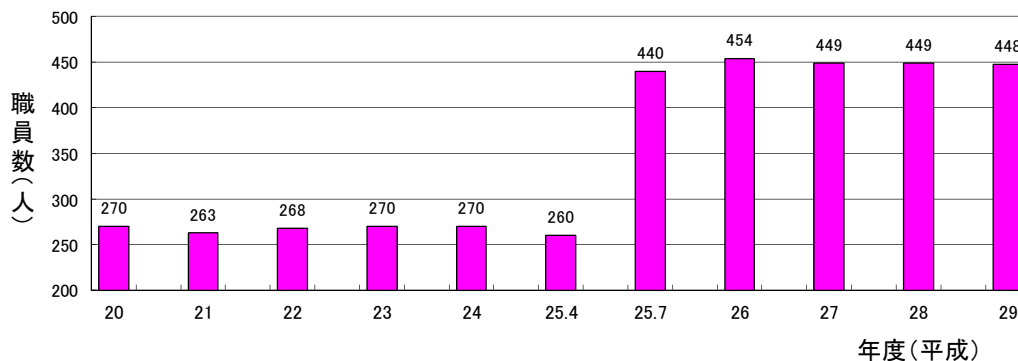
職 種	H28.4.1現在	退職者数	採用者数	H29.4.1現在
消防職	449	12	11	448

※H28.4.1から青森県へ派遣した1名は定数に含まず

3 事由別退職者数

定年退職	勸奨退職	死亡退職	普通退職	その他の退職	合 計
9	1	1	0	1	12

4 職員数の変遷



平成25年7月1日、消防の広域化により黒石地区消防事務組合、平川市消防本部及び板柳町消防本部を統合し、新弘前地区消防事務組合が発足しました。

5 部門別職員数（平成29年4月1日現在 現数） 単位：人

消防本部	総務課	11			
	人材育成課	10(1)			
	警防課	8			
	予防課	11(1)			
	通信指令課	19			
小計		59(2)			
弘前消防署	弘前消防署	46(3)	東消防署	東消防署	52(2)
	藤代分署	21		柘形分署	21
	西分署	21(2)		南分署	21
	西北分署	12		北分署	21(2)
	目屋分署	12			
小計		112(5)	小計		115(4)
黒石消防署	黒石消防署	51(3)	平川消防署	平川消防署	46(3)
	田舎館分署	15		碓ヶ関分署	12
	山形分署	15			
小計		80(3)	小計		58(3)
板柳消防署	板柳消防署	24			
小計		24			
総計		448(17)			

※()内は、女性消防職員数です。

II 職員の人事評価の状況

当事務組合の人事評価制度は、能力評価と業績評価から構成されており、職務遂行の過程で見られた職員の意欲、能力及び勤務の実績等を適確に把握し、評価することにより、職員の能力開発（人材育成）・勤務意欲の向上・適材適所への人事配置等を進めるために行うものです。

また、職員の能力を最大限発揮し、その能力を有効活用することを通じ、組織パフォーマンスの向上を図り、簡素で効率的な行政の推進を目指すものです。

人事評価制度は地方公務員法の改正により、平成28年度から全国の自治体に導入が義務付けられました。

種類	評定の内容等
能力評価	職務行動を通じて発揮された能力と執務に対する姿勢・態度を、各職員に求められる能力評価基準に基づき評価します。
業績評価	各職員が立てた個人目標の達成状況を、目標管理の手法を用いて評価します。なお、個人目標以外の業務の成果や業務取組プロセス等も勘案します。

今後も、質の高い行政サービスを効率的・安定的に供給するよう、能力・実績主義の人事管理の推進を図り、国の公務員制度改革の動向等に留意しながら、職員の勤務の状況を適切に把握するための評価制度の構築・運用を検討していきます。

Ⅲ 職員の給与の状況

1 総括

(1) 人件費等の状況(事務組合会計決算)

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) H26年度の人件費率
28年度	288,971 人	4,032,351 千円	23,181 千円	3,309,050 千円	82.06 %	69.27 %

(2) 職員給与費の状況(事務組合会計決算)

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)	
28年度	462(14) 人	1,533,153 千円	528,806 千円	545,296 千円	2,607,255 千円	5,643 千円

(注) 1 職員手当には退職手当を含みません。

2 職員数は、平成28年4月1日現在の人数です。

3 給与費については、任期付短時間勤務職員(再任用職員)の給与費が含まれており、職員数には当該職員を含んでいません。

2 職員の平均給与月額、初任給等の状況

(1) 職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額の状況(H28年4月1日現在)

区分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
消防	38.5 歳	278,801 円	340,054 円
国	43.6 歳	331,816 円	410,984 円

※ ①平均給料月額とは、各年4月1日現在の職員の基本給の平均です。

②平均給与月額とは、給料月額と毎月支払われる扶養手当、住居手当、などの諸手当の額を合計したものです。(時間外勤務手当及び特殊勤務手当を除く)

(2) 職員の初任給等の状況(H28年4月1日現在)

区分	消防		国	
	初任給	2年後の給料	初任給	2年後の給料
大学卒	183,800 円	196,000 円	176,700 円	190,200 円
高校卒	149,000 円	160,200 円	144,600 円	154,300 円

(3) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額の状況(H28年4月1日現在)

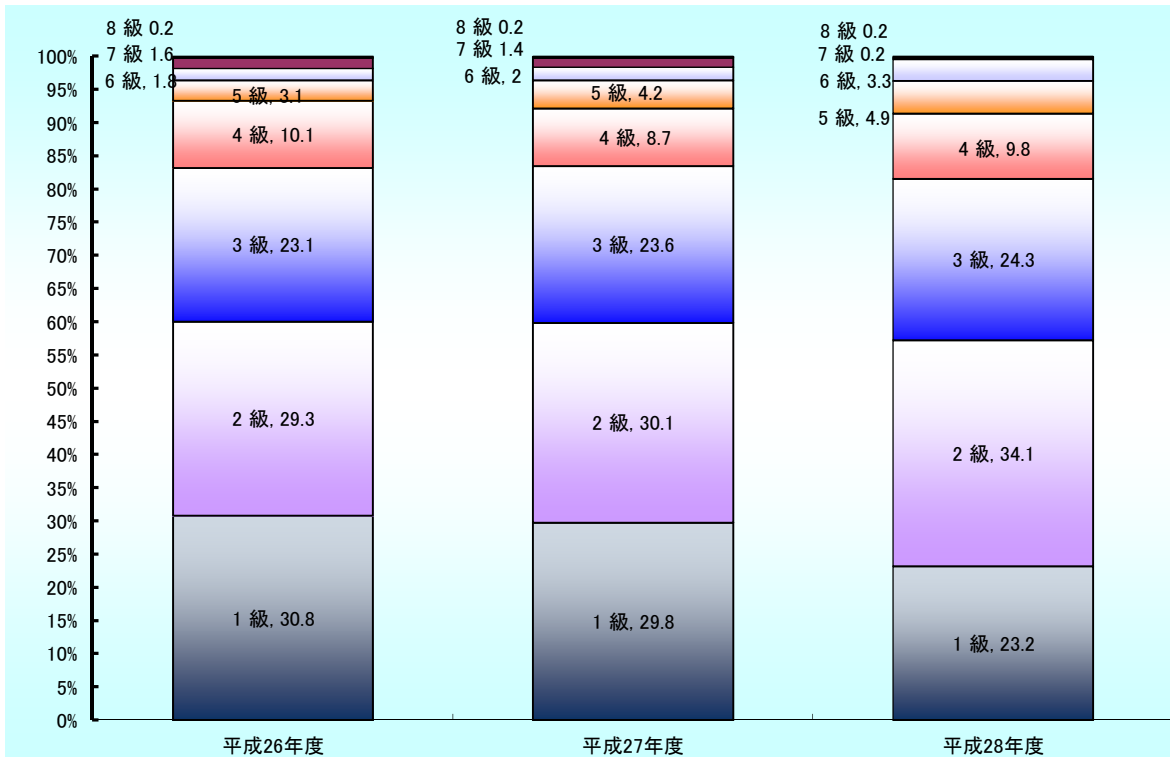
区分	経験年数10年	経験年数15年	経験年数20年
大学卒	252,250 円	273,050 円	336,600 円
高校卒	231,020 円	251,075 円	296,744 円

3 消防職員の級別職員数等の状況

(1) 級別職員数の状況(H28年4月1日現在)

区分	標準的な職務内容	職員数	構成比
1級	消防士・消防副士長	104人	23.2%
2級	消防士・消防副士長・消防士長	153人	34.1%
3級	消防司令補	109人	24.3%
4級	消防司令	44人	9.8%
5級	消防司令	22人	4.9%
6級	消防司令長・消防監	15人	3.3%
7級	消防司令長・消防監・消防正監	1人	0.2%
8級	消防正監	1人	0.2%

- (注) 1 給与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。



(2) 昇給への勤務成績の反映状況

平成28年4月2日から平成29年4月1日までにける運用	消防		国	
	管理職員	一般職員	特定管理職員	一般職員
イ 人事評価を実施した	○	○	○	○
標準に加え、上位及び下位の区分も適用			○	○
標準に加え、上位の区分も適用				
標準に加え、下位の区分も適用	○	○		
標準の区分のみ適用				
ロ 人事評価を実施していない				

4 職員の手当の状況

(1) 期末手当・勤勉手当

消防		国	
1人当たり平均支給額(H28年度)		—	
1,178 千円			
H27年度支給割合		H27年度支給割合：標準者に係るもの	
期末手当	勤勉手当	期末手当	勤勉手当
2.50 月分	1.55 月分	2.60 月分	1.70 月分
(1.40)月分	(0.75)月分	(1.45)月分	(0.80)月分
(加算措置の状況)		(加算措置の状況)	
職制上の段階、職務の級等による加算措置		職制上の段階、職務の級等による加算措置	
・役職加算(5～20%)		・役職加算(5～20%) ・管理職加算(10～25%)	

(注) 支給割合の()内は、再任用職員に係る数値です。

○勤勉手当への勤務成績の反映状況

平成28年4月2日から平成29年4月1日 までにおける運用	消防		国	
	管理職員	一般職員	特定管理職員	一般職員
イ 人事評価を実施した	○	○	○	○
標準に加え、上位及び下位の区分も適用			○	○
標準に加え、上位の区分も適用				
標準に加え、下位の区分も適用	○	○		
標準の区分のみ適用				
ロ 人事評価を実施していない				

(2) 退職手当

消防			国		
計算式	基本額+調整額		計算式	基本額+調整額	
基本額	退職日の基本給月額× 退職理由別・勤続年数別支給率		基本額	退職日の基本給月額× 退職理由別・勤続年数別支給率	
(支給率)	自己都合	勸奨・定年	(支給率)	自己都合	応募認定・定年
勤続20年	20.445 月分	25.55625 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25年	29.145 月分	34.5825 月分
勤続30年	41.325 月分	49.59 月分	勤続30年	41.325 月分	49.59 月分
最高限度額	49.59 月分	49.59 月分	最高限度額	49.59 月分	49.59 月分
その他の加算措置			その他の加算措置		
定年前早期退職特例措置 (2%～20%加算) (退職時特別昇給 なし)			定年前早期退職特例措置 (3%～45%加算) (退職時特別昇給 なし)		
調整額			調整額		
在職中の職責等による貢献度に基づく加算 (0 ～ 59,550)円 × 60ヵ月			在職中の職責等による貢献度に基づく加算 (0 ～ 95,400)円 × 60ヵ月		
1人当たりの平均支給額	自己都合	勸奨・定年	支給率はH27.4.1現在です		
	0 千円	22,021 千円			

(注) 退職手当の1人当たり平均支給額は、平成28年度に退職した職員に支給された平均額です。

(3) 地域手当

支給実績		620千円	千円
支給職員1人当たり平均支給年額		619,580円	円
支給対象地域	支給率	支給対象職員数	国の制度(支給率)
東京都特別区	20 %	1 人	20 %

(4) 特殊勤務手当

区分	全職種
支給実績(H28年度決算)	26,367 千円
支給職員1人当たり平均支給年額(H28年度決算)	63,998 円
職員全体に占める手当支給職員の割合(H28年度)	90 % (交替制勤務職員すべて該当)
手当の種類(手当数)	5 種類

手当の名称	主な支給対象業務	左記職員の支給単価
危険作業手当	地上10メートル以上の足場の不安定な箇所又はこれに相当すると認められる箇所において作業に従事した場合	400円/1回
	4階以上のビル火災又は爆発若しくは有害ガス発生のおそれのある危険物取扱所又は貯蔵所の火災の消火作業に従事した場合	
	人命救助のため空気呼吸器を着装して検索に従事した場合	
	潜水器具等を着用して潜水作業に従事した場合	
隔日勤務手当	24時間の勤務(当該職員に割り振られた勤務時間(休憩時間及び仮眠時間を含む。)の初めから終わりまでの時間が24時間である勤務をいう。)に服する組合職員が当該勤務に従事した場合	250円/1勤務
災害出動手当	消防吏員が、火災、救急、救助及び各種災害防御のために出動した場合	250円/1回 ただし、救急救命士が救命処置を行った場合250円/1回加算
機関手当	消防ポンプ自動車、小型動力ポンプ付水槽車、梯子車及び救助工作車の運転業務に従事したとき	300円/1回
	上記以外の消防車両の運転業務に従事したとき	250円/1回
緊急消防援助隊等手当	緊急消防援助隊又は青森県消防相互応援協定に基づく応援消防隊として災害出動したとき	1,680円/1日
	緊急消防援助隊の編成及び施設の整備等に係る基本的な事項に関する計画定める全国合同訓練及び地域ブロック合同訓練に参加したとき	

(5) 時間外勤務手当

支給実績(H28年度決算)	103,795 千円
職員1人当たり平均支給年額(H28年度決算)	259 千円
支給実績(H27年度決算)	107,444 千円
職員1人当たり平均支給年額(H27年度決算)	269 千円

(6) その他の手当

手当名	内容及び	支給単価	国の制度との異同	国の制度と異なる内容	支給実績 (H28年度決算)	支給職員1人当たり 平均支給年額 (H28年度決算)	
扶養手当	配偶者	13,000円	同		70,906 千円	235,572 円	
	その他1人につき (配偶者のいない場合の一人目)	6,500円 (11,000円)					
	満15歳に達する日以後の最初の4月1日から満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子に加算となる額	1人につき 5,000円					
通勤手当	通勤のため自動車や電車などを利用している職員に支給		同		30,259 千円	73,356 円	
	交通機関利用者 実費、最高限度額	55,000円					
	交通利用者 片道2km以上	2,000円					
	片道60km以上	35,000円					
住居手当	自ら居住するための住宅を借り受け、一定額(12,000円)を超える家賃を支払っている職員		同		21,183 千円	311,520 円	
	借家・借間 最高支給限度額	27,000円					
管理職手当	管理又は監督の地位にある職員について、その職務の特殊性に基づき支給		同		9,480 千円	592,464 円	
	8級 部長級	75,200					
		ア 部長級					70,800
	7級	イ 課長級でウ以外のもの					57,500
		ウ 課長級で管理者が定めるもの					35,400
	6級	ア 課長級でイ以外のもの					54,000
イ 課長級で管理者が定めるもの		33,200					
管理職員特別勤務手当	管理職手当の支給を受ける職員が、臨時又は緊急の必要、その他公務の必要により以下の場合に支給する ・休日等に勤務した場合に支給		同		20 千円	6,667 円	
	部長級	10,000円					
	課長級	7,000円					
	・災害対処等で平日深夜に勤務した場合に支給						
	1回につき	6000円以内					
寒冷地手当	毎月11月から翌年3月までの各月の初日において在職する職員に対して支給		同		33,101 千円	74,050 円	
	世帯主 扶養親族あり	17,800円					
	扶養親族なし	10,200円					
	その他の職員	7,360円					
単身赴任手当	異動などにより配偶者と別居して単身で生活している場合に支給		同		0 千円	0 円	
	支給限度額	84,000円					

5 特別職の報酬等の状況(H28年4月1日現在)

日額報酬	議会議員	10,000 円
	監査委員	

IV 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

1 職員の勤務時間

職員の勤務時間は、条例・規則で定められています。

	日勤	交替勤務
始業・終業時刻	8:30～17:00	8:30～翌日の8:30
休憩時間	12:00～12:45	12:00～12:45・17:00～17:45 翌朝6:00～7:00
仮眠時間		22時～翌朝6時までの間の6時間
1日の勤務時間	7時間45分	15時間30分(1当務)
1週間の勤務時間	38時間45分	155時間(4週間)

2 職員の休暇制度と取得状況(H28.1.1～H28.12.31)

職員の休暇についても、条例・規則で定められています。主な休暇の種類とその取得状況は以下のとおりです。

休暇の種類		休暇日数等	取得実績
有給	年次有給休暇	1年につき20日付与 ※残った休暇は20日を限度として翌年に繰越可能	8.7 日
	病気休暇	公務によらない負傷又は疾病のため療養する場合連続する90日(例外あり)以内の必要最小限度の期間	8 件
	結婚休暇	職員が結婚する場合連続する7日の範囲内の期間	12 件
	産前休暇	出産予定日までの8週間の範囲内で申し出た期間	0 件
	産後休暇	出産の日の翌日から8週間	0 件
	看護休暇	小学校就学前の子を看護する場合1年につき5日	12 件
	忌引休暇	親族が死亡した場合続柄等に応じ1～7日以内の連続する日数の範囲内	64 件
	祭日休暇	父母、配偶者及び子の追悼のための行事を行う場合1日	8 件
	夏季休暇	7～9月の期間内に4日(交替勤務者は前後1ヶ月期間延長)	3.9 日
無給	介護休暇	配偶者、父母、子、配偶者の父母等を介護する場合連続する6月の範囲内の期間	0 件

V 職員の休業に関する状況

1 育児休業等の取得状況

職員は子の養育のため、当該子が3歳に達するまでの期間内において育児休業をすることができます。

(1) 育児休業、部分休業取得者数 (H28. 4. 1～H29. 3. 31新規取得分)

0人

(2) 取得期間別内訳

取得期間	取得者数		全取得者数に占める割合			
	男	女	男		女	
3月未満	0人	0人		%		%
3月以上6月未満	0人	0人		%		%
6月以上12月未満	0人	0人		%		%
12月以上24月未満	0人	0人		%		%
24月以上	0人	0人		%		%
部分休業	0人	0人		%		%
小計	0人	0人				
合計	0人					

2 育児短時間勤務の取得状況

職員は子の養育のため、当該子が小学校就学前までの期間内において育児短時間勤務をすることができます。

(1) 育児短時間勤務取得者数 (H28. 4. 1～H29. 3. 31新規取得分)

0人

(2) 取得期間別内訳

取得期間	取得者数	
	男	女
6月未満	0人	0人
6月以上12月未満	0人	0人
12月以上24月未満	0人	0人

3 次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画について

職員の「仕事と子育ての両立支援」に取り組み、子育てしやすい環境づくりを推進するため、平成17年4月1日から5年間ずつ前期分・後期分特定事業主行動計画を策定していましたが、同推進法が延長されたことに伴い、引き続き平成27年度から平成31年度までの第3期分について平成27年4月に策定しております。

事業主として、出産・育児に係る休暇等の各種制度を職員へ周知することにより、職場における次世代育成支援の取り組みを今後さらに充実・強化し、職員が「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を実現できるような職場環境の推進を図ってまいります。

VI 職員の分限及び懲戒処分の状況

1 分限処分の状況

分限処分は、心身の故障等のため職員がその職責を十分に果たすことができない場合に、公務能率を維持することを目的として、職員の意に反して行う不利益処分のこと、免職・降任・休職・降給の4種類があります。

種類	処分の内容	28年度 処分者数
免職	公務能率を維持する見地から、職員の意に反してその職を失わせる処分	0人
降任	職員が現に有している職より下位の職に任命する処分	0人
休職	職員に職を保有させたまま一定期間、職務に従事させない処分	0人
降給	職員が現に決定されている給料の額より低い額の給料に決定する処分	0人
合計		0人

2 懲戒処分の状況

懲戒処分は、職員に職務上の義務違反や、公務員としてふさわしくない非違行為がある場合に、その責任を確認し、職員に道義的責任を問うことにより、公務における規律と秩序を維持することを目的として科せられる制裁処分であり、免職・停職・減給・戒告の4種類があります。

種類	処分の内容	28年度 処分者数
免職	職員を懲罰として勤務関係から排除する処分	1人
停職	職員を懲罰として一定期間職務に従事させない処分	0人
減給	一定期間、職員の給料の一定割合を減額して支給する処分	0人
戒告	職員の規律違反の責任を確認し、その将来を戒める処分	1人
合計		2人

VII 職員のサービスの状況

1 サービス規律の保持に関する注意喚起

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りません。(サービスの根本基準:地方公務員法第30条)また、このサービスの根本基準に基づき、職員は法令及び職務命令に従う義務、信用失墜行為の禁止、秘密を守る義務などのサービス規律を遵守する義務と責任を負います。

職員一人ひとりが常にこの義務と責任を自覚し、公務員としての倫理の保持に努めるとともに、公正な職務の遂行と市民の行政に対する信頼の確保が図られるよう、機会あるごとに全職員に対しサービス規律の保持について周知徹底を行っています。

【平成28年度に特に注意喚起した内容】

- 交通安全の励行及び交通法規の遵守〔通年〕
- 綱紀の保持〔4月・7月・11月〕

2 セクシュアル・ハラスメントの防止対策について

男女雇用機会均等法に基づき、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除並びにセクシュアル・ハラスメントに起因する問題に対し適切な措置を講じるため、平成15年6月に「セクシュアル・ハラスメントの防止等についての指針」を定め、職員の利益の保護や良好な勤務環境の確保に努めています。

3 職務に専念する義務の特例について

職員は、職務に専念する義務を負います(地方公務員法第35条)が、法律又は条例に特別な定めがある場合はその義務が免除されます。

この「法律又は条例に特別な定めがある場合」には、主に以下のものがあります。

①法律に定めがある場合

- 選挙権その他公民としての権利を行使する場合(労働基準法第7条)
- 年次有給休暇(労働基準法第39条)
- 休職する場合(地方公務員法第27条第2項) ほか

②条例に定めがある場合(職務に専念する義務の特例に関する条例第2条)

- 研修を受ける場合
- 厚生に関する計画の実施に参加する場合
- その他任命権者が定める場合(以下その主なもの)
 - ・国民体育大会に出場する場合
 - ・各種スポーツ・文化大会の代表として全国大会等に出場する場合
 - ・中体連・高体連等へ役員・審判員等として派遣する場合

【職務に専念する義務の免除許可件数】(H28.4.1～H29.3.31)

21 件

4 営利企業等への従事制限について

職務の公平性を確保するという観点から、職員には営利企業への従事や役員等との兼業について制限が課せられています。(営利企業等の従事制限:地方公務員法第38条)

職員から営利企業等への従事について許可の申請があった場合には、次の各号のいずれにも該当せず、かつ、法の精神に反しないと認められる場合に限り、これを許可しています。

- ①職務の遂行に支障を及ぼすおそれがある場合
- ②職員の占めている職と兼ねようとする地位又は従事しようとする事業若しくは事務との間に特別な利害関係があり、又はその発生のおそれがある場合
- ③職員の身分上ふさわしからぬ性質をもつ場合

【営利企業等従事許可件数】(H28.4.1～H29.3.31)

7 件

Ⅷ 職員の退職管理の状況

平成28年4月1日に地方公務員法の一部を改正する法律が施行され、地方公共団体は、退職管理の適正を確保するための所要の措置を講ずることとされました。

当組合では、地方公務員法に定めるもののほか、以下に示す項目を掲げ職員の退職管理の適正化を図っています。

- ①再就職から現役職員への「働きかけ」の禁止
- ②再就職者による再就職状況の届出の義務化
- ③違反者に対する罰則

平成29年3月31日退職者

退職者	うち再就職者
9名	0名

IX 職員の研修の状況

1 職員研修の実施状況

災害の多様化、大規模化、住民のニーズの変化等、消防を取り巻く環境は大きく変化しています。

このような社会情勢に的確に対応できる人材を育成することが必要です。

住民の生命財産を守るため、警防・予防・救急・救助等の各分野の充実強化を図り、消防学校や各種研修に職員を派遣し地域住民の負託に応えられる人材の育成に努めています。

【求められる職員像】

- 「チャレンジ精神を持つ」職員
- 「明日の消防行政を考える」職員
- 「地域住民に親切的な」職員

2 主な研修実績 (H28. 4. 1～H29. 3. 31)

○青森県消防学校			○消防大学校(国)			○派遣研修		
科目	日数	人員	科目	日数	人員	科目	日数	人員
初任科	175	11人	指揮隊長コース	11	2人	東北自治研修所		5人
救急科	58	9人	NBCコース	20	1人	弘前市各種研修		37人
救助科	29	3人	幹部科	48	1人	横浜市消防局査察課実務研修		1人
中級幹部科	10	5人	予防科	49	1人	消防大学校特別講習会		4人
警防科	12	5人	火災調査科	52	1人	調査技術会議研修会		1人
火災調査科	12	5人	救急科	33	1人	危険物保安技術講習会		1人
			危機管理・国民保護コース	8	1人	救急実務講習会		2人
			女性消防吏員活躍推進講習会	8	1人	予防・広報講習会		2人
			○救急救命研修所			消防財政実務講習会		2人
○内部研修			救急救命士研修		3人	大湊水中処分隊潜水研修		2
新任消防士長・司令補・司令研修		47人	○救急救命士研修			消防・救急緊急自動車運転技能講習		1人
消防大学校伝達講習(4回)		605人	救命士生涯教育		79人			
交通事故・違反防止及び公務員倫理研修		63人	救命士業務実地修練		1人			
○消防長会研修			気管挿管病院実習		4人			
消防長、消防署長研修会		2人						
警防実務研究会		2人				計		58人
計		757人	計		96人	合計		911人

3 昇任試験制度

消防は災害現場での指揮命令と効果的な消防活動を実施するため、階級制度が設けられ、組織的な安全管理と効果的な消防活動及び、一本化した指揮命令ができる組織体制となっております。

このため、全国のほとんどの消防本部で昇任試験を実施し、職員のやる気と意識改革を図っており、当事務組合でも、消防士長、消防司令補、消防司令の3階級において、昇任試験制度を設け運用しております。

階 級	受験資格
消防士長昇任試験	消防士に任用されてから5年以上の者。
	大卒採用2年以上の者ならびに短大卒3年以上の者。
消防司令補昇任試験	消防士長に任用されてから3年以上の者。
消防司令昇任試験	消防司令補に任用されてから4年以上の者。

※ 今後も、勤務成績と昇任試験制度により能力・実績主義の人事管理を図り、質の高い消防行政サービスを効率的安定的に供給するよう、運用してまいります。

X 職員の福祉及び利益の保護の状況

1 厚生事業に関する状況

当組合では、職員相互の親睦と福利の増進を目的とし厚生事業を実施しています。

- ① フィットネスクラブについて
弘前市職員福利厚生会が法人会員となり、健康維持、リフレッシュ等に役立てております。

2 職員健康診断の状況

職員の安全と健康の確保を目的に、労働安全衛生法に基づき健康診断を実施しています。

- ① 既往歴及び業務歴の調査
- ② 自覚症状及び他覚症状の有無の検査
- ③ 身長・体重・視力・色覚及び聴力検査
- ④ 胸部エックス線検査
- ⑤ 血圧の測定
- ⑥ 血液検査(貧血検査・肝機能検査・血中脂質検査・血糖検査)
- ⑦ 尿検査
- ⑧ 心電図検査
- ⑨ 胃部エックス線検査
- ⑩ 便潜血検査
- ⑪ B型・C型肝炎検査
- ⑫ 結核検査

3 その他

○ 公務災害及び通勤災害の発生状況

災害補償制度は、職員が公務上の災害(負傷、疾病、障害および死亡)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償と、被災職員及び遺族の援護など必要な事業を行うことを目的としています。

災害の認定及び補償については、地方公務員災害補償基金青森県支部が行っています。

発生件数(平成28年度)

災害区分(認定)	件数
公務災害	0件
通勤災害	0件
計	0件

XI 青森県人事委員会の業務の状況

地方公務員法第7条第2項により、政令指定都市以外で、人口が15万人以上の市は、人事委員会又は公平委員会を設置することとされていますが、同条第4項において、議会の議決を経て規約を定めることにより、当該団体では人事委員会又は公平委員会を設置せずに、他の地方公共団体の人事委員会に委託して公平委員会の事務を処理させることができると規定されています。

当事務組合でも、この規定に基づき、規約を定めて青森県人事委員会へ公平委員会の事務を委託して処理しています。

委託している公平委員会の事務の内容は、地方公務員法第8条第2項に規定されている、①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・判定して必要な措置をとること、②職員に対する不利益な処分についての不服申立てに対する裁決又は決定すること、③その他法律に基づきその権限に属せしめられた事務、という3つがあります。

人事行政の運営等の状況の公表では、人事行政全般について公表することとなることから、青森県人事委員会に委託して処理している事務の中で公表していくべき項目についても報告を受け、内容を確認し、公表することになるものです。

1 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の状況

平成28年度においては、新たな措置要求はなく、また、係属事案もありませんでした。

2 職員に対する不利益な処分についての不服申立ての状況

平成28年度においては、新たな不服申立てはなく、また、係属事案もありませんでした。