

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 職員の人事評価の状況
- 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

令和6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

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、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。

| 令和5年度 | | | | |
|-------|------|------|--------|-----------------|
| 職種 | 受験者 | 合格者 | 倍率 | 試験日 |
| 消防職A | 20 人 | 7 人 | 2.86 倍 | 1次 7月9日 9月17日 |
| 消防職B | 56 人 | 7 人 | 8.00 倍 | 2次 8月24日 10月31日 |
| 計 | 76 人 | 14 人 | 5.43 倍 | |

| 令和4年度 | | | | |
|-------|------|------|--------|----------------|
| 職種 | 受験者 | 合格者 | 倍率 | 試験日 |
| 消防職A | 27 人 | 5 人 | 5.40 倍 | 1次 7月10日 9月18日 |
| 消防職B | 60 人 | 7 人 | 8.57 倍 | 2次 8月26日 11月7日 |
| 計 | 87 人 | 12 人 | 7.25 倍 | |

2 採用及び退職の状況

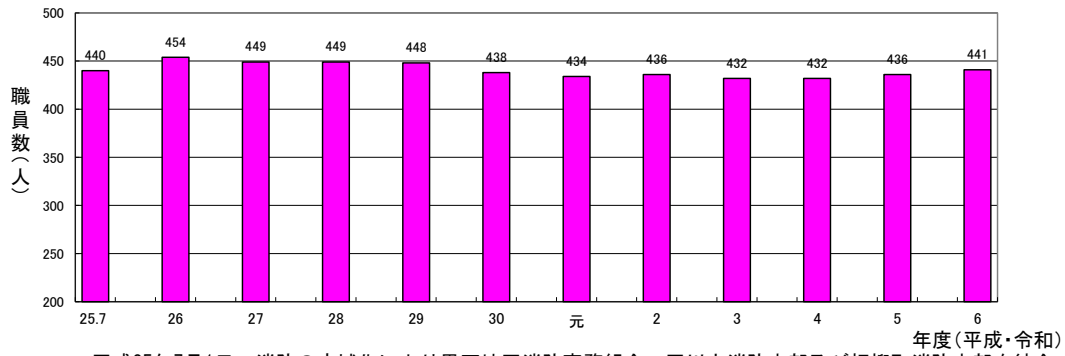
| 職 種 | 令和5年4月1日現在 | 退職者数(令和5年度) | 採用者数(令和6年4月1日) | 令和6年4月1日現在 |
|-----|------------|-------------|----------------|------------|
| 消防職 | 436 人 | 9 人 | 14 人 | 441 人 |

(注) 令和4年4月1日から青森県へ派遣した2名は定数外。

3 事由別退職者数

| 定年前退職 | 勸奨退職 | 死亡退職 | 普通退職 | その他の退職 | 合 計 |
|-------|------|------|------|--------|-----|
| 1 人 | 3 人 | 0 人 | 5 人 | 0 人 | 9 人 |

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 部署別職員数（令和6年4月1日現在）

| 全部署総計 | | 441 (15) 人 |
|-------------|-------|------------|
| 消防本部 | 総務課 | 12 (1) 人 |
| | 人材育成課 | 17 人 |
| | 警防課 | 9 (1) 人 |
| | 予防課 | 11 (1) 人 |
| | 通信指令課 | 19 人 |
| | 小計 | 68 (3) 人 |
| 弘前消防署 管轄 | 弘前消防署 | 44 (2) 人 |
| | 藤代分署 | 21 (1) 人 |
| | 西分署 | 21 (1) 人 |
| | 西北分署 | 12 人 |
| | 目屋分署 | 12 人 |
| | 小計 | 110 (4) 人 |
| 東消防署 管轄 | 東消防署 | 50 (2) 人 |
| | 柘形分署 | 21 人 |
| | 南分署 | 21 人 |
| | 北分署 | 21 (1) 人 |
| | 小計 | 113 (3) 人 |
| 黒石消防署 管轄 | 黒石消防署 | 46 (2) 人 |
| | 田舎館分署 | 12 人 |
| | 山形分署 | 12 人 |
| | 小計 | 70 (2) 人 |
| 平川消防署 管轄 | 平川消防署 | 46 (2) 人 |
| | 碓ヶ関分署 | 12 人 |
| | 小計 | 58 (2) 人 |
| 板柳消防署 | 板柳消防署 | 22 (1) 人 |
| | 小計 | 22 (1) 人 |

(注) ()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 (令和6年4月1日) | 歳出額 (A) | 実質収支 | 人件費 (B) | 人件費率 (B/A) | (参考) 令和4年度人件費率 |
|-----|------------------------|--------------|------------|--------------|---------------|-------------------|
| 5年度 | 263,614 人 | 4,626,231 千円 | 167,648 千円 | 3,337,183 千円 | 72.14 % | 74.12 % |

(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 | | | | 1人当たり給与費 |
|-----|------------|--------------|------------|------------|--------------|----------|
| | | 給料 | 職員手当 | 期末・勤勉手当 | 計(B) | (B/A) |
| 5年度 | 436 (15) 人 | 1,576,440 千円 | 511,848 千円 | 605,213 千円 | 2,693,501 千円 | 6.178 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、令和5年4月1日現在の人数です。()内は、女性消防職員数です。
 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（令和5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 | 平均給与月額 (国比較ベース) |
|----|--------|-----------|-----------|--------------------|
| 消防 | 39.8 歳 | 290,029 円 | 380,809 円 | 325,307 円 |
| 国 | 42.4 歳 | 322,478 円 | - 円 | 404,015 円 |

- (注) 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、住居手当等の諸手当の額を合計したものです。
 3 「平均給与月額(国比較ベース)」は、国家公務員と同じベース(時間外勤務手当等を除いたもの)で算出したものです。

(2) 職員の初任給等の状況（令和5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 | 202,400 円 | 211,900 円 | 196,200 円 | 206,600 円 |
| 高校卒 | 170,900 円 | 180,700 円 | 166,600 円 | 174,900 円 |

(3) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額の状況（令和5年4月1日現在）

| 区分 | 消防 | | |
|-----|---------|-----------|-----------|
| | 経験年数10年 | 経験年数15年 | 経験年数20年 |
| 大学卒 | 採用なし 円 | 280,891 円 | 該当職員なし 円 |
| 高校卒 | 採用なし 円 | 261,300 円 | 283,375 円 |

3 消防職員の級別職員数等の状況

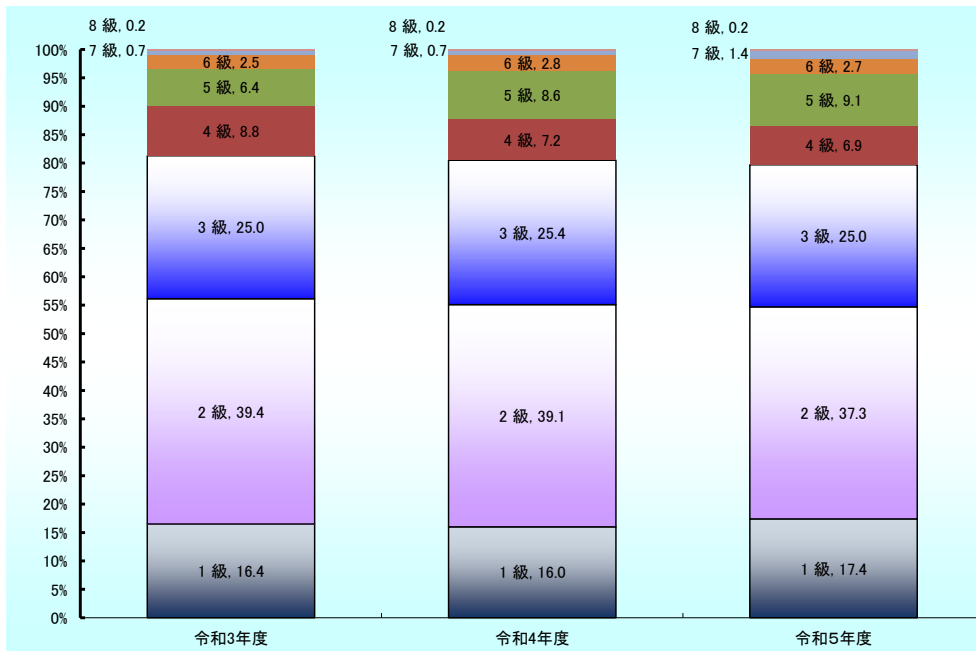
(1) 級別職員数の状況（令和5年4月1日現在）

| 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 | 76人 | 17.4% |
| 2級 | 消防士・消防副士長・消防士長 | 163人 | 37.3% |
| 3級 | 消防司令補 | 109人 | 25.0% |
| 4級 | 消防司令 | 30人 | 6.9% |
| 5級 | 消防司令 | 40人 | 9.1% |
| 6級 | 消防司令長・消防監 | 12人 | 2.7% |
| 7級 | 消防司令長・消防監・消防正監 | 5人 | 1.4% |
| 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。

【給料の級別分布グラフ】



(2) 昇給への勤務成績の反映状況

| 令和5年4月2日から令和6年4月1日までに おける運用 | 消防 | | | |
|--------------------------------|---------|-----------|---------|-----------|
| | 管理職員 | | 一般職員 | |
| ア 人事評価を活用している | ○ | | ○ | |
| 活用している昇給区分 | 昇給可能な区分 | 昇給実績がある区分 | 昇給可能な区分 | 昇給実績がある区分 |
| (ア) 上位、標準、下位の区分 | ○ | | ○ | |
| (イ) 上位、標準の区分 | | | | |
| (ウ) 標準、下位の区分 | | | | ○ |
| (エ) 標準の区分のみ | | ○ | | |
| イ 人事評価を活用していない | | | | |

4 職員の手当の状況

(1) 期末手当・勤勉手当

| 区分 | | 消防 | 国 |
|-------------------|------|-------------------------------------|---|
| 1人当たり平均支給額(令和5年度) | | 1,325 千円 | - 千円 |
| 令和5年度 支給割合 | 期末手当 | 現職員 | 2.45 月分 |
| | | 再任用職員 | 1.375 月分 |
| | 勤勉手当 | 現職員 | 1.95 月分 |
| | | 再任用職員 | 0.875 月分 |
| 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 ・役職加算(5~20%) | 職制上の段階、職務の級等による加算措置 ・役職加算(5~20%) ・管理職加算(10~25%) |

●勤勉手当への人事評価の活用状況

| 令和5年度中における運用 | 消防 | | | |
|------------------|---------|-----------|---------|-----------|
| | 管理職員 | | 一般職員 | |
| ア 人事評価を活用している | ○ | | ○ | |
| 活用している昇給区分 | 昇給可能な区分 | 昇給実績がある区分 | 昇給可能な区分 | 昇給実績がある区分 |
| (ア) 上位、標準、下位の成績率 | ○ | | ○ | |
| (イ) 上位、標準の成績率 | | | | |
| (ウ) 標準、下位の成績率 | | | | ○ |
| (エ) 標準の成績率のみ | | ○ | | |
| イ 人事評価を活用していない | | | | |

(2) 退職手当

| 区分 | | 消防 | 国 |
|----------|---------------------|--------------------------|------------------------|
| 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 | |
| 支給率 | | 自己都合 | 勤奨・定年 |
| | | 自己都合 | 応募認定・定年 |
| 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 |
| その他の加算措置 | | 定年前早期退職特例措置 | 2%~20%加算 |
| | | 退職時特例昇給 | なし |
| 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 | (0 ~ 95,400)円 × 60ヵ月 |
| その他 | | 1人当たりの平均支給額 | |
| | | 自己都合 | 勤奨・定年 |
| | | 2,823 千円 | 20,254 千円 |
| | | 支給率は令和5年4月1日現在です。 | |

(注) 退職手当の1人当たり平均支給額は、令和5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 | 支給職員1人当たり 平均支給年額 | 支給対象地域 | 支給率 | 支給対象職員数 | 国の制度(支給率) |
|--------|---------------------|--------|------|---------|-----------|
| 711 千円 | 711,120 円 | 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(令和5年度決算) | 32,267 千円 | |
| 支給職員1人当たり平均支給年額(令和5年度決算) | 81,482 円 | |
| 職員全体に占める手当支給職員の割合(令和5年度決算) | (交替制勤務職員すべて該当) 90 % | |
| 手当の種類 | 主な支給対象業務 | 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又は化学防護服等の装備を着装して作業に従事した場合 | |
| | 潜水器具等を着用して潜水作業に従事した場合 | |
| | 前各号に掲げる作業と同等以上の危険性が認められるものとして、任命権者が定める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 | 消防士員が、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 |
| | (救急救命士による救命処置実施時は250円/1回加算) | |
| 機関手当 | 普通運転免許を必要とする緊急自動車の運転業務に従事したとき | 250円/1回 |
| | 前号以外の免許を必要とする緊急自動車の運転業務に従事したとき | 500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 | |
| 防疫手当 | 対象の感染症に感染した者に行われた救急、救助、移送の業務 | 400円/1回 |

(5) 時間外勤務手当

| | | |
|------------------------|---------|----|
| 支給実績(令和5年度決算) | 109,553 | 千円 |
| 職員1人当たり平均支給年額(令和5年度決算) | 284 | 千円 |
| 支給実績(令和4年度決算) | 113,886 | 千円 |
| 職員1人当たり平均支給年額(令和4年度決算) | 296 | 千円 |

(注) 職員1人当たりの平均支給額を算出する際の職員数は、令和4年度に時間外勤務手当を支給した延べ職員数です。

(6) その他の手当

| 手当名 | 内容 | | 支給単価 | 国の制度との異同 | | 支給実績 (令和5年度決算) | 支給職員1人当たり 平均支給年額 (令和5年度決算) |
|--|---|-----------------|------------|----------|--|-------------------|----------------------------------|
| | | | | | 内容 | | |
| 扶養手当 | 配偶者 | | 6,500 円/人 | 同 | | 75,140 千円 | 263,726 円 |
| | 配偶者有 | 子 | 10,000 円/人 | | | | |
| | | その他 | 6,500 円/人 | | | | |
| | 配偶者無 | 子 | 10,000 円/人 | | | | |
| | | その他 | 6,500 円/人 | | | | |
| 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 | | 5,000 円/人 | | | | | |
| 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 | | 28,321 千円 | 68,934 円 |
| | 交通機関利用者 | 実費、最高限度額 | 55,000 円 | | | | |
| | 交通用具利用者 | 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 | | | 異 | 月額16,000円を超える家賃を支払っている職員 最高支給限度額 28,000円 | 19,642 千円 | 312,190 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 | | 10,670 千円 | 563,153 円 |
| | 8級 | 部長級 | 75,200 円 | | | | |
| | | ア 部長級 | 70,800 円 | | | | |
| | 7級 | イ 課長級でウ以外のもの | 57,500 円 | | | | |
| | | ウ 課長級で管理者が定めるもの | 35,400 円 | | | | |
| | 6級 | ア 課長級でイ以外のもの | 54,000 円 | | | | |
| イ 課長級で管理者が定めるもの | | 33,200 円 | | | | | |
| 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 | | | 同 | | 22 千円 | 5,500 円 |
| | 休日等に勤務した場合 | | | | | | |
| | | 部長級 | 10,000 円 | | | | |
| | | 課長級 | 7,000 円 | | | | |
| | 平日深夜に勤務した場合 | | | | | | |
| | | 部長級 | 5,000 円 | | | | |
| | 課長級 | 3,500 円 | | | | | |
| 寒冷地手当 | 毎年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 | | 31,910 千円 | 74,312 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 | | 648 千円 | 648,000 円 |
| | 支給限度額 | | 84,000 円 | | | | |

5 特別職の報酬等の状況 (令和5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。

| 区分 | 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 |
| 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（令和5年1月1日～令和5年12月31日）

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) | 13 日 |
| | 病欠休暇 | 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 | 27 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 | 7 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 | 2 件 |
| | 産後休暇 | 出産の日の翌日から8週間 | 3 件 |
| | 配偶者出産休暇 | 妻の出産に係る入院等の日から出産の日後2週間の期間内の2日の範囲内 | 20 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 | 294 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 | 59 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 | 17 件 |
| | 夏季休暇 | 6～10月の期間内に4日 | 4 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 |
| | 子育て部分休暇 | 中学校就学前の子を養育のため1日2時間以内で勤務時間を短縮できる | 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。

| 育児休業、部分休業取得者数 (令和5年4月1日～令和6年3月31日新規取得分) | | 8 人 | | | |
|--|------------|------|-----|-------------|--------|
| 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 | 5 人 | 0 人 | 62.5 % | 0 % |
| | 3月以上6月未満 | 0 人 | 1 人 | 0 % | 12.5 % |
| | 6月以上12月未満 | 0 人 | 2 人 | 0 % | 25 % |
| | 12月以上24月未満 | 0 人 | 0 人 | 0 % | 0 % |
| | 24月以上 | 0 人 | 0 人 | 0 % | 0 % |
| | 部分休業 | 0 人 | 0 人 | 0 % | 0 % |
| 小計 | 5 人 | 3 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。

| 育児短時間勤務取得者数 (令和5年4月1日～令和6年3月31日新規取得分) | | 0 人 | |
|--|-----------|------|-----|
| 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

当事務組合では、「働きやすい職場」、「働きがいのある職場」を目指し、「仕事と生活の調和」、「仕事と子育ての両立」を推進するため、令和2年度を始期とする「弘前市特定事業主行動計画～次世代育成支援対策推進法・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律～」を策定いたしました。本計画は、国や地方公共団体等が特定事業主として策定するものであり、組織的に推進していく必要があるため、弘前地区消防事務組合管理者・消防長のほか、弘前市長、弘前市議会議長、選挙管理委員会委員長、代表監査委員、教育委員会教育長、津軽広域連合長、弘前地区環境整備事務組合管理者、津軽広域水道企業団長の連名で策定しております。

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で、免職・降任・休職・降給の4種類があります。

| 種類 | 処分の内容 | 令和5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 | 令和5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 | 0 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 | | 1 人 |

VII 職員のサービスの状況

1 服務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（服務の根本基準：地方公務員法第30条）。また、この服務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服務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服務規律の保持について周知徹底を行っています。

| | |
|--------------------|---|
| 【令和5年度に特に注意喚起した内容】 | <ul style="list-style-type: none"> ・綱紀の保持〔通年〕 ・交通安全の励行及び交通法規の遵守〔通年〕 ・衆議院議員総選挙における地方公務員の服務規律の徹底〔6月〕 ・統一地方選挙における地方公務員の服務規律の徹底〔3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30年3月に「職員のハラスメント防止等に関する要綱」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 ほか

| | |
|--------------------------------------|------|
| 職務に専念する義務の免除許可件数(令和5年4月1日～令和6年3月31日) | 15 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(令和5年4月1日～令和6年3月31日) | 6 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

| | | |
|--------------|---|---|
| 令和6年3月31日退職者 | 9 | 人 |
| うち再就職者 | 0 | 人 |

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。

| |
|--------------------|
| 【教育の基本理念】 |
| 「知らないことが知ようになる」 |
| 「分からないことが分かるようになる」 |
| 「出来ないことが出来るようになる」 |

2 主な研修実績（令和5年4月1日～令和6年3月31日）

| | |
|--------|-------|
| 研修参加人員 | 292 人 |
|--------|-------|

| 内訳 | | | | | | |
|--------------------|--------|-------------|------------------|-------------|-------------------|--------------|
| ○青森県消防学校 | | | ○市町村研修 | | ○その他派遣研修 | |
| 初任総合教育(初任科) | 177 日間 | 11 人 | 人事評価制度・目標設定研修 | 3 人 | 消防・救急緊急自動車運転技能者講習 | 1 人 |
| 救助科 | 54 日間 | 5 人 | ストレスケア研修 | 1 人 | 東北自治研修所各研修 | 5 人 |
| 警防科 | 14 日間 | 4 人 | ハラスメント防止研修 | 2 人 | 市町村職員中央研修所 | 4 人 |
| 危険物科 | 9 日間 | 3 人 | ワンペーパー研修 | 1 人 | 予防調査技術会議研修会 | 1 人 |
| 中級幹部科 | 9 日間 | 3 人 | 法制執務 | 3 人 | 計 | 11 人 |
| 火災調査科 | 12 日間 | 5 人 | ICT人材育成 | 2 人 | ○内部研修 | |
| 予防査察科 | 15 日間 | 5 人 | カウンセリングマインド | 2 人 | 新任消防士長(主任)研修 | 8 人 |
| 計 | | 36 人 | 計 | 14 人 | 新任消防司令補(係長)研修 | 9 人 |
| ○消防大学校(国) | | | ○全国消防長会研修 | | 新任消防司令研修 | 6 人 |
| 幹部科 | 47 日間 | 1 人 | 東北支部警防実務研修会 | 7 人 | 採用後3年次研修 | 7 人 |
| 救助科 | 47 日間 | 1 人 | 東北支部救急実務研修会 | 1 人 | 採用後5年次研修 | 6 人 |
| 女性活躍推進・NBC・高度救助コース | 32 日間 | 3 人 | 予防・広報講習会(福島市) | 2 人 | 採用後7年次予防研修 | 12 人 |
| 計 | | 5 人 | 予防業務研修会 | 2 人 | 採用後8年次火災調査研修 | 11 人 |
| ○救急救命士研修 | | | 危険物等事故防止講習会(山形市) | 1 人 | 救急小隊長研修 | 8 人 |
| 救急救命士養成課程 | | 2 人 | 違反是正の推進に係る実務研修 | 1 人 | ポンプ運用指導者養成研修 | 9 人 |
| 計 | | 2 人 | 予防技術講習会(仙台市) | 2 人 | 消防長講話(幹部) | 144 人 |
| | | | 計 | 16 人 | 計 | 220 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。

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。

| 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6年以上の者。 |
| | 短大卒(2年)採用5年以上の者。 |
| | 短大卒(3年)採用4年以上の者。 |
| | 大卒採用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5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。 |

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(法定外検査にて任意)
- ⑩ 便潜血検査(法定外検査にて任意)
- ⑪ B型肝炎検査と検査後のワクチン接種・C型肝炎検査
- ⑫ 結核検査
- ⑬ 四肢の運動機能・鼓膜及び聴力の検査
- ⑭ 肺活量の測定

| 健診名等 | 健診項目 | 対象者 |
|--------------------------|-------------|---------------|
| 雇入時健康診断 | ①～⑧ | 令和5年度に採用された職員 |
| 定期健康診断 (1回/年) | ①～⑧ | 全職員 |
| 救急業務等の感染防止対策検査 | ⑪、⑫ | 全職員 |
| 特定業務従事者健診 (深夜業務、潜水業務) | ①～③、⑤～⑧ | 隔日勤務者(深夜業務) |
| | ①、②、⑤、⑦、⑬、⑭ | 潜水士(潜水業務) |

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。

| 災害区分(認定) | 令和5年度発生件数 |
|----------|-----------|
| 公務災害 | 2 件 |
| 通勤災害 | 0 件 |
| 計 | 2 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職員の苦情を処理すること、④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4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

令和5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

令和5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。