

平成 29 年度 人事行政の運営等の状況の公表について

越生町人事行政の運営等の公表に関する条例に基づき、平成 29 年度の人事行政の運営等の状況を公表します。

なお越生町の給与・定員管理（ラスパイレス指数を含む。）については、平成 30 年 5 月までに別途「給与・定員管理等」の項目で公表いたします。

これは、他の市町村と比較できるように共通様式で公表することになっておりラスパイレス指数等も比較できるものですが、まだ数値が示されておられませんので、確定後、速やかに公表します。

第 1 編 各任命権者からの報告

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 29 年 4 月 1 日付けで、一般事務 6 名、保育士 1 名の計 7 名を採用しました。

(2) 再任用職員の採用状況

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改めて採用される職員で、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とがあります。

なお、平成 29 年 4 月 1 日現在、越生町には再任用職員はいません。

(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。

なお、平成 29 年 4 月 1 日現在、越生町には任期付職員はいません。

(4) 職位別任用状況

平成 29 年 4 月 1 日現在の一般行政職における職位の状況は、次のとおりです。

課長級（6 級）	13 人
課長補佐・主幹級（5 級）	21 人
主席主査級（4 級）	13 人
主査級（3 級）	15 人
主任級（2 級）	19 人
主事級（1 級）	30 人

なお、全職員（全ての職種を含む。）の平成29年4月1日現在における昇格者数の内訳は次のとおりです。

	課長相当	課長補佐相当	主席主査	主査	主任
昇格	2人	3人	3人	0人	6人

(5) 職員の退職・再就職の状況

平成28年度における職員の退職及び再就職の状況は、次のとおりです。

	事務職	技術職	保健師・保育士	全職員
定年退職	2 (0)	()	1 (1)	3 (1)
勸奨退職	1 (1)	()	()	1 (1)
自己都合退職	3 (0)	()	1 (0)	4 (0)
その他(死亡、免職、失職)	()	()	()	()
退職者計	6 (1)	()	2 (1)	8 (2)
(うち、再就職者)	0 (0)	()	()	0 (0)

(注) 「再就職者」とは、退職後に当町、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)

部門	区分	職員数		対前年増減数	主な増減理由
		平成28年	平成29年		
一般行政部門	議会	2	2		
	総務	29	29		
	税務	9	9		
	農林水産	7	7		
	商工	3	3		
	土木	7	7		
	民生	22	22		
	衛生	9	10	1	業務増による増(1)
小計	88	89	1		
特別行政部門	教育	12	13	1	欠員補充による増(1)
	小計	12	13	1	
公営企業等 会計部門	水道	8	8		
	その他	10	9	△1	育児休業から他の部門へ復職したことによる減(1)
	小計	18	17	△1	
合計		118	119	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保有する休職者、派遣職員などを含み、臨時又は非常勤職員を除いています。

(7) 定員管理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）

定員管理適正化計画（平成15年度～平成24年度）の当初の目標は、平成15年度の職員数138人を、平成24年までの10年間で11人削減し127人とするものでしたが、平成18年度に見直しを行い、平成24年度末までに119人（教育長を除く。）とすることに変更し、定員管理を計画的に実施してきました。

平成24年度末における越生町の定員適正化については、目標であった119人（19人削減）に対し117人（21人削減）となり、110.5%の達成率となりました。

このことを踏まえ、平成25年度以降は、定員管理適正化計画を策定せずに、平成25年度の実績である118人を維持していくことを目標とし、平成26年度は113人、平成27年度は116人となり、平成28年度は118人と増えてしまいました。そのため、少子高齢化の急速な進展や住民の価値観の多様化など、社会情勢の変化や増大する行政需要に对应していくためには多くの人材を必要とする反面、人員削減を前提とした定員管理の適正化は今後も積極的に推進する必要があることから、平成28年度に新たな定員管理適正化計画（平成29年度～平成38年度）を策定しました。

当初の目標は、平成29年度の職員数119人を、平成38年度までの10年間で4人削減し、115人とすることになっています。

② 定員適正化手法の概要

定員管理適正化計画（平成15年度～平成24年度）では、職員数の削減を図るため、10年間の定年退職予定者数30人に対し、職員採用を抑制しつつ職員数の削減を図ってきました。

今後は、これまでの行政機構改革、定員管理の実績及び今後の行政需要の動向等を踏まえつつ、退職者の状況や行政を取り巻く社会情勢の変化などの的確に捉え、職員採用を計画的に実施し、定員の適正化を推進していきます。

2 職員の人事評価の状況

(1) 職員の人事評価

「越生町職員の勤務成績評定に関する規程」に基づき、概ね次のように実施しました。

越生町の人事評価は、6月1日と12月1日を集計基準日として、9月末日と3月末日に行った人事評価を集計し、勤勉手当の成績率や昇給に反映しました。評価の方法は、職位評価、業績評価、勤務評定要素基準評価及び特別評価により行っています。

評価は、自己評価、1次評価、2次評価とし、1次評価は、グループ長が行い、2次評価は、課長が行い、調整者（副町長及び教育長）が、各課及び各個人の調整を行います。

職位評価は、おかれている職位（役職）としてその職務をどの程度全うし、責任を果たすとともに能力を発揮しているかを50点満点で評価するもので、普通を25点としています。

業績評価は、「目標による管理」の手法を踏まえ業務目標による達成度を評価するもので、各職員が上司と面接の上、目標を設定し、その難易度、達成度により判定し、100点満点で評価を行います。

勤務評定要素基準評価は、「知識・技術、判断力、企画・計画力、折衝・調整力、情報収集活用力及び住民対応力などの10項目を5段階で評価するもので、項目ごとの普通を3点としており、合計の普通が30点となります。

特別評価は、顕著であると認められる実績（業務内容）、賞罰、その他特に必要なことがあった場合に、加算するものです。

これらの点数を合計し、調整者（副町長及び教育長）が人事評価結果について調整し、町長が決定します。

この人事評価結果は、勤勉手当や昇給の査定に活用しています。

3 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) 27年度の人件費率
28年度	H29. 3. 31 11,862 人	千円 4,091,270	千円 209,674	千円 829,049	% 20.3	% 19.7

※ 人件費には、職員給の他、議員報酬、委員等報酬、共済組合負担金等が含まれています。

(2) 職員給与費の状況（普通会計決算）

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	
28年度	人 100	千円 360,353	千円 35,809	千円 135,906	千円 532,068	千円 5,321

(注) 1 職員手当には、児童手当（子ども手当）及び退職手当は含まれていません。

2 職員数は、公営企業等会計職員を除いた平成28年4月1日現在の人数です。

(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29年4月1日現在)

区分	一 般 行 政 職			全 職 種		
	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
越 生 町	円 302,490	円 316,687	歳 40.8	円 303,820	円 318,081	歳 41.2

※ 平均給与月額は、給料、扶養手当及び住居手当の平均額です。

(4) 職員の初任給の状況

(平成29年4月1日現在)

区 分		越 生 町		国
		初任給	採用2年経過日 給料額	初任給
一般行政職	大学卒	178,200円	190,100円	178,200円
	高校卒	146,100円	154,500円	146,100円

※ 技能労務職の職員はおりませんので記載していません。

(5) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額状況

(平成29年4月1日現在)

区 分		経験年数10年～15年未満	経験年数15年～20年未満	経験年数20年～25年未満
一般行政職	大学卒	266,800円	325,600円	324,700円
	高校卒	*****円	*****円	—

※ 技能労務職の職員はいませんので記載していません。

※ 地方公務員給与実態調査の一般行政職の調べに基づくものです。

※ 高校卒の経験年数10年～15年未満及び15年～20年未満の職員は1名であったため「*」で、経験年数20年～25年未満は職員がいないため「—」で表記しています。

(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、採用後の年数を表しています。

(6) 一般行政職の級別職員数の状況

(平成29年4月1日現在)

区 分		1級	2級	3級	4級	5級	6級	計
標準的な職位		主事 技師	主任	主査	主席主査	課長補佐 主幹	課長 参事	
職 員 数		30	19	15	13	21	13	111
構 成 比		27.1	17.1	13.5	11.7	18.9	11.7	100.0
参考	1年前構成比	25.5	14.5	17.3	12.7	18.2	11.8	100.0

(注) 1 越生町の給与条例に基づく行政職給料表が適用される職員の級区分による職員数です。

2 標準的な職位とは、それぞれの級に該当する代表的な職名です。

3 水道課の職員は除いています。

(7) 昇給期間短縮の状況

普通昇給期間(12月)を短縮して昇給した職員はおりませんでした。

(8) 職員手当の状況

区 分	越 生 町	国
期末手当	平成28年度支給割合 期末手当 勤勉手当 6月期 1.225月分 0.800月分	平成28年度支給割合 期末手当 勤勉手当 6月期 1.225月分 0.800月分
勤勉手当	12月期 1.375月分 0.900月分 計 2.600月分 1.700月分 職制上の段階、職務の級等による加算措置	12月期 1.375月分 0.900月分 計 2.600月分 1.700月分 職制上の段階、職務の級等による加算措置
退職手当	(支給率) 自己都合 勸奨・定年 勤続20年 20.445月分 25.55625月分 勤続25年 29.145月分 34.58250月分 勤続35年 41.325月分 49.59000月分 最高限度額 49.590月分 49.59000月分 その他の加算措置 定年前早期退職50歳以上の者 1年につき 2/100 加算 自己都合・その他 勸奨・定年 一人当たり 千円 千円 平均支給額 2,296 20,018	(支給率) 自己都合 勸奨・定年 勤続20年 20.445月分 25.55625月分 勤続25年 29.145月分 34.58250月分 勤続35年 41.325月分 49.59000月分 最高限度額 49.590月分 49.59000月分 その他の加算措置 定年前早期退職 特別措置 2~20%加算

(注) 退職手当の支給率は、平成28年度末時点の支給率を記載しています。

(注) 退職手当の一人当たり平均支給額は、平成28年度中に退職した全職種に係る職員に支給された平均額です。

(平成29年4月1日現在)

	支給対象職員数	支 給 額	1人当たり支給月額
管理職手当	34人	課長・事務局長 50,000円	35,588円
		参事 40,000円	
		課長補佐 30,000円	
		主幹 25,000円	

※ 水道課分を除く。

時間外勤務手当	27年度	支 給 総 額	14,693,292円
		職員1人当たり支給年額	195,911円
	28年度	支 給 総 額	12,100,577円
		職員1人当たり支給年額	157,150円

※ 水道課分を除く。

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 →10,000円 子 →8,000円 父母等 →6,500円 特定期間にある扶養親族としての子については、1人につき5,000円を加算	同	
住居手当	借家等居住者 →家賃に応じて支給 (最高限度27,000円) 持ち家居住者→4,500円	異	持ち家居住者に4,500円を支給
通勤手当	交通機関(電車等)利用者 →運賃相当額(原則として6か月分を年2回支給) 交通用具(自動車等)利用者 →距離に応じた額(2キロ以上)	同	

○特殊勤務手当：平成18年度に全廃しました。

○地域手当：平成22年度に廃止しました。

(9) 特別職等の報酬等の状況(平成29年4月1日現在)

区 分		給 料 月 額 等
給 料	町 長	733,000円
	副町長	616,000円
	教育長	590,000円
報 酬	議 長	297,000円
	副 議 長	227,000円
	委 員 長	222,000円
	副 委 員 長	216,000円
	議 員	214,000円
期 末 手 当	町 長 副町長 教育長	平成28年度支給割合 6月期 1.80月分 12月期 2.15月分 計 3.95月分
	議 長・副議長 委員長・副委員長 議 員	平成28年度支給割合 6月期 1.80月分 12月期 2.05月分 計 3.85月分

4 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、週38時間45分（国も同様）と定められており、原則として、平日の8時30分から17時15分まで（12時00分から13時00分までの間は休憩時間）の7時間45分勤務となっております。

また、窓口業務等を行っている課における勤務時間やお昼の休憩時間については、必要に応じて勤務時間の割り振りや休憩時間の変更を行っております。

(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必要な期間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。

- ・公務上の負傷又は疾病の場合 その療養に必要な期間

- ・上記以外の負傷又は疾病の場合 90日

※病気休暇使用後20日に達するまでの間に再度病気休暇を使用した場合、前後の期間を通算します。

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	その都度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	その都度必要と認められる期間																										
③ 出産の場合	出産予定日6週間（多胎妊娠の場合にあっては、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し母子保健法第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合	妊娠6月（1月は28日として計算する。以下この号において同じ）までは4週間に1回、妊娠7月から9月までは2週間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（医師等の特別の指示があった場合には、いずれの期間においても、その指示された回数）とし、1回につき1日の範囲内でその都度必要と認められる時間																										
⑤ 妊娠中の女子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1時間を超えない範囲内でそれぞれ必要と認められる時間																										
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その都度必要と認められる期間																										
⑧ 忌引の場合	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">死亡した者</th> <th colspan="2" style="text-align: center;">日 数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">配偶者</td> <td colspan="2" style="text-align: center;">7日</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">一親等の直系尊属（父母）</td> <td style="text-align: center;">血族</td> <td style="text-align: center;">姻族</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">7日</td> <td style="text-align: center;">3日</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">同 卑属（子）</td> <td style="text-align: center;">5日</td> <td style="text-align: center;">1日</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">二親等の直系尊属（祖父母）</td> <td style="text-align: center;">3日</td> <td style="text-align: center;">1日</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">同 卑属（孫）</td> <td style="text-align: center;">1日</td> <td style="text-align: center;">—</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">二親等の傍系者（兄弟姉妹）</td> <td style="text-align: center;">3日</td> <td style="text-align: center;">1日</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">三親等の傍系尊属（伯叔父母）</td> <td style="text-align: center;">1日</td> <td style="text-align: center;">1日</td> </tr> </tbody> </table> <p>1 死亡した者が、職員と生計を一にする姻族は、血族に準じる。</p>	死亡した者	日 数		配偶者	7日		一親等の直系尊属（父母）	血族	姻族	7日	3日	同 卑属（子）	5日	1日	二親等の直系尊属（祖父母）	3日	1日	同 卑属（孫）	1日	—	二親等の傍系者（兄弟姉妹）	3日	1日	三親等の傍系尊属（伯叔父母）	1日	1日
死亡した者	日 数																										
配偶者	7日																										
一親等の直系尊属（父母）	血族	姻族																									
	7日	3日																									
同 卑属（子）	5日	1日																									
二親等の直系尊属（祖父母）	3日	1日																									
同 卑属（孫）	1日	—																									
二親等の傍系者（兄弟姉妹）	3日	1日																									
三親等の傍系尊属（伯叔父母）	1日	1日																									

<p>⑨ 配偶者及び父母の祭日の場合</p> <p>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</p> <p>⑪ 災害による職員の現住居の滅失又は破壊の場合</p> <p>⑫ 結婚の場合</p> <p>⑬ 妻の出産の場合</p> <p>⑭ 心身の健康維持及び増進又は家庭生活の充実を図る場合</p> <p>⑮ 小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する職員が、その子の看護（負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うことをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合</p> <p>⑯ 日常生活を営むのに支障がある者の介護その他規則で定める世話をを行う職員が当該世話を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</p> <p>⑰ 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</p> <p>⑱ 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</p>	<p>2 代襲相続の場合において祭具等の継承を受けた者は、父母に準ずる。</p> <p>3 葬祭のため遠隔の地に赴く必要のある場合には、その往復に要する実日数を加算する。</p> <p>それぞれ1日。ただし、遠隔の地に赴く必要のある場合は、往復に要する実日数を加算した日数</p> <p>その都度必要と認められる期間</p> <p>1週間の範囲内においてその都度必要と認められる期間</p> <p>5日の範囲内において必要と認められる期間</p> <p>3日の範囲内においてその都度必要と認められる期間</p> <p>一の年の7月から9月の期間内における原則として5日の範囲内の期間</p> <p>一の年において5日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては10日）の範囲内の期間</p> <p>1の年において5日（対象者が2人以上の場合にあっては10日）の範囲内の期間</p> <p>その都度必要と認められる期間</p> <p>その都度必要と認められる期間</p>
--	--

<p>⑱ 骨髄移植のための骨髄液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液を提供する場合で、当該申出又は提供に伴い必要な検査、入院等をする場合</p>	<p>その都度必要と認められる期間</p>
<p>⑳ 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（専ら親族に対する支援となる活動を除く。）を行う場合で、その勤務しないことが相当であると認められるとき</p>	<p>一の年において5日の範囲内で必要と認められる期間</p>

(3) 年次有給休暇の取得状況

平成28年1月1日から平成28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4.7日)となっており、平成27年(3.0日)と比べて1.7日増加しています。

なお、一般職員とは、対象期間の全期間を在職した者であり、対象期間の途中で採用、退職、育児休業、休職及び派遣された職員を除きます。

(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。

一方、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、休業した期間の給与は減額されます。

平成28年度に育児休業を新規に取得した職員は0名、部分休業を新規に取得した職員は2名でした。

平成28年度の育児休業及び部分休業取得者数

休業者の内訳	休業の種類		部分休業	
	育児休業	うち新規		うち新規
取得者合計	2	0	4	2
うち女性	2	0	4	2
男性	0	0	0	0

(5) 時間外勤務の状況

平成28年度における一般職員の一月当たり平均時間外勤務の時間数は、7.9時間となっており、平成27年度に比べて1.7時間減少しました。

また、平成28年度の時間外勤務の総時間数は、7,306時間です。

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下表のとおりです。

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
8.14時間/月	8.53時間/月	8.32時間/月	8.75時間/月	8.34時間/月

※ 水道課分を除く。

5 職員の分限及び懲戒処分の状況

(1) 分限処分の状況

平成28年度に免職処分及び降任処分された者は、おりませんでした。

また、平成28年度に休職処分にされた職員は、3人おりました。

○平成28年度における職員の意に反する降任・免職の状況

事由 種類	勤務成績が良くない場合	心身の故障のため職務遂行に 支障がある場合	その職に必要な適格性を欠く 場合	廃職又は過員を生じた場合
降 任	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
免 職	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)

(注) () 内は、平成27年度の数

(2) 懲戒処分の状況

平成28年度に懲戒処分を受けた職員はおりませんでした。

6 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、地方公務員法は、職員に対して、法令等及び上司の職務上の命令に従う義務（法第32条）、信用失墜行為の禁止（法第33条）、秘密を守る義務（法第34条）、職務に専念する義務（法第35条）、政治的行為の制限（法第36条）、争議行為等の禁止（法第37条）、営利企業等の従事制限（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な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）が、「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など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28年度における承認件数は、104件となっています。

その内訳は、健康診断、人間ドック、消防団、選挙事務等の承認となっています。

(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したりしてはならないとされています（地方公務員法第38条）。営利企業等の従事許可については、「越生町職員服務規程」に定められています。

7 職員の研修の状況

(1) 研修の概要

平成28年度に実施した研修には、延べ314人が受講しております。

当町における研修体系及び平成28年度実施状況は、以下のとおりです。

主 催	参加人数	研 修 種 別
彩の国さいたま人づくり広域連合	33人	各種階層別基本研修、政策法務研修などの選択研修
人間郡町村会	13人	職員研修（講演会）
埼玉県西部五市町共同研修会	14人	初級職員研修、行政法研修、接遇研修等
全国市町村国際文化研修所	2人	政策実務研修
町（自主研修）	104人	人権・同和問題研修会
	7人	新規採用職員研修
	103人	接遇力アップ研修
	38人	ブランディング研修

8 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、埼玉県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。

その他に、職員のための任意の互助組織として「職員互助会」を組織し、植栽等のボランティア活動などの事業を実施しております。平成28年4月1日現在の会員数は127人となっています。

(2) 福利厚生制度に係る町の負担状況

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町の負担金によって賄われています。町の負担金率は法定されており、平成28年度は、122,380千円（水道課等は含んでいません。）の負担金を支出しました。

(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28年度中に公務災害もしくは通勤災害と認定された件数は、3件（公務災害3件、通勤災害0件）でした。