

令和2年度さいたま市人事行政の運営等の状況について

地方公務員法第58条の2及びさいたま市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例第6条の規定に基づき、令和2年度における人事行政の運営の状況及び人事委員会の業務の状況を次のとおり公表します。

I 人事行政の運営の状況（教職員※を除く職員）

各任命権者から報告を受けた令和2年度における人事行政の運営の状況を取りまとめ、その概要を公表するものです。

※教職員とは、さいたま市教職員定数条例第2条に規定する教職員をいいます。

1 職員の任免及び職員数に関する状況

(1) 職員の採用及び退職の状況（令和2年度）

(単位：人)

区分	採用	退職				合計
		定年	勸奨退職	普通	その他	
市長部局等	391 (257)	77 (32)	14 (10)	138 (95)	8 (2)	237 (139)
消防局	45 (5)	23 (1)	4 (0)	9 (1)	2 (0)	38 (2)
水道局	14 (3)	10 (0)	0 (0)	3 (0)	0 (0)	13 (0)
教育委員会 事務局	6 (4)	28 (20)	3 (1)	10 (7)	0 (0)	41 (28)
計	456 (269)	138 (53)	21 (11)	160 (103)	10 (2)	329 (169)

※「市長部局等」には、議会局及び選挙管理委員会や人事委員会等の事務局を含みます。

※（ ）内は女性でうち数です。

※「勸奨退職」とは、一定の勤続年数及び年齢以上の者に退職を勸奨し、それに応じて定年前に退職した者です。

※「その他」には、死亡退職、懲戒免職等を含みます。

(2) 再任用の状況（令和2年度）

再任用職員とは、定年退職者等の行政経験・知識等を有効活用するため、従前の勤務実績に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定めて採用するもので、主に短時間勤務です。勤務実績が良好な場合には、選考により任期更新が可能（令和2年度の再任用者は65歳まで）です。

(単位：人)

区分	短時間勤務		常時勤務	合計
	常時勤務の1/2	常時勤務の3/4		
市長部局等	46 (5)	315 (70)	35 (13)	396 (88)
消防局	24 (0)	29 (0)	0 (0)	53 (0)
水道局	0 (0)	51 (1)	0 (0)	51 (1)
教育委員会事務局	18 (9)	174 (27)	28 (22)	220 (58)
計	88 (14)	569 (98)	63 (35)	720 (147)

※（ ）内は女性でうち数です。

(3) 職員数の状況 (各年4月1日現在)

(単位:人)

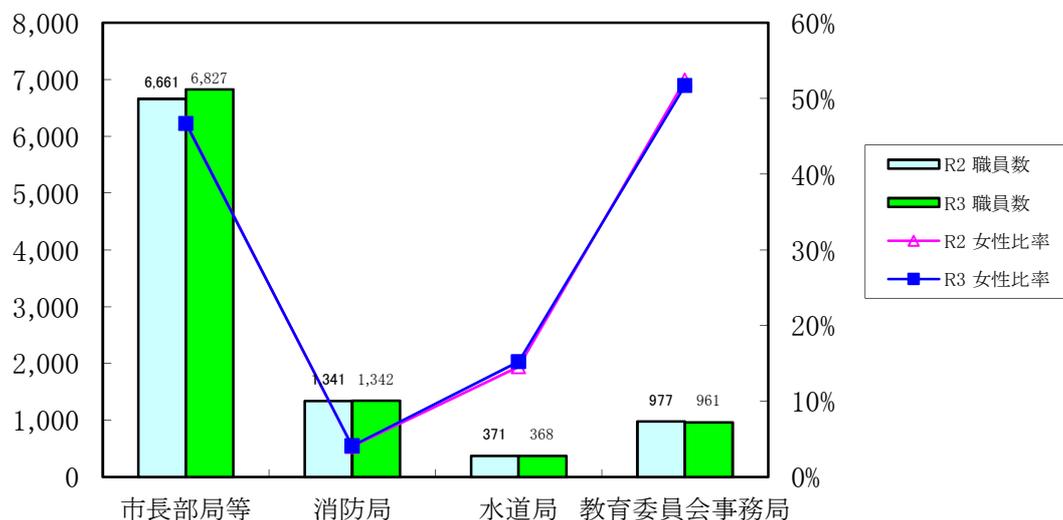
区分	令和3年	令和2年	対前年増減数	主な増減理由
市長部局等	6,827 (3,189)	6,661 (3,115)	166 (74)	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス関連業務の増 児童福祉司、児童心理司の増 戸籍等窓口業務の増
消防局	1,342 (55)	1,341 (54)	1 (1)	
水道局	368 (56)	371 (54)	△ 3 (2)	
教育委員会事務局	961 (497)	977 (512)	△ 16 (△ 15)	
計	9,498 (3,797)	9,350 (3,735)	148 (62)	

※ () 内は女性でうち数です。

※ 職員数には、短時間勤務の再任用職員、会計年度任用職員及び特別職非常勤職員は含みません。

(参考) 職員数及び女性比率の前年比較 (各年4月1日現在)

(人)



<会計年度任用職員及び特別職非常勤職員数の状況>

(単位:人)

区分	令和3年			令和2年		
	会計年度任用職員	うち		会計年度任用職員	うち	
		フルタイム	特別職非常勤職員		フルタイム	特別職非常勤職員
市長部局等	2,040 (1,861)	360 (317)	3,868 (1,684)	1,950 (1,780)	357 (309)	3,399 (1,501)
消防局	7 (3)	0 (0)	1,220 (86)	6 (2)	0 (0)	1,210 (81)
水道局	3 (3)	0 (0)	9 (4)	2 (2)	0 (0)	9 (4)
教育委員会事務局	1,852 (1,392)	73 (65)	1,033 (263)	1,794 (1,352)	59 (52)	1,031 (257)
計	3,902 (3,259)	433 (382)	6,130 (2,037)	3,752 (3,136)	416 (361)	5,649 (1,843)

※ () 内は女性でうち数です。

2 職員の人事評価の状況

<人事評価制度>

地方公務員法では、任命権者は、職員の執務について、定期的に人事評価を行うこととされています。また、任命権者は、人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとされています。

さいたま市では、原則として全ての一般職の職員を対象として、任命権者ごとに人事評価を実施しています。

市長部局における人事評価制度の概要は、次のとおりです。

評価制度の目的	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の意識改革と組織の風土改革 ・ 職員の能力開発と人材の確保・育成・活用の促進 ・ 適材適所の人事配置や昇任昇格等の公正な処遇 		
評価制度の概要	能力評価	職務遂行能力の発揮度と執務姿勢（意欲・態度）を評価	
	業績評価	「目標による管理」の手法等により目標の達成度、業務の遂行度を評価	
	総合評価	能力評価及び業績評価の評価結果を合わせた評価	
評価期間	4月1日から翌年3月31日までの1年間		
評価基準日	1月1日		
評価結果の活用	昇任昇格や人事異動の参考資料として活用するとともに、職員の昇給や勤勉手当の支給割合に反映。		

3 職員の給与の状況

(1) 職員給与費の状況

① 普通会計職員

職員給与費				1人当たり給与 (年額)
給料	諸手当	期末・勤勉手当	計	
533億754万円	175億2,588万円	234億1,365万円	942億4,707万円	715万円

※ 令和2年度普通会計決算額

(※平均年齢40.5歳)

※ 上記の職員給与費には、教職員及び会計年度任用職員（フルタイム）の給与を含みます。

② 公営企業会計職員

職員給与費				1人当たり給与 (年額)
給料	諸手当	期末・勤勉手当	計	
13億9245万円	4億5017万円	6億7276万円	25億1538万円	678万円

※ 令和2年度水道事業会計決算額

(※平均年齢41.3歳)

(2) 平均給与月額（給料月額・諸手当）及び平均年齢（令和3年4月1日現在）

区分	平均給与月額			平均年齢
	給料月額	諸手当	計	
一般行政職	31万7,215円	7万6,672円	39万3,887円	40.4歳
企業職（水道事業）	31万4,182円	10万4,044円	41万8,226円	40.3歳

※ この諸手当には、実績に基づいて支払われる時間外勤務手当等は含みません。

※ 会計年度任用職員（フルタイム）を含みます。

4 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、1週間当たり38時間45分と定められており、原則として毎週月曜日から金曜日まで、午前8時30分から午後5時15分までの勤務となります。

そのうち、正午から午後1時までは休憩時間となっています。

また、日曜日及び土曜日、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日、年末年始（12月29日から翌年の1月3日まで）は、勤務を要しない日です。

(2) 休暇制度の概要

区分	内容
年次有給休暇	1年に20日（年の中途に採用された職員は、その在職期間に応じた日数）付与されます。また、その年に付与された残日数（20日を限度）は、翌年に限り繰り越すことができます。
年次有給休暇以外の休暇	特別休暇 選挙権の行使、結婚、出産、忌引、交通機関の事故等により、社会慣習上または物理上の理由により、職員が勤務しないことが相当であると認められる場合の休暇です。
	病気休暇 職員が負傷又は疾病のため療養する必要がある、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合の休暇です。
	介護休暇 職員の家族に負傷、疾病、老齢等により日常生活を営むのに支障がある要介護者があり、当該職員以外に介護する者がいない場合の休暇です。
	組合休暇 職員が、登録された職員団体の業務又は活動に従事する場合の休暇です。

(3) 年次有給休暇の取得状況（令和2年1月1日～令和2年12月31日）

職員1人あたりの年次有給休暇平均取得日数	14.8日
----------------------	-------

5 職員の休業の状況

(1) 育児休業制度の概要及び取得状況（令和2年度）

区分	内容	実績		うち、令和2年度に新たに取得した人数	
		取得人数			
育児休業	子を養育する職員の継続的な勤務を促進し、職員の福祉の増進と公務の円滑な運営に資することを目的とした無給の休業です。最長、子が3歳に達するまで取得できます。	取得人数	461 人		207 人
		うち女性	367 人		125 人
		うち男性	94 人		82 人

(2) 部分休業制度の概要及び取得状況（令和2年度）

区分	内容	実績		うち、令和2年度に新たに取得した人数	
		取得人数			
部分休業	育児のため、1日に2時間以内の範囲で取得できる無給の休業です。最長、子が小学校就学の始期に達するまで取得できます。	取得人数	254 人		97 人
		うち女性	232 人		83 人
		うち男性	22 人		15 人

(3) 育児短時間勤務制度の概要及び取得状況（令和2年度）

区分	内容	実績		うち、令和2年度に新たに取得した人数	
		取得人数			
育児短時間勤務	子を養育するため、法及び条例に定められた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ます。最長、子が小学校就学の始期に達するまで取得できます。	取得人数	54 人		27 人
		うち女性	53 人		26 人
		うち男性	1 人		1 人

(4) 配偶者同行休業制度の概要及び取得状況（令和2年度）

区分	内容	実績		うち、令和2年度に新たに取得した人数	
		取得人数			
配偶者同行休業	配偶者が6月以上外国に滞在する場合、これに同行するために取得できる無給の休業です。在職期間が2年以上の職員が3年を超えない範囲で取得できます。	取得人数	1 人		0 人
		うち女性	1 人		0 人
		うち男性	0 人		0 人

(5) 会計年度任用職員の育児休業制度の概要及び取得状況（令和2年度）

区分	内容	実績	
		取得人数	
育児休業	子を養育する職員の継続的な勤務を促進し、職員の福祉の増進と公務の円滑な運営に資することを目的とした無給の休業です。最長、子が2歳に達するまで取得できます。	取得人数	5 人
		うち女性	5 人
		うち男性	0 人

(6) 会計年度任用職員の部分休業制度の概要及び取得状況（令和2年度）

区分	内容	実績	
		取得人数	
部分休業	育児のため、1日に2時間以内の範囲で取得できる無給の休業です。最長、子が3歳に達するまで取得できます。	取得人数	0 人
		うち女性	0 人
		うち男性	0 人

6 職員の分限及び懲戒処分の状況

(1) 分限処分の状況（令和2年度）

分限処分とは、職員が心身の故障のため職務の遂行に支障がある場合など、一定の事由により職務を十分に果たすことができない場合等に行う不利益処分で、降給・降任・休職・免職の4種類があります。

区分	処分の種類				合計
	降給	降任	休職	免職	
市長部局等	0	0	226	0	226
消防局	0	0	9	0	9
水道局	0	0	5	0	5
教育委員会事務局	0	0	43	0	43
計	0	0	283	0	283

(2) 懲戒処分の状況（令和2年度）

懲戒処分とは、公務員の勤務関係の秩序を維持するため職員の服務義務違反（法令違反、義務違反、非行等）に対し、その道義的責任を追及して科する制裁で、戒告・減給・停職・免職の4種類があります。

区分	処分の種類				合計
	戒告	減給	停職	免職	
市長部局等	7	1	0	1	9
消防局	1	1	0	1	3
水道局	0	0	0	0	0
教育委員会事務局	0	0	0	0	0
計	8	2	0	2	12

7 職員のサービスの状況

(1) 職員の守るべきサービスの概要

地方公務員法第30条において、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（第32条）、信用失墜行為の禁止（第33条）、秘密を守る義務（第34条）、職務に専念する義務（第35条）、政治的行為の制限（第36条）、争議行為等の禁止（第37条）、営利企業への従事等の制限（第38条）など、サービス上の強い制約を課しています。

(2) サービス規律の遵守に関する取組

① サービス規律の遵守に関する取組の概要

特に選挙執行の際や年末年始等における職員の綱紀粛正、サービス規律の確保について、随時、行政会議（市長、副市長、各局長・区長等が出席）等において、副市長から各局長等を通じて職員に周知徹底を図っています。

② サービス規律の遵守に関する通知等の内容

発出した年月日	内容	発信者
令和2年4月1日	職員の綱紀粛正及びサービス規律の確保について	水道局長
令和2年4月2日	職員の接遇及び服装等について	人事課長
令和2年4月2日	ハラスメント防止宣言について	消防局長
令和2年4月2日	職員の接遇及び服装等について	水道局長
令和2年4月6日	職員の綱紀粛正及びサービス規律の確保について	消防局長（コンプライアンス責任者）
令和2年6月16日	職員の綱紀粛正及びサービス規律の確保について	副市長（総括内部統制推進責任者）
令和2年6月18日	職員の綱紀粛正及びサービス規律の確保について	消防局長（内部統制推進責任者）
令和2年6月18日	職員の綱紀粛正及びサービス規律の確保について	水道局長
令和2年6月22日	職員の適切なサービス管理の徹底について	水道総務課長
令和2年6月25日	職員の接遇及び服装等について	水道局長
令和2年7月17日	適正な事務処理について	水道局長
令和2年7月29日	職員の綱紀粛正及びサービス規律の確保について	教育長
令和2年7月31日	消防職員のサービス規律の確保と倫理の保持の徹底について	消防長
令和2年8月6日	消防職員のサービス規律の徹底について	消防局長
令和2年8月28日	職員の接遇及び服装等について	水道局長
令和2年10月9日	消防職員のサービス規律の徹底について	消防局長
令和2年12月10日	年末年始における綱紀粛正、サービス規律の確保等について	副市長（総括内部統制推進責任者）
令和2年12月10日	年末年始における綱紀粛正、サービス規律の確保等について	水道局長
令和2年12月10日	年末年始における綱紀粛正、サービス規律の確保等について	教育長
令和2年12月15日	年末年始における綱紀粛正、サービス規律の確保について	消防局長（内部統制推進責任者）
令和2年12月16日	新型コロナウイルスに関するハラスメントの防止について	水道局長
令和3年1月4日	消防職員の厳正なサービス規律の確保等について	消防局長

令和3年1月13日	職員の接遇及び服装等について	水道局長
令和3年1月28日	個人情報等を含む行政情報の漏えい事故を防ぐための情報資産の適正な取扱いについて	情報統括監、行政管理監
令和3年2月17日	適正な職務の執行等について	消防局長（内部統制推進責任者）
令和3年2月26日	職員の綱紀粛正の徹底及び組織の適正な管理体制の確保について	副市長（総括内部統制推進責任者）
令和3年2月26日	適正な事務の執行について	行政管理監
令和3年3月1日	職員の綱紀粛正の徹底及び組織の適正な管理体制の確保について	水道局長
令和3年3月2日	職員の綱紀粛正の徹底及び組織の適正な管理体制の確保について	消防局長（内部統制推進責任者）
令和3年3月16日	年度替わりにおける適正な事務処理について	副市長（総括内部統制推進責任者）
令和3年3月16日	ハラスメントの防止について	水道局長
令和3年3月18日	年度替わりにおける適正な事務処理について	水道局長
令和3年3月31日	職員の綱紀粛正及び服務規律の確保について	副市長（総括内部統制推進責任者）

(3) 職務専念義務の免除、営利企業への従事等許可、在籍専従の許可の状況（令和2年度）

区分	内容	件数
職務専念義務の免除	職員が、研修に参加、人間ドックを受診、職務に関連のある講演、講義、演技等を行う場合など、一定の事由に該当する場合に、特例として職務に専念する義務を免除しています。	3,750 件
営利企業への従事等許可	職員が、消防団員や大学等の非常勤講師などの業務に従事等して報酬を得る場合に、職務への公平性や職員の品位の保持等の観点から全体の奉仕者である公務員の基本的性格と矛盾しない場合に限り許可できるものです。	381 件
在籍専従の許可	職員が任命権者の許可を受けて、登録を受けた職員団体の役員としてその業務に専ら従事することができるものです。許可を受けた期間中は休職者とされ、いかなる給与も支給されず、退職手当の算定基礎となる勤続期間にも算入されません。	1 件

※ 会計年度任用職員は含みません。

8 職員の退職管理の状況

本市を退職した職員の再就職の透明性及び信頼性を高めるため、平成22年2月に「さいたま市職員の再就職管理の適正の確保等に関する要綱」を制定しました。

この要綱に基づき、本市を管理職職員で退職した者の再就職状況（令和2年7月1日～令和3年6月30日）を公表します。

再就職先	市外郭団体	民間企業	合計
再就職者数	5人	10人	15人

9 職員の研修の状況

<職員の研修>

①研修の概要

「さいたま市人財育成指針」に基づき、令和2年度職員研修は、①仕事の実効性と組織力を高めるために「管理監督職のマネジメント力を強化する」②職場における人材育成力を高め、職員個々の成長を図るために「OJTを着実に推進する」③将来にわたって地域を支える強力な組織をつくるために「若手職員の成長を促進する」④チーム力、マネジメント力強化に不可欠な「コミュニケーション能力の向上を図る」、以上4項目に重点をおいて実施しました。

②研修の実績（令和2年度）

自己研修	所属内研修		人材育成課研修			主管課研修
	集合研修	派遣研修	基本研修	課題別研修	派遣研修	
347人	46,432人 (うち人材育成課支援 223人)	1,834人	1,661人	244人	67人	11,048人

※「自己研修」とは、職員が、個人又はグループで自己の能力向上のために自主的に内容を設定し、学習するもので、通信教育と自主研修グループ活動があります。

※「所属内研修」とは、各所属が、所属職員に対して実務・専門能力や組織能力の向上のために実施するものです。うち「集合研修」は、係単位以上で実施するもので、「派遣研修」は、各所属から外部の研修機関に所属職員を派遣するものです。

※「人材育成課研修」とは、人材育成課が職員に対し、総合的な分野について実施するものです。うち「基本研修」は、対象職員に求められる能力や意識・意欲の向上を図るもので、「課題別研修」は、行政課題のテーマ別に能力や意識・意欲の向上を図るものです。「派遣研修」は、外部の研修機関に職員を派遣するものです。

※「主管課研修」とは、各所属が担当する事務について、職員全体の実務能力や意識の向上を図るために実施するものです。

※学校職員は含みません。

10 職員の福祉及び利益の保護の状況

(1) 共済制度

職員の共済制度は、地方公務員等共済組合法に基づき、埼玉縣市町村職員共済組合（以下「共済組合」という。）が職員とその家族の病気・けが・出産・死亡等に対して必要な給付を行う「短期給付」、職員の退職・障害・年金又は一時金の給付を行う「長期給付」、健康の保持増進事業や住宅資金の貸付などの「福祉事業」の大きく分けて3つの事業を行っています。

共済組合の事業を運営する費用は、組合員である職員からの掛金と使用者である地方公共団体からの負担金により賄われており、掛金・負担金とも標準報酬の月額を標準として法で定められた率により算出されています。

(2) その他の福利厚生制度の状況

地方公務員法第4条2条に基づくその他の福利厚生制度として、さいたま市職員互助会（以下「互助会」という。）を組織し、職員の冠婚葬祭等への給付、職員の保健、元気回復、その他福利厚生に関する事業を実施しています。

互助会の運営については、会員である職員（令和2年度会員数：10,019人）の掛金と使用者である地方公共団体の負担金で賄われています。

【令和2年度さいたま市職員互助会決算】

	給付事業		福利厚生事業	
歳入	281,113千円	職員掛金（給料月額の5/1000）×12ヶ月、繰越金	120,880千円	市負担金（給料月額の2/1000）×12ヶ月、繰越金、雑入
歳出	151,907千円	冠婚葬祭及び永年勤続等に係る給付	54,794千円	職員の健康保持増進、元気回復のための事業

(3) 職員健康診断の実施状況（令和2年度）

労働安全衛生法等に基づく健康診断の種別		受診者数
定期健康診断		9,095 人
ストレスチェック		8,602 人
特殊健康診断等	深夜業務	1,767 人
	有機溶剤	91 人
	特別有機溶剤	33 人
	保育士	1,039 人
	重量物（腰痛）	93 人
	電離放射線	419 人
	じん肺	68 人
情報機器作業		318 人

(4) 公務災害補償の状況（令和2年度）

制度の概要	公務災害・通勤災害の認定件数			
地方公務員災害補償制度は、地方公務員災害補償法に基づき、職員が公務上の災害（負傷、疾病、障害又は死亡）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を補填し、必要な福祉事業を行うことを目的としています。	公務災害	公務上	公務外	合計
		58 件	0 件	58 件
	通勤災害	該当	非該当	合計
		26 件	0 件	26 件
合計	84 件	0 件	84 件	

11 障害者雇用の状況（令和2年6月1日現在）

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、毎年6月1日現在の各任命権者毎の障害者の雇用状況を厚生労働大臣に報告しています。

区分	障害者雇用率	法定雇用率
市長部局	2.36 %	2.50 %
市立病院	2.45 %	
水道局	2.77 %	
教育委員会	2.10 %	2.40 %

※教育委員会は、教育委員会事務局職員と教職員を合わせて算出しています。

II 人事行政の運営の状況（教職員※）

教育委員会から報告を受けた令和2年度における人事行政の運営の状況を取りまとめ、その概要を公表するものです。

※教職員とは、さいたま市教職員定数条例第2条に規定する教職員をいいます。

1 教職員の任免及び教職員数に関する状況

(1) 教職員の採用及び退職の状況（令和2年度）

（単位：人）

区分	採用	退職				合計
		定年	勸奨退職	普通	その他	
教職員	341 (204)	127 (63)	9 (6)	53 (38)	2 (0)	191 (107)

※（ ）内は女性でうち数です。

※「勸奨退職」とは、一定の勤続年数及び年齢以上の者に退職を勸奨し、それに応じて定年前に退職した者です。

※「その他」には、死亡退職、懲戒免職等を含みます。

(2) 再任用の状況（令和2年度）

再任用教職員とは、定年退職者等の行政経験・知識等を有効活用するため、従前の勤務実績に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定めて採用するもので、主に短時間勤務です。勤務実績が良好な場合には、選考により任期更新が可能（令和2年度の再任用者は65歳まで）です。

（単位：人）

区分	短時間勤務				常時勤務	合計
	週2日	週2.5日	週3日	週4日		
教職員	20 (12)	3 (1)	39 (13)	34 (20)	242 (91)	338 (137)

※（ ）内は女性でうち数です。

(3) 教職員数の状況（各年4月1日現在）

（単位：人）

区分	令和3年	令和2年	対前年増減数
教職員	5,942 (3,426)	5,860 (3,342)	82 (84)

※（ ）内は女性でうち数です。

※短時間勤務の再任用教職員、臨時的任用教職員及び非常勤講師は含みません。

臨時的任用教職員数の状況（令和3年4月1日現在）

（単位：人）

区分	臨時的任用教職員
教職員	792 (464)

※（ ）内は女性でうち数です。

2 教職員の人事評価の状況

<人事評価制度>

地方公務員法では、任命権者は、職員の執務について、定期的に人事評価を行うこととされています。また、任命権者は、人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとされています。

さいたま市教育委員会では、原則として勤務期間が6月未満の教職員、臨時的任用教職員、任期付短時間勤務教職員、再任用教職員（短時間勤務の職）、その他教育長が別に定める教職員を除く、全ての教職員を対象として、人事評価を実施しています。

教育委員会における人事評価制度の概要は、次のとおりです。

評価制度の目的	<ul style="list-style-type: none"> ・公正な人事管理に資する。 ・教職員の資質及び能力の向上を図ることにより学校の教育力を高め、児童及び生徒を伸び伸びと健やかに成長させる。 	
評価制度の概要	実績評価	「目標による管理」の手法等により目標の達成度、業務の遂行度を評価
	行動プロセス評価	職務遂行上の行動及び執務姿勢（意欲・態度）を評価
	総合評価	実績評価及び行動プロセス評価の評価結果を合わせた評価
評価期間	4月1日から翌年3月31日までの1年間	
評価基準日	2月1日	
評価結果の活用	教職員の能力開発、人事配置の参考資料として活用するとともに、教職員の昇給や勤勉手当の支給割合に反映。	

3 教職員の給与の状況

さいたま市職員の給与費の状況につきましては、3ページの「3 職員の給与の状況」にまとめて記載してありますのでご覧ください。

4 教職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

(1) 教職員の勤務時間

教職員の勤務時間は、1週間当たり38時間45分と定められており、原則として毎週月曜日から金曜日までにおいて、1日当たり7時間45分勤務となります。

また、日曜日及び土曜日、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日、年末年始（12月29日から翌年の1月3日まで）は、勤務を要しない日です。

(2) 休暇制度の概要

区分	内容	
年次有給休暇	1年に20日（年の中途に採用された教職員は、その在職期間に応じた日数）付与されます。また、その年に付与された残日数（20日を限度）は、翌年に限り繰り越すことができます。	
年次有給休暇以外の休暇	特別休暇	選挙権の行使、結婚、出産、忌引、交通機関の事故等により、社会慣習上または物理上の理由により、教職員が勤務しないことが相当であると認められる場合の休暇です。
	病気休暇	教職員が負傷又は疾病のため療養する必要がある、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合の休暇です。
	介護休暇	教職員の家族に負傷、疾病、高齢等により日常生活を営むのに支障がある要介護者がおり、当該職員以外に介護する者がいない場合の休暇です。
	組合休暇	教職員が、登録された職員団体の業務又は活動に従事する場合の休暇です。

(3) 年次有給休暇の取得状況（令和2年1月1日～令和2年12月31日）

教職員1人あたりの年次有給休暇平均取得日数	9.9日
-----------------------	------

5 教職員の休業の状況

(1) 育児休業制度の概要及び取得状況（令和2年度）

区分	内容	実績			うち、令和2年度に新たに取得した人数	
		取得人数				
育児休業	子を養育する教職員の継続的な勤務を促進し、教職員の福祉の増進と公務の円滑な運営に資することを目的とした無給の休業です。最長、子が3歳に達するまで取得できます。	取得人数	386	人	169	人
		うち女性	384	人	167	人
		うち男性	2	人	2	人

(2) 部分休業制度の概要及び取得状況（令和2年度）

区分	内容	実績			うち、令和2年度に新たに取得した人数	
		取得人数				
部分休業	育児のため、1日に2時間以内の範囲で取得できる無給の休業です。最長、子が小学校就学の始期に達するまで取得できます。	取得人数	28	人	20	人
		うち女性	28	人	20	人
		うち男性	0	人	0	人

(3) 育児短時間勤務制度の概要及び取得状況（令和2年度）

区分	内容	実績			うち、令和2年度に新たに取得した人数	
		取得人数				
育児短時間勤務	子を養育するため、法及び条例に定められた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ます。最長、子が小学校就学の始期に達するまで取得できます。	取得人数	37	人	19	人
		うち女性	36	人	19	人
		うち男性	1	人	0	人

(4) 配偶者同行休業制度の概要及び取得状況（令和2年度）

区分	内容	実績			うち、令和2年度に新たに取得した人数	
		取得人数				
配偶者同行休業	配偶者が6月以上外国に滞在する場合、これに同行するために取得できる無給の休業です。在職期間が2年以上の教職員が3年を超えない範囲で取得できます。	取得人数	4	人	2	人
		うち女性	4	人	2	人
		うち男性	0	人	0	人

(5) 自己啓発等休業制度の概要及び取得状況（令和2年度）

区分	内容	実績			うち、令和2年度に新たに取得した人数	
		取得人数				
自己啓発等休業	①大学等課程の履修又は②国際貢献活動をする職員が取得できる無給の休業です。在職期間が2年以上の教職員が、①においては2年、②においては3年を超えない範囲で取得できます。	取得人数	1	人	0	人
		うち女性	1	人	0	人
		うち男性	0	人	0	人

6 教職員の分限及び懲戒処分の状況

(1) 分限処分の状況（令和2年度）

分限処分とは、教職員が心身の故障のため職務の遂行に支障がある場合など、一定の事由により職務を十分に果たすことができない場合等に行う不利益処分で、降給・降任・休職・免職の4種類があります。

(単位：人)

区分	処分の種類				合計
	降給	降任	休職	免職	
教職員	0	0	111	0	111

(2) 懲戒処分の状況（令和2年度）

懲戒処分とは、公務員の勤務関係の秩序を維持するため教職員の服務義務違反（法令違反、義務違反、非行等）に対し、その道義的責任を追及して科する制裁で、戒告・減給・停職・免職の4種類があります。

(単位：人)

区分	処分の種類				合計
	戒告	減給	停職	免職	
教職員	2	1	0	1	4

7 教職員のサービスの状況

(1) 教職員の守るべきサービスの概要

地方公務員法第30条において、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、且つ、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（第32条）、信用失墜行為の禁止（第33条）、秘密を守る義務（第34条）、職務に専念する義務（第35条）、政治的行為の制限（第36条）、争議行為等の禁止（第37条）、営利企業への従事等の制限（第38条）など、サービス上の強い制約を課しています。

(2) サービス規律の遵守に関する取組

① サービス規律の遵守に関する取組の概要

サービス規律の確保や不祥事防止の徹底について、随時、校長学校管理研修会（さいたま市立小・中・高等・特別支援学校の校長が出席）等において、教育委員会から校長を通じて教職員に周知徹底を図っています。

② サービス規律の遵守に関する通知等の内容

発出した年月日	内容	発信者
令和2年4月10日	教職員の綱紀粛正及びサービス規律の確保について	教育長
令和2年4月10日	「未来を拓く学校づくり推進運動」の実施について	教育長
令和2年7月29日	教職員事故の防止について	教育長

(3) 職務専念義務の免除、営利企業への従事等許可、在籍専従の許可の状況（令和2年度）

区分	内容	件数
職務専念義務の免除	教職員が、教員免許更新制に係る講習を受講、人間ドックを受診、職務に関連のある講演、講義、演技等を行う場合など、一定の事由に該当する場合に、特例として職務に専念する義務を免除しています。	8,204 件
営利企業への従事等許可	教職員が、大学の非常勤講師などの業務に従事等して報酬を得る場合に、職務への公平性や職員の品位の保持等の観点から全体の奉仕者である公務員の基本的性格と矛盾しない場合に限り許可できるものです。	100 件
在籍専従の許可	教職員が任命権者の許可を受けて、登録を受けた職員団体の役員としてその業務に専ら従事することができるものです。許可を受けた期間中は休職者とされ、いかなる給与も支給されず、退職手当の算定基礎となる勤続期間にも算入されません。	0 件

8 教職員の退職管理の状況

本市を退職した教職員の再就職の透明性及び信頼性を高めるため、平成31年3月に「さいたま市教職員の再就職管理の適正の確保等に関する要綱」を制定しました。

この要綱に基づき、本市を管理職職員（校長）で退職した者の再就職状況（7月1日～翌6月30日）を公表します。

再就職先	市外郭団体	民間企業	合計
再就職者数	0人	0人	0人

9 教職員の研修の状況

<教職員の研修>

研修の実績（令和2年度） 【臨時的任用教職員を含む】

教育研究所研修					主管課研修
悉皆研修	必修研修	推薦研修	希望研修	自主研修	
214人	3,474人	386人	0人	402人	12,740人

※「教育研究所研修」とは、教育研究所が、各学校における学校経営、教科経営等の円滑な推進を目指し、教職員を支援するために実施するものです。うち「悉皆研修」は、各種の主任及び専門分野を担当する教職員を各校1名指定して行うものです。「必修研修」は、年次計画に基づいて進める全教職員必修のものです。「推薦研修」は、推薦・選考に基づき、指導的な役割を果たす教員を養成するものです。「希望研修」は、教職員の自発的な希望により教職に関する専門性を高めるものです。「自主研修」は、平日夜間に教職員が自主的に参加するサークル型のものです。

※「主管課研修」とは、各課所が担当する事務について、教職員の資質能力や意識の向上等を図るために実施するものです。

10 教職員の福祉及び利益の保護の状況

(1) 共済制度

教職員の共済制度は、地方公務員等共済組合法に基づき、公立学校共済組合埼玉支部が教職員とその家族の病気・けが・出産・死亡等に対して必要な給付を行う「短期給付」、教職員の退職や障害等に対して、必要な給付を行う「長期給付」、健康の保持増進事業や住宅資金の貸付などの「福祉事業」の大きく分けて3つの事業を行っています。

共済組合等の事業を運営する費用は、組合員である教職員からの掛金と使用者である地方公共団体からの負担金により賄われており、掛金・負担金とも標準報酬の月額を標準として法で定められた率により算出されています。

(2) その他の福利厚生制度の状況

地方公務員法第42条に基づくその他の福利厚生制度として、(財)埼玉県教職員互助会に加入し、教職員の冠婚葬祭等への給付、教職員の保健、元気回復、その他福利厚生に関する事業の対象となっています。

(3) 教職員健康診断の実施状況（令和2年度）

労働安全衛生法等に基づく健康診断の種別		受診者数
定期健康診断		2,942 人
ストレスチェック		5,815 人
特殊健康診断等	深夜業務	0 人
	有機溶剤	0 人
	特別有機溶剤	0 人
	重量物（腰痛）	0 人
	電離放射線	0 人
	じん肺	0 人
	VDT作業	30 人

(4) 公務災害補償の状況（令和2年度）

【臨時的任用教職員を含む】

制度の概要	公務災害・通勤災害の認定件数			
地方公務員災害補償制度は、地方公務員災害補償法に基づき、教職員が公務上の災害（負傷、疾病、障害又は死亡）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を補填し、必要な福祉事業を行うことを目的としています。	公務災害	公務上	公務外	合計
		33 件	0 件	33 件
	通勤災害	該当	非該当	合計
		7 件	0 件	7 件
合計	40 件	0 件	40 件	

11 障害者雇用の状況（令和2年6月1日現在）

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、毎年6月1日現在の各任命権者毎の障害者の雇用状況を厚生労働大臣に報告しています。

区分	障害者雇用率	法定雇用率
教育委員会	2.10 %	2.40 %

※教育委員会は、教育委員会事務局職員と教職員を合わせて算出しています。

Ⅲ 人事委員会の業務の状況

さいたま市人事委員会から報告を受けた令和2年度における業務の状況を公表するものです。

1 職員の競争試験及び選考の状況

(1) 採用試験の実施状況

ア 大学卒業程度・免許資格職・民間企業等経験者（6月28日第1次試験実施分）

		申込者数	受験者数	第1次試験合格者数	最終合格者数	競争倍率
大学卒業程度	行政事務A	958 人	659 人	351 人	207 人	3.2 倍
	行政事務B	335 人	218 人	51 人	18 人	12.1 倍
	福祉	71 人	61 人	51 人	31 人	2.0 倍
	学校事務	102 人	73 人	22 人	9 人	8.1 倍
	技術職・土木	58 人	41 人	37 人	26 人	1.6 倍
	技術職・建築	15 人	12 人	12 人	7 人	1.7 倍
	技術職・電気	14 人	7 人	7 人	3 人	2.3 倍
	技術職・機械	9 人	5 人	3 人	1 人	5.0 倍
	技術職・化学	11 人	6 人	5 人	2 人	3.0 倍
	消防	237 人	200 人	58 人	29 人	6.9 倍
	消防(救急救命士)	72 人	55 人	14 人	9 人	6.1 倍
	心理	38 人	32 人	26 人	19 人	1.7 倍
	精神保健福祉士	16 人	14 人	6 人	1 人	14.0 倍
免許資格職	薬剤師	16 人	14 人	10 人	5 人	2.8 倍
	獣医師	3 人	2 人	2 人	1 人	2.0 倍
	保健師	56 人	51 人	32 人	23 人	2.2 倍
民間企業等経験者	技術職・土木	22 人	15 人	8 人	3 人	5.0 倍
	技術職・建築	16 人	12 人	10 人	3 人	4.0 倍
	技術職・電気	10 人	6 人	3 人	1 人	6.0 倍
	技術職・機械	9 人	7 人	4 人	2 人	3.5 倍

イ 高校卒業程度・免許資格職・就職氷河期世代・民間企業等経験者・職務経験者・技能職員・学芸員（9月27日第1次試験実施分）

試験区分・職種		申込者数	受験者数	第1次試験合格者数	最終合格者数	競争倍率
高校卒業程度	行政事務	199 人	164 人	23 人	7 人	23.4 倍
	学校事務	22 人	16 人	10 人	3 人	5.3 倍
	消防	267 人	239 人	62 人	16 人	14.9 倍
	消防(救急救命士)	58 人	49 人	16 人	4 人	12.3 倍
免許資格職	保育士	238 人	212 人	170 人	74 人	2.9 倍
	診療放射線技師	15 人	13 人	6 人	1 人	13.0 倍
	臨床検査技師	22 人	19 人	10 人	2 人	9.5 倍
	理学療法士	7 人	7 人	5 人	1 人	7.0 倍
	作業療法士	6 人	6 人	5 人	1 人	6.0 倍
就職氷河期世代	行政事務	830 人	640 人	42 人	10 人	64.0 倍
民間企業等経験者	行政事務	272 人	201 人	24 人	5 人	40.2 倍
職務経験者	福祉	31 人	29 人	22 人	5 人	5.8 倍
技能職員		40 人	35 人	25 人	12 人	2.9 倍
学芸員(考古)		8 人	6 人	6 人	4 人	1.5 倍

ウ 障害者選考（11月1日第1次選考実施分）

選考区分	申込者数	受験者数	第1次選考合格者数	最終合格者数	競争倍率
行政事務	65 人	54 人	35 人	10 人	5.4 倍
学校事務	3 人	1 人	1 人	0 人	- 倍

エ 係長級昇任試験（11月1日第1次試験実施分）

試験区分・職種	申込者数	受験者数	第1次試験合格者数	第1次試験免除者数	第2次試験合格者数	競争倍率
行政事務	154 人	152 人	100 人	37 人	96 人	1.7 倍
福祉	10 人	10 人	8 人			
技術職	土木	62 人	59 人	45 人	23 人	38 人
	建築	20 人	20 人			
	電気	11 人	10 人			
	機械	10 人	10 人			
	化学	8 人	8 人			
	その他の技師	1 人	1 人			
消防	92 人	90 人	31 人	26 人	29 人	3.1 倍

(注) アからエの表中「競争倍率」は、受験者数を最終合格者数で除したものです。

(2) 採用選考の状況

給料表	職務の級	職種	採用選考者数
行政職給料表	7 級	技術職（土木）	1 人
	5 級		1 人
	2 級		1 人
	1 級	任期付短時間勤務職員（行政事務）	17 人
学校事務職給料表	1 級	学校事務職員	1 人
学校栄養職給料表	1 級	学校栄養職員	2 人
医療職給料表（1）	4 級	医師	2 人
	3 級		1 人
	2 級		10 人
	1 級		12 人
医療職給料表（3）	3 級	看護師	1 人
		専任教員（看護師）	2 人
	2 級	看護師	4 人
		専任教員（看護師）	1 人
1 級	看護師	5 人	

(3) 昇任選考の状況

給料表	職務の級	昇任の内容	申請者数	承認者数
行政職給料表	8 級	昇任昇格	11 人	11 人
	7 級	昇任昇格	23 人	23 人
	6 級	昇任昇格	44 人	44 人
	5 級	昇任昇格	50 人	50 人
医療職給料表（1）	4 級	昇任昇格	1 人	1 人
医療職給料表（2）	6 級	昇任昇格	1 人	1 人
	5 級	昇任昇格	2 人	2 人
医療職給料表（3）	6 級	昇任昇格	3 人	3 人
	5 級	昇任昇格	5 人	5 人
消防職給料表	9 級	昇任昇格	1 人	1 人
	8 級	昇任昇格	1 人	1 人
	7 級	昇任昇格	7 人	7 人
	6 級	昇任昇格	17 人	17 人
企業職給料表	8 級	昇任昇格	1 人	1 人
	7 級	昇任昇格	2 人	2 人
	6 級	昇任昇格	6 人	6 人
	5 級	昇任昇格	7 人	7 人

2 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

報告及び勧告の年月日	報告及び勧告の概要												
令和2年 10月27日 11月27日	<p>1 職員給与と民間給与との比較</p> <table border="1" data-bbox="389 293 1326 427"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>民間給与</th> <th>職員給与</th> <th>公民較差</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>月例給</td> <td>398,992円</td> <td>399,095円</td> <td>△103円 (△0.03%)</td> </tr> <tr> <td>特別給</td> <td>4.45月</td> <td>4.50月</td> <td>△0.05月</td> </tr> </tbody> </table> <p>2 公民較差に基づく給与改定等</p> <p>(1) 給与月額</p> <ul style="list-style-type: none"> 給与月額は、公民較差が極めて小さく、適切な改定を行うには十分でないことから、改定なし <p>(2) 期末手当・勤勉手当</p> <ul style="list-style-type: none"> 民間の支給割合に見合うよう支給月数を引下げ改定（再任用職員は除く） （4.50月分→4.45月分） ※ 支給月数は、0.05月単位とし、小数点第2位を二捨三入、七捨八入 引下げ分は、人事院勧告の内容に準じて期末手当に反映 <p>(3) 実施時期</p> <ul style="list-style-type: none"> (2)について、令和2年12月期の支給に関する改定は条例の公布日から、令和3年6月期以降の支給に関する改定は令和3年4月1日から実施 <p>3 その他報告する事項</p> <p>(1) 健康で働き続けられる職場環境の整備</p> <p>ア 長時間労働の是正</p> <ul style="list-style-type: none"> 長時間労働を是正するためには、勤務実態を適正に把握した上で、業務の合理化・平準化や業務量に見合った人員配置等、組織全体としてあらゆる取組を実施することが必要 学校現場においては、働き方改革の取組について、年間を通した効果を検証の上、実効性のあるものとして着実に実施していく必要 <p>イ ワーク・ライフ・バランスの推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 育児や介護といった職員を取り巻く様々な事情に対応できる各種制度を更に充実させるとともに、職員がその制度を利用しやすくする環境づくりを進めることが肝要 新型コロナウイルス感染症への対応を契機とした業務の見直しや働き方の多様化による効果や課題等について検討し、ワーク・ライフ・バランスの実現につながる取組としていくことが必要 <p>ウ メンタルヘルス対策</p> <ul style="list-style-type: none"> ラインケアはメンタルヘルス不調の早期発見、早期対応の観点から重要。また、職員同士で互いの変化に気づけるよう、コミュニケーションをとる意識を高めることが必要 ストレスチェックの活用など、有効な取組は積極的に共有し、引き続き働きやすい環境を整備するとともに、社会情勢の変化に対応した支援方法等を調査研究の上、対策を講じる必要がある <p>エ ハラスメント対策</p> <ul style="list-style-type: none"> ハラスメントを防止するためには、引き続き研修等を通じてハラスメントに対する正しい理解を深めることが肝要 管理監督職は率先してパワー・ハラスメントをはじめとしたハラスメントの防止に取り組み、職員同士が気軽に声かけや相談ができる環境を作ることが必要 <p>(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進</p>	区分	民間給与	職員給与	公民較差	月例給	398,992円	399,095円	△103円 (△0.03%)	特別給	4.45月	4.50月	△0.05月
区分	民間給与	職員給与	公民較差										
月例給	398,992円	399,095円	△103円 (△0.03%)										
特別給	4.45月	4.50月	△0.05月										

- ・ 人事評価制度の運用に際して、職員の能力や業績等を的確に把握し、適正に評価することが肝要。併せて、人事管理や人材育成に資するよう人事評価結果の活用を図ることが必要
- ・ 地方公務員法の趣旨に基づき、能力・実績に基づく人事管理を推進し、職員の士気や意欲、組織活力の向上、ひいては公務の能率的な運営に資するよう取り組むことが必要

(3) 市民からの信頼確保

- ・ 内部統制制度を実効性の高い取組とし、適正な事務執行を確保することが必要
- ・ 職員に対して日常的・継続的に倫理観の醸成を行い、市民の市政に対する信頼を向上することが必要

(4) 高齢層職員の能力及び経験の活用

- ・ 質の高い行政サービスを維持するためには、高齢層職員の能力及び経験を活用することが不可欠
- ・ 国や他団体等の動向を注視しつつ、高齢層職員の能力及び経験を有効に活用するとともに、組織の活力を維持し、多様な働き方が可能となる制度とすることが必要

※ 地方公務員法（昭和25年法律第261号）第8条、第14条及び第26条の規定に基づく報告及び勧告

3 勤務条件に関する措置の要求の状況

勤務条件に関する措置の要求とは、地方公務員法第46条の規定に基づき、職員が給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、人事委員会に対して、適切な措置が執られるべきことを要求することができる制度です。

令和元年度末 現在 未処理件数	措置要求件数	処理件数	令和元年度末現在 未処理件数に係る 処理件数	令和2年度の措置 要求件数に係る処 理件数	年度末現在 未処理件数
0 件	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件

4 不利益処分に関する審査請求の状況

不利益処分に関する審査請求とは、地方公務員法第49条の2の規定に基づき、任命権者により、懲戒その他その意に反すると認める不利益な処分を受けた職員が、人事委員会に対して、その処分の取消し等を申し立てることができる制度です（行政不服審査法による審査請求の特例）。

令和元年度末 現在 未処理件数	審査請求件数	処理件数	令和元年度末現在 未処理件数に係る 処理件数	令和2年度の審査 請求件数に係る処 理件数	年度末現在 未処理件数
2 件	0 件	1 件	1 件	0 件	1 件