鴻巣市人事行政の運営等の状況について

鴻巣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、令和7年度における市職員の給与や勤務時間その他勤務条件の状況などの人事行政のあらましをお知らせします。

第１編　各任命権者からの報告の概要

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　令和7年4月1日～令和8年3月31日までの採用者（指導主事含む）

令和7年度は、一般職45人（20人）の職員を採用しました。

（注）（　）は、女性数であり、内書きである。

（２）再任用の状況　令和7年4月1日再任用者

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あらためて採用される職員であり、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がいます。

令和7年度は短時間勤務職員37人を採用しました。

（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。

令和7年度は、短時間勤務職員16人を採用しました。

（４）職位別任用状況

令和8年3月末現在、主幹以上の職員の総数は204人であり、令和7年度中における昇任者数の内訳は下表のとおりです。

（単位：人）

	部長級	副部長級	課長級	副課長級	計
昇任	7（0）	6（0）	2（1）	29（6）	44（7）

（注）（　）は、女性数であり、内書きである。

（５）職員の退職・再就職の状況

令和7年度における職員の退職及び再就職の状況は下表のとおりです。

（単位：人）

	事務職	技術職	保育士	技能労務職	計
定年退職					
定年退職（暫定再任用）					
定年前再任用	3(0)				3(0)
勧奨退職	7(4)	3(0)			10(4)
自己都合退職	15(7)	6(2)	4(4)		25(13)
その他（死亡退職等）					
退職者計	25(11)	9(2)	4(4)		38(17)
再就職者					

（注）「再就職者」とは、退職後に当市の外郭団体や出資法人などに再就職した者をいう（（２）の再任用職員を除く）

（注）（　）内は、女性数であり、内書きである。

（６）職員数の状況

※「鴻巣市の給与・定員管理等について」参照

（７）定員管理の数値目標及び進捗状況

※「鴻巣市の給与・定員管理等について」参照

２　職員の人事評価の状況

職員の人材育成に資するために、職務遂行能力の発揮度と執務態度を評価する「能力評価」、及び目標管理の手法を取り入れた「業績評価」からなる人事評価を原則全職員に実施しています。また、評価結果については、昇給・昇格や人事異動の参考資料として活用しています。

３　職員の給与の状況

※「鴻巣市の給与・定員管理等について」参照

４　職員の勤務時間その他の勤務条件及び休業の状況

（１）勤務時間の概要

職員の勤務時間は、一週間当たり 38 時間 45 分（国：一週間当り 38 時間 45 分）と定められており、原則毎週月曜日から金曜日までの、それぞれ 8 時 30 分から 17 時 15 分までの勤務となります。そのうち、12 時から 13 時までの間は、休憩時間となっています。

（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年度につき 20 日を上限に付与され、前年における当該残日数は 20 日を上限に繰越されます。

病気休暇：勤労意欲があっても負傷又は疾病のため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、最小限必要と認められる期間、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。

特別休暇：特別の事由（選挙権の行使、結婚、出産、交通機関の事故など）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に与えられる有給の休暇です。

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。

（３）年次有給休暇の取得状況

令和 7 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 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 12.4 日となっており、令和 6 年（11.2 日）と比べて 1.2 日増加しました。

（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、その３歳に満たない子を養育するため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。

令和 7 年度に育児休業を新規に取得した職員は、31 人（女性 18 人、男性 13 人）であり、令和 6 年度と比べて 4 人増加しました。

また、部分休業を新規に取得した職員は 10 人（女性 10 人、男性 0 人）でした。

（単位：人）

休業の種類 / 休業者の内訳		育児休業	うち新規	部分休業	うち新規
取得者合計		57	31	40	10
	うち女性	41	18	36	10
	男性	16	13	4	0

（５）時間外勤務の状況

令和 7 年度における一般職員の月当りの平均時間外勤務時間は、10.3 時間です（振替日を除く）。

なお、四半期ごとの時間外勤務の一人当り月平均時間の状況は、下表のとおりです。

（単位：時間）

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
10.7	9.1	9.7	11.5	10.3

５　職員の分限及び懲戒処分の状況

（１）分限処分の状況

令和 7 年度においては、18 人の職員が心身の故障等による分限休職処分となりました。

（２）懲戒処分の状況

令和 7 年度においては、1 人の職員が懲戒処分となりました。

６　職員の服務の状況

（１）職員の守るべき義務の概要

地方公務員法第 30 条は、服務の根本基準として「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、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（同法第 32 条）、信用失墜行為の禁止（同法第 33 条）、秘密を守る義務（同法第 34 条）、職務に専念する義務（同法第 35 条）、政治的行為の制限（同法第 36 条）、争議行為等の禁止（同法第 37 条）、営利企業への従事等の制限（同法第 38 条）など、服務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の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務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）。ただし、「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に、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。

令和 7 年度における承認件数は、1,134 件（健康診断再検査、人間ドックの受診、退職準備説明会）でした。

（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てはならないとされています（地方公務員法第 38 条）。任命権者の許可の基準は「職員の営利企業等の従事制限に関する規則」に定められています。

令和 7 年度は、123 件の許可をしました。

7　職員の研修の状況

令和 7 年度に実施した研修は、合計で 95 コースあり、899 人（延人数）が受講しました。なお、研修体系の概要及び受講人数は、下図のとおりです。

図：研修体系の概要及び受講人数

区　分	小計	研修様態	（人）	主な研修名
階層別研修	270	単独研修	97	新規採用職員研修、評価者訓練研修
		共同研修	36	初級研修、監督者研修、民法・行政法研修等
		派遣研修	137	中級研修、主査級研修、課長級研修等
選択研修	66	派遣研修	66	地方自治法、地方公務員法、簿記入門と公会計等
専門研修	67	共同研修	22	法制執務研修
		派遣研修	45	道路・街路研修、都市整備研修
特別研修	494	単独研修	436	手話研修、人権研修、ハラスメント防止研修等
		共同研修	30	メンタルヘルス、ＤＸ推進、ＯＪＴ研修等
		派遣研修	28	災害対応、ICT ツール利活用のための考え方等
講師育成研修	2	派遣研修	2	地方自治法講師育成

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・けが・出産・死亡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。

その他の福利制度として、市においては、職員の互助組織で厚生事業や体育事業を実施しています。

（2）福利厚生制度に係る市の負担状況

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市の負担金によって賄われています。市の負担率は法定されており、令和 7 年度は 861,137 千円（一般会計）の負担金を支出しました。

この他、職員互助会への補助金として 1,997 千円支出しました。

（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。

令和 7 年度に公務災害又は通勤災害と認定された件数は 5 件でした。令和 6 年度と比べて増減はありません。

第２編　公平委員会の業務の状況

１　勤務条件に関する措置の要求の状況

令和 7 年度は鴻巣市職員における勤務条件に関する措置の要求はありませんでした。

２　不利益処分に関する審査請求の状況

令和 7 年度は鴻巣市職員における不利益処分に関する審査請求はありませんでした。