

# 令和5年度

## 人事行政の運営等の状況について

- 1 任免及び職員数に関する状況
- 2 給与の状況
- 3 勤務時間その他の勤務条件の状況
- 4 分限及び懲戒処分の状況
- 5 サービスの状況
- 6 研修及び勤務成績の評定の状況
- 7 福祉及び利益の保護の状況
- 8 公平委員会の業務の状況

松阪地区広域消防組合

## 令和5年度 松阪地区広域消防組合人事行政の運営状況の公表

### 1 職員の任免及び職員数に関する状況

#### (1) 職員の採用状況

令和5年度職員採用の状況

	競争試験採用人数
事務職	0人
消防職	4人
合計	4人

※令和5年4月1日付採用者

#### (2) 競争試験の状況

職員の採用は、競争試験により採用者を決定しています。令和5年度採用者にかかる競争試験の応募等の状況は下記のとおりとなっています。

令和5年度採用 職員採用試験受験状況

	募集数	応募者数	最終合格者数
事務職（うち女性）	0人程度	—	—
消防職（うち女性）	1人程度	14人（3人）	4人（2人）
合計	1人程度	14人（3人）	4人（2人）

#### (3) 退職職員の状況

##### 【定年】

地方公務員法第28条の2の規定により、組織の活性化や職員の新陳代謝の促進のため定年を定めています。この定年による年齢や退職日については、松阪地区広域消防組合職員の定年等に関する条例（昭和59年松阪地区広域消防組合条例第2号）第2条の規定によりその例によることとされている松阪市職員の定年等に関する条例（平成17年松阪市条例第40号）に定めており、定年の段階的引き上げにより、令和5年度の定年の年齢は61歳で、退職日は定年に達した日以後における最初の3月31日となっています。

令和4年度の退職者の状況

職種	退職区分				合計
	自己都合退職	勸奨退職	定年退職	免職	
事務職（うち女性）	0人	0人	0人	0人	0人
消防職（うち女性）	3人(1人)	1人	1人	0人	5人
合計	3人(1人)	1人	1人	0人	5人

退職	公務員が失職・免職の場合を除いて離職することをいう。
定年退職	職員が一定の年齢に達したことにより、その職員の意思如何にかかわらず、任命権者の何らの処分を要せずに職員の身分（職）を失わせることをいう。
勸奨退職	任命権者により、職員の任意の退職を勧めるもので、これに応じて、職員自らの意志で辞職する退職をいう。
免職	分限免職や懲戒免職のように、職員を行政処分によってその意に反して退職させることをいう。

#### (4)再任用職員の状況

##### 【再任用制度】

###### ◎制度の目的

急激な高齢化が進む中で、高齢者の知識と経験を社会に活用していくことを目的として、年金受給年齢の引き上げに合わせて、定年退職後の再任用制度が導入されています。

###### ◎組合の現状

松阪地区広域消防組合では、再任用制度を利用しており、令和5年4月1日現在の内訳は次のとおりです。

令和5年度の再任用職員の状況（令和5年4月1日現在）

職種	区分	常時勤務職員	短時間勤務職員	合計
	消防職		0	16
事務職		0	0	0
合計		0	16	16

※消防吏員として階級（消防士長及び消防副士長）を付与しているが、災害現場活動に従事しない事務部門へ配置しています。

#### (5)職員数の状況（各年度4月1日現在）

区分	職員数			主な増減理由
	R4年度	R5年度	増減数	
事務職（うち女性）	2人（1人）	2人（1人）	0人（0人）	
消防職（うち女性）	277人（7人）	276人（8人）	△1人（+1人）	自己都合による退職のため
合計（うち女性）	279人（8人）	278人（9人）	△1人（+1人）	

※再任用職員（短時間勤務）を除きます。

## 2 職員の給与の状況

### (1)人件費の状況（令和4年度決算額）

歳出総額 (A)	人件費 (B)	人件費率 (B/A)	令和3年度人件費率
2,717,897千円	2,204,014千円	81.1%	75.5%

※人件費には職員の給与のほか、管理者、副管理者、組合議員等の特別職の報酬を含んでいます。

### (2)職員給与費の状況（令和5年度予算）

職員数 (A)	給与費				一人当たりの給与費 (B/A)
	給料	職員手当	期末勤勉手当	計 (B)	
294人	1,058,005千円	369,100千円	431,225千円	1,858,330千円	6,321千円

※職員手当は退職手当を除く。

### (3) 給与及び各種手当の種類

#### 【給与】

職員にその勤務の対価として支払われる金銭給付をいい、その給付の根拠法令として地方自治法等で規定されています。当組合では条例に基づき、以下の給与（給料＋各種手当）を支給しています。

項目	手当の説明
給料	勤務の対価として支給される金銭給付を受ける中でもっとも中心的なもの
扶養手当	扶養親族のある職員に生計費の一助として支給
地域手当	地域における物価等を考慮し、国基準で各級地の支給割合に応じて支給（広域管内の勤務地は非支給）
住居手当	居住するための住宅を賃貸し、家賃を支払っている職員に対し支給
通勤手当	通勤のため、交通機関などを利用して運賃を負担、自動車などを使用して通勤する職員に支給（徒歩は含まない）
単身赴任手当	異動に伴い転居し、やむを得ない事情により配偶者と別居し、単身で生活する職員に支給
時間外勤務手当	正規の勤務時間を超えて勤務することを命じられた職員に対し支給
管理職員特別勤務手当	管理職員が臨時又は緊急の必要その他の公務の運営の必要により勤務時間条例第3条第1項、第4条及び第5条の規定に基づく週休日又は祝日法による休日等若しくは年末年始の休日等に勤務した場合に支給（2時間以上の勤務に限る） 平成27年4月から、平日深夜0時から5時においても支給
夜間勤務手当	正規の勤務時間として深夜に勤務した職員に支給
休日勤務手当	休日などにおける正規の勤務時間中に勤務した職員に支給
管理職手当	管理又は監督の地位にある職員のうち規則で指定するものについて、その職務の特殊性に基づき支給
期末手当	6月1日、12月1日に在職する職員等に支給（いわゆる賞与の一部）
勤勉手当	6月1日、12月1日に在職する職員等の勤務成績に応じて支給（いわゆる賞与の一部）
退職手当	職員が退職し、又は死亡したとき、それまでの勤続に対する報償と退職後の生計の保障として支給
特殊勤務手当	特殊勤務手当規則により規定されている特殊勤務に従事した場合に支給

(4) 給料表の種類及び表級別職員数（令和5年4月1日現在）

職員に支給される給与は、給料と各種手当から構成されています。このうち給料は、一般職に属し給料表の適用を受ける職員に支給されるもので、給与月額に占める割合が最も高くなっています。給料の決定は、法令で定められていますが、具体的には、①給料表の決定 ②職務の級の決定 ③給料月額の決定 により決定されています。

表	級	職級	事務職		消防職	
			職員数	構成比	職員数	構成比
行政職（一）	1級	職員			48人	17.4%
	2級	職員	1人	50%	20人	7.3%
	3級	職員			7人	2.5%
	4級	係長級	1人	50%	148人	53.6%
	5級	主幹・補佐級			34人	12.3%
	6級	課長級			13人	4.7%
	7級	次長級			5人	1.8%
	8級	部長級			1人	0.4%
計			2人	100%	276人	100%

※再任用職員（短時間勤務）を除きます。

(5) 初任給の状況（令和5年4月1日現在）

学 歴	事務職	消防職	国の制度
			一般行政職
高校卒	154,600円	158,900円	154,600円
短大卒	167,100円	172,600円	167,100円
大学卒	185,200円	191,700円	185,200円

(6) 平均給料月額等の状況（令和5年4月1日現在）

区分	事務職	消防職
平均給料月額	291,250円	305,334円
平均給与月額	402,881円	387,498円
平均年齢	38.5歳	37.5歳

※給料は諸手当を含まない主となる俸給をいい、給与は給料に諸手当を含めたものをいいます。

(7) 経験年数別平均給料月額の状況（令和5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	284,250円	323,925円	361,478円
高校卒	247,500円	305,033円	333,400円

(8) 特別職の報酬等の状況

区分	報酬年額	区分	報酬年額
管理者	30,000 円	議長	30,000 円
副管理者	28,000 円	副議長	28,000 円
		議員	27,000 円

※年度途中で就退職の場合は、その日の属する月も含めて在職月数に対応する月割額をもって計算し、100 円未満の額は 100 円に切り上げます。

(9) 退職手当、期末・勤勉手当、時間外勤務手当の支給状況

(対象期間：令和 4 年 4 月 1 日～令和 5 年 3 月 31 日)

退職手当

	自己都合	定年・勸奨
最高限度額	47.709 月分	47.709 月分
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
1 人当たり 平均支給額	1,261,852 円	23,584,866 円
	12,423,359 円	
その他加算措置	定年前早期退職特例措置 (2%～20%加算)	
退職時特別昇給	無	

※退職手当の支給率は国と同じです。

(10) 期末・勤勉手当の状況 (令和 4 年度)

	期末手当	勤勉手当
6 月期	1.2 月分	1.0 月分
12 月期	1.2 月分	1.0 月分
計	2.4 月分	2.0 月分
職制上の段階、職務の級等による加算措置	有	

※期末・勤勉手当の支給割合は国と同じです。

(11) 時間外勤務手当の状況

令和 3 年度	支給総額	4,868 万 7 千円
	職員一人当たり支給年額	21 万 4 千円
令和 4 年度	支給総額	6,568 万 4 千円
	職員一人当たり支給年額	27 万 1 千円

### 3 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

地方公務員の勤務時間は、地方公務員法第 24 条第 5 項の規定により、条例で定めることになっています。当組合では「松阪地区広域消防組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成 7 年松阪地区広域消防組合条例第 1 号）」でこれを定めています。

正規職員の勤務時間は、「休憩時間を除き、4 週間を超えない期間につき 1 週間当たり 38 時間 45 分」とし、以下のように週休日及び勤務時間を定めています。

#### (1) 勤務時間・休日等（令和 5 年 4 月 1 日現在）

勤務の区分	毎日勤務者	交替勤務者
勤務時間	午前 8 時 30 分～午後 5 時 15 分 (7 時間 45 分)	午前 8 時 30 分～翌午前 8 時 30 分 (15 時間 30 分)
休憩時間	正午～午後 1 時 00 分 (1 時間)	時間別勤務表に基づく 8 時間 30 分 が割り振られています。
週休日	土曜日・日曜日	4 週間につき 8 日
休日	国民の祝日に関する法律で定める休日・年末年始の休日	

#### (2) 休暇等の導入状況

種類	項目	説明	付与日数	取得状況の有無
年次有給休暇		正規の勤務時間中に給与の支給を受けて勤務しないことを、特別の事由なしに認められる期間	1 年につき 20 日（繰越 20 日まで）	有
病気休暇		負傷又は疾病のため、医師の診断書等に基づき療養のため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき	最大 90 日まで	有
特別休暇	公民権の行使	職員が選挙権その他公民としての権利を行使する場合、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき	必要と認められる期間	無
	証人等としての官公署等への出頭	職員が裁判員、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、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき	必要と認められる期間	無
	骨髄提供のための休暇	職員が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、当該申出又は提供に伴い必要な検査、入院等のため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき	必要と認められる期間	無
	ボランティア休暇	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、その勤務しないことが相当であると認められるとき	1 年につき 5 日まで	無
	結婚休暇	職員が結婚する場合、結婚式、旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき	連続する 7 日間まで	有
	生理休暇	女性職員で生理日の勤務が著しく困難である場合	申し出た期間	無
	出生サポート休暇	職員が不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められるとき	1 年につき 5 日まで	無
	妊婦の通勤緩和	妊娠中の女性職員が、通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体の健康維持に重大な支障を与える程度に及ぶものであると認められるとき	1 日につき 1 時間まで	無

妊婦検診	妊娠中の女性職員が母子保健法（昭和 40 年法律第 141 号）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	必要と認められる期間	無
産前休暇	8 週間（多胎妊娠の場合にあつては、14 週間）以内に 出産する予定である女性職員が申し出た場合	8 週間まで （多胎妊娠の場合 14 週間）	無
産後休暇	女性職員が出産した場合	産後 8 週間	無
育児時間	生後 1 年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合	1 日 2 回（1 回につき 30 分まで）	無
子の看護のための休暇	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いう。）のため勤務しないことが相当であると認められるとき	1 年につき 5 日まで	有
短期介護休暇	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その他の世話を 行う職員が、その世話をを行うために勤務しないことが相当であると認められるとき	1 年につき 5 日まで	有
妻の出産	職員の妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）が出産する場合で、職員が妻の出産に伴い必要と認められる入院の付添い等のため勤務しないことが相当であると認められるとき	2 日間まで	有
忌引	職員の親族が死亡した場合で、職員が葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき	連続 10 日間まで（親族関係に応じて付与）	有
夏季休暇	職員が夏季における心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められるとき	5 日間 （原則 7～9 月期付与）	有
感染症予防法による交通の遮断・隔離	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（平成 10 年法律第 114 号）により交通がしや断され又は隔離された場合	必要と認められる期間	無
災害等による職員の住居の災害復旧	地震、水害、火災その他の災害により職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、職員が当該住居の復旧作業等のため勤務しないことが相当であると認められるとき	必要と認められる期間	無
災害等による通勤困難	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であると認められる場合	必要と認められる期間	有
災害等による通勤時危険回避	地震、水害、火災その他の災害時において、職員が通勤途上における身体の危険を回避するため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき	必要と認められる期間	無
父母の祭事（法要）	職員が父母の追悼のための特別な行事（父母の死亡後 15 年以内に限る。）のため勤務しないことが相当と認められる場合	1 日	有
介護休暇	職員が配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にあるものを含む。以下この項において同じ。）、父母、子、配偶者の父母その他規則で定める者で負傷、疾病又は老齢により規則で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合	2 週間以上 6 ヶ月以内	無
育児休業	職員が 3 歳に達するまでの子を養育する場合（配偶者が子を養育できる状況にある場合を除く）	3 年以内	有



育児参加休暇	職員の妻が出産する場合であって、その出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合にあつては14週間）前の日から当該出産の日後8週間を経過するまでの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（妻の子を含む。）を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められる場合	5日以内	有
--------	--	------	---

① 年次有給休暇の取得状況（各年1月1日～12月31日）

	平均取得日数	
	令和3年	令和4年
毎日勤務者	11.52日	11.53日
交替勤務者	17.00日	18.18日
全職員	16.06日	17.01日

※再任用職員（短時間勤務）を除きます。

② 特別休暇等の取得状況（期間：令和4年1月1日～12月31日）

人数等 休暇の種類	取得職員数	総使用日数/時間
病欠休暇	13人	292日3時間30分
公民権行使	—	—
官公署へ出頭	—	—
骨髄提供	—	—
ボランティア休暇	—	—
結婚休暇	10人	69日
生理休暇	—	—
通勤緩和	—	—
妊婦検診	—	—
産前休暇	—	—
産後休暇	—	—
育児時間	—	—
子の看護	49人	135日2時間45分
短期介護	7人	27日
妻の出産	9人	15日4時間
育児参加休暇	11人	51日
忌引	42人	95日5時間45分
感染症予防法による交通の遮断・隔離	—	—
災害等による職員の住居の災害復旧	—	—
災害等による通勤困難	208人	1,268日3時間50分 ※コロナ禍による出勤停止等の影響
災害等による通勤時危険回避	—	—

父母の祭事	5人	5日
-------	----	----

③介護休暇の取得状況（期間：令和4年4月1日～令和5年3月31日）

介護休暇の取得状況（延べ人数）

介護休暇取得者数	0人
----------	----

介護休暇承認期間					
1月以下	1月超え 2月以下	2月超え 3月以下	3月超え 4月以下	4月超え 5月以下	5月超え
0人	0人	0人	0人	0人	0人

④育児休業等の取得状況（期間：令和4年4月1日～令和5年3月31日）

育児休業承認期間（令和4年度中に新たに育児休業を取得した職員について）

	育児休業承認期間				合計
	1年以下	1年超え 2年以下	2年超え 2年6月以下	2年6月超え	
男性職員	4人	0人	0人	0人	4人
女性職員	0人	0人	0人	0人	0人
計	4人	0人	0人	0人	4人

4 職員の分限及び懲戒処分の状況

(1) 懲戒処分

懲戒処分とは、職員の一定の義務違反に対する道義的責任を問うことにより、公務員関係における規律ないし秩序の維持を目的として、任命権者が職員に制裁として科する処分をいいます。

懲戒処分者数（期間：令和4年4月1日～令和5年3月31日）

処分の種類				合計	訓告
戒告	減給	停職	免職		
0人	2人	0人	0人	2人	28人

(2) 分限処分

分限処分とは、職員の身分保障を前提として、一定の事由によって職員がその職務を十分果たすことができない場合のみ、職員の意に反する不利益な身分上の変動をもたらす処分をいい、公務能率の維持向上を図るための制度です。

分限処分者数（延べ人数）（期間：令和4年4月1日～令和5年3月31日）

処分の種類				合計
降任	免職	休職	降給	
0人	0人	2人	0人	2人

## 5 職員のサービスの状況

### (1) 職員の守るべき義務

地方公務員法第 30 条では「全ての職員は、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。」と規定されています。

そのため、職員に対しては、法令等及び上司の職務上の命令に従う義務、職務上知り得た秘密を守る義務、職務に専念する義務、争議行為及び信用失墜行為の禁止、政治的行為及び営利企業等の従事の制限等、民間企業の勤労者とは異なり、サービス上の様々な制約が課せられています。

#### ①上司の職務上の命令に従う義務

憲法第 99 条に「公務員は憲法を尊重し擁護する義務を負う」旨規定されており、上司の発する職務命令は法令の内容を具体的に実施するために発せられるものであるから、法令に従う義務を負う公務員は必然的に上司の命令に従わなければなりません。

#### ②職務上知り得た秘密を守る義務

職員は、職務上知り得た秘密については、公的・私的を問わず、在職中はもちろん退職後もこれを漏らしてはなりません。また、法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密事項を発表する場合は、任命権者の許可を受けなければなりません。

#### ③職務に専念する義務

職員は、地方公務員法第 35 条で職務に専念する義務を有していますが、条例及び規則で研修を受ける場合や厚生に関する計画の実施に参加する場合などは、その義務が免除されます。

本組合の主なものとして「人間ドックの受診」「研修への参加」があります。

#### ④争議行為の禁止

職員は同盟罷業（ストライキ）、怠業（サボタージュ）その他の争議行為又は地方公共団体の機関の活動能力を低下させる怠業的行為を行うことを禁止されています。また、何人もこのような違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、あおったりしてはならないとしています。

#### ⑤信用失墜行為の禁止

職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務しなければならないが、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行により、公務に対する住民の信頼を裏切らないよう信用を保たねばなりません。

#### ⑥政治的行為の制限

職員の政治的中立性を確保し、かつ、保障することによって、地方公共団体の行政の公正な運営を確保するとともに、職員が政治的行為を行わなかったことによって不利益な取扱いを受けないことをも保障するものです。

#### ⑦営利企業等の従事制限

職員は、地方公務員法第 38 条において、職務の公正の確保、職員の品位の維持等の目的から営利企業等の役員等に就任すること、営利を目的とする私企業を営むこと及び報酬を得て事業に従事することを制限しています。ただし、一定の基準を満たし、任命権者の許可を受けた場合には従事することができます。

本組合職員が許可を求める主なものとして「自治会役員」「土地改良区役員」があります。

## 6 職員の研修及び勤務成績の評定の状況

### (1) 研修の状況

#### ① 外部研修

##### ア 三重県自治会館研修

マネージャー研修、リーダー研修(リスクマネジメント、コンプライアンス、ハラスメント)、法制執務研修、情報処理研修、契約事務基礎研修、不当要求対策研修、訴訟対応研修、三重地方行財政アカデミー、話し方講座、チラシ・パンフレットデザイン研修

##### イ その他

2級小型船舶操縦士免許講習、酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習、JPTECプロバイダーコース及びインストラクターコース、ロープアクセス講習、スイフトウォーターレスキューテクニシャンレベルⅡ講習、レスキューデイズ講習、通信指令シンポジウム、MCLSプロバイダー及びインストラクターコース、PEMEC、PCEC、MIELS、違反是正推進に係る実務研修、火災調査研究発表会、国際緊急援助隊医療チーム中級研修など

#### ② 学校教育等

##### ア 消防大学校

上級幹部科、救急科、女性活躍推進コース

##### イ 県消防学校

初任科及び救急課程、警防課程、予防査察課程、危険物課程

救助課程、指揮課程、はしご自動車講習、初級幹部科

気管挿管追加講習(ビデオ喉頭鏡)、救急救命士ブラッシュアップ講習

##### ウ 救急救命士研修所

救急救命東京研修所、名古屋市救急救命研修所

### (2) 勤務成績の評定の状況

職員の昇任時期に勤務成績を評定しています。

## 7 職員の福祉及び利益の保護の状況

職員の心身の健康の確保、勤務意欲及び勤務能率の増進に資することを目的とした福利厚生事業を実施しています。

### (1) 健康診断等(令和4年度)

区 分	受診者数
定期健康診断	179人
人間ドック	100人
深夜業務従事者健康診断	273人
高気圧業務健康診断	39人
インフルエンザ予防接種(注)	291人
B型肝炎ワクチン接種	1人
その他ワクチン接種	135人

注：再任用職員、会計年度任用職員を含む

## (2) 公務災害等の状況

### ① 公務災害認定件数（令和4年度）

負 傷				疾 病	合 計
火災等災害活動	救急活動	訓練	日常的作業		
0件	3件	1件	0件	0件	4件

### ② 通勤災害認定件数（令和4年度）

通勤途上	退勤途上	計
0件	0件	0件

## (3) 互助会への補助金の状況

地方公務員法第42条に定められている職員の厚生制度（職員の保健、元気回復その他厚生に関する事項）を効率的・効果的に実施するため共済組合が行う下記の事業に対し助成しています。

松阪市職員共済組合 会員数 294 人（消防） 令和5年3月31日現在

委託事業	事業の内容
福利厚生事業	職員に対して行う各種福利厚生事業 （勤労者サービスセンターへの加入）
委託料の決算額	1,588 千円

## (4) その他福利厚生事業の状況

職員の共済制度については、地方公務員等共済組合法に基づき三重県市町村職員共済組合が、公務災害補償については地方公務員災害補償法に基づき地方公務員災害補償基金がそれぞれ主体となり制度を実施しています。

## 8 公平委員会の業務の状況

### (1) 勤務条件に関する措置要求の状況

	令和3年度末の係属件数	令和4年度中の新規要求件数	令和4年度中の処理件数	令和5年度への繰越件数
措置要求	0件	0件	0件	0件

### (2) 不利益処分についての不服申立ての状況

	令和3年度末の係属件数	令和4年度中の新規要求件数	令和4年度中の処理件数	令和5年度への繰越件数
不服申立て	0件	0件	0件	0件