

1 職員の任免及び職員数の状況

市では、多忙化・多様化している本市業務の実情を鑑み、社会背景や本市を取り巻くさまざまな環境の変化などを多角的に捉え、行政サービスの質の維持・向上を図るための適切な人員配置となるよう「定員管理基本方針」に基づき定員管理を行っていきます。

(1) 職員数の状況

各年度の4月1日現在

区分	職員数(実績)		増減	備考
	令和6年度	令和7年度		
一般行政部門	429人	430人	1人	
特別行政部門	186人	183人	▲3人	
公営企業等部門	59人	58人	▲1人	
合計	674人	671人	▲3人	

注①職員数は、一部事務組合等への派遣職員を含みます。

②非常勤職員数は除きます。

(2) 職員の採用と退職者

区分	令和7年度採用者数	令和6年度中退職者数
市長部局等	22人	22人
消防	0人	3人
合計	22人	25人

注①市長部局等は議会、教育委員会、監査委員、農業委員会の事務局を含みます。

②採用者数は令和7年4月1日付けの採用人数です。

(3) 非常勤職員数の状況

令和7年4月1日現在

区分	再任用短時間勤務職員	任期付短時間勤務職員	フルタイム会計年度任用職員			合計
			主査	副主幹	副課長	
市長部局等	27人		0人			39人
消防	0人		0人			0人
合計	27人		0人			39人

(4) 一般行政職の級別職員数

区分	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	合計
	主事 技師	主事 技師	副主査 主任主事	主査	副主幹	副課長	課長	
標準的な職務内容								
職員数	53人	44人	66人	71人	57人	26人	25人	342人
構成比	15.5%	12.9%	19.3%	20.7%	16.7%	7.6%	7.3%	—

注①一般行政職とは、税務職、医療技術職、看護・保健職、福祉職、消防職、企業職、技能労務職等に該当しない職員をいいます。

②標準的な職務内容は、それぞれの級に該当する代表的な職名です。

2 職員の給与の状況

(1) 普通会計決算額

区分	令和6年度
歳出総額	348億4508万円
うち人件費	61億9656万円
人件費率	17.8%

注①人件費には、特別職（市長、副市長、市議会議員など）、非常勤職員に支給される給料・報酬などを含みます。

②国民健康保険事業会計（施設勘定）、介護保険事業会計、公営企業会計（水道、下水道、農業集落排水）は除きます。

(2) 職員給与費の状況

区分	令和6年度
給料	24億3,856万円
職員手当	4億0,895万円
期末・勤勉手当	9億8,312万円
合計	38億3,063万円

注①職員手当とは、扶養手当、住居手当、通勤手当、管理職手当、時間外勤務手当などの各種手当をいいます。

②期末・勤勉手当とは、民間会社のいわゆるボーナスです。

③会計年度任用職員は除きます。

(3)特別職の報酬等

区分	報酬月額	令和7年度	
		期末手当	
市長	774,000円		
副市長	640,000円	6ヶ月期 12ヶ月期	2.3月分 2.35月分
教育長	600,000円		
議長	395,000円	計	4.65月分
副議長	365,000円		
議員	340,000円		

注①期末手当には一般職と同様の加算措置があります。

(4)職員給与の内容

区分		内容			
毎月決まって支給	給料	職務の種類と内容に応じて給料表に定める額			
	扶養手当	配偶者3,000円 子11,500円 父母等6,500円		※16歳から22歳までの子1人5,000円加算	
	地域手当	給料、扶養手当、管理職手当の2%を支給			
	住居手当	医師である職員に対しては、給料、扶養手当、管理職手当の10%を支給			
	通勤手当	借家について、家賃(16,000円を超える場合に限る)の額に応じて28,000円を限度に支給			
	管理職手当	電車、バスを利用する場合 定期代等全額支給 乗用車等を使用する場合 使用距離に応じて2,000円~47,610円を支給			
	時間外勤務手当	管理職の職務に応じて定額支給			
	特殊勤務手当	正規の勤務時間外に勤務を命ぜられ勤務した職員(管理職除く)に対し支給 著しく危険、不快、不健康、困難、特殊な勤務に従事した場合支給			
	夜間勤務手当	行旅死人取扱手当、行旅病人取扱手当、防疫等作業手当、診療業務手当、 火災出場手当、救急出場手当、救助隊危険業務手当、災害出場手当			
	宿日直手当	正規の勤務時間が夜間(午後10時~午前5時)に当たる職員に対し支給			
与	臨時に支給	期末・勤勉手当	期末手当 6ヶ月期 12ヶ月期 計	勤勉手当 1.25月分 1.275月分 2.525月分	計 2.3月分 2.35月分 4.65月分
		職務の級等による加算措置	有		
	退職手当	自己都合 勤続20年 勤続25年 勤続35年 その他の加算措置	24.586875月分 33.27075月分 47.709月分 有		

(5)職員の平均年齢、平均給料月額、平均給与月額

令和7年4月1日現在

職種	旭市			千葉県		
	平均年齢	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
一般行政職	40.4歳	325,726円	384,103円	39.8歳	315,893円	424,453円
技能労務職	52.7歳	307,567円	335,658円	50.8歳	299,845円	361,290円
消防職	40.2歳	326,718円	398,615円	-	-	-
福祉職	37.0歳	292,906円	335,267円	-	-	-

注①給与月額とは、月々支給される給料と諸手当(期末・勤勉手当等を除く全ての手当)の合計をいいます。

(6)職員の初任給

令和7年4月1日現在

職種		旭市	千葉県
一般行政職	大学卒	225,600円	225,600円
	高校卒	194,500円	194,500円
消防職	高校卒	194,500円	-
	短大卒	210,600円	-

3 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

(1) 勤務時間の状況 令和7年4月1日現在

開始時刻	終了時刻	休憩時間
8:30	17:15	12:00～13:00

4 職員の分限及び懲戒処分の状況

(1) 分限、懲戒処分の状況

区分	分限処分				懲戒処分				令和6年度
	免職	休職	降任	降給	免職	停職	減給	戒告	
市長部局等	—	15人	—	—	—	—	—	—	
消防	—	3人	—	—	—	—	—	—	
合計	—	18人	—	—	—	—	—	—	

注①「分限処分」とは、職員が職務を充分に果たし得ないについて行う処分です。

②「懲戒処分」とは、職員の一定の義務違反に対する責任を問う処分です。

5 職員の服務の状況

(1) 年次休暇の状況 令和6年度

区分	平均取得日数
市長部局等	11.8日
消防	12.8日

(2) 育児休業等の状況

区分	育児休業取得者			部分休業取得者			令和6年度
	男	女	計	男	女	計	
市長部局等	6人(6人)	24人(16人)	30人(22人)	—	3人(2人)	3人(2人)	
消防	5人(4人)	—	5人(4人)	—	—	—	
合計	11人(10人)	24人(16人)	35人(26人)	—	3人(2人)	3人(2人)	

注①地方公務員の育児休業等に関する法律により、3歳に満たない子を養育する職員は育児休業を取得することができます。

また、小学校就学前の子を養育する職員は部分休業（1日2時間まで）を取得することができます。（いずれも無給）

②（ ）内の数は、令和6年度において新たに取得した人数です。

6 職員の研修及び人事評価

(1) 職員研修の状況

職員の能力向上を図ることを目的に、東総地区広域市町村圏事務組合で実施される共同研修や千葉県自治研修センター等の研修機関に職員を派遣したほか、市主催による研修を実施しました。

(2) 人事評価の状況

地方公務員法の一部改正（平成28年4月1日施行）により導入された人事評価（職員の執務について定期的に評価を行い、評価を任用や給与など人事管理の基礎として活用する）に相当するものとして、人事考課を実施しています。

職務を遂行する中で発揮した能力や、あらかじめ設定した業務目標の達成度を基に評価を行うことを基本とした制度ですが、上司との対話を通じ業務の進捗管理や改善点のフィードバックを行うなど、評価だけではなく組織マネジメントや人材育成への活用を目指した制度としています。

7 職員の福利厚生

(1) 共済制度

職員の生活の安定と福祉の向上を図るため、健康保険や年金業務を行う千葉県市町村職員共済組合に加入しています。

(2) 職員互助会

地方公務員法に基づき、職員の福利厚生を図るために、職員互助会で各種事業を実施しています。

内容は、職員体育大会助成、職員組合共催事業助成等を行っています。

区分	会員掛金	市助成金
令和6年度決算額	12,661,221円	538,755円

(3) 健康管理

職員の健康状態を把握し、健康障害や疾病を早期に発見するために、定期健康診断やストレスチェック等を実施しました。

(4) 公務災害認定件数 令和6年度

区分	認定件数
市長部局等	4件
消防	1件
合計	5件

8 その他

(1) 次世代育成支援特定事業主行動計画の実施状況

職員の仕事と子育ての両立支援のため、次世代育成支援特定事業主行動計画を策定し、子育て支援に関する制度の周知や、出産・育児に係る休暇等の取得促進、時間外勤務時間の縮減等に取り組んでいます。

(2) 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の実施状況

女性職員の活躍を推進するため、育児と仕事の両立を支援する制度の周知や、女性職員のキャリア形成に向けた階層別の研修などに取り組んでいます。

(3) 職員の退職管理の状況

地方公務員法が改正され、再就職者による現職職員への働きかけに対する規制等が導入されました。法改正に合わせ、市では「職員の退職管理に関する条例」を制定し、営利企業等に再就職した課長職以上の退職者に届出を義務付けるなどの措置を講じました。

令和6年度は退職者1名から再就職の届出がありました。

(4) 勤務条件に関する措置の要求状況

職員は地方公務員法により給与・勤務時間、その他の勤務条件について、公平委員会に対して当局より適当な措置が執られるべきことを要求することができます。

なお、令和6年度は、職員から公平委員会に対する要求はありませんでした。

(5) 不利益処分についての不服申立ての状況

懲戒その他その意に反する不利益な処分を受けた職員は、地方公務員法により、公平委員会に対して不服申立てをすることができます。

なお、令和6年度は、職員から公平委員会に対する申立てはありませんでした。