

人事行政の運営等の状況を公表します

地方公務員法第58条の2及び白岡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、本市の人事行政の運営等の状況について公表します。

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) 職員の採用状況（平成29年度）

一般事務職15名（男性9名・女性6名）、技師1名（男性1名）、保育士4名（女性4名）

注 育児休業代替職員等任期付職員、派遣及び人事交流等職員を除く。

(2) 再任用の状況

平成29年度は、常時勤務職員1人、短時間勤務職員1人を採用しました（採用した職等は下表のとおりです）。

採用した職	人数	業務内容
一般職	2人	一般事務

注 「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常時勤務職員と、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です。

(3) 職位別任用状況

平成30年3月末現在、課長補佐級以上の職の総数は53あり、平成29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	参事級	課長級	副課長級	課長補佐級	計
昇任	2(0)	4(0)	4(1)	1(1)	6(1)	17(3)

注1 ()内は、女性数であり、内書きである。

2 育児休業代替職員を除く。

(4) 職員の退職・再就職の状況

平成29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	技師	保健師	保育士	技能労務職	全職員
定年退職	3(0)	—	—	—	1(1)	4(1)
勸奨退職	—	—	—	1(1)	—	1(1)
自己都合退職	1(1)	—	—	1(1)	—	2(2)
その他(死亡・免職等)	1(0)	—	—	—	—	1(0)
合計	5(1)	—	—	2(2)	1(1)	8(4)

注1 ()内は、女性数であり、内書きである。

2 育児休業代替職員を除く。

(5) 部門別職員数の状況と主な増減理由（各年4月1日現在）

(単位：人)

区分 部門	職員数		対前年 増減数	主な増減理由
	H29年	H30年		
一般行政部門 議会	4	5	1	業務増による増

	総務	75	75	0	
	税務	23	23	0	
	民生	80	82	2	機構改革に伴う人員増
	衛生	23	26	3	休職者補充による増
	労働	2	2	0	
	農水	12	12	0	
	商工	3	3	0	
	土木	41	42	1	欠員補充による増
	小計	263	270	7	
特別行政部門	教育	50	53	3	業務増による増
	小計	50	53	3	
公営企業等 会計部門	水道	8	8	0	
	下水道	9	9	0	
	その他	21	21	0	
	小計	38	38	0	
合計	351	361	10		

注1 職員数は一般職に属する職員数で、地方公務員の身分を保有する休職者、派遣職員等を含み、臨時及び非常勤職員を除きます。

2 「その他」とは、国民健康保険、後期高齢者医療及び介護保険事業に従事している職員をいいます。

(6) 年齢別職員構成の状況（平成30年4月1日現在）

区分	20歳未満	20歳～23歳	24歳～27歳	28歳～31歳	32歳～35歳	36歳～39歳	40歳～43歳	44歳～47歳	48歳～51歳	52歳～55歳	56歳～59歳	60歳以上	計
職員数	0人	18人	37人	58人	26人	25人	50人	55人	36人	29人	24人	3人	361人

2 人事評価の状況

(1) 評価制度の概要

地方公務員法では、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力を把握した上で行われる能力評価と、業績を把握した上で行われる業績評価の両面からなる人事評価制度を導入し、これを任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とすることとされています。

本市においては、平成28年度から人事評価制度を導入・運用しています。

(2) 対象職員

一般職の職員

(3) 評価期間等

	評価基準日	評価対象期間
実績評価	翌年3月31日	4月1日から翌年3月31日まで
能力評価	11月1日	前年11月2日から11月1日まで

(4) 評価結果等の活用

評価結果については、昇給に反映しているほか、昇任、人事異動、人材育成などに活用しています。

(5) その他

評価者研修を実施（本市で実施しているほか、彩の国さいたま人づくり広域連合でも実施）

3 職員の給与の状況

(1) 人件費の状況（普通会計決算）

区 分	人 口 (H30. 1. 1)	歳出額 (A)	実質収支	人件費 (B)	人件費率 (B/A)	《参考》 人件費率 (28年度)
29年度	52,539人	14,676,081千円	625,024千円	2,467,425千円	16.8%	17.2%

注 人件費には、特別職に支給される給料、報酬等を含みます。

(2) 職員給与費の状況（普通会計決算）

区 分	職員数 (A)	給 与 費				一人当たりの 給与費 (B/A) 給 料
		給 料	職員手当	期末・勤勉手当	計 (B)	
29年度	313人	1,042,973千円	221,547千円	423,091千円	1,687,677千円	5,392千円

注1 職員手当には退職手当を含みません。

2 職員数は、平成29年4月1日現在の人数です。

3 給与費には再任用短時間勤務職員の給与費が含まれており、職員数には当該職員を含んでおりません。

(3) ラスパイレス指数の状況（平成29年4月1日現在）

白岡市	97.5
全国市平均	99.1

注 ラスパイレス指数とは、全地方公共団体の一般行政職の給料月額を同一の基準で比較するため、国の職員数（構成）を用いて、学歴や経験年数の差による影響を補正し、国の行政職俸給表（一）適用職員の俸給月額を100として計算した指数です。

(4) 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30年4月1日現在）

区 分	一般行政職			技能労務職		
	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
白岡市	301,400円	372,357円	40.1歳	257,200円	282,353円	52.3歳

注1 一般行政職とは、税務職・技能労務職・水道事業会計及び特別会計職員以外をいいます。

2 技能労務職とは、作業員・給食調理員・校務員などの職をいいます。

3 「給与」は「給料」に扶養手当、通勤手当などを加えたものです。

(5) 職員の初任給の状況（一般行政職）（平成30年4月1日現在）

区 分		白岡市	埼玉県	国
		決定初任給	決定初任給	決定初任給
一般行政職	大学卒	185,800円	185,800円	179,200円
	高校卒	151,500円	151,500円	147,100円

(6) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額状況（平成30年4月1日現在）

区 分		経 験 年 数		
		7年以上10年未満	10年以上15年未満	15年以上20年未満
一般行政職	大学卒	239,900円	264,900円	326,400円
	高校卒	194,500円	233,200円	対象者無
技能労務職	大学卒	対象者無	対象者無	対象者無
	高校卒	対象者無	対象者無	243,600円

(7) 一般行政職の級別職員数の状況（平成30年4月1日現在）

区 分		1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	計
標準的な職務内容		主 事	主 事	主 任	主 査	課長補佐	課 長	部 長	
職 員 数		30人	53人	39人	60人	22人	18人	6人	228人
構 成 比		13.2%	23.2%	17.1%	26.3%	9.7%	7.9%	2.6%	100%
参 考	1年前の構成比	11.9%	23.7%	13.0%	26.1%	14.2%	6.7%	4.3%	100%
	5年前の構成比	7.1%	16.4%	24.3%	23.9%	15.5%	8.8%	4.0%	100%

注 端数処理のため、構成比の合計が100%とならない場合があります。

(8) 職員手当の状況

区 分	白 岡 市			国		
期末手当		期末手当	勤勉手当	本市と同じ		
勤勉手当	6月期	1.225月分	0.85月分			
(平成29年度支給割合)	12月期	1.375月分	0.95月分			
	計	2.60月分	1.80月分			
	職制上の段階、職務の級等による加算措置 有					
退職手当 (平成30年4月1日現在)	(支給率)	自己都合	応募認定・定年	(支給率)	自己都合	応募認定・定年
	勤続20年	20.445月分	25.55625月分	勤続20年	17.577月分	21.97125月分
	勤続25年	29.145月分	34.5825月分	勤続25年	28.24875月分	33.8985月分
	勤続35年	41.325月分	49.59月分	勤続35年	39.7575月分	47.709月分
	最高限度額	49.59月分	49.59月分	最高限度額	47.709月分	47.709月分
	その他の加算措置	定年前早期退職特例措置 (2%~45%加算)		その他の加算措置	定年前早期退職特例措置 (2%~45%加算)	
	退職時特別昇給	なし		なし		
1人当たり平均支給額	869千円	20,824千円				

注1 退職手当は、国の場合、法律で定められていますが、本市の場合は県内のほとんどの市町村が加入している「埼玉県市町村総合事務組合」に加入しており、支給率は組合で統一されております。

2 1人当たり平均支給額は、平成29年度に退職した職員に支給された平均額です。

(平成30年4月1日現在)

区 分	内 容	白 岡 市	国
扶養手当	配偶者	6,500円	同じ
	子	1人につき 10,000円	
	父母等	1人につき 6,500円	

	満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子	1人につき5,000円加算		
住居手当	借家等居住者	支給限度額 27,000円		
通勤手当	交通機関等利用者（運賃相当額）	支給限度額 55,000円		
	交通用具（自動車等）利用者（距離に応じた額）			
	2km以上 5km未満	2,000円	5km以上10km未満	4,200円
	10km以上15km未満	7,100円	15km以上20km未満	10,000円
	20km以上25km未満	12,900円	25km以上30km未満	15,800円
	30km以上35km未満	18,700円	35km以上40km未満	21,600円
	40km以上45km未満	24,400円	45km以上50km未満	26,200円
	50km以上55km未満	28,000円	55km以上60km未満	29,800円
	60km以上	31,600円		
地域手当	6%			

（平成30年4月1日現在）

特殊勤務 手当	平成29年度支給実績		0円
	職員全体に占める手当支給職員の割合		0%
	手当の種類（手当数）		2種類
	手当の名称		防疫作業手当、行旅死病人取扱手当
	1件当たりの支給額	防疫作業手当	1,000円
行旅死病人取扱手当		1,000円（病人） 3,000円（死人）	

時間外勤務等手当 （各年度普通会計 決算）	29年度	支給総額	66,914千円
		職員1人当たり支給年額	214千円
	28年度	支給総額	70,692千円
		職員1人当たり支給年額	231千円

注 時間外勤務手当と休日勤務手当を合算した額です。

（9）特別職の給料・報酬の状況（平成30年4月1日現在）

区分		給料・報酬月額	期末手当
給料	市長	810,000円	6月期 2.125月分
	副市長	686,000円	12月期 2.275月分
			計 4.400月分
報酬	議長	372,000円	6月期 2.125月分
	副議長	294,000円	12月期 2.275月分
	議員	266,000円	計 4.400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、一週間当たり38時間45分（国：一週間当たり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。

なお、一部の職場においては、その業務の実情に応じて職員の勤務時間の割り振りを行っています。

(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、最小限度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。(取得できる日数は90日間です。)

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) (平成29年度)

	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月まで	4週間に1回
		妊娠7月から9月まで	2週間に1回
		妊娠10月から出産まで	1週間に1回
		産後1年まで	その期間で1回
		(1回につき1日の範囲内でその都度必要と認める時間)	
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日を通じて1時間を超えない範囲内でそれぞれ必要と認める時間	
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る期間	
8	忌引の場合	死亡した者	日 数
		配偶者	7日
		父母	血族 7日 姻族 3日
		子	血族 5日 姻族 1日
		祖父母	血族 3日 姻族 1日
		孫	血族 1日 姻族 ——
	兄弟姉妹	血族 3日 姻族 1日	

		伯叔父母	血族 1日	姻族 1日
9	配偶者及び父母の祭日の場合	それぞれ1日。遠隔地の場合は往復に要する実日数を加算する。		
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	その都度必要と認める期間		
11	災害による職員の現住居の滅失又は破壊の場合	1週間の範囲内でその都度必要と認める期間		
12	結婚の場合	5日の範囲内において必要と認める期間		
13	職員が妻の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合	2日の範囲内においてその都度必要と認める期間		
14	職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の6週間前の日から当該出産の日後8週間を経過する日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	当該期間内における5日間の範囲内の期間		
15	義務教育終了前の子を養育する職員が、子の看護等で勤務しないことが相当であると認められる場合	1の年において5日の範囲内の期間 (義務教育終了前の子が2人以上の場合は10日)		
16	日常生活を営むのに支障がある家族の介護等を行う職員が、その家族の介護のため勤務しないことが相当であると認められる場合	1の年において5日の範囲内の期間 (要介護者が2人以上の場合は10日)		
17	心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実を図る場合	1の年の7月から9月の期間内における原則として連続する5日の範囲内の期間		
18	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	その都度必要と認める期間		
19	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	その都度必要と認める期間		
20	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	その都度必要と認める期間		
21	職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで次に掲げる社会に貢献する活動を行う場合で、その勤務しないことが相当であると認められるとき ア 地震、暴風雨、噴火等により相当規模の災害が発生した被災地又はその周辺の地域における生活関連物資の配布その他の被災者を支援する活動 イ 障害者支援施設、特別養護老人ホームその他の主として身体上若しくは精神上的の障害がある者又は負傷し、若しく	1の年において5日の範囲内で必要と認める期間		

は疾病にかかった者に対して必要な措置を講ずることを目的とする施設であって、規則で定めるものにおける活動 ウ ア及びイに掲げる活動のほか、身体上若しくは精神上的障害、負傷又は疾病により常態として日常生活を営むのに支障がある者の介護その他の日常生活を支援する活動	
--	--

(3) 年次有給休暇の取得状況

平成29年1月1日から平成29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10.0日となっており、平成28年(9.5日)と比べて特段変わりありません。

(4) 時間外勤務の状況

平成29年度における一般職員の平均時間外の勤務時間は、年間116.4時間となっており、平成28年度(130.0時間)と比べて特段変わりありません。なお、四半期ごとの時間外勤務一人当たりの平均時間状況は、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 (4～3月)
28.9時間	25.7時間	29.7時間	31.9時間	116.4時間

5 職員の休業の状況

(1) 育児休業等の取得状況(平成29年度)

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。

部分休業とは、職員が任命権者の承認を受けて、小学校就学前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、休業した時間の給与は減額されます。

育児短時間勤務とは、職員が任命権者の承認を受けて、小学校就学前の子を養育するため、いくつかある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る制度で、給与は勤務時間に応じて支給されます。

平成29年度に育児休業を新規に取得した職員は、7人(女性7人、男性0人)であり、平成28年度と比べて1人増加しています。育児休業取得者に占める男性の割合は全体の0%でした。育児休業をすることができることとなった職員に占める育児休業新規取得者の割合(取得率)は、女性100%、男性0%でした。

また、部分休業を新規に取得した職員は3人で、平成28年度と同数でした。

なお、育児短時間勤務を新規に取得した職員は4人であり、平成28年度と比べて4人増加しています。

休業者の内訳	休業の種類		部分休業		育児短時間勤務	
	育児休業	うち新規	うち新規	うち新規	うち新規	
取得者合計	16人	7人	9人	3人	4人	4人
うち女性	16人	7人	9人	3人	4人	4人
うち男性	0人	0人	0人	0人	0人	0人

(2) その他の休業(自己啓発等休業、配偶者同行休業等)の取得状況(平成29年度)

自己啓発等休業は、職員が任命権者の承認を受けて、大学等課程の履修や国際貢献活動のため、3年以内において、職務に従事しないことを可能とする制度です。自己啓発等休業をしている期間については、給与は支給されません。

配偶者同行休業は、職員が任命権者の承認を受けて、職員が海外で勤務等をする配偶者と外国において生活を共にするため、3年以内において、職務に従事しないことを可能とする制度です。配偶者同行休業をしている期間については、給与は支給されません。

修学部分休業は、職員が任命権者の承認を受けて、大学等における修学のため、2年以内において、1週間の勤務時間の2分の1を超えない範囲で、修学のため必要とされる時間について部分的に休業を認める制度です。休業した時間の給与は減額されます。

高齢者部分休業は、職員が任命権者の承認を受けて、55歳に達した日から定年退職日までの期間において、1週間の勤務時間の2分の1を超えない範囲で、部分的に休業を認める制度です。休業した時間の給与は減額されます。

なお、全ての休業制度とも取得者は0人です。

6 職員の分限及び懲戒処分の状況

(1) 分限処分の状況

平成29年度において、免職された者及び降任処分された職員はいませんでした。また、平成29年度に休職処分であった職員は7人であり、事由は病気休職となっています。

(2) 懲戒処分の状況

平成29年度に懲戒処分を受けた職員はいませんでした。

7 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、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）、営利企業等の従事制限（同法第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、「白岡市職員の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。

平成29年度の承認件数は、厚生に関する計画の実施に参加する場合が28件となっており、内容は以下のとおりです。

- ・ 共済全員口座の開設 23名
- ・ 共済組合が実施する研修会への参加 6名
- ・ 人間ドック受検 21名

(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等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。

平成29年度における許可件数は10件でした。

8 職員の退職管理の状況

(1) 退職管理の概要

地方公務員法第38条の2により、営利企業等に再就職した元職員に対し、離職前5年間の職務に属する契約等事務に関し、離職後2年間、職務上の行為をするように又はしないように現職職員に働きかけることなどをしてはならないと禁止されています。現職職員は、再就職者による依頼等があった場合、公平委員会に届け出なければならないとされています。

また、白岡市職員の退職管理に関する条例により、課長級以上の地位にあった元職員が、離職後2年間、営利企業等に再就職した場合は、離職した際の任命権者に再就職情報を届け出るよう義務付けています。

9 職員の研修の状況

(1) 研修の概要

平成29年度に実施した研修は、合計で52種類あり、研修受講数は延べ358人です。なお、研修体系は別表1のとおりです。

10 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縣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。

その他の福利厚生制度として、職員のための任意の互助組織として「白岡市職員修養会」を組織しております。現在の白岡市職員修養会の事業は、職員の冠婚葬祭に際しての給付のみとなりました。

(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。負担金の率は法定されており、平成29年度は406,653千円の負担金を支出しました。

上記(1)の白岡市職員修養会への補助金は、平成17年から廃止しています。

(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29年度に公務災害又は通勤災害と認定された件数は1件でした。

1 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要求案件はありません。

2 不利益処分に関する不服申立ての状況

不利益処分に関する不服申立て案件はありません。

<別表 1> 研修計画体系

区 分	研 修 名 等	対 象 職 員
自主研修	自主研究グループへの支援	全職員
職場研修	個別指導	全職員
	集団指導	
一般研修 (内部研修)	新規採用職員研修	新規採用職員
	特別研修 (職員衛生教育講座)	全職員
{ 共同研修 } 三市一町 共同研修会	初級職員研修	在職 2 年～ 5 年の職員
	中級職員研修	在職 5 年～ 8 年の職員
	上級職員研修	在職 9 年～ 係長までの職員
	係長実践研修	彩の国さいたま広域連合・係長級 研修を修了した職員
	マネジメント研修	管理職にある職員
	応対能力養成研修	在職 2 年以上の職員
	法制執務研修	在職 5 年以上の職員 法規担当職員
	民法研修	在職 3 年以上の職員
	管理職研修	管理職の職員
派遣研修	実務研修 (埼玉県・他市町等)	指名制・公募制
	市町村職員中央研修所 (アカデミー)	指名制・公募制
	日本経営協会 (NOMA)	指名制・公募制
	彩の国さいたま人づくり広域連合	
	① 階層別研修	指名制
	② 選択研修	指名制・公募制
	③ 特別研修	指名制・公募制
	④ 講師養成研修	指名制・公募制