

事務事業概要書

部名	経営総務部	課かい名	職員課
事務事業名	人事給与制度に関する事務		

<p>事業概要</p>	<p>地方公務員法第14条の情勢適応の原則（給与、勤務時間のその他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない）、及び同第24条の均衡の原則（職員の給与及び勤務条件は、国及び他の地方公共団体の職員等との均衡を考慮して定めなければならない）等を踏まえ、職員等の給与及び勤務条件等の見直しを行います。</p> <p>また、人事行政運営の状況等について公表するとともに、関係市等と人事制度に係る情報交換を行います。</p>
-------------	---

[illegible]

<p>法的 実施根拠</p>	<p>あり</p>
<p>根拠法令 抜粋</p>	<p>・ 地方公務員法 (情勢適応の原則)</p> <p>第14条 地方公共団体は、この法律に基いて定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない。</p> <p>2 人事委員会は、随時、前項の規定により講ずべき措置について地方公共団体の議会及び長に勧告することができる。</p> <p>(給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準)</p> <p>第24条 職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。</p> <p>2 職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。</p> <p>3 職員は、他の職員の職を兼ねる場合においても、これに対して給与を受けてはならない。</p> <p>4 職員の勤務時間その他職員の給与以外の勤務条件を定めるに当つては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。</p> <p>5 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。</p> <p>(人事行政の運営等の状況の公表)</p> <p>第58条の2 任命権者は、次条に規定するもののほか、条例で定めるところにより、毎年、地方公共団体の長に対し、職員（臨時的に任用された職員及び非常勤職員（短時間勤務の職を占める職員及び第22条の2第1項第2号に掲げる職員を除く。）を除く。）の任用、人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、休業、分限及び懲戒、服務、退職管理、研修並びに福祉及び利益の保護等人事行政の運営の状況を報告しなければならない。</p> <p>2 人事委員会又は公平委員会は、条例で定めるところにより、毎年、地方公共団体の長に対し、業務の状況を報告しなければならない。</p> <p>3 地方公共団体の長は、前2項の規定による報告を受けたときは、条例で定めるところにより、毎年、第1項の規定による報告を取りまとめ、その概要及び前項の規定による報告を公表しなければならない。</p> <p>・ 茅ヶ崎市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例</p> <p>・ 茅ヶ崎市特別職員報酬等審議会規則</p> <p>・ 茅ヶ崎市職員考査委員会規程</p>

事務事業概要書

部名	経営総務部	課かい名	職員課
事務事業名	次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進に関する事務		

<div data-bbox="159 817 276 851">事業概要</div>	<div data-bbox="306 389 1442 609"><p>職員を雇用する事業主としての立場から、次代を担う子ども達が健やかに生まれ、育てられる環境を整備する必要があること、また、職員へのワークライフバランスに対する概念の浸透、男性の育児への参加に対する意識変化に的確な対応が求められることから、第2次茅ヶ崎市職員の子育て支援行動計画及び茅ヶ崎市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「計画」という。）に沿って事業を進めます。</p></div> <div data-bbox="306 627 1418 799"><p>職員の柔軟な働き方のための体制整備を図り、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、地方公共団体情報システム機構（J-Lis）で実施する「自治体テレワーク試行事業」に参加し、テレワークの実施環境の充実を図るとともに、本市に適したテレワーク方式を検討します。</p></div>
---	--

[illegible]

法的 実施根拠	あり
根拠法令 抜粋	<p>・次世代育成支援対策推進法</p> <p>第19条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの(以下「特定事業主」という。)は、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画(特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を策定するものとする。</p> <p>・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律</p> <p>第19条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの(以下「特定事業主」という。)は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画(特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を定めなければならない。</p>

事務事業概要書

部名	経営総務部	課かい名	職員課
事務事業名	障がい者雇用の推進に関する事務		

事業概要	<p>障がい者一人ひとりが、希望や能力、適性を十分に活かし、障がいの特性等に応じて能力を有効に発揮できることを目指し、茅ヶ崎市における障害者活躍推進計画を策定しています。この計画に基づき、障がい者雇用を推進するとともに、障がいのある職員が活躍できる環境を整備します。</p>
------	---

[illegible]

法的 実施根拠	あり
根拠法令 抜粋	<p>・ 障害者の雇用の促進等に関する法律</p> <p>第6条 国及び地方公共団体は、自ら率先して障害者を雇用するとともに、障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるほか、事業主、障害者その他の関係者に対する援助の措置及び障害者の特性に配慮した職業リハビリテーションの措置を講ずる等障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るために必要な施策を、障害者の福祉に関する施策との有機的な連携を図りつつ総合的かつ効果的に推進するように努めなければならない。</p> <p>第7条の3 国及び地方公共団体の任命権者(委任を受けて任命権を行う者を除く。以下同じ。)は、障害者活躍推進計画作成指針に即して、当該機関(当該任命権者の委任を受けて任命権を行う者に係る機関を含む。)が実施する障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画(以下この条及び第78条第1項第2号において「障害者活躍推進計画」という。)を作成しなければならない。</p>

事務事業概要書

部名	経営総務部	課かい名	職員課
事務事業名	職員の採用事務		

事業概要	<p>人口減少、少子高齢化の進展、DXの推進、働き方の見直し、多様化・複雑化する市民ニーズ、気候変動や頻発化・激甚化する災害等など、社会環境が大きく変化しています。こうした社会の変化に対応するため、「茅ヶ崎をもっとよい街にしたい」「茅ヶ崎市の市民サービスをよりよくしたい」という強い思いとそのよりよい未来に向けた構想力・実行力を持った人財を採用していきます。</p> <p>「茅ヶ崎市職員として働く」ということについて説明会等の開催や動画の活用等により積極的にアピールするとともに、職員の目指す姿とその姿につながる行動を踏まえ選考していきます。</p> <p>デジタル化の推進や少子高齢化の進展等の社会課題や組織課題に対応するとともに、政策目標を達成に向けた施策の推進ため、職員の年齢構成等も考慮しながら多様な能力・経験を有する人財の採用を進めます。</p> <p>任期付職員制度を活用し、高度の専門的知識経験等を備えた人財の採用を進めます。</p>
-------------	---

[illegible]

<p>法的 実施根拠</p>	<p>あり</p>
<p>根拠法令 抜粋</p>	<p>・ 地方公務員法</p> <p>第15条 職員の任用は、この法律の定めるところにより、受験成績、人事評価その他の能力の実証に基づいて行わなければならない。</p> <p>・ 茅ヶ崎市職員の任用に関する規則</p> <p>・ 地方公務員の育児休業等に関する法律</p> <p>第6条 任命権者は、第2条第2項又は第3条第1項の規定による請求があった場合において、当該請求に係る期間について職員の配置換えその他の方法により当該請求をした職員の業務を処理することが困難であると認めるときは、当該業務を処理するため、次の各号に掲げる任用のいずれかを行うものとする。この場合において、第2号に掲げる任用は、当該請求に係る期間について一年を超えて行うことができない。</p> <p>1 当該請求に係る期間を任用の期間(以下この条及び第18条において「任期」という。)の限度として行う任期を定めた採用</p> <p>2 当該請求に係る期間を任期の限度として行う臨時的任用</p> <p>・ 茅ヶ崎市一般職の任期付職員の採用等に関する条例</p> <p>・ 茅ヶ崎市一般職の任期付職員の採用等に関する条例施行規則</p>

事務事業概要書

部名	経営総務部	課かい名	職員課
事務事業名	会計年度任用職員の任用事務		

事業概要	<p>制度の趣旨を踏まえた適正な会計年度任用職員の任用、報酬及び社会保険料等に関する事務手続きを迅速かつ適正に行います。</p> <p>任用にあたっては、各課かい職員に対し、制度概要及び任用事務について周知するとともに、各課かいにおける定例、定型的業務の精査等による業務の切り分けから、常勤職員が担うべき業務の検討を行ったうえで、必要な人員数及び勤務時間数等を算出します。</p> <p>また、公務員としての責務を自覚するため、会計年度任用職員対象の公務員倫理や接遇等に関する研修を実施します。</p> <p>このほか、雇用保険及び社会保険に関する、加入、喪失、保険料支払いに関する事務手続きを随時行います。</p>
------	--

[illegible]

法的 実施根拠	あり
根拠法令 抜粋	<p>・ 地方公務員法</p> <p>第22条の2 次に掲げる職員(以下この条において「会計年度任用職員」という。)の採用は、第17条の2第1項及び第2項の規定にかかわらず、競争試験又は選考によるものとする。</p> <p>1 一 会計年度を超えない範囲内で置かれる非常勤の職(第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を除く。)(次号において「会計年度任用の職」という。)を占める職員であつて、その一週間当たりの通常の勤務時間が常時勤務を要する職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間に比し短い時間であるもの</p> <p>2 会計年度任用の職を占める職員であつて、その一週間当たりの通常の勤務時間が常時勤務を要する職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間と同一の時間であるもの</p> <p>・ 雇用保険法</p> <p>(目的)</p> <p>第1条 雇用保険は、労働者が失業した場合及び労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に必要な給付を行うほか、労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合及び労働者が子を養育するための休業をした場合に必要な給付を行うことにより、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、求職活動を容易にする等その就職を促進し、あわせて、労働者の職業の安定に資するため、失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図ることを目的とする。</p> <p>・ 健康保険法</p> <p>(目的)</p> <p>第1条 この法律は、労働者又はその被扶養者の業務災害(労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)第7条第1項第1号に規定する業務災害をいう。)以外の疾病、負傷若しくは死亡又は出産に関して保険給付を行い、もって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。</p>

事務事業概要書

部名	経営総務部	課かい名	職員課
事務事業名	職員の昇任・昇格事務		

事業概要	<p>職員の能力及び職責にあった給与水準に昇任・昇格させることにより、士気の高揚を図ります。また、茅ヶ崎市職員の人財育成基本方針や職務給の原則等を踏まえ、職員が自身に求められる役割を自覚しつつ、その能力の発揮を促すような職制の見直しを進めます。</p>
------	--

[illegible]

<p>法的 実施根拠</p>	<p>あり</p>
<p>根拠法令 抜粋</p>	<p>・地方公務員法</p> <p>第17条 職員の職に欠員を生じた場合においては、任命権者は、採用、昇任、降任又は転任のいずれかの方法により、職員を任命することができる。</p> <p>第21条の3 職員の昇任は、任命権者が、職員の受験成績、人事評価その他の能力の実証に基づき、任命しようとする職の属する職制上の段階の標準的な職に係る標準職務遂行能力及び当該任命しようとする職についての適性を有すると認められる者の中から行うものとする。</p> <p>第24条 職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。</p> <p>・茅ヶ崎市職員の初任給、昇格、昇給等に関する規則</p> <p>第4条 職員の職務の級を決定する場合に必要な資格は、この規則において別に定める場合を除き、級別資格基準表(別表第2)に定めるとおりとする。</p> <p>第41条 特別の事情によりこの規則の規定によることができない場合又はこの規則の規定によることが著しく不適當であると認められる場合には、別に市長の定めるところにより、又はあらかじめ市長の承認を得て、別段の取扱いをすることができる。</p> <p>・茅ヶ崎市職員給与条例</p> <p>第6条 職員の職務は、その複雑、困難及び責任の度に基づき、これを給料表に定める職務の級に分類するものとする。</p>

事務事業概要書

部名	経営総務部	課かい名	職員課
事務事業名	職員の勤務時間に関する事務		

事業概要	<p>国及び他の地方公共団体の職員との勤務条件の権衡を図るため、職員の勤務時間及び休暇等の勤務条件について条例、規則を適宜改正し、職員へ周知啓発するとともに、職員からの申請に対して適正に運用していきます。</p> <p>勤務時間の客観的な把握については、本格導入に向けた試行実施と検証・調整を行います。</p>
------	---

[illegible]

<p>法的 実施根拠</p>	<p>あり</p>
<p>根拠法令 抜粋</p>	<p>・ 地方公務員法</p> <p>第24条 職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。</p> <p>2 職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。</p> <p>3 職員は、他の職員の職を兼ねる場合においても、これに対して給与を受けてはならない。</p> <p>4 職員の勤務時間その他職員の給与以外の勤務条件を定めるに当つては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。</p> <p>5 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。</p> <p>・ 茅ヶ崎市職員の勤務時間、休暇等に関する規則</p> <p>第10条の2 任命権者は、職員に対し、時間外勤務を命ずる場合には、次に定める時間(以下この条において「限度時間」という。)の範囲内で必要最小限の時間外勤務を命ずるものとする。</p> <p>(1) 1月において時間外勤務を命ずる時間について45時間</p> <p>(2) 1年において時間外勤務を命ずる時間について360時間</p> <p>2 前項の規定にかかわらず、任命権者は、職員に対し、限度時間を超えて時間外勤務を命ずる特別の事情がある場合には、次に定める時間及び月数(以下この条において「上限時間等」という。)の範囲内で必要最小限の時間外勤務を命ずることができる。</p> <p>(1) 1月において時間外勤務を命ずる時間について100時間未満</p> <p>(2) 1年において時間外勤務を命ずる時間について720時間</p> <p>(3) 1月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1月、2月、3月、4月及び5月の期間を加えたそれぞれの期間において時間外勤務を命ずる時間の1月当たりの平均時間について80時間</p> <p>(4) 1年のうち1月において45時間を超えて時間外勤務を命ずる月数について6月</p> <p>・ 茅ヶ崎市職員の勤務時間、休暇等に関する条例</p> <p>・ 茅ヶ崎市会計年度任用職員の勤務時間、休暇等に関する規則</p>

事務事業概要書

部名	経営総務部	課かい名	職員課
事務事業名	職員のサービスに関する事務		

事業概要	<p>職員の服務規律の遵守及びモラルの向上を図るための取り組みや施策を検討し、実施します。</p>
------	---

[illegible]

法的 実施根拠	あり
根拠法令 抜粋	<p>・地方公務員法 第6節 服務 (服務の根本基準)</p> <p>第30条 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、職務の遂行に当つては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。 (服務の宣誓)</p> <p>第31条 職員は、条例の定めるところにより、服務の宣誓をしなければならない。 (法令等及び上司の職務上の命令に従う義務)</p> <p>第32条 職員は、その職務を遂行するに当つて、法令、条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に従い、且つ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。 (信用失墜行為の禁止)</p> <p>第33条 職員は、その職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となるような行為をしてはならない。 (秘密を守る義務)</p> <p>第34条 職員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、また、同様とする。 2 法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を発表する場合においては、任命権者(退職者については、その退職した職又はこれに相当する職に係る任命権者)の許可を受けなければならない。 3 前項の許可は、法律に特別の定がある場合を除く外、拒むことができない。 (職務に専念する義務)</p> <p>第35条 職員は、法律又は条例に特別の定がある場合を除く外、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、当該地方公共団体がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。 (政治的行為の制限)</p> <p>第36条 職員は、政党その他の政治的団体の結成に関与し、若しくはこれらの団体の役員となつてはならず、又はこれらの団体の構成員となるように、若しくはならないように勧誘運動をしてはならない。 2 職員は、特定の政党その他の政治的団体又は特定の内閣若しくは地方公共団体の執行機関を支持し、又はこれに反対する目的をもつて、あるいは公の選挙又は投票において特定の人又は事件を支持し、又はこれに反対する目的をもつて、次に掲げる政治的行為をしてはならない。ただし、当該職員の属する地方公共団体の区域(当該職員が都道府県の支庁若しくは地方事務所又は地方自治法第252条の19第1項の指定都市の区若しくは総合区に勤務する者であるときは、当該支庁若しくは地方事務所又は区若しくは総合区の所管区域)外において、第1号から第3号まで及び第5号に掲げる政治的行為をすることができる。 (1)公の選挙又は投票において投票をするように、又はしないように勧誘運動をすること。 (2)署名運動を企画し、又は主宰する等これに積極的に関与すること。 (3)寄附金その他の金品の募集に関与すること。 (4)文書又は図画を地方公共団体又は特定地方独立行政法人の庁舎(特定地方独立行政法人にあつては、事務所。以下この号において同じ。)、施設等に掲示し、又は掲示させ、その他地方公共団体又は特定地方独立行政法人の庁舎、施設、資材又は資金を利用し、又は利用させること。 (5)前各号に定めるものを除く外、条例で定める政治的行為 3 何人も前2項に規定する政治的行為を行うよう職員に求め、職員をそそのかし、若しくはあおつてはならず、又は職員が前2項に規定する政治的行為をなし、若しくはなさないことに対する代償若しくは報復として、任用、職務、給与その他職員の地位に関してなんらかの利益若しくは不利益を与え、与えようと企て、若しくは約束してはならない。 4 職員は、前項に規定する違法な行為に応じなかつたことの故をもつて不利益な取扱を受けることはない。 5 本条の規定は、職員の政治的中立性を保障することにより、地方公共団体の行政及び特定地方独立行政法人の業務の公正な運営を確保するとともに職員の利益を保護することを目的とするものであるという趣旨において解釈され、及び運用されなければならない。 (争議行為等の禁止)</p> <p>第37条 職員は、地方公共団体の機関が代表する使用者としての住民に対して同盟罷業、怠業その他の争議行為をし、又は地方公共団体の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をしてはならない。又、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、若しくはあおつてはならない。 2 職員で前項の規定に違反する行為をしたものは、その行為の開始とともに、地方公共団体に対し、法令又は条例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の機関の定める規程に基いて保有する任命上又は雇用上の権利をもつて対抗することができなくなるものとする。 (営利企業への従事等の制限)</p> <p>第38条 職員は、任命権者の許可を受けなければ、商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業(以下この項及び次条第一項において「営利企業」という。))を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則(人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の規則)で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利企業を営み、又は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。ただし、非常勤職員(短時間勤務の職を占める職員及び第22条の2第1項第2号に掲げる職員を除く。))については、この限りでない。 2 人事委員会は、人事委員会規則により前項の場合における任命権者の許可の基準を定めることができる。</p> <p>・茅ヶ崎市職員の服務に関する条例</p> <p>・茅ヶ崎市職員服務向上推進委員会要領 (趣旨)</p> <p>第1条 この要領は、職員の服務規律の遵守及びモラルの向上を目的とした、茅ヶ崎市職員服務向上推進委員会（以下「推進委員会」という。）を設置し、その組織及び運営に関し必要な事項を定めるものとする。 (所掌事項)</p> <p>第2条 推進委員会の所掌事項は次のとおりとする。 (1) 地方公務員法（昭和25年法律第261号）及び茅ヶ崎市職員服務規程（昭和32年訓令第2号）のほか服務関係法令の遵守に関すること。 (2) その他職員の服務向上に関すること。</p>

事務事業概要書

部名	経営総務部	課かい名	職員課
事務事業名	職員の配置管理事務		

事業概要	<p>人事異動により、多岐にわたる行政課題や業務への対応、多様な職務経験の蓄積による職員の成長を図ります。人事異動に当たっては、職員の能力や適性に応じた適財適所の配置管理のため、職員への人事異動に係る意向調査を実施し、これまでの経歴（職務経験、中途採用者の民間経験を含む）やスキルをどう生かしていきたいかや、今後の昇任・昇格、能力発揮や経験の蓄積についての考え方など、職員一人一人のキャリア形成に対する具体的な考えを把握していきます。また、人事異動による職員の能力発揮と人材育成を図る一方で、各部局の人的ニーズを把握しながら各部局の組織課題に対応していきます。</p>
------	--

[illegible]

法的 実施根拠	あり
根拠法令 抜粋	<p>・茅ヶ崎市職員の任用に関する規則</p> <p>第3条 職員の職に欠員を生じた場合(新たに職員の職が設定されてそれに職員があてられていない場合を含む。)には、任命権者は、採用、昇任、降任または転任のいずれか一の方法により職員を任命するものとする。</p> <p>・茅ヶ崎市職員服務規程</p> <p>第4条 新たに職員となった者又は配置換えを命ぜられた者は、直ちに着任しなければならない。ただし、事務引継のため必要があるときは、所属長の承認を受けて、その辞令の交付を受けた日から5日以内に着任することができる。</p> <p>2 前項の職員が、疾病その他やむを得ない事由により着任できないときは、所属長の承認を受けなければならない。</p>

事務事業概要書

部名	経営総務部	課かい名	職員課
事務事業名	人事評価制度の運用事務		

事業概要	<p>組織目標を踏まえた個人目標を設定することで自身の役割を自覚するとともに、その目標の達成度を評価し、その結果をもとに新たな改善策を考えることで、個人の能力を引き出しながら組織目標の継続的な達成を図る業績評価を運用します。</p> <p>また、半期ごとに、自身の行動を能力・意欲態度の面から振り返り（自己評価）、上司からの評価を受け、自身の強みや弱みを認識することで、その後の能力開発のきっかけや適性の発見につなげる能力・意欲態度評価を運用します。</p> <p>人事評価制度が、人財育成のツールとしてより職員の成長実感につながるよう、調査等を実施しながら評価の実施状況を検証し、改善を図っていきます。</p>

[illegible]

法的 実施根拠	あり
根拠法令 抜粋	<p>・ 地方公務員法</p> <p>第23条 職員の人事評価は、公正に行われなければならない。</p> <p>2 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する。</p> <p>第23条の2 職員の執務については、その任命権者は、定期的に人事評価を行わなければならない。</p> <p>2 人事評価の基準及び方法に関する事項その他人事評価に関し必要な事項は、任命権者が定める。</p> <p>・ 茅ヶ崎市職員人事評価規程</p> <p>第1条 この訓令は、地方公務員法(昭和25年法律第261号)に定めるもののほか職員の人事評価に関し必要な事項を定めるものとする。</p>

事務事業概要書

部名	経営総務部	課かい名	職員課
事務事業名	職員の研修事務		

事業概要	<p>茅ヶ崎市職員の人財育成基本方針（令和５年３月改定）を踏まえた人財育成の取組を行います。</p> <p>職務遂行上必要な知識及び技術を習得するとともに、全体の奉仕者としてふさわしい識見及び教養を高め、勤務能率の発揮及び増進を図ることを目的に、職員研修（一般研修、職場研修、派遣研修等）を実施します。</p> <p>一般研修は、職員として必要とされる基本的な知識及び技術の習得、職位に応じた一般的能力の養成、職務遂行上必要とされる専門的な知識及び技術の習得のため実施します。</p> <p>職場研修は、各職場内で業務の遂行上必要な知識及び技術の習得のため実施します。</p> <p>派遣研修は、職務に必要な最新の情報、高度な専門知識・技能を得るために、自治大学校や市町村職員中央研修所（市町村アカデミー）、公益財団法人神奈川県市町村振興協会、早稲田公共政策カレッジ等の専門機関等に職員を派遣します。</p>
------	--

[illegible]

法的 実施根拠	あり
根拠法令 抜粋	<p>・ 地方公務員法 (研修)</p> <p>第39条 職員には、その勤務能率の発揮及び増進のために、研修を受ける機会が与えられなければならない。</p> <p>2 前項の研修は、任命権者が行うものとする。</p> <p>3 地方公共団体は、研修の目標、研修に関する計画の指針となるべき事項その他研修に関する基本的な方針を定めるものとする。</p> <p>・ 茅ヶ崎市職員研修規程</p>

事務事業概要書

部名	経営総務部	課かい名	職員課
事務事業名	職員の退職管理事務		

事業概要	<p>職員の定年退職、普通退職、任期満了退職について、法令に基づき適正な退職手続き及び退職手当支給等の事務を行います。</p>
	<p>暫定再任用を希望する職員について、従前の勤務実績等を評価し任用します。</p>
	<p>また、人財育成基本方針に示すシニア職員の役割を周知し、実践のための意識付けを行うことにより、シニア職員が活躍できる職場環境を整備します。</p>

[illegible]

法的 実施根拠	あり
<p>根拠法令 抜粋</p>	<p>・ 地方公務員法</p> <p>第28条の2 職員は、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の3月31日までの間において、条例で定める日(以下「定年退職日」という。)に退職する。</p> <p>2 前項の定年は、国の職員につき定められている定年を基準として条例で定めるものとする。</p> <p>第28条の4 任命権者は、当該地方公共団体の定年退職者等(第28条の2第1項の規定により退職した者若しくは前条の規定により勤務した後退職した者又は定年退職日以前に退職した者のうち勤続期間等を考慮してこれらに準ずるものとして条例で定める者をいう。以下同じ。)を、従前の勤務実績等に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、常時勤務を要する職に採用することができる。ただし、その者がその者を採用しようとする職に係る定年に達していないときは、この限りでない。</p> <p>・ 茅ヶ崎市職員の定年等に関する条例</p>

事務事業概要書

部名	経営総務部	課かい名	職員課
事務事業名	職員団体との調整に関する事務		

<p>事業概要</p>	<p>自治労茅ヶ崎市役所職員労働組合（以下：労働組合）との職員の勤務条件等に関する交渉連絡調整を行います。</p> <p>労働基準法適用事業所において法定労働時間を超えて労働することが発生する現状に鑑み、労働基準法第36条第1項の規定に基づき、労働者の過半数で組織する労働組合と労使協定（通称36協定）を締結し、労働基準監督署に届け出をします。</p>
-------------	--

[illegible]

法的 実施根拠	あり
根拠法令 抜粋	<p>・地方公務員法 (交渉)</p> <p>第55条第1項 地方公共団体の当局は、登録を受けた職員団体から、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、及びこれに附帯して、社交的又は厚生的活動を含む適法な活動に係る事項に関し、適法な交渉の申入れがあつた場合においては、その申入れに応ずべき地位に立つものとする。</p> <p>・労働基準法 (時間外及び休日の労働)</p> <p>第36条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、第32条から第32条の5まで若しくは第40条の労働時間(以下この条において「労働時間」という。)又は前条の休日(以下この条において「休日」という。)に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。</p>

事務事業概要書

部名	経営総務部	課かい名	職員課
事務事業名	職員給与の支給等に関する事務		

事業概要	<p>職員の例月給与及び期末・勤勉手当の適切な支給を行うため、本給及び各種手当並びに共済掛金などの各種引去金を給与支給日の1週間前までに精査し、適正に支給します。</p> <p>公務のため旅行する職員に対し旅費を支給するため、毎月月末を締め日とし、旅費命令に基づく出張等の申請が適正であることを審査し、例月給与支払日に支給します。</p> <p>職員に対し児童手当を支給するため、請求に基づき児童手当の認定及び額の改定を行うとともに、6月に支給対象児童の現況を確認し、2か月ごとに支給します。制度改正に伴い、これまで4か月に1度の支給が2か月ごとの支給となったことにより支給作業が倍となったため、支給事務の効率化を検討します。</p> <p>所得税の源泉徴収事務として、例月給与から所得税を控除します。また、年末調整時期には、職員の申告書に基づき、職員の給与から源泉徴収した所得税と1年間に納めるべき所得税との差額を精算するため、所得控除等の精査を行い、12月の給与支給日の1週間前までに過不足分を調整し、月例給与にて年末調整を行います。また、1月には法定調書の提出のほか、職員へ源泉徴収票の発行を行います。</p> <p>将来の少子化・労働人口減少対応に向けた、一部事務のアウトソーシングの検討・実施をいたします。</p>
-------------	--

[illegible]

法的 実施根拠	あり
根拠法令 抜粋	<p>・ 地方公務員法 (給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準)</p> <p>第24条 職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。</p> <p>2 職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。</p> <p>3 職員は、他の職員の職を兼ねる場合においても、これに対して給与を受けてはならない。</p> <p>4 職員の勤務時間その他職員の給与以外の勤務条件を定めるに当つては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。</p> <p>5 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。</p> <p>(給与に関する条例及び給与の支給)</p> <p>第25条 職員の給与は、前条第5項の規定による給与に関する条例に基づいて支給されなければならない。また、これに基づかずには、いかなる金銭又は有価物も職員に支給してはならない。</p> <p>2 職員の給与は、法律又は条例により特に認められた場合を除き、通貨で、直接職員に、その全額を支払わなければならない。</p> <p>・ 茅ヶ崎市職員給与条例 (趣旨)</p> <p>第1条 この条例は、別に条例で定めるものを除き、地方公務員法(昭和25年法律第261号)第24条第5項の規定に基づき、職員(同法第22条の2第1項第1号に掲げる職員を除く。以下同じ。)の給与に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>・ 児童手当法 (公務員に関する特例)</p> <p>第17条 次の表の上欄に掲げる者(以下「公務員」という。)である一般受給資格者についてこの章の規定を適用する場合においては、第7条第1項中「住所地(一般受給資格者が未成年後見人であり、かつ、法人である場合にあつては、主たる事務所の所在地とする。))の市町村長(特別区の区長を含む。以下同じ。))」とあり、第8条第1項及び第14条第1項中「市町村長」とあるのは、それぞれ同表の下欄のように読み替えるものとする。</p> <p>(1)常時勤務に服することを要する国家公務員その他政令で定める国家公務員(独立行政法人通則法(平成11年法律第103号)第2条第4項に規定する行政執行法人に勤務する者を除く。)</p> <p>当該国家公務員の所属する各省各庁(財政法(昭和22年法律第34号)第21条に規定する各省各庁をいう。以下同じ。))の長(裁判所にあつては、最高裁判所長官とする。以下同じ。))又はその委任を受けた者</p> <p>(2)常時勤務に服することを要する地方公務員その他政令で定める地方公務員(地方独立行政法人法(平成15年法律第118号)第2条第2項に規定する特定地方独立行政法人に勤務する者を除く。)</p> <p>当該地方公務員の所属する都道府県若しくは市町村の長又はその委任を受けた者(市町村立学校職員給与負担法(昭和23年法律第135号)第1条又は第2条に規定する職員にあつては、当該職員の給与を負担する都道府県の長又はその委任を受けた者)</p> <p>2 第7条第3項の規定は、前項の規定によつて読み替えられる同条第1項の認定を受けた者が当該認定をした者を異にすることとなつた場合について準用する。</p> <p>3 第1項の規定によつて読み替えられる第7条第1項の認定を受けた者については、第8条第3項中「住所を変更した」とあるのは、「当該認定をした者を異にすることとなつた」と読み替えるものとする。</p> <p>・ 所得税法 (年末調整)</p> <p>第190条 給与所得者の扶養控除等申告書を提出した居住者で、第1号に規定するその年中に支払うべきことが確定した給与等の金額が二千万円以下であるものに対し、その提出の際に經由した給与等の支払者がその年最後に給与等の支払をする場合(その居住者がその後その年12月31日までの間に当該支払者以外の者に当該申告書を提出すると見込まれる場合を除く。))において、同号に掲げる所得税の額の合計額がその年最後に給与等の支払をする時の現況により計算した第2号に掲げる税額に比し過不足があるときは、その超過額は、その年最後に給与等の支払をする際徴収すべき所得税に充当し、その不足額は、その年最後に給与等の支払をする際徴収してその徴収の日の属する月の翌月10日までに国に納付しなければならない。</p>

事務事業概要書

部名	経営総務部	課かい名	職員課
事務事業名	職員の福利厚生に関する事務		

事業概要	<p>職員の福利厚生事業について、職員互助会への委託などにより各種福利厚生事業を実施します。</p> <p>職員互助会が市からの使用許可を受け、庁舎の一部に職員の福利厚生施設を設置し、施設の適切な管理運営を行います。</p>
------	--

[illegible]

法的 実施根拠	あり
<div data-bbox="159 1120 279 1187">根拠法令 抜粋</div>	<div data-bbox="309 230 507 311">・ 地方公務員法 (厚生制度)</div> <div data-bbox="309 324 1426 405">第42条 地方公共団体は、職員の保健、元気回復その他厚生に関する事項について計画を樹立し、これを実施しなければならない。</div>

事務事業概要書

部名	経営総務部	課かい名	職員課	
事務事業名	職員の被服等の管理事務			

事業概要	<p>職員（消防、病院除く）の被服について、必要に応じて規則に定めるとおり被服等を貸与します。</p>
	<p>被貸与者が退職、休職及、配置換等により必要数に変更があった場合、貸与品の追加支給、返納、亡失等の処理を行い、再利用できるものは他の職員に支給するなど有効活用します。</p>

[illegible]

法的 実施根拠	あり
根拠法令 抜粋	<p>・茅ヶ崎市職員定数条例 (職員の定数) 第2条 職員の定数は、次のとおりとする。 (略)</p> <p>・茅ヶ崎市職員被服貸与規則 (趣旨) 第1条 この規則は、別に定めるものを除き、茅ヶ崎市職員定数条例(昭和24年茅ヶ崎市条例第29号)第2条に規定する職員(消防職員を除く。以下「職員」という。)に対し、予算の範囲内で職務の執行上必要な被服を貸与することについて、必要な事項を定める。 (貸与期間の計算) 第4条 夏冬の着用区分のある貸与品の貸与期間は、前条各号の期間をもってそれぞれ1年とみなす。 2 貸与期間は、月をもって計算し、1月に満たない端数は、1月とみなす。 (貸与品の取扱い) 第7条 被貸与者は、善良な管理者の注意をもって貸与品の使用、保管の責に任ずるほか、補修、洗たくその他貸与品の保存上必要な処置は、特に市長の承認を得た場合を除き、すべて自己の負担において行なうものとする。 2 貸与品は、他人に譲渡しまたは貸与の目的以外に使用してはならない。 (貸与品の返納) 第8条 貸与品は、被貸与者が退職もしくは休職したとき、または配置換もしくは身分の異動等により被貸与者としての資格を失ったときは、ただちにこれを返納しなければならない。ただし、天災その他止むを得ない特別の事情があると認めたときは、この限りでない。 (再貸与または弁償の義務) 第9条 被貸与者は、貸与品を亡失またはき損(以下「亡失等」という。)したときは、すみやかに貸与被服亡失等届を市長に提出しなければならない。 2 前項の亡失等がやむを得ない理由によるものであると市長が認めたときは、代替品を再貸与することができる。ただし、亡失等が被貸与者の故意または重大な過失によるものであると認められるときは、市長が代替品の価格を限度として定める額を弁償しなければならない。 (臨時職員等に対する貸与) 第12条 市長は、業務上特に必要があると認めたときは、臨時職員及び非常勤職員に対し被服等を貸与することができる。 (貸与品の記録及び点検) 第13条 所属長は、被服貸与簿を備え貸与または返納等の状況を記録するとともに、定期または臨時に貸与品を点検し、その結果を職員課長を経て市長に報告しなければならない。</p>

事務事業概要書

部名	経営総務部	課かい名	職員課
事務事業名	公務災害補償事業		

事業概要	<p>職員が公務上の災害又は通勤による災害を受けた場合、地方公務員災害補償基金への手続きを行い、被災職員に対しその災害によって生じた損害を補償するとともに、公務災害等見舞金等を支給します。</p> <p>市議会議員、その他非常勤職員の公務上の災害や通勤による災害について、公務災害か否かを認定し、公務災害と認定された場合は被災者に対して補償します。</p>
------	--

[illegible]

法的 実施根拠	あり
<p>根拠法令 抜粋</p>	<p>・ 地方公務員法 (公務災害補償) 第45条 職員が公務に因り死亡し、負傷し、若しくは疾病にかかり、若しくは公務に因る負傷若しくは疾病により死亡し、若しくは障害の状態となり、又は船員である職員が公務に因り行方不明となつた場合においてその者又はその者の遺族若しくは被扶養者がこれらの原因によつて受ける損害は、補償されなければならない。 2 前項の規定による補償の迅速かつ公正な実施を確保するため必要な補償に関する制度が実施されなければならない。 3 前項の補償に関する制度には、次に掲げる事項が定められなければならない。 (1)職員の公務上の負傷又は疾病に対する必要な療養又は療養の費用の負担に関する事項 (2)職員の公務上の負傷又は疾病に起因する療養の期間又は船員である職員の公務による行方不明の期間におけるその職員の所得の喪失に対する補償に関する事項 (3)職員の公務上の負傷又は疾病に起因して、永久に、又は長期に所得能力を害された場合におけるその職員の受ける損害に対する補償に関する事項 (4)職員の公務上の負傷又は疾病に起因する死亡の場合におけるその遺族又は職員の死亡の当時その収入によつて生計を維持した者の受ける損害に対する補償に関する事項 4 第2項の補償に関する制度は、法律によつて定めるものとし、当該制度については、国の制度との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。</p> <p>・ 地方公務員災害補償法 (設置) 第3条 職員についてこの法律(第七章を除く。)に定める補償を実施し、並びに公務上の災害又は通勤による災害を受けた職員(以下この項及び第47条において「被災職員」という。)の社会復帰の促進、被災職員及びその遺族の援護、公務上の災害の防止に関する活動に対する援助その他の職員及びその遺族の福祉に必要な事業を行うため、地方公務員災害補償基金(以下「基金」という。)を設置する。 2 基金は、法人とする。 (地方公共団体等の便宜の供与) 第13条 地方公共団体の機関又は特定地方独立行政法人(地方独立行政法人法第2条第2項に規定する特定地方独立行政法人をいう。以下同じ。)の理事長は、基金の運営に必要な範囲内において、その所属の職員その他地方公共団体又は特定地方独立行政法人に使用される者をして基金の業務に従事させることができる。 2 地方公共団体の機関は、基金の運営に必要な範囲内において、その管理に係る土地、建物その他の施設を無償で基金の利用に供することができる。 (非常勤の地方公務員等に係る補償の制度) 第69条 地方公共団体は、条例で、職員以外の地方公務員(特定地方独立行政法人の役員を除く。)のうち法律(労働基準法を除く。)による公務上の災害又は通勤による災害に対する補償の制度が定められていないものに対する補償の制度を定めなければならない。 2 地方独立行政法人は、職員以外の役員のうち労働者災害補償保険法の規定の適用を受けないものに対する補償の制度を定めなければならない。 3 第1項の条例で定める補償の制度及び前項の地方独立行政法人が定める補償の制度は、この法律及び労働者災害補償保険法で定める補償の制度と均衡を失したものであつてはならない。</p> <p>・ 茅ヶ崎市議会その他非常勤の職員の公務災害補償等に関する条例 (実施機関) 第4条 次の各号に掲げる者の区分に応じ、当該各号に掲げる機関(以下「実施機関」という。)は、この条例で定める補償の実施の責めに任ずる。 (1)議会の議員 議長 (2)執行機関たる委員会の非常勤の委員及び非常勤の監査委員 市長 (3)その他の職員 任命権者 2 実施機関は、職員について公務又は通勤により生じたと認められる災害が発生した場合には、その災害が公務又は通勤により生じたものであるかどうかを認定し、公務又は通勤により生じたものであると認定したときは、速やかに補償を受けるべき者に通知しなければならない。</p>

事務事業概要書

部名	経営総務部	課かい名	職員課
事務事業名	市町村職員共済組合との連絡、調整等に関する事務		

事業概要	<p>共済組合制度に関して職員に情報提供するとともに、医療保険や年金等の市町村職員共済組合及び公立学校共済組合への手続き、調整を行います。</p> <p>市町村職員共済組合が実施する特定保健指導の調整を行います。</p> <p>地方公務員等共済組合法施行前に退職した職員の遺族に対して、遺族扶助料を支給します。</p>
------	---

[illegible]

法的 実施根拠	あり
根拠法令 抜粋	<p>・地方公務員法 (共済制度)</p> <p>第43条 職員の病気、負傷、出産、休業、災害、退職、障害若しくは死亡又はその被扶養者の病気、負傷、出産、死亡若しくは災害に関して適切な給付を行なうための相互救済を目的とする共済制度が、実施されなければならない。</p> <p>2 前項の共済制度には、職員が相当年限忠実に勤務して退職した場合又は公務に基づく病気若しくは負傷により退職し、若しくは死亡した場合におけるその者又はその遺族に対する退職年金に関する制度が含まれていなければならない。</p> <p>3 前項の退職年金に関する制度は、退職又は死亡の時の条件を考慮して、本人及びその退職又は死亡の当時その者が直接扶養する者のその後における適当な生活の維持を図ることを目的とするものでなければならない。</p> <p>4 第1項の共済制度については、国の制度との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。</p> <p>5 第1項の共済制度は、健全な保険数理を基礎として定めなければならない。</p> <p>6 第1項の共済制度は、法律によつてこれを定める。</p> <p>・地方公務員等共済組合法 (目的)</p> <p>第1条 この法律は、地方公務員の病気、負傷、出産、休業、災害、退職、障害若しくは死亡又はその被扶養者の病気、負傷、出産、死亡若しくは災害に関して適切な給付を行うため、相互救済を目的とする共済組合の制度を設け、その行うこれらの給付及び福祉事業に関して必要な事項を定め、もつて地方公務員及びその遺族の生活の安定と福祉の向上に寄与するとともに、公務の能率的運営に資することを目的とし、あわせて地方団体関係団体の職員の年金制度等に関して定めるものとする。</p> <p>(略)</p> <p>(設立)</p> <p>第3条 次の各号に掲げる職員の区分に従い、当該各号に掲げる職員をもつて組織する当該各号の地方公務員共済組合(次項に規定する都市職員共済組合を含み、以下「組合」という。)を設ける。</p> <p>(略)</p> <p>(2)公立学校の職員並びに都道府県教育委員会及びその所管に属する教育機関(公立学校を除く。)の職員 公立学校共済組合</p> <p>(6)指定都市以外の市及び町村の職員(第2号に掲げる者を除く。) 都道府県の区域ごとに、市町村職員共済組合</p> <p>(略)</p> <p>(組合の業務)</p> <p>第3条の2 組合は、次に掲げる業務を行う。</p> <p>(1)短期給付の決定及び支払</p> <p>(2)長期給付の裁定又は決定及び支払</p> <p>(3)厚生年金保険給付組合積立金(第24条に規定する厚生年金保険給付組合積立金をいう。)及び退職等年金給付組合積立金(第24条の2に規定する退職等年金給付組合積立金をいう。)の積立て</p> <p>(4)業務上の余裕金の管理及び運用</p> <p>(5)掛金及び厚生年金保険法第81条第1項の規定による保険料の徴収</p> <p>(6)前各号に定めるもののほか、厚生年金保険法その他の法律により組合が行うものとされた業務</p> <p>2 組合は、前項に定めるもののほか、福祉事業を行うことができる。</p> <p>(地方公共団体の便宜の供与)</p> <p>第18条 地方公共団体の機関は、組合の運営に必要な範囲内において、その所属の職員その他地方公共団体に使用される者をして組合の業務に従事させることができる。</p> <p>2 地方公共団体の機関は、組合の運営に必要な範囲内において、その管理に係る土地、建物その他の施設を無償で組合の利用に供することができる。</p> <p>(掛金等の給与からの控除等)</p> <p>第115条 組合員の給与支給機関は、毎月、報酬その他の給与を支給する際組合員の給与から掛金等に相当する金額を控除して、これを組合員に代わつて組合に払い込まなければならない。</p> <p>2 組合員(組合員であつた者を含む。以下この条において同じ。)の給与支給機関は、組合員が組合に対して支払うべき掛金等以外の金額又は前項の規定により控除して払い込まれなかつた掛金等の金額があるときは、報酬その他の給与(地方自治法第204条第2項に規定する退職手当又はこれに相当する手当を含む。以下この条において同じ。)を支給する際、組合員の報酬その他の給与からこれらの金額に相当する金額を控除して、これを組合員に代わつて組合に払い込まなければならない。</p> <p>(負担金)</p> <p>第116条 地方公共団体の機関、特定地方独立行政法人又は職員団体は、それぞれ第113条第2項(同条第6項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)又は同条第4項及び第5項並びに厚生年金保険法第82条第1項の規定により地方公共団体、特定地方独立行政法人又は職員団体(第3項において「地方公共団体等」という。)が負担すべき金額(組合員に係るものに限るものとし、第114条の2第1項及び第114条の2の2の規定により徴収しないこととされた掛金等に相当する金額を除く。)を、毎月、組合に払い込まなければならない。</p> <p>・神奈川縣市町村職員共済組合運営規則</p> <p>・茅ヶ崎市吏員退職料、退職給与金、死亡給与金並びに弔祭料及び遺族扶助料条例</p>

事務事業概要書

部名	経営総務部	課かい名	職員課
事務事業名	職員安全衛生管理事業		

事業概要	<p>事業場に産業医や衛生管理者等を配置し、職場巡視等により職場環境についての問題を調査し、安全衛生委員会等を開催して課題を共有化したうえで審議し、職場環境の改善を図るとともに、職員の安全と健康を確保します。</p>
------	--

[illegible]

法的 実施根拠	あり
<p>根拠法令 抜粋</p>	<p>・労働安全衛生法 (事業者等の責務)</p> <p>第3条 事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。また、事業者は、国が実施する労働災害の防止に関する施策に協力するようにしなければならない。</p> <p>2 機械、器具その他の設備を設計し、製造し、若しくは輸入する者、原材料を製造し、若しくは輸入する者又は建設物を建設し、若しくは設計する者は、これらの物の設計、製造、輸入又は建設に際して、これらの物が使用されることによる労働災害の発生の防止に資するように努めなければならない。</p> <p>3 建設工事の注文者等仕事を他人に請け負わせる者は、施工方法、工期等について、安全で衛生的な作業の遂行をそこなうおそれのある条件を附さないように配慮しなければならない。 (衛生管理者)</p> <p>第12条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、都道府県労働局長の免許を受けた者その他厚生労働省令で定める資格を有する者のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業場の業務の区分に応じて、衛生管理者を選任し、その者に第10条第1項各号の業務（第25条の2第2項の規定により技術的事項を管理する者を選任した場合においては、同条第1項各号の措置に該当するものを除く。）のうち衛生に係る技術的事項を管理させなければならない。</p> <p>2 前条第2項の規定は、衛生管理者について準用する。 (産業医等)</p> <p>第13条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、医師のうちから産業医を選任し、その者に労働者の健康管理その他の厚生労働省令で定める事項（以下「労働者の健康管理等」という。）を行わせなければならない。</p> <p>2 産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識について厚生労働省令で定める要件を備えた者でなければならない。</p> <p>3 産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行わなければならない。</p> <p>4 産業医を選任した事業者は、産業医に対し、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の労働時間に関する情報その他の産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報として厚生労働省令で定めるものを提供しなければならない。</p> <p>5 産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができる。この場合において、事業者は、当該勧告を尊重しなければならない。</p> <p>6 事業者は、前項の勧告を受けたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該勧告の内容その他の厚生労働省令で定める事項を衛生委員会又は安全衛生委員会に報告しなければならない。 (衛生委員会)</p> <p>第18条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、次の事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、衛生委員会を設けなければならない。</p> <p>(1)労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること。 (2)労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること。 (3)労働災害の原因及び再発防止対策で、衛生に係るものに関すること。 (4)前三号に掲げるもののほか、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項 (略)</p> <p>4 前条第3項から第5項までの規定は、衛生委員会について準用する。この場合において、同条第3項及び第4項中「第1号の委員」とあるのは、「第18条第2項第1号の者である委員」と読み替えるものとする。</p> <p>・茅ヶ崎市職員安全衛生管理規則 (衛生委員会の設置)</p> <p>第16条 法第18条第1項の規定に基づき、別表第1の第1欄に掲げる事業場ごとに衛生委員会を置く。 (中央委員会の設置)</p> <p>第18条 職員の安全及び健康の確保並びに快適な職場環境の実現を図るため、中央安全衛生委員会(以下「中央委員会」という。)を置く。</p> <p>2 中央委員会は、次に掲げる事項のうち、総括的な重要事項を審議し、市長に意見を述べる。</p> <p>(1)職員の危険又は健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること。 (2)職員の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること。 (3)公務災害の原因及び再発防止対策に関すること。</p>

事務事業概要書

部名	経営総務部	課かい名	職員課
事務事業名	職員の健康管理に関する事務		

事業概要	<p>職員の心身の健康を保持増進するため、労働安全衛生法令に基づく健康診断等や業務上の感染リスク対策としての各種予防接種を実施するとともに、健診結果に基づく保健指導等を行います。</p> <p>保健室を設置し、看護師を配置して職員の体調不良時に備えるほか、職員の健康相談等を行います。</p> <p>職員の過重労働による健康障害を防止するため、長時間時間外勤務職員に対し、産業医による面接指導又は保健師による保健指導を実施します。</p> <p>第2期茅ヶ崎市職員の心の健康づくり計画に基づき、メンタルヘルスに関する周知啓発、ストレスチェックの実施、産業医面談や保健師面談、なんでもカウンセリング等の相談窓口の設置などを行い、メンタルヘルス不調の未然防止から休職者に対する職場復帰支援までのメンタルヘルスカケアを実施します。</p>
------	--

[illegible]

法的 実施根拠	あり
根拠法令 抜粋	<p>・労働安全衛生法 (健康診断) 第66条 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断(第66条の10第1項に規定する検査を除く。以下この条及び次条において同じ。)を行わなければならない。</p> <p>2 事業者は、有害な業務で、政令で定めるものに従事する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による特別の項目についての健康診断を行わなければならない。有害な業務で、政令で定めるものに従事させたことのある労働者で、現に使用しているものについても、同様とする。</p> <p>3 事業者は、有害な業務で、政令で定めるものに従事する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、歯科医師による健康診断を行わなければならない。</p> <p>(略) (健康診断の結果の記録) 第66条の3 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、第66条第1項から第4項まで及び第5項ただし書並びに前条の規定による健康診断の結果を記録しておかなければならない。</p> <p>(健康診断の結果についての医師等からの意見聴取) 第66条の4 事業者は、第66条第1項から第4項まで若しくは第5項ただし書又は第66条の2の規定による健康診断の結果(当該健康診断の項目に異常の所見があると診断された労働者に係るものに限る。)に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師又は歯科医師の意見を聴かなければならない。</p> <p>(健康診断実施後の措置) 第66条の5 事業者は、前条の規定による医師又は歯科医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、当該医師又は歯科医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会(労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(平成四年法律第九十号)第七条に規定する労働時間等設定改善委員会をいう。以下同じ。)への報告その他の適切な措置を講じなければならない。</p> <p>(略) (健康診断の結果の通知) 第66条の6 事業者は、第66条第1項から第4項までの規定により行う健康診断を受けた労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該健康診断の結果を通知しなければならない。</p> <p>(保健指導等) 第66条の7 事業者は、第66条第1項の規定による健康診断若しくは当該健康診断に係る同条第5項ただし書の規定による健康診断又は第66条の2の規定による健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対し、医師又は保健師による保健指導を行うように努めなければならない。</p> <p>(略) (面接指導等) 第66条の8 事業者は、その労働時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者(次条第1項に規定する者及び第66条の8の4第1項に規定する者を除く。以下この条において同じ。))に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導(問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ。)を行わなければならない。</p> <p>(略) 3 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、第1項及び前項ただし書の規定による面接指導の結果を記録しておかなければならない。</p> <p>4 事業者は、第1項又は第2項ただし書の規定による面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴かなければならない。</p> <p>5 事業者は、前項の規定による医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならない。</p> <p>(心理的な負担の程度を把握するための検査等) 第66条の10 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者(以下この条において「医師等」という。)による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。</p> <p>2 事業者は、前項の規定により行う検査を受けた労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該検査を行った医師等から当該検査の結果が通知されるようにしなければならない。この場合において、当該医師等は、あらかじめ当該検査を受けた労働者の同意を得ないで、当該労働者の検査の結果を事業者に提供してはならない。</p> <p>3 事業者は、前項の規定による通知を受けた労働者であつて、心理的な負担の程度が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当するものが医師による面接指導を受けることを希望する旨を申し出たときは、当該申出をした労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。この場合において、事業者は、労働者が当該申出をしたことを理由として、当該労働者に対し、不利益な取扱いをしてはならない。</p> <p>4 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の規定による面接指導の結果を記録しておかなければならない。</p> <p>5 事業者は、第3項の規定による面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴かなければならない。</p> <p>6 事業者は、前項の規定による医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならない。</p> <p>(略) (健康教育等) 第69条 事業者は、労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるように努めなければならない。</p> <p>(略)</p>

事務事業概要書

部名	経営総務部	課かい名	職員課
事務事業名	備蓄食料品等の整備に関する事務		

事業概要	<p>災害発生時の職員の初動体制を確保するため、発生から5日分の食料を備蓄します。 また、消費期限が到来する備蓄食料品の入替を行います。</p>
------	--

[illegible]

法的 実施根拠	あり
根拠法令 抜粋	<p>・災害対策基本法 (市町村の責務)</p> <p>第5条 市町村は、基本理念にのっとり、基礎的な地方公共団体として、当該市町村の地域並びに当該市町村の住民の生命、身体及び財産を災害から保護するため、関係機関及び他の地方公共団体の協力を得て、当該市町村の地域に係る防災に関する計画を作成し、及び法令に基づきこれを実施する責務を有する。</p> <p>(略)</p> <p>(災害予防及びその実施責任)</p> <p>第46条 災害予防は、次に掲げる事項について、災害の発生又は拡大を未然に防止するために行うものとする。</p> <p>(1)防災に関する組織の整備に関する事項</p> <p>(2)防災に関する教育及び訓練に関する事項</p> <p>(3)防災に関する物資及び資材の備蓄、整備及び点検に関する事項</p> <p>(4)防災に関する施設及び設備の整備及び点検に関する事項</p> <p>(5)災害が発生した場合における相互応援の円滑な実施及び民間の団体の協力の確保のためにあらかじめ講ずべき措置に関する事項</p> <p>(6)要配慮者の生命又は身体を災害から保護するためにあらかじめ講ずべき措置に関する事項</p> <p>(7)前各号に掲げるもののほか、災害が発生した場合における災害応急対策の実施の支障となるべき状態等の改善に関する事項</p> <p>2 指定行政機関の長及び指定地方行政機関の長、地方公共団体の長その他の執行機関、指定公共機関及び指定地方公共機関その他法令の規定により災害予防の実施について責任を有する者は、法令又は防災計画の定めるところにより、災害予防を実施しなければならない。</p> <p>(防災に必要な物資及び資材の備蓄等の義務)</p> <p>第49条 災害予防責任者は、法令又は防災計画の定めるところにより、その所掌事務又は業務に係る災害応急対策又は災害復旧に必要な物資及び資材を備蓄し、整備し、若しくは点検し、又はその管理に属する防災に関する施設及び設備を整備し、若しくは点検しなければならない。</p> <p>(災害応急対策及びその実施責任)</p> <p>第50条 災害応急対策は、次に掲げる事項について、災害が発生し、又は発生するおそれがある場合に災害の発生を防御し、又は応急的救助を行う等災害の拡大を防止するために行うものとする。</p> <p>(略)</p> <p>2 指定行政機関の長及び指定地方行政機関の長、地方公共団体の長その他の執行機関、指定公共機関及び指定地方公共機関その他法令の規定により災害応急対策の実施の責任を有する者は、法令又は防災計画の定めるところにより、災害応急対策に従事する者の安全の確保に十分に配慮して、災害応急対策を実施しなければならない。</p>