

令和6年度幡多広域市町村圏事務組合人事行政の運営等の状況

幡多広域市町村圏事務組合人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（平成18年条例第7号）に基づき、令和6年度における人事行政の運営等の状況について、次のとおり公表します。

1 職員の任免に関する状況

(1) 職員数の状況（各年4月1日現在 単位：人 △はマイナス）

| 所 属 | 区 分 | | 職 員 数 (人) | | 対前年増減数 | 主な増減理由 |
|-------------|-------|-------|-----------|------|--------|--------|
| | 令和5年度 | 令和6年度 | | | | |
| 一般行政職（租税含む） | 7 | 8 | 1 | 1名採用 | | |
| 技能労務職 | 3 | 3 | 0 | — | | |
| 合 計 | 10 | 11 | 0 | 1 | | |

(注) 職員数は一般職に属する職員数であり、定数外の休職者、派遣職員なども含んでいます。また、会計年度任用職員は除いています。

(2) 年齢別職員構成の状況（令和6年4月1日現在）

| 区 分 | 20歳未満 | 20～29歳 | 30～39歳 | 40～49歳 | 50～54歳 | 55～59歳 | 60歳以上 | 計 |
|-----|-------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-----|
| 職員数 | 0人 | 1人 | 1人 | 4人 | 0人 | 2人 | 3人 | 11人 |

2 職員の給与費の状況

(1) 職員の給与費の状況（一般会計決算）

| 区分 | 職員数 | 給与費 | | | |
|-----|---------|--------------|-------------|--------------|--------------|
| | | 給料 | 職員手当 | 期末勤勉手当 | 計 |
| 6年度 | 人 11 | 千円 39,759 | 千円 8,276 | 千円 16,806 | 千円 64,841 |

(2) 職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額の状況（令和7年1月1日現在）

| 区 分 | 平均年齢 | 平均給料月額 | 平均給与月額 |
|-------|-------|----------|----------|
| 一般行政職 | 46.2歳 | 321,383円 | 383,262円 |
| 技能労務職 | 51.7歳 | 249,433円 | 283,247円 |

(注) 1 平均給与月額には、期末・勤勉手当等を含む。

(3) 期末手当・勤勉手当

| | | | | |
|---------|------------------------------------|--------|---|--------|
| 区分 | 幡多広域市町村圏事務組合 | | 国 | |
| 令和6年度 | 期末手当 | 勤勉手当 | 期末手当 | 勤勉手当 |
| 支給割合 | 2.50月分 | 2.10月分 | 2.50月分 | 2.10月分 |
| 加算措置の状況 | 職制上の段階、職務の級等による加算措置 ・役職加算 5～15% | | 職制上の段階、職務の級等による加算措置 ・役職加算 5～20% ・管理職加算 10～25% | |

3 人事評価の状況

地方公務員法第23条の2第1項に基づき実施した人事評価の実施状況及び評価結果の昇給への反映状況について記載しています。

(1) 昇給への人事評価の活用状況

| 勤務成績 | 極めて良好 | 特に良好 | 良好 | やや良好でない | 良好でない | 合計 |
|------|-------|------|-----|---------|-------|------|
| 昇給幅 | 8号給 | 6号給 | 4号給 | 2号給 | 0号給 | |
| 人数 | 1人 | 1人 | 9人 | 0人 | 0人 | 11人 |
| 構成比 | 9% | 9% | 82% | 0% | 0% | 100% |

4 職員の勤務時間その他勤務条件の状況

(1) 職員の勤務時間等

| 勤務時間 | | 休憩時間 | 週休日 | 1週間の正規の勤務時間 |
|---------|---------|------------------|---------|-------------|
| 開始時刻 | 終了時刻 | | | |
| 午前8時30分 | 午後5時15分 | 午後0時から 午後1時まで | 土曜日、日曜日 | 38時間45分 |

(2) 職員の休暇の種類

ア 年次有給休暇

年次有給休暇は、一の年ごとにおける休暇とし、その日数は一の年において20日とし、1日または1時間単位で取得できます。(時間単位で取得した場合は、7時間45分で1日取得とする。)また、20日を限度として、翌年度に繰り越すことができます。

イ 病気休暇

職員が負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に取得できます。(期間は医師の証明等に基づき必要最小限度の期間とする。原則90日以内だが、結核性疾患は1年以内、脳血管疾患、虚血性心疾患、肝臓疾患、腎臓疾患、糖尿病、悪性新生物又は、精神性疾患にあつては、さらに引き続き60日以内で延長することができる。)

ウ 特別休暇

災害その他の特別の事由により、職員が勤務しないことが相当である場合において以下の特別休暇が取得できます。

| 場合 | 期間 |
|---|--|
| 1 職員が選挙権その他公民としての権利を行使する場合で、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 |
| 2 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で、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 |
| 3 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 |
| 4 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(専ら親族に対する支援となる活動を除く。)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。(1) 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(2) 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の障害がある者又は負傷し、若しく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市長が定めるものにおける活動(3) 前2号に掲げる活動のほか、身体上若しくは精神上の障害、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 | 1の年において5日の範囲内でその都度必要と認める日又は時間 |
| 5 職員が結婚する場合で、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。 | 結婚の日の5日前の日から当該結婚の日後1月を経過する日までの期間内における連続する7日の範囲内の期間ただし、社会通念上から判断してやむを得ない事情でこの取得の延長を必要とするときは、人事担当課長と協議するものとする。 |
| 6 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場合 | 1の年において5日(当該通院等が体外受精その他の市長が定める不妊治療に係るものである場合にあっては、10日)の範囲内でその都度必要と認める日又は時間 |
| 7 8週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)以内に出産する予定である女子職員が申し出た場合 | 出産の日までの申し出た期間 |
| 8 女子職員が出産した場合 | 出産の日の翌日から8週間を経過するまでの期間(産後6週間を経 |

| | |
|---|---|
| | <p>過した女子職員が就業を申し出た場合において医師が支障がないと認めた業務に就く期間を除く。）</p> <p>かつ、産前の休暇が8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）に満たなかった場合は、その満たなかった日数を産後に休暇をとることができる。</p> |
| <p>9 生後1年に達しない子を育てる職員が、その生児の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合</p> | <p>1日2回それぞれ45分以内又は1日1回で90分以内の期間(男子職員にあっては、その子の当該職員以外の親が当該職員がこの項の休暇を使用しようとする日におけるこの項の休暇(これに相当する休暇を含む。))を承認され、又は労働基準法第67条の規定により同日における育児時間を請求した場合には、1日2回それぞれ45分又は1日90分から当該職員又は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間)</p> |
| <p>10 職員が妻(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。)の出産に伴い出産に係る入院若しくは退院の際の付添い、出産時の付添い又は出産に係る入院中の世話、子の出生の届出等のため勤務しないことが相当であると認められる場合</p> | <p>職員の妻の出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過するまでの期間内における5日(再任用短時間勤務職員にあっては38時間45分)の範囲内でその都度必要と認める日又は時間(再任用短時間勤務職員にあっては、時間)</p> |
| <p>11 職員の妻が出産する場合で、当該出産予定日の8週間(多胎妊娠の場合にあっては14週間)前の日から当該出産の日以後1年を経過する日までの期間において、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。)を養育するため勤務しないことが相当であると認められるとき。</p> | <p>5日(定年前再任用短時間勤務職員にあっては、38時間45分)の範囲内でその都度必要と認める日又は時間(定年前再任用短時間勤務職員にあっては、時間)</p> |
| <p>12 9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子(配偶者の子を含む。以下この項において同じ。)を養育する職員が、その子の看護等(負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話、疾病の予防を図るために必要なものとして市長が定めるその子の世話若しくは学校保健安全法(昭和33年法律第56号)第20条の規定による学校の休業その他これに準ずるものとして市長が定める事由に伴うその</p> | <p>1の年において5日(その養育する9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子が2人以上の場合にあっては、10日)の範囲内でその都度必要と認める日又は時間</p> |

| | |
|--|--|
| 子の世話をを行うこと又はその子の教育若しくは保育に係る行事のうち市長が定めるものへの参加をすることをいう。)のため勤務しないことが相当であると認められる場合 | |
| 13 要介護者の介護その他の市長が定める世話をを行う職員が、当該世話をを行う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(要介護者が2人以上の場合にあっては、10日)の範囲内でその都度必要と認める日又は時間 |
| 14 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。 | 親族に応じ、連続する日数(葬儀のため遠隔の地に赴く場合にあっては、往復に要する日数を加えた日数)の範囲内の期間 |
| 15 職員が父母の追悼のための特別な行事(父母の死亡後15年以内に行われるものに限る。)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日の範囲内の期間 |
| 16 職員が夏季における盆等の諸行事、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場合 | 1の年の7月から9月までの期間内における、週休日、条例第9条の3第1項の規定により割り振られた勤務時間の全部について超勤代休時間が指定された勤務日等、休日及び代休日を除いて原則として連続する3日の範囲内の期間 |
| 17 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。 | 7日の範囲内の期間で、その都度必要と認める期間 |
| 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であると認められる場合 | 必要と認められる期間 |
| 19 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場合 | 必要と認められる期間 |
| 20 地方公務員法(昭和25年法律第261号)第42条の規定によりあらかじめ計画された能率増進計画の実施 | 計画の実施に伴い必要と認める期間 |
| 21 女子職員の生理(生理日において勤務することが著しく困難である者が請求した場合) | 必要と認められる期間。ただし、2日を超えるときはその超える期間については、第14条第1項第2号の規定による |
| 22 妊娠障害(妊娠中の女子職員が妊娠障害のため勤務することが著しく困難である場合) | 妊娠の期間中7日を超えない範囲内でその都度必要と認める期間 |
| 23 妊産婦である女子職員の健康審査及び保健指導(妊娠中の女子職員及び産後1年を経過しない女子職員が母子保健法(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 | 妊娠満23週までは4週間に1回、妊娠満24週から満35週までは2週間に1回、妊娠満36週か |

| | |
|---|---|
| 康審査を受ける場合) | ら出産までは1週間に1回、出産から産後1年まではその間に1回(医師等の特別指示があった場合には、いずれの期間についてもその指示された回数)について、それぞれ、1日の正規の勤務時間等の範囲内で必要と認められる期間 |
| 24 妊娠中の女子職員の通勤緩和(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られるとき。) | 正規の勤務時間等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される時間 |

5 職員の分限及び懲戒処分の状況

1 分限処分者数

分限処分とは、一定の事由がある場合に、職員の意に反する不利益な身分の変動をもたらす処分をいい、その処分としては、降任、免職、休職等があります。

| 区分 | 降任 | 免職 | 休職 | 合計 |
|---------------------------------|----|----|----|----|
| 勤務成績不良の場合 | | | | 0 |
| 心身の故障の場合 | | | | 0 |
| 適格性の欠如の場合 | | | | 0 |
| 職制、定数の改廃、予算の減少により廃職、過員を生じた場合 | | | | 0 |
| 刑事事件に関し起訴された場合 | | | | 0 |
| 学術に関する調査事項の調査、研究又は指導に従事する場合 | | | | 0 |
| 水難、火災その他の災害により、生死不明又は所在不明となった場合 | | | | 0 |
| 合計 | 0 | 0 | 0 | 0 |

2 懲戒処分者数

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、公務における規律と秩序を維持することを目的とする処分をいい、その処分として、戒告、減給、停職、免職があります

| 処分理由 | 戒告 | 減給 | 停職 | 免職 | 合計 |
|-------------------------|----|----|----|----|----|
| 法令に違反した場合 | | | | | 0 |
| 職務上の義務に違反し又は職務を怠った場合 | | | | | 0 |
| 全体の奉仕者たるに相応しくない非行のあった場合 | | | | | 0 |
| 合計 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

6 職員のサービスの状況

(1) 職員の年次有給休暇の月平均取得状況（各年度）

| | R6 年度取得日数 | R5 年度取得日数 |
|--|-----------|-----------|
| | 2 日 | 3 日 |

(2) 育児・介護休暇取得状況

| | 育児休暇 | 介護休暇 |
|--|------|------|
| | 0 | 0 |

(3) 営利企業等従事制限に係る許可の状況

| 区分 | 申請件数 | 許可件数 |
|--------------|------|------|
| 営利企業等の従事許可申請 | 1 件 | 1 件 |

(4) 職務専念の義務免除承認申請の状況

| 区分 | 申請件数 | 許可件数 |
|---------------|------|------|
| 職務専念の義務免除承認申請 | — | — |

7 職員の退職管理の状況

令和5年度に退職した管理又は監督の地位にある職員の営利企業等への再就職はありませんでした。

8 職員の研修の状況（令和6年度）

| 区分 | 受講者数 | |
|---------------|------|-----|
| こうち人づくり広域連合主催 | 1 件 | 2 名 |
| その他 | 1 件 | 1 名 |

9 職員の福祉及び利益の保護の状況

(1)健康診断の状況（令和6年度）

| 区分 | 件数 |
|--------|----|
| 人間ドック | 8件 |
| 定期健康診断 | 3件 |

(2)公務災害補償の状況（令和6年度）

| 認定件数 | うち公務災害 | うち通勤災害 |
|------|--------|--------|
| 0件 | 0件 | 0件 |