

## 邑智郡総合事務組合人事行政の運営等の状況

地方公務員法（昭和25年法律第261号）第58条の2及び邑智郡総合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年邑智郡総合事務組合条例第2号）第2条の規定に基づき、令和4年度邑智郡総合事務組合人事行政の運営等について概要を公表します。

令和5年9月1日

邑智郡総合事務組合 管理者 野坂 一 弥

### I 職員の任免及び職員数に関すること

#### ▽ 職員数と採用状況

(単位：人)

R4.4.1 職員数	R4.4.2～R5.4.1		R5.4.1 職員数
	採用者数	退職者数	
22	2	4	20

### II 職員の勤務時間その他の勤務条件に関すること

#### 1 勤務時間

開始時刻	8時30分
終了時刻	17時15分
休憩時間	60分（12時～13時）
週休日	土曜日、日曜日
1週間の正規の勤務時間	38時間45分

注) 休憩時間は、正規の勤務時間に含まれません。

#### (参考) 勤務時間パターン

8:30	12:00	13:00	17:15
勤務	休憩	勤務	

## 2 その他の勤務条件

### (1) 休暇

(令和4年度)

休暇の種類	事由	期間	給料
1 年次有給休暇	一の年ごとにおける休暇	年20日、翌年への繰越し20日を限度	有給
2 病気休暇	負傷又は疾病のため療養する必要がある場合	公務上の負傷の場合 やむを得ないと認められる期間	有給
		私傷病の場合 引き続き90日を超えない範囲内	
3 夏季休暇	夏期における心身の健康の維持及び増進	7月から9月までの期間に3日の範囲内	有給
4 生理休暇	職員が生理日において勤務することが著しく困難である場合	2日以内	有給
5 産前休暇	出産する予定である場合	出産前8週間(多胎妊娠14週間)	有給
6 産後休暇	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	有給
7 結婚休暇	結婚する場合	連続する7日以内	有給
8 職員の妻が出産する場合	職員の妻が出産する場合で、入院等の付き添いのため勤務しないことが相当である場合	3日以内	有給
9 親族が死亡した場合	職員の親族が死亡した場合	親族に応じ1日～10日以内	有給
10 父母、配偶者及び子を追悼する場合	職員が父母、配偶者及び子のための特別な行事のため勤務しないことが相当である場合	1日の範囲内	有給
11 介護休暇	配偶者、父母、子、配偶者の父母その他の者で負傷、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ものの介護をする場合	6月の期間内で必要と認められる期間	無給
12 介護時間	要介護者の介護をする場合	一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間内において、1日につき2時間を超えない範囲内で必要と認められる期間	無給
13 組合休暇	登録された職員団体の業務又は活動をする場合	1暦年につき30日まで	無給

休暇の種類	事由	期間	給料	
14 特 別 休 暇	1 選挙権の行使	選挙権その他公民としての権利を行使する場合	必要と認められる期間	有給
	2 裁判員、証人、鑑定人等としての出頭	裁判員、証人、鑑定人等として裁判所、地方公共団体の議会その他官公署へ出頭する場合	必要と認められる期間	有給
	3 骨髄移植のための骨髄液の提供	骨髄液の提供希望者としての登録又は骨髄液を提供する場合	必要と認められる期間	有給
	4 現住居の滅失、破損	災害により職員の現住居が滅失、又は損壊した場合	7日の範囲内	有給
	5 災害等による出勤困難	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	必要と認められる期間	有給
	6 退勤途上の危険回避	災害時において、退勤途上における身体の危険を回避する場合	必要と認められる期間	有給
	7 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を行う場合	必要と認められる期間	有給
	8 保健指導・健康診査の受診	妊娠中・出産後1年以内の職員が保健指導・健康診査を受ける場合	一の年において5日以内	有給
	9 生後満3年に達しない子を育てる場合	生後3年に満たない子を育てる職員が授乳等を行う場合	満1歳までの子は1日120分、満1歳から3歳までの子は1日60分を30分単位として2回	有給
	10 職員の妻が出産する場合の子の養育	職員の妻が出産する場合で、出産に係る子又は小学校就学前の子を養育する場合	当該期間につき5日以内	有給
	11 子の看護のための休暇	中学校就学前の子を養育する職員が、その子の看護をする場合	一の年において5日以内	有給

## (2) 育児休業制度

種類	事由	期間	給料
1 育児休業	3歳に満たない子を養育する職員	子が3歳に達する日までのうち職員が希望する期間	無給
2 部分休業		1日を通じて2時間を超えない範囲内で、職員の託児の態様、通勤の状況等から必要とされる期間	無給

### 3 職員の年次有給休暇の所得状況

総付与日数 A (日)	総取得日数 B (日)	対象職員数 C (人)	平均取得日数 B/C (日)	消化率 B/A (%)
666	315	20	15.8	47.3

注) 対象期間 暦年 (令和4年1月1日から令和4年12月31日まで)

### 4 育児休業の所得状況

(単位：人、令和4年度)

区 分	育児休業取得者数	部分休業取得者数
男性職員	0	0
	0	0
女性職員	0	1
	1	0
合 計	1	1

※ 「育児休業取得者数」、「部分休業取得者数」の欄の上段は、令和4年度から育児休業(部分休業)を取得した者。下段は、育児休業(部分休業)の期間が令和3年度から令和4年度にかけて引き続いている者の数。

### 5 介護休暇の所得状況

令和4年度 0日

### Ⅲ 職員の分限及び懲戒処分に関すること

分限処分とは、公務能率の維持を目的に職員に対してなされる処分であり、制裁的意味合いはありません。任命権者が職員をその意に反して降任し、又は免職することのできるのは、①勤務実績が良くない場合、②心身の故障のため職務遂行に支障があり、又はこれに堪えられない場合、③その他その職に必要な適格性を欠く場合等であり、また、休職にすることができるのは、①心身の故障のため、長期休養を要する場合、②刑事事件に関し起訴された場合等とされています。（地方公務員法第28条）。

一方、懲戒処分とは、公務員としてふさわしくない非行がある場合に、職員の一定の義務違反に対する道義的責任を問い、公務における規律と秩序を維持することを目的とする制裁的処分です。任命権者は、職員が、①地方公務員法又はこれに基づく条例若しくは規則等に違反した場合、②職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合、③全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合のいずれか1つに該当するときは、懲戒処分として免職、停職、減給又は戒告の処分をすることができるかとされています。

#### 1 分限処分の状況

(単位：人、令和4年度)

区 分	降任	免職	休職	降給
1 勤務実績が良くない場合 (地方公務員法第28条第1項第1号)	0	0	0	0
2 心身の故障の場合 (同法第28条第1項第2号及び第2項第1号)	0	0	1	0
3 職に必要な適格性を欠く場合 (同法第28条第1項第3号)	0	0	0	0
4 その他	0	0	0	0
合 計	0	0	1	0

#### 2 懲戒処分の状況

(単位：人、令和4年度)

区 分	戒告	減給	停職	免職	訓告等
1 法令に違反した場合 (地方公務員法第29条第1項第1号)	0	0	0	0	0
2 職務上の義務に違反し、又は場合職務を怠った場合 (同法第29条第1項第2号)	0	0	0	0	0
3 全体の奉仕者たるにふさわしくない非違があった場合 (同法第29条第1項第3号)	0	0	0	0	0
合 計	0	0	0	0	0

#### IV 職員の服務に関すること

すべての職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、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りません。（地方公務員法第30条）

この服務の根本原則を具体的に実現するため、職員には、法令等及び上司の職務上の命令に従う義務（同32条）、信用失墜行為の禁止（同33条）、職務上知り得た秘密を守義務（同34条）、職務に専念する義務（同35条）、政治的行為の制限（同36条）、争議行為等の禁止（同37条）、営利企業等の従事制限（同38条）などさまざまな制約が課せられます。

##### ▽ 営利企業等従事許可の状況

（令和4年度）

項目	件数
1 営利を目的とする私企業を営むことを目的とする会社その他の団体の役員等の地位を兼ねることの許可	0
2 自ら営利を目的とする私企業を営むことの許可	0
3 報酬を得て事業又は事務に従事することの許可	0

#### V 職員の研修に関すること

##### ▽ 職員研修の受講状況

（単位：人、令和4年度）

区分	研修名	受講者数
一般研修	1 新規採用職員研修	1
	2 一般職員第Ⅰ課程研修	0
	3 一般職員第Ⅱ課程研修	1
	4 市町村中堅職員研修	2
	5 中堅職員必修選択研修	3
	5 管理監督者第Ⅰ課程研修（新任係長研修）	0
	6 管理監督者第Ⅱ課程研修（新任課長補佐研修）	1
7 管理監督者第Ⅲ課程研修（新任課長研修）	0	
特別研修	1 新規採用職員研修（組合独自）	1
	2 複式簿記入門研修	1
	3 住民説明力実践研修	1
	4 DX推進基礎研修	1
	5 個人住民税課税実務研修	1
	6 財務会計基礎研修	1
	7 固定資産税課税実務研修	1
	8 ファシリテーション（対話促進）講座	1
	9 情報セキュリティ研修	12
	10 人事評価 被評価者研修（川本町合同）	8
	11 労働安全衛生に関する研修会（川本町合同）	5
	12 ゲートキーパー研修（川本町合同）	1

## VI 職員の福祉及び利益の保護に関すること

### 1 安全衛生管理体制

(単位：人、令和4年度)

区 分	選任状況
1 主任安全衛生推進者	1
2 安全衛生推進者	3
3 産業医	1
4 衛生委員会	8

### 2 職員のための福利厚生活動事業

(単位：千円、令和4年度)

事業名	事業概要・目的	R4年度決算額
1 労働安全・衛生事務	産業医の設置を行う	200
2 健康診断事業	職員に対して、健康診断を行う	163
3 ストレスチェック事業	職員に対して、ストレスチェックを行う	63
4 互助会負担金 ※	島根県市町村職員互助会負担金	128
合 計		554

※ 互助会は、職員からの掛金（標準報酬月額 $\times$ 1.5/1000）と公費からの負担金（標準報酬月額 $\times$ 1.5/1000）により運営されており、各種給付金、祝金の給付及び健康増進事業などを実施しています。

### 3 健康診断の状況

(単位：人、令和4年度)

対象者	受診者
21	定期健康診断 14
	人間ドック 7

### 4 公務災害補償

地方公共団体は、職員が公務中あるいは通勤途上で死亡し、又は負傷や疾病により障害を負った場合などには、その者又はその者の遺族若しくは被扶養者に対し、損害を補償する義務を負います。（地方公務員法第45条第1項）

具体的には地方公務員災害補償法に基づき、専門的期間として設置された地方公務員災害補償基金によって補償事務が行われます。

#### ▽ 公務災害等の認定状況

(令和4年度)

公務災害	通勤災害	合 計
0 件	0 件	0 件

## 5 措置・不服申し立て

職員は、公平委員会に対して、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、適当な措置が執られる服申し立てをすることができます。（同法49条の2第1項）

邑智郡総合事務組合では地方公務員法第7条第4項に基づき、この公平委員会に係る事務処理を島根県人事委員会に委託しています。

### (1) 勤務条件に関する措置の要求の状況

令和4年度中において、勧告はありませんでした。

### (2) 不利益処分に関する不服申し立ての状況

令和4年度中において、是正の指示はありませんでした。