

令和2年度

人事行政の運営等の状況

十勝圏複合事務組合

当組合職員の数や給料、勤務条件について、公平性や透明性を確保するため、十勝圏複合事務組合運営に関する条例第 8 条第 1 項により準用する帯広市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例に基づき、次のとおり公表するものです。

1 職員の任命及び職員数に関する状況

(1) 職員数の状況

各年度 4 月 1 日現在 単位：人

| 部 門 | | R2 職員数 | R3 職員数 | 前年度 増△減 |
|--------|--------|-----------|-----------|------------|
| 総務一般 | | 9 | 8 | 1 |
| 清掃 | (ごみ処理) | 10 (1) | 11 (1) | 1 |
| | (し尿処理) | 1 | 1 | 0 |
| 下水道 | | 3 (1) | 3 (1) | 0 |
| 高等看護学院 | (事務) | 2 | 2 | 0 |
| | (教員) | 12 | 12 | 0 |
| 合 計 | | 37 (2) | 37 (2) | 0 |

※ () 内は再任用職員数を内書きましたものです。再任用職員とは、高齢者雇用の推進等ため定年退職者等のうち、改めて採用される職員のことです。

※会計年度任用職員については、含めていません。会計年度任用職員とは、地方公務員法第 22 条の 2 第 1 項の規定に基づき、一会計年度内を任期として任用される非常勤の地方公務員のことです。

(2) 再任用職員の状況

各年度 4 月 1 日現在 単位：人

| 区分 | R2 | R3 | 前年度 増△減 |
|-----------|----|----|------------|
| フルタイム勤務職員 | 2 | 2 | 0 |
| 短時間勤務職員 | 0 | 0 | 0 |

※再任用職員は、地方公務員法第 28 条の 4 の規定により採用されるフルタイム勤務職員と、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に分けることができます。

(3) 年齢別職員数

令和2年4月1日現在 単位：人

| 年齢 | 職員数 | 構成比率 | 年齢 | 職員数 | 構成比率 |
|--------|-----|--------|--------|-----|---------|
| 18～24歳 | 1 | 2.70% | 45～49歳 | 4 | 10.81% |
| 25～29歳 | 2 | 5.41% | 50～54歳 | 8 | 21.62% |
| 30～34歳 | 4 | 10.81% | 55～60歳 | 4 | 10.81% |
| 35～39歳 | 5 | 13.51% | 60歳以上 | 3 | 8.11% |
| 40～44歳 | 6 | 16.22% | 合計 | 37 | 100.00% |

※会計年度任用職員については、含めていません。

(4) 職位別任用状況

各年度4月1日現在 単位：人

| 職務の級 | 標準的な職務 | 人数（構成比） | |
|------|---------------|--------------|--------------|
| | | R2 | R3 |
| 1級 | 係員 | 2 (5.40%) | 0 (0.00%) |
| 2級 | 主任補・専門員 | 13 (35.14%) | 15 (40.55%) |
| 3級 | 主任・主任専門員 | 7 (18.92%) | 8 (21.62%) |
| 4級 | 係長・主査 | 3 (8.11%) | 3 (8.11%) |
| 5級 | 課長補佐・所長補佐・副主幹 | 3 (8.11%) | 2 (5.40%) |
| 6級 | 課長・所長・主幹 | 6 (16.22%) | 6 (16.22%) |
| 7級 | 次長 | 2 (5.40%) | 2 (5.40%) |
| 8級 | 事務局長 | 1 (2.70%) | 1 (2.70%) |
| 合計 | | 37 (100.00%) | 37 (100.00%) |

※高等看護学院の教員については、副学院長を7級、教務主幹を6級、教務主任を3級、教員を2級として記載しています。

(5) 新規採用状況及び退職などの状況（令和2年度）

高等看護学院の教員以外については、帯広市からの派遣によるものであるため、下の表は、高等看護学院教員の採用状況及び退職などの状況をまとめたものです。

単位：人

| 区分 職種 | 採用 | 離職 | | | | 合計 |
|----------|----|------|------|------|-------------------|----|
| | | 定年退職 | 勸奨退職 | 普通退職 | その他 (死亡・免職・失職) | |
| 教育職 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

2 職員の人事評価の状況

職員個々の能力を把握して、職員の意欲の増進、組織全体の士気や公務能率向上を図ることを目的とし、帯広市の「人材そだち評価制度」（準用）に基づき人事評価制度を実施しています。また、その評価結果を勤勉手当などに反映しています。

3 職員の給与の状況

(1) 人件費の状況（令和2年度決算見込）

単位：千円

| 歳出額 A | 人件費 B | 人件費率 B/A |
|-----------|---------|----------|
| 3,689,895 | 335,748 | 9.10% |

※職員給のほか報酬、報酬共済費が含まれています。

(2) 職員給与費の状況（令和2年度決算見込）

単位：人、千円

| 職員数 | 給与費 | | | | 一人当たり 給与費 |
|-----|---------|--------|-------------|---------|--------------|
| | 給料 | 職員手当 | 期末・勤勉 手当 | 計 | |
| 37 | 150,331 | 24,552 | 59,412 | 234,295 | 6,332 |

※職員手当は、退職手当を除いて集計しています。

※副組合長および派遣職員は職員人数、給与費に含めていません。

(3) 職員の平均年齢、平均給料月額、平均給与月額の状況

令和3年4月1日現在 単位：歳、円

| 区分 | 平均年齢 | 平均給料月額 | 平均給与月額 |
|-------|-------|---------|---------|
| 一般行政職 | 48.08 | 336,580 | 386,562 |
| 教育職 | 42.74 | 376,148 | 416,056 |

※平均給料月額は職員の基本給の平均です。

※平均給与月額は給料月額ほか扶養手当、住居手当、時間外勤務手当などの諸手当を合計したものです。

※会計年度任用職員については、含めていません。

(4) 職員の手当の状況

① 期末手当・勤勉手当（令和2年度決算見込）

| | | |
|-------------|-----------------------------|---------------------------|
| 一人当たりの平均支給額 | 1,606千円 | |
| R2 支給割合 | 期末手当 2.55月分 (1.275月分) | 勤勉手当 1.9月分 (0.95月分) |
| 加算措置の状況 | 職務の級による役職加算 5%~20% | |

※一人当たりの平均支給額に副組合長の期末手当は含みません。

※（）内は再任用職員の支給割合です。

② 時間外勤務手当（令和2年度決算見込）

単位：円

| | |
|-------------|-----------|
| 支給総額 | 1,707,406 |
| 職員1人当たり支給年額 | 41,644 |

※時間外手当のみを支給している派遣職員についても集計しています。

③ 退職手当・その他の手当

退職手当については、十勝圏複合事務組合運営に関する条例第8条第1項により準用する帯広市職員退職手当支給条例及び同条第2項により準用する帯広市立高等学校教育職員等の退職手当に関する条例に基づき支給します。

その他の手当については、十勝圏複合事務組合運営に関する条例第8条第1項により準用する帯広市職員の勤務時間等に関する条例、また同条第2項により準用する帯広市立高等学校教育職員等の給与、勤務時間、その他勤務条件に関する条例に基づき支給します。

4 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

職員の勤務時間その他の勤務条件については、十勝圏複合事務組合運営に関する条例第8条第1項により準用する帯広市職員の勤務時間等に関する条例、また同条第2項により準用する帯広市立高等学校教育職員等の給与、勤務時間、その他勤務条件に関する条例に基づき決められています。

(1) 勤務時間の状況

| 1週間の勤務時間 | 勤務時間の割り振り | | | |
|----------|-----------|-------|-------------|---------|
| | 始業 | 終業 | 休憩時間 | 週休日 |
| 38時間45分 | 8:45 | 17:30 | 12:00~13:00 | 土曜日・日曜日 |

(2) 年次休暇の取得状況 (R2.1.1~R2.12.31)

単位：日数、人

| 総付与日数 | 総使用日数 | 職員数 | 1人当たりの平均使用日数 |
|-------|-------|-----|--------------|
| 1,534 | 322 | 39 | 8.26 |

5 職員の休業に関する状況

(1) 育児休業の取得状況 (令和2年度)

単位：人

| 区分 | | 育児休業 取得者数 | 部分休業 取得者数 | 育児短時間 勤務取得者 |
|------|---------------------|--------------|--------------|----------------|
| 男性職員 | 新たに取得した者 | 0 | 0 | 0 |
| | 前年度以前から 引き続いている者 | 0 | 0 | 0 |
| 女性職員 | 新たに取得した者 | 0 | 1 | 0 |
| | 前年度以前から 引き続いている者 | 1 | 0 | 0 |
| 合 計 | | 1 | 1 | 0 |

6 職員の分限及び懲戒処分の状況

(1) 分限処分の状況（令和2年度）

分限処分とは、心身の問題や刑事事件での起訴などにより、職務が十分に果たせない場合に、公務能率の維持を目的に職員に対してなされる処分で、制裁的な意味合いはありません。

単位：人

| 区分 | 勤務成績が良くない場合 | 心身の故障のため職務遂行に支障がある場合 | その職に必要な適格性を欠く場合 | 廃職又は過員が生じた場合 | 計 |
|----|-------------|----------------------|-----------------|--------------|---|
| 降任 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 免職 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

(2) 懲戒処分者の状況（令和2年度）

懲戒処分とは、職員の義務違反に対する道徳的な責任を問い、公務遂行の秩序を維持することを目的に職員に対してなされる処分で、制裁的なものです。

単位：人

| 処分事由 | 戒告 | 減給 | 停職 | 免職 | 計 |
|--------------------|----|----|----|----|---|
| 法令違反 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 職務上の義務違反・職務の怠り | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 全体の奉仕者たるにふさわしくない非行 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

7 職員のサービスの状況

(1) 営利企業等従事許可状況（令和2年度）

職員が営利企業などに従事することは制限されていますが、職務遂行に影響を及ぼさないと判断される場合は、許可を受け従事できます。

| 区分 | 申請件数 | 許可件数 | 許可事例 |
|--------------------|------|------|------|
| 営利企業等の従事許可に関する許可申請 | 0 | 0 | |

8 職員の退職管理の状況

高等看護学院の教員については、十勝圏複合事務組合運営に関する条例第8条第1項により準用する帯広市職員の退職管理に関する条例に基づき、退職した元職員からの働きかけを規制しているほか、管理または監督する地位にあった元職員が退職後、営利企業などへ再就職した場合は届出を受け付けています。また、高等看護学院の教員以外については、派遣元の帯広市にて退職するため、帯広市にて退職管理を行っています。

9 職員の研修の状況

高等看護学院の教員以外については、派遣元の帯広市のプラン、帯広市人材育成推進プランに基づき、必要な能力開発、意識の向上に努めています。

高等看護学院の教員については、日本看護学会や北海道看護協会などの研修や職場内の研修を通じて、質の高い看護師の養成に必要な能力や知識の習得に努めています。

10 職員の福祉及び利益の保護の状況

(1) 共済組合事業などの状況

職員の福利厚生取組のうち、共済事業などは、北海道都市共済組合及び公立学校共済組合が、そのほかの事業の一部は、組合から委託を受けた帯広市職員福利厚生会が実施しています。このうち、職員の人間ドック受診と定期健康診断の再検査に関わる事業費の一部を助成しています。

(2) 公務災害補償の状況（令和2年度）

職員が公務中あるいは通勤途上で死亡又は負傷や疾病により障害を負った場合などは、地方公務員災害補償法に基づきその補償を受けることができます。

| 区分 | 内容 | 件数 |
|---------|--------------------------|----|
| 公務災害の補償 | 公務上の災害について療養補償などを行うもの | 0 |
| 通勤災害の補償 | 出退勤の途上の災害について療養補償などを行うもの | 0 |

(3) 公平委員会の状況（令和2年度）

公平委員会は、職員の利益の保護と公正な人事権の行使を保障するため、職員からの申し立てを審査し、必要な場合は適正化確保のための措置を勧告することができる独立した機関です。

| 区分 | 内容 | 件数 |
|-----------------|--|----|
| 勤務条件に関する措置要求の審査 | 職員の給与、勤務時間などの勤務条件に関する措置の要求を審査、判定し、必要な措置をとる | 0 |
| 不利益処分に関する審査 | 職員に対する不利益な処分についての不服申し立てに対し裁決、決定をする | 0 |
| 苦情処理 | 上記のものを除くほか、職員の苦情を処理する | 0 |