

任免・服務等について

1 職員の任免等の状況について

(1) 採用者の状況

採用方法には、試験による採用と選考による採用があります。

①令和5年度採用試験の実施状況

詳しくは <https://www.city.kashiba.lg.jp/soshiki/3/38535.html> をご覧ください。

②令和5年度選考採用の実施状況

選考採用については、再任用職24名(新規3名・継続21名)です。

(注)再任用制度とは、本格的な高齢社会を迎える中、公的年金の支給開始年齢の引き上げが行われることを踏まえ、職員が定年後の生活に不安を覚えることなく職務に専念できるよう雇用と年金との連携を図るとともに、長年培った能力・経験を有効に発揮できるようにするために定められたものです。

(2) 退職者の状況

退職には、次の事由による退職があります。

定年退職: 定年(60歳)により退職する場合

勸奨退職: 人事管理上の目的から職員に定年前早期退職の勸奨を行い、職員がこれに応じて退職する場合

自己都合退職: 本人の都合により退職する場合

任期満了退職: 任期満了により退職する場合

その他: 死亡などにより退職する場合

職種別事由別退職者数(令和5年度)

香芝市	定年退職	勸奨退職	自己都合	任期満了	その他
一般職	4	—	13	5	0
技能労務職	—	—	1	—	—
合計	4	0	14	5	0

水道事業	定年退職	勸奨退職	自己都合	任期満了	その他
一般職	—	—	—	—	—
技能労務職	—	—	—	—	—
合計	0	0	0	0	0

(3) 障がい者の任用状況

障がい者の雇用につきましては、障害者の雇用の促進等に関する法律により、障がい者の雇用率が定められています。

法定雇用率及び、令和4年6月現在の本市の雇用率は下記のとおりです。

法定雇用率	令和4年度
2.60%	2.59%

2 服務、及び勤務条件等の状況について

(1) 勤務時間その他の勤務条件の状況(令和4年4月1日現在)

勤務時間	本庁などの場合 月～金曜日(休日・祝日を除く) 勤務時間 8時30分～17時15分 うち休憩時間1時間
------	--

(注)業務運営上の事情により、特別な勤務が必要とする場合は別に定めています。

年次有給休暇	制度の概要	平均取得日数	
		令和3年 香芝市	令和4年 香芝市
	労働基準法の規定に基づき1年につき20日付与されます。また現年付与分で20日を超えない範囲で翌年に繰越可能です。	10.9 上下水道事業	9.8 上下水道事業
		13.9	13

(2) サービスの概要

地方公務員法第30条には「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。」と規定されています。この趣旨を実現するために職員には次のような服務上の制約が課されています。

基本原則	概要
法令・条例等及び上司の命令に従う義務	職員は、その職務を遂行するに当たって、法令・条例、地方公共団体の機関の定める指定に従い、かつ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない(地方公務員法第32条)
信用失墜行為の禁止	職員は、その職を傷つけ、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(地方公務員法第33条)
守秘義務	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(地方公務員法第34条)
職務専念義務	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(地方公務員法第35条)
政治的行為の制限	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してはならない(地方公務員法第36条)
争議行為等の禁止	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、若しくはあおってはならない(地方公務員法第37条)
営利企業等の従事制限	職員は、任命権者の許可を受けなければ、営利を目的とする私企業の会社その他の団体の役員等を兼ね、若しくは、自ら営利を目的とする私企業を営み、または、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(地方公務員法第38条)

(3) 特別休暇等の導入状況

	特別休暇を与える場合	期間
特別休暇の概要	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
	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
	職員が骨髄移植のための骨髄若しくは抹梢(しょう)血幹細胞移植のための抹梢血幹細胞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、又は配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に、骨髄移植のため骨髄若しくは抹梢血幹細胞移植のため抹梢血幹細胞を提供する場合で、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
	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 イ 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 ロ 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つて市長が定めるものにおける活動 ハ イ及びロに掲げる活動のほか、身体上若しくは精神上的の障害、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年において10日の範囲内の期間
	職員が結婚する場合で、結婚式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	市長が定める期間内における連続する5日の範囲内の期間
	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)の範囲内の期間
	6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
	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られる期間

妊娠中又は出産後1年以内の女子職員が保健指導又は健康診査を受ける場合	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週から出産までは1週間に1回、産後1年まではその間に1回(医師等の特別の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の範囲内で必要と認められる期間
女子職員が出産した場合	出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間(産後6週間を経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。)
生理日に勤務することが著しく困難な場合又は生理に有害な職務に従事する場合	1回につき2日以内で必要とする期間
生後1年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合	1日2回それぞれ30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(当該子について民法第817条の2第1項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者(当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。))であつて当該子を現に監護するもの又は児童福祉法第27条第1項第3号の規定により当該子を委託されている養子縁組里親である者若しくは養育里親である者(同条第4項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、養子縁組里親として当該児童を委託することができない者に限る。)を含む。)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、又は労基法第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は、1日2回それぞれ30分から当該承認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)
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。次号において同じ。)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	市長が定める期間内における2日の範囲内の期間
職員の妻が出産する場合であつてその出産予定日の6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(妻の子を含む。)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日の範囲内の期間
中学校就学の始期に達するまでの子(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(負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話又は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を行うことを行う。)のため勤務しないことが相当であると認められる場合	1年において5日(その養育する中学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日)の範囲内の期間
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)の範囲内の期間
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の範囲内の期間
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年の6月1日から10月31日までの期間内における6日の範囲内の期間
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
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
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
その他市長が勤務しないことが相当であると認めた場合	必要と認められる期間

(4) 育児休業・育児部分休業の概要と取得状況

育児休業とは子供が生まれてから3歳の誕生日までの間で本人が申し出た期間、連続して休みが取れる制度です(男女問わず可能です)。なお、子供1人につき原則1回となっています。
 また育児部分休業は3歳未満の子供を養育するため、1日の勤務時間の一部を勤務しないことができる制度です。ただし1日2時間までとし、30分を1単位とします。

香芝市	令和4年度取得者数
育児休業	35人
育児部分休業	21人

上下水道事業	令和4年度取得者数
育児休業	4人
育児部分休業	1人

(5) 介護休暇の概要と取得状況

職員が配偶者、父母、子等で負傷、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り看護をするため、勤務しないことが相当である認められる場合取得できます。
 なお、介護休暇の期間は、1時間単位で取得でき、連続する6ヶ月以内になります。

○香芝市

令和4年度取得者数	1人
-----------	----

○上下水道事業

令和4年度取得者数	0人
-----------	----

3 職員の分限処分と懲戒処分の状況

(1) 懲戒処分の概要

職員に非違行為があったとき、その職員に対する制裁としてなされる処分であり、それによって地方公共団体における規律と公務遂行の秩序を維持することを目的としています。
 なお、この処分については、公平さを欠くことのないよう、各事案の内容等を詳細に調査し、香芝市職員の懲戒処分に関する指針に基づき、慎重な審査を行った上で決定しています。

懲戒処分の種類は次のとおりです。

- 免職 職員の意に反してその職を失わせる処分
- 停職 一定期間、職務に従事させない処分
- 減給 一定期間、職員の給与の一定割合を減額して支給する処分
- 戒告 職員の非違行為の責任を確認し、その将来を戒める処分

(2) 分限処分の概要

職員の勤務実績が良くない場合や、心身の故障のためにその職務の遂行に支障があり又はこれに堪えない場合などその職に必要な適格性を欠く場合、職の廃止などにより公務の効率性を保つことを目的としています。

なお分限処分の種類は次のとおりです。

- 降任 現在の職より下位の職に任命する処分
- 免職 職員の意に反してその職を失わせる処分
- 休職 職を保有したまま職員を一定期間職務に従事させない処分
- 降給 職員が現に決定されている給料よりも低額の給料額に決定する処分

令和4年度における懲戒処分及び分限処分を受けた職員の状況は次の通りです。

○香芝市

処分の種類	処分内容		処分理由
懲戒処分	—	—	
分限処分	休 職	13名	心身の故障のための長期の休養等

○上下水道事業

処分の種類	処分内容		処分理由
懲戒処分	—	—	
分限処分	休 職	1名	心身の故障のための長期の休養等

4 研修の状況(令和4年度)

(1)人材育成基本方針の概要

香芝市では職員の視野を広めて、その資質の向上を図り、市行政の高度かつ効率的な運営を行っていくため、以下の研修を実施しています。

○外部研修

主 催	研 修 内 容	参加人数
全国市町村国際文化研究所	土質試験講習会	2名
全国市町村国際文化研究所	コンクリート試験講習会	3名
全国市町村国際文化研究所	アスファルト試験講習会	2名
全国市町村国際文化研究所	自治体におけるSNSの活用	1名
全国市町村国際文化研究所	法令実務B(応用)	1名

○市町村職員研修センター主催研修

研 修 内 容	参加人数
新規採用職員研修	29名
選挙事務研修	1名
DX研修	1名
e公文書の書き方	8名
e地方自治法	12名
eパソコン研修	1名
eラーニング研修	2名
補助事務執行事務適正化研修(ハード事業)	6名
補助事務執行事務適正化研修(ソフト事業)	1名
建築技術系職員研修	1名
ファンリテーション能力向上研修	2名
契約事務研修(基礎)	3名
話し方・説明力向上研修	3名
業務マニュアル作成力向上研修	2名
メンタルヘルス研修(セルフケア)	1名
課長級職員研修	1名
中間職員研修	1名
e簿記会計の基礎	3名
滞納整理実務研修(滞納処分できる債権)	3名
情報セキュリティ研修	2名
情報発信力向上研修	2名
職員採用面接官研修	1名
法学研修(民法)	2名
パソコン研修	3名
ハラスメント防止研修(管理職)	2名
イベント力向上研修	2名
公平委員会事務局職員研修	1名
危機管理研修	1名

○独自研修

研 修 内 容	参加人数
新規採用職員研修	16名
男女共同参画職員研修会口	35名
あいサポーター研修	30名
手話研修	30名
法務研修	387名
行政施策の提案力・説明力向上研修	51名
DX研修	201名
人権研修	33名
若手職員研修	22名
主幹研修(仕事の任せ方)	31名
管理職研修(ハラスメント研修)	48名

5 職員の福祉及び利益の保護の状況

(1) 香芝市職員安全衛生管理体制の概要

香芝市では、労働安全衛生法に基づき、職場における安全及び健康を確保するとともに、快適な職場環境を形成するため、香芝市職員安全衛生規則を策定し、以下の者で構成される香芝市職員安全衛生委員会を設置しています。

総括安全衛生管理者	安全衛生管理者及び衛生管理者の指揮や、労働者の危険または健康障害を防止するための措置等の事業場の安全衛生に関する業務の統括管理を行う者
総括安全衛生管理代理者	総括安全衛生管理者を補佐する者
安全管理者	総括安全衛生管理者の指揮のもとに、職場の設備や作業方法等に危険がある場合における応急措置等、安全に係る技術的事項を管理する者
衛生管理者	総括安全衛生管理者の指揮のもとに、健康に異常のある者の発見・措置や、作業環境の衛生上の調査等、衛生に係る技術的事項を管理する者
安全衛生推進者又は衛生推進者	安全管理者及び衛生管理者の選任が義務づけられていない事業場において、施設、設備等の点検、使用状況の監視等を行う者
産業医	健康診断を実施する等、労働者の健康管理等に当たるとともに、事業者又は総括安全衛生管理者を指導助言する等、専門家として活動する医師
職員安全衛生委員会	労働者の健康障害を防止するための基本対策等で衛生に関する重要事項及び労働者の危険を防止するための基本対策等で安全に関する重要事項について調査審議するため設置される委員会

総括安全衛生管理者は安全管理者、衛生管理者を指揮するとともに、次の業務を統括管理します。

- ・職員の危険又は健康障害を防止するための措置に関すること
- ・職員の安全又は衛生のための教育の実施に関すること
- ・健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置に関すること
- ・労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること
- ・労働災害の防止に関すること

(2) 地方公務員災害補償の概要と実施状況

公務上の災害又は通勤による災害を受けた場合に、地方公務員災害補償法に基づいて、災害を受けた職員又はその遺族に対し、被災職員の所属する地方公共団体に代わって必要な補償及び福祉事業を実施します。

なお、令和4年度での公務災害認定については次の通りです。

区分	認定件数(件)	
	死亡	傷病
通勤災害	-	2件
公務災害	-	7件

(3) 職員の健康診断の実施状況

労働安全衛生規則の規定により、職員の健康診断を年1回実施しており、職員の健康状況の把握に努めています。またよりよい職場環境の実現に向けて、職場巡回等により職場環境の状況を把握し、職場環境の改善に努めています。

(4) メンタルヘルス対策の状況

本市では職員の心の健康の保持増進を図ることを目的に、職員自らがストレスや悩みに対処するセルフケア推進のため、相談を受け入れられるような体制づくりに向け、健康相談室の設置やストレスチェックを実施するなど、予防や早期発見に努めています。また、悩み相談にとどまらず、心の病等による長期療養中の職員の円滑な職場復帰、再発防止に関しての対応も行っています。

6 公平委員会の状況(令和4年度)

(1) 公平委員会の概要

職員の勤務条件に関する措置の要求及び職員に対する不利益処分を審査し、並びにこれについて必要な措置を講ずることを目的とし、職員の任免、懲戒等の人事権の行使を適正に行うために設置される行政委員会以下のような権限が与えられています。

- ・職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求を審査し、判定し、及び必要な措置を執ること
- ・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する裁決又は決定をすること
- ・職員の苦情を処理すること
- ・法律に基づきその権限に属せしめられた事務

事 項	件 数
給与等の勤務条件に関する措置要求の状況	0
不利益処分についての不服申し立ての状況	0
職員の苦情相談の処理状況	0