

8 人事評価の状況

人事評価の実施等については、地方公務員法第 23 条から第 23 条の 4 までの規定において定められており、おいらせ町職員の人事評価実施規程に基づいて人事評価を実施しています。

制度概要	能力評価及び業績評価を実施 ○能力評価 職員の職務上の行動等を通じて顕在化した能力を把握して評価するもので、職位に応じて定める「標準職務遂行能力」に対応して、倫理、知識、対人能力、業務遂行などの項目について評価する。 ○業績評価 職員が果たすべき職務をどの程度達成したかを評価するもので、具体的な業務の目標、課題を期間の始めに設定し、期間の終わりにその達成度を「目標管理の手法」により評価する。業績評価では、まず、課ごとの目標である組織目標を設定し、その後、職員個々が組織目標の達成に結びつく個人目標を設定する。
対象職員	一般職の職員 他の地方公共団体等への派遣、その他の事情により評価の実施が困難である職員の評価については別途定める。
評価期間等	評価対象期間：4月1日～翌年3月31日 評価基準日：翌年2月1日 評価確定日：翌年3月31日
評価基準	能力評価と業績評価の点数を合わせた5段階区分の総合評価を決定する。
評価結果の活用	被評価者の任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するほか、被評価者の人材育成に積極的に活用するよう努める。
その他	・人事評価及び評価結果に対する相談対応体制を整備 ・評価者研修を実施

9 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

(1) 職員の勤務時間（令和3年4月1日現在）

開始時刻	終了時刻	休憩時間	勤務時間
8:15	17:00	12:00～13:00	7時間45分

（注） 勤務の性質上、特別の勤務時間の割振りをしている場合等は、この限りではありません。

(2) 休暇の取得状況

職員の休暇には、年次有給休暇、病気休暇、特別休暇、介護休暇及び介護時間があります。それらの取得状況は次のとおりです。

ア 年次有給休暇の取得状況（令和2年1月1日～令和2年12月31日）

総付与日数 A	総取得日数 B	対象職員数 C	平均取得日数 B/C	消化率 B/A
7,698 日	1,924 日	198 人	9.7 日	24.99 %

（注） 1 対象職員には、再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員、期間中に育児休業をした職員又は休職した職員、期間中の途中で採用された職員又は退職した職員は含みません。

2 半日については0.5日とし、時間数については7時間45分を1日に換算して計上しています。

イ 病気休暇の取得状況（令和2年1月1日～令和2年12月31日）

取得者実人数	取得実績（延べ）	
	日数	時間数
7 人	211 日	0 時間

（注） 取得実績については、1日単位で取得したものは「日数」に、1時間単位で取得したものは「時間数」にそれぞれ計上しています。

ウ 特別休暇の取得状況（令和2年1月1日～令和2年12月31日）

種 類 (R2.12月末現在)	付与日数（概要）	取得者 実人数 (人)	取得実績（延べ）	
			日 数 (日)	時間数 (時間)
選挙等休暇	必要と認められる期間	0	0	0
証人等休暇	必要と認められる期間	0	0	0
骨髄移植休暇	必要と認められる期間	0	0	0
ボランティア休暇	5日	0	0	0
結婚休暇	連続7日	2	9	0
産前休暇	8週間（多胎妊娠は14週間）			
産後休暇	8週間			
育児休暇	1日2回、各30分以内 ※生後1年に達しない子を育てる場合			
配偶者出産休暇	3日	1	3	0
育児参加休暇	5日			
子の看護休暇	5日	9	23	0
短期介護休暇	5日	1	2	
服忌休暇	1日～連続10日	23	66	
祭日休暇	1日			
夏季休暇	4日	193	768	0
現住居の滅失等休暇	必要と認められる期間	0	0	0
出勤困難休暇	必要と認められる期間	0	0	0
退勤途上の危険回避休暇	必要と認められる期間	0	0	0
コロナウイルス関連の休暇	必要と認められる期間	8	27	0

（注） 1 付与日数については、概要を記載したものであり、これ以外の条件が付されている場合もあります。

2 取得実績については、1日単位で取得したものは「日数」に、1時間単位で取得したものは「時間数」にそれぞれ計上しています。

エ 介護休暇の取得状況（令和2年1月1日～令和2年12月31日）

	要介護者（人）									
	取得者数（人）	計	配偶者	父母	子	配偶者の父母	祖父母	兄弟姉妹	孫	その他
男性職員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
女性職員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	休暇の取得形式（人）			
	計	全日型中心	時間型中心	その他
男性職員	0	0	0	0
女性職員	0	0	0	0
計	0	0	0	0

	介護休暇承認期間（人）						
	計	1月以下	1月超え 2月以下	2月超え 3月以下	3月超え 4月以下	4月超え 5月以下	5月超え
男性職員	0	0	0	0	0	0	0
女性職員	0	0	0	0	0	0	0
計	0	0	0	0	0	0	0

（注） 介護休暇取得者数については、令和2年中に介護休暇を取得開始した職員数を計上しており、前年から引き続き取得中の職員は含まない。

オ 介護時間の取得状況（令和2年1月1日～令和2年12月31日）

	要介護者（人）									
	取得者数（人）	計	配偶者	父母	子	配偶者の父母	祖父母	兄弟姉妹	孫	その他
男性職員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
女性職員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	介護時間承認期間（人）						
	計	6月以下	6月超え 1年以下	1年超え 1年6月 以下	1年6月 超え 2年以下	2年超え 2年6月 以下	2年6月 超え
男性職員	0	0	0	0	0	0	0
女性職員	0	0	0	0	0	0	0
計	0	0	0	0	0	0	0

10 職員の休業に関する状況

(1) 育児休業等の取得状況

ア 育児休業の令和2年度中の取得状況は、次のとおりです。

	育児休業取得者数（人）	
	令和2年度新規取得者	前年度から取得中の者
男性職員	0	0
女性職員	3	4
計	3	4

【承認期間別】

	育児休業承認期間別（令和2年度新規取得者）（人）						
	3月以下	3月超え 6月以下	6月超え 9月以下	9月超え 1年以下	1年超え 1年3月以下	1年3月超え 1年6月以下	1年6月超え 1年9月以下
男性職員	0	0	0	0	0	0	0
女性職員	0	1	0	2	0	0	0
計	0	1	0	2	0	0	0
		1年9月超え 2年以下	2年超え 2年3月以下	2年3月超え 2年6月以下	2年6月超え 2年9月以下	2年9月超え	計
		0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	3
		0	0	0	0	0	3

また、令和2年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数（前年度に取得可能となった職員を除く。）と、そのうち実際に取得した職員数との対比は次のとおりです。

	令和2年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員（人） （育児休業対象者数）	
	うち育児休業取得者数	
男性職員	2	0（0.0%）
女性職員	3	3（100.0%）
計	5	3（60.0%）

（男性職員）当該年度中に子が生まれた者

（女性職員）当該年度中に育児休業を取得できる状態となった者（産後休暇中の者を除く。）

イ 部分休業の令和2年度中の取得状況は、次のとおりです。

	部分休業取得者数（人）	
	令和2年度新規取得者	前年度から取得中の者
男性職員	0	0
女性職員	0	0
計	0	0

【承認期間別】

	部分休業承認期間別（令和2年度新規取得者）（人）						計
	1年以下	1年超え 2年以下	2年超え 3年以下	3年超え 4年以下	4年超え 5年以下	5年超え	
男性職員	0	0	0	0	0	0	0
女性職員	0	0	0	0	0	0	0
計	0	0	0	0	0	0	0

ウ 育児短時間勤務の取得状況

育児短時間勤務は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、週19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分の短時間勤務を可能とするものです。平成29年度中の取得者はありませんでした。

	育児短時間勤務取得者数（人）	
	令和2年度新規取得者	前年度から取得中の者
男性職員	0	0

女性職員	0	0
計	0	0

【承認期間別】

	育児短時間勤務承認期間別（令和2年度新規取得者）				計
	3月以下	3月超え 6月以下	6月超え 9月以下	9月超え	
男性職員	0	0	0	0	0
女性職員	0	0	0	0	0
計	0	0	0	0	0

【勤務形態別】

	勤務形態別（令和2年度新規取得者）				計
	1日3時間55分 (週19時間35分)	1日4時間55分 (週24時間35分)	週3日 (週23時間15分)	週2日半 (週19時間25分)	
男性職員	0	0	0	0	0
女性職員	0	0	0	0	0
計	0	0	0	0	0

(2) 自己啓発等休業の取得状況

自己啓発等休業の令和2年度中の取得者はありませんでした。

(3) 配偶者同行休業の取得状況

配偶者同行休業の令和2年度中の取得者はありませんでした。

(4) 修学部分休業の取得状況

修学部分休業の令和2年度中の取得者はありませんでした。

(5) 高齢者部分休業の取得状況

高齢者部分休業の令和2年度中の取得者はありませんでした。

11 職員の分限及び懲戒処分の状況

(1) 分限処分の状況

分限処分とは、職員が一定の事由によりその職責を十分に果たすことが期待できない場合に、地方公務員法第 28 条の規定に基づき、公務能率維持の観点から職員の意に反して免職、休職、降任又は降給の不利益な身分上の措置を講ずることをいいます。

令和 2 年度中に分限処分に付された者は次のとおりです。

また、地方公務員法第 28 条第 4 項（地方公務員の欠格条項）の規定に基づき失職した者はありませんでした。

分限処分に該当する事由（件）		
I 法律に定める事由で、降任又は免職に該当するもの		
① 勤務実績が良くない場合		0
② 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合		0
③ ①及び②のほか、その職に必要な適格性を欠く場合		0
④ 職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合		0
II 法律に定める事由で、休職に該当するもの		
① 心身の故障のため、長期の休養を要する場合		0
② 刑事事件に関し起訴された場合		0
III 条例に定める事由で、休職に該当するもの		
① 職員の職務と関連する公共的機関等の業務に従事する場合		0
② 水難等の災害により生死不明、所在不明となった場合		0
失職に該当する者		
I 法律の規定により、地方公務員としての資格を失う者		
① 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又はその執行を受けることがなくなるまでの者		0
② 日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した者		0

(注) 休職とは、職員に職を保有させたまま一定期間職務に従事させない処分で、給料の全部又は一部が支給されます。

(2) 懲戒処分の状況

懲戒処分とは、職員の義務違反に対する制裁として地方公務員法第 29 条の規定に基づき、公務における規律・秩序維持の観点から免職、停職、減給又は戒告の措置を講ずることをいいます。

令和 2 年度中の懲戒処分

処分の種類 処分事由	懲戒処分（件）				
	戒告	減給	停職	免職	計
① 地方公務員法もしくはこれに基づく地方公共団体の条例や規則、規程等に違反した場合	0	0	0	0	0
② 職務上の義務に違反し、または職務を怠った場合	1	1	0	0	0
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	0	0	0	0	0
計	0	0	0	0	0

(注) 1 免職とは、職を解き、身分を失わせる処分です。

2 戒告とは、規律違反の責任を確認し、将来を戒める処分です。

3 停職とは、職員を一定期間職務に従事させない処分で、給与が支給されません。

12 職員のサービスの状況

(1) 職務専念義務の免除を認めている例の概要

地方公務員法第 35 条の規定により、職員は勤務時間と注意力の全てを職責遂行のために用いる義務を有していますが、その義務が免除される場合（職専免）として、次の場合があります。

（令和 2 年 4 月 1 日現在）

職専免が認められる場合	
I 法律に特別な定めがある場合	
	（例）地方公務員法に規定された、職員団体の構成員として勤務条件の交渉を適法に行う場合
II 条例に特別な定めがある場合	
1	研修を受ける場合
2	職員の厚生に関する計画の実施に参加する場合
3 1 または 2 のほか、任命権者が定める場合（以下の①～⑥）	
①	特別職として職を兼ねその職に属する事務を行う場合
②	職務に関連のある国家公務員又は他の地方公共団体の公務員としての職を兼ね、その職に属する事務を行う場合
③	町行政の運営上特に必要と認められる公共的団体の地位に属する事務等に従事する場合
④	国際的機関、国又は地方公共団体の主催する文化的諸行事又は各種競技会等に参加する場合
⑤	学校教育法に基づく大学又は高等学校の通信教育を受けている者であって、面接授業に参加する場合
⑥	その他特に必要と認められた場合

(2) 営利企業等の従事制限の許可基準及び基準状況

職員が営利企業等に従事する場合には、地方公務員法の規定に基づき任命権者の許可を得る必要がありますが、その場合の許可基準は、規則で次のとおり定められています。

- ① 職務の遂行に支障がないこと
- ② その職員と職との間に特別な利害関係又は発生のおそれがないこと
- ③ 国又は他の普通公共団体の職員に併せつく場合にあっては勤務時間及び給与を受ける時間が重複をしないこと。

また、令和 2 年度中の許可状況については、次のとおりです。

区 分	延べ人数 (人)	主な従事内容
報酬を得て他の事業又は事務に従事する場合	1 38 3	不動産事業 統計調査員等 消防団員

13 退職管理の状況

地方公務員法第 38 条の 2 から第 38 条の 7 までの規定により、離職後に営利企業等に再就職した元職員は、離職前 5 年間に在職していた地方公共団体の執行機関の組織等の職員に対して、当該営利企業等又はその子法人と在職していた地方公共団体との間の契約等事務について、離職後 2 年間、離職前 5 年間の職務上の行為をする（しない）ように、要求又は依頼すること（＝働きかけ）が禁止されます。

地方公共団体は、職員の再就職状況を勘案して、退職管理の適正確保に必要と認められる措置を講ずるものとされているため当町では、「職員の退職管理に関する規則」において課長級以上の職員が営利企業等に再就職する場合における手続きを定めています。

14 職員の研修の状況

(1) 研修の実施状況

職員の勤務能率の発揮及び増進のために行う研修として、令和2年度に実施した研修は次のとおりです。

ア 自己啓発研修 計 408 人

研 修 名	受 講 者 数
eラーニング研修	408 人

イ 職場内研修 計 66 人

研 修 名	受 講 者 数
新採用研修	7 人
ハラスメント防止研修	39 人
情報発信力向上研修	20 人

ウ 職場外研修 計 59 人

研 修 名	受 講 者 数
青森県自治研修所（新採用研修、基本研修）	30 人
青森県自治研修所（選択研修、部局研修）	14 人
八戸圏域連携中枢都市圏研修	12 人
県・他市町村・町村会等主催研修	3 人

15 職員の福祉及び利益の保護の状況

(1) 定期健康診断等の実施状況（対象者：全職員）

実施医療機関等	検査項目	受診者数
国民健康保険おいらせ病院 ・ 35歳未満の職員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 身体測定 ・ 血圧測定 ・ 血液検査一般 ・ 肝機能検査 ・ 血中脂質検査 ・ 尿検査 ・ 視力検査 ・ 聴力検査 ・ 心電図（看護師のみ） ・ 胸部 X 線検査 	143 人
国民健康保険おいらせ病院 ・ 35歳以上の職員 ・ 雇入時健診対象職員 ※は、全国健康保険協会健康保険加入職員のみ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 身体測定 ・ 血圧測定 ・ 血液検査一般 ・ 肝機能検査 ・ 血中脂質検査 ・ 尿検査 ・ 視力検査 ・ 聴力検査 ・ 心電図 ・ 胸部 X 線検査 ・ 便潜血反応検査（※） ・ 胃部レントゲン検査（※） 	32 人

(2) その他健康増進等に関するもの（希望者、一部費用自己負担）

種 類	実施医療機関等	受診者数
人間ドック ※30歳以上の常勤職員	八戸市総合健診センター 八戸赤十字病院 外	91 人
脳検診 ※40歳以上の常勤職員	八戸西健診プラザ 青森労災病院 外	21 人

(3) 公務災害の状況

令和 2 年度発生件数：0 件

(4) 職員互助会の状況

地方公務員法第 42 条の目的（職員の保健、元気回復等）を達成するため、職員の厚生制度としておいらせ町職員互助会を設置しています。互助会では、事業を行うことにより職員が一層職務に専念できる労働環境づくりに努めています。

職員の負担金により運営（町補助金は平成 22 年度より廃止）

主な事業：リフレッシュ事業、各種祝金・弔慰金給付事業、インフルエンザ予防接種助成 他

(5) 給与・勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求の状況

令和 2 年度においては、新たな措置要求はなく、また、係属事案もありませんでした。

（注）1 係属とは、訴訟が特定の裁判所で取扱い中であることです。

(6) 不利益処分に関する不服申立ての状況

令和 2 年度においては、新たな不服申立てはなく、また、係属事案もありませんでした。