

## 7 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（平成 20 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	17:15	12:00 ~ 13:00	8 時間

（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、特別休暇及び介護休暇があります。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（h19.1.1～h19.12.31）

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
8,123 日	1,900 日	205 人	9.3 日	23.4 %

（注） 1 対象職員には、期間中の途中で採用された職員、退職した職員又は育児休業を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8時間を1日に換算して計上しています。

#### イ 病気休暇の取得状況（h19.1.1～h19.12.31）

取得者実人数	取得実績（延べ）	
	日数	時間数
9 人	338 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

種 類 (h19.4.1 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	1	0	2
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 5 日	7	37	0
妊婦の業務軽減等休暇	必要と認められる期間（適宜の休息又は補食）	0	0	0
妊婦の通勤緩和休暇	必要と認められる期間	0	0	0
妊産婦通院休暇	必要と認められる期間	4	10	1
産前休暇	8 週間（多胎妊娠は 14 週間）	7	355	0
産後休暇	8 週間	7	392	0
育児休暇	1 日 2 回、各 30 分以内	1	0	1
配偶者出産休暇	3 日	3	8	0
子の看護休暇	5 日	4	10	0
服忌休暇	1 日～連続 10 日	33	88	4
祭日休暇	1 日	2	0	0
夏季休暇	3 日	208	624	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
乳幼児健診等休暇	必要と認められる期間	2	1	0
育児参加休暇	5 日	1	5	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

介護休暇については、平成 18 年中の取得者がありませんでした。

(3) 育児休業等の取得状況

育児休業の平成 18 年度中の取得状況は、次のとおりです。

なお、部分休業については取得者がありませんでした。

	育児休業取得者数(人)	
	平成 18 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	7	1
計	7	1

【承認期間別】

	育児休業承認期間別(平成 18 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	3	3	1	0	0	0
計	0	3	3	1	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	7
		0	0	0	0	0	7

また、平成 19 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。

	平成 19 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	9	0(0.0%)
女性職員	7	7(100.0%)
計	16	7(43.8%)

(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。)

## 8 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。

平成 19 年度における分限処分の状況は次のとおりです。

処分事由	分限処分(件)				計
	降任	免職	休職	降給	
心身の故障のため			1		1

なお、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	
法律に定める事由で、降任又は免職に該当するもの	
	勤務実績が良くない場合
	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
	及び のほか、その職に必要な適格性を欠く場合
	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

<b>法律に定める事由で、休職に該当するもの</b>	
	心身の故障のため、長期の休養を要する場合
	刑事事件に関し起訴された場合
<b>条例に定める事由で、休職に該当するもの</b>	
	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
	水難等の災害により生死不明、所在不明となった場合
<b>失職に該当する者</b>	
<b>法律の規定により、地方公務員としての資格を失う者</b>	
	成年被後見人又は被保佐人である者
	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
	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

(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、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。

なお、平成 19 年度中に懲戒処分に付された者はありませんでした。

<b>懲戒処分に該当する事由</b>	
<b>法律に定める事由で、戒告、減給、停職又は免職に該当するもの</b>	
	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
	職務上の義務に違反し、または職務を怠った場合
	全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合

(注) 1 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。

2 停職とは、職員を一定期間職務に従事させない処分、給与が支給されません。

## 9 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。

(h19.4.1 現在)

<b>職専免が認められる場合</b>	
<b>法律に特別な定めがある場合</b>	
	(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
<b>条例に特別な定めがある場合</b>	
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	<b>1 または 2 のほか、任命権者が定める場合(以下の ~ )</b>
	特別職として職を兼ねその職に属する事務を行う場合
	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
	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
	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
	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
	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。

- 職務の遂行に支障がないこと
  - 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
  - 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。
- なお、平成 19 年度中の許可件数等は次のとおりです。

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	6	統計調査員

**10 職員の研修及び勤務成績の評定の状況**

**(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、平成 19 年度に実施した研修（職場研修、専門的職種を対象としたものを除く）は次のとおりです。

実施機関等	研修名	受講者数
青森県自治研修所	基本研修 新採用者研修	2人
	主事・技師研修	5人
	主査研修	3人
	主幹研修	3人
	市町村課長研修	2人
	選択研修 法制執務研修	3人
	カウンセリングマインド研修	1人
	行政経営品質向上研修	1人
	会議の進め方研修	1人
	タイムマネジメント研修	1人
	コミュニケーションマインド研修	2人
	問題解決能力強化研修	1人
	行政法研修	1人
	部局研修 市町村税務新任者研修	2人
	市町村税務徴収研修	1人
	市町村固定資産税研修	2人
	都市計画研修	1人
	市町村財務事務研修	2人
	課税等免除研修	1人
	市町村職員中央研修所 (市町村アカデミー)	市町村長特別セミナー
秘書事務		1人
これからのトップマネジメント		1人
住民行政事務		1人
高齢時代の保健・医療		1人
電源地域振興センター 研修	入札契約制度セミナー	1人
	企画立案能力開発講座	1人
自主研修助成事業	持続可能な自治体運営を学ぶ	1人
	東北開発セミナー「東北におけるコミュニティの自立方策の提言」	2人
e ラ ー ニ ン グ	人と組織コース	3人
	地方公務員英語コース	2人
	法令実務コース	1人
町 独 自 研 修	おいらせ塾(SMI 研修) プログラムチーム	10人
	読書チーム	12人
外部講師委託研修	行政対象暴力対応研修	36人
外部機関専門研修	外国人登録事務従事市町村職員中央研修	1人
合 計		151人

**(2)勤務成績の評定の実施状況**

地方公務員法では、職員の任用は、受験成績、勤務成績その他の能力の実証に基づいて行わなければならないこととされています。

当町においても、平成 21 年度に全職員を対象とした、客観的基準に基づく新たな人事評価制度の導入に向けた取り組みを早急に行います。

**11 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	・ 聴力検査 ・ 貧血検査 ・ 肝機能検査 ・ 血中脂質検査	124 人
青森県市町村職員共済組合	・ 身長測定、体重測定 ・ 胃部、胸部エックス線検査 ・ 血圧測定 ・ 尿検査 ・ 心電図検査	140 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	八戸市総合健診センター 八戸西健診プラザ 八戸市立市民病院 八戸赤十字病院	64 人
インフルエンザ予防接種	国民健康保険おいらせ病院	90 人

**(3)公務災害の状況**

平成 19 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。

町の補助金 1,320 千円（平成 19 年度決算）

町補助金 1,320 千円と職員負担 1,317 千円の計 2,637 千円で運営しています。

主な事業 研修助成事業（補助あり）、各種祝金・弔慰金給付事業、  
スポーツ活動に関する助成事業、各種医療助成（補助あり） 他

**職員互助会に対する公費負担状況**

公費負担決算額	【A】のうち人件費総額	会員掛金総額	互助会会員数	会員一人当たりの公費の補助金額（事務費含まない）	会員一人当たりの公費の補助金額（事務費含む）	公費負担率（事務費含まない）（%）	公費負担率（事務費含む）（%）
【A】	【B】	【C】	【D】	$\frac{(A-B)}{D}$	$\frac{(A)}{D}$	$\frac{(A-B)}{(A-B+C)}$	$\frac{(A)}{(A+C)}$
1,320,000 円	66,000 円	1,317,000 円	220 人	5,700 円	6,000 円	48.8%	50.1%

**(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**

平成 19 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。

**(6) 不利益処分に関する不服申立ての状況**

平成 19 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。

## **12 その他的人事行政に関すること**

**(1) 職員の仕事と家庭生活の両立支援について**

平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。この法律では、一定規模以上の事業所と国及びすべての地方公共団体において、そこで働く人の子育て支援計画を策定することが義務付けられています。

このことから、町も一事業主（特定事業主）として、職員の子育て支援を行うための「おいらせ町特定事業主行動計画」を策定しました。

**(2) 身体障害者の雇用について**

「障害者の雇用の促進等に関する法律」により、事業所としての地方公共団体は民間企業より高い割合で身体障害者を雇用することが義務付けられています。

当町においても、法定雇用率を充足するように、今後も身体障害者の雇用に取り組んでいきたいと考えています。

法定雇用率：「障害者の雇用の促進等に関する法律」で定められた障害者雇用率