

玖珠町における人事行政の運営等の状況について

地方公務員法第58条の2の規定により、人事行政運営における公平性、透明性を高める目的から町職員の勤務条件等について町民の皆さまに知っていただくため、公表します

1. 職員の任免及び職員数に関する状況

(1)退職及び採用の状況

令和2年度退職者 (令和3年4月1日～令和4年3月31日)				令和3年度採用者 (令和4年4月1日付)	差 (採用者数－退職者数)
定年退職	応募認定	その他	計 (A)	(B)	(B－A)
6人	1人	2人	9人	5人	△4人

2. 職員の人事評価の状況

(1) 人事評価制度の概要

玖珠町では、職員一人ひとりの能力や職務上の成果を客観的かつ公正・公平に評価し、その結果を活用させることで、職員のモチベーションを向上させ自発的な能力開発を促すことを目的とした人事評価制度を導入しています。

玖珠町における人事評価は、職員がその職務を遂行するにあたり、発揮した能力と挙げた業績を把握して行うものであり、能力の発揮状況を見る「能力評価」と、役割を明確化したうえで挙げた業績を見る「業績評価」で構成され、客観的かつ公正な評価を行うこととしています。

(2) 人事評価制度の実施状況

・対象職員 一般職の職員

・評価者体系

区分	被評価者	評価者	調整・確認者
町長部局	補佐級以下の職員	所属長	副町長
	所属長及び室長	副町長	町長
教育委員会	補佐級以下の職員	所属長	教育長
	所属長	教育長	町長
議会事務局	補佐級以下の職員	局長	副町長
	局長	議長	—
農業委員会事務局	補佐級以下の職員	局長	副町長
	局長	会長	—
監査委員事務局	補佐級以下の職員	局長	副町長
	局長	代表監査委員	—

※議会議長、農業委員会会長、代表監査委員の評価事務は、総務課長が評価補助者として支援する。

・評価 7段階評価

・活用 評価結果は、人事管理及び人材育成に活用する。

3. 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

(1) 勤務時間の状況

(令和3年4月1日現在)

1週間の勤務時間	勤務時間	休憩時間	週休日
38時間45分	8時30分から 17時00分まで	12時15分から 13時00分まで	土曜日及び日曜日

(注) 1 本庁以外の勤務場所では、これと異なる勤務形態である場合があります。

2 本庁内の窓口事務の一部において、特定の曜日にこれと異なる勤務形態である場合があります。

(2) 年次有給休暇の状況

① 制度の概要

(令和3年4月1日現在)

制 度 の 概 要
1年につき20日(20日を超えない範囲で残日数を翌年に繰り越すことが可能)

② 取得状況

(令和3年1月～12月)

総付与日数	総取得日数	対象職員数	平均取得日数	取得率
5,322	1,297.80	139	9.3	24.90%

・当該期間の全期間に在職した一般行政職の者を対象としています。

・数値については、令和4年度勤務条件調査表より抜粋しています。

(3) 育児休業の取得状況

(令和3年度)

区 分	男 性	女 性
新規に取得した者	2人	3人
前年度から引き続き取得している者	0人	0人

4. 職員の分限及び懲戒処分状況

(1) 分限処分の状況

(令和3年度)

区 分	降任	免職	休職	降給	計
勤務実績が良くない場合	0人	0人	0人	0人	0人
心身の故障のため、職務の遂行に支障がある場合	0人	0人	1人	0人	1人
職に必要な適格性を欠く場合	0人	0人	0人	0人	0人
定数の改廃等により廃職、過員を生じた場合	0人	0人	0人	0人	0人
刑事事件で起訴された場合	0人	0人	0人	0人	0人

(2) 懲戒処分の状況

(令和3年度)

区 分	戒告	減給	停職	免職	計
法令等の定めに違反した場合	0人	0人	0人	0人	0人
職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合	0人	0人	0人	0人	0人
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人	0人	0人	0人	0人

5. 職員の研修の状況

(1) 研修の実施状況

職員の研修については、玖珠町の庁内研修に加え、大分県自治人材育成センター等の研修に参加することとしています。

(令和3年度実績)

研 修 区 分		研 修 名	研修期間	参加人数
玖 珠 町 研 修	基本研修 階層別研修	経理事務担当者研修	R3.4.15	—
		契約担当者研修	R3.4.15	—
		職員文書事務研修(新採用職員)	R3.6.30	4人
		人事評価制度研修	R3.5.24	13人
				98人
		新採用職員研修	R4.3.27	4人
		会計年度任用職員研修	R4.3.20	—
		職員DX関連研修	R3.9.29	29人
	39人			
	リモートラーニング 研修	個人情報保護研修	R3. 9～R3.11	175人
		情報セキュリティ研修	R3. 9～R3.11	175人
		ICT入門研修	R3. 10～R3.11	19人
	一般研修	人権同和問題啓発研修会 ～「部落差別解消推進法」公布・施行4年が経過して～	R3.10.15	25人
		人権を考える町民のつどい	R3.12.8	128人
		職場人権研修	各職場	—
		人権同和(新任職員)研修	年4回	28人
		人権同和職員研修(前期)4回開催	R3.8.24①午前	58人
			②午後	38人
			R3.8.26①午前	53人
			②午後	34人
		人権同和職員研修(後期)4回開催	R4. 2. 7①午前	44人
			②午後	34人
			R4. 2. 8①午前	20人
			②午後	30人
			ZOOM研修	12人
職場環境	メンタルヘルスセミナー		R3.10.28①午前	48人
		②午後	40人	
	ハラスメント研修	R3.11.24①午前	33人	
		②午後	92人	
その他研修	暴力追放不当要求防止責任者講習会	R3.11.11	29人	
研 修 区 分		研 修 名	研修期間	参加人数
大 分 県 自 治 人 材 育 成 セ ン タ ー	基本研修	研修担当者研修	R3.5.19	1人
		研修計画等検討会議	R3.10.11	1人
			R4.1.26	1人
		新任課長級研修	R3.5.11～12	2人
		管理職のリーダーシップ研修	R3.10.18	1人
		新任課長補佐級研修	R3.8.19～20	1人
		新任係長級研修	R3.7.13～14	4人
		中堅職員研修Ⅰ	R3.6.3	1人
		中堅職員研修Ⅱ	R3.8.24～25	1人
			R3.9.28～29	3人
			R3.11.11～12	6人
		新採用職員研修(前期)	R3.4.6～7	4人
新採用職員研修(後期)	R3.10.7～8	4人		

研 修 区 分		研 修 名	研修期間	参加人数
大分県自治人材育成センター	職務研修	基礎法務研修	R3.8.3	2人
		基礎法務研修(新採用職員)	R3.11.5	4人
		デザインシンキング研修	R3.7.29	2人
		情報収集・分析力向上研修	R3.8.5～6	1人
			R3.10.21～22	1人
			R3.12.16～17	2人
		政策形成能力向上研修Ⅰ	R3.12.6	4人
		クリティカルシンキング研修	R3.9.13～14	3人
		創造力・企画力向上研修	R3.7.6～7	1人
		判断力・決断力向上研修	R3.8.31～9.1	1人
		リスクマネジメント研修	R3.8.31	2人
			R3.12.1	1人
		デジタル人材育成研修	R3.9.14	2人
			R3.11.8	3人
		労働基準法の基礎マスター講座	R3.9.27	1人
		地域づくり交流塾	R3.11.11～12	1人
			R3.12.22～23	1人
		コーチング研修Ⅰ	R3.11.18～19	3人
		基礎から学べる部下・後輩育成研修	R3.12.16～17	1人
		交渉力向上研修	R3.7.27～28	1人
		クレーム対応向上研修	R4.10.7	1人
		図解表現力向上研修	R3.9.3	2人
		住民に伝わる文章の書き方研修	R3.9.9	1人
		自己管理・タイムマネジメント研修	R3.11.16	2人
		事務処理マニュアル作成研修	R3.11.25	2人
		説明力強化研修	R3.12.10	1人
		法制執務研修	R3.10.13～14	2人
		課税事務初任者研修	R3.6.30	1人
		おおいた徴収カレッジ(初任者講座)	R3.8.10	1人
		公金徴収(私債権等)事務研修	R3.12.6～7	1人
		契約事務研修(基本)	R3.6.1	3人
		契約事務研修(工事請負)	R3.6.7	3人
		簿記・会計研修Ⅰ(入門)	R3.6.17	4人
			R3.9.16	4人
		簿記・会計研修Ⅱ(公会計・企業分析)	R3.6.18	4人
			R3.9.17	4人
	講師養成研修	公務員倫理講師養成研修	R4.1.11～12	1人
研 修 区 分		研 修 名	研修期間	参加人数
その他の機関	行政研修	全国市町村国際文化研究所 「SDGsと地域づくりの新たな視点」	R3.11.29～12.1	1人
		地方自治行政とリーガルマインド	R3.12.6～10	1人
		地方税をめぐる相続の滞納処分と納税事務継承のす すめ方	R3.12.8～10	3人
		町村総務課長研修	R3.4.30	3人
		法務能力向上のための特別セミナー	R3.7.12～13	7人
		リース・レンタル業務委託契約実務研修	R3.7.15～16	1人
		事業場内のメンタルヘルス推進担当者育成研修	R3.11.15～16	1人
		参加人数		1423人

6. 職員の福祉及び利益の保護の状況

(1) 各種福利厚生制度について

職員の共済制度は、地方公務員法第43条に基づいて定められた地方公務員共済組合法によって具体的に定められています。共済制度を運用し、実施する主体は大分県市町村職員共済組合です。共済組合では、組合員である職員とその家族の病気・ケガ・出産・死亡等に対して必要な給付を行う「短期給付事業」、職員の退職・障害・死亡に対して年金又は一時金の給付を行う「長期給付事業」、健康の保持増進事業や住宅貸付けなどの「福祉事業」の大きく分けて3つの事業を行っています。

また、地方公共団体は、地方公務員法第42条に基づき、職員の福利厚生計画を樹立し、実施することが義務付けられています。そのため本町では玖珠町職員互助会を設立し、福利厚生等の向上のための事業を実施しています。

玖珠町職員互助会に対する公費負担状況

年度	会員数	決算額(千円)	町補助金額(千円)
令和3年度	204	3,016	1,469

(2) 公務災害補償制度について

公務災害補償制度は、職員が公務上の災害(負傷、疾病、障害及び死亡)又は通勤による災害を受けた場合に、その災害によって生じた損害の補填(補償)と、被災職員の社会復帰の促進及び職員・遺族の援護を図るために必要な事業(福祉事業)を行うことを目的としています。具体的には、地方公務員法第45条に基づいて定められた地方公務員災害補償法によって定められています。玖珠町は、地方公務員災害補償基金大分県支部に加入しています。

7. その他の事項

(1) 大分県人事委員会に係る業務に関すること

玖珠町は、地方公務員法の規定に基づき、公平委員会の事務を大分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2年度末	令和3年度	令和3年度処理件数			令和3年度末
係属件数	措置要求件数	取下げ	却下	判定	係属件数
0	0	0	0	0	0

(注) 件数は、措置の要求をした職員1人をもって1件として数えています。

② 不利益処分に関する不服申立ての状況

令和3年度の不服申立ての状況については、県人事委員会より次のとおり報告がありました。

令和2年度末	令和3年度	令和3年度処理件数			令和3年度末
係属件数	措置要求件数	取下げ	却下	判定	係属件数
0	0	0	0	0	0

(注) 件数は、不服申立てをした職員1人をもって1件として数えています。