

九十九里町人事行政の運営等の状況

地方公務員法第58条の2及び九十九里町人事行政の運営等の状況の公表に関する条例に基づき九十九里町の人事行政の運営等の状況を公表します。

1. 職員の任免及び職員の数の状況

(1) 採用・退職者数

R4. 4. 1～R5. 3. 31	
採用者数	退職者数
12 人	10 人

(2) 部門別職員数

区分	職員数	
	R3. 4. 1	R4. 4. 1
一般行政	110 人	112 人
教育行政	14 人	14 人
公営企業等	21 人	23 人
合計	145 人	149 人

(3) 年齢別職員数（令和4年4月1日現在：全職員）

区分	24 歳未満	25 歳～29 歳	30 歳～34 歳	35 歳～39 歳	40 歳～44 歳	45 歳～49 歳	50 歳～54 歳	55 歳以上	計
職員数(人)	13	22	29	13	16	24	18	14	149
内 訳	1 級	12	10	3		1			26
	2 級	1	10	11					22
	3 級		2	14	10	1			27
	4 級			1	3	12	3		19
	5 級				3	15	6	4	28
	6 級					5	6	2	13
	7 級						6	8	14

2. 職員の人事評価の状況

地方公務員法では、職員の執務について、定期的に人事評価を行い、人事評価を任用や給与など人事管理の基礎として活用するものとされています。

町では、地方公務員法の一部改正（平成 28 年 4 月 1 日施行）に伴い、「九十九里町人事評価マニュアル」を策定し実施しています。人事評価制度は、職務を遂行する中で職員が発揮した能力の程度と職員があらかじめ設定した業務目標の達成度について、上司との対話等を通じて客観的かつ公正に評価するものであり、その概要は次のとおりです。

評価制度の目的	『九十九里町人材育成基本方針』に基づき、職員の人材育成を行うとともに、組織全体の士気高揚を促し、公務能率の向上につなげることを目的として実施します。
評価制度の概要	・評価は「業績評価」と「能力評価」、「態度評価」により行います。 ・「業績評価」は、職員が果たすべき役割について、業務目標の達成度や与えられた役割の達成状況进行评估します。 ・「能力評価」は、職員が職務遂行の過程において発揮された能力进行评估します。 ・「態度評価」は、職員が職務遂行上とった行動を評価基準に照らして評価します。
評価対象期間	4 月 1 日から翌年 3 月 3 1 日まで
対象職員	特別職を除く全ての職員
評価結果の活用	評価結果は、職員の能力開発、任用等に活用します。

3. 職員給与の状況

職員の平均給与月額等

職種	R4. 4. 1 現在			
	平均	平均給与		
	年齢	月額	給料	諸手当
一般行政職	39.7 歳	341, 612 円	304, 200 円	37, 412 円

4. 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

(1) 勤務時間

1 週間の勤務時間	開始時刻	終了時刻	休憩
38 時間 45 分	8:30	17:15	12:00～13:00

(2) 休暇制度

年次休暇		年間 20 日を付与（20 日を限度として、翌年に繰越可能）
療養休暇		負傷又は疾病のため療養する必要があるとき
主な特別休暇	公民権の行使	選挙権などの公民権の行使をする場合（必要な期間）
	ドナー休暇	骨髄移植のドナーとして入院する場合など（必要な期間）
	ボランティア休暇	自発的かつ報酬を得ないで社会貢献する場合（年 5 日以内）
	結婚休暇	職員が結婚するとき（7 日以内）
	出産休暇	女性職員が出産する場合（産前 8 週間及び産後 8 週間）
	配偶者の出産休暇	出産に伴う入院等の付き添い等をするとき（5 日以内）
	子の看護等休暇	義務教育終了前の子の看護等をするとき（年 7 日以内、2 人以上養育する場合は年 10 日以内）
	忌引	親族が死亡したとき（区分に応じて最大連続 10 日以内）
	夏季休暇	夏季における盆等の諸行事等のための休暇（7 日以内）

5. 職員の分限及び懲戒処分状況

(1) 職員の分限処分の状況

降任	免職	休職	降給
0 人	0 人	1 人	0 人

(2) 職員の懲戒処分の状況

戒告	減給	停職	免職
0 人	0 人	0 人	0 人

6. 職員のサービスの状況

(1) 年次休暇の状況 (R4. 1. 1～R4. 12. 31)

平均使用日数	消化率
10.9 日	28.1%

(2) 育児休業及び部分休業の状況

区分	育児休業取得者数	部分休業取得者数
男性職員	0 人	0 人
女性職員	6 人	0 人
計	6 人	0 人

7. 職員の退職管理の状況

地方公務員法の一部改正(平成 28 年 4 月 1 日施行)により、退職管理の適正を確保するため、再就職者による現職職員への働きかけによる規制等が導入されました。

法改正に合わせ、町では「職員の退職管理に関する規則」を制定し、再就職した町退職者の再就職について透明性の確保を図るため、届出のあった再就職状況の公表を行います。

令和 3 年度の退職者（届出対象者）	0 人
営利企業等に再就職した者	0 人
町の再任用職員となった者	0 人
その他（在家等）	0 人

8. 職員の研修の状況

職員の勤務能率の向上及び増進を目的に、千葉県自治研修センター（税務事務研修、固定資産税研修等）及び山武郡市広域行政組合（新規採用職員研修、初級職員研修、中級職員研修、中堅職員研修等）において研修を実施しています。

9. 職員の福祉及び利益の保護の状況

(1) 福利厚生の状況

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、実施する主体は千葉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」、健康の保持増進や住宅資金の貸付などの「福祉事業」を行っています。

(2) 職員の健康診断等の状況

種類	受診者数	内容
生活習慣病予防検査	151 名	問診、血圧、血液、尿、心電図検査等（人間ドック受診者除く）
人間ドック	35 名	
ストレスチェック	188 名	

※生活習慣病予防検査の受診者数は会計年度任用職員を含めた人数です。

(3) 公平委員会における業務の状況

区 分	件数
勤務条件についての措置要求 (給与、勤務時間等)	なし
不利益処分についての不服申立て (降給、降任等)	なし