

令和2年度

弥富市人事行政の運営等の状況について

令和3年12月

弥富市 総務部 人事秘書課

弥富市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例(平成17年弥富町条例第23号)第4条の規定に基づき、令和2年度における弥富市の人事行政の運営等の状況について次のように公表する。

第1 弥富市人事行政の運営の状況

1 職員の任免及び職員数の状況

(1) 令和2年度における職員の任免の状況 (単位：人)

区 分	採 用	退 職			計
		定 年	自己都合	その他	
事 務 職	9	4	2	0	6
技 術 職	1	0	0	0	0
医 療 職	2	0	0	0	0
保 育 職	8	1	5	0	6
技能労務職	0	2	0	0	2
計	20	7	7	0	14

(注) 対象期間 採用：平成31年4月2日から令和2年4月1日まで

(2) 令和2年度における再任用職員の任免の状況

(単位：人)

区 分	採 用	退 職
事 務 職	5	0
保 育 職	1	0

(3) 職員数の状況 (各年4月1日現在)

部 門		職 員 数		対前年増減数
		令和2年度	令和3年度	
一般行政部門	議会	4	4	0
	総務・企画	63	64	1
	税務	23	23	0
	労働	0	0	0
	農林水産	9	8	△1
	商工	2	2	0
	土木	21	24	3
	民生	146	144	△2
	衛生	19	21	2
	小計	287	290	3
特別行政部門	教育	32	33	1
普通会計計		319	323	4
公営企業等 会計部門	下水道	5	5	0
	その他	16	17	1
	小計	21	22	1
合 計		340	345	5

(注) 職員数は、一般職に属する職員数であり、地方公務員の身分を保有する休職者及び派遣職員を含み、臨時又は非常勤職員は除きます。

2 職員の人事評価の状況 (令和2年度)

目 的	職員に割り当てられた職務について一定期間における勤務実績を評価し、その結果を職員の人材育成及び能力開発に活用すること並びに職員の処遇に反映させることにより、公正な人事管理と組織の活性化を図ることを目的とする。
制度の概要	職員本人が課の目標・方針に基づき設定した目標について、評価者が業績評価については達成度合いを5段階 (T5・T4・T3・T2・T1) で評価し、能力評価については評価基準を5段階 (S・A・B・C・D) で評価する。
基 準 日	令和3年2月1日
評 定 期 間	令和2年4月1日から令和3年3月31日まで

3 職員の給与の状況

(1) 職員給与費の状況（令和2年度普通会計予算）

職員数 (A)	給与			計 (B)	1人当たり 給与費 (B/A)
	給料	職員手当	期末・勤勉手当		
340人	1,143,671千円	266,052千円	559,278千円	1,969,001千円	5,791千円

(注) 給与費は、令和2年度当初予算の計上額であり、職員手当には退職手当は含まれていません。

(2) 職員の平均給料月額及び平均年齢の状況（令和2年4月1日現在）

区分	平均給料月額	平均給与月額	平均年齢
一般行政職	315,000円	401,933円	40.2歳
技能労務職	237,400円	256,345円	52.5歳

(3) 職員の初任給の状況（令和2年4月1日現在）

区分		初任給	採用2年経過日 給料額
一般行政職	大学卒	188,700円	201,200円
	高校卒	154,900円	165,900円
技能労務職	高校卒	139,900円	147,900円

(注) 採用試験に合格し、学校卒業後直ちに採用された者の初任給と、その者が2年後に受けることとなる給料額について掲げたものです。

(4) 一般行政職の職員の経験年数別・学歴別平均給料月額の状況（令和2年4月1日現在）

区分	経験年数10年	経験年数20年	経験年数25年	経験年数30年
大学卒	265,587円	350,550円	375,828円	425,937円
高校卒	該当者なし	該当者なし	該当者なし	該当者なし

(注) 該当職員が3名以下のため、経験年数を以下のとおり置き換えて掲載しています。
大学卒の「25年」は「26年」、「20年」は「21年」のものです。

(5) 一般行政職の級別職員数の状況（令和2年4月1日現在）

区 分	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	計
基準となる職務	主事		主任	主査	課長補佐	課長	次長 課長	部長	
職員数	30人	36人	26人	35人	23人	8人	19人	7人	184人
構成比	16.3%	19.6%	14.1%	19.0%	12.5%	4.4%	10.3%	3.8%	100.0%

(注) 1 職員数は、弥富市職員の給与に関する条例に基づく給料表の級区分によるものです。

2 基準となる職務とは、それぞれの級に該当する代表的な職名です。

(6) 職員手当の状況（令和2年4月1日現在）

区 分		支給割合	
		期末手当	勤勉手当
期末手当 勤勉手当	6月期	1.30月分	0.95月分
	12月期	1.30月分	0.95月分
	計	2.60月分	1.90月分
	職制上の段階、職務の 級等による加算措置	有	

区 分		支給割合	
		自己都合	定年
退職手当	勤続20年	19.6695月分	24.586875月分
	勤続25年	28.0395月分	33.27075月分
	勤続35年	39.7575月分	47.709月分
	最高限度	47.709月分	47.709月分
	その他の加算措置等	定年前早期退職特例措置（2～45%加算）	
	1人当たり平均支給額	760千円	20,291千円

(注) 退職手当の1人当たり平均支給額は、令和2年度に退職した職員に支給された平均額です。

地域手当	支給対象地域	全地域
	支給率	6%
	支給対象職員数	319人
	1人当たり平均支給月額	17,698円

(注) 1人当たり平均支給月額は、令和2年度普通会計決算額より算出した平均額です。

特殊勤務手当	職員全体に占める手当支給対象職員の割合	2.94 %
	対象職員1人当たり平均支給年額	8,053 円
	手当の種類 (手当数)	4 手当
	手当の名称	行旅死亡人取扱手当、防疫作業手当、 犬猫等死体処理取扱手当、生活保護現業業務従事手当

(注) 対象職員1人当たり平均支給年額は、令和2年度普通会計決算額より算出した平均額です。

時間外 勤務手当	支給総額	72,087 千円
	1人当たり平均支給年額	253 千円

(注) 1人当たり平均支給年額は、令和2年度普通会計決算額より算出した平均額です。

区 分	内 容		
扶 養 手 当	配偶者、父母等	行政職給料表の適用を受ける職員で その級が7級までの職員	6,500 円
		行政職給料表の適用を受ける職員で その級が8級の職員	3,500 円
	子	10,000 円 〔 満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの 子については、5,000円を加算 〕	
住 居 手 当	借家・借間の場合 (家賃月額16,000円を超える場合に限る。) 家賃の額に応じて最高28,000円を支給		
通 勤 手 当	交通機関利用者 運賃に応じて最高55,000円を支給 自動車等使用者 (片道2km未満の者は除く。) 距離に応じて月額2,000円から31,600円を支給		

(7) 特別職の報酬等の状況 (令和2年4月1日現在)

区 分		報酬等の月額	期 末 手 当			
給 料	市 長	931,000 円	6 月期	1.7 月分		
	副 市 長	770,000 円				
	教 育 長	672,000 円				
報 酬	議 長	498,000 円			12 月期	1.7 月分
	副 議 長	446,000 円				
	議 員	398,000 円				
			計	3.4 月分		

(注) 弥富市長の給与の特例により、令和元年7月1日から令和4年12月1日までの間、給与月額651,700円、期末手当3割減額としています。

4 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

(1) 勤務時間（一般的な職場）（令和2年4月1日現在）

勤務時間	開始時刻	終了時刻	休憩時間
7時間45分	8:30	17:15	12:00～13:00

(2) 休日

休日は週休日（土・日曜日）、国民の祝日、年末年始（12月29日～1月3日）です。

(3) 主な休暇等の種類（令和2年4月1日現在）

区分	事由	付与日数・期間等
年次有給休暇		1年につき20日
特別休暇	職員が選挙権その他公民としての権利を行使する場合	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	必要と認められる期間
	職員が骨髄若しくは末梢血幹細胞の提供希望者として登録の申出を行う場合、又は配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に、骨髄若しくは末梢血幹細胞を提供する場合	必要と認められる期間
	職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで社会に貢献する活動を行う場合（ただし、専ら親族に対する支援となる活動を除く。）	1年につき5日以内の期間
	職員が結婚する場合	連続する5日以内の期間
	6週間（多胎妊娠の場合は、14週間）以内に出産する予定の女性職員が申し出た場合	出産の日までの申し出た期間
	女性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週間を経過した女性職員が就業を申し出た場合において医師が支障ないと認めた業務に就く期間を除く。）
	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
	職員の妻が出産する場合	出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過するまでの期間内における2日の期間
	職員の妻が出産する場合であって、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を職員が養育する場合	出産予定日の6週間前の日から当該出産の日後8週間を経過するまでの期間内における5日の期間
	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員がその子を看護する場合	1年につき5日以内の期間
	職員が要介護者の介護をする場合	1年につき5日以内の期間
職員の親族が死亡した場合	親族の区分に応じて定められた期間	

区 分	事 由	付与日数・期間等
特 別 休 暇	職員が父母の追悼のための特別な行事に参加する場合	1日以内の期間
	職員が夏季における心身の健康の維持及び増進、家庭生活の充実を目的とする場合、又は盆等の諸行事に参加する場合	7月から9月までの期間内における3日以内の期間
	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	7日以内の期間
	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な場合	必要と認められる期間
	地震、水害、火災その他の災害時に、職員が退勤途上における身体の危険を回避する場合	必要と認められる期間
	女性職員が生理のため勤務が著しく困難である場合	1回について2日以内の期間
	女性職員が母子保健法の規定に基づく医師等の保健指導又は健康診査を受ける場合	妊娠23週までは4週間に1回、妊娠24週から35週までは2週間に1回、妊娠36週から出産までは1週間に1回、出産後1年まではその間に1回、それぞれ1回につき1日以内の期間
	通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体の健康維持に重大な支障を与えると妊娠中の女性職員が申し出た場合	1日1回1時間以内の期間
病 気 休 暇	職員が負傷又は疾病のために療養する必要がある場合	その療養のため必要と認められる期間
介 護 休 暇	職員が要介護者を介護する場合	介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内で指定する期間
介 護 時 間	職員が要介護者を介護する場合	介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間内において1日の勤務時間の一部（2時間を限度）について勤務しないことができる

(4) 年次有給休暇の取得状況

令和2年4月1日から令和3年3月31日における職員の年次有給休暇の平均取得日数は12.9日となっており、平成31年度（13.4日）より減少しています。

(注) 平均日数の算出は、休職等の取得のない1年間勤務した職員のみで計算しています。

(5) 育児休業等に関する制度

育児休業等に関する制度は、地方公務員の育児休業等に関する法律に基づき、弥富市職員の育児休業等に関する条例等により定められています。

育児休業	3歳に満たない子を養育するために、3歳に達する日まで休業することができる
部分休業	小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、1日の勤務時間の一部（2時間を限度）について勤務しないことができる
育児短時間勤務	小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、通常より短い勤務時間で勤務することができる

5 職員の休業の状況

育児休業等の取得者数（令和2年度中に新たに取得した数）

（単位：人）

区 分	男 性	女 性	計
育児休業	0	6	6
部分休業	0	6	6
育児短時間勤務	0	0	0
計	0	12	12

（注）部分休業とは、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）第19条第1項に規定する部分休業のこと、育児短時間勤務とは、同法第10条第1項に規定する育児短時間勤務のことです。

6 職員の分限及び懲戒の状況

(1) 分限処分の状況（令和2年度）

（単位：人）

区	分	降任	免職	休職	合計
勤務実績が良くない場合	地公法第28条第1項第1号	0	0		0
心身の故障の場合	地公法第28条第1項第2号 第2項第1号	0	0	25	25
職に必要な適格性を欠く場合	地公法第28条第1項第3号	0	0		0
職制、定数の改廃、予算の減少により廃職、過員を生じた場合	地公法第28条第1項第4号	0	0		0
刑事事件に関し起訴された場合	地公法第28条第2項第2号			0	0
計		0	0	25	25

(注) 1 分限処分とは、一定の事由により職員がその職責を十分に果たせない場合に、公務能率の維持向上を図ることを目的として行う不利益処分です。

2 同一の者が複数回にわたって分限処分に付された場合、その数を重複して計上しています。

(2) 懲戒処分の状況（令和2年度）

（単位：人）

区	分	戒告	減給	停職	免職	合計
法令に違反した場合	地公法第29条第1項第1号	0	0	0	0	0
職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合	地公法第29条第1項第2号	0	0	0	0	0
全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合	地公法第29条第1項第3号	0	0	0	0	0
計		0	0	0	0	0

(注) 懲戒処分とは、職員の一定の服務義務違反に対して、規律の維持を目的として行う制裁的処分です。

7 職員の服務の状況

(1) 職員の守るべき義務の概要

地方公務員法では、服務の根本基準として、「全ての職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、かつ、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。」と規定しています。この根拠基準の趣旨を具体的に実現するため、同法は、職員に対し、法令等及び上司の職務上の命令に従う義務、信用失墜行為の禁止、秘密を守る義務、職務に専念する義務、政治的行為の制限、争議行為等の禁止、営利企業等の従事制限など、服務上の強い制約を課しています。

(2) 営利企業等従事の許可の状況（令和2年度）

職員は、任命権者の許可を受けなければ、営利を目的とする会社等の役員を兼ねたり、報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事等してはならないとされています。

区 分	件 数
営利を目的とする私企業を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他規則で定める地位を兼ねるもの	0
自ら営利を目的とする私企業を営むもの	1
報酬を得て、事業又は事務に従事するもの	101
計	102

8 職員の退職管理の状況（令和3年3月31日退職者）

（単位：人）

区分	退職者数	再就職先							再就職者合計
		市		市以外					
		再任用	その他 （会計年度任用職員等）	国・地方 公共団体	地方独立 行政法人	外郭団体	非営利法人 （他の項目に 該当する場合 は除く）	営利企業 （他の項目に 該当する場合 は除く）	
部長相当職	4	4	0	0	0	0	0	0	4
次長相当職	0	0	0	0	0	0	0	0	0
課長相当職	1	1	0	0	0	0	0	0	1
校長	1	0	0	1	0	0	0	0	1
教頭	1	0	0	1	0	0	0	0	1
計	7	5	0	2	0	0	0	0	7

9 職員の研修の状況（令和2年度）

区分	研修名	研修内容	研修日数 (日)	修了者数 (人)
階層別研修	新規採用職員前期研修	公務員としての意識の確立及び執務に必要な基礎的知識・技術の習得を図る。	3	10
	新規採用職員後期研修	公務員としての意識の確立及び執務に必要な基礎的知識・技術の習得を図る。	2	10
	一般職員前期研修	職員として果たす役割の主要性を認識させ、担当職務に必要な知識・技能の習得を図る。	3	8
	一般職員中期研修	中堅職員の役割を認識させ、職務遂行に必要な法的知識の習得と的確な問題解決能力と創造力の向上を図る。	3	13
	一般職員後期研修	中核職員の役割を認識させ、問題解決に必要な創造性を高めるとともに政策形成能力の向上を図る。	3	5
	新任係長研修	監督者の責任を自覚させ、管理監督に関する理論と技術を習得及び職務遂行に必要な視野と判断力の向上を図る。	3	2
	課長補佐研修	課長補佐の役割と責任を自覚させ、監督者として必要な職場の管理と政策形成能力の向上を図る。	2	5
	課長研修	管理者の責任を自覚させ、行政を総合的に推進する高度な管理能力及び先見的に対応する広い視野を養成する。	1	5
	部長研修	管理者の中の最高責任者としての認識を自覚させ、高度な管理能力及び先見的に対応する政策形成能力の向上を図る。	1	3
派遣研修	地方自治法研修	職務遂行の場において的確な法解釈と運用ができるよう実務能力の向上を図る。	2	1
	地方公務員法研修	地方公務員法に関する知識を深め、事例研究を通して生きた法の解釈、適用する応用能力の向上を図る。	3	3
	民法研修（家族法）	民法(家族法)の基礎知識を修得し、職場での実務に役立てる。	3	3
	行政法基礎研修	行政法の基礎知識を修得し、職場での実務に役立てる。	3	1
	募集チラシの作り方研修	住民向け各種イベント、説明会、委員などのへ参加したくなるチラシの作成方法を学ぶ。	1	3
	リスクマネジメント研修	行政現場におけるリスク管理について、リスク管理の基本的な手法や考え方を確認した上で、実際に想定されるリスクや危機ごとにイメージトレーニング及びミニ訓練を体験し、実務におけるリスク管理能力の習得を図る。	2	2

区 分	研 修 名	研 修 内 容	研修日数 (日)	修了者数 (人)
派遣研修	みんなで取り組む職場のメンタルヘルス研修	同僚との相互ケアの重要性を確認するとともに、メンタルヘルス不調者の早期発見のポイントや発見後の対応、職場復帰支援の際の注意点などについて必要な知識やスキルを学ぶ。	1	1
	折衝力・交渉力向上研修	効果的な交渉技術及び適切なノウハウを修得することで、対人折衝能力の向上を図る。	1	2
	ファシリテーション研修	組織内部や住民との協働の場面等において、参画を促し、議論を活発化し、取りまとめていく能力の向上を目指す。	2	2
	クレーム対応研修	顧客不満足という観点から、クレーム発生の仕組みやCS（住民満足）の向上とクレーム対応を学ぶ。また、「実践的で真実味のある」模擬演習を行い、現場対応能力の向上を図る。	2	1
	タイムマネジメント研修	限られた時間を効率的に活用し、業務遂行の効果を向上させるスキルを習得する。また、日常業務におけるPDCAサイクル等のタイムマネジメントスキルについても同時に習得する。	1	6
	女性職員キャリアアップ研修（係長以上コース）	自らの可能性や強み、特徴、価値観などの把握や、これまでのキャリア・経験の棚卸しを踏まえ、自分らしさを活かしたリーダーシップのスタイルを確認することで、一層のキャリアアップへの意欲を高める。	2	1
	巡回アカデミー研修	「公共交通とまちづくり」をテーマに、JAMP が実施している高度で専門的なカリキュラムを短期研修として提供し、当該市町村の職員等の能力向上を図る。	3	1
	事務ミス防止研修	事務ミスが発生する原因と結果の因果関係を理解し、事務ミス防止のための実践的な知識と手法を習得することにより、適正な事務遂行能力の向上を図る。	1	4
専門研修	保育職員研修 (16 コース)	保育に関する各種研修	32	463
内部研修	新行政不服審査制度に係る審理員研修	新しい不服申立制度が開始されたことに伴い、制度に関する基礎知識を習得すると同時に、職員の法的能力の向上を図る。	1	49

区 分	研 修 名	研 修 内 容	研修日数 (日)	修了者数 (人)
内部研修	新行政不服審査制度に係る職員研修	新しい不服申立制度が開始されたことに伴い、制度についての知識を身につけ、手続きの主体となる審理員や審理員補助者に求められる能力の習得を図る。	1	42
	人事評価制度評価者研修	評価にかかわる原理原則を確認し、事例研究および討論を通じて評価の平準化を実現するとともに、評価面談の在り方を再確認する。	1	103
	災害用備蓄資器材操作及びロープワーク研修	弥富市が保有する備蓄資器材等の操作説明を行い、災害時に資機材等を円滑に運用できる職員の能力の向上を図ることを目的とする。	1	29
	避難所における感染防止対策研修	避難所における衛生環境整備のポイントを学ぶとともに、演習を通じて避難者の受け入れからゾーニングなどの一連の流れを体験させ、その知見を避難所担当職員や実際に避難所を運営する地域住民に広く普及させることで、市の避難所での感染症拡大のリスク低減を図る。	1	46
	罹災証明書事務研修	大規模災害時における罹災証明書の発行を迅速に行うための知識の習得を目的とする。	1	36
	アルコール飲酒の基礎知識研修	市職員が、アルコール飲酒の基礎知識を学び、飲酒運転の危険性についての認識を深めることにより、あつてはならない飲酒運転の根絶を目的とする。	1	57
	O J T研修	職場内におけるコミュニケーションスキルを習得し、部下や後輩指導力の向上を図ると共に、人材育成を通じた職場の活性化を目的とする。	1	23
	メンタルヘルス研修	メンタルヘルスの基本概念だけでなく、ストレスのセルフチェック法や体操法をはじめとした日常生活ですぐに実践可能なセルフマネジメント法の習得を目指す。	1	27
行財政研修	課長級の職員を対象に「持続可能な地方自治体の財政運営」をテーマに行財政の知識を身につけることを目的とする。	1	20	

10 職員の福祉及び利益の保護の状況

(1) 衛生管理体制

ア 衛生管理体制の概要

職員の健康の保持増進などの諸施策を効率的に増進するために、弥富市職員衛生管理規程の定めるところにより、衛生管理者を組織の長とする衛生管理体制を整備しています。

また、調査審議機関として職員の衛生についての基本的対策については、本庁に衛生委員会を設置しています。

イ 健康診断（令和2年度）

区 分	受 診 者 数
一般健康診断	129人
人間ドック	215人
計	344人

(2) 公務災害補償制度（令和2年度）

公務災害認定件数 2件

第2 弥富市公平委員会の業務の状況

1 勤務条件に関する措置の要求の状況（令和2年度）

区 分	件 数
前年度からの繰越件数 (A)	—
当年度中の新規要求件数 (B)	—
当年度中取扱い件数 (C=A+B)	—
当年度中終了件数 (D)	—
次年度への繰越件数 (E=C-D)	—

(注) 勤務条件に関する措置の要求とは、公平委員会に対し、職員が給与・勤務時間等の勤務条件に関して地方公共団体の機関により、適当な措置が執られるべきことを要求できる制度です。

2 不利益処分に関する不服申立ての状況（令和2年度）

区 分	件 数
前年度からの繰越件数 (A)	—
当年度中の新規申立て件数 (B)	—
当年度中取扱い件数 (C=A+B)	—
当年度中終了件数 (D)	—
次年度への繰越件数 (E=C-D)	—

(注) 不利益処分に関する不服申立てとは、職員が懲戒処分等の不利益処分を受けたことに不服がある場合に、公平委員会に対し、行政不服審査法上の不服申立て（請求審査又は異議申立て）をすることができる制度です。