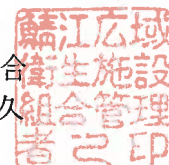


令和4年度鯖江広域衛生施設組合人事行政の運営等の状況の公表

地方公務員法（昭和25年法律261号）第58条の2および鯖江広域衛生施設組合人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（平成28年8月22日条例第4号）第5条の規定に基づき、鯖江広域衛生施設組合人事行政の運営等の状況について、次のとおり公表する。

令和5年10月23日

鯖江広域衛生施設組合  
管理者 佐々木 勝 久



1 職員の任免および職員数の状況

(1) 職員の採用と退職の状況

(単位：人)

職 種	令和3年度			令和4年度		
	採用者数	退職者数	増 減	採用者数	退職者数	増 減
一 般 職	0	0	0	0	1	△1
現 業 職	0	0	0	0	0	0
合 計	0	0	0	0	1	△1

(2) 部門別職員数の状況

各年度4月1日現在の部門別職員数の状況は、次の表のとおりです。

(単位：人)

部門	職員数		対前年 増減数	主な増減理由
	令和4年	令和5年		
管 理	5(1)	5(1)	0(0)	
業 務	4(0)	4(0)	0(0)	
合 計	9(1)	9(1)	0(0)	

※ ( ) 内の数字は、会計年度任用職員（フルタイム）の職員数（外数）です。

2 職員の人事評価の状況

地方公務員法（以下「法」という。）第23条～第23条の3に基づき、職員の勤務の業績や職務に関連する能力、態度等を公平かつ統一的に把握し、人事管理並びに職員の能力開発、育成及び活用を図ることを目的として、人事評価を実施しています。

これにより、職員一人ひとりが行政サービスの提供者としての自覚を促し、主体的に課題に取り組む職員の意識改革や効果的な人材育成に繋がっています。

### 3 職員の給与の状況

#### (1) 人件費の状況（一般会計決算）

令和4年度の一般会計決算における人件費の状況は、次の表のとおりです。

区 分	住民基本台帳人口 (令和5年3月31日現在)	歳出決算額 (A)	実質収支	人件費 (B)	人件費率 (B/A)
令和4年度	人 101,081	千円 1,499,725	千円 57,486	千円 94,991	% 6.3

(注1) 住民基本台帳人口は、構成市町（福井市（旧丹生郡清水町・越廼村）、鯖江市、池田町、越前町）の人口をいいます。

(注2) 人件費には、職員給与費（会計年度任用職員含む）のほか、議員報酬、各種委員報酬、地方公務員共済組合等負担金などを含みます。

#### (2) 職員給与費の状況（一般会計決算）

令和4年度の一般会計決算における職員給与費の状況は、次の表のとおりです。

区 分	職員数 (A)	給与費				1人当たり (B/A)
		給 料	職員手当	期末・勤勉 手当	計 (B)	
令和4年度	人 9 (1)	千円 37,160	千円 6,124	千円 14,645	千円 57,929	千円 5,793

(注1) 職員数は、令和5年3月31日現在の人数で職員手当には退職手当を含みません。

(注2) 職員数の( )内の数字は、会計年度任用職員（フルタイム）の職員数（外数）です。

#### (3) 職員の平均給料月額および平均年齢の状況

令和5年4月1日現在における職員の平均給料月額および平均年齢の状況は、次の表のとおりです。

平均給料月額	平均年齢
328,644 円	44 歳 8 月

#### (4) 職員の初任給の状況

令和5年4月1日現在における職員の初任給の状況は、次の表のとおりです。

区 分	鯖江広域衛生施設組合	国
大学卒	185,200 円	185,200 円
高校卒	154,600 円	154,600 円

(5) 一般行政職の級別職員数の状況

令和5年4月1日現在における行政職給料表適用職員の級別職員数の状況は、次の表のとおりです。

区分	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	計
代表的な職名	主事技師	主事技師	主任主査	課長補佐主任	参事課長補佐	課長主幹	次長	局長	
職員数	3人	0人	0人	1人	1人	3人	0人	1人	9人
構成比	33.3%	0.0%	0.0%	11.1%	11.1%	33.3%	0.0%	11.1%	100%

(6) 職員手当の状況

令和5年4月1日現在における主な職員手当の状況は、次の表のとおりです。

① 扶養手当等

扶養手当	区分		鯖江広域衛生施設組合	国
	配偶者		月額 6,500 円	月額 6,500 円
	子1人につき		月額 10,000 円	月額 10,000 円
	父母等1人につき		月額 6,500 円	月額 6,500 円
	扶養親族のうち16歳に達する年度初めから22歳に達する年度末までの子1人につき		月額 5,000 円を加算	月額 5,000 円を加算

住居手当	区分		鯖江広域衛生施設組合	国
	借家の場合	家賃 61,000 円以上	月額 28,000 円 (限度額)	月額 28,000 円 (限度額)
		家賃 27,000 円以上 61,000 円以下	(家賃月額-27,000 円) ×1/2+11,000 円 (100 円未満切捨て)	(家賃月額-27,000 円) ×1/2+11,000 円 (100 円未満切捨て)
		家賃 27,000 円以下	家賃月額-16,000 円 (100 円未満切捨て)	家賃月額-16,000 円 (100 円未満切捨て)

通勤手当	区分		鯖江広域衛生施設組合	国	
	電車・バスを利用する場合		最高支給限度額 55,000 円	運賃相当額	運賃相当額
	乗用車等を使用する場合	2 km 以上 5 km 未満		月額 2,000 円	月額 2,000 円
		5 km 以上 10 km 未満		月額 4,200 円	月額 4,200 円
		10 km 以上 15 km 未満		月額 7,100 円	月額 7,100 円
		15 km 以上 20 km 未満		月額 10,000 円	月額 10,000 円
20 km 以上 25 km 未満			月額 12,900 円	月額 12,900 円	

通勤手当	乗用車等を使用する場合	25 k m以上 30 k m未満	月額 15,800 円	月額 15,800 円
		30 k m以上 35 k m未満	月額 18,700 円	月額 18,700 円
		35 k m以上 40 k m未満	月額 21,600 円	月額 21,600 円
		40 k m以上 45 k m未満	月額 24,400 円	月額 24,400 円
		45 k m以上 50 k m未満	月額 26,200 円	月額 26,200 円
		50 k m以上 55 k m未満	月額 28,000 円	月額 28,000 円
		55 k m以上 60 k m未満	月額 29,800 円	月額 29,800 円
		60 k m以上	月額 31,600 円	月額 31,600 円

② 管理職手当

職	職務の級	月 額
局 長	8 級	75,000 円
次 長	7 級	65,000 円
課長・主幹	6 級	58,000 円
参 事	5 級	45,000 円

③ 期末・勤勉手当（令和4年度支給割合）

区 分	鯖江広域衛生施設組合			国		
	期末手当	勤勉手当	計	期末手当	勤勉手当	計
6 月期	1.200 月	0.950 月	2.150 月	1.200 月	0.950 月	2.150 月
12 月期	1.200 月	1.050 月	2.250 月	1.200 月	1.050 月	2.250 月
計	2.400 月	2.000 月	4.400 月	2.400 月	2.000 月	4.400 月
加算措置の状況	職制上の段階、職務の級等による加算措置有。			職制上の段階、職務の級等による加算措置有。		

④ 退職手当

区 分	支給率等			
	鯖江広域衛生施設組合		国	
	自己都合	勸奨・定年	自己都合	勸奨・定年
勤続 20 年	19.6695 月分	24.586875 月分	19.6695 月分	24.586875 月分
勤続 25 年	28.0395 月分	33.27075 月分	28.0395 月分	33.27075 月分
勤続 35 年	39.7575 月分	47.709 月分	39.7575 月分	47.709 月分
最高限度	47.709 月分	47.709 月分	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%~20%加算)		定年前早期退職特例措置 (2%~45%加算)	

⑤ 特殊勤務手当

特殊勤務手当とは、著しく危険、不快、不健康または困難な勤務その他著しく特殊な勤務に支給する手当で、廃棄物の処理業務に従事する職員に支給します。

令和4年度の特特殊勤務手当の状況は、次の表のとおりです。

業 務	支給要件	金 額	総支給額
し尿、ごみ又は汚泥処理に関する業務	3時間以上	日額500円	0円
ばく露防止保護具又は有害ガス、若しくは酸欠防止保護具を着用して行う業務	指定なし	日額500円	8,500円

⑥ 時間外勤務手当

令和3年度および令和4年度における時間外勤務手当の状況は、次の表のとおりです。

区 分	支 給 額	職員1人当たりの平均支給年額
令和3年度	1,239千円	248千円
令和4年度	558千円	140千円

※ 会計年度任用職員は除く。

(7) 特別職の報酬の状況

令和5年4月1日現在における特別職の報酬の状況は、次の表のとおりです。

【議会議員】

区 分	議 長	副議長	議 員
年 額	20,000円	18,000円	16,000円

【監査委員】

日 額	5,000円
-----	--------

4 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

(1) 勤務時間の状況

令和5年4月1日現在における職員の勤務時間は、原則として次の表のとおりです。

勤務時間	休憩時間
8時30分～17時15分	12時00分～13時00分

(注) 公務の運営上の事情により、特別の形態によって勤務する必要がある職員は、上記以外の勤務時間の割振りによります。

(2) 休暇制度等の概要

職員の休暇の種類は、年次休暇、病気休暇、特別休暇、介護休暇および介護時間で、令和4年度の休暇制度等の概要は、次の表のとおりです。

区 分	休暇を受ける事由	期 間	取得状況
1 年次休暇	有給で、職員が請求したときに付与される休暇	1年につき最高20日間付与 (前年からの繰越分を含めると最高40日間となります。)	平均取得日数 10.6日/人
2 病気休暇	負傷または疾病による療養休暇	90日以内	
3 特別休暇	(1) 公民権の行使のための休暇	必要と認められる期間	
	(2) 証人・参考人等出頭のための休暇	必要と認められる期間	
	(3) 感染症予防等のための休暇	必要と認められる期間	
	(4) 公務・通勤による疾病・負傷に伴う療養休暇	必要と認められる期間	
	(5) 産前休暇	出産予定日までの8週間以内	
	(6) 産後休暇	出産の日の翌日から8週間	
	(7) 1歳未満の子の育児時間	1日2回、それぞれ30分以内	
	(8) 生理日における勤務困難の休暇	必要と認められる期間	
	(9) 中学校就学前の子の看護休暇	1年において5日以内(子どもが2人以上の場合、10日以内)	2人
	(10) 短期介護休暇	1年において5日以内(要介護者が2人以上の場合、10日以内)	
	(11) 骨髄移植・提供のための休暇	必要と認められる期間	
	(12) 結婚休暇	5日以内	
	(13) 妻の出産に伴う休暇	入院から出産後2週間までの間に2日以内	
	(14) 妻の出産に伴う男性職員の育児参加	産前産後の期間中5日以内	
	(15) 忌引休暇	続柄に応じて1日から7日	1人
	(16) 父母追悼のための休暇	父母の死亡後15年以内において年各1日以内	
	(17) 夏季休暇	原則として連続する5日以内	8人
	(18) 災害復旧等のための休暇	連続する7日以内で必要と認められる期間	
	(19) 災害・交通機関事故に伴う休暇	必要と認められる期間	
	(20) 退勤途上危険回避のための休暇	必要と認められる期間	
	(21) 大学の通信教育の面接授業を受けるための休暇	必要と認められる期間	
	(22) 妊娠中及び出産後1年以内で女性への保健指導、健康診査を受けるための休暇	必要と認められる期間	
	(23) ボランティア活動に伴う休暇	1年において5日以内	
	(24) 不妊治療を受けるための休暇	1年において6日以内	
	(25) 予め管理者の承認を得た場合	最小限度必要と認められる期間	
4 介護休暇 (無給)	配偶者、子、職員または配偶者の父母などの親族で、負傷、疾病または老齢により2週間以上にわたり介護を必要とする場合、3回を超えず、かつ通算して6ヶ月を超えない範囲内において必要と認められる期間。		
5 介護時間	連続する3年の期間内において、1日の勤務時間の一部につき、勤務しないことが相当であると認められる場合に、1日につき2時間を超えない範囲内で必要と認められる時間。		

(注) 年次休暇は、年単位で与えられるため、令和3年1月1日から令和3年12月31日までです。

### (3) 休業制度等の概要

令和4年度の休業制度等の概要は、次の表のとおりです。

区 分	休業制度概要	取得状況
育 児 休 業 (無給)	3歳に満たない子を養育するため、子が3歳に達する日までの期間を限度として、職務に従事しないことができる。育児休業期間の給与は支給されません。	1人
育児短時間勤務	養育する小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、常時勤務要する職を占めたまま、勤務形態により、当該職員が希望する日及び時間帯において勤務することができる。	0人
部 分 休 業	養育する子が小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため1日の勤務時間の一部(2時間を超えない範囲内の時間に限る。)について勤務しないことができる。	0人

## 5 職員の分限および懲戒処分の状況

### (1) 分限処分の状況

分限処分とは、公務効率の維持及び公務の適切な運営の確保を目的とし、職員が心身の故障などによりその職責を十分に果たすことが期待しえない場合に、職員の意に反する不利益な身分上の変動をもたらす処分のことです。

分限処分には、給料の号給を低い額に決定する「降給」、職を保有しつつ一定期間職務に従事させない「休職」、現在の職務よりも低い職務に任命する「降任」、実績不良、心身の故障による職務遂行への支障や職制・定数の改廃等により職員としての身分を失わせる「免職」の4種類があります。

令和4年度に分限処分の状況は、次の表のとおりです。

処分の内容	降給	休職	降任	免職
処分者数	0人	1人	0人	0人

### (2) 懲戒処分の状況

懲戒処分とは、職員の道義的責任の追及による服務規律及び秩序の維持を目的とし、職務上の義務違反など公務員としてふさわしくない非行に対して行う制裁措置のことです。

懲戒処分には、軽い順から、義務違反の責任を確認し書面等で戒める「戒告」、給料を一定期間減額して支給する「減給」、懲罰として一定期間職務に従事させない「停職」、職員の身分を失わせる「免職」の4種類があります。

令和4年度に懲戒処分の状況は、次の表のとおりです。

処分の内容	戒告	減給	停職	免職
処分者数	0人	0人	0人	0人

## 6 職員の服務の状況

### (1) 服務順守の概要

法第30条には、服務の根本基準として、「すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当っては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。」と定められています。

さらに、次に掲げる義務、禁止および制限事項が定められています。

- (1) 法令等及び上司の職務上の命令に従う義務（法第32条）
- (2) 信用失墜行為の禁止（法第33条）
- (3) 秘密を守る義務（法第34条）
- (4) 職務に専念する義務（法第35条）
- (5) 政治的行為の制限（法第36条）
- (6) 争議行為等の禁止（法第37条）
- (7) 営利企業への従事等の制限（法第38条）

鯖江広域衛生施設組合においては、年末年始、選挙前等の機会をとらえて、書面の回覧により職員に周知徹底を図っています。

### (2) 職務専念義務免除の状況

法第35条には、職務に専念する義務として、「職員は、法律又は条例に特別の定がある場合を除く外、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、当該地方公共団体がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。」と定められています。

ただし、「鯖江広域衛生施設組合職員の職務に専念する義務の特例に関する条例（昭和58年5月26日施行）」により、研修を受ける場合や厚生に関する計画の実施に参加する場合、その他任命権者が定める場合において、任命権者の承認を得ることで、職務に専念する義務が免除されることがあります。

令和4年度の職務専念義務免除の状況は、次の表のとおりです。

免除件数	免除人数	免除事由
4件	4人	研修を受ける場合等

### (3) 営利企業等従事許可の状況

法第38条には、営利企業への従事等の制限として、「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、若しくは自ら営利企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならない。」と定められています。

令和4年度の営利企業等従事許可（兼職承認含む。）の状況は、次の表のとおりです。

許可件数	許可人数	従事内容
0件	0人	—



## 7 職員の退職管理の状況

再就職者(法第38条の2第1項に規定する再就職者をいう。以下同じ。)が現職員に対し、職務上の行為をするように、又はしないように要求し、又は依頼すること(=働きかけ)については、離職後も現職員に対して、在職時の服務に関連して一定の影響力を有する再就職者が、その影響力を行使することにより、職務の公正な執行および公務に対する住民の信頼を損ねる恐れがあることから、働きかけの規制を目的に、「鯖江広域衛生施設組合職員の退職管理に関する規則(平成28年12月1日施行)」を制定しています。

## 8 職員の研修の状況

### (1) 研修の状況

法第39条には、研修として、「職員には、その勤務能率の発揮及び増進のために、研修を受ける機会が与えられなければならない。」と定められています。

よって、職員の資質の向上と社会情勢の変化や多様化する住民ニーズに対応するため、各種研修に参加させています。

令和4年度の職員の研修の実施状況は、次の表のとおりです。

#### 【庁内等研修】

研修名	開催場所	研修期間	受講者数
人材育成および人事にかかる新制度等に関する部課長級研修	鯖江市役所	1日	3人
個人情報保護制度の改正に向けた研修	鯖江市役所	1日	1人
Microsoft365職員研修	鯖江市役所	1日	3人

#### 【派遣等研修】

研修名	開催場所	研修期間	受講者数
階層別研修(新任管理職)	福井県自治研修所	1日	1人
階層別研修(課長級)	福井県自治研修所	1日	2人

## 9 職員の福祉及び利益の保護の状況

法第42条には、厚生制度として、「地方公共団体は、職員の保健、元気回復その他厚生に関する事項について計画を樹立し、これを実施しなければならない。」と定められています。

鯖江広域衛生施設組合では、職員の健康状況の把握及び生活習慣病などの健康障害を早期発見するため、福井県市町村職員共済組合や構成自治体の鯖江市が設置する職員互助組織、「鯖江市職員共済会」の協力を得ながら厚生事業を実施しています。

### (1) 職員の健康管理に関する主要事業の実施状況

職員の健康維持と疾病予防のため、「労働安全衛生法」第66条及び「労働安全衛生規則」第44条の規定に基づき、職員の健康診断を実施するとともに、希望職員に対して各種がん検診等や人間ドックを実施し、一部助成も行っています。

なお、身体面での健康管理だけではなく、職場環境の変化や業務遂行における環境の変化等から、職員のメンタルヘルスの必要性も高まっており、必要に応じて心理カウンセリング

を実施することで、職員の心身両面にわたる健康の保持に努めています。

令和4年度の職員健康診断等の受診状況は、次の表のとおりです。

種 別	受診者数	種 別	受診者数
定期健康診断	6人	乳がん検診	
人間ドック（1日）	4人	肝炎ウイルス検査（B型・C型）	2人
人間ドック（2日）		前立腺がん検診	2人
人間ドック（脳）		A B C 検診（胃がんリスク検査）	
胃がん検診	1人	ピロリ菌検査	1人
大腸がん検診	1人	抗体検査（風疹）	
肺がん検診	6人	動脈硬化検査（頸動脈エコー）	1人
子宮頸がん検診		ストレスチェック（自己分析）	10人

### （2）職員の福利厚生事業（共済制度）の状況

職員の共済制度は、法第43条に基づいて定められた「地方公務員等共済組合法」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「福井県市町村職員共済組合」で、組合員及びその家族の生活の安定と福祉の向上、職務の能率的運営に資することを目的として、病気・ケガ・出産・死亡・休業又は災害などに対して必要な給付を行う「短期給付事業」、退職、障害または死亡に対して年金などの給付を行う「長期給付事業」、健康保持増進や住宅資金等の貸付けを行う「福祉事業」の大きく分けて3つの事業を行っています。

なお、制度実施のための必要な財源は、職員の掛金(1/2)と使用者である鯖江広域衛生施設組合の負担金(1/2)によって賄われています。

### （3）公務災害補償制度の状況

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）また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、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。

鯖江広域衛生施設組合では、職員の公務上の災害に対する補償に関しては、「地方公務員災害補償基金福井県支部」に加入し、対応しています。

令和4年度の公務災害の認定状況は、次の表のとおりです。

区 分	認定件数			
	負傷	疾病	計	合計
公務災害	0件	0件	0件	0件
通勤災害	0件	0件	0件	

## 10 公平委員会の業務の状況

法第46条には、勤務条件に関する措置の要求として、「職員は、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、人事委員会又は公平委員会に対して、地方公共団体の当局により適切な措置が執られるべきことを要求することができる。」と定められています。

また、法第49条及び第49条の2には、任命権者が職員に対して行った不利益な処分について、公平委員会に対して審査請求ができるようになっています。

### (1) 公平委員会の概要

公平委員会は、法第7条第3項の規定に基づいて設置された行政委員会で、職員の利益の保護と公正な人事権の行使を保障するため、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置要求を審査し、必要な措置を講ずることや、職員の不利益処分についての不服申立てに対する裁決又は決定する業務を行っています。

また、職員からの苦情相談に関することも対応しており、鯖江広域衛生施設組合では、公平委員会の事務を福井県（人事委員会）に委託しています。

### (2) 業務の状況

委託先の福井県（人事委員会）より、法第58条の2第2項の規定に基づき報告を受けた令和4年度の業務の状況は、次の表のとおりです。

種別	制度概要	件数
勤務条件に関する措置の要求の状況	職員の労働基本権を制限した代償措置として、職員としての地位に基づく経済的権利を確保するために設けられたもので、職員が給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、苦情、不満のある場合、人事委員会に対して地方公共団体の当局により、適切な措置が執られるべきことを要求する権利を認めようとするものです。	0件
不利益処分に関する審査請求の状況	任命権者が職員に対し、懲戒その他意に反すると認める不利益な処分を行った場合、当該処分を受けた職員から適法な不服申し立てがあったとき、人事委員会はそれを受理し、必要な調査、審査を行い、その結果に基づいて、当該処分が妥当であるときはそれを承認し、違法または不当であればこれを修正もしくは取消し、さらに必要があれば給与の回復等必要な是正措置を指示することにより、職員の利益を保護し、人事行政の適正化を図るものです。	0件