

令和５年度人事行政の運営等の状況の公表について

大網白里市における人事行政の運営について、大網白里市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例第６条の規定により次のとおり公表します。

１ 職員の任免及び職員数の状況

本市では、生活に欠かせない事業（主に道路・排水・福祉・教育）などへの行政需要が増加しています。

これに対応した組織づくりを進めるため、定員適正化計画に基づき、職員の能力向上や事務処理の効率化を図り、必要最小限の職員の確保に努めていきます。

(１) 職員採用の状況（令和５年４月２日～令和６年４月１日）

区 分	男	女	計
一般行政職	１１	３	１４
福祉職	０	０	０
医師職	１	０	１
医療技術職	０	０	０
栄養士	０	０	０
看護・保健職	２	４	６
技能労務職	０	０	０
幼稚園教諭	０	０	０
計	１４	７	２１

(２) 職員の退職の状況（令和５年４月１日～令和６年３月３１日）

区 分	男	女	計
一般行政職	８	４	１２
福祉職	０	０	０
医師職	１	１	２
医療技術職	０	１	１
栄養士	０	１	１
看護・保健職	０	３	３
技能労務職	０	０	０
幼稚園教諭	０	２	２
計	９	１２	２１

退職事由別

定年退職	０
勸奨退職	１
普通退職	２０
死亡退職	０
懲戒免職	０
計	２１

(3) 職員数の状況

① 部門別（各年4月1日現在）

区 分		職員数		
部 門		令和4年	令和5年	令和6年
一 般 行 政	議 会	4	4	4
	総務企画	8 2	8 6	8 7
	税 務	2 4	2 4	2 3
	民 生	7 2	7 4	7 2
	衛 生	3 0	3 0	3 0
	農林水産商工	2 3	2 4	2 4
	土 木	3 8	3 9	4 1
	小 計	2 7 3	2 8 1	2 8 1
教育行政		7 9	7 9	7 5
普通会計合計		3 5 2	3 6 0	3 5 6
公 営 企 業 等	下水道	1 2	1 2	1 2
	国民健康保険	1 1	1 0	1 1
	介護保険	1 5	1 7	1 6
	病 院	1 2 2	1 1 8	1 2 2
	ガ ス	1 2	1 2	1 2
	小 計	1 7 2	1 6 9	1 7 3
総合計		5 2 4	5 2 9	5 2 9

② 職種別（令和6年4月1日）

一般行政職	2 8 3
税務職	2 3
医師職	1 1
医療技術職（薬剤師・栄養士等）	3 1
看護・保健職（看護師・保健師等）	9 0
福祉職（保育士）	2 8
企業職（ガス・下水道）	2 4
技能労務職	2 0
教育職（幼稚園教諭）	1 9
臨時職員	0
合 計	5 2 9

(4) 定員適正化計画の年次別計画表

地方分権化に伴い、複雑かつ多様化する行政需要に対応しつつ、多岐に渡る課題解決に向けた政策推進を図るため、令和4年3月に定員適正化計画の見直しを行いました。

令和4年度からの5年間を計画期間とし、前計画と同様に必要かつ適正な職員配置に努め、費用対効果の高い行政運営を積極的に推進していきます。

区分	令和5年 4月1日の 職員数	令和6年4月1日現在における			定員適正化 計画目標 (令和8年4月1日)
		計画数	実 数	計画数 との差	
合 計	529人	535人	529人	△6人	545人

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、それ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。

本市では、地方公務員法の一部改正（平成28年4月1日施行）に伴い、これまで運用してきた人事評価制度の見直しを行いました。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、概要は次のとおりです。

評価制度の目的	職員の主体的な職務の遂行及びより高い能力を持った公務員の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」により行います。 ・「業績評価」では、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の評価します。 ・「能力評価」では、職員が職務遂行上取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31日まで
対象職員	大網病院に勤務する医療職を除く全職員 (他団体や法人に派遣されている職員については対象外とする)
評価結果の活用	評価結果は、職員の能力開発等に活用しています。

3 職員の給与の状況

市職員の給与は、人事院及び千葉県人事委員会の勧告内容を参考にして、市議会の議決を経た条例及びこれに基づく規則により定められています。

(1) 人件費の状況（普通会計決算）

区 分	歳出額（A）	人件費（B）	人件費率（B/A）
5年度	16,887,088 千円	3,264,626 千円	19.3%

注：人件費には、職員共済費、市長・副市長・教育長、会計年度任用職員の給与を含みます。

参考1：住民基本台帳人口 47,980 人（令和5年度末）

2：令和4年度の人件費率 19.2%

(2) 職員給与費の状況（普通会計決算）

区 分	職員数 (A)	給 与 費 (単位：千円)				平均給与費 (B/A)
		給 料	職員手当	期末勤勉	計 (B)	
5年度	360 人	1,353,272	264,035	553,442	2,170,749	6,030 千円

注：1 職員手当には退職手当を含みません。

2 職員数は令和5年4月1日現在の人数です。

3 給与費については、任期付短時間勤務職員、再任用短時間勤務職員の分が含まれており、職員数には当該職員を含んでいません。

(3) 平均給料月額・平均年齢（令和6年4月1日）

区 分	大網白里市		千葉県		国	
	平均給料月額	平均年齢	平均給料月額	平均年齢	平均給料月額	平均年齢
一般行政職	322,306 円	43.4 歳	306,266 円	40.1 歳	323,823 円	42.1 歳
技能労務職	328,010 円	52.2 歳	296,294 円	51.7 歳	288,144 円	51.2 歳
職員全体	325,284 円	44.3 歳	—	—	—	—

(4) 職員の初任給の状況（令和6年4月1日）

区 分		大網白里市	千葉県	国
一般行政職	大学卒	202,400 円	202,400 円	総合職 200,700 円
				一般職 196,200 円
	高校卒	170,900 円	170,900 円	166,600 円

(5) 一般行政職の級別職員数の状況（令和6年4月1日）

区分	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	計
標準的 職務内容	主事 技師	主事 技師	主任主事 主任技師	副主査	班長 主査	副課長 副主幹 室長	課長 副参事 主幹	参事	
職員数(人)	34	35	50	56	52	32	20	4	283
構成比(%)	12.0	12.3	17.7	19.8	18.4	11.3	7.1	1.4	100.0

(6) 諸手当の状況（令和5年度普通会計決算）

地域手当	◆支給率＝5.8％ ◆支給対象職員＝特別職を除く全職員 ◆平均支給年額＝228,187 円
------	---

（令和5年度）

特殊 勤務 手当	区 分	全 職 種
	職員全体に占める手当支給職員の割合	17.4％
	支給職員1人当たり平均支給年額	468,050 円
	特殊勤務手当の種類	18 種
	代表的な特殊勤務手当の名称	医務手当、夜間看護手当、検査作業手当、ガス主任技術者手当

時間外 勤務手当	4 年度 決算額	支給総額	72,327 千円
		支給職員1人当たり平均支給年額	243 千円
	5 年度 決算額	支給総額	75,710 千円
		支給職員1人当たり平均支給年額	249 千円

（注） 職員1人当たり平均支給額を算出する際の職員数は、「支給実績」と同じ年度の4月1日現在の職員数（管理職等、制度上時間外勤務手当の支給対象とならない職員を除きます。）であり、短時間勤務職員は含んでいません。

(令和 6 年 4 月 1 日)

	大網白里市	国
扶養手当	◆配偶者 6,500 円※ ◆子（22 歳になった後の最初の 3 月 31 日まで） 10,000 円 16 歳～22 歳の子の加算 5,000 円 ◆父母等 6,500 円※ ※行政職給料表 8 級以上職員等の場合、支給額は 3,500 円。	◆配偶者 6,500 円※ ◆子（22 歳になった後の最初の 3 月 31 日まで） 10,000 円 16 歳～22 歳の子の加算 5,000 円 ◆父母等 6,500 円※ ※行政職俸給表（一）8 級以上職員等の場合、支給額は 3,500 円。
住居手当	◆貸家の場合 家賃 16,000 円を超える場合、家賃に応じて支給 限度額 28,000 円	◆貸家の場合 家賃 16,000 円を超える場合、家賃に応じて支給 限度額 28,000 円
通勤手当	◆公共交通機関利用者 運賃相当額（最長の定期代金等）を全額支給 ◆普通自家用車などの利用者 使用距離に応じて 3,000 円～54,300 円 ◆原動機付自転車などの利用者 使用距離に応じて 3,000 円～23,840 円	◆公共交通機関利用者 運賃相当額（最長の定期代金等）を支給 限度額 55,000 円 ◆普通自家用車などの利用者 使用距離に応じて 2,000 円～31,600 円
期末勤勉手当	期末手当 勤勉手当 6 月期 1.225 月 1.025 月 12 月期 1.225 月 1.025 月 合 計 2.45 月 2.05 月 ※職制上の段階、職務の級などによる加算措置（5%～15%）があります。	期末手当 勤勉手当 6 月期 1.225 月 1.025 月 12 月期 1.225 月 1.025 月 合 計 2.45 月 2.05 月 ※職制上の段階、職務の級などによる加算措置（5%～20%）があります。
退職手当	自己都合 勸奨・定年 勤続 20 年 19.6695 月 24.586875 月 勤続 25 年 28.0395 月 33.270750 月 勤続 35 年 39.7575 月 47.709000 月 最高限度額 47.7090 月 47.709000 月	自己都合 応募認定・定年 勤続 20 年 19.6695 月 24.586875 月 勤続 25 年 28.0395 月 33.270750 月 勤続 35 年 39.7575 月 47.709000 月 最高限度額 47.7090 月 47.709000 月

4 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

(1) 勤務時間（標準的なもの）

勤務時間	休憩時間
8 時 30 分から 17 時 15 分まで	12 時から 13 時まで

※1 週間の勤務時間は 38 時間 45 分です。

(2) 育児休業の取得状況（令和 5 年度）

	男	女	合計
令和 5 年度において子が出生した職員	6 人	8 人	14 人
令和 5 年度に新たに育児休業を取得した職員	4 人	5 人	9 人

※女性職員については、産後休暇を取得する関係で、子が出生した年度と新たに育児休業を取得した年度が異なる場合があります。

(3) 休暇制度の概要

年次有給休暇		年に２０日付与され、残日数は２０日を限度に繰越可能
病気休暇		負傷や疾病により療養する場合
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	自発的に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	結婚するとき（５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）
	男性職員の育児参加休暇	産前８週から子が１歳になるまでのうち、配偶者の出産または出産に係る子若しくは小学校就学前の子を養育する場合（７日以内、多胎妊娠の場合は産前１４週）
	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１０日）
	忌引	親族が死亡したとき（区分に応じて最高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）
	短期介護休暇	配偶者や父母等の介護をするとき（年５日以内、要介護者が２人以上の場合は１０日以内）
介護休暇		配偶者や父母等の介護をするとき（無給休暇）

5 職員の分限及び懲戒処分の状況

(1) 分限処分者の状況（令和5年度）

降任	免職	休職	降給	計
0人	0人	14人	0人	14人

(2) 懲戒処分者の状況（令和5年度）

戒告	減給	停職	免職	計
1人	2人	0人	0人	3人

6 職員のサービスの状況（令和5年度）

平均年休使用日数
13.0日

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、適正な退職管理を行うため、再就職者による現職職員への働きかけに対する規制等が導入されました。

法改正に合わせ、市では「職員の退職管理に関する条例」を制定し、再就職した市退職者に再就職状況の届出を義務付けるなどの措置を講じました。

また、市退職者の再就職者について、透明性の確保を図るため、条例による届出のあった再就職状況の公表を行っています。

令和5年度の課長級以上の退職者1人の再就職等の状況は以下のとおりです。

令和5年度の退職者	1人
営利企業等に再就職した者	0人
市の再任用職員となった者	0人
その他（在家庭等）	1人

8 職員の研修の状況

職員の勤務能率の向上及び人材育成のため、市独自研修のほか、千葉県自治研修センター、山武郡市広域行政組合等において研修を実施しています。

研修の実績（令和5年度）

研修実施機関	研修内容	修了者数
大網白里市	S D G s 研修、女性活躍推進研修、パワーハラスメント対策DVDの公開（通年）	46人
山武郡市広域行政組合	新規採用職員研修、階層別研修、人事評価者研修など	107人
千葉県自治研修センター	専門・実務研修、女性活躍推進研修、ハラスメント防止研修など	29人
その他の機関	専門・実務研修、メンタルヘルス研修	25人

9 職員の福祉及び利益の保護の状況

(1) 共済制度の概要

地方公務員の共済組合制度は、社会保険制度の一環として、相互救済によって組合員及びその家族の生活の安定と福祉の向上に寄与するとともに、職務の能率的運営に資することを目的とし、地方公務員等共済組合法に基づいて設けられています。

地方公務員の共済制度は、千葉縣市町村職員共済組合を通して、その目的を達成するために、病気やけが等の保険給付である短期給付事業、年金給付等の長期給付事業、健康診査や保養所運営等からなる福祉事業の3つの事業を中心に行っています。

(2) 職員の福利厚生の現状

地方公共団体は、地方公務員法により、職員の福利厚生の計画を樹立し、実施することが義務付けられています。本市では互助会組織として、大網白里市職員互助会が市に代わり市から助成を受けて、職員の保健、元気回復その他厚生に関する事業を実施しています。

なお、大網白里市職員互助会は、市からの負担金と会員の会費により運営されており、令和5年度の決算額は5,858,605円で、市からの助成金は940,000円でした。

(3) 職員の利益の保護の状況

職員は、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、適当な措置が執られるよう公平委員会に要求することや、懲戒その他の意に反する不利益な処分を受けたときは、公平委員会に対して申し立てすることができます。

① 勤務条件に関する措置の要求の状況（令和5年度）

区 分	措置要求件数	判定内容
継 続	0	
新 規	0	

② 不利益処分に関する不服申立ての状況（令和5年度）

区 分	不服申立件数	判定内容
継 続	0	
新 規	0	