

人事行政の運営等の状況の公表

- I 職員の任免及び職員数に関する状況
- II 職員の人事評価の状況
- III 職員の給与の状況
- IV 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況
- V 職員の休業に関する状況
- VI 職員の分限及び懲戒処分の状況
- VII 職員のサービスの状況
- VIII 職員の退職管理の状況
- IX 職員の研修の状況
- X 職員の福祉及び利益の保護の状況

令和6年12月

津 軽 広 域 連 合

令和5年度 津軽広域連合人事行政の運営等の状況の公表

本公表は、地方公共団体が人事行政運営の状況を公表することにより、その公平性及び透明性を高めることを目的としたものであり、地方公務員法の改正により、平成17年4月1日から全ての地方公共団体において公表が義務付けられているものです。

人事行政とは、職員の任用、給与、勤務条件、服務、研修、福利厚生といった職員に適用される基準や決まりごと全般を指します。

当広域連合では、津軽広域連合人事行政の運営等の状況の公表に関する条例に基づき、年に一度12月31日までに、前年度の状況を中心にして公表することとしております。

I 職員の任免及び職員数に関する状況

当広域連合の職員は津軽広域連合の関係市町村から地方自治法第252条の17の規定により派遣されており、定員は津軽広域連合職員定数条例により17人となっております。派遣元市町村ごとの職員数は次のとおりとなっております。

1 派遣元市町村毎の職員数

市町村名	令和4年度	令和5年度
弘前市	8人	8人
黒石市	3人	3人
平川市	2人	2人
藤崎町	1人	0人
板柳町	0人	1人
大鰐町	1人	1人
田舎館村	1人	0人
西目屋村	0人	1人
計	16人	16人

2 部門別職員数

区分	令和4年度	令和5年度
一般行政職	16人	16人
総務部門	6人	6人
民生部門	8人	8人
衛生部門	2人	2人

II 職員の人事評価の状況

当広域連合において人事評価は実施していませんが、派遣元市町村により一部実施している実績があります。

III 職員の給与の状況

1 総括

(1) 人件費等の状況

歳出総額 (A)	実質収支	人件費 (B)	人件費率 (B/A)	(参考) 令和4年度 の人件費率
千円 341,379	千円 63,191	千円 149,600	% 43.8	% 43.0

(2) 職員給与費の状況

職員数 (A)	給 与 費				一人当たり の給与費 (B)/(A)
	給 料	職員手当	期末・勤勉手当	計(B)	
人 16	千円 57,646	千円 11,006	千円 22,760	千円 91,412	千円 5,713

2 職員の平均年齢、平均給料月額、平均給与月額の状況（令和5年4月1日現在）

区 分	平均年齢	平均給料月額(注1)	平均給与月額(注2)
行 政 職	41.1歳	295,500円	361,700円

(注) 1 「平均給料月額」とは、4月1日現在における職員の基本給の平均です。

2 「平均給与月額」とは、給料月額と毎月支払われる扶養手当、住居手当、時間外勤務手当などの諸手当の額を合計したものの平均です。

3 一般行政職の級別職員数の状況（令和5年4月1日現在）

区分	標準的な職務内容	職員数	構成比
1 級	主 事 ・ 技 師	3 人	1 8 . 7 5 %
2 級	主 事 ・ 技 師 ・ 主 査	3 人	1 8 . 7 5 %
3 級	係 長 ・ 主 査	6 人	3 7 . 5 0 %
4 級	課長補佐 ・ 主 幹	2 人	1 2 . 5 0 %
5 級	課長補佐	1 人	6 . 2 5 %
6 級	課 長	0 人	0 . 0 0 %
7 級	部 長（事務局長） ・ 課 長	0 人	0 . 0 0 %
8 級	部 長（事務局長）	1 人	6 . 2 5 %

- (注) 1 津軽広域連合の給与条例に基づく給料表の級区分による職員数です。
 2 標準的な職務内容とは、それぞれの級に該当する代表的な職務です。

4 職員の手当の状況

(1) 期末手当・勤勉手当

手 当 名	支 給 額	一人当たり 平均支給額	支給割合
期末手当	1 2, 8 5 5 千円	8 0 3 千円	2 . 4 5 月分
勤勉手当	9, 9 0 5 千円	6 1 9 千円	1 . 9 5 月分
役職加算	職制上の段階、給料の級等による加算措置		5 ~ 2 0 %

(2) その他の手当支給状況

手 当 名	支 給 総 額	支給対象職員数
扶 養 手 当	2, 1 1 2 千円	8 人
住 居 手 当	1, 6 4 4 千円	6 人
通 勤 手 当	1, 1 2 6 千円	1 5 人
寒 冷 地 手 当	1, 0 5 0 千円	1 6 人
特 殊 勤 務 手 当	2 2 4 千円	2 人
管 理 職 手 当	9 0 2 千円	1 人
時 間 外 勤 務 手 当	2, 7 8 5 千円	1 4 人
休 日 勤 務 手 当	1 3 千円	2 人
管 理 職 特 別 勤 務 手 当	1 0 千円	1 人
児 童 手 当	1, 1 4 0 千円	5 人

※ 給料及び手当等は津軽広域連合の職員の給与に関する条例第7条により、派遣元の職員として在職した場合に適用される基準を適用することとされております。

IV 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

1 職員の勤務時間及び週休日

1週間の勤務時間	勤務時間の割振			
	始業	終業	休憩時間	週休日
38時間 45分	8:30	17:00	12:00~12:45	土曜日 日曜日

2 年次有給休暇の取得状況（令和5年1月1日～令和5年12月31日）

総付与日数	総取得日数	全対象職員数	平均取得日数	取得率
623日	267日	16人	16.7日	42.9%

3 時間外勤務及び休日勤務時間

時間外・休日勤務総時間	時間外・休日勤務人数	職員一人当たりの平均時間
1,280時間	14人	91.4時間

V 職員の休業に関する状況

令和5年度において、休業取得の実績はありません。

VI 職員の分限及び懲戒処分の状況

1 分限処分の状況

分限処分は、心身の故障等のため職員がその職責を十分に果たすことができない場合に、公務能率を維持することを目的として、職員の意に反して行う不利益処分のことで、免職・降任・休職・降給の4種類があります。

種類	処分の内容	5年度 処分者数
免職	公務能率を維持する見地から、職員の意に反してその職を失わせる処分	0人
降任	職員が現に有している職より下位の職に任命する処分	0人
休職	職員に職を保有させたまま一定期間職務に従事させない処分	0人
降給	職員が現に決定されている給料の額より低い額の給料に決定する処分	0人
合計		0人

2 懲戒処分の状況

懲戒処分は、職員に職務上の義務違反や、公務員としてふさわしくない非違行為がある場合に、その責任を確認し職員に道義的責任を問うことにより、公務における規律と秩序を維持することを目的として科せられる制裁処分であり、免職・停職・減給・戒告の4種類があります。

種 類	処 分 の 内 容	5 年 度 処 分 者 数
免 職	職員を懲罰として勤務関係から排除する処分	0 人
停 職	職員を懲罰として一定期間職務に従事させない処分	0 人
減 給	一定期間、職員の給料の一定割合を減額して支給する処分	0 人
戒 告	職員の規律違反の責任を確認し、その将来を戒める処分	0 人
合 計		0 人

VII 職員のサービスの状況

1 服務規律の保持に関する注意喚起

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、かつ、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りません。（サービスの根本基準：地方公務員法第30条）また、このサービスの根本基準に基づき、職員は法令及び職務命令に従う義務、信用失墜行為の禁止、秘密を守る義務などの服務規律を遵守する義務と責任を負います。

職員一人ひとりが常にこの義務と責任を自覚し、公務員としての倫理の保持に努めるとともに、公正な職務の遂行と市民の行政に対する信頼の確保が図られるよう、機会あるごとに全職員に対し服務規律の保持について周知徹底を行っています。

【令和5年度に特に注意喚起した内容】

- 職員の綱紀保持及び服務規律の徹底について〔4月・7月・12月〕
- 職員の夏季の軽装『クールビズ』について〔5月〕
- 交通違反・事故が発生した場合の申告等について〔6月・8月・12月〕

2 職務に専念する義務の特例について

職員は、職務に専念する義務を負います（地方公務員法第35条）が、法律又は条例に特別な定めがある場合はその義務が免除されます。

この「法律又は条例に特別な定めがある場合」には、主に以下のものがあります。

(1) 法律に定めがある場合

- 選挙権その他公民としての権利を行使する場合（労働基準法第7条）
- 年次有給休暇（労働基準法第39条）
- 休職する場合（地方公務員法第27条第2項） ほか

(2) 条例に定めがある場合（津軽広域連合職員の職務に専念する義務の特例に関する条例第2条）

- 研修を受ける場合
- 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

職務に専念する義務の特例の取得状況（令和5年1月1日～令和5年12月31日）

取得日数	取得人員	内容
5. 0日 6時間	8人	・ 共済日帰りドック受診 ・ 共済脳ドック受診 ・ 職員定期健康診断再検査 ・ 妊娠中の定期健診 ・ 厚生行事への参加

VIII 職員の退職管理の状況

当広域連合の職員は津軽広域連合の関係市町村から地方自治法第252条の17の規定により派遣されており、退職時は当広域連合の派遣を終了したうえで、派遣元市町村の規定が適用されます。よって当広域連合において、退職に関する管理の実績はありません。

IX 職員の研修の状況

令和5年度における職員の研修の実績はありませんでした。

X 職員の福祉及び利益の保護の状況

1 職員健康診断の状況

職員の安全と健康の確保を目的に、労働安全衛生法に基づき健康診断を実施しています。

対象職員	検診項目等	受診者数
全員	・身体測定（身長、体重、肥満度、腹囲、視力、聴力） ・血圧測定 ・理学的検査（胸部聴診、腹部触診、問診） ・尿検査 ・胸部X線検査 ・血液検査 ・心電図検査	9 人
全員	・ストレスチェック	13 人
希望者	・日帰りドック	7 人
	・脳ドック	1 人

2 利益の保護の状況

令和5年度において、勤務条件に関する措置請求及び不利益処分に関する不服申立ては、いずれもありませんでした。