

蓮田白岡衛生組合  
人事行政の運営等の状況の公表に関する条例に基づく公表内容

地方公務員法の一部改正により、平成17年度から人事行政の公平性・透明性を確保するため、前年度の地方公共団体における人事行政の運営等の状況を公表することが義務付けられました。

蓮田白岡衛生組合人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（平成17年蓮田白岡衛生組合条例第1号）第6条の規定に基づき、令和5年度の状況について公表いたします。

## 第1編 運営状況の概要

### 1 職員の任免及び職員数に関する状況

#### (1) 職員の採用の状況

令和5年度は、4月1日採用で一般事務1名、技術職1名を採用しました。

#### (2) 再任用の状況

再任用職員とは、高齢者雇用の推進等のため定年退職者等のうちあらためて任用される職員です。

なお、令和5年度は事務職3人(0人)の職員を短時間勤務職員として任用しました。

(注) ( )内の人数は、女性数を内書きしたものです。以後、注がない場合、同じ。

#### (3) 職位別任用状況

令和6年3月末現在、課長補佐級以上の職員の総数は10人であり、令和5年度中における昇任者は5人でした。

#### (4) 職員の退職・再就職の状況

令和5年度中における職員の退職者は3人(0人)で、その内訳は定年退職0人(0人)、早期退職1人(0人)、普通退職1人(0人)、白岡市へ帰任1人(0人)でした。

また、再就職者は0人(0人)でした。

(注) 再就職者とは、退職後に当組合、外郭団体、出資法人などに再就職した者をいいます。

#### (5) 職員数の状況と主な増減理由(各年4月1日現在)

区 分 部 門	職 員 数		対前年増減数
	令和5年	令和6年	
一般行政職	28(5)	29(6)	1(1)

(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、派遣職員などを含み、臨時又は非常勤職員を除きます。また、再任用短時間勤務職員を含みません。

#### (6) 年齢別職員構成の状況(令和6年4月1日現在)

区 分	職員数	区 分	職員数	区 分	職員数
20歳未満	0 人	36～40歳	1 人	56～60歳	5 人
20～25歳	5 人	41～45歳	1 人	61～65歳	0 人
26～30歳	6 人	46～50歳	5 人	計	29 人
31～35歳	4 人	51～55歳	2 人		

(注) 短時間勤務再任用職員を含みません。

## 2 職員の人事評価の状況

職員の勤務成績の評定方法及び活用方法の概要等

組合において実施している評価制度の概要は、以下のとおりです。

評定の対象となるのは事務局長級以下の職員で、事務局長の評価については管理者が行います。

次長及び課長の評価は事務局長が行い、管理者が2次評価者となって調整します。

また、課長補佐級以下の職員については課長等が第1次評定者となって評価し、さらに、事務局長が第2次評定者となって調整を行います。

評定の期間は、4月1日を基準日として基準日からの前1年間を評価の対象とします。評価項目については、①成績評価②態度評価③能力評価の3つの項目から構成されています。

なお、②態度評価と③能力評価についてはそれぞれ評定項目が細分化されており、評価にあたっては評価基準表を参考に「S」、「A」、「B」、「C」、「D」の5段階評価による絶対評価となっています。

この評定結果は、昇格、昇給または分限処分の資料として活用しています。

## 3 職員の給与の状況

### (1)人件費の状況（普通会計決算）

区分	住民基本台帳人口 (令和6.3.31現在)	歳出額 (A) (千円)	実質収支 (千円)	人件費 (B) (千円)	人件費率 (B/A)	令和4年度 の人件費率
5年度	113,801人 〔蓮田市 61,252人 白岡市 52,549人〕	1,867,392	108,750	238,536	12.8%	14.3%

### (2)職員給与費の状況（普通会計決算）

区分	職員数 (A)	給与費				一人当たり給与費 (B/A)
		給料	職員手当	期末・勤勉手当	計 (B)	
5年度	30	千円 109,491	千円 23,140	千円 45,892	千円 178,523	千円 5,951

(注) 1 上記の職員手当には退職手当を含みません。

2 職員数は令和6年3月末日現在の人数で、再任用短時間勤務職員を含みます。

3 給与費には、再任用短時間勤務職員の給与費を含みます。

### (3)職員の平均給料月額、平均給与額及び平均年齢の状況（令和6年4月1日現在）

一般行政職		
平均給料月額	平均給与月額	平均年齢
円 305,931	円 368,074	歳 39.6

(注) 上記の平均給料・給与月額及び平均年齢に、短時間勤務再任用職員は含みません。

(4)職員の初任給の状況（令和6年4月1日現在）

区 分		蓮田白岡衛生組合	国
一般行政職	大学卒	202,400円	196,200円
	高校卒	176,100円	166,600円

(5)職員の経験年数別・学歴別平均給料月額状況（令和6年4月1日現在）

区 分		5年以上10年以下	11年以上20年以下	21年以上25年以下
一般行政職	大学卒	242,567円	241,450円	366,933円
	高校卒	-	-	-

（注）経験年数とは、採用後の年数をいうものです。

(6)一般行政職の級別職員数の状況（令和6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
標準的な業務内容		主事補	主事	主任	主査	課長補佐	課長・主幹	次長	事務局長	
職員数		2人	10人	3人	5人	5人	1人	2人	1人	29人
構成比		7%	35%	11%	17%	17%	3%	7%	3%	100%
参考	1年前の構成比率	4%	32%	7%	21%	18%	7%	7%	4%	100%

（注） 1 蓮田白岡衛生組合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。

3 上記職員数に、再任用短時間勤務職員は含みません。

(7)職員手当の状況

ア 期末手当・勤勉手当（令和5年度決算）

区 分	蓮田白岡衛生組合			国		
1人当たり平均支給額	1,582千円			-		
支給割合（月分）	6月期	期末手当	勤勉手当	6月期	期末手当	勤勉手当
		1.2 (0.675)	1.0 (0.475)		1.2 (0.675)	1.0 (0.475)
	12月期	1.25 (0.7)	1.05 (0.5)	12月期	1.25 (0.7)	1.05 (0.5)
		計	2.45 (1.375)		2.05 (0.975)	計
加算措置の状況	職制上の階段、職務の級等による加算措置 有			職制上の階段、職務の級等による加算措置 有		

（注）（ ）内は、再任用職員に係る支給割合です。

イ 退職手当（令和5年度決算）

区分	蓮田白岡衛生組合			国		
	支給率	自己都合	勧奨・定年	支給率	自己都合	勧奨・定年
支給割合 (月分)	勤続20年	19.6695	24.586875	勤続20年	19.6695	24.586875
	勤続25年	28.0395	33.27075	勤続25年	28.0395	33.27075
	勤続35年	39.7575	47.709	勤続35年	39.7575	47.709
	最高限度額	47.709	47.709	最高限度額	47.709	47.709
加算措置	その他の加算措置 定年前早期退職特例措置 (2~20%加算)			その他の加算措置 定年前早期退職特例措置 (2~20%加算)		
1人当たり 平均支給額	自己都合	12,737千円		-		
	勧奨・定年	21,626千円				

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

ウ 地域手当（令和5年度決算）

支給実績	7,150	千円
1人当たり平均支給年額	246,540	円
支給率	6	%
国の支給基準（支給率）	6	%
支給対象職員数	全職員	

エ 特殊勤務手当（令和5年度決算）

支給実績	0千円
支給職員1人当たり平均支給年額	0円
職員全体に占める手当支給職員の割合	0%
手当の種類（手当数）	特別清掃手当

オ 時間外勤務手当・休日勤務手当（令和5年度決算）

支給総額	1,051千円
職員1人当たり支給年額	58千円

カ その他手当の状況

区 分	内 容	国の制度との異同	支給実績 (令和5年度決算)	支給職員1人当たり 平均支給年額 (令和5年度決算)
扶養手当	配偶者 6,500 円 子1人につき 10,000 円 父母等1人につき 6,500 円 特定期間の加算 5,000 円	同じ	4,048千円	269,850円
住居手当	<借家の場合> ①家賃が27,000円以下 家賃-16,000円 ②家賃が27,000円を超える (家賃-27,000円) × 1/2 + 11,000円 ③家賃が61,000円以上 28,000円	同じ	1,855千円	309,083円
通勤手当	<交通機関等利用者> 55,000円以下については、運賃等相当額 <自動車等使用者> 2km~5km 2,000円 5km~10km 4,200円 10km~15km 7,100円 15km~20km 10,000円 他	同じ	1,430千円	51,075円

(8)特別職の報酬の状況（令和6年4月1日現在）

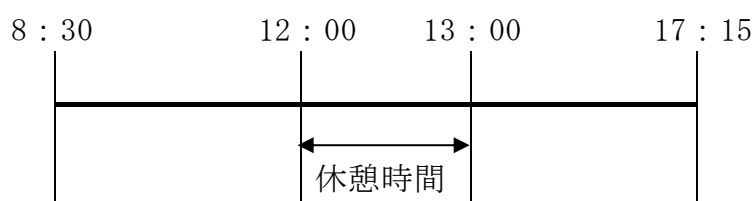
区 分	報酬年額	賞与
報酬	管理者	80,000 円
	副管理者	75,000 円
	議 長	70,000 円
	副議長	65,000 円
	議 員	62,000 円
		支給はありません。

#### 4 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

##### (1)勤務時間の概要

職員の勤務時間は、一週間当たり38時間45分（国：一週間当たり38時間45分）と定められており、原則毎週月曜日から金曜日までの、それぞれ8時30分から17時15分までの勤務となります。そのうち、12時00分から13時00分までの間は休憩時間となっています。

ただし、業務の特殊性その他の理由による場合、休憩時間は、11時30分から14時までの間の60分間とし、その時限は業務の実情に応じて所属長が定めることができます。



##### (2)休暇制度の概要・種類等

職員の休暇には、年次有給休暇・病気休暇・特別休暇・介護休暇・組合休暇があり、それぞれの概要は以下のとおりです。

年次有給休暇   ：労働基準法第39条の諸規定に従って与えられる有給による休暇であり、1年につき最高20日間付与され、前年度からの繰越分を含めると最高40日間となります。

病気休暇       ：勤労意欲があっても負傷又は疾病のために勤務することができない職員に対し、医師の証明等に基づき、最小限度必要と認められる期間、その治療に専念させる目的で設けられた有給の休暇です。

特別休暇       ：特別の事由により職員が勤務しないことが相当である場合に認められる有給の休暇です。（種類及び日数は下表のとおり）

介護休暇       ：配偶者、子、職員又は配偶者の父母などの親族で負傷、疾病又は老齢により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある者の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合における無給の休暇です。

組合休暇       ：労働組合の業務又は活動に従事するために認められる無給の休暇です。

(特別休暇の種類及び日数)

項目	日数
1 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
2 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
3 出産する場合	出産予定日6週間（多胎妊娠の場合には14週間）前から産後8週間を経過するまでの期間
4 妊娠中又は出産後1年以内の職員が妊娠又は出産に関し母子保健法第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合	妊娠6月までは4週間に1回、妊娠7月から9月までは2週間に1回、妊娠10月から出産までは1週間に1回、産後1年まではその間に1回とし、1回につき1日の範囲内で必要と認める期間
5 妊娠中の職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合	正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて1日を通じて1時間を超えない範囲内で必要と認める期間
6 生後1年に達しない子を育てる場合	1日2回それぞれ30分間（男子職員にあつては、その子の当該職員以外の親が、当該職員がこの号の休暇を使用しようとする日におけるこの号の休暇を承認され、又は労働基準法第67条の規定により同日における育児時間を請求した場合は、1日2回それぞれ30分から当該承認又は請求に係る各回の期間を差し引いた期間を超えない期間）
7 生理日における勤務が著しく困難と職員が申し出た場合	3日の範囲内において必要と認める期間
8 職員の親族が死亡した場合で、職員が葬儀、服喪その他親族の死亡に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められる場合	配偶者 7日 父母 血族 7日 婚族 3日 子 血族 5日 婚族 1日 祖父母 血族 3日 婚族 1日 孫 血族 1日 兄弟姉妹 血族 3日 婚族 1日 伯叔父母 血族 1日 婚族 1日
9 配偶者及び父母の追悼のための特別な行事のため勤務しないことが相当であると認められる場合	それぞれ1日
10 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律による交通の制限若しくは遮断又は健康診断の場合	必要と認められる期間
11 災害による職員の現住居の滅失又は破壊の場合	1週間の範囲内において必要と認める期間
12 結婚の場合	5日の範囲内で必要と認める期間
13 職員が不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合	1の年において5日（当該通院等が体外受精その他の管理者が定める不妊治療に係るものである場合にあつては、10日）の範囲内の期間
14 職員が妻の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合	2日の範囲内で必要と認められる期間
15 職員の妻が出産する場合であつてその出産予定日の6週間前の日から出産の日後1年を経過する日までの期間において、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養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められる場合	当該期間内における5日の範囲内の期間
16 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護のため勤務しないことが相当であると認められる場合	1の年において5日の範囲内の期間 ただし、対象となる子が2人以上いる場合は10日の範囲内の期間



17 要介護者の介護その他の管理者が定める世話をを行う職員が、当該世話をを行うため勤務しないことが相当であると認められる場合	1の年において5日の範囲内の期間 ただし、対象となる要介護者が2人以上いる場合は10日の範囲内の期間
18 心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実を図る場合	1の年の7月から9月の期間内における原則として連続する3日の範囲内の期間
19 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であると認められる場合	必要と認める期間
20 地震、水害、火災その他の災害時において、通勤途上における身体の危険を回避する場合	必要と認める期間
21 骨髄移植のための骨髄液の提供希望者としてその登録を実施する者に対して登録の申出を行い、又は骨髄移植のため配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に骨髄液を提供する場合で、当該申出又は提供に伴い必要な検査入院等をする場合	必要と認める期間
22 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	1の年において5日の範囲内で必要と認める期間

### (3)年次有給休暇の取得状況

令和5年1月1日から12月31日までの一般職員の年次有給休暇の平均取得日数は10.6日となっており、令和4年の13.0日と比べて2.4日減少しました。

### (4)時間外勤務の状況

令和5年度における一般職員の月当たり平均時間外勤務時間は、2.66時間となっており、令和4年度の2.63時間に比べて0.03時間減少しました。

なお、四半期ごとの時間外勤務の一人当たり月平均時間の状況は下表のとおりです。

(時間/月)

第1四半期 (4～6月)	第2四半期 (7～9月)	第3四半期 (10～12月)	第4四半期 (1～3月)	年 間
1.67	1.30	4.15	3.52	2.66

## 5 職員の休業に関する状況

### (1)育児休業の概要

育児休業とは、職員が任命権者の承認を受けて、その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を可能とする制度です。育児休業をしている期間については、給与は支給されません。

部分休業とは、職員が任命権者の承認を受けて、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時間を限度)について勤務しない制度で、休業した期間の給与は減額されます。

育児短時間勤務とは、職員が任命権者の承認を受けて、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため一定の勤務の形態から選択し、希望する日及び時間帯に勤務することができる制度で、給与はその職員の勤務時間数に応じて支給されます。

### (2)育児休業等の取得状況

育児休業とは、職員が任命権者の承認を受けて、その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を可能とする制度です。育児休業をしている期間については、給与は支給されません。

部分休業とは、職員が任命権者の承認を受けて、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時間を限度)について勤務しない制度で、休業した時間の給与は減額されます。

育児短時間勤務とは、職員が任命権者の承認を受けて、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため一定の勤務の形態から選択し、希望する日及び時間帯に勤務することができる制度で、給与はその職員の勤務時間数に応じて支給されます。

令和5年度に育児休業を新規に取得した職員は1人であり、令和4年度と比較して取得者の総数は変わりませんでした。令和5年度に育児休業をすることができることとなった職員に占める育児休業新規取得者の割合(取得率)は、100%でした。

部分休業、育児短時間勤務を取得した職員はいませんでした。

## 6 職員の分限及び懲戒処分の状況

### (1)分限処分の状況

令和5年度において、免職処分及び降任処分された者はいませんでした。

また、休職処分された職員は1人で、事由は病気休職によるものです。

### (2)懲戒処分の状況

令和5年度に懲戒処分を受けた職員はいませんでした。

## 7 職員のサービスの状況

### (1) 職員の守るべき義務の概要

地方公務員法第30条は、サービスの根本基準として、「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、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。

この根本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（同法第32条）、信用失墜行為の禁止（同法第33条）、秘密を守る義務（同法第34条）、職務に専念する義務（同法第35条）、政治的行為の制限（同法第36条）、争議行為等の禁止（同法第37条）、営利企業等の従事制限（同法第38条）など、サービス上の強い制約を課しています。

### (2) 職務専念義務免除の状況

職員は、法律又は条例に特別の定めがある場合のほかは、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なければなりません（地方公務員法第35条）。ただし、「蓮田白岡衛生組合職員の職務に専念する義務の特例に関する条例」により、研修を受ける場合や厚生事業に参加する場合に、任命権者の承認を得て、職務専念義務が免除されることがあります。令和5年度において職務専念義務免除を取得したものは、ありませんでした。

### (3) 営利企業等従事の許可状況

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おり、（地方公務員法第38条）任命権者の許可の基準は、「職員の営利企業の従事制限に関する規則」に定められています。

令和5年度における許可は、ありませんでした。

## 8 職員の退職管理の状況

離職後に営利企業等に再就職した元職員（再就職者）が、職員に対して職務上の行為をする（しない）ように要求又は依頼すること（働きかけ）を禁止しています。再就職者から働きかけを受けた職員は、公平委員会にその旨を届け出なければならないとしています。

## 9 職員の研修の状況

### (1)研修の概要

令和5年度の研修は、彩の国さいたま人づくり広域連合、三市一町共同研修会、その他の研修機関が主催する研修への派遣・職場内で行う職員研修及び通信教育等を実施しました。主な研修の実施状況は以下のとおりです。

実施機関	研修の区分	修了者数
彩の国さいたま人づくり広域連合	階層別基本研修・選択研修	10 人
三市一町共同研修会	特別研修	1 人
市町村アカデミー	専門実務課程	1 人

## 10 職員の福祉及び利益の保護の状況

### (1)福利厚生制度の概要

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、実施する主体は埼玉縣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」、健康の保持増進事業や住宅資金の貸付けなどの「福祉事業」の大きく分けて3つの事業を行っています。

その他の福利厚生制度として、職員のための任意の互助組織として「蓮田白岡環境センター職員親睦会」を組織し、職員の冠婚葬祭に際しての給付やレクリエーション事業を実施しています。

### (2)福利厚生制度に係る組合の負担状況

共済組合の事業を運営する費用は、組合員である職員の掛金と衛生組合の負担金によって賄われており、この組合の負担金の率については、法令で定められており、令和5年度は34,321千円の負担金を支出しました。

また、蓮田白岡環境センター親睦会の運営費用については、職員の負担金によって賄われています。

### (3)公務災害の発生状況

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）又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、地方公務員法第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おります。

令和5年度において、公務災害の発生は0件でした。

## 第2編 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5年度は、勤務条件に関する措置の要求はありませんでした。

### 2 不利益処分に不服申立ての状況

令和5年度は、不利益処分にに関する不服申立てはありませんでした。