

令和6年度 玉川村人事行政の運営等の状況について

1 職員の任免及び職員数に関する状況

(1) 職員の競争試験及び採用状況（令和6年4月1日採用）

区分	受験者数	合格者数	採用者数
一般行政職	15人	5人	4人
計	15人	5人	4人

(2) 職員の退職状況（令和5年度退職）

事由	退職者数	うち再任用
定年退職	0人	0人
退職勧奨	0人	0人
その他	4人	0人
計	4人	0人

(3) 4月1日現在の職員数（村長、副村長、教育長は含まない。）

	男	女	計
令和5年4月1日現在	46人	25人	71人
令和6年4月1日現在	49人	22人	71人

2 職員の人事評価の状況

人事評価の目的	人事評価制度は、能力・実績に基づく人事管理の徹底と組織全体の士気高揚、公務能率の向上により、住民サービスの向上につなげていくこと。
評価の種類	・能力評価 職員がその職務を遂行するに当たり発揮した成果、行動及び能を把握した上で行われる勤務成績の評定 ・業績評価 職員がその職務を遂行するに当たり挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評定
対象職員	全ての一般職の職員
評価者等	1次評価者は、被評価者の直属の課長等とし、2次評価者は、副村長、教育長とし、評価の最終決定は、調整者の村長としています。
評価期間	毎年度、4月1日から翌年3月31日までの期間
評価結果の活用	評価結果は、人材育成、人事配置及び給与処遇等に活用します。

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 (R6年1月1日) 人	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5年度	6,191	4,976,701	334,026	703,072	14.1

※ 令和4年度人件費率 14.7%

(2) 職員給与費の状況（普通会計決算）

区分	職員数A 人	給 与 費				1人当たりの 給与費（B/A） 千円
		給 料 千円	職員手当 千円	期末・勤勉手当 千円	計 B 千円	
令和5年度	64	189,063	37,047	82,825	308,935	4,827

※ このほかの項目は、ホームページ「村職員給与・定員管理の公表」をご覧ください。

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（一般的な標準的なもの）

1週間の 勤務時間	開始時間	休息时间	終了時間	勤務時間の 割振変更制度
38時間45分	午前8時30分	正午～午後1時	午後5時15分	あり

(2) 年次有給休暇の取得状況（令和5年度）

年次有給休暇付与日数:1年つき20日（未取得日数分は、20日を上限に、翌年に繰越）

1人当たり平均取得日数
13.5日

(3) 病気休暇及び特別休暇の状況（令和4年度）

種 類	付 与 日 数
病気休暇	負傷又は疾病のため療養する期間 90日
産前産後休暇	産前8週間(多児妊娠の場合は14週間)以内、産後8週間以内
配偶者の出産休暇	2日以内
育児休暇	1日2回30分以内
子の看護休暇	5日以内（該当する子が2人以上の場合は10日以内）
生理休暇	2日以内
忌引休暇	1日から7日
夏季休暇	5日以内
ボランティア休暇	5日以内
結婚休暇	7日以内
配偶者、父母及び子の祭日の休暇	1日以内
骨髄移植に係る登録又は骨髄液提供の休暇	必要と認められる期間
選挙権と公民権利行使のための休暇	必要と認められる期間
裁判員、証人等として官公署へ出頭するための休暇	必要と認められる期間

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の規定による交通の制限又は遮断を事由とする休暇	必要と認められる期間
風水震災火災その他の災害による交通の遮断を事由とする休暇	必要と認められる期間
風水震災火災その他の災害による職員の住居の滅失等を事由とする休暇	1週間の範囲内で必要と認められる期間
交通機関の事故等を事由とする休暇	必要と認められる期間
風水震災火災その他の災害により、職員の退勤途中における身体の危険の回避を事由とする休暇	必要と認められる期間
短期介護休暇	5日以内(要介護者が2人以上の場合は10日以内)
不妊治療に係る特別休暇	5日以内(当該通院等が体外受精等に係るものである場合は10日以内)

(4) 介護休暇の取得状況 (令和5年度)

男性職員	0人	女性職員	0人
------	----	------	----

5 職員の休業に関する状況

育児休業等の取得状況 (令和5年度)

	令和5年度中に新たに取得した職員			令和4年度以前からの継続取得者数
	育児休業取得者数	部分休業取得者数	育児短時間勤務取得者数	
男性職員	1人	0人	0人	0人
女性職員	1人	0人	0人	3人
計	2人	0人	0人	3人

6 職員の分限及び懲戒処分の状況

(1) 分限処分の状況

区分	令和5年度			
	免職	降任	休職	降給
処分者数	0人	0人	0人	0人

(2) 懲戒処分の状況

区分	令和5年度			
	免職	停職	減給	戒告
処分者数	0人	1人	1人	0人

※ 分限処分・・・公務能率の維持を目的として、本人の意に反する不利益な身分上の変動をもたらす処分

※ 懲戒処分・・・公務員としてふさわしくない非行があった場合に公務関係の秩序を維持するために、職員の道義的責任を追及して行う処分

※ 免職・・・職員としての身分を失わせる処分

- ※ 降任・・・現在の職位より下位の職位に下げる処分
- ※ 休職・・・職を保有しつつ一定期間職務に従事させない処分
- ※ 降給・・・現在の給料の額より低い額に下げる処分
- ※ 停職・・・職員を一定期間職務に従事させない処分
- ※ 減給・・・職員の給与の一定割合を一定期間減額して支給する処分
- ※ 戒告・・・職員の規律違反の責任を確認するとともに将来を戒める処分

7 職員のサービスの状況（令和5年度）

区分	違反者数
命令に従う義務（地方公務員法第32条）	2人
信用失墜行為の禁止（地方公務員法第33条）	0人
秘密を守る義務（地方公務員法第34条）	0人
職務に専念する義務（地方公務員法第35条）	0人
政治的行為（地方公務員法第36条）	0人
争議行為の禁止（地方公務員法第37条）	0人
営利企業等への従事制限（地方公務員法第38条）	0人

8 職員の退職管理の状況（令和5年度）

再就職者からの依頼等を受けた場合の届出	0件
---------------------	----

※ 地方公務員法第38条の2の規定により営利企業等に再就職した元職員は、離職前5年間に在職していた地方公共団体の執行機関の組織等の職員に対し、在職時の職務に関して一定の影響力を有することを背景に、離職後2年間、職務上の行為（契約、許認可等）をするように（しないように）依頼・要求してはならないとされています。職員は、再就職者による依頼があった場合、同条第7項の規定に基づき遅滞なく公平委員会にその旨を届け出なければなりません。

9 職員の研修の状況（令和5年度）

区分	研修科目	受講人数	
ふくしま自治研修センター	基礎研修	新規採用職員研修	4人
		基礎力アップ研修	4人
		応用力アップ研修	2人
		実行力アップ研修	3人
		新任係長研修	1人
		新任管理者研修	0人
		新任課長研修	0人
	選択研修	人事評価研修等	0人
	フィールド自治体型政策研究会	1人	

10 職員の福祉及び利益の保護の状況

(1) 福利厚生の実施状況

区分	受診者等
定期健康診断	111人
人間ドック	20人
ストレスチェック	131人
メンタルヘルス研修会	2回開催

※福利厚生事業には、会計年度任用職員を含みます。

(2) 公務災害の状況（令和5年度）

	年度中認定者
公務災害	0件
通勤災害	0件

(3) 公平委員会の状況（令和5年度）

地方公務員法第7条第3項の規定により、村は公平委員会を置くこととされています。

ただし、同法第7条第3項の規定では、他の地方公共団体の人事委員会に委託してその事務を処理させることができることとされており、本村では、公平委員会の事務を県の人事委員会に委託しています。

また、毎年7月末日までに、前年度の業務の状況の報告を県人事委員会から受けることとしています。

報告項目		報告内容
① 勤務条件に関する措置の要求の状況		該当なし
② 不利益処分に関する審査請求の状況		該当なし
③ 人事行政相談の状況		0件
④ その他	ア、職員団体の登録状況	登録職員団体名
		(イ) 変更登録年月日とその内容
	新規・変更登録等なし	
	令和6年3月11日役員の変更	
	イ、管理職員等の範囲の指定の状況 (管理職員等の範囲を定める規則の改正年月日)	
平成30年7月6日改正		
ウ、職員の退職管理に関する状況	(ア) 地方公務員法第38条の3に基づく報告件数	なし
	(イ) 地方公務員法第38条の4に基づく報告件数	なし
	(ウ) 人事委員会が地方公務員法第38条の5に基づく調査を要求した件数	なし