

南信州広域連合の人事行政の運営状況をお知らせします

(ただし、公表内容は条例の規定に基づき、特段の説明のない限り正規職員の状況となっています。)

1 採用・退職、職員数の状況

(1) 採用・退職の状況

単位：人

	一般行政職	消防職	合計
退職(30.4.1～31.3.31)	1	11	12
採用(30.4.2～31.4.1)	1	12	13

※一般行政職：事務職、技師(ごみ処理、し尿処理)を含む

(2) 職員数の状況(部門別職員数の推移 各年4月1日現在)

平成31年4月1日現在の職員数は、前年(H30)との比較で1名増となっています。

部門	H30 (人)	H31 (人)	対前年 増減数	主な増減理由
総務	9	8	△1	市町村派遣職員の減
民生	4	4	0	
衛生	8	8	0	
消防	214	216	2	欠員補充
計	235	236	1	

2 職員給与の状況

(1) 人件費の状況

	職員数 (A)	職員給与費				一人当たり給与費 (B/A)
		給料(基本給)	諸手当	期末・勤勉手当	計(B)	
29年度	237人	850,962千円	170,792千円	346,523千円	1,368,277千円	5,773千円
30年度	235人	840,555千円	178,273千円	346,078千円	1,364,906千円	5,808千円

※諸手当は、扶養手当、通勤手当、時間外勤務手当などであり、児童手当、退職手当は含みません。

職員数は各年度4月1日現在です。

(2) 職員手当の状況(平成31年4月1日現在の制度)

① 月額支給手当

項目	説明	国との制度の異同
扶養手当	扶養親族のある職員に支給されます。	同じ
住居手当	借家又は借間に居住し、一定額を超える家賃を支払っている職員に支給されます。	同じ
通勤手当	通勤のために交通機関又は交通用具等を利用して通勤する職員に支給されます。	同じ

② 特殊勤務手当(平成31年4月の実績：地方公務員給与実態調査より)

職 種	支給職員/職員数	支給職員1人あたり平均月額	主な支給内容
一般行政職	人 3/20	千円 4.0	ごみ・し尿処理の危険な作業、処理業務に従事した職員に、1日につき定額を支給
消防職	201/216	10.5	当直勤務等や危険を伴う業務に従事した職員に定額を支給

③ 期末・勤勉手当(平成31年4月1日現在)

支給率		期末手当	勤勉手当
	6月期	1.300月分	0.925月分
	12月期	1.300月分	0.925月分
	計	2.60月分	1.85月分

※勤勉手当支給率については、職員の総支給額の上限を記載しています。

④ その他の諸手当等

時間外勤務、休日勤務、夜間勤務、管理職員特別勤務、管理職

(3) 特別職の報酬等の状況

(平成31年4月1日現在)

区 分	報酬(年額)
広域連合長	35,000円
副広域連合長	32,000円
副管理者	32,000円
関係市町村長	28,000円
施設管理者	30,000円
議会議長	28,000円
議会副議長	25,000円
議会議員	22,000円
監査委員	47,000円

※日額の委員報酬を除く。

(4) 職員の初任給の状況

(平成31年4月1日現在の標準の例)

区 分	給料月額
事務上級試験採用 (大学卒程度)	180,700円
事務初級試験採用 (高校卒程度)	148,600円

3 勤務時間その他の勤務条件の状況

(1) 勤務時間、休憩時間、休日など(平成31年4月1日現在 標準職場の例)

1週間の勤務時間	1日の勤務時間の割り振り			週休日・休日
	始業時刻	終業時刻	休憩時間	
38時間45分	午前8時30分	午後5時15分	午後0時～午後1時	週休日：土曜日・日曜日 休日：祝日 年未年始 (12月29日～1月3日)

※業務内容により上記の勤務時間によらない職場や交代制勤務職場などでは、別に勤務時間を定めています。

(2) 休暇・休業の状況

休暇等の種類	概要・付与日数等	取得状況等 (H30. 1. 1～H30. 12. 31)
年次休暇 (有給)	1年につき20日付与 ※翌年に繰越可能(最大20日)	平均取得日数 4.8日
療養休暇 (有給)	負傷又は疾病のため、療養する必要がある場合に認められる休暇 療養に要する期間を付与(疾病等の種類により最大90日～180日)	1週間を超える療養休暇取得者 延べ9人
特別休暇 (有給)	結婚、産前産後、忌引など特別な事由がある場合に認められる休暇 休暇の種類により異なる期間を付与	代表的な忌引休暇取得者 延べ23人
介護休暇 (一部無給)	日常生活に支障がある特定の家族を介護する場合に認められる休暇 連続する6月の期間内において必要と認められる期間を付与	0人
育児休業 (無給)	3歳に満たない子を養育する場合に承認される休業	0人

4 分限処分・懲戒処分等の状況

種類	概要	処分件数等 (H30年度)
分限処分	職員が重い病気など一定の事由によってその職務を十分に果たすことができない場合に、本人の意に反してその身分に不利益な変動をもたらす処分です。	分限処分 2件 (免職0、休職2、降任0、降給0)
懲戒処分等	懲戒処分は職員の義務違反に対する道義的責任を問う制裁処分です。この懲戒処分とは別に、訓告や口頭厳重注意など制裁を伴わない処分があります。	懲戒処分 0件 (免職0、停職0、減給0、戒告0) その他処分 0件 (訓告0、口頭厳重注意0)

5 サービスの状況

広域連合の職員には服務上の義務が地方公務員法によって規定されています。主な義務は次のとおりです。
なお、職務専念義務と営利企業等への従事制限については、条例規則等で定める一定の条件のもと、免除又は許可を行う場合があります。

服務上の義務 (地方公務員法)	職務専念義務、信用失墜行為の禁止、守秘義務、政治的行為の制限、争議行為等の禁止、営利企業等への従事制限
上記義務に対する違反 (H30年度)	0件

6 研修及び勤務成績の評定の状況

(1) 職員研修の状況 (H30年度)	
決算額 14,392千円	
参加者 (延べ)	
1 一般研修	63 人
2 消防関係	
①県消防学校関係	
(初任科、予防科、火災調査科、他)	43 人
②救急救命士研修所	2 人
③その他(救急、救助に係わる研修)	34 人
※参加者には一部、臨時非常勤職員を含みます。	

(2) 勤務成績の評定の状況 (H31.4.1現在の制度)

南信州広域連合では職員の人材育成を目的として人事評価制度を導入しており、職員一人ひとりの資質向上や組織として最大限の成果を発揮できる仕組みづくりを進めています。

評定の種類	実施時期	被評定者
昇給に係る人事評価	年1回(9月)	全職員
目標管理の成果確認及び勤務実績評価	年2回(9月、3月)	
昇任に係る人事評価	年1~2回	該当職員

※構成町村からの派遣職員を除く。

7 福祉及び利益の保護の状況

(1) 福利厚生制度の状況 (平成30年度)

職員の健康管理	決算額 2,763千円		
		受診者	受診者
	1 人間ドック(強制、任意)	130人	4 特定業務健康診断 185人
	2 定期健康診断	106人	5 メンタルヘルス研修会 0人
	3 婦人科検診	2人	6 ストレスチェック 240人
	※受診者には一部、臨時非常勤職員を含みます。		
	職員の健康事業は、地方公務員法や労働基準法などの規定に基づき実施するものです。上記の事業は、事業主の一部負担(公費)のほか、職員共済会、共済組合(公務員が加入する健康保険)、職員の個人負担などにより実施しています。		
職員共済会への負担金	決算額 2,350千円	広域連合が地方公務員法の規定により事業主として行うべき厚生事業の一部を、条例に基づき設置している職員の互助組織(飯田市職員共済会)で実施しており、それに要する費用の一部は事業主として負担しています。 主な職員共済会事業: 相互扶助事業、福利厚生事業、体育事業、健康管理事業	

(2) 公務災害の状況

広域連合の職員が公務上、死亡したり、負傷又は疾病にかかったり、又はその結果で障害が残った場合には、公務災害補償(民間の労働災害保険にあたるもの)が行われます。

※調査対象には臨時非常勤職員を含みます。

公務災害補償の請求件数 (平成30年度)
0件

8 公平委員会の報告事項

職員から公平委員会に対して勤務条件に対する措置要求や審査請求に対する不服申立ては、平成30年度においてはありませんでした。