

令和5年度中央市人事行政の運営等の状況

令和6年9月1日

1. 職員の任免及び職員数に関する状況

(1) 採用の状況 (R5.4.1～R6.3.31)

(単位：人)

区分	事務職等	保健師	保育士	技能労務職	計
男 性	2	0	0	0	2
女 性	2	0	3	0	5
計	4	0	3	0	7

(2) 退職の状況 (R5.4.1～R6.3.31)

(単位：人)

区分	定年	勸奨	普通	その他	計
事務職等	2	0	4	0	6
保健師職	1	0	0	0	1
保育士職	1	0	6	0	7
技能労務職	0	0	0	0	0
計	4	0	10	0	14

※「普通」には、割愛退職が含まれます。

※「その他」には、死亡、任期満了などが含まれます。

(3) 職員数の状況 (各年度4月1日現在)

(単位：人)

区分	事務職等	保健師	保育士	技能労務職	計
令和5年度	182	12	43	1	238
令和4年度	183	13	41	1	238
差 引	△1	△1	2	0	0

(4) 障がい者の任用状況 (各年度6月1日現在) (単位：%)

区分	令和5年度	令和4年度
雇用率	2.54	2.61
法定公用率	2.60	2.60

2. 職員の人事評価の状況

勤務成績の評定の状況（令和5年度）

評定の回数	評定の時期	被評定者数
年1回	2月～3月	222人

※職員が職務を遂行するに当たり、発揮した能力及び挙げた業績を公正に把握することで、主体的な職務の遂行及び高い能力を持った職員の育成を図ることを目的に、平成28年度から人事評価制度を実施しています。
評価結果は、勤勉手当・昇任・人材育成・分限等に活用しています。

《評価の種類》

- ・目標管理：年度当初に設定した目標の達成度を年度末に評価
- ・業績評価：職員が挙げた業績や成果を「量」及び「質」の側面から評価
- ・能力評価：職員が職務遂行過程で発揮した能力を評価

《評価期間》

目標管理・業績評価・能力評価ともに令和5年4月1日～令和6年3月31日

《対象者》

一般職の全職員

3. 職員の給与の状況

(1)「中央市の給与・定員管理等について」（令和6年4月公表）により公表するものとする。

(2)ラスパイレス指数の状況（各年度4月1日現在）

令和5年度	令和4年度
96.3	97.1

※ラスパイレス指数とは、国家公務員の給与水準を100とした場合の地方公務員の給与水準を示す指数である。

4. 職員の勤務時間その他勤務条件の状況

(1)勤務時間、休憩時間の状況（標準的なもの）（令和5年4月1日現在）

1週間の勤務時間	開始時刻	終了時刻	休憩時間
38時間45分	8時30分	17時15分	12時00分～13時00分

(2)年次有給休暇の使用状況（R5.1.1～R5.12.31）

概要	平均取得日数
1年につき20日付与 ※翌年に繰越可能（最大20日）	10.71日

5. 職員の休業に関する状況

(1) 休業の取得状況 (R5. 4. 1～R6. 3. 31) (単位：人)

区分	育児休業 取得者 延べ数	部分休業 取得者 延べ数	育児休業 新規取得者 数	部分休業 新規取得者 数	令和5年度中 に新たに育児 休業等が取得 可能となった 職員数
女性職員	9	4	4	3	3
男性職員	3	0	3	0	2
計	12	4	7	3	5

(2) 介護休暇の取得状況 (R5. 4. 1～R6. 3. 31) (単位：人)

区分	介護休暇取得者数	休暇の取得形式			
		計	全日型	時間型	その他
男性職員	0	0	0	0	0
女性職員	0	0	0	0	0
計	0	0	0	0	0

(3) 配偶者同行休業の取得状況 (R5. 4. 1～R6. 3. 31) (単位：人)

	令和5年度	令和4年度
新規	0	0
継続	0	1

6. 職員の分限及び懲戒処分状況

(1) 処分事由別分限処分者数 (令和5年度) (単位：人)

処分事由	降任	免職	休職	降給	合計
勤務実績が良くない場合	0	0	0	0	0
心身の故障の場合	0	0	9	0	9
職に必要な適格性を欠く場合	0	0	0	0	0
職政等の改廃等により過員を生じた場合	0	0	0	0	0
刑事事件に関し起訴された場合	0	0	0	0	0
条例に定める事由による場合	0	0	0	0	0
合 計	0	0	9	0	9
法第28条第4項により失職した場合	0	0	0	0	0

※ 対象職員は、一般職に属する全ての職員である。

※ 休職処分者数は、処分件数に着目して計上したものであり延べ数である。

※ 法とは、地方公務員法をいう。

(2) 処分事由別懲戒処分者数（令和5年度）

（単位：人）

処分事由	戒告	減給	停職	免職	合計	訓告等
法令違反	0	0	0	0	0	0
職務上の義務違反又は怠慢	0	0	0	0	0	0
全体の奉仕者たるにふさわしくない非行	0	0	0	0	0	0
合 計	0	0	0	0	0	0

※ 懲戒処分とは、公務員としてふさわしくない非行があった場合に、公務員関係の秩序を維持するために行う処分である。

※ 対象職員は、一般職に属する全ての職員である。

※ 訓告等とは、職務履行等の改善・向上を図るために行う指導上の措置である。

7. 職員の服務の状況

(1) 服務規律の順守に関する取組（令和5年度）

取 組 内 容	職員への周知方法
厳正な服務規律の確保、市民サービスの向上、飲酒運転の根絶、公正・公平な職務執行、公務能率の向上	庁内インフォメーションへの掲載 庁内会議での伝達
公務員倫理の保持の徹底と不祥事の防止を目的とするコンプライアンス研修の実施	庁内インフォメーションへの掲載

(2) 営利企業等の従事許可の状況（令和5年度）

区 分	許可件数
報酬を得て事業または事務に従事する場合	4 件

※統計調査・選挙事務は除きます。

8. 職員の研修の状況

研修実績（令和5年度）

（単位：人）

区分	研修内容	受講者数
階層研修 （必修研修）	新規採用職員研修、現任研修、監督者研修、管理職研修、共通研修	143
能力開発研修 （選択研修）	文書法制、政策形成、情報・コミュニケーション、政務・財務、建設・防災、トピックス 等の研修	91
職場研修	出張（受託）研修、組織の活性化と職員の能力向上を図ることを目的とした研修。	721
専門研修	市町村アカデミー研修 等	2
派遣研修	長期派遣研修、先進施策調査研修 等	4

9. 職員の退職管理の状況

再就職の状況 (令和5年度退職者：管理職) (単位：人)

退職者数	再就職先				再就職者 合計
	市特別職 市再任用職員	市会計年度 任用職員	外郭団体等	民間企業等	
3	2	0	0	0	2

※ 市再任用職員には、短時間勤務職員も含まれます。

10. 職員の福祉及び利益の保護の状況

(1) 健康管理に関する取組状況 (令和5年度)

事業名	概 要
健康診断	労働安全衛生法等に基づき、職員定期健康診断を年1回実施。
職員衛生委員会	職員の労働安全衛生の推進並びに健康障害の未然防止を図る。
職場巡視	職員衛生委員会による実施
メンタルヘルス対策	ストレスチェック、産業医による面談、各種研修の実施。 メンタルヘルス疾患による休職者の円滑な職場復帰と再休業の 予防を目的とした職場復帰支援（お試し勤務）の実施のほか、 管理職からの相談を通じて、本人を支える環境づくりの取組。
相談窓口の開設	産業カウンセラーによる相談（年4回：13：30～19：15）

(2) 公務災害補償の概要と実施状況 (令和5年度) (単位：人)

加入団体	災害件数	内容等
地方公務員災害補償基金山梨県支部	1	腰椎の捻挫

(3) その他職員福祉のための事業の状況

○中央市職員互助会

地方公務員法の趣旨に沿って職員等の福利厚生を増進するため設置された組織で、職員互助会は、職員の会費で運営しています。

※職員互助会は、市からの補助金を平成21年度より廃止しました。

会員数	242人（令和6年4月1日現在）	
事業費	令和5年度事業費決算額 2,478千円	
会 費	1人月額1,000円（年間12,000円）	
主な事業	給付事業	結婚・出産・退職・死亡等慶弔給付
	厚生事業	レクリエーション事業等
	健康事業	人間ドック助成（年1回6,000円上限）
	体育事業	クラブ活動補助金（R5：該当なし）
	交流会助成	部署内職員互助の親睦を図るための事業費として 1職員4,000円を給付
その他取組	食糧支援への協力、環境美化運動の実施、災害ボランティア活動への参加 等	

1 1. 公平委員会の業務の状況について

区分	令和 5 年度
勤務条件に関する措置の要求の状況	0 件
不利益処分に関する不服申立ての状況	0 件