

## 【令和6年度】大山崎町人事行政の運営等の状況の公表

### 1 職員の任免および職員数に関する状況

#### (1) 職員の任免の状況(令和5年度)

##### ①-1 採用試験の状況(令和6年4月採用)

職 種	申込者数 A	1次試験合格者数	採用者数 B	倍 率 A/B	(参考) 令和4年度の倍率
事務職①	35人	8人	1人	35.0	—
事務職② (身体に障がいのある方)	0人	—	—	—	—
事務職③ (職務経験者)	32人	12人	4人	8.0	6.2
技術(土木)	2人	2人	—	—	—
技術(建築)	1人	1人	1人	1.0	—

##### ①-2 採用試験の状況(令和6年1月採用)

職 種	申込者数 A	1次試験合格者数	採用者数 B	倍 率 A/B	(参考) 令和4年度の倍率
技術(土木)	0人	—	—	—	—
技術(建築)	0人	—	—	—	—
保健師	2人	2人	2人	1.0	—

##### ①-3 採用試験の状況(令和5年10月採用)

職 種	申込者数 A	1次試験合格者数	採用者数 B	倍 率 A/B	(参考) 令和4年度の倍率
事務職	25人	13人	3人	8.3	—
技術(土木)	0人	—	—	—	—
技術(建築)	0人	—	—	—	—
保健師	3人	2人	1人	3.0	—

①-4 採用試験の状況(令和5年7月採用)

職 種	申込者数 A	1次試験合格者数	採用者数 B	倍 率 A/B	(参考) 令和4年度の倍率
保育士	4人	4人	1人	4.0	—
保健師	3人	1人	—	—	—

② 退職者数

定年退職	勸奨退職	普通退職	分限免職	懲戒免職	死亡退職	合 計
0人	1人	7人	0人	0人	0人	8人

(注)退職者数には、再任用職員、嘱託員、臨時職員に係る退職者数を含みません

(2) 職員数の状況

①年齢別職員数(令和5年4月1日)

年齢	20歳	20歳	24歳	28歳	32歳	36歳	40歳	44歳	48歳	52歳	56歳	計
	未満	23歳	27歳	31歳	35歳	39歳	43歳	47歳	51歳	55歳	59歳	
職員数	0人	5人	10人	21人	17人	15人	15人	20人	12人	12人	5人	132人

②職員数の推移

年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
職員数	136人	134人	141人	136人	133人	135人	136人	132人

2 勤務時間その他の勤務条件の状況

(1) 勤務時間の状況(令和5年4月1日現在)

勤務時間	1週間の勤務時間	1日の勤務時間	開始時刻	終了時刻	休憩時間	休息時間
		38時間45分	7時間45分	午前8時30分	午後5時15分	午後0~1時
週休日	勤務時間を割り振らない日(日曜日・土曜日)					
休日	国民の祝日に関する法律に規定されている休日および12月29日から翌年1月3日までの日					

(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 A	総取得日数 B	対象職員数 C	平均取得日数 B/C	消化率 B/A
3,897日	1,143日	100人	11.4日	29.3%

(注1)付与日数は、1暦年につき20日(当該年の途中で採用された者は、同年の在職期間に応じた日数)で、当該年に取得しなかった場合は20日を限度として翌年に繰り越すことができるものとされています。

(注2)対象職員数は、令和5年1月1日～令和5年12月31日までの全期間について在職した一般職員であり、当該期間の途中で採用された者および退職した者ならびに育児休業、休職の事由がある職員を除いています。

(3) 育児休業等の取得状況(令和5年4月1日～令和6年3月31日)

区分	令和5年度の取得者数			令和5年度中に新たに取得可能となった職員			
	育児休業 取得者数	部分休業 取得者数	育児 短時間勤務	育児休業 等対象者数	うち育児休業 取得者数	うち部分休業 取得者数	うち 育児短時間 勤務取得者数
男性職員	4人	0人	0人	5人	4人	0人	0人
	0人	0人	0人				
女性職員	6人	2人	0人	6人	6人	0人	0人
	2人	0人	0人				
計	10人	2人	0人	11人	10人	0人	0人
	2人	0人	0人				

(注1)「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」の欄の上段には令和5年度に新たに取得した者、下段には令和4年度から令和5年度にかけて引き続いている者の数を記載しています。

(4) 介護休暇の取得状況

区分	介護休暇 取得者数	要介護者 (続柄など)	取得形式	介護休暇 承認期間
男性職員	0人	—	—	—
女性職員	0人	—	—	—
計	0人	—	—	—

3 職員の分限および懲戒処分の状況(令和5年度)

職員の不利益となる処分には、分限処分と懲戒処分があります。

分限処分とは、職員がその職責を十分に果たすことができないなど、一定の事由がある場合に公務能率の維持向上のため、休職、降任などの職員の意に反する不利益な身分上の変動をもたらす処分です。

懲戒処分とは、職員の一定の義務違反に対する道義的責任を問うことで、公務における規律と秩序の保持を目的としており、免職、停職、減給などの処分です。

(1) 分限処分者数

7人

(2) 懲戒処分者数

0人

## 4 サービスの状況

### 綱紀保持の取組

地方公務員は、地方公務員法において、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、職務の遂行にあたっては全力を挙げてこれに専念することとされており、法令等遵守義務、信用失墜行為の禁止、守秘義務、政治行為の制限、営利企業等への従事制限などの義務が課されているところです。

大山崎町においては、これらの服務規律の確保を徹底するため、毎年、依命通達などにより綱紀の保持および公務員倫理の確立を図っています。

## 5 研修の状況（令和5年度）

地方公務員法は、公務能率の増進の観点から、職員に対して研修を受ける機会を与えることを任命権者に義務付けています。大山崎町においては以下のとおり研修を実施しました。

	研 修 名	受 研 者 数	研 修 期 間
町	新規採用職員研修	15人	集合研修(4日)
	メンタルヘルス研修	21人	集合研修(1日)
	行政不服審査研修	77人	集合研修(1日)
	行政手続研修	79人	集合研修(1日)
	情報公開研修	78人	集合研修(1日)
	個人情報保護研修	81人	集合研修(1日)
委託研修	新規採用職員研修(地方自治法・地方公務員法)	7人	eラーニング
	若手職員前期研修(フォローアップ・コミュニケーション)	2人	集合研修(2日)
	若手職員前期研修(会計制度・契約事務)	2人	eラーニング
	若手職員後期研修(問題解決・政策形成)	3人	集合研修(1日)
	若手職員後期研修(クレーム対応・接遇)	2人	集合研修(1日)
	若手職員後期研修(防災・危機管理)	2人	オンライン(1日)
	中堅職員前期研修(後輩指導・調整力)	6人	集合研修(1日)
	中堅職員前期研修(ファシリテーション)	7人	オンライン(1日)
	中堅職員後期研修(チームリーダーとしての役割)	4人	集合研修(1日)
	中堅職員後期研修(情報分析・政策立案)	3人	集合研修(1日)
	課長研修(マネジメント)	4人	集合研修(1日)
	課長研修(ハラスメント)	4人	eラーニング
	法制執務の入門(基本原理)	7人	eラーニング
	法制執務の基礎(読み方・作り方)	2人	オンライン(2日)
	法制執務の応用(実践編)	2人	集合研修(2日)
	地方創生戦略立案	1人	集合研修(3日)
	エクセル(基礎)	1人	eラーニング
非木造家屋評価研修会	1人	集合研修(2日)	
市町村トップセミナー	5人	集合研修(1日)	

	市町村議会委員長研修会	6人	集合研修(1日)
	市町村議会広報研修会	6人	集合研修(1日)
	市町村監査委員研修会	2人	集合研修(1日)
	広報担当者研修会	1人	オンライン(1日)
派遣研修	出前健康講座(健康志向のコンビニ飯と外食)	27人	集合研修(1日)
	第1回自治体におけるDXの推進	1人	集合研修(3日)
	マイナンバー情報連携セキュリティ研修	47人	eラーニング

## 6 福祉および利益の保護の状況(令和5年度)

地方公務員法においては、職員の生活、身分を安定させることにより公務能率の増進に寄与することを目的として、職員の福祉および利益の保護を適切かつ公正に行うことが規定されており、福利厚生制度、公務災害補償制度が定められています。また、労働安全衛生法においては、職場における職員の安全と健康を確保することが規定されています。

大山崎町における職員の福祉および利益の保護の状況については次のとおりです。

	主な内容	実施時期	備考
保健事業	定期健康診断	令和5年11月(2日)	受診者数 123人
	特殊健康診断	令和6年1月(1日)	受診者数 26人
	人間ドック他	通年	
福利厚生	京都府市町村職員厚生会生活設計支援事業	通年	
	京都府市町村職員厚生会元気回復事業	各事業実施日程による	
	京都府市町村職員厚生会給付事業	通年	
	大山崎町職員厚生会事業	各事業実施日程による	
公務災害補償の認定件数		公務災害…2件	通勤災害…1件

## 7 公平委員会に関する事項

職員の権利は、勤務条件に関する措置要求制度および不利益処分に関する不服申立て制度により保護されています。勤務条件に関する措置要求は、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、公平委員会に対して、地方公共団体の当局により適当な措置が執られるべきことを要求する制度であり、また不利益処分に関する不服申立ての制度は、不利益な処分を受けた職員が公平委員会に対して不服申立てを行うことができる制度です。

【令和5年度の状況】

勤務条件に関する措置要求…0件

不利益処分に関する不服申立て…0件