

## 第1 職員給与の状況

地方公務員の給与については、地方公務員法上の基本原則として、「職務給の原則」、「均衡の原則」、「給与条例主義」があります。

「職務給の原則」とは、給与は職務と責任に応ずるもの、すなわち、地方公共団体に対する貢献度に応じて決定されなければならないことであり、「均衡の原則」とは、国や他の地方公共団体、民間企業と均衡がとれた給与制度でなければならないとするものです。また、「給与条例主義」とは、公務員の給与を住民の代表である議会において条例で決定することです。

給与制度が上記の基本原則に沿って運用されているかどうかについて住民に対する説明責任を果たすため、県内の全市町村は地方公共団体給与情報等公表システムにより給与に関する情報を当該団体のホームページ上で毎年度公表しています。

また、地方公務員給与等の実態を明らかにし、併せて地方公務員の給与等に関する基礎資料を得ることを目的として、5年ごと（西暦年の末尾が3と8の年）には統計法に基づく国の基幹統計調査及びその附帯調査として、その中間年には補充調査として、それぞれ地方公務員給与実態調査が実施されています。

本稿は、令和5年地方公務員給与実態調査（基幹統計調査及び附帯調査）結果及びその他の給与関係調査結果に基づき、県内市町村等の職員給与の概要を紹介するものです。

### 1 給与構造改革、給与制度の総合的見直し及び退職手当構造の見直し状況

国家公務員の給与については、地域における国家公務員給与の水準の見直し、年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた俸給構造への転換及び勤務実績の給与への反映を柱とした「給与構造の抜本的な改革」が平成18年4月から実施されています。

さらに、国家公務員の給与については、地域ごとの民間賃金の水準のよりの確な公務員給与への反映や官民の給与差を踏まえた50歳台後半層の水準の引下げなどの「給与制度の総合的見直し」が平成27年4月から実施されています。

これらの内容を踏まえ、地方公務員の給与についても均衡の原則から給与制度の見直しを行うことが求められ、県内の全ての市町村及び一部事務組合において「給与構造の抜本的な改革」及び「給与制度の総合的見直し」に相当する見直しを行っています。

国家公務員の退職手当については、平成18年4月から退職手当構造の見直しが実施され、平成25年1月から支給水準（調整率）の段階的引下げが実施されていますが、県内の全ての団体が見直しを行っています。また、平成30年1月から、さらに支給水準の引下げが開始されており、県内の全ての団体においても平成30年4月までに同様の見直しを行っています。

#### ○給与構造の見直しの主な内容

- ・ 給料表の引下げ・フラット化
- ・ 調整手当を廃止し、地域手当を新設（県内の対象地域は、和歌山市と橋本市）

- ・級の構成及び号給の分割
- ・昇給制度（普通昇給と特別昇給）の統合
- ・昇給時期の統一
- ・枠外昇給制度の廃止
- ・55歳昇給抑制措置の導入

○給与制度の総合的見直しの主な内容

- ・給料表水準の引下げ（高位の号給は平均より高い引下率）
- ・号給の増設
- ・地域手当の見直し（対象地域の和歌山市と橋本市は引上げ）

## 2 平均給与月額

県内市町村及び一部事務組合の全職種における令和5年4月分の職員1人当たり平均給与月額は、393,685円となっており、前年同月分の平均給与月額に比べて293円の減少となっています。

その内訳をみると、平均給料月額は311,097円で290円の増加となっている一方、平均諸手当月額は82,588円で853円の減少となっています。

平均諸手当月額については、扶養手当や特殊勤務手当等の支給額が減少しています。

表1 市町村・一部事務組合 平均給与月額の概要

(単位:人、円、歳)

年月 (※1)	区分	職員数 (※2)	職員1人当たり平均給与月額			平均年齢
			給料	諸手当(※3)	計	
令和5年4月	市町村	10,687	312,873	77,606	390,480	41.9
	一部事務組合	2,557	303,672	103,410	407,082	40.3
	市町村・一部事務組合	13,244	311,097	82,588	393,685	41.6
	うち一般行政職	5,800	309,630	68,480	378,110	42.3
	うち技能労務職	406	314,351	50,776	365,127	50.2
令和4年4月	市町村	10,812	312,583	77,648	390,231	41.8
	一部事務組合	2,563	301,907	107,879	409,786	40.2
	市町村・一部事務組合	13,375	310,537	83,441	393,978	41.5
	うち一般行政職	5,794	309,787	65,888	375,675	42.2
	うち技能労務職	410	316,790	56,822	373,612	49.8
増減 (R5-R4)	市町村	▲125	290	▲42	249	0.1
	一部事務組合	▲6	1,766	▲4,469	▲2,704	0.1
	市町村・一部事務組合	▲131	560	▲853	▲293	0.1
	うち一般行政職	6	▲157	2,592	2,435	0.1
	うち技能労務職	▲4	▲2,439	▲6,047	▲8,485	0.4

※1 職員数及び平均年齢は4月1日現在、平均給与月額は4月分として支給されたもの

※2 県費負担教職員を除く一般職常勤職員数

※3 給与条例に規定する諸手当のうち、期末手当、勤勉手当及び寒冷地手当以外のもの

## 3 ラスパイレス指数

ラスパイレス指数とは、地方公共団体の一般行政職の給料額（本給）と国の行政職俸給表（一）の適用職員の俸給額（本俸）とを、学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により対比

させて比較し、国を100とした場合の地方公共団体の水準を指数で示したものです。

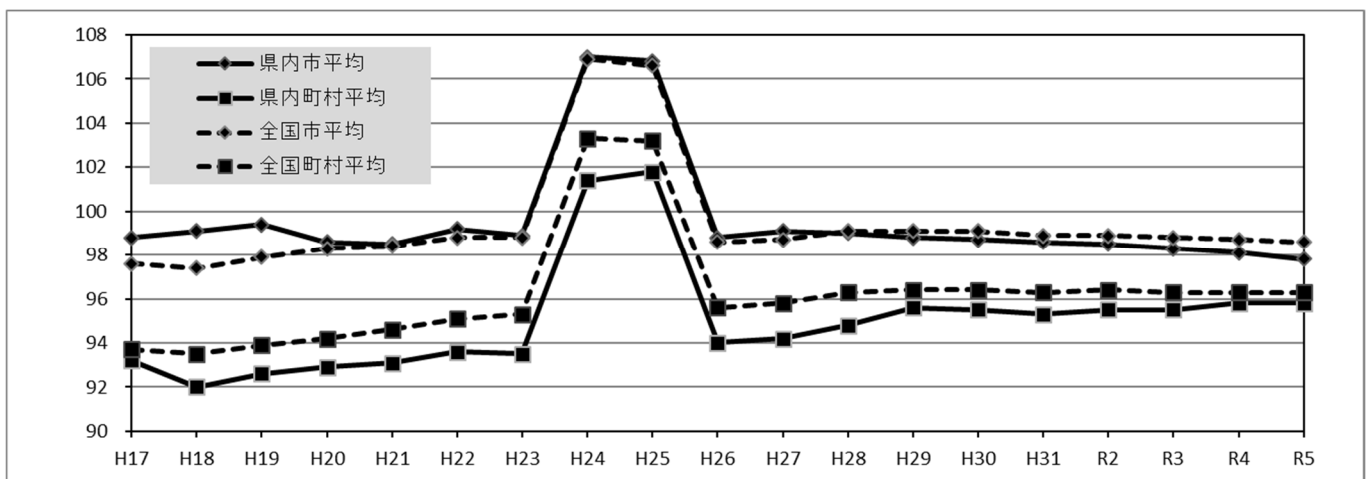
県内市町村におけるラスパイレス指数（R5.4.1現在）は、市平均97.8（前年比0.5ポイント減）、町村平均95.8（前年比0.3ポイント増）となっております。

なお、平成24年及び平成25年のラスパイレス指数が大きく上昇した要因は、国家公務員の時限的（H24.4.1から2年間）な給与改定特例法による給与減額支給措置により、国家公務員の給与水準が下がったことによるものです。

表2 団体区分別 ラスパイレス指数の推移

	H17 (2005)	H18 (2006)	H19 (2007)	H20 (2008)	H21 (2009)	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	H25 (2013)	H26 (2014)	H27 (2015)	H28 (2016)	H29 (2017)	H30 (2018)	H31 (2019)	R2 (2020)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)
県内市平均	98.8	99.1	99.4	98.6	98.5	99.2	98.9	107.0 (98.9)	106.8 (98.7)	98.8	99.1	99.0	98.8	98.7	98.6	98.5	98.3	98.1	97.8
県内町村平均	93.2	92.0	92.6	92.9	93.1	93.6	93.5	101.4 (93.7)	101.8 (94.0)	94.0	94.2	94.8	95.6	95.5	95.3	95.5	95.5	95.8	95.8
全国市平均	97.6	97.4	97.9	98.3	98.4	98.8	98.8	106.9 (98.8)	106.6 (98.5)	98.6	98.7	99.1	99.1	99.1	98.9	98.9	98.8	98.7	98.6
全国町村平均	93.7	93.5	93.9	94.2	94.6	95.1	95.3	103.3 (95.5)	103.2 (95.4)	95.6	95.8	96.3	96.4	96.4	96.3	96.4	96.3	96.3	96.3

図1 団体区分別 ラスパイレス指数の推移



#### 4 高齢層職員の給与の状況

国家公務員における高齢層職員の昇給抑制措置（標準の勤務成績における昇給基準が、一般職員4号俸に対し55歳を超える職員については2号俸）は、平成18年4月からの給与構造の見直しに併せて導入されました。また、平成25年1月から高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減するとともに、平成26年1月から55歳を超える職員は標準の勤務成績では昇給停止にするなどの抑制措置が講じられたところです。

令和5年4月1日現在、県内全市町村において一般行政職について高齢層職員の昇給抑制措置が講じられています。そのうち28団体において「標準の勤務成績で昇給停止」となっており、残り2団体については、国の見直し以前の制度である「標準の勤務成績で2号昇給」となっています。また、昇格制度の見直しについては、29団体において国と同様の見直しを実施

されています。

昇給・昇格制度の見直しについては、均衡の原則から、国の取扱を踏まえ実施する必要があります。また、国において検討されている定年の引き上げも視野に入れつつ、人事評価結果の昇給への活用も含めて適切に対応する必要があります。

表3 高齢層職員の昇給・昇格制度の状況（一般行政職）

（単位：団体数）

55歳を超える職員の昇給抑制措置			高位号給から昇格した場合の給料		
抑制措置あり			抑制措置なし	縮減措置あり	縮減措置なし
標準の勤務成績 で昇給停止	標準の勤務成績 で2号給昇給	計			
28	2	30	0	29	1

## 5 特殊勤務手当

特殊勤務手当とは、「著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務で、給与上の特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を給料表の適用、給料の調整額で考慮することが、勤務の態様から適当でないと認められる場合に、その勤務の実績に応じて支給される手当」です。

令和5年4月1日現在の県内市町村及び一部事務組合の特殊勤務手当は、全体で460手当となっており、市町村で337手当、一部事務組合で123手当となっています。

市町村の特殊勤務手当を内容別に分類してみると、「A区分」（国が人事院規則で措置しているものと同様の手当）が121手当、「B区分」（A区分以外で国がその職務に対して給料表等他の何らかの措置をしているものと同様の手当）が30手当、「C区分」（A区分及びB区分以外の手当）が186手当となっています。県内一部事務組合の特殊勤務手当の内容別の分類は「A区分」が19手当、「B区分」が10手当、「C区分」が94手当となっています。

県内の令和5年度の全職種における支給対象職員の割合は、市町村が26.5%、一部事務組合が80.1%となっています。市町村に比べて、一部事務組合の方が支給対象職員の割合が高いのは、消防職、医師等といった対象職員が多いためです。

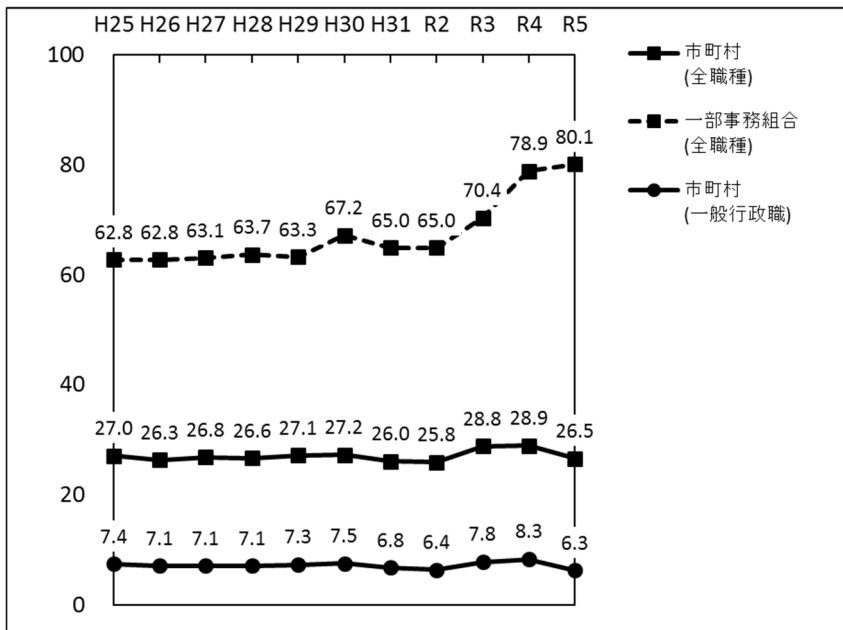
特殊勤務手当の見直しについては、対象となる業務の特殊性、支給対象、支給基準等を精査し、制度の趣旨に合致しないものについては、適正化を図る必要があります。

表4 特殊勤務手当の種類及び手当数

（単位：手当数）

	令和5年				令和4年	令和3年	増減	
	A区分	B区分	C区分	計			4年 →5年	3年 →5年
市町村	121	30	186	337	339	338	▲2	▲1
一部事務組合	19	10	94	123	119	112	4	11
計	140	40	280	460	458	450	2	10

図2 職員数に占める特殊勤務手当支給対象者数の割合の推移



## 6 期末・勤勉手当

令和4年度の支給月数は、県内市町村のうち30団体で4.4月となっており、国家公務員と同様の支給月数となっています。

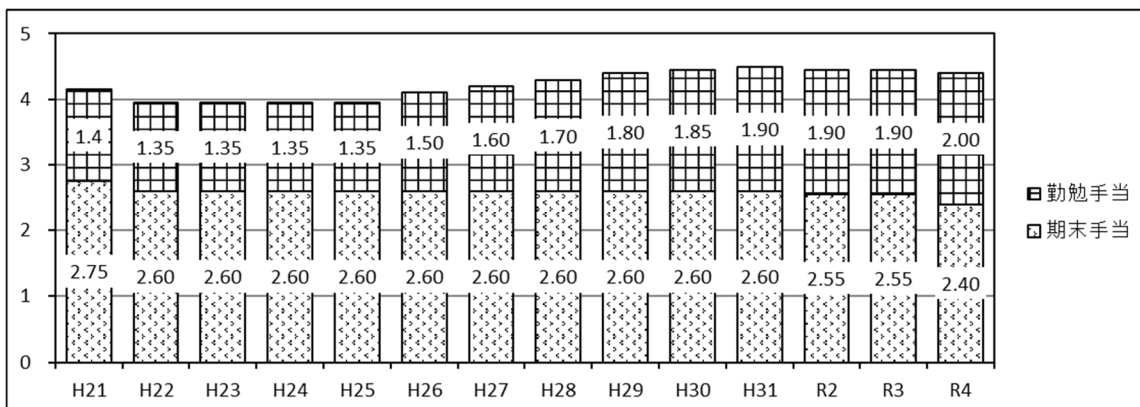
近年の期末・勤勉手当の支給月数の推移をみると、平成20年度の4.50月から平成22年度の3.95月まで漸減した後、民間のボーナス支給月数の改善を受けて、平成26年度から増加傾向にあります。なお、引上分は勤勉手当に配分され、期末手当の支給月数は平成22年度以来横ばいとなっています。

表5 期末・勤勉手当の支給月数（一般職員）

(単位:支給月数)

	令和4年度	令和3年度	令和2年度	令和元年度
期末手当	2.40	2.55	2.55	2.60
勤勉手当	2.00	1.90	1.90	1.90
計	4.40	4.45	4.55	4.50

図3 期末・勤勉手当の支給月数の推移



## 7 臨時・非常勤職員の報酬

地方公共団体においては、任期の定めのない常勤職員及び各種の任期付職員のほか、いわゆる臨時・非常勤職員が活用されていますが、その任用形態や勤務形態が多様であり、かつ、従来は地方公務員制度上の位置づけが明確でなかったこともあり、臨時・非常勤職員の報酬について条例で規定をしていない団体が見られました。

平成22年9月10日最高裁判決において、報酬の額及び支給方法を条例で定めずに支給した場合は地方自治法違反となる旨が判示されています。また、総務省通知（いわゆる「21年通知」及び「26年通知」）により、臨時・非常勤職員の任命根拠等の明確化が図られるとともに、平成29年には地方公務員法・地方自治法が改正され、令和2年4月から「会計年度任用職員」制度が導入されました。

会計年度任用職員制度においては、類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号給の給料月額を基礎として給料（又は報酬）の水準を設定するとともに、期末手当及び一定の手当（又は手当に相当する報酬、費用弁償等）を支給することとなっています。また地方自治法の改正に伴い、令和6年度から勤勉手当を支給できることとなっています。

## 第2 職員数の状況

県内市町村の総職員数は、平成8年をピークに減少しており、平成29、30年は増加に転じましたが、平成31年から再び減少しています。

総務省は、平成17年3月に策定した「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」において「集中改革プラン」の策定・公表を求めました。

その後、平成18年8月に「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針」が策定され、平成17年4月1日からの5年間で、国家公務員の定員純減「5.7%」と同程度の純減を地方公務員についても行うこととされました。

各市町村は集中改革プランを策定し、職員数を平成17年～平成22年で9.6%(1,241人)純減させる目標を立て、実施してきました。

その結果、県内市町村の職員数は、平成22年までの5年間で10.6%(1,375人)の純減となりました。その後も平成28年まで減少が続いており、平成29年以降は増加に転じましたが、平成31年から再び減少しています。

今後の定員管理については、行政の合理化、能率化を図るとともに、行政課題に的確に対応できるよう、地域の実情を踏まえつつ、適正な定員管理に取り組む必要があります。

令和5年度に実施した「地方公共団体定員管理調査」の調査結果に基づく、県内市町村・一部事務組合の職員数の状況については次のとおりです。

※ 数字の単位未満は、四捨五入することを原則としています。したがって、合計の数字と内訳の計が一致しない場合があります。

### 1 職員数の状況

#### (1) 総職員数【表1】【図1-1】【図1-2】

県内の市町村及び一部事務組合における一般行政、特別行政及び公営企業等会計部門職員の全てを合計した職員数は、令和5年4月1日現在で13,244人であり、前年度と比較すると▲131人(▲1.0%)となっています。

団体区分別でみると市町村では10,687人となっており、前年度と比較すると▲125人(▲1.2%)となっています。一部事務組合では2,557人となっており、前年度と比較すると▲6人(▲0.2%)となっています。

部門別の内訳では、一般行政部門は6,419人(前年比+39人、+0.6%)、特別行政部門は2,601人(前年比▲1、▲0.04%)、公営企業等会計部門は4,224人(前年比▲169人、▲3.8%)となっています。

一般行政部門は、減少が続いており、平成30年に増加に転じ、令和元年度以降再び減少していましたが、令和5年度は昨年度に引き続き増加しています。特別行政部門は、減少傾向が続いており、令和2年度は増加に転じましたが、令和3年度以降は再び減少しています。公営企業等会計部門は、平成22年度以降は減少傾向にあり、平成26年度からは増加傾向に転じましたが、令和元年度以降は再び減少しています。

次に、これを行政区別にみると、福祉部門を除く一般行政部門が3,554人で、26.9%を占め最も多く、以下、民生と衛生を合わせた福祉部門が2,865人で21.6%、教育部門が

1, 100人で8.3%、消防部門が1,501人で11.3%、病院部門が2,915人で22.0%等となっています。

【各部門説明】

・大部門

定員管理調査における各行政区分のうち、一般行政、特別行政、公営企業等会計の各部門を更に細分化したものです。議会、総務など、全部で15部門に分かれています。

・福祉部門を除く一般行政部門（議会、総務・企画、税務、労働、農林水産、商工、土木）

国の法令等による職員の配置基準が少なく、地方公共団体が主体的に職員配置を決める余地が比較的大きい部門です。

・福祉部門（民生、衛生）

国の法令等による職員の配置基準が定められている場合が多く、また、職員配置が直接住民サービスに影響を及ぼす部門です。

・特別行政部門（教育、消防）

国の法令等による職員の配置基準等により、地方公共団体が主体的に職員配置の見直しを行うことが困難な部門です。

・公営企業等会計部門（病院、水道、下水道、その他）

独立採算を基調として企業経営の観点から定員管理が行われている部門です。



表1 部門別職員数

(各年4月1日現在 単位:人、%)

	市町村・一部事務組合合計				市計				町村計				一部事務組合合計						
	令和5年		令和4年		令和5年		令和4年		令和5年		令和4年		令和5年		令和4年		令和5年		
	職員数	増減数	R5とR4の比較 増減率		職員数	増減数	R5とR4の比較 増減率		職員数	増減数	R5とR4の比較 増減率		職員数	増減数	R5とR4の比較 増減率		職員数	増減数	R5とR4の比較 増減率
一 般 管 理 行 政	一 議 会	105	0	0.0	61	0	0.0	44	44	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0
	総務・企画	1,683	24	1.4	1,049	25	2.4	589	592	▲3	▲0.5	43	45	2	4.7				
	税 務	427	▲4	▲0.9	278	▲3	▲1.1	149	150	▲1	▲0.7	0	0						
	労 働	12	0	0.0	9	0	0.0	3	3	0	0.0	0	0						
	農林水産	410	▲9	▲2.1	214	▲8	▲3.6	196	197	▲1	▲0.5	0	0						
	商 工	234	6	2.6	163	5	3.2	71	70	1	1.4	0	0						
	土 木	683	5	0.7	496	9	1.8	187	191	▲4	▲2.1	0	0						
	小 計	3,554	22	0.6	2,270	28	1.2	1,239	1,247	▲8	▲0.6	43	45	2	4.7				
	福 民 生	1,897	32	1.7	1,235	24	2.0	558	544	14	2.6	104	110	▲6	▲5.5				
	衛 生	968	▲15	▲1.5	657	▲13	▲1.9	206	205	1	0.5	105	108	▲3	▲2.8				
小 計	2,865	17	0.6	1,892	11	0.6	764	749	15	2.0	209	218	▲9	▲4.1					
計 ( A )	6,419	39	0.6	4,162	39	0.9	2,003	1,996	7	0.4	254	261	▲7	▲2.7					
特 別 行 政	教 育	1,100	0	0.0	811	0	0.0	288	288	0	0.0	1	1	0	0.0				
消 防	1,501	▲1	▲0.1	865	2	0.2	308	311	▲3	▲1.0	328	328	0	0.0					
計 ( B )	2,601	▲1	▲0.0	1,676	2	0.1	596	599	▲3	▲0.5	329	329	0	0.0					
普通会計(A)+(B)	9,020	38	0.4	5,838	41	0.7	2,599	2,595	4	0.2	583	590	▲7	▲1.2					
公 営 企 業 等 会 社 計	病 院	2,915	▲171	▲5.5	856	▲167	▲16.3	327	330	▲3	▲0.9	1,732	1,733	▲1	▲0.1				
道	359	2	0.6	253	1	0.4	106	105	1	1.0	0	0							
下 水 道	182	▲3	▲1.6	139	0	0.0	43	46	▲3	▲6.5	0	0							
そ の 他	768	3	0.4	333	▲4	▲1.2	193	188	5	2.7	242	240	2	0.8					
計 ( C )	4,224	▲169	▲3.8	1,581	▲170	▲9.7	669	669	0	0.0	1,974	1,973	1	0.1					
総計(A)+(B)+(C)	13,244	▲131	▲1.0	7,419	▲129	▲1.7	3,268	3,264	4	0.1	2,557	2,563	▲6	▲0.2					

図1-1 市町村・一部事務組合総職員数の推移

(単位:人、各年4月1日現在)

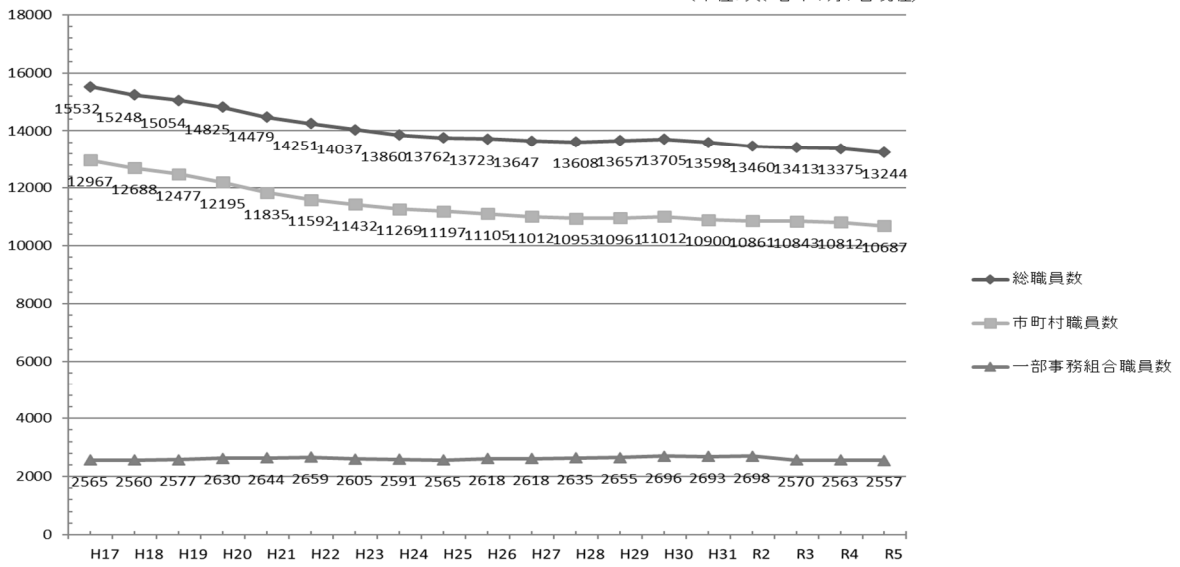
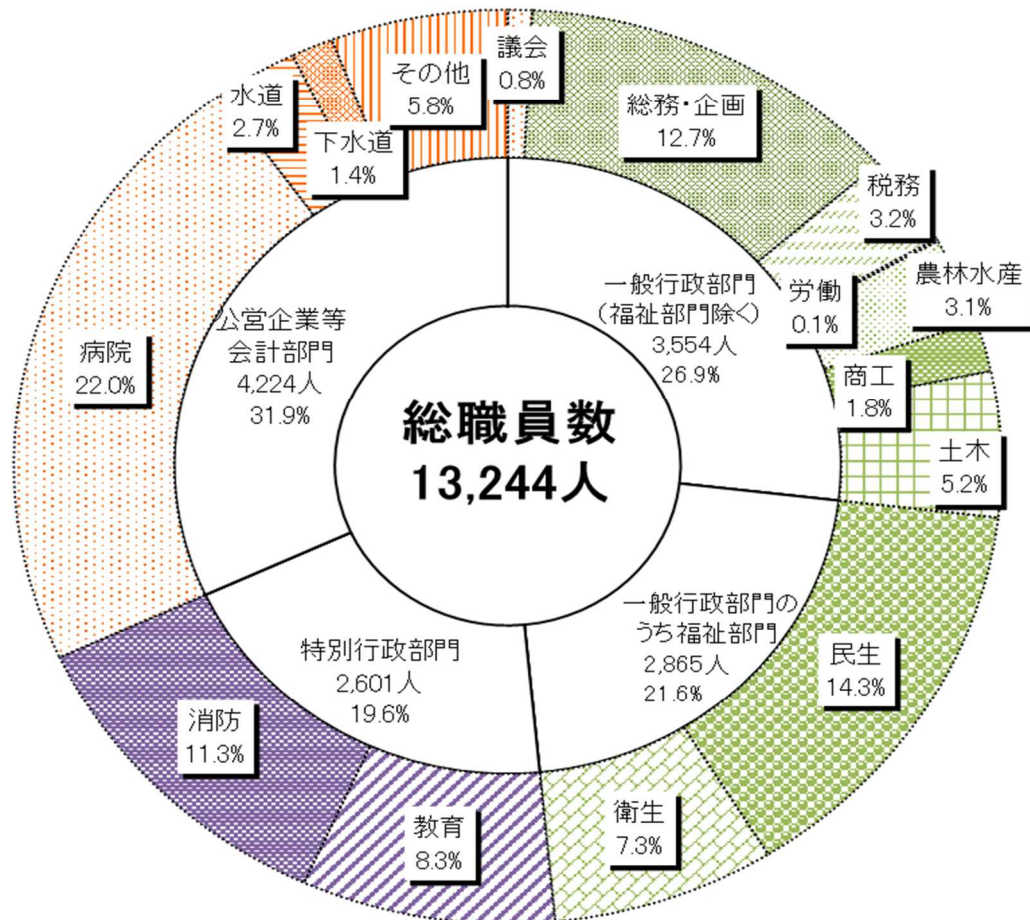


図1-2 総職員部門別構成比(市町村・一部事務組合計)



(2) 一般行政部門【表1】【図2】

令和5年4月1日現在の県内市町村及び一部事務組合の一般行政部門（教育、消防の特別行政部門及び公営企業等会計部門を除いたもの）の職員数は6,419人となっています。

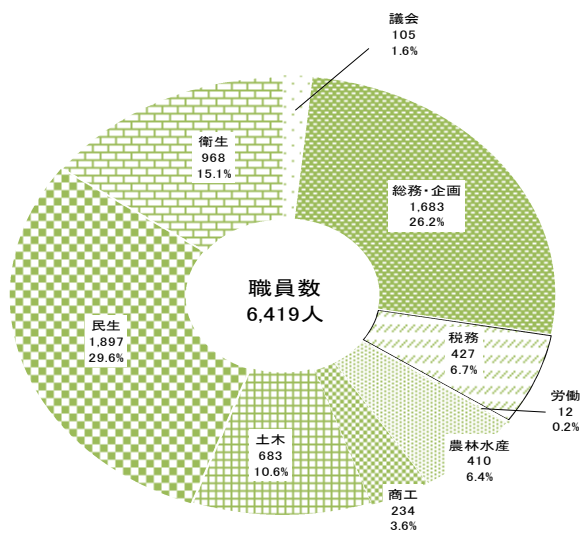
これを団体区別にみると、市が4,162人、町村が2,003人、一部事務組合が254人となっています。市は平成10年度から、町村は平成13年度から減少傾向（平成30年度は市、町村ともに増加）にありましたが、令和5年度は市、町村ともに昨年度に引き続き増加しています。一部事務組合は平成11年度から減少傾向（平成20年度、平成30年度、令和3年度、令和4年度は増加）であり、令和5年度も減少しています。

なお、行政区別の職員数をみると、福祉部門（民生及び衛生部門）が2,865人で一般行政部門の職員数の44.7%を占め、福祉部門を除く一般行政部門が3,554人で55.3%を占めています。

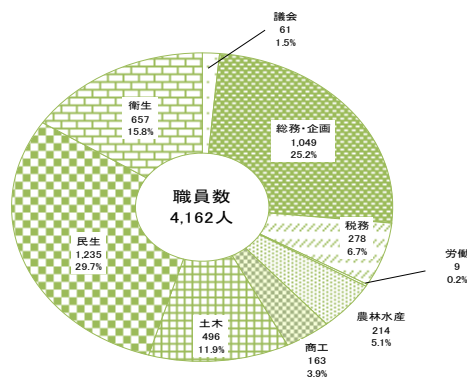
次に、大部門別でみると、民生部門が1,897人で29.6%を占め最も多く、以下、総務・企画部門が1,683人で26.2%、衛生部門が968人で15.1%、以下、土木、税務、農林水産、商工、議会、労働部門の順で少なくなっています。この割合については、大きな変動はみられません。

図2 一般行政部門部門別構成

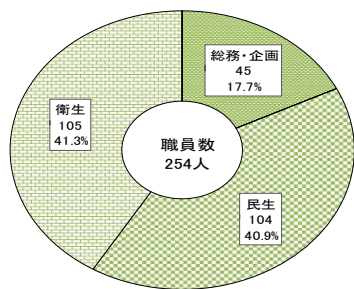
【市町村及び一部事務組合】



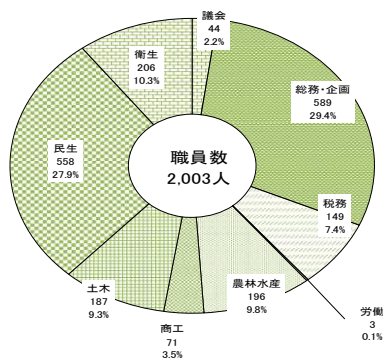
【市】



【一部事務組合】



【町村】



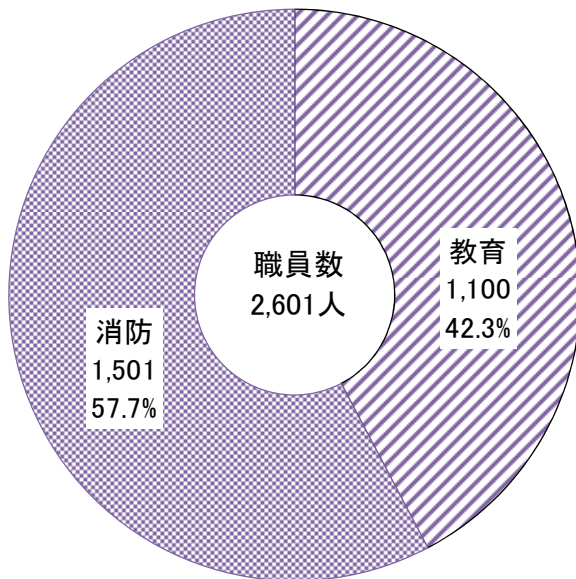
(3) 特別行政部門【表1】【図3】

教育及び消防部門を合わせた特別行政部門の職員数は、県内において、2,601人となっています。これを団体区別にみると、市が1,676人、町村が596人、一部事務組合が329人となっています。

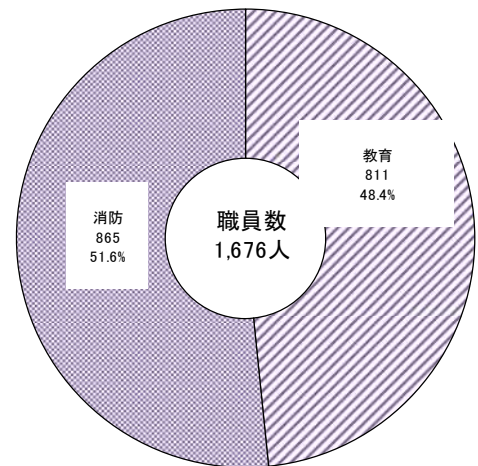
次に、大部門別にみると、教育部門が1,100人で42.3%を占め、消防部門が1,501人で57.7%となっています。

図3 特別行政部門部門別構成

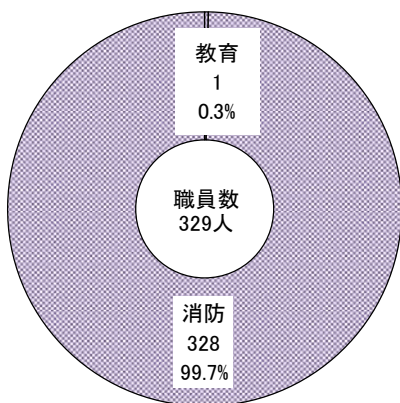
【市町村及び一部事務組合】



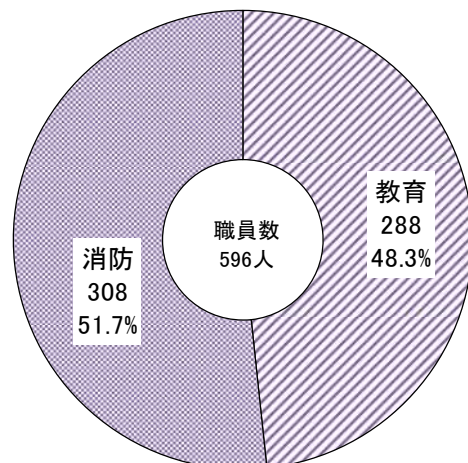
【市】



【一部事務組合】



【町村】



(4) 公営企業等会計部門【表1】【図4】

病院、水道、下水道及びその他の公営企業等会計部門の職員数は、県内において、4,224人となっています。

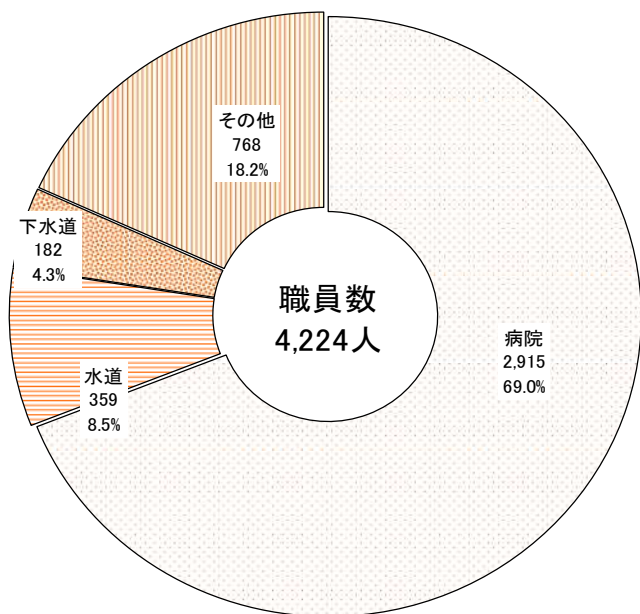
これを団体区別にみると、市が1,581人、町村が669人、一部事務組合が1,974人となっています。

次に、大部門別にみると、病院部門が2,915人で69.0%を占め最も多く、その他（国保・介護保険事業等）の部門が768人で18.2%、水道部門が359人で8.5%、下水道部門が182人で4.3%となっています。

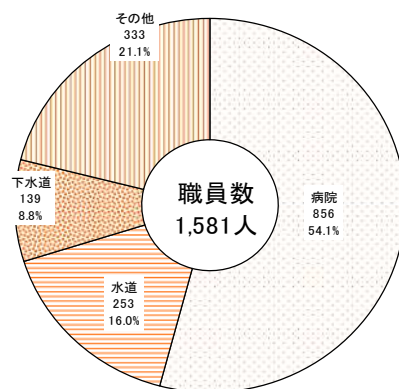
なお、病院事業については14市町が一部事務組合による共同処理を行っており、病院部門に区分されている職員の半数以上が一部事務組合に区分されています。

図4 公営企業等会計部門部門別構成

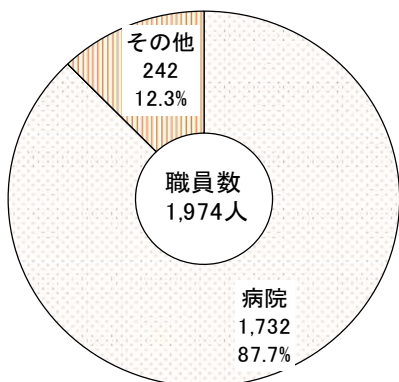
【市町村及び一部事務組合】



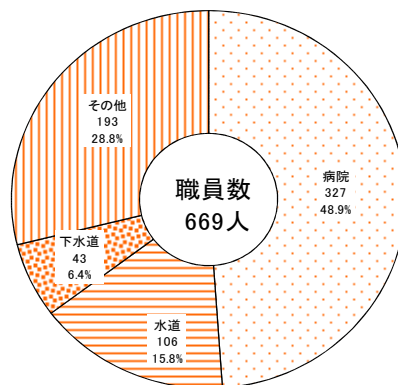
【市】



【一部事務組合】



【町村】



## 2 職員数の増減状況 【図5】 【表2】

### (1) 一般行政部門

一般行政部門については、総務・企画部門で24人、商工部門で6人、土木部門で5人、民生部門で32人増員しており、税務部門で4人、農林水産部門で9人、衛生部門で15人減員となっています。

主な増員要因は、育児休業や病気休業を総務課付けで配置する団体が一定数見られることや、民生部門の子ども子育て支援関連の体制強化のためとする増員が挙げられる。

また、主な減員要因については、地籍調査業務の縮小やワクチン接種業務の縮小によるものとなっています。

### (2) 特別行政部門

特別行政部門については、教育部門では増減なし、消防部門においては1人の減員となっています。

### (3) 公営企業等会計部門

公営企業等会計部門については、水道部門で2人、その他部門で3人増員しており、病院部門で171人、下水道部門で4人減員となっています。

主な減員理由としては、病院部門での市立病院の指定管理者制度移行によるものとなっています。

図5 対前年職員数の推移(大部門別)

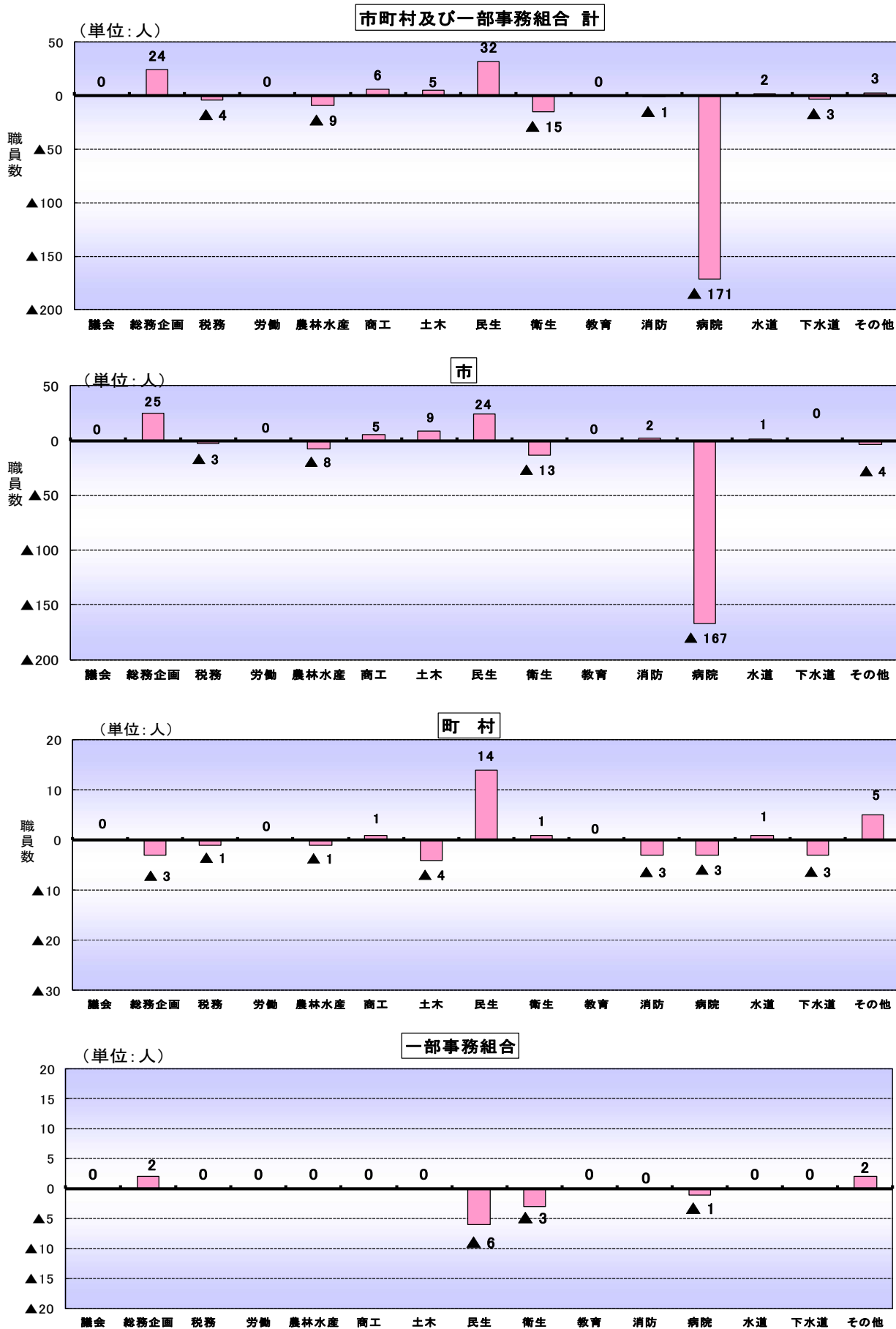


表2 職員数増減推移

(1)市町村・一部事務組合

	平成30年	平成31年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	平成30～令和5年 増減数
一般行政部門	21	▲ 70	▲ 52	▲ 4	14	39	▲ 52
特別行政部門	▲ 5	▲ 14	6	▲ 5	▲ 33	▲ 1	▲ 52
公営企業会計部門	32	▲ 23	▲ 92	▲ 38	▲ 19	▲ 169	▲ 309
総職員数	48	▲ 107	▲ 138	▲ 47	▲ 38	▲ 131	▲ 413

(2)市

	平成30年	平成31年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	平成30～令和5年 増減数
一般行政部門	1	▲ 67	▲ 14	▲ 9	1	39	▲ 49
特別行政部門	1	▲ 12	20	▲ 8	▲ 23	2	▲ 20
公営企業会計部門	29	▲ 14	▲ 14	▲ 5	▲ 8	▲ 170	▲ 182
総職員数	31	▲ 93	▲ 8	▲ 22	▲ 30	▲ 129	▲ 251

(3)町村

	平成30年	平成31年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	平成30～令和5年 増減数
一般行政部門	18	▲ 2	▲ 11	▲ 1	11	7	22
特別行政部門	▲ 8	▲ 2	▲ 16	▲ 4	▲ 9	▲ 3	▲ 42
公営企業会計部門	10	▲ 15	▲ 4	9	▲ 3	0	▲ 3
総職員数	20	▲ 19	▲ 31	4	▲ 1	4	▲ 23

(4)一部事務組合

	平成30年	平成31年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	平成30～令和5年 増減数
一般行政部門	2	▲ 1	▲ 27	6	2	▲ 7	▲ 25
特別行政部門	2	0	2	7	▲ 1	0	10
公営企業会計部門	▲ 7	6	▲ 74	▲ 42	▲ 8	1	▲ 124
総職員数	▲ 3	5	▲ 99	▲ 29	▲ 7	▲ 6	▲ 139

※一般行政部門・・・議会、総務企画、税務、労働、農林水産、商工、土木、民生、衛生の各部門

特別行政部門・・・消防、教育の各部門

公営企業等会計部門・・・病院、水道、下水道、その他の各部門



### 3 臨時・非常勤職員数の状況

地方公共団体においては、厳しい財政事情の中、教育、子育てなど増大する行政需要への対応が求められており、全国的に臨時・非常勤職員の活用が進んでいます。従前の任用、処遇上の課題に対応するため、地方公務員法・地方自治法が改正され、令和2年4月から「会計年度任用職員」制度が導入されました。

令和5年4月1日時点の県内市町村の臨時・非常勤職員数は6,293人となっています。任用根拠別でみると、特別職非常勤職員が904人、会計年度任用職員が5,352人、臨時的任用職員が37人となっています。（県独自調査より）

会計年度任用職員制度に関する留意事項については、概ね、制度の趣旨に沿った運用が図られていましたが、一部対応が十分でない団体もありました。

各団体においては、全ての執行機関における臨時・非常勤の職について、必要な適正化を図るため、適切な対応が求められるところです。

表3 臨時・非常勤職員数の状況

(令和5年4月1日現在 単位：人)

	特別職非常勤職員	会計年度任用職員	臨時的任用職員	合計
市 (9)	625	3,470	37	4,132
町 村 (21)	279	1,882	0	2,161
県 計 (30)	904	5,352	37	6,293

(注) 括弧内は団体数

(注) 県独自調査による

#### 4 任期付採用制度の運用状況

任期付採用制度は、高度の専門性を備えた民間人材の活用等の観点から、専門的知識経験を有する者など任期を定めて採用する制度で、各地方公共団体は「地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律」の規定に基づき、条例を定めることにより採用を行うものです。なお、同法第3条では専門的知識を有する者を活用する必要がある場合【特定任期付職員、一般任期付職員】、同法第4条では業務量との関連により一定期間活用する必要がある場合【4条任期付職員】、同法第5条では住民に対して提供されるサービスの充実を図るなどで、短時間勤務する者を必要とする場合【任期付短時間勤務職員】、それぞれ採用できることになっています。

令和5年4月1日現在の県内市町村における条例制定の状況は、14団体が制定済みであり、制定割合は46.7%となっています。そのうち、任期付職員法第3条に基づく採用を行うための規定を13団体が、同法第4条に基づく採用を行うための規定を13団体が、同法第5条に基づく採用を行うための規定を8団体が整備しています。

条例の制定を行っている団体のうち、令和5年4月1日現在で任期付職員の採用を行っているのは10団体であり、採用数は63人となっています。採用区別にみると、特定任期付職員が6人、一般任期付職員が16人、4条任期付職員が26人、任期付短時間勤務職員が15人となっています。

表4 任期付職員の状況

(令和5年4月1日現在)

	条例制定団体数	採用実施団体数	採用数(人)
市(9)	8	7	52
町村(21)	6	3	11
県計(30)	14	10	63

(注) 括弧内は団体数

## 5 再任用制度の運用状況

再任用制度は、急速に高齢化が進む中で、平成13年度から公的年金の年金基礎年金相当部分の支給開始年齢の引き上げが行われたことを踏まえ、雇用と年金の連携を図るとともに、長年培った能力・経験を広く活用する観点から、定年退職者等を改めて採用する制度です。

平成25年度以降は公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢も引き上げられることに伴い、無収入期間が発生することとなります。国家公務員においては定年退職する職員が公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、再任用を希望する職員については再任用するものとする事で雇用と年金を確実に接続することとしており、地方公務員についてもその趣旨を踏まえ、地方の実情に応じて必要な措置を講じるよう要請されています。

また、令和5年度より定年が段階的に引き上げられることに伴い、高齢期職員の多様な事情に応じた対応として、引き続き、再任用制度の適切な取り組みが必要とされています。

令和4年度における再任用職員については、市町村23団体及び一部事務組合13団体が採用を行っています。採用数については458人となっており、そのうち任期更新によるものは310人となっています。勤務形態別にみると、常時勤務職員は252人、短時間勤務職員は206人となっています。

表5 再任用の状況

	採用実施団体数	令和4年度採用数（人）
市（9）	7	352
町 村（21）	16	67
一部事務組合（46）	13	39
県 計（76）	36	458

（注） 括弧内は団体数

## 6 大規模災害被災市町村等への職員派遣状況

平成23年に発生した東日本大震災をはじめ、平成28年熊本地震、平成29年九州北部豪雨、平成30年7月豪雨、北海道胆振東部地震、令和元年房総半島台風、令和元年東日本台風、令和2年7月豪雨、令和6年能登半島地震など、近年、大規模災害が頻発しており、被災市町村の支援のために全国の地方公共団体職員が派遣されています。

大規模災害発災直後の短期の人的支援については、被災市町村ごとに都道府県又は指定都市を1対1で割り当てる「対口支援方式」の有効性が明らかとなり、平成30年3月には対口支援方式を基本としつつ、支援都道府県と当該都道府県内の市区町村が一体的に職員を派遣する「被災市区町村応援職員確保システム」が策定されました。

また、被災市町村の復旧・復興のため、地方自治法第252条の17の規定に基づく職員派遣（自治法派遣）として原則として年度単位で中長期の職員派遣も行われています。

東日本大震災被災市町村への県内市町村からの中長期派遣状況をみると、平成24年度から令和5年度までののべ人数で33人となっています。

また、平成28年熊本地震では、発災直後に県内市町村及び一部事務組合からのべ94人が被災市町村へ短期派遣されました。その後、平成28年度に1人（2ヶ月）、平成29年度から令和元年度までそれぞれ1人（通年）の自治法派遣実績があります。

表6 県内市町村から東日本大震災被災市町村への中長期職員派遣状況

(単位：人)

	岩手県内市町村	宮城県内市町村	福島県内市町村	合計
平成24年度	3	0	1	4
平成25年度	3	0	1	4
平成26年度	6	0	2	8
平成27年度	3	0	1	4
平成28年度	5	0	1	6
平成29年度	3	0	0	3
平成30年度	1	0	0	1
令和元年度	0	0	0	0
令和2年度	0	0	0	0
令和3年度	0	0	1	1
令和4年度	0	0	1	1
令和5年度	0	0	1	1
合計	24	0	9	33

(注) 総務省「東日本大震災による被災地への地方公共団体派遣状況調査」及び「被災地方公共団体への地方公務員の派遣状況調査」による

(注) 上記のほか、平成23年度に県内市町村及び一部事務組合から被災市町村へのべ458人の短期派遣実績がある

### 第3 勤務条件の状況

地方公務員の勤務条件等は、労働基準法、地方公務員法等地方公務員に適用される労働関係法令の定め反しないように配慮し、国や他の地方公共団体との権衡を失しないよう各団体に条例により定めることになっています。

令和5年度に実施した「勤務条件等に関する調査」の結果による県内市町村の状況については次のとおりです。

#### 1 一般職員の勤務時間の状況

県内全市町村で国と同じ、1日7時間45分、1週間当たり38時間45分となっています。勤務時間については、行政需要にいかに対応し行政サービスを維持するか、また職員の勤務能率の維持や健康保持を考慮し、合理的に設定される必要があります。

また、働き方改革の一環として、家庭環境等に合わせた業務の遂行や効率的な時間配分による超過勤務の縮減等を実現するため、フレックスタイム制や、各種早出遅出制度の導入等に積極的に取り組むことが求められています。

#### 2 年次有給休暇の取得状況【表1】

県内全市町村の令和4年中の年次有給休暇の平均取得日数は10.4日（前年比+0.5日）で、全国平均の12.6日（前年比+0.3日）を下回っています。仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現するため、計画的な取得や連続取得促進等についても積極的に取り組む必要があります。

表1 年次有給休暇の取得状況

（単位：日）

	和歌山県			全国				国平均	民間平均
	市平均	町村平均	全団体平均	都道府県平均	指定都市平均	市区町村平均	全団体平均		
令和2年	10.2	8.5	9.6	11.8	14.0	11.1	11.7	14.8	10.1
令和3年	10.4	8.9	9.9	13.0	14.2	11.5	12.3	15.5	10.3
令和4年	10.9	9.3	10.4	12.8	14.9	12.0	12.6	15.5	10.9

（注1）和歌山県、全国の数値は、総務省の地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果によるものです。

（注2）国の数値は、人事院の調査結果によるものです。

（注3）民間の数値は、厚生労働省の就労条件総合調査結果によるものです。

#### 3 病気休暇の状況【表2】

病気休暇の期間及び休暇中の給与の取扱いについては、国や他の地方公共団体との権衡を失しないようにする必要があります。

表2 病欠休暇（私傷病）の期間及び休暇中の給与の取扱いの状況

（令和4年4月1日現在 単位：団体）

	団体数	国と同等	国と異なる
市	9	9 (100%)	0 (0%)
町村	21	20 (95%)	1 (5%)
計	30	29 (97%)	1 (3%)

（注1）国の取扱い：原則、必要最小限の期間とし、連続取得日数の上限を90日（または3か月）と定めている

（注2）（ ）内は、団体区分中の割合を示しています。

#### 4 特別休暇等の状況【表3】

特別休暇について、国の制度と異なる日数を付与したり、対象範囲を拡充したりする例が見受けられています。国や他の地方公共団体との権衡を失しないようにする必要があります。

表3-1 国と同様の特別休暇の状況

（令和4年度4月1日現在 単位：団体）

	国基準の期間	市			町村		
		有給	無給	措置なし	有給	無給	措置なし
1 公民としての権利（選挙権等）を行使する場合	必要と認められる期間	9			21		
2 裁判員等として裁判所等に出頭する場合	必要と認められる期間	9			21		
3 骨髄提供者となる場合	必要と認められる期間	9			21		
4 ボランティア活動に参加する場合	5日以内	9			21		
5 結婚する場合	連続する5日以内 （週休日等を含む）	9			21		
6 不妊治療を受ける場合	原則として5日以内	9			19		2
7 産前の場合	産前6週間以内	9			21		
8 産後の場合	産後8週間まで	9			21		
9 保育時間の場合	1日2回それぞれ 30分以内	9			21		
10 妻が出産する場合	2日以内	9			21		
11 育児参加する場合	5日以内	9			21		
12 子の看護をする場合	5日以内	9			21		
13 短期の介護をする場合	5日以内	9			21		
14 親族が死亡した場合	配偶者、父母7日等	9			21		
15 父母を追悼する場合	1日以内	7		2	18		3
16 夏季における心身の健康の維持・増進等の場合	連続する3日以内	9			21		
17 災害により滅失等した住居の復旧作業等の場合	7日以内	8		1	21		
18 災害・交通機関等の事故等により 出勤が著しく困難な場合	必要と認められる期間	9			21		
19 災害時に通勤途上の身体の危険を回避する場合	必要と認められる期間	1		8	18		3

（注）特別休暇等とは、特別休暇及び職務専念義務の免除の制度をいう。

## 5 育児休業等の取得状況【表4】

男性が育児のために一定期間、休暇や休業を取得することは、本人にとって子育てに能動的に関わる契機として重要であるとともに、組織にとっても、多様な人材をいかすマネジメント力の向上や子育てに理解ある職場風土の形成等の観点から重要となります。

令和2年12月、第5次男女共同参画基本計画により、地方公共団体の男性の育児休業取得率を2025年度末までに30%とすることが成果目標として設定されていましたが、令和5年6月、「こども未来戦略方針」（令和5年6月13日閣議決定）により、国・地方の公務員（一般職・一般行政部門常勤）に係る男性の育児休業取得率の政府目標について、育児休業の内容にも留意しつつ、先行的に目標の前倒しを進め、一般行政部門においては、令和7年までに1週間以上の取得率を85%、令和12年までに2週間以上の取得率を85%に引き上げることとされた。（警察部門・消防部門・教育委員会・公営企業等においては、令和7年までに取得率を50%、令和12年までに取得率を85%に引き上げることとされた。）

表4 男性の育児休業等の取得状況

（令和5年4月1日現在）

		新たに育児休業等 が取得可能となっ た男性職員数 (人)	育児休業取得率 (%)	配偶者出産休暇取 得率 (%)	育児参加のための 休暇取得率 (%)
県内市町 村	令和3年度	289	17.3	69.6	42.2
	令和4年度	279	21.1	63.8	37.6
全国市町村（令和4年 度）（指定都市除く）		19,628	36.4%	71.0%	51.3%

## 6 会計年度任用職員の育児休業・介護休暇制度導入状況

国家公務員及び民間については、要件を満たす非常勤職員について育児休業・介護休暇の取得が可能であることから、それらとの均衡を図るため、会計年度任用職員を任用している団体によっては育児休業制度・介護休暇制度の導入を図る必要があります。令和5年4月1日現在で、全30市町村が会計年度任用職員を任用しており、条例等により育児休業制度を導入している団体は30団体、介護休暇制度を導入している団体は30団体となっています。

表4 会計年度任用職員の育児休業等の取得状況

（令和5年4月1日現在）

	育児休業制度条例 制定状況（団体 数）	令和4年度育児休業 取得者数（人）	部分休業制度条例 制定状況（団体 数）	令和4年度の部分休 業取得者数（人）
市（9）	9	45	9	4
町村（21）	21	21	21	3
県計	30	66	30	7

## 7 安全衛生管理体制の整備状況

昨今、地方公務員を取り巻く環境が刻々と変化し、職員の心身への負担が懸念されており、メンタルヘルス対策は重要な課題となっています。職員の健康を確保し、快適な職場環境の形成を促進するため、安全衛生管理体制の整備がますます必要となっています。

また、平成27年12月1日から常時使用する労働者が50人以上の事業場にストレスチェックを実施することが義務付けられました。常時使用する労働者が50人未満の事業場については、ストレスチェックの実施は努力義務にとどまりますが、職員の健康保持の観点から事業場の人数にかかわらず実施することが望ましいとされています。

令和4年度の県内市町村におけるストレスチェックの実施状況については、事業場の規模にかかわらずほとんどの事業場で実施されているものの、実施されていない事業場が一部ありました。

## 8 時間外勤務命令の上限規制制度の導入状況

現在、官民を問わず長時間労働の是正等の働き方改革が進められており、民間労働法制では、罰則付きの時間外労働の上限規制が平成31年4月より導入されています。また、国家公務員においては、職員の健康確保や人材確保の観点等から長時間労働を是正すべきとして、民間労働法制の改正を踏まえ、超過勤務命令の上限の設定等の措置が平成31年4月より導入されているところです。

地方公務員についても、職員の長時間労働の是正は重要な課題であることから、通知や各種会議等において、時間外勤務命令の上限の設定等の措置を平成31年4月より措置を講じるよう要請されているところです。

令和5年4月1日現在で、全30市町村が時間外勤務の上限規制制度について導入済みとなっているものの、制度の実効的な運用がなされていない団体が一部ありました。



## 第4 福利厚生事業の状況

地方公共団体が実施する福利厚生事業については、「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」（平成17年3月29日付け総務事務次官通知）並びに「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針」（平成18年8月31日付け総務事務次官通知）において、「職員に対する福利厚生事業については、住民の理解が得られるものとなるよう、点検・見直しを行い、適正に事業を実施すること」及び「人事行政運営等の状況の公表の一環として福利厚生事業の実施状況等を公表すること」とされています。

令和3年度に実施した「職員に対する福利厚生事業調査」の調査結果に基づく、県内市町村の福利厚生事業の状況（令和3年4月1日現在）については次のとおりです。

なお、令和元年度から「職員に対する福利厚生事業調査」は3年に1回実施されることとなりましたので、次回調査は令和6年度の予定です。

### 1 互助会等に対する公費支出額【表1】

互助会等に対する公費支出額については、令和2年度決算で20,383千円であり、平成16年度決算（173,066千円）と比較すると▲152,683千円（▲88.2%）となっています。一方、公費率については、令和2年度決算で22.1%であり、平成16年度決算（53.3%）と比較すると▲31.2%となっています。

### 2 互助会等に対する公費支出の見直し状況【表2】【表3】

互助会等に対して公費を支出している団体については、平成16年度では23団体ありましたが、令和3年度では4団体となっています。なお、令和2年度、令和3年度において互助会等に対する公費支出の見直しを実施した団体は1団体ありました。

### 3 公費を伴う個人給付事業の実施状況【表4】

公費を伴う個人給付事業の実施状況については、令和3年度予算において、「人間ドッグ助成」を行っている団体が2団体、「カフェテリア給付制度」を実施している団体が1団体となっています。

### 4 互助会等の福利厚生事業の公表状況【表5】

互助会等の福利厚生事業の公表状況については、令和3年度予算において互助会等に対する公費支出を行っている4団体のうち4団体が、互助会等において実施された状況を公表しています。公表媒体としては4団体が「ホームページ」を使用しています。

(表1) 互助会等に対する公費支出額 (令和3年4月1日現在)

## ○ 県内市町村・一部事務組合・広域連合総計

(単位:千円)

	H27年度決算	H28年度決算	H29年度決算	R2年度決算	R3年度予算
公費支出総額	30,228	29,025	28,021	20,383	18,292
【公費率 ※】	【26.9%】	【26.4%】	【25.8%】	【22.1%】	【18.9%】

## ○ 市計

(単位:千円)

	H27年度決算	H28年度決算	H29年度決算	R2年度決算	R3年度予算
公費支出総額	28,179	26,927	26,007	20,215	17,292
【公費率 ※】	【28.2%】	【27.8%】	【27.3%】	【24.1%】	【21.1%】

## ○ 町村計

(単位:千円)

	H27年度決算	H28年度決算	H29年度決算	R2年度決算	R3年度予算
公費支出総額	1,623	1,504	1,411	0	400
【公費率 ※】	【35.8%】	【34.8%】	【33.8%】		【34.5%】

## ○ 一部事務組合・広域連合計

(単位:千円)

	H27年度決算	H28年度決算	H29年度決算	R2年度決算	R3年度予算
公費支出総額	426	594	603	168	500
【公費率 ※】	【5.3%】	【6.9%】	【6.7%】	【2.0%】	【3.8%】

## (参考) 全国市区町村 (指定都市を除く)

(単位:億円)

	H27年度決算	H28年度決算	H29年度決算	R2年度決算	R3年度予算
公費支出総額	67	65	64	59	64
【公費率 ※】	【35.6%】	【35.4%】	【34.9%】	【34.5%】	【35.3%】

(注) 互助会等に対する公費支出には、首長部局、教育委員会及び公営企業からの補助金・委託金等の支出を含む。また、全国市区町村には一部事務組合、広域連合を含む。

※ 公費率 = 公費 ÷ (公費 + 会員掛金)

(表2) 互助会等に対する公費支出の見直し状況 (令和3年4月1日現在)

	R2・R3年度に見直しを行った団体数	R3年度時点において互助会等に対する公費支出を行っていない団体数
県内市町村	1	26
市	1	6
町村	0	20
全国市区町村 (指定都市除く)	147	625

(注) 各市町村の首長部局における互助会等に対する公費支出の見直し状況を示しています。

(表3) 互助会等に対する公費支出の見直し内容 (令和3年4月1日現在)

(単位: 団体)

見直し内容		互助会等に対する公費支出の廃止	互助会等に対する公費支出の削減	互助会等に対する補助等の方式見直し ※1	個別事業に対する公費支出の廃止 ※2	個別事業に対する公費支出の削減
区 分						
県 内 市町村	R3 年度	0	1	0	0	1
	R2 年度	0	1	0	0	1
全 国 市区町村 (指定都市 除く)	R3 年度	12	45	3	3	12
	R2 年度	7	49	2	21	6

※1 例えば、包括補助方式(互助会等の実施事業全体に補助)から事業補助方式(対象事業を特定して補助)への変更など。

※2 例えば、実施していた個別事業の廃止や、互助会等における会員からの掛金のみによる事業への変更など。

(表4) 公費を伴う個人給付事業の実施状況 (令和3年4月1日現在)

(単位: 団体)

事業内容		結 婚 祝 金	出 産 祝 金	入 学 祝 金	弔 慰 金	退 会 給 付 金	災 害 見 舞 金	医 療 費 補 助	入 院 ・ 傷 病 見 舞 金	人 間 ド ッ ク 補 助	永 年 勤 続 給 付	保 養 施 設 利 用 補 助	レ ク リ エ ー シ ョ ン 補 助
区 分		金	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金	金
県 内 市 町 村	R3 年度	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
	うち市	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
	うち町村	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
	H30 年度	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
(指定都市除く) 全 国 市 区 町 村	R3 年度	284	300	173	393	143	195	46	248	894	255	269	367
	H30 年度	308	324	186	437	165	206	49	262	934	293	303	402

(注1) 各市町村の首長部局における公費を伴う主な個人給付事業の状況を示しています。

(注2) 公費を伴う個人給付事業とは、会員に対する現金等の直接給付のみならず、例えば、施設利用料の割引(施設に対して差額を補てん)等の間接的な給付を含みます。

(表5) 互助会等の福利厚生事業の公表状況 (令和3年4月1日現在)

(単位: 団体)

区分		公表団体数	媒体			主な公表内容							
			ホームページ	広報誌	公報※	個別事業内容	個別事業実施件数	個別事業実績額	互助会名	互助会会員数	互助会公費補助等総額	互助会公費補助率	
県内市町村	公表あり	4	4	0	0	0	0	0	4	4	4	0	
	公表なし	0	/										
	市	公表あり	3	3	0	0	0	0	0	3	3	3	0
		公表なし	0	/									
	町村	公表あり	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0
		公表なし	0	/									
全国市区町村 (指定都市除く)	公表あり	1037	942	373	15	456	122	183	870	543	605	319	
	公表なし	59	/										

(注1) 本表は、令和3年度予算において、互助会等に対する公費支出がある各市区町村の首長部局における福利厚生事業の公表状況を示している。

(注2) 公表媒体及び主な公表内容は、令和元~3年度に互助会等において実施された福利厚生事業の公表状況。

※ 地方公共団体が官報に準じて発行する文書

## 第5 処分者数の状況

令和5年度に実施した「地方公務員制度実態調査」の調査結果に基づき、県内市町村・一部事務組合の分限処分、懲戒処分及び刑事処分に付された者の状況については次のとおりです。

### 1 分限処分者数の状況

令和4年度中の県内市町村・一部事務組合の分限処分者数は299人（重複者を除く実休職者数は195人）であり、前年度と比べて57人増（実休職者は21人増）となっています。主な処分事由は、心身の故障によるものです。

各団体においては、職場における安全衛生管理体制の整備や職員に対するメンタルヘルス対策が課題となっています。心の健康に関する研修等の実施、相談体制の整備、職場復帰時の配慮、職場環境の見直し等の対策に積極的に取り組む必要があります。

表1 分限処分者数の状況

【市町村】 (令和4年4月1日～令和5年3月31日 単位：人)

事由	種類	降任	免職	休職	降給	計	失職
勤務成績が良くない場合	法第28条第1項第1号	0	0			0	
心身の故障の場合	法第28条第1項第2号 第2項第1号	0	0	246		246	
職に必要な適正を欠く場合	法第28条第1項第3号	0	0			0	
職制等の改廃等により過員等を生じた場合	法第28条第1項第4号	0	0			0	
刑事事件に関し起訴された場合	法第28条第2項第2号			1		1	
条例で定める事由による場合	法第27条第2項			0	0	0	
市町村計		0	0	247	0	247	
法第28条第4項により失職した者							0
法第28条第4項に基づく条例により失職しなかった者							0

(注) 同一の者が、複数回にわたって処分に付された場合は、その数を重複して計上しています。

【一部事務組合】 (令和4年4月1日～令和5年3月31日 単位：人)

事由	種類	降任	免職	休職	降給	計	失職
勤務成績が良くない場合	法第28条第1項第1号	0	2			2	
心身の故障の場合	法第28条第1項第2号 第2項第1号	0		50		50	
職に必要な適正を欠く場合	法第28条第1項第3号	0	0			0	
職制等の改廃等により過員等を生じた場合	法第28条第1項第4号	0	0			0	
刑事事件に関し起訴された場合	法第28条第2項第2号			0		0	
条例で定める事由による場合	法第27条第2項			0	0	0	
一部事務組合計		0	2	50	0	52	
法第28条第4項により失職した者							0
法第28条第4項に基づく条例により失職しなかった者							0

(注) 同一の者が、複数回にわたって処分に付された場合は、その数を重複して計上しています。

## 2 懲戒処分者数の状況

令和4年度中の県内市町村・一部事務組合の懲戒処分者数は24人で、前年度と比べて15人増加しています。主な処分事由は、一般サービス違反及び交通事故・交通法規違反によるものです。

公務員に対する住民の目が厳しくなっている中で、一部の公務員の不祥事は、公務員への住民の信用を失墜させ、ひいては地方行政全体への信頼をも損ないかねないものであるため、職員一人ひとりが、職務遂行中はもとより公務外においても全体の奉仕者であることを改めて自覚することが必要です。

また、地方公共団体は、改めて厳正なサービス規律の確保と適正な行政執行体制の確立に全力を尽くすとともに、違法行為等があった場合には厳正な措置をとり、住民への説明責任を果たしていくことが求められています。

表2 懲戒処分者数の状況

【市町村】 (令和4年4月1日～令和5年3月31日 単位：人)

事由	種類	戒告	減給	停職	免職	計	訓告等
法令に違反した場合	法第29条第1項第1号	2	0	2	2	6	12
職務上の義務に違反し又は職務を怠った場合	法第29条第1項第2号	12	0	0	0	12	45
全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合	法第29条第1項第3号	1	1	1	2	5	45
市 町 村 計		15	1	3	4	23	102

(注) 同一の者が、複数回にわたって処分に付された場合は、その数を重複して計上しています。

【一部事務組合】 (令和4年4月1日～令和5年3月31日 単位：人)

事由	種類	戒告	減給	停職	免職	計	訓告等
法令に違反した場合	法第29条第1項第1号	0	0	1	0	1	0
職務上の義務に違反し又は職務を怠った場合	法第29条第1項第2号	0	0	0	0	0	0
全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合	法第29条第1項第3号	0	0	0	0	0	0
一 部 事 務 組 合 計		0	0	1	0	1	0

(注) 同一の者が、複数回にわたって処分に付された場合は、その数を重複して計上しています。

### 3 刑事処分者数の状況

令和4年度中の県内市町村・一部事務組合の刑事処分者数は4人で、前年度と比べて3人増加しています。

表3 刑事処分者数の状況

【市町村】 (令和4年4月1日～令和5年3月31日 単位：人)

事件の種類		処分の種類	懲役	禁錮	罰金	科料	計
収 賄 に よ る 場 合		刑法第197条～第197条の4	0	0	0	0	0
横 領 に よ る 場 合		刑法第252条～第254条	0	0	0	0	0
傷 害 ・ 暴 行 に よ る 場 合		刑法第204条～第211条	0	0	0	0	0
公 職 選 挙 法 違 反 に よ る 場 合			0	0	0	0	0
道 路 交 通 法 違 反 に よ る 場 合	職 務 遂 行 中		0	0	0	0	0
	職 務 遂 行 中 以 外		0	0	4	0	4
そ の 他			0	0	0	0	0
市 町 村 計			0	0	4	0	4

(注) 同一の者が、複数回にわたって処分に付された場合は、その数を重複して計上しています。

表3 刑事処分者数の状況

【一部事務組合】 (令和4年4月1日～令和5年3月31日 単位：人)

事件の種類		処分の種類	懲役	禁錮	罰金	科料	計
収 賄 に よ る 場 合		刑法第197条～第197条の4	0	0	0	0	0
横 領 に よ る 場 合		刑法第252条～第254条	0	0	0	0	0
傷 害 ・ 暴 行 に よ る 場 合		刑法第204条～第211条	0	0	0	0	0
公 職 選 挙 法 違 反 に よ る 場 合			0	0	0	0	0
道 路 交 通 法 違 反 に よ る 場 合	職 務 遂 行 中		0	0	0	0	0
	職 務 遂 行 中 以 外		0	0	0	0	0
そ の 他			0	0	0	0	0
一 部 事 務 組 合 計			0	0	0	0	0

(注) 同一の者が、複数回にわたって処分に付された場合は、その数を重複して計上しています。

## 第6 人事評価その他の状況

社会情勢の変化等により、近年、地方公務員の人事管理に関する制度の見直しや新設が相次いでいます。ここでは、それらの制度のうち、第1～第5で取り上げたもの以外で重要性が高いものについて、制度の概要と運用状況を紹介します。

### 1 人事評価制度

従来、公務員の勤務成績の評価及び評価結果の人事管理への反映については、勤務評定制度がありましたが、勤務評定には評価項目が不明確であること、評価結果が十分に人事管理に反映されないことなどの問題点がありました。

そこで、従来の勤務評定制度に替わるものとして人事評価制度が構築され、国家公務員については平成19年の改正国家公務員法に基づき、平成21年4月から人事評価が本格実施されています。

地方公務員については、平成26年の改正地方公務員法に基づき、平成28年4月から人事評価制度が本格導入されることとなりました。当初は経過措置により従来の勤務評定を継続していた団体もありましたが、平成28年10月までに県内の全市町村で人事評価制度が導入済みとなっています。

新しい人事評価制度では、能力評価と業績評価の両面から職員を評価し、その結果を昇給や勤務手当などの給与、昇任・昇格、分限等に活用することとされています。そのためには、客観的で適切な評価を行うとともに、評価結果を活用するための基準が求められます。

令和5年4月1日時点で、県内市町村で評価結果を昇給に活用している団体は30団体、昇任・昇格に活用している団体は27団体、分限処分に活用している団体は27団体となっています。

また、県内市町村で評価結果を令和5年12月支給分の勤勉手当に活用している団体は29団体となっています。

### 2 特定事業主行動計画

地方公共団体は、「次世代育成支援対策推進法」並びに「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、各種取組や目標を定めた特定事業主行動計画を策定し、公表する必要があります。

次世代育成支援対策推進法は、急速な少子化の進行等を踏まえ、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進するために必要な措置を講じ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的に、平成17年4月1日に10年間の時限立法として施行されました。その後、有効期限が令和7年3月31日までの10年間延長されました。

地方公共団体においては、次世代育成法第19条に基づき、特定事業主行動計画を策定し公表する必要があります。県内市町村においては、令和4年10月1日現在で有効な計画を策定し公表している団体は27団体、策定していない団体は3団体となっています。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律は、女性の職業生活における活躍を迅速かつ



重点的に推進し、急速な少子高齢化の進展その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的に、平成27年9月4日に10年間の時限立法として施行されました。

地方公共団体においては、女性活躍推進法第19条に基づき、特定事業主行動計画を策定し公表する必要があるため、令和4年10月1日現在で県内27市町村が計画を策定、公表済みとなっています。

### 3 退職管理の取組状況

平成28年4月1日に施行された改正地方公務員法では、地方公務員の退職管理の適正を確保するため、退職管理に関する規定が新設されました。各地方公共団体で退職慣行及び再就職状況が異なることを鑑み、各団体が国家公務員法の退職管理に関する規定の趣旨及び職員の離職後の就職状況を勘案し、適正な退職管理の確保のために必要な措置を講ずるものとされています。

近年、国家公務員において、国家公務員法に抵触するあつせん違反及び求職活動違反が発覚したこともあり、退職管理に対する住民の目は厳しさを増しています。公務に対する住民の信頼を損ねることのないように、透明性の確保に資するための取組を実施する必要があります。

以下、令和5年度に実施した「地方公共団体における退職管理に関する取組状況の調査」の調査結果に基づく、県内市町村の取組状況です。

(表1) 再就職情報の届出制度

(令和5年4月1日現在、単位：団体)

	届出制度あり	届出制度なし
県内市町村	15	15
市	9	0
町村	6	15
全国市区町村 (指定都市除く)	851	870

(表2) 再就職状況の公表

(令和5年4月1日現在、単位：団体)

	公表している	公表していない
県内市町村	7	23
市	4	6
町村	3	17
全国市区町村 (指定都市除く)	463	1,258