

1 職員の勤務時間の状況

| 区分 | 内容 | |
|-------------------|---|---|
| 勤務時間 | 午前8時30分 ~ 午後5時 (1日7時間45分/週38時間45分) H18.4.1に勤務時間の改正を行い、終業時間を午後5時30分 <1日8時間/週40時間勤務>としました。 | |
| 休憩時間 | 午後12時15分 ~ 午後1時 (45分間) 職員が勤務時間の途中で疲労回復等のため、勤務を離れることを許された時間です。 H18.4.1に休憩時間の改正を行い、休憩時間を正午~午後1時(60分間)としました。 | |
| 休息時間 | 正午 ~ 午後12時15分 (15分間) 職員が勤務時間の途中で元気の回復と能率向上を目的として作業の中止が認められる時間です。 H18.4.1に休憩時間の改正を行い、休息時間を午前10時~午前10時15分、午後3時~午後3時15分(各15分間)としました。 | |
| 週休日 | 正規の勤務時間を割り振らない日のことで1週間のうち2日(日曜日及び土曜日)を定めています。 | |
| 休暇等 | 年次有給休暇 | 年20日付与し、翌年に限り繰越が可能な休暇です。 |
| | 病気休暇 | 職員が疾病又は負傷のため療養を要する場合に取得できる休暇です。 |
| | 特別休暇 | 特別な事由により勤務しないことが適当と認められる場合として、次の各休暇を定めています。 公民権行使等休暇・妊婦出産休暇・母子保健健診休暇・妊婦通勤時間・育児時間・生理休暇・慶弔休暇・災害休暇・夏期休暇・家族看護休暇・ドナー休暇・ボランティア休暇・リフレッシュ休暇・子の看護のための休暇 |
| | 介護休暇 | 職員が家族等を介護するために、6ヶ月の期間内で必要な時間の休暇を取得できます。 |
| | 育児休業 | 職員が子の育児のために、子が3歳に到達するまで休業できる制度です。 |
| | 部分休業 | 職員が子の育児のために、子が3歳に到達するまで1日の勤務時間のうち2時間以内の休業ができる制度です。 |
| 主な休暇の取得実績(平成17年度) | 年次有給休暇 | 15 日(平均<小数点切捨>) |
| | 育児休業 | 18 人(当該年度内にて休業していた職員数) |
| | 部分休業 | 0 人 |
| | 介護休暇 | 1 人 |

(注)「勤務時間」、「週休日」の内容は、標準的な勤務形態の場合で職務によっては夜勤や日曜日又は土曜日に勤務が割り振られる場合もあります。

2 職員の処分及び職員からの不服申立て等の状況

1 職員の分限及び懲戒の状況

(1) 分限処分 職員が心身の故障など一定の事由によりその職責を十分果たすことができない場合等に、公務の能率の維持向上を目的として職員に対し、免職、休職等の処分が行われます。

(2) 懲戒処分 職員の一定の義務違反に対してその道義的責任を問い、公務における規律と秩序の維持を目的として行われます。

(3) 処分の状況(平成 17 年度)

| 分限処分 件数 | 免職 | 休職 | 懲戒処分 件数 | 免職 | 停職 | 減給 | 戒告 |
|------------|----|----|------------|----|----|----|----|
| | 0 | 3 | | 0 | 0 | 0 | 0 |

2 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成 17 年度中における糸満市の措置要求の状況は、以下のとおりです。

| 前年度からの 継続事案数 A | H 17 年度 要求事案数 B | 完 結 件 数 C | 翌年度継続 件 数 A+B+C | 備 考 |
|----------------------|-----------------------|--------------|--------------------------|-----|
| 0 | 0 | 0 | 0 | |

3 不利益処分に関する不服申立ての状況

平成 17 年度中における糸満市の不服申立ての状況は、以下のとおりです。

| 前年度からの 継続事案数 A | H 17 年度 要求事案数 B | 完 結 件 数 C | 翌年度継続 件 数 A+B+C | 備 考 |
|----------------------|-----------------------|--------------|--------------------------|-----|
| 0 | 0 | 0 | 0 | |

3 職員のサービスの状況

職員には全体の奉仕者として地方公務員法で次のような義務が課せられています。

この義務には、「職務遂行に関して守る義務」と職務の内外を問わず「職務たる身分を有する限り守らなければならない義務」の2つに大別されます。

(1) 職務の遂行に関して守る義務

| 区 分 | 内 容 |
|-----------------|---|
| 法令等及び上司の命令に従う義務 | 職員は、職務を遂行するにあたっては、法令、条例等に従い、上司の職務上の命令に従う義務があります。 |
| 職務に専念する義務 | 職員は、法令に定める場合を除き、勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、地方公共団体の職務にのみ従事する義務があります。「法令に定める場合」とは、年次有給休暇、分限休職等の場合があります。 |

(2) 職員たる身分を有する限り守らなければならない義務

| 区分 | 内容 |
|---------------|---|
| 服 務 の 宣 誓 | 職員は条例の定めるところにより、サービスの宣誓をしなければなりません。宣誓とは、サービス上の義務を遵守する事を宣言する行為であり、職員の倫理的自覚を促すためのものといえます。 |
| 秘 密 を 守 る 義 務 | 守秘義務ともいわれ、職員は職務上知り得た秘密を漏らしてはならず、また法令による証人等となり秘密を発表する場合は任命権者の許可が必要とされています。この義務は退職後も引き続き課されます。 |
| 信用失墜行為の禁止 | 職員は全体の奉仕者として住民の信託を受け、公務に従事しているものであり、その職の信用を傷つけ又は不名誉となる行為は禁止されています。 |
| 政治的行為の制限 | 公務員が一党一派に偏り政治的活動を行うことは、全体の奉仕者として相応しくないことから、政党の結成等の関与の禁止など一定の制約があります。 |
| 争議行為等の禁止 | 憲法上、勤労者には団結権・争議検討の権利が認められていますが、職員には全体の奉仕者という特殊性から、ストライキ、サボタージュなどの争議行為等は禁止されています。 |
| 営利企業等の従事制限 | 職員は任命権者の許可を受けなければ、次に掲げることはできないものとされています。 <ul style="list-style-type: none"> ・営利企業等の役員の地位を兼ねること。 ・自ら営利を目的とする私企業を営むこと ・報償を得て事業等に従事すること。 |

4 職員の研修状況

職員の能力開発・活用を図り、市民サービスを一層向上させるため、職員研修を行っています。
平成 17 年度中実施された研修は次のとおりです。

実施状況(数字は延べ数)

| 区 分 | 回数(回) | 人数(人) | 日数(日) |
|--------------------------------|-------|-------|-------|
| 市独自研修(新採用職員研修等) | 13 | 295 | 18 |
| 派遣研修(自治大学校 市町村アカデミー NOMA行政管理等) | 9 | 9 | 149 |
| 自治研修所(一般研修: 新採用職員研修 管理者研修等) | 2 | 7 | 7 |
| 自治研修所(特別研修: 税務研修 法制執務研修 IT研修等) | 38 | 128 | 60 |
| その他(沖縄県実務派遣研修 北海道網走市実務派遣研修) | 2 | 2 | 各1年 |
| 計 | 64 | 441 | |

5 職員の福祉の状況

(1) 公務災害補償

職員が公務上又は通勤途上の負傷等の災害に対し、地方公務員災害補償法に基づき補償を行っています。平成 17 年度中の状況は次のとおりです。

公務災害 0 人 通勤災害 1 人

(2) 健康管理業務

職員の健康保持増進のため法令等に基づき、健康診断、健康相談、安全衛生管理等により職員の健康管理を行っています。

・定期健康診断受診状況(平成 17 年度)

| | 対象人数 | 人間ドック | 一般健診 | 学校共済 | 政府管掌 | 計 | 受診率 |
|----|------|-------|------|------|------|-----|-------|
| 職員 | 505 | 358 | 107 | 21 | | 486 | 96.2% |

<未受診者 19 名の内訳>

休職によるもの 14 名 受診辞退によるもの 2 名 その他 3 名(診断書等提出)

・健康相談室活用状況(平成17年度)(数字は延べ数)

| | 職員(一般) | 職員(メンタル) | 計 | 月平均 | |
|------|--------|----------|-----|-----|-------------------------------|
| 相談件数 | 320 | 64 | 384 | 32 | 健康管理嘱託員(常勤) 1名 産業医(非常勤) 2名 |

・安全衛生委員会活動状況(平成17年度) 年6回開催

主な活動及び協議内容 …安全衛生事業計画策定 ・職場巡視 ・メンタルヘルスについて
健康講演会・健康教室等の実施

(3) 沖縄県市町村職員共済組合

福利厚生制度の一つとして、職員又は被扶養者の傷病、出産、休業、障害等に関し、適切な給付を行うため、地方公務員共済組合法に基づき、社会保険制度として短期給付事業、長期給付事業、福祉事業を実施しています。

(4) 互助会

本市は沖縄県市町村職員互助会へ加盟し、同互助会において貸付、給付等を、また、本市職員のみで構成する市互助会において給付及び健康増進等諸レク事業を行っています。