

人事行政の運営等の状況を公表します。

地方公務員法の一部改正により、平成17年度から人事行政の公平性・透明性を確保するため、前年度の地方公共団体における人事行政の運営等の状況を公表することが義務付けられました。

蓮田市白岡町衛生組合人事行政の運営等の状況の公表に関する条例(平成17年蓮田市白岡町衛生組合条例第1号)第6条の規定に基づき、平成22年度の状況について公表いたします。

第1編 運営状況の概要

1 職員の任免及び職員数に関する状況

(1) 職員の採用の状況

平成22年度は、職員の採用はしませんでした。

(2) 再任用の状況

再任用職員とは、高齢者雇用の推進等のため定年退職者等のうちあらためて採用される職員であり、地方公務員法第28条の4の規定により採用されるフルタイム勤務職員と、同法第28条の5の規定により採用される短時間勤務職員がいます。

なお、平成22年度は、事務職1人の女性職員を再任用短時間勤務職員として任用しました。

(3) 任期付職員の採用状況

任期付職員とは、「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」に基づき採用される職員で、フルタイム勤務職員と短時間勤務職員がいます。どのような場合に採用できるかは法定されており、特定のプロジェクトに係る職などその終期が明確な職に就ける場合や住民サービスを向上させるために必要とされる場合などです。

また、育児休業を取得した職員があった場合「地方公務員の育児休業等に関する法律」に基づき採用される任期付職員があります。任期は育児休業を取得した職員の休業期間に限られますが、任期が限定されている他は正規の職員と服務や給与について同様となります。

なお、平成22年度は、任期付職員の採用はしませんでした。

(4) 職位別任用状況

平成22年度中における課長補佐相当以上の職の昇任者はありません。

(5) 職員の退職・再就職の状況

平成22年度中における職員の退職はいませんでした。

※再就職者とは、退職後に当組合、外郭団体、出資法人などに再就職した者をいいます。

なお、再任用職員は含みません。

(6) 職員数の状況と主な増減理由

| 区分 | 職員数 | | 対前年 増減数 | 主な増減理由 |
|-------|-------|-------|------------|--------|
| | 平成22年 | 平成23年 | | |
| 一般行政職 | 35 | 35 | 0 | |

※職員数は一般職に属する職員数であり、地方公務員の身分を保有する休職者、派遣職員などを含み、臨時又は非常勤職員を除きます。

(7)年齢別職員構成の状況(平成23年4月1日現在)

| 区分 | 職員数 | 区分 | 職員数 | 区分 | 職員数 |
|---------|-----|---------|------|---------|------|
| 20歳未満 | 0 人 | 36歳~40歳 | 7 人 | 56歳~60歳 | 2 人 |
| 20歳~25歳 | 0 人 | 41歳~45歳 | 6 人 | 60歳~65歳 | 0 人 |
| 26歳~30歳 | 0 人 | 46歳~50歳 | 11 人 | 計 | 35 人 |
| 31歳~35歳 | 3 人 | 51歳~55歳 | 6 人 | | |

2 職員の給与の状況

組合職員の給与等は、人事院勧告に準拠し、給与の改定を実施しています。

<人事院勧告とは>

人事院が、国家公務員について、民間の水準に準拠した給与等の勤務条件を維持するために「勧告」の事をいい、公務員の労働基本権制約の代償措置として、通常毎年8月頃行なわれています。

(1)人件費の状況(普通会計決算)

| 区分 | 住民基本台帳人口 (平成23. 3.31 現在) | 歳出額(A) (千円) | 実質収支 (千円) | 人件費(B) (千円) | 人件費率 (B/A) | 平成21年度 の人件費率 |
|------|-----------------------------|----------------|--------------|----------------|---------------|-----------------|
| 22年度 | 蓮田市 63,796 人 | 1,436,359 | 106,805 | 311,131 | 21.7% | 19.6% |
| | 白岡町 50,665 人 | | | | | |
| | 合計 114,461 人 | | | | | |

(2)職員給与費の状況(普通会計予算)

| 区分 | 職員数 (A) | 給与費 | | | | 一人当たり給与費 (B/A) |
|------|------------|---------------|--------------|--------------|---------------|-------------------|
| | | 給料 | 職員手当 | 期末・勤勉手当 | 計 (B) | |
| 23年度 | 35 | 千円 143,149 | 千円 38,996 | 千円 56,315 | 千円 238,460 | 千円 6,813 |

(注)1 職員手当には退職手当を含みません。

2 給与費は当初予算に計上された額です。

(3)職員の平均給料月額、平均給与額及び平均年齢の状況(平成23年4月1日現在)

| | 一般行政職 | | |
|------------|--------------|--------------|-----------|
| | 平均給料月額 | 平均給与月額 | 平均年齢 |
| 蓮田市白岡町衛生組合 | 円 340,379 | 円 419,045 | 歳 45.8 |
| 国 | 円 327,205 | 円 397,723 | 歳 42.3 |

(4)職員の初任給の状況(平成23年4月1日現在)

| 区 分 | | 蓮田市白岡町衛生組合 | | 国 | |
|-------|-----|------------|------------------|-----------|------------------|
| | | 決定初任給 | 採用2年経過日 給 料 額 | 決定初任給 | 採用2年経過日 給 料 額 |
| 一般行政職 | 大学卒 | 178,800 円 | 200,000 円 | 172,200 円 | 185,800 円 |
| | 高校卒 | 149,800 円 | 161,600 円 | 140,100 円 | 149,800 円 |

(5)職員の経験年数別・学歴別平均給料月額状況(平成23年4月1日現在)

| 区分 | 経験年数 | 5年以上10年未満 | 10年以上15年未満 | 15年以上20年未満 |
|-------|------|-----------|------------|------------|
| 一般行政職 | 大学卒 | 252,200 円 | 275,700 円 | 295,400 円 |
| | 高校卒 | - 円 | - 円 | 281,900 円 |

(注)経験年数とは、卒業後直ちに採用され引き続き勤務している場合は、採用後の年数をいうものです。

(6)一般行政職の級別職員数の状況(平成23年4月1日現在)

| 区分 | 1級 | 2級 | 3級 | 4級 | 5級 | 6級 | 7級 | 8級 | 計 | |
|----------|----------|-------|-----|-------|------|-----|-----|------|------|------|
| 標準的な業務内容 | 主事補 | 主事・技師 | 主任 | 係長・主査 | 課長補佐 | 課長 | 次長 | 事務局長 | | |
| 職員数 | 0人 | 0人 | 13人 | 12人 | 5人 | 4人 | 0人 | 1人 | 35人 | |
| 構成比 | 0% | 0% | 37% | 34% | 14% | 12% | 0% | 3% | 100% | |
| 参考 | 1年前の構成比率 | 0% | 3% | 37% | 32% | 14% | 11% | 0% | 3% | 100% |

(注) 1 蓮田市白岡町衛生組合職員の給与に関する条例に基づく給料表の級区分による職員数です。

2 標準的な職務内容とはそれぞれの級に該当する代表的な職務です。

(7)昇給期間短縮の状況

| 区 分 | | 行政職 | 計 |
|------|-------------------------------|------|------|
| 22年度 | 職員数 | 35 人 | 35 人 |
| | 普通昇給期間(12~24月)を短縮した昇給した職員数(B) | 0 人 | 0 人 |
| | 比率 (A)/(B) | 0 % | 0 % |
| 21年度 | 職員数 | 35 人 | 35 人 |
| | 普通昇給期間(12~24月)を短縮した昇給した職員数(B) | 0 人 | 0 人 |
| | 比率 (A)/(B) | 0 % | 0 % |

(8)職員手当の状況

| 区 分 | 当組合 | | | 国 | | |
|------------------------|-----------------------|-----------------------------|----------------------------|-----------------------|-----------------------------|----------------------------|
| 期末手当 勤務手当 (支給割合) | (22年度支給割合) | | | (22年度支給割合) | | |
| | 6月期 | 期末手当 1. 25月分 (0.65)月分 | 勤勉手当 0. 7月分 (0.35)月分 | 6月期 | 期末手当 1. 25月分 (0.65)月分 | 勤勉手当 0. 7月分 (0.35)月分 |
| | 12月期 | 1. 35月分 (0.8)月分 | 0. 65月分 (0.3)月分 | 12月期 | 1. 35月分 (0.8)月分 | 0. 65月分 (0.3)月分 |
| | 計 | 2. 6月分 (1.45)月分 | 1. 35月分 (0.65)月分 | 計 | 2. 6月分 (1.45)月分 | 1. 35月分 (0.65)月分 |
| | 職制上の階段、職務の級等による加算措置 有 | | | 職制上の階段、職務の級等による加算措置 有 | | |

* 1 ()内は、再任用職員に係る支給割合です。

(9)退職手当の状況

| 区 分 | 当組合 | | | 国 | | |
|---------------|-----------------------------------|---------|---------|-----------------------------------|---------|---------|
| 退職手当 (支給率) | (22年度支給割合) | | | (22年度支給割合) | | |
| | 支給率 | 自己都合 | 勸奨・定年 | 支給率 | 自己都合 | 勸奨・定年 |
| | 勤続20年 | 23.5月分 | 30.55月分 | 勤続20年 | 23.5月分 | 30.55月分 |
| | 勤続25年 | 33.50月分 | 41.34月分 | 勤続25年 | 33.5月分 | 41.34月分 |
| | 勤続35年 | 47.5月分 | 59.28月分 | 勤続35年 | 47.5月分 | 59.28月分 |
| | 最高限度額 | 59.28月分 | 59.28月分 | 最高限度額 | 59.28月分 | 59.28月分 |
| | その他の加算措置 定年前早期退職特例措置 (2~20%加算) | | | その他の加算措置 定年前早期退職特例措置 (2~20%加算) | | |

(10)地域手当の状況

| | | | |
|-----------------------|---------------------------------|---------|---|
| 地域手当 (平成23年4月1日現在) | 支給率 | 6 | % |
| | 支給対象職員数 | 全職員 | 人 |
| | 国の制度 (支給率) | 6 | % |
| | 支給対象職員一人当たり 平均支給年額(平成22年度決算) | 270,339 | 円 |

(11)特殊勤務手当の状況

| 特殊勤務手当 (平成22年度) | 区 分 | | 全 職 種 |
|--------------------|-----------------|----------|---------|
| | 職員全体に占める手当 | | 0.01% |
| | 支給職員1人当たり平均支給年額 | | 1,624 円 |
| | 手当の種類(手当数) | | 1 |
| | 手当の種類(手当数) | | 特別清掃手当 |
| | 代表的な手当の名称 | 支給額の多い手当 | 特別清掃手当 |

(12)時間外勤務手当の状況

| | | | |
|-------------|------|-------------|----------|
| 時間外 勤務手当 | 22年度 | 支給総額 | 2,624 千円 |
| | | 職員1人当たり支給年額 | 105 千円 |
| | 21年度 | 支給総額 | 2,824 千円 |
| | | 職員1人当たり支給年額 | 109 千円 |

(13)その他手当の状況

(平成23年4月1日現在)

| 区分 | 内容 | 国の制度との異同 | 国の制度と異なる内容 |
|------|--|----------|------------|
| 扶養手当 | 配偶者 13,000 円 配偶者以外1人につき 6,500 円 そのうち 1 人(配偶者なし) 11,000 円 特定期間の加算 5,000 円 | 同じ | |
| 住居手当 | < 自宅の場合 > 3,000 円 自らの所有に係る住宅に居住している職員で世帯主であるもの < 借家の場合 > ①家賃が 23,000 円以下 家賃-12,000 円 ②家賃が 23,000 円を超える (家賃-23,000 円) × 1/2 + 11,000 円 (最高限度額 27,000 円) | 異なる | |
| 通勤手当 | < 交通機関等利用者 > 55,000 円以下については、運賃等相当額 < 自動車等使用者 > 5km未満 2,000 円 5km~10km 4,100 円 10km~15km 6,500 円 15km~20km 8,900 円 20km~25km 11,300 円 25km~30km 13,700 円 30km~35km 16,100 円 35km~40km 18,500 円 40km~45km 20,900 円 45km~50km 21,800 円 50km~55km 22,700 円 55km~60km 23,600 円 60km~ 24,500 円 (交通機関利用者、交通用具使用者で 2 km以上が対象) | 同じ | |

(14)特別職の報酬の状況(平成23年4月1日現在)

| 区 分 | | 報酬年額 | 賞与 |
|-----|------|----------|-----------|
| 報酬 | 管理者 | 80,000 円 | 支給はありません。 |
| | 副管理者 | 75,000 円 | |
| | 議 長 | 70,000 円 | |
| | 副議長 | 65,000 円 | |
| | 議 員 | 62,000 円 | |

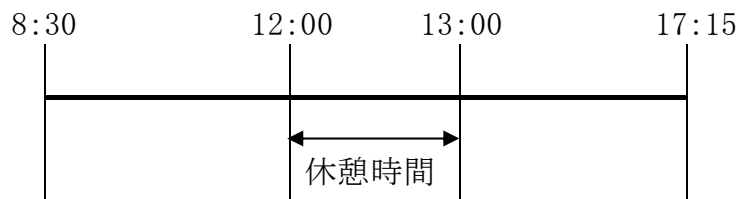
3 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

(1)勤務時間の概要

職員の勤務時間は、一週間当たり38時間45分(国:一週間当たり38時間45分)と定められており、原則毎週月曜日から金曜日までの、それぞれ8時30分から17時15分までの勤務となります。そのうち、12時00分から13時00分までの間は休憩時間となっています。

ただし、業務の特殊性その他の理由による場合、休憩時間は、11時30分から14時までの間の45分間もしくは60分間とし、その時限は業務の実情に応じて所属長が定めることができる。

また、ごみ処理施設の運転業務における勤務時間は、日勤者と隔日勤務の者でそれぞれ異なり、日勤者については組合事務局と同様の勤務時間・休息休憩時間となっています。隔日勤務の者については8週間で310時間勤務となるような割り振りを行っております。



(2)休暇制度の概要・種類等

職員の休暇には、年次有給休暇・病気休暇・特別休暇・介護休暇・組合休暇があり、それぞれの概要は以下のとおりです。

年次有給休暇 :労働基準法第39条の諸規定に従って与えられる、有給による休暇であり、1年につき最高20日間付与され、前年度からの繰越分を含めると最高40日間となります。

病気休暇 :勤労意欲があっても負傷又は疾病のために勤務することができない職員に対し、医師の証明等に基づき、最小限度必要と認められる期間、その治療に専念させる目的で設けられた有給の休暇です。

特別休暇 :特別の事由により職員が勤務しないことが相当である場合に認められる有給の休暇です。(種類及び日数は下表のとおり)

介護休暇 :配偶者、子、職員又は配偶者の父母などの親族で負傷、疾病又は老齢により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある者の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合における無給の休暇です。

組合休暇 :労働組合の業務又は活動に従事するために認められる無給の休暇です。

(特別休暇の種類及び日数)

| 項目 | 日数 |
|--|---|
| 1 選挙権その他公民としての権利を行使する場合 | 必要と認められる期間 |
| 2 裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他官公署へ出頭する場合 | 必要と認められる期間 |
| 3 職員が出産する場合 | 出産予定日6週間(多胎妊娠の場合には14週間)前から産後8週間を経過するまでの期間 |
| 4 妊娠中又は出産後1年以内の職員が妊娠又は出産に関し母子保健法第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査をうける場合 | 妊娠6月までは4週間に1回、妊娠7月から9月までは2週間に1回、妊娠10月から出産までは1週間に1回、産後1年まではその間に1回とし、1回につき1日の範囲内で必要と認める期間 |
| 5 妊娠中の職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合 | 正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて1日を通じて1時間を超えない範囲内で必要と認める期間 |
| 6 生後1年に達しない子を育てる場合 | 1日2回それぞれ30分間(男子職員にあつては、その子の当該職員以外の親が当該職員が、この号の休暇を使用しようとする日におけるこの号の休暇を承認され、又は労働基準法第67条の規定により同日における育児時間を請求した場合は、1日2回それぞれ30分から当該承認又は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間) |
| 7 生理日における勤務が著しく困難と職員が申し出た場合 | 3日の範囲内において必要と認める期間 |
| 8 職員の親族が死亡した場合で、職員が葬儀、服喪その他親族の死亡に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められる場合 | 配偶者7日 父母 血族 7日 姻族 3日 子 5日 1日 祖父母 3日 1日 孫 1日 なし 兄弟姉妹 3日 1日 伯叔父母 1日 1日 |
| 9 配偶者及び父母の追悼のための特別な行事のため勤務しないことが相当であると認められる場合 | それぞれ1日 |
| 10 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律による交通の制限若しくは遮断又は健康診断の場合 | 必要と認められる期間 |
| 11 災害による職員の現住居の滅失又は破壊の場合 | 1週間の範囲内において必要と認める期間 |
| 12 結婚の場合 | 5日の範囲内で必要と認める期間 |

| | |
|---|---|
| 13 職員が妻の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合 | 2日の範囲内で必要と認められる期間 |
| 14 職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の6週間前の日から出産の日後8週間を経過する日までの期間において、出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められる場合 | 当該期間内における5日の範囲内の期間 |
| 15 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護のため勤務しないことが相当であると認められる場合 | 1の年において5日の範囲内の期間 ただし、対象となる子が2人以上いる場合は10日の範囲内の期間 |
| 16 要介護者の介護その他の管理者が定める世話を行う職員が、当該世話を行うため勤務しないことが相当であると認められる場合 | 1の年において5日の範囲内の期間 ただし、対象となる要介護者が2人以上いる場合は10日の範囲内の期間 |
| 17 心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実を図る場合 | 1の年の7月から9月の期間内における原則として連続する3日の範囲内の期間 |
| 18 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難であると認められる場合 | 必要と認める期間 |
| 19 地震、水害、火災その他の災害時において、通勤途上における身体の危険を回避する場合 | 必要と認める期間 |
| 20 骨髄移植のための骨髄液の提供希望者としてその登録を実施する者に対して登録の申出を行い、又は骨髄移植のため配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に骨髄液を提供する場合で、当該申出又は提供に伴い必要な検査、入院等をする場合 | 必要と認める期間 |
| 21 職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで社会に貢献する活動を行う場合 | 1の年において5日の範囲内で必要と認める期間 |

(3)年次有給休暇の取得状況

平成22年1月1日から平成22年12月31日までの一般職員の年次有給休暇の平均取得日数は10日1/8時間となっており、平成21年(8日7/8時間)にくらべ2日取得日数が増加しました。

(4)育児休業等の取得状況

育児休業とは、職員が任命権者の承認を受けて、その3歳に満たない子を養育するため、子が3歳に達する日までの期間を限度として、職務に従事しないことを可能とする制度です。育児休業をしている期間については、給与は支給されません。

部分休業とは、職員が任命権者の承認を受けて、その3歳に満たない子を養育するため1日の勤務時間の一部(2時間を限度)について勤務しない制度で、休業した期間の給与は減額されます。

育児短時間勤務とは、職員が任命権者の承認を受けて、小学校就学の始期に達するまで

の子を養育するため一定の勤務時間の一部を(2時間を限度)について勤務しない制度で、休業した期間の給与は減額されます。平成22年度に育児休業及び部分休業、育児短時間勤務を取得した職員はいませんでした。

(5)時間外勤務の状況

平成22年度における一般職員の月当たり平均時間外勤務時間は、2.98時間となっており、平成21年度(3.07時間)に比べて0.09時間減少しました。

なお、四半期ごとの時間外勤務の一人当たり月平均時間の状況は下表のとおりです。

(時間/月)

| 第1四半期 (4~6月) | 第2四半期 (7~9月) | 第3四半期 (10~12月) | 第4四半期 (1~3月) | 年 間 |
|-----------------|-----------------|-------------------|-----------------|------|
| 2.88 | 2.08 | 4.38 | 2.56 | 2.98 |

4 職員の分限及び懲戒処分の状況

(1)分限処分の状況

平成22年度において、免職処分及び降任処分された者はいませんでした。

(2)懲戒処分の状況

平成22年度に懲戒処分を受けた職員はいませんでした。

5 職員のサービスの状況

(1)職員の守るべき義務の概要

地方公務員法第30条は、サービスの根本基準として、「すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、かつ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。」と規定しています。この根本基準の趣旨を具体的に実現するため、同法は、職員に対し、法令等及び上司の職務上の命令に従う義務(同法第32条)、信用失墜行為の禁止(同法第33条)、秘密を守る義務(同36条)、争議行為等の禁止(同法第37条)、営利企業等の従事制限(同法第38条)など、サービス上の強い制約を課しています。

(2)職務専念義務免除の状況

職員は、法律又は条例に特別の定めがある場合のほかは、その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なければなりません(地方公務員法第35条)。ただし、「蓮田市白岡町衛生組合職員の職務に専念する義務の特例に関する条例」により、研修を受ける場合や厚生事業に参加する場合に、任命権者の承認を得て、職務専念義務が免除されることがあります。平成22年度における承認件数はありませんでした。

(3)営利企業等従事の許可状況

職員は、任命権者の許可を受けなければ、営利を目的とする会社等の役員を兼ねたり、報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事等してはならないとされていたり、報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事等してはならないとされています(地方公務員法第38条)。任命権者の許可の基準は、「職員の営利企業の従事制限に関する規則」に定められています。平成22年度における許可はありませんでした。

6 職員の研修及び勤務成績の評定の状況

(1)研修の概要

平成22年度の研修は、彩の国さいたま人づくり広域連合、南埼玉北部二市三町共同研修会、その他の研修機関が主催する研修への派遣・職場内で行う職員研修及び通信教育等を実施しました。主な研修の実施状況は以下のとおりです。

○派遣研修

| 実施機関 | 研修の区分 | 修了者数 |
|-----------------|-------|------|
| 彩の国さいたま人づくり広域連合 | 階層別研修 | 4人 |
| | 選択研修 | 7人 |
| 南埼玉北部二市三町共同研修会 | 基本研修 | 2人 |
| | 特別研修 | 4人 |

○職場内研修

| 実施機関 | 研修の区分 | 修了者数 |
|------------|--------|------|
| 蓮田市白岡町衛生組合 | 労働安全研修 | 31人 |

○通信教育

| 実施機関 | 研修の区分 | 修了者数 |
|--------|------------|------|
| 日本経営協会 | 新・財務の基本コース | 2人 |

(2)職員の勤務成績の評定方法及び活用方法の概要等

組合において実施している評価制度の概要は、以下のとおりです。

評定の対象となるのは局長級以下の職員で、局長の評価については管理者が行います。課長の職員評定については局長が行い、管理者が2次評価者となって調整を行います。また、課長補佐級以下の職員までについては課長等が第1次評定者となって評価し、さらに、局長が第2次評定者となって調整を行います。

評定の期間については基準日から前1年間で、評価項目については、①成績評価②態度評価③能力評価の3つの項目から構成されています。そして、②態度評価と③能力評価についてはそれぞれさらに評定項目が細分化されています。評価にあたっては評価基準表を参考に「S」、「A」、「B」、「C」、「D」の5段階評価による絶対評価となっています。

この評定結果は、昇格、昇給または分限処分の資料として活用しています。

7 職員の福祉及び利益の保護の状況

(1)福利厚生制度の概要

職員の共済制度は、地方公務員法第43条に基づいて定められた地方公務員等共済組合法によって具体的に定められています。共済制度を運用し、実施する主体は埼玉県市町村職員共済組合です。

共済組合では、組合員である職員とその家族の病気・ケガ・出産・死亡等に対して必要な給付を行う「短期給付事業」、職員の退職・障害・死亡に対して年金又は一時金の給付を行う「長期給付事業」、健康の保持増進事業や住宅資金の貸付けなどの「福祉事業」の大きく分けて3つの事業を行っています。

その他の福利厚生制度として、職員のための任意の互助組織として「蓮田白岡環境センター職員親睦会」を組織し、職員の冠婚葬祭に際しての給付を実施しています。

(2)福利厚生制度に係る組合の負担状況

共済組合の事業を運営する費用は、組合員である職員の掛金と使用者である組合の負担金によって賄われています。組合の負担金の率は法で定められており、平成22年度は45,354千円の負担金を支出しました。

(3)公務災害の発生状況

公務災害補償制度は、職員が公務上の災害(負傷、疾病、障害及び死亡)又は通勤による災害を受けた場合に、その災害によって生じた損害の補填(補償)と、被災職員の社会復帰の促進及び職員・遺族の援護を図るために必要な事業(福祉事業)を行うことを目的としています。具体的には、地方公務員法第45条に基づいて定められた地方公務員災害補償法によって定められています。平成22年度に公務災害又は通勤災害と認定されたのは、1件ありました。

第2編 公平委員会の業務の状況

1. 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成22年度は、勤務条件に関する措置の要求はありませんでした。

2. 不利益処分に不服申立ての状況

平成22年度は、不利益処分にに関する不服申立てはありませんでした。