## 4 職員の分限および懲戒処分の状況

分限処分は、職員に一定の事由がある場合に、本人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。その目的は公務能率の維持と向上を図ることにあります。分限処分は、免職、休職、降任、降給の4種類です。

懲戒処分は、職員の一定の義務違反に対する道義的責任を問うためになされる処分です。その目的は公務における規律と秩序を維持することにあります。懲戒処分は、免職、停職、減給、戒告の4種類です。

### (1) 分限処分者数（平成29年度）

（単位：人）

| 区分 | 免職 | 休職 | 降任 | 降給 | 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 | 29 | 0 | 0 | 29 |
| 職に必要な適格性を欠く場合 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 職制、定数の改廃、予算の減少により廃職、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 |
| 条例で定めた事由による場合 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 計 | 0 | 29 | 0 | 0 | 29 |

### (2) 懲戒処分者数（平成29年度）

（単位：人）

| 区分 | 免職 | 停職 | 減給 | 戒告 | 計 | 訓告など |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 法令に違反した場合 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 職務上の義務に違反しまたは職務を怠った場合 | 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 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 |
| 計 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 |

※訓告などとは、懲戒処分に至らない行為でその責任を確認させ将来を戒めるための措置です

## 5 職員の服務の状況

(1) 職員は全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、職務の遂行に当たり全力で専念しなければなりません。職員が守るべき義務は次の通りです（単位：人）

| 区分 | 内容 | 違反者数 |
|---|---|---|
| 職務命令等に従う義務 | 職員は法令などの定める規定に従い、かつ上司の職務上の命令に忠実に従わなければなりません | 0 |
| 信用失墜行為の禁止 | 職員は職の信用を傷つけたり、職の不名誉となる行為をしてはなりません | 5 |
| 守秘義務 | 職員は職務上知り得た秘密を漏らしてはなりません | 0 |
| 職務専念義務 | 職員は法律などに特別に定めがある場合を除くほか、勤務時間中全力で職務遂行しなければいけません | 0 |
| 政治的行為の制限 | 職員は政党その他の政治的団体の結成に関与するなどの政治的行為が禁止されています | 0 |
| 争議行為などの禁止 | 職員は争議行為などが禁止されています | 0 |
| 営利企業などの従事制限 | 職員は営利企業などに従事することは制限されており、従事する場合には許可を受けなければなりません。なお、公務の遂行に悪影響を及ぼさないと判断できるものについては、任命権者の許可を得ることによって営利企業などに従事することができます | 0 |

(2) 職員は任命権者の承認を得て、職務専念義務を免除される場合があります（平成29年度）

| 区分 | 延べ件数 | 延べ人数 | 総時間 |
|---|---|---|---|
| 職員が職員の給与、勤務時間その他の勤務条件などに関して適法な交渉を行う場合 | 15件 | 100人 | 143時間 |

## 6 職員の研修および勤務成績の評定の状況

### (1) 研修状況（平成29年度）

職員の能力向上のため、毎年研修を実施しています。

| 区分 | 人数 |
|---|---|
| 庁内研修（能力開発研修など） | 4,282人 |
| 派遣研修（市町村職員研修所など） | 375人 |
| 合計 | 4,657人 |

### (2) 人事評価の概要（平成29年度）

職員の職務で発揮された能力について、毎年評価を行っています。

| | |
|---|---|
| 評価の回数 | 1回 |
| 評価の期間 | 平成29年4月1日～平成30年3月31日 |
| 評価の対象人数 | 1,354人 |

## 7 職員の福祉および利益の保護の状況

### (1) 福利厚生制度

職員の福利厚生制度として、地方公務員法第42条の規定に基づき、日野市職員互助会を設置し、職員の元気回復、その他福利厚生に関する事業を行っています。この互助会は、職員の会費および市の負担金などで運営されています。

また、職員の共済制度は、地方公務員等共済組合法に基づき、職員と市において分担拠出する財源により、短期給付事業（医療関係など）、長期給付事業（年金関係）、福祉事業（人間ドック事業など）を行っており、厚生年金、国民年金、健康保険および国民健康保険と同様に社会保険制度の一環とされています。

### (2) 公務災害などの状況（平成29年度）

公務上、通勤途上の災害により、負傷した場合には、地方公務員災害補償基金から一定の補償が行われます。適用件数については下記の通りです。

| 区分 | 地方公務員災害補償法 | 条例 | 労働者災害補償保険法 |
|---|---|---|---|
| 件数 | 17件 | 0件 | 21件 |

### (3) 健康診断の状況（平成29年度）

職員の健康管理のため、毎年健康診断を実施しています。定期健康診断の受診者数などについては下記の通りです。

| 区分 | 受診者数 |
|---|---|
| 一次 | 1,328人 |
| 二次 | 53人 |

## 8 公平委員会の業務の状況（平成29年度）

職員は、懲戒その他、その意に反する不利益な処分を受けた場合、公平委員会に不服申立てができます。また、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、市の当局により適切な措置が取られるべきことを要求することができます。

| 区分 | 件数 |
|---|---|
| 不利益処分の不服申立て | 0 |
| 勤務条件に関する措置要求 | 0 |

## 9 職員の退職管理の状況（平成29年度）

職員で課長職以上であった者は、退職後2年間、管理職として関与していた職務に関する働きかけを禁止されています。また再就職情報の届出義務があります。

| 対象者数 | 再就職の届出状況 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 本市再任用 | 他の地方公共団体など | 非営利法人など | 営利法人 | 自営業 | 再就職しない | その他 |
| 10人 | 2人 | 0人 | 5人 | 1人 | 0人 | 2人 | 0人 |





# 11月21日(水)にJアラートの全国一斉情報伝達訓練を実施

ID 1002479　問 防災安全課（☎514-8962）

Jアラートとは、総務省消防庁の全国瞬時警報システムです。国から発令された警報を、人工衛星を介して各自治体の無線を自動的に起動し、音声で各地住民に通達するものです。地震・津波など緊急を要する自然災害や、ミサイル攻撃・大規模テロなどの有事の際に使用されます。市内123カ所に設置している防災行政無線と個別受信機で放送されるほか、緊急速報メールで発信されます。

訓練は、11:00頃、防災行政無線で「これは、Jアラートのテストです。」を3回繰り返し放送します。今回の訓練は防災行政無線の放送だけです。皆さまのご理解をお願いします。

## 環境

### 秋の市内一斉清掃

ID 1003047　HP くらし・手続き

皆さまが、毎日通勤・通学で利用されている道路や、子供たちが遊ぶ公園をちょっときれいにしてみませんか。

自治会への加入の有無にかかわらず、地域の方との交流の場として気軽にご参加ください。

日時 11月25日(日)午前9時～10時※雨天中止

問 環境保全課（☎514・8298）

## ごみ・リサイクル

### ワンコイン(500円)で生ごみ減量！ダンボールコンポストで生ごみを堆肥化してみませんか

ID 1002932　HP くらし・手続き

生ごみ処理器のダンボールコンポストは、ダンボール箱、底板、基材、布カバーの4点がセットになっており、初めての方でも生ごみを手軽に堆肥化することができます。

布カバーの縫製は高齢者談話室「ひなたぼっこ」が、また、ダンボールの組み立て、基材の袋詰めおよび底板の製作・配達は、障害福祉サービス事業所の「ふらっと・すずかけ」が行っています。ダンボールコンポストは生ごみのリサイクルができるだけでなく、障害者と高齢者の雇用促進に寄与しています。

初めての方や使い方に困った時には、生ごみリサイクルサポーター（市民）が訪問するなど、サポートも充実しています。詳細はパンフレット（市役所1階ロビー、七生支所、豊田駅連絡所、クリーンセンターなどにあり）をご覧になるか、お問い合わせください。

費用 ダンボールコンポストセット500円、基材のみ250円※補助金適用後

問 ごみゼロ推進課（☎581・0444）

## 障害者を対象とした採用試験の受験資格における不適切な条件について

ID 1010570　問 職員課（☎514-8146）

このたび、国が障害者を対象とした採用試験を行うにあたり、受験資格に「介助者なしで業務遂行が可能」等の条件を設けていたことについて、厚生労働省及び人事院が不適切との見解を示したことが報道されました。この件について、日野市の状況及び今後の対応は以下の通りです。

**▶日野市の状況**

当市においても、平成29年度及び平成30年度に実施した障害者を対象とした採用試験においては、他自治体における受験資格の例を参考に、「自力により通勤及び職務遂行が可能な方」「活字印刷文による出題に対応できる方」との条件を付しておりました。

この受験資格につきましては、障害の特性により差別をする意図はなく、市として個々の職員の送迎を行う又は職員のために専従の介助者を配置するということが現段階においては現実的に困難であることや、第一次試験（筆記試験）の内容が点字や音声等活字以外の形態による対応が困難なものであることから記載をしていましたが、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律及び障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨について、理解・認識が不足しておりました。

**▶今後の対応について**

今後は、法律の趣旨及びこの度示された厚生労働省及び人事院の見解を踏まえ、受験資格において不適切な条件を付すことがないよう改め、障害者のさらなる採用に取り組んでまいります。

### 障害者を対象とした採用試験の受験資格における不適切な条件についてのお詫び

市として率先して障害者の雇用を推進すべき立場にありながら、障害者を対象とした採用試験において不適切な条件を付していたこと、誠に申し訳ございません。

この度の件につきましては、法律の趣旨への無理解が招いた深刻に反省すべきことであると認識しています。

今後については、改めて法律の趣旨について職員へ徹底するとともに、多様な人材が活躍できる組織を目指し、適切な障害者採用に努めてまいります。

日野市長　大坪　冬彦