令和 8 年度

人事行政の運営等の状況について

1 職員の任免及び職員数に関する状況

2 職員の人事評価の状況

3 職員の給与の状況

4 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

5 職員の分限及び懲戒処分の状況

6 職員の服務の状況

7 職員の退職管理の状況

8 職員の研修の状況

9 職員の福祉及び利益の保護の状況

10 公平委員会の業務の状況

松 阪 市

令和8年度　松阪市人事行政の運営状況の公表

1. 職員の任免及び職員数に関する状況

(1)職員の採用状況

合併後、松阪市では相当数の職員削減を実施し、定員管理の適正化に努めてきました。この実績を踏まえて、令和2年度に松阪市定員適正化方針を見直しました。同方針に基づき、正規職員は持続可能な行政経営の実現を念頭に置き、より慎重に管理していくこととしています。

令和8年度職員採用の状況　　※令和8年4月1日付採用者

		競争試験 採用人数	割愛・選考試験 採用人数　※1	合計
事務職　※社会福祉士を含む		28	7	35
技術職	土木	3		3
	建築	1		1
	医師			0
	医療技術者			0
	看護師			0
	治験コーディネーター			0
	保健師	2		2
臨床心理士		1		1
言語聴覚士		1		1
幼稚園教諭・保育士職		8		8
労務職		1		1
産業支援センター長		1		1
産業支援センター副センター長		1		1
合計		47	7	54

※1　割愛・選考試験採用の内容

(1)事務職　　教育委員会事務局への割愛採用(三重県教育委員会から)等

〔用語の解説〕

採　　用：松阪市職員でない方を松阪市職員の職に就かせること。

競争試験：受験者相互の競争により職務遂行能力を試験により判定するもの。

選考試験：選考の基準に適合しているか、否かにより職務遂行能力を判定するもの。

割　　愛：市長等の任命権者の要請に応じて国や他の地方公共団体等の職員を市の職員として採用すること。

(2)競争試験の状況

職員の採用は、人事交流や医師の採用などを除き、競争試験により採用者を決定しています。
令和8年度採用者にかかる競争試験(任期付職員・市民病院採用除く)の応募等の状況は下記のとおりとなっています。

令和8年度採用　職員採用試験受験状況

職　種　等	R8募集数	応募者数	最終合格者数	
事務職【前期】	21名程度	154	21	(障がい者対象含む)
事務職【後期】	若干名	94	8	
事務職(社会福祉士)【前期】	1名程度	1	0	
事務職(社会福祉士)【後期】	1名程度	5	1	
事務職(社会人経験者)【SE】【前期】	1名程度	2	0	
事務職(社会人経験者)【SE】【後期】	1名程度	3	0	
事務職(社会人経験者)【UIJ】【前期】	1名程度	6	0	
事務職(社会人経験者)【UIJ】【後期】	1名程度	5	0	
技術職(土木)【前期】	2名程度	5	1	
技術職(土木)【後期】	2名程度	8	3	
技術職(建築)【前期】	1名程度	0	0	
技術職(建築)【後期】	1名程度	1	1	
技術職(電気)	1名程度	2	0	
幼稚園教諭・保育士職	8名程度	43	8	
保健師職	1名程度	7	2	
労務職	1名程度	8	1	
キャリアリターン	1名程度	1	0	
産業支援センター長	1名程度	1	1	
産業支援センター副センター長	1名程度	1	1	
合　計		347	48	

※同一年度内において、2回採用試験を実施した職種については、1回目を【前期】、2回目を【後期】と記載

(3)退職職員の状況

【定年】

地方公務員法第28条の2の規定により、組織の活性化や職員の新陳代謝の促進のため定年を定めています。この定年による年齢や退職日については、松阪市職員の定年等に関する条例(平成17年条例第40号)に定めており、職員の定年の年齢は令和13年度に65歳(ただし、医療業務に従事する医師・歯科医師は70歳)となるよう段階的に引き上げることとされています。退職日は、定年に達した日以後における最初の3月31日となっています。

令和7年度の退職者の状況は下記のとおりとなっています。

令和7年度の退職者の状況(再任用職員の退職除く)

職種 ＼ 退職区分		自己都合退職※	勧奨退職	定年退職	免職	合　計
事務職		19	10		33	62
技術職	土木		1			1
	建築	1				1
	電気					0
	機械					0
	医師	3			62	65
	医療技術者				88	88
	看護師	3			247	250
	准看護師				2	2
	治験コーディネーター				4	4
	保健師	1				1
	歯科衛生士				7	7
保育士職			1			1
幼稚園教諭		2				2
幼稚園教諭・保育士		3				3
労務職		3			14	17
管理栄養士						0
言語聴覚士						0
臨床心理士						0
弁護士						0
合　計		35	12	0	457	504

※　割愛、任期満了による退職者を含む

〔用語及び上記表の解説〕
退　　職:公務員が失職・免職の場合を除いて離職することをいう。
定年退職:職員が一定の年齢に達したことにより、その職員の意志如何にかかわらず、任命権者の何らの処分を要せずに職員の身分(職)を失わせることをいう。
勧奨退職:任命権者により、職員の任意の退職を勧めるもので、これに応じて、職員自らの意志で辞職する退職をいう。
免　　職:分限免職や懲戒免職のように、職員を行政処分によってその意に反して退職させることをいう。
退職区分:退職理由により分類されるもの。

（4）再任用職員の状況

【再任用制度】

◎制度の目的

急激な高齢化が進む中で、高齢者の知識と経験を社会に活用していくことを目的として、年金受給年齢の引き上げに合わせて、定年退職後の再任用制度が導入されています。

◎市の現状

松阪市では、再任用制度を利用しており、令和8年4月1日現在の内訳は次の通りです。

①令和8年度　再任用職員の採用状況　　令和8年4月1日現在

区分／職種	常時勤務職員	短時間勤務職員	合　計
一般行政職		38	38
医　療　職			0
医療技術職			0
看護師職			0
保健師職		1	1
技能労務職	3	13	16
教　育　職		1	1
保育士職		3	3
合　　計	3	56	59

（5）職員数の状況

定員管理調査による部門別の職員数の推移については下記のとおりです。

※各年4月1日現在

区分	部門	職員数 令和7年	職員数 令和8年	対前年比増減数	主な増減理由
一般行政部門	議　会	8	8	0	
	総務企画	220	219	△ 1	業務見直しによる減
	税　務	65	67	2	体制強化による増
	民　生	367	382	15	体制強化による増
	衛　生	161	169	8	体制強化による増
	労　働	3	3	0	
	農林水産	44	42	△ 2	欠員不補充による減
	商　工	44	49	5	体制強化による増
	土　木	104	111	7	体制強化による増
	小　計	1,016	1,050	34	
特別行政部門	教　育	195	202	7	体制強化による増
	消　防	2	3	1	体制強化による増
	小　計	197	205	8	
公営企業等部門	病　院	497	34	△ 463	指定管理による減
	水　道	34	34	0	
	下水道	35	35	0	
	その他	62	61	△ 1	組織変更による減
	小　計	628	164	△ 464	
松阪地区広域衛生組合		12	11	△ 1	欠員不補充による減
合　計		1,853	1,430	△ 423	

※二役、特別職、教育長、再任用職員（短時間勤務）を除きます。

（6）職種別・年齢別職員数

令和8年4月1日現在

	一般行政職	税務職	医師・歯科医師職	薬剤師・医療技術職	看護・保健職	福祉職	企業職	技能労務職	教育職		合計	構成比
									幼稚園、小・中学校	その他		
20歳未満	3	0	0	0	0	0	1	0	0	0	4	0.3%
20～21歳	2	0	0	0	0	6	2	1	0	0	11	0.8%
22～23歳	28	7	0	0	2	13	7	1	1	0	59	4.2%
24～25歳	26	6	0	1	6	12	0	0	5	0	56	4.0%
26～27歳	27	2	0	1	9	29	3	2	2	0	75	5.3%
28～29歳	28	10	0	3	4	17	5	1	0	0	68	4.8%
30～31歳	17	4	0	2	6	13	3	3	1	0	49	3.5%
32～33歳	26	6	0	5	2	8	1	2	4	0	54	3.8%
34～35歳	46	5	0	3	1	10	3	5	7	0	80	5.6%
36～37歳	46	3	0	3	4	9	4	7	5	1	82	5.8%
38～39歳	56	5	0	1	0	18	2	3	5	2	92	6.5%
40～41歳	36	3	1	1	3	8	4	1	2	3	62	4.4%
42～43歳	35	0	0	4	3	11	3	3	3	6	68	4.8%
44～45歳	43	3	0	0	6	10	1	6	2	4	75	5.3%
46～47歳	49	0	0	0	4	6	4	6	7	5	81	5.7%
48～49歳	37	4	0	0	4	4	8	9	5	3	74	5.2%
50～51歳	59	1	0	1	2	5	9	21	4	2	104	7.3%
52～53歳	46	1	0	0	5	8	6	12	2	0	80	5.6%
54～55歳	49	1	0	0	4	7	1	11	2	2	77	5.4%
56～57歳	44	1	0	0	4	0	1	14	0	1	65	4.6%
58～59歳	31	2	0	0	1	2	1	21	0	0	58	4.1%
60歳以上	18	0	0	0	0	1	1	23	0	0	43	3.0%
合　計	752	64	1	25	70	197	70	152	57	29	1,417	100.0%

※二役、特別職、教育長、特定任期付職員、再任用職員（短時間勤務）を除きます。

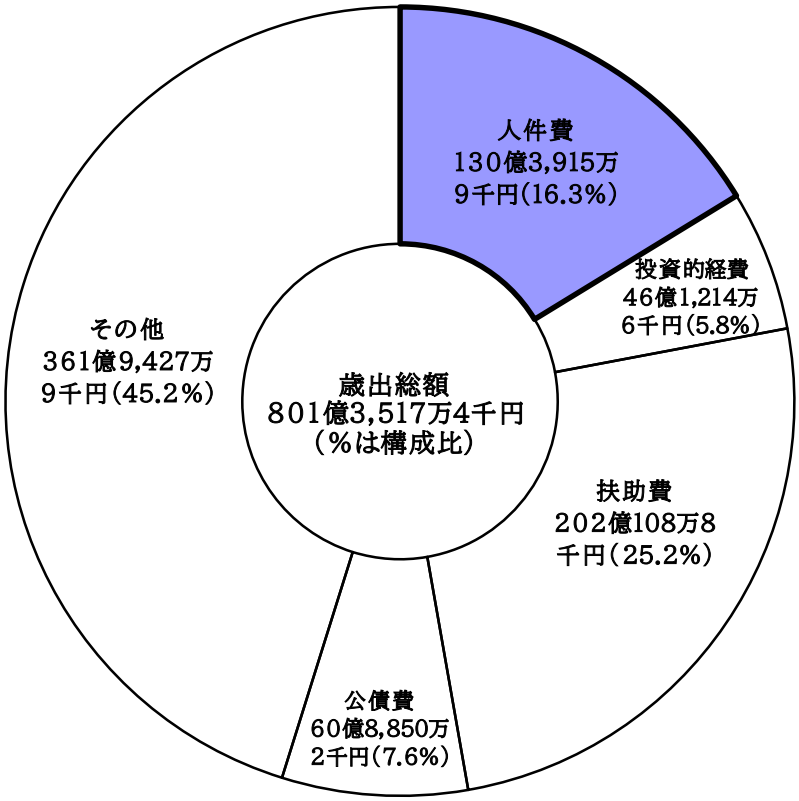
2. 職員の人事評価の状況

人材育成を主眼とする松阪市の人事評価制度は、単に職員を評価する制度とするのではなく、「組織の総合力を高めるコミュニケーション・ツール」として運用しています。
人事評価の概要は、次のとおりです。

人事評価の構成	「業績評価」と「能力・態度評価」
人事評価の対象者	特別職及び医療職を除く職員。但し、以下の示す者を除く。 ①派遣中の職員等 ②評価期間が実質3か月未満の職員 ③任命権者が特に認める職員
評価者	原則として課長級以上の管理職が1次評価者となり、1次評価者の上司が2次評価者となる。
評価対象期間	毎年4月1日から翌年の3月31日まで
評価方法	評価対象期間における職務行動等を、評価項目ごとに、5段階の評価尺度により絶対評価を行う。
評価手順	組織目標の設定…組織の使命を明確にし、組織の重点課題の共有を図ることを目的とし、課長を中心として組織目標を設定する。 個人目標の設定…組織目標との連動を確認しながら、個人目標を設定する。 期首面談の実施…被評価者が自ら作成した個人目標をもとに、被評価者と1次評価者とが面談を行い、1年間の目標を設定する。 自己の振り返り…12月1日現在で、翌年3月31日までの見込みで目標及び行動の振り返りを行う。 1次評価の実施…自己の振り返りを参考に、1次評価を行う。 期末面談の実施…自己の振り返りと1次評価をもとに、被評価者と1次評価者とが面接を行い、職務行動の振り返り或いは評価者からの指導・助言を行う。 2次評価の実施…自己の振り返りと1次評価をもとに、2次評価を行う。
評価項目	業績、育成・能力開発、折衝・コミュニケーション、企画・改善、市民志向、チームワーク、責任、規律、倫理

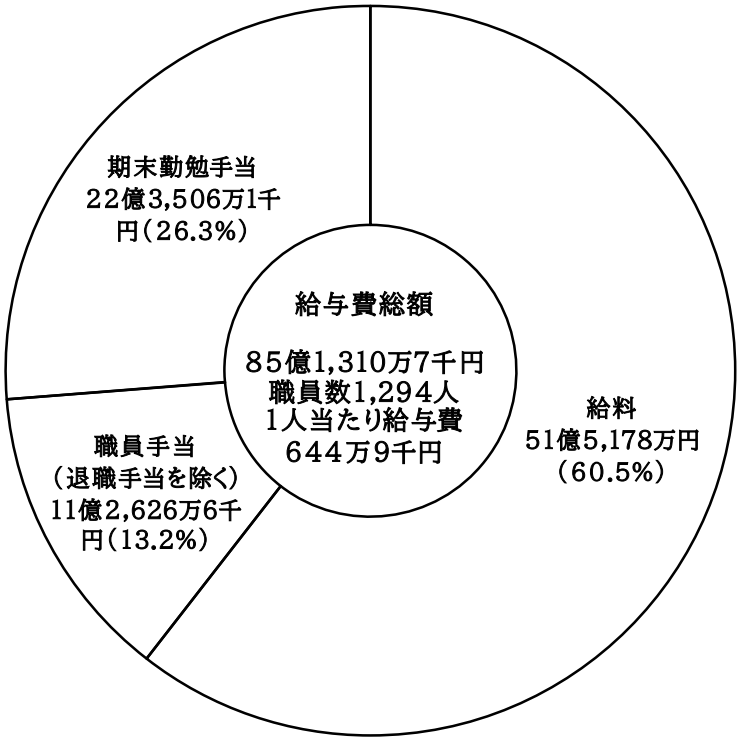
3．職員の給与の状況

（1）人件費の状況（令和7年度普通会計決算額）



※人件費には、一般職員の給与のほか、市長・副市長・市議会議員等の特別職に属する職員の給料・報酬や、会計年度任用職員の給料・報酬も含まれます。

（2）職員給与費の状況（令和8年度一般会計当初予算）



※会計年度任用職員の給与を除いています。

（3）給与及び各種手当の種類

【給与】
職員にその勤務の対価として支払われる金銭給付をいい、その給付の根拠法令として地方自治法等で規定されています。
市では条例に基づき、以下の給与（給料＋各種手当）を支給しています。

令和8年4月1日現在

項目	手当の説明
給料	勤務の対価として支給される金銭給付を受ける中でもっとも中心的なもの
扶養手当	扶養親族のある職員に生計費の一助として支給
住居手当	居住するための住宅を賃借し、家賃を支払っている職員に対し支給
地域手当	地域における物価等を考慮し、国基準で各級地の支給割合に応じて支給
通勤手当	通勤のため、交通機関などを利用して運賃を負担、自動車などを使用して通勤する職員に支給（徒歩は含まない）
単身赴任手当	異動に伴い転居し、やむを得ない事情により配偶者と別居し、単身で生活する職員に支給
在宅勤務等手当	住居等において在宅勤務等を中心とした働き方を3箇月以上の期間について1箇月当たり平均10日を超えて命ぜられた職員に支給
時間外勤務手当	正規の勤務時間を超えて勤務することを命じられた職員に対し支給
休日勤務手当	休日などにおける正規の勤務時間中に勤務した職員に支給
夜間勤務手当	正規の勤務時間として深夜に勤務した職員に支給
宿日直手当	宿日直勤務を命じられた職員が勤務した場合に支給
管理職手当	管理又は監督の地位にある職員のうち規則で指定するものについて、その職務の特殊性に基づき支給
管理職員特別勤務手当	管理職員が臨時又は緊急の必要その他の公務の運営の必要により勤務時間条例第3条第1項、第4条及び第5条の規定に基づく週休日又は祝日法による休日等若しくは年末年始の休日等に勤務した場合に支給（2時間以上の勤務に限る）平成27年4月から、平日深夜0時から5時においても支給
期末手当	6月1日、12月1日に在職する職員等に支給（いわゆる賞与の一部）
勤勉手当	6月1日、12月1日に在職する職員等の勤務成績に応じて支給（いわゆる賞与の一部）
寒冷地手当	寒冷地に勤務する職員に支給（11月から翌年3月までの間に限る。）
特殊勤務手当	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特別の考慮を必要とするが、その特殊性を給料で考慮することが適当でないと認められるものに従事する職員にその勤務の特殊性に応じて支給
退職手当	職員が退職し、または死亡したとき、それまでの勤続に対する報償と退職後の生計の保障として支給
給料の調整額	職務の複雑、困難若しくは責任の度や勤務条件が特殊な場合に俸給表の額を調整する形で支給
教職調整額	義務教育諸学校等の教員の職務と勤務態様の特殊性に基づき支給

（4）給料表の種類及び表級別職員数

【給料】
職員に支給される給与は、給料と各種手当から構成されています。このうち給料は、主に一般職に属し給料表の適用を受ける職員に支給されるもので、給与月額に占める割合が最も高くなっています。
給料の決定は、法令で定められていますが、具体的には、 ①給料表の決定　②職務の級の決定
③給料月額の決定　により決定されています。

表	級	職級	性別		総計
			男性	女性	
行政職（一）	01	職員	57	89	146
	02	職員	50	115	165
	03	職員	70	83	153
	04	係長級	253	140	393
	05	主幹･補佐級	103	71	174
	06	課長級	77	40	117
	07	次長級	25	2	27
	08	部長級	16	2	18
計			651	542	1,193
行政職（二）	01	労務員	2	2	4
	02	労務員	7	7	14
	03	労務員	9	10	19
	04	労務員	34	10	44
	05	係長級	43	26	69
計			95	55	150
医療職（一）	01	医員	0	0	0
	02	医員	0	0	0
	03	科長･部長級	1	0	1
	04	副院長･部長級	0	0	0
	05	院長	0	0	0
計			1	0	1
医療職（二）	01	技師等	0	0	0
	02	薬剤師･技師等	0	4	4
	03	薬剤師･技師等	0	8	8
	04	係長級	0	0	0
	05	副薬剤部長･副技師長	0	0	0
	06	薬剤部長･技師長	0	0	0
計			0	12	12
医療職（三）	01	准看護師	0	0	0
	02	准看護師･看護師	0	12	12
	03	看護師･助産師	1	8	9
	04	主任看護師	0	0	0
	05	看護師長	0	0	0
	06	看護部長･副看護部長	0	0	0
計			1	20	21
教育職	01	教諭	0	0	0
	02	教諭	0	3	3
	03	教諭	0	13	13
	04	係長級	0	14	14
	05	園長	0	1	1
	06	園長	0	6	6
計			0	37	37
特定任期付職員	－		1	0	1
計			2	0	2
任期付職員	03	職員	0	1	1
計			0	0	0
再任用行政職(二)	03	労務員	0	4	4
計			0	3	3
再任用医療職(三)	02	准看護師･看護師	0	0	0
	03	看護師･助産師	0	0	0
計			0	0	0
合　計			750	669	1,419

※二役、特別職、教育長、再任用職員（短時間勤務）を除きます。

※R8.4.1現在の状況です。

(5)初任給の状況

令和8年4月1日現在

区　　分		学　歴	初任給 基準額
一般行政職		大学卒	232,000円
		短大卒	216,500円
		高校卒	200,300円
医　　師		大学卒	355,700円
薬 剤 師		大学卒	258,100円
看 護 師		短大3卒	263,400円
労 務 員	最高	中学卒	248,800円
	最低	中学卒	205,000円
幼稚園教諭･保育士職		大学卒	237,600円
		短大卒	222,600円

(6)平均給料月額等の状況

令和8年4月1日現在

区分	一般行政職(一般事務、土木技術など)			技能労務職(用務員、給食調理員など)		
	平均給料月額	平均給与月額	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額	平均年齢
市	345,263円	426,485円	43.1歳	323,153円	366,449円	51.1歳
県	345,153円	436,605円	43.0歳	―	―	―

※給料は諸手当を含まない主となる俸給をいい、給与は給料に諸手当を含めたものをいいます。

(7)経験年数別平均給料月額の状況(一般行政職)

令和8年4月1日現在

区分	市				県			
経験年数	10年	20年	25年	30年	10年	20年	25年	30年
大学卒	282,843円	357,288円	394,731円	419,200円	300,422円	379,875円	400,530円	415,258円
高校卒	252,333円	320,150円	361,100円	392,250円	278,018円	329,200円	379,708円	402,013円

(8)特殊勤務手当の状況(令和7年度)

職員全体に占める手当支給職員の割合		27.2%
支給対象職員一人当たり平均支給年額		45,622円
手当の種類(手当数)		3
代表的な 手当の名称	支給額の多い手当	清掃業務従事手当
	多くの職員に支給されている手当	市民病院業務手当

(9)特別職の報酬等の状況

令和8年4月1日現在

区分	給料月額	期末手当 (7年度支給割合)	区分	報酬月額	期末手当 (7年度支給割合)
市長	1,015,000円	6月期　2.30月分 12月期　2.30月分 計　4.60月分	議長	620,000円	6月期　1.725月分 12月期　1.725月分 計　3.45月分
副市長	786,000円		副議長	552,000円	
教育長	681,000円		議員	488,000円	

(10)特殊勤務手当の概要

令和8年4月1日現在

種類	勤務内容		区分	手当額	備考
清掃業務従事手当	清掃事業課、清掃施設課業務に従事したとき	係長職の労務職員	日額	900円	年始の繁忙期(年始の業務開始日から3日間。ただし、業務が行われない日は除く。)に収集、処理業務等に従事する労務職員は、当該期間に限り左記の金額に日額4,000円を加算する。ただし、当該期間のうち、勤務しなかった日又は遅刻、早退した日においては、加算しない。
		主任職の労務職員	日額	700円	
		収集、処理業務等に従事する労務職員	日額	600円	
保健衛生業務従事手当	野犬等の捕獲犬猫等の死体処理	職員	日額	600円	
	防疫のため器具を用いて消毒の業務に従事したとき	職員	日額	1,000円	
教員特殊業務手当	臨時又は緊急の必要その他の公務の運営の必要により週休日等に勤務したとき	管理職を除く幼稚園教諭	日額	週休日等 5,000円	2時間以上の勤務(6時間超のとき7,500円)
				平日深夜(午後10時から翌日の午前5時まで(週休日等に含まれる時間を除く。)) 2,500円	1時間以上の勤務
災害応急作業等手当	異常な自然現象等により重大な災害が発生した現場(松阪市外で発生したものに限る。)において行う災害応急作業等に従事したとき	職員	日額	1,080円	避難所の運営及びり災証明に係る家屋調査その他市長がこれらに相当すると認める作業

(11)退職手当、期末・勤勉手当、時間外手当の支給状況 （対象期間：令和7年4月1日～令和8年3月31日）

退職手当(特別職を除く退職手当支給者のみ)

	自己都合	定年・勧奨
最高限度額	47.709月分	47.709月分
勤続20年	19.6695月分	24.586875月分
勤続25年	28.0395月分	33.27075月分
勤続35年	39.7575月分	47.709月分
1人当たり平均支給額	5,217,650円	22,367,714円
	15,507,688円	
その他加算措置	定年前早期退職特例措置（2%～20%加算）	
退職時の特別昇給	無	

(12)期末・勤勉手当の状況(令和7年度)

	期末手当	勤勉手当
6月期	1.250月分	1.050月分
12月期	1.275月分	1.075月分
計	2.525月分	2.125月分
職制上の段階、職務の級等による加算措置	有	

(13)時間外勤務手当の状況

R6年度	支給総額	5億6,879万4千円
	職員1人当たり支給年額	31万9千円
R7年度	支給総額	6億841万4千円
	職員1人当たり支給年額	34万3千円

4．職員の勤務時間その他の勤務条件の状況　　令和8年4月1日現在

地方公務員の勤務時間は、地方公務員法第24条第5項の規定により、条例で定めることになっています。市では「松阪市職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成17年条例第45号）」でこれを定めています。
正規職員の勤務時間は、「休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり38時間45分」とし、週休日（勤務時間を割り振らない日＝勤務を要しない日）を土・日曜日としています。
ただし、公務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要のある職員については、週休日及び勤務時間を別に定めています。

◆1日あたりの勤務時間　7時間45分　　◆1週間あたりの勤務時間　38時間45分

（1）主な勤務時間（1日の勤務する時間）及び休憩時間　令和7年4月1日現在

勤務時間	休憩時間
午前8時30分～午後5時15分 （7時間45分）	正午～午後1時00分 （1時間）

※勤務箇所により、上記の勤務時間と異なる職場があります。 ＜例＞市民病院、飯南眼科クリニックなど

（2）週休日など

種類	内容
週休日	土曜日・日曜日　※
休日	国民の祝日に関する法律で定める休日、 12月29日から翌年の1月3日までの日※

※勤務箇所により、上記と異なる職場があります。＜例＞市民病院、飯南眼科クリニックなど

（3）休暇等の導入状況

取得対象期間：令和7年1月1日～令和7年12月31日
※介護休暇・育児休業のみ令和7年4月1日～令和8年3月31日

種類＼項目		説明	付与日数	取得状況の有無	取得状況
年次有給休暇		正規の勤務時間中に給与の支給を受けて勤務しないことを、特別の事由なしに認められる期間	1年につき20日（繰越20日まで）	有	別記参照
病気休暇		負傷又は疾病のため、医師の診断書等に基づき療養のため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき	最大90日まで	有	別記参照
特別休暇	公民権の行使	職員が選挙権その他公民としての権利を行使する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき	必要と認められる期間	無	0日
	証人等としての官公署等への出頭	職員が裁判員、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で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき	必要と認められる期間	有	1日
	骨髄提供のための休暇	職員が骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血管細胞移植のための末梢血管細胞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、又は配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に、骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血管細胞移植のための末梢血管細胞を提供する場合で、当該申出又は提供に伴い必要な検査、入院等のため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき	必要と認められる期間	無	0日
	ボランティア休暇	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（専ら親族に対する支援となる活動を除く。）を行う場合で、その勤務しないことが相当であると認められるとき	1年につき5日まで	無	0日
	結婚休暇	職員が結婚する場合で、結婚式、旅行その他の結婚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とき	連続する7日間まで（週休日含む）	有	別記参照
	エフ休暇（生理休暇）	女性職員で生理日の勤務が著しく困難である場合	申出した期間	有	別記参照
	妊婦の通勤緩和	妊娠中の女性職員が、通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体の健康維持に重大な支障を与える程度に及ぶものであると認められるとき	最大1日につき1時間まで	無	0時間
	妊産婦検診	妊娠中の女性職員が母子保健法（昭和40年法律第141号）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受ける場合	必要と認められる期間	有	別記参照
	産前休暇	8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定である女性職員が申し出た場合	最大8週間まで（多胎妊娠の場合14週）	有	別記参照
	産後休暇	女性職員が出産した場合	産後8週間	有	別記参照
	育児時間	生後1年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合	1日2回（1回につき30分以内）	無	0時間
	妻の出産	職員の妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）が出産する場合で、職員が妻の出産に伴い必要と認められる入院の付添い等のため勤務しないことが相当であると認められるとき	最大2日間まで	有	別記参照

種類＼項目		説明	付与日数	取得状況の有無	取得状況
特別休暇	育児参加休暇	職員の妻が出産する場合であって、その出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合にあっては14週間）前の日から当該出産の日後8週間を経過するまでの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（妻の子を含む。）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	5日以内	有	別記参照
	子の看護のための休暇	小学校第4学年の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する職員が、その子の看護（負傷し、又は疾病にかかったその子の世話を行うことをいう。）のため、又は予防接種や健康診断を受けさせるため勤務しないことが相当であると認められるとき	1年につき5日まで（対象の子が2人以上の場合にあっては10日）	有	別記参照
	短期介護休暇	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その他の世話を行う職員が、その世話を行うために勤務しないことが相当であると認められるとき	1年につき5日まで（要介護者が2人以上の場合にあっては10日）	有	別記参照
	忌引	職員の親族が死亡した場合で、職員が葬儀、服喪その他の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とき	最大10日間まで（親族関係に応じて付与）	有	別記参照
	夏季休暇	職員が夏季における心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められるとき	原則連続する5日（令和5年：6～10月期付与）	有	－
	感染症予防法による交通の遮断・隔離	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（平成10年法律第114号）により交通がしゃ断され、又は隔離された場合	必要と認められる期間	無	0日
	災害等による職員の住居の災害復旧	地震、水害、火災その他の災害により職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、職員が当該住居の復旧作業等のため勤務しないことが相当であると認められるとき	必要と認められる期間	無	0日
	災害等による通勤困難	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	必要と認められる期間	有	1日
	災害等による通勤時危険回避	地震、水害、火災その他の災害時において、職員が退勤途上における身体の危険を回避するため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき	必要と認められる期間	有	0日
	父母の祭事（法要）	職員が父母の追悼のための特別な行事（父母の死亡後15年以内に限る。）のため勤務しないことが相当と認められるとき	1日	有	8日
介護休暇		職員が配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にあるものを含む。）、父母、子、配偶者の父母その他規則で定める者で負傷、疾病又は老齢により規則で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合	2週間以上6ヶ月以内	有	別記参照
育児休業		職員が3歳に達するまでの子を養育する場合	養育する子の3歳到達日まで	有	別記参照
組合休暇		職員団体の登録に関する条例（平成17年松阪市条例第49号）第2条の規定により登録された職員団体の規約に定める機関で、その構成員として当該機関の業務に従事する場合及び登録された職員団体の加入する上部団体のこれらの機関に相当する機関の業務で当該職員団体の業務と認められるものに従事する場合	1年につき30日まで	無	0日

(3)-① 休暇等の取得状況

令和7年1月1日～令和7年12月31日までの休暇の種類別による取得状況は下記のとおりとなっています。
（年次有給休暇の取得状況は、対象期間の中途での採用者及び退職者、対象期間中に育児休業
（育児短時間勤務含む）・休職・派遣の期間のある者並びに病院勤務職員（事務職含む）等を除く）

【年次有給休暇の取得状況】

対象職員数(A)	総付与日数(B)	総取得日数(C)	平均取得日数 (C)/(A)	消化率(%) (C)/(B)×100
1,156人	44,964日	15,401日	13.3	34.25%

【病気休暇等の状況】

休暇の種類＼人数等	取得職員数	総使用日数/時間
病気休暇	155人	3,289日
結婚休暇	19人	87日
生理休暇	8人	91日
妊産婦検診	5人	11日
産前休暇	30人	1,394日
産後休暇	29人	1,438日
妻の出産	15人	26日
育児参加	20人	77日
子の看護	166人	641日
短期介護	35人	140日
忌引	140人	322日

(3)-② 介護休暇の取得状況　　（期間：令和7年4月1日～令和8年3月31日）

介護休暇の取得状況（延べ人数）

介護休暇取得者数	2

介護休暇承認期間					
1月以下	1月超え 2月以下	2月超え 3月以下	3月超え 4月以下	4月超え 5月以下	5月超え
0	0	2	0	0	0

(3)－③育児休業等の取得状況　　（期間：令和7年4月1日～令和8年3月31日）

育児休業承認期間（令和7年度中に新たに育児休業を取得した職員について）

	令和7年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数	取得人数	育児休業承認期間			
			1年以下	1年超え 2年以下	2年超え 2年6月以下	2年6月超え
男性職員	17	21	21	0	0	0
女性職員	29	29	5	0	0	24
計	46	50	26	0	0	24

5．職員の分限及び懲戒処分の状況

（1）懲戒処分者数

期間：令和7年4月1日～令和8年3月31日

処分の種類				合　計	訓告等
戒告	減給	停職	免職		
6	5	1	0	12	113

（2）分限処分者数（延べ人数）

処分の種類				合　計
降任	免職	休職	降給	
0	0	133	0	133

6．職員の服務の状況

（1）職員の守るべき義務

地方公務員法第30条では「全ての職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且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。」と規定されています。

そのため、職員に対しては、法令等及び上司の職務上の命令に従う義務、職務上知り得た秘密を守る義務、職務に専念する義務、争議行為及び信用失墜行為の禁止、政治的行為及び営利企業等の従事の制限等、民間企業の勤労者とは異なり、服務上の様々な制約が課せられています。

①上司の職務上の命令に従う義務

憲法第99条に「公務員は憲法を尊重し擁護する義務を負う」旨規定されており、上司の発する職務命令は法令の内容を具体的に実施するために発せられるものであるから、法令に従う義務を負う公務員は必然的に上司の命令に従わなければなりません。

②職務上知り得た秘密を守る義務

職員は、職務上知り得た秘密については、公的・私的を問わず、在職中はもちろん退職後もこれを漏らしてはなりません。また、法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密事項を発表する場合は、任命権者の許可を受けなければなりません。

③職務に専念する義務

職員は、地方公務員法第35条で職務に専念する義務を有していますが、条例及び規則で研修を受ける場合や厚生に関する計画の実施に参加する場合などは、その義務が免除されます。

本市の主なものとして「人間ドックの受診」「研修への参加」があります。

④争議行為の禁止

職員は同盟罷業（ストライキ）、怠業（サボタージュ）その他の争議行為又は地方公共団体の機関の活動能力を低下させる怠業的行為を行うことを禁止されております。また、何人もこのような違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、あおったりしてはならないとしています。

⑤信用失墜行為の禁止

職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務しなければならず、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行により、公務に対する住民の信頼を裏切らないよう信用を保たねばなりません。

⑥政治的行為の制限

職員の政治的中立性を確保し、かつ、保障することによって、地方公共団体の行政の公正な運営を確保するとともに、職員が政治的行為を行わなかったことによって不利益な取扱いを受けないことをも保障するものです。

⑦営利企業等の従事制限

職員は、地方公務員法第38条において、職務の公正の確保、職員の品位の維持等の目的から営利企業等の役員等に就任すること、営利を目的とする私企業を営むこと及び報酬を得て事業に従事することを制限しています。ただし、一定の基準を満たし、任命権者の許可を受けた場合には従事することができます。

本市職員が許可を求める主なものとして「消防団員」「自治会役員」「土地改良区役員」があります。

7. 職員の退職管理の状況

平成28年4月1日の改正地方公務員法等の施行により、営利企業等に再就職した元職員に対し、離職前の職務に関して、現職職員への働きかけが禁止されるなど、退職管理の適正化が図られることとなり、松阪市においても規則を制定し退職管理の適正化の確保に努めています。

8. 職員の研修の状況

職員の能力開発及び公務能率の向上を目的として、各種研修に取り組んでいます。

（令和7年度実施）

区分	内容	人数等
市集合研修	階層別研修	556人
	特別研修	868人
	専門研修	36人
	小　計	1,460人
自己啓発研修	イブニングセミナー	3職場
	職場研修専門講師利用	4職場
	小　計	－
派遣研修	自治大学校	0人
	市町村アカデミー	0人
	国際文化アカデミー	2人
	三重県市町総合事務組合	261人
	県、民間、その他	13人
	小　計	276人
e-ラーニング	映像データ	0人
	YouTube	537人
	民間、その他	7人
	小　計	544人

9．職員の福祉及び利益の保護の状況

職員の心身の健康の確保、勤務意欲及び勤務能率の増進に資することを目的とした福利厚生事業を実施しています。
令和7年度には、次のような事業を行っています。

(1)定期健康診断

（令和7年度）

受診職員数	検査内容	
1,163人 （三共済組合員944人、公立学校共済組合員143人、その他計年度任用職員等76人）	身長、体重、視力、聴力	血中脂質検査
	血圧の測定	血糖検査
	便潜血検査(注)、尿検査	眼底検査(注)
	貧血検査	心電図検査
	肝機能検査	胸部エックス線検査

注：公立学校共済組合員および一部の会計年度任用職員を除く

(2)公務災害の状況

（令和7年度）

公務災害発生件数	25

注：内3件は通勤災害

(3)互助会への補助金の状況

地方公務員法第42条に定められている職員の厚生制度（職員の保健、元気回復その他厚生に関する事項）を効率的・効果的に実施するため各共済組合が行う下記の事業に対し助成しています。

松阪市職員共済組合　会員数　1,384人　（令和8年3月31日現在）

委託事業	事業の内容
福利厚生事業	職員に対して行なう各種福利厚生事業 （勤労者サービスセンターへの加入）
委託料の決算額	7,720千円

松阪市民病院共済組合　会員数　520人　（令和8年3月31日現在）

補助対象事業	事業の内容
福利厚生事業	職員の元気回復慰安事業等福利厚生全般の事業に対する助成
補助金の決算額	700千円

(4)その他福利厚生事業の状況

職員の共済制度については、地方公務員等共済組合法に基づき三重県市町村職員共済組合が、公務災害補償については地方公務員災害補償法に基づき地方公務員災害補償基金がそれぞれ主体となり制度を実施しています。

10. 公平委員会の業務の状況 （期間：令和７年４月１日～令和８年３月31日）

(1)措置要求、不服申立ての件数

該当なし

(2)措置要求、不服申立ての処理状況

該当なし

(3)措置要求、不服申立ての未処理状況

該当なし

(4)措置要求、不服申立ての出訴件数、判決件数

該当なし