九重町における人事行政の運営等の状況を公表します

地方公務員法第５８条の２の規定により、人事行政運営における公平性、透明性を高める目的から町職員の給与・定員管理に加え任免や勤務条件等について町民の皆さまに知っていただくため、「九重町人事行政の運営等の状況の公表に関する条例」の規定に基づき次のとおり公表します。

１．職員の任免及び職員数に関する状況

（１）退職及び採用の状況

令和６年度退職者（令和６年４月１日～令和７年３月３１日）				令和７年度採用者（令和７年４月１日付）（B）	差（採用者数－退職者数）（B－A）
定年退職	早期退職	その他	計（A）		
０人	１人	４人	５人	５人	０人

（注）退職及び採用は、他団体からの派遣等の着任・帰任を含みません。

（２）部門別職員数の状況

（各年４月１日現在）

区分／部門			職員数 令和6年（A）	職員数 令和7年（B）	対前年増減数（B－A）	主な増減理由
普通会計部門	一般行政部門	議会・総務	３４人	３５人	▲１人	
		税務	１２人	１２人	０人	
		福祉	３７人	３６人	△１人	
		経済	２４人	２２人	△２人	
		土木	１２人	１２人	０人	
		計	１１９人	１１７人	△２人	〈参考〉人口１万人当たり職員数１４０．９３人（類似団体の人口１万人当たり職員数１４４．８９人）
	教育部門		２３人	２６人	▲３人	
	消防部門		０人	０人	０人	
	小計		１４２人	１４３人	▲１人	〈参考〉人口１万人当たり職員数１７２．２５人（類似団体の人口１万人当たり職員数１７２．７２人）
公営企業等会計部門	水道		２人	２人	０人	
	その他		８人	７人	△１人	
	小計		１０人	９人	△１人	
合計			１５２人〔２１６〕	１５２人〔２１６〕	０人〔２１６〕	〈参考〉人口１万人当たり職員数１８３．０９人

（注）１　職員数は、一般職に属する職員数です。
２　〔　　〕内は、条例定数の合計です。

（3）年齢別職員構成の状況

（令和7年4月1日現在）

区分	20歳未満	20歳～23歳	24歳～27歳	28歳～31歳	32歳～35歳	36歳～39歳	40歳～43歳	44歳～47歳	48歳～51歳	52歳～55歳	56歳～59歳	60歳以上	計
職員数	1人	9人	14人	16人	18人	18人	24人	18人	16人	6人	7人	5人	152人

2．職員の人事評価の状況

全職員を対象に、以下の項目について人事評価を行っています。

（1）勤務態度評価

階層の上下を問わず、組織人としての求められる意欲や行動について評価を行います。

評価の対象	町長部局、議会、監査委員、教育委員会の事務局並びに公営企業に常時勤務する全職員とします。ただし、以下の職員を除く。 ①国、地方公共団体、一部事務組合等へ派遣している職員 ②産前、産後休暇、病気休暇等で評価期間の５０％未満の出勤者及び公正な評価が出来ないと認められる（休職・公務災害等で休暇中等）職員
評価者	【町長部局】 ・一次評価 被評価者が課長職の場合：副町長 被評価者が上記以外の場合：課長職 ・二次評価 被評価者が課長職の場合：町長 被評価者が上記以外の場合：副町長 【教育委員会部局】 ・一次評価 被評価者が課長職の場合：教育長 被評価者が上記以外の場合：課長職 ・二次評価 教育長
評価方法	５項目の評価項目を段階に分けて評価
評価結果の活用方法	・職員の能力開発、人材育成 ・適正な評価による組織、職員の士気高揚

（2）能力評価

期待し求められる職務遂行能力をどの程度発揮することができたかについて、階層別の評価項目ごとに評価を行います。

評価の対象	町長部局、議会、監査委員、教育委員会の事務局並びに公営企業に常時勤務する全職員とします。ただし、以下の職員を除く。 ①国、地方公共団体、一部事務組合等へ派遣している職員 ②産前、産後休暇、病気休暇等で評価期間の５０％未満の出勤者及び公正な評価が出来ないと認められる（休職・公務災害等で休暇中等）職員

評価者	【町長部局】 ・一次評価 被評価者が課長職の場合：副町長 被評価者が上記以外の場合：課長職 ・二次評価 被評価者が課長職の場合：町長 被評価者が上記以外の場合：副町長 【教育委員会部局】 ・一次評価 被評価者が課長職の場合：教育長 被評価者が上記以外の場合：課長職 ・二次評価 教育長
評価方法	４項目の評価項目を段階に分けて評価
評価結果の活用方法	・職員の能力開発、人材育成 ・適正な評価による組織、職員の士気高揚

（３）業績評価

目標管理による目標達成と定例的な業務の遂行状況を評価します。

評価の対象	町長部局、議会、監査委員、教育委員会の事務局並びに公営企業に常時勤務する全職員とします。ただし、以下の職員を除く。 ①国、地方公共団体、一部事務組合等へ派遣している職員 ②産前、産後休暇、病気休暇等で評価期間の５０％未満の出勤者及び公正な評価が出来ないと認められる（休職・公務災害等で休暇中等）職員
評価者	【町長部局】 ・一次評価 被評価者が課長職の場合：副町長 被評価者が上記以外の場合：課長職 ・二次評価 被評価者が課長職の場合：町長 被評価者が上記以外の場合：副町長 【教育委員会部局】 ・一次評価 被評価者が課長職の場合：教育長 被評価者が上記以外の場合：課長職 ・二次評価 教育長
評価方法	１～４個の設定目標を段階に分けて評価
評価結果の活用方法	・職員の能力開発、人材育成 ・適正な評価による組織、職員の士気高揚

３．職員の給与の状況

（１）人件費の状況（普通会計決算）

区　分	住民基本台帳人口 （R7．1．1）	歳出額 A	実質収支	人件費 B	人件費率 B／A	（参考）５年度の人件費率
令和6年度	人 8，302	千円 8，902，664	千円 511，838	千円 1，470，202	% 16．5	% 14．6

（２）職員給与費の状況（普通会計決算）

区　分	職員数 A	給　与　費				一人当たり給与費　B／A	（参考）類似団体平均一人当たり給与費
		給　料	職員手当	期末･勤勉手当	計　B		
令和6年度	人 143	千円 476，237	千円 64，552	千円 207，896	千円 748，685	千円 5，236	千円 5，865

（注）１　職員手当には退職手当を含みません。
　　２　職員数は、令和６年４月１日現在の人数です。

（３）職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額の状況

①　一般行政職

（令和７年４月１日現在）

区　　分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額	平均給与月額（国ベース）
九　重　町	４０．０歳	３２４，０００円	３６４，５１５円	３４７，４０７円
大　分　県	４１．３歳	３２７，４１９円	４０９，９７２円	３５４，４０９円
国	４１．９歳	３３２，２３７円	―　　円	４１４，４８０円
類似団体	４１．５歳	３１４，１２５円	３６０，６５２円	３４３，８２７円

②　技能労務職

（令和７年４月１日現在）

区　　分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額	平均給与月額（国ベース）
九　重　町	５３．１歳	３７１，４００円	３８８，８００円	３７８，７３３円
国	５１．３歳	２９４，５６７円	―　　円	３３７，９０７円
類似団体	５２．１歳	２９２，７９８円	３２１，０７０円	３０９，１８８円

（注）１　「平均給料月額」とは、令和６年４月１日現在における職種ごとの職員の基本給の平均です。
　　２　「平均給与月額」とは、給料月額と毎月支払われる扶養手当、地域手当、住居手当、時間外勤務手当などのすべての諸手当の額を合計したものであり、地方公務員給与実態調査において明らかにされているものです。
　　また、「平均給与月額（国ベース）」は、国家公務員の平均給与月額には時間外勤務手当、特殊勤務手当等の手当が含まれていないことから、比較のため国家公務員と同じベースで再計算したものです。

（４）職員の初任給の状況

（令和７年４月１日現在）

区　　分		九　重　町	大　分　県	国
一般行政職	大学卒	２２０，０００円	２２６，４００円	２２０，０００円
	高校卒	１８８，０００円	１９５，２００円	１８８，０００円
技能労務職	高校卒	１８８，０００円	１９３，２００円	－　　円
	中学卒	－　　円	－　　円	－　　円

（注）１　国家公務員欄における括弧書きは、給与改定特例法による措置がないとした場合の値（減額前）である。

（５）職員の経験年数別・学歴別平均給料月額の状況

（令和７年４月１日現在）

区　　分		経験年数１０年	経験年数１５年	経験年数２０年
一般行政職	大学卒	２７９，６００円	３２３，４００円	３７９，５００円
	高校卒	２５３，２００円	２８８，５００円	３３３，０００円
技能労務職	高校卒	－　　円	－　　円	－　　円
	中学卒	－　　円	－　　円	－　　円

（６）一般行政職の級別職員数の状況

（令和７年４月１日現在）

区　分	１級	２級	３級	４級	５級	６級	７級	計
標準的な職務内容	主事､技師	主任	主査	副主幹	リーダー	課長等	課長等	
職員数	８人	１３人	２３人	２５人	２４人	１４人	０人	１０７人
構成比	７．５％	１２．１％	２１．５％	２３．４％	２２．４％	１３．１％	０．０％	１００％

（注）１　九重町の規則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）職員の期末・勤勉手当及び退職手当の状況

①　期末手当・勤勉手当

九　重　町	大　分　県	国
１人当たり平均支給額（令和６年度） １，４５４千円	１人当たり平均支給額（令和６年度） １，７２５千円	－
（令和６年度支給割合） 期末手当　勤勉手当 ２．５０月分　２．１０月分 （１．４０）月分　（１．００）月分	（令和６年度支給割合） 期末手当　勤勉手当 ２．５０月分　２．１０月分 （１．４０）月分　（１．００）月分	（令和６年度支給割合） 期末手当　勤勉手当 ２．５０月分　２．１０月分 （１．４０）月分　（１．００）月分
（加算措置の状況） 職制上の段階、職務の級等による加算措置 役職加算：5%～１５%	（加算措置の状況） 職制上の段階、職務の級等による加算措置 役職加算：５%～２０% 管理加算：１０%	（加算措置の状況） 職制上の段階、職務の級等による加算措置 役職加算：５%～２０% 管理加算：１０%～２５%

（注）（　　）内は、再任用職員に係る支給割合です。

②　　退職手当

（令和７年４月１日現在）

九　重　町			国		
（支給率）	自己都合	応募認定・定年	（支給率）	自己都合	応募認定・定年
勤続２０年	１９．６６９５月分	24.586875 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２５年	２８．０３９５月分	33.27075 月分
勤続３５年	３９．７５７５月分	４７．７０９月分	勤続３５年	３９．７５７５月分	４７．７０９月分
最高限度額	４７．７０９月分	４７．７０９月分	最高限度額	４７．７０９月分	４７．７０９月分
その他の加算措置	定年前早期退職特例措置（２～４５%加算）		その他の加算措置		
（退職時特別昇給	なし	）	定年前早期退職特例措置（２～４５%加算）		
１人当たり平均支給額		１５，４１４千円			

（注）退職手当の１人当たり平均支給額は、前年度（令和６年度）に退職した職員に支給された平均額です。

（８）その他の職員手当の状況

① 地域手当

（令和７年４月１日現在）

支給実績（令和６年度決算）	０千円
支給職員１人当たり平均支給年額（令和６年度決算）	０千円

支給対象地域	支給率	支給対象職員数	国の制度（支給率）
該当なし	－ ％	－ 人	－ ％

② 特殊勤務手当

（令和７年４月１日現在）

支給実績（令和６年度決算）	０千円
支給職員１人当たり平均支給年額（令和６年度決算）	０円
職員全体に占める手当支給職員の割合（令和６年度）	０．０％
手当の種類（手当数）	３種

手当の名称	主な支給対象職員	主な支給対象業務	左記職員に対する支給単価
感染症防疫作業に従事する職員の特殊勤務手当	保健師	防疫作業	日 額 １，０００ 円
行旅死亡人の遺体収容に従事する職員の特殊勤務手当		遺体収容	１死体 ５，０００ 円
災害応急作業等に従事する職員の特殊勤務手当		巡回監視	月 額 ７１０ 円
		応急作業等	月 額 １，０８０ 円

③ 時間外勤務手当

支給実績（令和６年度決算）	２０，６２７千円
支給職員１人当たり平均支給年額（令和６年度決算）	２８６千円
支給実績（令和５年度決算）	２０，８０２千円
支給職員１人当たり平均支給年額（令和５年度決算）	３０５千円

（注）「支給実績」及び「支給職員１人当たり平均支給年額」については、普通会計ベースです。

③ その他の手当

（令和７年４月１日現在）

手当名	内容及び月額支給単価		国の制度との異同	国の制度と異なる内容	支給実績（令和6年度決算）	支給職員1人当たり平均支給年額（令和6年度決算）
扶養手当	子	１０，０００円	同じ	－	１４，７９８千円	２４６，６３３円
	配偶者及び子以外の扶養親族（1人につき）	６，５００円	同じ	－		
	１６歳～２２歳の子についての加算	５，０００円	同じ	－		
住居手当	借家（支給額区分あり）	限度額 ２７，０００円	異なる	計算方法等	１２，０９６千円	３１８，３１５円
通勤手当	片道距離が２ｋｍ以上（支給額区分あり）	限度額 １６，０００円	異なる	１kmごと	９，５７０千円	８２，５００円
管理職手当	課長（7級） 課長（6級）	４１，０００円 ３８，０００円	異なる	金額、対象者	７，４１６千円	４６３，５００円
管理職特別勤務手当	管理職手当を受給している職員が休日等において、臨時又は緊急の業務のため勤務した場合に支給。	３，０００円～１２，０００円	異なる	金額	０千円	０円

（注）「支給実績」及び「支給職員１人当たり平均支給年額」については、普通会計ベースです。

（９）特別職の報酬等の状況

（令和７年４月１日現在）

区　　分		給　料　月　額　等	
給料	町　長	７３３，０００円 （　　－　　円）	（参考）類似団体における最高／最低額 ８４３，０００円／５０６，１００円
	副町長	５９６，０００円 （　　－　　円）	７００，０００円／４３４，２００円
報酬	議　長	３０１，０００円 （　　－　　円）	３３７，０００円／２３０，０００円
	副議長	２６０，０００円 （　　－　　円）	２８０，０００円／１８２，０００円
	議　員	２５０，０００円 （　　－　　円）	２５０，０００円／１６５，０００円
期末手当	町　長 副町長	（令和６年度支給割合） ２．５０月分	
	議　長 副議長 議　員	（令和６年度支給割合） ２．５０月分	
退職手当		（算定方式）　（１期の手当額）　（支給時期）	
	町　長	給料月額×在職年数×５００／１００　１４，６００千円　任期毎	
	副町長	給料月額×在職年数×２９０／１００　６，９１４千円　任期毎	
	備　考		

（注）１　給料及び報酬の（　　）内は、減額措置を行う前の金額です。
２　退職手当の「１期の手当額」は、４月１日現在の給料月額及び支給率に基づき、１期（４年＝４８月）勤めた場合における退職手当の見込額です。

（１０）ラスパイレス指数の状況

（各年４月１日現在）

区　　分	令和７年度	令和６年度	令和５年度
九　重　町	９９．９	９９．９	９９．６
類似団体平均	９６．４	９６．１	９６．０
全国町村平均	９６．７	９６．４	９６．３

（注）１　ラスパイレス指数とは、国家公務員の給与水準を１００とした場合の地方公務員の給与水準を示す指数です。
２　類似団体平均とは、人口規模、産業構造が類似している団体のラスパイレス指数を単純平均したものです。

４．職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

（１）勤務時間の状況

（令和７年４月１日現在）

１週間の勤務時間	勤務時間	休憩時間	週休日
３８時間４５分	８時３０分から １７時００分まで	１２時１５分から １３時００分まで	土曜日及び日曜日

（注）１　本庁以外の勤務場所では、これと異なる勤務形態である場合があります。
２　本庁内の窓口事務の一部において、特定の曜日にこれと異なる勤務形態である場合があります。

（２）年次有給休暇の状況

①　制度の概要

（令和７年４月１日現在）

制　度　の　概　要
１年につき２０日（２０日を超えない範囲で残日数を翌年に繰り越すことが可能）

② 取得状況

（令和６年１月～１２月）

総付与日数	総取得日数	対象職員数	平均取得日数	取得率
２，０８０日	１，２３９．３日	１０４人	１１．９日／人	５９．６％

（注）当該期間の全期間に在職した一般行政職の者を対象としています。

（3）その他の主な休暇の状況

（令和７年４月１日現在）

区　分	事　　由	期　　間
病気休暇	公務又は通勤による負傷又は疾病の場合 上記以外の負傷又は疾病の場合	その療養に必要と認められる期間 ９０日を超えない必要と認められる期間
特別休暇	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
	証人等として国会等へ出頭する場合	必要と認められる期間
	骨髄液の提供希望者として登録の申出及び提供を行う場合	必要と認められる期間
	職員が自発的に社会貢献活動を行う場合	１年につき５日以内の期間
	職員が結婚する場合	結婚の日の５日前の日から、結婚の日後３ヶ月を経過するまでの連続する７日以内の期間
	８週間（多胎妊娠の場合は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	出産の日まで申し出た期間
	女性職員が出産した場合	出産の日の翌日から１０週間（多子出産の場合は１３週間、第２子以降の子出産の場合は１３週間）を経過する日までの期間
	生後１年に達しない子を育てる職員が、必要な授乳等を行う場合	１日２回それぞれ６０分以内の期間
	生理日の就業が著しく困難な女性職員が休暇を請求した場合	連続する２日以内の必要と認められる期間
	不妊治療に係る通院等をする場合	１年につき５日以内の期間（体外受精等の不妊治療にかかる通院等の場合は１０日間）
	職員の妻が出産する場合で、職員が妻の出産に付き添う場合	出産の日後２週間を経過する日までの２日以内の期間
	職員の妻が出産する場合で、職員がその子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する必要がある場合	１年につき５日以内の期間
	中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子を看護する場合	１年につき５日以内の期間
	日常生活を営むのに支障がある者（「要介護者」という。）の介護その他の町長が定める世話を行う職員が、当該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場合	１年につき５日（要介護者が２人以上の場合にあっては、１０日）の範囲内の期間
	職員の親族が死亡した場合	親族に応じ定めた１日から１０日までの期間
	父母の追悼のための特別な行事の場合	１日以内の期間
	夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実等の場合	１の年の７月から９月までの期間内で５日以内の期間
	地震、水害、火災等により職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合	原則として連続する７日以内の期間
	地震、水害、火災等により出勤することが著しく困難な場合	必要と認められる期間
	地震、水害、火災時において、退勤途上における身体の危険を回避する場合	必要と認められる期間

５．職員の休業に関する状況

（１）育児休業の取得状況

（令和６年度）

区　　分	男　性	女　性
新規に取得した者	２人	７人
前年度から引き続き取得している者	０人	４人

６．職員の分限及び懲戒処分の状況

（１）分限処分の状況

（令和６年度）

区　　分	降任	免職	休職	降給	計
勤務実績が良くない場合	０人	０人	０人	０人	０人
心身の故障のため、職務の遂行に支障がある場合	０人	０人	３人	０人	３人
職に必要な適格性を欠く場合	０人	０人	０人	０人	０人
定数の改廃等により廃職、過員を生じた場合	０人	０人	０人	０人	０人
刑事事件で起訴された場合	０人	０人	０人	０人	０人

（２）懲戒処分の状況

（令和６年度）

区分	戒告	減給	停職	免職	計
法令等の定めに違反した場合	０人	０人	０人	０人	０人
職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合	０人	０人	０人	０人	０人
全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合	０人	０人	０人	０人	０人

７．職員の服務の状況

地方公務員法第３０条では、「すべての職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、職務遂行にあたっては全力でこれに専念しなければならない」こととされています。この原則を実行するため、職員には次のような義務や制限が課せられています。

区　　分	内　　容
命令に従う義務 （同法第３２条）	職員は、法令に従い、かつ、上司の命令に従わなければなりません。
信用失墜行為の禁止 （同法第３３条）	職員は、職の信用を傷つけ、又は職全体の不名誉となるような行為をしてはなりません。
秘密を守る義務 （同法第３４条）	職員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはなりません。その職を退いた後も同様です。
職務に専念する義務 （同法第３５条）	職員は、勤務時間中、職務に注意力のすべてを用い、職務にのみ専念しなければなりません。
政治的行為の制限 （同法第３６条）	職員は、政治的活動等に関与してはなりません。
争議行為の禁止 （同法第３７条）	職員は、ストライキ等をしてはなりません。
営利企業等への従事制限 （同法第３８条）	職員は、許可を受けなければ、営利を目的とする会社その他の団体の役員を兼ね、若しくは自ら私企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはなりません。

このように、地方公務員には職務の円滑な遂行や住民の公務に対する信頼を確保するために、さまざまな制約があります。

こうした服務規律を確保し、より一層の服務規律の維持向上に努めるべく、職員に対して周知徹底し、適切な指導に取り組んでいます。

８．職員の退職管理の状況

（１）再就職の状況（令和６年度）

職員の退職後の再就職の状況は、以下のとおりです。

公社等 外郭団体	その他 団体・企業	九重町		合計
		再任用職員	非常勤職員	
０名	０名	１名	０名	１名

９．職員の研修の状況

（１）研修の実施状況

職員の研修については、九重町独自のメニューによる庁内研修や市町村アカデミー（ＪAMP）及び国際文化アカデミー（ＪＩAM）等の派遣研修に加え、一般財団法人大分県自治人材育成センターのメニューによる研修に逐次参加することにより実施しています。なお、実施状況については次のとおりです。

（令和６年度実績）

研　修　区　分		研　　修　　名	研修期間	参加人数
庁内研修		新採用職員研修（４月）	１日	３人
		行財政事務等職員研修（前期）	２日	１００人
		行財政事務棟職員研修（後期）	２日	８２人
		財政研修	１日	３６人
大分県自治人材育成センター関係	基本研修	新採用職員研修（前期）	１日	３人
		新採用職員研修（後期）	１日	３人
		中堅職員研修Ⅰ	１日	９人
		中堅職員研修Ⅱ	１日	１人
		新任課長級研修	１日	１人
		基礎法務研修	１日	１人
		セルフモチベーション向上研修	１日	１人
		タイムマネジメント研修	１日	２人
		図解表現力向上研修	１日	３人
		交渉力向上研修	１日	２人
		基礎から学べる部下・後輩指導力研修	１日	１人
		管理職のリーダーシップ研修	１日	１人

１０．職員の福祉及び利益の保護の状況

（１）各種福利厚生制度について

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、実施する主体は大分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。

また、地方公共団体は、地方公務員法第４２条に基づき、職員の福利厚生の計画を樹立し、実施することが義務付けられています。町では、職員による任意組織である職員共済会に委託し、冠婚葬祭等に際しての共済給付事業や福利厚生の向上のためのレクリエーション等の事業を行っています。

九重町職員互助会に対する公費負担状況

年度	会員数	決算額（千円）	町補助金額（千円）
令和６年度	１５５	２，６５４	６９８

（２）公務災害補償制度について

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。九重町は地方公務員災害補償基金大分県支部に加入しています。

１１．その他の事項

（１）大分県人事委員会に係る業務に関すること

九重町は、地方公務員法の規定に基づき、公平委員会の事務を大分県人事委員会に委託しています。

① 勤務条件に関する措置の要求の状況

地方公務員法第４６条において職員は、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、地方公共団体の当局により適当な措置が執られるべきことを要求することができることになっています。

令和６年度の措置の要求の状況については、県人事委員会より次のとおり報告がありました。

令和５年度末係属件数	令和６年度措置要求件数	令和６年度処理件数			令和６年度末係属件数
		取下げ	却　下	判　定	
0	0	0	0	0	0

（注）件数は、措置の要求をした職員１人をもって１件として数えています。

② 不利益処分に関する不服申立ての状況

地方公務員法第４９条の２において職員は、その意に反して不利益な処分を受けた場合は、公平委員会に不服申立て（審査請求又は異議申立て）をすることができることになっています。公平委員会は、不服申立てを受理したときは、地方公務員法第５０条の規定に基づき、その事案について審査を行い、その処分を承認し、修正し、又は取り消し、及び必要がある場合においては、任命権者にその職員がその処分によって受けた不当な取り扱いを是正するための指示をしなければならないこととされています。

令和５年度の不服申立ての状況については、県人事委員会より次のとおり報告がありました。

令和５年度末係属件数	令和６年度措置要求件数	令和６年度処理件数			令和６年度末係属件数
		取下げ	却　下	判　定	
0	0	0	0	0	0

（注）件数は、不服申立てをした職員１人をもって１件として数えています。