

苫小牧港管理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年苫小牧港管理組合条例第5号）第6条の規定に基づき、平成29年度における本組合の人事行政の運営等の状況について、次のとおり公表する。

平成30年11月2日

苫小牧港管理組合

管理者 苫小牧市長 岩倉博文



## 1 任用の状況

### (1) 職員の採用及び退職数

- |     |    |
|-----|----|
| ①採用 | 3人 |
| ②退職 | 0人 |

### (2) 職員数（平成30年3月31日現在）

- |           |         |
|-----------|---------|
| ①管理者の事務部局 | 51人（3人） |
|-----------|---------|

（北海道からの派遣9人、

苫小牧市からの派遣25人、

プロパー職員17人）

- |          |                     |
|----------|---------------------|
| ②監査委員事務局 | 5人（苫小牧市監査委員事務局職員併任） |
|----------|---------------------|

- |        |                 |
|--------|-----------------|
| ③議会事務局 | 11人（総務部総務課職員併任） |
|--------|-----------------|

\*職員数には特別職、苫小牧市への派遣職員、  
嘱託職員、臨時職員は含みません。  
( )は再任用職員で外数

## 2 給与の状況

### (1) 職員一人当たりの給与（平成30年3月31日現在）

①平均給与月額 399,595円 \*給与は、毎月の給料、諸手当を合わせたものです。

②平均年齢 40歳8月

### (2) 初任給の状況（平成30年3月31日現在）

①高校卒 147,100円

②大学卒 179,200円

### (3) 期末・勤勉手当（平成30年3月31日現在）

区 分	6 月 期	1 2 月 期	計
期末手当	1.475月分	1.575月分	3.050月分
勤勉手当	0.675月分	0.675月分	1.350月分
合 計	2.150月分	2.250月分	4.400月分

### (4) 手当の種類

扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、管理職特別勤務手当、管理職手当、期末勤勉手当、寒冷地手当、児童手当、退職手当

### 3 勤務時間その他の勤務条件の状況

#### (1) 勤務時間

- ① 1週間の勤務時間      38時間45分
- ② 1日の勤務時間      7時間45分（午前8時45分～午後5時15分）
- ③ 休憩時間      45分（午後0時15分～午後1時00分）

#### (2) 年次有給休暇の取得状況

- ① 年間付与日数      20日      \*特別職、苫小牧市への派遣職員、嘱託職員、  
臨時職員、再任用職員を除く。
- ② 翌年度への繰越最大日数      20日
- ③ 1人当たり平均取得日数      9日6時間（平成29年度）

#### (3) 特別休暇の種類（主なもの）

忌引休暇、法要休暇、結婚休暇、配偶者出産休暇、産前産後休暇、育児休暇、  
夏季休暇、ドナー休暇、ボランティア休暇、家族介護休暇

### 4 分限及び懲戒の状況

#### (1) 分限処分の状況

処分実績なし

#### (2) 懲戒処分の状況

処分実績なし

## 5 サービスの状況

### (1) 営利企業等への従事許可

許可実績なし

### (2) 綱紀保持など

綱紀の保持、安全運転の励行と交通事故・違反の防止などの周知徹底をはかるため  
の所属長又は職員に対する通知

## 6 研修の状況

### (1) 職員の研修の状況（主なもの）

#### ①職場研修

新規派遣職員研修、港湾知識基礎研修

#### ②職場外研修

苫小牧市主催のもの

管理者研修、監督者研修、一般職員研修、  
新採用職員研修、選択制研修、特別研修

日本港湾協会その他団体主催のもの

港湾行政セミナー、港湾行政実務研修、  
港湾施設保安職員講習、港湾施設維持管理研修

## 7 人事評価の状況

地方公務員法の改正に伴い、平成28年度から従来の勤務評定制度に代わり、職員がその職務を遂行するに当たり、発揮した能力と挙げた業績を把握した上で行われる「人事評価制度」により評価することとなりました。

本組合においても、評価基準の明示や評価結果の本人への開示などの仕組みを導入し、評価の観点として「能力評価」と「業績評価」の両方から評価するなど人事管理の基礎として活用することとしています。

取り組みの状況としては、公正な評価の確保のために評価者を対象とした市主催の研修を受講し、評価結果を人材育成や人事異動、勤勉手当（管理職のみ）などに活用しています。

## 8 福祉及び利益の保護の状況

### (1) 厚生制度

職員住宅の貸付、休養室の設置、一般健康診断・人間ドックの実施、作業服の貸与、生命保険の団体取扱い

### (2) 共済制度

職員とその家族の病気などによる健康保険、退職後の年金給付

### (3) 災害補償制度

職員が公務上で災害を被った場合の補償（平成29年度は0件）

## 9 公平委員会の業務の状況

本組合が公平委員会の業務を委託している北海道人事委員会から、平成29年度における勤務条件に関する措置の要求の状況及び不利益処分に関する不服申立ての状況について、次のとおり報告がありました。

### (1) 勤務条件に関する措置の要求の状況

実績なし

### (2) 不利益処分に関する不服申立ての状況

実績なし