

人事行政の運営等の状況の公表

公表事項

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. 職員のサービスの状況
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

平成 28 年 9 月

横 手 市

1. 職員の任免及び職員数に関する状況

1. 採用者の状況 (単位:人)

区分	一般行政職	医療職	医療技術職	保健看護職	福祉職	消防職	技能労務職	計
平成27年度中	23	7	4	11	5	6	0	56
平成28年4月1日	19	2	6	6	0	3	0	36
計	42	9	10	17	5	9	0	92

2. 退職者の状況(平成27年度) (単位:人)

区分	定年	早期退職	その他					計
			普通	分限免職	懲戒免職	失職	死亡	
一般行政職	24	4					1	29
税務職	1							1
福祉職	11	1	1					13
医療職	1							1
保健看護職	2	1						3
消防職	1							1
企業職	水道	1						1
	病院	4		12				16
技能労務職	3	1						4
計	48	7	13	0	0	0	1	69

3. 職員数 各年度4月1日現在(人)

部門		職員数		対前年増減数
		平成28年度	平成27年度	
一般行政部門	議会	8	8	0
	総務	238	234	4
	税務	43	43	0
	民生	164	176	△ 12
	衛生	82	98	△ 16
	労働	1	1	0
	農林	72	74	△ 2
	商工	36	36	0
	土木	74	78	△ 4
	小計	718	748	△ 30
特別行政部門	教育	130	130	0
	消防	167	164	3
	小計	297	294	3
公営企業部門	病院	401	400	1
	水道	22	24	△ 2
	下水道	17	18	△ 1
	その他	116	122	△ 6
	小計	556	564	△ 8
合計		1,571	1,606	△ 35

※ 公営企業管理者は含まず、教育長、消防長は含みます。

2. 職員の人事評価の状況

横手市では、平成21年度から管理職までを対象に人事評価制度を実施してきました。

このような中、地方公務員法改正により、平成28年度より従来の勤務評定に替え、より客観性、透明性の高い人事評価制度が法律上の制度として導入されることになりました。これに伴い、平成27年度は試行的に全職員を対象に実施し、これまでの人事評価をベースにしなが、地方公務員法に対応した制度へと改定しました。

1. 体系

人事評価は、「能力評価」と「業績評価」で構成されます。

2. 評価期間と評価者区分

◆評価期間 ……平成27年4月1日～平成28年3月31日

◆評価者区分 ……1次評価者は普段の仕事ぶりや目標の達成状況を確認することが可能な直属の上司。
2次評価者は1次評価者の上司。

※「能力評価」「業績評価」どちらも評価者区分は同じです。

3. 職員の給与の状況

1. 人件費の状況(平成27年度地方財政状況調査より)

住民基本台帳人口 H28.3.31現在	歳出額 A	実質収支	人件費 B	人件費率 B/A	(参考) 26年度の人件費率
人	千円	千円	千円	%	%
93,816	59,004,412	1,789,830	8,981,969	15.2	16.8

※ 人件費には、一般職と特別職の職員の給与、報酬のほか共済組合負担金、退職手当、退職年金、公務災害補償費等を含みます。

2. 職員給与費の状況(平成28年度普通会計予算)

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	
28年度	人	千円	千円	千円	千円	千円
	1,039	3,927,294	911,130	1,457,397	6,295,821	6,060

※ 給与費は当初予算に計上された額です。

※ 職員給与費には、給料及び扶養手当、通勤、住居等の諸手当を含み、退職手当は含みません。

3. 一般行政職の級別職員数の状況(H28.4.1現在)

区 分	標準的な職務内容	職員数	構成比
1級	主事、技師	38 人	5.8 %
2級	主任	57 人	8.8 %
3級	副主査	172 人	26.5 %
4級	係長、主査	196 人	30.1 %
5級	課長代理、副主幹	96 人	14.8 %
6級	次長、課長、主幹等	80 人	12.3 %
7級	部長、所長、局長等	11 人	1.7 %

4. 職員の給料の状況(H28.4.1現在)

単位:円

一般行政職	大学卒	初任給		178,201
		採用2年経過後の給料額		190,606
		経験年数	7年以上10年未満	228,364
			10年以上15年未満	268,196
	15年以上20年未満		315,087	
	高校卒	初任給		145,829
		採用2年経過後の給料額		-
		経験年数	7年以上10年未満	201,135
			10年以上15年未満	234,202
	15年以上20年未満		265,947	
平均給料月額			329,511	
平均年齢			43.8	
技能労務職	高校卒	初任給		143,207
		採用2年経過後の給料額		-
		経験年数	7年以上10年未満	-
			10年以上15年未満	-
	15年以上20年未満		253,350	
	平均給料月額			305,526
平均年齢			49.5	

5. 職員手当の状況(H28.4.1現在)

(単位:円)

管理職手当	管理又は監督の地位にある職員に支給	部長級職員		57,000
		次長級職員		40,700
		課長級職員		26,500~32,600
		副主幹級職員で所長の職にある者		23,200
扶養手当 (月額:円)	配偶者以外	配偶者		13,000
		1人目	配偶者のない職員の扶養親族1人目	11,000
			扶養親族でない配偶者がいる職員の扶養親族1人目	6,500
			扶養親族である配偶者がいる職員の扶養親族1人目	6,500
		2人目		6,500
		その他1人につき		6,500
16歳から22歳までの子1人につき加算		5,000		
住居手当 (月額:円)	借家・借間(上限額)		27,000	
	単身赴任職員の配偶者の借家・借間(上限額)		13,500	
通勤手当 (月額:円)	交通機関利用の場合(上限額)		55,000	
	自動車等の場合(通勤距離に応じて)		2,000~34,800	
期末・勤勉 手当	支給月		期末手当	勤勉手当
	6月		1.175月分	0.775月分
	12月		1.325月分	0.775月分
	計		2.500月分	1.550月分
※ 職務上の段階、職務の級等に応じ、加算措置あり。(5~15%)				

※ 上記のほか、時間外勤務手当、寒冷地手当等があります。

特殊勤務手当	職員が著しく危険、不快、不健康な勤務に従事した場合に支給	手当の種類	12種類
		手当の名称	防疫等作業、高所作業、用地交渉等、夜間特殊業務、夜間看護業務、介護等業務、行旅死病人取扱、清掃業務等、災害・緊急出動、救急救命処置業務、潜水作業、火葬業務

退職手当	支給割合	20年	自己都合	20.44500月分
			勸奨・定年	25.55625月分
		25年	自己都合	29.14500月分
			勸奨・定年	34.58250月分
		35年	自己都合	41.32500月分
			勸奨・定年	49.59000月分
最高限度	自己都合	49.59000月分		
	勸奨・定年	49.59000月分		

6. 特別職の報酬等の状況(H28.4.1現在) (単位:円)

区分	給料月額等	参考(改定前)			
		H17.10.1	H18.1.1		
給料	市長	820,000	960,000	864,000	
	副市長	658,000	715,000	679,000	
	教育長	566,000	615,000	584,000	
報酬	議長	456,000	左に同じ	左に同じ	※ 報酬額については、改定なし。 ※ 非常勤特別職に変更
	副議長	411,000	左に同じ	左に同じ	
	議員	384,000	左に同じ	左に同じ	
	識見監査委員	150,000	520,000	494,000	
期末手当	市長	27年度支給割合			
	副市長	6月	1.50月分		
	教育長	12月	1.50月分		
	議長	計	3.00月分		
	副議長	※ 市長、副市長、教育長には寒冷地手当も支給されます。			
	議員				

※ 教育長は常勤の一般職に属しますが、給与、勤務時間その他の勤務条件については他の一般職の職員とは別に条例で定めがあるため、参考として計上しています。

4. 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

職員の勤務時間・休暇については、市の条例・規則で定められています。

※ それぞれの状況は、平成28年4月1日現在のものです。

1. 勤務時間の状況(週38時間45分勤務の一般的なもの) 週休日:土曜日と日曜日

勤務開始時刻	勤務終了時刻	休憩時間	1日の勤務時間
午前8時30分	午後5時15分	午後0時～午後1時	7時間45分

※ 本庁及び各地域局以外の勤務場所では、上記と異なる勤務形態の場所があります。

2. 休暇の種類

区分	内容		備考
年次有給休暇	1年につき20日(未取得日数分は20日を上限に翌年度に繰越可能)		有給
療養休暇	結核性疾患により長期の療養を必要があり、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合で、2年を超えない範囲で医師が必要と認めた期間		有給
組合休暇	1年につき30日 職員が登録された職員団体の業務又は活動に従事する場合		無給
病気休暇	<p>負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合で、医師が必要と認めた期間</p> <ul style="list-style-type: none"> ・悪性新生物、脳血管疾患、心疾患 ・精神科疾患及び原因不明の疾患 ・交通災害による長期治療を要する傷害(職員の重大な過失によると認められる場合を除く) 		有給
特別休暇	公民権行使	必要と認められる期間	有給
	証人、鑑定人、参考人等としての裁判所等への出頭	必要と認められる期間	有給
	骨髄移植・ドナー登録	必要と認められる期間	有給
	社会貢献活動	1年につき5日以内	有給
	結婚	結婚の日の5日前から結婚の日以後6月を経過する日までの連続した7日間	有給
	生理	2日以内	有給
	女子職員の出産	産前: 出産予定日から8週以内 (多胎の場合は産前14週以内) 産後: 出産の翌日から8週 (就業を申出た場合で、医師が支障ないと認めた場合は、6週)	有給
	生後1年6月に達しない子の育児	1日2回それぞれ30分以内若しくは1日1回1時間以内 (父母とも職員の場合、重複付与はしない。)	有給
	妻の出産	職員の妻が出産のため入院する等の日から出産の日後2週間を経過するまでの期間で2日以内	有給
	男性育児	職員の妻が出産する場合、産前8週(多胎の場合は14週)以内、出産の翌日から8週を経過する期間内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の養育に必要な場合、5日以内	有給
	配偶者及び1親等親族(配偶者の子を含む)の看護	1年につき6日以内(就学前の子どもが2人以上の場合は、10日以内)	有給
	短期介護	1年につき5日以内(要介護者が2人以上の場合は、10日以内)	有給
	忌引	続柄等に応じ、1～7日以内	有給
	父母、配偶者又は子の追悼行事	1日(死亡後15年以内に行われるものに限る)	有給
夏季・冬季休暇	1～2月及び7～9月の期間において、週休日、休日及び代休日を除き、1年につき連続する5日以内	有給	

特別休暇	災害等による住居の滅失又は棄損	7日以内	有給
	災害等に著しい通勤困難	必要と認められる期間	有給
	通勤途上における災害等発生時の安全確保	必要と認められる期間	有給
	妊娠中の女子職員の定期健診	妊娠23週までは4週につき1回、24週から35週までは2週間につき1回、36週から出産までは1週間につき1回、出産の日から1年まではその間に1回(1回につき1日まで)	有給
	引き続き25年在職することとなる職員	採用された日の翌日から起算して在職期間が25年に達する日の属する年度において連続する3日以内	有給
介護休暇	配偶者、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と認められる場合、連続する6月以内の必要な期間。(ただし、特に必要と認められた場合は1年まで延長可能)		無給

3. 年次有給休暇、病気休暇、介護休暇の取得状況

(1) 年次有給休暇(平成27年1月1日～平成27年12月31日)

総付与日数 A	総使用日数 B	使用率(%) C(B/A*100)	対象職員数(人) D	一人当たりの 平均使用日数 E(B/D)
27,068	6,384	23.6	685	9.3

※ 総付与日数には、前年からの繰越を含んでいます。

※ 市長部局のみ、退職者を除く。

(2) 病気休暇(平成27年1月1日～平成27年12月31日)

取得人数 A	取得日数 B	平均取得日数 C(B/A)
64	1,734	27.1

※ 病院職員を除く。

(3) 介護休暇(平成27年度中新たに取得)

区分	介護休暇承認期間						計
	1月以下	1月を超え 2月以下	2月を超え 3月以下	3月を超え 4年以下	4月を超え 5年以下	5月超え	
男性							0
女性							0
計	0	0	0	0	0	0	0

4. 育児休業の概要と取得状況

(1) 育児休業の概要

区分	内容
育児休業	当該子が3歳に達するまでの間
部分休業	当該子が3歳に達するまでの間、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて1日につき2時間以内(30分単位)

(2)平成27年度中新たに育児休業を取得した職員

区 分	育児休業承認期間						計
	6月以下	6月超え 1年以下	1年超え 1年6月以下	1年6月超え 2年以下	2年超え 2年6月以下	2年6月超え	
男 性							0
女 性	3	19	5	1			28
計	3	19	5	1	0	0	28

5. 職員の分限及び懲戒処分の状況

1. 分限処分

(1)分限処分について

分限処分とは、公務能率維持を目的として本人の意に反して行う不利益処分で、勤務実績が良くない場合、心身の故障の場合等、地方公務員法に定める事由においてのみ職員に対し行われます。

(2)分限処分の状況(平成27年度)

(実人数)

処分事由	処分の種類	降 任	免 職	休 職	降 給	計
心身の故障の場合				1		1
職に必要な適格性を欠く場合						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
刑事事件に関し起訴された+場合						0
条例で定めた事由による場合						0
合 計		0	0	1	0	1

2. 懲戒処分

(1)懲戒処分について

懲戒処分とは、職員の一定の義務違反に対する道義的責任を問うことにより、公務における規律と秩序を維持することを目的とした制裁的な処分であり、法令に違反した場合や職務上の義務に違反し又は職務を怠った場合等、地方公務員法に定める事由においてのみ職員に対し行われます。

(2)懲戒処分の状況(平成27年度)

処分事由	処分の種類	戒 告	減 給	停 職	免 職	計
職務上の義務に違反し又は職務を怠った場合						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						0
合 計		0	0	0	0	0

6. 職員の服務の状況

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ことになっており、この基本原則を忠実に実行するため、様々な義務や制限が課せられていますが、一部、次のような例外も認められています。

1. 職務専念義務の免除

地方公務員法の規定により、法律又は条例に定めがある場合を除き、職員はその勤務時間中、職務に専念する義務が課せられていますが、条例で規定されている職務専念義務が免除される例外の主なものは次のとおりです。

- ・研修を受ける場合
- ・福利厚生事業に参加する場合
- ・市の特別職としての職を兼ね、その職に属する事務を行う場合
- ・国又は地方国公共団体の機関、学校その他の団体から委嘱を受けて講演、講義等を行う場合

2. 営利企業等への事務従事

職務専念義務の防止、職務の公正の確保、職の信用の保持のため、地方公務員法の規定により、職員は、任命権者の許可を受けなければ営利企業の役員への就任、営利企業を営むこと及び報酬を得て事業に従事することはできませんが、許可される場合の主な例は次のとおりです。

- ・部課長等が、市の出資法人の非常勤取締役は無報酬で就任する場合
- ・職員が消防団員として消火、水防事業等に従事する場合

7. 職員の退職管理の状況

地方公務員法等の改正に伴い、公務の適正な執行を確保するために、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ました。

1. 元職員による働きかけの禁止

(1) 一般職員（部長級職員以外）

営利企業等に再就職した元職員は、離職前5年間の職務に関して、離職後2年間、現職職員への働きかけ（当該再就職先との契約又は処分について、職務上の行為をするように又はしないように要求・依頼すること）が禁止されています。

(2) 部長級職員

(1)に加え、離職前5年間より前に部長級の職に就いた場合にあっては、当該職に就いていたときの職務に関して、現職職員への働きかけが禁止されています。

2. 罰則

規定に違反した元職員には過料又は刑罰が科せられます。

8. 職員の研修の状況

1. 主な職員の研修の状況(平成27年度)

区分		人数	備考	
内部研修	階層別研修	新規採用職員研修	156	基礎(服務、文書、財務、ビジネスマナー等)、公務員倫理、現場体験、市長講話ほか
		在職年数別研修(採用2年目～5年目)	45	福祉政策(1～2年目)、公務員倫理(2年目)、横手市PR(5年目)ほか
		職階別研修	204	人事評価評価者(管理職)、メンタルヘルス(副主幹級)、財政の見通し(主査級)、市長との対話(主査級)
		一般職員研修	469	人事評価被評価者、市議会合同
		その他職場内研修	58	ブラザー&シスター研修、OJT研修
		内部研修計	932	
外部研修	階層別研修	秋田県市長会	90	新規採用職員研修、採用3年目研修、中堅職員研修、係長研修、課長補佐研修、課長研修ほか
		東北自治研修所	2	中堅職員研修、管理者研修(政策形成コース)
	特別研修	秋田県市長会	6	クレーム対応力、ミッションコーチング
		秋田県自治研修所	125	能力開発研修(コーチング、ファシリテーション、民法基礎、行政法基礎ほか)
		東北自治研修所	1	研修企画・講師養成研修
		市町村職員中央研修所	1	地方公会計制度
		全国市町村国際文化研修所	3	自治体マネジメントのための地方公会計実務、新しい地域福祉の実践とその支援策、選挙事務
		秋田県市町村振興協会	2	秋田県市町村職員海外研修
		その他職場外研修	24	自治大学校、日本経営協会ほか
		外部研修計	254	
他機関派遣等	官公庁等	9	秋田県、内閣府、厚生労働省、文化庁、東北経済産業局、秋田県後期高齢者医療広域連合、釜石市	
	民間企業等	4	(株)九州屋、(株)秋田銀行、(株)あきた食彩プロデュース、(一)秋田県観光連盟	
	他機関派遣等計	13		

※人数は、延べ人数

9. 職員の福祉及び利益の保護の状況

1. 職員の福祉の状況

平成27年度における職員の健康診断の受診状況と、平成27年度の公務災害及び通勤災害の申請状況についてお知らせします。

(1) 職員の健康診断の状況(平成27年度)

区分	内容
定期健康診断	1年に1回以上実施 (全員が受診) 診察、計測、血液、生化学、尿検査、胸部X線、心電図、視力、聴力 (希望受診) ・胃がん、大腸がん…40歳以上 ・子宮がん…20歳以上の偶数年齢の女性 ・乳がん…40歳以上の偶数年齢の女性 ・前立腺がん…50歳以上の男性
特別健康診断	有害業務等に従事している職員について、産業医の意見を聴いて実施
臨時健康診断	市長が職員の健康管理上必要があると認めたとときに実施

※ 職員の健康診断は、横手市職員安全衛生管理規程で定めるところにより実施しています。

(2) 公務災害等の発生状況(平成27年度)

区分	申請		
	うち認定	うち不認定	うち継続審議
公務災害	8	-	-
通勤災害	0	-	-

2. 利益の保護の状況

地方公務員法の規定に基づき、職員から給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求があった場合や、懲戒その他の意に反する不利益な処分に関して不服申し立てがあった場合、これを審査し、必要な措置を講ずる機関として、横手市公平委員会を設置しています。

(1) 勤務条件に関する措置の要求の状況(横手市公平委員会の処理件数)

平成26年度末 係属件数	平成27年度中 要求件数	平成27年度中処理件数		平成27年度末 係属件数
		却下	判定	
-	-	-	-	-

(2) 不利益処分に関する不服申し立ての状況(横手市公平委員会の処理件数)

平成26年度末 係属件数	平成27年度中 要求件数	平成27年度中処理件数		平成27年度末 係属件数
		却下	判定	
-	-	-	-	-