

# 人事行政運営などの状況

令和元年12月公表

## A 職員の任免及び職員数に関する状況

### (1) 職員の総数 (各年4月1日現在)

	平成31年	平成30年
職員定数	1031人	1031人
職員数	879人	878人

※ 特別職、再任用職員、一般職非常勤職員等を除く

### (2) 全職員の平均年齢

(各年4月1日現在)

	平成31年	平成30年
平均年齢	40.8歳	40.2歳

※ 特別職、再任用職員、一般職非常勤職員等を除く

### (3) 採用者の状況(平成30年度実施分)

職種	募集人員	応募者数	受験者数	1次合格者	採用者数
一般事務職(大学)	5	237	193	90	5
土木技術職	4	14	12	16	3
建築技術職		5	3		
電気技術職		3	3		
機械技術職		5	3		
保健師	1	7	6	5	1
理学療法士	1	6	6	5	1
臨床心理士	1	7	7	7	1
保育士	3	69	66	33	3
一般事務職(大学) 身体障がい者対象	1	4	4	1	0

### (4) 退職者の状況

退職には、次の事由による退職があります。

定年退職: 定年(60歳)で退職する場合

定年前早期退職: 人事管理上の目的から職員に定年前早期退職の勧奨を行い、これに応じて退職する場合

自己都合退職: 本人の都合で退職する場合

その他: 死亡による退職など

事由別退職者数(平成30年度) (単位:人)

	定年	定年前早期退職	自己都合	その他	計
一般行政職	7	2	9	1	19
技能労務職	2	0	0	0	2
教育職	0	0	0	0	0
計	9	2	9	1	21

### (5) 再任用の状況

「再任用」とは、60歳代前半の雇用と年金の連携により定年退職者の生活を支えるために定年退職者を再度任用する制度です。

(平成30年度)

職種	一般行政職	技能労務職	計
人数	79	4	83

### (6) 障がい者の任用状況

障害者の雇用の促進等に関する法律により、法定雇用率が定められています。

令和元年6月1日時点での本市の雇用率は、2.96%で法定雇用率(2.5%)を達成しています。

B 勤務時間・その他の勤務条件

(1) 勤務条件、休憩・休息時間の概要(平成31年4月1日現在)

職員の勤務時間は、午前8時30分から午後5時15分まで(内1時間は休憩時間)の1日7時間45分、週38時間45分です。

(2) 年次有給休暇の概要と取得状況

労働基準法の規定に従い、原則として1年に20日の有給休暇が与えられます。  
平均取得日数

平成30年度	平成29年度
11.8日	10.8日

(3) 特別休暇の概要と取得状況

年次有給休暇以外にも、特別な事由に該当する場合は、特別な休暇が認められます。  
主要なものは次のとおりです。

種類	付与日数
裁判員等公の事由による休暇	必要と認められる期間
ボランティア休暇	5日
結婚休暇	5日
妻の出産休暇	2日
夏季休暇	6日
子の看護のための休暇	5日(子2人以上は10日)
男性職員の育児参加のための休暇	5日

(4) 病気休暇の概要と取得状況

職員が負傷または疾病のために勤務できない場合、医師の証明書などに基づき、療養のため必要最小限度の時間、勤務することが免除されます。

平成30年度(4月1日～翌年3月31日)取得者	平成29年度(4月1日～翌年3月31日)取得者
129人	113人

(5) 育児休業の概要と取得状況

職員が育児をするための休業制度で、子が3歳に達する日まで取得することができます。  
育児休業は1日単位で、部分休業は時間単位で取得することができます。

(平成30年度)

	取得者数
育児休業	55人
部分休業	30人

C 職員の分限処分・懲戒処分の状況

職員は身分を保障されていますが、一定の事由があれば、分限処分や懲戒処分によって職を失ったり、降任されたり、給料を減額されたりします。

「分限処分」とは公務の能率維持のために行う処分で、「懲戒処分」とは公務員としてふさわしくない非行があった場合に公務員関係の秩序を維持するために行う処分です。

①分限処分者 合計 28人 (平成30年度)

処分事由	免職	休職	降任	減給
勤務実績がよくない場合	0	0	0	0
心身の故障の場合	0	28	0	0
職に必要な適格性を欠く場合	0	0	0	0
刑事事件に関し起訴された場合	0	0	0	0
その他条例に定める事由による場合	0	0	0	0
計	0	28	0	0

②懲戒処分者 合計 4人 (平成30年度)

処分事由	免職	停職	減給	戒告
法令に違反した場合	0	0	0	1
職務上の義務に違反または職務を怠った場合	0	0	0	1
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	1	0	1
計	0	1	0	3

(上記処分のうち減給以上の処分については、その都度公表しています。)

## D 職員の服務状況

### 服務に関する基本原則の概要

基本原則	概要
職務専念義務	職員は全体の奉仕者として、勤務時間中全力で職務遂行しなければいけません。
信用失墜行為の禁止	職員は信用を傷つけたり、全体の不名誉となる行為をしたりしてはいけません。
営利企業等の従事制限	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。
争議行為等の禁止	職員は争議行為などが禁止されています。
守秘義務	職員は職務上知り得た秘密を漏らしてはいけません。
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などに関与する等の政治的行為が禁止されています。

## E 職員の研修状況

### (1) 人材育成基本方針の概要

本格的な地方分権社会に対応するため、本市職員のあるべき姿を示すと同時に、各階層に求められる役割を示し、より強力に人材育成を進めていくために、平成17年度に策定した「橿原市人材育成基本方針」を平成24年3月及び平成30年1月に改定しました。

### (2) 研修方針

「魅力あるまちづくりを進める様々な施策を展開するためには、職員一人ひとりの資質向上が必要です。そのために意識改革と能力開発を図り、自ら考え、実行する能力を持つ職員を育成できるよう、研修を行っています。

### (3) 研修の実施状況

- ・一般研修 人権、同和問題等に関する理解と認識を深めるために年2回実施しています。
- ・階層別、専門、特別研修  
新規採用職員フォローアップ研修、公務遂行上の問題・ニーズに沿った階層別研修、健全・活力ある職場づくりのための研修、メンタルヘルス対策・ハラスメント防止についての研修等を実施しています。
- ・派遣研修 職務に必要な最新の情報、高度な専門知識・技能を習得するため、各種専門研修機関に職員を派遣しています。  
(自治大学校、市町村アカデミー、全国建設研修センター、日本経営協会等)

### (4) 職員の人事評価について

職員の執務について勤務成績の評価を行い、その結果に応じた措置を講じなければなりません。当市では当該年度の目標を評価・管理する「業績評価」、職務上の能力・態度等を評価する「能力評価」の2本立てで実施しています。自分自身を評価する仕組みを取り入れ、職員自身が主体となって行うことで、自分を正しく知り、より効果的な人材育成に寄与できるよう運用しています。また、平成30年度は、評価の結果は勤勉手当に反映させる運用を管理職以上で、昇給に反映させる運用を部長級で行いました。

## F 職員の福祉・利益の保護状況

### (1) 共済組合の短期給付・長期給付の概要

市の常勤職員は、奈良県市町村職員共済組合に加入して、短期・長期給付を受けることができます。(幼稚園教諭、学校給食調理員等一部の職員は公立学校共済組合に加入しています。)

#### 短期給付

法定給付	保健給付	病気、負傷などの場合に支払われる給付
	休業給付	育児休業などの場合に支払われる給付
	災害給付	災害などに支払われる給付
法定外給付	付加給付	法定給付以外の給付

長期給付

退職給付	退職共済年金	職員(共済組合員)期間など25年以上の者が退職した場合で、65歳に達した時に支給
障害給付	障害共済年金	法定の障害等級に該当する状態にある場合に障害の程度に応じて支給
	障害一時金	軽度の障害状態のときに支給
遺族給付	遺族共済年金	組合員が死亡したときに支給

(注) 奈良県市町村職員共済組合は、常時勤務する職員を組合員として組織される団体で、職員からの掛金と地方公共団体からの負担金などにより運営されています。

※平成27年10月から厚生年金と共済年金が一元化されました。

(2) 共済組合の福祉事業の概要

福祉事業は、職員(組合員)の健康保持・疾病予防事業などの保健・保養及び教養に資する事業、保養所の経営などの宿泊事業、住宅貸付などの貸付事業、貯金事業など職員の福祉のための事業を行っています。

(3) 公務災害補償の概要と実施状況

公務中に災害が発生し、職員が病気になったり、死亡した場合には、地方公務員災害補償基金から一定の保障がなされます。

(平成30年度)

認定件数	傷病	死亡
通勤途上の災害	2件	0件
公務上の災害	4件	0件

(4) 職員の健康診断等の概要

労働安全衛生法に従い、職員の健康診断を年1回実施して、職員の健康に配慮しています。また、適正な執務環境に向けて、労使同数の安全衛生委員会を組織し、執務環境の改善に取り組んでいます。

(5) その他職員福利のための独自の制度の概要

職員互助会は、職員の互助共済及び福利厚生を増進するために設置された組織で、職員で構成されています。職員からの会費などをもとに運営されています。主な事業は、職員に対する慶弔金の交付、レクリエーションなどを実施しています。

G 公平委員会の業務状況

(1) 勤務条件に関する措置要求制度の概要と状況

職員は、給与等勤務条件に関して公平委員会に当局が適当な措置を講じるよう要求することができます。

平成30年度は、職員の措置要求はありませんでした。

(2) 不利益処分に関する不服申立制度の概要と状況

職員は、懲戒その他その意に反する不利益な処分に関して、公平委員会に不服の申立をすることができます。

平成30年度は、職員の不服申立はありませんでした。

(3) 苦情処理の概要と状況

勤務条件に関する措置の要求及び不服申立に必ずしもいたらない職員の苦情に対応しています。平成30年度は、職員の苦情処理はありませんでした。