

## 上里町の人事行政の運営等の状況の公表について

平成29年度の町職員の給与、職員数、勤務条件など人事行政の運営等の状況について、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) 職員の採用の状況

平成29年度は、一般行政職8名(6名)の職員を採用しました。

注( )内は女性数であり、内書きです。

#### (2) 再任用職員の採用の状況

再任用職員とは、地方公務員法第28条の4及び第28条の5の規定により、高齢職員の知識、経験を活用する目的で、定年等で退職した職員を改めて任期を定めて採用するものです。

任用形態は、常時勤務職員と短時間勤務職員があります。

平成29年度は、常時勤務職員6名(1名)、短時間勤務職員0名(0名)の採用をしました。

注( )内は女性数であり、内書きです。

#### (3) 任期付職員の採用の状況

任期付職員とは、地方公共団体の一般職の任期付職員の採用等に関する法律等の規定に基づき、専門的な知識経験が必要とされる業務や一定の期間内に終了することが見込まれる業務等に従事させる場合に任期を定めて採用するものです。

任用形態は、常時勤務職員と短時間勤務職員があります。

平成29年度は、常時勤務職員1名(0名)、短時間勤務職員1名(0名)の採用(平成29年4月1日現在)をしました。

注( )内は女性数であり、内書きです。

#### (4) 職位別任用状況

平成30年3月末現在の課長補佐相当以上の職の総数は2職であり、下表のとおりです。

(単位：人)

職名	課長相当職	課長補佐相当職	計
職員数	17(4)	10(1)	27(5)

注( )内は、女性数であり、内書きです。

(5) 職員の退職の状況

平成29年度における職員の退職の状況は下表のとおりです。

(単位：人)

	事務職	保育士	技能労務職	全職員
定年退職	2 (1)	( )	( )	2 (1)
勸奨退職	0 (0)	( )	( )	0 (0)
自己都合退職	0 (0)	( )	( )	0 (0)
その他(死亡、免職、失職)	0 (0)	( )	( )	0 (0)
任期満了退職	7 (1)	( )	( )	7 (1)
退職者計	9 (2)	( )	( )	9 (2)

注) ( ) 内は、女性数であり、内書きです。

(6) 部門別職員数の状況と主な増減理由

[各年4月1日現在] (単位:人)

		職 員 数		対前年 増減数	主 な 増 減 理 由
		平成28年度	平成29年度		
一般 行政 部門	議 会	3	3	0	
	総務企画	37	38	1	組織の見直しに伴う増
	税 務	17	18	1	組織の見直しに伴う増
	民 生	36	38	2	業務内容の増加に伴うもの
	衛 生	9	9	0	
	労 働	0	0	0	
	農林水産	10	10	0	
	商 工	1	1	0	
	土 木	11	11	0	
	小 計	124	128	4	
特別 行政 部門	教 育	21	20	△1	組織の見直しに伴う減
	小 計	21	20	△1	
公営 企業 会計	水 道	8	8	0	
	下 水道	3	3	0	
	そ の 他	15	16	1	業務内容の増加に伴うもの
	小 計	26	27	1	
合 計		171 [203]	175 [203]	4 [ 0 ]	

注) ①職員数は一般職に対する職員数であり、[ ]内は、条例定数の合計です。

②短時間勤務職員は含みません。

(7) 年齢別職員構成の状況

(平成29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	人 1	人 7	人 24	人 24	人 16	人 19	人 29	人 22	人 11	人 12	人 3	人 7	人 175

## 2 職員の人事評価の状況

人事評価制度は、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を公正に把握することで、職員の主体的な職務の遂行及びより高い能力を持った公務員の育成を行うとともに、能力・実績に基づく人事管理を行うことにより、組織全体の士気高揚を促し、公務能率の向上につなげ、最終的には住民サービス向上の土台をつくることを目的としているものです。

地方公務員法の改正により、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たことに伴い、平成27年度を試行期間として、係長・主査級以上の職員を対象にして実施し、平成28年度に引き続き、平成29年度においても全職員を対象に実施しました。

## 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 (年度末)	歳出額 A 千円	実質収支 千円	人件費 B 千円	人件費率 (B/A)	(参考) 28年度の人件費
29年度	H30.3.31 31,083人	9,350,333	679,844	1,184,510	% 12.7	% 13.1

注) 人件費には、特別職に支給される給料、報酬等を含みます。

### (2) 職員給与費の状況 (普通会計決算)

区分	職員数 A	給 与 費				一人当り給与 費 (B/A)
		給 料	職員手当	期末・勤勉手当	計 B	
29年度	人 152	千円 533,366	千円 65,506	千円 205,834	千円 804,706	千円 5,294

注) 1 職員手当には退職手当を含みません。

2 職員数は、平成29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

(平成29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
一般行政職	39.0歳	291,500円	327,000円

(注) 1. 「平均給料」とは、平成29年4月1日現在における一般行政職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、住居手当、時間外勤務手当などの諸手当の額を合計したものです。

#### (4) 職員の初任給の状況

(平成29年4月1日現在)

区分	大学卒	短大卒	高校卒
一般行政職	185,800円	168,600円	156,800円

#### (5) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額

(平成29年4月1日現在)

区分		経験年数10年	経験年数20年	経験年数30年
一般行政職	大学卒	281,567円	343,462円	396,983円
	高学卒	212,800円	—	371,725円

#### (6) 一般職の級別職員数の状況

(平成29年4月1日現在)

区分	基準となる職務	職員数	構成比
6級	課長及び課付け参事の職務	17人	9.9%
5級	課長補佐の職務	10人	5.8%
4級	係長又はこれに相当する職務	40人	23.3%
3級	主任の職務	46人	26.7%
2級	主事及び技師に相当する職務	31人	18.0%
1級	主事及び技師補の職務又は相当する職務	28人	16.3%

- (注) 1 上里町の給与条例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。  
3 短時間勤務職員は含みません。

#### (7) 昇給期間短縮の状況

平成29年度において、昇給期間短縮の該当はありませんでした。

区分		合計	一般職	技能労務職	備考
29年度	職員数 (A)	175人	172人	3人	
	普通昇給期間(12~24月)を短縮して昇給した職員数 (B)	—人	—人	—人	
	比率 (B)/(A)	—%	—%	—%	
28年度	職員数 (A)	171人	167人	4人	
	普通昇給期間(12~24月)を短縮して昇給した職員数 (B)	—人	—人	—人	
	比率 (B)/(A)	—%	—%	—%	

### (8) 期末手当・勤勉手当

上 里 町			国		
1人当たり平均支給額（29年度）			—		
1,329 千円					
(29年度支給割合)			(29年度支給割合)		
	期末手当	勤勉手当		期末手当	勤勉手当
6月期	1.225月分	0.85月分	6月期	1.225月分	0.85月分
12月期	1.375月分	0.95月分	12月期	1.375月分	0.95月分
計	2.6月分	1.8月分	計	2.6月分	1.8月分
(加算措置の状況)			(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 有			職制上の段階、職務の等級による加算措置 有		
・ 役職加算	5～15%		・ 役職加算	5～20%	
			・ 管理職加算	10～25%	

### (9) 退職手当

(平成29年度末退職者支給率)

勤続年数	自己都合	勸奨・定年
勤続20年	20.4450月分	25.55625月分
勤続25年	29.1450月分	34.58250月分
勤続35年	41.3250月分	49.59000月分
最高限度額	49.59000月分	49.59000月分
一人あたりの平均支給額	21,609千円	

- (注) 1 上里町は埼玉県市町村総合事務組合に加入しており、退職金は当組合の市町村職員退職手当条例により支給されております。
- 2 退職手当の1人当たり平均支給額は、前年度に退職した全職種に係る職員に支給された平均額です。

(10) 特殊勤務手当

区 分		全 職 種	
支給実績 (29年度決算)		—	
支給職員1人当たり平均支給年額 (29年度決算)		—	
職員全体に占める手当支給職員の割合 (29年度)		—	
手当の種類 (手当数)		2 手当	
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
感染症防疫業務手当	衛生担当職員	職員が感染症の発生又は発生のおそれのある物件の処理等に従事したときに支給	1日につき 400円
行旅病人、死亡人処置手当	福祉担当職員	職員が行旅病人、死亡人処置に従事したときに支給	1件につき 2,000円

(11) 時間外勤務手当

支給実績 (29年度)	28,549 千円
職員1人当たり平均支給年額 (29年度決算)	195 千円
支給実績 (28年度)	27,004 千円
職員1人当たり平均支給年額 (28年度決算)	187 千円

## (12) その他の手当

(単位：円)

手当名	内容及び支給単価	国の制度との異同	支給実績 (H29年度決算)	支給職員1人当たり 平均支給年額 (H29年度決算)
扶養手当	配偶者 13,000 子等 6,500 配偶者なしの場合、その内一人まで 11,000 扶養特定期間加算 5,000	同	16,164,000	227,662
住居手当	借家限度額 27,000	異	6,775,000	282,292
通勤手当	・自動車等利用者 通勤距離 (km) 2～5km未満 2,000 5～10km未満 4,200 10～15km未満 7,100 15～20km未満 10,000 20～25km未満 12,900 25～30km未満 15,800 30～35km未満 18,700 35～40km未満 21,600 40～45km未満 24,400 45～50km未満 26,200 50～55km未満 28,000 55～60km未満 29,800 60km以上 31,600  ・交通機関利用者 鉄道当利用者 運賃相当額 (6ヶ月定期) 限度額55,000	同	7,392,970	59,144
管理職手当	参与 60,000 課長 55,000 参事 48,000 課長補佐 35,000	異	15,420,000	571,111



(13) 特別職の報酬等の状況

区 分		給 料 月 額 等	
給 料	町 長	( ) は減額措置の額	
	副町長	770,000 円	( 693,000 )
	教育長	640,000 円	( 576,000 )
報 酬	議 長	602,000 円 ( 553,840 )	
	副議長	311,000 円	
	議 員	253,000 円	
期末手当	町 長	(29年度支給割合)	
	副町長 教育長	4.40 月分	役職加算 15 % 町長・副町長は 10%減額・教育長は 8%減額あり
	議 長	(29年度支給割合)	
	副議長 議 員	4.40 月分	役職加算 15 %
退職手当	町 長	(算定方式)	(支給時期)
	副町長	退職時給料月額×48月×0.35×1.15	任期ごと
	教育長	退職時給料月額×48月×0.21×1.15	任期ごと
		退職時給料月額×48月×0.20×1.15	任期ごと

## 4 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

### (1) 勤務時間の概要

職員の勤務時間は平成21年度4月の改正により、休息時間が廃止されて原則毎週月曜日から金曜日まで、それぞれ午前8時30分から午後5時15分までの勤務となり、一週間当たりの勤務時間は国と同じく38時間45分と定められております。そのうち、午後0時から1時までの1時間は休憩時間となっています。

### (2) 休暇制度の概要・種類等

職員の休暇には、年次有給休暇・病気休暇・特別休暇・介護休暇・組合休暇があり、それぞれの概要は以下のとおりです。

**年次有給休暇**：労働基準法第39条の諸規定に従って与えられる、有給による休暇であり、一年につき最高20日間付与され、前年度からの繰越分を含めると最高40日間となります。

**病 気 休 暇**：勤労意欲があっても負傷又は疾病の為に勤務することができない職員に対し、医師の証明等に基づき、最小限度必要と認められる期間、その治療に専念させる目的で設けられている有給の休暇です。

**特 別 休 暇**：特別の事由により職員が勤務しないことが相当である場合に認められる有給の休暇です（種類及び日数は下表のとおり）。

**介 護 休 暇**：配偶者、子、職員又は配偶者の父母などの親族で負傷、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をするため、一の継続する状態ごとに、連続する6月の期間内に勤務しないことが相当であると認められる場合における無給の休暇です。

**組 合 休 暇**：労働組合の業務又は活動に従事するため一の年に20日の範囲で認められている無給の休暇です。

(特別休暇の種類及び日数)

項 目	日 数																								
① 選挙権その他公民としての権利を行使する場合 ② 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 ③ 出産の場合 ④ 妊娠中又は出産後一年以内の職員が妊娠又は出産に関し、母子保健法第10条に規定する保健指導又は同法13条に規定する健康診査を受ける場合	・必要と認める期間 ・必要と認める期間 ・出産予定日6週間（多胎妊娠の場合には14週間）前から産後8週間を経過するまでの期間 ・妊娠6ヶ月までは4週間に1回、妊娠7ヶ月から9ヶ月までは2週間に1回、妊娠10ヶ月から出産までは1週間に1回、産後一年まではその間に1回とし、1回につき1日の範囲で必要と認める時間																								
⑤妊娠中の職員が通勤に利用する交通機関の混の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認める場合 ⑥ 生後1年に達しない子を育てる場合 ⑦ 生理日における勤務が著しく困難な場合 ⑧ 忌引きの場合	・正規の勤務時間の始め又は終りにおいて、1日を通じて1時間を超えない範囲内でそれぞれ必要と認める時間 ・1日に2回それぞれ30分間 ・3日の範囲内において、必要と認める期間 <table border="1" data-bbox="866 1290 1479 1854"> <thead> <tr> <th>死亡した者</th> <th colspan="2">日 数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>配偶者</td> <td colspan="2">7日</td> </tr> <tr> <td>一親等の直系尊属（父母）</td> <td>血族 7日</td> <td>姻族 3日</td> </tr> <tr> <td>同 卑属（子）</td> <td>同 5日</td> <td>同 1日</td> </tr> <tr> <td>二親等の直系尊属（祖父母）</td> <td>同 3日</td> <td>同 1日</td> </tr> <tr> <td>同 卑属（孫）</td> <td>同 1日</td> <td>同 ー</td> </tr> <tr> <td>二親等の傍系者（兄弟姉妹）</td> <td>同 3日</td> <td>同 1日</td> </tr> <tr> <td>三親等の傍系尊属者（伯叔父母）</td> <td>同 1日</td> <td>同 1日</td> </tr> </tbody> </table>	死亡した者	日 数		配偶者	7日		一親等の直系尊属（父母）	血族 7日	姻族 3日	同 卑属（子）	同 5日	同 1日	二親等の直系尊属（祖父母）	同 3日	同 1日	同 卑属（孫）	同 1日	同 ー	二親等の傍系者（兄弟姉妹）	同 3日	同 1日	三親等の傍系尊属者（伯叔父母）	同 1日	同 1日
死亡した者	日 数																								
配偶者	7日																								
一親等の直系尊属（父母）	血族 7日	姻族 3日																							
同 卑属（子）	同 5日	同 1日																							
二親等の直系尊属（祖父母）	同 3日	同 1日																							
同 卑属（孫）	同 1日	同 ー																							
二親等の傍系者（兄弟姉妹）	同 3日	同 1日																							
三親等の傍系尊属者（伯叔父母）	同 1日	同 1日																							
⑨ 配偶者及び父母の祭日の場合	・それぞれ1日。ただし、遠隔地に赴く場合は往復に要する実日数を加算した日数																								

⑩ 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による交通の制限若しくは遮断又は健康診断の場合	・必要と認める期間
⑪ 災害による職員の現住居の滅失又は破壊の場合	・1週間の範囲内で、必要と認める期間
⑫ 結婚の場合	・5日の範囲内において必要と認める期間
⑬ 妻の出産の場合	・3日の範囲内において必要と認める期間
⑭ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その看護のため勤務をしないことが相当であると認められる場合	・1の年において5日の範囲内の期間
⑮ 夏季において心身の健康の維持及び増進を図る場合	・原則として6月1日から9月30日までの間に5日の範囲内で必要と認める期間
⑯ 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な場合	・必要と認める期間
⑰ 骨髄移植のための登録の申出、又は骨髄液を提供をする場合で、必要な検査、入院等をする場合	・必要と認める期間
⑱ 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を行う場合	・一の年において5日の範囲で必要と認める期間

### (3) 年次有給休暇の取得状況

平成29年1月1日から平成29年12月31日までの一般職員の年次有給休暇の平均取得日数は8日1時間34分となっており、平成28年（8日1時間30分）と比べて4分増加しています。

#### (4) 育児休業・部分休業の取得状況

育児休業とは、職員が任命権者の承認を受けて、3歳に満たない子を療育するため、子が3歳に達する日までの期間を限度として、服務に従事しないことを可能とする制度です。育児休業をしている期間については、給与は支給されません。

一方、部分休業とは、職員が任命権者の承認を受けて、小学校就学前の子を療育するため、子が小学校就学の始期に達するまでの期間を限度して、1日の勤務時間のうち2時間を超えない範囲について服務に従事しないことを可能とする制度で、部分休業をした期間の給与は減額されます。

[平成29年度実績] (単位：人)

休業の種類 休業者の内訳	育児休業		部分休業	
		うち新規		うち新規
取得者合計	6	5	6	0
うち女性	6	5	6	0
男性	0	0	0	0

#### (5) 時間外勤務の状況

平成29年度における選挙事務を除く職員一人あたりの時間外勤務時間（月平均）は、8.07時間となっております。

## 5 職員の分限及び懲戒処分の状況

### (1) 分限処分の状況

平成29年度において、分限処分を受けた職員は、休職（病気）1人となっております。

### (2) 懲戒処分の状況

平成29年度において、懲戒処分を受けた職員は、停職（5ヶ月）1人となっております。

## 6 職員の服務の状況

### (1) 職員の守るべき義務の概要

地方公務員法第30条は、服務の根本基準として、「すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益の為に勤務し、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。」と規定しています。この根本基準の趣旨を具体的に実現する為、同法は、職員に対し、法令等及び上司の職務上の命令に従う義務（同法第32条）、信用失墜行為の禁止（同法第33条）、秘密を守る義務（同法第34条）、職務に専念する義務（同法第35条）、政治的行為の制限（同法第36条）、争議行為の禁止（同法第37条）、営利企業等の従事制限（同法第38条）など、服務上の強い制限を課しています。

### (2) 職務専念義務免除の状況

職員は、法律又は条令に特例の定めがある場合のほかは、その勤務時間及び職務上の注意力の全てをその職務遂行の為に用いなければなりません（地方公務員法第35条）。ただし、「職務に専念する義務の特例に関する条例」により、研修を受ける場合や厚生事業に参加する場合に、任命権者の承認を得て、職務専念義務が免除をされることがあります。

平成29年度における承認件数は、研修、その他任命権者が認めた（人間ドック等）が339件となっております。

### (3) 営利企業等従事の許可状況

職員は、任命権者の許可を受けなければ、営利を目的とする会社等の役員を兼ねたり、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らないとされています（地方公務員法第38条）。任命権者の許可の基準は、「職員の営利企業等の従事制限に関する規則」に定められています。

平成29年度における許可件数は2件となっております。

## 7 職員の退職管理の状況

平成29年度において、職員の退職管理に関する取組は行っておりませんが、地方公務員法の一部改正に伴い、平成30年度以降に退職管理に関する取組を行う予定となっております。

## 8 職員の研修の状況

### 研修の概要

平成29年度に実施した研修は、以下のとおりです。

- ・彩の国さいたま広域連合関係（自治人材開発センター）（単位：人）

研修名	参加人員	備考
課長級研修	7	2日間
簿記入門と公会計	1	2日間
私債権（使用料等）徴収事務	2	2日間
民間企業派遣	1	5日間
情報発信力向上	1	2日間
女性職員のためのキャリアデザイン	2	2日間
合計	14	

- ・児玉郡市広域市町村圏組合関係

（単位：人）

研修名	参加人員	備考
新採用職員研修	8	5日間
初級研修（第1課程）	7	4日間
初級研修（第2課程）	7	4日間
中級研修	10	5日間
上級研修	7	2日間
行政法研修	9	5日間
中堅研修	6	3日間
法制執務研修	6	2日間
JST 基本コース	4	3日間
係長級研修	9	2日間
管理職研修	6	4日間
合計	79	

- ・ 人事評価研修 評価者研修会 参加者 60名
- ・ 手話体験教室 参加者 2名
- ・ 防火管理者資格取得講習 参加者 2名（再講習0、新規2）
- ・ 心肺蘇生法・AED操作研修 参加者 78名
- ・ 県派遣職員による研修 参加者 28名

## 9 職員の福利及び利益の保護の状況

### (1) 福利厚生制度の概要

職員の共済制度は、地方公務員法第34条に基づいて定められた地方公務員等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、実施する主体は埼玉縣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資金の貸付などの「福祉事業」の大きく分けて3つの事業を行っています。

### (2) 福利厚生制度に係る町の負担状況

共済組合の事業を運営する費用は、組合員である職員の掛金と使用者である町の負担金によって賄われています。町の負担金の率は法定されており、平成29年度は159,083千円の負担金を支出しました。

### (3) 公務災害の発生状況

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。

平成29年度は公務災害3件及び通勤災害0件でした。

## 10 公平委員会の業務の状況

平成29年度において、職員からの勤務条件に関する措置の要求、ならびに不利益処分に関する不服申立の事由はありませんでした。