

結城市人事行政の運営等の状況の公表について

結城市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例第6条の規定に基づき、平成30年度の結城市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) 職員採用の状況（平成31年4月1日採用：平成30年度採用試験）

（単位：人）

区分	新規採用	再任用	計
行政職	14	3	17
技能労務職	0	0	0
計	14	3	17

※ 行政職には、技能労務職以外のすべての職を含みます。

※ 新規採用の内訳は、事務9人、保育士1人、管理栄養士1人、福祉1人、看護教員1人、社会教育主事1人となっています。なお、事務9人のうち2人が「任期付職員」となっています。

※ 再任用は、定年退職者の中から期間を定めて採用された者で、うち1人がフルタイム雇用となっています。

(2) 退職者数の状況（平成30年度）

（単位：人）

定年	勸奨	普通	再任用満了	その他	計
4	1	3	0	0	8

(3) 職員数の状況

（単位：人）

区分	平成30年4月1日	平成31年4月1日	比較増減
一般行政部門	274	279	5
教育部門	38	42	4
公営企業等会計部門	57	55	△ 2
計	369	376	7

※ 職員数は「地方公共団体定員管理調査」による職員数であり、県からの派遣職員、再任用（フルタイム）を含み、特別職、再任用職員（短時間）は除いています。

※ 一般行政部門のうち、平成31年4月1日現在、技能労務職は2人います。

2 職員の人事評価の状況

人材育成のより一層の充実を図るため、職員の能力・業績について評価を行う「人事評価制度」を平成28年度から導入しています。

「人事評価制度」は、職員がその職務を遂行するにあたり発揮した能力・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、住民サービス向上の土台をつくることを目的としています。

評価方法	内 容
能力評価	倫理、企画・立案、判断、説明・調整、業務遂行等の能力を評価します。
業績評価	職位に応じた業績目標を設定し、その目標に対する達成度を評価します。

※ 能力・業績の評価を公正かつ的確に行い、職員の人事管理及び人材育成の基礎資料として活用します。

3 職員の給与の状況

(1) 一般職の給与の主な内容（平成30年度）

給 料	職務・職責に応じて給料表に定める額を支給																			
扶養手当	扶養親族のある職員に支給																			
	<table><tr><td>配偶者</td><td>子</td><td>父母等</td></tr><tr><td>6, 500円</td><td>10, 000円</td><td>6, 500円</td></tr></table>			配偶者	子	父母等	6, 500円	10, 000円	6, 500円											
	配偶者	子	父母等																	
6, 500円	10, 000円	6, 500円																		
※扶養親族である子のうち、満16歳から22歳の年度末までの子1人につき5, 000円加算 ※平成28年人事院勧告により、平成30年度までに配偶者が減額、子が増額となった。																				
地域手当	地域における民間の賃金水準を基礎とし、物価等を考慮して支給 結城市の支給率：3% （国が示す級地区分：7級地・3%）																			
通勤手当	電車、バス、自動車等により通勤する職員に支給																			
	<table><tr><td>電車、バス利用者</td><td>6ヵ月定期の価額を基本として1ヵ月あたり55, 000円を限度として支給</td></tr><tr><td>自動車等使用者</td><td>通勤距離が片道2km以上で自動車等を使用する職員に対し、距離に応じて支給</td></tr></table>			電車、バス利用者	6ヵ月定期の価額を基本として1ヵ月あたり55, 000円を限度として支給	自動車等使用者	通勤距離が片道2km以上で自動車等を使用する職員に対し、距離に応じて支給													
	電車、バス利用者	6ヵ月定期の価額を基本として1ヵ月あたり55, 000円を限度として支給																		
自動車等使用者	通勤距離が片道2km以上で自動車等を使用する職員に対し、距離に応じて支給																			
期末手当 ・ 勤勉手当	民間企業におけるボーナスに相当する手当																			
	<table><tr><td>区分</td><td>期末手当</td><td>勤勉手当</td><td>計</td></tr><tr><td>6月期</td><td>1. 225月</td><td>0. 900月</td><td>2. 125月</td></tr><tr><td>12月期</td><td>1. 375月</td><td>0. 950月</td><td>2. 325月</td></tr><tr><td>計</td><td>2. 600月</td><td>1. 850月</td><td>4. 450月</td></tr></table>				区分	期末手当	勤勉手当	計	6月期	1. 225月	0. 900月	2. 125月	12月期	1. 375月	0. 950月	2. 325月	計	2. 600月	1. 850月	4. 450月
	区分	期末手当	勤勉手当	計																
	6月期	1. 225月	0. 900月	2. 125月																
	12月期	1. 375月	0. 950月	2. 325月																
計	2. 600月	1. 850月	4. 450月																	
※12月期の勤勉手当0. 95月は、平成30年人事院勧告により0. 90月から引上げ																				
住居手当	家賃の額に応じて月額27, 000円を限度に支給																			
退職手当	職員が退職したときに支給する手当であり、茨城県市町村総合事務組合の退職手当条例に基づき、給料、勤続年数等に応じて支給																			
	<table><tr><td>区分</td><td>自己都合</td><td>勸奨・定年</td></tr><tr><td>勤続20年</td><td>19. 6695月</td><td>24. 586875月</td></tr><tr><td>勤続25年</td><td>28. 0395月</td><td>33. 27075月</td></tr><tr><td>勤続35年</td><td>39. 7575月</td><td>47. 709月</td></tr><tr><td>最高限度額</td><td>47. 709月</td><td>47. 709月</td></tr></table>			区分	自己都合	勸奨・定年	勤続20年	19. 6695月	24. 586875月	勤続25年	28. 0395月	33. 27075月	勤続35年	39. 7575月	47. 709月	最高限度額	47. 709月	47. 709月		
	区分	自己都合	勸奨・定年																	
	勤続20年	19. 6695月	24. 586875月																	
	勤続25年	28. 0395月	33. 27075月																	
	勤続35年	39. 7575月	47. 709月																	
最高限度額	47. 709月	47. 709月																		
※職務の級等による加算措置あり。																				
※支給率は、平成30年度から引下げとなった。																				

(2) 一般職の人件費の状況 (普通会計決算)

(単位: 千円, %)

区分	歳出総額 A	人件費 B	人件費比率 (B/A)
平成30年度	16,674,029	2,619,681	15.7
平成29年度	16,959,721	2,664,900	15.7
比較増減	△ 285,692	△ 45,219	

※ 人件費とは、一般職に支給された給与、特別職に支給された報酬等の総額をいいます。

※ 普通会計とは、地方財政状況調査上による全国統一的に用いられる会計のことをいいます。

(3) 職員給与費の状況 (普通会計決算)

(単位: 人, 千円)

区分	職員数 A	給与費				1人あたり 給与費 (B/A)
		給料	職員手当	期末・勤勉手当	計 B	
平成30年度	312	1,143,937	178,654	475,053	1,797,644	5,762
平成29年度	318	1,156,541	184,976	475,000	1,816,517	5,712
比較増減	△ 6	△ 12,604	△ 6,322	53	△ 18,873	50

※ 地方財政状況調査による給与費を用いており、給料と職員手当(退職手当を除く。)をいいます。

※ 普通会計の職員数は、一般行政部門と教育部門の職員数の合計になります。

(4) 一般職の平均給料及び平均年齢の状況 (平成31年4月1日現在)

区分	平均給料月額	平均年齢
一般行政職	312,910円	40.8歳
技能労務職	318,950円	54.2歳

※ 地方公務員給与実態調査から算出した数値になります。

(5) 一般職の初任給の状況 (平成31年4月1日現在)

区分	大学卒	高校卒
一般行政職	180,700円	148,600円
技能労務職	—	146,000円

(6) 特別職の報酬等の状況 (平成30年度)

区分	給料月額等		期末手当			退職手当
			6月期	12月期	計	
市長	給料	855,000円	1.575月	1.775月	3.350月	給与月額×550/100×在職年数
副市長		680,000円				給与月額×310/100×在職年数
教育長		640,000円				給与月額×240/100×在職年数
議長	報酬	418,000円	1.575月	1.775月	3.350月	—
副議長		375,000円				
議員		361,000円				

※ 12月期の1.775月は、平成30年人事院勧告により1.725月から引上げ

4 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

(1) 勤務時間（平成30年度）

1 週間の勤務時間	1 日の勤務時間				週休日	休日
38時間45分	始業	終業	休憩時間	勤務時間	土・日曜日	国民の祝日に関する法律に定める休日及び年末年始（12/29～1/3）
	8時30分	17時15分	12時～13時	7時間45分		

※ 部署によっては、上記の勤務時間と異なる場合があります。

(2) 休暇（平成30年度）

休暇の種類	内 容
年次休暇	一の年度につき20日間付与され、残日数は翌年度に20日まで繰り越すことができる。
療養休暇	職員が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における休暇（※90日以内において必要と認める期間）
特別休暇	選挙権の行使、結婚、出産、交通機関の事故その他の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として規則で定める場合における休暇
介護休暇	職員が要介護者の介護をするため、規則で定めるところにより、職員の申し出に基づき、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えずかつ通算して6月を超えない範囲内で指定する期間内において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休暇
介護時間	職員が要介護者の介護をするため、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間内において1日の勤務時間の一部につき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休暇
組合休暇	職員が登録された職員団体の規約に定める機関の構成員として当該機関の業務に従事する場合、及び登録された職員団体の加入する上部団体のこれらの機関に相当する機関の業務で、当該職員団体の業務と認められるものに従事する場合に限り、与えることができる。

5 職員の休業に関する状況

(1) 育児休業の取得者数（平成30年度）

（単位：人）

男性職員	女性職員	計
1	7	8

※ 子が3歳に達する日まで、職員の請求により休業することができます。
なお、休業期間中は無給です。

(2) 部分休業の取得者数（平成30年度）

（単位：人）

男性職員	女性職員	計
0	4	4

※ 子が小学校就学前まで、職員の請求により1日の勤務時間のうち2時間を限度として休業することができます。
なお、休業時間は無給です。

6 職員の分限及び懲戒処分状況

(1) 分限処分（平成30年度）

（単位：人）

区 分	免職	降任	休職	降給	計
勤務実績が良くない場合	0	0	0	0	0
心身の故障の場合	0	0	4	0	4
職に必要な適格性を欠く場合	0	0	0	0	0
職制、定数の改廃、予算の減少により廃職、過員が生じた場合	0	0	0	0	0
刑事事件に関し起訴された場合	0	0	0	0	0
計	0	0	4	0	4

(2) 懲戒処分（平成30年度）

（単位：人）

区 分	免職	停職	減給	戒告	計
法令に違反した場合	0	0	1	2	3
職務上の義務又は職務を怠った場合	0	0	0	0	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	0	0	0	0
計	0	0	1	2	3

7 職員のサービスの状況

(1) 職務に専念する義務の免除の状況（平成30年度）

（単位：人）

事 由	人数
福利厚生事業等への参加	12
消防団活動	22
中学校体育大会等の審判員	41
団体等の事務兼業	8
計	83

(2) 営利企業等の従事許可の状況（平成30年度）

（単位：人）

事 由	人数
営利企業その他の団体の役員等の職務に従事	8
計	8

8 職員の研修の状況

人材育成において、人事管理制度とともに中心的な役割を担っていくのが研修制度です。結城市では「人材育成基本方針」を策定し、その中で「職員研修の充実」を掲げ、職員の能力向上を図るとともに、質の高い行政運営・住民サービスに寄与することを目的として、様々な研修を実施しています。

(1) 市独自研修（平成30年度）

(単位：人)

研修名	人数
新規採用職員研修（前・後期）	8
文章作成力向上研修	33
O J T 研修	39
仕事の生産性向上研修	59
悪質クレーム対応研修	34
説明力強化研修	50
法制執務研修	49
ワーク・ライフ・バランス研修	55
事業のスクラップ研修	69
メンタルヘルス（ラインケア）研修	68
人事評価研修	69
計	533

(2) 茨城県自治研修所市町村職員研修派遣（平成30年度）

(単位：人)

研修名		人数
階層別研修	新規採用職員課程	8
	主事・主任級課程	15
	新任課長補佐課程	2
	新任課長課程	5
	新任部長等課程	3
自主研修 促進研修	接遇講師養成研修	1
	公務員倫理指導者養成研修	1
	文書事務講師養成研修	1
特別研修	行政法講座	1
	地方自治講座	2
	法制執務講座	1
	訴訟実務講座	2
	民法講座	2
	政策形成基礎講座	1
	シティプロモーション講座	1
	会議・住民説明会の進め方講座	1
	女性職員キャリアアップ講座Ⅰ	2
	女性職員キャリアアップ講座Ⅱ	1
	業務マニュアル作成力向上講座	2
	地方公会計基礎講座	2
計		54

(3) 県西都市人事協議会監督者第一部課程研修派遣 (平成30年度)

(単位:人)

研修名	人数
J S T (監督者第一部課程) 研修	7

(4) 市町村アカデミー研修派遣:千葉県千葉市 (平成30年度)

(単位:人)

研修名	人数
上下水道事業の経営管理	1

(5) 国際文化アカデミー研修派遣:滋賀県大津市 (平成30年度)

(単位:人)

研修名	人数
地域住民の防災力向上	1

(6) 小山地区職員研修協議会研修派遣 (平成30年度)

(単位:人)

研修名	人数
管理監督者研修	5
再任用職員研修	6
プレゼンテーション能力開発研修	3
仕事と人のマネジメント研修	4
計	18

(7) 小山市単独研修派遣 (平成30年度)

(単位:人)

研修名	人数
パソコン中級研修	5
女性職員キャリアアップ研修	1
計	6

(8) 下野市単独派遣研修 (平成30年度)

(単位:人)

研修名	人数
管理職のためのコンプライアンス研修	2

9 職員の福祉及び利益の保護の状況

(1) 茨城県市町村職員共済組合の主な事業

事業名	内 容
短期給付事業	病気・ケガ、出産、休業、災害、死亡などの際に、組合員とその家族に保健医療などの必要な給付を行う事業
長期給付事業	組合員の退職、障害、死亡の際に、年金や一時金を給付する事業
福祉事業	健康保持増進事業（健康診査など）や保養所の運営、住宅資金等の貸付けなどの事業

(2) 公務災害の状況（平成30年度）

公務災害認定件数	0
----------	---

(3) 健康診断の実施状況（平成30年度）

（単位：人）

定期健康診断	人間ドック	胃がん検診	乳がん検診	子宮頸がん検診	ストレスチェック
170	187	7	14	14	358

(4) 結城市職員互助会の福利厚生事業

地方公務員法第42条に基づき、職員及び家族の相互救済・福利増進を図ることを目的に「結城市職員互助会」を設置しています。

主な事業	内 容
福利厚生事業	職員球技大会の開催、クラブ活動費助成、人間ドック受診助成 等
共済事業	病気見舞金、出産見舞金、死亡弔慰金、災害見舞金、生活資金貸付 等

(5) 利益の保護の状況（平成30年度）

勤務条件に関する措置の要求件数	0
不利益処分に関する審査請求件数	0