

大和高田市人事行政の運営等の状況

目次

1. 職員の任免及び職員数に関する状況
2. 職員の給与の状況
3. 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況
4. 職員の分限処分及び懲戒処分の状況
5. 職員のサービスの状況
6. 職員の研修の状況
7. 職員の福祉及び利益の保護の状況
8. 公平委員会の業務の状況

1. 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)

	H24年	H23年
条例定数	1,303人	1,268人
職員数	928人	954人

※特別職を除く

(2) 職員の平均年齢

(各年4月1日現在)

	H24年	H23年
平均年齢	46歳4月	46歳5月

(3) 採用者の状況

①採用方法

採用方法は、試験による採用と選考による採用とがあります。

②実施状況

(平成23年度)

	試験	選考	計
一般行政職			
教育職	1		1
医療職	34	10	44

奈良県からの派遣職員4名(一般行政職2名、教育職2名)

※ 上記の数字は、平成23年度中に採用した人数です。

(4) 退職者の状況

(平成23年度)

	定年	定年前早期退職	自己都合	その他	計
一般行政職	8	17	0	1	26
技能労務職	1	1	0	0	2
教育職	1	1	0	0	2
医療職	6	2	30	0	38
計	16	21	30	1	68

2. 職員の給与の状況

(1) ラスパイレス指数の状況

ラスパイレス指数とは、国家公務員の給料を100としたときの本市職員の給料水準を指数で示したものです。

	平成23年	平成22年
大和高田市	93.1	95.2

(2) 給与抑制措置の状況

(一般職)

行財政改革のため、平成18年4月1日より地域手当6%を0%に削減しています。また、管理職手当は平成14年1月1日から段階的に削減し、平成16年10月1日からは支給割合を3~5%削減し、平成19年4月1日からは医療職・教育職以外の職で定額制としています。期末勤勉手当にかかる役職加算は平成16年12月よりおおむね50%削減しています。特殊勤務手当については、平成17年4月に大幅見直し(廃止・減額)を行いました。

(常勤の特別職)

行財政改革のため、平成14年1月1日より報酬を市長15%、助役・収入役・教育長10%削減し、平成18年4月1日からは4役ともに15%削減し、平成19年4月1日からは市長、副市長、教育長ともに20%削減しています。また、期末手当を平成19年4月1日から平成23年3月31日の間、市長50%減額、副市長30%減額、教育長20%減額しています。

3. 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

(1) 職員の勤務条件、休憩・休息時間の概要(平成23年4月1日現在)

職員の勤務時間は、一部の施設等を除き、8時30分から17時15分です。60分の休憩時間があり、1日7時間45分、週38時間45分です。

(2) 職員の年次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。

H23年(1月1日~12月31日)の平均取得日数 9.4日

(3) 特別休暇等の概要

年次有給休暇以外にも、特別な事由に該当する場合は、特別休暇等が認められます。

特別休暇を与える場合	期間
(1) 職員が選挙権その他公民としての権利を行使する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき。	必要と認められる期間
(2) 職員が裁判員、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で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき。	必要と認められる期間
(3) 職員が骨髄移植のための骨髄若しくは末梢（しょう）血幹細胞移植のための末梢（しょう）血幹細胞の提供希望者としてその登録を実施する者に対して登録の申出を行い、又は配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に、骨髄移植のため骨髄若しくは末梢（しょう）血幹細胞移植のため末梢（しょう）血幹細胞を提供する場合で、当該申出又は提供に伴い必要な検査、入院等のため勤務しないことがやむを得ないと認めるとき。	必要と認められる期間
(4) 職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで次に掲げる社会に貢献する活動（専ら親族に対する支援となる活動を除く。）を行う場合で、その勤務しないことが相当であると認められるとき。 イ 地震、暴風雨、噴火等により相当規模の災害が発生した被災地又はその周辺の地域における生活関連物資の配布その他の被災者を支援する活動 ロ 障害者支援施設、特別養護老人ホームその他の主として身体上若しくは精神上の障害がある者又は負傷し、若しくは疾病にかかった者に対して必要な措置を講ずることを目的とする施設であつて市長が定めるものにおける活動 ハ イ及びロに掲げる活動のほか、身体上若しくは精神上の障害、負傷又は疾病により常態として日常生活を営むのに支	1の年において5日の範囲内の期間

障がある者の介護その他の日常生活を支援する活動	
(5) 職員が結婚する場合で、結婚式、旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事等のため勤務しない事が相当であると認められるとき。	市長が定める期間内における連続する5日の範囲内の期間
(6) 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定である女子職員が申し出た場合	出産の日までの申し出た期間
(7) 女子職員が出産した場合	出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間（産後6週間を経過した女子職員が就業を申し出た場合において医師が支障がないと認めた業務に就く期間を除く。）
(8) 生理日に勤務することが著しく困難な場合又は生理に有害な職務に従事する場合	1回につき2日以内で必要とする期間
(9) 生後1年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合	1日2回それぞれ30分以内の期間（男子職員にあっては、その子の当該職員以外の親が当該職員がこの項の休暇を使用しようとする日におけるこの項の休暇（これに相当する休暇を含む。）を承認され、又は労働基準法（昭和22年法律第49号）第67条の規定により同日における育児時間を請求した場合は、1日2回それぞれ30分から当該承認又は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間）
(10) 職員が妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。次号において同じ。）の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合	市長が定める期間内における2日の範囲内の期間
(11) 職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間にある場合において、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（妻の子を含む。）を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められる場合	当該期間内における5日の範囲内の期間
(12) 小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。以下この号において同じ。）を養育する職員が、その子の看護	1の年において5日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間

(負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして市長が定めるその子の世話をを行うことをいう。) のため勤務しないことが相当であると認められる場合	
(13) 条例第15条第1項に規定する日常生活を営むのに支障がある者(以下この号において「要介護者」という。)の介護その他の市長が定める世話をを行う職員が、当該世話をを行うため勤務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(要介護者が2人以上の場合にあっては、10日)の範囲内の期間
(14) 職員の親族(別表第3の親族の欄に掲げる親族に限る。)が死亡した場合で、職員が葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められる場合	親族に応じ同表の日数欄に掲げる連続する日数(葬儀のため遠隔の地に赴く場合にあっては、往復に要する日数を加えた日数)の範囲内の期間
(15) 職員が父母の追悼のための特別な行事(父母の死亡後市長の定める年数内に行われるものに限る。)のため勤務しないことが相当であると認められる場合	1日の範囲内の期間
(16) 職員が夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められる場合	1の年の7月から9月までの期間における、週休日、条例第8条の4第1項の規定により割り振られた勤務時間の全部について時間外勤務代休時間が指定された勤務日等、休日及び代休日を除いて原則として連続する6日の範囲内の期間
(17) 地震、水害、火災その他の災害により次のいずれかに該当する場合その他これらに準ずる場合で、職員が勤務しないことが相当であると認められるとき。 イ 職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該職員がその復旧作業等を行い、又は一時的に避難しているとき。 ロ 職員及び当該職員と同一の世帯に属する者の生活に必要な水、食料等が著しく不足している場合で、当該職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき。	7日の範囲内の期間
(18) 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であると認められる場合	必要と認められる期間
(19) 地震、水害、火災その他の災害又は交	必要と認められる期間

通機関の事故等に際して、職員が通勤途上における身体の危険を回避するため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合	
(20) その他市長が必要と認める場合	必要と認められる期間

(4) 職員の育児休業の概要

職員が育児をするための休業制度があり、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1日2時間を超えない範囲で30分単位で取得できます。(給与は支給されません。)

4. 職員の分限処分及び懲戒処分の状況

(1) 分限処分の概要及び状況

分限処分とは、公務の能率の維持及びその適正な運営の確保のために行う処分です。

(平成23年度)

処分事由	降任	免職	休職	降給
勤務実績が良くない場合				
心身の故障の場合			37	
職に必要な適格性を欠く場合	1			
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				
刑事事件に関し起訴された場合				
条例で定める事由による場合				
計	1	0	37	0

※同一の者が複数回にわたって処分に付された場合、その数を重複して計上しています。

(2) 懲戒処分の概要及び状況

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など職員の一定の義務違反に対して道義的責任を問う処分であり、それによって地方公共団体における規律と公務遂行の秩序を維持することを目的としています。

(平成23年度)

処分事由	戒告	減給	停職	免職
法令に違反した場合			1	1
職務上の義務に違反し又は職務を怠った場合	3			
全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合				
計	3	0	1	1

5. 職員のサービスの状況

(1) サービスに関する基本原則の概要

法令等及び上司の職務上の命令に従う義務	職員は職務遂行に当たって法令、条例、規則等に従い、かつ上司の命令に従わなければならない。
信用失墜行為の禁止	職員は職の信用を傷つけたり、職の全体の不名誉となる行為を行ったりしてはならない。
秘密を守る義務	職員は在職中、退職後を問わず職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。
職務に専念する義務	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ならない。

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に関与する等の政治的行為が禁止されています。
争議行為等の禁止	職員は争議行為等が禁止されています。
営利企業等の従事制限	職員は営利企業等に従事することが制限されており、従事する場合は許可を受けなければなりません。

(2) 職務専念義務免除制度の概要

職務専念義務は、①研修を受ける場合、②厚生に関する計画の実施に参加する場合、③任命権者が定める場合に限り免除されます。

(3) 営利企業等従事許可制度の概要

地方公務員法第38条の規定により、職員は、営利を目的とする私企業を営むことを目的とする団体の役員等への就任、自ら営利を目的とする私企業の経営、報酬を受けての事業への従事などは禁止されていますが、「職員の営利企業等の従事制限に関する規則」に定める基準に適合する場合には許可できます。

①その職員の占めている職と当該営利企業との間に特別の利害関係がなく、かつ、その発生のおそれがない場合

②その職員の職務の遂行について支障がなく、かつ、その発生のおそれがない場合

6. 職員の研修の状況

(1) 人材育成基本方針の概要

職員の能力開発を総合的、計画的に推進するための基本的な事項を明確にし、能力開発に関する諸施策実施の基準とするため、平成17年4月に「大和高田市人材育成基本方針」を策定しました。

(2) 研修方針

地方分権が本格的実施の段階に入り、地方自治体を取り巻く環境は著しい変化を続けています。この変化に対応していくためには、職員一人ひとりが意欲と情熱をもって職務に取り組み、市民の役に立つ人材として育たなければなりません。

本市においても「人材育成基本方針」（平成17年5月10日公告）を作成し、求められる職員像を明らかにしているところです。

平成24年度職員研修におきましても、そこで謳われている人材の育成に資するため、住民ニーズの高度化・複雑化に対応できる政策形成能力、困難な課題を克服するための問題発見・解決能力、行政の公正さや透明性を確保するうえで必要な法務能力等の養成や、職場での人材育成・自己啓発の支援を中心に実施していきます。

(3) 研修の実施状況

①一般研修

(平成23年度)

研修名	受講者数	回数
合同研修(香芝市・広陵町・葛城市)	8	2
男女共同参画政策推進研修	36	1
メンタルヘルス研修	5	4
防災研修	3	1

②人権研修

(平成23年度)

研修名	受講者数	回数
管理職人権研修	26	1
県民講座「人権教育セミナー」	60	5
市人権教育推進協議会総会・研究大会	20	1
県人権教育推進協議会研究大会	10	1
差別をなくす市民集会	20	1
部落差別撤廃と人権確立を目指す県民集会	30	1
県人権・部落解放研究集会	36	1
啓発連協第7回シンポジウム	9	1
「人権を確かめあう日」市民集会	18	1

③ 派遣研修

(平成23年度)

研修名・派遣先	受講者数	回数
奈良県市町村職員研修センター	49	28
NOMA実務研修	3	3
介護認定調査指導員養成研修	1	1

7. 職員の福祉及び利益の保護の状況

(1) 共済組合の事業概要

常勤職員は、奈良県市町村職員共済組合または公立学校共済組合に加入しています。共済組合は、職員の掛金と地方公共団体の負担金などによって運営されており、職員とその家族の福祉の増進を図ることを目的として、次の事業を行っています。

①短期給付事業

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	育児休業など休業する場合に支払われる給付
	災害給付	災害により死亡した場合などに支払われる給付
	附加給付	病気・負傷・災害などの場合に附加して支払われる給付

②長期給付事業

退職給付	退職共済年金	職員（共済組合員）期間等25年以上の者が退職した場合で、65歳に達したときなどに支給
障害給付	障害共済年金	共済組合員が在職中の病気や負傷により重度の障害状態となった場合に障害の程度に応じて支給
	障害一時金	軽度の障害の状態のときに支給
遺族給付	遺族共済年金	共済組合員が死亡したときに支給

③福祉事業

健康診断等の保健事業のほか、貸付事業、貯金事業、宿泊事業を行っています。

(2) 公務災害補償の概要と実施状況

公務上の災害（負傷、疾病、障害又は死亡）又は通勤による災害を受けた場合、地方公務員災害補償基金から一定の補償がなされます。

(平成23年度)

認定件数	傷病	死亡
公務上の災害	12	0
通勤途上の災害	2	0

(3) 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回実施しており、職員の健康に配慮しています。

(4) その他職員福祉のための独自の制度の概要

市職員の厚生及び共済を図るため、大和高田市職員互助会を設置しています。主な事業として、給付事業（慶弔金や見舞金等）、貸付事業等を行っています。

8. 公平委員会の業務の状況

(1) 勤務条件に関する措置の要求の状況

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

平成23年度につきましては、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ての状況

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てをすることができます。

平成23年度につきましては、職員の不服申立てはありませんでした。

(3) 職員の苦情処理についての状況

勤務条件に関する措置の要求及び不服申立てに必ずしもいたらないような職員の苦情に適切に対応するために設けられました。

平成23年度につきましては、職員の苦情処理はありませんでした。