

西目屋村人事行政の概要

平成23年12月

西目屋村総務課

< 目 次 >

1 任用の状況	1
(1) 定数	1
職員数の状況	1
定員適正化計画の状況	1
(2) 新規採用	2
(3) 退職	2
退職者の状況	2
再任用の状況	2
2 給与、勤務時間その他の勤務条件の状況	2
(1) 給与	2
給与の定め方	2
給与のあらまし	3
ア 人件費の状況	3
イ 職員給与費の状況	3
ウ ラスパイレス指数の状況	3
エ 平均給料、平均給与及び平均年齢の状況	3
オ 初任給の状況	4
カ 経験年数別・学歴別平均給料の状況	4
キ 一般行政職の級別職員数の状況	4
ク 昇給期間短縮の状況	4
ケ 職員手当の状況	5
コ 特別職の給料・報酬の状況	6
(2) 勤務時間の状況	7
(3) 休暇	7
年次休暇の取得状況	7
病気休暇の取得状況	7
特別休暇の取得状況	8
介護休暇の取得状況	8
(4) 育児休業等の取得状況	9

3	分限及び懲戒の状況	9
(1)	分限処分の状況	9
(2)	懲戒処分の状況	9
4	サービスの状況	10
(1)	職務専念義務の免除を認めている例の概要	10
(2)	営利企業等の従事制限の許可状況	10
5	研修及び勤務成績の評定の状況	11
(1)	研修の実施状況	11
(2)	勤務成績の評定の実施状況	11
6	福祉及び利益の保護の状況	12
(1)	定期健康診断の実施状況	12
(2)	職員互助団体への補助の状況	12

本概要における対象職員について

本概要でいう「職員」とは、別に指定がない限り、一般職に属する職員（臨時又は非常勤の職員を除く。）を指します。

職員については、任命権者の違いにより、次のいずれかの部局等に属しています。

村長部局、議会事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局

職員数のとらえ方の違いにより、任用、給与、休暇等の各項目における職員数は一致しません。

1 任用の状況

(1) 定数

職員数の状況

部門別職員数の状況及び前年度からの主な増減理由については、次のとおりです。

区 分		職員数(人)			主な増減理由
		H22.4.1 A	H23.4.1 B	増減 B - A	
一般行政部門	議 会	2	2	0	
	総務企画	13	14	1	弘前市役所へ派遣
	税 務	3	3	0	
	民 生	2	2	0	
	衛 生	5	4	1	定年退職の欠員不補充
	農林水産	5	5	0	
	商 工	1	2	1	観光業務の増
	土 木	3	3	0	
	小 計	34	35	1	
特別行政部門	教 育	9	8	1	定年退職の欠員不補充
	小 計	9	8	1	
公営企業等会計部門	水 道	1	1	0	
	そ の 他	3	3	0	
	小 計	4	4	0	
合 計		47	47	0	

定員適正化計画の状況

簡素で効率的な行財政運営を確立するため、数値目標を設定し、組織機構の見直し、民間委託の推進、事務処理の効率化及び事務事業の見直しなどにより積極的に定員適正化を進めることとしています。

計画の内容及びこれまでの実績は、次のとおりです。

		H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	計
計画	職員数	47	47	47	47	46	46	45	45	45	45	
	適正化数		0	0	1	0	1	0	0	0		2
実績	職員数	47	47									
	適正化数											

(注) 定員適正化計画(平成22年4月1日~平成31年4月1日 10年)

(2) 新規採用

職員の新規採用は、公平性・公正性の観点から競争試験によることを原則としています。ただし、特別な理由により競争試験により難しい場合については、選考による新規採用を行っています。

区 分	人 数
平成22年度中の新採用者数	2
平成23年4月1日付けの新採用者数	0

(3) 退職

退職者の状況

職員の退職には、定年に達した職員が退職する定年退職と、本人の自発的な意志に基づき退職する普通退職などがあります。

平成22年度中の退職者の状況は次のとおりです。

区 分		人 数
退 職 者 数		2
内 訳	定年退職者	2
	普通退職者	0

再任用の状況

高齢者が長年培った知識・経験を活用するとともに、60歳代前半の生活を雇用と年金の連携により支えていくことを目的として、定年退職した職員を再雇用する再任用制度を導入しています。

その任用状況は次のとおりです。

区分	H22.4.1 時点の任用総数	H23.4.1 時点の任用総数
再任用者数(人)	0	0
内 訳	フルタイム勤務	0
	短時間勤務	0

2 給与、勤務時間その他の勤務条件の状況

(1) 給与

給与の定め方

職員の給与は、民間事業所の給与実態や生計費、物価などの調査結果に基づく人事院の勧告や県人事委員会の勧告に準拠し、国や他の地方公共団体との均衡に配慮しながら、村議会の審議を経て条例で定められています。

給与のあらまし

職員の給与のあらましについては、次のとおりです。

ア 人件費の状況（平成22年度普通会計決算）

村内の人口 (H23.3.31 現在)	歳出額 A	実質収支	人件費 B	人件費率 B/A	(参考) 平成21年度 決算の人件費率
1,559 人	2,377,593 千円	55,812 千円	355,181 千円	14.9 %	13.4 %

(注1) 実質収支とは、歳入額 - 歳出額の形式収支から翌年度へ繰り越すべき財源を差し引いた額のことです。

(注2) 人件費には、共済費、退職手当組合負担金、公務災害補償基金負担金などを含みます。

イ 職員給与費の状況（平成23年度普通会計予算）

職員数 A	給与費				1人当たりの 給与費 B/A
	給料	職員手当	期末・勤勉手当	計 B	
42 人	138,662 千円	21,611 千円	49,366 千円	209,639 千円	4,991 千円

(注1) 職員手当には退職手当を含みません。

(注2) 給与費は当初予算に計上された額です。

ウ ラスパイレス指数の状況（各年4月1日現在）

	西目屋村	全国町村平均
平成22年	91.2	95.1
平成17年	90.2	93.7

(注) ラスパイレス指数とは、国家公務員の給与水準を100とした場合の地方公務員の給与水準を示す指標です。

エ 平均給料、平均給与及び平均年齢の状況（平成23年度普通会計予算）

(H23.4.1 現在)

区分	平均給料月額（円）	平均給与月額（円）	平均年齢
一般行政職	282,781	308,508	40.9歳
技能・労務職	238,583	243,500	50.8歳

(注) 「給与」とは、給料表で定められた給料に扶養手当、通勤手当などの諸手当を加えた支給額のことです。

オ 初任給の状況

(H23.4.1 現在)

区分	学歴	西目屋村職員		(参考) 国家公務員	
		初任給 (円)	採用2年経過日 給料月額(円)	初任給 (円)	採用2年経過日 給料月額(円)
一般行政職	大学卒	161,600	177,300	種 172,200	種 184,200
	高校卒	140,100	148,500	140,100	148,500
技能職	高校卒	137,200	145,500	-	-
労務職	高校卒	133,100	140,800	-	-

カ 経験年数別・学歴別平均給料の状況

(H23.4.1 現在)

区分	学歴	10年以上 15年未満 (円)	15年以上 20年未満 (円)	20年以上 25年未満 (円)
一般行政職	大学卒			
	高校卒	228,500		278,600
技能・労務職	高校卒		214,800	

(注)「 」は、対象者が2人以下のため公表できません。

キ 一般行政職の級別職員数の状況

(H23.4.1 現在)

区分	標準的な職務 (代表的職名)	職員数 (人)	構成比 (%)	参考(過去の構成比)	
				1年前(%)	5年前(%)
1級	主事、技師	8	24.2	21.9	17.2
2級	主査、主事	10	30.3	31.3	24.1
3級	係長、主査	5	15.2	15.6	24.1
4級	課長補佐、主幹	3	9.1	12.5	10.3
5級	課長、局長、副参事	4	12.1	12.5	24.1
6級	参事	3	9.1	6.2	0.0

ク 昇給期間短縮の状況

昇給期間の短縮とは、普通昇給期間(12月~24月)の経過前に昇給させるもので、勤務成績が特に良好な職員に対する特別昇給等の措置です。

22年度	職員数(H22.4.1)	昇給期間短縮職員数	比率
	47人	0人	0.0%

ケ 職員手当の状況

【期末・勤勉手当】

民間企業のボーナスに当たる手当です。

(H23.4.1 現在)

22年度 支給割合	西目屋村職員		(参考) 国家公務員	
	期末手当	勤勉手当	期末手当	勤勉手当
6月期	1.25月分	0.70月分	1.25月分	0.70月分
12月期	1.35月分	0.65月分	1.35月分	0.65月分
合計	2.60月分	1.35月分	2.60月分	1.35月分

(注) 算定基礎額には、職制上の段階や職務の級等による加算措置があります。

【寒冷地手当】

寒冷地に勤務する職員に支給されます。

(H23.4.1 現在)

区分 (青森県内の場合)	世帯主 (円)	その他 (円)
扶養親族がある場合	17,800	-
扶養親族がない場合	10,200	7,360

【退職手当】

職員が退職した場合に支給されます。

(H23.4.1 現在)

区分	自己都合退職	勸奨・定年退職
勤続20年	23.50月分	30.55月分
勤続25年	33.50月分	41.34月分
勤続35年	47.50月分	59.28月分
最高限度額	59.28月分	59.28月分
定年前早期退職特例措置	-	2%~20%加算
調整額	職員の在職の区分に応じて定める額の60月分の調整月額を合計した額 (月額0円~33,350円)	

【特殊勤務手当】

平成20年度からすべて廃止しています。

【時間外勤務手当】

正規の勤務時間以外に勤務を命じられた場合に支給します。

区分	支給総額	職員1人当たりの支給額
22年度支給額	1,055千円	1,870円/月
21年度支給額	1,036千円	1,962円/月

(注) 1人当たりの支給額は、支給総額を各年度4月1日現在の職員数で除したものです。

【管理職手当】

管理又は監督の地位にある職員のうち規則で指定するものに支給されます。

(H23.4.1 現在)

区 分	支給月額(円)
総務課長(参事、課長)	25,000円
参事(総務課長を除く)、課長(総務課長を除く)、室長、局長、会計管理者	20,000円

【扶養手当】

配偶者や子などを扶養している場合に支給されます。

(H23.4.1 現在)

区分	支給月額(円)	(参考)国家公務員
配偶者	13,000	同じ
配偶者以外	1人目	6,500~11,000
	2人目以降	6,500
子が満16歳~22歳の加算	5,000	同じ

【住居手当】

借家や借間の家賃を負担し、又は自宅に世帯主として住んでいる場合に支給されます。

(H23.4.1 現在)

区分	支給月額(円)	(参考)国家公務員
借家、借間の場合	最高27,000	同じ

【通勤手当】

交通機関や自家用車などで通勤することを常例としている場合に支給されます。

(H23.4.1 現在)

区分	支給月額(円)	(参考)国家公務員
バスなどの公共交通機関利用の場合	最高55,000	同じ
自家用車など利用の場合	最高22,300	最高24,500

コ 特別職の給料・報酬の状況

村長や村議会議長など特別職の給料・報酬は次のとおりです。

(H23.4.1 現在)

区分		給料・報酬の月額(円)	期末手当	
給料	村長	678,000	(22年度支給割合)	
	副村長	515,000	6月期	1.45月分
報酬	議長	245,000	12月期	1.50月分
	副議長	217,000	合計	2.95月分
	議員	208,000		

(2) 勤務時間の状況

職員の通常の勤務時間は、次のとおりです。

(H23.4.1 現在)

開始時刻	終了時刻	休憩時間	勤務時間
8:15	17:00	12:00～13:00	7時間45分

(注)勤務の性質上、特別の勤務時間の割振りをしている場合等は、この限りではありません。

育児又は介護を行う職員で一定の要件を満たす場合は、早出又は遅出勤務を利用することができますが、平成22年度中における利用者はありませんでした。

(3) 休暇

職員の休暇には、年次休暇、病気休暇、特別休暇及び介護休暇がありますが、それらの平成21年中の取得状況(介護休暇については、平成22年度中の取得状況)については、次のとおりです。

年次休暇の取得状況

(H22.1.1～H22.12.31)

総付与日数 A	総取得日数 B	対象職員数 C	平均取得日数 B/C	消化率 B/A
1789.1日	343.2日	48人	7.15日	19.2%

(注1)対象職員には、派遣職員、再任用短時間職員、期間中に育児休業又は休職をした職員は含みません。

(注2)半日については0.5日とし、時間数については7時間45分を1日に換算して計上しています。

病気休暇の取得状況

(H22.1.1～H22.12.31)

取得者実人数	取得実績(延べ)	
	日数	時間数
0人	0日	0時間

(注1)対象職員には、派遣職員及び再任用短時間職員は含みません。

(注2)取得実績については、1日単位で取得したものは「日数」に、1時間単位で取得したものは「時間数」にそれぞれ計上しています。なお、半日は0.5日として計上しています。

特別休暇の取得状況

(H22.1.1 ~ H22.12.31)

種類 (H22.1.1 現在)	付与日数(概要)	取得者実 人数(人)	取得実績(延べ)	
			日数 (日)	時間数 (時間)
選挙等休暇	必要と認められる期間	0		
証人等休暇	必要と認められる期間	0		
骨髄移植休暇	必要と認められる期間	0		
ボランティア休暇	5日	0		
結婚休暇	連続7日	0		
妊婦の業務軽減等休暇	必要と認められる期間 (適宜の休息又は捕食)	0		
妊婦の通勤緩和休暇	必要と認められる期間 (1日1時間以内)	0		
妊産婦通院休暇	必要と認められる期間	0		
産前休暇	8週間 (多胎妊娠は14週間)	0		
産後休暇	8週間	0		
育児休暇	1日2回、各30分以内	0		
生理休暇	必要な期間	0		
配偶者出産休暇	2日	0		
育児参加休暇	5日	0		
子の看護休暇	5日	0		
服忌休暇	1日~連続10日	2	4	
祭日休暇	1日	0		
夏季休暇	3日	46	137	
現住居の滅失等休暇	7日	0		
出勤困難休暇	必要と認められる期間	0		
通勤途上の危険回避休暇	必要と認められる期間	0		

(注1) 付与日数については、概要を記載したものであり、これ以外の条件が付されている場合もあります。

(注2) 対象職員には、派遣職員及び再任用短時間職員は含みません。

(注3) 取得実績については、1日単位で取得したものは「日数」に、1時間単位で取得したものは「時間数」にそれぞれ計上しています。なお、半日は0.5日とし、30分は1時間として計上しています。

介護休暇の取得状況

(H22.1.1 ~ H22.12.31)

取得者実人数	日数	時間数
0人	0日	0時間

(4) 育児休業等の取得状況

(H22.1.1 ~ H22.12.31)

	平成21年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員(人) (育児休業対象者数)	
	うち育児休業取得者数	
男性職員	0	0 (00.0%)
女性職員	0	0 (0.0%)
計	0	0 (0.0%)

(男性職員) 当該年度中に子が生まれた者

(女性職員) 当該年度中に育児休業を取得できる状態となった者(産後休暇中の者を除く。)

3 分限及び懲戒の状況

(1) 分限処分の状況

職員が一定の事由に該当する場合には、地方公務員法第28条の規定に基づき分限処分に付されることとなりますが、平成22年度における分限処分の状況は次のとおりです。

処分の種類(延べ件数) 処分事由	分限処分(件)				計
	降任	免職	休職	降給	
勤務成績が良くない場合	0	0			0
心身の故障の場合	0	0	0		0
職に必要な適格性を欠く場合	0	0			0
職制、定数の改廃、予算の減少により廃職又は過員を生じた場合	0	0			0
刑事事件に関し起訴された場合			0		0
条例で定める事由による場合			0	0	0
計	0	0	0	0	0

(2) 懲戒処分の状況

職員が一定の事由に該当する場合には、地方公務員法第29条の規定に基づき懲戒処分に付されることとなりますが、平成22年度における懲戒処分の状況は次のとおりです。

処分の種類(延べ件数) 処分事由	懲戒処分(件)				
	戒告	減給	停職	免職	計
法令に違反した場合	0	0	0	0	0
職務上の義務に違反し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	0	0	0

4 服務の状況

(1) 職務専念義務の免除を認めている例の概要

地方公務員法第35条の規定により、職員は職務に専念する義務を有していますが、当該義務が免除される場合（職専免）として、次の場合があります。

(H23.4.1 現在)

職専免が認められる場合	
法律に特別な定めがある場合	
(例) 地方公務員法第55条第8項に規定された適法な交渉	
条例に特別な定めがある場合 以下の1～3	
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	規則で定める場合 以下の～
	感染症予防法により交通を遮断され、又は隔離された場合
	特別職として職を兼ねその職に属する事務を行う場合
	職務に関連ある国家公務員又は他の地方公共団体の公務員としての職を兼ね、その職に属する事務を行う場合
	村行政の運営上特に必要と認められる他の地位に属する事務を行う場合
	休職その他これに類するものとしての勤務しないことについて特に認める規定による場合
	妊娠中の女性職員について、その業務が母体又は胎児の健康保持に影響がある場合
	妊娠中の女性職員について、その通勤に利用する交通機関等の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響がある場合
	妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が母子保健法に規定する保健指導又は健康診査を受ける場合
	上記の他、村長が特に認める場合

(2) 営利企業等の従事制限の許可状況

職員が営利企業等に従事する場合には、地方公務員法第38条の規定に基づき任命権者の許可を得る必要があります。

平成22年度中の許可状況(過年度からの許可が引き続いている者を含む。)については、次のとおりです。

区分	延べ人数 (人)	主な従事内容
営利を目的とする私企業を営むことを目的とする会社その他の団体の役員、顧問、評議員その他これらに準ずる地位を兼ねる場合	0	
自ら営利を目的とする私企業を営む場合	0	
報酬を得て他の事業又は事務に従事する場合	1	実態調査
計	1	

5 研修及び勤務成績の評定の状況

(1) 研修の実施状況

職員の勤務能率の発揮及び増進のために行う研修（職場研修、自己啓発、派遣研修等を除く。）として、平成21年度に実施した内容については、次のとおりです。

【青森県自治研修所の研修】

区分	研修名	対象者	修了者数 (人)
基本研修	新採用者前期研修	新たに採用された職員	4
	新採用者後期研修	新採用者後期研修修了職員	4
	主事・技師研修	主事・技師等の職にある職員で、採用から所定の年数を経過した職員	0
	主査研修	係長級に昇任した職員	0
	主幹研修	係長又は係長相当職に昇任した後、7年を経過した職員	3
	市町村課長補佐研修	新たに課長補佐又はこれに相当する職に就いた職員	1
	市町村課長研修	新たに課長又はこれに相当する職に就いた職員	1
選択研修	法制執務研修	同上（全階層）	1
	コミュニケーション マインド研修	同上	0
	会議の進め方研修	同上	0
	カウンセリングマインド研修	同上	0
	わかりやすい話し方・説明のしかた研修	同上	0
	パートナーシップ研修	同上	0
	市町村法務研修「政策法務塾」	若手職員で、市町村長が推薦する者	1
計		15	

（注）修了者数は述べ人数です。

(2) 勤務成績の評定の実施状況

地方公務員法では、職員の任用は、受験成績、勤務成績その他の能力の実証に基づいて行わなければならないこととされています。

村では現在、職員の能力や業績などをより適切に評価するため、新たな人事評価制度の導入に向けた検討を行っています。

6 福祉及び利益の保護の状況

(1) 定期健康診断の実施状況

職員に対する平成22年度の定期健康診断の実施状況については、次のとおりです。

【受診状況】

対象職員(人) A	受診者数(人) B	受診率(%) B/A
46	29	63.04

【総合判定結果】

受診者数 (人) A	結果(人)				有所見率(%) (B+C)/A
	異常なし	要医療 B	要指導 C	医療継続	
29	1	11	13	4	82.8

(2) 職員互助団体への補助の状況

平成22年に実施した職員互助団体に対する補助の状況については、次のとおりです。

互助団体名	会員数	決算額	補助金額	補助率
西目屋村職員親睦会	50	2,173千円	300千円	13.8%

【補助対象事業】

福利厚生事業、スポーツ費助成