

公表 人事行政運営状況

職員の任免および職員数に関する状況

【職員の採用・退職状況】

採用者数 H30.4.1

職種	上級職	中級職	初級職	合計
人数	3	1	1	5

退職者数 H29.4.1～H30.3.31

退職事由	定年	定年以外の退職	合計
人数	5	3	8

※職員数は一般職員に属する職員数であり、地方自治法、公益法人等への派遣等に関する条例に基づく派遣職員を含み、臨時または非常勤職員を除いています。

【部門別職員数の状況と主な増減理由】(H30.4.1現在)

区分	部門	職員数(人)		増減	増減理由
		30年度	29年度		
一般行政	議会	3	3		増減理由は、組織機構および人員配置の見直しに伴う部門調整などによるものです。
	総務企画	45	49	△4	
	税務	11	11		
	民生	46	47	△1	
	衛生	13	10	3	
	農林	11	13	△2	
	商工	12	9	3	
	土木	21	21		
特別行政	教育	36	38	△2	
公営企業等	水道	7	8	△1	
	下水道	5	5		
	その他	15	15		
合計		225	229	△4	

職員の給与の状況

【人件費と職員給与費の状況】

①人件費の状況 (H29年度普通会計決算)

歳出額(A)	人件費(B)	人件費率(B/A)
148億2,959万7,000円	17億9,094万2,000円	12.1%

②職員給与費の状況 (H30年度普通会計当初予算)

職員数(A)	給与額			1人あたり給与費(B/A)	共済費
	給料	職員手当	計(B)		
201人	7億7,921万7,000円	4億7,292万3,884万8,000円	12億5,213万7,000円	623万円	3億3,869万9,000円

(注) 職員手当には、退職手当を含みません。

【特別職報酬などの状況】

(H30.4.1現在)

区分	給料月額等
市長	714,000円
副市長	585,000円
教育長	508,000円
議長	328,000円
副議長	281,000円
議員	263,000円

【期末手当支給割合】
給料月額等×1.4×下記の月数
6月期:1.4月 12月期:1.55月

【職員手当の状況】

(H30.4.1現在)

区分	飯山市		国
	期末	勤勉	
期末・勤勉手当	6月期 (特定幹部職員)	1.225月分 (1.025月分)	0.900月分 (1.100月分)
	12月期 (特定幹部職員)	1.375月分 (1.175月分)	0.900月分 (1.100月分)
	合計 (特定幹部職員)	2.6月分 (2.2月分)	1.8月分 (2.2月分)
		自己都合	勤奨・定年
退職手当	勤続20年	19.6695月分	24.586875月分
	勤続25年	28.0395月分	33.27075月分
	勤続35年	39.7575月分	47.709月分
	最高限度	47.709月分	47.709月分
	その他特例	退職時特別昇給は未実施	

※他に扶養手当、住居手当、通勤手当等があります。

【一般行政職の初任給と経験年数別学歴別平均給料月額】(H30.4.1現在)

区分	採用	学歴別平均給料月額	
		大学卒	高校卒
初任給		179,200円	147,100円
経験年数	10年以上15年未満	275,700円	-
	15年以上20年未満	317,900円	277,600円
	20年以上25年未満	346,200円	319,100円
	25年以上30年未満	373,900円	344,400円
	30年以上35年未満	397,100円	367,500円
	35年以上	427,100円	389,400円

【一般行政職の平均給料月額と平均年齢の状況】

(H30.4.1現在)

平均給料月額	平均年齢
33万1,200円	44.8歳

職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

【職員の勤務時間】 1週間38時間45分

勤務の割振り：月曜日から金曜日。1日の勤務時間：午前8時30分から午後5時15分。(途中1時間の休憩時間を設け7時間45分)

【休暇等の種類】

年次休暇、療養休暇、特別休暇（夏季、結婚、産前産後、子の看護、忌引、ボランティア活動等）、育児休業、介護休暇等

【年次休暇】

年20日。取得しなかった年次休暇は翌年次に限り繰り越して使用可。平成29年中の平均取得日数は9.4日。

【育児休業、介護休暇の取得状況等】

平成29年度中に新たに育児休業を取得した職員の数

取得者数		取得期間				
男	女	3月以下	3月超え 6月以下	6月超え 9月以下	9月超え 1年以下	1年超え 3年以下
-	3	-	-	-	2	1

平成29年度中に新たに介護休暇を取得した職員の数

取得者数		取得期間					
男	女	1月以下	1月超え 2月以下	2月超え 3月以下	3月超え 4月以下	4月超え 5月以下	5月超え
-	1	-	-	1	-	-	-

職員の分限および懲戒処分の状況

分限処分の件数（29年度）					処分の主な理由
免職	休職	降任	降格	計	
-	1	-	-	1	病気によるもの
懲戒処分の件数（29年度）					
免職	停職	減給	戒告	計	
-	-	-	2	2	交通事故

【分限処分】 一定の事由によって職員がその職務を十分に果たすことができない場合などに、職員の意に反する不利益な身分上の変動をもたらす処分で、公務能率の維持向上を図ることを目的としています。

【懲戒処分】 職員の一定の服務義務違反に対して職員に科する制裁としての処分。規律の維持を目的として職員の道義的責任を問うもの。

職員の服務の状況

平成29年度中の本市における営利企業等への従事許可の状況（地方公務員法第38条第1項の規定による任命権者の許可を受けたもの）は次のとおりです。

申請件数	承認件数	承認した主な事項
11	11	統計調査員

職員の退職管理の状況

平成28年4月1日に地方公務員法が改正され、再就職した元職員による本市職員への働きかけの禁止などの規制が導入されました。これに伴い、飯山市職員の退職管理に関する条例を制定し、職員の適正な退職管理に取り組んでいます。

職員の研修と人事評価の状況

【研修の実施状況（平成29年度）】

区分	内容
独自研修	職員人権同和研修、福祉体験研修、プロジェクトマネジメント研修、接遇研修、人事評価評価者研修、採用前職員研修、交通安全講習会、先進都市行政視察など
市以外が主催する研修会	一般行政職員研修、中堅職員研修、係長研修、部課長研修、新規採用職員研修、人事給与管理研修、北信三市研修、先進都市行政視察、法制執務研修、税務各種研修、まちづくり研修など

【人事評価の状況（平成29年度）】

人事評価は、「人材育成の促進」及び「公務能率改善による市民サービスの向上」を図ることを目的に、平成28年度から全正規職員を対象に本格実施しています。評価結果については、処遇に反映しています。

評価方法・回数	評価期間	評価対象者
業績評価 (年2回)	前期：平成29年4月～9月 後期：10月～平成30年3月	育児休業等により評価期間に勤務しなかった職員を除く全ての正規職員 前期業績・能力評価 225名 後期業績評価 225名
能力評価 (年1回)	平成28年10月～平成29年9月	

級および職制上の段階ごとの職員数

【平成 30 年 4 月 1 日現在】

級	級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階
		(人)	(%)	職名	(人)	
1 級	定型的な業務を行う職務	21	9.2	主事 技師 保育士 主事補	9 3 7 2	主事級
2 級	主任の職務	24	10.5	主任	24	主任級
3 級	主査の職務 副主幹の職務	101	44.3	主査 活性化センター所長 副主幹	59 2 40	主査級
4 級	係長の職務 主幹の職務	40	17.5	係長 出張所所長 園長 給食センター所長	30 2 7 1	係長級
5 級	課長補佐の職務	17	7.5	課長補佐	17	課長補佐級
6 級	課長の職務 副参事の職務	17	7.5	課長 室長 副参事 議会事務局次長	12 2 2 1	課長級
7 級	部長の職務 参事の職務	8	3.5	部長 議会事務局長 参事	6 1 1	部長級
合 計		228	100			

職員の福祉と利益の保護の状況

【産業医および衛生委員会の設置】

職員の衛生および健康の管理を行うため産業医を置くとともに、職員の危険および健康障害を防止するための基本となるべき対策、公務災害の原因の調査および再発防止対策その他職員の安全および衛生に関することについて調査審議するため衛生委員会を設置しています。

【公務災害等の発生および認定状況（平成 29 年度）】

公務災害		通勤災害	
発生	認定	発生	認定
4	4	0	0

【健康診断等の実施内容】

レントゲン間接撮影、胃集団検診、大腸ガン検診、人間ドック、婦人ガン検診、総合健康診断、ストレスチェック

【福利厚生事業】

ア. 互助会は、職員からの会費（給料月額額の 1000 分の 4.5 に相当する額。H 29 年度 約 4,020 千円）等で運営されています。なお、互助会が実施する慶弔金、見舞金、資金の貸付、生活物資のあっせんなどの事業の費用は、会費などにより賄われています。

イ. 職員の共済制度は、他の健康保険や厚生年金の制度と同様に地方公務員等共済組合法に基づき、職員と市において分担・拠出する財源により短期給付事業、長期給付事業、福祉事業等を行っています。

【北信広域連合公平委員会への措置要求・

不服申し立ての状況】

地方公務員は労働基本権が制限されているため、その代償的措置として、公平委員会に対して勤務条件に対する措置要求や不利益処分に対する不服申し立てができる制度が用意されています。

平成 29 年度措置要求、不服申し立てともにありませんでした。