

笛吹市告示第99号

笛吹市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例第6条及び第7条の規定に基づき笛吹市の人事行政の運営状況を別添のように公表します。

平成20年11月14日

笛吹市長 荻野正直

笛吹市の人事行政の運営状況について

1. 任用

(1) 任用形態別の職員数の状況

部門	区分	職員数			主な増減理由
		平成19年	平成20年	対前年増減数	
一般行政部門	正式任用	452	430	△ 22	保育所職員退職不補充他
	再任用職員(常勤)			0	
	再任用職員(短時間)			0	
	任期付職員(常勤)			0	
	任期付職員(短時間)			0	
	任期付研究員			0	
	小計	452	430	△ 22	
特別行政部門	正式任用	176	178	2	消防職員採用、地域教育担当廃止
	再任用職員(常勤)			0	
	再任用職員(短時間)			0	
	任期付職員(常勤)			0	
	任期付職員(短時間)			0	
	任期付研究員			0	
	小計	176	178	2	
公営企業等 計部門	正式任用	74	75	1	水道企業団派遣職員派遣解除
	再任用職員(常勤)			0	
	再任用職員(短時間)			0	
	任期付職員(常勤)			0	
	任期付職員(短時間)			0	
	任期付研究員			0	
	小計	74	75	1	
合計		702	683	△ 19	

(注)職員数は一般職に属する職員数であり、地方公務員の身分を保有する休職者、派遣職員などを含み、臨時又は非常勤職員を除いている。以下同じ。

(2) 職員の採用及び退職等の状況(平成19年度)

種	区	採用 (H20.4.1)	退職(H19.4.1~H20.3.31)					合計
			定年	勸奨	早期退職	普通	その他	
一般行政職		12	7		15			△ 10
医療職			1					△ 1
技能労務職			4			1		△ 5
福祉職			3		2	1		△ 6
消防職		6	1		2			3
合計		18	16	0	19	2	0	△ 19
(構成比)			(43.2)	(0.0)	(51.4)	(5.4)	(0.0)	

(注)「その他」には、死亡、任期満了が含まれる。

(3) 職員の昇任及び降任の状況(平成19年度)

種	区	昇任			降任
		課長級	次長級	部長級	
一般行政職		5	5	4	1
医療職					
技能労務職					
福祉職					
消防職					
合計		5	5	4	1
(構成比)		(35.7)	(35.7)	(28.6)	

(4) 部門別職員数の状況と主な増減理由

部門	区分	職員数			主な増減理由
		平成19年	平成20年	対前年増減数	
一般行政部門	議会	6	6	0	
	総務	144	142	△ 2	市民活動支援課振興担当廃止
	税務	38	37	△ 1	支所事務統合
	労働			0	
	農林水産	21	22	1	芦川地域活性化担当設置
	商工	11	10	△ 1	観光企画担当員配置
	土木	35	33	△ 2	区画整理・計画指導担当スリム化
	民生	153	141	△ 12	保育所職員退職等
衛生	44	39	△ 5	健康づくり課業務統合	
	小計	452 [524] (0)	430 [510] (0)	△ 22 [△ 14] (0)	
政特別部門	教育	97	96	△ 1	生涯学習課地域教育担当廃止
	消防	79	82	3	消防職員採用
	小計	176 [197] (0)	178 [180] (0)	2 [△ 17] (0)	
会計部門	水道	31	26	△ 5	水道企業団派遣職員派遣解除
	下水道	17	17	0	
	その他	26	32	6	国保指導担当配置他
	小計	74 [22] (0)	75 [22] (0)	1 [0] (0)	
合計		702 [743] (0)	683 [722] (0)	△ 19 [△ 21] (0)	

(注)1 職員数は一般職に属する職員数であり、地方公務員の身分を保有する休職者、派遣職員などを含み、臨時又は非常勤職員を除いている。

2 []内は、条例定数であり、外書きである。

3 ()内は、任期付き短時間勤務職員であり、外書きである。

(5) 定員適正化計画の数値目標及び進捗状況

① 定員適正化計画

合併直後の厳しい財政状況の中、「ヒト、カネ、モノ情報を効果的に活用し、スリムで魅力的な市政を実現する。」を目標に策定された「第吹市行政改革大綱」に基づき、多様化、高度化する市民ニーズに的確に応え、市民満足度が高まる行政運営を推進する為、人事管理と並んで組織運営面での課題のひとつである定員管理について、定員適正化計画を策定し、取り組むものである。

② 定員適正化手法の概要

平成18年度(旧芦川村及び東八代広域行政事務組合の編入合併時)を初年度とし、平成22年度までの5か年で職員数の削減目標値を82人とする。平成18年4月1日現在の職員総数727人に対し、平成23年4月1日の総数645人を目標値として設定し、定員管理を進めることとする。

③ 定員適正化手法の概要

(各年4月1日現在)

区分	区	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	平成18～22年	数値目標
		計画前年	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	計	
一般行政	職員数	492	475	461	453	447	427	427	420
	増減		△ 17	△ 14	△ 8	△ 6	△ 20	△ 65(△ 15.2)	△ 7
教育	職員数	111	99	91	89	84	81	81	79
	増減		△ 12	△ 8	△ 2	△ 5	△ 3	△ 30(△ 37.0)	△ 2
消防	職員数	87	87	79	80	80	80	80	80
	増減		0	△ 8	1	0	0	△ 7(△ 8.8)	0
公営企業 等 会計	職員数	67	66	71	70	69	69	69	66
	増減		△ 1	5	△ 1	△ 1	0	2(2.9)	△ 3
計	職員数	757	727	702	692	680	657	657	645
	増減		△ 30	△ 25	△ 10	△ 12	△ 23	△ 100(△ 15.2)	△ 12

(注) 1 計画期間は、17年～22年の5年間である。

2 (%)内の数値は、数値目標に対する進捗率を示す。

3 増減は、各年の欄にあっては対前年比の職員増減数を、計の欄にあっては計画1年目以降現年までの職員増減数の累計を示す。

④ 定員適正化計画の年次別進捗状況(実績)の内訳

○一般行政部門

(各年4月1日現在)

区		平成17年 計画前年	平成18年 1年目	平成19年 2年目	平成20年 3年目	平成21年 4年目	平成22年 5年目	平成18~22年 計	参考 平成23年目標
議会	減員			1				1	6
	増員							0	
	差引		0	△ 1	0	---	---	△ 1	
	職員数	7	7	6	6	---	---	6	
総務	減員		15	19	2			36	135
	増員							0	
	差引		△ 15	△ 19	△ 2	---	---	△ 36	
	職員数	178	163	144	142	---	---	142	
税務	減員		1		1			2	38
	増員							0	
	差引		△ 1	0	△ 1	---	---	△ 2	
	職員数	39	38	38	37	---	---	37	
労働	減員							0	0
	増員							0	
	差引		0	0	0	---	---	0	
	職員数	0	0	0	0	---	---	0	
農水	減員		2	1				3	20
	増員				1			1	
	差引		△ 2	△ 1	1	---	---	△ 2	
	職員数	24	22	21	22	---	---	22	
商工	減員			3	1			4	13
	増員		4					4	
	差引		4	△ 3	△ 1	---	---	0	
	職員数	10	14	11	10	---	---	10	
土木	減員				2			2	26
	増員		1	2				3	
	差引		1	2	△ 2	---	---	1	
	職員数	32	33	35	33	---	---	33	
民生	減員		18	2	12			32	145
	増員							0	
	差引		△ 18	△ 2	△ 12	---	---	△ 32	
	職員数	173	155	153	141	---	---	141	
衛生	減員				5			5	37
	増員		14	1				15	
	差引		14	1	△ 5	---	---	10	
	職員数	29	43	44	39	---	---	39	
一般行政計	減員		36	26	23			85	420
	増員		37	5	13			55	
	差引		1	△ 21	△ 10	---	---	△ 30	
	職員数	492	493	472	462	---	---	462	

○特別行政行政部門

部門		区分	平成17年 計画前年	平成18年 1年目	平成19年 2年目	平成20年 3年目	平成21年 4年目	平成22年 5年目	平成18~22年 計	参考 平成23年目標
教育	減員	員		12	2	1			15	79
	増員	員							0	
	差引			△ 12	△ 2	△ 1	---	---	△ 15	
	職員数		111	99	97	96	---	---	96	
消防	減員	員			8				8	80
	増員	員				3			3	
	差引			0	△ 8	3	---	---	△ 5	
	職員数		87	87	79	82	---	---	82	
小計	減員	員		12	10	1			23	159
	増員	員		0	0	3			3	
	差引			△ 12	△ 10	2	---	---	△ 20	
	職員数		198	186	176	178	---	---	178	

○公営企業部門等

部門		区分	平成17年 計画前年	平成18年 1年目	平成19年 2年目	平成20年 3年目	平成21年 4年目	平成22年 5年目	平成18~22年 計	参考 平成23年目標
水道	減員	員				5			5	24
	増員	員		1	4				5	
	差引			1	4	△ 5	---	---	0	
	職員数		26	27	31	26	---	---	26	
下水道	減員	員							0	17
	増員	員							0	
	差引			0	0	0	---	---	0	
	職員数		17	17	17	17	---	---	17	
その他	減員	員		2					2	25
	増員	員			4	6			10	
	差引			△ 2	4	6	---	---	8	
	職員数		24	22	26	32	---	---	32	
小計	減員	員		2	0	5	0	0	7	66
	増員	員		1	8	6	0	0	15	
	差引			△ 1	8	1	---	---	8	
	職員数		67	66	74	75	---	---	75	

2. 給与「笛吹市の給与・定員管理等について」(平成21年2月公表予定)により公表するものとする。

3. 勤務時間

(1) 勤務時間の状況(平成20年4月1日現在)

① 1週間の勤務時間

40 時間

② 一般職の勤務時間

開始時刻	終了時刻	休憩時間	休息時間
8時30分	17時30分	12時00分 ～13時00分	無

(2) 一般職員の年次有給休暇の取得状況

平成19年1月1日～平成19年12月31日の平均取得日数 8.7 日

(3) 特別休暇等の状況(平成20年4月1日現在)

職種	付与日数
1 選挙権その他公民権の行使	その都度必要と認める期間
2 証人、鑑定人、参考人として出頭	その都度必要と認める期間
3 骨髄提供休暇	その都度必要と認める期間
4 ボランティア休暇	5日以内
5 結婚休暇	5日以内
6 産前休暇	分娩予定日前8週間目から出産日間での期間
7 産後休暇	分娩日後8週間までの期間
8 育児時間	1日2回それぞれ1回30分
9 配偶者の出産	2日以内
10 育児参加をする場合	5日以内
11 子の看護のための休暇	5日以内
12 忌引休暇	配偶者、父母7日、子5日、祖父母3日等
13 父母の祭日(法要)	1日以内
14 夏季休暇	3日以内
15 感染症まん延防止休暇	その都度必要と認める期間
16 現住居の滅失・損壊の場合	その都度必要と認める期間
17 災害・交通機関の事故等により出勤が困難な場合	その都度必要と認める期間
18 生理休暇	その都度必要と認める期間

(4) 育児休業及び部分休業の取得状況(平成19年度)

	育児休業 取得者数	うち両休業 取得者数	部分休業 取得者数	平成19年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員			
				(育児休業 対象者)	うち育児休 業取得者数	うち両休業 取得者数	うち部分休 業取得者数
男性職員	-----	-----	-----	15			
女性職員	----- 10 9	-----	-----	10	10		
計	----- 10 (9)	----- 0 (0)	----- 0 (0)	25	10	0	0

(注)1 「育児休業取得者数」、「部分休業取得者数」、「うち両休業取得者数」欄の上段には平成19年度に新たに育児休業(部分休業)を取得した者、下段には育児休業(部分休業)の期間が平成18年度から平成19年度にかけて引き続いている者の数である。

2 「育児休業取得者数」、「部分休業取得者数」、「うち両休業取得者数」欄の上段の平成19年度に新たに育児休業を取得した者の数には「平成19年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員で育児休業(部分休業)をした職員」と「平成18年度中に育児休業が取得可能となったが、平成19年度中に新たに新規に育児休業(部分休業)をした職員」の両方が含まれている。

(5) 介護休暇の取得状況(平成19年度)

	介護休暇 取得者数	休暇の取得形式			
		計	全日中心	時間型中心	その他
男子職員		0			
女子職員		0			
	0	0	0	0	0

4. 分限及び懲戒

(1) 分限処分者数(平成19年度)

(単位:人)

降任	免職	休職	降給	合計	失職
0	0	0	0	0	0

(注)1 対象職員は、一般職に属する全ての職員である。

2 分限処分者数

ア 平成19年度中に休職期間が更新された者を新たに休職処分に付された者とみなしている。

イ 失職制度は広義の分限として位置づけられるものであるため、欠格事項に該当する者を分限処分に付された者とみなしている。

(2) 処分事由別分限処分者数(平成19年度)

(単位:人)

区分	降任	免職	休職	降給	合計	失職
勤務実績が良くない場合 (法第28条第1項第1号)						
心身の故障の場合 (法第28条第1項第2号、第2項第1号)						
職に必要な適格性を欠く場合	該当者なし					
職制等の改廃等により過員を生じた場合 (法第28条第1項第4号)						
刑事事件に関し起訴された場合 (法第28条第2項第2号)						
条例に定める事由による場合						
合計						
法第28条第4項により失職した者						

(注)1 休職処分者数は、処分件数に着目して計上したものであり、延数である。

2 法とは地方公務員法をいうものである。

(3) 懲戒処分者数(平成19年度)

(単位:人)

戒告	減給	停職	免職	合計	訓告等
		1		1	

(注)1 訓告等とは、訓告、文書注意など実質的な制裁を伴わない強制措置をいうものである。

(4) 処分事由別懲戒処分者数(平成19年度)

(単位:人)

区分	戒告	減給	停職	免職	合計	訓告等
法令違反 (法第29条第1項第1号)						
職務上の義務違反又は怠慢 (法第29条第1項第2号)						
全体の奉仕者たるにふさわしくない 非行(法第29条第1項第3号)			1		1	
合計	0	0	1	0	1	0

5. 服務

(1) 服務規律の遵守に関する取組(平成19年度)

任命権者	取組内容	職員への周知方法
	取組なし	

(2) 兼業の許可の件数の推移(平成19年度)

営利企業等の従事の内容	件数
報酬を得て事業もしくは事務に従事する場合	23件

6. 研修

(1) 人材育成の目的

「事業の実現、組織運営にとって、人はその成否を左右する重要な資源である」という観点からトータルなものとして人事制度を構築し、人材の育成と活用を図って行くことにより効率的な行政運営の達成を目的とする。

(2) 求められる職員像

1. 自治体職員としての使命と責任を自覚し、笛吹市で働くことに誇りと喜びを持つ職員
2. 仕事への情熱と柔軟な思考力を持ち、活力のある職場づくりのために事務・事業の改善に積極的に取り組む職員
3. サービス業という意識と専門的な知識を持ち、常に誠意ある態度で職務を遂行し、市民から信頼される職員
4. 広い視野と創造力、行動力を持ち、市民の立場に立って考え、市民とともにまちづくりを進める職員
5. 人権尊重の精神を貫き、人権を擁護する人間性の豊かな職員

(3) 人材育成の方針

・職員研修の充実、多様化

個性を尊重し能力を伸ばす研修

- ①受動的な研修でなく、多くのメニューの中から自分に必要な研修を選択し学習する参加型研修を主体に研修機関の実施する専門研修への派遣を行う。
- ②「サービス業だという認識とコスト意識を持ち、業務の改革・改善を進める」という意識改革の推進のための研修を選択し、実施する。
- ③人事考課制度の導入に係り、公平・公正な評価ができるように評価者を対象とした研修を実施する。

・人材育成推進体制の整備等

- 1 人事評価制度の構築と導入
- 2 個性を尊重し能力を伸ばす研修を行う(職場外研修)
- 3 職場環境づくり(職場内研修)

(4) 研修実績(平成19年度)

研修名	内容	対象者	参加者数
行政暴力防止対策研修	行政対象暴力の実例を踏まえ、組織的に行政対象暴力防止対策を行うために必要とされる知識及び行動パターンを習得する。	リーダー管理職	128人
接遇リーダー研修	接遇の基礎である窓口、電話対応についてだけでなく、住民満足度を高め、地域のイメージアップ貢献につながる接遇について概論から実技応用的な接遇方法について学ぶ	各課接遇リーダー	32人
男女共同参画研修	職員の意識啓発を図るとともに、男女共同参画について正しく理解することを目的とする。	リーダー管理職	39人
メンタルヘルス研修	メンタルヘルスの基礎知識を習得し、自己予防に資する	リーダー管理職	290人
情報セキュリティー研修	電子化行政に伴う情報管理のあり方や運営方法を理解し、職場の適切な情報管理方法を習得する	リーダー管理職	470人
政策形成研修	笛吹市を取り巻く環境を再認識するとともに、笛吹市のためになる企画立案実習をつづいて、政策形成に必要なとされる情報収集、情報分析、問題解決力の手法を修得する。	副主幹職	44人
民間派遣研修	民間企業(県内デパート)へ7日間派遣研修を行い、接客態度、企業におけるコスト意識及び経営感覚等、職員の資質・能力の向上を図る	主幹職	42人

7. 勤務成績の評定

(1) 勤務成績の評定の概要

区分	概要	対象		評価段階
		職種	職務上の地位	
能力	定期昇給の直前に職務遂行上の能力を評価する	全職種	全職位	「特優、優、良、可、不可」の5段階

(2) 勤務成績の評定結果の活用状況

区分	評価結果等の活用状況	
人材育成	人事評価制度(試行中)育成面談に基づく人材育成を実施	
任用管理	配置転換	自己申告書に基づく配置転換を実施
	昇任・昇格	2級～6級各級の昇格試験及び課長昇任試験を実施
	降任	降任降格制度
の給処与 遇上	昇給	定期昇給の直前に前昇給時以降の勤務状況を評価する。評価段階の区分に応じて昇給させる。
	勤勉手当	勤勉手当支給直前に過去6ヶ月分の勤務状況を評価をする。

(3) 人事評価制度研修の実施状況(平成19年度)

研修名	内容	対象者	参加者数
人事評価制度能力評価研修	職員個々の能力や取組姿勢を評価するための評価眼を統一するとともに職場内指導のポイントを取得する。	消防職幹部職員	13人
人事評価制度育成面談研修	被評価者に対して次へのステップとなる指導方法及び最終面談の手法を修得する。	消防職幹部職員	19人
人事評価制度説明会	新採用職員を対象に人事評価制度試行に伴う制度内容の説明	新採用職員	7人
人事評価制度ステップアップ研修	人事評価制度の改正点を理解するとともに、本格運用に向けての留意点を確認し、スムーズな制度導入を図る。	リーダー管理職	180人

8. 福利及び利益の保護

(1) 職員の健康管理に関する事業実施状況(平成19年度)

項目	概要	概要	検診後の取組
職員定期健康診断	市内7つの会場において出張検診車による検診を実施 検診項目:胸部レントゲン、エコー、胃レントゲン、血液検査他	受診者:569人 要所見者:235人	笛吹市産業医による検診分析に基づいた生活習慣病予防方法を全職員に提示した

(2) 互助会に関する事業実施状況(平成19年度)

- ・互助会名称:笛吹市職員互助会
 - ・会員数:700人
 - ・互助会公費補助総額:0円
 - ・互助会公費補助率:0%
 - ・主な事業内容
 - ・個人給付事業:職員の給付対象(結婚、出産、死亡、退職)に対して給付を行う。
 - ・レクリエーション支援事業:職員相互の親睦を図り、福利厚生に資するための事業に対して1職員5000円を限りとして、給付をする。
 - ・職員懇親会支援事業:部署内職員相互の親睦を図るための懇親会事業参加職員に対して1職員5000円を限りとして、給付をする。
- 個人給付事業費:4,229,000円 個人給付事業件数:128件
 レクリエーション支援事業費:1,415,301円 レクリエーション支援事業件数:37件
 懇親会支援事業費:2,905,000円 懇親会支援事業利用者数:581人

9. 公平委員会の業務の状況

区分	状況
勤務条件に関する措置の要求の状況	該当なし
不利益処分に関する不服申し立ての状況	該当なし