

人事行政の運営等の状況について

平成25年12月

愛 川 町

目 次

1 職員の任免及び職員数等に関する状況

(1) 職員数の推移	1
(2) 部門別職員数の状況と主な増減理由	1
(3) 年齢別職員構成の状況	2
(4) 部門別職員数の推移	3
(5) 採用者の状況	3
(6) 退職者の状況	4
(7) 再任用の状況	5
(8) 外郭団体等への管理職の再就職の状況	5
(9) 公益法人等への派遣の状況	5
(10) 身体障害者及び知的障害者の任用状況	5

2 職員の給与の状況

(1) 人件費の状況	6
(2) 職員給与費の状況	6
(3) ラスパイレス指数の状況	6
(4) 職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額の状況	7
(5) 一般行政職職員の初任給の状況	7
(6) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額の状況	8
(7) 給料表の種類、級数、額等の概要	8
(8) 一般行政職の級別職員数の状況	8
(9) 昇給の実施状況	9
(10) 高齢層職員の昇給抑制制度の概要	9
(11) 職員手当の状況	9
(12) 特別職の報酬等の状況	14
(13) 給与改定の概要	14
(14) 給与の見直しの状況	14
(15) 給与抑制措置の状況	14

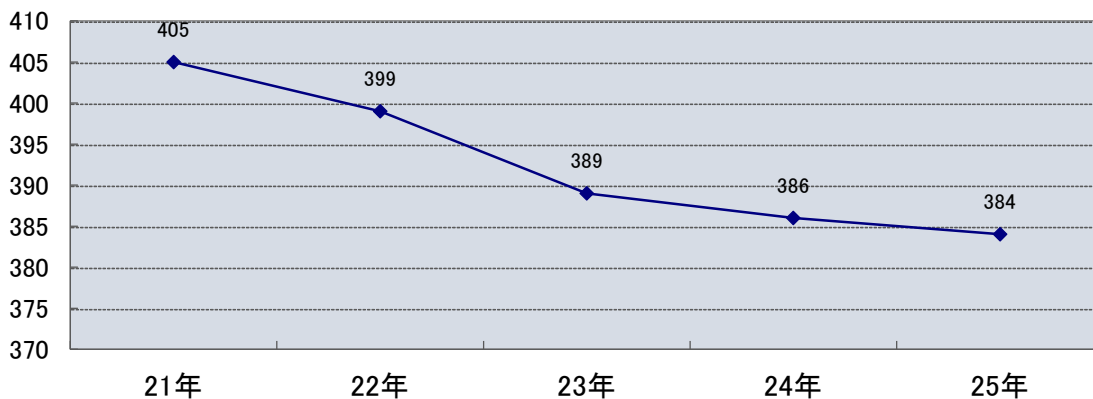
3 勤務時間その他の勤務条件	
(1) 職員の勤務時間、休憩時間の概要	15
(2) 年次有給休暇の概要と取得状況	15
(3) 特別休暇の概要と取得状況	15
(4) 介護休暇の概要と取得状況	18
(5) 病気休暇の概要と取得状況	18
(6) 育児休業の概要と取得状況	18
(7) 安全衛生管理体制の整備状況	19
4 職員の分限処分及び懲戒処分の状況	20
5 職員のサービスの状況	
(1) サービスに関する基本原則の概要	21
(2) 職務専念義務免除制度の概要と免除の状況	21
(3) 営利企業等従事許可制度の概要と許可の状況	21
6 職員の研修の状況	
(1) 人材育成基本方針の概要	22
(2) 研修方針・体系の概要と実施状況	22
7 職員の福祉及び利益の保護の状況	
(1) 共済組合の概要	24
(2) 公務災害補償の概要と実施状況	25
(3) 職員の健康診断等の概要	25
(4) その他厚生制度の概要	25
8 公平委員会の業務の状況（苦情処理、措置要求、不服申立）	
(1) 苦情処理制度の概要	26
(2) 勤務条件に関する措置要求制度の概要と状況	26
(3) 不利益処分に関する不服申立制度の概要と状況	26

1 職員の任免及び職員数等に関する状況

(1) 職員数の推移

(各年4月1日現在)

(単位：人)



(2) 部門別職員数の状況と主な増減理由

(各年4月1日現在)

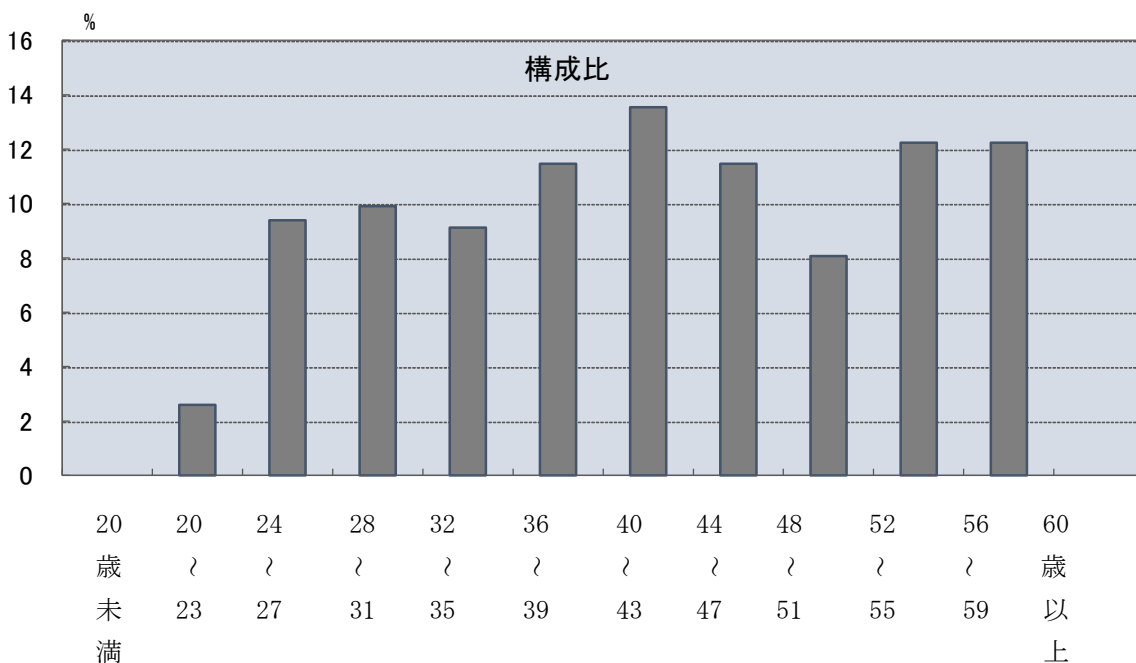
部門	区分	職員数		対前年増減数	主な増減理由
		H25	H24年		
普通 会 計 部 門	議会	4	5	▲ 1	退職不補充による減員
	総務	61	61		
	税務	22	22		
	民生	67	65	2	業務内容充実のための増員
	衛生	41	42	▲ 1	退職不補充による減員
	労働	1	1		
	農林水産	9	9		
	商工	5	5		
	土木	31	31		
	小計	241	241		
教育部門	44	44			
消防部門	68	69	▲ 1	退職不補充による減員	
小計	353	354	▲ 1		
公営 企業 等 会 計 部 門	水道	10	10		
	下水道	6	6		
	その他	15	16	▲ 1	部門間異動による減員
	小計	31	32	▲ 1	
合計	384 [416]	386 [416]	▲ 2	<参考>人口1万人当たり職員数 95.85人	

- (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、非常勤又は再任用短時間勤務職員を除いています。
- 2 公営企業等会計部門のその他とは、国民健康保険特別会計、介護保険特別会計、後期高齢者医
 療特別会計の職員です。
- 3 []内は、条例定数の合計です。

(3) 年齢別職員構成の状況

① 年齢別職員構成・職員数の状況

(平成25年4月1日現在)



区分	20歳未満	20歳～23歳	24歳～27歳	28歳～31歳	32歳～35歳	36歳～39歳	40歳～43歳	44歳～47歳	48歳～51歳	52歳～55歳	56歳～59歳	60歳以上	計
職員数	0人	10人	36人	38人	35人	44人	52人	44人	31人	47人	47人	0人	384人

②全職員の平均年齢

(各年4月1日現在)

	H25年	H24年
平均年齢	41.8歳	42.4歳

- (注) 1 職種別の平均年齢は「2(4)職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額の状況」
 に記載しています。
- 2 平均年齢の数値は10進法で表記しています。

(4) 部門別職員数の推移

(単位：人・%)

部門別	年度						過去5年間の増減数(率)
	H20	H21	H22	H23	H24	H25	
一般行政	254	253	251	243	241	241	▲13 (▲5.1)
教育	49	49	46	45	44	44	▲5 (▲10.2)
消防	70	70	70	69	69	68	▲2 (▲2.9)
普通会計計	373	372	367	357	354	353	▲20 (▲5.4)
公営企業等会計計	32	33	32	32	32	31	▲1 (▲3.1)
総合計	405	405	399	389	386	384	▲21 (▲5.2)

(注) 各年における定員管理調査において報告した部門別職員数です。

(5) 採用者の状況

① 職種別採用職員数

一般行政職、消防職などの試験による採用を行っています。

1次試験は筆記試験、2次試験は論文、面接を主な内容としています。

	H25年度			H24年度		
	試験採用	選考採用	計	試験採用	選考採用	計
一般行政職	10 (1)	0 (0)	10 (1)	5 (2)	0 (0)	5 (2)
消防職	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
保育士	2 (1)	0 (0)	2 (1)	2 (2)	0 (0)	2 (2)
教育職	0 (0)	1 (0)	1 (0)	0 (0)	1 (0)	1 (0)
栄養士職	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (1)	0 (0)	1 (1)
保健師職	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
技能労務職	—	—	—	—	—	—
計	12 (2)	1 (0)	13 (2)	8 (5)	1 (0)	9 (5)

(注) 1 ()内は、女性の採用者数であり、内数です。

2 臨時・非常勤職員及び再任用職員は含みません。

② 採用試験の実施状況

年度	職種区分	受験者	1次試験合格者	最終合格者	倍率
H24年度	一般行政職	58 (9)	27 (5)	10 (1)	5.8 (9)
	保育士	10 (8)	6 (4)	2 (1)	5 (8)
	計	68 (17)	33 (9)	12 (2)	5.7 (8.5)
H23年度	一般行政職	60 (11)	17 (2)	8 (2)	7.5 (5.5)
	保育士	11 (11)	7 (7)	3 (3)	3.7 (3.7)
	栄養士	11 (10)	3 (3)	1 (1)	11.0 (10.0)
	計	82 (32)	27 (12)	12 (6)	6.8 (5.3)

(注) ()内は、女性の該当者数であり、内数です。

(6) 退職者の状況

退職には、以下の事由の退職があります。

定年退職：定年（原則60歳）により退職する場合

勸奨退職：職員の適正な新陳代謝及び人事の刷新を図ることを目的として退職勸奨を行い、これに応じて退職する場合

自己都合退職：本人の都合により退職する場合

その他：死亡による退職等

事由別退職者の数

(平成24年度)

	定年	勸奨	自己都合	その他	計
一般行政職	8 (2)	0 (4)	0 (1)	0 (0)	8 (7)
うち管理職	8 (1)	0 (2)	0 (0)	0 (0)	8 (3)
消防職	0 (1)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	1 (1)
うち管理職	0 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (1)
保育職	1 (1)	0 (1)	0 (0)	0 (0)	1 (2)
うち管理職	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
薬剤師・医療技術職	0 (0)	0 (0)	0 (1)	0 (0)	0 (1)
うち管理職	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
看護・保健職	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
うち管理職	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
教育職	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
うち管理職	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
技能労務職	4 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	4 (1)
うち管理職	—	—	—	—	—
計	13 (5)	0 (5)	0 (2)	1 (0)	14 (12)
うち管理職	8 (2)	0 (2)	0 (0)	0 (0)	8 (4)

(注) ()内は、平成23年度の状況です。

(7) 再任用の状況

再任用とは、高齢者雇用のため定年退職者を再雇用する制度です。

再任用職員には、定年前の職員と同様に勤務する常時勤務職員と、それよりも短時間勤務する短時間勤務職員があります。

(平成24年度)

職 種	常時勤務	短時間勤務
一般行政職	0 (0)	1 (1)
福 祉 職	0 (0)	1 (1)
技能労務職	0 (0)	0 (0)
計	0 (0)	2 (2)

(注) 1 ()内は、平成23年度の状況です。

2 職種は再任用時の職種です。

(8) 外郭団体等への管理職の再就職の状況

退職時に管理職であった者についての外郭団体等への再就職の状況は以下のとおりです。

(平成24年度)

再就職先	他の地方公共 団体	特定地方独立 行政法人	外郭団体	非営利団体 (他の項目に 該当する者を 除く)	営利企業 (他の項目に 該当する者を 除く)	自営業
再就職者数	0	0	0	0	0	0

(注) 1 外郭団体とは、住宅供給公社、土地開発公社、道路公社、愛川町が資本金又は基本金等の25%以上を出資している法人をいいます。

2 自己都合退職、分限・懲戒免職等による退職者を除きます。

(9) 公益的法人等への派遣の状況

公益的法人等のうち、その業務が愛川町の事務・事業と密接な関連を有し、施策推進を図るための人的援助が必要なものについて、職員を派遣しています。その状況は以下のとおりです。

(平成24年度)

公益財団法人「宮ヶ瀬ダム周辺振興財団」へ派遣 1人

(10) 身体障害者及び知的障害者の任用状況

法定雇用率 2.1 %	平成24年度 1.94 %	平成23年度 1.93 %
-------------	---------------	---------------

(注) 平成24年度は、率では法定雇用率を下回っていますが、雇用人数上は法定数を満たしています。

2 職員の給与の状況

(1) 人件費の状況

人件費とは、職員に支給される給与のほか、特別職に支給される給料・報酬等、職員が加入している地方公務員共済組合に事業主として支払う負担金等を合計したものです。

(普通会計決算)

区 分	住民基本台帳人口 (年度末)	歳出額 A	実質収支	人件費 B	人件費率 (B/A)
平成24年度	H25. 3. 31 40,063 人	千円 11,849,133	千円 477,606	千円 3,316,499	% 28.0
平成23年度	H24. 3. 31 40,380 人	千円 11,942,056	千円 535,242	千円 3,389,910	% 28.4

(2) 職員給与費の状況

職員給与費とは、職員に支給する給与の総額をいいます。(特別職の給与を除く。)

(普通会計決算)

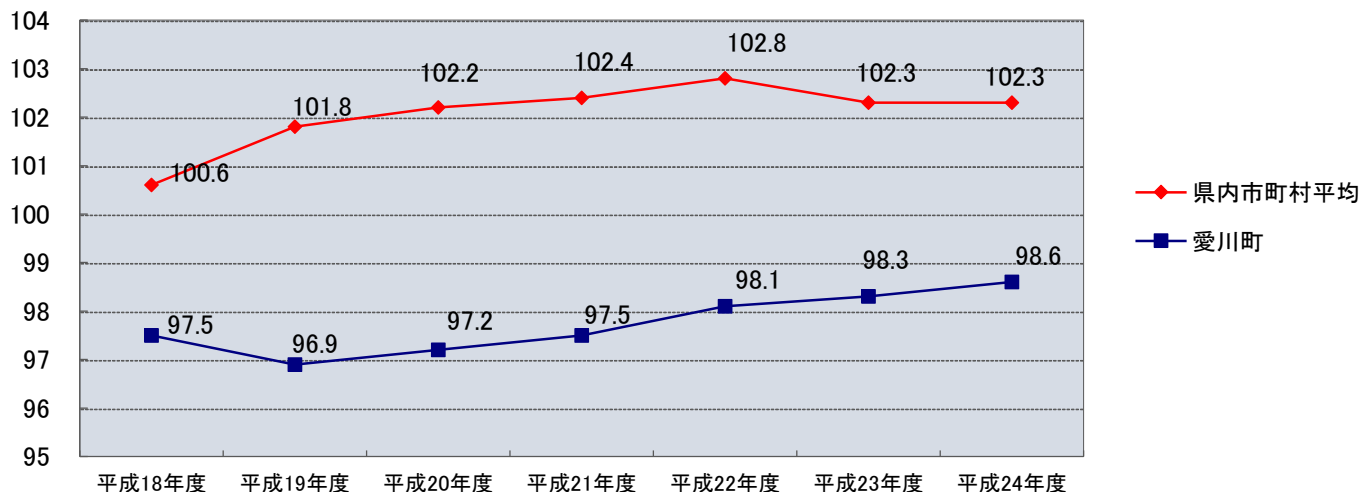
区 分	職員数 A	給 与 費 (千円)				一人あたり 給与費 (B/A)
		給 料	職員手当	期末・勤勉 手当	計 B	
平成24年度	354	1,322,915	403,161	521,541	2,247,617	6,349
平成23年度	358	1,337,081	411,876	521,803	2,270,760	6,343

(注) 1 職員手当には退職手当を含みません。

2 職員数は、特別職を除いた4月1日現在の人数です。

(3) ラスパイレス指数の状況

ラスパイレス指数とは、国家公務員の俸給を100として見た場合に、愛川町職員の給与水準を示す指数です。(平成24年度は、国削減措置前の俸給と比較した数値です。)



(注) ラスパイレス指数の算出方法：愛川町職員と国家公務員について、それぞれを学歴別・経験年数別に区分し、愛川町職員の構成が国家公務員と同一であると仮定のうえ、区分ごとに愛川町職員と国家公務員の給料を比較して算出します。

【参考】地域手当補正後ラスパイレス指数 117.4 (平成24年4月1日現在、国削減措置後)

(注) H24.4.1現在における団体の支給率と国基準の支給率により算出したもの

※ 「地域手当補正後ラスパイレス指数」とは、地域手当を加味した地域における国家公務員と地方公務員の給与水準を比較するため、地域手当の支給率を用いて補正したラスパイレス指数です。

(4) 職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額の状況 (平成25年4月1日現在)

区 分	愛 川 町		国 (給与改定・臨時特例法による減額前)		
	一般行政職	技能労務職	一般行政職	技能労務職	税 務 職
平均年齢	41.0歳	52.1歳	43.1歳	49.9歳	43.3歳
平均給料月額	319,864円	315,033円	332,446円	286,850円	374,068円
平均給与月額	412,090円	396,558円	405,463円	325,400円	444,869円

(注) 1 「平均給料月額」とは、平成25年4月1日現在における各職種ごとの職員の基本給の平均です。

2 「平均給与月額」とは、給料月額と毎月支払われる扶養手当、地域手当、住居手当などの諸手当を合計したものです。

【参考】技能労務職のうち民間と類似する職種との比較

区 分	愛 川 町			民 間		
	職員数	平均年齢	平均給与月額	類似の職種	平均年齢	平均給与月額
学校給食員	3人	56.5歳	330.9千円	調理士	42.8歳	247.1千円
清掃職員	14人	52.8歳	409.6千円	廃棄物処理 業従業員	44.6歳	290.6千円

(注) 1 民間データは、賃金構造基本統計調査において公表されているデータを使用しています。(平成22～24年の3ヶ年平均)

2 技能労務職の職種と民間の職種等の比較に当たり、年齢、業務内容、雇用形態等の点において完全に一致しているものではありません。

(5) 一般行政職職員の初任給の状況 (平成25年4月1日現在)

区 分	愛川町	神奈川県 (減額措置中)	国 (減額措置中)
大学卒	196,680円	188,000円	I種(総合職) 189,813円
			II種(一般職) 180,386円
高校卒	158,950円	152,000円	146,760円

(注) 1 職員の初任給は、地域手当(給料の10%)を加算しています。

2 国の職員の初任給は、地域手当が10%支給される地域に勤務した場合の額です。

(6) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額状況

(平成25年4月1日現在)

区 分		経験年数 10年	経験年数 15年	経験年数 20年
一般行政職	大学卒	255,914 円	295,400 円	343,350 円
	高校卒	— 円	258,100 円	297,500 円
技能労務職	高校卒	— 円	— 円	— 円
	中学卒	— 円	— 円	— 円

(注) 1 経験年数とは、卒業後直ちに採用され引き続き勤務している場合は、採用後の年数をいうものです。

2 該当する職員がない場合は、空欄となっています。

(7) 給料表の種類、級数、額等の概要

職員の給料については、職務の内容に応じて区分される「給料表」と、職務の複雑さ、困難さ、責任の度合いにより区分される「級」と、給料表と級に応じて定められている「号給」ごとに決められています。

(平成25年4月1日現在)

種類	適用 人数 (人)	給料月額 (円)								
		1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	
一般行政職	357	最低号給	135,600	162,700	200,000	246,100	298,200	329,800	366,200	413,000
		最高号給	243,600	307,600	334,100	378,600	400,600	422,600	456,200	478,200
技能労務職	27	最低号給	133,100	194,500	218,900	236,800	275,300	286,200		
		最高号給	257,300	297,900	305,800	337,000	343,800	375,300		

(8) 一般行政職の級別職員数の状況

	標準的な職務内容	平成25年4月1日現在		平成24年4月1日現在	
		職員数 (人)	構成比 (%)	職員数 (人)	構成比 (%)
1級	主事補、技師補	15	4.2	11	3.1
2級	主事、技師	34	9.5	39	11.0
3級	主任主事、主任技師	71	19.9	59	16.6
4級	主査	80	22.4	92	25.8
5級	副主幹、副技幹	66	18.5	55	15.4
6級	主幹、技幹	50	14.0	63	17.7
7級	課長、専任主幹、専任技幹	31	8.7	29	8.1
8級	部長、参事	10	2.8	8	2.3
計		357	100.0	356	100.0

(注) 1 愛川町の給与条例に基づく給料表の級区分による職員数です。

2 標準的な職務内容とは、それぞれの級に該当する代表的な職務です。

(9) 昇給の実施状況

① 査定昇給

1月1日から12月31日までの1年間の勤務成績により、翌年1月1日に5段階の区分で昇給します。
(平成24年度)

区 分	A	B	C	D	E
昇給号給(号)	8以上	6	4(3)	2	0
該当者数(人)	0	3	304	4	0

(注) 1 (10)の高齢層職員は除きます。

2 ()内は7級以上の特定職員です。

② その他の昇給

- ① の査定昇給以外に昇給できる場合としては、次の場合があります。(平成24年度該当者なし)
- ・研修に参加し、その成績が特に良好な場合
 - ・業務成績の向上、能率増進、発案考案等により職務上特に功績があったことにより表彰を受けた場合
 - ・職制若しくは定員の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じたことにより退職する場合
 - ・職員が生命をとして職務を遂行し、そのために危篤となり、又は著しい障害の状態となった場合

(10) 高齢層職員の昇給抑制制度の概要

高齢層職員の昇給抑制制度とは民間企業等との均衡を図るため、一定年齢以上の職員について、昇給抑制する制度です。

なお、昇給抑制とは、査定昇給時の昇給号給数を半分にすることです。

職 種	愛 川 町	平成24年度該当職員数	国
一般行政職	昇給抑制：55歳以上	40	昇給抑制：55歳以上
消 防 職		8	—
技能労務職		8	昇給抑制：57歳以上

(11) 職員手当の状況

職員は、次の手当が支給されます。

期末手当・勤勉手当：民間企業のボーナス等に相当する手当

退職手当：退職したときに支給される一時金

地域手当：民間における賃金や物価等を考慮して支給される手当

特殊勤務手当：危険、困難、不健康な業務等に従事したときに支給される手当

時間外勤務手当：正規の勤務時間を超えて勤務したときに支給される手当

その他、扶養手当、住居手当、通勤手当等があります。

①期末手当・勤勉手当

愛 川 町			国		
1人当たり平均支給額（平成24年度）			—		
1,475千円					
（平成24年度支給割合）			（平成24年度支給割合）		
	期末手当	勤勉手当		期末手当	勤勉手当
6月期	1.225月分 （0.65月分）	0.675月分 （0.325月分）	6月期	1.225月分 （0.65月分）	0.675月分 （0.325月分）
12月期	1.375月分 （0.80月分）	0.675月分 （0.325月分）	12月期	1.375月分 （0.80月分）	0.675月分 （0.325月分）
計	2.60月分 （1.45月分）	1.35月分 （0.65月分）	計	2.60月分 （1.45月分）	1.35月分 （0.65月分）
（加算措置の状況）			（加算措置の状況）		
職制上の段階、職務の級等による加算措置あり			職制上の段階、職務の級等による加算措置あり		

（注）（ ）内は、再任用職員に係る支給割合です。

②退職手当（平成25年4月1日現在）

愛 川 町			国		
（支給率）	自己都合	勸奨・定年	（支給率）	自己都合	勸奨・定年
勤続20年	23.03月分	28.7875月分	勤続20年	23.03月分	28.7875月分
勤続25年	32.83月分	38.955月分	勤続25年	32.83月分	38.955月分
勤続35年	46.55月分	55.86月分	勤続35年	46.55月分	55.86月分
最高限度額	55.86月分	55.86月分	最高限度額	55.86月分	55.86月分
（その他の加算措置）			（その他の加算措置）		
定年前早期退職特例措置：2～20%加算			定年前早期退職特例措置：2～20%加算		

（注）本町が加入している神奈川県市町村職員退職手当組合の条例によるものです。

③地域手当（平成25年4月1日現在）

支給実績（平成24年度決算）		162,458千円	
支給職員1人当たり平均支給月額（平成24年度決算）		35,348円	
支給対象地域	支給率	支給対象職員数	国の制度（支給率）
全 域	10%	384人	—

④特殊勤務手当（平成25年4月1日現在）

区 分		全 職 種	
支給実績（平成24年度決算）		2,461千円	
支給職員1人当たり平均支給月額（平成24年度決算）		2,357円	
職員全体に占める手当支給職員の割合（平成24年度）		22.5%	
手当の種類（手当数）		6種類	
手当の名称	主な支給対象職員	主な支給対象業務	左記職員に対する支給単価
町税等事務従事職員の特 殊勤務手当	町税等の徴収担当 職員	滞納整理	1日につき200円 (従事時間が3時間未満の 場合は100円)
伝染病防疫作業従事 職員の特 殊勤務手当	衛生担当職員	伝染病患者の救護及び家 宅の消毒 伝染病を有する家畜に対 する防疫作業	1日につき300円
有害毒薬物取扱作業 従事職員の特 殊勤務 手当	消防職員	人体に有害なガスの発生 を伴う作業 特に危険性を有する薬品 等を使用する作業	1日につき1,000円
死体取扱作業従事職員 の特 殊勤務 手当	民生担当職員	行路死亡人、変死人の処 置 作業	1日につき1,000円
	清掃担当職員	動物の死体の処 置 作業	1件につき300円
清掃作業従事職員の特 殊勤務 手当	清掃担当職員（技能 労務職）	ごみの収集及び処 理 作業	1日につき300円
		し尿の収集及び処 理 作業	1日につき500円
救急業務従事職員の特 殊勤務 手当	消防職員	救急救命士が救急業務に 従事し、救急救命処置を行 ったとき	出動1回につき500円
		救急隊員が救急業務に従 事したとき	出動1回につき200円

⑤時間外勤務手当

区 分	平成24年度決算	平成23年度決算
支給実績	52,994千円	55,011千円
職員1人当たり平均支給月額	20,445円	20,650円

⑥その他の手当（平成25年4月1日現在）

○ 扶養手当

扶養親族の条件	支給月額	
	愛川町	国
配偶者	13,800円	13,000円
配偶者以外の扶養親族	6,500円	6,500円
配偶者のいない職員の扶養親族のうち1人目	11,000円	11,000円
特定扶養の期間（満16歳～満22歳）にある子1人に対する加算額	5,000円	5,000円
支給実績（平成24年度決算）	51,857千円	
支給職員1人当たり平均支給月額（平成24年度決算）	20,481円	

○ 住居手当

区分	支給月額	
	愛川町	国
借家・借間	家賃27,000円未満：家賃額 家賃27,000円以上：27,000円	家賃23,000円未満：家賃-12,000円 家賃23,000円を超え55,000円未満： (家賃-23,000円) × 1/2 + 11,000円 家賃55,000円以上：27,000円
持家	経過措置として8,000円	支給なし
支給実績（平成24年度決算）	38,991千円	
支給職員1人当たり平均支給月額 （平成24年度決算）	13,945円	

○ 通勤手当

区 分	支 給 月 額			
	愛 川 町	国		
交通機関利用者	片道2 km以上： 運賃相当額を支給（上限：55,000円）			
交通用具（自動車等） 利用者	2 km以上 5 km未満	3,500円	2 km以上 5 km未満	2,000円
	5 km以上 10 km未満	4,800円	5 km以上 10 km未満	4,100円
	10 km以上 15 km未満	7,200円	10 km以上 15 km未満	6,500円
	15 km以上 20 km未満	9,600円	15 km以上 20 km未満	8,900円
	20 km以上 25 km未満	12,000円	20 km以上 25 km未満	11,300円
	25 km以上 30 km未満	14,400円	25 km以上 30 km未満	13,700円
	30 km以上 35 km未満	16,800円	30 km以上 35 km未満	16,100円
	35 km以上 40 km未満	19,200円	35 km以上 40 km未満	18,500円
	40 km以上	21,600円	40 km以上 45 km未満	20,900円
			45 km以上 50 km未満	21,800円
		50 km以上 55 km未満	22,700円	
		55 km以上 60 km未満	23,600円	
		60 km以上	24,500円	
支給実績（平成24年度決算）		19,592千円		
支給職員1人当たり平均支給月額 （平成24年度決算）		5,216円		

○ 管理職手当

管理又は監督の地位にある職員に対し、その勤務の特殊性に基づいて支給する手当です。

主 な 役 職	支 給 額	支給実績 （平成24年度決算）	支給職員1人当たり 平均支給月額 （平成24年度決算）
部長	84,300円	100,935千円	54,618円
参事	78,400円		
課長	69,800円		
専任主幹、専任技幹	65,200円		
主幹、技幹	56,700円		
副主幹、副技幹	40,500円		

○ 管理職員特別勤務手当

管理職手当を受ける職員が、臨時又は緊急の必要その他公務の運営の必要により、週休日または休日に勤務した場合に支給する手当です。

主 な 役 職	支 給 額	支給実績 （平成24年度決算）	支給職員1人当たり 平均支給月額 （平成24年度決算）
部長	10,000円	983千円	953円
参事	9,000円		
課長	9,000円		
専任主幹、専任技幹	8,000円		
主幹、技幹	7,000円		
副主幹、副技幹	6,000円		

(12) 特別職の報酬等の状況

(平成25年4月1日現在)

区 分		給料月額等
給 料	町 長	832,000円
	副町長	680,000円
報 酬	議 長	445,000円
	副議長	372,000円
	議 員	340,000円
期末手当	町 長	(24年度支給割合) 6月期 1.90月分
	副町長	12月期 2.05月分 計 3.95月分
	議 長	(24年度支給割合) 6月期 1.90月分
	副議長	12月期 2.05月分 計 3.95月分
	議 員	計 3.95月分

(13) 給与改定の概要

平成24年度については、民間給与と公務員給与の較差が小さいため、給料表の減額改定は行いませんでしたが、高齢層職員の給与水準の官民格差解消措置の一環として、高位号給から昇格した場合の給料月額の増加額について抑制をしました。また、平成18年4月1日の給与構造改革に伴う給料表切替時において、新給料月額が平成18年3月に支給されていた給料月額を下回る場合に上乗せして支給していた現給保障については、平成25年3月31日をもって廃止しました。

(14) 給与の見直しの状況

平成24年度については、自己の所有する住宅等に居住する職員に対する住居手当を平成25年3月31日をもって見直しをしました。

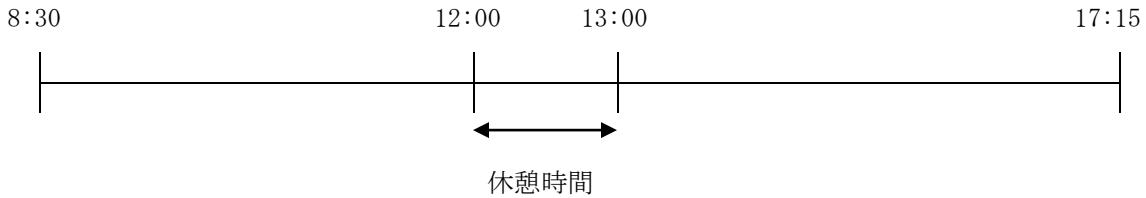
(15) 給与抑制措置の状況

平成24年度においては、「平成22年度の給与改定に伴う行政職給料表(1)6級以上かつ55歳を超える職員の給料月額、管理職手当、これらに係る地域手当、及びこれらに係る期末手当・勤勉手当の支給額を当分の間100分の1.5減額する措置」以外の抑制措置は行いませんでした。

3 勤務時間その他の勤務条件

(1) 職員の勤務時間、休憩時間の概要

職員の勤務時間は8時30分から17時15分までの1日7時間45分、週38時間45分です。
12時から13時まで60分間の休憩時間があります。（平成25年4月1日現在）



(2) 年次有給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。
(各年4月1日から3月31日まで)

平成24年度の平均取得日数	平成23年度の平均取得日数
8.1日	7.6日

(3) 特別休暇の概要と取得状況

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

内 容	期 間	取得者数	
		H24年度	H23年度
(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	0	0
(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	0	0
(3) 職員が骨髄移植のための骨髄若しくは抹消血幹細胞移植のための抹消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の骨髄若しくは抹消血幹細胞移植のための抹消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られるとき	必要と認められる期間	0	0
(4) 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ことが相当であると認められるとき	結婚の日の5日前から当該結婚の日後1箇月を経過する日までの連続する5日間	2	8

(5) 妊娠中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	妊娠 6 箇月末までは 4 週間に 1 回、妊娠 7 箇月から 9 箇月末までは 2 週間に 1 回、妊娠 10 箇月から出産までは 1 週間に 1 回、その都度必要と認める期間	3	0
(6) 出産する予定の女性職員が申し出た場合及び女性職員が出産した場合	出産予定日以前 6 週間（多胎妊娠の場合にあっては、14 週間）目に当たる日から出産の日後 8 週間目に当たる日までの期間において職員が請求した期間	4	1
(7) 生後 1 年に達しない生児を育てる職員が、その生児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	0	0
(8) 職員の妻（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。）が出産する場合で、職員が妻の出産に伴い必要と認められる入院の付き添い等のため勤務しないことが相当であると認められるとき	職員の妻が出産するため入院する等の日から当該出産の日後 2 週間を経過する日までの期間内における 2 日の範囲内の期間	3	3
(9) 女性職員が生理のため勤務することが著しく困難であると認められる場合	2 日を超えない範囲内で必要と認められる期間	0	0
(10) 職員の親族が死亡した場合で、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とき	親族に応じ別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おもむく場合にあっては、往復に要する日数を加えた日数）の範囲内の期間	6 4	4 3
(11) 職員が父母の追悼のため特別な行事（父母の死亡後 15 年以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	0	0
(12) 地震、水害、火災その他の災害により職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、職員が当該住居の復旧作業等のため勤務しないことが相当であると認められるとき	連続する 7 日の範囲内の期間	0	0
(13) 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	0	0
(14) 地震、水害、火災その他の災害時において、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	必要と認められる期間	0	0

<p>(15)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</p> <p>ア 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</p> <p>イ 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における活動</p> <p>ウ ア及びイ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障がある者の介護その他の日常生活を支援する活動</p>	<p>一の年において5日の範囲内の期間</p>	<p>0</p>	<p>0</p>
<p>(16)小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する職員が、その子の看護（負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合</p>	<p>一の年において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</p>	<p>1</p>	<p>0</p>
<p>(17)日常生活を営むのに支障がある要介護者の介護等の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</p>	<p>一の年において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</p>	<p>1</p>	<p>0</p>
<p>(18)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</p>	<p>町長が必要と認める期間</p>	<p>379</p>	<p>384</p>

別表

親 族	日 数
配偶者	7日
父母	
子	5日
祖父母	3日（職員が代襲相続し、かつ祭具等の承継を受ける場合にあっては、7日）
孫	1日
兄弟姉妹	3日
おじ又はおば	1日（職員が代襲相続し、かつ祭具等の承継を受ける場合にあっては、7日）
父母の配偶者又は配偶者の父母	3日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、7日）
子の配偶者又は配偶者の子	1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、5日）

祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日（職員と生計を一にしていた場合にあつては、3日）
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	
おじ又はおばの配偶者	1日

（４）介護休暇の概要と取得状況

職員が要介護状態にある家族を介護するための休暇制度があり、連続する6箇月取得することができます。介護休暇は、1日単位ではなく、時間単位で取得することもできます。

（各年4月1日から3月31日まで）

区 分	取 得 者 数	
	平成24年度	平成23年度
介護休暇	0（0）	0（0）

（注）1 （ ）内は、女性の取得者数であり、内数です。

2 前年度から継続して取得している人を含みます。

（５）病気休暇の概要と取得状況

職員が負傷または疾病のために勤務できない場合、医師の証明書等に基づき、療養のために必要最小限の期間、勤務することが免除されます。

（各年4月1日から3月31日まで）

区 分	取 得 者 数	
	平成24年度	平成23年度
病気休暇	15	20

（注） 前年度から継続して取得している人を含みます。

（６）育児休業の概要と取得状況

職員が育児をするための休業制度があり、最長3年間取得することができます。育児休業は1日単位で、部分休業は時間単位で取得することができます。

（各年4月1日から3月31日まで）

区 分	取 得 者 数	
	平成24年度	平成23年度
育児休業	6（5）	6（6）
部分休業	0（0）	1（1）

（注）1 （ ）内は、女性の取得者数であり、内数です。

2 前年度から継続して取得している人を含みます。

(7) 安全衛生管理体制の整備状況

事業場の規模及び業種によって、安全衛生管理者等を選任、設置する必要があります。

(各年4月1日現在)

組織等	説明	H24年		H23年	
		設置すべき 事業場数	うち設置 事業場数	設置すべき 事業場数	うち設置 事業場数
総括安全衛生管理者	安全衛生管理者及び衛生管理者の指揮や、労働者の危険または健康障害を防止するための措置等の事業場の安全衛生に関する業務の統括管理を行う者。	0	0	0	0
安全管理者	総括安全衛生管理者の指揮のもとに、職場の設備や作業方法等に危険がある場合における応急措置等、安全に係る技術的事項を管理する者。	0	0	0	0
衛生管理者	総括安全衛生管理者の指揮のもとに、健康に異常のある者の発見・措置や、作業環境の衛生上の調査等、衛生に係る技術的事項を管理する者。	1	1	1	1
安全衛生推進者等	安全管理者及び衛生管理者の選任が義務づけられていない事業場において、施設、設備等の点検、使用状況の監視等を行う者。	14	3	14	3
産業医	健康診断を実施する等、労働者の健康管理等に当たるとともに、事業者又は総括安全衛生管理者を指導助言する等、専門家として活動する医師。	1	1	1	1
衛生委員会	労働者の健康障害を防止するための基本対策等で衛生に関する重要事項について調査審議するため設置される委員会。	1	1	1	1
安全委員会	労働者の危険を防止するための基本対策等で安全に関する重要事項について調査審議するため設置される委員会。	0	0	0	0

4 職員の分限処分及び懲戒処分の状況

職員は身分を保障されていますが、一定の事由があれば、分限処分や懲戒処分により職を失ったり、降任されたり、給料を減額されたりします。

分限処分とは公務の能率の維持のために行う処分であり、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に公務員関係の秩序を維持するために行う処分です。

①分限処分者

(平成24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	0 (0)	0 (0)		
心身の故障の場合	0 (0)	0 (0)	2 (2)	
職に必要な適格性を欠く場合	0 (0)	0 (0)		
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	0 (0)	0 (0)		
刑事事件に関し起訴された場合			0 (0)	
計	0 (0)	0 (0)	2 (2)	0 (0)

(注) ()内は平成23年度の状況です。

②懲戒処分者

(平成24年度)

免 職	停 職	減 給	戒 告
0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)

(注) ()内は平成23年度の状況です。

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

基本原則	概要	要
職務専念義務	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いけません。	
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したりしてはいけません。	
営利企業等の従事制限	営利企業等に従事することは制限されており、従事する場合には許可を受けなければなりません。	
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。	
守秘義務	職員は職務上知り得た秘密を漏らしてはいけません。	
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等に関与する等の政治的行為が禁止されています。	

(2) 職務専念義務免除制度の概要と免除の状況

職務専念義務は一定の事由がある場合に限り、免除されます。

具体的な内容	承認者数	
	H24年度	H23年度
研修を受ける場合	6	0
人間ドック・健康診断受診	164	167
厚生に関する計画の実施	0	0
要請に基づき公共性の高い活動へ参加する場合	0	2

(3) 営利企業等従事許可制度の概要と許可の状況

職員は許可を受ければ営利企業等に従事することができます。

許可した内容	許可件数	
	H24年度	H23年度
各種統計調査に係る調査員・指導員	1	3
公立学校部活動のコーチ・指導員	0	1
自治体の依頼によるリポーター	1	0
講師派遣依頼による講習会の講師	0	1
計	2	5

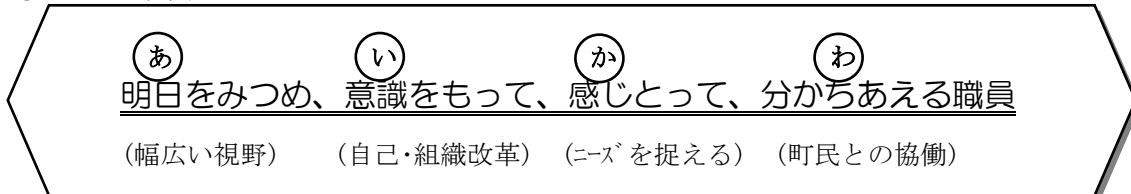
6 職員の研修の状況

(1) 人材育成基本方針の概要

限られた行政資源（人、財源、物）で、質の高い住民サービスを提供し続けるには、職員一人ひとりが自己の能力を向上させ、最大限に発揮できるような仕組みを体系化し、計画的な人材育成や職場の活性化を図っていく必要があります。

こうしたことから、総合的かつ長期的な観点から職員の能力開発を効果的に推進するため、「愛川町人材育成基本方針」を策定しています。その概要は以下のとおりです。

① 目指す職員像



「明日をみつめ」 全体の奉仕者という高い公務意識のもとに、幅広い視野と優れた先見性を持ち、経営感覚を磨く職員

「意識をもって」 行政のプロを自覚し、専門性の高い知識や技能を習得すべく、日頃から自己研鑽に励み、改革意欲が旺盛な職員

「感じとって」 常に地域住民と一体になって、様々なニーズを肌で感じとり、相手の気持ちになって、心のこもったサービスを提供できる職員

「分かちあえる」 町民と積極的に対話し、ともに考え、まちづくりの役割と責任を町民と分かち合うことのできる職員

② 重点施策

- ・意欲を喚起する人事給与制度の整備…モチベーションの向上
- ・研修制度の充実…学び・学ばせる環境
- ・意識改革の推進・継続…自己実現のサポート

(2) 研修方針・体系の概要と実施状況

① 研修方針

ア 行政運営能力の養成と庁内研修の充実

・全体の奉仕者という高い公務意識のもとに幅広い視野と優れた先見性を持ち経営感覚に優れた行政運営を実現するため、問題解決能力、政策形成能力、論理的思考能力、情報収集能力、分析力、対外交渉能力などを養成する。

・「組織は人なり」と言われるように、職員個人の実務能力の向上と同時に、職場の人間関係形成能力の強化やストレスのない職場づくりも一層求められていることから、管理監督者の資質向上のため、庁内研修において、コミュニケーション能力、部下指導力、リーダーシップ能力、会議運営能力などを養成する。

イ 派遣研修の充実

高度な専門知識や技術を修得するため、市町村研修センター（フレアップかながわ）、市町村中央研修所（市町村アカデミー）等へ積極的に職員を派遣する。

ウ 庁内講師の活用

庁内の階層別研修や専門研修において、職員を講師として積極的に登用することにより、当該職員の専門知識や発表・表現能力を養成する。

エ 自己啓発の促進

自主研究グループ活動の奨励や通信教育講座への援助を行い、職員の自己啓発の促進を図る。

② 研修体系の概要と実施状況（平成24年度）

研 修 区 分			受講者数
庁内研修	階層別研修	新採用職員研修	8人
		採用後6ヶ月職員研修	8人
		一般職員研修	18人
		監督者研修	16人
	専門研修	財務事務研修Ⅰ・Ⅱ	17人
		労働安全衛生講習会	14人
		ライフプランセミナー	13人
		保育園保育士研修（3回）	155人
		自殺予防庁内研修会	22人
		協働を学ぶ講演会	27人
派遣研修	基本研修 専門研修 選択型研修	神奈川県市町村研修センター基本（7講座）	47人
		神奈川県市町村研修センター昇格前必須基本（5講座）	23人
		神奈川県市町村研修センター専門（7講座）	11人
		神奈川県市町村研修センター選択型（7講座）	14人
		市町村職員中央研修所（1講座）	1人
		公益財団法人神奈川県都市整備技術センター	1人
		一般社団法人ランドスケープコンサルタンツ協会	1人
		神奈川県県土整備局総務部技術管理課	2人
		国土交通大学校柏研修センター	1人
		日本下水道事業団研修センター	1人
		公益社団法人日本下水道協会	1人
		公益財団法人神奈川県看護協会	1人
		厚木警察署管内安全運転管理者会	7人
		やまなみ合同職員研修協議会	3人
		厚木愛甲まちづくり研究会	4人
		愛甲郡研修連絡会	12人
自己啓発その他	行政実務通信教育	2人	
	通信教育研修奨励（2講座）	2人	
	eラーニング（2講座）	2人	

7 職員の福祉及び利益の保護の状況

(1) 共済組合の概要

町の常勤職員は、神奈川県市町村職員共済組合に加入します。

神奈川県市町村職員共済組合は大きく分けて、短期給付事業、長期給付事業、福祉事業の3つの事業を行っています。

これらの事業に必要な費用は「組合員の掛金」と「地方公共団体の負担金」によって賄われています。

①短期給付事業

組合員とその家族の病気・ケガ・出産・死亡・休業・災害に対して、必要な給付を行います。

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	育児休業などの場合に支払われる給付
	災害給付	災害などに支払われる給付
法定外給付	附加給付	法定給付以外の給付

②長期給付事業

組合員の退職・障害・死亡に対して年金・一時金の給付を行います。

公務員の公的年金には、基礎年金（国民年金に相当）と共済年金（民間のサラリーマンの厚生年金、企業年金に相当するもの）があります。

○共済年金

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歳に達したとき等に支給（支給開始年齢の特例あり）
障害共済年金	法定の障害等級に該当する状態にある場合に障害の程度に応じて支給
障害一時金	軽度の障害の状態での退職したときに支給
遺族共済年金	組合員が死亡したときに支給

(注) 要件等は省略しています。

○基礎年金

老齢基礎年金	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歳に達したとき等に支給
障害基礎年金	法定の障害等級に該当する状態にある場合に障害の程度に応じて支給
遺族基礎年金	組合員が死亡し、18歳未満の子を有している場合に支給

(注) 要件等は省略しています。

③福祉事業

福祉事業としては、職員（組合員）の健康保持・疾病予防事業などの保健・保養及び教養に資する事業、保養所の経営などの宿泊事業、住宅貸付などの貸付事業、貯金事業、物資の斡旋事業など職員の福祉のための事業を行っています。

保健事業	人間ドック等の補助、電話健康相談、宿泊施設・保養所利用助成、厚生施設（遊園地・プール等）利用助成など
宿泊事業	「湯河原温泉ちとせ」利用助成
貯金事業	給料天引により積立
貸付事業	普通貸付、特別貸付（医療・入学・修学・結婚・葬祭）、住宅貸付、災害貸付、在宅介護対応住宅貸付、高額医療貸付、出産貸付
物資事業	自動車・オートバイの代金の立て替え払いをし、割賦により職員から返済を受ける、など
財形住宅貸付事業	住宅の新築・購入・増改築等に必要な資金の貸し付け

（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・死亡）については、地方公務員災害補償基金から一定の補償がなされます。

区 分		平成24年度		平成23年度	
		傷病	死亡	傷病	死亡
通 勤 災 害	新規認定件数	1	0	0	0
	補 償 件 数	1	0	0	0
公務上の災害	新規認定件数	2	0	4	0
	補 償 件 数	2	0	4	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）その他厚生制度の概要

① 職員の互助共済や福利厚生を増進するために「愛川町職員親睦会」が設置されています。「愛川町職員親睦会」は、職員で組織され、会員からの会費、町からの補助金をもとに運営されています。

主な事業として、家族慰安会、家族観劇、健康ハイキングを開催したりするほか、職員に対する慶弔金や見舞金を交付したり、機関誌を発行したりしていますが、町からの補助金については、人間ドック受診者に対する補助以外の事業には充当していません。

② 町では次世代育成支援対策法に基づき、「町職員子育て支援行動計画」を策定しています。計画では、職員が安心して子育てができる環境を整備し、職場での能力アップ、住民サービスの向上に資するよう育児休業制度の充実、超過勤務の縮減、年次休暇の取得促進を推進しています。

8 公平委員会の業務の状況（苦情処理、措置要求、不服申立）

（1）苦情処理制度の概要

職員は、任用、給与、勤務時間その他の勤務条件、服務等人事管理の全般に関する苦情の申出及び相談を公平委員会等にすることができます。

（2）勤務条件に関する措置要求制度の概要と状況

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。

H24年度当初 係属件数	新規要求 件数	処 理 件 数					H24年度末 係属件数
		要求認容	棄 却	却 下	取下げ	計	
0	0	0	0	0	0	0	0

（3）不利益処分に関する不服申立制度の概要と状況

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し立てをすることができます。

H24年度当初 係属件数	新規申立 件数	処 理 件 数					H24年度末 係属件数
		処分取消	棄 却	却 下	取下げ	計	
0	0	0	0	0	0	0	0