

## 高浜市における人事行政の運営等の状況について

### 第1章 職員の任免及び職員数に関する状況

#### 1. 職員の採用及び退職数

平成30年度における職員の採用状況及び退職事由別状況は次のとおりです。

(単位：人)

区 分	採用	退 職				合計
		定年	早期	普通	その他	
人数	21	3	1	6	0	10

#### 2. 職員の昇任及び降任の状況

平成30年度における職員の昇任及び降任の状況は次のとおりです。

(単位：人)

区 分	昇 任				降任
	主査級	副主幹級	主幹級	部長級	
人数	5	2	1	1	0

#### 3. 職員数

正規職員の状況は次のとおりです。

(単位：人)

区 分	平成30年度 (A)	平成31年度 (B)	(B) - (A)
正規職員 (再任用職員(フルタイム者)含む)	256	265	9
再任用職員 (フルタイム者)(再掲)	(1)	(2)	1
再任用職員 (短時間者)	9	8	△1

※1. 職員数は各年4月1日現在の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派遣職員、休職者などを含み、臨時及び非常勤職員を除きます。

※2. 再任用職員とは、定年退職後任期を定めて採用した職員です。

## 4. 職員の配置状況

部門別職員数の状況

(各年4月1日現在)

部門・区分	職員数			対前年増減数		平成31年の 主な増減理由	
	平成 29年	平成 30年	平成 31年	平成 30年	平成 31年		
一般行政部門	議会	4	4	4			
	総務	58	56	60	△2	4	財産管理業務移管、公共施設立替等による業務増加に伴う増員
	税務	18	17	19	△1	2	再任用短時間勤務者から正規職員への変更に伴う増員
	民生	65	65	62		△3	保育園の民営化に伴う減員
	衛生	16	18	17	2	△1	年度途中の退職に伴う減員
	農林水産	2	2	2			
	商工	3	4	5	1	1	業務量増加に伴う増員
	土木	12	12	15		3	組織変更及び過年度採用欠員技術職採用に伴う増員
小計	178	178	184		6		
特別行政部門	教育	44	43	44	△1	1	学校立替事業等による業務量増加に伴う増員
	小計	44	43	44	△1	1	
公営企業等会計部門	病院	0	0	0			
	水道	7	7	7			
	下水道	7	7	7			
	その他	21	21	23		2	介護保険制度充実、前年の欠員採用に伴う増員
	小計	35	35	37		2	
合計	257	256	265	△1	9		

※その他とは、国民健康保険、後期高齢者医療保険、介護保険です。

## 第2章 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件の状況

### 1. 人件費等の状況

#### (1) 人件費の状況

人件費とは、一般職への給料や各種手当をはじめ、市長や議員など特別職への給料・報酬、共済組合への負担金等です。平成30年度普通会計決算の人件費は次のとおりです。

住民基本台帳人口 (平31.3.31)	歳出額 A	実質収支	人件費 B	人件費率 (B/A)
人	千円	千円	千円	%
48,863	16,993,991	808,143	1,738,154	10.2

## (2) 給与費

給与とは給料、扶養手当等の各種手当及び民間のボーナスに相当する期末・勤勉手当等です。平成31年度普通会計当初予算に計上された給与費は次のとおりです。

職員数 A	給与費				一人あたり 給与費 (B/A)
	給料	職員手当	期末・勤勉手当	計 B	
人	千円	千円	千円	千円	千円
227	768,184	195,637	320,485	1,284,306	5,633

※給与費は当初予算に計上された額です。

## 2. 初任給や平均給料等の状況

### (1) 初任給

一般行政職の平成30年4月1日現在における初任給は次のとおりです。

(単位：円)

職 種	区 分	初 任 給
一般行政職	大学卒	187,200 円
	高校卒	153,000 円

※一般行政職とは、各種窓口業務や政策・行政経営などの内部事務に従事する事務職員、土木・建築などの設計・監理業務に従事する技術職員です。

### (2) 平均給料月額、平均給与月額及び平均年齢

代表的な職種の平成30年4月1日現在における平均給料月額、平均給与月額及び平均年齢は次のとおりです。

区 分	平均給料月額	平均給与月額	平均年齢
一般行政職	307,511 円	392,722 円	40歳 8か月
技能労務職	— 円	— 円	歳 月

※平均給与月額は、平成30年4月分の給料及び職員手当（期末・勤勉手当を除く。）の合計を平成30年4月の職員数で除したものである。

### (3) 経験年数別・学歴別平均給料月額

一般行政職の平成30年4月1日現在における経験年数別にみた平均給料月額は次のとおりです。なお、経験年数とは卒業後直ちに採用されたとみなした場合の年数です。

(単位：円)

区 分	経験年数10年	経験年数20年	経験年数25年
大 学 卒	288,413円	— 円	390,475円
高 校 卒	218,000円	— 円	366,550円

### 3. 給料の決定

#### (1) 級別職員数

一般職の給料月額は給料表によって決められており職種に応じて給料表が定められています。また、各給料表には職務の内容と責任の度合いに応じていくつかの級が設けられています。一般行政職の給料表の平成30年4月1日現在における構成は次のとおりです。

区 分	8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級	計
標準的な職務内容	部 長	主 幹	主 幹	副主幹	主 査	主 任	主 事	主事・主事補	
職員数	7人	15人	9人	4人	29人	28人	34人	22人	148人
構成比	4.7%	10.1%	6.1%	2.7%	19.6%	18.9%	23.0%	14.9%	100.0%

#### (2) 昇給号給数調整の状況

職員の給料月額は、1年間における勤務成績等により1月1日に勤務評定結果に応じた昇給を行います。

過去1年間における勤務成績に応じて職員を評価し、その結果に基づき条例等で定める標準的な昇給時の号給数を調整する措置を行うことがあります。平成31年1月1日における昇給号給数の調整を行った職員の状況は次のとおりです。

区 分	合 計
職 員 数 A	240人
昇給号給数の調整を行った職員数 B	15人
比 率 (B/A)	6.3%

### 4. 手当の状況

職員には、高浜市職員の給与に関する条例等に基づき、各種手当を支給しています。手当の種類及び支給要件等は次のとおりです。

#### (1) 期末・勤勉手当

期末・勤勉手当とは、民間企業のボーナスにあたるものです。期末手当は6月1日及び12月1日（これらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員の在職期間に応じて支給され、勤勉手当はそれぞれ基準日に在職する職員に対し、基準日以前6ヶ月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて支給されます。

平成30年度の期末・勤勉手当は、次のとおりです。

支給月	期末手当	勤勉手当
6月期	1. 225 月分	0. 9 月分
12月期	1. 375 月分	0. 95 月分
計	2. 6 月分	1. 85 月分

※職制上の段階による加算措置があります。

#### (2) 地域手当

平成30年度普通会計決算における地域手当の支給率等の状況については、次のとおりです。

支給対象地域	全地域
支給率	6. 0 %
支給対象職員数	231 人
支給対象職員一人あたり平均支給年額 (平成30年度普通会計決算額)	204, 983 円

#### (3) 扶養手当

扶養手当の支給要件及び支給月額はこのとおりです。

支給要件	支給月額
配偶者	6, 500円(3, 500円)
子	10, 000円
父母等	6, 500円(3, 500円)
満16歳年度始めから満22歳年度末までの間にある子1人につき加算	5, 000円

※ () については、行政職俸給表8級相当の場合

#### (4) 住居手当

住居手当の支給要件及び支給月額は次のとおりです。

支給要件	支給月額
借家・借間居住者	12, 000円を越える家賃の額に応じて 最高27, 000円

#### (5) 通勤手当

通勤手当の支給要件及び支給月額は次のとおりです。

支給要件	支給月額
交通機関利用者	運賃相当額(月55, 000円を限度)
交通用具利用者	交通用具の種類や使用距離により 2, 000円～31, 600円

(6) 時間外勤務手当

正規の勤務時間外に勤務した職員に支給されます。平成30年度における支給総額等は次のとおりです。

支 給 総 額	職員一人あたり支給年額	職員一人あたり年間時間数
59,760 千円	325 千円	138 時間

(7) 退職手当

退職時に支給される一時金であり、退職時の給料月額に勤続年数や退職理由に応じた支給率を乗じて算出されます。平成30年度における支給の状況については、次のとおりです。

区 分	自己都合	定年・勸奨
勤続20年	19.6695月分	24.586875月分
勤続25年	28.0395月分	33.270750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
一人あたり平均支給額	742 千円	20,737 千円

(8) その他の手当

(1)～(7)以外に次の手当などがあります。

種 類	支 給 要 件	支 給 額
管理職手当	副主幹以上の職員に役職に応じて支給	部長 77,400円 グループリーダー 59,500円 主幹 51,900円 副主幹 46,300円
単身赴任手当	異動等で配偶者と別居し単身で生活する職員に支給	交通距離に応じて月額 30,000円～100,000円
管理職員特別勤務手当	臨時又は緊急の必要等により週休日や祝日法による休日、年末年始の休日等及び週休日等以外の午前0時から午前5時までの間に勤務した場合に支給	勤務1回につき3,000円 ～10,000円

※手当の種類は、平成31年4月1日現在の制度です。

## 5. 特別職の報酬等

市長、副市長及び教育長には給料、期末手当及び退職手当が、議長、副議長及び議員には報酬及び期末手当が支給されます。

市長の給料を20%、副市長及び教育長の給料を10%減額しています。

### 特別職の報酬等（平成30年度）

区 分		給 料 月 額 等	期 末 手 当	
給 料	市 長	720,800 円	6月期 1.575 月分 12月期 1.725 月分 計 3.30 月分	
	副 市 長	674,100 円		
	教 育 長	577,800 円		
報 酬	議 長	450,000 円		
	副 議 長	387,000 円		
	議 員	361,000 円		

## 6. 勤務時間の状況

勤務時間については、高浜市職員の勤務時間、休暇等に関する条例等により定められています。職員の勤務時間は、次のとおりです。

正規の勤務時間	開始時刻	終了時刻	休憩時間
7時間45分	8:30	17:15	12:00 ~ 13:00

※変則勤務職場等を除く一般的なもの

## 7. 休暇制度

休暇制度については、勤務時間と同様に条例等により定められています。

### (1) 年次有給休暇の状況

年次有給休暇は、1年度に20日与えられます。当該年度の中で採用された職員には、採用された月に応じて与えられます。また、その年度に使用しなかった年次休暇の日数は、翌年度に繰り越して使用することができます。平成30年度に職員に与えられた年次有給休暇の付与日数等は、次のとおりです。

種 類	付与日数	平均使用日数
年次有給休暇	20日（原則）	9.4日

### (2) 特別休暇等の状況

#### ア. 特別休暇

主な特別休暇の内容は、次のとおりです。

区 分	付与日数	区 分	付与日数
病気休暇 (公務上の負傷)	療養に必要と認められる期間	妻の出産に伴う 子の養育	5日
病気休暇 (その他の疾病)	90日を超えない範囲	子の看護	5日(2人以上は10日)
選挙権行使	必要と認められる期間	忌引	親族の別により7日まで
証人等出頭	必要と認められる期間	夏季休暇	3日
骨髄移植	必要と認められる期間	住居滅失	7日まで
ボランティア	5日	交通遮断	必要と認められる期間
結婚	連続する5日	生理	2日
出産	産前6週間・産後8週間	育児時間	1日2回30分以内
妻の出産補助	2日		

## 8. 育児休業等に関する制度

育児休業等に関する制度は、地方公務員の育児休業等に関する法律に基づき、高浜市職員の育児休業等に関する条例等により定められています。

育児休業には、3歳に満たない子を養育するために3歳に達する日まで休業することができる育児休業と、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため1日の勤務時間の一部(120分を限度)について勤務しないことができる部分休業があります。平成30年度の育児休業等の取得状況は、次のとおりです。

区 分	男性	女性	計
育児休業取得者数	0人	4人	4人
部分休業取得者数	0人	9人	9人
計	0人	13人	13人

※平成30年度中に新たに育児休業(部分休業)を取得した職員数です。

## 第3章 職員の分限及び懲戒処分の状況

分限処分は、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、公務能率の維持向上を図ることを目的としています。

懲戒処分は、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です。

### 1. 分限処分の状況

任命権者は、地方公務員法で定める事由がある場合に職員を降任又は免職することができ、地方公務員法又は条例で定める事由がある場合に職員を休職又は降給させることができることとされています。



(単位：人)

区 分	降任	免職	休職	降給	合計
勤務実績が良くない場合	0	0	0	0	0
心身の故障のため職務遂行に支障がある等の場合	0	0	0	0	0
職に必要な適格性を欠く場合	0	0	0	0	0
職制等の改廃等により過員等を生じた場合	0	0	0	0	0
心身の故障のため長期休養を要する場合	0	0	5	0	5
刑事事件に関し起訴された場合	0	0	0	0	0
条例に定める事由による場合	0	0	0	0	0
合 計	0	0	5	0	5

※平成30年度の処分件数です。

## 2. 懲戒処分の状況

任命権者は、地方公務員法で定める事由がある場合、職員に対し、懲戒処分として戒告、減給、停職又は免職の処分をすることができることとされています。

(単位：人)

区 分	戒告	減給	停職	免職	合計
法令違反	0	0	0	0	0
職務上の義務違反又は怠慢	0	0	0	0	0
全体の奉仕者たるにふさわしくない非行	0	0	0	0	0
合 計	0	0	0	0	0

※平成30年度の処分件数です。

## 第4章 職員のサービスの状況

### 1. 職員の職務に係る倫理の保持に関する取組

高浜市職員の倫理の保持に関する取組状況は次のとおりです。

## 依命通達の発布

発布年月日	件 名
平成30年5月21日	職員の勤務時間中の喫煙制限について
平成30年12月3日	年末年始における綱紀の保持及び安全運転の励行について
平成31年1月16日	愛知県知事選挙における地方公務員の服務規律の確保について

## 2. 営利企業等の従事許可状況

職員が営利企業等に従事しようとするときは、任命権者の許可を受けることが必要であり、任命権者が適正な職務の遂行を確保できると判断するときは、許可を与えることができます。平成30年度の営利企業等への従事許可状況は次のとおりです。

(単位：件)

許 可 件 数	3
---------	---

## 第5章 職員の研修及び勤務成績の評定の状況

最少の経費によって最大の能率を上げるためには、事務を能率的・効率的に執行することが必要不可欠です。職員一人ひとりの能力の向上を目的とし、平成30年度に実施した各種研修は次のとおりです。

### 1. 職員の研修

#### (ア) 内部研修

名 称	人員	研 修 内 容	会 場	日数
交通安全研修	158	交通安全意識の高揚を図る。	いきいき広場 ホール	1

名 称	人員	研 修 内 容	会 場	日数
若手職員成長支援研修	20	既存の発想にとらわれない思考の育成と、創造的かつ柔軟に対応できる若手職員の成長を支援するとともに、職員間のコミュニケーションの活性化を図る。	いきいき広場 会議室A 他	4

メンタルヘルスライン ケア研修	2 3	近年増加しているメンタル疾患について、正しい知識とケーススタディを学び、上司職員としての的確な対応方法を養う。	市役所会議棟 1・2	1
イクボス研修	4 1	職員一人ひとりが最大限の能力を發揮できるよう、職場環境づくりの中心である管理職に対して、育児関連、ダイバーシティの理解や協力体制の推進などを目的とする。	市役所会議棟 1・2・3	2
ハラスメント研修	6 7	昨年度管理職を対象に本研修を行ったことで、管理職とその他の職員の意識の違いがあった。よって主査以下の職員にも同様に本研修を実施することで、相互の意見や視点を理解する。	いきいき広場 1階会議室 A	4
オーナーシップ研修	6 8	本研修を通じて、組織の中の個人として、自身の業務だけではなく、組織の課題を自分事と捉えて自発的に動くリーダーシップと組織をチームとして考えることができるフォロワーシップの考え方を養う。	いきいきホール	2
会計年度任用職員制度 研修	3 8	地方公務員法及び地方自治法の改正により、平成32年度以降、現行の臨時的任用職員及び非常勤特別職の運用方法が大きく異なることから、各グループの臨時的任用職員及び非常勤特別職の管理を担当している職員を対象に、制度の概要を周知する。	いきいきホール	1
高浜市市制50周年記念事業職員プロジェクト研修	1 3	平成32年度に高浜市が市制50周年を迎えるにあたり、若手職員を中心とし、市民組織と連携をとりながら周年記念事業の成功を目指す。	市役所会議棟 1 他	4

## (イ) 派遣研修

名 称	人員	研 修 内 容	会 場	日数
自治大学校 基本法制 研修B 第2部課程	1	地方公務員としてのより高度な知識を習得する。	自治大	6 4
厚生労働省派遣研修	1	職員の資質向上及び人材の育成を図る。	東京都	3 6 5
全国地域リーダー養成 塾	1	専門家の講義や実践研修を通じ、地域のリーダーとしての資質の向上を図る。	東京都	2 8
青年会議所派遣研修	1	他業種との交流により視野の拡大を図る。	高浜市等	随時
定住自立圏合同研修	1 9	行政の遂行に必要とされる内外の幅広い知識を養い、管理監督職としての資質の向上を図る。	刈谷市	1
防災・減災カレッジ	5	超広域大規模災害に備えて、あいち防災協同社会推進協議会において、名古屋大学、防災のための愛知県ボランティア連絡会及びなごや災害ボランティア連絡会と連携し、「防災・減災カレッジ」を開設し、防災人材の育成を目的とする。	名古屋市	1
名古屋大学減災連携研 究センター派遣研修	1	巨大災害や近年頻発している風水害に対して、産官学民の地域密着型の様々な連携により、それら被害を軽減していくための戦略について、研究、人材育成などを通じて構築していくことを目的とする。	名古屋市	随時
市町村税徴収事務	1	市町村税徴収事務について1年以上の実務経験を有する市町村税の徴収担当職員を対象に、地方税法総則や国税徴収法等の制度、財産の調査、差押え等の実務、納税者折衝、滞納整理事例等に関する講義、演習等により、地方税の重要性について意識をたかめるとともに、税徴収に関する基本的事項及び専門的知識の習得と実務遂行能力の向上を図る。	千葉市	11

名 称	人員	研 修 内 容	会 場	日数
新規採用職員後期研修	20	公務員としての意識の確立及び職務に必要な基本的知識、技能を習得する。	幸田町	2
一般職員前期研修	7	職員の果たす役割の重要性を認識させ、担当職務に必要な知識技能を習得する。	碧南市	4
一般職員中期研修	9	中堅職員として法的知識と問題解決能力を習得する。	刈谷市	4
一般職員後期研修	4	中核職員として問題解決のための創造性と政策形成能力の向上を図る。	安城市	3
新任係長研修	3	監督者の責任を自覚させ、管理監督に関する理論と技能の習得及び職務遂行に必要な判断能力の向上を図る。	西尾市	3
現任係長研修	4	管理監督に対する技能の向上及び職務遂行に必要な視野と判断力の向上を図る。	知立市	3
部長研修	1	部長としての職責に対する自覚を促し、鋭い経営感覚・経営戦略能力の向上を図ります。	名古屋市	1
課長研修	2	効率的かつ効果的な行政運営を推進するために必要な高度な管理能力を養うほか、組織内外の環境の変化に先見的に対応する広い視野を保持するとともに、職場のリーダーとしての役割を自覚する。	名古屋市	2
課長補佐研修	2	課長補佐としての役割と責任を自覚させ、監督者として必要な管理能力と政策形成能力の強化を図る。	名古屋市	3
交渉力・折衝力向上研修	1	行政において発生する様々な折衝や紛争に対応するため、効果的な交渉技術及び適切なノウハウを習得することで、対人折衝能力の向上を図る。	名古屋市	2

名 称	人員	研 修 内 容	会 場	日数
複式簿記研修（基礎）	2	複式簿記初心者のための基礎知識の習得及び決算書概略の理解を図ります。	名古屋市	1
地方税研修（民税）	1	市町村民税に関する知識を修得させ、具体的事例の研究を通じて、関係法規を解釈し、職務に適用する応用能力の向上を図る。	名古屋市	3
地方税研修（家屋）	1	固定資産税に関する知識を修得し、評価事務に精通させ、具体的事例の研究を通じて関係法規を解釈し、職務に適用する応用能力の向上を図る。	名古屋市	4
地方税研修（徴収）	1	徴収に関する知識を修得し、職務に適用する応用能力の向上を図る。	名古屋市	3
コーチング研修	2	部下や後輩職員の自発的な行動、能力及びやる気を引き出す技術を修得する。	名古屋市	2
民法研修（財産法）	2	業務の遂行において、多くの部署、多様な場面で必要となる民法（財産法）について、契約等にかかる基礎知識を学び、職場での実務に役立てます。	名古屋市	4
民法研修（家族法）	1	多くの部署で関係する民法について学び、親族法と相続法を基礎から学び、職場での実務に役立てます。	名古屋市	3
地方公務員法研修	1	地方公務員法に関する知識を深め、事例研究を通して生きた法の解釈、適用する応用能力の向上を図る。	名古屋市	3
研修企画担当者研修	1	研修企画担当者としての存在価値を高めるための観点・発想を学び、日常的に取り組むべきことに関する実践度を評価して、今後の決意と活動計画に役立てると共に、研修の企画・準備から実施、また研修終了後のフォローアップ、効果測定の方法など、研修運営に関する一連の流れを学ぶ。	名古屋市	1

名 称	人員	研 修 内 容	会 場	日数
プレゼンテーション研修	2	プレゼンテーションの基本や技術を修得することにより、実務能力の向上を図る。	名古屋市	2
思わず参加したくなるチラシの作り方研修	1	プレゼンテーションの基本や技術を修得することにより、実務能力の向上を図る。	名古屋市	1
女性職員キャリアアップ研修（一般職員コース）	1	自身のキャリアを振り返り、自己の強みや弱みを再確認しながら、将来の在りたい姿を具体的にイメージすることで、女性職員が将来にわたって高いモチベーションを維持し、自分らしく生き生きと働き続ける意欲を高めます。	名古屋市	2
女性職員キャリアアップ研修（係長以上コース）	1	自らの可能性や強み、特徴、価値観などの把握や、これまでのキャリア・経験の棚卸しを踏まえ、自分らしさを活かしたリーダーシップのスタイルを確認することで、一層のキャリアアップへの意欲を高めます。	名古屋市	2
接遇研修指導者養成研修	1	接遇研修(公務人材開発協会方式)の指導者を養成する。	名古屋市	3
戸籍事務従事職員初級者研修	1	戸籍事務に関する基礎的知識を習得する。	岡崎市	4
下水道経営セミナー	2	下水道事業の経営について基礎知識を習得し、効率的な事業の執行について学ぶ。	名古屋市	3
公営企業監査の実務研修	1	企業監査の実務とポイントをおさえ、公会計制度の監査等実務を理解する。	名古屋市	2
プラチナ保健師プロジェクト研修	1	保健師が住民と共に行う保健活動で成果を挙げている久山町の実態を理解し、高浜市での保健活動を考える。	福岡県	4

名 称	人員	研 修 内 容	会 場	日数
地方公共団体情報システム機構研修企画セミナー	1	情報化推進計画や人材育成計画に基づいた情報化研修の企画、運営に必要な事項について、演習を通じて習得する。	東京都	3
システム運用管理セミナー	1	ネットワークを運用・再構築する際に必要となる応用知識を理解し、その知識を活用し、インシデント発生時に自発的な問題解決に向け行動・判断できる能力を修得することを目的とする。	京都市	3
BPR セミナー	1	「情報技術の進展」「グローバル化」が急激に進む中で、それらを利用した業務改善の手法、モデルケースを学ぶ。	大坂市	3
主任保育士研修	1	主任職として必要とされる能力の向上を図る。	豊明市	5
中堅前期保育士研修	1	自己の保育の確立に繋げるとともに、保育実践の振り返りと保育実践への結び付けの必要性そのものを学び、今後の資質向上の土台を築く。	岡崎市	5
中堅後期保育士研修	1	基礎理論を学び直すとともに、保育者の原理原則を再確認し、保育現場での科学的・論理的根拠に基づいた指導計画の立案と保育実践に繋げる。	岡崎市	5
障がいの理解と保育研修	1	障害児の保育について、的確な保育内容を習得する。	名古屋市	4
3歳未満児の保育研修	1	低年齢児の保育について、的確な保育内容を習得する。	岡崎市	4



## 2. 勤務成績の評定の概要及び活用状況

能力・成果主義を推進するための制度として、部長級以下の職員を対象に勤務成績の評定を実施しています。

### (1) 制度の概要

制度の概要は、次のとおりです。

目的	能力主義による人事管理を実施する基礎資料とするため、職員の執務態度並びに執務に関連してみられる職員の能力及び適格性その他人事管理上必要と認められる勤務成績の評定を行い記録することで、職員の勤務能率の向上に資することを目的とする。
制度の概要	評定者は、第1次評定者、第2次評定者及び主査以上による管理者の評定における評定者とし、被評定者の業績、態度及び能力の各評定要素について評定要素着眼点に着目し、評定基準に基づき評定し、その合計点数によりA1、A2、B1、B2、C、D、Eの7段階で評価する。
評定期間	評定期間は、12月1日を基準日とし、基準日前1年間について実施する。ただし、新規採用職員については、事由が生じた日から起算して、当該基準日までの期間とする。
対象者	高浜市職員定数条例による職員のうち、派遣職員を除くすべての職員。

### (2) 評価結果の活用状況

評定結果は昇給、昇格、昇任、人事異動などに活用されます。

### (3) 勤勉手当の成績率について

職員の資質向上と意識改革を図るため、管理職については平成8年12月支給の勤勉手当より成績率を5%として実施し、平成16年6月支給時より成績率を10%に拡大しました。また、主査・主任職についても平成16年12月支給の勤勉手当より導入をし、平成19年度からはさらに新たな人事制度を導入して全職員を対象として、成績率を最高40%まで拡大しています。

## 第6章 職員の福祉及び利益の保護の状況

職員の健康の保持増進を図るために健康診断、健康保持増進事業等を実施しています。

公務上・通勤途上の災害に被災した職員に対し、地方公務員災害補償法に基づき、療養補償、休業補償、障害補償等の各種の補償を行っています。

また、職員への福利厚生事業を実施するとともに、職員の相互共済及び福利増進等を目的として、法令等に基づき、福利厚生のための各種団体に加入または設置をしています。

## 1. 安全管理

公務災害補償等 (単位：件)

区分	件数
公務災害	0
通勤災害	0

※平成30年度の申請件数です。

## 2. 健康管理

(1) 健康診断等 (単位：人)

区 分	受診者数
定期健康診断	214
特別健康診断	27
胃 検 診	3
B型肝炎検査・ ワクチン接種	検査数 76 ワクチン接種者数 3
職員ドック等	116

※平成30年度の受診者数です。

(2) ストレスチェック (単位：人)

受検対象者	288人
受検者数	277人
医師面談実施者数	0人

※平成30年度の受診者数です。

## 3. 福利厚生

(1) 福利厚生事業

福利厚生事業として、各種団体に加入または設置をし、職員の福利厚生の充実を図っています。加入・設置団体については次のとおりです。

ア. 愛知県市町村職員共済組合

職員及びその被扶養者の医療保険を担い、健康の保持増進及び退職した職員への年金支給など職員の相互救済を目的として、地方公務員等共済組合法の規定により設立された愛知県市町村職員共済組合へ加入し、各種事業、給付等の適用を受けています。

区 分	概 要
保 険 給 付	被保険者・被扶養者の業務外の事由による疾病・負傷に係る保険給付等
保 健 事 業	人間ドックなど各種検診、保健指導、健康相談等
長期給付事業	退職共済年金、障害共済年金、障害一時金及び遺族共済年金の給付等
短期給付事業	育児休業手当金、介護休業手当金の給付等
福 祉 事 業	保養所運営の宿泊事業、住宅資金の貸付等

イ. 高浜市職員互助会

職員の相互共済及び福利増進を目的として、高浜市職員互助会を条例に基づき設置しています。

区 分	概 要
福利厚生事業	職員親睦補助事業、体育事業、旅行補助事業、観劇補助事業等
給付事業	会員・家族の慶弔についての祝金等、災害による損害に対する給付金等の支給、学資金・生活資金等の貸付等

## 第7章 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（平成30年度）

区 分	件 数
前年度からの繰越件数 (A)	0
当年度中の新規要求件数 (B)	0
当年度中取扱い件数 (C = A + B)	0
当年度中終了件数 (D)	0
次年度への繰越件数 (E = C - D)	0

### 2 不利益処分に関する不服申立ての状況（平成30年度）

区 分	件 数
前年度からの繰越件数 (A)	0
当年度中の新規申立て件数 (B)	0
当年度中取扱い件数 (C = A + B)	0
当年度中終了件数 (D)	0
次年度への繰越件数 (E = C - D)	0