

1 任命権者の報告の概要

(1) 職員の任免及び職員数に関する状況

イ 職員数の状況

各年4月1日現在(人)

(人)

区 分	平成 28 年度	平成 29 年度	増 減	(参考) 平成 11 年度	29 年度－11 年度
町長部局	135	134	△1	177	△43
事務	84	83	△1	117	△34
水道企業	4	4	-	6	△2
病院	47	47	-	54	△7
議会事務局	2	2	-	2	-
選挙管理委員会事務局	(15)	(15)	-	(15)	(-)
監査委員事務局	(2)	(2)	-	(2)	(-)
農業委員会事務局	(4)	(4)	-	4	△4
教育委員会	25	24	△1	37	△13
合 計	162	160	△2	220	△60

(注) 1 教育長を除きます。

2 ( ) 内は兼務の職員の数であり、合計及び増減に含みません。

ロ 採用者数の状況

(人)

区 分	平成 28 年度	平成 29 年度	増 減
全部局	5	7	2

(注) 再任用職員を除きます。

ハ 退職者数の状況

(人)

区 分	平成 28 年度	平成 29 年度	増 減
全部局	8	10	2

(注) 再任用職員を除きます。

ニ 再任用者数の状況

平成 28 年度、29 年度とも職員の再任用はありませんでした。

ホ 職員の競争試験及び選考の状況

職員の任用は、地方公務員法第 15 条の規定により、受験成績、勤務成績その他の能力の実証に基づいて行うものとされています。この成績主義の原則に基づき、職員の採用は平等公開の競争試験又は選考により行われています。また、職員の昇任は、すべて選考によるものとしています。

(イ) 職員の競争試験の実施状況 (平成 29 年度中)

試験区分	申込者数	受験者数	最終合格者数
一 般 行 政	20 人	19 人	6 人
看 護 師	1 人	1 人	1 人

(注) 試験は 9 月、11 月及び 2 月の 3 回実施しており、1 回目は 1 次試験及び 2 次試験、2 回目及び 3 回目は 1 次試験のみ実施しています。

(ロ) 選考の状況 (平成 29 年度中)

区 分	平成 29 年度
診療放射線技師	1 人

(2) 職員の人事評価の状況

イ 町長部局等 (議会事務局及び教育委員会事務局を含む。)

(イ) 評価する事項

a 能力評価

当該職位に求められる職務遂行能力等について、評価項目ごとに定める着眼点に基づき、職務遂行の過程にお

いて発揮された職員の能力を客観的に評価します。

b 業績評価

被評価者が自らの担当する職務についてあらかじめ設定した業務目標の達成度その他設定目標以外の取組により、その業務上の業績を客観的に評価します。

(ロ) 評価期間

毎年4月1日から翌年3月31日まで

(ハ) 人事評価の手続

a 面談

被評価者と評価者の間で評価期間内に2回実施しています。

b 評価

被評価者が自己申告を行い、それを受けて評価者が評価を行います。なお、評価は評価基準に従い、5段階絶対評価により行います。

c 評価結果の開示

評価者は、評価を行った後に被評価者に評価結果を開示します。

d 苦情等への対応

人事評価の結果等に関する職員の苦情等に対応するため、苦情相談及び苦情処理の手続を設けています。

ロ 施行日

平成28年4月1日

(3) 職員の給与の状況

イ 人件費の決算額の状況 (平成 29 年度)

普通会計決算

歳出額(A)	実質収支	人件費(B)	人件費率 (B/A)	前年度の 人件費率
千円 5,424,419	千円 306,615	千円 884,290	% 16.3	% 15.1

(注) 1 人件費には、特別職に支給される給料・報酬等を含みます。

ロ 職員給与費の状況 (平成 30 年度当初予算)

普通会計予算

職員数	給与費				職員 1 人当たりの 給与費
	給料	職員手当	期末・勤勉手当	計	
人 106	千円 402,508	千円 52,493	千円 155,822	千円 610,823	千円 5,762

(注) 1 職員手当には、退職手当は含みません。

2 給与費は、当初予算に計上された額です。

ハ 職員平均給料・平均給与の月額及び平均年齢 (平成 29 年 4 月 1 日現在)

区分	一般行政職			技能労務職		
	平均給料月額	平均給与月額	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額	平均年齢
真室川町	318,400 円	366,600 円	41 歳 7 月	334,500 円	355,500 円	49 歳 6 月
山形県	342,900 円	422,800 円	44 歳 1 月	336,800 円	376,600 円	48 歳 8 月
国	330,531 円	410,719 円	43 歳 6 月	286,833 円	328,360 円	50 歳 6 月

(注) 平均給与月額は、平成 29 年 4 月の給料月額に職員手当 (扶養手当、住居手当、通勤手当、時間外勤務手当) の月額を加えたものです。

ニ 職員の経験年数別・学歴別平均給料の月額 (平成 29 年 4 月 1 日現在)

区分	学歴	経験年数		
		10 年～15 年	15 年～20 年	20 年～25 年
一般行政職	大学卒	251,300 円	315,000 円	356,700 円
	短大卒	— 円	298,500 円	330,500 円
	高校卒	224,200 円	293,200 円	329,200 円
技能労務職	高校卒	— 円	— 円	286,100 円
	中学卒	— 円	— 円	— 円

(注) 経験年数とは、卒業後直ちに採用されて引き続き勤務している場合は、採用後の年数をいいます。

ホ 一般行政職の級別職員数 (平成 29 年 4 月 1 日現在)

区分	標準的な職務内容	職員数	構成比	1 年前の構成比		
				標準的な職務内容 (5 年前)	1 年前の構成比	5 年前の構成比
1 級	主事補・主事・技師	8 人	10.5 %	主事補・技師補・主事	10.5 %	10.7 %
2 級	主事・技師	15 人	19.7 %	主事	17.1 %	9.3 %
3 級	主任・主任技師	8 人	10.5 %	主任・主任技師	7.9 %	28.0 %
4 級	主査	20 人	26.4 %	主査	27.6 %	20.0 %
5 級	課長補佐	15 人	19.7 %	課長補佐	22.4 %	18.7 %
6 級	課長	10 人	13.2 %	課長	14.5 %	13.3 %
計		76 人	100.0 %		100.0 %	100.0 %

(注) 1 級区分は、真室川町の給与条例によるものです。

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。

へ 職員の初任給の状況（平成 29 年 4 月 1 日現在）

区分		真室川町		県	国
		決定初任給	2 年経過後	決定初任給	決定初任給
一般行政職	大卒上級	182,100 円	194,300 円	182,100 円	総合職 182,700 円 一般職 178,200 円
	高卒初級	149,300 円	157,900 円	149,300 円	146,100 円
技能労務職	高卒(技能職)	144,700 円	152,700 円	144,700 円	— 円

ト 昇給期間短縮の状況

区 分		全職種
平成 29 年度	職員数(A)	158 人
	昇給期間を短縮して昇給した職員数(B)	12 人
	比率(B/A)	7.6 %
平成 28 年度	職員数(A)	162 人
	昇給期間を短縮して昇給した職員数(B)	3 人
	比率(B/A)	1.9 %

(注) 昇給期間を短縮して昇給した職員数には、勤務成績による特別昇給及び初任給決定に伴う昇給期間の短縮など、すべての昇給期間短縮者が含まれています。

チ 時間外勤務手当の状況

水道企業会計以外の会計

支給総額 (29 年度決算)	32,477 千円
職員 1 人当たり支給年額 (29 年度決算)	235 千円
支給総額 (28 年度決算)	34,552 千円
職員 1 人当たり支給年額 (28 年度決算)	247 千円

水道企業会計

支給総額 (29 年度決算)	1,586 千円
職員 1 人当たり支給年額 (29 年度決算)	397 千円
支給総額 (28 年度決算)	764 千円
職員 1 人当たり支給年額 (28 年度決算)	191 千円

リ 期末・勤務手当の支給割合（平成 29 年度）

町長部局

区分	6 月期	12 月期	計
期末手当	1.20 月分	1.35 月分	2.55 月分
勤勉手当	0.825 月分	0.925 月分	1.75 月分
計	2.025 月分	2.275 月分	4.30 月分
職制上の段階、職務の級等による加算措置			5%~15%

(注) 水道企業、病院及び町長部局以外の部局においても、町長部局と同様の制度となっています。

ヌ 地域手当の状況（平成 29 年 4 月 1 日現在）

支給実績 (29 年度決算)		3,489 千円	
支給職員 1 人当たり平均支給年額 (29 年度決算)		1,163,008 円	
支給対象地域	支給率	支給対象職員	国の制度 (支給率)
	16%	医師	16%

ル 扶養手当、住居手当、通勤手当の状況（平成 29 年 4 月 1 日現在）

町長部局

区分	真室川町	国
扶養手当	配偶者 10,000 円、扶養たる子 8,400 円（職員に配偶者がいない場合 10,000 円）、父母等 6,500 円（職員に配偶者がいない場合 1 人目 9,000 円）  扶養親族たる子のうち満 16 歳の年度初めから満 22 歳の年度末までの子につき 5,000 円加算	配偶者 10,000 円、扶養たる子 8,000 円（職員に配偶者がいない場合 10,000 円）、父母等 6,500 円（職員に配偶者がいない場合 1 人目 9,000 円）  扶養親族たる子のうち満 16 歳の年度初めから満 22 歳の年度末までの子につき 5,000 円加算
住居手当	借家 限度額 27,000 円  単身赴任手当受給職員で配偶者が借家に居住する場合 上記の額の 2 分の 1	借家 限度額 27,000 円  単身赴任手当受給職員で配偶者（配偶者がいない職員でその子）が借家に居住する場合 上記の額の 2 分の 1
通勤手当	交通機関利用 限度額 55,000 円 交通用具利用 限度額 28,300 円	交通機関利用 限度額 55,000 円 交通用具利用 限度額 24,500 円

（注） 水道企業、病院及び町長部局以外の部局においても、町長部局と同様の制度となっています。

ロ 特殊勤務手当の状況

水道企業会計以外の会計

区 分		全 職 種	
支給実績（29 年度決算）		23,415 千円	
支給職員一人当たり平均支給年額（29 年度決算）		669,000 円	
職員全体に占める手当支給職員の割合（29 年度）		21.9%	
手当の種類（手当数）		3	
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
医師手当	医師	医師の診療、医療研究	院長 月 460,000 円 副院長 月 430,000 円 診療所長等 月 400,000 円
出張診療手当	医師	診療所での診療業務	1 回 3,000 円
夜間看護手当	看護師・准看護師	看護師等が従事する深夜看護業務	深夜 1 回 3,200 円 準夜 1 回 2,800 円

水道企業会計

制度はありません。

ワ 退職手当の状況（平成 29 年度）

区 分		真室川町		国	
		自己都合	勸奨・定年	自己都合	勸奨・定年
支給率	勤続 20 年	20.445 月分	25.55625 月分	20.445 月分	25.55625 月分
	勤続 25 年	29.145 月分	34.5825 月分	29.145 月分	34.5825 月分
	勤続 35 年	41.325 月分	49.59 月分	41.325 月分	49.59 月分
	最高限度額	49.59 月分	49.59 月分	49.59 月分	49.59 月分
その他の加算措置		定年前早期退職特例措置 (2~45%加算)		定年前早期退職特例措置 (2~45%加算)	
1 人当たり平均支給額		10,573 千円			

（注） 1 国の職員と同様の制度になっています。

2 1 人当たりの平均支給額は、平成 29 年度に退職した全職員の平均額です。

カ 職員の給与の水準

一般行政職のラスパイレス指数の推移

区 分	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
真室川町	103.1 ( 95.2)	103.5 ( 95.5)	95.6	97.6	98.1	97.9
山形県	108.7 (100.5)	108.8 (100.5)	100.6	100.8	101.0	101.0

(注) 1 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数をいいます。

2 平成 24、25 年度の括弧内は、国家公務員の時限的な（2 年間）給与改定特例法による措置がないとした場合の値です。

コ 特別職等の報酬等の状況（平成 29 年度）

区 分		給料月額等
給料	町長	656,000 円
	副町長	546,000 円
	教育長	518,000 円
報酬	議長	316,000 円
	副議長	253,000 円
	議員	233,000 円

区 分		年間支給割合		加算措置
期末手当	町長	6 月期	1.525 月分	40%加算
	副町長	12 月期	1.675 月分	
	教育長	計	3.20 月分	
	議長	6 月期	1.525 月分	40%加算
	副議長	12 月期	1.675 月分	
	議員	計	3.20 月分	

区 分		支給割合
退職手当	町長	給料月額×在職月数×0.567（任期毎又は通算）
	副町長	給料月額×在職月数×0.331（任期毎又は通算）
	教育長	給料月額×在職月数×0.236（任期毎又は通算）
	議長	なし
	副議長	
	議員	

(注) 平成 29 年度は、副町長及び教育長は空席となっています。

(4) 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

イ 職員の休日

(イ) 国民の祝日に関する法律に規定する休日

(ロ) 1 月 1 日から同月 3 日まで及び 12 月 29 日から同月 31 日までの日（(イ) の日を除きます。）

ロ 職員の勤務時間（平成 29 年 4 月 1 日現在）

1 週間の勤務時間	開始時刻	終了時刻	休憩時間
38 時間 45 分	午前 8 時 30 分	午後 5 時 15 分	午後 0 時～午後 1 時

(注) 交代制勤務職場及び業務運営の事情により任命権者が別に定める場合を除きます。

ハ 職員の休暇制度（平成 29 年 4 月 1 日現在）

区 分	要 件 及 び 日 数	
年次有給休暇	一年につき 20 日（未取得日数は 20 日を上限に残日数を翌年に繰越し可）	
病気休暇	結核要療養休暇（健康診断の結果、結核の判定を受け、療養を要する場合）：1 年以内	
	負傷又は疾病の場合：90 日以内の期間	
	高血圧、動脈硬化性心臓病、悪性新生物による疾病及びその他の慢性疾患並びに精神及び神経に係る疾病の場合：180 日以内の期間	
	負傷又は病気により休職を命ぜられた者が復職後、又は、結核要療養休暇及び特別休暇を与えられた者が休暇後、なお健康上普通勤務が困難な場合：60 日間の期間内において、1 日の勤務時間のうちの一部の時間	
	負傷又は病気により休職を命ぜられた者が復職後、又は、結核要療養休暇及び病気休暇を与えられた者が休暇後、医師が定期的に通院検診を要すると認める場合：1 年以内の期間において 1 月につき 1 日	
特別休暇	災害等	風水震災火災その他の非常災害による交通遮断の場合：その事由の発生している期間
		風水震災火災その他の天災地変による職員の現住居の滅失又は破壊の場合：15 日（おそれの場合は 3 日）以内の期間
		交通機関の事故等の不可抗力の原因による場合：その事由の発生している期間
	負傷・疾病等	感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律に基づく健康診断、就業制限又は交通の制限若しくは遮断のため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合：その事由の発生している期間
		産前休暇：出産予定日から 8 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）以内の期間 産後休暇：出産の日の翌日から 8 週間（産前休暇の残余期間を加えた場合は 10 週間）以内。
	妊娠・出産等	妊娠中又は出産後 1 年以内の女性職員が、母子保健法に基づく保健指導又は健康診査を受ける場合：妊娠週に応じて 4 週間・2 週間・1 週間に 1 回、産後 1 年までは 1 年に 1 回、それぞれ 4 時間以内
		妊娠中の女性職員の通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合：1 日につき 1 時間以内
		妊娠中の女性職員の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合で、当該職員が適宜休息し、又は捕食することが必要なとき：必要と認められる期間
		職員の妻が出産する場合：出産のため入院する日等から出産の日後 2 週間を経過する日までの期間内において 2 日以内
		生理日の就業が著しく困難な女性職員：必要と認める期間
		小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められる場合：当該期間内において 5 日以内
	育児等	職員が生後 1 年に達しない子を育てる場合：1 日 2 回、それぞれ 30 分以内で必要と認められる期間
		日常生活を営むのに支障がある者の介護をする場合：5 日以内（2 人以上の場合は 10 日以内）
	冠 婚 葬 祭	忌引休暇：配偶者、子、父母等の親族関係に応じて定める 10 日以内の期間 例）配偶者・・・10 日、子・・・5 日、父母・・・7 日
		結婚する場合：結婚の日の 5 日前から 1 ヶ月を経過する日までの期間につき連続 5 日 父母、配偶者及び子の法要等の場合：1 日以内
		選挙権その他公民としての権利を行使する場合：必要と認められる期間
	その他	裁判員、証人、鑑定人、参考人等として裁判所その他の官公署等へ出頭する場合：出頭の日
		職員が骨髄移植のため、登録の申出、骨髄移植のため骨髄液及び末梢血幹細胞の提供等をする場合で、それに伴う検査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
		職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで社会に貢献する活動（①相当規模の災害による被災者を支援する活動、②社会福祉施設等における活動、③常態として日常生活を営むのに支障がある者を支援する活動）を行なう場合：1 暦年 5 日以内
		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：7 月から 9 月までの期間内において原則として連続する 3 日以内の期間
		職員が配偶者、父母、子、配偶者の父母等が負傷、疾病又は老齢により 2 週間以上介護を必要とする場合：連続する 6 月以内の期間（ただし、休暇期間中の給与は支給しません。）
	介護休暇	職員が配偶者、父母、子、配偶者の父母等が負傷、疾病又は老齢により 2 週間以上介護を必要とする場合：連続する 6 月以内の期間（ただし、休暇期間中の給与は支給しません。）
	組合休暇	職員が任命権者の許可を受け登録された職員団体の業務又は活動に従事する場合：1 暦年 15 日以内（ただし、休暇期間中の給与は支給しません。）

(5) 職員の休業に関する状況

イ 休業制度

(イ) 育児休業制度

地方公務員の育児休業等に関する法律及び真室川町職員の育児休業等に関する条例に基づき、職員は育児のため休業することができます。

a 育児休業

(a) 職員は、子が3歳に達するまでの期間、任命権者の承認を得て、子の養育に専念するため休業することができます。

(b) 育児休業をしている期間については、給与を支給しません。

b 部分休業

(a) 職員は、子が3歳に達するまでの期間、任命権者の承認を得て、子の養育を行うため一日の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲内で勤務しないことができます。

(b) 職員が部分休業の承認を受けて勤務しない場合は、勤務しない1時間につき、勤務1時間あたりの給与を減額します。

c 育児短時間勤務

(a) 職員は、子が小学校就学の始期に達するまでの期間、任命権者の承認を受けて、子の養育を行うため、常時勤務を要する職を占めたまま、短時間勤務をすることができます。

(b) 育児短時間勤務をしている期間については、勤務時間に応じた給与を支給します。

(ロ) 現状

平成29年度中の休業取得者数 (人)

区 分	男性	女性
育児休業	0	3
部分休業	0	0
育児短時間勤務	0	0

(6) 職員の分限及び懲戒処分の状況

イ 分限処分の状況 (平成29年度)

分限処分とは、勤務実績不良、心身故障又はその職に必要な適格性を欠く場合など一定の事由によってその職務を十分に果たすことが期待できない場合や、職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合に、公務能率の維持を目的に職員の身分に変動もたらず処分をいいます。

分限処分には、免職、休職、降任、降給の4つの処分があります。

各部局において、平成29年度の処分は下記のとおりです。

区 分	免職	休職	降任	降給
処分者数	0	0	0	0

(注) 同一の者が複数回にわたって分限処分に付された場合は、その数を重複して計上しています。

ロ 懲戒処分の状況 (平成29年度)

懲戒処分とは、職員の一定の服務義務違反に対して、秩序を維持するために、任命権者が職員の道義的責任を追及して科する処分をいいます。

懲戒処分には、免職、停職、減給、戒告の4つがあります。

各部局において、平成29年度の処分は下記のとおりです。

区 分	免職	停職	減給	戒告
処分者数	0	0	0	0

(注) 同一の者が複数回にわたって分限処分に付された場合は、その数を重複して計上しています。



(7) 職員の服務の状況

イ 職務専念義務の免除

職員には、地方公務員法により、職務に専念する義務が課されています。

◇地方公務員法

第 35 条 職員は、法律その他条例に特別の定がある場合を除く外、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、当該地方公共団体がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。

「法律その他条例に特別の定がある場合」として、職務専念義務が免除される場合には、次のような場合があります。

- a 研修を受ける場合
- b 職員が選挙権その他の公民としての権利を行使する場合
- c 町の特別職としての職を兼ね、その職に関する事務を行う場合
- d 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、その職に関する事務を行う場合
- e 他の自治体や学校から委嘱を受け、講演又は講義を行う場合
- f 国や他の自治体が主催する職務上の教養を目的とする講習会、講演会に参加する場合
- g 職員が任命権者から不利益処分を受けた場合において、公平委員会に対し不服申立て等をする場合

ロ 営利企業従事の許可

職員は、地方公務員法により、営利企業の役員等の就任及び報酬を得て事業に従事することについては許可を要し、原則として禁止されています。

◇地方公務員法

第 38 条 職員は、任命権者の許可を受けなければ、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その他人事委員会規則（人事委員会規則を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の規則）で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利を目的とする私企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならない。

(イ) 許可の基準

次の全てを満たす場合は、職員の営利企業従事を許可することができます。

- a 職務の遂行に支障を及ぼすおそれがないこと。
- b 職員が勤務する機関又は職員が占めている職と、兼ねようとする地位又は従事しようとする事業若しくは事務との間に特別な利害関係や利害関係が発生するおそれがないこと。
- c 当該営利企業への従事が地方公務員法の精神に反しないと認められること。

(ロ) 現状

営利企業従事が許可される場合の代表的な例として以下のものがあります。

- a 職員が家業・自営（農業、商業等）に従事する場合（(イ)の許可基準を満たす場合に限る。）
- b 町立病院の医師が施設・団体等の産業医の業務に従事する場合
- c 職員が国勢調査指導員として、報酬を受けて従事する場合

(8) 職員の退職管理の状況

イ 退職管理制度の概要

(イ) 再就職者による依頼等（働きかけ）の規制

地方公務員法第 38 条の 2 により、離職して営利企業等に再就職した職員は、離職前 5 年間に在職した執行機関の組織等の職員に対して、当該営利企業等又はその子法人と県との間の契約等事務であって離職前 5 年間の職務に属するものに関し、離職後 2 年間、職務上の行為をするように、又はしないように要求し、又は依頼すること（働きかけ）が禁止されています。

ただし、以下のような場合等は、働きかけの規制の適用から除外されます。

- a 行政庁からの指定、登録、委託等を受けて行う試験、検査、検定等を遂行するために必要な場合
- b 法令、町等との契約、行政処分に基づく権利の行使又は義務の履行の場合
- c 法令に基づく申請・届出を行う場合
- d 一般競争入札等による契約を締結するために必要な場合

また、在職中に就いていたポストや職務内容により、規制される働きかけの対象範囲や規制される期間は異なります。

(ロ) 再就職情報の届出

真室川町職員の退職管理に関する条例により、管理又は監督の地位にある職員の職として規則で定めるものに就いている職員であった者は、離職後2年間に再就職した場合には、下記の場合を除き、再就職情報を任命権者への届出を義務づけています。

- a 国家公務員又は地方公務員になるため退職し、引き続き国家公務員又は地方公務員となった場合
- b 退職後、引き続いて再任用された場合
- c 営利企業以外の法人その他の団体の地位に就いた場合であって、報酬額が所得税法第28条第3項第1号括弧書に規定する給与所得控除額に相当する金額と同法第86条第2項に規定する基礎控除の額に相当する金額の合計額（103万円）以下の場合
- d 町の一般職又は特別職に属する職に就いた場合

(ハ) 届出状況（平成29年4月30日現在）

（単位：人）

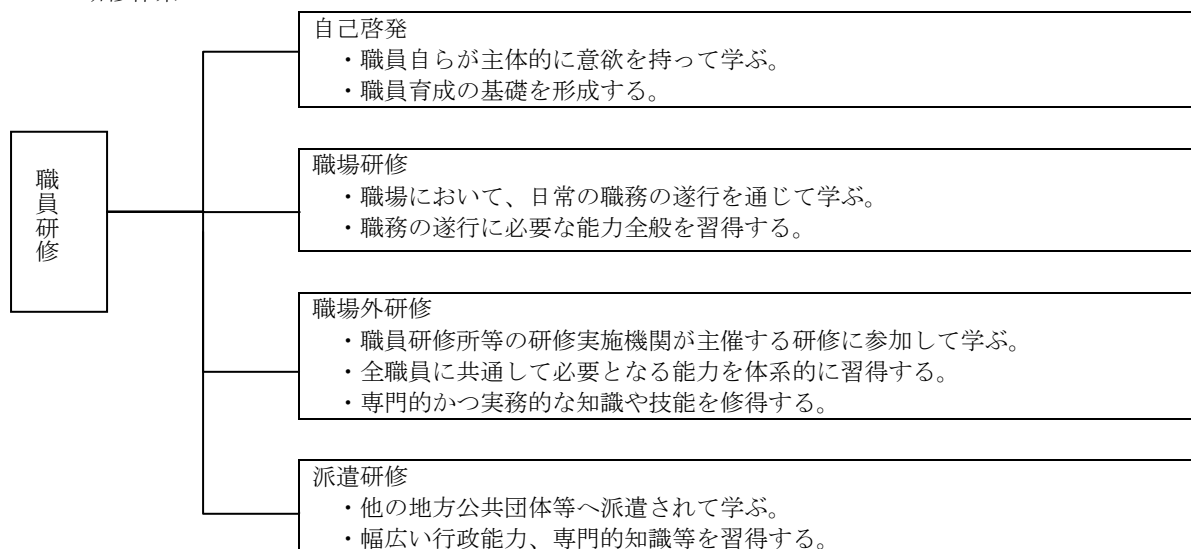
退職年度	条例に基づく届出をした者の人数	再就職先	
		外郭団体	民間企業
27	0	—	—
28	1	—	1
29	0	—	—

(9) 職員の研修の状況

イ 研修の状況（平成29年度）

(イ) 全部局共通

a 研修体系



b 職場外研修の体系（主なもの）

研 修 名	研 修 目 的	実施機関
新規採用職員研修 （前期・後期）	・職員として必要な基本的な意識と知識を習得する。 ・社会人として必要な基本的な能力を身につける。	最上広城市町 村圏事務組合
課長級職員研修	・行政目標に沿った指揮命令に必要な能力を身につける。	山形県市町村 職員研修所
課長補佐級職員研修	・管理者として行政需要に的確に対応できる見識と実践的な管理能力を身につける。	
係長級職員研修	・仕事の管理と部下の監督に必要な能力を身につける。 ・政策形成の実践能力を身につける。	
上級職員研修	・上級職員として職務執行上必要な知識を習得するとともに、行政に的確に対応できる能力の基礎を養成する。	
政策形成能力向上研修	・複雑、多様化する行政課題に適切に対応していくための政策形成能力の向上を図る。	
政策アイデア力向上研修	・住民ニーズを詳細・的確に反映する協働の政策づくりを学ぶことにより、実践的な政策形成能力の向上を図る。	
政策実現のための法令活用研修	・現場の実情や住民ニーズに応じて、政策実現のための課題解決力・政策アイデア力を身につける。	
接遇研修	・市町村職員として基本的な接遇能力を身につける。	
住民満足度向上研修	・住民視点に立った対応能力、課題解決能力を身につける。	
交渉・説得・調整技術研修	・相互に利益のある合意を導くため、実践的な交渉・説得・調整技術能力を身につける。	
プレゼンテーション研修	・会議や住民説明会において、的確かつ効果的なプレゼンテーション能力の向上を図る。	
コーチング研修	・コーチングの基本を習得し、部下やグループの主体性を引き出す能力を養成する。	
コミュニケーション実践研修	・コミュニケーション技法を学び、仕事を円滑に進めていくための能力を身につけ、組織力の向上を図る。	
協働による地域づくり研修	・住民と共に地域づくりを実現する能力を養成する。	
官民共同ワークショップ	・行政と民間が協働して課題解決に取り組む意識と能力を高め、施策提案を行う。	
人事評価に係る評価者研修	・制度の概要等を確認し、業績目標設定の留意点や面談・面談のあり方、評価するにあたって注意すべき基本的事項を学ぶ。	
業務改善研修	・業務改善の具体的実践手法を学び、効率的な業務遂行能力を身に付ける。	
ハードクレーム対応研修	・ハードクレームについて、行政に求められる対応力を身につける。	
クレーム対応研修	・クレームに対する基本的な対応方法を習得し、住民とのより良い関係を築くための能力を身につける。	
法制執務担当職員研修	・法制執務に関する専門知識を習得し、実務に応用できる能力を養成する。	
住民基本台帳担当職員研修	・住民基本台帳法に関する知識を習得し、職務執行能力を養成する。	
税務担当職員研修	・税務に関する知識、技能を習得し、適切な指導をする能力を身につける。	
財務担当職員研修	・財務に関する必要な知識を習得し、実務上の問題を実践することにより、必要な能力を身につける。	
地方自治法・地方公務員法研修	・法律の基本知識を身に付ける。	
給与事務担当職員研修	・給与事務を的確に処理する能力を身に付ける。	
地方債実務研修	・資金運用についても幅広く学ぶ。	

c 職場外研修の内容と実績（主なもの）

(a) 基本研修

研修名	研修の目的	対象者	研修内容	実績
				受講数
新規採用職員研修	職員として必要な基本的な意識と知識を習得するとともに、社会人として必要な基本的な能力を身につける。	新規採用職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・接遇</li> <li>・公務員倫理</li> <li>・公務員と税金</li> <li>・コミュニケーション</li> <li>・救急講習</li> <li>・施設視察</li> </ul>	6
課長級職員研修	課長級職員の責務と役割を理解し、組織目標達成に向けたマネジメント能力を身につけるとともに、県内市町村が抱える行政課題・メンタルヘルス・危機管理について学ぶ。	課長級職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・求められるマネジメント</li> <li>・メンタルヘルス</li> <li>・危機管理</li> </ul>	1
課長補佐級職員研修	課長補佐級職員の責務と役割を理解し、マネジメントなどの基本スキルと職員の指導・育成能力を身につけるとともに、メンタルヘルスについて学ぶ。	課長補佐級職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・求められるマネジメント</li> <li>・メンタルヘルス</li> </ul>	1
係長級Ⅱ部職員研修	課長補佐級と係長級の間 の階層の職員に求められるリーダーシップを学ぶとともに、業務遂行上求められる、お互いの合意を生み出し対立を解消する折衝・交渉能力と多様化する行政課題に対応するための政策形成能力を身につける。	係長級5年以上の職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・折衝・交渉力</li> <li>・ファシリテーションによるリーダーシップ</li> <li>・政策形成</li> </ul>	5
係長級Ⅰ部職員研修	係長級職員の責務と役割を理解し、業務の管理と改善スキル、部下の育成能力を身につけるとともに、メンタルヘルス、業務上のリスクに対するマネジメントを学ぶ。	係長級昇任者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・求められるマネジメント</li> <li>・メンタルヘルス</li> <li>・リスクマネジメント</li> </ul>	1
上級職員研修	中堅職員に求められる、様々な行政課題に的確に対応するための問題解決手法を身につけるとともに、ストレスコントロール、職場におけるコミュニケーションについて学ぶ。	主事(主任)級職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・問題解決</li> <li>・ストレスコントロール</li> <li>・職場コミュニケーション</li> </ul>	3

## (b) 専門研修

研修名	研修の目的	対象者	研修内容	実績
				受講数
政策形成能力向上研修	行政課題を把握・整理し、その課題について論理的に解決策を導く手法を学ぶことにより、複雑・多様化する行政課題に的確に対応していく能力を身につける。	上級職員以上で、政策形成能力の向上が求められる職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域課題解決と政策形成</li> <li>・問題解決の考え方・進め方、スキル</li> <li>・政策立案の考え方・プロセス・活用手法</li> <li>・政策形成に活かすマーケティング</li> <li>・政策実施・政策評価のマネジメント</li> </ul>	1
政策アイデア力向上研修	現状の分析、課題の設定、目的及び目標の明確化、達成方策・手順の検討など、一連の政策形成の工程やポイントを習得するとともに、住民ニーズを詳細・的確に反映する協働の政策づくりを学ぶことにより、創意工夫やアイデアを生み出す、実践的な政策形成能力の向上を図る。	係長級職員 課長補佐級職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・政策とは何か</li> <li>・政策の課程</li> <li>・政策形成</li> <li>・協働の政策づくり</li> <li>・政策立案</li> </ul>	1
政策実現のための法令活用研修	現場の実情や住民ニーズに応じて法令・条例を柔軟かつ主体的に活用する手法を学ぶことにより、政策実現のための課題解決力・政策アイデア力を身につける。	係長級職員 課長補佐級職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・政策法務が求められる背景</li> <li>・現場における問題発見、アイデア力</li> <li>・柔軟な発想による政策法務</li> <li>・先進事例研究</li> <li>・政策を実現するための法手法</li> <li>・政策を実現するための条例づくり</li> </ul>	1
接遇研修	話し方・聴き方の基本や電話応対、訪問・来客時のマナーを学ぶことにより、市町村職員として必要な接遇能力を身につける。	接遇能力の向上を求める職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織におけるマナーの重要性</li> <li>・対住民・職場内の人間関係を円滑にする基本5原則</li> <li>・敬語・職場用語の確認</li> <li>・電話応対実習</li> <li>・訪問・来客ロールプレイング</li> </ul>	4
住民満足度向上研修	CSの考え方やCS向上を図るための手法を学ぶことにより、住民視点に立った対応能力、課題解決能力を身につける。	住民満足（CS）の向上に意欲のある職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・CSの基本的な考え方</li> <li>・職員のCSマインド醸成</li> <li>・グループ演習（職場におけるCS向上の課題）</li> <li>・CS経営の3つの柱</li> <li>・CS取組事例の紹介</li> <li>・グループ演習（職員満足向上）</li> <li>・体制づくりのポイント</li> </ul>	1
交渉・説得・調整技術研修	目的達成のために行われる様々な交渉折衝について、相互に利益のある合意を導くために必要なノウハウやスキルを学ぶことにより、実践的な交渉・説得・調整技術能力を身につける。	交渉・説得・調整技術の向上に意欲のある職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・交渉・説得・調整技術</li> <li>・コミュニケーション</li> <li>・基本スキル1 ー傾聴力ー</li> <li>・基本スキル2 ー説得力ー</li> <li>・実践スキル（調整）</li> <li>・集団内の調整</li> </ul>	1
プレゼンテーション研修	会議や住民説明会等における、相手に伝わる話し方、わかりやすく魅力的な資料の作成方法を学ぶことにより、的確かつ効果的なプレゼンテーション能力を身につける。	プレゼンテーション能力の向上を求める職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・資料作成の課題</li> <li>・わかりやすい資料作り</li> <li>・パワーポイントの有効な使い方</li> <li>・プレゼンテーションとは何か</li> <li>・プレゼンテーションの基礎</li> <li>・プレゼンテーションを成功させるためのコツ</li> <li>・わかりやすい話の組み立て方</li> </ul>	1

コーチング研修	部下職員の育成手法であるコーチングの考え方や、スキルの基本から応用までを実践的に学ぶことにより、部下職員の主体性を引き出す能力を身に付ける。	上級職員以上で、コーチングによる職員指導に関心のある職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コーチングとは</li> <li>・コーチングの基本スキル</li> <li>・セルフコーチング</li> <li>・総合演習</li> </ul>	1
コミュニケーション実践研修	自己分析で自己の特性を知り、職場における相互理解を促進するためのコミュニケーション技法を学び、仕事を円滑に進めていくための能力を身に付け、コミュニケーションの実践により、組織力の向上を図る。	上級職員以上でコミュニケーション能力の向上を求める職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場におけるコミュニケーションの重要性</li> <li>・自己のコミュニケーション傾向分析と課題の抽出</li> <li>・職場におけるコミュニケーションの阻害要因と解決法</li> <li>・積極的傾聴と共感力</li> </ul>	1
協働による地域づくり研修	幅広い分野での地域づくりにおいて住民との協働が求められる中、住民自治の本質を踏まえた住民と行政の協働のあり方について学び、住民とともに地域づくりを行うための基本姿勢を身につける。	住民参加型の地域づくりに関する知識を必要とする職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・なぜ今、住民協働なのか</li> <li>・地域自治・住民協働の課題</li> <li>・住民協働の意味と実践</li> <li>・地域自治・住民協働による自治体経営に向けて</li> </ul>	1
官民共同ワークショップ	山形県が抱える課題について、市町村や民間企業・民間団体の方々と議論を重ねる中で、多様な視点・考え方を学び、互いに刺激しあうことにより、人的ネットワークの形成を図るとともに、行政と民間が協働して課題解決に取り組む意識と能力を高め、施策提案を行う。		<ul style="list-style-type: none"> <li>・2020年・2030年の世界・日本に山形はどう備えるか</li> <li>・課題に対する現状説明</li> </ul>	1
人事評価に係る評価者研修	地方公務員法等の改正に伴い、各市町村等において実施される人事評価制度が円滑に進められるよう、評価を行う職員を対象に、制度の概要、目的及び効果について改めて確認するとともに、各市町村等に共通する業績目標設定の留意点や期首面談・期末面談のあり方、能力評価・業績評価にあたって注意すべき基本的事項を学ぶ。	人事評価を行う課長及び同相当職の職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事評価の目的</li> <li>・業績目標の設定</li> <li>・期首面談</li> <li>・評価</li> <li>・期末面談</li> </ul>	6
業務改善研修	業務の効率化の重要性について理解し、業務改善の具体的実践手法を学ぶことにより、効率的な業務遂行能力を身に付ける。	業務改善に意欲のある職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務改善の目的整理</li> <li>・業務におけるムダとは</li> <li>・業務改善の進め方</li> <li>・問題の再発防止を図る</li> <li>・見える化の意味と重要性</li> <li>・5S実践のポイント</li> <li>・業務改善を通じた自身の成長</li> </ul>	3
ハードクレーム対応研修	不当要求等のハードクレームについて、初期対応からその解決までの技法を学ぶことにより、行政に求められる対応力を身につける。	ハードクレーム対応が求められる職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・クレーム対応の基礎知識</li> <li>・ハードクレーム対応の考え方、対応技法</li> <li>・危機管理体制の強化</li> <li>・対応能力の向上</li> </ul>	1

クレーム対応研修	クレームに対する基本的な対応方法のプロセスを学ぶことにより、住民とのより良い関係を築くための能力を身につける。	クレーム対応能力向上に意欲のある職員	・事実の明確化、顧客の要求確認、処理方針の確定、処理交渉、アフターフォロー ・悪質クレーマーへの対応 ・クレーム対応ロールプレイ	1
法制執務担当職員研修Ⅰ(初任者)	条例の作成・改廃などの法制執務に関する基本を学ぶことにより、自治体法務の基礎能力を身につける。	法制執務初任者	・法制執務総論 ・法制執務各論 ・法制執務演習	2
法制執務担当職員研修Ⅱ(実践)	条例の立案過程、構成、審査に関する専門知識を体系的に学ぶことにより、自治体法務の実務に応用できる実践能力を身につける。	法制執務担当職員	・法制執務論 ・条例案の審査 ・新条例案の立案 ・事例研究	2
住民基本台帳担当職員研修	住民基本台帳法に関する知識を学ぶとともに実務上の問題を研究することで、業務を的確に処理できる能力を身につける。	住民基本台帳事務担当職員	・住民基本台帳法 ・事例研究	1
税務担当研修	税務に関する知識、技能を習得し、あわせて実務上の問題を研究することにより職務執行能力を養成する。	税務担当職員	・固定資産税 地方税法総則 固定資産 ・市町村民税 住民税概論 所得の把握と所得税控除 賦課徴収と減免・更正 ・徴収 地方税法総則と徴収実務	4
財務担当職員研修	財務事務に関する知識を学ぶとともに実務上の問題を研究することで、業務を的確に処理できる能力を身につける。	財務担当職員	・地方財政運営と諸問題 ・地方財政法、地方交付税制度 ・地方債制度及び公債管理 ・地方公営企業法 ・契約、財産管理運営 ・予算、支出、収入・決算	1
地方自治法・地方教員法研修	地方自治法・地方公務員法は自治体に関する基本法であることから、市町村職員として身に付けておかなければならない法律の基本知識を身に付ける。	地方自治法・地方公務員法の基礎知識を必要とする職員	・地方自治法、条例・規則 ・公共団体と住民 ・事例研究、事例研修 ・地方公務員制度と法令 ・任用と人事期間 ・職員の義務、責任	1
給与事務担当職員研修	給与適用の原則、様々な勤務態様による給与種類、諸手当の法的根拠や種類等を理解し給与事務を的確に処理する能力を身に付ける。	給与事務の基礎知識を必要とする職員	・地方公務員制度の基本理念 ・勤務条件と給与 ・給与と労働基準法の適用関係 ・給与をめぐる諸問題 ・手当支給の法的根拠及び種類	1
地方債実務研修	資金調達のみならず、資金調達と密接な関わりを持つ資金運用についても幅広く学ぶ。	地方債や金融の基礎知識を必要とする職員	・地方債の金利総論 ・実践スプレッド分析 ・地方債の借入交渉 ・資金運用総論	2

d 派遣研修の実績

区分	29年度	(参考) 過去5年				
		24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
派遣先	山形県	山形県	山形県	山形県	山形県	山形県
派遣者数(人)	2	1	1	1	1	1
備考	人事交流 1	人事交流	人事交流	人事交流	人事交流	人事交流
	研修派遣 1					

(10) 職員の福祉及び利益の保護の状況

イ 職員の福利厚生事業の概要（平成29年度）

(イ) 保健事業の概要（主なもの）

事業名	事業の概要	実施主体
健康診断	<ul style="list-style-type: none"> <li>●定期健康診断                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・問診・理学的検査</li> <li>・尿検査・血圧測定・血液検査</li> <li>・胸部エックス線検査</li> </ul> </li> </ul>	町 共済組合
	<ul style="list-style-type: none"> <li>●生活習慣病健康診断                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・胃がん検診（30～39歳の希望者及び40歳以上の職員）</li> <li>・大腸がん検診（40歳以上の職員）</li> <li>・肺がん検診（喫煙者かつ40歳以上の希望者）</li> <li>・前立腺がん検診（50歳以上の男性希望者）</li> <li>・婦人科検診（子宮がん検診（20歳以上の女性職員））</li> <li>・同（乳がん検診（30歳以上の女性職員））</li> <li>・歯科検診</li> </ul> </li> </ul>	町 共済組合
人間ドック助成	<ul style="list-style-type: none"> <li>●40歳及び50歳の希望する職員 最高7万円</li> <li>●退職予定の希望する職員 最高5万円</li> <li>※全て1泊2日</li> </ul>	町 互助会
メンタルヘルスケア	<ul style="list-style-type: none"> <li>●メンタルヘルス相談（保健師によるカウンセリング）</li> <li>●健康ホットライン24時（電話・インターネット相談）</li> <li>●メンタルヘルス研修（管理監督者（課長、課長補佐級）人事・厚生担当者研修等）</li> <li>●メンタルヘルス相談医の設置</li> </ul>	町 共済組合 互助会
健康管理対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>●スポーツ、メンタルサポート、健康セミナー等</li> </ul>	町 共済組合
保養助成	<ul style="list-style-type: none"> <li>●直営保養所を利用する場合は、4,000円</li> <li>●契約保養施設を利用する場合は、1,500円（4回まで）</li> </ul>	共済組合 互助会

(ロ) 給付事業の概要（主なもの）

事項	共済組合	互助会
職員が傷病になったとき	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 医療機関に支払うもの                             <ul style="list-style-type: none"> <li>●法定給付の額</li> </ul> </li> <li>2. 職員に支給するもの                             <ul style="list-style-type: none"> <li>●高額療養費</li> <li>●一部負担金払戻金</li> </ul> </li> </ol>	●一部負担金補助金
職員が出産したとき	●出産費 420,000円	
職員が死亡したとき	<ul style="list-style-type: none"> <li>●埋葬料 公務によらない場合 一律 50,000円</li> <li>●附加金 50,000円</li> <li>●遺族厚生年金</li> </ul>	●弔慰金 100,000円

(ハ) 貸付事業の概要（主なもの）

貸付の種類	最高限度額	貸付利率	実施主体
住宅貸付	1,800万円	1.26%	共済組合
在宅介護対応住宅貸付	300万円	1.00%	
災害貸付	1,900万円	0.93%	
高額医療貸付	高額療養費に相当する額	無利子	
出産貸付	上限42万円	無利子	
特別貸付			
医療	100万円	1.26%	
入学	200万円	1.26%	
修学	1年につき180万円	1.26%	
結婚	200万円	1.26%	
葬祭	200万円	1.26%	

(注) 1 共済組合とは山形県市町村職員共済組合を、互助会とは山形県市町村職員互助会をいいます。



2 各部署共通の制度となっています。

ロ 公務災害補償の状況

(イ) 公務災害の発生の状況

(単位：件)

	28年度	29年度	増減
公務災害	2	1	△1
通勤災害	0	0	—
計	2	1	△1

(ロ) 補償と福祉事業の状況

(単位：円)

	28年度	29年度	増減
補償	43,780	0	△43,780
福祉事業	0	0	—
計	43,780	0	△43,780

- (注) 1 補償とは、地方公務員災害補償法に基づき被災職員の権利として支給されるもので、療養補償費、障害補償年金・一時金、遺族補償年金・一時金などがあります。
- 2 福祉事業とは、労働災害補償法での「特別支給金」に相当するもので、いわゆる付加給付、アフターケア、遺族（就学児）に対する奨学援助金などがあります。
- 3 常勤職員の災害補償は地方公務員災害補償法により地方公務員災害補償基金が、非常勤職員については同法に基づく条例の規定により町が行っています。

2 公平委員会事務の委託に係る山形県人事委員会の業務の報告

(1) 勤務条件に関する措置の要求の状況

この制度は、地方公務員法第46条の規定に基づき、職員から、給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求があった場合に、これを審査し、判定を行い、その結果、要求が適当なものと判定した場合には、権限を有する機関に対し、必要な勧告が行うものです。

イ 平成29年度処理状況

平成28年度末 係属件数	平成29年度中 要求件数	平成29年度中処理件数		平成29年度末 係属件数
		却下	判定	
0	0	0	0	0

ロ 平成29年度に処理した事案の概要

処理状況			要求事項
平成 年 月 日	棄却	0 件	

(2) 不利益処分に関する不服申立ての状況

この制度は、地方公務員法第49条の2の規定に基づき、職員から、懲戒その他その意に反する不利益な処分について不服申立てがあった場合に、これを審査し、不服申立てに理由があると認められた場合は、処分の取消し、修正の裁決を行い、また、必要がある場合には、処分者に対し、職員がその処分によって受けた不当な取扱いを是正するための指示を行うものです。

イ 平成29年度処理状況

平成28年度末 係属件数	平成29年度中 要求件数	平成29年度中処理件数		平成29年度末 係属件数
		却下	判定	
0	0	0	0	0