

第1 職員給与の状況

地方公務員の給与については、地方公務員法上の基本原則として、「職務給の原則」、「均衡の原則」、「給与条例主義」があります。

「職務給の原則」とは、給与は職務と責任に応ずるもの、すなわち、地方公共団体に対する貢献度に応じて決定されなければならないことであり、「均衡の原則」とは、国や他の地方公共団体、民間企業と均衡がとれた給与制度でなければならないとするものです。また、「給与条例主義」とは、公務員の給与を住民の代表である議会において条例で決定することです。

給与制度が上記の基本原則に沿って運用されているかどうかについて住民に対する説明責任を果たすため、県内の全市町村は地方公共団体給与情報等公表システムにより給与に関する情報を当該団体のホームページ上で毎年度公表しています。

また、地方公務員給与等の実態を明らかにし、併せて地方公務員の給与等に関する基礎資料を得ることを目的として、5年ごと（西暦年の末尾が3と8の年）には統計法に基づく国の基幹統計調査及びその附帯調査として、その中間年には補充調査として、それぞれ地方公務員給与実態調査が実施されています。

本稿は、平成30年地方公務員給与実態調査（基幹統計調査及び附帯調査）結果及びその他の給与関係調査結果に基づき、県内市町村等の職員給与の概要を紹介するものです。

1 給与構造改革、給与制度の総合的見直し及び退職手当構造の見直し状況

国家公務員の給与については、地域における国家公務員給与の水準の見直し、年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた俸給構造への転換及び勤務実績の給与への反映を柱とした「給与構造の抜本的な改革」が平成18年4月から実施されています。

さらに、国家公務員の給与については、地域ごとの民間賃金の水準のよりの確な公務員給与への反映や官民の給与差を踏まえた50歳後半層の水準の引下げなどの「給与制度の総合的見直し」が平成27年4月から実施されています。

これらの内容を踏まえ、地方公務員の給与についても均衡の原則から給与制度の見直しを行うことが求められ、県内の全ての市町村及び一部事務組合において「給与構造の抜本的な改革」及び「給与制度の総合的見直し」に相当する見直しを行っています。

国家公務員の退職手当については、平成18年4月から退職手当構造の見直しが実施され、平成25年1月から支給水準（調整率）の段階的引下げが実施されていますが、県内の全ての団体が見直しを行っています。また、平成30年1月から、さらに支給水準の引下げが開始されており、県内の全ての団体においても平成30年4月までに同様の見直しを行っています。

○給与構造の見直しの主な内容

- ・ 給料表の引下げ・フラット化
- ・ 調整手当を廃止し、地域手当を新設（県内の対象地域は、和歌山市と橋本市）
- ・ 級の構成及び号給の分割
- ・ 昇給制度（普通昇給と特別昇給）の統合

- ・昇給時期の統一
- ・枠外昇給制度の廃止
- ・55歳昇給抑制措置の導入

○給与制度の総合的見直しの主な内容

- ・給料表水準の引下げ（高位の号給は平均より高い引下率）
- ・号給の増設
- ・地域手当の見直し（対象地域の和歌山市と橋本市は引上げ）

2 平均給与月額

県内市町村及び一部事務組合の全職種における平成30年4月分の職員1人当たり平均給与月額は、387,897円となっており、前年同月分の平均給与月額に比べて2,195円の増加となっています。

その内訳をみると、平均給料月額は309,408円で389円の減少となっている一方、平均諸手当月額は78,489円で2,584円の増加となっています。

諸手当のうち、特に時間外勤務手当が支給人数、1人当たり支給額とも増加しています。

表1 市町村・一部事務組合 平均給与月額の概要

（単位：人、円、歳）

年月 (※1)	区分	職員数 (※2)	職員1人当たり平均給与月額			平均年齢
			給料	諸手当(※3)	計	
平成30年 4月	市町村	11,012	312,820	73,498	386,318	41.7
	一部事務組合	2,693	295,457	98,899	394,356	40.4
	市町村・一部事務組合	13,705	309,408	78,489	387,897	41.5
	うち一般行政職	5,859	310,640	62,198	372,838	42.1
	うち技能労務職	519	314,580	54,092	368,672	49.2
平成29年 4月	市町村	10,961	313,539	71,535	385,074	41.7
	一部事務組合	2,696	294,586	93,670	388,256	40.5
	市町村・一部事務組合	13,657	309,797	75,905	385,702	41.5
	うち一般行政職	5,892	311,866	61,410	373,276	42.1
	うち技能労務職	566	314,827	47,784	362,611	49.4
増減 (H30-H29)	市町村	51	▲ 719	1,963	1,244	0.0
	一部事務組合	▲ 3	871	5,229	6,100	▲ 0.1
	市町村・一部事務組合	48	▲ 389	2,584	2,195	0.0
	うち一般行政職	▲ 33	▲ 1,226	788	▲ 438	0.0
	うち技能労務職	▲ 47	▲ 247	6,308	6,061	▲ 0.2

※1 職員数及び平均年齢は4月1日現在、平均給与月額は4月分として支給されたもの

※2 県費負担教職員を除く一般職常勤職員数

※3 給与条例に規定する諸手当のうち、期末手当、勤勉手当及び寒冷地手当以外のもの

3 ラスパイレス指数

ラスパイレス指数とは、地方公共団体の一般行政職の給料額（本給）と国の行政職俸給表（一）の適用職員の俸給額（本俸）とを、学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により対比させて比較し、国を100とした場合の地方公共団体の水準を指数で示したものです。

県内市町村におけるラスパイレス指数（H30.4.1現在）は、市平均98.7（前年比0.1ポイント減）、町村平均95.5（前年比0.80.1ポイント減）となっております。

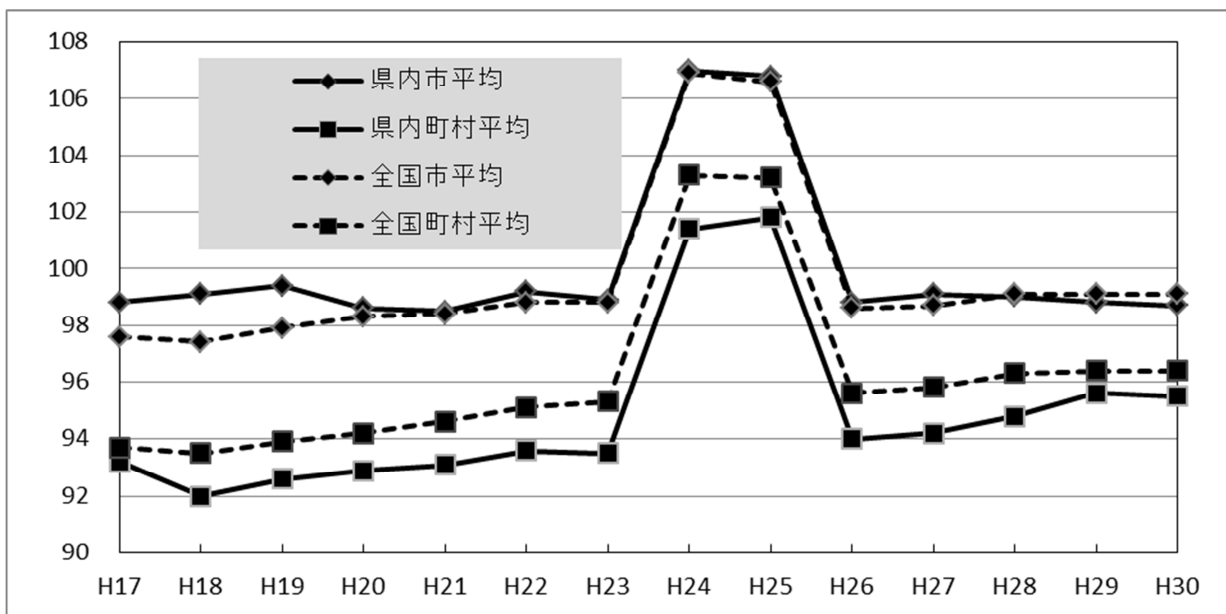
なお、平成24年及び平成25年のラスパイレス指数が大きく上昇した要因は、国家公務員の時限的（H24.4.1から2年間）な給与改定特例法による給与減額支給措置により、国家公務員の給与水準が下がったことによるものです。

表2 団体区分別 ラスパイレス指数の推移

	H17 (2005)	H18 (2006)	H19 (2007)	H20 (2008)	H21 (2009)	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	H25 (2013)	H26 (2014)	H27 (2015)	H28 (2016)	H29 (2017)	H30 (2018)
県内市平均	98.8	99.1	99.4	98.6	98.5	99.2	98.9	107.0 (98.9)	106.8 (98.7)	98.8	99.1	99.0	98.8	98.7
県内町村平均	93.2	92.0	92.6	92.9	93.1	93.6	93.5	101.4 (93.7)	101.8 (94.0)	94.0	94.2	94.8	95.6	95.5
全国市平均	97.6	97.4	97.9	98.3	98.4	98.8	98.8	106.9 (98.8)	106.6 (98.5)	98.6	98.7	99.1	99.1	99.1
全国町村平均	93.7	93.5	93.9	94.2	94.6	95.1	95.3	103.3 (95.5)	103.2 (95.4)	95.6	95.8	96.3	96.4	96.4

※H24及びH25の()内は国家公務員の給与減額支給措置がないとした場合の参考値

図1 団体区分別 ラスパイレス指数の推移



4 高齢層職員の給与の状況

国家公務員における高齢層職員の昇給抑制措置（標準の勤務成績における昇給基準が、一般職

員4号俸に対し55歳を超える職員については2号俸)は、平成18年4月からの給与構造の見直しに併せて導入されました。また、平成25年1月から高位の号俸から昇格した場合の俸給月額増加額を縮減するとともに、平成26年1月から55歳を超える職員は標準の勤務成績では昇給停止にするなどの抑制措置が講じられたところです。

平成30年4月1日現在、県内全市町村において一般行政職について高齢層職員の昇給抑制措置が講じられています。そのうち22団体において「標準の勤務成績で昇給停止」となっており、残り8団体については、国の見直し以前の制度である「標準の勤務成績で2号昇給」となっています。また、昇格制度の見直しについては、26団体において国と同様の見直しを実施されています。

昇給・昇格制度の見直しについては、均衡の原則から、国の取扱を踏まえ実施する必要があります。また、国において検討されている定年の引き上げも視野に入れつつ、人事評価結果の昇給への活用も含めて適切に対応する必要があります。

表3 高齢層職員の昇給・昇格制度の状況（一般行政職）

(単位:団体数)

55歳を超える職員の昇給抑制措置			高位号給から昇格した場合の給料月額の増加額の縮減措置		
抑制措置あり			抑制措置なし	縮減措置あり	縮減措置なし
標準の勤務成績で昇給停止	標準の勤務成績で2号給昇給	計			
22	8	30	0	26	4

5 特殊勤務手当

特殊勤務手当とは、「著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務で、給与上の特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を給料表の適用、給料の調整額で考慮することが、勤務の態様から適当でないと認められる場合に、その勤務の実績に応じて支給される手当」です。

平成30年4月1日現在の県内市町村及び一部事務組合の特殊勤務手当は、全体で445手当となっており、市町村で342手当、一部事務組合で103手当となっています。

市町村の特殊勤務手当を内容別に分類してみると、「A区分」（国が人事院規則で措置しているものと同様の手当）が119手当、「B区分」（A区分以外で国がその職務に対して給料表等他の何らかの措置をしているものと同様の手当）が31手当、「C区分」（A区分及びB区分以外の手当）が192手当となっています。県内一部事務組合の特殊勤務手当の内容別の分類は「A区分」が14手当、「B区分」が8手当、「C区分」が81手当となっています。

県内の平成29年度の全職種における支給対象職員の割合は、市町村が27.2%、一部事務組合が67.2%となっています。なお、市町村に比べて、一部事務組合の方が支給対象職員の割合が高いのは、消防職、医師等といった対象職員が多いためです。

特殊勤務手当の見直しについては、対象となる業務の特殊性、支給対象、支給基準等を精査し、

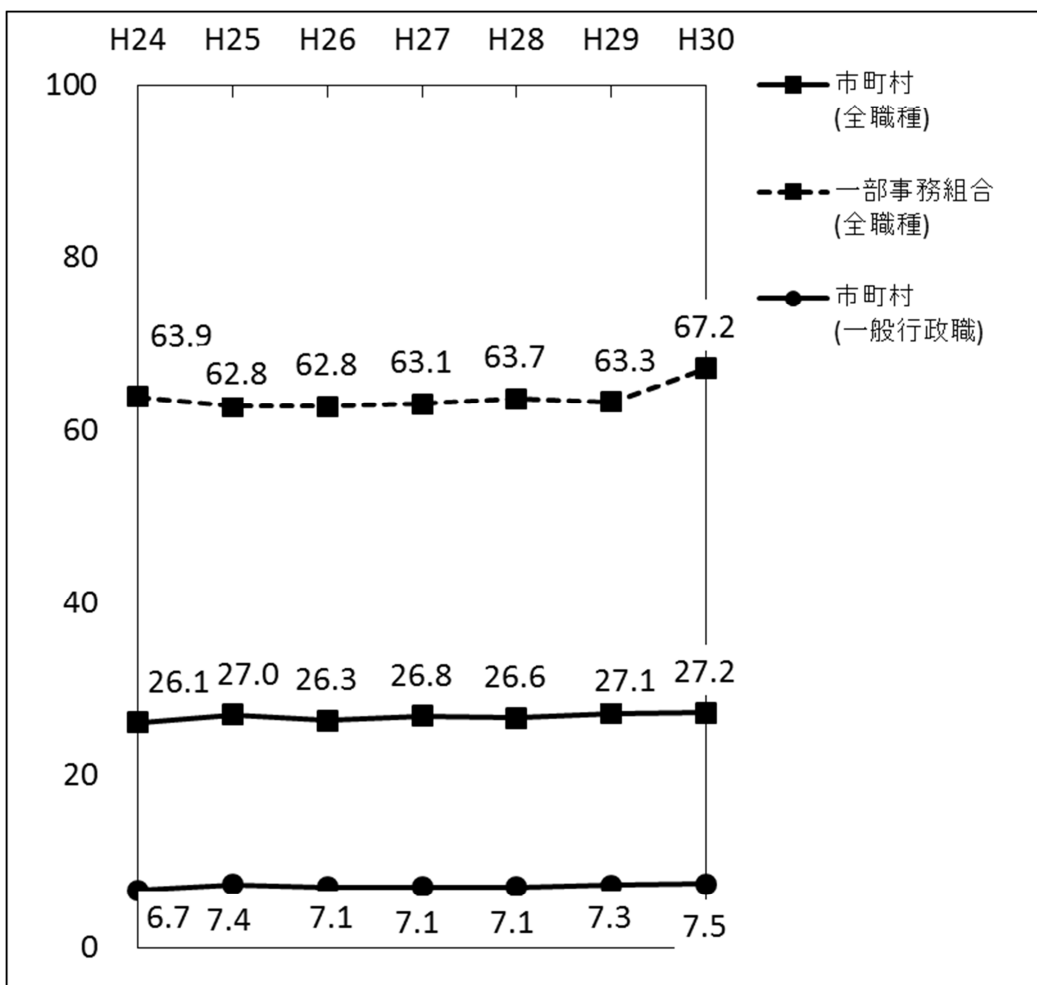
制度の趣旨に合致しないものについては、適正化を図る必要があります。

表4 特殊勤務手当の種類及び手当数

	平成30年				平成29年	平成28年	増減	
	A区分	B区分	C区分	計			29年 →30年	28年 →30年
	市町村	119	31	192			342	339
一部事務組合	14	8	81	103	101	100	2	3
計	133	39	273	445	440	439	5	6

(単位:手当数)

図2 職員数に占める特殊勤務手当支給対象者数の割合の推移



6 期末・勤勉手当

平成29年度の支給月数は、県内市町村のうち29団体で4.40月となっており、国家公務員と同様の支給月数となっています。また、残りの1団体は4.30月となっています。

近年の期末・勤勉手当の支給月数の推移をみると、平成20年度の4.50月から平成22年度の3.95月まで漸減した後、民間のボーナス支給月数の改善を受けて、平成26年度から増

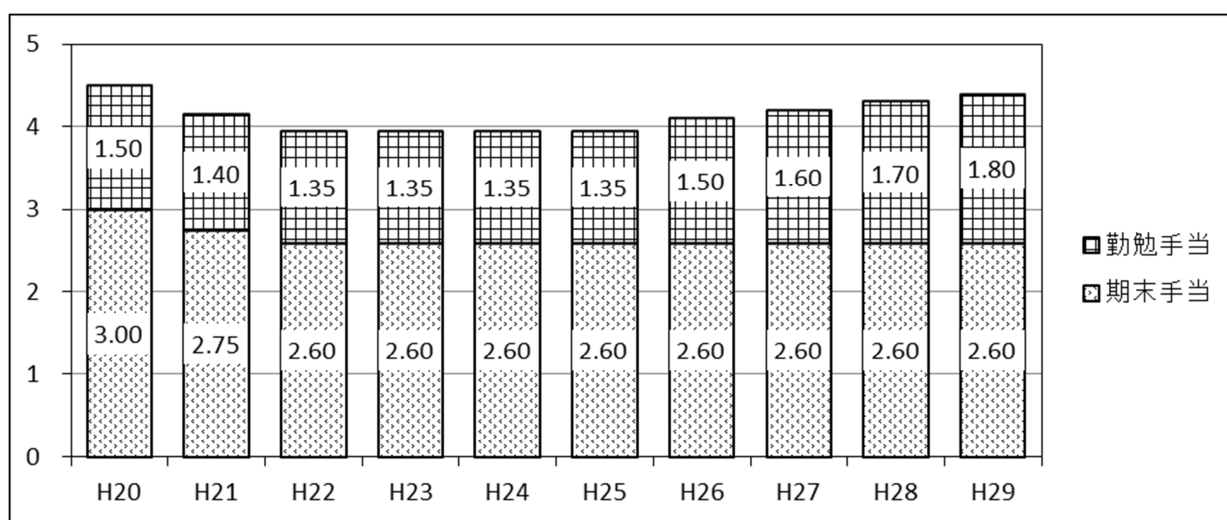
加傾向にあります。なお、引上分は勤勉手当に配分され、期末手当の支給月数は平成22年度以来横ばいとなっています。

表5 期末・勤勉手当の支給月数（一般職員）

(単位:支給月数)

	平成29年度			平成28年度	平成27年度
	6月期	12月期	計		
期末手当	1.225	1.375	2.60	2.60	2.60
勤勉手当	0.850	0.950	1.80	1.70	1.60
計	2.075	2.325	4.40	4.30	4.20

図3 期末・勤勉手当の支給月数の推移



7 臨時・非常勤職員の報酬

地方公共団体においては、任期の定めのない常勤職員及び各種の任期付職員のほか、いわゆる臨時・非常勤職員が活用されていますが、その任用形態や勤務形態が多様であり、かつ、従来は地方公務員制度上の位置づけが明確でなかったこともあり、臨時・非常勤職員の報酬について条例で規定をしていない団体が見られます。

平成22年9月10日最高裁判決において、報酬の額及び支給方法を条例で定めずに支給した場合は地方自治法違反となる旨が判示されています。また、総務省通知（いわゆる「21年通知」及び「26年通知」）により、臨時・非常勤職員の任命根拠等の明確化が図られるとともに、平成29年には地方公務員法・地方自治法が改正され、新元号2年（2020年）4月から「会計年度任用職員」制度が導入されることとなりました。

会計年度任用職員制度においては、類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号給の給料月額を基礎として給料（又は報酬）の水準を設定するとともに、期末手当及び一定の手当（又は手当に相当する報酬、費用弁償等）を支給するなどの対応が必要となります。

第2 職員数の状況

県内市町村の総職員数は、平成8年をピークに減少していましたが、平成29年に増加に転じ、平成30年も増加しています。

総務省は、平成17年3月に策定した「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」において「集中改革プラン」の策定・公表を求めました。

その後、平成18年8月に「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針」が策定され、平成17年4月1日からの5年間で、国家公務員の定員純減「5.7%」と同程度の純減を地方公務員についても行うこととされました。

各市町村は集中改革プランを策定し、職員数を平成17年～平成22年で9.6%(1,241人)純減させる目標を立て、実施してきました。

その結果、県内市町村の職員数は、平成22年までの5年間で10.6%(1,375人)の純減となりました。その後も平成28年まで減少が続いていましたが、平成29年以降は増加しています。

今後の定員管理については、地域の実情に応じた取組が求められています。各市町村において、住民の信頼に支えられた行政を進めていくために、引き続き各市町村が主体的に定員管理に取り組む必要があります。

平成30年度に実施した「地方公共団体定員管理調査」の調査結果に基づく、県内市町村・一部事務組合の職員数の状況については次のとおりです。

※ 数字の単位未満は、四捨五入することを原則としています。したがって、合計の数字と内訳の計が一致しない場合があります。

1 職員数の状況

(1) 総職員数【表1】【図1-1】【図1-2】

県内の市町村及び一部事務組合における一般行政、特別行政及び公営企業等会計部門職員のすべてを合計した職員数は、平成30年4月1日現在で13,705人であり、前年度と比較すると+48人(+0.4%)となっています。

団体区分別でみると市町村では11,012人となっており、前年度と比較すると+51人(+0.5%)となっています。一部事務組合では2,693人となっており、前年度と比較すると▲3人(▲0.1%)となっています。

部門別の内訳では、一般行政部門は6,492人(前年比+21人、+0.3%)、特別行政部門は2,648人(前年比▲5人、▲0.2%)、公営企業等会計部門は4,565人(前年比+32人、+0.7%)となっています。

一般行政部門は、減少が続いていましたが、平成30年度に増加に転じました。特別行政部門は、減少傾向が続いています。公営企業等会計部門は、平成22年度以降は減少傾向にありましたが、平成26年度からは増加傾向にあります。

次に、これを行政区分別にみると、福祉部門を除く一般行政部門が3,599人で、26.3%を占め最も多く、以下、民生と衛生を合わせた福祉部門が2,893人で21.1%、教育部門が1,151人で8.4%、消防部門が1,497人で10.9%、病院部門が3,092人で22.6%等となっています。

【各部門説明】

・ 大部門

定員管理調査における各行政区分のうち、一般行政、特別行政、公営企業等会計の各部門を更に細分化したものです。議会、総務など、全部で15部門に分かれています。

・ 福祉部門を除く一般行政部門（議会、総務・企画、税務、労働、農林水産、商工、土木）

国の法令等による職員の配置基準が少なく、地方公共団体が主体的に職員配置を決める余地が比較的大きい部門です。

・ 福祉部門（民生、衛生）

国の法令等による職員の配置基準が定められている場合が多く、また、職員配置が直接住民サービスに影響を及ぼす部門です。

・ 特別行政部門（教育、消防）

国の法令等による職員の配置基準等により、地方公共団体が主体的に職員配置の見直しを行うことが困難な部門です。

・ 公営企業等会計部門（病院、水道、下水道、その他）

独立採算を基調として企業経営の観点から定員管理が行われている部門です。

表1 部門別職員数

(各年4月1日現在 単位：人、%)

	市町村・一部事務組合合計				市計				町村計				一部事務組合計				
	平成30年		30年と29年の比較		平成29年		30年と29年の比較		平成30年		30年と29年の比較		平成30年		30年と29年の比較		
	職員数	職員数	増減数	増減率	職員数	職員数	増減数	増減率	職員数	職員数	増減数	増減率	職員数	職員数	増減数	増減率	
一般行政	一	107	105	2	1.9	62	60	2	3.3	45	45	0	0.0				
	議																
	総務・企画	1,640	1,624	16	1.0	1,029	1,017	12	1.2	564	564	11	2.0	36	43	▲7	▲16.3
	税務	457	463	▲6	▲1.3	299	303	▲4	▲1.3	158	160	▲2	▲1.3				
	労働	11	7	4	57.1	8	4	4	100.0	3	3	0	0.0				
	農林水産	453	444	9	2.0	232	226	6	2.7	221	218	3	1.4				
	商工	238	230	8	3.5	168	161	7	4.3	70	69	1	1.4				
	土木	693	718	▲25	▲3.5	503	524	▲21	▲4.0	190	194	▲4	▲2.1				
	小計	3,599	3,591	8	0.2	2,301	2,295	6	0.3	1,262	1,253	9	0.7	36	43	▲7	▲16.3
	民生	1,928	1,896	32	1.7	1,250	1,234	16	1.3	550	538	12	2.2	128	124	4	3.2
福祉	衛生	965	984	▲19	▲1.9	661	682	▲21	▲3.1	187	190	▲3	▲1.6	117	112	5	4.5
	小計	2,893	2,880	13	0.5	1,911	1,916	▲5	▲0.3	737	728	9	1.2	245	236	9	3.8
	計(A)	6,492	6,471	21	0.3	4,212	4,211	1	0.0	1,999	1,981	18	0.9	281	279	2	0.7
	教育	1,151	1,164	▲13	▲1.1	828	833	▲5	▲0.6	322	330	▲8	▲2.4	1	1	0	0.0
特別行政	消防	1,497	1,489	8	0.5	869	863	6	0.7	308	308	0	0.0	320	318	2	0.6
	計(B)	2,648	2,653	▲5	▲0.2	1,697	1,696	1	0.1	630	638	▲8	▲1.3	321	319	2	0.6
普通会計(A)+(B)		9,140	9,124	16	0.2	5,909	5,907	2	0.0	2,629	2,619	10	0.4	602	598	4	0.7
公営企業等会計	病院	3,092	3,052	40	1.3	1,026	1,007	19	1.9	327	314	13	4.1	1,739	1,731	8	0.5
	水道	391	395	▲4	▲1.0	277	281	▲4	▲1.4	114	114	0	0.0				
	下水道	190	184	6	3.3	142	136	6	4.4	48	48	0	0.0				
	その他	892	902	▲10	▲1.1	347	339	8	2.4	193	196	▲3	▲1.5	352	367	▲15	▲4.1
	計(C)	4,565	4,533	32	0.7	1,792	1,763	29	1.6	682	672	10	1.5	2,091	2,098	▲7	▲0.3
総合計(A)+(B)+(C)		13,705	13,657	48	0.4	7,701	7,670	31	0.4	3,311	3,291	20	0.6	2,693	2,696	▲3	▲0.1

図1-1 市町村・一部事務組合総職員数の推移

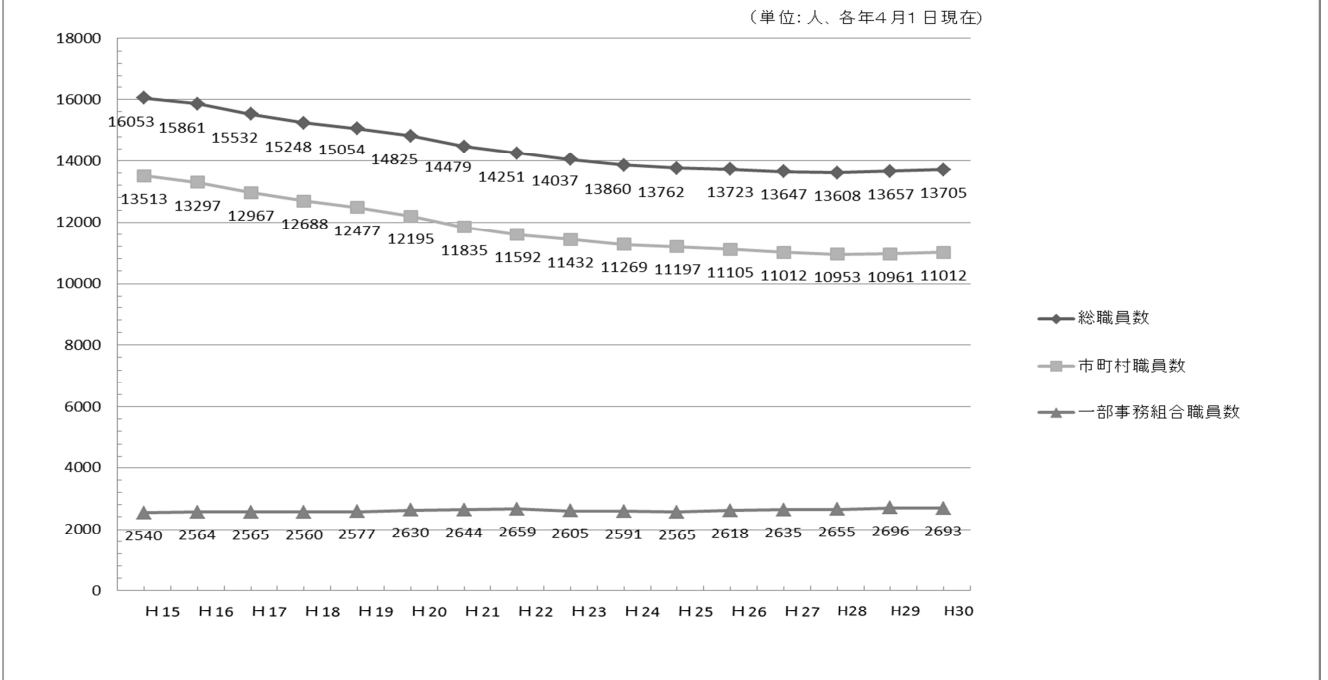
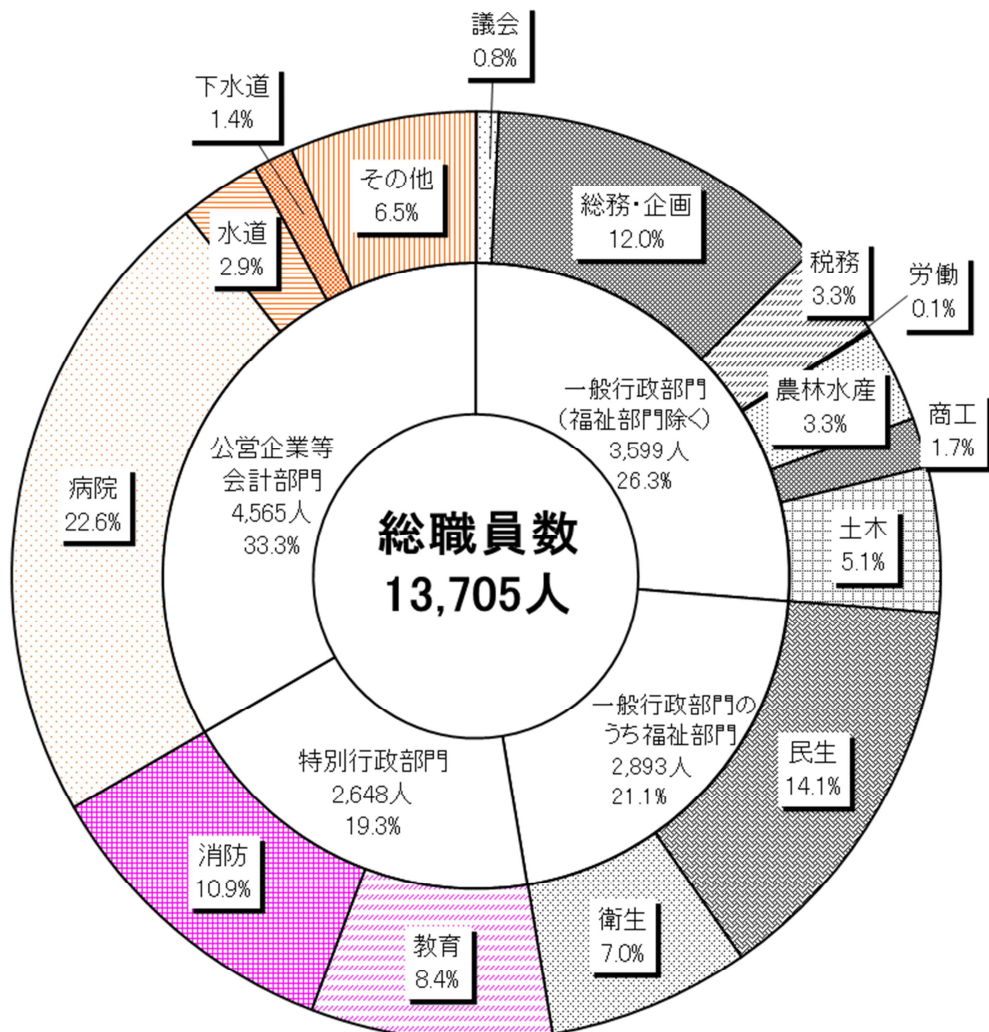


図1-2 総職員部門別構成比(市町村・一部事務組合計)



(2) 一般行政部門【表1】【図2】

平成30年4月1日現在の県内市町村及び一部事務組合の一般行政部門（教育、消防の特別行政部門及び公営企業等会計部門を除いたもの）の職員数は6,492人となっています。

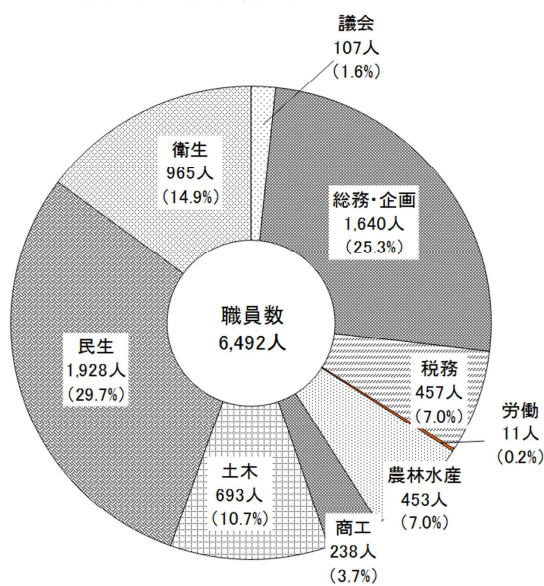
これを団体区別にみると、市が4,212人、町村が1,999人、一部事務組合が281人となっています。市は平成10年度から、町村は平成13年度から減少し続けていましたが、平成30年度は市、町村ともに増加しました。一部事務組合も平成11年度から減少傾向（平成20年度に一度だけ増加）にありましたが、平成30年度は増加しました。

なお、行政区別の職員数をみると、福祉部門（民生及び衛生部門）が2,893人で一般行政部門の職員数の44.6%を占め、福祉部門を除く一般行政部門が3,599人で55.4%を占めています。

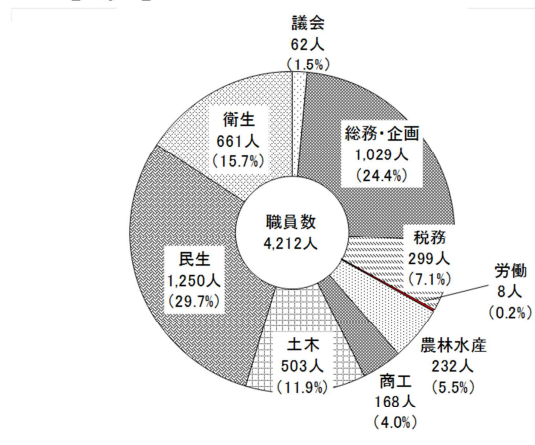
次に、大部門別でみると、民生部門が1,928人で29.7%を占め最も多く、以下、総務・企画部門が1,640人で25.3%、衛生部門が965人で14.9%、以下、土木、税務、農林水産、商工、議会、労働部門の順で少なくなっています。この割合については、大きな変動はみられません。

図2 一般行政部門部門別構成

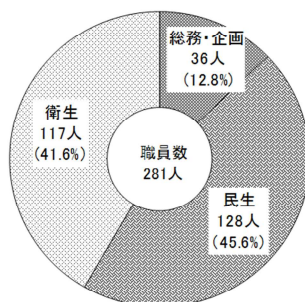
【市町村及び一部事務組合】



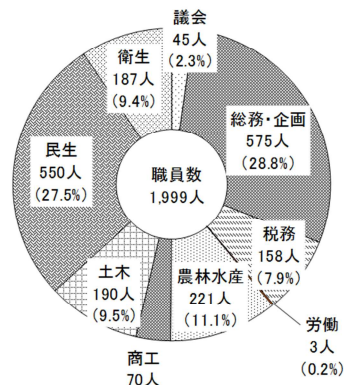
【市】



【一部事務組合】



【町村】



(3) 特別行政部門【表1】【図3】

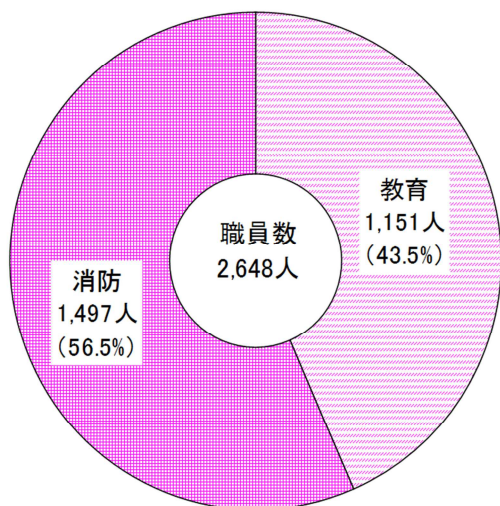
教育及び消防部門を合わせた特別行政部門の職員数は、県内において、2,648人となっています。これを団体区別にみると、市が1,697人、町村が630人、一部事務組合が321人となっています。

次に、大部門別にみると、教育部門が1,151人で43.5%を占め、消防部門が1,497人で56.5%となっています。

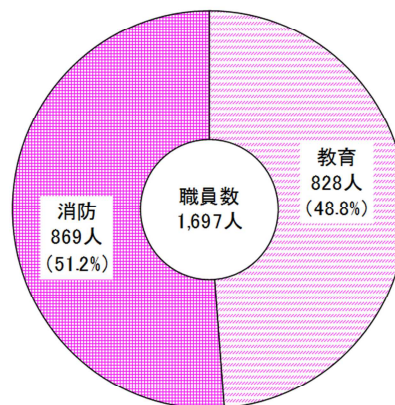
町村の消防部門については、一部事務組合による共同処理や事務の委託を行っている団体が多いため、市に比べ消防部門の占める割合が低くなっています。

図3 特別行政部門部門別構成

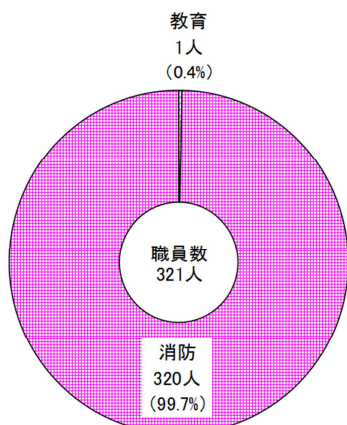
【市町村及び一部事務組合】



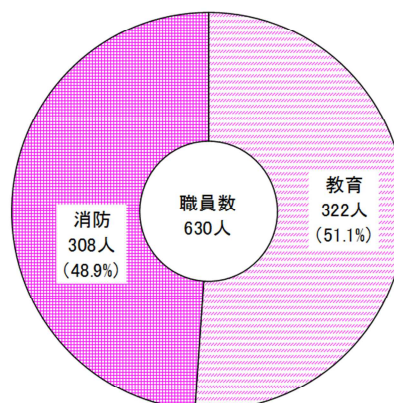
【市】



【一部事務組合】



【町村】



(4) 公営企業等会計部門【表1】【図4】

病院、水道、下水道及びその他の公営企業等会計部門の職員数は、県内において、4,565人となっています。

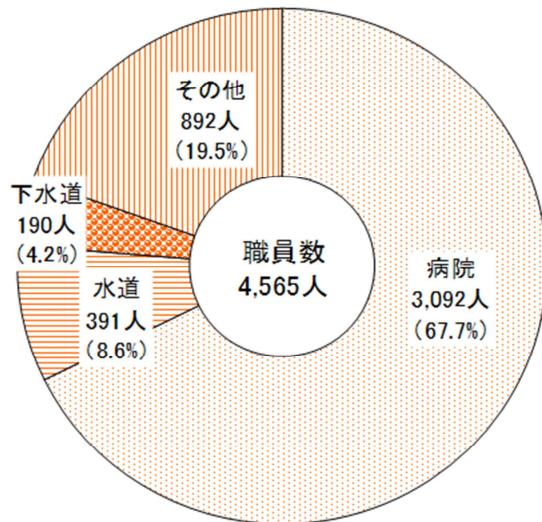
これを団体区分別にみると、市が1,792人、町村が682人、一部事務組合が2,091人となっています。

次に、大部門別にみると、病院部門が3,092人で67.7%を占め最も多く、その他（国保・介護保険事業等）の部門が892人で19.5%、水道部門が391人で8.6%、下水道部門が190人で4.2%となっています。

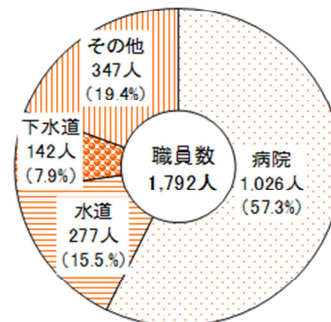
なお、病院事業については14市町が一部事務組合による共同処理を行っており、病院部門に区分されている職員の半数以上が一部事務組合に区分されています。

図4 公営企業等会計部門部門別構成

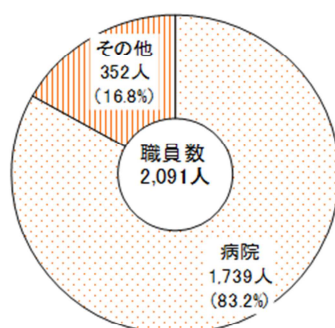
【市町村及び一部事務組合】



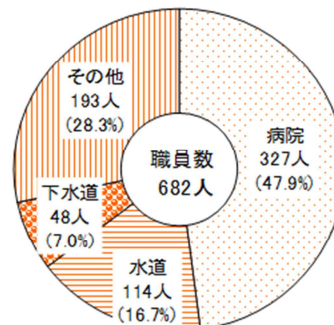
【市】



【一部事務組合】



【町村】



2 職員数の増減状況 【図5】 【表2】

(1) 一般行政部門

一般行政部門については、民生部門で32人、総務・企画部門で16人、農林水産部門で9人、商工部門で8人、労働部門で4人、議会部門で2人増員しており、土木部門で25人、衛生部門で19人、税務部門で6人減員となっています。

主な増員要因については、子育て支援や観光振興等の業務量の増加が挙げられます。

また、主な減員要因については、事務の統廃合縮小や業務の委託によるものとなっています。

(2) 特別行政部門

特別行政部門については、消防部門で8人増員しており、教育部門においては13人の減員となっています。

主な減員要因は、こども園新設に伴う幼稚園の閉園等によるものとなっています。

(3) 公営企業等会計部門

公営企業等会計部門については、病院部門が40人、下水道部門が6人増員となっており、その他部門が10人、水道部門が4人となっています。

主な増員要因は、病院部門においては、新規事業や患者数の増加による業務の増加が挙げられます。

図5 対前年職員数の推移(大部門別)

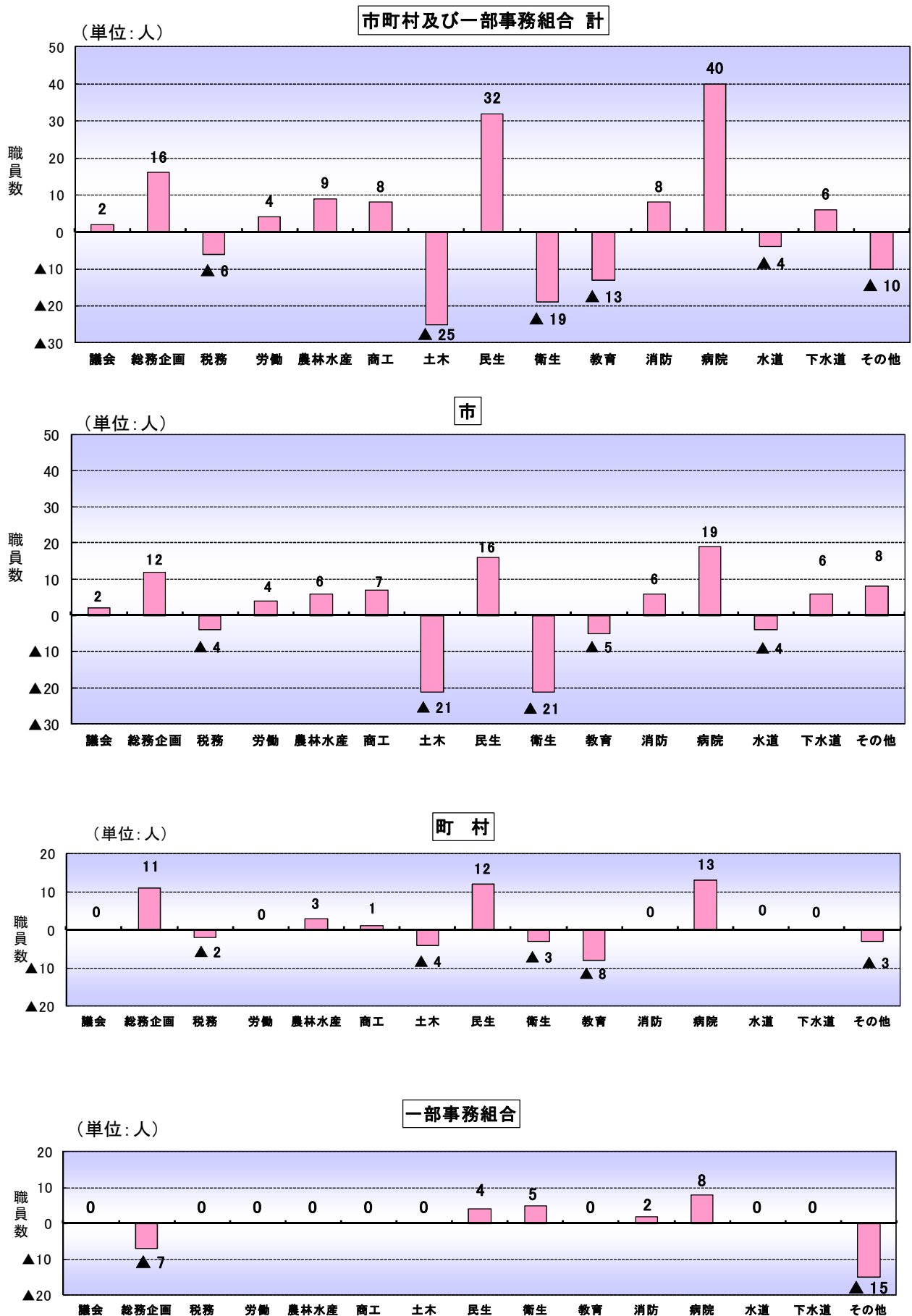


表2 職員数増減推移

(1)市町村・一部事務組合

	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平成25～30年 増減数
一般行政部門	▲ 75	▲ 42	▲ 36	▲ 78	▲ 46	21	▲ 256
特別行政部門	▲ 13	▲ 15	▲ 61	▲ 14	▲ 3	▲ 5	▲ 111
公営企業会計部門	▲ 10	18	21	53	98	32	212
総職員数	▲ 98	▲ 39	▲ 76	▲ 39	49	48	▲ 155

(2)市

	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平成25～30年 増減数
一般行政部門	▲ 52	▲ 8	▲ 23	▲ 68	▲ 33	1	▲ 183
特別行政部門	▲ 15	▲ 12	▲ 40	11	▲ 5	1	▲ 60
公営企業会計部門	▲ 18	▲ 18	▲ 1	27	47	29	66
総職員数	▲ 85	▲ 38	▲ 64	▲ 30	9	31	▲ 177

(3)町村

	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平成25～30年 増減数
一般行政部門	▲ 13	▲ 38	▲ 9	▲ 2	▲ 10	18	▲ 54
特別行政部門	▲ 2	▲ 3	▲ 26	▲ 29	2	▲ 8	▲ 66
公営企業会計部門	▲ 8	▲ 13	6	2	7	10	4
総職員数	▲ 23	▲ 54	▲ 29	▲ 29	▲ 1	20	▲ 116

(4)一部事務組合

	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平成25～30年 増減数
一般行政部門	▲ 10	▲ 10	▲ 4	▲ 8	▲ 3	2	▲ 33
特別行政部門	4	4	5	4	0	2	19
公営企業会計部門	▲ 20	▲ 20	16	24	44	▲ 7	37
総職員数	▲ 26	▲ 26	17	20	41	▲ 3	23

※一般行政部門・・・議会、総務企画、税務、労働、農林水産、商工、土木、民生、衛生の各部門

特別行政部門・・・消防、教育の各部門

公営企業等会計部門・・・病院、水道、下水道、その他の各部門

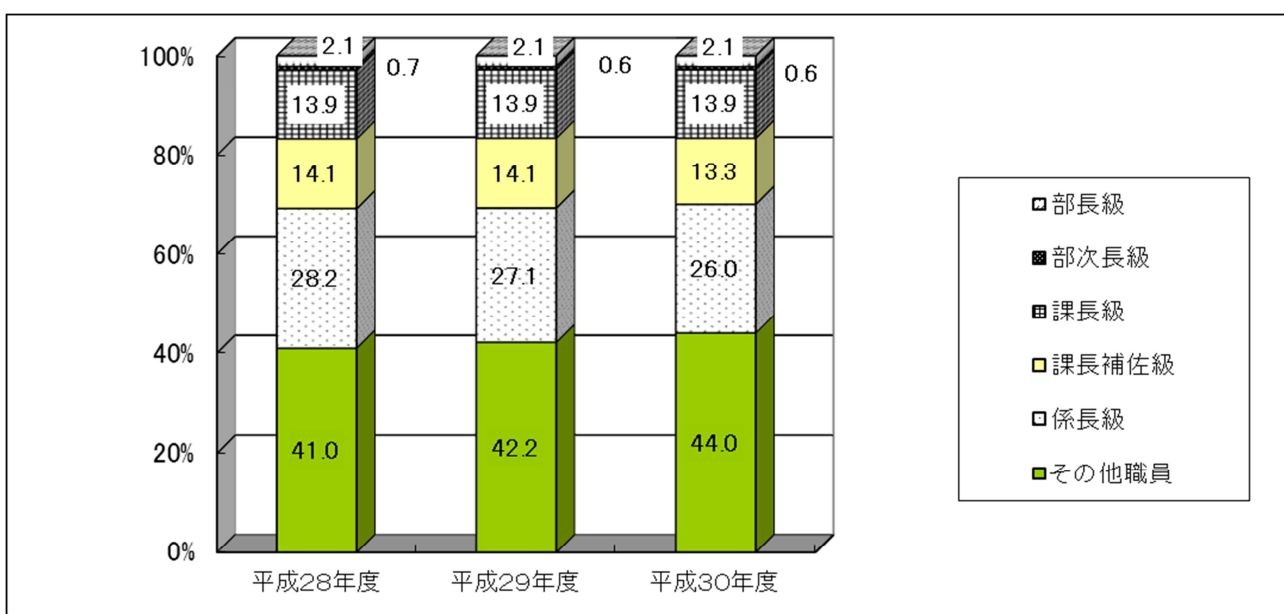
3 職務上の地位別職員数（一般行政職）

県内市町村の管理職（課長級以上）にあたる職員の数には915人（昨年度921人）で構成比16.6%（昨年度16.5%）となっています。

係長以上の職員の構成比は、17年度（65.7%）までは増加傾向にありましたが、その後は減少に転じました。平成21年度（63.2%）に4年ぶりに増加しましたが、平成22年度（62.6%）から再び減少に転じ、平成30年度は57.9%となりました。

今後も、昇任・昇格などの人事管理上の観点から職員数の増減だけでなく、職員構成にも着眼することが必要です。

図6 地位別職員数の構成比（市町村の一般行政職）



4 臨時・非常勤職員数の状況

地方公共団体においては、厳しい財政事情の中、教育、子育てなど増大する行政需要への対応が求められており、全国的に臨時・非常勤職員の活用が進んでいます。平成30年4月1日現在の県内市町村の臨時・非常勤職員数は5,298人となっています。任用根拠別で見ると、特別職非常勤職員が1,110人、一般職非常勤職員が1,801人、臨時的任用職員が2,387人となっています。（県独自調査より）

団体によっては、制度の趣旨に沿わない任用が行われており、守秘義務など公共の利益保持に必要な諸制約が課せられていないなど、任用面での課題があり、また労働者性が高い者に対する処遇上の課題も指摘されているところです。

こうした状況の改善のため、地方公務員法・地方自治法が改正され、新元号2年（2020年）4月から「会計年度任用職員」制度が導入されることとなりました。各団体においては制度改正への対応が求められるところです。

表3 臨時・非常勤職員数の状況

(平成29年4月1日現在 単位：人)

	特別職非常勤職員	一般職非常勤職員	臨時的任用職員	合計
市 (9)	1, 082	1, 291	1, 162	3, 535
町 村(21)	28	510	1, 225	1, 763
県 計(30)	1, 110	1, 801	2, 387	5, 298

(注) 括弧内は団体数

(注) 県独自調査による

5 任期付採用制度の運用状況

任期付採用制度は、高度の専門性を備えた民間人材の活用等の観点から、専門的知識経験を有する者など任期を定めて採用する制度で、各地方公共団体は「地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律」の規定に基づき、条例を定めることにより採用を行うものです。なお、同法第3条では専門的知識を有する者を活用する必要がある場合【特定任期付職員、一般任期付職員】、同法第4条では業務量との関連により一定期間活用する必要がある場合【4条任期付職員】、同法第5条では住民に対して提供されるサービスの充実を図るなどで、短時間勤務する者を必要とする場合【任期付短時間勤務職員】、それぞれ採用できるようになっています。

平成30年4月1日現在の県内市町村における条例制定の状況は、10団体が制定済であり、制定割合は33.3%となっています。そのうち、任期付職員法第3条に基づく採用を行うための規定を9団体が、同法第4条に基づく採用を行うための規定を9団体が、同法第5条に基づく採用を行うための規定を4団体が整備しています。

条例の制定を行っている団体のうち、平成30年4月1日現在で任期付職員の採用を行っているのは6団体であり、採用数は28人となっています。採用区分別にみると、特定任期付職員が3人、一般任期付職員が14人、4条任期付職員が7人、任期付短時間勤務職員が4人となっています。

表4 任期付職員の状況

(平成30年4月1日現在)

	条例制定団体数	採用実施団体数	採用数 (人)
市 (9)	6	4	22
町 村(21)	4	2	6
県 計(30)	10	6	28

(注) 括弧内は団体数

6 再任用制度の運用状況

再任用制度は、急速に高齢化が進む中で、平成13年度から公的年金の年金基礎年金相当部分の支給開始年齢の引き上げが行われたことを踏まえ、雇用と年金の連携を図るとともに、長年培った能力・経験を広く活用する観点から、定年退職者等を改めて採用する制度です。

平成25年度以降は公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢も引き上げられることに伴い、無収入期間が発生することとなります。国家公務員においては定年退職する職員が公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、再任用を希望する職員については再任用するものとする事で雇用と年金を確実に接続することとしており、地方公務員についてもその趣旨を踏まえ、地方の実情に応じて必要な措置を講じるよう要請されています。

また、平成30年8月に、人事院から「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」が行われ、定年の引上げを円滑に進める観点からも引上げ開始前を含めフルタイム再任用拡大の取組が必要とされています。

平成30年3月31日現在の県内における再任用制度に係る条例制定の状況は、市町村30団体、一部事務組合31団体が制定済であり、制定割合については市町村が100%、一部事務組合が67.4%となっています。

平成29年度における再任用職員については、市町村23団体及び一部事務組合5団体が採用を行っています。採用数については240人となっており、そのうち任期更新によるものは115人となっています。勤務形態別にみると、常勤勤務職員は112人、短時間勤務職員は128人となっています。

表5 再任用の状況

	条例制定団体数	採用実施団体数	平成29年度採用数(人)
市(9)	9	7	174
町 村(21)	21	16	52
一部事務組合(46)	31	5	14
県 計(76)	61	28	240

(注) 括弧内は団体数

7 大規模災害被災市町村等への職員派遣状況

平成23年に発生した東日本大震災をはじめ、平成28年熊本地震、平成29年7月九州北部豪雨、平成30年7月豪雨、平成30年北海道胆振東部地震など、近年、大規模災害が頻発しており、被災市町村の支援のために全国の地方公共団体職員が派遣されています。

大規模災害発災直後の短期の人的支援については、被災市町村ごとに都道府県又は指定都市を1対1で割り当てる「対口支援方式」の有効性が明らかとなり、平成30年3月には対口支援方式を基本としつつ、支援都道府県と当該都道府県内の市区町村が一体的に職員を派遣する「被災市区町村応援

職員確保システム」が策定されました。

また、被災市町村の復旧・復興のため、地方自治法第252条の17の規定に基づく職員派遣（自治法派遣）として原則として年度単位で中長期の職員派遣も行われています。

東日本大震災被災市町村への県内市町村からの中長期派遣状況をみると、平成24年度から平成30年度までののべ人数で30人となっています。

また、平成28年熊本地震では、発災直後に県内市町村及び一部事務組合からのべ94人が被災市町村へ短期派遣されました。その後、平成28年度に1人（2か月）、平成29年度及び平成30年度にそれぞれ1人（通年）の自治法派遣実績があります。

表6 県内市町村から東日本大震災被災市町村への中長期職員派遣状況

（単位：人）

	岩手県内市町村	宮城県内市町村	福島県内市町村	合計
平成24年度	3	0	1	4
平成25年度	3	0	1	4
平成26年度	6	0	2	8
平成27年度	3	0	1	4
平成28年度	5	0	1	6
平成29年度	3	0	0	3
平成30年度	1	0	0	1
合計	24	0	6	30

（注） 総務省「東日本大震災による被災地への地方公共団体派遣状況調査」による

（注） 上記のほか、平成23年度に県内市町村及び一部事務組合から被災市町村へのべ458人の短期派遣実績がある

第3 勤務条件の状況

地方公務員の勤務条件等は、労働基準法、地方公務員法等地方公務員に適用される労働関係法令の定めにも反しないように配慮し、国や他の地方公共団体との権衡を失しないよう各団体が条例により定めることになっています。

平成30年度に実施した「勤務条件等に関する調査」の結果による県内市町村の状況については次のとおりです。

1 一般職員の勤務時間の状況

県内全市町村で国と同じ、1日7時間45分、1週間あたり38時間45分となっています。勤務時間については、行政需要にいかに対応し行政サービスを維持するか、また職員の勤務能率の維持や健康保持を考慮し、合理的に設定される必要があります。

また、働き方改革の一環として、家庭環境等に合わせた業務の遂行や効率的な時間配分による超過勤務の縮減等を実現するため、フレックスタイム制の導入や、ゆう活に積極的に取り組むことなどが求められています。

2 年次有給休暇の取得状況【表1】

県内全市町村の平成29年中の年次有給休暇の平均取得日数は9.2日（前年比+0.5日）で、全国平均の11.5日（前年比+0.5日）を下回っています。仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現するため、計画的な取得や連続取得促進等についても積極的に取り組む必要があります。

表1 年次有給休暇の取得状況

（単位：日）

	和歌山県			全国				国平均	民間平均
	市平均	町村平均	全団体平均	都道府県平均	指定都市平均	市区町村平均	全団体平均		
平成27年度	9.0	6.7	8.2	11.5	13.0	10.0	10.8	13.5	8.8
平成28年度	9.6	7.1	8.7	11.6	13.3	10.2	11.0	13.8	9.0
平成29年度	10.1	7.5	9.2	12.1	13.8	10.7	11.5	14.4	9.3

（注1）和歌山県、全国の数値は、総務省の地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果によるものです。

（注2）国の数値は、人事院の調査結果によるものです。

（注3）民間の数値は、厚生労働省の就労条件総合調査結果によるものです。

3 病気休暇の状況【表2】

病気休暇の期間及び休暇中の給与の取扱いについては、国や他の地方公共団体との権衡を失しないようにする必要があります。

表2 病気休暇（私傷病）の期間及び休暇中の給与の取扱いの状況

（平成30年4月1日現在 単位：団体）

	団体数	国と同等	国と異なる
市	9	9 (100%)	0 (0%)
町村	21	21 (100%)	0 (0%)
計	30	30 (100%)	0 (0%)

（注1）国の取扱い：必要最小限度の期間とする。ただし私傷病の場合は90日以内。休暇中の給与は減額なし（明らかに異なる病気等のため引き続き取得する場合は、90日を超えると半減）。

（注2）（ ）内は、団体区分中の割合を示しています。

4 特別休暇等の状況【表3】

例えば、国の育児参加休暇や子の看護休暇は、次世代育成支援対策や少子化社会対策が社会全体の課題となっている中で、男性の育児参加の促進を図ることの重要性に鑑み導入された特別休暇であり、県内では約9割の団体が導入しています。未導入の団体については、制度の趣旨を踏まえ、導入を図る必要があります。

また、その他の特別休暇で、国の制度と異なる日数を付与したり、対象範囲を拡充したりする例が見受けられました。特別休暇については、国や他の地方公共団体との権衡を失しないようにする必要があります。

表3-1 国と同様の特別休暇等の状況

（平成30年4月1日現在 単位：団体）

	国基準の期間	市					町村							
		制度なし	国と同様	国と異なる	異なる内容			制度なし	国と同様	国と異なる	異なる内容			
					期間	対象	期間と対象				期間	対象	期間と対象	
1 公民としての権利（選挙権等）を行使する場合	必要と認められる期間		9					21						
2 裁判員等として裁判所等に出頭する場合	必要と認められる期間		※9					21						
3 骨髄提供者となる場合	必要と認められる期間		8	1		1		21						
4 ボランティア活動に参加する場合	5日以内		9				3	18						
5 結婚する場合	連続する5日以内（週休日等を含む）		6	3	3			16	5	5				
6 産前の場合	産前6週間以内		8	1	1			18	3	3				
7 産後の場合	産後8週間まで		9					21						
8 保育時間の場合	1日2回それぞれ30分以内		8	1	1			16	5	3	2			
9 妻が出産する場合	2日以内		7	2	2		1	18	2	2				
10 育児参加する場合	5日以内		9				2	19						
11 子の看護をする場合	5日以内	1	8				2	19						
12 短期の介護をする場合	5日以内		9				2	19						
13 親族が死亡した場合	配偶者、父母7日等		3	6	6			13	8	7	1			
14 父母を追悼する場合	1日以内	2	2	5		2	3	4	10	7	1	3	3	
15 夏季における心身の健康の維持・増進等の場合	連続する3日以内		1	8	8			13	8	8				
16 災害により滅失等した住居の復旧作業等の場合	7日以内	1	5	3	3		1	10	10	10				
17 災害・交通機関等の事故等により出勤が著しく困難な場合	必要と認められる期間		9					20	1		1			
18 災害時に通勤途上の身体危険を回避する場合	必要と認められる期間	8	1					9	12					

* は職務専念義務免除の団体を含む。

表3-2 国と異なる特別休暇等の状況

(平成30年4月1日現在 単位：団体)

		市				町村			
		制度なし	制度あり	有給		制度なし	制度あり	有給	
				有給	無給			有給	無給
1	家族の看護	8	1	1		21			
2	リフレッシュ・永年継続休暇 (永年の勤務に対し心身の健康の維持と増進を図る休暇)	4	5	5		20	1	1	
3	妊娠障害(つわり)	5	4	4		20	1	1	

5 一般職非常勤職員の育児休業制度導入状況

国家公務員及び民間については、要件を満たす非常勤職員について育児休業の取得が可能であることから、それらとの均衡を図るため、一般職非常勤職員を任用している団体によっては制度の導入を図る必要があります。平成30年4月1日現在で一般職非常勤職員を任用している団体は15団体あり、条例による制度を導入している団体は9団体となっています。

6 安全衛生管理体制の整備状況【表4】

各団体は、労働安全衛生法に基づき、安全衛生管理組織を事業場の業種及び規模により選任及び設置することが義務付けられています。

県内全市町村における選任又は設置事業場率は、総括安全衛生管理者、安全管理者及び安全委員会が100.0%、衛生管理者が98.3%、安全衛生推進者等が98.9%、産業医が98.3%、衛生委員会が96.6%となっています。

昨今、地方公務員を取り巻く環境が刻々と変化し、職員の心身への負担が懸念されており、メンタルヘルス対策は重要な課題となっています。職員の健康を確保し、快適な職場環境の形成を促進するため、安全衛生管理体制の整備がますます必要となっています。また、平成27年12月1日から常時使用する労働者が50人以上の事業場にストレスチェックを実施することが義務付けられ、常時使用する労働者が50人未満の事業場については努力義務とされています。なお、平成30年度における県内全市町村における実施義務がある事業場については、全て実施済となっています。

表4 安全衛生管理体制の整備状況

(平成30年3月31日現在)

	総括安全衛生管理者 ※1			安全管理者 ※2			衛生管理者 ※3		
	選任を要する事業場	選任している事業場	選任率(%)	選任を要する事業場	選任している事業場	選任率(%)	選任を要する事業場	選任している事業場	選任率(%)
市	1	1	100.0	3	3	100.0	23	23	100.0
町村	-	-	-	-	-	-	23	22	95.6
一部事務組合	-	-	-	-	-	-	14	14	100.0
計	1	1	100.0	3	3	100.0	60	59	98.3
全国	515	515	100.0	1,252	1,248	99.6	12,129	11,974	98.7

	安全衛生推進者等 ※4			産業医 ※5			安全委員会 ※6		
	選任を要する事業場	選任している事業場	選任率(%)	選任を要する事業場	選任している事業場	選任率(%)	設置を要する事業場	設置している事業場	設置率(%)
市	270	270	100.0	23	23	100.0	3	3	100.0
町村	193	190	98.4	23	22	95.6	-	-	-
一部事務組合	17	15	88.2	14	14	100.0	-	-	-
計	480	475	98.9	60	59	98.3	3	3	100.0
全国	47,195	46,134	97.7	12,129	12,034	99.2	966	961	99.4

	衛生委員会 ※7		
	設置を要する事業場	設置している事業場	設置率(%)
市	23	23	100.0
町村	23	22	95.6
一部事務組合	14	13	92.8
計	60	58	96.6
全国	12,129	11,833	97.5

- ※1 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置等の業務を総括管理する者
- ※2 安全に係る技術的事項を管理する者
- ※3 衛生に係る技術的事項を管理する者
- ※4 安全衛生に係る業務を担当する者
- ※5 労働者の健康管理その他医学に関する専門的知識を持ち、労働者の健康管理等を行う者
- ※6 労働者の危険を防止するための対策等を調査審議する組織
- ※7 労働者の健康障害を防止するための対策等を調査審議する組織

第4 福利厚生事業の状況

地方公共団体が実施する福利厚生事業については、「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」（平成17年3月29日付け総務事務次官通知）並びに「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針」（平成18年8月31日付け総務事務次官通知）において、「職員に対する福利厚生事業については、住民の理解が得られるものとなるよう、点検・見直しを行い、適正に事業を実施すること」及び「人事行政運営等の状況の公表の一環として福利厚生事業の実施状況等を公表すること」とされています。

平成30年度に実施した「職員に対する福利厚生事業調査」の調査結果に基づき、県内市町村の福利厚生事業の状況（平成30年4月1日現在）については次のとおりです。

1 互助会等に対する公費支出額【表1】

互助会等に対する公費支出額については、平成29年度決算で27,418千円であり、平成16年度決算（173,066千円）と比較すると▲145,648千円（▲84.2%）となっています。一方、公費率については、平成29年度決算で27.5%であり、平成16年度決算（53.3%）と比較すると▲25.8%となっています。

2 互助会等に対する公費支出の見直し状況【表2】【表3】

互助会等に対して公費を支出している団体については、平成16年度では23団体ありましたが、平成30年度では5団体となっています。なお、29年度において互助会等に対する公費支出の見直しを実施した団体はなく、平成30年度において見直しを実施した団体は1団体ありました。

3 公費を伴う個人給付事業の実施状況【表4】

公費を伴う個人給付事業の実施状況については、平成30年度予算において、「人間ドッグ助成」を行っている団体が2団体、「カフェテリア給付制度」を実施している団体が1団体となっています。

4 互助会等の福利厚生事業の公表状況【表5】

互助会等の福利厚生事業の公表状況については、平成30年度予算において互助会等に対する公費支出を行っている5団体のうち5団体が、互助会等において実施された状況を公表しています。公表媒体としては5団体が「ホームページ」を使用しています。

(表1) 互助会等に対する公費支出額 (平成30年4月1日現在)

○ 県内市町村・一部事務組合・広域連合総計 (単位: 千円)

	26年度決算	27年度決算	28年度決算	29年度決算	30年度予算
公費支出総額	30,069	30,228	29,025	28,021	29,379
【公費率 ※】	【24.8%】	【26.9%】	【26.4%】	【25.8%】	【25.9%】

○ 市計 (単位: 千円)

	26年度決算	27年度決算	28年度決算	29年度決算	30年度予算
公費支出総額	27,698	28,179	26,927	26,007	27,494
【公費率 ※】	【25.6%】	【28.2%】	【27.8%】	【27.3%】	【28.5%】

○ 町村計 (単位: 千円)

	26年度決算	27年度決算	28年度決算	29年度決算	30年度予算
公費支出総額	1,738	1,623	1,504	1,411	1,385
【公費率 ※】	【36.8%】	【35.8%】	【34.8%】	【33.8%】	【40.9%】

○ 一部事務組合・広域連合計 (単位: 千円)

	26年度決算	27年度決算	28年度決算	29年度決算	30年度予算
公費支出総額	633	426	594	603	500
【公費率 ※】	【7.9%】	【5.3%】	【6.9%】	【6.7%】	【3.7%】

(参考) 全国市区町村 (指定都市を除く) (単位: 億円)

	26年度決算	27年度決算	28年度決算	29年度決算	30年度予算
公費支出総額	68	67	65	64	66
【公費率 ※】	【35.4%】	【35.6%】	【35.4%】	【34.9%】	【35.0%】

(注) 互助会等に対する公費支出には、首長部局、教育委員会及び公営企業からの補助金・委託金等の支出を含む。また、全国市区町村には一部事務組合、広域連合を含む。

※ 公費率 = 公費 ÷ (公費 + 会員掛金)

(表2) 互助会等に対する公費支出の見直し状況 (平成30年4月1日現在)

	29・30年度に見直しを行った団体数	30年度時点において互助会等に対する公費支出を行っていない団体数
県内市町村	0	25
市	0	6
町村	1	19
全国市区町村 (指定都市除く)	248	603

(注) 各市町村の首長部局における互助会等に対する公費支出の見直し状況を示しています。

(表3) 互助会等に対する公費支出の見直し内容 (平成30年4月1日現在)

(単位: 団体)

見直し内容		互助会等に対する公費支出の廃止	互助会等に対する公費支出の削減	互助会等に対する補助等の方式見直し ※1	個別事業に対する公費支出の廃止 ※2	個別事業に対する公費支出の削減
区分						
県内市町村	30年度	1	0	0	0	0
	29年度	0	0	0	0	0
全国市区町村 (指定都市除く)	30年度	14	43	9	62	30
	29年度	10	53	5	54	26

※1 例えば、包括補助方式(互助会等の実施事業全体に補助)から事業補助方式(対象事業を特定して補助)への変更など。

※2 例えば、実施していた個別事業の廃止や、互助会等における会員からの掛金のみによる事業への変更など。

(表4) 公費を伴う個人給付事業の実施状況 (平成30年4月1日現在)

(単位: 団体)

事業内容		結婚祝金	出産祝金	入学祝金	弔慰金	退会給付金	災害見舞金	医療費補助	入院・傷病見舞金	人間ドック補助	永年勤続給付	保養施設利用補助	レクリエーション補助
区分													
県内市町村	30年度	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
	うち市	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
	うち町村	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
	29年度	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
(指定都市除く) 全国市区町村	30年度	308	324	186	437	165	206	49	262	934	293	303	402
	29年度	315	329	190	452	174	211	50	268	943	309	305	389

(注1) 各市町村の首長部局における公費を伴う主な個人給付事業の状況を示しています。

(注2) 公費を伴う個人給付事業とは、会員に対する現金等の直接給付のみならず、例えば、施設利用料の割引(施設に対して差額を補てん)等の間接的な給付を含みます。

(表5) 互助会等の福利厚生事業の公表状況(平成30年4月1日現在)

(単位: 団体)

区分		公表団体数	媒体			主な公表内容							
			ホームページ	広報誌	公報※	個別事業内容	個別事業実施件数	個別事業実績額	互助会名	互助会会員数	互助会公費補助等総額	互助会公費補助率	
県内 市町村	公表あり	5	5	0	0	3	0	0	5	5	5	0	
	公表なし	0	/			/							
	市	公表あり	3	3	0	0	2	0	0	3	3	3	0
		公表なし	0	/			/						
	町村	公表あり	2	2	0	0	1	0	0	2	2	2	0
		公表なし	0	/			/						
全国 市区町村 (指定都市 除く)	公表あり	1075	987	414	20	504	131	192	926	586	648	356	
	公表なし	43	/			/							

(注1) 各市町村の首長部局の互助会等における福利厚生事業の公表状況を示しています。

(注2) 市のうち6団体、町村のうち19団体、全国市区町村のうち603団体については、平成30年度において互助会等に対する公費支出を全廃しているため、集計の対象外。

(注3) 福利厚生事業の公表状況とは、平成28年度～30年度のいずれかにおいて実施された職員に対する福利厚生事業についての公表状況

※ 地方公共団体が官報に準じて発行する文書

第5 処分者数の状況

平成30年度に実施した「地方公務員制度実態調査」の調査結果に基づき、県内市町村・一部事務組合の分限処分、懲戒処分及び刑事処分が付された者の状況については次のとおりです。

1 分限処分者数の状況

平成29年度中の県内市町村・一部事務組合の分限処分者数は214人（重複者を除く実休職者数は125人）であり、前年度と比べて23人増（実休職者は23人増）となっています。主な処分手由は、心身の故障によるものです。

各団体においては、職場における安全衛生管理体制の整備や職員に対するメンタルヘルス対策が課題となっています。心の健康に関する研修等の実施、相談体制の整備、職場復帰時の配慮、職場環境の見直し等の対策に積極的に取り組む必要があります。

表1 分限処分者数の状況

【市町村】 (平成29年4月1日～平成30年3月31日 単位：人)

事由	種類	降任	免職	休職	降給	計	失職
勤務成績が良くない場合	法第28条第1項第1号	0	0			0	
心身の故障の場合	法第28条第1項第2号 第2項第1号	0	0	179		179	
職に必要な適正を欠く場合	法第28条第1項第3号	1	0			1	
職制等の改廃等により過員等を生じた場合	法第28条第1項第4号	0	0			0	
刑事事件に関し起訴された場合	法第28条第2項第2号			1		1	
条例で定める事由による場合	法第27条第2項			0	0	0	
市町村計		1	0	180	0	181	
法第28条第4項により失職した者							0
法第28条第4項に基づく条例により失職しなかった者							0

(注) 同一の者が、複数回にわたって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。

【一部事務組合】 (平成29年4月1日～平成30年3月31日 単位：人)

事由	種類	降任	免職	休職	降給	計	失職
勤務成績が良くない場合	法第28条第1項第1号	0	0			0	
心身の故障の場合	法第28条第1項第2号 第2項第1号	0	0	33		33	
職に必要な適正を欠く場合	法第28条第1項第3号	0	0			0	
職制等の改廃等により過員等を生じた場合	法第28条第1項第4号	0	0			0	
刑事事件に関し起訴された場合	法第28条第2項第2号			0		0	
条例で定める事由による場合	法第27条第2項			0	0	0	
一部事務組合計		0	0	33	0	33	
法第28条第4項により失職した者							0
法第28条第4項に基づく条例により失職しなかった者							0

(注) 同一の者が、複数回にわたって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。

2 懲戒処分者数の状況

平成29年度中の県内市町村・一部事務組合の懲戒処分者数は50人で、前年度と比べて21人増加しています。主な処分事由は、監督責任、通常業務処理不適正等によるものです。

公務員に対する住民の目が厳しくなっている中で、一部の公務員の不祥事は、公務員への住民の信用を失墜させ、ひいては地方行政全体への信頼をも損ないかねないものであるため、職員一人ひとりが、職務遂行中はもとより公務外においても全体の奉仕者であることを改めて自覚することが必要です。また、地方公共団体は、改めて厳正な服務規律の確保と適正な行政執行体制の確立に全力を尽くすとともに、違法行為等があった場合には厳正な措置をとり、住民への説明責任を果たしていくことが求められています。

表2 懲戒処分者数の状況

【市町村】

(平成29年4月1日～平成30年3月31日 単位：人)

事由	種類	戒告	減給	停職	免職	計	訓告等
法令に違反した場合	法第29条第1項第1号	3	3	1	2	9	4
職務上の義務に違反し又は職務を怠った場合	法第29条第1項第2号	18	13	1	0	32	38
全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合	法第29条第1項第3号	0	2	2	3	7	12
市 町 村 計		21	18	4	5	48	54

(注) 同一の者が、複数回にわたって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。

【一部事務組合】

(平成29年4月1日～平成30年3月31日 単位：人)

事由	種類	戒告	減給	停職	免職	計	訓告等
法令に違反した場合	法第29条第1項第1号	0	0	1	0	1	1
職務上の義務に違反し又は職務を怠った場合	法第29条第1項第2号	0	0	0	0	0	0
全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合	法第29条第1項第3号	0	0	1	0	1	2
一 部 事 務 組 合 計		0	0	2	0	2	3

(注) 同一の者が、複数回にわたって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。

3 刑事処分者数の状況

平成29年度中の県内市町村・一部事務組合の刑事処分者数は2人で、昨年度と比べて3人減少しています。

表3 刑事処分者数の状況

【市町村】

(平成29年4月1日～平成30年3月31日 単位：人)

事件の種類		処分の種類	懲役	禁錮	罰金	科料	計
収 賄 に よ る 場 合		刑法第197条～第197条の4	0	0	0	0	0
横 領 に よ る 場 合		刑法第252条～第254条	0	0	0	0	0
傷 害 ・ 暴 行 に よ る 場 合		刑法第204条～第211条	0	0	1	0	1
公 職 選 挙 法 違 反 に よ る 場 合			0	0	0	0	0
道 路 交 通 法 違 反 に よ る 場 合	職 務 遂 行 中		0	0	1	0	1
	職 務 遂 行 中 以 外		0	0	0	0	0
そ の 他			0	0	0	0	0
市 町 村 計			0	0	2	0	2

(注) 同一の者が、複数回にわたって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。

表3 刑事処分者数の状況

【一部事務組合】

(平成29年4月1日～平成30年3月31日 単位：人)

事件の種類		処分の種類	懲役	禁錮	罰金	科料	計
収 賄 に よ る 場 合		刑法第197条～第197条の4	0	0	0	0	0
横 領 に よ る 場 合		刑法第252条～第254条	0	0	0	0	0
傷 害 ・ 暴 行 に よ る 場 合		刑法第204条～第211条	0	0	0	0	0
公 職 選 挙 法 違 反 に よ る 場 合			0	0	0	0	0
道 路 交 通 法 違 反 に よ る 場 合	職 務 遂 行 中		0	0	0	0	0
	職 務 遂 行 中 以 外		0	0	0	0	0
そ の 他			0	0	0	0	0
一 部 事 務 組 合 計			0	0	0	0	0

(注) 同一の者が、複数回にわたって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。

第6 人事評価その他の状況

社会情勢の変化等により、近年、地方公務員の人事管理に関する制度の見直しや新設が相次いでいます。ここでは、それらの制度のうち、第1～第5で取り上げたもの以外で重要性が高いものについて、制度の概要と運用状況を紹介します。

1 人事評価制度

従来、公務員の勤務成績の評価及び評価結果の人事管理への反映については、勤務評定制度がありましたが、勤務評定には評価項目が不明確であること、評価結果が十分に人事管理に反映されないことなどの問題点がありました。

そこで、従来の勤務評定制度に替わるものとして人事評価制度が構築され、国家公務員については平成19年の改正国家公務員法に基づき、平成21年4月から人事評価が本格実施されています。

地方公務員については、平成26年の改正地方公務員法に基づき、平成28年4月から人事評価制度が本格導入されることとなりました。当初は経過措置により従来の勤務評定を継続していた団体もありましたが、平成28年10月までに県内の全市町村で人事評価制度が導入済みとなっています。

新しい人事評価制度では、能力評価と業績評価の両面から職員を評価し、その結果を昇給や勤務手当などの給与、昇任・昇格、分限等に活用することとされています。そのためには、客観的で適切な評価を行うとともに、評価結果を活用するための基準が求められます。

平成30年4月1日時点で、県内市町村で評価結果を昇給に活用している団体は17団体、評価結果を活用した昇任・昇格の要件を設定している団体は8団体、評価結果を活用した分限処分の要件を設定している団体は5団体となっています。

また、県内市町村で評価結果を平成30年12月支給分の勤勉手当に活用している団体は23団体となっています。

2 特定事業主行動計画

地方公共団体は、「次世代育成支援対策推進法」並びに「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、各種取組や目標を定めた特定事業主行動計画を策定し、公表する必要があります。

次世代育成支援対策推進法は、急速な少子化の進行等を踏まえ、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進するために必要な措置を講じ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的に、平成17年4月1日に10年間の時限立法として施行されました。その後、有効期限が平成37年3月31日までの10年間延長されました。

地方公共団体においては、次世代育成法第19条に基づき、特定事業主行動計画を策定し公表する必要があります。県内市町村においては、平成30年10月1日現在で有効な計画を策定し公表している団体は26団体、策定していない団体は4団体となっています。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律は、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、急速な少子高齢化の進展その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的に、平成27年9月4日に10年間の時限立法として施行されました。

地方公共団体においては、女性活躍推進法第15条に基づき、特定事業主行動計画を策定し公表する必要がある、県内全ての市町村が策定し公表済みとなっています。

3 退職管理の取組状況

平成28年4月1日に施行された改正地方公務員法では、地方公務員の退職管理の適正を確保するため、退職管理に関する規定が新設されました。各地方公共団体で退職慣行及び再就職状況が異なることを鑑み、各団体が国家公務員法の退職管理に関する規定の趣旨及び職員の離職後の就職状況を勘案し、適正な退職管理の確保のために必要な措置を講ずるものとされています。

近年、国家公務員において、国家公務員法に抵触するあっせん違反及び求職活動違反が発覚したこともあり、退職管理に対する住民の目は厳しさを増しています。公務に対する住民の信頼を損ねることのないように、透明性の確保に資するための取組を実施する必要があります。

以下、平成30年度に実施した「地方公共団体における退職管理に関する取組状況の調査」の調査結果に基づく、県内市町村の取組状況です。

(表1) 再就職情報の届出制度

(平成30年4月1日現在、単位：団体)

	届出制度あり	届出制度なし
県内市町村	17	13
市	9	0
町村	8	13
全国市区町村 (指定都市除く)	826	895

(表2) 再就職状況の公表

(平成30年4月1日現在、単位：団体)

	公表している	公表していない
県内市町村	8	22
市	4	5
町村	4	17
全国市区町村 (指定都市除く)	412	1,309