

# 人事行政の運営状況等の公表

平成20年度

平成20年10月

宇 土 市

# 1 職員の任免及び職員数に関する状況

## (1) 職員数に関する状況(平成19年度)

平成19年4月1日 現在の職員数 (A)	19年度中の異動		平成20年4月1日 現在の職員数 (A)-(B)+(C)	(参考)5年前・10年前の職員数	
	退職(B)	採用(C)		平成15年 4月1日現在	平成10年 4月1日現在
284	14	9	279	318	364

採用欄はH19.4.2からH20.4.1までの採用者数

## (2) 職員の採用状況(平成19年度)

区 分	試験の程度	平成19年度	平成18年度	増減	備考
一般事務	高卒程度	4	3	1	H19のその他欄 は管理栄養士, H18は土木技術 職
	短大卒程度	0	0	0	
行政	大卒程度	4	3	1	
その他		1	1	0	
合 計		9	7	2	

平成19年度はH19.4.2からH20.4.1まで, 18年度はH18.4.2からH19.4.1までの採用者数

## (3) 再任用職員の採用状況(平成19年度)

区分	フルタイム勤務	短時間勤務	合計
一般行政職	0	0	0

## (4) 退職者の状況(平成19年度)

区 分	退職者数	備 考
定年退職	8	
定年前早期退職(勸奨)	2	早期退職特別加算あり
定年前早期退職(希望)	2	
普通退職(長期勤続後)		
自己都合退職(20年未満勤続)	2	
退職手当を支給されないもの		
合 計	14	

(5) 部門別職員数の状況(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	
		平成20年度	平成19年度			
普通会計部門	一般行政部門	議会	5	5	0	
		総務	73	72	1	県民体育祭事務局への派遣終了
		税務	18	18	0	
		民生	23	25	-2	事務分掌の見直し
		衛生	17	15	2	管理栄養士の増員ほか
		労働	0	0	0	
		農林水産	26	26	0	
		商工	7	7	0	
		土木	25	26	-1	係長職の兼任
	計	194	194	0	<参考>人口1万人当たり職員数 50.26人 類似団体の " (H19) 76.62人	
	教育委員会	47	52	-5	市民会館・市民体育館の指定管理者制度導入、幼稚園職員の退職不補充、学校改修に伴う業務増	
	小計	241	246	-5	<参考>人口1万人当たり職員数 62.64人 類似団体の " (H18) 100.98人	
公営企業等会計部門	水道	11	13	-2	事業終了に伴い業務減	
	下水道	9	9	0		
	その他	18	16	2	後期高齢者医療制度への対応	
	小計	38	38	0		
合計		279 [373]	284 [373]	-5	<参考> 人口1万人当たり職員数 72.5人	

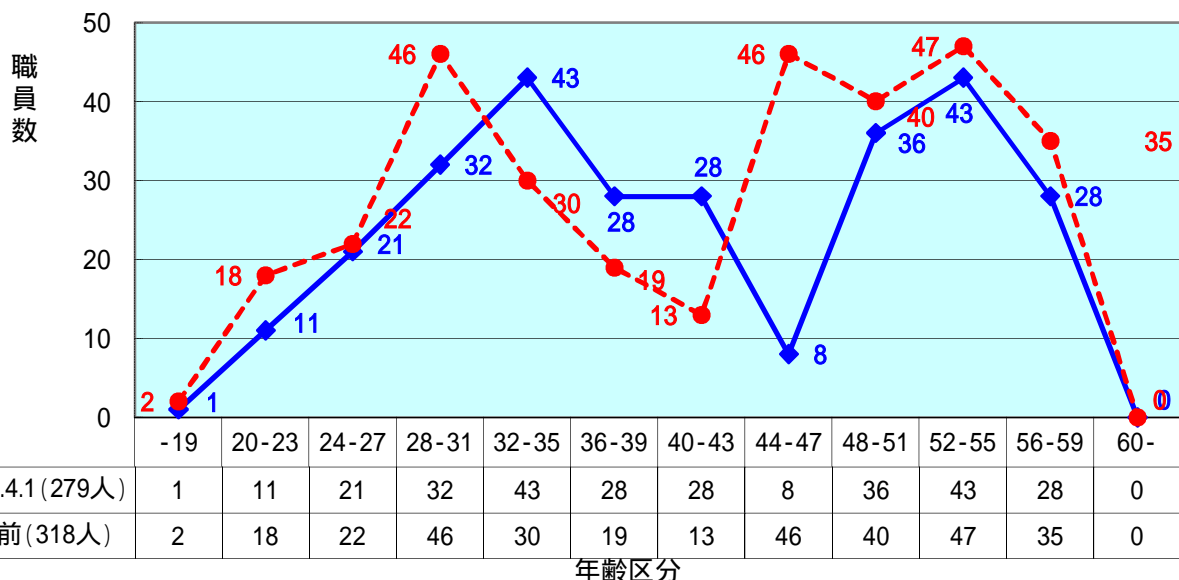
(注) 1. 合計欄の[ ]内は、条例定数の合計です。

2. 類似団体とは、人口規模、産業構造が類似している団体で平成19年度現在で全国に132団体あります。

(6) 職務上の地位別職員数(各年度4月1日現在)

職位	平成20年度		平成19年度		増減	
	職員数	うち女性	職員数	うち女性	職員数	うち女性
部長級	8	0	8	0	0	0
課長級	33	0	32	0	1	0
課長補佐級	13	2	15	2	2	0
係長・主幹級	43	13	44	14	1	1
その他の職員	182	92	185	91	3	1
合計	279	107	284	107	5	0

(7) 年齢別職員構成の状況(平成20年4月1日現在)



## 2 職員給与の状況

### 総括

#### (1) 人件費の状況 (普通会計決算)

区分	住民基本台帳人口 (H20.3.31現在)	歳出額 (A)	実質収支	人件費 (B)	人件費率 (B/A)	(参考)18年度 の人件費率
19年度	38,473 人	12,519,119 千円	38,928 千円	2,371,617 千円	18.9 %	20 %

(注) 人件費には、特別職に支給される給料、報酬等を含みます。

#### (2) 職員給与費の状況 (普通会計決算)

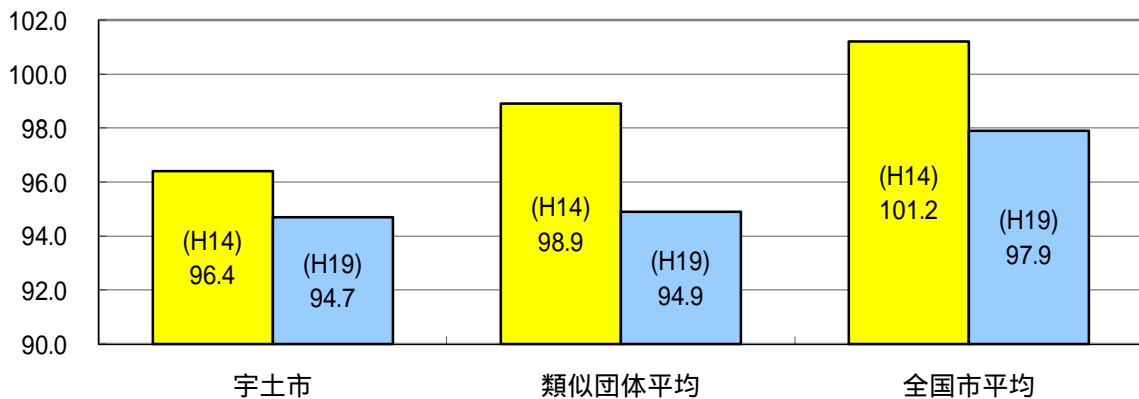
区分	職員数 (A)	給与費				一人あたり給 与費(B/A)	(参考)18年度 類似団体平均
		給料	職員手当	期末・勤勉手当	計(B)		
19年度	246 人	950,150 千円	129,546 千円	394,063 千円	1,473,759 千円	5,991 千円	6,026 千円

- (注) 1. 職員手当には退職手当を含みません。  
 2. 職員数は、平成19年4月1日現在の人数です。  
 3. 普通会計以外に、その他特別会計として国民健康保険会計、上水道会計、下水道会計、介護保険事業会計などがあります。  
 4. 本表には教育長は含まれていません。

#### (3) 特記事項

平成17年から平成19年までの3年間は、管理職手当を10%減額して支給。

#### (4) ラスパイレス指数の状況(各年4月1日現在)



- (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数値です。  
 2. 類似団体平均とは、人口規模、産業構造が類似している団体のラスパイレス指数を単純平均したものです。

### 職員の平均給与月額、初任給等の状況

#### (1) 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19年4月1日現在)

区分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額	平均給与月額 (国ベース)
宇土市	41.1 歳	321,900 円	366,600 円	338,929 円
熊本県	43.5 歳	356,315 円	416,788 円	385,561 円
国	40.7 歳	325,724 円	-	383,541 円
類似団体	43.2 歳	331,766 円	384,098 円	358,865 円

- (注) 1. 「平均給料月額」とは、平成19年4月1日現在における一般行政職の職員の基本給平均です。  
 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、時間外勤務手当などの全ての諸手当の額を合計したものであり、地方公務員給与実態調査において明らかにされています。  
 また、「平均給与月額(国ベース)」は、国家公務員の平均給与月額には時間外勤務手当、特殊勤務手当等の手当が含まれていないことから、比較のため国家公務員と同じベースで再計算したものです。

#### (2) 職員の初任給の状況(平成20年4月1日現在)

区分	宇土市	熊本県	国
一般行政職	大学卒	172,000 円	172,000 円
	高校卒	140,100 円	140,100 円

- (注) 大学卒の初任給は、宇土市及び熊本県においては、大卒程度試験による採用の場合、国においては 種試験採用による場合の額。

(3) 職員の経験年数別・学歴別平均給料額の状況(平成20年4月1日)

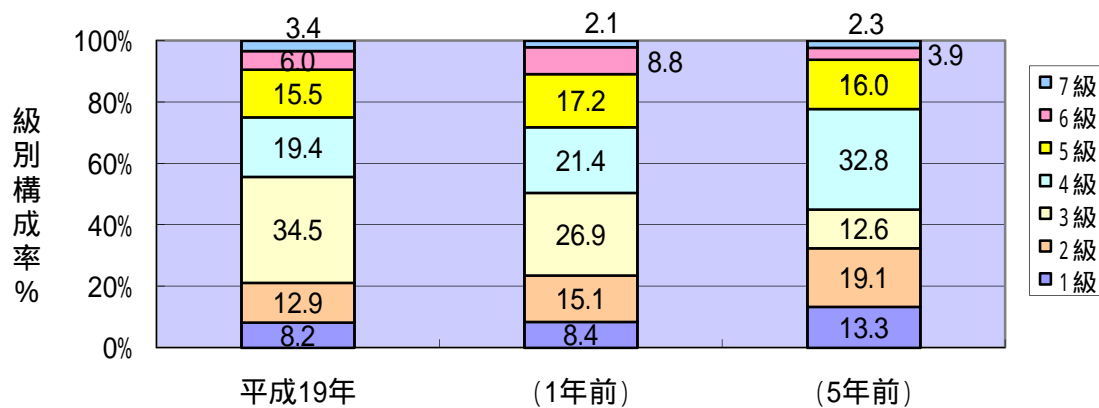
区 分		経験年数10年	経験年数15年	経験年数20年
一般行政職	大学卒	258,600 円	296,000 円	327,700 円
	高校卒	220,300 円	266,200 円	303,000 円

一般行政職の級別職員数等の状況

(1) 一般行政職の級別職員数の状況(平成20年4月1日現在)

区 分	標準的な職務内容	職員数	構成比
1 級	主事及び技師の職務	19 人	8.2 %
2 級	高度な知識を必要とする業務を行う主事及び技師の職務	30 人	12.9 %
3 級	係長及び参事の職務	80 人	34.5 %
4 級	課長課長補佐及び主幹並びに高度な知識経験を必要とする業務を行う課長補佐及び主幹の職務	45 人	19.4 %
5 級	課長並びに高度な知識経験を必要とする業務を行う課長補佐及び主幹の職務	36 人	15.5 %
6 級	審議員及び高度な知識経験を必要とする業務を行う課長の職務	14 人	6.0 %
7 級	部長及び高度な知識経験を必要とする業務を行う職務	8 人	3.4 %

- (注) 1. 宇土市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名です。  
 3. 一般行政職の中には、税務職、技能労務職(幼稚園用務員等)、幼稚園教諭、水道業務等の職員は含みません。



(注) 級の見直しにより、平成18年に9級制から7級制に移行しました。5年前の級別構成率は、当時、7級制に移行していたと仮定して算出した数値です。

(2) 昇給への勤務成績の反映状況

「宇土市職員の人事考課にする規程」により、全職員について11月1日から翌年10月31日までの一年間を対象とした成績評価を実施し、各職員の勤務成績をS・A・B・C・Dの5段階に分類します。

この成績結果に応じて、1月1日の普通昇給日に以下の号数分、昇給を実施しています。

(平成20年1月1日昇給分)

評価結果	評価の段階	55歳以下の職員		55歳超の職員	
		一般職員	特定幹部(7級)	一般職員	特定幹部(7級)
S	大変優れている	6号給	6号給	4号給	4号給
A	優れている	5号給	5号給	3号給	3号給
B	標準	4号給	3号給	2号給	2号給
C	劣っている	3号給	2号給	1号給	1号給
D	大変劣っている	昇給なし	昇給なし	昇給なし	昇給なし

(注) 1. 年齢は平成20年1月1日現在の満年齢で、勤務成績等に応じた平成20年1月1日の昇給号数を示しています。

職員手当の状況

(1) 期末手当・勤勉手当

宇土市	熊本県	国
1人当たり平均支給額(H19年度) 1,594 千円	1人当たり平均支給額(H18年度) 1,819 千円	1人当たり平均支給額(H18年度) - 千円
(H19年度分支給割合) 期末手当 3.00 月分 勤勉手当 1.45 月分 (1.60) 月分 (0.75) 月分	(H19年度分支給割合) 期末手当 3.00 月分 勤勉手当 1.45 月分 (1.60) 月分 (0.75) 月分	(H19年度分支給割合) 期末手当 3.00 月分 勤勉手当 1.45 月分 (1.60) 月分 (0.75) 月分
(加算措置の状況) 職務の級による加算措置 ・役職(級別)加算 5%~15%	(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 ・役職加算 5%~20% ・管理職加算 10%~25%	(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 ・役職加算 5%~20% ・管理職加算 10%~25%

(注) 支給割合欄の( )内は、再任用職員にかかる支給割合ですが、宇土市には該当職員はいません。

【参考】 勤勉手当への勤務実績の反映状況(一般行政職)

平成19年の成績評定結果に応じて、平成19年12月及び平成20年6月の勤勉手当について、次の増減措置を行っています。(55歳以下の一般職員の例)

成績評定結果	S	A	B	C	D
増減措置 (年間支給割合)	5%増額 (1.5225月)	3%増額 (1.4935月)	増減無し (1.45月)	10%減額 (1.305月)	20%減額 (1.16月)

(注) 年間支給割合は、成績評定直後の12月及び翌年6月の勤勉手当支給割合を合算したものです。

(2) 退職手当(平成20年4月1日現在)

宇土市			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	23.50 月分	30.55 月分	勤続20年	23.50 月分	30.55 月分
勤続25年	33.50 月分	41.34 月分	勤続25年	33.50 月分	41.34 月分
勤続35年	47.50 月分	59.28 月分	勤続35年	47.50 月分	59.28 月分
最高限度額	59.28 月分	59.28 月分	最高限度額	59.28 月分	59.28 月分
その他の加算措置			その他の加算措置		
・勸奨早期退職特別加算(2%~20%)			・勸奨早期退職特別加算(2%~20%)		
・退職時特別昇給:無					
一人当たり平均支給額	223 千円	26,157 千円			

(注) 退職手当の1人当たり平均支給額は、平成19年度に退職した職員に支給された平均額です。

(3) 地域手当

(平成20年4月1日現在)

支給実績(平成19年度決算)		0 千円	
支給職員1人当たり平均支給年額(平成19年度決算)		0 円	
支給対象地域	支給率	支給対象職員数	国の制度(支給率)
東京都のうち特別区	12 %	0 人	17 %
大阪府のうち大阪市	10 %	0 人	14 %
福岡県のうち福岡市	10 %以下	0 人	10 %

(平成22年度の制度改正時)

支給対象地域	支給率	国の制度(支給率)
東京都のうち特別区	18 %	18 %
大阪府のうち大阪市	15 %	15 %
福岡県のうち福岡市	10 %	10 %

(注) 国の制度では、平成22年度での完成を目指して、平成18年度から支給率を段階的に引き上げることにしている。

## (4) 特殊勤務手当(平成22年4月1日現在)

支給実績(平成19年度決算)		1,541 千円	
支給職員1人当たり平均支給年額(平成19年度決算)		30,820 円	
職員全体に占める手当支給職員の割合(平成19年度)		17.6 %	
手当の種類(手当数)		8 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
税務職員手当	税務課職員	市民税, 固定資産税, 国民健康保険税等賦課徴収事務	月額 4,000円
徴収手当	税務課, 保険課, 水道課, 下水道課, 都市計画課職員	市税, 国民年金保険料, 介護保険料, 水道料金, 下水道受益者負担金, 公営住宅使用料の徴収のために外勤する場合の業務	日額 300円
	税務課職員	市税及び市の徴収金の滞納強制処分並びに物件引上げ業務	1件につき 300円
感染症等防疫手当	保険課, 農林水産課 平成18年度支給実績なし	感染症の患者の救護, 感染症の病原体の付着した物件の処理作業又は伝染病菌を有する家畜の防疫作業	日額 500円
社会福祉業務手当	福祉課職員	生活保護法による調査, 指導等の業務	月額 3,500円
行旅病人及び行旅死亡人取扱手当	福祉課職員 平成18年度支給実績なし	行旅病人の取扱い業務	1件につき 1,000円
		行旅死亡人の処理業務	1件につき 2,000円
へい死動物取扱手当	環境課 平成18年度支給実績なし	へい死動物の処理業務	1件につき 500円
危険物取扱手当	免許資格を有し, 危険物取扱業務を市長が命じた職員	危険物取扱業務	月額 1,000円
用地交渉手当	農林水産課, 企業誘致課, 都市計画課	公共用地の取得交渉のため外勤する場合の業務	日額 400円

## (5) 時間外勤務手当

支給実績(平成19年度決算)	67,049 千円
職員1人当たり平均支給年額(平成19年度決算)	237 千円
支給実績(平成18年度決算)	71,883 千円
職員1人当たり平均支給年額(平成18年度決算)	245 千円

(注) この表では, 時間外勤務手当と休日勤務手当を合算しています。



(6) その他の手当(平成20年4月1日現在)

手当名	内容及び支給単価	国の制度との異同	国の制度と異なる内容	支給実績(H19決算)	支給職員1人当たり平均支給年額(H19決算)
扶養手当	配偶者 13,000 円 配偶者以外1人につき 6,500 円 その他 ・子どもの年齢等による加算措置あり	同	-	29,701 千円	226,726 円
住居手当	(借家) 家賃額 月額23,000円以下 家賃額 - 12,000円 家賃額 月額23,000円超 (家賃額 - 23,000円) × 1/2 + 11,000円 支給限度額: 27,000円 (自宅) 新築又は購入後5年間 2,500円 その他 1,000円	異	左記に該当する場合は、国においては手当が支給されない。	19,788 千円	139,353 円
通勤手当	(交通機関等の利用者) 定期券又は回数券等による運賃等相当額 支給限度額: 1箇月当たり55,000円 (交通用具(自動車等)の使用者) 片道2Km以上5km未満 2,000 円 片道5Km以上10km未満 4,100 円 片道10Km以上15km未満 6,500 円 片道15Km以上20km未満 8,900 円 片道20Km以上25km未満 11,300 円 片道25Km以上30km未満 13,700 円 片道30Km以上35km未満 16,100 円 片道35Km以上40km未満 18,500 円 片道40Km以上45km未満 20,900 円 片道45Km以上50km未満 21,800 円 片道50Km以上55km未満 22,700 円 片道55Km以上60km未満 23,600 円 片道60km以上 24,500 円	同	-	8,851 千円	53,000 円
管理職手当	部長職(7級) 56,000 円 審議員兼課長職(6級・7級) 48,000 円 課長職(5級・6級) 44,000 円 園長職(4級・5級) 39,000 円	異	支給額(単価)について、国よりも相対的に低く	21,320 千円	507,620 円

・特別職の報酬等の状況(平成20年4月1日現在)

区分	給料月額等			
	(参考)類似団体における最高額/最低額			
給料	市長	816,000 円	980,000 円	/ 546,700 円
	副市長	645,000 円	800,000 円	/ 495,800 円
報酬	議長	403,000 円	598,000 円	/ 273,000 円
	副議長	369,000 円	522,000 円	/ 227,000 円
	議員	348,000 円	465,000 円	/ 206,000 円
期末手当	市長	(平成19年度支給割合)		
	副市長	3.3 月分		
退職手当	市長	(平成19年度支給割合)		
	副市長	3.3 月分		
備考	市長	(算定方法)	(1期の手当額)	(支給時期)
	副市長	給料月額 × 在任月数 × 42/100	16,451 千円	任期終了時
		給料月額 × 在任月数 × 26/100	8,049 千円	任期終了時

- (注) 1. 退職手当の「1期の手当額」は、4月1日現在の給料月額及び支給率に基づき、1期(4年=48月)勤めた場合における退職手当の見込み額です。  
2. 任期終了時とは、一つの任期(通常4年)が終了した時点のことです。



### 3 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

- (1) 勤務時間, 休息・休憩時間, 週休日の状況(平成20年4月1日現在)  
1日の勤務時間8時間, 1週間の勤務時間40時間

勤務時間	休憩時間	休息時間	週休日
8:30 ~ 17:30	12:00 ~ 13:00	平成19年4月1日廃止	土曜日, 日曜日

- (2) 年次有給休暇の状況(平成19年1月1日 ~ 12月31日)

総付与日数	総取得日数	全対象職員数 (人)	一人当たり 平均取得日数	取得率 (%)
7683	1737	196	8.9	22.6

市長部局に勤務する一般職の職員が対象。

- (3) 休暇制度の概要

休暇の種類	付与要件	付与日数	
年次有給休暇	職員の請求時	年20日(繰越20日)を限度に付与	
病気休暇	職員の負傷, 疾病による療養	必要と認める期間(90日以内)	
主な特別休暇	骨髄提供のための休暇	骨髄液提供に際する検査, 入院等	必要と認める期間
	ボランティア休暇	各種ボランティア活動(被災者支援, 福祉施設等)	年5日以内
	結婚休暇	結婚式や旅行等の行事	連続する5日以内
	産前休暇	8週間(多胎妊娠は14週間)以内に出産予定	出産日までの請求期間
	産後休暇	女性職員が出産した場合	8週間(多胎妊娠は14週間)
	育児時間休暇	生後満1年に達しない子の育児	1日2回, 各々30分以内
	妻の出産休暇	妻の出産時の入院付添い等	2日以内
	男性の養育休暇	妻の出産に際して小学校就学前の子の養育のため	5日以内
	親族の死亡休暇(忌引)	親族の死亡	親族に応じ1日 ~ 7日
	夏季休暇	7月 ~ 9月の期間における休暇	3日
	妊娠障害休暇	妊娠中の職員の妊娠障害	9日を超えない範囲
子の看護休暇	中学校就学前の子の看護	年5日以内	
組合休暇	許可を得て職員団体業務に従事	年30日以内(無給)	
介護休暇	相当期間, 配偶者や父母等の介護を行う	6月を超えない範囲	

#### 4 職員の分限及び懲戒処分の状況

##### (1) 分限処分の状況(平成19年度)

処分理由	地方公務員法	降任	免職	休職	降給	合計	失職
勤務成績が良くない場合	第28条第1項第1号	0	0	/	/	0	/
心身の故障の場合	第28条第1項第2号, 第2項第1号	0	0	9	/	9	/
職に必要な適格性を欠く場合	第28条第1項第3号	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	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	第28条第2項第2号	/	/	0	/	0	/
条例で定める事由による場合	第27条第2項	/	/	0	0	0	/
地方公務員法第28条第4項により失職した者		/	/	/	/	/	0
合計		0	0	9	0	9	0

(注)人数は延べの発令回数です。

##### (2) 懲戒処分の状況(平成19年度中)

処分理由	地方公務員法	戒告	減給	停職	免職	合計
法令に違反した場合	第29条第1項第1号	0	0	0	0	0
職務上の義務に違反し又は職務を怠った場合	第29条第1項第2号	0	0	0	0	0
全体の奉仕者たるにふさわしくない非行があった場合	第29条第1項第3号	0	0	0	0	0
上記処分に伴う管理職の管理監督責任による場合		0	0	0	0	0
合計		0	0	0	0	0

## 5 職員のサービスの状況

### (1) サービスに関する基本原則

地方公務員には、「全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、全力を挙げて職務に専念しなければならない」という根本基準のほか、次のような義務が定められています。

- ・法令等及び上司の職務上の命令に従う義務
- ・政治的行為の制限
- ・信用失墜行為の禁止
- ・争議行為等の禁止
- ・秘密を守る義務
- ・営利企業等の従事制限
- ・職務に専念する義務

営利企業等の従事許可の状況(平成19年度)

区分	申請件数	許可件数
従事許可申請	0	0

## 6 職員の研修及び勤務成績の評定の状況

### (1) 職員研修の実施状況(平成19年度の主なもの)

集合研修等

分類	研修内容	対象
専門研修	人事考課に関する管理職研修	課長補佐以上全職員
	接遇能力向上研修	各課代表職員
	監督職向けメンタルヘルス研修	課長補佐・係長
	人権に関する研修	全職員
	技術職研修	技術職職員
その他の研修	派遣研修(自治大学校・市町村アカデミー・日本経営協会等)	各部からの推薦者

### (2) 勤務評定の状況(平成19年度)

宇土市職員の人事考課に関する規程に基づき、毎年、勤務評定を実施しています。

評定の時期及び活用分野

評定の時期	活用分野
11月	昇給・昇格・配置・勤勉手当成績率

職責ごとの評定項目

職 責	評定項目	評 定 要 素
部長 審議員 課長	業 績	仕事の量, 仕事の質, 補佐・指導, 成績評定
	能 力	知識, 決断力, 政策形成能力, 事務事業評価力, 統率力, 渉外力
	勤務態度	責任感, 経営意識, 革新性, 先見性, 倫理観
課長補佐 係長 園長	業 績	仕事の量, 仕事の質, 補佐・指導
	能 力	知識・技能, 判断力, 企画立案力, 事務事業説明力, 指導力, 調整力 (園長にあつては信頼性)
	勤務態度	責任感, 業務連携意識, 革新性, 市民意識(園長にあつては保育愛), 規律性
参事 主事 技師 幼稚園教諭	業 績	仕事の量, 仕事の質, 補佐・指導
	能 力	知識・技能, 理解力, 創意工夫力, 表現力, 実行力, 説得力(幼稚園教諭にあつては自己管理力)
	勤務態度	責任感, 協調性, 積極性, 市民意識(幼稚園教諭にあつては保育愛), 規律性

評価の段階

評語	評価の段階	基本的なレベル
S	大変優れている	上位資格, 上位職と比較しても優れている
A	優れている	標準を上回る
B	標準	期待し求める基準を満たしている
C	劣っている	業務に支障がみられる
D	大変劣っている	業務に著しい支障がみられる

(注) 評定は絶対評価による。

## 7 職員の福利及び利益の保護の状況

### (1) 職員の福利制度の状況(平成19年度)

区分	内容(対象者)	
共済制度	熊本県市町村職員共済組合の制度による(全職員)	
健康診断	定期健康診断(人間ドック受診者以外の全職員)	
	人間ドック(30歳以上の職員のうち希望者)	
互助組織	名称	宇土市職員互助会
	加入者	一般職, 常勤の特別職
	主な事業	超音波検診・婦人がん検診助成, 体育・文化活動助成ほか
	主な財源	収入合計: 6,900千円 ・職員負担の互助会費: 5,511千円(職員1人平均約24千円) ・前年度からの繰越金1,173千円

(注)職員互助会に対する市の補助金は,平成19年度から廃止しています。

### (2) 公務災害の状況(平成19年度)

種類	発生件数	事案の概要
通勤災害	0	
公務災害	1	マムシ咬創

### (3) 育児休業等の取得状況(平成19年度中に新たに育児休業を取得した職員について)

#### 育児休業承認期間

(単位:人)

	育児休業承認期間					合計
	6月以下	6月~ 1年以下	1年~ 1年半以下	1年半~ 2年以下	2年~ 3年以下	
男性職員	0	0	0	0	0	0
女性職員	0	5	2	0	0	7
合計	0	5	2	0	0	7

#### 部分休業承認期間

(単位:人)

	部分休業承認期間					合計
	6月以下	6月~ 1年以下	1年~ 1年半以下	1年半~ 2年以下	2年~ 3年以下	
男性職員	0	0	0	0	0	0
女性職員	0	0	0	0	0	0
合計	0	0	0	0	0	0

#### 部分休業取得時間

(単位:人)

	1日の部分休業取得時間(平均)				合計
	30分以下	30分~ 60分以下	60分~ 90分以下	90分超	
男性職員	0	0	0	0	0
女性職員	0	0	0	0	0
合計	0	0	0	0	0

### (4) 利益の保護の状況

内容	件数	処理の状況
職員の給与,勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要	0	
職員に対する不利益な処分についての不服申立て	0	

## 8 職員の競争試験及び選考の状況

### (1) 採用試験の日程等(平成19年度)

試験の種類		公告日	申込受付期間	試験日 (合格発表日)		試験地
大学卒業 程度	行政	平成19年7月3日	平成19年7月23日 ~ 平成19年8月10日	第一 次	平成19年9月16日 (平成19年10月15日)	宇城市
高等学校 卒業程度	一般事務			第二 次	平成19年11月16日 (平成19年11月20日)	宇土市

### (2) 採用試験の結果等(平成19年度)

試験の種類		募集人員	応募者数	受験者数	第一次合格者数	最終合格者数
大学卒業 程度	行政	4	77	42	12 (うち男性 6) (うち女性 6)	4 (うち男性 0) (うち女性 4)
高等学校 卒業程度	一般事務	2	23	18	7 (うち男性 4) (うち女性 3)	4 (うち男性 2) (うち女性 2)

## 9 報告・勧告, 措置要求, 不服申立ての状況(平成19年度)

内 容	実績
給与, 勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況	無し
勤務条件に関する措置要求の状況	無し
不利益処分に関する不服申立ての状況	無し

【参考】

第三次宇土市定員適正化計画(2005～2010) - 抜粋 -

平成17年度(18年2月)策定

1. 計画期間と目標数値

計画期間は、集中改革プランの期間に準じて平成17年度から平成21年度までの5年間とする。  
 当該期間内において、予定している指定管理者への移行等による減員 10人に、集中改革プランの目標値である 4.6%(宇土市においては 14人)を上乗せした合計 24人( 8.05%)を削減目標とする。  
 具体的には、平成17年4月1日現在の総職員数298人を、5年間で24人削減して平成22年4月1日までに274人とする。

部門別・年度別推進計画一覧

部門	区分	H17	H18	H19	H20	H21	H22	計画累計		
一般行政	職員数	208	203	201	200	198	195	13	-6.25%	
	差引		5	2	1	2	3			
特別行政	職員数	55	54	52	48	47	45	10	-18.18%	
	差引		1	2	4	1	2			
公営企業等	職員数	35	36	36	36	35	34	1	-2.86%	
	差引		1	0	0	1	1			
総職員	職員数	298	293	289	284	280	274	24	-8.05%	
	差引		5	4	5	4	6			
	(退職予定)		9	11	9	8	9			46
	(採用予定)		4	7	4	4	3			22

(注1) 退職欄以外の数値は、各年度4月1日現在の予定数。退職欄は、前年度中(3月31日まで)の退職者数。

(注2) 退職者欄は、前年度の定年退職予定者数。

2. 定員適正化手法の概要

(1) 定年退職者に対する新規採用枠の削減方式による定員の削減

退職者不補充などの極端な削減方法は用いず、新規採用によって一部補充をしながら削減を図る。ただし、指定管理者への移行等の影響で年度ごとに削減可能な人員が異なるため、毎年一定率の削減とはせず、新規採用での補充は計画期間通算で概ね50%を目標とする。

(2) 勧奨退職の継続実施による組織の活性化

前計画から引き続き勧奨退職を実施する。勧奨退職に伴う欠員については、新規採用による100%補充を原則とし、若返りによる組織の活性化を目指す。

(3) 指定管理者制度への積極的な移行

指定管理者制度の導入によって、サービスの低下を招くことなくコストダウンが図れる公共施設については、指定管理者制度への移行を積極的に進める。また、民営化が可能な部門についても、問題・課題を洗い出して将来の実現に向けた積極的な取り組みを行う。

(4) アウトソーシングの推進

個別業務においては、「行政でなければ出来ないこと」と「行政でなくてもできること」を峻別し、後者の場合で「サービスの維持又は向上が期待でき、さらにコストダウンが図れる業務」については、前例や慣例に捉われずに積極的にアウトソーシングを進める。

(5) フレキシブルな統廃合による組織のスリム化

各部署における業務の現状把握に努め、常にスリムな組織づくりを目指して小規模な統廃合をフレキシブルに実施し、平成22年4月までに部・課・系の総数で10以上の部署を減じる。なお、業務に直接的に携わるスタッフ職の削減は最小限に止めるものとする。

(6) 効率のかつ機動的な組織体制の整備

各部署の事業内容や事務量の把握・分析を徹底して、人員の適正な配置に努める。また、係や課、或いは部を超えた業務応援体制の整備を図り、時期的に集中する業務や緊急的な業務にも柔軟に対応できる組織を目指す。



(7) 職員の能力向上に向けた職員研修の実施

職員研修に対する職員のニーズ把握に努めて、階層別研修等の内容への反映を図る。また、OJTの推進や庁内講師の積極的活用により、低コストでも幅広い効果の期待できる研修制度の確立を目指す。さらに、自治大学校や市町村アカデミーなどの外部研修機関や熊本県への研修派遣を引き続き実施し、長期的視点に立った人材育成に力を注ぐ。

(8) 職員の努力を評価する給与制度の確立

職員がやる気をもって業務に取り組めるように、人事考課制度等を有効的に活用して、公務員制度改革に沿った能力・業績重視型の給与制度の確立を目指す。

3. 年次別推進状況

(数値は各年度4月1日現在)

部門	区分	H17	H18	H19	H20	H21	H22	累計	
								現職員数	増減
一般行政	目標数	208	203	201	200	198	195	194	14
	実績	...	200	194	194				
特別行政	目標数	55	54	52	48	47	45	52	3
	実績	...	57	52	47				
公営企業等	目標数	35	36	36	36	35	34	38	3
	実績	...	36	38	38				
総職員	目標数	298	293	289	284	280	274	279	19
	実績	...	293	284	279				
	進捗率	...	20.8%	58.3%	79.2%				79.17%

【参考資料】

A 前計画(新定員適正化計画)の実績

平成13年度に策定した新定員適正化計画(第二次計画)は、平成13年度から平成17年度までの5年間を計画期間とし、計画当初の総職員数345人を平成18年4月1日までに300人(45人削減)とするものであったが、計画終了1年前の平成17年4月1日時点で298人(47人削減)となり目標を達成した。

(数値は各年度4月1日現在)

区分	H13	H14	H15	H16	H17	H18
計画数	345	333	323	312	312	300
実職員数	345	328	318	306	298	計画見直し
対前年職員増減数	...	17	10	12	8	
累計削減数	...	17	27	39	47	
累計削減率	...	4.93%	7.83%	11.30%	13.62%	
最終目標に対する達成率	...	37.78%	60.00%	86.67%	104.44%	

B 過去10年間の職員数の推移

