

西予市の人事行政の運営等の状況について

地方公務員法第58条の2及び西予市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例に基づき、西予市人事行政の運営等の状況の概要について公表します。

なお、ご不明な点やご質問等がありましたら、次までお問い合わせください。

◆西予市総務企画部総務課 (TEL 0894(62)6400)

1 職員の任免に関する状況

1 職員の任免状況

(単位:人)

区分	採用	退職				
		定年	勸奨	自己都合 その他	合計	
一般行政職	上級	13	-	-	-	-
	初級	1	4	-	3	7
土木技師	上級	-	-	-	-	-
建築技師	上級	-	-	-	-	-
消防職員	初級	4	2	-	1	3
保育士・幼稚園教諭		4	1	-	2	3
医師		3	-	-	3	3
薬剤師		1	-	-	-	-
管理栄養士・栄養士		-	-	-	-	-
診療放射線技師		1	-	-	-	-
臨床検査技師		-	-	-	-	-
臨床工学技士		1	-	-	-	-
理学療法士		1	-	-	1	1
作業療法士		-	-	-	-	-
言語聴覚士		-	-	-	-	-
保健師		1	-	-	1	1
看護師		3	2	-	2	4
歯科衛生士		-	-	-	1	1
社会福祉士		-	-	-	-	-
介護員・支援員		-	-	-	1	1
技能労務職		-	2	-	-	2
計		33	11	-	15	26

(注)平成29年4月1日から平成30年3月31日までの人数

2 採用試験の実施状況 (平成29年4月1日採用者試験状況)

種類	試験区分	内容
西予市職員 採用試験	一般行政事務(上級) 一般行政事務(初級) 一般行政事務(社会人枠) 一般行政事務(スポーツ 枠) 技師職(上級) 保育士・幼稚園教諭 保健師 看護師 薬剤師 診療放射線技師 理学療法士 臨床工学技士	<p><一次試験> 教養試験:一般行政事務(上級)・(初級)・(スポーツ枠)のみ 専門試験:技師職(上級)のみ 社会人基礎試験:一般行政事務(社会人枠)のみ 作文試験:全試験区分 面接試験:保育士・幼稚園教諭、保健師、看護師、薬剤師、 診療放射線技師、理学療法士、臨床工学技士</p> <p><二次試験> 集団討論試験:一般行政事務(上級)のみ 面接試験:一般行政事務(上級)・(初級)・(スポーツ枠)・(社会人枠)、技術職(上級)</p>
西予市消防職員 採用試験	消防(初級)	<p><一次試験> 教養試験 作文試験 体力検査</p> <p><二次試験> 面接試験</p>

2 職員の給与及び職員数の状況

1 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 (30.1.1)	歳出額 A	実質収支	人件費 B	人件費率 B/A	(参考) 28年度の人件費率
	人	千円	千円	千円	%	%
29年度	38,947	27,008,730	926,436	4,363,668	16.2	14.5

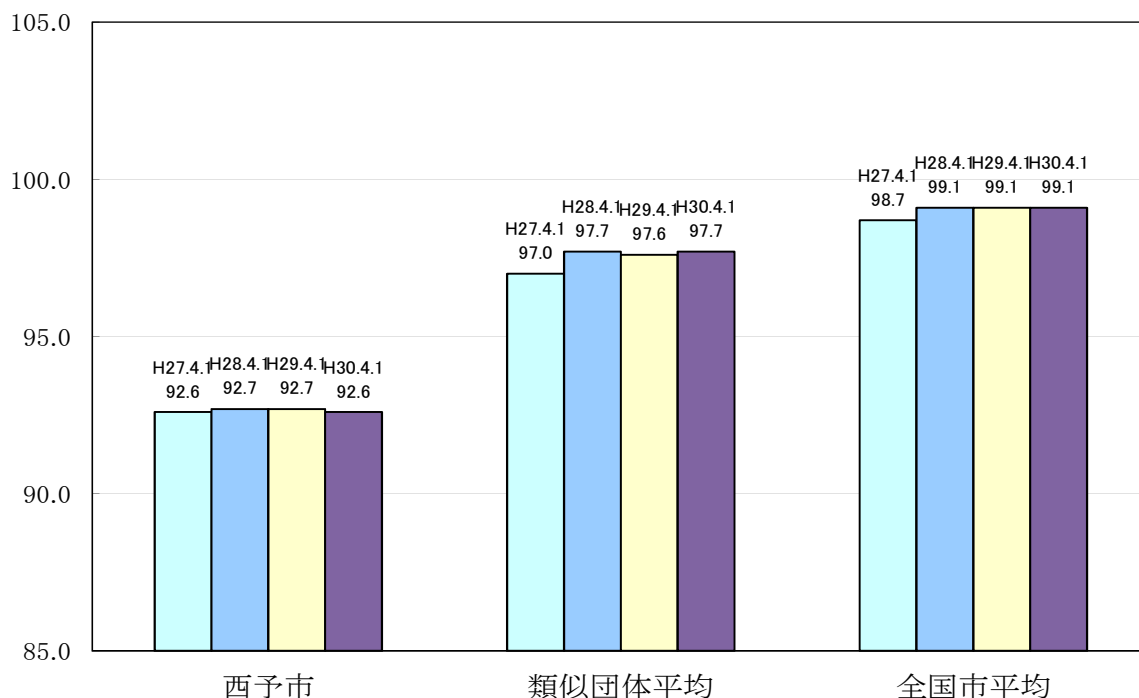
(2) 職員給与費の状況(普通会計決算)

区分	職員数 A	給与費				一人当たり
		給料	職員手当	期末・勤勉手当	計 B	給与費 B/A
	人	千円	千円	千円	千円	千円
29年度	534	1,951,493	256,349	732,154	2,939,996	5,506

- (注) 1 職員手当には退職手当を含まない。
 2 職員数は、平成29年4月1日現在の人数である。
 3 給与費については、任期付短時間勤務職員(再任用職員(短時間勤務))の給与費が含まれており、職員数には当該職員を含んでいない。

(参考)類似団体平均 一人当たり給与 千円
5,863

(3) ラスパイレス指数の状況



- (注) 1 ラスパイレス指数とは、全地方公共団体の一般行政職の給料月額を同一の基準で比較するため、国の職員数(構成)を用いて、学歴や経験年数の差による影響を補正し、国の行政職俸給表(一)適用職員の俸給月額を100として計算した指数。
 2 ()書きの数值は、地域手当補正後ラスパイレス指数を指す。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。
 (補正前のラスパイレス指数×(1+当該団体の地域手当支給率)÷(1+国の指定基準に基づく地域手当支給率)により算出。)
 3 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ある。

※29年4月1日のラスパイレス指数が、①3年前に比べ1ポイント以上上昇している場合、②3年連続で上昇している場合、③100を超えている場合について、その理由及び改善の見込み。

--

(4) 給与改定の状況

①月例給

区分	人事委員会の勧告				給与改定率	(参考) 国の改定率
	民間給与 A	公務員給与 B	較差 A-B	勧告 (改定率)		
29年度	円	円	円 (%)	%	%	%

(注)「民間給与」、「公務員給与」は、人事委員会勧告において公民の4月分の給与額をラスパイレス比較した平均給与月額である。

②特別給(期末・勤勉手当)

区分	人事委員会の勧告				年間支給月数	(参考) 国の年間 支給月数
	民間の支給 割合 A	公務員の 支給月数 B	較差 A-B	勧告 (改定月数)		
29年度	月	月	月	月	月	月

(注)「民間の支給割合」は民間事業所で支払われた賞与等の特別給の年間支給割合、「公務員の支給月数」は期末手当及び勤勉手当の年間支給月数である。

(5) 給与制度の総合的見直しの実施について

①給料表の見直し

[実施]

(給料表の改定実施時期) 平成27年4月1日
 (内容) 一般行政職の給料表について、国及び愛媛県の見直し内容を踏まえ、2.12%引き下げ。激変緩和のため、3年間(平成30年3月31日まで)の経過措置(現給保障)を実施。他の給料表については、一般行政職給料表との均衡を踏まえて見直しを実施。

②地域手当の見直し

(支給割合) ※対象外地域(愛媛県東京事務所のみ)
 (実施時期)

③その他の見直し内容

管理職員特別勤務手当及び単身赴任手当について、国と同様に見直しを実施。(平成27年4月1日実施)

2 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30年4月1日現在)

①一般行政職

区分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額	平均給与月額 (国比較ベース)
西予市	42.1 歳	302,547 円	353,187 円	348,949 円
愛媛県	44.3 歳	331,679 円	419,961 円	363,800 円
国	43.5 歳	329,845 円	- 円	410,940 円
類似団体	42.3 歳	316,612 円	371,978 円	343,315 円

②技能労務職

区分	公務員					民間			参考 A/B
	平均年齢	職員数	平均給料月額	平均給与月額 (A)	平均給与月額 (国比較ベース)	対応する民間の類似職種	平均年齢	平均給与月額 (B)	
西予市	51.1 歳	20 人	252,736 円	264,071 円	259,961 円	—	—	—	—
うち清掃職員	51.5 歳	2 人	256,396 円	276,646 円	275,396 円	廃棄物処理業従業員	45.8 歳	293,000 円	0.94
うち学校給食員	49.3 歳	4 人	251,251 円	265,601 円	262,501 円	調理士	45.6 歳	223,500 円	1.19
うち用務員	55.3 歳	6 人	272,358 円	284,608 円	278,524 円	用務員	55.6 歳	207,200 円	1.37
愛媛県	52.8 歳	228 人	335,001 円	370,831 円	349,727 円	—	—	—	—
国	50.7 歳	2,553 人	286,817 円	- 円	328,637 円	—	—	—	—
類似団体	51.1 歳	17 人	317,101 円	343,418 円	330,171 円	—	—	—	—

区 分	参 考 年収ベース(試算値)の比較		
	公務員 (C)	民間 (D)	C/D
西予市	—	—	—
うち清掃職員	4,417,852 円	4,038,000 円	1.09
うち学校給食員	4,252,478 円	2,958,300 円	1.44
うち用務員	4,526,302 円	2,808,700 円	1.61

※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る。
(平成27～29年の3ヶ年平均)

※技能労務職の職種と民間の職種等の比較にあたり、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ない。

※年収ベースの「公務員(C)」及び「民間(D)」のデータは、それぞれ平均給与月額を1.2倍したものに、公務員においては前年度に支給された期末・勤勉手当、民間においては前年に支給された年間賞与の額を加えた試算値である。

- (注) 1 「平均給料月額」とは、平成30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ある。
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すべ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るものである。
また、「平均給与月額(国比較ベース)」は、比較のため、国家公務員と同じベース(=時間外勤務手当等を除いたもの)で算出している。

(2) 職員の初任給の状況(平成30年4月1日現在)

区 分		西 予 市	愛 媛 県	国
一般行政職	大 学 卒	183,312 円	186,524 円	総合職 183,700 円 一般職 179,200 円
	高 校 卒	149,882 円	152,090 円	147,100 円
技能労務職	高 校 卒	— 円	145,063 円	— 円
	中 学 卒	— 円	129,402 円	— 円

(3) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額の状況(平成30年4月1日現在)

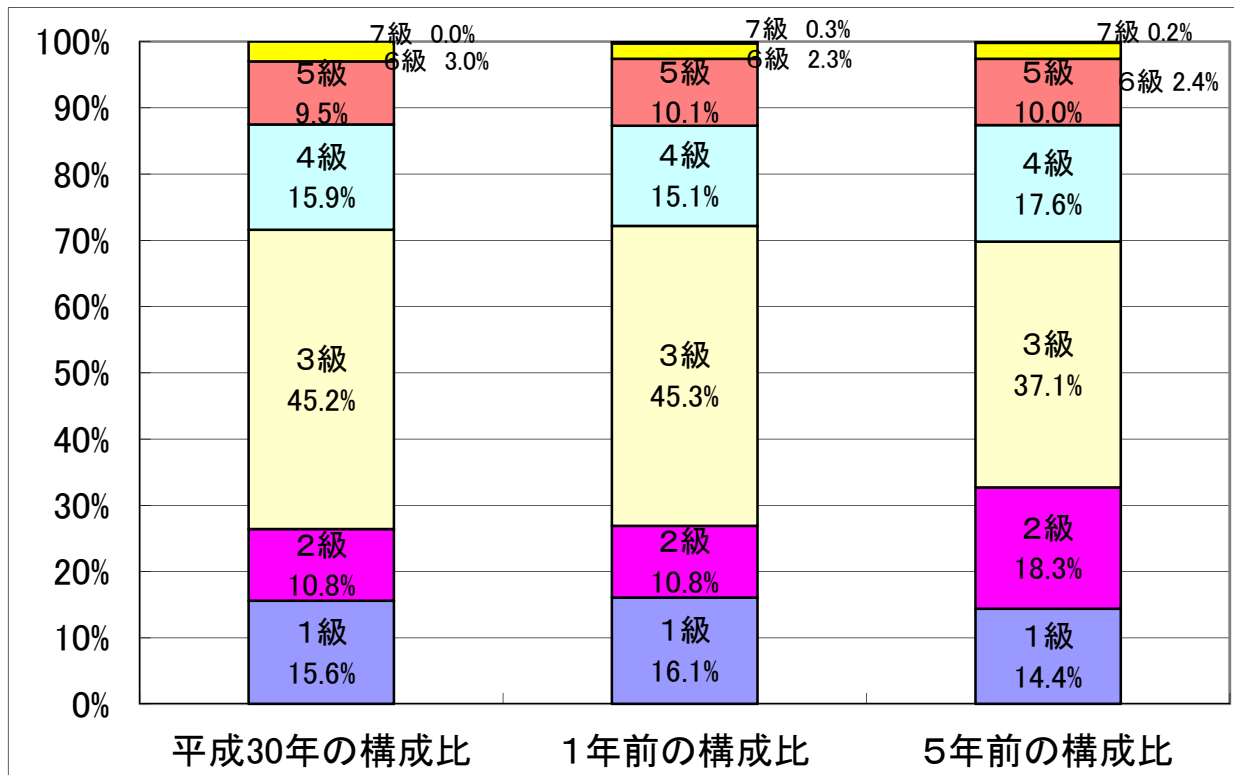
区 分		経験年数10年	経験年数20年	経験年数25年	経験年数30年
一般行政職	大 学 卒	238,225 円	322,494 円	359,647 円	382,322 円
	高 校 卒	208,359 円	288,972 円	324,125 円	350,963 円
技能労務職	高 校 卒	— 円	— 円	— 円	— 円
	中 学 卒	— 円	— 円	— 円	— 円

3 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及び給料表の状況(平成30年4月1日現在)

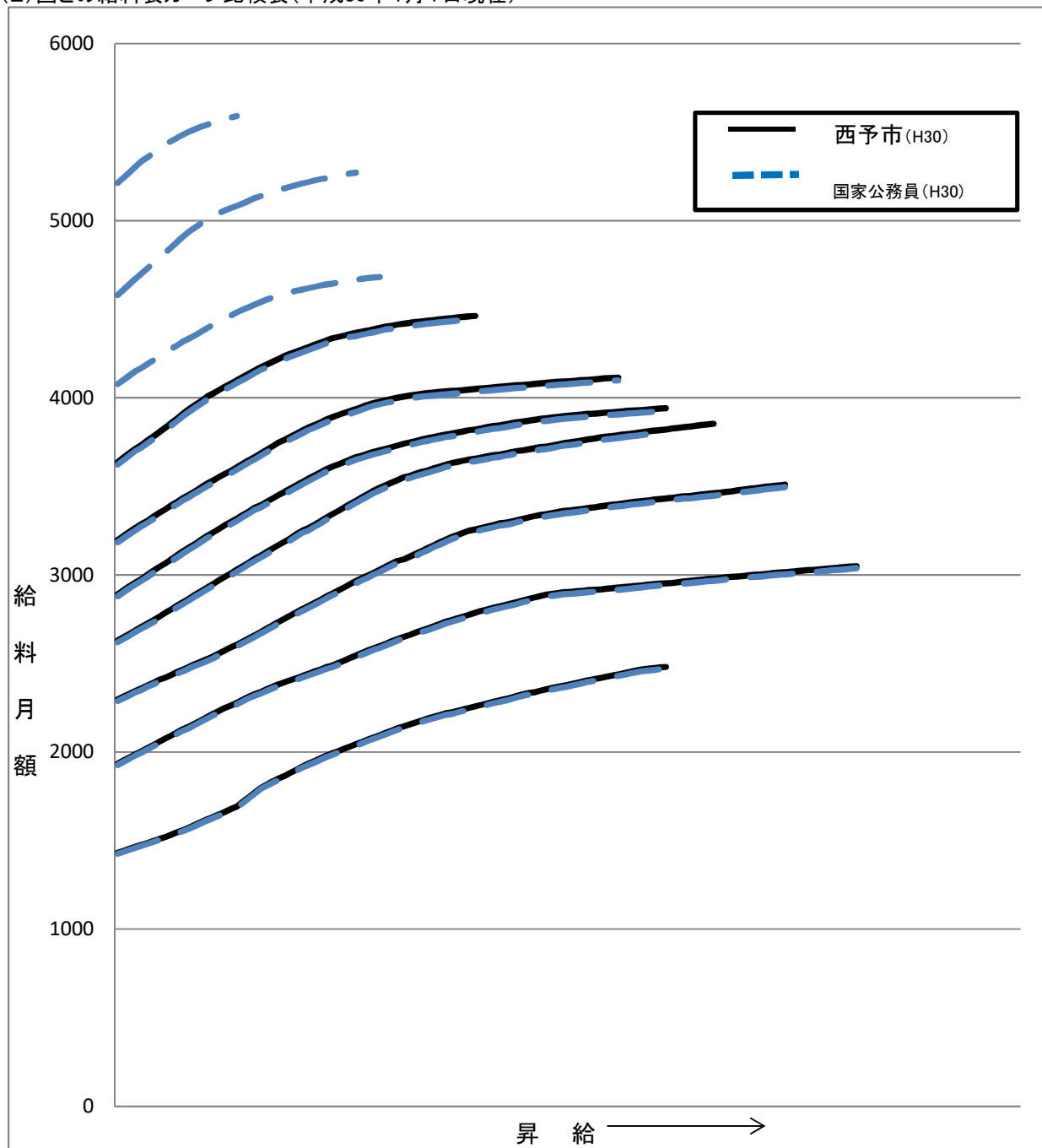
区分	標準的な職務内容	職員数	構成比	1号給の給料月額	最高号給の給料月額
1級	主事	62人	15.6%	143,156円	248,063円
2級	主査	43人	10.8%	193,451円	304,984円
3級	係長、主任	180人	45.2%	229,792円	350,963円
4級	課長補佐	63人	15.9%	263,021円	385,296円
5級	課長	38人	9.5%	289,123円	394,131円
6級	部長、課長	12人	3.0%	319,742円	411,398円
7級	部長(総括部長)	0人	0.0%	363,712円	446,233円

- (注) 1 西予市の給与条例に基づく給料表の級区分による職員数である。
 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ある。
 3 再任用は含まない。



(注) 平成18年度に9級制から7級制に変更している。(旧給料表の1級及び2級並びに4級及び5級をそれぞれ統合)

(2) 国との給料表カーブ比較表(平成30年4月1日現在)



(2) 昇給への人事評価の活用状況(西予市)

平成30年4月2日から平成31年4月1日までににおける運用	管理職員		一般職員	
	昇給可能な区分	昇給実績がある区分	昇給可能な区分	昇給実績がある区分
イ 人事評価を活用している				
活用している昇給区分				
上位、標準、下位の区分				
上位、標準の区分				
標準、下位の区分				
標準の区分のみ(一律)				
ロ 人事評価を活用していない	○		○	
活用予定時期	未定		未定	

4 職員の手当の状況

(1) 期末手当・勤勉手当

西 予 市	愛 媛 県	国
1人当たり平均支給額(平成29年度) 1,355 千円	1人当たり平均支給額(平成29年度) 1,689 千円	—
(29年度支給割合) 期末手当 2.60 月分 (1.45)月分 勤勉手当 1.80 月分 (0.85)月分	(29年度支給割合) 期末手当 2.60 月分 (1.45)月分 勤勉手当 1.80 月分 (0.85)月分	(29年度支給割合) 期末手当 2.60 月分 (1.45)月分 勤勉手当 1.80 月分 (0.85)月分
(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	(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	(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

(注) ()内は、再任用職員に係る支給割合である。

○ 勤勉手当への人事評価の活用状況

平成30年度中における運用	管理職員		一般職員	
イ 人事評価を活用している	○		○	
活用している成績率	支給可能な成績率	支給実績がある成績率	支給可能な成績率	支給実績がある成績率
上位、標準、下位の成績率	○		○	
上位、標準の成績率				
標準、下位の成績率				
標準の成績率のみ(一律)				
ロ 人事評価を活用していない				
活用予定時期				

(2) 退職手当(平成30年4月1日現在)

西 予 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	19.6695 月分	24.586575 月分	勤続20年	19.6695 月分	24.586575 月分
勤続25年	28.0395 月分	33.27075 月分	勤続25年	28.0395 月分	33.27075 月分
勤続35年	39.7575 月分	47.709 月分	勤続35年	39.7575 月分	47.709 月分
最高限度額	47.709 月分	47.709 月分	最高限度額	47.709 月分	47.709 月分
その他の加算措置 退職手当の調整額			その他の加算措置 退職手当の調整額		
職務の級等の区分に応じた8段階の調整月額を定め、職員の在職期間のうちその月額が高い方から60月分の合計額を調整額として加算			職務の級等の区分に応じた11段階の調整月額を定め、職員の在職期間のうちその月額が高い方から60月分の合計額を調整額として加算		
(退職時特別昇給 無)			定年前早期退職特別措置 (2%~45%加算)		
1人当たり平均支給額 5,476 千円 17,965 千円					

(注) 退職手当の1人当たり平均支給額は、平成28年度に退職した職員に支給された平均額である。

(3) 地域手当

(平成30年4月1日現在)

支給実績(平成29年度決算)			1,018千円
支給職員1人当たり平均支給年額(平成29年度決算)			509千円
支給対象地域	支給率	支給対象職員数	国の制度(支給率)
東京都特別区	20.0 %	2 人	20.0 %
地域手当補正後ラスパイレス指数(ラスパイレス指数)			-

(4) 特殊勤務手当(平成30年4月1日現在)

支給実績(29年度決算)		23,837 千円	
支給職員1人当たり平均支給年額(29年度決算)		219 千円	
職員全体に占める手当支給職員の割合(29年度)		12.8 %	
手当の種類(手当数)		7	
手当の名称	主な支給対象職員	支給実績 (29年度決算)	左記職員に対する 支給単価
感染症疫病作業等に 従事する職員の特殊 勤務手当	感染症患者若しくは感染症の疑いのある患 者の診療、看護、救護又は感染症菌附着し た物件若しくは附着の危険がある物件の処 理作業に従事した職員	0 千円	日額 1,000 円
野犬捕獲及び動物死 体処理危険手当	野犬及び畜犬の捕獲業務に従事及び並び に動物(犬・猫・狸・狐)の死体を処理した職 員	355 千円	1日につき1,200円
診療所に勤務する医 師の特殊勤務手当	診療所に勤務する医師	9,180 千円	月額100万円を超えない 範囲内において、市長が 定める額
診療所に勤務する医 師の研究手当	院長の職にある者 医長の職にある者 医員の職にある者	4,052 千円	1月につき当該医師の給 料月額の100分の70を超 えない範囲内において、 市長が定める額
処理場勤務手当	衛生センター及びクリーンセンターに勤務す る職員	216 千円	月額 6,000 円
生活保護業務員手当	福祉事務所に勤務する生活保護の現業を行 う社会福祉主事及び査察指導員の現業職員	240 千円	月額 4,000 円
行旅死亡人取扱手当	行旅死亡人等の死体処理の業務に従事した 職員	56 千円	死体1体につき7,000円

(5) 時間外勤務手当

支給実績(29年度決算)	114,739 千円
職員1人当たり平均支給年額(29年度決算)	253 千円
支給実績(28年度決算)	104,264 千円
職員1人当たり平均支給年額(28年度決算)	230 千円

(注) 職員1人当たり平均支給額を算出する際の職員数は、「支給実績(○年度決算)」と同じ年度の4月1日現在の総職員数(管理職員、教育職員等、制度上時間外勤務手当の支給対象とはならない職員を除く。)であり、短時間勤務職員を含む

(6) その他の手当(平成30年4月1日現在)

手 当 名	内容及び支給単価	国の制度との 異同及び異なる 内容	支給実績 (29年度決算)	支給職員1人当たり 平均支給年額 (29年度決算)
扶養手当	配偶者 6,500 円 子 10,000 円 父母等 6,500 円	同	75,739 千円	249,962 円
	・特定扶養加算 (16歳~22歳) 5,000 円			
住居手当	借家居住者 支給限度額 27,000 円	同	30,530 千円	254,414 円

通勤手当	交通機関利用者 支給単位期間(最長6か月間)の通勤に要する運賃等の額により支給 支給限度額(月額) 78,000 円	異	44,254 千円	95,582 円
	交通用具利用者(自転車、バイク等利用者) 通勤距離(片道)により支給			
	2Km以上 ~ 5Km未満 2,500 円			
	5Km以上 ~ 10Km未満 4,900 円			
	10Km以上 ~ 15Km未満 8,100 円			
	15Km以上 ~ 20Km未満 10,400 円			
	20Km以上 ~ 25Km未満 12,700 円			
	25Km以上 ~ 30Km未満 15,000 円			
	30Km以上 ~ 35Km未満 17,300 円			
	35Km以上 ~ 40Km未満 19,600 円			
	40Km以上 ~ 45Km未満 21,900 円			
	45Km以上 ~ 50Km未満 24,200 円			
	50Km以上 ~ 55Km未満 26,500 円			
55Km以上 ~ 60Km未満 28,800 円				
60Km以上 31,100 円	交通機関利用者 上限額 78,000	交通用具利用者 上限 31,100		
管理職手当	管理又は監督の地位にある職員に支給	同	57,221 千円	423,858 円
	部長(総括) 54,100 円			
	部長、支所長 51,700 円			
	課長(6級) 47,600 円			
	課長(本庁) 45,000 円			
	課長 41,100 円			
	主幹 33,300 円			
	課長補佐 28,200 円			

5 特別職の報酬等の状況(平成30年4月1日現在)

区分	給料	月額		等
		最高	最低	
給料	市区町村長	868,200 円	(参考)類似団体における最高/最低額 950,000 円 / 259,000 円	
	副市町村長	673,200 円	772,000 円	483,000 円
	収入役	— 円	— 円	— 円
報酬	議長	433,600 円	545,000 円	230,000 円
	副議長	353,100 円	474,000 円	200,000 円
	議員	323,000 円	442,000 円	180,000 円
期末手当	市区町村長 副市町村長 収入役	(29年度支給割合) 3.30	月分	
	議長 副議長 議員	(29年度支給割合) 3.30	月分	
退職手当	市区町村長 副市町村長 収入役	(算定方式) 給料月額×在職月数×100分の46	(1期の手当額) 19,169,856	(支給時期) 任期満了時
	備考	給料月額×在職月数×100分の27	8,724,672	任期満了時

(注)1 給料及び報酬の()内は、減額措置を行う前の金額である。

2 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額である。

6 職員数の状況

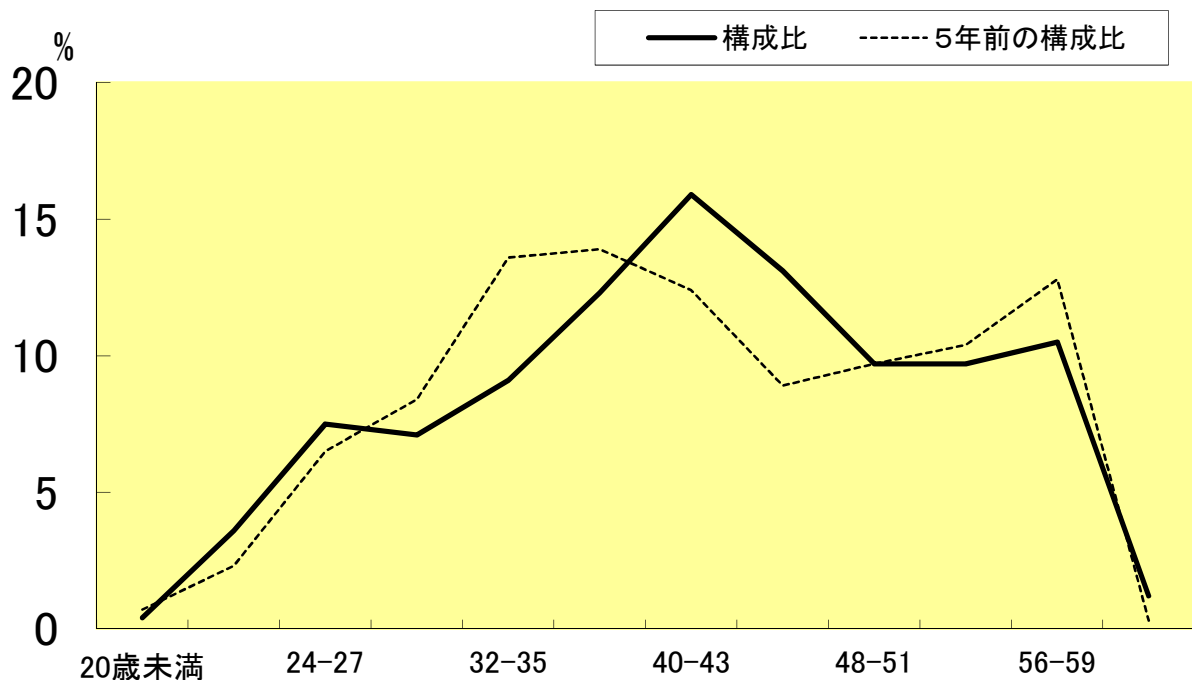
(1) 部門別職員数の状況と主な増減理由

(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	
		平成29年	平成30年			
普通会計部門	一般行政部門	議会	5	5	0	業務量増
		総務	107	110	3	
		税務	23	23	0	
		労働	1	1	0	
		農林水産	47	48	1	
		商工	14	14	0	
		土木	44	47	3	
		民生	85	79	▲6	
	衛生	39	38	▲1		
		計	365	365	0	<参考> 人口1万人当たり職員数 93.72 人 (類似団体の人口1万人当たり職員数 77.60 人)
	教育部門	111	100	▲11	事務の統廃合縮小	
	消防部門	68	69	1	業務量増	
	小計	544	534	▲10	<参考> 人口1万人当たり職員数 137.11 人 (類似団体の人口1万人当たり職員数 100.63 人)	
公営企業計等部門	病院	217	222	5	施設新增設	
	水道	18	17	▲1	事務の統廃合縮小	
	交通	0		0		
	下水道	9	8	▲1	事務の統廃合縮小	
	その他	64	64	0		
	小計	308	311	3		
合計		852	845	▲7	<参考> 人口1万人当たり職員数 216.96 人	
		[1,095]	[1,095]	[0]		

(注) 1 職員数は一般職に属する職員数である。
2 []内は、条例定数の合計である。

(2) 年齢別職員構成の状況(平成30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	人 3	人 30	人 63	人 60	人 77	人 104	人 134	人 111	人 82	人 82	人 89	人 10	人 845

(3)職員数の推移

(単位:人・%)

部 門 別 \ 年 度	25年	26年	27年	28年	29年	30年	過去5年間の 増減数(率)	
一般行政	388	379	366	368	365	365	▲ 23	▲ 5.9 %
教 育	117	117	111	109	111	100	▲ 17	▲ 14.5 %
消 防	64	64	64	65	68	69	5	7.8 %
普通会計計	569	560	541	542	544	534	▲ 35	▲ 6.2 %
公営企業等会計計	305	310	302	306	308	311	6	2.0 %
総合計	874	870	843	848	852	845	▲ 29	▲ 3.3 %

(注) 1 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。

2 合併した団体にあつては、合併前の年については合併前の旧団体の合計職員数。

7 職員の人事評価の状況

地方公務員法の一部改正(平成26年5月公布、平成28年4月施行)により「能力及び実績に基づく人事管理の徹底」が規定され、「能力本位の任用制度の確立」、「人事評価制度の導入」、「分限理由の明確化」が求められることになりました。

職員の任用が、人事評価その他の能力の実証に基づき行うものであることや、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる人事評価制度を導入し、これを任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とされることになりました。

西予市では、西予市職員の人事評価に関する実施要綱等に基づき、人事評価を実施しています。評価結果は、勤勉手当に反映するほか、人材育成、配置換等に幅広く活用しております。

西予市(行政職)おける人事評価制度の概要は、次のとおりです。

対象職員	制度の概要																
一般職員	<p><概要></p> <ul style="list-style-type: none"> ○業績と能力による評価 ○職位や職種に必要な評価項目を設定 ○全職員に評価結果を開示、評価結果に係る苦情相談制度を整備 <p><評価者及び評価方法></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1次評価者</th> <th>2次評価者</th> <th>調整者</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>評価者及び調整者</td> <td>所属長</td> <td>部長</td> <td>副市長、教育長</td> </tr> <tr> <td>評価方法</td> <td>5段階絶対評価</td> <td>5段階絶対評価</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table> <p><評価項目></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>業績評価</th> <th>能力評価</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>仕事の成果</td> <td> 被評価者の職位や職種に必要な職務遂行能力を職務行動として評価 ○業務マネジメント ○注意力 ○人材育成力 ○折衝、調整力 ○コミュニケーション力 ○判断力 ○理解力 ○企画、提案力 ○改善工夫力 ○知識、情報活用力 ○チャレンジ精神 ○チームワーク ○責任力 ○規律、勤務態度 </td> </tr> </tbody> </table>		1次評価者	2次評価者	調整者	評価者及び調整者	所属長	部長	副市長、教育長	評価方法	5段階絶対評価	5段階絶対評価	-	業績評価	能力評価	仕事の成果	被評価者の職位や職種に必要な職務遂行能力を職務行動として評価 ○業務マネジメント ○注意力 ○人材育成力 ○折衝、調整力 ○コミュニケーション力 ○判断力 ○理解力 ○企画、提案力 ○改善工夫力 ○知識、情報活用力 ○チャレンジ精神 ○チームワーク ○責任力 ○規律、勤務態度
	1次評価者	2次評価者	調整者														
評価者及び調整者	所属長	部長	副市長、教育長														
評価方法	5段階絶対評価	5段階絶対評価	-														
業績評価	能力評価																
仕事の成果	被評価者の職位や職種に必要な職務遂行能力を職務行動として評価 ○業務マネジメント ○注意力 ○人材育成力 ○折衝、調整力 ○コミュニケーション力 ○判断力 ○理解力 ○企画、提案力 ○改善工夫力 ○知識、情報活用力 ○チャレンジ精神 ○チームワーク ○責任力 ○規律、勤務態度																
管理職	<p><概要></p> <ul style="list-style-type: none"> ○業績と能力による評価 ○職位や職種に必要な評価項目を設定 ○全職員に評価結果を開示、評価結果に係る苦情相談制度を整備 <p><評価者及び評価方法></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1次評価者</th> <th>2次評価者</th> <th>調整者</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>評価者及び調整者</td> <td>副市長、教育長、部長</td> <td>市長、副市長、教育長</td> <td>市長</td> </tr> <tr> <td>評価方法</td> <td>5段階絶対評価</td> <td>5段階絶対評価</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table> <p><評価項目></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>業績評価</th> <th>能力評価</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>仕事の成果</td> <td> ・被評価者の職位や職種に必要な職務遂行能力を職務行動として評価 ○組織マネジメント ○人材育成力 ○折衝、調整力 ○意思決定力 ○企画、提案力 ○知識、情報活用力 ○チャレンジ精神 ○責任力 ○規律、勤務態度 </td> </tr> </tbody> </table>		1次評価者	2次評価者	調整者	評価者及び調整者	副市長、教育長、部長	市長、副市長、教育長	市長	評価方法	5段階絶対評価	5段階絶対評価	-	業績評価	能力評価	仕事の成果	・被評価者の職位や職種に必要な職務遂行能力を職務行動として評価 ○組織マネジメント ○人材育成力 ○折衝、調整力 ○意思決定力 ○企画、提案力 ○知識、情報活用力 ○チャレンジ精神 ○責任力 ○規律、勤務態度
	1次評価者	2次評価者	調整者														
評価者及び調整者	副市長、教育長、部長	市長、副市長、教育長	市長														
評価方法	5段階絶対評価	5段階絶対評価	-														
業績評価	能力評価																
仕事の成果	・被評価者の職位や職種に必要な職務遂行能力を職務行動として評価 ○組織マネジメント ○人材育成力 ○折衝、調整力 ○意思決定力 ○企画、提案力 ○知識、情報活用力 ○チャレンジ精神 ○責任力 ○規律、勤務態度																

3 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

1 勤務時間

1週間の勤務時間	1日の勤務時間	始業	終業	休憩時間	週休日
38時間45分	7時間45分	8時30分	17時15分	1時間	土・日曜日

(注) 勤務箇所によっては、始業、終業、週休日等が異なる場合があります。

2 休暇

種類		休暇の概要、取得要件等	取得可能日数等
有給休暇	年次有給休暇	一の年ごとにおける休暇	1年につき20日(前年の繰越日数の上限20日のため最高40日)
	病気休暇	負傷又は疾病のための療養する必要がある場合	・公務災害、通勤災害の場合は必要とみとめられる期間 ・結核性疾患については1年、その他の負傷又は疫病については、90日を超えない範囲で必要と認められる期間
	特別休暇	選挙権の行使、結婚、出産、交通機関の事故その他の特別な事由により、職員が勤務しないことが相当である場合 主な休暇 公民権の行使、産前休暇、産後休暇、忌引結婚休暇、ボランティア休暇、子の看護休暇など	公民権の行使 必要と認められる期間 産前休暇 8週間以内に出産する予定の女性職員が申し出した場合に出産の日まで 産後休暇 出産の日の翌日から8週間 忌引 父母の場合7日など 結婚休暇 連続する5日以内 子の看護 5日以内(その養育する中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)
無給休暇	介護休暇	負傷、疾病又は老齢により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障があるものの介護をする場合	一の継続する状態ごとに、連続する6月の期間内において必要と認められる期間

4 職員の分限及び懲戒処分の状況

1 分限処分(平成29年度)

処分事由	降任	免職	休職	降給	合計
勤務成績が良くない場合					-
心身の故障の場合			8		8
職に必要な適格性を欠く場合					-
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					-
刑事事件に関し起訴された場合					-
失職した場合					-
合計	-	-	8	-	8

(注) 1 地方公務員法に基づき分限処分に付された者の状況を示しています。

2 2以上の理由により分限処分に付された場合は、主たる処分事由により計上しています。

2 懲戒処分(平成29年度)

処分事由	戒告	減給	停職	免職	合計
法令に違反した場合					-
職務上の義務に違反し又は職務を怠った場合	1	5		1	7
全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合	2				2
合計	3	-	-	1	9

(注) 1 地方公務員法に基づき懲戒処分に付された者の状況を示しています。

2 2以上の理由により懲戒処分に付された場合は、主たる処分事由により計上しています。

5 職員のサービスの状況

1 年次有給休暇の取得状況(平成29年1月～平成29年12月)

	平均取得日数	平均消化率
全職員	9.2	23.5%

2 育児休業等の取得状況(平成29年4月～平成30年3月)

(1) 育児休業の取得状況

区分	男性	女性
新たに取得した者	1	11
前年度から引き続き取得した者	-	22

(2) 介護休業の取得状況

	男性	女性
介護休業取得者	-	1

6 職員の研修及び勤務成績の評定の状況

1 研修の状況（平成29年度）

(1)一般研修

研修名(期間)		研修内容	研修内容	人数	時期
新規採用 職員研修	前期(3日間)	H29.4.1任用者	社会人としての求められる一般常識の習得、地方公務員法、地方自治法、行財政、文書事務、電子決裁・文書管理、情報システム、先輩職務講義、効果測定、事務手続Ⅰ・勤務条件(人事給与)、事務手続Ⅱ・勤務条件(福利厚生)、人権政策、市長訓示、市政の概要、人事評価、公務員倫理	24	4月
	保健師面談		職場環境での不安や悩み等の聞き取り	14	6月～8月
	救急訓練講習		危機管理、普通救命講習	14	6月
	議会傍聴・プレゼンテーション		議会傍聴 プレゼンテーションの基本	14	9月
	ごみ資源化		容器包装プラスチック等の選別実習	14	10月～11月
	新人フォロー・プレゼンテーション		新人フォロー研修 プレゼンテーションの基本	14	11月
	後期(2日間)		西予市発展の方策 プレゼンテーション	14	1月
交通安全推進研修	全職員	交通法令の順守及び交通安全の確保	90	4月	
メンタルヘルス【セルフケア】研修	全職員	メンタルヘルス【セルフケア】研修	40	6月	
人事評価研修	全職員	人事評価基本事項の再確認	483	7月	
自治体法務検定	全職員(公募)	基本法務・政策法務《検定受験》	12	9月	
ひめボス研修～愛媛県版イクボスを目指して～	全職員	ワークライフバランスの推進、働き方改革の目的等再確認し、ひめボスの必要性を周知	100	10月	
要約力強化研修	係長級以下	要約力に必要な文章、報告(口頭)がわかりやすく、簡潔にできるスキルを習得	21	11月	
ワンペーパー資料作成研修	係長級以下	情報を一目でわかりやすく伝えるための簡潔な資料作成スキルを習得	32	12月	
ワークライフビギナー研修	主任級以下	ワークライフバランスの浸透、推進、実践に向けた意識改革	98	1月	
法制執務研修	係長級以下	職務遂行にあたって必要な法制の基礎知識を習得	24	1月	

(2)派遣研修

派遣先	研修名(期間)	人数	時期
愛媛県研修所	土木職員技術研修(前期)(3日)、SU 民法講座(2日)、SU協働型政策立案講座(2日)、四国自治体・中堅職員交流研修会(2日)、SU コミュニケーション講座(2日)、SU 行政法講座(2日)、SU 女性職員ワークライフサポート講座(2日)、SU 地域づくり政策立案講座(2日)、財務運営実務講座(2日)、第38 期市町課長級研修(2日)、SU 政策形成理論講座(2日)、第23 期県・市町中堅職員研修(4日)、SU法制執務講座(2日)、第24 期県・市町中堅職員研修(4日)、第78 期市町係長級研修(4日)、第25 期県・市町中堅職員研修(4日)、SU マネジメント能力講座(2日)、第79 期市町係長級研修(4日)、第26 期県・市町中堅職員研修(4日)、危機管理(地震災害対策)講座(2日)	50	5月～2月
愛媛県	臨時職員研修(八幡浜支局)(1日)、臨時職員研修(南予地方局)(1日)、クレーム対応講座【出前講座】(南予地方局)(1日)、公務員倫理研修【出前講座】(南予地方局)(1日)	9	6月～8月
一般財団法人地域活性化センター	全国地域リーダー養成塾研修会(18日)、インターネット広報の進め方(1日)	1	5月～2月
日本経営協会	人事・労務担当者のための労働基準法セミナー(2日)、インターネット広報の進め方(1日)、総合政策・総合戦略の再構築へ向けたビルド&スクラップ手法(2日)	3	7月
愛媛県町村会	面接試験技法研修会(1日)、職員法制執務研修会(1日)	3	6月～8月
その他	うつからの復職準備セミナー(2日)、課題解決型公務員育成研修(2日)、法務実務研究セミナー(3日)、厚生常任委員会行政視察研修(2日)、産業建設常任委員会行政視察研修(3日)、総務常任委員会行政視察研修(3日)、地域防災体制特別委員会行政視察研修(3日)	7	7月～11月

(3)職場研修

職場研修(OJT)	各職場で管理監督者が日常業務を通じて指導	通年
-----------	----------------------	----

(4)自主研修

自主研修	申請なし	通年
------	------	----

2 勤務成績の評定の状況

平成22年度に人事評価制度検討委員会を立ち上げ、目指すべき職員像の実現に向けた人材育成型の評価制度を構築しました。勤務態度や職務能力について、自己評価・評価者面談・一次、二次評価を行い、公平、透明、納得の下で適正配置や昇任昇格に活用します。

7 職員の福祉及び利益の保護の状況

1 福利厚生制度に係る負担状況(平成29年度)

共済組合への負担金 愛媛県市町村職員共済組合	646,978 千円
〃 公立学校共済組合愛媛支部	22,280 千円
愛媛県市町村職員互助会への負担金	4,349 千円

2 公務災害等の状況

(1)公務災害の状況(平成29年度)

平成28年度末現在 未処理件数	受理件数	認定件数	公務外件数	取下件数	平成29年度末現在 未処理件数
0 件	5	5 件	0 件	0 件	0 件

(2)通勤災害の状況(平成29年度)

平成28年度末現在 未処理件数	受理件数	認定件数	公務外件数	取下件数	平成29年度末現在 未処理件数
0 件	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件

8 職員の勤務条件に関する措置の要求の状況

平成29年度における公平委員会への措置要求の状況

平成28年度末 の係属件数	平成29年度中の 要求件数	平成29年度中の 終結件数	平成30年度への 繰越件数
0 件	0 件	0 件	0 件

(注) 職員は、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、公平委員会に対して、市の当局により不適当な措置が執られるべきことは要求することができます。

9 職員の不利益処分に関する不服申立ての状況

平成29年度における公平委員会への不服申立ての状況

平成28年度末 の係属件数	平成29年度中の 申立件数	平成29年度中の 終結件数	平成30年度への 繰越件数
0 件	0 件	0 件	0 件

(注) 職員は、懲戒その他、その意に反して不利益な処分を受けた場合に、公平委員会に対して、不服申立てを行うことができます。

10 職員の退職管理の状況

地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律の施行(平成28年4月1日)により、再就職者による働きかけの規制等が導入されました。

本市においても、再就職情報の届出等を定めた西予市職員の退職管理に関する条例等を制定し、退職管理の適正を確保する取組を行っています。

(1)再就職者に対する働きかけ規制

1. 営利企業等に再就職した元職員に対し、離職前5年間の職務に属することに関して、現職員への働きかけを、離職後2年間禁止します。

2. 離職した日の5年前の日より前に課長級以上の職に就いていた職員については、当該職に就いていた職務についての働きかけを、離職後2年間禁止します。

(2)再就職情報の届出

退職時に課長補佐級以上の職に就いていた元職員は、退職後2年以内に営利企業等に再就職した場合は、再就職先等の情報を、退職時の任命権者に届け出ることが義務付けられています。

平成29年度退職職員(課長補佐級以上)の内、届出のあった再就職者の状況は以下のとおりです。

区分	団体・企業等		西予市		合計
	西予市商工会	社会福祉協議会	再任用	非常勤	
部長級			1	2	3
課長級				1	1
課長補佐級					0
合計	0	0	1	3	4

注:公表の内容は、平成30年4月末時点での届出内容となります。