

# 人事行政の運営などの状況を公表します

公務員制度の公平性、透明性の確保などを目的に給与などの状況のほか人事行政の運営など、各市町村の制度がどのようなになっているかを公表することが地方公務員法で義務付けられています。

これは、町民の皆様は町職員の任免や勤務時間、その他の勤務条件などの情報を正しく知っていただくために公表するものです。

この内容は、町のホームページ (<http://www.urahoro.jp/>) でもご覧になれます。

## ① 職員の任免及び職員数に関する状況

◆職員数の状況 (平成31年4月1日現在)

部 門	区 分	職員数	部 門	区 分	職員数
一般行政部門	議 会	3人	特別行政部門	教 育	24人
	総 務	27人	公営企業等 会計部門	水 道	4人
	税 務	4人		下 水 道	2人
	民 生	33人		そ の 他 (国保・介護・ 後期高齢)	18人
	衛 生	25人		小 計	24人
	農林水産	12人	合 計	167人	
	商 工	2人	※特別職除き準職員含む		
	土 木	13人			
小 計	119人				

◆年齢別職員数 (平成31年4月1日現在)

年 齢	職員数	構成比	年 齢	職員数	構成比
18歳～25歳	18人	10.7%	41歳～45歳	17人	10.2%
26歳～30歳	17人	10.2%	46歳～50歳	25人	15.0%
31歳～35歳	22人	13.1%	51歳～55歳	25人	15.0%
36歳～40歳	17人	10.2%	56歳～62歳	26人	15.6%
			合 計	167人	100.0%

◆新規採用者数及び退職者数 (平成31年4月1日以降令和2年3月31日まで)

区 分	新 規 採 用 者	退 職 者								合 計
		定年 退職	勸し ょう 退 職	普 通 退 職	分 限 免 職	懲 戒 免 職	失 職	死 亡 退 職	割 愛 退 職	
正 職 員	5人	4人	0人	3人	1人	1人	0人	0人	1人	10人
事務職	3人	3人	0人	2人	0人	1人	0人	0人	1人	7人
技術職	2人	1人	0人	1人	1人	0人	0人	0人	0人	3人
準 職 員	1人	3人	0人	3人	0人	0人	0人	0人	0人	6人
再任用職員	2人	—	—	—	—	—	—	—	—	—

② 職員の人事評価の状況

区 分	内 容
目 的	職員がその職務を遂行するにあたり発揮した能力及び業績を把握した上で勤務成績の評価を行うことにより、能力・実績に基づく人事管理、組織全体の士気高揚及び公務能率の向上につなげることを目的とします。
制度の概要	人事評価は能力評価及び業績評価で構成され、その両面から評価を実施。評価は1次と2次の2段階で行い、絶対評価を基本とします。 なお、評価結果については、職員本人にフィードバックし、次年度の目標設定と能力開発に活用しております。 ①能力評価 評価項目ごとに定める基準に基づき、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。 評価期間：平成31年4月1日～令和2年3月31日 評価の基準日：令和2年1月1日 ②業績評価 職員ごとの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。 評価期間：平成31年4月1日～令和2年3月31日 業務目標設定の基準日：令和元年5月1日 評価の基準日：令和2年1月1日
対 象 者	浦幌町の一般職（正職員、準職員及び再任用職員）の職員 なお、評価期間中に退職し、目標設定などを行うことが出来ない職員は除く。
実 施 者 数	159人

※人件費には一般職員の給与のほか、町長や副町長などの常勤特別職に支給される給与、議員などの非常勤特別職の報酬を含みます。その他、共済費、退職手当組合負担金などが含まれます。

◆人件費の状況【一般会計決算】

区 分	歳出額 (A)	人件費 (B)	人件費率 (B/A)
令和元年度	6,373,851千円	1,035,288千円	16.2%

③ 職員の給与の状況



◆職員給与費の状況【一般会計決算】

区 分	職員数 (A)	給与費			1人当たり給与費 (B/A)
		給料	職員手当など	計 (B)	
令和元年度	110人	393,183千円	244,228千円	637,411千円	5,795千円

◆職員の初任給の状況 (令和2年1月1日現在)

区 分		浦幌町	国
一般行政職	大学卒	182,200円	182,200円
	高校卒	150,600円	150,600円

◆職員の平均給料月額、平均給与月額及び平均年齢 (令和2年1月1日現在)

区 分	平均給料月額	平均給与月額	平均年齢
一般行政職	301,664円	351,963円	42歳5ヶ月

◆各種手当

手 当 名	浦幌町	国	手 当 名	浦幌町
扶養手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>●配偶者：6,500円</li> <li>●満15歳未満の子：1人10,000円</li> <li>●父母など：1人6,500円</li> <li>●満15歳に達する日以後の最初の4月1日から満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子：1人5,000円加算</li> </ul>	同じ	寒冷地手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>●世帯主の職員※11月～翌3月支給 扶養親族あり：月額26,380円 扶養親族なし：月額14,580円</li> <li>●その他：月額10,340円</li> </ul>
住居手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>●自宅の場合：15,000円 (新築後5年以内は、2,000円を加算)</li> <li>●借家の場合 (家賃4,000円以上の職員に限る)：家賃の額に応じて27,000円を限度</li> </ul>	自宅の場合は支給無し 借家の場合は金額、限度額に差あり、算出方法が異なる	管理職手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>●課長職など (参事除く)：給料月額の12%</li> <li>●課長職など (参事)：給料月額の11%</li> <li>●課長補佐職など：給料月額の9%</li> </ul>
通勤手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>●交通機関などを利用する場合：運賃の額に応じて50,000円を限度に支給</li> <li>●上記以外の場合 (通勤距離が片道2km以上に限る)：通勤距離に応じて20,900円を限度</li> </ul>	金額、限度額に差あり、算出方法は同じ	特殊勤務手当	特殊な業務に従事する職員に支給
退職手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>●勤続20年：24.586875月分</li> <li>●勤続25年：33.27075月分</li> <li>●勤続35年：47.709月分</li> <li>●最高限度額：47.709月分</li> <li>☆勧奨退職 一般行政職の勤続20年以上の職員で50歳以上59歳以下</li> </ul>	同じ	時間外勤務手当	正規な勤務時間を超過して勤務することを命じられた職員に支給

◆ラスパイレス指数 (令和元年度)

95.8	ラスパイレス指数とは、地方公共団体の職員構成 (学歴別、経験年数別構成) が国と同一であると仮定して、その団体の平均給料月額を求めた上で国の平均給料月額を100として算出した数値です。
------	--

◆特別職の報酬などの状況 (平成31年4月1日現在)

区 分	給料 (報酬) 月額	期末手当の支給割合
町 長	700,000円	6月 2.225月分
副 町 長	590,000円	12月 2.225月分
教 育 長	530,000円	計 4.450月分
		職務上の加算措置 有
議 長	280,000円	6月 2.225月分
副 議 長	220,000円	12月 2.225月分
常 任 委 員 長	195,000円	計 4.450月分
議 員	175,000円	職務上の加算措置 無



(次頁に続きます)

◆正職員の級別職員数の状況

(平成31年4月1日現在)

区 分	1級	2級	3級	4級	5級	6級	計
標準的な職務内容	主事補主事 技師補主事 技師など	主事 技師など	係長 主任 査など	課長補佐 主任 長など	課長補佐 長補佐 幹	課長 長補佐 幹	計
職員数	23人	14人	31人	43人	7人	11人	129人
構成比	17.8%	10.9%	24.1%	33.3%	5.4%	8.5%	100.0%

◆職員の期末・勤勉手当の状況

(平成31年4月1日現在)

区 分	浦幌町			国		
	期末手当 (月分)	勤勉手当 (月分)	計 (月分)	期末手当 (月分)	勤勉手当 (月分)	計 (月分)
6月期	1.300	0.925	2.225	1.300	0.925	2.225
12月期	1.300	0.925	2.225	1.300	0.925	2.225
計	2.600	1.850	4.450	2.600	1.850	4.450
役職段階別加算措置	有			有		

◆準職員賃金表適用者

区 分	人数
職員数	38人

◆給与の抑制措置状況

- ・55歳以上昇給抑制(平成20年度より)
- ・定年退職に伴う職員一部不補充

⑤職員の休業に関する状況

職員の休業として、育児休業制度が設けられています。なお、育児休業制度は、子が3歳に達するまでの期間において取得することができます。

◆育児休業の状況

(平成31年4月1日から令和2年3月31日まで)

区 分	男性	女性
新たに育児休業を取得した者	0人	2人
前年度から引き続いている者	0人	3人

④職員の勤務時間その他勤務条件の状況

◆勤務時間の状況

1週間の勤務時間	勤務時間の割振り			
	始業	終業	休憩時間	週休日
38時間45分	8時30分	17時15分	12時～13時	土曜日・日曜日

※保育園、老人ホーム、診療所など本庁以外の勤務場所では、勤務形態が一部異なります。

◆年次休暇の状況(平成31年1月1日から令和元年12月31日まで)

総付与日数	総使用日数	職員数	1人当たりの平均使用日数
6,154日	1,751日	163人	10.7日

※途中退職者4人を除く

◆分限処分者数

(平成31年4月1日から令和2年3月31日まで)

内 容	降任	免職	休職	降給	計
勤務実績が良くない場合	0人	0人	0人	0人	0人
心身の故障の場合	0人	0人	0人	0人	0人
職に必要な適格性を欠く場合	0人	1人	0人	0人	1人
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	0人	0人	0人	0人	0人
刑事事件に関し、起訴された場合	0人	0人	0人	0人	0人

◆懲戒処分者数

(平成31年4月1日から令和2年3月31日まで)

内 容	戒告	減給	停職	免職	計
法令に違反した場合	0人	0人	0人	1人	1人
職務上の義務に違反した場合	1人	0人	0人	0人	1人
全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合	1人	0人	0人	0人	1人

分限とは、公務能率の維持を目的に職員に対してなされる処分であり、制裁的な意味合いはありません。一方、懲戒処分とは、職員の義務違反に対する道義的責任を問い、秩序維持を図る制裁的処分であります。

⑥職員の分限及び懲戒処分の状況



## ⑦ 職員のサービスの状況

① 服務に関する基本原則の概要  
 すべての職員は、一全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、職務遂行に当たっては全力で奉仕しなければなりません。この服務の基本原則を忠実に実行するため、職員にはさまざまな義務が課せられています。

特に信用失墜行為の禁止、秘密を守る義務、政治的行為の制限や争議行為などの禁止規定に違反した場合は、懲戒処分の対象となります。

② 職務専念義務免除制度の概要  
 職員は、勤務時間及び職務上の注意力の全てをその職務遂行のために用い、当該地方公共団体がなすべき責を有する職務のみ従事しなければならぬという職務に専念する義務が課せられています(地方公務員法第35条)。

しかし、特例的に法律または条例に特別の定めがある場合については義務を免除することができ、これを職務専念義務の免除といいます。

具体的な例として、法律に基づくものについては休職、停職、労働基準法に基づく年休、産前産後休暇、育児時間、育児休業などがあり、条例に基づくものについては町の休日、休暇に関する条例、勤務時間に関する条例に基づく休憩時間や勤務を要しない時間の指定、職務

専念義務の特例に関する条例に基づく研修を受ける場合や厚生に関する計画の実施に参加する場合などがあります。

③ 営利企業等従事許可制度の概要  
 地方公務員法第38条では、職員に対し営利企業などに従事することを制限しています。これは、職員は基本的には全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、かつ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならぬという服務の基本基準を保障するためです。

従って、職務遂行上に悪影響を及ぼさないと任命権者が判断するものまで禁止するものではないことから、許可を得て営利企業などに従事することができるとされています。

具体的な制限行為の内容として、①「役員になること」では、農業協同組合、水産業協同組合、森林組合などは、それぞれの法律によって営利を目的とするものではない旨が規定されているため、許可をすることができ、②「自ら営利企業を営むこと」では、家族が行うものについては許可をすることができ、③「報酬を得て事業等に従事すること」では、その報酬が費用弁償や謝礼金としての講演料などは許可をすることができ、

## ⑧ 職員の退職管理の状況

地方公務員法第38条の6第2項の規定に基づく令和元年度の退職管理の状況は次のとおりです。

区 分	内 容
対 象 者	浦幌町職員の給与支給に関する規則第15条に規定する課長職などの職員 令和元年度対象～2人
届 出 の 状 況	1件

## ⑨ 職員の研修の状況

### 職員研修の基本方針

浦幌町の未来を見つめ「より豊かな住民生活を創造し、行動する町役場」を目指し次の4点を基本方針とする。

- ①思いやりのある心で、公平、公正に対処し住民に親しまれ、信頼される執務態度を養う。
- ②町政の基本理念と目標を理解し、多様かつ質の高いサービスを提供できるよう執務能力の向上を図る。
- ③行政環境の変化に対応する柔軟な思考力と、豊かな創造力をもって町づくりを考え行動する職員を養成する。
- ④創意と個性を尊重し、励まし合い・支え合い・学び合う組織を育む。

#### ◆ 独自研修

研修の名称	研修の内容	対象職員	参加者
新採用職員研修	町長講話、組織機構・服務など、文書管理・個人情報、財務事務、災害時職員初動マニュアル、情報セキュリティ及び各種システム、町内公共施設めぐり	新規採用職員など	5人
交通安全講話	交通安全に関する講話、DVD視聴	全職員	86人
避難所運営訓練	避難所運営に関する基礎知識、訓練内容の解説、グループワーク	全職員	39人
災害対策本部訓練	1日目：ブレーンストーミング訓練 2日目：状況付与訓練	管理職員	延べ34人
働き方改革研修	1日目：働き方改革に関する講話 2日目：実務研修	全職員	延べ111人
SDGs研修	1日目：SDGsの自治体への起用をテーマとした講話 2日目：浦幌町の現状について、政策課題の解決に向けたワークショップ	全職員	延べ107人

(次頁に続きます)

## ◆派遣研修

## (1) 十勝定住自立圏広域研修

研修の名称	研修の内容	対象職員	修了者
中級職員研修	中堅職員としての役割、仕事の進め方、人間関係、問題解決法など	採用5年目職員	4人
監督職員研修	自身の職務を遂行させる力を向上させるとともに、部下を支援するための指導などの手法を習得	係長職	1人
接遇研修	住民サービスの心掛けと心構えについて、実践を通じて習得	新規採用職員など	6人
出前セミナー「仕事の進め方」	ロジカルシンキングの基本、縦横の論理とロジックツリーなど	全職員	3人

## (2) 十勝町村会研修

研修の名称	研修の内容	対象職員	修了者
十勝地区法務基礎研修	法令の用字・用語や改正方式など、法務事務に関する基礎的な知識を習得	全職員	1人
十勝地区政策法務研修	町村が関係する法律問題について、法制担当職員および原課職員がその問題を自ら解決するための法的な知識などを習得	全職員	2人
新規採用職員基礎研修	地方自治とは、地方公務員とは、文書の取扱い、財務会計、町村長講話、職場のメンタルヘルス、課題研修	新規採用職員	3人
初級職員研修	地方自治制度、地方公務員制度、法律の基礎知識、財務会計、課題研修	採用2年目職員	8人

## (3) 北海道市町村職員研修センター研修

研修の名称	研修の内容	対象職員	修了者
防災・減災対策	地震や風水害などに備えた地域防災力の強化、災害発生時の効果的な情報伝達、住民・ボランティア・事業者と行政の協働などについて学ぶ	係長職担当係員	1人
窓口対応マナー	住民に信頼される窓口対応を目指し、その基本対応マナーについて実習を通して修得する	係長職担当係員	1人
コミュニケーション能力向上	積極的にコミュニケーションを図る重要性に気づき、話すことや自分を表現することのスキルを磨く	課長補佐職 係長職 一般係員	1人
職場で活かす創造性開発	現状の問題意識に対して、前例にとられない柔軟な発想など各種技法を学ぶことにより、解決能力を拡大し職場と地域の未来に生かす	係長職 一般係員	1人
地域ブランディング	地域資源や魅力を再発見・再認識し、それらを強みとした地域ブランドを生み出す実践的なアクションプランの構築スキルの修得を図る	係長職 一般係員	1人
折衝力・交渉力強化	目的達成のために行われるさまざまな折衝・交渉について、相互に利益のある合意を導くために必要なスキルやノウハウを身につける	課長補佐職 係長職 一般係員	1人
税務事務（応用）《市町村民税課税》	市町村民税の課税事務に関する専門知識を、さまざまな事例を通して実践的に習得し、業務を的確に処理する能力の向上を図る	税務事務担当職員	1人
政策形成基礎講座	地域の課題を抽出し、関係者と連携しながら地方公共団体独自の政策・施策・事業に展開していくための考え方・手法を学ぶ	一般係員	1人
地域力向上	地方公共団体におけるマーケティングの考え方を学び、地域資源の掘り起こしを通じて地域の活性化を図るための地域戦略づくりを修得する	課長補佐職 係長職	1人
文章作成能力向上	誰もが忘れがちになっている文章作成の基礎を再度確認し、住民向けにわかりやすい表現の文章を作成するための知識・技術を学ぶ	係長職 一般係員	1人
業務改善手法	住民満足・職員満足の両立を図るため、日々業務を洗い出し業務効率化手法を学ぶ	係長職 一般係員	1人

## ⑩職員の福利及び利益の保護の状況

### (1) 共済組合事業の状況

本町の職員に適用されている共済制度は、地方公務員共済組合法の規定により設置されている北海道市町村職員共済組合が運用・実施しております。また、(一財)北海道市町村職員福祉協会に加入し福利厚生の実を謳っているほか、職場検診、健康教育などを実施しております。

区 分	内 容
共 済 組 合	◎短期給付事業 ～ 公務外の病気やケガの治療、出産、死亡、休業、災害時の給付 保 険 給 付 ～ 療養給付、高額医療など 休 業 給 付 ～ 傷病手当金、出産手当金、育児休業手当金など 災 害 給 付 ～ 弔慰金、災害見舞金、家族弔慰金など
	◎長期給付事業 ～ 老後の経済生活を支援するための給付(年金) 退職共済年金 ～ 組合期間や一定条件を満たすことにより65歳から支給 障害共済年金 ～ 組合員が在職中に病気などで障害が残る状況になったとき支給 遺族共済年金 ～ 組合員又は組合員であった者が死亡したとき遺族に支給
	◎福 祉 事 業 ～ 保健、宿泊、貯金、貸付などの各事業 保 健 事 業 ～ 健康診断助成、指定宿泊施設利用助成など 宿 泊 事 業 ～ 共済組合直営施設の利用助成 貯 金 事 業 ～ 普通貯金の受入れ 貸 付 事 業 ～ 普通貸付、災害貸付、医療貸付、入学・修学貸付など
福 祉 協 会	◎医療給付事業 ～ 医療費、入院見舞金、死亡弔慰金 ◎福利厚生事業 ～ 保養関係(保養宿泊施設利用助成など)、保健関係(入院一時金、出産祝金など) ◎貸 付 事 業 ～ 育英資金貸付など
職員の保健などに関する事	総合健診、特定業務従事者検診、健康教育、研修(メンタルヘルス)の開催、分煙対策、健康増進、文化体育事業支援など

### (2) 公務災害補償の状況(令和元年度)

職員が公務中あるいは通勤途上で死亡または負傷や疾病により障害を負った場合などは、地方公務員災害補償法に基づきその補償を受けることができます。

区 分	内 容	件数
公務災害の補償	公務上の災害について療養補償などを行うもの	0件
通勤災害の補償	出退勤の途上の災害について療養補償などを行うもの	1件

### (3) 公平委員会の状況(令和元年度)

公平委員会は、職員の利益の保護と公正な人事権の行使を保障するため、職員からの申立てを審査し、必要な場合は適正化確保のための措置を勧告することができる独立した機関です。

区 分	内 容	件数
勤務条件に関する措置要求の審査	職員の給与、勤務時間などの勤務条件に関する措置の要求を審査、判定し、必要な措置をとる	0件
不利益処分に関する審査	職員に対する不利益な処分についての不服申立てに対し裁決、決定する	0件
苦情処理	上記のものを除くほか、職員の苦情を処理する	0件