

長岡京市職員の人事行政運営などの状況を公表します

—平成22年度—

1 職員の任免及び職員数に関する状況

「地方公務員法」では、退職等により職員に欠員が生じた場合に採用や昇任等の方法により職員を任命することができるかとされています。また、職員の任用（採用や昇任など）には、受験成績、勤務成績その他の能力の実証に基づいて行うこととされています。

ここでは、職員の任用の状況や職員数の推移などについて紹介します。

(1) 職員の採用・退職状況

区 分	21年4月2日～22年4月1日			22年4月2日～23年4月1日		
	退 職	採 用	増 減	退 職	採 用	増 減
一般行政職	33人	27人	△6人	22人	15人	△7人
税務職	2人	3人	1人	2人	2人	0人
看護・保健職	0人	0人	0人	0人	1人	1人
医療技術職	0人	0人	0人	0人	0人	0人
福祉職	3人	7人	4人	3人	8人	5人
企業職	1人	2人	1人	0人	1人	1人
技能労務職	2人	0人	△2人	4人	0人	△4人
合 計	41人	39人	△2人	31人	27人	△4人

※ 京都府などの他団体への派遣者、帰任者及び他団体からの派遣者等を退職・採用者に含みます。

※ 税務職・企業職は、調査上の区分で、採用は一般行政職で行っています。

※ 職種区分間で異動等がある関係で、「(6) 職種別職員数の推移」の表の各職種別の増減数とは一致しません。

(2) 平成22年度職員採用試験（平成23年4月1日採用）の状況

職種	募集人数	受験者数 (A)	合格者数 (B)	採用者数	競争率 (B/A)
事務Ⅰ	17人	183人	18人	16人	10.2倍
事務Ⅱ	3人	136人	3人	2人	45.3倍
事務Ⅲ	3人	8人	3人	3人	2.7倍
保育士Ⅰ	2人	19人	3人	2人	6.3倍
保育士Ⅱ	2人	17人	3人	3人	5.7倍
土木技師Ⅰ	1人	1人	0人	0人	0.0倍
保健師	1人	7人	1人	1人	7.0倍

(3) 昇任の状況

係長級	課長補佐級	課長級	次長級	部長級
14人	13人	14人	8人	1人

(4) 退職者の状況

定年退職	勲奨退職	普通退職	分限免職	懲戒免職	死亡退職	合計
26人	0人	5人	—	—	—	31人

退職者数には、他団体への派遣者及び帰任者、再任用職員、臨時職員、非常勤職員を含みません。

(5) 部門別職員数（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22年	平成23年		
普通会計部門	一般会務 総務 税務 民生 衛生 労働 農林水産 商工 土木	8	8	0	事務の増加 事務の増加 退職者不補充
		112	113	1	
		29	29	0	
		154	164	10	
		66	63	-3	
		0	0	0	
		10	10	0	
		7	7	0	
	43	39	-4		
		計	429	433	4
	教育部門	80	72	-8	学校給食の委託
	消防部門	0	0	0	
	小計	509	505	-4	<参考> 人口1万人当たり職員数 63.58人
公営企業部門	水道	26	26	0	
	下水道	13	13	0	
	その他	23	23	0	
	小計	62	62	0	
合計		571 [641]	567 [641]	-4 [0]	<参考> 人口1万人当たり職員数 71.39人

(注) 1 職員数は教育長を除いた一般職に属する職員数です。

2 []内は、条例定数の合計です。

(6) 職種別職員数の推移

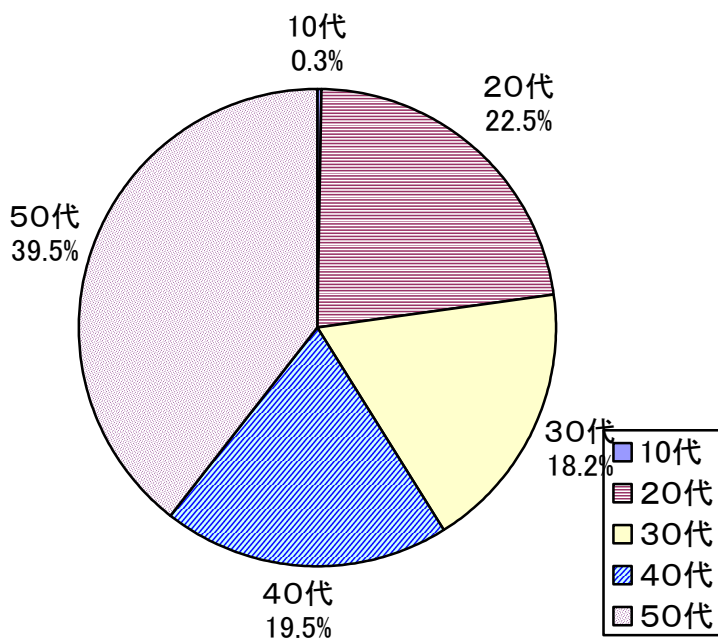
職 種	20年度	21年度	22年度	23年度
一般行政職	365人	372人	370人	369人
税務職	30人	28人	29人	29人
看護・保健職	16人	17人	17人	17人
医療技術職	1人	1人	1人	1人
福祉職	70人	69人	70人	72人
企業職	27人	26人	26人	26人
技能労務職	70人	59人	57人	52人
合 計	579人	572人	570人	566人
職員1人当たり人口	136人	138人	139人	140人

* 各年度4月1日現在の職員数

(7) 年齢別職員数 (平成22年4月1日現在)

年齢別職員数

年齢別職員数の内訳	
10代	2人 (0.3%)
20代	128人 (22.5%)
30代	104人 (18.2%)
40代	111人 (19.5%)
50代	225人 (39.5%)



(8) 定員適正化の実績と今後の定員管理計画

長岡京市では、平成6年度（計画年度は平成7年度）から定員管理計画に基づき、職員数の適正化に努めてきました。平成22年度から23年度まで、は第二次定員管理計画（延長版）を実施し、平成23年4月1日現在、目標値の568名より2名少ない566名となっています。

○ 定員管理計画とは

定員管理計画とは、各自治体が、同じ人口規模で、産業構造（農村型や都市型など）が類似している都市との比較や定員モデル（総務省が示すモデル数値）との比較を行ない、計画的に公務員の人数を適正な水準にし、人件費を抑制するための計画です。

長岡京市では、人口の急増に対応するために、職員数が増加してきましたが、行財政改革を推進するために、平成7年度より定員の削減目標を明記して、定員の削減による人件費の削減を計画的に実施してきました。

○ 長岡京市の定員管理のこれまでの経緯

計画名	定員適正化計画	定員管理計画	第二次定員管理計画	第二次定員管理計画（延長版）	第三次定員管理計画
年度	平成7年度～11年度	平成12年度～16年度	平成17年度～21年度	平成22年度～23年度	平成24年度～28年度
目標	751人	職員1人対市民110人	574人	568人	556人
実績	750人	職員1人対市民111人 (702人)	572人	566人	—
増減	57人の削減	48人の削減	52人の削減	6人の削減	—

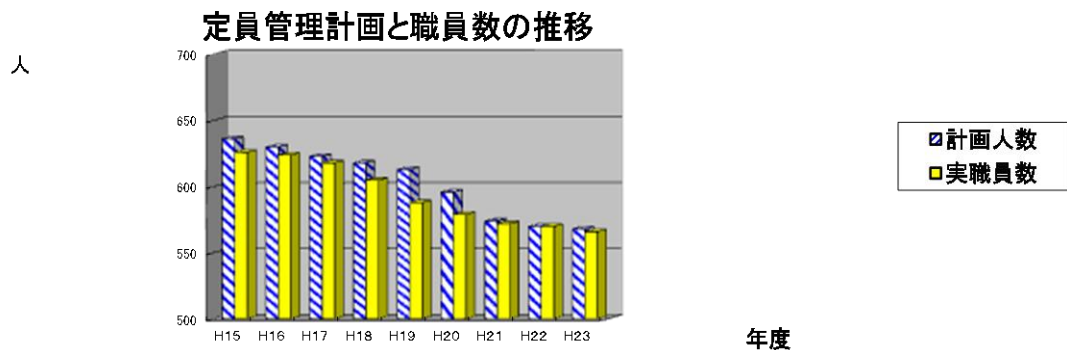
(注) 1 目標および実績の職員数は、計画最終年度の4月1日現在の職員数です。

2 平成13年4月1日に、長岡京市消防本部（77人）が乙訓消防組合に移管しました。なお、定員管理計画の実績人数には、移管時の消防職員77人分も含めた数値を使用しています。

3 第二次定員管理計画以降の職員数には、教育長（1人）は含まれていません。

○ 今後の定員管理について

第3次総合計画第3期基本計画の計画年次に合わせるために、平成24年度～28年度までの第三次定員管理計画を策定し、平成28年度556名の職員体制を目指します。



2 長岡京市の給与・定員管理等について

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 (22年度末)	歳 出 額 A	実質収支	人 件 費 B	人件費率 B/A	(参考) 21年度の人件費率
22年度	人 79,422	千円 25,418,355	千円 643,593	千円 5,187,423	% 20.4	% 22.5

(2) 職員給与費の状況（普通会計決算）

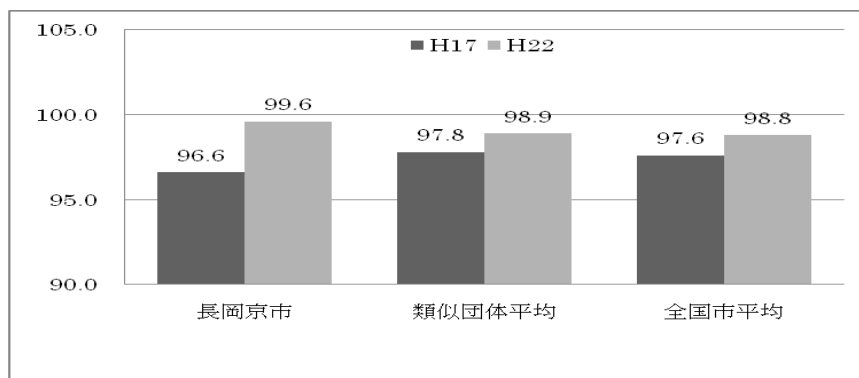
区 分	職員数 A	給 与 費				一人当たり 給与費 B/A	(参考)類似団体平均 一人当たり給与費
		給 料	職員手当	期末・勤勉手当	計 B		
22年度	人 508	千円 2,052,246	千円 519,391	千円 773,356	千円 3,344,993	千円 6,584	千円

- (注) 1 職員手当には退職手当を含まない。
2 職員数は、平成22年4月1日現在の人数である。

(3) 特記事項

特になし

(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指数である。
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ある。

一般行政職給料表の状況（平成23年4月1日現在）

（単位：円）

	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
1号給の 給料月額	135,600	185,800	222,900	261,900	289,200	320,600	366,200
最高号給の 給料月額	243,700	309,200	358,100	395,100	407,700	427,200	458,400

（注）給料月額は、給与抑制措置を行う前のものである。

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23年4月1日現在）

①一般行政職

区分	平均年齢	職員数	平均給料月額	平均給与月額	平均給与月額 (国ベース)
長岡京市	42.7歳	369人	327,900円	427,986円	386,496円
京都府	歳		円	円	円
国	42.3歳	143,442人	327,205円	—	397,723円
類似団体	歳		円	円	円

②技能労務職

区分	公務員				
	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 (国ベース)
長岡京市	49.4歳	52人	323,500円	405,808円	370,150円
うち清掃職員	44.3歳	28人	318,100円	412,411円	365,150円
うち用務員	53.9歳	8人	357,600円	445,489円	402,800円
京都府	歳	人	円	円	円
国	49.5歳	3,689人	283,862円	—	321,662円
類似団体	歳		円	円	円

区 分	民間			参考 A / B	参考 年収ベース（試算値）の比較		
	対応する民間の 類似職種	平均年 齢	平均給与月 額 B		公務員 (C)	民間 (D)	C / D
長岡京市	=	=	=	=	=	=	=
うち清掃職 員	廃棄物処理業従業員	44.6歳	290,600 円	1.40	6,413,132円	4,035,300円	1.59
うち用務員	用務員	53.8 歳	209,700 円	2.12	7,047,568円	2,943,200円	2.39

※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22年～平成22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するものではない。

※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23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ある。

(2) 職員の初任給の状況（平成23年4月1日現在）

区 分		長岡京市	京都府	国
一般行政職	大学卒	178,800円	178,800円	172,200円
	高校卒	144,500円	144,500円	140,100円
技能労務職	高校卒	140,100円	142,300円	—
	中学卒	135,600円	—	—

(3) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額の状況（平成23年4月1日現在）

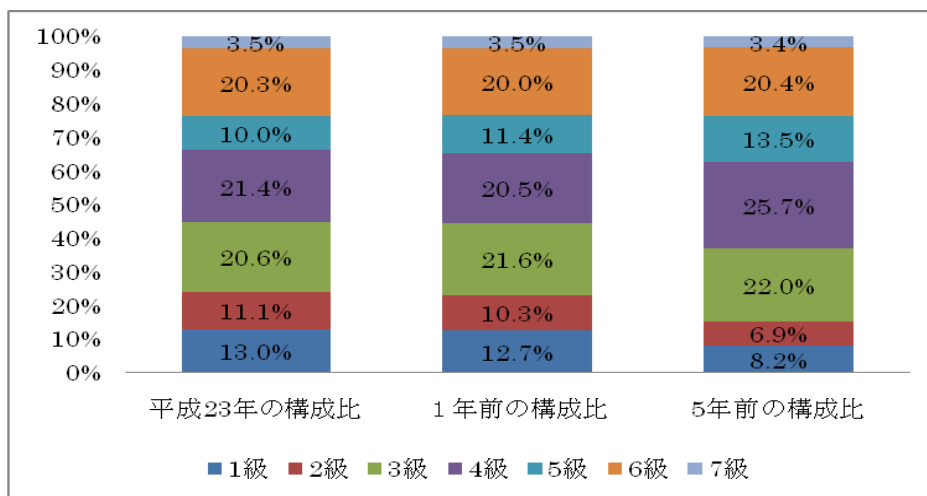
区 分		経験年数10年	経験年数15年	経験年数20年
一般行政職	大学卒	271,500円	308,000円	362,550円
	高校卒	235,350円	300,350円	313,031円
技能労務職	高校卒	なし	274,950円	296,775円
	中学卒	なし	なし	293,900円

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23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・技師	48人	13.0%
2級	主事・技師	41人	11.1%
3級	主査	76人	20.6%
4級	係長・総括主査	79人	21.4%
5級	課長補佐	37人	10.0%
6級	次長・課長	75人	20.3%
7級	部長	13人	3.5%

- (注) 1 長岡京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。



- (注) 平成18年に9級制から7級制に変更（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）しているので、5年前の職員構成との比較を行いやすくするために、旧給料表の級については、新の給料表の相当する級に置き換えて表示している。

(2) 昇給への勤務成績の反映状況

管理職について、前年度人事評価結果に基づき、平成22年度から反映している。

職員の手当の状況

(1) 期末手当・勤勉手当

長岡京市	京 都 府	国
1人当たり平均支給額 (22年度) 1,599千円	—	—
(22年度支給割合) 期末手当 2.6 月分 勤勉手当 1.35 月分 (1.45)月分 (0.65)月分	(22年度支給割合) 期末手当 2.6 月分 勤勉手当 1.35 月分 (1.45)月分 (0.65)月分	(22年度支給割合) 期末手当 2.6 月分 勤勉手当 1.35 月分 (1.45)月分 (0.65)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 (職階により100分の5～100分の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%、20%	(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) ()内は、再任用職員に係る支給割合である。

【参考】 勤勉手当への勤務実績の反映状況 (一般行政職)

管理職について、前年度人事評価結果に基づき、平成 22 年度から反映している。

(2) 退職手当 (平成 23 年 4 月 1 日現在)

長 岡 京 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 定年前早期退職特例措置 (2～20%加算)			その他の加算措置 定年前早期退職特例措置 (2～20%加算)		
1人当たり平均支給額 22,962千円					

(注) 退職手当の 1 人当たり平均支給額は、平成 22 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 23 年 4 月 1 日現在)

支給実績 (22年度決算)		178,070千円	
支給職員 1 人当たり平均支給年額 (22年度決算)		350,531円	
支給対象地域	支給率	支給対象職員数	国の制度 (支給率)
全域	9%	504 人	12%

(4) 特殊勤務手当（平成23年4月1日現在）

支給実績（22年度決算）			18,316千円
支給職員1人当たり平均支給年額（22年度決算）			188,824円
職員全体に占める手当支給職員の割合（22年度）			19.09%
手当の種類（手当数）			5
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
特異性手当	対象業務従事者	病虫害防除作業	日額 800円
	対象業務従事者	感性症等の処理作業	日額 1,000円
	環境業務課所属職員	犬猫の死体処理作業	1回 600円
	対象業務従事者	行旅死体処理	1回 1,200円
	環境業務課所属職員	廃棄物収集作業	1日 500円～2,000円 （作業距離による）
	社会福祉課、障がい福祉課、 高齢介護課所属職員	生活保護に係る面接等	月額 4,000円
	対象業務従事職員	用地交渉	日額 500円
	下水道関係職員	下水道管内作業	日額 480円
税務手当	課税課、収納課所属職員	市税の賦課徴収業務	月額 4,000円
出動手当	対象業務従事者	風水害及び火災等に出動	1時間 500円
特殊手当	対象業務従事者	時間外勤務手当の算定につき不適当な職員に支給	給与月額 \times 25/100以内
監督手当	技能労務職	現場職員を指揮監督する職員	（月額） 作業長 20,000円 作業次長 15,000円 班長 3,500円 主任 1,500円

(5) 時間外勤務手当

支給実績	(22年度決算)	129,167千円
職員1人当たり平均支給額	(22年度決算)	306千円
支給実績	(21年度決算)	121,482千円
職員1人当たり平均支給額	(21年度決算)	292千円

(6) その他の手当 (平成23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 (22年度 決算)	支給職員1人当たり 平均支給年額 (22年度決算)
扶 養 手 当	配偶者 13,000円 扶養親族 1人 6,500円 配偶者のいない場合 1人のみ11,000円 16~22歳までの子 加算額5,000円	同じ		49,629千 円	226,616円
住 居 手 当	借家・借間 家賃額に応じ最高27,000円 持ち家 2,300円	異なる	(国)持ち家 無	38,366千 円	75,672円
通 勤 手 当	交通機関利用者 6ヶ月定期券基準 1月当り最高55,000円 交通用具使用者等 距離区分により3,000円~24,500円	異なる	交通用具使 用者の35k m未満の単 価が異なる	45,458千 円	129,509円
管理職手当	部長級 14% 次長級 13% 課長級 12%	異なる	国は、特別調 整額として8 %~25%を 支給	54,845千 円	637,732円

特別職の報酬等の状況（平成23年4月1日現在）

区 分		給 料	月 額	等
給料	市 長	924,700 円 (930,000 円)	(参考) 類似団体における最高/最低額 984,000円 / 582,400円	
	副 市 長	765,600 円 (770,000 円)	815,000円 / 595,000円	
報酬	議 長	520,000 円 ()	698,000円 / 400,000円	
	副 議 長	490,000 円 ()	618,000円 / 350,000円	
	議 員	450,000 円 ()	570,000円 / 320,000円	
期末手当	市 副 市 長 長	(22年度支給割合) 2.95 月分		
	議 副 議 長 長 員	(22年度支給割合) 2.95 月分		
退職手当	市 副 市 長 長	(算定方式) 給料月額×600/100×在職年数 給料月額×350/100×在職年数	(1期の手当額) 22,192,800円 10,718,400円	(支給時期) 任期毎 任期毎
	備 考			

- (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、平成23年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。

公営企業職員の状況

(1) 水道事業

① 職員給与費の状況

ア 決算

区分	総費用 A	純損益 又は実質収 支	職員給与費 B	総費用に占める 職員給与費比率 B/A	(参考) 21年度の総費用に占 める職員給与費比率
	千円	千円	千円	%	%
22年度	2,286,048	104,924	178,302	7.8	7.7

イ 予算

区分	職員数 A	給 与 費				一人当たり給与費 B/A
		給 料	職員手当	期末・勤勉手当	計 B	
23年度	30人	122,084千円	37,815千円	47,854千円	207,753千 円	6,925千円

- (注) 1 職員手当には退職給与金を含まない。
2 給与費は当初予算に計上された額である。

② 職員の基本給、平均月収額及び平均年齢の状況（平成23年4月1日現在）

区 分	平均年齢	基本給	平均月収額
長岡京市	45.4歳	339,122円	577,092 円
団体平均	歳	円	円
事業者	62.0歳		955,172 円

(注) 平均月収額には、期末・勤勉手当等を含む。

③ 職員の手当の状況

ア 期末手当・勤勉手当

長岡京市	一般行政職
1人当たり平均支給額(22年度) 1,563千円	1人当たり平均支給額(22年度) 1,599千円
(22年度支給割合) 期末手当 2.6月分 勤勉手当 1.35月分 ()月分 ()月分	(21年度支給割合) 期末手当 2.6月分 勤勉手当 1.35月分 ()月分 ()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 (職階により100分の5~100分の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

(注) ()内は、再任用職員に係る支給割合である。

イ 退職手当（23年4月1日現在）

長岡京市			一般行政職		
(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		
定年前早期退職特例措置（2～20%加算）			定年前早期退職特例措置（2～20%加算）		
			1人当たり平均支給額 22,962千円		

(注) 退職手当の1人当たり平均支給額は、前年度に退職した全職種に係る職員に支給された平均額である。

ウ 地域手当（23年4月1日現在）

支給実績（22年度決算）		10,667千円	
支給職員1人当たり平均支給年額（22年度決算）		395,084円	
支給対象地域	支給率	支給対象職員数	一般行政職の制度（支給率）
全域	9%	27人	9%

エ 特殊勤務手当（23年4月1日現在）

支給実績（22年度決算）		275千円	
支給職員1人当たり平均支給年額（22年度決算）		9,487円	
職員全体に占める手当支給職員の割合（22年度）		100.0%	
手当の種類（手当数）		2	
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
特殊勤務手当	技術職員	水道施設管理業務	時間単価：給料の月額及びこれに対する調整手当の月額の合計額×1000分の6
監督手当	技能職員	水道施設運営業務	職階により1,500円～20,000円

オ 時間外勤務手当

支給実績	（22年度決算）	7,106千円
職員1人当たり平均支給年額	（22年度決算）	296千円
支給実績	（21年度決算）	8,385千円
職員1人当たり平均支給年額	（21年度決算）	349千円

(注) 時間外勤務手当には、休日勤務手当を含む。

カ その他の手当（23年4月1日現在）

手当名	内容及び支給単価	一般行政職の制度との異同	一般行政職の制度と異なる内容	支給実績（22年度決算）	支給職員1人当たり平均支給年額（22年度決算）
扶養手当	扶養内容により 6,500円～13,000円	同じ	なし	4,511千円	173,500円
住居手当	居住形態により 2,300円～27,000円	同じ	なし	1,764千円	67,862円
通勤手当	通勤内容により 0円～55,000円	同じ	なし	3,187千円	109,899円
管理職手当	課長級以上職階により 100分の12～14	同じ	なし	3,138千円	627,562円
休日出勤手当	勤務時間により 100分の135～150	同じ	なし	1,110千円	46,230円

④ 定員適正化計画の数値目標及び進捗状況

ア 定員適正化目標（数・率）

計画期間		数値目標
始期	終期	
平成23年4月1日	平成28年4月1日	10人純減 1.8%削減

（注）長岡京市第三次定員管理計画における数値目標（公営企業職員を含む）を掲載。

イ 平成24年4月1日現在における定員の数値目標

565人 (31人)

（注）長岡京市第三次定員管理計画における数値目標（公営企業職員を含む）を掲載。
なお、カッコ内は公営企業職員数。

3 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

職員の勤務条件や休暇制度については、「長岡京市職員の勤務時間、休暇等に関する条例」等に定めています。

ここでは、職員の勤務時間や休暇の概要について紹介をします。

(1) 勤務時間の状況(標準的な場合)

勤務時間	休憩時間	1週間の勤務時間
8時30分～17時15分	12時00分～13時00分	38時間45分

* 休憩時間……勤務を要しない時間で勤務時間に含まれません。

(2) 休暇等の概要

①特別休暇等

種類	内容
年次有給休暇	20日。繰越限度は20日
忌引	続柄により1～10日以内
結婚休暇	連続する8日以内
産前休暇	出産予定日を含む8週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内
産後休暇	出産日の翌日から8週間
妊婦検診	妊娠満23週まで4週間につき1日。妊娠満24週から満35週まで2週間につき1回。妊娠満36週から出産までは1週間に1回。産後1年まではその間に1回。
通勤緩和(妊婦の時間短縮)	1日1回30分以内
妻の出産	3日以内
育児時間	1日2回それぞれ30分
父母の祭日	1日以内
夏季休暇	5日以内
ドナー休暇	必要と認められる期間
ボランティア休暇	5日以内
子の看護	5日以内（2人以上の場合は10日以内）

種 類	内 容
病氣休暇	公務災害：必要と認められる期間。結核：1年以内で必要と認められる期間。 その他：90日を越えない範囲内で必要と認められる期間
介護休暇	180日以内の必要と認められる期間。無給
短期介護休暇	5日以内（要介護者2人以上の場合は10日以内）
公民権の行使	必要と認められる期間
証人等出頭	必要と認められる期間
妻の出産による子の養育	出産予定日の6週間前から出産後8週間までの期間のうち5日以内
感染症に係る交通の制限等	必要と認められる期間
住居の滅失	7日以内
交通機関の遅延	必要と認められる期間
災害回避	必要と認められる期間
組合休暇	1の年につき30日以内。無給

（3）年次有給休暇の取得状況

一般職員の年次有給休暇の取得状況

総給付日数	総取得日数	全対象職員数	平均取得日数	取得率
13,362日	3,074日	344人	8.9日	23.0%

対象期間：平成22年1月1日～平成22年12月31日

（4）育児休業及び部分休業の取得状況

	育児休業取得者数	部分休業取得者数	うち両休業取得者数
男性職員	0人	0人	0人
女性職員	17人	5人	1人

4 職員の分限及び懲戒処分の状況について

職員の不利益となる処分（不利益処分）に分限処分と懲戒処分があります。

分限処分とは、職員がその職責を十分に果たすことができない場合など一定の事由がある場合に、公務能率の維持向上のため、職員の意に反する不利益な身分上の変動をもたらす処分です。

一方、懲戒処分とは、職員の一定の義務違反に対する道義的責任を問うことにより、公務における規律と秩序の保持を目的とするものです。

ここでは、職員の分限処分者数及び懲戒処分者数の状況について紹介します。

（１）分限処分

単位：件

区 分	降任	免職	休職	降給	計	失職
勤務実績が良くない場合	—	—	—	—	0	—
心身の故障の場合	—	—	34	—	34	—
職に必要な適格性を欠く場合	—	—	—	—	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	—	—	—	—	0	—
刑事事件に関し起訴された場合	—	—	—	—	0	—
条例で定められた場合（公共的施設等 で職務に関連する事項の調査、研究等に 従事する場合、公共的機関で市長が指定 する業務に従事する場合、生死不明又は 所在不明になった場合）	—	—	—	—	0	—
合 計	0	0	34	0	34	0
欠格条項により失職した者	—	—	—	—	0	—

* 延べの件数であり、実休職者は7人。

（２）懲戒処分

単位：件

区 分	戒告	減給	停職	免職	合計
法令に違反した場合	—	—	—	—	0
職務上の義務に違反し又は職務を怠った場合	—	—	—	—	0
全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあつた場合	—	—	—	—	0
合 計	0	0	0	0	0

5 職員のサービスの状況

地方公務員法第30条においては、職員のサービスの根本基本として①職員が全体の奉仕者として公共の利益のために勤務すべきこと②職員は職務の遂行に当たって全力をあげて勤務すべきことの二つを規定しています。

ここでは、このサービスの根本である職務に専念する義務を免除される場合や営利企業への従事制限についてその概要を紹介します。

(1) 職務に専念する義務の免除

種類	内容
研修を受ける場合	必要と認められる時間又は期間
厚生に関する計画の実施に参加する場合	必要と認められる時間又は期間
地公法第46条の規定による場合	勤務条件に関する措置の要求若しくは審査を請求する場合必要と認められる時間又は期間
地公法第49条第2項の規定による場合	不利益処分に関する措置の要求若しくは審査を請求する場合必要と認められる時間又は期間
地公法第55条第11項の規定による場合	職員団体に属していない職員の不満の表明又は意見の申し出をする場合必要と認められる時間又は期間
地方公務員法第55条の2第6項の規定に基づく場合(組合専免)	必要と認められる時間又は期間
長岡京市の特別職として他の職を兼ねた場合	その職の事務を行う場合必要と認められる時間又は期間
職務に関連のある国家公務員又は他の地方公共団体の公務員として職を兼ねた場合	その職の事務を行う場合必要と認められる時間又は期間
行政運営上必要と認められる団体等の地位を兼ねる場合	その職の事務を行う場合必要と認められる時間又は期間
教養を目的とする講座への参加	必要と認められる時間又は期間
国又は他の地方公共団体が実施する試験を受ける場合	必要と認められる時間又は期間
リフレッシュ休暇	勤続10年：連続する4日以内、勤続20年：連続する5日以内、勤続30年：連続する7日以内
人間ドックを受診する場合	必要と認められる時間
定期健康診断の精密検査の場合	年度1回

(2) 職員の営利企業等従事許可

地方公務員法第38条において市の職員には営利企業への従事制限があり、営利企業等へ従事する場合には、任命権者の許可が必要となります。

任命権者が許可をする場合には、次の3点に該当していないことが条件となります。

- ① 職務の遂行に支障を及ぼすおそれのある場合
- ② 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の利害関係があり、又はその発生のおそれがある場合
- ③ 職員の身分上ふさわしからぬ性質をもつ場合

主なものとしては、外郭団体等本市関係団体の役員を兼ねる場合、選挙事務、国などの統計調査員、本人の知識や業務経験に基づき公共性の高い団体が主催する講演会での講師などがあります。

6 職員の研修及び勤務成績の評定の状況

本市は平成19年4月に改訂した「長岡京市人材育成基本方針」において、地方分権の進展に伴う行財政改革と、少子高齢化・高度情報化する社会環境の急激な変化や、厳しい経済情勢がある中、市民のニーズは多様化している現在、創造的で革新的な政策提言ができ、そのニーズに対応した質の高い行政サービスが提供できる人材を育てることをめざしています。

その方針の基本行動の1つ目は、行政職員として必要で高度な専門的知識だけでなく、幅広い知識の習得と対人能力の向上を図り、職員一人ひとりが生き生きと働き、士気の高い職場環境づくりに努め、バランスのとれた組織運営を進めるために『職員研修』を実施しています。

また、2つ目には、意欲と能力を持って職務にあたることをめざして、職員の人材育成を第一義に掲げて、業務の目標管理における達成度の評価としての「成果評価」と、職務遂行能力を発揮する度合の評価としての「能力評価」の2つを総合評価する『人事評価制度』を平成21年度から本実施しました。

(1) 平成22年度の研修重点目標

①職場内研修の推進

管理・監督者及び先輩が職場内で指導を進めていくOJT研修の推進を図る。

②集合研修の充実

職場を離れて実施する集合研修では、新入職員、中級、監督職、管理職の階層別研修と、時勢に適応し公務員として常に必要な課題やテーマ別の研修を充実させていく。

③人事評価制度運用研修の実施

人事評価制度の実施については、評価の公平性と客観性を確保することが重要であるため、評価者研修及び一般職を対象に運用研修を実施し、制度運用の適正化を図る。

④派遣研修への積極参加

京都府下南部7市が合同で実施する研修会や（財）京都府市町村振興協会をはじめ民間の研修機関等が主催する専門分野の研修に積極的に職員を派遣させる。

⑤通信研修への支援

職員が自己啓発として公開講座や通信研修を受講したことに対して、経費の一部を助成する制度を積極的に周知し活用促進を図る。

(2) 平成22年度実施研修一覧

(単位：人)

研修区分		研 修 名	参加人員
Ⅰ 集 合 研 修	1. 階 層 別	1) 新入職員年初研修	36
		2) 新入職員福祉施設実地体験研修	36
		3) 新入職員事後研修 (副市長との懇談)	34
		4) 中級Ⅰ部職員研修	23
		5) 中級Ⅲ部職員研修	26
		6) 新任主査級研修	34
		7) 課長補佐級研修	44
		8) 管理職研修 (次長課長級)	71
		9) 給食調理員 (学校・保育所) 研修	15
		10) キャリアデザイン研修	21
		11) 情報セキュリティ研修 (e-ラーニング、主事級等)	31
		12) 人事評価制度運用研修 (新任課長級対象)	20
		13) 人事評価制度運用研修 (部局別管理職対象)	159
		14) 人事評価制度運用研修 (管理職対象)	69
		15) 人事評価制度運用研修 (部長級対象)	9
	2. その他	1) 職員基礎研修	422
2) 職員人権研修		75	
3) 公務員倫理研修		45	
4) P C 研修		28	
小 計			1,198
Ⅱ 派 遣 研 修	1. 京都府市町村振興協会		58
	2. 京都府南部7市合同研修会		16
	3. 全国市町村国際文化研修所		9
	4. 日本経営協会		9
	5. その他の研修機関		23
	小 計		
Ⅲ 通 信 研 修		1) 自己啓発支援研修 (通信講座)	1
		2) 自己啓発研修 (公開講座等)	21
	小 計		
合 計			1,335

(3) 勤務成績の評定の状況

本市の人事評価は、地方公務員法第40条の勤務成績の評定や同法第15条の成績主義の原則により、成果評価と能力評価の2つの評価を総合した形で実施しています。

人事評価の特長は、「人材の育成」を第一の目的に、平成22年度の対象としては、正規の職員（現業職等、派遣・出向・休職者等を除く）397名が対象となりました。この制度の活用方法は、公正な人事の確保、能力の開発、意欲の高揚、管理監督者の指導育成力の向上をめざしています。

また、平成21年度より、中間時点での面談の実施や能力評価の評価基準の見直しを行うとともに、人事評価規則等を改訂し、管理職については1年間の評価結果を5段階に区分し、給与（勤勉手当、昇給）に反映させる制度も創設し、引き続き実施しています。

その他、人事評価の概要は以下のとおりです。

①目的

職員の育成（人材育成）、組織の成果向上、適正な処遇

②評価体系

多段階評価 自己（本人）評価、一次評価、二次評価 評価調整者

③成果評価

目標挑戦度（3段階）と役割期待度（5段階）

④能力評価

コンピテンシー評価を基本とした評価で、役職4区分に基づき、基礎力、応用力、総合力の評価項目

■コンピテンシー評価

優秀な職員の行動を見習うことで、組織の効率を高め業績の向上を目指すものである。本市では、人材育成基本方針に掲げる「求められる公務員像」の項目を評価の基本としている。

7 職員の福利及び利益の保護の状況

地方公務員法第5条第1項及び第41条の規定の趣旨に基づき、職員の相互共済及び福利厚生を推進をしています。ここでは、福利厚生の事業について紹介します。

(1) 共済組合（京都市市町村職員共済組合員数：564人）

短期（保健）給付事業		長期（年金）給付事業		福祉事業	
給付内容	件数	給付内容	件数	事業内容	件数
療養費	2	退職共済		貸付	①普通 9
家族療養費	2	(年金受給開始者)	42		②特別 2
出産費	2	障害共済			①住宅 0
配偶者出産費	0	(年金受給開始者)	2		④出産 0
埋葬料	0	遺族共済			⑤高額医療 0
家族埋葬料	1	(年金受給開始者)	5	宿泊保養施設利用助成	58
傷病手当金	37			ライフプラン講座等	36
育児休業手当	11			貯金事業加入者数	350
介護休業手当金	0				

(2) 共済事業（年度末現在、件数）

	22年度	前年度	・財形貯蓄加入	22年度	前年度
・団体生保加入	1,039	1,105	一般	123	141
・団体損保加入	30	37	住宅	41	49
・火災共済加入	146	144	年金	48	57

(3) 長岡京市職員厚生会（会員数：628人）

給付事業（会費）	件数		福祉事業（市負担）	件数	
事業区分	22年度	前年度	事業区分	22年度	前年度
退会給付	31	45	貸付事業	68	83
フレックスプラン給付	114	122	カフェテリアプラン事業	628	636
療養・火災見舞金	2	2	消化率	91.3%	90.0%
弔慰金	20	17	百万歩運動達成者	72	73
祝賀金	1	1	福利厚生倶楽部利用状況		
			宿泊関係	156	217
			ライフサポート	969	862
会員掛金率	4.2/1000	5/1000	市負担金率	4/1000	5/1000
会員会費総額	10,369千円	12,949千円	市負担金総額	10,007千円	13,049千円
一人当たり掛金額	約16,510円	約20,360円	一人当たり負担額*	約15,930円	約20,500円

* 京都府が公表している値とは若干異なります。

(4) 健康管理

区 分	実施時期	日数	受診者	備 考	前年度
巡回検診	平成 22 年 8 月	5	375	市町村職員共済組合員 293	282
				学校共済+嘱託 75	74
				任意継続 7	13
定期健康診断	平成 22 年 8 月	5	138	アルバイト等	133
特殊健康診断 (腰痛)	平成 23 年 3 月	2	106	保育士・調理員・作業員	97
V D T 検診	平成 22 年 12 月	1	98	パソコン等操作職員	89
人間ドック利用	4 月 1 日～3 月 31 日	—	244	市町村共済組合	259
B 型肝炎予防接種	5 月 26 日～ 3 月 31 日	3	3	対;象職員の内抗体価減少者・ 未接種者	4
アスベスト検診	平成 22 年 8 月	5	9	アスベスト関連業務従事者	7
保健指導・健康相談	4 月 1 日～ 3 月 31 日	36	165	保健指導 92	110
				健康相談 20	27
				精検受診勧奨 53	45

(5) 公務災害

職員が公務中に負傷した場合や公務が起因で病気になった場合、通勤途上で負傷した場合に、地方公務員災害補償法に基づき補償を行っています。平成 22 年度の認定状況は次のとおりです。

	22 年度	前年度
公務災害認定者	3 人	1 人
通勤災害認定者	1 人	2 人

8 公平委員会に関する事項

公平委員会は、職員の給与・勤務時間その他の勤務条件に関する措置要求を審査・判定します。また、職員に対する不利益処分に関する不服申し立てについて裁決等を行うことによって、人事行政の公平性を確保しています。

平成22年度の処理状況は以下のとおりでした。

- ・ 職員の勤務条件に関する措置の要求の状況……0件
- ・ 職員に対する不利益処分についての不服申し立ての状況……0件