

伊方町人事行政の運営等の状況をお知らせします

公正性、透明性の向上のため、人事行政全般にわたる運営の状況を公表します。

1 職員の任免及び職員数に関する状況

原子力発電所を有していること、半島特有の地形的条件による施設の多さなどの増要因がありますが、伊方町定員適正化計画に基づき、引き続き計画的な定員管理に努めています。

また障害者雇用についても、法定雇用率を達成するよう努めています。

(1) 採用、退職の状況 (単位：人)

区 分	職員数 (新採除く) H25. 4. 1	採用 H25中	退 職				採用 H26. 4. 1	職員数 H26. 4. 1
			定年	普通	その他	計		
一般行政職	187	2	11	4		15	14	188
医療職	19	2	2	3		5	6	22
技能労務職	5					0		5
計	211	4	13	7	0	20	20	215

(2) 障害者の雇用状況 (平成25年 6月 1日現在)

算定基礎職員数	障害者職員数	実雇用率
183人	5.0人	2.73%

(3) 部門別職員数の状況 (各年 4月 1日)

(単位：人)

部 門	区 分	職 員 数						対前年増減数						
		H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H21	H22	H23	H24	H25	H26
一般行政部門	議 会	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0
	総 務	62	56	50	53	50	48	50	△ 6	△ 6	3	△ 3	△ 2	2
	税 務	8	8	7	7	5	5	6	0	△ 1	0	△ 2	0	1
	民 生	50	45	45	43	41	38	36	△ 5	0	△ 2	△ 2	△ 3	△ 2
	衛 生	15	15	15	16	17	15	15	0	0	1	1	△ 2	0
	農林水産	14	14	14	14	15	15	15	0	0	0	1	0	0
	商 工	10	9	10	7	7	6	6	△ 1	1	△ 3	0	△ 1	0
	土 木	26	15	14	13	12	12	11	△ 11	△ 1	△ 1	△ 1	0	△ 1
	小 計	187	164	157	155	149	141	141	△ 23	△ 7	△ 2	△ 6	△ 8	0
特別行政部門	教 育	35	35	33	33	32	31	31	0	△ 2	0	△ 1	△ 1	0
	小 計	35	35	33	33	32	31	31	0	△ 2	0	△ 1	△ 1	0
公営企業等会計部門	病 院	15	14	14	14	15	17	19	△ 1	0	0	1	2	2
	水 道	7	7	7	7	7	7	7	0	0	0	0	0	0
	下 水 道		8	8	6	6	4	4	8	0	△ 2	0	△ 2	0
	そ の 他	13	15	16	15	16	15	13	2	1	△ 1	1	△ 1	△ 2
	小 計	35	44	45	42	44	43	43	9	1	△ 3	2	△ 1	0
合 計		257	243	235	230	225	215	215	△ 14	△ 8	△ 5	△ 5	△ 10	0

(4) 定員適正化計画 (平成22年～26年) における定員管理の数値目標の進捗状況

(単位：人、%)

H22. 4. 1 職員数	数値目標			増減実績			
	H26. 4. 1 職員数	対22年 増減数	対22年 増減率	H26. 4. 1 職員数	対22年 増減数	対22年 増減率	進捗率
235	222	△ 13	△ 5.5	215	△ 20	△ 8.5	153.8

2 職員の給与の状況

(1) 給与水準（ラスパイレス指数）の状況（平成25年4月1日現在）

ラスパイレス指数は、愛媛県内で水準の低い方から3番目となっています。

愛媛県内市町のラスパイレス指数の分布状況

指数	団体数	団体名
105以上	4	新居浜市 108.5、松山市 108.1、四国中央市 106.1、八幡浜市 105.6
105未満 100以上	7	伊予市 104.8、宇和島市 102.7、松前町 102.5、今治市 101.9、大洲市 101.6、西条市 101.5、東温市 100.1
100未満 95以上	7	松野町 99.6、西予市 99.2、砥部町 99.1、鬼北町 98.9、久万高原町 98.2、内子町 98.0、伊方町 95.3
95未満 90以上	2	愛南町 94.0、上島町 91.4
計	20	市町平均 103.0、市平均 104.4、町平均 97.5

ラスパイレス指数・・・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。

※ ただし、国家公務員の給料は、東日本大震災の復興財源確保等のため、臨時特例法により平成24年度から平成25年度の2年間、7.8%の減額を行っております。この影響で相対的に平成24年度及び平成25年度の数値が、平成23年度以前に比べ跳ね上がっています。

なお、参考値として、臨時特例法による国家公務員給料の削減措置が無いとした場合の数値を以下に示します。

(参考値)

指数	団体数	団体名
100以上	1	新居浜市 100.3、
100未満 95以上	4	松山市 99.9、四国中央市 98.0、八幡浜市 97.5、伊予市 96.8
95未満 90以上	12	宇和島市 94.9、松前町 94.7、今治市 94.1、大洲市 93.9、西条市 93.8、東温市 92.4、松野町92.0、西予市 91.6、砥部町 91.6、鬼北町 91.3、久万高原町 90.6、内子町 90.5
90未満 85以上	3	伊方町 88.0、愛南町 86.8、上島町 84.4
計	20	市町平均 95.2、市平均 96.4、町平均 90.1

(2) 給料表の設定の状況（平成25年4月1日現在）

愛媛県内市町の職務の級の構成（一般行政職）

区分	市	町	計	割合 (%)
8級制	4		4	20.0
7級制	7	1	8	40.0
6級制		6	6	30.0
5級制		2	2	10.0
計	11	9	20	100.0

8級制は松山市、今治市、新居浜市、西条市、7級制は宇和島市、八幡浜市、大洲市、伊予市、四国中央市、西予市、東温市、松前町、6級制は上島町、久万高原町、砥部町、内子町、伊方町、愛南町、5級制は松野町、鬼北町となっています。

3 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

(1) 勤務時間の状況（平成25年4月1日現在）

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

(2) 休暇等の種類

種類	休暇の概要、取得の要件等	取得可能日数等
有給休暇	年次有給休暇	1の年ごとにおける休暇 1の年において20日（前年からの繰越日数の上限が20日のため、最高40日）
	病気休暇	負傷又は疾病のため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認められる期間 ・結核性疾患については1年、その他の負傷又は疾病については90日を超えない範囲内で必要と認められる期間
	特別休暇	特別の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) 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た場合に出産の日まで 産後休暇：出産日の翌日から8週間 忌引休暇：父母の場合7日など 結婚休暇：5日 夏季休暇：3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 1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
無給	育児休業	3歳に満たない子を養育するため、3歳に達する日までの期間

(3) 休暇等の取得状況

①年次有給休暇の取得状況（平成25年1月1日～平成25年12月31日）

平均取得日数
7.3日

②介護休暇の取得状況（平成25年4月1日～平成26年3月31日）

男性職員	女性職員	計
0人	0人	0人

③育児休業の取得状況（平成25年4月1日～平成26年3月31日）

区分	男性職員	女性職員	計
新たに取得した職員	0人	3人	3人
前年度以前から引き続いている職員	0人	0人	0人

4 職員の分限及び懲戒処分の状況

(1) 分限処分者数（平成25年度）

分限処分は、職員がその職責を十分に果たすことが期待できない場合等に、公務能率の維持・向上のために行われる処分です。

(単位：件)

処分事由	免職	降任	休職	降給	合計
勤務成績が良くない場合					0
心身の故障の場合			3		3
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
合 計	0	0	3	0	3

(2) 懲戒処分者数（平成25年度）

懲戒処分は、職員の一定の義務違反に対する道義的責任を迫及し、公務における規律と秩序を維持するために行われる制裁です。

(単位：件)

処分事由	免職	停職	減給	戒告	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 行のあった場合					0
合 計	0	0	0	0	0

5 職員のサービスの状況

(1) サービス規律保持の取組の状況

地方公務員法では、サービスの根本基準として「すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、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ない。」と規定しています。

平成25年度にも飲酒運転の根絶や厳正なサービス規律の確保について周知するなど、職員の職務に係る倫理の保持に努めています。

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25年度）

町民の負託に応え得る使命感や倫理観、新しい時代に対応できる先見性、創造性、実践力など、職員の勤務能率の発揮及び増進のため、人材の育成を進めています。

区 分		研 修 名 等
職場研修		住民参加のまちづくり研修
研修所等研修	階層別	新規採用職員研修、初級職員研修、中級職員研修、中堅職員研修、係長級研修、課長級研修
	その他	危機管理講座、政策法務講座、法制執務研修、財務運営実務講座等

(2) 勤務成績の評定の状況（平成25年度）

研修、異動、昇給、昇格、勤勉手当等の公正な人事管理を確立する基礎資料とするため、職員の職務と責任を遂行した実績並びに能力及び適性を定期的かつ統一的に把握する勤務成績の評定を地方公務員法の規定に基づき実施しています。

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25年度）

区 分	金 額
愛媛県市町村職員共済組合負担金	262,760 千円
愛媛県公立学校共済組合負担金	1,725 千円
愛媛県市町村職員互助会負担金	1,593 千円

(2) 公務災害等の認定状況（平成25年度）

公務災害	通勤災害	計
0件	0件	0件

(3) 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成25年度中の要求件数、終結件数及び平成26年度への繰越件数はいずれもありません。

(4) 不利益処分に関する不服申立ての状況

平成25年度中の申立件数、終結件数及び平成26年度への繰越件数はいずれもありません。

(5) 苦情の処理の状況

平成25年度中の相談件数、処理件数及び平成26年度への繰越件数はいずれもありません。