

松島町告示第202号

松島町の任用，給与，勤務条件等の人事行政運営の全般を明らかにし，人事行政における公正性及び透明性を確保するため，松島町人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（平成17年松島町条例第14号）第4条の規定に基づき，松島町の平成22年度における人事行政の運営の状況及び公平委員会の業務の状況に係る宮城県人事委員会からの報告について次のとおり公表する。

平成23年12月1日

松島町長 大橋 健男

1 職員の任免及び職員数に関する状況

(1) 職員の任免

① 退職者数（平成22年度）

区 分	退職者数
一般行政職	7 人
技能労務職	－ 人
教育職	－ 人
合 計	7 人

② 採用者数（平成22年度）

区 分	採用者数
一般行政職	5 人
技能労務職	－ 人
合 計	5 人

(2) 職員数

条例定数及び職員数（平成22年4月1日現在）

区 分	条例定数	職 員 数
町長部局	145人	111人
議会事務局	4人	4人
選挙管理委員会事務局	1人	1人
教育委員会事務局	15人	11人
教育委員会所管の教育機関	39人	19人
農業委員会事務局	2人	1人
水道事業所	15人	10人
合 計	221人	157人

2 職員の給与の状況

(1) 人件費の状況（普通会計決算）

区 分	住民基本台帳 人口(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	23.3.31現在 15,340人	千円 5,659,568	千円 245,007	千円 1,153,132	% 20.4	% 21.2

(注) 人件費とは，特別職，一般職に支給される報酬，給料，諸手当，共済負担金等を含みます。

(2) 職員給与費の状況（普通会計予算）

区 分	職員数 A	給 与 費				1人当たり給与 費 B/A
		給 料	期末勤勉	その他	計 B	
22年度	人 134	千円 499,271	千円 172,496	千円 56,887	千円 728,654	千円 5,438

(注) (1) 職員手当には退職手当を含みません。(2) 給与費は当初予算に計上された額です。

(3) 特別職に支給される給与，報酬は含みません。

(3) 職員の平均給料月額、平均給与月額及び平均年齢の状況（平成22年4月1日現在）

区 分	一般行政職			技能労務職		
	平均給料月額	平均給与月額	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額	平均年齢
松島町	円 309,972	円 341,162	歳 43.3	円 298,212	円 313,299	歳 48.0
国	325,579	—	41.9	284,514	—	49.3

(注) (1) 平均給与月額は、給料月額と毎月支払われる扶養手当、住居手当、通勤手当等の諸手当を含んだものです。(2) 一般行政職は、税務担当職員、栄養士、保健師、保育士、水道事業担当職員、幼稚園教諭、社会教育主事を除いた職員です。

(4) 職員の初任給の状況（平成22年4月1日現在）

区 分	松 島 町		国		
	初 任 給	2年後の給料	初 任 給	2年後の給料	
一般行政職	大学卒	172,200円	185,800円	172,200円	185,800円
	高校卒	140,100円	149,800円	140,100円	149,800円

(5) 期末手当・勤勉手当の状況

松 島 町			国		
(22年度支給割合)			(22年度支給割合)		
	期末手当	勤勉手当		期末手当	勤勉手当
6月期	1.25 月分	0.7 月分	6月期	1.25 月分	0.7 月分
12月期	1.35 月分	0.65 月分	12月期	1.35 月分	0.65 月分
計	2.6 月分	1.35 月分	計	2.6 月分	1.35 月分
(加算措置の状況)			(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			職制上の段階、職務の級等による加算措置		

(6) 退職手当の状況（平成22年4月1日現在）

松 島 町			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
1人当たりの	20,801 千円		1人当たりの	— 千円	
平均支給額			平均支給額		

(注) (1) 退職手当の1人当たりの平均支給額は、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す。

3 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

(1) 職員の勤務時間

1日当たり7時間45分

(休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり38時間45分)

(2) その他の勤務条件

① 始業、終業、休憩時間等

始業	休憩時間	終業
8 : 30	12 : 00~13 : 00	17 : 15

② 休日

日曜日及び土曜日は、一般的には勤務を要しない日である。また、次に掲げる日には、特に勤務を命ぜられない限り勤務する必要はない。

(7) 国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日

(イ) 12月29日から翌年の1月3日までの日（国民の祝日に関する法律に規定する休日を除く。）

③ 休暇

区 分	取 得 状 況
年次有給休暇	平成22年の1人当たり平均取得日数 9.8日
病気休暇	8人
特別休暇	結婚(7日以内), 出産(前後各8週間), 妻の出産(2日以内), 親族の葬祭(1~7日), 夏季休暇(3日以内) 他
介護休暇	—人
育児休業及び部分休業	2人

4 職員の分限及び懲戒の状況

(1) 分限処分

なし

(2) 懲戒処分

なし

(3) 訓告等

なし

5 職員のサービスの状況

(1) サービス制度の概要等

地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第30条では、サービスの根本基準として、「すべての職員は、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」とされており、下記の義務や制限が定められている。

サービスの具体的内容	法の規定
サービスの宣誓	法第31条
法令及び上司の命令に従う義務	法第32条
信用失墜行為の禁止	法第33条
秘密を守る義務	法第34条
職務に専念する義務	法第35条
政治的行為の制限	法第36条
争議行為等の禁止	法第37条
営利企業等の従事制限	法第38条

職務に専念する義務の免除

厚生に関する計画の実施に参加する場合

① 職員健康診断 155人

② 宮城黒川・牡鹿地方町村職員球技大会（3種目） 延べ52人

(2) 綱紀の保持

職員は住民全体の奉仕者であって、その職務は住民から負託された公務であることから、公務員としての綱紀の保持については、常日ごろから職員に対して注意を喚起し、その徹底を図っている。

6 職員の研修及び勤務成績の評定の状況

(1) 職員の研修

① 研修所研修（平成22年度）

区 分	研 修 名	受講者数
階層別研修	新規採用職員研修	5人
	一般職員研修Ⅰ	2人
	一般職員研修Ⅱ	6人
	管理者研修Ⅰ	4人
	管理者研修Ⅱ	2人
専門研修	OA研修	7人
	専門職員研修	2人
	条例・規則作成研修	1人
	民法講座	1人
	防災研修	1人
	会計学入門講座	1人
	契約事務研修	1人
	職場のメンタルヘルス講座	3人
	クレーム対応力向上研修	1人
	交渉力・調整力講座	1人
	ファシリテーター養成研修	1人
	難クレーム対応力講座	1人
	行政評価研究講座	2人
	地域のための政策形成研修	2人
	政策立案手法講座	1人
	セミナー等	10人
	財政運営～変革期の自治体財政運営 (市町村職員中央研修所)	1人
	観光戦略の実践と地域活性化 (市町村職員中央研修所)	1人
	住民と考えるまちづくり (全国市町村国際文化研修所)	1人

② 職場研修（平成22年度）

研 修 名	場 所	受講者数
自治基本条例	役 場	109人
法制執務研修	役 場	18人

(2) 職員の勤務成績の評定

任命権者は、公務能率を増進させることを目的に、職員の執務について定期的に勤務成績の評定を行い、その評価の結果に応じた措置を講じなければならないとされており、平成22年度においては公務の能率的運営の確保及び職員の能力の活用を図るため評価を行った。

各任命権者においては、職員個々の適正、能力、経験などを把握し、それに基づいた適材適所の人事配置や昇任を行うことにより、職員の意欲を引き出し、資質向上を図っている。

7 職員の福祉及び利益の保護の状況

(1) 職員の福祉

① 職員健康診断

区 分	受診者数
定期健康診断	29人
人間ドック	126人
子宮がん検診	23人
乳がん検診	24人
前立腺がん検診	3人
脳ドック検診	17人

② 共済制度

共済制度とは、職員の掛金と使用者である地方公共団体等の負担金を財源として、職員の生活の安定と福祉の向上を図るもので、宮城県市町村職員共済組合及び公立学校共済組合において各種給付事業や福祉事業を行っている。

③ 公務災害補償

地方公務員災害補償制度は、地方公務員が公務上の災害（負傷、疾病、障害又は死亡をいう。）又は通勤による災害によって生じた損害を補償するとともに、必要な福祉事業を行うものである。

(2) 職員の利益の保護

① 措置要求制度

法第46条により、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、任命権者により適当な措置が執られるべきことを要求することができることとされている。

なお、企業職員（水道事業所）については、地方公営企業法（昭和27年法律第292号。以下「地公企法」という。）の規定によって法第46条の適用が除外されているが、地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和27年法律第289号。以下「地公労法」という。）第5条の規定によって労働組合を結成して労働協約を締結する権利が認められている。

② 不利益処分に関する不服申立て

法第49条の2により職員は、懲戒その他職員の意に反すると認める不利益な処分を受けたとき、公平委員会に行政不服審査法（昭和37年法律第160号）により不服申立てをすることができることとされている。

なお、企業職員については、地公企法の規定によって行政不服審査法の適用が除外されているが、地公労法第7条及び第13条、労働組合法（昭和24年法律第174号）第7条及び第27条等の規定により保護されている。

8 公平委員会の業務の状況に係る宮城県人事委員会からの報告

業務の状況について、特になし