

亀山市人事行政の運営等の状況について

これは、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第58条の2及び亀山市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（平成18年条例第1号）の規定に基づき、人事行政の運営等の状況について公表するものです。

令和2年12月

— 目 次 —

第 1 章	職員の任免及び職員数に関する状況	2
1	職員の任免の状況	
2	職員数の状況	
3	定員適正化計画の数値目標及び進捗状況	
4	等級及び職制上の段階ごとの職員数	
第 2 章	職員の人事評価の状況	8
第 3 章	職員の給与の状況	9
1	総括	
2	一般行政職給料表の状況	
3	職員の平均給与月額、初任給等の状況	
4	一般行政職の級別職員数等の状況	
5	職員の手当の状況	
6	特別職の報酬等の状況	
第 4 章	公営企業職員の状況	17
1	水道事業・工業用水道事業	
2	病院事業	
第 5 章	職員の勤務時間その他の勤務条件の状況	23
1	一般職の勤務時間の状況	
2	休暇の概要	
第 6 章	職員の休業の状況	25
1	各種休暇の取得状況	
第 7 章	職員の分限及び懲戒処分の状況	26
1	分限処分の状況	
2	懲戒処分の状況	
第 8 章	職員のサービスの状況	27
1	職務専念義務免除の概要	
2	営利企業等への従事	
第 9 章	職員の退職管理の状況	28
第 10 章	職員の研修の状況	29
1	研修の状況	
第 11 章	職員の福祉及び利益の保護の状況	32
1	健康管理事業の状況	
2	職員互助会への補助金の状況	
3	その他福利厚生事業の状況	
第 12 章	その他市長が必要と認める事項	33
1	公平委員会の業務の状況	

第1章 職員の任免及び職員数に関する状況

1 職員の任免の状況

(1) 採用状況

区 分	採用者数
事 務 職	5 人
技 術 職	1 人
保育士・幼稚園教諭	3 人
給食調理員	2 人
消 防 職	4 人
医 療 職	7 人
合 計	22 人

(注) 採用者数は、平成31年4月2日から令和2年4月1日に採用した人数です。

(2) 退職状況（令和元年度）

区 分	普通退職	勸奨退職	定年退職	合 計
事 務 職	—	1 人	3 人	4 人
技 術 職	—	1 人	—	1 人
技能労務職	—	—	3 人	3 人
保育士・幼稚園教諭	3 人	—	—	3 人
消 防 職	—	1 人	—	1 人
医 療 職	3 人	—	1 人	4 人
合計	6 人	3 人	7 人	16 人

(注) 退職者数は、平成31年4月2日から令和2年4月1日に退職した人数です。

2 職員数の状況

(1) 部門別職員数の状況と主な増減理由

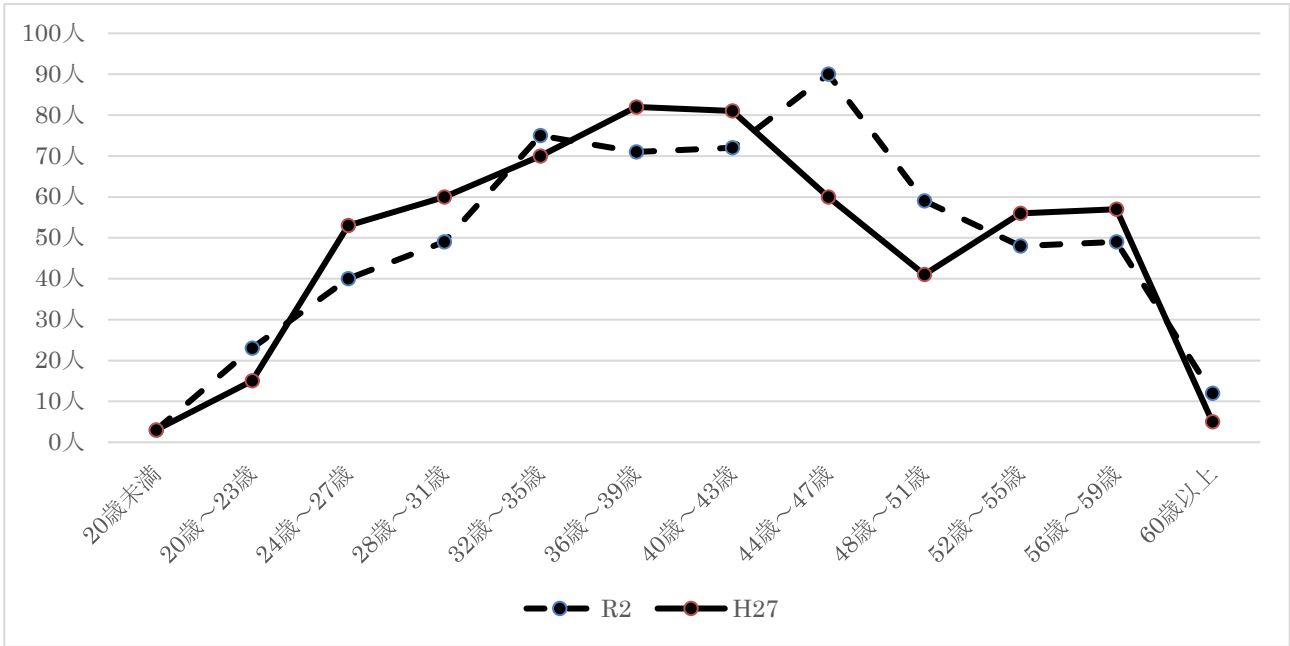
(各年4月1日現在)

区 分 部 門		職 員 数 (人)		対前年 増減数	主な増減理由
		平成31年	令和2年		
一般行政部門	議 会	7	7	0	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業者の復帰に伴う配置換え ・ 業務量の変更に伴う職員配置の変更
	総 務	89	89	0	
	税 務	20	20	0	
	農林水産	13	14	1	
	商 工	9	9	0	
	土 木	45	44	▲1	
	民 生	90	88	▲2	
	衛 生	31	31	0	
	小 計	304	302	▲2	
特別行政部門	教 育	72	74	2	
	消 防	80	83	3	
	小 計	152	157	5	
公営企業等会計部門	病 院	90	92	2	
	水 道	14	14	0	
	下 水 道	14	14	0	
	そ の 他	12	13	1	
	小 計	130	133	3	
合 計		586 [616]	592 [616]	6 [0]	

(注) 1 職員数は一般職に属する職員数です。

2 []内は、条例定数の合計です。

(2) 年齢別職員構成の状況（令和2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
職員数	3人	23人	40人	49人	75人	71人	72人	90人	59人	48人	49人	12人

3 定員適正化計画の数値目標及び進捗状況

(1) 定員適正化目標

計画期間		数値目標			
始期	終期	H27.4.1 職員数	R2.4.1 職員数	H27対R2	
				増減数	増減率
平成27年4月1日	令和2年4月1日	424人	424人	0人	0.0%

(注) 消防職及び医療職を除く職員数です。

(2) 定員適正化計画の進捗状況

(各年4月1日現在)

	平成27年	平成28年 1年目	平成29年 2年目	平成30年 3年目	平成31年 4年目	令和2年 5年目
差引	—	▲6人	4人	3人	▲1人	▲1人
職員数	424人	418人	422人	425人	424人	423人

(注) 消防職及び医療職を除く職員数です。

4 等級及び職制上の段階ごとの職員数

(1)行政職給料表（一）（公営企業を含む。）

（令和2年4月1日現在）

等級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		人	%	職名	人	人	%	段階
1級	定型的な業務を行う職務	46	9.6	主事 技師 保育士 教諭 保育教諭 保健師 署員 室員	28 2 6 3 2 1 4 -	46	9.6	主事級
2級	1 主任の職務 2 特に高度の知識又は経験を必要とする業務を行う職務	58	12.1	主任主事 主任技師 主任保育士 主任教諭 主任保育教諭 主任保健師 主任	35 3 9 4 1 3 3	58	12.1	主任主事級
3級	主査の職務	141	29.4	主査	141	141	29.4	主査級
4級	主任主査の職務	80	16.7	主任主査	80	80	16.7	主任主査級
5級	園長、館長及び主幹の職務	77	16.0	園長 館長 主幹	3 - 74	77	16.0	主幹級
6級	1 課長、工事検査監、設計審査監及び副参事の職務 2 困難な業務を分掌する園長及び館長の職務	57	11.9	課長 工事検査監 園長 副参事 事務局長(監査委員、選挙管理委員会) 会計管理者 分署長 館長	25 1 10 14 2 1 2 2	57	11.9	課長級
7級	理事、部長、次長、支所長、危機管理監及び参事の職務	14	2.9	部長 次長 危機管理監 参事 消防部長 消防署長	2 4 1 5 1 1	14	2.9	部長級
8級	1 消防長の職務 2 困難な業務を分掌する理事及び部長の職務	7	1.5	消防長 理事 部長 事務局長	1 - 5 1	7	1.5	

(2) 行政職給料表 (二)

等級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		人	%	職名	人	人	%	段階
1級	定型的な作業を行う職務	-	-	給食調理員	-	-	-	技能労務職
2級	相当の技能又は経験を必要とする作業を行う職務	11	42.3	技能員 給食調理員 応接員	2 8 1	11	42.3	
3級	高度の技能又は経験を必要とする作業を行う職務	8	30.8	技能員 給食調理員 応接員	2 6 -	8	30.8	
4級	1 主任の職務 2 特に高度の技能又は経験を必要とする作業を行う職務	2	7.7	主任技能員 主任給食調理員	1 1	2	7.7	主任技能労務職
5級	1 職長の職務 2 困難な業務を処理する主任の職務	5	19.2	主任技能員 主任給食調理員 主任応接員 職長	1 2 - 2	5	19.2	

(3) 病院事業医療職給料表 (一)

等級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		人	%	職名	人	人	%	段階
1級	医療業務を行う職務	-	-	医師	-	-	-	医師級
2級	1 医長の職務 2 高度の知識経験に基づき困難な医療業務を行う職務	1	20	医師	1	1	20	医長級
3級	1 部長の職務 2 困難な業務を処理する医長の職務	1	20	部長 医長	- 1	1	20	
4級	院長、副院長及び診療部長の職務	3	60	院長 診療部長	1 2	3	60	院長級

(4) 病院事業医療職給料表（二）

等級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		人	%	職名	人	人	%	段階
1級	診療放射線技師、臨床検査技師、臨床工学技士、作業療法士、理学療法士及び管理栄養士の職務	1	6.7	放射線技師 理学療法士	- 1	1	6.7	技師級
2級	1 薬剤師の職務 2 困難な業務を行う診療放射線技師、臨床検査技師、臨床工学技士、作業療法士、理学療法士及び管理栄養士の職務	3	20	薬剤師 臨床検査技師 理学療法士 診療放射線技師	- 1 2 -	3	20	
3級	主任の職務	1	6.7	主任診療放射線技師 主任臨床検査技師 主任理学療法士 主任薬剤師	1 - - -	1	6.7	主任級
4級	困難な業務を行う主任の職務	5	33.3	主任臨床工学技士 主任診療放射線技師 主任管理栄養士 主任作業療法士 副薬剤部長 主任薬剤師	1 1 1 1 - 1	5	33.3	
5級	副薬剤部長、課長及び副参事の職務	3	20	課長 副参事 副薬剤部長	1 1 1	3	20	技師長級
6級	薬剤部長及び技術部長の職務	2	13.3	主任薬剤師 部長	1 1	2	13.3	部長級

(5) 病院事業医療職給料表（三）

等級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		人	%	職名	人	人	%	段階
1級	准看護師の職務	-	-	准看護師	-	-	-	看護師級
2級	1 看護師の職務 2 困難な業務を行う准看護師の職務	23	35.4	看護師 准看護師	19 4	23	35.4	
3級	主任の職務	13	20	主任看護師	13	13	20	主任級
4級	1 副看護師長の職務 2 困難な業務を行う主任の職務	23	35.4	主任看護師 副看護師長	15 8	23	35.4	副師長級
5級	課長、所長及び看護師長の職務	4	6.2	課長 看護師長 所長	2 1 1	4	6.2	師長級
6級	看護部長及び副看護部長の職務	2	3.1	看護部長 副看護部長	1 1	2	3.1	部長級

第2章 職員の人事評価の状況

本市では、職員の意識改革を促し、組織力を高めるため、消防職、医療職を除く職員を対象に、平成21年度から人事考課制度を試行導入して以降、制度そのものの効果を発揮しつつ、効率的な手法を模索しながら運用を見直し、発揮した実績や能力を、管理職と管理職以外に区分し、それぞれを客観的に評価する仕組みを構築しました。

そのような中、地方公務員法の改正により、すべての職員が定期的に人事評価を行うことが義務付けられたほか、評価は「能力評価」と「実績評価」の両面から行うこととしたことから、平成27年度に評価制度の改定を行い、平成28年度から実施しています。

一方、平成30年4月には、これまでの部・室の2層体制から部・課・グループの3層体制に再編を行ったため、これに伴う評価者等の改定を行いました。また、業務経験により実績評価得点が異なる制度を廃止するとともに、業務が多様化する中で、その達成レベルも様々であり、達成度合も想定していた以上の成果や効果があるものもあることから、達成基準の見直しも行いました。併せて、地方公営企業法の全部適用を行った市立医療センターの医療職については、医療センターにおける人事評価制度に基づき、人事評価を行うこととしました。

対象職員	すべての一般職の職員（派遣職員等を除く。）	
評価の種類	実績評価	目標管理手法を用いて、どのような目標を、どこまで達成し、どれだけの成果をあげたかを評価する。
	能力評価	安定的に高い成果を生み出す職務行動を抽出し、その行動特性がどれだけ発揮されているかを評価する。
	多面評価	部長級、課長級、主幹級の職員を対象に、所属職員により日常の指導や行動を評価する。
評価基準日	2月1日	
評価期間	4月1日から3月31日まで	

第3章 職員の給与の状況

1 総括

(1) 人件費の状況（一般会計決算）

区分	住民基本台帳人口 (令和元年度末)	歳出額 A	実質収支	人件費 B	人件費率 B/A	(参考) 30年度の人件費率
令和元年度	49,553人	20,947,896千円	653,751円	3,803,820千円	18.2%	18.4%

(資料：令和元年度地方財政状況調査表)

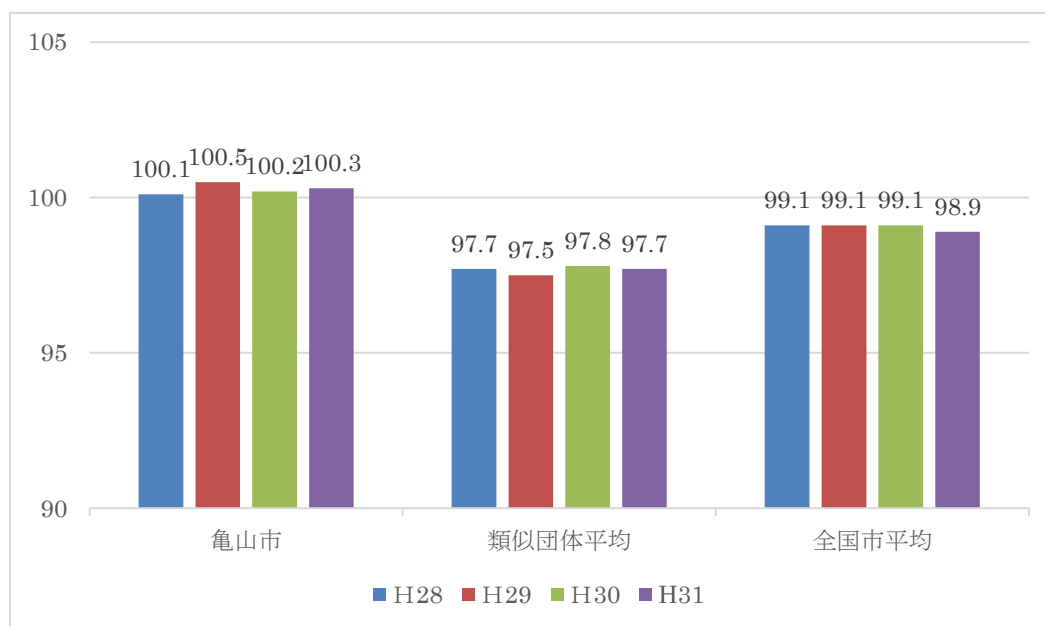
(2) 職員給与費の状況（一般会計決算）

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	
令和元年度	465人	1,750,581千円	477,351千円	759,143千円	2,987,075千円	6,424千円

(注) 1 職員手当には退職手当を含みません。

(資料：令和元年度決算書)

(3) 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とした指の場合の地方公務員の給与水準を示す指数です。

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。

※ 平成31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

③昇給及び経験年数に応じた特別昇給を実施しているため。また、改善方法については検討中。

(4) 給与制度の総合的見直しの実施状況について

【概要】国の給与制度の総合的見直しにおいては、給料表の水準の平均2%の引下げ及び地域手当の支給割合の見直し等に取り組むとされている。

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) 民間賃金の低い地域における官民の給与差を踏まえ、給料表の水準を2%引き下げた。

給与制度の総合的見直しにより給料表水準の引き下げとなった職員で、引き下げ後の給料月額が、切り替え日の前日(平成27年3月31日)に受けていた給料月額に達しない職員に対しては、平成27年4月1日から平成30年3月31日までの3年間に限り、経過措置としてその差額を支給した。

②地域手当の見直し

実施内容(国基準における場合の支給割合及び当該団体の支給割合)

(支給割合) 国基準6%に対し、本市においても6%を支給

(実施時期) 平成28年4月1日から実施

(参考)

	平成29年度の 支給割合	平成30年度の 支給割合	平成31年度の 支給割合	令和2年度の 支給割合
国基準による支給割合	6%	6%	6%	6%
亀山市の支給割合	6%	6%	6%	6%

2 一般行政職給料表の状況（令和2年4月1日現在）

（単位：円）

区 分	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級
1 号級の給料月額	146,100	195,500	231,500	264,200	289,700	319,200	362,900	408,100
最高号級の給料月額	247,600	304,200	350,000	381,000	393,000	410,200	444,900	468,600

（注）公営企業を含みます。

3 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（令和2年4月1日現在）

区 分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
一般行政職	43.5歳	335,453円	415,900円

（資料：令和2年度給与実態調査）

- （注） 1 「平均給料月額」とは、平成31年4月1日現在における一般行政職職員の基本給の平均です。
 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諸手当の額を合計したものです。
 3 公営企業を含みます。

(2) 職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額の状況（技能労務職）（令和2年4月1日現在）

区 分	平均年齢	職員数	平均給料月額	平均給与月額
亀山市	50.3歳	24人	256,700円	283,800円
清掃職員	54歳	2人	248,000円	292,000円
調理員	48.4歳	11人	248,100円	271,100円
応接員	59.6歳	2人	272,200円	294,200円
運転手	51.3歳	1人	308,600円	391,600円
その他	49.4歳	8人	260,300円	283,200円
三重県	56.8歳	-	392,125円	449,264円

技能労務職員の基本的な考え方及び今後の取組内容

亀山市行政改革大綱の主旨に沿って、平成23年度から5年間で平成22年度の職員数維持を目標とする「定員適正化計画」を策定し、組織マネジメント機能の強化や組織のスリム化を図る一方で、職員数が不足する職種の重点的な職員採用を行うほか、指定管理者制度の拡充や非常勤職員の活用などにより目標を達成することができました。労務職については、必要に応じて給食調理員を採用する場合を除き、原則として退職者補充は行わないこととします。また、現在の組織・機構が求められる行政需要に対し最適なものであるかについての検証と定員配置の適正化について検討を行い、適正な定員管理に努めていきます。

(3) 職員の初任給の状況（令和2年4月1日現在）

		亀山市	三重県	国
一般行政職	大学卒	171,700円	189,200円	186,700円（Ⅰ） 182,200円（Ⅱ）
	高校卒	150,600円	154,900円	150,600円
技能労務職	高校卒	157,400円	154,900円	-

(4) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額（令和2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	271,900円	305,500円	358,100円
	高校卒	232,800円	278,600円	311,100円
技能労務職	高校卒	215,100円	252,100円	272,900円

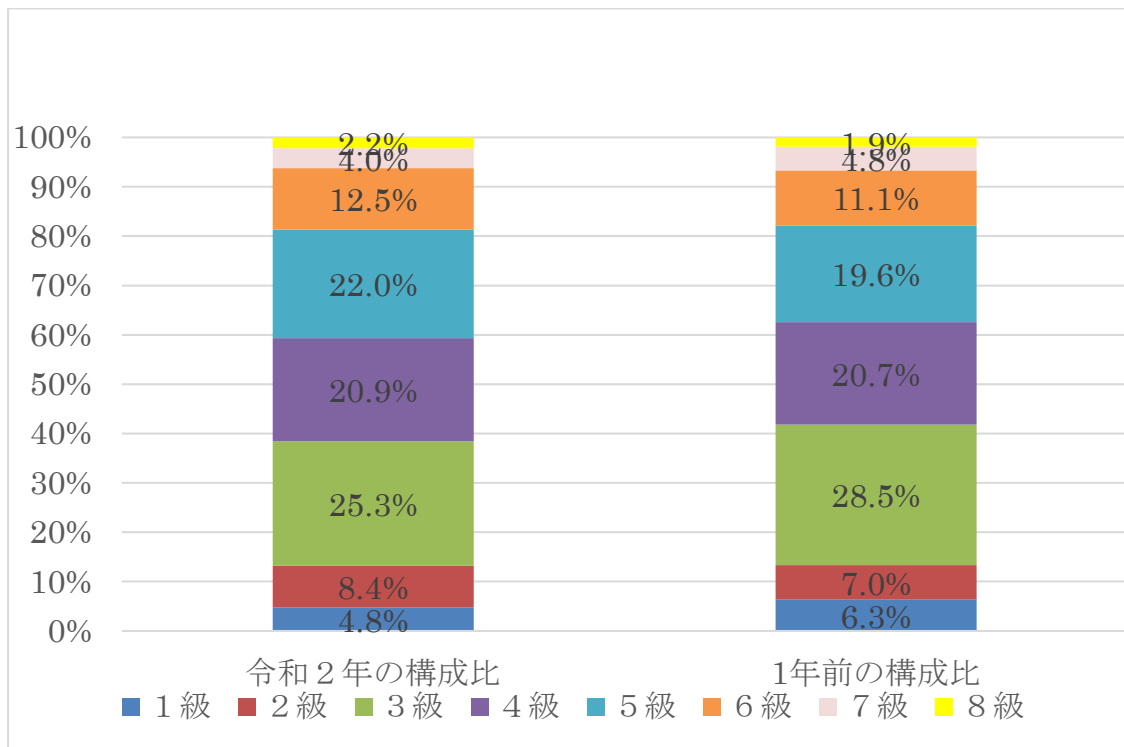
4 一般行政職の級別職員数等の状況

(1) 一般行政職の級別職員数の状況（令和2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	定型的な業務を行う職務	13人	4.8%
2 級	1 主任の職務 2 特に高度の知識又は経験を必要とする業務を行う職務	23人	8.4%
3 級	主査の職務	69人	25.3%
4 級	主任主査の職務	57人	20.9%
5 級	園長、館長及び主幹の職務	60人	22%
6 級	1 課長、工事検査監、設計審査監及び副参事の職務 2 困難な業務を分掌する園長及び館長の職務	34人	12.5%
7 級	理事、部長、次長、支所長、危機管理監及び参事の職務	11人	4.0%
8 級	1 消防長の職務 2 困難な業務を分掌する理事及び部長の職務	6人	2.2%

(注) 1 亀山市職員給与条例に基づく給料表の級区分による職員数です。

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す。



(2) 昇給への勤務成績の反映状況

平成31年4月2日から令和2年4月1日 までにおける運用	亀山市		国	
	管理職員	一般職員	特定管理職員	一般職員
イ 人事評価を実施した	○	○	○	○
標準に加え、上位及び下位の区分も適用			○	○
標準に加え、上位の区分も適用				
標準に加え、下位の区分も適用				
標準の区分のみ適用	○	○		
ロ 人事評価を実施していない				

5 職員の手当の状況

(1) 期末手当・勤勉手当（令和2年4月1日現在）

亀山市		三重県	
1人当たり平均支給額 (令和元年度決算) 1,565千円		1人当たり平均支給額 (令和元年度決算) 1,674千円	
期末手当 2.60月分 (1.45月分)	勤勉手当 1.9月分 (0.9月分)	期末手当 2.60月分 (1.45月分)	勤勉手当 1.9月分 (0.9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 役職加算 5%~15%		(加算措置の状況) 職制上の段階、職務の級等による加算 役職加算 5%~20% 管理職加算 15%~25%	

(注) ()内は、再任用職員に係る支給割合です。(一般会計のみ)

○勤勉手当への勤務成績の反映状況（一般行政職）

令和元年度中における運用	亀山市		国	
	管理職員	一般職員	特定管理職員	一般職員
イ 人事評価を実施した	○	○	○	○
標準に加え、上位及び下位の成績率も適用			○	○
標準に加え、上位の成績率も適用				
標準に加え、下位の成績率も適用				
標準の成績率のみ適用	○	○		
ロ 人事評価を実施していない				

(2) 退職手当（令和2年年4月1日現在）

支給率	自己都合	勤続20年	20.445月分	勸奨・定年	25.55625月分
		勤続25年	29.145月分		34.5825月分
		勤続35年	41.325月分		49.59月分
		最高限度額	49.59月分		49.59月分
	その他の加算措置	定年早期退職特例措置 2%~20%加算			
1人当たり平均支給額 (令和元年度)	自己都合	437千円		勸奨・定年	19,032千円

(注) 退職手当の1人当たり平均支給額は、前年度に退職した一般会計の全職種に係る職員に支給された平均額です。

(3) 地域手当（令和2年4月1日現在）

支給実績（令和元年度決算）		111,313千円
支給職員1人当たり平均支給年額（令和元年度決算）		229,510円
支給対象	支給率	支給対象職員数
一般会計等職員	6%	485人

(4) 特殊勤務手当（令和2年4月1日現在）

支給実績（令和元年度決算）	4,768千円
支給職員1人当たり平均支給年額（令和元年度決算）	42,953円
職員全体に占める手当支給職員の割合（令和元年度）	22.9%
手当の種類	3種類

手当の名称	主な支給対象職員	主な支給対象業務	支給単価
防疫手当	生活文化部職員	感染症の病原体に汚染され、又は汚染された疑いがある物件の消毒作業及びねずみ族、昆虫等の駆除作業に従事したとき。	日額 400円
	生活文化部職員	感染症の病原体を有する家畜若しくはその疑いのある家畜に対する防疫作業又は人体に有害な薬品を使用して植物の防疫作業若しくは害虫の駆除作業に従事したとき。	日額 400円
危険及び不快手当	健康福祉部職員	行旅病人の救護に従事したとき。	日額 1,500円
		行旅死亡人の処理に従事したとき。	日額 3,000円
	生活文化部職員	じんかい収集又は焼却場の処理作業に従事したとき。	日額 850円
	消防職員	消防職員が消火作業又は救急患者の搬送に従事したとき。	1件300円。ただし、救急救命士法（平成3年法律第36号）第2条第2項に規定する救急救命士の資格を有する消防職員が行う同条第1項に規定する救急救命処置に係る業務に従事したときは、700円を加算する。
特殊手当	全職員	年末年始において、市長が別に定める業務に従事したとき。	市長が業務によって定める額

※ 新型コロナウイルス感染症に罹患している者又はその疑いのある者に対して行う業務などに従事したときに支給する防疫手当については、4,000円の範囲内において市長が定める額を支給する特例を設け、令和2年2月1日から適用している。

(5) 時間外勤務手当

支給実績（令和元年度決算）	165,380千円
職員1人当たり平均支給年額（令和元年度決算）	356千円

(注) 支給実績及び平均支給年額は、一般会計の額です。

(6) その他の手当（令和2年4月1日現在）

手当名	内容及び支給単価（月額）	国の制度との異同
扶養手当	扶養親族を扶養している職員に支給 ・配偶者 6,500円 ・子 10,000円 ・配偶者以外の扶養親族 6,500円 ・特定期間の加算（16歳～22歳） 5,000円	異
住居手当	借家・借間居住職員及び自宅居住職員に支給 ・借家・借間居住職員 支給限度額 28,000円	同
通勤手当	通勤に交通機関又は交通用具を利用している職員に支給 ・交通機関等利用者 最高限度額 55,000円 ※最長期間の定期相当額を支給単位期間で除した額の限度額 ・交通用具使用者(2km以上) 2,100円～31,600円	異
管理職手当	管理、監督の職にある職員に月額36,000円～70,000円を支給	異
管理職員特別勤務手当	管理、監督の職にある職員が臨時又は緊急の必要性等を有する業務のため、週休日又は休日に勤務した場合に4,000円～12,000円を支給	異

6 特別職の報酬等の状況（令和2年4月1日現在）

区分		給料月額等	
給料	市長	995,000円（945,250円）	
	副市長	745,000円（707,750円）	
	教育長	650,000円（617,500円）	
	病院事業管理者	650,000円（617,500円）	
報酬	議長	495,000円	
	副議長	420,000円	
	議員	390,000円	
期末手当	市長	6月期	1.975月分
	副市長	12月期	2.125月分
	教育長		
	病院事業管理者		
退職手当	議長	6月期	1.775月分
	副議長	12月期	1.925月分
	議員		
退職手当	市長	(算定方式)	(支給時期)
	副市長	給料月額×在職年数×450/100	任期毎
	教育長	給料月額×在職年数×280/100	任期毎

	病院事業管理者	給料月額×在職年数×200／100	任期毎
--	---------	-------------------	-----

※ ()内の金額は、給与削減措置により5%減額した額です。

第4章 公営企業職員の状況

1 水道事業・工業用水道事業

(1) 職員給与費の状況

① 決算（令和元年度）

（資料：令和元年度各企業会計地方公営企業決算状況調査）

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) 30年度の総費用に占 める職員給与費比率
水道事業	1,091,275千円	251,360千円	113,809千円	10.4%	11.9%
工業用水道事業	49,811千円	29,248千円	632千円	1.3%	1.3%

（注）資本勘定支弁職員に係る職員給与費を含みません。

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	
水道事業	13人	50,736千円	19,666千円	22,510千円	92,912千円	7,147千円
工業用水道事業	1人	403千円	125千円	—	528千円	528千円

（注）1 職員手当には退職給付費を含みません。

（資料：令和元年度各企業会計決算書）

2 給与費は当初予算に計上された額です。

(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（令和2年4月1日現在）

ア 水道事業

区分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
事務・技術職	35.7歳	309,254円	398,463円
			(353,026円)
技能労務職	60.2歳	274,100円	329,234円
			(300,141円)

イ 工業用水道事業

区分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
事務・技術職	55歳	403,800円	528,408円
			(528,408円)

（注）1 「平均給料月額」とは、令和2年4月1日現在における職種ごとの職員の基本給の平均です。

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、調整手当、住居手当、時間外勤務手当などの諸手当の額を合計したものです。このうち、上段はこれら全ての諸手当込みのものです。

3 () 内は、時間外勤務手当、特殊勤務手当を除く額です。

(3) 職員の手当の状況

① 期末手当・勤勉手当（令和2年4月1日現在）

水道事業・工業用水道事業	一般行政職
1人当たり平均支給額 (令和元年度決算) 1,608千円	1人当たり平均支給額 (令和元年度決算) 1,565千円
期末手当 勤勉手当 2.60月分 1.9月分 (1.45月分) (0.9月分)	期末手当 勤勉手当 2.60月分 1.9月分 (1.45月分) (0.9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 役職加算 5%~15%	(加算措置の状況) 職制上の段階、職務の級等による加算 役職加算 5%~15%

(注) ()内は、再任用職員に係る支給割合です。

② 退職手当（令和2年4月1日現在）

支給率	自己都合	勤続20年	20.445月分	勤続25年	29.145月分	勤続35年	41.325月分	最高限度額	49.59月分	勸奨・定年	25.55625月分	34.5825月分	49.59月分	49.59月分
	その他の加算措置	定年早期退職特例措置 2%~20%加算												

③ 地域手当（令和2年4月1日現在）

支給実績（令和元年度決算）		3,276千円
支給職員1人当たり平均支給年額（令和元年度決算）		233,959円
支給対象	支給率	支給対象職員数
全職員	6%	14人

(注) 地域手当・・・平成18年度新設

④ 特殊勤務手当（令和2年4月1日現在）

支給実績（令和元年度決算）	815千円
支給職員1人当たり平均支給年額（令和元年度決算）	58,154円
職員全体に占める手当支給職員の割合（令和元年度）	2.4%
手当の種類	1種類

(注) 手当の名称、主な支給対象業務は、第2章の4「職員の手当の状況（4）特殊勤務手当」と同様です。

⑤ 時間外勤務手当（令和2年4月1日現在）

支給実績（令和元年度決算）	8,748千円
職員1人当たり平均支給年額（令和元年度決算）	625千円

⑥ その他の手当（令和2年4月1日現在）

第2章の5「職員の手当の状況（6）その他の手当」と同様です。

2 病院事業

(1) 職員給与費の状況

① 決算（令和元年度）

（資料：令和元年度各企業会計地方公営企業決算状況調査）

区 分	総費用 A	純損益	職員給与費 B	総費用に占める 職員給与費比率 B / A	(参考) 30年度の総費用に占 める職員給与費比率
病院事業	1,703,740千円	▲85,917千円	893,279千円	52.4%	53.4%

（注）資本勘定支弁職員に係る職員給与費を含みません。

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	
病院事業	92人	317,260千円	137,053千円	92,662千円	546,975千円	5,946千円

（注）1 職員手当には退職給付費を含みません。

（資料：令和元年度各企業会計決算書）

2 給与費は当初予算に計上された額です。

(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（令和2年4月1日現在）

区 分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
医療職	41.6歳	319,508円	432,481円 (388,573円)
うち医師	44.1歳	483,240円	1,421,181円 (1,004,395円)
うち医療技師	43.3歳	315,873円	365,557円 (344,847円)
うち看護師	41.1歳	307,752円	371,870円 (351,292円)

（注）1 「平均給料月額」とは、令和2年4月1日現在における職種ごとの職員の基本給の平均です。

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、調整手当、住居手当、時間外勤務手当などの諸手当の額を合計したものです。このうち、上段はこれら全ての諸手当込みのものです。

3 () 内は、時間外勤務手当、特殊勤務手当を除く額です。

② 職員の初任給の状況（令和2年4月1日現在）

医師	大学卒	320,100円
医療技師	大学卒	194,700円
看護師	短大3卒	215,200円

③ 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額状況（令和2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
医師	大学卒	452,600円	484,800円	508,900円
医療技師	大学卒	265,400円	296,400円	329,700円
看護師	短大3卒	275,400円	302,800円	334,200円

(3) 職員の手当の状況

① 期末手当・勤勉手当（令和2年4月1日現在）

病院事業		一般行政職	
1人当たり平均支給額 (令和元年度決算) 1,517千円		1人当たり平均支給額 (令和元年度決算) 1,565千円	
期末手当 2.60月分 (1.45月分)	勤勉手当 1.9月分 (0.9月分)	期末手当 2.60月分 (1.45月分)	勤勉手当 1.9月分 (0.9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 役職加算 5%~15%		(加算措置の状況) 職制上の段階、職務の級等による加算 役職加算 5%~15%	

(注) ()内は、再任用職員に係る支給割合です。

② 退職手当（令和2年4月1日現在）

支 給 率	自己都合	勤続20年	20.445月分	勤続25年	25.55625月分	勤続35年	41.325月分	最高限度額	49.59月分	勸奨・定年	49.59月分
	勤続20年	20.445月分	勤続25年	25.55625月分	勤続35年	41.325月分	最高限度額	49.59月分	勸奨・定年	49.59月分	
	勤続25年	25.55625月分	勤続35年	41.325月分	最高限度額	49.59月分	勸奨・定年	49.59月分			
	最高限度額	49.59月分	勸奨・定年	49.59月分							
その他の加算措置	定年早期退職特例措置 2%~20%加算										

③ 地域手当（令和2年4月1日現在）

支 給 実 績 (令和元年度決算)		24,167千円
支給職員1人当たり平均支給年額 (令和元年度決算)		271,538円
支給対象	支給率	支給対象職員数
医師	20%	5人
医師以外の職員	6%	84人

④ 特殊勤務手当（令和2年4月1日現在）

支給実績 (令和元年度決算)	46,150千円
支給職員1人当たり平均支給年額 (令和元年度決算)	518,539円
職員全体に占める手当支給職員の割合 (令和元年度)	15.2%
手当の種類	3種類

手当の名称	支給対象勤務内容	支給基準	支給手当額
防疫手当	1 感染症の病原体に汚染され、又は汚染された疑いがある物件の消毒作業及びねずみ族、昆虫等の駆除作業に従事したとき。	日額	400円
	2 感染症の病原体を有する家畜若しくはその疑いのある家畜に対する防疫作業又は人体に有害な薬品を使用して植物の防疫作業若しくは害虫の駆除作業に従事したとき。	日額	400円
特殊手当	職員（管理職手当の支給を受ける者を除く。）が年末年始において、管理者が別に定める業務に従事したとき。	日額	管理者が業務によって定める額
病院手当	1 看護師等が正規の勤務時間による勤務の一部又は全部を深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下この表において同じ。）において行われる看護等の業務に2時間以上従事したとき。	1回	当該業務の勤務時間が、深夜の全部を含む勤務であるときは8,000円、深夜の一部を含む勤務であるときは4,000円。ただし、1月に8回を超えてこれら業務に従事したときは、当該超えて従事した業務1回につき2,000円を加算する。
	2 診療放射線技師又は管理者がこれに準ずると認めた職員が放射線撮影業務に従事したとき。		
	(1) 診療放射線技師	月額	6,000円
	(2) その他の職員	日額	230円
	3 医師以外の者が死体解剖に従事したとき。	1体	2,000円
	4 業務の都合上待機を命ぜられたとき。	1回	2,000円
	5 次の職員（管理職手当の支給を受ける者を除く。）がそれぞれの所管業務に従事したとき。	月額	
	(1) 臨床検査技師、臨床工学技士、作業療法士及び理学療法士	月額	8,000円
	(2) 薬剤師、診療放射線技師及び管理栄養士	月額	5,000円
	(3) 副看護師長	月額	12,000円
(4) 看護師及び准看護師		8,000円	

研究手当	1 医師が特に命ぜられた医療業務に従事したとき。	1回	15,000円。ただし、4時間を超えて当該業務に従事したときは、10,000円を加算する。
	2 医師が困難な業務に従事したとき。	月額	860,000円を限度として管理者が別に定める額

※ 新型コロナウイルス感染症に罹患している者又はその疑いのある者に対して行う業務などに従事したときに支給する防疫手当については、4,000円の範囲内において市長が定める額を支給する特例を設け、令和2年2月1日から適用している。

⑤ 時間外勤務手当

支給実績（令和元年度決算）	18,718千円
職員1人当たり平均支給年額（令和元年度決算）	204千円

⑥ その他の手当（令和2年4月1日現在）

第2章の5「職員の手当の状況（6）その他の手当」と同様です。

第5章 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

1 一般職の勤務時間の状況

(1) 勤務時間、休憩時間及び休息時間

1週間の勤務時間	開始時刻	終了時刻	休憩時間
38時間45分	8:30	17:15	12:00～13:00

(2) 勤務時間の弾力化制度（4週間単位の変形労働時間制）

公務運営上の事情により特別な勤務時間の割振りを行う必要がある場合には、所属長の承認を受けて勤務時間を変更することができます。

2 休暇の概要

区分	種類	内容
年次有給休暇		20日（1暦年） ※繰越し20日
病気休暇	公務傷病	必要と認められる期間
	私傷病	必要と認められる期間（90日まで）
特別休暇	選挙権その他公民としての権利行使	必要と認められる期間
	証人等としての裁判所等への出頭	
	骨髄バンクへの登録、骨髄液の提供	
	ボランティア休暇	5日以内
	結婚休暇	7日以内（連続）
	産前・産後休暇	産前6週間（市長が認めた場合8週間、多胎は産前14週間）、産後8週間
	育児時間	1日2回各30分（生後1年以内）
	妻の出産	5日以内
	子の看護	5日（養育する子が2人以上の場合10日）以内（小学校就学まで）
	忌引	配偶者10日、父母7日、子5日等
	配偶者、子及び父母の追悼のための特別な行事	1日以内
	夏季休暇	5日以内
	災害等による住居の復旧作業	7日以内
	災害等による通勤困難時	必要と認められる期間
	災害時の退勤途上の危険回避	
	感染症予防のための交通制限等	
	生理休暇	2日以内
妊娠中及び出産後1年以内の健康審査	必要と認められる期間	
要介護者の介護	5日（要介護者が2人以上の場合10日）以内	

区 分	種 類	内 容
介護休暇	配偶者等の介護（無給）	介護を必要とする一の継続する状態ごとに3回を超えず、かつ通算して6月を超えない範囲内で指定する期間
介護時間	配偶者等の介護（無給）	介護を必要とする一の継続する状態ごとに連続する3年の期間内において、1日につき2時間以内

第6章 職員の休業の状況

1 各種休暇の取得状況

(1) 一般職員の年次有給休暇（平成30年1月1日～12月31日）

平均取得日数 10.6日（消化率 27.4%）（資料：令和2年度勤務条件等調査）

(2) 育児休業等の取得者数（平成29年度）

		育児休業	部分休業	育児短時間勤務
男性	新規	—	4人	—
	継続	—	—	—
女性	新規	13人	13人	4人
	継続	25人	12人	2人
合計	新規	13人	17人	4人
	継続	25人	12人	2人

（資料：令和2年度勤務条件等調査）

第7章 職員の分限及び懲戒処分の状況

1 分限処分の状況

分限処分は、公務能率を維持することを目的として、心身の故障や職に必要な適格性を欠くなど一定の事由がある場合に、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。その種類として、免職、降任及び休職があります。

(1) 分限処分者数（令和元年度）

区分	処分の種類				合計
	処分事由	免職	降任	休職	
市長部局等	心身の故障の場合	—	—	3人	3人
	条例で定める事由による場合	—	—	—	—
教育委員会	心身の故障の場合	—	—	—	—
	条例で定める事由による場合	—	—	—	—
合計	心身の故障の場合	—	—	3人	3人
	条例で定める事由による場合	—	—	—	—

(注) 条例で定める事由による場合とは、勤務実績が良くない場合、職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合などです。

2 懲戒処分の状況

懲戒処分は、職員が法令や職務上の義務等に違反した場合に道義的責任を問うことにより、公務における規律と秩序を維持することを目的とする処分です。その種類として、免職、停職、減給及び戒告があります。

(1) 懲戒処分者数（令和元年度）

区分	処分の種類				合計
	処分事由	免職	停職	減給	
市長部局等	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	—	—	—	—
	全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合	—	—	—	—
教育委員会	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	—	—	—	—
	全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合	—	—	—	—
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	—	—	—	—
	全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合	—	—	—	—

第8章 職員のサービスの状況

1 職務専念義務免除の概要

職員は、法律や条例に特別の定めがある場合以外は、勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、市民全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、かつ、職務の遂行にあたっては全力をあげてこれに専念しなければなりません。

研修を受ける場合、厚生に関する計画の実施に参加する場合等には、あらかじめ承認を得れば、職務に専念する義務を免除される場合があります。

2 営利企業等への従事

職員は、任命権者の許可を受けなければ、営利企業等の役員等を兼ねることや自ら営利企業を営むこと、その他報酬を得ていかなる事業又は事務にも従事することはできません。

第9章 職員の退職管理の状況

職員の退職管理については、以下の項目が義務付けられています。

- ・ 営利企業に再就職した元職員が離職前5年間の職務に関し、離職後2年間、原則職員へ働きかけることを禁止
- ・ 地方公務員法第38条の2第6項第6号の承認を得ようとする場合の承認申請の提出

承認申請の提出数（令和2年4月1日） 0件

第10章 職員の研修の状況

【独自研修】

実施月	研修名	受講対象者
4月	新採職員研修	新規採用職員
4月	小論文	主幹級昇格者
採用月から5か月間	新規採用職員の監督者及び指導担当者制度	新規採用職員のうち事務職、保育士及び保育教諭
7月	コンプライアンス研修	部長級・課長級職員
8月	人権に関する研修会	採用7年目及び9年目の職員(事務職・技術職)
9月	人事評価者研修	GL (課長級を除く。)
11月	北勢4市合同研修	30代の職員
11月	働き方改革研修	課長級職員
11月	総合防災訓練	新規採用職員
12月	職場体験学習(年末年始特別清掃)	在職3年未満の職員(医療職及び労務職を除く。)
1月	技術職員研修	技術職員
2月	業務プロセス可視化研修	主任主査級職員
2月	タイムマネジメント研修	GL (課長級を除く。)

【階層別研修(三重県市町総合事務組合主催)】

研修名	対象	期間
リーダー研修Ⅰ・Ⅱ(テーマ別選択制)	管理監督者	2日間
リーダー研修Ⅲ(安全衛生管理)		1日間
リーダー研修Ⅰ(ハラスメント)		1日間
リーダー研修Ⅱ(人事評価)		1日間
リーダー研修Ⅲ(リスクマネジメント)		1日間
リーダー研修Ⅲ(コンプライアンス)		1日間
マネージャー研修Ⅰ(コーチング)	採用後	1日間

マネージャー研修Ⅱ (テーマ別選択制:①地域における災害危機管理②ヒューマンエラーとその対策)	12年以上	1日間	
マネージャー研修Ⅱ (企画・政策立案)		2日間	
フォーステップ研修Ⅰ (情報活用力)	採用後 10年以上	2日間	
フォーステップ研修Ⅱ (業務改善)		1日間	
スリーステップ研修Ⅰ (法務)	採用後6年以上	2日間	
スリーステップ研修Ⅱ (コミュニケーション)		2日間	
スリーステップ研修Ⅰ (OJTトレーナーの育成)		1日間	
スリーステップ研修Ⅱ (課題発見と問題解決)		1日間	
スリーステップ研修Ⅲ (クレーム対応)		1日間	
スリーステップ研修Ⅳ (タイムマネジメント)		1日間	
ツーステップ研修Ⅰ (キャリアメイキング)		採用後3年以上～6年未満	2日間
ツーステップ研修Ⅱ (クレーム対応)			2日間
ツーステップ研修Ⅰ (セルフコントロールとアガーマネジメント)			1日間
ツーステップ研修Ⅱ (ファーストタイプコミュニケーション)	1日間		
ツーステップ研修Ⅲ (クレーム対応)	1日間		
ツーステップ研修Ⅳ (事務ミス防止)	1日間		
ワンステップ研修前期Ⅰ (基礎研修)	新規採用職員		3日間
ワンステップ研修前期Ⅱ (法令研修)		1日間	
ワンステップ研修前期Ⅱ (公文書基礎)		1日間	
ワンステップ研修中期 (事前講義・福祉施設体験)		3日間	
ワンステップ研修後期 (宿泊研修)		2日間	
ワンステップ研修Ⅳ (顧客満足のための自己改善)		2日間	
パワーアップ研修・特別セミナー (法務能力研修、情報処理研修等)	希望する職員		

【広域・派遣研修】

研修名	期間	主催者
スポーツを活用したまちづくり	5日間	市町村アカデミー
固定資産税課税事務（土地）	9日間	国際文化アカデミー
固定資産税課税事務（家屋）	11日間	国際文化アカデミー
中堅職員研修リーダー研修	3日間	国際文化アカデミー
令和元年度災害時における外国人への支援セミナー	3日間	国際文化アカデミー
第3部課程第110期	約3週間	自治大学校
第1部・2部課程37期	約3週間	自治大学校
海外派遣研修（JC青年の船）	8日間	日本青年会議所東海地区協議会

第 1 1 章 職員の福祉及び利益の保護の状況

1 健康管理事業の状況

労働安全衛生法及び亀山市安全及び衛生管理に関する規程に基づき、事業者責任として、職員の安全と健康を確保するため下記の健康管理事業を実施しています。

事業名	事業の内容
定期健康診断	職員の一般的な健康状態を把握し、適切な就業上の措置や保健指導を実施する。
特定業務健康診断	深夜業など特定の業務に常時従事する職員に業務上疾病が発生するのを予防する。
ストレスチェック	職員自身のストレスへの気付き及びその対処の支援並びに職場環境の改善を実施する。
その他健康診断	V D T健康診断、胃がん・婦人がん検診等の健康診断を実施する。
その他の健康管理事業	健康相談（月1回実施）、人間ドック受診者支援

2 職員互助会への補助金の状況

地方公務員法第42条に定められる地方公務員の厚生制度を効率的、効果的に実施するため、職員互助会に対し助成しています。

補助実績（平成29年度決算）	A	4,141千円
職員互助会の事務費・人件費の額	B	1,646千円
職員1人当たり補助金額（(A-B)÷職員数）		4.3千円

3 その他福利厚生事業の状況

職員の共済制度については、地方公務員等共済組合法に基づき共済組合が、公務災害補償については、地方公務員災害補償法に基づき地方公務員災害補償基金が、それぞれ主体となり制度を実施しています。

第 1 2 章 その他市長が必要と認める事項

1 公平委員会の業務の状況

(1) 業務の状況

○公平委員会の概要

公平委員会は、地方公務員法第 7 条第 3 項の規定により設置され、また処理する業務は同法第 8 条第 2 項において定められています。その主な業務の内容は次のとおりです。

- ・ 職員の給与、勤務時間その他の業務条件に関する措置要求を審査し、判定し、及び必要な措置を執ること。
- ・ 職員に対する不利益な処分についての不服申立てに対する裁決又は決定をすること。
- ・ 職員の苦情を処理すること。

(2) 勤務条件に関する措置の要求の状況

○勤務条件に関する措置の要求の件数

区分	H31. 3. 31 現在 未処理件数	H31. 4. 1～ R2. 3. 31の不服 申立て 件数	H31. 4. 1～ R2. 3. 31の処理 件数	左の内訳		R2. 3. 31 現在 未処理件数
				H31. 3. 31現在 未処理件数に 係る処理件数	H31. 4. 1～ R2. 3. 31の不服 申立てに係る 処理件数	
—	—	—	—	—	—	—
計	—	—	—	—	—	—

(3) 不利益処分に関する不服申立ての状況

○不利益処分に関する不服申立ての件数

区分	H31. 3. 31 現在 未処理件数	H31. 4. 1～ R2. 3. 31の不服 申立て 件数	H31. 4. 1～ R2. 3. 31の処理 件数	左の内訳		R2. 3. 31 現在 未処理件数
				H31. 3. 31 現在未処理件 数に係る処理 件数	H31. 4. 1～ R2. 3. 31の不服 申立てに係る 処理件数	
—	—	—	—	—	—	—
計	—	—	—	—	—	—