

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	29年4月2日～30年4月1日			30年4月2日～31年4月1日		
	退 職※1	採 用※1	増 減※3	退 職	採 用	増 減※3
一般行政職	15人	15人	0人	12人	15人	3人
税務職※2	1人	2人	1人	1人	2人	1人
医療技術職	0人	0人	0人	0人	0人	人
看護・保健職	0人	0人	0人	0人	1人	1人
福祉職(保育士)	4人	5人	1人	2人	4人	2人
企業職※2	2人	2人	0人	3人	2人	△1人
技能労務職	2人	0人	△2人	1人	0人	△1人
教育職	0人	0人	0人	2人	2人	0人
合計	24人	24人	0人	21人	26人	5人

※1 国への出向・市への復職が含まれます。

※2 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。

※3 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30年度職員採用試験

平成30年10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 (A/B)
事務	3人	214人	5人	4人	42.8倍
土木技師	1人	2人	1人	1人	2倍
保育士	1人	14人	2人	2人	7.0倍

平成31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 (A/B)
事務	14人	118人	18人	11人	6.6倍
事務 (手話通訳資格有)	1人	2人	0人	0人	—
事務 (身体障がい者)	1人	0人	0人	0人	—
土木技師	3人	2人	2人	2人	1.0倍
電気技師	1人	2人	1人	1人	2.0倍
保健師	1人	8人	2人	1人	8.0倍
保育士	1人	6人	2人	2人	3.0倍

(3) 昇任の状況 (平成31年4月1日)

係長級	課長補佐級	課長級	次長級	部長級
22人	14人	19人	3人	7人

(4) 退職者の状況 (平成30年4月2日から平成31年4月1日)

定年退職	勸奨退職	普通退職	分限免職	懲戒免職	死亡退職	合計
16人	—	5人	—	—	—	21人

(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30年	平成31年		
普 通 会 計 部 門	一 般 行 政 部 門	議会	8	9	1	職員の退職・業務の減など 欠員補充など プレミアム商品券対応など
		総務	130	127	▲3	
		税務	26	27	1	
		民生	158	160	2	
		衛生	60	60	0	
		労働	-	-	-	
		農林水産	9	9	0	
		商工	9	11	2	
	土木	31	32	1		
		計	431	435	4	<参考>人口1万人当たり職員数53.61人
	教育部門	64	65	1		
	消防部門	-	-	-		
	小計	495	500	5	<参考>人口1万人当たり職員数61.62人	
会 計 部 門	公 営 企 業 等	水道	23	23	▲1	
		下水道	15	15	0	
		その他	23	23	1	
	小計	61	61	0		
合計			556 [641]	561 [641]	5 [0]	<参考>人口1万人当たり職員数 69.14人

(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。

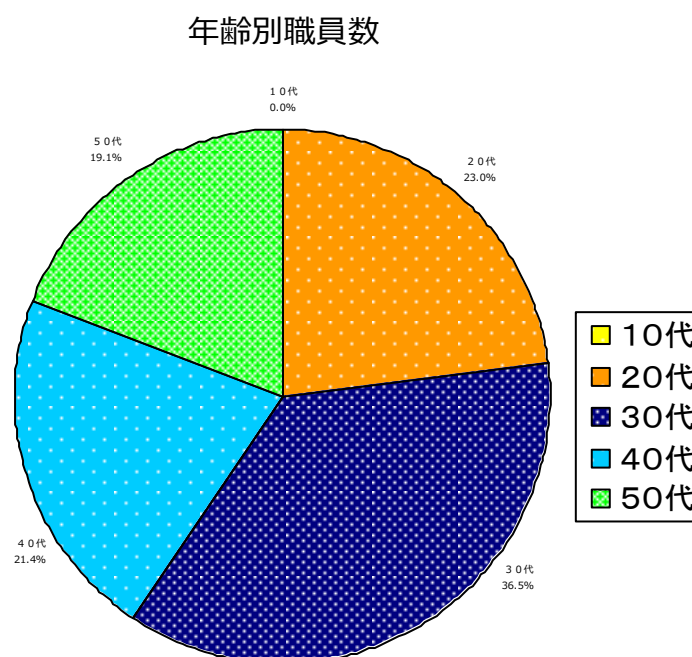
(6) 職種別職員数の推移 (各年4月1日現在)

職 種	28年度	29年度	30年度	31年度
一般行政職	375人	360人	366人	368人
税務職	27人	27人	26人	27人
医療技術職	2人	2人	2人	2人
看護・保健職	18人	17人	16人	17人
福祉職(保育士)	70人	69人	68人	70人
企業職	24人	39人	38人	38人
技能労務職	39人	39人	37人	36人
教育職	3	3	3人	3人
合計	558人	556人	556人	561人
職員1人当たり人口	144人	145人	145人	145人

(7) 年齢別職員数（平成31年4月1日現在）

10代	0人（0.0%）
20代	129人（23.0%）
30代	205人（36.5%）
40代	120人（21.4%）
50代	107人（19.1%）

※ 内訳およびグラフ内の%は四捨五入しています。



(8) 定員適正化

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。

● 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。

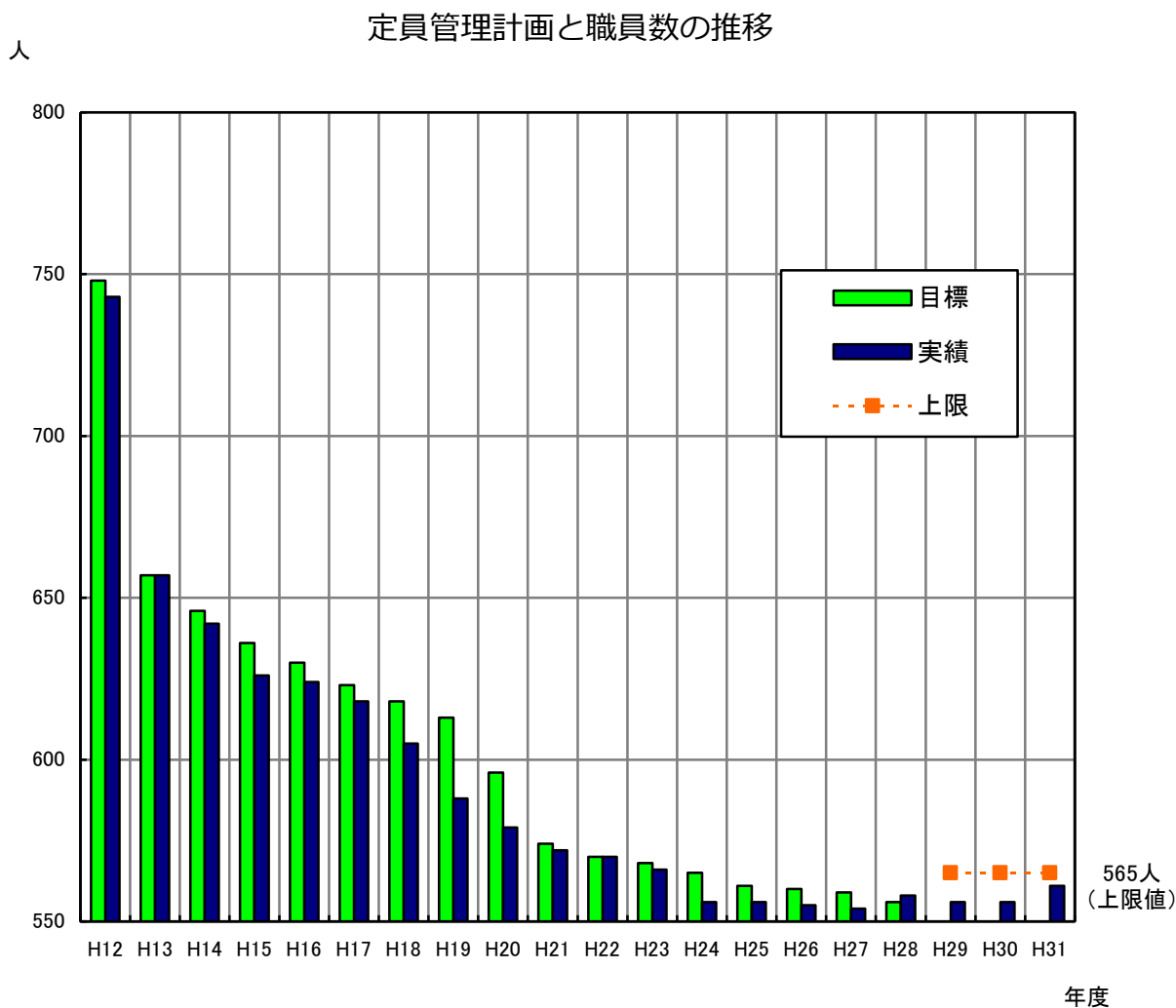
● 長岡京市の定員管理のこれまでの経緯

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3次定員管理計画	第4次定員管理計画
年度	12～16年度	17～21年度	22～23年度	24～28年度	29～33年度
目標 ※1	職員1人対 市民110人	574人	568人	556人	556人 ※3
実績 ※1	職員1人対 市民111人 (702人 ※2)	572人	566人	558人	—
増減	48人の削減	52人の削減	6人の削減	8人の削減	—

- ※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。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。また、教育長（1人）も含まれています。
- 3 第4次定員管理計画では、556人を実質的に充足させるため、565人の目標値を上限に弾力的に運用します。

● 今後の定員管理について

平成29年度からは、平成33年度までをその期間と定めた第4次定員管理計画を実施しています。この計画では、これまでの人員削減を前提にするのではなく、前計画目標値の556人を実質的に充足させるため、565人の目標値を上限として設定し、この中で弾力的に運用していきます。



(注) 平成29年度～平成33年度の第4次定員管理計画では具体的な目標値の設定はないため、上限値を示しています（線グラフ）。

2 職員の人事評価の状況

本市は「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、厳しい経済情勢の中、市民のニーズはますます多様化しており、創造的で革新的な政策提言ができ、質の高い行政サービスの提供ができる人材の育成をめざしています。

その基本方針の一つである職員の「人材育成」を第一義に掲げて、意欲と能力を持って職務にあたることをめざし、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年度から本実施しています。平成28年度からは、地方公務員法が改正されたこともあり、保育士と技能労務職員を対象として加え、全職員に人事評価を実施しています。

人事評価の結果については、平成21年度より1年間の評価結果を5段階に区分し、職員の処遇に反映させているとともに、公正な人事の確保、職員の能力の開発や意欲の高揚、管理監督者の指導育成力の向上をめざし活用しています。

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、調整評価

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区分と保育士と技能労務職の区分に基づき、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。

3 職員の給与の状況

(1) 人件費の状況（平成 30 年度普通会計決算）

歳出額 A	うち、人件費 B	人件費率 (B/A)	(参考) 29 年度の人件費率
28,185,411 千円	4,871,660 千円	17.3%	16.6%

(2) 職員給与費の状況（平成 30 年度普通会計決算）

職員数 A	給 与 費				(参考)
	給 料	職員手当	期末・勤勉 手当	計	一人当たり給与費 B/A
495 人	1,914,455 千円	578,296 千円	803,093 千円	3,295,844 千円	6,658 千円

(3) 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 30 年 4 月 1 日現在）

◆ 一般行政職

区分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額	平均給与月額 (国比較ベース)
長岡京市	38.6 歳	301,500 円	405,983 円	364,734 円
京都府	43.3 歳	324,262 円	412,578 円	375,513 円
国	43.5 歳	329,845 円	—	410,940 円
類似団体	41.3 歳	310,754 円	391,700 円	356,352 円

注 1 「平均給料月額」とは、平成 30 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。

- 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(国比較ベース)」は、比較のため、国家公務員と同じベース(=時間外勤務手当等を除いたもの)で算出している。

(4) 職員の初任給の状況（平成 30 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	185,800 円	188,100 円	179,200 円
	高校卒	151,500 円	153,400 円	147,100 円

(5) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額の状況（平成 30 年 4 月 1 日現在）

区 分		経験年数 10 年	経験年数 20 年	経験年数 25 年	経験年数 30 年
一般行政職	大学卒	285,780 円	379,100 円	388,930 円	399,792 円
	高校卒	220,600 円	330,250 円	359,700 円	367,500 円

4 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

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週日まで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分以内
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）
病気休暇	公務災害：必要と認められる期間。結核：1年を超えない範囲内で必要と認められる期間。その他：90日を超えない範囲内で必要と認められる期間
介護休暇	3回を超えず、かつ180日以内の必要と認められる期間。無給

種 類	内 容
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

総付与日数	総取得日数	全対象職員数	平均取得日数	取得率
10,847.1 日	2,721.5 日	280 人	9.7 日	25.1%

対象期間：平成 30 年 1 月 1 日～平成 30 年 12 月 31 日

5 職員の休業に関する状況

職員の休業制度については、「長岡京市職員の育児休業等に関する条例」等に定めています。

(1) 休業の種類

種 類	内 容
育児休業	3歳に満たない子を養育するための休業。無給。
部分休業	小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために1日の勤務時間の一部について勤務しないことができる休業。
介護時間	連続する3年の期間内において1日につき2時間の範囲内で勤務しないことができる休業。

(2) 平成30年度における育児休業及び部分休業の取得状況

性 別	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	1人	4人	0人
女性職員	45人	26人	10人
計	46人	30人	10人

6 職員の分限及び懲戒処分の状況

職員の不利益となる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) 平成30年度における分限処分

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	—	—	—	—	—	—
心身の故障の場合	—	—	39	—	39	—
職に必要な適格性を欠く場合	—	—	—	—	—	—
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	—	—	—	—	—	—
刑事事件に関し起訴された場合	—	—	—	—	—	—
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）	—	—	—	—	—	—
合計	—	—	39	—	39	—
欠格条項により失職した者	—	—	—	—	—	—

※ 延べの件数であり、実休職者は8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	—	—	—	—	—
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	—	—	—	—	—

7 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準として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（年度1回）
定期健康診断の精密検査の場合	必要と認められる時間（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

許可される主なものとしては、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。

8 職員の退職管理の状況

地方公務員法の規定に基づいて、平成28年4月1日に長岡京市職員の退職管理に関する規則を施行しました。この規則等では、退職して営利企業等に再就職した元職員が、離職前5年間に在職していた組織の職員に対して、離職後2年間は再就職先の契約等事務に関する働きかけを禁止しています。

また、部長級の職にあった者が、離職後2年間に営利企業等に再就職した場合に、再就職先の情報を任命権者に届け出ることや再就職先のあつせんを受けないことを求めています。

- 平成30年度の退職者数（部長級） 5名
- うち再就職情報の届出件数 0件

9 職員の研修の状況

本市では「長岡京市人材育成基本方針」に基づき、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等の向上を図り、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。

(1) 平成30年度の研修目標

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、被評価者研修及び運用研修を実施し、制度運用の適正化を図る。

④ 派遣研修への積極参加

(公財)京都府市町村振興協会や全国市町村国際文化研修所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する。

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30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) 新入職員研修【春】	16
		2) 新入職員研修【秋】	7
		3) 新入職員救急救命研修	21
		4) 新入職員環境研修	21
		5) 新入職員人事評価研修	16
		6) 新入職員福祉施設実地体験研修	21
		7) 新入職員西山森林整備実地体験研修	21
		8) 中級Ⅰ部職員研修	21
		9) 中級Ⅱ部職員研修	21
		10) 新任主査級研修	31
		11) 新任係長級研修	17
		12) 管理職研修（新任課長級）	17
		13) 人事評価制度運用研修（新任課長級）	22
		14) 人事評価制度運用研修（部局別の管理職【春】）	90
		15) 人事評価制度運用研修（保育士）	56
		16) 人事評価制度運用研修（主事・主査級）	233
		17) 人事評価制度運用研修（技能労務職）	29
		18) 人事評価制度運用研修（部局別の管理職【冬】）	90
	2. その他	1) 情報セキュリティ研修（eラーニング）	22
		2) 職員基礎研修	134
3) メンタルヘルス研修		67	
4) LGBT研修		77	
5) 公務員倫理研修		134	
6) ワンペーパー資料作成研修		64	
7) あいさポーター養成研修		71	
8) パソコン研修		24	
	小 計	1,343	
II 派 遣 研 修	1. 京都市市町村振興協会	64	
	2. 全国市町村国際文化研修所	20	
	3. 日本経営協会	5	
	4. その他の研修機関	14	
		小 計	103
III 通 信 研 修	自己啓発研修（公開講座等）	3	
	合 計	1,449	

10 職員の福祉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（京都府市町村職員共済組合員数：566人(30年度延べ人数)）

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	5	退職共済	1	貸付	① 普通 4
家族療養費	3	(年金受給開始者)			② 特別 0
出産費	4	障害共済	0		③ 住宅 2
配偶者等出産費	0	(年金受給開始者)			④ 出産 0
埋葬料	0	遺族共済	0		⑤ 高額医療 0
家族埋葬料	0	(年金受給開始者)		宿泊保養施設利用助成	2
傷病手当金	10			ライフプラン講座等	13
育児休業手当	17			貯金事業加入者数	344
介護休業手当金	0				

(2) 共済事業（年度末現在、件数）

	30年度	前年度	・財形貯蓄加入	30年度	前年度
・団体生保加入	750	725	一般	95	98
・団体損保加入	9	8	住宅	30	32
・火災共済加入	99	112	年金	37	38

(3) 長岡京市職員厚生会（会員数：592人（30年4月1日現在））

給付事業（会費）	件数		福祉事業（市負担）	件数	
	30年度	前年度		事業区分	30年度
退会給付	23	24	貸付事業	33	41
フレックスプラン給付	67	62	カフェテリアプラン事業		
療養・火災見舞金	1	1	消化率	88.2%	87.9%
弔慰金	10	14	百万歩運動達成者	90	86
祝賀金	0	1	市負担金率	4/1000	4/1000
会員掛金率	4.2/1000	4.2/1000	市負担金総額	8,795千円	8,834千円
会員会費総額	8,868千円	8,905千円	一人当たり負担額*	約14,856円	約14,872円
一人当たり掛金額	約14,979円	約14,992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
巡回健診	平成 30 年 6 月	4	423	市町村職員共済組合員 342 学校共済+嘱託 80 任意継続 1	331 84 3
定期健康診断	平成 30 年 6 月	4	65	アルバイト等	73
特殊健康診断 (腰痛)	平成 31 年 2 月	2	43	保育士・調理員・作業員	53
VDT 検診	平成 30 年 11 月	1	103	パソコン等操作職員	114
人間ドック利用	平成 30 年 4 月 1 日～ 平成 30 年 12 月 31 日	-	191	市町村共済組合	188
B 型肝炎予防接種	平成 30 年 8 月 27 日～ 平成 31 年 3 月 31 日	4	1	対象職員の内、抗体価減少者・ 未接種者	3
アスベスト検診	平成 30 年 6 月	4	3	アスベスト関連業務従事者	5
保健指導・健康相談	平成 30 年 4 月 1 日～ 平成 31 年 3 月 31 日	36	183	保健指導・受診勧奨 80 健康相談 103	130 30

(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 29 年度の認定状況は次のとおりです。

	30 年度	前年度
公務災害認定者	5 人	7 人
通勤災害認定者	1 人	2 人

11 公平委員会に関する事項

(1) 職員の勤務条件に関する措置の要求状況

平成30年度 0件

(2) 職員に対する不利益処分についての審査請求

平成30年度 0件