

小田原市人事行政の運営等の状況について
＜平成21年度実績＞

平成22年12月
小田原市企画部職員課

1	総括	3
	(1) 人件費の状況（普通会計決算）	3
	(2) 職員給与費の状況（普通会計決算）	3
	(3) ラスパイレス指数の状況	3
	(4) 給与改定の概要（平成20年度実績）	4
2	職員の平均給与月数、初任給等の状況	4
	(1) 職員の平均給料月額、平均給与月額及び平均年齢の状況	4
	(2) 職員の初任給の状況	6
	(3) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額の状況	6
3	一般行政職の級別職員数等の状況	7
	(1) 一般行政職の級別職員数の状況	7
	(2) 昇給への勤務成績の反映状況	8
	(3) 高齢層職員の普通昇給抑制制度の概要	8
4	職員の手当の状況	8
	(1) 期末手当・勤勉手当の状況	9
	(2) 退職手当の状況	10
	(3) 地域手当の状況	10
	(4) 特殊勤務手当の状況	10
	(5) 時間外勤務手当の状況	11
	(6) その他の手当の状況	11
	(7) 旅費の概要	11
5	特別職等の報酬等の状況	12
	(1) 特別職等の報酬等の状況	12
6	職員数の状況	13
	(1) 職員の総数	13
	(2) 部門別職員数の状況と主な増減理由	13
	(3) 年齢別職員数の状況	14
	(4) 定員管理の数値目標及び進捗状況	14
	(5) 採用者の状況	15
	(6) 退職者の状況	17
	(7) 再任用の状況	17
	(8) 外郭団体等への管理職の再就職の状況	17
	(9) 身体障害者及び知的障害者の任用状況（障害者雇用率）	17
7	職員の勤務時間その他の勤務条件の状況	17
	(1) 勤務時間、休憩時間の概要	17
	(2) 年次休暇の概要と取得状況	18

(3) 特別休暇の概要	18
(4) 介護休暇の概要と取得状況.....	19
(5) 療養休暇の概要と取得状況.....	19
(6) 育児休業等の概要と取得状況.....	19
(7) 安全衛生管理体制の整備状況.....	20
8 職員の分限処分及び懲戒処分の状況.....	21
(1) 分限処分の状況	21
(2) 懲戒処分の状況	21
9 職員のサービスの状況.....	22
(1) サービスに関する基本原則の概要.....	22
(2) 職務専念義務免除制度の概要と免除の状況.....	22
(3) 営利企業等従事許可制度の概要と許可の状況.....	22
10 職員の研修及び勤務成績の評定の状況.....	23
(1) 人材育成基本方針の概要.....	23
(2) 研修体系の概要と実施状況.....	23
(3) 人事評価制度の概要.....	25
11 職員の福祉及び利益の保護の状況.....	26
(1) 共済組合の短期給付及び長期給付の概要.....	26
(2) 共済組合の福祉事業の概要.....	27
(3) 公務（通勤）災害補償の概要と実施状況.....	27
(4) 職員の健康診断等の概要.....	27
(5) メンタルヘルスへの対応状況.....	27
(6) セクシャルハラスメントへの対応状況.....	27
(7) その他厚生制度の概要.....	28
12 公平委員会の業務の状況（措置要求、不服申立及び苦情処理）.....	29
(1) 勤務条件に関する措置要求制度の概要と状況.....	29
(2) 不利益処分に関する不服申立制度の概要と状況.....	29
(3) 苦情処理制度の概要と状況.....	29

1 総括

(1) 人件費の状況（普通会計決算）

人件費とは、職員に支給される給与、特別職に支給される給料・報酬等のほか、職員が加入している各共済組合に事業主として支払う負担金等を合計したものです。

区分	住民基本台帳人口 (年度末)	歳出額 A (千円)	実質収支 (千円)	人件費 B (千円)	人件費率 B/A (%)
平成 21 年度	197,081 人	60,436,798	2,441,320	11,660,280	19.3
平成 20 年度	196,916 人	56,004,010	1,997,263	11,482,648	20.5

(注) 普通会計とは、地方公共団体の財政を比較する場合などに用いられる会計区分で、本市の普通会計は、一般会計とほぼ同じ内容を含んでいます。

(2) 職員給与費の状況（普通会計決算）

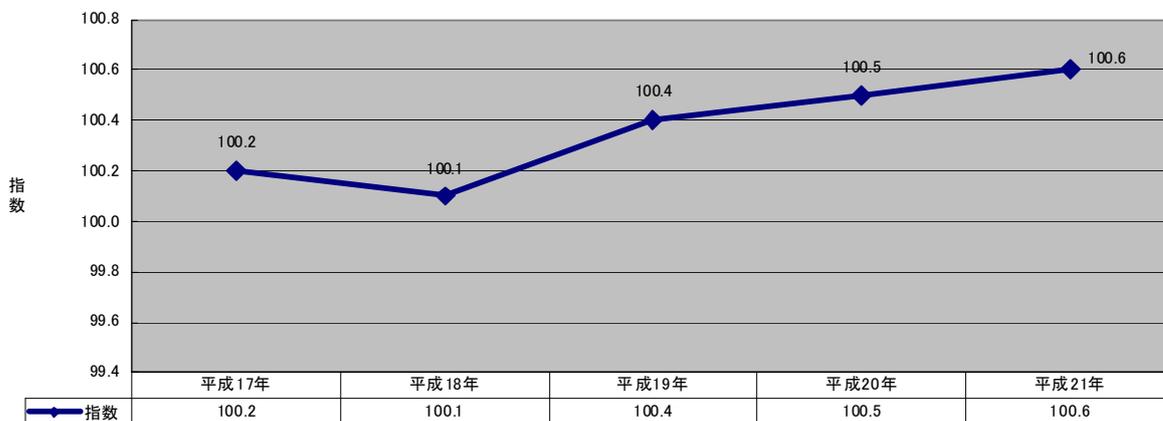
職員給与費とは、人件費のうち職員に支給される給与の総額をいいます。（単位:千円）

区分	職員数 A	給与費				1人当たり 給与費 B/A
		給料	職員手当	期末・勤勉手当	計 B	
平成 21 年度	1,219 人	4,863,810	1,620,496	1,937,496	8,421,802	6,909
平成 20 年度	1,224 人	4,889,271	1,622,078	2,142,098	8,653,447	7,070

(注) 1 職員手当には、退職手当を含みません。
2 職員数は、各年度 4 月 1 日現在の人数です。

(3) ラスパイレス指数の状況

ラスパイレス指数は、国家公務員の給与水準を 100 とした場合の小田原市職員の給与水準を示す指数です。ラスパイレス指数の推移は、次のとおりです。



ラスパイレス指数の算出方法：小田原市職員と国家公務員について、それぞれを学歴別・経験年数別に区分し、市職員の構成が国家公務員と同一であると仮定のうえ、区分ごとに市職員の給料と国家公務員の俸給を比較して算出します。

【参考】地域手当補正後ラスパイレス指数 104.5 （平成 21 年 4 月 1 日現在）

(注) 平成 21 年 4 月 1 日現在における団体の支給率と国基準の支給率により算出したもの

※「地域手当補正後ラスパイレス指数」とは、地域手当を加味した地域における国家公務員と地方公務員の給与水準を比較するため、地域手当の支給率を用いて補正したラスパイレス指数です。

(4) 給与改定の概要（平成21年度実績）

市職員の給与は、地方公務員法に基づき、国家公務員や他の市町村の職員の給与、民間企業従業員の給与、生計費などを考慮して、市の条例で定めることになっています。

平成21年度は、給与については平均改定率0.24%の引下げ（若年層を除く。）、期末・勤勉手当については、6月期に0.2月、12月期に0.15月の合計0.35月の引下げ改定を実施しました。

2 職員の平均給与月数、初任給等の状況

(1) 職員の平均給料月額、平均給与月額及び平均年齢の状況

ア 一般行政職

（各年4月1日現在）

区分	平成22年			平成21年		
	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額 (国ベース)	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額 (国ベース)
小田原市	41.1歳	329,475円	442,076円 (394,884円)	41.8歳	337,273円	453,835円 (404,770円)
国	41.9歳	325,579円	395,579円	41.5歳	325,521円	391,770円
神奈川県	43.4歳	342,959円		43.7歳	348,934円	

イ 技能労務職

（平成22年4月1日現在）

区分	公務員				民間			参考	
	平均年齢(歳)	職員数(人)	平均給料月額(円)	平均給与月額 (A)(円) (国ベース) (円)	対応する民間の類似職種	平均年齢(歳)	平均給与月額(B)(円)	A/B	
小田原市	49.6	155	316,448	397,621 (370,476)	—	—	—	—	
内訳	清掃職員	49.3	58	325,490	423,548 (379,514)	廃棄物処理業従業員	44.6	294,000	1.44
	学校給食員	48.6	27	283,652	335,522 (330,244)	調理士	40.9	291,800	1.15
	用務員	56.4	8	341,975	387,300 (383,925)	用務員	53.8	213,600	1.81
	自動車運転手	45.8	5	301,332	404,463 (362,440)	自家用自動車運転者	58.3	298,900	1.35
	その他	49.6	57	320,526	400,570 (376,004)	—	—	—	—
国	49.3	3,955	284,514	322,291	—	—	—	—	

区 分		参 考		
		年収ベース（試算値）の比較		
		公務員(C) (円)	民間(D) (円)	C/D
内 訳	清掃職員	6,643,400	4,085,100	1.63
	学校給食員	5,373,100	3,911,500	1.37
	用務員	6,246,900	3,008,200	2.08
	自動車運転手	6,235,956	4,091,900	1.52
	その他	6,336,540	—	—

(注) 該当する職員がない場合は、ハイフン（－）としています。

※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ます。(平成19～21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しているものではありません。

※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す。

☆技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組方針

1 現状

上記の2(1)イのとおり

2 基本的な考え方

平成18年4月に、給与構造の見直しの際、それまで国の一般行政職俸給表(一)に準拠していた技能労務職の給料表を、国の一般行政職俸給表(二)に準拠させたことで、大幅な見直しを行いました。今後も、国の動向に準じた取組み、見直しを行います。

3 具体的な取組内容

技能労務職の給料表、手当等について、国の制度変更があった場合に、速やかに国に準じた措置を行います。

4 その他

(民間委託の推進) 学校給食調理業務の委託化

学校用務員業務の委託化

(技能労務職の職員数) 退職者不補充により純減予定

(2) 職員の初任給の状況

(各年4月1日現在)

区分	平成22年			平成21年		
	一般行政職		技能労務職	一般行政職		技能労務職
	大学卒	高校卒	高校卒(18歳)	大学卒	高校卒	高校卒(18歳)
小田原市	184,300円	153,400円	146,700円	184,300円	153,400円	146,700円
県	178,800円	144,500円		178,800円	144,500円	
国	181,200円	140,100円		181,200円	140,100円	

(注) 技能労務職については、年齢及び職務内容ごとに基準額を設定しているため、平均額を記載しています。

(3) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額

(各年4月1日現在)

区分		平成22年			平成21年		
		経験10年	経験15年	経験20年	経験10年	経験15年	経験20年
一般行政職	大学卒	257,324円	317,806円	353,421円	249,350円	313,650円	357,760円
	高校卒	－円	－円	－円	208,900円	273,900円	325,000円
技能労務職	高校卒	－円	－円	280,899円	242,100円	232,600円	266,200円
	中学卒	－円	－円	－円	－円	－円	－円

(注) 該当する職員がない場合は、ハイフン(－)としています。

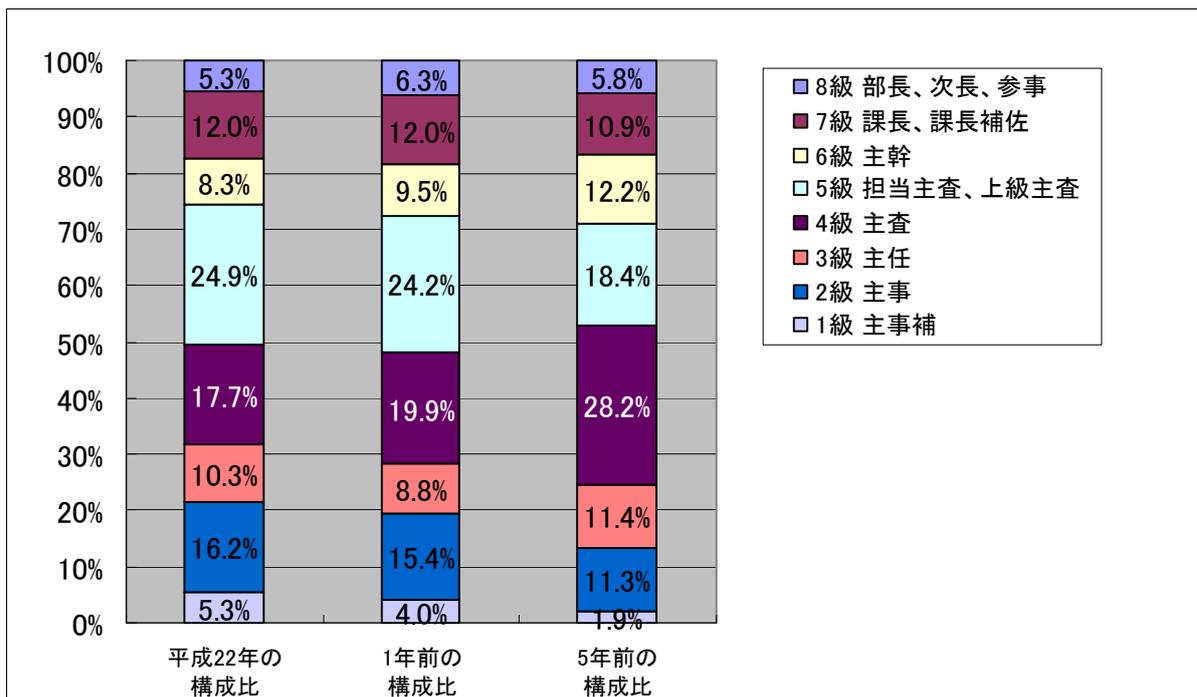
3 一般行政職の級別職員数等の状況

(1) 一般行政職の級別職員数の状況

(平成22年4月1日現在)

区分	標準的な職務内容	職員数	平成22年の構成比	1年前の構成比	5年前の構成比
8級	部長、次長、参事	43人	5.3%	6.3%	5.8%
7級	課長、課長補佐	97人	12.0%	12.0%	10.9%
6級	主幹	67人	8.3%	9.5%	12.2%
5級	担当主査、上級主査	201人	24.9%	24.2%	18.4%
4級	主査	143人	17.7%	19.9%	28.2%
3級	主任	83人	10.3%	8.8%	11.4%
2級	主事	131人	16.2%	15.4%	11.3%
1級	主事補	43人	5.3%	4.0%	1.9%
計		808人			

(注) 標準的な職務内容とは、それぞれの級における代表的な職務です。



(2) 昇給への勤務成績の反映状況

ア 勤務成績の評定の実施状況

平成18年度から、地方公務員法第40条に基づき、医療職以外の職員に対して、毎年10月1日及び2月1日を評価基準日とした勤務成績の評定（人事評価）を実施しています。

評価対象期間は、10月1日評価は4月1日～9月30日とし、2月1日評価は10月1日～1月31日としており、評価は、能力・態度・業績の3つの側面で行って、評価結果（A～E）を決定しています。

イ 昇給への勤務成績の反映状況

平成18年度から、すべての職員（ただし、育児休業中、休職中の職員等を除く。）について、毎年1月1日に昇給を実施しており、医療職以外の職員の昇給については、2月1日評価と10月1日評価の2つの評価結果に基づき、昇給区分（A～E）を決定し、昇給幅に差をつけています。

平成22年1月1日の昇給における一般行政職員の昇給区分の分布は、次のとおりです。

昇給区分	分布率
A（極めて良好）に決定された者	1.8%
B（特に良好）に決定された者	18.4%
C（良好：標準）に決定された者	75.1%
D（やや良好でない）に決定された者	2.1%
E（良好でない）に決定された者	0.2%

(3) 高齢層職員の普通昇給抑制制度の概要

高齢層職員の昇給抑制制度とは、民間企業等との均衡を図るため、一定年齢以上の職員について、普通昇給を抑制する制度です。

（平成22年4月1日現在）

区分	昇給抑制年齢		該当職員数（小田原市）	
	小田原市	国	平成21年度	平成20年度
一般行政職	55歳以上	55歳以上	169人	171人
技能労務職	57歳以上	57歳以上	34人	36人

4 職員の手当の状況

職員に支給される手当には、次のようなものがあります。

- (1) 期末手当・勤勉手当：民間企業のボーナス等に相当する手当
- (2) 退職手当：退職したときに支給される一時金
- (3) 地域手当：民間の賃金水準を基礎とし物価等を考慮して職員に支給される手当
- (4) 特殊勤務手当：危険、困難、不健康な業務等に従事したときに支給される手当
- (5) 時間外勤務手当：正規の勤務時間を超えて勤務したときに支給される手当
- (6) その他の手当：扶養手当、住居手当、通勤手当、管理職手当等

(1) 期末手当・勤勉手当の状況

(平成21年度実績)

区分	小田原市の支給割合 (月分)			県の支給割合 (月分)			国の支給割合 (月分)		
	期末	勤勉	計	期末	勤勉	計	期末	勤勉	計
6 月 期	1.25 (0.70)	0.70 (0.30)	1.95 (1.00)	1.25 (0.70)	0.70 (0.30)	1.95 (1.00)	1.25 (0.70)	0.70 (0.30)	1.95 (1.00)
	1人当たり平均支給額 720千円 (平均年齢: 40歳9月)								
12 月 期	1.50 (0.80)	0.70 (0.35)	2.20 (1.15)	1.50 (0.80)	0.70 (0.35)	2.20 (1.15)	1.50 (0.80)	0.70 (0.35)	2.20 (1.15)
	1人当たり平均支給額 829千円 (平均年齢: 41歳3月)								
計	2.75 (1.50)	1.40 (0.65)	4.15 (2.15)	2.75 (1.50)	1.40 (0.65)	4.15 (2.15)	2.75 (1.50)	1.40 (0.65)	4.15 (2.15)
	1人当たり平均支給額 1,549千円								
加算措置の状況	職制上の段階、職務の級等による加算 (概要) 役職加算 (5~20%)			職制上の段階、職務の級等による加算 (概要) 役職加算 (5~20%) 管理職加算 (10~25%)			職制上の段階、職務の級等による加算 (概要) 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す。

【参考】勤勉手当への勤務実績の反映状況 (一般行政職)

ア 勤務成績の評定の実施状況

平成18年度から、地方公務員法第40条に基づき、医療職以外の職員に対して、毎年10月1日及び2月1日を評価基準日とした勤務成績の評定(人事評価)を実施しています。

評価対象期間は、10月1日評価は4月1日~9月30日とし、2月1日評価は10月1日~1月31日としており、評価は、能力・態度・業績の3つの側面を実施して、評価結果(A~E)を決定しています。

イ 勤勉手当への勤務実績の反映状況

勤勉手当は、すべての職員に毎年6月及び12月に支給しており、平成18年度から、医療職以外の職員の勤勉手当の成績(A~E)は、6月支給は2月1日評価(前年度)の結果を、12月支給は10月1日評価の結果を基に決定して、勤勉手当の支給額に差をつけています。

平成21年度の勤勉手当における一般行政職職員の成績の分布は、次のとおりです。

成績区分	分布率【平成21年度】	
	6月期	12月期
A（極めて良好）に決定された者	3.3%	3.1%
B（特に良好）に決定された者	20.9%	21.8%
C（良好：標準）に決定された者	75.3%	74.3%
D（やや良好でない）に決定された者	0.4%	0.7%
E（良好でない）に決定された者	0.1%	0.1%

(2) 退職手当の状況

(平成22年4月1日現在)

区分	小田原市の支給率		国の支給率	
	自己都合	勸奨・定年	自己都合	勸奨・定年
勤続20年	23.50月分	30.55月分	23.50月分	30.55月分
勤続25年	33.50月分	41.34月分	33.50月分	41.34月分
勤続35年	47.50月分	59.28月分	47.50月分	59.28月分
最高限度額	59.28月分	59.28月分	59.28月分	59.28月分
その他の加算措置	職員の区分に応じた調整額		職員の区分に応じた調整額	
1人当たり平均支給額	2,235千円	25,851千円		

(注) 1人当たり平均支給額は、平成21年度に退職した職員に支給された退職手当の平均額です。

(3) 地域手当の状況

(平成22年4月1日現在)

支給対象地域	支給率	支給対象職員	国の制度（支給率）
小田原市全域（医師を除く。）	7%	1,851人(41)	3%
医師	15%	85人	15%
平成21年度支給実績			594,084千円
支給職員1人当たり平均支給年額			300,498円

(注) ()内は、再任用短時間勤務職員であり外数です。

(4) 特殊勤務手当の状況

(平成21年度実績)

区分	全職種
支給実績	473,329千円
職員全体に占める手当支給職員の割合	54.0%
支給職員1人当たり平均支給年額	447,956円
手当の種類（手当数）	18
代表的な手当の名称	清掃作業手当、特殊作業手当、徴収手当、災害出動等手当、医師手当

(5) 時間外勤務手当の状況

(各年度実績)

平成 21 年度	支給総額	800,432 千円
	職員 1 人当たり平均支給年額	476,731 円
平成 20 年度	支給総額	715,988 千円
	職員 1 人当たり平均支給年額	435,251 円

(6) その他の手当の状況

(平成 22 年 4 月 1 日現在)

区分	内容	小田原市	国	支給実績 (21 年度)	支給職員 1 人当たり 平均支給年額 (21 年度)
扶養 手当	配偶者	13,700 円	13,000 円	251,901 千円	253,421 円
	配偶者以外の扶養親族のうち 2 人まで	7,800 円	6,500 円		
	配偶者がいない場合 (そのうち 1 人)	11,200 円	11,000 円		
	配偶者以外の扶養親族のうち 3 人目以降	6,500 円	6,500 円		
	満 16 歳の年度初めから満 22 歳の年度末までの子	5,000 円 加算	5,000 円 加算		
住宅 手当	借家・借間 (最高額)	30,000 円	27,000 円	331,306 千円	180,352 円
	持家	15,500 円			
	その他	4,500 円			
通勤 手当	交通機関利用者 (1 月当たりの最高額)	55,000 円	55,000 円	129,818 千円	84,462 円
	交通用具使用者 (片道 2km 以上)	3,000 円 から 24,500 円	2,000 円 から 24,500 円		
管理 職 手当	管理職の職務に応じて支給	定額制 行(1)の場合 74,000 円 から 96,000 円 まで	定額制 行(1)の場合 46,300 円 から 139,300 円 まで	266,078 千円	981,837 円

(7) 旅費の概要

公務出張、赴任に要する費用を旅費として支給しています。その支給内容の概要は、次のとおりです。

鉄道賃、車賃	片道 1 キロメートル以上の区間にわたり、鉄道等を利用した場合に、実費を支給
船賃、航空賃	所定の実費を支給
日当	廃止
宿泊料	職に応じて、1 泊につき 13,000 円又は 15,000 円を支給
支度料	外国への出張、赴任には、支度に要する費用を支給

5 特別職等の報酬等の状況

(1) 特別職等の報酬等の状況

(平成22年4月1日現在)

区分		給料月額等
給料	市長	889,200 円
	副市長	759,810 円
	教育長	670,700 円
報酬	議長	586,000 円
	副議長	511,000 円
	議員	475,000 円
期末手当	市長 副市長 教育長	(平成21年度支給割合) 6月期 1.40月分 12月期 1.60月分 計 3.00月分
	議長 副議長 議員	(平成21年度支給割合) 6月期 1.55月分 12月期 1.70月分 計 3.25月分
退職手当	市長 副市長 教育長	<p>【算定方式】</p> $\text{退職手当} = \text{給料月額} \times \text{在職月数}^{\ast 1} \times \text{支給割合}^{\ast 2}$ <p>※1 在職月数：任期（4年）満了の場合 48月 ※2 支給割合：市長（45％）副市長（30％）教育長（収入役）（22.5％）</p> <p>【1期の手当額】</p> <p>市長：21,340,800円 副市長：11,764,800円 教育長：7,624,800円</p> <p>【支給時期】</p> <p>離職、又は任期満了時</p>

(注) 退職手当の「1期の手当額」は、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す。

6 職員数の状況

(1) 職員の総数

一般職の職員の条例上の定数と現在の職員数

(各年4月1日現在)

	平成22年	平成21年	増減
条例上の定数	1,996人	1,996人	—
職員数	1,936人(41人)	1,907人(34人)	29人(7人)
うち女性	764人(7人)	728人(8人)	36人(-1人)

- (注) 1 一般職の職員とは、市長、議員等の特別職の職員以外の職員をいい、その職種には、一般行政職、技能労務職、消防職、医療職があります。
- 2 一般職の職員(常勤)の定数については、条例で定めることとされ、この数が職員数の限度となります。ただし、教育長を除きます。
- 3 ()内は、再任用短時間勤務職員であり、外数です。

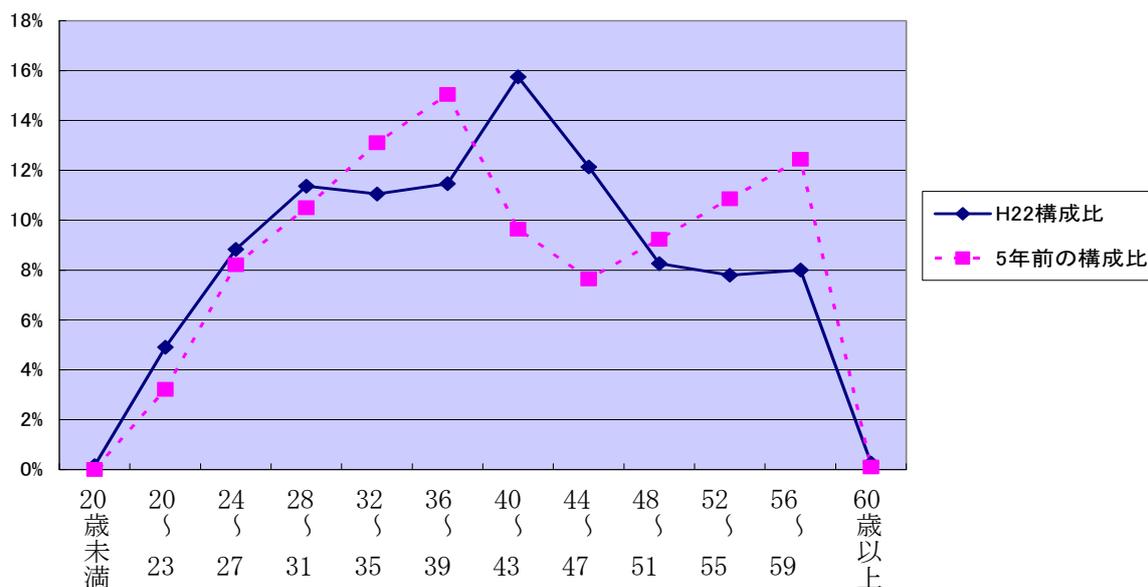
(2) 部門別職員数の状況と主な増減理由

(各年4月1日現在)

部門区分		職員数(人)		対前年増減数	主な増減理由	
		平成22年	平成21年			
普通会計	一般行政	議会	12	12	0	
		総務	252(11)	247(11)	5(0)	地域別計画業務の展開等
		税務	73(1)	73	0(1)	
		労働	2	1	1	労政業務の充実
		農林水産	28	27(1)	1(-1)	体制の強化
		商工	29(1)	28	1(1)	体制の強化
		土木	165(9)	166(7)	-1(2)	業務の見直し
		民生	144(1)	136	8(1)	生活保護、保育業務等の充実
		衛生	129(2)	132(3)	-3(-1)	ごみ処理業務の委託化
	計	834(25)	822(22)	12(3)	<参考> 人口1万人当たり職員数42.31人	
	教育	188(6)	192(4)	-4(2)	業務の見直し、退職者不補充、委託化等	
	消防	206	205	1	体制の強化	
	小計	1,228(31)	1,219(26)	9(5)	<参考> 人口1万人当たり職員数62.30人	
公営企業等会計	病院	545(1)	522(2)	23(-1)	医師、看護師の充実等、体制の強化	
	水道	58(4)	61(3)	-3(1)	退職者不補充等	
	下水道	42(3)	43(2)	-1(1)	業務の見直し	
	その他	63(2)	62(1)	1(1)	業務の見直し	
	小計	708(10)	688(8)	20(2)	業務の見直し	
合計		1,936(41)	1,907(34)	29(7)	<参考> 人口1万人当たり職員数98.23人	

- (注) 1 職員数は、一般職の職員数です。ただし、臨時職員又は非常勤職員を除きます。
- 2 ()内は、再任用短時間勤務職員であり、外数です。
- 3 普通会計とは、公営企業等会計以外の部門です。公営企業等会計とは、病院、下水道等の部門です。

(3) 年齢別職員数の状況



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	計
H22人数(人)	3	95	171	220	214	222	305	235	160	151	155	5	1936
H22構成比(%)	0.2	4.9	8.8	11.4	11.1	11.5	15.8	12.1	8.3	7.8	8.0	0.3	100.0%
5年前人数(人)	0	63	161	206	257	295	189	150	181	213	244	2	1961
5年前構成比(%)	0.0	3.2	8.2	10.5	13.1	15.0	9.6	7.6	9.2	10.9	12.4	0.1	100.0%

(4) 定員管理の数値目標及び進捗状況

ア 平成17年4月1日～平成22年4月1日における定員管理の数値目標

修正後 目標	平成17年4月1日 職員数		平成22年4月1日 職員数		純減数	純減率		
	1,961人		1,936人				-25人	-1.3%
	一般職	1,545人	1,415人	-130人			-8.4%	
	医療職	416人	521人	105人			25.2%	

当初目標	1,961人	1,831人	-130人	-6.6%
------	--------	--------	-------	-------

<数値目標の見直しについて>

市立病院における医療職について、医療の充実のための医師・看護師等の確保や救命救急センター開設のために医療職の増員が必要となった状況を踏まえ、定員管理は、医療職と医療職以外の一般職と別々に分けて管理することし、当初計画の削減数130人以上との数値目標は、一般職における数値目標とし、医療職については、適正な職員数を確保するよう数値目標を見直しました。

イ 定員管理の数値目標の結果について

第4次職員数適正化計画については、一般職職員を130人削減する目標を達成しました。
 なお、医療職については、市立病院の体制の充実を図るため、適正な職員数を確保しました。

給料表区分	H17.4.1 職員数	H22.4.1 職員数	人数差
一般行政職	1,545人	1,415人	-130人
医療職	416人	521人	105人
合計	1,961人	1,936人	-25人

	H17.4.1	H18.4.1	H19.4.1	H20.4.1	H21.4.1	H22.4.1	増減数 (対H17年比)	増減率 (対H17年比)
年次別全職員数	1,961人	1,910人	1,896人	1,876人	1,907人	1,936人	-25人	-1.3%
(内) 一般職	1,545人	1,489人	1,455人	1,416人	1,410人	1,415人	-130人	-8.4%
(内) 医療職	416人	421人	441人	460人	497人	521人	105人	25.2%
全職員 (対前年増減)		-51	-14	-20	31	29		
うち一般職 (対前年増減)		-56	-34	-39	-6	5		
うち医療職 (対前年増減)		5	20	19	37	24		

(注) 1 計画期間は、17年～22年の5年間でした。

2 増減は、各年の欄にあっては対前年比の職員増減数を、右欄にあっては平成17年と平成22年との比較を示します。

(5) 採用者の状況

ア 職種別に採用した職員数

区分	平成21年度(人)			平成20年度(人)			
	試験採用	選考採用	計	試験採用	選考採用	計	
一般行政職	一般事務	28	3	31	30	2	32
		18	1	19	8		8
	保健師	3		3	1		1
		3		3	1		1
	栄養士	2		2	2		2
		2		2	2		2
	土木技術	5		5	7		7
		0		0	0		0
建築技術	2		2	2		2	
	1		1				
化学技術	2		2				
	1		1				
保育士 幼稚園教諭	5		5	7		7	
	5		5	7		7	
消防職	6		6	4	5		
	2		2	1	1		
医療職	医師		36	36		26	26
			12	12		8	8
	看護師	36		36	29		29
		32		32	22		22
	助産師	1		1	3		3
		1		1	3		3
医療技師	8		8	1		1	
	2		2	1		1	
計	98	39	137	87	28	115	
	67	13	80	45	8	53	

(注) 各職種の下端は、女性の採用者数であり、内数です。

イ 構造改革特区による医師の臨時的任用の状況

区 分		平成21年度			平成20年度		
		試験採用	選考採用	計	試験採用	選考採用	計
医療職	医師	5	5	10	8	2	10
		1	2	3	1		1

(注) 各職種の下段は、女性的人数であり、内数です。

ウ 採用試験の実施状況

区分	平成21年度(人)					平成20年度(人)				
	受験者	1次合格者	2次合格者	最終合格者	倍率	受験者	1次合格者	2次合格者	最終合格者	倍率
一般事務	292	62	43	33	8.8	227	54	30	24	9.5
	102	30	22	18		60	24	17	14	
一般事務 【育休代替】	10	5	-	5	2.0					
	9	5	-	5						
一般事務 身体障害者	20	3	3	3	6.7	10	3	2	1	10.0
	3	1	1	1		5	1	1	1	
保健師	17	12	8	6	2.8	7	7	4	3	2.3
	16	12	8	6		5	5	3	3	
栄養士						8	4	2	1	8.0
						7	4	2	1	
栄養士 (病院採用)						12	4		1	3.6
						9	4		1	
土木技術	20	7	6	6	3.3	18	11	6	5	3.6
	4	1	1	1						
建築技術	14	8	6	3	4.7	3	2	2	2	1.5
	0	0	0	0		2	1	1	1	
化学技術	7	4	3	1	7.0	4	2	2	2	2.0
	1	0	0	0		2	1	1	1	
電気技術	15	13	8	5	3.0					
	12	10	7	5						
機械技術	9	3	2	1	9.0					
	0	0	0	0						
保育士 幼稚園教諭	20	10	8	5	3.0	14	12	7	4	3.5
	16	9	7	5		11	9	6	4	
保育士 幼稚園教諭 【育休代替】	2	2	-	2	1.0	1	1	-	1	1.0
	2	2	-	2		1	1	-	1	
学芸員	24	11	5	3	8.0					
	14	6	3	2						
消防職	55	15	10	6	9.2	27	15	10	6	4.5
	2	0	0	0		2	2	2	2	
看護師	34			34	1.0	43			37	1.2
	30			30		37			33	
助産師	1			1	1.0	1			1	1.0
	1			1		1			1	
薬剤師						15	13		3	5.0
						6	5		2	
医療技師	5			3	1.6	18	11		5	3.6
	3			2		7	3		0	
計	545	155	102	117		408	139	66	96	
	215	76	49	78		155	60	34	64	

(注) 1 各職種の下段は、女性的人数であり、内数です。

2 平成20年度から、一般行政職の採用試験は3次制(病院採用栄養士、育児休業代替任期付職員を除く。)になりました。

(6) 退職者の状況

退職は、次の事由ごとに区分されます。

ア 定年退職：60歳（医師は65歳）に達したことによる退職

イ 自己都合退職：本人の都合による退職

ウ その他の退職：死亡による退職や他の行政機関の職員となるため退職する場合等
事由別の退職者数は、次のとおりです。

区分	平成21年度（人）				平成20年度（人）			
	定年	自己都合	その他	計	定年	自己都合	その他	計
一般行政職	42	8	7	57	25	12	4	41
技能労務職	9			9	11	3		14
消防職	5	1		6	2	1	1	4
医療職	4	39	6	49	7	33	7	47
計	60	48	13	121	45	49	12	106

(7) 再任用の状況

再任用とは、地方公務員法に基づき、定年退職者を従前の勤務実績等に基づく選考により再び採用する制度です。なお、再任用職員には、職員と同様の時間を勤務する常時勤務職員と、それよりも短い時間を勤務する短時間勤務職員があります。（各年4月1日現在）

区分	平成22年（人）		平成21年（人）	
	常時勤務職員	短時間勤務職員	常時勤務職員	短時間勤務職員
一般行政職	0	34	0	25
技能労務職	0	7	0	9
計	0	41	0	34

(8) 外郭団体等への管理職の再就職の状況（平成21年度）

退職時に管理職であった者の外郭団体等への再就職の状況は、次のとおりです。

再就職先	他の地方公共団体	特定地方独立行政法人	外郭団体	非営利団体	営利企業	自営業	計
再就職者数(人)	0	0	3	2	0	0	5

(注) 1 外郭団体とは、公益事業協会等、小田原市が資本金又は基本金等の25%以上を出資している法人をいいます。

2 自己都合等による退職者は、除いています。

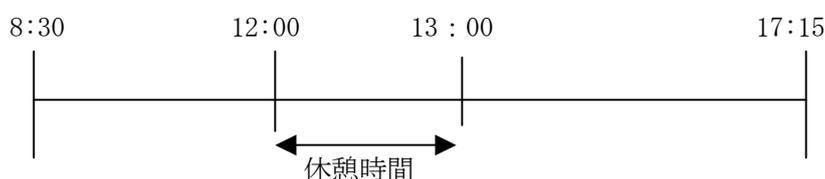
(9) 身体障害者及び知的障害者の任用状況（障害者雇用率）

法定雇用率	2.10 %	平成21年度	1.89 %	平成20年度	1.78 %
-------	--------	--------	--------	--------	--------

7 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

(1) 勤務時間、休憩時間の概要（平成22年4月1日現在）

職員の勤務時間は、交替制勤務の職員等を除き、8時30分から17時15分までの1日7時間45分、週38時間45分です。勤務時間には、1時間の休憩時間（無給）があります。



(2) 年次休暇の概要と取得状況

労働基準法及び小田原市職員の勤務時間、休暇等に関する条例に基づき、原則として1年につき20日の有給休暇が与えられます。(各年1月1日から12月31日まで)

平成21年の平均取得日数	平成20年の平均取得日数
7.2日	7.6日

(3) 特別休暇の概要

年次休暇以外に次の事由に該当する場合は、特別休暇を取得することができます。

(平成22年4月1日現在)

種類	付与日数等
選挙権その他公民としての権利の行使	必要と認める期間
裁判員、証人等として官公庁等への出頭	必要と認める期間
骨髄提供のための休暇	必要と認める期間
ボランティア休暇	5日以内
夏季休暇(原則として6月20日から9月30日までの間)	5日以内
結婚休暇	7日以内
妊娠中又は出産後1年以内である女子職員の保健指導又は健康診査	必要と認める時間
妊娠中の女子職員の母体の健康維持に重大な支障を与えると認められる場合の通勤の緩和	1日に1時間以内で必要と認める時間
産前・産後休暇(分べん予定日以前8週間目(多胎妊娠の場合は14週間目)から分べんの日後8週間目までの期間内)	必要と認める期間
妻の出産に伴う休暇	3日以内
男性職員の育児参加のための休暇	5日以内
女子職員の生理休暇	2日以内
生後満1年に達しない子の養育	1日2回、1回30分
子の看護のための休暇	5日以内
感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律に規定する交通の制限又は遮断	必要と認める期間
風水震火災その他の非常災害による交通遮断	必要と認める期間
その他交通機関の事故等の不可抗力の事故	必要と認める期間
天災地変等による職員の現住居の滅失又は破壊	1週間以内で必要と認める期間
親族の死亡	続柄に応じて定める期間内のうち必要と認める期間
父母又は配偶者の祭日 (命日、初七日など追悼のための特別な行事を行う日)	1日
永年勤続休暇	勤続20年は3日以内 勤続30年は5日以内

(4) 介護休暇の概要と取得状況 (各年1月1日から12月31日まで)

職員が要介護状態にある家族を介護するための休暇制度であり、連続する6月の期間内において必要と認められる期間、取得することができます。介護休暇は、1日単位又は時間単位で取得することができます。

区分	平成21年	平成20年
取得者数	0人(0)	0人(0)

(注) ()内は、男性の取得者数であり、内数です。

(5) 療養休暇の概要と取得状況 (各年1月1日から12月31日まで)

職員が負傷又は疾病のために勤務できない場合の休暇制度であり、医師の診断書等に基づき、療養のために必要最小限度の期間、取得することができます。

区分	平成21年	平成20年
取得者数	143人	120人

(6) 育児休業等の概要と取得状況 (各年1月1日から12月31日まで)

職員が育児をするための休業制度であり、子が3歳に達する日までの期間、取得することができます。育児休業は1日単位で取得することができ、部分休業は時間単位で取得することができます。

区分	平成21年	平成20年
育児休業取得者数	55人(0)	49人(0)
育児短時間勤務者数	2人(0)	0人(0)
部分休業取得者数	11人(2)	8人(1)

(注) ()内は、男性の取得者数であり、内数です。

(7) 安全衛生管理体制の整備状況

職員の安全衛生管理については、労働安全衛生法及び小田原市職員安全衛生管理規程に基づき整備するとともに、管理体制の充実・推進を図っています。

ア 安全衛生委員会

職員の安全及び衛生に関する事項を調査審議するために、10の事業場に安全衛生委員会を設置しています。安全衛生委員会は、危険及び健康障害の防止に向け、職場巡視、安全衛生研修等を実施し、快適な職場環境の形成促進に向け活動しています。

事業場の区分は次のとおりです。

区分	事業場の内容
1	環境事業センターの職員を中心とした事業場
2	水道局の職員を中心とした事業場
3	学校給食共同調理場の職員を中心とした事業場
4	市立病院の職員を中心とした事業場
5	消防本部及び消防署の職員を中心とした事業場
6	教育委員会（学校給食共同調理場等の職員を除く。）の職員を中心とした事業場
7	公営事業部、市民部、防災危機管理部、環境部（環境事業センターの職員を除く。）、経済部の職員を中心とした事業場
8	福祉健康部の職員を中心とした事業場
9	都市部、建設部、下水道部の職員を中心とした事業場
10	1～9の事業場以外の事業場

イ 安全衛生協議会

安全衛生委員会相互の調整並びに職員の安全及び衛生に関する重要事項を調査審議するため、安全衛生協議会を設置しています。安全衛生協議会は、各委員会の総括安全衛生管理者、各委員会の安全管理者及び衛生管理者を中心に構成しています。

ウ 産業医

職員の健康管理について適切な措置を講ずるために、本市においては2名の認定産業医を委嘱しています。産業医の主な職務は、職員の心身両面にわたる健康に関する相談、職場環境の改善等安全衛生全般に関する医学的見地からの助言や指導です。

8 職員の分限処分及び懲戒処分の状況

職員は身分を保障されていますが、一定の事由があれば、分限処分や懲戒処分により職を失ったり、給料を減額されたりします。

分限処分は、公務の能率の維持のために行う処分であり、懲戒処分は、公務員としてふさわしくない非行があった場合に、規律の保持と公務員秩序を維持するために行う処分です。

(1) 分限処分の状況

処分事由	平成 21 年度 (人)			平成 20 年度 (人)		
	免職	降任	休職	免職	降任	休職
勤務実績が良くない場合	0	0		0	0	
心身の故障の場合	0	0	14	0	0	17
職に必要な適格性を欠く場合	0	0		0	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	0		0	0	
刑事事件に関し起訴された場合			0			0
計	0	0	14	0	0	17

(2) 懲戒処分の状況

処分事由	平成 21 年度 (人)				平成 20 年度 (人)			
	免職	停職	減給	戒告	免職	停職	減給	戒告
諸給与の不正領得	0	0	0	0	0	0	0	0
受験採用の際の虚偽行為	0	0	0	0	0	0	0	0
職務命令違反	0	0	0	0	0	0	0	0
信用失墜行為	0	0	0	0	0	0	0	0
守秘義務違反	0	0	0	0	0	0	0	0
職務専念義務違反	0	0	0	0	0	0	0	0
政治的行為違反	0	0	0	0	0	0	0	0
争議行為	0	0	0	0	0	0	0	0
営利企業等従事制限違反	0	0	0	0	0	0	0	0
欠勤・遅刻・早退・勤務態度の不良等	0	0	0	0	0	0	0	0
公職選挙法違反	0	0	0	0	0	0	0	0
傷害・暴行・迷惑行為等による法令違反	0	0	0	0	0	0	0	0
金銭・異性関係等の非行	0	0	0	0	0	0	0	0
一般の非行 (その他)	0	0	1	0	0	0	0	0
収賄	0	0	0	0	0	0	0	0
横領	0	0	0	0	0	0	0	0
道路交通法違反	0	0	0	0	0	0	0	2
管理監督者責任	0	0	0	0	0	0	0	0
計	0	0	1	0	0	0	0	2

9 職員のサービスの状況

(1) サービスに関する基本原則の概要

基本原則	概要
職務専念義務	職員は全体の奉仕者として、勤務時間中全力で職務遂行しなければならない。
信用失墜行為の禁止	職員は職の信用を傷つけたり、職の全体の不名誉となる行為をしたりしてはならない。
営利企業等の従事制限	職員は営利企業等に従事することは制限されており、従事する場合には許可を受けなければならない。
争議行為等の禁止	職員は争議行為等が禁止されている。
守秘義務	職員は職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。
政治的行為の制限	職員は政党その他の政治的団体の結成に関与する等の政治的行為が禁止されている。

(2) 職務専念義務免除制度の概要と免除の状況 (平成21年度実績)

職務専念義務は、次のような一定の事由がある場合に限り免除されます。

免除の種類	承認者数(延べ人数)
人間ドックを受診する場合	753人
共済組合主催の事業に参加する場合	3人
公的機関及びこれに準ずる機関主催のスポーツ大会に参加する場合	15人
職務に関連のある学術その他の会合に依頼されて出席する場合	103人
職務に関連のある事項に関して講師等を依頼されて出席する場合	206人
その他(消防団の活動など)	9人
計	1,089人

(3) 営利企業等従事許可制度の概要と許可の状況 (平成21年度実績)

許可した内容	許可件数
消防団員	3件
原稿執筆	3件
その他(講師、講演、検診など)	302件
計	308件

10 職員の研修及び勤務成績の評定の状況

(1) 人材育成基本方針の概要

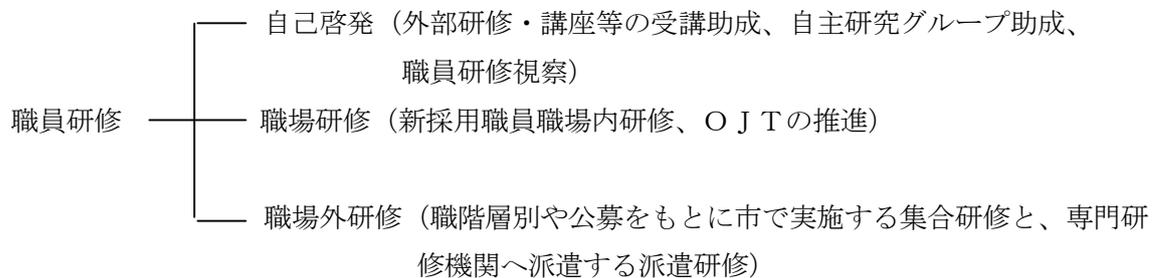
組織の活力を高め、職員一人ひとりの個性を重視しつつ、地方自治体が直面する様々な課題に即応できる知識・能力を備えた人材の育成を推進するための指針として「小田原市人材育成基本方針」（平成13年3月策定）を平成19年2月に改定しました。

この人材育成基本方針では、人材育成の目標となる「職員像」を定めるとともに、目標を達成するための方策を示しています。

職員研修は、この人材育成基本方針に基づき実施しています。

(2) 研修体系の概要と実施状況

職員研修には、職員の自主的な学習活動である「自己啓発」、職場において職務を通して行う「職場研修」、職場を離れて体系的・集中的に学習する「職場外研修」があります。



ア 自己啓発の状況（平成21年度実績）

職員自らが必要を感じて、自発的・主体的に学習や研究を行っています。

- (ア) 外部研修・講座等の受講助成：6人 6講座
- (イ) 自主研究グループ：1グループ 52人
- (ウ) 職員研修視察：41件 55人

イ 職場研修の状況（平成21年度実績）

それぞれの職場で主に職務を通して行う研修です。仕事に必要な情報、知識及び技術を習得します。

外部講師による職場研修：9部署 146人

ウ 職場外研修の状況

(I) 集合研修

知識・技術・態度を体系的・集中的に学習し、自己啓発や職場研修では学習できない他分野の人との討議、交流などを行うため、次のような集合研修を行っています。

研修講座名	受講者	平成 21 年度 (人)	平成 20 年度 (人)
採用内定者	採用内定者	67	49
新採用職員	新採用職員	49	52
主事昇任前	主に採用後 1 年目の職員	42	44
主事Ⅰ (プレゼンテーション)	主に採用後 2 年目の職員	40	27
主事Ⅱ (徴収事務)	主に採用後 3 年目の職員	22	21
主事Ⅲ (民法)	主に採用後 4 年目の職員	22	18
主事Ⅳ (行政法)	主に採用後 5 年目の職員	14	25
主事Ⅴ (政策形成基礎研修)	主に採用後 6 年目の職員	27	22
主任	主任昇任者	32	20
主査	主査昇任者	25	26
新任監督者	担当主査・係長昇任者	32	40
新任課長補佐	課長補佐昇任者	25	23
新任課長	課長昇任者	13	19
ライフプランセミナー	定年退職予定者	60	44
技能・業務職員	技能・業務主査・主任昇任者	4	16
臨時職員	臨時職員	30	35
行財政研修会	公募による選考	66	
自治体における訴訟実務	公募による選考	12	24
人権問題啓発講演会 (21 年度は、男女共同参画社会講演会と兼ねて開催)	公募による選考	22	36
男女共同参画社会講演会 (21 年度は、人権問題啓発講演会と兼ねて開催)	公募による選考		30
交通安全啓発講演会	公募による選考	54	76
実務研修	公募による選考	97	193
公務員倫理講演会	公募による選考	58	53
ホスピタリティ・マインド研修	公募による選考	20	
コーチング研修	公募による選考		2
市民との協働研修会	公募による選考		9
ハードクレーマー研修	公募による選考	71	
合 計		904	904

(II) 派遣研修

高度で専門的な知識や公務部内では得がたい知識を学ぶほか、人的なネットワークを構築するため、次のような研修機関に派遣しています。

研修機関	平成 21 年度 (人)	平成 20 年度 (人)
総務省	1	1
国土交通省	1	1
全国市長会		1
自治大学校／事後研修含む	6	6
国土交通大学校	3	3
全国市町村職員中央研修所	13	10
神奈川県市町村振興協会・市町村研修センター	174	191
神奈川県都市整備技術センター	40	53
民間研修機関	35	30
民間企業研修		
合 計	273	296

(3) 人事評価制度の概要

人事評価制度とは、「職員一人ひとりの職務遂行能力、仕事の結果等を一定の基準と手続きに基づいて、一斉かつ定期的に把握し人事管理に活用する仕組み」です。

具体的には、上司が個々の部下の職務行動を個人別に観察し、仕事の実績、発揮された能力、そして職務遂行の上で確認できた事実を、組織が定めた一定の明確な基準・ルールに基づいて客観的に把握するもので、評価した結果は主に次の目的のために活用します。

- ① 職員を客観的・多面的・分析的に把握して、公正な人事管理を行うための基礎資料
- ② 評価者（上司）から本人（部下）への指導を通じての能力開発、組織の活性化、職場のモラル向上等
- ③ 異動・人事配置などの人事管理

人事評価の構成は次のとおり、業績評価、態度評価、能力評価の3つの側面で行います。

<小田原市人事評価の階層別評価要素一覧表>

	一般職 1～2 級 (主事補、主事等)	一般職 3～5 級の一部分 (主任・主査 ・上級主査)	一般職 5～6 級 (担当主査、係長、 主幹等の監督職)	一般職 7～8 級 (課長補佐以上の 管理職)
業績 評価	仕事の質 仕事の量	仕事の質 仕事の量	仕事の質 仕事の量	仕事の質 仕事の量
態度 評価	規律性 責任性 協調性 挑戦・工夫（積極性） 市民志向	規律性 責任性 協調性 挑戦・工夫（積極性） コスト意識 市民志向	規律性 責任性 協調性 挑戦・工夫（積極性） 経営感覚 市民志向	責任性 協調性 挑戦・工夫（積極性） 経営感覚
能力 評価	知識・技術力	知識・技術力	知識・技術力	知識・技術力
	理解分析力 表現力 実行力	企画力 理解分析力 折衝力 実行力	企画力 判断力 渉外力 実行力 指導力	企画調整力 決断力 渉外力 指導育成力 管理統率力

	保育士・幼稚園教諭職 (上級主査まで)	消防職 (消防署・上級主査まで)	技能・労務職
業績 評価	仕事の質 仕事の量	仕事の質 仕事の量	仕事の質 仕事の量
態度 評価	規律性 責任性 協調性 挑戦・工夫(積極性) 市民志向	規律性 責任性 協調性 挑戦・工夫(積極性)	規律性 責任性 協調性 挑戦・工夫(積極性)
能力 評価	知識・技術力 理解分析力 応対・表現力 包容力	知識・技能 理解分析力 報告力 現場対応力 体力	知識・技能 理解分析力 報告力 注意力 体力

1 1 職員の福祉及び利益の保護の状況

(1) 共済組合の短期給付及び長期給付の概要

市の職員(常勤)は、神奈川県市町村職員共済組合に加入して、短期・長期給付を受けることができます(栄養士、用務員等一部の職員は、公立学校共済組合に加入しています)。

神奈川県市町村職員共済組合は、常時勤務する職員を組合員として組織される団体であり、職員からの掛金と地方公共団体からの負担金などにより運営されています。

ア 短期給付

法定給付	保健給付	療養費、高額療養費、出産費、埋葬料などの給付
	休業給付	育児休業手当、傷病手当金などの給付
	災害給付	災害見舞金、弔慰金の給付
法定外給付	附加給付	入院附加金、出産費附加金などの給付

イ 共済組合の長期給付(厚生年金相当部分、職域年金相当部分)

退職給付	退職共済年金	職員(共済組合員)期間等25年以上の者が退職した場合で、60歳に達したとき等に支給される年金
障害給付	障害共済年金	法定の障害等級に該当する状態にある場合に、障害の程度に応じて支給される年金
	障害一時金	軽度の障害の状態のときに支給される一時金
遺族給付	遺族共済年金	組合員が死亡したとき、遺族に支給される年金

ウ 国民年金からの給付(基礎年金)

老齢基礎年金	職員(共済組合員)期間等25年以上の者が退職した場合で、65歳に達したとき等に支給される年金
障害基礎年金	法定の障害等級に該当する状態にある場合に障害の程度に応じて支給される年金
遺族基礎年金	組合員が死亡したとき、遺族に支給される年金

(2) 共済組合の福祉事業の概要

共済組合は、福祉事業として、職員（組合員）の健康保持・疾病予防事業などの保健・保養及び教養に資する事業、住宅貸付などの貸付事業、貯金事業、物資の斡旋事業など職員の福祉のための事業を行っています。

保健事業	人間ドック等の補助金、委託保養所の利用助成券の配布など
貸付事業	普通貸付、住宅貸付、災害貸付、医療貸付、入学貸付など
貯金事業	給与から天引きによる貯金
物資事業	自動車や家庭生活物品等の斡旋事業

(3) 公務（通勤）災害補償の概要と実施状況

職員が工作中又は通勤途中に災害（負傷、疾病、傷害又は死亡をいいます。）を被った場合には、地方公務員災害補償基金から一定の補償がなされます。

(平成22年4月1日現在)

区分		平成21年度		平成20年度	
		傷病	死亡	傷病	死亡
通勤災害	発生件数	1	0	3	0
	新規認定件数	1	0	3	0
工作中的災害	発生件数	16	0	21	0
	新規認定件数	16	0	20	0
計	発生件数	17	0	24	0
	新規認定件数	17	0	23	0

(4) 職員の健康診断等の概要

労働安全衛生法に基づき、職員の健康診断を年1回実施しています。また、年1回産業医が巡回して、執務環境の状況をチェックするとともに、その改善に取り組んでいます。

(5) メンタルヘルスへの対応状況

職員や家族を対象として、「心の相談室」を設置し、週1回、産業カウンセラーが相談に応じています。また、年に1回メンタルヘルスの講習を行っています。

(6) ハラスメントへの対応状況

相談や苦情を処理する窓口を企画部職員課人事研修担当、給与福利担当及び保健室に設置し、随時相談・苦情に応じています。

なお、「小田原市職場におけるハラスメントの防止等に関する要綱（平成22年4月1日一部改正）」に基づき、従来セクシャルハラスメントに限定した対応であったものをパワーハラスメント等にも対応し、ハラスメント全体の相談・苦情に応じる体制を整えています。

(7) その他厚生制度の概要

地方公共団体は、地方公務員法に基づき、職員の保健、元気回復その他厚生に関する事項について計画を樹立し、これを実施しなければならないと定められており、市はこれらの業務を小田原市職員互助会に委託しています。

小田原市職員互助会は、職員の互助救済及び福利厚生を増進するために設立された組織で、市職員及び一部外郭団体の職員（以下「職員等」という。）（平成21年4月1日現在の会員数1,915名（うち市職員数1,911名）で構成されています。職員等からの会費及び市からの委託料をもとに運営しております。市からの委託料は、福利厚生事業委託特別会計にて独立して管理・運営し、職員等の会費のみで運営している一般会計と明確に区別しております。委託事業では、人間ドック負担金の一部助成、メンタルヘルス対策事業等を実施しています。一般会計の事業としては、職員等に対する慶弔金や見舞金の給付事業、生活資金の貸付事業、生活物資の斡旋等を実施しております。

【職員互助会に委託して実施した事業】

事業概要	金額
人間ドック受診者助成事業 35歳以上の職員が人間ドックを受診した場合、1人上限15,000円を助成。(対象 773名)	11,504,805円 (14,883円)
メンタルヘルス対策事業 メンタルヘルスチェック及び研修会の実施。電話、メールによる相談対応。(対象 1,911名)	4,196,890円 (2,196円)
保養施設借上げ事業 (対象 全職員 (1,911名))	3,570,000円 (1,868円)
各種大会助成事業など 湘南六市役所体育大会や各部対抗球技大会の開催費、同大会及び湘南六市役所囲碁将棋大会等への参加助成など。 (対象 全職員 (1,911名))	2,419,763円 (1,266円)
職員文化祭の開催 (対象 150名)	661,197円 (4,408円)
福利厚生事業委託特別会計支出合計 【職員一人あたりの公費負担金額】	22,517,000円 【 11,782円 】

※ () の数字は、当該事業の対象者一人あたりの公費負担額。

※ 職員互助会が職員等からの会費のみで実施した事業は除きます。また、外郭団体の職員は、事業の対象外です。

○ 互助会事業全体（一般会計と福利厚生事業委託特別会計の合計）に対する公費支出の割合は、22.5%です。

※平成21年度一般会計決算額（支出合計）は、77,682,156円

1.2 公平委員会の業務の状況（措置要求、不服申立及び苦情処理）

（1）勤務条件に関する措置要求制度の概要と状況

職員は、給与等の勤務条件に関して、当局が適切な措置を講ずるよう公平委員会に要求することができます。

（平成21年度実績）

平成21年度 当初係属件数	新規申立件数	処理件数					平成21年度末 係属件数
		申立容認	棄却	却下	取下げ	計	
1	1	0	0	0	0	0	1

（2）不利益処分に関する不服申立制度の概要と状況

職員は、懲戒その他その意に反する不利益な処分に関して、公平委員会に不服の申し立てをすることができます。

（平成21年度実績）

平成21年度 当初係属件数	新規申立件数	処理件数					平成21年度末 係属件数
		処分取消	処分容認 (棄却)	却下	取下げ	計	
0	0	0	0	0	0	0	0

（3）苦情処理制度の概要と状況

職員は、任用、給与、勤務時間その他の勤務条件、服務等人事管理の全般に関して、公平委員会に苦情相談をすることができます。

（平成21年度実績）

平成21年度当初係属件数	新規苦情相談件数	平成21年度末係属件数
1	1	0

〒250-8555

神奈川県小田原市荻窪300

小田原市企画部職員課（市役所3階赤通路）

電話：0465-33-1241（直通）

FAX：0465-66-4916（直通）

E-mail：shokuin@city.odawara.kanagawa.jp

URL：<http://www.city.odawara.kanagawa.jp/>