

会津坂下町の給与・定員管理等について

1 総括

(1) 人件費の状況（普通会計決算）

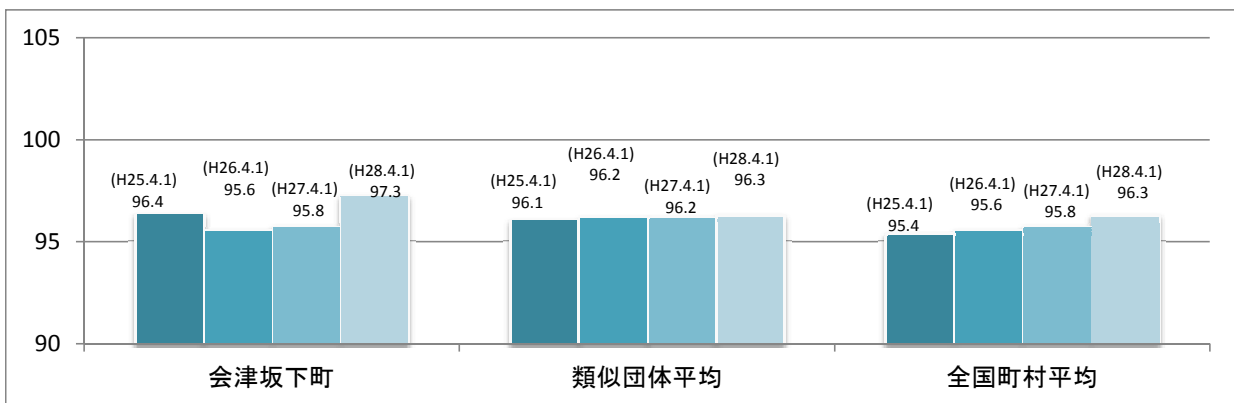
区分	住民基本台帳人口 (28年1月1日)	歳出額 A	実質収支	人件費 B	人件費率 B/A	(参考) 26年度の人件費率
	人	千円	千円	千円	%	%
27年度	16,736	7,925,472	296,354	1,308,876	16.5	16.0

(2) 職員給与費の状況（普通会計決算）

区分	職員数 A	給与費				(参考) 一人当たり給 与費 B/A	(参考) 類似団体平均一 人当たり給与費
		給料	職員手当	期末・勤勉手 当	計 B		
	人	千円	千円	千円	千円	千円	千円
27年度	160	603,054	72,848	230,340	906,242	5,664	5,602

- (注) 1 職員手当には退職手当を含まない。
 2 職員数は、26年4月1日現在の人数である。
 3 給与費については、任期付短時間勤務職員（再任用職員（短時間勤務））の給与費が含まれており、職員数には当該職員を含んでいない。

(3) ラスパイレス指数の状況



- (注) 1 ラスパイレス指数とは、全地方公共団体の一般行政職の給料月額を同一の基準で比較するため、国の職員数（構成）を用いて、学歴や経験年数の差による影響を補正し、国の行政職俸給表（一）適用職員の俸給月額を100として計算した指数。
 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。
 3 平成24年及び平成25年は、国家公務員の時限的な（2年間）給与改定・臨時特例法による給与減額措置がないとした場合の値である。

※ 27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

該当なし

(4) 給与改定の状況（H26年度まで人事院勧告準拠）

①月例給

区分	人事院の勧告				給与改定率	(参考)国の改 定率
	民間給与A	公務員給与B	較差A-B	勧告(改定率)		
	円	円	円	%	%	%
27年度	382,898	382,266	632	0.30%	0.30%	0.40%

(注) 「民間給与」、「公務員給与」は、人事委員会勧告において公民の4月分の給与額をラスパイレス比較した平均給与月額である。

②特別給（期末・勤勉手当）

区分	人事院の勧告				年間支給月数	(参考) 国の改定率
	民間支給割合 A	公務員支給月 通B	較差A-B	勧告 (改定)		
27年度	月 4.16月	月 4.05月	月 0.11	月 0.10	月 4.15	月 4.20

（注）「民間の支給割合」は民間事業所で支払われた賞与等の特別給の年間支給割合、「公務員の支給月数」は期末手当及び勤勉手当の年間支給月数である。

(5) 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、俸給表の水準の平均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 未実施〕

実施内容（平均引下げ率、実施（実施予定）時期、経過措置の有無等具体的な内容（未実施の場合には、その理由））

（給料表の改定実施時期）平成27年4月1日
（内容）一般行政職の給料表については、国準拠から福島県人事委員会の見直し内容に準拠し、若年層について引上げ、高齢層については、引き下げを実施。激変緩和のため、5年間（平成32年3月31日まで）の経

②その他の見直し内容

管理職員特別勤務手当及び単身赴任手当について、国と同様に見直しを実施。（平成27年4月1日実施）

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（28年4月1日現在）

①一般行政職

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)
会津坂下町	43.3 歳	321,000 円	393,300 円	371,775 円
福島県	43.2 歳	330,689 円	418,752 円	372,775 円
国	43.6 歳	331,816 円	— 円	410,984 円
類似団体	41.6 歳	307,088 円	353,782 円	329,459 円

②技能労務職

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)
会津坂下町	58.0 歳	308,300 円	327,500 円	324,366 円
福島県	52.0 歳	328,683 円	386,373 円	362,610 円
国	50.4 歳	287,447 円	— 円	329,358 円
類似団体	48.8 歳	287,016 円	310,283 円	297,782 円

③教育職（幼稚園教諭）

区分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
会津坂下町	38.8 歳	292,300 円	345,800 円
福島県	43.2 歳	364,549 円	421,596 円
類似団体	40.4 歳	292,395 円	312,687 円

（注）1 「平均給料月額」とは、平成28年4月1日現在における各種ごとの職員の基本給の平均である。

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、住居手当、時間外勤務手当など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たものである。

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。

(2) 職員の初任給の状況（28年4月1日現在）

区分		会津坂下町	福島県	国
一般行政職	大学卒	188,400 円	188,400 円	176,700 円
	高校卒	153,200 円	153,200 円	144,600 円

(3) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額の状況（28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	278,400 円	346,900 円	379,500 円	— 円
	短大卒	— 円	335,400 円	365,200 円	— 円
	高校卒	— 円	331,000 円	353,200 円	— 円
技能労務職	大学卒	— 円	— 円	— 円	— 円
	短大卒	— 円	— 円	— 円	— 円
	高校卒	— 円	— 円	— 円	— 円

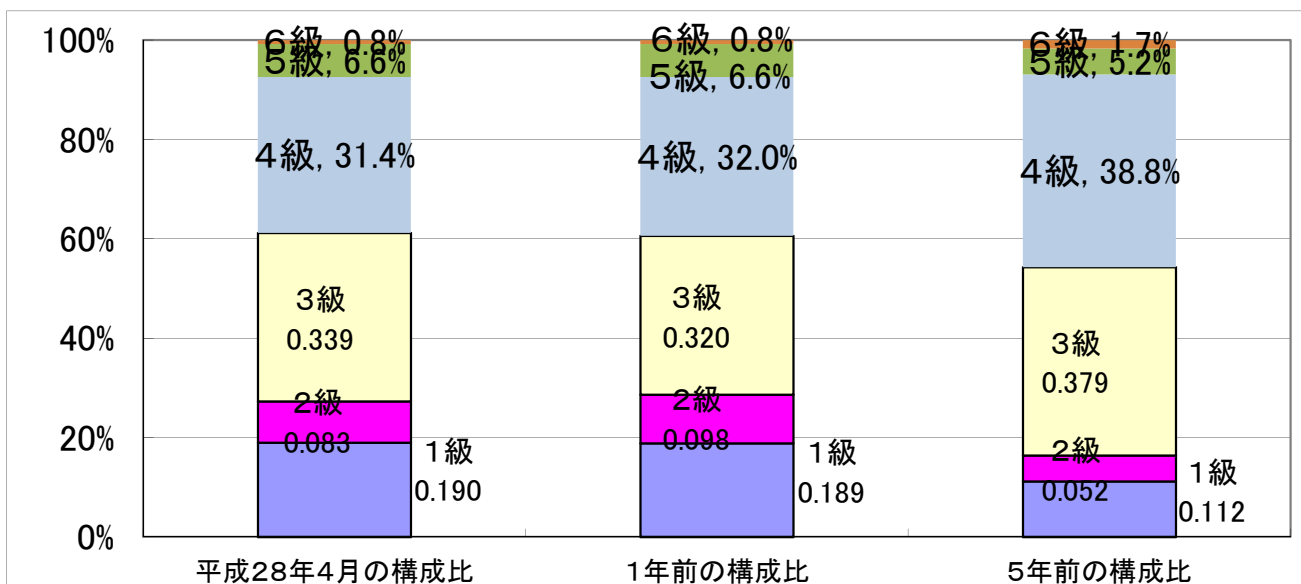
3 一般行政職の級別職員数等の状況

(1) 一般行政職の級別職員数及び給料表の状況（28年4月1日現在）

区分	標準的な職務内容	職員数(人)	構成比(%)	1号給の給料月額	最高号給の給料月額(円)
6級	課長	1	0.8%	325,800	424,100
5級	課長、局長	8	6.6%	294,200	406,900
4級	主幹、副主幹	38	31.4%	267,000	399,000
3級	主任主査、主任技査、主査、技査	41	33.9%	233,200	358,200
2級	副主査、副技査	10	8.3%	196,500	311,100
1級	主事、技師	23	19.0%	144,800	253,000

（注）1 会津坂下町の給与条例に基づく給料表の級区分に「よる職員数である。

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ある。



(2) 昇給への勤務成績の反映状況

○昇給の状況

昇給日 平成28年1月1日

○昇給基準

- (1) 勤務成績が極めて良好である職員 A
- (2) 勤務成績が特に良好である職員 B
- (3) 勤務成績が良好である職員 C
- (4) 勤務成績がやや良好でない職員 D
- (5) 勤務成績が良好でない職員 E

4 職員の手当の状況

(1) 期末手当・勤勉手当

会津坂下町	福島県	国
1人当たり平均支給額 (27年度) 1,445 千円	1人当たり平均支給額 (27年度) 1,621 千円	—
(27年度支給割合) 期末手当 2.55 月分 (1.40) 月分 勤勉手当 1.60 月分 (0.75) 月分	(27年度支給割合) 期末手当 2.55 月分 (1.40) 月分 勤勉手当 1.60 月分 (0.75) 月分	(27年度支給割合) 期末手当 2.60 月分 (1.45) 月分 勤勉手当 1.35 月分 (0.70) 月分
(加算措置の状況) 職制上の段階、職務野級等による加算措置 ・役職加算 5～15%	(加算措置の状況) 職制上の段階、職務野級等による加算措置 ・役職加算 5～20% ・管理職加算 15～25%	(加算措置の状況) 職制上の段階、職務野級等による加算措置 ・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ある。

○勤勉手当への勤務成績の反映状況 (一般行政職)

判定期間中の勤務状況(病気休暇、育児休業等取得)を反映させ、支給している。

(2) 退職手当（28年4月1日現在）

会津坂下町				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	20.445	月分	25.55625	月分	勤続20年	20.445	月分	25.55625	月分	勤続25年	29.145	月分	34.5825	月分			
勤続25年	29.145	月分	34.5825	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			
勤続35年	41.325	月分	49.59	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			
最高限度額	49.59	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	定年前早期退職特例処置			その他の加算措置	定年前早期退職特例処置		
(2~20%)				(2~45%)													
1人当たり平均支給額				19,291 千円													

(注) 退職手当の1人当たり平均支給額は、○年度に退職した職員に支給された平均額である。

(3) 地域手当

該当なし

(4) 特殊勤務手当（28年4月1日現在）

支給実績（26年度決算）		0 千円	
支給職員1人当たり平均支給年額（27年度決算）		0 円	
職員全体に占める手当支給割合（27年度決算）		0 %	
手当の種類（手当数）		1 種類	
手当の名称	主な支給対象業務	主な支給対象業務	左記職員に対する支給単価
感染症防疫作業職員の特殊勤務手当	感染症防疫に作業する職員	感染症患者若しくは感染症の疑いのある患者の救護若しくは、感染症の病原体の付着した物件若しくは付着の危険のある物件の処理作業に従事したとき等	勤務1日につき日額450円

(5) 時間外勤務手当

支給実績（27年度決算）	27,821 千円
支給職員1人当たり平均支給年額（27年度決算）	172 千円
支給実績（26年度決算）	32,950 千円
支給職員1人当たり平均支給年額（26年度決算）	238 千円

(注) 職員1人当たり平均支給額を算出する際の職員数は、「支給実績（○年度決算）」と同じ年度の4月1日現在の総職員数（管理職員、教育職員等、制度上時間外勤務手当の支給対象とはならない職員を除く。）であり、短時間勤務職員を含む。

(6) その他の手当（28年4月1日現在）

手当名	内容及び支給単価	国の制度との異同	国の制度と異なる内容	支給実績（27年度決算）	支給職員1人当たり平均支給年額（27年度決算）
扶養手当	配偶者・子・その他の扶養者	同じ		21,335千円	229千円
住居手当	借家に居住する者・・・月額9,500円を超える家賃を支給している職員最高27,000円	異なる	国：月額12,000円を超える家賃の場合支給	4,896千円	305千円
通勤手当	交通用具利用者	異なる	使用距離区分単価	7,364千円	70千円
管理職手当	6級課長54,800円、5級課長52,300円、4級主幹	異なる	国：区分別に定額支給	8,531千円	532千円
日直手当	日直勤務1回につき支給4,500円	異なる	国：月額12,000円を超える家賃の場合支給4,200円		
寒冷地手当	基準日における支給対象地域に在勤する職員に支	同じ			

5 特別職の報酬等の状況（28年4月1日現在）

区分		給料月額等		
給料	町長	796,000 円	(参考) 類似団体における最高/最低額	
	副町長	640,000 円	850,000 円/	543,200 円
報酬	議長	299,000 円	375,000 円/	230,000 円
	副議長	242,000 円	310,000 円/	180,000 円
	議員	221,000 円	290,000 円/	157,000 円
期末手当	町長 副町長	3.10 月分		
	議長 副議長 議員	3.10 月分		
退職手当	町長	(算定方式) 給料月額×在職月数×支給率(48/100)	(1期の手当額) 18,339,840 円	(支給時期) 任期ごと
	副町長	給料月額×在職月数×支給率(29/100)	8,908,800 円	任期ごと
	備考			

(注) 1 給料及び報酬の()内は、減額措置を行う前の金額である。

2 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ある。

6 職員数の状況

(1) 部門別職員数の状況と主な増減理由

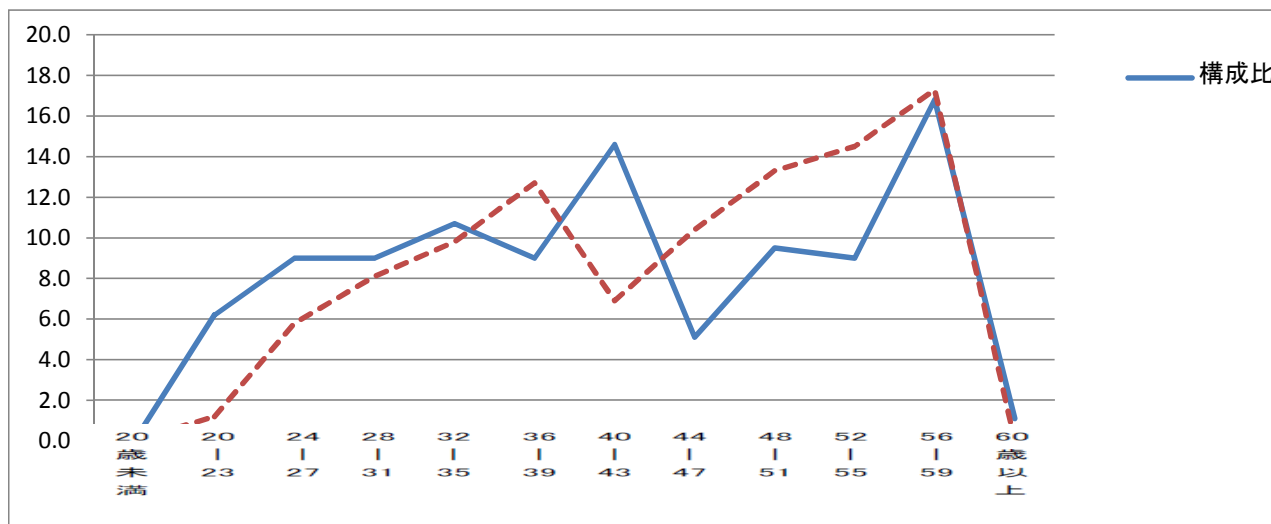
(各年4月1日現在)

部門	区分	職員数		対前年 増減数	主な増減理由
		平成27年	平成28年		
普通会計部門	議会	3	3	0	事務の統廃合による減
	総務	35	33	▲2	
	税務	10	10	0	
	民生	24	24	0	
	衛生	12	12	0	業務量による増
	農林水産	13	13	0	
	商工	6	6	0	
	土木	14	15	1	
	計	117	116	▲1	
	教育部門	43	44	1	
	小計	160	160	0	
公営企業等 会計部門	水道	3	3	0	事務強化による増
	下水道	4	5	1	
	国保	6	6	0	
	その他	4	4	0	
	小計	17	18	1	
合計		177	178	1	

(注) 1 職員数は一般職に属する職員数である。

2 []内は、条例定数の合計である。

(2) 年齢別職員構成の状況（28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	計
職員数	0	11	16	16	19	16	26	9	17	16	30	2	178

(3) 職員数の推移

(単位：人・%)

部門	年度							過去5年間の増減数（率）	
	23年	24年	25年	26年	27年	28年			
一般行政	116	116	117	116	117	116	0	0%	
教育	39	37	36	43	43	44	5	-12.8%	
普通会計 計	155	153	153	159	160	160	5	-3.2%	
公営企業等会計 計	19	19	17	16	17	18	▲ 1	5.3%	
総合計	174	172	170	175	177	178	4	-2.3%	

(注) 1 各年における定員管理調査において報告した部門別職員数。

等級及び職制上の階段ごとの職員数（平成29年4月1日）

行政職給料表（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 職名	職制上の階段		
		(人)	(%)		(人)	(%)	段階
1級	1 主事及び技師の職務 2 職務の内容、責任の度合いが前号と同等と認められる職務で、町長が規則で定める職務	37	21%	主事 26 保育士 3 保健師 1 栄養士 1 教諭 6	56	32%	係員級
2級	1 副主査及び副技査の職務 2 職務の内容、責任の度合いが前号と同等と認められる職務で、町長が規則で定める職務	19	11%	副主査 10 副技査 1 保育士 6 保健師 2			
3級	1 町長の事務部局の係長の職務 2 職務の困難度、責任の度合いが前号と同等と認められる職務で、町長が規則で定める職務	58	33%	係長 14 主任主査 13 主査 15 主任技査 2 技査 1 主任保育士 1 副主任保育士 1 主任保健師 2 主任教諭 5 副主任教諭 4	58	33%	係長級・班長級
4級	1 町長の事務部局の主管及び班長の職務 2 職務の困難度、責任の度合いが前号と同等と認められる職務で、町長が規則で定める職務	51	29%	主幹 6 班長 13 副所長 1 副園長 2 副主幹 29	51	29%	
5級	1 町長の事務部局の課長及び参事の職務 2 職務の困難度、責任の度合いが前号と同等と認められる職務で、町長が規則で定める職務	8	5%	課長	9	6%	課長級
6級	1 町長の事務部局の特に困難な業務を処理する課長の職務 2 職務の困難度、責任の度合いが前号と同等と認められる職務で、町長が規則で定める職務	1	1%	課長			
合計		174	100%				

※再任用職員2人及び技能労務主事2人は除く

職員の研修実施の状況（平成27年度）

① 研修所研修（ふくしま自治研修センター）

研修内容	人数	備考
基本研修	41	
新規採用職員（前・後期）	11	新規採用職員
基礎力アップ研修	4	採用後4年目の職員
実行力アップ研修	3	採用後12年目の職員
総合力アップ研修	4	採用後20年目の職員
新任係長研修	13	新たに係長職に就いた職員
新任管理者研修	3	新たに班長職に就いた職員
新任課長研修	3	新たに課長職に就いた職員
選択研修	8	
相互満足交渉術講座	2	コミュニケーション理論とスキルの習得
職場のメンタルヘルス講座	1	職場全体の心身の健康を増進させる能力の向上
メンタルトレーニング実践講座	2	メンタルトレーニングやプレッシャー克服法の習得
地方公会計基礎講座	1	地方公会計の知識の習得
政策法務講座	1	法務と通じた政策実現の能力の習得
クレーム対応講座	1	クレームに対する対応方法の習得

② 民間研修

研修内容	人数	備考
新人社員研修	11	東邦銀行主催
民間企業研修	5	(株)リオン・ドーコーポレーション
地域づくり研修（延べ5回）	2	會津価値創造フォーラム

③ 職場内研修

研修内容	人数	備考
第1回職員全員研修	116	人材育成基本方針及び人事評価制度
第2回職員全員研修	124	接遇・情報セキュリティー・マイナンバー制度
第3回職員全員研修	120	メンタルヘルス
第4回職員全員研修	113	災害時業務継続計画、自治研政策研究会報告
特別講演	38	早稲田大学マニユフェスト研究所
女性のキャリアデザイン講演	32	リーダーとしてのスキルアップ、ワークライフバランス