

職員の任免に及び職員数に関する状況

地方公務員法では、職員に欠員が生じた場合、採用などの方法により職員を任命することができます。なお、採用は、受験成績などの能力の実証に基づいて行うものとされています。

9 職員の任免・勤務条件の状況

(1) 採用の状況（平成24年度）

採用とは、現在職員でないものを職員に任命することをいいます。職員の採用状況は、次のとおりです。

区 分	新 規 採 用 者 数					【参考】 前年度 H23.4.1採用
	一 般 職			消 防 職	計	
	一般事務	土木技師	保健師			
男	10人	1人	0人	4人	15人	13人
女	3人	0人	1人	0人	4人	7人
計	13人	1人	1人	4人	19人	20人

(2) 退職の状況（平成23年度）

職員の退職（離職）の状況は、次のとおりです。

区 分	定年退職	勸奨退職	普通退職	分限免職	懲戒免職	死亡退職	計	【参考】 前年度 H22年度中
男	16人	1人	0人	0人	0人	0人	17人	17人
女	5人	0人	2人	0人	0人	0人	7人	7人
計	21人	1人	2人	0人	0人	0人	24人	24人

(注) 採用者及び退職者には市長、副市長及び教育長、割愛派遣職員、研修派遣職員等は含みません。

(3) 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況（平成24年4月1日現在）

職員の勤務時間等については、「始良市職員の勤務時間、休暇等に関する条例」等によって定められています。なお、業務の性質上、必要があると認める場合は、特別の定めをしています。

1 週間の 勤務時間	1 日の 勤務時間	勤務時間	休憩時間	休暇の種類	年次有給休暇 の取得状況 (平成23年実績)	育児休業の取得者数 (H24.4.1現在)	
						男性	女性
38時間45分	7時間45分	8時30分 ～ 17時15分	12時00分 ～ 13時00分	年次有給休暇、 病気休暇、特別 休暇、介護休暇 及び組合休暇	平均10.12日	0人	2人

1.0 職員の分限及び懲戒処分の状況

(1) 分限処分の状況（平成23年度）

分限処分は、勤務実績が良くない職員、心身の故障のため職務の遂行に支障がある職員等に対して、公務能率の維持及びその適正な運営を確保するため本人の意思に反してその身分に不利益な変動をもたらす処分として、降任・免職・休職・降給の4種類があります。

降 任	免 職 (分限免職)	休 職		降 給	計
		病気休職	育児休業等		
0人	0人	2人	14人	0人	16人

降 任：職員を現在よりも下位の地位に任命する処分のことをいいます。

分限免職：公務能率を維持する見地から、職員の意に反してその職を失わせることをいいます。

休 職：職を保有したまま一定期間職務に従事させない処分のことをいいます。

降 給：職員が現在の号給から同一等級の下位の号給に格付を変更すること又はその変更による給料月額の減少のことをいいます。

(2) 懲戒処分の状況（平成23年度）

懲戒処分は、公務員の勤務関係の規律と秩序を維持するため、任命権者が職員の一定の義務違反に対して、特別権力関係に基づき、その責任を追及して行う行政上の不利益処分をいいます。懲戒処分の種類としては、軽いものから、戒告、減給、停職、免職の4種類が定められています。

戒 告	減 給	停 職	免 職 (懲戒免職)	計
0人	0人	1人	0人	1人

戒 告：職員の規律違反の責任を確認し、その将来を戒める処分のことをいいます。

減 給：懲罰として一定期間、職員の給料の一部の支給を停止する処分のことをいいます。

停 職：懲罰として一定期間、職を保有したまま職員を職務に従事させない処分のことをいいます。

懲戒免職：懲罰として、職員の意に反してその職を失わせる処分をいいます。

1.1 職員のサービスの状況

職員のサービスの根本基準は、地方公務員法第30条に「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、且つ、職務の遂行に当っては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。」と規定されています。

この規定に基づき、職員には次のような義務があります。

- 法令等及び上司の職務上の命令に従う義務（第32条）
- 信用失墜行為の禁止（第33条）
- 秘密を守る義務（第34条）
- 職務に専念する義務（第35条）
- 政治的行為の制限（第36条）
- 争議行為の禁止（第37条）
- 営利企業等の従事制限（第38条）

1.2 職員の研修の状況

地方公務員法では、任命権者は勤務能率の発揮及び増進のために、職員に研修を受ける機会を提供しなければならないこととされています。この規定に基づき、各任命権者において様々な研修を実施しています。地方公共団体の事務を能率的かつ効率的に執行することは、住民の福祉増進のためにも必要不可欠です。最小の経費によって最大の効果を挙げるためには、職員一人ひとりの能力を開発することが必要となります。

研修実績（平成23年度） ※主な研修について掲載

区 分	研 修 内 容 等	実施回数	延べ受講者数
庁内研修	新規採用職員接遇研修、文書・財政事務、人権同和問題研修	11	367人
自治大学	法政経済、公共政策、地方行財政等	2か月	1人
階層別研修（自治研修センター）	一般職員研修、管理監督者研修等	8	113人
特別研修（自治研修センター）	OJD（職場研修実践）、行政評価、政策法務研修等	6	19人
専門研修	市町村アカデミー、産業医研修、建築・土木技術職員専門研修等	20	37人
民間企業派遣研修	接遇研修（山形屋）	1か月	1人
消防学校、救急救命九州研修所等	初任教育、救急救命士養成、救急救命士気管挿管病院実習等	19	30人

1.3 職員の福祉及び利益の保護の状況

（1）安全衛生委員会の状況

職員の健康の保持増進を図るとともに、職場の安全を確保するため、労働安全衛生法をはじめとする法令等に基づき「始良市職員安全衛生委員会」等を設置し、安全衛生を管理するための体制、作業環境の整備などを実施しています。

（2）職員の健康管理に関する事業（平成22年度）

健康診断の受診者数等は、次のとおりです。

区 分	主 な 内 容	受診者数
定期健診	身長、体重、腹囲、血液検査、尿検査、心電図、眼底検査、大腸がん検診等	494人
人間ドック	1日ドック、2日ドック、脳ドック、節目ドック	233人

（3）市職員互助会の状況

職員の相互共済及び福利増進を図るため、始良市職員の厚生制度に関する条例に基づき、「始良市職員互助会」を組織し、各種福利厚生事業を行っています。すべての職員は、市職員互助会に加入しており、職員の給料月額に応じた掛金等により運営を行っています（市からの運営助成金はありません。）。

市職員互助会の事業としては、保健体育・文化教養に対する助成事業や、厚生事業、保険事業等があり、福利厚生の充実を図っています。

（4）メンタルヘルス対策事業

心の病により休職に至る職員が近年著しく増加する中、メンタルヘルス対策として、次の取組を行っています。

メンタルヘルス改善コンサルティング業務委託
1) 職員、管理監督者及び衛生管理者等への研修、指導、助言 2) 職員及びその家族へのカウンセリング 3) その他メンタルヘルス対策に関し、必要な業務及び報告 <ul style="list-style-type: none"> ・メンタルヘルス研修（全職員対象：H22実施） ・職業性ストレス簡易調査の実施（全職員対象） ・新規採用職員カウンセリング（平成23年度：19人） ・東日本大震災派遣職員カウンセリング（平成23年度：5人）

(5) 公務災害及び通勤災害の状況（平成23年度）

公務や通勤途上の災害に被災した職員に対し、「地方公務員災害補償法」に基づき、療養補償、休業補償、障害補償などの各種補償を行っています。公務災害及び通勤災害の状況は、次のとおりです。

公務災害	通勤災害	計
2件	1件	3件

※平成23年3月31日現在で、平成22年度中に公務・通勤災害の認定を受けたものに限る。

1.4 公平委員会の報告事項（平成23年度）

公平委員会は、地方公務員法等に基づき、職員の勤務条件に関する措置の要求及び職員に対する不利益処分を審査し、並びにこれについて必要な措置を講ずることを職務とする行政委員会で、現在始良市は鹿児島県に委託しています。

勤務条件に関する措置の要求の状況	措置要求の制度は、給与、勤務時間その他の勤務に関し、職員から適切な措置を求める要求があった場合に、公平委員会が必要な審査等を行ったうえで判定を行い、その結果に基づき、権限を有する機関に対して必要な勧告を行うことにより、事案の解決に当るものです。この制度は、単に職員の勤務条件に関する不平不満の解消を図るのみならず、労働基本権を制約されている職員が勤務条件の積極的な改善と適正化を求めることを保障し、労働基本権制約の代償的機能を果たすものです。
該当なし	

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制度とは、職員が懲戒処分や意に反する降給、降任、休職、免職等の不利益処分を受けたとして審査を請求した場合に、公平委員会が、原則として口頭審理による審査を行い、その結果に基づき、処分を承諾し、修正し、又は取り消す判定を行うものです。また、公平委員会は、必要がある場合においては、任命権者に当該職員が受けるべきであった給与等を回復するために必要かつ適切な措置をさせるなど、当該職員が処分によって受けた不当な取扱いを是正するための指示を行うことができます。
該当なし	

1.5 職員の定数管理の状況について（平成23年度～平成27年度）

市行政改革大綱実施計画に定められている「第1次始良市定数適正化計画」の職員数の状況は次のとおりです。

(各年4月1日現在)

区 分	H23	H24	H25	H26	H27	H28	増減
定員適正化計画の目標値	639人	633人	627人	621人	615人	609人	△30人
実 績	639人	634人					

定員適正化計画：地方自治体を取り巻く環境は、多様化する行政ニーズへの対応や財政状況の悪化など、これまでにない厳しいものとなってきており、地方自治体は「最少の経費で最大の効果」をあげなければなりません。合併前の加治木町・始良町・蒲生町それぞれにおいて定員適正化計画を策定し、行政改革を推進してきました。第1次始良市定員適正化計画は、合併後においてもさらに厳しさを増す市財政の状況に鑑み、簡素で効率的な行財政運営を図りつつ、定員の適正な管理を行うことを目的とします。

〈問い合わせ先〉

〒899-5492

鹿児島県始良市宮島町25番地

始良市役所 総務部総務課人事係

TEL：0995-66-3111

FAX：0995-65-7112

E-mail：jinkyu@city.aira.lg.jp