

美作市人事行政の運営等の状況について

1. 職員の任免及び職員数に関する状況

(1) 職員の採用及び退職者等の状況 (R5. 4. 2～R6. 4. 1)

区分	採用	退職	計
一般行政職	8	13	△ 5
技能労務職	1	5	△ 4
医師	0	1	△ 1
医療技術職	0	0	0
看護・保健職	2	3	△ 1
保育職	5	3	2
教育職	2	2	0
消防職	2	2	0
合計	20	29	△ 9

再任用職員、臨時的任用職員、任期付職員を含む
採用及び退職に再任用職員を含む
岡山県派遣職員
退職に再任用職員を含む
採用に再任用職員を含む

採用及び退職に再任用職員を含む

(2) 部門別職員数の状況 (令和6年度定員管理調査)

区分	職員数 (人)						対前年増減数 (人)					
	平31	令2	令3	令4	令5	令6	令2	令3	令4	令5	令6	
一般行政部門	議会	4	4	4	4	4	0	0	0	0	0	0
	総務	123	117	114	112	112	△ 6	△ 3	△ 2	0	△ 6	
	税務	15	15	14	14	14	0	△ 1	0	0	0	
	民生	79	78	75	74	75	△ 1	△ 3	△ 1	1	3	
	衛生	30	30	33	34	33	0	3	1	△ 1	△ 1	
	農水	26	25	25	27	27	△ 1	0	2	0	△ 1	
	商工	10	11	14	13	13	1	3	△ 1	0	△ 1	
	土木	17	19	19	19	20	2	0	0	1	0	
	小計	304	299	298	297	298	△ 5	△ 1	△ 1	1	△ 6	
教育	44	43	47	49	51	46	△ 1	4	2	2	△ 5	
消防	65	64	63	65	64	65	△ 1	△ 1	2	△ 1	1	
普通会計 計	413	406	408	411	413	403	△ 7	2	3	2	△ 10	
公営企業等	病院	47	51	57	62	62	4	6	5	0	△ 3	
	水道	16	16	15	15	15	0	△ 1	0	0	0	
	下水道	12	12	12	12	11	0	0	0	0	△ 1	
	その他	32	33	28	27	26	1	△ 5	△ 1	0	△ 1	
	小計	107	112	112	116	111	5	0	4	0	△ 5	
合計	520	518	520	527	529	514	△ 2	2	7	2	△ 15	

* 公営企業等部門職員中のその他とは、国保、介護、作東診療所、後期高齢者医療連合等の職員を指します。

* 平成27年度より法律の改正により教育長を除いています。

(3) 定員適正化計画の目標

(1) 職員数の推移

美作市では、これまでの定員適正化計画に基づき、合併後10年間で150人の職員数の削減を目標に掲げ一部職種を除き原則、退職不補充とすることの他、組織、機構の見直しや、民間活力の一部導入等による見直しを行い、職員数の削減に努めた結果、合併時696人であった職員数は平成27年度に532人となり、結果164人の減となり当初設定していた目標を大きく上回り達成することができました。

今後の定員適正化の取り組みは、年齢別職員構成と定年退職者の推移を踏まえ、民間委託や再任用職員などこれまでの行政手法と新規職員採用とのバランスを図りながら計画的に実施していくとともに、職員の資質向上を図り、行政サービスの水準を落とすことなく、最低限必要とする職員数を確保することを基本とします。

【参考：年次別推進目標】

区分	H17. 4. 1	H18. 4. 1	H19. 4. 1	H20. 4. 1	H21. 4. 1	H22. 4. 1	H23. 4. 1	H24. 4. 1	H25. 4. 1	H26. 4. 1	H27. 4. 1	合計	増減率
目標職員数		657	632	627	621	616	600	582	567	557	546		
退職(予定)者		△ 46	△ 37	△ 16	△ 25	△ 16	△ 29	△ 42	△ 23	△ 41	△ 31	△ 306	
採用(予定)者		6	8	9	15	13	16	20	9	16	29	141	
職員数	696	656	627	620	610	607	594	572	559	534	532	△ 164	△ 24
行政部門	560	522	512	509	501	500	491	466	457	431	433	△ 127	△ 23
企業等部門	136	134	115	111	109	107	103	106	102	103	99	△ 37	△ 27
病院	47	51	50	49	49	49	48	53	52	52	49	2	4
水道	26	25	21	21	21	22	22	20	19	19	18	△ 8	△ 31
下水道	27	22	21	18	16	15	13	13	12	12	12	△ 15	△ 56
その他	36	36	23	23	23	21	20	20	19	20	20	△ 16	△ 44

※目標職員数：定員適正化計画(第1次:H18. 4. 1～H22. 4. 1、第2次:H23. 4. 1～H27. 4. 1)での年次数値目

※職員数：H18. 4. 1～H27. 4. 1は職員の実数を記載

2. 職員の人事評価の状況

美作市のこれからを担う意欲と能力あふれる職員を育成していくため、公平・公正性、客観性、透明性、納得性の確保できる制度として構築し、実績や能力を的確に把握し、職員の意識改革等を促すとともに、効率的で質の高い行政組織への転換を目指すことを目的として実施しています。

ア 能力評価

能力評価は、潜在能力をみるのではなく、能力が実際の行動などに表れた顕在能力を評価するもので、指標となる具体的な行動がどの程度の頻度で観察されたかという定量的（量的）な評価です。

イ 業績評価

業績評価は、あらかじめ設定した目標に対する結果を評価するものです。具体的には、目標管理の手法を活用して、重点的に取組んだ仕事（目標）について、その仕事に対する目標の難易度と目標の達成度を判断し、評価するものです。

3. 職員の給与の状況

美作市の給与・定員管理等の公表を参照下さい。

4. 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

(1) 勤務時間の状況（令和6年4月1日現在）

1週間の正規 の勤務時間	1日の正規 の勤務時間	勤務時間の 開始時刻	勤務時間の 終了時刻	休憩時間	休憩時間
38時間45分	7時間45分	8時30分	17時15分	60分	H19.4.1廃止

※職場により異なる場合があります。

(2) 休暇の状況（令和6年4月1日現在）

職員の休暇は、市の条例・規則で定められています。

○年次有給休暇

1の年度に20日付与します。年度の途中で採用された場合は、下記の表のとおりです。

発令する日の属する月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
年次有給休暇の日数	20日	18日	17日	15日	13日	12日	10日	8日	7日	5日	3日	2日

○一般職員の平均取得日数

令和5年度中の平均取得日数	令和4年度中の平均取得日数	令和3年度中の平均取得日数
13.3	11.5	11.0

○病気休暇 病気休暇の基準は次のとおりです。

事 由	期 間
公務による負傷若しくは疾病又は通勤（地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条第2項に規定する通勤をいう。）による負傷若しくは疾病の場合	医師の証明等に基づき、最小限度必要と認める日又は時間
私事による負傷又は疾病の場合	医師の証明等に基づき、引き続き90日を超えない範囲内で最小限度必要と認める日又は時間

○特別休暇 特別休暇の基準は次のとおりです。

事 由	期 間
(1) 選挙権その他公民としての権利行使の場合	その都度必要と認める日又は時間
(2) 裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他の官公署へ出頭の場合	同上
(3) 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（平成10年法律第114号）の規定による交通しや断又は隔離の場合	同上
(4) 風水震災火災その他非常災害による交通しや断の場合	同上
(5) 風水震災火災その他の天災地変による職員の現住居の滅失又は破壊の場合	7日を超えない範囲内でその都度必要と認める日又は時間
(6) 風水震災火災その他の非常災害により、職員の現住居の滅失、破壊、交通しや断及び身体に危害を及ぼすことが予想せられると任命権者が認める場合	その都度必要と認める日又は時間

(7) 第3号から前号までのほか、交通機関の事故等不可抗力の場合	同上
(8) 市行政の運営上の必要に基づく事務又は事業の全部又は一部の停止の場合	同上
(9) 地方公務員法(昭和25年法律第261号)第42条の規定により、あらかじめ計画された厚生計画の実施の場合	その計画の実施に伴い必要と認める日又は時間
(10) 女性職員の出産の場合	その出産予定日前8週間目(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)に当たる日から、出産の日後8週間目に当たる日までの期間内において必要と認める期間
(11) 妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が、母子保健法(昭和40年法律第141号)第10条に規定する保健指導又は同法第13条第1項に規定する健康診査を受ける場合	妊娠満23週までは4週間に1回、妊娠満24週から満35週までは2週間に1回、妊娠満36週から出産までは1週間に1回、出産後1年まではその間に1回(医師等の特別の指示があった場合にはいずれの期間についてもその指示された回数)以内それぞれ1回1日の正規の勤務時間の範囲内でその都度必要と認める時間
(12) 妊娠中の女性職員が妊娠に起因する障害(つわり)のため勤務することが困難であると認められる場合	その妊娠の期間において10日以内の日又は時間
(13) 生後1年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合	1日2回それぞれ30分以内の期間(男子職員にあっては、その子の当該職員以外の親(当該子について民法第817条の2第1項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者(当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。))であって当該子を現に監護するもの又は児童福祉法第27条第1項第3号の規定により当該子を委託されている養子縁組里親である者若しくは養親里親である者(同条第4項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、養子縁組里親として委託することが出来ない者に限る。))を含む。)が当該職員がこの号に定める場合の休暇を使用しようとする日における当該休暇(これに相当する休暇を含む。)を承認され、又は労働基準法第67条の規定により同日における育児時間を請求した場合は、1日2回それぞれ30分から当該承認又は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間)
(14) 職員の配偶者(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)が出産する場合で、職員が妻の出産に伴い必要と認められる入院の付添い等のため勤務しないことが相当であると認められるとき	市長が定める期間内における3日の範囲内の期間
(15) 小学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。)を養育する職員が、その子の看護(負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして市長が定めるその子の世話をを行うことをいう。)のため勤務しないことが相当であると認められる場合	一の年度において5日(その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日)以内の日又は時間
(16) 条例第15条第1項に規定する要介護者(以下この号において「要介護者」という。)の介護その他市長が定める世話をを行う職員が、当該世話をを行うため勤務しないことが相当であると認められる場合	一の年度において5日(要介護者が2人以上の場合にあっては、10日)以内の日又は時間

(17) 生理日の勤務が著しく困難な女性職員又は生理に有害な職務に従事する女性職員の生理日の場合	2日を超えない範囲内でその都度必要と認める日又は時間		
(18) 職員が不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合	一の年度において5日(当該通院等が体外受精その他の市長が定める不妊治療に係るものである場合にあっては、10日)の範囲内の期間		
(19) 職員の婚姻の場合	7日を超えない範囲内で必要と認める日又は時間		
(20) 忌引きの場合	次の期間を超えない範囲内必要と認める日又は時間		
	死亡した者	日数	
		血族	姻族
	配偶者	7日	
	1親等の直系尊属(父母)	7日	3日
	1親等の直系卑属(父母)	5日	1日
	2親等の直系尊属(祖父母)	3日	1日
	2親等の直系卑属(孫)	1日	1日
	2親等の傍系者(兄弟姉妹)	3日	1日
	3親等の傍系尊属(伯叔父母)	1日	1日
	備考		
	1 職員と生計を一にする婚姻の場合は、血族の場合に準ずる。		
	2 いわゆる代襲相続の場合において祭具等を継承する者は、1親等の直系血族に準ずる。		
	3 職員が葬儀のため遠隔の地に旅行する必要がある場合は、その往復に要した日数の加算を認めることができる。		
	(21) 父母、配偶者及び子の祭日の場合	慣習上必要と認める日又は時間	
(22) 夏季における盆等の諸行事、心身の健康及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められる場合	一の年度の6月から10月までの期間内における、週休日、条例第8条の3第1項の規定により割り振られた勤務時間の全部について超勤代休時間が指定された勤務日等、休日及び代休日を除いて原則として連続する5日の範囲内の期間		
(23) 骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞の提供希望者としてその登録を実施する者に対して登録の申出を行い、又は配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に、骨髄移植のため骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のため末梢血幹細胞を提供する場合で、当該申出又は提供に伴い必要な検査、入院等のため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき。	その都度必要と認める日又は時間		
(24) 職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで次に掲げる社会に貢献する活動(専ら親族に対する支援となる活動を除く。)を行う場合で、その勤務しないことが相当であると認められるとき。 ア 地震、暴風雨、噴火等により相当規模の災害が発生した被災地又はその周辺の地域における生活関連物資の配布その他の被災者を支援する活動 イ 身体障害者療護施設、特別養護老人ホームその他の主として身体上若しくは精神上の障害がある者又は負傷し、若しくは疾病にかかった者に対して必要な措置を講ずることを目的とする施設であって市長が定めるものにおける活動 ウ ア及びイに掲げる活動のほか、負傷又は疾病により常態として日常生活を営むのに支障がある者の介護その他の日常生活を支援する活動	一の年度において5日を超えない範囲内で、市長が適当と認める日又は時間		

(25) 職員が25年以上勤務したことにより、任命権者から表彰を受けた場合	その表彰を受けた日以後1年目に当たる日までの期間内において5日以内の日
(26) 非常勤の消防団員としての職を兼ね、火災等の災害出動、演習、訓練、特別警戒等の消防団活動を行う場合	その都度必要と認める日又は時間
(27) 職員の妻が出産する場合であって、その出産予定日の8週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)前の日から当該出産の日以後1年を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子(妻の子を含む。)を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき。	5日を超えない範囲内でその都度必要と認める日又は時間
(28) その他市長が必要と認めるとき。	市長が必要と認める日又は時間

○介護休暇 介護休暇の基準は次のとおりです。

事 由	期 間
職員が要介護者(配偶者(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にあるものを含む。以下この項において同じ。)、父母、子、配偶者の父母その他規則で定める者で負傷、疾病又は老齢により規則で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものをいう。以下同じ。)の介護をするため、任命権者が、規則の定めるところにより、職員の申出に基づき、要介護者の各々が当該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(以下「指定期間」という。)内において勤務しないことが相当であると認められる場合	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 介護時間の基準は次のとおりです。

事 由	期 間
職員が要介護者の介護をするため、要介護者の各々が当該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(当該要介護者に係る指定期間と重複する期間を除く。)内において1日の勤務時間の一部につき勤務しないことが相当であると認められる場合	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時間を超えない範囲内で必要と認められる時間

5. 職員の休業の状況(令和5年度)

○休業の取得者数

区分	男	女
育児休業	3	10
介護休業	1	0
自己啓発等休業	0	0
合計	4	10

6. 職員の分限及び懲戒処分の状況(令和5年度)

(1) 分限処分数

免職	降任	休職	降給	合計
0	0	21	0	21

(2) 懲戒処分者数

免職	停職	減給	戒告	合計
0	0	0	0	0

7. 職員の服務状況

○職員に対して以下の通知を行い服務に関する意識の向上を図った。

通知・通達日	通 知 名
R5. 4. 28	夏季の軽装について(通知)
R5. 9. 5	交通事故等の防止の徹底について(通知)
R5. 12. 1	マイナンバーカードの保険証利用についての周知について
R5. 12. 18	年末年始の予定について
R6. 2. 28	交通事故等の防止の徹底について(通知)

8. 職員の退職管理の状況

職員の退職管理の状況の公表を参照下さい。

9. 職員の研修の状況

○階層別研修（岡山市町村職員研修センター）

研修名	対象職員	受講者数(人)	研修日数(日)	備考
新規採用職員研修（前期）	新規採用職員	8	5	
新規採用職員研修（後期）	新規採用職員	8	2	
新規採用保育士研修（前期）	新規採用保育士	5	3	
新規採用保育士研修（後期）	新規採用保育士	4	1	
一般職員初級研修	採用3年目の職員	9	2	
一般職員中級研修	採用7年目の職員	6	2	
一般職員上級研修	採用10年目の職員	2	2	
新任係長研修	係長職の職員	12	2	
新任課長補佐	課長補佐職の職員	7	2	
新任課長	課長職の職員	6	1	

○専門・特別研修（岡山市町村職員研修センター）

研修名	対象職員	受講者数(人)	研修日数(日)	備考
危機管理マネジメント研修	係長級以上の職員	3	1	
メンタル・ハラスメント研修	係長級以上の職員	3	1	
議会対応研修	係長級以上の職員	6	1	
アイデアを発想する思考法研修	10年目以上の職員	2	1	
政策形成へ向けた実践的なデータ活用術研修	10年目以上の職員	1	1	
クレーム対応研修	10年目以上の職員	7	1	
メンタルヘルス（セルフケア）・ハラスメント研修	一般職員	2	1	
行政法入門研修	一般職員	6	1	
法制執務基礎研修	一般職員	5	2	
地方自治法基礎研修	一般職員	4	1	
自治体職員のための契約事務（基礎）	一般職員	4	1	
自治体職員のための文書事務【公文書】	一般職員	6	1	
相続・戸籍の基礎知識	一般職員	3	1	
個人情報保護法	全職員	6	1	
伝わる文章力向上【広報文】	全職員	4	1	
自治体職員のための災害対応力向上	全職員	3	1	
広報力アップのための動画・SNS活用術	全職員	10	1	
自治体職員スキルアップ研修	全職員	2	1	
伝わる！プレゼン力向上	全職員	1	1	
会議で活かすファシリテーション	全職員	1	1	
個人住民税課税事務【初任者】	課税事務に従事する職員	1	1	
法人住民税の実務【初任者】	課税事務に従事する職員	2	2	
固定資産税課税事務【初任者】	課税事務に従事する職員	1	1	
公債権徴収事務	公債権回収に従事する職員	2	2	
私債権回収事務研修	私債権回収に従事する職員	4	2	
相談・援助に必要なコミュニケーション研修	一般職員	7	1	
カリキュラム・マネジメント基礎（保育）	主任級の保育士、幼稚園教諭及び保育教諭	1	1	

○市単独研修等

研修名	受講者数(人)	研修日数(日・回)	備考
ダイバーシティ・アンコンシャスバイアス研修	70	2回	
ハラスメント防止研修	46	2回	
セルフモチベーション/モチベーションマネジメント研修	46	2回	
法制執務研修	28	2回	

○市町村職員中央研修（市町村アカデミー）

研修名	受講者数(人)	研修日数(日)	備考
法令実務A（基礎）	2	4	
選挙事務	1	9	

○全国市町村国際文化研修所

研修名	受講者数(人)	研修日数(日)	備考
法令実務A（基礎）	1	5	
生活困窮者の自立支援	2	3	
自治体職員のためのデータ分析の基本	1	3	

10. 職員の福祉及び利益の保護の状況

(1) 福利厚生事業の状況

- ・勤務場所等により、岡山市町村職員共済組合、岡山市町村職員総合事務組合、公立学校共済組合、公立学校教職員互助組合に加入し、社会保障制度、福利厚生事業が組合を通じて行われています。

(2) 公務災害の発生状況（令和5年度）

公務災害 発生件数（件）	通勤災害 発生件数（件）	合計（件）
3	0	3

(3) 公平委員会の業務の状況

- ・地方公務員法（昭和25年法律第261号）第7条第4項の規定に基づき、美作市は同法第8条第2項に規定する公平委員会の事務を岡山県に委託しています。

(4) 勤務条件に関する措置の要求状況

- ・該当なし

(5) 不当利益処分に関する不服申立の状況

- ・該当なし