

令和 5 年度直島町人事行政の運営等の状況について

地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 58 条の 2 及び直島町人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（平成 17 年直島町条例第 6 号）第 4 条の規定に基づき、令和 5 年度の直島町の人事行政の運営等の状況の概要を公表します。

令和 6 年 9 月 30 日

直島町長 小林 眞 一

I 職員の任免及び職員数に関すること

職員の任用は、受験成績、人事評価又はその他の能力の実証に基づいて行われます（地方公務員法第 15 条）。また、この成績主義の原則に基づき、職員の採用は公開平等の競争試験あるいは選考により実施しています。

職員数については、直島町集中改革プランに基づき、平成 17 年 4 月 1 日から平成 22 年 4 月 1 日までの 5 年間で 2 人の削減を達成しましたが、今後も一層の定員適正化に取り組むこととしています。

1 職員の任免

(1) 職員の任免状況（令和 5 年度、単位：人）

区分	任用				退職		
	採用	昇任	降任	転任	定年	勸奨	自己都合 その他
一般行政職	4						
技能労務職							
医療職	3						2
計	7						2

(2) 採用試験の実施状況（令和 5 年度）

種類	区分	内容	職種等
競争試験	上級（大学卒程度）	筆記試験 口述試験 適性検査 身体検査	一般行政事務
	中級（短大卒程度）		一般行政事務
	初級（高校卒程度）		
選考	/	筆記試験 口述試験 適性検査 身体検査	保健師、看護師
		面接試験	再任用職員

(注) 競争試験とは特定の職に就けるため不特定多数の者の競争によって選抜を行う方法をいい、選考とは特定の者が特定の職につく適格性を有するかどうかを確認する方法をいう。

(3) 採用者数 (令和5年度、単位：人)

試験の種類	試験の名称	試験区分	申込者数	採用者数
競争試験	上級 (大学卒程度)	一般行政事務	5	1
	中級 (短大卒程度)	一般行政事務	1	1
		保育教諭	3	1
	初級 (高校卒程度)	一般行政事務		
選考		医師		1
		保健師		
		看護師		2
		幼稚園教諭		
		任期付職員		
		再任用職員		1
		フルタイム会計年度任用職員		

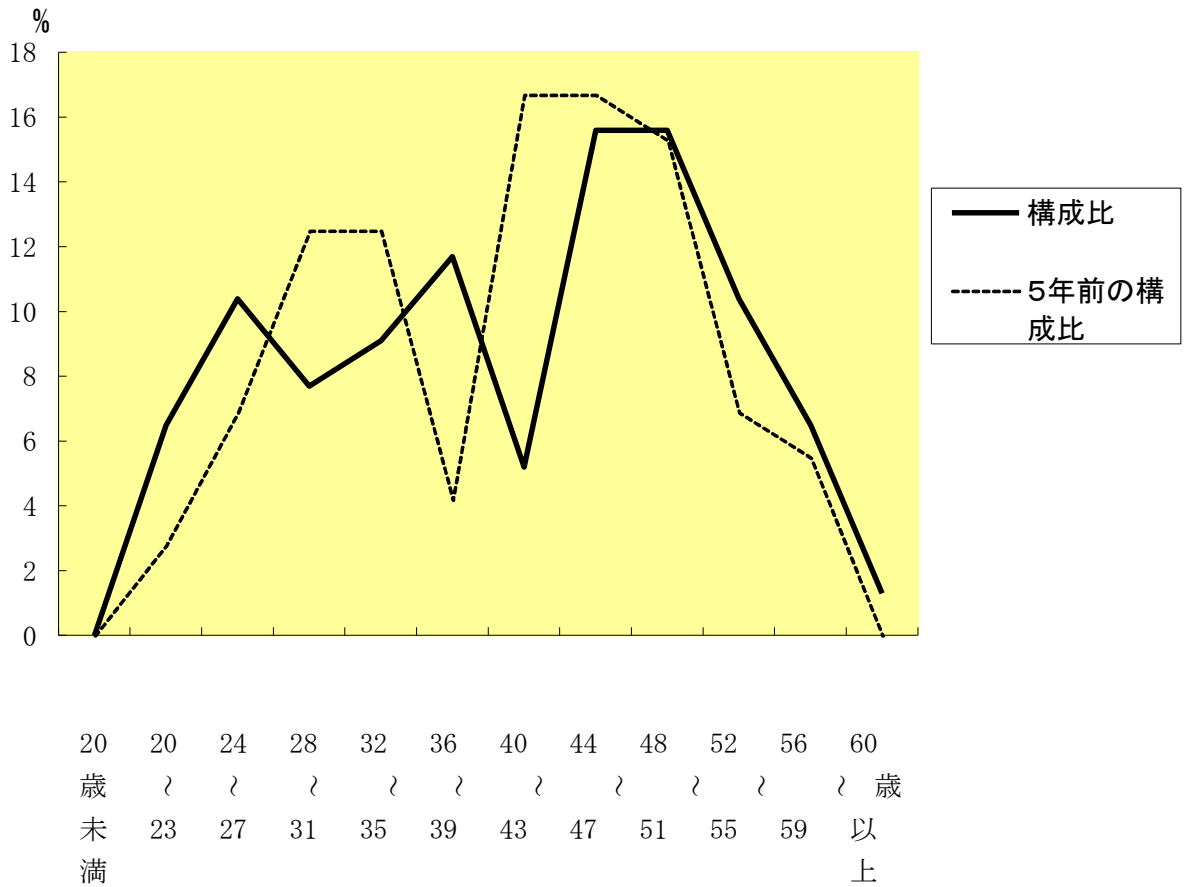
2 職員数

(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、単位：人)

部門		区分	職員数		対前年増減数	主な増減理由
			令和4年	令和5年		
普通会計部門	一般行政部門	議会	2	2	0	人事交流に伴う職員配置変更
		総務企画	15	14	△1	
		税務	3	3	0	
		民生	8	8	0	
		衛生	24	26	2	
労働		0	0	0		
農林水産		1	1	0		
商工土木		2	2	0		
	4	5	1	人事交流に伴う職員配置変更		
	計	59	61	2	<参考> 人口1万当たり職員数 207人 (類似団体の1万当たり職員数 172.11人)	
	教育部門	10	10	0		
	消防部門					
	小計	69	71	2	<参考> 人口1万当たり職員数 241人 (類似団体の1万当たり職員数 201.16人)	
公営企業等	会計部門	水道	3	3	0	
		下水道その他	3	3	0	
		小計	6	6	0	
合計			75 [79]	77 [86]	2 [7]	<参考> 人口1万当たり職員数 261人

- (注) 1 職員数は各年における定員管理調査において報告した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（令和5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人	5人	8人	6人	7人	9人	4人	12人	12人	8人	5人	1人	77人

(3) 職員数の推移（単位：人・%）

部門別	年度						過去5年間の増減数（率）
	30年	元年	2年	3年	4年	5年	
一般行政	57	54	57	59	59	61	4 (7.0%)
教育	9	9	9	10	10	10	1 (11.1%)
消防	0	0	0	0	0	0	0 (-%)
普通会計計	66	63	66	69	69	71	5 (7.6%)
公営企業等会計計	6	6	6	6	6	6	0 (-%)
総合計	72	69	72	75	75	77	5 (6.9%)

- (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。
 2 合併した団体にあつては、合併前の年については合併前の旧団体の合計職員数。

II 職員の人事評価に関すること

人事評価とは、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価であり、任命権者は、職員の執務について定期的に人事評価を行い、その結果に応じた措置を講じなければなりません（地方公務員法第6条第1項、第23条の2第1項、第23条の3）。

(1) 人事評価制度の概要

評価の目的	直島町の人事評価制度は、職員がその職務を遂行するに当たり、発揮した能力及び挙げた業績を公正に把握することで、職員の主体的な職務の遂行及びより高い能力を持った公務員の育成を行うとともに、能力・実績に基づく人事管理を行うことにより、組織全体の士気高揚を促し、公務能率の向上につなげ、最終的には、住民サービス向上の土台をつくることを目的としている。	
評価方法	直島町の人事評価は、業績評価と能力評価の2つの評価視点から構成する。 ①業績評価 目標管理の手法を活用して設定した目標について、その目標の難易度と達成度により評価するとともに、設定した目標以外の担当業務の仕事の質と量について評価する。 ②能力評価 業務の過程で発揮される能力や知識・技能の度合いと、その中で取組姿勢や態度について、評価着眼点に照らしながら評価する。	
評価者	評価者は、一次評価者・二次評価者・調整者・最終決定者の4段階評価とし、それぞれの役割は、次のとおりとする。 ○一次評価者…被評価者の直属の上司がこれに当たる。 ○二次評価者…原則として、一次評価者の上司がこれに当たる。 ○調整者…二次評価者の上司がこれに当たる。 ○最終決定者…公正性・公平性の観点から評価の最終決定を行う。	
対象職員	職種	条件付採用職員、再任用職員、会計年度任用職員（園長除く）、町長が特に認める職員、国・県から期限付きで派遣された職員を除く全職種とする。
	職位	条件付採用職員、再任用職員、会計年度任用職員（園長除く）、町長が特に認める職員、国・県から期限付きで派遣された職員を除く全職位とする。

(2) 人事評価結果の活用

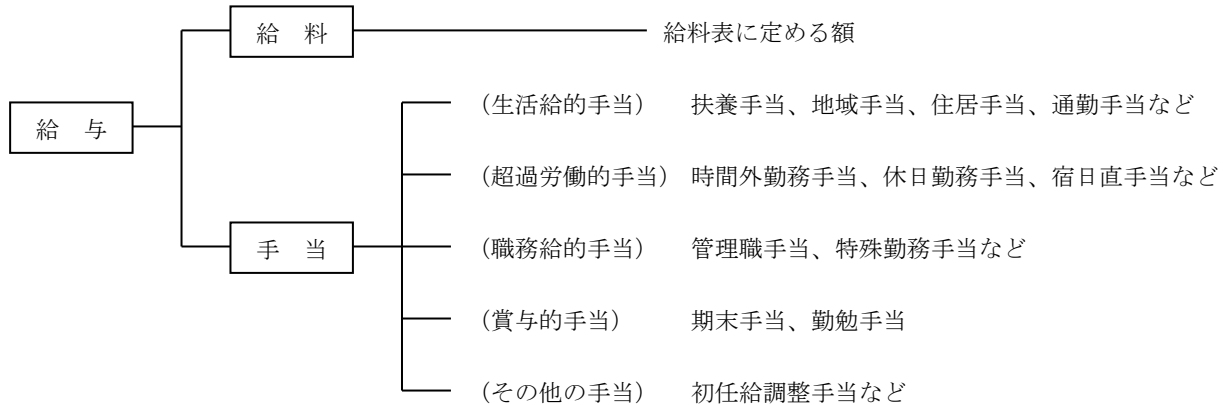
区分		具体的内容
任用管理	昇任・昇格	絶対評価による結果に基づき、異動・昇任等の判断材料として活用する。
	配置転換	絶対評価による結果に基づき、処遇等の判断材料として活用する。
	降任・免職	絶対評価による結果に基づき、処遇等の判断材料として活用する。
人材育成		評価結果に基づき、職員の能力開発に活用する。
給与上の処遇	昇給	絶対評価による結果に基づき、賃金処遇などの判断材料として活用する。
	勤勉手当	絶対評価による結果に基づき、賃金処遇などの判断材料として活用する。

Ⅲ 職員の給与に関すること

職員（技能労務職員及び企業職員を除く。）の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して条例で定められており、その内容はその職務と責任に応ずるものでなければなりません（地方公務員法第24条第1項、第2項、第5項）。

令和5年度においては、国及び県の給与改定等の状況を考慮して、見直し等を行いました。

（参考）職員の給与体系



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 (令和6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) 令和4年度の 人件費率
令和5年度	2,945 人	3,654,965 千円	200,457 千円	651,905 千円	17.84 %	17.52 %

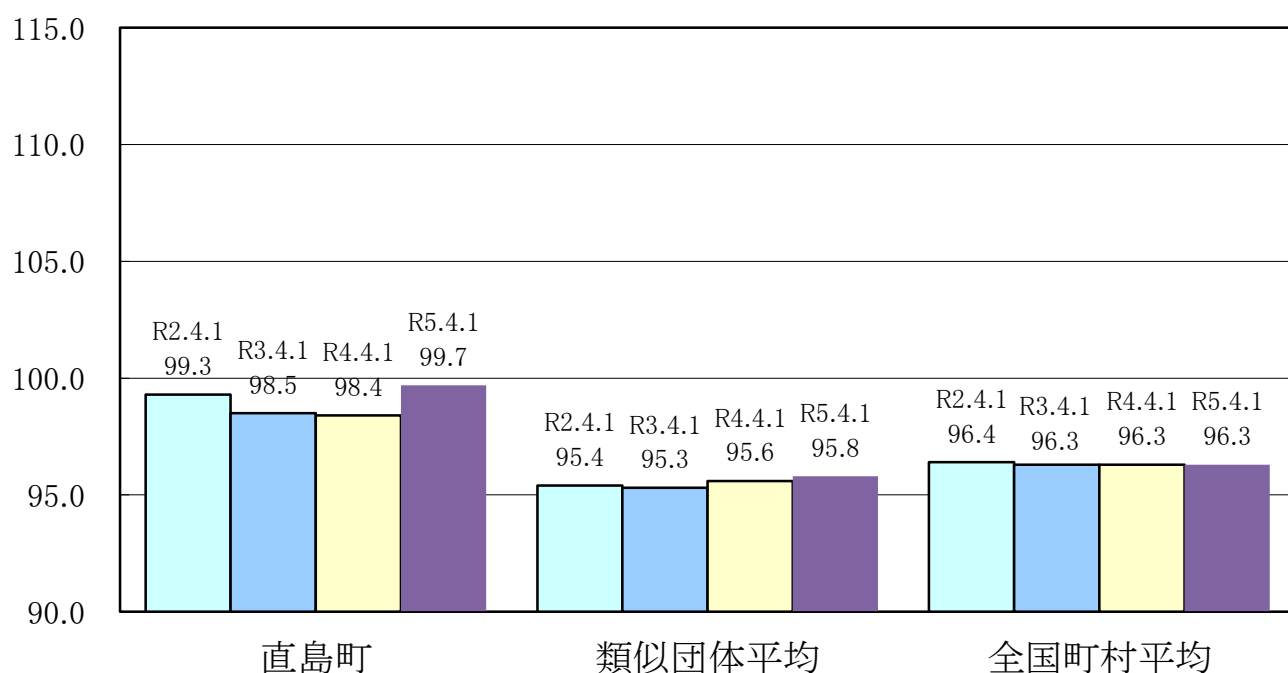
(2) 職員給与費の状況（普通会計決算）

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		
令和5年度	66 人	250,476 千円	91,251 千円	103,063 千円	444,790 千円	6,739 千円	5,436 千円

(注) 1 職員手当には退職手当を含まない。

2 職員数は、地方公務員給与実態調査にて報告した普通会計関係に属する令和5年4月1日現在の職員の総数である。

(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。

※ 令和5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]

(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、国の見直し内容を踏まえ、平均2%引下げ。激変緩和のため、3年間(平成30年3月31日まで)の経過措置(現給保障)を実施。

他の給料表については、一般行政職給料表との均衡を踏まえて見直しを実施。

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)

(5) 特記事項

特になし

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(令和5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)
直島町	42.4歳	317,000円	428,405円	340,453円
香川県	42.8歳	324,617円	413,561円	357,415円
国	42.4歳	322,487円	—	404,015円
類似団体	41.3歳	298,670円	354,074円	323,733円

② 技能労務職

該当なし

③ 教育職

区分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
直島町	34.6歳	255,300円	345,267円
香川県	41.6歳	347,679円	392,327円
類似団体	36.2歳	257,060円	288,861円

(注) 1 「平均給料月額」とは、令和5年4月1日現在における各職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、地域手当、住居手当、時間外勤務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。

(2) 職員の初任給の状況（令和5年4月1日現在）

区 分		直 島 町	香 川 県	国
一般行政職	大 学 卒	185,200 円	191,700 円	185,200 円
	高 校 卒	154,600 円	158,900 円	154,600 円

(3) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額状況（令和5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	273,700 円	374,300 円	383,800 円	404,000 円
	高 校 卒	— 円	— 円	— 円	384,200 円

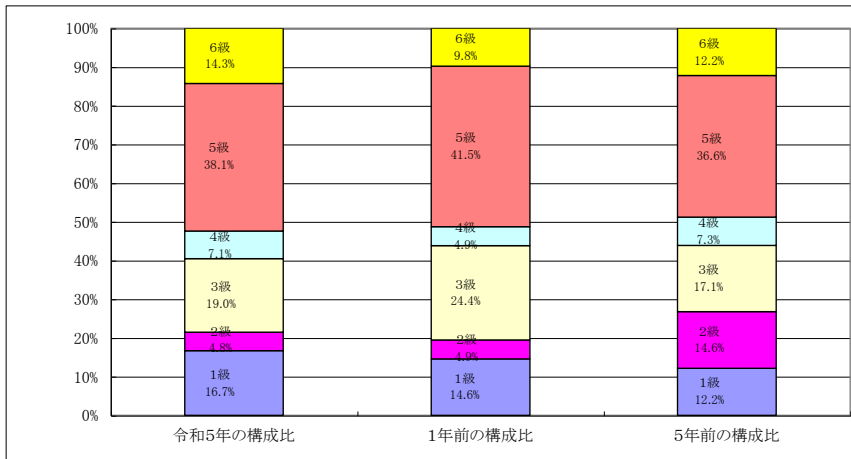
3 一般行政職の級別職員数等の状況

(1) 一般行政職の級別職員数及び給料表の状況（令和5年4月1日現在）

区 分	標準的な職務内容	職員数	構成比	1号給の給料月額	最高号給の給料月額
1 級	主事	7 人	16.7 %	150,100 円	247,600 円
2 級	主任主事	2 人	4.8 %	198,500 円	304,200 円
3 級	主査	8 人	19.0 %	234,400 円	350,000 円
4 級	係長	3 人	7.1 %	266,000 円	381,000 円
5 級	課長、主幹、課長補佐	16 人	38.1 %	290,700 円	393,000 円
6 級	課長	6 人	14.3 %	319,200 円	410,200 円

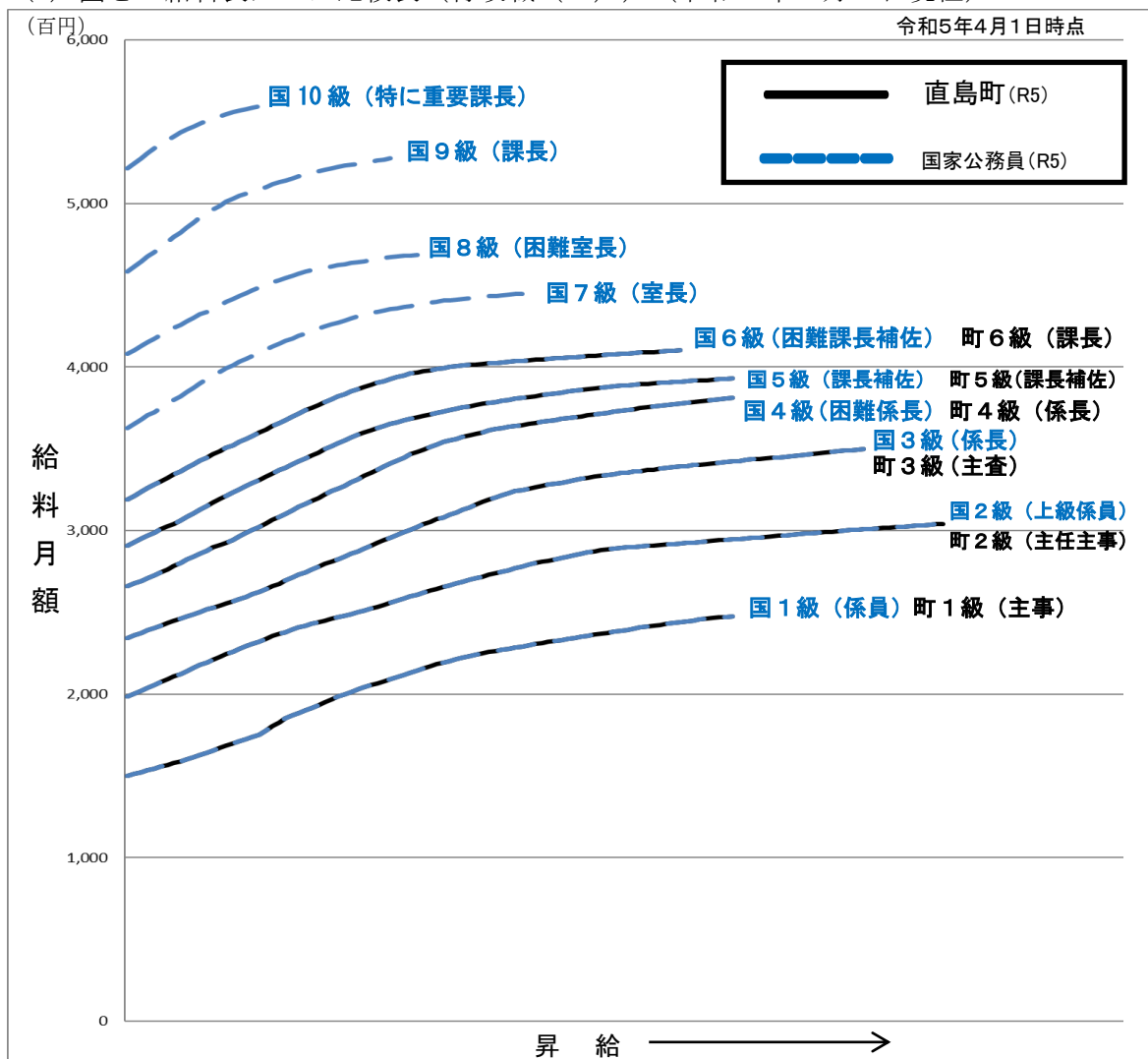
(注) 1 直島町の給与条例に基づく給料表の級区分による職員数である。

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。



(注) 平成18年に8級制から6級制に変更している。(旧給料表の1級及び2級並びに4級及び5級をそれぞれ統合)

(2) 国との給料表カーブ比較表 (行政職 (一)) (令和5年4月1日現在)



(3) 昇給への人事評価の活用状況（直島町）

令和5年度中における運用	管理職員		一般職員	
イ 人事評価を活用している	○		○	
活用している昇給区分	昇給可能な区分	昇給実績がある区分	昇給可能な区分	昇給実績がある区分
上位、標準、下位の区分				
上位、標準の区分				
標準、下位の区分				
標準の区分のみ（一律）		○		○
ロ 人事評価を活用していない				
活用予定時期				

4 職員の手当の状況

(1) 期末手当・勤勉手当

直 島 町	香 川 県	国
1人当たり平均支給額 (令和5年度) 1,517 千円	1人当たり平均支給額 (令和5年度) 1,704 千円	—
(令和5年度支給割合) 期末手当 2.45 月分 勤勉手当 2.05 月分 (1.375)月分 (0.975)月分	(令和5年度支給割合) 期末手当 2.45 月分 勤勉手当 2.05 月分 (1.375)月分 (0.975)月分	(令和5年度支給割合) 期末手当 2.45 月分 勤勉手当 2.05 月分 (1.375)月分 (0.975)月分
(加算措置の状況) 職制上の段階、職務の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、職務の級等による加算措置 ・役職加算 5～20% ・管理職加算 10～25%	(加算措置の状況) 職制上の段階、職務の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。

○勤勉手当への人事評価の活用状況（直島町）

令和5年度中における運用	管理職員		一般職員	
イ 人事評価を活用している				
活用している成績率	支給可能な成績率	支給実績がある成績率	支給可能な成績率	支給実績がある成績率
上位、標準、下位の成績率				
上位、標準の成績率				
標準、下位の成績率				
標準の成績率のみ（一律）				
ロ 人事評価を実施していない	○		○	
活用予定時期	未定		未定	

(2) 退職手当（令和5年4月1日現在）

直 島 町			国		
(支給率)	自己都合	勸奨・定年	(支給率)	自己都合	応募認定・定年
勤続20年	19.6695 月分	24.586875 月分	勤続20年	19.6695 月分	24.586875 月分
勤続25年	28.0395 月分	33.27075 月分	勤続25年	28.0395 月分	33.27075 月分
勤続35年	39.7575 月分	47.709 月分	勤続35年	39.7575 月分	47.709 月分
最高限度	47.709 月分	47.709 月分	最高限度	47.709 月分	47.709 月分
その他の加算措置			その他の加算措置		
・定年前早期退職特例措置(2%～20%加算)			・定年前早期退職特例措置(割増率2～45%)		
1人当たり平均支給額 1,385千円					

(注) 退職手当の1人当たり平均支給額は、令和5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（令和5年4月1日現在）

支給実績（令和5年度決算）			1,429 千円
支給職員1人当たり平均支給年額（令和5年度決算）			714,408 円
支給対象地域	支給率	支給対象職員数	国の制度（支給率）
医師	16 %	2 人	16 %

(4) 特殊勤務手当（令和5年4月1日現在）

支給実績（令和5年度決算）	5,483 千円
支給職員1人当たり平均支給年額（令和5年度決算）	274,140 円
職員全体に占める手当支給職員の割合（令和5年度）	30.3 %
手当の種類（手当数）	4

手当の名称	主な支給対象職員	主な支給対象業務	支給実績 (令和5年度決算)	左記職員に対する支給単価
防疫等作業に従事する職員の特殊勤務手当	一般行政職	感染症が発生し、又は発生するおそれがある場合において、感染症患者若しくは感染症の疑いのある患者の救護及び感染症菌の附着した物件若しくは附着の危険がある物件の処理作業に従事したとき、又は家畜伝染病菌を有する家畜若しくは家畜伝染病菌を有する疑いのある家畜に対する防疫作業に従事した職員	44 千円	1件当たり500円 特例 新型コロナウイルス感染症作業に従事した日1日につき1,000円
行旅死病人の収容、保護に従事する職員の特殊勤務手当	一般行政職	行旅死病人の収容、保護に直接従事した職員	0 千円	行旅死亡人 1件当たり3,000円 行旅病人 1件当たり1,000円
夜間看護等業務に従事する職員の特殊勤務手当	看護保健職	正規の勤務時間による勤務の全部又は一部が深夜(午後10時から翌日の午前5時までの間)において行われる看護等業務に従事した職員	5,373 千円	深夜の全部を含む勤務 1回当たり7,300円 2時間未満 1回当たり2,150円 2時間以上4時間未満 1回当たり3,100円 4時間以上 1回当たり3,550円
救急搬送業務に従事する職員の特殊勤務手当	一般行政職 看護保健職 医師	町外への救急搬送業務を行った職員	66 千円	1件当たり500円

(5) 時間外勤務手当

支給実績（令和5年度決算）	33,336 千円
職員1人当たり平均支給年額（令和5年度決算）	505 千円
支給実績（令和4年度決算）	38,897 千円
職員1人当たり平均支給年額（令和4年度決算）	608 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（令和5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（令和5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 (令和5年度決算)	支給職員1人当たり 平均支給年額 (令和5年度決算)
扶養手当	配偶者 6,500円 子 10,000円 父母等 6,500円 満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子各5,000円加算	同	—	千円 5,201	円 260,050
住居手当	借家、借間居住者 家賃23,000円以下 家賃—12,000円 家賃23,000円超 (家賃—23,000円) /2 +11,000円 (支給限度額27,000円)	異	国 家賃27,000円以下 家賃—16,000円 家賃27,000円超 (家賃—27,000円) /2+11,000円 (限度額28,000円)	千円 3,942	円 303,231
通勤手当	交通機関利用者 運賃等相当額全額支給 (限度額1ヵ月55,000円) 交通用具使用者 使用距離区分に応じ 2,700円(片道2km以上) ～最高30,700円	同 異	国：2,000円 ～31,600円	千円 3,038	円 92,061
単身赴任手当	月額 30,000円+加算額 (8,000円～70,000円)	同	—	千円 0	円 0
特地勤務手当	医師 月額 150,000円	異	国：離島等に 勤務する職 員に支給	千円 3,600	円 1,800,000
休日勤務手当	支給率 135/100	同	—	千円 2,761	円 78,886
夜間勤務手当	支給率 25/100	同	—	千円 2,157	円 269,625
宿日直手当	一般の宿日直 4,400円 医師の当直 21,000円	同	—	千円 12,103	円 403,433

管理職手当	属する職務の級及び区分 に応じ定める額 49,100円～62,640円	同	—	千円 7,528	円 684,364
初任給調整 手当	医師に採用日以後の期間 の区分に応じ支給 月額 414,800円内	同	—	千円 9,974	円 4,987,000
管理職員特別 勤務手当	課長・局長・室長・次長 ・事務長 支給額 12,000円 主幹 支給額 10,000円	同	—	千円 1,068	円 97,091

5 特別職の報酬等の状況（令和5年4月1日現在）

区 分		給 料		月 額 等	
給 料	町 長	715,000 円 (715,000 円)	(参考) 類似団体における最高/最低額	840,000 円 / 416,500 円	
	副 町 長	535,000 円 (535,000 円)		705,000 円 / 415,000 円	
報 酬	議 長	248,000 円 (248,000 円)	395,000 円 / 160,000 円		
	副 議 長	206,000 円 (206,000 円)	310,000 円 / 140,000 円		
	議 員	191,000 円 (191,000 円)	290,000 円 / 130,000 円		
期 末 手 当	町 長 副 町 長	(令和5年度支給割合) 2.45 月分			
	議 長 副 議 長 議 員	(令和5年度支給割合) 2.45 月分			
退 職 手 当	町 長	(算定方式)	(1期の手当額)	(支給時期)	
	副 町 長	退職の日における給料月額× 勤続期間の月数(48月を超える ときは、48月)×支給割合 (町長36.5/100、副町長22/100)	12,526,800円 5,649,600円	退職した日から起算 して1月以内	
	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 公営企業職員の状況

(1) 水道事業

① 職員給与費の状況

ア 決算

区 分	総費用 A	純損益又は実 質収支	職員給与費 B	総費用に占める 職員給与費比率 B/A	(参考) 令和4年度の総費用に 占める職員給与費比率
令和 5年度	千円 413,394	千円 58,915	千円 23,577	% 5.70	% 4.87

区 分	職員数 A	給 与 費				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	千円	千円
令和 5年度	人 4	千円 15,233	千円 2,294	千円 6,050	千円 23,577	千円 5,894	千円 6,018

(注) 1 職員手当には退職給与金を含まない。

2 職員数は、「地方公営企業決算状況調査」による令和6年3月31日現在の一般職の職員の総数である。

イ 特記事項

特になし

② 職員の平均年齢、基本給及び平均月収額の状況（令和5年4月1日現在）

区 分	平均年齢	基本給	平均月収額
直 島 町	49.8 歳	377,200 円	594,392 円
団 体 平 均	45.7 歳	335,310 円	500,619 円
事 業 者	— 歳		— 円

(注) 平均月収額には、期末・勤勉手当等を含む。

③ 職員の手当の状況

ア 期末手当・勤勉手当

直 島 町 (水道事業)	直 島 町 (一般行政職等)
1人当たり平均支給額 (令和5年度) 1,888 千円	1人当たり平均支給額 (令和5年度) 1,517千円
(令和5年度支給割合) 期末手当 2.45 月分 勤勉手当 2.05 月分 (1.375) 月分 (0.975) 月分	(令和5年度支給割合) 期末手当 2.45 月分 勤勉手当 2.05 月分 (1.375) 月分 (0.975)月分
(加算措置の状況) 職制上の段階、職務の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、職務の級等による加算措置 ・役職加算 5～15%

(注) ()内は、再任用職員に係る支給割合である。

イ 退職手当 (令和5年4月1日現在)

直 島 町 (水 道 事 業)	直 島 町 (一般行政職等)
(支給率) 自己都合 勤続20年 19.6695月分 勤続25年 28.0395月分 勤続35年 39.7575月分 最高限度 47.709 月分 その他の加算措置 ・定年前早期退職特例措置(2%～20%加算) 1人当たり平均支給額 — 千円	(支給率) 自己都合 勤続20年 19.6695月分 勤続25年 28.0395月分 勤続35年 39.7575月分 最高限度 47.709 月分 その他の加算措置 ・定年前早期退職特例措置(2%～20%加算) 1人当たり平均支給額 1,385千円

(注) 退職手当の1人当たり平均支給額は、令和5年度に退職した職員に支給された平均額である。

ウ 地域手当 (令和5年4月1日現在)

支 給 実 績 (令和5年度決算)	0 千円		
支給職員1人当たり平均支給年額 (令和5年度決算)	0 円		
支給対象地域	支給率	支給対象職員数	一般行政職の制度 (支給率)
	%	人	%

エ 特殊勤務手当 (令和5年4月1日現在)

支給実績 (令和5年度決算)	0 千円			
支給職員1人当たり平均支給年額 (令和5年度決算)	0 円			
職員全体に占める手当支給職員の割合 (令和5年度)	0 %			
手当の種類 (手当数)	0			
手当の名称	主な支給対象職員	主な支給対象業務	支給実績 (令和5年度決算)	左記職員に対する支給単価
			千円	

オ 時間外勤務手当

支給実績（令和5年度決算）	1,056 千円
職員1人当たり平均支給年額（令和5年度決算）	352 千円
支給実績（令和4年度決算）	1,171 千円
職員1人当たり平均支給年額（令和4年度決算）	586 千円

(注) 1 時間外勤務手当には、休日勤務手当を含む。

2 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（令和5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。

カ その他の手当（令和5年4月1日現在）

手当名	内容及び支給単価	一般行政職の制度との異同	一般行政職の制度と異なる内容	支給実績 (令和5年度決算)	支給職員1人当たり平均 支給年額 (令和5年度決算)
扶養手当	一般行政職の制度と同じ	同	—	234 千円	78,000 円
住居手当	一般行政職の制度と同じ	同	—	96 千円	96,000 円
通勤手当	一般行政職の制度と同じ	同	—	0 千円	0 円
単身赴任手当	一般行政職の制度と同じ	同	—	0 千円	0 円
特勤勤務手当	一般行政職の制度と同じ	同	—	0 千円	0 円
夜間勤務手当	一般行政職の制度と同じ	同	—	0 千円	0 円
宿日直手当	一般行政職の制度と同じ	同	—	0 千円	0 円
管理職手当	一般行政職の制度と同じ	同	—	752 千円	751,680 円
初任給調整手当	一般行政職の制度と同じ	同	—	0 千円	0 円
管理職員特別勤務手当	一般行政職の制度と同じ	同	—	156 千円	156,000 円

IV 職員の勤務時間その他の勤務条件に関すること

職員（技能労務職員及び企業職員を除く。）の勤務時間その他の勤務条件は、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないよう考慮して条例で定められています（地方公務員法第 24 条第 4 項、第 5 項）。

1 勤務時間（令和 5 年 4 月 1 日現在）

開始時刻	8 時 15 分
終了時刻	17 時 00 分
休憩時間	60 分 (12 時 00 分～13 時 00 分)
週休日	土曜日、日曜日
1 週間の正規の勤務時間	38 時間 45 分

(注) 1 休憩時間は、正規の勤務時間に含まれない。（地方公務員の場合は、労働基準法第 34 条の規定により労働時間が 6 時間を超える場合に少なくとも 45 分の休憩時間を与えなければならないこととなっている。）

2 その他の勤務条件

(1) 休暇（令和 5 年 4 月 1 日現在）

休暇の種類	事由	期間	給料	
年次有給休暇	一の年ごとにおける休暇	年 20 日	有給	
病 気 休 暇	負傷又は疾病のため療養する必要がある場合	公務上の傷病の場合 やむを得ないと認められる必要最小限度の期間	有給	
		私傷病の場合 180 日		
特別休暇	選挙権等の行使	選挙権その他公民としての権利を行使する場合	必要と認められる期間	有給
	官公署への出頭のための休暇	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官公署へ出頭する場合	必要と認められる期間	有給
	骨髄等の提供のための休暇	骨髄移植等のための提供に伴う検査、入院をする場合	必要と認められる期間	有給
	ボランティア休暇	職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで社会に貢献する活動を行う場合	一の年において 5 日以内	有給
	結婚休暇	結婚する場合	連続する 5 日以内	有給
	生理休暇	女性職員が生理日に勤務することが著しく困難な場合	2 日を超えない範囲内での都度必要と認められる期間	有給
	保健指導又は健康診査を受けるための休暇	妊娠中又は出産後 1 年以内の女性職員が保健指導又は健康診査を受ける場合	その都度必要と認められる期間	有給
	妊娠中の女性職員の通勤における休暇	妊娠中の女性職員の通勤において交通機関の混雑により母体又は胎児の健康保持に影響がある場合	勤務時間の始め又は終わりにつき 1 日を通じて 1 時間を越えない範囲内	有給

休暇の種類	事由	期間	給料
産前休暇	8週間以内に出産する予定である場合	出産の日までの申し出た期間	有給
産後休暇	女性職員が出産した場合	出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間	有給
授乳等を行うための休暇	生後3年に達しない子に授乳等を行う場合	1日2回各30分以内の期間	有給
妻の出産のための休暇	妻の出産に伴う場合	2日の範囲内の期間	有給
男性職員の育児参加のための休暇	妻の出産の産前産後の期間で、小学校就学前の子の養育のための場合	5日の範囲内の期間	有給
子の看護のための休暇	中学校就学前の子を養育する職員が、その子の看護をする場合	一の年において5日以内	有給
要介護者介護のための休暇	要介護者の介護その他の町長が定める世話をを行う場合	一の年において5日以内	有給
不妊治療	不妊治療を受けるために勤務しないことが相当であると認められる場合	一の年において12日以内	有給
親族の死亡による休暇	親族の死亡により、行事等がある場合	1日～7日の範囲内の期間	有給
父母の追悼のための休暇	父母の追悼のための特別な行事がある場合	1日	有給
夏季休暇	夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実を図る場合	一の年の6月から10月までの期間の連続する5日の範囲内の期間	有給
災害による住居の復旧作業等のための休暇	災害により住居が滅失、損壊し、その復旧作業等を行う場合	7日の範囲内の期間	有給
災害又は交通機関の事故等による休暇	災害又は交通機関の事故等により出勤が困難な場合	必要と認められる期間	有給
災害時の退勤困難による休暇	災害により退勤途上における身体の危険を回避する場合	必要と認められる期間	有給
介護休暇	配偶者、父母、子、配偶者の父母その他の者で負傷、疾病又は老齢により、2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障があるものの介護をする場合	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	無給
介護時間	配偶者、父母、子、配偶者の父母その他の者で負傷、疾病又は老齢により、2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため、1日の勤務時間の一部を勤務しないことが相当であると認められる場合	連続する3年の期間内において1日につき2時間以内	無給

V 職員の休業に関すること

休業制度（令和5年4月1日現在）

種類	事由	期間	給料
育児休業	3歳に満たない子を養育する職員	子が3歳に達する日までのうち職員が希望する期間	無給
部分休業		1日を通じて2時間を超えない範囲内で、職員の託児の態様、通勤の状況等から必要とされる時間	無給
自己啓発等休業	大学等課程の履修又は国際貢献活動のうち職員として参加することが適当であると認められるものに参加する場合	3年を超えない範囲内において条例で定める期間	無給
修学部分休業	大学等の教育施設に修学する職員	2年を超えない範囲内で適当と認める期間	減額

VI 職員の分限及び懲戒処分に関すること

分限処分とは、公務能率の維持を目的に職員に対してなされる処分であり、制裁的意味合いはありません。任命権者が職員をその意に反して降任し、又は免職することのできるのは、①人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績がよくない場合、②心身の故障のため職務遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合、③その他その職に必要な適格性を欠く場合等であり、また、休職にすることができるのは、①心身の故障のため、長期の休養を要する場合、②刑事事件に関し起訴された場合等とされています（地方公務員法第28条）。

一方、懲戒処分とは、公務員としてふさわしくない非行がある場合に、職員の一定の義務違反に対する道義的責任を問い、公務における規律と秩序を維持することを目的とする制裁的処分です。任命権者は、職員が、①地方公務員法又はこれに基づく条例若しくは規則等に違反した場合、②職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合、③全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合のいずれか1つに該当するときは、懲戒処分として免職、停職、減給又は戒告の処分をすることができるかとされています（同法第29条）。

1 分限処分の状況（令和5年度）

内容	人数	事案の概要
休職	1人	心身の障害

（注） 休職処分者数は、当該年度前に処分を受け、当該年度に引き続き休職状態にある者を含む。

2 懲戒処分状況（令和5年度）

内容	人数	事案の概要
免職	0人	

（参考）

懲戒処分の公表基準の概要（令和5年4月1日現在）

公表対象	職務遂行上の行為又はこれに関連する行為に係る懲戒処分すべて 職務に関連しない行為に係る懲戒処分については免職又は停職である処分
公表内容	事案の概要、処分量定、処分年月日及び被処分者の属性情報（所属、役職段階等）を個人が識別されない内容とすることを基本として公表
公表の例外	被害者及びその関係者のプライバシー等の権利利益を侵害するおそれがある場合等においては、公表内容の一部又は全部を公表しないことも差し支えない
公表時期	処分後速やかに公表。軽微な事案は、一定期間ごと一括公表することも差し支えない
公表方法	記者クラブへの資料提供その他適宜の方法

（注） 公表対象、公表内容について、事案の社会的影響、被処分者の職責等を勘案して別途の取扱いをすべき場合がある。

Ⅶ 職員の服務に関すること

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、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければなりません（地方公務員法第30条）。

この服務の根本原則を具体的に実現するため、職員には、法令等及び上司の職務上の命令に従う義務、信用失墜行為の禁止、職務上知り得た秘密を守る義務、職務に専念する義務、政治的行為の制限、争議行為等の禁止、営利企業等の従事制限などさまざまな制約が課されています（同法第32条～38条）。

営利企業等従事許可の状況（令和5年度）

内容	件数
商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業を営むことを目的とする会社その他の団体の役員等の地位を兼ねることの許可	0件
自ら営利企業を営むことの許可	1件
報酬を得て事業又は事務に従事することの許可	1件

VIII 職員の退職管理に関すること

退職後に営利企業等に再就職した者は、離職前5年間に在職した執行機関の組織の職員に対し、離職前5年間の職務に属する契約や処分(再就職先及びその子法人に対するものに限る。)に関して、離職後2年間働きかけが禁止されています。なお、離職前5年より前に課長級以上の職に就いていた者は、その職の職務に属する契約や処分に関しても離職後2年間、また、在職中に再就職先及びその子法人に対して自ら決定した契約・処分に関しては期間の定めなく働きかけが禁止されています(地方公務員法第38条の2第1項、第4項、第5項、第8項)。

地方公共団体は、退職管理の適正を確保するために必要と認められる措置を講ずるものとされており、次のとおり取り組んでいます(同法第38条の6第1項)。

(1) 再就職情報の届出

課長級以上の職員であった者は、離職後2年間のうちに再就職した場合、離職時の任命権者に対し再就職情報を届出することとしています。

(2) 職員(課長级以上)の再就職の状況(令和5年度)

退職者数	うち再就職者数	
	再任用職員	社会福祉法人
0人	0人	0人

IX 職員の研修に関すること

職員には、公務能率の発揮及び増進のために、研修を受ける機会が与えられなければならない、地方公共団体は、研修の目標、研修に関する計画の指針となるべき事項その他研修に関する基本的な方針を定めることとされています(地方公務員法第39条)。

職員の研修(令和5年度)

区分	派遣先等	対象者	修了者数	
階層別研修	初任者研修(前期)	香川縣市町職員研修センター	新規採用職員	2人
	係長級(主査等)研修	香川縣市町職員研修センター	係長級(主査級)	1人
	係長級(監督者)研修	香川縣市町職員研修センター	係長級(監督者)	1人
	一般職員研修	香川縣市町職員研修センター	主任主事	2人
	初任者研修(幼稚園教諭、保育士)	香川縣市町職員研修センター	幼稚園教諭、保育士	1人
	3年目職員研修	香川縣市町職員研修センター	採用3年目職員	4人
	初任者研修(後期)	香川縣市町職員研修センター	新規採用職員	2人
能力開発研修	条例の作り方講座(新旧対照表方式)	香川縣市町職員研修センター	全職員	1人
	パソコンスキルアップ講座(Excel・中級)	香川縣市町職員研修センター	全職員	1人
	多文化共生と地域社会講座	香川縣市町職員研修センター	全職員	1人
	企業会計実務講座(オンライン)	香川縣市町職員研修センター	全職員	2人
	図解表現力向上講座	香川縣市町職員研修センター	全職員	1人

専門研修	コンプライアンス研修	香川縣市町職員研修センター	全職員	1人
自主研修	政策法務研修（中級）	直島町	課長、課長補佐、係長	27人
	ハラスメント研修	直島町	課長、課長補佐、係長	16人
	メンタルヘルス研修	直島町	全職員	16人
	個人情報保護安全管理措置研修	直島町	全職員	29人

X 職員の福祉及び利益の保護に関すること

1 福利厚生制度

地方公共団体は、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、実施しなければなりません（地方公務員法第42条）。

また、共済制度は、職員又はその被扶養者の事故（病気、負傷、出産、死亡、災害等）に関して、適切な給付を行うための相互救済を目的とする制度であり（同法第43条第1項）、具体的には地方公務員等共済組合法によって香川縣市町村職員共済組合が制度を運用、実施しています。

この他、職員は（一財）香川縣市町村職員互助会、直島町職員同僚会に加入しています。平成18年度においては、直島町職員同僚会の見直しを行い、町からの補助金を廃止しました。

福利厚生の状況（令和5年4月1日現在）

区分	内容
職員の保健等に関すること	<ul style="list-style-type: none"> ○職員健康診断 令和5年度決算額 880,314円 <ul style="list-style-type: none"> ・定期健康診断 令和5年度受診者数 60人 ・人間ドック 令和5年度受診者数 57人 ○ストレスチェック及び面接指導の実施 ○職場の敷地内の禁煙対策など
香川縣市町村職員共済組合	<ul style="list-style-type: none"> ○短期給付 公務外の病気やケガの治療、出産、死亡、休業、災害時の給付 ○長期給付 退職共済年金、障害共済年金・一時金、遺族共済年金 ○福祉事業 保健事業（健康診断助成、保養宿泊施設利用助成など）、宿泊事業（共済組合直営施設の利用助成）、貯金事業（普通貯金の受入れ）、貸付事業（普通貸付、住宅貸付、災害貸付、医療貸付、入学・修学貸付など）
香川縣市町村職員互助会	<ul style="list-style-type: none"> ○会員掛金 1,000円/月 ○町負担金 令和5年度決算額 970,000円 一人あたり 1,000円/月 ○公費負担率 50% ○補助金対象事業 人間ドック助成など ○掛金のみで実施する事業 給付事業（入学祝金、死亡一時金など）

区分	内容
直島町 職員同僚会	○会員掛金 700円～1,700円/月 ○町補助金 令和5年度決算額 0円 ○公費負担率 0% ○掛金のみで実施する事業 給付事業（結婚祝金、災害見舞金など）

2 公務災害補償

地方公共団体は、職員が公務上又は通勤途上で負傷、疾病、死亡等の災害を受けた場合は、その者又はその者の遺族若しくは被扶養者に対し、損害を補償する義務を負います（地方公務員法第45条第1項）。具体的には地方公務員災害補償法に基づき、専門的機関として設置された地方公務員災害補償基金によって補償事務が行われています。

公務災害等の認定状況（令和5年度）

公務災害	通勤災害	計
0件	0件	0件

X I 公平委員会の業務に関すること

職員は、公平委員会に対して、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、適当な措置が執られるよう要求することや（地方公務員法第46条）、懲戒その他意に反する不利益な処分を受けたと思うときは審査請求をすることができます（同法第49条の2第1項）。

公平委員会とは、長から独立した合議制の専門的人事行政機関として置かれるもので、これらの要求や処分が適当であるかを審査し、必要な場合は勧告や指示をすることができます。

（なお、当町では地方公務員法第7条第4項に基づき、この公平委員会に係る事務処理を香川県人事委員会に委託しています。）

(1) 勤務条件に関する措置の要求の状況

要求の内容	4年度末 継続件数	5年度内 要求件数	5年度内 処理件数	5年度末 継続件数
給与	0件	0件	0件	0件
旅費	0件	0件	0件	0件
勤務時間	0件	0件	0件	0件
休暇	0件	0件	0件	0件
その他	0件	0件	0件	0件
計	0件	0件	0件	0件

(2) 不利益処分に関する審査請求の状況

請求の内容		4年度末 継続件数	5年度内 請求件数	5年度内 処理件数	5年度末 継続件数
分 限 処 分	降給	0件	0件	0件	0件
	降任	0件	0件	0件	0件
	休職	0件	0件	0件	0件
	免職	0件	0件	0件	0件
懲 戒 処 分	戒告	0件	0件	0件	0件
	減給	0件	0件	0件	0件
	停職	0件	0件	0件	0件
	免職	0件	0件	0件	0件
その他		0件	0件	0件	0件
計		0件	0件	0件	0件

(注) 平成27年度までは不服申立ての件数を記載。