

島本町人事行政の運営等の状況

令和5年10月

1 職員の任免及び職員数の状況

(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)

区 分 部 門		職 員 数		対前年 増減数	主な増減理由
		令和5年	令和4年		
普通会計部門	議会	3人	3人	0人	マイナンバー及び新庁舎建設に関 わる業務の増に伴う増員
	総務	53人	49人	4人	
	税務	12人	12人	0人	
	民生	44人	46人	△2人	
	衛生	22人	20人	2人	
	農水	3人	4人	△1人	
	商工	3人	3人	0人	
	土木	14人	14人	0人	
	計	154人	151人	3人	
	教育部門	37人	39人	△2人	
消防部門	46人	45人	1人		
小 計	237人	235人	2人		
公営企業等 会計部門	水道	11人	10人	1人	
	下水道	5人	5人	0人	
	その他	15人	15人	0人	
	小 計	31人	30人	1人	
合 計	268人	265人	3人		

(注) 各年における定員管理調査において報告した職員数

(2) 職員数の推移

(各年4月1日現在)

部門別	年度						過去5年間の 増減数(率)
	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	
一般行政	152人	159人	157人	154人	151人	154人	1.3%
教育	40人	37人	36人	35人	39人	37人	△7.5%
消防	43人	44人	45人	44人	45人	46人	7.0%
普通会計	235人	240人	238人	233人	235人	237人	0.9%
公営企業等会計	29人	27人	27人	27人	30人	31人	6.9%
総合計	264人	267人	265人	260人	265人	268人	1.5%

(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 職員数は、一般職に属する常勤職員数

(3) 年齢別職員構成の状況(令和5年4月1日現在)

区 分	20歳	20歳	24歳	28歳	32歳	36歳	40歳	44歳	48歳	52歳	56歳	60歳	計
	未満	23歳	27歳	31歳	35歳	39歳	43歳	47歳	51歳	55歳	59歳	以上	
職員数	0人	7人	27人	29人	33人	50人	35人	24人	33人	21人	5人	4人	268人

(注) 職員数は、一般職に属する常勤職員数

(4) 等級及び職制上の段階ごとの職員数（令和5年4月1日現在）

行政職給料表

級	標準的な職務内容	職制上の段階	職員数		構成比	
7級	部長、消防長及び理事の職務	部長級	7		2.6%	
6級	局長、次長、室長、会計管理者及び消防署長の職務	次長級	13		4.9%	
5級	課長、人権文化センター所長、主幹、参与、参事、保育所長、保育所副所長、清掃工場長、体育館長、図書館長、歴史文化資料館長、幼稚園長、幼稚園教頭及び警備司令の職務	課長級	22	55	8.2%	20.5%
		参事・施設長級	33		12.3%	
4級	係長の職務	係長級	18		6.7%	
3級	主査の職務	主査級	116		43.3%	
2級	相当の知識、技術又は経験を必要とする業務を行う職務	係員級	51		19.0%	
1級	知識、技術又は経験を必要とする業務を行う職務		8		3.0%	
合計			268			

- (注) 1 島本町の給与条例に基づく給料表の級区分による常勤職員数
2 本表は、地方公務員法第58条の3の規定に基づき公表するもの

2 職員の人事評価の状況

(1) 人事評価制度の概要

地方公務員法の規定に基づき、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、人事評価制度を実施しています。

人事評価の対象は、一般職に属する全ての職員（他の地方公共団体等への派遣等により実施が困難である職員を除く。）で、毎年4月から翌年3月までを評価期間としています。

能力評価、業績評価及び意欲・取組姿勢評価を行い、評価結果を任用、給与、分限その他人事管理の基礎として活用するとともに、評価者面談等を通じ人材育成に積極的に活用するよう努めています。

3 職員の給与の状況

(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5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) 3年度の人件費率
	人	千円	千円	千円	%	%
令和4年度	31,645	14,017,675	53,570	2,379,623	17.0	16.7

(2) 職員給与費の状況（普通会計決算）

区分	職員数 A	給与費 B				(参考)一人当たり 給与費 B/A
		給料	職員手当	期末・勤勉手当	計	
	人	千円	千円	千円	千円	千円
令和4年度	250	860,843	238,474	359,070	1,458,387	5,834

- (注) 1 職員手当には、退職手当を含まない。
2 職員数は、令和4年4月1日現在の人数
3 給与費には任期付短時間勤務職員（暫定再任用職員（短時間勤務））の給与費を含んでおり、職員数には当該職員を含んでいない。

(3) 職員の平均給料月額及び平均給与月額の状況（各年4月1日現在）

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)
島本町	令和5年度	40.6 歳	305,907 円	396,802 円
	令和4年度	39.8 歳	301,699 円	385,776 円
国	令和4年度	42.7 歳	323,711 円	—

(4) 職員の初任給の状況（令和5年4月1日現在）

区 分		島本町	国
一般行政職	大 学 卒	198,500 円	総合職 189,700円 一般職 185,200円
	高 校 卒	169,800 円	一般職 154,600円

(5) 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		
	5年以上10年未満	10年以上15年未満	15年以上20年未満
一般行政職	237,413 円	281,429 円	312,191 円

(6) 職員手当の状況

① 期末手当・勤勉手当

島 本 町		国	
1人当たり平均支給額（令和4年度） 1,478 千円		—	
(令和4年度支給割合) 期末手当 2.40 月分 (1.35)月分 勤勉手当 2.00 月分 (0.95)月分		(令和4年度支給割合) 期末手当 2.40 月分 (1.35)月分 勤勉手当 2.00 月分 (0.95)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%	

(注) ()内は、暫定再任用職員に係る支給割合である。

② 退職手当（令和5年4月1日現在）

島 本 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	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
最高限度額	47.709 月分	47.709 月分	最高限度額	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 3%～45%加算		
退職前の直近5年間の職務に応じた調整額			退職前の直近5年間の職務に応じた調整額		
(1人当たり平均支給額) 2,944 千円					

(注) 退職手当の1人当たり平均支給額は、令和4年度に退職した普通会計に属する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4年度決算）		56,056 千円	
支給職員1人当たり平均支給年額（令和4年度決算）		222,441 円	
支給対象地域	支給率	支給対象職員数	国の制度（支給率）
全地域	6 %	252 人	6 %

④ 特殊勤務手当（令和5年4月1日現在）

支給実績（令和4年度決算）	2,508 千円	
支給職員1人当たり平均支給年額（令和4年度決算）	139,312 円	
職員全体に占める手当支給職員の割合（令和4年度）	7.1 %	
手当の種類（手当数）	3	
手当の名称	支給対象職員・支給対象業務	左記職員に対する支給単価
感染症防疫作業従事手当	感染症防疫作業従事者（消毒者）	1,000円/日
	感染症防疫作業従事者（新型コロナウイルス感染症に係る消毒者）	3,000円/日
	感染症防疫作業従事者（新型コロナウイルス感染症に係る搬送作業従事者）	4,000円/日
行旅病人又は行旅死亡人の 収容護送作業従事手当	行旅人の収容護送作業従事者	1,000円/件
	行旅死亡人の収容護送作業従事者	2,000円/件
救急救命業務従事手当	救急救命業務従事職員	300円/回

⑤ 時間外勤務手当

支給実績（令和4年度決算）	59,883 千円
職員1人当たり平均支給年額（令和4年度決算）	397 千円
支給実績（令和3年度決算）	63,593 千円
職員1人当たり平均支給年額（令和3年度決算）	475 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」と同じ年度の4月1日現在の総職員数（管理職員等、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	国の制度との異動	国の制度と異なる内容	支給実績（令和4年度）	支給職員1人当たり平均支給年額（令和4年度）
扶養手当	配偶者 6,500円 扶養親族(子)1人につき 10,000円 扶養親族(父母等)1人につき 6,500円 満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子1人につき 5,000円を加算	同じ	—	30,791 千円	256,585 円
住居手当	借家・借間居住者 28,000円を限度として、家賃に応じた額 持家世帯主 支給なし	異なる	借家・借間居住者について、島本町在住者に5,000円を加算	18,567 千円	331,548 円
通勤手当	交通機関利用者 利用交通機関における最長定期発行月数分の定期代相当額 ・最高支給限度額 月額55,000円 交通用具使用者 31,600円を限度として、通勤距離に応じた額	同じ	—	20,182 千円	108,506 円
管理職手当	(定額制) 下記の支給月額 部長級 77,000円 理事 70,000円 次長級 65,000円 課長級 55,000円 参事・施設長 43,000円 副施設長 38,000円 参与 5,000円	異なる	定額制により支給	42,618 千円	600,247 円
休日勤務手当	祝日及び年末年始の休日に勤務 勤務1時間当たりの給与額の135/100	同じ	—	4,592 千円	510,122 円
夜間勤務手当	正規の勤務時間として午後10時から午前5時までの間に勤務 勤務1時間当たりの給与額の25/100	同じ	—	1,956 千円	69,852 円

(7) 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	800,000 円
	副町長	705,000 円
	教 育 長	655,000 円
報酬	議 長	395,000 円
	副 議 長	350,000 円
	議 員	330,000 円
期末手当	町 長	4.10 月分
	副町長	4.25 月分
退職手当	町 長	(算定方式) (1期の手当額) (支給時期) 給料月額×500/100×在職年数 16,000,000 任期ごと
	副町長	給料月額×360/100×在職年数 10,152,000 任期ごと
	教 育 長	給料月額×320/100×在職年数 6,288,000 任期ごと

(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(町長・副町長は4年、教育長は3年)勤めた場合における退職手当の見込額である。

4 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

(1) 勤務時間

月曜日～金曜日（祝日・年末年始を除く。）の9時～17時30分（うち休憩45分） ※時差出勤あり。勤務施設等により変則勤務あり。
--

(2) 年次有給休暇

1年度につき20日付与。現年度付与分のみ翌年度に繰越可。	令和4年度 平均取得日数
	13日6時間

(3) 特別休暇

（主な特別休暇の種類など）

種類	内容・取得条件等	付与日数
官公署等への出頭のための休暇	裁判員、証人、参考人等として官公署へ出頭する場合	必要と認められる期間
ドナー休暇	骨髄移植のための骨髄液の提供希望者として、必要な検査、入院等をする場合	必要と認められる期間
ボランティア休暇	自発的に、報酬を得ないで社会に貢献する活動を行う場合	1年度において5日の範囲内の期間
結婚休暇	職員が結婚するとき。	連続する7日の範囲内の期間
出生サポート休暇	職員が不妊治療に係る医療機関への通院等をするとき。	1年度において5日（体外受精等の場合は、10日）の範囲内の期間
産前休暇	8週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産する予定である職員が申し出たとき。	出産の日までの申し出た期間
産後休暇	職員が出産したとき。	8週間
育児時間休暇	生後3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とき。	1日2回それぞれ30分以内の期間
生理休暇	生理日に勤務することが著しく困難であるとき。	連続する2日の範囲内の期間
妊娠障害休暇	妊娠中の職員が妊娠障害のため勤務することが著しく困難であるとき。	3日の範囲内の期間
妊娠通院休暇	妊娠中又は出産後1年まで保健指導又は健康診査を受けるとき。	必要と認められる期間
妊娠通勤緩和休暇	妊娠中の職員が、通勤に伴う負担を緩和する必要があると認められるとき。	勤務時間の始め及び終わりに各30分又はそのいずれかに60分
配偶者出産休暇	職員が妻の出産に伴い、出産の付添い等を行うとき。	出産に係る入院等の日から出産後2週間までにおいて2日の範囲内の期間
男性職員の育児参加休暇	職員の妻の出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）前の日から出産後1年までの期間、子の養育のために必要であると認められるとき。	当該期間内における5日の範囲内の期間
子の看護休暇	小学校就学の始期に達するまでの子の看護のために、必要と認められるとき。	1年度において5日（子が2人以上の場合は、10日）の範囲内の期間
短期介護休暇	要介護者の介護又は必要な世話をを行う必要があるとき。	1年度に5日（要介護者が2人以上の場合は、10日）の範囲内の期間
忌引休暇	職員の親族が死亡した場合	続柄に応じて1日から10日までの範囲内の期間
リフレッシュ休暇	在職期間が10年、20年又は30年に達した職員が心身のリフレッシュを図るとき。	在職10年：2日、在職20年：4日、在職30年：6日
夏季休暇	夏季における諸行事、心身の健康の維持増進等に必要と認められるとき。	7日の範囲内の期間

5 職員の休業に関する状況 (令和4年度)

育児休業の取得率

女性職員 100% / 男性職員 63%

(注) 一般職に属する常勤職員の状況

6 職員の分限及び懲戒処分の状況 (令和4年度)

(1) 分限処分

免職 0人、休職 10人、降任 0人、降給 0人

(2) 懲戒処分

免職 0人、停職 1人、減給 0人、戒告 0人

7 職員のサービスの状況

地方公務員法の規定に基づき、法令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、秘密を守る義務、職務に専念する義務、政治的行為の制限、争議行為等の禁止及び営利企業等の従事制限が課せられています。

8 職員の退職管理の状況

地方公務員法の規定に基づき、再就職者による依頼等が規制されるほか、退職管理の適正を確保するために、所要の措置を講ずることとされています。

再就職者による依頼等については、離職後も、職員に対し、在職時の職務に関連して一定の影響力を有する再就職者があることにより、職務の公正な執行及び公務に対する住民の信頼を損ねるおそれがあることから、規制することとされたものです。

令和4年度の退職者で在職時に管理職であった職員の営利企業への再就職の件数 1件

9 職員の研修の状況

職員研修の実績概要

体系区分		内容	受講者数
階層別研修	管理監督職員研修	良好で元気な職場環境や人間関係づくりのために日頃のコミュニケーションを見直し、ポジティブな発想を招きよせる有効な手法について学ぶ。	(延べ) 人 25
	新任管理職研修	人事評価制度における評価者の役割及び留意すべき事項並びに障害者差別解消法についての理解を深める。	8
	新規採用職員研修	日常業務の遂行に必要な基礎知識・技能を総合的に習得するとともに、地方公務員としての意識の高揚を図る。	11
実務専門研修	情報セキュリティ研修	情報セキュリティに関する対策、対応方法、情報管理の重要性等について学ぶ。	29
	個人情報保護事務研修	個人情報保護法改正に伴う新たな個人情報保護制度について学ぶ。	31
	デザイン計画研修	本町から発信するチラシや会議資料等のデザインイメージを統一するために作成する「デザイン計画」を運用するための手法などについて学ぶ。	145
	行政対象暴力に関する研修	行政対象暴力への対応方法について学ぶ。	28
	広報研修	「伝わる広報」への転換へ向け、情報発信の手法について学ぶ。	122
	契約に関する職員研修	契約に関する基礎的知識について学ぶ。	27
	人権研修	部落問題のあゆみと「部落差別解消法」時代の現状を知り、部落問題を理解する。(動画視聴)	160
	人権・同和問題研修員研修(庁内研修)	研修員としての年度ごとの受講を通じ、人権課題への理解を深める。	18
派遣研修(主要なもの)	大阪府市町村職員研修生派遣	大阪府への職員派遣を通じ、行政事務処理等に関する必要な知識の習得を図るとともに、他団体の職員との交流により相互啓発を図る。 (派遣先：大阪府総務部市町村局行政課税政グループ)	1
	おおさか市町村職員研修研究センター(マッセOSAKA)	府内市町村の広域研修研究機関が主催する研修への参加を通じ、職務遂行能力、課題発見・業務改善能力、政策形成能力等の向上を図るとともに、他団体の職員との交流により相互啓発を図る。 (「能力向上研修」「専門実務研修」「システム研修」「eラーニング研修」等、各種研修科目からの選択受講)	53
	大阪府市町村局行政課(地方自治制度勉強会)	大阪府が地域ブロックごとに開催する勉強会への参加を通じ、地方自治制度についての実務的な知識や理解を深め、課題発見・施策遂行能力を身に付けるとともに、他団体の職員との交流により相互啓発を図る。	2
	大阪府人権総合講座	大阪府の講座に人権・同和問題研修員及び新任管理職が受講し、各種人権課題についての認識を深め、住民の基本的人権を守る立場に立って職務を遂行し得る人材を養成する。 (各種研修科目から希望科目を選択し、オンラインで受講)	25
	高槻市・島本町共同研修	高槻市と共同実施する研修への参加を通じ、政策法務能力等の養成を図るとともに、市職員との交流により相互啓発を図る。 (「政策法務の視点から考える窓口対応研修」に派遣)	2

1 0 職員の福祉及び利益の保護の状況

(1) 福利厚生

(実施団体及び主な事業内容)

大阪府市町村職員 共済組合	長期給付事業（退職・障害・遺族共済年金の支給）、短期給付事業（病気・けが・出産・死亡・休業等に関する給付）、福祉事業（各種貸付の実施、宿泊施設の運営等）及び保健事業（保健衛生に関する啓発、人間ドック補助等）を実施。
島本町職員互助会	地方公務員法に定める職員の厚生制度を実施するため、慶弔等に係る相互共済事業、健康管理のための補助事業、福利厚生に係る委託事業等を実施。

(2) 健康管理

健康診断	定期健康診断、ストレスチェック、深夜業務等特定業務従事者健康診断、B型肝炎予防接種、乳がん検診（隔年）及び情報機器作業健康診断を実施。
健康相談	月に1回、産業医及び衛生管理者による健康相談を実施。

1 1 公平委員会の業務の状況（令和4年度）

業務の種別	件数
勤務条件に関する措置の要求の状況	0件
不利益処分に関する審査請求の状況	0件