

(1) 職員の任免及び職員数に関する状況

1) 退職及び採用の状況

令和6年4月1日現在		令和6年4月1日～令和7年3月31日				令和7年4月1日現在	
職員数	83人	退職者				採用者	職員数
		定年退職	早期退職	その他	計		
		0人	0人	3人	3人	9人	89人

2) 職員採用試験の状況（令和6年4月2日～令和7年4月1日）

職種	受験者数			採用者数		
	男性	女性	計	男性	女性	計
行政	2	0	2	0	0	0
一般事務	6	3	9	2	3	5
土木	0	0	0	0	0	0
建築	0	0	0	0	0	0
技能労務職	1	0	1	1	0	1
保育教諭	0	0	0	0	0	0
看護師	0	2	2	0	1	1
保健師	0	0	0	0	0	0
管理栄養士	0	0	0	0	0	0
放射線技師	1	0	1	1	0	1
その他	0	0	0	1	0	1
計	10	5	15	5	4	9

3) 部門別職員数の状況（各年4月1日現在）

部 門	区 分	職員数 (人)		対前年 増減数 (人)
		令和6年	令和7年	
普通会計	議会	2	2	0
	総務・企画	14	17	3
	税務	2	3	1
	労働	0	0	0
	農林水産	9	8	▲ 1
	商工	3	3	0
	土木	2	3	1
	民生	12	11	▲ 1
	衛生	7	7	0
	小計	51	54	3
	教育	9	9	0
	小計	9	9	0
公営企業等会計	病院	15	18	3
	水道	1	1	0
	下水道	1	1	0
	交通	4	4	0
	その他	2	2	0
	小計	23	26	3
総合計		83	89	6

## (2) 職員の人事評価の状況

全職員を対象に、以下のとおり、人事評価を実施しています。

### 1) 評価の種類

#### ①業績評価

業績評価は、自己の業務目標に対する達成度と当該目標に対する取組状況（プロセス）を客観的に評価するものとし、自己評価及び被評価者との面談を実施したうえで、最終的に評価者が決定します。

#### ②能力評価

能力評価は、職責び職務の種類に応じて評価項目ごとに定められた指標に基づき、職務遂行の過程において発揮された職員の能力等を客観的に評価するものとし、自己評価及び被評価者との面談を実施したうえで、最終的に評価者が決定します。

### 2) 評価者

被評価者	一次評価者	二次評価者	確認者
課長級	副町長・教育長		町長
班長及び係長級	課長	副町長・教育長	町長
その他職員	班長	課長	副町長・教育長

#### (診療所医療職)

被評価者	一次評価者	二次評価者	確認者
師長	事務長		町長
副師長及び係長級	師長	事務長	町長
その他職員	師長	事務長	副町長

#### (こども園保育士)

被評価者	一次評価者	二次評価者	確認者
主任保育士	園長		町長
その他保育士	主任保育士	園長	副町長

### 3) 評価期間と評価基準日

評価区分	評価基準日	評価期間
業績評価	2月1日	毎年4月1日から翌年3月31日
能力評価	1月15日	毎年4月1日から翌年3月31日

### 4) 面談及び基準日

#### 【業績評価】

区分	基準日	被評価者	評価者
期首	5月1日	目標設定を5月中旬までに	当初面談を5月末日までに
中間	10月1日	進捗状況について 自己申告を10月中旬までに	中間面談を10月末日までに
期末	2月1日	達成状況・成果について 自己申告を2月中旬までに	評価所見を2月末日までに 最終面談を3月上旬までに

#### 【能力評価】

区分	基準日	被評価者	評価者
期末	1月15日	自己申告を2月上旬までに	評価所見を2月中旬までに 最終面談を3月上旬までに

## 5) 評価基準

### ①業績評価

【困難度と自己目標の達成度の対応表】

		自己目標の達成度				
		目標を大幅に上回った	目標を上回った	目標をほぼ達成した(標準)	目標を下回った	目標を大幅に下回った
困難度	易	SS	SS又はS	S又はA	A又はB	B又はC
難普(標準)	難	SS又はS	S又はA	A	A又はB	B又はC

【全体評語等(総合評価)の評価基準及び目安(業績評価)】

評語	評価基準	職務遂行状況	目安
SS	問題なく目標を達成し、期待をはるかに上回る成果をあげた。	プラス要因が日常的に見られ、他の職員と協働し、問題なく目標を達成し、期待をはるかに上回る成果をあげ、今期当該ポストに求められた水準をはるかに上回る役割を果たした。	半数以上の評価項目がSSかつ全ての評価項目がS以上の評価
S	問題なく目標を達成し、期待された以上の成果をあげた。	プラス要因が日常的に見られ、他の職員と協働し、問題なく目標を達成し、期待をはるかに上回る成果をあげ、今期当該ポストに求められた以上の役割を果たした。	半数以上の評価項目がS以上の評価かつ全ての評価項目がA以上の評価
A (標準)	目標をほぼ達成し、期待された成果をあげた。	マイナス要因がほとんどなく、他の職員と協働し、目標を達成し、期待された成果をあげ、今期当該ポストに求められた役割を概ね果たした。	
B	目標の達成が不十分であり、期待された成果水準に及ばなかった。	マイナス要因が散見され、今期当該ポストに求められた水準を下回る役割しか果していなかつた。	半数以上の評価項目がB以下の評価かつ全ての評価項目がA以下の評価
C	本人の責任により、期限・水準とも目標を達成できず、通常の努力によって得られるはずの成果水準にはるかに及ばなかった。	マイナス要因が随所に見られ、業務に支障をきたし、本人の責任により、期限・水準とも目標を達成できず、今期当該ポストに求められた役割をほとんど果していなかつた。	半数以上の評価項目がCかつ全ての評価項目がB以下の評価

## ②能力評価

【全体評語等（総合評価）の評価基準及び目安（能力評価）】

評語	評価基準	職務遂行状況	目安
S S	求められている行動が全て確実にとられており、付加価値を生む、他の職員の模範となるなどの職務遂行状況である。	求められている行動がすべて確実にとられており、当該職位として特に優秀な能力発揮状況である。（一つ上位の職階を担う能力を十分備えており、すぐにでも登用が可能）	半数以上の評価項目が s かつ全ての評価項目が s 以上の評価
S	求められている行動が確実にとられていた。	求められている行動が十分にとられており、当該職位として優秀な能力発揮状況である。（一つ上位の職階を担う能力を備えている。）	半数以上の評価項目が s 以上の評価かつ全ての評価項目が a 以上の評価
A  (標準)	求められている行動が概ねとられていた。	求められる行動が概ねとられており、当該職位として求められる能力が概ね発揮されている状況である。 (現段階では、一つ上位の職階を担うまではないが、今後の成長 次第で、将来的な登用が期待できる。)	
B	求められる行動が最低限はとられていた。できた場合もあったが、できなかつたことの方が多い。	求められる行動がとられていないことがやや多く、当該職位として、十分な能力発揮状況とはいえない。 (当該職位の職務を遂行するために求められる能力をはつきしていないとまではいえないが、物足りなさがある。)	半数以上の評価項目が b 以下の評価かつ全ての評価項目が a 以下の評価
C	求められる行動が全く又はほとんどとられていなかつた。	求められる行動が全く又はほとんどとられておらず、当該職位に必要な能力発揮状況でない。 (当該職位の職務を遂行するために求められる能力の発揮の程度に達していない。)	半数以上の評価項目が c かつ全ての評価項目が b 以下の評価

## 6) 評価の活用方法

所属長を対象に、勤勉手当に反映

(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 (R6年1月1日)	歳出額 A 人	実質収支	人件費 B 千円	人件費率 B/A %	(参考) 4年度の人件費率 %
5年度	2,181	3,739,817	129,881	681,448	18.2	15.1

2) 職員給与費の状況（普通会計決算）

区分	職員数 A 人	給与費				(参考)一人 当たり給与 費 B/A 千円	(参考)町村 類型平均一 人当たり給 与費 千円
		給料 千円	職員手当 千円	期末・勤勉手当 千円	計B 千円		
5年度	62	189,147	32,916	73,243	295,306	4,763	5,514

3) 職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額の状況

一般行政職

(令和6年4月1日現在)

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)
小値賀町	40.8歳	282,400円	320,562円	307,969円
長崎県	43.0歳	318,776円	389,836円	352,177円
国	42.1歳	323,823円	—	405,378円
類似団体	41.0歳	299,781円	343,406円	328,800円

技能労務職

(令和6年4月1日現在)

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)
小値賀町	39.6歳	238,400円	283,667円	255,334円
長崎県	54.9歳	331,061円	373,060円	349,370円
国	51.2歳	288,144円	—	330,553円
類似団体	49.2歳	285,856円	316,366円	301,319円

4) 職員の初任給の状況

(令和6年4月1日現在)

区分	小値賀町	長崎県	国
一般行政職	大学卒 196,200円	196,200円	196,200円
	高校卒 166,600円	166,600円	166,600円
技能労務職	高校卒 161,800円	164,000円	—
	中学卒 —	149,900円	—

5) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額の状況

(令和6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 —	—	—	—
	高校卒 238,300円	303,100円	348,200円	360,900円
技能労務職	高校卒 222,100円	—	—	—
	中学卒 —	—	—	—

6) 一般行政職の級別職員数の状況

(令和6年4月1日現在)

区分	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職務内容	主事、技師	主事、技師	係長、主査	班長	課長	課長
職員数	12人	14人	18人	8人	7人	2人
構成比	19.70%	23.00%	29.50%	13.10%	11.50%	3.30%

※職員数に再任用職員は含まない

## 7) 職員の手当の状況

### 期末手当・勤勉手当

小値賀	長崎県	国
1人当たり平均支給額 (令和5年度) 1,322 千円	1人当たり平均支給額 (令和5年度) 1,611 千円	—
(令和5年度支給割合) 期末手当 勤勉手当 2.45月分 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 勤勉手当 2.45月分 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 勤勉手当 2.45月分 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 5~20%	(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 10~20%	(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 10~20%

### 退職手当

小値賀町	国
(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	(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 定年前早期退職特例措置 (割増率 2~45%)	その他の加算措置 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 2,083千円	23,682千円

### 特殊勤務手当

支給実績（5年度決算）	2,401千円			
支給職員1人当たり平均支給年額（5年度決算）	800,333円			
職員全体に占める手当支給職員の割合（5年度）	4.8%			
手当の種類（手当数）				
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（5年度決算）	左記職員に対する支給単価
潜水作業手当		潜水作業	1千円	日額 1,000円
滞納処分手当			0千円	日額 500円
防疫等作業手当			0千円	日額 1,000円
行路病（死）人取扱手当			0千円	1件につき1,000円
獣医師手当	獣医師	獣医業務	2,400千円	月額200,000円以内

### 時間外勤務手当

支給実績（5年度決算）	12,802千円
職員1人当たり平均支給年額（5年度決算）	267千円
支給実績（4年度決算）	12,504千円
職員1人当たり平均支給年額（4年度決算）	368千円

### その他の手当

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 (5年度決算)	支給職員1人当たり平均支給年額 (5年度決算)
扶養手当	配偶者	6,500円	同じ		9,285千円	290,156円
	子	10,000円				
	父母及び孫等	6,500円				
	16歳～22歳の子加算	5,000円				
住居手当	月額27,000円以下の家賃 家賃月額-16,000円		同じ		2,445千円	143,823円
	月額27,000円を超える家 (家賃月額-27,000円) (最高28,000円)					
通勤手当	1ヶ月あたりの運賃相当 交通用具利用者 距離に応じて2,000円～		同じ		340千円	20,000円
管理職手当	課長級	40,000円	同じ		5,460千円	1,818,571円
	班長級	25,000円				
管理職員特別勤務手当	課長級	4,000円	同じ		116千円	8,285円
	班長級	3,000円				

### 8) 特別職の報酬等の状況

区分		給料月額等			
		(参考) 類似団体における最高／最低額			
給料	町長	616,000	円	846,800円／	528,000円
	副町長	( 510,000	円	677,700円／	481,000円
報酬	議長	275,000	円	400,000円／	203,000円
	副議長	( 230,000	円	314,000円／	130,000円
	議員	( 215,000	円	290,000円／	109,000円
期末手当	町副町長	(5年度支給割合) 3.40月分			
	議長	(5年度支給割合) 3.40月分			
退職手当	町副町長	(算定方式) 616千円×500/100×4年	(1期の手当額) 1,232万円	(支給時期) 任期毎	
	備考	510千円×300/100×4年	612万円	任期毎	

#### (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

1週間の勤務時間	勤務時間	休憩時間	週休日
38時間45分	8時30分から 17時15分まで	12時00分から 13時00分まで	土曜日及び日曜

(注) 本庁以外の勤務場所では、これと異なる勤務形態である場合があります。

##### 2) 年次有給休暇の状況

###### 制度の概要

制度の概要
1年につき20日（20日を超えない範囲で残日数を翌年に繰り越すことが可能）

###### 取得状況 (令和6年1月～12月)

総取得日数	対象職員数	平均取得日数
738.7日	83人	8.9日

##### 3) 育児休業の取得状況

(令和6年度)

区分	男性	女性
新規に取得した者	2人	0人
前年度から引き続き取得している者	0人	0人

#### (5) 職員の分限及び懲戒処分の状況

##### 1) 分限処分

分限処分（ぶんげんしょぶん）は、地方公務員法第28条に定められている制度で、地方公務員が職務を十分に果たせない場合などに、任命権者が本人の意思に反して身分に不利益な変更（降任・免職・休職・降給）を行うものです。

区分	降任	免職	休職	降給	計
勤務実績が良くない場合					
心身の故障のため、職務の遂行に支障がある場合					
職に必要な適格性を欠く場合					令和6年度該当な
定数の改廃等により廃職、過員を生じた場合					
刑事事件で起訴された場合					

##### 2) 懲戒処分

懲戒処分（ちょうかいしょぶん）は、地方公務員法第29条に定められている制度で、公務員が法令違反や職務怠慢、社会規範から逸脱する非行などを行った場合に、秩序維持のため責任を問う「制裁」として科されるものです。

区分	戒告	減給	停職	免職	計
法令等の定めに違反した場合	0名	0名	0名	0名	0名
職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合	0名	1名	0名	0名	1名
全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場	0名	1名	0名	0名	1名

(6) 職員の服務の状況

(令和6年度)

内 容	許可件数
職務専念義務免除の許可 主な免除理由：人間ドック受診、消防団活動ほか	46件
當利企業等従事許可 報酬を得て事業または事務に従事することの許可	0件

(7) 職員の退職管理の状況

再就職の状況		(令和6年度)		合計
公社等 外郭団体	その他 団体・企業	小値賀町 再任用職員	非常勤職員	
0人	0人	2人	0人	2人

(8) 職員の研修の状況

(令和6年度)

研修区分	研修名	参加人数
庁内研修	パソコン研修（エクセル）	19人
	ニーズ研修（ハラスメント防止）	27人
長崎県市町職員研修センター	新規職員採用研修	5人
	地方税（管理監督）	1人
	メンタルヘルスマネジメント研修	13人
	次世代マネージャー研修	2人
	地方公務員法研修	11人
	法制執務応用編	1人
	クレーム研修	1人
	副町長・総務課長研修	2人
	会計基礎研修	12人
	契約事務研修	5人
	DX推進研修（セミナー）	9人
	複式簿記入門	10人
	戸籍事務研修	1人
	海外研修	1人
	トップセミナー	8人
	民法基礎研修	2人
	地方税法総則	1人
	情報発信力向上研修	2人
	地方自治法基礎編	2人
	ハラスメント防止研修	5人

(9) 職員の福祉及び利益の保護の状況

1) 健康診断等の受診状況 (令和6年度)

区分	受診者数
定期健康診断	42人
人間ドック	47人

2) 公務災害認定件数 (令和6年度)

区分	新規認定件数	
	傷病	死亡
公務上の災害	0人	0人
通勤災害	0人	0人

3) 公平委員会に対する措置要求、不服申立ての状況 (令和6年度)

区分	説明	件数
勤務条件に関する措置の要求	措置要求とは、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、職員が適当な措置（是正）を求める事。	0件
不利益処分に関する	不服申立てとは、懲戒その他その意に反する不利益な処分について、職員がその取り消しや軽減を求める事。	0件