

地方公務員法（昭和25年法律第261号）第58条の2第3項及び愛媛県後期高齢者医療広域連合人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（平成19年愛媛県後期高齢者医療広域連合条例第14号）第4条の規定により、平成19年2月19日から平成19年3月31日までの愛媛県後期高齢者医療広域連合の人事行政の運営等の状況を、次のとおり公表します。

平成19年11月30日

愛媛県後期高齢者医療広域連合長 中村 時広

平成18年度

人事行政の運営等の状況の公表

愛媛県後期高齢者医療広域連合

1 任免及び職員数に関する状況

愛媛県後期高齢者医療広域連合の職員は、地方自治法第252条の17の規定に基づき、愛媛県内の構成市町から派遣されているため、職員の採用や退職などの任免については、派遣元の市町で行われており、当広域連合では行われていません。

定員は、愛媛県後期高齢者医療広域連合職員定数条例により21名となっています。

(1) 職員数（平成19年2月19日現在）

平成17年	平成18年	対前年増減数	主な増減理由
—	6人	6人	平成19年2月19日設立のため

(2) 派遣元ごとの職員数

市町名	松山市	今治市	宇和島市	八幡浜市	新居浜市	西条市	大洲市	伊予市	四国中央市	西予市	東温市	上島町	久万高原町	松前町	砥部町	内子町	伊方町	松野町	鬼北町	愛南町	計	
平成18年度	2人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	1人	0人	0人	1人	0人	0人	1人	1人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	6人

(3) 年齢別職員構成の状況（平成19年2月19日現在）

区分	20歳未満	20～23歳	24～27歳	28～31歳	32～35歳	36～39歳	40～43歳	44～47歳	48～51歳	52～55歳	56～59歳	60歳以上	計
職員数	0人	0人	0人	0人	4人	0人	1人	0人	0人	0人	1人	0人	6人

2 給与の状況

市町から派遣されている職員の給与は、派遣元の給与条例に基づき、派遣元の市町から支給されています。なお、支給額に相当する額等を広域連合から負担金として派遣元の市町へ支払うことにより、派遣職員の給与は原則広域連合が負担しています。

(1) 人件費の状況（平成18年度決算）

区分	歳出額 A	実質収支	人件費 B	人件費率 B/A
	千円	千円	千円	%
平成18年度	44,818	1,651	0	0

(2) 職員の平均給料月額、平均給与月額及び平均年齢の状況

区 分	平均給料月額	平均給与月額	平均年齢
一般行政職	—	—	39.0歳

※「平均年齢」は、平成19年2月19日現在における全職員の年齢の平均です。

給与は、派遣元の給与条例に基づき支給されているため、平均給料月額、平均給与月額は算出していません。

(3) 昇給期間短縮の状況

職員の昇給期間短縮は派遣元の規定に基づき派遣元で実施されます。

(4) 職員の手当の支給状況（平成19年4月1日現在）

手当名	内容及び支給単価	支給実績 (平成18年度決算)	支給職員1人当たり 平均支給年額 (平成18年度決算)
通勤手当	通勤に交通用具または交通機関を利用している職員に支給 【交通用具の使用者】 2km片道)以上の職員に対して、使用距離に応じて2,000円から24,500円を支給 【交通機関利用者】 最長6箇月の定期券等の価格による一括支給 1箇月当たりの支給限度額55,000円	0円	0円
単身赴任手当	異動等で配偶者と別居し単身で生活する職員に対して、交通距離に応じて支給 月額23,000円から45,000円の範囲で支給。	0円	0円

※職員の手当は、派遣元の給与条例に基づき、派遣元から支給されます。ただし、派遣元に規定がない場合に限り、広域連合の規定に基づき、広域連合から支給されます。

(5) 特別職の報酬等の状況

区 分	報 酬 額
広域連合長	支給しない
副広域連合長	支給しない
議 長	支給しない
副 議 長	支給しない
議 員	支給しない

3 勤務時間その他の勤務条件の状況

(1) 勤務時間（平成19年2月19日現在）

1週間の勤務時間	1日の勤務時間	始業	終業	休憩時間	休息時間	週休日
40時間	8時間	8時30分	17時15分	45分	15分×2回	土・日曜日

(2) その他の勤務条件

種類	休暇の概要、取得の要件等	取得可能日数等
有給休暇	年次有給休暇	1年につき20日（前年の繰越日数の上限20日のため、最高40日）
	療養休暇	<ul style="list-style-type: none"> 公務災害・通勤災害の場合は必要と認められる期間 結核性疾患については1年、その他の負傷又は疾病については90日を超えない範囲内において必要と認められる期間
	特別休暇	<p>産前休暇：8週間以内に出産する予定の女性職員が申し出た場合に出産の日まで</p> <p>産後休暇：出産後8週間</p> <p>公民権の行使：必要と求められる期間</p> <p>結婚休暇：連続する7日</p> <p>忌引：父母の場合7日など</p> <p>リフレッシュ休暇：30年勤続3日 20年勤続2日</p> <p>夏季休暇：3日</p>
無給休暇	介護休暇	負傷、疾病又は老齢により、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、連続する6月の期間内

4 分限及び懲戒処分の状況

分限処分は、一定の事由（心身の故障のためなど）により職員がその職責を十分に果たすことができない場合、公務の能率を維持することやその適正な運営の確保の目的から、職員の意に反し、その身分に不利益な変動をもたらす処分です。

懲戒処分は、職員が法令や職務上の義務等に違反した場合に道義的責任を問うことにより、公務における規律と秩序を維持・回復することを目的とする処分です。

職員の分限処分及び懲戒処分については、職員の派遣元と協議の上、派遣元において行います。平成18年度における分限処分及び懲戒処分の実績はありません。

5 服務の状況

地方公務員法第30条に、服務の根本基準として、「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、かつ、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らない。」と規定しています。この根本基準の趣旨を具体的に実現するため、同法は、職員に対し、法令等及び上司の職務上の命令に従う義務（同法第32条）、信用失墜行為の禁止（同法第33条）、職務上知り得た秘密を守る義務（同法第34条）、職務に専念する義務（同法第35条）、政治的行為の制限（同法第36条）、争議行為等の禁止（同法第37条）、営利企業等の従事制限（同法第38条）など、服務上の制約が課されています。なお、営利企業等への従事許可については、職員の派遣元と協議の上、広域連合において行います。平成18年度における営利企業等への従事許可の実績はありません。

6 研修及び勤務成績の評定の状況

職員は派遣元が実施する研修に参加することが可能であります。また、勤務成績の評定については、広域連合において行い、その結果を派遣元に報告することとしています。平成18年度における研修及び勤務成績の評定の実施はありませんでした。

7 福祉及び利益の保護の状況

（1）福利厚生

地方公共団体は、地方公務員法により職員の福利厚生を計画を樹立し、実施することが義務付けられています。職員の相互共済及び福利増進等を目的とした共済組合制度及び福利厚生制度等の諸制度については、各職員の派遣元の制度に加入しています。

（2）安全衛生管理

職員の安全と健康を確保すると共に、快適な職場環境作りに努めています。職員の健康の保持にあたっては、職員の派遣元が実施する健康診断等を受診しています。

(3) 公務災害補償

公務災害補償制度は、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に、その災害によって生じた損害の補填（補償）と、被災職員の社会復帰の促進及び職員・遺族の援護を図るために必要な事業（福祉事業）を行うことを目的としています。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。平成18年度における公務災害、通勤災害の認定件数は0件です。

(4) 利益の保護の状況

職員の利益は、勤務条件に関する措置要求制度及び不利益処分に対する不服申立て制度によって保護されています。

勤務条件に関する措置要求制度は、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し団体協約を締結することの認められない職員が公平委員会に対して地方公共団体の当局により適切な措置が執られるべきことを要求する制度であり、また、不利益処分に対する不服申立て制度は、不利益な処分を受けた職員が公平委員会に対して不服申立てを行うことを認める制度です。

(ア) 勤務条件に関する措置の要求の状況

勤務条件に関する措置要求について、平成18年度における措置要求はありません。

(イ) 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てについて、平成18年度における不利益処分に関する不服申立てはありません。