

愛媛県後期高齢者医療広域連合人事行政運営等の状況

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22年度における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について、次のとおり公表します。

平成23年10月28日

愛媛県後期高齢者医療広域連合長 野志 克仁

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の規定に基づく愛媛県内の構成市町から派遣されており、職員は派遣元市町との身分を併任しています。

(1) 職員数（平成22年4月1日現在）

平成21年	平成22年	対前年増減数	主な増減理由
25人	25人	0人	

愛媛県後期高齢者医療広域連合職員定数条例による定数は26名

(2) 派遣元ごとの職員数（平成22年4月1日現在）

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22年度	6人	3人	2人	1人	2人	2人	1人	1人	2人	1人	1人	0人	1人	0人	0人	1人	0人	0人	0人	1人	25人

(3) 年齢別職員構成の状況（平成22年4月1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	1人	6人	8人	6人	1人	0人	0人	1人	2人	0人	25人

2 給与の状況

(1) 人件費の状況(一般会計決算)

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22年度	174,049	24,244	180	0.10

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、派遣元で支給された給与については、広域連合が年度末に精算し、人件費負担金として派遣元に支払います。(平成22年度の人件費負担金額は、162,500千円です。)

(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(平成22年4月1日現在)

区 分	平均給料月額	平均給与月額	平均年齢
一般行政職			36.4歳

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) 特別職の報酬等の状況

区 分	報 酬 の 額	
広域連合長	支給しない	
副広域連合長	支給しない	
議 会	議 長	支給しない
	副 議 長	支給しない
	議 員	支給しない
選挙管理委員会	委 員 長	日額 5,000円
	委 員	日額 5,000円
監査委員	議会の議員のうちから選任された委員	日額 5,000円
	その他の委員	日額 5,000円
附属機関の委員等	日額 5,000円	

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22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 サービスの状況

(1) 職務専念義務免除の概要

職員は、研修を受ける場合、厚生に関する計画の実施に参加する場合等において、あらかじめ任命権者又はその委任を受けた者の承認を得てその職務に専念する義務を免除されることができます。

平成22年度において、職務専念義務の免除の実績は1件で日数は2日でした。

(2) 営利企業等への従事の概要

職員は、任命権者の許可を受けなければ、営利企業等の役員等を兼ねることや自ら営利企業を営むこと、その他報酬を得ていかなる事業又は事務にも従事することはできません。

平成22年度において、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

(1) 研修

広域連合において実施する研修の実績はありませんが、職員は派遣元が実施する研修に参加しています。

(2) 勤務成績の評定

勤務成績の評定は、広域連合において実施していません。

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の計画を樹立し、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。

ただし派遣元での健康診断の受診が難しい場合は、協議の上、広域連合が実施します。

平成 2 2 年度は 7 名が受診しました。

(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 2 2 年度における公務災害、通勤災害の認定件数は 0 件です。

8 公平委員会に係る業務の状況（愛媛県人事委員会委託事務）

地方公務員法第 7 条第 4 項により、公平委員会を置く地方公共団体は、議会の議決を経て規約を定めることにより、人事委員会又は公平委員会を設置せずに他の地方公共団体の人事委員会に委託して公平委員会の事務を処理させることができると規定されています。

当広域連合においても、この規定に基づき、規約を定めて愛媛県人事委員会に公平委員会の事務を委託して処理しています。委託している公平委員会の事務の内容及び平成 2 2 年度の状況の報告は、次のとおりです。

(1) 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成 2 2 年度において、措置要求事案はありません。

(2) 不利益処分に関する不服申立ての状況

平成 2 2 年度において不服申し立て事案はありません。