

公 表

愛知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年広域連合条例第28号）第5条の規定に基づき、令和4年度における愛知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別紙のとおり公表する。

令和5年9月13日

愛知県後期高齢者医療広域連合長 浅井 由崇

令和4年度における愛知県後期高齢者医療広域連合の人事行政の運営等の状況

第1 令和4年度における愛知県後期高齢者医療広域連合の人事行政の運営の状況

1 職員の任免及び職員数に関する状況

職員はすべて、県及び県内の市町村からの派遣によるものです。(非常勤職員を除く)

区分	職員の任免(令和4年度)		職員数 (令和4年4月1日現在)
	任命をした職員数	任命を解除した職員数	
人数	14人	14人	39人

2 職員の人事評価の状況

人事評価は、職員の派遣元の団体が行います。広域連合は、勤務状況、その他必要な事項を派遣元へ報告しています。

3 職員の給与の状況

広域連合は、県及び市町村から派遣されている職員に対し、派遣元の団体との協定に基づき、管理職手当(県及び名古屋市からの派遣職員を除く。)、単身赴任手当(名古屋市からの派遣職員を除く。)、時間外勤務手当、休日勤務手当、管理職員特別勤務手当を支給しています。

なお、その他の給与は、派遣元の団体との協定に基づき派遣元の団体から支給され、広域連合は、派遣元の団体に対し、派遣元の団体が支給した給与及び派遣元の団体が負担した派遣職員に係る共済費全額(ただし、県からの派遣職員については3分の2)を派遣職員人件費負担金として負担しています。

(1) 人件費の状況(令和4年度決算)

歳出合計	人件費 A	派遣職員人件費負担金 B	合計 A+B
2,162,289千円	14,037千円 (0.6%)	293,694千円	307,731千円 (14.2%)

備考1 人件費には、職員給与のほか、共済費及び特別職の報酬を含みます。

備考2 ()内の数値は歳出合計に対する割合を示します。

(2) 職員給与の状況(令和4年度決算)

職員数	給与(職員手当)					合計
	管理職 手当	単身赴任 手当	時間外 勤務手当	休日勤務 手当	管理職員 特別勤務手当	
39人 (行政職)	2,869千円	—	9,342千円	22千円	—	12,233千円

備考 職員数は令和4年4月1日現在の派遣職員の数です。

(3) 職員手当の状況(令和4年度決算)

手当名	手当の内容	支給対象職員数	職員1人当たり平均支給年額
管理職手当	課長級以上の職員に対して月額 79,700 円～108,100 円の範囲で支給	3 人	956 千円
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、交通距離に応じて月額 30,000 円～100,000 円の範囲で支給	—	—
時間外勤務手当	正規の勤務時間以外に勤務した職員に対して、勤務時間等に応じて支給	33 人	283 千円
休日勤務手当	休日に勤務した職員に対して、勤務時間等に応じて支給	33 人	0.6 千円
管理職員特別勤務手当	課長級以上の職員が災害への対処、臨時または緊急の必要等により週休日、休日または週休日等以外の日の午前0時から午前5時までに勤務した場合に、勤務1回につき3,000円～15,000円の範囲で支給	6 人	—

備考 手当の内容は、令和4年度の状況です。

(4) 職員の平均年齢及び平均給与月額状況(令和4年4月1日現在)

平均年齢	平均給与月額
39.7 歳	—

備考 一部の手当を除き、給与は派遣元の団体に支払われているため、平均給与月額は算出していません。

(5) 特別職の報酬の状況(令和4年度決算)

区分	報酬額	支給額
議長	日額 15,000 円	75 千円
副議長	日額 13,000 円	65 千円
議員	日額 10,000 円	1,410 千円
選挙管理委員	日額 7,000 円	—
監査委員	日額 7,000 円	161 千円
情報公開・個人情報保護審査会委員	日額 15,000 円	45 千円
移送費審査嘱託医	日額 10,700 円	33 千円

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

職員の勤務時間は、1週間につき38時間45分とし、勤務の割振りは月曜日から金曜日までとしています。また、1日の勤務時間の割振りは、午前8時45分から午後5時30分とし、その途中に1時間の休憩時間を設け、7時間45分としています。

なお、新型コロナウイルス感染症のまん延防止のため、当広域連合においても、通常の勤務時間から、15分単位で勤務時間をずらす時差勤務を実施しました。

(2) 休暇の種類

休暇は、年次有給休暇、病気休暇、特別休暇、介護休暇及び介護時間があります。休暇の内容は次のとおりです。

ア 年次有給休暇

年次有給休暇の日数、繰越制度等については、派遣元の団体との協定に基づき、派遣元の団体の規定を適用しています。

令和4年度の取得実績は、1人当たり20.4日です。

イ 病気休暇

職員が、負傷又は疾病のため療養する必要がある、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に認められます。令和4年度の取得実績は3人です。

ウ 特別休暇

特別の事由により、職員が勤務しないことが相当である場合に認められる休暇です。

事 由	付与期間	取得実績	
		取得人数	1人当たりの取得期間
選挙権等の公民権行使	必要と認められる期間	—	—
裁判員等としての官公署への出頭	必要と認められる期間	—	—
骨髄移植等のための登録・検査	必要と認められる期間	—	—
ボランティア活動	5日以内	—	—
結婚	5日以内	—	—
出産（産前）	出産予定日前8週間（多胎妊娠の場合は14週間）から出産の日までの申し出た期間	—	—
出産（産後）	出産の日の翌日から8週間を経過する日まで	—	—
1歳に達しない子の保育	1日2回それぞれ30分以内	—	—

妊娠中の通勤緩和	1日60分以内	—	—
妊産婦の保健指導又は健康診査	必要と認められる期間	—	—
妻の出産補助	2日以内（1日又は1時間単位で取得）	—	—
妻が出産する場合における子（当該出産にかかる子又は小学校就学の始期に達するまでの子）の養育	妻の出産予定日8週間前（多胎妊娠の場合は14週間）から出産日後8週間後の期間において5日以内（1日又は1時間単位で取得）	1人	5.0日
小学校就学の始期に達するまでの子の看護	5日以内（1日又は1時間単位で取得）	3人	3.3日
要介護者の介護等	5日以内（1日又は1時間単位で取得）	1人	1.0日
忌引	親族に応じ、7日以内で定める日数	6人	4.2日
父母の追悼のための特別な行事	1日	—	—
夏季	6月から9月までの期間内において5日以内	39人	5日
災害による現住居の滅失等	7日以内	—	—
感染症の予防のための交通制限等	必要と認められる期間	—	—
災害による交通遮断	必要と認められる期間	—	—
交通機関等の事故等	必要と認められる期間	8人	2時間21分
災害時等の通勤途上の危険回避	必要と認められる期間	—	—
生理	1回につき2日以内	—	—
広域連合長においてやむを得ない理由があると認める場合	必要と認められる期間	18人	5.9日

エ 介護休暇

介護休暇は、職員が配偶者、父母、子、配偶者の父母等で負傷、疾病等により日常生活を営むのに支障があるもの（以下「要介護者」という。）の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合に、6月の期間内で認められます。令和4年度の取得実績はありません。

オ 介護時間

介護時間は、職員が要介護者の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合に、連続する3年の期間内で、1日の勤務時間の一部（2時間を限度）で認められます。令和4年度の取得実績はありません。

(3) 育児休業等の種類

育児休業等に関する制度は、地方公務員の育児休業等に関する法律に基づき、職員の育児休業等に関する条例等により定められており、子を養育する職員の継続的な勤務を促進し、もって職員の福祉を増進するとともに、地方公共団体の行政の円滑な運営に資することを目的として設けられている制度で、各制度の内容は次のとおりです。令和4年度は育児休業を1名取得しました。

ア 育児休業

3歳に満たない子を養育するために休業することができます。

イ 部分休業

小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、1日の勤務時間の一部（2時間を限度）について勤務しないことができます。

ウ 育児短時間勤務

小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、短時間勤務をすることができます。

5 職員の分限及び懲戒の状況

分限処分は、一定の事由によって職員がその職務を十分に果たすことができない場合などに、職員の意に反する不利益な身分上の変動をもたらす処分、公務能率の維持向上を図ることを目的としています。

懲戒処分は、職員の一定の服務義務違反に対して職員に科する制裁としての処分、規律の維持を目的として職員の責任を問うものです。

職員の分限処分及び懲戒処分は、派遣元の団体との協定に基づき、職員の派遣元の団体と協議の上で派遣元の団体において行われます。なお、令和4年度に派遣元の団体において行われた分限処分及び懲戒処分の実績はありません。

6 職員のサービスの状況

職員の職務の根本基準は、地方公務員法第 30 条に「すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、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。」と規定されています。当広域連合では、職員として守るべき事項をサービス規程に定め、この規定に基づき職務の執行に当たっています。

また、営利企業等への従事許可については、派遣元の団体との協定に基づき、職員の派遣元の団体と協議の上で派遣元の団体において行います。なお、令和 4 年度に、派遣元の団体において行われた営利企業等への従事許可の実績はありません。

7 職員の退職管理の状況

職員はすべて、県及び県内の市町村からの派遣によるものであり、退職ではなく派遣解除となるため、退職管理の実績はありません。

8 職員の研修の状況

職員は、派遣元の団体が実施する研修、障害を理由とする差別の解消の推進に関する研修や、e ラーニング等を利用した研修に参加しています。

9 職員の福祉及び利益の保護の状況

(1) 福祉

職員の相互共済及び福利増進等を目的とした福利厚生制度及び共済組合制度などの諸制度については、各職員とも派遣元の団体の制度に加入しています。

(2) 安全衛生管理

職員の健康の保持増進を図るとともに快適な職場環境の形成に努めています。職員の健康の保持にあたっては職員の派遣元の団体が実施する健康診断等を受診しています。

(3) 職員の災害補償

公務上・通勤途上の災害に被災した職員に対し、地方公務員災害補償法に基づく療養補償、休業補償等の各種補償を行います。

令和 4 年度における公務災害・通勤災害の認定実績はありません。

公務災害基金負担金（令和 4 年度決算）

金額	一人当たりの負担額
16,119 円	413 円

第2 公平委員会の事務を委託している名古屋市からの令和4年度における業務の状況の報告

広域連合は、地方公務員法第7条第4項の規定により、同法第8条第2項に規定する公平委員会の事務を名古屋市に委託しています。

愛知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第4条の規定による名古屋市からの報告は次のとおりです。

1 令和4年度勤務条件に関する措置の要求の状況について

地方公務員法第46条及び第47条に係る件数

(単位：件)

区分		新規	前年度からの繰越	合計	
事案数		0	0	0	
審査結果	却下	0	0	0	
	判定	受理後の却下	0	0	0
		棄却	0	0	0
		認容	0	0	0
取下げ		0	0	0	
翌年度への繰り越し		0	0	0	

2 令和4年度不利益処分に関する審査請求の状況について

地方公務員法第49条の2及び第50条に係る件数

(単位：件)

区分		新規	前年度からの繰越	合計	
事案数		0	0	0	
審査結果	却下	0	0	0	
	判定	受理後の却下	0	0	0
		棄却	0	0	0
		修正・取消	0	0	0
取下げ		0	0	0	
翌年度への繰り越し		0	0	0	