

## 平成 30 年度福島県後期高齢者医療広域連合の人事行政の運営等の状況の公表

地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 58 条の 2 及び福島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に基づき、本広域連合の人事行政運営の公平性、透明性を確保するために、平成 30 年度の人事行政の運営等の状況について公表します。

### 1 職員の任免及び職員数に関する状況

本広域連合は、福島県及び本広域連合を構成する市町村から職員の派遣を受けて運営されているため、職員の採用はありません。

区分	平成 30 年 4 月 1 日現在	退職者数	採用者数	派遣者数	平成 31 年 3 月 31 日現在
職員数	23 人	0 人	0 人	1 人	22 人

### 2 職員の人事評価の状況

人事評価の目的	人事評価は、職員の能力の向上及び組織的・効率的な職務遂行の推進を図ることを通して、県政全体の成果の向上を目指すことを目的としています。
評価の種類	能力評価…職務遂行する上で発揮された能力を評価するもの（絶対評価） 業績評価…目標管理の手法等により仕事の成果を評価するもの（絶対評価）
対象職員	人事評価は、次に掲げる職員以外の全ての職員を対象としています。 <ul style="list-style-type: none"><li>・ 非常勤又は臨時的任用職員</li><li>・ 評価期間内の職務期間が 3 月未満の職員</li></ul>
評価者等	一次評価者は直近上位の管理職、二次評価者は一次評価者の直近上位の管理職とし、最終評価者を事務局長としています。また、実施責任者を事務局次長としています。 実施責任者は最終評価の結果について、必要に応じて偏りを是正、調整し評価を確定させることとしています。
評価期間	能力評価…10 月 1 日～9 月 30 日 業績評価…前期 4 月 1 日～9 月 30 日 後期 10 月 1 日～3 月 31 日
評価結果の活用	評価結果については、任用、給与、分限の基礎とするほか、職員の能力開発・人材育成及び適材適所の人事配置の基礎資料として活用しています。

### 3 職員の給与の状況

職員の給与は、派遣元の地方公共団体が職員本人に支給した後、本広域連合が派遣元の地方公共団体に対してその支給額分を負担金として支出しましたので、給与の支出はありません。

### 4 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

#### (1) 職員の勤務時間

1 週間の勤務時間	開始時刻	終了時刻	休憩時間
38 時間 45 分	8 : 30	17 : 15	午後 0 時から午後 1 時

## (2) 年次有給休暇及び休暇等の種類

休暇の種類	内容
年次有給休暇	1年につき最高20日付与され、20日を超えない範囲内の残日数を翌年に繰り越すことができる。
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、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合。
特別休暇	選挙権の行使、結婚、出産、交通機関の事故その他の特別の事由により職員が勤務しないことが相当であると認められる場合。 例) 育児参加のための休暇・子育て休暇・忌引休暇・夏季休暇等
介護休暇	職員が配偶者、父母、子、配偶者の父母その他規則で定める者で負傷、疾病又は老齢により規則で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合。

※上記のほか、派遣元の地方公共団体との派遣協定に基づき、元気回復休暇等派遣元の制度が適用されています。

## 5 職員の分限及び懲戒処分の状況

### (1) 分限処分について

分限処分とは、公務能率の維持を目的として、勤務成績が良くない場合、心身の故障のために職務遂行に支障がある場合、職務に必要な適格性を欠く場合等に職員に対して行われる処分です。

処分の種類	処分者数
免職	0人
降任	0人
休職	0人
降給	0人
失職	0人

### (2) 懲戒処分について

懲戒処分とは、職員の義務違反に対する道義的責任を問う場合や、秩序維持を図ることを目的とした制裁的な処分、法令等に違反した場合、職務を怠った場合、全体の奉仕者にふさわしくない非行があった場合等に職員に対して行われる処分です。

処分の種類	処分者数
免職	0人
停職	0人
減給	0人
戒告	0人

## 6 職員のサービスの状況

区分	内容	違反者
命令に従う義務 (地方公務員法第 32 条)	職員は、法令等に従い、かつ、上司の命令に従わなければならない。	0 人
信用失墜行為の禁止 (地方公務員法第 33 条)	職員は、職の信用を傷つけ、又は職全体の不名誉となるような行為をしてはならない。	0 人
秘密を守る義務 (地方公務員法第 34 条)	職員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。	0 人
職務に専念する義務 (地方公務員法第 35 条)	職員は、勤務時間中、職務に注意力のすべてを用い、職務にのみ専念しなければならない。	0 人
政治的行為の制限 (地方公務員法第 36 条)	職員は、政治活動等に関与してはならない。	0 人
争議行為の禁止 (地方公務員法第 37 条)	職員は、ストライキ等をしてはならない。	0 人
営利企業等への従事制限 (地方公務員法第 38 条)	職員は、許可を受けなければ、営利を目的とする会社その他の団体の役員等を兼ね、若しくは自ら私企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならない。	0 人

## 7 職員の研修の状況

派遣元の地方公共団体の研修計画等に基づき、派遣元の地方公共団体において実施されております。本広域連合においては、職務遂行に必要な知識・技能の向上を図るための研修に参加しています。

## 8 職員の福祉及び利益の保護の状況

### (1) 健康診断の実施について

職員の健康診断は、派遣元の地方公共団体において実施されております。

### (2) 公務災害の発生状況について

区分	発生件数
公務上の災害	0 件
通勤による災害	0 件

## 9 福島県人事委員会から報告を受けた公平委員会の業務の状況

本広域連合は、地方公務員法第 7 条第 3 項の規定により公平委員会を置くこととされておりますが、同条第 4 項の規定により公平委員会の事務を福島県人事委員会に委託しております。福島県人事委員会から報告を受けた平成 30 年度の業務の状況は、次のとおりです。

### (1) 勤務条件に関する措置の要求の状況

該当なし

### (2) 不利益処分に関する不服申立ての状況

該当なし

(3) 人事行政相談の状況

該当なし

(4) その他

ア 職員団体の登録の状況

(ア) 登録職員団体名

該当団体なし

(イ) 変更登録年月日とその内容

該当なし

イ 管理職員等の範囲の指定の状況（県に公平委員会の事務を委託している地方公共団体の職員に係る管理職員等の範囲を定める規則の改正年月日）

規則改正なし