



埼玉県後期高齢者医療広域連合告示第127号

埼玉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23号）第5条の規定により、埼玉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、次のとおり公表する。

令和7年9月19日

埼玉県後期高齢者医療広域連合長 吉 田 信 解



令和6年度埼玉県後期高齢者医療広域連合人事行政の運営等の状況について

I 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

広域連合の職員は、地方自治法第252条の17の規定に基づく県内関係市町村からの派遣職員で構成されており、職員は派遣元市町村と広域連合との身分を併任しています。

(1) 職員数の状況（各年度4月1日現在）

区分		令和6年度	令和7年度	対前年増減数
職員数	総数	39人	39人	増減なし
	うち女性職員数	9人	10人	+1人

(2) 職員の任命等の状況

区分	併任発令者数 (令和6年度中)	併任解除者数 (令和6年度中)
人数	16人	14人

(3) 年齢別職員数の状況（令和6年4月1日現在）

区分	20～ 24歳	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 44歳	45～ 49歳	50～ 54歳	55～ 59歳	60歳 以上
職員数	1人	2人	9人	10人	8人	3人	4人	2人	0人

(4) 職員の平均年齢（令和6年4月1日現在）

39.0歳 小数点第1位まで

2 職員の人事評価の状況

派遣職員であるため、埼玉県後期高齢者医療広域連合においては、人事評価は実施していません。

3 職員の給与の状況

関係市町村から派遣されている職員の給与は、派遣元市町村の関係規定に基づき、派遣元市町村が支給し、その経費は、広域連合が負担しています。

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

職員の勤務時間は、1週間当たり38時間45分と定められており、原則として毎週月曜日から金曜日まで、午前8時30分から午後5時15分までの勤務となります。

そのうち、正午から午後1時までは休憩時間となっています。

(2) 休暇制度

ア 年次有給休暇

1年に20日（年の中途に採用された職員は、新たに職員となった日の前日までの間に使用した年次有給休暇に相当する休暇の日数を減じて得た日数）付与されます。また、その年に付与された残日数（20日を限度）は、翌年に限り繰り越すことができます。

令和6年1月1日から令和6年12月31日までの職員1人あたりの年次有給休暇平均取得日数は、20.6日です。

イ 傷病休暇

職員が負傷又は疾病のため療養する必要があるため、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合の有給の休暇です。

ウ 特別休暇

選挙権の行使、婚姻、出産、忌引、交通機関の事故等により、社会慣習上又は物理上の理由により、職員が勤務しないことが適当であると認められる場合の有給の休暇です。

エ 介護休暇

職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により日常生活を営むのに支障がある家族を介護する場合における無給の休暇です。

5 職員の休業に関する状況

育児休業・育児短時間勤務・部分休業制度の概要及び取得状況

ア 育児休業

子を養育する職員の継続的な勤務を促進し、職員の福祉の増進と公務の円滑な運営に資することを目的とした休業です。最長、子が3歳に達するまで取得できます。（出生時育児休業は、出生日から8週間以内に4週間まで取得できます。）

令和6年度中の取得実績は1名で、取得日数は17日間です。

イ 育児短時間勤務

育児のため、1週間あたりの勤務時間を選択することができる制度です。最長、子が小学校就学に達するまで取得できます。

令和6年度中の取得実績はありません。

ウ 部分休業

育児のため、1日に2時間以内の範囲で取得できる休業です。最長、子が小学校就学に達するまで取得できます。

令和6年度中の取得実績はありません。

6 職員の分限及び懲戒処分状況

(1) 分限処分

職員が心身の故障のため職務の遂行に支障がある場合など、一定の事由により職務を十分に果たすことができない場合等に行う不利益処分で、降級・降任・休職・免職の4種類があります。

令和6年度において、処分の実績はありません。

(2) 懲戒処分

公務員の勤務関係の秩序を維持するため職員の服務義務違反（法令違反、義務違反、非行等）に対し、その道義的責任を追及して科する制裁で、戒告・減給・停職・免職の4種類があります。

令和6年度において、処分の実績はありません。

7 職員の服務の状況

(1) 職員の守るべき服務の概要

地方公務員法第30条において、服務の根本基準として、「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、かつ、職務の遂行に当っては、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（第32条）、信用失墜行為の禁止（第33条）、秘密を守る義務（第34条）、職務に専念する義務（第35条）、政治的行為の制限（第36条）、争議行為等の禁止（第37条）、営利企業等の従事制限（第38条）など、服務上の強い制約を課しています。

(2) 服務規律の遵守に関する取組

年末年始等における職員の綱紀粛正、服務規律の確保について職員に通知し、周知徹底を図っています。

(3) 職務専念義務の免除、営利企業等の従事許可

ア 職務専念義務の免除

職員が、研修に参加、人間ドックを受診、職務に関連ある講演、講義等を行う場合など、一定の事由に該当する場合に、特例として職務に専念する義務を免除しています。

イ 営利企業等の従事許可

職員が報酬等を得る場合に、職務への公平性や職員の品位の保持等の観点から全体の奉仕者である公務員の基本的性格と矛盾しない場合に限り許可できるものです。

8 職員の退職管理の状況

派遣職員において、令和6年度中の退職者はありません。

9 職員の研修の状況

研修については、原則、派遣元が実施する研修に参加しているほか、国が主催

する情報セキュリティに関する研修や、業務システムに関する初任者研修等をオンラインで受講しています。

10 職員の福祉及び利益の保護の状況

(1) 共済制度

共済組合制度については、各職員とも派遣元の団体の制度に加入しています。

(2) その他の福利厚生制度の状況

福利厚生制度については、各職員とも派遣元の団体の制度に加入しています。

(3) 職員健康診断の実施状況

各種健康診断等については、派遣元において実施しています。

(4) 公務災害補償の状況

地方公務員災害補償制度は、地方公務員災害補償法に基づき職員が公務上の災害（負傷、疾病、障害又は死亡）又は通勤による災害を受けた場合に、その災害によって生じた損害を補てんし、必要な福祉事業を行うことを目的としています。

令和6年度における公務災害、通勤災害の認定件数は0件です。

Ⅱ 公平委員会の業務の状況

公平委員会事務を委託しているさいたま市人事委員会から報告を受けた令和6年度における業務の状況を公表するものです。

1 勤務条件に関する措置の要求及び不利益処分に関する不服申立ての状況

勤務条件に関する措置の要求とは、地方公務員法第46条に基づき、職員が給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、公平委員会に対して、適切な措置が執られるべきことを要求することができる制度です。

不利益処分に関する不服申立てとは、地方公務員法第49条の2に基づき、任命権者により、懲戒その他その意に反すると認める不利益な処分を受けた職員が、公平委員会に対して、その処分の取消し等を申し立てることができる制度です。

令和6年度において、勤務条件に関する措置要求事案及び不利益処分に関する不服申立て事案はありません。