

1 職員の任免及び職員数に関する状況

1-1 職員の採用状況

平成28年度の新規採用者の職種別人数は以下のとおりです。

(単位:人)

職 種	試験採用	選考採用(※)	合 計
医 師		32	32
看 護 師		74	74
准 看 護 師		0	0
保 健 師		0	0
助 産 師		3	3
薬 剤 師		3	3
栄 養 士		0	0
診 療 放 射 線 技 師		3	3
臨 床 検 査 技 師		4	4
臨 床 工 学 技 士		3	3
理 学 療 法 士		2	2
作 業 療 法 士		2	2
言 語 聴 覚 士		0	0
看 護 員		0	0
主 事	4	0	4
合 計	4	126	130

※「選考採用」…①試験を行っても十分な競争者が得られない場合又は職務と責任の特殊性により職務の遂行能力について職員の順位の判定が困難である場合

例) 医師、看護師、薬剤師、保健師など

②国又は人事委員会をおく他の地方公共団体の試験又は選考に合格した者をもって補充しようとする職で、当該試験又は選考にかかる職と同等以下の場合

例) 国家公務員や他の地方公共団体の職員を企業団職員として採用する場合

1-2 退職者の状況

平成28年度の退職者の職種別人数は以下のとおりです。

(単位:人)

職種	区分	合計	定年退職	勸奨退職等	その他			
					自己都合退職等	懲戒免職	死亡退職	再任用後の離職者
医	師	33			33			
看	護 師	50	3		46			1
准	看 護 師	8	5		3			
保	健 師	0						
助	産 師	5			5			
薬	劑 師	2	1		1			
栄	養 士	0						
臨	床 検 査 技 師	0						
診	療 放 射 線 技 師	3	3					
臨	床 工 学 技 士	0						
理	学 療 法 士	1			1			
作	業 療 法 士	1			1			
言	語 聴 覚 士	0						
主	事	14	1	2	11			
医	療 技 師	0						
調	理 員	0						
合 計		117	13	2	101	0	0	1

1-3 職員数の状況

(各年4月1日現在)

区 分	職 員 数		対 前 年 増 減 数	主 な 増 減 理 由 等
	平成28年	平成29年		
医師	142	147	5	公募医の増員等
医療技術職	234	244	10	臨床検査技師・療法職員の採用等
看護職	857	870	13	看護師の採用等
事務	117	115	▲ 2	自己都合退職等
現業職	8	8	0	
合 計	1,358 [1,601]	1,384 [1,601]	26 [0]	

- (注) 1 職員数は一般職に属する職員数であり、地方公務員の身分を有する休職者、派遣職員などを含み、臨時又は非常勤職員を除きます。
- 2 合計欄 [] 内は、条例定数の合計です。
- 3 看護職は准看護師及び看護員を含みます。

2 職員の給与

① 職員給与費の状況

ア

区 分	総 費 用 A	純損益又は 実質収支	職員給与費 B	総費用に占める 職員給与費比率 B/A
28年度	千円 28,624,492	千円 △ 1,070,049	千円 14,839,721	% 51.8%

(注) 職員給与費は法定福利費を含んでいます。

イ

区 分	職員数 A	給 与 費				一人当たり 給与費 B/A
		給 料	職員手当	期末・勤勉手当	計 B	
28年度	人 1,405	千円 5,029,454	千円 3,451,837	千円 1,312,440	千円 9,793,731	千円 6,971

(注) 1 職員手当には、退職手当は含まれていません。
2 職員数は平成29年3月31日現在の人数です。

② 職員の平均年齢、基本給及び平均月収額の状況(平成29年4月1日現在)

区 分	平均年齢	基本給	平均月収額
医 師 職	40.9 歳	417,866 円	1,306,646 円
看護・保健職	42.1 歳	301,003 円	371,142 円
薬剤・医技職	38.1 歳	293,540 円	369,761 円
福 祉 職	36.0 歳	258,375 円	295,418 円
技能労務職	52.8 歳	355,815 円	377,046 円
事 務 職	39.1 歳	297,936 円	378,841 円

③ 職員手当の状況

ア 期末手当・勤勉手当

1人当たり平均支給額〔28年度〕	1,312 千円
〔28年度支給割合〕	
期末手当	2.6 月分
勤勉手当	1.70 月分
〔加算措置の状況〕	
職制上の段階、職務の級等による加算措置	
・役職加算	5~20%
・管理職加算	10%

業績手当

1人当たり平均支給額〔28年度〕	2,354 千円
(給料月額+職務手当の半額) の4.0月分を基本に業績評価 結果に基づき変動 〔支給対象者〕 医師	

イ 退職手当(平成29年4月1日)

(支給率)	自己都合	定年
勤続20年	23.5 月分	29.375 月分
勤続25年	33.5 月分	39.75 月分
勤続35年	47.5 月分	57.0 月分
最高限度額	57 月分	57.0 月分
その他の加算措置		
定年前早期退職特例措置(2%~20%加算)		
(退職時特別昇給	なし)
1人当たり平均支給額	4,121 千円	19,911 千円

(注) 退職手当の1人当たり平均支給額は、平成28年度に退職した職員に支給された平均額です。

ウ 地域手当

(平成29年4月1日現在)

支給実績(28年度決算)			1,630 千円
支給対象地域	支給率	支給対象職員数	
長崎市	3 %	13 人	
医師	%	人	

エ 特殊勤務手当

著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務、その他著しく特殊な勤務で給与上特別の考慮を必要とするが、その特殊性を給料で考慮することが適当でないと認められるものに従事する職員に対し、その勤務の特殊性に応じて支給されます。

国 国に準ずる手当…国が特殊勤務手当を措置している勤務と同様であるもの

交 交付税算入手当…交付税措置がされている手当

他 その他 …上記以外のもの

支給実績(28年度決算)	715,127 千円
手当の種類(手当数)	15

手当の名称	主な支給対象職員	主な支給対象業務	左記職員に対する支給単価
夜間看護等手当	病院に勤務する職員	深夜(午後10時～午前5時)における看護等	深夜の全部 1回 6,800円 4時間以上 1回 3,300円 2～4時間 1回 2,900円 2時間未満 1回 2,000円
防疫等作業手当	病院に勤務する職員	感染症の病原体等に感染の危険がある作業、検査、在宅結核患者の療養指導等	日額 290円 月額 6,000円
放射線取扱手当	病院に勤務する職員	放射線照射作業及びその補助作業等	日額 230円 月額 9,000円、6,000円
有害物取扱手当	病院に勤務する職員	毒物・劇物を用いて、試験研究・検査のため化学分析作業	日額 290円
出産介助手当	病院に勤務する職員	出産の介助	月額 4,000円
救急呼出待機手当	病院に勤務する職員	緊急の呼出しに対応するための待機	1回につき 2,000円 (5時間未満の場合 1,000円)
特別調整手当	採用による欠員の補充が極めて困難な職にあると企業長が認めた職員	医療業務	月額 500円～50,000円
離島診療手当	①離島地域の病院に勤務する医師 ②本土地域の病院に勤務し離島地域の病院に診療応援を行う医師	離島地域の病院での診療	①月額 280,000円～350,000円 + α ※α=(給料月額+扶養手当) ×支給割合(8～16%) ②日額 14,000円+2,000円～4,000円
離島研修支援手当	離島地域の病院に勤務する医長昇格前の医師	離島地域の病院に勤務	月額 70,000円
診療応援手当	病院に勤務する医師	診療応援のための遠隔地への派遣	航空・航空機利用 1日20,000円 陸路50km未満 1日2,000円 陸路50km以上 1日5,000円
専門看護手当	その資格が業務に直接役立つと認められた専門看護師、認定看護師、精神科認定看護師	看護業務	専門看護師 月額 5,000円 認定看護師 月額3,000円 精神科認定看護師 月額3,000円
特殊業務手当	病院に勤務する職員	職務の複雑、困難もしくは責任の度合または勤務の強度・勤務時間・勤務環境その他の勤務条件が、同じ職務の「級」に属する他の職に比べて著しく特殊な職であるもの	その職務内容、勤務地により 月額 8,500円～37,500円
診療看護師手当	その資格が業務に直接役立つと認められた診療看護師	厚生労働省の「看護師特定行為・業務試行事業」の対象となる行為・業務	月額 60,000円
精神保健福祉業務手当	病院に勤務する職員	精神保健指定医の診察、その診察の立会、入院措置患者の護送、在宅精神患者の訪問指導	日額 290円
分娩手当	分娩業務に従事することを常例とする産婦人科医	分娩業務	1件 10,000円

オ 時間外勤務手当

支給実績（28年度決算）	545,401 千円
支給実績（27年度決算）	547,674 千円

（注）時間外勤務手当には、休日勤務手当が含まれています。

カ その他の手当（平成29年4月1日現在）

手当名	内容及び支給単価	支給実績 (28年度決算)
扶養手当	<p>扶養親族のある職員に対して支給されます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・配偶者 13,000円 ・配偶者以外の扶養親族一人につき 6,500円 <p>（配偶者がいない場合の一人目 11,000円）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・16～22歳までの子がいる場合の加算 1人につき 5,000円 	142,021千円
住居手当	<p>借家又は借間に居住し、一定額(12,000円)を超える家賃等を支払っている職員又は自宅に居住して世帯主である職員に支給されます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・月額23,000円以下の家賃を負担 家賃月額－12,000円 ・月額23,000円を超える家賃を負担 (家賃月額－23,000円) × 1/2 + 11,000円 [最高27,000円] <p>※単身赴任手当を受給している職員の留守家族で家賃を負担している者は、上記により算出した額の1/2の額 [最高13,500円]</p>	88,977千円
通勤手当	<p>通勤のために交通機関等(列車、バス等)を利用し運賃等を負担している職員又は交通用具(自動車等)を使用する職員に対して支給されます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・交通機関等利用者 1箇月当たりの運賃等相当額55,000円迄は全額、55,000円を超える部分については2分の1を支給(5,000円限度) [最高60,000円] ・交通用具利用者 距離に応じて2,400円～45,000円を支給 	97,346千円
単身赴任手当	<p>公署を異にする異動等に伴い転居し、やむを得ない事情により配偶者と別居し、単身で生活することを常況とし、距離制限(60km以上)を満たす職員に支給されます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・30,000円＋加算額 <p>※加算額は距離に応じて8,000円～70,000円 ※H27.4.1～H30.3.31までに段階的引上げ</p>	9,348千円
管理職手当	<p>管理又は監督の地位にある職員に支給されます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給料表別、職務の級、区分別に定額 	20,806千円
宿日直手当	<p>宿日直勤務を命ぜられた職員に支給されます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤務の態様及び勤務時間等に応じて、勤務1回につき7,200円～20,000円 (5時間未満50/100、半日勤務等150/100) 	131,308千円
管理職特別勤務手当	<p>管理職手当を受給している職員が、休日において、臨時又は緊急の必要により4時間以上勤務した場合に支給されます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職手当の支給区分に応じて勤務1回につき4,000円から12,000円 	0千円
夜間勤務手当	<p>正規の勤務時間として深夜(午後10時から翌日の午前5時までの間)に勤務した職員に支給されます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤務1時間当たりの給与額 × 25/100 × 深夜勤務時間数 	103,097千円
職務手当	<p>医師の役職、職務に対する手当として医師に支給されます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職名別、種別に定額 	726,642千円

3 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

3-1 勤務時間及び休憩時間

(平成29年4月1日現在)

区 分	1日の正規の勤務時間	開始時刻	終了時刻	休 憩 時 間
本部	7時間45分	9:00	17:45	12:00~13:00
精神医療センター 島原病院		8:45	17:30	
上五島病院附属診療所 奈良尾医療センター		8:00	16:45	
その他の病院		8:30	17:15	

3-2 年次有給休暇

職員の年次有給休暇は、1年（暦年）につき20日あります。なお、年の途中で採用された職員は、採用された日の属する月に応じて2~18日の年次有給休暇が与えられます。

また、年次有給休暇のうち職員がその年に与えられなかった日数（残日数）があるときは、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ます。

4 職員の分限及び懲戒処分の状況

4-1 分限処分(地方公務員法第28条)

分限処分とは、職員の身分保障を前提としつつ、**一定の事由**がある場合に、本人の意に反して、その身分に不利益な変動をもたらす処分で、免職、休職、降任及び降給の4種類があります。

「一定の事由」とは、次のような場合です。

- 「免職又は降任」・・・①勤務実績が良くない場合
②心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
③その職に必要な適格性を欠く場合
④職制、定数の改廃、予算の減少により廃職、過員を生じた場合
- 「休職」・・・①心身の故障のため、長期の休養を要する場合
②刑事事件に関し起訴された場合
③条例で定める事由に該当する場合
- 「降給」・・・条例で定める事由に該当する場合

平成28年度における分限処分の状況は次のとおりです。

(単位:人)

処分の種類	降任	免職	休職	降給	合計
勤務実績が良くない場合	0	0	0	0	0
心身の故障の場合	0	0	19	0	19
職に必要な適格性を欠く場合	1	0	0	0	1
職制、定数の改廃、予算の減少により廃職、過員を生じた場合	0	0	0	0	0
刑事事件に関し起訴された場合	0	0	0	0	0
条例で定める事由による場合	0	0	0	0	0
合計	1	0	19	0	20

※1 同一の者が複数回にわたって処分に付された場合は、その数を重複して計上しています。

※2 休職処分を受けている者の休職期間が延長された場合は、その都度新たな処分が行われたものとみなして計上しています。

4-2 懲戒処分(地方公務員法第29条)

懲戒処分とは、職員の**一定の服務義務違反**に対して、公務員関係における秩序を維持するために任命権者が、職員の道義的責任を追及して科す処分です。

「一定の服務義務違反」とは、次のような場合です。

- ①地方公務員法などの法律や地方公共団体の条例などの規程に違反した場合
- ②職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
- ③全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合

平成28年度における懲戒処分の状況は次のとおりです。

(単位:人)

処分の種類 処分事由	戒告	減給	停職	免職	合計
法令に違反した場合	0	0	0	0	0
職務上の義務に違反し又は職務を怠った場合	0	0	0	0	0
全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合	1	0	1	0	2
合計	1	0	1	0	2

※ 同一の者が複数回にわたって処分に付された場合は、その数を重複して計上しています。

4-3 行為別懲戒処分者数

「4-2 懲戒処分」の具体的な事由は、次のとおりです。

(単位:人)

処分の種類 処分の具体的事由	戒告	減給	停職	免職	合計
一般服務違反関係 (職務命令違反、事務処理ミス等)	0	0	0	0	0
一般非行関係 (暴力行為、セクハラ等)	0	0	0	0	0
道路交通法違反 (無免許運転(失効)、飲酒運転等)	0	0	1	0	1
監督責任	1	0	0	0	1
合計	1	0	1	0	2

※ 同一の者が数回にわたって処分に付された場合は、その数を重複して計上しています。

5 職員のサービスの状況

地方公務員法では、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、職務の遂行にあたっては、全力を挙げてこれに専念しなければならないというサービスの根本基準が示されています。

また、職員には、法令等及び上司の職務上の命令に従う義務、信用失墜行為の禁止、秘密を守る義務、職務に専念する義務、さらには、営利企業等の従事制限等に関する規定の遵守が求められています。

さらに、職務の遂行にあたって職員以外の者から依頼等を受けた場合の対応を定めることにより、公正かつ公平な職務の遂行を図るとともに、県民の長崎県病院企業団が行う病院事業への信頼を確保するため、「職員以外の者に対する職員の対応要綱」を制定しています。

このような中、平成28年度においては、次に掲げる通達等により、職員のサービス規律の確保に努めました。

日付	内容
平成28年7月11日	綱紀の保持について
平成28年12月12日	年末年始における職員のサービス規律の確保等について

6 職員の研修及び勤務成績の評定の状況

6-1 研修の種類及び実施状況

平成28年度に実施した研修については、次のとおりです。

研修の種類	概要	対象者
新規採用職員研修	企業団職員としての自覚、役割の理解、コミュニケーション能力の向上を図る	新規採用職員
中堅職員研修 (11月)	中堅職員としての役割、組織マネジメント等の意識付け等	主任・係長

※このほか、看護部門や医療技術部門の技術向上のための研修及び各病院で様々な専門研修を実施しているほか、長崎県市町村行政振興協議会主催の各種研修を受講しています。

6-2 勤務評定の状況

企業団では、評価に対する職員の信頼性と納得性を高め、職員の能力や業績などが、さらに適正に評価され、意欲を持って職務に励むことができる制度を目指して、平成13年度から目標管理制度などを柱とした新たな人事評価制度について、検討並びに試行を行ってきました。

平成21年度の病院企業団設立時より本部部長等の職員を対象に評価の本格実施を行い、業績評価結果の勤勉手当への反映を行っています。

また、医師については、他の職種と比べて病院経営に占める役割や影響が特に大きいことから、成果を重視した合理的な業績評価を行い、その結果を医師の給与に反映させることにより医師の勤労意欲の向上や人材育成を図ることを目的として、新人事給与制度を構築し、平成21年度より施行しています。

また、平成26年5月に地方公務員法が改正され、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行う人事評価を、全ての職員に実施し、評価結果を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用することとされました。

このため、人材育成並びに適正な評価と結果の活用により職員の士気が高まることを目的に、人事評価制度の対象を課長補佐級以下の職員に拡大し、平成27年度に試行を行いました。

今後、試行結果を踏まえ、課題等の検証を行い、全職員を対象とした人事評価制度の本格的な導入を目指します。

7 職員の福祉及び利益の保護の状況

7-1 健康管理

職員の安全と健康を確保すると共に、快適な職場環境の形成を促進するために、次のような取組を行っています。

項目	主な内容
定期健康診断	胸部X線撮影、尿検査、血液生化学検査、心電図検査 等
生活習慣病健康診断	胃がん検診、肺がん検診、大腸がん検診、婦人がん検診 人間ドック(共済組合による事業)

※ 労働安全衛生法改正に伴うストレスチェックは平成28年度から実施

7-2 公務災害の認定状況

平成28年度の公務災害の認定状況は、次のとおりです。

(単位:件)

処理等の区分 職員区分	平成27年度末 未処理件数	平成28年度中 の受理件数	平成28年度中の認定件数		平成28年度中 の認定件数 計
			公務上又は通 勤災害該当	公務外又は通 勤災害非該当	
長崎県病院企業団	3	17	17	0	17
合計	3	17	17	0	17