

みやぎ県南中核病院企業団告示第30号

みやぎ県南中核病院企業団の任用、給与、勤務条件等の人事行政運営の全般を明らかにし、人事行政における公正性及び透明性を確保するため、みやぎ県南中核病院企業団人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（平成17年条例第2号）第3条の規定に基づき、みやぎ県南中核病院企業団の令和6年度における人事行政の運営の状況の報告について次のとおり公表する。

令和7年12月26日

みやぎ県南中核病院企業団  
企業長 下瀬川 徹

1 職員の任免及び職員数に関する状況

(1) 職員の任免

① 退職者数（令和6年度）

区 分	退 職 者 数
一般行政職	3 人
医 師	2 1 人
医療技術職	5 人
看 護 職	2 0 人
合 計	4 9 人

② 採用者数（令和6年度）

区 分	採 用 者 数
一般行政職	2 人
医 師	2 3 人
医療技術職	9 人
看 護 職	2 8 人
合 計	6 2 人

(注) 1.( )内は再任用職員のうち常時勤務職員で内数となります。

(2) 職員数

条例定数及び職員数（令和6年4月1日現在）

区 分	定 数	職 員 数
みやぎ県南中核病院	—	5 7 4 人 (3)
附属村田診療所	—	3 人
附属訪問看護ステーション	—	5 人 (2)
合 計	5 6 0 人	5 8 2 人 (5)

(注) 1. 職員数は、一般職に属する職員数であり、派遣職員などを含み、休職者、短時間勤務職員、非常勤職員又は会計年度任用職員は含みません。

2.( )内は再任用職員のうち常時勤務職員で内数となります。

## 2 職員の給与の状況

### (1) 人件費の状況

病院事業会計（附属村田診療所事業及び訪問看護ステーション事業を含む）

区 分	歳入総額 A (総収益)	歳出総額 B (総費用)	純 損 失 A－B	人 件 費 C	人 件 費 率 C/B
令和 6 年度	千円 10,857,864	千円 12,411,111	千円 1,553,247	千円 5,324,571	% 42.9

(注) 1. 上記の金額は、消費税抜きの金額です。

2. 人件費とは、一般職に支給される給与、共済負担金、退職手当負担金、災害補償等をいいます。

### (2) 職員給与費の状況

病院事業会計の予算（附属村田診療所事業及び附属訪問看護ステーション事業を含む）

区 分	職員数 A	給 与 費				一人あたり 給 与 費 (B/A)
		給 料	職員手当	期末・勤勉手当	計 B	
令和 6 年度	人 582	千円 2,117,102	千円 1,244,250	千円 830,304	千円 4,191,656	千円 7,202

(注) 1. 職員手当には、退職手当・児童手当を含みません。

2. 給与費は当初予算に計上された額です。

### (3) 職員の平均給料月額、平均給与月額及び平均年齢の状況（令和 7 年 4 月 1 日現在）

区 分		みやぎ県南中核病院企業団
一般行政職	平均給料月額	296,578 円
	平均給与月額	376,867 円
	平 均 年 齢	40 歳 03 月
医 師	平均給料月額	437,904 円
	平均給与月額	1,123,716 円
	平 均 年 齢	42 歳 00 月
医療技術職	平均給料月額	281,748 円
	平均給与月額	344,753 円
	平 均 年 齢	35 歳 02 月
看 護 職	平均給料月額	303,254 円
	平均給与月額	398,821 円
	平 均 年 齢	39 歳 01 月

(注) 平均給与月額は平均給料月額に扶養手当、通勤手当、住居手当、管理職手当、時間外勤務手当、特殊勤務手当等を含んだものです。

(4) 職員の初任給の状況（令和 7 年 4 月 1 日現在）

区 分		みやぎ県南中核病院企業団	国
		法定初任給	法定初任給
一般行政職	高 校 卒	188,000 円	188,000 円
	大 学 卒	220,000 円	220,000 円
医 師	大学 6 卒	291,400 円	291,400 円
医療技術職	高 校 卒	188,600 円	188,600 円
	短大 2 卒	208,300 円	208,300 円
	短大 3 卒	220,500 円	220,500 円
	大 学 卒	227,400 円	227,400 円
	大学 6 卒	244,400 円	244,400 円
看 護 職	短大 2 卒	240,600 円	240,600 円
	短大 3 卒	249,400 円	249,400 円
	大 学 卒	255,400 円	255,400 円

(5) 期末手当・勤勉手当の状況

みやぎ県南中核病院企業団			国		
(令和 6 年度支給割合)			(令和 6 年度支給割合)		
	期末手当	勤勉手当		期末手当	勤勉手当
6 月期	1.225 月分	1.025 月分	6 月期	1.225 月分	1.025 月分
1 2 月期	1.275 月分	1.075 月分	1 2 月期	1.275 月分	1.075 月分
計	2.50 月分	2.10 月分	計	2.50 月分	2.10 月分
(加算措置の状況)			(加算措置)		
職務上の段階、職務の級等による加算措置			職制上の段階、職務の級等による加算措置		

(6) 退職手当の状況（令和 7 年 4 月 1 日現在）

みやぎ県南中核病院企業団			国		
(支給率)	自己都合	勸奨・定年	(支給率)	自己都合	勸奨・定年
勤続 20 年	19.6695 月分	24.586875 月分	勤続 20 年	19.6695 月分	24.586875 月分
勤続 25 年	28.0395 月分	33.27075 月分	勤続 25 年	28.0395 月分	33.27075 月分
勤続 35 年	39.7575 月分	47.709 月分	勤続 35 年	39.7575 月分	47.709 月分
最高限度額	47.709 月分	47.709 月分	最高限度額	47.709 月分	47.709 月分
その他の 加算措置	定年早期退職特例措置 (2%～20%加算)		その他の 加算措置	定年早期退職特例措置 (2%～45%加算)	
1 人当たりの 平均支給額	569 千円	— 千円	1 人当たりの 平均支給額	— 千円	— 千円

(注) (1) 退職手当の 1 人当たりの平均支給額は、前年度に退職した全種類に係る職員に支給された平均額です。

### 3 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日当たり7時間45分

(休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり38時間45分)

#### (2) その他の勤務条件

##### ① 休日

日曜日及び土曜日は、一般的には勤務を要しない日である。また、次に掲げる日には、特に勤務を命ぜられない限り勤務する必要はない。

(ア) 国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日

(イ) 12月29日から翌年の1月3日までの日（国民の祝日に関する法律に規定する休日を除く）

##### ② 休暇

区 分	取 得 状 況
年 次 有 給 休 暇	令和6年の1人当たり平均取得日数14.6日
病 氣 休 暇	133人
特 別 休 暇	結婚（7日以内）、出産（前後各8週間）、育児時間（1日1時間）、親族等の葬祭（1～10日）、夏季休暇（5日以内）他
介 護 休 暇	なし
育児休業、育児短時間勤務、部分休業	46人（育児休業21人、育児短時間勤務1人、部分休業24人）

### 4 職員の分限及び懲戒の状況

(1) 分限処分（令和6年度） 休職6件

(2) 懲戒処分（令和6年度） なし

### 5 職員のサービスの状況

#### (1) サービス制度の概要等

地方公務員法（昭和25年法律261号。以下「法」という。）第30条では、サービスの根本基準として、「すべての職員は、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」とされており、下記の義務や制限が定められている。

サービスの具体的内容	法の規定
サービスの宣誓	法第31条
法令及び上司の命令に従う義務	法第32条
信用失墜行為の禁止	法第33条
秘密を守る義務	法第34条
職務に専念する義務	法第35条
政治的行為の制限	法第36条
争議行為等の禁止	法第37条
営利企業等の従事制限	法第38条

ただし、研修を受ける場合や定期健康診断を受診する場合のほか、管理者が定める場合に職務に専念する義務が免除されることがある。

(2) 綱紀の保持

職員は地域住民全体の奉仕者であって、その職務は地域住民から負託された公務であることから、公務員としての綱紀の保持については、常日ごろから職員に対して注意を喚起し、その徹底を図っている。

6 職員の研修及び勤務成績の評定状況

(1) 職員の研修（令和6年度）

地方公務員法第39条に基づき、職員の公務能率向上と人材育成を目的に、職員研修を実施及び参加している。

実施主体	研 修 名	受講者数
宮城県市町村職員研修所 東北自治研修所	新規採用職員研修	0人
	一般研修・監督者研修・管理者研修	6人
	専門研修	19人

上記以外、医療関係専門研修として、院内、院外を問わず、多数の研修に職員が参加している。

(2) 職員の勤務成績の評定

管理者は、公務能率を増進させることを目的に、職員の執務について定期的に勤務成績の評定を行い、その評価の結果に応じた措置を講じなければならないとされている。

管理者においては、職員の個々の適正、能力、経験などを把握し、それに基づいた適材適所の人事配置や昇任を行うことにより、職員の意欲を引き出し、資質向上を図っている。

7 職員の福祉及び利益の保護の状況

(1) 職員の福祉

① 職員健診

区 分	受検者数
定期職員健康診断	506人
人 間 ド ッ ク	170人
脳 ド ッ ク 健 診	44人

② 共済制度

共済制度とは、職員の掛金と使用者である地方公共団体の負担金を財源として、職員の生活の安定と福祉の向上を図るもので、宮城県市町村職員共済組合において各種給付事業や福祉事業を行っている。

③ 公務災害補償

地方公務員災害補償制度は、地方公務員が公務上の災害（負傷、疾病、障害又は死亡をいう。）又は通勤による災害によって生じた損害を補償するとともに、必要な福祉事業を行うものである。

(2) 職員の利益保護

① 措置要求制度

法第46条により、職員は、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、任命権者より適当な措置が執られるべきことを要求することができることとされている。

② 不利益処分に関する不服申立て

法第49条の2により職員は、懲戒その他職員の意に反すると認める不利益な処分を受けたとき、公平委員会に行政不服審査法（昭和37年法律第160号）により不服申立てをすることができるとされている。