

令和4年度早期退職に係る募集実施要項

令和4年3月15日
伊勢市病院事業管理者

伊勢市職員退職手当支給条例（平成17年伊勢市条例第46号。以下「伊勢市条例」という。）第8条第1項第1号（平成17年10月31日に旧二見町、旧小俣町又は旧御園村の職員であった職員にあっては、三重県市町総合事務組合退職手当支給条例（平成24年三重県市町総合事務組合条例第36号。以下「事務組合条例」という。）第10条第1項第1号）の規定に基づき、職員の年齢別構成を適正化し、組織の活性化を図ることを目的として、次のとおり早期退職希望者の募集を行う。

1 募集の対象

令和5年3月31日において勤続年数が「10年以上」かつ下記に規定する職種及び年齢要件を満たす職員（令和5年3月31日に定年に達する職員を除く。）

| 45歳以上の職員 （定年の15年前から募集） | 55歳以上の職員 （定年の10年前から募集） |
|---|---------------------------|
| 一般事務員 医療相談員 管理栄養士 薬剤師 診療放射線技師 臨床検査技師 理学療法士 看護師 准看護師 | 医師 |

※平成17年11月1日の前日までに、旧伊勢市、旧二見町、旧小俣町又は旧御園村の職員として在職した者で、引き続き伊勢市の職員として採用された者の勤続期間は、通算する。

※応募することができない職員（注1参照）

2 募集人数

若干名

3 募集期間

令和4年4月1日（金） から 令和4年4月15日（金）

4 退職すべき期日

令和5年3月31日（金）

※認定後に生じた事情により退職すべき期日に退職されると公務の能率的運営の確保に著しい支障を及ぼすことになる場合には、その旨及びその理由を明示し、職員本人の同意を得た上で、公務の能率的運営を確保するために必要な限度当該期日を変更することがあり得る。

5 応募の手続き

(1) 応募

募集期間内に「早期退職希望者の募集に係る応募申請書」を経営企画課に提出する。

(2) 認定又は不認定の通知等

認定又は不認定の通知は、募集終了後1月以内に通知する。

※不認定になる場合は、(注2)のとおり

(3) 応募の取下げ

応募を取り下げたい場合は、「早期退職希望者の募集に係る応募取下げ申請書」を経営企画課に提出する。

6 退職手当の支給について

この要項に基づき退職予定者に認定された場合に、次のとおり退職手当を支給します。

(1) 旧伊勢市の職員

(ア) 勤続11年未満の職員については、伊勢市条例第3条第1項を適用し、退職手当を支給します。

(イ) 勤続11年以上25年未満の職員については、伊勢市条例第4条第1項第4号を適用し、同条第3項に定める退職手当を支給します。

(ウ) 勤続25年以上の職員については、伊勢市条例第5条第1項第7号を適用し、同条第3項に定める退職手当を支給します。

(2) 旧二見町、旧小俣町又は旧御菌村の職員

(ア) 勤続11年未満の職員については、事務組合条例第3条第1項を適用し、退職手当を支給します。

(イ) 勤続11年以上25年未満の職員については、事務組合条例第4条第1項第4号を適用し、同条第3項に定める退職手当を支給します。

(ウ) 勤続25年以上の職員については、事務組合条例第5条第1項第7号を適用し、同条第3項に定める退職手当を支給します。

(3) 定年前早期退職の特例措置

退職日において勤続年数が20年以上の職員で、定年と退職日における年齢の差が15年以内の職員に対しては、定年と退職日における年齢との差に相当する年数について、1年につき退職時の給料月額^{100分の3}を加算したものを退職手当算定上の給料月額とします。ただし、定年と退職日における年齢の差が1年の職員に対しては、退職時の給料月額^{100分の2}を加算したものを退職手当算定上の給料月額とします。

7 問い合わせ先

経営企画課人事係（内線2100）

(注1) 次の(1)から(3)までのいずれかに該当する職員は応募することができない。

(1) 法律により任期を定めて任用される職員

(2) 令和5年3月31日までに定年に達する職員

(3) 令和4年4月1日（募集開始日）において懲戒処分（ただし、故意又は重過失によらないで管理・監督に係る職務を怠った場合における懲戒処分を除く。以下同じ。）を受けている者又は募集期間内に懲戒処分を受けた者

(注2) 次の(1)から(4)までのいずれかに該当する職員は不認定となる。

- (1) 応募がこの募集実施要項に適合しない場合
- (2) 応募後に懲戒処分を受けた場合
- (3) 懲戒処分を受けるべき行為をしたことを疑うに足りる相当な理由がある場合その他応募者に対し認定を行うことが公務に対する信頼を確保する上で支障を生ずると認める場合
- (4) 引き続き職務に従事させることが公務の能率的運営を確保し、又は長期的な人事管理を計画的に推進するために特に必要であると認める場合