

平成23年度 北海道の人事行政運営状況

北海道の人事行政の運営状況について

1 任用

(1) 部門別職員数の状況と主な増減理由

(各年4月1日現在 単位：人)

部門	区分	職員数		対前年 増減数	主 な 増 減 理 由
		平成22年	平成23年		
一般行政部門	議会	72	70	△2	事務の統廃合縮小 事務の統廃合縮小 事務の統廃合縮小 事務の統廃合縮小 一部業務の区分変更 事務の統廃合縮小 事務の統廃合縮小 事務の統廃合縮小 事務の統廃合縮小
	総務企画	2,309	2,298	△11	
	税務	822	799	△23	
	民生	1,107	1,075	△32	
	衛生	2,021	2,050	29	
	労働	435	427	△8	
	農林水産	4,218	4,146	△72	
	商工	467	460	△7	
	土木	2,600	2,554	△46	
門	小計	14,051 (312)	13,879 (428)	△172 (116)	
特部門別行政	教育	48,616	48,166	△450	学級数の減に伴う教員等の減少 警察官の定員増加
	警察	11,796	11,807	11	
	小計	60,412 (161)	59,973 (172)	△439 (11)	
公会営計企業門等	病院	1,092	912	△180	一部事務組合への移管（紋別病院）
	下水道	11	11	0	
	その他	95	92	△3	
	小計	1,198 (16)	1,015 (18)	△183 (2)	
合計		75,661 (401)	74,867 (479)	△794 (78)	

(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保有する休職者、派遣職員などを含み、臨時又は非常勤職員を除いています。

2 () 内は、再任用短時間勤務職員であり、外書きです。

(2) 職員数適正化の数値目標及び進捗状況

① 職員数適正化の数値目標

知事部局では平成17年度から平成26年度までの10年間で知事部局職員数の30%削減することを目標とした「職員数適正化計画」を策定し、その達成に努めてきましたが、その後、平成21年3月に削減目標を35%に上方修正し、更なる職員数適正化を推進しています。

② 「職員数適正化計画」の基本的な考え方

厳しい行財政環境のもと、職員数の削減目標を着実に達成するため、次の3つの基本的な考え方に基づいて、職員数の適正化を進めています。

ア 新規採用の抑制と早期退職の促進

新規採用については、計画期間中、道民の生命・安全に著しい支障を及ぼすおそれのある職種や法令により配置が義務付けられている職種以外の新規採用の抑制の徹底を図る。

また、早期退職については、組織の活性化や公務能率の増進に資する観点から、定年前の早期勧奨退職制度の活用を図り、促進していく。

イ 「道組織の見直し方針」との一体的な推進

「道組織の見直し方針（平成21年3月策定）」においては、道を取り巻く状況・課題を踏まえ、今後の道組織のあるべき姿や見直しの方向性を示し、道が直接担うべきコア業務について、「政策展開」と「行政改革」の両方の視点から見直しを行うこととしており、見直し方針との整合性を図りながら、職員数の適正化を着実に推進する。

ウ 「新・北海道職員人材育成推進計画」の着実な実施

「新・北海道職員人材育成推進計画（平成21年3月策定）」に沿った人材育成方策を着実に実施することにより、職員一人ひとりの資質・能力の向上を図り、スリムでスピーディーな「コンパクト道庁」の構築を円滑に推進する。

③ 「職員数適正化計画」の進捗状況

「職員数適正化計画」の推進に当たっては、(2)②の手法に基づく見直しを実施するとともに、新たな行政需要に対応するため、スクラップ・アンド・ビルドの原則に立ち、組織機構改正等を実施した結果、平成17年度から平成23年度にかけて、知事部局において、4,831名の職員削減を実施したところです。

なお、取組み6年目の状況は次のとおりです。 (単位：円)

区分		計画の起点 H17.4.1 現在員数	H19.4.1 2年目	H20.4.1 3年目	H21.4.1 4年目	H22.4.1 5年目	H23.4.1 6年目
知事部局	職員数	19,489	17,516	16,945	16,412	15,008	14,658
	削減数		1,558	571	533	1,404	350
	累計 (進捗率)		1,973 (33.7%)	2,544 (43.5%)	3,077 (45.1%)	4,481 (65.0%)	4,831 (70.1%)

(注) 1 計画の対象は知事部局職員(本庁各部(局)、部出先機関、(総合)振興局及び札幌医科大学の職員)のみであることから、職員数は前記1(1)表の職員数合計とは一致しません。

2 計画期間は平成17年度から平成26年度の10年間です。

(3) 職員の採用及び退職等の状況(平成23年度)

【知事部局】

(単位：人)

区分 職種	採用	離職							合計
		退職				免職			
		定年	勸奨	死亡	自己都合・その他	分限	懲戒	失職	
一般行政職	198	241	319	15	111	0	1	0	687
医療職	103	55	35	3	100	0	0	0	193
技能労務職	0	0	0	0	0	0	0	0	0
教育職	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計 (構成比)	301	296 (33.6)	354 (40.2)	18 (2.1)	211 (24.0)	0 (0.0)	1 (0.1)	0 (0.0)	880

【教育委員会】

区分 職種	採用	離職							合計
		退職				免職			
		定年	勸奨	死亡	自己都合・その他	分限	懲戒	失職	
一般行政職	128	104	39	4	75	0	2	0	224
医療職	4	4	1	0	3	0	0	0	8
技能労務職	0	33	1	0	30	0	0	0	64
教育職	1,743	810	228	31	1,498	1	10	0	2,578
合計 (構成比)	1,875	951 (33.1)	269 (9.3)	35 (1.2)	1,606 (55.9)	1 (0.1)	12 (0.4)	0 (0.0)	2,874

【警察本部】

区分 職種	採用	離職							合計
		退職				免職			
		定年	勸奨	死亡	自己都合・その他	分限	懲戒	失職	
一般行政職	56	23	13	0	29	0	1	0	66
医療職	0	0	0	0	0	0	0	0	0
技能労務職	0	0	0	0	0	0	0	0	0
警察職	566	252	71	9	228	0	6	0	566
合計 (構成比)	622	275 (43.5)	84 (13.3)	9 (1.4)	257 (40.7)	0 (0.0)	7 (1.1)	0 (0.0)	632

- (注) 1 「一般行政職」欄には、他に区分されない職種を含めています。
 2 知事部局に、教育委員会、道警本部以外の各種委員会分を含めています。
 3 再任用職員を含みません。

(4) 障害者の雇用状況

(各年6月1日現在)

区 分	平成22年度					平成23年度				
	①対象職員数	②障害者数	③実雇用率	④不足数	⑤法定雇用率	①対象職員数	②障害者数	③実雇用率	④不足数	⑤法定雇用率
知事部局	14,310人	367人	2.56%	0人	2.1%	14,171人	346人	2.44%	0人	2.1%
企業局	94人	2人	2.13%	0人	2.1%	91人	2人	2.19%	0人	2.1%
道議会事務局	72人	2人	2.78%	0人	2.1%	72人	2人	2.78%	0人	2.1%
監査委員事務局	52人	1人	1.92%	0人	2.1%	52人	0人	0%	1人	2.1%
警察本部	1,280人	27人	2.11%	0人	2.1%	1,396人	24人	1.72%	5人	2.1%
教育委員会	28,469人	462人	1.62%	107人	2.0%	32,282人	508人	1.58%	136人	2.0%

注) 1 ①欄の「対象職員数」とは、職員総数から除外職員数及び除外率相当職員数を除いた法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数です。

2 ②欄の「障害者数」とは、身体障害者、知的障害者及び精神障害者の計であり、短時間勤務職員（週所定労働時間20時間以上30時間未満）以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については法律上、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントを行い、短時間勤務職員については法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントしています。

3 ④欄の「不足数」とは、①欄の「対象職員数」に法定雇用率を乗じて得た数（1未満の端数切り捨て）から②欄の「障害者数」を減じて得た数であり、④欄の「不足数」が0となることをもって法定雇用率達成となります。

したがって、③欄の「実雇用率」が法定雇用率を下回っていても、不足数が0となることがあり、この場合は法定雇用率達成となります。

2 給与

(1) 人件費の状況（普通会計決算）

区 分	住民基本台帳人口 (年度末)	歳 出 額 A	実質収支	人件費 B	人件費率 (B/A)	(参考) 21年度の人件費率
22年度	23.3.31 5,498,916人	千円 2,564,327,973	千円 1,457,454	千円 652,953,449	% 25.5	% 24.8

(2) 職員給与費の状況（普通会計予算）

区 分	職員数 A	給 与 費			計 B	一人当たり給与費 B/A
		給 料	職員手当	期末・勤勉手当		
23年度	73,256人 (873人)	千円 295,884,269 (1,409,671)	千円 63,886,455 (107,463)	千円 113,276,402 (279,978)	千円 473,047,126 (1,797,112)	千円 6,457 (2,059)

(注) 1 職員手当には退職手当を含みません。

2 給与費は補正後の予算に計上された額です。

3 ()内は、再任用短時間勤務職員で、外書きです。

(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（平成23年4月1日現在）

区分	北 海 道			国		
	平均給料月額	平均給与月額	平均年齢	平均俸給月額	平均給与月額	平均年齢
一般行政職	327,401円	373,413円	45.3歳	327,205円	397,723円	42.3歳
教育職(中・小)	347,895円	389,020円	42.5歳			
教育職(高校)	354,876円	391,434円	43.3歳			
警 察 職	301,151円	342,589円	39.4歳	316,868円	367,972円	41.2歳

(注) 1 平均給与月額は、給料の月額、扶養手当、管理職手当、地域手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当（基礎額）、特勤勤務手当、へき地手当、寒冷地手当（年額の1/12）の合計額です。

2 教育職(中・小)及び教育職(高校)については、国に対応する給料表がありません。

3 道においては、平成20年度から平成23年度まで、給料月額の7.5%（管理職員は9%）、管理職手当の20%を縮減しており、上記月額は縮減後の額です。

(4) ラスパイレス指数の状況（平成23年4月1日）

北海道職員の一般行政職の給与水準は、国家公務員を100としたラスパイレス指数でみると、都道府県の平均99.3に対して92.5となっています。

(5) 職員の初任給の状況（平成23年4月1日）

区 分		北海道	国
		決定初任給	決定初任給
一般行政職	大学卒	172,200 円 (159,285 円)	172,200 円
	高校卒	140,100 円 (129,592 円)	140,100 円
教育職 (中・小)	大学卒	192,800 円 (178,340 円)	/
	高校卒	148,800 円 (137,640 円)	
教育職 (高 校)	大学卒	192,800 円 (178,340 円)	
	高校卒	148,800 円 (137,640 円)	
警 察 職	大学卒	192,300 円 (177,877 円)	200,000 円
	高校卒	161,500 円 (149,387 円)	158,100 円

(注) ()内は、給料月額独自の縮減後の額です。

(6) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額の状況（平成23年4月1日現在）

区 分		経験年数 10 年	経験年数 15 年	経験年数 20 年
一般行政職	大学卒	240,040 円	286,571 円	338,752 円
	高校卒	199,682 円	247,405 円	289,483 円
教育職(中・小)	大学卒	288,491 円	339,389 円	367,481 円
教育職(高 校)	大学卒	289,336 円	342,084 円	373,163 円
警 察 職	大学卒	260,026 円	314,999 円	343,817 円
	高校卒	230,545 円	273,890 円	325,196 円

(注) 経験年数とは、卒業後直ちに採用され引き続き勤務している場合における採用後の年数をいうものです。

(7) 一般行政職の級別職員数の状況（平成23年4月1日現在）

区 分		1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級
標準的な 職務内容		主事 技師	主事 技師	本庁の主査 (総合)振興 局の係長 主任	本庁の主査 (総合)振興 局の係長 主任	本庁の主幹 (総合)振興 局の課長	本庁の課室長 本庁の主幹 (総合)振興 局の課長
職 員 数		561 人	827 人	3,216 人	6,503 人	2,710 人	1,887 人
構 成 比		3.4 %	5.0 %	19.5 %	39.5 %	16.5 %	11.5 %
参 考	1 年 前 の 構 成 比	3.1 %	5.4 %	20.5 %	38.3 %	17.4 %	10.5 %
	5 年 前 の 構 成 比	4.7 %	7.8 %	24.2 %	36.1 %	13.8 %	9.2 %

区 分		7 級	8 級	9 級	10 級	計
標 準 的 な 職 務 内 容		本庁の課長 (総合)振興局 の部長 本庁の課室長	本庁の部次長 本庁の課長 (総合)振興局 の部長	(総合)振興局 長 本庁の部次長	本庁の部長	
職 員 数		257 人	347 人	153 人	13 人	16,474 人
構 成 比		1.6 %	2.1 %	0.9 %	0.1 %	1 0 0 %
参 考	1 年 前 の 構 成 比	2.1 %	1.7 %	0.9 %	0.1 %	1 0 0 %
	5 年 前 の 構 成 比	1.9 %	1.6 %	0.8 %	0.1 %	1 0 0 %

- (注) 1 北海道職員給与条例に基づく給料表の級区分による職員数です。
2 標準的な職務内容とは、それぞれの級に該当する代表的な職務です。

- (8) 昇給の状況（平成23年4月1日現在）
昇給については、勤務実績に基づき昇給区分を決定しています。
なお、本庁課長級以上の職員の昇給区分及び昇給号俸数は次のとおりです。

区 分		昇給号俸数	
		高齢層職員以外の職員	高齢層職員
上位区分	勤務成績が極めて良好	8号俸	4号俸
	勤務成績が特に良好	6号俸	3号俸
標 準	勤務成績が良好	3号俸	2号俸
下位区分	勤務成績がやや良好でない	2号俸	1号俸
	勤務成績が良好でない	0 (昇給しない)	0 (昇給しない)

- (注) 現在、給与の独自縮減措置として上位区分は適用していません。

(9) 職員手当の状況

区分	北海道	国								
期末手当	(23年度支給割合)				(23年度支給割合)					
勤勉手当	期末手当		勤勉手当		期末手当		勤勉手当			
	一般職員	特定幹部	一般職員	特定幹部	一般職員	特定幹部	一般職員	特定幹部		
	6月期	1.225月分 (0.65)月分	1.025月分 (0.55)月分	0.675月分 (0.325)月分	0.875月分 (0.425)月分	6月期	1.225月分 (0.65)月分	1.025月分 (0.55)月分	0.675月分 (0.325)月分	0.875月分 (0.425)月分
	12月期	1.375月分 (0.8)月分	1.175月分 (0.7)月分	0.675月分 (0.325)月分	0.875月分 (0.425)月分	12月期	1.375月分 (0.8)月分	1.175月分 (0.7)月分	0.675月分 (0.325)月分	0.875月分 (0.425)月分
計	2.60月分 (1.45)月分	2.2月分 (1.25)月分	1.35月分 (0.65)月分	1.75月分 (0.85)月分	計	2.60月分 (1.45)月分	2.2月分 (1.25)月分	1.35月分 (0.65)月分	1.75月分 (0.85)月分	
	職制上の段階、職務の級等による加算措置 役職段階別加算 5～20% 管理職加算 10～25%				職制上の段階、職務の級等による加算措置 役職段階別加算 5～20% 管理職加算 10～25%					
退職手当	(23年4月1日現在) (支給率) 自己都合 勸奨・定年 勤続20年 23.50月分 30.55月分 勤続25年 33.50月分 41.34月分 勤続35年 47.50月分 59.28月分 最高限度額 59.28月分 59.28月分 その他の加算措置 定年前早期退職(2～30%加算) 退職時特別昇給 なし				(23年4月1日現在) (支給率) 自己都合 勸奨・定年 勤続20年 23.50月分 30.55月分 勤続25年 33.50月分 41.34月分 勤続35年 47.50月分 59.28月分 最高限度額 59.28月分 59.28月分 その他の加算措置 定年前早期退職(2～20%加算) 退職時特別昇給 なし					

(注) 1 ()内は、再任用職員に係る支給割合です。

2 平成20年6月から平成23年12月までの間、期末・勤勉手当は、給与の独自縮減措置として手当基礎額から役職段階別加算の3分の1を除いて算出しています。

地域手当	支給対象地域	札幌市	東京都特別区	大阪府大阪市	愛知県名古屋市	医師
	支給率	3%	18%	15%	12%	15%
	支給対象職員数	21,601人	56人	2人	2人	169人
	国の制度(支給率)	3%	18%	15%	12%	15%

特殊勤務手当	区分	全職種
	職員全体に占める手当支給職員の割合	35.5%
	支給職員1人当たり平均支給月額	13,000円
	手当の種類(手当数)	45種類
代表的な手当の名称	医学研究調査手当、税務手当、職業訓練手当、社会福祉業務手当、教員特殊業務手当、教育業務連絡指導手当、作業手当、夜間特殊業務手当	

時間外勤務手当	支給実績（平成22年度決算）	7,801,805千円
	職員1人当たり平均支給年額（平成22年度決算）	103千円
	支給実績（平成21年度決算）	7,892,499千円
	職員1人当たり平均支給年額（平成21年度決算）	102千円

（平成23年4月1日現在）

区分	内 容	国の制度との異同	国の制度と異なる内容
扶養手当	①配偶者 13,000円 ②配偶者以外の扶養親族 1人 6,500円 ③15歳に達する日後の最初の4月1日から22歳に達する日以後最初の3月31日までにある子 1人 5,000円加算	同	
住居手当	①家賃の額が12,000円を超える借家等の場合 家賃の額に応じて27,000円を限度に支給 ②単身赴任している職員の配偶者等が借家等に居住している場合 上記①の借家等の場合の2分の1の額	同	
通勤手当	①交通機関利用者 1箇月当たりの運賃等相当額 55,000円を限度に支給（6箇月定期券等の価額による一括支給を基本） ②自動車等使用者 通勤距離に応じて2,000円～29,300円の範囲で支給 ③特別急行列車等利用者 特別料金等の額の2分の1の額を支給（20,000円限度）	異	②の支給額 （道） 2,000円～29,300円 （国） 2,000円～24,500円

(10) 給料独自縮減の状況

道では厳しい財政状況にかんがみ、次のとおり給料を縮減して支給しています。

項 目	縮 減 の 内 容	実 施 期 間
給 料 月 額	・管理職員 9%縮減 ・管理職員以外の職員 7.5%縮減	平成20年4月1日～平成24年3月31日
管 理 職 手 当	20%縮減	
期末手当及び勤勉手当	算出基礎額から役職段階別加算の3分の1に相当する額を縮減	

3 勤務時間その他の勤務条件

(1) 勤務時間の状況（平成23年4月1日現在）

① 1日の勤務時間

一般の職員	教育職員	警察職員
7時間45分	7時間45分	7時間45分

② 職員の一般的な勤務時間

開始時間	終了時間	休憩時間
8時45分	17時30分	12時00分～13時00分

(2) 職員の年次有給休暇の使用状況（平成23年1月1日～平成23年12月31日）

【知事部局】	総使用日数(a)	全対象職員数(b)	平均使用日数(a)/(b)
	159,890日	14,351人	11.1日
【教育委員会】	総使用日数(a)	全対象職員数(b)	平均使用日数(a)/(b)
	189,172日	14,875人	12.7日
【警察本部】	総使用日数(a)	全対象職員数(b)	平均使用日数(a)/(b)
	79,696日	11,819人	6.7日

(注) 全対象職員数とは、平成23年1月1日から平成23年12月31日までの全期間に在職した一般職員（教育委員会においては、市町村立学校等に勤務する道費負担の職員を除く）に限り、当該期間の中途に採用された者及び退職した者並びに当該期間中に育児休業、退職の事由がある職員並びに派遣職員を除くものとし、それらの職員を除いた職員の使用した年次有給休暇の合計数を総使用日数としています。

(3) 特別休暇等の状況

(平成23年4月1日現在)

種 類		付与日数
1	公民権行使休暇	必要と認められる期間
2	官公署出頭休暇	必要と認められる期間
3	骨髄移植休暇	必要と認められる期間
4	ボランティア休暇	5日以内
5	結婚休暇	5日以内
6	妊娠障害休暇	14日以内
7	産前休暇	産前8週間から必要期間
8	産後休暇	産後8週間
9	育児休暇	1日2回合わせて2時間以内
10	生理休暇	1回につき3日以内
11	配偶者出産休暇	3日以内
12	育児参加休暇	5日以内
13	子の看護休暇	5日以内（子が2人以上の場合は10日以内）
14	短期介護休暇	5日以内（要介護者が2人以上の場合は10日以内）
15	忌引休暇	1～7日以内
16	法要祭日休暇	1日以内
17	夏季休暇	7～9月で3日以内
18	リフレッシュ休暇	勤続30年 3日以内 勤続20年 2日以内
19	住居滅失休暇	7日以内
20	災害事故休暇	必要と認められる期間
21	災害時退勤休暇	必要と認められる期間

(4) 育児休業等の利用状況（平成23年度）

① 育児休業及び育児のための部分休業並びに育児短時間勤務の取得者数

（単位：人）

	育児休業 取得者数	部分休業 取得者数	育児 短時間勤務 取得者数	平成23年度中に新たに育児休業等が取得可能となつた職員 (育児休業等 対象者数)			
				うち育児休 業取得者数	うち部分休 業取得者数	うち育児 短時間勤務 取得者数	
男性職員	19	2	2				
	1	0	1	1,061	6	1	0
女性職員	630	46	27				
	837	28	22	595	546	10	8
計	649	48	29				
	838	28	23	1,656	552	11	8

(注) 1 「育児休業取得者数」、「部分休業取得者」、「育児短時間勤務取得者数」欄の上段には平成23年度に新たに育児休業（部分休業又は育児短時間勤務）を取得した者、下段には育児休業（部分休業又は育児短時間勤務）の期間が平成22年度以前から23年度にかけて引き続けている者の数です。

2 「育児休業取得者数」、「部分休業取得者」、「育児短時間勤務」欄の上段の平成23年度に新たに育児休業（部分休業又は育児短時間勤務）を取得した者の数には「平成23年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員で育児休業（部分休業又は育児短時間勤務）を取得した者」と「平成22年度以前に育児休業（部分休業又は育児短時間勤務）が取得可能となったが、平成23年度に新規に育児休業（部分休業又は育児短時間勤務）を取得した者」の両方が含まれますので、「平成23年度中に新たに育児休業等が取得可能となった職員」の「うち育児休業取得者数」、「うち部分休業取得者数」、「うち育児短時間勤務取得者数」の各々と必ずしも一致するわけではありません。また下回ることもあります。

② 育児休業及び部分休業並びに育児短時間勤務の承認期間（平成23年度中に新たに育児休業（部分休業又は育児短時間勤務）を取得した職員について）

(ア) 育児休業承認期間

（単位：人）

	育 児 休 業 承 認 期 間						合 計
	6月以下	6月超え 1年以下	1年超え1 年6月以下	1年6月超 え2年以下	2年超え2 年6月以下	2年6月超 え	
男性職員	0	16	2	1	0	0	19
女性職員	19	143	135	137	76	120	630
計	19	159	137	138	76	120	649

(イ) 部分休業承認期間

	部 分 休 業 承 認 期 間						合 計
	1年以下	1年超え 2年以下	2年超え 3年以下	3年超え 4年以下	4年超え 5年以下	5年超え	
男性職員	2	0	0	0	0	0	2
女性職員	40	1	1	1	3	0	46
計	42	1	1	1	3	0	48

	1日の部分休業取得期間（平均）				合 計
	30分以下	30分超え 60分以下	60分超え 90分以下	90分超え	
男性職員	0	1	0	1	2
女性職員	7	15	5	19	46
計	7	16	5	20	48

(ウ) 育児短時間勤務承認期間

	育 児 短 時 間 勤 務 承 認 期 間				合 計
	3月以下	3月超え 6月以下	6月超え 9月以下	9月超え	
男性職員	0	0	0	2	2
女性職員	6	4	6	11	27
計	6	4	6	13	29

(5) 介護休暇の取得状況（平成23年度中）

（単位：人）

	介護休暇 取得者数	要介護者数（職員との続柄別）								
		計	配偶者	父 母	子	配偶者 の父母	祖父母	兄 弟 姉 妹	孫	その他
男性職員	24	24	2	14	7	1	0	0	0	0
女性職員	53	53	6	37	3	7	0	0	0	0
計	77	77	8	51	10	8	0	0	0	0

	休暇の取得形式			
	計	全日型中心	時間型中心	その他
男性職員	24	18	4	2
女性職員	53	23	30	0
計	77	41	34	2

	承認期間						
	計	1月以下	1月超え 2月以下	2月超え 3月以下	3月超え 4月以下	4月超え 5月以下	5月超え
男性職員	24	15	1	0	1	0	7
女性職員	53	44	0	1	2	1	5
計	77	59	1	1	3	1	12

4 分限及び懲戒（平成23年度）

(1) 分限処分事由別分限処分者数

（単位：人）

区 分	降任	免職	休職	降給	合計
勤務実績が良くない場合 （法第28条第1項第1号）	0	0	0	0	0
心身の故障の場合 （法第28条第1項第2号、第2項第1号）	0	0	1,017	0	1,017
職に必要な適格性を欠く場合 （法第28条第1項第3号）	0	1	0	0	1
職制等の改廃等により過員等を生じた場合 （法第28条第1項第4号）	0	0	0	0	0
刑事事件に関し起訴された場合 （法第28条第2項第2号）	0	0	3	0	3
条例に定める事由による場合 （法第27条第2項）	0	0	0	0	0
合 計	0	1	1,020	0	1,021
法第28条第4項により失職した者					0

(注) 1 法とは地方公務員法をいいます。

2 対象職員は、一般職に属するすべての職員です。

3 分限処分者数

ア 条件附採用期間中の職員及び臨時的任用職員のうち、分限処分に準ずる措置が行われたものは、便宜上分限処分に付された者としています。

イ 平成23年度中に休職期間が更新された者を新たに休職処分に付された者とみなしています。

ウ 失職制度は広義の分限として位置付けられるものであるため、欠格条項に該当する者を分限処分に付された者とみなしています。

エ 休職処分者数は、処分件数に着目して計上したものであり、延数です。

(2) 懲戒事由別懲戒処分者数

(単位：人)

区 分	戒告	減給	停職	免職	合計
法令違反 (法第29条第1項第1号)	4	5	6	6	21
職務上の義務違反又は怠慢 (法第29条第1項第2号)	44	6	3	1	54
全体の奉仕者たるにふさわしくない非行 (法第29条第1項第3号)	80	30	28	13	151
合 計	128	41	37	20	226

5 服務規律の遵守に関する取組 (平成23年度)

任 命 権 者	取 組	その内容	周知方法等
全任命権者	公務員倫理	倫理条例等の周知徹底及び倫理感の保持かん養等	職員向け情報サイトを通じた情報提供 公務員倫理研修の実施等
全任命権者	綱紀保持等	綱紀の厳正な保持の周知徹底	幹部会議の場における周知徹底 通達の施行等

6 研修の実施状況（平成23年度）

ア 知事部局等

研修区分	任命権者	研修名等	修了者数等
自己啓発	知事部局、議会事務局、 監査委員事務局、人事委 員会事務局、教育委員会 (学校職員以外の職員)	自主研究グループ 通信教育	23 グループ 35 人
職場研修	知事部局、監査委員事務 局、人事委員会事務局、 労働委員会事務局	公務員倫理研修 道政課題研修 等	1,018 回
職場外研修	知事部局、議会事務局、 監査委員事務局、人事委 員会事務局、教育委員会 (学校職員以外の職員)	階層別研修 (新採用職員研修 I 等) 能力開発研修 (コミュニケーション力向上研修 政策科学研修 等)	1,620 人 1,052 人
		各部研修 (新任税務職員研修 等) 委託研修 (自治大学校 等)	519 人 17 人
		監査委員事務局 労働委員会事務局	自治体監査職員事務講習会 等 中央研修 等

イ 教育委員会

研修区分		研修名等	修了者数等
職場研修	学校職員以外の職員、学 校職員	公務員倫理研修、教育行政課題研修 等	131 回
職場外研修	学校職員	基本研修 (初任者研修、10 年経験者研修 等) 専門研修 (教育課程研究協議会、生徒指導研究協議会 等) 課題研修 (教員長期社会体験研修、情報処理教育研修講座 等) 派遣研修 (教育長期研修派遣(大学院研修派遣) 等) 行政職員研修 (新採用事務職員研修、新任事務長研修 等)	2,813 人 7,031 人 148 人 45 人 157 人
		学校職員以外の職員	新任指導主事研修、新任社会教育主事研修 等

ウ 警察本部

研修区分		研修名等	修了者数等
自己啓発		通信教育講座の紹介(パンフレットを全所属に配布) 教育図書のおすすめ、紹介(全所属に配布)	全所属配布
職場研修		教養セミナー(東日本大震災災害警備における現場幹部としての教訓 等)	5 回
職場外研修		採用時教養研修 (初任科研修 等)	1,151 人
		各級昇任時教養研修 (警部任用科(管区担当)研修 等)	746 人
		部門別任用時教養研修 (生活安全任用科研修 等)	169 人
		専科教養研修 (各部門別に実施)	1,355 人
		委託教養研修 (警察緊急自動車課程交通取締用自動車等運転技能訓練(二輪) 等)	41 人
		その他研修 (警視昇任時研修 等)	289 人

7 勤務成績の評定の概要

人事評価については、各任命権者ごとに実施しておりますが、代表として知事部局の概要を掲載します。

平成23年度人事評価の実施概要

第1 目的

人事評価は、職員の勤務の実績、執務に関連して見られた職員の能力、適性等を記録し、これを職員の指導監督の指針及び人事異動その他人事上の基礎資料とすることにより、職員の能力の育成、適正配置など、公正かつ合理的な人事管理と公務能率の向上を図ることを目的としています。

第2 対象職員

人事評価は、次に掲げる職員以外の職員（北海道に復帰することを前提とした退職派遣者を含む。）を対象として実施しました。

- (1) 本庁部長及び同相当職
- (2) 非常勤又は臨時的任用職員
- (3) 前各号のほか、別に要領で定める職員

第3 評価の方法

管理職手当の支給を受ける職員（以下、「管理職員」という。）を対象とする人事評価は、「人事評価記録」により、その他の職員を対象とする人事評価は、「人材育成等個人記録」により行いました。

また、診療所長、サハリン事務所長、専門参事については、「人事評価記録」により行いました。

第4 評価者等

評価者等の基準は、別表のとおりとしました。ただし、これによりがたい場合には、これと異なる管理職員を評価者等とすることができることとしました。

第5 基準日及び期間

- 1 平成23年10月1日を基準日として前1年間について作成しました。
- 2 前項に定めるもののほか、特に必要と認める場合、総務部長の通知するところにより、人事評価を行うことができることとしました。

第6 職員に対する指導

管理職員は、評価の結果に基づいて、部下職員に対し、常に適切な指導、助言等を行わなければならないこととしました。

第7 評価結果の公開等

作成後の「人事評価記録」及び「人材育成等個人記録」は、公開しないものとし、その取扱いには、特に慎重を期するものとしました。

第8 評定結果の活用

評定結果については、昇任・昇格、配置転換及び人材育成に活用しました。

第9 評定者訓練の実施状況

新任課長級職員に対し、「人事評価指導者養成研修」を実施。また、各所属において、「人事評価指導者養成研修」受講者を講師として、「人事評価に係る特別研修」（年1回必須。対象者は各所属主幹級等の評価者）を実施しました。

(別表)

「人事評価記録」評定者

対 象 者	第一評定者	第二評定者	最終確認者
本庁部次長等 本庁課長、参事等 本庁主幹、主任技師等 (総合) 振興局副局長 (総合) 振興局部長 (総合) 振興局課長等 出先機関の長等（特に困難な出先の長級以上） 出先機関の次長、部長、副所長等（本庁課室長級以上） 出先機関の課長、出張所長等（総括専門技術員級以下）	部長 次長 課長 (総合) 振興局長 (総合) 振興局副局長 (総合) 振興局部長 所管部長等 出先機関の長又は部次長 出先機関の次長、部長等	部長 次長 (総合) 振興局長 (総合) 振興局副局長 所管部長等 出先機関の長又は部次長	副知事 副知事 部長 副知事 副知事 (総合) 振興局長 副知事 副知事 所管部長等

「人材育成等個人記録」作成者及び調整者

対 象 者	作 成 者	調 整 者
本庁の職員 (総合) 振興局の職員 出先機関の職員	本庁主幹又はこれに準じる者 (総合) 振興局課長又はこれに準じる者 出先機関の管理職員	本庁課長又はこれに準じる者 (総合) 振興局部長又はこれに準じる者 出先機関の長又はこれに準じる者

8 福祉及び利益の保護（平成23年度）

(1) 職員の福利厚生の実施状況

任命権者	項目	事業名	事業概要
知事部局	職員福利厚生・健康管理等	福利事業	各種福利厚生施設の維持管理
		職員福利厚生事務	健康・法律・退職等の相談業務やライフプランの支援等、職員の福利厚生を促進するための事業
		安全衛生管理事業	快適な職場環境を形成し、職員の健康の保持増進を図るための職場環境測定及び分煙の促進
		職員健康診断事業	全職員を対象とする一般定期健康診断や特定作業従事職員を対象とする特別健康診断等の実施
		職員保健指導事業	職員の健康管理及び心とからだの健康づくりを目的とする健康相談、健康教育、保健指導等の実施
	職員公宅	共済資金住宅年賦金	地方職員共済組合及び公立学校共済が建設した職員公宅の賃借料及び購入年賦金の支払
職員公宅維持管理事業		職員公宅の小破修繕、長寿命化を図る大型改修工事及び法令に基づき各種保守点検等並びに職員公宅の一時的な不足を補うための民間住宅の借り上げ	
教育委員会	福利厚生	公立学校教職員等退職準備事業	教職員等の生涯生活設計に関する自助努力を支援することにより、意欲の向上や勤務能率の増進を図る
	健康管理	職員健康診断事業	事務局及び道立学校職員を対象とした定期健康診断や特定作業従事職員を対象とする特別健康診断等を実施し、職員の健康の保持増進を図る
		職員健康管理事業	事務局及び道立学校職員を対象とした職員の健康管理充実のためにメンタルヘルス対策や労働安全衛生管理体制の整備等を図る
警察本部	福利厚生	生涯生活設計事業	職員が在職中はもとより退職後においても豊かで充実した人生を送るため、各世代におけるライフステージに応じた生涯生活設計を確立できるよう、自己啓発等を推進
	健康管理	職員健康診断事業	警察職員を対象とする一般定期健康診断や特定作業従事職員を対象とする特別健康診断等の実施
		職員保健指導事業	職員の健康管理及び心とからだの健康づくりを目的とする健康相談、健康教育及び保健指導等の実施

(2) 公務災害等の状況

(単位：人)

	区分	平成22年度末未認定件数	平成23年中申請件数	平成23年度中認定状況			平成23年度末未認定件数
				公務上	公務外	計	
知事部局	公務災害	3	71	72	2	74	0
	通勤災害	2	12	14	0	14	0
	合計	5	83	86	2	88	0
教育委員会	公務災害	79	426	480	5	485	20
	通勤災害	5	45	49	0	49	1
	合計	84	471	529	5	534	21
警察本部	公務災害	8	232	228	2	230	10
	通勤災害	2	7	9	0	9	0
	合計	10	239	237	2	239	10

平成23年度 人事委員会の業務状況

[人事委員会の業務状況の公表の様式]

1 組織及び運営

(1) 委員

職名	氏名	常勤・非常勤の別	就任年月日	任期満了年月日
委員長	中澤 義則	非常勤	平成23年8月29日	平成27年8月28日
委員	福士 明	非常勤	平成22年10月30日	平成26年10月29日
委員	田村 智幸	非常勤	平成21年10月29日	平成25年10月28日

(2) 委員会開催状況

回	開催年月日	附議案件項目
1	平成23年4月14日	<p>【協議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 北海道職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部を改正する規則案等について 2 管理職手当に関する規則別表第2備考第2項の規定に基づく手当額について 3 派遣職員に係る特地勤務手当に準ずる手当の経過措置について <p>【報告事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 不服申立ての取下げについて 2 平成23年度北海道職員等採用試験に係る採用予定数の概要等について 3 特地部局等の指定基準の見直しに係るスケジュール及び実態調査の実施について 4 平成23年職種別民間給与実態調査について
2	平成23年4月28日	<p>【協議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1-① 退職手当の支給制限等の処分に係る調査審議運営要綱の制定について 1-② 退職手当の支給制限等の処分に係る口頭意見陳述手続における審議長の指名について 2 東日本大震災に対処するための北海道職員の勤務時間、休暇等に関する規則の特例に関する規則等の制定について 3 受託団体の職員に係る管理職員等の範囲を定める規則の一部改正について 4 級別職務分類区分の特例協議等について <p>【報告事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 平成22年度苦情相談の処理状況について 2 北海道職員採用セミナー（初級試験対象）の実施結果について
3	平成23年5月13日	<p>【協議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 平成20年（不）第5号事案裁決に係る再審請求について <p>【報告事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 公務員制度改革に関する最近の動きについて 2 北海道職員等採用試験に関する専門学校との意見交換会について
4	平成23年5月26日	<p>【協議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 平成21年（措）第1号措置要求事案の判定について 2 管理職員等の範囲を定める規則の一部改正について 3 平成23年度北海道警察官採用試験実施計画の変更について 4 職員の任用に関する権限の一部を任命権者に委任する規則の一部改正について 5 公益的法人等への北海道職員等の派遣等に関する規則の一部を改正する規則について 6 職員の任用に関する権限の一部を任命権者に委任する規則別表第1に掲げる職の選考基準の一部改正について 7 級別職務分類区分についての一部改正等について 8 人事委員会事務局の主査以上の職にある者の任免について <p>【報告事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 平成23年度北海道職員等採用上中級試験の申込状況について 2 平成23年職種別民間給与実態調査について 3 平成22年度北海道人事委員会年報について

回	開催年月日	附 議 案 件 項 目
5	平成23年6月3日	【協議事項】 1 不利益処分についての不服申立ての取扱いについて 2 公平審理における審理補助員の指名について 3 贈与等報告書の審査について 4 所得等報告書の審査について
6	平成23年6月15日	【協議事項】 1 不利益処分についての不服申立ての取扱いについて 2 特地区部の廃止に伴う規則改正について 【報告事項】 1 公務員制度改革に関する最近の動きについて 2 平成23年職種別民間給与実態調査の概要について
7	平成23年6月29日	【協議事項】 1 不利益処分についての不服申立ての取扱いについて 2 退職手当の支給制限等の処分に係る口頭意見陳述調書取扱要綱の制定について 【報告事項】 1 平成23年度北海道職員等採用試験(上級・中級)第1次試験の実施状況について
8	平成23年7月28日	【協議事項】 1 平成23年度給与支払監理の実施について
9	平成23年8月2日	【協議事項】 1 退職手当の支給制限等の処分に係る答申について
10	平成23年8月23日	【協議事項】 1 平成23年度北海道職員等採用上級・中級試験最終合格者の決定及び採用候補者名簿の確定について 2 救難作業手当の加算額の適用を受ける作業の承認について 3 勤務条件に関する措置の要求の取扱いについて 4 人事委員会事務局の主査以上の職にある者の任免について 【報告事項】 1 平成23年度北海道職員採用初級試験申込状況について 2 不服申立ての取下げについて
11	平成23年9月1日	【協議事項】 1 委員長の選挙について 【報告事項】 1 退職手当の支給制限等の処分に係る諮問について 2 平成23年度身体障がい者を対象とした北海道職員等採用選考試験の実施について 3 男女が共に個性と能力を発揮できる職場づくりに関するアンケート調査結果について
12	平成23年9月13日	【協議事項】 1 平成23年度北海道職員等採用上級試験(民間企業等職務経験者)最終合格者の決定並びに採用候補者名簿の確定について 2 贈与等報告書の審査について 【報告事項】 1 不服申立ての取下げについて 2 平成23年職種別民間給与実態調査の結果について
13	平成23年9月30日	【協議事項】 1 不利益処分についての不服申立ての取扱いについて 2 公益的法人等への北海道職員等の派遣等に関する規則の一部を改正する規則について
14	平成23年10月4日	【報告事項】 1 平成23年人事院勧告・報告の概要について

回	開催年月日	附 議 案 件 項 目
15	平成23年10月7日	【協議事項】 1 平成23年職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告について 2 給与の支給日の特例についての廃止について 【報告事項】 1 不服申立ての取下げについて 2 平成23年職員の給与等に関する報告等に係る数値報告について
16	平成23年10月17日	【協議事項】 1 平成22年(不)第2号事案に係る裁決について 2 平成23年職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告について 【報告事項】 1 平成23年度北海道職員採用初級第1次試験の結果について
17	平成23年10月19日	【協議事項】 1 職員団体解散届の取扱いについて 2 北海道職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部を改正する規則案について 3 平成23年職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告について
18	平成23年10月21日	【協議事項】 1 平成23年職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告について
19	平成23年11月16日	【協議事項】 1 不利益処分についての不服申立ての取扱いについて 2 平成23年度北海道職員採用初級試験最終合格者の決定及び採用候補者名簿の確定について 3 退職手当の支給制限等の処分に係る口頭意見陳述手続における審議長の指名について 【報告事項】 1 給与勧告等に係る道議会(委員会)の開催状況について 2 試験制度改革の進め方について 3 平成23年人事委員会勧告等の状況について
20	平成23年11月24日	【協議事項】 1 条例に係る意見について (1) 北海道職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例案等に係る意見について (2) 北海道職員の特殊勤務手当に関する条例の一部を改正する条例案等に係る意見について
21	平成23年11月28日	【協議事項】 1 給与改定に係る人事委員会規則等の一部改正等について 2 北海道職員等の旅費支給規則の一部改正について 【報告事項】 1 平成23年度調査研究レポート「他県の先進取組事例に学ぶ効果的なメンタルヘルス対策について」について
22	平成23年12月16日	【協議事項】 1 北海道職員の特殊勤務手当に関する規則等の一部を改正する規則案等について 2 給与の支給に関する規則の一部を改正する規則案等について 3 贈与報告書の審査について
23	平成23年12月20日	【報告事項】 1 不服申立ての取下げについて 【協議事項】 1 平成20年(不)第1号事案に係る裁決について

回	開催年月日	附 議 案 件 項 目
24	平成23年12月28日	<p>【協議事項】</p> <p>1 東日本大震災に対処するための北海道職員の勤務時間、休暇等に関する規則の特例に関する規則等の制定について</p> <p>【報告事項】</p> <p>1 平成23年度身体障がい者を対象とした北海道職員等採用選考試験結果について</p>
25	平成24年1月23日	<p>【協議事項】</p> <p>1 退職手当の支給制限等の処分に係る答申について</p> <p>【報告事項】</p> <p>1 平成23年度調査研究レポート「男女が共に個性と能力を發揮できる職場づくりに向けて」について</p> <p>2 平成23年度給与支払監理（実地検査）の実施について</p>
26	平成24年2月23日	<p>【協議事項】</p> <p>1 条例案に係る意見について</p> <p>(1) 北海道職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例案等</p> <p>(2) 北海道知事等の給与等に関する条例等の一部を改正する条例案中第5条</p> <p>(3) 北海道立児童福祉施設条例の一部を改正する条例案中附則第2項</p> <p>【報告事項】</p> <p>1 新しい採用試験制度に係る検討状況の報告について</p>
27	平成24年3月12日	<p>【協議事項】</p> <p>1 平成24年度北海道職員等採用試験実施計画(案)について</p>
28	平成24年3月22日	<p>【協議事項】</p> <p>1 勤務条件に関する措置の要求の取扱いについて</p> <p>2 勤務条件に関する措置の要求の取扱いについて</p> <p>3 北海道職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部を改正する規則案等について</p> <p>4 「休憩時間の一斉付与の特例について」の一部改正について</p> <p>5 管理職員等の範囲を定める規則の一部改正について</p> <p>6 北海道職員倫理規則の一部改正案に対する意見について</p> <p>7 贈与等報告書の審査について</p> <p>8 公益的法人等への北海道職員等の派遣等に関する規則の一部を改正する規則について</p> <p>9 職員の任用に関する権限の一部を任命権者に委任する規則別表第1に掲げる職の選考基準の一部改正について</p> <p>10 初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則等の一部改正等について</p> <p>11 級別職務分類区分についての一部改正等について</p> <p>12 給与の支給に関する規則等の一部改正について</p> <p>13 北海道職員の特殊勤務手当の支給に関する規則の一部改正について</p> <p>14 北海道地方警察職員の特殊勤務手当の支給に関する規則の一部改正について</p> <p>15 へき地手当に関する規則の一部改正等について</p> <p>16 旅費条例の運用方針の一部改正について</p> <p>【報告事項】</p> <p>1 平成24年度北海道職員等採用試験実施計画について</p>
29	平成24年3月28日	<p>【協議事項】</p> <p>1 新しい採用試験制度（案）について</p> <p>2 へき地教育振興法等の改正に伴うへき地学校等指定基準の取扱いについて</p> <p>3 級別職務分類区分の特例協議等について</p> <p>4 人事委員会事務局の主査以上の職にある者の任免について</p>

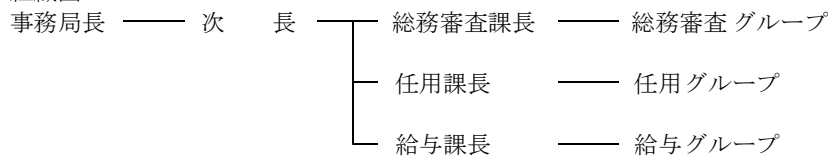
(3) 事務局

ア 職員数

(単位：人)

部次長級以上	課長級	主幹級	主査級	一般職員	その他職員	計
2	3	3	8	12	2	30

イ 組織図



ウ 平成23年度予算

(単位：千円)

委員・職員費	一般庶務事務	採用試験等 実施事務	給与勧告事務	公平審査等 実施事務	労働基準法 等施行事務	合 計
230,838	10,907	12,773	1,987	678	792	257,975

※補正後の予算額

(4) 国又は他の地方公共団体との連絡活動

年 月 日	活 動 内 容 (会 議 名 等)	開 催 地
平成23年4月20日 平成23年6月10日 平成23年7月7日 平成23年7月21日 平成23年10月3日 平成23年10月5日 平成23年10月11日 平成24年2月8日	十五都道府県人事委員会協議会委員長・事務局長会議 全国人事委員会連合会役員会・総会 公平審査事務研修会 十五都道府県人事委員会協議会事務局長会議 全国人事委員会連合会役員会 全国人事委員会事務局長会議 東北・北海道地区人事委員会協議会委員・事務局長合同会議 全国人事委員会連合会役員会	岡山県 東京都 東京都 福岡県 東京都 東京都 秋田県 東京都

2 任用関係事務

(1) 競争試験の実施状況

ア 実施日

種 類	1 次試験日	2 次試験日	3 次試験日	最終合格発表
上級試験	平成23年6月26日	平成23年7月21日～23日 平成23年7月25日～30日	平成23年8月8日～12日	平成23年8月31日
上級試験 (民間企業等職務経験者)	平成23年6月26日	平成23年8月23日		平成23年9月16日
中級試験	平成23年6月26日	平成23年8月1日～7日		平成23年8月31日
初級試験	平成23年9月25日	平成23年10月21日～31日		平成23年11月22日
警察官試験 (A区分)	平成23年5月8日 平成23年9月18日	平成23年6月18日～ 7月3日 平成23年10月22日～ 11月3日		平成23年8月5日 平成23年12月2日
警察官試験 (B区分)	平成23年5月8日 平成23年9月18日	平成23年6月18日～ 7月2日 平成23年10月22日～ 11月3日		平成23年8月5日 平成23年12月2日

イ 競争試験の実施状況

(単位：人・%)

種 類	採用予定数	申込者数	受験者数	受験率	第1次合格者数	最終合格者数	競争倍率(倍)
上級試験	74	909	611	67.2	273	82	7.5
上級試験 (民間企業等職務経験者)	2	80	65	81.3	8	2	32.5
中級試験	61	890	680	76.4	334	86	7.9
初級試験	85	1,037	833	80.3	420	166	5.0
警察官試験 (A区分)	285	3,642	3,097	85.0	1,879	453	6.8
警察官試験 (B区分)	260	3,300	2,884	87.4	1,525	343	8.4

(2) 採用選考の実施状況

(単位：人)

職	部局				
	知 事	教育委員会	警 察	その他	計
部長及びその相当職	0	0	0	0	0
次長及びその相当職	1	0	2	0	3
課長及びその相当職	4	0	3	1	8
上記以外の職	24	117	33	0	174
合 計	29	117	38	1	185

(注) 職員の任用に関する権限の一部を任命権者に委任する規則に基づき、任命権者において採用選考している職を除く。

(3) 昇任選考の実施状況

(単位：人)

職	部局				
	知 事	教育委員会	警 察	その他	計
部長及びその相当職	19	2	0	2	23
次長及びその相当職	32	11	10	1	54
課長及びその相当職	36	15	0	3	54
合 計	87	28	10	6	131

(注) 職員の任用に関する権限の一部を任命権者に委任する規則に基づき、任命権者において昇任選考している職を除く。

平成23年 給与勧告等の概要

平成23年10月27日
北海道人事委員会

本年の給与勧告のポイント

3年連続の月例給引下げ、ボーナスは据置き ～ 年間給与は平均△1.7万円 (△ 0.26%)

- 月例給の引下げ (△0.26%)
- 期末・勤勉手当 (ボーナス) は改定なし
- 給与構造改革における経過措置額の廃止等
 - ・平成24年度：経過措置額からその半額 (上限1万円) を減じた額を支給
 - ・平成25年度：経過措置額が2万円を超える場合に限りその超える額を支給
 - ・平成26年4月1日廃止

《給与関係》

1 民間給与との比較

- ・道内民間事業所の約12,000人の個人別給与を実地調査し、公務と民間との4月分給与を比較した。
- ・比較は、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢等を同じくする者同士を対比させ、精密に行った (ラスパイレース方式)。
- ・ボーナスについては、昨年8月から本年7月までの民間の支給実績と公務の年間支給月数とを比較した。

〈給与の較差等〉

[月例給]

民間給与A	職員給与B	較差 (A - B)
403,741円	減額前 405,155円	△ 1,414円 (△0.35%)
	減額後 376,945円	26,796円 (7.11%)

[ボーナス]

民間	職員
3.94月分	減額前 3.95月
	減額後 3.85月相当

(注)「減額前」は給与の減額措置がないものとした場合であり、「減額後」は当該措置による場合である。

2 本年の給与改定

月例給に係る公民較差の状況や、国家公務員の給与に関する人事院勧告の内容、職員の給与の減額措置が長期間にわたり全国の中でも極めて厳しい内容となっていること、公務運営において職員の士気を確保することは極めて重要であることなどを総合的に勘案し、人事院勧告の内容に準じた給与表の引下げ改定を行うこととした。

なお、期末・勤勉手当 (ボーナス) については、職員の年間支給月数 (3.95月) と民間の年間支給割合 (3.94月分) とがおおむね均衡していることから、改定を行わないこととした。

(1) 給料表

- ・医療職給料表(1)の適用を受ける職員等を除き、50歳台を中心に40歳台以上を念頭に置いた引下げを行った人事院勧告の内容に準じて引下げ (50歳台が在職する号俸：最大△0.5%、40歳台後半層が在職する号俸：△0.4%、40歳台前半層が在職する号俸で収れん)
- ・給与構造改革における経過措置額についても、本年の給料表の改定率等を踏まえて引下げ

(2) 実施時期等

- ・条例公布日の属する月の翌月の初日 (公布日が月の初日であるときは、その日) から実施
- ・本年4月からこの改定の実施の日の前日までの間の改定相当分について、本年12月期の期末手当の額において制度的に調整 (調整率：△0.34%)

◇ 改定

改定額等〔行政職 (一般)〕

給料	はね返り分※	計
△1,022円	△ 24円	△1,046円
△0.25%	△0.01%	△0.26%

(※ 地域手当など給料の月額等を算定基礎としていた諸手当の減少分)

平均給与等〔行政職 (一般)〕

平均年齢	平均給与	改定額	改定後の平均給与	年間給与の減少額
44.8歳	403,653円	△1,046円	402,607円	△ 1.7万円

3 給与構造改革における経過措置額の廃止等

経過措置の対象者数や経過措置額については大幅に減少してきているものの、高齢層における公民の給与差は、依然として公務が民間を上回っていると見込まれることから、高齢層の職員の給与水準の是正を図るため、道における受給者の状況にも配慮しながら経過措置額を廃止することとした。

《公務運営関係》

1 採用から退職までの視点に立った人事管理

- ・ 知事部局では長期的な採用抑制によって若年層職員数が大幅に減少し、年齢構成に大きな歪みが生じており、数年後には実務を担う中堅層職員が著しく不足し、さらにその後は、管理職層の職員の不足が予想される。
- ・ 年齢構成の歪みや人材育成機能の低下、高齢期の働き方など、さまざまな課題に適切に対応するため、採用から退職までに至る人事管理制度全般について検討が必要である。

(1) 将来の道政を担う人材の確保～試験制度の見直し

- ・ 昭和28年に原型がつくられた現行制度を見直し、平成25年度の実施を目途として新しい試験制度を検討

将来の道政を担う、幅広い視野や行動力、コミュニケーション能力、チャレンジ精神といった能力を有する人材を広く確保するために、従来の公務員志願者層だけでなく、民間志願者層にも対象を広げるなど、試験制度の見直しが急務となっている。

(2) 人材の育成～職場の人材育成環境の整備

- ・ 管理職員の人材育成能力やマネジメント能力の向上を図り、若手職員が相談しやすい環境づくりや職場でのコミュニケーションづくりなどを推進することが必要
- ・ 人事評価の結果を基に、管理職員と一般職員が互いにキャリア形成の進め方について理解・協力して取り組むことが必要

(3) 女性登用の促進と職場環境の整備～両立支援や女性のキャリア形成に向けた取組の推進

- ・ 女性職員が出産や育児など家庭との両立を図りながら能力を発揮していけるよう、広域異動が多いという道特有の事情にも配慮した環境づくりや支援の取組などを推進することにより、優秀な人材の確保と女性登用の促進を図ることが必要

道の管理職員（本庁課長相当職以上）に占める女性の割合は2.1%と、都道府県平均の6.0%を大きく下回り、平成16年度以降全国最下位。
また、中堅女性職員の中途退職は男性職員より依然として多い。

(4) 高齢期における働き方～定年延長と再任用職員の活用

- ・ 定年延長は人事管理全般に大きな影響を及ぼす重要な問題であり、人事院の意見の申出に対する国の動向を注視するとともに、道としても年齢構成の歪みなど独自の課題を踏まえた検討が必要
- ・ 新たな職域の開発など再任用職員の活用等について検討が必要

道における再任用職員数は近年急速に増加。公務能率を確保しながら再任用職員の能力を活用することは組織活力の維持向上のためにも重要な課題である。

(5) 採用から退職までの視点に立った人事制度の見直しに向けて

- ・ 職員の高齢化や厳しい財政状況等の制約のもとで組織活力の向上を図り、貴重な経営資源である人材が職務に意欲とやりがいを持つことができるよう、人事管理における中・長期的な方向性を示す方針を策定するなどして制度の見直しを進めることが必要

2 その他の勤務環境に関する課題

(1) 両立支援制度の活用

男性職員の育児休業取得促進のため、制度に関する認知度を高めるとともに、短期間の育児休業取得者の期末手当の支給割合に係る見直しを検討

(2) 適切な職員の健康管理

長期療養者に占める精神及び行動の障害を理由とする者の割合は依然として高く、先進事例を参考にしたメンタルヘルス対策や時間外勤務縮減の積極的な取組が必要

(3) 服務規律の確保

公務への信頼にかかわる重大な不祥事が後を絶たない状況であり、公正かつ綿密な事実関係の調査に基づく再発防止の取組の強化が必要

4 給与の支払監理の実施状況

(1) 実地検査

ア 実施日

平成24年2月27日～平成24年2月29日

イ 実施部局

出納局集中業務室職員事務課

ウ 実施結果

- ・総務業務の集約化に伴う認定事務を専門とする担当職員の配置などにより、認定事務の効率的な運用が図られている。
- ・電子届出システムの導入により、職員本人の届出手続が簡略化されたほか、システム上でのチェック機能により記入漏れや関係書類の添付漏れを防止するなど、事務作業の軽減や迅速化が図られている。
- ・総務事務の集約化以降においては、過去の実地検査において散見された軽微なミスによる誤認定や誤支給などが減少傾向にあるなど、認定事務が概ね適正に行われている。

(2) 給与制度関係者会議

ア 実施日

平成24年3月23日

イ 参集範囲

各任命権者給与制度担当者

ウ 議事

(ア) 給与支払監理について

(イ) 実地検査の実施結果について

(ウ) 意見交換

- a 各種手当の適正支給方策について
- b 集中業務室及び教職員事務センターについて

エ 実施結果

- ・平成23年度以降の給与支払監理方法について説明を行った。
- ・知事部局に対して実施した実地検査の結果を各任命権者に周知した。
- ・教育庁は、平成23年度から事務指導強化のため、教職員事務センターに対する書面検査を実施することとし、平成23年度は1月末に実施した。
- ・北海道警察本部では、平成23年度の事後確認の際、住民票を徴取し、届出に記載している住所との相違の有無を確認した。

5 勤務条件についての措置要求

(1) 係属状況

	係属件数			処 理 件 数						翌年度 への繰 越 (A)-(B)	
	前年度 からの 繰 越	新 規 要 求	計 (A)	却 下	取下げ	打切り	判 定				計 (B)
							全部容認	一部容認	全部否認		
給 与	2	16	18	1						1	17
旅 費											
勤務時間											
休 暇											
執務環境											
厚生福利											
転 任											
任 用											
そ の 他											
計	2	16	18	1						1	17

(2) 完結事案一覧表

事案番号	要求者	要求内容	完結年月日	判定
平成21年(措)第1号	公立学校教員	勤勉手当の支給等	平成23年5月26日	棄却、却下

(3) 完結事案の概要

ア 勤勉手当の支給等：平成21年(措)第1号（要求者 公立学校教員）

<事案の概要>

- ① 道教委は、要求者に係る平成21年6月期の勤勉手当について、減額された分の勤勉手当を追加支給すること。
- ② 現行の勤勉手当制度が職員の士気向上・組織の活性化に寄与していないから、道教委は当該勤勉手当制度の抜本的見直しを行うこと。
- ③ 道教委は、勤勉手当制度に係る苦情相談の迅速・適正化を図る具体的方策を示すこと。
- ④ 道教委は、平成21年12月期の勤勉手当について、校内に少数しか配置されない職種に属する職員の上位区分対象からの排除を防止し、全ての教職員を対象として公平・公正な評定・判定が行われるように、校長及び市教委を直接指導すること。
- ⑤ 道教委及び教育局は、勤務時間及び休暇に関する道教委通知と質疑・応答集について校長及び市教委を直接指導すること。
- ⑥ 道教委は、校長が、校長としての資質・能力を持ち、人格者で信頼し、尊敬するに値するものであって、公平・公正に教職員を評価できることを保障し、かつ、その客観的事実を明確に示すこと。それが明確に示せない場合は、校長を更迭すること。

<判定の要旨>

◇棄却（一部却下）

- ① 勤務実績の評定は管理運営事項であるから、本来、措置要求の対象となるものではないが、本件は、勤務実績の評定の結果に基づく勤勉手当について措置を要求するものであって、勤務実績の評定の結果が勤務条件の側面としての性質を有する以上、勤務実績の評定は措置要求の対象となる。
- ② 要求者の勤務実績の評定は適切に行われており、減額されたとする勤勉手当の追加支給は認められない。
- ③ 校長を更迭することなどの要求は、直接、具体的に要求者の勤務条件の維持、改善を求めるものではないから、措置要求の対象にならない。

6 不利益処分についての審査請求

(1) 係属状況

区分	係属件数			処 理 件 数						翌年度への繰越 (A)-(B)		
	前年度からの繰越	新規申立て	計(A)	却下	取下げ	打切り	判 定				計(B)	
							処分取消	処分修正	処分承認			
分限処分	降給											
	降任											
	休職											
	分限免職		1	1							1	
懲戒処分	戒告	12,051	1	12,052						12,049	12,049	3
	減給		1	1								1
	停職	1	1	2								2
	懲戒免職	3		3						1	1	2
転任												
その他	1		1									1
計	12,056	4	12,060							12,050	12,050	10

(2) 完結事案一覧表

事案番号	処分者	請求人	処 分 の 内 容	完結年月日	判 定
平成22年(不)第2号	知事部局	知事部局職員	懲戒免職	平成23年10月17日	処分承認
平成22年(不)第1号	教育委員会	公立学校教員等	戒告	平成23年12月22日	処分承認

(3) 完結事案の概要

ア 懲戒免職：平成22年(不)第2号（請求人：知事部局職員）

＜事案の概要＞

知事部局職員であった請求者が、宿泊を伴う職場親睦会から帰宅する際に酒気を帯びた状態で自動車を運転し、自車を含め3台が絡む交通事故を発生させ、被害者に傷害を負わせたことにより、処分者が懲戒免職処分を行ったところ、請求者がこれを不服としてその取消しを求めた。

＜判定の要旨＞

◇処分承認

酒気帯び運転により重大な人身事故を起こした場合に、原則免職となるという処分基準に照らして決定された本件処分は、合理性を欠くものとはいえず、過去の処分事例からも裁量権を濫用した違法、不当な処分とはいえない。

イ 戒告：平成22年(不)第1号ほか（請求人：公立学校教員等）

＜事案の概要＞

教職員組合が平成20年1月30日午後に行った終業前1時間の争議行為について、地方公務員法第37条第1項で禁止されている争議行為を行ったとして、処分者が戒告処分を行ったところ、請求者らがこれを不服としてその取消しを求めた。

＜判定の要旨＞

◇処分承認

請求者らの行為は、地方公務員法第37条第1項で禁止されている争議行為にあたる。

また、争議行為の目的・動機、手段、態様、争議行為が教育現場に及ぼした影響、請求者らが受けた処分の過酷性その他の考慮事情を斟酌しても、本件処分には裁量権の逸脱・濫用は認められない。

7 労働基準監督機関としての職権の行使

(1) 対象事業場

区 分	労基法別表第1第12号	官公署	計
事業場数	298	237	535

(2) 特定機械等の設置及び検査状況（平成23年度末現在）

区 分	ボイラー	第一種圧力容器	ゴンドラ	クレーン	合 計
前年度末設置数 A	734	241	1	3	979
落成検査実施数 B	2	7			9
変更検査実施数					0
使用再開検査実施数	14				14
廃 止 数 C	9	1			10
今年度末設置数 A + B - C	727	247	1	3	978

8 公平委員会の事務の受託

団 体 名	受託年月日
北海道市町村職員退職手当組合	昭和37年9月1日
北海道市町村備考資金組合	昭和37年9月1日
北海道市町村総合事務組合	昭和37年9月1日
苫小牧港管理組合	昭和40年11月1日
石狩湾新港管理組合	昭和53年11月1日