

## 平成22年度 北海道の人事行政運営状況

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21年	平成22年		
一般行政部門	議会	69	72	3	事務の増加
	総務企画	2,231	2,309	78	事務集約に伴う増加
	税務	864	822	△42	事務の統廃合縮小
	民生	1,154	1,107	△47	事務の統廃合縮小
	衛生	2,119	2,021	△98	事務の統廃合縮小
	労働	442	435	△7	事務の統廃合縮小
	農林水産	5,149	4,218	△931	試験研究機関の地方独立行政法人化
	商工土木	630	467	△163	試験研究機関の地方独立行政法人化
小計	15,410 (292)	14,051 (312)	△1,359 (20)		
特別行政	教育	48,765	48,616	△149	学級数の減に伴う教員等の減少
	警察	11,780	11,796	16	警察官の定員増加
小計	60,545 (172)	60,412 (170)	△133 (△2)		
公会営計企業門等	病院	1,124	1,092	△32	
	下水道	11	11	0	
	その他	99	95	△4	
小計	1,234 (15)	1,198 (16)	△36 (1)		
合計	77,189 (479)	75,661 (498)	△1,528 (19)		

(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年間で職員数の30%（平成17年度から平成21年度までの5年間で22%）を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。

本計画については、平成21年3月に改定し、平成17年度から平成26年度の10年間に於ける知事部局職員数の削減目標を35%（5%上方修正）とし、職員数適正化の更なる加速化を図っているところです。

② 「職員数適正化計画」の基本的な考え方

ア 道が担うべき役割の明確化 「新たな行財政改革の取組み」に基づき、社会経済情勢の変化に応じ真に道が担うべき事務事業かどうか、道の守備範囲（民間、国、市町村等との役割分担）の見直しを行う。見直しに当たっては、道は条例・規則等の制定など基本的な意思決定を行う事務など行政として担うべきコア業務を中心に担うこととし、その他の事務については、民間市場の動向や行政責任に留意しつつ、民間開放等を進める。

イ スクラップ・アンド・ビルドの原則 新たな行政需要に対しては、引き続きスクラップ・アンド・ビルドの原則を徹底し、既存の事務事業の見直しなどにより生み出された人員を充てるなど、徹底した増員抑制を図る。

ウ 積極的な民間開放の推進 平成18年2月に策定した「民間開放推進計画」に基づき、市町村や民間企業、NPO等との役割分担の明確化の視点から道が担っている事務事業を徹底して見直し、民間が担える事務事業は廃止又は移管を前提に検討を行いながら、民間開放を進めてきた。なお、「民間開放推進計画」は、平成21年3月に「道組織の見直し方針」が策定されたことにより廃止しており、今後は同方針に基づき民間開放を推進していく。

エ 出先機関の抜本的な見直し 出先機関については、「新たな行財政改革の取組み」に基づき、支庁制度改革や市町村合併、民間市場の状況等を踏まえた体制の見直しを行い、統廃合、地方独立行政法人制度や指定管理者制度の導入なども含め一層の簡素・効率化を推進する。

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22年度にかけて、知事部局において、4,481名の職員削減を実施したところです。

なお、取組み5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	H18.4.1 1年目	H19.4.1 2年目	H20.4.1 3年目	H21.4.1 4年目	H22.4.1 5年目
知事部局	職員数	19,489	19,074	17,516	16,945	16,412	15,008
	削減数		415	1,558	571	533	1,404
	累計 (進捗率)		415 (7.1%)	1,973 (33.7%)	2,544 (43.5%)	3,077 (45.1%)	4,481 (65.0%)

(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22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	86	198	69	16	80	0	1	0	364
医療職	108	54	33	2	131	0	0	0	220
技能労務職	0	29	0	1	0	0	0	0	30
教育職	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計 (構成比)	194	281 (45.8)	102 (16.6)	19 (3.1)	211 (34.4)	0 (0.0)	1 (0.1)	0 (0.0)	614

【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	126	113	25	6	90	0	1	0	235
医療職	2	6	0	0	3	0	0	0	9
技能労務職	0	39	4	1	6	0	0	1	51
教育職	3,056	617	150	32	2,336	0	7	0	3,142
合計 (構成比)	3,184	775 (22.6)	179 (5.2)	39 (1.1)	2,435 (70.8)	0 (0.0)	8 (0.2)	1 (0.1)	3,437

【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	41	22	7	1	24	0	0	0	54
医療職	2	0	0	0	0	0	0	0	0
技能労務職	0	4	2	0	0	0	0	0	6
警察職	554	225	62	8	184	0	5	0	484
合計 (構成比)	597	251 (46.1)	71 (13.1)	9 (1.7)	208 (38.2)	0 (0.0)	5 (0.9)	0 (0.0)	544

(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んでいます。

3 表には再任用職員（フルタイム）を含んでいます。

(4)障害者の雇用状況

(各年6月1日現在)

	平成21年度	平成22年度

区 分	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	15,624人	394人	2.52%	0人	2.1%	14,310人	367人	2.56%	0人	2.1%
企業局	94人	2人	2.13%	0人	2.1%	94人	2人	2.13%	0人	2.1%
道議会事務局	70人	2人	2.86%	0人	2.1%	72人	2人	2.78%	0人	2.1%
監査委員事務局	52人	2人	3.84%	0人	2.1%	52人	1人	1.92%	0人	2.1%
警察本部	1,308人	29人	2.22%	0人	2.1%	1,280人	27人	2.11%	0人	2.1%
教育委員会	28,576人	463人	1.62%	108人	2.0%	28,469人	462人	1.62%	107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「障害者の数」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) 20年度の人件費率
21年度	22.3.31 5,520,894人	千円 2,722,784,663	千円 1,649,642	千円 674,135,783	% 24.8	% 27.5

### (2) 職員給与費の状況（普通会計予算）

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	
22年度	73,970人 (682人)	千円 300,512,910 (1,064,096)	千円 64,779,389 (101,903)	千円 116,410,166 (214,097)	千円 481,702,465 (1,380,096)	千円 6,512 (2,024)

(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22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	328,099円	375,024円	44.9歳	325,579円	395,666円	41.9歳
教育職(中・小)	349,068円	390,766円	42.2歳			
教育職(高校)	355,692円	392,719円	43.0歳			
警 察 職	304,821円	346,614円	39.7歳	318,139円	369,610円	41.3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）、特地勤務手当、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22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98.9に対して92.8となっています。

(5) 職員の初任給の状況（平成22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、給料月額の独自縮減後の額です。

(6) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額状況（平成22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	241,445 円	290,667 円	339,093 円
	高校卒	203,588 円	247,715 円	294,637 円
教育職(中・小)	大学卒	290,057 円	340,945 円	367,355 円
教育職(高 校)	大学卒	292,293 円	342,067 円	371,355 円
警 察 職	大学卒	263,428 円	316,592 円	350,090 円
	高校卒	231,137 円	275,144 円	324,431 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（22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		519 人	911 人	3,430 人	6,419 人	2,921 人	1,760 人
構 成 比		3.1 %	5.4 %	20.5 %	38.3 %	17.4 %	10.5 %
参 考	1 年 前 の 構 成 比	3.2 %	6.2 %	21.8 %	37.1 %	16.9 %	10.1 %
	5 年 前 の 構 成 比	5.5 %	8.4 %	25.0 %	34.9 %	12.7 %	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	348 人	280 人	151 人	12 人	16,751 人	
構成比	2.1 %	1.7 %	0.9 %	0.1 %	100 %	
参考	1 年前の 構成比	2.3 %	1.4 %	0.8 %	0.1 %	100 %
	5 年前の 構成比	2.1 %	1.4 %	0.8 %		100 %

- (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。  
3 平成 18 年度に 11 級制から 10 級制に変更されていることから (旧給料表の 1 級及び 2 級を、4 級及び 5 級をそれぞれ統合)、参考欄については 10 級制に換算しています。

(8) 昇給の状況

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	(22年度支給割合)				(22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	1.25月分 (0.65)月分	1.05月分 (0.55)月分	0.7月分 (0.35)月分	0.9月分 (0.45)月分	6月期	1.25月分 (0.65)月分	1.05月分 (0.55)月分	0.7月分 (0.35)月分	0.9月分 (0.45)月分
	12月期	1.35月分 (0.8)月分	1.15月分 (0.7)月分	0.65月分 (0.3)月分	0.85月分 (0.4)月分	12月期	1.35月分 (0.8)月分	1.15月分 (0.7)月分	0.65月分 (0.3)月分	0.85月分 (0.4)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 役職管理加算 5～20% 管理職加算 10～25%					
退職手当	(22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				(22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、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	21,845人	54人	2人	2人	174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	35.8%
	支給職員1人当たり平均支給月額	12,800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
	支給実績（平成20年度決算）	8,586,463千円
	職員1人当たり平均支給年額（平成20年度決算）	110千円

（平成22年4月1日現在）

	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22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22年1月1日～平成22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)
	163,305日	14,526人	11.2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)
	182,270日	15,082人	12.1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)
	78,072日	11,783人	6.6日

(注) 全対象職員数とは、平成22年1月1日から平成22年12月31日までの全期間に在職した一般職員に限り、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、休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22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
14	忌引休暇	1～7日以内
15	法要祭日休暇	1日以内
16	夏季休暇	7～9月で3日以内
17	リフレッシュ休暇	勤続30年 3日以内 勤続20年 2日以内
18	住居滅失休暇	7日以内
19	災害事故休暇	必要と認められる期間
20	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22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22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	24	1	0	1,184	16	1	0
	3	0	0				
女性職員	664	21	32	666	599	6	14
	896	28	14				
計	688	22	32	1,850	615	7	14
	899	28	14				

(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22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21年度以前から22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22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22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21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22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22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せん。

## 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22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）

## (7) 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	15	9	0	0	0	0	24
女性職員	30	129	159	152	74	120	664
計	45	138	159	152	74	120	688

## (4) 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	1	0	0	0	0	0	1
女性職員	15	3	1	2	0	0	21
計	16	3	1	2	0	0	22

	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	0	0	1	1
女性職員	4	5	3	9	21
計	4	5	3	10	22

## (7) 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	0	0
女性職員	2	2	3	25	32
計	2	2	3	25	32

## (5) 介護休暇の取得状況（平成22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	46	46	14	17	14	1	0	0	0	0
女性職員	88	88	2	73	8	5	0	0	0	0
計	134	134	16	90	22	6	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	46	36	10	0
女性職員	88	44	44	0
計	134	80	54	0

	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	46	40	0	0	0	2	4
女性職員	88	64	2	3	0	3	16
計	134	104	2	3	0	5	20

## 4 分限及び懲戒（平成22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	976	0	976
職に必要な適格性を欠く場合 （法第28条第1項第3号）	0	0	0	0	0
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	1	0	1
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	0	977	0	977
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22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)	2	2	4	4	12
職務上の義務違反又は怠慢 (法第29条第1項第2号)	16	4	2	1	23
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)	100	73	27	10	210
合 計	118	79	33	15	245

## 5 服務規律の遵守に関する取組 (平成22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22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	27 グループ 53 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	1,300 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 (リスクマネジメント研修等 行政経営能力開発研修) (課題解決基礎講座等 政策形成能力開発研修) (財務分析等 専門実務能力開発) (短期企業等体験等 意識開発研修)	1,507 人 1,395 人	
		各部研修 (新任税務職員研修 等) 委託研修 (自治大学校 等) 外国派遣研修・自主企画外国派遣研修	445 人 31 人 1 人	
		監査委員事務局	自治体監査職員事務講習会 等	11 人
		労働委員会事務局	中央研修 等	8 人

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	165 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)	2,947 人 6,468 人 129 人 17 人 145 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	55 人

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(全警察職員に26冊を紹介)	全所属配付
職場研修		教養セミナー(地域経済の将来展望～防犯活動と連携した「CS」、事例から学ぶ 捜査指揮 等)	4 回
職場外研修		採用時教養研修 (初任科研修 等)	954 人
		各級昇任時教養研修 (警部任用科(管区担当)研修 等)	732 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)	1,382 人
		委託教養研修 (警察緊急自動車課程交通取締用自動車運転技能訓練(二輪) 等)	40 人
		その他研修 (警視昇任時研修 等)	151 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22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21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 副（総合）振興局長 （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 副（総合）振興局長 （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 副（総合）振興局長  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22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つ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樹立できるよう、自己啓発の促進を図る
	健康管理	健康管理事業	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

(2) 公務災害等の状況

(単位：人)

	区分	平成21年末 未認定件数	平成22年中 申請件数	平成22年度中認定状況			平成22年末 未認定件数
				公務上	公務外	計	
知事部局	公務災害	1	86	84	0	84	3
	通勤災害	1	19	18	0	18	2
	合計	2	105	102	0	102	5
教育委員会	公務災害	65	510	493	3	496	79
	通勤災害	6	29	29	1	30	5
	合計	71	539	522	4	526	84
警察本部	公務災害	16	224	230	2	232	8
	通勤災害	2	11	11	0	11	2
	合計	18	235	241	2	243	10

## 平成22年度 人事委員会の業務状況

[人事委員会の業務状況]

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19年 8月29日	平成23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22年 4月16日	【協議事項】 1 給与の支給に関する規則等の一部改正について
		【報告事項】 1 平成22年職種別民間給与実態調査の概要について 2 民間事業所における寒冷地手当等の支給状況調査の結果について 3 平成22年度北海道職員等採用試験に係る採用予定数の概要について 4 平成21年度苦情相談の処理状況について
2	平成22年 5月14日	【協議事項】 1 平成22年度給与支払監理の実施について 2 管理職手当に関する規則等の一部改正について
		【報告事項】 1 「人事委員会における公民給与比較の反映のあり方等に関する検討会」について 2 平成22年度北海道職員等採用試験申込状況（中間）について
3	平成22年 6月 8日	【協議事項】 1 条例案に係る意見について (1)北海道職員等の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例案 (2)北海道職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部を改正する条例案 (3)北海道学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部を改正する条例案 (4)職員団体のための職員の行為の制限の特例に関する条例の一部を改正する条例案 (5)北海道職員等の退職手当に関する条例の一部を改正する条例案 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 贈与等報告書の審査について 4 株取引等報告書及び所得等報告書の審査について
		【報告事項】 1 平成22年度北海道職員等採用試験の実施について
4	平成22年 6月21日	【協議事項】 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 北海道職員等の育児休業等に関する規則の一部を改正する規則の制定について
5	平成22年 8月20日	【協議事項】 1 平成22年度北海道職員等採用上級・中級試験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
		<b>【報告事項】</b> 1 平成22年人事院勧告・報告の概要について 2 平成22年職種別民間給与実態調査の結果について 3 不服申立ての取下げについて
		<b>【その他】</b> 1 平成22年度北海道職員採用初級試験申込状況について
6	平成22年 8月30日	<b>【協議事項】</b> 1 平成22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
		<b>【報告事項】</b> 1 平成22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
7	平成22年 9月 7日	<b>【協議事項】</b> 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 贈与等報告書の審査について
		<b>【報告事項】</b> 1 不服申立ての取下げについて
8	平成22年 9月14日	<b>【協議事項】</b> 1 平成22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 平成22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
		<b>【報告事項】</b> 1 平成22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
9	平成22年 9月21日	<b>【協議事項】</b> 1 管理職等の範囲を定める規則の一部改正について 2 級別職務分類区分について等の一部改正について 3 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 4 本庁課長（相当職を含む）以上の職への採用に係る選考について
10	平成22年 9月28日	<b>【協議事項】</b> 1 平成22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
11	平成22年 9月30日	<b>【協議事項】</b> 1 平成22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
12	平成22年10月 5日	<b>【協議事項】</b> 1 平成22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
		<b>【報告事項】</b> 1 不服申立ての取下げについて
13	平成22年10月18日	<b>【協議事項】</b> 1 勤務条件に関する措置の要求の取扱いについて 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

		<b>【報告事項】</b> 1 不服申立ての取下げについて 2 平成22年度北海道職員採用初級第1次試験の結果について
14	平成22年11月9日	<b>【協議事項】</b> 1 不服申立てに係る審査の委任について
15	平成22年11月15日	<b>【協議事項】</b> 1 不利益処分についての不服申立ての取扱いについて  <b>【報告事項】</b> 1 不服申立ての取下げについて
16	平成22年11月18日	<b>【協議事項】</b> 1 平成22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
17	平成22年11月24日	<b>【協議事項】</b> 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 外国の地方公共団体の機関等に派遣される北海道職員等の処遇等に関する条例の一部を改正する条例案に係る意見について 3 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
18	平成22年11月29日	<b>【協議事項】</b> 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
19	平成22年12月8日	<b>【協議事項】</b> 1 平成20年（不）第5号事案に係る裁決について 2 平成21年（不）第1号事案に係る裁決について 3 不利益処分についての不服申立ての取扱いについて  <b>【報告事項】</b> 1 平成22年度調査研究レポート「企業や自治体の先進事例からみた時間外勤務の縮減方策の検討」について
20	平成22年12月13日	<b>【協議事項】</b> 1 贈与等報告書の審査について 2 外国の地方公共団体の機関等に派遣される北海道職員等の処遇等に関する規則の一部を改正する規則について  <b>【報告事項】</b> 1 不服申立ての取下げについて 2 措置要求却下事案に係る苦情相談の経過について 3 北海道職員採用セミナー（2010冬）の実施状況等について
21	平成23年1月17日	<b>【協議事項】</b> 1 不服申立てに係る審査の委任について
22	平成23年1月17日	<b>【協議事項】</b> 1 給与の支給等に関する様式の例外に関する規則等の一部改正について  <b>【報告事項】</b> 1 不服申立ての取下げについて
23	平成23年2月8日	<b>【協議事項】</b> 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 平成23年度北海道警察官採用試験実施計画（案）について  <b>【報告事項】</b>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>1 北海道特別職職員の給与等に関する条例の一部を改正する条例案について</li> <li>2 「高齢期における働き方」に関するアンケート調査結果について</li> <li>3 賃金等継続課題に関する任命権者と職員団体との話合いの結果について</li> </ul>
24	平成23年 2月21日	<p><b>【協議事項】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1 条例案に係る意見について <ul style="list-style-type: none"> <li>(1)北海道職員等の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例案</li> <li>(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3条</li> <li>(3)北海道職員の給与に関する条例の一部を改正する条例案等</li> <li>(4)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</li> <li>(5)北海道地方警察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</li> </ul> </li> </ul> <p><b>【報告事項】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1 不服申立ての取下げについて</li> </ul>
25	平成23年 3月14日	<p><b>【協議事項】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1 平成23年度北海道職員等採用試験実施計画(案)について</li> <li>2 給与改定に係る人事委員会規則等の改正について</li> <li>3 児童相談所の職員に対する給料の調整額の適用について</li> <li>4 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</li> <li>5 通勤手当に関する規則の運用についての一部改正について</li> <li>6 贈与等報告書の審査について</li> <li>7 人事委員会会議結果のホームページにおける公表について（検討案）</li> </ul> <p><b>【報告事項】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1 道内大学における就職活動・公務員試験についての調査結果について</li> <li>2 不服申立ての取下げについて</li> </ul>
26	平成23年 3月22日	<p><b>【協議事項】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1 北海道職員等の育児休業等に関する規則の一部を改正する規則案について</li> <li>2 管理職員等の範囲を定める規則の一部改正について</li> <li>3 北海道職員等の分限に関する規則の一部を改正する規則案について</li> <li>4 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</li> <li>5 級別職務分類区分についての一部改正等について</li> <li>6 特地部局の移転に伴う級地指定について</li> </ul> <p><b>【報告事項】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1 平成22年度給与支払監理の実施結果について</li> <li>2 退職手当の支給制限等の処分に係る諮問について</li> </ul>
27	平成23年 3月25日	<p><b>【協議事項】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1 人事委員会の会議の公開に関する事務取扱要領の一部改正について</li> </ul>

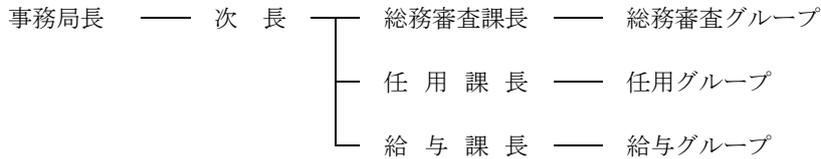
## (3) 事務局

## 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22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
199,565	14,266	13,480	1,833	678	818	230,640

## (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22年 4月 9日	全国人事委員会連合会役員会	東京都
平成22年 4月23日	東北・北海道地区人事委員会協議会委員長・事務局長会議	宮城県
平成22年 4月27日	十五都道府県人事委員会協議会委員長・事務局長会議	埼玉県
平成22年 6月18日	全国人事委員会連合会総会	東京都
平成22年 7月 8日	公平審査事務研修会	千葉県
平成22年 7月22日	十五都道府県人事委員会協議会事務局長会議	新潟県
平成22年 8月11日	全国人事委員会連合会役員会	東京都
平成22年 8月24日	全国人事委員会事務局長会議	東京都
平成22年 9月 1日	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	山形県
平成22年11月 8日	全国人事委員会連合会役員会	東京都
平成23年 2月 2日	全国人事委員会連合会役員会	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	最終合格発表日
上級試験	平成22年 6月27日	平成22年 7月22日～31日	平成22年8月6日～9日	平成22年 8月31日
上級試験(民間企業等職務経験者)	平成22年 6月27日	平成22年 8月23日～24日		平成22年 9月17日
中級試験	平成22年 6月27日	平成22年 8月 2日～ 6日		平成22年 8月31日
初級試験	平成22年 9月26日	平成22年10月22日～10月30日		平成22年11月19日
警察官試験(A区分)	平成22年 5月 9日 平成22年 9月19日	平成22年 6月26日～ 7月 4日 平成22年10月23日～11月 3日		平成22年 8月 6日 平成22年12月 3日
警察官試験(B区分)	平成22年 5月 9日 平成22年 9月19日	平成22年 6月26日～ 7月 4日 平成22年10月23日～11月 3日		平成22年 8月 6日 平成22年12月 3日

## イ 実施状況

(単位：人・%)

種 類	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	881	565	64.1	243	67	8.4
上級試験(民間企業等職務経験者)	214	168	78.5	20	5	33.6
中級試験	952	706	74.2	208	60	11.8
初級試験	1,096	910	83.0	477	149	6.1
警察官試験(A区分)	3,832	3,284	85.7	1,386	312	10.5
警察官試験(B区分)	3,166	2,765	87.3	1,240	263	10.5

## (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	0	1	2
課長及びその相当職	2	0	4	0	6
上記以外の職	12	10	1	0	23
合 計	15	10	5	1	31

(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	0	0	0	0	0
次長及びその相当職	0	3	8	0	11
課長及びその相当職	1	2	0	0	3
合 計	1	5	8	0	14

(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22年 給与勧告等の概要

平成22年10月8日  
北海道人事委員会

〔本年の給与勧告のポイント〕

月例給、ボーナスともに引下げ ～ 年間給与は平均△9.6万円(△1.46%)

- 月例給の引下げ(△0.23%)
  - ・ 55歳を超える職員の給料月額及び管理職手当の支給額の一定率減額
  - ・ 中高齢層(40歳台以上)に限定した給料月額の引下げ
- 期末手当・勤勉手当(ボーナス)の引下げ(△0.2月分)
- 寒冷地手当の支給地域の区分及び支給額の見直し
- 義務教育等教員特別手当の支給限度額の引下げ(△3,700円)

《給与関係》

1 民間給与との比較

- ・ 道内民間事業所の約12,000人の個人別給与を实地調査し、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を比較した。

〈給与の較差等〉

〔月例給〕			〔ボーナス〕	
民間給与 A	職員給与 B	較差 (A-B)	民間	職員
402,591円	減額前 405,655円	△ 3,064円(△0.76%)	3.86月分	減額前 4.15月
	減額後 377,367円	25,224円(△ 6.68%)		減額後 4.00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

月例給及び特別給(ボーナス)に係る公民較差等の状況、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るなど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、職員の給与について次のとおり改定する。

(1) 55歳を超える職員の給与の抑制措置

55歳を超える職員(行政職給料表5級以下の職員及びこれに相当する職務の級以下の職員等を除く)の給料月額及び管理職手当の支給額を一定率で減額(△1.5%)

- ・ 医療職給料表(1)の適用を受ける職員、再任用職員等についてはこの措置を行わない。
- ・ この措置の適用を受ける職員に支給する地域手当、期末手当・勤勉手当及び休職者の給与等については、給料月額の取扱いを踏まえ、所要の措置を講ずる。

(2) 給料表

医療職給料表(1)の適用を受ける職員等を除き、中高齢層(40歳台以上)が受ける給料月額に限定して、人事院勧告の内容に準じて引下げ(平均改定率△0.1%)

- ・ 給与構造改革の給料表水準引下げに伴う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

(3) 期末・勤勉手当(ボーナス)

年間の支給月数を0.2月分引下げ(4.15月(減額後4.00月相当) → 3.95月(減額後3.85月相当))

〔一般の職員の場合の支給月数〕

区分	6月期		12月期	合計
	期末手当	勤勉手当		
22年度	1.25月(支給済み)	0.70月(支給済み)	1.35月(現行1.50月)	2.60月
	0.70月(支給済み)	0.70月(支給済み)	0.65月(現行0.70月)	1.35月
合計	1.95月(支給済み)	1.40月(支給済み)	2.00月(現行2.20月)	3.95月

(4) 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

◇ 改定

改定額等〔行政職(一般)〕

給料	管理職手当	はね返し分※	計
△ 840円	△ 71円	△ 23円	△ 934円
△0.20%	△0.02%	△0.01%	△0.23%

〔※ 地域手当など給料の月額等を算定基礎としている諸手当の減少分〕

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
44.4歳	404,711円	△ 934円	403,777円	△ 9.6万円

### 3 平成23年度の給与改定〔平成23年4月1日施行〕

#### 〈時間外勤務手当〉

- ・ 民間の実態や本年の人事院勧告における報告の内容を踏まえ、月60時間の時間外勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含める。

#### 〈寒冷地手当〉

- ・ 民間における同種手当の支給状況を把握するための調査を実施するとともに、その調査結果等を踏まえ、支給地域の区分及び支給額について所要の見直しを行う。

〔支給地域の区分〕～ 気温、積雪量などの客観的な気象データを基本としながら、特定地域の実情、地域差に係る民間状況や近接市町村間などのバランスも含め、総合的に判断

現行 (市町村数)			改正後 (市町村数)		
179			179		
(1級地:104)	(2級地:60)	(3級地:15)	(1級地:116)	(2級地:48)	(3級地:15)

〔支給月額〕～ 民間調査の結果に基づき、各地域における平成21年の支給水準を考慮  
<1.2%の引下げ> (単位:円)

区分	世帯主			準世帯主			非世帯主		
	現行	改正後	増減	現行	改正後	増減	現行	改正後	増減
1級地	26,380	26,060	△ 320	14,580	14,400	△ 180	10,340	10,220	△ 120
2級地	23,360	23,080	△ 280	13,060	12,900	△ 160	8,800	8,700	△ 100
3級地	22,540	22,260	△ 280	12,860	12,700	△ 160	8,600	8,500	△ 100

### 4 教員給与の見直し

#### (1) 義務教育等教員特別手当〔平成23年1月1日施行〕

支給限度額を3,700円引下げ(月額 11,700円 → 8,000円)

#### (2) 給料の調整額

特別支援学校の教員等に支給される給料の調整額について、国の方針等を踏まえた所要の措置を講ずる必要がある。

### 《公務運営関係》

#### 1 人材の確保・育成

##### (1) 多様で優秀な人材の確保

- ・ 多様で優秀な人材を確保・育成するため、道職員の魅力を一層アピールするとともに、計画的な採用の在り方について検討していく必要がある。
- ・ 現行の採用試験制度について評価を行い、見直しを進めていく必要がある。

##### (2) 人材の育成

- ・ 若手職員は職場全体で協力して育てていくという意識を改めて持つことが重要である。
- ・ 管理職員については、マネジメント能力や危機管理能力の向上に努める必要がある。
- ・ 人事評価については、職員の研修歴を人材育成や人材活用に活かす手法などの研究を進め、一層の充実を図る必要がある。

##### (3) 女性の採用・登用の拡大

- ・ 女性職員が結婚や出産などのライフイベントを経ても生き生きと働き続けられるよう、特定事業主行動計画の着実な推進に努めるとともに、両立支援やキャリア形成に配慮した異動システムの構築などについて対策を講じていく必要がある。

##### (4) 高齢期における働き方

- ・ 平成25年度からの定年延長を見据え、人事院における意見の申出等を見極めながら、任命権者とともに、高齢期の人材活用方策など人事管理の在り方についての検討を加速させる必要がある。

#### 2 勤務環境の整備

##### (1) メンタルヘルスの不調な職員の増加と対策の充実

- ・ 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が全国平均より高く推移していることなどから、効果的な対策を早急に講じ、施策の一層の充実を図ることが必要である。
- ・ 管理職員については、部下職員のメンタルヘルスの保持に関する意識改革が必要である。

##### (2) ワーク・ライフ・バランスの推進

###### ア 両立支援のための環境整備

- ・ 両立支援制度が有効に活用されていない面も見受けられることから、制度及びその活用方法の周知、管理職員の意識の高揚、職員が休業を取得しやすいよう代替職員の確保に努める必要がある。

###### イ 時間外勤務の縮減と勤務時間の管理の徹底

- ・ 時間外勤務の時間数は近年は横ばいの状況にあるものの、単独で業務改善が困難である他律的な業務については、庁内対応の方法を再検討するなどして簡素化・合理化を図ることが必要である。
- ・ 時間外勤務命令を受けることなく在庁している職員も見受けられることや、時間外勤務手当の割増率の引上げがあったことから、今後、勤務時間の管理の徹底が重要となる。

##### (3) 勤務環境の変化に対応した取組

- ・ 勤務環境の変化に対応した業務管理に努めるとともに、組織体制の改編による影響の検証、管理職員のマネジメント能力の向上、職員に対する教育訓練の機会の確保などの取組が必要である。

4 給与の支払監理の実施状況

(1) 実施期間

平成22年7月13日～平成23年2月15日

(2) 実施部局（学校）数

知 事	警 察	教育委員会		計
		事務局	高校等	
2	20	5	7	34

(3) 実施結果

おおむね適正であった。

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	2								2
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	2								2

(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
該当事案なし				

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										
懲 戒 処 分	戒 告	12,169	1	12,170		117			2	119	12,051
	減 給										
	停 職	1		1							1
	懲戒免職	2	1	3							3
転 任											
そ の 他		2	2	1						1	1
計	12,172	4	12,176	1	117			2	120	12,056	

(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20年(不)第5号	北海道教育委員会	市町村立学校職員	戒告処分	平成22年12月8日	処分承認
平成21年(不)第1号	北海道教育委員会	市町村立学校教員	戒告処分	平成22年12月8日	処分承認

(3) 完結事案の概要

ア 平成20年(不)第5号

<事案の概要>

市町村立学校教員である請求者が、担任をしている男子生徒の服装の乱れを指導した際、男子生徒が目を合わせず、話を聞こうとしない態度でいたことから、これを改めさせようと思い、両手で男子生徒の両耳の上部を挟むように1回叩き、右の平手で生徒の左頬を1回叩いた。本行為が体罰に該当するとして処分者が戒告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

請求者の行為は、学校教育法第11条ただし書で禁止する体罰に該当し、本件処分の量定を軽減するような特段の事情は認められない。また、本件処分手続に取消しを免れないような違法又は不当性があるとはいえない。

イ 平成21年(不)第1号

<事案の概要>

市町村立学校事務職員である請求者が、禁止されているにもかかわらず、個人情報を含む電子ファイルを私物であるUSBメモリに保存し、当該USBメモリを紛失した。このことは、個人情報の適切な保管・管理を怠ったものであり、処分事由に該当するものとして処分者が戒告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

私物であるUSBメモリに保存されていた個人情報を含むファイルを紛失したことは、個人情報の適切な保管・管理の面から過失があり、公務に対する信用を失墜した責任は免れない。また、他の個人情報紛失の事例と比較しても、著しく量定が重く違法・不当な処分であるとはいえない。

7 職員からの苦情の処理

	新規相談 件数	処理件数	左 の 内 訳							翌年度 への繰 越し
			制度説明 及び助言	当局への 単なる 伝達	当局への 調査 依頼等	当局を 指導	あつせ ん	打切り	その他	
給 与	3	3	1	1	1					0
旅 費										0
勤務時間	3	3	2		1					0
休 暇	6	6	5		1					0
執務環境	3	3	2		1					0
厚生福利										0
服 務	5	5	3		2					0
転 任	7	7	4	1	2					0
任 用	1	1	1							0
セクシュアル・ ハラスメント										0
パワハラ・ ハラスメント	9	9	7		2					0
いじめ・ 嫌がらせ	3	3	3							0
その他	11	11	8	2	1					0
計	51	51	36	4	11					0

※新規相談件数の計は、内容別の相談件数を合計した数字であり、新規相談1件で複数の項目を相談内容としている場合は、それぞれの項目でカウントしている。

→22年度の新規相談の実件数は50件である。

8 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	302	237	539

(2) 特定機械等の設置及び検査状況（平成22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	735	239	3	1	978
落成検査実施数 B	6	4	—	—	10
変更検査実施数	—	2	—	—	2
使用再開検査実施数	8	1	—	—	9
廃 止 数 C	7	2	—	—	9
今年度末設置数 A + B - C	734	241	3	1	979

9 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
北海道市町村備荒資金組合	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