

平成25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24年	平成25年		
一般行政部門	議会	69	70	1	議会庁舎改築対応
	総務企画	2,272	2,250	△ 22	事務の統廃合縮小
	税務	775	746	△ 29	事務の統廃合縮小
	民生	1,059	1,103	44	児童相談所執行体制の強化
	衛生	1,938	1,810	△ 128	衛生学院廃止、事務の統廃合縮小
	労働	412	397	△ 15	事務の統廃合縮小
	農林水産	3,971	3,881	△ 90	事務の統廃合縮小
	商工	447	445	△ 2	事務の統廃合縮小
	土木	2,429	2,377	△ 52	当別ダム事業完了、事務の統廃合縮小
小計	13,372 (477)	13,079 (523)	△ 293 (46)		
特部門別行政	教育	47,740	47,300	△ 440	学級数の減に伴う教員等の減少
	警察	11,858	11,858	0	
	小計	59,598 (210)	59,158 (216)	△ 440 (6)	
公会営計企業門等	病院	885	894	9	医師等の補充
	下水道	11	10	△ 1	事務の統廃合縮小
	その他	90	90	0	
	小計	986 (14)	994 (17)	8 (3)	
合計	73,956 (701)	73,231 (756)	△ 725 (55)		

(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27年度までに、職員数の35%を削減することを目標とした「職員数適正化計画」に基づき、職員数の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25年度にかけて、知事部局において、5,627名の職員削減を実施したところです。

(単位：人)

区分 対象部局		計画の起点 H17.4.1 現在員数	H20.4.1	H21.4.1	H22.4.1	H23.4.1	H24.4.1	H25.4.1	H28.4.1 (目標年)
		知事部局	職員数	19,489	16,945	16,412	15,008	14,658	14,158
	削減数		571	533	1,404	350	500	296	
	累計 (進捗率)		2,544 (43.5%)	3,077 (45.1%)	4,481 (65.0%)	4,831 (70.1%)	5,331 (77.4%)	5,627 (81.7%)	

(注) 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)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。

(3) 職員の採用及び退職等の状況(平成25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	352	262	225	19	105	0	1	0	612
医療職	145	39	32	2	109	0	0	0	182
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)	497	301 (37.9)	257 (32.4)	21 (2.6)	214 (27.0)	0 (0.0)	1 (0.1)	0 (0.0)	794

【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	85	126	29	6	79	1	1	0	242
医療職	6	2	1	0	11	0	1	0	15
技能労務職	0	25	1	0	2	0	0	0	28
教育職	1,630	881	248	23	1,252	0	12	0	2,416
合計 (構成比)	1,721	1,034 (38.3)	279 (10.3)	29 (1.1)	1,344 (49.7)	1 (0.1)	14 (0.5)	0 (0.0)	2,701

【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	62	25	6	1	23	0	0	0	55
医療職	3	0	0	0	1	0	0	0	1
技能労務職	0	0	0	0	0	0	0	0	0
警察職	526	230	68	9	202	1	2	0	512
合計 (構成比)	591	230 (44.9)	74 (13.0)	10 (1.7)	226 (39.8)	1 (0.2)	2 (0.4)	0 (0.0)	568

- (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24年度					平成25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	13,773人	343.5人	2.49%	0人	2.1%	13,491人	324人	2.40%	0人	2.3%
企業局	90人	2人	2.2%	0人	2.1%	88人	2人	2.2%	0人	2.3%
道議会事務局	70人	2人	2.86%	0人	2.1%	71.5人	2人	2.8%	0人	2.3%
監査委員事務局	52.5人	1人	1.90%	0人	2.1%	52.5人	1人	1.90%	0人	2.3%
警察本部	1,393.5人	27人	1.94%	2人	2.1%	1,398.5人	33人	2.36%	0人	2.3%
教育委員会	31,914人	541.5人	1.70%	96.5人	2.0%	31,520人	566.0人	1.80%	127人	2.2%

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) 23年度の人件費率
24年度	25,331 5,444,307人	千円 2,461,237,624	千円 271,943	千円 647,976,756	% 26.3	% 26.2

(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	
25年度	71,760人 (1,026人)	千円 292,531,140 (1,575,329)	千円 60,954,645 (120,945)	千円 110,072,931 (317,294)	千円 463,558,716 (2,013,568)	千円 6,459 (1,963)

(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25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	330,736円	374,715円	45.4歳	307,220円 (332,446)	376,257円 (405,463)	43.1歳
教育職(中・小)	355,075円	395,488円	42.8歳			
教育職(高校)	365,929円	402,216円	43.9歳			
警 察 職	304,188円	343,421円	38.9歳	297,683円 (316,267)	346,775円 (367,489)	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、給料月額の4%~9%、管理職手当の20%の独自縮減を実施しており、上記月額は縮減後の額です。

4 国の欄における「平均給料月額」及び「平均給与月額」の括弧書きは、給与改定特例法による措置がないものとした場合の値（減額前）です。

(4) ラスパイレス指数の状況（平成25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107.4に対して101.9となっています。

また、国家公務員に対する給与改定特例法による措置がないものとした場合のラスパイレス指数でみると、都道府県の平均の99.3に対して94.1となっています。

(5) 職員の初任給の状況（平成25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 (165,312 円)	172,200 円 (163,987 円)	
	高校卒	140,100 円 (134,496 円)	140,100 円 (133,418 円)	
教育職 (中・小)	大学卒	192,800 円 (185,088 円)	/	
	高校卒	148,800 円 (142,848 円)		
教育職 (高 校)	大学卒	192,800 円 (185,088 円)		
	高校卒	148,800 円 (142,848 円)		
警 察 職	大学卒	192,300 円 (184,608 円)		200,000 円 (190,460 円)
	高校卒	161,500 円 (155,040 円)		161,500 円 (153,797 円)

(注) ()内は、給料月額独自縮減後の額（国の欄にあっては給与改定特例法の措置による額（減額後））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25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	247,316 円	294,950 円	347,802 円
	高校卒	205,681 円	255,081 円	299,859 円
教育職(中・小)	大学卒	293,965 円	348,446 円	378,901 円
教育職(高 校)	大学卒	292,537 円	349,883 円	386,096 円
警 察 職	大学卒	267,124 円	323,202 円	355,562 円
	高校卒	236,971 円	276,585 円	329,614 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25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		889 人	795 人	2,350 人	7,009 人	2,084 人	1,754 人
構 成 比		5.7 %	5.1 %	15.0 %	44.7 %	13.3 %	11.2 %
参 考	1 年 前 の 構 成 比	4.3 %	4.9 %	17.0 %	42.7 %	15.8 %	10.4 %
	5 年 前 の 構 成 比	3.4 %	7.1 %	23.0 %	36.7 %	15.8 %	9.5 %

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		391 人	242 人	158 人	13 人	15,685 人
構成比		2.5 %	1.5 %	1.0 %	0.1 %	100 %
参 考	1 年 前 の 構 成 比	2.0 %	1.9 %	0.9 %	0.1 %	100 %
	5 年 前 の 構 成 比	1.9 %	1.7 %	0.9 %	0.1 %	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。

(8) 昇給の状況 (平成 25 年 4 月 1 日現在)

昇給については、本庁課長級以上の職員については、勤務実績評価に基づき昇給区分を決定し、その他の一般職員については所属からの勤務成績の報告に基づき、昇給を実施しています。

【本庁課長级以上】

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。

【一般職員】

区 分		昇給号俸数	
		高齢層職員以外の職員	高齢層職員
標 準	勤務成績が良好	4 号俸	2 号俸
下位区分	勤務成績が良好でない	3 号俸以下	1 号俸以下

(9) 職員手当の状況

区分	北海道	国																																																
期末手当	(25年度支給割合)	(25年度支給割合)																																																
勤勉手当	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">期末手当</th> <th colspan="2">勤勉手当</th> </tr> <tr> <th>一般職員</th> <th>特定幹部</th> <th>一般職員</th> <th>特定幹部</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6月期</td> <td>1.225月分 (0.65)月分</td> <td>1.025月分 (0.55)月分</td> <td>0.675月分 (0.325)月分</td> <td>0.875月分 (0.425)月分</td> </tr> <tr> <td>12月期</td> <td>1.375月分 (0.8)月分</td> <td>1.175月分 (0.7)月分</td> <td>0.675月分 (0.325)月分</td> <td>0.875月分 (0.425)月分</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>2.60月分 (1.45)月分</td> <td>2.2月分 (1.25)月分</td> <td>1.35月分 (0.65)月分</td> <td>1.75月分 (0.85)月分</td> </tr> </tbody> </table>		期末手当		勤勉手当		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	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	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">期末手当</th> <th colspan="2">勤勉手当</th> </tr> <tr> <th>一般職員</th> <th>特定幹部</th> <th>一般職員</th> <th>特定幹部</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6月期</td> <td>1.225月分 (0.65)月分</td> <td>1.025月分 (0.55)月分</td> <td>0.675月分 (0.325)月分</td> <td>0.875月分 (0.425)月分</td> </tr> <tr> <td>12月期</td> <td>1.375月分 (0.8)月分</td> <td>1.175月分 (0.7)月分</td> <td>0.675月分 (0.325)月分</td> <td>0.875月分 (0.425)月分</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>2.60月分 (1.45)月分</td> <td>2.2月分 (1.25)月分</td> <td>1.35月分 (0.65)月分</td> <td>1.75月分 (0.85)月分</td> </tr> </tbody> </table>		期末手当		勤勉手当		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	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
			期末手当		勤勉手当																																													
		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																																													
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																																														
	期末手当		勤勉手当																																															
	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																																														
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																																														
	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	<p>(25年4月1日現在)</p> <p>(支給率) 自己都合 勤続・定年</p> <p>勤続20年 23.03月分 28.7875月分</p> <p>勤続25年 32.83月分 38.955月分</p> <p>勤続35年 46.55月分 55.86月分</p> <p>最高限度額 55.86月分 55.86月分</p> <p>その他の加算措置 定年前早期退職(2～20%加算)</p> <p>退職時特別昇給 なし</p>	<p>(25年4月1日現在)</p> <p>(支給率) 自己都合 勤続・定年</p> <p>勤続20年 23.03月分 28.7875月分</p> <p>勤続25年 32.83月分 38.955月分</p> <p>勤続35年 46.55月分 55.86月分</p> <p>最高限度額 55.86月分 55.86月分</p> <p>その他の加算措置 定年前早期退職(2～20%加算)</p> <p>退職時特別昇給 なし</p>																																																

- (注) 1 期末手当、勤勉手当の項中の()内は、再任用職員に係る支給割合です。
 2 期末・勤勉手当は、給与の独自縮減措置として、平成25年6月は手当基礎額から役職段階別加算の減額(▲1/4～▲1/3)を実施し、平成25年12月は国からの給与減額要請に基づき、国家公務員に準じた給与減額支給措置(▲4.6～▲9.77%)を実施しています。

地域手当 (平成25年4月1日現在)	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	20,824人	54人	2人	2人	161人
	国の制度(支給率)	3%	18%	15%	12%	15%

特殊勤務手当 (平成25年4月支給実績)	区分	全職種
	職員全体に占める手当支給職員の割合	36.0%
	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)	46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24年度決算）	7,788,781千円
	職員1人当たり平均支給年額（平成24年度決算）	105千円
	支給実績（平成23年度決算）	8,142,730千円
	職員1人当たり平均支給年額（平成23年度決算）	110千円

（平成25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) 給与独自縮減の状況

道では厳しい財政状況にかんがみ、平成 11 年より独自縮減措置を実施しており、平成 24 年度以降は次のとおり給与を縮減して支給しています。

項目	縮減の内容					
給料月額	区分		H24	H25.4～	H25.7～ (※)	H26～H27
	管理職員	課長相当職以上	▲ 9 %	▲ 9 %	▲ 9.77 %	▲ 8 %
		主幹相当職	▲ 9 %	▲ 8.7 %	▲ 8.7 %	▲ 7.4 %
	一般職員	下記以外の職員	▲ 4.8 %	▲ 4.5 %	▲ 7.15 %	▲ 2.9 %
		30 歳以下の職員	▲ 4 %	▲ 4 %	▲ 4.77 %	▲ 2 %
管理職手当	区分	H24～H25		H26～H27		
	課長相当職以上	管理職手当の支給額を▲ 20 %		管理職手当の支給額を▲ 10 %		
	主幹相当職	管理職手当の支給額を▲ 20 %		管理職手当の支給額を▲ 8 %		
期末手当 勤勉手当	区分		内容			
	H24.6～ H25.6	管理職員	算出基礎額のうち「役職段階別加算額」▲ 1/3			
		一般職員	算出基礎額のうち「役職段階別加算額」▲ 1/4			
	H25.12 (※)	管理職員	期末・勤勉手当の支給額を▲ 9.77 %			
		一般職員	役職段階別加算割合 15 %	期末・勤勉手当の支給額を▲ 9.77 %		
			役職段階別加算割合 10 %	期末・勤勉手当の支給額を▲ 8.20 %		
役職段階別加算割合 5 %			期末・勤勉手当の支給額を▲ 4.60 %			

(※) 国からの給与減額要請に基づき、国家公務員に準じた給与減額支給措置を実施。

3 勤務時間その他の勤務条件

(1) 勤務時間の状況（平成 25 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25年1月1日～平成25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)
	142,450日	13,047人	10.9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)
	190,785日	14,392人	13.3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)
	87,450日	11,666人	7.5日

(注) 全対象職員数とは、平成25年1月1日から平成25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、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25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	骨髄移植等休暇	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25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25年度中に新たに育児休業等が取得可能となっ 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	14 ----- 2	3 ----- 0	2 ----- 1	1,085	8	1	1
女性職員	615 ----- 854	46 ----- 40	18 ----- 19				
計	629 ----- 856	49 ----- 40	20 ----- 20	1,715	582	21	7

(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25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24年度以前から25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25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25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24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25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25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25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	6	6	2	0	0	0	14
女性職員	23	128	123	132	69	140	615
計	29	134	125	132	69	140	629

(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	3	0	0	0	0	0	3
女性職員	37	6	1	0	2	0	46
計	40	6	1	0	2	0	49

	1日の部分休業取得期間（平均）				
	30分以下	30分超え 60分以下	60分超え 90分以下	90分超え	合 計
男性職員	0	1	2	0	3
女性職員	6	9	14	17	46
計	6	10	16	17	49

(ウ) 育児短時間勤務承認期間

	育 児 短 時 間 勤 務 承 認 期 間				
	3月以下	3月超え 6月以下	6月超え 9月以下	9月超え	合 計
男性職員	0	0	0	2	2
女性職員	2	0	1	15	18
計	2	0	1	17	20

(5) 介護休暇の取得状況（平成25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 姉 弟 妹	孫	その他
男性職員	18	18	3	10	5	0	0	0	0	0
女性職員	44	44	3	24	12	5	0	0	0	0
計	62	62	6	34	17	5	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	18	15	3	0
女性職員	44	27	17	0
計	62	42	20	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	18	12	0	1	2	0	3
女性職員	44	25	4	3	0	0	12
計	62	37	4	4	2	0	15

4 分限及び懲戒（平成25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	2	1,048	0	1,050
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	0	0	0
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	3	1,048	0	1,051
法第28条第4項により失職した者					1

(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25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	5	5	2	14
職務上の義務違反又は怠慢 (法第29条第1項第2号)	16	9	2	0	27
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)	88	70	18	15	191
合 計	106	84	25	17	232

5 服務規律の遵守に関する取組 (平成25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	通達の施行等

6 研修の実施状況（平成25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、企業局、議会議務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局、連合会区漁業調整委員会事務局、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	17グループ 17人
職場研修	知事部局、企業局、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 道政課題等研修 等	1,886回
職場外研修	知事部局、企業局、議会議務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局、連合会区漁業調整委員会事務局、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）	1,955人
		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）	1,350人
		各部研修 （新任税務職員研修 等）	568人
		委託研修（自治大学校 等）	39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	専門研修 等	6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	241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）	2,905人
		専門研修 （教育課程研究協議会、生徒指導研究協議会 等）	7,535人
		課題研修 （学校経営研修講座 等）	96人
		派遣研修 （教員長期研修派遣（大学院研修派遣） 等）	36人
		行政職員研修 （新採用事務職員研修、新任事務長研修 等）	298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	56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（全所属に配布）	全所属配布
職場研修		教養セミナー（幹部に求められる傾聴力 等）	3回
職場外研修		採用時教養研修 （初任科研修 等）	974人
		各級昇任時教養研修 （警部補任用科（管区担当）研修 等）	666人
		部門別任用時教養研修 （生活安全任用科研修 等）	180人
		専科教養研修 （各部門別に実施）	1,437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）	43人
		その他研修 （警視昇任時研修 等）	230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25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25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

新任主幹級職員に対し、「人事評価者研修」を実施しました。また、各所属において、人材育成等個人記録の調整者（本庁課長級職員等）を指導者として、「人事評価研修」（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（総括普及指導員級以下）	部長等 部次長等 課長等 (総合) 振興局長 (総合) 振興局副局長 (総合) 振興局部長等 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	部長等 部次長等 (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 部長等 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 (総合) 振興局課長等 出先機関の管理職員	本庁課長等 (総合) 振興局部長等 出先機関の長等

8 福祉及び利益の保護（平成25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組合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く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24年度認定件数	平成25年度申請件数	平成25年度認定状況			平成24年度からの増減
				公務上	公務外	計	
知事部局	公務災害	52	71	70	1	71	+19
	通勤災害	26	20	20	0	20	△6
	合計	78	91	90	1	91	+13
教育委員会	公務災害	469	440	436	4	440	△29
	通勤災害	39	48	48	0	48	+9
	合計	508	487	484	3	487	△21
警察本部	公務災害	192	240	238	2	240	+48
	通勤災害	17	11	11	0	11	△6
	合計	209	251	249	2	251	+42

平成25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18年4月1日	平成27年8月28日
委員	福士 明	非常勤	平成19年7月9日	平成26年10月29日
委員	大川 哲也	非常勤	平成25年10月29日	平成29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25年4月5日	【協議事項】 1 公平審査における審理補助員の指名について
2	平成25年4月26日	【協議事項】 1 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 【報告事項】 1 平成24年度給与支払監理の実施結果について 2 平成25年職種別民間給与実態調査の概要について 3 平成25年度北海道行政職員採用試験（5月A区分）申込状況について 4 平成24年度苦情相談の処理状況について 5 平成24年度懲戒処分及び解雇予告除外認定申請の状況について
3	平成25年5月10日	【協議事項】 1-(1) 不利益処分についての不服申立ての取扱いについて 1-(2) 不利益処分についての不服申立ての取扱いについて
4	平成25年5月23日	【協議事項】 1 北海道人事委員会の所掌事務に係る公文書等の管理に関する規則等の一部を改正する規則等について 2 北海道人事委員会の権限に属する事務の議決及び委任に関する規則等の一部改正について 3 特地区部の廃止に伴う規則の改正について
5	平成25年6月6日	【協議事項】 1 研修又は表彰による昇給についての一部改正について 2 贈与等報告書の審査について 【報告事項】 1 平成24年度北海道人事委員会年報について 2 平成25年度北海道行政職員採用試験（技術系A）の申込状況について
6	平成25年6月17日	【協議事項】 1 条例案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 (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4条
7	平成25年6月26日	【協議事項】 1 平成21年（不）第2号事案に係る裁決について 2 不利益処分についての不服申立ての取扱いについて 3 平成25年度北海道職員等採用試験実施計画の変更について

回	開催年月日	附 議 案 件 項 目
8	平成25年7月29日	<p>【協議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 管理職員等の範囲を定める規則別表の人事委員会が定める職について 2 平成25年度北海道行政職員採用試験（一般行政A（第1回）及び教育行政A（第1回））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 平成25年度給与支払監理の実施について <p>【報告事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 平成25年度第1四半期の懲戒処分及び解雇予告除外認定申請の状況について 2 平成25年度北海道行政職員採用試験（B区分）の申込状況について 3 平成25年度北海道職員等採用試験に係る採用予定数の変更について 4 平成25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 5 平成25年度北海道警察官採用（再採用）選考試験の実施計画について 6 平成25年職種別民間給与実態調査の結果について
9	平成25年8月2日	<p>【協議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 平成25年度北海道行政職員採用試験（警察行政A）最終合格者の決定及び採用候補者名簿の確定について
10	平成25年8月16日	<p>【協議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 勤務条件に関する措置の要求の取扱いについて 2 平成25年度北海道行政職員採用試験（技術系A）最終合格者の決定及び採用候補者名簿の確定について <p>【報告事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 平成25年度北海道行政職員等採用試験（一般行政A（第2回）等）の申込状況について 2 平成25年人事院勧告・報告の概要について
11	平成25年8月22日	<p>【協議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 「平成25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」における「公務運営に関する報告」について <p>【報告事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 高齢期雇用に関する道内民間企業実態調査の結果について 2 平成25年職員の給与等に関する数値報告の概要について
12	平成25年9月10日	<p>【協議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 贈与等報告書の審査について 2 平成25年給与勧告に向けた検討事項について
13	平成25年9月24日	<p>【協議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 不服申立てに係る審査の委任について
14	平成25年9月25日	<p>【協議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 平成25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 <p>【報告事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 平成25年度 夜間等の苦情相談業務の実施について
15	平成25年9月27日	<p>【協議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 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25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
16	平成25年9月30日	<p>【協議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 平成25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

回	開催年月日	附 議 案 件 項 目
17	平成25年10月25日	<p>【協議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 平成22年（不）第3号事案に係る裁決について 平成23年（不）第3号事案に係る裁決について 勤務条件に関する措置の要求の取扱いについて <p>【報告事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 平成25年度第2四半期の懲戒処分及び解雇予告除外認定申請の状況について 平成25年度北海道警察官採用（再採用）選考試験の実施結果について
18	平成25年11月8日	<p>【協議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 公平審査における審理長の選任について 2-(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-(2) 不利益処分についての不服申立ての取扱いについて 平成25年度北海道行政職員採用試験（一般行政A（第2回）及び教育行政A（第2回））及び公立小中学校事務職員採用試験（公立小中学校事務A）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 <p>【報告事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 平成25年 都道府県人事委員会勧告の状況について
19	平成25年11月26日	<p>【協議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 平成25年度北海道行政職員採用試験（一般行政B等）及び公立小中学校事務職員採用試験（公立小中学校事務B）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 <p>【報告事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 平成25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実施結果について
20	平成25年11月29日	<p>【協議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 条例案に係る意見について <ol style="list-style-type: none"> 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 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 贈与等報告書の審査について
21	平成25年12月11日	<p>【協議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 不利益処分についての不服申立ての取扱いについて 給与改定に係る人事委員会規則等の一部改正について
22	平成25年12月16日	<p>【協議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 不服申立てに係る審査の委任について
23	平成25年12月24日	<p>【協議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 勤務条件に関する措置の要求の取扱いについて 不利益処分についての不服申立ての取扱いについて 平成25年度北海道行政職員採用試験（一般行政C）及び公立小中学校事務職員採用試験（公立小中学校事務C）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
24	平成26年1月22日	<p>【協議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 人事委員会事務局職員における事故報告について
25	平成26年1月22日	<p>【協議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 学校職員に係る週休日の振替等の取扱いについて 特地勤務手当等に関する規則の一部改正について 職員の懲戒処分等に係る事務手続要領等の整備について <p>【報告事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 平成25年度第3四半期の懲戒処分及び解雇予告除外認定申請の状況について

回	開催年月日	附 議 案 件 項 目
26	平成26年 2 月24日	<p>【協議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 条例案に係る意見について <ol style="list-style-type: none"> (1) 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 (2) 北海道職員等の修学部分休業に関する条例及び北海道職員等の高齢者部分休業に関する条例の一部を改正する条例案 (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 (4) 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 (5) 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 2 平成26年度北海道職員等採用試験実施計画(案)について 3 職員の任用の方法及び手続に関する規則の一部を改正する規則について 4 職員の任用の方法及び手続に関する規則第37条第2号に規定する教育等について 5 贈与等報告書の審査について <p>【報告事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 平成25年度給与支払監理の実施結果について
27	平成26年 3 月14日	<p>【協議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 人事委員会事務局職員の懲戒処分等について
28	平成26年 3 月19日	<p>【協議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 勤務条件に関する措置の要求の取扱いについて 2 公益的法人等への北海道職員等への派遣等に関する規則の一部改正について 3 北海道行政職員及び公立小中学校事務職員採用試験最終合格決定基準の一部改正について 4 北海道人事委員会が保有する個人情報と開示請求の取扱いについて等の一部改正について 5 初任給調整手当に関する規則の一部改正について 6 特地部局の廃止に伴う規則改正について 7 給与支払監理の今後の実施方法等について 8 組織機構改正等に伴う人事委員会規則等の一部改正について 9 表彰による昇給の取扱いの改正について <p>【報告事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 平成26年度北海道職員等採用試験に係る採用予定数について
29	平成26年 3 月25日	<p>【協議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 北海道学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則等の一部改正について 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 北海道人事委員会事務局職員賞罰及び賠償審査委員会規程の制定について 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 5 初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則等の一部改正について 6 級別職務分類区分表についての一部改正等について <p>【報告事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 「労働基準法・労働安全衛生法関係事務の手引」について 2 平成26年の給与勧告に向けた検討課題について
30	平成26年 3 月28日	<p>【協議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 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 2 主任等の級別格付基準等についての一部改正等について
31	平成26年 3 月28日	<p>【協議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 人事委員会事務局職員の懲戒処分等について

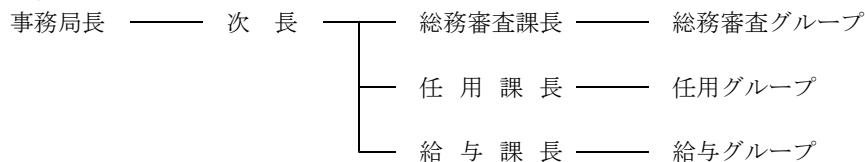
(3) 事務局

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	9	12	3	32

イ 組織図



ウ 平成25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	給与勸告事務	公平審査等 実施事務	労働基準法 等施行事務	合 計
229, 598	12, 212	15, 119	1, 647	678	313	259, 567

(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25年4月18日	全国人事委員会連合会役員会	東京都
平成25年4月22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	宮城県仙台市
平成25年4月23日	十六都道府県人事委員会協議会委員長・事務局長会議	京都府京都市
平成25年6月19日	全国人事委員会連合会総会	東京都
平成25年7月11日	公平審査事務研修会 (7/11-12)	新潟県新潟市
平成25年7月22日	十六都道府県人事委員会協議会事務局長会議 (7/22-23)	東京都
平成25年8月9日	全国人事委員会連合会役員会	東京都
平成25年8月26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 (8/26-27)	青森県青森市
平成25年11月11日	全国人事委員会連合会役員会	東京都
平成26年2月6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
A区分試験 (第1回)	平成25年5月19日 平成25年6月30日	平成25年6月5～8日 平成25年6月10～13日 平成25年7月6, 7日 10～13日 平成25年7月24～27日 平成25年7月30～ 8月1日	平成25年6月29～ 7月9日	平成25年7月30日 平成25年8月6日 平成25年8月20日
A区分試験 (第2回)	平成25年9月8日	平成25年9月25日～ 10月1日 10月6～8日	平成25年10月17～21日	平成25年11月12日
B区分試験	平成25年9月29日	平成25年10月27～31日 11月1, 6～8日		平成25年11月29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
C区分試験	(書類選考)	平成25年11月16日	平成25年12月7, 8日	平成25年12月26日
警察官試験 (A区分)	平成25年5月12日 平成25年9月22日	平成25年6月15, 16, 22, 23日 10月26, 27日 11月2, 3日		平成25年8月2日 平成25年12月6日
警察官試験 (B区分)	平成25年5月12日 平成25年9月22日	平成25年6月15, 16, 22, 23日 10月26, 27日 11月2, 3日		平成25年8月2日 平成25年12月6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)
A区分試験 (第1回)	211	1,658	1,347	81.2	690	224	6.0
A区分試験 (第2回)	63	1,669	1,171	70.2	424	76	15.4
B区分試験	100	819	644	78.6	346	149	4.3
C区分試験(民間経験者)	12	413	413	100.0	49	11	37.5
警察官試験 (A区分)	275	2,665	2,217	83.2	1,444	352	6.3
警察官試験 (B区分)	230	2,283	2,039	89.3	1,207	275	7.4

(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	0	0	0	0	0
課長及びその相当職	0	0	0	0	0
上記以外の職	1	5	7	1	14
合 計	1	5	7	1	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)

部局 職	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	0	0	0	0
課長及びその相当職	0	0	0	0	0
合 計	0	0	0	0	0

(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25年 給与勧告等の概要

平成25年10月4日
北海道人事委員会

〔本年の給与勧告のポイント〕

- 月例給、期末・勤勉手当（ボーナス）ともに改定なし
- 再任用職員に対する単身赴任手当・住居手当の支給
- 獣医師に対する初任給調整手当の支給限度額の引上げ（+9,600円）

《給与関係》

1 民間給与との比較

- ・ 道内民間事業所の約15,000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〕

〔ボーナス〕

民間給与 A	職員給与 B	較差 (A-B)	民間	職員
401,582円	減額前 400,743円	839円 (0.21%)	3.93月分	減額前 3.95月
	減額後 379,619円	21,963円 (5.79%)		減額後 3.75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

- ・ これまで、職員給与と民間給与を比較する場合、適正な給与水準を示す観点から、減額前の職員給与を基本に行うことが適当であると判断してきており、本年、月例給については、職員給与が民間給与を839円（0.21%）下回っている。しかしながら、本年7月から来年3月までの間、国家公務員の給与減額支給措置に鑑みた減額措置が行われていることや、人事院における給与改定がなかったことなどから、本年の給与改定を行わないこととした。
- ・ 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（3.93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。

3 平成26年度に改定すべき事項

(1) 再任用職員に対する諸手当

- ・ 公的年金の支給開始年齢引上げによる再任用職員の増加等の状況を踏まえ、再任用職員に対して、単身赴任手当及び住居手当を支給する。

(2) 獣医師に対する初任給調整手当

- ・ 道における獣医師の安定的な人材確保のために、初任給調整手当の支給限度額を9,600円引き上げる（月額36,400円→46,000円）。

《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

(1) 将来の道政を担う人材の確保

- ・ 高度化・複雑化する課題に適切に対応するため、柔軟な発想や行動力を発揮できる多様で優秀な人材の確保が必要との観点から、本年度から新しい採用試験を実施
- ・ 今後とも、採用試験セミナーなど広報活動の充実を図るとともに、受験者等の分析・検討を行い、試験内容の改善を通じて多様で優秀な人材を確保

(2) 人材の育成

- ・ 採用抑制により、特に知事部局では、20歳代から30歳代前半の職員が少ない状況にあり、これらの職員が主査等に就く年齢は、現在よりも若くなることが想定されることから、早い時期からリーダーシップなどの能力養成のほか、多様な職務経験を付与することが必要
- ・ 若手職員の育成に当たっては、職場が主体となって、職務遂行上求められる資質・能力の向上や職場で抱える悩みの解決まで幅広く対応していくことが重要

(3) 女性の活躍促進

- ・ 部下をもつことなどについての不安を解消し昇任への意識を高めるため、メンター制度の整備やロールモデルを活用したモチベーションの向上など、女性職員に次の職位を目指す意識醸成を促す取組が必要
- ・ 長期的視点で女性職員の育成を早急に行い、女性職員自らがキャリアをしっかりと考える環境づくりを進めるとともに、職務への意欲を持ち続け、その能力を最大限発揮できるよう、男女のバランスも考慮しながら、女性の活躍、登用を積極的に推進していくことが必要

(4) 再任用職員の能力活用

- ・ 平成26年度からの公的年金の支給開始年齢の引上げに伴い、再任用職員の数は大幅に増加する見込みであり、再任用制度の運用に当たっては、無年金期間はフルタイムで再任用することを基本とするほか、再任用職員の配置に伴い、新規採用職員や若手職員の配置が困難になるなど、道組織の活力維持に支障が生じないようにする対応が必要
- ・ 再任用職員が長年培った知識・経験・ノウハウを若手職員の人材育成等に活かすことや、職務遂行意欲を高めることなど、公務能率の向上を図る観点から再任用職員の能力活用の取組が必要

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

- ・ 人生のライフステージに応じて、育児や介護等に取り組みやすい勤務環境の整備に努めていくとともに、職員のそれぞれの事情やニーズに合った休暇制度を積極的に活用できる環境整備が必要

(2) 時間外勤務の縮減

- ・ 時間外勤務の縮減には、他律的な業務の比重の高い部署（業務）に係る「時間外勤務の縮減等に向けての指針」において、新たな上限の目安時間の設定を考慮するほか、業務量などに応じた適正な人員配置、再任用職員の経験・知識等を有効活用する検討を行うなど、組織全体の取組が必要
- ・ 過重な時間外勤務をしている職員の健康管理への配慮や、必要に応じた時間外勤務の予算確保が必要

(3) 適切な職員の健康管理

- ・ 長期療養者等に占める精神性疾患を理由とする者の割合は依然として高く、引き続きメンタルヘルス対策の一層の充実が必要
- ・ 本年度全改訂する予定の「労働基準法・労働安全衛生法関係事務の手引き」を参考にして、快適な作業環境の形成促進への努力が必要

(4) 服務規律の確保

- ・ 服務規律の確保には、職員の処分だけではなく、不祥事が生じる原因把握を行い、実効性のある「倫理観」の醸成や意識改革の徹底を行うとともに、未然防止につながる「相談しやすい体制」づくりなど、組織全体での対応が必要

4 給与の支払監理の実施状況

(1) 実地検査等

- ア 実地検査（札幌方面中央警察署）
 - ・ 実施時期：平成25年12月13日
 - ・ 検査項目：特殊勤務手当（作業手当）
- イ 書面検査（警察本部及び各方面本部）
 - ・ 実施時期：平成25年9月30日～
 - ・ 検査項目：事務指導実施状況
- ウ 実施結果
指摘事項なし

(2) 給与制度関係者会議

- ア 実施日
平成26年2月6日
- イ 参集範囲
各任命権者給与制度関係者
- ウ 議事
 - (ア) 平成25年度給与支払監理（実地検査等）の実施結果について
 - (イ) 質疑応答 ～ IC乗車券（サビカ）に係る通勤手当額の算出方法について
 - (ウ) 意見交換
 - a 赴任旅費の取扱いについて
 - b H26年度以降の支払監理の実施方法について
- エ 実施結果
 - ・ 実地検査等の実施結果を各任命権者に周知した。
 - ・ 各任命権者が提出した議題等について、質疑応答・意見交換を行った。

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	18		18						2	2	16
旅 費											
勤務時間											
休 暇											
執務環境											
厚生福利											
転 任											
任 用											
その他	1	2	3	3						3	0
計	19	2	21	3					2	5	16

(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22年(措)第1号	公立学校教員	勤勉手当の成績区分の修正	平成25年10月25日	棄却
平成25年(措)第1号	公立学校教員	研修の承認	平成25年12月24日	却下
平成25年(措)第2号	公立学校教員	研修の承認	平成25年12月24日	却下、棄却
平成25年12月3日付け要求	公立学校教員	研修の承認	平成25年12月24日	却下

(3) 完結事案の概要

ア 勤勉手当の成績区分の修正：平成22年(措)第1号（要求者 公立学校教員）

< 事案の概要 >

要求者に対する平成21年12月期の勤勉手当について、「D区分」とした成績区分を「C区分」以上に修正する措置を執るよう、北海道教育委員会に勧告することを求める。

< 判定の要旨 >

◇棄却

本件職務命令当時、卒業式等での君が代斉唱は、一般的、客観的に見て、式典における慣例上の儀礼的な所作としての性質を有するもので、要求者の歴史観・世界観を否定することと不可分に結びつくものとはいえず、特定の思想を持つことや特定の思想の有無の告白を強要するものともいえない。

本件職務命令は、卒業式等の儀礼的行事の意義等を定めた関係法令等の諸規定の趣旨に沿い、教育上の行事にふさわしい秩序の確保、式典の円滑な進行を図るためのものであったと認められるので、当該職務命令が要求者の思想良心の自由を侵したとはいえない。

イ 研修の承認：平成25年(措)第1号（要求者 公立学校教員）

< 事案の概要 >

① 学校長あて提出した研修計画書記載の校外研修を承認することで、時間外勤務の解消を求める。

② 今後同様の条件で同様の研修を申し出た場合も承認することで、時間外勤務の解消を求める。

<判定の要旨>

◇却下

① 要求事項①について

当該校外研修を行うとしていた日時はすでに経過しており、本件措置要求の意義は失われている。

また、当該校外研修を行うとしていた日において、通常どおり勤務するなどして当該研修を実施しなかったため、研修と認められるべき対象が存在せず、その承認は不可能である。

さらに、当該研修が認められなかったことによって時間外勤務が不可避となった事情は認められない。

② 要求事項②について

現時点において具体的ではない将来の研修を承認するよう求めることは、地方公務員法に定める勤務条件に関する措置要求の対象となる勤務条件とはいえない。

ウ 研修の承認：平成25年(措)第2号(要求者 公立学校教員)

<事案の概要>

① 学校長あて提出した研修計画書記載の校外研修を承認することで、時間外勤務の解消を求める。

② 今後同様の条件で同様の研修を申し出た場合も承認することで、時間外勤務の解消を求める。

<判定の要旨>

◇一部却下、一部棄却

① 要求事項①について

当該校外研修を行うとしていた日時はすでに経過しており、本件措置要求の意義は失われている。

また、当該校外研修を行うとしていた日において、通常どおり勤務するなどして当該研修を実施しなかったため、研修と認められるべき対象が存在せず、その承認は不可能である。

さらに、当該研修が認められなかったことによって時間外勤務が不可避となった事情は認められない。

おって、本件研修計画書に記載されていた冬季休業中の1月の校外研修について、当該計画書が提出された7月の時点では冬季休業中の職員動静等を確認する時期ではなく、当該研修の承認、不承認の判断を学校長が伝えなかったことに特段の不合理は認められない。

② 要求事項②について

現時点において具体的ではない将来の研修を承認するよう求めることは、地方公務員法に定める勤務条件に関する措置要求の対象となる勤務条件とはいえない。

エ 研修の承認：平成25年12月3日付け措置要求(要求者 公立学校教員)

<事案の概要>

① 平成25年(措)第2号事案に係る結論を年内に出し、研修計画書記載の校外研修を承認することで、時間外勤務の解消を求める。

② 今後同様の条件で同様の研修を申し出た場合も承認することで、時間外勤務の解消を求める。

<判定の要旨>

◇却下

① 要求事項①について

措置要求の審査及び判定については、当委員会がその権限と責任において決定すべき事項であり、措置要求の対象となり得る勤務条件にはなり得ない。

② 要求事項②について

現時点において具体的ではない将来の研修を承認するよう求めることは、地方公務員法に定める勤務条件に関する措置要求の対象となる勤務条件とはいえない。

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						1	
懲 戒 処 分	戒 告	3	1	4								4
	減 給	1	1	2								2
	停 職	1		1					1		1	
	懲戒免職	4	4	8						2	2	6
転 任												
そ の 他		3	3	3							3	
計	9	10	19	4				1	2	7	12	

(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21年(不)第2号	警察本部	警察官	懲戒免職	平成25年6月26日	処分承認
平成22年(不)第3号	警察本部	警察官	懲戒免職	平成25年10月25日	処分承認
平成23年(不)第3号	教育委員会	公立学校教員	停職	平成25年10月25日	処分修正

(3) 完結事案の概要

ア 酒気帯び運転：平成21年(不)第2号（請求人 警察官）

< 事案の概要 >

警察官であった請求者が、勤務終了後に飲酒し、呼気1リットルあたり0.15ミリグラム以上のアルコールを身体に保有する状態で公用車を運転し、110番指令現場に臨場した。

また、当該臨場先で、当事者Aに対し頸椎捻挫等の傷害を、当事者Bに対し頸部挫傷の傷害をそれぞれ負わせた。

以上に対し、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を求めた事案。

< 判定の要旨 >

○処分承認

請求者の飲酒量は、請求者を立会人として行われた請求者の飲酒量に係る実況検分において請求者が供述した酒量と認めるのが相当であり、これを基に算出した呼気中アルコール濃度は、道交法施行令に定める酒気帯び違反の基準値を上回ることから、請求者は酒気帯び状態で公用車を運転したと認められる。

他方、臨場先での傷害行為については、関係者の証言に食い違いや一貫性に欠ける点、不自然な点が見受けられることから、請求者がA及びBに傷害を負わせたとは認められない。

しかし、酒気帯び状態で公用車を運転することは非常に悪質な規律違反行為であり、飲酒運転を撲滅させるべく先頭に立つべき警察官が酒気帯び運転を行ったことは、警察に対する信頼を著しく失墜させるものである。

以上より、本件処分は相当であることから、承認する。

イ 情報漏洩：平成22年(不)第3号（請求人 警察官）

＜事案の概要＞

警察官であった請求者が、平成12年4月頃に捜査協力者であるAから約600万円を、また、平成17年から20年にかけて、捜査協力者であるBから約250万円を、それぞれ借用了。

さらに、平成21年10月に発生した傷害被疑事件に関し、被疑者の一人であったAに対し、被害者の人定事項に関する情報を漏洩した。

これらの行為に対し、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を求めた事案。

＜判定の要旨＞

○処分承認

請求者がAに対し漏洩した被害者の人定事項に関する情報は、当該被害者の氏名や連絡先であったところ、これは捜査に関する重大な情報であり、当該被害者もAが自己の氏名や電話番号を知っていることに恐怖を感じたと述べていることから、当該情報の漏洩は警察の信頼を著しく失墜させるものであることは明らかである。

また、請求者が当該情報を漏洩したのは、Aから借財していたことで後ろめたい気持ちがあったと述べていることから、当該借財は賄賂にも匹敵するような違法性を有するものであったと言わざるを得ない。

さらに、Bからの借財は、請求者とBとの個人的な信頼関係に基づいてなされたものとは認められるものの、当時Bが請求者の職務と関連する風俗営業に携わっていたことを鑑みると、Bからの借財は、警察の職務の公正が疑われ、その信用を失墜させる行為であると言わざるを得ない。

以上より、本件処分は相当であることから、承認する。

ウ 体罰：平成23年(不)第2号（請求人 公立学校教員）

＜事案の概要＞

高等学校の教諭である請求者が、平成21年8月から平成22年8月までの間、顧問をしていた男子バスケットボール部員に対し、平手で頬などを1，2回から10回程度たく行為を繰り返したところ、請求者はこれ以前に男子生徒に対し体罰を行ったとして減給4月の懲戒処分を受けた際、他に体罰を行っていないか管理職から繰り返し確認されていたにも関わらず、当該部員への体罰を報告していなかったとして、処分者が停職3月の懲戒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を求めた事案。

＜判定の要旨＞

○処分修正

請求者の男子部員に対する行為は体罰であり、しかも常習的に行われていたと認められることから、処分者が「体罰の内容が悪質若しくは危険な暴力行為である場合」により重い処分量定を適用するとする基準を用いて本件処分を行ったことには理由がある。

また、本件処分以前に課された懲戒処分の際に、他の体罰行為の有無について管理職から確認された際、当該部員に対する体罰が想起されたものの、これを報告したら処分が重くなると考えて報告しなかった旨を供述したことから、請求者は意図的に報告しなかったと言わざるを得ず、これを処分者が処分事由としたことには合理性がある。

しかし、処分量定については、過去に停職2月とした事案に比して、たたいた生徒の数やたたいた回数、生徒の受傷の有無などにおいて、本件がこれを上回るとの処分者の判断は苛烈に過ぎ、また、体罰を報告しなかったことについても、管理者は他に有益な確認の方法があったにも関わらずこれを行わず、調査を十分に尽くしたとは認められない。

以上より、本件処分を停職1月に修正する。

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	290	406	696

(2) 特定機械等の設置及び検査状況（平成25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	725	247	1	3	976
落成検査実施数 B	8	1	0	0	9
変更検査実施数	0	0	0	0	0
使用再開検査実施数	14	0	0	0	14
廃 止 数 C	17	2	0	0	19
今年度末設置数 A + B - C	716	246	1	3	966

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