

# 令和2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
		令和元年	令和2年		
一般行政部門	議会	68	67	▲1	事務の統廃合に伴う体制縮小 事務の統廃合に伴う体制縮小等 法改正に伴う体制整備等 法改正に伴う体制整備等 感染症対策に係る体制整備等 事務の統廃合に伴う体制縮小等 災害復旧事業終了に伴う体制縮小等 観光施策推進に係る体制整備等 災害復旧事業終了に伴う体制縮小等
	総務企画	2,242	2,238	▲4	
	税務	712	721	9	
	民生	1,152	1,206	54	
	衛生	1,778	1,833	55	
	労働	347	342	▲5	
	農林水産	3,738	3,690	▲48	
	商工	454	466	12	
	土木	2,313	2,267	▲46	
	小計	12,804 (622)	12,830 (565)	26 (▲57)	
特部別行政	教育	38,430	37,322	▲1,108	地方公務員法改正に伴う期限付職員の減等 採用・退職による新陳代謝
	警察	11,967	11,969	2	
	小計	50,397 (486)	49,291 (513)	▲1,106 (27)	
公会営計企業門等	病院	820	812	▲8	事務の統廃合に伴う体制縮小 特別会計の廃止 採用・退職による新陳代謝
	下水道	10	0	▲10	
	その他	117	118	1	
	小計	947 (23)	930 (35)	▲17 (12)	
合計	64,148 (1,131)	63,051 (1,113)	▲1,097 (▲18)		

(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及びフルタイム会計年度任用職員であり、外書きです。

(2) 職員の採用及び退職等の状況（令和2年度）

【知事部局等】

(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	738	335	128	14	229	0	2	1	709
医療職	166	41	9	0	106	0	0	0	156
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)	904	376 (43.5)	137 (15.8)	14 (1.6)	335 (38.7)	0 (0.0)	2 (0.2)	1 (0.1)	865

【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	176	68	19	2	98	0	0	0	187
医療職	3	0	1	0	3	0	0	0	4
技能労務職	0	20	2	0	1	0	0	0	23
教育職	1,103	956	123	30	840	0	8	1	1,958
合計 (構成比)	1,282	1,044 (48.1)	145 (6.7)	32 (1.5)	942 (43.4)	0 (0.0)	8 (0.4)	1 (0.1)	2,172

【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	60	31	3	0	41	0	0	0	75
医療職	3	1	0	0	1	0	0	0	2
技能労務職	0	0	0	0	0	0	0	0	0
警察職	446	227	23	6	230	0	2	0	488
合計 (構成比)	509	259 (45.8)	26 (4.6)	6 (1.1)	272 (48.1)	0 (0.0)	2 (0.4)	0 (0.0)	565

- (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 知事部局等に、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。

(3) 障害者の雇用状況

(各年6月1日現在)

区分	令和元年度					令和2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	12,199人	304.5人	2.50%	0人	2.5%	12,830人	340人	2.65%	0人	2.5%
企業局	99.5人	3人	3.02%	0人	2.5%	100.5人	2人	1.99%	0人	2.5%
道立病院局	460.5人	7人	1.52%	4人	2.5%	454.5人	5人	1.10%	6人	2.5%
道議会事務局	72.5人	2人	2.76%	0人	2.5%	85人	2人	2.35%	0人	2.5%
監査委員事務局	47.5人	2人	4.21%	0人	2.5%	46.5人	2人	4.30%	0人	2.5%
警察本部	1,424.5人	38人	2.66%	0人	2.5%	1,439人	41人	2.85%	0人	2.5%
教育委員会	30,600人	672人	2.20%	62人	2.4%	30,804.5人	711.5人	2.31%	27.5人	2.4%

- (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 人事評価

地方公務員法に基づき、各任命権者において、人事評価（任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価）を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。

### (1) 対象職員（被評価者）

人事評価は次に掲げる職員以外の一般職の職員を対象に実施しました。

- ①非常勤職員（会計年度任用職員を除く）
- ②他の団体等への派遣職員等人事評価の実施が困難である職員

### (2) 実施方法

能力評価及び業績評価を「人事評価記録書」を用いて行いました。

人事評価	能力評価	評価項目ごとに定める着眼点に基づき、職務遂行の過程において発揮された職員の能力を評価（評価期間：10月1日～9月30日）
	業績評価	職員があらかじめ設定した業務目標の達成度その他設定目標以外の取組により、その業務上の業績を評価（評価期間：4月1日～9月30日、10月1日～翌年3月31日）

※会計年度任用職員の能力評価及び業績評価の各評価期間は、その任用期間。

なお、能力評価は評価項目ごとに、業績評価は業務目標ごとに、それぞれ a から e までの 5 段階で個別に評価したうえで、能力評価又は業績評価の結果を A から E までの 5 段階で総括的に評価しました。

### (3) 評価者

別表のとおり対象職員の直近上位の管理職員を 1 次評価者とし、その上位の管理職員を 2 次評価者として行いました（会計年度任用職員については、直近上位の管理職による評価のみ実施）。

### (4) 研修の実施

新任課長補佐級職員に対して、評価能力向上のための「人事評価者研修」を実施しました。

### (5) 評価結果の開示等

人事評価の結果は原則として、被評価者に開示を行うとともに、評価の根拠となる事実に基づき指導及び助言を行うものとしました。

### (6) 評価結果の活用

人事評価の結果は、勤勉手当の成績区分及び昇給区分の判定、昇任、分限処分の契機として活用しました。

（別表）

被評価者	1次評価者	2次評価者
本庁部長、(総合)振興局長	副知事	—
本庁部次長等	部長	副知事
本庁課長等	部次長等	部長
本庁課長補佐、主任技師等	課長等	部次長等
(総合)振興局副局長等	(総合)振興局長	副知事
(総合)振興局部長等	(総合)振興局副局長	(総合)振興局長
(総合)振興局課長等	(総合)振興局部長	(総合)振興局副局長
出先機関の長等（特に困難な出先の長級以上）	所管部長等	副知事
出先機関の次長、部長、副所長等（本庁課室長級以上）	出先機関の長又は部次長	所管部長等
出先機関の課長、出張所長等（総括普及指導員級以下）	出先機関の次長、部長、副所長等	出先機関の長又は部次長
本庁の職員（上記以外）	本庁課長補佐等	本庁課長等
(総合)振興局の職員（上記以外）	(総合)振興局課長等	(総合)振興局部長等
出先機関の職員（上記以外）	出先機関の管理職員	出先機関の長等

3 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	歳出額 A	実質収支	人件費 B	人件費率 (B/A)	(参考) 30年度の人件費率
元年度	R2.1.1 5,226,066 人	千円 2,411,637,482	千円 9,565,708	千円 568,272,117	% 23.6	% 23.7

(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	
2年度	61,939 人 (1,062 人)	千円 259,176,494 (1,870,010)	千円 57,083,585 (191,887)	千円 104,914,315 (389,101)	千円 421,174,394 (2,450,998)	千円 6,799 (2,306)

- (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（令和2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	321,379 円	363,666 円	43.2 歳	327,564 円	408,868 円	43.2 歳
教育職（中・小）	371,564 円	402,843 円	43.7 歳	/		
教育職（高校）	380,787 円	412,639 円	45.3 歳			
警察職	317,494 円	361,804 円	38.0 歳	319,832 円	378,311 円	41.4 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。

(4) ラスパイレス指数の状況（令和2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100.0に対して99.2となっています。

(5) 職員の初任給の状況（令和2年4月1日）

区分	北海道		国	
	決定初任給	決定初任給	決定初任給	決定初任給
一般行政職	大学卒	182,200 円	/	
	高校卒	150,600 円		
教育職 （中・小）	大学卒	204,000 円	/	
	高校卒	160,000 円		
教育職 （高校）	大学卒	204,000 円	/	
	高校卒	160,000 円		
警察職	大学卒	203,800 円	211,400 円	
	高校卒	173,400 円	173,400 円	

(6) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額状況（令和2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	259,059 円	306,205 円	356,177 円
	高校卒	223,529 円	262,353 円	310,712 円
教育職(中・小)	大学卒	310,917 円	356,674 円	391,678 円
教育職(高 校)	大学卒	310,482 円	352,258 円	397,589 円
警 察 職	大学卒	280,588 円	332,124 円	382,443 円
	高校卒	255,717 円	295,770 円	342,473 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（令和2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	主任	本庁の主査(総合)振興局の係長	本庁の主幹(総合)振興局の課長(総合)振興局の出張所長	本庁の主幹(総合)振興局の課長
職員数		2,080 人	1,514 人	1,554 人	5,998 人	999 人	1,499 人
構成比		14.4 %	10.7 %	10.8 %	41.4 %	6.9 %	10.4 %
参 考	1 年 前 の 構 成 比	13.5 %	9.5 %	10.4 %	44.2 %	5.5 %	11.6 %
	5 年 前 の 構 成 比	8.1 %	6.0 %	11.7 %	47.7 %	10.0 %	11.3 %

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(総合)振興局の室(次)長	本庁の課長(総合)振興局の部長	本庁の部次長(総合)振興局長	本庁の部長	
職員数		421 人	245 人	107 人	13 人	14,430 人
構成比		2.9 %	1.7 %	0.7 %	0.1 %	100 %
参 考	1 年 前 の 構 成 比	2.4 %	1.7 %	1.0 %	0.1 %	100 %
	5 年 前 の 構 成 比	1.8 %	2.1 %	1.2 %	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（令和2年1月1日～）

昇給は、勤務実績に基づき昇給区分を決定している。

区分		極めて良好	特に良好	良好	やや良好でない	良好でない
本庁課長級以上	高齢層職員	2号俸	1号俸	昇給しない		
	上記以外	8号俸	6号俸	3号俸	2号俸	昇給しない
一般職員	高齢層職員	2号俸	1号俸	昇給しない		
	上記以外	8号俸	6号俸	4号俸	2号俸	昇給しない

※高齢層職員とは、4月1日現在で55歳を超えて在職する職員をいう。

(9) 職員手当の状況

区分	北海道	国																																																
期末手当	(2年度支給割合)	(2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>1.3月分 (0.725)月分</td> <td>1.1月分 (0.625)月分</td> <td>0.95月分 (0.45)月分</td> <td>1.15月分 (0.55)月分</td> </tr> <tr> <td>12月期</td> <td>1.25月分 (0.725)月分</td> <td>1.05月分 (0.625)月分</td> <td>0.95月分 (0.45)月分</td> <td>1.15月分 (0.55)月分</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>2.55月分 (1.45)月分</td> <td>2.15月分 (1.25)月分</td> <td>1.9月分 (0.9)月分</td> <td>2.3月分 (1.1)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	1.3月分 (0.725)月分	1.1月分 (0.625)月分	0.95月分 (0.45)月分	1.15月分 (0.55)月分	12月期	1.25月分 (0.725)月分	1.05月分 (0.625)月分	0.95月分 (0.45)月分	1.15月分 (0.55)月分	計	2.55月分 (1.45)月分	2.15月分 (1.25)月分	1.9月分 (0.9)月分	2.3月分 (1.1)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>1.3月分 (0.725)月分</td> <td>1.1月分 (0.625)月分</td> <td>0.95月分 (0.45)月分</td> <td>1.15月分 (0.55)月分</td> </tr> <tr> <td>12月期</td> <td>1.25月分 (0.725)月分</td> <td>1.05月分 (0.625)月分</td> <td>0.95月分 (0.45)月分</td> <td>1.15月分 (0.55)月分</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>2.55月分 (1.45)月分</td> <td>2.15月分 (1.25)月分</td> <td>1.9月分 (0.9)月分</td> <td>2.3月分 (1.1)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	1.3月分 (0.725)月分	1.1月分 (0.625)月分	0.95月分 (0.45)月分	1.15月分 (0.55)月分	12月期	1.25月分 (0.725)月分	1.05月分 (0.625)月分	0.95月分 (0.45)月分	1.15月分 (0.55)月分	計	2.55月分 (1.45)月分	2.15月分 (1.25)月分	1.9月分 (0.9)月分	2.3月分 (1.1)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	1.3月分 (0.725)月分	1.1月分 (0.625)月分	0.95月分 (0.45)月分	1.15月分 (0.55)月分																																													
12月期	1.25月分 (0.725)月分	1.05月分 (0.625)月分	0.95月分 (0.45)月分	1.15月分 (0.55)月分																																														
計	2.55月分 (1.45)月分	2.15月分 (1.25)月分	1.9月分 (0.9)月分	2.3月分 (1.1)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	1.3月分 (0.725)月分	1.1月分 (0.625)月分	0.95月分 (0.45)月分	1.15月分 (0.55)月分																																														
12月期	1.25月分 (0.725)月分	1.05月分 (0.625)月分	0.95月分 (0.45)月分	1.15月分 (0.55)月分																																														
計	2.55月分 (1.45)月分	2.15月分 (1.25)月分	1.9月分 (0.9)月分	2.3月分 (1.1)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>(2年4月1日現在)</p> <p>(支給率) 自己都合 勸奨・定年</p> <p>勤続20年 19.6695月分 24.586875月分</p> <p>勤続25年 28.0395月分 33.27075月分</p> <p>勤続35年 39.7575月分 47.709月分</p> <p>最高限度額 47.709月分 47.709月分</p> <p>その他の加算措置 定年前早期退職(2～30%加算)</p> <p>退職時特別昇給 なし</p>	<p>(2年4月1日現在)</p> <p>(支給率) 自己都合 勸奨・定年</p> <p>勤続20年 19.6695月分 24.586875月分</p> <p>勤続25年 28.0395月分 33.27075月分</p> <p>勤続35年 39.7575月分 47.709月分</p> <p>最高限度額 47.709月分 47.709月分</p> <p>その他の加算措置 定年前早期退職(2～45%加算)</p> <p>退職時特別昇給 なし</p>																																																

(注) 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。

地域手当 (令和2年 4月1日 現在)	支給対象地域	東京都特別区	大阪府大阪市	神奈川県横浜市	愛知県刈谷市	愛知県名古屋市	札幌市	医師
	支給率	20%	16%	16%	16%	15%	3%	16%
	支給対象職員数	51人	2人	1人	1人	2人	13,441人	74人
	国の制度(支給率)	20%	16%	16%	16%	15%	3%	16%

特殊勤務 手当 (令和2年 4月実績)	区分	全職種
	職員全体に占める手当支給職員の割合	35.4%
	支給職員1人当たり平均支給月額	12,500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 ( 令 和 元 年 度 決 算 )	8, 0 9 3, 6 2 2 千円
	職 員 1 人 当 たり 平 均 支 給 年 額 ( 令 和 元 年 度 決 算 )	3 2 6 千円
	支 給 実 績 ( 平 成 3 0 年 度 決 算 )	8, 0 3 6, 9 1 8 千円
	職 員 1 人 当 たり 平 均 支 給 年 額 ( 平 成 3 0 年 度 決 算 )	3 1 9 千円

(令和2年4月1日現在)

区 分	内容及び支給単価	国の制度との異同	国の制度と異なる内容
扶養手当	扶養親族のある職員に支給。 (月額：配偶者・扶養親族 3,500 円～ 6,500 円、 子 10,000 円～ 15,000 円)	同	
住居手当	借家等に居住する職員又は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に支 給。 (月額 28,000 円以内)	同	
通勤手当	通勤のために交通機関を利用、又は交通用具を 使用している職員に支給。 (交通機関：月額 55,000 円以内 交通用具：月額 31,600 円以内)	異	交通用具使用者に係る通勤手当額 について、5km 以上 10km 未満の 区分 【道】 4,600 円 【国】 4,200 円



4 勤務時間その他の勤務条件

(1) 勤務時間の状況（令和2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（令和2年1月1日～令和2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)
	151,576日	12,165人	12.5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)
	181,526日	13,939人	13.0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)
	156,562日	11,154人	14.0日

(注) 全対象職員数とは、令和2年1月1日から令和2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

(令和2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人の場合は10日以内、3人以上の場合は15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) 介護休暇の取得状況（令和2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	18	18	2	14	1	0	1	0	0	0
女性職員	17	17	3	10	3	0	1	0	0	0
計	35	35	5	24	4	0	2	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	14	4	0
女性職員	17	12	5	0
計	35	26	9	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	14	0	0	3	1	0
女性職員	17	10	1	1	1	1	3
計	35	24	1	1	4	2	3

5 休業

(1) 育児休業等の利用状況（令和2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	令和2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	87	5	3				
	6	2	0	1,168	67	0	1
女性職員	517	77	30				
	761	87	9	517	508	20	4
計	604	82	33				
	767	89	9	1,685	575	20	5

(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」欄の上段には令和2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）の期間が令和元年度以前から令和2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」欄の上段の令和2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「令和2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「令和元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、令和2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、「令和2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（令和2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	67	19	0	1	0	0	87
女性職員	19	92	98	100	61	147	517
計	86	111	98	101	61	147	604

(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	5	0	0	0	0	0	5
女性職員	49	20	3	2	2	1	77
計	54	20	3	2	2	0	82

	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	1	1	0	3	5
女性職員	6	26	8	37	77
計	7	27	8	40	82

(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	1	0	0	2	3
女性職員	3	4	4	19	30
計	4	4	4	21	33

## (2) 自己啓発等休業の利用状況（令和2年度）

## ① 自己啓発等休業の取得者数（単位：人）

	自己啓発等休業 取得者数	大学等 課程の履修	国際貢献 活動
男性職員	0	0	0
	1	1	0
女性職員	3	3	0
	5	3	2
計	3	3	0
	6	4	2

（注）1 「自己啓発等休業取得者数」、「大学等課程の履修」及び「国際貢献活動」欄の上段には令和2年度中に新たに自己啓発等休業を取得した者、下段には自己啓発休業の期間が令和元年度以前から令和2年度にかけて引き続いている者の数です。

## ② 自己啓発等休業の承認期間（令和2年度中に新たに自己啓発等休業を取得した職員について）

（単位：人）

	自己啓発等休業承認期間			
	1年以下	1年を超え 2年以下	2年を超え 3年以下	合計
男性職員	0	0	0	0
女性職員	1	2	0	3
計	1	2	0	3

## (3) 配偶者同行休業の利用状況（令和2年度）

## ① 配偶者同行休業の取得者数（単位：人）

	配偶者同行休業 取得者数	配偶者同行休業の対象となる配偶者が外国に滞在する理由			
		外国での 勤務	事業経営その他 個人が業として 行う活動	外国の大学 における 修学	その他
男性職員	2	2	0	0	0
	1	1	0	0	0
女性職員	1	1	0	0	0
	5	5	0	0	0
計	3	3	0	0	0
	6	6	0	0	0

（注）1 「配偶者同行休業取得者数」、「外国での勤務」、「事業経営その他個人が業として行う活動」、「外国の大学における修学」及び「その他」欄の上段には令和2年度中に新たに配偶者同行休業を取得した者、下段には配偶者同行休業の期間が令和元年度以前から令和2年度にかけて引き続いている者の数です。

## ② 配偶者同行休業の承認期間（令和2年度中に新たに自己啓発休業を取得した職員について）

（単位：人）

	自己啓発休業承認期間			
	1年以下	1年を超え 2年以下	2年を超え 3年以下	合計
男性職員	0	2	0	2
女性職員	0	1	0	1
計	0	3	0	3

(4) 修学部分休業の利用状況（令和2年度）

① 修学部分休業の取得者数（単位：人）

	修学部分休業 取得者数
男性職員	1 ----- 0
女性職員	0 ----- 0
計	1 ----- 0

（注）1 「修学部分休業取得者数」の上段には令和2年度中に新たに修学部分休業取得した者、下段には修学部分休業の期間が令和元年度以前から令和2年度にかけて引き続いている者の数です。

② 修学部分休業の1週間の取得時間（平均）（令和2年度中に新たに修学部分休業を取得した職員について）  
（単位：人）

	修学部分休業の1週間の取得時間（平均）				
	5時間以下	5時間超え 10時間以下	10時間超え 15時間以下	15時間以下 20時間以下	合計
男性職員	1	0	0	0	1
女性職員	0	0	0	0	0
計	1	0	0	0	1

(5) 高齢者部分休業の利用状況（令和2年度）

① 高齢者部分休業の取得者数（単位：人）

	高齢者部分休業 取得者数
男性職員	0 ----- 0
女性職員	0 ----- 0
計	0 ----- 0

（注）1 「高齢者部分休業取得者数」の上段には令和2年度中に新たに高齢者部分休業取得した者、下段には高齢者部分休業の期間が令和元年度以前から令和2年度にかけて引き続いている者の数です。

② 高齢者部分休業の1週間の取得時間（平均）（令和2年度中に新たに修学部分休業を取得した職員について）  
（単位：人）

	高齢者部分休業の1週間の取得時間（平均）				
	5時間以下	5時間超え 10時間以下	10時間超え 15時間以下	15時間以下 20時間以下	合計
男性職員	0	0	0	0	0
女性職員	0	0	0	0	0
計	0	0	0	0	0

6 分限及び懲戒（令和2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	1,170	0	1,170
職に必要な適格性を欠く場合 (法第28条第1項第3号)	0	3	0	0	3
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	6	0	6
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	1,176	0	1,179
法第28条第4項により失職した者					3

(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 条件付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 令和2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)	3	1	2	1	7
職務上の義務違反又は怠慢 (法第29条第1項第2号)	2	3	0	0	5
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)	33	17	11	11	72
合 計	38	21	13	12	84

7 服務規律の遵守に関する取組（令和2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

8 職員の退職管理

本庁課長級以上の職にあった職員が、退職後2年間のうちに再就職した場合には、北海道職員の退職管理に関する条例第3条の規定により、道への届出を義務付けており、届出のあった再就職の状況については、次のとおりです。

再就職の状況（令和2年度）

再就職先	知事部局	教育委員会	警察本部
要綱適用団体	2	2	0
民間企業	33	1	31
その他法人等	43	27	12

- (注) 1 要綱適用団体～ 「北海道職員の退職管理に関する取扱要綱」で定める、次のいずれかに該当する団体に再就職した者
- ①基本財産、資本金等に占める道の出捐金又は出資金の割合が25%以上  
ただし、道からの補助金等がない団体にあつては、50%以上である団体
  - ②道の交付する補助金等の額が団体の歳出規模の50%以上である団体
- 2 民間企業～ 株式会社、有限会社等の民間企業に再就職した者
- 3 その他法人～ 上記以外の法人、団体等へ再就職した者

9 研修の実施状況（令和2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、道立病院局、議会事務局、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 69人	
職場研修	知事部局、企業局、道立病院局、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	2,612回	
職場外研修	知事部局、企業局、道立病院局、議会事務局、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） 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） 各部研修 （新任税務職員研修 等） 委託研修（自治大学校 等）	2,544人 1,433人 367人 15人	
		監査委員事務局	事業経営実務講習会（下水道・病院事業経営事務）	2人
		労働委員会事務局	中央（基礎）研修、専門研修 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	754回
職場外研修	学校職員	基本研修 （初任段階教員研修、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 （学校経営・学校運営研修講座 等） 派遣研修 （教員長期研修派遣（大学院研修派遣） 等） 行政職員研修 （新採用職員等研修、新任事務長研修 等）	6,302人 2,781人 407人 21人 705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	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	95回
職場外研修	採用時教養研修 (初任科研修 等)	791人
	各級昇任時教養研修 (警部補任用科(管区担当)研修 等)	545人
	部門別任用時教養研修 (生活安全任用科研修 等)	222人
	専科教養研修 (各部門別に実施)	866人
	委託教養研修 (警ら用無線自動車運転技能訓練 等)	54人
	その他研修 (警視昇任時研修 等)	145人

10 福祉及び利益の保護 (令和2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を実施
		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	地方職員共済組合が建設した職員公宅の賃借料及び購入年賦金の支払い
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	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	令和元年度 認定件数	令和2年度 認定件数	令和元年度 からの増減
知事部局等	公務災害	67	61	△6
	通勤災害	20	34	+14
	合計	87	95	+8
教育委員会	公務災害	336	376	+40
	通勤災害	25	35	+10
	合計	361	411	+50
警察本部	公務災害	260	124	△136
	通勤災害	11	10	△1
	合計	271	134	△137

## 令和2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	鯨田 信知	非常勤	平成27年4月1日	令和5年8月28日
委員	大西 有二	非常勤	平成26年10月30日	令和4年10月29日
委員	木下 尊氏	非常勤	平成29年4月1日	令和3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	令和2年4月9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 【報告事項】 1 令和2年度(2020年度)北海道行政職員等採用試験(C区分(経験不問枠))の申込状況について
2	令和2年4月24日	【協議事項】 1 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 2 令和元年(不)第4号事案に係る裁決について 3 勤務条件に関する措置の要求の取扱いについて 4 一般職の任期付職員採用に係る承認について 5 令和2年度(2020年度)北海道行政職員等採用試験実施計画の一部変更について 6 船員等の旅費の支給に関する規則等の一部改正について 7 北海道職員の特殊勤務手当の支給に関する規則第11条第3項に規定する人事委員会が認めるもの等について 【報告事項】 1 令和2年度(2020年度)北海道行政職員採用試験(一般行政A(第1回)等)の申込状況について
3	令和2年5月19日	【協議事項】 1 一般職の任期研究員の採用に係る承認について 2 一般職の任期付職員の採用に係る承認について 【報告事項】 1 令和元年度苦情相談の処理状況について
4	令和2年6月11日	【協議事項】 1 贈与等報告書、株取引等報告書及び所得等報告書の審査について 2 令和2年度(2020年度)北海道行政職員等採用試験実施計画の一部変更について 【報告事項】 1 令和2年度(2020年度)北海道行政職員採用試験(技術系A区分)の申込状況について
5	令和2年6月16日	【協議事項】 1 一般職の任期付職員の採用に係る承認について 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 【報告事項】 1 令和2年職種別民間給与実態調査の概要について
6	令和2年7月6日	【協議事項】 1 不利益処分についての審査請求の取扱いについて 2 不利益処分についての審査請求の取扱いについて 3 北海道行政職員及び公立小中学校事務職員採用試験合格決定基準等の令和2年度における取扱いについて 4 令和2年度北海道行政職員採用試験(総合土木A(専用試験口述型))最終合格者の決定及び採用候補者名簿の確定について 5 北海道職員の特殊勤務手当の支給に関する規則の改正等について
7	令和2年8月4日	【協議事項】 1 令和2年(措)第1号事案に係る決定について 2 勤務条件に関する措置の要求の取扱いについて 3 令和2年度(2020年度)北海道行政職員採用試験(技術系A区分(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 4 一般職の任期付職員の採用に係る承認について
8	令和2年8月20日	【協議事項】 1 令和2年度(2020年度)北海道行政職員採用試験(一般行政A(第1回)等)最終合格者名簿の確定について 【報告事項】 1 令和2年職種別民間給与実態調査における月例給与調査の実施について
9	令和2年8月26日	【協議事項】 1 令和元年(措)第1号事案に係る判定について 2 令和2年度(2020年度)北海道行政職員等採用試験(一般行政C(経験不問枠)等)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 北海道職員の特殊勤務手当の支給に関する規則附則第4項に規定する人事委員会が定めるものについて等の一部改正について
10	令和2年9月18日	【協議事項】 1 一般職の任期付職員の採用に係る承認について 2 給与条例及び支給規則の運用について等の一部改正について 【報告事項】 1 令和2年度(2020年度)北海道行政職員等採用試験(A区分(第2回)、B区分及びC区分)の申込状況について
11	令和2年10月13日	【協議事項】 1 一般職の任期付職員の採用に係る承認について 2 北海道職員等の旅費に関する条例第33条の規定に基づく協議について 【報告事項】 1 令和2年(2020年)人事院勧告・報告の概要について
12	令和2年10月23日	【協議事項】 1 令和2年職員の給与に関する報告及び給与改定に関する勧告について

13	令和2年11月9日	<b>【協議事項】</b> 1 給与の支給に関する規則等の一部改正について 2 一般職の任期付職員の採用に係る承認について 3 令和2年度(2020年度)北海道行政職員採用試験(B区分)最終合格者の決定及び採用候補者名簿の確定について <b>【報告事項】</b> 1 令和2年(2020年)人事院報告の概要について
14	令和2年11月20日	<b>【協議事項】</b> 1 令和2年職員の給与等に関する報告について 2 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置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 4 北海道職員の給与に関する条例及び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に係る意見について 5 令和2年度(2020年度)北海道行政職員等採用試験(警察行政A(第2回)等)最終合格者の決定及び採用候補者名簿の確定について
15	令和2年12月14日	<b>【協議事項】</b> 1 贈与等報告書の審査について 2 一般職の任期付職員の採用に係る承認について 3 令和2年度(2020年度)北海道行政職員等採用試験(一般行政A(第2回)等)最終合格者の決定及び採用候補者名簿の確定について
16	令和3年1月8日	<b>【協議事項】</b> 1 管理職員等の範囲を定める規則の一部改正について 2 組織機構改正に伴う人事委員会規則等の一部改正について 3 北海道職員の特殊勤務手当の支給に関する規則第11条第1項に規定する感染症等についての一部改正について 4 一般職の任期付職員の採用に係る承認について
17	令和3年2月17日	<b>【協議事項】</b> 1 公立の義務教育諸学校等の教育職員の週休日及び勤務時間の割振りの特例に関する規則の制定について 2 民間資金等の活用による公共施設等の整備等の促進に関する法律に基づく職員の派遣に伴う北海道職員の勤務時間、休暇等に関する規則等の一部改正について 3 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附則第2項に規定する人事委員会が定めるものについての一部改正について 4 令和3年度(2021年度)北海道行政職員等採用試験実施計画について
18	令和3年2月26日	<b>【協議事項】</b> 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 3 北海道職員の特殊勤務手当の支給に関する規則第11条第1項に規定する感染症等についての一部改正について 4 一般職の任期付職員の採用に係る承認について 5 一般職の任期付職員の採用に係る承認について
19	令和3年3月23日	<b>【協議事項】</b> 1 行政手続における押印等の見直しに伴う人事委員会規則等の改正について 2 管理職員等の範囲を定める規則等の一部改正について 3 令和2年(措)第2号事案に係る判定について 4 北海道行政職員及び公立小中学校事務職員採用試験合格決定基準等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改正について 6 一般職の任期付職員の採用に係る承認について 7 組織機構改正等に係る人事委員会規則等の一部改正について
20	令和3年3月29日	<b>【協議事項】</b> 1 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

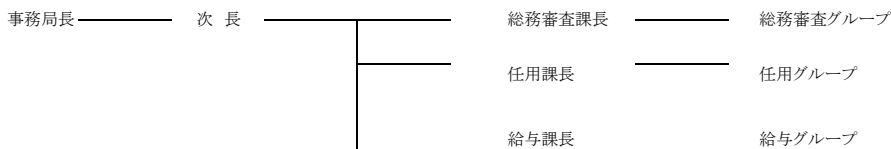
(3) 事務局

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	4	11	13	4	37

イ 組織図



ウ 令和2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
290,711	9,681	22,696	1,998	1,780	787	327,653

## (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	開催回数
—	全国人事委員会連合会総会	書面開催	1
—	全国人事委員会連合会役員会	書面開催	1
—	十六都道府県人事委員会協議会委員長・事務局長会議	書面開催	1
—	十六都道府県人事委員会協議会事務局長会議	書面開催	1
—	東北・北海道地区人事委員会協議会委員長・事務局長会議	書面開催	1
—	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	書面開催	1

## 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(5月) 一般行政・教育行政	令和2年(2020年)6月28日	令和2年(2020年) 7月23日～8月2日		令和2年(2020年)8月21日
A区分(5月) 警察行政	令和2年(2020年)6月28日	令和2年(2020年) 8月4日～6日		令和2年(2020年)8月21日
A区分(5月) 総合土木A (専門試験口述型)	令和2年(2020年)5月15日 (専門性確認シート提出期限)	令和2年(2020年) 6月20日～21日		令和2年(2020年)7月9日
C区分(5月) 経験不問枠	令和2年(2020年)6月28日	令和2年(2020年)7月18日	令和2年(2020年)8月10日	令和2年(2020年)8月31日
A区分(6月) 技術系	令和2年(2020年)6月28日	令和2年(2020年) 7月17日～22日		令和2年(2020年)8月7日
A区分(9月) 一般行政・教育行政・ 公立小中学校事務	令和2年(2020年)9月27日	令和2年(2020年) 11月7日～19日		令和2年(2020年)12月15日
A区分(9月) 警察行政	令和2年(2020年)9月27日	令和2年(2020年)10月28日		令和2年(2020年)11月24日
A区分(9月) 技術系	令和2年(2020年)9月27日	令和2年(2020年) 10月25日、29日		令和2年(2020年)11月24日
B区分	令和2年(2020年)9月27日	令和2年(2020年) 10月20日～27日		令和2年(2020年)11月9日
C区分	令和2年(2020年)9月27日	令和2年(2020年) 10月31日～11月3日	令和2年(2020年) 11月28日、29日	令和2年(2020年)12月15日
警察官試験(A区分) (第1回)	令和2年(2020年)9月21日	令和2年(2020年) 10月24日、25日、31日 11月1日、7日、8日、14日		令和2年(2020年)12月24日
警察官試験(A区分) (第2回)	令和2年(2020年)9月21日	令和2年(2020年) 10月24日、25日、31日 11月1日、7日、8日、14日		令和2年(2020年)12月24日
警察官試験(B区分) (第1回)	令和2年(2020年)9月21日	令和2年(2020年) 10月24日、25日、31日 11月1日、7日、8日、14日		令和2年(2020年)12月24日
警察官試験(B区分) (第2回)	令和2年(2020年)9月21日	令和2年(2020年) 10月24日、25日、31日 11月1日、7日、8日、14日		令和2年(2020年)12月24日

※新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、第1回警察官採用試験を延期の上、第2回警察官採用試験へ統合

## 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(5月) 一般行政・教育行政	140	1,355	862	63.6%	492	253	3.4
A区分(5月) 警察行政	34	222	98	44.1%	74	53	1.8
A区分(5月) 総合土木A (専門試験口述型)	28	82	74	90.2%	74	61	1.2
C区分(5月) 経験不問枠	18	878	659	75.1%	92	18	36.6
A区分(6月) 技術系	114	183	164	89.6%	147	111	1.5
A区分(9月) 一般行政・教育行政・ 公立小中学校事務	55	686	543	79.2%	194	68	8
A区分(9月) 警察行政	2	28	19	67.9%	7	2	9.5
A区分(9月) 技術系	31	99	78	78.8%	60	41	1.9
B区分	181	1,254	1,017	81.1%	591	331	3.1
C区分	157	896	758	84.6%	457	161	4.7
警察官試験(A区分) (第1回)	160	1,218	466	38.3%	371	193	2.4
警察官試験(A区分) (第2回)	50	588	282	48.0%	215	78	3.6
警察官試験(B区分) (第1回)	50	1,192	524	44.0%	354	122	4.3
警察官試験(B区分) (第2回)	160	2,053	1,445	70.4%	819	382	3.8

## (2) 採用選考の実施状況

(単位：人)

職	部局					計
	知事	教育委員会	警察	その他		
部長及びその相当職	0	0	0	0	0	0
次長及びその相当職	0	0	0	0	0	0
課長及びその相当職	0	0	0	0	0	0
上記以外の職	40	5	2	1		48
合計	40	5	2	1		48

(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					計
	知事	教育委員会	警察	その他		
部長及びその相当職	0	0	0	0	0	0
次長及びその相当職	0	0	0	0	0	0
課長及びその相当職	0	0	0	0	0	0
合計	0	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。

## 令和2年 給与勧告等の概要

令和2年10月30日  
北海道人事委員会

### 〔給与勧告のポイント〕

- ボーナス（期末・勤勉手当）を引下げ △0.05月分  
月例給については、別途必要な報告・勧告を予定

#### 1 民間給与との比較

- ・ 道内民間事業所（395事業所）を対象に調査を実施
- ・ 新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、ボーナスに関する調査を郵送等の方法で6月29日から7月31日までの期間において先行実施（完了率86.6%）
- ・ 昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績（支給割合）と職員の年間支給月数を比較
  - ◇ 民間の支給割合 4.44月（職員の支給月数は4.50月で0.06月上回る）

#### 2 ボーナス（期末・勤勉手当）の改定

民間における支給状況、人事院勧告の内容等を勘案し、次のとおり改定

##### (1) 改定内容

- ◇ 年間支給月数を0.05月分引下げ
- ◇ 引下げ分は期末手当の支給月数に反映

〔一般の職員の場合の支給月数〕

	6月期	12月期	合計
令和2年度 期末手当	1.30月（支給済み）	1.25月（現行1.30）	2.55月（現行2.60）
勤勉手当	0.95月（"）	0.95月（改定なし）	1.90月（改定なし）
合計	2.25月（"）	2.20月（現行2.25）	4.45月（現行4.50）
令和3年度 期末手当	1.275月	1.275月	2.55月
以降 勤勉手当	0.95月	0.95月	1.90月
合計	2.225月	2.225月	4.45月

【参考】一般行政職員一人当たりの影響額 △1.8万円（平均年齢41.8歳）

##### (2) 実施時期

この改定を実施するための条例の公布日

#### 3 月例給

8月17日から9月30日までに実施した調査に基づき、職員と民間の4月分の給与額を比較し、必要な報告・勧告を予定

## 令和2年 給与等に関する報告の概要

令和2年11月27日  
北海道人事委員会

### 〔ポイント〕

#### ○ 月例給の改定なし

民間給与との較差が△79円（△0.02%）と小さいことや、人事院が月例給の改定を行わなかったことなどを踏まえて、改定は行わない

### 《給与関係》

#### 1 民間給与との比較

- ・ 道内民間事業所（322事業所）の従業員約12,000人に支払われた個人別給与を実地調査
- ・ 4月分の職員給与と民間給与について、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るラスパイレス方式により比較

#### 〔民間給与との較差〕

民間給与 A	職員給与 B	較差 A-B（率）
372,963円	373,042円	△79円（△0.02%）

#### 2 月例給の改定

- ・ 民間給与との較差が小さいことや、人事院が月例給の改定を行わなかったことなどを踏まえて、本年は月例給の改定を行わないことが適当と判断

#### （参考）ボーナス（期末・勤勉手当）の改定（令和2年10月30日勧告）

- ・ 民間の支給割合（4.44月）との均衡を図るため引下げ 4.50月→4.45月
- ・ 引下げ分は期末手当の支給月数に反映し、本年12月期から実施  
〔一般行政職一人当たりの影響額 △1.8万円（平均年齢41.8歳）〕

### 《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) 人材の確保・育成

- ・ 採用試験については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、日程の延期や内容の変更などを行って実施しており、今後も、感染防止対策を徹底しながら実施
- ・ 受験者確保に向けては、仕事の内容やキャリアプランをイメージできるよう、採用情報の内容や発信方法の充実に努め、オンラインによる説明会なども検討
- ・ 国の要請に応じて、就職氷河期世代を対象とした新たな試験を実施したところ、多くの方が受験
- ・ 大卒程度（A区分）技術系試験は、採用予定者数を確保できない状況が続いているため、効果的な情報発信や試験内容の工夫、合格者に対するフォローアップなど、さらなる取組が必要
- ・ 若手職員が未経験の行政分野へのチャレンジや専門性を高めようとする分野を申告できる制度の有効活用などを進め、人材育成と受験者確保につなげていくことが必要
- ・ 自己都合退職者数に占める若年層職員の割合が高いことから、その要因を分析し、離職防止に努めていくことが必要



## (2) 全ての職員の活躍推進

- ・ 本庁課長級以上の職に占める女性職員の割合が他都府県に比べ低いことから、将来の登用に向けた裾野の拡大になお一層取り組むことが必要
- ・ 障がい者を対象とした採用選考については、今後も受験者へのきめ細やかな配慮に努めながら、適切に対応
- ・ 再任用職員については、職員数の地域バランスの確保や能力・経験の活用といった観点から、地方勤務の促進や役付職員としての配置に引き続き積極的に取り組むことが必要
- ・ 定年引上げについては、国の動向を注視し、所要の準備を進めていくことが必要

## 2 その他の勤務環境に関する課題

### (1) 働き方改革の推進

- ・ 時間外勤務の上限規制を遵守し、長時間労働を是正するため、管理職員が適切なマネジメントを行い、勤務時間の適正な管理に努めることはもとより、任命権者においては実効性のある改善策を講ずることが必要
- ・ 教員の働き方改革について、時間外在校等時間の上限規制が十分に徹底されていない状況にあることから、引き続き実効性のある取組を着実に進めていくことが必要
- ・ 新型コロナウイルス感染症の感染防止対策として取り組まれた在宅勤務等は、ワークライフバランスの実現や両立支援などの観点からも有効であることから、職員が利用しやすい仕組みや職場環境づくりを進めていくことが必要
- ・ 障がいのある職員がその障がいの程度・特性に応じて無理なく安定的に働くことができるような環境整備を進めていくことが必要

### (2) 勤務環境の整備

- ・ 男性職員の育児休業取得率が依然として低い状況にあることから、子育て支援に向けた取組を一層進めることが必要
- ・ 家族の介護が必要な職員の増加が予想されることから、適時に休暇等の制度を利用できるように、両立支援に向けた取組を着実に進めていくことが必要
- ・ 職員の健康を保持するため、管理職員を含めた全職員の勤務状況を適切に把握し、必要な措置を講ずるとともに、ストレスチェック制度をより有効に活用していくことが必要
- ・ ハラスメントのない職場環境を作るため、引き続き意識啓発の強化や相談窓口の周知などに取り組むことが必要

## 3 服務規律の確保

- ・ 職員の服務規律の確保と法令遵守の徹底を図るため、職員への指導に粘り強く取り組むとともに、職員との積極的なコミュニケーションに努めるなど、風通しの良い職場環境を作っていくことが必要

※新型コロナウイルス感染症拡大の影響などにより、上記のとおり2回実施

4 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	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			0							0	0
旅 費			0							0	0
勤務時間			0							0	0
休 暇			0							0	0
執務環境			0							0	0
厚生福利	1		1	1						1	0
転 任		1	1	1						1	0
任 用			0							0	0
その他		1	1						1	1	0
計	1	2	3	2					1	3	0

(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
令和元年（措）第1号	高等学校教諭	定期健康診断及び人間ドックの両方の受診 又は人間ドックの再検査費用の道費負担	令和2年8月26日	一部棄却 一部却下
令和2年（措）第1号	特別支援学校寄宿舎指導員	勤務場所の変更	令和2年8月4日	却下
令和2年（措）第2号	知事部局職員	業績評価の再評価	令和3年3月23日	棄却

(3) 完結事案の概要

ア 定期健康診断及び人間ドックの両方の受診等：令和元年（措）第1号（要求者 高等学校教諭）

<事案の概要>

要求者は、次のとおり主張して、定期健康診断及び人間ドックの両方の受診又は人間ドックの再検査費用の道費負担を要求した。  
定期健康診断では胃バリウム検査のみで胃カメラ検査は受けられないが、胃バリウム検査は精度が著しく劣るなど胃カメラ受診ができる人間ドックに比べ、効果が低い上に不利益が大きい。

以前は定期健康診断及び人間ドックの両方を受診できたが、任命権者は一方的に運用を変更した。  
本来、定期健康診断の間隔は1年以内でなければならず、必ず受けさせるべきものであるが、人間ドックは受診時期が定まっておらず、法令で定められた定期健康診断の代替にはならない。

定期健康診断の再検査は道費負担であるが、人間ドックの再検査は受診者の自己負担とされ、合理性のない不均衡を強いられている。  
同じ再検査を公平に道費負担としなければ、一切説明されていない。

<判定の要旨>

人間ドックには定期健康診断の検査項目が全て含まれており、いずれか一方の受診によって事業者の法令上の義務を履行できることや、その両方の受診によって受診者がエックス線の過度の被ばくを受けるリスク及び道費負担の増加を招くことに鑑みれば、定期健康診断を受診した場合に人間ドックの受診資格を喪失するという道教委の運用には特に不合理な点は認められず、法令違反や不当な点は認められない。

要求者の健康管理上の不利益の有無について、その目的や検査項目が大きく異なる定期健康診断と人間ドックを同等に取り扱うことについて合理性を見いだせないばかりか、むしろ、人間ドックの方が、職員の健康の確保の点では優位にあることが明白に認められることから、人間ドックの再検査を受けることができない受診者は、定期健康診断の再検査を受けることができる受診者と比較して、健康管理上の不利益を負うこととなる旨の要求者の主張は根拠を欠いている。

要求者の経済的不利益の有無について、定期健康診断の受診者と人間ドックの受診者を比較すれば、後者の方が、共済負担を含めてより多くの経済的利益を受けていると評価できる。さらに、人間ドック及び定期健康診断の再検査は、事業者としての法令上の義務ではなく、職員の健康管理上の対策の一環として実施されているものであることから、実施対象の範囲及び予算配分の決定方法については、事業者である道教委は広汎な裁量権を有しており、定期健康診断の再検査の費用を事業者負担とし、人間ドックの再検査費用を自己負担としている道教委の判断は、その許容範囲に含まれる。

国及び多くの地方公共団体において、人間ドックの再検査費用を自己負担としている事実が認められることから、道教委が当該費用を自己負担としていることをもって、国や他の地方公共団体の職員との間において権衡を失っているということとはできない。

イ 勤務場所の変更：令和2年（措）第1号（要求者 特別支援学校寄宿舎指導員）

<事案の概要>

要求者は、次のとおり主張して、勤務場所の変更を要求した。  
要求者は、担当していた児童に対する傷害罪に係る刑事告訴がなされたこと及び寄宿する児童・生徒の親から要求者が寄宿舎にいただけで不安の声があったことを理由として、勤務場所を寄宿舎から高等部の校舎に変更させられたが、刑事告訴は確定していないし、寄宿舎棟のキーは没収されており児童・生徒と接することはできないのであるから、当該勤務場所の変更は理由がない。  
変更後の勤務場所において寄宿舎の業務を行うことは、他の寄宿舎指導員とのコミュニケーションが限定的となり業務に支障が生じている。

<判定の要旨>

本件要求が行われた後、要求者は、校長から当分の間寄宿舎で勤務するよう伝えられている事実が認められ、現在においても要求者の勤務場所は寄宿舎から変更されていないのであるから、本件要求事項はその前提を欠いており、不適法である。

ウ 業績評価の再評価：令和2年（措）第2号（要求者 知事部局職員）

<事案の概要>

要求者は、次のとおり主張して、令和元年10月1日から令和2年3月31日までを評価期間とする業績評価の再評価の実施を主張した。  
本件業績評価の結果がD評価となったことは、1次評価者が、要求者の対応に問題があったと主張する要求者の部下職員に迎合し、殊更にそのことだけを取り上げて行った要求者に対する報復である。  
本件業績評価において、1次評価者がその立場を利用して要求者に必要な情報を伝えず、制度上認められている苦情申出の機会を要求者から奪ったことは、パワー・ハラスメントに当たる。

<判定の要旨>

本件業績評価について、恣意的な評価が行われたと認めることはできず、また、本件業績評価がD評価となった理由についても、評価する側の裁量権の逸脱・濫用を認めるに足る証拠は存在せず、本件要求はその前提を欠いている。

要求者に対しては、人事評価実施要綱に基づく業績評価の結果の開示が行われており、また、本件措置要求時点において、本件業績評価に係る苦情の申し出を行うことは可能であったことから、パワー・ハラスメントに係る主張は、その前提を欠いている。

5 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	打ち切り	判 定			計 (B)		
							処分取消	処分修正	処分承認			
分限処分 降給 降任			0								0	0
休職			0								0	0
分限免職			0								0	0
懲戒処分 戒告			0								0	0
減給		2	2								0	2
停職			0								0	0
懲戒免職	1		1					1			1	0
転任			0								0	0
その他			0								0	0
計	1	2	3					1			1	2

(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
令和元年(不)第4号	教育委員会	中学校教諭	懲戒免職	令和2年4月24日	処分修正

(3) 完結事案の概要

ア わいせつ行為：令和元年(不)第4号(請求人 中学校教諭)

<事案の概要>

請求者は、札幌市のパチンコ店内で、接客業務をしていた女性店員の臀部を衣服の上から右の手のひらで触った。

<判定の要旨>

懲戒処分指針に係る「わいせつ行為に係る量定は免職を基本とする」との処分者の解釈は文面上から読み取ることができず、処分者は、標準的な量定ではない処分を行う余地がある中で、機械的に上記解釈のみに依拠して本件処分を行ったことを認めるに足りる証拠はない。

本件非違行為には少なからず悪質性が認められるものの、その態様の点では、痴漢行為として見ても比較的軽微なものにとどまるというべきであり、特に悪質であるとまではいえない。

本件非違行為の結果として、保護者や生徒に大きな影響を与えているが、本件非違行為をきっかけに心のバランスを崩したり、不登校になったりした生徒は見られないことなども踏まえれば、本件非違行為の結果及び影響は、極めて重大であるとまではいえない。

本件非違行為後における請求者の態度について、請求者は、本件非違行為直後に事故現場から立ち去っているが、警察官に本件非違行為を申し出るため自発的に事故現場に戻り、警察の任意同行に応じている。さらに、被害者との間で示談が成立して、多額の示談金を支払い、謝罪の意を示していることも踏まえれば、請求者は本件非違行為に対して真摯に反省していると認められる。

本件処分には、比例原則違反や平等原則違反が認められること、加えて、請求者が、その勤務態度や指導能力等から同僚や生徒、保護者らから高い信頼を得ていたこと、寛大な処分を求めて一部の保護者から嘆願書が提出されていること、請求者に前科前歴がないこと等、諸般の事情を考慮すれば、本件処分は、処分者の裁量権の範囲を逸脱するものであるから、停職6月とするのが相当である。

6 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	14	7	21

(2) 特定機械等の設置及び検査状況(令和2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	598	222	1	3	824
落成検査実施数 B	14	0	0	0	14
変更検査実施数	0	0	0	0	0
使用再開検査実施数	9	0	0	0	9
廃止数 C	26	2	0	0	28
今年度末設置数 A+B-C	586	220	1	3	810

7 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