

令和元年度 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		対前年度	主な増減理由
		平成30年度	令和元年度	増減数	
一般行政部門	議会	70	68	△2	採用・退職による新陳代謝 災害復旧対応に係る業務増等
	総務企画	2,228	2,242	14	
	税務	703	712	9	
	民生	1,141	1,152	11	
	衛生	1,755	1,778	23	
	労働	351	347	△4	
	農林水産	3,703	3,738	35	
	商工	463	454	△9	
	土木	2,275	2,313	38	
小計	12,689 (613)	12,804 (619)	115 (6)		
特部別門行政	教育	38,069	38,430	361	育児休業代替職員の任用方法見直しによる増 採用・退職による新陳代謝
	警察	11,986	11,967	△19	
	小計	50,055 (423)	50,397 (486)	342 (63)	
公会営計企部業門等	病院	843	820	△23	医療系職種の採用難 国保事業の業務増等
	下水道	10	10	0	
	その他	112	117	5	
	小計	965 (17)	947 (24)	△18 (7)	
合計	63,709 (1,053)	64,148 (1,131)	439 (78)		

(注) 1 職員数は一般職に属する職員数であり、地方公務員の身分を保有する休職者、派遣職員などを含み、臨時又は非常勤職員を除いています。

2 ()内は、再任用短時間勤務職員であり、外書きです。

(2) 職員の採用及び退職等の状況 (令和元年度)

【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	593	385	273	9	223	0	0	0	890
医療職	123	37	12	2	124	0	0	0	175
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)	716	422 (39.6)	285 (26.8)	11 (1.0)	347 (32.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1,065

【教育委員会】

(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	180	98	25	3	91	0	1	0	218
医療職	2	0	0	0	5	0	0	0	5
技能労務職		23	1	1	0	0	0	0	25
教育職	1,119	905	141	20	669	0	8	0	1,743
合計 (構成比)	1,301	1,026 (51.5)	167 (8.4)	24 (1.2)	765 (38.4)	0 (0.0)	9 (0.5)	0 (0.0)	1,991

【警察本部】

(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	63	21	1	2	32	0	0	0	56
医療職	2	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	458	211	34	8	215	0	2	0	470
合計 (構成比)	523	233 (44.1)	35 (6.6)	10 (1.9)	248 (47.0)	0 (0.0)	2 (0.4)	0 (0.0)	528

- (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	平成30年度					令和元年度				
	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	12,273人	326.5人	2.66%	0人	2.5%	12,199人	304.5人	2.50%	0人	2.5%
企業局	96.5人	3人	3.11%	0人	2.5%	99.5人	3人	3.02%	0人	2.5%
道立病院局	475.5人	5人	1.05%	6人	2.5%	460.5人	7人	1.52%	4人	2.5%
道議会事務局	71人	2人	2.82%	0人	2.5%	72.5人	2人	2.76%	0人	2.5%
監査委員事務局	48.5人	2人	4.12%	0人	2.5%	47.5人	2人	4.21%	0人	2.5%
警察本部	1,420人	34.5人	2.43%	0.5人	2.5%	1,424.5人	38人	2.67%	0人	2.5%
教育委員会	30,088人	655人	2.18%	67人	2.4%	30,600人	672人	2.20%	62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) 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）

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。

(2) 対象職員（被評価者）

人事評価は次の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非常勤職員及び臨時職員
- 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

(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。

(4) 研修の実施

- ①新任主幹級職員に対して、評価能力向上のための「人事評価者研修」を実施しました。
- ②制度の周知を図るため、職場研修の必須項目として「人事評価研修」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
本庁主幹、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）	本庁主幹等	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) 29年度の人件費率
30年度	31.1.1 5,268,352 人	千円 2,367,248,794	千円 8,443,066	千円 561,191,527	% 23.7	% 23.4

(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	
元年度	62,127 人 (1,088 人)	千円 261,315,079 (1,885,096)	千円 57,939,089 (186,364)	千円 106,633,239 (382,341)	千円 425,887,407 (2,453,801)	千円 6,855 (2,255)

- (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31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	325,695 円	369,039 円	43.7 歳	329,433 円	411,123 円	43.4 歳
教育職（中・小）	370,504 円	401,255 円	43.8 歳	/		
教育職（高校）	378,139 円	409,316 円	45.3 歳			
警察職	316,536 円	360,288 円	38.1 歳	318,875 円	376,765 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（平成31年4月1日）

北海道職員の一般行政職の給与水準は、国家公務員を100としたラスパイレス指数でみると、都道府県の平均99.8に対して99.0となっています。

(5) 職員の初任給の状況（平成31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	180,700 円	/	
	高校卒	148,600 円		
教育職 (中・小)	大学卒	202,300 円	/	
	高校卒	157,900 円		
教育職 (高校)	大学卒	202,300 円	/	
	高校卒	157,900 円		
警察職	大学卒	202,000 円	209,700 円	
	高校卒	171,200 円	171,200 円	

(6) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額状況（平成31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	257,273 円	306,373 円	358,377 円
	高校卒	217,170 円	264,042 円	303,618 円
教育職(中・小)	大学卒	308,172 円	358,660 円	393,010 円
教育職(高 校)	大学卒	308,260 円	356,500 円	397,027 円
警 察 職	大学卒	276,558 円	333,992 円	381,324 円
	高校卒	253,961 円	294,034 円	343,745 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31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		1,984 人	1,398 人	1,525 人	6,469 人	812 人	1,698 人
構 成 比		13.5 %	9.5 %	10.4 %	44.2 %	5.5 %	11.6 %
参 考	1 年 前 の 構 成 比	12.8 %	8.2 %	9.7 %	46.0 %	7.5 %	10.3 %
	5 年 前 の 構 成 比	6.7 %	5.4 %	13.0 %	46.7 %	11.8 %	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 の部長	本庁の部長	
職 員 数		347 人	256 人	146 人	13 人	14,648 人
構 成 比		2.4 %	1.7 %	1.0 %	0.1 %	100 %
参 考	1 年 前 の 構 成 比	2.4 %	2.0 %	1.1 %	0.1 %	100 %
	5 年 前 の 構 成 比	2.2 %	1.7 %	1.1 %	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31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

(注) 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ものです。

(9) 職員手当の状況

区分	北海道	国																																																
期末手当	(元年度支給割合)	(元年度支給割合)																																																
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>1.3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>計</td> <td>2.60月分 (1.45)月分</td> <td>2.20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	1.3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	計	2.60月分 (1.45)月分	2.20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>1.3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>計</td> <td>2.60月分 (1.45)月分</td> <td>2.20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	1.3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	計	2.60月分 (1.45)月分	2.20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	1.3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																																														
計	2.60月分 (1.45)月分	2.20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	1.3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																																														
計	2.60月分 (1.45)月分	2.20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>(31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>(31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 (平成31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%	20%	16%	15%	16%
	支給対象職員数	13,631人	48人	2人	2人	72人
	国の制度(支給率)	3%	20%	16%	15%	16%

特殊勤務 手 当 (平成31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	30.0%
	支給職員1人当たり平均支給月額	9,500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 (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
	支 給 実 績 (平 成 2 9 年 度 決 算)	7, 5 2 7, 6 9 5 千円
	職 員 1 人 当 たり 平 均 支 給 年 額 (平 成 2 9 年 度 決 算)	3 0 3 千円

(平成 31 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 27,000 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（平成31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31年1月1日～令和元年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)
	142,980日	12,160人	11.8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)
	197,882日	14,182人	14.0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)
	138,986日	11,217人	12.4日

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

(3) 特別休暇等の状況

（平成31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（令和元年度中）

（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	23	23	7	14	1	1	0	0	0	0
女性職員	46	46	2	38	5	1	0	0	0	0
計	69	69	9	52	6	2	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	23	14	9	0
女性職員	46	31	14	1
計	69	45	23	1

	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	23	15	2	2	0	0	4
女性職員	46	20	4	2	5	1	14
計	69	35	6	4	5	1	18

5 休業

(1) 育児休業等の利用状況（令和元年度）

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	令和元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	49	7	1	1,177	32	5	0
	4	1	0				
女性職員	608	80	32	568	558	19	3
	737	71	13				
計	657	87	33	1,745	590	24	3
	741	72	13				

(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」欄の上段には令和元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30年度以前から令和元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」欄の上段の令和元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「令和元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30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、令和元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、「令和元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（令和元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	30	17	1	1	0	0	49
女性職員	25	129	108	98	73	175	608
計	55	146	109	99	73	175	657

(イ) 部分休業承認期間

（単位：人）

	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	1	1	0	0	0	7
女性職員	53	19	2	5	1	0	80
計	58	20	3	5	1	0	87

	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	4	7
女性職員	15	27	17	21	80
計	15	28	19	25	87

(ウ) 育児短時間勤務承認期間

（単位：人）

	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	1	1
女性職員	4	4	3	21	32
計	4	4	3	22	33

(2) 自己啓発等休業の利用状況（令和元年度）

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	2	2	0
	2	1	1
女性職員	4	2	2
	6	3	3
計	6	4	2
	8	4	4

（注）「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」欄の上段には令和元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平成30年度以前から令和元年度にかけて引き続けている者の数です。

② 自己啓発等休業の承認期間（令和元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	1	1	0	2
女性職員	0	2	2	4
計	1	3	2	6

(3) 配偶者同行休業の利用状況（令和元年度）

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	1	1	0	0	0
	0	0	0	0	0
女性職員	4	4	0	0	0
	6	6	0	0	0
計	5	5	0	0	0
	6	6	0	0	0

（注）「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」欄の上段には令和元年度中に新たに配偶者同行休業休業を取得した者、下段には配偶者同行休業の期間が平成30年度以前から令和元年度にかけて引き続けている者の数です。

② 配偶者同行休業の承認期間（令和元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	1	0	0	1
女性職員	0	3	1	4
計	1	3	1	5

(4) 修学部分休業の利用状況（令和元年度）

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	0 ----- 0
女性職員	1 ----- 0
計	1 ----- 0

（注）「修学部分休業取得者数」の上段には令和元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平成30年度以前から令和元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）（令和元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時間超え 20時間以下	合計
男性職員	0	0	0	0	0
女性職員	0	1	0	0	1
計	0	1	0	0	1

(5) 高齢者部分休業の利用状況（令和元年度）

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）「高齢者部分休業取得者数」の上段には令和元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平成30年度以前から令和元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）（令和元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時間超え 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（令和元年度）

(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	1,157	0	1,157
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	2	0	2
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	1,159	0	1,159
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 令和元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)	1	4	2	2	9
職務上の義務違反又は怠慢 (法第29条第1項第2号)	5	9	0	0	14
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)	46	28	17	9	100
合 計	52	41	19	11	123

7 服務規律の遵守に関する取組（令和元年度）

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（令和元年度）（単位：人）

再就職先	知事部局	教育委員会	警察本部
要綱適用団体	7	0	0
民間企業	33	2	24
その他法人等	51	24	8

- (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（令和元年度）

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	16グループ 36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	2,026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）	3,090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）	1,566人
		各部研修 （新任税務職員研修 等） 委託研修（自治大学校 等）	1,030人 17人
	監査委員事務局 労働委員会事務局	地方自治体監査職員事務講習会 等 専門研修 等	21人 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、教育行政課題等研修 等	377回
職場外研修	学校職員	基本研修 （初任段階教員研修、中堅教諭等資質向上研修 等）	5,458人
		専門研修 （教育課程研究協議会、生徒指導研修講座 等）	6,093人
		課題研修 （学校経営・学校運営参画研修講座 等）	765人
		派遣研修 （教員長期研修派遣（大学院研修派遣） 等）	35人
	行政職員研修 （新採用職員等研修、新任事務長研修 等）	469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	59人

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 推薦、紹介	全所属配布
職場研修	教養セミナー	102 回
職場外研修	採用時教養研修 (初任科研修 等)	832 人
	各級昇任時教養研修 (警部補任用科(管区担当)研修 等)	530 人
	部門別任用科教養研修 (生活安全任用科研修 等)	219 人
	専科教養研修 (各専門的知識・技能の修得研修)	1,302 人
	委託教養研修 (捜査員車両走行訓練委託教養(二輪) 等)	64 人
	その他研修 (警視昇任時研修 等)	313 人

10 福祉及び利益の保護 (令和元年度)

(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貸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	平成30年度 認定件数	令和元年度 認定件数	平成30年度 からの増減
知事部局等	公務災害	72	67	△5
	通勤災害	18	20	+2
	合計	90	87	△3
教育委員会	公務災害	342	336	△6
	通勤災害	42	25	△17
	合計	384	361	△23
警察本部	公務災害	254	260	+6
	通勤災害	10	11	+1
	合計	264	271	+7

令和元年度 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	鞆田 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	平成31年4月5日	【協議事項】 1 船員等の旅費の支給に関する規則の一部改正について
2	平成31年4月22日	【協議事項】 1 北海道職員の特殊勤務手当の支給に関する規則の一部改正について 【報告事項】 1 2019年職種別民間給与実態調査の概要について 2 2019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	令和元年5月10日	【協議事項】 1 北海道人事委員会傍聴規則等の一部改正について 2 不利益処分についての審査請求の取扱いについて 【報告事項】 1 平成30年度苦情相談の処理状況について
4	令和元年5月23日	【協議事項】 1 組織機構改正等に伴う人事委員会規則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 新たな職の設置に伴う人事委員会規則の一部改正等について
5	令和元年5月27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
6	令和元年6月7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 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 【報告事項】 1 2019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
7	令和元年6月27日	【協議事項】 1 2019年度北海道行政職員採用試験(総合土木A(新方式))最終合格者の決定及び採用候補者名簿の確定について
8	令和元年7月8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
9	令和元年7月22日	【協議事項】 1 2019年度北海道行政職員等採用試験実施計画の変更について 【報告事項】 1 2019年職種別民間給与実態調査の結果について
10	令和元年8月1日	【協議事項】 1 勤務条件に関する措置の要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 不利益処分についての審査請求の取扱いについて 4 2019年度北海道行政職員採用試験(警察行政A(第1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 【報告事項】 1 2019年度北海道行政職員等採用試験(C区分)の申込状況について
11	令和元年8月6日	【協議事項】 1 北海道職員倫理規則の一部を改正する規則案に対する意見について 2 2019年度北海道行政職員採用試験(一般行政A(第1回)等)最終合格者の決定及び採用候補者名簿の確定について
12	令和元年8月23日	【報告事項】 1 令和元年人事院勧告・報告の概要について
13	令和元年8月29日	人事委員長の選挙について 【協議事項】 1 特地勤務手当等に関する規則の一部改正について
14	令和元年9月10日	【協議事項】 1 贈与等報告書の審査について 2 地方公務員法及び地方自治法の一部改正に伴う関係条例の整備に関する条例案中第1条ないし第5条、第8条ないし第10条、第14条ないし第16条及び附則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中第1条、第2条、第6条及び第7条に係る意見について
15	令和元年9月20日	【報告事項】 1 2019年度北海道行政職員等採用試験(A区分及びB区分)の申込状況について
16	令和元年9月26日	【協議事項】 1 令和元年職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告について 2 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
17	令和元年11月5日	【協議事項】 1 平成30年(措)第1号措置要求事案に係る判定について 2 2019年度北海道行政職員採用試験(技術系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 3 給与の支給に関する規則等の一部改正について 4 初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の一部改正について

(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31年4月10日	全国人事委員会連合会役員会	東京都
平成31年4月19日	十六都道府県人事委員会協議会委員長・事務局長会議	熊本県
平成31年4月25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
令和元年6月24日	全国人事委員会連合会総会	東京都
令和元年8月9日	全国人事委員会連合会役員会	東京都
令和元年8月21日	全国人事委員会事務局長会議	東京都
令和元年8月27日	東北・北海道地区人事委員会協議会委員長・事務局長合同会議	青森県
令和2年2月4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（5月） 一般行政・教育行政	令和元年（2019年）5月19日	【小論】令和元年（2019年）6月23日 【口述】令和元年（2019年）7月6～7日、13～15日、20～21日、23日		令和元年（2019年）8月9日
A区分（5月） 警察行政	令和元年（2019年）5月19日	令和元年（2019年）7月8～11日		令和元年（2019年）8月2日
A区分（5月） 総合土木A（新方式）	令和元年（2019年）5月19日	令和元年（2019年）6月8～9日		令和元年（2019年）6月28日
A区分（6月） 技術系	令和元年（2019年）6月23日	令和元年（2019年）7月16～19日		令和元年（2019年）8月2日
A区分（9月） 一般行政・教育行政	令和元年（2019年）9月29日	【小論】令和元年（2019年）10月27日 【口述】令和元年（2019年）11月16日、18～22日		令和元年（2019年）12月17日
A区分（9月） 警察行政・技術系・公立小中	令和元年（2019年）9月29日	令和元年（2019年）10月30～31日、11月1～2日		令和元年（2019年）11月26日
B区分 一般行政・教育行政・警察行政・公立小中	令和元年（2019年）9月29日	令和元年（2019年）10月30～31日、11月1日、3～14日		令和元年（2019年）12月4日
B区分 技術系	令和元年（2019年）9月29日	令和元年（2019年）10月25～26日		令和元年（2019年）11月11日
C区分	書類選考	令和元年（2019年）10月19日、20日、27日	令和元年（2019年）11月30日、12月1日	令和元年（2019年）12月17日
警察官試験（A区分）第1回	令和元年（2019年）5月18日	令和元年（2019年）6月22日、23日、29日、30日		令和元年（2019年）8月2日
警察官試験（A区分）第2回	令和元年（2019年）9月16日	令和元年（2019年）10月19日、20日、26日、27日		令和元年（2019年）11月29日
警察官試験（B区分）第1回	令和元年（2019年）5月18日	令和元年（2019年）6月22日、23日、29日、30日		令和元年（2019年）8月2日
警察官試験（B区分）第2回	令和元年（2019年）9月16日	令和元年（2019年）10月19日、20日、26日、27日		令和元年（2019年）11月29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（5月） 一般行政・教育行政	185	1,714	1,517	88.5%	819	347	4.4
A区分（5月） 警察行政	31	188	175	93.1%	106	57	3.1
A区分（5月） 総合土木A（新方式）	30	106	83	78.3%	63	48	1.7
A区分（6月） 技術系	113	196	167	85.2%	120	90	1.9
A区分（9月） 一般行政・教育行政	45	493	385	78.1%	199	73	5.3
A区分（9月） 警察行政・技術系・公立小中	84	285	232	81.4%	148	86	2.7
B区分 一般行政・教育行政・警察行政・公立小中	136	956	759	79.4%	500	294	2.6
B区分 技術系	72	180	161	89.4%	128	112	1.4
C区分	153	1,350	1,350	100.0%	599	201	6.7
警察官試験（A区分）第1回	155	1,533	1,052	68.6%	620	291	3.6
警察官試験（A区分）第2回	40	578	336	58.1%	165	54	6.2
警察官試験（B区分）第1回	45	1,700	1,036	60.9%	381	138	7.5
警察官試験（B区分）第2回	160	2,246	1,714	76.3%	757	386	4.4

(2) 採用選考の実施状況

(単位：人)

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	35	7	3	4	49
合計	35	7	3	4	49

(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	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。

令和元年 給与勧告等の概要

令和元年10月4日
北海道人事委員会

〔本年の給与勧告のポイント〕

＜本年度の改定分＞

- 民間給与との較差を踏まえ、初任給及び若年層の給料月額を引上げ
- 期末・勤勉手当（ボーナス）を引上げ（0.05月分）、勤勉手当に配分

＜令和2年度からの改定分＞

- 住居手当の支給対象となる家賃額の下限と手当額の上限を引上げ

《給与関係》

1 民間給与との比較

- ・ 道内民間事業所（379事業所）の約18,000人の個人別給与を実地調査
- ・ 月例給は、4月分の職員給与と民間給与について、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るラスパイレース方式により比較
- ・ 特別給（ボーナス）は、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

〔給与の較差等〕

＜月例給＞

民間給与 A	職員給与 B	較差 (A - B)
377,343円	376,885円	458円 (0.12%)

＜特別給(ボーナス)＞

民間	職員
4.49月	4.45月

2 本年度の改定

月例給に係る公民較差や特別給の状況、人事院勧告の内容等を勘案し、職員の給与について次のとおり改定

(1) 給料表

人事院勧告の内容に準じて引上げ（行政職給料表の場合…大卒初任給を1,500円、高卒初任給を2,000円引上げ、若年層についても所要の改定）

(2) 期末・勤勉手当（ボーナス）

年間支給月数を0.05月分引上げ（4.45月→4.50月、引上げ分は勤勉手当に配分）

＜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	1.30月（改定なし）	1.30月（改定なし）	2.60月（改定なし）
勤勉手当	0.925月 → 0.95月	0.925月 → 0.95月	1.85月 → 1.90月
合計	2.225月 → 2.25月	2.225月 → 2.25月	4.45月 → 4.50月

(3) 実施時期

平成31年4月1日から実施

◇ 改定額（改定率）〔一般行政職〕

給料	はね返し分※	合計
430円	5円	435円 (0.12%)

※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増加分

◇ 平均給与等〔一般行政職〕

平均年齢	改定前の平均給与月額	改定額	改定後の平均給与月額	平均年間給与
42.4歳	370,231円	435円	370,666円	2.5万円増

＜参考＞

3 令和2年度からの改定

(1) 住居手当

職員住宅の使用料の状況を考慮するとともに、民間事業所における住宅手当の支給状況や人事院勧告の内容等を踏まえ、手当の支給対象となる家賃額の下限と手当額の上限を1,000円引上げ（家賃額の下限：12,000円→13,000円、手当額の上限：27,000円→28,000円）

(2) 実施時期

令和2年4月1日から実施

《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

- ・ 今後も相当数の採用者を確保する必要があることから、学卒者の就職を取り巻く環境が変化していく中で、任命権者と連携し、啓発活動やインターンシップ制度の充実を通じて、道職員の仕事のやりがいや魅力をアピールし、受験者確保を図ることが必要
- ・ 近年の社会経済情勢に対応し、優秀かつ多様な人材を安定的に確保していけるよう、試験内容などの工夫・見直しに不断に取り組む
- ・ 新規採用職員の早期育成に資する取組が進む一方で、若年層の自己都合退職者が増加傾向にあることから、若手職員のキャリア形成支援などを通じて、離職防止にも努めることが必要

(2) 女性の活躍推進

- ・ 女性職員の活躍推進に向けて、仕事と家庭を両立できる職場環境づくりや、職員のキャリア意識を高めていく取組を継続することが必要

(3) 高齢層職員の能力活用

- ・ 再任用については、引き続き、地域バランスを考慮した配置に取り組むとともに、中堅職職員層が薄くなっている事態も踏まえ、役付職員への再任用を一層進めていくことが必要
- ・ 定年延長については、今後も国の動向を注視することが必要

2 その他の勤務環境に関する課題

(1) 両立支援制度の活用

- ・ 職員の子育て支援を推進するため、男性職員をはじめとする職場全体の意識を変えていくことが必要
- ・ 家族の介護が必要な職員が、適時に休暇等の制度を利用できるよう、両立支援に向けた取組を着実に進めていくことが必要

(2) 働き方改革の推進と勤務環境の整備

- ・ 時間外勤務の上限規制の適切な運用を徹底するため、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が必要
- ・ 教員については、「学校における働き方改革北海道アクション・プラン」に基づい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、必要に応じた措置を講ずることが必要
- ・ ハラスメントのない職場環境を作るため、引き続き相談窓口の周知徹底などに取り組むとともに、今後の国の動向を踏まえ、新たな防止策について検討していくことが必要

3 服務規律の確保

- ・ 不祥事の再発防止に向け、職員の服務規律の確保と法令遵守の徹底を図るための取組を粘り強く進めていくことが必要

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							0	1
転 任	1		1						1	1	0
任 用			0							0	0
その他			0							0	0
計	1	1	2	0	0	0	0	0	1	1	1

(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30年(措)第1号	高等学校教諭	勤務地の変更	令和元年11月5日	一部棄却、一部却下

(3) 完結事案の概要

ア 勤務地の変更：平成30年(措)第1号(要求者 高等学校教諭)

＜事案の概要＞

要求者は、以下のとおり主張して、勤務地の変更を求めた。

要求者は、広汎性発達障害(自閉症スペクトラム障害)と診断されているところ、道教委は、障害者関連法令に基づき求められる合理的配慮や能力の適正評価等を行う法的義務があり、当該合理的配慮は、勤務地の配転ないし転任・異動に対しても当然に対象とするべきである。主治医からも、就労能力が認められるものの、職場復帰の際には異動により円滑な治療環境を整える必要がある旨の診断を受けており、このような主治医の見解は、要求者への合理的配慮として最大限尊重されるべきである。

また、本校の校長からの退職勧奨を受けて本校管理職との信頼関係が極めて悪化した状況の中で代理人弁護士を選任し、本校への留任が決まった後にさらに不合理な事情聴取を受け不信感を強めた経過があり、要求者と本校管理職らとの間での信頼関係の再構築は極めて困難である。

以上のとおり、要求者の障害への合理的配慮の必要性、異動が必要であるとの主治医の見解、本校と要求者との信頼関係の再構築が極めて困難な事態に至っていること等に照らせば、要求者の別の勤務地への転任の必要性が明らかであり、これ以上の本校への留任は、要求者の健康状態に関する安全配慮義務違反となる。

＜判定の要旨＞

発達障害を理由とした勤務地の変更の要求について、任命権者が障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく合理的配慮を必要十分な範囲で講じておらず、かつ、転任以外の措置では要求者の勤務の継続が困難であるような特段の事情が認められる場合に限り、これを認容することが相当である。

要求者の勤務先においては、要求者の意向を尊重した上で、定期的な通院を確保するために必要十分な措置が講じられており、北海道教育委員会が合理的配慮提供義務を履行していることと認められることから、転任以外の措置では要求者の勤務の継続が困難であるとまで言うことはできない。また、要求者の勤務先において職場復帰訓練を実施することにより、要求者の二次障害が再発する蓋然性が高いとまで言うことはできず、当該訓練の実施が安全配慮義務違反と評価され、転任以外の措置では要求者の勤務の継続が困難であると認めることはできない。

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	打切り	判 定			計 (B)	
							処分取消	処分修正	処分承認		
分限処分			0							0	0
降 給			0							0	0
降 任			0							0	0
休 職			0							0	0
分限免職			0							0	0
懲戒処分			0							0	0
戒 告			0							0	0
減 給	1	1	2		1			1		2	0
停 職			0							0	0
懲戒免職	1	2	3					1	1	2	1
転 任		1	1	1						1	0
そ の 他			0							0	0
計	2	4	6	1	1	0	0	2	1	5	1

(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29年(再)第1号	教育委員会	高等学校教諭	原処分：懲戒免職 原審：停職1月	令和2年3月27日	処分修正
平成30年(不)第2号	教育委員会	高等学校教諭	減給1月	令和元年12月16日	処分修正
令和元年(不)第1号	教育委員会	高等学校教諭	懲戒免職	令和元年11月26日	棄却
令和元年(不)第2号	教育委員会	中学校教諭	減給3月	令和元年11月21日	取下げ
令和元年(不)第3号	教育委員会	小学校養護教諭	転任処分	令和2年3月23日	却下

(3) 完結事案の概要

ア わいせつ行為：平成29年（再）第1号（請求人 高等学校教諭）

<事案の概要>

請求者は、自校寄宿舎の舎監室において、当時1年生女子生徒が、過呼吸の状態となり、背中をさすって介抱していたところ、当該生徒が突然、頭に腕を回して抱きつくなどしてキスをしてきた際、生徒の行為を止めるよう促したり、いさめたりせず、生徒とキスを続けた。原審では、当該非違行為に係る懲戒処分について、請求者が当該身体的接触を可及的速やかに回避しなかった限りで懲戒処分該当性を認めることができるものとして、懲戒免職から停職1月へと修正したが、処分者側から、重大な証拠が発見されたとして、再審請求があった。

<判定の要旨>

地公法上の審査請求の手続は、職権審理主義が採用されており、「時機に後れた攻撃防御方法」を規定した民事訴訟法は準用されておらず、また、処分者が生徒Aの陳述等を原審で証拠として提出しなかったことに故意又は重過失があったと評価できないことから、処分者による本再審請求が社会通念上著しく妥当性を欠いており、信義則違反や権利濫用により許されないとはいえない。

被処分者に懲戒処分歴がないこと、生徒Aを熱心に指導し、母親からも信頼を得ていたこと、母親から生徒Aとの連名の嘆願書が提出されていることなど、被処分者に有利に働く諸事情を最大限考慮したとしても、処分者が原処分において免職を選択したことに裁量権の逸脱又は濫用は認められず、当該免職処分を停職1か月の処分に修正した原裁決は、取消しを免れない。

地方公務員の不利益処分に係る審査請求制度が、第一次的に、不利益処分を受けた職員の権利利益の救済を目的とすることに鑑みれば、原裁決において回復された被処分者の身分及び利益も適正に保護される必要があることから、本再審請求による新たな裁決の効力は、原処分のときに遡って発生させるのではなく、この裁決がなされたときから生じるとするのが相当である。

イ 体罰：平成30年（不）第2号（請求人 高等学校教諭）

<事案の概要>

請求者は、視聴覚室で英語の授業中、教材のDVDを視聴させた際、休み時間から引き続いてトランプをしていた3年生女子生徒4名に対しトランプをやめるよう目配せしたにもかかわらず、女子生徒4名が10分以上にわたってトランプをやめなかったことに感情的になり、右の平手で女子生徒4名の頭頂部を1回ずつたたいた。

<判定の要旨>

本件非違行為は、授業中に女子生徒4名がトランプに興じているのをやめさせる目的を含むものであったとしても、その目的に比して、当該女子生徒らに対する不相当かつ不必要な有形力の行使であったというべきであり、教員が生徒に対して行うことが許される教育的指導の範囲を逸脱するといえることから、体罰に該当する。

処分者が単に2人以上の生徒に体罰を行ったことを以て機械的に本件処分を減給1か月まで加重していることは、本件非違行為の態様や影響と加重された不利益の内容との間に明らかに権衡を欠くといわざるを得ず、処分者の裁量権の範囲を逸脱する。

本件処分は、比例原則違反及び平等原則違反が認められ、処分者の裁量権の範囲を逸脱するものである一方で、立腹感情により安易に体罰を行ったことなど、本件非違行為に係る動機、態様及び社会的影響を考慮すると、戒告とするのが相当である。

ウ 病気休暇の不正取得：令和元年（不）第1号（請求人 高等学校教諭）

<事案の概要>

請求者は、不正に有給の休暇を取得する目的で、偽造した病院及び薬局名義の領収書や薬袋の写し等計74枚を証明書類として勤務先に提出して、病気休暇を取得し、正当な理由なく計429時間30分の勤務を欠くとともに、この間における給与を不正に受給した。

<判定の要旨>

本件非違行為の動機は、請求者が主張するように二女の介護のためだけであったとは認められず、家計に負担をかけたくないこと及び給与が減額されないようにすることでもあったと認めるのが相当である。

請求者は、3年以上にわたり74枚の領収書等を偽造していることから常習性が顕著に認められ、偽造の方法も、過去に通院した病院の領収書等の日付及び氏名を書き換えるほか、全く通院していない病院の領収書等を自作し、フォントや診療点数の項目を病院ごとに変えるなど、本件非違行為の性質及び態様は極めて悪質である。

本件非違行為の発覚後は無断欠勤がないこと、本件非違行為に対する給与の返還請求について全額を納付したこと、二女の介護という事情を抱えていたことなど、請求者に有利に働く諸事情を最大限考慮したとしても、処分者が本件非違行為に対する処分の量定として免職と判断したことに裁量権の逸脱又は濫用は認められない。

エ 体罰：令和元年（不）第2号（請求人 中学校教諭）

<事案の概要>

体育教官室において、「体罰に係る実態把握調査」で部活動中に体罰があったと回答した2年生男子生徒に対し、「体罰、DVとは金属バットで殴ったり、ナイフで刺したりするものだ。」などと発言するとともに、「してはいけない暴力の例の振りを見せる。」と発言し、同意を得て当該生徒を床に寝かせ、右足で2、3回、当該生徒の横腹に向けて蹴る振りをして見せ、また、別の日には、部活動のミーティング終了後に、当該生徒を含むバレーボール部員数名に対し、「誤解を与えたままでは男子部の指導は難しくなる。」と発言し、当該生徒に精神的苦痛を与えた。

<判定の要旨>

取下げのため、裁決なし

オ 転任処分：令和元年（不）第3号（請求人 小学校養護教諭）

<事案の概要>

請求者は、長距離通勤の身体的負担、育児の時間を確保することの困難さなどの理由から管外への異動を希望したが、希望と異なる管内の小学校への異動となった。

<判定の要旨>

本件処分により通勤距離が片道58キロメートル、通勤時間が往復3時間以上となったことは、請求者が、その配偶者の勤務地や子どもの養育環境を考慮して、自己の都合により引き続き従来の借家に居住して通勤することを優先した結果であることから、その負担が大きいとしても、請求者の居住地の選択に起因する事実上の不利益というべきであり、法律上の不利益ということとはできない。

本件処分は、請求者の身分、俸給等に異動を生じさせるものでないことはもとより、客観的かつ実際の見地からみても、勤務場所、勤務内容等においてなんらの不利益を伴うものでなく、他に特段の事情もないと認められることから、法律上の不利益性を肯認することができず、本件審査請求は、地公法第49条の2第1項に定める審査請求の要件を欠くものである。

本件処分に法律上の不利益性を認めることはできないものの、不安を訴える請求者が安心して仕事と子育ての両立ができるよう、上記計画の趣旨に鑑み、処分者において人事上の配慮を行うことが望ましいと考えるので、念のため付言する。

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	279	229	508

(2) 特定機械等の設置及び検査状況（令和元年度末現在）

区 分	ボイラー	第一種圧力容器	ゴンドラ	クレーン	合 計
前年度未設置数 A	601	218	1	3	823
落成検査実施数 B	5	10	0	0	15
変更検査実施数	0	0	0	0	0
使用再開検査実施数	15	0	0	0	15
廃止数 C	8	6	0	0	14
今年度未設置数 A+B-C	598	222	1	3	824

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