

人事委員会年報

平成26年度

札幌市人事委員会

目 次

I 委員会	1
1 委員	1
2 委員会の開催状況	1
II 事務局	6
1 組織	6
2 主な事務分掌	6
3 予算	6
III 任用	7
1 採用	7
2 昇任	9
3 転任（選考）	10
4 任命権者に委任している任用	10
IV 給与、勤務時間その他の勤務条件	12
1 職員の給与に関する報告及び勧告	12
2 職員の給与に関する報告及び勧告（給与制度の総合的見直し）	20
3 職員に関する条例の制定、改廃に関する意見の申出	22
V 公平審査	23
1 勤務条件に関する措置要求の審査	23
2 不利益処分に関する不服申立ての審査	23
3 職員からの苦情の処理	23
VI 職員団体	24
1 職員団体の登録	24
2 管理職員等の指定状況	25
VII 労働基準監督機関	26
1 適用事業所の号別決定	26
2 職権行使の状況	27
VIII 公平委員会の事務の受託	27
1 本委員会に公平委員会の事務を委託している地方公共団体	27
2 受託事務の内容	27
参考資料	
第1表 職員の構成	31
第2表 公民較差の推移	35

I 委 員 会

1 委 員 (平成27年4月1日現在)

職 名	氏 名	就 任 年 月 日	任 期	備 考
委員長	大塚 龍児	平成25年11月1日	4年	大学教授 再 任 (委員就任 H9.11.1) 非常勤 (委員長就任 H22.11.1)
委 員	品川 吉正	平成23年11月1日	4年	弁護士 再 任 (当初就任 H15.11.1) 非常勤
委 員	濱田 雅英	平成26年11月1日	4年	会社社長(元札幌市交通事業管理者) 再 任 (当初就任 H22.11.1) 非常勤

2 委員会の開催状況 (平成26年度)

(1) 委員会の活動状況

活 動 内 容	活動回数	備 考
委 員 会 会 議	25回	
公平審査口頭審理等	2回	
市 議 会 出 席	23回	
会 議 ・ 研 修 会	2回	・ 大都市人事委員会連絡協議会委員長会議 (4/18・東京) ・ 全国人事委員会連合会総会 (6/20・東京)
議案事前検討・事前審議	21回	
その他の委員会活動	10回	・ 給与に関する勧告報告手交式 (9/16) ほか

(参考) 人事委員会開催回数

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計	議題数
平成24年度	3	2	2	2	3	3	1	3	1	2	2	3	27	95
平成25年度	2	2	3	2	2	3	1	4	2	2	2	3	28	116
平成26年度	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	25	100

(2) 委員会会議の開催状況

No.	開催年月日	審議案件
1	26.04.15	<ul style="list-style-type: none"> 平成26年不第1号事案に係る答弁書の提出等について 人事委員会事務局職員の人事発令について 職員の苦情相談に係る処理の状況について（平成25年度） 人事委員会会議結果の市ホームページへの掲載について 平成26年不第1号事案に係る代理人選任届の提出について 平成14年不第1号事案に係る審査について
2	26.04.21	<ul style="list-style-type: none"> 一般職員の採用選考について 平成26年度職員採用（大学の部、資格・免許職）試験の実施について 措置要求（平成25年措第1号）に対する決定について 平成26年措第1号事案に係る審査について 人事委員会事務局職員の人事発令について 平成26年職種別民間給与実態調査の実施概要について 平成26年度係長職候補者試験の日程について
3	26.05.12	<ul style="list-style-type: none"> 公益的法人等への札幌市職員の派遣等に関する規則の一部を改正する規則案 不服申立て（平成14年不第1号）に対する決定について 任命権者に委任している競争試験等の実施結果について（平成25年度後期） 措置要求取下書の提出について 平成14年不第1号事案に係る代理人選任届及び代理人解任届の提出について
4	26.05.20	<ul style="list-style-type: none"> 条例案に対する意見について（札幌市消防長及び消防署長の資格を定める条例案） 平成26年不第1号事案に係る反論書の提出等について 「人事委員会事務局実施プラン（平成26年度）」の策定等について
5	26.06.11	<ul style="list-style-type: none"> 平成26年度職員採用（短大の部、資格・免許職、高校の部、社会人経験者の部）試験の実施について 平成26年度職員採用（大学の部、資格・免許職）試験申込状況 公益的法人等への札幌市職員の派遣等の報告（平成25年度）について
6	26.06.19	<ul style="list-style-type: none"> 一般職員の昇任選考について 一般職員の採用選考について 平成26年不第1号事案に係る準備手続調書の作成について 平成26年不第1号事案に係る審査について
7	26.07.02	<ul style="list-style-type: none"> 平成26年不第1号事案に係る審査について
8	26.07.15	<ul style="list-style-type: none"> 平成26年不第1号事案に係る証拠資料等の提出について 平成26年不第1号事案に係る口頭審理の進行について
9	26.07.24	<ul style="list-style-type: none"> 平成26年不第1号事案に係る口頭審理調書の作成について 平成26年度職員採用（大学の部、資格・免許職）試験第1次試験の受験状況及び実施結果について 平成26年職種別民間給与実態調査の実施状況について 平成26年札幌市職員給与実態調査の概要について

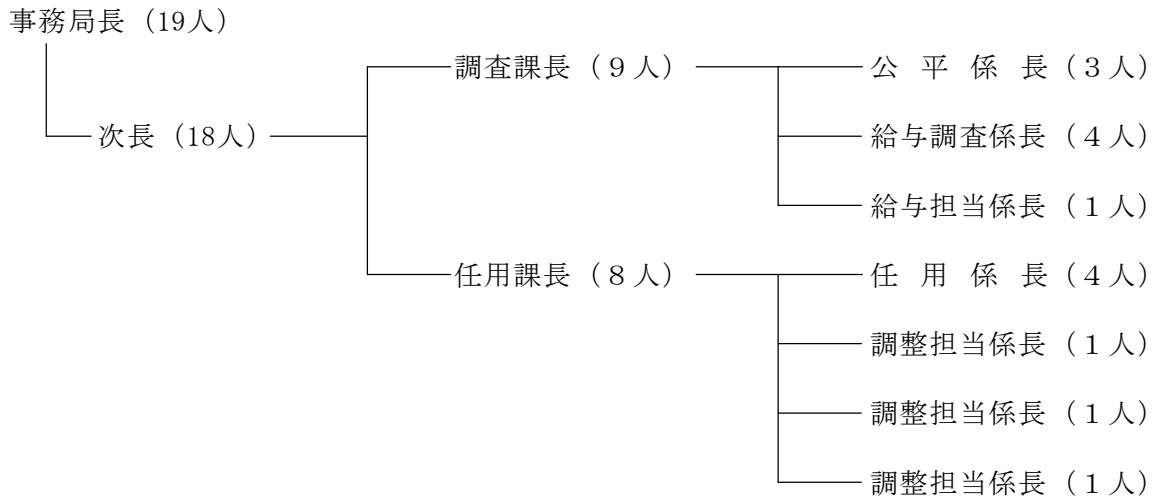
No.	開催年月日	審 議 案 件
		<ul style="list-style-type: none"> ・地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律について ・平成26年不第1号事案に係る審査について
10	26. 08. 13	<ul style="list-style-type: none"> ・平成26年度身体に障がいのある方を対象とした札幌市職員採用選考の実施について ・平成26年度職員採用（大学の部、資格・免許職）試験採用候補者名簿の確定について ・平成26年人事院勧告の概要について ・平成26年不第1号事案に係る審査について
11	26. 08. 22	<ul style="list-style-type: none"> ・平成26年度係長職候補者試験の実施について ・市長等に対する業務状況の報告について（平成25年度） ・不服申立て（平成26年不第1号）に対する裁決について ・平成26年度職員採用（短大の部、資格・免許職、高校の部）試験申込状況 ・平成26年度職員採用（社会人経験者の部）試験申込状況
12	26. 08. 29	<ul style="list-style-type: none"> ・平成26年公民較差及び民間給与実態調査結果の概要等について ・平成26年職員の給与勧告に関する基本方針について
13	26. 09. 03	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の給与に関する報告及び勧告
14	26. 09. 16	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の給与に関する報告及び勧告（継続審議） ・一般職員の採用選考について
15	26. 10. 17	<ul style="list-style-type: none"> ・医師職給料表及び特定任期付職員に適用される給料表の平成26年改定について ・解雇予告除外認定について ・平成26年度身体に障がいのある方を対象とした職員採用選考申込状況 ・平成26年職員の給与勧告（給与制度の総合的見直し）に関する基本方針について ・給与制度の総合的見直し後の給料表について
16	26. 10. 23	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の給与に関する報告及び勧告について ・平成26年度職員採用（短大の部、資格・免許職、高校の部）試験第1次試験受験状況及び実施結果 ・平成26年度職員採用（社会人経験者の部）試験第1次試験受験状況及び実施結果
17	26. 11. 12	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の給与に関する報告及び勧告について（継続審議） ・平成26年度職員採用（短大の部、資格・免許職、高校の部）試験採用候補者名簿の確定について ・平成26年度職員採用（社会人経験者の部）試験採用候補者名簿の確定について
18	26. 11. 25	<ul style="list-style-type: none"> ・任命権者に委任している競争試験等の実施結果について（平成26年度前期） ・平成26年度係長職候補者試験の第1次試験結果
19	26. 12. 08	<ul style="list-style-type: none"> ・条例案に対する意見について（札幌市子ども心身医療センター条例案及び札幌市児童福祉施設条例の一部を改正する条例案）

No.	開催年月日	審 議 案 件
		<ul style="list-style-type: none"> ・ 条例案に対する意見について(札幌市職員給与条例等の一部を改正する条例案) ・ 条例案に対する意見について(札幌市職員退職手当条例等の一部を改正する条例案) ・ 条例案に対する意見について(札幌市職員の配偶者同行休業に関する条例案) ・ 平成26年度身体に障がいのある方を対象とした職員採用選考第1次選考受験状況及び実施結果
20	26.12.16	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一般職員の昇任選考について ・ 消防吏員の昇任選考について ・ 平成27年1月1日における昇給に関する札幌市職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の特例に関する規則案 ・ 札幌市職員初任給調整手当支給規則等の一部を改正する規則案
21	27.01.08	<ul style="list-style-type: none"> ・ 平成26年度係長職昇任候補者名簿の確定について
22	27.01.20	<ul style="list-style-type: none"> ・ 平成26年度身体に障がいのある方を対象とした職員採用選考最終合格者の確定について
23	27.02.10	<ul style="list-style-type: none"> ・ 解雇予告除外認定について ・ 平成27年度職員採用試験日程(案)について
24	27.03.19	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一般職員の採用選考について ・ 職員の採用に係る初任給の承認について ・ 一般職員の昇任選考について(市長請求分) ・ 一般職員の昇任選考について(病院事業管理者請求分) ・ 消防吏員の昇任選考について ・ 公益的法人等への札幌市職員の派遣等に関する規則の一部を改正する規則案 ・ 平成26年改正条例附則第5条の規定による給料に関する規則案 ・ 平成26年改正条例附則第9条の規定による地域手当に係る経過措置に関する規則案 ・ 札幌市職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則等の一部を改正する規則案 ・ 札幌市職員の配偶者同行休業に関する条例の施行に伴う関係人事委員会規則の整備に関する規則案 ・ 勤務地が札幌市内及び東京都特別区内以外である職員の地域手当の支給割合に係る承認について ・ 解雇予告除外認定について
25	27.03.30	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人事委員会事務局職員の人事発令について ・ 一般職員の採用選考について ・ 札幌市職員の任用に関する規則の一部を改正する規則案 ・ 札幌市職員の管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則案 ・ 札幌市職員の営利企業等の従事制限に関する規則及び札幌市職員の退職手当の支給制限等の処分に係る意見陳述の機会の付与に関する規則の一部を

No.	開催年月日	審 議 案 件
		<p>改正する規則案</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 札幌市職員給与条例施行規則等の一部を改正する規則案 ・ 札幌市職員給与条例第30条第1項第1号に規定する「人事委員会の承認を得て市長が定める勤務」に係る承認について ・ 札幌市職員特殊勤務手当支給規則の改正に係る協議について ・ 札幌市子ども発達支援総合センターに所属する医師が職務に専念する義務の免除を受けて北海道と兼務をする場合の給与の取扱いに係る承認について ・ 一般職員採用（社会人経験者の部）試験の実施に伴う初任給の調整等の承認について ・ 消防吏員昇任試験の実施方法の変更について

II 事務局

1 組織（平成27年4月17日現在）



2 主な事務分掌（平成27年4月17日現在）

<調査課>

- ・人事委員会の議事
- ・勤務条件に関する措置要求及び不利益処分についての不服申立て
- ・職員の苦情処理
- ・職員団体の登録
- ・労働基準監督機関の職権行使
- ・給与、勤務時間その他の勤務条件の調査研究及び立案等
- ・給与に関する報告及び勧告
- ・事務局の庶務、経理
- ・他課の主管に属しないこと

<任用課>

- ・人事に関する統計報告
- ・競争試験、選考その他任用
- ・勤務延長

3 予算（平成27年度）

43,809千円（前年度 46,030千円）

(内訳) ・ 委員報酬 9,636千円
・ 人事委員会運営費 34,173千円

Ⅲ 任 用

平成26年度に人事委員会が行った競争試験及び選考の結果は、次のとおりである。

1 採 用

(1) 採用試験

ア 採用試験の実施状況

※登録者数…採用候補者名簿登録者数

試験の種類	試験区分	申込者数	受験者数	登録者数※	倍 率
大 学 の 部	一 般 事 務	人	人	人	倍
	行政コース	2,415	2,158	158	13.7
	福祉コース	214	186	25	7.4
	学 校 事 務	152	136	8	17.0
	土 木	123	103	38	2.7
	建 築	44	38	18	2.1
	電 気	89	76	17	4.5
	機 械	47	38	15	2.5
	衛 生	132	116	14	8.3
	造 園	8	8	4	2.0
	消 防 吏 員	322	294	45	6.5
小 計	3,546	3,153	342	9.2	
短 大 の 部	一 般 事 務	248	203	11	18.5
	学 校 事 務	45	35	3	11.7
	土 木	12	6	2	3.0
	電 気	2	2	0	-
	機 械	6	5	1	5.0
	消 防 吏 員	192	143	18	7.9
小 計	505	394	35	11.3	
資 格 ・ 免 許 職	保 健 師	78	75	17	4.4
	保 育 士	161	141	22	6.4
	栄 養 士	143	117	6	19.5
	小 計	382	333	45	7.4
高 校 の 部	一 般 事 務	534	429	53	8.1
	土 木	13	13	5	2.6
	電 気	7	7	3	2.3
	機 械	5	5	2	2.5
	消 防 吏 員	386	335	28	12.0
小 計	945	789	91	8.7	
社 会 人 経 験 者 の 部	一 般 事 務	2,333	1,919	14	137.1
	土 木	241	206	11	18.7
	建 築	87	75	4	18.8
	電 気	113	103	4	25.8
	機 械	95	84	4	21.0
	衛 生	66	60	4	15.0
	造 園	19	18	1	18.0
	保 健 師	33	29	5	5.8
小 計	2,987	2,494	47	53.1	
合 計		8,365	7,163	560	12.8

イ 試験日程

区分 日程	大学の部、保健師	短大の部、保育士、 栄養士、高校の部	社会人経験者の部
告知日	平成26年5月7日	平成26年7月1日	平成26年7月1日
受付期間	平成26年5月12日) 平成26年5月20日	平成26年7月7日) 平成26年7月15日	平成26年7月7日) 平成26年7月22日
第1次試験日	平成26年6月22日) 平成26年7月7日	平成26年9月28日) 平成26年10月11日	平成26年9月28日) 平成26年10月11日
第1次試験 合格発表日	大学の部 (一般事務(行政、福祉)、学校事務) 平成26年7月11日 上記以外 平成26年7月1日	短大及び高校の部 (一般事務、学校事務) 平成26年10月17日 上記以外 平成26年10月8日	平成26年10月22日
第2次試験日	平成26年7月1日) 平成26年8月4日	平成26年10月8日) 平成26年11月1日	平成26年10月22日) 平成26年11月9日
名簿確定日	平成26年8月13日	平成26年11月12日	平成26年11月12日
最終合格発表日	平成26年8月15日	平成26年11月18日	平成26年11月18日

(2) 採用選考

ア 公募式採用選考（身体に障がいのある方を対象とした採用選考）

職	申込者数	受験者数	合格者数	倍率
一般事務	31 人	29 人	2 人	14.5 倍

告知日	平成26年8月26日
受付期間	平成26年9月3日～平成26年9月12日
第1次選考日	平成26年11月16日
第1次選考合格発表	平成26年11月27日
第2次選考日	平成26年11月27日～平成27年1月13日
最終合格発表	平成27年1月21日

イ 非公募式採用選考

平成26年度の採用選考の結果は、部長職5名、課長職13名、係長職2名及び一般職2名である。

2 昇 任

(1) 係長職候補者試験

ア 係長職候補者試験の概要

係長職候補者試験は、事務職にあつては、昭和45年度から、技術職（土木系、建築系、設備系、衛生系）にあつては、平成2年度からそれぞれ行っている。

年齢階層に応じた能力実証を行うため、年齢による区分を設定し（Ⅰ…満50歳以上、Ⅱ…満40歳以上かつ満50歳未満、Ⅲ…満40歳未満）、また、受験者の負担を軽減するため、第1次試験の免除制度を設け、第2次試験の不合格者に対して、第1次試験に合格した年度の次の年度以降5年間、第1次試験を免除している。

イ 係長職候補者試験の実施状況

※登録者数…昇任候補者名簿登録者数

試験の種別		有資格者数	受験者数	登録者数※	倍率
		人	人	人	倍
事 務	Ⅰ	530	75	14	5.4
	Ⅱ	739	353	55	6.4
	Ⅲ	987	622	62	10.0
	小計	2,256	1,050	131	8.0
土 木 系	Ⅰ	113	16	7	2.3
	Ⅱ	94	66	14	4.7
	Ⅲ	140	122	11	11.1
	小計	347	204	32	6.4
建 築 系	Ⅰ	16	2	0	-
	Ⅱ	7	0	0	-
	Ⅲ	24	17	7	2.4
	小計	47	19	7	2.7
設 備 系	Ⅰ	106	14	3	4.7
	Ⅱ	42	27	5	5.4
	Ⅲ	52	45	4	11.3
	小計	200	86	12	7.2
衛 生 系	Ⅰ	28	2	1	2.0
	Ⅱ	30	11	2	5.5
	Ⅲ	76	47	5	9.4
	小計	134	60	8	7.5
合 計	Ⅰ	793	109	25	4.4
	Ⅱ	912	457	76	6.0
	Ⅲ	1,279	853	89	9.6
	総計	2,984	1,419	190	7.5

ウ 試験日程

告知日	第1次試験日	第1次試験合格発表日	第2次試験日		係長職昇任候補者名簿確定日
			記述式・論述試験	面接試験	
平成26年8月25日	平成26年11月2日	平成26年11月14日	平成26年11月29日	平成26年12月8～19日	平成27年1月8日

(2) 昇任選考

平成26年度の昇任選考の結果は、一般職119名（局長職12名、部長職28名、課長職71名、係長職8名）、消防吏員18名（消防正監2名、消防監5名、消防司令長11名）、計137名である。

3 転任（選考）

平成26年度の転任選考の対象者はいなかった。

4 任命権者に委任している任用

(1) 採用

ア 選考

任命権者	職	被選考者数	合格者数	倍率
市長		人	人	倍
	理学療法士	7	2	3.5
	作業療法士	5	1	5.0
	言語聴覚士	3	2	1.5
	文化財調査員	8	1	8.0
病院事業管理者	現業職	131	20	6.6
	看護師 (満30歳未満)	51	44	1.2
	看護師 (満30歳以上満60歳未満で、 業務経験5年以上)	58	29	2.0
	助産師 (満30歳未満)	6	5	1.2
	助産師 (満30歳以上満60歳未満で、 業務経験5年以上)	6	5	1.2
	薬剤師	11	2	5.5
	理学療法士	4	1	4.0
	作業療法士	7	3	2.3
	臨床検査技師	33	2	16.5
	臨床工学技士	8	3	2.7
	医師	25	25	1.0
	交通事業管理者	高速電車車掌	137	7

(2) 昇任

ア 競争試験

任命権者	職 の 階 位	受 験 者 数	合 格 者 数	倍 率
消 防 長		人	人	倍
	消 防 司 令	175	20	8.8
	消 防 司 令 補	221	36	6.1
	消 防 士 長	139	61	2.3
	合 計	535	117	4.6

イ 選考

任命権者	選考にかかる職	昇任者数 (人)								
		2級職	3級職	4級職	5級職	6級職	7級職	8級職	9級職	10級職
市 長	行政職	217	136	75	129	-	54	-	4	1
	医師職	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	医療看護職	-	-	1	1	-	-	-	-	-
	現業職	11	23	39	68	-	-	-	-	-
交通事業 管 理 者	企業職(1)	7	2	6	9	-	3	-	-	-
	企業職(2)	-	2	2	14	-	-	-	-	-
水道事業 管 理 者	企業職(1)	12	8	14	6	-	2	-	-	-
	企業職(2)	-	-	2	2	-	-	-	-	-
病院事業 管 理 者	企業職(行)	10	4	-	3	-	2	-	-	-
	企業職(医師)	3	4	4	-	-	-	-	-	-
	企業職(看護)	34	10	10	6	-	-	-	-	-
	企業職(現)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
消 防 長	-	46	19	20	22	-	8	-	-	-

(3) 転任（競争試験）……現業職員から一般職員への転任

平成26年度の転任試験の合格者は、一般事務9名、土木1名である。

IV 給与、勤務時間その他の勤務条件

1 職員の給与に関する報告及び勧告

本委員会は、地方公務員法の規定するところにより、職員給与の実態調査及び市内民間事業所の従業員の給与等の実態調査を実施し、給与等に関する調査研究を行ったうえで、平成26年9月16日に市議会議長及び市長に対して職員の給与等について報告し、併せてその改定について勧告を行った。

その概要は、次のとおりである。

(1) 職員給与の調査

項目	内容
調査名	「平成26年札幌市職員給与実態調査」
調査目的	本市に勤務する職員の給与等の実態を把握するため
調査対象	行政職、消防職及び医師職等の6種8給料表の適用職員（再任用職員以外9,660人、再任用職員589人）
調査時点	平成26年4月1日現在
調査内容	平成26年4月分の給与月額、諸手当の支給状況等

(2) 民間給与の調査

項目	内容
調査名	「平成26年職種別民間給与実態調査」
調査目的	職員の給与と市内民間事業所の従業員の給与との比較等を行うため
調査対象	企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の事業所から抽出した173所
調査期間	平成26年5月1日から平成26年6月18日までの間
調査内容	平成26年4月分として支払われた給与月額、手当等

(3) 職員給与と民間給与の比較（公民給与の較差）

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A) - (B)
363,941円	364,092円	△151円 (△0.04%)

(4) むすび

項目	内容
1 給与の改定	<p>(1) 月例給 ア 給料表</p> <p>(ア) 行政職給料表（一般） 本年4月現在で民間給与が職員給与をわずかに下回っているものの、ほぼ均衡している状況にあること、また、本年の公民較差が極めて小さく、適切な給与改定を行うことができないこと等から、本年は改定を見送ることが適当である。</p> <p>(イ) 行政職給料表（一般）以外の給料表 消防職給料表及び医療看護職給料表については、行政職給料表（一般）との均衡を考慮して、本年は改定を見送ることが適当である。</p> <p>医師職給料表及び特定任期付職員に適用される給料表について</p>

は、人事院勧告の内容に準じて改定する必要がある。

教育職給料表（高校）、教育職給料表（幼稚園）及び行政職給料表（学校事務）については、北海道における改定状況を考慮して措置する必要がある。

イ 諸手当

諸手当のうち、住居手当、通勤手当及び初任給調整手当については、以下のとおり措置する必要がある。

ただし、教育職給料表（高校）、教育職給料表（幼稚園）又は行政職給料表（学校事務）の適用を受ける職員の諸手当については、北海道における改定状況を考慮して措置する必要がある。

(ア) 住居手当

自宅に係る住居手当については、国は平成21年に廃止し、その後、他都市においても、その多くが廃止している状況にある。

本市の住宅事情等は国と異なるところであるが、これらの状況等を総合的に勘案し、自宅に係る住居手当を廃止することが適当である。

(イ) 通勤手当

国は本年、通勤手当のうち、交通用具使用者に対する手当について、民間の同種手当の支給状況等を踏まえ、支給額を引き上げるよう勧告したところである。

本市の同手当についても、国及び市内民間事業所の同種手当の支給状況等を考慮し、手当額の引上げを行う必要がある。

(ウ) 初任給調整手当

医師に支給される初任給調整手当の限度額については、人事院勧告の内容に準じて、改定を行う必要がある。

(2) 特別給

職員の特別給である期末・勤勉手当については、市内民間事業所との均衡を図るため、年間支給月数を引き上げる必要がある。引上げ分は、人事院勧告の内容を踏まえ、勤勉手当に配分し、本年度については12月の勤勉手当を引き上げ、平成27年度以降については6月及び12月の勤勉手当が均等になるよう配分する必要がある。

ただし、教育職給料表（高校）、教育職給料表（幼稚園）又は行政職給料表（学校事務）の適用を受ける職員の期末・勤勉手当については、北海道における改定状況を考慮して措置する必要がある。特定任期付職員に適用される給料表の適用を受ける職員の期末手当については、特別職の改定状況を考慮して措置する必要がある。

(3) その他の給与制度に関する課題

本委員会は昨年報告において、給与制度に関する課題として、給与構造の見直しに伴う経過措置及び昇給制度の見直しについて検討を進める必要があると述べたところである。

給与構造の見直しに伴う経過措置については、国は同様の経過措置を本年4月に廃止しており、他都市においても見直しに向けた動

きが見られること及び昇給、昇格等により経過措置対象者が減少してきていることを踏まえると、廃止する必要がある。

昇給制度については、国は55歳を超える職員は標準勤務成績では昇給しないこととする等の制度改正を本年1月から実施したところである。

本市の昇給制度は、従前より国の改正内容を踏まえて見直しを行ってきたこと、また、本市においても世代間の給与配分を適正化する必要があることから、本市高齢層職員の給与水準等の実情や他都市の動向等を踏まえ、引き続き見直しに向けた検討を行う必要がある。

(4) 実施時期

本年の給与改定については、平成26年4月1日からの実施とすることが適当である。

ただし、本年の勤勉手当の支給月数の改定については、平成26年12月1日から、住居手当及び平成27年度以降の勤勉手当の支給月数の改定並びに給与構造の見直しに伴う経過措置の廃止については、平成27年4月1日からの実施とすることが適当である。

また、住居手当の改定に伴い、所要の経過措置を講ずる必要がある。

2 人事行政運営上の検討課題

(1) 給与制度の総合的見直し

ア 基本的な考え方

本年、人事院では、地域における官民給与の実情を踏まえた地域間の給与配分の見直しや、50歳台後半層の官民の給与差を考慮した世代間の給与配分の見直し等を目的とした「給与制度の総合的見直し」について勧告を行ったところである。

具体的には、地域手当の支給割合、支給地域等の見直しや俸給表水準を平均2%引き下げの中で、若年層の職員に配慮する一方、50歳台後半層の職員が多く在職する高位号俸の俸給月額を最大4%程度引き下げるなど、平成18年度に実施した給与構造改革以来の大幅な見直しが行われることとなった。

また、この見直しを受けて、現在、総務省における、「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」の中で地方公務員の対応について検討が行われており、8月20日に基本的方向性に関する中間取りまとめ結果が示されている。

本市においても、こうした人事院勧告の内容や給与構造改革後の民間企業の動向さらには同検討会の検討内容を総合的に勘案すると、国の見直し内容を基本としつつ、本市の職員の年齢構成や在職実態等を踏まえ、高齢層の給与水準を引き下げる一方、初任給を中心とした若年層の給与水準を引き上げるなど、世代間の給与配分の見直し等を行う必要がある。

なお、その実施に当たっては、給与制度の総合的見直しが給料表の引下げを伴うものであることから、所要の経過措置についても併せて講ずる必要がある。

イ 実施時期等

平成27年4月1日からの実施とする。

なお、初任給を中心とした若年層の給与水準引上げに要する原資を確保するため、同年1月1日の昇給における昇給幅の1号俸抑制を行うこととする。

ウ その他

給与制度の総合的見直しの具体的内容については、さらに検討を加え、年内を目途に別途、報告・勧告を行うこととする。

(2) 人材の確保、育成

本市においては、近年、行政需要の増加や団塊世代の定年退職に伴う職員採用者数の増加により、職員全体に占める若年層の割合が高まっているほか、新採用職員に占める女性職員の割合が、市長部局では、4割程度になるなど、職員構成が大きく変化してきている。そのため、今後は、ライフスタイルの変化に合わせた多様な働き方のできる職場環境を整備していく必要がある。

こうした中、国では、経済社会の持続的な発展のためには女性の力を最大限発揮させることが重要であることから、女性職員を計画的に採用し、登用の機会を拡大するとともに、仕事と生活の調和を図るための指針を示したところである。本市においても、「札幌市職員人材育成基本方針」で、女性職員の職域拡大や子育てしやすい職場環境の整備などを進めているところであるが、市政運営に女性の視点や発想を取り入れていくことは大変重要であり、女性職員が一層活躍できる職場環境を整備し、組織を支える女性職員が増えていくことが望まれる。

また、バランスのとれた質の高い行政サービスにつなげるためにも、今まで以上に、性別や年齢にかかわらず、意欲のある職員が活躍できる組織づくりに努めるとともに、より適正な能力の実証のもと、意欲のある優秀な人材を一人でも多く見いだし、係長職へ登用していくことが必要と考える。

そのため、管理職においては、普段から所属の職員に対し、係長職の意義や魅力を伝え、きめ細かい動機付けを行うことで、昇任意欲の向上を喚起し、活力ある組織づくりに努めるなど、自ら率先して昇任し活躍していこうとする職員を育成・支援していくことが求められる。

本委員会では、今年度から有為な人材を確保するため、職員採用試験の受験資格要件を緩和し、より人物重視で受験しやすい試験へと試験制度を大幅に変更したところである。これにより、大学の部の採用試験では受験者数が増加したが、今後も受験対象者に対して、本市の仕事の魅力ややりがいなどを様々な方法で継続して発信し、有為な人材を確保していくことが必要となる。

また、この試験制度の変更に伴い、より多様な人材が市政を担うようになることが見込まれるが、厳しい財政状況の中、多様な人材が活躍できる組織を構築していくためには、人事評価制度を活用

し、職員一人ひとりが持つ様々な能力や資質、知識、経験を十分に生かすことのできる人事異動や職員配置を適切に行うとともに、個々の職員に応じたキャリアデザインの形成を推進し、職員の能力を研さんするための研修を一層充実するなど、職員を育てる組織風土を構築することが重要である。

こうして育成された人材が能力を十分に発揮できるようにすることが、組織力を高めるとともに、本市で働くことの魅力をより一層高めることとなり、有為な人材の確保につながるものとする。

(3) 再任用職員の活用

我が国においては、少子高齢化が進む中、昨年度から、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に引き上げられ、定年退職時に年金が支給されなくなることから、給与を含めた高齢層の就労環境整備が官民を通じた重要な課題となっている。人事院においても、そのような状況の下、国家公務員の雇用と年金の接続を図るため、再任用職員の人事管理や給与などの検討を行っている。

ところで、本市においては、すでに定年退職者の多くが再任用職員として勤務しているところであるが、職員定数が抑制される中、団塊世代の退職に伴い、大きく人員構成に変化が生じてきており、近年増加傾向にある若手職員の人材育成役や新規役職者の有能な補佐役として、再任用職員が担う役割の重要性が高まってきているところである。

一方、再任用職員の知識や経験等を十分に生かしきれていない場合等があるため、再任用職員が意欲を持って職務に取り組んでいないといった状況も、一部の職場においては見受けられるところである。

このため、再任用職員には、長年の勤務により培ってきた知識や経験を後輩職員に引き継ぎ、市民サービスをより向上させていくという役割が求められていることを、再任用職員自身はもとより、職員全体が十分理解をしていく必要がある。

そのうえで、配属先において、研修等の講師として指導・助言を行うことのできる機会の拡充を図ることや、後輩職員の仕事の相談に即時に応じるための体制を構築することなど、職場内で再任用職員の持つ知識や経験をより有効に生かしていくための環境を整備することが重要である。

また、再任用職員が、高い意欲をもって職務に精励できるよう、研修制度の充実や処遇の見直しなどについて検討する必要があるほか、再任用職員が、その能力に応じ、より適切に力を発揮することができるよう、更なる役割の明確化や職場の人員構成を考慮した適切な人事配置等についても、早急に検討を進める必要がある。

3 仕事と生活
の調和（ワー
ク・ライフ・

(1) 家庭生活の安定・充実に向けて

子育てや介護については、男女が共に責任を担うことが重要であり、社会全体で解決すべき課題でもある。

<p>バランス)の 実現</p>	<p>本市においては、子育ての一翼を担うべき男性職員の育児休業の取得率が2%程度に止まっており、「札幌市職員子育て支援プラン」で掲げる目標(平成26年度末までに10%以上)に遠く及ばない状況にあることなどから、男性職員がより一層積極的に子育てに携わることが求められている。</p> <p>任命権者においては、職員に対し、育児休業を始めとした子育て関連の休暇・休業制度を周知し、積極的な取得を促すとともに、各職場では、これらの休暇・休業を取得しやすい職場環境の醸成に努めることが肝要である。</p> <p>(2) 総実勤務時間の縮減</p> <p>総実勤務時間の縮減は、職員の健康保持や公務能率の向上、ワーク・ライフ・バランスの観点からも重要である。</p> <p>本市では、「メリハリデー」や「月イチホリデー」などの取組が行われている一方で、依然として、年間を通じて慢性的に超過勤務がなされている職場が固定的に存在している。</p> <p>総実勤務時間縮減のためには、管理監督者がマネジメント能力を十分発揮するとともに、職員一人ひとりが、コスト意識を高く持ち、適正な時間管理と業務効率化のための工夫・改善・スキルアップに取り組むことが求められる。</p> <p>また、各職場における適切な業務配分や人員配置を実現することにより、組織的に総実勤務時間を縮減する取組を継続していくことも必要である。</p> <p>(3) 配偶者同行休業について</p> <p>公務において活躍する有為な職員は、組織の活性化や市民サービスの向上に寄与する「人財」として、組織にとって欠かせない存在である。したがって、そのような有為な職員が継続的に勤務できるよう、ライフスタイルに合わせた多様な働き方が可能な職場環境の整備を図っていくことが重要である。</p> <p>本年2月に、地方公務員法が改正され、そのような有為な職員の継続的な勤務の促進を目的として、職員が外国で勤務等をする配偶者と生活を共にするための休業(配偶者同行休業)の制度を導入することができるようになったことから、本市においても、その立法趣旨を踏まえ、制度の導入について検討すべきである。</p>
<p>4 心の健康づくり(メンタルヘルス対策)</p>	<p>本市では、メンタルヘルスの不調により休務する職員の減少に向けて、平成16年度以降、職場リハビリテーションの開始、相談体制の充実、病気休暇制度の改正といった様々な取組を進めているが、精神疾患による職員の休務率(全職員に占める精神疾患により休務した職員の割合)は依然として厳しい状況にある。</p> <p>取組を進めた結果が成果として表れにくい分野であるものの、本委員会では、効果的・効率的な行政運営と市民サービスの向上を図る上で、職員のメンタルヘルス対策は重要な課題であると捉え、これまでも任命権者における取組推進のほか、各職場におけるメンタルヘルス対策とし</p>

	<p>て良好な人間関係の構築等の必要性について言及してきたところである。各職場においては、引き続きメンタルヘルス不調者を生じさせない職場環境の醸成を着実かつ地道に進めていくことが求められる。</p>
5 服務規律の確保	<p>本市では不祥事防止に向け、これまで研修等を通じた服務規律の確保や公務員倫理の醸成に継続的かつ真摯に取り組んできたところである。</p> <p>しかし、このような取組にもかかわらず、今年度に入ってから不祥事発生が相次ぎ、市民の行政に対する信頼を著しく失墜させたことは、大変憂慮すべき事態である。</p> <p>職員にあっては、不祥事を起こした場合の不幸な結末を予測し、これによって失うものが、一時の衝動や快感によって得られるものと釣り合わないほど大きいということを認識するとともに、一つの非違行為が、本人のみならず、職員全体に大きなダメージを与えることを認識し、いかなる不祥事も起こさないよう全体の奉仕者として日常的に高い倫理意識や規範意識を持って自己の行動を厳しく律することが求められる。</p> <p>また、管理監督者においては、職員と日ごろからコミュニケーションを図ることで不祥事を未然に防止するとともに、所属職員に対して服務規律の確保に係る意識の醸成を促していくことが必要である。</p> <p>一度失った信頼を回復する道のりは厳しいものであることから、不祥事撲滅という強い信念を持って、防止に向けた実効性のある具体的な取組を継続していくことが肝要である。</p>
	<p>(おわりに)</p> <p>近年、市民の意識や価値観は多様化し、行政に対するニーズも大きく変化する中、本市の職員にあっては、適正な定員管理の下、少数精鋭による効率的な行政運営に努めてきている。また、団塊世代の定年退職に伴う新陳代謝などの結果、本市の職員構成は、若手職員の占める割合が高まりつつあるばかりでなく、昇任後間もない役職者の人数も増加しつつある。</p> <p>このような状況下において、質の高い住民サービスを維持していくためには、組織全体として長年培ってきた知識や経験を、次代を担う職員にしっかりと伝えていくことが極めて重要であり、特に再任用職員には、自らの役割として、後輩職員の育成にも積極的に取り組むことが求められている。</p> <p>本委員会としては、職員一人ひとりが、今後も、本市を取り巻く社会情勢の変化に適切に対処していけるよう、自らに与えられた使命を十分認識し、公務員としての高い志と気概を持ち、職務に取り組まれることを期待するところである。</p>

(5) 勸告

項目	内容
1 給料表	<p>医師職給料表及び特定任期付職員に適用される給料表については、人事院勧告の内容に準じて改定すること。</p> <p>教育職給料表（高校）、教育職給料表（幼稚園）及び行政職給料表</p>

	<p>(学校事務)については、北海道における改定状況を考慮して措置すること。</p>
<p>2 諸手当</p>	<p>諸手当については、以下のとおり改定すること。ただし、教育職給料表(高校)、教育職給料表(幼稚園)又は行政職給料表(学校事務)の適用を受ける職員については、北海道における改定状況を考慮して措置すること。</p> <p>(1) 住居手当について 自宅居住者に対する手当については、廃止すること。</p> <p>(2) 通勤手当について 交通用具使用者に対する通勤手当の月額を、片道5キロメートル以上10キロメートル未満の場合は月額4,600円、片道10キロメートル以上15キロメートル未満の場合は月額7,500円、片道15キロメートル以上20キロメートル未満の場合は月額10,400円、片道20キロメートル以上25キロメートル未満の場合は月額13,300円、片道25キロメートル以上30キロメートル未満の場合は月額16,200円、片道30キロメートル以上35キロメートル未満の場合は月額19,100円、片道35キロメートル以上40キロメートル未満の場合は月額22,000円、片道40キロメートル以上45キロメートル未満の場合は月額24,800円、片道45キロメートル以上50キロメートル未満の場合は月額26,600円、片道50キロメートル以上55キロメートル未満の場合は月額28,400円、片道55キロメートル以上60キロメートル未満の場合は月額30,200円、片道60キロメートル以上の場合は月額32,000円とすること。</p> <p>(3) 初任給調整手当について 初任給調整手当については、人事院勧告の内容に準じて改定すること。</p> <p>(4) 期末手当及び勤勉手当 期末手当及び勤勉手当については、以下のとおり改定すること。 ただし、特定任期付職員に適用される給料表の適用を受ける職員にあっては、特別職の改定状況を考慮して措置すること。</p> <p>ア 平成26年12月以降の勤勉手当</p> <p>(ア) 特定職員以外の職員 12月に支給される勤勉手当の支給月数を0.825月分とすること。ただし、再任用職員にあっては、同月に支給される勤勉手当の支給月数を0.375月分とすること。</p> <p>(イ) 特定職員 12月に支給される勤勉手当の支給月数を1.025月分とすること。ただし、再任用職員にあっては、同月に支給される勤勉手当の支給月数を0.475月分とすること。</p> <p>イ 平成27年4月以降の勤勉手当</p> <p>(ア) 特定職員以外の職員 6月及び12月に支給される勤勉手当の支給月数をそれぞれ</p>

	<p>0.75月分とすること。ただし、再任用職員にあつては、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給月数をそれぞれ0.35月分とすること。</p> <p>(イ) 特定職員</p> <p>6月及び12月に支給される勤勉手当の支給月数をそれぞれ0.95月分とすること。ただし、再任用職員にあつては、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給月数をそれぞれ0.45月分とすること。</p>
3 札幌市職員給与条例の一部を改正する条例（平成19年条例第8号）附則第7条の規定による給料の廃止	札幌市職員給与条例の一部を改正する条例（平成19年条例第8号）附則第7条の規定による給料については、支給しないこととすること。
4 改定の実施時期等	この改定は、平成26年4月1日から実施すること。ただし、2の(4)のイについては平成26年12月1日から実施し、2の(1)及び(4)のイ並びに3については、平成27年4月1日から実施すること。また、2の(1)については、廃止に伴い、所要の経過措置を講ずること。

2 職員の給与に関する報告及び勧告（給与制度の総合的見直し）

本委員会は、国の「給与制度の総合的見直し」の勧告（平成27年4月1日実施）を踏まえ、平成26年11月12日に市議会議長及び市長に対して職員の給与等について報告し、併せてその改定について勧告を行った。

その概要は、次のとおりである。

項目	内容
1 給料表の見直し	<p>(1) 行政職給料表（一般）</p> <p>本年9月の報告でも言及をしたとおり、国や民間における動向等を踏まえ、世代間給与配分の見直しを行う。</p> <p>具体的には、2%を基本とした給料月額引下げを実施する中、特に50歳台後半層の職員が多く在職する高位号俸の給料月額については最大4%の引下げを行う。</p> <p>一方、市内民間における初任給の状況等を踏まえ、初任給を中心とした若年層の給料月額引上げを行うこととし、そのための原資を確保するため、平成27年1月1日の昇給における昇給幅の1号俸抑制を行う。</p> <p>なお、再任用職員の給料月額については、本市人員構成の変化等により、近年増加傾向にある若手職員の人材育成役など、再任用職員が担う役割の重要性が高まってきていることから、当該職員がこれまで以上に高い意欲を持って職務に精励できるよう見直しを行う必要がある。</p>

	<p>る。</p> <p>(2) 行政職給料表（一般）以外の給料表の見直し</p> <p>消防職給料表及び医療看護職給料表については、行政職給料表（一般）の見直し内容との均衡を考慮し、所要の見直しを行う必要がある。</p> <p>医師職給料表については、人事院勧告の内容に準じて改定を見送ることとし、特定任期付職員に適用される給料表については、同勧告の内容に準じて見直しを行う必要がある。</p> <p>また、教育職給料表（高校）、教育職給料表（幼稚園）及び行政職給料表（学校事務）については、北海道における改定状況を考慮して措置する必要がある。</p> <p>なお、消防職給料表、医療看護職給料表又は医師職給料表の適用を受ける職員にあっては、行政職給料表（一般）の適用を受ける職員の昇給等を考慮し、平成 27 年 1 月 1 日の昇給における昇給幅の 1 号俸抑制を行う。</p>
<p>2 諸手当の見直し</p>	<p>(1) 地域手当</p> <p>地域手当については、従前より国に準じて見直しを行ってきていることから、東京都特別区内に勤務する職員及び医師職給料表の適用を受ける職員における同手当の支給割合については、人事院勧告の内容を踏まえ、引き上げる必要がある。</p> <p>(2) 単身赴任手当</p> <p>国においては、民間における単身赴任者に対する手当の支給額や帰宅費用の支給回数が公務を上回っていること及び職員の経済的負担の実情等を考慮し、単身赴任手当の基礎額及び加算額を引き上げるとともに、定年前の単身赴任者との均衡等を考慮し、再任用職員に対しても同手当を支給することができるよう勧告したところである。</p> <p>本市においても、このような人事院勧告の内容を踏まえ、同様の見直しを行う必要がある。</p> <p>(3) 管理職員特別勤務手当</p> <p>国においては、管理監督職員が災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により、やむを得ず平日午前 0 時以降の深夜に勤務した場合についても、管理職員特別勤務手当を支給するよう勧告したところであり、本市においても国と同様の見直しを行う必要がある。</p>
<p>3 その他</p>	<p>国は退職手当について、給与制度の総合的見直しの影響を踏まえ、職員の公務への貢献度をよりの確に反映させるよう、所要の改正を行う予定である。</p> <p>本市においても、世代間給与配分の見直しによる影響等を勘案し、国の改正内容等を踏まえた所要の措置について検討を行う必要がある。</p>
<p>4 実施時期等</p>	<p>(1) 給料表の見直し</p> <p>平成27年 4 月 1 日から実施し、同日に新たな給料表に切り替える。</p> <p>なお、国は俸給表水準の引下げにあたり、平成30年 3 月31日までの間、新たな俸給表の俸給月額が平成27年 3 月31日に受けていた俸給月</p>

	<p>額に達しない職員に対しては、新たな俸給月額に加え、新旧俸給月額 の差額を支給する所要の経過措置を講ずるよう勧告したところであ る。</p> <p>本市においても、国の措置内容及び給料月額の見直しが行われるこ ととなる職員の生活への影響を考慮し、激変を緩和するため、所要の 経過措置を講ずる必要がある。</p> <p>(2) 諸手当の見直し</p> <p>地域手当の支給割合及び単身赴任手当の見直しについては、平成27 年4月1日以降、国の実施状況を踏まえ段階的に実施することとす る。</p> <p>管理職員特別勤務手当の見直しについては、平成27年4月1日から 実施することとする。</p> <p>(3) その他所要の措置</p> <p>ア及びイのほか、給与制度の総合的見直しの実施に伴い、所要の措 置を講ずる。</p>
--	--

3 職員に関する条例の制定、改廃に関する意見の申出

本委員会は、市議会から「札幌市職員給与条例等の一部を改正する条例案」等について
意見を求められ、これらについて意見の申出を行った。

以下の条例案については、異議のない旨意見の申出を行った。

年 月 日	条 例 案 名	概 要
26. 5. 26	札幌市消防長及び消防署長の資 格を定める条例案	改正後の消防組織法の規定に基づき、本 市における消防長及び消防署長の資格を 定める。
26. 12. 8	札幌市子ども心身医療センター 条例案 札幌市児童福祉施設条例の一部 を改正する条例案	平成27年4月から札幌市子ども心身医療 センター、自閉症児支援センター及び児 童心理治療センターが新設されること に伴い、当該センターに勤務する医師及び 看護師等の勤務条件の整備を行う。
26. 12. 8	札幌市職員給与条例等の一部を 改正する条例案	人事委員会の勧告に基づき、特別給の引 上げ等の給与改定及び各種手当の改定等 を行うほか、給与制度の総合的見直しに 係る各種給料表の改定及び各種手当の改 定等を行う。
26. 12. 8	札幌市職員退職手当条例等の一 部を改正する条例案	国における制度改正に準じて、退職手当 の調整額の改定及び早期退職制度の改正 等を行う。
26. 12. 8	札幌市職員の配偶者同行休業に 関する条例案	改正された地方公務員法の規定に基づ き、配偶者同行休業の制度を導入するた めに必要な事項を定める。

V 公平審査

1 勤務条件に関する措置要求の審査

平成26年度における措置要求事案の審査状況は、次のとおりである。

事 案 名	受理年月日 〔要求書提 出年月日〕	要求者	審査状況
勤務条件（業務量の縮減、執務環境の改善）に関する措置要求事案 （平成25年措第1号事案）	H25. 11. 1 (H25. 9. 24)	1	H26. 4. 21 打切り
勤務条件（昼の休憩時間の延長等）に関する措置要求事案 （平成26年措第1号）	H26. 1. 20 (H25. 10. 27)	1	H26. 4. 28 取下げ

2 不利益処分に関する不服申立ての審査

平成26年度における不服申立事案の審査状況は、次のとおりである。

事 案 名	受理年月日	処 分 者	審 査 状 況
		処分内容	
分限処分取消請求事案 （平成14年不第1号事案）	H14. 10. 23	教育委員会	H26. 5. 12 打切り
		分限免職	
懲戒処分取消請求事案 （平成26年不第1号事案）	H26. 2. 18	札幌市長	H26. 8. 22 処分承認
		懲戒免職	

3 職員からの苦情の処理

平成26年度における相談件数は、次のとおりである。

	任用	給与	勤務条件等	福利厚生	公平審査	セクハラ・いじめ	その他	合計
相談	0 件	0 件	0 件	1 件	0 件	1 件	0 件	2 件
処理	0	0	0	1	0	1	0	2

VI 職 員 団 体

1 職員団体の登録

平成27年4月1日現在、職員団体の登録等に関する条例に基づき人事委員会に登録されている職員団体は、次のとおりである。

職員団体の名称	事務所所在地	単一体、連合体の別	法人格の有無	登録年月日
自治労札幌市役所職員組合	札幌市中央区北1条西2丁目 (本庁舎内)	単一体	有	S41. 10. 12
札幌市立高等学校教職員組合	札幌市中央区南3条西12丁目 (北海道教育会館内)	〃	無	S47. 9. 14
自治労札幌市学校事務労働組合	札幌市北区北6条西7丁目 (北海道自治労会館内)	〃	〃	S49. 7. 23

なお、平成26年度中における登録事項の変更状況は次のとおりである。

職員団体の名称	登録事項の変更件数	
	役員	規約
自治労札幌市役所職員組合	1 件	0 件
札幌市立高等学校教職員組合	1	0
自治労札幌市学校事務労働組合	0	0
計	2	0

2 管理職員等の指定状況

本市における機関別管理職員等の数及び指定率は、次のとおりである。

(平成27年4月15日現在)

機 関		局長職	部長職	課長職	係長職	一般職	計	
		人	人	人	人	人	人	
議 会 事 務 局		1	1	3	1	0	6	
市長 部局	本 庁	21	103	266	80	27	497	
	区 役 所	10	35	193	10	0	248	
教育委員会事務局		2	7	21	16	7	53	
人事委員会事務局		1	1	2	7	0	11	
市選挙管理委員会 事 務 局		0	1	1	1	0	3	
監 査 事 務 局		1	1	3	1	0	6	
計		36	149	489	116	34	824	
指 定 率 (注 1)		10.22%						

(平成27年4月1日現在)

機 関	校長及 び園長	副校長	教頭	事務長	局長職	部長職	教務 主事等	課長職	係長職	計
幼 稚 園	人 10	人 0	人 0	人 0	人 0	人 0	人 0	人 0	人 0	人 10
小 学 校	201	0	202	0	0	0	0	0	0	403
中 学 校	97	0	99	0	0	0	0	0	0	196
高 等 学 校	8	7	7	8	0	0	0	0	0	30
中等教育学校	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2
特別支援学校	4	0	5	4	0	0	0	0	0	13
計	321	7	314	12	0	0	0	0	0	654
指 定 率 (注 2)	7.62%									

(注1) 「指定率」の算出基礎となった職員数には、特別職、企業職員、消防職員、教職員(教職員から事務職員に転任している職員を除く。)及び単純労務職員は含まれていない。

(注2) 「指定率」の算出基礎となった教職員数には、学校事務職員及び学校栄養職員を含み、教職員から事務職員に転任している職員並びに単純労務職員は含まれていない。

VII 労働基準監督機関

1 適用事業所の号別決定

北海道労働局との協定による適用事業所の号別決定は、次のとおりである。

[平成27年4月1日現在]

監督機関	労働基準法別表第1号別等	任命権者	事業又は事務所
労働局	第1号	市長	各水処理センター（各水再生プラザ運転係を含む。）
	第3号	市長	各区土木部
	第13号	市長	精神保健福祉センター／子ども発達支援総合センター（はるにれ学園及びみかほ整肢園を除く。）／はるにれ学園／みかほ整肢園／保健所（食の安全推進課広域食品対策係・市場検査係及び動物管理センターを含み、施設課を除く。）／各保育・子育て支援センター／各保育園／児童相談所地域連携課一時保護係／各区保健福祉部健康・子ども課
	第15号	市長	保健所施設課／各清掃事務所／処理場管理事務所（各処理場を含む。）／各清掃工場／各下水管理センター
人事委員会	第12号	市長	衛生研究所／認定こども園にじいろ／円山動物園／農業支援センター
		消防長	消防学校
		教育委員会	教育センター／中央図書館／各小学校／各中学校／各高等学校／開成中等教育学校／各養護学校／各幼稚園
	別表第1各号に該当しない官公署	市長	本庁市長事務部局（子ども育成部、子育て支援部（各保育・子育て支援センター、各保育園及び認定こども園にじいろを除く。）、子どもの権利救済事務局、みどりの推進部及びスポーツ部を含む。）／自治研修センター／情報化推進部／東京事務所／各市税事務所／児童相談所（地域連携課一時保護係を除く。）／中央卸売市場／下水道河川部／下水道施設部（各下水管理センター及び各水処理センターを除く。）／各区（各土木部及び各保健福祉部健康・子ども課を除く。）
		消防長	総務部（消防学校を除く。）／予防部／警防部／各消防署
		教育委員会	生涯学習部／学校教育部（教育センターを除く。）
		選挙管理委員会	選挙管理委員会事務局
		人事委員会	人事委員会事務局
		代表監査委員	監査事務局
	市議会議長	議会事務局	

備考 この表に掲げていない事業所又は事務所であつて第12号又は別表第1各号に該当しない官公署の事業を行うものについては、直近上位の組織に含まれる。

2 職権行使の状況

平成26年度中に人事委員会が職権行使した主なものは、次のとおりである。

項 目	件 数
解 雇 予 告 除 外 認 定	3 件
第一種圧力容器使用再開検査	1
合 計	4

VIII 公平委員会の事務の受託

1 本委員会に公平委員会の事務を委託している地方公共団体

地方公務員法第7条第4項の規定により、公平委員会を置く地方公共団体は、公平委員会の事務を他の地方公共団体の人事委員会に委託することができることとされている。この規定に基づき、本委員会に公平委員会の事務を委託している地方公共団体は、次のとおりである。

団 体 名	所 在 地	受託年月日
札幌広域圏組合	札幌市中央区北1条西1丁目	H 9. 4. 10
北海道後期高齢者医療広域連合	札幌市中央区南2条西14丁目	H19. 7. 6

2 受託事務の内容

地方公務員法第8条第2項に規定する次の事務を受託している。

- (1) 勤務条件に関する措置の要求の審査
- (2) 不利益処分に関する不服申立ての審査
- (3) 職員の苦情処理
- (4) 職員団体の登録
- (5) 管理職員等の範囲を定める規則の制定

参 考 資 料

第1表 職 員 の 構 成

第2表 公 民 較 差 の 推 移

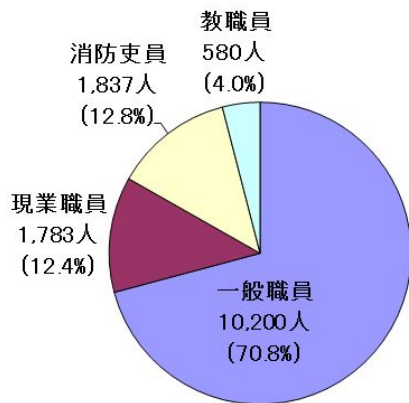
第 1 表 職員 の 構 成

人事委員会では、毎年「職員数に関する資料収集」を行い、任用制度の研究・検討に必要な基礎的統計資料を作成している。

平成27年4月1日現在の本市全職員数（企業職員を含み、特別職を除く。）は、14,400人であり、その内訳は図1のとおりである。

資料収集の対象としている職員は、教職員を除く一般職員、現業職員、消防吏員であるが、このうち一般職員の年齢構成等は図2～図7のとおりとなっている。

図 1 職員の内訳



内 訳	職 員 数
一般職員	10,200 (70.8%)
現業職員	1,783 (12.4%)
消防吏員	1,837 (12.8%)
教 職 員	580 (4.0%)
合 計	14,400 (100.0%)

図 2 一般職員の年齢別構成（全体）

一般職員全体 10,200人（平均40.4歳）

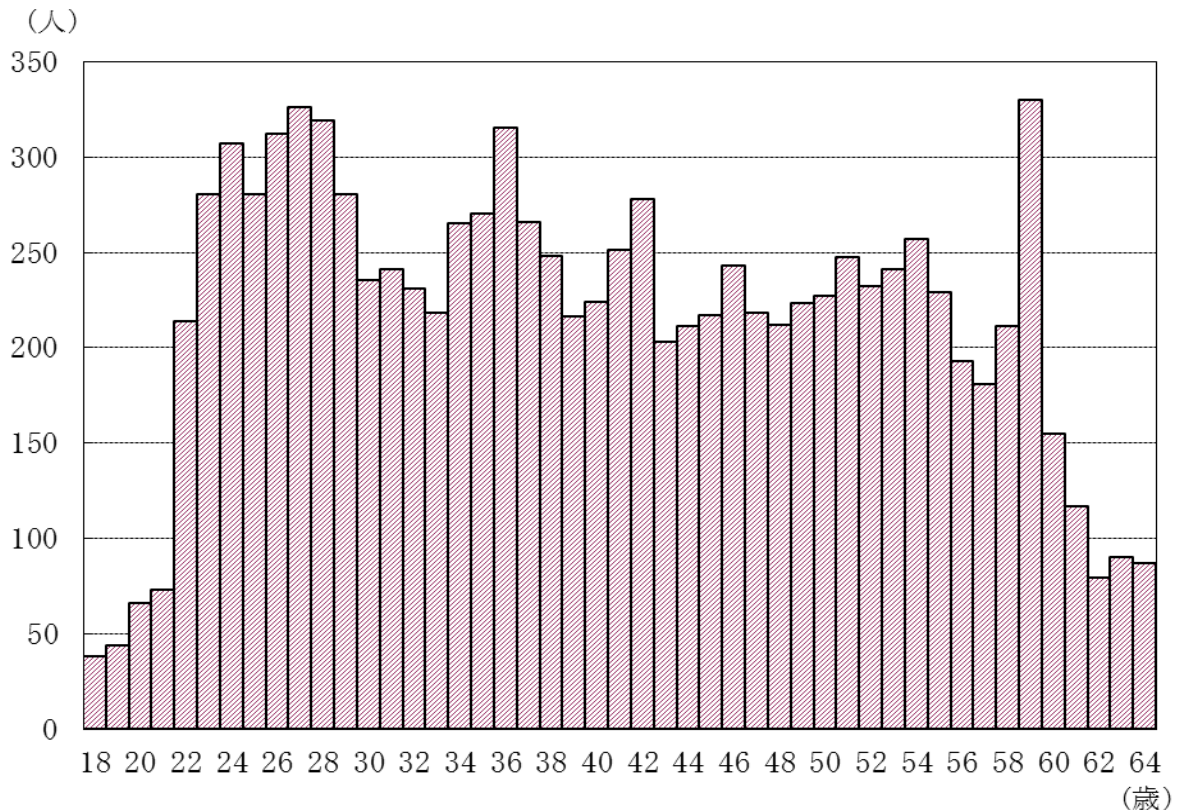


図3 一般職員の年齢別構成（事務職員）

事務職員 5,870人（平均40.5歳）

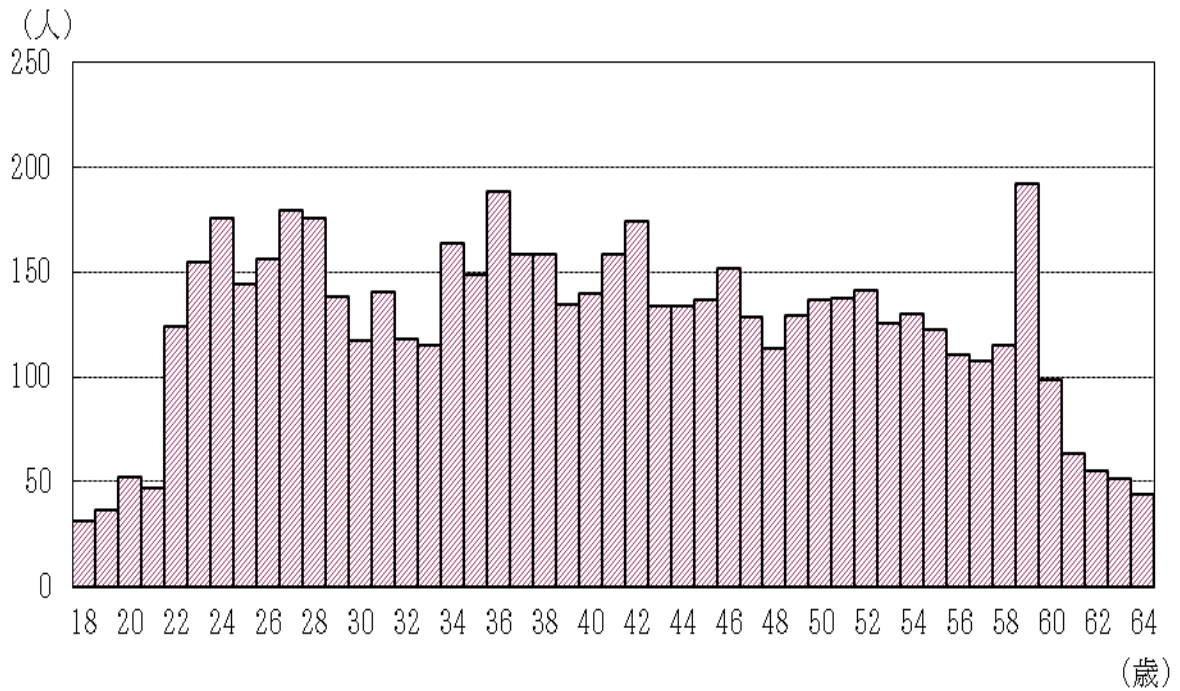


図4 一般職員の年齢別構成（技術職員）

技術職員 4,330人（平均40.3歳）

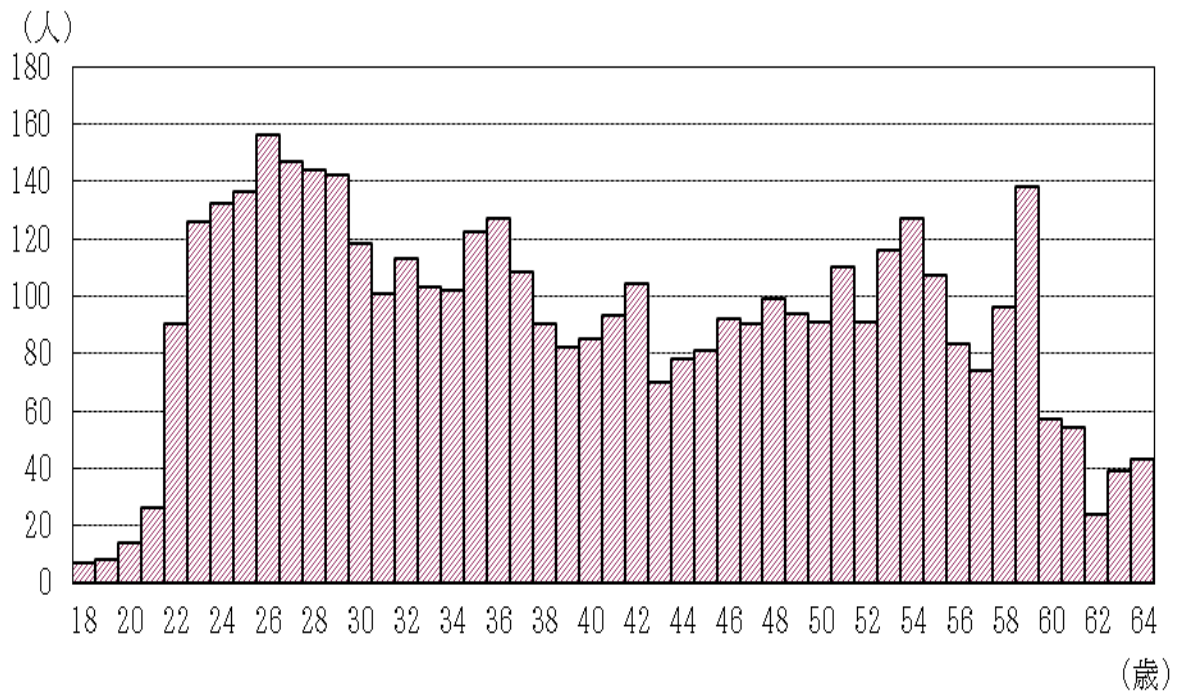
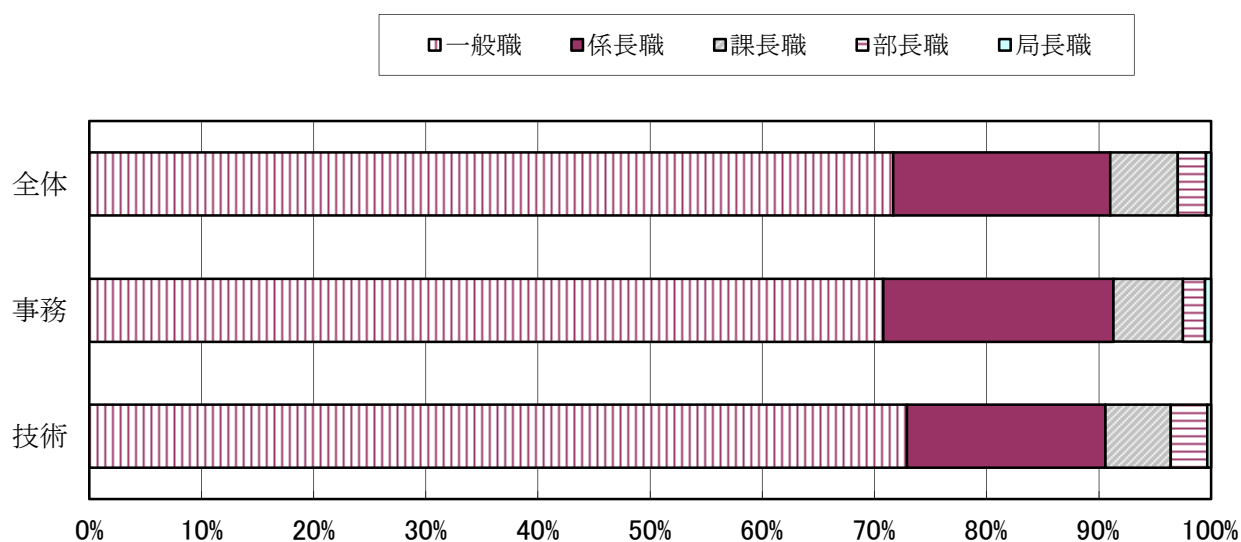
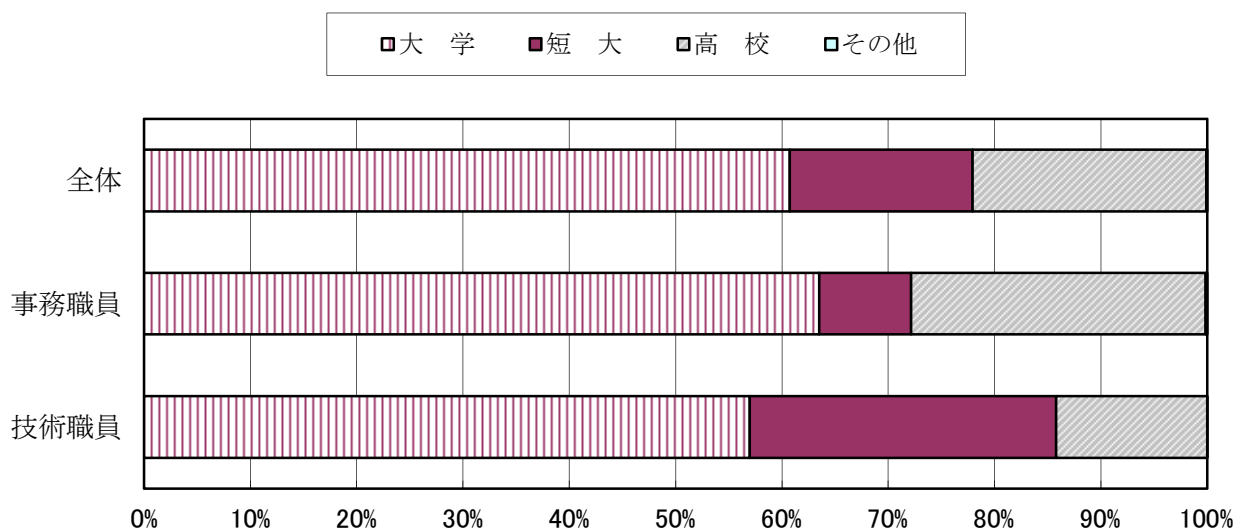


図5 一般職員の職の階位別構成



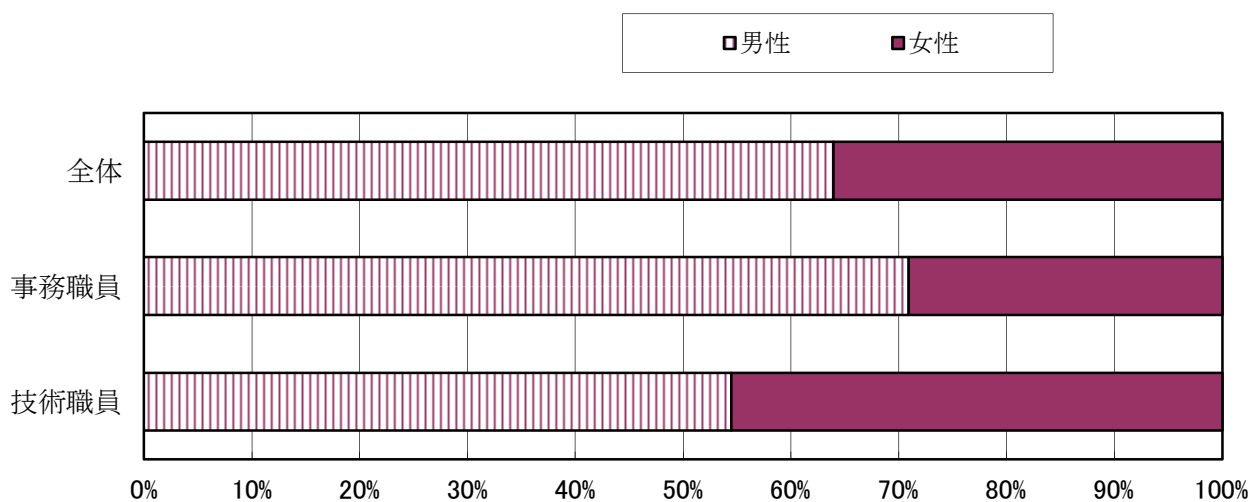
	合 計	一般職	係長職	課長職	部長職	局長職
全 体	10,200	7,338 (71.9%)	1,957 (19.2%)	610 (6.0%)	248 (2.4%)	47 (0.5%)
事務職員	5,870	4,140 (70.5%)	1,220 (20.8%)	365 (6.2%)	114 (1.9%)	31 (0.5%)
技術職員	4,330	3,198 (73.9%)	737 (17.0%)	245 (5.7%)	134 (3.1%)	16 (0.4%)

図6 一般職員の学歴別構成（最終学歴）



	合 計	大 学	短 大	高 校	その他
全 体	10,200	6,195 (60.7%)	1,755 (17.2%)	2,240 (22.0%)	10 (0.1%)
事務職員	5,870	3,728 (63.5%)	507 (8.6%)	1,626 (27.7%)	9 (0.2%)
技術職員	4,330	2,467 (57.0%)	1,248 (28.8%)	614 (14.2%)	1 (0.0%)

図7 一般職員の男女別構成

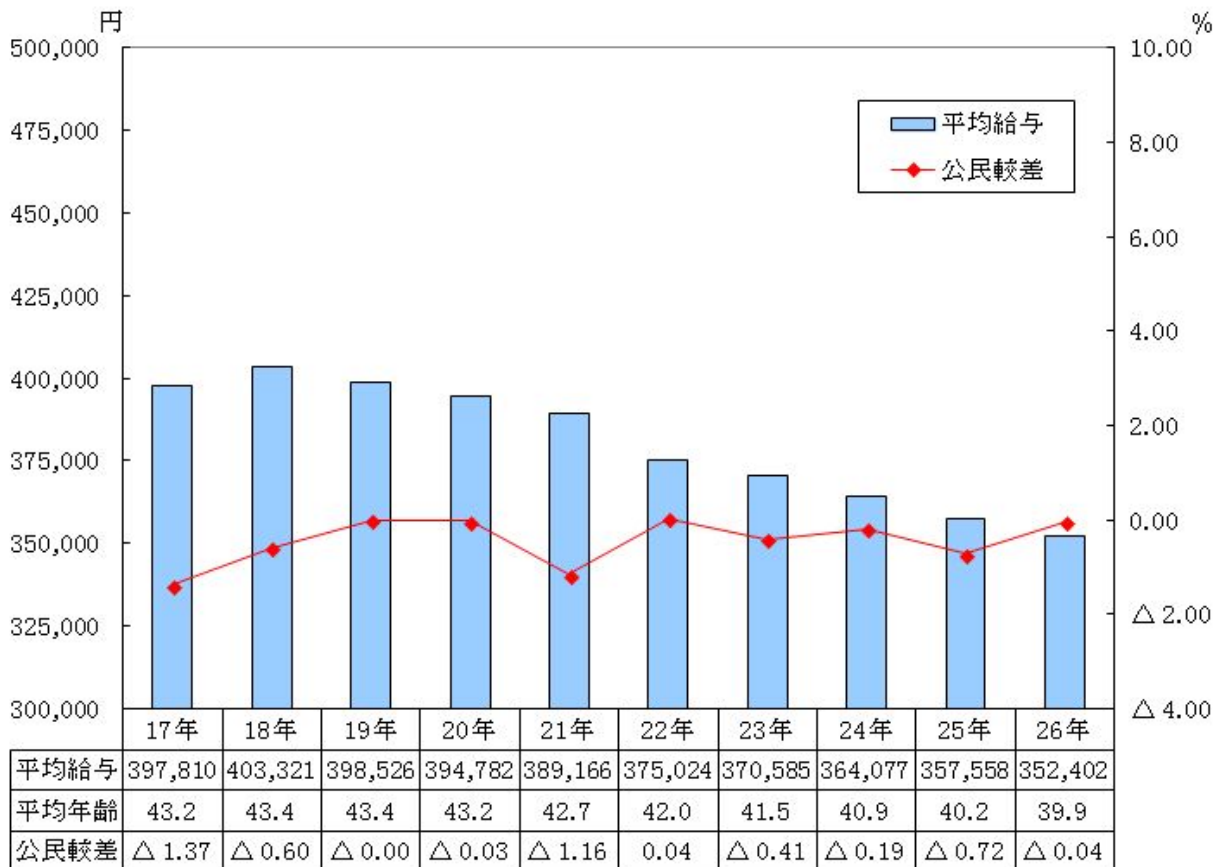


	合 計	男 性	女 性
全 体	10,200	6,521 (65.0%)	3,679 (35.0%)
事務職員	5,870	4,163 (71.6%)	1,707 (28.4%)
技術職員	4,330	2,358 (55.7%)	1,972 (44.3%)

第2表 公民較差の推移

	札幌市の公民較差		(参考) 国の官民較差	
	率	額	率	額
平成17年	△1.37 %	△5,576 円	△0.36 %	△1,389 円
平成18年	△0.60 %	△2,476 円	0.00 %	18 円
平成19年	△0.00 %	△12 円	0.35 %	1,352 円
平成20年	△0.03 %	△125 円	0.04 %	136 円
平成21年	△1.16 %	△4,642 円	△0.22 %	△863 円
平成22年	0.04 %	155 円	△0.19 %	△757 円
平成23年	△0.41 %	△1,548 円	△0.23 %	△899 円
平成24年	△0.19 %	△706 円	△0.07 %	△273 円
平成25年	△0.72 %	△2,677 円	0.02 %	76 円
平成26年	△0.04 %	△151 円	0.27 %	1,090 円

(参 考) 過去10年間に於ける札幌市の公民較差及び平均給与の推移



(注) 1 平均給与及び平均年齢は当該年4月1日現在の行政職給料表(一般)適用職員のものである。

2 平均給与は給料、扶養手当、地域手当、住居手当、単身赴任手当、管理職手当及び寒冷地手当の合計額である。

人事委員会年報 平成 26 年度
(平成27年 7 月 発行)

市政等資料番号	01-U02-15-1066
関係部局保存期間	1 年

編集・発行

札幌市人事委員会
〒060-8611 札幌市中央区北 1 条西 2 丁目
TEL (011) 211-3147
FAX (011) 211-3148