

報 告

地方公務員法に基づく人事委員会の給与勧告制度は、公務員が憲法で保障された労働基本権の制約を受けていることへの代償措置として、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。

勧告に当たっては、経済・雇用情勢等を反映して決定される民間の給与について調査を行い、公民の給与を精確に比較したうえで、職員の給与水準を民間の給与水準と均衡させることを基本としている。

本委員会は、昨年の給与勧告後も引き続き、第三者機関として公正かつ中立な立場に立って、職員給与及び民間給与の実態その他職員の給与決定に関する諸条件について調査、研究を行ってきた。

その結果の概要は、次のとおりである。

1 職員給与の状況

本委員会は、本市職員（単純な労務に従事する職員、企業職員及び会計年度任用職員を除く。以下同じ。）の本年4月における給与の支給状況を把握するため、「令和8年札幌市職員給与実態調査」を実施した。

本市職員は、従事する職務の種類に応じて、行政職、消防職、医師職等の5種6給料表の適用を受けており、これらの職員の給与等の概要は、第1表に示すとおりである。

（参考資料 1 職員給与関係資料 参照）

第1表 本市職員の給与等の概要

項 目		本 市 職 員	行 政 職
職 員 数		17,075人	8,118人
平 均 年 齢		39.9歳	39.4歳
平均勤続年数		15.3年	15.3年
平均 給与 月額	給 料	349,809円	323,459円
	扶養手当	9,479円	8,818円
	地域手当	14,840円	13,755円
	住居手当	8,122円	8,950円
	管理職手当	6,678円	7,862円
	そ の 他	7,717円	7,314円
	合 計	396,645円	370,158円

- (注) 1 平均給与月額のその他とは、単身赴任手当（基礎額）、初任給調整手当及び寒冷地手当の合計である。
 2 定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員及び特定任期付職員給料表適用職員は含まれていない。
 3 定年が段階的に引き上げられることに伴い、札幌市職員給与条例附則第10項により給料月額が決定される職員を除いて算出している。

2 民間給与の状況

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員の給与と市内民間事業所の従業員の給与との比較を行うため、人事院、北海道人事委員会等と共同して、企業規模100人以上、かつ、事業所規模50人以上の市内民間事業所739事業所のうちから層化無作為抽出法によって抽出した148事業所を対象に「令和8年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査では、公務と類似すると認められる76職種の職務に従事する者について、給与改定や賃金カット等の状況にかかわらず、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を調査するとともに、給与改定の状況等を調査している。また、昨年8月から本年7月までの賞与等の特別給の支給状況についても調査している。

(2) 給与改定の状況

市内民間事業所における給与改定の状況を調査した結果は、第2表に示すとおりである。係員についてベースアップを実施した事業所の割合は64.2%（昨年61.4%）となっており、昨年に比べて2.8ポイント増加している。

また、定期昇給の実施状況を調査した結果は、第3表に示すとおりである。係員について定期昇給を実施した事業所の割合は88.0%（昨年91.4%）となっている。昇給額については、昨年より増額となっている事業所の割合は28.5%（昨年32.7%）となっており、昨年に比べて4.2ポイント減少している。

（参考資料 2 民間給与関係資料 参照）

第2表 民間における給与改定の実施状況

項目 役職段階	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベース改定の 慣行なし
	%	%	%	%
係 員	64.2 (61.4)	5.5 (2.2)	0.0 (0.0)	30.4 (36.4)
課長級	56.2 (51.5)	4.5 (2.2)	0.0 (0.0)	39.3 (46.3)

(注) 1 ベース改定の慣行の有無が不明及びベース改定の実施が未定の事業所を除いて集計した。

2 小数点以下第2位を四捨五入しているため、割合の合計が100にならない場合がある（次表において同じ。）。

3 () 内は、昨年の数値である（次表において同じ。）。

第3表 民間における定期昇給の実施状況

項 目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給 実 施				定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし
			増額	減額	変化なし		
	%	%	%	%	%	%	%
係 員	91.8 (91.4)	88.0 (91.4)	28.5 (32.7)	10.5 (4.2)	49.0 (54.5)	3.8 (0.0)	8.2 (8.6)
課長級	83.0 (80.5)	79.2 (80.5)	23.3 (28.7)	10.9 (3.2)	45.0 (48.5)	3.8 (0.0)	17.0 (19.5)

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベース改定と定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

3 職員給与と民間給与との比較

本委員会の給与勧告に当たっては、「札幌市職員給与実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、職員給与と民間給与との比較を行っており、その概要は次のとおりである。

(1) 月例給

本年の民間賃金の改定動向をみると、ベースアップを実施した事業所の割合が昨年に比べ増加しており、また、定期昇給を実施した事業所の割合についても、引き続き高い水準にある。

このような情勢のもと、職員（定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員及び札幌市職員給与条例附則第10項により給料月額が決定される職員を除く。）にあっては一般行政職員（一般事務・技術職員）、民間にあってはこれに相当する事務・技術関係職種の者の給与について、職務の種類、責任の度合、学歴、年齢の給与決定要素を同じくすると認められる者同士を比較し、その較差を総合する方法により公民較差を算出した。

その結果、本年4月現在における民間給与及び職員給与は、第4表に示すとおりであり、民間給与が職員給与を11,880円（3.16%）上回っていることが認められた。

第4表 公民給与の較差

民間給与(A)	職員給与(B)	公民較差(A)－(B)
387,660円	375,780円	11,880円（3.16%）

(注) 民間従業員、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

(2) 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において市内民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、第5表に示すとおり所定内給与月額の4.69月分に相当しており、職員の期末手当及び勤勉手当の現行の平均年間支給月数を上回っている。

第5表 民間における特別給の支給状況

所定内給与月額	下半期 (A1)	391,261 円
	上半期 (A2)	384,047 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	858,551 円
	上半期 (B2)	958,413 円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	2.19 月分
	上半期 (B2/A2)	2.50 月分
	計	4.69 月分
(参考) 職員の期末・勤勉手当の平均年間支給月数		4.65 月分

(注) 下半期とは令和7年8月から令和8年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

4 国家公務員給与との比較

総務省の「令和7年地方公務員給与実態調査」によると、令和7年4月における国家公務員の行政職俸給表(一)適用職員の俸給月額とこれに相当する本市職員の給料月額を、学歴別、経験年数別に区分した国家公務員の職員構成を用いて比較し、国家公務員を100として算出したラスパイレス指数は、98.7となっている。

5 物価及び生計費

総務省統計局による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月と比べて、全国では1.4%、札幌市では1.5%上昇している。

また、同局の家計調査における本年4月の2人以上の世帯の平均消費支出は、札幌市では320,451円（世帯人員平均2.74人、世帯主年齢平均60.3歳）となっている。

(参考資料 3 労働経済関係資料 参照)

6 人事院勧告・報告の要旨

人事院は、本年8月7日、国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与等について勧告・報告を行った。その概要は次のとおりである。

人事院の給与勧告等

令和8年 人事院勧告・報告の概要



● 職員の給与の改定(勧告・報告)

高水準のベースアップ 【令和8年4月実施】

民間給与の状況を反映し、令和7年並みの高水準【官民較差:15,056円(3.51%)】

※令和8年4月分の民間給与を調査して比較

- ✓ 業務遂行において重要な役割を担っている中堅層以上の職員について令和7年を上回る改定
※ 行政職俸給表(一)の平均改定率は、3.3% (モデル試算した定期昇給分を加えると月収で約4.9%の給与改善)
民間の動向や人材確保の重要性を踏まえ、初任給を引上げ(総合職・一般職ともに9,500円の引上げ)
- ✓ 民間の再雇用者の状況を踏まえ、再任用職員の月例給を改善(行政職俸給表(一)の平均改定率8.5%)

転勤に伴う経済的な負担の軽減等に関する手当

- ✓ 転居に関する手当の新設 【令和9年4月実施】
転居を伴う転勤を行った職員を広く対象とする手当を新設(距離区分に応じて手当額を設定)
例 東京から大阪に異動する場合の手当額(年額) 約22万円【単身赴任者は約49万円】
※単身赴任者には別途、二重生活の生計費を補助する基礎額(年間36万円)を支給
- ✓ 広域異動手当の支給割合の引上げ 【令和8年4月実施】
広域的な異動に対する給与上のインセンティブ向上のため支給割合を引上げ(距離区分に応じ、5%・10%→8%・16%)

ボーナスの引上げ

年間 4.65月 → 4.70月(期末手当及び勤勉手当に均等に配分)【令和8年4月実施】※直近1年間の民間の支給状況を調査して比較

- ✓ 特定任期付職員の勤勉手当の見直し 【令和9年4月実施】
高い成績率を適用可能とすることで高度の専門性を有する人材の給与水準を確保(最高で年間約3,380万円)

令和8年 人事院勧告・報告の概要



● 職員の勤務時間及び休暇の改定(勧告)【令和9年4月施行】

※一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の改正

無給休暇の新設

- ・ 全ての職員が事由を問わず、年7日取得できる無給休暇を新設 ※休暇中の給与は支給しない

活用イメージ

- 日単位の無給休暇
介護に至る前の親の体調変化や、災害等で生じた住居の損壊等に対応する職員などが、既存の休暇の付与日数を超えて勤務できない場合のセーフティネットとして活用
- 時間単位の無給休暇
いわゆる「小1の壁」や、妊娠の初期・後期の体調変化等に直面した職員などが、一定の期間、短時間勤務を行うために活用

代休日の指定等の見直し

- ・ 休日に勤務した場合に取得できる代休日について、休日勤務が1日に満たない場合でも指定可能とする見直し等を実施

● 国家公務員災害補償法の改正(意見の申出)【令和9年4月施行】

遺族補償年金の受給資格要件等の見直し

- ・ 労災保険法一部改正法(令和8年7月成立)の内容を踏まえ、職員と死別した配偶者が夫である場合にのみ課せられた遺族補償年金の受給資格要件を撤廃

国家公務員の挑戦を支える人材マネジメントの実現に向けて

1. 実力本位で活躍できる公務

- ◆ 本府省幹部職員等を対象とした人事制度の骨格〔令和9年夏に具体的な内容を報告〕
 - ✓ 職務・職責をより重視した給与体系、民間企業との人材獲得競争で見劣りしない給与水準に
 - ✓ 能力・実績に応じた人事運用を更に徹底するため、昇任時の見極めスキームを見直し
 - ✓ 民間企業の管理監督者と同様に、勤務時間にとられない勤務を可能とする制度の導入
- ※ その他の職員についても、年齢にかかわらず、役割・貢献に応じた処遇となるよう、今後も制度の見直し

2. 働きやすさと成長が両立する公務

- ◆ 転勤の経済的負担の軽減
 - ✓ 単身赴任者が否かにかかわらず、転居を伴う転勤を行う職員への手当の新設
- ◆ 働きやすい環境の整備
 - ✓ 月100時間等の上限を超える超過勤務の最小化に向け、伴走支援の対象府省を拡大
- ◆ 柔軟な働き方の推進
 - ✓ 事由を問わない年7日の無給休暇の新設
 - ✓ フレックスタイム制のコアタイムの柔軟化
- ◆ 「成長できる職場」の整備
 - ✓ 「スキル一覧」を活用した人材育成

3. 誰もが挑戦できる開かれた公務

- ◆ 採用試験等の見直し
 - ✓ 基礎能力試験へのCBT方式(オンライン試験)の導入
 - 〔対象〕
 - ・令和9年度経験者採用試験
 - ・令和10年秋の総合職教養区分【予定】
 - ・令和11年春の総合職全区分【予定】
 - ✓ 技術系人材の確保に向けて、特定の資格を有する者を、試験によらず採用できる範囲を拡大
- ◆ アルムナイ人材を含む専門人材等の採用の推進
 - ✓ 専門人材等の情報を集約した人材プールの整備・活用

4. 高い使命感とやりがいを持って働ける公務

- ◆ 「選ばれる」公務職場の実現に向けた公務のブランディング推進
 - ～ブランドメッセージ「国のミライをつくる、唯一無二の挑戦がある」～
- ◆ 国家公務員行動規範の更なる浸透

国家公務員行動規範

- 「国民を第一」に考えた行動
- 「中立・公正」な立場での職務遂行
- 「専門性と根拠」に基づいた客観的判断

7 給与改定の考え方

本市職員の給与の実態、給与決定の基礎的な諸条件として地方公務員法に定める民間給与の実態及び生計費等の状況並びに人事院勧告の概要は、先に述べたとおりである。

また、前述のとおり、職員の給与と民間給与について比較を行った結果、月例給では、本年4月現在で民間給与が職員給与を11,880円（3.16%）上回っており、特別給では、民間の年間支給割合が職員の期末手当及び勤勉手当の現行の平均年間支給月数を上回っていることが認められた。

本委員会では、このような情勢を総合的に勘案した結果、本市職員の給与について、以下のとおり措置する必要があると考える。なお、これにより職員の平均年間給与は約21.7万円増加することとなる。

(1) 月例給

公民較差等を考慮し、基本的な給与である給料等を引き上げる必要がある。

ア 給料表

(ア) 行政職給料表

行政職給料表については、民間における動向、人事院勧告の内容等を考慮し、人材確保が喫緊の課題であることを踏まえた初任給の引上げを行うとともに、若年層に配慮しつつ、その他の職員について令和7年を上回る改定を行う必要がある。

なお、定年前再任用短時間勤務職員については、近年の考え方に基づく改定率を上回る改定を行うとした人事院勧告の内容等を踏まえて改定を行う必要がある。

(イ) 行政職給料表以外の給料表

消防職給料表については、行政職給料表との均衡を考慮して改定を行う必要がある。

医師職給料表、教育職給料表（高校・特別支援）及び教育職給料表（小・中・幼稚園）については、人事院勧告の内容を踏まえて改定を行う必要がある。

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を行う必要がある。

イ 諸手当

(ア) 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。

(1) 転居に関する手当等

本年、人事院は、転居を伴う転勤を行う職員に対する経済的負担の軽減を図るため、一律の基礎額と職員の住居と配偶者の住居の間の距離区分に応じた加算額からなる現行の単身赴任手当について、支給額の改善等を行った上で、加算額を分離・再編し、単身赴任者のみではなく転居を伴う転勤を行った職員を広く対象とした転居に関する手当（異動から3年間支給）を新設する勧告を行った。

本市においては、職員が原則として札幌市内での勤務であり、全国的な異動を前提とする国家公務員とは事情が異なることなどから、国の動向等を注視しながら、本市の実態に即した制度について検討していく必要がある。

ただし、当該手当のうち現行の単身赴任手当の加算額相当部分の改善等については、単身赴任者の帰宅費用等の経済的負担を軽減する趣旨で行われるものであり、その必要性は本市においても同様であることから、人事院勧告を踏まえ、単身赴任手当の加算額について、新たに100km未満の距離区分を創設するとともに支給額を引き上げる必要がある。

(2) 特別給

期末手当及び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、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとし、本年度については12月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数を引き上げ、令和9年度以降については期末手当及び勤勉手当のそれぞれの支給月数が6月期及び12月期で均等になるよう定める必要がある。

また、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及び勤勉手当については、人事院勧告の内容に準じて改定を行う必要がある。

(3) 実施時期

本年の給与改定については、令和8年4月1日から実施することが適当である。

ただし、本年の期末手当及び勤勉手当の支給月数の改定については令和8年12月1日から実施し、単身赴任手当並びに令和9年度以降の期末手当及び勤勉手当の支給月数の改定については令和9年4月1日から実施することが適当である。

8 人事・給与制度及びその他の勤務条件

今後も、本市が様々な行政課題に対応し、適切な行政運営を行っていくためには、以下の項目で述べる人事・給与制度及びその他の勤務条件に関わる取組を進め、職員力・組織力を向上させる必要がある。

(1) 人材の確保

ア 有為かつ多様な人材を確保する手法の導入・検討

少子化に伴う生産年齢人口の減少により、労働市場における人材確保競争は激しさを増しており、本市の職員採用を取り巻く環境は極めて困難な局面を迎えている。複雑・多様化する市民ニーズに的確に対応し得る行政運営体制を維持するためには、有為かつ多様な人材を安定的に確保していくことが不可欠である。

全国的に公務員志望者が減少傾向にある中、国や他の地方公共団体においても採用試験制度の見直しが進められている。本委員会においても、令和6年度より従来の試験制度に加え、大学の部において新たにSPI（総合適性検査）を活用した採用試験を導入したことで、一般事務（行政・福祉コース）における受験者数の減少に一定の歯止めをかけることができた。

さらに、令和8年度からは社会人経験者の部において、基礎試験をSPIに切り替えたほか、一部の試験区分において受験資格要件を緩和・拡大する等、就職希望者に対して門戸を広げる取組を行った。一方で、技術職の受験者数については依然として厳しい状況が続いていることも踏まえ、今後も国や他都市の動向を注視しつつ、就職希望者のニーズを的確に捉え、安定的に受験者を確保できる試験の手法や実施時期等、制度の在り方について検討が必要である。

また、複雑・多様化する行政課題に的確に対応するためには、様々な採用手法を活用し、引き続き民間企業等での多様な経験や高度な専門性を有する人材を効果的に登用することが求められる。

イ 採用広報の拡充

これらの採用試験等に関する取組に加え、戦略的な採用広報活動も重要となってくる。従前から、本委員会及び任命権者は、対面やオンラインによる説明会、個別相談会を実施してきた。近年は就職活動において、SNSを利用する就職希望者が増加していることから、公式インスタグラムによる情報発信や、Web広告の掲載等、多様な媒体を活用し、本市職員として働くことの魅力ややりがいを発信している。

また、本委員会と任命権者は、就職希望者に対して本市への志望意欲を高め、採用辞退や入庁後のミスマッチを防ぐ取組として、オープン・カンパニー

等のキャリア形成支援活動を実施している。こうした取組は、公務の魅力を発信するとともに、入庁後の職員の定着にもつながるため、今後とも継続して注力していくことが重要である。

(2) 人材の育成

行政課題は複雑・多様化しており、質の高い市民サービスを提供し、市民ニーズに柔軟かつ的確に対応するためには、有為かつ多様な人材の確保とともに、職員の育成も重要な要素である。

任命権者においては、令和6年3月策定の「札幌市人材マネジメント方針」において、人材確保・人材育成・マネジメント・職場環境の4つの観点から職員の成長を支援する取組を推進していくこととしており、特に人材育成に資する人事評価制度や研修体系、管理職へのマネジメント支援について、重点的に見直しや施策の展開を進めているところである。

本市においては、近年、若年層の離職者数が増加しているほか、エンゲージメント調査結果全体ではエンゲージメントスコアは改善傾向にあるものの、若手職員、特に新規採用職員については入庁から年齢を重ねると徐々にスコアが低下する傾向にもあることから、前述の見直しや施策の推進により、若年層をはじめとする職員一人一人がやりがいと成長を感じられる組織風土の醸成に努める必要がある。

さらに、デジタル・AI技術が急速に進展する中、常に最新の技術を的確に捉え、研修等を通じて多くの職員がデジタル技術を活用できるよう支援するとともに、人事管理においても、客観的なデータに基づいて適正な組織マネジメントを促進していく視点が不可欠である。

一方、係長職候補者試験の対象となる職員は将来的に市役所の中核を担うこととなるが、その受験率は、性別にかかわらず低下傾向にある。本委員会では令和9年度より40歳代の職員を対象とした当該試験は昇任選考に制度変更することとしたところだが、任命権者は昇任制度にかかわらず、あらゆる世代の職員に対して、機を捉えて昇任意欲を高めることが必要である。

これらに加え、人材育成の上では、経験豊富なベテラン職員の知見の活用が重要であることから、地方公務員法の改正により定年が段階的に引き上げられている中、より効果的な人材育成に繋がるよう、高齢層職員の知見の活用と適所の人事配置等が求められる。

(3) ワーク・ライフ・バランスの実現

ア 長時間労働の是正

長時間労働の縮減は、職員の心身の健康増進や業務能率の向上、有為かつ多様な人材の確保という観点からも重要な課題である。

本委員会が実施している労働基準法等に基づく定期調査では、職員一人当たりの時間外勤務時間数は近年減少傾向にあったが、令和7年度には、選挙業務や国勢調査業務が重複したこともあり、令和6年度と比較して増加した。

本市の重要な政策や災害対応、選挙関係業務等のうち緊急を要するものである特例業務については、時間外勤務の上限規制の適用を受けないこととされているが、その判断に当たっては、みだりに特例業務とすることなく、また、該当する場合であっても、引き続き必要最小限の時間外勤務となるよう留意する必要がある。

任命権者においては、各事業場が特例業務に従事する職員に対し、上限時間を超えた時間外勤務を命じた場合は、要因の整理、分析及び検証による改善案を報告するよう求め、一部事業場については報告内容に関するヒアリング調査を実施するなど、状況の把握及び改善に努めている。

引き続き、時間外勤務の実態把握や業務量に応じた適正な人員配置等を徹底するとともに、DX（デジタル・トランスフォーメーション）の推進による業務効率化等の時間外勤務の縮減に向けた取組を進めていくことが求められる。

教員については、指導の質の確保や充実を前提としながら、標準授業時数を大きく上回る学校への教育課程編成の見直しを求める通知の発出や長時間勤務の傾向にある職員のいる学校長への個別の注意喚起等、長時間労働の解決に向けて取組を進めている。

本市における時間外在校等時間は全校種で減少傾向にあり、令和7年度は全校種平均で令和元年度と比較して約6割程度まで縮減している。加えて、令和8年3月には、法令に基づく業務量管理・健康確保措置実施計画として「札幌市立学校における働き方改革プラン」を策定し、教員の業務量の適切な把握と健康・福祉の確保に努めている。

各任命権者においては、長時間労働の是正に向けた取組を継続するとともにそれらの効果を検証しながら、必要に応じて取組内容の改善や新たな対策を講じられるよう期待する。

イ 多様で柔軟な働き方の推進

働き方に関する価値観やライフスタイルが時代とともに変化している中、多様で柔軟な働き方を推進していくことは、職員の能力発揮や公務能率の向上の

みならず、有為かつ多様な人材の確保や組織への貢献意欲向上の観点からも重要である。

本市においては、時間外勤務免除及び子の看護等休暇取得の対象となる職員の子の範囲の拡大、部分休業の請求パターンの追加、子育てや介護を行う必要がある職員に対する制度周知と意向確認の義務付け等が順次行われている。

一方、国においては、兼業制度の見直し、無給休暇の導入など職員の自己実現につながる人事制度や個々の職員の事情に応じた柔軟な働き方の整備が進められている。

任命権者においては、職員自身の健康維持及び福祉の向上に加え、職員が家庭生活と仕事を両立させるワーク・ライフ・バランスを実現するため、子育てや看護・介護に関する休暇制度の更なる充実、フレックスタイム制度に関する調査研究など、引き続き職員が働きやすく、魅力的な職場環境を整備する取組を推進することが求められる。

(4) 心身の健康づくり

心身の不調を予防することは、質の高い市民サービスや持続可能な行政運営を目指す上で欠かせない要素である。

本市においては、平成29年度と令和7年度を比較すると、休職者総数は約1.5倍、休職者における精神疾患患者数は2倍近くとなっており、各種研修やストレスチェックの実施、相談窓口の整備や周知を進め、メンタルヘルス不調の予防や休職者の職場復帰へのサポートに取り組んでいるものの、休職者総数及び休職者における精神疾患患者数は、依然として高止まりしている。

メンタルヘルスの不調の要因は、長時間労働や職場環境、あるいはプライベートの問題など様ではないことから、任命権者においては、引き続き多面的にメンタルヘルス対策に取り組む必要がある。

また、令和8年度からは「職場の悩み事相談室」を「札幌市職員健康相談室」に統合し、治療と仕事の両立支援の相談窓口として位置付けており、疾病を抱えながらも働く意欲や能力のある職員が、仕事を理由として治療機会を逃したり、治療の必要性を理由として仕事の継続を妨げられたりすることなく、適切な治療を受けながら働き続けられるよう支援を強化している。

魅力的な職場の形成や公務能率の維持向上の観点からも、引き続き、職員が心身ともに健康に働くことができる環境を整備していくことが重要である。

(5) ハラスメントの防止

ハラスメントは、個人の人格や尊厳を不当に傷つける行為であり、精神的な苦痛によるメンタル不調や職場環境の悪化など様々な悪影響を及ぼす行為である。

本市においては、ハラスメントの防止に向けた取組として、毎年度の研修や相談窓口の複数設置などに取り組んでいるが、相談窓口には例年ハラスメントに係る相談が寄せられていることから、今後も実効性のある取組を継続していくことが必要である。

また、近年、カスタマーハラスメントの防止に向けた取組が全国的に進められており、令和8年10月から、労働施策総合推進法等の改正に伴い、事業主がカスタマーハラスメントを防止するために「雇用管理上必要な措置」を講じることが義務付けられる。

本市においては、令和6年9月に他都市に先行して「札幌市職員カスタマーハラスメント対策基本方針」を打ち出し、カスタマーハラスメントの判断基準や対応等を定めているところであるが、改正法の施行に向けて、必要な対策を着実に実施することが求められる。

ハラスメント防止に向けて、各職場においては、日頃から風通しのよい職場づくりやハラスメントを見逃さない職場風土の醸成を行うことが重要である。管理監督者においては、適時適切な職員への指導等によりハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、ハラスメント発生時は迅速かつ適切に対応し、職員が働きやすい職場づくりを行うことが求められる。

(6) 服務規律の確保

服務規律の確保の重要性については、本委員会から繰り返し言及してきており、各職場においては、定期的な注意喚起や研修の実施等により、服務規律の確保に取り組んでいるが、例年、事故や不祥事により懲戒処分を受ける職員が発生しており、昨年度は、特に交通法規違反に起因する処分が多く見られた。

各職場においては、管理監督者を中心に、引き続き注意喚起や研修等を着実に実施するほか、日頃から職員間で積極的にコミュニケーションを図り、事故や不祥事を起こさない、発生させないための職場環境づくりを行っていくことが重要である。

また、各職員においても、少しの気の緩みが重大な事故や不祥事につながりかねず、自らの行動一つで市民からの信頼を損なう場合があることを今一度自覚し日頃から公務員として高い倫理観と法令遵守の意識を持って行動することが求められる。

(7) 新たな人事給与制度

人事院は、本年の勧告において、本府省の事務次官級から課長級までの職員について、他の職員に先行して職務・職責をより一層重視した給与体系を実現するとともに、任用及び勤務時間制度も見直し、人材の確保・定着に資する実力本位の人事制度を構築するための措置の骨格を示した。

具体的には、年功的な要素を廃し、各ポストの職務・職責に応じて号俸が設定されている現行の指定職俸給表を参考とした俸給表を新設するとともに、給与を俸給、業績等手当、通勤手当、転勤に関する総合的な手当を基本とする簡素で分かりやすい構成にすることとしている。

また、年間給与水準については、民間企業の役員報酬に関する調査結果等を用いて決定するなど、前述の骨格に沿った制度設計を進め、令和9年夏の具体的な報告に向け、検討を加速させるとしている。

本市においても、職務・職責に応じた給与体系の実現など、時代に応じた人事給与制度となるよう、本市の実態も考慮しながら検討を進めてきたところであるが、有為かつ多様な人材を確保するための人事給与制度の構築に向け、人事院が令和9年夏に示す具体的な措置内容も踏まえつつ、更に検討を深めていく必要がある。

(8) 会計年度任用職員の給与

人事院は、民間の短時間・有期雇用労働者等を対象とした、いわゆる同一労働同一賃金ガイドラインが改正されたことを受け、非常勤職員の給与に関する指針を改正したところである。

当該改正において、任期が相当長期にわたる非常勤職員について、扶養手当及び住居手当に相当する給与の支給に努めることとされたことから、本市においても、国の動向を踏まえつつ、適切に対応していく必要がある。

(おわりに)

継続的な物価上昇や不安定な社会経済情勢等が市民生活に大きな影響を及ぼす中、行政課題は複雑・多様化しており、札幌市が果たすべき責務はこれまで以上に大きくなっている一方、生産年齢人口の減少に伴う人材確保競争の激化や厳しい財政状況など、本市の行政運営を取り巻く環境はかつてない厳しさに直面している。

こうした困難な状況下にあっても、質の高い市民サービスを安定的に提供し続けるためには、デジタル技術の活用等により業務プロセスの抜本的な見直しを図ることはもちろん、何より職員一人一人がその能力を最大限に発揮できる生産性の高い組織へ

と転換していくことが求められる。

このような組織を確立するためには、有為かつ多様な人材を確保・育成し、組織に定着させるための人事戦略と、時代に応じた給与制度の構築が不可欠である。合わせて、組織の基盤である職員が安定した生活環境の下、高い士気と組織へのエンゲージメント、そして誇りを持って職務にまい進できる給与水準や勤務環境を確保していくことが極めて重要である。

現下の民間給与の動向を反映した本勧告は、日々の職務に従事する職員の職責に報いる上で、極めて重要な意義を持つものである。市議会及び市長におかれては、勧告制度の趣旨に深く理解を示され、この勧告を速やかに実施されることを期待する。

