

令和7年「職員の給与等に関する報告及び勧告」の概要①

令和7年9月16日
札幌市人事委員会

01 本年の勧告の特徴

- 公民較差（3.29％）を解消するため、給料月額と地域手当を引上げ
給料月額は若年層に重点を置きつつ、その他の職員も昨年を上回る引上げ
※ 公民較差はいわゆる「ベア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると、約4.6％の給与改善
- 期末・勤勉手当（特別給）の年間支給月数は0.05月分の引上げ
- 給料月額及び特別給ともに4年連続の引上げ。平均年間給与は21.7万円の増加

※ 勧告どおり実施された場合の人件費への影響は約57.7億円の増加見込み（全会計ベース）

02 公民給与の比較

有為かつ多様な人材を確保していくため、給与面での魅力向上を図る観点から、人事院の見直し内容を踏まえ、本市においても比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に見直し

※ 企業規模・事業所規模50人以上の市内834事業所から無作為抽出した167事業所を調査（167事業所のうち企業規模100人以上の事業所は149事業所）

【月例給】（令和7年4月分給与を比較）

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(C) = (A) - (B) 【(C)/(B) × 100】
375,449円	363,491円	11,958円【3.29%】

【特別給】（昨年8月から本年7月までの1年間の支給状況を比較）

民間の年間支給割合	職員の平均年間支給月数	差
4.66月	4.60月	0.06月

03 給与改定等の主要内容

月例給

- 給料表
民間における水準、人事院勧告の内容等を考慮し、若年層に重点を置きつつ、その他の職員も昨年を上回る引上げ
- 初任給調整手当
人事院勧告の内容に準じ、医師に支給される初任給調整手当の限度額を引上げ
- 地域手当
本年の公民較差を解消する措置の一つとして、令和7年4月1日に遡及して支給割合を4%に引上げ
- 通勤手当
 - (1) 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、交通用具使用者に対する通勤手当を以下のとおり見直し
 - ① 現行の「60km以上」までの各距離区分の支給額を100円から7,200円までの幅で引上げ
 - ② 現行「60km以上」までである距離区分の上限を「100km以上」とし、「60km以上」の部分に新たな距離区分を創設
 - ③ 1か月当たり5,000円を上限とする駐車場等の利用に対する通勤手当を新設
 - (2) 月の途中から採用された職員にも、採用日等から通勤手当を支給できるよう支給方法を柔軟化
 - (3) 離職防止のため、育児・介護により特別急行列車等を利用する職員に対し、特別料金等に係る通勤手当を支給

03 給与改定等の主要内容

● 単身赴任手当

民間企業等での多様な経験等を有する人材の確保のため、採用時から要件を満たす特定任期付職員及び一般任期付職員に対し、単身赴任手当を支給

● 適切な月例給与水準の確保

本年、人事院は、最低賃金の上昇が続いていることを踏まえ、月例給与水準が地域別最低賃金に相当する額を下回る場合に、その差額を補填するための手当を措置するよう勧告したことから、本市においても、北海道における地域別最低賃金の上昇等を踏まえ、国の動向を注視しつつ、適切な措置を講じることが必要

期末・勤勉手当

以下のとおり、期末・勤勉手当の年間支給月数を0.05月分引上げ

(月分)

区 分	現 行	改 定 後			
		令和7年度		令和8年度以降	
6月期 期末手当	1.25 (1.05)	1.25	(1.05) 支給済	1.2625	(1.0625)
	1.05 (1.25)	1.05	(1.25) 支給済	1.0625	(1.2625)
12月期 期末手当	1.25 (1.05)	1.275	(1.075)	1.2625	(1.0625)
	1.05 (1.25)	1.075	(1.275)	1.0625	(1.2625)
年 間 計	4.60 (4.60)	4.65	(4.65)	4.65	(4.65)

※ ()内は特定職員(課長職以上)に対する支給月数

03 給与改定等の主要内容

実施時期

【月例給】

- 令和7年4月1日に遡及して実施（現行の支給額等を改定するもの）
 - ・ 給料表の改定
 - ・ 初任給調整手当の限度額の改定
 - ・ 地域手当の支給割合の改定
 - ・ 交通用具使用者に対する通勤手当の各距離区分の支給額の改定
- 令和8年4月1日から実施（新たに導入するもの）
 - ・ 交通用具使用者に対する通勤手当の新たな距離区分の創設
 - ・ 駐車場等の利用に対する通勤手当の新設
 - ・ 育児・介護により特別急行列車等を利用する職員に対する特別料金等に係る通勤手当の支給
 - ・ 採用時から要件を満たす特定任期付職員及び一般任期付職員に対する単身赴任手当の支給

【特別給】

- 令和7年12月1日から実施
 - ・ 本年の期末手当及び勤勉手当の支給月数の改定
- 令和8年4月1日から実施
 - ・ 令和8年度以降の期末手当及び勤勉手当の支給月数の改定

【参考：近年の給与勧告の実施状況（行政職給料表適用職員）】

	月例給	期末・勤勉手当（特別給）		平均年間給与	
	公民較差	年間支給月数	対前年比増減	増減額	率
令和3年	△0.04 %（※）	4.30 月	△0.15月	△5.0万円	△0.90 %
4年	0.22 %	4.40 月	0.10月	4.6万円	0.83 %
5年	1.00 %	4.50 月	0.10月	9.1万円	1.63 %
6年	2.86 %	4.60 月	0.10月	19.8万円	3.48 %
7年	3.29 %	4.65 月	0.05月	21.7万円	3.66 %

※ 給料表の改定の勧告なし

04 その他の言及項目①

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ことが必要

人材の確保

人材確保競争が激化し、職員の採用を取り巻く環境が厳しさを増す中、複雑・多様化する市民ニーズに対応可能な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して確保することが不可欠

【有為かつ多様な人材を確保する手法の導入・検討】

- 令和6年度からSPIを活用した採用試験を導入し、令和7年度からは対象試験区分を拡大。今後もより受験しやすい試験制度を積極的に導入していくことが必要
- 行政課題の複雑・多様化に的確に対応するため、任命権者においては、有為な人材を適時適切に確保できるような手法を随時検討することが必要

【採用広報の拡充】

- 本市職員として働くことに魅力ややりがいを感じてもらうために、積極的な採用広報を展開してきたところ。今後も多様な就職希望者に対して公務の魅力伝えていくことが重要
- 特に、オープンカンパニー等のキャリア形成支援の取組は、公務の魅力を知ってもらう貴重な機会。今後も取組を強化することが必要

人材の育成

- 若年層職員の離職が増加する中、職員が仕事のやりがいと成長実感を得ることで組織に定着し高いパフォーマンスを発揮できるよう、組織が支援していくことが重要
- 「札幌市職員成長支援指針」の「成長の好循環」を実現していくには、当該指針の理念を全ての職員が理解し、行動できるよう運用することが肝要
- 係長職候補者試験の受験率は性別を問わず低下傾向にあり、女性管理職割合も目標値に達していないことから、昇任意欲が引き出されるような環境づくりを進めるとともに、昇任制度の在り方を今後も検討していくことが必要
- 令和6年度より開始したジョブチャレンジ制度について、一定の効果が見られたことから、引き続き取組を強化することが必要
- 定年が段階的に引き上げられている中、職員の知識、経験を最大限活かし、次の世代にも継承するためには、モチベーションを維持できるような適材適所の人事配置が必要

04 その他の言及項目②

ワーク・ライフ・バランスの実現

【長時間労働の是正】

- 職員一人当たりの時間外勤務時間数や長時間労働を行った職員数は近年減少傾向にあるが、依然として長時間労働が見受けられる職場も存在
- 令和6年度から、各部が自律的・具体的に改善に努めるよう取り組んでいる。今後は、長時間労働縮減の新たな具体策の検討等を進めるとともに、時間外勤務実績の把握等について引き続き徹底することが必要
- 教職員については、業務の効率化等が積極的に推し進められており、令和6年度の時間外在校等時間数等は令和5年度と比べて減少。引き続き国の動向を注視し、長時間労働の是正や働き方改革に取り組むことが必要

【多様で柔軟な働き方の推進】

- 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、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
- 令和7年度においては、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等が順次進められているほか、「勤務間インターバルの確保に係る取組」が開始
- 家庭生活と仕事を両立させるための各種支援制度の充実、「フレックスタイム制度」に関する調査研究など、引き続き働きやすい職場環境を整備する取組を推進することが必要

心の健康づくり

- 休務・休職者のうち、メンタルヘルスの不調が起因する者の割合は依然として高い状況にあることから、令和6年度からは、既存の研修より踏み込んだ内容の出前研修も実施
- 任命権者においては、各職場が適切に対応できるよう、引き続き実効性のある取組を行っていくことが必要

04 その他の言及項目③

ハラスメントの防止

- 本市では、研修の実施や相談窓口の設置によりハラスメントの発生防止や相談体制の整備に努めている。引き続きハラスメント防止に努めるとともに、各職場でも、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が必要
- 令和6年度には、「札幌市職員カスタマーハラスメント対策基本方針」を策定。引き続き職員を守るとともに、行政サービスを適正に提供するための取組を継続することが必要

服務規律の確保

- 職員による不祥事は後を絶たず、中には、重大な事務懈怠や不適切な事務処理により、市民に直接影響を与える事案も発生
- 今一度、管理監督者を中心に、不祥事を起こさないための職場環境づくりを行っていくことが重要
- 各職員においても、行動一つで市民からの信頼を損なう場合があることを自覚し、日頃から高い倫理観と法令遵守の意識を持って行動することが必要

04 その他の言及項目④

新たな人事給与制度

- 人事院は令和7年勧告において、真の人材マネジメント改革に取り組むとして、多様化するライフスタイルや働き方に応じた勤務環境の整備のほか、採用プロセスのアップデートとして、採用の仕組みを包括的に見直し
- さらに、職務・職責をより重視した給与体系へと転換を図ることとし、政策の企画立案や高度な調整等に関わる職員を対象に、新たな人事制度の構築に向け、給与、勤務時間、任用等を一体的に検討し、令和8年に措置の骨格を、令和9年に具体的な措置を報告する方針
- 本市においても、国の動向を注視するとともに、急速に変化し続ける社会情勢に適応し、本市の実態を踏まえつつ時代に応じた人事給与制度となるよう絶えず検討することが必要

教職員の処遇改善

- 国においては、教職の魅力を向上し、教師に優れた人材を確保するため、ふさわしい処遇の実現に向け、教職調整額の引上げなど、教職の重要性と職務や勤務の状況に応じた処遇改善を図ることとし、本年6月に「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法等の一部を改正する法律（令和7年法律第68号）」を公布
- このことに伴い、本市においても国の法改正等を踏まえ、教職員の処遇改善のため、必要な検討及び規定整備を行うことが必要