

令和8年「職員の給与等に関する報告及び勧告」の概要①

令和8年9月25日
札幌市人事委員会

01 本年の勧告の特徴

- 公民較差（3.16％）を解消するため、
 - ・ 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
 - ・ 若年層に配慮しつつ、その他の職員は令和7年を上回る給料月額引上げ
- ※ 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4.3％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5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56.6億円の増加見込み（全会計ベース）

02 公民給与の比較

【月例給】（令和8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】
387,660円	375,780円	11,880円【3.16%】

【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
4.69月	4.65月	0.04月

03 給与改定等の主要内容

月例給

- 給料表
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
- 転居に関する手当等
 - ・ 単身赴任者の経済的負担を軽減するため、人事院勧告を踏まえて、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及び支給額を引上げ
 - ・ 本年、人事院が勧告した転居に関する手当については、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8年度		令和9年度以降	
6月期 期末手当	1.2625 (1.0625)	1.2625	(1.0625) 支給済	1.275	(1.075)
	1.0625 (1.2625)	1.0625	(1.2625) 支給済	1.075	(1.275)
12月期 期末手当	1.2625 (1.0625)	1.2875	(1.0875)	1.275	(1.075)
	1.0625 (1.2625)	1.0875	(1.2875)	1.075	(1.275)
年 間 計	4.65 (4.65)	4.70	(4.70)	4.70	(4.70)

※ ()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8年4月1日に遡及して実施
 - ・ 給料表の改定
 - ・ 初任給調整手当の限度額の改定
- 令和9年4月1日から実施
 - ・ 単身赴任手当の新たな距離区分の創設及び加算額の改定

【特別給】

- 令和8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9年4月1日から実施
 - ・ 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

【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 %
8年	3.16 %	4.70 月	0.05月	21.7万円	3.53 %

04 その他の言及項目

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

【有為かつ多様な人材を確保する手法の導入・検討】

- 人材確保競争は激しさを増し、職員採用を取り巻く環境が困難な局面を迎える中、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
- 令和8年度から社会人経験者の部で、基礎試験をSPIに切り替えたほか、一部の試験区分で受験資格要件を緩和・拡大
- 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、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
- 行政課題の複雑・多様化に的確に対応するため、様々な採用手法を活用し、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必要

【採用広報の拡充】

- 公式インスタグラムをはじめとする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
- 採用辞退等を防ぐ取組として、オープン・カンパニー等のキャリア形成支援活動を実施。公務の魅力発信や入庁後の職員定着にもつながるため、継続して注力することが重要

人材の育成

- 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の重点的な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ひとり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ことが必要
- デジタル・AI技術が急速に進展する中、常に最新の技術を捉え、多くの職員がデジタル技術を活用できるよう支援しつつ、人事管理においても、客観的なデータに基づき適正な組織マネジメントを促進していく視点が不可欠
- 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
- 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必要

04 その他の言及項目

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
- 重要な政策や災害対応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が適用されないが、特例業務に該当する場合であっても、必要最小限の時間外勤務となるよう留意
- 引き続きDX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必要
- 教員について、時間外在校等時間が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
- 長時間労働の是正に向けた取組を継続するとともに、必要に応じて取組の改善や新たな対策を講じることを期待

【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
- 本市では、時間外勤務免除及び子の看護等休暇の対象職員の子の範囲の拡大、部分休業の請求パターンの追加等を順次実施
- 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

心身の健康づくり

- 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おり、その要因は一様ではないことから、引き続き多面的にメンタルヘルス対策に取り組むことが必要
- 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、疾病を抱える職員が働き続けられる環境づくりを推進
- 公務能率の維持向上の観点からも、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

04 その他の言及項目

ハラスメントの防止

- 本市では、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
- 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、本市では、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」を打ち出しているが、令和8年10月の労働施策総合推進法等の改正に向けて、必要な対策を着実に実施することが必要
- 管理監督者においては、ハラスメントの防止・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必要

服務規律の確保

- 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発
- 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
- 各職員においても、気の緩みが重大な事故や不祥事につながりかねず、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必要

04 その他の言及項目

新たな人事給与制度

- 人事院は、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について言及
- 具体的には、年功的な要素を廃し、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構成へと簡素化
- また、年間給与水準は、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
- 本市においても、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ことが必要

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
- 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ことが必要