

人事委員会年報

令和6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	10
3 転任（選考）	11
4 任命権者に委任している任用	11
IV 給与、勤務時間その他の勤務条件	13
1 職員の給与に関する報告及び勧告	13
2 職員に関する条例の制定、改廃に関する意見の申出	24
V 公平審査	26
1 勤務条件に関する措置要求の審査	26
2 不利益処分に関する審査請求の審査	26
3 職員からの苦情の処理	26
VI 職員団体	27
1 職員団体の登録	27
2 管理職員等の指定状況	28
VII 労働基準監督機関	29
1 適用事業所の号別決定	29
2 職権行使の状況	30
VIII 公平委員会の事務の受託	30
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	30
2 受託事務の内容	30
参考資料	
第1表 職員の構成	33
第2表 公民較差の推移	37

I 委 員 会

1 委 員 (令和7年4月1日現在)

職 名	氏 名	就 任 年 月 日	任 期	備 考
委員長	常本 照樹	令和3年11月1日	4年	大学名誉教授 再 任 (当初就任 H29.11.1) 非常勤
委 員	祖母井 里重子	令和5年11月1日	4年	弁護士 再 任 (当初就任 H28.6.3) 非常勤
委 員	長岡 豊彦	令和4年11月1日	4年	元札幌市教育長 再 任 (当初就任 H30.11.1) 非常勤

2 委員会の開催状況 (令和6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	29回	
公平審査口頭審理等	1回	
市 議 会 出 席	24回	
会 議 ・ 研 修 会	3回 (3日)	・ 全国人事委員会連合会総会 (6/27・東京) ・ 全国人事委員会連合会公平審査事務研修会分科会 (7/8・仙台) ・ 全国人事委員会連合会公平審査事務研修会全体研修会 (7/9・仙台)
議案事前検討・事前審議	10回	
その他の委員会活動	4回	・ 給与に関する勧告報告手交式 (9/20) 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
令和4年度	2	1	3	2	2	5	2	2	2	2	1	3	27	116
令和5年度	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	28	100
令和6年度	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2	2	3	29	96

(2) 委員会会議の開催状況

No.	開催年月日	審議案件
1	R6. 4.11	<ul style="list-style-type: none"> ・令和6年度職員採用（大学の部・一般方式、資格・免許職）試験の実施について ・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 ・措置要求の決定について ・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（令和5年度） ・解雇予告除外認定について
2	R6. 4.22	<ul style="list-style-type: none"> ・一般職員の採用選考について ・人事委員会事務局職員の人事発令について ・令和6年職種別民間給与実態調査の実施概要について
3	R6. 5.17	<ul style="list-style-type: none"> ・一般職員の昇任選考について
4	R6. 5.23	<ul style="list-style-type: none"> ・市政に関する情報提供
5	R6. 6.10	<ul style="list-style-type: none"> ・一般任期付職員の採用承認について ・令和6年度職員採用（大学の部）試験（SPI方式）採用候補者名簿の確定について ・令和6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 ・令和6年度職員採用（大学の部・一般方式、資格・免許職）試験申込状況 ・解雇予告除外認定について
6	R6. 6.19	<ul style="list-style-type: none"> ・一般職員の昇任選考について
7	R6. 6.25	<ul style="list-style-type: none"> ・令和6年度職員採用（大学の部・一般方式、資格・免許職）試験第1次筆記試験の受験状況 ・公益的法人等への札幌市職員の派遣等の報告について ・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 ・一般任期付職員の採用について
8	R6. 7. 3	<ul style="list-style-type: none"> ・解雇予告除外認定について
9	R6. 7.30	<ul style="list-style-type: none"> ・一般任期付職員の採用承認について ・令和6年札幌市職員給与実態調査の概要について ・令和6年職種別民間給与実態調査の実施状況について ・解雇予告除外認定について
10	R6. 8. 8	<ul style="list-style-type: none"> ・令和6年度職員採用（大学の部・一般方式、資格・免許職）試験採用候補者名簿の確定について
11	R6. 8.20	<ul style="list-style-type: none"> ・令和6年度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 ・令和6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（令和5年度） ・令和6年人事院勧告の概要について

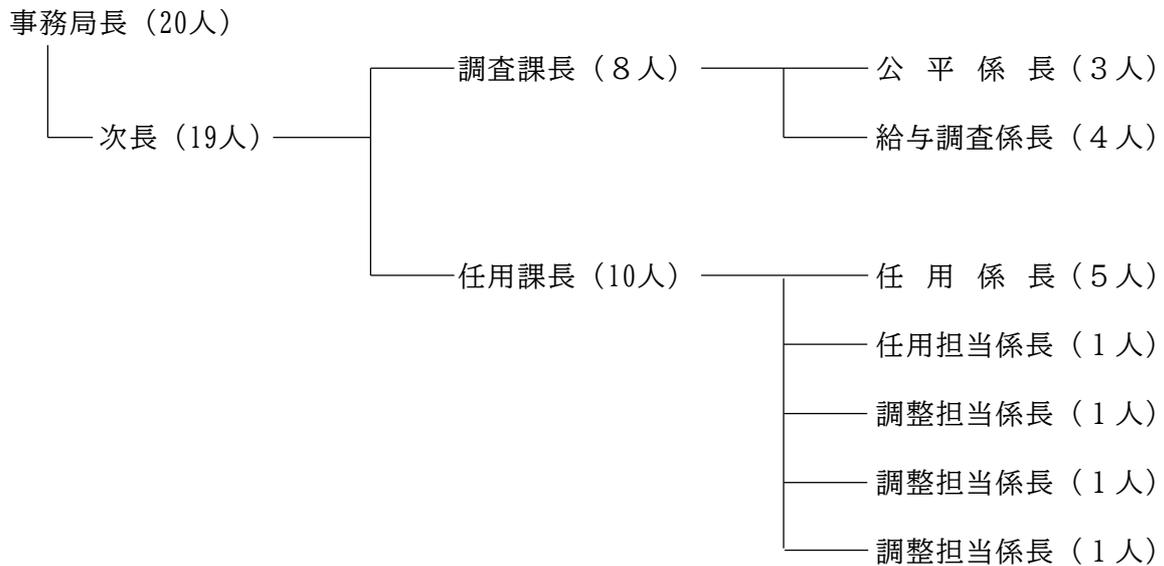
No.	開催年月日	審 議 案 件
		・ 令和 6 年職員の給与勧告に関する基本方針について
12	R6. 9. 3	・ 令和 6 年公民較差及び職種別民間給与実態調査結果の概要等について ・ 審査請求書等の提出について ・ 令和 6 年職員の給与勧告に関する改定方針について ・ 令和 6 年職員の給与勧告における「人事・給与制度及びその他の勤務条件」について
13	R6. 9.10	・ 職員の給与に関する報告及び勧告 ・ 審査請求の受理等について ・ 令和 6 年度職員採用（短大の部、資格・免許職、高校の部及び社会人経験者の部）試験申込状況について
14	R6. 9.18	・ 一般職員の昇任選考について
15	R6. 9.20	・ 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
16	R6.10. 8	・ 令和 6 年度職員採用（短大の部、資格・免許職、高校の部及び社会人経験者の部）試験第 1 次試験受験状況及び実施結果 ・ 令和 6 年度障がいのある方を対象とした職員採用選考申込状況 ・ 令和 6 年度の労働基準法等に基づく定期調査について
17	R6.10.17	・ 行政職給料表、消防職給料表、医師職給料表、教育職給料表及び特定任期付職員給料表の令和 6 年改定について ・ 令和 6 年審第 1 号事案に係る審査について ・ 一般任期付職員の採用について
18	R6.11.13	・ 令和 6 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 ・ 令和 6 年度係長職候補者試験第 1 次試験の実施状況について ・ 解雇予告除外認定について ・ 令和 6 年審第 1 号事案に係る審査について
19	R6.11.28	・ 令和 6 年審第 1 号事案に係る審査について ・ 令和 6 年度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
20	R6.12. 3	・ 条例案に対する意見について
21	R6.12.10	・ 令和 6 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 ・ 一般任期付職員の採用承認について ・ 一般職員の採用選考について ・ 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
22	R6.12.20	・ 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 ・ 解雇予告除外認定について

No.	開催年月日	審 議 案 件
23	R7. 1. 7	<ul style="list-style-type: none"> ・令和6年度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 ・令和6年度係長職昇任候補者名簿の確定について
24	R7. 1. 23	<ul style="list-style-type: none"> ・学校事務職員の昇任選考について ・札幌市職員初任給調整手当支給規則及び札幌市立学校教育職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則案 ・令和6年審第1号事案に係る審査について
25	R7. 2. 6	<ul style="list-style-type: none"> ・令和7年度職員採用（大学の部）試験（SPI方式）の実施について ・令和7年度職員採用試験日程（案）について
26	R7. 2. 20	<ul style="list-style-type: none"> ・条例案に対する意見について
27	R7. 3. 6	<ul style="list-style-type: none"> ・一般職員の採用選考について ・一般任期付職員の採用承認について ・札幌市職員の勤務条件に関する条例施行規則及び札幌市立学校教育職員の勤務条件に関する条例施行規則の一部を改正する規則案 ・札幌市会計年度任用職員の勤務条件に関する規則及び札幌市教育委員会会計年度任用職員の勤務条件に関する規則の一部改正に係る協議について
28	R7. 3. 18	<ul style="list-style-type: none"> ・令和6年の改正給与条例附則第4条及び改正教育給与条例附則第4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 ・札幌市一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する規則等の一部を改正する規則案 ・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 ・勤務地が札幌市内及び東京都特別区内以外である教育職員の地域手当の支給割合に係る承認について ・勤務地が北海道外である職員への寒冷地手当の支給に係る承認について ・勤務地が北海道外である教育職員への寒冷地手当の支給に係る承認について ・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 ・一般任期付職員の採用承認について ・教育公務員から一般職員への転任選考について ・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 ・令和6年審第1号事案に係る審査について
29	R7. 3. 31	<ul style="list-style-type: none"> ・一般職員の昇任選考について ・人事委員会事務局職員の人事発令について ・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

No.	開催年月日	審 議 案 件
		<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 令和7年度札幌市職員採用（大学の部）試験（SPI方式）の申込状況について ・ 令和6年度労働基準法等に基づく定期調査実施結果について ・ 令和7年度係長職候補者試験の日程について

II 事 務 局

1 組 織（令和7年4月15日現在）



2 主な事務分掌（令和7年4月15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審査請求
- ・ 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（令和7年度）

70,914千円（前年度 66,717千円）

（内訳）・ 委 員 報 酬	9,636千円
・ 人事委員会運営費	36,278千円
・ 有為かつ多様な人材確保事業費	25,000千円

Ⅲ 任 用

令和6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 SPI方式	一般事務	人	人	人	倍	
	行政コース	270	254	41	6.2	
	小 計	270	254	41	6.2	
大学の部 一般方式	一 般 事 務	行政コース	862	636	183	3.5
		福祉コース	57	48	29	1.7
	学 校 事 務	60	52	12	4.3	
	土 木	50	43	30	1.4	
	建 築	21	17	5	3.4	
	電 気	20	17	6	2.8	
	機 械	13	10	7	1.4	
	衛 生	27	21	7	3.0	
	造 園	14	12	6	2.0	
	消 防 吏 員	158	138	31	4.5	
	小 計	1,282	994	316	3.1	
短大の部	一 般 事 務	108	70	6	11.7	
	学 校 事 務	33	29	3	9.7	
	土 木	3	2	1	2.0	
	電 気	2	2	1	2.0	
	機 械	0	0	0	-	
	消 防 吏 員	145	107	17	6.3	
小 計	291	210	28	7.5		
資格・免許職	保 健 師	28	27	7	3.9	
	保 育 士	52	44	31	1.4	
	栄 養 士	41	31	2	15.5	
	小 計	121	102	40	2.6	
高校の部	一 般 事 務	196	151	18	8.4	
	学 校 事 務	20	13	3	4.3	
	土 木	22	19	8	2.4	
	電 気	9	8	4	2.0	
	機 械	4	3	3	1.0	
	消 防 吏 員	135	119	20	6.0	
小 計	386	313	56	5.6		
社 会 人 経験者の部	一 般 事 務	行政コース	871	624	29	21.5
		福祉コース	46	38	14	2.7
	土 木	62	40	6	6.7	
	建 築	8	4	2	2.0	
	電 気	18	14	5	2.8	
	機 械	16	11	3	3.7	
	衛 生	32	28	2	14.0	
	造 園	4	4	1	4.0	
	保 健 師	16	12	1	12.0	
	保 育 士	27	21	6	3.5	
小 計	1,100	796	69	11.5		
合 計		3,450	2,669	550	4.9	

イ 試験日程

区分 日程	大学の部(SPI方式)	大学の部(一般方式)、保健師
告知日	令和6年2月16日	令和6年4月15日
受付期間	令和6年2月26日 ゝ 令和6年3月15日	令和6年4月19日 ゝ 令和6年5月10日
第1次試験日	令和6年4月4日 ゝ 令和6年5月12日	令和6年6月16日 ゝ 令和6年6月30日
第1次試験 合格発表日	令和6年5月24日	大学の部 (一般事務(行政、福祉)、学校事務) 令和6年7月5日 上記以外 令和6年6月21日
第2次試験日	令和6年6月3日 ゝ 令和6年6月5日	令和6年6月21日 ゝ 令和6年7月29日
名簿確定日	令和6年6月10日	令和6年8月8日
最終合格発表日	令和6年6月14日	令和6年8月9日

区分 日程	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	令和6年6月19日	令和6年6月19日
受付期間	令和6年7月1日 ゝ 令和6年7月19日	令和6年7月1日 ゝ 令和6年7月19日
第1次試験日	令和6年9月29日 ゝ 令和6年10月12日	令和6年9月29日 ゝ 令和6年11月9日
第1次試験 合格発表日	短大の部 (一般事務、学校事務) 高校の部 (一般事務) 令和6年10月18日 上記以外 令和6年10月4日	一般事務 (行政) 令和6年11月15日 上記以外 令和6年10月25日
第2次試験日	令和6年10月4日 ゝ 令和6年11月5日	令和6年10月25日 ゝ 令和6年12月2日
名簿確定日	令和6年11月13日	令和6年12月10日
最終合格発表日	令和6年11月15日	令和6年12月13日

(2) 採用選考

ア 公募式採用選考（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	46人	34人	1人	34.0倍
学校事務	41	29	1	29.0

※選考職種の併願が可能であるため、申込・受験の数に重複がある。

告知日	令和6年8月26日
受付期間	令和6年9月2日～令和6年9月13日
第1次選考日	令和6年11月16日
第1次選考合格発表	令和6年12月4日
第2次選考日	令和6年12月20日
最終合格発表	令和7年1月10日

イ 非公募式採用選考

令和6年度の採用選考の結果は、局長職1名、部長職5名、課長職10名、係長職4名及び一般職1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（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。

なお、満50歳以上の職員（Ⅰ区分）については、令和5年度から、当該試験によらず総務局が行う昇任選考による昇任方法に変更となった。

イ 係長職候補者試験の実施状況

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	Ⅱ	706	244	34	7.3
	Ⅲ	1,354	745	59	12.8
	小計	2,060	989	93	10.8
土木系	Ⅱ	109	86	8	11.0
	Ⅲ	261	184	10	18.6
	小計	370	270	18	15.2
建築系	Ⅱ	26	15	3	5.7
	Ⅲ	82	55	3	18.7
	小計	108	70	6	12.2
設備系	Ⅱ	47	37	5	7.6
	Ⅲ	176	103	4	26.5
	小計	223	140	9	16.0
衛生系	Ⅱ	48	21	1	22.0
	Ⅲ	103	53	3	18.3
	小計	151	74	4	19.3
合計	Ⅱ	936	403	51	8.1
	Ⅲ	1,976	1,140	79	14.6
	総計	2,912	1,543	130	12.1

※有資格者数及び受験者数は1次試験免除者を除く。

※登録者数…昇任候補者名簿登録者数

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
			論述試験	面接試験	
令和6年8月20日	令和6年10月19日	令和6年11月8日	令和6年11月23日	令和6年12月9～18日	令和7年1月9日

(2) 昇任選考

令和6年度の昇任選考の結果は、一般職員202名（局長職19名、部長職47名、課長職106名、係長職30名）、消防吏員16名（消防正監3名、消防監4名、消防司令長9名）、学校事務係長職3名、計221名である。

3 転任（選考）

令和6年度の転任選考の結果は、教育公務員から一般職員への転任が1名である。

4 任命権者に委任している任用

(1) 採用（選考）

任命権者	職	被選考者数	合格者数	倍率	
市長	現業職	157 人	43 人	3.7 倍	
	精神科療法士	11 (5)	3 (2)	3.7	
	動物専門員	48 (0)	1 (0)	48.0	
	歯科衛生士	31 (26)	1 (1)	31.0	
	会計年度任用職員 (フルタイム)	184	144	1.3	
病院事業 管理者	一般職員	医師	36	36	1.0
		薬剤師	10	2	5.0
		助産師	10 (2)	8 (1)	1.3
		看護師	83 (5)	64 (1)	1.3
		診療放射線技師	16 (1)	2 (0)	8.0
		理学療法士	3	1	3.0
		言語聴覚士	2	1	2.0
		臨床検査技師	10	1	10.0
		医療情報職	25	2	12.5
交通事業 管理者	高速電車運転手	105	17	6.2	

()内数字は職務経験者数

(2) 昇任（競争試験）

任命権者	試験の種別※	受験者数	合格者数	倍率
消 防 長		人	人	倍
	消 防 司 令	243	16	15.2
	消 防 司 令 補 A	312	25	12.5
	消 防 司 令 補 B	-	-	-
	消 防 士 長 A	171	35	4.9
	消 防 士 長 B	1	1	1.0
	消 防 士 長 C	-	-	-
	合 計	727	77	9.4

※試験の種別

- ・ 消防司令補A：大学卒は2年以上、短大及び高校卒は3年以上の消防士長の階級にある者
- ・ 消防司令補B：採用学歴区分にかかわらず、10年以上消防士長の階級にあり、年齢満45歳以上の者
- ・ 消防士長A：大学卒は3年以上、短大卒は4年以上、高校卒は6年以上の消防士の階級にある者
- ・ 消防士長B：採用学歴区分にかかわらず、10年以上消防士の階級にあり、年齢満34歳以上の者
- ・ 消防士長C：採用学歴区分にかかわらず、15年以上消防士の階級にあり、年齢満39歳以上の者

(3) 転任（競争試験）・・・現業職員からの転任

任命権者	試験の種別	受験者数	合格者数	倍率
市 長	一 般 事 務	人 71	人 5	倍 14.2

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、令和6年9月20日に札幌市議会及び札幌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	「令和6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5種6給料表の適用職員
調査時点	令和6年4月1日現在
調査内容	令和6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	「令和6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156所
調査内容	令和6年4月分として個々の従業員に支払われた給与月額、手当等 令和6年4月分の初任給の状況 令和5年8月から令和6年7月までの特別給の支給実績 民間企業における給与改定の状況等
調査期間	令和6年4月22日から同年6月14日までの間

(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)
363,892円	353,759円	10,133円 (2.86%)

(4) むすび

項目	内容
1 給与の改定	<p>(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。</p> <p>ア 給料表</p> <p>(ア) 行政職給料表 行政職給料表については、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全ての職員を対象にした改定を行う必要がある。</p> <p>(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</p>

	<p>改定を行う必要がある。</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は、人事院勧告の内容に準じて改定を行う必要がある。</p> <p>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。</p> <p>イ 諸手当</p> <p>(7) 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。</p> <p>(1) 寒冷地手当 寒冷地手当については、市内民間事業所の同種手当の支給状況及び人事院勧告の内容を踏まえた改定を行う必要がある。</p> <p>(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7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。</p> <p>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。</p> <p>(3) 実施時期 本年の給与改定については、令和6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6年12月1日から実施し、令和7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7年4月1日から実施することが適当である</p>
<p>2 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）</p>	<p>(1) 人事院の考え方 人事院においては、公務組織を支える多様で有為な人材を確保するためには、処遇面での取組が不可欠であり、人事管理上の重点課題に対応すべく、給与制度のアップデートとして、様々な側面から包括的な見直しを行い、時代の要請に即した給与制度に転換を図ることとした。</p> <p>制度の見直しに当たっては、①人材確保を処遇面から支えるため、採用時の水準やその後の水準の上昇を含めた給与の在り方を、潜在的志望者層となる多様で有為な人材にも訴求し得るものとし、採用市場における競争力を高める。②組織パフォーマンスの向上のため、職務上の役割や能力・実績等をより反映した給与処遇を実現するとともに、全国各地で行政サービスを提供する体制を維持する</p>

ための人事配置の円滑化に資するものとする。③ワークスタイルやライフスタイルの多様化に対応するため、職員の選択を後押しし、様々な形での活躍を支援する。これら3つの対応を講ずることを基本的な考え方としている。

(2) 本委員会の考え方

本年の人事院勧告では、人事行政諮問会議の中間報告にて示された方向性を踏まえ、上記のような言及がなされている。

本市においても、社会経済情勢の大きな変化に対応し、時代に応じた給与制度へとするため見直しを図っていく必要があることから、国の勧告を踏まえ、次のとおり措置するとともに、本市職員の実態を踏まえながら引き続き検討を加えていく必要がある。

(3) 給料表

ア 行政職給料表

人事院においては、民間の初任給の状況等を踏まえ採用面での競争力を向上させるため、初任給や若年層が在職する号俸の俸給月額の上昇を勧告したところである。

本市においても、人事院勧告の内容や民間の初任給の動向を踏まえ、若年層に重点を置いた給料月額の上昇を本年の公民較差に基づく給与改定にて、先行して実施する。

また、人事院は、職務や職責をより重視した給与体系とするため、係長級以上の職務の級の俸給水準等を見直し、とりわけ、本府省課室長級の職務の級については重い職責を反映した俸給水準とするなどの措置について勧告している。

本市においては、国や他都市の動向等を注視しつつ、本市の実態に即した見直しの必要性を検討していく。

イ 行政職給料表以外の給料表

行政職給料表と同様に、本市の実態に即した見直しの必要性を検討していく。

(4) 諸手当

ア 地域手当

人事院は、地域の民間賃金の状況を国家公務員給与に反映させるよう、支給割合を段階的に見直すこととした。

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、勤務地が本市内である職員に支給する地域手当の支給割合を人事院勧告の内容に準じて、引き上げる必要がある。

イ 扶養手当

人事院は、平成28年に配偶者に係る扶養手当の段階的な引下げを勧告した際、税制及び社会保障制度や民間企業における配偶者に係る手当の見直しの状況に応じて必要な見直しを検討することとしていた。

本年の人事院勧告においては、民間企業や公務の配偶者に係る手当の減少傾向が継続していることを踏まえ、配偶者に係る扶養

手当を廃止することとされた。一方で、子に要する経費の実情や、国全体として少子化対策が推進されていることを踏まえると、子に係る扶養手当をさらに充実させることが適当であるとし、配偶者に係る扶養手当を廃止することにより生ずる原資を用いて、子に係る手当の引上げを行うとしたところである。

本市においては、平成28年に人事院勧告を踏まえ配偶者に係る扶養手当の見直しを行った際、国の検討状況を引き続き注視していくこととしていたことから、本年の人事院勧告にて示された社会と公務の変化の内容を十分に踏まえる必要があるほか、本市の合計特殊出生率が継続して低い状況にあり少子化が進んでいることから、これらの事情を総合的に勘案し、人事院勧告の内容を踏まえた見直しを行う必要がある。

ウ 通勤手当

(ア) 通勤手当の支給限度額について

人事院は、民間における通勤手当について、民間事業所の約6割が在来線及び新幹線（在来線の特急を含む。）とともに全額支給又は最高支給額を通勤手当の非課税限度額以上としていることを踏まえ、職員の経済的負担を軽減する趣旨で、通勤手当の支給限度額を引き上げるよう勧告を行った。

本市においても、民間の同種手当の支給状況と人事院勧告の内容を踏まえた改定を行う必要がある。

(イ) 新幹線等に係る通勤手当

人事院は、新幹線や在来線の特急等を利用して通勤する職員の通勤手当について、人材確保のため、採用時から新幹線等を利用して通勤する職員や、育児、介護等のやむを得ない事情により転居して新幹線等を利用して通勤する職員に対しても、支給要件を満たす場合には手当を支給するよう勧告を行った。

本市においては、ライフスタイルが多様化する中で、職員が個々の事情に応じ、柔軟に通勤手段を選択できることは離職防止等にも資することから、国の取扱いや他都市の状況を踏まえ、本市の実態に即した制度について引き続き検討していく。

エ 単身赴任手当

人事院は、民間人材等の採用促進などの取組が進む中で、採用志望者の年齢の幅が広がっていることなどから、単身赴任手当についても、採用時から支給要件を満たした職員に対して手当を支給するよう勧告を行った。

本市においては、国の取扱いや他都市の状況を踏まえ、本市の実態に即した制度について引き続き検討していく。

オ 管理職員特別勤務手当

人事院は、超過勤務手当が支給されない管理職員が、近年では災害への対処など他律的な事由により深夜に及ぶ勤務を相当程度行う実態が見られており、その勤務実態に応じた適切な処遇を確

	<p>保する観点から、平日深夜に係る管理職員特別勤務手当の支給対象時間帯及び支給対象職員を拡大するよう勧告を行っていることから、本市においても、人事院勧告の内容を踏まえた改定を行う必要がある。</p> <p>カ 特定任期付職員の勤勉手当等 特定任期付職員にはボーナスとして、期末手当のほか、特に顕著な業績を挙げた場合にのみ特定任期付職員業績手当が支給されることとなっているが、人事院は、公務全体として能力・実績に基づく人事管理を進めていくため、特定任期付職員業績手当を廃止し、期末手当と人事評価の結果等に応じて支給される勤勉手当から成る構成に改めるよう勧告したことから、本市においても、人事院勧告の内容に準じて改定を行う必要がある。</p> <p>キ 勤勉手当の成績率 人事院は、各職員の組織への貢献にふさわしい処遇を確保し、モチベーションをより高める制度へと改善するため、能力・実績をより反映することができるよう、勤勉手当の成績率の上限を引き上げる勧告を行ったことから、本市においても、人事院勧告の内容に準じて改定を行う必要がある。</p> <p>ク 定年前再任用短時間勤務職員等の手当 人事院は、定年前再任用短時間勤務職員等が、勤務地を異にする異動を含め様々な勤務先で活躍できるよう、現在支給されていない手当の中で異動の円滑化に資するものとして新たに住居手当及び寒冷地手当等を支給することとした。 本市においても人事院勧告の内容を踏まえた措置を行う必要がある。</p> <p>(5) 実施時期等 ア 実施時期 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備に係る改定については、令和7年4月1日からの実施とすることが適当である。 なお、上述のとおり初任給・若年層の給料月額の上上げは、令和6年4月1日からの実施とすることが適当である。</p> <p>イ 経過措置等 地域手当の支給割合の見直しについては、国の措置に準じた措置を講ずる必要がある。 また、扶養手当の見直しについては、本市職員の実態を踏まえ、所要の経過措置を講ずる必要がある。</p>
<p>3 人事・給与制度及びその他の勤務条件</p>	<p>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。</p> <p>(1) 人材の確保 生産年齢人口の減少に伴う人手不足、技術系職種を始めとする人材確保競争の更なる激化等により、職員の採用を取り巻く環境は一</p>

層厳しさを増している。

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である。

このため、本委員会及び任命権者においては、本市職員として働くことに魅力ややりがいを感じ、興味を持ってもらうため、採用説明会や個別相談会のほか、インターンシップ等のキャリア形成支援に係る取組を実施してきた。今後も、就職希望者の情報収集の手段とニーズの多様化に対応した効果的な広報活動を展開するほか、新卒者に限らず若年層の転職者など多様な就職希望者に対して、公務に対する魅力を伝えていくことが重要であると考えます。

加えて、採用試験合格後の辞退者や若年層職員の早期離職者が一定数見受けられることから、採用予定者向けのサポート体制を強化するほか、若年層職員の組織への定着に向けた働きやすい環境づくりにも注力する必要がある。

また、全国的に公務員の採用試験受験者数・競争率が低下傾向にある中、国や多くの地方公共団体において、採用試験制度の見直しが行われている。本委員会においても、有為かつ多様な人材の確保に対応した新しい試験制度として、若年層の転職者をターゲットに、SPI（総合適性検査）を活用した10月採用枠の採用試験を令和6年度より導入したところである。今後も、採用試験の実施時期や方法を見直し、人材の確保に効果的な試験制度としていく必要がある。

そして、任命権者においては、行政課題の複雑・多様化に的確に対応するため、任期付職員制度の適切な運用などにより、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活用することが必要である。

(2) 人材の育成

行政課題が複雑・多様化している中においても、質の高い行政サービスを提供し、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を確保するだけでなく、職員の育成も極めて重要である。

任命権者においては、令和5年度に策定した札幌市人材マネジメント方針に掲げる「目指す職員像」を踏まえ、職員一人一人の成長を支援し、組織の発展につなげていくことが求められている

この「目指す職員像」の体現に向けては、職員のキャリアを通じた自己実現につながる人材育成を進めていかなければならない。そのためには、職員が自身のキャリアや興味に応じた研修を主体的に選択でき、職員一人一人がその能力を高め、成長できる研修体系を構築することが重要である。このほか、職員が持つ専門性や知見を活かせるキャリアの形成を支援する取組についても進めていく必要がある。

	<p>加えて、職員の成長のためには管理職の果たす役割も非常に重要となることから、部下への指導や育成に関する能力など、マネジメントに関する知識や技術の向上にも力を注いでいくことが求められる</p> <p>また、職員全体に占める女性の割合は上昇しているものの、役職者に占める女性職員の割合は依然として低い状況である。性別を問わず係長職候補者試験の受験率の低下傾向もみられ、職員各々のライフスタイルが変化する中でも、昇任意欲の醸成を図ることが必要である。</p> <p>さらに、人事評価については、職員の能力や意欲の向上を図るうえで重要であることから、適正に実施したうえで、人事評価の結果を昇任や給与処遇に効果的に活用するなど、職員の成長意欲を喚起する人事評価制度としていく必要がある。</p> <p>このほか、地方公務員法の改正により、令和5年度以降、地方公務員の定年が段階的に引き上げられることとなった。高齢層職員一人一人が公務で培ってきた知識、経験を最大限活かし、それを次の世代にも継承していくために、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を行う必要がある。</p>
<p>4 ワーク・ライフ・バランスの実現</p>	<p>(1) 長時間労働の是正</p> <p>長時間労働の是正は、職員の心身の健康保持や、有為かつ多様な人材の確保の観点からも重要な課題である。</p> <p>令和5年度の職員一人当たりの平均超過勤務時間数や、月100時間以上の長時間労働を行った職員数は、いずれも前年度に比べて減少しており、任命権者における長時間労働是正の取組の成果が見られる。</p> <p>一方で、労働基準法等に基づき本委員会が実施している時間外労働に関する定期調査では、依然として、長時間労働を行っている職員が多い部署が見受けられる。</p> <p>本市の重要な政策や災害対応等のうち緊急を要するものについては、特例業務として、超過勤務時間の上限規制の適用を受けないが、こうした業務においても、一部の部署や、特定の職員に極端に負担が集中しないよう、業務量に応じた適切な人員配置はもとより、局長職を始めとした管理監督者が強いリーダーシップを発揮し、組織横断的な協力体制を整えるなど、柔軟で効率的な組織運営による業務分担の平準化を図っていく必要がある。</p> <p>また、教職員の恒常的な長時間労働が社会的に問題視されている中、本市では、各種支援スタッフの配置や業務のICT化等により教職員の負担軽減を図ってきたことで、教職員の平均時間外在校等時間は着実に減少してきているものの、引き続き、国の動向に留意しながら、教職員の働き方改革を進め、長時間労働是正に取り組んでいく必要がある。</p> <p>(2) 多様で柔軟な働き方の推進</p>

	<p>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、職員個々の能力発揮や公務能率の向上はもとより、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。</p> <p>本市では、時差出勤や在宅勤務制度を整備し、勤務形態の多様化に取り組んでいるところであるが、在宅勤務を行うための端末機器の整備等、引き続き、制度を利用しやすい環境づくりも進めていくことが必要である。</p> <p>また、職員のワーク・ライフ・バランス実現のためには、職員が出産や育児、介護等と仕事を両立させるための各種支援制度の整備や周知を継続していくことも欠かせない。先般、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」等が改正されたところであるが、地方公務員にも適用となる事項については、速やかに対応していく必要がある。</p> <p>さらに、国や他の地方公共団体で導入が進んでいる「勤務間インターバル制度」の本市での導入に向けた検討や、「フレックスタイム制度」に関する調査研究など、本市職員の働きやすい職場環境の整備について、継続した取組を推進していかなければならない。</p>
<p>5 心の健康づくり（メンタルヘルス対策）</p>	<p>職員が心身ともに健康な状態で職務に従事し、その能力を十分に発揮することは、公務能率の向上や活力のある組織を維持するうえで必要不可欠である。</p> <p>本市では、第1次予防（研修や職場環境の改善等を通じた未然防止）、第2次予防（早期発見、早期治療等の適切な措置）、第3次予防（職場復帰支援、再発防止）の各段階に応じたメンタルヘルス対策を講じ、また、充実させてはいるものの、メンタルヘルス不調により休務・休職する職員の数は、依然として増加傾向にある。</p> <p>メンタルヘルス不調の要因は、仕事の量や質のほか、人間関係やプライベートに関するものなど多様であり、それらが複合的に関与する場合もあると考えられる。任命権者においては、個々の職員の要因に応じたきめ細かな対策を行っていくことが望まれる。</p> <p>各職場の管理監督者は、特に若い職員にメンタルヘルス不調者が多いなどの現状にも留意し、特定の職員に過度な負担が生じていないか、メンタルヘルス不調の兆候が見られる職員がいないかなど、日頃から個々の職員に目を配り、適切な支援を行うよう努められたい。</p>
<p>6 ハラスメントの防止</p>	<p>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、それによって職場環境の悪化や公務能率の低下にもつながりかねないものである。</p> <p>本市においては、全職員を対象にハラスメントアンケートを実施し、実態把握に向けた取組を推進しているところであり、ハラスメント相談窓口の活用も進んでいる。</p> <p>引き続き、研修の機会等を通じて、職員の意識啓発や理解促進を図り、ハラスメント防止に努めるとともに、各職場においても、ハラス</p>

	<p>メントを見逃さない職場風土の醸成がより一層求められる。</p> <p>また、近年、カスタマーハラスメント等の組織外からのハラスメント行為が社会的な問題となっており、本市においても、庁内の相談体制を構築し、対応マニュアル等を整備している。今後、そうしたハラスメント行為への対応について、全庁的に共有を図ることが必要であり、管理監督者においては、個々の職員が悩みを抱え込むことのないよう、組織的な対応を徹底していくことが求められる。</p>
<p>7 服務規律の確保</p>	<p>市民との信頼関係を築き円滑な市政運営を行っていくためには、職員一人一人が市職員としての立場を認識し、高い倫理観を保持することが不可欠である。</p> <p>任命権者においては、服務規律確保のため定期的に通知を発出し、管理監督者による職員への呼びかけや、研修の実施を通して、不祥事を起こさない、職場で不祥事を発生させないという意識の醸成に取り組んでいるものの、依然として不祥事は後を絶たない。</p> <p>最近では、職場外での非違行為のほか、重大な事務懈怠や不適切な事務処理等、業務に直接関係する不祥事も発生している。こうした背景には、職場における書類の管理方法など環境面における要因が存在することも少なくなく、職員の意識のみならず、職場風土や事務処理の運用・管理体制の改善を行っていくことが望まれる。</p> <p>どのような不祥事であっても最後の砦となるのは職員一人一人の自身を律する心であり、誰もが公私ともに公務員たる自覚と誇りを持って精励することを求める。</p>
	<p>(おわりに)</p> <p>社会経済情勢が大きく変化し、市民ニーズがさらに複雑・多様化している中、地方自治体には、こうした変化に対応し、安定的・持続的に市民サービスを提供していくことが求められている。先が見通せない変動の時代に札幌市はどのように対応していくのか。その原動力となるのは間違いなく一人一人の職員である。</p> <p>この時代の職員には、これまでの価値観や知識に捉われることなく、今起こっている変化を的確に捉え対応していくことが求められる。将来にわたり多様な市民サービスを提供し続けていくためには、有為な職員をしっかりと確保し、そして育成していかなければならない。</p> <p>その一方で、人口減少と少子高齢化は、生産年齢人口を縮小させ、我が国全体の人手不足を深刻化させている。将来的には、本市においても、これまでのように必要な職員数を確保することが困難となる可能性もある。</p> <p>こうした状況にあっては、今一度、行政の意義と魅力を捉え直し、すべての職員の組織貢献度が高く保たれ、持てる能力を最大限に発揮してもらえる組織づくりを進めていくことが急務である。そのためには、有為な人材の確保や組織パフォーマンスの向上等に資する、時代に応じた人事給与制度へ見直しを図り、より一層魅力にあふれ活力あ</p>

	<p>る組織としていくことが重要である。</p> <p>市議会及び市長にあっては、長引く物価高騰が市民はもちろん職員の生活にも大きな影響を与えている中、勧告制度の趣旨に理解を示され、職員の士気高揚のためにも、この勧告を速やかに実施されることを期待する。</p>
--	--

(5) 勧告

項 目	内 容
令和6年4月の民間給与との比較に基づく給与改定等のための関係条例の改正	
1 給料表	<p>(1) 行政職給料表 行政職給料表については、民間における水準、人事院勧告の内容等を考慮し、若年層に重点を置いた改定を行うこと。</p> <p>(2) 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すること。 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。 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すること。</p>
2 諸手当	<p>(1) 初任給調整手当 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>(2) 寒冷地手当 寒冷地手当については、人事院勧告の内容を踏まえて改定すること。</p> <p>(3) 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。</p> <p>ア 令和6年12月期の支給割合</p> <p>(ア) 特定職員及び特定任期付職員以外の職員 期末手当の支給割合を1.275月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0.7125月分）とし、勤勉手当の支給割合を1.075月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0.5125月分）とすること。</p> <p>(イ) 特定職員 期末手当の支給割合を1.075月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0.6125月分）とし、勤勉手当の支給割合を1.275月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0.6125月分）とすること。</p> <p>(ウ) 特定任期付職員 期末手当の支給割合を1.75月分とすること。</p> <p>イ 令和7年6月期以降の支給割合</p> <p>(ア) 特定職員及び特定6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.25月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0.7125月分）とし、勤勉手当の支給割合を1.075月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0.5125月分）とすること。</p>

	<p>ては、それぞれ0.7月分)とし、6月及び12月に支給される勤 勉手当の支給割合をそれぞれ1.05月分(定年前再任用短時間勤 務職員にあっては、それぞれ0.5月分)とすること。</p> <p>(イ) 特定職員 6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ 1.05月分(定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ 0.6月分)とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割 合をそれぞれ1.25月分(定年前再任用短時間勤務職員にあって は、それぞれ0.6月分)とすること。</p>
3 改定の実施 時期	<p>この改定は、令和6年4月1日から実施すること。ただし、2の(3) のアについては令和6年12月1日から実施し、2の(3)のイについては 令和7年4月1日から実施すること。</p>
<p>社会と公務の変化に応じた給与制度の整備のための関係条例の改正</p>	
1 諸手当	<p>(1) 地域手当 勤務地が札幌市内である職員に支給する地域手当の支給割合につ いては、100分の4とすること。</p> <p>(2) 扶養手当 配偶者に係る手当を廃止し、子に係る手当の月額を1人につき 13,500円とすること。</p> <p>(3) 通勤手当 交通機関等利用者に対する運賃等相当額の全額支給の限度を月額 150,000円とすること。 また、交通機関等と交通用具を併用する者の通勤手当の額につ いても、一箇月当たりの当該通勤手当の額の限度を150,000円とす ること。</p> <p>(4) 管理職員特別勤務手当 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 午後10時から翌日の午前5時までの間(週休日等に含まれる時間を 除く。)であって正規の勤務時間以外の時間に勤務した場合につ いては、管理職員特別勤務手当を支給すること。 また、特定任期付職員についても同様に管理職特別勤務手当を支 給すること。</p> <p>(5) 特定任期付職員の特別給 ア 特定任期付職員業績手当 特定任期付職員業績手当を廃止すること。 イ 期末手当 6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.95 月分とすること。 ウ 期末手当 勤勉手当を支給すること。 また、6月及び12月に支給される勤勉手当の総額は、それぞれ 各任命権者に所属する職員の勤勉手当基礎額に100分の87.5を乗</p>

	<p>じて得た額の総額を超えてはならないこと。</p> <p>(6) 定年前再任用短時間勤務職員等の諸手当 定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員に対して、住居手当及び寒冷地手当を支給すること。</p>
2 改定の実施時期	この改定は、令和7年4月1日から実施すること。ただし、1の(1)については国の措置に準じた措置を、1の(2)については、本市職員の実態を踏まえた所要の経過措置を講ずること

2 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
R6.12.6	札幌市職員給与条例等の一部を改正する条例案	人事委員会の勧告等を考慮して、本市の一般職の職員の給料表の改定を行うとともに、寒冷地手当の支給額の引上げ、期末・勤勉手当の支給割合の引上げ等を行うため、所要の改正を行う。
	札幌市一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例の一部を改正する条例案	人事委員会の勧告等を考慮して、本市の特定任期付職員の給料表の改定を行うとともに、期末手当の支給割合の引上げ等を行うため、所要の改正を行う。
	札幌市会計年度任用職員の給与等に関する条例の一部を改正する条例案	本市の一般職の職員の給与改定を考慮して、本市の会計年度任用職員の給料表の改定を行うため、所要の改正を行う。
	札幌市立学校教育職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例案	人事委員会の勧告等を考慮して、本市の教育職員の給料表の改定を行うとともに、期末・勤勉手当の支給割合の引上げ等を行うため、所要の改正を行う。
	札幌市職員等の旅費に関する条例の一部を改正する条例案	国家公務員等の旅費に関する法律の一部改正を踏まえ、出張に係る定義の変更、支給対象の見直し等を行うため、所要の改正を行う。
	札幌市職員退職手当条例の一部を改正する条例案	雇用保険法の一部改正に伴う国家公務員退職手当法の改正内容等を考慮して、失業者の退職手当について国の制度に準じたものとするため、所要の改正を行う。
	札幌市立学校教育職員退職手当条例の一部を改正する条例案	
R7. 2.25	札幌市職員の勤務条件に関する	育児休業、介護休業等育児又は家族介

	<p>条例及び札幌市職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例案</p>	<p>護を行う労働者の福祉に関する法律の一部改正を踏まえ、時間外勤務の免除の対象となる職員の範囲を拡大し、職員に対する仕事と介護との両立を支援する制度の周知を徹底する等のため、改正を行う。</p>
	<p>札幌市立学校教育職員の勤務条件に関する条例の一部を改正する条例案</p>	

V 公 平 審 査

1 勤務条件に関する措置要求の審査

令和6年度における措置要求事案は、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（任用更新）に関する措置要求	(R6. 3. 26)	1名	R6. 4. 11 却下

2 不利益処分に関する審査請求の審査

令和6年度における審査請求事案は、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	
懲戒処分取消請求事案 (令和6年審第1号事案)	R6. 8. 28	札幌市長	係属中
		懲戒免職	

3 職員からの苦情の処理

令和6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	セハラ・いじめ	その他	合計
相談	0件	1件	1件	0件	0件	4件	0件	6件
処理	0件	1件	1件	0件	0件	4件	0件	6件

VI 職 員 団 体

1 職員団体の登録

令和7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
札幌市教職員組合	札幌市中央区南3条西12丁目 (北海道教育会館内)	//	有	H29.3.23
全札幌教職員組合	札幌市東区北9条東1丁目 (北海道労働センター内)	//	//	H29.4.20

なお、令和6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
札幌市教職員組合	1	0
全札幌教職員組合	0	0
計	3	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。

(令和7年4月1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	26	132	297	83	32	570	
	区 役 所	10	39	194	10	0	253	
教育委員会事務局		1	7	21	12	11	52	
人事委員会事務局		1	1	2	8	0	12	
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		40	182	521	116	43	902	
指定率(注1)		10.64%						

(令和7年5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
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
幼 稚 園	5	0	0	0	0	0	0	0	0	5
小 学 校	195	0	198	1	0	0	0	0	0	394
中 学 校	95	0	99	1	0	0	0	0	0	195
義務教育学校	2	2	2	0	0	0	0	0	0	6
高 等 学 校	7	4	7	7	0	0	0	0	0	25
中等教育学校	1	1	1	1	0	0	0	0	0	4
特別支援学校	5	0	5	5	0	0	0	0	0	15
計	310	7	312	15	0	0	0	0	0	644
指定率(注2)	6.66%									

(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。

[令和7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（はるにれ学園及び発達医療センターを除く。）／はるにれ学園／発達医療センター／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愛護管理センターを含む。）／各保育・子育て支援センター／各保育園／各児童相談所家庭支援課一時保護一係及び一時保護二係／各区保健福祉部健康・子ども課	
	第15号	市長	ウェルネス推進部里塚斎場／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	
		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／各義務教育学校／各高等学校／開成中等教育学校／各特別支援学校／各幼稚園	
	別表第1各号に該当しない官公署	市	市長	本庁市長事務局（スマートシティ推進部、文化部、スポーツ部、ウェルネス推進部（里塚斎場を除く。）、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及びみどりの推進部を含む。）／職員研修センター／情報システム部／東京事務所／各市税事務所／児童相談所（家庭支援課一時保護一係及び一時保護二係を除く。）／中央卸売市場／下水道河川局（事業推進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	消防本部（総務部消防学校を除く。）／各消防署
			教育委員会	教育委員会事務局（学校教育部教育センター及び中央図書館を除く。）
			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って第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

令和6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	認定 5件 不認定 0件
第一種圧力容器落成検査	0件
合 計	5

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
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審査請求の審査
- (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。

令和7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、23,096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	10,575 (45.8%)
現業職員	1,311 (5.7%)
消防吏員	1,810 (7.8%)
教 職 員	9,400 (40.7%)
合 計	23,096 (100.0%)※

※構成比は小数点以下第2位を四捨五入している。

図2 一般職員の年齢別構成（全体）

一般職員全体 10,575人（平均40.0歳）

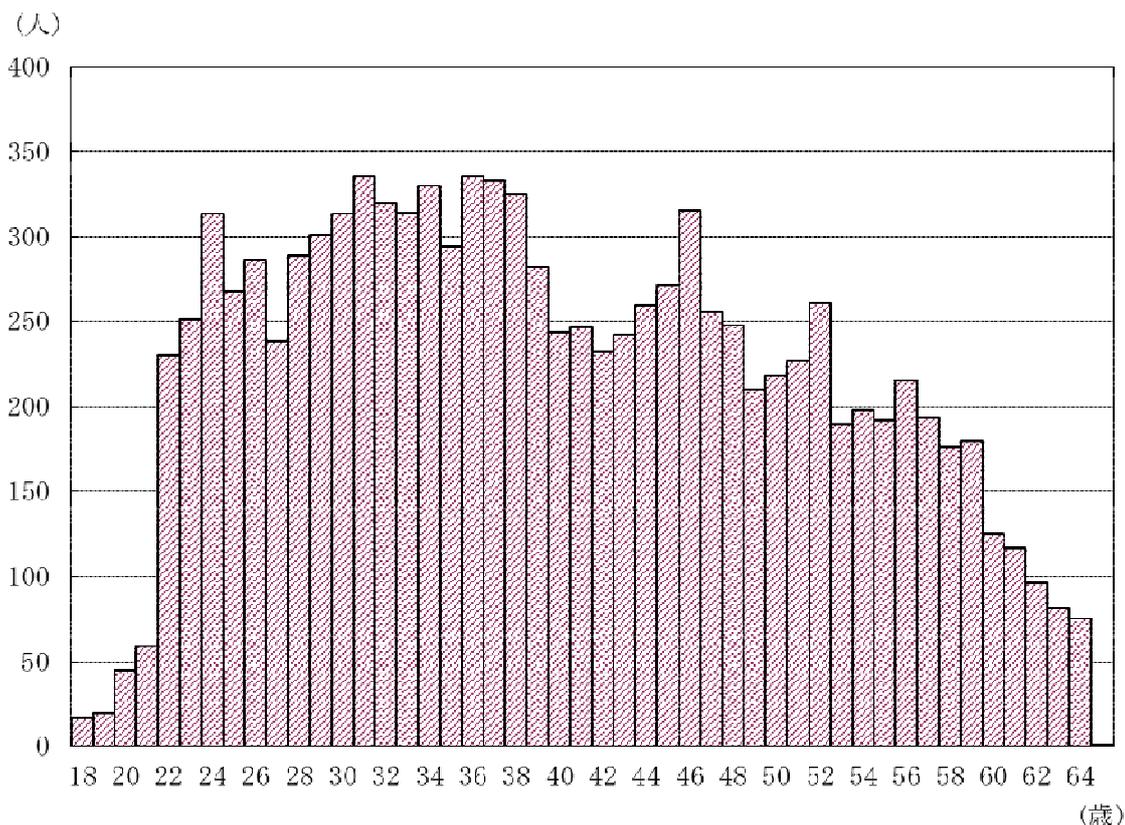


図3 一般職員の年齢別構成（事務職員）

事務職員 6,126人（平均40.3歳）

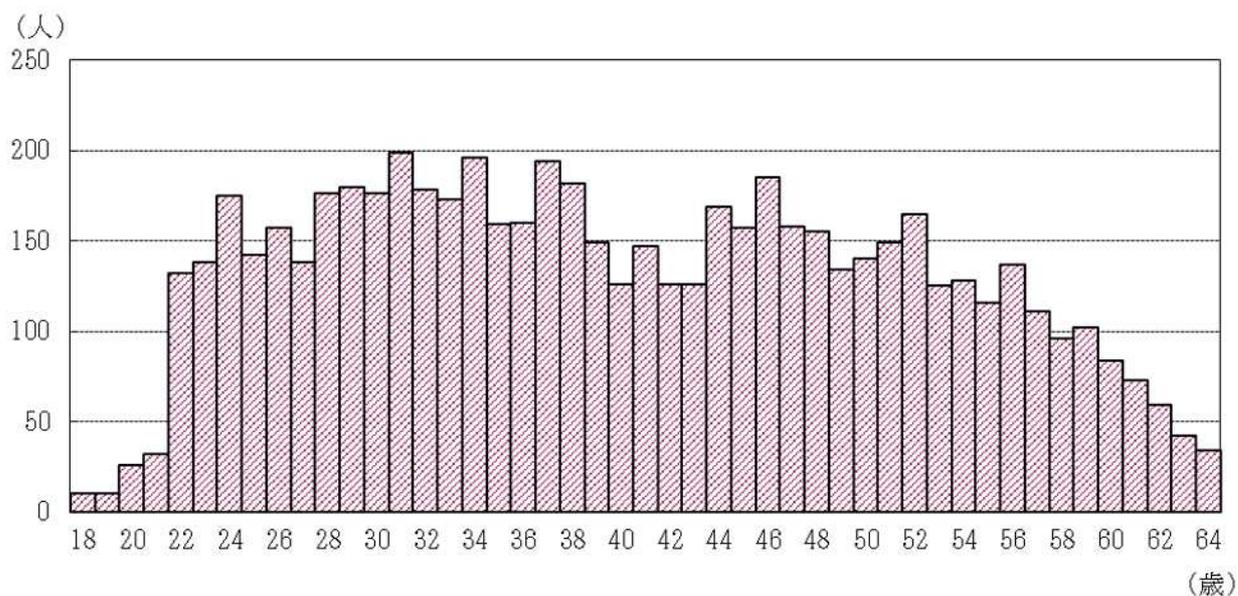


図4 一般職員の年齢別構成（技術職員）

技術職員 4,449人（平均39.5歳）

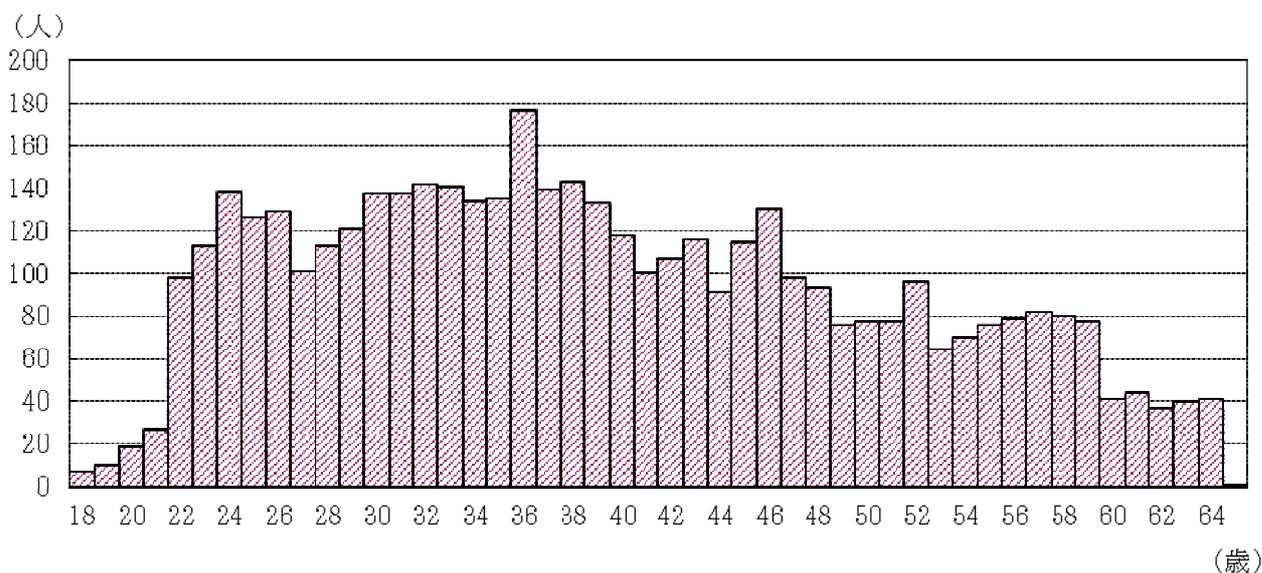
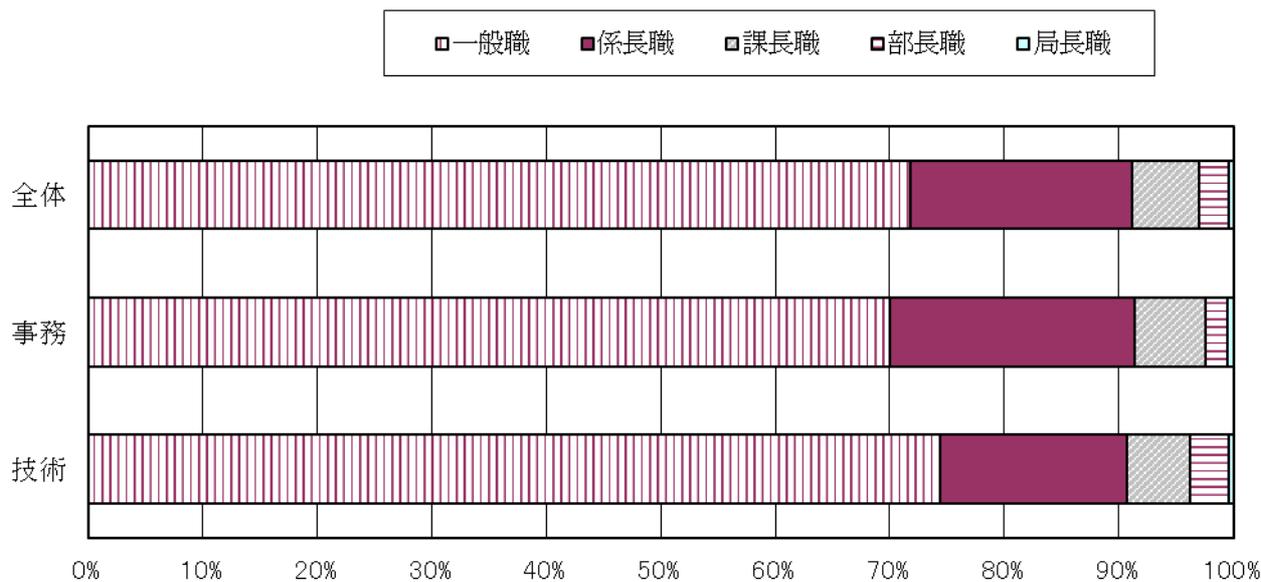
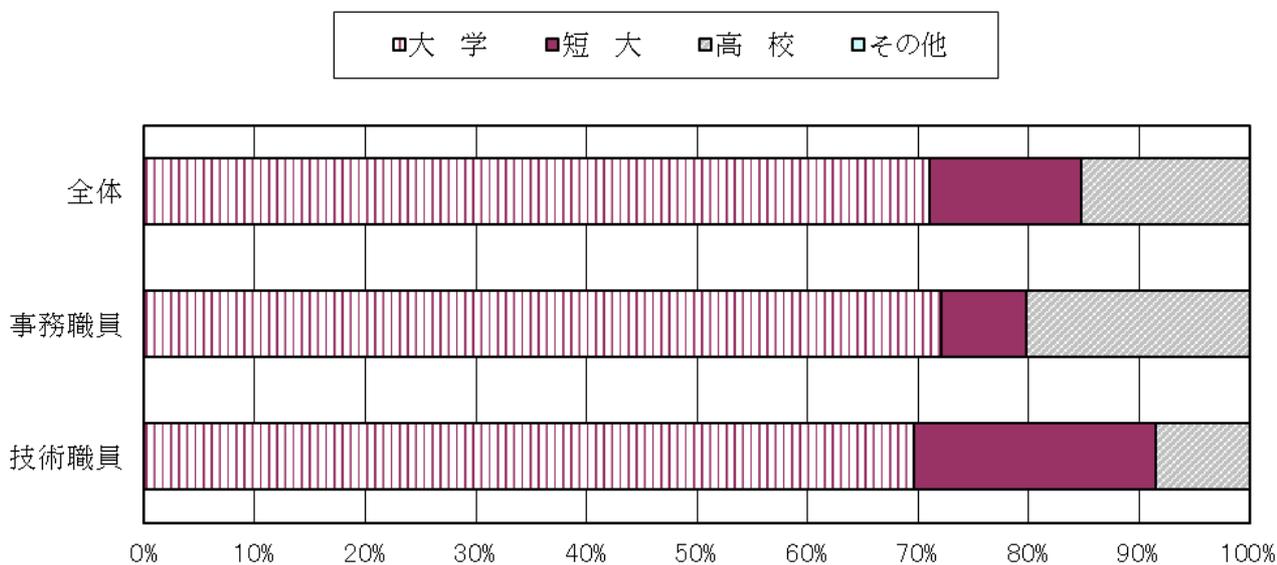


図5 一般職員の職の階位別構成



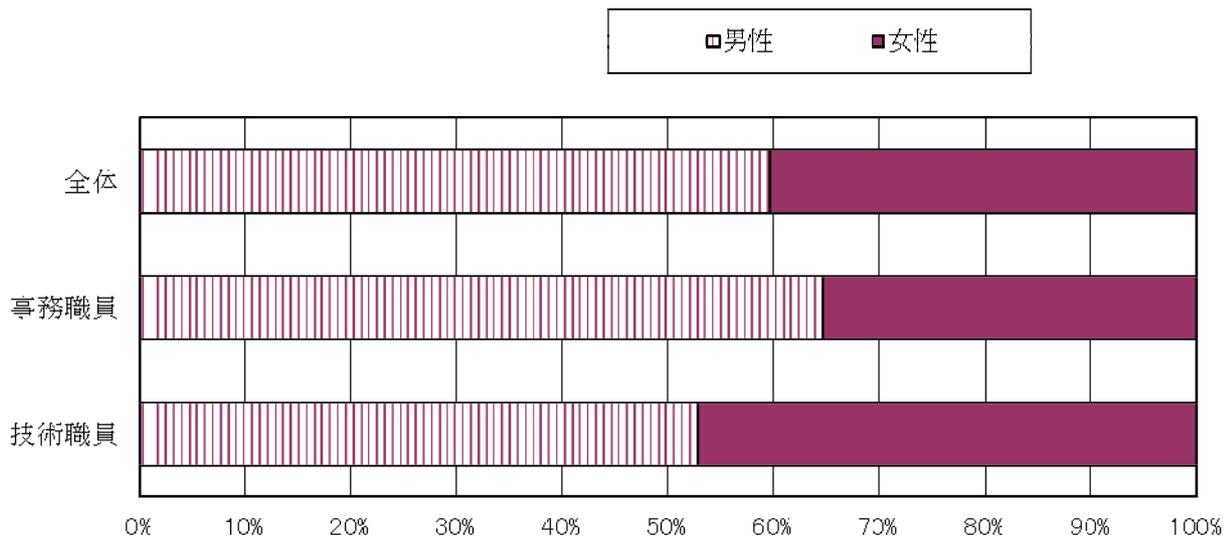
	合計	一般職	係長職	課長職	部長職	局長職
全体	10,575	7,598 (71.8%)	2,037 (19.3%)	623 (5.9%)	269 (2.5%)	48 (0.5%)
事務職員	6,126	4,287 (70.0%)	1,313 (21.4%)	379 (6.2%)	116 (1.9%)	31 (0.5%)
技術職員	4,449	3,311 (74.4%)	724 (16.3%)	244 (5.5%)	153 (3.4%)	17 (0.4%)

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	10,575	7,515 (71.1%)	1,444 (13.7%)	1,614 (15.3%)	2 (0.0%)
事務職員	6,126	4,417 (72.1%)	472 (7.7%)	1,236 (20.2%)	1 (0.0%)
技術職員	4,449	3,098 (69.6%)	972 (21.8%)	378 (8.5%)	1 (0.0%)

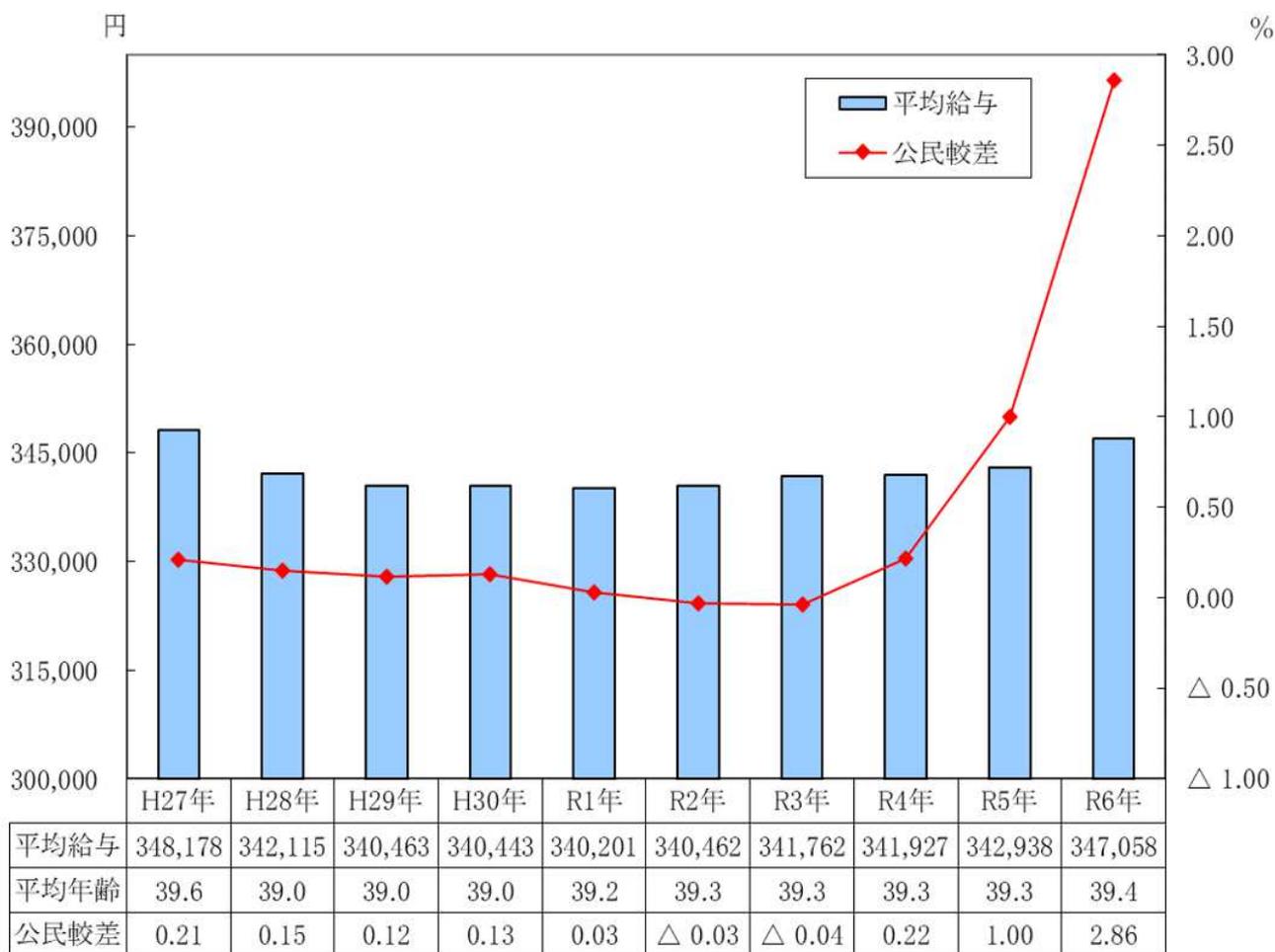
図7 一般職員の男女別構成



	合 計	男 性	女 性
全 体	10,575	6,312 (59.7%)	4,263 (40.3%)
事務職員	6,126	3,962 (64.7%)	2,164 (35.3%)
技術職員	4,449	2,350 (52.8%)	2,099 (47.2%)

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27年	0.21 %	745 円	0.36 %	1,469 円
平成28年	0.15 %	521 円	0.17 %	708 円
平成29年	0.12 %	415 円	0.15 %	631 円
平成30年	0.13 %	455 円	0.16 %	655 円
令和元年	0.03 %	105 円	0.09 %	387 円
令和 2 年	△0.03 %	△119 円	△0.04 %	△164 円
令和 3 年	△0.04 %	△151 円	0.00 %	△19 円
令和 4 年	0.22 %	752 円	0.23 %	921 円
令和 5 年	1.00 %	3,490 円	0.96 %	3,869 円
令和 6 年	2.86 %	10,133 円	2.76 %	11,183 円



(参 考) 過去10年間にお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 令和6年度
(令和7年(2025年)8月発行)

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

市政等資料番号	01-U02-25-1673
関係部局保存期間	1年