

人事委員会年報

令和7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	5
1 組 織	5
2 主な事務分掌	5
3 予 算	5
III 任 用	6
1 採 用	6
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 職員に関する条例の制定、改廃に関する意見の申出	21
V 公平審査	22
1 勤務条件に関する措置要求の審査	22
2 不利益処分に関する審査請求の審査	22
3 職員からの苦情の処理	22
VI 職員団体	23
1 職員団体の登録	23
2 管理職員等の指定状況	24
VII 労働基準監督機関	25
1 適用事業所の号別決定	25
2 職権行使の状況	26
VIII 公平委員会の事務の受託	26
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	26
2 受託事務の内容	26
参考資料	
第1表 職員の構成	28
第2表 公民較差の推移	32

I 委員会

1 委員（令和8年4月1日現在）

職 名	氏 名	就任年月日	任期	備 考
委員長	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	池田 清治	令和7年11月1日	4年	大学教授 新任（残任期 R11.10.31まで） 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7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	28回	
公平審査口頭審理等	2回	
市議会出席	23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（7/3・埼玉） ・全国人事委員会連合会公平審査事務研修会全体研修会（7/4・埼玉）
議案事前検討・事前審議	8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（9/16）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
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
令和7年度	2	2	1	2	2	4	3	2	2	3	2	3	28	96

(2) 委員会会議の開催状況

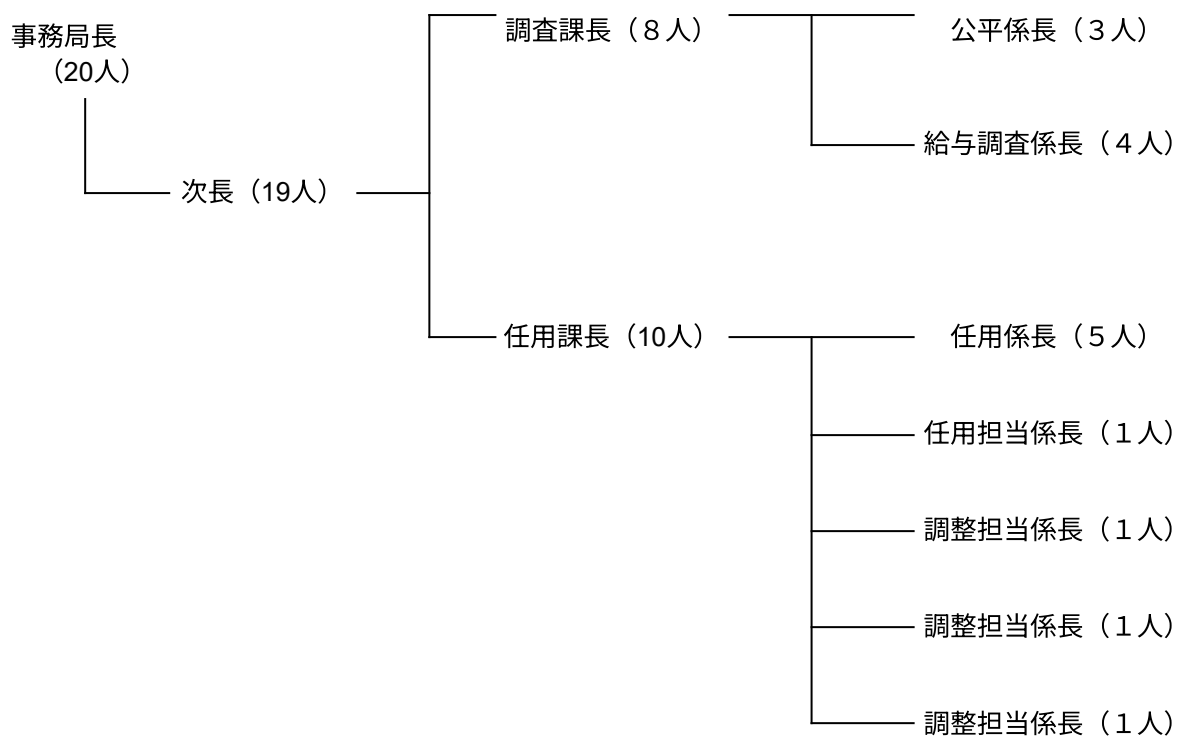
No.	開催年月日	審 議 案 件
1	R7. 4. 8	・ 令和7年度職員採用（大学の部・一般方式、資格・免許職）試験の実施について ・ 一般職員の採用選考について ・ 人事委員会事務局職員の人事発令について ・ 一般任期付職員の採用選考について ・ 職員の苦情相談に係る処理の状況について（令和6年度） ・ 令和6年審第1号事案に係る審査について
2	R7. 4. 17	・ 一般職員の採用選考について ・ 人事委員会事務局職員の人事発令について ・ 令和7年職種別民間給与実態調査の実施概要について ・ 令和6年審第1号事案に係る審査について
3	R7. 5. 15	・ 令和6年審第1号事案に係る審査について
4	R7. 5. 29	・ 条例案に対する意見について ・ 令和6年審第1号事案に係る審査について
5	R7. 6. 12	・ 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 ・ 令和7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7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7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 ・ 令和6年審第1号事案に係る審査について ・ 令和7年度の労働基準法等に基づく定期調査について ・ 令和6年審第1号事案に係る審査について
6	R7. 7. 1	・ 札幌市職員の育児休業に関する規則の一部を改正する規則案 ・ 札幌市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 ・ 令和7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 ・ 令和6年審第1号事案に係る審査について
7	R7. 7. 31	・ 令和7年札幌市職員給与実態調査の概要について ・ 令和7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
8	R7. 8. 5	・ 令和7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
9	R7. 8. 19	・ 令和7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7年度係長職候補者試験の実施について ・ 令和7年人事院勧告の概要について ・ 令和7年職員の給与勧告に関する基本方針について
10	R7. 9. 3	・ 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 ・ 令和7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 ・ 令和7年職員の給与勧告に関する改定方針について ・ 令和7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

No.	開催年月日	審 議 案 件
		件」について
11	R7. 9. 8	・ 職員の給与に関する報告及び勧告 ・ 令和 7 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
12	R7. 9. 16	・ 職員の給与に関する報告及び勧告（継続審議）
13	R7. 9. 17	・ 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
14	R7. 10. 7	・ 令和 7 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 7 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
15	R7. 10. 17	・ 一般職員の昇任選考について ・ 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 7 年改定並びに令和 8 年 1 月からの教育職給料表の改定について ・ 令和 6 年審第 1 号事案に係る審査について
16	R7. 10. 31	・ 令和 6 年審第 1 号事案に係る審査について（継続審議）
17	R7. 11. 7	・ 人事委員会委員長の選挙及び委員長職務代理者の指定について
18	R7. 11. 12	・ 一般職員の昇任選考について ・ 令和 7 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 7 年度係長職候補者試験第 1 次試験の実施状況について
19	R7. 12. 2	・ 一般職員の昇任選考について ・ 条例案に対する意見について ・ 令和 7 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 ・ 解雇予告除外認定について ・ 解雇予告除外認定について
20	R7. 12. 10	・ 令和 7 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 ・ 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 ・ 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 ・ 札幌市立学校教育職員特殊勤務手当支給規則の一部改正に係る協議について ・ 通勤が不便であると認められる公署に係る承認内容の変更について
21	R8. 1. 7	・ 令和 7 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 7 年度係長職昇任候補者名簿の確定について
22	R8. 1. 20	・ 消防吏員の昇任選考について ・ 令和 8 年度職員採用（社会人経験者の部）試験の見直しについて

No.	開催年月日	審 議 案 件
23	R8. 1. 26	・ 学校事務職員の昇任選考について ・ 異動期間の延長承認について ・ 一般職員の採用選考について ・ 札幌市職員初任給調整手当支給規則の一部を改正する規則案
24	R8. 2. 12	・ 令和 8 年度職員採用（大学の部）試験（S P I 方式）の実施について ・ 経験者採用試験における区分追加（学校事務）について ・ 令和 8 年度職員採用試験日程（案）について
25	R8. 2. 24	・ 一般職員の昇任選考について ・ 条例案に対する意見について ・ 札幌市立学校教育職員の給料の調整額支給規則及び札幌市立学校教育職員管理職手当支給規則の一部を改正する規則案
26	R8. 3. 5	・ 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 ・ 札幌市会計年度任用職員の勤務条件に関する規則等の一部改正に係る協議について ・ 令和 7 年度労働基準法等に基づく定期調査の経過報告について
27	R8. 3. 18	・ 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 ・ 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 ・ 一般任期付職員の任期更新について ・ 教育公務員から一般職員への転任選考について ・ 札幌市職員単身赴任手当支給規則の一部を改正する規則案
28	R8. 3. 31	・ 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 ・ 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 8 年度札幌市職員採用（大学の部）試験（S P I 方式）の申込状況について ・ 令和 8 年度係長職候補者試験の日程について ・ 係長職候補者試験（Ⅱ区分）の選考化について

Ⅱ 事 務 局

1 組 織（令和８年４月15日現在）



2 主な事務分掌（令和８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８年度）

65,996千円 （前年度 70,914千円）

（内訳）・ 委員報酬	9,636千円
・ 人事委員会運営費	35,360千円
・ 有為かつ多様な人材確保事業費	21,000千円

Ⅲ 任 用

令和7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 S P I 方 式 (10月採用枠)	一般 事務	行政コース	216	195	56	3.5
		福祉コース	14	13	6	2.2
	学校事務		13	12	1	12.0
	土 木		8	8	6	1.3
	建 築		2	2	2	1.0
	電 気		1	1	1	1.0
	機 械		1	1	0	－
	衛 生		5	5	1	5.0
	造 園		5	5	1	5.0
小 計			265	242	74	3.3
大 学 の 部 S P I 方 式 (4月採用枠)	一般 事務	行政コース	382	346	70	4.9
		福祉コース	32	29	12	2.4
	学校事務		20	19	1	19.0
	土 木		18	17	11	1.5
	建 築		10	10	6	1.7
	電 気		5	3	2	1.5
	機 械		3	2	0	－
	衛 生		16	15	3	5.0
	造 園		12	9	5	1.8
小 計			498	450	110	4.1
大 学 の 部 一 般 方 式	一般 事務	行政コース	765	584	117	5.0
		福祉コース	54	44	19	2.3
	学校事務		31	25	7	3.6
	土 木		39	29	20	1.5
	建 築		8	7	4	1.8
	電 気		16	13	7	1.9
	機 械		6	3	3	1.0
	衛 生		31	25	7	3.6
	造 園		13	11	7	1.6
消防吏員		124	110	38	2.9	
小 計			1,087	851	229	3.7
短 大 の 部	一般事務		85	59	5	11.8
	学校事務		17	12	2	6.0
	土 木		3	0	0	－
	電 気		0	0	0	－
	機 械		2	2	0	－
	消防吏員		116	95	21	4.5
小 計			223	168	28	6.0
資 格・免許職	保 健 師		38	34	12	2.8
	保 育 士		52	39	31	1.3
	栄 養 士		41	32	1	32.0
小 計			131	105	44	2.4

高 校 の 部		一般事務	191	151	15	10.1	
		学校事務	21	16	2	8.0	
		土 木	26	22	12	1.8	
		電 気	6	5	1	5.0	
		機 械	9	8	4	2.0	
		消防吏員	141	113	26	4.3	
小 計			394	315	60	5.3	
社 会 人 経 験 者 の 部		一般事務	行政コース	935	678	27	25.1
			福祉コース	47	39	8	4.9
		土 木	42	32	8	4.0	
		建 築	13	9	2	4.5	
		電 気	18	17	5	3.4	
		機 械	17	11	2	5.5	
		衛 生	17	13	4	3.3	
		造 園	12	12	2	6.0	
		保 健 師	32	28	2	14.0	
		保 育 士	30	27	9	3.0	
小 計			1,163	866	69	12.6	
合 計			3,761	2,997	614	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7年3月3日	令和7年4月14日
受付期間	令和7年3月3日 ～ 令和7年3月24日	令和7年4月18日 ～ 令和7年5月9日
第1次試験日	令和7年4月4日 ～ 令和7年5月11日	令和7年6月15日 ～ 令和7年6月29日
第1次試験 合格発表日	一般技術 令和7年5月16日 一般事務（行政・福祉）、学校事務 令和7年5月30日	大学の部 （一般事務（行政、福祉）、学校事務） 令和7年7月4日 上記以外 令和7年6月20日
第2次試験日	令和7年6月3日 ～ 令和7年6月8日	令和7年6月20日 ～ 令和7年7月28日
名 簿 確 定 日	令和7年6月12日	令和7年8月5日
最終合格発表日	令和7年6月13日	令和7年8月8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7年6月18日	令和7年6月18日
受付期間	令和7年7月1日 ～ 令和7年7月22日	令和7年7月1日 ～ 令和7年7月22日
第1次試験日	令和7年9月28日 ～ 令和7年10月11日	令和7年9月28日 ～ 令和7年11月8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7年10月17日 上記以外 令和7年10月3日	一般事務 (行政・福祉) 令和7年11月14日 上記以外 令和7年10月24日
第2次試験日	令和7年10月3日 ～ 令和7年11月4日	令和7年10月24日 ～ 令和7年11月30日
名簿確定日	令和7年11月12日	令和7年12月10日
最終合格発表日	令和7年11月14日	令和7年12月12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	65 人	46 人	2 人	23.0 倍
学校事務	56	39	1	39.0

※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7年8月25日
受付期間	令和7年9月1日～令和7年9月12日
第1次選考日	令和7年11月15日
第1次選考合格発表	令和7年12月3日
第2次選考日	令和7年12月18日
最終合格発表	令和8年1月9日

イ 非公募式採用選考

令和7年度の採用選考の結果は、部長職7名、課長職8名、係長職8名及び一般職6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 区分		有資格者数	受験者数	登録者数※	倍 率
		人	人	人	倍
事 務	Ⅱ	699	226	26	9.0
	Ⅲ	1,390	690	47	14.9
	小計	2,089	916	73	12.8
土木系	Ⅱ	118	88	7	12.9
	Ⅲ	267	177	10	17.9
	小計	385	265	17	15.8
建築系	Ⅱ	28	17	1	17.0
	Ⅲ	78	52	4	13.0
	小計	106	69	5	13.8
設備系	Ⅱ	54	38	3	13.0
	Ⅲ	196	101	5	20.6
	小計	250	139	8	17.8
衛生系	Ⅱ	55	24	2	12.5
	Ⅲ	97	52	3	17.7
	小計	152	76	5	15.6
合 計	Ⅱ	954	393	39	10.4
	Ⅲ	2,028	1,072	69	15.8
	総計	2,982	1,465	108	13.8

※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7年8月19日	令和7年10月18日	令和7年11月7日	令和7年11月22日	令和7年12月9～16日	令和8年1月7日

(2) 昇任選考

令和7年度の昇任選考の結果は、一般職員177名（局長職14名、部長職39名、課長職84名、係長職40名）、消防吏員8名（消防正監1名、消防監1名、消防司令長6名）、学校事務係長職2名、計187名である。

3 転任（選考）

令和7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	人 148	人 43	倍 3.4
	精神科療法士	3 (1)	1 (0)	3.0
	会計年度任用職員 (フルタイム)	197	136	1.4
病院事業 管理者	医師	40	40	1.0
	薬剤師	4	1	4.0
	助産師	5 (1)	4 (1)	1.3
	看護師	102 (6)	88 (5)	1.2
	理学療法士	7	3	2.3
	言語聴覚士	7	2	3.5
	視能訓練士	2	2	1.0
	臨床検査技師	14	2	7.0
	医療情報職	10	2	5.0
	高速電車運転手	111	24	4.6

()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	236	11	21.5
	消防司令補A	329	22	15.0
	消防司令補B	2	2	1.0
	消防士長A	187	38	4.9
	消防士長B	2	1	2.0
	消防士長C	-	-	-
	合計	756	74	10.2

※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 70	人 2	倍 35.0

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7年9月16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7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7年4月1日現在
調査内容	令和7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7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167所
調査内容	令和7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7年4月分の初任給の状況 令和6年8月から令和7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7年4月23日から同年6月13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)
375,449円	363,491円	11,958円 (3.29%)

※民間給与の比較対象企業規模を従来の「50人以上」から「100人以上」に引き上げた上で比較した。

(4) 給与改定の考え方

項 目	内 容
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。 (1) 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改定を行う必要がある。 この改定は、令和7年4月1日に遡及して実施することが適当である。 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。 これらの改定は、令和7年4月1日に遡及して実施することが適当である。

(2) 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。

この改定は、令和7年4月1日に遡及して実施することが適当である。

イ 地域手当

国においては、令和6年人事院勧告に基づき、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、全国の地域手当の支給割合を見直し、段階的に引上げ又は引下げを行っているところである。そのような中、本年の人事院勧告において、令和8年4月1日から、札幌市に勤務する国家公務員の地域手当の支給割合を3%から4%へ引き上げることとされたが、国では、支給割合が引き上げられる地域に勤務する職員がいる一方、引き下げられる地域に勤務する職員も存在することから、令和8年4月1日時点での公務全体の給与水準は変わらない。

一方、本市においては、これまで地域手当の支給割合を国に準じて設定してきているが、国と同様に、令和8年4月1日に支給割合を引き上げた場合、支給割合を引き下げるべき職員がいらないため、それに相当する分、公務の給与水準が上昇し、民間の給与水準を上回る可能性がある。

そこで、引上げの実施時期については、国と本市の状況の相違のほか、本年の本市の公民較差が相当程度生じていること等を総合的に考慮し、本年の公民較差を解消するための措置の一つとして、令和7年4月1日に遡及して地域手当の支給割合を4%に引き上げることが適当である。

ウ 通勤手当

(ア) 交通用具使用者に対する通勤手当

人事院は、自動車等使用者に対する通勤手当について、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とともに、距離区分の上限を「100km以上」として「60km以上」の部分に新たな距離区分を設けるほか、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て措置することを基本とする。具体的には、交通用具使用者に対する通勤手当について、市内民間事業所の同種手当の支給状況等を考慮し、支給額を表1のとおり引き上げるとともに、距離区分の上限を「100km以上」として「60km以上」の部分に新たな距離区分を設け、その手当額を表2のとおりとする必要がある。また、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する必要がある。

交通用具使用者に対する通勤手当の支給額の引上げは令和7年4月1日に遡及して実施し、新たな距離区分の創設及び駐車場等の利用に対する通勤手当の新設は令和8年4月1日から実施することが適当である。

表1 改定後の本市職員の交通用具使用者に対する通勤手当額
(令和7年4月適用)

使用距離区分別手当月額						
距離区分 (片 道)	5 km未満	5 km以上 10km未満	10km以上 15km未満	15km以上 20km未満	20km以上 25km未満	25km以上 30km未満
手当月額	2,500円	4,700円	7,800円	10,900円	14,000円	17,100円
距離区分 (片 道)	30km以上 35km未満	35km以上 40km未満	40km以上 45km未満	45km以上 50km未満	50km以上 55km未満	55km以上 60km未満
手当月額	20,200円	23,300円	26,400円	29,600円	32,800円	36,000円
距離区分 (片 道)	60km以上					
手当月額	20,200円					

表2 改定後の本市職員の交通用具使用者に対する通勤手当額
(令和8年4月適用)

使用距離区分別手当月額						
距離区分 (片 道)	5 km未満	5 km以上 10km未満	10km以上 15km未満	15km以上 20km未満	20km以上 25km未満	25km以上 30km未満
手当月額	2,500円	4,700円	7,800円	10,900円	14,000円	17,100円
距離区分 (片 道)	30km以上 35km未満	35km以上 40km未満	40km以上 45km未満	45km以上 50km未満	50km以上 55km未満	55km以上 60km未満
手当月額	20,200円	23,300円	26,400円	29,600円	32,800円	36,000円
距離区分 (片 道)	60km以上 65km未満	65km以上 70km未満	70km以上 75km未満	75km以上 80km未満	80km以上 85km未満	85km以上 90km未満
手当月額	39,200円	42,700円	46,200円	49,700円	53,200円	56,700円
距離区分 (片 道)	90km以上 95km未満	95km以上 100km未満	100km以上			
手当月額	60,100円	63,500円	66,900円			

(イ) 月の途中に採用された職員等の通勤手当

本年の人事院勧告において、人材確保の困難性が高まる中、月の途中から民間人材等が採用される事例も生じてきていることを踏まえ、採用日等から通勤手当を支給できるようにすることとされた。

本市においても、月の途中から採用される事例が生じており、通勤手当の支給方法について柔軟なものとしていく必要があることから、国の動向及び本市の実情を踏まえ、所要の措置を講じる必要がある。

(ウ) 特別急行列車等に係る通勤手当

令和6年人事院勧告において、新幹線を含む特別急行列車等に係る通勤手当の支給要件を拡大し、育児・介護により特別急行列車等を利用する職員に対しても、異動等により特別急行列車等による通勤を行う職員と同様に取り扱う必要があるとして、特別料金等に係る通勤手当を支給することとされた。

本市においては、ライフスタイルが多様化する中、育児・介護により特別急行列車等を利用して通勤する職員の離職防止に一定の効果が期待されることから、当該職員に対し、国の制度を踏まえ、特別料金等に係る通勤手当を支給する必要がある。

	この改定は、令和8年4月1日から実施することが適当である。 エ 単身赴任手当 令和6年人事院勧告において、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、採用時から単身赴任手当の支給要件を満たした職員に対して手当を支給することとされた。 このことを踏まえ、本市においては、民間企業等での多様な経験や専門的な知識経験を有する人材を確保するべく、採用時から単身赴任手当の支給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ても単身赴任手当を支給する必要がある。 この改定は、令和8年4月1日から実施することが適当である。 オ 適切な月例給与水準の確保 本年の人事院勧告において、人材獲得競争が激しくなる中、最低賃金の上昇が続いていることを踏まえ、採用市場での競争力を確保していくため、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令和8年4月から措置することとされた。 本市においても、北海道における地域別最低賃金の上昇が続いている中、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していることを踏まえ、国の動向を注視しながら、適切な措置を講じる必要がある。
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8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。 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7年12月1日から実施し、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。

(5) 人事・給与制度及びその他の勤務条件

項 目	内 容
1 人材の確保	生産年齢人口の減少に伴う人手不足に加え、技術系職種を含む全職種において人材確保競争が激化し、職員の採用を取り巻く環境は厳しさを増すばかりである。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。 (1) 有為かつ多様な人材を確保する手法の導入・検討 全国的に公務員の採用試験受験者数が減少傾向にある中、国を始め、多くの地方公共団体でも、採用試験制度に関する様々な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を確保するために、令和6年度から、若年層の転職者をターゲットとして、10月採用枠の大学の部・一般事務（行政コース）においてSPⅠ（総合適性検査）を活用した採用試験を導入した。さらに、令和7年度からは、既卒者だけでなく新卒者もSPⅠを活用した採用試験を受験できるよう、4月採用枠においてもSPⅠを活用した採用試験を導入するとともに、対象試験区分も一般事務（福祉コース）や学校事務一般技術にまで拡大した。今後も、採用試験の実施時期や方法について、より受験しやすい採用試験制度を積極的に導入していく必要がある。 また、複雑で多様化する行政課題に的確に対応するためには、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活用することも有効である。任命権者においては、採用制度を含め、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求められる。 (2) 採用広報の拡充 本委員会及び任命権者は、採用説明会やオンラインを含む個別相談会、オープンカンパニー等のキャリア形成支援に係る取組のほか、令和6年度からは、公式インスタグラムを開設するなど、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、様々なチャンネルを用いて積極的な採用広報を展開してきた。今後も、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、公務の魅力伝えることが重要である。特に、キャリア形成支援に係る取組は、現下の就職活動において職業理解の促進や就職希望者の自己分析のために重要な体験となっており、就職希望者と直接会って公務の魅力を知ってもらう貴重な機会にもなっていることから、今後も取組を強化する必要がある。
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、職員の育成も欠かせない。特に、若年層職員の離職が増加しエンゲージメントの向上が求められている本市の現状において、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である。「札幌市人材マネジメント方針」を踏まえ令和6年度に策定された「札幌市職員成長支援指針」に沿って、「成長の好循環」を実現していくためには、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である。 また、係長職候補者試験の受験率は性別問わず低下傾向にあり、女性管理職割合も「札幌市子育て・女性職員応援プラン」で掲げている目標値には達していない。そのため、本委員会及び任命権者それぞれの立場から、全ての職員について、職員個々人の多様性やライフスタイルの変化がある中でも、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かなければならない。 一方、職員の仕事に対するやりがいや意欲を向上させるとともに、誰もが主体的にキャリア実現が可能な環境を整備するため、令和6年度よりジョブチャレンジ制度を開始したところであるが、令和7年6月に職員部が実施したアンケートによると、当該制度の利用者の8割強が利用してよかったと答える等、一定の効果が見られた。引き続き、制度の意義や活用の利点を周知する等して、職員一人一人のキャリアの形成を支援する取組を強化すべきである。 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ている。職員一人一人が公務で培ってきた知識や経験を最大限に活かし、それを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である。
3 ワーク・ライフ・バランスの実現	(1) 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。 職員一人当たりの時間外勤務時間数や月100時間以上の長時間労働を行った職員数は近年減少傾向にあり、長時間労働の是正に向けた取組は着実に進展しているものと見られる。 本委員会が労働基準監督機関としての職権を行使して実施した各事業場に対する定期調査においては、会議時間や時間外勤務に係るルールの設定等により、時間外勤務時間の縮減に取り組み、着実に効果が出ている事業場がある一方、特に、突発的な業務や新規事業を多く抱える事業場等では、依然として長時間労働を行っている職場も見受けられた。 本市においては、令和6年度から、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である特例業務については、その適用判断を所属

	部長が行うこととし、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の検討を求めることで、各部が自律的・具体的に行動し、状況の改善に努めるよう取り組んでいる。今後は、当該取組の効果検証や長時間労働を縮減する新たな具体策の検討を進めるとともに、時間外勤務実績の把握、ノー残業デーの推進、業務量に応じた適切な人員配置等について、引き続き徹底されたい。 また、教職員については、働き方改革の一環として、デジタル技術の活用各学校から募集した業務改善に資する取組の周知等により、業務の効率化や負担軽減等が積極的に推し進められている。 さらに、令和6年度の教職員の時間外在校等時間数及び当該時間数が月45時間を超えた割合については、令和5年度と比べて減少している。 任命権者においては、引き続き国の動向を注視しながら、長時間労働の是正や働き方改革に取り組まされたい。 (2) 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。 先般、国の法改正を踏まえて札幌市職員の育児休業等に関する条例等が改正され、令和7年度において、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などが、順次進められているところである。 また、令和7年度から、勤務の終了からその次の勤務の開始までの間に一定時間を確保することを努力義務とする「勤務間インターバルの確保に係る取組」が開始されている。 任命権者においては、職員のワーク・ライフ・バランスの実現や、職員の健康維持及び福祉の向上のために、職員が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、引き続き職員が働きやすい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 心の健康づくり（メンタルヘルス対策）	職員が心身の健康を保つことは、その能力を十分に発揮することにつながり、公務能率の維持向上や活力ある組織を維持する観点からも重要である。 本市では、これまでも役職段階別研修や採用年次別研修等にて、定期的にメンタルヘルス対策の啓発に取り組んでいるが、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が続いていることから、令和6年度からは、既存の研修内容をさらに踏み込んだ各職場向けの出前研修も実施している。 メンタルヘルス不調の職員への個々の対応は、各職場が中心となって行っているが、任命権者においても、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求められる。
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ヘルスの不調や円滑なコミュニケーションの妨げによる職場環境の悪化等、公務能率を低下させ、個人はもちろんのこと、組織全体ひいては市民にまで悪影響を与えかねない行為である。 本市においては、毎年度研修を実施し、ハラスメント問題に対する職員の意識を高めるとともに、相談窓口を複数設置するなど、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。 任命権者においては、引き続き研修の機会等を通じてハラスメント防止に努めるとともに、各職場においても、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求められる。 また、近年は、職場外からの著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）や正当な行為をハラスメントであると主張し嫌がらせを行うハラスメ

	ントハラスメント等、その様態は多岐にわたり、ハラスメント防止策の策定、相談体制の強化や対応等、任命権者に求められる役割は大きくなっている。 令和6年度には、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、カスタマーハラスメントの定義、判断基準及び対応を定めており、組織で一丸となって対応していく姿勢を示したことについて評価する。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求められる。
6 服務規律の確保	本委員会では、服務規律の確保について繰り返し言及しているが、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している。 各職場においても、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、特に、職場内での不祥事については、業務の執行体制等の環境要因が存在することも少なくないことから、今一度、管理監督者を中心に、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、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求められる。
7 新たな人事給与制度	人事院は、令和6年勧告において、多様で有為な人材を確保するため、人事管理上の重点課題に対応するべく、給与制度のアップデートとして、包括的な見直しを行い、時代の要請に即した給与制度へと転換を図った。 本年は、真の人材マネジメント改革に取り組むとして、兼業制度の見直しや無給休暇の導入など、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、オンライン試験の導入や、柔軟なアルムナイ採用のための能力実証方法や公募手続きの簡素化など、採用の仕組みを包括的に見直すこととしている。 さらに、これからも優秀な人材を確保・定着させていくため、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、時々の職務・職責の変化に応じた給与水準の調整や、アウトプットで仕事を評価することを可能とする制度など、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こととされている。 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を行っていく。
8 教職員の処遇改善新たな人事給与制度	国においては、「令和の日本型学校教育」の実現に向けた教育環境整備の一環として、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、教職の重要性和職務や勤務の状況に応じた処遇改善を図ることとし、「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）」が本年6月に公布されたところである。 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必要がある。

	(おわりに) 食料品や原油などに代表される急激な物価上昇や不安定な国際情勢等が、市民生活に多大な影響を及ぼしている。市民がこれからも幸せに暮らしていくため、良質な市民サービスを安定して提供していくことは、地方自治体にとっての責務である。 市民サービスを担うのは札幌市であり、そして市職員である。しかしながら、生産年齢人口の減少と急激な少子化の進行は、いずれこれまでと同様の規模で職員を採用し続けること自体が困難となることを意味している。行政運営を取り巻く環境は、かつてないほどに厳しい局面を迎えつつある。 こうした状況乗り越え、急速に変化し続ける社会情勢に対応していくためには、効率的で生産性の高い行政運営体制を構築するとともに、今こそ、全ての職員が最高のパフォーマンスを発揮できる組織へと転換していかなければならない。そのためには、札幌市にとって必要な人材像を明らかにした上で、有為かつ多様な人材をしっかりと確保できる採用戦略と、職員の理解が得られる時代に応じた人事給与制度等を構築し、これらを有機的に結び付け、職員の意欲向上と成長の好循環を実現できる組織へと変革していくことが必要である。 札幌市を持続可能なまちとしていくためには、一人一人の職員の力が不可欠である。市議会及び市長にあっては、激動の時代で奮闘する職員の士気高揚のためにも、勧告制度の趣旨に理解を示され、この勧告を速やかに実施されることを期待する。
--	---

(6) 勧告

項 目	内 容
1 給料表	(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、若年層に重点を置きつつ、その他の職員も昨年を上回る改定を行うこと。 (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、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。 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。
2 諸手当	(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。 (2) 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、100分の4を適用すること。 (3) 通勤手当 通勤手当については、以下のとおり改定すること。 ア 令和7年4月1日以降の措置内容 交通用具使用者に対する通勤手当の月額を、片道5キロメートル未満の場合は月額2,500円、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4,700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7,800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10,900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14,000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17,100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20,200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23,300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26,400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29,600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32,800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36,000円、片道60キロメートル以上の場合は月額39,200円とすること。 イ 令和8年4月1日以降の措置内容 (ア) 交通用具使用者に対する通勤手当の額を66,900円を超えない範囲内で自動車等の使用距離区分に応じて支給すること。 (イ) 交通用具使用者又は交通機関等と交通用具の併用者のうち、自動車の駐車のための施設等を利用し、その料金を負担することを常例とする職員に対し、5,000円を超えない範囲内で1か月当たりの料金に相当する額を支給すること。 (ウ) 育児・介護の事情がある職員が通勤のため特別急行列車等を利用する場合の通勤手当の額は、現行の通勤手当の額に特別料金等の額を加算した額とすること。 (エ) 1か月当たりの交通機関等に係る通勤手当の額、交通用具に係る通勤手当の額、特別急行列車等に係る通勤手当の額及び駐車に係る通勤手当の額を合算した額の限度を150,000円とすること。 (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。 ア 令和7年12月期の支給割合 (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（定年前三任用短時間勤務職員にあっては、0.725月分）とし、勤勉手当の支給割合を1.075月分（定年前三任用短時間勤務職員にあっては、0.525月分）とすること。 (イ) 特定職員 期末手当の支給割合を1.075月分（定年前三任用短時間勤務職員にあっては、0.625月分）とし、勤勉手当の支給割合を1.275月分（定年前三任用短時間勤務職員にあっては、0.625月分）とすること。 (ウ) 特定任期付職員 期末手当の支給割合を0.975月分とし、勤勉手当の支給割合を0.9月分とすること。 イ 令和8年6月期以降の支給割合 (ア) 特定職員及び特定任期付職員以外の職員 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1.2625月分（定年前三任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.7125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1.0625月分（定年前三任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.5125月分）とすること。 (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1.0625月分（定年前三任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.6125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1.2625月分（定年前三任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.6125月分）とすること。 (ウ) 特定任期付職員 6月及び12月に支給される期末手当の支給割合を0.9625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0.8875月分とすること。
3 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、2の(4)のアについては令和7年12月1日から実施し、2の(3)のイ及び(4)のイについて

は令和8年4月1日から実施すること。

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、市議会から以下の条例案について意見を求められ、これらについて、異議のない旨意見の申出を行った。

年 月 日	条 例 案 名	概 要
R7. 5.29	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	育児を行う職員の仕事と家庭生活との両立を一層容易にするため、部分休業の取得範囲の拡大や各種支援制度の整備及び周知徹底を図るため、所要の改正を行う。
R7.12.4	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、地域手当の支給割合の引上げ、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・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、国の法改正等を踏まえた教育職員の処遇改善の一環として教職調整額の引上げ等を行うため、所要の改正を行う。
R8. 2.24	札幌市立学校教育職員特殊勤務手当条例の一部を改正する条例案	教育職員の処遇改善の一環として、本市の教育職員の部活動における児童等の指導の業務に対する教員特殊業務手当の支給額を引き上げるため、所要の改正を行う。

V 公 平 審 査

1 勤務条件に関する措置要求の審査

令和7年度における措置要求事案は、係属案件及び新規受理案件とにもない。

2 不利益処分に関する審査請求の審査

令和7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	R7.10.31 処分承認
		懲戒免職	

3 職員からの苦情の処理

令和7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	ハラスメント ・いじめ	その他	合計
相 談	3 件	0 件	5 件	0 件	0 件	4 件	2 件	14 件
処 理	3 件	0 件	5 件	0 件	0 件	4 件	2 件	14 件

VI 職 員 団 体

1 職員団体の登録

令和8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4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4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	札幌市中央区大通西12丁目 (北海道高等学校教職員 センター内)	//	//	H29. 4.20

なお、令和7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	1	1
札幌市教職員組合	2	1
全札幌教職員組合	1	1
計	6	3

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8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
議会事務局		人 1	人 1	人 3	人 1	人 0	人 6
市長 部 局	本庁	25	131	301	84	32	573
	区役所	10	40	192	10	0	252
教育委員会事務局		1	7	21	13	12	54
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		39	182	523	117	44	905
指定率（注1）		10.56%					

(令和8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
幼稚園	人 5	人 0	人 0	人 0	人 0	人 0	人 0	人 0	人 0	人 5
小学校	195	0	200	1	0	0	0	0	0	396
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	314	15	0	0	0	0	0	646
指定率（注2）	6.64%									

（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8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	市長	本庁市長事務部局（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／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 3件 不認定 1件
第一種圧力容器落成検査	0件
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
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
第2表

職員の構成
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 8 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、23,306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

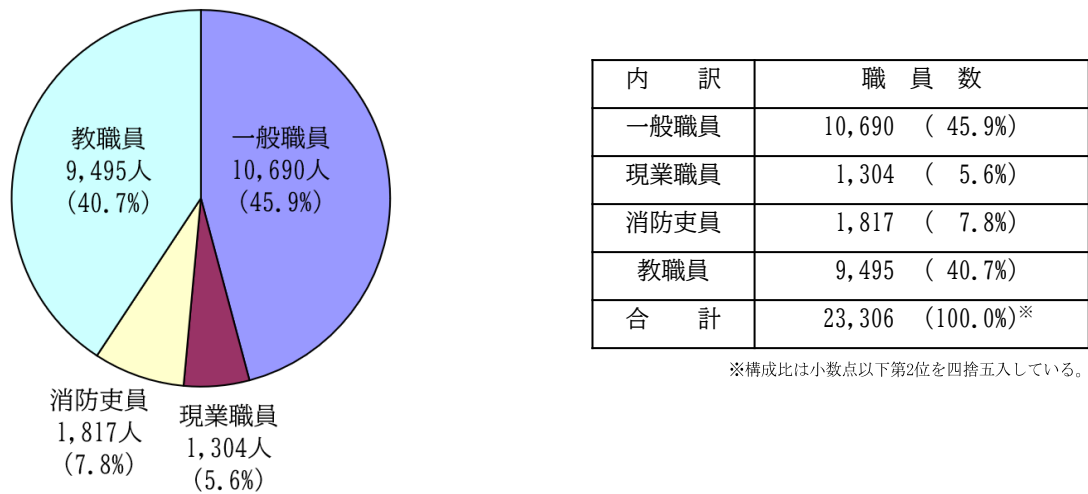


図 2 一般職員の年齢別構成（全体）

一般職員全体 10,690人（平均39.9歳）

（人）

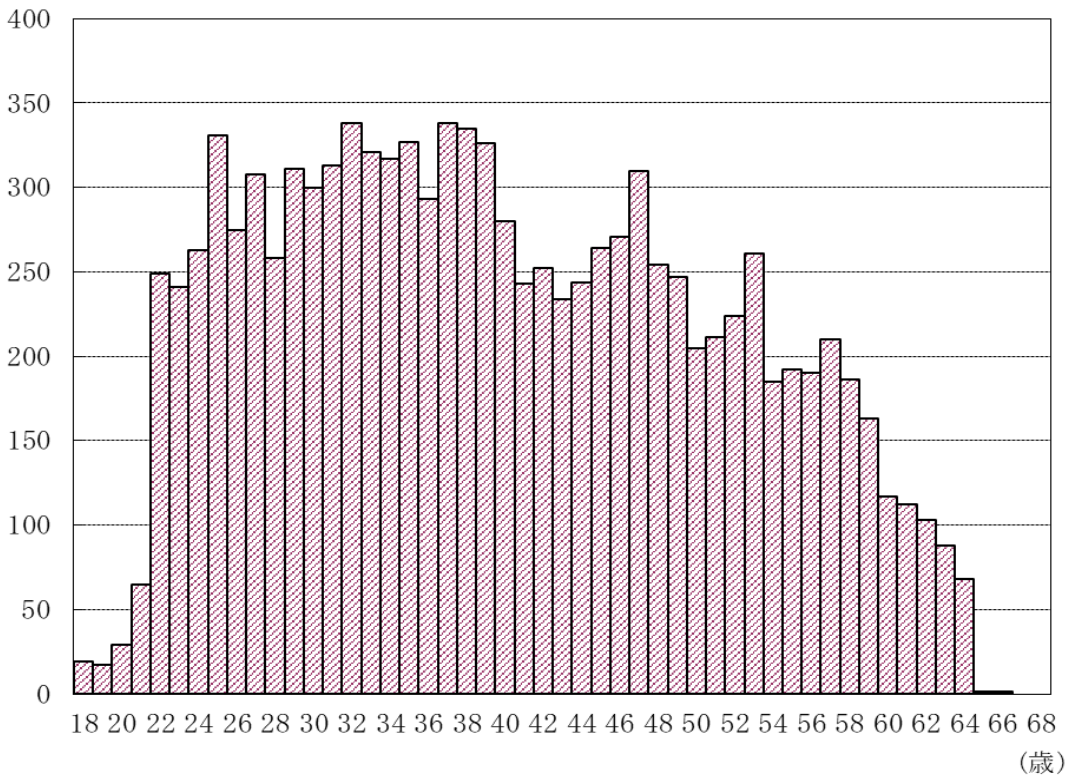


図3 一般職員の年齢別構成（事務職員）

事務職員 6,197人（平均40.4歳）

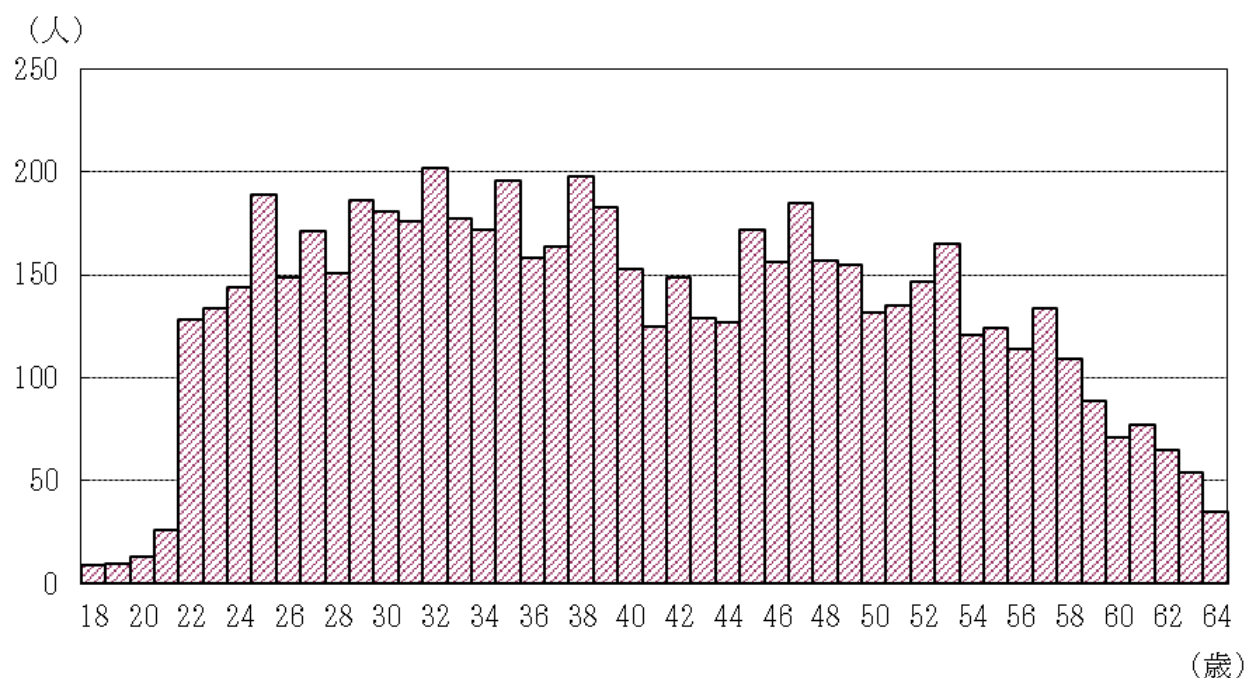


図4 一般職員の年齢別構成（技術職員）

技術職員 4,493人（平均39.2歳）

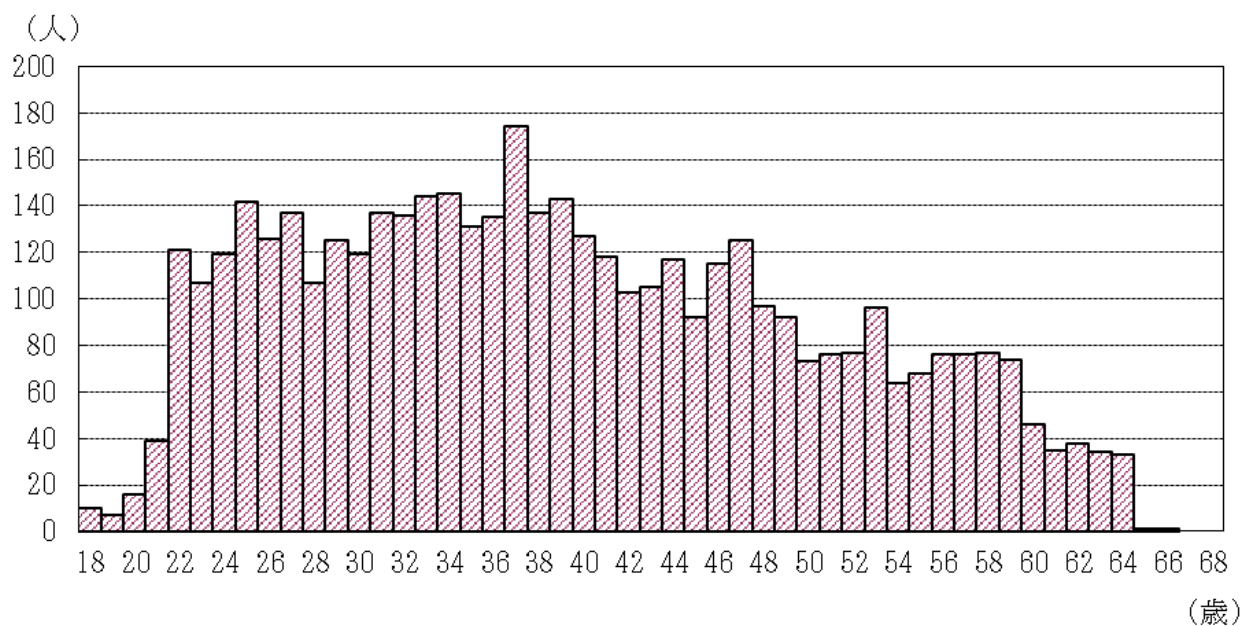
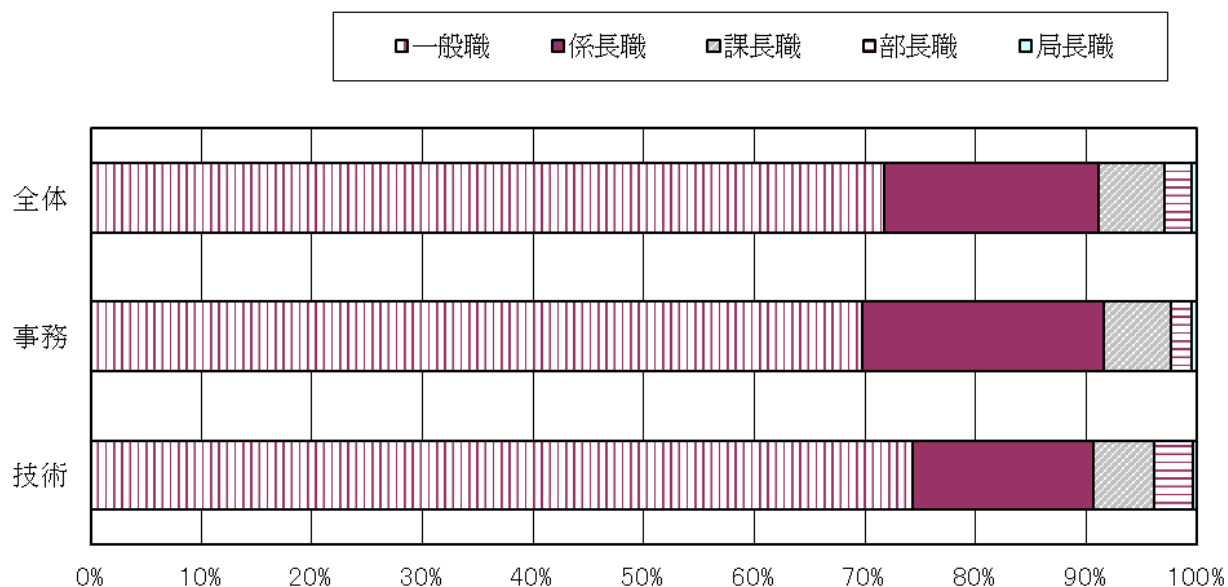
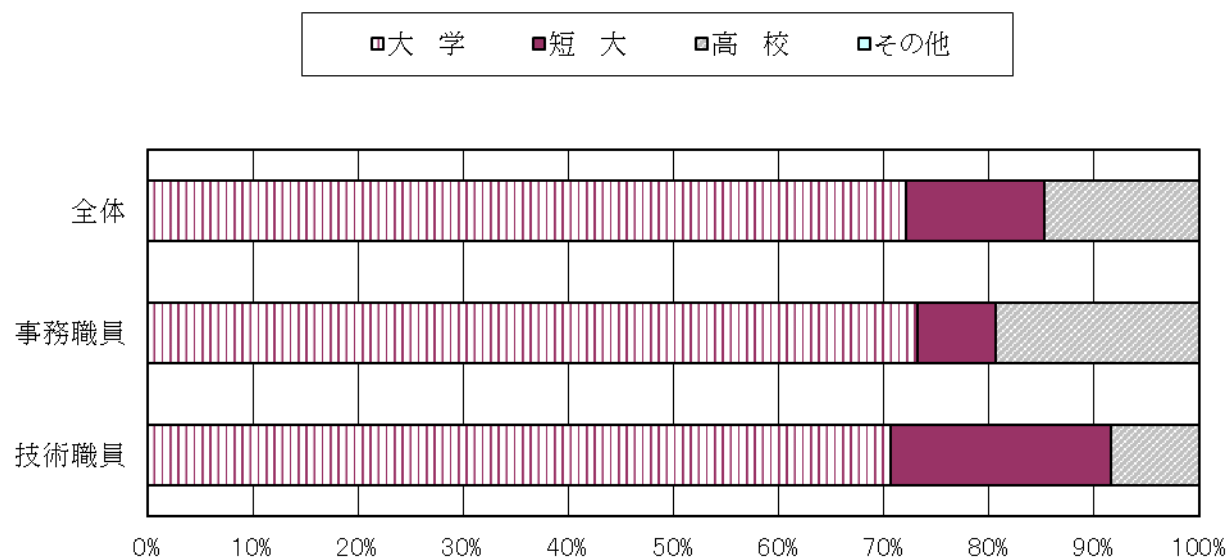


図5 一般職員の職の階位別構成



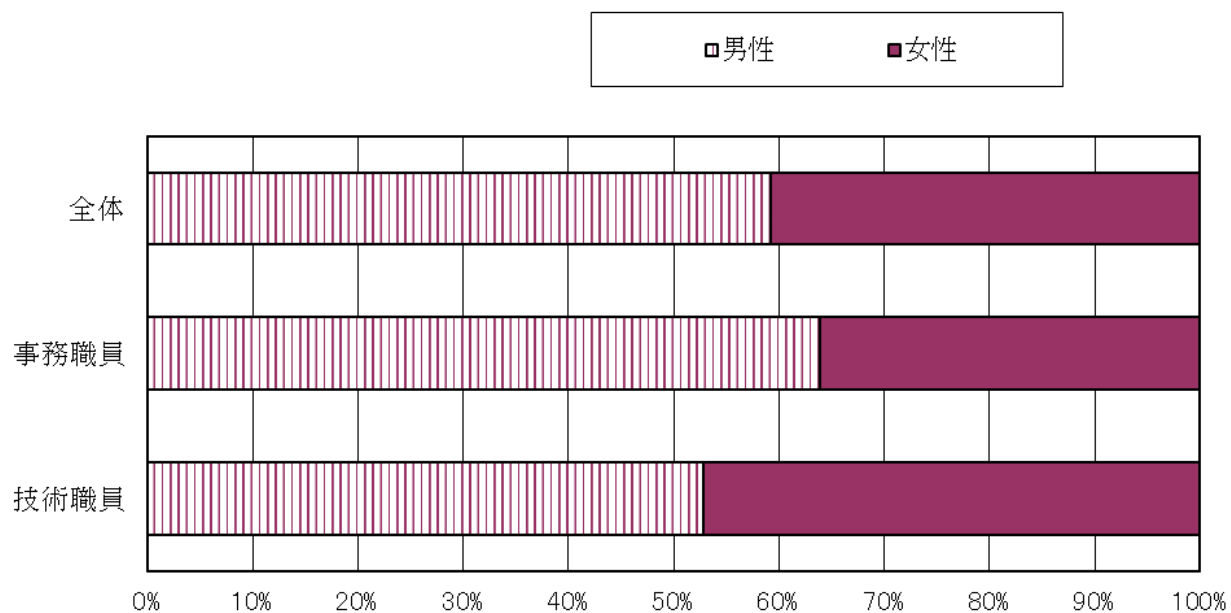
	合 計	一般職	係長職	課長職	部長職	局長職
全 体	10,690	7,664 (71.7%)	2,081 (19.5%)	628 (5.9%)	270 (2.5%)	47 (0.4%)
事務職員	6,197	4,325 (69.8%)	1,347 (21.7%)	383 (6.2%)	112 (1.8%)	30 (0.5%)
技術職員	4,493	3,339 (74.3%)	734 (16.3%)	245 (5.5%)	158 (3.5%)	17 (0.4%)

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	10,690	7,708 (72.1%)	1,404 (13.1%)	1,576 (14.7%)	2 (0.0%)
事務職員	6,197	4,534 (73.2%)	465 (7.5%)	1,197 (19.3%)	1 (0.0%)
技術職員	4,493	3,174 (70.6%)	939 (20.9%)	379 (8.4%)	1 (0.0%)

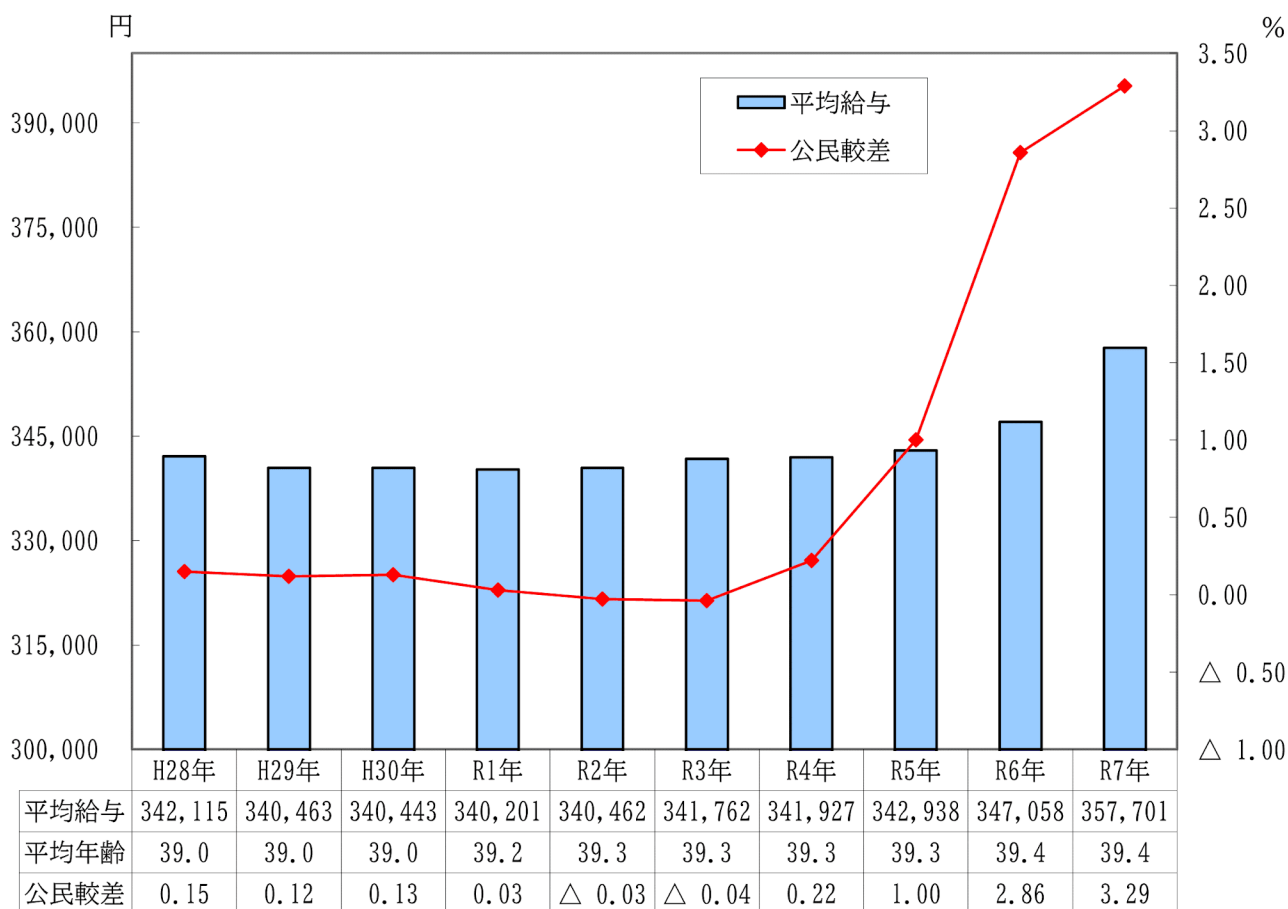
図7 一般職員の男女別構成



	合 計	男 性	女 性
全 体	10,690	6,336 (59.3%)	4,354 (40.7%)
事務職員	6,197	3,963 (64.0%)	2,234 (36.0%)
技術職員	4,493	2,373 (52.8%)	2,120 (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
令和7年	3.29 %	11,958 円	3.62 %	15,014 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。

関係部局保存期間	1 年
----------	-----

人事委員会年報 令和 7 年度
(令和 8 年 (2026 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