

人事委員会年報

令和5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	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	19
V 公平審査	20
1 勤務条件に関する措置要求の審査	20
2 不利益処分に関する審査請求の審査	20
3 職員からの苦情の処理	20
VI 職員団体	21
1 職員団体の登録	21
2 管理職員等の指定状況	22
VII 労働基準監督機関	23
1 適用事業所の号別決定	23
2 職権行使の状況	24
VIII 公平委員会の事務の受託	24
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	24
2 受託事務の内容	24
参考資料	
第1表 職員の構成	27
第2表 公民較差の推移	31

I 委 員 会

1 委 員 (令和6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5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	3回	
市 議 会 出 席	25回	
会 議 ・ 研 修 会	1回 (2日)	・全国人事委員会連合会公平審査事務研修会分科会 (7/6・札幌) ・全国人事委員会連合会公平審査事務研修会全体研 修会(7/7・札幌)
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(9/21)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3年度	2	1	2	2	3	3	2	5	1	2	2	3	28	103
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

(2) 委員会会議の開催状況

No.	開催年月日	審 議 案 件
1	R5. 4. 13	<ul style="list-style-type: none"> ・令和5年度職員採用（大学の部、資格・免許職）試験の実施について ・令和4年審第1号事案に係る審査について ・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4年度） ・令和4年審第1号事案に係る審査について（その他）
2	R5. 4. 20	<ul style="list-style-type: none"> ・人事委員会事務局職員の人事発令について ・令和5年職種別民間給与実態調査の実施概要について ・令和4年審第2号事案に係る審査について
3	R5. 5. 11	<ul style="list-style-type: none"> ・令和4年審第2号事案に係る審査について
4	R5. 5. 19	<ul style="list-style-type: none"> ・一般職員の昇任選考について
5	R5. 5. 25	<ul style="list-style-type: none"> ・一般職員の採用選考について
6	R5. 6. 9	<ul style="list-style-type: none"> ・令和5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5年度職員採用（大学の部、資格・免許職）試験申込状況 ・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4年審第2号事案に係る審査について
7	R5. 6. 23	<ul style="list-style-type: none"> ・一般職員の昇任選考について ・令和5年度職員採用（大学の部、資格・免許職）試験 第1次筆記試験の受験状況 ・令和4年審第2号事案に係る審査について ・解雇予告除外認定について
8	R5. 7. 10	<ul style="list-style-type: none"> ・一般職員の採用選考について ・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 ・令和4年審第1号事案に係る審査について ・人事委員会事務局職員の人事発令について ・令和5年札幌市職員給与実態調査の概要について ・札幌市職員の任用に関する規則施行細目等の一部改正について
9	R5. 7. 26	<ul style="list-style-type: none"> ・令和5年職種別民間給与実態調査の実施状況について ・令和4年審第2号事案に係る審査について
10	R5. 8. 7	<ul style="list-style-type: none"> ・令和5年度職員採用（大学の部、資格・免許職）試験採用候補者名簿の確定について ・職員採用試験の見直しについて
11	R5. 8. 21	<ul style="list-style-type: none"> ・令和5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5年度係長職候補者試験の実施について ・一般職員の採用選考について

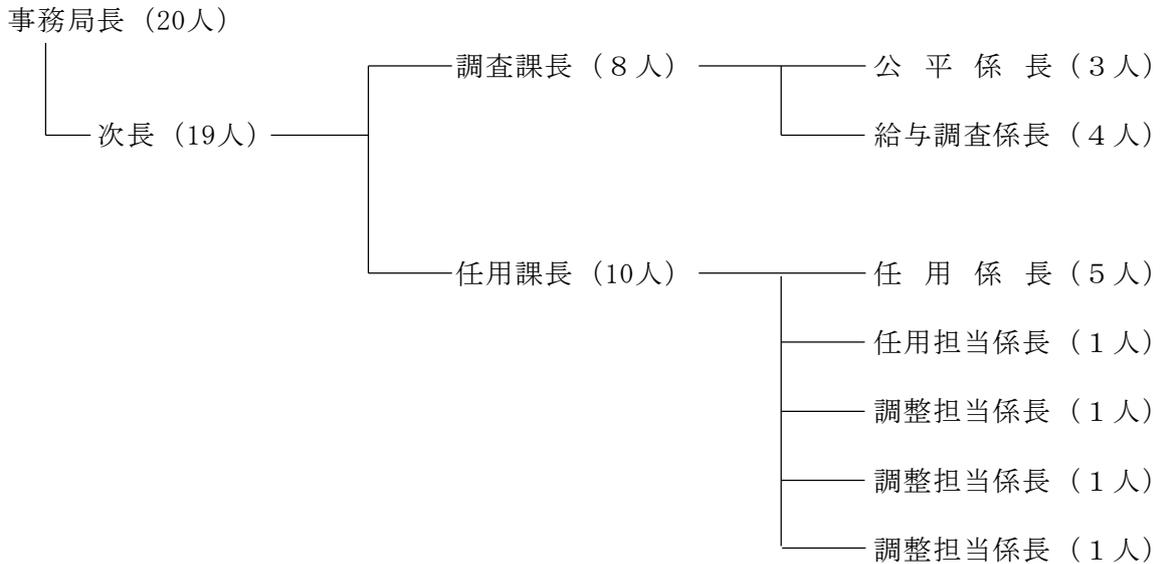
No.	開催年月日	審 議 案 件
		<ul style="list-style-type: none"> ・市長等に対する業務状況の報告について（令和4年度） ・第66回全国人事委員会連合会公平審査事務研修会開催協議会の解散について ・令和5年人事院勧告の概要について ・特定任期付職員の採用について ・令和5年職員の給与勧告に関する基本方針について
12	R5. 9. 4	<ul style="list-style-type: none"> ・令和5年度職員採用（短大の部、資格・免許職、高校の部及び社会人経験者の部）試験申込状況について ・令和5年公民較差及び職種別民間給与実態調査結果の概要等について ・令和5年職員の給与勧告に関する改定方針について ・令和5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 ・職員採用試験の見直しに係る周知について
13	R5. 9. 8	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の給与に関する報告及び勧告
14	R5. 9. 21	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の給与に関する報告及び勧告（継続審議） ・一般職員の昇任選考について ・消防吏員の昇任選考について
15	R5. 9. 25	<ul style="list-style-type: none"> ・一般職員の採用選考について
16	R5. 10. 3	<ul style="list-style-type: none"> ・令和5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5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4年審第2号事案に係る審査について
17	R5. 10. 18	<ul style="list-style-type: none"> ・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5年改定について ・令和4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	R5. 11. 6	<ul style="list-style-type: none"> ・令和5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4年審第2号事案に係る審査について ・令和5年度係長職候補者試験第1次試験の実施状況について ・令和5年度の労働基準法等に基づく定期調査について
19	R5. 11. 24	<ul style="list-style-type: none"> ・令和5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	R5. 12. 5	<ul style="list-style-type: none"> ・令和5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 ・条例案に対する意見について
21	R5. 12. 14	<ul style="list-style-type: none"> ・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

No.	開催年月日	審 議 案 件
		<ul style="list-style-type: none"> 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会計年度任用職員の給与等に関する条例施行規則の一部改正に係る協議について 解雇予告除外認定について
22	R6. 1. 9	<ul style="list-style-type: none"> 令和5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5年度係長職昇任候補者名簿の確定について 令和4年審第2号事案に係る審査について
23	R6. 1. 19	<ul style="list-style-type: none"> 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 令和4年審第2号事案に係る審査について 令和6年度職員採用試験日程（案）について 令和7年度実施予定の職員採用（大学の部）試験の詳細について 令和4年審第2号事案に係る審査について
24	R6. 2. 9	<ul style="list-style-type: none"> 令和6年度職員採用（大学の部）試験（SPI方式）の実施について 令和4年審第2号事案に係る審査について
25	R6. 2. 28	<ul style="list-style-type: none"> 特定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 令和4年審第2号事案に係る審査について
26	R6. 3. 11	<ul style="list-style-type: none"> 一般職員の採用選考について 札幌市職員の勤務条件に関する条例施行規則の一部改正について 札幌市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 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 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改正について 令和4年審第2号事案に係る審査について 解雇予告除外認定について（報告第3号） 解雇予告除外認定について（報告第4号）
27	R6. 3. 21	<ul style="list-style-type: none"> 令和4年審第2号事案に係る審査について（継続審議） 一般職員の採用選考について 公益的法人等への札幌市職員の派遣等に関する規則の一部を改正する規則案について 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 札幌市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
28	R6. 3. 28	<ul style="list-style-type: none"> 令和4年審第2号事案に係る審査について（継続審議）

No.	開催年月日	審 議 案 件
		<ul style="list-style-type: none"> ・ 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6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5年度労働基準法等に基づく定期調査実施結果について ・ 措置要求書の提出について ・ 令和6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6年4月15日現在）



2 主な事務分掌（令和6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6年度）

66,717千円（前年度 46,855千円）

（内訳）・ 委員報酬	9,636千円
・ 人事委員会運営費	37,081千円
・ 有為かつ多様な人材確保事業	20,000千円

Ⅲ 任 用

令和5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
	一 般 事 務		人	人	人	倍
大 学 の 部		行政コース	1,072	807	188	4.3
		福祉コース	73	56	19	2.9
		学 校 事 務	58	43	13	3.3
		土 木	74	63	31	2.0
		建 築	20	16	6	2.7
		電 気	30	26	9	2.9
		機 械	29	26	8	3.3
		衛 生	54	44	5	8.8
		造 園	21	16	6	2.7
		消 防 吏 員	175	154	25	6.2
		小 計	1,606	1,251	310	4.0
短 大 の 部		一 般 事 務	124	88	7	12.6
		学 校 事 務	28	22	7	3.1
		土 木	9	5	1	5.0
		電 気	1	1	1	1.0
		機 械	3	0	0	-
		消 防 吏 員	137	108	14	7.7
	小 計	302	224	30	7.5	
資 格 ・ 免 許 職		保 健 師	28	26	7	3.7
		保 育 士	51	40	23	1.7
		栄 養 士	61	49	1	49.0
		小 計	140	115	31	3.7
高 校 の 部		一 般 事 務	219	181	19	9.5
		学 校 事 務	15	12	2	6.0
		土 木	31	26	7	3.7
		電 気	6	4	2	2.0
		機 械	8	8	2	4.0
		消 防 吏 員	165	136	16	8.5
	小 計	444	367	48	7.6	
社 会 人 経 験 者 の 部	一 般 事 務	行政コース	859	604	21	28.8
		福祉コース	47	37	10	3.7
		土 木	54	35	5	7.0
		建 築	16	10	2	5.0
		電 気	31	26	3	8.7
		機 械	29	22	1	22.0
		衛 生	30	27	1	27.0
		造 園	5	3	1	3.0
		保 健 師	27	23	3	7.7
		保 育 士	32	29	9	3.2
	小 計	1,130	816	56	14.6	
合 計			3,622	2,773	475	5.8

イ 試験日程

区 分 日 程	大学の部、保健師	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5年4月17日	令和5年6月21日	令和5年6月21日
受 付 期 間	令和5年4月21日 ） 令和5年5月12日	令和5年7月3日 ） 令和5年7月21日	令和5年7月3日 ） 令和5年7月21日
第1次試験日	令和5年6月18日 ） 令和5年7月2日	令和5年9月24日 ） 令和5年10月7日	令和5年9月24日 ） 令和5年11月3日
第1次試験 合格発表日	大学の部 (一般事務(行政、福祉)、学校事務) 令和5年7月7日 上記以外 令和5年6月23日	短大及び高校の部 (一般事務) 令和5年10月13日 上記以外 令和5年9月29日	一般事務 (行政) 令和5年11月10日 上記以外 令和5年10月20日
第2次試験日	令和5年6月23日 ） 令和5年7月31日	令和5年9月29日 ） 令和5年10月30日	令和5年10月20日 ） 令和5年11月26日
名簿確定日	令和5年8月7日	令和5年11月6日	令和5年12月5日
最終合格発表日	令和5年8月10日	令和5年11月10日	令和5年12月8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	56 人	45 人	1 人	45.0 倍
学校事務	46	36	1	36.0

※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5年8月28日
受 付 期 間	令和5年9月4日～令和5年9月15日
第1次選考日	令和5年11月11日
第1次選考合格発表	令和5年11月29日
第2次選考日	令和5年12月19日
最終合格発表	令和6年1月10日

イ 非公募式採用選考

令和5年度の採用選考の結果は、局長職1名、部長職6名、課長職11名、係長職4名及び一般職3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 ^{※1}	受験者数 ^{※2}	登録者数 ^{※3}	倍率
		人	人	人	倍
事務	Ⅱ	712	251	27	9.6
	Ⅲ	1,304	733	50	14.9
	小計	2,016	984	77	13.1
土木系	Ⅱ	103	80	9	9.3
	Ⅲ	250	183	12	15.6
	小計	353	263	21	12.9
建築系	Ⅱ	24	18	1	18.0
	Ⅲ	82	61	2	31.5
	小計	106	79	3	27.0
設備系	Ⅱ	42	36	4	9.3
	Ⅲ	163	104	4	26.5
	小計	205	140	8	17.9
衛生系	Ⅱ	48	24	3	8.3
	Ⅲ	96	55	1	55.0
	小計	144	79	4	20.0
合計	Ⅱ	929	409	44	9.6
	Ⅲ	1,895	1,136	69	16.8
	総計	2,824	1,545	113	14.0

※1・2 有資格者数及び受験者数は1次試験免除者を除く。

※3 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5年8月21日	令和5年10月21日	令和5年11月10日	令和5年11月25日	令和5年12月4～15日	令和6年1月9日

(2) 昇任選考

令和5年度の昇任選考の結果は、一般職員193名（局長職12名、部長職52名、課長職93名、係長職36名）、消防吏員13名（消防監3名、消防司令長10名）、計206名である。

3 転任（選考）

令和5年度の転任選考の対象者はいなかった。

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	145人	41人	3.5倍	
	精神科療法士	20 (9)	2 (0)	10.0	
	動物専門員	69 (9)	2 (1)	34.5	
	学芸員	1	1	1.0	
	会計年度任用職員 (フルタイム)	196	164	1.2	
病院事業 管理者	一般職員	医師	35	35	1.0
		薬剤師	5	3	1.7
		助産師	5 (1)	4 (0)	1.3
		看護師	94 (10)	66 (5)	1.4
		診療放射線技師	20 (3)	2 (0)	10.0
		歯科衛生士	6	1	6.0
		理学療法士	4	1	4.0
精神科療法士	6 (6)	1 (1)	6.0		
交通事業 管理者	高速電車運転手	88	13	6.8	

()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	238	15	15.9
	消 防 司 令 補 A	312	25	12.5
	消 防 司 令 補 B	3	2	1.5
	消 防 士 長 A	156	32	4.9
	消 防 士 長 B	2	1	2.0
	消 防 士 長 C	0	0	-
	合 計	711	75	9.5

※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 81	人 5	倍 16.2

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5年9月21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5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5年4月1日現在
調査内容	令和5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5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164所
調査内容	令和5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5年4月分の初任給の状況 令和4年8月から令和5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5年4月24日から同年6月16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)
354,158円	350,668円	3,490円 (1.00%)

(4) むすび

項目	内 容
1 給与の改定	<p>(1) 月例給</p> <p>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</p> <p>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必要がある。</p> <p>(イ) 行政職給料表以外の給料表</p> <p>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>

改定を行う必要がある。

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。

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。

イ 諸手当

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。

なお、人事院勧告において新たに設けることとされた在宅勤務等手当については、国の取扱いや他の地方公共団体の動向を注視し、検討していく必要がある。

(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6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5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5年12月1日から実施し、令和6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6年4月1日から実施することが適当である。

2 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

人口減少や少子高齢化の急速な進行を始めとした社会情勢の変化や就業意識の多様化等を背景に、民間企業や国、他の地方公共団体等との間で人材獲得競争が激化しており、職員採用を取り巻く環境は厳しい状況にある。

質の高い行政サービスを継続的に提供していくためには、有為かつ多様な人材を安定的に確保していかなければならない。

このため、本委員会及び任命権者においては、本市職員としての仕事の魅力、やりがい等が伝わるよう、就職説明会やインターンシップの実施を始め、様々な広報活動を展開してきた。今後も、効果

的な広報媒体を活用し、就職希望者のニーズに即した広報活動の展開により、更なる受験者数の確保に努めることが重要である。

加えて、採用試験合格後の採用辞退者や採用後の早期離職者が一定数見受けられるため、受験者が本市の仕事内容や職場環境について十分理解できるように、広報活動を通じて丁寧に説明するほか、若手職員がやりがいをもって仕事に取り組める環境づくりに注力する必要がある。

また、全国的に見ても公務員採用試験の受験者数・競争率が低水準にとどまっている中、国や他の地方公共団体において、採用試験制度の様々な見直しが行われている。本委員会においても、採用試験の負担を軽減する目的から、令和3年度より、一般技術及び消防吏員の職で専門試験を廃止するなど見直しを行ってきたところであるが、受験者数はいまだ減少傾向にある。採用試験の内容や実施時期など、より受験しやすい試験制度について検討を進める必要がある。

さらに、就業意識や転職に対する考え方の変化により若年層の転職が活発化していることから、転職希望者が応募しやすい採用の在り方についても検討すべきである。

そして、任命権者においては、複雑・高度化する市民ニーズや行政課題に的確に対応するため、多様かつ専門的な能力及び経験を有する人材を登用する観点から、外部人材や任期付職員の活用を引き続き検討する必要がある。

(2) 人材の育成

社会情勢の変化に応じた柔軟かつ高度な行政サービスを提供し、多様な市民ニーズ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、職員の適材適所の配置及び登用、職員の能力開発等を通じた職員の育成もまた重要である。

任命権者においては、長期的な人材の育成を図る観点から、目指すべき職員像や現在の課題を踏まえた育成の在り方について方針を明確にし、全ての職員と共有する必要がある。

また、執務内外での研修及び職務付与を効果的に組み合わせることにより、職員のキャリア形成や能力向上の支援に努めるとともに、日常業務において職員自らが能力を高め、互いに成長しあえる組織風土を醸成することも重要である。そのためには、管理職の果たす役割も非常に重要となるため、管理職のマネジメント能力の向上にも力を注いでいくことが求められる。

一方、多様な視点からより良い市民サービスを提供していくためには、年齢、性別、障がい、職員が置かれている状況にかかわらず、職員一人一人が活躍できる職場環境や人事制度の構築が必要である。

特に、職員全体に占める女性の割合は上昇してきており、活躍の場が広がってきているものの、役職者に占める女性職員の割合は依

	<p>然として低い状況にあることから、仕事と生活を両立できる体制やモチベーションの向上に努め、活躍の場の拡大を図っていくべきである。</p> <p>また、地方公務員法の改正により、令和5年度以降、定年が段階的に引き上げられることとなったため、高齢層の職員一人一人が公務で培ってきた知識、技術、経験を十分に発揮し、モチベーションを維持できるような適材適所の配置を進めることがますます重要となっている。</p> <p>このほか、人事評価については、職員の能力・実績を適切に把握し、的確に評価につなげていく必要があり、それにより評価に対する信頼性を更に向上させることが重要である。そのうえで、評価結果を人員配置や昇任管理、給与処遇に適切に反映させるとともに、職員の意欲向上を図り、更なる成長につなげるなど、人材の育成にも活用していくことが重要である。</p>
<p>3 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>職員が心身ともに健康で働き続けるためには、長時間労働の是正が急務であり、職員のワーク・ライフ・バランス実現の観点からも実効性のある対策を速やかに講じていく必要がある。</p> <p>月100時間以上の長時間労働を行っている職員の数は、新型コロナウイルス感染症対応による業務等の影響で増加傾向にあったが、令和4年度は一定の抑制が図られている。</p> <p>一方で、依然として長時間労働が多い傾向にある部署があり、職員の心身の健康や業務の能率への影響が懸念される。</p> <p>管理監督者は、それぞれの職位に応じた役割を改めて認識し、業務分担の平準化や、デジタル技術の積極的な活用などによる業務の合理化・効率化に継続して取り組んでいく必要がある。加えて、任命権者においては、適切な人員配置を行うことが重要である。</p> <p>また、教員の長時間労働や働き方等が全国的な問題となっており、国レベルでの議論が行われている。</p> <p>こうした問題は、本市においても例外ではなく、本市教育委員会では、令和2年度に働き方改革に向けた指針を定め、先進的な取組事例の共有を図るなどして、対策を進めているところであるが、今後も、国の議論や制度改正の動向に留意しながら、継続した取組を進めていく必要がある。</p> <p>(2) 多様で柔軟な働き方の推進</p> <p>職員が出産や育児、介護等の事情やライフステージに応じて、多様で柔軟な働き方を選択できる職場環境の整備は、職員の能力発揮や公務能率の向上のほか、有為な人材の確保にもつながる。</p> <p>本市では、新型コロナウイルス感染症への対応を契機として、在宅勤務制度や時差出勤制度が導入され、その後も職員アンケート等による検証を行いながら、時差出勤制度の柔軟化等の改善も行われてきている。引き続き、職員の声を反映させ、利用しやすくなるよ</p>

	<p>う制度の検討を行うとともに、在宅勤務を行うための作業環境の整備等も進めていく必要がある。</p> <p>また、昨年育児休業の制度改正が行われ、特に男性職員の取得率は確実に上昇してきているところであるが、男女問わず育児休業を安心して取得でき、かつ、所属職員の負担を軽減するためには、年度の途中においても代替の正規職員を適切に配置できる体制を整備していくことも必要である。</p> <p>国においては、フレックスタイム制の拡充による「選択的週休3日」の職員全般への利用拡大や、終業と始業の間に一定の休息時間を設ける「勤務間インターバル」の導入に向けた準備が進められているところであり、そうした動向にも留意しながら、引き続き、職員の働きやすい環境整備を推進されたい。</p>
<p>4 心の健康づくり（メンタルヘルス対策）</p>	<p>職員が心身の健康を保持し、職務に従事することは、公務能率の向上や質の高い行政サービス提供の観点からも重要であるが、職員の精神疾患による休務・休職者の割合は依然として増加傾向が続いている。</p> <p>年代別に見ると、20代の若手職員の休務の割合が高い傾向にあり、対策の一つとして、新規採用職員に対する保健師の個別面談が行われているが、各所属においても、所属長による面談を通じて心身の健康状態の確認や健康管理への動機付けを高めていく必要がある。</p> <p>管理監督者においては、日頃から職員の様子に目を配り、積極的にコミュニケーションを図るなど、風通しの良い職場環境づくりに努めるとともに、職員の個別の事情や状況に応じ、必要な助言や相談窓口の案内等の適切な対応が求められる。</p>
<p>5 ハラスメントの防止</p>	<p>職場内でのハラスメントは、職場環境の悪化や公務能率の低下を招くほか、近年増加している職員のメンタルヘルスの不調による休務・休職という事態にもつながりかねない。</p> <p>ハラスメント相談窓口には、様々な相談が寄せられているが、パワーハラスメントに関する相談が大きな割合を占めている。</p> <p>任命権者は、パワーハラスメント防止対策として、ハラスメントに該当する具体的な事例を明示して、職員向けホームページでの周知や、研修等の取組を行っている。各職員は、ハラスメントに関する正しい知識を身につけることが重要であり、特に管理監督者や指導を行う立場にある職員は、適切な指導とハラスメントの違いを正しく理解することが必要となっている。また、相談を受ける職員は、相談内容を理解し、適切な対応や助言を行えるよう、専門的なスキルや相談対応能力の一層の向上を図ることが求められる。</p> <p>任命権者においては、引き続き、ハラスメント防止・排除の取組を進めるとともに、各職場においては、良好な人間関係を築き、相談しやすい職場風土の醸成に努めていただきたい。</p>
<p>6 服務規律の確保</p>	<p>市政に対する市民の信頼を確保するためには、職員一人一人が高い倫理感や使命感を持ち、日々の業務を遂行することが不可欠である。</p>

	<p>しかしながら、依然として市民からの信頼を損なうような不祥事や不適切な事務処理による事故が発生している。</p> <p>令和4年度も公金の横領など、免職処分に至るような重大な職員の不祥事が発生しており、そのうち教職員においては、未成年者に対するわいせつ行為や、児童買春等の悪質性の高い事件が近年連続して発生している。</p> <p>各任命権者においては、これまでも各種通知の発出、管理職を始めとした職員への研修等により不祥事防止対策を推進してきたところであるが、今後もあらゆる機会を通じて職員への注意喚起を行い、不祥事防止に取り組むことが求められる。</p>
7 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備	<p>国においては、職員一人一人が躍動でき、Well-beingが実現される公務を目指す取組の一環として、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備を進めており、令和6年に必要な措置を講ずる方針である。また、65歳定年の完成を視野に入れた給与水準の在り方については、人事管理に係る他の制度と一体で引き続き検討を行うこととしている。</p> <p>本委員会においても、国及び他の地方公共団体の動向を注視しつつ、本市の実態を踏まえた給与制度となるよう検討を進めていく必要がある。</p>
	<p>(おわりに)</p> <p>数年にわたり総力を挙げて取り組んできた新型コロナウイルス感染症対応についてはその業務が縮小化されつつあるものの、人口構造の変化やデジタル化の進展などにより顕在化する課題に対しても的確な対応が求められるなど、職員は、今なお厳しい状況に置かれている。</p> <p>また、原油価格や物価の高騰が続いており、職員の生活にも大きな影響が及んでいる。</p> <p>今後も、職員が安心して職務に精励するためには、勤務環境の整備はもとより、社会情勢の変化に応じた給与制度にしていく必要がある。</p> <p>それにより、やりがいを持って能力を最大限に発揮しながら働くことのできる組織となり、より質の高い行政サービスの提供にもつながると考えられる。</p> <p>市議会及び市長におかれては、勧告制度の趣旨に理解を示され、速やかにこの勧告を実施されるよう要請する。</p>

(5) 勧告

項目	内容
1 給料表	<p>(1) 行政職給料表</p> <p>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</p> <p>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。</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</p>

	<p>は、人事院勧告の内容に準じて改定すること。</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) 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5年12月期の支給割合</p> <p>(ア) (イ)及び(ウ)以外の職員 期末手当の支給割合を1.25月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては0.7月分）とし、勤勉手当の支給割合を1.05月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0.5月分）とすること。</p> <p>(イ) 特定職員 期末手当の支給割合を1.05月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0.6月分）とし、勤勉手当の支給割合を1.25月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0.6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6年6月期以降の支給割合</p> <p>(ア) (イ)及び(ウ)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1.225月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.6875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1.025月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.4875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1.025月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.5875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1.225月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.5875月分）とすること。</p> <p>(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それぞれ1.7月分とすること。</p>
3 改定の実施時期	<p>この改定は、令和5年4月1日から実施すること。ただし、2の(2)のイについては令和5年12月1日から実施し、2の(2)のウについては令和6年4月1日から実施すること。</p>

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
R5.12. 5	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、期末・勤勉手当の支給割合を引き上げる等のため、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に適用される給料表の改定を行うとともに、期末手当の支給割合を引き上げるため、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等を考慮して、本市の会計年度任用職員の給料表の改定を行うとともに、勤勉手当の支給を開始する等のため、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及び地方公務員法の一部を改正する法律の施行に伴う関係条例の整備等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を引き上げる等のため、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5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5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	
分限処分取消請求事案 (令和4年審第1号事案)	R4. 7. 27	札幌市長	R5. 10. 18 却下
		分限休職	
懲戒処分取消請求事案 (令和4年審第2号事案)	R4. 9. 2	教育委員会	R6. 3. 28 処分承認
		懲戒免職	

3 職員からの苦情の処理

令和5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	セクハラ・いじめ	その他	合計
相談	1件	1件	2件	0件	0件	3件	0件	7件
処理	1件	1件	2件	0件	0件	3件	0件	7件

VI 職 員 団 体

1 職員団体の登録

令和6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5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	0
札 幌 市 教 職 員 組 合	1	0
全 札 幌 教 職 員 組 合	0	0
計	4	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6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	23	134	296	84	29	566	
	区 役 所	10	42	189	10	0	251	
教育委員会事務局		1	6	20	12	12	51	
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		37	186	514	116	41	894	
指 定 率 (注 1)		10.57%						

(令和6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	9	0	0	0	0	0	0	0	0	9
小 学 校	196	0	200	1	0	0	0	0	0	397
中 学 校	96	0	98	1	0	0	0	0	0	195
義務教育学校	1	1	1	0	0	0	0	0	0	3
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	315	6	312	15	0	0	0	0	0	648
指 定 率 (注 2)	6.75%									

(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6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／児童相談所家庭支援課一時保護一係、一時保護二係及び一時保護三係／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／農業支援センター／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／児童相談所（家庭支援課一時保護一係、一時保護二係及び一時保護三係を除く。）／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5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 6 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、23,092 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	10,588 (45.9%)
現業職員	1,351 (5.9%)
消防吏員	1,805 (7.8%)
教 職 員	9,348 (40.5%)
合 計	23,092 (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 10,588人（平均40.0歳）

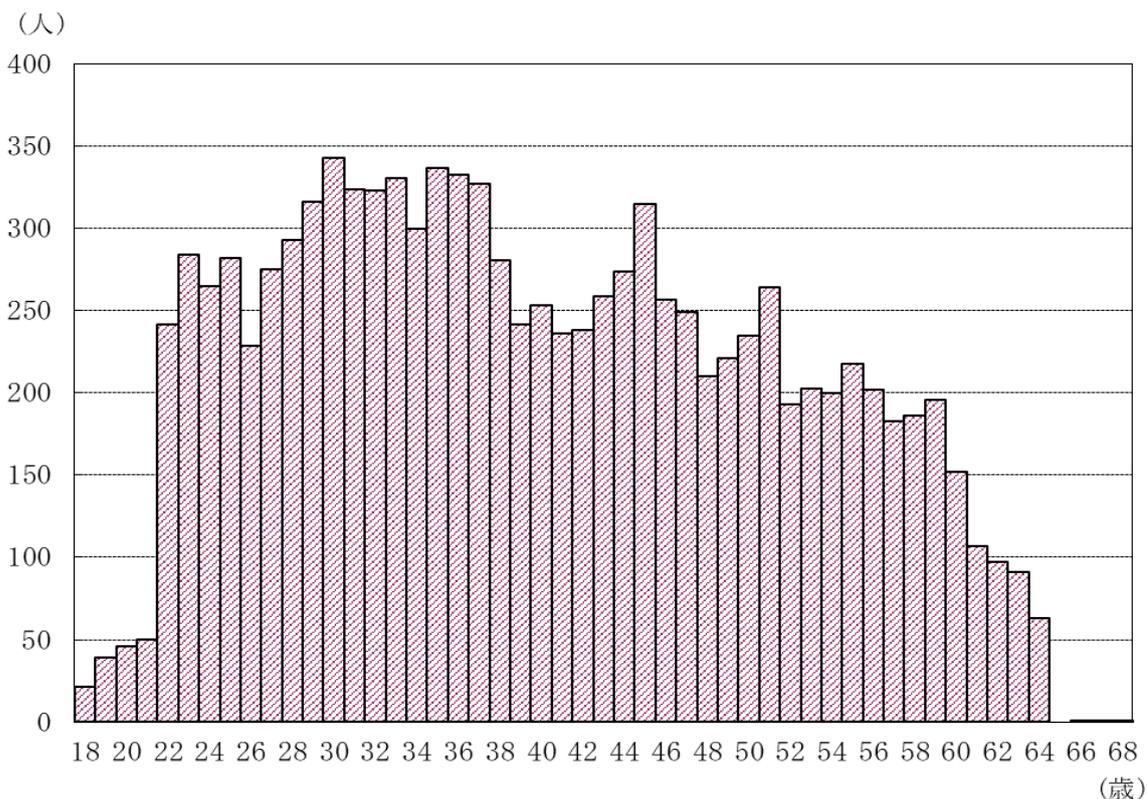


図3 一般職員の年齢別構成（事務職員）

事務職員 6,080人（平均40.3歳）

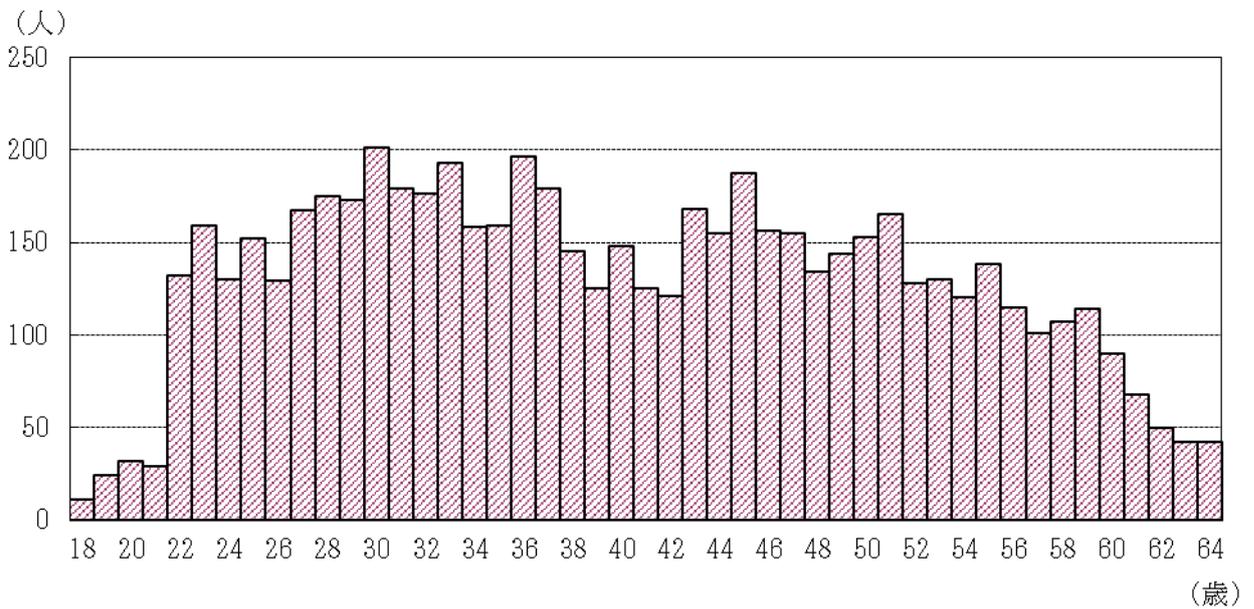


図4 一般職員の年齢別構成（技術職員）

技術職員 4,508人（平均39.5歳）

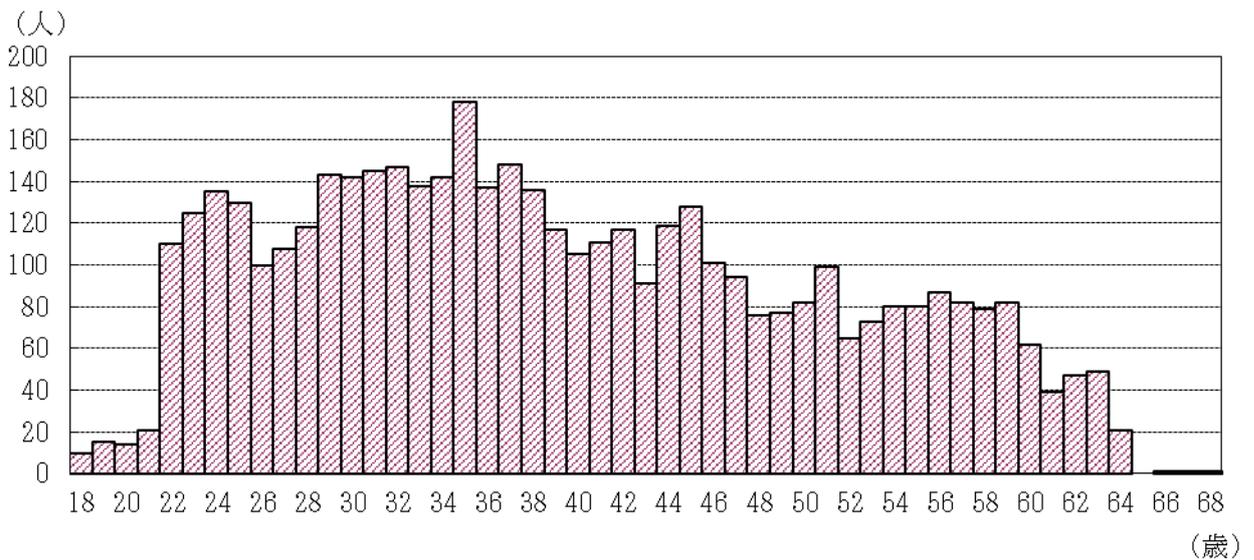
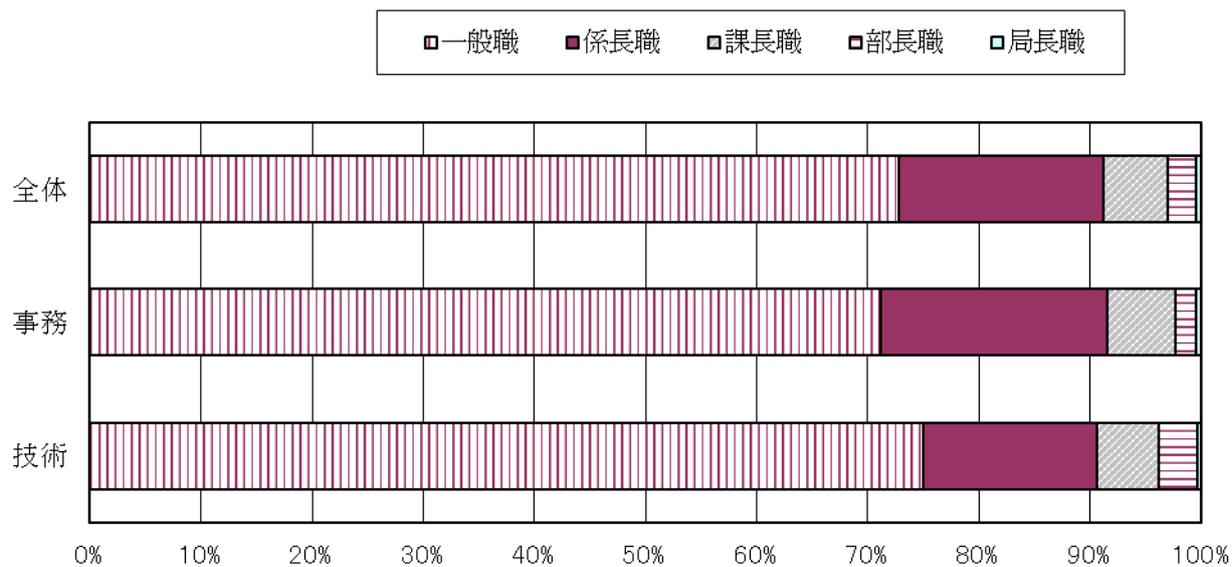
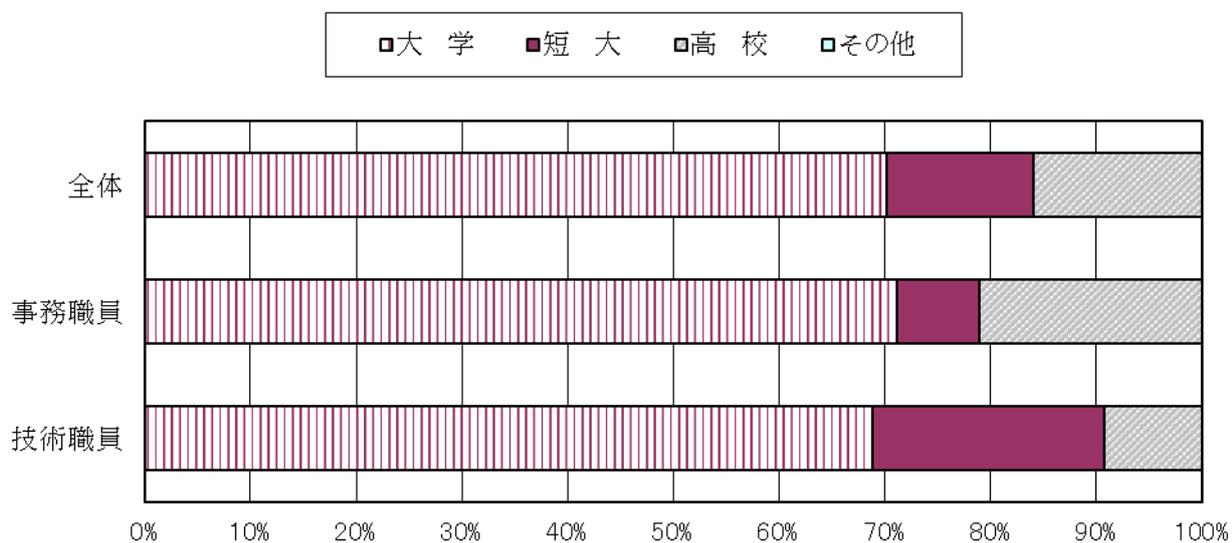


図5 一般職員の職の階位別構成



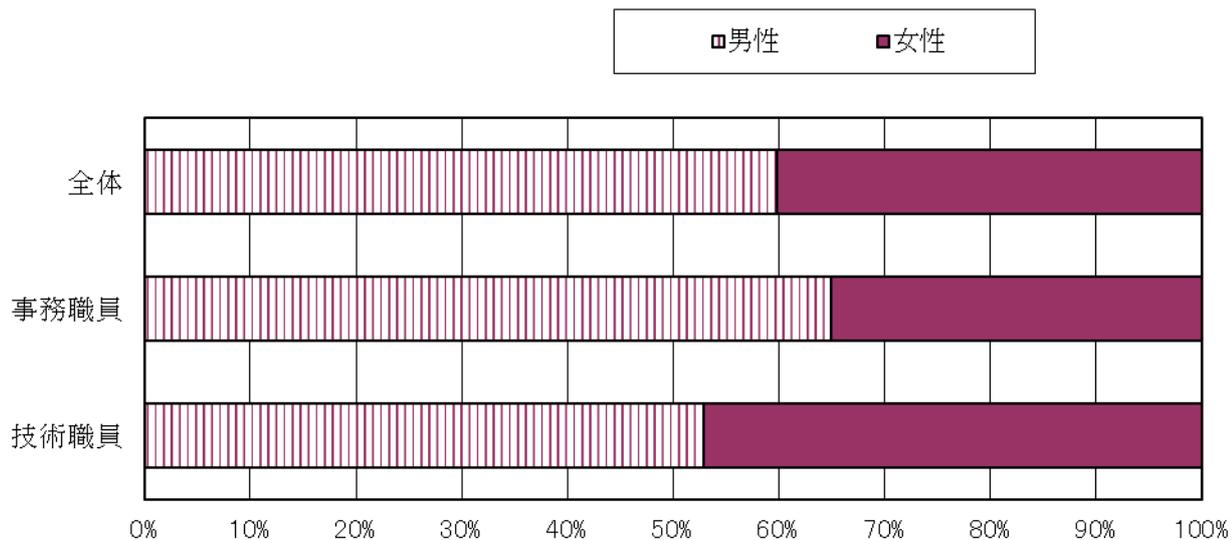
	合計	一般職	係長職	課長職	部長職	局長職
全体	10,588	7,606 (71.8%)	2,041 (19.3%)	621 (5.9%)	275 (2.6%)	45 (0.4%)
事務職員	6,080	4,254 (70.0%)	1,307 (21.5%)	374 (6.2%)	115 (1.9%)	30 (0.5%)
技術職員	4,508	3,352 (74.4%)	734 (16.3%)	247 (5.5%)	160 (3.5%)	15 (0.3%)

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	10,588	7,430 (70.2%)	1,464 (13.8%)	1,692 (16.0%)	2 (0.0%)
事務職員	6,080	4,329 (71.2%)	474 (7.8%)	1,276 (21.0%)	1 (0.0%)
技術職員	4,508	3,101 (68.8%)	990 (22.0%)	416 (9.2%)	1 (0.0%)

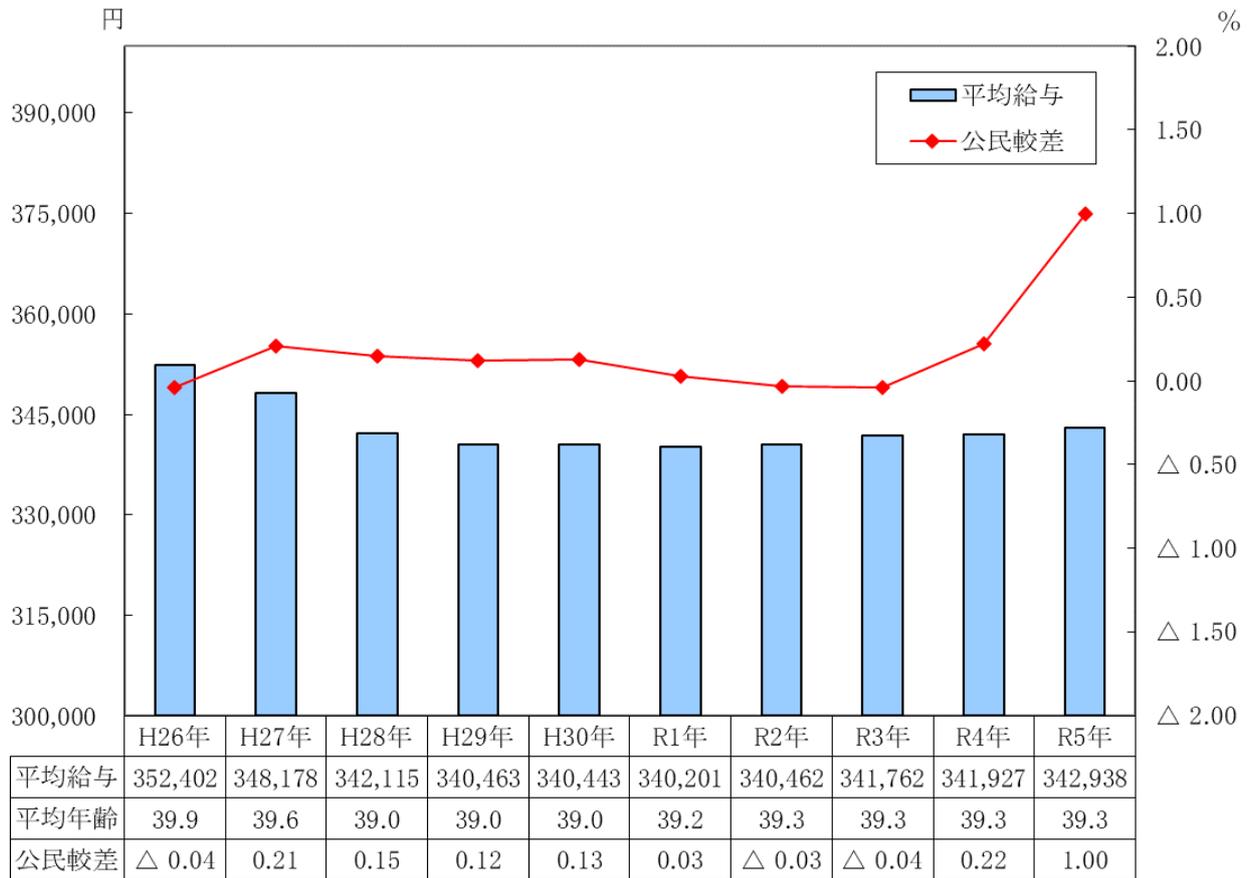
図7 一般職員の男女別構成



	合 計	男 性	女 性
全 体	10,588	6,333 (59.8%)	4,255 (40.2%)
事務職員	6,080	3,949 (65.0%)	2,131 (35.0%)
技術職員	4,508	2,384 (52.9%)	2,124 (47.1%)

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26年	△0.04 %	△151 円	0.27 %	1,090 円
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



(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5年度
(令和6年(2024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-U02-24-1721
---------	----------------

関係部局保存期間	1年
----------	----