

# 報 告

## 1 はじめに

地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「地公法」という。）第26条は、給料表に関する報告及び勧告についての規定を設けている。すなわち、人事委員会は、毎年少なくとも一回、給料表が適当であるかどうかについて、地方公共団体の議会及び長に同時に報告するものとし、給与を決定する諸条件の変化により、給料表に定める給料額を増減することが適当であると認めるときは、あわせて適当な勧告をすることができるとするものである。

また、人事委員会の事務として、同法第8条第1項第2号は、人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、研修、厚生福利制度その他職員に関する制度について絶えず研究を行い、その成果を地方公共団体の議会若しくは長又は任命権者に提出することと規定するほか、同法第14条は、給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、適当な措置について地方公共団体の議会及び長に勧告することができることと規定しているところである。

本委員会は、上記規定に基づき、昨年9月、職員の給与に関し報告するとともに勧告した後も、引き続き職員の給与の実態、民間の給与をはじめとする職員の給与決定の諸条件等について調査研究を行ってきた。これらの結果に基づき、本報告に及ぶものである。

## 2 職員の給与

### (1) 平均給与月額

#### ア 職員の給与に関する条例に定める給料表の適用を受ける職員

本委員会が、本年実施した「職員給与実態調査」によると、本年4月1日現在において職員の給与に関する条例（昭和26年名古屋市条例第5号。以下「給与条例」という。）に定める給料表の適用を受ける職員（再任用職員を除く。）は、25,294人である。

なお、上記職員数は昨年比で8,953人増加しているが、その主な要因は、本年4月より、指定都市の県費負担教職員の給与負担等の移譲に伴い、小学校及び中学校等の教職員が給与条例に定める給料表の適用を受けることとなったためである。

また、給与条例に定める給料表の適用を受ける職員の平均給与月額は399,373円であり、その平均年齢等は次表のとおりである。

項 目		給与条例に定める給料表の 適用を受ける職員
職 員 数		25,294 人
平 均 年 齢		41.6 歳
平 均 勤 続 年		17.0 年
平 均 給 与	給 料	333,675 円
	扶 養 手 当	7,507 円
	管 理 職 手 当	6,238 円
	地 域 手 当	48,314 円
	住 居 手 当	3,293 円
	そ の 他	346 円
	計	399,373 円

(注) 上記の給料については、昨年4月に実施した給与制度の総合的見直しによる給料表の改定に伴う経過措置（経過措置給料表の適用）が実施されており、上記職員の平均給与月額は当該措置後の額である（次表について同じ）。

イ 行政職給料表の適用を受ける職員

給与条例に定める給料表の適用を受ける職員のうち、行政職給料表の適用を受ける職員は10,034人である。そのうち民間給与との比較対象となる職員は、行政職給料表の適用を受ける職員から新規学卒者等を除いた職員であり、その職員数は9,495人となり、昨年に比べ352人増加している。

その主な要因は、本年4月より、指定都市の県費負担教職員の給与負担等の移譲に伴い、小学校及び中学校等の学校事務職員がその対象となったためである。

また、民間給与との比較対象となる職員の平均給与月額は、382,711円であり、その平均年齢等は次表のとおりである。

項 目	行政職給料表の適用を受ける職員		
		うち民間給与との 比較対象となる職員	
職 員 数	10,034 人	9,495 人	
平 均 年 齢	40.3 歳	40.9 歳	
平 均 勤 続 年	16.6 年	17.3 年	
平 均 給 与	給 料	310,634 円	316,329 円
	扶 養 手 当	6,884 円	7,129 円
	管 理 職 手 当	6,708 円	7,041 円
	地 域 手 当	48,313 円	49,239 円
	住 居 手 当	2,866 円	2,948 円
	そ の 他	26 円	25 円
	計	375,431 円	382,711 円

(2) 期末・勤勉手当

給与条例に規定されている職員の期末手当及び勤勉手当の概要は、次のとおりである。

職員の区分	基準日	期末手当	勤勉手当	計	
一般職員	6月1日	1.225月	0.85月	2.075月	4.30月
	12月1日	1.375月	0.85月	2.225月	
特定管理職員	6月1日	1.025月	1.05月	2.075月	4.30月
	12月1日	1.175月	1.05月	2.225月	

(注) 特定管理職員とは給与条例第20条第3項の「市長の定める管理又は監督の地位にある職員」をいう。

### 3 給与決定の諸条件の動向

「職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない」（地公法第 24 条第 2 項）とされている。これら職員の給与決定の諸条件について、本委員会の行った調査研究結果は、次のとおりである。

#### (1) 生計費

名古屋市における生計費等の動向にかかる国の労働経済指標は参考資料第 17 表のとおりであり、総務省統計局の家計調査における本年 4 月の二人以上の世帯（世帯人員 2.95 人、世帯主年齢 57.8 歳）の消費支出は 331,029 円であり、同局による本年 4 月の消費者物価指数は、昨年 4 月と変化がなかった。

#### (2) 国家公務員の給与

国家公務員の給与については、一般職の職員の給与に関する法律（昭和 25 年法律第 95 号）等に定められているところであり、さらに、本年 8 月 8 日、人事院は、国会及び内閣に対し、次のように報告及び勧告を行った。

# 人事院の報告及び勧告

## 給与勧告の骨子

### ○ 本年の給与勧告のポイント

#### 月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との較差(0.15%)を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.1月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

#### 給与制度の総合的見直し

- ① 本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復

### I 給与勧告制度の基本的考え方

(給与勧告の意義と役割)

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

(現行の民間給与との比較方法等)

- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値ではなく、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の給与決定要素を合わせて比較することが適当
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業は部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能。さらに、現行の調査対象事業所数であれば、実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持

### II 民間給与との較差に基づく給与改定

#### 1 民間給与との比較

約12,400民間事業所の約53万人の個人別給与を実地調査(完了率87.8%)

<月例給> 公務と民間の4月分の給与額を比較

○民間給与との較差 631円 0.15% [行政職(一)…現行給与 410,719円 平均年齢43.6歳]

[俸給456円 本府省業務調整手当119円 はね返し分(注)56円]

(注)俸給等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

<ボーナス> 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間の支給月数を比較

○民間の支給割合 4.42月(公務の支給月数 4.30月)

#### 2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

##### (1) 俸給表

###### ① 行政職俸給表(一)

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験、一般職試験(大卒程度)及び一般職試験(高卒者)採用職員の初任給を1,000円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定(平均改定率0.2%)

###### ② その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は改定なし)

## (2) 本府省業務調整手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、係長級の手当額を900円、係員級の手当額を600円引上げ

## (3) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定

### <ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.30月分→4.40月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
29年度 期末手当	1.225月(支給済み)	1.375月(改定なし)
勤勉手当	0.85月(支給済み)	0.95月(現行0.85月)
30年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.90月	0.90月

### [実施時期]

- ・月例給：平成29年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

## Ⅲ 給与制度の総合的見直し等

### 1 給与制度の総合的見直し

- ・ 国家公務員給与における諸課題に対応するため、平成26年の勧告時において、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しを行うこととし、平成27年4月から3年間で、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを実施
  - \* 55歳を超える職員(行政職俸給表(一)6級相当以上)の俸給等の1.5%減額支給措置及び俸給表水準の引下げの際の経過措置については、平成30年3月31日をもって廃止
- ・ 平成30年度は、本府省業務調整手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額6%相当額に、係員級は同4%相当額にそれぞれ引上げ
- ・ 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資の残余分を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復することとし、平成30年4月1日において37歳に満たない職員の号俸を同日に1号俸上位に調整

### 2 その他

#### (1) 住居手当

受給者の増加の動向を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、必要な検討

#### (2) 再任用職員の給与

再任用職員の給与の在り方について、各府省における円滑な人事管理を図る観点から、民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意しながら、引き続き、必要な検討

#### (3) 非常勤職員の給与

本年7月、勤勉手当に相当する給与の支給に努めることなど、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

# 公務員人事管理に関する報告の骨子

働き方改革などにより、有為の人材を確保し、全ての職員の十全な能力発揮を可能とする魅力ある職場を実現することは、公務が行政ニーズに応えていくための基盤。職員意識調査の結果も踏まえ、国民の理解を得つつ、活力ある公務組織を維持できるよう、引き続き中・長期的な視点も踏まえた総合的な取組を推進

## 1 人材の確保及び育成

### (1) 多様な有為の人材の確保

民間の多様な取組の動向も注視し、公務の魅力や大学関係者等を含め広く具体的に発信することが重要。女性や地方の大学生、民間人材など対象に応じたきめ細かな人材確保策を各府省と連携し展開

### (2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度は公務職場に定着。今後、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の推進を踏まえた適正な評価が必要。引き続き人事評価結果の任免・給与等への活用、苦情の解決を適切に推進

### (3) 人材育成

能力開発の方向性等につき職員とのコミュニケーションが重要。本院は、マネジメント研修、キャリア形成・女性登用拡大に資する研修、中途採用者向け研修を充実強化

## 2 働き方改革と勤務環境の整備

### (1) 長時間労働の是正の取組

超過勤務予定の事前確認等の徹底など職場におけるマネジメントの強化、府省のトップが先頭に立って組織全体として業務の削減・合理化に取り組むことなどが必要。本院としても、官民の参考事例の収集・提供等により、各府省の取組を支援

### (2) 長時間労働の是正のための制度等の検討

各府省の取組や上限規制に係る民間法制の議論等を踏まえ、各府省や職員団体等の意見を聴きながら実効性ある措置を検討。また、超過勤務の多い職員の健康への更なる配慮として必要な措置を検討

### (3) 仕事と家庭の両立支援の促進等

指針の改正による両立支援の促進、フレックスタイム制の活用促進、ハラスメント防止対策・心の健康づくりの推進

### (4) 非常勤職員の勤務環境の整備

非常勤職員の給与については、本年7月に指針を改正したところであり、引き続き、指針の内容に沿った処遇が行われるよう、各府省を指導。また、民間における同一労働同一賃金の議論を踏まえ、慶弔に係る休暇等について検討

## 3 高齢層職員の能力及び経験の活用

質の高い行政サービスを維持するには、高齢層職員を戦力としてその能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。このためには採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、職員の意欲と能力に応じた配置・処遇も可能となることから定年の引上げが適当。その際、組織活力の維持のための方策について政府全体で検討を進めることが必要。本院は、定年の引上げに係る人事管理諸制度の見直しについて、平成23年の意見の申出以降の諸状況の変化も踏まえ、論点整理を行うなど鋭意検討



### (3) 民間の給与

#### ア 平成 29 年職種別民間給与実態調査の概要

本委員会は、職員の給与と民間の給与との精確な比較を行うため、人事院及び愛知県人事委員会等と共同して、「平成 29 年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査は、企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の市内民間事業所 1,653 事業所のうちから、層化無作為抽出法により 266 事業所を抽出し、これら事業所において、事務・技術関係職種をはじめ公務に類似する 76 職種に該当する実人員 13,161 人に対し、本年 4 月分として支払われた給与月額等について行ったものである。

#### イ 調査結果

平成 29 年職種別民間給与実態調査の結果は次のとおりである。

##### (ア) 職種別給与

本年 4 月の事務・技術関係 16 職種をはじめ 58 職種の平均給与月額は参考資料第 9 表のとおりである。

##### (イ) 初任給

新規学卒者の本年 4 月の初任給は参考資料第 10 表のとおりであり、事務員・技術者の平均額は、大学卒 209,212 円、短大卒 181,452 円、高校卒 171,737 円である。

##### (ウ) 扶養（家族）手当

扶養（家族）手当の支給状況は次表のとおりであり、配偶者にあつては月額 14,111 円、配偶者と子 2 人にあつては月額 24,792 円である。

扶養家族の構成	支給月額
配偶者	14,111 円
配偶者と子1人	19,654
配偶者と子2人	24,792

(注) 扶養(家族)手当の支給につき配偶者の収入に対する制限がある事業所を対象とした。

備考 職員の場合、扶養手当の現行支給月額、配偶者については13,000円、配偶者以外については6,500円である。なお、満15歳に達する日後の最初の4月1日から満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子がいる場合は、当該子1人につき5,000円が加算される。

#### (エ) 住居(住宅)手当

住居(住宅)手当は、全体の52.8%の事業所において支給されており、そのうち借家・借間居住者の平均手当月額は次表のとおりである。

扶養家族あり	31,081 円
扶養家族なし	21,173 円

(注) 平均手当月額は、当該事業所における標準的な世帯主である係員に実際に支給されている最も高い額の平均である。

備考 職員の場合、住居手当の現行支給月額は、月額12,000円を超え23,000円以下の家賃を支払っている場合は2,500円、月額23,000円を超える家賃を支払っている場合は8,800円である。なお、平成28年3月31日現在持家に居住する者及び月額12,000円以下の家賃を支払っている者等については、経過措置期間中であり、2,500円が支給されている。また、平成28年度以前に採用された小学校及び中学校等の教職員については、別途経過措置がとられている。

#### (オ) 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間に支払われた特別給(ボーナス)の支給状況は次表のとおりであり、平均給与月額の4.41月分に相当している。

特別給の支給割合	下半期	2.19 月分
	上半期	2.22
年間の平均		4.41 月分

(注) 下半期とは平成28年8月から平成29年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

備考 職員の場合、現行の年間支給割合は4.30月分である。

## 4 給与の改定

### (1) 基本的考え方

職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならないとされていることは、既に述べたとおりである。これらの諸要素を、具体的にどのように考慮し、適用していくかについて、本委員会の基本的考え方を、給与制度面（給料表の構造、手当の種類、内容等）及び給与水準面に分け、以下に整理する。

#### ア 給与制度面

公務にふさわしい給与制度として、地方公務員と同様に情勢適応の原則や職務給の原則の下にあり、人事院等の専門的な体制によって制度設計されている国家公務員の給与制度を基本とする。

#### イ 給与水準面

地方分権の進展を踏まえ、地域の労働市場における人材確保の観点や、住民等の納得を得られる給与水準にするという要請がより重視されると考えられることから、地域の民間給与をより重視する。

なお、この際、職員の生活保障がなされているかどうかといった点から、生計費も考慮の対象とする。

### (2) 本年の給与の改定

#### ア 民間給与との較差

(7) 月例給・特別給それぞれの比較方法は、次のとおりである。

##### a 月例給

給与較差は、本市の行政職給料表適用職員とこれに類似すると認められる事務・技術関係職種の市内民間企業従業員の給与を比較して算出する。

比較に当たっては、本市職員と民間企業従業員の同種・同等の者同士の比較を

基本としているが、本市と民間企業においては、それぞれ職種、役職段階の人的構成、年齢構成等が異なっているため、相互の給与の単純平均を比較することは適当ではない。そこで、個々の本市職員に、役職段階、年齢階層、学歴といった主な給与決定要素が同一である民間企業従業員の給与額を支給したと仮定して算出される給与支給総額が、現に本市職員に支給している給与支給総額に比べてどの程度の差があるかを算出する。具体的には、役職段階、年齢階層、学歴別の本市職員の平均給与と、これと条件を同じくする民間企業従業員の平均給与のそれぞれに本市職員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較する。

(参考) 比較における役職段階の対応関係表

行政職給料表	企業規模 500 人以上の事業所	企業規模 100 人以上 500 人未満の事業所	企業規模 100 人未満の事業所
9 級 局長	支店長 工場長 部長 部次長	—	—
8 級 部長			
7 級 括弧内の課長	課長	支店長 工場長 部長 部次長	支店長 工場長
7 級 課長			
6 級 総括係長	課長代理	課長	部長 部次長
5 級 係長	係長		課長
4 級 主任		課長代理	課長代理
3 級 係員	主任	係長	係長
2 級 係員		主任	主任
1 級 係員	係員	係員	係員

b 特別給

特別給の支給額が平均給与月額（月例給）の何月分に相当するかによって比較を行う。

(イ) 比較結果

a 月例給

上記の方法により、本年4月分の月例給を比較した結果は次表のとおりである。この場合において、職員、民間ともに本年度の新規学卒者等は含まれていない。

民間の給与	職員の給与	較 差
383,055円	382,711円	344円 (0.09%)

備考 昨年4月に実施した給与制度の総合的見直しによる給料表の改定に伴う経過措置（経過措置給料表の適用）がないものとした場合の職員の給与と比較すると、民間の給与は職員の給与（381,445円）を1,610円（0.42%）上回っている。

b 特別給

次に、特別給については、民間の特別給の年間支給割合（4.41月）は、職員の期末・勤勉手当の年間支給割合（4.30月）を上回っている。

イ 改定の内容

(ア) 月例給

a 月例給については、職員の給与が民間の給与を344円（0.09%）下回っており、給与水準について地域の民間給与をより重視するという上記の考え方から、この較差を解消する必要がある。月例給の改定に当たっては、民間の初任給等との間に差があることから、初任給を中心に初任層（1級及び2級）について、本市の実情に適合するように給料表を引き上げる改定を行うことが適当である。

b 諸手当のうち、医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、人事院の勧告を考慮して改定を行うことが適当である。

- c 以上の改定は、本年 4 月時点での調査結果に基づく措置が基本となることから、同月に遡及して実施する必要がある。

(イ) 特別給

期末手当及び勤勉手当の年間支給割合（4.30 月）については、市内民間事業所における支給状況を考慮し、0.10 月分引き上げる必要がある。なお、支給月数引上げ分の期末手当及び勤勉手当への配分については、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分することが適当である。

## 5 公務運営における課題

本市においては、市民ニーズがますます多様化・複雑化していることから、従来とは異なる多様な観点からの組織運営が求められている。限られた財源や人員の中で、市民サービスを低下させることなく、市民ニーズに的確に応えていくためには、効率的な業務執行に努めるだけでなく、公務を取り巻く環境の変化に即応できるよう業務体系の抜本的な見直しや、組織力の底上げを行うことが必要である。

そのためには、役職者が強いリーダーシップを発揮してマネジメントを行っていただくだけでなく、組織が性別や経験の多寡を問わず、多様な考え方を有する職員で構成され、全ての職員がその能力を最大限発揮することも求められる。しかしながら、育児や介護を始めとして個々の職員の置かれた状況やライフスタイルは様々であることから、これまでの働き方を職員のワークライフバランスに配慮したものに見直していくことが重要であり、まずは、長時間労働の是正や柔軟な働き方が可能な環境整備を進めることが必要である。

さらに、ワークライフバランスを実現することは、職員自身が意欲を持って職務に取り組むことにつながり、ひいては係長を始めとした役職者への昇任意欲の向上にもつながるだけでなく、意欲ある有為な人材の確保にも資することとなる。また、長時間労働の是正を始めとするワークライフバランスを実現することは、メンタルヘルス不調の防止にも効果があるものと考えられる。

### (1) 長時間労働の是正について

前述のとおり、ワークライフバランスを実現するために、長時間労働を是正することが不可欠である。こうした観点から、国においては、労働基準法の改正による「罰則付き時間外労働の上限規制」の導入などが検討されている。

本市においては、これまでも、一定の超過勤務時間数を超えた職員への所属長によるヒアリングの実施や定時退庁日、定時退庁週間、定時退庁強化月間の設定といった取組みがなされてきた。また、事前命令・事後確認の徹底とともに、所属長が個別に



退庁を促し、超過勤務を命じられていない職員が職場に残ることのないように取り組むなど、長時間労働の是正に努めてきたところである。

行政ニーズが多様化・複雑化する中で、職員 1 人あたりの平均年間超過勤務時間数及び年間 600 時間超の職員数は、依然として減少していない状況となっている。

長時間労働を是正するためには、個々の職員が効率的な業務執行に努めるだけでなく、役職者が長時間労働の是正に向けた強いリーダーシップを発揮することが不可欠である。具体的には、業務の緊急性や仕事の進め方を精査し、業務分担の見直しや平準化に取り組むことは当然のことながら、新たな行政ニーズへの対応など、市政を取り巻く状況が変化する中で、業務自体の必要性について常に検証し、安易な前例踏襲をすることなく、業務の廃止や縮小を決断することも必要である。

## (2) 柔軟な働き方について

前述したように、ワークライフバランスの推進が重要な課題となっている中で、本市においては、年次休暇取得の推進や、7 月から 8 月の定時退庁強化月間の取組みがなされている。また、生産性の向上を図るとともに、育児、介護だけでなく、部下一人ひとりのライフスタイルへの理解を示し、職員にとって働きやすい職場環境を実現する「イクボス」を育成することを目的とした、局長級、部長級職員向けの講演会が昨年度初めて開催されるなど、職員の意識啓発に継続的に取り組んできたところである。

この点、国においては、昨年度にフレックスタイム制の対象を原則全ての職員に拡充しており、また、他都市においても、フレックスタイム制の試行や時差勤務制度の導入、事由を問わない時差勤務制度の試行など、柔軟な勤務形態を試行・導入し、働きやすい環境を整備する取組みが広がっている。さらに、国においては、今年度より、毎年 7 月 24 日を「テレワーク・デイ」として定め、企業・団体・官公庁に対しテレワークの一斉実施を呼びかけるなどの取組みを行っている。

こうした状況を踏まえ、任命権者にあっては、国や他都市での取組み事例を参考にしながら、市民サービスへの影響など、本市の実情を考慮しつつ、より一層柔軟な働

き方を可能とする環境整備について、早急に検討を進めることが必要である。

### (3) 人材の確保について

厚生労働省が発表した本年4月の有効求人倍率が、平成2年7月に記録したバブル期の最高値を上回って高水準となっているなど、引き続き雇用環境が改善している状況がみられ、また、今後18歳未満の人口が再び減り始める傾向にあり、新規採用者の確保は今まで以上に激しい競争下に置かれることが見込まれる。

そのような中、昨年度から職員リクルーター制を導入し、出身大学等における就職説明会などの場において名古屋市役所の魅力や仕事のやりがいの説明を行い、就職先としての本市への関心と志望意欲を高めてもらう取組みを行っているところである。今年度の採用試験申込者から、試験申込に際し役に立ったという声もあがっており、今後は、活動の対象を広げ、本市が学生とともに事業等を企画・実施する場にもリクルーターを派遣し、より幅広い人材が名古屋市を志望先とするよう、取組みを進める。

本委員会としては、意欲ある有為な人材を確保するため、試験制度のあり方を引き続き検討するとともに、毎年の採用数をある程度平準化することも必要な要素であると考えている。

試験制度については、今年度から一部の試験区分において口述試験の回数を1回から2回に変更したところであり、その効果について任命権者とともに検証を行い、幅広い視野を持った人材をよりの確に確保できるよう、他試験区分への拡大について協議を進めることとする。

また、毎年の採用数の平準化は、ひいては職員年齢構成の平準化にもつながるものであり、長期にわたる公務の安定的な運営という観点からも重要である。この点、国において公務員の定年延長について議論が進められる動きがあり、採用数にも大きく影響することも見込まれるため、今後、任命権者においては、国の動向を見極めつつ、職員の年齢構成に留意した上で、検討を進められたい。

#### (4) モチベーションの向上

##### ア 職員の「やりがい」について

本委員会は過去の報告で、任命権者において、職員が「やりがい」を高めるための方策を講じるよう促してきたところである。

より市民満足度の高い行政サービスを実現するために、各職員が組織や仕事の目標をしっかりと認識し、仕事に取り組む中で、顕著な功績をあげ、他の職員の模範として推奨するに値するときには、目に見える形でその頑張りに報いることが重要であり、任命権者にあっては、具体的な措置を講じる必要がある。

また、平成 27 年度には、職員の勤務成績をより反映した勤勉手当の支給となる方策を検討するよう言及した本委員会の勧告を受け、任命権者において勤勉手当の支給額の算出に際し成績率を用いる制度を導入したところである。その結果、勤務成績に基づく支給割合の差が明確となり、職員の発揮した能力や業績が処遇に反映されることとなったが、国、他都市の状況を考慮し、さらなる活用についても求められる。

これ以外にも、職員の「やりがい」を向上させる観点から、全ての職員の発揮した能力や業績を厳正に把握・評価するとともに、評価結果を給与等の処遇に適切に反映していくことが重要である。それに加え、給与には職務や職責を適切に反映することも重要であり、そのためには、役職者と非役職者との給与差拡大を意識した給与制度を検討するなど、適正な給与配分を確保する必要がある。

処遇への反映以外では、現在も取り組んでいる区役所等職員と本庁職員間での所属間の人事交流を継続的に実施し、職員が複数の業務を経験することで、自らの適性を把握するとともに、自身の将来像について考え、ステップアップ（昇任）につなげることも「やりがい」の向上に資するものと考えられる。

このような取組みを通じて、若手職員の昇任意欲の向上につなげていくことが求められる。

##### イ 係長昇任選考のあり方について

前述したように職員の「やりがい」を高め、昇任意欲の向上につなげることが求め

られる中で、複雑・多様化する行政課題を限られた財源や人員により解決するにあたっては、これまで以上に多角的な視点が重要となり、より幅広い職員層から選考する必要がある。

そこで、今年度は、採用者数の半数を占めているにも関わらず、受験率が低迷している女性職員と、中堅・ベテラン職員を対象に、以下の二点の見直しを行ったところである。

一点目の見直しとして、女性職員を中心に、出産、育児、介護と係長の職責との両立に不安を抱えた職員が、躊躇なく係長昇任選考を受験できるよう、第1次試験の合格後、第2次試験の受験を最大4年間延期することができる制度を導入し、未就学の子どもがいる時期など、家庭での負担が大きい多忙な時期に、係長昇任の時期を迎えないようにした。

二点目の見直しとして、40歳以上かつ勤続17年以上の職員を対象に、「コースⅣ」を新設した。これは、これまでの報告において十分に機能していないと言及した副係長制度と「コースⅢ」を一体的に見直すもので、日頃の業務における、能力及び業績が評価される人事評価制度を活用し人物重視型の試験としている。これにより、様々な職場で長年活躍し、経験が豊富な職員が係長に昇任し、また若手係長と切磋琢磨することで組織力の向上が図られると考えられる。

この二点の見直しについて、係長昇任選考実施後フォローアップ調査等を通じて効果検証を行い、更なる見直しが必要かどうかについて検討していくことが必要である。

また、今回の見直しにとどまらず、より幅広い層から選考することを目的に、日頃の業績や能力が評価されているにも関わらず、係長昇任選考の受験を躊躇している職員層からも昇任できるような仕組みとすることが求められる。

そのために、昨年度の報告でも言及したとおり、これまでの「筆記試験等を課す係長昇任選考」と併せて、「試験によらず、人事評価により昇任する仕組み」を導入し、これらを組み合わせたいわゆる係長昇任選考の「複線化」の実施に向け、先行実施している他の地方公共団体の例を踏まえ、任命権者とともに検討を進めることとする。

「複線化」の重要な要素である人事評価制度については、昨年度から実施し、今年度から評価結果の任用・給与への活用が始まったばかりであることから、任命権者にあっては、評価者・被評価者へのさらなる浸透と定着を図るため、職員への研修等に加え、評価結果の任用・給与への活用等を着実に実施し、それらを通じた浸透・定着の状況を見極めるとともに、昇任への人事評価の活用の検討にあたっては、複数年にわたる評価結果を踏まえた検討等が求められる。これらの取組みにより、人事評価制度の公正性・納得性を維持することが、昇任制度の信頼性を確保することにつながるものと考えられる。

さらに、人事評価制度の浸透・定着以外にも、人事評価に基づく昇任の仕組みの対象職種や年齢要件、昇任後の配置等の検討を始めとした整理すべき事項を速やかに洗い出し、その対応を明確にするなど、早急に係長昇任選考の見直しに道筋をつけることが求められる。

#### (5) メンタルヘルス対策について

メンタルヘルス不調の要因には様々なものが考えられるが、長時間労働の是正を始めとするワークライフバランスを実現することは、メンタルヘルス不調の防止に資するとも考えられることから、その取組みを進める必要がある。

また、メンタルヘルス対策について、本市においては「名古屋市職員心の健康づくり実施計画（第2次）」に基づき、取り組んできたところである。

しかしながら、本市における精神疾患による休職者数は、依然として大きく減少していない状況である。

こうした状況において、まずは職員一人ひとりが、ストレスチェックやリフレッシュ相談等を活用し、メンタルヘルス不調の予防や早期発見に心がけることが求められる。役職者にあっては、部下の心の健康状態を把握することが予防や早期発見につながるため、積極的に声かけを行う等、職場内のコミュニケーションの活性化を図ることも必要である。

また、休職から復帰した職員については、再発の防止を図ることが重要であり、本

市では平成 29 年 1 月より職場復帰後の支援が本格実施されたところである。当該支援を十分活用するとともに、実施状況を踏まえて今後見直しを行うなど、再発防止に向けたより良い制度となるよう継続的に検討されたい。

(6) 臨時・非常勤職員の任用等のあり方について

地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等のあり方について、総務省は昨年研究会を設置し、同年 12 月にその報告書を取りまとめた。これに関し、「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」が本年 5 月に公布され、平成 32 年 4 月 1 日から施行されることとなった。

当該改正法は、新たな任用の枠組みとなる会計年度任用職員の任用等に関する規定を整備するとともに、特別職の任用及び臨時的任用の適正を確保し、併せて会計年度任用職員に対する期末手当の給付について規定を整備することをその内容としている。

今後、平成 32 年 4 月に向け、任命権者においては、臨時・非常勤職員の本市の実態を速やかに把握し、臨時・非常勤職員全体の任用根拠の明確化・適正化を図るとともに、会計年度任用職員や臨時的任用職員について、従事させる職務内容や勤務条件等、制度の検討を進める必要がある。

## 6 おわりに

人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権を制約されている職員の適正な処遇を確保することを目的として設けられたものであり、職員の給与水準を適切に設定することは、職員の意欲向上や人材の確保、労使関係の安定などを通じて、公務の公正かつ効率的な運営の確保に寄与するものであり、また、市民からの納得を得ることにもつながるものであると考える。

最後に、このような勧告制度の意義・役割を一層深く理解され、適切に対応されるよう要請する。