

第1章 職員の競争試験及び選考の状況

地方公務員法第15条は、任用の根本基準として「職員の任用は、この法律の定めるところにより、受験成績、人事評価その他の能力の実証に基づいて行わなければならない。」と規定しており、近代的公務員制度の基本理念の一つである成績主義、能力実証主義の原則を強調しています。

本市では、人事委員会規則として、職員の任用に関する規則を制定しており、この規則に基づき、職員の採用及び昇任を行っています。

1 採用競争試験及び採用選考

職員の採用に係る競争試験として、第1類採用試験、第2類採用試験、免許資格職採用試験、職務経験者採用試験及び就職氷河期世代採用試験の5種類を実施しました。

各競争試験は、職務遂行能力を有するかどうかを正確に判定することを目的として、筆記試験のほか、口述試験などの方法により行っています。

採用競争試験の実施結果は、次のとおりです。

試験の種類	受験者数	合格者数	倍率
第1類採用試験	3,403人	535人	6.4倍
第2類採用試験	344人	120人	2.9倍
免許資格職採用試験	240人	93人	2.6倍
職務経験者採用試験	695人	93人	7.5倍
就職氷河期世代採用試験	381人	9人	42.3倍

また、障害者を対象とした採用選考を実施し、その実施結果は、受験者数90人に対して合格者数4人であり、倍率は22.5倍でした。また、行政職をはじめ3職種について採用選考を実施し、その実施結果は、受験者数11人に対して合格者数9人でした。

なお、学芸職などの一定の職種については、採用選考の実施を任命権者に委任しています。全体で1,572回の採用選考が実施された結果は、会計年度任用職員以外については受験者数700人に対して合格者数199人、会計年度任用職員については受験者数12,985人に対して合格者数11,290人でした。

2 昇任選考等

係長段階の職（医事職を除く。）への昇任選考は、筆記試験、口述試験及び経歴・人事評価等についての書面審査の方法、または任命権者からの推薦に基づく経歴・人事評価等についての書面審査の方法のいずれかにより行っています。

昇任選考の実施結果は、次のとおりです。

試験の種類	受験者数	合格者数	倍率
消防職係長昇任選考・係長転任試験	173人	29人	6.0倍
係長昇任選考・係長転任試験（消防職を除く。）	807人	222人	3.6倍

第2章 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

公務員は、民間企業の従業員とは異なり、争議権や団体交渉権などの労働基本権が制約されており、その代償措置として、給与に関する報告及び勧告の制度が設けられています。

人事委員会は、毎年少なくとも1回、民間事業の従事者の給与等を考慮して、給料表が適当であるかどうかについて議会及び市長に同時に報告し、給料額を増減することが適当であると認めるときは、報告にあわせて勧告を行っています。

令和5年度は、9月7日に市会議長及び市長に対し職員の給与等に関する報告をするとともに以下のとおり勧告しました。

○ 給与勧告のポイント

1 月例給

(1) 民間給与との較差 4,102 円 (1.06%)

(2) 給与改定 給料表の引上げ。特に、初任給については、人材確保の観点から、市内民間事業所並びに国及び他の地方公共団体の水準を考慮して引上げ

2 期末・勤勉手当

年間支給割合を 0.10 月分引上げ、4.50 月分とする。

期末手当及び勤勉手当に均等に配分

1 職種別民間給与実態調査

市内の企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の 1,716 事業所から 268 事業所を無作為に抽出し、公務に類似する 76 職種に該当する実人員 11,803 人の 4 月分の給与等について調査。

2 給与較差

本市職員と民間の事務・技術関係の職に従事する者について、役職段階、学歴、年齢の条件が同等と認められる者の相互の本年 4 月分の給与を比較

民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	較差 (A) - (B)
391,047 円	386,945 円	4,102 円 (1.06%)

(平均年齢 41.1 歳 平均勤続年 16.7 年)

3 給与改定

(1) 本年の給与の改定

① 月例給

上記の較差を解消するよう、人事院の勧告を踏まえたうえで本市の実情に適合するように給料表を引上げ。特に、初任給については、人材確保の観点から、市内民間事業所並びに国及び他の地方公共団体の水準を考慮して引上げ

② 期末手当及び勤勉手当 (ボーナス)

- ・ 民間の年間支給割合 4.49 月分 (職員の年間支給割合 4.40 月分)

- ・ 市内民間事業所における支給状況等を考慮して、年間支給割合を 0.10 月分引上げ（4.40 月分→4.50 月分）、期末手当及び勤勉手当に均等に配分。令和 6 年度以降においては、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に配分

③ 初任給調整手当

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引上げ

④ 実施時期

令和 5 年 4 月 1 日（ただし、期末手当及び勤勉手当は条例の公布日から実施）

(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）

人事院は、令和 6 年を目途として、「人材の確保への対応」、「組織パフォーマンスの向上」及び「働き方やライフスタイルの多様化への対応」という現下の国家公務員の人事管理における課題解決に必要な給与制度の整備に向けて検討作業を進めるとしており、引き続きその動向を注視し、対応を検討していくことが必要

(3) 会計年度任用職員の給与

会計年度任用職員の勤勉手当及び給与改定の取扱いについて、法改正等の状況や、本市の実情を踏まえて検討を進めることが必要

4 公務運営における課題

(1) 人材の確保について

- ・ 国や他自治体が新たに導入した試験制度の調査や、本市が行ってきた試験制度の変更に対する効果を検証し、今後の採用戦略を検討することが重要
- ・ 安定的な受験者数の確保のため、採用タスクフォースも活用し、広報や試験制度の見直しに積極的に取り組むことが必要
- ・ 社会環境の急激な変化に的確に対応していくため、外部からの副業人材の活用とともに、高度な専門性が必要とされる分野へのハイクラス人材の登用等の新たな人材確保策の検討が必要

(2) 人材育成について

ア 職員のスキルアップ

- ・ 業務を通じた人材育成（OJT）については、役職者が職員一人ひとりの能力を把握し、状況・展望を共有しながら、職員のキャリア形成を支援していくことが必要。また、職場外研修（OFF-JT）についても、多様化する行政ニーズに的確に対応した研修内容を引き続き検討するとともに、積極的に研修に臨めるよう意義や内容の周知に努めることが必要

イ 昇任意欲の醸成

- ・ とりわけ女性職員の係長昇任選考の受験率の低迷が続いており、早急に改善を図っていくことが必要
- ・ 係長職の魅力ややりがいを実感し、昇任に対する心理的なハードルを下げるができるよう、身近な場面からキャリア形成の後押しを組織的に行うとともに、ジョブローテーションを積極的に活用し、多様な経験をする中で、キャリア形成を促していくことも必要
- ・ 職務給の原則を踏まえ、職務や職責を的確に反映し、キャリアアップをめざ

す後押しとなるような給与制度の再構築に向けた検討が必要

- ・ 職員の多くが「係長の職務に魅力がない」と感じていることについて、さらに詳細な分析、調査を行っていくことが必要
- ・ 職務経験者採用試験に合格し採用された職員を効果的に活用していくため、役職者への早期登用につながる方策について検討が必要

(3) 人材の活用について

ア 新しい任用段階の設置

- ・ 新たな任用段階である主任については、すべての職員に制度の趣旨を十分に浸透させ、主任の役割を踏まえた積極的・効果的な運用が必要

イ 定年延長等

- ・ 高齢層職員がモチベーションを高く維持して職務に臨み、その知識・技術・経験が組織の活力につながっていくよう、高齢層職員を活かした組織マネジメントや高齢層職員の効果的な配置について検討が必要

ウ 女性活躍・子育て支援

- ・ 女性活躍推進のため、キャリアアップの意欲向上・サポート体制の充実とともに、従事する職域の拡大や総括的な職務・管理職への積極的な登用の推進、係長昇任選考の受験率向上等の取組を引き続き複層的に実施していくことが必要
- ・ 子育て支援制度の周知や職員のサポート体制の整備、男性職員に対する子育て支援の推進等の取組について改善を重ねながら、引き続き子育て支援制度利用促進を図ることが重要
- ・ 「名古屋市職員の女性活躍・子育て支援プログラム」について、新たな目標の設定やより実効性のある施策等、次期プログラムの策定に向けて検討を進めることが必要

(4) 勤務環境の整備について

ア 長時間労働の是正

- ・ 管理職員は、職員間の業務量の平準化や応援体制の構築のほか、業務の効率化や、業務そのものの必要性の検証など、組織の先頭に立って取り組んでいくことが必要
- ・ 管理職員のマネジメント能力の育成や職員の意識改革のほか、DXの推進、効率的な執行体制、柔軟な組織体制の構築、人員配置の最適化等に取り組むことが必要

イ 多様な働き方の推進

- ・ フレックスタイム制や在宅勤務をはじめとするテレワークのさらなる浸透・定着など、職員の多様な働き方に向けた環境整備を進めていくとともに、運用にあたっての課題解決に取り組むことが必要

ウ メンタルヘルス

- ・ 「職員のこころいきいきプラン 2023 ～名古屋市職員心の健康づくり推進計画～」の改定にあたっては、国の取組や今後的高齢層職員の割合の増加も踏まえながら、数値目標の見直しも含めて、メンタルヘルス施策のさらなる充実に向け検討を進めることが必要

(5) 公務員倫理について

- ・ 毎年度、局区室ごとに定める「不祥事等の防止に係る取組計画」に組織的に取り組むなど、職員一人ひとりが高い倫理意識を持ち、また、職場全体で不祥事防止に取り組む気運が醸成されるよう粘り強く取り組んでいくことが必要

5 給与勧告実施の要請

給与勧告制度が、労働基本権を制約されている職員の適正な処遇を確保し、公務の公正かつ効率的な運営の確保に寄与してきた役割を理解され、勧告どおり実施されるよう要請する。

第3章 勤務条件に関する措置の要求の状況

職員から、地方公務員法第46条の規定に基づき、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、地方公共団体の当局により適当な措置が執られるよう要求があった場合、人事委員会は、事案について審査を行い、これを判定し、その結果に基づいて、人事委員会の権限に属する事項については自ら実行し、その他の事項については、その権限を有する地方公共団体の機関に対して必要な勧告を行います。

令和5年度は、新規及び前年度からの繰り越しのいずれも事案がありませんでした。

第4章 不利益処分に関する審査請求の状況

職員から、地方公務員法第49条の2の規定に基づき、懲戒その他その意に反すると認める不利益な処分について審査請求があった場合、人事委員会は、口頭審理等の方法により審査を行い、その結果に基づいて、当該処分を承認し、修正し、又は取り消し、必要があるときは、任命権者に対して職員が当該処分によって受けた不当な取扱いを是正するための指示を行います。

件数については、次のとおりです。

区 分			新 規	前年度からの繰り越し	合 計
事 案 数			1 件	2 件	3 件
審査結果	却 下		0 件	0 件	0 件
	裁 決	受理後の却下	0 件	0 件	0 件
		承認	0 件	2 件	2 件
		修正・取消	0 件	0 件	0 件
取 下 げ			0 件	0 件	0 件
翌年度への繰り越し			1 件	0 件	1 件