

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 (人)	合格者数 (人)	倍率 (倍)
第1類採用試験	1,582	469	3.4
第2類採用試験	511	83	6.2
免許資格職採用試験	313	28	11.2
職務経験者採用試験	516	43	12.0
就職氷河期世代採用試験	674	10	67.4
第1類採用試験（追加）	34	15	2.3
免許資格職採用試験（追加）	8	4	2.0

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154人に対して合格者数12人であり、倍率は12.8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9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1,889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881人に対して合格者数179人、会計年度任用職員については受験者数12,144人に対して合格者数9,700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（消防職は実技試験を含む。）及び経歴・人事評価等についての書面審査の方法により行っています。

係長昇任選考の実施結果は、次のとおりです。

係長昇任選考の実施結果

試 験 の 種 類	受 験 者 数 (人)	合 格 者 数 (人)	倍 率 (倍)
消防職係長昇任選考・係長転任試験	207	19	10.9
係長昇任選考・係長転任試験(消防職を除く。)	1,003	214	4.7

また、課長以上の段階の職への昇任選考及び係長段階の職（医事職に限る。）への昇任選考は、経歴・人事評価等についての書面審査の方法により行っています。課長以上昇任選考については、受験者数 18 人に対して合格者数 18 人、医事職係長昇任選考については、受験者数 1 人に対して合格者数 1 人でした。

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、その報告にあわせて勧告を行っています。

職員の給与に関する報告及び勧告の概要は次のとおりです。

1 月例給

(1) 民間給与との較差 △921 円 (△0.24%)

(2) 給与改定 給料表（医療職給料表(1)を除く。）を引下げ

2 期末・勤勉手当

年間支給割合を 0.05 月分引下げ 4.45 月分とする

1 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 1,663 事業所から 272 事業所を無作為に抽出し、公務に類似する 54 職種に該当する実人員 13,578 人の 4 月分の給与等について調査しました（うち中小企業の割合は 41.9%）。

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 4 月分の給与を比較しました。その結果、本市職員の給与が民間の給与を 921 円（0.24%）上回っていました。

3 給与改定

(1) 給料表

上記の較差を解消するため、給料表（医療職給料表(1)を除く。）を引下げ改定

(2) 諸手当

[期末・勤勉手当]

民間の支給割合 4.45 月分（職員の支給月数 4.50 月分）

市内民間事業所における支給状況を考慮して、年間支給割合を 0.05 月分引下げ（4.50 月分→4.45 月分）、令和 2 年度については、12 月期の期末手当から差し引くこととし、令和 3 年度以降において、6 月期及び 12 月期の期末手当が均等になるように配分することが適当

4 その他の意見

(1) 「新しい働き方」に向けた職場環境の整備について

- ・ 時限的に対象を全職員に拡大している時差勤務（早出遅出勤務）は、職員の感染防止や仕事と家庭の両立の観点から、今後も恒久的な制度として全職員を対象とした運用を検討することが必要
- ・ 今後も社会全体で在宅勤務を代表とするテレワークの必要性が高まるという認識のもと、引き続きハード・ソフト両面の充実を図るとともに、労務管理の在り方についても、先行してテレワークを実施している国等を参考に検討していくことが必要

(2) 長時間労働の是正について

- ・ 本市の現状を踏まえると、長時間労働の是正のため、超過勤務実績も考慮した人員配置の見直しを行うなどのより踏みこんだ対策が必要
- ・ 就業ターミナルやパソコンによる登退庁処理による登退庁時間の記録がされていない職員について、実際の勤務時間の状況を客観的な方法で把握することが必要
- ・ 教育職員について、優先すべき教育活動を見定めた上で適正な業務量の設定や校務分掌の分担等を実施するなどのより踏みこんだ対策を実施し、長時間労働の是正に取り組むことが必要

(3) 人材の確保及び活用について

ア 人材の確保

- ・ 民間企業や国、他の自治体における採用試験の在り方を注視しつつ、試験区分や試験手法の検討を行っていくことが必要
- ・ 名古屋市職員採用ナビや民間就職情報サイトを活用した情報発信に努めるとともに、技術系の学生を対象とした技術系職場見学ツアーの開催や広報のさらなる強化に取り組むことが必要

イ 昇任意欲の向上について

- ・ 職員が主体的にキャリアデザインを描くことが求められる中、「職員メンター制度」の活用などにより、早い時期から職員が昇任というキャリアデザインを意識できる雰囲気醸成していくこと、また、より多くの職員がキャリアデザインとして昇任をめざすような研修プログラムを拡充していくことが必要
- ・ 昇任後の仕事と私生活の両立に対する不安の改善につなげるため、役職者が育児休業等を取得する場合の代替制度を充実させるなど昇任後における働く環境等の一層の整備を検討し、女性職員の受験率の向上につなげていくことが必要
- ・ 係長昇任制度の「複線化」について、これまでの議論の過程で挙げられた課題等を踏まえ、先行実施が可能な職種については早急に取組みを進めていくことが必要

(4) 定年制度の見直しについて

- ・ 定年制度の見直しは、目前に迫っており、定年の段階的な引上げ、役職定年制の導入、60歳超の給与水準の設定など、定年延長に伴う制度の見直しの検討を進めることが必要

5 勧告日

10月20日（期末・勤勉手当）、11月10日（月例給）

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。

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	計
事 案 数			4	1	5
審査結果	却 下		2		2
	判定	受理後の却下			0
		棄却	1	1	2
		認容			0
取 下 げ					0
翌年度への繰り越し			1		1

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	計
事 案 数				4	4
審査結果	却 下				0
	裁 決	受理後の却下			0
		承認		3	3
		修正・取消			0
取 下 げ					0
翌年度への繰り越し				1	1