

## 6 職員の給与等に関する報告及び勧告

人事委員会は、毎年少くとも1回、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するものとされる。また、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、報告にあわせて適当な勧告をすることができる(地公法第26条)。

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)。本委員会は、令和5年4月現在における名古屋市職員の給与実態調査及び企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の市内民間事業所のうち268事業所を対象とした職種別民間給与実態調査を実施するとともに、物価及び生計費等職員の給与決定に関わる諸条件について調査研究を行った。

そして、令和5年9月7日、地公法の規定に基づき、調査研究の結果を市会議長及び市長に報告するとともに、公民給与の較差を解消するため、月例給及び期末・勤勉手当の引上げについて勧告した。その概要は次のとおりである。

### ○ 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<br>(A)    | 職員の給与<br>(B)    | 較差<br>(A) - (B)            |
|-----------------|-----------------|----------------------------|
| 3 9 1 , 0 4 7 円 | 3 8 6 , 9 4 5 円 | 4, 1 0 2 円<br>( 1. 0 6 % ) |

(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 月分引き上げ（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の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、国の取組や今後の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。