

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、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。

その調査研究結果に基づき、次のとおり報告する。

1 職 員 の 給 与

(1) 平均給与月額

本委員会は、本年 4 月 1 日現在における本市職員の給与等について把握するため、「職員給与実態調査」を実施した。調査対象となった職員のうち給与勧告の対象となる職員（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。）に定める行政職給料表、消防職給料表、教育職給料表、研究職給料表及び医療職給料表の適用を受ける職員をいう。以下「勧告対象職員」という。）の平均給与月額等は、次表のとおりである。

項 目		勧告対象職員
職 員 数		24,448 人
平 均 年 齢		40.7 歳
平 均 勤 続 年		15.3 年
平 均 給 与 月 額	給 料	336,014 円
	扶 養 手 当	7,536 円
	管 理 職 手 当	6,728 円
	地 域 手 当	52,557 円
	住 居 手 当	2,230 円
	そ の 他	396 円
	計	405,461 円

このうち民間給与との比較対象となる職員（以下「較差対象職員」という。）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、それらの平均給与月額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	
			うち較差対象職員
職 員 数		10,491 人	9,475 人
平 均 年 齢		40.8 歳	40.9 歳
平 均 勤 続 年		16.3 年	16.3 年
平均 給 与 月 額	給 料	317,768 円	321,128 円
	扶 養 手 当	7,283 円	7,638 円
	管 理 職 手 当	6,876 円	7,571 円
	地 域 手 当	49,822 円	50,487 円
	住 居 手 当	2,440 円	2,481 円
	そ の 他	51 円	53 円
	計	384,240 円	389,358 円

なお、総務省の令和 5 年地方公務員給与実態調査によると、行政職俸給表（一）の適用を受ける国家公務員とこれに相当する本市職員について、令和 5 年 4 月の給料月額を、学歴及び経験年数を考慮してラスパイレス方式により比較した場合の本市職員の指数（国家公務員を 100 とする）は 98.8 となっている。

(2) 期末手当及び勤勉手当

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	1.025 月	2.25 月	4.50 月
	12 月 1 日	1.225 月	1.025 月	2.25 月	
特定管理職員	6 月 1 日	1.025 月	1.225 月	2.25 月	4.50 月
	12 月 1 日	1.025 月	1.225 月	2.25 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。

2 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」(地方公務員法第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18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3.02人、世帯主年齢59.2歳)の消費支出は290,168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月に比べ2.6%増加している。

(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、職員の給与に関する報告及び勧告を行い、月例給を平均11,183円(2.76%)、特別給を0.10月分引き上げるよう言及した。

その詳細は、別表のとおりである。

(3) 民間の給与

ア 令和6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、「令和6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1,696事業所のうちから、層化無作為抽出法により255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 11,622 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

令和 6 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・技術関係職種をはじめとする職種別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 227,420 円、短大卒 211,831 円、高校卒 190,882 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る。

扶 養 家 族 の 構 成	支 給 月 額
配 偶 者	1 2 , 5 0 7 円
配 偶 者 と 子 1 人	1 8 , 8 6 6 円
配 偶 者 と 子 2 人	2 5 , 0 2 7 円
子 1 人	1 2 , 8 8 2 円
子 2 人	2 4 , 3 1 4 円
子 3 人	3 5 , 6 6 3 円

(注)1 「配偶者」、「配偶者と子 1 人」、「配偶者と子 2 人」については、配偶者に扶養（家
族）手当を支給し、その支給につき配偶者の収入による制限がある事業所を対象と
した。

2 「子 1 人」、「子 2 人」、「子 3 人」については、配偶者に扶養（家族）手当を支給

せず、子に扶養（家族）手当を支給する事業所を対象とした。

備考 職員の場合、扶養手当の支給月額、配偶者については局長級職員は不支給、部長級職員は 3,500 円、その他の職員は 6,500 円であり、子については 1 人につき 10,000 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) 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 4.61 月分に相当している。

特別給の支給割合	下半期	2.25 月分
	上半期	2.36 月分
年間の平均		4.61 月分

(注) 下半期とは令和 5 年 8 月から令和 6 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 4.50 月分である。

3 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ることとされており、これらの給与決定の諸条件を本市職員の給与に反映させる際の本委員会の基本的考え方は次のとおりである。

ア 給与制度

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機関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

公務においては、民間企業と異なり、市場原理による給与の決定が困難であることから、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市内民間企業従業員の給与水準に準拠して定めることを基本とする。

(2) 本年の給与の改定

ア 民間給与との較差

(ア) 比較方法

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、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、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。

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
4 0 0 , 2 9 9 円	3 8 9 , 3 5 8 円	1 0 , 9 4 1 円 (2 . 8 1 %)

b 特別給

民間の特別給の年間支給割合（4.61 月）は、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給割合（4.50 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 10,941 円（2.81%）下回っており、市内民間企業従業員の給与水準に準拠して定め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、若年層に重点を置きつつ、全ての職員を対象として本市の実情に適合するように給料表の改定を行うことが適当である。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き上げることが適当である。

- 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（4.50 月）については、市内民間事業所における支給状況及び人事院の勧告を考慮し、0.10 月分引き上げる必要がある。

なお、支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することが適当である。また、令和 7 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することが適当である。

4 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）

(1) 基本的考え方

人事院は、本年の「職員の給与に関する報告」において、①多様で有為な人材の確保、②職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上、③Well-beingの実現に向けた環境整備という現下の公務員人事管理をめぐる重点課題に取り組むため、社会と公務の変化に応じた給与制度を整備することとし、具体的な措置内容を示した。この給与制度の整備は、「若年層の採用等におけるより競争力のある給与水準の設定」、「職務や職責をより重視した俸給体系等の整備」、「能力・実績をより適切に反映した昇給・ボーナスの決定」、「地域における民間給与水準の反映」、「採用や異動をめぐる様々なニーズへの適応」、「その他環境の変化への対応」の6点を主眼として整理されている（詳細は別表のとおり）。

この給与制度の整備に係る具体的な措置は、原則として令和7年4月1日から実施することとされている。本市においても、国家公務員の給与制度を基本としつつ、本市の実情や民間給与との比較結果も勘案しながら給与制度のアップデートを図っていく必要がある。

(2) 各制度別の具体的措置内容

ア 扶養手当

扶養手当について、人事院は、家族の在り方やライフスタイルが多様化する中で生活補助的な給与についても官民の状況の変化を踏まえたものとするため、令和7年度から2年をかけて段階的に、配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る手当額を13,000円に引き上げる勧告を行った。本市においても、国における制度の見直しを考慮して、令和7年度から段階的に、配偶者に係る扶養手当の廃止及び子に係る手当額の引上げを行うことが適当である。

イ 通勤手当及び単身赴任手当

人事院は、新幹線等の利用を含めた長距離の通勤をする職員の経済的負担を軽減するため、通勤手当の支給限度額を新幹線等の特別料金等の額を含めて1か月当たり150,000円に引き上げ、この支給限度額の範囲内で新幹線等を利用する場合の特別料金等の額についても全額を支給するよう勧告を行った。また、人材確保や人事配置の円滑化を図る観点から、採用時から新幹線等に係る通勤手当及び単身赴任手当の支給を可能とすることや、新幹線等の利用により通勤時間が片道当たり30分以上短縮されることを求める要件の廃止、育児・介護等の事情により転居した職員にも新幹線等に係る通勤手当の支給を可能とすることについて勧告を行った。本市においても、国における制度の見直しを考慮して、令和7年度から、通勤手当の支給限度額の引上げ並びに通勤手当及び単身赴任手当の支給要件の拡大を行うことが適当である。

ウ 地域手当

地域手当について、人事院は、地域をまたぐ異動の円滑化等に資するものとするため、級地区分を設定する地域を現在の市町村単位から都道府県単位を基本とするとともに、級地区分の段階数を7区分から5区分に削減することにより大きくくり化を図るよう勧告を行った。

地方公務員の地域手当については、昨年11月から、総務省において「社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会」の下に「給与分科会」が開催され、本年4月に中間論点整理が行われたところであり、引き続き地方の実態を踏まえ検討を深めていくとされている。本市においても、国や他の地方公共団体の今後の動向を注視しつつ、本市の実情や民間給与との比較結果を踏まえ対応を検討していく必要がある。

エ その他

上記アからウまでで述べたほか、人事院は、社会と公務の変化に応じた給与制度を整備するための具体的な措置として、俸給表及び俸給制度、管理職員特別勤務手当、特別給、定年前再任用短時間勤務職員等の給与等について見直すよう勧告を行った。本市においても、国における制度の見直しの趣旨や内容を考慮しつつ、本市の実情を踏まえて、検討を進める必要がある。

5 公務運営における課題

本市を取り巻く社会経済情勢は、人口減少、少子化・高齢化に伴う人口構造の変化や、人々の価値観やライフスタイルの多様化等に伴い大きく変化しており、このような変化を背景として行政課題の多様化・複雑化も進んでいる。

本市が、公務運営において多様化・複雑化する様々な行政課題に的確に対応していくためには、多様で有為な人材を誘致・確保するとともに、職員一人一人がその持てる能力を最大限に発揮できる環境を整備することにより組織のパフォーマンスを向上させることが不可欠である。本年4月に本市が策定した「人財戦略ビジョン」では、「人財理念」として「人こそ全て。ヒトが輝きマチを照らす。」を掲げ、本市の使命を果たすために最も重要な要素が「人」であり、職員が組織の財産であることを明確に表明している。この共通認識のもと、様々な属性、個性、背景事情を持つ全ての職員が主体的・自律的に行動し、互いに多様性を尊重し合い、成長意欲や組織目標に対する貢献意欲を高めていくことができるよう、人材育成や働きやすい職場環境づくりに不断に取り組んでいかなければならない。

こうした観点から、本市における公務運営上の諸課題について、次のとおり報告する。

(1) 人材の確保

人材確保における競争が激化する中、近年の受験者数の減少傾向を踏まえて、受験者層の拡大や受験者数の増加をねらい、令和4年度以降、プレゼンテーション型試験の新設や一部の事務・技術区分についての日程前倒しを行った。令和5年度は、日程前倒しの効果により全体の受験者数は大幅に増加したが、技術職など効果が十分でない職種もあった。こうした現状を踏まえ、今後も労働市場の状況を見極めながら、試験制度の改正を不断に進めていく必要がある。

少子化・高齢化の進行により生産年齢人口が減少していく中において、新卒中心の採用は今後一層厳しい状況になることが想定される。また、近年の労働市場において、即戦力採用の需要が高まる中、転職希望者は増加している。

本市ではこれまで、原則として22歳から30歳までを大学卒業程度、一定の職務経験を持つ31歳以上を職務経験者として採用してきたところである。新卒者層に加え、転職者層からも人材を安定的に確保し続けるために、受験可能な年齢の拡充や新卒層と転職者層の試験区分の明確化、民間の採用選考で広く用いられている適性検査の導入、行政実務経験者の採用枠の新設、採用候補者名簿の有効期間延長など、転職者層や技術系人材が受験しやすい試験制度の見直しを検討していく。

また、日程の前倒しにより、国や他の地方公共団体との併願が増えている中で、職業選択において「選ばれる」市役所となることを目指し、SNSや対面のイベントなどの手法を多角的に活用しながら、名古屋市職員としての働きがいや将来のキャリアなどの公務の魅力発信を強化していく。とりわけ公務への転職を考えている潜在的志望者層に対して、本市での暮らしやすさや働きやすさといった都市の総合的な魅力発信や転職して入庁した職員が実感した働きがいなどに重点を置いた情報発信を行っていく。

任命権者においても、従前から合格者に対し、ガイダンスの実施やSNSの活用により合格から採用までの丁寧なフォローを行ってきたところである。

合格者が高いモチベーションを持って本市に就職するには、職業選択の検討段階から受験・合格・採用まで一貫して働きかけていくことが必要である。今後も、任命権者と連携しながら、本市で働くことの魅力発信や、採用前からの市職員としての意識醸成に取り組んでいく。

(2) 人材の育成・活用

ア 人材育成

本市では、任命権者において、新たに策定された「人財戦略ビジョン」に基づき、令和6年度人材育成計画が策定され、効果的・効率的な研修の実施を推進するとともに、組織全体の人材育成マインドの醸成や自己選択型研修体系の見直し等に重点的に取り組み、自律的・意欲的な職員の育成と組織力のより一層の向上を図ることとしている。

職員一人一人が将来に向けて明確なキャリアビジョンを有し、自己成長意欲を持って、必要な能力の向上を図るうえで、職場の果たす役割は非常に大きい。その役割を中心的に

担うのが職場のリーダーである管理職員であり、その役割を十分に認識し、職員の人材育成等に積極的に関わっていくことが重要である。今年度新たに、各局区室の幹部職員が人材マネジメントの識見を深め、その推進力を強化するため、「トップセミナー」が開催された。今後、各局区室の幹部職員が先頭に立ち、所管する職務の使命や理念などを明確化することにより、組織内の人材育成推進に係る機運の醸成を図るため、各局区室独自の「人材育成ポリシー」を作成し、組織一丸となって人材育成を推進していくこととしている。

また、若手職員の主体的な研修参加を促し、業務遂行能力やモチベーションの向上が図られるよう、自身の職域や伸ばしたい能力といった個々のニーズに応じてスキルアップができる自己選択型研修が職員 2、3、5 年目研修内に新設されたところである。

任命権者においては、こうした人材育成の新たな取組が、人材マネジメントの一環として機能していくよう、職員のニーズや効果検証を行いながら、継続的に改善を行っていく必要がある。

イ 昇任意欲の醸成に向けて

課長補佐昇任選考の受験率については、平成 29 年度から減少が続いており、昨年度の課長補佐昇任選考の受験率（消防職を除く。）は、39 歳以下の若手職員が受験できるコースⅠにおいては 10.1%、40 歳以上のベテラン職員等が受験できるコースⅡ～Ⅳにおいては 5.5%、全体として 7.2%となっている。また、昨年度、本委員会が実施した課長補佐昇任選考に関する職員意識調査によると、「受験しようと思ったことがない」職員の割合は 50.2%、さらに「役職者と係員のどちらに魅力を感じるか」の質問に、「役職者」と回答した割合は 15.2%であった。

先述の調査によると昇任選考を受験しない理由として、「役職者の職責等に自信がないこと（53.3%）」、「役職者の業務量の多さや大変さ（48.5%）」、「仕事と私生活の両立の不安（40.8%）」や「給与等の処遇に魅力がないこと（33.6%）」などが挙げられている。これまでも任命権者と本委員会では受験率向上に向け様々な対策を講じてきたところであるが、昇任意欲にどうつながったか、更に分析や検証を深掘りするほか、役職者になることを期待される能力ある職員が昇任選考を受験しない事情や考えについてヒアリングするな

ど詳細な調査を行う必要がある。

また、「役職者の職責等を果たす自信をつけるために必要だと思うこと」の質問に、多くの職員が「異動により様々な業務を経験すること（31.5%）」を挙げている。先述した人財戦略ビジョンにおいては「人を育てる人事管理」として、「個人に着目した適正配置」や「主体的なキャリア形成への支援」といった取組を進めていくことを打ち出しており、例えば、職務経験採用者等一部の職員を除く行政職事務の職員を対象に、概ね採用から10年までをジョブローテーション期間として、複数の職務を経験させる制度にも取り組んでいる。ジョブローテーションを始めとする計画的な人事異動を通して、職員の成長につながるキャリア形成を支援するとともに、役職者へ昇任することに対する不安を払拭し、昇任意欲の向上につなげられるよう、効果的な制度の運用を図られたい。

さらに、昨年度の女性職員の課長補佐昇任選考の受験率（消防職を除く。）は5.0%と低迷しており、先述の調査によると、女性職員の7割強が「受験しようと思ったことがない」と回答している。また、概ね採用15年目以降、男性職員は半数以上が役職者となっているのに対し、女性職員では1割から2割程度となっている（下図参照）。近年、新規採用職員（行政職事務）における男女比率はほぼ同割合となっている状況の中、このまま女性職員の昇任意欲が醸成されない状況が続けば、将来、課長補佐のなり手の確保が難しくなり組織運営に支障を生ずることが懸念される。

このような課題に対しては、現在進めている本市の次期特定事業主行動計画（名古屋市職員の女性活躍・子育て支援プログラム）改定の検討の中で、時間外労働の更なる縮減、ワーク・ライフ・バランスが確保された働きやすい職場風土の醸成等を進めるとともに、過去に経験した分野へ昇任させるなど、昇任への不安を減少させるための他の政令指定都市の取組も参考にしながら本人の意向に沿ったきめ細やかな対応を検討されたい。

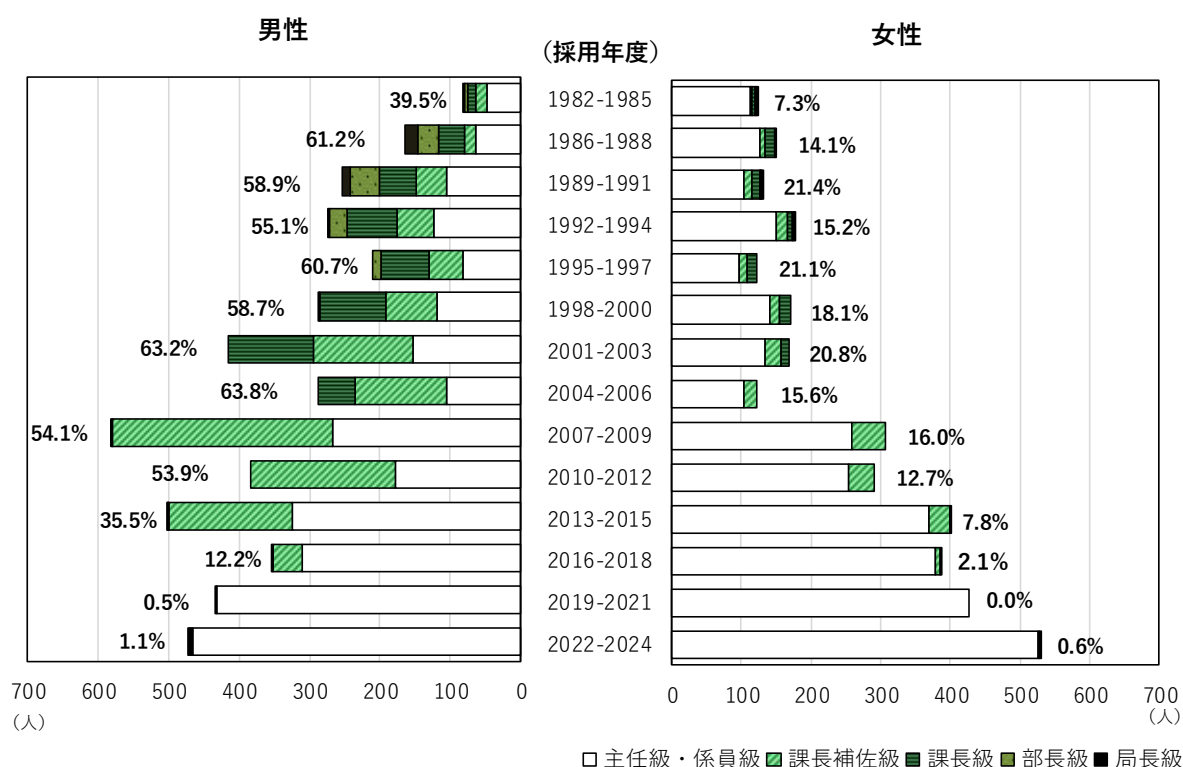
このほか、人事異動や人材育成、日常の業務において、育児等の事情について本人の意向や能力を考慮せず画一的な配慮をするなど無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の影響がないかなど改めて検証するとともに、女性職員のキャリアデザインやリーダーシップに関する研修がその後の職員のキャリアに与えた影響など、その効果を十分に検証しながら、実効性のある取組を拡大し、職員一人一人が持つ能力を最大限発揮できるような職場

づくりを進めていかなければならない。

加えて、試験勉強に負担を感じている職員が一定数（16.3%）みられることから、能力実証試験としての水準を確保しつつ、職員が自身の事情に応じて試験勉強の負担を分散できる仕組みなど、より取り組みやすい試験制度の改正に向けて検討を進めていく。

任命権者と本委員会が連携しながら、役職者の働き方に魅力を感じ、課長補佐昇任を前向きに考える職員が増えるよう、昇任への気運醸成を図っていく必要がある。

男女別、採用年度別、任用段階別職員割合（行政職事務）【令和6年度】



※1 グラフ中「%」は、各採用年度の職員に占める課長補佐級以上の職員の割合。

※2 採用年度が2019年度から2024年度までの課長補佐級以上の職員は、当該任用段階で採用された職員。

ウ 主任級制度・推薦型昇任制度の活用

今年度から「課長補佐の補佐・係員の総括」という役割をもった新たな任用段階主任級を一部の職種に設置した。これまでも、職務の級が4級である職員は組織内でベテラン職員としての役割を担っていたが、任用段階として整理し、役割を明確化することで、これまで以上に職員本人が今後のキャリアや伸ばしていくべき能力等を意識して職務に取り組むとともに、係員と課長補佐のギャップを小さくし、課長補佐へのスムーズな昇任につな

げることや、課長補佐へ昇任しない場合であっても、採用から退職まで同一の任用段階ではなく、ステップアップを意識することができることを目的とした制度である。

現在、本市ではベテラン職員の昇任選考の受験率が若手職員と比べて低くなっている。先述の調査においても、ベテラン職員の約5割が昇任選考を受験しない理由に「役職者の職責等に自信がないこと」を挙げており、経験を重ねてもなお昇任へ踏み出すことにためらいがみられる。役職者になることがキャリアデザインの一つの選択肢となるよう、主任級制度の積極的な運用により主任級職員に役職者の具体的なイメージを獲得させることが重要である。

このほか、令和6年4月から、主任級職員を能力・実績等に基づき昇任させる推薦型の課長補佐昇任（いわゆる課長補佐昇任制度の「複線化」）が実施されたところである。これまで筆記試験等による昇任選考のみであったが、推薦型による昇任により経験や能力を十分に備えたベテラン職員が試験によらず役職者として活躍することが可能となり、人材活用・組織運営の観点からも期待される制度である。

任命権者においては、令和6年4月の主任級の導入、推薦型の昇任制度の取組状況の評価・検証を十分に行い、そこで得られた好事例を共有するとともに、経験や知識を兼ね備えた職員が、主任級職員となり、主任の役割を果たす中で、更に経験を積み、課長補佐へステップアップしていく流れが定着するよう更なる制度の浸透を図られたい。

主任級制度、試験型・推薦型昇任制度が、組織にとっても職員一人一人にとってもより良い制度となっていくよう、任命権者と本委員会とが連携して制度を運用していく必要がある。

エ 高齢層職員の活用

令和5年4月に、職員の定年等に関する条例の一部を改正する条例が施行されたことにより、現在、定年年齢が2年に1歳ずつ段階的に引き上げられており、令和13年4月には65歳となる。また、定年年齢の引上げと併せて、管理監督職勤務上限年齢制（いわゆる「役職定年制」）が導入され、課長級以上の管理職員は原則として60歳に達した日後の最初の4月1日に課長補佐級以下の非管理職員に降任することとなる。また、給与については、当分の間の措置として、60歳に達した日後の最初の4月1日以降、給料月額を60歳到達

時点の7割水準とすることとされている。

この定年引上げに伴い、本年4月から60歳を超える職員が退職することなく引き続き本市で勤務できるようになったところであるが、昨年度末に60歳に達した職員の本年4月時点での働き方の状況をみると、定年（令和6年度は61歳）まで本市で勤務することを選択した職員の割合が、管理職員については非管理職と比較して低い傾向がみられる。このような傾向が生じることについては、職員本人の意向等様々な要因によるものと考えられるが、今後、60歳以降の働き方に関する社会の情勢は更に変化していくことが見込まれ、また、60歳以降の勤務内容等に関する職員本人の意向も多様化することが予想される中において、定年引上げに伴う人事運営を将来にわたり安定的・効果的に実施していくことが求められる。

生産年齢人口の減少により、新卒採用が今後ますます厳しい状況となることが想定される中、多様化・複雑化する行政課題に的確に対応していくためには、能力と意欲のある高齢層職員を最大限活用するとともに、次の世代にその知識、技術、経験等を継承していくことが重要である。任命権者においては、高齢層職員が様々な公務においてモチベーションを高く持って活躍するための環境の整備について、国や民間企業等の動向も注視しつつ、引き続き検討していく必要がある。

(3) 職員の意欲や組織パフォーマンスの向上に資する給与制度の検討

近年、官民を問わず、人材の確保を取り巻く環境は年々厳しさを増している。民間においては、初任給を含む給与の大幅な引上げが行われており、国の経済財政政策に関する基本的な方針である「経済財政運営と改革の基本方針2024」では物価上昇を上回る賃上げを定着させるために賃上げ支援を強力に推進するとされていることもあり、この賃上げの状況は今後も続くことが見込まれる。本市においても、昨年の給与改定において初任給の大幅な引上げを行い、また、昨年度から一部の採用試験区分の日程前倒しを実施するなど様々な対策を行ってきたところであるが、今後も、採用試験制度の改革を進めるとともに、有為な人材を確保するために給与面での適切な処遇を確保することが重要である。

また、一方で、役職者に昇任する局面においては、昇任に伴う給与の伸びが必ずしも職

員の満足度を満たすものとなっていない実態がみられる。令和４年度に総務局が実施した「人材育成に関する職員アンケート」では、昇任したくないと考えている職員の34.6%が「給与等の処遇面で魅力を感じないから」と回答しており、また、昨年度に本委員会が実施した「昇任選考に関する職員意識調査」では、昇任選考を受験しない理由として、33.6%の職員が「役職者の給与等の処遇に魅力を感じないため」と回答している。このような職員の意識をみると、現在の役職者の給与水準や昇任の際の給与の上昇幅が、職員の昇任意欲に一定の影響を与えていることは否定できない。

人事院は、本年の「職員の給与に関する報告」の中で、社会と公務の変化に応じた給与制度を整備するための基本的な考え方を上記４(１)のとおり示し、重い職責を担う管理職員に対し役割に見合った処遇を確保することや、早期に昇格した者に高い処遇を確保することに重点を置き、職務・職責に応じた俸給体系への刷新を図ることとしている。今後、国において、役割や活躍をより給与に反映し、組織への貢献にふさわしい処遇を確保するための給与制度の整備が進む中、本市においても、その動向を注視し、昇任意欲や組織パフォーマンスの向上に資する給与制度について本市の実態を踏まえながら検討を行っていく必要がある。

(4) 勤務環境の整備

ア 長時間労働の是正

労働基準法及び本市人事委員会規則の改正による超過勤務命令の上限時間が平成３１年４月に導入されてから本年４月で５年を経過したところである。この間、本市では長時間労働を是正するための様々な取組を行ってきたが、昨年度についても依然として上限時間を超える超過勤務を命ぜられた職員が相当数存在しており、人事委員会規則が遵守されていない状況が続いていることは、極めて憂慮すべき事態である。本委員会は、労働基準監督機関として、引き続き是正の指導を行っていく。

長時間労働が常態化している職員・部署の存在は、職員の昇任意欲やモチベーションの低下にも影響を及ぼしかねない。本市では職員の昇任意欲の低迷が大きな課題となっているが、令和４年度に総務局が実施した「人材育成に関する職員アンケート」によると、昇

任したくない理由について、「仕事と生活の両立に不安を感じているから」と回答した職員が 42.5%に上っている。また、同アンケートによると、「仕事に対するモチベーションが上がる要因となるもの」として「ワーク・ライフ・バランスが取れていること」と回答した職員が、全体では 35.5%となっており、年齢別にみると 20 歳台以下では 47.6%、30 歳台では 41.6%と、若年層の職員について特に高い傾向になっている。

これらを踏まえると、長時間労働の是正は、職員の健康保持の観点はもとより、公務に対するモチベーションや貢献意欲を高めるうえでも重要な課題である。更なるワーク・ライフ・バランスの推進のため、現状の超過勤務を前提とした働き方を抜本的に見直していく必要がある。

長時間労働を是正するためには、まずは、管理職員のマネジメント力の向上が重要である。管理職員においては、超過勤務は原則として事前命令によるものであることを改めて認識したうえで、業務の緊急性や効率性などを勘案し、必要最小限の時間数に留めるとともに、速やかな事後確認により職員の勤務状況を適正に把握・管理する必要がある。また、管理職員による事前命令・事後確認が負担なく実施できるような手法も検討すべき課題である。今年度からは係制の廃止による組織の最小単位の拡大が本格的に実施されており、従来の枠組みに捉われない柔軟な業務分担が可能となったところである。特定の職員に業務量が集中することなく、課全体で協力して対応する体制を構築し、業務の平準化や業務分担の見直しに一層取り組んでいく必要がある。また、昨年度に本委員会が本市の 127 事業場を対象に実施した調査では、長時間労働が常態化している要因として業務の属人化や担当者の経験不足なども挙げられた。今年度に新たに導入された主任級職員を職場のリーダーとして活用することなどにより、職場内での知識の共有や業務の標準化を図っていくことも重要である。

また、長時間労働を是正するに当たっては、業務の自動化・省力化につながる技術を積極的に活用するなど時代に即した手法を取り入れるとともに、業務のプロセスや必要性について不断の検証・見直しを行い、職員が真に注力すべき業務に集中できる環境を整備することにより、組織全体として業務の削減・合理化に積極的に取り組むことが有効であると考えられる。こうした業務改善の取組を実施するとともに、必要に応じて、各局区室の

裁量による状況に応じた柔軟な職員配置や、本市全体でも積極的な事務事業の見直しを推進するための定員再配分を行うことなどにより、業務量に応じた人員の確保に努め、長時間労働の是正を図っていくことも必要である。

本委員会においても、国において令和6年4月から勤務間インターバル（職員の健康及び福祉の確保に必要な勤務の終了からその次の勤務の開始までの時間）を確保する努力義務が課されることとなったことを踏まえ、具体的な取組について検討するなど、必要な対応を行っていく。

イ 多様で柔軟な働き方

フレックスタイム制や早出遅出勤務、テレワーク等の活用による多様で柔軟な働き方を推進することは、個々の職員の事情やニーズに応じた働き方の選択肢が広がり、ワーク・ライフ・バランスの確保につながるほか、仕事の能率や生産性の向上にも寄与するものであり、今後も更なる浸透・定着を図っていくことが求められている。

本市においても、これらの制度を導入し、職員に対し利用の促進を図ってきたところである。一方で、例えば、区役所の窓口等において対面により市民に対する行政サービスを提供する業務や、市民・事業者からの頻繁な電話による問合せに対応する必要がある業務が中心となる職場においては、現状の業務プロセス等を前提とする限り、これらの制度を利用することにより業務の円滑な遂行に支障が生じることが想定される。そのため、このような業務の性質上の制約が、今後、多様で柔軟な働き方を実現するための制度の利用を更に推進していくうえでの課題となっている。

任命権者においては、本市の状況を踏まえつつ、民間企業や国、他の地方公共団体の先進事例も参考として、より多くの職員がその事情やニーズに応じて柔軟に制度を選択し利用できるような運用上の工夫や、行政手続のオンライン化、AIの活用による業務の自動化・効率化などDXの推進による業務の変革を行い、職員の多様な働き方の推進に向けた環境整備を更に進められたい。

ウ 職員のメンタルヘルス対策

職員は市政運営における貴重な財産である。メンタルヘルスケアの推進は、「名古屋市職員メンタルヘルスケア基本方針」にあるとおり、職員が健康でいきいきと働くことでその能力を十分発揮し、公務を効率的かつ的確に遂行することができ、市民サービスの維持・向上に繋がる重要な取組である。

本市では、令和6年4月に「職員のこころいきいきプラン2028～名古屋市職員心の健康づくり推進計画～」を策定し、メンタルヘルスケア対策を継続的かつ計画的に行うため、①相談しやすく、健康で働きやすい職場を前年度より増加、②良好な睡眠がとれている職員を前年度より増加、③メンタルヘルス不調による休職率を前年度より減少、④メンタルヘルス不調者の再発率を前年度より減少、の4つの目標を掲げ、状況に応じた4つのケア（セルフケア、ラインによるケア、産業保健スタッフによるケア、事業場外資源によるケア）により教育研修・情報提供の充実やストレスチェック結果の活用、不調者への気付きと声かけの啓発や健康相談窓口の整備を行うなど、予防の視点を取り入れた様々な取組を推進しているところである。

本市職員のメンタルヘルス不調による休職者数は、全国の地方公務員の現況と同様に年々増加傾向にあり、令和5年度においても、令和4年度と比較して増加している。管理職員においては、メンタルヘルス不調者の早期発見・早期対応に努め、職員の心理的安全性を高めるとともに、休職した職員に対しては丁寧な復職支援を行うなどラインによるケアに取り組む必要がある。

任命権者においては、本プランにおける実施状況の評価・検証を行いつつ、更なるメンタルヘルス施策の推進を図られたい。

エ 仕事と生活の両立支援の拡充

本年5月に、男女ともに仕事と育児・介護を両立できる職場環境を整備するため、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」（以下「改正法」という。）が成立した。改正法の内容のうち、育児のための所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲の拡大、子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とすること等の地方公務員にも適用があ

る事項については、本市においても、改正法が施行される令和 7 年 4 月 1 日から実施できるよう措置を講ずる必要がある。

また、人事院は、改正法の内容も踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を拡充し、職員の希望や事情に対応した勤務を可能にするため、国家公務員の育児休業等に関する法律を改正し、育児時間について 1 年につき人事院規則で定める時間の範囲内（10 日相当）で勤務しないことができるパターンを選択可能とし、また、非常勤職員の育児時間について対象となる子の範囲を小学校就学前の子に拡大するよう、意見の申出を行ったところである。本市においても、仕事と生活の両立支援の重要性に鑑み、国における法律等の動向を注視しつつ検討を進める必要がある。

(5) 公務員倫理

ア 職員の不祥事に係る服務規律の確保

本委員会は今までも公務員倫理の重要性について繰り返し言及しており、任命権者においても服務規律の確保のための諸方策に取り組み、不祥事に対しては厳正に対処してきたところであるが、令和 6 年度に入り、痴漢や不同意性交等の疑いにより、本市職員が逮捕されるという重大な事案が相次いで発生しており、誠に遺憾である。

管理職員は率先垂範して厳正な服務規律の確保に努め、所属職員に対してより一層の綱紀粛正の徹底を図るとともに、普段から所属職員の表情や言動に変化がないか気を配りフォローするなど、不祥事の未然防止に努めることが求められる。

イ ハラスメントの防止

ハラスメントは、職員の能力の発揮を阻害し、公務能率の低下や勤務環境の悪化を招くとともに、貴重な人材の損失につながり、公務に対する市民の信頼を損なうおそれのある重大な問題であって、悪質な事案については懲戒処分の対象にもなり得るものである。

誰もが働きやすい、ハラスメントのない職場づくりのためには、管理職員が、ハラスメントに対する正しい認識とハラスメントをしてはならないという自覚を徹底するとともに、日頃から職場内でハラスメントの兆候がないか注意し、ハラスメントに当たるおそれがある

る言動を見聞きした場合には速やかに当事者等から事情を確認するなどして現状を把握し、事案に応じて助言や指導を行うなど迅速かつ適切に対処することが必要である。また、問題を職場全体で話し合って解決する、一人で抱え込まない職場づくりに努めることも重要であり、管理職員は、被害を受けたと感じた職員が、職場内でいつでも気軽に相談できる人間関係が構築された心理的安全性の高い職場づくりに努めることが必要である。

さらに、職場だけでは解決できない場合には、各種相談先（内部相談員又は外部相談員）を気軽に利用できることが重要である。任命権者においては、イントラネットや各種研修等での案内のほか、窓口周知用リーフレットに具体的な相談先やその連絡先を記載して、毎年全職員に配付している。外部相談員の場合、外部の弁護士による相談を受けることが可能であり、内部相談員に相談することに抵抗感を感じる相談者であっても安心して相談ができると考えられることから、外部相談員制度を活用することも問題解決のための有効な選択肢である。また、相談員制度の利用により相談者が不利益な取扱いを受けることがないように配慮することも重要である。

ハラスメントは、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける許されない行為であり、ハラスメントをなくすためには、管理職員による迅速・適切な対応や相談窓口の活用と併せて、全ての職員が互いに尊重し合い、ハラスメントは許さないという強い意識を持つことが必要である。任命権者においては、ハラスメントのない、誰もが働きやすい職場づくりのため、より一層の取組の推進に努められたい。

6 給与勧告実施の要請

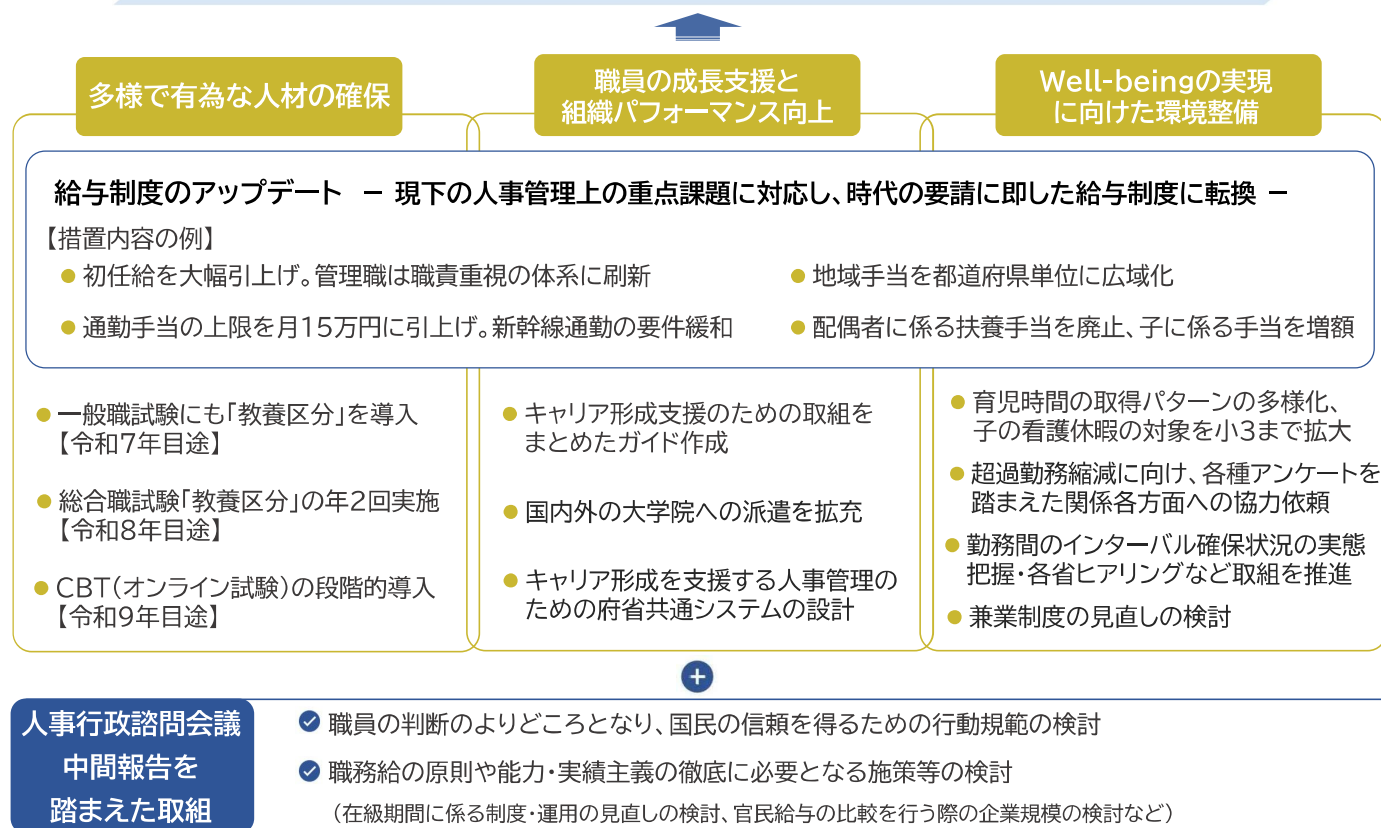
人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権を制約されている職員の適正な処遇を確保することを目的として設けられたものであり、職員の給与水準を適切に設定することは、職員の意欲向上や人材の確保、労使関係の安定などを通じて、公務の公正かつ効率的な運営の確保に寄与するものと考ええる。

市会及び市長におかれては、このような勧告制度の意義・役割を一層深く理解され、勧告どおり実施されるよう要請する。

令和6年 人事院勧告・報告の概要

■ 人材確保に向けた抜本的施策と更なる改革の全体像

多様な人材が集まり、一人一人が高い志を持って職務を遂行できる魅力ある公務へ



■ 本年の給与勧告のポイント①

民間給与の状況を反映して、約30年ぶりとなる高水準のベースアップ

- **【月例給】** 官民較差：11,183円（2.76%）を用いて引上げ改定
- **【ボーナス】** 0.10月分引上げ（年間：4.50月→4.60月）
- **【給与制度のアップデート】** 現下の人事管理上の重点課題に対応し、時代の要請に即した給与制度に転換
 - ①若年層給与水準の競争力向上、②職務・職責重視の処遇、③能力・実績の適切な反映、④地域の民間給与水準反映、⑤採用・異動をめぐるニーズへの対応、⑥環境変化への対応という6つの観点から、俸給及び地域手当・通勤手当・ボーナス等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備

※ 官民較差はいわゆる「ベア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると、月収で約4.4%の給与改善
官民較差の額11,183円は、平成3年の11,244円以来、33年ぶりの水準。官民較差の率2.76%は、平成4年の2.87%以来、32年ぶりの水準

給与勧告制度の基本的考え方

- ✓ 国家公務員は、労働基本権が制約されているため、代償措置としての人事院の勧告（給与勧告）に基づき給与を決定
- ✓ 国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給する必要。給与勧告を通じて国家公務員に適正な処遇を確保することは、人材の確保等にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ✓ 給与勧告は、国家公務員法第28条に定める情勢適応の原則に基づき、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常勤の民間従業員の給与水準と、常勤の国家公務員の給与水準を均衡させること（民間準拠）が基本
- ✓ 本年は、約11,700民間事業所の約47万人の個人別給与を調査（完了率82.5%）。主な給与決定要素（役職段階、勤務地域、学歴、年齢）を揃えた精密な比較を実施して給与勧告

本年の給与勧告のポイント②

月例給

〔民間と公務の本年4月分給与を調査。主な給与決定要素を同じくする者同士を比較〕《令和6年4月1日実施》

- ✓ 民間給与との較差 11,183円 [2.76%] 〔行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 405,378円、平均年齢 42.1歳〕
⇒ 民間給与との較差を解消するため、俸給表を引上げ改定〔内訳：俸給 9,836円 寒冷地手当 80円 はね返り分(※) 1,267円〕
※俸給の改定により諸手当の額が増減する分
- ▶ 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ 給与制度のアップデートの先行実施
【総合職(大卒)】230,000円(+14.6% [+29,300円]) 【一般職(大卒)】220,000円(+12.1% [+23,800円])
【一般職(高卒)】188,000円(+12.8% [+21,400円]) ※ 本府省採用の場合、【総合職(大卒)】284,800円 【一般職(大卒)】271,200円
- ▶ 若年層に特に重点を置きつつ、おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて、全ての職員を対象に全俸給表を引上げ改定
※ 平均改定率(行政職俸給表(一))は、1級[係員] 11.1%、2級[主任等] 7.6%、全体 3.0%
※ 勧告後の平均給与(行政職俸給表(一))は、月額 416,561円(+11,183円、+2.76%)、年間給与 6,916,000円(+228,000円、+3.4%)

ボーナス

〔直近1年間(昨年8月～本年7月)の民間の支給割合と公務の年間の支給月数を比較〕《令和6年4月1日実施》

- ✓ 民間の支給割合…4.60月
- ✓ 公務の平均支給月数…現行 4.50月 (一般の職員の場合の支給月数)
- ▶ 民間の支給状況に見合うよう引上げ
年間4.50月分→4.60月分(+0.10月分)
- ▶ 期末手当及び勤勉手当の支給月数を
ともに0.05月分ずつ均等に配分

	6月期	12月期
令和6年度 期末手当	1.225月 (支給済み)	1.275月 (現行1.225月)
勤勉手当	1.025月 (支給済み)	1.075月 (現行1.025月)
7年度 期末手当	1.25月	1.25月
以降 勤勉手当	1.05月	1.05月

寒冷地手当

《手当額改定：令和6年4月1日実施、支給地域改定：令和7年4月1日実施》

- ✓ 民間の同種手当の支給額を踏まえ、月額を11.3%引上げ。新たな気象データ(メッシュ平年値2020)に基づき、支給地域を改定

※ このほか、初任給調整手当及び委員、顧問、参与等の手当等について所要の改定

2

給与制度のアップデート 基本的な考え方

対応すべき課題

① 人材の確保への対応

潜在的志望者層にも訴求し得る給与とし、採用市場での競争力を向上

② 組織パフォーマンスの向上

役割や能力・実績等をより反映した処遇とするとともに、全国各地での行政サービス提供維持のため人事配置を円滑化

③ ワークスタイルやライフスタイルの多様化への対応

職員の選択を後押しし、様々な形での活躍を支援

若年層の採用等におけるより競争力のある給与水準の設定

民間の動向や人材確保の困難性を踏まえ、初任給等若年層の給与水準の引上げ

職務や職責をより重視した俸給体系等の整備

特に管理職は、重い職責を反映した俸給水準とするなど処遇を改善

能力・実績をより適切に反映した昇給・ボーナスの決定

職員層や各府省の実情に応じて、より柔軟・適切に勤務成績反映ができるよう措置

6つの観点で給与制度を整備

地域における民間給与水準の反映

最新の民間データを反映するとともに、異動の円滑化等に資するよう地域手当を見直し

採用や異動をめぐる様々なニーズへの対応

人材確保の困難性や、ライフスタイルの多様化を踏まえ、採用・人事配置の円滑化のため、通勤手当・単身赴任手当や再任用された職員の諸手当を見直し

その他環境の変化への対応

生活補助的な給与について官民の状況の変化を踏まえたものとするため、扶養手当を見直し

制度別の具体的な措置内容は次ページ以降のとおり。なお、特に記載するものを除き、令和7年4月から実施。

3

給与制度のアップデート 措置内容 ①俸給

係員級：新卒初任給の引上げ等

- 初任給や若年層の俸給月額を大幅に引上げ
 - ✓ 民間の初任給の状況等を踏まえた水準とし採用面での競争力を向上
 - ✓ 初任給引上げを踏まえ、若年層が在職する号俸についても俸給月額を引上げ
 - ✓ 人材確保の困難性を踏まえ、令和6年4月に遡及して先行実施
- 勤務成績をより昇給に反映可能となるよう見直し
 - ✓ 上位の昇給区分の職員割合を係長級～課長補佐級と同様の割合に引上げ（現行20%→見直し後25%）

【行政職俸給表(一)の初任給】

	総合職試験 (大卒)	一般職試験 (大卒)	一般職試験 (高卒)
改定前	200,700円	196,200円	166,600円
改定後	230,000円	220,000円	188,000円
	+29,300円 (+14.6%)	+23,800円 (+12.1%)	+21,400円 (+12.8%)
本府省勤務 の場合	284,800円	271,200円	232,800円

(注)「本府省勤務の場合」は、地域手当(20%)及び本府省業務調整手当を含む。

係長級～本府省課長補佐級：俸給の最低水準の引上げ等

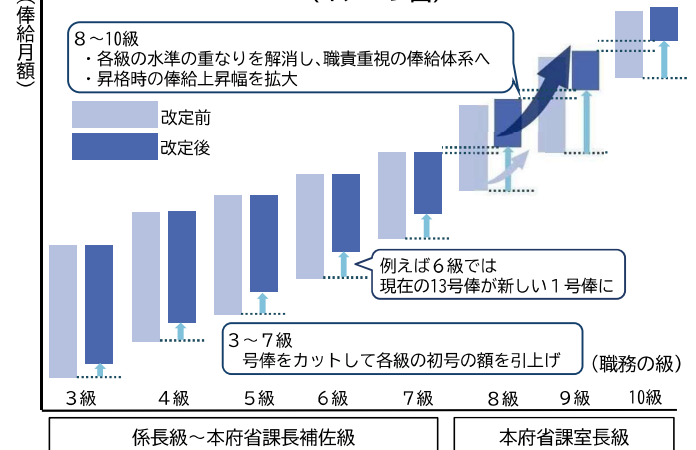
- 初号近辺の号俸をカットして各級の初号の額を引上げ(最大3.5万円)
 - ✓ 若手・中堅優秀者の早期昇格時や民間人材等の採用時の給与を改善

本府省課室長級：職責重視の俸給体系への見直し

- 各級の初号の額を引き上げつつ職務の級間の水準の重なりを解消
 - ✓ より職責を重視した俸給体系となるよう大幅見直し
- 昇格時の俸給上昇幅(最大5万円の上昇)拡大
 - ✓ 昇格により給与が大きく上昇する仕組みに
- 昇格による給与上昇を基本とし、成績優秀者は昇給でも更なる給与上昇を確保

※行政職(一)、専門行政職、税務職、公安職(一)(二)、教育職(一)、研究職、医療職(一)に導入

【係長級～本府省課室長級の俸給水準(行政職俸給表(一))】 (イメージ図)



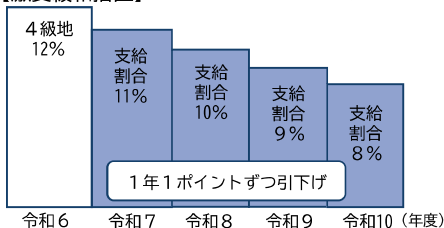
4

給与制度のアップデート 措置内容 ②地域手当

地域手当の大きくくり化等

- 支給地域の単位の広域化
 - ✓ 都道府県を基本とする。中核的な市(都道府県庁所在地及び人口20万人以上の市)については当該地域の民間賃金を反映
- 級地区分をシンプルに
 - ✓ 20%、16%、12%、8%、4%の5級地に再編。民間賃金が高い東京都特別区については引き続き20%に設定
- 支給割合の変動に伴い激変緩和に配慮
 - ✓ 現行からの支給割合の引下げは4ポイント以内に抑制
 - ✓ 支給割合の引下げは段階的に実施(1年1ポイントずつ。引上げもこれに合わせて段階的に実施)

【激変緩和措置】例：現行4級地12% → 見直し後4級地8%



- 現在10年ごととしている級地区分の見直し期間を短縮

【現行】

級地区分	支給割合	支給地域の例
1級地	20%	東京都特別区
2級地	16%	横浜市、大阪市 等
3級地	15%	さいたま市、千葉市、名古屋市 等
4級地	12%	神戸市 等
5級地	10%	京都市、広島市、福岡市 等
6級地	6%	仙台市、静岡市、高松市 等
7級地	3%	札幌市、新潟市、岡山市 等

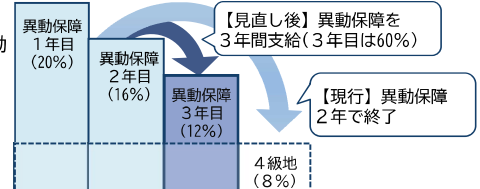
【見直し後】 16都府県 +79市

級地区分	支給割合	支給地域の例 (都府県で指定) (中核的な市で個別に指定)
1級地	20%	東京都特別区
2級地	16%	東京都 横浜市、大阪市 等
3級地	12%	神奈川県、大阪府 さいたま市、千葉市、名古屋市 等
4級地	8%	愛知県、京都府 仙台市、静岡市、神戸市、 広島市、福岡市 等
5級地	4%	茨城県、栃木県、 埼玉県、千葉県、 静岡県、三重県、 滋賀県、兵庫県、 奈良県、広島県、 福岡県 札幌市、岡山市、高松市 等

異動保障の延長 [令和7年4月以降の異動者に適用]

- 現在2年間としている異動保障の期間を異動後3年間に延長
- 3年目の支給割合は異動前の60%
 - ✓ 1年目異動前の100%、2年目異動前の80%は現在と同様

例：1級地20%
→ 4級地8%に異動



5

見直し後の支給地域及び支給割合

級地・支給割合	都道府県	都道府県の級地と異なる地域
1級地（20％）		東京都：特別区
2級地（16％）	東京都	茨城県：つくば市 神奈川県：横浜市、川崎市、藤沢市、厚木市 大阪府：大阪市、吹田市
3級地（12％）	神奈川県 大阪府	茨城県：取手市、守谷市 埼玉県：さいたま市、志木市、和光市 千葉県：千葉市、成田市、袖ヶ浦市、印西市 愛知県：名古屋市、刈谷市、豊田市、豊明市 兵庫県：西宮市、芦屋市、宝塚市
4級地（8％）	愛知県 京都府	宮城県：仙台市、多賀城市 茨城県：水戸市、日立市、土浦市、龍ケ崎市、牛久市 埼玉県：川越市、東松山市、上尾市、朝霞市、坂戸市 千葉県：市川市、船橋市、松戸市、佐倉市、柏市、市原市、富津市、浦安市 静岡県：静岡市 三重県：四日市市、鈴鹿市 滋賀県：大津市、草津市、栗東市 兵庫県：神戸市、尼崎市、明石市、伊丹市、川西市、三田市 奈良県：奈良市、大和郡山市、天理市 広島県：広島市 福岡県：福岡市、春日市、福津市
5級地（4％）	茨城県 栃木県 埼玉県 千葉県 静岡県 三重県 滋賀県 兵庫県 奈良県 広島県 福岡県	北海道：札幌市 群馬県：前橋市、高崎市、太田市 富山県：富山市 石川県：金沢市 山梨県：甲府市 長野県：長野市、松本市、塩尻市 岐阜県：岐阜市 和歌山県：和歌山市、橋本市 岡山県：岡山市、倉敷市 香川県：高松市

注：表中「都道府県の級地と異なる地域」については、国家公務員が在勤している地域のみ掲げている。

6

給与制度のアップデート 措置内容 ③その他諸手当

扶養手当の見直し

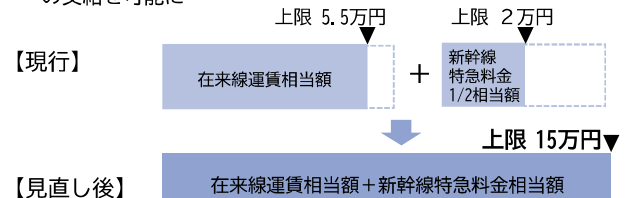
- 配偶者に係る手当を廃止。子に係る手当を13,000円に引上げ
 - ✓ 配偶者の働き方に中立的な制度に向かう社会状況の変化に対応
 - ✓ 子を有する職員に対する生計費の補填を充実
- 2年間で段階的に実施

扶養親族		現行	令和7年度	令和8年度
配偶者	行(一) 7級以下	6,500円	3,000円	廃止
	行(一) 8級	3,500円	廃止	
子(1人当たり)		10,000円	11,500円	13,000円

※上記以外の扶養親族に係る扶養手当は変更なし

通勤手当の引上げ・支給要件拡大等

- 通勤手当の支給額を大きく引上げ
 - ✓ 支給限度額を15万円に引上げ
 - ✓ 新幹線等の特別料金も支給限度額の範囲内で全額支給
- 通勤手当・単身赴任手当の支給要件を拡大
 - ✓ 採用時から新幹線等に係る通勤手当や単身赴任手当の支給を可能に
 - ✓ 育児、介護等の事情により転居した職員にも新幹線等に係る通勤手当の支給を可能に



管理職員特別勤務手当の支給対象拡大

- 平日深夜に係る支給対象時間帯と支給対象職員を拡大
 - ✓ 勤務実態に応じた適切な処遇を確保

支給対象	現行	見直し後
時間帯	午前0時～午前5時	午後10時～午前5時
職員	俸給の特別調整額 適用職員のみ	指定職員、専門スタッフ職員(2級以上)、特定任期付職員、任期付研究員(招へい型)を追加

再任用された職員への手当支給の拡大

- 定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員に異動の円滑化に資する手当を新たに支給
 - ✓ 地域手当の異動保障等
 - ✓ 研究員調整手当
 - ✓ 住居手当
 - ✓ 特勤勤務手当(準ずる手当含む)
 - ✓ 寒冷地手当
- 〔地域手当の異動保障、特勤勤務手当に準ずる手当は令和7年4月以降の異動者に適用〕
- 各手当の支給額は一般の職員と同様

給与制度のアップデート 措置内容 ④ボーナス

勤勉手当の成績率の上限引き上げ等

- 本府省課長級以下の職員について、最上位の成績区分の成績率（支給月数に相当）の上限を平均支給月数の3倍に引き上げ
- 各府省の裁量により最上位の成績区分の適用者を増やせるよう、上位の成績区分の人員分布率を見直し

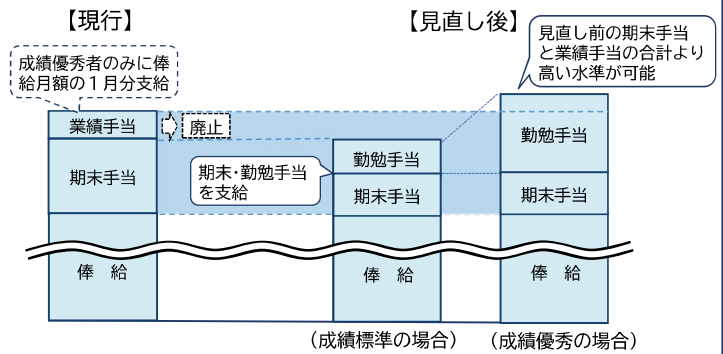
【勤勉手当の成績率及び人員分布率（一般職員の場合）】

	現行	見直し後
「特に優秀」区分の成績率上限	平均支給月数の2倍 2.05 (平均支給月数1.025)	平均支給月数の3倍 3.15 (平均支給月数1.05)
上位の成績区分の人員分布率	特に優秀：5%以上 優秀：25%以上	「特に優秀」と「優秀」を合わせて30%以上（うち「特に優秀」を5%以上）※

※例えば、「特に優秀」10%、「優秀」20%とするなど柔軟な適用が可能になる。

特定任期付職員のボーナス拡充

- 期末手当及び勤勉手当を支給する形に再編
 - ✓ 特定任期付職員業績手当を廃止
 - ✓ 成績優秀者は、見直し前の期末手当と特定任期付職員業績手当を受けた場合より高い水準を可能に
 - ✓ 成績標準者は、見直し前の期末手当と同水準



8

【参考】給与制度のアップデート 措置内容一覧

※特記するものを除き
令和7年4月から実施

俸給

若年層競争力 職務職責重視 能力実績反映

- 新卒初任給や若年層の俸給月額を大幅に引き上げ。採用市場での競争力のある水準に
(令和6年4月実施)
- 係長級～本府省課長補佐級の俸給月額の最低水準を引上げ。早期昇格時や民間人材等の採用時の給与を改善
- 本府省課室長級について、職責重視の体系に刷新。重い役割に見合う処遇を確保
 - 俸給月額の最低水準引上げ、隣接する級間の俸給月額の重なり解消などにより、昇格時に給与が大きく上がる仕組みに
 - 成績優秀者は昇給により更に大きな給与上昇を確保

地域手当

地域給与反映

- 地域の民間賃金に関する最新データを反映
- 隣接する市町村との不均衡などの指摘も踏まえ、支給地域等を見直し
 - 支給地域：市町村単位から都道府県単位へ広域化。民間賃金の高い中核的な市は個別指定
 - 級地区分：7段階から5段階へ削減
 - 激変緩和：支給割合の引下げは4ポイント以内に抑制、1年1ポイントずつ段階実施。引上げは都道府県割合の1段階上までに抑制、原資の状況を踏まえて段階的实施
- 異動保障を2年間から3年間に延長
- 今後の見直しは現行の10年より短期間で実施

【見直し後の支給地域】 16都府県+79市

級地区分	支給割合	支給地域の例 (都府県で指定) (中核的な市で個別に指定)
1級地	20%	東京都特別区
2級地	16%	東京都 横浜市、大阪市 等
3級地	12%	神奈川県、大阪府 さいたま市、千葉市、名古屋市 等
4級地	8%	愛知県、京都府 仙台市、静岡市、神戸市、広島市、福岡市 等
5級地	4%	茨城県、栃木県、埼玉県、千葉県、静岡県、三重県、滋賀県、兵庫県、奈良県、広島県、福岡県 札幌市、岡山市、高松市 等

その他諸手当

採用・異動二重 環境変化対応

- 通勤手当の支給限度額を1か月当たり15万円に引き上げ。非課税限度額まで全額支給し、新幹線通勤や遠距離通勤者の自己負担を解消
- 新幹線等に係る通勤手当を採用時から支給可能に、さらに、人事配置の円滑化を図る観点から支給要件を緩和
- 単身赴任手当を採用時から支給可能に
- 管理職の平日深夜勤務に対する手当の支給対象時間帯を拡大。緊急対応等の勤務実態に応じた処遇を確保
- 配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養手当を充実。配偶者の働き方に中立的な制度に向かう社会状況の変化や少子化対策に対応

ボーナス

能力実績反映

- 勤勉手当の成績率上限を引き上げ、平均支給月数の3倍に設定。特に高い業績を挙げた者のボーナス増額を可能に
- 特定任期付職員にも勤勉手当支給。勤務成績を適時に反映し、優秀な専門人材の年収増を可能に

再任用職員

採用・異動二重

- 異動に資する手当(地域手当の異動保障、住居手当、特勤勤務手当、寒冷地手当等)を支給。多様な人事配置での活躍を支援

9

本年の育児休業等に関する法律についての意見の申出のポイント

公務員を元気に 国民を幸せに
人事院
 National Personnel Authority
 令和6年8月

趣旨

本年5月に改正された民間労働法制の内容も踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を拡充し、職員の希望や事情に対応した勤務を可能にする

≫≫ 育児をする者も含め誰もが能力を十分に発揮できる公務職場の実現、公務の魅力向上

概要

育児休業法を改正し、

- ・ 育児時間について、1年につき人事院規則で定める時間の範囲内(10日相当)で勤務しないことができるパターンを選択可能に
- ・ 非常勤職員の育児時間について、対象となる子の範囲を小学校就学前の子に拡大

【現行】

2h

1日につき2時間の範囲内で勤務しないこと

【改正後】

2h

①1日につき2時間の範囲内で勤務しないこと

2h以上(1日単位で取得することも可)

②1年につき10日相当の範囲内で勤務しないこと

職員は、①②のいずれかを選択して取得可能

※民間労働法制の施行(民間育児・介護休業法等の一部改正法の公布の日から起算して1年6月を超えない範囲内において政令で定める日)から遅れることなく実施