

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		24,710 人
平 均 年 齢		40.6 歳
平 均 勤 続 年		15.1 年
平 均 給 与 月 額	給 料	345,302 円
	扶 養 手 当	7,796 円
	管 理 職 手 当	6,708 円
	地 域 手 当	53,987 円
	住 居 手 当	2,239 円
	そ の 他	359 円
	計	416,391 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		10,696 人	9,424 人
平 均 年 齢		40.6 歳	40.9 歳
平 均 勤 続 年		15.9 年	16.1 年
平均 給 与 月 額	給 料	324,890 円	330,252 円
	扶 養 手 当	7,368 円	7,901 円
	管 理 職 手 当	6,871 円	7,726 円
	地 域 手 当	50,900 円	51,917 円
	住 居 手 当	2,465 円	2,541 円
	そ の 他	61 円	60 円
	計	392,555 円	400,397 円

なお、総務省の令和 6 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 6 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	1.25 月	1.05 月	2.30 月	4.60 月
	12 月 1 日	1.25 月	1.05 月	2.30 月	
特定管理職員	6 月 1 日	1.05 月	1.25 月	2.30 月	4.60 月
	12 月 1 日	1.05 月	1.25 月	2.30 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) 物価及び生計費

名古屋市における物価及び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表のとおりである。総務省統計局による本年4月の消費者物価指数は、前年同月比3.5%の増加となっており、昨年4月から本年4月にかけては、前年同月比が2.6%から4.6%の間を推移し、いずれの月も増加している。また、同局の家計調査における本年4月の二人以上の世帯の消費支出は、364,092円(世帯人員2.97人、世帯主年齢57.4歳)とされている。

(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7日、人事院は、国会及び内閣に対し、人事院勧告において、月例給を平均15,014円(3.62%)、特別給を0.05月分引き上げるよう勧告した。

その詳細は、参考「人事院の報告及び勧告」のとおりである。

(3) 民間の給与

ア 令和7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7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 1,721 事業所のうちから、層化無作為抽出法により 259 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 11,619 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 給与比較方法の見直し

本年、人事院は行政課題の複雑化・多様化や厳しい人材獲得競争を踏まえ、公務の職務・職責を重視し、より規模の大きな企業と比較する必要があるとし、官民給与の比較のための対象企業規模を「50 人以上」から「100 人以上」に引き上げた。

本委員会においても、国と同様の課題を考慮し、「50 人以上」から「100 人以上」に見直すことが適当であると判断した。

ウ 調査結果

令和 7 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 251,198 円、短大卒 221,256 円、高校卒 212,351 円である。

(ウ) 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 4.64 月分に相当している。

特別給の支給割合	下 半 期	2 . 2 4 月分
	上 半 期	2 . 4 0 月分
年 間 の 平 均		4 . 6 4 月分

(注) 下半期とは令和6年8月から令和7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4.60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 1 3, 9 3 0 円	4 0 0, 3 9 7 円	1 3, 5 3 3 円 (3. 3 8 %)

b 特別給

民間の特別給の年間支給割合（4.64 月）は、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給割合（4.60 月）を上回っている。

イ 改定の内容

(ア) 月例給

月例給については、職員の給与が民間の給与を 13,533 円（3.38%）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、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の改定を行うことが適当である。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

本委員会では、特別給は、0.05 月単位で改定の勧告を行っている。

期末手当及び勤勉手当の年間支給割合（4.60 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、0.05 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 8 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。

(3) 諸手当の見直し

ア 地域手当

昨年、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り、支給割合の見直しを段階的に実施することとした。具体的には、見直しにより支給割合が引き下がる地域に在勤する職員の生活への影響等を考慮して、令和 7 年度から令和 9 年度までの間における当該地域の地域手当の支給割合は、見直し後の支給割合に達するまでの間、現行の支給割合から 1 年ごとに 1 ポイントを減じた支給割合とすることとした。

給与制度面については、国家公務員の給与制度を基本とするという本委員会の基本的な考え方にに基づき、国家公務員に準じて、地域手当の見直しを行うとともに、給与水準は、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していることから、給料表の見直しを行うことが適当である。

名古屋市の級地区分は 3 級地（12%）と指定されたことから、地域手当の支給割合を現行の 15%から 12%へ引き下げるとともに、職員の給与水準が変わらないよ

う、給料と地域手当の配分を変更し、すべての職務の級の給料月額について、同率を基本に引き上げることが適当である。

国家公務員の場合は、令和 7 年度から令和 9 年度にかけて段階的に実施されるものであり、本市においても、令和 9 年度までの間に実施すべきものである。

イ 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改定を行うことが適当である。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。

ウ 通勤手当

人事院は、人事院勧告において、現行の「10km 以上 15km 未満」から「60km 以上」までの距離区分について、民間の支給状況等を踏まえ、200 円から 7,100 円までの幅で引上げ改定を行い、令和 7 年 4 月に遡及して実施することとした。本市においても、民間の支給状況等を踏まえ、少なくとも本市が設定する現行の距離区分について、人事院の勧告を考慮して改定を行うことが適当である。

なお、人事院は、上記以外にも、新たな距離区分の創設、駐車場等の利用に対する通勤手当の新設等の見直しを行うことを勧告した。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、検討を行う必要がある。

エ その他

人事院は、人事院勧告において、宿日直手当について所要の改定を行うこと等の勧告を行った。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、検討を行う必要がある。

4 公務運営における課題

急速に進む少子高齢化や物価高騰等により社会情勢が変化する中、本市は多様化・複雑化する行政課題に的確に対応することが引き続き求められる。

組織のパフォーマンスを向上させるためには、名古屋をよりよくしたいという熱意を持った人材を安定して確保し育成していく必要があるが、人材確保を取り巻く状況は依然として厳しい。人事行政の取組を進めることは、効率的かつ安定的な行政運営に資するとともに、職業選択において「選ばれる」市役所となり、意欲ある有為な人材の確保等につながっていく。

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、新規学卒者に加え、転職者層からも安定的に人材を確保し続けられるよう、今年度の採用試験から、職務経験を問わずに受験が可能な年齢の拡大、民間の採用選考で広く用いられている適性検査の導入、行政実務経験者を対象とした採用枠の新設等を実施している。

しかしながら、技術系職種においては、依然として受験者数の確保が十分とは言えない状況にある。また、事務系職種においても、受験者数の増加は見受けられるものの、民間企業志望者や公務員志望者による併願の増加に伴い、辞退率が更に上昇することが懸念される。

職業選択において「選ばれる」市役所となるためには、採用手法の見直しや人材確保に向けた処遇の改善に取り組むとともに、公務における本市ならではの魅力を積極的に発信していくことが重要である。

ア 採用手法の見直し

民間企業では、オンラインによる適性検査が一般化しており、他の地方公共団体では、

全国のテストセンターで受験できる方式も増えている。国家公務員試験においても、令和9年度からC B T方式（オンライン試験）の段階的な導入が予定されており、来年度にはプレテストが実施される見込みである。テストセンター方式は、一定期間内であれば全国各地において受験が可能であり、日程や会場の選択に関する受験者の自由度が高まることから、受験者の利便性向上が期待されるため、受験機会の拡大を図る上でも、C B T方式（オンライン試験）の導入が必要である。

技術系職種においては、専門試験を課さない試験区分の新設や、採用活動の早期化に対応するために受験可能年齢を引き下げ、大学3年生の受験を可能とした地方公共団体や、高等専門学校生を対象とした試験区分を新設した地方公共団体も見受けられる。国家公務員の一般職試験においても、専門試験を課さずに早期から受験可能な「教養区分」が新設されるなど、採用手法への見直しが進められている。技術系職種の確保が一層困難となっている現状を踏まえれば、採用手法の更なる見直しが求められる。

イ 処遇改善と環境整備

人材を確保するためには、給与等の処遇面も重要な要素の一つである。特に人材獲得競争が厳しい技術系職種においては、処遇改善の重要度は一層高く、早急に対応すべきである。また、転職者層については、今年度の試験制度の見直しに合わせて、初任給水準の改善を行ったところである。しかしながら、職務に有用な経験を有する転職者の給与等の処遇の在り方については、幅広く多様な人材を獲得するためにも、国や他の地方公共団体の制度を踏まえて、引き続き検討していかなければならない。

加えて、職員が働きやすく、成長を実感できる環境の整備も重要である。ライフスタイルや働き方に対する価値観が多様化する中、主体的なキャリア形成の支援、個の特性に応じた人事配置が一層求められている。そのためには、従来以上に職員一人ひとりの経験やスキル、キャリアに関する意向等を把握・分析し、戦略的に人事情報を活用していく必要がある。こうした戦略的人事を実現することは、公務職場としての魅力の向上につながり、人材確保の観点からも重要である。任命権者においては、人事情報の一層の活用に向けて、人事制度・運用の見直しを図るとともに、人事データを一元的に管理・蓄積・活用するツ

ールとして、いわゆるタレントマネジメントシステムの導入も検討されたい。

ウ 公務の魅力発信

「選ばれる」市役所となるためには、想定されるターゲットに応じた効果的な情報発信とコミュニケーションが重要であり、職業選択の検討段階から受験、合格、採用に至るまで、一貫した働きかけが不可欠である。これまで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きた。

試験制度の見直しに合わせて、民間企業を志望する学生や転職活動をする社会人等、幅広く多様な人材を呼び込むため、大学や民間企業が主催する合同企業説明会への参加や、各種広告の掲出、SNSの活用等、情報発信の機会を更に拡充していく。

試験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る中で、公務における本市ならではの魅力発信が重要である。本市では「名古屋市人財戦略ビジョン」の策定を契機として、職員が誇りや使命感を持ち、モチベーション高く職務を遂行できるよう、各局区室として所管する職務の使命や理念等を明確化し、職員への浸透を図ることを目的に「人材育成ポリシー」を作成したところである。働きがいや将来のキャリア等に関する情報発信に当たっては、本ポリシー等も踏まえた上で、仕事を通じた社会への貢献や成長に関する価値を、各局区室と連携しながら、具体的に発信していくことが求められる。

また、本市では、名古屋が「住みたい」「働きたい」「訪れたい」「投資したい」都市として選られ、持続的な発展・成長を実現することを目的に、都市としての幅広い魅力・価値を発信する「シティプロモーション」の取組を実施しているところである。

特に、若年層及び子育て世代に対しては、就職、結婚、出産、子育て等ライフスタイルの変化により、住む場所や働く場所について検討する機会が多いことから、シティプロモーションの取組と連携し、「住みたい」、「働きたい」と感じられる名古屋の具体的な魅力や価値を発信する中で、職業選択において「選ばれる」市役所を目指していく。

(2) 人材の育成・活用

ア 昇任意欲の向上

課長補佐昇任選考（以下「昇任選考」という。）の昨年度の受験率（消防職を除く。以下同じ。）は 5.5%であり、依然として受験率の低下が続いている。昨年度、本委員会では、役職者になることを期待される職員が昇任選考を受験しない理由について、一部の局区職員を対象にヒアリングを実施した。ヒアリングでは、「職責を果たす自信がない」、「処遇が割に合わない」、「育児の時期に重なり、自身のキャリアを考える機会がなかった」、「昇任時に他局区へ異動となるイメージが強く、躊躇^{ちゅうちよ}する」、「昇任選考の受験は当たり前ではなく、むしろ珍しい」等の意見が聞かれた。

本市の受験率は、同じく筆記試験等を課す他の政令指定都市と比べても低いが、差がなぜ生じているのか、ヒアリングで得られた意見も踏まえ、その要因を具体的に探る必要がある。

また、昨年度の受験率を男女別に見ると、男性の 7.8%に対し女性は 2.3%と低い。本年 3 月に策定された「名古屋市職員の女性活躍・子育て支援プログラム（以下「支援プログラム」という。）」では、39 歳以下の職員が受験可能なコース I の女性の受験率の目標値を 10%（令和 11 年度）と定めているが、昨年度は 2.2%と目標値を大きく下回っている。

役職者をめざす女性職員が少ないことは、持続的な組織運営の観点はもとより、支援プログラムを踏まえ女性職員の活躍等を推進していく観点からも大きな課題である。任命権者においては、支援プログラムに掲げた取組について更なる周知を図るとともに、キャリア形成支援・サポート体制の充実や女性の職域拡大・登用の推進に係る具体的な取組について、昨年度実施された職員アンケートの結果等を踏まえて着実に推進されたい。

令和 5 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、女性職員の昇任意欲が 40 代に高まる傾向が見られた。子育てが一段落し、時間的に少し余裕ができたこと等により、昇任意欲の高まる職員が一定数いると考えられる。そうした職員のキャリアアップを後押しする取組を行うことも有効であると考ええる。

先述の職員意識調査では、昇任選考を受験しない理由として「役職者の業務量の多さや大変さ」、「仕事と私生活の両立の不安」を挙げる職員が男女問わず多く、昇任すると業務量の負担が重くなるイメージがあることもうかがえた。本市は課長補佐級以上の職員割合が他の政令指定都市と比べて低いが、それにより課題が生じていないかなど、職員の業務

負担について実態を把握する必要がある。

また、社会全体で仕事と私生活の両立の実現が必要とされる中、昇任後も、必要な時には休暇や職免等を取得できる、業務フォロー体制が整った働きやすい職場環境づくりが求められる。そのためには、これまで取組を進めてきた育児休業等取得者の代替措置や柔軟な職員配置の制度を一層活用し、所属ごとの業務量見直し、適切な定員配置を行うなど、休業等を取得する側とフォローする側の双方に対して、業務負担と心理的負担の軽減を図っていくことが重要である。近年、育児休業等取得者の業務をフォローする職員に対して、給与面でインセンティブを与える新たな取組を開始した地方公共団体や民間企業もあるが、本市においても引き続き様々な取組の検討を続け、職員全員に対し、フォローし合う意識の醸成をより図っていく必要がある。

本委員会は、今年度から、職務経験を有する職員の知識やスキルの早期活用をねらいとして、行政職等の昇任基準年数を採用時の年齢に応じて短縮した。また、従来は昇任選考の第1次試験で課していた法制度等の択一式試験について、職務の級2級以上の職員が受験可能な資格試験とし、職員のライフプランに応じて受験タイミングの柔軟な選択が可能で試験勉強の負担を分散することができる制度となるよう改正を実施したところである。今後、改正後の制度について更なる周知を行うとともに、資格試験と昇任選考の受験状況や資格試験合格者のキャリアプラン等を調査・分析し、昇任基準年数の短縮や資格試験化の効果を検証していく必要がある。その上で、資格試験と昇任選考の意義や在り方について、任命権者と検討していかなければならないと考える。

本委員会はこれまでも、各局区室の協力のもと、研修等の機会を活用し、役職者の職務等の魅力発信や昇任選考制度の周知に努めてきたほか、試験制度においても、第2次試験受験延期制度の導入、人物重視型のコースの設置等、様々な改正を行ってきたが、結果として受験率の低下傾向を好転させるには至っていない。現状に鑑みると、職員の昇任意欲の向上を実現していくためには、職員が実感できるほどに、役職者の仕事のやりがいや魅力を高め伝えるとともに、不安の解消や負担の軽減を図るなど、役職者になりたいと思えるような取組が必要である。

したがって、現行制度の枠にとらわれず、課題の根本的な原因を的確に把握し、実効性

のある対応を早急に検討・実施していく必要がある。任命権者においては、職員の年齢、在職年数、性別等（以下「職員の属性」という。）に応じた昇任意欲低迷の原因を把握・分析した上で、職員の属性に応じた人材育成の手法や、役職者のポストの増設、適正配置による業務負担の分散、処遇の見直し等、多面的な検討を実施されたい。

こうした取組により、様々な制度や職場における課題の解決を図りつつ、職員一人ひとりに対し、一定の経験を積んだ後はより上位の職責にステップアップしていくことの意識啓発を行う必要がある。

イ 主任級制度・推薦型昇任制度の活用

昨年度から新たな任用段階である主任級が一部の職種に設置されたところであるが、当時、職務の級が4級である職員のうち相当数が3級降格の意向を示したとされる。

任命権者においては、課長補佐の補佐・係員の総括という役割を持つ主任級職員の活用に向けて、主任級が担うべき職責が職場に浸透しているかを検証し、職場での役割を明確に打ち出すとともに、所属ごとの業務の状況等を踏まえた配置の検討を実施されたい。

また、昨年4月から実施されてい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」）については、制度設計当時は昇任全体のうち3割程度を推薦型とすることが想定されていたところ、本年4月の推薦型による昇任は22人（行政職事務）と全体の2割未満にとどまり、制度設計当時の想定より昇任者数が少ない。

この制度が、係員と課長補佐級のギャップを小さくし、役職者へのスムーズな昇任につなげるという、当初の趣旨を十分に達成できるよう、自局区室内の昇任が基本であるなどの推薦型昇任制度の特色の一層の周知に取り組むほか、昇任意欲を高める研修の実施や、主任級への昇任後に推薦対象となるまでの年数等の運用の見直しについても検討する必要がある。

ウ 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、定年年齢が段階的に引き上げられることとなった。既に、定年年齢は62歳まで引き上げられ、60歳

を超える職員が様々な職を選択し働き始めているところである。多様化・複雑化する行政課題に対応するためには、高齢層職員の知識・技術・経験を最大限発揮することは不可欠であり、効果的な配置ができているか、60歳以降も高いモチベーションを持って職務に臨んでいるのかといったこと等に常に留意し、引き続き環境整備に取り組まれない。また、国においては、65歳定年を見据えた給与水準の在り方や給与カーブの在り方について検討しているため、その動向や本市の実情を注視していく必要がある。

(3) 職務・職責に応じた給与体系

組織パフォーマンスを向上させるためには、職員のモチベーションを高めていくことが必要であり、それを実現するには様々な方策が考えられるが、とりわけ給与面において役割に見合った処遇を確保することが重要である。

昨年、人事院は「職員の給与に関する報告」にて、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）を示し、それに基づき国においては、係長級以上の職員を対象として、職務や職責に応じた給与上昇を確保するとともに、民間人材等の処遇を確保する観点から、本年4月から係長級から本府省課長補佐級については、初号の俸給月額を引き上げ、本府省課室長級については、初号の俸給月額を引き上げつつ隣接する級間での俸給月額の重なりを解消し、昇格に伴う俸給月額の増加額を拡大するとともに、号俸を大きくくり化する俸給体系の抜本的な見直しを行ったところである。

また、人事院は本年の「職員の給与に関する報告」の中で「職務・職責を重視した新たな給与体系に移行するため、令和8年夏に措置の骨格を、令和9年夏に具体的な措置内容を報告できるよう、勤務時間や任用など他の制度と一体で見直しを進める。」と述べた。

役割に見合った処遇を確保することは、昇任意欲の観点からも不可欠であるため、均衡の原則に基づき、給料表の構造等の給与制度は、公務としての近似性・類似性を重視して国家公務員の給与制度を基本とし、その上で情勢適応の原則や職務給の原則に則り、本市の実情等を踏まえ、本市においても、早急に職務や職責をより重視した給与体系とすべきである。

(4) 勤務環境の整備

ア 長時間労働の是正

長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活との両立を困難にするものであり、長時間労働の是正は喫緊の課題である。そのため、労働基準法及び本市人事委員会規則の改正により超過勤務命令の上限時間が平成 31 年 4 月に導入されたところであるが、昨年度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。

長時間労働を是正するためには、職員の勤務時間を適切に把握した上で、超過勤務の要因の整理、分析、検証、超過勤務の縮減に向けた適切な対策等を行う必要がある。

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上で、業務の緊急性や効率性等を勘案し、必要最小限の時間数にとどめるとともに、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。

昨年度に本委員会が本市の 149 事業場を対象に実施した調査では、長時間労働の常態化の要因として、期限により短期間での処理を要すること、人事異動等により業務の習熟を要すること、業務を熟知した職員への過重な負担、突発的な業務の発生等が挙げられた。

長時間労働を是正するに当たっては、業務の必要性や手法について不断の検証・見直しを行い、業務の削減・合理化に積極的に取り組むこと、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ことが有効であると考えられる。このような業務改善の取組を実施するとともに、特定の職員への業務の集中を防止するため、年間事務スケジュールを詳細に把握した上で事務分担の区分の細分化や副担当制の導入等による業務の平準化、負荷の集中や突発的な業務の発生に応じた年度途中での柔軟な事務分担の変更等を実施していくことが必要である。事務分担については、昨年度に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、柔軟に行うことが可能である。また、これらの取組によっても長時間労働の是正が困難である場合は、各局区室の裁量による柔軟な職員配置や本市全体での積極的な事務事業の見直しによる定員の再配分等により業務量に応じた人員の確保に努めることも必要である。本市において職員の月間の超過勤務時間数が一定の時間を超えた場合や前年度に上限時間等を超える超過勤務命令があった場合には、業務の見直し等の

超過勤務の縮減の取組を行うこととされているところであるが、これらの必要とされる有効な対策を講じるなど、超過勤務の縮減の取組を実効性のあるものとして適切に実施し、超過勤務命令が上限時間等を超えることが継続することのないようにしなければならない。本委員会としても、労働基準監督機関として引き続き長時間労働の是正の指導を行っていく。

また、昨年４月から国においては、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、一部の他の地方公共団体においても同様の動きが見られる。本市においても、職員の健康の維持及び仕事と生活の調和がとれた働き方の実現に向け、長時間労働の是正に取り組むとともに、勤務間インターバルを確保するため、その課題も踏まえながら導入に関し検討を進めていく必要がある。

イ ハラスメントの防止

職場におけるハラスメントは、職員の士気や能力の発揮を阻害し、公務能率の維持向上や質の高い市民サービスの提供に影響を及ぼしかねない重大な問題である。また、ハラスメントのない職場環境の形成は、多様かつ有為な人材から本市が選ばれ、意欲高く働き続けてもらうためにも欠かせない要素である。

任命権者に寄せられたハラスメント相談件数は年々増加傾向にあり、その多くがパワーハラスメントに関する相談となっている。

誰もがやりがいを持って安心して働ける職場づくりのためには、職員一人ひとりが、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動はハラスメントになり得ることや、業務上適正な範囲で行われる指示や指導はハラスメントには該当しないこと、上司から部下に対して行われるものに限らず、同僚同士や部下から上司に対して行われるハラスメントもあること等、ハラスメントに関する正しい知識を持つ必要がある。その上で、全職員が、自らの言動等がハラスメントとならないよう留意しつつ、互いに積極的にコミュニケーションを図ることが大切である。また、ハラスメントで悩んだ場合に、本人の希望や悩みに応じて適切な相談先に安心して相談できるよう、直属の上司に限らない管理監督者や内部相談員、弁護

士である外部相談員等にも相談できること、合わせて相談したことや、相談に係る調査に協力をしたことによる不利益取扱いが禁止されていることを積極的に周知されたい。

任命権者においては、引き続き、全職員を対象に研修を実施するなど、良好な職場環境づくりに関する意識啓発を行うとともに、これまでの相談事例をもとにハラスメントが生じた背景や要因を分析し、再発防止とハラスメントのない職場づくりに努められたい。

また、本年 6 月には、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律が公布され、カスタマーハラスメント（以下「カスハラ」という。）防止のための雇用管理上の措置義務が事業主に課されることとなった。任命権者においては、カスハラは職員個人で対応させず、組織的に対応を行うことが必要であることに留意し、実態を詳細に把握するとともに、基本的な対策方針の策定や、職場等の違いに応じた対応マニュアルの作成、職員からの相談窓口の設置、コンプライアンス・アドバイザー制度の活用促進のほか、職員が顧客等としてカスハラを行わないようにすることも含め意識啓発等、具体的な対策を推し進めていくことが必要である。

ウ 職員のメンタルヘルス対策

職員のメンタルヘルスは、職員がその能力を十分に発揮し、公務を効率的かつ的確に遂行する上での鍵となるものであり、職員のメンタルヘルス対策の推進は市民サービスの維持・向上につながる重要な取組である。

本市では、職員のメンタルヘルス対策推進のための計画として、平成 21 年 8 月に示された「名古屋市職員メンタルヘルスケア基本方針」（以下「基本方針」という。）に基づき、「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～」を昨年 4 月に策定し、「メンタルヘルス不調による休職率を前年度より減少」等の目標を掲げ、様々な取組を推進しているところである。しかし、こうした取組の一方で、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増加の傾向にあり、傷病の療養のため職務に専念する義務が免除される期間が 180 日から 90 日となったことによる影響は否定できないものの、任命権者によると、昨年度の同休職者数（教職員並びに消防局、上下水道局及び交通局の職員を除く。）は基本方針が示された平成 21 年度以来最多の

数となることが見込まれるとのことであった。休職に至る要因は様々で、複数の要因が重なって休職に至っているケースもあると考えられるが、昨年度の中央安全衛生委員会資料によると、主な要因には人事異動、業務内容、人間関係や元々の精神疾患の悪化等があり、若年層や経験年数の浅い職員については、業務内容や人間関係に悩みを抱えるケースが比較的多い。

任命権者においては、休職に至る要因や年代別の休職状況等の分析を行いながら、適切かつ効果的に職員のメンタルヘルス対策を推進されたい。加えて、メンタルヘルス対策の推進において、とりわけ管理職員は一次予防から三次予防（発生予防・重症化予防・再発防止）の全てに深くかかわるキーパーソンとなることから、管理職員がストレスチェックの結果を活用した職場環境改善、声かけ等によるメンタルヘルス不調者の早期発見をはじめとしたラインによるケアを適時適切に行えるよう、教育研修・情報提供の充実や優良事例の共有等の取組を引き続き積極的に行われたい。

また、上述したカスハラについても、職員の心身に対する強度なストレスや過重な負担につながるものであり、平常時の備えとしてセルフケアを行い、ストレスケアが必要になった場合には、組織として関係部署とも連携しながら適切かつ円滑に対応できるよう、相談窓口や対応の流れの周知、情報提供等に努められたい。

(5) 公務員倫理

本委員会は今までも繰り返し公務員倫理の重要性について言及してきたが、昨年度における懲戒処分件数は増加しており、また今年度に入っても課長級職員であった元職員が自己の職務に関して賄賂を収受した容疑で逮捕される重大事案も発生した。

公務員は、公正な職務の執行に当たるとともに、職務外においても、公務に携わる全体の奉仕者としての自覚を常に持って行動し、市民からの信頼を確立することが求められている。任命権者においては、公務員倫理に関する研修等を実施しているところであるが、今回の事例を踏まえ、特に公務以外の分野で経験を積んできた人材を任期付職員として採用する場合には、より実効性のある研修を行う必要があることを改めて認識されたい。

先般、教員が性的姿態等撮影・性的影像記録提供等により逮捕される事案も発生してお

り、失われた信頼を取り戻さなければならない。全ての職員が、本市で不祥事が相次いでいる事態を重く受け止め、法令を遵守し、公務員としての高い倫理観と責任感を持ち、職務に専念しなければならない。

5 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7年 人事院勧告・報告の概要

激しい人材獲得競争を勝ち抜くため、改革を次のフェーズへ

人事院が実現する「これから」の公務

高い使命感とやりがいを持って働ける公務

- 国家公務員行動規範の周知・啓発
- 府省横断チームによる公務のブランディング

実力本位で活躍できる公務

- 職務・職責をより重視した給与体系を含む、新たな人事制度の構築に向けて、給与、勤務時間、任用等を一体的に検討

【R8年度に骨格、R9年度に具体的内容を報告】

- 採用市場での競争力確保のため、官民給与の比較対象を見直し
- 業務の特殊・困難性の高まりに伴い本府省業務調整手当を拡充
- 職務・職責に見合った処遇確保のため、在級期間に係る制度を廃止

【R7年度から先行して実施】

働きやすさと成長が両立する公務

- 月100時間超等の超過勤務最小化に向け、各府省の実情に応じた伴走支援や調査・指導の強化

【R7年度から実施】

- 自己実現や社会貢献につながるような兼業制度（自営兼業）の見直し

【R8年度から施行】

- 様々な事情を抱えた職員の活躍を支えるための無給休暇の導入

【R8年度に措置内容を報告】

- 国家公務員の「能力一覧」を作成し、人材の育成や確保に活用

【R7年度に作成】

誰もが挑戦できる開かれた公務

- 経験者採用試験におけるCBT（オンライン試験）の導入

【R8年度に試行試験、R9年度に導入】

- インターンシップを活用した早期選考の実施に向けた環境整備

【R8年度から実施】

- 柔軟なアルムナイ採用のための能力実証方法や公募手続の簡素化

【R8年度から実施】

- 技術系人材の確保に特化した採用ルートの整備

【R8年度に具体像の提示】

～世界に誇れる社会を作り、未来につなげるために～

本年の給与勧告のポイント①

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7年4月実施》

民間給与との較差(*) 15,014円 (3.62%) を解消するため次のとおり改定

*いわゆる「ペア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると月収で約5.1%の給与改善

● 俸給

- 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ

【総合職(大卒)】 242,000円 (+5.2%、+12,000円) 【一般職(大卒)】 232,000円 (+5.5%、+12,000円)

【一般職(高卒)】 200,300円 (+6.5%、+12,300円) 本府省採用の総合職(大卒)は30万円を超える初任給に(301,200円)

- 若年層に重点を置きつつ、その他の職員も昨年度を大幅に上回る引上げ改定

※ 行政職俸給表(一)の平均改定率は、1級[係員] 5.2%、2級[主任等] 4.2%、全体 3.3%

● 本府省業務調整手当

- 幹部・管理職員を新たに支給対象に加え、51,800円を支給
- 課長補佐級の手当額を10,000円、係長級以下の手当額を2,000円引上げ

● 特地勤務手当等

- 特地勤務手当及び特地勤務手当に準ずる手当と他の手当との減額調整の廃止等

※ 改定の内訳：俸給 10,975円 本府省業務調整手当 2,568円 特地勤務手当等 72円 はね返り分(*) 1,399円 *俸給の改定により諸手当の額が増減する分

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7年4月実施》

- 民間の支給割合 4.65月

- 公務の平均支給月数 現行 4.60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4.60月分→4.65月分(+0.05月分)
- 引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に
0.025月分ずつ均等に配分

		6月期	12月期
令和7年度	期末手当	1.25月(支給済み)	1.275月(現行1.25月)
	勤勉手当	1.05月(支給済み)	1.075月(現行1.05月)
8年度以降	期末手当	1.2625月	1.2625月
	勤勉手当	1.0625月	1.0625月

本年の給与勧告のポイント②

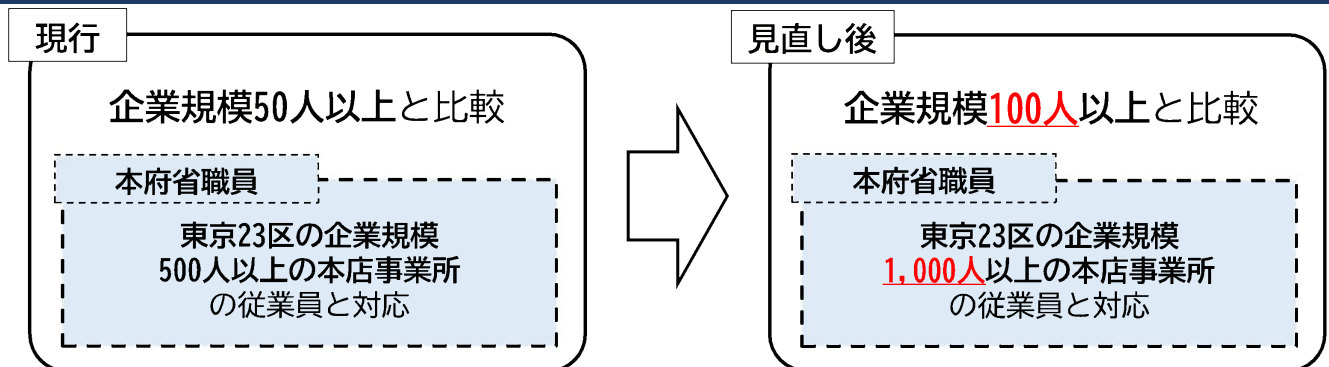
官民給与の比較方法の見直し

【考え方】

- 官民給与の比較は、民間企業の状況を広く反映させるとともに、公務の職務・職責に照らして、適切な比較対象とすることが必要
- 行政課題の複雑化・多様化を踏まえると、公務の職務・職責を重視し、より規模の大きな民間企業と比較することが適当
- 採用市場における競争力を高めるには、人材獲得上の競合関係にある企業規模を意識する必要

【見直し内容】

- 官民給与の比較対象を【企業規模100人以上】とする
- 較差算出に当たり、本府省職員は、業務執行面での類似性や立地条件、業務の特殊性や困難性を考慮し、東京23区本店の【企業規模1,000人以上】と対応させる



2

本年の給与勧告のポイント③

①本府省業務調整手当の見直し 《令和7年4月実施》

- ▶ 本府省業務の特殊性・困難性の一層の高まりを踏まえ、本府省業務調整手当を次のとおり見直し
 - ・ 支給対象に本府省の幹部・管理職員を追加し、51,800円を支給
 - ・ 本府省の課長補佐級以下の職員の手当額を引上げ
〔引上げ額〕・課長補佐級 10,000円
・係長級以下 2,000円

【本府省業務調整手当の手当額】
（指定職俸給表及び行政職俸給表（一）の場合）

	職務の級	手当額（円）	
		現行	見直し後
幹部・ 管理職員	指定職	—	51,800
	行（一） 7級以上	—	51,800
幹部・ 管理職員 以外の職員	行（一） 7級以上	41,800	51,800
	行（一）6級	39,200	49,200
	行（一）5級	37,400	47,400
	行（一）4級	22,100	24,100
	行（一）3級	17,500	19,500
	行（一）2級	8,800	10,800
	行（一）1級	7,200	9,200

②在級期間表の廃止 《令和8年4月実施》

- ▶ 職務給の原則の下、職務・職責に見合った給与処遇が確保できるよう、在級期間に係る制度を廃止
 - ※ 在級期間 … 職員が昇格するために原則として一定の期間昇格前の級に在級することを求めるもの
- ▶ 関連する初任給制度等の諸制度も見直し

③転勤する職員に対する給与上の措置（特勤勤務手当等の見直し）

《（1）、（2）及び②は令和7年4月実施、①は令和8年4月実施》

- ▶ 勤務地を異にする異動の円滑化を図るためには、必要不可欠な転勤をする職員に対する給与面での支援が必要
- ▶ この一環として、著しく不便な地に所在する特勤官署等に勤務する職員に支給される特勤勤務手当等を次のとおり見直し
 - （1）特勤勤務手当等と他の手当との減額調整の廃止
 - ・ 特勤勤務手当と地域手当との減額調整の廃止
 - ・ 特勤勤務手当に準ずる手当と広域異動手当との減額調整の廃止
 - （2）特勤勤務手当に準ずる手当の支給対象の拡大
 - ・ 特勤官署等への採用に伴い転居した職員に手当を新たに支給
 - ※ そのほか、①特勤官署等の指定の見直し、②特勤勤務手当等の額の算定基礎の見直し等を実施
- ▶ その他の勤務地を異にする異動に係る手当については、令和8年度に制度上の措置を講じられるよう調査・検討

3

本年の給与勧告のポイント④

その他

通勤手当

《①(1)及び(3)は令和8年4月実施、①(2)は令和7年4月実施、②は令和8年10月実施》

- ① 自動車等使用者に対する通勤手当について、民間の支給状況等を踏まえ、以下のとおり見直し
 - (1) 「100km以上」を上限とする新たな距離区分(5km刻み)を新設(上限66,400円)（現行は「60km以上」）
 - (2) 現行の距離区分についても、200円から7,100円までの幅で引上げ
 - (3) 1か月当たり5,000円を上限とする駐車場等の利用に対する通勤手当を新設
- ② 職員に対して適時適切に通勤手当を支給するため、採用や異動の日から通勤手当を支給できるよう支給方法を見直し

職員の月例給与水準を適切に確保するための措置

《令和8年4月実施》

- ▶ 人材獲得競争が激しくなる中、最低賃金の上昇が続いている状況を踏まえ、月例給与水準が地域別最低賃金に相当する額を下回る場合に、その差額を補填するための手当を措置

宿日直手当

《令和7年4月実施》

- ▶ 宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、所要の改定（普通・特別宿日直：＋300円 医師当直：＋1,500円）

地域手当

《令和8年4月実施》

- ▶ 給与制度のアップデート（令和7年4月～）で段階的に見直しを行うこととしている支給割合について、令和8年度の支給割合を設定

期末・勤勉手当における在職期間等の取扱い

《令和8年4月実施》

- ▶ 官民間の人事交流を活性化させるため、官民人事交流法に基づく交流採用職員が民間企業で勤務した期間を在職期間等に通算
- ▶ 研究休職の活用を促進するため、法人の種類にかかわらず、職務に密接に関連し、公務に特に資する研究に従事した期間を在職期間等に通算

※ このほか、初任給調整手当及び委員、顧問、参与等の手当について、本年の俸給表の改定状況を踏まえ、所要の改定

職務・職責を重視した新たな給与体系の構築等

優秀な人材の確保のための新たな人事制度の必要性

- ▶ 人材獲得競争が激しい中、各種施策を総動員して、優秀な人材を確保し、定着させていく必要
 - ・ 特に政策の企画立案等の業務は、その困難性や特殊性に対応できる能力を有する人材の獲得・リテンションが喫緊の課題
- ▶ 給与制度のアップデートで措置した、職務・職責をより重視した俸給体系の整備等の取組を更に強化する必要
- ▶ 人事行政諮問会議の最終提言で、まずは政策の企画や立案、高度な調整等を担う職員を対象に、給与・人事評価・任用の在り方を一体的に見直す必要性について指摘

優秀な人材の確保に向け、新たな人事制度を検討

新たな人事制度の方向性

- ▶ 採用後の役割や活躍に応じて給与が上昇し、職員の職務や公務への貢献にふさわしい給与水準へ
 - ・ 高い能力・実績のある人材が登用され、より職務・職責に見合った給与が支給される体系とすることが重要
 - ・ 業務効率化の視点を踏まえ、簡素で分かりやすいものとなるよう諸手当を抜本的に見直し
- ▶ 特に幹部・管理職員を中心とした政策の企画立案や高度な調整等に関わる職員の新たな人事制度は、次の事項を一体的に検討

職務・職責をより重視した給与体系

例えば、

- ・ 役職段階等により職務や職責に応じた簡素な号俸構成
- ・ 時々の職務・職責の変化に応じ水準調整が可能な仕組み
- ・ 参照すべき民間企業の業種・規模等の水準を踏まえた給与

勤務時間・任用等

- ・ 時間に縛られない働き方の導入
- ・ メリハリと納得性のある人事評価に基づく任用の在り方

- ▶ 令和8年夏に措置の骨格を、令和9年夏に具体的な内容を報告

※ 令和7年においても、職務・職責をより重視した給与を実現し、給与上の各課題に速やかに対処する観点から先行して「本年の給与勧告のポイント②③」の見直しを実施