

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	2,528人	903人	2.8倍
第2類採用試験	381人	125人	3.0倍
免許資格職採用試験	192人	81人	2.4倍
職務経験者採用試験	576人	118人	4.9倍
就職氷河期世代採用試験	337人	23人	14.7倍
第1類採用試験（追加募集）	178人	36人	4.9倍
職務経験者採用試験（年度途中採用）	24人	8人	3.0倍
職務経験者採用試験（追加募集）	49人	23人	2.1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83人に対して合格者数5人であり、倍率は16.6倍でした。また、行政職をはじめ4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24人に対して合格者数13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1,608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651人に対して合格者数172人、会計年度任用職員については受験者数13,149人に対して合格者数10,554人でした。

2 昇任選考等

課長補佐段階の職（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
消防職課長補佐昇任選考・課長補佐転任試験	140人	15人	9.3倍
課長補佐昇任選考・課長補佐転任試験（消防職を除く。）	625人	258人	2.4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6年度は、9月6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【令和6年4月1日から実施】

- (1) 民間給与との較差 10,941円(2.81%)
- (2) 給与改定 若年層に重点を置きつつ、全ての職員を対象として給料表の引上げ。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 期末手当及び勤勉手当【条例の公布の日から実施】

年間支給割合を0.10月分引き上げ、4.60月分とする。
期末手当及び勤勉手当に均等に配分

3 給与制度のアップデート【令和7年4月1日から実施】

- (1) 扶養手当
国における制度の見直しを考慮して、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
- (2) 通勤手当及び単身赴任手当
国における制度の見直しを考慮して、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

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1,696事業所から255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11,622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)
400,299円	389,358円	10,941円 (2.81%)

(平均年齢 40.9歳 平均勤続年 16.3年)

3 給与改定

(1) 月例給

- ・ 上記の較差を解消するよう、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 4.61 月分（職員の年間支給割合 4.50 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（4.50 月分→4.60 月分）、期末手当及び勤勉手当に均等に配分。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

(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 6 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）

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、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。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ことが必要

(2) 各制度別の具体的措置内容

ア 扶養手当

- ・ 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

イ 通勤手当及び単身赴任手当

- ・ 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

ウ 地域手当

- ・ 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ことが必要

エ その他

- ・ 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、検討を進めることが必要

5 公務運営における課題

(1) 人材の確保

- ・ 近年の労働市場の流動化の傾向を踏まえ、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
- ・ 職業選択において「選ばれる」市役所となることを目指し、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むことが重要

(2) 人材の育成・活用

ア 人材育成

- ・ 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大きく、職場のリーダーである管理職員は、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ることが重要
- ・ 組織全体の人材育成マインドの醸成や個々のニーズに応じてスキルアップできる自己選択型研修体系の見直し等、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、継続的に改善を行っていくことが必要

イ 昇任意欲の醸成に向けて

- ・ 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が重要
- ・ 女性職員の課長補佐昇任選考の受験率低迷の課題に対しては、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、昇任の不安を減少させるためのきめ細かな対応の検討が必要
- ・ 課長補佐昇任選考における試験勉強の負担を分散できる仕組みなど、能力実証試験としての水準を確保しつつより取り組みやすい試験制度を検討

ウ 主任級制度・推薦型昇任制度の活用

- ・ 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、経験や知識を兼ね備えた職員が、主任級職員となり、主任級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が必要

エ 高齢層職員の活用

- ・ 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。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、引き続き検討していくことが必要

(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

- ・ 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、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ことが必要

(4) 勤務環境の整備

ア 長時間労働の是正

- ・ 長時間労働の是正のため、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ことが必要
- ・ 管理職員のマネジメント力の向上が重要。業務の平準化や業務分担の見直しに一層取り組むほか、職場内での知識の共有や業務の標準化を図ることが必要
- ・ 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や、業務量に応じた人員の確保に努めることが必要

イ 多様で柔軟な働き方

- ・ より多くの職員がその事情やニーズに応じて柔軟にフレックスタイム制や早出遅出勤務、テレワーク等の制度を利用できるような運用上の工夫やD X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ることが必要

ウ 職員のメンタルヘルス対策

- ・ 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る。本市が令和 6 年 4 月に策定した「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～」における実施状況の評価・検証を行い、更なるメンタルヘルス施策の推進を図ることが必要

エ 仕事と生活の両立支援の拡充

- ・ 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事項について、本市においても措置を講じることが必要。国家公務員の育児休業等に関する法律について人事院が行った意見の申出の内容についても、仕事と生活の両立支援の重要性に鑑み、検討を進めることが必要

(5) 公務員倫理

ア 職員の不祥事に係る服務規律の確保

- ・ 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必要

イ ハラスメントの防止

- ・ 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、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

6 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

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