

令和 8 年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和 8 年 9 月 8 日
名古屋市人事委員会

本年の給与勧告のポイント

- ◆月例給、期末・勤勉手当（ボーナス）ともに 5 年連続で引上げ
- ◆2 年連続となる 3% 超えのベースアップ
- ◆人事院の勧告を踏まえ、本市の実情に応じて給料表を引上げ
→（人事院）中堅層以上の職員について引上げ。引き続き初任給の引上げ。再任用職員の月例給を改善。
- ◆他の政令指定都市等と比べて低額である住居手当を改善。

1 給与較差

① 月例給

民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	較差 (A) - (B)
425,688 円	412,768 円	12,920 円 (3.13%)

(平均年齢 40.7 歳 平均勤続年 15.8 年)

② 期末・勤勉手当（ボーナス）

民間支給割合 (A)	本市職員支給割合 (B)	較差 (A) - (B)
4.72 月分	4.65 月分	0.07 月分

2 給与勧告の内容

- ① 民間給与との較差 12,920 円 (3.13%) を解消するため、給料表の引上げとともに、
国・愛知県・他の政令指定都市等と比べて低額である住居手当を改善

【令和 8 年 4 月 1 日実施】

- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）を 0.05 月分引上げ

【条例公布の日から実施】

※ 初任給調整手当について、所要の改定

【令和 8 年 4 月 1 日実施】

【参考】改定による平均年間給与の差額（試算）

改定前 (A)	改定後 (B)	差額 (B) - (A)
6,872,587 円	7,108,990 円	236,403 円 (3.44%)

(注) 民間給与との比較対象となる職員 (9,693 人) による試算

○所要見込み額：約 59.5 億円 (236,403 円×給与勧告の対象となる職員 25,160 人)

【参考】本市と国の給与勧告の状況

年	名古屋市			国		
	月例給	期末手当及び勤勉手当 (ボーナス)		月例給	期末手当及び勤勉手当 (ボーナス)	
	勧告率 (%)	勧告内容 (月)	年間支給割合 (月)	勧告率 (%)	勧告内容 (月)	年間支給割合 (月)
平成 29 年	0.09	0.10	4.40	0.15	0.10	4.40
平成 30 年	(0.02)	0.05	4.45	0.16	0.05	4.45
令和元年	(△0.02)	0.05	4.50	0.09	0.05	4.50
令和 2 年	△0.24	△0.05	4.45	(△0.04)	△0.05	4.45
令和 3 年	(△0.03)	△0.15	4.30	(0.00)	△0.15	4.30
令和 4 年	0.12	0.10	4.40	0.23	0.10	4.40
令和 5 年	1.06	0.10	4.50	0.96	0.10	4.50
令和 6 年	2.81	0.10	4.60	2.76	0.10	4.60
令和 7 年	3.38	0.05	4.65	3.62	0.05	4.65
令和 8 年	3.13	0.05	4.70	3.51	0.05	4.70

(注) 勧告率の「()」は、較差が極めて小さいため較差解消を行っていない。

3 公務運営における課題

(1) 人材の確保

ア 採用における利便性の向上

- ・ テストセンター方式や採用管理システムの導入により受験者の利便性は一定程度向上したものの、面接では受験会場への来場が必要であるため、オンライン面接や動画審査の活用により受験者の負担軽減に取り組み、更なる利便性の向上を図ることが必要
- ・ 転職者や技術系の新規学卒者が受験しやすい試験制度への改正を実施してきたが、これらの取組が効果的な人材確保につながっているかを検証していくことが必要

イ 処遇改善と環境整備

- ・ 人材獲得競争が厳しい技術系職種を中心に、給与等の処遇改善を進めるとともに、福利厚生・研修制度の一層の充実によって、新規採用者が働きやすく、成長を実感できる環境の整備が必要

ウ 公務の魅力発信

- ・ 大学生低学年において就職先の業種・業界を決めている割合が一定以上いることから、従来のターゲットである大学3年生のみならず、大学1、2年生や中高生を含めた公務の魅力発信が不可欠

- ・ 大学1、2年生等に向けた情報発信には、堅苦しさを感じさせにくい動画放映やSNSの活用が有効であり、これらを皮切りに業務ガイダンス等の対面の広報につなげるといった組み合わせによって、公務の魅力発信を強化していくとともに、全国を視野に入れた有為な人材の確保を推進することが重要

(2) 人材の育成・活用

ア 昇任意欲の向上

- ・ 課長補佐昇任選考の受験率は低迷が続き、推薦型昇任制度も実績が伸び悩んでおり、課長補佐のなり手の確保が困難となりつつある状況であるため、人事評価等の能力実証に基づく任命権者による昇任制度への転換について具体的に検討することが必要
- ・ 経験を積んだ職員は適性に応じて職責がステップアップしていくという意識の醸成が必要
- ・ 役職者の職員割合が他の政令指定都市と比べて低いことを踏まえ、その影響の有無の検証、役職者が担うべき職責の範囲及び適正な職員配置の検討が必要
- ・ 資格試験について、試験の趣旨や利点の周知が必要
- ・ 子育てや介護等の事情を抱える職員であっても、役職者としての職責を担い、仕事と私生活の両立が図れる職場環境の整備に努めていくことが必要

イ 高齢層職員の活用

- ・ 役職定年制の制度趣旨や期待される役割についての理解を職場全体に浸透させるとともに、高齢層職員が意欲を持って活躍できる環境の整備が必要

(3) 職務・職責に応じた処遇の確保

- ・ 昇任意欲向上に向け、課長補佐の負担軽減を含めた総合的な取組の推進が必要
- ・ 職務・職責をより一層重視した給与体系について、人事院の動向を注視しつつ継続的な検討が必要
- ・ 幼保連携型認定こども園の設置を見据え、必要に応じた職務・職責や給与水準の検討が必要

(4) 勤務環境の整備

ア 長時間労働の是正

- ・ 業務プロセスの見直しやデジタル技術の活用を含めた業務の効率化に取り組むことが必要
- ・ 管理職員においては、業務の平準化や、超過勤務時間数に応じた業務の進め方や分担の見直しなどのマネジメントを行い、対処していくことが重要
- ・ 業務量に応じた人員の確保に努めることや、職員の休職・休業に柔軟に対応できる体制とすることも必要
- ・ 職員の健康の維持等のため、勤務間インターバルの確保に係る検討が必要

イ ハラスメントの防止

- ・ ハラスメントに関する組織全体の意識向上に取り組むとともに、条例制定に当たっては、抑止力と実効性を備えた条例となるよう検討することが必要
- ・ カスタマーハラスメントについては、組織を挙げて対応する意識の浸透を図るとともに、本市対策マニュアルが適切に運用されるよう、実効的な取組を推進することが必要

ウ 職員のメンタルヘルス対策

- ・ メンタルヘルス不調による休職者数は依然として多く、引き続き要因や年代別の休職状況等の分析を行いながら、個別の相談対応等に取り組むなど、メンタルヘルス不調未然防止への取組を進めることが必要
- ・ ストレスチェックについて、職場ストレスの状況を把握して職場環境改善につなげるためにも、引き続き積極的に受検勧奨を行うことが必要

エ 働きやすい勤務環境の整備

- ・ 業務改革等の進展により、質の高い市民サービスの提供を確保しつつ、職員にとって働きやすい窓口環境の整備について検討が必要
- ・ 魅力ある執務環境の実現に向け、現行の課題を把握し可能なものから順次充実されることが必要
- ・ 子育てや介護等、多様な事情を抱える職員が継続して活躍できるよう、事由を問わない「無給休暇」導入の検討が必要

(5) 公務員倫理の徹底及びコンプライアンスの推進

- ・ 職員一人ひとりが、服務規律の遵守は公務員としての責務であることを自覚し職務に専念するとともに、自らを律し行動することが必要
- ・ 管理職員は、日頃から職員同士が互いの様子の変化に気づき、助け合えるような風通しの良い職場づくりに取り組むことが必要
- ・ 児童生徒性暴力等の防止等に関する対策を適切に実施することが必要

4 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