

報 告

本委員会は、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）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		25,160 人
平 均 年 齢		40.8 歳
平 均 勤 続 年		15.2 年
平 均 給 与 月 額	給 料	361,760 円
	扶 養 手 当	8,158 円
	管 理 職 手 当	6,588 円
	地 域 手 当	52,731 円
	住 居 手 当	2,243 円
	そ の 他	399 円
	計	431,879 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		10,934 人	9,693 人
平 均 年 齢		40.8 歳	40.7 歳
平 均 勤 続 年		15.9 年	15.8 年
平均給与月額	給 料	339,252 円	344,116 円
	扶 養 手 当	7,659 円	8,155 円
	管 理 職 手 当	6,708 円	7,490 円
	地 域 手 当	49,544 円	50,408 円
	住 居 手 当	2,469 円	2,541 円
	そ の 他	54 円	58 円
	計	405,686 円	412,768 円

(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	1.2625 月	1.0625 月	2.325 月	4.65 月
	12 月 1 日	1.2625 月	1.0625 月	2.325 月	
特定管理職員	6 月 1 日	1.0625 月	1.2625 月	2.325 月	4.65 月
	12 月 1 日	1.0625 月	1.2625 月	2.325 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

地方公務員法第 24 条第 2 項では、「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。」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 1.2%の増加となっている。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、365,570 円（世帯人員 2.95 人、世帯主年齢 57.6 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 15,056 円（3.51%）、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 8 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 8 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 100 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の市内民間事業所 1,544 事業所のうちから、層化無作為抽出法により 232 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 12,097 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 8 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 239,914 円、短大卒 220,033 円、高校卒 211,502 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 4.72 月分に相当している。

特別給の支給割合	下 半 期	2 . 2 9 月分
	上 半 期	2 . 4 2 月分
年 間 の 平 均		4 . 7 2 月分

(注) 下半期とは令和 7 年 8 月から令和 8 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。なお、数値の小数点以下の端数処理のため、下半期と上半期の計が年
間の平均と一致しない。

備考 職員の場合、現行の年間支給割合は 4.65 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 2 5, 6 8 8 円	4 1 2, 7 6 8 円	1 2, 9 2 0 円 (3. 1 3 %)

b 特別給

民間の特別給の年間支給割合（4.72 月）は、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給割合（4.65 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 12,920 円（3.13%）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（4.65 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し、令和 8 年度は、12 月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数を引き上げ、令和 9 年度以降は、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 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。

イ 住居手当

本市の住居手当は、現在、国・愛知県・他の政令指定都市等と比べて、低額である。国及び愛知県では、借家・借間居住者に対する最高支給限度額は月額 28,000 円となっており、他の政令指定都市においてもほぼ同水準であるのに対し、本市の場合は、11,500 円である。

これを本市内の民間事業所と比べると、令和 8 年職種別民間給与実態調査では、住居手当を支給する事業所は 65.4%であり、借家・借間居住者に対する最高支給額の中位階層は 35,000 円以上 39,000 円未満である。

また、本市においては、過去に、民間給与との大幅な較差解消のため、住居手当の見直しを軸として引き下げた経緯があり、それが本市の住居手当が低い要因の一

つとなっている。

このような本市の状況が続けば、人材確保が困難になっている昨今、住居手当は求職者にとって把握しやすいため、これを含めた給与水準を他の地方公共団体等と比較し、住居手当の差異が、志望先の選択において本市に不利に作用することもあると考えられる。

任命権者においては、近年の給与改定の動向を踏まえ、較差解消に当たり、上記のことを総合的に考慮して、住居手当について改善されたい。

ウ その他

人事院は、人事院勧告において、転居に関する手当を新設し、これに伴い単身赴任手当の加算額を増額するなど、所要の措置を講ずる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、内容及び法改正の状況を考慮しつつ、転居に関する手当の新設等を行うことが適当である。

4 公務運営における課題

本市を取り巻く社会経済情勢は、人口減少や少子高齢化の進行、働き方の多様化等により大きく変化しており、これに伴い行政課題も一層多様化・複雑化している。

このような状況の下、市民ニーズに的確に対応し、質の高い行政サービスを持続的かつ安定的に提供していくためには、多様で有為な人材を安定的に確保するとともに、職員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる環境を整備し、持続可能な組織運営体制を確保することが不可欠である。

しかしながら、人材確保を取り巻く環境は依然として厳しさを増しており、特に技術系職種を中心に人材獲得競争が激化している。また、昇任意欲の低下等により役職者の担い手不足も懸念されており、人材の確保、育成、活用や、職務・職責に応じた処遇の確保、勤務環境の整備等、組織体制の維持・強化に向けた取組を総合的に進めていく必要がある。

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、新規卒者層だけでなく、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、適性検査を用いる試験区分を拡大するとともに、技術系職種の人材確保の新たな取組として、専門試験を課さない試験区分の導入、高等専門学校卒業者採用試験の新設及び技術区分の受験可能年齢の引下げを実施した。また、適性検査におけるテストセンター方式の本格実施及び採用管理システムの本格導入により受験者の利便性の向上に努めた。

しかしながら、特に技術系職種の人材確保は、民間企業、国、他の地方公共団体との競合が激しく、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。そのため、これまでの東海圏を中心とした受験者確保に加え、より広範な地域から受験者確保に取り組む必要があることから、採用手法の見直しに留まらない採用における利便性の向上や人材確保に向けた処遇の改善に引き続き取り組むなど、有為な人材の確保に向けた取

組を全国的な視野で一層強化していくことが求められる。

職業選択において「選ばれる」市役所となるために、公務における本市ならではの魅力を全庁一丸となって積極的に発信していくことが重要である。

ア 採用における利便性の向上

テストセンター方式の実施や採用管理システムの導入等により、受験者の利便性は一定程度向上したが、面接については受験者が本市の指定する受験会場へ赴く必要がある。就職活動に関する民間のアンケート調査において、民間企業の選考は、初期の面接はオンラインで行い、採用の可否を決める最終面接は対面形式で実施する傾向があるとともに、就職活動中の学生の約8割が面接のオンライン実施を希望している結果が出ている。このことから本市の採用試験においても、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むなど、面接における更なる利便性の向上を図ることが必要である。

また、近年の労働市場の流動化の傾向を踏まえ、これまで新規学卒者層と転職者層の試験区分の明確化、適性検査の活用、職務経験者の主任級採用、行政実務経験者採用選考の新設、採用候補者名簿の有効期間の拡大等、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、効果的な人材確保につなげていくため、これらの取組を検証していくことが必要である。

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り、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い。近年の職種別民間給与実態調査によると、国及び本市ともに事務系職種と比較して高い初任給額が設定されている傾向があることから早急に対応すべきである。

また、新規採用者が働きやすく、成長を実感できる環境の整備も必要である。例えば、遠方から就職する新規採用者の通勤・住居事情に係る負担を軽減する役割がある職員寮の改修をはじめとした福利厚生の拡充、業務に必要な専門的知識・技術が習得

できる研修制度の一層の充実等が考えられ、いずれも本市職員として働くに当たっての不安を取り除く効果が見込まれる。

さらに、公務員のイメージに関する民間のアンケート調査では、「待遇の改善」を筆頭に、「仕事内容を知る機会の提供」、「堅苦しいイメージの払拭」と続く3つが志望度向上の改善案として上位を占めている。このほかにも、経済産業省が主導する「健康経営[®]」施策が、新規学卒者層等に一定の認知度があることから、健康経営の推進が人材確保に効果があることがうかがえる。

これらのことを踏まえ処遇改善や環境整備を行ったうえで、勤務条件や業務内容等を丁寧に発信していくことが、新規学卒者の本市に対するイメージアップにつながり、本市職員の志望度向上のきっかけとなる。

ウ 公務の魅力発信

受験者数の伸び悩みの要因の一つとして、大学生低学年のキャリア意識に関する民間のアンケート調査では、大学生低学年においてキャリアの方向性が決まっている学生が半数近くいるとの結果が出ており、早期に就職先の業界・業種を決めている割合が一定以上いること、また公務員の採用試験の準備に一定程度の期間が必要と学生に考えられていることから、情報発信すべき時期を早期化・若年化して対応しなければならない。すなわち、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となっている。

特に就職活動が本格化する前の大学1、2年生等に向けた情報発信には、堅苦しさを感じさせない手法選びを意識すべきである。この点、動画放映やSNSの活用であれば、本市に興味のある者は特段の利用登録等をせずとも時や場所を選ばずに本市の情報を得ることができる。動画放映は、発信できる情報量が多いため、高品質な動画を放映することにより公務のイメージの浸透に資すると考えられる。また、受験者アンケートにおいて、本市職員採用試験を認知した手段としてSNSが上位に挙がっていることから、SNS掲載用の動画の高品質化やアプローチの多角化等により、确实かつ有効にターゲットへ本市の公務の魅力を届けることができると考えられる。

動画放映及びSNSの活用による情報発信を皮切りに、本市が主催する業務ガイドンス、大学や民間企業が主催する合同企業説明会等の対面による広報につなげていくことが可能であることから、これらを効果的に組み合わせながら、公務の魅力発信を強化していくことが重要である。

これまでの説明会等に加え、仕事の魅力を着実に伝えていくためには、「職員リクルーター」の一層の活躍が不可欠である。本市で働く魅力を分かりやすく発信することのできる職員リクルーターをより戦略的に育成していく必要がある。

また、本市では、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が、この取組と連携して本市の公務の魅力を積極的に発信することで一層の受験意欲の向上が期待できる。あわせて、先に述べた受験者の利便性の向上により、受験者に対する更なる誘引が見込まれる。このように一体的に取り組むことによって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である。

(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昨年度の受験率（消防職を除く。以下同じ。）は 5.3%であり、受験率の低迷が続いている。また、令和6年度から推薦型の課長補佐昇任選考を実施しているが、令和8年4月の昇任は18人（行政職事務）と昨年より減少し、実績が伸び悩んでおり、課長補佐のなり手の確保が困難な状況となりつつある。

こうした状況から、昇任制度自体を抜本的に見直すべき段階に来ていると考えられ、選考による昇任を原則とする現行の制度から、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、具体的に検討をすべきである。

その上で、役職者の仕事のやりがいや魅力を一層高めるとともに、昇任に伴う不安の解消や負担の軽減に向けて職場の課題解決を図るなど、職員の昇任意欲の向上に努めることで、一定の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である。

特に、主任が課長補佐の補佐・係員の総括という役割を十分に担うことにより、役職者の負担軽減につながるほか、係員よりも課長補佐に近い職責を果たすことで段階的なステップアップを実現し、スムーズな昇任につなげていくことができる。任命権者においては、そうした導入趣旨を踏まえ、主任が担う役割について一層の理解促進を図り、十分に職責を果たせるよう促す取組を検討されたい。

また、本市は役職者の職員割合が他の政令指定都市と比べて低いが、そこから生じる影響の有無を検証し、役職者が担うべき職責の範囲とそれに応じた適正な職員配置についても検討されたい。

一方、若手職員向けの取組として、本委員会は昨年度から資格試験を導入し、職務の級２級以上の職員が受験可能な試験とすることで、ライフプランに応じて受験時期を柔軟に選択し、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。

資格試験の昨年度の受験率は11.2%と、課長補佐昇任選考の受験率と比較して高い数字となっており、一定の効果があったものと考えられる。しかし、本委員会が実施した職員アンケートの回答からは、制度を認知していない職員や、試験に合格するメリットが実感できないため受験しなかった職員も少なくないことがうかがえた。

資格試験について新たな昇任制度への転換に合わせた対応を図りつつ、試験の趣旨や、キャリアの選択肢が広がるなどの利点について、任命権者とともに一層周知に努めていくことが必要である。

女性活躍の観点からは、課長補佐昇任選考の受験率を見ても、役職者をめざす女性職員が少ないことが課題である。任命権者においては、キャリア形成支援・サポート体制の充実をはじめ、名古屋市職員の女性活躍・子育て支援プログラムに掲げた具体的な取組について更に周知を図り、着実に推進されたい。

また、本委員会が過去に実施した調査においては、男女問わず、役職者の職責に対する自信のなさや業務量に対する負担感、給与面の魅力の乏しさ、仕事と私生活の両立への不安等の理由で、昇任に前向きになれない職員が多いことがうかがえた。

任命権者においては、職員や職場の状況等に応じた人材育成の手法、職員の適正配

置による業務負担の平準化、職務・職責に応じた処遇の確保等、多面的な対応を検討されたい。

加えて、昇任後も仕事と私生活の両立が図れる職場環境づくりのため、制度の十分な活用を促すなど、職員全体の意識改革を推進することにより、子育てや介護その他の事情を抱える職員であっても、その適性に応じて最大限に能力を発揮し、役職者としての職責を担うことができる環境の整備に努めていくことが必要である。

イ 高年齢層職員の活用

高年齢層職員の活用については、少子高齢化の進行に伴う人材確保の観点から、その重要性が一層高まっており、豊富な経験や知識を十分に発揮できるよう、高年齢層職員の意欲と働きがいの維持・向上を図ることが求められている。

本市においては、組織の新陳代謝を確保し、組織活力の維持・向上を図ることを目的に、課長級以上の管理職員が 60 歳に達した翌年度から、課長補佐級以下に降任する、管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）が運用されている。

役職定年制の適用を受けて課長補佐級以下となった職員（以下「対象職員」という。）には、これまで培ってきた豊富な経験や知識を生かし、若手・中堅職員への指導・支援を通じて知見や技術の継承に貢献することが期待されている。この制度を適切に運用するためには、対象職員本人のみならず、周囲の職員や管理職員においても、制度の趣旨や目的が十分に理解されていることが重要である。

今後、定年年齢が 65 歳まで段階的に引き上げられることに伴い、制度対象となる職員の増加が見込まれることから、任命権者においては、制度の目的や対象職員に期待される役割について、丁寧な説明を行い、その理解と意識が各職場に浸透するよう、適切な運用に取り組まれない。

また、高年齢期における処遇については、法律上、定年の段階的引上げが完成する令和 13 年 3 月までに給与水準が 60 歳前後で連続的なものとなるよう必要な措置を講じることとされており、人事院は、高年齢層職員の活躍を支える観点から、給与水準を含む人事管理に関連する制度について、一体的な検討を加速していくとしている。本市

としても、こうした国の動向を十分に注視しつつ、多様な経験や能力を有する高齢層職員が意欲を持って能力を発揮できる環境の整備に向け、適切に対応していく必要がある。

(3) 職務・職責に応じた処遇の確保

職務・職責に応じた給与体系を構築し、役割に見合った処遇を確保することは、組織パフォーマンスの向上及び優秀な人材の確保・定着の観点から重要である。本市においては、令和8年2月の条例改正等により、局長級及び部長級への昇格時における給料上昇幅の拡大、課長級を含む管理職手当の見直し等が実施され、管理職員の給与水準について、職務・職責がより適切に反映されるよう改善が図られた。

一方で、前述のとおり課長補佐昇任選考の受験率は低水準で推移しており、昇任意欲の停滞がうかがわれる。課長補佐は組織運営の中核を担う重要な職であるため、制度や役割の整理、負担軽減も含めた、職務・職責に応じた適切な処遇の確保のための総合的な取組について、引き続き検討されたい。

なお、人事院は、本府省の事務次官級から課長級の職員について、他の職員に先行して、職務・職責をより一層重視した給与体系を実現するための措置の骨格を示し、この骨格に基づき更に検討を進め、令和9年夏に具体的な内容を報告することとしている。本市においても、これらの動向を注視しつつ、必要な検討を進めていく必要がある。

また、令和8年8月に公表された、「名古屋市公立保育所のあり方に関する基本方針」及び「第2期名古屋市立幼稚園の今後のあり方に関する実施計画」において、令和18年度までの計画期間内に、公立保育所と市立幼稚園の統合により、保育所機能と幼稚園機能の両方を備えた公立の「幼保連携型認定こども園」を新たに設置することが示されたところである。幼保連携型認定こども園では、処遇の異なる保育士と幼稚園教諭が混在して勤務することが想定され、必要に応じて、その職務・職責や適切な給与水準について検討する必要がある。

(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るが、依然として、本市人事委員会規則において定められた上限を超える超過勤務を命ぜられた職員は相当数存在しており、この極めて憂慮すべき事態が改善されるに至っていない。長時間労働の是正は、職員の心身の健康を維持するためにも、活力のある組織であるためにも、任命権者及び管理職員がその意義を認識して取組を進めるべき重要な課題である。

特に、月 100 時間や複数月平均 80 時間の上限を超える超過勤務は、脳・心臓疾患の発症との関連性が強いとされていることも踏まえ、長時間労働もやむを得ないとするような意識を改め、このような超過勤務を解消するように尽くしていかなければならない。

定められた上限を超える超過勤務があった課では、翌年度には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対策等の取組が実施されているところである。しかしながら、本委員会が行った事業場調査の結果、定められた上限を超える超過勤務を命ぜられた職員が相当数おり、翌年度にその解消が図られた課は稀であった。

定められた上限を超える超過勤務の主な要因としては、業務の量や突発的発生、専門性の高さにより分担が困難であったり、業務の習熟まで時間を要したりすること、職員の休職等や業務 1 年目の職員のサポートなど人員体制・配置による問題等が挙げられる。

長時間労働の是正に当たって、その要因となる業務量等の問題に対処するため、まずは、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必要がある。

また、管理職員においては、業務分担に当たっては業務のスケジュールや量を把握したうえで業務の平準化を図るとともに、月の途中において職員の超過勤務時間数を把握し、それに応じて業務の進め方や分担の見直しを行うなどのマネジメントを行い、定められた上限を超えるような超過勤務の状況を看過することなく対処していくこと

が重要である。

一方で、前述の事業場調査の結果において、業務の効率化やマネジメントの取組によっても改善を図ることが困難である理由や長時間労働の是正に関する意見として、業務量や職員の休職・休業に対し、対応が困難な人員体制の課題も挙げられているところである。業務の効率化やマネジメント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、各局区室長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である。特に、定められた上限を超える超過勤務を命ぜられた職員が多数いる状況が複数年度にわたって常態化している課については、業務量に応じた人員の見直し等の検討の必要性が高いといえる。

これらの業務の効率化や各職場での適切な業務マネジメント、繁忙部署への十分な人員確保等、実効性のある取組を適切に実施し、長時間労働を是正していかなければならない。

教育職員の時間外在校等時間に関しては、学校における働き方改革の更なる加速化に向けて、今年度から、教育職員に係る業務量管理・健康確保措置の実施に関する計画の策定、公表等が義務付けられた。政府として、令和 11 年度までに、教育職員の 1 箇月時間外在校等時間を平均 30 時間程度に削減することを目標としており、1 箇月時間外在校等時間が 80 時間を超える教育職員を早急になくさなければならないものとされ、本市においても、時間外在校等時間の上限時間を超える教育職員の割合を減少させていき、0 %とすることを目標としているところである。

本委員会としても、労働基準監督機関として職員の超過勤務時間及び教育職員の時間外在校等時間について引き続き調査し、その結果を踏まえて長時間労働の是正の指導を行っていく。

また、近年、国や他の地方公共団体において、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を課す動きが見られるところである。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資するよう、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の確保に係る情勢を踏まえ、その導入に向けて検討を進める。

イ ハラスメントの防止

職場におけるハラスメントは、職員の能力発揮を阻害し、組織全体の士気や能率を低下させるとともに、市民サービスの提供にも影響を及ぼしかねない問題である。また、ゼロ・ハラスメントが実現され誰もが安心して働ける職場環境の確保は、多様な有為な人材から本市が選ばれ、意欲とやりがいを持って働き続けてもらうためにも重要な要素である。

ハラスメントを日頃から防ぐためには、全職員が、どのような言動がハラスメントに該当するのか、また適正な指導の範囲内であるか等を正しく理解するとともに、自己点検を怠らないことが必要である。

任命権者においては、昨年度からハラスメントに関する相談への対応として、外部委員を含めたハラスメント防止委員会を運用するなど充実を図るとともに、これまでもハラスメントに関する意識啓発等に取り組んできたところである。組織全体の意識を更に高めるとともに、本市の姿勢を明確に示すため、今後、条例の制定に向けた検討がされるものと承知しているが、その際には、現状のハラスメント規程の統一に加え、対象となる職員の検討とともに、必要に応じて客観的に調査を行う第三者調査委員会を設置するなど、ハラスメント抑止力を高め、実効性のあるものになるよう検討されたい。

また、ハラスメントに関する法改正等を踏まえたハラスメントに対する取組の充実も求められている。特に、カスタマーハラスメント（以下「カスハラ」という。）については、令和7年10月に「名古屋市カスタマーハラスメントに対する基本方針」を策定し、令和8年4月には、事前防止や事後対応の方法、相談体制等を示した「名古屋市職員カスタマーハラスメント対策マニュアル」の運用が開始されたところである。

カスハラへの対応に当たっては、正当な苦情等には真摯に対応しつつ、苦情の内容

の正当性や市側の対応の経過等の事実関係を正確に把握したうえで、カスハラに該当するか否かを客観的に判断するとともに、冷静かつ毅然とした態度で意思表示をすることが求められる。そのため、研修の実施等を通じて、職員個人で対応するのではなく、組織を挙げて対応する意識を浸透させることが重要である。

任命権者においては、当該対策マニュアルが各所属の実態に即して適切に運用され、職員の良い職場環境の保護に資するものとなるよう、ゼロ・ハラスメントの実現に向けて引き続き実効的な取組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

職員が能力を十分に発揮し、公務を効率的かつ的確に遂行するためには、職員のメンタルヘルスケアが欠かせないものとなっている。

本市では、職員の心の健康の保持・増進に努めることが市政運営上の重要な課題であると認識し、「名古屋市職員メンタルヘルスケア基本方針」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～」を令和6年4月に策定し、計画期間を5年間として、より一層メンタルヘルス対策の推進を図ることとしている。

しかし、メンタルヘルス不調による休職者数は依然として多い状況であり、中央安全衛生委員会資料によると、休職の主な要因には人間関係や業務内容、仕事の量が挙げられている。また、年代別の休職率では20歳台が最も高く、新規休職者は入庁1～5年目の職員の割合が多いという結果であった。

任命権者においては、現在入庁1～5年目の職員に対する取組を充実させている中、新たに入庁1年目の職員に対してセルフチェックの実施を導入したり、入庁5年目かつ異動1年目の職員に対してセルフケア及び健康相談窓口の案内を行ったりと、早期の相談につながる対応を行っているところではあるが、引き続き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、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られたい。

また、ストレスチェックについて、昨年度から全対象者がWeb受検を利用できる

体制が整えられたことで、回答後即時に結果確認が可能となり、受検後の補足的面談実施までにかかる期間が短縮された。一方で、総務局安全衛生課によると、昨年度の受検率は、令和6年度と比較し減少した。職員が自らのストレスに気づくきっかけにするとともに、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、任命権者においては受検勧奨を引き続き積極的に行われたい。

エ 働きやすい勤務環境の整備

近年、働き方の多様化が進展する中、職員の業務効率の向上や人材確保の観点からも、働きやすい勤務環境の整備が重要となっている。

本市の窓口業務において、職員は勤務時間を通して窓口対応や入力作業、庶務その他の内部事務についても幅広く対応をしなければならず、勤務時間中に職員同士の情報共有、制度検討や人材育成のための時間を十分に確保しにくい状況であることが懸念される。

今後、区役所・支所においては、既存業務の見直しに加え、窓口支援システムの導入を進め、届出書等に氏名等の同じ情報を何回も書く負担を軽減する「書かない窓口」の実現をめざすとともに、令和8年12月には住民票の写し等のコンビニ交付の導入も予定されており、窓口業務の効率化や市民の利便性向上が期待される。

将来的に、こうした業務改革等の進展により、来庁者の待ち時間を含めた手続き時間の短縮や来庁者数の減少が図られた場合には、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されたい。

次に、快適な執務環境の整備については、これまで、庁内 LAN の無線化や各職場でのフリーアドレス制の導入など、時代に即した環境整備が進められてきたところである。一方で、本市職員が勤務する各庁舎や公所の中には、竣工から相当年数が経過している施設もあることから、今後も、より働きやすく魅力ある執務環境の実現に向け、現行の課題を的確に把握・整理し、その解決に向けた検討を進めるとともに、可能なものから順次充実されるよう努められたい。

さらに、人事院は、様々な事情を抱える職員が継続して活躍できるよう、個人の事

情に配慮した柔軟な働き方の推進等として、令和9年4月から、事由を問わず取得できる「無給休暇」の新設について勧告した。

この無給休暇は、育児や介護等のために既存の休暇の付与日数を超えて勤務できない場合のセーフティネットとして活用することが想定され、安心して既存の休暇を取得できるようになることから、制度面での働きやすい勤務環境の整備に資することが期待できることから、本市においても、国の制度設計や他都市の状況を踏まえ、その導入に向けて検討されたい。

(5) 公務員倫理の徹底及びコンプライアンスの推進

公務員倫理の遵守については、本委員会でもこれまで重ねて言及しており、任命権者においても、職員の行動・業務の一斉点検やコンプライアンス研修の実施等、不祥事の未然防止に向けた様々な取組が推進されてきたところである。

しかしながら、依然として懲戒処分件数は高い水準が続いており、今年度も職員による不同意わいせつや盗撮等の重大な処分事案が後を絶たない事態は、極めて遺憾である。

加えて、昨年度は、本市教員が児童生徒に対する性的姿態撮影等により逮捕された事件が全国的に大きく報道され、市政に対する市民からの信頼が著しく損なわれた状況にある。こうした事態を重く受け止め、組織を挙げて、不祥事の根絶と信頼回復に尽力することが急務である。

今一度、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、職務内外を問わず、公務員として自らを律し行動しなければならない。また、管理職員は、あらゆる機会を通じて所属職員の倫理意識の向上や綱紀粛正の徹底を図るとともに、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よい職場づくりに取り組んでいく必要がある。

今年度は、本市教員による事件等を踏まえ、任命権者において児童生徒性暴力等の防止等に関する対策が策定され、国においても令和8年12月にこども性暴力防止法が施行される場所である。任命権者においては、二度と同種の事案を発生させることのないよう、当該対策等に係る対応を適切に実施していかなければならない。

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8年 人事院勧告・報告の概要

国家公務員の挑戦を支える人材マネジメントの実現に向けて

1. 実力本位で活躍できる公務

- ◆ 本府省幹部職員等を対象とした人事制度の骨格〔令和9年夏に具体的な内容を報告〕
 - ✓ 職務・職責をより重視した給与体系、民間企業との人材獲得競争で見劣りしない給与水準に
 - ✓ 能力・実績に応じた人事運用を更に徹底するため、昇任時の見極めスキームを見直し
 - ✓ 民間企業の管理監督者と同様に、勤務時間にとられない勤務を可能とする制度の導入
- ※ その他の職員についても、年齢にかかわらず、役割・貢献に応じた処遇となるよう、今後も制度の見直し

2. 働きやすさと成長が両立する公務

- ◆ 転勤の経済的負担の軽減
 - ✓ 単身赴任者が否かにかかわらず、転居を伴う転勤を行う職員への手当の新設
- ◆ 働きやすい環境の整備
 - ✓ 月100時間等の上限を超える超過勤務の最小化に向け、伴走支援の対象府省を拡大
- ◆ 柔軟な働き方の推進
 - ✓ 事由を問わない年7日の無給休暇の新設
 - ✓ フレックスタイム制のコアタイムの柔軟化
- ◆ 「成長できる職場」の整備
 - ✓ 「スキル一覧」を活用した人材育成

3. 誰もが挑戦できる開かれた公務

- ◆ 採用試験等の見直し
 - ✓ 基礎能力試験へのCBT方式（オンライン試験）の導入
 - ・対象
 - ・令和9年度経験者採用試験
 - ・令和10年秋の総合職教養区分【予定】
 - ・令和11年春の総合職全区分【予定】
 - ✓ 技術系人材の確保に向けて、特定の資格を有する者を、試験によらず採用できる範囲を拡大
- ◆ アルムナイ人材を含む専門人材等の採用の推進
 - ✓ 専門人材等の情報を集約した人材プールの整備・活用

4. 高い使命感とやりがいを持って働ける公務

- ◆ 「選ばれる」公務職場の実現に向けた公務のブランディング推進
 - ～ブランドメッセージ「国のミライをつくる、唯一無二の挑戦がある」～
- ◆ 国家公務員行動規範の更なる浸透

国家公務員行動規範

- 「国民を第一」に考えた行動
- 「中立・公正」な立場での職務遂行
- 「専門性と根拠」に基づいた客観的判断

本年の給与勧告のポイント①

俸給

民間と公務の令和8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8年4月実施》

- ✓ 民間給与との較差(*) 15,056円(3.51%)を解消するため次のとおり改定
 - ▶ 業務遂行において重要な役割を担っている中堅層以上の職員について令和7年を上回る改定
 - 《行政職俸給表(一)の平均改定率》1級 4.0%、2級 3.6%、3級 3.4%、4級 3.1%、5～10級 3.0%、全体 3.3%
 - ▶ 民間の動向や人材確保の重要性を踏まえ初任給は一律9,500円引上げ
 - 【総合職(大卒)】251,500円(+3.9%) 【一般職(大卒)】241,500円(+4.1%) 【一般職(高卒)】209,800円(+4.7%)

* 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4.9%の給与改善
改定の内訳：俸給 11,179円 広域異動手当(後述) 2,376円 はね返り分(俸給の改定による諸手当の増減) 1,501円

- ✓ 民間の再雇用者の状況を踏まえ、再任用職員の月例給を改善
 - ▶ 再任用職員の8割以上を占める係長級の官民の給与差をベースに月例給を改善(行政職俸給表(一)全体の平均改定率8.5%)

ボーナス

直近1年間(令和7年8月～令和8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

- ✓ 民間の支給状況に見合うよう支給月数の引上げ《令和8年4月実施》

年間4.65月分→4.70月分(+0.05月分)

(一般の職員の場合)

- 民間の支給割合 4.72月
- 公務の平均支給月数 4.65月
- ▶ 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8年度 期末手当	1.2625月(支給済み)	1.2875月(現行1.2625月)
勤勉手当	1.0625月(支給済み)	1.0875月(現行1.0625月)
令和9年度 期末手当	1.275月	1.275月
以降 勤勉手当	1.075月	1.075月

- ✓ 特定任期付職員の勤勉手当の見直し《令和9年4月実施》
 - ▶ 高い成績率を適用可能とすることで、高度の専門性を有し高い業績を挙げた人材の給与水準を確保(俸給等を含め最高で年間約3,380万円)

その他

- ▶ 給与制度のアップデートで令和7年度から段階的に見直しを行っている地域手当の支給割合について、令和9年度の支給割合を設定
 - ▶ 民間の動向を踏まえ、非常勤職員にも扶養手当及び住居手当の支給に努めるよう指針に明記《令和8年10月実施》
 - ▶ 60歳前後の給与水準(給与カーブ)については、シニア職員の人事管理に関連する制度と一体で検討を加速
- ※ このほか、初任給調整手当、宿日直手当、委員等の手当について、本年の俸給表の改定状況等を踏まえ、所要の改定

本年の給与勧告のポイント②

転勤に伴う経済的な負担の軽減等

転居に関する手当 《令和9年4月実施》

転居を伴う転勤に係る経済的負担を軽減し、円滑な人事配置に資することを目的として、単身赴任者に限らず、転居を伴う転勤を行った職員を広く対象とする手当を新設

- 官署を異にする異動を命ぜられ、異動後の官署への通勤が困難であるため、一定距離以上の転居をした職員を対象に支給
- 支給期間は異動から3年間（単身赴任者でやむを得ない場合には3年間を超えて延長可能）

（距離区分別の手当月額）～「単身赴任者」は現行の単身赴任手当の加算額より増額し、60km以上100km未満の区分を新設。「単身赴任者以外」は新たに支給～

	60km以上 100km未満	100km以上 300km未満	300km以上 500km未満	500km以上 700km未満	700km以上 900km未満	900km以上 1,100km未満	1,100km以上 1,300km未満	1,300km以上 1,500km未満	1,500km以上 2,000km未満	2,000km以上 2,500km未満	2,500km以上
単身赴任者	11,000円	18,000円	30,000円	41,000円	52,000円	61,000円	70,000円	78,000円	87,000円	96,000円	105,000円
単身赴任者 以外	6,000円	9,000円	13,000円	18,000円	22,000円	26,000円	29,000円	33,000円	36,000円	40,000円	43,000円

【例】東京から異動する場合の手当月額（年額） 東京―大阪：約22万円〔単身赴任者は約49万円〕 東京―福岡：約35万円〔単身赴任者は84万円〕

※ 単身赴任者には、上記手当のほか、二重生活の生計費を補助する単身赴任手当（現行の基礎額相当。月3万円）を別途支給

広域異動手当 《令和8年4月実施》

広域的な異動に対する給与上のインセンティブを更に向上させるため、支給割合を引上げ

- 60km以上300km未満：5%→8% 300km以上：10%→16%

【例】地域手当の非支給地間で広域異動する場合の改善額（年額）〔地方機関係長の場合〕 60km以上300km未満 +約16万円 300km以上 +約32万円

特地勤務手当に準ずる手当 《令和9年4月実施》

生活が不便な場所に所在する官署への転居を伴う転勤を円滑化するため、人口集中地区から離れた場所にある官署については、公共施設等が近隣に所在していても手当の支給対象とできるよう、官署の指定基準を見直し

※ これらの見直しのほか、今後、円滑な人事配置や優秀な人材の確保・定着の観点から、転勤を行う職員に対する給与上のインセンティブを更に向上させるため、転勤に関する手当を再編・統合し、転勤に関する総合的な手当の新設を検討。措置の具体的な内容を令和9年夏に報告

2

職務・職責重視の新たな給与体系（措置の骨格）

基本的考え方

- 本府省の事務次官級～課長級の職員は、政策決定等で中核的役割。能力を発揮し、成果を挙げることが強く求められる
- これら職員の給与水準は、民間で同等の職務・職責を担う者を下回るとの指摘（国家公務員全体の処遇の印象にも影響）

中核的役割を担い得る優秀な人材を公務に確保するため、本府省の事務次官級～課長級について、

- ・ 他の職員に先行して、職務・職責をより一層重視した給与体系を実現
- ・ 適切な人事評価に基づく任用を前提として、人材獲得競争の中で見劣りしない年間給与水準を確保

措置の骨格

①対象

- 本府省の事務次官級～課長級

②給与の構成

- 俸給、業績等手当（ボーナス）、通勤手当、転勤手当を基本（簡素で分かりやすい構成に）

✓ 俸給

- ・ ポストと給与が強く結びつく俸給表を新設
- ・ 役職段階ごとに複数の俸給月額を設定した上で、各ポストの俸給月額は職務・職責を踏まえて決定

新俸給表のイメージ

号俸	俸給月額	対象ポスト
*	***,***円	事務次官
⋮	⋮	⋮
1	***,***円	●課長、▲課長、…

✓ 業績等手当（ボーナス）

- 業績相当分 人事評価の結果に基づき成績が優秀の場合に支給
- 職責相当分 一時的なポストの職務・職責の高まりに応じて支給

イメージ

業績相当分			職責相当分		
ボーナス なし	ボーナス	ボーナス	ボーナス なし	ボーナス	ボーナス
良好 （標準）			優秀な者に支給		
			変化なし		
			職務・職責の 高まりに応じて支給		

✓ 通勤手当

- ・ 現行制度と同様の取扱い

✓ 転勤手当

- ・ 転勤関連手当を再編・統合

③年間給与水準

- 人材獲得競争の観点で参照すべき民間企業の規模・役職段階等を設定し、民間役員報酬の調査結果等を用いて決定

※ 地方の幹部ポストの職務・職責を踏まえた給与措置、年度単位の職務・職責の変化に対応した暫定的な給与調整の仕組み等を併せて検討

➡ 上記の措置の骨格に基づき更に検討を進め、令和9年夏に具体的な内容を報告

3

本年の職員の勤務時間及び休暇の改定に関する勧告のポイント①

令和8年8月

無給休暇の新設

概要

勤務時間法を改正し、全ての職員を対象に、公務の運営に支障がない場合において、取得事由を問わず、無給で年間7日まで取得できる「無給休暇」を新設する。
 （令和9年4月1日施行）

趣旨

- 育児や介護に限らず、様々な事情を抱える職員が継続して活躍できるようにするためには、適切な行政サービスの提供を維持することを前提としつつ、個人の事情に配慮した柔軟な働き方を推進していく必要
- ⇒ 日単位で無給休暇を取得することにより、既存の休暇の付与日数を超えて勤務できない事情を有する職員へのセーフティネットとして機能
- ⇒ 時間単位で無給休暇を取得することにより、フルタイム勤務の継続が一時的に困難となった職員が、一定の期間、短時間勤務を行うことが可能

活用イメージ

- 日単位の無給休暇
介護に至る前の親の体調変化や、災害等で生じた住居の損壊等に対応する職員などが、既存の休暇の付与日数を超えて勤務できない場合のセーフティネットとして活用
- 時間単位の無給休暇
いわゆる「小1の壁」や、妊娠の初期・後期の体調変化等に直面した職員などが、一定の期間、短時間勤務を行うために活用

本年の職員の勤務時間及び休暇の改定に関する勧告のポイント②

令和8年8月

代休日の指定等の見直し

概要

勤務時間法を改正し、職員の健康福祉の増進を図る観点から、休日や週休日（※）に勤務した場合に取得できる代休日の指定や週休日の振替等について、現行の取得単位（代休日の指定は1日、週休日の振替等は1日又は4時間）に満たない場合でも可能とする。
 （令和9年4月1日施行）

（※）休日とは、国民の祝日及び年末年始の休日を、週休日とは日曜日及び土曜日（交替制等勤務職員を除く。）をいう

趣旨

【現行】 休日や週休日の勤務が取得単位に満たない場合は、代休日の指定及び週休日の振替等ができず、それぞれ休日給の支給、超過勤務手当等の支給で対応



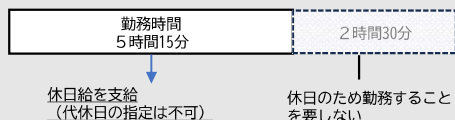
- 長時間労働の是正が喫緊の課題となっている中、職員の総実勤務時間を減少させることが重要
- ⇒ 代休日の指定及び週休日の振替等を1日又は4時間に限らず行えるようにすることで、各職場の事情に応じて休日や週休日に勤務を命じる必要がある場合、職員がその勤務した時間と同じ時間だけ休むことが可能

見直しイメージ

例：勤務時間が1日7時間45分の職員に対し、休日（8/11（火））に5時間15分の勤務を命じる場合

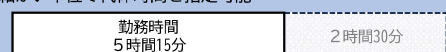
【現行】 代休日は1日勤務を命じた場合のみ指定可能

8/11（火）



【見直し後】 より細かい単位で代休時間を指定可能

8/11（火）



代休時間の取得を可能に

8/14（金）

