

# 報 告

地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号。以下「地公法」という。）第 8 条第 1 項第 5 号及び第 14 条において、人事委員会は、給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、適当な措置について地方公共団体の議会及び長に勧告することができることとされている。あわせて、同法第 26 条は、給料表に関する報告及び勧告についての規定を設けている。すなわち、人事委員会は、毎年少なくとも一回、給料表が適当であるかどうかについて、地方公共団体の議会及び長に同時に報告するものとし、給与を決定する諸条件の変化により、給料表に定める給料額を増減することが適当であると認めるときは、あわせて適当な勧告をすることができるとするものである。

また、同法第 8 条第 1 項第 2 号において、人事委員会は、人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、研修、厚生福利制度その他職員に関する制度について絶えず研究を行い、その成果を地方公共団体の議会又は長に提出することとされている。

本委員会は、これらの規定により、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い、この調査研究結果に基づき、本報告に及ぶものである。

# 1 職員の給与

## (1) 平均給与月額

### ア 給与勧告の対象となる職員

本委員会が、本年実施した「職員給与実態調査」によると、本年4月1日現在において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、医療職給料表の適用を受ける職員）は22,958人であり、その平均給与月額等は、次表のとおりである。

項 目		勧告対象の職員
職 員 数		22,958 人
平 均 年 齢		40.7 歳
平 均 勤 続 年		16.2 年
平 均 給 与	給 料	332,557 円
	扶 養 手 当	7,317 円
	管 理 職 手 当	6,896 円
	地 域 手 当	49,309 円
	住 居 手 当	3,049 円
	そ の 他	399 円
	計	399,527 円

なお、平成28年4月に実施した給与制度の総合的見直しによる給料表の改定に伴う経過措置（経過措置給料表の適用）が実施されており、上表の給料月額は当該措置後の額である（次表について同じ）。

### イ 行政職給料表の適用を受ける職員

給与勧告の対象となる職員のうち、行政職給料表の適用を受ける職員は10,000人

である。そのうち民間給与との比較対象となる職員は、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、その職員数は 9,550 人であり、そ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		
		うち民間給与との比較対象となる職員	
職 員 数	10,000 人	9,550 人	
平 均 年 齢	40.4 歳	40.9 歳	
平 均 勤 続 年	16.6 年	17.2 年	
平均給与	給 料	311,969 円	316,512 円
	扶 養 手 当	6,984 円	7,211 円
	管 理 職 手 当	6,688 円	6,968 円
	地 域 手 当	48,651 円	49,403 円
	住 居 手 当	2,794 円	2,853 円
	そ の 他	33 円	34 円
	計	377,119 円	382,981 円

## (2) 期末・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	0.90月	2.125月	4.40月
	12月1日	1.375月	0.90月	2.275月	
特定管理職員	6月1日	1.025月	1.10月	2.125月	4.40月
	12月1日	1.175月	1.10月	2.275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」（地公法第 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 3.07 人、世帯主年齢 55.7 歳）の消費支出は 294,207 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 0.7%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 10 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 655 円（0.16%）、特別給を 0.05 月分引き上げるよう言及した。

その詳細は、別表第 1 のとおりである。

### (3) 民間の給与

#### ア 平成 30 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、「平成 30 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 1,699 事業所のうちから、層化無作為抽出法により 274 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 12,368 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

平成 30 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 16 職種をはじめ 58 職種の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 210,993 円、短大卒 179,754 円、高校卒 166,794 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	13,608 円
配偶者と子 1 人	19,213
配偶者と子 2 人	24,377

(注) 扶養（家族）手当の支給につき配偶者の収入に対する制限がある事業所を対象とした。

備考 職員の場合、扶養手当の現行支給月額は、配偶者については 10,000 円、配偶者と子 1 人については 18,000 円、配偶者と子 2 人については 26,000 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) 住居（住宅）手当

住居（住宅）手当は、全体の 45.3%の事業所において支給されており、そのうち借家・借間居住者の平均手当月額は次表のとおりである。

扶養家族あり	28,105 円
扶養家族なし	20,598 円

(注) 平均手当月額は、当該事業所における標準的な世帯主である係員に実際に支給されている最も高い額の平均である。

備考 職員の場合、住居手当の現行支給月額、月額 12,000 円を超え 23,000 円以下の家賃を支払っている場合は 2,500 円、月額 23,000 円を超える家賃を支払っている場合は 8,800 円である。なお、平成 28 年 3 月 31 日現在持家に居住する者及び月額 12,000 円以下の家賃を支払っている者等については、経過措置期間中であり、2,500 円が支給されている。また、平成 28 年度以前に採用された小学校及び中学校等の教職員については、別途経過措置がとられている。

(オ) 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、平均給与月額に相当している。

特別給の支給割合	下半期	2.20 月分
	上半期	2.26
年間の平均		4.46 月分

(注) 下半期とは平成 29 年 8 月から平成 30 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 4.40 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。

また、この際、職員の生活保障としての生計費も考慮の対象とする。

#### (2) 本年の給与の改定

##### ア 民間給与との較差

(ア) 月例給・特別給それぞれの比較方法は、次のとおりである。

##### 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、年齢階層、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、年齢階層、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

(a) 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
383,052円	382,981円	71円 (0.02%)

備考 平成28年4月に実施した給与制度の総合的見直しによる給料表の改定に伴う経過措置（経過措置給料表の適用）がないものとした場合の職員の給与と比較すると、民間の給与は職員の給与（381,567円）を1,485円（0.39%）上回っている。

(b) 行政職給料表の適用を受ける職員の大学卒の初任給（地域手当を含む。）は205,160円であり、民間の事務員・技術者の大学卒の初任給平均額210,993円を下回っている。

b 特別給

次に、特別給については、民間の特別給の年間支給割合（4.46月）は、職員



の期末・勤勉手当の年間支給割合（4.40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71円（0.02%）下回っていた。職員の給与の改定に当たっては、給与水準を民間給与に均衡させることが原則であるが、本年の公民較差が極めて小さいことから、改定を見送ることが適当である。

また、職員の初任給が民間の初任給を下回っていることを踏まえ、大学卒の初任給水準について、平成31年4月実施に向け引上げを検討する必要がある。

### (イ) 特別給

期末手当及び勤勉手当の年間支給割合（4.40月）については、市内民間事業所における支給状況を考慮し、0.05月分引き上げる必要がある。なお、支給月数引上げ分の期末手当及び勤勉手当への配分については、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分することが適当である。

また、職員の勤務成績をより反映した勤勉手当の支給となるよう、現在、課長級以上の管理職員に対して実施されている勤勉手当の支給額の算出に際し成績率を用いる制度を、係長級以下の職員についても導入することを検討する必要がある。

このほか、平成31年度以降においては、6月期及び12月期の期末手当が均等になるように配分する必要がある。

## 4 公務運営における課題

現在、少子高齢化、生産年齢人口減少という構造的な問題を背景に、誰もが活躍できる社会の実現を目指す働き方改革が、社会全体の重要課題となっている。

そのような中で、本市においては、限られた人員・財源の下で、複雑・多様化する市民ニーズに的確に対応していくことが求められているが、個々の職員の置かれた状況は様々であることから、職員一人ひとりが十分にその職責を果たしていく上で、ワークライフバランスの実現が必要不可欠である。そのためには、長時間労働の是正をはじめとする、働きやすい職場環境の整備を早急に進めていく必要があり、これらの取組みにより、職員が高いモチベーションを持って職務に専念することができ、その結果、公務能率や昇任意欲の向上につながり、ひいては、意欲ある有為な人材の確保、市民サービスの向上に資するものと考えられる。

### (1) 働きやすい職場環境の整備について

時間外労働の上限規制の導入、勤務間インターバル制度の普及促進等が盛り込まれた改正労働基準法をはじめとする働き方改革関連法が成立し、社会全体で働き方改革の動きが広がっている。公務においては必ずしもこれらの法の適用を受ける訳ではないが、長時間労働を是正すべき必要性は民間と異なるものではない。また、職員が、個々のライフスタイルに応じた柔軟で効率的な働き方をすることは、ワークライフバランスの推進に資することになり、職員のモチベーションの向上、さらには市民サービスの向上にもつながると考えられることから、職員が生き生きと働くことのできる職場環境を整備するとともに、職員が互いの働き方を理解し合える職場風土を醸成することが必要である。

#### ア 長時間労働の是正

改正労働基準法では、時間外労働について、原則月 45 時間、年 360 時間を上限と

し、臨時的な特別の事情がある場合でも月 100 時間未満、年 720 時間等を上限とすることとなった。公務においては同法に定める上限規制が一律に適用される訳ではないが、本年 8 月、人事院は国家公務員について超過勤務命令を行うことができる上限を人事院規則で定めること等を報告した。

現在、本市では月 100 時間を超えて超過勤務を行った職員が相当程度おり、これまでも退庁促進放送や一定の超過勤務時間数を超えた職員に対するヒアリングなどにより長時間労働の是正に取り組んでいるが、効果を発揮しているとは言えない状況にある。

こうした状況を踏まえて、職員に対する超過勤務命令を行うことができる上限を原則月 45 時間かつ年 360 時間、他律的業務の比重の高い部署において月 100 時間かつ年 720 時間等とするとともに、任命権者においては、この上限が守られるよう実効性のある方策について検討する必要がある。また、大規模な災害への対応等により上限の時間を超える場合であっても、超過勤務を命ずることが公務の運営上真にやむを得なかったのか事後的な検証を行うことが求められる。このほか、月 100 時間以上の超過勤務を行った職員等に対する医師による面接指導の実施等、職員の健康確保措置の強化を図ることも重要である。

あわせて所属長においては、職場内外で職員と積極的にコミュニケーションを取り、より一層の業務の簡素化・効率化に努める必要がある。こうした取組みの実例として、従来の情報公開請求に対する事務において、請求が多い文書データを定期的に CD-R に入力し、市民情報センターで公開するようにした結果、請求しなくとも必要な情報を取得できることから、請求件数が前年比で約 8 割減となり、これにより事務作業が減少し、超過勤務縮減へとつながった事例がある。この業務改善が可能であった背景には、公開請求のたびに大量の印刷物を作成し、超過勤務を行っている状況について係員が疑問を呈し、職場の長がそれを受け止め、所属内で問題意識を共有するとともに、率直に意見を交換できる環境があったことや、同様の問題を抱えている他所属を巻き込み、局全体で改善方法を議論し、改善等の実施を意思決定できたことが挙げられる。また、総務省においても、若手職員が中心とな

り、個人席の廃止や会議のペーパーレス化、意思決定プロセスの簡略化等を実現するなど、超過勤務の縮減・職場全体の働き方に対する意識の変革に取り組んでいる。

所属長においては、上述のような職場風土を醸成し、所属の実情に応じた業務の簡素化・効率化を通じて、公務能率の向上を図ることにより、超過勤務の縮減に取り組むことが求められる。

また、本市においては、依然として超過勤務を行う職員の所属に偏りが見られることから、業務量が一部の部署や職員に偏らないよう業務配分を見直し、さらに業務の効率化を図った上で、それでもなお恒常的な長時間労働が改善されないのであれば、業務量に見合った適切な人員配置がなされているかどうかについて検証し、業務量に応じた定員の見直しについても検討する必要がある。

あわせて、教員についても、本市教育委員会が実施した平成 28 年のアンケート調査によると、超過勤務時間が月 100 時間を超えると見込まれる「平日の勤務時間外の仕事時間が 5 時間以上である」とした教員が全体の 11%おり、またアンケートに答えた教員の約半数以上が「『教材研究や授業準備』に十分な時間がとれていない」と回答している。

本市では、教員の長時間労働の是正に向けて、小学校部活動の見直しに向けた検討や学校閉庁日の設定などが実施されているところであるが、今後さらなる取組みに努めていく必要がある。

#### イ 柔軟な働き方が可能となる職場環境の整備

職員一人ひとりの置かれた職場環境やライフスタイルは様々であることから、育児・介護等により時間的制約のある職員もその能力を最大限発揮し、十分に職責を果たすことができるよう、多様な働き方が可能となる職場環境の整備を進めることが必要である。

本市においては、仕事と家庭生活の両立支援を進めるための指針である特定事業主行動計画の中で、平成 31 年度目標値として、男性職員の育児休業取得率を 10%、職員 1 人あたりの年次休暇取得日数を 16 日としているが、平成 29 年度末時点で男

性職員の育児休業取得率は7.6%、職員1人あたりの年次休暇取得日数は14.4日となっており、それぞれ増加傾向にあるものの、目標値に達していない状況である。

また、昨年度総務局が実施した「次世代育成支援に関する職員アンケート」によれば、男性職員が育児休業をより取得しやすくするためには「育児休業中の代替職員の確保」、「職場の同僚の理解」が必要であるとの意見が多くあった。

このような状況を踏まえると、仕事と家庭生活の両立に向け、所属長が育児・介護等を行う職員だけではなく全職員に対し、育児・介護等の支援制度の趣旨等について理解を得るように努め、リーダーシップを発揮して業務及び事務分担の見直しを行い、互いに支え合える職場環境づくりを進めることが求められる。

任命権者においては、こうした各所属の取組みがワークライフバランスを推進する上で効果的なものとなるよう、多様な勤務体制の整備や人員配置の見直しを進めていくことが必要である。

## (2) メンタルヘルス対策について

職員の心の健康の保持増進を図り、メンタルヘルス不調を未然に防止することは、職員とその家族にとって重要であるだけでなく、職員が公務を効率的かつ的確に遂行し、質の高い市民サービスを提供するために不可欠な取組みである。

メンタルヘルス対策について、本市においては平成21年8月に「名古屋市職員心の健康づくり基本計画（以下「基本計画」という。）」を策定し、平成26年度からは「名古屋市職員心の健康づくり実施計画（第2次）（以下「第2次実施計画」という。）」に基づき、メンタルヘルス不調による休職者を前年度より減少させるなど、具体的な目標を掲げ、取り組んできたところである。

しかしながら、メンタルヘルス不調による休職者数は、ここ数年横ばいで推移している。

こうした中で、職員一人ひとりがストレスチェックやリフレッシュ相談等を利用した「セルフケア」に努めるとともに、役職者においては、常日頃から部下へ積極的に声かけを行うなどの「ラインケア」に取り組むことが必要である。また、長時

間労働はメンタルヘルスに大きく影響を及ぼすことから、超過勤務が多い職員に対して産業医等による面談の結果を十分に踏まえ、より一層の適切な対応を行うことも重要である。あわせて、任命権者においては、ストレスチェックの結果をもとに職場環境の具体的な問題点を把握するとともに、各所属がその結果を活用して職場環境の改善を検討することができるよう、メンタルヘルス対策に係る情報提供など積極的な支援が求められる。

さらに、本年度は基本計画、第2次実施計画ともに最終年度であることから、これまでの実施状況の評価をもとに、次期計画策定においては、本市の現状や、国や他の自治体におけるメンタルヘルス対策の動向などを踏まえ、より実効性のあるものとする必要がある。

### (3) 人材の確保について

民間企業の採用意欲が旺盛な状態が続き、本年4月の有効求人倍率がバブル経済期の水準を超えるなど、労働市場における人材の獲得競争は依然として厳しい状況が続いている。

こうした状況の中で、人事委員会では、職員の働く姿を紹介する広報動画やSNSを活用した情報発信に加え、平成28年度からは、各所属の若手職員が出身大学に出向き後輩の学生に対して本市の仕事の魅力ややりがいを伝える「職員リクルーター制」を実施してきたところである。しかしながら、本市の大学卒業程度の職員採用試験受験者数は、平成21年度には3,844人であったものが、今年度は1,959人と、この10年間で5割近く減少している状況にある。

こうした受験者数の減少については、景気動向の影響など様々な要因が考えられるが、本市としては、名古屋市の仕事内容やその魅力が十分に知られていないことや、職員募集人数が500人～240人と年により大きく変動しており、公務員志望者が受験先を決定する際に心理的な影響を及ぼしてきたことなどが考えられる。

また、民間調査機関が大学生に対して行った公務員のイメージ調査においても、公務員の仕事内容に関する情報が少ない、堅苦しいイメージがあるなどの結果が出

ている。本市において、今後も職員採用試験の受験者数が減少し続ければ、多様な人材を安定的に確保し続けることが困難となり、安定的な行政運営に支障が生じることが懸念される。

そのため、今後は、本市の職員一人ひとりが、「次代を担う職員となるべき人材を確保していく」という認識のもと、自らの業務を遂行していく中で、学生に名古屋市の仕事内容や魅力、やりがいを伝えるなど、全市を挙げて人材確保に向けた取組みを展開していく必要がある。

今年実施された民間調査において、大学生の約 8 割が、企業などで就業体験をするインターンシップに参加しており、現場の社員とともに行う業務体験や職場見学は、学生が職業選択や就職先を決める際の大きな要素となっている。従って、本市においても、インターンシップとして学生を受け入れる際や、各局が学生と既存事業を協働して実施する際は、学生が職員目線で事業を体験するなど、本市の仕事内容や魅力、やりがいを肌で感じてもらえるような取組みを行っていくことが必要である。こうした体験が学生にとって魅力的に感じられれば、参加した学生自らが本市の魅力を発信していくことも期待できる。

また現在、大学においては、学生のキャリアプログラムや社会貢献活動の一環として学生と地域社会をつなげる取組みを進めている。このような機会を活用し、これまで行政主体で実施してきた本市事業にも新たに学生に携わってもらうことが必要である。こうした学生の本市事業への参画は、職員にとっても多様な発想を学ぶ機会となり、ひいては企画立案の向上につながっていくものとする。

任命権者においては、このような取組みが効果的に展開されるよう、ユニークな取組み事例や大学が実施している地域活動の状況を各所属へ情報提供するなど、全市を挙げて人材確保に臨むという機運を醸成していくことが求められる。

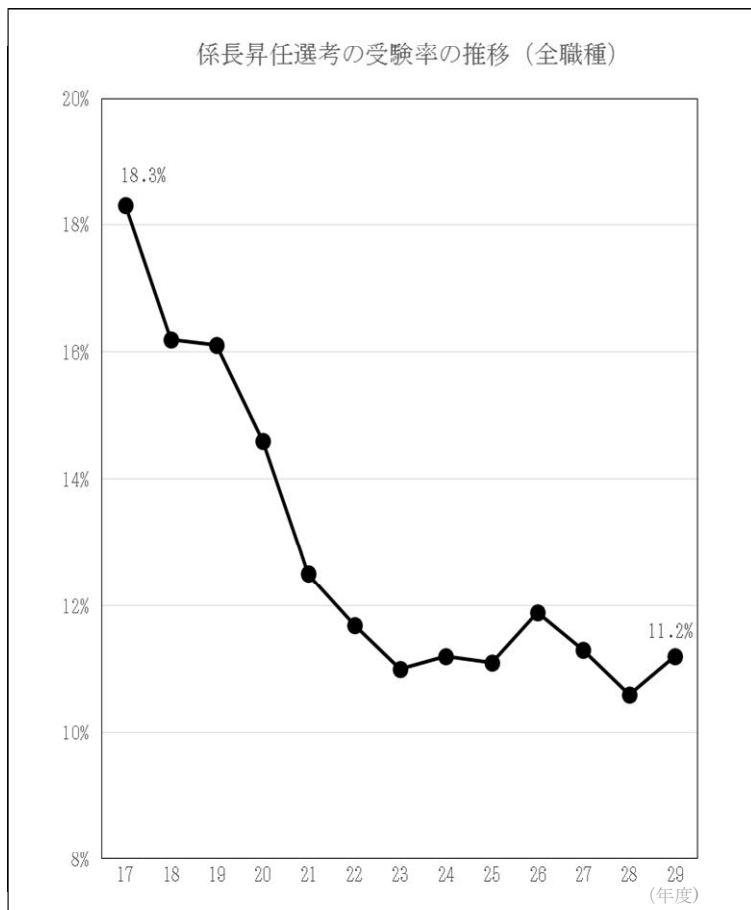
さらに、学生が就職先を決める際には、仕事の内容や魅力、やりがいといった側面だけでなく、勤務時間や休暇などの働き方を重視する傾向にある。

そのため、任命権者においては、ワークライフバランスの実現に向けて、長時間労働の是正をはじめとした働きやすい職場環境の整備を早急に進めていく必要がある。

#### (4) 係長昇任選考のあり方について

係長昇任選考の目的は、市政の第一線のリーダーとなる係長級職員を選ぶと同時に、将来の本市の施策を担う幹部職員候補を選ぶことでもある。しかしながら、係長昇任選考の全職種平均の受験率は、平成 17 年度の 18.3%から右肩下がり減少し、過去 8 年間、12%を下回る状況が続いている（下表参照）。受験率の低迷は、役職者を一部の職員の中からしか登用できず、多様な人材の活用が図られないという点で問題がある。このまま受験率の低迷が続いた場合には、組織力の低下を招き、ひいては市民サービスの低下につながるものが危惧される。こうした係長昇任選考の現状と課題を真摯に受け止め、今後、多様な人材の活用が十分に図られるよう、全市を挙げて取り組まなければならない。

任命権者においては、本市の組織・人事行政における長期的な視点はもちろん、将来にわたる市民サービスの向上の観点からも、より多くの職員が係長昇任選考を受験するよう、職員の昇任意欲の向上に資する人材育成や、職場風土づくりに取り



組むことが求められる。

また、若手職員と経験豊富な中堅・ベテラン職員が切磋琢磨し、相乗効果を発揮することにより、限られた人材の中でも、効率的に組織目標を達成し、複雑・多様化する市民ニーズに対応していくことが必要である。昨年度、幅広い職員層から選考を行うために新設した「コース IV」や「第 2 次試験受験延期制度」については、制度利用者の



声を聞きながら、任命権者と効果検証をするとともに、引き続き、制度のさらなる周知を行い、受験勧奨に努めていく必要がある。

#### ア 職員の昇任意欲の向上

職員の昇任意欲を向上させるためには、採用後の早期の段階から、本市職員としてのキャリアプランを自主的・主体的に形成できるように支援をしていくことが重要である。その中において、役職へチャレンジする自己の将来の姿を描くことが、職務に対する自信を生み、昇任意欲の向上につながるものとする。そのためには、各所属において、職務に対し高い目的意識を持ち、生き活きと取り組んでいる係長等を相談役にするなど、若手職員が日頃から気軽に相談しやすい環境を整備することにより、キャリアプランの形成に資する取組みを行うことが必要である。また、所属長において、当該係長等が担う相談や後輩指導を、人材育成に係る業務として評価・支援することも重要である。一方、任命権者においては、各所属の優れた取組み事例の紹介や、所属を越えた職員交流が図られる場の提供などを通して、早期のキャリアプランの形成と昇任意欲の向上につながるような取組みを、全庁的に展開していくことが求められる。

また、役職者自身が、次の時代の役職者を生み、育てる意識をもって、生き活きと仕事をする姿と役職者の魅力を係員に見せることが、これまで以上に求められる。任命権者においては、これまでに各所属長等にインタビューをすることにより、トップのビジョンや日頃から大切にしている考え方、仕事に対する姿勢などを広く職員に発信する取組みを実施している。さらに、今年度、人事委員会において、様々な部署で活躍する係長級職員を取り上げ、係長の職務を通して人とのつながりが広がることや自分自身が成長していけることなど、係長になることで生まれる「やりがい」や「意気込み」を、イントラネット等を通じて発信する取組みを開始したところである。

来年度以降もこうした取組みを引き続き進めるとともに、さらなる役職者の魅力発信の方策を検討し、実施していくことが重要である。

これらの取組みを効果的に推進し、実効性のあるものとするためには、役職者と非役職者のそれぞれの職務と責任に相応しい給与等の処遇を図ることが、極めて重要であることから、給与制度を改正するに当たっては、例えば非役職者について給料表の号給数の削減などを検討することが必要である。また、職員が昇任後の将来の姿・目標を描くことで、昇任意欲の向上につながるよう、今後、組織・体制の整備を行うに当たっては、行政運営の合理化・効率化の視点のみではなく、職員のモチベーションに与える影響にも留意しながら、実施していく必要がある。

## イ 複線化の実施

現在の係長昇任選考は、受験率が低迷しているものの、試験の実施により客観性が担保されるため、公平性・公正性の面で職員から一定の評価を得ている。一方で、日頃の職務において優れた能力及び業績が評価されている職員であっても、試験を経なければ、係長に昇任することはできない。多様な人材の活用の観点のみならず、職員の「やりがい」を高めるという観点からも、職務で能力を発揮した職員や業績を挙げた職員に報いる人事制度を確立していく必要がある。そのためには、これまで本市が長年実施してきた試験による係長昇任選考のほかに、試験によらず人事評価に基づいて昇任する制度を導入する「係長昇任の複線化」の実施に向けて、早急に検討を進める必要がある。

この複線化の検討に当たっては、職員の理解を得ていくことも重要である。そのためには、日頃の業務における能力及び業績を評価する人事評価にウエイトを置いた「コースⅣ」の実施結果等の検証を確実にを行い、「コースⅣ」から昇任した中堅・ベテラン職員が、これまで培った知識や経験を活かし、その能力を遺憾なく発揮している姿を広く職員に伝えていくことにより、人事評価に基づいた昇任について職員の理解を得つつ、複線化への道筋をつけていくことが求められる。

また、複線化の重要な要素である人事評価制度については、地方公務員法上、任命権者において任用、給与等に活用することが求められている。昨年度の報告でも言及したとおり、人事評価制度の公正性・納得性を維持することが、人事評価に基

づく昇任制度の信頼性を確保することにつながると考えられることから、任命権者においては人事評価の評価者・被評価者への浸透と定着により一層取り組まれない。

さらに、これらの取組みと並行して、一部職種の先行実施や段階的な導入など、複線化の実施に向けた新たな制度の枠組みについても、様々な視点から早急に検討を行っていく必要がある。

#### (5) 定年制度の見直しについて

本年8月、人事院は、国家公務員の定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正について、次のように意見の申出を行った。

①急速な少子高齢化の中で、複雑高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持するために、60歳を超える職員の能力・経験を本格的に活用することが不可欠であり、定年を段階的に65歳に引き上げること

②定年の引上げに伴い、組織の新陳代謝を確保し組織活力を維持するため、当分の間、役職定年制を導入すること

③新規採用や若年・中堅職員の昇任の余地を確保し、組織活力を維持するため、60歳以降の職員の多様な働き方を可能とする、定年前の再任用短時間勤務制を導入すること

④60歳を超える職員について、年間給与を60歳前の7割水準とするため、俸給や手当の水準を新たに設定することや、現行の55歳を超える職員と同様に、勤務成績が特に良好である場合を除き昇給しないこと

⑤定年の引上げ期間中の諸制度の運用状況や人事管理の状況等を踏まえ、新たな定年制度の運用の実情を検証し、必要な見直しを検討すること

あわせて、定年の引上げに関連する取組みとして能力・実績に基づく人事管理の徹底等や、定年の引上げを円滑に行うための公務全体で取り組むべき施策として真に必要な規模の新規採用を計画的に継続できるような措置を講ずることに言及している。以上の詳細は別表第2のとおりである。

地方公務員の定年は、地方公務員法において国家公務員の定年を基準とすること

とされていることから、本市においても定年の段階的引上げに向けた制度見直しが必要である。

上記①については本市においても同様の状況であり、今後の国の動向を踏まえ、60歳を超える職員の能力・経験を活用する職務の整備等について検討することが求められる。

また、上記④において、60歳を超える職員の年間給与を60歳前の7割水準とするとともに、現行の55歳を超える職員と同様に、勤務成績が特に良好である場合を除き昇給しないこととすると述べられている。この点について、本委員会は、平成24年の「職員の給与に関する報告及び勧告」において、55歳以降の職員の昇給停止については慎重に検討を進める必要があると報告した。しかし、本年の人事院の意見の申出を踏まえ、今後、本市が国の給与制度に準じて定年制度の見直しを進めるに当たり、民間給与水準に準拠した適切な給与水準の設定に加え、60歳を超える職員とともに55歳以降の職員についても、標準の勤務成績での昇給を停止する制度の導入を検討する必要がある。

さらに、定年を引き上げる年度においては定年退職者が生じないことになるため、定員が一定であればその翌年度の新規採用者数が大幅に減少することとなる。この点、これまでも本市においては、職員採用試験において募集人数が年度によって大幅に変動してきたことが受験者心理に影響を及ぼしてきたこともあると考えられる。こうしたことも念頭に置きながら、人事院の意見の申出にあるように、真に必要な規模の新規採用を計画的に継続していくことができるような措置を講ずることが求められる。

その他にも、定年引上げを実施する際は、組織活力を維持し行政サービスの質の確保の観点から、若年・中堅職員を含めた職員全体のモチベーション維持・向上に向けた取組みが必要となり、能力・実績に基づく人事管理の徹底を図ることが重要である。また、国とは異なる組織形態、昇任制度や給与制度、消防職をはじめとした国にはない職種があることなど、本市の実情にも考慮しながら、円滑に実施することができるよう適切に対応することが求められる。

(6) 臨時・非常勤職員の任用等の適正の確保について

地方公務員の臨時・非常勤職員の総数が年々増加するなか、これらの職員の適正な任用・勤務条件を確保するため、「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」が昨年5月に公布され、平成32年4月1日から施行される。当該改正法は、一般職の会計年度任用職員制度を創設するとともに、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員の任用要件を厳格化し、あわせて会計年度任用職員に対する期末手当の支給を可能とすることをその内容としている。

当該改正法を受け、本市においても会計年度任用職員制度の導入等に向け準備を進めているところであるが、任命権者においては、条例主義の趣旨に則り給与、勤務時間その他の勤務条件について適切に条例に規定する必要があること、現在の臨時・非常勤職員の多種多様な勤務の実態を踏まえ、これに応じた勤務条件を定める必要があること、いわゆる再雇用禁止期間の運用についてはこれを機に整理して適切な任期を設定する必要があること、といった点に留意し、当該改正法の趣旨を踏まえた対応を図る必要がある。

(7) 公務員倫理について

行政組織において公務員倫理を保持することは、市民と行政の信頼関係を構築し、市民とのパートナーシップを基調とした市政運営を進める上で必要不可欠なものであり、本委員会としても、その重要性をこれまでも言及してきたところである。しかしながら、依然として職員の不祥事が後を絶たず、市民の市政に対する信頼を大きく損なう結果となっている。

職員による不祥事は、市民の信頼を失墜させるだけでなく、真面目に職務に取り組んでいる職員の誇りややりがいを阻害し、ひいては職場全体のモラルの低下を招きかねないものである。

管理監督職員は職場における公務員倫理を確保する上で極めて重要な役割を担っており、率先垂範して服務規律の確保に努めるとともに、部下へ倫理観保持の重要

性を認識させるなど、自らの職責を自覚し、公務員倫理の確保を徹底する必要がある。また、職員一人ひとりが全体の奉仕者であることを改めて認識するとともに、高い倫理観と使命感を保持し、法令遵守の意識を強く持って行動するよう公務員倫理の保持に取り組んで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られる。

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。

## 人事院の給与勧告の骨子

### ○ 本年の給与勧告のポイント

～月例給、ボーナスともに引上げ～

- ① 民間給与との較差（0.16%）を埋めるため、俸給表の水準を引上げ
- ② ボーナスを引上げ（0.05月分）、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

### I 給与勧告制度の基本的考え方

（給与勧告の意義と役割）

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、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民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

（現行の民間給与との比較方法等）

- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値ではなく、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の給与決定要素を合わせて比較することが適当
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業は部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能。さらに、現行の調査対象事業所数であれば、実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持

### II 民間給与との較差に基づく給与改定等

#### 1 民間給与との比較

約12,500民間事業所の約53万人の個人別給与を実地調査（完了率88.2%）

〈月例給〉 公務と民間の4月分の給与額を比較

○民間給与との較差 655円 0.16%〔行政職(一)…現行給与 410,940円 平均年齢43.5歳〕  
〔俸給583円 はね返し分(注)72円〕(注)俸給の改定に伴い諸手当の額が増減する分

〈ボーナス〉 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較

○民間の支給割合 4.46月（公務の支給月数 4.40月）

#### 2 給与改定の内容と考え方

〈月例給〉

##### (1) 俸給表

###### ① 行政職俸給表(一)

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験（大卒程度）、一般職試験（大卒程度）及び一般職試験（高卒者）に係る初任給を1,500円引上げ。若年層についても1,000円程度の改定。その他は、400円の引上げを基本に改定（平均改定率0.2%）

###### ② その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定（指定職俸給表は改定なし）

##### (2) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定



## 〈ボーナス〉

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.40月分→4.45月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分  
(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
30年度 期末手当	1.225月 (支給済み)	1.375月 (改定なし)
勤勉手当	0.90月 (支給済み)	0.95月 (現行0.90月)
31年度 期末手当	1.30月	1.30月
以降 勤勉手当	0.925月	0.925月

## 〔実施時期〕

- ・月例給：平成30年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

## 3 その他

## (1) 宿日直手当

宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、所要の改定

## (2) 住居手当

受給者の増加の状況を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、公務員宿舍使用料の引上げも考慮して、必要な検討

## 人事院の公務員人事管理に関する報告の骨子

国民の信頼回復と職場の活性化に向けて人事管理の観点から取り組み、多様な有為の職員が高い倫理感・使命感を持って国民のために職務に精励する公務職場の実現に努力

### 1 国民の信頼回復に向けた取組

#### (1) 研修等を通じた倫理感・使命感の醸成

行政研修等において職業公務員として守るべき行動規範の認識を再度徹底。倫理に係る研修教材の作成・配布や啓発活動を着実に実施。幹部職員を対象に役割を再認識させる研修を実施

#### (2) セクシュアル・ハラスメント防止対策

外部の者からのセクハラに関する相談窓口を設置することとともに、課長級職員・幹部職員への研修の義務化、新たな研修教材の作成等セクハラ防止に必要な対策を検討・措置

#### (3) 公文書の不適正な取扱いに対する懲戒処分の明確化

公文書の不適正な取扱いに関する代表的な事例及び標準的な量定を「懲戒処分の指針」に追加。公文書の偽造等や毀棄、決裁文書の改ざんの場合の標準的な量定は免職又は停職

### 2 人材の確保及び育成

#### (1) 人材の確保

政策を的確に企画立案し、適切に執行できる優秀かつ多様な人材を確保するため、人材に係るニーズと具体的に結び付けながら、各府省等と連携した施策を引き続き展開

#### (2) 人材の育成

部下育成に資するマネジメント能力向上や、若手・女性のキャリア形成支援のための研修等を積極的に実施

#### (3) 成績主義の原則に基づく人事管理

職員の昇任等に当たり倫理感を持った職務遂行や部下指導の状況について十分に留意することを徹底。人事評価結果の任用、分限、給与等への適切な活用に関し引き続き各府省を支援

### 3 働き方改革と勤務環境の整備等

#### (1) 長時間労働の是正

国家公務員の超過勤務等について、以下の事項等を措置

- ・超過勤務命令の上限を人事院規則において原則1月45時間・1年360時間（他律的業務の比重の高い部署においては1月100時間・1年720時間等）と設定。大規模な災害への対応等真にやむを得ない場合には上限を超えることができることとし、事後的な検証を義務付け
- ・1月100時間以上の超過勤務を行った職員等に対する医師による面接指導の実施等職員の健康確保措置を強化
- ・各省各庁の長は、休暇の計画表の活用等により、一の年の年次休暇の日数が10日以上の職員が年5日以上年次休暇を使用できるよう配慮

#### (2) 仕事と家庭の両立支援、心の健康づくりの推進等

本年3月に発出した両立支援に係る指針の内容の徹底、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成、心の健康づくりの推進、過労死等防止対策大綱に基づく取組の実施

#### (3) ハラスメント防止対策

検討会を設けるなどして外部有識者の意見も聴きながら、公務におけるパワハラ対策を検討

#### (4) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与については、指針に基づく各府省の取組状況等を踏まえ、必要な指導。非常勤職員の休暇については、民間の状況等を踏まえて、慶弔に係る休暇について措置

## 定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出の骨子

- 質の高い行政サービスを維持するためには、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。定年を段階的に65歳まで引上げ
- 民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、60歳超の職員の年間給与を60歳前の7割水準に設定
- 能力・実績に基づく人事管理を徹底するとともに、役職定年制の導入により組織活力を維持
- 短時間勤務制の導入により、60歳超の職員の多様な働き方を実現

## 1 国家公務員の定年の引上げをめぐる検討の経緯

- ・ 平成23年、人事院は、定年を段階的に65歳に引き上げることが適当とする意見の申出  
平成25年、政府は、当面、年金支給開始年齢に達するまで希望者を原則として常勤官職に再任用すること、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに段階的な定年の引上げも含め改めて検討を行うこと等を閣議決定
- ・ 政府は、「経済財政運営と改革の基本方針2017」（閣議決定）において、「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める」とし、関係行政機関による検討会で人事院の意見の申出も踏まえ検討した結果、定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討することが適当とし、論点を整理。平成30年2月、人事院に対し、論点整理を踏まえ定年の引上げについて検討要請
- ・ 「経済財政運営と改革の基本方針2018」（閣議決定）においても、「公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する」等としている

## 2 定年の引上げの必要性

- ・ 少子高齢化が急速に進展し、若年労働力人口が減少。意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を作っていくことが社会全体の重要な課題。民間では定年を引き上げる企業も一定数見られ、再雇用者の大多数はフルタイム勤務
- ・ 公務では平成26年度以降、義務的再任用の実施等から、再任用職員は相当数増加。行政職(一)の再任用職員について、ポストは係長・主任級が約7割、勤務形態は短時間勤務の者が約8割。このまま再任用職員の割合が高まると、職員の能力及び経験を十分にいかしきれず、公務能率の低下が懸念。職員側も、無年金期間が拡大する中、生活への不安が高まるおそれ
- ・ 複雑高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくためには、60歳を超える職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠であり、定年を段階的に65歳に引き上げることが必要。これにより、採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、雇用と年金の接続も確実に図られる
- ・ 定年の引上げを円滑に進める観点からも引上げ開始前を含めフルタイム再任用拡大の取組が必要

## 3 定年の引上げに関する具体的措置

## (1) 定年制度の見直し

- ・ 一定の準備期間を確保しつつ定年を段階的に65歳に引き上げることとした上で、速やかに実施される必要
- ・ 定年の段階的な引上げ期間中は、定年退職後、年金が満額支給される65歳までの間の雇用確保のため、現行の再任用制度（フルタイム・短時間）を存置
- ・ 60歳以降の働き方等について、あらかじめ人事当局が職員の意向を聴取する仕組みを措置

## (2) 役職定年制の導入

- ・ 新陳代謝を確保し組織活力を維持するため、当分の間、役職定年制を導入

## 別表第2 人事院の申出

- ・ 管理監督職員は、60歳に達した日後における最初の4月1日までに他の官職に降任又は転任（任用換）。任用換により公務の運営に著しい支障が生ずる場合には、例外的に、引き続き役職定年対象官職に留まること又は他の役職定年対象官職に任用することを可能とする制度を設定

### (3) 定年前の再任用短時間勤務制の導入

- ・ 60歳以降の職員の多様な働き方を可能とするため、希望に基づき短時間勤務を可能とする制度を導入。新規採用や若年・中堅層職員の昇進の余地の確保、組織活力の維持にも資する
- ・ 短時間勤務職員が能力及び経験をいかすためには、それにふさわしい職務の整備や人事運用について検討が必要

### (4) 60歳を超える職員の給与

- ・ 「賃金構造基本統計調査」では、民間（管理・事務・技術労働者（正社員））の60歳前半層の年間給与水準は60歳前の約70%。「職種別民間給与実態調査」でも、定年延長企業のうち、60歳時点で給与減額を行っている事業所の60歳を超える従業員の年間給与水準は60歳前の7割台
- ・ これらの状況を踏まえ、60歳を超える職員の年間給与について、60歳前の7割水準に設定。役職定年により任用換された職員の年間給与は任用換前の5割から6割程度となる場合がある
- ・ 具体的には、60歳を超える職員の俸給月額を60歳前の70%の額とし、俸給月額の水準と関係する諸手当等は60歳前の7割を基本に手当額等を設定（扶養手当等の手当額は60歳前と同額）。また、役職定年により任用換された職員等の俸給は、任用換前の俸給月額の70%の額（ただし、その額は任用換後の職務の級の最高号俸の俸給月額を上限）
- ・ 60歳を超える職員の給与の引下げは、当分の間の措置とし、民間給与の動向等も踏まえ、60歳前の給与カーブも含めてその在り方を引き続き検討

※ 上記の諸制度について、定年の引上げが段階的に行われる間も、役職定年制等の運用状況、能力・実績に基づく人事管理の徹底の状況、職員の就労意識の変化等を踏まえ、新たな定年制度の運用の実情を逐次検証し、円滑な人事管理の確保等の観点から必要な見直しを検討

関連する給与制度についても、民間企業における定年制や高齢層従業員の給与の状況、職員の人員構成の変化が各府省の人事管理に与える影響等を踏まえ、必要な見直しを検討

## 4 定年の引上げに関連する取組

### (1) 能力・実績に基づく人事管理の徹底等

- ・ 職員の在職期間を通じて能力・実績に基づく人事管理を徹底するなど人事管理全体を見直す必要。人事評価に基づく昇進管理の厳格化等を進める必要。人事院としても必要な検討を行う
- ・ 勤務実績が良くない職員等には降任や免職等の分限処分が適時厳正に行われるよう、人事評価の適正な運用の徹底が必要。人事院としても分限の必要な見直しと各府省への必要な支援を行う
- ・ 採用時から計画的に職員の能力を伸ばし多様な職務経験を付与するよう努めるほか、節目節目で職員の将来のキャリアプランに関する意向把握等が肝要

### (2) 定年の引上げを円滑に行うため公務全体で取り組むべき施策

- ・ スタッフ職が必要な役割を適切に果たし得る執行体制の構築や複線型キャリアパスの確立に努めた上で、60歳を超える職員が能力及び経験をいかせる職務の更なる整備を検討
- ・ 定年の引上げ期間中も真に必要な規模の新規採用を計画的に継続できるよう措置
- ・ 職員の自主的な選択としての早期退職を支援するため、退職手当上の措置や高齢層職員の能力及び経験を公務外で活用する観点から必要な方策を検討