

## 6 職員の給与に関する報告及び勧告

人事委員会は、毎年少なくとも1回、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するものとされる。また、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、その報告にあわせて適当な勧告をすることができる(地公法第26条)。

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)。本委員会は、平成31年4月現在における名古屋市職員の給与実態調査及び企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の市内民間事業所のうち279事業所を対象とした職種別民間給与実態調査を実施するとともに、物価及び生計費等職員の給与決定に関わる諸条件について調査研究を行った。

そして、令和元年9月6日、地公法の規定に基づき、調査研究の結果を市会議長及び市長に報告するとともに、公民給与の較差を解消するため、期末・勤勉手当の引上げ等について勧告した。その概要は次のとおりである。

### ○ 勧告のポイント

#### 1 月例給

(1) 給与較差  $\Delta 77$  円 ( $\Delta 0.02\%$ )

(2) 給与改定 給与格差が極めて小さいことから、改定を見送る

#### 2 期末・勤勉手当

年間支給割合を0.05月分引上げ4.50月分として、勤勉手当に配分

### 1 民間給与実態調査

市内の企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の1,736事業所から279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16,667人の4月分の給与について調査(うち中小企業の割合は38.1%)

### 2 給与較差

本市職員と民間の事務・技術関係の職務に従事する者について、役職段階、学歴、年齢等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     | 職員の給与     | 較差                                   |
|-----------|-----------|--------------------------------------|
| 385,578 円 | 385,655 円 | $\Delta 77$ 円<br>( $\Delta 0.02\%$ ) |

(平均年齢 41.1 歳 平均勤続年 17.2 年)

### 3 給与改定

#### (1) 月例給

- 上記のとおり民間給与との較差が極めて小さいことから、改定を見送る

(2) 期末・勤勉手当（ボーナス）

- ・ 民間の支給割合 4.50 月分（職員の支給月数 4.45 月分）
- ・ 市内民間事業所における支給状況を考慮して、年間支給割合を 0.05 月分引上げ（4.45 月分→4.50 月分）、勤務実績に応じた給与を推進するため勤勉手当に配分。令和 2 年度以降において、6 月期及び 12 月期の勤勉手当が均等になるように配分

(3) 住居手当制度の見直し

- ・ 令和 3 年 4 月の制度見直しに向けて、国の住居手当制度を参考にしつつ、検討を行っていくことが必要

(4) 実施時期

この勧告を実施するための条例の公布日から実施

#### 4 公務運営における課題

(1) 長時間労働の是正について

- ・ 勤務時間の適正な把握のため、就業ターミナルの設置その他の適切な方法により職員の実際の勤務時間が客観的に把握できるよう措置を講じることが必要
- ・ 職員の意識や職場風土の変革を促し、業務の簡素化、効率化を通じて公務能率の向上を図り、また、特定の部署や職員に業務量が偏らないようにすることで長時間労働の是正に努めることが必要

(2) 職場環境の整備について

ア 職員の柔軟な働き方の推進

- ・ 様々な背景を持つ職員が意欲・能力を最大限発揮できるように、業務の効率化に向けた A I、R P A 等の新しい技術の活用や、職員の多様な働き方を可能とするテレワークの技術的課題や導入効果の調査検討を進めることが必要
- ・ 時差勤務の試行実施結果を踏まえて、サービス管理上の課題等を整理・分析し、年間を通して勤務時間の前後を問わず時差勤務が利用できるよう目指していくことが必要

イ メンタルヘルス対策

- ・ ストレスチェックの受検勧奨、リフレッシュ相談、心の健康に関する教育研修及び情報提供等を実施し、また職場巡視などにより職場環境の評価を行うとともに、産業医等の臨時検診やその意見を踏まえた環境改善に取り組むことで、快適な職場環境が継続されるよう努めることが必要
- ・ 職場復帰リハビリテーションや再発予防のためのセルフケアの推進等も実施し、引き続きメンタルヘルス不調の再発防止にも取り組むことが必要

ウ パワーハラスメントの防止対策

- ・ パワハラ防止は、快適に働くことができる職場環境の確保につながり、組織全体の公務能率の向上のためにも取り組みが必要
- ・ 相談に適切に対応するなどパワハラが発生したあとに解決する取り組みを行うことはもちろんのこと、職場内でのコミュニケーションの活性化や円滑化を図るなど、未然にパワハラを防止する取り組みの強化が必要

(3) 人材の確保及び活用について

ア 意欲ある職員の採用に向けた取り組み

- ・ 人材確保の観点からも、ワークライフバランスの実現に向けて、働き方改革や職場環境の整備をより一層推進するとともに、本市一丸となって、意欲ある職員の採用に向けた取り組みを進めていくことが必要
- ・ 今年度、既存の名古屋市公式ウェブサイトから独立した「職員採用専用ウェブサイト」の作成を予定しており、従来の公務員に対するイメージ等を払拭できるような内容にしていく

イ 自律的・意欲的な人材の育成

- ・ 試行実施を開始した「職員メンター制度」は、直属の上司とは異なる職員からの助言という人材育成の新たな有効策となり得る制度であり、メンター役となる職員の部下育成能力の向上にも資する制度であるため、来年度以降の本格実施に向けて、試行実施結果の検証や課題等の整理が必要
- ・ 研修については、社会情勢や時代のニーズに対応した内容となるよう、今後も適宜見直しを行い、職員の成長につなげていくことが必要
- ・ 職員のさらなる知識の習得やキャリアアップのため、これまで以上に部局を超えた人事交流を活性化し、職員に複数の職場を経験させることも必要

ウ 昇任意欲の向上に向けた取組み

- ・ 各職場の上司が、日頃の職務における部下とのコミュニケーションを図る中で、キャリアアップについて助言等を与えるなど、引き続き、部下への声かけの実践が必要
- ・ 子育て世代の職員等が、昇任後の働き方等への不安から受験を躊躇するケースもあることから、任命権者においては、他都市の事例等も参考に、昇任後における働く環境等の整備についての検討が必要
- ・ 係長昇任制度の「複線化」について、これまで洗い出された課題等を踏まえて、一部職種での先行実施も視野に入れながら、実施に向けた具体的な取組みの実践が必要

エ 女性職員の活躍推進

- ・ 現在策定を進めている本市の「第2期女性職員の活躍推進プログラム」について、改正法の趣旨等を踏まえ、情報公表項目の見直しなどを検討するとともに、目標となる項目の達成のために、女性職員の昇任意欲を高めるための具体的な方策を検討し、実施することが必要
- ・ 女性がさらに活躍するためには、仕事と家庭の両立に資する就業環境を整備することが重要であることから、男性の家事・育児へのさらなる参加を促す方策など、より実効性ある施策の実践を検討することが必要

5 勧告日

9月6日（金）