

# 報 告

地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）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		23,694 人
平 均 年 齢		40.7 歳
平 均 勤 続 年		15.5 年
平 均 給 与	給 料	332,767 円
	扶 養 手 当	7,491 円
	管 理 職 手 当	6,828 円
	地 域 手 当	52,077 円
	住 居 手 当	2,206 円
	そ の 他	462 円
	計	401,831 円

### イ 行政職給料表の適用を受ける職員

勧告対象職員のうち、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		10,116 人	9,631 人
平 均 年 齢		40.6 歳	41.2 歳
平 均 勤 続 年		16.4 年	17.0 年
平 均 給 与	給 料	313,539 円	318,375 円
	扶 養 手 当	7,282 円	7,548 円
	管 理 職 手 当	6,882 円	7,182 円
	地 域 手 当	49,183 円	49,994 円
	住 居 手 当	2,438 円	2,452 円
	そ の 他	41 円	43 円
	計	379,365 円	385,594 円

なお、総務省の令和2年地方公務員給与実態調査によると、行政職俸給表（一）の適用を受ける国家公務員とこれに相当する本市職員について、令和2年4月の給料月額を、学歴及び経験年数を考慮してラスパイレス方式により比較した場合の本市職員の指数（国家公務員を100とする）は99.3となっている。

## (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	1.275月	0.95月	2.225月	4.45月
	12月1日	1.275月	0.95月	2.225月	
特定管理職員	6月1日	1.075月	1.15月	2.225月	4.45月
	12月1日	1.075月	1.15月	2.225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」(地方公務員法第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17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2.92人、世帯主年齢61.5歳)の消費支出は307,421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0.4%減少している。

### (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、職員給与と民間給与との較差が△19円(0.00%)と極めて小さいため、月例給の改定は見送り、特別給は0.15月分引き下げよう言及した。

その詳細は、別表第1のとおりである。

### (3) 民間の給与

#### ア 令和3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3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 1,645 事業所のうちから、層化無作為抽出法により 269 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 54 職種に該当する実人員 10,982 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 3 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 42 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 211,533 円、短大卒 191,551 円、高校卒 176,449 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	11,991 円
配偶者と子 1 人	17,986
配偶者と子 2 人	23,658

(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、扶養手当の支給月額は、配偶者については局長級職員は不支給、部長級職員は 3,500 円、その他の職員は 6,500 円であり、子については 1 人につき 10,000 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) 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	2.12 月分
	上半期	2.19
年間の平均		4.31 月分

(注) 下半期とは令和2年8月から令和3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4.45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

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
385,497円	385,594円	△97円 (△0.03%)

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（4.31月）は、職員の期末・勤勉手当の年間支給割合（4.45月）を下回っている。

イ 改定の内容

(ア) 月例給

月例給については、民間の給与が職員の給与を97円（0.03%）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、民間給与との較差が小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うこと

が困難な場合には、従来から改定を見送っている。本年についても、同様の事情が認められることから、月例給の改定を見送ることが適当である。

(イ) 特別給

期末手当及び勤勉手当の年間支給割合（4.45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、0.15月分引き下げる必要がある。本年度については、12月期の期末手当から差し引くこととし、令和4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ことが適当である。

## 4 公務運営における課題

新型コロナウイルス感染症の度重なる感染拡大や自然災害などの不測の事態が発生する中、安心・安全な市民生活を守るため日々厳しい環境下で困難な職務に真摯に取り組んでいる職員に対し、心から敬意を表するところである。

コロナ禍における感染拡大防止の観点から「新しい働き方」に向けた取り組みが進む中、長時間労働の是正や職員の健康保持などの取り組みについてはこれまで以上に重要性が高まっている。また、今後、定年制度の見直しが進められるなど、職員を取り巻く環境が大きく変化することが予想される。

このような新たな課題も踏まえ、人事行政の取り組みを進めることは、効率的かつ安定的な行政運営に資するとともに、ひいては意欲ある有為な人材の確保、育成、昇任意欲の向上につながるものとする。

### (1) 「新しい働き方」のさらなる推進について

新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、本市においても「新しい働き方」に向けた様々な取り組みが行われている。とりわけ、在宅勤務をはじめとするテレワークの推進のため、通信機器の配備やテレワーク時のコミュニケーションツール、非対面による会議システムが導入され、また、全職員を対象とした時差勤務や休憩時間の時差適用が恒久的な制度として運用されるなど、ハード・ソフトの両面において改善が図られつつある。

一方で、本年2月に実施された「テレワークに関する職員アンケート」においては、今後も在宅勤務を実施していくにあたって障害となっているものとして、パソコンが持ち帰りに適したものでないことや、通信機器の不足、外部との連絡用携帯電話がないことなどが挙げられた。また、通信機器の利用実績を見ると、全く利用されていない機器が散見されるほか、同アンケートでは、職員間のコミュニケーション不足につながることや紙資料がないと業務処理ができないことなどを理由に在宅勤務を実施していないとした声が挙がるなど、在宅勤務に対する取り組み状況について職場による差が生じていることがわかった。

テレワークについては、移動時間が軽減されることや隙間時間を有効活用できることに

より、仕事と家庭の両立及び公務能率の向上に資するものであることから、任命権者においては、「新しい働き方」を推進する中で、これまでに顕在化した課題についてその対応策を検討し、テレワーク時においても支障をきたすことなく業務が遂行できるよう、ハード・ソフト両面のさらなる改善が求められる。加えて、既存の働き方に対する固定観念が「新しい働き方」の障害とならないよう職員一人ひとりに働き方を変えようとする意識変革を促していくことも必要である。また、業務の性質上テレワークを推進させることが困難であると考えられる職場においても、新たな電子申請システムの導入による行政手続のオンライン化、ペーパーレス化や業務内容の見直しを行うなど、「新しい働き方」を推進していくことが必要である。

## (2) 長時間労働の是正について

長時間労働の是正は社会全体の喫緊の課題であり、本市では、一昨年4月の改正労働基準法の施行に合わせ、人事委員会規則を改正して超過勤務命令の上限時間を導入し、その遵守を求めてきた。しかしながら、昨年度の本市の状況をみると、上記の上限時間を超えて超過勤務を行った職員が依然として相当数見受けられる。特に常態として超過勤務の多い職員・部署については、業務配分の偏りや業務量の過多が大きな要因となっており、所属長がマネジメント能力を発揮して、職員間の業務の平準化、応援体制の構築、業務の効率化や必要性自体の検証などに取り組むことのほか、全市的な人員配置の見直しやICT環境の整備などの抜本的な対策をとることが必要である。本市では昨年度よりRPA導入支援、民間コンサルティングを活用した長時間労働の分析・調査の実施など、働き方改革を推進する取組みが行われているが、任命権者においてはこれらの結果を十分に検証し、実効性のある取組みを拡大するなど、超過勤務の縮減のための措置を講ずることが求められる。

また、改正人事委員会規則において、特例業務に従事する職員に対して超過勤務を命ずる必要がある場合は上記の上限時間は適用されないが、長時間の過重な労働は深刻な健康障害のリスクを高める等の弊害をもたらすため、その場合であっても上限時間を超える超過勤務を必要最小限とし、その要因の整理、分析及び検証を行うことが定められている。

昨年度においては特例業務として新型コロナウイルス感染症の発生に関連する業務等 4 種の業務が指定され、この特例業務への従事により上限時間を超えて超過勤務をした職員数が大幅に増加したことが確認された。特に新型コロナウイルス感染症への対応が長引いている現状を踏まえ、特例業務に従事する職員に上限時間を超えて超過勤務を命じた任命権者にあっては速やかに要因の整理、分析及び検証を行うとともに、その結果に基づき、業務の効率化や職員体制の改善等を行い、長時間労働の是正に取り組まれない。

さらに、長時間労働の是正にあたっては日々の超過勤務の意識的な管理なども必要となる。本市においては超過勤務の事前命令・事後確認の徹底を繰り返し呼びかけているが、本委員会が平成 30 年度から昨年度までに本市の 408 の事業場に対して実施した調査では、事前命令を行っていない部署が複数あることが確認され、是正の指導を行ってきたところである。このような超過勤務に対する管理監督職員を始めとした職員の意識や職場風土の変革を促すための取組みを今後も推進していく必要がある。

### (3) 職員の健康保持について

職員が健康で生き生きと働き、その能力を十分発揮し、公務を効率的かつ的確に遂行することは、市民サービスの維持・向上のために重要である。本市においては一昨年に「職員のこころいきいきプラン 2023～名古屋市職員心の健康づくり推進計画～」が策定され、セルフケアの推進、ストレスチェックの結果などを活用した職場環境改善や超過勤務が多い職員に対する健康障害防止対策などを行ってきた。

しかしながら、本市職員の精神疾患による休職者数は平成 30 年度及び一昨年度においてそれぞれ前年度より増加している。休職者数の増加は人事異動や職務環境等様々な要因が考えられることから、本市においては心の健康保持増進を図るため、産業保健スタッフによるリフレッシュ相談の対象者を拡充している。また、外部アドバイザーを活用して高ストレス職場等へヒアリングや講習会を行うなど職場環境改善への取組みを実施したところである。

また、新型コロナウイルス感染症の影響による業務量の増加や感染リスクに対するストレスなどで、職員の疲労が蓄積し様々な健康被害を招く恐れがある。さらには、テレワー

クの実施により職場にいれば見えるはずの職員の変化に気がつきにくい状況にあり、そのような環境では、「ラインによるケア」が十分に機能しない可能性もあることから、ラインによるケアだけではなくセルフケアを推進させることや職務環境を見直すことも必要である。

今後心と身体の健康の保持増進にむけ、セルフケア、ラインによるケア、産業保健スタッフ等によるケア及び共済組合委託メンタルサポートや医療機関等を始めとした事業場外資源によるケアの4つのケアを充実させることや、職場環境改善の積極的な取組みにより快適でより働きやすい職場の実現を図ることが必要である。

#### (4) 人材の確保・活用等について

市民の行政に対するニーズが複雑化・高度化する中、限られた人的資源により、質の高い行政運営を継続的に進めていくためには、多様な人材を安定的に確保するとともに、その能力を最大限に発揮できるよう若手職員に対する職場を含めた育成環境の充実や女性職員の活躍推進を図っていくことが極めて重要である。

#### ア 人材の確保について

民間企業の採用活動においては、コロナ禍においても採用人数を減らした業種は一部に限られ、人材の獲得競争は依然として厳しい状況にある。

このような中、本市が今後も安定的な行政運営を進めていくためには、引き続き有為かつ多様な人材の確保が重要である。本委員会としては、受験者を確保するため、採用試験制度の検討を進めていくとともに、学生に本市で働くことの魅力が伝わるよう広報活動の強化を図っていく必要がある。

まず、試験制度については、さらなる受験者の確保を目指して、今年度よりこれまでの「法律」・「経済」の2区分を統合して、試験内容についても新たに公共政策系の試験科目を追加し、受験者が自身の強みを活かして受験できるよう試験科目を選択制とした「行政B」区分を新設したところである。また、本市のデジタルトランスフォーメーション（DX）の推進を図るため、「情報」区分を新設し、ICT技術の専門知識を備えた人材の確保

を行ったところである。

本委員会としては、今回の区分新設の効果を見極めつつ、民間企業や国、他都市の状況を注視しながら、今後も引き続き人材確保に向けた試験制度の調査研究を行っていく必要がある。

次に、広報については多くの学生に就職先として本市へ関心を持ってもらうことが重要である。本委員会ではこれまで、本市の主要事業や魅力、先輩職員からのメッセージ等を紹介するウェブサイト「名古屋市職員採用ナビ」の開設や、技術職に特化したパンフレット「名古屋市職員採用案内-技術職-」の作成、技術系の学生を対象とした「技術系職場見学ツアー」を実施するなど、広報活動を進めてきた。また、民間就職情報サイトを通じた情報発信や、民間企業や大学が主催する説明会へも積極的に参加してきたところである。また、大学生の早い段階で広報をしていくことは非常に効果的であるため、大学が1・2年生を対象に実施しているキャリア教育講座への参加や大学3年生向けの民間企業主催のイベントやオンライン説明会への参加をしているところである。

オンライン説明会については、昨年のコロナ禍を機に、民間企業や自治体での導入が進んでおり、本委員会でも毎年実施している業務ガイダンスをオンラインで開催したところである。オンライン説明会は、学生の反応が分かりづらいことや対面での説明会と同等の内容での実施が困難であるなどデメリットがある一方で、開催場所の確保が不要になることや移動時間が不要になることから遠方からの参加者が期待できるなど、メリットも大きい。そのため、本委員会においては、これまでの成果も踏まえ、オンライン説明会の活用方法についてさらに検討していく必要がある。

また、技術系職場見学ツアーの参加者を対象にしたアンケートでは、受験先を決める要素として勤務時間や休暇などの勤務条件の良さを重要視している結果が出ている。そのため、任命権者においては、ワークライフバランスの充実に向けて、働き方改革や職場環境の整備をより一層推進し、本委員会とともに、職員が出身大学へ出向き後輩学生に本市の業務等を説明する「職員リクルーター制」も活用しながら、本市で働くことの魅力を直接学生に伝えていくなど、次代を担う職員となるべき人材の確保に向けた取組みを実施していく必要がある。

## イ 人材の活用について

昨年度の係長昇任選考の受験率は、全職種（消防職を除く。以下同じ。）において9.4%となり、一昨年度から引き続き10%を割り込んだ。今後、さらに受験率が下がれば、係長として必要とされる人材の確保ができず、組織力の低下を招くことが懸念される。

昨年度に実施した職員アンケートの結果によれば、受験意欲の向上に寄与したものとして、「上司からの受験勧奨の声かけ」が大きな割合を占め、昇任したいと思った動機についても、「上司から後押しされたため」が上位に入っている。一方で、受験しない理由として、「役職者の職務・職責に魅力を感じないため」、「役職者の職務や職責を果たせるかどうか自信がないため」等が挙げられる。

アンケートの結果を踏まえて、係員に最も身近な上司である係長職も含めた役職者が、日頃の職務において部下とのコミュニケーションを図る中で、昇任がキャリアデザインの一つの選択肢となるよう、積極的に勧奨を行っていく必要がある。

さらに、役職者一人ひとりが、やりがいをもって生き活きと仕事に取り組む姿を職員にみせることで、役職者としての魅力を伝えていくことも、職員の昇任意欲の向上につながる重要な要素である。

本市では、任命権者において、人材育成基本方針に基づき人材育成計画を定め、職員の意欲向上や能力開発に取り組んでおり、毎年度重点項目を設定して意識的に取り組むことで、効果的な人材育成を推進している。今年度は、職員のキャリアデザインをきめ細かく支援するため、昨年度に引き続き、「主体的なキャリア形成支援の推進」を重点項目の一つとしている。

若手職員の育成の一環として、入庁後5年目の職員が、職務に必要な知識・スキル等を身に付けることができるよう、昨年度、「5年目職員研修」を新設したところであるが、本研修においては、今年度より新たに係長昇任選考に関するプログラムを導入することとしている。さらなる若手職員の昇任意欲の向上を図るためには、引き続きこのようなプログラムを充実させていくことが重要である。

また、既に一定の知識や経験のあるベテラン職員については、係長の補佐を行うような

職務や職責を明確化していくことが、役職者の職務や職責を果たすための自信をつけていく有効な手段の一つであると考えます。

さらに、これらの取組みとあわせて、職務給の原則を踏まえた役職者と非役職者のそれぞれの職務や職責に相応しい給与等の処遇のあり方を引き続き検討することが必要である。

次に、係長昇任選考の女性職員の受験率については、昨年度が全職種で6.2%と、一昨年度の6.6%から引き続き減少している。任命権者においては、多くの女性職員が、育児や介護をしながらも、昇任というキャリアデザインを描くことができるよう、働きやすい環境の整備と制度の充実を図っていく必要がある。

また、本委員会においても、任命権者とともに、受験率の向上につながるよう、育児、介護等と係長の職責との両立に不安を抱えた職員が、躊躇なく係長昇任選考を受験できるよう導入した「第2次試験受験延期制度」の周知を図る必要がある。

なお、これまでも「職員の給与に関する報告及び勧告」の中で言及している、職務で能力を発揮した職員や業績を挙げた職員を対象に人事評価などに基づいて係長職に昇任させる制度を、現行の筆記試験等による選考と併用する、いわゆる係長昇任制度の「複線化」について、実施に向けた取組みを早急に進めていく必要がある。

#### ウ 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援について

本年6月に、民間労働者における男性の育児休業取得促進等のため、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」等を改正する法律が成立した。

これを受け、国家公務員についても夫婦交替等での育児休業の取得を容易にし、男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進をさらに進めるための方策の一つとして、人事院において、育児休業の取得回数制限を緩和することが適当と認め、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正について意見の申出を行ったところである。

あわせて、人事院は、妊娠から出産、育児に至るまで切れ目のない措置を講じることにより、これらの事情を有する職員も勤務を継続し、キャリアを形成していくことができるよう、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための休暇・休業等に関する措置を一体的に講じることとしている。以上の詳細は別表第2のとおりである。

このようなことから、本市においても、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援の重要性に鑑み、国における法律等の動向を注視しつつ順次検討を進める必要がある。

#### (5) 定年制度の見直しについて

継続審議となっていた地方公務員法の改正案が本年6月に可決・成立した。本委員会は、平成30年や昨年「職員の給与に関する報告及び勧告」において、役職定年制の導入、60歳超の職員の給料月額7割措置など定年制度の見直しに伴う施策や、55歳を超える職員の標準の勤務成績での昇給停止制度の導入など本市独自の課題に伴う措置のほか、定年の引き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、定年の引き上げ期間中において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な措置や、能力・実績に基づく人事管理の徹底等について取り組むよう要請している。

任命権者においては、本委員会の要請を踏まえつつ、国や他都市の動向を引き続き注視しながら、速やかに定年延長に伴う制度等の検討等を進め、令和4年度中には制度整備を行うなど、令和5年度から円滑に実施できるよう必要な措置を講ずることが求められる。

#### (6) 公務員倫理について

本委員会はこれまでも公務員倫理の重要性について繰り返し言及しており、任命権者においても服務規律の確保のための諸方策に取り組んできたところである。しかしながら、多くの職員が新型コロナウイルス感染症対策をはじめ、日々の職務に精励しているにもかかわらず、依然として一部の職員による不祥事が後を絶たない。さらに昨年度には課長級職員が覚せい剤の使用等により懲戒免職処分となるなど、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。

職員それぞれにあっては、このような事態を真摯に受け止め、他の職場等で発生した不祥事であっても、他人事ではないという意識のもと、改めて公務に携わる者としての自らの立場を自覚することが求められる。

また、複数の職場において不適正な経理処理などの職務関連の不祥事や、個人情報が含まれる文書の誤送付をはじめとする処理誤りが後を絶たない状況にある。不適切な事務処

理は市民生活に重大な影響を与えかねないことから、昨年4月から本格実施している内部統制の取組み等を通じ、事務の適正な執行を確保していくことが重要である。

不祥事の防止には、職員自らが服務規律を遵守するだけでなく、職場内に良好な雰囲気醸成することが効果的であることから、管理監督職員においては、平素から職場でのコミュニケーションの活性化を図り、部下が業務上のミスや公私を問わない悩みを報告・相談しやすい職場環境の整備を推進することが必要である。

## 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する。

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

～ 月例給は改定なし、ボーナスを引下げ（△0.15月分）～

#### I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 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
- ・ 公務の給与水準は、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

#### II 民間給与との比較に基づく給与改定等

##### 1 民間給与との比較

約 11,800 民間事業所の約 45 万人の個人別給与を調査（完了率 82.7%）

<月例給> 公務と民間の4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○ 民間給与との較差 △ 19 円 (0.00%)

〔行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 407,153 円、平均年齢 43.0 歳〕

<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 4.32 月〔公務の支給月数 4.45 月〕

##### 2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は行わない

<ボーナス>

民間の支給割合との均衡を図るための引下げ 4.45 月分→4.30 月分

民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

（一般の職員の場合の支給月数）

		6 月期	12 月期
令和 3 年度	期末手当	1.275 月（支給済み）	1.125 月（現行 1.275 月）
	勤勉手当	0.95 月（支給済み）	0.95 月（改定なし）
4 年度 以降	期末手当	1.20 月	1.20 月
	勤勉手当	0.95 月	0.95 月

〔実施時期〕

法律の公布日

### 3 その他の取組

#### (1) 非常勤職員の給与

本年7月、期末手当・勤勉手当に相当する給与について、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

#### (2) 育児休業制度の改正に併せた期末手当・勤勉手当の取扱い

意見の申出に併せ、期末手当・勤勉手当の在職期間等の算定に当たり、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないよう措置

#### (3) テレワーク（在宅勤務）に関する給与面での対応

公務におけるテレワークの実態や経費負担の状況の把握、既に在宅勤務手当を導入した企業に対するヒアリングの実施などを通じ、引き続き研究

### 4 今後の給与制度見直しに向けた検討

定年の段階的引上げに係る改正法の成立を受け、能力・実績を的確に反映させつつ60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、人事評価制度の改正を踏まえた昇格、昇給等の基準の整備を始めとして、順次取組

## 人事院の公務員人事管理に関する報告の骨子

令和3年給与勧告に併せて、公務員人事管理に関する報告を行った。同報告では、以下の1から4までの四つの課題を認識し、対応策を示した。その概要は以下のとおりである。

### 1 人材の確保及び育成

#### 【課題】

公務員志望者が減少し若年層職員の離職も増加する中で、優秀な人材の確保は喫緊の課題であり、新規学卒者の確保・育成に加え、官民の垣根を越えて時代環境に適応できる能力を有する人材の誘致が不可欠。また、公務職場全体の魅力を高め、個々の職員が能力・経験を十全に発揮し、意欲を持って働ける環境を実現するためには、幹部職員等の組織マネジメントが極めて重要

#### 【対応】

##### (1) 志望者の拡大

採用試験の申込者数の減少が続く状況を打開し増加させていくため、就職先としての公務に対する学生の認識等を把握。技術系の人材確保に向けた活動、オンラインによる情報発信等を強化

##### (2) デジタル人材の育成

令和4年度から総合職試験に「デジタル」区分を新設し、積極的に周知

##### (3) 民間との人材の交流促進

公務と民間との間の人材の流動性を高めることが重要であり、経験者採用試験の周知活動、任期付職員の各府省限りで採用できる範囲の拡大等により、各府省が必要な様々な専門分野の民間人材を確保できるよう支援

##### (4) 女性の採用及び登用の促進

政府の取組と連携しつつ、公務志望者拡大に向けた広報活動や女性の活躍支援のための研修の充実、勤務環境の整備等により、各府省の目標達成に向けた取組を支援

##### (5) 研修を通じた人材育成

マネジメント能力の<sup>かん</sup>養を図るための研修の充実。幹部職員対象の研修の抜本的改定。オンライン方式も活用

### 2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援

#### 【課題】

少子化社会対策大綱では、男性の家事・育児参画の促進や不妊治療への支援を含め、個々人の結婚や出産、子育ての希望の実現を阻む隘路<sup>あいろ</sup>の打破に強力に取り組むこととされ、公務においても、職員の妊娠、出産、育児等と仕事の両立を支援することが一層重要

#### 【対応】

育児休業の取得回数制限を緩和するため育児休業法改正について意見の申出。常勤職員・非常勤職員ともに不妊治療のための休暇（有給・原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設。非常勤職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇（いずれも有給）を新設、産前・産後休暇を有給化等

### 3 良好な勤務環境の整備

#### 【課題】

職員が能力を十分に発揮し、組織としてパフォーマンスを上げるため、長時間労働を是正するとともに、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務環境を整備することが重要

#### 【対応】

##### (1) 長時間労働の是正

特例業務や他律部署の範囲、医師による面接指導等の徹底、業務見直し等を通じた超過勤務縮減、手当の適正な支給について指導し、各府省の組織全体の取組も促進。客観的な記録に基づく超過勤務時間の管理を今後原則化

業務量に応じた要員の確保の必要性を指摘。喫緊の課題である国会対応業務の改善へ国会等の理解と協力を切願

##### (2) テレワーク等の柔軟な働き方への対応

テレワークの推進は業務プロセスの変革やデジタルトランスフォーメーションの推進を通じた行動変容の観点から重要であり、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方や勤務間インターバルの確保の方策等について、有識者による研究会を設けて検討

##### (3) ハラスメントの防止

各府省における防止対策の実施状況の把握・指導、ハラスメント相談員セミナーの開催等により、各府省における防止対策を支援

##### (4) 心の健康づくりの推進等

オンラインでの心の悩み相談の導入、ストレスチェックを活用した職場環境改善の円滑な実施に向けた支援等により、心の健康づくりを推進

### 4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

#### 【課題】

定年の引上げにより職員構成の高齢化や在職期間の長期化が一層進む中で、職員の士気を高め、組織活力を維持するためには、人事評価により職員の能力・実績を的確に把握した上で、その結果を任用、給与等に適切に反映するとともに、人材育成の観点からも活用することが重要

#### 【対応】

- ・ 定年の引上げが円滑に行われるよう、人事院規則で定める事項等について検討・調整を行うなど、必要な準備を推進
- ・ 評語細分化等の人事評価制度の改正を踏まえ、昇任・昇格、昇給等の基準の改正に向け検討
- ・ 管理職員にはオンラインも活用した面談の確実な実施が求められる中、評価者向けの研修の充実等を図ることにより、各府省の人事評価を活用した人材育成を一層支援

## 国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出の骨子

男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるための方策の一つとして、育児休業の取得回数制限を緩和する育児休業法改正について、国家公務員法第23条の規定に基づき、国会及び内閣に対して意見の申出。あわせて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、人事院規則の改正等により、休暇の新設、休業等の取得要件緩和等を措置

### 1 育児休業の取得回数制限の緩和

育児休業を原則2回まで（現行：原則1回まで）取得可能とする

この原則2回までとは別に、子の出生後8週間以内に育児休業を2回まで（現行：1回まで）取得可能とする

### 2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のために一体的に講じる休暇・休業等に関する措置

#### (1) 民間育児・介護休業法の改正内容を踏まえた措置

ア 子の出生後8週間以内の育児休業について請求期限を2週間前まで（現行：1月前まで）に短縮

イ アのほか、非常勤職員について次の措置

① 育児休業・介護休暇の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止

② 子の出生後8週間以内の育児休業の取得要件を緩和

③ 子が1歳以降の育児休業の取得の柔軟化

ウ 各省各庁の長等に対して次の措置等を義務付け

① 本人・配偶者の妊娠・出産等を申し出た職員に対する育児休業制度等の周知及び育児休業の取得意向の確認のための措置

② 育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置

③ 育児休業の取得状況の報告（人事院により公表）

#### (2) (1)のほか、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための措置

ア 不妊治療のための休暇（原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設（有給）

イ 育児参加のための休暇の対象期間を子が1歳に達する日まで（現行：産後8週間を経過する日まで）に拡大

ウ ア及びイのほか、非常勤職員について次の措置

① 育児時間・介護時間の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止

子の看護休暇・短期介護休暇の取得要件のうち、6月以上の継続勤務の要件を緩和

② 配偶者出産休暇・育児参加のための休暇の新設（有給）

③ 産前休暇・産後休暇の有給化

エ 期末手当・勤勉手当における在職期間等の算定に当たっては、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないこととする

### 3 実施時期

- ・ 育児休業の取得回数制限の緩和及びこれを踏まえた措置（1、2(1)ア、イ②・③、(2)イ、エ）：  
民間育児・介護休業法の改正事項のうち育児休業の分割取得等に係る施行日に遅れず実施
- ・ 休暇の新設・有給化（2(2)ア、ウ②・③）：令和4年1月1日
- ・ 非常勤職員の休暇・休業等の取得要件緩和、各省各庁の長等に対する措置等の義務付け（2(1)イ①、ウ、(2)ウ①）：令和4年4月1日