

第1章 職員の競争試験及び選考の状況

地方公務員法第15条は、任用の根本基準として「職員の任用は、この法律の定めるところにより、受験成績、人事評価その他の能力の実証に基づいて行わなければならない。」と規定しており、近代的公務員制度の基本理念の一つである成績主義、能力実証主義の原則を強調しています。

本市では、人事委員会規則として、職員の任用に関する規則を制定しており、この規則に基づき、職員の採用及び昇任を行っています。

1 採用競争試験及び採用選考

職員の採用に係る競争試験として、第1類採用試験、第2類採用試験、免許資格職採用試験、職務経験者採用試験及び就職氷河期世代採用試験の5種類を実施しました。

各競争試験は、職務遂行能力を有するかどうかを正確に判定することを目的として、筆記試験のほか、口述試験などの方法により行っています。

採用競争試験の実施結果は、次のとおりです。

試験の種類	受験者数 (人)	合格者数 (人)	倍率 (倍)
第1類採用試験	1,732	516	3.4
第2類採用試験	480	59	8.1
免許資格職採用試験	252	57	4.4
職務経験者採用試験	424	51	8.3
就職氷河期世代採用試験	429	10	42.9
第1類採用試験（追加）	36	16	2.3
職務経験者採用試験（年度途中採用）	411	39	10.5
職務経験者採用試験（追加）	13	7	1.9

また、障害者を対象とした採用選考を実施し、その実施結果は、受験者数145人に対して合格者数8人であり、倍率は18.1倍でした。また、行政職をはじめ4職種について採用選考を実施し、その実施結果は、受験者数9人に対して合格者数9人でした。

なお、学芸職などの一定の職種については、採用選考の実施を任命権者に委任しています。全体で1,569回の採用選考が実施された結果は、会計年度任用職員以外については受験者数1,052人に対して合格者数131人、会計年度任用職員については受験者数10,341人に対して合格者数8,045人でした。

2 昇任選考等

係長段階の職（医事職を除く。）への昇任選考は、筆記試験、口述試験（消防職は実技試験を含む。）及び経歴・人事評価等についての書面審査の方法により行っています。

係長昇任選考の実施結果は、次のとおりです。

試験の種類	受験者数 (人)	合格者数 (人)	倍率 (倍)
消防職係長昇任選考・係長転任試験	255	30	8.5
係長昇任選考・係長転任試験（消防職を除く。）	952	216	4.4

第2章 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

公務員は、民間企業の従業員とは異なり、争議権や団体交渉権などの労働基本権が制約されており、その代償措置として、給与に関する報告及び勧告の制度が設けられています。

人事委員会は、毎年少なくとも1回、民間事業の従事者の給与等を考慮して、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し、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勧告を行っています。

職員の給与に関する報告及び勧告の概要は次のとおりです。

1 月例給

(1) 民間給与との較差 △97 円 (△0.03%)

(2) 給与改定 給与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

年間支給割合を 0.15 月分引下げ、4.30 月分とする

1 民間給与実態調査

市内の企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の 1,645 事業所から 269 事業所を無作為に抽出し、公務に類似する 54 職種に該当する実人員 10,982 人の 4 月分の給与等について調査（うち中小企業の割合は 36.9%）。

2 給与較差

本市職員と民間の事務・技術関係の職に従事する者について、役職段階、学歴、年齢の条件が同等と認められる者の相互の 4 月分の給与を比較しました。その結果、本市職員の給与が民間の給与を 97 円（0.03%）上回っていました。

3 給与改定

（1）給料表

上記のとおり、民間の給与が本市職員の給与を 97 円（0.03%）下回っているが、較差が極めて小さく、給料表及び諸手当の適切な改定が困難であることから改定を見送ることが適当

（2）諸手当

[期末・勤勉手当]

民間の年間支給割合 4.31 月分（職員の年間支給割合 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 0.15 月分引下げ（4.45 月分→4.30 月分）、令和 3 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、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

4 その他の意見

(1) 「新しい働き方」のさらなる推進について

- ・「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対応策を検討し、ハード・ソフト両面のさらなる改善が必要
- ・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が必要
- ・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、行政手続きのオンライン化、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

(2) 長時間労働の是正について

- ・常態として超過勤務の多い職員、部署については、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、業務の効率化等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が必要
- ・特例業務であっても人事委員会規則に定める上限時間を超える超過勤務は必要最小限とし、速やかに要因の整理、分析及び検証を行うとともに、その結果に基づき長時間労働の是正に取り組むことが必要
- ・日々の超過勤務の意識的な管理のため、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ことが必要

(3) 職員の健康保持について

- ・テレワークの実施により職員の変化に気づきにくい状況があることから、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が必要
- ・セルフケア、ラインケア、産業保健スタッフ等によるケア及び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

(4) 人材の確保・活用等について

ア 人材の確保

- ・新設区分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、人材確保に向けた試験制度の調査研究を行っていくことが必要
- ・名古屋市職員採用ナビや民間就職情報サイトを活用した情報発信だけでなく、オンライン説明会の活用方法に関するさらなる検討や、「職員リクルーター制」を活用し、本市で働くことの魅力を直接伝えられる広報活動の強化に取り組むことが必要

イ 人材の活用について

- ・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ことが必要
- ・若手職員の昇任意欲の向上を図るため、職員研修において、係長昇任選考に関するプログラムを充実させていくことが重要
- ・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ことが必要

- ・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ことが必要

ウ 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援について

- ・人事院は、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意見の申出を行うとともに、不妊治療のための休暇の新設をはじめ、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た。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、法律等の改正の動向を注視しつつ順次検討を進めることが必要

(4) 定年制度の見直しについて

- ・これまでの本委員会の要請を踏まえつつ、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必要

(5) 公務員倫理について

- ・依然として一部の職員による不祥事が後を絶たないことから、職員自らが服務規律を遵守することに加え、管理監督職員においては、良好な職場環境の整備を推進することが必要
- ・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、事務の適正な執行を確保していくことが必要

5 勧告日

9月14日

第3章 勤務条件に関する措置の要求の状況

職員から、地方公務員法第46条の規定に基づき、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、地方公共団体の当局により適当な措置が執られるよう要求があった場合、人事委員会は、事案について審査を行い、これを判定し、その結果に基づいて、人事委員会の権限に属する事項については自ら実行し、その他の事項については、その権限を有する地方公共団体の機関に対して必要な勧告を行います。

件数については、次のとおりです。

区 分			新 規	前年度からの繰り越し	計
事 案 数			2	1	3
審査結果	却 下				0
	判定	受理後の却下			0
		棄却	1		1
		認容		1	1
取 下 げ			1		1
翌年度への繰り越し					0

第4章 不利益処分に関する審査請求の状況

職員から、地方公務員法第49条の2の規定に基づき、懲戒その他その意に反すると認める不利益な処分について審査請求があった場合、人事委員会は、口頭審理等の方法により審査を行い、その結果に基づいて、当該処分を承認し、修正し、又は取り消し、必要があるときは、任命権者に対して職員が当該処分によって受けた不当な取扱いを是正するための指示を行います。

件数については、次のとおりです。

区 分			新 規	前年度からの繰り越し	計
事 案 数				1	1
審査結果	却 下				0
	裁 決	受理後の却下			0
		承認		1	1
		修正・取消			0
取 下 げ					0
翌年度への繰り越し					0