新潟市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（平成 17 年新潟市条例第 10 号）第 6 条の規定により、令和 7 年度の人事行政の運営状況の概要及び人事委員会の業務の状況を公表します。

1　人事行政の運営状況の概要

（1）職員の任免および職員数に関する状況

① 職員の採用状況（令和 7 年 4 月 2 日～令和 8 年 4 月 1 日）

ア　試験採用　（単位：人）

区分	大卒程度		免許資格職	高卒程度		障がい者	氷河期世代	民間経験者	技能労務職	市民病院	教育	消防		任期付	合計
	事務	事務以外		事務	事務以外							大卒程度	高卒程度		
採用者数	59	33	37	17	2	3	0	32	0	38	222	10	11	0	464

イ　選考採用　(単位：人)

教育	教育職員以外	合計
24	31	55

※　選考採用としては、医師や歯科医師、国・県や他の地方公共団体の職員、教育職員などを本市の職員として採用しました。

ウ　再任用（フルタイム職員）　(単位：人)

教育	教育職員以外	合計
2	3	5

エ　再任用（短時間勤務職員）　(単位：人)

教育	教育職員以外	合計
41	34	75

オ　会計年度任用（フルタイム職員）　(単位：人)

教育	教育職員以外	合計
0	174	174

② 職員の退職状況　（令和 7 年 4 月 1 日～令和 8 年 3 月 31 日）

ア　一般職員　(単位：人)

区分	事務	事務以外	技能労務	消防	教育	合計
定年退職	0	2	0	0	0	2
普通退職	43	110	5	11	103	272
募集退職	19	14	1	0	36	70
死亡退職	1	0	1	0	2	4
その他退職	5	2	0	0	25	32
計	68	128	7	11	166	380

イ　再任用（フルタイム職員）　(単位：人)

教育	教育職員以外	合計
52	25	77

ウ　再任用（短時間勤務職員）　(単位：人)

教育	教育職員以外	合計
40	85	125

エ　会計年度任用（フルタイム職員）　(単位：人)

教育	教育職員以外	合計
0	162	162

③　部門別職員数の状況と主な増減理由（各年４月１日現在）　（単位：人）

部門		職員数 R8年	職員数 R7年	増員数	減員数	差引	主な増員理由	主な減員理由
一般行政部門	議会	24	24	0	0	0		
	総務	746	743	23	△20	3	業務執行体制の充実	国勢調査に係る体制強化の解消等
	税務	214	214	2	△2	0	業務執行体制の充実	業務執行体制の見直し
	民生	1,390	1,366	46	△22	24	児童相談所の体制強化等	業務執行体制の見直し
	衛生	512	505	19	△12	7	業務執行体制の充実	業務執行体制の見直し
	労働	5	6	0	△1	△1		業務執行体制の見直し
	農林水産	158	154	8	△4	4	業務執行体制の充実	業務執行体制の見直し
	商工	101	96	5	0	5	業務執行体制の充実	業務執行体制の見直し
	土木	466	460	14	△8	6	液状化対策事業に係る体制強化等	業務執行体制の見直し
	小計	3,616	3,568	117	△69	48		
特別行政部門	教育	4,667	4,646	37	△16	21	業務執行体制の充実	業務執行体制の見直し
	消防	952	942	10	0	10	業務執行体制の充実	
	小計	5,619	5,588	47	△16	31		
公営企業など部門	病院	1,258	1,278	11	△31	△20	業務執行体制の充実	業務執行体制の見直し
	水道	308	308	6	△6	0	業務執行体制の充実	業務執行体制の見直し
	下水道	162	163	1	△2	△1	業務執行体制の充実	業務執行体制の見直し
	その他	158	149	10	△1	9	業務執行体制の充実	業務執行体制の見直し
	小計	1,886	1,898	28	△40	△12		
合計		11,121	11,054	192	△125	67		

※　職員数は一般職に属する職員数であり、地方公務員の身分を保有する休職者や一部の派遣職員などを含み、臨時・非常勤職員や短時間勤務職員を除いています。

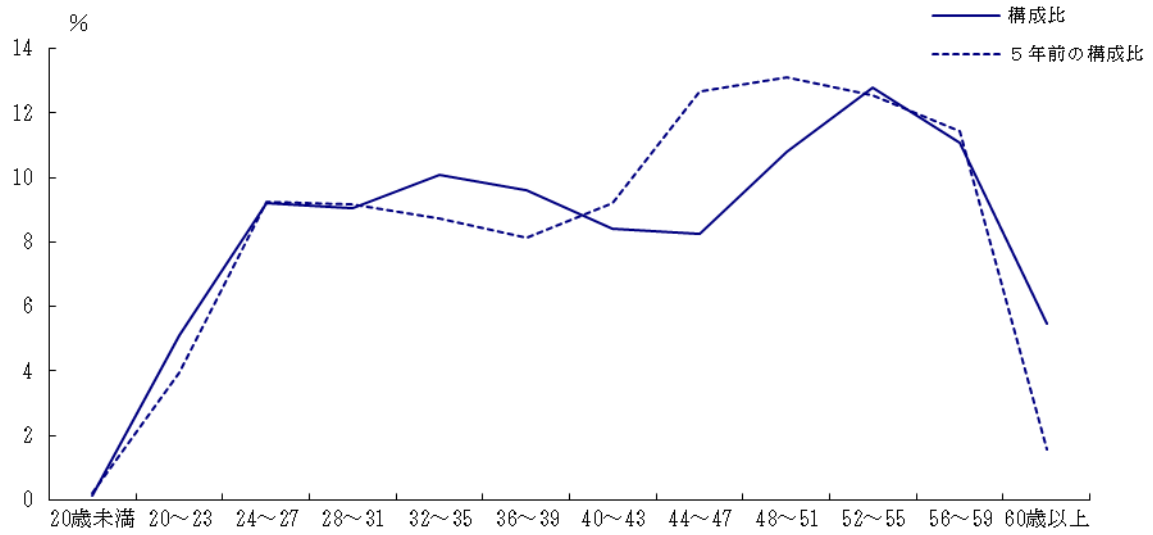
【参考】再任用（短時間勤務職員）　(単位：人)

R8年	R7年	差引
326	375	△49

会計年度任用（フルタイム職員）　(単位：人)

R8年	R7年	差引
556	544	12

④　職員の年齢別職員構成の状況（令和８年４月１日現在）



（単位：人）

区分	20 歳 未満	20 歳 ～ 23 歳	24 歳 ～ 27 歳	28 歳 ～ 31 歳	32 歳 ～ 35 歳	36 歳 ～ 39 歳	40 歳 ～ 43 歳	44 歳 ～ 47 歳	48 歳 ～ 51 歳	52 歳 ～ 55 歳	56 歳 ～ 59 歳	60 歳 以上	計
職員数	17	567	1,026	1,008	1,122	1,070	936	916	1,199	1,421	1,232	607	11,121

⑤　新潟市定員配置計画 2023 の策定

複雑化・多様化する行政課題を解決し、市民サービスの維持・向上に必要な業務執行体制を確保するため、本市の強みとなる部門の職員超過を特性ととらえつつ、事務事業のあり方・やり方を不断に見直し、持続可能な行財政運営を行うことが必要です。

本計画期間においては、6 つの取り組み項目を掲げ、引き続き、定員配置の選択と集中による定員の適正化を進めます。

・計画期間

2023 年 4 月～2027 年 3 月（4 年間）

・取組項目

① 業務のあり方・やり方の見直し
② 簡素で効率的な組織体制の再構築
③ 公民連携、業務の外部委託化の推進
④ ＤＸによる行政サービスの利便性向上・スマートな行政の実現
⑤ 市政を支える職員育成と環境整備
⑥ 財政基盤の強化に向けた不断の見直し

・目標

国の配置基準がある職種・部門及び教育職員を除いた令和 4 年度職員数 4,731 人を職員数の目安とし、上記の取組を進めることによって、市政の課題解決や活性化に資する企画立案など、創意工夫をより発揮すべき業務や部門にメリハリのある職員配置を行っています。

（２）職員の人事評価の状況

①人事評価制度について

人材育成を主たる目的として、全職員を対象に人事評価を実施しました。評価結果は任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用し、公正・公平な措置を講じています。

人事評価の評価項目は、職務遂行上求められる能力及び勤務態度を見る「能力態度評価」と、組織の目標を踏まえた個人目標を明確にした上でその達成度を見る「業績評価」で構成しており、以下の評価基準によりそれぞれ５段階で全体評価を決定しています。

◎「能力態度評価」全体評価基準

５：特に優秀	今期当該職位に求められる能力が、非常に高い水準で確実に発揮されている。
４：優秀	今期当該職位に求められる能力が高い水準で発揮されている。
３：良好	今期当該職位に求められる能力が概ね発揮されている。
２：やや不足	今期当該職位に求められる能力を下回っている。
１：不足	今期当該職位に求められる能力を大きく下回っている。

◎「業績評価」全体評価基準

5	今期当該職位に求められた水準をはるかに上回る業績を収めた。
4	今期当該職位に求められた以上の業績を収めた。
3	今期当該職位に求められた業績を概ね収めた。
2	今期当該職位に求められた水準を下回る業績しか収めることができなかった。
1	今期当該職位に求められた業績をほとんど収めることができなかった。

②人事評価結果

評価結果を受け、各職員が自己の強み・弱みを認識し、より高い成果に向けた新たな目標を設定して次期の業務に取り組むことで、能力の向上、資質の向上につなげていきます。

また、職務遂行の能力が不足している職員に対しては、職場での適正化への指導や研修などを通して改善に向けて取り組んでいます。

※評価対象者：市長部局・消防局・水道局・教育委員会事務局・市民病院事務局の一般職の職員及び市立学校の職員（教職員を除く）

ア　令和７年度前期

・評価期間　令和７年４月１日～令和７年９月30日

全体評価		1	2	3	4	5	計
能力態度評価	人数	1	15	4386	1223	0	5,625
	割合	0.02%	0.27%	77.97%	21.74%	0.00%	
業績評価	人数	1	9	4952	663	0	5,625
	割合	0.02%	0.16%	88.04%	11.79%	0.00%	

イ　令和７年度後期

・評価期間　令和７年 10 月１日～令和８年３月 31 日

全体評価		1	2	3	4	5	計
能力態度評価	人数	1	15	4189	1396	0	5,601
	割合	0.02%	0.27%	74.79%	24.92%	0.00%	
業績評価	人数	1	9	4751	840	0	5,601
	割合	0.02%	0.16%	84.46%	14.93%	0.00%	

（３）職員の給与の状況

①　人件費の状況（令和７年度普通会計決算）

歳出総額（Ａ）	実質収支 （歳入総額－歳出総額）	人件費（Ｂ）	人件費率 （Ｂ／Ａ）
463,546,560 千円	5,704,386 千円	98,730,408 千円	21.3 %

※１　普通会計には、公営企業職員（水道・病院）にかかる経費は含みません。

※２　人件費には、職員に支給される給与のほか、市長や議員などの特別職の報酬、共済費（社会保険料の事業主負担相当分）などを含みます。

②　職員給与費の状況（令和７年度普通会計決算）

職員数 （Ａ）	給与費				一人当たり給与費 （Ｂ／Ａ）
	給料	職員手当	期末･勤勉手当	計（Ｂ）	
人	千円	千円	千円	千円	千円
9,605	40,260,364	7,243,143	17,843,730	65,347,237	6,803

※１　職員数は、令和７年４月１日現在です。

※２　職員給与費は、職員に支給する給与の総額です。職員手当は、扶養・地域・通勤・住居・時間外勤務手当などの総額であり、退職手当（4,254,807 千円）は含みません。

③　職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額の状況（令和８年４月１日現在）

区　分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
一般行政職	43.5 歳	349,129 円	429,924 円
技能労務職	55.9 歳	336,794 円	367,900 円
うち用務員	57.0 歳	330,752 円	354,629 円
うち清掃作業員	57.3 歳	342,138 円	392,806 円
うち給食調理員	56.0 歳	338,222 円	359,368 円

※１　「一般行政職」は、国において給料表が異なる税務職と福祉職は除いています。

※２　「平均給料月額」は各職種の職員の基本給の平均であり、「平均給与月額」は給料月額と扶養手当、地域手当、住居手当、時間外勤務手当など諸手当の額を合計した平均です。

④　職員の初任給の状況（令和８年４月１日現在）

区　分		新潟市	新潟県	国
一般行政職	大学卒	237,600 円	237,600 円	232,000 円
	高校卒	206,700 円	206,700 円	200,300 円
技能労務職	高校卒	189,800 円	205,000 円	198,200 円

※　上記額は、学校卒業後直ちに採用された場合の月額です。

⑤　職員の経験年数別・学歴別平均給料月額の状況（令和８年４月１日現在）

区　　分		経験年数 10年	経験年数 15年	経験年数 20年	経験年数 25年	経験年数 30年
一般行政職	大学卒	297,346 円	332,388 円	362,802 円	392,508 円	407,218 円
	高校卒	269,617 円	296,317 円	325,500 円	347,333 円	392,550 円
技能労務職	高校卒	－ 円	273,550 円	－ 円	316,433 円	360,556 円

※１　経験年数は、採用前に民間企業勤務経験などがある場合にはその期間を換算しています。

※２　特定幹部職員（部長以上）は含みません。

⑥　一般行政職の級別職員数の状況（令和８年４月１日現在）

区　分	標準的な職務内容	職員数	構成比	１年前構成比	５年前構成比
9　級	理事	4人	0.1%	0.2%	0.2%
8　級	部長	33人	1.1%	1.1%	1.0%
7　級	部次長・参事	25人	0.8%	1.1%	1.8%
6　級	課長・副参事	132人	4.4%	4.5%	4.7%
5　級	課長補佐・主幹	418人	14.0%	14.5%	16.3%
4　級	係長・主査	1,115人	37.2%	36.0%	33.4%
3　級	主査・副主査	732人	24.4%	24.3%	20.4%
2　級	副主査・主事	272人	9.1%	10.0%	12.7%
1　級	主事・技師	268人	8.9%	8.3%	9.5%

※１　この表は一般行政職の職員について、俸給表の級区分別の職員数の状況を示したものです。

※２　標準的な職務内容とは、それぞれの級に該当する代表的な職名です。

⑦　職員の手当の状況（令和７年４月１日～令和８年３月31日）

ア　期末・勤勉手当

１人当たり平均支給額	1,858 千円
支給割合　※（　）内は再任用職員	期末手当 2.525 月分(2.525 月分) 勤勉手当 2.125 月分(2.125 月分)
職務の級などによる加算措置	役職加算 5～20%、管理職加算なし

イ　退職手当（令和８年３月31日現在）

支給割合		自己都合	定年・募集
	勤続20年	19.6695 月分	24.586875 月分
	勤続25年	28.0395 月分	33.27075 月分
	勤続35年	39.7575 月分	47.709 月分
	最高限度	47.709 月分	47.709 月分
その他の加算措置		定年前早期退職特例措置(3%～30%加算)	
１人当たり平均支給額 （令和６年度中退職）		1,609 千円	21,717 千円

ウ　特殊勤務手当（普通会計決算）

支給実績	241,725 千円
支給対象職員 1 人当たり平均支給年額	139 千円
手当の種類（全職種）	22 種類
支給額の多い主な手当	夜間特殊業務手当、緊急出動手当、教員特殊業務手当

エ　時間外勤務手当（普通会計決算）

支給実績	2,280,572 千円
支給対象職員 1 人当たり平均支給年額	436 千円

※管理職員、教育職員等、制度上時間外勤務手当の支給対象とならない職員を除く。

オ　その他の手当（主な手当の支給月額）

扶養手当	配偶者など	6,500 円
	子（年齢などの区分に応じて）	10,000 円～15,000 円
住居手当	借家・アパートなど（家賃の額に応じて）	最高　28,000 円
通勤手当	バス・電車などの利用者（運賃の額に応じて）	最高　150,000 円
	自転車・自動車などの使用者（片道の使用距離に応じて）	2,000 円～31,600 円

⑧　特別職の報酬などの状況（令和 8 年 4 月 1 日現在）

ア　給料・報酬月額、期末手当

区　分	給料・報酬月額	期末手当支給割合
市　長	1,200,000 円	6 月期　1.55 月分 12 月期　1.55 月分 計　3.10 月分
副市長	970,000 円	
議　長	804,000 円	
副議長	723,000 円	
議　員	674,000 円	

イ　退職手当

市 長	給料月額×在職月数×0.51（任期毎支給）
副市長	給料月額×在職月数×0.337（任期毎支給）

（4）職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

①　職員の勤務時間の状況（標準的なもの。令和 8 年 4 月 1 日現在）

ア　勤務時間　午前 8 時 30 分から午後 5 時 15 分まで。1 日当たり 7 時間 45 分勤務

イ　週休日　　土曜日及び日曜日

ウ　休日　　「国民の祝日に関する法律」に規定する休日及び年末年始（12 月 29 日か翌年の 1 月 3 日まで）

エ　休憩時間　午後 0 時から午後 1 時までの 60 分間

②　職員の時間外勤務の状況（令和 7 年 4 月 1 日～令和 8 年 3 月 31 日）

1 人当たり 1 か月平均 11.8 時間

③　年次有給休暇の取得状況（令和 7 年 4 月 1 日～令和 8 年 3 月 31 日）

1 年度につき 20 日間付与。当該年度付与分のみ翌年度繰越し可。

平均取得日数は、16.3 日

④　特別休暇の導入状況（令和 8 年 4 月 1 日現在）

種　　類	付与日数など
1　公民権行使	必要と認められる期間
2　証人・参考人などの出頭	必要と認められる期間
3　出生サポート	1 年度において 5 日の範囲内の期間（体外受精・顕微授精に係るものである場合は 10 日）
4　産前・産後	出産予定日以前 8 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）から産後 8 週間を経過する日までの届け出た期間
5　妊娠・産後の保健指導など	妊娠期間などに応じて付与
6　妊娠中の通勤	1 日を通じて 1 時間を超えない範囲内で必要と認められる期間
7　妊娠障害	一の妊娠期間中に 10 日未満の期間中
8　健康管理	生理日の就業が著しく困難な場合、連続する 2 日以内で必要とする期間
9　育児時間	1 日 2 回それぞれ 30 分以内
10 骨髄移植	必要と認められる期間
11 ボランティア	1 年度において 5 日の範囲内の期間
12 職員の結婚	5 日の範囲内の期間
13 妻の出産	2 日の範囲内の期間
14 子の看護	1 年度において 5 日の範囲内の期間(対象が 2 人以上の場合は 10 日間)
15 短期介護休暇	1 年度において 5 日の範囲内の期間(対象が 2 人以上の場合は 10 日間)
16 忌引き	親族に応じて付与
17 父母の追悼	1 日の範囲内の期間
18 夏季休暇	5 日の範囲内の期間
19 災害による現住居の損壊など	7 日の範囲内の期間
20 災害等による出退勤困難	必要と認められる期間
21 リフレッシュ休暇（勤続 20 年、30 年）	3 日の範囲内の期間
22 育児参加	5 日の範囲内の期間

※　特別休暇とは、勤務しないことが相当であると認められる場合に勤務しないことが認められるものです。

（5）職員の休業に関する状況

①　育児休業の取得状況（令和 7 年 4 月 1 日～令和 8 年 3 月 31 日）

（単位：人）

	男性	女性	計
新たに育児休業を取得した者	228	238	466
再度の育児休業を取得した者	27	0	27

② 修学部分休業の取得状況（令和 7 年 4 月 1 日～令和 8 年 3 月 31 日）

（単位：人）

	男性	女性	計
修学部分休業を取得した者	0	0	0

③ 自己啓発休業の取得状況（令和 7 年 4 月 1 日～令和 8 年 3 月 31 日）

（単位：人）

	男性	女性	計
自己啓発休業を取得した者	0	0	0

④ 配偶者同行休業の取得状況（令和 7 年 4 月 1 日～令和 8 年 3 月 31 日）

（単位：人）

	男性	女性	計
配偶者同行休業を取得した者	0	2	2

（6）職員の分限及び懲戒処分の状況（令和 7 年 4 月 1 日～令和 8 年 3 月 31 日）

① 分限処分者数

（単位：人）

処分事由／処分の種類	降任	免職	休職	降給	合計	失職
1 勤務実績が良くない場合	0	0	－	－	0	－
2 心身の故障の場合	0	0	300	－	300	－
3 職に必要な適格性を欠く場合	0	0	－	－	0	－
4 職制、定数の改廃、予算の減少により廃職、過員を生じた場合	0	0	－	－	0	－
5 刑事事件に関し起訴された場合	－	－	0	－	0	－
6 条例に定める事由による場合	－	－	0	0	0	－
合計（1～6 の計）	0	0	300	0	300	－
7 地方公務員法第 28 条第 4 項により失職した者	－	－	－	－	－	0
8 地方公務員法第 28 条第 4 項に基づく条例により失職しなかった者	－	－	－	－	－	0

※ 分限処分とは、職員がその職責を十分に果たすことができないと認められる場合に、職員の意に反する不利益な身分上の変動をもたらす処分をいい、降任、免職、休職、降給の 4 種類があり、地方公務員法第 28 条に規定されています。

② 懲戒処分者数

処分事由／処分の種類	戒告	減給	停職	免職	合計	訓告等
1 法令に違反した場合	0	1	1	2	4	0
2 職務上の義務に違反し又は職務を怠った場合	6	3	0	0	9	66
3 全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合	2	4	3	0	9	12
合　　計	8	8	4	2	22	78

※1 懲戒処分とは、公務員としてふさわしくない非行がある場合に、職員の一定の義務違反に対する道義的責任を問い、公務における規律と秩序を維持することを目的とする処分をいい、戒告、減給、停職、免職の 4 種類があり、地方公務員法第 29 条に規定されています。

※２　訓告等とは、懲戒処分には至らないが、公務員としてふさわしくない非行がある場合に、注意を喚起し、公務における規律と秩序を維持することを目的として行われるものをいいます。

（７）職員の服務の状況

職員の服務上の義務として、法令および上司の職務上の命令に従う義務、信用失墜行為の禁止、秘密を守る義務、職務に専念する義務、政治行為の制限、争議行為などの禁止、営利企業などの従事制限があります。

本市では、職員の綱紀の保持および服務規律の確保のための指針「信頼される公務員となるために」を定めており、令和７年度においては次のとおり文書通知や研修などにより、職員の服務規律の確保に努めました。

時　期	内　容	方　法
令和７年４月 11 日	服務等に関する連絡会議	研修
令和７年６月９日	参議院議員通常選挙における職員の服務規律の確保について	文書通知
令和７年７月 17 日	職員の綱紀の保持および服務規律の徹底について	文書通知
令和７年９月 29 日	情報セキュリティポリシーの遵守及び服務規律の徹底について	文書通知
令和７年 12 月１日	職員の綱紀の保持および服務規律の徹底について	文書通知
令和８年２月２日	衆議院議員総選挙における職員の服務規律の確保について	文書通知

（８）職員の退職管理の状況（令和８年５月１日現在）

①退職者の状況（令和７年度退職者）

	局部長級	部次長級	課長級	小　計	補佐級以下	合　計	前年度
定年	0	0	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	183(127)
募集	0	0	5(1)	5(1)	59(35)	64(36)	50(23)
自己都合等	10	3	27(19)	40(19)	144(75)	184(94)	191(94)
計Ａ	10	3	32(20)	45(20)	203(110)	248(130)	424(244)

※教員の割愛採用等を除く実質退職者

※（　　）内は、うち教職員の数

② ①の退職者における市以外の団体への再就職の状況（条例上届出を要するもの）（令和７年度退職者）

	局部長級	部次長級	課長級	合　計	前年度
市出資法人	2	0	0(0)	2(0)	5(0)
公益団体等	4	3	3(2)	10(2)	7(5)
民間企業	0	0	0(0)	0(0)	3(1)
計Ｂ	6	3	3(2)	12(2)	15(6)
再就職率(B/A)	60.0%	100.0%	9.4%	26.7%	34.9%

※（　　）内は、うち教職員の数

③市への任用の状況（令和７年度退職者）

	局部長級	部次長級	課長級	小　計	補佐級以下	合　計	前年度
定年前再任用職員	0	0	13(12)	13(12)	31(17)	44(29)	175(122)
再雇用職員	0	0	0(0)	0(0)	1(0)	1(0)	0(0)
計	0	0	13(12)	13(12)	32(17)	45(29)	175(122)

※（　　）内は、うち教職員の数

（９）職員の研修の状況（令和７年４月１日～令和８年３月 31 日）

区　分	人　数
1　階層別研修	1,843
2　専門研修	1,236
3　派遣研修	108
4　職場研修・自己啓発	408
合計（延べ人数）	3,595

（１０）職員の福祉及び利益の保護の状況（令和７年４月１日～令和８年３月 31 日）

①　職員厚生に関する事業概要

ア　新潟市職員互助会の実施事業

・給付事業（慶弔給付・見舞金など）　2,062 件

・助成事業（宿泊施設利用助成など）

イ　新潟県市町村職員共済組合の実施事業

・長期給付事業（退職者、遺族への年金給付）

・短期給付事業（法定給付、付加給付）

・貸付事業

・保健事業（疾病予防、健康相談など）

②　公務災害などの状況

区　分	件　数
公務災害	118
通勤災害	19
合　計	137

２　職員の競争試験及び選考の状況

（１）競争試験の状況

令和７年度に実施した競争試験の結果は次のとおりです。

ア　実施日

（ア）大学卒業程度

<table>
<tr><th>職　種</th><th>第１次
試験日</th><th colspan="3">第２次試験日</th><th colspan="2">第３次試験日</th><th>最終合格
発表日</th></tr>
<tr><td>一般行政Ｂ</td><td>４月１
～14 日
筆記試験</td><td>４月 30 日
５月１、２日</td><td colspan="2">個別面接</td><td>５月 16 日
論文試験
適性検査</td><td>６月２、３、
４、５、６日
個別面接</td><td rowspan="4">６月 13 日</td></tr>
<tr><td>土木</td><td rowspan="4">４月 20 日
筆記試験
論文試験
適性検査</td><td>５月 28 日</td><td colspan="2" rowspan="3">個別面接
適性検査</td><td colspan="2" rowspan="3"></td></tr>
<tr><td>土木(水道)</td><td rowspan="2">５月 29 日</td></tr>
<tr><td>建築</td></tr>
<tr><td>電気</td><td>５月 27 日</td></tr>
<tr><td>電気(水道)</td><td>（申込者なし）</td><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td>機械</td><td>４月 20 日
筆記試験
論文試験
適性検査</td><td>５月 28 日</td><td colspan="2">個別面接
適性検査</td><td colspan="2"></td><td>６月 13 日</td></tr>
<tr><td>機械(水道)</td><td>（申込者なし）</td><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td>一般行政Ａ</td><td rowspan="7">６月 15 日
筆記試験</td><td rowspan="2"></td><td>７月
１、２日</td><td rowspan="7">個別面接</td><td>７月 18 日
論文試験
適性検査</td><td>８月４、５、
６、７、８日
個別面接</td><td>８月 21 日</td></tr>
<tr><td>社会福祉</td><td rowspan="6">６月 30 日
論文試験
適性検査</td><td>７月
17、29 日</td><td colspan="2" rowspan="6"></td><td rowspan="6">８月５日</td></tr>
<tr><td>精神保健福祉
相談員</td><td>７月 25 日</td></tr>
<tr><td>化学</td><td>７月 30 日</td></tr>
<tr><td>化学(水道)</td><td>（受験者
なし）</td></tr>
<tr><td>農業</td><td>７月 15 日</td></tr>
<tr><td>学芸員（美術）</td><td>６月 15 日
筆記試験
適性検査</td><td></td><td>７月 16 日</td><td>個別面接
適性検査</td></tr>
<tr><td>学芸員（歴史）</td><td>６月 15 日
筆記試験</td><td>６月 30 日
論文試験
適性検査</td><td>７月 16 日</td><td>個別面接</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>職　種</th><th>第 1 次
試験日</th><th colspan="3">第 2 次試験日</th><th>第 3 次試験日</th><th>最終合格
発表日</th></tr>
<tr><td>文化財専門員</td><td rowspan="3">6 月 15 日
筆記試験</td><td rowspan="3">6 月 30 日
論文試験
適性検査</td><td>7 月 22 日</td><td rowspan="3">個別面接</td><td rowspan="3"></td><td rowspan="3">8 月 5 日</td></tr>
<tr><td>心理</td><td>7 月 25 日</td></tr>
<tr><td>水道事務</td><td>7 月 19 日</td></tr>
<tr><td>消防士</td><td>6 月 15 日
筆記試験
論文試験
6月18日
体力検査</td><td colspan="2">7 月 22 日
消防適性検査
適性検査</td><td>7 月 31 日
8 月 1 日
個別面接</td><td rowspan="4"></td><td>8 月 21 日</td></tr>
<tr><td>水道事務
＜追加募集＞</td><td rowspan="3">10 月 19 日
筆記試験</td><td rowspan="3">11 月 9 日
論文試験
適性検査</td><td>11 月 29 日
個別面接</td><td rowspan="2">12 月 5 日</td></tr>
<tr><td>土木（水道）
＜追加募集＞</td><td rowspan="2">11 月 30 日
個別面接</td></tr>
<tr><td>電気（水道）
＜追加募集＞</td><td>12 月 5 日
（合格者
なし）</td></tr>
<tr><td>機械（水道）
＜追加募集＞</td><td>（受験者なし）</td><td colspan="4" rowspan="2"></td></tr>
<tr><td>化学（水道）
＜追加募集＞</td><td>（受験者なし）</td></tr>
</table>

（イ）高校卒業程度

<table>
<tr><th>職　種</th><th colspan="2">第 1 次試験日</th><th colspan="2">第 2 次試験日</th><th>最終合格
発表日</th></tr>
<tr><td>一般事務</td><td colspan="2">9 月 28 日　　筆記試験
9 月 29、30 日　個別面接</td><td>10 月 15 日
作文試験
適性検査</td><td>10 月 30、31 日
個別面接</td><td rowspan="5">11 月 14 日</td></tr>
<tr><td>水道事務</td><td rowspan="4" colspan="2">9 月 28 日　筆記試験</td><td rowspan="4">10 月 15 日
作文試験
適性検査</td><td>10 月 27 日
個別面接</td></tr>
<tr><td>土木</td><td>10 月 28 日
個別面接</td></tr>
<tr><td>土木（水道）</td><td rowspan="2">10 月 27 日
個別面接</td></tr>
<tr><td>電気（水道）</td></tr>
<tr><td>機械（水道）</td><td colspan="2">（申込者なし）</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>消防士</td><td colspan="2">9 月 28 日　筆記試験・作文試験・消防適性検査
10 月 14 日 体力検査・適性検査</td><td colspan="2">11 月 4、5 日
個別面接</td><td>11 月 14 日</td></tr>
</table>

（ウ）免許資格職

<table>
<tr><th>職　種</th><th colspan="2">第 1 次試験日</th><th colspan="3">第 2 次試験日</th><th>最終合格
発表日</th></tr>
<tr><td>獣医師</td><td colspan="2">（申込者なし）</td><td colspan="3"></td><td>6 月 25 日</td></tr>
<tr><td>薬剤師(行政)</td><td rowspan="3">6 月 15 日</td><td rowspan="3">筆記試験</td><td rowspan="3">6 月 30 日</td><td rowspan="3">論文試験
適性検査</td><td>7 月 24 日</td><td rowspan="3">個別面接</td><td rowspan="3">8 月 5 日</td></tr>
<tr><td>保健師</td><td>7 月
15、18 日</td></tr>
<tr><td>保育士</td><td>7 月 24、
28、30 日</td></tr>
</table>

（エ）民間企業等職務経験者

<table>
<tr><th>職　種</th><th>第 1 次試
験日</th><th colspan="3">第 2 次試験日</th><th colspan="2">第 3 次試験日</th><th>最終合格
発表日</th></tr>
<tr><td>一般行政</td><td>10 月 19 日
筆記試験</td><td colspan="3">11 月 8 日、9 日
個別面接</td><td>11 月 23 日
適性検査
グループ
ワーク</td><td>12 月 13、
14 日
個別面接</td><td>12 月 26 日</td></tr>
<tr><td>一般行政
（デジタル）</td><td>10 月 19 日
筆記試験
適性検査</td><td colspan="3">11 月 22 日
適性検査
個別面接</td><td rowspan="8" colspan="2"></td><td rowspan="2">12 月 5 日</td></tr>
<tr><td>一般行政
（国際・英語）</td><td rowspan="3">10 月 19 日
筆記試験</td><td rowspan="3">11 月 9 日
論文試験
適性検査</td><td>11 月 24 日</td><td rowspan="3">個別面接</td></tr>
<tr><td>一般行政
（国際・韓国語）</td><td rowspan="2">12 月 5 日</td></tr>
<tr><td>土木</td><td>11 月 22 日</td></tr>
<tr><td>土木（水道）</td><td>（申込者
なし）</td><td colspan="3"></td><td></td></tr>
<tr><td>電気（水道）</td><td rowspan="4">10 月 19 日
筆記試験</td><td rowspan="4">11 月 9 日
論文試験
適性検査</td><td rowspan="2">11 月 30 日</td><td rowspan="5">個別面接</td><td rowspan="4">12 月 5 日</td></tr>
<tr><td>機械（水道）</td></tr>
<tr><td>化学（水道）</td></tr>
<tr><td>水道事務</td><td>11 月 29 日</td></tr>
<tr><td>土木（水道）
＜10 月 1 日採用＞</td><td>6 月 15 日
筆記試験</td><td>7 月 5 日
論文試験
適性検査</td><td>7 月 19 日</td><td>7 月 25 日</td></tr>
<tr><td>保育士</td><td>9 月 28 日
筆記試験</td><td>10 月 19 日
論文試験
適性検査</td><td>11 月 1 日、
2 日</td><td>11 月 14 日</td></tr>
</table>

イ　実施状況

区分	職　種	申込者数	受験者数	最 終 合格者数	倍率
大学卒業程度	一般行政 B	362	334	37	9.0
	土木	11	9	5	1.8
	土木（水道）	4	3	1	3.0
	土木（水道）＜追加分＞	3	1	1	1.0
	建築	8	7	4	1.8
	電気	5	5	2	2.5
	電気（水道）	0	－	－	－
	電気（水道）＜追加分＞	1	1	0	－
	機械	2	2	2	1.0
	機械（水道）	0	－	－	－
	機械（水道）＜追加分＞	1	0	－	－
	一般行政 A	205	135	42	3.2
	社会福祉	43	34	12	2.8
	精神保健福祉相談員	4	2	1	2.0
	化学	4	3	2	2.0
	化学（水道）	1	1	－	－
	化学（水道）＜追加分＞	2	0	－	－
	農業	7	4	2	2.0
	学芸員（美術）	6	4	1	4.0
	学芸員（歴史）	9	8	1	8.0
	文化財専門員	3	2	1	2.0
	心理	11	9	4	2.3
	水道事務	2	2	1	2.0
	水道事務＜追加分＞	22	9	1	9.0
	消防士	78	58	10	5.8
高校卒業程度	一般事務	54	51	20	2.6
	水道事務	10	10	2	5.0
	土木	4	4	3	1.3
	土木（水道）	1	1	1	1.0
	電気（水道）	2	2	1	2.0
	機械（水道）	0	－	－	－
	消防士	102	88	9	9.8
免　許 資格職	獣医師	0	－	－	－
	薬剤師（行政）	1	1	1	1.0
	保健師	22	20	11	1.8
	保育士	72	67	18	3.7
民間企業等	一般行政	178	155	22	7.0

区分	職　種	申込者数	受験者数	最 終 合格者数	倍率
職務経験者	一般行政（デジタル）	6	5	1	5.0
	一般行政（国際・英語）	8	7	1	7.0
	一般行政（国際・韓国語）	3	3	1	3.0
	土木	1	1	1	1.0
	土木（水道）	0	－	－	－
	電気（水道）	1	1	1	1.0
	機械（水道）	3	3	1	1.0
	化学（水道）	9	7	3	2.3
	水道事務	17	17	3	5.7
	土木（水道）＜10月1日採用＞	2	1	1	1.0
	保育士	64	60	9	6.7
合計		1,354	1,137	240	4.7

（２）採用選考の状況

ア　令和７年度に新潟市人事委員会が実施した採用選考（公募）の結果は、次のとおりです。

（ア）実施日

区分	職　種	第1次試験日	第2次試験日	第3次試験日	最終合格 発表日
障がい者	一般事務	11月2日 筆記試験 作文試験	11月20日 個別面接 適性検査	12月18日 個別面接	12月26日

（イ）実施状況

区分	職　　種	申込者数	受験者数	最 終 合格者数	倍率
障がい者	一般事務	49	41	3	13.7
合計		49	41	3	13.7

イ　任命権者に委任している採用選考（公募）は次のとおりです。

（ア）会計年度任用職員以外

任命権者	職　　種	申込者数	受験者数	最 終 合格者数	倍率
病院事業管理者	看護師	107	97	23	4.2
	助産師	7	7	2	3.5
	薬剤師	11	10	3	3.3
	臨床検査技師	8	6	1	6
	臨床工学技士	12	11	1	11
	診療放射線技師	29	23	2	11.5
	理学療法士	9	9	3	3
	作業療法士	0	－	－	－
	作業療法士（追加募集）	1	1	1	1
	言語聴覚士	9	9	1	9
	医療福祉相談員	16	15	1	15
	病院事務	28	26	4	6
合計		237	214	42	5.1

（イ）会計年度任用職員

令和８年４月１日時点で任用している会計年度任用職員数（延べ人数）

任命権者	職員数（延べ人数）
市長	3,339 人
消防局長	5 人
教育委員会	1,644 人
水道事業管理者	46 人
病院事業管理者	349 人
合計	5,383 人

（３）昇任試験の状況

令和７年度に本委員会が実施した昇任試験はありません。任命権者に委任している昇任試験は、次のとおりです。

試験名
消防吏員昇任試験

（４）昇任選考の状況

令和７年度に本委員会が実施した昇任選考はありません。任命権者に委任している昇任選考は、次のとおりです。

選考名
係長昇任選考試験
学校事務職員事務主幹昇任選考試験
消防士長昇任選考試験

３　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

令和７年１０月９日に「職員の給与等に関する報告及び勧告」を市議会及び市長に対し行いました。主な内容は以下のとおりです。

１　給与等に関する報告・勧告

（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 438 事業所から 98 事業所を無作為抽出し、常勤従業員※の本年 4 月分の給与月額等について調査（調査完了率 91.8%）

職員給与と民間給与の比較に当たっては、行政課題の複雑化・多様化や厳しい人材獲得競争を踏まえ、人事院と同様に、企業規模を「50 人以上」から「100 人以上」の事業所に見直した。

※　雇用期間の定めがなく常時勤務する従業員（パート、アルバイト等を除く。）

（２）民間給与との較差

事務・技術関係の職務に従事する職員との民間従業員について、役職段階、年齢、学歴の条件が同等である者の 4 月分給与を比較（ラスパイレス方式）

民間給与（A）	職員給与（B）	較差（A－B）
３９１，４９３円	３８０，８８２円	１０，６１１円（２．７９%）

※　いずれも、本年度の新規学卒者は含まれていない。

（３）ボーナス（特別給）

昨年８月から本年７月までの民間従業員の特別給の支給割合と職員の期末・勤勉手当の年間平均支給月数を比較

民間の支給割合	職員の支給月数
４．６７月分	４．６０月分

（４）給与の改定の内容と考え方

①　月例給

ア　民間及び国や他の地方公共団体の初任給の動向等や、本市において人材確保が深刻な課題であることを踏まえ、採用における給与面での競争力を向上させるため、初任給を大幅に引き上げる。

【大卒】237,600 円（+11,800 円）　【高卒】206,700 円（+12,000 円）

イ　若年層が在職する号俸に重点を置き、そこから改定率を逓減させる形で全級全号俸を引き上げる。（平均改定率 3.0%）

②　特別給

ア　民間の支給割合を考慮し、支給月数を引き上げる。（4.60 月分→4.65 月分）

イ　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する。

③　初任給調整手当

医療職俸給表（1）の改定状況及び人事院勧告を踏まえ、所要の改定を行う。

④　宿日直手当

宿日直勤務対象職員の給与状況及び人事院勧告を踏まえ、所要の改定を行う。

⑤　通勤手当

人材確保の観点から、以下の見直しを行う。

ア　交通用具使用者に対する通勤手当

・現行の「10㎞以上15㎞未満」から「60㎞以上」までの距離区分について200円から7,100円までの幅で手当額を引き上げる。

・「100㎞以上」を上限とする距離区分を創設する。

イ　月の途中に採用された職員等の通勤手当

月の途中で採用された職員等に対し、採用日等から通勤手当の支給できるよう、所要の措置を講じる。

⑥　実施時期

ア　俸給表及び初任給調整手当、宿日直手当については、令和７年４月１日から実施する。

イ　特別給については、令和７年12月１日から実施する。

ウ　交通用具使用者に対する通勤手当については、令和８年４月１日から実施する。

２　人事管理に関する課題

（１）人材の確保・育成等

①　人材の確保

採用サイトのリニューアルのほか、任命権者と連携しインターンシップの充実や、説明会・職場見学の積極的な実施など、市で働くことの魅力ややりがいをより効果的に伝えていくとともに、受験要件や試験方法も引き続き検討を進めていく。

②　人材の育成

職員が自らのキャリア形成を実現できるよう、職員の成長意欲と組織目標を一致させることや、キャリアについて上司などからアドバイスを気軽に受けられる環境を充実させていく必要がある。

また、職種ごとのキャリアパスを明示し、研修を充実させた上で、職員のキャリアビジョンに基づく人事配置を進めることが重要である。

③　役割・活躍に応じた人事管理の推進

有為な人材の確保、職員の仕事へのモチベーションや昇任意欲の向上に向け、職務や責任等、職の実態に合わせた俸給の格付けや、能力・実績がある人材が適正に評価・登用される人事制度の導入等、職制・給与・評価が一体となった新たな人事制度を検討していく必要がある。

④　多様な人材の活躍

任命権者は、女性職員のキャリア形成支援や積極的な登用に努めるほか、長時間労働の解消や家庭生活と仕事の両立が可能な勤務環境の整備の推進により、性別を問わず全ての職員が、その能力を発揮し、活躍できる組織となるよう、取組みを進めていく必要がある。

また、高齢期職員が、モチベーションを維持しながら、個々の能力や経験を十分に活かすことができるような人事管理を進めていくべきである。

さらに、率先して障がい者の雇用に努めるとともに、相談しやすい支援体制を整えるほか、同僚・上司をはじめ、全ての職員が障がいに関する理解を深め、障がいのある職員が安心して働き続けられる職場環境となるよう取り組む必要がある。

（２）職員の勤務環境の整備

①　柔軟な働き方と働きやすい環境整備

ア　柔軟な働き方

職員の能力を最大限に発揮するため、職員のニーズを把握し、地域の課題や実情に応じて職員が兼業に取り組めるよう対応していく必要がある。

イ　働きやすい環境整備

任命権者は、育児に関する支援制度がより実効性の高い制度になるよう、勤務環境を整備する取組みを推進することが必要である。

②　長時間労働の是正

時間外勤務時間が依然として高止まりしている部署については、業務の必要性や優先順位を明確にし、それに基づき業務配分を行うことが重要である。こうした業務の合理化を行ってもなお、長時間の時間外勤務により対応せざるを得ない場合には、業務量に応じた人員配置や必要な人員の確保に努める必要がある。

また、長時間労働が常態化している教職員については、学校・教育委員会・地域・保護者等が一体となり、働き方改革に向けた実効性のある取組みを引き続き推進することが望まれる。

③　メンタルヘルス対策の推進

職員のメンタルヘルス不調の未然防止や早期発見と早期対応、休職者の職場復帰の支援等個々のケースに即した対策を組織全体として粘り強く進めていく必要がある。

④　ハラスメント対策の推進

任命権者においては、カスタマーハラスメントから職員を守り、安心して公務遂行できるよう、市民への周知、職員研修の実施など、引き続き対策に取り組んでいく必要がある。

（３）公務員倫理の確保

任命権者においては、職員に法令遵守と高い倫理観が求められ、市民の信頼を損なわないために自律的行動が必要であることを認識させ、今後も倫理意識のかん養と厳正な服務規律の確保を図られたい。

（４）会計年度任用職員制度の運用の検証

会計年度任用職員の勤務実態を把握するために実施したヒアリング調査の結果、同一の職種でありながら職務内容や責任が大きく異なる職種や、経験年数の加算上限を一律とすることが適さない職種が見られたことから、任命権者においては、より職務給の原則に従った業務配分や給与となるよう、適正な運用に努められたい。

＜参考＞

１　給与改定の影響

職員の年間給与（一般俸給表適用者）

改定前	改定後	増減額（率）
6,409,000 円	6,610,000 円	201,000 円（3.14%）

※人件費（共済費等を除く）への影響額　約 17.30 億円（企業職を除く 8,606 人による試算）

２　過去の給与勧告の状況

	月例給		期末・勤勉手当	
	公民較差	較差率	年間支給月数	対前年比増減
平成 28 年	519 円	0.14%	4.30 月	0.10 月
平成 29 年	△　646 円	△　0.18%	4.40 月	0.10 月
平成 30 年	1,262 円	0.36%	4.45 月	0.05 月
令和元年	434 円	0.12%	4.50 月	0.05 月
令和２年	△　90 円	勧告なし	4.45 月	△　0.05 月
令和３年	△　165 円	勧告なし	4.30 月	△　0.15 月
令和４年	717 円	0.20%	4.40 月	0.10 月
令和５年	2,059 円	0.56%	4.50 月	0.10 月
令和６年	11,130 円	3.01%	4.60 月	0.10 月
令和７年	10,611 円	2.79%	4.65 月	0.05 月

４　勤務条件に関する措置の要求の状況

区　分	要求件数			処理件数（B）	翌年度への繰　越（A）－（B）
	前年度からの繰越	新規要求	小　計（A）		
給与・旅費	0	0	0	0	0
勤務時間・休暇	0	0	0	0	0
執務環境	0	0	0	0	0
厚生福利	0	0	0	0	0
転任・任用	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	0
合　計	0	0	0	0	0

５　不利益処分等に関する審査請求の件数

区　分	係属件数			処理件数（B）	翌年度への繰　越（A）－（B）
	前年度からの繰越	新規請求	小計（A）		
分限処分	0	0	0	0	0
懲戒処分	0	0	0	0	0
転任	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	0
合　計	0	0	0	0	0