写

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和４年９月

北 九 州 市 人 事 委 員 会

北九行調第１３８号

令和４年９月 16 日

北九州市議会議長　**鷹 木 研 一 郎 様**

北　九　州　市　長　**北　橋　健　治 様**

北九州市人事委員会

委員長　**河 原 一 雅**

職員の給与等に関する報告及び勧告

北九州市人事委員会は、地方公務員法第８条第１項、第 14 条第２項及び第 26 条の規定に基づき、職員の給与等について別紙第１のとおり報告し、併せて給与の改定について別紙第２のとおり勧告します。

別紙第１

報　　　　告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、昨年９月 16 日に職員の給与等に関する報告を行ったが、その後引き続き本市職員の給与等の実態、市内民間事業所の従業員の給与等、人事院勧告の内容その他職員の給与等の決定に関係ある諸条件について調査・研究を行ってきた。

その結果の概要は、次のとおりである。

１　給与勧告の基本的考え方

人事委員会の給与勧告制度は、地方公務員の労働基本権が制約されていることの代償措置として設けられているものであり、本委員会は、本市職員の給与水準を社会一般の情勢に適応させるよう、従来から、市内民間事業所の従業員の給与水準との均衡を図ること（民間準拠）を基本に勧告を行っている。

民間準拠を基本に勧告を行う理由は、職員も勤労者であり、勤務の対価としての適正な給与の確保が必要である中で、その給与は、民間企業と異なり、市場原理による決定が困難であることから、労使交渉等によってその時々の経済・雇用情勢等を反映して決定される市内民間事業所の従業員の給与に準拠して定めることが最も合理的であり、職員をはじめ広く市民の理解を得られる方法であると考えられるからである。

民間給与との比較においては、単純な給与の平均値によるのではなく、主な給与決定要素である職種、役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った上で、必要があると認められる場合には、国等との均衡も考慮して勧告を行っている。

２　本市職員の給与等の状況

本市職員（企業職員を除く。以下同じ。）は、従事する職務の種類に応じ、行政職、消防職、教育職、研究職、医療職及び特定任期付職員の６種類11給料表の適用を受けている。これらの本市職員について、本委員会が実施した「令和４年市職員給与等実態調査」による給与等の概要は第１表に示すとおりである。

第１表　本市職員の給与等の概要

（令和４年４月１日現在）

項目		本市職員	行政職	項目		本市職員	行政職
職員数		10,110人	4,852人	平均年齢		42.4歳	44.5歳
平均給与月額	給料	348,775円	351,520円	平均勤続年数		16.7年	19.8年
	扶養手当	10,440円	11,590円	平均扶養親族数		0.8人	0.9人
	地域手当	11,236円	11,446円	男女別構成比	男	54.4％	61.0％
	小計	370,451円	374,556円		女	45.6％	39.0％
	住居手当	6,679円	6,610円	学歴別構成比	大学卒	76.7％	72.6％
	管理職手当	7,383円	9,335円		短大卒	7.8％	6.2％
	小計	14,062円	15,945円		高校卒	15.3％	20.9％
	計	384,513円	390,501円		中学卒	0.2％	0.3％

（注）　再任用職員及び特定任期付職員は含まれていない。

参照　参考資料１　市職員給与関係資料（第１表から第８表まで）

３　民間給与等の状況

本委員会は、本市職員の給与と市内民間事業所の従業員の給与との水準等を比較するため、本年４月分として個々の従業員に支払われた給与月額等の調査

を人事院及び福岡県人事委員会等と共同で、「令和４年職種別民間給与実態調査」として実施した。なお、新型コロナウイルス感染症をめぐる医療現場の厳しい環境に鑑み、一昨年、昨年に引き続き、病院は調査対象から除外した。

その概要は、第２表に示すとおりである。

第２表　職種別民間給与実態調査の概要

項　　目	説　　明
調査対象事業所	企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の市内の382事業所
調査事業所数	上記のうち層化無作為抽出法によって抽出した149事業所
調査対象職種及び人員	公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係22職種の約5,800人 教育職、研究職、技能・労務職等32職種の約300人

給与改定の状況を調査した結果は、第３表に示すとおりである。係員について、ベースアップを実施した事業所の割合は47.8％（昨年31.4％）となっており、昨年に比べて増加している。一方、ベースアップを中止した事業所の割合は8.9％（同12.1％）となっており、昨年に比べて減少している。また、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.6％（同0.0％）となっており、昨年に比べて増加している。

第３表　民間における給与改定の状況

（単位：％）

項目 / 役職段階	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベースアップの慣行なし
係員	47.8	8.9	0.6	42.7
課長級	37.3	10.6	0.6	51.5

（注）　ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。

定期昇給の実施状況を調査した結果は、第４表に示すとおりである。係員について、91.6%（昨年86.1%）の事業所が定期昇給を実施しており、昨年に比べて増加している。一方、昇給額については、昨年と比べて増額となっている事業所の割合は38.6%（同15.2%）と昨年に比べて増加しており、減額となっている事業所の割合は2.7%（同10.7%）と減少している。

第４表　民間における定期昇給の実施状況

（単位：%）

項目 / 役職段階	定期昇給制度あり	定期昇給実施				定期昇給中止	定期昇給制度なし
			増額	減額	変化なし		
係員	92.6	91.6	38.6	2.7	50.3	1.0	7.4
課長級	75.9	74.9	35.0	1.8	38.1	1.0	24.1

（注）　定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

４　民間給与との比較

(1) 給与の較差

前記の市職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、本市にあっては行政職、民間にあってはこれに相当する事務・技術関係職種の者について、それぞれの本年４月分の給与額を比較し、その較差を総合したところ、第５表に示すとおり、本市職員の給与が民間事業所の従業員の給与を612円（0.15％）下回っている。

なお、この比較に当たって使用した給与種目は第６表に示すとおりである。

第５表　本市職員と民間従業員との給与較差

職　　種	民間事業所の従業員の給与 (A)	本市職員の給与 (B)	較　差 (A)－(B) $\left(\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100\right)$
行政職給料表関係	395,602円	394,990円	612円 (0.15％)

（注）　本市職員、民間事業所の従業員とも本年度の新規採用者は含まれていない。

第６表　公民比較における比較対象給与種目

民間給与	職員給与
きまって支給する給与から時間外手当及び通勤手当を除いたもの	給料月額、扶養手当、管理職手当、地域手当、住居手当、単身赴任手当（基礎額）、へき地手当、へき地手当に準ずる手当

(2) 期末・勤勉手当（特別給）

昨年８月から本年７月までの１年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給を調査した結果は、第７表に示すとおりであり、本市職員の昨年の年間支給月数が民間事業所を0.11月分下回っている。

第７表　民間における特別給の支給状況

項	目	事務・技術等従業員	技能・労務等従業員
平均所定内給与月額	下半期（A1）	350,592 円	272,032 円
	上半期（A2）	353,441	273,760
特別給の支給額	下半期（B1）	744,901 円	531,747 円
	上半期（B2）	807,707	602,634
特別給の支給割合	下半期(B1/A1)	2.12 月分	1.95 月分
	上半期(B2/A2)	2.29	2.20
年間の平均		4.41 月分	

（注）１　下半期とは令和３年８月から令和４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。
２　年間の平均は、特別給の支給割合を本市の職員構成に合わせて求めたものである。

備　考　　本市職員の令和３年の期末・勤勉手当の支給月数は4.30月であった。

５　物価及び生計費

総務省の調査による本年４月の消費者物価指数は、昨年４月に比べ、全国では2.5%の増、大都市では2.4%の増、本市では2.7%の増となっている。

また、同省の家計調査における本年４月の本市における全世帯（集計世帯数86世帯）の消費支出は、１世帯当たり307,865円である。

参照　参考資料３　労働経済指標（第20表）

６　国家公務員の状況

（1）人事院による報告・勧告について

人事院は、本年８月８日、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律等の規定に基づき、国会及び内閣に対して、一般職の国家公務員の給与について報告及び勧告を行うとともに、公務員人事管理についての報告を行った。

その概要は、次のとおりである。

＜人事院報告及び勧告の内容＞

給与勧告の骨子

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 83.2%）

〈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　921 円（0.23%）

〔行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 405,049 円、平均年齢 42.7 歳〕

〔改定の内訳：俸給 818 円 はね返り分(注)103 円〕(注)俸給の改定により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　4.41 月 〔公務の平均支給月数 4.30 月〕

２　給与改定の内容と考え方

〈月 例 給〉

○　俸給表

①　行政職俸給表（一）

民間企業における初任給の動向等を踏まえ、総合職試験及び一般職試験（大卒程度）に係る初任給を3,000円、一般職試験（高卒者）に係る初任給を4,000円引上げ。これを踏まえ、20歳台半ばに重点を置き、初任の係長級の若手職員にも一定の改善が及ぶよう、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について改定

（平均改定率：全体 0.3%［１級 1.7%、２級 1.1%、３級 0.2%、４級・５級0.0%、６級以上は改定なし］）

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（専門スタッフ職俸給表及び指定職俸給表は改定なし）

〈ボーナス〉

民間の支給状況に見合うよう引上げ 4.30月分→4.40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。その一部を用いて上位の成績区分に係る原資を確保

（一般の職員の場合の支給月数）

	６月期	12月期
令和４年度　期末手当	1.20月　（支給済み）	1.20月　（改定なし）
勤勉手当	0.95月　（支給済み）	1.05月　（現行0.95月）
５年度　期末手当	1.20月	1.20月
以降　勤勉手当	1.00月	1.00月

〈実施時期〉

・月 例 給：令和４年４月１日

・ボーナス：法律の公布日

３　その他の取組

(1)　博士課程修了者等の初任給基準の見直し

博士課程修了者等の処遇を改善するため、本年中に初任給基準の改正を行い、令和５年４月から実施

(2)　テレワークに関する給与面での対応

テレワークの実施に係る光熱・水道費等の職員の負担軽減等の観点から、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について、具体的な枠組みを検討

４　社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に向けて、公務員人事管理に関する報告で述べた様々な取組を進める中で、給与面においても、下記の課題に対応できるよう、給与制度のアップデートに向けて一体的に取組

令和５年に骨格案、令和６年にその時点で必要な措置の成案を示し、施策を講ずることを念頭。また、定年引上げ完成を見据えた更なる措置等に向けて、その後も対応

【給与上対応すべき課題】		【取組事項】
・若い世代の誘致・確保 ・積極的な中途採用や機動的で柔軟な配置・登用のニーズ ・採用者の年齢・経歴や採用後のキャリアパスの多様化 ・働き方が多様化する中での職員の活躍支援や公務組織の全国展開の体制確保等の要請	→	・若年層を始めとする人材の確保等の観点を踏まえた公務全体のあるべき給与水準 ・多様な人材の専門性等に応じた給与の設定 ・65 歳定年を見据えた 60 歳前・60 歳超の給与カーブ ・初任層、中堅層、管理職層などキャリアの各段階における能力・実績や職責の給与への的確な反映 ・定年前再任用等をめぐる状況を踏まえた給与 ・社会や公務の変化に応じた諸手当の見直し

公務員人事管理に関する報告の骨子

令和４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。報告では、以下の１から３までの三つの課題認識とそれぞれの対応策を示した。概要は以下のとおり。

１　人材の確保

【課題】

民間企業等との人材獲得競争がし烈になる中で採用試験申込者数が減少傾向にあり、採用試験の在り方の見直しは喫緊の課題。また、多様な経験・専門性を有する民間人材の円滑な採用のため、運用面・制度面の課題の解消にスピード感を持って取り組む必要

【対応】

(1)　採用試験の見直し

受験者の利便性を向上し申込者数を増加させるため、総合職春試験の実施時期の前倒し、教養区分の受験可能年齢引下げ及び試験地追加、合格有効期間の延伸、その他受験しやすい採用試験の実現等について検討を進め、令和４年度内に方針を決定

また、総合職大卒程度試験（教養区分以外）及び一般職大卒程度試験の受験可能年齢引下げ、一般職大卒程度試験の新区分創設、総合職院卒者試験の受験資格見直しについて検討を進め、令和５年度内を目途に方針を決定

⑵ 民間との人材交流の円滑化

民間人材活用促進のため、高度デジタル人材に係る特定任期付職員の採用及び本府省の課長級・室長級への一般任期付職員の採用について基準を明示し、各府省限りで採用できる範囲を拡大。給与決定について、現行制度上可能な柔軟な取扱いの明文化を始め、運用・制度の両面で各府省を支援。官民人事交流について交流基準の見直しを検討

2 人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等

【課題】

職員の能力を引き出し、組織のパフォーマンスを最大限発揮するためには、職員の能力・適性等を考慮した育成、人事評価結果の任用・給与等への適切な反映が重要。また、職員がキャリアを自律的に考えられるよう、人事当局によるキャリアパスモデルの提示、成長機会の積極的な付与、管理職員による部下職員との適切なコミュニケーションが必要

【対応】

⑴ 研修を通じた人材の育成

マネジメント能力向上のため、課長級行政研修のコース新設や係長級等の基礎教材作成。若年層等のキャリア形成支援の研修を充実。民間人材が早期に公務になじみ能力発揮できるよう研修教材等を充実。管理職員への研修等で女性登用に係る意識改革を推進

⑵ 能力・実績に基づく人事管理の推進等

人事評価制度の見直しを踏まえ、能力・実績ある人材の登用やメリハリのある処遇がなされるよう制度周知。納得感のある人事管理推進のため、管理職員の評価・育成能力向上に向けて各府省の研修を支援

3 勤務環境の整備

【課題】

職員のWell-being実現等に向けた職場環境整備が肝要。このため、働き方改革の推進は急務であり、中でも長時間労働の是正は人材確保の観点からも喫緊の課題。また、場所・時間を有効活用できるテレワークが広がっており、ライフスタイルが多様化する中、柔軟な働き方に対応した勤務時間制度の整備が必要。さらに、民間で健康経営が進展する中、職員の健康管理等を進める必要

【対応】

⑴ 長時間労働の是正

新設の勤務時間調査・指導室において客観的記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理を指導。他律部署・特例業務の範囲や医師の面接指導の徹底に関する指導、管理職員のマネジメントに関する助言のほか、デジタルの活用など業務見直しの好事例を横展開

業務量に応じた定員・人員確保の必要性を指摘。定員管理担当部局に対して必要な働き

かけ。国会対応業務について、質問通告の早期化、オンラインの対応は超過勤務の縮減に寄与。引き続き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に対応した勤務時間制度等の検討

学識経験者による研究会の中間報告で提言されたフレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化を速やかに措置。テレワークや勤務間インターバル確保の方策、更なる柔軟な勤務時間制度等について本年度内を目途に結論を得るべく研究会で引き続き検討

(3) 健康づくりの推進

職員の健康増進を担う各府省の健康管理体制の充実を検討するため、官民の実態等を調査。ストレスチェックの更なる活用を促進。「こころの健康相談室」のオンライン相談窓口を拡充

(4) 仕事と生活の両立支援

不妊治療のための出生サポート休暇や育児休業等の制度を利用しやすい環境整備のため、不妊治療に関するイベントの開催や研修教材の提供等により周知啓発、各府省を支援。介護や学び直しに関し、介護休暇や自己啓発等休業制度等に係る調査研究

(5) ハラスメント防止対策

幹部・管理職員向け研修を組織マネジメントの観点も反映して見直し、令和５年度から実施。各府省担当者の専門性向上や迅速・適切な事案解決のための相談体制の整備に向けて実情・課題を把握、対応を検討

(2) ラスパイレス指数について

令和３年４月時点の国の行政職俸給表（一）適用職員の俸給月額とこれに相当する本市職員の給料月額とを、学歴別・経験年数別に、国家公務員と同一の職員構成であるものとして比較すると、国家公務員を 100 とした本市職員の指数は 101.7 である。

7　むすび

(1) 本年の給与改定について

本市職員の給与改定に関係する諸条件の概要は、以上報告したとおりであり、これらを総合的に勘案すると、本市職員の給与水準を民間の給与水準に合わせるよう改定を行うことが必要である。

ア　月例給について

４(1)において報告したとおり、本年４月における本市職員の給与は、民間従業員の給与を612円（0.15%）下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、同月に遡及して月例給の改定を行う必要がある。

改定に当たっては、本年の公民比較における較差の程度を踏まえ、基本的な給与である給料の水準改定に充てることが適当である。

（ア）行政職給料表

行政職給料表については、人事院勧告における同種俸給表の改定傾向、市内民間事業所の初任給の状況及び人員構成等を考慮の上、若年層に重点を置いた改定を行う必要がある。

（イ）行政職給料表以外の給料表

行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表及び国家公務員の俸給表との均衡を考慮して改定を行う必要がある。

イ　期末・勤勉手当について

期末・勤勉手当については、市内民間事業所における特別給の調査結果は４(2)において報告したとおりであり、本年の人事院勧告における措置の内容を勘案して、支給月数及びその配分について国に準じて

措置することが適当である。

(2) 人材確保について

人口減少や少子高齢化、産業構造の変化等、社会環境が大きく変化し、行政ニーズが多様化、高度化していく中、本市として質の高い行政サービスを提供し続けていくことが求められている。そのためには、行政サービスの担い手である職員の意欲を高め生産性を向上させる組織や職場環境づくりとともに、職員の育成と多様で有為な人材の確保が必要不可欠である。

しかしながら、近年、若年労働力人口の減少等を背景として、本市においても、民間企業や国、他の地方公共団体等との間で、人材獲得競争が激しくなり、採用試験受験者数も減少傾向にあるなど、多様で有為な人材を計画的かつ安定的に確保することが重要な課題となっている。こうした傾向は、特に技術系職員において、顕著である。

このため、人事委員会としては、本市職員の仕事の魅力、やりがいなどが明確に伝わるよう、ＳＮＳやオンライン説明会、動画等の活用、技術職向けオンライン個別相談やインターンシップの強化、大学等のキャリア支援担当を通じた学生個人への情報配信など多角的な広報活動の展開に取り組んできた。また、採用試験制度についても、民間志望の学生や社会人向けの区分及び技術系職員の区分に、基礎能力検査やオンライン面接試験の導入を行うなど、適宜見直してきたところである。

今後も、人材を計画的かつ安定的に確保していくために、働き方に関する価値観やライフスタイルの多様化等に的確に対応することが肝要である。

人事委員会としては、理系学生や第二新卒、転職者等に向けてより効

果的な情報発信に取り組むとともに、任命権者においては、働き続けたいと思われる魅力ある勤務環境づくりに引き続き取り組まれたい。

(3) 人材育成について

本市においては、本年３月、職員の人材育成を推進するための基本的な方針である「北九州市人材育成基本方針」を改訂し、ＳＤＧｓやデジタルトランスフォーメーションの推進など、時代の変化に合わせた新たな視点を加えるとともに、女性活躍やワーク・ライフ・バランスに関わる取組について拡充を図った。同方針では、デジタル人材の育成やデジタルを活用した研修の取組、豊富な知識・経験等を持つ高齢期職員の活用、管理監督職の人材育成力の強化など、目指すべき職員像、本市職員の人材育成の総合的な取組などが示されている。

今後も引き続き、若手から高齢期までの職員一人一人が、各々の役割を担いながら、能力を発揮し、成長していくことができるよう、同方針に掲げる取組を着実に推進されたい。

(4) これからの人事・給与制度について

能力・実績に基づく人事管理の推進は、職員の士気を高め、人材育成や組織活力、公務能率の向上に資するものであり、本市においては、従来から、職員の能力及び実績を評価する人事評価制度を実施し、その結果を人事管理の基礎として、任用、給与、人材育成等に活用してきた。

本年４月には、定期評価における役職者の評価要素に、「情報発信力」や「組織マネジメント力」といった新たな評価要素を加えるなど、時勢に応じた見直しを行っているところである。

今後も引き続き、人事評価制度の定着及び適切な実施を図るとともに、

本市の実情に即した評価制度とその結果の更なる活用について、調査・研究されたい。

一方、査定昇給制度においては、評価結果の昇給区分への反映について、教育職等の一部で異なる取扱いとなっていることから、評価結果の更なる活用に向け引き続き検討していく必要がある。

(5) 障害者雇用について

本市では、北九州市障害者計画の基本理念である「障害の有無にかかわらず、すべての市民が互いの人格や個性を尊重し合いながら、安心していきいきと暮らすことができる共生のまちづくり」を踏まえ、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（北九州市障害者活躍推進計画）」を令和２年に作成している。

障害者雇用においては、障害者が有する能力を正当に評価し、その雇用の安定を図ることが社会連帯の理念だけではなく、ＳＤＧｓやダイバーシティ&インクルージョン（多様性と包括）等の理念の浸透を図る観点からも重要である。

本市に採用される障害のある職員が、それぞれの障害特性や個性に応じて、能力を有効に発揮できるよう、合理的配慮に対する理解を職場全体へ浸透させていくとともに、勤務環境の整備にも取り組むなど、引き続き、国や他都市の取組も参考に、障害者雇用の促進について調査・研究を進められたい。

(6) 定年引上げについて

昨年６月に公布された職員の定年引上げのための地方公務員法の一部を改正する法律が令和５年４月に施行される。

定年引上げについては、健康上や人生設計上などの観点から高齢期職員一人一人が多様な働き方を選択し、その中でこれまでの公務で培われた豊富な知識・経験を最大限活用して、やりがいをもって活躍できる環境づくりが重要である。

職員が制度全体を理解し、十分に考慮した上で、本人が望む働き方が選択できるよう、任命権者においては、人事・給与制度に関する情報提供及び 60 歳以後の勤務意思確認を丁寧に進めるとともに、来年４月の施行に向けて、円滑に制度が運用できるよう必要な準備を着実に進められたい。

また、定年引上げは、高齢期職員の問題にとどまらず、職員の採用計画や高齢期を迎えるまでのキャリア形成など人事・給与制度全般に及ぶものである。今後も職員が安心して働くことができる勤務環境となるよう、引き続き、定年引上げ完成時に向けた更なる措置等の取組について、国の動向や他都市の検討状況等を注視しつつ、本市の実情に即した調査・研究を進められたい。

(7) 本市職員の働き方について

ア　ワーク・ライフ・バランスの推進について

育児や介護、地域活動など様々な生活背景を持つ職員が、それぞれの能力を十分に発揮し、意欲を持って働き続けることができる環境の整備のため、ワーク・ライフ・バランスの推進は重要な課題である。

本市においては、「北九州市職員女性活躍・ワークライフバランス推進プログラム」に基づき、「イクボス」の実践による業務効率化や職員の育成支援など、様々な取組が積極的に実施されており、男性職員の育児休業取得率増加などの成果が見られるところである。今後も、今

年度新設された不妊治療のための特別休暇を含め各種制度を利用しやすい環境の整備が肝要である。

また、今般の新型コロナウイルス感染症対策を契機に「時差出勤（早出遅出）」や「テレワーク」の活用が大きく広がったことは、仕事と生活の両立に寄与するだけでなく、業務継続性の確保の観点からも大変有効であると考える。

一方で、テレワーク等の広がりに伴う勤務時間管理の複雑化への対応やテレワーク等が馴染みにくい職場における活用のあり方等、任命権者においては、想定される課題の検討を十分に行い、多様で柔軟な働き方の実現に向けた取組を推進されたい。

イ　時間外勤務の削減について

時間外勤務の削減は、職員の健康保持やワーク・ライフ・バランスの推進とともに、公務能率向上の観点からも重要な課題である。

本市においては、時間外勤務の上限時間の設定や、「ノー残業ウィーク」等による定時退庁の推進、デジタル技術の活用による業務の効率化、柔軟な人員配置など、時間外勤務削減のための取組が積極的に実施されているが、今般の新型コロナウイルス感染症対応に伴い、特定の部署において長時間の時間外勤務が行われている。

任命権者及び所属長は、引き続き、時間外勤務の上限時間を遵守することはもとより、上限規制が適用されない特例業務に係る要因の整理、分析及び検証を十分に行うとともに、災害対応や法改正に伴う制度変更等により業務量が大きく増加した場合にも、一部の部署や職員に負担が集中することのないよう適切なマネジメントを行い、業務量に応じた人員配置に努める必要がある。

また、職員の業務量や進捗を正しく把握し、職員に命令しないまま勤務時間外に職場内外において業務を行わせることがないよう、時間外勤務の適正管理及び削減に取り組む必要がある。

ウ　教職員の長時間労働の改善について

新型コロナウイルス感染症対応をはじめ、学校現場を取り巻く環境の変化により、学校に求められる役割が複雑化・多様化する中、教職員の長時間労働の改善は、喫緊の課題であり、教職員の健康保持や教育の質の維持向上、人材の安定的確保の観点から極めて重要である。

本市教育委員会においては、「学校における業務改善プログラム（第２版）」や「北九州市教職員女性活躍・ワークライフバランス推進プログラム」等の実施、在校等時間の上限の設定などの取組が進められており、在校等時間は減少傾向にある。

教育委員会においては、これまでの取組の成果や課題の検証を十分に行い今後の取組に生かすとともに、在校等時間の上限を遵守するために持ち帰り業務時間が増加するなどの事態が起こらないよう校長による適切なマネジメントを支援するなど、具体的に教職員の負担軽減につながるよう、引き続き、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、組織としての取組を一層進める必要がある。

また、教職員の勤務時間や業務量を適切に把握し、学校現場の特殊性も踏まえつつ、更なる業務の効率化や業務分担の見直しを進め、教職員が本来の業務に注力し、児童・生徒と向き合う時間を十分に確保できる環境の整備に取り組まれたい。

エ　女性職員の活躍推進について

国は、令和２年12月に閣議決定した「第５次男女共同参画基本計画」において、「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める」こととしている。

本市も昨年11月、「北九州市職員女性活躍・ワークライフバランス推進プログラム」において「女性管理職比率を2030年までに30%程度を目指す」という新たな中間目標を設定し、「女性役職者の長期的・計画的育成」や「上司による切れ目のない育成支援」など４つのポジティブアクションを示し、その中で、「若手女性係長等を対象とした短期ジョブローテーション」や「新任女性課長のフォローアップ」、「上司による人材育成マネジメントの強化」などの取組を推進することとしたところである。

女性職員の登用の更なる拡大のためには、多様な職務経験の付与や能力開発支援などの人材育成の強化及び、柔軟な働き方の推進などの仕事と生活を両立できる職場環境づくりに向けた取組を進めていくことが重要である。

性別にかかわりなく、職員一人一人が働き続けることのできる環境で、やりがいを感じながらその能力を十分に発揮し、成長していくことのできる組織となるため、今後も引き続き、国や他都市の事例も参考に調査・研究されたい。

(8)　心の健康づくりについて

心の健康づくりは、職員本人にとって重要であるばかりでなく、公務能率の維持向上や質の高い行政サービスを提供する上でも必要不可欠である。

本市においては、セルフケアの促進及びストレスチェックの活用によるメンタルヘルス不調の未然防止（一次予防)、相談体制の拡充による早期発見・早期対応（二次予防)、復職支援体制の強化による円滑な職場復帰と再発予防（三次予防）の３段階で、状況に応じた様々な取組が進められており、メンタルヘルス不調による長期病休者率の上昇が抑えられてきていたが、近年、その率はやや上昇傾向にある。

新型コロナウイルス感染症の影響が長期化することにより、公私を問わず職員の疲労の蓄積やストレスの増加が懸念される状況であるため、任命権者においては、日頃から、職員の勤務状況や健康状態の変化を見逃さないよう把握に努めるなど、職員の実情に応じたきめ細かな対応が求められる。

今後とも、メンタルヘルス研修によるセルフケアやラインケアの推進、ストレスチェックの集団分析結果の有効活用による職場環境改善など、職員が心身ともに健康で、安心して働き続けられるよう、組織的な取組を更に進められたい。

(9) ハラスメントの防止について

ハラスメントは、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントに加え、妊娠、出産、育児や介護に関するものなど多岐にわたり、職員の尊厳を傷つけ心身に悪影響を及ぼすだけでなく、職場環境の悪化や公務能率の低下につながりかねないものであり、その防止及び排除は組織全体にとって重要な課題である。

本市においては、「ハラスメント防止要綱」に基づき、各種研修の実施や相談窓口の拡充などの取組が継続的に実施されている。

任命権者においては、職場での研修等を通じ、誰もがハラスメントの

当事者になり得るとの認識を浸透させるとともに、相談に対しては、組織の問題として迅速に対応するなど、引き続き、ハラスメントのない職場環境づくりを推進されたい。

(10) 公務員としての自覚をもって

新型コロナウイルス感染症や自然災害、高度化・複雑化する行政課題への対応など厳しい勤務環境において、職員は日々職務に精励している。

その一方で、一部の職員による公務員としての自覚を欠く行動により市民の信頼を損なう事態が生じていることは極めて遺憾である。とりわけ、近年、わいせつ行為や飲酒運転など重大な不祥事が連続していることは、重く受け止めなければならない。

任命権者においては、これまでも綱紀粛正通知の発出や倫理研修等により不祥事防止に取り組んできたところであるが、引き続き、あらゆる機会を通じ、職員の倫理意識の高揚に努めるとともに、内部統制を機能させ事務の適正な執行を確保し、不祥事の根絶に向けて取り組まれたい。

職員においても、一人一人の言動に市民の厳しい目が向けられていることを十分認識し、職務上はもとより、職務外においても、高い倫理観と自覚を持ち、全体の奉仕者として市民の信頼に応えていただきたい。

別紙第２

勧　　　　告

本委員会は、報告に述べたことがらに基づき、本市職員の給与について、次の措置をとられることを勧告する。

記

１　給料表について、報告むすびで述べた事項に留意して改定すること。

２　実施時期については、令和４年４月１日とすること。