



職員の給与等に関する報告及び勧告

令和元年9月

北九州市人事委員会

北九行調第187号

令和元年9月18日

北九州市議会議長 村上幸一様

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。

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、昨年9月21日に職員の給与等に関する報告及び勧告を行ったが、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係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「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

（平成31年4月1日現在）

項 目		本 市 職 員		項 目		本 市 職 員	
		行 政 職				行 政 職	
職 員 数		10,178 人	4,973 人	平 均 年 齢		43.2 歳	44.4 歳
平均給与月額	給 料	353,255 円	353,089 円	平均勤続年数		17.9 年	19.9 年
	扶 養 手 当	11,217 円	12,939 円	平均扶養親族数		0.9 人	1 人
	地 域 手 当	11,392 円	11,511 円	男 女 別 構 成 比	男	56.2 %	64.5 %
	小 計	375,864 円	377,539 円		女	43.8 %	35.5 %
	住 居 手 当	6,064 円	5,997 円	学 歴 別 構 成 比	大学卒	73.6 %	70.1 %
	管 理 職 手 当	7,401 円	9,030 円		短大卒	9.2 %	6.3 %
	小 計	13,465 円	15,027 円		高校卒	16.9 %	23.2 %
	計	389,329 円	392,566 円		中学卒	0.3 %	0.4 %

（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、「職種別民間給与実態調査」として

実施した。

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430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159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6,300人 教育職、研究職、医療職、技能・労務職等54職種の約1,000人

また、民間における給与改定の状況や定期昇給の実施状況についても調査を行った。

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45.1%（昨年34.5%）となっており、昨年に比べて増加している。また、ベースアップを中止した事業所の割合は3.0%（同9.9%）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0.0%（同0.0%）と増減はなかった。

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	45.1	3.0	0.0	51.9
課 長 級	35.6	6.0	0.0	58.4

(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、86.3%（昨年88.8%）の事業所が定期昇給を実施しており、昨年に比べて減少している。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12.5%（同15.5%）と昨年に比べて減少しており、減額となっている事業所の割合は3.5%（同1.8%）と増加している。

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	87.2	86.3	12.5	3.5	70.3	0.9	12.8
課 長 級	76.1	75.2	12.5	4.6	58.1	0.9	23.9

(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、本市にあつては行政職、民間にあつ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557円（0.14%）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	400,371円	399,814円	557円 (0.14%)

(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) 住宅手当

民間における住宅手当の支給状況を調査した結果は第7表に示すとおりである。

第7表 民間における住宅手当の支給状況

支 給 の 有 無	事 業 所 割 合
支 給 す る	53.2 %
支 給 し な い	46.8
借家・借間居住者に対する 住宅手当月額最高支給額 の中位階層	27,000円以上 29,000円未満

備 考 本市職員の場合、住居手当の現行の最高支給限度額は、27,000円である。

(3) 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8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0.05月分下回っている。

第8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)	353,029 円	271,709 円
	上半期 (A2)	359,257	274,373
特別給の支給額	下半期 (B1)	773,730 円	498,834 円
	上半期 (B2)	830,859	528,377
特別給の 支給割合	下半期 (B1/A1)	2.19 月分	1.84 月分
	上半期 (B2/A2)	2.31	1.93
年 間 の 平 均		4.50 月分	

(注) 1 下半期とは平成30年8月から平成31年1月まで、上半期とは同年2月から令和元年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 本市職員の平成30年の期末・勤勉手当の支給月数は4.45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0.9%の増、大都市では1.0%の増、本市では1.2%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85世帯）の消費支出は、1世帯当たり233,900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7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。

給与勧告の骨子

I 給与勧告制度の基本的考え方

(給与勧告の意義と役割)

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 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
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、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

(現行の民間給与との比較方法等)

- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値ではなく、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の給与決定要素を合わせて比較することが適当
- ・ 企業規模 50 人以上の多くの民間企業は部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能。さらに、現行の調査対象事業所数であれば、実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持

II 民間給与との較差に基づく給与改定等

1 民間給与との比較

約 12,500 民間事業所の約 55 万人の個人別給与を実地調査 (完了率 87.9%)

〈月例給〉 公務と民間の4月分の給与額を比較

○民間給与との較差 387 円 0.09%

[行政職(一)…現行給与 411,123 円 平均年齢 43.4 歳]

[俸給 344 円 はね返り分(注) 43 円] (注)俸給の改定に伴い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 4.51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〉

(1) 俸給表

① 行政職俸給表(一)

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験及び一般職試験（大卒程度）に係る初任給を1,500円、一般職試験（高卒者）に係る初任給を2,000円引上げ。

これを踏まえ、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について所要の改定（平均改定率0.1%）

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）

(2) 住居手当

公務員宿舍使用料の上昇を考慮し、手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引上げ（12,000円→16,000円）。これにより生ずる原資を用いて、民間の状況等を踏まえ、手当額の上限を1,000円引上げ（27,000円→28,000円）

手当額が2,000円を超える減額となる職員については、1年間、所要の経過措置

〈ボーナス〉

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.45月分→4.50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

（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期		12月期	
令和元年度 期末手当	1.30月	（支給済み）	1.30月	（改定なし）
勤勉手当	0.925月	（支給済み）	0.975月	（現行0.925月）
2年度 期末手当	1.30月		1.30月	
以降 勤勉手当	0.95月		0.95月	

[実施時期]

- ・月例給：平成31年4月1日（住居手当については令和2年4月1日）
- ・ボーナス：法律の公布日

3 給与制度における今後の課題

職員の職務・職責や専門性の重視、能力・実績の反映等の観点からの取組を引き続き推進。民間企業における定年制の状況等を踏まえながら、給与カーブの在り方について検討

公務員人事管理に関する報告の骨子

公務に対する国民の信頼を回復し、更に高めるため、全体の奉仕者としての公務員の使命等を再認識させるよう、倫理感・使命感の醸成や職務に対する責任の自覚を働きかけるなど一層の対応に努力。キャリア形成に強い関心を持つ若手職員が増加し、育児、介護等の事情を抱えた職員の存在が顕在化する中で、多様な有為の人材を公務に誘致し、これらの人材が活躍できる公務職場の実現に向けた取組を推進

1 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

採用試験の申込者数が減少してきている中、多様な有為の人材を確保するため、各府省等と連携しつつ、受験者層に応じた施策を展開。人材確保をめぐる諸課題の幅広い検討が必要

(2) 人材の育成

管理職員のマネジメント能力向上や若手職員・女性職員のキャリア形成支援のため、引き続き、専門的な知見を活かした研修を実施

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人材育成の観点も踏まえて人事評価が適切に活用され、能力・実績に基づく人事管理が徹底されるよう各府省を支援。分限処分に関する運用の徹底など必要な取組を実施

2 勤務環境の整備

(1) 勤務時間等に関する取組

- ・ 本年4月から、超過勤務命令の上限等を設定。制度の運用状況を把握し、必要

に応じて各府省を指導。関係機関と連携しつつ、各府省における長時間労働の是正に関する取組を支援

- ・ 仕事と家庭の両立支援制度の周知、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成
- ・ 心の健康づくりの推進、過労死等防止対策の推進

(2) ハラスメント防止対策

現在開催している有識者による「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」での議論の結果も踏まえて、新たな防止策を措置。セクシュアル・ハラスメント対策の充実・強化

(3) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与について、引き続き、常勤職員との権衡をより確保し得るよう取組。非常勤職員の休暇について、民間の状況等を踏まえ、夏季休暇を新設

3 障害者雇用に関する取組

障害者選考試験、合理的配慮指針の策定、フレックスタイム制の柔軟化等をこれまで実施。本年秋にも同選考試験を実施するほか、各府省の適切な選考等を引き続き支援

4 定年の引上げ

昨年8月の本院の意見の申出を踏まえ、定年の65歳への段階的な引上げを実現するための措置が早期に実施されるよう、改めて要請

(2) ラスパイレス指数について

平成30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102.7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係る諸条件の概要は、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557円(0.14%)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引上げ改定を行う必要がある。

改定に当たっては、本年の民間給与との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及び本市職員の初任給が市内民間の初任給を下回っていることや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 (3)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) 住居手当の見直しについて

本年、人事院は、来年4月から手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引き上げるとともに、これにより生ずる原資を用いて、最高支給限度額を1,000円引き上げることがを勧告した。

また、改定に当たっては、手当額が2,000円を超える減額となる職員に対して、1年間の経過措置を設けることとしている。

本市の住居手当については、従来から国に準じてきたところであり、経過措置を含め、国に準じた改定を行う必要がある。

(3) これからの人事・給与制度について

本市では、地方公務員法の趣旨に基づき、職員の能力や実績を適切に評価する人事評価制度を実施し、その結果を人事配置や給与等に反映することで、職員の士気向上や組織活力の保持に努めてきた。

今年度においては、行政職3級等に在級する55歳以上の職員や、教職員にあっては教頭職を対象として、評価結果を勤勉手当に反映する新たな仕組みを導入したところである。

また、昨年報告むすびでも言及したとおり、人事評価制度が職員から納得の得られる、透明性の高いものとして定着していくよう、評価精度の向上に向けた取組も着実に実施してきている。

一方で、本市の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関し、一部で国と異なる取扱いとなっている。

こうした状況を踏まえ、評価結果の更なる活用の観点から、国や他都

市の取組を参考に、本市の実情に沿った、今後の昇給制度を含めた給与制度のあり方について、検討していく必要がある。

また、これまで「身体障害者」を対象に実施していた本市の障害者選考試験について、今年度から、受験対象を「知的障害者」、「精神障害者」にも拡大したところである。

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・研究を進めていく必要がある。

(4) 定年の引上げについて

人事院は、昨年8月、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用するため、国家公務員の定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出を行うとともに、本年の「公務員人事管理に関する報告」の中で、早期実現の要請を行った。

定年の引上げに当たっては、役職定年制や定年前再任用短時間制の導入の他、60歳を超える職員の年間給与を60歳前の7割水準に設定することが示されるなど、大幅な制度改正が見込まれている。

本委員会は、この項目について、昨年報告むすびで言及したところであるが、引き続き、国の動向や他都市の検討状況等を注視しつつ、本市の実情も踏まえ、検討を進めていく必要がある。

(5) 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

働き方改革関連法が本年4月から順次施行され、民間においては、働き過ぎを防ぎながら「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟

な働き方」を実現しようとする取組が進んでいる。

一方、本市においては、全ての職員が仕事への高い意欲を持ち、持てる能力を発揮して活躍できる職場づくりを行い、人と組織の成長を図るため、本年新たに「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」が策定され、これに基づき「イクボス」の実践による業務効率化や職員の育成支援、「年5日以上年次有給休暇」の使用促進、「時差出勤（早出遅出）」制度導入検討のための試行、「テレワーク」の試行、「ワーク・ライフ・バランス推進月間」など、ワーク・ライフ・バランス推進の取組が積極的に実施されているところである。

今後、このような取組により、誰もが働きやすい職場環境づくりに一層努め、職員がライフスタイルに応じた柔軟で多様な働き方ができるよう、ワーク・ライフ・バランスの更なる推進に取り組まれない。

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・バランスの推進の観点から重要な課題である。

任命権者においては、「ノー残業マンス」や「一斉消灯日」等による全庁的な定時退庁の推進に加え、本年7月には官公署に勤務する職員の時間外勤務の上限時間を定めるなど、時間外勤務の削減のための取組を積極的に推進している。

時間外勤務の削減に当たっては、公務能率の向上も重要であるため、このような取組に加え、新たに取り組まれているRPA（ソフトウェア型のロボットによってパソコン操作を自動化する技術）やAI（人工知能）を活用した業務の効率化等についても積極的に進めることに

より、更なる改善に努められたい。

また、任命権者及び所属長は、今後とも、組織のマネジメント力向上を図りながら時間外勤務の削減に継続的に取り組むとともに、職員の業務の把握や削減等にも努め、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に、時間外勤務の適正管理及び削減に努めていく必要がある。

ウ 教職員の長時間労働の改善について

教職員の長時間労働の改善は依然として全国的な課題であり、国においては、本年1月に「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」が策定されるなど、働き方改革や業務改善の取組が進められている。

本市教育委員会においても、これまでの取組に加え、本年3月に策定された「学校における業務改善プログラム（第2版）」の実施により、教職員の長時間労働の改善やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組が進められているところである。

このプログラムでは、教職員の意識調査結果や現状を踏まえた上で、勤務時間外における在校時間の上限目標、学校を支援する教育委員会の取組、学校で実施した好事例等が示されている。今後、その実施成果を次の取組に生かすとともに、学校現場の特殊性も踏まえながら、長時間労働の改善やワーク・ライフ・バランスの実現が、具体性を持って行き渡るよう努めていく必要がある。

特に、教職調整額が支給されるため時間外勤務手当や休日勤務手当が支給されない教職員については、本市教育委員会及び所属長のリーダーシップの下、勤務時間・休暇制度に関する意識が希薄にならない

よう個々の理解を深めていくとともに、引き続き、長時間労働の改善に向けた意識の醸成・改革に取り組んでいく必要がある。

エ 女性職員の活躍推進について

本市では、「女性活躍推進アクションプラン第2期計画」等に基づき、女性職員の活躍推進に向けた取組を進めてきた結果、その成果が着実に表れているところである。

さらに、前述の「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」では、女性職員の活躍とワーク・ライフ・バランスの推進に係る2つの計画を整理・統合し、双方の取組を一体的に進めることによって相乗効果を高めていくこととしている。

女性職員がその能力と適性を十分に発揮して活躍するためには、能力不安の解消や昇任意欲の向上、ワーク・ライフ・バランスの推進などの継続的な取組が重要である。今後とも、性別にとらわれない能力・実績主義に基づく任用を基本としつつ、長期的な視野に立ち、女性職員の育成・登用を推進されたい。

(6) 心の健康づくりについて

心の健康づくりは、職員の明るく活力に満ちた職務遂行とともに、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必要不可欠である。特に、職員がメンタルヘルス不調により休職を余儀なくされると、本人にも職場にも大きな負担がかかることになりかねない。

任命権者においては、メンタルヘルス不調の未然防止（一次予防）、早期発見・早期対応（二次予防）に重点を置いた取組を積極的に進めており、「職員のストレスチェック」や「メンタルヘルス・ファーストエ

イド研修」の実施など、心の健康づくりに資する取組を積極的に実施している。今後とも、メンタルヘルス不調に至った原因の把握に努め、円滑な職場への復帰と再発予防（三次予防）を含め、心の健康づくりに対する理解が職場全体に深まるよう取組を推進されたい。

(7) ハラスメントの防止について

本年5月、職場のハラスメント対策の強化を柱とする法律が成立した。

本市においても、ハラスメント防止に資する各種研修の実施に加え、本年4月には女性職員専用のハラスメント相談窓口の設置やハラスメント専門相談員の配置、7月には「ハラスメント防止ハンドブック（第3版）」の改訂など、ハラスメントに対する取組を強化したところである。

任命権者においては、今後とも、このような取組の推進や行為をした職員に対する指導等を通じてハラスメントのない職場環境の整備に努めるとともに、相談窓口等の一層の周知を図っていただきたい。

(8) 会計年度任用職員について

「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」の来年4月の施行に向け、本年6月、本市においても、会計年度任用職員制度の導入に必要な関連条例の整備が行われたところである。

これまでの臨時・非常勤職員制度からの大幅な改正となるため、今後は、規則・要綱等の整備や各所属、関係者等への制度の周知を遺漏なく進め、円滑な移行に努められたい。

(9) 公務員としての自覚をもって

公務員倫理の徹底については、任命権者において、機会あるごとに綱紀肅正通知や倫理研修等が行われてきたが、誠に遺憾ながら、市民の信頼を損ねる不祥事が続いている。

職員においては、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に認識し、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。

任命権者においても、引き続き、不祥事の根絶に向けて、あらゆる機会を通じ、公務員倫理の意識高揚に努める必要がある。

別紙第2

勸告

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 住居手当について、報告むすびで述べたとおり改定すること。
- 3 実施時期については、1については平成31年4月1日とし、2については令和2年4月1日とすること。