



職員の給与等に関する報告

令和2年11月

北九州市人事委員会

北九行調第111号

令和2年11月9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

北九州市人事委員会は、地方公務員法第8条第1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のとおり報告します。

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、昨年9月18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「令和2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2年4月1日現在)

項 目		本 市 職 員		項 目		本 市 職 員	
		本 市 職 員	行 政 職			本 市 職 員	行 政 職
職 員 数		10,171 人	4,919 人	平 均 年 齢		42.9 歳	44.5 歳
平均給与月額	給 料	351,781 円	353,400 円	平均勤続年数		17.4 年	19.9 年
	扶 養 手 当	10,947 円	12,547 円	平均扶養親族数		0.9 人	1.0 人
	地 域 手 当	11,362 円	11,584 円	男 女 別 構 成 比	男	56.0 %	63.8 %
	小 計	374,090 円	377,531 円		女	44.0 %	36.2 %
	住 居 手 当	6,195 円	6,128 円	学 歴 別 構 成 比	大学卒	74.9 %	71.2 %
	管 理 職 手 当	7,259 円	8,935 円		短大卒	8.6 %	6.0 %
	小 計	13,454 円	15,063 円		高校卒	16.2 %	22.3 %
	計	387,544 円	392,594 円		中学卒	0.3 %	0.5 %

(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2年職種別民間給与実態調査」として実施した。なお、本年は、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外している。

本年の調査は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、実地によらない方法でも調査可能な特別給等に関する調査を6月29日から先行して行い、実地調査が基本となる月例給に関する調査については、調査員に感染予防対策を徹底した上で、8月17日から9月30日までの期間で実施した。

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391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152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5,200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29.1%（昨年45.1%）となっており、昨年に比べて大幅に減少している。一方、ベースアップを中止した事業所の割合は17.3%（同3.0%）となっており、昨年に比べて大幅に増加している。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：%)

役職段階	項目	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		29.1	17.3	0.0
課長級		24.8	16.0	0.0	59.2

(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、84.6% (昨年86.3%) 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18.2% (同12.5%)、減額となっている事業所の割合は11.3% (同3.5%) と、いずれも昨年より増加している。

第4表 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

役職段階	項目	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			
						87.9		
課長級		72.9	69.5	14.2	9.5	45.8	3.4	27.1

(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。

民間における本年の春季賃金改定では、定期昇給の実施に加え、ベースアップを実施する動きも見られるなど、賃金の引上げを図る傾向も認められたが、3月下旬以降、新型コロナウイルス感染症の感染が拡大し、急速な景気悪化を招いている。今回の民間給与の調査結果でも、ベースアップや定期昇給を中止する事業所が増えているなど、その影響が伺える。

新型コロナウイルス感染症の影響により、景気は依然として厳しい状況にあるが、一方、社会経済活動のレベル引上げの中で持ち直しの動きも期待される。

本委員会としては、引き続き、民間給与の動向等について注視してまいりたい。

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137円(0.03%)上回っている。

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	397,644円	397,781円	△137円 (△0.03%)

(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0.03月分上回っている。

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)	366,858 円	262,424 円
	上半期 (A2)	352,982	264,779
特別給の支給額	下半期 (B1)	841,453 円	442,170 円
	上半期 (B2)	767,818	457,385
特別給の 支給割合	下半期 (B1/A1)	2.29 月分	1.68 月分
	上半期 (B2/A2)	2.18	1.73
年 間 の 平 均		4.47 月分	

(注) 1 下半期とは令和元年8月から令和2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 本市職員の令和元年の期末・勤勉手当の支給月数は4.50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、全国及び大都市では0.1%の増、本市では0.7%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87世帯）の消費支出は、1世帯当たり229,716円である。

参照 参考資料3 労働経済指標（第19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10月7日及び同月28日に、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。

<令和2年10月7日付け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

(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

II ボーナスの改定等

1 民間給与の調査

約12,000民間事業所を対象に調査。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、ボーナスに関する調査を実地によらない方法で先行実施(完了率80.3%)
なお、月例給に関する調査は9月30日まで実施

<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 4.46月 (公務の支給月数 4.50月)

2 ボーナスの改定の内容と考え方

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.50月分→4.45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2年度 期末手当	1.30月 (支給済み)	1.25月 (現行1.30月)
勤勉手当	0.95月 (支給済み)	0.95月 (改定なし)
3年度 期末手当	1.275月	1.275月
以降 勤勉手当	0.95月	0.95月

[実施時期]

法律の公布日

3 月例給

公務と民間の4月分の給与額を比較し、必要な報告・勧告を予定

行政職(一)…現行給与 408,868円 平均年齢 43.2歳 [対前年△2,255円、△0.2歳]

公務員人事管理に関する報告の骨子

危機的事態が次々と発生している中で、必要十分な行政サービスを提供できるよう、有為の人材の確保・育成等の本院の責務を適切に果たすとともに、職員の倫理感・使命感の醸成等を引き続き働きかけ。在宅勤務等の新たな働き方への変革といった課題も踏まえた取組を推進

1 新型コロナウイルス感染症に係る本院の取組

- ・ 一部の採用試験を延期した上で、十分な感染症対策を行いつつ実施。動画やSNSを活用した情報発信などによる人材確保活動を展開
- ・ 研修の年間実施計画を大幅に見直し。諸外国の大学院等への派遣研修について、渡航時期の延期を可能とするなどの柔軟な対応
- ・ 時差出勤のため勤務時間割振りの特例を措置、職場の感染拡大防止対策等の周知、非常勤職員も含め出勤困難な場合の特別休暇を適用。公務災害認定等事務が速やかに行われるよう指導
- ・ 感染症対策の緊急措置に係る作業に従事した場合に特例的に防疫等作業手当を支給できるよう措置。インターネットを活用して、公平審査に必要な調査を実施

2 人材の確保及び育成

- 多様な有為の人材の確保が重要な課題。受験者層の特性に応じた人材確保活動の強化等を実施。人材確保上の課題やニーズを幅広く把握し、それを踏まえた活動を展開。政府の要請を受け、就職氷河期世代を対象とした選考試験を本年 11 月以降実施。障害者雇用について、今後とも、関係各方面の意見を聴きつつ、必要な検討
- 職員にグローバル社会を切り開くためのキャリアを自律的に考えさせることが重要。管理職員のマネジメント能力向上、若手・女性職員のキャリア形成支援等のための研修を引き続き実施

3 勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正等

今後、超過勤務命令の上限を超えた場合における各府省による要因の整理・分析・検証の状況を把握し、必要な指導を実施。恒常的に長時間勤務がある職域には要員を確保する必要

柔軟な働き方に対応した勤務環境の整備を進めるため、現行制度の整理も含めて研究

(2) ハラスメント防止対策

本年 6 月からパワハラ防止等のための人事院規則等が施行。研修教材の提供やハラスメント相談員セミナーの開催など、各府省における防止対策を支援

(3) 仕事と家庭の両立支援

男性の育児参画の促進など政府の取組状況等を踏まえつつ、引き続き、両立支援制度の周知等に取り組む。不妊治療と仕事の両立に関する実態や職場環境の課題等を把握し、必要な取組を検討

(4) 心の健康づくりの推進等

ストレスチェックの活用やオンラインでの心の悩み相談の導入等による心の健康づくりの推進。公務災害認定事案の分析結果に基づき過労死等防止の観点から各府省への指導・助言

(5) 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。休暇について、引き続き民間の状況を適切に把握し、必要な検討

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

- 高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年を段階的に 65 歳に引き上げるための措置が早期に実施されるよう改めて要請
- 政府における人事評価の改善に向けた検討に協力。人事評価の結果を任用、給与等に適切に反映するため、昇任及び昇格の基準、昇給の基準、俸給表の在り方等について検討

<令和2年10月28日付け人事院報告の内容>

報告の骨子

1 民間給与との比較

約 12,000 民間事業所の約 43 万人の個人別給与を实地調査（完了率 80.2%）

公務と民間の4月分給与を調査し、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** △164円 △0.04%

〔行政職(一)…現行給与 408,868円 平均年齢 43.2歳〕

2 改定方針

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、月例給の改定を行わない。

(参考) ボーナスの改定 (令和2年10月7日勧告)

民間の支給割合 (4.46月) との均衡を図るため引下げ 4.50月分→4.45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

(2) ラスパイレス指数について

平成31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係る諸条件の概要は、以上報告したとおりである。

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137円(0.03%)上回っているが、おおむね均衡していると認められる。

したがって、公民給与の較差が小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことが難しいことから、本年は月例給の改定を行わないことが適当である。

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) これからの人事・給与制度について

本市では、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、その結果を任用や給与に活用することで、適切な人事・給与制度の実現に取り組んできている。

今年度においては、行政職等にあつては、55歳未満の管理職以外の職にも査定昇給を拡大するとともに、教職員にあつては、主幹教諭等を

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り、能力及び実績を職員の処遇に的確に反映するための取組が着実に実施されてきている。

一方、国においては、時代の変化も踏まえた新たな人事評価の在り方やそのための改善方策等について、幅広く議論、整理を行うことを目的とした「人事評価の改善に向けた有識者検討会」が開催されるなどの動きもある。

今後とも引き続き、人事評価制度の定着及び適切な実施を図るとともに、国の動向についても注視していく必要がある。

また、障害者雇用に関しては、昨年度の障害者選考試験から、「身体障害者」に加え「知的障害者」、「精神障害者」も受験対象とするとともに、今年度から新たに導入された会計年度任用職員の採用においても、障害者を対象とする選考が行われたところであり、本市に採用される職員の障害特性も多様化してきている。

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・研究を進めるとともに、採用された職員が、それぞれの障害特性に応じて働くことができるよう、合理的配慮に対する理解を職場全体に深めていくなど、勤務環境の整備にも一層取り組まれない。

(3) 定年の引上げについて

本年3月に国会に提出された「国家公務員法等の一部を改正する法律案」は、審議未了で廃案となったが、人事院は、本年の「公務員人事管理に関する報告」の中で、国会及び内閣に対し、定年を引き上げるための措置が早期に実施されるよう改めて要請を行った。また、「地方公務

員法の一部を改正する法律案」については、継続審議とされているところである。

引き続き、定年の引上げに係る今後の対応やスケジュールなどの国の動向、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。

(4) 新型コロナウイルス感染症に係る取組について

新型コロナウイルス感染症が社会経済に甚大な影響を及ぼす中、本市においても、感染拡大防止の観点から、「時差出勤（早出遅出）」や「テレワーク」を推進するとともに、サテライトオフィスの活用や執務室等への仕切り板の設置、職員や親族の発熱時や臨時休校により子の世話が必要な場合等を特別休暇の対象とするなど、職員が安心して勤務できる環境の整備に向けた取組が実施されているところである。

このような取組を進めることは、感染症対策だけでなく、効率的な行政運営につながるとともに、非常時における業務継続や、仕事と家庭の両立支援にも大いに資するものと考えている。

任命権者においては、今回の経験や各職場の実態等も踏まえ、引き続き、勤務環境の整備に努めるとともに、効果的な「テレワーク」の推進等、新たな働き方への変革に向けた取組を進められたい。

(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

働き方改革関連法の施行に加え、今般の新型コロナウイルス感染症の影響もあって、社会全体で「多様で柔軟な働き方」を実現しようとする取組が加速している。

本市においても、「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日以上有給休暇」の取得促進など、「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」に基づく各種取組が積極的に実施されているところである。

任命権者においては、今後とも、このような取組により、ライフスタイルに応じた多様で柔軟な働き方ができる職場環境づくりに一層努め、職員のワーク・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が、本年は、新型コロナウイルス感染症の影響により、特定の部署において、大幅な時間外勤務の増加が発生している。

本市においては、昨年7月に「北九州市職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規則」が改正され、時間外勤務の上限時間が定められたほか、「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、デジタル市役所の実現に向けたICTの活用による業務の効率化など、時間外勤務の削減のための取組が積極的に実施されているところである。

任命権者及び所属長は、今後とも、時間外勤務の上限時間を遵守することはもとより、上限規制の適用となら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必要がある。また、組織のマネジメント力向上を図りながら、職員の業務の把握や削減等にも一層努め、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継続的に取り組んでいく必要がある。

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に関しては、今般の新型コロナウイルス感染症への対応も新たに加わって、その改善が依然として全国的な課題となっている。

国においては、本年1月に「教育職員の業務量の適切な管理等に関する指針」が策定されるなど、教職員の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、「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」等の実施に加え、本年7月には在校等時間の上限方針等が教育委員会規則で定められるなど、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。

教育委員会においては、引き続き、このような取組の実施成果や課題を十分に検証して今後の取組に生かすとともに、学校長の適切なマネジメントや教職員一人一人の意識改革の下、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・バランスの実現に努めていく必要がある。

特に、新型コロナウイルス感染症については、長期的な対応を求められることが想定されることから、各学校の実情に応じて、教職員が担うべき業務とそうでない業務をしっかりと整理した上で、教職員が児童・生徒と向き合う時間を確保できるよう努められたい。

エ 女性職員の活躍推進について

本市では、昨年度、女性職員の活躍とワーク・ライフ・バランスの推進という2つの取組を一体的に進めていくための計画を策定した。

この中で、近年の新規採用職員の男女比率などから考察すると、2040年には職員全体の男女比率が50%（行政職）となることが見込まれることから、長期的な目標として、2040年の女性管理職比率を40%とすることを目指すとしている。

女性職員の登用をより一層進めていくためには、まずは係長昇任に向けての能力不安や両立不安を解消していくことが重要であり、引き続き、性別にかかわらない人材育成の強化や仕事と生活を両立できる職場環境づくりなどに向けた積極的な取組を継続されたい。

また、こうした取組に加え、出産・育児等と重なる時期の女性職員の昇任試験受験率が低い状況等を踏まえ、これまでの昇任試験制度の意義は堅持しつつ、よりチャレンジしやすい環境づくりについても検討を進める必要がある。

(6) 心の健康づくりについて

心の健康づくりは、職員本人の健康維持はもちろんのこと、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。

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。

特に、今般の新型コロナウイルス感染症の影響もあって職員の心身にかかる負担が増す中、心の健康づくりの重要性はますます高まっている。

本市においては、「職員のストレスチェック」の受検勧奨及び結果の活用や「メンタルヘルス・ファーストエイド研修」の実施など、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が積極的に実施されているところである。

任命権者においては、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るとともに、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6月、職場のハラスメント対策の強化を柱とする法律が施行され、既存のハラスメント防止のための指針に加えて、新たにパワーハラスメント防止のための指針も制定された。

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6月には「ハラスメント防止要綱」を改正するなど、ハラスメントに対する取組が強化されたところである。

任命権者においては、今後とも、相談窓口の周知を図り、ハラスメントに関する相談に真摯かつ迅速に対応するとともに、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られたい。

(8) 公務員としての自覚をもって

大規模な自然災害の発生や今般の新型コロナウイルス感染症の感染拡大など、近年、危機的な事態が次々と発生している状況の中で、職員は、市民の安全安心を確保するために日々全力で職務にまい進している。

一方で、本市においては、機会あるごとに綱紀粛正通知や倫理研修等により職員の倫理意識の高揚に努めてきたが、誠に遺憾ながら、市民の

信頼を損ねる不祥事が発生している。

任命権者においては、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、不祥事の根絶に取り組む必要がある。

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公務に携わる者としての自覚を持ち、全体の奉仕者として市民の信頼に応えていただきたい。