



職員の給与等に関する報告

令和3年9月

北九州市人事委員会

北九行調第95号

令和3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

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11月9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3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3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		10,257 人	4,896 人	平 均 年 齢		42.5 歳	44.4 歳
平均給与月額	給 料	349,429 円	351,827 円	平均勤続年数		16.9 年	19.7 年
	扶 養 手 当	10,541 円	11,926 円	平均扶養親族数		0.8 人	0.9 人
	地 域 手 当	11,263 円	11,472 円	男 女 別 構 成 比	男	54.9 %	62.2 %
	小 計	371,233 円	375,225 円		女	45.1 %	37.8 %
	住 居 手 当	6,529 円	6,521 円	学 歴 別 構 成 比	大学卒	76.1 %	72.3 %
	管 理 職 手 当	7,251 円	9,045 円		短大卒	8.3 %	6.0 %
	小 計	13,780 円	15,566 円		高校卒	15.4 %	21.3 %
	計	385,013 円	390,791 円		中学卒	0.2 %	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、「令和3年職種別民間給与実態調査」として実施した。なお、昨年と同様、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。

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383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4,600人 教育職、研究職、技能・労務職等32職種の約200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31.4%（昨年29.1%）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12.1%（同17.3%）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	31.4	12.1	0.0	56.5
課 長 級	24.4	13.3	0.0	62.3

（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、86.1%（昨年84.6%）の事業所が定期昇給を実施しており、昨年と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15.2%（同18.2%）、減額となっている事業所の割合は10.7%（同11.3%）と、いずれも昨年より減少している。

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	87.2	86.1	15.2	10.7	60.2	1.1	12.8
課 長 級	77.1	76.0	13.7	9.5	52.8	1.1	22.9

（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57円(0.01%)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	395,458円	395,515円	△57円 (△0.01%)

(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0.14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)	359,762 円	261,597 円
	上半期 (A2)	352,005	264,399
特別給の支給額	下半期 (B1)	775,225 円	436,017 円
	上半期 (B2)	761,354	424,979
特別給の 支給割合	下半期 (B1/A1)	2.15 月分	1.67 月分
	上半期 (B2/A2)	2.16	1.61
年 間 の 平 均		4.31 月分	

(注) 1 下半期とは令和2年8月から令和3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2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0.4%の減、大都市では0.6%の減、本市では0.8%の減となっている。

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258,845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10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。

また、同日に、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行った。

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 82.7%）

<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 △ 19 円 (0.00%)

〔行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 407,153 円、平均年齢 43.0 歳〕

<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 4.32 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〉

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、月例給の改定は行わない

〈ボーナス〉

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.45 月分→4.30 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 3 年度 期末手当	1.275 月 (支給済み)	1.125 月 (現行 1.275 月)
勤勉手当	0.95 月 (支給済み)	0.95 月 (改定なし)
4 年度 期末手当	1.20 月	1.20 月
以降 勤勉手当	0.95 月	0.95 月

〔実施時期〕

法律の公布日

3 その他の取組

(1) 非常勤職員の給与

本年 7 月、期末手当・勤勉手当に相当する給与について、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

(2) 育児休業制度の改正に併せた期末手当・勤勉手当の取扱い

意見の申出に併せ、期末手当・勤勉手当の在職期間等の算定に当たり、子の出生後 8 週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないよう措置

(3) テレワーク（在宅勤務）に関する給与面での対応

公務におけるテレワークの実態や経費負担の状況の把握、既に在宅勤務手当を導入した企業に対するヒアリングの実施などを通じ、引き続き研究

4 今後の給与制度見直しに向けた検討

定年の段階的引上げに係る改正法の成立を受け、能力・実績を的確に反映させつつ 60 歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、人事評価制度の改正を踏まえた昇格、昇給等の基準の整備を始めとして、順次取組

公務員人事管理に関する報告の骨子

令和3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。同報告では、以下の1から4までの四つの課題を認識し、対応策を示した。その概要は以下のとおりである。

1 人材の確保及び育成

【課題】

公務志望者が減少し若年層職員の離職も増加する中で、優秀な人材の確保は喫緊の課題であり、新規学卒者の確保・育成に加え、官民の垣根を越えて時代環境に適応できる能力を有する人材の誘致が不可欠。また、公務職場全体の魅力を高め、個々の職員が能力・経験を十全に発揮し、意欲を持って働ける環境を実現するためには、幹部職員等の組織マネジメントが極めて重要

【対応】

(1) 志望者の拡大

採用試験の申込者数の減少が続く状況を打開し増加させていくため、就職先としての公務に対する学生の認識等を把握。技術系の人材確保に向けた活動、オンラインによる情報発信等を強化

(2) デジタル人材の確保

令和4年度から総合職試験に「デジタル」区分を新設し、積極的に周知

(3) 民間との人材の交流促進

公務と民間との間の人材の流動性を高めることが重要であり、経験者採用試験の周知活動、任期付職員の各府省限りで採用できる範囲の拡大等により、各府省が必要な様々な専門分野の民間人材を確保できるよう支援

(4) 女性の採用及び登用の促進

政府の取組と連携しつつ、公務志望者拡大に向けた広報活動や女性の活躍支援のための研修の充実、勤務環境の整備等により、各府省の目標達成に向けた取組を支援

(5) 研修を通じた人材育成

マネジメント能力の醸成を図るための研修の充実。幹部職員対象の研修の抜本的改定。オンライン方式も活用

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援

【課題】

少子化社会対策大綱では、男性の家事・育児参画の促進や不妊治療への支援を含め、個々人の結婚や出産、子育ての希望の実現を阻む隘路^{あいろ}の打破に強力に取り組むこととされ、公務においても、職員の妊娠、出産、育児等と仕事の両立を支援することが一層重要

【対応】

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。常勤職員・非常勤職員ともに不妊治療のための休暇（有給・原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設。非常勤職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇（いずれも有給）を新設、産前・産後休暇を有給化等

3 良好な勤務環境の整備

【課題】

職員が能力を十分に発揮し、組織としてパフォーマンスを上げるため、長時間労働を是正するとともに、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務環境を整備することが重要

【対応】

(1) 長時間労働の是正

特例業務や他律部署の範囲、医師による面接指導等の徹底、業務見直し等を通じた超過勤務縮減、手当の適正な支給について指導し、各府省の組織全体の取組も促進。客観的な記録に基づく超過勤務時間の管理を今後原則化

業務量に応じた要員の確保の必要性を指摘。喫緊の課題である国会対応業務の改善へ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への対応

テレワークの推進は業務プロセスの変革やデジタルトランスフォーメーションの推進を通じた行動変容の観点から重要であり、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在り方や勤務間インターバルの確保の方策等について、有識者による研究会を設けて検討

(3) ハラスメントの防止

各府省における防止対策の実施状況の把握・指導、ハラスメント相談員セミナーの開催等により、各府省における防止対策を支援

(4) 心の健康づくりの推進等

オンラインでの心の悩み相談の導入、ストレスチェックを活用した職場環境改善の円滑な実施に向けた支援等により、心の健康づくりを推進

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

【課題】

定年の引上げにより職員構成の高齢化や在職期間の長期化が一層進む中で、職員の士気を高め、組織活力を維持するためには、人事評価により職員の能力・実績を的確に把握した上で、その結果を任用、給与等に適切に反映するとともに、人材育成の観点からも活用することが重要

【対応】

- ・ 定年の引上げが円滑に行われるよう、人事院規則で定める事項等について検討・調整を行うなど、必要な準備を推進
- ・ 評語細分化等の人事評価制度の改正を踏まえ、昇任・昇格、昇給等の基準の改正に向け検討
- ・ 管理職員にはオンラインも活用した面談の確実な実施が求められる中、評価者向けの研修の充実等を図ることにより、各府省の人事評価を活用した人材育成を一層支援

＜国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出の内容＞

国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出の骨子

男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるための方策の一つとして、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、国家公務員法第23条の規定に基づき、国会及び内閣に対して意見の申出。あわせて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、人事院規則の改正等により、休暇の新設、休業等の取得要件緩和等を措置

1 育児休業の取得回数制限の緩和

育児休業を原則2回まで（現行：原則1回まで）取得可能とする

この原則2回までとは別に、子の出生後8週間以内に育児休業を2回まで（現行：1回まで）取得可能とする

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のために一体的に講じる休暇・休業等に関する措置

(1) 民間育児・介護休業法の改正内容を踏まえた措置

ア 子の出生後8週間以内の育児休業について請求期限を2週間前まで（現行：1月前まで）に短縮

イ アのほか、非常勤職員について次の措置

- ① 育児休業・介護休暇の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止
- ② 子の出生後8週間以内の育児休業の取得要件を緩和
- ③ 子が1歳以降の育児休業の取得の柔軟化

ウ 各省各庁の長等に対して次の措置等を義務付け

- ① 本人・配偶者の妊娠・出産等を申し出た職員に対する育児休業制度等の周知及び育児休業の取得意向の確認のための措置

- ② 育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置
- ③ 育児休業の取得状況の報告（人事院により公表）

(2) (1)のほか、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための措置

- ア 不妊治療のための休暇（原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設（有給）
- イ 育児参加のための休暇の対象期間を子が1歳に達する日まで（現行：産後8週間を経過する日まで）に拡大
- ウ ア及びイのほか、非常勤職員について次の措置
 - ① 育児時間・介護時間の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止
子の看護休暇・短期介護休暇の取得要件のうち、6月以上の継続勤務の要件を緩和
 - ② 配偶者出産休暇・育児参加のための休暇の新設（有給）
 - ③ 産前休暇・産後休暇の有給化
- エ 期末手当・勤勉手当における在職期間等の算定に当たっては、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないこととする

3 実施時期

- ・ 育児休業の取得回数制限の緩和及びこれを踏まえた措置（1、2(1)ア、イ②・③、(2)イ、エ）：民間育児・介護休業法の改正事項のうち育児休業の分割取得等に係る施行日に遅れず実施
- ・ 休暇の新設・有給化（2(2)ア、ウ②・③）：令和4年1月1日
- ・ 非常勤職員の休暇・休業等の取得要件緩和、各省各庁の長等に対する措置等の義務付け（2(1)イ①、ウ、(2)ウ①）：令和4年4月1日

(2) ラスパイレス指数について

令和2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101.8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57円(0.01%)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、その結果を人事管理の基礎として任用や給与に活用している。

昨年度は、行政職等の職員への査定昇給の拡大や、主幹教諭等を対象とした人事評価結果の勤勉手当への反映が開始されるなど、人事評価結果の更なる活用に着実に取り組んでいるところである。

一方、国においては、本年4月に「人事評価の改善に向けた有識者検討会」の報告書が公表され、国家公務員の人事評価制度に関する改善策が示された。その中では、職員の能力・実績をきめ細かく的確に把握するための評語区分の細分化や人材育成機能の強化のための面談の充実・役割強化等が挙げられている。

適切な人事評価結果に基づく人事管理の徹底は、職員一人一人の人材育成や士気高揚につながると同時に、組織全体の公務能率の向上に資するものであり、より複雑かつ高度化する市民のニーズに対応するための組織活力を維持・強化する観点からも非常に重要なものである。

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・研究されることを期待する。

また、障害者雇用については、本市に採用される職員の障害特性も多様化していることから、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より職場全体へ浸透させていくなど、勤務環境の整備にも一層取り組むことが重要である。

今後も引き続き、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。

(3) 定年の引上げについて

本年6月に国家公務員の定年を段階的に65歳まで引き上げる「国家公務員法等の一部を改正する法律」が成立した。

あわせて、国家公務員を基準として定年の年齢を定めている地方公務員についても同様の措置を講ずるため、「地方公務員法の一部を改正す

る法律」が成立し、定年が段階的に引き上げられることとなった。

本市においても、定年引上げの趣旨を踏まえ、改正法の施行日である令和5年4月1日に向けて、適切な対応を図る必要がある。

また、定年の引上げに伴う新たな人事・給与制度の構築に向けて、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検討・準備を進められたい。

(4) 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

ワーク・ライフ・バランスの推進は、子育てや介護など多様な生活背景を担う職員が、それぞれの意欲と能力を十分に発揮し、安心して職務を遂行するために重要な課題である。

本市においては、「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日以上の子次有給休暇」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おり、男性職員の育児休業取得率も年々増加しているところである。

また、新型コロナウイルス感染症への対策として活用されている「時差出勤（早出遅出）」や「テレワーク」は、仕事と生活の両立にも大いに資するものと考えらる。

任命権者においては、こうした取組の効果や課題等を十分に検証し、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たい。

なお、人事院は、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、育

児休業の取得回数制限を緩和するよう意見の申出を行うとともに、休暇・休業等に関する措置を一体的に講じることとしている。

本市においても、国や他都市の動向等を踏まえ、会計年度任用職員等の取扱いを含めて検討を進める必要がある。

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。

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、デジタル市役所の実現に向けたICTの活用による業務の効率化、柔軟な人員配置など、時間外勤務の削減のための取組が積極的に実施されているが、新型コロナウイルス感染症の影響により、依然として特定の部署において長時間の時間外勤務が発生しており、職員の健康被害が懸念される場所である。

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い、災害対応のほか、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、一部の部署又は職員に過重な負担を強いることがないよう、業務量に応じた人員配置や適切なマネジメントを図っていく必要がある。また、職員の業務の把握や削減等に努め、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、時間外勤務の適正管理及び削減により一層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の改善は、教職員の健康保持や教育の質の維持向上の観点から極めて重要であり、依然として全国的な課題となっている。

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、在校等時間の上限方針の設定など、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が、新型コロナウイルス感染症への対応も加わり、教職員に新たな負担が生じているところである。

教育委員会においては、これまでの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、引き続き、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。

また、今後も新型コロナウイルス感染症への継続的な対応が求められることから、各学校の実情に応じて、教職員が担うべき業務であるか否かをしっかりと整理し、どの学校においても、教職員が児童・生徒と向き合う時間を十分に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、令和元年度に策定した「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、「2040年には本市の職員に占める女性の割合も50%（行政職）となることが見込まれることから、管理職の比率は男女の比率に合わせていくことが望ましい」とし

て、2040年の女性管理職比率を40%とする長期的な目標を掲げており、これまで様々な取組を推進しながら、着実に女性管理職の比率を向上させてきているところである。

また、国においては、昨年12月に閣議決定された「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」としている。

今後も引き続き、女性職員の登用の更なる拡大のため、多様な職務経験の付与や能力開発支援など、長期的・計画的な人材育成の強化を行うとともに、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より一層進められたい。

(5) 心の健康づくりについて

心の健康づくりは、職員本人の健康保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。

本市においては、本年3月に「職員の心の健康づくりのための計画【第4期】」が策定され、「ストレスチェック」を活用した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）、円滑な職場への復帰と再発予防（三次予防）に重点を置いた取組が積極的に実施されるとともに、独自の取組である高ストレス職場への所属面談など、メンタルヘルス対策の更なる強化推進が図られたところである。

任命権者においては、今後とも、メンタルヘルス研修によるセルフケアやラインケアの推進、所属や医療機関等関係者間の連携強化を含め、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進められたい。

とりわけ、新型コロナウイルス感染症の影響もあって、職員が公私にわたりストレスを受けやすい環境が続く中、時差出勤やテレワークなど働き方の変化により、職員の健康状態の把握が難しくなるおそれもあることから、これまで以上にきめ細かな対応が望まれる。

(6) ハラスメントの防止について

ハラスメントは、職員の尊厳を傷つけるばかりでなく、職場環境を悪化させ、円滑な公務運営の妨げともなるものであり、組織全体でその防止に取り組む必要がある。

本市においては、各種研修の実施や相談窓口の拡充など、ハラスメント防止のための取組が継続的に実施されている。また、本年3月には「ハラスメント防止ハンドブック」が改訂され、管理監督者や職員のハラスメントに関する理解の一層の促進が図られたところである。

任命権者においては、研修等を通じて職員の理解を深めるとともに、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など、引き続き、ハラスメントのない職場環境づくりに向けた取組を進められたい。

(7) 公務員としての自覚をもって

本委員会は、これまでも重ねて不祥事の根絶に向けた取組の重要性について言及してきたところであり、任命権者においても、機会あるごとに綱紀粛正通知や倫理研修等が行われてきた。

しかしながら、多くの職員が、自然災害や新型コロナウイルス感染症への対応など厳しい勤務環境の中、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、誠に遺憾ながら、一部の職員

に公務員としての自覚を欠く行為が発生している。

任命権者においては、今後も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、昨年から導入された内部統制制度も活用しながら、不祥事を発生させない職場環境の整備に取り組む必要がある。

職員においても、一つの不祥事が市政全体に対する信頼を失墜させる結果に繋がることを改めて認識し、公務の内外を問わず、常に高い倫理観と全体の奉仕者としての自覚を持って行動していただきたい。