



職員の給与等に関する報告及び勧告

令和5年9月

北九州市人事委員会

北九行調第232号

令和5年9月15日

北九州市議会議長 鷹木研一郎様

北九州市長 武内和久様

北九州市人事委員会

委員長 高橋直人

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5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5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		9,982 人	4,746 人	平 均 年 齢		42.1 歳	44.5 歳
平均給与月額	給 料	347,946 円	351,016 円	平 均 勤 続 年 数		16.2 年	19.8 年
	扶 養 手 当	10,383 円	11,218 円	平 均 扶 養 親 族 数		0.8 人	0.9 人
	地 域 手 当	11,176 円	11,412 円	男 女 別 構 成 比	男	53.6 %	59.7 %
	小 計	369,505 円	373,646 円		女	46.4 %	40.3 %
	住 居 手 当	7,042 円	6,817 円	学 歴 別 構 成 比	大学卒	77.5 %	73.1 %
	管 理 職 手 当	7,317 円	9,610 円		短大卒	7.5 %	6.1 %
	小 計	14,359 円	16,427 円		高校卒	14.9 %	20.6 %
	計	383,864 円	390,073 円		中学卒	0.1 %	0.2 %

(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5年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423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5,500人 教育職、研究職、医療職、技能・労務職等54職種の約500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52.5%（昨年47.8%）、ベースアップを中止した事業所の割合は2.9%（同8.9%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%（同0.6%）となっている。

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		52.5	2.9	0.0	44.6
課長級		43.3	5.3	0.0	51.4

(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、定期昇給を実施した事業所の割合は91.5%（昨年91.6%）となっている。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30.6%（同38.6%）、減額となっている事業所の割合は3.0%（同2.7%）となっている。

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	91.5	91.5	30.6	3.0	57.9	0.0	8.5
課 長 級	72.8	72.8	26.7	0.9	45.2	0.0	27.2

(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3,670円(0.93%)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	398,457円	394,787円	3,670円 (0.93%)

(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0.09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)	337,325 円	280,743 円
	上半期(A2)	343,422	288,159
特別給の支給額	下半期(B1)	734,774 円	576,832 円
	上半期(B2)	794,529	641,443
特別給の 支給割合	下半期(B1/A1)	2.18 月分	2.05 月分
	上半期(B2/A2)	2.31	2.23
年 間 の 平 均		4.49 月分	

(注) 1 下半期とは令和4年8月から令和5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4年の期末・勤勉手当の支給月数は4.40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3.5%の増、大都市では3.5%の増、本市では3.4%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80世帯）の消費支出は、1世帯当たり277,305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、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律等に基づき、国会及び内閣に対して、公務員人事管理について報告し、一般職の職員の勤務時間について勧告するとともに、一般職の職員の給与について報告及び勧告を行った。

その概要は、次ページのとおりである。

参照 参考資料4 人事院勧告の骨子

(2) ラスパイレス指数について

令和4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。

公務員人事管理に関する報告

社会経済情勢や国際情勢が激変する中、国民の利益を守り世界最高水準の行政サービスを提供し活力ある社会を築くため、行政は経営管理能力を高め、公務組織の各層に有為な人材を誘致・育成することが不可欠

01

公務組織を支える
多様で有為な人材の確保の
ための一体的な取組

- ✓ 民間人材の積極的誘致
(経験者採用・官民人事交流の促進、
オンボーディング研修の拡充)
- ✓ 採用試験の実施方法の見直し
- ✓ 採用時給与水準の改善や
役割・活躍に応じた給与上昇の拡大

02

職員個々の成長を通じた
組織パフォーマンスの
向上施策

- ✓ 若手職員対象のキャリア支援研修等
の拡充
- ✓ 兼業の在り方の検討
- ✓ デジタルを活用した人事管理推進
- ✓ 役割・活躍に応じた処遇や人事配置の
円滑化に資する給与上の取組

03

多様なワークスタイル・ライフ
スタイル実現とWell-beingの
土台となる環境整備

- ✓ フレックスタイム制等の見直し、勤務間
のインターバル確保、テレワークガイド
ライン策定
- ✓ テレワーク関連手当の新設等
- ✓ 超過勤務の縮減、公務版の「健康経営」
の推進等、ゼロ・ハラスメントへの取組

異なるバックグラウンド、キャリア意識、人生設計を持つ
職員一人一人が躍動でき、Well-beingが実現される公務を目指す

給与に関する勧告・報告 ～過去5年の平均と比べ、約10倍のベースアップ～

初任給を引上げ(高卒:約8%[12,000円] 大卒:約6%[11,000円])、ボーナスを0.10月分引上げ、在宅勤務等手当を新設
【官民較差】3,869円[0.96%]→いわゆる「ヘア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると、月収で約2.7%、年収で約3.3%の給与改善

- ✓ **月例給** 初任給を始め若年層に重点を置いて俸給表を引上げ改定
【平均改定率】1級[係員] 5.2%、2級[主任等] 2.8% 等 【勧告後の本府省大卒初任給】総合職 249,640円、一般職 242,640円
- ✓ **ボーナス** 年間 4.40 月分 → 4.50 月分 期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに 0.05月分引上げ
- ✓ **手当新設** テレワーク中心の働き方をとする職員について、光熱・水道費等の負担軽減のため、在宅勤務等手当を新設
【月額:3,000円】
- ※ 月例給は本年4月分の民間給与、ボーナスは直近1年間(昨年8月～本年7月)の民間の支給状況を調査して、官民比較を実施
- ※ 過去5年の官民較差の額及び率の平均は、約360円(約0.1%)。大卒・高卒の初任給をともに10,000円を超えて引き上げるのは、平成2年以来33年ぶり
官民較差の額3,869円は、平成6年の3,975円以来、29年ぶりの水準。官民較差の率0.96%は、平成9年の1.02%以来、26年ぶりの水準

勤務時間に関する勧告

フレックスタイム制を活用した「勤務時間を割り振らない日」の対象職員の拡大

- ✓ フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日
(ゼロ割振り日)を設定可能に
- ✓ 現在、育児介護等職員に認められている措置を、一般の職員に拡大するもの
- ✓ 令和7年4月1日施行

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3,670円(0.93%)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、基本的な給与である給料の水準改定に充てることとが適当である。

(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、全体的な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。

また、人事院は、医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師等に対する初任給調整手当の改定について勧告しており、本市においても同様の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) 在宅勤務等手当について

本年、人事院は、新たに在宅勤務等手当を設け、支給される職員については、通勤手当に関し所要の措置を講ずることを勧告した。

本市においては、上記内容や他都市の動向などを勘案し、本市職員の実態を踏まえながら、在宅勤務等手当の新設等について、検討する必要がある。

(3) これからの給与制度について

本年、人事院は、公務員人事管理に関する報告において、「公務組織を支える多様で有為な人材の確保のための一体的な取組」、「職員個々の成長を通じた組織パフォーマンスの向上施策」、「多様なワークスタイル・ライフスタイル実現と Well-being の土台となる環境整備」について言及した。これらの中では、人材確保を支える処遇、職員の役割・貢献に応じた処遇等の実現など、令和6年に向けた給与制度のアップデートの骨格案も示されたところである。

本市においては、国や他都市の動向を注視しつつ、本市の実情に応じた、給与制度の在り方について、調査・研究を進める必要がある。

(4) 多様で有為な人材の確保等について

社会情勢が急速に変化し続ける中、行政の直面する課題も複雑化・高度化している。こうした課題に対応していくためには、公務組織も求められるニーズに応じた活力のある組織であり続ける必要がある。

そのためには、時代の先を見通しながら、考え、変化に対応していくことができる、多様で有為な人材を継続的に確保していくことが求められている。

一方、社会情勢の急速な変化は、様々な価値観や働き方を生み、雇用の流動性を高めており、民間のみならず、国、他の地方公共団体等との間における人材獲得競争も激しさを増している。

国においては、国家公務員採用試験の申込者数が減少傾向にあるなど、公務における人材の確保は厳しい状況にあることから、採用試験の改革に取り組んでいる。加えて、様々な経験や高度な専門性を有する人材をより一層公務に誘致し、確保することが不可欠であるとして、新たな取組も検討している。

本市においても、申込者数の減少傾向等がみられることから、確保が困難な職種については秋季試験を実施するなど、試験制度を適宜見直しているところである。

こうした傾向や取組は、他都市も同様であり、多様で有為な人材の確保は、公務全体において喫緊の課題となっている。

変化の時代における多様で有為な人材の確保には、公務職場の魅力を高めて、働きたい職場として選ばれる組織に変えていく必要がある。そのためには、職員が生き生きと働き続けることができる職場環境を整備することが不可欠であり、これは多様で有為な人材を惹きつける循環につながっていく。さらに、この好循環を、活力ある組織として在り続け

るための原動力とすることが肝要である。

また、社会全体のデジタル化や公務におけるDX（デジタル・トランスフォーメーション）の推進が重要課題となる中、生成AIなどの革新的技術の登場により、職員に求められるスキルも高度化・多様化していることから、今後は、こうした新技術を活用していくためのスキルアップにつながる研修や支援を充実させることも必要である。

人事委員会においては、今後も引き続き、国や他都市の動向を注視しながら、本市の実態及び変化の時代に応じた採用試験制度を研究し、その在り方を見直していく。任命権者においては、多様で有為な人材から選ばれる魅力ある職場環境づくりに取り組まれるとともに、必要とされる能力やマインドの向上につながる研修等を通じた職員の育成や、スキルアップした職員がより困難な職務へと挑戦していくことを後押しするような仕組みづくりに努められたい。また、より複雑化・高度化する行政課題に、的確に対応できる様々な経験や高度な専門性を有する人材の積極的な登用等についても研究を進められたい。

(5) 人事評価制度について

本市では、地方公務員法の趣旨に則り、職員の能力と実績を公正に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、任用や給与に活用することで、適切な人事・給与制度の実現に取り組んでいる。

適切な人事評価結果に基づく人事管理は、職員一人一人の人材育成や士気高揚につながり、組織全体の公務能率や活力を向上させる観点から重要である。

そのような中、評価結果の昇給区分への反映に関し、教育職等の一部で行政職等と異なる取扱いとなっているものがあるため、法の趣旨、導

入済みの本市の行政職等との均衡、他都市の状況等を踏まえ、一層の活用に向けて、具体的な検討を進めていく必要がある。

任命権者においては、今後も引き続き、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。

(6) 障害者雇用について

障害のある職員が活躍するためには、障害のある職員一人一人が能力を有効に発揮できるよう、全市を挙げて取り組んでいくことが重要である。本市では、北九州市障害者計画の基本理念を踏まえ、「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)」を各任命権者で策定し、この計画に基づき、任命権者間で互いに連携しながら、外部講師を招聘した研修や、計画の実施状況等に関する意見交換など、障害のある職員のみならず、すべての職員にとって働きやすい職場づくりに取り組んでいる。

本市の障害者採用選考は、令和元年度から対象を「身体障害者」だけでなく「知的障害者」、「精神障害者」にも拡大し、令和2年度からは会計年度任用職員の採用選考を実施するなど、本市で採用される障害のある職員の障害特性や雇用形態は多様化している。

今後も、障害のある職員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により浸透させていくとともに、勤務している職員の実態も踏まえた働き続けられる勤務環境の整備や職務の調整等に取り組むなど、国や他都市の取組も参考に、障害者雇用の促進について、引き続き調査・研究を進められたい。

(7) 会計年度任用職員について

会計年度任用職員制度は、行政ニーズの多様化に対応し、公務の能率的かつ適正な運営を推進する役割を担っており、給与等の勤務条件について、適切な措置が講じられる必要がある。会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給や、その際の人事評価の活用などについて、地方自治法等の改正趣旨や他都市の状況、本市の実情等を踏まえて適切に対応されたい。

(8) 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

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」及び「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」に基づく取組が積極的に行われ、仕事と生活の両立を支援する様々な制度が整備されており、男性職員の育児休業取得率は、近年大幅に上昇している。

任命権者においては、職員にとって必要な制度が十分に活用されるよう、業務の割振りや代替人員の確保など、制度を利用する職員だけでなく周囲の職員や当該職場全体への配慮を行い、制度をより利用しやすい職場環境の整備に努められたい。

新型コロナウイルス感染症対策を契機に、社会全体で多様で柔軟な働き方への関心が高まり、本市においても、時差出勤（早出遅出）やテレワークの活用が進められてきた。多様で柔軟な働き方の実現は、育児や介護、自己啓発など様々な事情を抱える職員が、それぞれの能力を十分に発揮し安心して働き続けることができる職場環境の整備のために重要であり、業務継続性の確保の観点からも有効である。任命権者においては、職場の実情や業務内容に応じて、引き続き、多様で

柔軟な働き方を推進されたい。

また、人事院は、多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする取組として、フレックスタイム制の見直し、勤務間のインターバル確保等について報告を行い、このうち勤務間インターバルについては人事院規則に新たな努力義務の規定を設け、令和6年4月の施行を目指すとした。

本市においても、勤務間インターバルの確保は、勤務時間等の臨時的割振り変更や時間外勤務削減の取組など、現行制度の活用や取組の推進により一定程度可能と考えられるところである。これらの取組を進めつつ、国や他都市の動向も注視しながら、本市の実情を踏まえた勤務間インターバルを確保する措置について研究されたい。この場合においては、職員の勤務形態が安定的な行政サービスや公務の適切な運営に与える影響にも十分配慮することが必要である。

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、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、勤務時間管理の徹底など、時間外勤務削減のための様々な取組が実施されているが、昨年度は、新型コロナウイルス感染症対応に加え、これまで中止や縮小が続いていた各種催しの再開、新規事業の開始等もあり、一部の部署において長時間の時間外勤務が見られた。

任命権者においては、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い、災害対応や法改正、新規事業等に伴い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、業務負担の平準化及び業務量に応じた適正な人員配置を行う必要がある。

また、所属長においては、職員の業務の量や進捗を正しく把握し、職員に命令しないまま職場内外において時間外勤務を行わせることのないよう、適切なマネジメントを行い、勤務時間の適正管理及び時間外勤務の削減に取り組まれない。

ウ 教職員の長時間労働の改善について

本市教育委員会においては、「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」の実施、在校等時間の上限の設定などの様々な取組が進められており、本年2月には、「学校における業務改善プログラム」の改定（第3版）が行われた。

在校等時間は、令和元年度と比較して令和3年度は減少するなど、業務改善の取組に一定の成果が見られるところであるが、令和3年度の調査において、現在の仕事が多忙だと感じる教職員の割合は9割を超えており、教職員の厳しい勤務環境が改善されているとは言い難い状況にある。

教職員の恒常的な長時間労働が社会問題化して久しく、学校では教職員の熱意や使命感に支えられて業務が行われている。また、教員採用試験の倍率は全国的に低下し、休職等に伴う年度途中の欠員補充も行えないなど深刻な教員不足が生じており、人材の安定的確保の観点からも、長時間労働の改善は最優先すべき課題である。

教育委員会においては、引き続き、学校現場の特殊性も踏まえつつ、

教職員が担う業務の明確化を進め具体的な負担軽減につなげるとともに、一部の教職員に負担が集中することのないよう、業務改善や体制の整備に取り組まれない。

また、管理職においては、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ことがないように注意を払うとともに、出退勤時刻の適正な登録を徹底するなど、教職員の勤務時間や業務量を正しく把握した上で、教職員が本来業務に注力できる環境の整備に取り組まれない。

現在、中央教育審議会には、質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について諮問が行われ、教職調整額の在り方等を含む教師の処遇改善等について審議が行われている。本年8月には、同審議会の特別部会が、教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策に関し提言を行ったところである。教員の処遇改善は、人材の安定的確保、ひいては教育の質に直結する問題であることから、任命権者においては、引き続き、審議の方向を注視し、適宜必要な措置を講じられたい。

エ 女性職員の活躍推進について

本市では、平成20年に「女性活躍推進アクションプラン」を策定して以来、平成28年に施行された女性活躍推進法に先立って、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）に取り組んできた。

その後、女性活躍とワーク・ライフ・バランスの推進に一体的に取り組むため、令和元年に「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」を策定し取組を進めてきた。その結果、女性の登用に関する実績値において、令和5年度には、「女性役職者比率（係

長以上)」は23.8%（目標値23%）、「女性役職者比率（課長級以上）」は17.8%（目標値15%）となり、いずれも目標を達成できている。

女性職員の登用の更なる拡大を図るためには、昇任後の業務遂行に対する不安や仕事と生活の両立に対する不安などの解消を図り、昇任意欲の向上につなげるため、より一層、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必要である。

任命権者においては、令和4年度に行われた職員意識アンケートの結果やこれまでの取組なども踏まえた上で、必要となるポジティブ・アクションを検討し、次期計画を策定されたい。

加えて、性別にかかわらず、様々な背景を抱える職員一人一人が働き続けることのできる環境で、成長を実感しながら活躍していくことのできる組織となるよう、今後も引き続き、国や他都市の事例も参考に調査・研究を進められたい。

(9) 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。

本市では、「職員の心の健康づくりのための計画（第4期）」に基づき、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）、円滑な職場復帰と再発予防（三次予防）の3段階で状況に応じた取組が進められてきたところであるが、近年、メンタルヘルス不調による休職者は、やや増加している。

新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けが変更され、社会

活動の活発化に伴うイベントの再開など業務内容の変化や業務量の増加により、新たなストレスの増加も懸念されるところである。

メンタルヘルス不調の要因は、多岐にわたり複合的であることが多いが、業務内容や職場環境に起因するものについては、任命権者において職員の健康状況を把握し、高ストレス者の医師面接の利用促進等、ストレスチェックの更なる有効活用を行うなど、職場のストレス要因の軽減・除去に取り組むことが必要である。

また、今後、定年の引上げに伴い 60 歳以上の職員が増加することも踏まえ、高齢層職員も含めた全ての職員が、心身ともに健康で安心して働くことができる職場づくりに積極的に取り組まれない。

(10) ハラスメントの防止について

任命権者においては、これまでもハラスメント防止要綱の制定・改正、各種研修の実施や相談窓口の拡充などの取組が実施されてきたところであるが、本委員会に寄せられる苦情相談では、毎年度、ハラスメント等の職場の人間関係に関するものが最も多く、また、令和4年度に行われた職員意識アンケートにおいては、ハラスメントを受けた又は見たとの回答が3割を超えている。

ハラスメントは、職員の人格や尊厳を傷つけ心身に悪影響を及ぼすだけでなく公務能率の低下や職場環境の悪化を招くものである。任命権者においては、誰もが加害者にも被害者にもなり得るとの認識に基づき、組織としてハラスメントの防止と排除に徹底して取り組む必要がある。

特に、パワー・ハラスメントの防止については、管理監督者の役割が極めて重要であり、管理監督者は自らの言動に一層の注意を払うとともに、問題が発生した際は安易に個人間のトラブルとして見過ごすことな

く、組織の問題として迅速に対応することが求められる。

また、ハラスメントには様々な種類や態様がある。人事院の報告においても触れられた、行政サービスの利用者等による業務の範囲や程度を明らかに超える言動など組織外からのハラスメントや、性的指向及びジェンダーアイデンティティに関するハラスメントを含め、各種ハラスメントを防止し排除する観点から、任命権者においては、国や他都市の取組も参考にしつつ、研修による意識啓発等により、ハラスメントのない職場環境づくりを推進されたい。

(11) 公務員としての自覚をもって

本委員会は、これまでも重ねて服務規律の確保に向けた取組の重要性について言及し、任命権者においては、機会あるごとに綱紀肅正通知の発出や倫理研修等による不祥事防止の取組が行われてきたところである。

複雑化・高度化する行政課題への対応など、多くの職員が職務に精励する一方で、依然として、一部の職員による公務員としての自覚を欠く行為は後を絶たず、市政と職員全体への信頼を大きく傷つけ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の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、引き続き、あらゆる機会を通じ、職員の倫理意識の高揚、法令遵守の徹底及び服務規律の確保に努めるとともに、内部統制を機能させ事務の適正な執行を確保し、不祥事の防止・根絶に全力で取り組まされたい。

職員各位においても、職務の内外を問わず高い倫理観を持ち、全体の奉仕者であることを強く自覚して行動し、市民の信頼に答えていただきたい。

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 実施時期については、令和5年4月1日とすること。