



職員の給与等に関する報告及び勧告

令和8年9月

北九州市人事委員会

北九行調第326号

令和8年9月17日

北九州市議会議長 中村義雄様

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。

報告及び勧告

別紙第1 報告	1
1 給与勧告の基本的考え方	1
2 職員の給与等の状況	2
3 民間給与等の状況	3
4 民間給与との比較	5
(1) 給与の較差	5
(2) 期末・勤勉手当（特別給）	6
5 物価及び生計費	6
6 国家公務員の状況	7
(1) 人事院による報告・勧告について	7
(2) ラスパイレス指数について	7
7 むすび	10
(1) 本年の給与改定について	10
(2) その他諸手当について	11
(3) 新たな給与体系等について	11
(4) 多様で有為な人材の確保等について	12
(5) 意欲と成長を促す人事評価制度について	14
(6) 障害者雇用について	15
(7) 北九州市職員の働き方について	15
(8) 心の健康づくりについて	21
(9) ハラスメントの防止について	21
(10) 公務員としての自覚をもって	23
別紙第2 勧告	24

参考資料

1 北九州市職員給与関係資料

令和8年北九州市職員給与等実態調査の概要	25
第1表 平均給与月額	27
第2表 給料表別平均給与月額	28
第3表 性別、学歴別人員構成	30
第4表 給料表別平均年齢、平均勤続年数	32
第5表 年齢階層別人員構成	33
第6表 給料表別、級別、号給別人員分布	43
第7表 扶養手当を受ける職員数とその扶養親族数	63
第8表 住居手当の支給状況	64
第9表 60歳以上の職員の適用給料表別、級別人員	65

2 民間給与関係資料

令和8年職種別民間給与実態調査の概要	67
第10表 産業別、企業規模別調査事業所数	68
第11表 職種別、学歴別初任給	69
第12表 企業規模別、職種別、学歴別給与額等	70
第13表 民間における初任給の改定状況	78
第14表 民間における賞与の配分状況	78
第15表 民間における国内異動に係る手当等の支給状況	79
第16表 民間における定年制の状況	80
第17表 定年年齢を60歳から引き上げた事業所における一定年齢到達を理由とした給与減額の状況	80
第18表 定年年齢を60歳から引き上げた事業所のうち、60歳で給与を減額している事業所における60歳を超える従業員の年間給与水準	80

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、昨年 9 月 24 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、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 職員の給与等の状況

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10給料表の適用を受けている。これらの職員について、本委員会が実施した「令和8年北九州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 職員の給与等の概要

（令和8年4月1日現在）

項 目 職 員			項 目 職 員		
行 政 職			行 政 職		
職 員 数		9,687 人 (10,134 人)	平 均 年 齢		41.7 歳 (42.5 歳)
		4,533 人 (4,790 人)			43.9 歳 (44.8 歳)
平均給与月額	給 料	377,204 円 (374,191 円)	平 均 勤 続 年 数		15.8 年 (16.6 年)
	扶 養 手 当	10,809 円 (10,493 円)	平均扶養親族数		0.8 人 (0.8 人)
	地 域 手 当	16,034 円 (15,888 円)	男 女 別	男	52.5 % (52.9 %)
	小 計	404,047 円 (400,572 円)		女	47.5 % (47.1 %)
	住 居 手 当	7,323 円 (7,127 円)	学 歴 別	大 学 卒	79.2 % (78.4 %)
	管 理 職 手 当	7,365 円 (7,277 円)		短 大 卒	6.5 % (6.9 %)
	小 計	14,688 円 (14,404 円)		高 校 卒	14.2 % (14.6 %)
	計	418,735 円 (414,976 円)		中 学 卒	0.1 % (0.1 %)
		414,766 円 (410,195 円)	構 成 比		0.2 % (0.2 %)

（注）1 再任用職員（定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員及び暫定再任用短時間勤務職員をいう。以下同じ。）及び特定任期付職員は含まれていない。

2 （ ）内は、定年引上げに伴い給料月額7割措置の適用を受ける職員を含めた数値である。

参照 参考資料1 北九州市職員給与関係資料

3 民間給与等の状況

本委員会は、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8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100人以上で、かつ、事業所規模50人以上の市内の366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129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4,000人 教育職、研究職、医療職、技能・労務職等54職種の約600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65.4%（昨年65.4%）、ベース改定を中止した事業所の割合は0.0%（同0.0%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.9%（同0.0%）となっている。

第3表 民間における給与改定の状況

項 目 役職段階	ベースアップ	ベース改定中止	ベースダウン	ベース改定の 慣行なし
	%	%	%	%
係 員	65.4	0.0	0.9	33.7
課 長 級	60.0	0.0	0.8	39.2

（注） ベース改定慣行の有無が不明及びベース改定の実施が未定の事業所を除く事業所数を100とした割合である。

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88.6%（昨年89.0%）となっている。昇給額については、昨年と比べて増加している事業所の割合は24.6%（同28.7%）、減少している事業所の割合は4.5%（同6.8%）となっている。

第4表 民間における定期昇給の実施状況

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
		定期昇給額・率は昨年に比べて					
		増加	減少	変化なし			
係 員	% 88.6	% 88.6	% 24.6	% 4.5	% 59.5	% 0.0	% 11.4
課 長 級	79.3	79.3	24.3	2.7	52.3	0.0	20.7

（注） 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びペース改定と定期昇給を分離することができない事業所を除く事業所数を100とした割合である。

4 民間給与との比較

(1) 給与の較差

前記2、3の北九州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、職員にあっては行政職、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、その較差を算出した。

その結果、第5表に示すとおり、職員の給与が市内民間事業所の従業員の給与を8,485円(2.02%)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 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)	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	428,445円	419,960円	8,485円 (2.02%)

- (注) 1 職員の平均年齢は44.6歳、平均勤続年数は19.8年である。
 2 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。
 3 職員の給与は、令和8年4月から国に準じ地域手当を3%から4%に改定した額となっている。

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年間に於いて、市内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、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	
平均所定内 給与月額	下半期 (A1)	378,589	円
	上半期 (A2)	394,878	
特別給の支給額	下半期 (B1)	878,072	円
	上半期 (B2)	938,545	
特別給の 支給割合	下半期 (B1/A1)	2.32	月分
	上半期 (B2/A2)	2.38	
年 間 の 平 均		4.70	月分

(注) 下半期とは令和 7 年 8 月から令和 8 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。

備 考 職員の令和 7 年の期末・勤勉手当の支給月数は 4.65 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 1.4% の増、大都市では 1.5% の増、北九州市では 1.0% の増となっている。

また、同省の家計調査における本年 4 月の北九州市における二人以上の世帯の消費支出は、1 世帯当たり 258,287 円である。

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、一般職の職員の給与について報告及び勧告を行った。

その概要は、8、9ページのとおりである。

(2) ラスパイレス指数について

令和7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北九州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とした北九州市職員の指数は102.1である。

国家公務員の挑戦を支える人材マネジメントの実現に向けて

1. 実力本位で活躍できる公務

- ◆ 本府省幹部職員等を対象とした人事制度の骨格 【令和9年夏に具体的な内容を報告】
- ✓ 職務・職責をより重視した給与体系、民間企業との人材獲得競争で見劣りしない給与水準に
- ✓ 能力・実績に応じた人事運用を更に徹底するため、昇任時の見極めスキームを見直し
- ✓ 民間企業の管理監督者と同様に、勤務時間にとられない勤務を可能とする制度の導入
- ※ その他の職員についても、年齢にかかわらず、役割・貢献に応じた処遇となるよう、今後も制度の見直し

2. 働きやすさと成長が両立する公務

- ◆ 転勤の経済的負担の軽減
 - ✓ 単身赴任者が否かにかかわらず、転居を伴う転勤を行う職員への手当の新設
- ◆ 働きやすい環境の整備
 - ✓ 月100時間等の上限を超える超過勤務の最小化に向け、伴走支援の対象府省を拡大
- ◆ 柔軟な働き方の推進
 - ✓ 事由を問わない年7日の無給休暇の新設
 - ✓ フレックスタイム制のコアタイムの柔軟化
- ◆ 「成長できる職場」の整備
 - ✓ 「スキル一覧」を活用した人材育成

3. 誰もが挑戦できる開かれた公務

- ◆ 採用試験等の見直し
 - ✓ 基礎能力試験へのCBT方式(オンライン試験)の導入
 - 【対象】
 - ・令和9年度経験者採用試験
 - ・令和10年秋の総合職教養区分【予定】
 - ・令和11年春の総合職全区分【予定】
 - ✓ 技術系人材の確保に向けて、特定の資格を有する者を、試験によらず採用できる範囲を拡大
- ◆ アルムナイ人材を含む専門人材等の採用の推進
 - ✓ 専門人材等の情報を集約した人材プールの整備・活用

4. 高い使命感とやりがいを持って働ける公務

- ◆ 「選ばれる」公務職場の実現に向けた公務のブランディング推進
 - ～ブランドメッセージ「国のミライをつくる、唯一無二の挑戦がある」～
- ◆ 国家公務員行動規範の更なる浸透

国家公務員行動規範

- 「国民を第一」に考えた行動
- 「中立・公正」な立場での職務遂行
- 「専門性と根拠」に基づいた客観的判断

令和8年 人事院勧告・報告の概要

● 職員の給与の改定(勧告・報告)

高水準のベースアップ 【令和8年4月実施】

民間給与の状況を反映し、令和7年並みの高水準【官民較差:15,056円(3.51%)】

※令和8年4月分の民間給与を調査して比較

- 業務遂行において重要な役割を担っている中堅層以上の職員について令和7年を上回る改定
 - ※ 行政職俸給表(一)の平均改定率は、3.3% (モデル試算した定期昇給分を加えると月収で約4.9%の給与改善)
 民間の動向や人材確保の重要性を踏まえ、初任給を引上げ(総合職・一般職ともに9,500円の引上げ)
- 民間の再雇用者の状況を踏まえ、再任用職員の月例給を改善(行政職俸給表(一)の平均改定率8.5%)

転勤に伴う経済的な負担の軽減等に関する手当

- 転居に関する手当の新設 【令和9年4月実施】
 - 転居を伴う転勤を行った職員を広く対象とする手当を新設(距離区分に応じて手当額を設定)
 - 例 東京から大阪に異動する場合の手当額(年額) 約22万円【単身赴任者は約49万円】
 - ※単身赴任者には別途、二重生活の生計費を補助する基礎額(年間36万円)を支給
- 広域異動手当の支給割合の引上げ 【令和8年4月実施】
 - 広域的な異動に対する給与上のインセンティブ向上のため支給割合を引上げ(距離区分に応じ、5%・10%→8%・16%)

ボーナスの引上げ

年間 4.65月 → 4.70月(期末手当及び勤勉手当に均等に配分)【令和8年4月実施】※直近1年間の民間の支給状況を調査して比較

- 特定任期付職員の勤勉手当の見直し 【令和9年4月実施】
 - 高い成績率を適用可能とすることで高度の専門性を有する人材の給与水準を確保(最高で年間約3,380万円)

● 職員の勤務時間及び休暇の改定(勧告)【令和9年4月施行】

※ 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の改正

無給休暇の新設

- 全ての職員が事由を問わず、年7日取得できる無給休暇を新設 ※休暇中の給与は支給しない

活用イメージ

➤ 日単位の無給休暇

介護に至る前の親の体調変化や、災害等で生じた住居の損壊等に対応する職員などが、既存の休暇の付与日数を超えて勤務できない場合のセーフティネットとして活用

➤ 時間単位の無給休暇

いわゆる「小1の壁」や、妊娠の初期・後期の体調変化等に直面した職員などが、一定の期間、短時間勤務を行うために活用

代休日の指定等の見直し

- 休日に勤務した場合に取得できる代休日について、休日勤務が1日に満たない場合でも指定可能とする見直し等を実施

● 国家公務員災害補償法の改正(意見の申出)【令和9年4月施行】

遺族補償年金の受給資格要件等の見直し

- 労災保険法一部改正法(令和8年7月成立)の内容を踏まえ、職員と死別した配偶者が夫である場合にのみ課せられた遺族補償年金の受給資格要件を撤廃

7 むすび

(1) 本年の給与改定について

北九州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、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、令和8年4月における職員の給与は、民間従業員の給与を8,485円(2.02%)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が適当である。なお、人事院は、民間における再雇用者の月例給を踏まえ、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員に適用される基準俸給月額について勧告しており、本市においてもこれを考慮する必要がある。

(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、人材確保・定着の観点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、市に

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) その他諸手当について

本年、人事院は、転居を伴う転勤を行った職員に対する経済的負担の軽減のため、転居に関する手当を新たに設けること等を勧告している。本市においては、国の改定内容や他都市の動向などを勘案し、本市の実情に応じた措置を検討されたい。

また、人事院は、任期が相当長期にわたる非常勤職員について扶養手当及び住居手当に相当する給与の支給に努めることとしている。本市においても、会計年度任用職員の手当について、国や他都市の動向を注視し、市の実情等を踏まえて対応を検討されたい。

(3) 新たな給与体系等について

本年、人事院は、公務員人事管理に関する報告において、激しい人材獲得競争を踏まえ、優秀な人材が魅力を感じる人事制度を実現する必要があるとし、「実力本位で活躍できる公務」の実現に向け、先行実施する「本府省幹部職員等を対象とする人事制度見直し」の骨格等を示している。具体的には、他の職員に先行して本府省幹部職員等を対象とした「職務・職責をより一層重視した給与体系」などについて言及し、令和

9年夏に具体的な内容を報告することとしている。また、本府省幹部職員等に限らず、能力・実績がより処遇に反映されるよう必要な制度の見直しを行っていくとしており、60歳前後の給与水準についても、シニア職員の人事管理に関連する制度と一体的な検討を加速していくとしている。

従来から、北九州市においては、地方公務員法上の均衡の原則により、職員の給与制度は、公務としての近似性・類似性を重視し、国家公務員の給与制度に準拠することを基本的な考え方としており、本年の人事院の報告で示された内容や、今後の国の動向を注視しつつ、本市の実情に応じた職務・職責重視の給与制度の在り方等について、引き続き調査・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

少子化に伴う生産年齢人口の減少や労働市場の流動化といった人材の供給構造の変化に加え、若年層を中心とした就業意識や働き方の多様化が進展する中、民間・公務を問わず、本市を取り巻く人材確保の環境は一層困難な状況となっている。

このような中、本委員会はいまでも、多様な人材が受験しやすい環境を整備するため、多くの民間企業の採用試験で実施されている基礎能力検査の導入、春季・秋季卒の採用試験の実施、DX化など、採用試験制度の見直しに継続的に取り組んできた。近年では、令和7年度において、一部技術区分の受験可能年齢の引下げや大学卒業までの採用等を猶予する制度のほか、行政経験区分を新設した。さらに令和8年度においても一部技術区分の受験可能年齢のさらなる引下げやこれに伴う採用猶予期間の拡大など、社会情勢の変化を的確にとらえた採用制度へのアップデート

ートを図っている。

これらの取組により、令和7年度及び令和8年度の春季卒・通常卒の試験区分において申込者数が増加に転じるなど、一定の明るい兆しが見え始めている。こうした取組の成果が今後も持続できるよう、採用状況を経年で評価・分析するとともに、アンケート等を通じて把握した受験者の志向などを試験制度に反映させるなど、多様で有為な人材を安定的に確保できる採用制度への改善を今後も進めていく。

また、令和7年度から実施しているカムバック採用選考は、本市での実務経験や公務外で培った多様な知見を再び市政に活かすことができる有効な人材確保策の一つであり、本委員会としても、引き続き任命権者と連携し、推進を図っていく。

人材の確保が全国的に深刻な課題となっている技術職については、民間企業の動向や、国が検討を進めている新たな採用手法なども注視しつつ、効果的な対応策を引き続き検討していく必要がある。

また、採用猶予制度の新設・拡充を踏まえ、試験合格後も辞退防止に向けた継続的かつ計画的な働きかけを行うなど、将来の採用へと確実に結び付ける取組が今後一層重要となる。

さらに、優秀な人材を確保し定着させるためには、採用後のサポートや離職防止策も不可欠である。採用された新規学卒者や多様な職務経験を有する人材が、円滑に公務職場に適応し、高い意欲を持って能力を十分に発揮できるよう、任命権者においては、研修の充実に加え、管理職によるきめ細かなアドバイスやコミュニケーションなど、職場内におけるサポート体制の強化を図り、組織全体で職員を育成・定着させる環境整備に一層取り組まれない。

(5) 意欲と成長を促す人事評価制度について

複雑高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを将来にわたって提供し続けるためには、職員一人ひとりの能力開発を促し、やりがいと意欲を引き出す人事・給与制度の実現が不可欠である。

本市においては、令和7年3月に策定した「北九州市人財戦略」に基づき、能力・実績の反映や職員のエンゲージメントの向上につながる取組等が進められている。この方向性に沿って、令和8年冬季より、勤務成績の勤勉手当への反映を全職員へ拡大する見直しを行うこととしている。また、フォロー加算制度（通称「ありがとう手当」）が今年度から導入され、組織を献身的に支える職員や円滑な業務運営に寄与する職員の頑張りに光を当て、きめ細かく報いるための仕組みづくりが進展している。

こうした制度の改正を職員のモチベーション向上や人材育成に確実につなげるためには、人事評価に対する職員の納得性を高めることが極めて重要である。評価者である管理職は、日常的なコミュニケーションを通じて信頼関係を構築するとともに、期首・期末等の面談において、丁寧なフィードバックや期待する役割の共有を行い、職員の自律的な成長を促す的確なマネジメントに努められたい。

同時に、こうしたマネジメントの最前線に立つ管理職への支援も不可欠である。管理職に対する丁寧な制度周知や評価者研修の充実など、評価者を多角的にサポートする組織的な取組を併せて推進されたい。

任命権者においては、これら一連の見直しは、職員の資質、能力及び執務意欲の向上という人事評価制度の本来の意義に深く資するものとなるよう、制度の効果や課題について不断の検証を行うとともに、組織全体の活力向上へと確実に結実させるための適正な運用に尽力されたい。

(6) 障害者雇用について

北九州市では、障害のある職員一人ひとりがその障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮し、いきいきと活躍できる職場環境を構築するため、令和7年度から令和11年度までを計画期間とする「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）」を策定し、全市を挙げて取り組んでいる。

同計画では、雇用率、定着率、満足度の3つの目標を掲げており、今後もこれらの目標を継続的に達成するためには、障害のある人の採用手法や公務職場における活躍の場の創出、障害特性や希望を踏まえた職務の選定、職員一人ひとりに合わせたキャリア形成支援等が不可欠である。

任命権者においては、今後も合理的配慮に対する理解の浸透や働きやすい勤務環境の整備など、障害者雇用の促進に向けた調査・研究を進められたい。

(7) 北九州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、性別や年齢、子育てや介護等の状況にかかわらず、職員がその能力を発揮し、職務を遂行するために必要な取組であり、組織としての能率や公務の魅力向上、離職防止にもつながるものである。

北九州市においては、これまで、全ての職員が安心して仕事と生活を両立しながら、仕事のやりがいを感じ、意欲を向上することができるよう、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた様々な取組が実施されてきた。その結果、男性職員の育児休業取得率は近年大幅に上昇

したほか、令和7年度には「子育て部分休暇」の新設・拡充、今年度には障害を持つ子の家族への支援として「子育て支援休暇」の対象年齢の拡大が行われるなど、取組は着実に進捗している。

少子高齢化が急速に進展していく中、子育て・介護等と就業との両立支援は、国を挙げた大きな課題となっており、北九州市においても、課題解決に向けた休暇・両立支援制度の拡充が図られている。任命権者においては、会計年度任用職員も含めた職員が安心して働き続けられるように、より柔軟な休暇・両立支援制度の在り方について、国の動向や他都市の検討状況等を踏まえつつ、引き続き調査・研究に取り組まれない。

併せて、本年4月から本格実施された週休3日制も可能なフレックスタイム制度や本年の夏季勤勉手当から導入されたフォロー加算制度について、制度の実施状況や成果、課題の検証を十分に行い、必要な改善を行うなど、個々の職員の事情に応じた柔軟な働き方や休暇・両立支援制度を利用しやすい環境の整備を引き続き進められたい。

一方、人事院は、公務の運営に支障がない場合において、休暇の取得事由を問わず、給与上の取扱いを無給とし、年間7日の休暇日数を付与する「無給休暇」を新設するなど、個人の事情に配慮した柔軟な働き方の推進等に向けた更なる取組を行うこととしている。任命権者においては、こうした国の取組も参考にしながら、引き続き柔軟な働き方の整備に取り組まれない。

さらに、「北九州市人財戦略」では、「定年が65歳へ段階的に引き上げられるなか、複雑化・高度化する行政課題に対応していくためには、ベテラン職員がこれまで培ってきた知識・スキル・経験を活かして、活躍し続けることが重要」であることや、「職員が定年まで意欲

をもって働き続けられる環境整備」に努めることなどが掲げられている。

任命権者においては、この「北九州市人財戦略」に沿って、高齢層を含めた全ての職員が、心身ともに健康で、モチベーションをもって活躍できる職場づくりに積極的に取り組まれない。

イ 時間外勤務の削減について

時間外勤務の削減は、職員の健康維持やワーク・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。

北九州市においては、これまで、時間外勤務の上限時間の導入、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きた。令和7年3月に策定した「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（第2期）」では、取組の柱の中に「長時間労働の是正」を掲げ、DX等の観点による業務の見直しや管理職のマネジメント強化により、長時間労働の解消に向けて取り組むとしている。

しかしながら、時間外勤務の総時間数や職員一人当たりの時間外勤務の時間数は、全政令指定都市の平均より少ないものの、令和3年度以降増加傾向が続いており、こうした取組が十分な成果を上げているとは言い難い状況にある。

加えて、時間外勤務の上限時間を超えて時間外勤務を命ずることができる「特例」を適用した部署と職員の数が年々増加しており、特定の部署や職員に時間外勤務が集中している傾向がうかがえるほか、年次有給休暇の平均取得日数が減少しており、業務量の増大やそれに見

合った人員配置が行われていないことが懸念される。

任命権者においては、時間外勤務は上限時間の範囲内で必要最小限で命ずるものとされていること、及び「特例」は時間外勤務を命じなければ公務の運営に重大な支障を来すおそれがあり、かつ、緊急に処理することを要する業務に従事する職員に対して認められるものであることを、いま一度認識されたい。

併せて、特に時間外勤務が恒常化している部署については、職員が健康を害することがないように、勤務間インターバルの確保や休暇の取得を促すとともに、業務の分析及び検証に基づく業務の総量削減や平準化、必要な人員数の配置などにより上限時間の特例の適用を必要最小限にとどめるよう取り組まれない。

また、所属長においては、職員の勤務時間、業務量や業務の進捗を正しく把握するとともに、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「サービス残業」などが発生しないよう、適切なマネジメントや機能追加した庶務事務システムによる勤務時間の適正な管理に取り組まれない。

ウ 教職員の長時間労働の改善について

教職員の長時間労働の改善は、教職員の健康維持、優秀な人材の安定的確保、離職防止などに加え、教職員が子どもと向き合う時間を確保し、持続可能な教育活動を実現する観点からも、喫緊の課題である。

教育委員会においては、これまで、在校等時間の上限時間の導入、定時退校日や学校閉庁日の設定、各種 ICT の活用、2 学期制への移行、外部人材の配置拡充など、教職員の長時間労働の改善を図るための様々な取組が実施されてきた。

しかしながら、教職員の在校等時間は、平成 29 年 3 月に策定した「北九州市学校における業務改善プログラム（第 1 版）」等に基づく業務改善の取組前と比べれば減少しているものの、近年は横ばいで高止まりしているなど、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。

加えて、令和 7 年度教職員意識アンケートで勤務時間内休憩時間を全て取れていると回答した教職員が 1 割に満たないなど、在校等時間に表れていない課題も存在するほか、年次有給休暇の平均取得日数が減少しており、人員配置に比べて業務量が過大になっていることも懸念される。

教育委員会においては、教職員の長時間労働の改善に向け、年度を通した適正な人員配置や、学校事務職員や会計年度任用職員の時間外勤務を含めた勤務時間及び休憩時間の適正な管理を、いま一度徹底されたい。

併せて、令和 8 年 3 月に改訂した「北九州市学校における業務改善プログラム（第 4 版）」に基づく業務改善の取組に当たっては、その実効性を高めるため、学校現場の特殊性を踏まえつつ、具体的な課題や取組内容を可視化するなどにより、学校と教育委員会が一体となって取り組まれたい。

また、管理職においては、出退勤時刻の適正な記録を徹底するとともに、在校等時間の上限を遵守するために業務を持ち帰るなどの事態が発生しないよう、教職員の業務量や業務の進捗を正しく把握し、適切なマネジメントや勤務時間の適正な管理に取り組まれたい。

なお、令和 9 年 4 月から、学校に主務教諭が配置される予定となっている。教育委員会においては、この主務教諭を活かした業務改善の

体制についても検討されたい。

エ 女性職員の活躍推進について

北九州市においては、これまで、女性職員がいきいきと活躍できる職場づくりの実現を目的に、様々な取組が実施されてきた。令和7年3月に策定した「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（第2期）」では、取組の柱の中に「性別に関わらず活躍できる環境づくり」を掲げ、令和12年までに「女性管理職（課長級以上）比率」30%を目指し、昇任への不安軽減、キャリア形成支援などの取組を進めるとしている。

こうした取組の結果、最新の「女性管理職（課長級以上）比率」は、19.0%に上昇するなど、取組は着実に成果を上げている。

女性役職者登用の更なる拡大のためには、昇任後の業務遂行や仕事と生活の両立などに対する不安の解消を図りつつ、昇任意欲の向上につなげるための、多様な職務経験の付与や能力開発支援などの人材育成を強化していくことが重要である。任命権者においては、引き続き、性別に関わらず活躍できる環境づくりに取り組まれない。

一方、女性教職員の活躍推進については、令和2年2月に策定した「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」等に基づき取組が進められており、指標として掲げた「女性の管理職登用率」の最新の値は26.4%に達するなど、こちらも取組は着実に成果を上げている。

これまでの取組の成果及び現状における課題を踏まえつつ、次期プログラムを策定し、更なる女性教職員の活躍推進に向けて取り組まれない。

(8) 心の健康づくりについて

心の健康づくりは、職員が健康でいきいきとやりがいをもって働き続けるために必要不可欠なものである。

北九州市においては、令和3年3月に策定した「北九州市職員の心の健康づくりのための計画（第4期）」等に基づき、心の健康の保持増進（一次予防）、メンタルヘルス不調への気づきと適切な対応（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、状況に応じた様々な取組が実施されてきた。

これらの取組により、精神及び行動の障害による休職者や長期病休者は、令和7年度は、令和6年度より減少した。しかしながら、令和2年度以降の増加傾向は続いており、依然として高止まりしている。教職員の休職者は、令和7年度も増加しており、近年の増加傾向に歯止めが掛からない状況となっている。

任命権者においては、心と身体健康に一体的に取り組むため令和8年3月に策定した「北九州市職員の健康づくりのための計画」等に基づき、計画に掲げる「セルフケア」、「ラインケア」、「職場復帰・再発予防」の取組を着実に実施されたい。特に「職場復帰・再発予防」の取組に当たっては、職場復帰する職員の精神的負担等を考慮し、元の職場以外での復帰も検討するなど、より柔軟な対応を行われたい。

(9) ハラスメントの防止について

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り、ハラスメントのない職場づくりは、職員の明るく活力に満ちた職務遂行とともに

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のものである。

北九州市においては、これまで、ハラスメント防止要綱の制定や改正、各種研修の実施や相談窓口の拡充など、ハラスメントの防止のための様々な取組が実施されてきた。

ハラスメントの相談件数は、令和7年度は減少し、令和5年度とほぼ同水準となっている。

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。引き続き、管理職や職員の研修による意識啓発などに取り組むとともに、弁護士等の外部専門家の活用など、職員が上司や他の職員等に気兼ねせず安心してハラスメント相談ができる外部相談窓口について、国や他都市の取組も参考にしつつ、調査・研究を進められたい。

また、北九州市においては、国に先駆け、令和7年2月に「北九州市職員カスタマーハラスメント対策ガイドライン」を策定し、事前準備、類型及び対策、事後フォローという段階に応じた具体的な対応をまとめた。国においても、同年6月に「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」が改正され、事業主にカスタマーハラスメントの防止のための措置が義務付けられたことから、人事院において新たに規則を制定し、本年10月から施行することとしている。

任命権者においては、今後も、カスタマー・ハラスメントに対して職員保護の観点から組織として取り組むとともに、国や他都市の動向を注視し、職場に応じた対応策など、実態を踏まえた措置を講じられたい。

(10) 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てきた。任命権者においても、機会あるごとに綱紀肅正通知の発出や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。

しかしながら、複雑化・高度化する行政課題、自然災害、事件・事故などへの対応など、多くの職員が職務等に精励する一方で、誠に遺憾ながら、一部の職員による公務員としての自覚を欠く行為が後を絶たず、市政と職員全体への信頼を大きく損なっている。

特に、職員による飲酒運転という、決して許されない重大な不祥事が、引き続き発生している。

任命権者においては、この市役所から飲酒運転を根絶する実効性のある対策を徹底し、信頼回復に努められたい。

また、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、不祥事の防止・根絶に全力で取り組まれない。

職員各位においても、令和7年3月に定められた「北九州市職員クレド（行動指針）」のもと、職務の内外を問わず高い倫理観や遵法精神を持ち、全体の奉仕者であることを強く自覚して行動し、市民の期待と信頼に応えていただきたい。

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、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7(1)ア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8年4月1日とすること。