



# 職員の給与等に関する報告及び勧告

令和6年9月

北九州市人事委員会

北九行調第200号

令和6年9月25日

北九州市議会議長 田 仲 常 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 本市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) 扶養（家族）手当	6
(3) 期末・勤勉手当（特別給）	7
5 物価及び生計費	7
6 国家公務員の状況	8
(1) 人事院による報告・勧告について	8
(2) ラスパイレス指数について	8
7 むすび	11
(1) 本年の給与改定について	11
(2) 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備について	12
(3) 多様で有為な人材の確保等について	13
(4) 人事・給与制度について	15
(5) 障害者雇用について	15
(6) 本市職員の働き方について	16
(7) 心の健康づくりについて	20
(8) ハラスメントの防止について	21
(9) 公務員としての自覚をもって	22
別紙第2 勧告	23



## 報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、昨年9月15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6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6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		9,823 人 (10,079 人)	4,661 人 (4,781 人)	平 均 年 齢		41.9 歳 (42.4 歳)	44.3 歳 (44.7 歳)
平均給与月額	給 料	351,720 円 (350,334 円)	352,679 円 (351,164 円)	平均勤続年数		16.1 年 (16.5 年)	19.5 年 (19.9 年)
	扶 養 手 当	10,265 円 (10,115 円)	10,747 円 (10,622 円)	平均扶養親族数		0.8 人 (0.8 人)	0.8 人 (0.8 人)
	地 域 手 当	11,291 円 (11,239 円)	11,463 円 (11,400 円)	男 女 別 構 成 比	男	53.1 % (53.4 %)	58.5 % (59.2 %)
	小 計	373,276 円 (371,688 円)	374,889 円 (373,186 円)		女	46.9 % (46.6 %)	41.5 % (40.8 %)
	住 居 手 当	7,143 円 (7,013 円)	6,899 円 (6,788 円)	学 歴 別 構 成 比	大 学 卒	78.0 % (77.7 %)	73.4 % (73.2 %)
	管 理 職 手 当	7,229 円 (7,197 円)	9,737 円 (9,493 円)		短 大 卒	7.2 % (7.3 %)	6.2 % (6.1 %)
	小 計	14,372 円 (14,210 円)	16,636 円 (16,281 円)		高 校 卒	14.7 % (14.9 %)	20.2 % (20.5 %)
	計	387,648 円 (385,898 円)	391,525 円 (389,467 円)		中 学 卒	0.1 % (0.1 %)	0.2 % (0.2 %)

(注) 1 再任用職員（暫定再任用職員、暫定再任用短時間勤務職員及び定年前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 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6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417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146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4,500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62.5%（昨年52.5%）、ベースアップを中止した事業所の割合は0.9%（同2.9%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%（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	62.5	0.9	0.0	36.6
課長級	54.0	1.8	0.0	44.2

(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88.5%（昨年91.5%）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25.5%（同30.6%）、減額となっている事業所の割合は4.4%（同3.0%）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	
		増額	減額	変化なし			
	%	%	%	%	%	%	
係 員	88.5	88.5	25.5	4.4	58.6	0.0	11.5
課 長 級	75.9	75.9	20.4	4.4	51.1	0.0	24.1

（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10,706円(2.70%)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	407,430円	396,724円	10,706円 (2.70%)

(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) 扶養（家族）手当

民間における家族手当の支給状況等を調査した結果は、第7表及び第8表に示すとおりである。家族手当制度がある事業所の割合は73.0%、配偶者に家族手当を支給する事業所の割合は62.5%となっている。

また、家族手当制度がある事業所のうち、「配偶者に対する手当を見直す予定又は見直すことについて検討中」とする事業所の割合は9.2%、「税制及び社会保障制度の見直しの動向、他の民間企業の見直しの動向、公務員の見直しの動向等によっては、見直すことを検討」とする事業所の割合は7.0%となっている。

なお、配偶者に係る扶養手当を受給する本市職員の割合は16.1%であり、扶養手当の見直しを勧告した平成29年（23.2%）と比べて減少している。

第7表 民間における家族手当の支給状況

家族手当 制度がある	家族手当を支給する		家族手当 制度がない
	配偶者に 家族手当を 支給する	子に 家族手当を 支給する	
%	%	%	%
73.0	62.5	72.7	27.0

第8表 配偶者に対する家族手当の見直し予定の状況

配偶者に対する家族手当を 見直す予定又は見直すこと について検討中	税制及び社会保障制度の見直し の動向、他の民間企業の見直し の動向、公務員の見直しの動向 等によっては、見直すことを検討	配偶者に対する家族手当を 見直す予定はない (検討も行っていない)
%	%	%
9.2	7.0	83.8

(注) 調査対象は、配偶者に家族手当を支給する事業所である。

参照 参考資料2 民間給与関係資料（第15表）

### (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9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0.10月分下回っている。

第9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)	336,679 円	292,519 円
	上半期(A2)	346,358	306,163
特別給の支給額	下半期(B1)	749,665 円	567,586 円
	上半期(B2)	821,299	603,240
特別給の 支給割合	下半期(B1/A1)	2.23 月分	1.94 月分
	上半期(B2/A2)	2.37	1.97
年 間 の 平 均		4.60 月分	

(注) 1 下半期とは令和5年8月から令和6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5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、全国では2.5%の増、大都市では2.4%の増、本市では3.1%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263,030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8日、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律、国家公務員の寒冷地手当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。

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、9、10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5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。

■ 人材確保に向けた抜本的施策と更なる改革の全体像

多様な人材が集まり、一人一人が高い志を持って職務を遂行できる魅力ある公務へ



■ 本年の給与改定(勧告)

民間給与の状況を反映して、約30年ぶりとなる高水準のベースアップ

**月例給** [本年4月分の民間給与を調査して官民比較] 【令和6年4月実施】

- 官民較差: 11,183円(2.76%)
- 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ **給与制度のアップデートの先行実施**  
【総合職(大卒)】 230,000円(+14.6% [+29,300円]) 【一般職(大卒)】 220,000円(+12.1% [+23,800円])  
【一般職(高卒)】 188,000円(+12.8% [+21,400円])
- 若年層に特に重点を置きつつ、全ての職員を対象に全俸給表を引上げ改定
  - ※ おおむね30歳後半までの職員に重点を置いて改定  
行政職俸給表(一)の平均改定率は、1級[係員] 11.1%、2級[主任等] 7.6%、全体 3.0%
  - ※ 官民較差はいわゆる「ベア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると、月収で約4.4%の給与改善

**ボーナス** [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] 【令和6年4月実施】

- 年間 4.50 月分 → 4.60 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

**寒冷地手当** 【手当額改定:令和6年4月実施、支給地域改定:令和7年4月実施】

- 民間の同種手当の支給額を踏まえ、月額を11.3%引上げ。新たな気象データに基づき、支給地域を改定

### ■ 給与制度のアップデート(勧告) 【令和7年4月実施(初任給・若年層の水準上げは、令和6年4月に先行実施)】

- 現下の人事管理上の重点課題に対応し、俸給及び地域手当・通勤手当・ボーナス等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備

**俸給** 初任給・若年層の水準を大幅引上げ

係長以上はより職責重視の体系とし、特に本府省課室長級は役割に見合う処遇に抜本的に見直し

**地域手当** 都道府県単位(中核的な市は個別指定)とし、級地を5段階に削減の上で最新民間賃金を反映(激変緩和を措置)  
異動保障を3年間に延長

**通勤手当等** 支給限度額を月15万円に引上げ、この範囲内で特急料金も全額支給 新幹線通勤等の要件緩和

**扶養手当** 配偶者に係る手当を廃止、子に係る手当を増額

**ボーナス** 成績優秀者への勤勉手当の支給上限を引上げ(標準者の約3倍まで可能に) 任期付専門人材のボーナス拡充

**その他手当** 管理職員の平日深夜勤務に対する手当の対象時間帯拡大  
再任用職員の手当拡大(住居手当、特地勤務手当、寒冷地手当等)

### ■ 国家公務員の育児休業法の改正(意見の申出) 【民間労働法制の施行から遅れることなく実施】

- 民間労働法制の内容も踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を拡充
  - ・ 1年につき10日相当、1日の上限時間数なく育児時間を取得できるパターンを選択可能に
  - ・ 非常勤職員の育児時間について、対象となる子の範囲を小学校就学前の子に拡大

## 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10,706円(2.70%)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、人材確保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、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(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) 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備について

本年、人事院は、①多様で有為な人材の確保、②職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上、③Well-beingの実現に向けた環境整備という公務員人事管理上の重点課題に対応するため、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）」として、以下の6点を主眼に報告・勧告を行った。

- ①若年層の採用等におけるより競争力のある給与水準の設定
- ②職務や職責をより重視した俸給体系等の整備
- ③能力・実績をより適切に反映した昇給・ボーナスの決定
- ④地域における民間給与水準の反映
- ⑤採用や異動をめぐる様々なニーズへの適応
- ⑥その他環境の変化への対応

その具体的な内容としては、初任給を始めとする若年層の給与水準を引き上げること、職務や職責をより重視した俸給体系とすること、勤勉手当の成績率の上限を引き上げること、地域手当の級地区分の設定の大きくくり化、扶養手当の見直し、特定任期付職員への勤勉手当の支給、定年前再任用短時間勤務職員等に対し異動の円滑化に資する手当を支給すること等である。

従来から、本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、今回の人事院の報告・勧告に対する、国や他都市の動向も注視しつつ、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。

次に、地域手当の支給割合について、人事院は、現在、市町村ごととしている級地区分の設定を、都道府県を基本とするよう見直すこととしており、本市域に勤務する国家公務員の地域手当の支給割合を4%とすることとした。本市は、従来から地域手当を国に準拠してきており、本市職員の地域手当の支給割合及び経過措置についても、国に準じて実施することが適当である。

また、人事院は、扶養手当に関して、配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養手当を充実することとした。本市においても、政府全体として配偶者の働き方に中立となるよう制度の見直しに向けた取組が進められていること等を踏まえ、配偶者に係る扶養手当を廃止し、本市の少子化対策への対応等に鑑み、子に加算することが適当である。なお、改定に当たっては、配偶者に係る扶養手当の受給者への影響に配慮し、必要な経過措置を講じた上で実施されたい。

その他、管理職員特別勤務手当や定年前再任用短時間勤務職員等に対する手当の見直し等については、国の給与制度との均衡を図る観点等から、適宜必要な措置を検討されたい。

### (3) 多様で有為な人材の確保等について

本市は、本年3月、市が目指す都市像や重点戦略を掲げた「北九州市・新ビジョン（北九州市基本構想）」及び次世代への投資を行いつつ、行財政運営のあり方を再構築するための「北九州市政変革推進プラン」を

策定した。

これらを力強く推進していくためには、職員のパフォーマンスを向上させる組織や職場環境づくりとともに、一步先の価値観を体現する、多様で有為な人材の確保が一層重要となる。

一方、少子高齢化や雇用環境等の変化により、民間企業、国や他の地方公共団体等との間の人材獲得競争は厳しさを増している。

人事院においては、本年の「公務員人事管理に関する報告」の中で、国家公務員の特に厳しい人材確保の現状を踏まえ、一人一人が高い志を持って職務を遂行できる魅力ある公務を目指し、多様で有為な人材の確保、人材確保に資する処遇改善、職員の成長支援・組織パフォーマンスの向上等について言及している。

多様で有為な人材を確保し、より質の高い行政を推進していくためには、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づくりを進めるとともに、公務への入口となる採用試験についても、より志望者を惹きつけるものへと見直しを行う必要がある。

任命権者においては、国の取組を参考に、本市の実情に即した人材確保に資する処遇面での取組について調査・研究を行うとともに、引き続き、より仕事と生活の調和がとれた働きやすい職場環境づくりを進められたい。

また、成長マインドや適性を踏まえたキャリア形成を支援するため、職員一人ひとりの希望や経験、備えるべき能力に応じたジョブローテーションや研修等の人材育成を推進されたい。加えて、複雑化・高度化する行政ニーズに的確に対応するため、民間企業等での様々な経験や専門性を有する人材の登用等についても調査・研究を進められたい。

人事委員会においては、本市が求める人材の確保に向けて、国や他都

市等の先進的な採用試験に関する調査・研究や求職者のニーズ把握等を行いながら、採用試験制度の在り方や一層のDX化に向けた見直しについて検討を進めていく。

#### (4) 人事・給与制度について

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。

人事院においては、本年の「職員の給与に関する報告」の中で、各期の勤務成績を適切に処遇に反映し、職員のモチベーションを高めることは、人材確保や組織パフォーマンスの向上の観点からも重要であるとの認識のもと、勤勉手当の成績率の上限を引き上げることについて言及している。

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、より公正な人事評価の実施に向けて取り組むとともに、国の取組を参考に、能力・実績をより一層反映することができる人事・給与制度について、調査・研究されたい。

#### (5) 障害者雇用について

本市では、「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）」に基づき、障害のある職員一人ひとりが、能力を有効に発揮することを目指した取組を進めている。

本市の障害者採用選考については、「身体障害者」、「知的障害者」、「精神障害者」に順次対象を拡大しており、職員の障害特性は多様化している。

また、本市では、障害のある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出、多様化する障害特性や合理的配慮への理解促進に関する研修、執務上必要な機器の導入や施設改修などの環境整備等が行われている。

任命権者においては、引き続き、障害のある職員の活躍を推進する取組を進めるとともに、より一層、障害のある職員一人ひとりが能力を有効に発揮できるよう、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。

## (6) 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」等に基づく、積極的な取組によって、仕事と生活の両立を支援する組織体制や制度が着実に整備され、一定の成果を挙げている。

職員が多様で柔軟な働き方を実現するためには、男性・女性職員ともに仕事と育児・介護を両立し、職員のキャリア形成を支援することが重要である。そのため、任命権者においては、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、職員一人ひとりが、ワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境の整備に努められたい。

また、人事院においては、民間育児・介護休業法等の一部改正法の内容を踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化のための措置の実現について言及を行った。

さまざまな育児・介護の事情を有する職員も含め、誰もが個性や能

力を十分に発揮できる職場を実現することは重要な課題であり、公務の魅力向上にもつながるものである。本市においても、関係法令の改正及び国や他都市の動向を踏まえながら、会計年度任用職員も含め、仕事と育児・介護の両立を支援する制度の改正に向けた取組を適切に進められたい。加えて、すべての職員が安心して働き続けられる様に、例えば、子に障害がある場合への配慮など、個別の事情にも対応ができる育児・介護制度の充実に向けて調査・研究されたい。

また、本年4月、人事院は、睡眠時間を含む生活時間を十分に確保することで健康の維持を図りつつ、仕事と生活の調和がとれた働き方を追求するため、勤務間のインターバルの目安を11時間とする努力義務規定を導入している。

任命権者においては、職員の健康維持とワーク・ライフ・バランスの視点に立ち、勤務間のインターバル確保並びに多様で柔軟な働き方の実現を図るため、既に導入を行っているテレワークや勤務時間等の臨時的な割振り変更の適用範囲等に加え、本市職員の新たな働き方についても調査・研究されたい。

また、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すべての職員が、心身ともに健康で、いきいきと働き続けることができる職場づくりに積極的に取り組まれたい。

## 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。

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、一定の効果を上げているものの、令和5年度の時間外勤務の総時間数は増加している。

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、時間外勤務が恒常化している部署については、業務に係る要因の整理、分析及び検証を十分に行い、一部の部署や職員に負担が集中し、職員が健康を損なうことがないように、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、いわゆる「サービス残業」が発生しないよう、適切なマネジメントや勤務時間の適正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

学校現場を取り巻く環境の変化により、学校に求められる役割が複雑化・困難化する中、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、離職防止の観点から喫緊の課題である。

本市教育委員会においては、令和5年2月に改訂された「学校における業務改善プログラム（第3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」の実施、在校等時間の上限の設定などの取組が進められている。

しかしながら、令和5年度の在校時間は減少しておらず、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。

教育委員会においては、これまでの取組の成果や課題の検証を十分に行うとともに、学校事務職員を含む教職員の勤務時間や業務量を適

切に把握する必要がある。そのうえで、学校現場の特殊性も踏まえつつ、更なる業務の効率化や業務分担の見直しを進め、教職員が本来の業務に注力し、児童・生徒と向き合う時間を十分に確保できる環境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、業務を持ち帰るなどの事態が発生しないようにするなど、実質的に教職員の負担軽減につながる取組を一層進められたい。

現在、国においては、本年8月に取りまとめられた中央教育審議会の答申等を踏まえ、教職調整額の見直し等、教師を取り巻く環境整備について検討が行われている。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、教育委員会においては、引き続き、国の動向を注視し、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

本市においては、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しているが、本年策定した「第5次北九州市男女共同参画基本計画」では、2030年までに30%程度となるよう、女性管理職比率の更なる向上を目指すこととしている。

性別にかかわらず、それぞれの能力や経験を最大限発揮できる職場環境は、イノベーションを生み出すとともに、多様化する市民のニー

ズを把握し、的確な政策対応を行う上でも不可欠である。

任命権者においては、引き続き、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。

加えて、必要となるポジティブ・アクションを検討し、次期計画を策定するとともに、性別にかかわらず、様々な事情を抱える職員が、それぞれの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。

#### (7) 心の健康づくりについて

心の健康づくりは、本市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。

本市においては、セルフケアの促進及びストレスチェックの活用によるメンタルヘルス不調の未然防止（一次予防）、相談体制の拡充による早期発見・早期対応（二次予防）、復職支援体制の強化による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進められているものの、近年、精神疾患による長期病休者数は増加傾向にある。

職員が心身ともに健康で、安心して働き続けられるよう、所属長においては、職員の勤務状況や健康状態の把握に努めるなど、職員の実情に応じたきめ細かな対応を行う必要がある。

任命権者においては、職員がストレスチェックの結果などを受け相談

できる窓口の活用を促す仕組みづくりをはじめ、メンタル不調とを感じる前の予防対策の充実など、職員が心身ともに健康で働き続けられる取組をさらに進められたい。

また、高ストレスとの結果が出た職場については、職場のストレス要因を分析・評価し、組織的に対応を行うなど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たい。

#### (8) 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い。

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。

さらには、国や他都市の取組も参考にしつつ、職員研修による意識啓発などに加え、相談員に対する研修などにも取り組み、ハラスメントのない職場環境づくりを推進されたい。

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かつ的確に対応することが求められる。

なお、人事院の報告において、初めて言及のあっ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、いわゆる「カスタマー・ハラスメント」については、「庁内管理規則」や「北九州市職員の公正な職務の執行の確保に関する要綱」等を定めてすでに対応を行っている。任命権者においては、職員を守る責務があることを再認識し、今後も、カスタマー・ハラスメントに対しては、職員保護の観点から組織として取り組まれない。

#### (9) 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や、大規模災害時の他都市支援など、多くの職員が職務等に精励する一方で、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、市民の市政と職員全体への信頼を大きく損なっている。本年度も、公文書偽造、盗撮、暴力行為などのきわめて悪質で重大な不祥事が連続して発生し、何人もの職員が免職を含む重い懲戒処分を受けていることは、極めて遺憾である。

任命権者においては、一層、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れない。

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、市民の信頼に応えていただきたい。

## 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 扶養手当及び地域手当について、報告むすびで述べた事項に留意して改定すること。
- 3 実施時期は、1については令和6年4月1日とし、2については令和7年4月1日とすること。