



職員の給与等に関する報告及び勧告

平成30年9月

北九州市人事委員会

北九行調第 195 号

平成 30 年 9 月 21 日

北九州市議会議長 井 上 秀 作 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（企業職員及び技能労務職員を除く。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「平成30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

(平成30年4月1日現在)

項目		本市職員		行政職		項目		本市職員		行政職	
職員数		10,143人		4,985人		平均年齢		43.6歳		44.7歳	
平均給与月額	給料	356,724円		356,800円		平均勤続年数		18.6年		20.3年	
	扶養手当	11,867円		13,798円		平均扶養親族数		0.9人		1.1人	
	地域手当	11,551円		11,723円		男女別 構成比	男	56.7%		65.6%	
	小計	380,142円		382,321円			女	43.3%		34.4%	
	住居手当	5,826円		5,800円		学歴別 構成比	大学卒	72.8%		68.8%	
	管理職手当	7,661円		9,349円			短大卒	9.5%		6.7%	
	小計	13,487円		15,149円			高校卒	17.4%		24.0%	
	計	393,629円		397,470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、「平成30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434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164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5,800人 教育職、研究職、医療職、技能・労務職等54職種の約1,200人

また、民間における給与改定の状況や定期昇給の実施状況についても調査を行った。

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34.5%（昨年27.0%）となっており、昨年に比べて増加している。また、ベースアップを中止した事業所の割合は9.9%（同10.0%）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：%)

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	34.5	9.9	0.0	55.6
課長級	27.2	9.5	0.0	63.3

(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、88.8%（昨年83.3%）の事業所が定期昇給を実施しており、昨年に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15.5%（同14.2%）と昨年に比べて増加しており、減額となっている事業所の割合は1.8%（同3.2%）と減少している。

第4表 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

役職段階	項目	定期昇給					定期昇給中止	定期昇給制度なし
		定期昇給制度あり	定期昇給実施			定期昇給中止		
			増額	減額	変化なし			
係員	89.5	88.8	15.5	1.8	71.5	0.7	10.5	
課長級	74.5	73.8	12.5	1.8	59.5	0.7	25.5	

(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112円(0.03%)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	403,530円	403,418円	112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

参照 参考資料3 本市職員と民間従業員との給与比較における対応関係(第19表)

(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0.06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)	357,967 円	264,119 円
	上半期 (A2)	360,539	270,566
特別給の支給額	下半期 (B1)	788,755 円	476,010 円
	上半期 (B2)	815,628	514,873
特別給の 支給割合	下半期 (B1/A1)	2.20 月分	1.80 月分
	上半期 (B2/A2)	2.26	1.90
年 間 の 平 均		4.46 月分	

- (注) 1 下半期とは平成29年8月から平成30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 本市職員の平成29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、大都市では0.6%の増、本市では0.5%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93世帯）の消費支出は、1世帯当たり278,536円である。

参照 参考資料3 労働経済指標（第20表）

6 人事院の報告及び勧告

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、国家公務員の定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等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。

(1) 給与等に関する報告及び勧告

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

(現行の民間給与との比較方法等)

- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値ではなく、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の給与決定要素を合わせて比較することが適当
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業は部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能。さらに、現行の調査対象事業所数であれば、実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持

II 民間給与との較差に基づく給与改定等

1 民間給与との比較

約12,500民間事業所の約53万人の個人別給与を実地調査(完了率88.2%)

＜月例給＞ 公務と民間の4月分の給与額を比較

○民間給与との較差 655円 0.16% [行政職(一)…現行給与410,940円 平均年齢43.5歳]
[俸給583円 はね返り分(注)72円] (注)俸給の改定に伴い諸手当の額が増減する分

＜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4.40月)

2 給与改定の内容と考え方

＜月例給＞

(1) 俸給表

① 行政職俸給表(一)

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験(大卒程度)、一般職試験(大卒程度)及び一般職試験(高卒者)に係る初任給を1,500円引上げ。若年層についても1,000円程度の改定。その他は400円の引上げを基本に改定(平均改定率0.2%)

② その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は改定なし)

(2) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定

＜ボーナス＞

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.40月分→4.45月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
30年度	期末手当	1.225月 (支給済み)	1.375月 (改定なし)
	勤勉手当	0.90月 (支給済み)	0.95月 (現行0.90月)
31年度以降	期末手当	1.30月	1.30月
	勤勉手当	0.925月	0.925月

[実施時期]

- ・月例給：平成30年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

3 その他

(1) 宿日直手当

宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、所要の改定

(2) 住居手当

受給者の増加の状況を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、公務員宿舍使用料の引上げも考慮して、必要な検討

(2) 公務員人事管理に関する報告

国民の信頼回復と職場の活性化に向けて人事管理の観点から取り組み、多様な有為の職員が高い倫理感・使命感を持って国民のために職務に精励する公務職場の実現に努力

1 国民の信頼回復に向けた取組

(1) 研修等を通じた倫理感・使命感の醸成

行政研修等において職業公務員として守るべき行動規範の認識を再度徹底。倫理に係る研修教材の作成・配布や啓発活動を着実に実施。幹部職員を対象に役割を再認識させる研修を実施

(2) セクシュアル・ハラスメント防止対策

外部の者からのセクハラに関する相談窓口を設置することとともに、課長級職員・幹部職員への研修の義務化、新たな研修教材の作成等セクハラ防止に必要な対策を検討・措置

(3) 公文書の不適正な取扱いに対する懲戒処分の明確化

公文書の不適正な取扱いに関する代表的な事例及び標準的な量定を「懲戒処分の指針」に追加。公文書の偽造等や毀棄、決裁文書の改ざんの場合の標準的な量定は免職又は停職

2 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

政策を的確に企画立案し、適切に執行できる優秀かつ多様な人材を確保するため、人材に係るニーズと具体的に結び付けながら、各府省等と連携した施策を引き続き展開

(2) 人材の育成

部下育成に資するマネジメント能力向上や、若手・女性のキャリア形成支援のための研修等を積極的に実施

(3) 成績主義の原則に基づく人事管理

職員の昇任等に当たり倫理感を持った職務遂行や部下指導の状況について十分に留意することを徹底。人事評価結果の任用、分限、給与等への適切な活用に関し引き続き各府省を支援

3 働き方改革と勤務環境の整備等

(1) 長時間労働の是正

国家公務員の超過勤務等について、以下の事項等を措置

- ・ 超過勤務命令の上限を人事院規則において原則1月45時間・1年360時間（他律的業務の比重の高い部署においては1月100時間・1年720時間等）と設定。大規模な災害への対応

- 等真にやむを得ない場合には上限を超えることができることとし、事後的な検証を義務付け
- ・ 1月100時間以上の超過勤務を行った職員等に対する医師による面接指導の実施等職員の健康確保措置を強化
 - ・ 各省各庁の長は、休暇の計画表の活用等により、一の年の年次休暇の日数が10日以上の職員が年5日以上年次休暇を使用できるよう配慮

(2) 仕事と家庭の両立支援、心の健康づくりの推進等

本年3月に発出した両立支援に係る指針の内容の徹底、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成、心の健康づくりの推進、過労死等防止対策大綱に基づく取組の実施

(3) ハラスメント防止対策

検討会を設けるなどして外部有識者の意見も聴きながら、公務におけるパワハラ対策を検討

(4) 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は、指針に基づく各府省の取組状況等を踏まえ、必要な指導。非常勤職員の休暇については、民間の状況等を踏まえて、慶弔に係る休暇について措置

(3) 定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出

1 国家公務員の定年の引上げをめぐる検討の経緯

- ・ 平成23年、人事院は、定年を段階的に65歳に引き上げることが適当とする意見の申出
平成25年、政府は、当面、年金支給開始年齢に達するまで希望者を原則として常勤官職に再任用すること、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに段階的な定年の引上げも含め改めて検討を行うこと等を閣議決定
- ・ 政府は、「経済財政運営と改革の基本方針2017」（閣議決定）において、「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める」とし、関係行政機関による検討会で人事院の意見の申出も踏まえ検討した結果、定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討することが適当とし、論点を整理。平成30年2月、人事院に対し、論点整理を踏まえ定年の引上げについて検討要請
- ・ 「経済財政運営と改革の基本方針2018」（閣議決定）においても、「公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する」等としている

2 定年の引上げの必要性

- ・ 少子高齢化が急速に進展し、若年労働力人口が減少。意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を作っていくことが社会全体の重要な課題。民間では定年を引き上げる企業も一定数見られ、再雇用者の大多数はフルタイム勤務
- ・ 公務では平成26年度以降、義務的再任用の実施等から、再任用職員は相当数増加。行政職(一)の再任用職員について、ポストは係長・主任級が約7割、勤務形態は短時間勤務の者が約8割。このまま再任用職員の割合が高まると、職員の能力及び経験を十分にいかしきれず、公

務能率の低下が懸念。職員側も、無年金期間が拡大する中、生活への不安が高まるおそれ

- ・ 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維持していくためには、60歳を超える職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠であり、定年を段階的に65歳に引き上げることが必要。これにより、採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、雇用と年金の接続も確実に図られる
- ・ 定年の引上げを円滑に進める観点からも引上げ開始前を含めフルタイム再任用拡大の取組が必要

3 定年の引上げに関する具体的措置

(1) 定年制度の見直し

- ・ 一定の準備期間を確保しつつ定年を段階的に65歳に引き上げることとした上で、速やかに実施される必要
- ・ 定年の段階的な引上げ期間中は、定年退職後、年金が満額支給される65歳までの間の雇用確保のため、現行の再任用制度（フルタイム・短時間）を存置
- ・ 60歳以降の働き方等について、あらかじめ人事当局が職員の意向を聴取する仕組みを措置

(2) 役職定年制の導入

- ・ 新陳代謝を確保し組織活力を維持するため、当分の間、役職定年制を導入
- ・ 管理監督職員は、60歳に達した日後における最初の4月1日までに他の官職に降任又は転任（任用換）。任用換により公務の運営に著しい支障が生ずる場合には、例外的に、引き続き役職定年対象官職に留まること又は他の役職定年対象官職に任用することを可能とする制度を設定

(3) 定年前の再任用短時間勤務制の導入

- ・ 60歳以降の職員の多様な働き方を可能とするため、希望に基づき短時間勤務を可能とする制度を導入。新規採用や若年・中堅層職員の昇進の余地の確保、組織活力の維持にも資する
- ・ 短時間勤務職員が能力及び経験をいかすためには、それにふさわしい職務の整備や人事運用について検討が必要

(4) 60歳を超える職員の給与

- ・ 「賃金構造基本統計調査」では、民間（管理・事務・技術労働者（正社員））の60歳前半層の年間給与水準は60歳前の約70%。「職種別民間給与実態調査」でも、定年延長企業のうち、60歳時点で給与減額を行っている事業所の60歳を超える従業員の年間給与水準は60歳前の7割台
- ・ これらの状況を踏まえ、60歳を超える職員の年間給与について、60歳前の7割水準に設定。役職定年により任用換された職員の年間給与は任用換前の5割から6割程度となる場合がある

- ・ 具体的には、60歳を超える職員の俸給月額が60歳前の70%の額とし、俸給月額の水準と関係する諸手当等は60歳前の7割を基本に手当額等を設定（扶養手当等の手当額は60歳前と同額）。また、役職定年により任用換された職員等の俸給は、任用換前の俸給月額の70%の額（ただし、その額は任用換後の職務の級の最高号俸の俸給月額を上限）
- ・ 60歳を超える職員の給与の引下げは、当分の間の措置とし、民間給与の動向等も踏まえ、60歳前の給与カーブも含めてその在り方を引き続き検討

※ 上記の諸制度について、定年の引上げが段階的に行われる間も、役職定年制等の運用状況、能力・実績に基づく人事管理の徹底の状況、職員の就労意識の変化等を踏まえ、新たな定年制度の運用の実情を逐次検証し、円滑な人事管理の確保等の観点から必要な見直しを検討
 関連する給与制度についても、民間企業における定年制や高齢層従業員の給与の状況、職員の人員構成の変化が各府省の人事管理に与える影響等を踏まえ、必要な見直しを検討

4 定年の引上げに関連する取組

(1) 能力・実績に基づく人事管理の徹底等

- ・ 職員の在職期間を通じて能力・実績に基づく人事管理を徹底するなど人事管理全体を見直す必要。人事評価に基づく昇進管理の厳格化等を進める必要。人事院としても必要な検討を行う
- ・ 勤務実績が良くない職員等には降任や免職等の分限処分が適時厳正に行われるよう、人事評価の適正な運用の徹底が必要。人事院としても分限の必要な見直しと各府省への必要な支援を行う
- ・ 採用時から計画的に職員の能力を伸ばし多様な職務経験を付与するよう努めるほか、節目節目で職員の将来のキャリアプランに関する意向把握等が肝要

(2) 定年の引上げを円滑に行うため公務全体で取り組むべき施策

- ・ スタッフ職が必要な役割を適切に果たし得る執行体制の構築や複線型キャリアパスの確立に努めた上で、60歳を超える職員が能力及び経験をいかせる職務の更なる整備を検討
- ・ 定年の引上げ期間中も真に必要な規模の新規採用を計画的に継続できるよう措置
- ・ 職員の自主的な選択としての早期退職を支援するため、退職手当上の措置や高齢層職員の能力及び経験を公務外で活用する観点から必要な方策を検討

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、本年の公民給与に是正すべき較差があるとは認められず、ほぼ均衡している状況である。

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112円(0.03%)下回っているものの、おおむね均衡していると認められる。

(ア) 行政職給料表について

行政職給料表については、公民給与の較差が小さく、給料表の適切な改定を行うには十分ではないことから、改定を行わないことが適当である。

(イ) 行政職給料表以外の給料表

行政職以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を考慮の上、改定を行わないことが適当である。

ただし、教育職給料表、医療職給料表(1)及び特定任期付職員給料表については、適用される職員の処遇確保の観点から、国家公務員の俸給表との均衡を考慮して改定する必要がある。

また、人事院は、医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、本年も医師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) これからの人事・給与制度について

本市では、昨年度に新たな評価項目・評価基準に基づく評価制度を再構築し、地方公務員法の要請である、職員の能力と実績に基づく公正な人事管理の徹底により、組織全体の士気高揚、公務能率の向上をより一層図ることとしたところである。

そして、評価者研修（eラーニング研修）の実施や、職員研修における評価項目と連動した研修科目の新設など、人事評価制度をより有効に機能させていくための取組を積極的に実施している。

また、教職員についても、本年度から校長職を対象として、評価結果を給与（昇給・勤勉手当）へ反映する新たな仕組みを導入したところである。

今後とも、本市の人事評価制度が職員から納得の得られる、透明性の高いものとして定着していくよう、評価精度の向上に向けた不断の取組を行うとともに、国や他都市の取組を参考に、本市の実情に応じた評価結果の更なる活用について、引き続き、調査・研究を進めていく必要がある。

これまで本市では、国の給与制度との均衡を図る観点から、国の改定内容等を勘案し、給与制度の総合的見直し等に取り組んできた。今後と

も、国や本市における取組結果を踏まえつつ、本市職員の実態等も考慮した給与制度のあり方について、調査・研究されたい。

(3) 定年の引上げについて

本年2月、国の関係閣僚会議において了承された、公務員の定年の引上げに関する論点整理をもとに、政府から人事院に対し、国家公務員の定年の引上げについての検討の要請がなされていたところ、本年8月、人事院は、国会及び内閣に対し、国家公務員の定年を段階的に65歳に引き上げることが必要である等の意見の申出を行った。

本市においても、国の動向や他都市の検討状況等を注視しつつ、定年の引上げに向けた詳細な制度設計について、本市の実情を踏まえ、具体的な検討を進めていく必要がある。

(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

核家族化や高齢化に伴い、仕事と子育て・介護との両立で時間に制約のある職員の増加が予想されることや、職員の地域活動や自己研鑽など私生活の充実を図るためには、職員のライフスタイルに応じた、柔軟で多様な働き方を推進することが重要である。

本市では、職員のライフスタイルの変化に応じて誰もが働きやすい職場環境づくりを目的とする「北九州市職員ダイバーシティ推進プログラム」に基づき、任命権者において、管理職を対象とした「イクボス」の養成、年次有給休暇の使用促進など、ワーク・ライフ・バランス推進の取組を積極的に実施してきた。

また、本年は「時差出勤（早出遅出）制度導入検討のための試行」

について、市民への行政サービスの影響や公務運営の確保等の課題を検討するため、昨年よりも実施期間、対象職員及び勤務時間の割振を拡大して実施している。

勤務時間の割振を職員自らが申告できる「時差出勤」は、仕事と家庭の両立や公務能率の向上に大いに資するものと考えます。任命権者においては、試行の結果を踏まえ課題の整理に努めるとともに、引き続き、本市に適した「時差出勤」制度の導入に向けて検討されたい。

イ 女性職員の活躍推進について

本年6月に内閣が決定した「女性活躍加速のための重点方針2018」では、基本的な考え方として、我が国の女性活躍は一定の前進がみられる一方、いまだ残された女性活躍“以前の”課題の解消に今まさに取り組むべきであり、併せて、女性が働きがいを持てる就業環境を整備することで、女性が直面している様々な困難が解消された「フェアネスの高い社会」の構築につなげていくことが重要であると言及されている。

本市では、「第3次北九州市男女共同参画基本計画」及び「女性活躍推進アクションプラン第2期計画」に基づき、具体的な数値目標を設定するなど実効性のある取組を進めてきた結果、管理職の女性比率や女性職員の昇任試験受験率が上昇するなど、職員の意識や組織風土にも着実な変化が見られている。

本年度は、これらの計画の最終年度となることから、これまでの施策に対する評価・検証を十分に行った上で、国における取組などを参考にしながら、次期計画において、さらに効果的な取組が推進されることを期待する。

ウ 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、公務能率の向上の観点からも重要な課題である。

任命権者においては、これまでも時間外勤務の適正管理に努めるとともに、仕事のやり方の見直し等に取り組む「しごと改革」、「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、「働き方見直し実践部署コンサルティング」の活用などによる時間外勤務の削減のための取組を積極的に推進してきた。

任命権者及び所属長は、今後とも、組織のマネジメント力向上を図りながら時間外勤務の削減に継続的に取り組むとともに、職員に命令しないまま勤務時間外に業務を行わせることがないように、さらに取組を徹底し、時間外勤務の適正管理に努めていく必要がある。

また、国においては、国家公務員の長時間労働是正に向け、時間外勤務の上限時間設定等の動きがあり、任命権者においては、今後、国の動きを注視しながら、引き続き、時間外勤務の削減に努めていく必要がある。

エ 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が課題となっている中、本市教育委員会は、これまでの取組に加え、昨年3月に策定した「学校における業務改善プログラム」を実施することにより、教職員の長時間労働の改善に取り組んでいる。

プログラムの本格実施となった本年度は、「業務改善に関する教育委員会の取組と学校での取組について」を作成し、周知期間であった昨年度の好事例の普及を図ることにも努めている。今後とも、実施成果

を次の取組に活かしながら、長時間労働の改善効果が広く教職員に波及するよう努めていく必要がある。

また、長時間労働の改善とともに、家族とのふれあい、子育て支援、介護、自己啓発などの充実によるワーク・ライフ・バランスを実現するためにも、教職員の勤務時間・休暇制度が有効に活用できる環境が求められる。

特に、教職調整額が支給されるため時間外勤務手当や休日勤務手当が支給されない教職員については、本市教育委員会及び所属長のリーダーシップの下、勤務時間・休暇制度に関する意識が希薄にならないよう個々の教職員の理解を深めていくとともに、更なる長時間労働の改善に向けた意識の醸成に取り組んでいく必要がある。

(5) 心の健康づくりとハラスメント防止について

心の健康づくりやハラスメントのない職場づくりは、職員の明るく活気に満ちた職務遂行とともに、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である。

任命権者においては、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を積極的に進めており、本年度、「メンタルヘルス・ファーストエイド研修」、「『良好な職場環境保持』向上研修」など、心の健康づくりやハラスメント防止に資する各種研修を積極的に実施している。今後とも、円滑な職場への復帰と再発予防（三次予防）を含む心の健康づくりとともに、各種ハラスメントに対する理解を深める取組を推進されたい。

また、任命権者及び所属長においては、職場の人間関係やハラスメントが深刻なストレスの原因となり得ることに留意し、一人ひとりの職員

の人格が相互尊重される職場づくりを引き続き推進されたい。

(6) 会計年度任用職員について

現在、各任命権者において、昨年8月に総務省から示された「会計年度任用職員制度の導入等に向けた必要な準備等について（通知）」に基づき、新たな職である会計年度任用職員を含めた臨時・非常勤職員に係る任用等の再整理が行われているところである。

新たな制度が始まる平成32年4月1日に向けて、引き続き、当該通知や他都市の動向等を十分に踏まえながら、勤務条件等について、適切に検討を進めていく必要がある。

(7) 公務員倫理の徹底について

公務員倫理の徹底については、任命権者において、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が、誠に遺憾ながら、市民の信頼を損ねる不祥事が続いている。

任命権者においては、引き続き、不祥事の根絶に向けて、あらゆる機会を通じ、公務員倫理の意識高揚に努める必要がある。

また、職員においては、一人ひとり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使命感を持ち、全体の奉仕者として市民の信頼に応えていただきたい。

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 教育職給料表、医療職給料表(1)及び特定任期付職員給料表について、報告むすびで述べた趣旨を踏まえ改定すること。
- 2 実施時期については、平成30年4月1日とすること。