



職員の給与等に関する報告

平成24年9月

北九州市人事委員会

北九人委調第 246 号

平成 24 年 9 月 20 日

北九州市議会議長 佐々木健五様

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。

別紙

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、昨年10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、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を経済・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9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24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24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		5,885 人	4,625 人	平 均 年 齢		43.3 歳	44.3 歳
平均給与月額	給 料	354,730 円	361,788 円	平均勤続年数		19.2 年	19.9 年
	扶養手当	15,418 円	15,248 円	平均扶養親族数		1.2 人	1.2 人
	地域手当	11,906 円	12,025 円	男女別 構成比	男	71.5 %	69.7 %
	小 計	382,054 円	389,061 円		女	28.5 %	30.3 %
	住居手当	10,086 円	9,963 円	学 歴 別 構成比	大学卒	63.3 %	68.2 %
	管理職手当	14,817 円	16,509 円		短大卒	8.6 %	8.4 %
	小 計	24,903 円	26,472 円		高校卒	27.8 %	23.1 %
	計	406,957 円	415,533 円		中学卒	0.3 %	0.3 %

(注) 再任用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24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396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148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4,200人 教育職、研究職、医療職、技能・労務職等56職種の約1,100人

また、民間における給与改定の状況や各企業における雇用調整の実施状況等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14.3%（昨年24.3%）、中止した事業所の割合は17.4%（同27.4%）となっており、昨年に比べてともに減少している。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	14.3	17.4	0.0	68.3
課 長 級	12.0	13.1	0.0	74.9

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、83.3%（昨年 86.7%）の事業所が定期昇給を実施しており、昨年に比べて減少している。昇給額についても、昨年と比べて増額となっている事業所の割合は18.2%（同 20.2%）と昨年に比べて減少しており、減額となっている事業所の割合は、5.3%（同 3.6%）と増加している。

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	定期昇給制度あり	定期昇給実施				定期昇給停止	定期昇給制度なし
		定期昇給実施	増額	減額	変化なし		
係 員	85.0	83.3	18.2	5.3	59.8	1.7	15.0
課 長 級	69.4	67.6	14.2	4.5	48.9	1.8	30.6

(注) 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。

雇用調整の実施状況について調査した結果は、第5表に示すとおりである。本年1月以降にいずれかの雇用調整を実施した事業所の割合は25.9%（昨年30.8%）となっており、昨年に比べて減少している。

第5表 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

項 目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	14.0
転籍	5.5
希望退職者の募集	3.5
正社員の解雇	0.0
部門の整理閉鎖・部門間の配転	6.3
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	1.8
残業の規制	8.7
一時帰休・休業	11.0
ワークシェアリング	0.0
賃金カット	1.6
いずれかの雇用調整を実施した事業所の割合	25.9

(注) 平成24年1月以降の実施状況である。(複数回答)

参照 参考資料2 民間給与関係資料(第10表から第16表まで)

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6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24円(0.01%)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7表に示すとおりである。

第6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	420,651円	420,627円	24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7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)

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17表)

(2) 扶養（家族）手当

民間における家族手当の支給状況を調査した結果は、第8表に示すとおりであり、本市職員の扶養手当の支給額が民間における家族手当の支給額を上回っている。

第8表 民間における家族手当の支給状況

扶 養 家 族 の 構 成	支 給 月 額
配 偶 者	13,986 円
配 偶 者 と 子 1 人	19,124 円
配 偶 者 と 子 2 人	23,974 円

(注) 家族手当の支給につき配偶者の収入に対する制限がある事業所を対象とした。

備考 本市職員の場合、扶養手当の現行支給月額、配偶者については14,000円、配偶者以外については1人につき7,500円である。なお、扶養親族たる子がいる場合、子1人につき3,000円(満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子がいる場合は更に5,000円)が加算される。

(3) 住居（住宅）手当

民間における住宅手当の支給状況を調査した結果は、第9表に示すとおりであり、本市職員の現行の支給状況とおおむね均衡している。

第9表 民間における住宅手当の支給状況

(単位：%)

支 給 の 有 無		事 業 所 割 合
支 給		52.4
	借家・借間居住者に支給	48.5
	自宅居住者に支給	37.7
非 支 給		47.6
借家・借間居住者に対する住宅手当月額の最高支給額 の中位階層		27,000円以上 28,000円未満

備考 本市職員の場合、借家・借間居住者に対する住居手当の最高支給月額、27,000円である。

(4) 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10表に示すとおりであり、本市職員の昨年の年間支給月数とおおむね均衡している。

第10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)	372,760 円	271,902 円
	上半期 (A2)	370,379	272,788
特別給の支給額	下半期 (B1)	754,148 円	497,168 円
	上半期 (B2)	733,650	473,941
特別給の 支給割合	下半期 (B1/A1)	2.02 月分	1.83 月分
	上半期 (B2/A2)	1.98	1.74
年 間 の 平 均		3.96 月分	

(注) 1 下半期とは平成23年8月から平成24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23年の期末・勤勉手当の支給月数は3.95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%、大都市では0.3%、本市では0.7%いずれも増となっている。

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95世帯）の消費支出は、1世帯当たり289,572円である。

参照 参考資料3 労働経済指標（第18表）

6 人事院の報告及び勧告

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等について報告し、給与の改定について勧告を行うとともに、国家公務員制度改革等について報告を行った。

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 給与勧告の基本的考え方

- ・国家公務員給与は、社会一般の情勢に適應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報告・勧告を行うことは、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

II 民間給与との較差に基づく給与改定

約 11,100 民間事業所の約 47 万人の個人別給与を实地調査(完了率 90.6%)

〈月例給〉 公務と民間の4月分給与を調査(ベア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映)し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を

比較

月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出

○月例給の較差(給与減額支給措置による減額前) △273円 △0.07%

(給与減額支給措置による減額後) 28,610円 7.67%

〔 行政職俸給表(一)・・・現行給与(減額前) 401,789円 平均年齢 42.8歳
(減額後) 372,906円 〕

○以下の諸事情を踏まえ、月例給の改定は行わない

- ・従来、官民較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、月例給の改定を見送っていること
- ・給与減額支給措置による減額後は、公務が民間を7.67%下回っていること、この措置は民間準拠による水準改定とは別に未曾有の国難に対処するため、来年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを勘案

〈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

○公務の支給月数(現行3.95月)は、民間の支給割合(3.94月)と均衡しており、改定は行わない

- ・ボーナスの改定は従来より0.05月単位で実施
- ・給与減額支給措置が行われていることを勘案

III 給与制度の改正等

○昇給・昇格制度の改正(平成25年1月1日実施)

・給与構造改革の経過措置の廃止後も50歳台後半層における官民の給与差は相当程度残ることが想定。世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、昇給・昇格制度を改正

・昇給制度については、給与法を改正し、55歳を超える職員(行政職俸給表(二)、医療職俸給表(一)は57歳を超える職員)は、標準の勤務成績では昇給しないこととし(現行は2号俸昇給)、特に良好の場合には1号俸(現行は3号俸)、極めて良好の場合には2号俸以上(現行は4号俸以上)の昇給に、それぞれ抑制

・昇格制度については、人事院規則を改正し、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減

・今後とも、民間賃金の動向を踏まえ、毎年の給与改定における措置等、必要な対応について検討

○給与構造改革の経過措置の解消に伴う対応

・給与改定・臨時特例法に基づく平成25年4月1日の昇給回復は、同日において31歳以上38歳未満の職員を対象とし、昇給抑制を受けた回数等を考慮し、最大1号俸上位の号俸に調整

○地域間給与配分の検証

・地域別の民間給与との較差と全国の較差との率の差は、本年までに2ポイント台前半に収れん。地域別の較差は縮小し安定的に推移しており、地域の国家公務員給与に地域手当の異動保障等の額も反映されていることを考慮すれば、地域間給与配分の見直しは所期の目的を達成したものと評価

・今後とも、適正な給与配分を確保する観点から、各地域の官民給与の動向等について注視

○産業構造、組織形態の変化等への対応

・現在調査対象としていない産業における事務・技術関係職種の状況を把握した上で、調査の信頼性を保ちつつ、調査対象とすることが可能な産業を平成25年調査から追加

・民間企業における組織のフラット化等への対応について、来年度から措置することを念頭に、有識者等の意見も聴取しつつ、調査対象職種の拡大や官民の給与比較の際の職種の対応関係の在り方等について検討

(2) 国家公務員制度改革等に関する報告

I 国家公務員制度改革についての基本認識

1 国家公務員制度改革の理念と本院の認識

改革に当たっては、公務員を国民全体の奉仕者と位置付けている憲法の基本理念の下で国家公務員法において定められている成績主義等の基本原則を踏まえ、現行制度の問題点を明確にし、それに的確に対応した実効性のある改革案を検討し、あわせて国民にもたらす利害得失も検証することが重要

2 国家公務員制度改革の経緯

国家公務員制度改革関連4法案の提出に至る一連の過程において、必ずしも国民的な議論が行われたとはいえない状況にあり、今後、国会等の場において十分な議論が尽くされる必要がある

3 国家公務員制度改革関連4法案の論点

(1) 協約締結権付与に関する論点

・公務の労使交渉においては給与決定に市場の抑制力が働かないこと

公務員は、民間企業の労働者のように利潤の分配を求める立場になく、倒産の懸念がない公務の労使交渉においては、市場の抑制力という給与決定上の制約が存しないため、民間の労使交渉のような自主的な決着を期することは難しい

・国会の民主的コントロールの下での使用者側の当事者能力には限界があること

国会が給与を最終決定する下では、使用者である大臣等も給与決定について最終決定権を持つ交渉当事者とはならず、市場の抑制力という制約が存しないことから、自主的な決着に至らず仲裁への移行が常態化する懸念がある

- ・労働組合の代表性をいかに確保するかを整理する必要があること

職員団体に加入している者の割合が全体で約 4 割と半数以下となっている現状を踏まえれば、労働組合の交渉当事者としての代表性をいかにして確保するかが新たな労使関係制度を措置する上で、議論を尽くしておくべき重要な前提

(2) 人事行政の公正の確保に関する論点

人事行政の公正を確保する機能を制度的に確保するため、特に次の点に留意が必要

- ・採用試験及び研修の公正な実施の確保

採用試験の出題や合否判定等については、組織的に一定の独立性を有する第三者機関が行うことが必要。研修講師の選任、カリキュラム作成等について、中央研修機関に自律性の付与が必要

- ・幹部職員人事の公正確保

幹部職員の適格性審査に第三者機関が適切かつ実効的に関与することが必要。また、幹部職員の転任には、適性の厳正な検証や異動の合理性・納得性を高めるための措置が必要

II 高齢期における職員の雇用問題

年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴い、雇用と年金の接続が官民共通の課題。本格的な少子高齢社会を迎える中で、高齢者の知識と経験を活用するための就労環境の整備を図ることが国の課題

[新たな再任用に関する課題と取組]

- ・新たな再任用制度の下、①再任用職員にどのような仕事を担当させるか、②管理職の能力と経験を公務内外でどう活用していくか、③大幅な増加が見込まれる再任用希望者に見合うポストをどう確保していくかが課題
- ・新たな再任用を円滑に行うため、行政事務の執行体制及び人事管理全体の見直し、専門スタッフ職の整備、人事交流機会の拡充、早期退職の支援、定員上の取扱いの検討等について、各府省及び政府全体で取組を加速すべき
- ・各府省において想定される再任用職員の職務や働き方等を踏まえ、必要な給与上の措置について検討し適切に対応
- ・再任用に関する希望の聴取等の手続を適切に定めるとともに、不服への対応方策等を検討することが必要
- ・平成 26 年度からの再任用の運用状況を随時検証しながら、本院が意見の申出(平成 23 年 9 月)で示した定年の引上げを含め、雇用と年金の接続の在り方について再検討がなされる必要

III 人事行政上の諸課題への取組

1 能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・人事評価の適正な実施及びその活用

人事評価は人事配置や育成などの人事管理の基礎であり、各府省において適正に実施される必要。評価結果の任免、給与等への適切な活用が図られるよう必要な指導や支援を実施

- 幹部人材育成・研修の在り方

幹部要員を育成する研修について、その内容を更に充実させるべく取り組むとともに、採用試験の再編の趣旨を踏まえ、研修体系の在り方を検討

- 専門家の計画的育成

職員の意向を踏まえた計画的な人事配置等によりキャリアパスの多様化に取り組む必要。専門家としての適性を有する者については、それぞれの分野で長期的に育成していく途を設けることが重要

2 職員の勤務環境の整備

- 超過勤務の縮減

各府省において勤務時間管理の徹底などの取組を進めることが最も重要。国会関係業務などは関係各方面の理解と協力を得ながら改善。超過勤務手当については、必要に応じた予算の確保が必要

- 男性の育児休業取得の促進

男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境の整備が重要。制度の周知を更に図るとともに、各府省が取り組むべき事項について、助言・指導等の必要な支援を実施

- 配偶者の転勤に伴う離職への対応の検討

配偶者の転勤に伴う離職への対応について、各府省における人事管理や公務運営への影響等の検証等を行いながら、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、以上に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の(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24円(0.01%)下回っているが、おおむね均衡していると認められる。

したがって、給料表については、公民給与較差が僅少であるので、適切な改定を行うには十分ではないこと、また、諸手当については、改定を行う特段の必要性は認められないことから、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の(4)において報告したとおりであり、本市における支給実績とおおむね均衡していることから、支給月数を据え置くことが適当である。

(2) これからの人事・給与制度について

本委員会は昨年及び一昨年の報告において、50歳台後半層を中心とする50歳台の給与の在り方について、国における検討の状況や他都市の動向を注視しながら、検討を進めていく必要がある旨述べたところである。

人事院は本年、「官民の給与水準は、本院の勧告を通じて全体として均

衡させているものの、50歳台、特に後半層において、官民の給与差が相当程度存在している状況にある。」と報告している。さらに、「公務と民間では、昇進管理等の人事運用に相違もあることから、年代別の給与差が一定程度生じるのはやむを得ない面もあるが、世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、早急に昇給・昇格制度の改正を行う必要がある。」と報告し、55歳を超える職員の昇給制度の改正について勧告を行っている。

本市においても、国の給与制度との均衡を図るため、給料表の号給構成の在り方とともに、高齢層の昇給・昇格制度の改正について、国や他都市の動向を踏まえ、早期の実施に向けた検討を急がりたい。

公的年金の支給開始年齢引き上げに係る対応については、人事院は本年の報告の中で、本年3月に政府において決定された「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」に関して、新たな再任用制度の下で検討すべき課題と取り組みについて言及している。

本市においても、雇用と年金を接続させるべく、新たな再任用制度について、国の動向や他都市の検討状況等に留意しつつ、高齢層職員の能力・経験の活用方法や再任用職の確保等について、検討を進めていく必要がある。

本市においては、これまでも、職員の能力・実績を適切に評価・反映する制度の実現に取り組んできているところである。今後は、国における地方公務員制度の検討状況等にも留意しながら、本市の実情に即した新たな制度について、調査研究を進める必要がある。

(3) 公務能率の向上と服務規律の保持について

公務を取り巻く環境は大変厳しいものがあり、その中で多様化する市民ニーズに的確に対応するためには、公務能率の確保が一層、重要である。

任命権者においては、職員の心身の健康を保ち、公務能率の向上を図るため、継続的に、時間外勤務命令の適正化、定時退庁の励行、業務見直しの推進などが実施されている。

昨年度は、一昨年度に比べて時間外勤務時間数は減少しており、これは、任命権者の取り組みをはじめ、各職員における業務改善の努力によるものであると理解できる。

任命権者、各所属においては、今後も、業務の見直しや効率化など、時間外勤務の削減をはじめとした公務能率の向上へ向けて、不断の取り組みを継続されたい。

その一方で、服務規律の保持については、任命権者において、研修の実施、通知の発出、各職場の事務改善会議における周知徹底等、様々な対策を講じてきたところであるが、一部職員による重大な不祥事が発生したことは憂慮すべき事態である。

職員による不祥事は、本市行政に対する市民の信頼を失墜させるものであり、公務能率向上への取り組みの成果を阻害することにもつながりかねない。

任命権者においては、今後とも、あらゆる機会を通して、不祥事防止の取り組みを進め、市民の信頼の回復に努められたい。また、職員においては、日々の業務や日常生活において、全体の奉仕者であることを強く自覚し、高い倫理観と強い使命感を持って行動されたい。

(4) 職員の心の健康づくりについて

任命権者においては、職員の心の健康づくりを重要な課題と位置づけ、「北九州市職員の心の健康づくりのための計画（第二期）」を策定し、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対応（二次予防）、円滑な職場への復帰と再発予防（三次予防）の各段階において、研修の実施、相談窓口の開設、復職支援プログラムの実施などに取り組んでいる。

昨年度においては、精神及び行動の障害に起因する休職者及び長期の病気休暇取得者の数は、それぞれの全職員に占める割合とともに、一昨年度に比べて若干減少している。

職員が、心の健康を保ち、活力を持って公務内外で活躍していくためには、今後も、計画に基づく施策を積極的に実施していくことが肝要である。

また、各所属においても、職員相互の心の健康に関心を払うとともに、誰もが働きやすい明るい職場づくりに努力されたい。

(5) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

任命権者においては、平成22年度から、平成26年度までを計画期間とした「北九州市職員の次世代育成支援プログラム（第二期プログラム）」を策定している。

その中では、「多様な働き方、バランスの取れた働き方ができる職場を実現し、職員の仕事と子育ての双方の充実を図る」ことが目的とされており、男性職員の育児休業等の取得などの取り組みが進められている。

男女ともに、仕事と生活の調和を図り、子育て、介護、さらには地域活動など、それぞれのライフスタイルに応じた働き方が可能となる職場

を実現することは、職場の活性化や公務能率の向上にとって大変有意義であるばかりでなく、職員個人の生活の充実や職員の心身の健康保持の観点からも極めて重要である。

今後も、任命権者、所属長、職員が一致協力し、仕事と生活の調和を確立されることを望む。