



職員の給与等に関する報告及び勧告

令和7年9月

北九州市人事委員会

北九行調第299号

令和7年9月24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	3
3 民間給与等の状況	4
4 民間給与との比較	6
(1) 給与の較差	6
(2) 通勤手当	7
(3) 期末・勤勉手当（特別給）	8
5 物価及び生計費	8
6 国家公務員の状況	9
(1) 人事院による報告・勧告について	9
(2) ラスパイレス指数について	9
7 むすび	12
(1) 本年の給与改定について	12
(2) 通勤手当について	13
(3) 教員給与について	14
(4) 多様で有為な人材の確保等について	14
(5) 人事・給与制度について	15
(6) 障害者雇用について	16
(7) 北九州市職員の働き方について	17
(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	22
(10) 公務員としての自覚をもって	22
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7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7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	80
第14表 民間における賞与の配分状況	80
第15表 民間における通勤手当の支給状況	81
第16表 民間における定年制の状況	82
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	82
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	82
第19表 北九州市職員と民間従業員との給与比較における対応関係	83

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、昨年 9 月 25 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。

なお、本年、人事院においては、行政課題の複雑化・多様化や今日の厳しい人材獲得競争を踏まえ、公務の職務・職責を重視し、より規模の大きな企業と比較する必要があるとし、官民給与の比較に用いる民間の企業規模を改める見直しが行われた。

あわせて、総務省から、「人事委員会における公民比較の較差算定等に係る留意点について」の通知があり、その中で、公民給与の比較にあたっては、比較対象企業規模を従来の50人以上から100人以上とすることなどが示されている。

本委員会においては、これらの国の見直し等を踏まえ、給与勧告の基本的な考え方に基づき検討を重ねた結果、本年から、比較対象とする企業規模を従来の「50人以上」から「100人以上」に改めることとした。

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7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7年4月1日現在）

項 目 職 員			項 目 職 員		
行 政 職			行 政 職		
職 員 数		9,797 人 (10,040 人)	平 均 年 齢		41.7 歳 (42.1 歳)
平均給与月額	給 料	363,041 円 (361,499 円)	平均勤続年数		15.8 年 (16.3 年)
	扶 養 手 当	10,538 円 (10,380 円)	平均扶養親族数		0.8 人 (0.8 人)
	地 域 手 当	11,650 円 (11,593 円)	男 女 別 構 成 比	男	52.9 % (53.2 %)
	小 計	385,229 円 (383,472 円)		女	47.1 % (46.8 %)
	住 居 手 当	7,242 円 (7,126 円)	学 歴 別 構 成 比	大 学 卒	78.6 % (78.3 %)
	管 理 職 手 当	7,283 円 (7,240 円)		短 大 卒	6.7 % (6.9 %)
	小 計	14,525 円 (14,366 円)		高 校 卒	14.6 % (14.7 %)
	計	399,754 円 (397,838 円)		中 学 卒	0.1 % (0.1 %)

（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后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7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426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150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5,600人 教育職、研究職、医療職、技能・労務職等54職種の約700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62.5%）、ベースアップを中止した事業所の割合は0.0%（同0.9%）、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	65.4	0.0	0.0	34.6
課 長 級	55.6	1.4	0.0	43.0

(注) 1 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。

2 企業規模100人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所を対象として集計したものである。

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89.0%（昨年88.5%）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28.7%（同25.5%）、減額となっている事業所の割合は6.8%（同4.4%）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	89.0	89.0	28.7	6.8	53.5	0.0	11.0
課 長 級	78.3	78.3	21.6	4.0	52.7	0.0	21.7

- （注） 1 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。
2 企業規模100人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所を対象として集計したものである。

4 民間給与との比較

前記1に述べたとおり、公民給与の比較にあたっては、比較対象とする企業規模を「50人以上」から「100人以上」に改めることとした。

(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、職員の給与が民間事業所の従業員の給与を12,301円(3.03%)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 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	418,481円	406,180円	12,301円 (3.03%)

- (注) 1 職員の平均年齢は44.8歳、平均勤続年数は20.1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 比較対象企業規模を見直さず50人以上とした場合、給与較差は10,834円(2.67%)である。

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) 通勤手当

民間における自動車等使用者に対する通勤手当の支給状況等を調査した結果は、第7表その1に示すとおりであり、10km以上の距離区分において、職員の現行の手当額は民間の支給額を下回っている。

第7表 自動車等使用者に対する通勤手当の状況

その1 民間における支給状況

	距離段階別定額制における支給月額						
距離（片道）	5km	10km	20km	30km	40km	50km	60km
支給月額	4,184円	7,299円	13,524円	19,674円	25,604円	32,161円	38,495円
距離（片道）	70km	80km	90km	100km			
支給月額	45,329円	52,018円	58,243円	63,836円			

（注）当該距離段階を設定している事業所を対象に集計した平均支給額である。

その2 職員の現行の手当額（5km刻み）

	使用距離区分別手当額						
距離区分(片道)	5km未満	5km以上 10km未満	10km以上 15km未満	15km以上 20km未満	20km以上 25km未満	25km以上 30km未満	30km以上 35km未満
手当額	2,000円	4,200円	7,100円	10,000円	12,900円	15,800円	18,700円
距離区分(片道)	35km以上 40km未満	40km以上 45km未満	45km以上 50km未満	50km以上 55km未満	55km以上 60km未満	60km以上	
手当額	21,600円	24,400円	26,200円	28,000円	29,800円	31,600円	

(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8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8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)	364,225	円
	上半期(A2)	365,958	
特別給の支給額	下半期(B1)	841,527	円
	上半期(B2)	854,656	
特別給の 支給割合	下半期(B1/A1)	2.31	月分
	上半期(B2/A2)	2.34	
年 間 の 平 均		4.65 月分	

(注) 1 下半期とは令和6年8月から令和7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 比較対象企業規模を見直さず50人以上とした場合、民間の支給割合は4.60月分である。

備考 職員の令和6年の期末・勤勉手当の支給月数は4.60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3.6%の増、大都市では3.5%の増、北九州市では4.5%の増となっている。

また、同省の家計調査における本年4月の北九州市における全世帯（集計世帯数85世帯）の消費支出は、1世帯当たり257,646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、10、11 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6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101.6である。

激しい人材獲得競争を勝ち抜くため、改革を次のフェーズへ

人事院が実現する「これから」の公務

高い使命感とやりがいを持って働ける公務

・ 国家公務員行動規範の周知・啓発

・ 府省横断チームによる公務のブランディング

実力本位で活躍できる公務

- ・ 職務・職責をより重視した給与体系を含む、新たな人事制度の構築に向けて、給与、勤務時間、任用等を一体的に検討

【R8年度に骨格、R9年度に具体的内容を報告】

- ・ 採用市場での競争力確保のため、官民給与の比較対象を見直し
- ・ 業務の特殊・困難性の高まりに伴い本府省業務調整手当を拡充
- ・ 職務・職責に見合った処遇確保のため、在級期間に係る制度を廃止

【R7年度から先行して実施】

働きやすさと成長が両立する公務

- ・ 月100時間超等の超過勤務最小化に向け、各府省の実情に応じた伴走支援や調査・指導の強化

【R7年度から実施】

- ・ 自己実現や社会貢献につながるような兼業制度(自営兼業)の見直し

【R8年度から施行】

- ・ 様々な事情を抱えた職員の活躍を支えるための無給休暇の導入

【R8年度に措置内容を報告】

- ・ 国家公務員の「能力一覧」を作成し、人材の育成や確保に活用

【R7年度に作成】

誰もが挑戦できる開かれた公務

- ・ 経験者採用試験におけるCBT(オンライン試験)の導入

【R8年度に試行試験、R9年度に導入】

- ・ インターンシップを活用した早期選考の実施に向けた環境整備

【R8年度から実施】

- ・ 柔軟なアルムナイ採用のための能力実証方法や公募手続の簡素化

【R8年度から実施】

- ・ 技術系人材の確保に特化した採用ルートの整備

【R8年度に具体像の提示】

～世界に誇れる社会を作り、未来につなげるために～

令和7年 人事院勧告・報告の概要

官民給与の比較方法の見直し

- 行政課題の複雑化・多様化や激しい人材獲得競争を踏まえ、公務の職務・職責を重視し、より規模の大きな企業と比較
 - ・ 比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に引上げ
 - ・ 本府省職員との対応関係を東京23区・本店の企業規模「500人以上」から「1,000人以上」に引上げ
- ⇒ 令和7年は見直し後の方法で比較。月例給は、生じた較差を解消するため、次のとおり改定

月例給

官民較差: 15,014円(3.62%)

【令和7年4月分の民間給与を調査して官民比較】【令和7年4月実施】

● 俸給

- ・ 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ
【総合職(大卒)】242,000円(+5.2%[+12,000円]) 【一般職(大卒)】232,000円(+5.5%[+12,000円])
【一般職(高卒)】200,300円(+6.5%[+12,300円])

- ・ 若年層に重点を置きつつ、その他の職員も昨年を大幅に上回る引上げ改定

※ 行政職俸給表(一)の平均改定率は、3.3%

※ 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5.1%の給与改善

● 本府省業務調整手当

- ・ 幹部・管理職員を新たに支給対象に加え、51,800円を支給
- ・ 課長補佐級の手当額を10,000円、係長級以下の手当額を2,000円引上げ

● 特勤勤務手当等

- ・ 著しく不便な地に所在する官署(特勤官署等)に勤務する職員に支給される特勤勤務手当等と他の手当との減額調整を廃止
- ・ 特勤官署等への採用に伴い転居を行った職員を手当の支給対象に追加

ボーナス

〔直近1年間(令和6年8月～令和7年7月)の民間の支給状況を調査して官民比較〕

● 支給月数の改定【令和7年4月実施】

年間 4.60 月分 → 4.65 月分 期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.025月分引上げ

■ 職務・職責をより重視した新たな給与体系に移行するため先行して行う見直し

①官民給与の比較方法、②本府省業務調整手当、③特地勤務手当等の見直し(以上前掲)のほか、

④昇格前の級に一定期間在級することを求める制度(在級期間表)を廃止

【①は令和7年の官民給与比較から実施、②及び③は令和7年4月実施、④は令和8年4月実施】

■ その他の主な給与制度の見直し

通勤手当【②は令和7年4月実施、①及び③は令和8年4月実施】

① 自動車等使用者について、65km以上から100km以上までの区分(5km刻み)を新設(上限66,400円)

② 現行の「60km以上」までの距離区分についても、民間の支給状況等を踏まえ、200円から7,100円までの幅で引上げ

③ 1か月当たり5,000円を上限とする駐車場等の利用に対する通勤手当を新設

職員の月例給与水準を適切に確保するための措置【令和8年4月実施】

人材獲得競争が激しくなる中、最低賃金の上昇が続いている状況を踏まえ、月例給与水準が地域別最低賃金に相当する額を下回る場合に、その差額を補填するための手当を措置

【参考】上記「その他の主な給与制度の見直し」通勤手当②の改正後の通勤手当額

	使用距離区分別手当額						
距離区分(片道)	5 km未満	5 km以上 10 km未満	10 km以上 15 km未満	15 km以上 20 km未満	20 km以上 25 km未満	25 km以上 30 km未満	30 km以上 35 km未満
手 当 額	2,000円	4,200円	7,300円	10,400円	13,500円	16,600円	19,700円
距離区分(片道)	35 km以上 40 km未満	40 km以上 45 km未満	45 km以上 50 km未満	50 km以上 55 km未満	55 km以上 60 km未満	60 km以上	
手 当 額	22,800円	25,900円	29,100円	32,300円	35,500円	38,700円	

【参考】官民給与の比較対象企業規模の見直しについて

① 見直しを行わなかった場合 10,361 円 (2.50%)

② 比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に引上げ 11,891 円 (2.87%)

③ ②に加え、本府省職員との対応関係を東京23区・本店の企業規模「500人以上」から「1,000人以上」に引上げ
15,014 円 (3.62%)

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、本年4月における職員の給与は、民間従業員の給与を12,301円(3.03%)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。

(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) 通勤手当について

本年、人事院は、自動車等使用者に対する通勤手当について、民間の支給状況の調査結果を踏まえ、「10km 以上 15km 未満」から「60km 以上」までの距離区分について手当額を引き上げることや、上限を「100km 以上」とし「60km 以上」の部分について5 km 刻みでの距離区分の新設、加えて、外部の駐車場を利用している職員について駐車場等の利用に対する手当の新設を行うこととしている。また、月の途中から採用される事例も生じてきていることから、採用日等から通勤手当を支給できるよう措置を講じることとしている。

北九州市においても、4(2)において報告したとおり、職員の自動車等使用者の「10km 以上 15km 未満」から「60km 以上」までの距離区分の通勤手当額が、民間における当該距離の支給額を下回っている。については、現行の距離区分の通勤手当額について、民間の支給状況や、人事院の勧告を考慮し、改定を行う必要がある。

その他、距離区分などの通勤手当の新設等については、国の給与制度との均衡を図る観点や民間の支給状況を勘案し、市の実情に応じた措置を検討されたい。

(3) 教員給与について

本年6月に公布された「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律」（以下、「給特法等一部改正法」）により、教員の処遇改善の一環として、教職調整額の基準となる額について、現行の給料月額4%から10%へ段階的に引き上げられることとなった。北九州市教員の教職調整額については、給特法等一部改正法に則って改定を行う必要がある。

その他、義務教育等教員特別手当を校務類型に応じて支給することや主務教諭の職の新設等については、給特法等一部改正法の趣旨や他都市の動向、市の実情を踏まえ、適宜必要な措置を検討されたい。

(4) 多様で有為な人材の確保等について

北九州市は、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）」や、行財政運営の在り方を再構築するための「北九州市政変革推進プラン」に基づき施策を展開している。これらを実現していくためには、市の将来を支える多様で有為な人材の継続的な確保が重要である。

少子高齢化や雇用環境の多様化により、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い状況が続く中、人材を継続的に確保し、質の高い行政を維持していくためには、公務職場の魅力を高めて、働きたい職場として選ばれるとともに、職員が働きたい、貢献したいと感じられる組織づくりが不可欠である。

北九州市においては、本年3月に策定された「北九州市人財戦略」（以下、「人財戦略」）に基づく人材の確保や育成、「北九州市職員クレド（行動指針）」による新たなマインドセットの浸透・実践、「プラチナ市役所

プロジェクト」を通じた全庁的な業務・職場環境の改善など、組織全体でエンゲージメントの向上を図るための様々な取組が始まっている。

また公務への入口となる採用試験についても、行政経験区分の新設、より受験しやすい試験内容への見直しやDX化、積極的な情報発信、リクルート活動を展開してきた。

こうした取組の結果、今年度を実施した採用試験では応募者が増加するなど明るい成果が現れている。この成果を一時的なものではなく、今後も継続し、高めていくためには、公務職場の魅力向上、採用試験のアップデート、積極的なリクルート活動を展開していく必要がある。

任命権者においては、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、「人財戦略」が目指す、職員一人ひとりが自分の仕事に誇りとやりがいを持ち、主体的に成長を志向して、その力を最大限に発揮できる人材育成や職場環境の整備などの取組を推進されたい。

人事委員会においては、市が求める人材の確保に向けて、引き続き国や他都市等における先進的な職員採用に関する調査・研究等を行いながら、時代に即した試験方法・内容の見直しについて検討を進めていく。

(5) 人事・給与制度について

北九州市では、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の実施や、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など、適切な人事・給与制度の実現に取り組んでいる。「人財戦略」においても、頑張った職員が報われる能力・実績等を反映した人事給与制度の構築や、評価結果等を本人へフィードバックすることで人事評価への納得感を高めるとともに人材開発に活かすとの

方針が示されている。

また、国においては、勤務成績を処遇に反映し職員のモチベーションを高め、人材確保や組織パフォーマンスの向上を図るため、本年から勤勉手当の成績率の上限が引き上げられたところである。本年3月に公表された人事院の有識者会議「人事行政諮問会議」の最終提言においても、メリハリと納得性のある人事評価の運用を実現する必要性について言及されている。さらに、人事院は令和8年に職務・職責をより重視した給与体系を含む、新たな人事制度の骨格案を示すとしている。

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、能力・実績をより適切に処遇へ反映し、職員のモチベーションを高めることができる人事・給与制度とともに、その基礎となる、より納得感があり職員の成長へつながる人事評価制度の構築について、市の実情に即しながら、調査・研究されたい。

(6) 障害者雇用について

北九州市では、「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）」を本年3月に改訂し、障害のある職員一人ひとりが能力を有効に発揮し、障害特性や個性に応じて活躍できるよう、全市を挙げて取り組んでいくこととしている。

また、職員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」を対象としており、職員の障害特性も多様化している。

こうした状況の中で市では、障害のある職員の障害特性や希望を踏まえた職務の選定・創出や職場の環境整備・人事管理など、各種体制の整備・充実が図られている。

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、働き続けやすい勤務環境の整備、職務の調整等、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) 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みであり、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、これまでの「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、令和元年度から令和6年度の間で、男性職員の育児休業取得率は大幅に上昇したことに加え、今年度には「子育て部分休暇」が新設されるなど、着実な成果等が見られている。

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大きな課題となっている。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様に、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・研究に取り組まれたい。

また、より休暇・両立支援制度を利用しやすい環境を実現するため、制度を利用する職員だけでなく、周囲の職員のモチベーションや職場全体にも配慮した制度の在り方についても、調査・研究を進められたい。

加えて、市においては本年1月よりフレックスタイム制度が試行実施され、これまで以上に柔軟な勤務時間の割振りを行うことが可能と

なった。任命権者が実施したアンケート調査によると、子育て・介護への有効性などを評価する声がある一方、様々な課題が指摘されているところである。今回の試行実施による課題把握や効果検証を踏まえつつ、勤務間インターバルの確保などの健康維持にも配慮し、各職場の実情に即した調査・研究を進めるとともに、本格的な導入に向けた、制度設計を検討されたい。

なお、定年が65歳へ段階的に引き上げられるなか、「人財戦略」では、「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」ことなどが記載されている。

任命権者においては、この「人財戦略」に沿って、高齢層を含めたすべての職員が、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、時間外勤務の上限時間の導入や、ノー残業ウィークの設定、一斉退庁の実施、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おり、職員一人当たりの時間外勤務時間数は、全政令指定都市の平均より少ないものの、令和3年度から令和6年度の間、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増加している。

また、年次有給休暇の取得状況については、取得日数が年間5日を

下回る職員数が昨年度より増加している。

任命権者においては、時間外勤務の上限時間等を遵守し、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、業務量の分析及び検証を行い、それらに基づく業務の平準化や繁忙部署への要員確保など、適正な人員配置を行う必要がある。

さらに、所属長においては、職員の在庁実態、業務量や進捗を把握し、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

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、離職防止の観点等から極めて重要である。

この長時間労働の改善を図るため、北九州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」に基づいて、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の取組を積極的に実施しており、各種プログラムの実施前と比較して、時間外在校等時間は減少傾向にあるものの、令和6年度は前年度を上回るなど、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。

教育委員会においては、引き続き、教職員の勤務実態を把握することに努め、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徹底するとともに、これまでの

取組の成果や課題の検証を十分に行い、学校現場の特殊性を踏まえた更なる業務の効率化を進め、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、引き続き出退勤時刻の適正な記録を徹底するとともに、時間外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発生するなどの事態が発生しないよう、教職員の業務量や進捗を正しく把握し、適切なマネジメントに取り組まれない。

なお、給特法等一部改正法においては、働き方改革の一層の推進を図るため、教育委員会に「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定・公表を義務付け、令和 11 年度までに平均時間外在校等時間を月 30 時間程度に削減する目標が示されている。これらの現状課題を解決するためにも、教育委員会は、今後、国から示される指針等に沿って、市の実情に即した計画等の策定に取り組まれない。

エ 女性職員の活躍推進について

北九州市においては、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（第 1 期）」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 6 年度には、「女性役職者比率（係長以上）」は 24.3%（目標値 23%）、「女性役職者比率（課長級以上）」は 18.7%（目標値 15%）となり、いずれも目標を達成している。

また、本年 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、令和 12 年までに「女性役職者比率（課長級以上）」が 30%となるよう、新たな目標値を設けた

ところである。

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。

(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、第四期「北九州市職員の心の健康づくりのための計画」等に基づき、心の健康の保持（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、精神疾患による長期病休者数は増加している。

任命権者においては、1 on 1 ミーティングなどの様々な機会等を通じ、日頃から職員の勤務状況や健康状態を把握し、未然防止と早期発見・早期対応の強化に努めるとともに、復職支援についても、職員の実情に応じたきめ細かな対応を徹底されたい。

また、今年度で第四期「北九州市職員の心の健康づくりのための計画」が終了することから、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、職員が心身ともに健康で働き続けられる取組を検討し、次期計画を策定されたい。

(9) 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、ハラスメント等の相談は増加傾向にある。

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。

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、より安心してハラスメント相談ができる体制の在り方について、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、本年6月に改正された「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」では、労働者が、社会通念上許容される範囲を超える顧客等からの言動により、就業環境を害されることを防ぐため、必要な措置を講ずることを事業主に義務付けることとされており、人事院では民間労働法制の施行時期に遅れることなく、国家公務員に関して必要な取組を行うとしている。

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、必要な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粛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、一部の職員による自覚を欠く行為は後を絶たない。

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事案が続発している。

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早急に講じ、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たい。

職員各位においても、本年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添えていただきたい。

勸 告

本委員会は、報告に述べたことがらに基づき、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 自動車等使用者の「10km 以上 15km 未満」から「60km 以上」までの距離区分の通勤手当について、報告7(2)で述べた事項に留意して改定すること。
- 3 教職調整額について、報告7(3)で述べた事項に留意して改定すること。
- 4 実施時期については、1 及び2については令和7年4月1日とし、3については令和8年1月1日とすること。