

## 別紙第 1

# 報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、市職員の給与等の実態、市内民間企業従業員の給与、その他市職員の給与等を決定する諸条件について調査研究を行ってきたので、その結果を報告する。

### 1 市職員の給与

本委員会は、本年4月1日現在における市職員（技能・労務職員及び企業職員等を除く。以下同じ。）の給与等について把握するため、「令和3年福岡市職員給与等実態調査」を実施した。

市職員には、従事する職務の種類等に応じ、行政職、医療職(1)、医療職(2)、消防職、教育職(1)、教育職(3)及び教育職(4)の各給料表並びに特定任期付職員給料表が適用されており、このうち、行政職給料表の適用者の給与等の概要は、第1表に示すとおりである。

(参考資料 1 市職員給与関係資料 参照)

第1表 行政職給料表適用職員の給与等の概要

項 目	内 容	項 目	内 容		
職 員 数	6,541 人	平 均 経 験 年 数	17.8 年		
平 均 年 齢	39.3 歳	平 均 勤 続 年 数	15.8 年		
平 均 給 与 月 額	給 料	312,597 円	平 均 扶 養 親 族 数	0.8 人	
	扶 養 手 当	9,030 円	男 女 別 構 成 比	男 性	58.7 %
	地 域 手 当	33,008 円		女 性	41.3 %
	住 居 手 当	10,187 円	学 歴 別 構 成 比	大 学 卒	64.0 %
	管 理 職 手 当	7,961 円		短 大 卒	6.2 %
	そ の 他	34 円		高 校 卒	29.5 %
	計	372,817 円		中 学 卒	0.3 %

(注) 1 「その他」とは、単身赴任手当（基礎額）及びへき地手当等の合計である。

2 構成比に表記した数値は、小数点以下第2位を四捨五入したものであり、その内訳の計は100にならない場合がある。

## 2 民間給与の調査

### (1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、市職員の給与と市内民間企業従業員の給与との精確な比較を行うため、人事院等と共同で「令和3年職種別民間給与実態調査」を実施した。その概要は、第2表に示すとおりである。

(参考資料 2 民間給与関係資料 参照)

第2表 令和3年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人以上の市内民間の899事業所（病院は調査対象外）
調査事業所数	層化無作為抽出法によって抽出した199事業所
調査対象職種	行政職と類似する事務・技術関係22職種 教育関係等32職種（医療関係職種は調査対象外）
調査項目	令和3年4月分の給与月額 給与改定の状況 初任給の状況 賞与等の特別給の支給状況 家族手当等の支給状況 等

(注) 「層化無作為抽出法」とは、調査対象事業所を組織、企業規模、産業によりグループ分けし、このグループの中から無作為に抽出する方法をいう。

### (2) 調査の結果

調査完了率は、82.8%となっており、厳しい諸環境の中においても、各事業所の協力を得て、広く市内民間事業所の状況が調査結果に反映されているといえる。

#### ア 給与改定の状況

第3表に示すとおり、市内民間事業所においては、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は28.4%（昨年25.9%）であり、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.4%（昨年は該当なし）となっている。

また、第4表に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は90.5%（昨年85.1%）となっている。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は16.2%（昨年22.6%）、減額となっている事業所の割合は9.8%（昨年6.0%）となっている。

第3表 民間における給与改定の状況 (単位：%)

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	ベース改定 の慣行なし
係員	28.4 (25.9)	15.5 (21.8)	0.4 (-)	55.8 (52.3)
課長級	18.7 (21.6)	15.7 (19.8)	0.4 (-)	65.1 (58.6)

- (注) 1 ベース改定の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いて集計した。  
 2 ( ) 内は、令和2年の調査結果である。  
 3 構成比は、それぞれ四捨五入しているため合計が100にならない場合がある。

第4表 民間における定期昇給の実施状況 (単位：%)

項目 役職段階	定期昇給制度あり						定期昇給 制度なし
		定期昇給実施				定期昇給 中止	
		増額	減額	変化なし			
係員	92.7 (88.7)	90.5 (85.1)	16.2 (22.6)	9.8 (6.0)	64.5 (56.5)	2.2 (3.6)	7.3 (11.3)
課長級	77.7 (80.8)	74.6 (77.2)	14.2 (20.1)	4.7 (7.2)	55.7 (49.9)	3.1 (3.6)	22.4 (19.2)

- (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改定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。  
 2 ( ) 内は、令和2年の調査結果である。  
 3 構成比は、それぞれ四捨五入しているため合計が100にならない場合がある。

## イ 初任給の状況

企業全体として見た場合に新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で73.9%（昨年70.1%）、高校卒で42.5%（昨年41.8%）となっている。そのうち、初任給について、増額した事業所の割合は大学卒で26.1%（昨年34.3%）、高校卒で27.0%（昨年24.4%）、据え置いた事業所の割合は大学卒で73.9%（昨年65.7%）、高校卒で73.0%（昨年75.6%）となっている。

（参考資料 2 民間給与関係資料 第16表 参照）

## 3 市職員給与と民間給与との比較

### (1) 月例給

#### （公民給与の較差）

「令和3年福岡市職員給与等実態調査」及び「令和3年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、市職員においては常勤の行政職（一般事務及び技術職）、市内民間企業従業員においてはこれに類似すると認められる職種の常勤の従業員について、責任の度合、学歴及び年齢が同等と認められる者同士の4月分の給与額（市職員にあつては平均給与月額、民間にあつては所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額）を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った。その結果、第5表に示すとおり、市職員の給与が民間の給与を1人当たり平均にして134円（0.04%）上回っていることが明らかになった。

第5表 市職員給与と民間給与との較差

民間給与 （事務・技術関係職種） ①	市職員給与 行政職（一般事務及び技術職） ②	較差 ①－② （（①－②）/②×100）
381,730円	381,864円	△134円（△0.04%）

（注）第1表の行政職の平均給与月額と本表の市職員給与額の差は、第1表の職員には本年度の新規採用者を含むが、本表には含まれていないこと及び給与比較の対象外職員がいることによるものである。

## (2) 特別給

本委員会は、民間における特別給の支給割合（月数）を算出し、これを市職員の期末・勤勉手当の年間の平均支給月数と比較した上で、国と同様に0.05月単位で改定を行ってきている。

「令和3年職種別民間給与実態調査」の結果、昨年8月から本年7月までの1年間において、市内民間事業所で支払われた特別給は、第6表に示すとおり、年間で平均所定内給与月額に相当する4.31月分に相当しており、市職員の期末・勤勉手当の年間の支給月数（4.45月）が、市内民間事業所の特別給を0.14月分上回っていた。

第6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
特別給の支給割合	下半期	2.15月分
	上半期	2.16月分
	計	4.31月分

(注) 下半期とは令和2年8月から令和3年1月まで、上半期とは令和3年2月から7月までの期間をいう。

## 4 国及び他の地方公共団体との給与比較

総務省の令和2年地方公務員給与実態調査によると、国の行政職俸給表（一）の適用職員の俸給月額を100としたラスパイレス方式による本市の一般行政職の給料月額の水準は、101.9（指定都市平均99.9）である。

## 5 物価及び生計費

本年4月の本市における消費者物価指数（総務省）は、101.9（昨年4月102.3）であり、昨年4月に比べ下落している。

また、生計費の基礎となる家計調査（同省）によれば、本年4月の本市における消費支出（二人以上の世帯）は、1世帯当たり275,441円となっている。

（参考資料 3 その他 第24表 参照）

## 6 人事院の報告及び勧告等

人事院は、本年8月10日、国家公務員法等の規定に基づき、国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与に関する報告及び勧告並びに公務員人事管理に関する報告を行った。

また、人事院は、同日、国会及び内閣に対し、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。

それらの内容の骨子は、次のとおりである。

## 給与勧告の骨子

### ○ 本年の給与勧告のポイント

～ 月例給は改定なし、ボーナスを引下げ(△0.15月分) ～

#### I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 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
- ・ 公務の給与水準は、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 民間給与との比較に基づく給与改定等

##### 1 民間給与との比較

約11,800民間事業所の約45万人の個人別給与を調査（完了率82.7%）

＜月例給＞ 公務と民間の4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○ 民間給与との較差 △ 19円 (0.00%)

〔行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 407,153円、平均年齢 43.0歳〕

＜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 4.32月〔公務の支給月数 4.45月〕

##### 2 給与改定の内容と考え方

＜月例給＞

民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は行わない

＜ボーナス＞

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.45月分→4.30月分

民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
令和3年度	期末手当	1.275月（支給済み）	1.125月（現行1.275月）
	勤勉手当	0.95月（支給済み）	0.95月（改定なし）
4年度以降	期末手当	1.20月	1.20月
	勤勉手当	0.95月	0.95月

〔実施時期〕

法律の公布日

### 3 その他の取組

#### (1) 非常勤職員の給与

本年7月、期末手当・勤勉手当に相当する給与について、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

#### (2) 育児休業制度の改正に併せた期末手当・勤勉手当の取扱い

意見の申出に併せ、期末手当・勤勉手当の在職期間等の算定に当たり、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないよう措置

#### (3) テレワーク（在宅勤務）に関する給与面での対応

公務におけるテレワークの実態や経費負担の状況の把握、既に在宅勤務手当を導入した企業に対するヒアリングの実施などを通じ、引き続き研究

### 4 今後の給与制度見直しに向けた検討

定年の段階的引上げに係る改正法の成立を受け、能力・実績を的確に反映させつつ60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、人事評価制度の改正を踏まえた昇格、昇給等の基準の整備を始めとして、順次取組



## 公務員人事管理に関する報告の骨子

令和3年給与勧告に併せて、公務員人事管理に関する報告を行った。同報告では、以下の1から4までの四つの課題を認識し、対応策を示した。その概要は以下のとおりである。

### 1 人材の確保及び育成

#### 【課題】

公務志望者が減少し若年層職員の離職も増加する中で、優秀な人材の確保は喫緊の課題であり、新規学卒者の確保・育成に加え、官民の垣根を越えて時代環境に適応できる能力を有する人材の誘致が不可欠。また、公務職場全体の魅力を高め、個々の職員が能力・経験を十全に発揮し、意欲を持って働ける環境を実現するためには、幹部職員等の組織マネジメントが極めて重要

#### 【対応】

##### (1) 志望者の拡大

採用試験の申込者数の減少が続く状況を打開し増加させていくため、就職先としての公務に対する学生の認識等を把握。技術系の人材確保に向けた活動、オンラインによる情報発信等を強化

##### (2) デジタル人材の確保

令和4年度から総合職試験に「デジタル」区分を新設し、積極的に周知

##### (3) 民間との人材の交流促進

公務と民間との間の人材の流動性を高めることが重要であり、経験者採用試験の周知活動、任期付職員の各府省限りで採用できる範囲の拡大等により、各府省が必要な様々な専門分野の民間人材を確保できるよう支援

##### (4) 女性の採用及び登用の促進

政府の取組と連携しつつ、公務志望者拡大に向けた広報活動や女性の活躍支援のための研修の充実、勤務環境の整備等により、各府省の目標達成に向けた取組を支援

##### (5) 研修を通じた人材育成

マネジメント能力のかん養を図るための研修の充実。幹部職員対象の研修の抜本的改定。オンライン方式も活用

### 2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援

#### 【課題】

少子化社会対策大綱では、男性の家事・育児参画の促進や不妊治療への支援を含め、個々人の結婚や出産、子育ての希望の実現を阻む隘路<sup>あいろ</sup>の打破に強力に取り組むこととされ、公務においても、職員の妊娠、出産、育児等と仕事の両立を支援することが一層重要

#### 【対応】

育児休業の取得回数制限を緩和する育児休業法改正について意見の申出。常勤職員・非常勤職員ともに不妊治療のための休暇（有給・原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設。非常勤職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇（いずれも有給）を新設、産前・産後休暇を有給化等

### 3 良好な勤務環境の整備

#### 【課題】

職員が能力を十分に発揮し、組織としてパフォーマンスを上げるため、長時間労働を是正するとともに、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務環境を整備することが重要

#### 【対応】

##### (1) 長時間労働の是正

特例業務や他律部署の範囲、医師による面接指導等の徹底、業務見直し等を通じた超過勤務縮減、手当の適正な支給について指導し、各府省の組織全体の取組も促進。客観的な記録に基づく超過勤務時間の管理を今後原則化

業務量に応じた要員の確保の必要性を指摘。喫緊の課題である国会対応業務の改善へ国会等の理解と協力を切願

##### (2) テレワーク等の柔軟な働き方への対応

テレワークの推進は業務プロセスの変革やデジタルトランスフォーメーションの推進を通じた行動変容の観点から重要であり、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方や勤務間インターバルの確保の方策等について、有識者による研究会を設けて検討

##### (3) ハラスメントの防止

各府省における防止対策の実施状況の把握・指導、ハラスメント相談員セミナーの開催等により、各府省における防止対策を支援

##### (4) 心の健康づくりの推進等

オンラインでの心の悩み相談の導入、ストレスチェックを活用した職場環境改善の円滑な実施に向けた支援等により、心の健康づくりを推進

### 4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

#### 【課題】

定年の引上げにより職員構成の高齢化や在職期間の長期化が一層進む中で、職員の士気を高め、組織活力を維持するためには、人事評価により職員の能力・実績を的確に把握した上で、その結果を任用、給与等に適切に反映するとともに、人材育成の観点からも活用することが重要

#### 【対応】

- ・ 定年の引上げが円滑に行われるよう、人事院規則で定める事項等について検討・調整を行うなど、必要な準備を推進
- ・ 評語細分化等の人事評価制度の改正を踏まえ、昇任・昇格、昇給等の基準の改正に向け検討
- ・ 管理職員にはオンラインも活用した面談の確実な実施が求められる中、評価者向けの研修の充実等を図ることにより、各府省の人事評価を活用した人材育成を一層支援

# 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の骨子

男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるための方策の一つとして、育児休業の取得回数制限を緩和する育児休業法改正について、国家公務員法第23条の規定に基づき、国会及び内閣に対して意見の申出。あわせて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、人事院規則の改正等により、休暇の新設、休業等の取得要件緩和等を措置

## 1 育児休業の取得回数制限の緩和

育児休業を原則2回まで（現行：原則1回まで）取得可能とする

この原則2回までとは別に、子の出生後8週間以内に育児休業を2回まで（現行：1回まで）取得可能とする

## 2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のために一体的に講じる休暇・休業等に関する措置

### (1) 民間育児・介護休業法の改正内容を踏まえた措置

ア 子の出生後8週間以内の育児休業について請求期限を2週間前まで（現行：1月前まで）に短縮

イ アのほか、非常勤職員について次の措置

- ① 育児休業・介護休暇の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止
- ② 子の出生後8週間以内の育児休業の取得要件を緩和
- ③ 子が1歳以降の育児休業の取得の柔軟化

ウ 各省各庁の長等に対して次の措置等を義務付け

- ① 本人・配偶者の妊娠・出産等を申し出た職員に対する育児休業制度等の周知及び育児休業の取得意向の確認のための措置
- ② 育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置
- ③ 育児休業の取得状況の報告（人事院により公表）

### (2) (1)のほか、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための措置

ア 不妊治療のための休暇（原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設（有給）

イ 育児参加のための休暇の対象期間を子が1歳に達する日まで（現行：産後8週間を経過する日まで）に拡大

ウ ア及びイのほか、非常勤職員について次の措置

- ① 育児時間・介護時間の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止  
子の看護休暇・短期介護休暇の取得要件のうち、6月以上の継続勤務の要件を緩和
- ② 配偶者出産休暇・育児参加のための休暇の新設（有給）
- ③ 産前休暇・産後休暇の有給化

エ 期末手当・勤勉手当における在職期間等の算定に当たっては、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないこととする

## 3 実施時期

- ・ 育児休業の取得回数制限の緩和及びこれを踏まえた措置（1、2(1)ア、イ②・③、(2)イ、エ）：民間育児・介護休業法の改正事項のうち育児休業の分割取得等に係る施行日に遅れず実施
- ・ 休暇の新設・有給化（2(2)ア、ウ②・③）：令和4年1月1日
- ・ 非常勤職員の休暇・休業等の取得要件緩和、各省各庁の長等に対する措置等の義務付け（2(1)イ①、ウ、(2)ウ①）：令和4年4月1日

## 7 むすび

職員の給与については、地方公務員法において、その職務と責任に応ずるものでなければならないとされ、また、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならないとされている。

本委員会は、これまで述べてきた市職員の給与を決定するに当たって考慮すべき諸事情を総合的に勘案した結果、令和3年4月の公民較差等に基づく給与改定について勧告を行うこととした。

なお、職員の給与制度については、職務・職責に応じた給与を推進する観点から、より適切な制度の構築を進めるため、今後とも、国や他の地方公共団体、民間事業所の動向を踏まえながら検討を行っていくことが必要である。

### (1) 令和3年4月の公民較差等に基づく給与改定について

#### ア 改定の基本的考え方

##### (月例給)

月例給については、第5表に示したとおり、本年4月時点で市職員給与が民間給与を134円(0.04%)上回っている。

公民較差が極めて小さく、給料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、従来月例給の改定を見送っており、本年においても同様の事情が認められることから、月例給の改定を行わないことが適当である。ただし、教育職給料表については、教育職員の職務と責任の特殊性を踏まえ、福岡県などの他の地方公共団体の教育職給料表の改定状況を考慮した改定とすることが適当であるとしてきたところであり、本年においても従来と同様の取扱いとすることが適当である。

なお、特定任期付職員給料表及び特定任期付教育職員給料表については、これまで国に準拠してきていることから、本年においても人事院勧告における取扱いに準拠して改定を行わないことが適当である。

#### (特別給)

特別給（期末・勤勉手当）については、第6表に示したとおり、市職員の特別給の年間支給月数（4.45月）が、民間における特別給の支給割合（4.31月）を上回っており、従来0.05月単位で改定を行ってきていることから、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給との均衡を図るため、支給月数を0.15月分引き下げ、4.30月分とすることが適当である。

### イ 改定すべき事項

期末・勤勉手当について、以下のとおり改定を行うこと。

#### (7) (イ)に掲げる職員以外の職員

市内民間事業所における賞与等の特別給の年間支給割合の状況や人事院勧告における特別給の改定状況を考慮し、以下のとおり改定を行うことが必要である。

- ① 現行の期末・勤勉手当の年間支給月数4.45月分については、期末手当を0.15月分引き下げ、4.30月分とすること。
- ② 本年度については、12月期の期末手当を0.15月分引き下げることにし、来年度以降については、6月期及び12月期の期末手当の支給月数が均等になるように配分すること。

#### (イ) 再任用職員並びに特定任期付職員及び特定任期付教育職員

国に準拠した支給月数としていることから、人事院勧告に準拠した改定を行うことが必要である。

### ウ 実施時期

上記イの改定は、本年12月期以降の期末手当から実施すること。

## (2) 定年の引上げについて

国家公務員の定年の引上げについては、人事院が平成30年8月に「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」を行っていたところであるが、国家公務員法等の一部改正（令和3年6月11日公布・令和5年4月1日施行）により、現行60歳の定年を段階的に引き上げて65歳とするなどとされた。また、60歳を超える職員の給与の取扱いについては、給与に関する法律において、職員の俸給月額、その者が60歳に達した日後における最初の4月1日以後、その者の受ける号俸の俸給月額に100分の70を乗じて得た額とする事などが定められたところである。

また、地方公務員の定年の引上げに関しても、これとあわせ、地方公務員法が一部改正（同日公布・施行）された。

そのため、地方公務員法の趣旨を踏まえ、本市の定年年齢については、国の職員につき定められている定年年齢を基準として定めることが必要であり、また、60歳を超える職員の給与の取扱いについては、国家公務員の給与に関する法律の改正内容や今後制定又は改正が予定されている人事院規則の内容に準じて、適切な措置を講じていくことが必要である。

## (3) 職員の勤務環境の整備について

### ア 時間外勤務の縮減等について

職員が、時間外勤務を縮減するとともに、計画的に休暇を取得することは、職員の健康を保持し、仕事と生活の調和を実現させる観点から重要な課題である。

本市においては、令和元年10月から、時間外勤務の上限を、原則年間360時間としているが、令和2年度において年間360時間を超えて時間外勤務を行った職員の割合は、第7表に示すとおり、全体の10.0%

となっている。

このため今後も、任命権者において、勤務時間管理の徹底を図ることはもちろん、職場全体における業務の一層の合理化や効率化を促進するほか、引き続き、それぞれの事務事業を実施するにあたり適切な業務執行体制の整備に努めるとともに、状況に応じた業務配分の見直しや応援体制の確保など、時間外勤務の縮減に取り組むことが必要である。

また、教職員に関しては、長時間勤務の解消及び業務改善を総合的に実施していくため、教育委員会においては、平成30年3月に策定した「福岡市立学校教職員の業務改善のための実施プログラム」に基づく取組などを進めているところであるが、勤務実態や状況に応じ、引き続き学校における働き方改革の推進に向けて適切に対処していくことが必要である。

なお、新型コロナウイルス感染症の対策が重要な課題となる中、関係業務に従事している職員の健康への影響が懸念される所であり、任命権者においては、引き続き、勤務の状況等を把握するとともに、これに応じて職員の健康維持等に十分に配慮するなど、適切に対処していくことが必要である。

第7表 年間の時間外勤務が360時間を超えた職員の割合

区 分	平成30年度	令和元年度	令和2年度
年間の時間外勤務が360時間を超えた職員の割合	7.4%	8.3%	10.0%

(福岡市人事委員会調査)

## イ メンタルヘルスの推進について

メンタルヘルスの推進は、職員が健康で充実した生活を送るととも

に、その能力を十分に発揮して職務に取り組むためにも重要な課題である。

令和2年度に病気やけがで1月以上休んだ長期病休者の実態を見ると、原因となった傷病で最も多いのは「心の病」で、全長期病休者の5割以上を占めており、依然として高い水準にある。

本市においては、「福岡市職員心の健康づくり計画」及び「福岡市立学校教職員心の健康づくり計画」に基づき、「未然防止」（1次予防）、「早期発見・早期対策」（2次予防）、「職場復帰支援・再発防止」（3次予防）の取組を総合的に推進しているところであるが、任命権者においては、今後ともその不調の要因を綿密に分析し、メンタルヘルスの推進に向けた効果的な対策に活かしていくことが必要である。

## ウ ハラスメントの防止について

職場におけるハラスメントを防止することは、職員が心の健康を保持し、その能力を十分に発揮できるような働きやすい勤務環境を整備する上で、重要な課題である。

令和2年6月には、職場でのハラスメント対策の強化を柱とした関連法が施行されたところであり、これにより、パワー・ハラスメントの防止措置が事業主の義務となり、また、これに関連して定められた厚生労働大臣の指針では、各種のハラスメント防止のために事業主が講ずべき措置の内容が示されたところである。

本市においては、令和2年6月に国の指針等を踏まえた要綱等の整備を行ったところであり、引き続き、ハラスメント防止研修の実施、相談しやすい態勢の確保、ハラスメントの実態に応じた適切な対処など、事前・事後の対応策を進め、良好な職場環境を維持していくこと



が必要である。

## エ 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、職員一人ひとりが、職務に精励し、その能力を十分に発揮するとともに、健康で豊かな生活を確保し、育児や介護等の責任を果たすためにも重要な課題である。

人事院は、本年の「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」や「公務員人事管理に関する報告」等の中で、育児休業の取得回数制限の緩和について意見の申出を行うとともに、不妊治療のための休暇（有給）を新設することや育児参加のための休暇（有給）の対象期間を拡大することなどの措置を講じていくとしたところであり、本市においても、地方公務員の育児休業等に関する法律の改正の動向を注視するとともに、国における休暇等の取扱いを踏まえて検討していくことが必要である。

また、本市においては、「福岡市特定事業主行動計画」に基づき、仕事と育児の両立支援をはじめとしたさまざまな取組を実施しており、その結果、令和2年度における男性職員の育児休業取得率は、第8表に示すとおり33.5%と、令和7年度までの数値目標（30%以上）を達成しているところである。

任命権者においては、今後とも、全ての職員のワーク・ライフ・バランスの推進を図るため、さまざまな職業生活と家庭生活の両立支援制度を一層有効に活用できるよう職場環境づくりに取り組むことが必要である。

第8表 子どもが生まれた男性職員の育児休業取得率

区 分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
取得率	9.6%	9.4%	14.3%	20.2%	33.5%

(任命権者公表資料「福岡市特定事業主行動計画 令和2年度の実施状況について」を基に作成)

## オ 会計年度任用職員の休暇・休業等について

人事院は、非常勤職員の休暇・休業等について、エで述べた育児休業の取得回数制限の緩和や不妊治療のための休暇の新設などのほか、男性職員を対象とした配偶者出産休暇（有給）や育児参加のための休暇（有給）を新たに設けるとともに、女性職員に対して既に措置している産前及び産後の期間に係る休暇を有給とするなど、妊娠、出産、育児等に係る休暇・休業等に関する措置を一体的に講じていくとしたところである。

このことから、本市における会計年度任用職員の休暇・休業等についても、法改正の動向を注視するとともに、国の非常勤職員における休暇等の取扱いを踏まえて検討していくことが必要である。

### (4) コンプライアンスの推進について

本市においては、全庁を挙げてコンプライアンスの推進に取り組んでいるところであるが、とりわけ非違行為は、当該職員だけでなく、市職員全体の信用失墜をも招きかねないものである。

職員一人ひとりが、全体の奉仕者としての責任を一層自覚し、公務の内外を問わず、規律を遵守し、高い倫理観や使命感を持つことはもちろんのこととして、任命権者においては、市民の信頼を確保していくためにも、引き続きコンプライアンスの向上に取り組むことが必要である。

－おわりに－

本委員会の給与勧告は、労働基本権を制約されている市職員の適正な処遇を確保するため、民間準拠を基本として行っているものである。

市議会及び市長におかれては、本委員会の給与勧告の意義や役割に深い理解を示され、給与勧告どおり速やかに実施されるよう要請する。