

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8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		7,151 人	平 均 経 験 年 数		17.3 年
平 均 年 齢		39.0 歳	平 均 勤 続 年 数		15.2 年
平 均 給 与 月 額	給 料	333,561 円	平 均 扶 養 親 族 数		0.7 人
	扶 養 手 当	8,626 円	男 女 別 構 成 比	男 性	56.3 %
	地 域 手 当	35,074 円		女 性	43.7 %
	住 居 手 当	10,491 円	学 歴 別 構 成 比	大 学 卒	67.4 %
	管 理 職 手 当	7,777 円		短 大 卒	4.8 %
	そ の 他	24 円		高 校 卒	27.6 %
	計	395,553 円		中 学 卒	0.2 %

- (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 定年が段階的に引き上げられることに伴い、「福岡市職員の給与に関する条例」附則第10項により給料月額が決定される職員を除いた数値である。

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８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８年職種別民間給与実態調査の概要

項 目	説 明
調 査 対 象 業 所	企業規模100人以上で、かつ、事業所規模50人以上の市内民間の926事業所
調 査 事 業 所 数	層化無作為抽出法によって抽出した186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 医療、教育関係等54職種
調 査 項 目	令和８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 住宅手当等の支給状況 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、83.7%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64.3%であり、ベースダウンを実施した事業所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89.6%となっている。昇給額については、昨年に比べて増額した事業所の割合は28.0%、減額した事業所の割合は4.6%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	64.3	3.6	-	32.0
課 長 級	57.7	2.1	-	40.2

(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 小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が100と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	90.9	89.6	28.0	4.6	56.9	1.3	9.1
課 長 級	81.0	79.7	20.3	5.6	53.8	1.3	19.0

(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 小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が一致しない場合がある。

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72.3%、高校卒で42.0%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71.1%、高校卒で73.5%、据え置いた事業所の割合は大学卒で28.3%、高校卒で26.5%となっている。

(参考資料 2 民間給与関係資料 第15表 参照)

3 市職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

「令和8年福岡市職員給与等実態調査」及び「令和8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（市職員にあっては平均給与月額、民間にあっ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13,523円（3.37%）下回っていた。

また、暫定再任用職員のうちフルタイム勤務職員の月例給について、「職種別民間給与実態調査」における民間のフルタイム勤務再雇用者の月例給と比較すると、第6表のとおり、課長級、係長級、総括主任級のいずれの役職段階においても、公務が民間を下回る状況にある。

第5表 市職員給与と民間給与の較差

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)
414,280 円	400,757 円	13,523 円 (3.37 %)

(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。

第6表 公務における再任用職員及び民間における再雇用者の役職段階別平均給与月額

役 職 段 階	公 務	民 間
課 長 級	45.7 万円	47.2 万円
係 長 級	32.1 万円	34.4 万円
総 括 主 任 級	30.3 万円	31.5 万円

(注) 1 「公務」は、令和8年福岡市職員給与等実態調査による。平均給与月額は、再任用職員のうち行政職給料表が適用されるフルタイム勤務職員のものである（令和8年4月時点）。

2 「民間」は、職種別民間給与実態調査における60歳から64歳までのフルタイム勤務再雇用者の平均給与月額（令和6年から令和8年までの各年4月時点の3年平均）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手当及び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8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7表に示すとおり、年間で平均所定内給与月額の4.70月分に相当しており、市職員の期末手当及び勤勉手当の年間の支給月数（4.65月）が、市内民間事業所の特別給を0.05月分下回っていた。

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
特 別 給 の 支 給 割 合	下 半 期	2.25 月分
	上 半 期	2.45 月分
	計	4.70 月分

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

備考 本市の場合、現行の年間支給月数は、4.65月である。

4 国及び他の地方公共団体との給与比較

総務省の令和7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、100.9（指定都市平均99.8）である。

5 物価及び生計費

本年4月の消費者物価指数（総務省）は、昨年4月に比べ全国では1.4%、本市では0.5%上昇している。

また、生計費の基礎となる家計調査（総務省）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288,945円となっている。

（参考資料 3 その他 第23表 参照）

6 人事院の報告及び勧告等

人事院は、本年8月7日、国家公務員法等の規定に基づき、国会及び内閣に対し、公務員人事管理に関する報告、職員の給与に関する報告、職員の給与の改定に関する勧告、職員の勤務時間及び休暇の改定に関する勧告並びに国家公務員災害補償法の改正についての意見の申出を行った。それらの概要は、次のとおりである。

国家公務員の挑戦を支える人材マネジメントの実現に向けて

1. 実力本位で活躍できる公務

- ◆ 本府省幹部職員等を対象とした人事制度の骨格 【令和9年夏に具体的な内容を報告】
- ✓ 職務・職責をより重視した給与体系、民間企業との人材獲得競争で見劣りしない給与水準に
- ✓ 能力・実績に応じた人事運用を更に徹底するため、昇任時の見極めスキームを見直し
- ✓ 民間企業の管理監督者と同様に、勤務時間にとられない勤務を可能とする制度の導入
- ※ その他の職員についても、年齢にかかわらず、役割・貢献に応じた処遇となるよう、今後も制度の見直し

2. 働きやすさと成長が両立する公務

- ◆ 転勤の経済的負担の軽減
 - ✓ 単身赴任者が否かにかかわらず、転居を伴う転勤を行う職員への手当の新設
- ◆ 働きやすい環境の整備
 - ✓ 月100時間等の上限を超える超過勤務の最小化に向け、伴走支援の対象府省を拡大
- ◆ 柔軟な働き方の推進
 - ✓ 事由を問わない年7日の無給休暇の新設
 - ✓ フレックスタイム制のコアタイムの柔軟化
- ◆ 「成長できる職場」の整備
 - ✓ 「スキル一覧」を活用した人材育成

3. 誰もが挑戦できる開かれた公務

- ◆ 採用試験等の見直し
 - ✓ 基礎能力試験へのCBT方式(オンライン試験)の導入
 - 【対象】
 - ・令和9年度経験者採用試験
 - ・令和10年秋の総合職教養区分【予定】
 - ・令和11年春の総合職全区分【予定】
 - ✓ 技術系人材の確保に向けて、特定の資格を有する者を、試験によらず採用できる範囲を拡大
- ◆ アルムナイ人材を含む専門人材等の採用の推進
 - ✓ 専門人材等の情報を集約した人材プールの整備・活用

4. 高い使命感とやりがいを持って働ける公務

- ◆ 「選ばれる」公務職場の実現に向けた公務のブランディング推進
 - ～ブランドメッセージ「国のミライをつくる、唯一無二の挑戦がある」～
- ◆ 国家公務員行動規範の更なる浸透

国家公務員行動規範

- 「国民を第一」に考えた行動
- 「中立・公正」な立場での職務遂行
- 「専門性と根拠」に基づいた客観的判断

令和8年 人事院勧告・報告の概要

● 職員の給与の改定(勧告・報告)

高水準のベースアップ 【令和8年4月実施】

民間給与の状況を反映し、令和7年並みの高水準【官民較差:15,056円(3.51%)】

※令和8年4月分の民間給与を調査して比較

- ✓ 業務遂行において重要な役割を担っている中堅層以上の職員について令和7年を上回る改定
 - ※ 行政職俸給表(一)の平均改定率は、3.3% (モデル試算した定期昇給分を加えると月収で約4.9%の給与改善)
- 民間の動向や人材確保の重要性を踏まえ、初任給を引上げ(総合職・一般職ともに9,500円の引上げ)
- ✓ 民間の再雇用者の状況を踏まえ、再任用職員の月例給を改善(行政職俸給表(一)の平均改定率8.5%)

転勤に伴う経済的な負担の軽減等に関する手当

- ✓ 転居に関する手当の新設 【令和9年4月実施】
 - 転居を伴う転勤を行った職員を広く対象とする手当を新設(距離区分に応じて手当額を設定)
 - 例 東京から大阪に異動する場合の手当額(年額) 約22万円【単身赴任者は約49万円】
 - ※単身赴任者には別途、二重生活の生計費を補助する基礎額(年間36万円)を支給
- ✓ 広域異動手当の支給割合の引上げ 【令和8年4月実施】
 - 広域的な異動に対する給与上のインセンティブ向上のため支給割合を引上げ(距離区分に応じ、5%・10%→8%・16%)

ボーナスの引上げ

年間 4.65月 → 4.70月(期末手当及び勤勉手当に均等に配分)【令和8年4月実施】※直近1年間の民間の支給状況を調査して比較

- ✓ 特定任期付職員の勤勉手当の見直し 【令和9年4月実施】
 - 高い成績率を適用可能とすることで高度の専門性を有する人材の給与水準を確保(最高で年間約3,380万円)

● 職員の勤務時間及び休暇の改定(勧告)【令和9年4月施行】

※ 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の改正

無給休暇の新設

- 全ての職員が事由を問わず、年7日取得できる無給休暇を新設 ※休暇中の給与は支給しない

活用イメージ

➤ 日単位の無給休暇

介護に至る前の親の体調変化や、災害等で生じた住居の損壊等に対応する職員などが、既存の休暇の付与日数を超えて勤務できない場合のセーフティネットとして活用

➤ 時間単位の無給休暇

いわゆる「小1の壁」や、妊娠の初期・後期の体調変化等に直面した職員などが、一定の期間、短時間勤務を行うために活用

代休日の指定等の見直し

- 休日に勤務した場合に取得できる代休日について、休日勤務が1日に満たない場合でも指定可能とする見直し等を実施

● 国家公務員災害補償法の改正(意見の申出)【令和9年4月施行】

遺族補償年金の受給資格要件等の見直し

- 労災保険法一部改正法(令和8年7月成立)の内容を踏まえ、職員と死別した配偶者が夫である場合にのみ課せられた遺族補償年金の受給資格要件を撤廃

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8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8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、前記3(1)のとおり、本年4月時点で、市職員給与が民間給与を13,523円(3.37%)下回っていることから、市職員の給与水準を市内民間企業従業員の給与水準と均衡させること(民間準拠)を基本として、この較差に見合うよう市職員給与の引上げを行うことが適当である。

(特別給)

特別給(期末手当及び勤勉手当)については、前記3(2)のとおり、市職員の特別給の年間支給月数(4.65月)が、民間における特別給の支給割合(4.70月分)を下回っていることから、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、0.05月分引き上げ、支給月数を4.70月とすることが適当である。

イ 改定すべき事項

(ア) 給料表

a 行政職給料表

行政職給料表については、本年の人事院勧告における俸給表の改定傾向等を踏まえつつ、これまで実施してきた給与カーブのフラット化の観点も考慮し、全ての級において給料月額を引き上げる改定を行う必要がある。また、行政職給料表における定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額については、民間のフルタイム勤務再雇用者の水準に見合ったものとなるよう、近年の改定における考え方に基づく改定率を上回る改定を行う必要がある。

b 医療職給料表及び消防職給料表

医療職給料表及び消防職給料表については、行政職給料表の改定との均衡を基本として改定を行うことが必要である。

c 教育職給料表

教育職給料表については、従来と同様に、教育職員の職務と責任の特殊性を踏まえ、福岡県等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。

d 特定任期付職員給料表及び特定任期付教育職員給料表

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、国に準拠した給料表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。

(イ) 初任給調整手当

人事院勧告の趣旨を考慮し、福岡市内に勤務する国家公務員に対する当該手当の支給額の改定があった場合には、当該改定に準拠した改定を行うことが必要である。

(ウ) 期末手当及び勤勉手当

a b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。

(a) 現行の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数 4.65 月については、期末手当及び勤勉手当をそれぞれ 0.025 月分引き上げ、4.70 月とすること。

(b) 本年度については、12 月期の期末手当及び勤勉手当をそれぞれ 0.025 月分引き上げることとし、来年度以降については、6 月期及び 12 月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数が均等になるように配分すること。

b 定年前再任用短時間勤務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

イの(ア)（cを除く。）及び(イ)の改定は、令和 8 年 4 月 1 日に遡及して実施する。また、イの(ウ)の改定は、本年 12 月期以降の期末手当及び勤勉手当から実施する。

(2) 給与制度について

ア 通勤手当

国においては、「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）」の一環として、令和7年4月から、人事配置の円滑化及びライフスタイルの多様化等を踏まえた交通機関等利用者に対する通勤手当の見直しが行われたところである。また、令和7年の職種別民間給与実態調査の結果により、令和8年4月から、職員の負担軽減等の観点等を踏まえた自動車等使用者に対する通勤手当の見直しが行われたところである。

本市では、これまで国の制度を基本としつつ、本市の実情及び他の地方公共団体の動向等を勘案し、給与制度の見直しを行ってきたところである。

このような状況を踏まえ、今般の国の見直しについて、本市においては、ライフスタイルの多様化が進む中、育児又は介護におけるやむを得ない事情により遠方に居住せざるを得ない職員について、勤務継続を可能とする観点から、当該職員を対象とする新幹線利用における通勤手当の支給に向けて、上限額の引上げを含め検討を進める必要がある。

イ 地域手当

国においては、給与制度のアップデートの一環として、令和7年4月から、福岡市内に勤務する国家公務員に対する地域手当の支給割合を10%から8%に改定する見直しが行われたところである。

本市においては、これまで国の制度を基本として給与制度を構築してきたところであるが、今般の国の見直しは、地域をまたぐ異動の円滑化等に資するものとなるよう支給地域の広域化・大きくくり化を含

むものであり、そのような人事配置や異動の実情は、基礎自治体である本市には基本的に該当しないものである。また、毎年実施している公民較差に基づく給与改定により、10%の地域手当を含めた本市職員の給与水準と市内民間企業従業員の給与水準との均衡を図っているところである。

これらの状況を総合的に勘案すると、現時点において地域手当の支給割合を直ちに見直すべき状況にはないと考えられることから、当面の間は現行の支給割合を維持することとし、今後の国及び他の地方公共団体の動向等を注視しながら、引き続き見直しについて検討を行う必要がある。

ウ 単身赴任手当

本年の人事院勧告において、転勤に伴う職員の経済的な負担を広く軽減するため、現行の単身赴任手当の見直し等について言及がなされたところである。本市においても、国及び他の地方公共団体の動向並びに本市の実情を踏まえ、単身赴任手当の取扱い等について検討する必要がある。

エ 教育職員の給与水準

本市の教育職給料表(1)は、行政職給料表との均衡を基本に改定していたが、市内の県立高等学校等の教育職員と比較して高い水準で推移していたことから、平成 23 年以降は福岡県等の教育職給料表の改定状況を考慮した改定を行い、平成 29 年の県費負担教育職員の権限移譲の際に新設した教育職給料表(3)及び(4)についても同様に改定を行ってきたところである。これにより、本市の教育職給料表は、福岡県等の教育職員の給料表との均衡が図られている状況にある。

教育職員については、その職務と責任の特殊性や人材確保の観点

から、福岡県等の他の地方公共団体との均衡を考慮する必要があるとともに、市内民間企業従業員の給与との均衡を図る観点から、行政職給料表の改定との均衡を基本とした改定を行う必要もある。

教育職給料表については、これらの状況及び給料表に関連する諸制度の見直しの動向等を踏まえ、改定の実施に向けた検討が必要である。

オ 在級期間の取扱い

国においては、新たな人事制度の中で、職務・職責を重視した給与制度を推進していくため、令和８年４月から、職員が昇格するために原則として一定の期間昇格前の級に在級することを求める在級期間に係る制度の廃止等を実施したところである。

本市においても、在級期間の取扱いを含めた、採用の種類や年次にとらわれない職務・職責を重視した給与制度の在り方について、国の改正内容及び他の地方公共団体の動向を注視し、慎重に検討を行っていく必要がある。

(3) 職員の勤務環境の整備について

多様化する行政需要に対応し、市民サービスの向上を図るためには、職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスを実現し、心身の健康やモチベーションを維持しながら職務に励むことが必要である。こうした観点から、以下のような勤務環境の整備を進めていくことは重要な課題である。

ア 時間外勤務の縮減等

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とともに、公務能率の維持にもつながるものである。

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7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8表に示すとおり、全体の7.4%となった。

任命権者においては、引き続き、勤務時間管理の徹底を図ることはもちろん、デジタル技術の活用や業務知識等の共有、業務の見直し等により、職場全体における業務の合理化や効率化の促進に取り組んだ上で、適切な職員配置など業務執行体制の整備に努めるとともに、一部の職員への負担集中を避けるために業務負担の平準化を図る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、教員に関しては、令和8年3月に「第2次福岡市立学校における働き方改革推進プログラム」が策定され、教員の働き方改革のより一層の推進を図るための新たな目標と取組みが示された。

教育委員会においては、当該プログラムを踏まえ、学校と教員の業務の適正化や必要な人員等の点検・検証等を通じて、教員が心身の健康を保ちながら、子どもと向き合う時間や自らの授業を磨く時間を十分に確保できる環境づくりを着実に進め、教員の「働きやすさ」と「働きがい」の両立に努めることが必要である。

第8表 年間の時間外勤務が360時間を超えた職員の割合

区 分	令和5年度	令和6年度	令和7年度
年間の時間外勤務が360時間を超えた職員の割合	7.9%	7.3%	7.4%

(福岡市人事委員会調査)

イ メンタルヘルス対策

メンタルヘルス対策は、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7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7割以上を占めており、依然として高い水準にある。

中でも若年層職員において、心の病による長期病休者の増加傾向が若干強く、人材確保及び離職防止の観点からも対策が重要である。

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）の取組みを総合的に推進しており、採用5年以内の教職員への研修など、若年層職員等に対する支援にも取り組んでいるところである。

今後も任命権者においては、メンタルヘルス対策のための効果的な取組みを職員の年代等に応じてきめ細かに行っていくことが必要である。

なお、「ア 時間外勤務の縮減等」及び「ウ ハラスメントの防止」で述べている内容は、職員のメンタルヘルスにも通じる取組みであるため、今後も着実に実施していくことが求められる。

ウ ハラスメントの防止

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。

ハラスメントの防止には職員を監督する地位にある監督者が果たす

役割が重要であり、監督者自身がハラスメント行為者とならないよう、ハラスメントに関する認識を絶えずアップデートするとともに、部下が相談しやすい環境をつくることが求められる。また、令和7年6月の労働施策総合推進法等の改正により、令和8年10月から事業所におけるカスタマーハラスメント対策が義務化されることに伴い、悪質なクレーム行為等への組織的な対応と職員の保護体制を一層強化する必要がある。

任命権者においては、今後も引き続きハラスメント研修内容の充実等に努めるとともに、カスタマーハラスメントへの対応方針等の整備とその周知・啓発を進め、職員が相談しやすい態勢、ハラスメントの実態に応じた適切な対処方法等、事前・事後における対応策を講じ、職員が安心して働くことができる職場環境を確保していくことが必要である。

エ 個々の職員の生活スタイルに合わせた働き方の推進

職員一人ひとりが、その能力を十分に発揮して職務に精励し、キャリアを形成するとともに、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は、その土台として働きやすい職場環境をつくることが重要である。また、本年の人事院勧告においても、個人の事情に配慮した柔軟な働き方の推進等について言及されている。

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みを実施してきた。その結果、令和7年度における全市の男性職員の1週間以上の育児休業取得率は、第9表（その1）に示すとおり97.5%となり、同計画が定めた目標値100%をほぼ達成するとともに、国の「こども未来戦略」において定められた政府目標85%を上回った。また、令和8年3月

には、令和8年度から12年度を計画期間とする新たな行動計画を策定し、より長期の育児休業の取得を促進することで、男性職員の家庭生活への参画を更に促すとともに、女性職員の活躍推進にも寄与するよう取り組んでいる。

本市ではこれまでさまざまな両立支援制度が整備されてきたところであるが、任命権者においては、引き続き、育児や介護等を担う職員自身の休暇・休業等の取得促進を図るとともに、当該休暇・休業等が取得される職場における業務環境の整備にも十分配慮して取り組んでいくことが必要である。

また、在宅勤務やフレックスタイムなどの制度が整備され、柔軟な働き方を推進するための取組みが進められているところであるが、個々の職員の生活スタイルに合わせた働き方の実現のために、引き続き、本市において取組みを推進していくことが求められる。

第9表 子どもが生まれた男性職員の育児休業取得率

その1 1週間以上の育児休業取得率

区 分	令和5年度	令和6年度	令和7年度
取得率	90.2%	102.2%	97.5%

その2 育児休業取得率

区 分	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
取得率	34.7%	60.5%	97.4%	103.0%	98.8%

(注) 第9表はいずれも任命権者公表資料「福岡市特定事業主行動計画 令和7年度の実施状況について」を基に作成。なお、「取得率」は、調査対象年度中に子が生まれた職員の数(a)に対する同年度中に新たに育児休業を取得した職員数(b)の割合(b/a)であり、(b)には、前年度以前に子が生まれたものの、当該年度には取得せずに、調査対象年度になって新たに取得した職員が含まれるため、取得率が100%を超えることがある。

(4) コンプライアンスの推進について

コンプライアンスの推進は、市政に対する市民からの信頼の確保とともに、健全で快適な職場づくりの面においても重要な課題である。

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きたところであるが、職員による不祥事は、公務の内外を問わず後を絶たない。このような非違行為は、当該職員はもとより市職員全体の信用失墜を招くものである。

特に、平成 18 年 8 月 25 日に発生した海の中道大橋の飲酒運転事故を契機に、全職員が飲酒運転撲滅に向けて取り組んできた一方で、20 年を経た今もなお、職員の飲酒運転による不祥事が続いている現状は、極めて憂慮すべきものといわざるを得ない。

こうした状況を踏まえ、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するとともに、常に規律を遵守し、高い倫理観や使命感を持つことは当然のことであるが、任命権者においては、市民の信頼を確保していくために、改めて職員全体のコンプライアンス向上に手を尽くしていく必要がある。

8 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。