

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7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	7,077 人	平 均 経 験 年 数	17.3 年		
平 均 年 齢	38.9 歳	平 均 勤 続 年 数	15.3 年		
平 均 給 与 月 額	給 料	321,314 円	平 均 扶 養 親 族 数	0.7 人	
	扶 養 手 当	8,621 円	男 女 別 構 成 比	男 性	56.5 %
	地 域 手 当	33,827 円		女 性	43.5 %
	住 居 手 当	10,285 円	学 歴 別 構 成 比	大 学 卒	66.4 %
	管 理 職 手 当	7,865 円		短 大 卒	5.2 %
	そ の 他	29 円		高 校 卒	28.2 %
	計	381,941 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 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。
3 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7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7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1,000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200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7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、86.4%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。

なお、後記3(1)のとおり、公民給与の比較方法の見直しを行うことから、令和7年の市職員給与と民間給与との比較に用いる民間の調査結果は、企業規模100人以上の事業所におけるものとする。

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61.2%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87.8%となっている。昇給額については、昨年と比べて増額した事業所の割合は31.7%、減額した事業所の割合は3.5%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	61.2	1.8	-	37.0
課長級	55.4	1.0	-	43.6

(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 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	90.3	87.8	31.7	3.5	52.6	2.4	9.7
課長級	80.4	77.9	25.6	2.9	49.4	2.5	19.6

(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 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78.9%、高校卒で51.2%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78.2%、高校卒で79.1%、据え置いた事業所の割合は大学卒で21.8%、高校卒で20.9%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) 比較方法の見直し

人事院は、本年の給与勧告において、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、官民給与の比較方法の見直しを行ったところである。本委員会においても、人事院と同様の観点から、本年の公民給与の比較方法について、比較対象企業規模を50人以上から100人以上に改めることとする。

(2) 比較結果

比較方法の見直しを前記のとおり行った上で、本年の公民給与の比較を行った結果は、次のとおりである。

ア 月例給

「令和7年福岡市職員給与等実態調査」及び「令和7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13,278円（3.41%）下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)
402,457円	389,179円	13,278円 (3.41%)

(注) 1 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 比較対象企業規模を100人以上とする見直しを行わなかった場合の較差は、10,866円（2.79%）である。

イ 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7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の4.65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（4.60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	2.25月分
	上半期	2.40月分
	計	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、上半期とは令和7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100人以上とする見直しを行わなかった場合の特別給の支給割合(計)は、4.63月分である。

備考 本市の場合、現行の年間支給月数は、4.60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6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、101.2（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月に比べ全国及び本市で3.6%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309,499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

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及び勧告を行った。それらの概要は、次のとおりである。

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～

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特勤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

7 むすび

職員の給与については、地方公務員法において、その職務と責任に相応す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7年4月の公民較差等に基づく給与改定及び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）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7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(2)アのとおり、本年4月時点で、市職員給与が民間給与を13,278円(3.41%)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)イのとおり、市職員の特別給の年間支給月数(4.60月)が、民間における特別

給の支給割合（4.65月）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、支給月数を0.05月分引き上げ、4.65月分とすることが適当である。

イ 改定すべき事項

次に掲げる項目ごとに、民間との較差のほか、国や他の地方公共団体の状況を考慮した改定を行うこと。

(7) 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、おおむね30歳台後半までの職員が在籍する号給に重点を置いた改定を行い、そこから改定率を逡減させつつ幅広い世代で引上げ改定を行うことが必要である。その際、職務・職責に応じた給与を推進する観点から、適切な給料表となるよう留意することが必要である。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、常時勤務を要する定年前職員との均衡を踏まえ、所要の改定を行うことが適当である。

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、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。

ただし、給与制度のアップデートへの対応及び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の成立を踏まえた本市における対応を検討する必要があること等から、引き続き、本市行政職給料表の改定との均衡を基本とした改定の実施に向けて検討を進める必要がある。

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。

- ① 現行の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数4.60月分については、期末手当及び勤勉手当をそれぞれ0.025月分引き上げ、4.65月分とすること。
- ② 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

上記イの(ア)（cを除く。）及び(イ)の改定は、令和7年4月1日に遡及して実施する。また、(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) 通勤手当について

本年の人事院勧告において、職種別民間給与実態調査の結果等を踏まえ、自動車等使用者の通勤手当の距離区分ごとの手当額の改定等に関する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、通勤手当の改定について検討する必要がある。

(3) 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）について

本委員会は、昨年報告において、本市が国準拠の考え方を基本として給与制度を構築してきたことから、給与制度のアップデートについても、国の具体的な制度改正の内容や他の地方公共団体の動向等を踏まえた、実施に向けた検討の必要性について言及したところである。

国においては、令和6年人事院勧告を踏まえ、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備として、人材確保に資する処遇の改善、役割・活躍に応じた処遇の実現、円滑な配置等のための処遇面の取組、多様なワ

ークスタイル・ライフスタイル選択を可能とするための処遇面の取組について各種改定がなされたところである。当該改定について、総務省は、地方公共団体においても、各地方公共団体の給与実態を踏まえつつ適切に見直しを行うよう、技術的助言を行った。

また、本市においても、管理職員特別勤務手当の支給対象拡大や特定任期付職員のボーナス拡充等について改定を実施したところである。

これらのことを踏まえ、本市においては次のとおり措置するとともに、国及び他の地方公共団体の動向並びに本市の実情を勘案し、引き続き給与制度のアップデートを図っていく必要がある。

ア 扶養手当

国においては、令和6年人事院勧告において、民間企業や公務の配偶者に係る手当の状況などの社会と公務の変化を踏まえ、配偶者に係る扶養手当を廃止することとし、子に要する経費の実情や、我が国全体として少子化対策が推進されていることを踏まえ、子に係る扶養手当を更に充実させることが適当であるとして、配偶者に係る扶養手当を廃止することにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額を引き上げる旨言及されたこと等を踏まえ、扶養手当の見直しを行った。

本市の扶養手当の制度は国の制度を基本としていること等から、本市においても、国に準じた見直しを実施することが適当である。

なお、実施にあたっては、配偶者に係る手当の廃止は、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から、段階的に実施し、これによる原資を用いて行う子に係る手当額の引上げも、同様に段階的に実施することが適当である。各年度の具体的な手当額は、第7表に示すとおりとすることが適当である。

第7表 各年度の扶養手当の手当額

扶養親族		年 度		
		令和7年度	令和8年度	令和9年度 以降
配偶者	行政職給料表6級以下	6,500円	3,000円	(支給しない)
	行政職給料表7級	3,500円	(支給しない)	(支給しない)
子		11,500円	12,300円	13,000円

(注) 「行政職給料表6級」、「行政職給料表7級」には、これらに相当する職務の級を含む。

イ 定年前再任用短時間勤務職員等の手当

国においては、定年前再任用短時間勤務職員等に対し、新たに住居手当が支給されているところである。本市の定年前再任用短時間勤務職員等の給与制度については、国の制度を基本としていることから、本市においても、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員に対し、住居手当を支給することが適当である。

(4) 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6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7.3%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、教職員に関しては、現在教育委員会において、福岡市立学校における働き方改革についての新たなプログラムが策定されているところであり、今後、当該プログラムに基づいて、教職員の勤務環境改善の取組等が進められる予定である。

教育委員会においては、新たなプログラムを踏まえ、長時間勤務の要因の分析や必要な人員等の点検・検証等を通じて、学校における働き方改革を推進し、教職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確保できる環境づくりを着実に進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4年度	令和5年度	令和6年度
年間の時間外勤務が360時間を超えた職員の割合	10.0%	7.9%	7.3%

(福岡市人事委員会調査)

イ メンタルヘルス対策について

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6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、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について」及び「ウ ハラスメントの防止について」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。

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るが、令和6年度には部長級職員が部下職員へのハラ

メント行為によって懲戒処分を受ける事案が複数発生している。

任命権者においては、これまで係長級以上の職員を対象としたハラスメント研修を新設するなど、監督者へのアプローチを強化してきたところではあるが、前述した事案も踏まえつつ、今後も研修内容の充実等に取り組まれない。

あわせて、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、良好な職場環境を確保していくことが必要である。

エ 誰もが働きやすい職場づくりについて

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。

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きたところである。また、子どもが生まれたすべての男性職員が安心して育児休業を取得できる職場づくりを目指すとして、同計画において男性職員の1週間以上の育児休業取得率の数値目標を100%とし、取組を進めている。

また、令和5年12月に「こども未来戦略」が閣議決定され、地方公務員に係る男性職員の育児休業取得率の政府目標が、一般行政部門においては令和7年までに85%（1週間以上の育児休業）と大幅に引き上げられた。

令和6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102.2%と、前述した本市目標

及び政府目標はともに達成されている。

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、本年4月からフレックスタイム制が本市で本格導入されるなど柔軟な働き方を推進するための取組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や多様な人材の確保のために、引き続き、本市において取組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
取得率	90.2%	102.2%

その2 育児休業取得率

区分	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
取得率	33.5%	34.7%	60.5%	97.4%	103.0%

(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6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。

(5) 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。

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し、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ことが必要である。

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。