

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4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	6,608 人	平 均 経 験 年 数	17.7 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	平 均 扶 養 親 族 数	0.8 人
	扶 養 手 当	男 女 別	男 性 58.0 %
	地 域 手 当	構 成 比	女 性 42.0 %
	住 居 手 当	学 歴 別	大 学 卒 64.9 %
	管 理 職 手 当		短 大 卒 6.0 %
	そ の 他		高 校 卒 28.9 %
	計		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4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4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911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4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

厳しい諸環境の中においても、調査完了率は79.8%となっており、各事業所の協力を得ることができた。このため、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25.1%（昨年28.4%）であり、ベースダウンを実施した事業所は該当なし（昨年0.4%）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85.7%（昨年90.5%）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29.0%（昨年16.2%）、減額となっている事業所の割合は1.5%（昨年9.8%）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	25.1 (28.4)	12.3 (15.5)	(-) (0.4)	62.6 (55.8)
課長級	15.8 (18.7)	14.2 (15.7)	(-) (0.4)	69.9 (65.1)

- (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3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	定期昇給実施			定期昇給 中止		
		増額	減額	変化なし			
係員	91.3 (92.7)	85.7 (90.5)	29.0 (16.2)	1.5 (9.8)	55.2 (64.5)	5.6 (2.2)	8.7 (7.3)
課長級	77.2 (77.7)	71.7 (74.6)	23.1 (14.2)	1.0 (4.7)	47.6 (55.7)	5.5 (3.1)	22.8 (22.4)

- (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3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74.8%（昨年73.9%）、高校卒で41.4%（昨年42.5%）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32.6%（昨年26.1%）、高校卒で28.3%（昨年27.0%）、据え置いた事業所の割合は大学卒で66.4%（昨年73.9%）、高校卒で69.9%（昨年73.0%）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4年福岡市職員給与等実態調査」及び「令和4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436円（0.11%）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）
380,204	379,768	436円（0.11%）

（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4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4.39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（4.30月）が、市内民間事業所の特別給を0.09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	2.18月分
	上半期	2.21月分
	計	4.39月分

(注) 下半期とは令和3年8月から令和4年1月まで、上半期とは令和4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3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、101.7（指定都市平均99.7）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2.5%、本市では1.9%上昇している。

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283,516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8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。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

～3年ぶりに月例給、ボーナスともに引上げ～

- ① 民間給与との較差(0.23%)を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.10月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

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83.2%）

〈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 921円 (0.23%)

〔行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 405,049円、平均年齢 42.7歳〕

〔改定の内訳：俸給 818円 はね返し分(注)103円〕 (注)俸給の改定により諸手当の額が増減する分

〈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）と公務の年間の平均支給月数を比較

○ 民間の支給割合 4.41月〔公務の平均支給月数 4.30月〕

2 給与改定の内容と考え方

〈月例給〉

○ 俸給表

① 行政職俸給表(一)

民間企業における初任給の動向等を踏まえ、総合職試験及び一般職試験（大卒程度）に係る初任給を3,000円、一般職試験（高卒者）に係る初任給を4,000円引上げ。これを踏まえ、20歳台半ばに重点を置き、初任の係長級の若手職員にも一定の改善が及ぶよう、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について改定

（平均改定率：全体 0.3%〔1級 1.7%、2級 1.1%、3級 0.2%、4級・5級 0.0%、6級以上は改定なし〕）

② その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定（専門スタッフ職俸給表及び指定職俸給表は改定なし）

〈ボーナス〉

民間の支給状況に見合うよう引上げ 4.30月分→4.40月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分。その一部を用いて上位の成績区分に係る原資を確保

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
令和4年度 期末手当	1.20月 (支給済み)	1.20月 (改定なし)
勤勉手当	0.95月 (支給済み)	1.05月 (現行0.95月)
5年度 期末手当	1.20月	1.20月
以降 勤勉手当	1.00月	1.00月

〈実施時期〉

- ・月例給：令和4年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

3 その他の取組

(1) 博士課程修了者等の初任給基準の見直し

博士課程修了者等の処遇を改善するため、本年中に初任給基準の改正を行い、令和5年4月から実施

(2) テレワークに関する給与面での対応

テレワークの実施に係る光熱・水道費等の職員の負担軽減等の観点から、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について、具体的な枠組みを検討

4 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に向けて、公務員人事管理に関する報告で述べた様々な取組を進める中で、給与面においても、下記の課題に対応できるよう、給与制度のアップデートに向けて一体的に取組

令和5年に骨格案、令和6年にその時点で必要な措置の成案を示し、施策を講ずることを念頭。また、定年引上げ完成を見据えた更なる措置等に向けて、その後も対応

【給与上対応すべき課題】

- ・若い世代の誘致・確保
- ・積極的な中途採用や機動的で柔軟な配置・登用のニーズ
- ・採用者の年齢・経歴や採用後のキャリアパスの多様化
- ・働き方が多様化する中での職員の活躍支援や公務組織の全国展開の体制確保等の要請

→

【取組事項】

- ・若年層を始めとする人材の確保等の観点を踏まえた公務全体のあるべき給与水準
- ・多様な人材の専門性等に応じた給与の設定
- ・65歳定年を見据えた60歳前・60歳超の給与カーブ
- ・初任層、中堅層、管理職層などキャリアの各段階における能力・実績や職責の給与への的確な反映
- ・定年前再任用等をめぐる状況を踏まえた給与
- ・社会や公務の変化に応じた諸手当の見直し

公務員人事管理に関する報告の骨子

令和4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。報告では、以下の1から3までの三つの課題認識とそれぞれの対応策を示した。概要は以下のとおり。

1 人材の確保

【課題】

民間企業等との人材獲得競争がし烈になる中で採用試験申込者数が減少傾向にあり、採用試験の在り方の見直しは喫緊の課題。また、多様な経験・専門性を有する民間人材の円滑な採用のため、運用面・制度面の課題の解消にスピード感を持って取り組む必要

【対応】

(1) 採用試験の見直し

受験者の利便性を向上し申込者数を増加させるため、総合職春試験の実施時期の前倒し、教養区分の受験可能年齢引下げ及び試験地追加、合格有効期間の延伸、その他受験しやすい採用試験の実現等について検討を進め、令和4年度内に方針を決定

また、総合職大卒程度試験（教養区分以外）及び一般職大卒程度試験の受験可能年齢引下げ、一般職大卒程度試験の新区分創設、総合職院卒者試験の受験資格見直しについて検討を進め、令和5年度内を目途に方針を決定

(2) 民間との人材交流の円滑化

民間人材活用促進のため、高度デジタル人材に係る特定任期付職員の採用及び本府省の課長級・室長級への一般任期付職員の採用について基準を明示し、各府省限りで採用できる範囲を拡大。給与決定について、現行制度上可能な柔軟な取扱いの明文化を始め、運用・制度の両面で各府省を支援。官民人事交流について交流基準の見直しを検討

2 人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等

【課題】

職員の能力を引き出し、組織のパフォーマンスを最大限発揮するためには、職員の能力・適性等を考慮した育成、人事評価結果の任用・給与等への適切な反映が重要。また、職員がキャリアを自律的に考えられるよう、人事当局によるキャリアパスモデルの提示、成長機会の積極的な付与、管理職員による部下職員との適切なコミュニケーションが必要

【対応】

(1) 研修を通じた人材の育成

マネジメント能力向上のため、課長級行政研修のコース新設や係長級等の基礎教材作成。若年層等のキャリア形成支援の研修を充実。民間人材が早期に公務になじみ能力発揮できるよう研修教材等を充実。管理職員への研修等で女性登用に係る意識改革を推進

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進等

人事評価制度の見直しを踏まえ、能力・実績ある人材の登用やメリハリのある処遇がなされるよう制度周知。納得感のある人事管理推進のため、管理職員の評価・育成能力向上に向けて各府省の研修を支援

3 勤務環境の整備

【課題】

職員の Well-being 実現等に向けた職場環境整備が肝要。このため、働き方改革の推進は急務であり、中でも長時間労働の是正は人材確保の観点からも喫緊の課題。また、場所・時間を有効活用できるテレワークが広がっており、ライフスタイルが多様化する中、柔軟な働き方に対応した勤務時間制度の整備が必要。さらに、民間で健康経営が進展する中、職員の健康管理等を進める必要

【対応】

(1) 長時間労働の是正

新設の勤務時間調査・指導室において客観的記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理を指導。他律部署・特例業務の範囲や医師の面接指導の徹底に関する指導、管理職員のマネジメントに関する助言のほか、デジタルの活用など業務見直しの好事例を横展開
業務量に応じた定員・人員確保の必要性を指摘。定員管理担当部局に対して必要な働きかけ。国会対応業務について、質問通告の早期化、オンラインの対応は超過勤務の縮減に寄与。引き続き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に対応した勤務時間制度等の検討

学識経験者による研究会の中間報告で提言されたフレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化を速やかに措置。テレワークや勤務間インターバル確保の方策、更なる柔軟な勤務時間制度等について本年度内を目途に結論を得るべく研究会で引き続き検討

(3) 健康づくりの推進

職員の健康増進を担う各府省の健康管理体制の充実を検討するため、官民の実態等を調査。ストレスチェックの更なる活用を促進。「こころの健康相談室」のオンライン相談窓口を拡充

(4) 仕事と生活の両立支援

不妊治療のための出生サポート休暇や育児休業等の制度を利用しやすい環境整備のため、不妊治療に関するイベントの開催や研修教材の提供等により周知啓発、各府省を支援。介護や学び直しに関し、介護休暇や自己啓発等休業制度等に係る調査研究

(5) ハラスメント防止対策

幹部・管理職員向け研修を組織マネジメントの観点も反映して見直し、令和5年度から実施。各府省担当者の専門性向上や迅速・適切な事案解決のための相談体制の整備に向けて実情・課題を把握、対応を検討

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4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4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436円(0.11%)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・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(4.30月)が、民間における特別給の支給割合(4.39月)を下回っており、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0.10月分引き上げ、4.40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、市内民間事業所の初任給の状況及び本年の人事院勧告における初任給の改定傾向等を踏まえ、初任給により重点を置いて引上げ改定を行うことが必要である。その他の号給については、民間との給与較差が小さいこと等を考慮し、改定を行わないことを基本とし、再任用職員の給料月額についても、この取扱いに準じて改定を行わないことが適当である。

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。

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) 期末・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・勤勉手当の年間支給月数4.30月分については、勤勉手当を0.10月分引き上げ、4.40月分とすること。
- ② 本年度については、12月期の勤勉手当を0.10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 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(ア) (cを除く。)の改定は、令和4年4月1日に遡及して実施する。また、(イ)の改定は、本年12月期以降の期末・勤勉手当から実施する。

(2) 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3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12.1%となっている。

このため今後も、任命権者において、引き続き、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、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等、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、教育委員会が令和4年4月に策定した「福岡市立学校における働き方改革推進プログラム」に基づき、教職員の勤務環境改善の取組等を進めているところである。勤務状況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の推進のための柔軟かつ適切な取組を実施し、教職員が心身の健康を保ちながら、授業や子どもたちへの指導に意欲的に臨める環境づくりを着実に進めることが必要である。

なお、新型コロナウイルス感染症の関係業務に従事している職員の

健康への影響が引き続き懸念されるところであり、任命権者においては、今後も勤務の状況等を把握するとともに、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	令和元年度	令和2年度	令和3年度
年間の時間外勤務が360時間を超えた職員の割合	8.3%	10.0%	12.1%

(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3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6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、より一層、心身の不調の要因を分析し、メンタルヘルスの推進に向けた効果的な対策をきめ細かに行っ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の施行により、パワー・ハラスメントの防止措置が事業主の義務となったところである。

本市においては、令和2年6月に、ハラスメントの防止等に関する要綱等の整備を行い、全職員に対してハラスメント防止のための取組を実施してきたところであるが、より一層当該防止のための取組を進めるとともに、より効果的な研修方法、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 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。

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。その結果、令和3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34.7%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。

ワーク・ライフ・バランスの推進に関しては、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。

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29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
取得率	9.4%	14.3%	20.2%	33.5%	34.7%

(任命権者公表資料「福岡市特定事業主行動計画 令和3年度の実施状況について」を基に作成)

(3) 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を確保するとともに、職員の人材育成や職場の活性化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、とりわけ職員の非違行為は、市職員全体の信用失墜をも招きかねないものである。この非違行為の防止には、その原因を分析し、これに応じた対策を講じることが有益である。

もとより職員一人ひとりが、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も、改めて職員全体のコンプライアンス向上のための環境づくりに取り組んでいくことが必要である。

－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。