令和８年（2026 年）職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和８年（2026 年）10 月 6 日
熊 本 市 人 事 委 員 会

《本年の報告及び勧告のポイント》

月例給、特別給（期末手当及び勤勉手当）ともに５年連続の引上げ

1　月例給　　職員給与が民間給与を 14,346 円（3.81％）下回っていることから、給料表の改定を行うことにより較差を解消

2　特別給（ボーナス）　職員の年間支給月数が民間の特別給の年間支給割合を下回っているため、0.05 月分引上げ（4.65 月分→4.70 月分）

1　民間との給与比較

(1) 職種別民間給与実態調査の概要

市内の 86 事業所（企業規模 100 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の 253 事業所から無作為抽出）を対象に、本年４月分の従業員の給与等について調査を実施

(2) 公民の給与比較

ア　月例給（一般行政職の職員と民間の同種の従業員の給与を比較）

民　間（A）	職　員（B）	較差（A）－（B）
390,647 円	376,301 円	14,346 円（3.81%）

イ　特別給(昨年８月から本年７月までの１年間の民間の支給割合と職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数を比較)

民　間（A）	職　員（B）	差（A）－（B）
4.71 月	4.65 月	0.06 月

2　給与の改定

(1) 給料表等

上記１(2)アのとおり、職員給与が民間給与を 14,346 円（3.81%）下回った。本市の実情及び人事院勧告の内容を勘案して給料表の改定を行うことにより較差の解消を行うことが必要

(2) 特別給（期末手当及び勤勉手当）

上記１(2)イのとおり、職員の年間支給月数が市内民間事業所の特別給の年間支給割合を 0.06 月分下回った。人事院勧告における特別給の改定状況等を考慮して、本年 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が必要

(3) 初任給調整手当

医療職員給料表の適用を受ける職員（医師及び歯科医師）の初任給調整手当については、人事院勧告の内容を考慮して改定を行うことが必要

(4) 宿日直手当

宿日直勤務対象職員（医師及び歯科医師）の給与の状況を踏まえ、人事院勧告の内容を考慮して改定を行うことが必要

(5) 実施時期

(1)の給料表、(3)の初任給調整手当、(4)の宿日直手当については令和８年（2026 年）４月１日から実施。(2)の特別給（期末手当及び勤勉手当）の改定については令和８年（2026 年）12 月１日から実施

３　人事管理に関する課題

(1) 採用から人材マネジメントまでの一体的な取組に向けて

ア　未来を担う人材の戦略的リクルート

・今年度から、高等学校卒業程度の採用試験において、土木職に「推薦枠」試験を導入するなど、受験機会の拡充を図るなど受験者の負担軽減に取り組んでいる。

・本市の将来の行政運営を担う有為な人材確保のため、採用広報活動を推進し、任命権者と連携しながら引き続き調査・研究を行っていく。

イ　職員成長とキャリア形成サポート

・職員一人ひとりが、社会情勢の変化を的確に捉え、新たな課題に意欲をもって取り組み、市民が求める質の高いサービスを提供できる人材として成長できるよう、引き続き支援していく必要がある。

・業務負担の軽減や働きやすい職場環境の整備を進めることで、職員が昇任に挑戦しやすい環境づくりに努めるよう要請。

(2) 魅力的な職場づくりを目指して

ア　時間外勤務の縮減

・労働基準監督機関として、引き続き時間外勤務の実態把握に努めるとともに、長時間労働の是正に向けて、勤務時間の管理状況等の把握に取り組む。

・令和８年熊本地震により例年以上に業務量が増大している状況を踏まえ、より必要な業務を精査し、業務の効率化に努めることを要請。

・事務事業の見直しや職場におけるマネジメントの強化、業務量の平準化を図り、業務量及び業務特性を踏まえた適正な人事配置並びに組織体制の見直しを要請。

イ　時代に即した働き方の推進

・両立支援制度の利用をためらうことがないよう育児休業等取得職員の代替として常勤職員配置の推進を要請。

・女性参画が拡大することは、性別にかかわらず、その能力を発揮する機会の確保に繋がり、一人ひとりが尊重される社会の実現に資するものであるから、能力及び意欲のある職員が性別にかかわらず活躍できる環境整備を進めるとともに、計画的かつ継続的な人材育成及び登用に取り組まれるよう要請。

・全ての職員が持てる能力を十分に発揮することができるよう引き続き職場環境整備への取組を要請。

ウ　職員の福利厚生

・魅力のある職場環境の実現に向け、職員ニーズの変化を的確に把握し、福利厚生施策の充実及び継続的な見直しに努めるよう要請。

(3)　職員のウェルネスの向上に向けて

ア　職員の心身の健康

・今年度は特に令和８年熊本地震の被災者支援等に伴う長時間労働等により、職員の心身に不調をきたしやすい状況にあることに留意し、関係機関と連携しながら、業務量の偏りや長時間労働の是正を要請。

・管理監督職によるラインケアの充実及びメンタルヘルス不調者の早期発見・早期対応を図り、職員が安心して働くことができる職場環境の整備に努めるよう要請。

イ　良好な職場環境の確保

・良好な職場環境を維持し、職員が安心して職務に従事できる環境を確保するためには、継続的にハラスメント防止等の研修を実施し、職員の規範意識を醸成させることが重要であり、各種取組の効果について継続的な検証を行い、実効性のある対策の強化及び改善に取り組むことを要請。

(4) 時代の変化に適応した人事制度の整備に向けて

・人材獲得競争が激化する中、優秀な人材の確保及び定着のためには、様々な施策を総合的に推進していく必要がある。

・職員が担う業務や役割、活躍に応じて給与が上昇し、職務内容や貢献度に応じた給与体系へ見直していく方向で検討していくことが求められており、国の動向を注視しつつ、本市の実情に即した人事制度の在り方について研究されることを要請。

４　市民に信頼される組織の実現に向けて

職員の不祥事や事務処理ミスは、1 件であっても市政への信頼を大きく損なうものであり、ひいては組織内の士気を低下させる要因となり得るものである。職員一人ひとりが高い倫理観と使命感を保持し、組織として不祥事等を発生させない職場風土を構築するためにも、今後も継続的に規範意識及び倫理意識の醸成を図り、これまで以上に危機意識を持って再発防止及び未然防止に取り組まれるよう要請。

【参考】勧告どおり給料表等が改定された場合の職員一人当たりの年間給与増減額（試算）

改定前	改定後	増減額（改定後－改定前）
6,015 千円	6,272 千円	257 千円

※　行政職員給料表適用者〔平均年齢 40 歳 4 月（40.3 歳）〕の平均給与月額の場合