㊥

熊 市 人 委 発 第 129 号
令和8年（2026年）10月6日

熊本市議会議長　田 中 誠 一 様

熊 本 市 長　大 西 一 史 様

熊本市人事委員会
委 員 長　内 田 光 也

職員の給与等に関する報告及び勧告について

熊本市人事委員会は、地方公務員法第８条、第１４条及び第２６条の規定に基づき、職員の給与等について、別紙第１のとおり報告し、併せて別紙第２のとおり勧告します。

この勧告に対し、その実現のため、速やかに所要の措置をとられるよう要請します。

目　　次

別紙第１　報告

１　職員数、給与等

(1)　職員数、平均年齢、職員構成等　・・・・・・・・・・・・・・・・・　1

(2)　平均給与月額　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　1

２　民間の給与

(1)　民間における給与改定の状況　・・・・・・・・・・・・・・・・・・　2

(2)　民間における定期昇給の実施状況　・・・・・・・・・・・・・・・・　2

３　職員給与と民間給与との比較

(1)　月例給　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　3

(2)　特別給　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　3

４　職員給与と国家公務員給与との比較

(1)　平均給料月額　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　4

(2)　平均給与月額　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　4

５　物価及び生計費

(1)　物価指数　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　5

(2)　標準生計費　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　5

６　人事院勧告等の概要　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　5

７　給与の改定

(1)　基本的な考え方　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　5

(2)　給料表等　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　5

(3)　特別給（期末手当及び勤勉手当）　・・・・・・・・・・・・・・・・　6

(4)　初任給調整手当　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　6

(5)　宿日直手当　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　7

(6)　単身赴任手当等　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　7

８　人事管理に関する課題　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　8

９　市民に信頼される組織の実現に向けて　・・・・・・・・・・・・・・・　16

10　給与勧告制度への適切な対応の要請　・・・・・・・・・・・・・・・・　17

別記　人事院勧告等の概要　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　18

別紙第２　勧告

（１）給料表等　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　21

（２）期末手当及び勤勉手当　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　21

（３）初任給調整手当　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　22

（４）宿日直手当　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　22

（５）改定の実施時期　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　22

参考資料

職員給与関係資料

令和８年（2026 年）職員給与実態調査の概要 ・・・・・・・・・・・・ 27
第 1 表　給料表別職員数、平均年齢、平均経験年数及び
　　性別・学歴別人員構成 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 28
第 2 表　給料表別平均給与月額 ・・・・・・・・・・・・・・・・・ 30
第 3 表　給料表別、級別、号給別人員分布 ・・・・・・・・・・・・・ 31
第 4 表　給料表別、級別、年齢別人員分布 ・・・・・・・・・・・・・ 45
第 5 表　扶養手当の支給状況 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 50
第 6 表　住居手当の支給状況 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 51
第 7 表　通勤手当の支給状況 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 51
第 8 表　管理職手当の支給状況 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 52
第 9 表　単身赴任手当の支給状況 ・・・・・・・・・・・・・・・・・ 52

民間給与関係資料

令和８年（2026 年）職種別民間給与実態調査の概要 ・・・・・・・・・ 55
第 10 表　産業別、企業規模別調査事業所数 ・・・・・・・・・・・・・ 56
第 11 表　企業規模別、職種別、学歴別給与額等 ・・・・・・・・・・・ 57
第 12 表　民間における初任給の改定状況 ・・・・・・・・・・・・・・ 67
第 13 表　民間における職種別、学歴別初任給 ・・・・・・・・・・・・ 67
第 14 表　民間における住宅手当の支給状況 ・・・・・・・・・・・・・ 67
第 15 表　民間における国内異動に係る手当等の支給状況 ・・・・・・・ 68

その他参考資料

第 16 表　費目別、世帯人員別標準生計費 ・・・・・・・・・・・・・・ 71

別紙第１

報　　告

本委員会は、地方公務員法（法律第25年法律第261号）の規定に基づき、職員の給与等に関する報告及び勧告を行うため、本市職員（業務職員及び企業職員を除く。以下同じ。）の給与等、民間事業所の従業員の給与等、生計費、人事院勧告その他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。

その結果の概要は、次のとおりである。

１　職員数、給与等

本委員会は、本市職員の給与実態を把握するため、本年４月現在で職員給与実態調査を実施した。

この調査の結果のうち、民間との給与比較対象となる一般行政職の職員数等及び平均給与月額は、次のとおりである。

(1)　職員数、平均年齢、職員構成等

職員数（人）	平均年齢（歳.月）	平均経験年数（年.月）	性別構成		学　歴　別　構　成			
			男性（%）	女性（%）	大学卒（%）	短大卒（%）	高校卒（%）	中学卒（%）
3,225	40.6	18.1	64.0	36.0	68.5	4.2	27.2	0.1

(2)　平均給与月額　　（単位：円）

給　　料	扶養手当	住居手当	管理職手当	その他の手当	計
341,545	9,996	7,687	10,607	474	370,309

・　平均給与月額は、通勤手当、時間外勤務手当等を除いた給与である。

・　その他の手当は、地域手当、単身赴任手当（基礎額）及び特地勤務手当である。

・　定年が段階的に引き上げられることに伴い、熊本市一般職の職員の給与に関する条例（昭和26年条例第５号）附則第23項により給料月額が決定される職員を除く。

2　民間の給与

本委員会は、本市職員の給与と民間事業所の従業員の給与との比較を行うため、企業規模100人以上で、かつ、事業所規模50人以上の市内民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した86事業所について、人事院及び熊本県人事委員会等と共同で「令和８年職種別民間給与実態調査」を実施した。

その結果の概要は、次のとおりである。

(1)　民間における給与改定の状況

本年は、ベースアップを実施した事業所の割合は、係員は69.4%（昨年59.3%）、課長級は59.7%（昨年55.7%）となっている。

一方、ベースダウンを実施した事業所の割合は、係員、課長級ともに0.0%（昨年0.0%）となっている。

また、ベースアップを中止した事業所の割合は、係員は12.0%（昨年10.6%）、課長級は17.0%（昨年10.8%）となっている。

（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	ベースアップの慣行なし
係　員	69.4	12.0	0.0	18.6
課長級	59.7	17.0	0.0	23.3

・　ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計したものである。

(2)　民間における定期昇給の実施状況

本年は、定期昇給を実施した事業所の割合は、係員は94.1%（昨年90.7%）、課長級は90.3%（昨年85.7%）となっている。

定期昇給を実施した事業所においては、昇給額を昨年より増額した事業所の割合は、係員は21.0%（昨年33.3%）、課長級は20.2%（昨年27.4%）となっている。

一方、昇給額を昨年より減額した事業所の割合は、係員は4.8%（昨年0%）、課長級は1.1%（昨年0%）となっている。

また、変化なしとした事業所の割合は、係員は68.3%（昨年57.4%）、課長級は69.0%（昨年58.3%）となっている。

（単位：％）

項目 / 役職段階	定期昇給制度あり	定期昇給実施	増額	減額	変化なし	定期昇給中止	定期昇給制度なし
係員	94.1	94.1	21.0	4.8	68.3	0.0	5.9
課長級	90.3	90.3	20.2	1.1	69.0	0.0	9.7

・　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アップ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ものである。

3　職員給与と民間給与との比較

(1)　月例給

本委員会は、職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員にあっては一般行政職の職員、民間にあってはこれに相当する職種の職務に従事する者について、職務と責任の度合い、学歴、年齢等の条件が同等と認められる者の４月分の給与を比較し、その較差を算出している。

本年４月分の給与について、較差を算出したところ、次のとおり、職員給与が民間給与を14,346円（3.81％）下回っていた。

民間給与 ①	職員給与 ②	較差 ①－② 〔(①－②)／②×100〕
390,647円	376,301円	14,346円 (3.81％)

・　民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

(2)　特別給

民間事業所において、昨年８月から本年７月までの１年間に支払われた賞与等の特別給は、次のとおり、所定内給与月額の4.71月分に相当しており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数（4.65月分）が民間事業所の特別給の支給割合を0.06月分下回っていた。

項　　目		金　額　等
特別給の支給割合	下　半　期	2.03月分
	上　半　期	2.68月分
	年　　間　　計	4.71月分

・　下半期は令和７年（2025年）８月～令和８年（2026年）１月、上半期は令和８年（2026年）２月～同年７月をいう。

（参考）民間における冬季賞与の考課査定分の配分状況　　（単位：%）

係　　員		課　長　級		部長級（非役員）	
一定率(額)分	考課査定分	一定率(額)分	考課査定分	一定率(額)分	考課査定分
49.6	50.4	49.7	50.3	50.7	49.3

４　職員給与と国家公務員給与との比較

(1)　平均給料月額

国家公務員の行政職俸給表（一）適用職員とこれに相当する本市の行政職員給料表適用の一般行政職の職員について、本年４月の給料月額（俸給月額）の平均を比較すると、国家公務員（342,178円）が本市職員（341,545円）を633円上回っていた。

なお、総務省の令和７年地方公務員給与実態調査によれば、令和７年（2025年）４月の給料月額と俸給月額を学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により比較すると、国家公務員の平均俸給月額を100とした場合の本市職員の指数は、99.8となっている。

(2)　平均給与月額

国家公務員の行政職俸給表（一）適用職員とこれに相当する本市の行政職員給料表適用の一般行政職の職員について、本年４月の平均給与月額（諸手当を含む。）を比較すると、国家公務員（428,451円）が本市職員（370,309円）を58,142円上回っていた。

5　物価及び生計費

(1)　物価指数

総務省統計局による消費者物価指数は本年４月において、昨年４月に比べ熊本市、全国共に1.4%の増加となっている。

(2)　標準生計費

本委員会が総務省統計局による家計調査を基礎として算定した熊本市における本年４月の世帯人員別標準生計費は、１人世帯で123,166円、２人世帯で183,388円、３人世帯で208,958円、４人世帯で234,385円、５人世帯で259,883円となっている（P71　第16表）。

6　人事院勧告等の概要

人事院は、本年８月７日、国会及び内閣に対して、国家公務員法（昭和22年法律第120号）、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）等の規定に基づき、公務員人事管理について報告し、一般職の職員の給与について、報告及び勧告を行った。その概要は、別記（P18～20）のとおりである。

7　給与の改定

(1)　基本的な考え方

本委員会は、本市職員の給与について、従来から、地方公務員法に定められている情勢適応の原則及び均衡の原則に則り、給与制度面（給料表の構造、手当の種類・内容等）に関しては、公務としての類似性等から国の給与制度を基本とし、給与水準面に関しては、本市職員の給与水準を市内民間事業所従業員の給与水準と均衡させる民間準拠に重点を置きながら、本市職員給与の実態並びに国及び他の地方公共団体との給与比較などを総合的に勘案して、給与勧告を行っている。

(2)　給料表等

前記３(1)のとおり、本年４月分の月例給は、職員給与が民間給与を14,346円（3.81%）下回っている状況である。

そのため、本市一般行政職の職員と市内民間事業所の従業員との給与水準を均衡させることを基本とし、本市の実情及び人事院勧告の内容等を勘案し

て行政職員給料表等の改定を行うことにより較差を解消する必要がある。

なお、較差の解消に当たり、業務遂行において重要な役割を担っている中堅層以上について昨年を上回る引上げ改定を行いつつ、初任給を含むその他の層は、人材確保等の観点から一定の範囲で引上げ改定を行うことが適当と判断する。また、定年前再任用短時間勤務職員に適用される基準給料月額においては、国に準拠した給与制度としていることから、人事院勧告の内容に準じて行うことが適当と判断する。

行政職員給料表以外の給料表（教育職員給料表(1)及び教育職員給料表(2)を除く。）については、行政職員及び対応する国家公務員との均衡を考慮して改定を行う必要がある。

また、教育職員給料表(1)・教育職員給料表(2)については、行政職員との均衡を考慮して改定を行う必要があるが、これまでの教育職員の給与改定に係る経緯等を踏まえ、熊本県における改定状況も考慮する必要がある。

(3)　特別給（期末手当及び勤勉手当）

前記３(2)の市内民間事業所における特別給の支給状況、人事院勧告における特別給の改定状況等を考慮し、次のとおり改定を行う必要がある。

ア　イに掲げる職員以外の職員

(ｱ)　現行の特別給の年間支給月数4.65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、4.70月分とすること。

(ｲ)　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、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配分すること。

イ　定年前再任用短時間勤務職員及び特定任期付職員

国に準拠した支給月数としていることから、人事院勧告の内容に準じた改定とすること。

(4)　初任給調整手当

医療職員給料表の適用を受ける職員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必要がある。また、行政職員給料表の適用を受ける職員（獣医師）の初任給調整手当については、人材確保の観点から、熊本県等他の地方公共団体との均衡を考慮して改定を検討する必要がある。

(5)　宿日直手当

宿日直勤務対象職員（医療職員給料表の適用を受ける職員に限る。）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必要がある。

(6)　単身赴任手当等

人事院では、転勤を伴う経済的な負担の軽減等に資するため、単身赴任手当の加算額を分離・再編し、公務上必要な転勤を行う職員に対する転居に関する手当を新設すること及び広域異動手当の支給割合の引上げが勧告された。本市においても、転勤を伴う異動を行う職員がいることから、関係法令の改正状況に留意し、本市の実情を踏まえつつ、人事院勧告の内容及び他の地方公共団体の動向を総合的に勘案して改定等の検討を行う必要がある。

８　人事管理に関する課題

デジタル変革への的確な対応や、頻発・激甚化する自然災害への備え、更には社会構造の変化に即した子育て環境の整備・福祉・インフラ分野の課題など、近年の行政課題は高度化・複雑化の様相を深めている。

こうした状況の中、本市が目指す「上質な生活都市」の実現に向けて、有為な人材の確保が重要な課題となる中、県内の半導体関連企業の進出等による雇用機会の拡大を背景に、人材獲得を巡る競争環境は一層厳しさを増している。

そのため、今後も社会情勢や行政課題の変化を的確に捉え、市民サービスの更なる向上を図っていくためには、採用プロセスの見直しに加え、職員一人ひとりがその能力を最大限発揮し、意欲を持って継続的に働くことができる職場環境の整備に一体として取り組むことが重要である。

これらを踏まえ、人事管理に関して取り組むべき課題について、次のとおり言及する。

(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

本委員会では、職員の採用について、大学卒業程度等をはじめ、社会人経験者対象や障がい者対象など、多様な人材の確保に取り組んでいるところである。

しかしながら、近年は労働力人口の減少に伴う人材獲得の競争激化により、民間企業の採用活動の早期化が進み、特に本市の土木職をはじめとする技術職、獣医師や薬剤師等の免許資格職は合格者が採用予定数に満たない状況が発生するなど、職員採用を取り巻く状況は厳しくなっている。

そのため、本委員会では、全庁をあげて採用広報活動に取り組むべく、令和５年度（2023年度）に「リクルーター制度」を創設し、現在、各部局より選出されたリクルーターと共に、更なる採用広報活動を推進している。

また、職種ごとに採用広報活動を強化しており、土木職や建築職などの技術職が多く在籍する都市建設局においては、職員採用プロジェクトチームが、ＳＮＳの活用、高校や大学等への訪問など、継続的に採用広報活動を行い、獣医師においては、専門学部を持つ大学への採用広報活動、技術職（化学）においては、独自のインターンシップ受入れなど、独自の取組を行っている。

そのほか、令和６年（2024年）３月から、次年度採用予定の大学卒業程度採用試験において、試験の実施時期を前倒しした「早期枠」試験を新設し、

従来実施してきた教養試験や専門試験に代えて、新たにテストセンター方式で基礎能力試験を実施するなど、より受験しやすい環境を整備している。

併せて、令和７年度（2025年度）から、一部試験の第一次試験の会場として、従来の熊本会場・東京会場に大阪会場を新設し、関西圏の受験者をはじめ、多くの方が受験しやすいアクセス環境を整え、受験者の負担軽減に努めている。

さらに、令和８年度（2026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とともに、大学卒業程度採用試験及び社会人経験者対象採用試験の試験種目において集団討論を廃止し、受験者の負担軽減に取り組んでいる。

また、採用広報活動の新規イベントや企画立案を担う「コアリクルーター」を選任し、本市を第一志望とする受験者の増加に向けた取組に着手している。

今後も、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。

任命権者においては、採用された職員が、その能力を最大限発揮して仕事に取り組めるよう、引き続き働きやすい職場環境を整備することが必要である。

イ　職員成長とキャリア形成サポート

職員一人ひとりの能力を高め、組織全体の成果を増大させるためには、人材育成が極めて重要である。職員が成長できる職場環境を整備し、多様な研修の機会を提供することで、知識やスキルの向上のみならず、職務に対する意欲の向上を通じて上質な市民サービスの提供につなげることができる。また、職員が成長できる機会や環境を整備することにより、有為な人材確保の観点からも重要である。

任命権者においては、令和６年度（2024年度）に改訂した「熊本市職員成長・育成方針」に基づき人材育成の取組を進めている。社会情勢の変化や職員ニーズを踏まえながら研修メニューの充実を図るなど、職員の成長や能力開発を支援する取組を進めている。

一方、昇任試験制度については、行政運営の中核を担う人材を確保することはもとより、試験に臨むプロセスを経ることで、職員が職務の根幹となる知識、技術や能力を見つめ直し、自身の成長につなげるための人材育成の機

会としても重要な役割を担っている。しかしながら、近年は特に課長級昇任試験の受験率が低下しており、将来の組織運営を担う管理職の人材確保が課題となっている。

こうした状況を踏まえ、本委員会においては、令和５年度（2023年度）に課長級昇任試験の見直しを行い、管理職に求められるマネジメント能力や企画能力等をより適切に評価するため、知識力を中心とした試験内容から転換するとともに、「管理監督職適性考査」を導入したほか、令和６年度（2024年度）からは、一次試験合格者を対象に、「適性検査」を実施し、その結果を受験者へフィードバックすることで、今後の職務遂行や自己啓発に活用できる仕組みを導入した。

また、本市においても、今年度から、管理職・監督職への昇任に対する心理的負担の軽減や、昇任に挑戦しやすい環境づくりを進めるため、担当課長制の導入による管理職の業務負担の軽減を図り、昇任意欲の醸成に向けた取組みを進めている。

本委員会としては、今後も昇任試験制度について継続的な検証及び分析をを行い、透明性、公平性及び納得性の向上を図るとともに、職員の成長と育成につながる制度となるよう、必要に応じて見直しを進めていく。

任命権者においては、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。また、組織運営を担う管理職の役割やその重要性に対する理解を深めるとともに、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られたい。

(2)　魅力的な職場づくりを目指して

ア　時間外勤務の縮減

任命権者においては、業務負担軽減やワーク・ライフ・バランス向上のため、令和５年度（2023年度）以降、災害対応等を除く通常業務における時間外勤務の上限目標を設定し、時間外勤務縮減へ取り組んでいる。また、令和７年度（2025年度）には、市民サービスの質の向上、業務効率化及び職員の働き方改革の実現を目的として、区民課や福祉課等の窓口受付時間の短縮を開始した。これらの取組のほか、時間外勤務が多い職員への対応として、所

属長及び担当部長への注意喚起メールを送信し、業務マネジメントを促す仕組みを実施している。

これらの取組等により、令和７年度（2025年度）の時間外勤務は、令和６年度（2024年度）の実績値より減少している。しかしながら、目標値（前年度比５％減）には及ばず、前年度比1.5%減にとどまっており、この要因は、国勢調査、大雨被害対応等の業務が一時的に急増し、通常業務に従事する人員が不足したことによるとされている。

本委員会においては、労働基準監督機関として時間外勤務の状況調査を毎年度実施しており、令和７年度（2025年度）の調査結果では、人事委員会規則で定める１か月の時間外勤務の上限時間を超えた職員が前年度以前から引き続き確認された部署は、規則の上限時間を超えた職員が確認された部署の約半数に上る結果であった。つまり、慢性的な時間外勤務が解消されない部署が一定数に上る状況にあると言える。

さらに、本年７月に発生した令和８年熊本地震では、職員の総力体制の下、昼夜を問わず、災害対応や復旧・復興に向けた業務を行った。現在は、避難所運営が主に各区拠点施設へ集約されるなど、一時的な業務量の増大から若干の落ち着きが見られるものの、当分の間は被災者支援業務等と通常業務が並行することが予想される。それ故、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するとともに、業務の効率化に努める必要がある。

任命権者においては、長時間労働は、職員の健康を損なうのみならず、業務能率の低下や職場活力の減退を招き、人材流出や採用力の低下の要因となり得ることに留意し、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に取り組まれたい。また、出退勤の管理については、以前より言及しているところではあるが、実際の勤務時間と時間外勤務の実績とに乖離が生じないようシステム上の措置を検討するとともに、職員の勤務時間の管理を徹底するよう改めて求める。

イ　時代に即した働き方の推進

近年、個人の働き方に対する認識は多様化しており、自分のライフスタイル・ライフステージに応じた勤務環境を求める傾向にある。職員の生活環境

や価値観は、年齢、性別、家庭状況等により様々であり、職員が意欲的に、かつ安心して職務を遂行するためには、ワーク・ライフ・バランス制度の整備はもとより、運用が確実になされることが重要である。

本市では、令和７年度（2025年度）から令和13年度（2031年度）までを計画期間とする「ワークライフバランス＆女性活躍応援プラン（熊本市特定事業主行動計画）」を策定し、これに基づき、育児に関する職場環境整備、勤務時間に関する職場環境整備及び女性の管理職への登用促進に取り組んでいる。令和７年度（2025年度）には、フレックスタイム制の導入に加え、勤務時間インターバル制度の試行運用や働き方改革Weeksの実施など、職員の多様な働き方に対応する取組を進めた。これにより、職員の生活時間や睡眠時間の確保を図り、ワーク・ライフ・バランスの維持・向上に努めている。また、令和８年度（2026年度）には、勤務時間インターバルを本格導入したところである。

令和７年度（2025年度）の市長事務部局における職員一人当たりの年次有給休暇取得日数は、前年度を上回っており、新たに導入した連続休暇取得の仕組み等が有効に機能したと考えられる。他の任命権者においても、効果が認められる取組を積極的に推進していく必要がある。これらの取組は、単なる勤務条件の改善にとどまらず、多様な人材の確保及び定着並びに職員のエンゲージメント向上にも資する重要な施策である。特に今年度は、令和８年熊本地震の被災者支援業務等に従事したことにより、年次有給休暇等を計画的に取得することができなかった職員が多いと想定されることから、職員の心身の健康保持及び意欲向上の観点からも、休暇を取得しやすい職場環境の整備をより一層進める必要がある。

一方、子育て支援については、仕事と子育ての両立を支援する制度等を紹介する「すこやか子育て支援ハンドブック」を適時更新し、男性職員の育児休暇取得体験談を掲載するなど、職員が働きながら結婚・出産・子育ての希望を実現することができる職場環境の整備に向けて、職員の意識変革に取り組んでいる。その結果、令和７年度（2025年度）の市長事務部局における育児休業期間が２週間以上である男性職員の取得率は、令和６年度（2024年度）86.2%から、97.8%へ上昇した。

男性職員の育児休業取得率については、第６次男女共同参画基本計画において、国家公務員は対象者の概ね全員が子の出生後１年以内に１か月以上の

育児に伴う休暇・休業を取得することを成果目標として掲げている。また、地方公共団体に対しても、国家公務員と同程度の取組を積極的に推進するよう求めている。

子育て等に係る両立支援制度の利用については、当該制度の利用により他の職員に過度な業務負担が生じることへの懸念から、職員が利用をためらうことがないよう引き続き環境整備を図る必要がある。このため、育児休業等取得職員の代替として常勤職員を配置する取組が一部の組織にとどまることなく、組織全体に広がるよう、より一層推進されたい。

他方、女性活躍推進について、本市は、「ワークライフバランス＆女性活躍応援プラン（熊本市特定事業主行動計画）」において、令和13年度（2031年度）までに女性管理職の割合を全職種25%（教育職30%）とする目標を掲げており、その実現に向け、事業立案部署への早い時期からの積極的な配置や将来ビジョンの形成につながる研修等を実施し、昇任に伴う業務量や心理的負担の軽減に取り組んでいる。また、令和８年（2026年）３月には、国から、主体的かつ積極的に女性活躍に資する取組を推進するよう要請されている。女性は我が国の人口の51.3%を占めており、有権者の51.7%（総務省人口推計令和６年10月１日現在）を占めている。本市においても、政策立案や意思決定の過程に多様な視点を反映させる観点から、女性職員の登用及び活躍推進は重要な課題である。特に管理職層における女性職員の割合向上は、組織の活性化及び行政サービスの質の向上に寄与するものである。

さらに、あらゆる分野において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つながり、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。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たい。

これらの状況を踏まえ、任命権者においては、全ての職員がその能力を十分に発揮できるよう、働き方改革や女性活躍推進に関する取組をこれまで以上に積極的に進める必要がある。

なお、本年の人事院勧告においては、無給休暇の新設及び代休日の指定等の見直しについて勧告された。本市においても、職員一人ひとりの事情に応じた柔軟な働き方を推進するため、制度改正の検討を行っていく必要がある。

ウ　職員の福利厚生

福利厚生施策は、いわゆる「第三の賃金」とも言われており、人材獲得競争が激化する中、給与制度と並び職場の魅力を形成する重要な要素となっている。また、職員の価値観やライフスタイルが多様化する中、若年層においては生活の質の向上への関心が高まる傾向がある一方、中高年齢層においては育児・介護等と仕事との両立、更には健康の保持増進に重点が置かれる傾向にあり、福利厚生に対するニーズも多様化している。そのため、多様な職員のニーズを的確に把握し、職員の健康保持増進や仕事と生活の調和を支援していく必要がある。

任命権者においては、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られたい。

(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

職員が心身ともに健康であることは、職員が持てる能力を最大限に発揮し、組織力を向上させるための基盤となるものであり、そのための職場環境の整備は極めて重要である。

本市では、５年間の取組である「第三期熊本市職員の心の健康づくり計画」が令和７年度（2025年度）に終了したことから、同年度までの取組について検証し、令和８年（2026年）４月に第四期計画を策定した。第三期計画では、「働きやすい職場環境作り」、「メンタルヘルス不調の未然防止」、「メンタルヘルス不調による休職者への支援」を柱として、ストレスチェックの活用や相談体制の整備等に取り組んだ結果、働くことについて、「とても楽しい」、「どちらかといえば楽しい」と回答した職員の割合が第三期計画当初から上昇した。また、職員が自ら心身の健康を維持・改善するためにセルフケアを行ったと回答した職員の割合も８割を超えており、心の健康づくりに向けた取組は一定の効果を上げている。

しかしながら、メンタルヘルス不調による休職者率は依然として横ばいで推移しており、業務量・人員配置の見直しや休職者の業務を担う職員への支援を求める意見が多く、部署間・職場内における業務負担感の差が課題となっている。また、不眠傾向を有する職員は約半数に上るなど、引き続き対応が求められる課題も明らかとなった。

こうした状況を踏まえ、第四期計画では、重点施策として、心理的安全性を高める職場環境整備、セルフケア支援、ラインケア強化、休職者・復職者支援及び治療と就業の両立支援が挙げられている。

職員の心身の健康は、職員のエンゲージメントにとって極めて重要な要素であり、ひいては組織力の向上に欠かせないものである。

任命権者においては、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、上記の施策が有効に進められるよう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のほか、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られたい。

イ　良好な職場環境の確保

任命権者においては、毎年度、課長級昇任者を対象とした「ハラスメント未然防止研修」を実施し、「職員倫理月間」ではハラスメントセルフチェックシートを活用した自身の言動の振り返り等を実施しているところであり、令和７年度（2025年度）には、全職員を対象とした「熊本市職員のためのハラスメント防止研修」を実施したほか、各職場における主体的なハラスメント防止対策の検討及び実施を促し、マタニティハラスメントやケアハラスメント等を防止する要綱を制定するなど、新たな取組も実施したところである。

また、職員意識調査においては、「ハラスメントも人権侵害の一つだと認識して業務をしている」、「職場コミュニケーションの活性化に努めている」、「現在の職場の人間関係について良いと感じている」等の意識数値は改善傾向にあり、職員一人ひとりの意識は着実に向上しているものと考えられる。

一方、カスタマーハラスメント（以下「カスハラ」という。）への対応については、これまでの職員アンケート調査の結果からも、カスハラ事案１件当たりの対応時間は延べ３時間超を要している状況が明らかとなっている。本市においては、令和６年度（2024年度）に対応基本方針や対応基本マニュアルを制定し、加えて、令和７年度（2025年度）には、ガイダンス付き通話録音装置を導入するなど、対策の強化を図っている。

各種ハラスメントは、被害を受けた職員のみならず、周囲の職員の心身にも影響を及ぼす可能性があり、特にカスハラについては、対応が長時間に及

ぶことで、通常の業務に支障を来す場合もあり、組織運営上の課題となっている。

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る。

任命権者においては、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まれたい。また、令和８年（2026年）10月１日からは法改正によりカスハラ対策が事業主の義務となったことから、必要とされる措置を遺漏なく講じられたい。

(4)　時代の変化に適応した人事制度の整備に向けて

国においては、公務に高い志を持つ優秀な人材を確保し、定着させるため、採用の種類や年次に縛られない人事制度を目指し、本府省幹部職員等を対象とする人事制度の見直しを先行して行うとしている。

本市においても、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。特に、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いる。勤務成績が優秀な職員の給与への適正な反映はもとより、組織を堅実に支えている職員の貢献についても適切に評価される制度を構築することは、職員の意欲向上及び組織の活力向上につながるものである。

任命権者においては、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たい。

９　市民に信頼される組織の実現に向けて

任命権者においては、毎年度、職員倫理保持のための全職員及び昇任者を対象とした「コンプライアンスと公務員倫理」に関する研修等や各所属における「１on１ミーティング」を実施しているほか、全庁掲示板での啓発等によりコンプライアンス意識の向上に取り組んでいる。また、教職員に向けては「体罰・暴言防止に関する研修」等を実施するなど、職務内容や職位に応じた様々な研修等を実施している。

しかしながら、令和７年度（2025年度）の懲戒処分の件数は、令和６年度（2024

年度）と比較して若干減少しているものの、過去５年間は、概ね横ばいで推移している。懲戒処分の内容も、業務上のものから私生活上のものまで及び、市民の信頼を損なう不祥事が依然として発生している状況にある。

一方、事務処理ミスの防止については、事務作業ごとのチェック方法を検証し、事務処理ミス再発防止策を講じた案件について部長が現場を調査確認する体制を構築した。その他、任命権者は、業務引継に関する指針の改正により業務引継の充実を図り、各局区共通の業務マニュアルを適時改正するなど事務処理ミス撲滅に向けた様々な取組を進めている。

その結果、令和７年度（2025年度）の事務処理ミス件数は、令和６年度（2024年度）と比較すると減少しており、過去５年間の推移を見ても減少傾向にあり、取組の成果が一定程度現れていると認められる。しかしながら、令和８年度（2026年度）に入り、個人情報に関する事務処理ミスが複数件発生しており、看過できない状況である。

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。任命権者においては、これまでも様々な取組を進めてきたところではあるが、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たい。

10　給与勧告制度への適切な対応の要請

人事委員会の給与勧告制度は、地方公務員が労働基本権の制約を受けていることの代償措置として設けられているものであり、情勢適応の原則に基づき、民間準拠による本市職員の適正な給与水準を確保することを目的としている。

この制度を通じて、市民の理解を得られる給与水準を保障するとともに、労使関係の安定、公務の公正かつ能率的な運営に重要な役割を果たしている。

市議会及び市長におかれては、給与勧告制度の意義や役割の重要性について深く理解を示され、本委員会が述べた職員の給与等に関する報告及び勧告に基づき、速やかに実施されるよう要請する。

令和8年 人事院勧告・報告の概要

公務員を元気に 国民を幸せに
人事院
National Personnel Authority

別記

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、勤務時間にとらわ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

- ✓ 単身赴任者か否かにかかわらず、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

公務員を元気に 国民を幸せに
人事院
National Personnel Authority

● 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）

令和8年 人事院勧告・報告の概要

公務員を元気に 国民を幸せに
人事院
National Personnel Authority

● 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**