令和８年10月５日
北九州市人事委員会

令和８年「職員の給与等に関する報告及び勧告」の概要

＜ 本年の給与報告・勧告のポイント ＞

◆ 月例給の引上げ　～　３年連続の、２％を超える較差　～

・　民間給与との較差　8,485円（2.02％）を解消するため、給料月額を引上げ

◆ ボーナスの引上げ　～　月例給、ボーナスともに５年連続の引上げ　～

・　ボーナスを 0.05月分 引上げ　　年間4.65月　→　年間4.70月

１　民間給与との比較

(1) 月例給

本年４月分の給与額について、職員は行政職、民間は行政職に相当する事務・技術関係職種を役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士で比較

民間事業所の従業員の給与	職員の給与	較　　差
428,445円	419,960円	**8,485円（2.02％）**

(注)１　職員の平均年齢は44.6歳、平均勤続年数は19.8年（新規採用職員を除く）

２　調査対象事業所は、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366事業所から、無作為抽出された129事業所

３　職員の給与は、令和８年４月から国に準じ地域手当を３％から４％に改定した額となっている。

(2) ボーナス

直近１年間（令和７年８月～令和８年７月）の民間の支給状況と比較

民間事業所の支給割合	職員の支給月数	支給月数の差
4.70月	4.65月	**0.05月**

２　報告・勧告の内容

(1) 本年の給与改定について

ア　月例給について【令和８年４月１日実施】

職員の給与は、民間従業員の給与を8,485円（2.02％）下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げを行う必要がある。

月例給の引上げは、給料表の改定により行うことが適当であり、その改定は、人事院勧告における同種俸給表の改定傾向、人材確保・定着の観点及び人員構成等を考慮の上、全体的な改定を行う必要がある。

なお、人事院は、民間における再雇用者の月例給を踏まえ、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員に適用される基準俸給月額について勧告しており、本市においてもこれを考慮する必要がある。

イ　期末・勤勉手当（ボーナス）について

民間の支給割合（昨年８月～本年７月）は4.70月分であるため、職員の期末・勤勉手当の支給月数を0.05月分引上げ年間4.70月とし、引上げ分は、期末手当及び勤勉手当への配分が適当である。

(2) その他諸手当について

本年の人事院が勧告した転居を伴う転勤を行った職員に対する手当等について、国の改定内容や他都市の動向などを勘案し、本市の実情に応じた措置を検討されたい。また、会計年度任用職員の手当について、国や他都市の動向を注視し、市の実情等を踏まえて対応を検討されたい。

(3) 新たな給与体系等について

本年の人事院の公務員人事管理の報告で示された「実力本位で活躍できる公務」の実現に向けた骨格などを注視し、本市の実情に応じた給与制度の在り方等について、引き続き調査・研究を進める必要がある。

(4) 多様で有為な人材の確保等について

人材獲得競争が激化する中、技術職確保に向けた対応策を引き続き検討していく必要がある。離職防止や試験合格後の辞退防止に向けた計画的な働きかけ、組織全体で職員を育成・定着させる環境整備についても一層取り組まれたい。

(5) 意欲と成長を促す人事評価制度について

職員の意欲を引き出すため、勤務成績の勤勉手当への反映拡大や「ありがとう手当」の導入等が進められている。管理職による丁寧なフィードバック等のマネジメントを求めるとともに、管理職への多角的な支援や適正な制度運営に尽力されたい。

(6) 障害者雇用について

障害のある職員がいきいきと活躍できる職場環境を構築するため、職員一人ひとりに合わせたキャリア形成支援や合理的配慮の理解浸透など、働きやすい勤務環境の整備を進められたい。

(7) 北九州市職員の働き方について

ア　ワーク・ライフ・バランスの推進について

職員が安心して働き続けられるように、引き続き、より柔軟な休暇・両立支援制度の在り方について調査・研究に取り組むとともに、個々の職員の事情に応じた柔軟な働き方や休暇・両立支援制度を利用しやすい環境の整備を進められたい。

イ　時間外勤務の削減について

業務の総量削減や平準化、必要な人員数の配置などにより時間外勤務を必要最小限にとどめるとともに、適切なマネジメントや勤務時間の適正な管理に取り組まれたい。

ウ　教職員の長時間労働の改善について

年度を通した適正な人員配置や、勤務時間及び休憩時間の適正な管理を徹底するとともに、学校と教育委員会が一体となって業務改善に取り組まれたい。

エ　女性職員の活躍推進について

女性職員の更なる活躍推進のため、引き続き、性別に関わらず活躍できる環境づくりに取り組まれたい。

(8) 心の健康づくりについて

「北九州市職員の健康づくりのための計画」等に基づき、「セルフケア」、「ラインケア」、「職場復帰・再発予防」の取組を着実に実施されたい。

(9) ハラスメントの防止について

管理職や職員の研修による意識啓発などに取り組むとともに、職員が上司や他の職員等に気兼ねせず安心してハラスメント相談ができる外部相談窓口について調査・研究を進められたい。また、カスタマーハラスメントの防止に向け、職場に応じた対応策など、実態を踏まえた措置を講じられたい。

(10) 公務員としての自覚をもって

任命権者においては、あらゆる機会を通じ、職員の倫理意識の高揚等に努め、不祥事の防止・根絶に全力で取り組まれたい。職員各位においても、「北九州市職員クレド」のもと、高い倫理観や遵法精神をもち、全体の奉仕者であることを強く自覚して行動し、市民の期待と信頼に応えていただきたい。

【参　考】<報告・勧告どおり給与改定が実施された場合の平均年間給与（行政職給料表適用職員）>

改定前	改定後	増減額（率）
696.0万円	712.3万円	16.3万円（2.35%）

（注）　新規採用職員を含む。

<人事院給与勧告の概要>

① 俸給月額（官民較差：15,056円 3.51%）及びボーナス（0.05月分）の引上げ
② 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
③ 転居に関する手当を新設、広域異動手当の支給割合の引上げ