

人事委員会年報

令和2年度（2020年度）

熊本県人事委員会

目 次

組織及び運営	1
1 人事委員会	3
(1) 人事委員会の構成	5
(2) 人事委員会の会議	〃
2 事務局	15
(1) 組織及び職員の配置状況	17
(2) 分掌事務	〃
事業の概要	19
1 職員の任用	21
(1) 採用	23
(2) 昇任	34
(3) 身体障がい者を対象とする選考試験	35
2 職員の給与	37
(1) 令和2年職員給与実態調査	39
(2) 令和2年職種別民間給与実態調査	43
(3) 令和2年職員の給与等に関する報告及び勧告	45
(4) 令和2年給与の改定(参考)	56
3 条例・規則等	57
(1) 条例案に対する人事委員会の意見	59
(2) 規則等の制定・改廃	61
4 公平審査	65
(1) 勤務条件に関する措置要求の係属状況	67
(2) 不利益処分についての審査請求(不服申立て)の係属状況	〃
(3) 不利益処分についての審査請求(不服申立て)の審査の状況	68
(4) 苦情相談の処理状況	〃
5 職員団体	69
(1) 職員団体の登録	71
(2) 登録職員団体一覧表(県関係分)	〃
(3) 登録職員団体一覧表(受託市町村等分)	72
(4) 職員団体等に対する法人格の付与に関する法律に基づく規約認証	73
6 公平委員会の事務の受託	75
7 労働基準監督機関の職権行使	79
(1) 労働基準法別表第一各号区分一覧表	81
(2) 令和2年度中の労働安全衛生法に基づく届出の受理状況	82
(3) 令和2年度中の労働安全衛生法第38条の特定機械の検査状況	〃
(4) 令和2年度中の労働基準法に基づく認定等の状況	〃

組織及び運営

1 人事委員会

1 人事委員会

(1) 人事委員会の構成

(令和3年3月31日現在)

職名	氏名	常勤・非常勤の別	任期	備考
委員長	出田孝一	非常勤	令和元年7月8日 ～令和5年7月7日 (2期目) [委員長就任日] 平成28年8月1日	
委員	岡村範明	非常勤	令和元年6月25日 ～令和4年7月26日 (1期目)	委員長職務代理者
委員	永田佳子	非常勤	平成29年8月1日 ～令和3年7月31日 (1期目)	

(2) 人事委員会の会議

回数	開催年月日	議 題	備考
1	令和2年4月3日	1 令和元年度(2019年度)第24回人事委員会議事録について 2 議案 第1号議案 令和2年度(2020年度)熊本県職員及び警察官採用試験の合格者数について 3 報告 ・令和2年度(2020年度)熊本県職員等採用試験募集職種及び採用予定人員について ・令和2年職種別民間給与実態調査の延期について ・令和2年(人措)第1号(教育政策課)事案の事実調査について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
2	令和2年4月24日	1 令和2年度(2020年度)第1回人事委員会議事録について 2 議案 第1号議案 熊本県職員等の給料月額調整額に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第2号議案 職員の採用選考について 第3号議案 熊本県に公平委員会の事務を委託している地方公共団体の管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則の制定について 3 協議 ・令和2年(人措)第1号(教育政策課)事案の判定書(案)について 4 その他 ・人事委員会関係日程	

回数	開催年月日	議 題	備考
3	令和2年 5月28日	1 令和2年度(2020年度)第2回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 熊本県職員の任用に関する規則第26条第9号に規定する職の承認について 第2号議案 職員の昇任選考について 第3号議案 令和2年6月熊本県議会定例会に提案される職員に関する条例案に対する人事委員会の意見について 第4号議案 「期末手当及び勤勉手当の支給について」の一部改正について 第5号議案 熊本県職員の管理職手当に関する規則第3条第2号に規定する「人事委員会が別に定める額」について 第6号議案 令和2年度(2020年度)熊本県職員採用試験の実施要綱の制定及び改正について 3 報 告 ・令和2年度(2020年度)熊本県職員採用試験募集職種及び採用予定人員について ・令和2年度(2020年度)熊本県職員等採用試験における応募状況について ・令和2年職種別民間給与実態調査について ・熊本県公務員労働組合共闘会議からの要請について ・苦情処理に関する事案の概要及び処理状況について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
4	令和2年 6月19日	1 令和2年度(2020年度)第3回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 熊本県職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第2号議案 「熊本県職員の管理職手当に関する規則別表第1に規定する「人事委員会が定めるもの」等について」の一部改正について 第3号議案 職員の採用選考について 第4号議案 令和2年(人不)第1号事案の審理機関の構成並びに準備手続の実施に係る事務及び証拠の採否の決定の委任について 3 報 告 ・審査請求書の受理について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
5	令和2年 7月2日	1 令和2年度(2020年度)第4回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 令和2年度(2020年度)熊本県職員採用試験(大学卒業程度)第1次試験合格者の決定について 第2号議案 令和2年度(2020年度)熊本県職員採用試験(免許資格職)第1次試験合格者の決定について 第3号議案 「熊本県警察職員の特殊勤務手当の運用について」の一部改正について 第4号議案 職員の採用選考について 3 その他	

回数	開催年月日	議 題	備考
		・人事委員会関係日程	
6	令和2年 7月16日	1 令和2年度(2020年度)第5回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 令和2年度(2020年度)熊本県警察官採用試験(警察官A)第1次試験合格者の決定について 第2号議案 「令和2年7月豪雨の被害に伴う職員の職務に専念する義務の免除に関する臨時措置について」の制定について 3 その他 ・人事委員会関係日程	
7	令和2年 7月22日	1 令和2年度(2020年度)第6回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 令和2年度熊本県職員採用試験(大学卒業程度)第2次試験合格者の決定について 第2号議案 令和2年度熊本県職員採用試験(免許資格職)第2次試験合格者の決定について 第3号議案 令和2年度熊本県職員採用試験(民間企業等経験者対象)第1次試験合格者の決定について 第4号議案 令和元年(人不)第1号事案の裁決について 第5号議案 令和元年(人不)第2号事案の裁決について 3 その他 ・人事委員会関係日程	
8	令和2年 8月11日	1 令和2年度(2020年度)第7回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 令和2年度熊本県職員採用試験(大学卒業程度)第3次試験合格者の決定及び採用候補者の確定について 第2号議案 令和2年度熊本県職員採用試験(免許資格職)第3次試験合格者の決定及び採用候補者の確定について 3 報 告 ・令和2年人事委員会報告及び勧告について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
9	令和2年 8月31日	1 令和2年度(2020年度)第8回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 令和2年度熊本県警察官採用試験(警察官A)第2次試験合格者の決定及び採用候補者の確定について 第2号議案 熊本県職員等の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第3号議案 熊本県職員の管理職手当に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第4号議案 熊本県警察の職員の特殊勤務手当に関する条例別表第19号作業に係る「極めて危険を伴うと人事委員会が認める作業」の承認について 3 その他 ・人事委員会関係日程	

回数	開催年月日	議 題	備考
10	令和2年 9月10日	1 令和2年度(2020年度)第9回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 令和2年度熊本県職員採用試験(民間企業等経験者対象)第2次試験合格者の決定について 3 協 議 ・令和2年人事委員会報告及び勧告について 4 報 告 ・令和2年度熊本県職員等採用試験(高等学校卒業程度、就職氷河期世代対象、免許資格職、警察官B)及び令和2年度障がい者を対象とする熊本県職員採用選考試験の応募状況について 5 その他 ・人事委員会関係日程	
11	令和2年 9月23日	1 令和2年度(2020年度)第10回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 熊本県職員の任用に関する規則第26条第9号に規定する職の承認について 第2号議案 熊本県職員の任用に関する規則第33条第2項に規定する条件付採用期間の延長の承認について 3 協 議 ・令和2年人事委員会報告及び勧告について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
12	令和2年10月 5日	1 令和2年度(2020年度)第11回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 令和2年度(2020年度)熊本県職員採用試験(高等学校卒業程度)第1次試験合格者の決定について 第2号議案 令和2年度(2020年度)熊本県職員採用試験(就職氷河期世代対象)第1次試験合格者の決定について 第3号議案 令和2年度(2020年度)熊本県職員採用試験(免許資格職(学校図書館事務))第1次試験合格者の決定について 3 協 議 ・「熊本県職員等の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則」の一部を改正する規則の制定について ・「熊本県職員の管理職手当に関する規則」の一部を改正する規則の制定について ・熊本県職員の管理職手当に関する規則別表第1に規定する「人事委員会が定めるもの」等についての一部改正について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
13	令和2年10月 9日	1 令和2年度(2020年度)第12回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 「熊本県職員等の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則」の一部を改正する規則の制定について 第2号議案 「熊本県職員の管理職手当に関する規則」の一部	

回数	開催年月日	議 題	備考
		<p>を改正する規則の制定について</p> <p>第3号議案 熊本県職員の管理職手当に関する規則別表第1に規定する「人事委員会が定めるもの」等についての一部改正について</p> <p>3 協 議 ・令和2年人事委員会報告及び勧告について</p> <p>4 その他 ・人事委員会関係日程</p>	
14	令和2年10月15日	<p>1 令和2年度(2020年度)第13回人事委員会議事録について</p> <p>2 協 議 ・令和2年人事委員会報告及び勧告について(第1回分)</p> <p>3 その他 ・人事委員会関係日程</p>	
15	令和2年10月22日	<p>1 令和2年度(2020年度)第14回人事委員会議事録について</p> <p>2 議 案 第1号議案 令和2年度(2020年度)熊本県職員採用試験(民間企業等経験者対象)第3次試験合格者の決定及び採用候補者の確定について 第2号議案 令和2年度(2020年度)熊本県職員採用試験(免許資格職〔診療放射線技師・看護師〕)第1次試験合格者の決定について 第3号議案 令和2年度(2020年度)熊本県警察官採用試験(警察官B)第1次試験合格者の決定について 第4号議案 令和2年人事委員会報告・勧告について(第1回分)</p> <p>3 報 告 ・苦情処理に関する事案の概要及び処理状況について</p> <p>4 その他 ・人事委員会関係日程</p>	
16	令和2年11月4日	<p>1 令和2年度(2020年度)第15回人事委員会議事録について</p> <p>2 協 議 ・令和2年人事委員会報告及び勧告について(令和2年第2回分)</p> <p>3 その他 ・人事委員会関係日程</p>	
17	令和2年11月9日	<p>1 令和2年度(2020年度)第16回人事委員会議事録について</p> <p>2 議 案 第1号議案 令和2年人事委員会報告・勧告について(第2回分)</p> <p>3 その他 ・人事委員会関係日程</p>	
18	令和2年11月11日	<p>1 令和2年度(2020年度)第17回人事委員会議事録について</p> <p>2 議 案 第1号議案 令和2年度熊本県職員採用試験(高等学校卒業程度)第2次試験合格者の決定及び採用候補者の確</p>	

回数	開催年月日	議 題	備考
		<p>定について</p> <p>第2号議案 令和2年度熊本県職員採用試験（就職氷河期世代対象）第2次試験合格者の決定及び採用候補者の確定について</p> <p>第3号議案 令和2年度熊本県職員採用試験（免許資格職〔学校図書館事務〕）第2次試験合格者の決定及び採用候補者の確定について</p> <p>第4号議案 令和2年度障がい者を対象とする熊本県職員採用選考試験第1次試験合格者の決定について</p> <p>3 その他 ・人事委員会関係日程</p>	
19	令和2年11月18日	<p>1 令和2年度（2020年度）第18回人事委員会議事録について</p> <p>2 議 案 第1号議案 令和2年11月熊本県議会定例会に提案される職員に関する条例案に対する人事委員会の意見について</p> <p>3 協 議 ・熊本県会計年度任用職員の給与等に関する規則の改正について</p> <p>4 その他 ・人事委員会関係日程</p>	
20	令和2年12月3日	<p>1 令和2年度（2020年度）第19回人事委員会議事録について</p> <p>2 議 案 第1号議案 令和2年度（2020年度）熊本県職員採用試験（免許資格職〔診療放射線技師・看護師〕）第2次試験合格者の決定及び採用候補者の確定について</p> <p>第2号議案 令和2年度（2020年度）熊本県警察官採用試験（警察官B）第2次試験合格者の決定及び採用候補者の確定について</p> <p>第3号議案 熊本県職員の任用に関する規則第33条第2項に規定する条件付採用期間の延長の承認について</p> <p>第4号議案 事務局職員の人事異動について</p> <p>3 その他 ・人事委員会関係日程</p>	
21	令和2年12月10日	<p>1 令和2年度（2020年度）第20回人事委員会議事録について</p> <p>2 議 案 第1号議案 令和2年度（2020年度）障がい者を対象とする熊本県職員採用選考試験第2次試験合格者の決定について</p> <p>第2号議案 職員の採用選考について</p> <p>第3号議案 熊本県に公平委員会の事務を委託している地方公共団体の管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則の制定について</p> <p>3 報 告 ・令和2年全国人事委員会報告及び勧告の実施状況について</p> <p>4 その他 ・人事委員会関係日程</p>	

回数	開催年月日	議 題	備考
22	令和3年1月29日	1 令和2年度(2020年度)第21回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 熊本県会計年度任用職員の給与等に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第2号議案 熊本県人事委員会事務局処務規程の一部を改正する訓令の制定について 第3号議案 職員の採用選考について 第4号議案 熊本県職員の任用に関する規則第26条第9号に規定する職の承認について 3 協 議 ・令和3年度(2021年度)熊本県職員採用試験等の制度改正案について ・大学卒業程度試験合格者の昇任選考基準の特例について 4 報 告 ・令和2年度(2020年度)熊本県職員採用試験等の実施結果について 5 その他 ・人事委員会関係日程	
23	令和3年2月12日	1 令和2年度(2020年度)第22回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 令和3年度(2021年度)熊本県職員及び警察官採用試験の試験日程の決定について 第2号議案 職員の採用選考について 第3号議案 職員の昇任選考について 第4号議案 大学卒業程度試験合格者の昇任選考基準の特例について 第5号議案 令和3年2月熊本県議会定例会に提案される職員に関する条例案に対する人事委員会の意見について 3 その他 ・人事委員会関係日程	
24	令和3年2月25日	1 令和2年度(2020年度)第23回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 令和3年度(2021年度)熊本県職員及び警察官採用試験実施要綱の制定について 第2号議案 令和3年度(2021年度)熊本県職員及び警察官採用試験合格者決定要領の制定について 第3号議案 職員の採用選考について 第4号議案 職員の昇任選考について 第5号議案 「熊本県職員等の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則」の一部を改正する規則の制定について 第6号議案 「熊本県職員の管理職手当に関する規則」の一部を改正する規則の制定について 3 報 告 ・令和2年度職員採用広報活動の実施状況について 4 その他 ・人事委員会関係日程	

回数	開催年月日	議 題	備考
25	令和3年3月4日	<p>1 議 案 第1号議案 「熊本県職員等の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則」の一部を改正する規則の制定について</p> <p>第2号議案 「熊本県職員の管理職手当に関する規則」の一部を改正する規則の制定について</p> <p>第3号議案 職員の採用選考について</p>	
26	令和3年3月17日	<p>1 令和2年度(2020年度)第24回及び第25回人事委員会議事録について</p> <p>2 議 案 第1号議案 職員の採用選考について 第2号議案 熊本県職員の任用に関する規則第26条第9号に規定する職の承認について 第3号議案 事務局職員の人事異動について</p> <p>3 協 議 ・給与等関係規則及び通知の改正概要について ・再任用職員(警察官及び校長)の管理職手当について</p> <p>4 その他 ・人事委員会関係日程</p>	
27	令和3年3月25日	<p>1 令和2年度(2020年度)第26回人事委員会議事録について</p> <p>2 議 案 第1号議案 熊本県に公平委員会の事務を委託している地方公共団体の管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則の制定について</p> <p>第2号議案 熊本県職員等の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則の制定について</p> <p>第3号議案 給料表の適用範囲に関する規則の一部を改正する規則の制定について</p> <p>第4号議案 熊本県職員の管理職手当に関する規則の一部を改正する規則の制定について</p> <p>第5号議案 熊本県職員の特地勤務手当等に関する規則の一部を改正する規則の制定について</p> <p>第6号議案 「格付けの基準について」の一部改正について</p> <p>第7号議案 「準特地公署の指定について」の一部改正について</p> <p>第8号議案 熊本県職員の管理職手当に関する規則第3条第2号に規定する「人事委員会が別に定める額」について</p> <p>第9号議案 熊本県会計年度任用職員の給与等に関する規則の一部を改正する規則の制定について</p> <p>第10号議案 「熊本県警察職員の特殊勤務手当の運用について」の一部改正について</p> <p>第11号議案 熊本県人事委員会聴聞及び弁明の機会の付与の手続に関する規則の一部を改正する規則の制定について</p> <p>第12号議案 熊本県職員等の退職手当の支給制限等の処分に係る調査審議に関する規則の一部を改正する規則の制定について</p> <p>第13号議案 不利益処分についての審査請求に関する規則の一部を改正する規則の制定について</p> <p>第14号議案 勤務条件に関する措置の要求に関する規則の一部</p>	

回数	開催年月日	議 題	備考
		<p>を改正する規則の制定について</p> <p>第 15 号議案 職員団体の登録等に関する規則の一部を改正する規則の制定について</p> <p>第 16 号議案 県立学校の学校医、学校歯科医及び学校薬剤師の公務災害補償の審査の請求に関する規則の一部を改正する規則の制定について</p> <p>第 17 号議案 熊本県職員等の給与簿取扱規程の一部を改正する規程の制定について</p> <p>第 18 号議案 「住居手当の運用について」の一部改正について</p> <p>第 19 号議案 「通勤手当の運用について」の一部改正について</p> <p>第 20 号議案 「単身赴任手当の運用について」の一部改正について</p> <p>第 21 号議案 「扶養手当の運用について」の一部改正について</p> <p>第 22 号議案 「管理職員特別勤務手当の運用について」の一部改正について</p> <p>第 23 号議案 「「熊本県職員の退職管理に関する規則」に基づき人事委員会で定めるものの内容及び様式について」の一部改正について</p> <p>3 報 告 ・令和3年度(2021年度)人事委員会事務局当初予算の概要について</p> <p>4 その他 ・人事委員会関係日程</p>	

2 事務局

2 事務局

(1) 組織及び職員の配置状況

ア 組織

事務局の組織は、1課3班で、職員16人（条例定数20人）の配置状況は、次のとおりです。（令和3年4月1日現在）



(2) 分掌事務

課名	班名	分掌事務
公務員課	総務班	1 人事委員会会議に関すること。 2 公印に関すること。 3 事務局職員の任免、分限、懲戒、服務その他の身分取扱いに関すること。 4 事務局職員の給与及び勤務条件に関すること。 5 事務局の予算及び経理に関すること。 6 物品の管理に関すること。 7 事務局内事務の調整に関すること。 8 文書に関すること。 9 事務局職員の研修及び福利厚生に関すること。 10 昇任選考、採用選考に関すること。 11 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求の審査及び必要な措置に関すること。 12 不利益処分に関する審査請求の審査及び必要な措置に関すること 13 管理職員等の指定に関すること。 14 職員団体の登録に関すること。 15 退職手当の支給制限等の処分に関する調査審議に関すること。 16 職員からの苦情相談に関すること。（給与、勤務条件に関するものを除く。） 17 退職管理に関すること。
	採用班	1 競争試験及び選考試験に関すること。 2 広報に関すること。
	給与班	1 職員の給与に関する調査及び研究に関すること。 2 職員の分限及び懲戒に関する制度に関すること。 3 職員の勤務時間その他の勤務条件に関する調査及び研究に関する

		<p>こと。</p> <p>4 職員の人事評価に関する制度の研究に関すること。</p> <p>5 職員の研修に関する制度の研究に関すること。</p> <p>6 職員の厚生福利制度その他職員に関する制度の研究に関すること</p> <p>7 人事記録の管理及び人事統計報告に関すること。</p> <p>8 職員に対する給与支払監理に関すること。</p> <p>9 労働基準監督機関の職権行使に関すること。</p> <p>10 兼業、営利企業への従事等の制限に関すること。</p> <p>11 職員からの苦情相談に関すること。（給与、勤務条件に関すること。）</p>
--	--	--

事業の概要

1 職員の任用

1 職員の任用

(1) 採 用

令和2年度に実施した職員採用の競争試験及び選考の状況は、次のとおりです。

ア 競争試験

実施状況は、第1表～第4表のとおりです。また、過去10年間の実施状況の推移は、第1図～第6図のとおりです。

第1表 令和2年度職員採用試験実施状況（概要）

（単位：人）

試験の名称	応募者数	第1次試験		大卒等() 第2次試験		大卒等() 第3次、 その他第2次 試験受験者	最 終 合格者数	競争率 (倍)	採用者数 (R3.4.1現在)
		受験者数	合格者数	受験者数	合格者数				
職員採用試験 大学卒業程度	943	635	356	335	184	181	137	4.6	122
免許資格職（前期）	23	18	13	13	11	11	8	2.3	8
民間企業等経験者対象	149	104	23	22	8	5	4	26.0	4
高等学校卒業程度	258	216	82			79	31	7.0	27
免許資格職（後期）	52	44	21			18	8	5.5	8
就職氷河期世代対象	510	397	21			21	5	79.4	5
小 計	1,935	1,414	516	370	203	315	193	7.3	174
警察官採用試験 警察官A	357	282	224			184	67	4.2	51
警察官B	525	382	220			194	59	6.5	51
小 計	882	664	444			378	126	5.3	102
計	2,817	2,078	960	370	203	693	319	6.5	276

大卒等とは、第3次試験を実施している試験（大学卒業程度、免許資格職（前期）及び民間企業等経験者対象）のことを指す。

第2表 令和2年度職員採用試験の日程等

試験の名称		公告日	申込受付期間	試験日 (合格発表日)			試験地	試験会場
職員採用試験	大学卒業程度 ・ 免許資格職 (前期)	R2.4.9	R2.4.30 ~R2.5.17	第1次	筆記	R2.6.28 (R2.7.3)	熊本市	熊本学園大学
							東京都	航空会館
				第2次	面接	R2.7.13~R2.7.20 (R2.7.22)	熊本市	熊本県庁
	第3次	面接	R2.7.30~R2.8.5 (R2.8.12)	熊本市	熊本県庁			
	民間企業等 経験者対象	R2.4.9	R2.4.30 ~R2.5.17	第1次	筆記	R2.6.28 (R2.7.22)	熊本市	熊本学園大学
							東京都	航空会館
				第2次	面接	R2.8.29・8.30・9.5 (R2.9.11)	熊本市	熊本県庁
	第3次	面接	R2.10.10 (R2.10.23)	熊本市	熊本県庁			
	高等学校卒業程度 ・ 免許資格職 (後期) 【学校図書館事務】	R2.6.19	R2.8.7 ~R2.8.28	第1次	筆記	R2.9.27 (R2.10.6)	熊本市	熊本学園大学
							第2次	筆記
				面接	R2.10.31・11.2 ・11.3 (R2.11.12)	熊本市		
	免許資格職 (後期) 【診療放射線技師 ・看護師】	R2.6.19	R2.8.7 ~R2.8.28	第1次	筆記	R2.9.27 (R2.10.23)	熊本市	熊本学園大学
第2次							筆記	R2.11.8
				面接	R2.11.14・11.15 (R2.12.4)	熊本市		
就職氷河期 世代対象	R2.6.19	R2.8.7 ~R2.8.28	第1次	筆記	R2.9.27 (R2.10.6)	熊本市	熊本学園大学	
						第2次	筆記	R2.10.24
			面接	R2.10.31 (R2.11.12)	熊本市			

試験の名称		公告日	申込受付期間	試験日 (合格発表日)			試験地	試験会場
警察官採用試験	警察官 A	R2.4.9	R2.4.30 ~ R2.5.22	第1次	筆記	R2.7.12 (R2.7.17)	熊本市	熊本学園大学
				第2次	適性	R2.8.1	熊本市	熊本県庁
					体力	R2.8.2	熊本市	熊本市立体育館
					面接	R2.8.16~R2.8.21 (R2.9.1)	熊本市	熊本県庁
	警察官 B	R2.6.19	R2.8.7 ~ R2.8.28	第1次	筆記	R2.10.18 (R2.10.23)	熊本市	熊本県庁 熊本県警察学校 ホテル熊本テルサ
				第2次	適性	R2.11.7	熊本市	熊本県庁
					体力	R2.11.8	熊本市	熊本県警察学校
					面接	R2.11.21~R2.11.25 (R2.12.4)	熊本市	熊本県庁

第3表 令和2年度採用試験の受験資格及び試験の方法等

試験の名称		受験資格 (R3.4.1現在の年齢)	試験の方法		
			第1次試験	第2次試験	第3次試験
職員採用試験	大学卒業程度	次のいずれかに該当する者 1 昭和60年4月2日から平成11年4月1日までに生まれた者(22~35歳) 2 平成11年4月2日以降に生まれた者で学校教育法による大学(短期大学を除く。)を卒業又は令和3年3月末までに卒業見込みの者(人事委員会が同等の資格があると認める者を含む。) 「心理判定員」は、上記のほか、学校教育法による大学(短期大学を除く。)において心理学を専攻し卒業した者(卒業見込みを含む。)	1 教養試験 択一式 2 専門試験 択一式	1 論文試験 2 面接試験 個別面接()	1 面接試験 ア 集団討論 イ 個別面接
	免許資格職 (前期)	「社会福祉」 次のいずれにも該当する者 1 昭和55年4月2日以降に生まれた者(40歳まで) 2 次の 又は に該当する者 社会福祉士の資格取得者 児童自立支援専門員の資格取得者又は令和3年3月末までに取得見込みの者 「保健師」 次のいずれにも該当する者 1 昭和55年4月2日以降に生まれた者(40歳まで) 2 保健師の免許を取得又は令和3年春季の国家試験で免許取得見込みの者	1 教養試験 択一式 2 専門試験 択一式	1 論文試験 2 面接試験 個別面接()	1 面接試験 ア 集団討論 イ 個別面接
	民間企業等 経験者対象	次のいずれにも該当する者 1 昭和36年4月2日以降に生まれた者(59歳まで) 2 民間企業等における職務経験年数が平成25年5月1日から令和2年4月30日までの間に通算4年以上ある者	1 教養試験 択一式 2 論文試験	1 面接試験 個別面接()	1 面接試験 ア 集団討論 イ 個別面接
	高等学校卒業程度	平成11年4月2日から平成15年4月1日までに生まれた者(18~21歳) (上記大学卒業程度試験の受験資格2に該当する者は除く。)	1 教養試験 択一式 2 専門試験 (技術系職種) 択一式	1 作文試験 2 面接試験 ア 集団面接 イ 個別面接()	

試験の名称		受験資格 (R3.4.1現在の年齢)	試験の方法		
			第1次試験	第2次試験	第3次試験
職員採用試験	免許資格職 (後期)	<p>「学校図書館事務」 次のいずれにも該当する者</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 昭和60年4月2日以降に生まれた者(35歳まで) 2 上記のほか、司書の資格を取得又は令和3年3月末までに取得見込みの者 <p>「診療放射線技師」 次のいずれにも該当する者</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 平成3年4月2日以降に生まれた者(29歳まで) 2 上記のほか、診療放射線技師の免許を取得又は令和3年春季の国家試験で免許取得見込みの者 <p>「看護師」 次のいずれにも該当する者</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 昭和55年4月2日以降に生まれた者(40歳まで) 2 上記のほか、看護師の免許を取得又は令和3年春季の国家試験で免許取得見込みの者 	<ol style="list-style-type: none"> 1 教養試験 択一式 2 専門試験 「学校図書館事務」 択一式 「学校図書館事務」 「診療放射線技師」 記述式 	<ol style="list-style-type: none"> 1 論文試験 2 面接試験 ア 集団面接 イ 個別面接() 	
	就職氷河期 世代対象	昭和45年4月2日から昭和61年4月1日までに生まれた者(35歳～50歳)	<ol style="list-style-type: none"> 1 教養試験 択一式 	<ol style="list-style-type: none"> 1 作文試験 2 面接試験 ア 集団面接 イ 個別面接() 	
警察官採用試験	警察官A (男性・女性)	<p>次のいずれにも該当する者</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 昭和63年4月2日以降に生まれた者(22歳～32歳) 2 学校教育法による大学(短期大学は除く。)を卒業又は令和3年3月末までに卒業見込みの者(人事委員会が同等の資格があると認める者を含む。) 	<ol style="list-style-type: none"> 1 教養試験 択一式 	<ol style="list-style-type: none"> 1 論文試験 2 体力試験 反復横跳び、20mシャトルラン、腕立て伏せ 3 面接試験 ア 集団討論 イ 個別面接() 4 身体検査 	
	警察官B (男性・女性)	平成5年4月2日から平成15年4月1日までに生まれた者(18歳～27歳) (上記警察官Aの受験資格2に該当する者は除く。)	<ol style="list-style-type: none"> 1 教養試験 択一式 	<ol style="list-style-type: none"> 1 作文試験 2 体力試験 反復横跳び、20mシャトルラン、腕立て伏せ 3 面接試験 ア 集団面接 イ 個別面接() 4 身体検査 	

面接試験の参考とするため、適性検査を実施。

第4表 令和2年度職員採用試験実施状況

一般職員

(単位：人)

種類	職種	採用 予定者数	応募者数	第1次試験		第2次試験		第3次試験 受験者数	最終 合格者数	競争率 (倍)	採用者数 (R3.4.1現在)	
				受験者数	合格者数	受験者数	合格者数					
大学 卒業 程度	行政	74人程度	621	422	223	209	95	92	74	5.7	64	
	警察行政	7人程度	43	32	12	12	7	7	7	4.6	5	
	教育行政	13人程度	90	66	33	32	20	20	13	5.1	12	
	心理判定員	5人程度	19	13	10	10	8	8	5	2.6	5	
	総合土木	18人程度	48	20	15	15	15	15	14	1.4	13	
	建築	知事部局	3人程度	18	10	9	9	5	5	3	2.5	3
		警察本部	1人程度			5	5	3	3	1		1
	機械	1人程度	4	4	2	2	1	1	1	1	2.0	0
	電気	1人程度	9	9	4	2	2	2	2	0	0.0	0
	農学	10人程度	44	44	31	26	22	15	15	10	3.1	10
	林学	4人程度	18	18	12	7	6	5	5	4	3.0	4
	畜産	3人程度	12	12	8	6	6	4	4	3	2.7	3
	水産	2人程度	17	17	15	6	6	4	4	2	7.5	2
	計	142人程度	943	635	356	335	184	181	137	4.6	122	
免許資格職 (前期)	社会福祉	3人程度	12	9	6	6	5	5	3	3.0	3	
	保健師	5人程度	11	9	7	7	6	6	5	1.8	5	
	計	8人程度	23	18	13	13	11	11	8	2.3	8	
民間企業 対象等	行政	5人程度	149	104	23	22	8	5	4	26.0	4	
	計	5人程度	149	104	23	22	8	5	4	26.0	4	

(単位：人)

種類	職種	採用 予定者数	応募者数	第1次試験		第2次試験 受験者数	最 終 合格者数	競争率 (倍)	採用者数 (R3.4.1現在)
				受験者数	合格者数				
高等学校卒業程度	一般事務	10人程度	145	115	27	26	10	11.5	9
	警察事務	4人程度	36	34	12	12	5	6.8	5
	教育事務	2人程度	19	14	7	6	2	7.0	2
	一般土木	6人程度	18	16	10	10	6	2.7	4
	農業土木	5人程度	16	16	15	14	5	3.2	4
	農 業	1人程度	9	8	5	5	1	8.0	1
	林 業	2人程度	15	13	6	6	2	6.5	2
	計	30人程度	258	216	82	79	31	7.0	27
免許資格職 (後期)	学校図書館事務	1人程度	31	26	5	4	1	26.0	1
	診療放射線技師	1人程度	1	1	1	1	1	1.0	1
	看 護 師	6人程度	20	17	15	13	6	2.8	6
	計	8人程度	52	44	21	18	8	5.5	8
就職氷河期世代対象	一般事務	3人程度	380	293	11	11	3	97.7	3
	警察事務	1人程度	59	47	5	5	1	47.0	1
	教育事務	1人程度	71	57	5	5	1	57.0	1
	計	5人程度	510	397	21	21	5	79.4	5

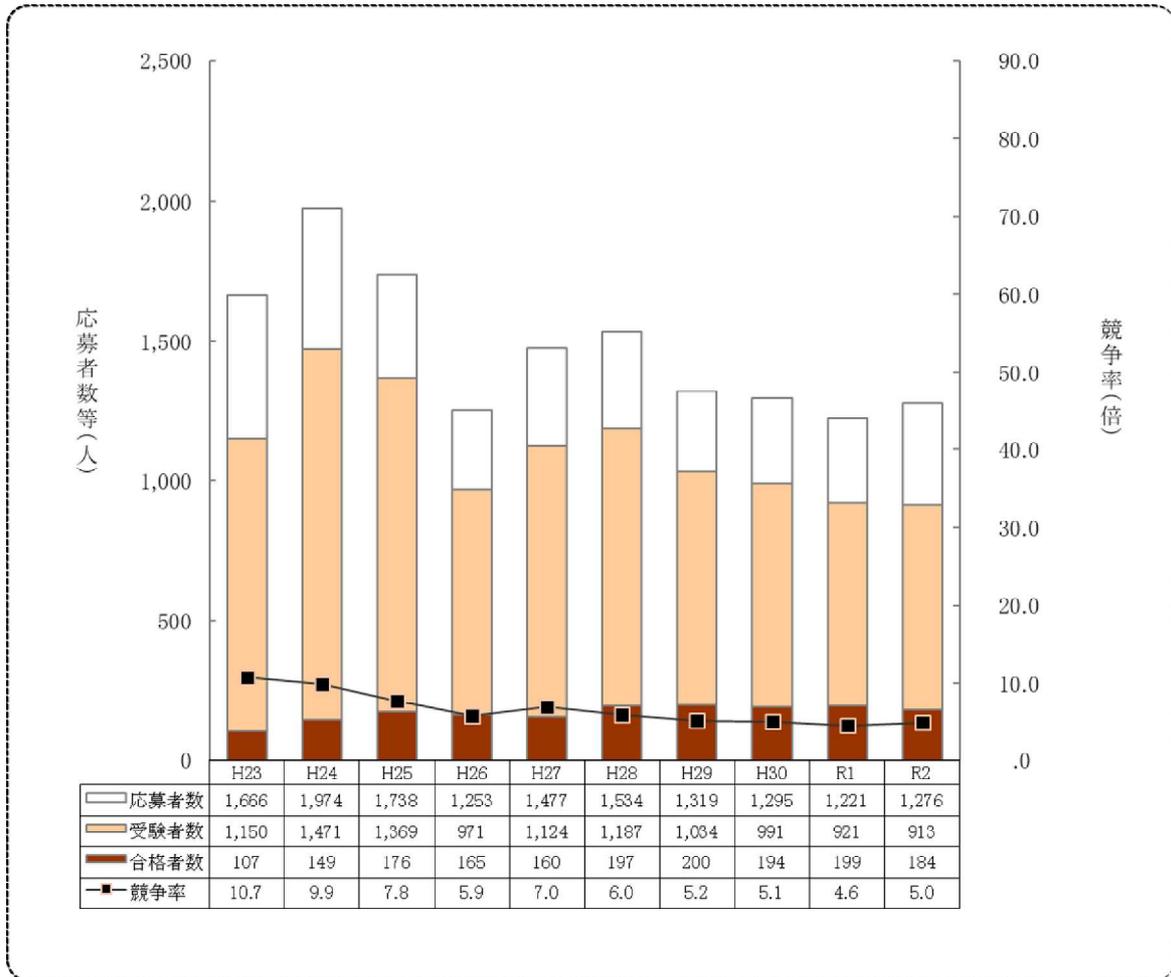
警察官

(単位：人)

区分	職 種	採用 予定者数	応募者数	第1次試験		第2次試験 受験者数	最 終 合格者数	競争率 (倍)	採用者数 (R3.4.1現在)	
				受験者数	合格者数					
警察官	警察官 A	男性	51人程度	284	223	180	148	52	4.3	41
		女性	15人程度	73	59	44	36	15	3.9	10
		計	66人程度	357	282	224	184	67	4.2	51
	警察官 B	男性	47人程度	390	284	174	150	47	6.0	39
		女性	12人程度	135	98	46	44	12	8.2	12
		計	59人程度	525	382	220	194	59	6.5	51

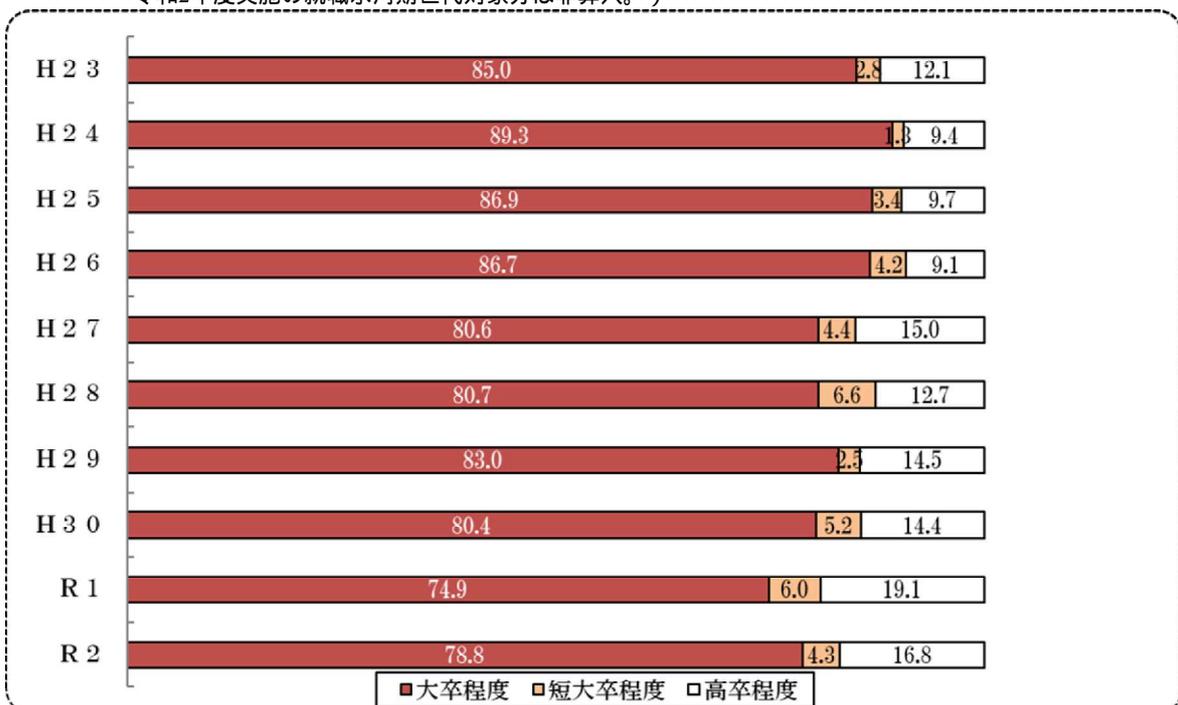
第1図 大卒、短大卒、高卒程度試験における応募者数・受験者数・合格者数・競争率の推移

(平成22年度新設の民間企業等経験者対象分、平成26年度実施の免許資格職(その他)分及び令和2年度実施の就職氷河期世代対象分は非算入。)



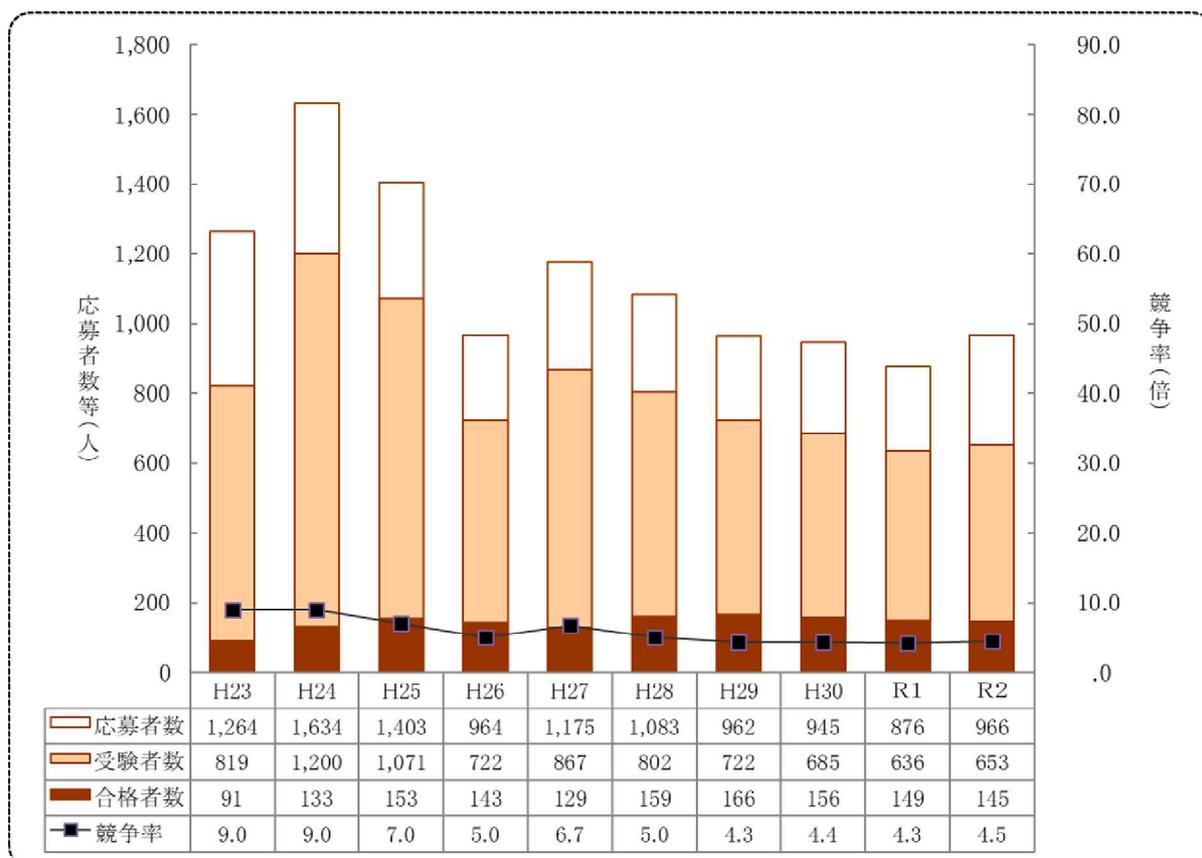
第2図 合格者総数に占める試験区分ごとの合格者の割合

(平成22年度新設の民間企業等経験者対象分、平成26年度実施の免許資格職(その他)分及び令和2年度実施の就職氷河期世代対象分は非算入。)



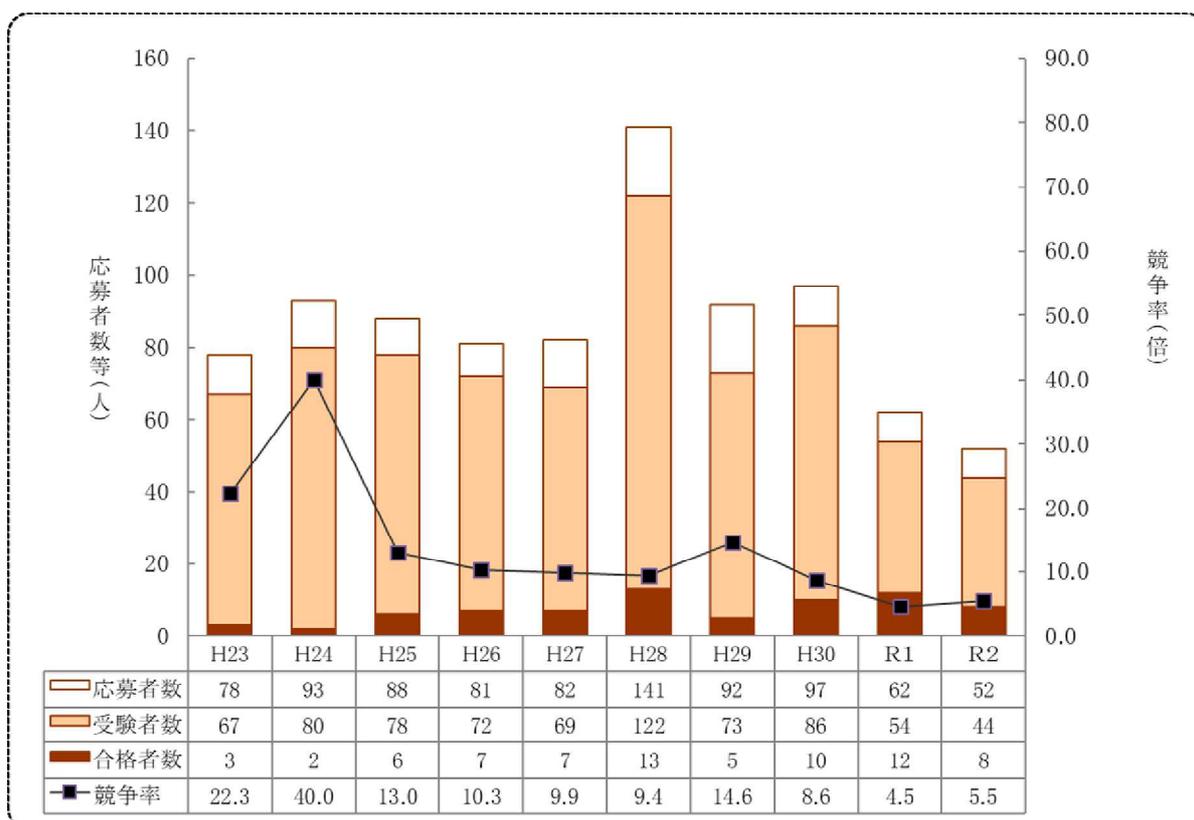
第3図 大学卒業程度試験における応募者数・受験者数・合格者数・競争率の推移

(平成22年度新設の民間企業等経験者対象分は非算入。平成25年度以降は免許資格職(前期)を含む。)

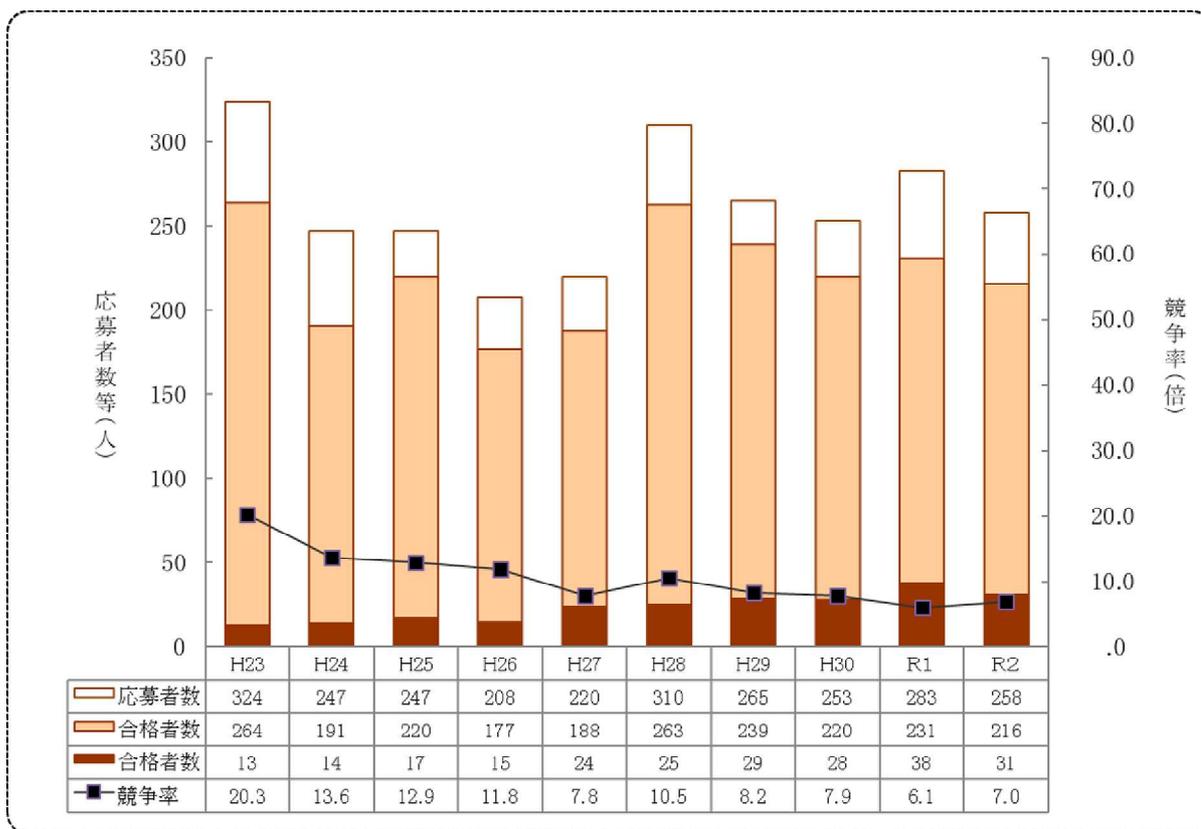


第4図 短期大学卒業程度試験における応募者数・受験者数・合格者数・競争率の推移

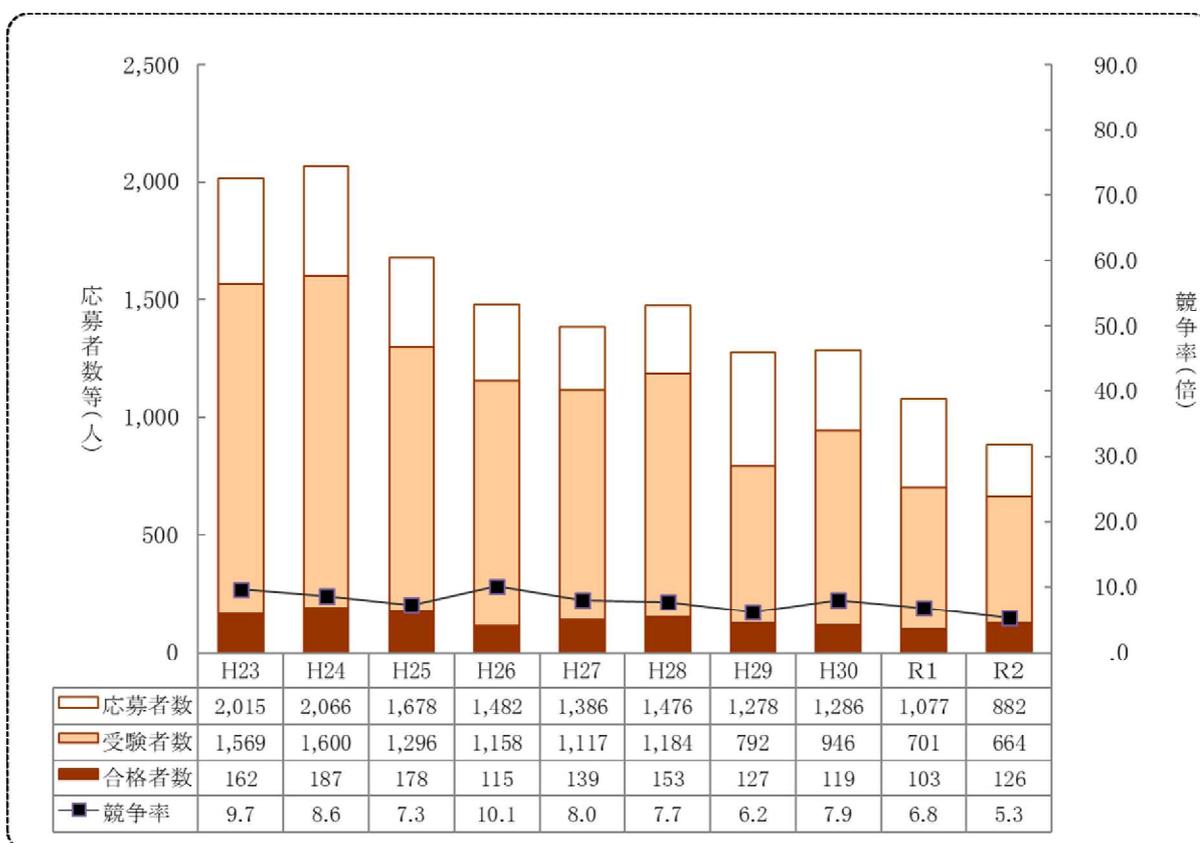
(平成25~27年度は免許資格職(後期)を含む。平成28年度以降は免許資格職(後期)のみ。)



第5図 高等学校卒業程度試験における応募者数・受験者数・合格者数・競争率の推移
 (令和2年度実施の就職氷河期世代対象分は非算入。)



第6図 警察官採用試験における応募者数・受験者数・合格者数・競争率の推移



イ 選 考

実施状況は、第5表のとおりです。

第5表 令和2年度職員採用選考実施状況

(単位：人)

		知 事	教育委員会	警察本部長	公営企業 管理者 (企業局・病院局)	その他	計	
一 般 職 員	人 事 交 流 等	部 長 級	2	0	0	0	2	
		次 長 級	0	0	0	0	0	
		課 長 級	5	13	0	0	18	
		課長補佐級	0	5	0	0	5	
		係 長 級	2	16	0	0	18	
		主任主事	0	5	0	0	5	
		主任技師	2	0	0	0	2	
		主 事	0	7	0	0	7	
		技 師	0	0	0	0	0	
	資 格 職 種 等	職業訓練指導員	3	0	0	0	0	3
		航空整備士	0	0	0	0	0	0
		学 芸 員	0	3	0	0	0	3
		航 海 士	0	0	0	0	0	0
		機 関 士	1	0	0	0	0	1
		甲 板 員	0	1	0	0	0	1
		機 関 員	0	0	0	0	0	0
		司 厨 員	0	0	0	0	0	0
		警察官A(武道指導)	0	0	3	0	0	3
		研 究 員	1	0	0	0	0	1
		医 師	3	0	0	0	0	3
		獣 医 師	5	0	0	0	0	5
		薬 剤 師	2	0	0	0	0	2
		理学療法士	0	0	0	0	0	0
		作業療法士	0	0	0	0	0	0
		通 信 士	0	1	0	0	0	1
		鑑識技師	0	0	1	0	0	1
		情報管理専門職員	0	0	1	0	0	1
任期付職員	47	1	0	0	0	48		
小 計	73	52	5	0	0	130		
警 察 官	警 視	0	0	3	0	0	3	
	警 部	0	0	0	0	0	0	
	警 部 補	0	0	0	0	0	0	
	巡查部長	0	0	0	0	0	0	
	巡 査	0	0	0	0	0	0	
	小 計	0	0	3	0	0	3	
計	73	52	8	0	0	133		

(2) 昇 任

令和2年度に実施した職員昇任の競争試験及び選考の状況は、次のとおりです。

ア 競争試験

現在実施しているのは、警察官の警部、警部補及び巡査部長への昇任試験のみで、その実施については、警察本部長に委任しています。

なお、実施状況は第6表のとおりです。

第6表 令和2年度警察官昇任試験の実施状況

(単位：人)

区 分	受験予定者数	受験者数	最終合格者数	競争率(倍)	試験日
警 部	524	453	31	17.1	第1次 2. 6.11 第2次 2. 6.25 第3次 2. 8. 7(口述)
警 部 補	650	593	54	11.0	第1次 2. 6. 9 第2次 2. 6.23 第3次 2. 8.12(口述)
巡査部長	759	713	77	9.3	第1次 2. 9.14 第2次 2.10. 1 第3次 2.11. 4(口述)

イ 選 考

実施状況は、第7表のとおりです。

第7表 令和2年度職員昇任選考の実施状況

(単位：人)

区分	職/任命権者	知 事	教育委員会	警察本部長	公営企業管理者 (企業局・病院局)	その他	計
一 般 職 員	部 長 級	10	1	0	0	2	13
	次 長 級	20	0	0	0	1	21
	課 長 級	41	4	2	1	0	48
	課長補佐級	103	9	5	1	2	120
	係 長 級	76	13	9	4	3	105
小 計		250	27	16	6	8	307
警察官	警 視	0	0	23	0	0	23
合 計		250	27	39	6	8	330

(3) 障がい者を対象とする選考試験

「障害者の雇用の促進に関する法律」の趣旨に基づき、平成9年度から、身体障がい者を対象とする採用選考試験を実施しています。また、平成30年10月に策定された「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」を踏まえ、令和元年度から、知的障がい者や精神障がい者にも対象を広げ、障がい者を対象とする採用選考試験として実施しています。

ア 令和2年度選考試験日程及び受験資格

受付期間 (公告日)	試験日 (合格発表日)		試験地 (試験会場)	試験の方法
R2.8.7～R2.8.28 (R2.6.19)	第1次試験	R2.11.1 (R2.11.12)	熊本市 (熊本県庁)	1 教養試験 択一式
	第2次試験	R2.11.28～ R2.12.2 (R2.12.11)	熊本市 (熊本県庁)	1 作文試験() 2 面接試験 ア 個別面接

受験資格

次の(1)及び(2)を満たす者

(1) 昭和60年4月2日から平成15年4月1日までに生まれた者

(2) 次に掲げる手帳等の交付を受けている者

ア 身体障害者福祉法第15条に定める身体障害者手帳又は都道府県知事の定める医師(以下「指定医」という。)若しくは産業医による障害者の雇用の促進等に関する法律別表に掲げる身体障害を有する旨の診断書・意見書(心臓、じん臓、呼吸器、ぼうこう若しくは直腸、小腸、ヒト免疫不全ウイルスによる免疫又は肝臓の機能の障害については、指定医によるものに限る。)

イ 都道府県知事若しくは政令指定都市市長が交付する療育手帳又は児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医若しくは障害者就業センターによる知的障害者であることの判定書

ウ 精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第45条に定める精神障害者保健福祉手帳

作文試験は、第1次試験と同日に実施

イ 令和2年度選考試験の実施状況

職種	採用 予定人員	応募者数	第1次試験		第2次試験		採用者数 (R3.4.1現在)
			受験者数	合格者数	受験者数	合格者数	
一般事務	5人程度	53	44	30	28	5	5
警察事務	2人程度				20	2	1
教育事務	3人程度				22	3	3

ウ 応募者数・受験者数・合格者数の推移

	採用予定人員	応募者数	受験者数	合格者数	競争率(倍)
平成22年度	2	14	12	2	6.0
平成23年度	2	17	17	2	8.5
平成24年度	4	26	22	4	5.5
平成25年度	2	23	18	2	9.0
平成26年度	2	29	24	1	24.0
平成27年度	3	22	19	3	6.3
平成28年度	4	16	13	4	3.3
平成29年度	3	7	6	3	2.0
平成30年度	17	27	24	11	2.2
令和元年度	12	91	76	12	6.3
令和2年度	10	53	44	10	4.4

平成30年度までは、「身体障がい者」を対象とした選考試験の結果

2 職員の給与

2 職員の給与

(1) 令和2年職員給与実態調査

令和2年職員給与実態調査の概要は、次のとおりです。

ア 調査対象職員

令和2年4月1日に在職する職員

イ 調査項目

令和2年4月分の給料、諸手当の月額及び職員数等

ウ 調査結果の概要

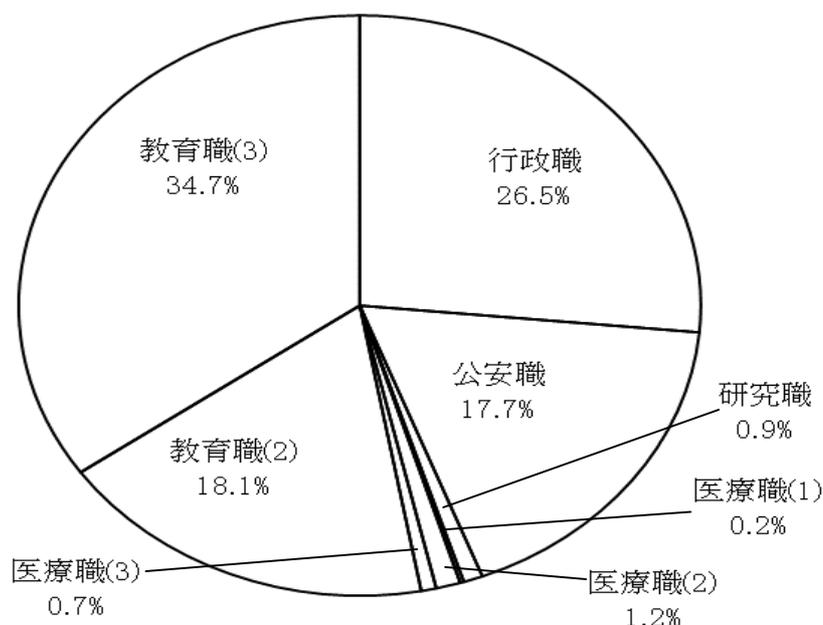
(ア) 給料表別職員数及び平均年齢

(単位：人、歳・月)

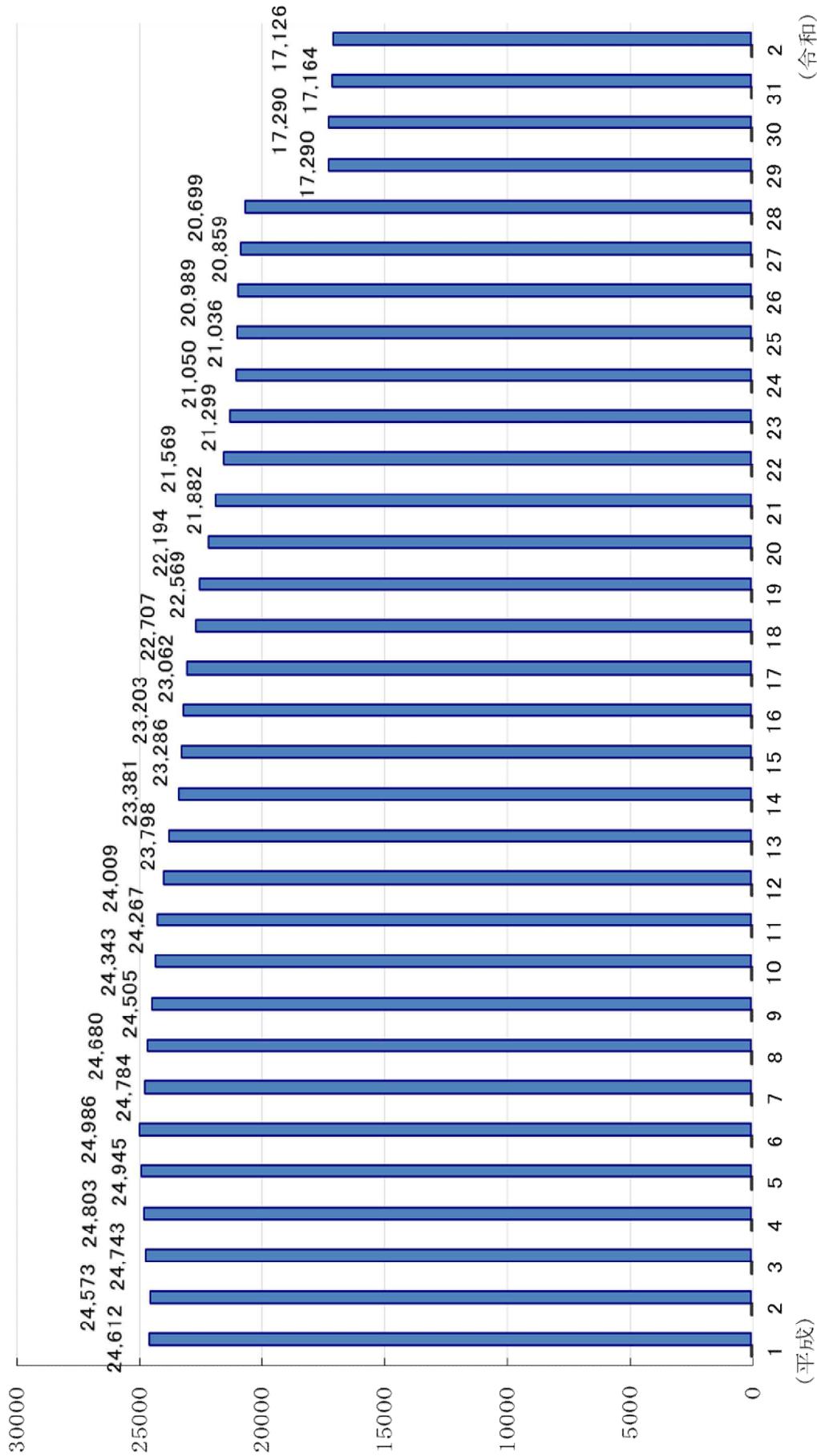
給料表	行政職	公安職	研究職	医療職(1)	医療職(2)	医療職(3)
適用を受ける職員	事務・技術職員	警察官	研究センター・研究所等で試験研究業務等に従事する職員	医師 歯科医師	薬剤師 獣医師 栄養士等	保健師 看護師等
職員数	4,534	3,026	157	31	198	123
平均年齢	42.7	37.8	40.2	48.1	40.11	41.4

教育職(2)	教育職(3)	計
高等学校等教育職員	小・中学校教育職員	
3,107	5,950	17,126
44.11	44.10	42.11

(1) 給料表別職員数の割合



(ウ)職員の推移(全職員)



平成 29 年度からは、義務教育費国庫負担金に係る事務権限の熊本市への移譲に伴い、熊本市立小中学校及び特別支援学校(小中学部)の教職員については県費負担教職員ではなくなった。

(I) 給料表別平均給与月額

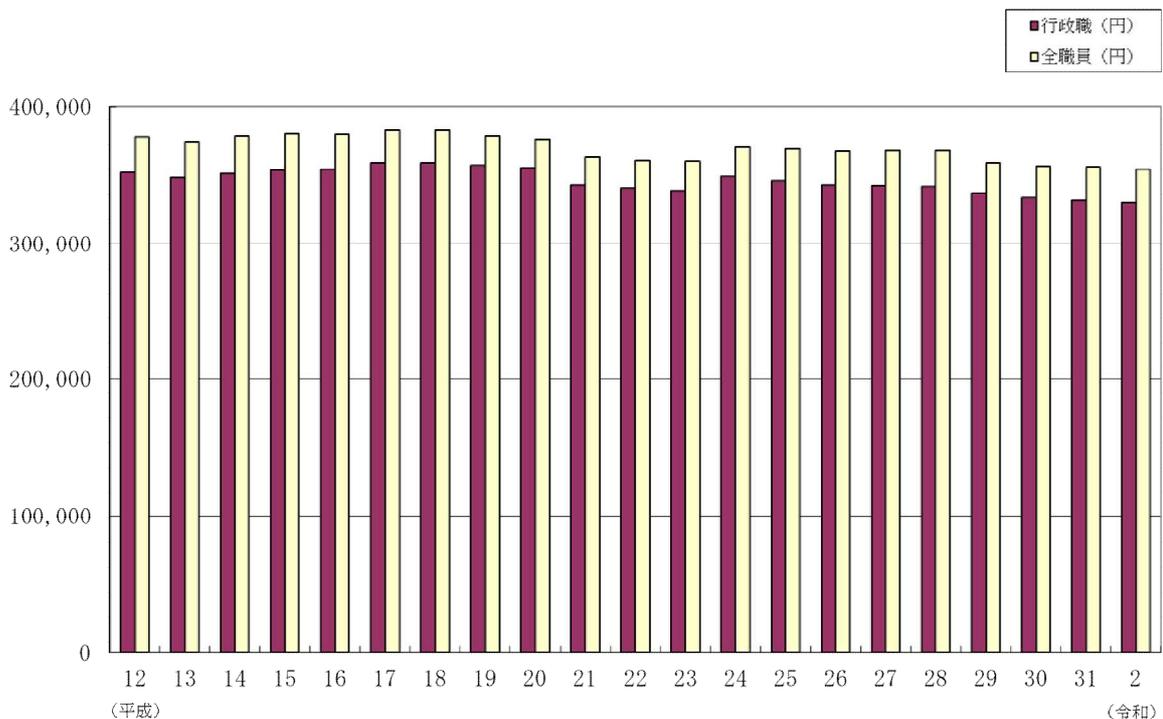
項目 給料表	平均給与月額						比較対象外 手当(B)	合計 (A)+(B)	前年4月の平均 給与月額 [(A)に相当 するもの] (C)	対前年増減額 (A)-(C)	$\frac{(A) \times 100}{(C)}$
	給料の月額	扶養手当	管理職手当	住居手当	その他の手当	計(A)					
行政職	330,064	10,426	7,910	7,009	1,055	356,464	63,164	358,676	2,212	99.4	
公安職	316,563	14,805	3,003	3,144	2,649	340,164	83,051	339,334	830	100.2	
研究職	355,003	12,873	0	9,684	1,342	378,902	38,938	375,970	2,932	100.8	
医療職(1)	500,385	11,000	42,265	11,442	381,155	946,247	69,799	957,348	11,101	98.8	
医療職(2)	328,512	9,159	4,649	7,943	8,280	358,543	57,506	359,911	1,368	99.6	
医療職(3)	330,090	5,589	2,317	8,171	244	346,411	102,291	342,287	4,124	101.2	
教育職(2)	388,742	12,397	3,283	8,410	662	413,494	21,795	412,704	790	100.2	
教育職(3)	374,961	9,247	6,239	6,341	1,653	398,441	16,092	402,742	4,301	98.9	
計	354,441	11,122	5,535	6,400	2,242	379,740	42,824	381,531	1,791	99.5	

- (注) 1 給料の月額には、給料の調整額及び切替に伴う差額を含みます。なお、教育職(2)及び教育職(3)においては、このほかに教職調整額を含みます。
2 「その他の手当」には、地域手当(県外勤務者に支給されるものを除く。)、初任給調整手当、単身赴任手当(基礎額)、特勤手当(「準ずる手当」を含みます。)
及びへき地手当(「準ずる手当」を含みます。)(の合計額を計上しています。
3 「比較対象外手当」には、公民給与の比較対象となる職員給与に該当しない地域手当(県外勤務者に支給されるものに限る。)、通勤手当、単身赴任手当(加算額)、
時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿直手当、管理職員特別勤務手当、農林漁業普及指導手当、定時制通信教育手当、産業教育手当、義務教育等教員特別手当
及び特殊勤務手当の合計額を計上しています。

(オ) 給料の月額（本俸）の平均額の推移

年	行政職（円）	全職員（円）
1 2	352,162	377,992
1 3	348,546	374,641
1 4	351,083	378,593
1 5	353,798	380,654
1 6	354,466	380,156
1 7	358,832	382,927
1 8	359,048	382,835
1 9	357,125	378,633
2 0	355,343	376,433
2 1	342,736	362,993
2 2	340,413	361,130
2 3	338,783	360,168
2 4	348,693	370,699
2 5	345,819	369,060
2 6	342,878	367,258
2 7	342,424	368,078
2 8	341,884	368,113
2 9	336,754	359,272
3 0	333,416	356,885
3 1	331,924	356,072
2	330,064	354,441

(注)「給料の月額」に含むものは、前ページ(エ)の(注)の1と同じです。



(2) 令和2年職種別民間給与実態調査

令和2年職種別民間給与実態調査の概要は、次のとおりです。

ア 調査対象事業所

企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の県内事業所の中から層化無作為抽出法により抽出した603事業所（うち実地調査：200事業所）

イ 調査項目

令和2年4月分の県内民間事業所従業員の給与等

ウ 調査結果の概要

(ア) 民間における給与改定の状況

その1 ベースアップの実施状況(事業所割合)

(単位：%)

	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベース慣行なし
一般の従業員	31.0	10.1	1.4	57.5
課長級	22.9	12.4	0.9	63.8

(注) 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も含めて集計(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は除外して集計)

その2 定期昇給の実施状況(事業所割合)

(単位：%)

	定期昇給制度あり					定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし
	定期昇給実施			定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし		
	増額	減額	変化なし				
一般の従業員	86.1	81.7	24.0	10.3	47.4	4.4	13.9
課長級	77.3	72.9	20.3	8.9	43.7	4.4	22.7

(注) 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

(イ) 民間における初任給の状況(事務・技術関係職種)

(単位：円)

職 種	学 歴	企業規模計	500人以上	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
新卒事務員	大学卒	189,411	199,133	185,146	180,705
	短大卒	170,561	X	172,537	X
	高校卒	156,707	158,596	157,362	150,198
新卒技術者	大学卒	198,340	205,450	X	185,000
	短大卒	181,064	189,855	174,340	172,000
	高校卒	154,945	163,383	150,016	156,600
新卒事務員 ・技術者計	大学卒	191,094	200,971	185,306	181,779
	短大卒	178,368	186,649	173,729	171,333
	高校卒	155,947	160,149	154,441	154,246

(注) 採用のある事業所の平均。また、「X」は、調査事業所が1事業所の場合です。

(ウ) 民間における家族手当の状況

扶養家族の構成	支給月額
配偶者	12,484円
配偶者と子1人	17,859円
配偶者と子2人	22,970円

(注) 支給月額は、家族手当の支給につき配偶者の収入に対する制限がある事業所について算出しました。

家族手当制度 がある	配偶者に家族手当 を支給する	家族手当制度が ない
78.4%	(86.6%)	21.6%

(注) ()内は、家族手当がある事業所を100とした割合です。

(I) 民間における特別給の支給状況

項	目	金 額 等
平均所定内給与月額	下 半 期 (A 1)	3 2 9 , 2 9 5 円
	上 半 期 (A 2)	3 2 7 , 3 1 9 円
特別給の支給額	下 半 期 (B 1)	7 2 0 , 1 3 2 円
	上 半 期 (B 2)	7 4 6 , 2 7 6 円
特別給の支給割合	下半期 (B 1 / A 1)	2 . 1 9 月分
	上半期 (B 2 / A 2)	2 . 2 8 月分
	年 間 計	4 . 4 7 月分

(注)「下半期」とは令和元年8月から令和2年1月まで、「上半期」とは同年2月から7月までの期間をいいます。

(3) 令和2年職員の給与等に関する報告及び勧告

人事委員会は、令和2年10月27日及び11月12日に県議会及び知事に対し、職員の給与等に関し報告及び勧告を行いました。その内容は、次のとおりです。

令和2年 職員の給与等に関する報告（令和2年10月27日）

職員の給与等に関する報告及び勧告についての基本的な考え

職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、地方公務員法において、社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置が講じられなければならないとされています（情勢適応の原則）。また、給与については、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、給与以外の勤務条件については、国及び他の地方公共団体の職員との権衡を考慮して定めなければならないとされています（均衡の原則）。

人事委員会勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき、職員の適正な勤務条件を確保するために設けられているものであり、本委員会は、毎年、県内の民間企業の給与等の状況を精確に調査、分析し、人事院が行う報告及び勧告、他の地方公共団体の職員の給与等の状況等を総合的に勘案して、報告及び勧告を行っています。

本委員会は、従来から給与制度については国に準じた見直しを行いながら、給与水準については、地域の国家公務員との均衡も考慮しつつ、毎年の職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査に基づき、地域の民間企業の給与水準との均衡を図ることを基本としています。

職員の給与

1 特別給(期末手当及び勤勉手当)に関する報告の先行実施

で述べたとおり、県内の民間企業の給与等の状況を精確に把握するために、毎年、職種別民間給与実態調査を実施しています。例年は5月から調査を実施していますが、本年は新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、特別給と月例給の調査を分けて実施することとしました。実地によらない調査が可能な特別給に関する調査については6月末から7月末まで先行実施し、実地が基本となる月例給に関する調査は8月中旬から9月末までの実施となりました。

例年とは異なる調査実施のため、例年8月に行われる人事院勧告が本年は10月7日に行われ、その内容は、職員の給与に関する報告、期末手当に関する勧告、公務員人事管理に関する報告を柱とするものであり、月例給については、官民較差に基づき、必要な報告及び勧告を別途行うこととされ、本年は2回に分けて人事院報告及び勧告が行われることとなりました。

このような状況を受け、本委員会が行う本年の職員の給与に関する報告及び勧告についても、民間の特別給に相当する期末手当及び勤勉手当について、先行して報告した上で勧告することとしました。

よって、今回の、職員の給与に関する報告については、期末手当及び勤勉手当に関する項目のみとし、月例給については別途報告し、必要に応じて勧告を行うこととします。

2 民間の特別給の状況

職種別民間給与実態調査(特別給)

本委員会は、職員給与と、公務に類似する業務に従事する県内民間企業従業員の給与との比較を行うため、企業規模が50人以上で、かつ、事業所規模が50人以上の民間事業所(603事業所)のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した200の事業所を対象に、人事院及び熊本市人事委員会等と共同で、「令和2年職種別民間給与実態調査」を実施しました。なお、本年は新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、

病院は調査対象から除外した上で、特別給に関する調査を6月29日から7月31日まで実施しました。

調査では、昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた特別給について、174の事業所から回答が得られ、調査完了率は、87.0%であり、広く民間事業所の状況を調査することができました。

3 特別給に関する職員と民間との比較

本委員会は、職種別民間給与実態調査により民間の特別給の過去1年間の支給実績を正確に把握し、これに職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。

本年の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、民間事業所で支払われた特別給は、別表のとおり、所定内給与月額 4.47 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の支給月数 4.50 月が民間事業所の特別給を 0.03 月上回っています。

別表 民間における特別給の支給状況

項	目	金額等
平均所定内給与月額	下半期(A1)	329,295円
	上半期(A2)	327,319円
特別給の支給額	下半期(B1)	720,132円
	上半期(B2)	746,276円
特別給の支給割合	下半期(B1)/(A1)	2.19月分
	上半期(B2)/(A2)	2.28月分
	年間計	4.47月分

(注) 下半期とは令和元年8月から令和2年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいいます。
(備考) 職員の現行の年間支給月数は、 4.50 月です。

4 国家公務員の給与(特別給)

人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年10月7日、国会及び内閣に対して国家公務員の給与等について報告及び勧告を行い、国家公務員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数(4.50 月)が、民間の支給割合(4.46 月)を 0.04 月上回っていたため、支給月数を 0.05 月分引き下げ、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、引下げ分を期末手当から差し引くこととしました。

5 本年の給与の改定

(1) 給与改定の必要性

本県においては、3で述べたとおり、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数が、民間の昨年8月から本年7月までの1年間の特別給の支給割合を 0.03 月分上回っています。

人事院は、4に記載したとおり、期末手当及び勤勉手当の平均支給月数について、民間の支給割合に見合うよう支給月数を引き下げ、その引下げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当から差し引くこととしました。

本委員会においても、情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき、職種別民間給与実態調査や人事院勧告の内容等を総合的に勘案して検討した結果、本年は、期末手当及び勤勉手

当について改定を行う必要があると判断しました。

(2) 改定すべき事項

期末手当及び勤勉手当

期末手当及び勤勉手当について、昨年8月から本年7月までの1年間における民間特別給との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引き下げ、4.45月分とすることとします。支給月数の引下げ分は、国に準じて期末手当から差し引くこととし、本年度については、12月期の期末手当を引き下げ、令和3年度以降は6月期及び12月期の期末手当が均等になるよう配分することとします。

また、特定任期付職員及び任期付研究員の期末手当についても、同様に支給月数を引き下げるものとします。

職員の人事給与等に関する今後の課題

1 人事給与制度

(1) 能力及び実績に基づく人事管理の推進

国においては、国家公務員制度改革基本法に定める「能力及び実績に応じた処遇の徹底」という基本理念に基づき、人事評価の適切な実施と、その結果を任免や給与等に反映する取組が進められてきました。

本県でも、任命権者において人事評価制度を導入するとともに、同評価の昇給及び勤勉手当への反映についても、全ての職員に対して実施されています。人事評価を職員の業務遂行意欲の向上に更につなげるためにも、評価の客観性や納得性を、より一層高めていくことが求められます。

また、等級別基準職務表では、級により職務の複雑、困難及び責任の度の相違が明確であることが求められています。地方公務員法に規定されている職務給の原則に基づき、その格付けが適当であるか、また国や他県との均衡が保たれているかといった観点から、格付けの見直しについて検討が必要であると考えます。

これらは、職員の人事給与制度に大きく影響を及ぼすものであることから、今後とも、職員の信頼をより高められるよう、適切な運用に努めていく必要があります。

(2) 多様で有為な人材の確保及び育成

人口減少・高齢化が進む中、本県には、平成28年熊本地震からの復旧・復興など多くの課題があることに加え、新型コロナウイルス感染症対策や令和2年7月豪雨災害対応といった新たな課題も生じています。任命権者からは、採用試験を所管する本委員会に対して、多岐にわたる行政課題や行政需要に的確に対応することができる多様で有為な人材の確保を要請されているところです。しかし、近年、受験年齢人口の減少などを背景に人材獲得競争が激化しており、受験者数の確保は厳しい状況にあります。

これらの状況を踏まえ、本委員会においては、多くの受験者を確保するため、県職員の仕事のやりがいや魅力をより一層発信すべく積極的な採用広報活動を実施するとともに、任命権者と協議を重ねながら、試験制度の改善に取り組んでいます。

令和2年度採用試験においては、雇用情勢が厳しい時代に就職活動を行った人の働く意欲や能力を県行政に活かすため、「就職氷河期世代対象」の試験区分を新たに設けました。採用広報活動においては、本県職員を目指す人たちに向けた動画を作成し、ホームページに掲載したほか、SNSを活用した情報発信に努めました。その結果、令和2年度大学卒業程度の採用試験においては、多くの職種で応募者数が増加しました。

一方で、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、対面による採用広報活動が制限され、また、試験実施においても徹底した感染防止対策が求められるなど、例年とは異なる対応が必要とされました。

今後も、本委員会は、新型コロナウイルス感染拡大の影響が長期化することも視野に入れながら、社会情勢に対応した、より効果的な採用広報活動と試験制度の改善に、任命権者とともに取り組んでいきます。

また、人材の育成については、これまでも、任命権者において様々な取組がなされていますが、今後新たに生じる行政課題等に的確に対応するためには、全職員の能力を最大限に活用していくことが何よりも重要です。そのため、任命権者においては、人材育成に係る基本方針に基づき、職員の意識改革や能力向上を図るとともに人事評価制度を適切に運用するなど、長期的な視点から、人材育成により一層努めることが求められます。

(3) 女性職員の登用

本県では、「熊本県特定事業主行動計画」や「熊本県女性の活躍推進計画」に基づき、男女を問わず全ての職員が働く意欲を持ち続けられる職場の実現を目指しています。

任命権者において、女性の能力活用や育成のため、早い時期から幅広い職務経験を積むことや政策形成への参画を促進するとともに、課長・班長職等への登用を積極的に進めてきました。その結果、係長級以上の役付職員に占める女性職員の割合は着実に上昇しています。

今後とも、前述の計画に基づき、性別にかかわらず職員それぞれの能力を最大限に活かす人員配置やキャリア形成の支援、仕事と家庭の両立ができる柔軟な勤務環境づくりの推進、職員の意識改革等に努めながら、女性職員の育成や登用を進めていく必要があります。

(4) 定年の引上げ

人事院は、少子高齢化が急速に進行する中、複雑・高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくためには、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠であるとして、平成 30 年 8 月、定年を段階的に 65 歳に引き上げるための国家公務員法等の改正について意見の申出を行いました。また、昨年及び本年の報告においても、定年の引上げを実現するための措置が早期に実施されるよう改めて要請しているところです。

地方公務員の定年は、地方公務員法において、「国の職員につき定められている定年を基準として条例で定めるものとする」とされていることから、国の動向を注視しつつ、本県における人事管理の在り方等について着実に検討を行っていく必要があります。

2 働き方改革と勤務環境の整備

職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進していくためには、全庁的に職員の「働き方改革」を進め、健康で豊かな生活のための時間を確保できるよう勤務環境の整備を行うことが重要です。

(1) 総実勤務時間の縮減

ア 時間外勤務

平成 28 年度は、熊本地震からの復旧・復興業務等により、職員の時間外勤務が全庁的に増加しましたが、平成 29 年度及び平成 30 年度は、業務の削減・見直しの徹底により減少しました。しかしながら、令和元年度は職員の時間外勤務が再び増加し、本年度においても、新型コロナウイルス感染症対策や豪雨災害対応による時間外勤務の増加が懸念されます。

長時間労働の是正に向けては、本委員会において、時間外勤務命令の上限を原則月 45 時間・年 360 時間とする人事委員会規則の改正を行い、平成 31 年 4 月から施行しました。また、任命権者において、パソコンの稼働時間管理やタイムカードシステムの導入により客観的な総実勤務時間の把握に努めつつ、各所属においても業務見直し等が進められており、管理監督者や職員の時間外勤務に対する意識は変化しつつあります。

本委員会及び任命権者においては、上限設定を含む時間外勤務縮減に向けた取組を評価し、改善していくために、所要のデータを分析・検証していきます。

任命権者においては、管理監督者への研修・指導を通じて、更なる職員の意識改革を図る必要があります。加えて、新型コロナウイルス感染症対策等を勘案しつつ、繁

忙な部署への弾力的な人員配置やICT導入による業務効率化等、時間外勤務縮減に向けた取組を一層進めるとともに、管理監督者においては、勤務時間の適正な管理を継続し、業務の効率化・平準化に徹底して取り組む必要があります。

本委員会としても、任命権者における時間外勤務命令の上限規制の遵守状況を把握し、指導するなど労働基準監督機関としての役割をより充実・強化させていきます。

イ 教職員の勤務時間

教育委員会においては、業務の適切な配分、定時退勤の推進、部活動休養日や学校閉庁日の設定、事務改善及び会議の簡素化、効率化等に取り組んでいますが、それでもなお、長時間勤務を行う教職員が多い現状があります。

そのような中、教育委員会は、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の改正に基づいて文部科学大臣が策定した指針を踏まえ、時間外在校等時間の上限を原則月45時間・年360時間とする教育委員会規則を制定するとともに、教育委員会及び学校が講ずべき措置を定めた方針を策定し、本年6月から施行しました。さらに、実効性のある取組を推進すべく「熊本県の公立学校における働き方改革推進プラン」を8月に策定しました。

これらを踏まえ、各学校における取組状況を把握した上で、勤務時間の適正管理、教職員一人ひとりの自己管理意識の向上、業務分担の見直し・適正化、必要な環境整備といった在校等時間の長時間化を防ぐための取組を、より一層進める必要があります。

本委員会としても、時間外在校等時間の上限規制の遵守状況を把握するほか、学校を訪問して実情を把握する公署調査を引き続き実施し、指導・助言を行うなど労働基準監督機関としての役割を充実・強化させていきます。

ウ 年次有給休暇の取得

平成30年度から、民間企業においては、働き方改革関連法により、年次有給休暇の日数のうち年5日は、時季を指定して与えることが義務付けられ、国家公務員においても、5日以上確実に取得できるよう配慮することとされています。

本県における職員の年次有給休暇の取得状況は、全体としては概ね増加傾向にあり、約9割の職員が5日以上取得していますが、全く取得していない職員も存在しています。

年次有給休暇の取得は、職員の健康を維持し、豊かな生活のための時間を確保する観点から重要であり、本県においても、職員が年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりに、より一層努めなければなりません。

任命権者においては、年次有給休暇の計画的取得を推奨し、併せて職員への意識啓発を積極的に行うとともに、管理監督者においては、職員一人ひとりに対する適切な業務マネジメントや年次有給休暇の率先取得等を行うことが求められます。

(2) 職員の健康管理

職員がその能力を十分発揮するためには、心身ともに健康であることが大前提です。

任命権者においては、各種健康診断や生活習慣改善のための特定保健指導、ストレスチェック・各種研修の実施、相談体制の整備等により職員の心身両面における健康管理に積極的に取り組んでいます。

からだの健康管理の面では、定期健康診断の受診率がほぼ100%となるなど着実に取組の成果が出ています。しかし、健康診断の結果、「正常」は職員の2割程度に留まり、「有所見」の内容は生活習慣に起因するものが多くなっています。

一方、心の健康管理の面では、全休職者の7割強が心の疾病によるものであり、引き続ききめ細かな対応が求められます。

また、熊本地震からの復旧・復興業務が継続している中で、新たに新型コロナウイルス感染症や豪雨災害への対応が発生し、職員の心身への負担の継続、増大が懸念されます。今後も、疲労の蓄積や仕事の質・量の変化による心身の健康への影響を注視し、適切に対応していく必要があります。

任命権者においては、健康障害の一因となる時間外勤務を縮減するとともに、心身の病気の予防・早期発見・早期対応に、より一層努めることが必要です。

管理監督者においては、良好な人間関係や円滑なコミュニケーション等の職場環境づくりを行うとともに、職員の健康状態を把握するよう努め、産業医などの専門家の助言や指導を受けながら早期に問題解決に当たることが求められます。

職員においては、健康診断の結果を自らの生活習慣を見直す機会と捉え、また、ストレスチェックの結果等から、自らのストレス傾向を把握するなど、一人ひとりのセルフケアが重要です。そのうえで、不調をきたした場合は、できるだけ速やかに医療機関・健康相談機関を受診するほか、上司、同僚、家族の協力も得ながら対処することが求められます。

休職者の円滑な職場復帰に向けては、職場復帰支援手引等に基づき、管理監督者が中心となって業務内容、勤務環境等に配慮されており、また、復職支援休暇の活用等も行われています。今後とも、職場復帰後の状況把握、定期相談の実施、業務遂行能力の回復支援等、継続的かつ丁寧なフォローアップに努める必要があります。

(3) 仕事と家庭の両立支援の推進及びハラスメントの防止

ア 仕事と家庭の両立支援の推進

職員が、仕事と生活の調和を図りながら、その能力を十分に発揮するためには、制度面の整備だけでなく、周りの職員の理解と協力が得られる良好で働きやすい勤務環境の整備が不可欠です。

本県は、育児休業や介護休暇等、育児や介護と仕事との両立支援の制度を整備してきました。

育児に関しては、「熊本県特定事業主行動計画」で定めた目標に向けた取組が進められているところです。行動計画を推進していく上では、女性の活躍推進への取組のほか、男性職員においても育児休業や育児参加のための休暇などの両立支援制度をより積極的に活用できるよう、更なる周知・啓発を行い、性別にかかわらず育児に参加しやすい職場づくりを引き続き進めることが求められます。

任命権者においては、対象となる男性職員に対し、「子どもの出生時の休暇取得計画表」の作成を促し、取得計画に応じた支援や周囲の職員への理解促進を図っています。このような取組と相まって、本県の男性職員の育児休業取得率は着実に向上しています。

しかし、行動計画の取得目標値を依然として下回っているため、今後も取得期間中の業務分担の見直しや業務効率化等、それぞれの職場の実情に応じて、育児休業を取得しやすい環境整備を一層推進していく必要があります。

また、団塊世代が70歳台に達し、本県では県民の約3割が65歳以上の高齢者という状況にあり、介護をしながら仕事をする職員の増加が想定されることから、介護と仕事を両立できる勤務環境の整備がより一層重要になってきます。

任命権者においては、今後も、各種制度の周知を徹底するとともに、それぞれの制度を活用しやすい職場づくりに向けた取組を引き続き行う必要があります。

イ ハラスメントの防止

セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント、妊娠、出産、育児及び介護に関するハラスメント等は、職員の人格や尊厳を侵害することに加え、職務能率の低下や職場環境の悪化につながる重大な問題です。

任命権者においては、内部相談員、外部相談員及び相談専用メール窓口の設置や研修の実施等により、あらゆるハラスメントの防止・解決に努めているところですが、本県ではハラスメントに関する相談員への相談件数及び本委員会への苦情相談件数が、近年増加傾向にあります。

そのような中、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律が本年6月から施行され、事業主に対してパワーハラスメント防止のための措置が義務付けられるとともに、セクシュアルハラスメントや妊娠、出産、育児及び介

護に関するハラスメントについても、防止対策が強化されました。

任命権者においては、この法改正を踏まえ、ハラスメントに対する管理監督者や職員の責務及び言動に関する認識を深めることを徹底するとともに、「懲戒処分の指針」を改正し、パワーハラスメントを行った職員に対する処分項目を追加しています。

改正法の趣旨を十分踏まえ、管理監督者を対象とした研修の徹底や相談体制の周知、相談しやすい環境づくりにより一層取り組み、ハラスメントのない良好な職場環境の確保に努めなければなりません。

(4) 柔軟で多様な働き方に関する検討

人口構造が急激に変化する中で、職員の働く意欲に応え、それぞれがその能力を遺憾なく発揮するためには、柔軟で多様な働き方ができる環境を実現することは重要な課題です。

国は、平成 28 年 4 月から、フレックスタイム制の適用を原則として全職員に拡充するとともに、テレワークの環境整備など柔軟で多様な働き方を推進しています。

本県では、任命権者において、公務能率の向上を図るための特例勤務制度や職員のライフスタイルに応じた働き方を支援するための時差出勤制度が実施されています。加えて、サテライトオフィスの設置、オンライン会議システムの導入が進められており、定型業務を自動処理する R P A * も一部試行されているところです。これらの取組は、業務効率化及び長時間勤務是正の効果が期待されるため、制度の周知に努め、積極的な活用を図っていくことが求められます。 * Robotic Process Automation : コンピュータ上で行われる作業を自動化する技術

なお、新型コロナウイルス感染拡大防止のための緊急措置として、本年 2 月から在宅勤務の取組が推進されましたが、在宅勤務は、職員のライフスタイルに応じた働き方としても期待されます。そのため、リモートアクセスの拡充など、在宅における勤務環境を整備し、併せて、これまでの取組や試行を通じて明らかとなった課題を検証した上で、職員が利用しやすい仕組みづくりを進めていくことが重要です。

また、県は障がい者の雇用促進を率先垂範して進める立場にあります。任命権者は、障がいのある職員が職場に適応し、その能力を十分に発揮できるようにするため、当該職員の意向を尊重しながら、障害者の雇用の促進等に関する法律及び障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律等の趣旨を踏まえた合理的配慮に基づき、勤務環境の充実に引き続き図る必要があります。併せて、上司・同僚の理解促進を図るための取組を進めるなど、ハード・ソフト両面において、真に障がい者が活躍しやすい職場環境を実現する必要があります。

3 危機発生時の勤務条件

近年、本県では、熊本地震、新型コロナウイルス感染拡大、豪雨災害等、県民生活に甚大な影響を与える災害や事象が続いており、その都度、県として迅速かつ確に対応することが求められています。

併せて、災害等の危機発生に伴う業務に従事する職員及びその所属への適切な対応は、職員の適正な勤務条件を確保する観点から重要な課題です。

これまで任命権者においては、災害等の危機発生に際し、職員が優先的に取り組むべき業務に専念できるよう、勤務条件に関する所要の措置を講じ、被災地への派遣等に伴う人員の弾力的な配置や特例勤務の活用推進、健康管理体制の強化等、職員や職場の負担軽減及び勤務環境の整備に速やかに取り組んできました。

本年に入って、新型コロナウイルス感染症や豪雨災害が発生しましたが、任命権者は、これまで蓄積した危機発生時の対応ノウハウを活かして、各種制度の柔軟な運用や業務の実態を踏まえた給与処遇、危機発生時の事業継続計画（BCP）に基づく通常業務の見直しや弾力的な人員配置、さらには組織改編を行うなど課題解決のため様々な対応をしています。

今後も、これらへの対応業務の長期化を見据え、職員の負担軽減に留意しつつ、効果的かつ効率的な制度、運用となるよう本委員会とも連携しながら、適時適切に取り組んでいく必

要があります。

4 会計年度任用職員等の勤務条件

臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件の確保を目的とした、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律が令和2年4月に施行され、任命権者及び本委員会においては、熊本県会計年度任用職員の給与等に関する条例をはじめとした各種規定を整備しました。

これにより、会計年度任用職員の任用、給与、服務規律等が整備され、知識・経験を反映した給与制度の構築や各種休暇等の充実による処遇改善が図られたところです。今後も、各所属において適切な制度運用を図りつつ、常勤職員や国の非常勤職員との均衡が、引き続き保たれるよう対応していく必要があります。

なお、臨時的任用職員についても、職員との均衡及び勤務の内容を踏まえ、適正な処遇が確保できるよう、引き続き検討する必要があります。

5 県民の信頼確保

職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務するものであり、また、勤務時間の内外を問わず、公務員としての高い倫理意識が求められています。任命権者においても、職員の倫理意識の向上を図るための様々な取組が実施されていますが、依然として、非違行為を行った一部の職員に対し、懲戒処分が行われています。

非違行為は、公務に精励する職員の努力を無にするばかりか、県政に対する県民の信頼を著しく損ない、公務運営に重大な支障を及ぼすものであり、極めて遺憾です。

本県では、職員の法令遵守意識の向上等に向けて、「熊本県職員行動規範」を定めていますが、職員一人ひとりが初心に立ち返り、全体の奉仕者であることを自覚するとともに、公務員としての高い倫理意識と使命感を持つことが強く望まれます。

任命権者においては、法令遵守に係る指導の更なる徹底、一般職員及び管理監督者に対する研修の改善強化などを図り、綱紀の保持に万全を期し、県民の信頼確保に努めていかなければなりません。

給与等に関する勧告実施の要請

人事委員会勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、地方公務員法に定める情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき、職員の適正な勤務条件を確保するためのものです。

この制度が適正に運用されることが、職員の努力及び実績に的確に報いることにつながり、有為な人材の確保、労使関係の安定等をもたらし、もって行政の効率的、安定的な運営に寄与するものです。

本年は、民間給与の状況、人事院の報告及び勧告並びに他の都道府県の動向等を総合的に勘案した結果、期末手当及び勤勉手当については、民間に見合うよう年間の支給月数を引き下げることを勧告することとしました。

議会及び知事におかれましては、勧告制度の意義及びそれが果たしている役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告どおり速やかに実施されるよう要請いたします。

令和2年 職員の給与等に関する勧告（令和2年10月27日）

本委員会は、別紙第1の報告〔前掲〕に基づき、職員の給与について次のとおり勧告します。

1 期末手当及び勤勉手当について

(1) 令和2年12月期の支給割合

ア イ以外の職員（再任用職員を除く。）

期末手当の支給割合を1.25月分（特定幹部職員は、1.05月分）とすること。

イ 特定任期付職員及び任期付研究員

期末手当の支給割合を1.65月分とすること。

(2) 令和3年6月期以降の支給割合

ア イ以外の職員（再任用職員を除く。）

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.275月分（特定幹部職員にあっては、1.075月分）とすること。

イ 特定任期付職員及び任期付研究員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.675月分とすること。

2 改定の実施時期

この改定は、1(1)については令和2年12月1日から、1(2)については令和3年4月1日から実施すること。

令和2年 職員の給与等に関する報告（令和2年11月12日）

職員の給与等に関する報告及び勧告についての基本的な考え

職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、地方公務員法において、社会一般の情勢に適應するように、随時、適当な措置が講じられなければならないとされています（情勢適應の原則）。また、給与については、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、給与以外の勤務条件については、国及び他の地方公共団体の職員との権衡を考慮して定めなければならないとされています（均衡の原則）。

人事委員会勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、情勢適應の原則及び均衡の原則に基づき、職員の適正な勤務条件を確保するために設けられているものであり、本委員会は、毎年、県内の民間企業の給与等の状況を精確に調査、分析し、人事院が行う報告及び勧告、他の地方公共団体の職員の給与等の状況等を総合的に勘案して、報告及び勧告を行っています。

本委員会は、従来から給与制度については国に準じた見直しを行いながら、給与水準については、地域の国家公務員との均衡も考慮しつつ、毎年、職員の給与実態調査及び職種別民間給与実態調査に基づき、地域の民間企業の給与水準との均衡を図ることを基本としています。

職員の給与

1 月例給に関する報告の実施

本委員会は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、「令和2年職種別民間給与実態調査」において特別給等に関する調査を先行して実施しました。その調査結果に基づき、本年10月27日に職員の特別給（期末手当及び勤勉手当）に関する報告及び勧告を行いました。

その際、月例給に関しては、本年8月中旬から9月末までの期間で調査を実施し、その調査結果等に基づき、必要な報告及び勧告を行うこととしたところです。

今般、月例給に関する調査結果等を取りまとめたことから、本報告を行うものです。

- 2 職員の給与の状況(略:令和2年職員給与実態調査について記載)
- 3 月例給に関する民間の状況等 (略:令和2年職種別民間給与実態調査について記載)
- 4 月例給に関する職員と民間との比較

本委員会は、本年の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、公務においては一般の行政事務を行っている行政職給料表適用職員について、民間においては公務の行政職給料表適用職員と類似すると認められる職種(事務・技術関係職種)の従業員について、主な給与決定要素(役職段階、年齢、学歴)を同じくすると認められる者同士の4月分の給与額(公務にあっては比較対象とする給与、民間にあってはきまって支給する給与から時間外手当及び通勤手当を除いたもの)を対比させ、精密に比較(ラスパイレス比較)を行いました。

その結果、別表第3に示すとおり、職員給与360,856円は民間給与360,780円を76円(0.02%)上回っています。

別表第3 公民給与の較差

民間給与(A)	職員給与(B)	較 差	
		(A) - (B)	$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$
360,780 円	360,856 円	76 円	0.02%

- (注) 1 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ません。
 2 公民給与の比較については、県の行政職給料表適用職員と、公務と類似する民間職種(事務・技術関係職種)の従業員について、主な給与決定要素(役職段階、年齢、学歴)を同じくすると認められる者同士の本年4月分の給与額を対比させ、比較しています(参考1～3を参照)。
 3 公民比較対象職員(新規学卒者を除く行政職給料表適用職員)の平均年齢は、43歳2月です。

(参考1) 公民給与の比較における行政職給料表適用職員の平均給与月額

	給料の月額	扶養手当	管理職手当	住居手当	その他	合計
令和2年4月 (平成31年4月)	333,933円 (335,350円)	10,688円 (11,038円)	8,112円 (8,128円)	7,060円 (7,013円)	1,063円 (1,147円)	360,856円 (362,676円)

- (注) 1 給料の月額には、給料の調整額を含みます。
 2 その他は、地域手当(県外勤務者に支給されるものを除く)、初任給調整手当、単身赴任手当(基礎額)、特勤勤務手当、特勤勤務手当に準ずる手当、へき地手当及びへき地手当に準ずる手当の合計額です。

(参考2) 公民給与の比較における役職段階の対応関係

行政職 給料表 の職務の級	本県行政職 の職員 (本庁)	民間企業		
		企業規模500人以上 の事業所	企業規模100人以上 500人未満の事業所	企業規模50人以上 100人未満の事業所
9級	部長	支店長、工場長、 部長、部次長		
8級	局長	課長	支店長、工場長、 部長、部次長	支店長、工場長、 部長、部次長
7級	課長			
6級	課長補佐	課長代理	課長	課長
5級				
4級	係長	係長	課長代理	課長代理
3級				
2級	係員	主任	主任	主任
1級				
		係員	係員	係員

(注) 係制を採っていない事業所において、課長代理以上に直属し、直属の部下を有する主任は、係長に含めています。

(参考3) 公民給与の比較における給与種目

民間給与	職員給与
きまって支給する給与(注1) から時間外手当(注2)及び通 勤手当を除いたもの	給料の月額(給料の調整額を含む。)、扶養手当、管理職手当、地域 手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当(基礎額)、特勤 手当、特勤手当に準ずる手当、へき地手当、へき地手当に準 ずる手当

(注) 1 きまって支給する給与とは、基本給、家族手当、地域手当、通勤手当、住宅手当、役付手当等名称の如何を問わず月毎に支給される全ての給与をいいます。

2 時間外手当とは、超過勤務手当、夜勤手当、休日手当、宿日直手当、裁量手当等勤務実績に対して支払われる手当をいいます。

5 生計費及び物価

総務省の家計調査等を基礎として算定した本年4月の熊本市における1人世帯、2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ109,735円、153,422円、174,313円及び195,188円となっています。

また、総務省の調査による本年4月の熊本市における消費者物価指数は、昨年4月に比べて0.3%減少しています。

6 国家公務員の給与

(1) 国家公務員給与と職員給与との比較(月例給)

職員の給与制度は、国家公務員に準じていますが、給与構造改革が実施された平成18年度以降、給料の月額(国は俸給の月額)に諸手当を加えた平均給与月額は、職員の平均年齢の低下等により年々減少しています。これに対し、国家公務員の平均給与月額は、昨年までは増加基調でしたが、本年は減少しました。

行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員と、これに相当する行政職給料表適用職員を比較すると、別表第5のとおり、諸手当を加えた本年4月の平均給与月額では、職員が国家公務員を48,012円下回っています。

一方、手当を含まない給料の月額(俸給の月額)のみの平均では、職員が国家公務員を6,369円上回っています。

なお、昨年4月現在における国家公務員の俸給の水準を100とした場合の職員の給料の水準を示すラスパイレス指数は99.9となっています。

(2) 人事院の報告の概要(月例給)

人事院は、本年10月28日、国会及び内閣に対して国家公務員の給与(月例給)について報告を行いました。

その中で、本年4月分の国家公務員給与が民間給与を164円(0.04%)上回っているものの、その較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であるとして、月例給の改定を行わないこととしています。

7 本年の給与の改定

本県においては、4で述べたとおり、本年4月分の職員給与が民間給与を76円(0.02%)上回っているものの、その較差は極めて小さく、ほぼ均衡している状況にあります。

人事院は、6(2)に記載したとおり、本年4月分の月例給の官民較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であるとして、本年の月例給の改定を行わないこととしました。

本委員会においても、情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき、職種別民間給与実態調査や人事院報告の内容等を総合的に勘案して検討した結果、本年は、月例給の改定を行わないことが適当であると判断しました。

(4) 令和2年給与の改定(参考)

人事委員会報告及び勧告に基づき、次のとおり給与の改定が行われました。

期末手当・勤勉手当の支給月数の引下げ

(令和2年12月期の支給月数の引下げ[令和2年12月1日施行])

/令和3年6月期以降の支給月数の配分見直し[令和3年4月1日施行])

3 条例・規則等

3 条例・規則等

(1) 条例案に対する人事委員会の意見
県議会から求められた条例案についての意見

意見表明年月日	議案番号	条例案名	内 容
2.6.8	第5号	熊本県職員の特殊勤務手当に関する条例の一部を改正する条例	本議会に提案されました議案第5号、議案第6号、議案第13号及び議案第15号について、地方公務員法第5条第2項の規定に基づき人事委員会の意見を申し述べます。
	第6号	東日本大震災及び東日本大震災以外の特定大規模災害等に対処するための熊本県職員等の特殊勤務手当の特例に関する条例の一部を改正する条例	議案第5号については、家畜伝染病のまん延防止を図るため、国家公務員の取扱いを踏まえ、特殊勤務手当における支給対象作業を追加するために関係規定を整備するものであり、適当であると考えます。
	第13号	熊本県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条例の一部を改正する条例	つぎに、議案第6号及び議案第15号についても、国家公務員における取扱い及び本県の新型コロナウイルス感染症拡大防止対策を踏まえ、特殊勤務手当における支給対象作業等を追加するために関係規定を整備するものであり、適当であると考えます。
	第15号	熊本県警察の職員の特殊勤務手当に関する条例の一部を改正する条例	また、議案第13号については、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の一部改正を踏まえ、教育職員が行う業務量の適切な管理、その他健康及び福祉の確保を図るために関係規定を整備するものであり、適当であると考えます。
2.11.25	第47号	熊本県一般職の職員等の給与に関する条例等の一部を改正する条例	本議会に提案されました議案第47号について、地方公務員法第5条第2項の規定に基づき人事委員会の意見を申し述べます。
			議案第47号は、本委員会が先月、当議会及び知事に対して行いました職員の給与等に関する報告及び勧告に沿って、地域の民間給与との均衡を図るため、期末手当を引下げる改定を行うものであり、適当であると考えます。

3.2.18	第65号	東日本大震災及び東日本大震災以外の特定大規模災害等に対処するための熊本県職員等の特殊勤務手当の特例に関する条例の一部を改正する条例	本議会に提案されました議案第65号、第66号及び第99号について、地方公務員法第5条第2項の規定に基づき人事委員会の意見を申し述べます。 議案第65号については、国家公務員の取扱い及び本県における新型コロナウイルス感染症拡大防止対策を踏まえ、本県職員の特殊勤務手当の関係規定を整備するものであり、適当であると考えます。
	第66号	熊本県職員の特殊勤務手当に関する条例の一部を改正する条例	つぎに、議案第66号については、児童福祉司の処遇改善に関する国の財政措置を踏まえ、本県職員の特殊勤務手当の関係規定を整備するものであり、適当であると考えます。
	第99号	熊本県警察の職員の特殊勤務手当に関する条例の一部を改正する条例	また、議案第99号については、感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律の一部改正に伴い、本県警察職員の特殊勤務手当の関係規定を整理するものであり、適当であると考えます。

(2) 規則等の制定・改廃
ア 規則

規則番号	公布年月日	規 則 名	概 要
第14号	2.5.7	熊本県職員等の給料月額調整額に関する規則の一部を改正する規則	清水が丘学園に配置される心理判定員に対し、給料月額の調整額を支給するための規定の整備を行った。 (2.5.7 施行)
第15号	2.5.7	熊本県に公平委員会の事務を委託している地方公共団体の管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則	熊本県に公平委員会の事務を委託している水俣市の組織改編等に伴い、規則の一部改正を行った。 (2.5.7 施行)
第16号	2.6.26	熊本県職員の期末手当及び勤労手当に関する規則の一部を改正する規則	臨時的任用職員の期末・勤労手当について、常勤職員と同様の取り扱いとなるよう規則の改正を行った。 (2.6.26 施行)
第17号	2.9.4	熊本県職員等の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則	県の組織改編・人事異動に伴い、等級別職務分類表の整備を行った。 (2.9.4 施行)
第18号	2.9.4	熊本県職員の管理職手当に関する規則の一部を改正する規則	県の組織改編・人事異動に伴い、管理職手当が支給される職名、支給区分等に係る規定の整備を行った。 (2.9.4 施行)
第19号	2.10.13	熊本県職員等の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則	県の組織改編に伴い、等級別職務分類表における部名の整理を行った。 (2.10.13 施行)
第20号	2.10.13	熊本県職員等の管理職手当に関する規則の一部を改正する規則	県の組織改編に伴い、管理職手当が支給される職名、支給区分等に係る規定における部名の整理を行った。 (2.10.13 施行)
第21号	2.12.18	熊本県に公平委員会の事務を委託している地方公共団体の管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則	熊本県に公平委員会の事務を委託している宇城市からの改正要請に基づき、規則の一部改正を行った。 (2.12.18 施行)
第1号	3.2.9	熊本県会計年度任用職員の給与等に関する規則の一部を改正する規則	令和2年給与改定(期末手当)等に伴い、規則の改正を行った。 (3.2.9 施行)
第2号	3.3.12	熊本県職員等の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則	警察本部の組織改編に伴う新しい職の設置により、関係規定の整備を行った。 (3.4.1 施行)

第3号	3.3.12	熊本県職員の管理職手当に関する規則の一部を改正する規則	警察本部の組織改編に伴う新しい職の設置等により、関係規定の整備を行った。 (規則中第1条は3.3.18施行) (規則中第2条は3.4.1施行)
第4号	3.3.30	熊本県に公平委員会の事務を委託している地方公共団体の管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則	熊本県に公平委員会の事務を委託している合志市他6町村からの改正要請に基づき、規則の一部改正を行った。 (3.4.1施行)
第5号	3.3.30	熊本県職員等の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則	県の組織改編・人事異動に伴う職名の変更等、関係規定の整備を行った。 (3.4.1施行)
第6号	3.3.30	給料表の適用範囲に関する規則の一部を改正する規則	県の組織改編・人事異動に伴い、給料表が適用される所属等に係る規定の整備を行った。 (3.4.1施行)
第7号	3.3.30	熊本県職員の管理職手当に関する規則の一部を改正する規則	県の組織改編・人事異動に伴い、管理職手当が支給される職名、支給区分等に係る規定の整備を行った。 (3.4.1施行)
第8号	3.3.30	熊本県職員の特地勤務手当等に関する規則の一部を改正する規則	県の人事異動に伴い、特地勤務手当が支給される公署に係る規定の整備を行った。 (3.4.1施行)
第9号	3.3.30	熊本県会計年度任用職員の給与等に関する規則の一部を改正する規則	児童福祉士に支給される福祉業務手当が整備されたことに伴い、会計年度任用職員においても当該手当に係る規定の整備等を行った。 (3.4.1施行)
第10号	3.3.30	熊本県人事委員会聴聞及び弁明の機会の付与の手続に関する規則の一部を改正する規則	押印の見直しに伴い、規定の整備を行った。 (3.4.1施行)
第11号	3.3.30	熊本県職員等の退職手当の支給制限等の処分に係る調査審議に関する規則の一部を改正する規則	押印の見直しに伴い、規定の整備を行った。 (3.4.1施行)
第12号	3.3.30	不利益処分についての審査請求に関する規則の一部を改正する規則	押印の見直しに伴い、規定の整備を行った。 (3.4.1施行)
第13号	3.3.30	勤務条件に関する措置の要求に関する規則の一部を改正する規則	押印の見直しに伴い、規定の整備を行った。 (3.4.1施行)

第14号	3.3.30	職員団体の登録等に関する規則の一部を改正する規則	押印の見直しに伴い、規定の整備を行った。 (3.4.1 施行)
第15号	3.3.30	県立学校の学校医、学校歯科医及び学校薬剤師の公務災害補償の審査の請求に関する規則の一部を改正する規則	押印の見直しに伴い、規定の整備を行った。 (3.4.1 施行)

イ 告 示

告示番号	公布年月日	告 示 名	概 要
第1号	3.3.30	熊本県職員等の給与簿取扱規程の一部を改正する規程	押印の見直しに伴い規定の整備を行った。 (3.4.1 施行)

4 公平審查

4 公平審査

(1) 勤務条件に関する措置要求の係属状況

区 分		令和元年度末の 係 属 件 数	令和2年度中の 要 求 件 数	令和2年度中の 終 結 件 数	令和3年度への 繰 越 件 数
県 職 員	給 与	1(1)	0(0)	1(1)	0(0)
	休 暇	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	その他	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	計	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
受託市町村等 職 員		0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
合 計		1(1)	0(0)	1(1)	0(0)

数値は要求者数であり、()内は事案数である。

(2) 不利益処分についての審査請求(不服申立て)の係属状況

区 分		令和元年度末の 係 属 件 数	令和2年度中の 申 立 件 数	令和2年度中の 終 結 件 数	令和3年度への 繰 越 件 数
県 職 員	懲戒処分	2(2)	0(0)	2(2)	0(0)
	分限処分	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	その他	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	計	2(2)	0(0)	2(2)	0(0)
受託市町村等 職 員	懲戒処分	0(0)	1(1)	0(0)	1(1)
	分限処分	0(0)	1(1)	0(0)	1(1)
	そ の 他	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	計	0(0)	1(1)	0(0)	1(1)
合 計		2(2)	1(1)	2(2)	1(1)

数値は、申立者数であり、()内は事案数である。

懲戒処分と分限処分に係る申立者は同一

(3) 不利益処分についての審査請求（不服申立て）の審査の状況（令和2年度）

事 案 名	審 査 の 状 況
令和2年（人不）第1号事案（令和2.5.29請求）	公開口頭審理

(4) 苦情相談の処理状況（令和2年度）

区分	処理件数（件）
県職員	20
受託市町村等職員	37

5 職員団体

5 職員団体

(1) 職員団体の登録

	県関係分	受託市町村等分	計
令和元年度未登録団体数	11	29	40
令和2年度解散届受理団体数	0	0	0
令和2年度新規登録団体数	0	0	0
令和2年度未登録団体数	11	29	40
記載事項(役員)変更届出書受理団体数	10	28	38
規約変更届出書受理団体数	3	7	10

(2) 登録職員団体一覧表(県関係分) (令和3年3月31日現在)

職員団体の名称	登録年月日	法人申出の有無
自治労熊本県職員労働組合	昭和 41.10.11	無
熊本県教職員組合	41.10.11	有
熊本県高等学校教職員組合	41.10.11	有
熊本県菊池教職員組合	41.10.11	有
熊本県阿蘇教職員組合	41.12.24	有
熊本県宇城教職員組合	52. 7.28	有
熊本県八代教職員組合	53. 3. 2	有
熊本県学校事務労働組合	56.10.29	無
熊本県人吉球磨教職員組合	59. 5.31	有
熊本県水俣芦北教職員組合	平成 5. 9.27	有
熊本県教職員組合上益城支部	5.11.18	有

(3) 登録職員団体一覧表（受託市町村等分）
（令和3年3月31日現在）

職員団体の名称	登録年月日	法人申出の有無
錦町職員組合	昭和 41.10.11	無
和水町職員組合	41.10.11	無
御船町役場職員組合	41.10.11	無
南関町職員組合	41.10.11	無
水上村役場職員組合	41.10.11	無
多良木町役場職員組合	41.10.11	無
津奈木町職員組合	41.10.11	無
阿蘇市職員労働組合	41.10.11	無
大津町役場職員組合	41.10.11	無
苓北町職員組合	41.10.11	無
天草市職員労働組合	41.10.11	有
自治労山都町職員組合	41.10.11	有
宇城市職員労働組合	41.10.11	無
美里町職員組合	41.10.11	無
山江村職員組合	41.10.11	無
南阿蘇村職員組合	42. 8. 3	無
相良村職員組合	42. 8. 3	無
南小国町職員組合	42. 8. 3	無
益城町職員組合	42. 8.30	無
五木村職員組合	48. 5. 1	無
合志市職員組合	57. 8. 5	無
西原村役場職員組合	平成 3.12.11	無

職員団体の名称	登録年月日	法人申出の有無
上天草市職員組合	平成 16.12.27	無
芦北町自治職員労働組合	17. 5.13	無
小国町職員組合	19.12.25	無
長洲町職員組合	24. 9. 6	無
玉東町職員組合	24.11. 7	無
自治労球磨村役場職員組合	25. 6.19	無
あさぎり町役場職員組合	26.12. 4	無

(4) 職員団体等に対する法人格の付与に関する法律に基づく規約認証
(令和3年3月31日現在)

団体名	認証年月日
全日本自治団体労働組合熊本県本部	平成 7.12.18

6 公平委員会の事務の受託

6 公平委員会の事務の受託

区 分	市町村等の別	受 託 団 体 数	職員団体登録数	管理職員等の範囲を定めている団体数
令和元年度末の 受託団体数	市	6	5	6
	町 村	31	24	31
	一部事務組合	20		15
	広域連合	5		4
	計	62	29	56
令和2年度中の 新規受託団体数	市			
	町 村			
	一部事務組合			
	広域連合			
	計			
令和2年度中の 受託廃止団体数	市			
	町 村			
	一部事務組合			
	広域連合			
	計			
令和2年度末の 受託団体数	市	6	5	6
	町 村	31	24	31
	一部事務組合	20		15
	広域連合	5		4
	計	62	29	56
(参考) 令和2年度末の団体数 市：14 町村：31 一部事務組合：24 広域連合：5				

7 労働基準監督機関の職権行使

7 労働基準監督機関の職権行使

(1) 労働基準法別表第一各号区分一覧表

(令和3年3月31日現在)

法別表第一の号別	業種	事業所名	労働基準監督機関
第12号	教育・研究業	<ul style="list-style-type: none"> ・ 消防学校 ・ 保健環境科学研究所 ・ 産業技術センター ・ 技術短期大学校 ・ 農業研究センター ・ 農業大学校 ・ 水産研究センター ・ 教育センター ・ 装飾古墳館（歴史公園鞠智城・温故創生館を含む。） ・ 各県立学校（分校を含む。） ・ 博物館ネットワークセンター ・ 消費生活センター ・ 高等技術専門学校 ・ 農業研究センター各研究所 ・ 林業研究指導所 ・ 県立図書館 ・ 県立美術館 ・ 警察学校 	人事委員会
第13号	保健衛生業	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各地域振興局保健福祉環境部 ・ こども総合療育センター ・ 清水が丘学園 ・ 精神保健福祉センター 	労働局・労働基準監督署
法別表第一に掲げる事業以外の官公署		<ul style="list-style-type: none"> ・ 本庁知事部局 ・ 各広域本部（県央広域本部、広域本部が置かれない各地域振興局、県北広域本部農林水産部水産課、地域振興局保健福祉環境部を除く。） ・ 広域本部が置かれない各地域振興局（保健福祉環境部及び上益城地域振興局土木部を除く。玉名地域振興局には県北広域本部農林水産部水産課を含む。） ・ 県央広域本部税務部及び農林部 ・ 県央広域本部土木部（益城復興事務所を除く。） ・ 県央広域本部土木部益城復興事務所 ・ 上益城地域振興局土木部 ・ 自動車税事務所 ・ 東京事務所 ・ 八代児童相談所 ・ 環境センター ・ 福岡事務所 ・ 大切畑ダム復興事務所 ・ 市房ダム管理所 ・ 各港管理事務所 ・ 議会事務局 ・ 各教育事務所 ・ 各警察署（各交番、各警備派出所、各駐在所を含む。） ・ 防災消防航空センター ・ 福祉総合相談所 ・ 食肉衛生検査所 ・ 大阪事務所 ・ 各家畜保健衛生所 ・ 漁業取締事務所 ・ 氷川ダム管理所 ・ 天草空港管理事務所 ・ 各行政委員会事務所 ・ 警察本部 	人事委員会

(2) 令和2年度中の労働安全衛生法に基づく届出の受理状況

内 容	知事部局	教育委員会	警察本部	計
総括安全衛生管理者選任報告	1			1
衛生管理者・産業医選任報告	16	56	16	88

(3) 令和2年度中の労働安全衛生法第38条の特定機械の検査状況

種 類	検査区分	対象基数	検査基数	検査結果			未検査 基 数	廃止基数
				合 格	条件付	不合格		
ボイラー	性能検査	9	5	5	-	-	(注1) 4	-
	落成検査	-	-	-	-	-	-	-
第 一 種 圧力容器	性能検査	13	12	12	-	-	(注2) 1	-
	落成検査	-	-	-	-	-	-	-
クレーン	性能検査	12	(注3) 6	6	-	-	(注4) 1	-
	落成検査	-	-	-	-	-	-	-

- (注1) 休止中：阿蘇清峰高等学校(教20号)、玉名工業高等学校(教72号)、球磨工業高等学校(教71号)、鹿本商工高等学校(教67号)
 (注2) 休止中：菊池農業高等学校(教15号)
 (注3) クレーンの性能検査は2年に1度実施。
 (注4) 休止中：宇城地域振興局(県5号)

(4) 令和2年度中の労働基準法に基づく認定等の状況

内 容	知事部局	教育委員会	警察本部	計
解雇予告除外の認定	0	0	0	0
宿日直勤務の許可	1	2	0	3
時間外休日労働協定届の受理	18	78	1	97

