

人事委員会年報

令和5年度（2023年度）

熊本県人事委員会

目 次

I 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	〃
II 事業の概要	19
1 職員の任用	21
(1) 採用	23
(2) 昇任	34
(3) 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5年職員給与実態調査	39
(2) 令和5年職種別民間給与実態調査	43
(3) 令和5年職員の給与等に関する報告及び勧告	45
(4) 令和5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	60
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5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5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5年度中の労働基準法に基づく認定等の状況	〃

I 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6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5年7月8日 ～令和9年7月7日 (3期目) [委員長就任日] 平成28年8月1日	
委 員	豊 田 祐 一	非常勤	令和4年7月27日 ～令和8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	令和3年8月1日 ～令和7年7月31日 (2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5年4月5日	1 令和4年度(2022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 職員の採用選考について 第2号議案 令和5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 協 議 ・令和4年(人措)第1号事案の判定書骨子について 4 報 告 ・令和5年度熊本県職員採用試験(春期(SPI方式))の応募状況について ・令和5年職種別民間給与実態調査の実施について 5 その他 ・人事委員会関係日程	
2	令和5年4月20日	1 令和5年度(2023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 「準特地公署の指定について」の一部改正について 第2号議案 職員の採用選考について 3 協 議 ・令和4年(人措)第1号事案の判定書案について 4 報 告 ・熊本県職員の任用に関する規則第33条第2項の規定により条件付採用期間を延長した職員について ・第66回全国人事委員会連合会公平審査事務研修会について 5 その他 ・人事行政調査について ・人事委員会関係日程	

回数	開催年月日	議 題	備考
3	令和5年5月1日	1 令和5年度（2023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 令和5年度熊本県職員採用試験（春期（SPI方式））第1次試験合格者の決定について 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第23条に定める人事委員会の承認について」の一部改正について 3 協 議 ・令和4年（人措）第1号事案の判定書案について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
4	令和5年5月24日	1 令和5年度（2023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 令和5年6月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2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3号議案 令和5年度熊本県職員採用試験（春期（SPI方式））第2次試験合格者の決定について 第4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 第5号議案 任期付職員に係る任期の更新の承認について 第6号議案 令和4年（人措）第1号事案の判定について 3 報 告 ・苦情相談に関する事案の概要及び処理状況について ・令和5年度熊本県職員等採用試験における応募状況について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
5	令和5年6月8日	1 令和5年度（2023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5年度熊本県職員採用試験（春期（SPI方式））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 「準特地公署の指定について」の一部改正について 第3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 3 その他 ・人事委員会関係日程	
6	令和5年6月22日	1 令和5年度（2023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5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5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 熊本県職員等の給料等の支給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5号議案 職員の採用選考について	

回数	開催年月日	議 題	備考
		3 その他 ・人事委員会関係日程	
7	令和5年7月13日	1 令和5年度（2023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 人事委員会の委員長の選挙について 第2号議案 人事委員会の委員長職務代理者の指定について 第3号議案 令和5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4号議案 令和5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5号議案 令和5年度熊本県職員採用試験（民間企業等経験者対象（上期））第1次試験合格者の決定について 第6号議案 令和5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 3 その他 ・人事委員会関係日程	
8	令和5年8月3日	1 令和5年度（2023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5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5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 第3号議案 職員の採用選考について 3 その他 ・人事委員会関係日程	
9	令和5年8月8日	1 令和5年度（2023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5年度熊本県職員採用試験（民間企業等経験者対象（上期））第2次試験合格者の決定について 第2号議案 職員の採用選考について 3 その他 ・人事委員会関係日程	
10	令和5年8月28日	1 令和5年度（2023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 職員の採用選考について 第2号議案 令和5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 3 協 議 ・令和5年人事委員会報告及び勧告について 4 報 告 ・令和5年度熊本県職員等採用試験（高等学校卒業程度、免許資格職（後期）、民間企業等経験者対象（下期）、就職氷河期世代対象、警察官B）及び令和5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	

回数	開催年月日	議 題	備考
		・人事委員会関係日程	
1 1	令和5年9月7日	1 令和5年度（2023年度）第10回人事委員会議事録について 2 協 議 ・令和5年人事委員会報告及び勧告について 3 その他 ・人事委員会関係日程	
1 2	令和5年9月14日	1 令和5年度（2023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5年度熊本県職員採用試験（民間企業等経験者対象（上期））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 職員の採用選考について 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 3 協 議 ・令和5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	
1 3	令和5年9月27日	1 令和5年度（2023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 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 3 協 議 ・令和5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	
1 4	令和5年10月2日	1 令和5年度（2023年度）第13回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 令和5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 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 令和5年人事委員会報告及び勧告について 3 その他 ・人事委員会関係日程	
1 5	令和5年10月19日	1 令和5年度（2023年度）第14回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 令和5年度熊本県職員採用試験（免許資格職（後期））第1次試験合格者の決定について 第2号議案 令和5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	

回数	開催年月日	議 題	備考
		第3号議案 令和5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 職員の採用選考について 第5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 報告 ・令和5年全国人事委員会報告及び勧告の実施状況について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
16	令和5年11月8日	1 令和5年度（2023年度）第15回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 令和5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定について 第2号議案 令和5年度熊本県職員採用試験（民間企業等経験者対象（下期））第1次試験合格者の決定について 第3号議案 令和5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 3 報 告 ・苦情相談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	
17	令和5年11月30日	1 令和5年度（2023年度）第16回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 令和5年度熊本県職員採用試験（民間企業等経験者対象（下期））第2次試験合格者の決定について 第2号議案 令和5年度熊本県職員採用試験（免許資格職（後期））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3号議案 令和5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 第4号議案 令和5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 第5号議案 令和5年12月熊本県議会定例会に提案される職員に関する条例に対する人事委員会の意見について 3 協 議 ・給料表の適用範囲に関する規則の改正の概要について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
18	令和5年12月6日	1 令和5年度（2023年度）第17回人事委員会議事録について	

回数	開催年月日	議 題	備考
		2 議 案 第1号議案 令和5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 第2号議案 令和4年（人不）第1号及び第2号事案の裁決について 3 その他 ・人事委員会関係日程	
19	令和5年12月21日	1 令和5年度（2023年度）第18回人事委員会議事録について 2 議 案 第1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 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 熊本県職員の初任給調整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5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【R5. 12. 1適用】 第6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【R6. 4. 1適用】 第7号議案 熊本県職員の勤務時間、休暇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8号議案 「熊本県職員の勤務時間、休暇等に関する規則の運用について」の一部改正について 第9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 ・採用選考試験により採用した職員の昇任選考基準の特例について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
20	令和6年1月9日	1 令和5年度（2023年度）第19回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 採用選考試験により採用した職員の昇任選考基準の特例について 第2号議案 令和5年度熊本県職員採用試験（民間企業等経験者対象（下期））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 協 議 ・令和6年度熊本県職員採用試験等の制度改正案について 4 報 告 ・令和5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	
21	令和6年1月23日	1 令和5年度（2023年度）第20回人事委員会議事録について	

回数	開催年月日	議 題	備考
		2 議 案 第 1 号議案 令和 6 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 令和 6 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に対する人事委員会の意見について 第 3 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 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 第 5 号議案 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 第 6 号議案 職員の採用選考について 第 7 号議案 職員の昇任選考について 3 その他 ・人事委員会関係日程	
2 2	令和 6 年 2 月 1 5 日	1 令和 5 年度（2 0 2 3 年度）第 2 1 回人事委員会議事録について 2 議 案 第 1 号議案 令和 6 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 6 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 令和 6 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 第 4 号議案 職員の採用選考について 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 第 7 号議案 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 ・熊本県会計年度任用職員の給与等に関する規則の改正の概要について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
2 3	令和 6 年 2 月 2 7 日	1 令和 5 年度（2 0 2 3 年度）第 2 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 熊本県再任用短時間勤務職員等の給料月額の特例計算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 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 熊本県職員の任用に関する規則第 2 6 条第 9 号に規定する職の承認について 3 協 議 ・熊本県職員の退職管理に関する規則の改正の概要について	

回数	開催年月日	議 題	備考
		・熊本県職員の任用に関する規則の改正の概要について ・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改正の概要について 4 報 告 ・令和6年度熊本県職員採用試験における募集職種及び採用予定人員について 5 その他 ・人事委員会関係日程	
24	令和6年3月15日	1 令和5年度（2023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 熊本県職員の任用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 任期付職員に係る任期の更新の承認について - 第4号議案 事務局職員の人事異動について 3 協 議 ・給与等関係規則及び通知の改正等の概要について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
25	令和6年3月25日	1 令和5年度（2023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 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 「格付の基準について」の一部改正について - 第3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 - 第5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 - 第6号議案 熊本県職員の初任給調整手当に関する規則の一部を改正する規則について - 第7号議案 熊本県職員の地域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8号議案 熊本県職員の特殊勤務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9号議案 「県立学校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10号議案 熊本県公立学校職員の義務教育等教員特別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11号議案 熊本県へき地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 - 第12号議案 熊本県会計年度任用職員の給与等に関する規則	

回数	開催年月日	議 題	備考
		の一部を改正する規則の制定について 第 1 3 号議案 教育委員会事務局指導課長の号給決定について 第 1 4 号議案 教育委員会事務局指導課長から校長へ異動する職員の号給決定について 第 1 5 号議案 熊本県職員の退職管理に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第 1 6 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 第 1 7 号議案 職員の採用選考について 第 1 8 号議案 職員の採用選考に係る初任給の承認について 第 1 9 号議案 事務局職員の人事異動について 3 報 告 ・令和 5 年度採用広報活動の実施状況について ・令和 6 年度熊本県職員採用試験（春期（S P I 方式）及び民間企業等経験者対象（上期））の応募状況について 4 その他 ・人事委員会関係日程	

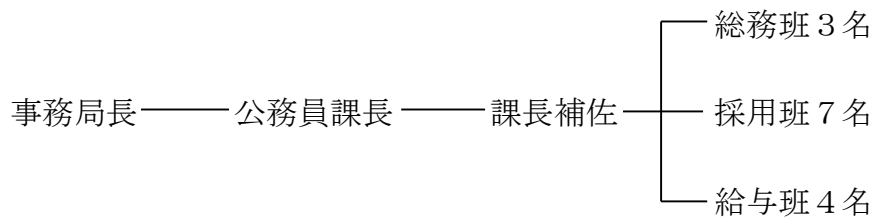
2 事務局

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17人（条例定数20人）の配置状況は、次のとおりです。（令和6年4月16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 文書に関すること。 8 広報に関すること。 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。
	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

		こと。 4 職員の人事評価に関する制度の研究に関すること。 5 職員の研修に関する制度の研究に関すること。 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 7 人事記録の管理及び人事統計報告に関すること。 8 職員に対する給与支払監理に関すること。 9 労働基準監督機関の職権行使に関すること。 10 兼業、営利企業への従事等の制限に関すること。 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。）
--	--	---

Ⅱ 事業の概要

1 職員の任用

1 職員の任用

(1) 採用

令和5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5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 (R6.4.1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 (春期SPI方式)	59	50	32	30	26	25	20	2.5	11
	大学卒業程度	605	437	312	289	177	176	145	3.0	103
	免許資格職（前期）	33	22	17	17	17	17	12	1.8	12
	民間企業等経験者対象 (上期)	125	100	37	36	18	16	13	7.7	11
	民間企業等経験者対象 (下期)	17	9	7	7	5	5	4	2.3	4
	高等学校卒業程度	166	138	95			84	56	2.5	42
	免許資格職（後期）	38	30	12			12	3	10.0	3
	就職氷河期世代対象	162	125	18			16	4	31.3	4
	小 計	1,205	911	530	379	243	351	257	3.5	190
警察官 採用 試験	警察官A	305	206	151			120	38	5.4	35
	警察官B	468	339	217			172	56	6.1	42
	小 計	773	545	368			292	94	5.8	77
計		1,978	1,456	898	379	243	643	351	4.1	267

※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5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 (春期S P I 方式)	R5. 3. 1	R5. 3. 1 ～R5. 3. 21	第1次	筆記	R5. 4. 16 (R5. 5. 2)	熊本市	熊本県庁
				第2次	面接	R5. 5. 15～R5. 5. 18 (R5. 5. 26)	自宅等	W E B
				第3次	面接	R5. 6. 3～R5. 6. 5 (R5. 6. 9)	熊本市	熊本県庁
	大学卒業程度 ・ 免許資格職 (前期)	R5. 4. 6	R5. 4. 13 ～R5. 5. 7	第1次	筆記	R5. 6. 18 (R5. 6. 23)	熊本市	熊本学園大学
				第2次	面接	R5. 7. 3～R5. 7. 8 (R5. 7. 14)	熊本市	熊本県庁
				第3次	面接	R5. 7. 22～R5. 7. 27 (R5. 8. 4)	熊本市	熊本県庁
	民間企業等 経験者対象 (上期)	R5. 4. 6	R5. 4. 13 ～R5. 5. 7	第1次	筆記	R5. 6. 18 (R5. 7. 14)	熊本市	熊本学園大学
				第2次	面接	R5. 8. 4～R5. 8. 6 (R5. 8. 10)	自宅等	W E B
				第3次	面接	R5. 9. 9～R5. 9. 10 (R5. 9. 15)	熊本市	熊本県庁
	民間企業等 経験者対象 (下期)	R5. 6. 30	R5. 7. 28 ～R5. 8. 18	第1次	筆記	R5. 10. 15 (R5. 11. 9)	熊本市	熊本大学黒髪南地区
				第2次	面接	R5. 11. 25 (R5. 12. 1)	自宅等	W E B
				第3次	面接	R5. 12. 23 (R6. 1. 10)	熊本市	熊本県庁
	高等学校卒業程度	R5. 6. 30	R5. 7. 28 ～R5. 8. 14	第1次	筆記	R5. 9. 24 (R5. 10. 3)	熊本市	熊本学園大学
				第2次	筆記	R5. 10. 21	熊本市	ホテル熊本テルサ
					面接	R5. 10. 28～R5. 10. 30 (R5. 11. 9)	熊本市	熊本県庁

	免許資格職 (後期)	R5. 6. 30	R5. 7. 28 ～R5. 8. 14	第1次	筆記	R5. 9. 24 (R5. 10. 20)	熊本市	熊本学園大学
				第2次	筆記	R5. 11. 5	熊本市	熊本県庁
					面接	R5. 11. 11～R5. 11. 12 (R5. 12. 1)	熊本市	熊本県庁
	就職氷河期 世代対象	R5. 6. 30	R5. 7. 28 ～R5. 8. 14	第1次	筆記	R5. 9. 24 (R5. 10. 20)	熊本市	熊本学園大学
				第2次	筆記	R5. 11. 5	熊本市	熊本県庁
					面接	R5. 11. 11～R5. 11. 12 (R5. 12. 1)	熊本市	熊本県庁
警察官採用試験	警察官 A	R5. 4. 6	R5. 4. 13 ～R5. 5. 12	第1次	筆記	R5. 7. 9 (R5. 7. 14)	熊本市	熊本学園大学
				第2次	適性	R5. 7. 29	熊本市	熊本県庁
					体力	R5. 7. 30	熊本市	熊本県立総合体育館
					面接	R5. 8. 13～R5. 8. 17 (R5. 8. 29)	熊本市	熊本県庁
	警察官 B	R5. 6. 30	R5. 7. 28 ～R5. 8. 18	第1次	筆記	R5. 10. 15 (R5. 10. 20)	熊本市	熊本大学黒髪南地区
				第2次	適性	R5. 11. 4	熊本市	熊本県庁
					体力	R5. 11. 5	熊本市	熊本県警察学校
					面接	R5. 11. 18～R5. 11. 22 (R5. 12. 1)	熊本市	熊本県庁

第3表 令和5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 (R6.4.1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 (春期SPI方式)	次のいずれかに該当する者 1 昭和63年4月2日から平成14年4月1日までに生まれた者(22～35歳) 2 平成14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6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。)	1 教養試験：SPI 択一式 2 専門試験 記述式	1 面接試験 個別面接(※)	1 面接試験 個別面接
	大学卒業程度	次のいずれかに該当する者 1 昭和63年4月2日から平成14年4月1日までに生まれた者(22～35歳) 2 平成14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6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58年4月2日以降に生まれた者(40歳まで) 2 次の①又は②に該当する者 ①社会福祉士の資格取得者 ②児童自立支援専門員の資格取得者又は令和6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58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6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 (上期)	次のいずれにも該当する者 1 昭和38年4月2日以降に生まれた者(60歳まで) 2 民間企業等における職務経験年数が平成28年4月14日から令和5年4月13日までの間に通算4年以上ある者	1 教養試験：SPI 択一式 2 論文試験 (行政) 専門試験 (総合土木・電気) 論述式	1 面接試験 個別面接(※)	1 面接試験 個別面接
	民間企業等 経験者対象 (下期)	次のいずれにも該当する者 1 昭和38年4月2日以降に生まれた者(60歳まで) 2 民間企業等における職務経験年数が平成28年4月14日から令和5年4月13日までの間に通算4年以上ある者	1 教養試験：SPI 択一式 2 専門試験 (総合土木) 論述式	1 面接試験 個別面接(※)	1 面接試験 個別面接

試験の名称		受験資格 (R6. 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
	高等学校卒業程度	平成 14 年 4 月 2 日から平成 18 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 （※）	
職員採用試験	免許資格職 （後期）	「学校図書館事務」 次のいずれにも該当する者 1 昭和 63 年 4 月 2 日以降に 生まれた者（35 歳まで） 2 司書の資格を取得又は令和 6 年 3 月末までに取得見込み の者 「診療放射線技師」 次のいずれにも該当する者 1 平成 6 年 4 月 2 日以降に生 まれた者（29 歳まで） 2 診療放射線技師の免許を取 得又は令和 6 年春季の国家試 験で免許取得見込みの者 「看護師」 次のいずれにも該当する者 1 昭和 58 年 4 月 2 日以降に 生まれた者（40 歳まで） 2 看護師の免許を取得又は令 和 6 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 （学校図書館事 務） 択一式 （診療放射線技 師・看護師） 記述式	1 論文試験 2 面接試験 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（37 歳～52 歳）	1 教養試験 択一式	1 作文試験 2 面接試験 個別面接（※）	
警察官採用試験	警察官 A	次のいずれにも該当する者 1 平成 3 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 6 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。）	1 教養試験 択一式	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	平成 8 年 4 月 2 日から平成 18 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。）	1 教養試験 択一式	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5年度職員採用試験実施状況

① 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 (R6.4.1現在)
				受験者数	合格者数	受験者数	合格者数				
(大卒 春期) 程度	総合土木	17 人程度	59	50	32	30	26	25	20	2.5	11
	計	17 人程度	59	50	32	30	26	25	20	2.5	11
大 学 卒 業 程 度	行 政	87 人程度	408	307	233	214	110	109	91	3.4	61
	警察行政	3 人程度	31	21	9	8	5	5	3	7.0	2
	教育行政	21 人程度	56	40	24	24	22	22	19	2.1	16
	心理判定員	2 人程度	8	7	3	3	3	3	2	3.5	1
	総合土木	30 人程度	34	12	9	9	8	8	8	1.5	6
	建 築	2 人程度	9	8	5	5	4	4	2	4.0	2
	化 学	2 人程度	10	4	2	2	2	2	1	4.0	0
	農 学	14 人程度	31	25	19	17	16	16	14	1.8	11
	林 学	4 人程度	6	2	1	1	1	1	1	2.0	1
	畜 産	3 人程度	6	5	3	3	3	3	3	1.7	2
	水 産	1 人程度	6	6	4	3	3	3	1	6.0	1
	計	169 人程度	605	437	312	289	177	176	145	3.0	103
(免許 資格 職 前 期)	社会福祉	4 人程度	14	8	6	6	6	6	4	2.0	4
	保 健 師	8 人程度	19	14	11	11	11	11	8	1.8	8
	計	12 人程度	33	22	17	17	17	17	12	1.8	12
民 間 企 業 等 対 象 者 (上 期) 経 験 者	行 政	7 人程度	111	87	28	27	11	9	8	10.9	7
	総合土木	2 人程度	9	8	7	7	5	5	4	2.0	4
	電 気	1 人程度	5	5	2	2	2	2	1	5.0	0
	計	10 人程度	125	100	37	36	18	16	13	7.7	11
(下 期) 経 験 者 対 象 者	総合土木	8 人程度	17	9	7	7	5	5	4	2.3	4
	計	8 人程度	17	9	7	7	5	5	4	2.3	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 (R6. 4. 1現在)
				受験者数	合格者数				
高等学校卒業程度	一般事務	20 人程度	78	66	43	37	21	3.1	13
	警察事務	2 人程度	19	16	6	6	2	8.0	2
	教育事務	4 人程度	21	17	13	12	7	2.4	6
	一般土木	10 人程度	18	14	12	10	10	1.4	7
	農業土木	9 人程度	10	10	9	8	8	1.3	6
	電 気	1 人程度	5	4	3	3	1	4.0	1
	農 業	2 人程度	6	4	4	3	2	2.0	2
	林 業	5 人程度	9	7	5	5	5	1.4	5
	計	53 人程度	166	138	95	84	56	2.5	42
免許 (後期)	学校図書館事務	1 人程度	16	15	5	5	1	15.0	1
	診療放射線技師	1 人程度	5	2	2	2	1	2.0	1
	看 護 師	1 人程度	17	13	5	5	1	13.0	1
	計	3 人程度	38	30	12	12	3	10.0	3
就職氷河期 世代対象	一般事務	3 人程度	130	98	13	11	3	32.7	3
	教育事務	1 人程度	32	27	5	5	1	27.0	1
	計	4 人程度	162	125	18	16	4	31.3	4

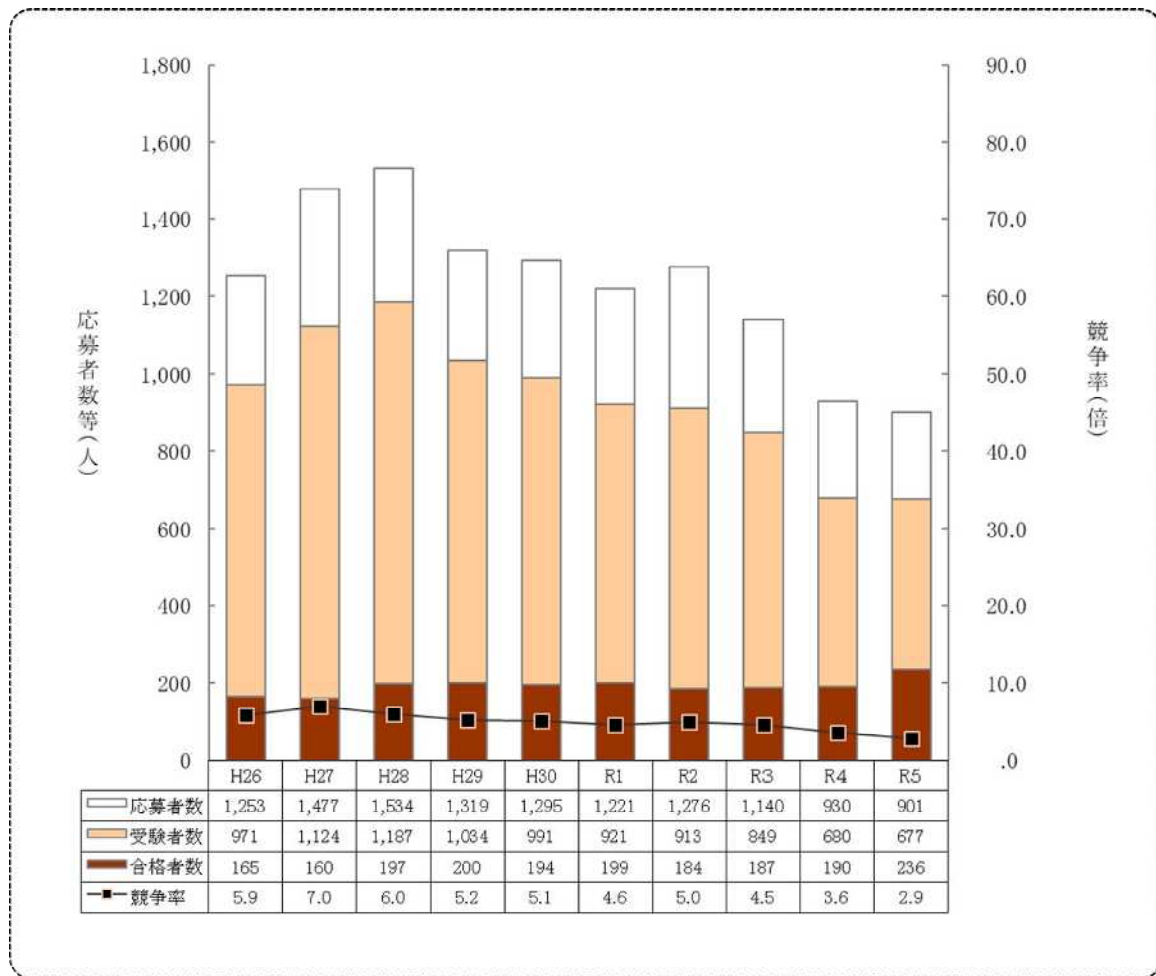
② 警察官

(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 (R6. 4. 1現在)
					受験者数	合格者数				
警察官	警察官 A	男性	26 人程度	230	157	110	90	26	6.0	24
		女性	11 人程度	75	49	41	30	12	4.1	11
		計	37 人程度	305	206	151	120	38	5.4	35
	警察官 B	男性	38 人程度	340	245	153	116	39	6.3	28
		女性	16 人程度	128	94	64	56	17	5.5	14
		計	54 人程度	468	339	217	172	56	6.1	42

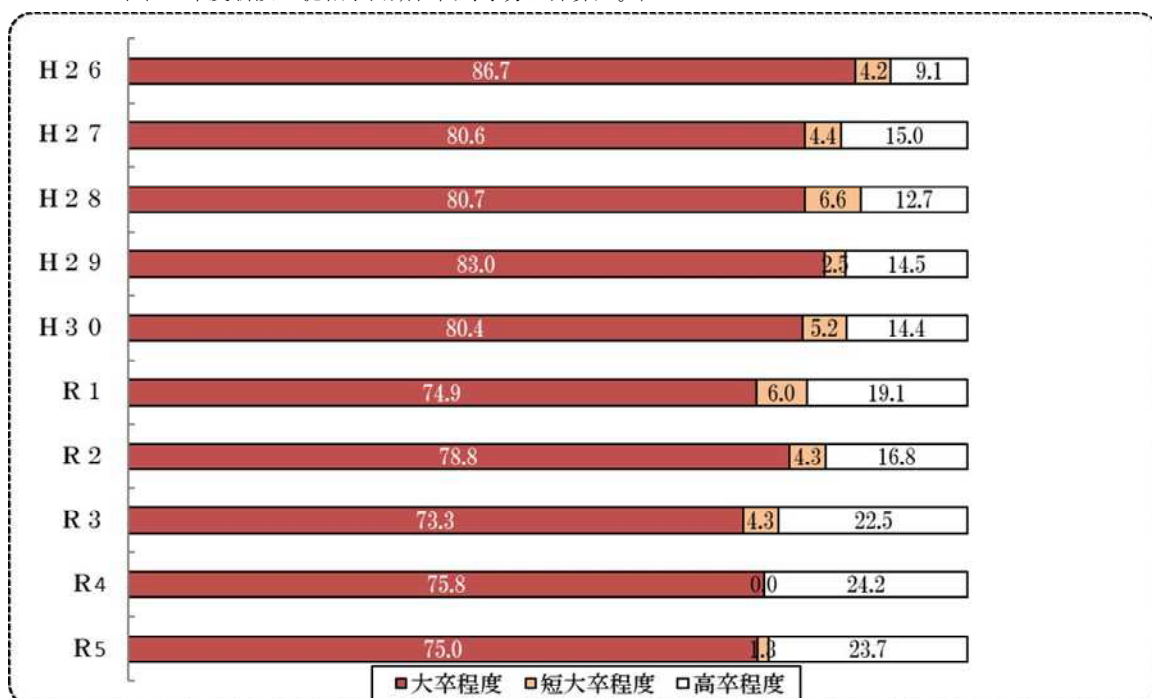
第1図 大卒、短大卒、高卒程度試験における応募者数・受験者数・合格者数・競争率の推移

(※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年度新設の就職氷河期世代対象分は非算入。)



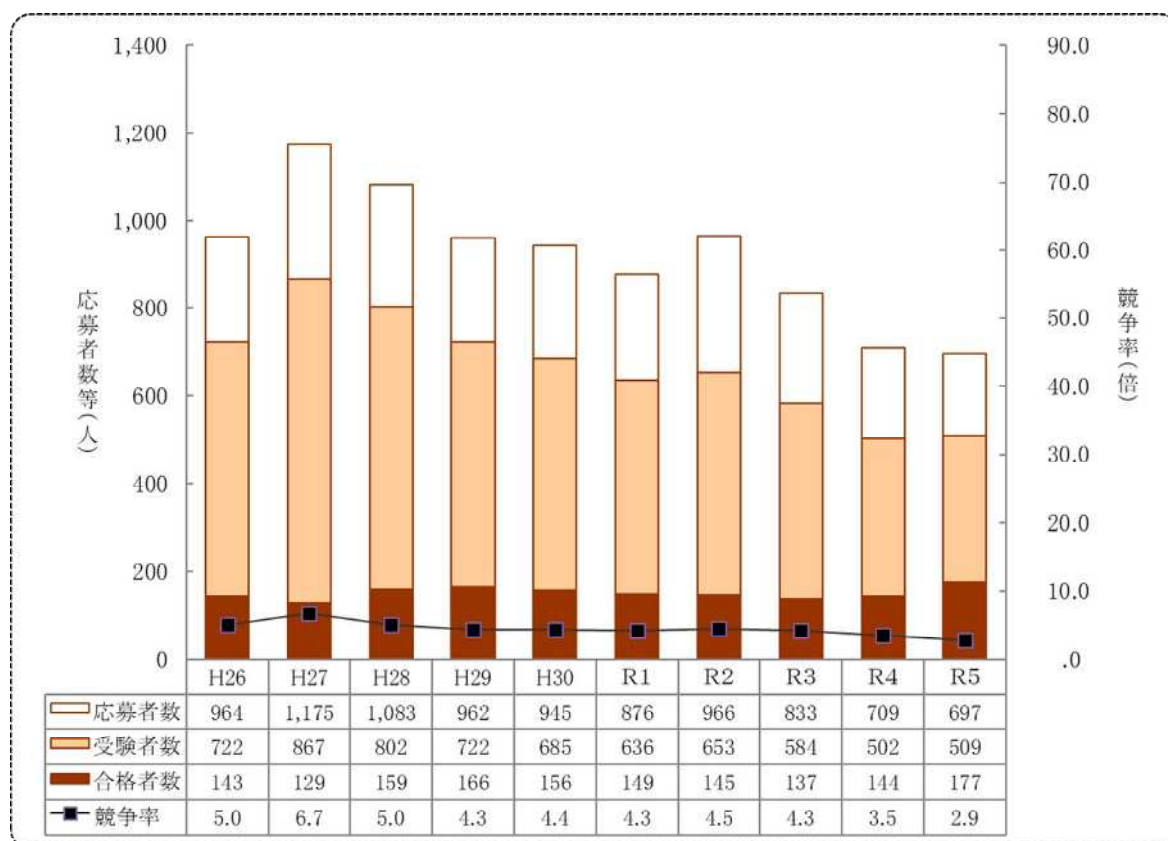
第2図 合格者総数に占める試験区分ごとの合格者の割合

(※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年度新設の就職氷河期世代対象分は非算入。)



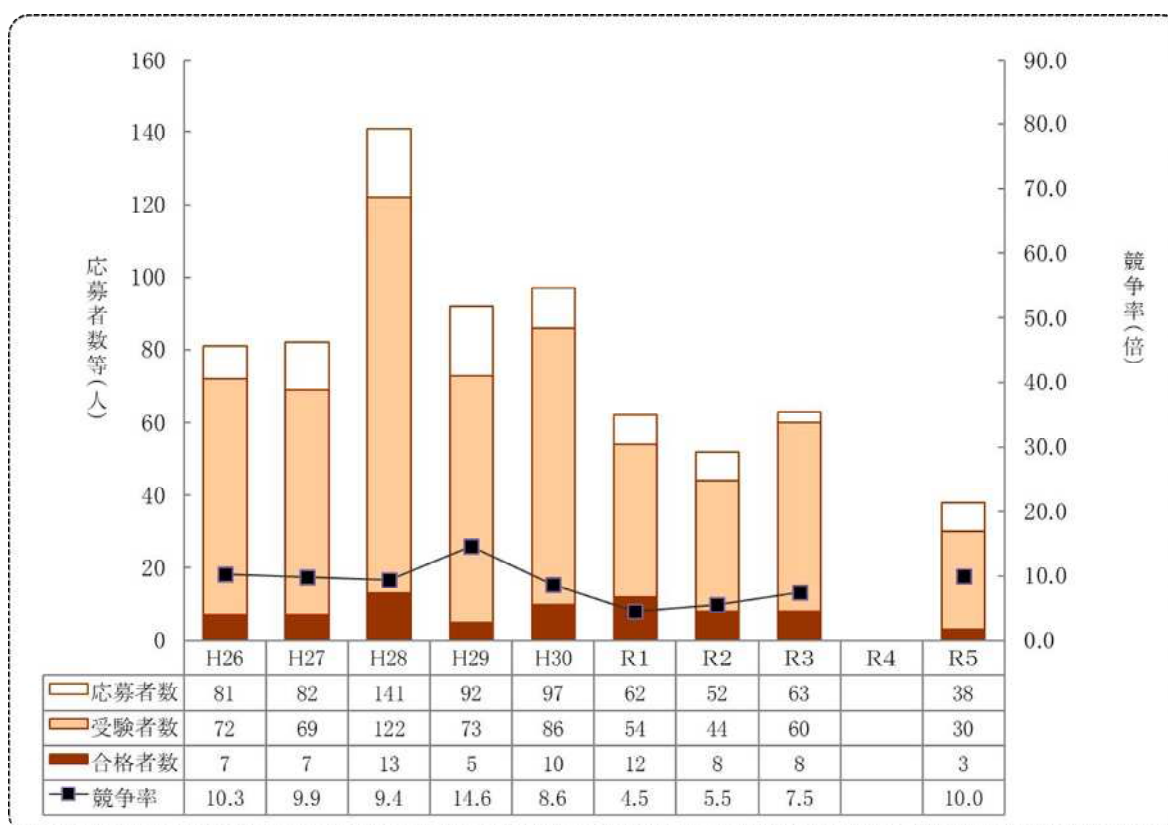
第3図 大学卒業程度試験における応募者数・受験者数・合格者数・競争率の推移

(※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。)

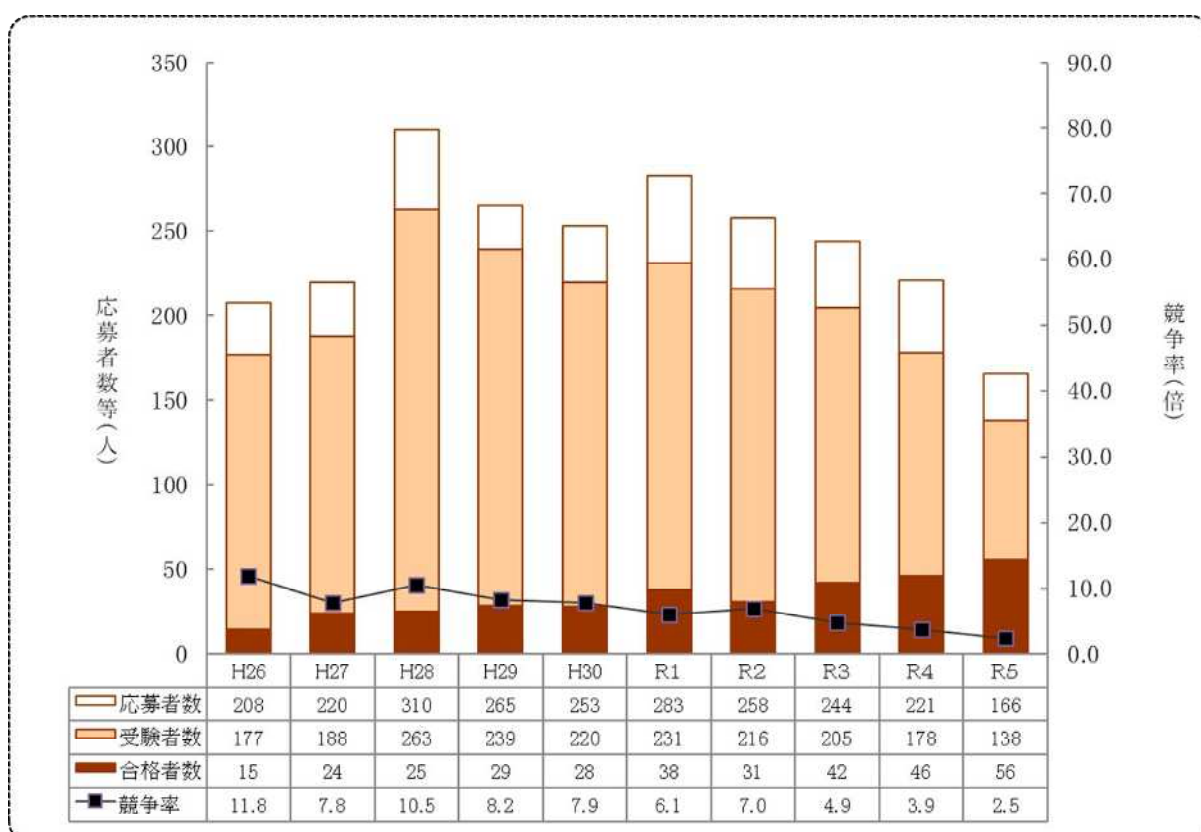


第4図 短期大学卒業程度試験における応募者数・受験者数・合格者数・競争率の推移

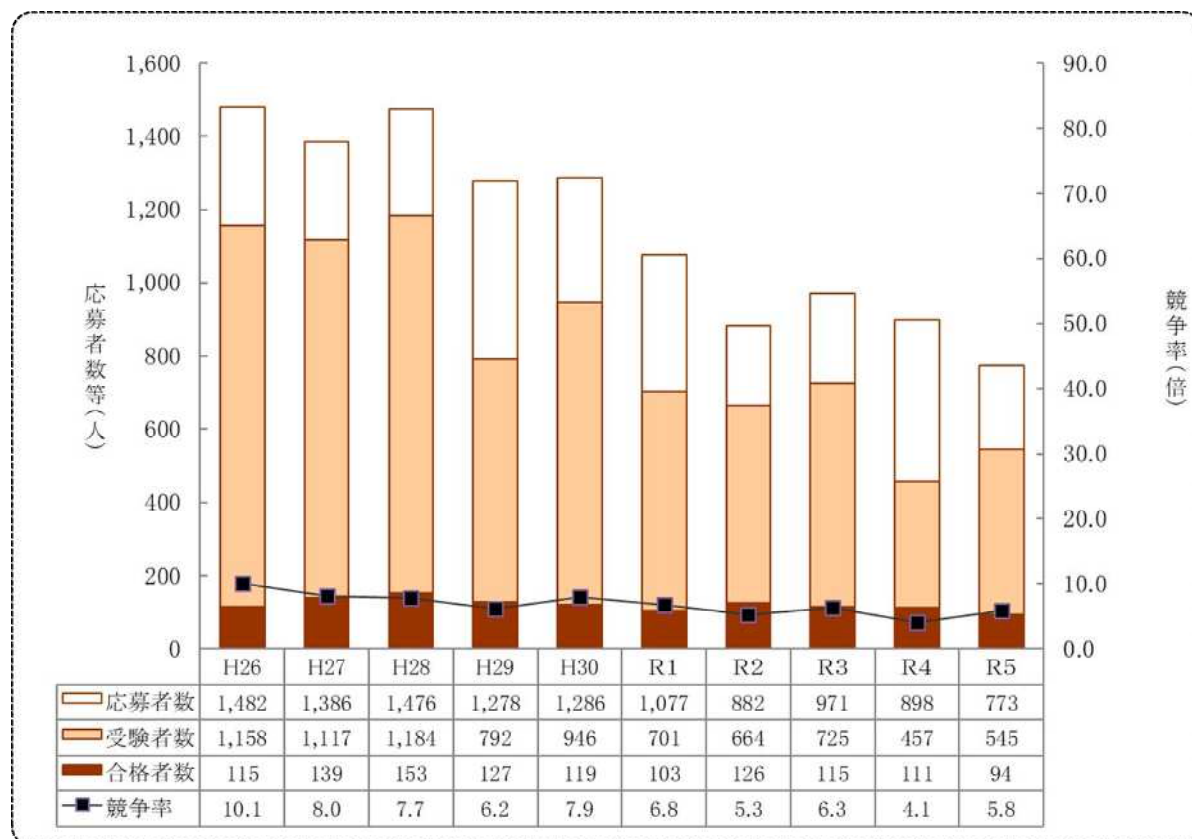
(※平成25～27年度は免許資格職（後期）を含む。平成28年度以降は免許資格職（後期）のみ。)



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年度新設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5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	1	0	0	0	0	1
		次 長 級	1	0	0	0	0	1
		課 長 級	1	6	0	0	0	7
		課長補佐級	0	5	0	0	0	5
		係 長 級	9	12	0	0	0	21
		主任主事	1	3	0	0	0	4
		主任技師	1	0	0	0	0	1
		主 事	1	5	0	0	0	6
		技 師	1	0	0	0	0	1
	資 格 職 種 等	職業訓練指導員	6	0	0	0	0	6
		航空整備士	0	0	0	0	0	0
		学 芸 員	0	1	0	0	0	1
		航 海 士	0	0	0	0	0	0
		機 関 士	0	1	0	0	0	1
		甲 板 員	0	0	0	0	0	0
		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	1	0	0	1
		研 究 員	0	0	0	0	0	0
		医 師	6	0	0	0	0	6
		獣 医 師	8	0	0	0	0	8
		薬 剤 師	3	0	0	0	0	3
		言語聴覚士	0	0	0	0	0	0
		作業療法士	0	0	0	0	0	0
		通 信 士	0	0	0	0	0	0
		鑑識技師	0	0	0	0	0	0
		情報管理専門	0	0	1	0	0	1
		歯科衛生士	0	0	0	0	0	0
		消防学校教官	1	0	0	0	0	1
		任期付職員		43	2	0	0	0
	小 計		83	35	2	0	0	120
警 察 官	警 視		0	0	5	0	0	5
	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	5	0	0	5
計			83	35	7	0	0	125

(2) 昇 任

令和5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5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	592	505	23	22.0	第1次 5.6.1 第2次 5.6.26 第3次 5.7.24、25(口述、術科)
警 部 補	694	648	44	14.7	第1次 5.6.12 第2次 5.7.3 第3次 5.8.16、17(口述、術科)
巡査部長	805	755	59	12.8	第1次 5.9.11 第2次 5.9.26 第3次 5.11.6、7(口述、術科)

イ 選 考

実施状況は、第7表のとおりです。

第7表 令和5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	0	0	0	0	0	0
	次 長 級	23	2	0	0	1	26
	課 長 級	51	5	3	2	3	64
	課長補佐級	108	27	3	3	3	144
	係 長 級	110	24	7	2	1	144
小 計		292	58	13	7	8	378
警察官	警 視	0	0	21	0	0	21
合 計		292	58	34	7	8	399

(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5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
R5. 7. 28～R5. 8. 18 (R5. 6. 30)	第1次試験	R5. 10. 22 (R5. 11. 9)	熊本市 (ホテル熊本テルサ)	1 教養試験 択一式
	第2次試験	R5. 11. 25～ R5. 12. 1 (R5. 12. 8)	熊本市 (熊本県庁)	1 作文試験 (※) 2 面接試験 個別面接
受験資格 次の(1)及び(2)を満たす者 (1) 昭和63年4月2日から平成18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5年度選考試験の実施状況

(単位：人)

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 (R6. 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	25	19	14	11	3	3
警察事務	1人程度				7	0	0
教育事務	1人程度				10	1	1

ウ 応募者数・受験者数・合格者数の推移

(単位：人)

	採用予定人員	応募者数	受験者数	合格者数	競争率(倍)
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
令和 3 年度	9	47	36	6	6.0
令和 4 年度	7	43	33	5	6.6
令和 5 年度	5	25	19	4	4.8

※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5年職員給与実態調査

令和5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5年4月1日に在職する職員

イ 調査項目

令和5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

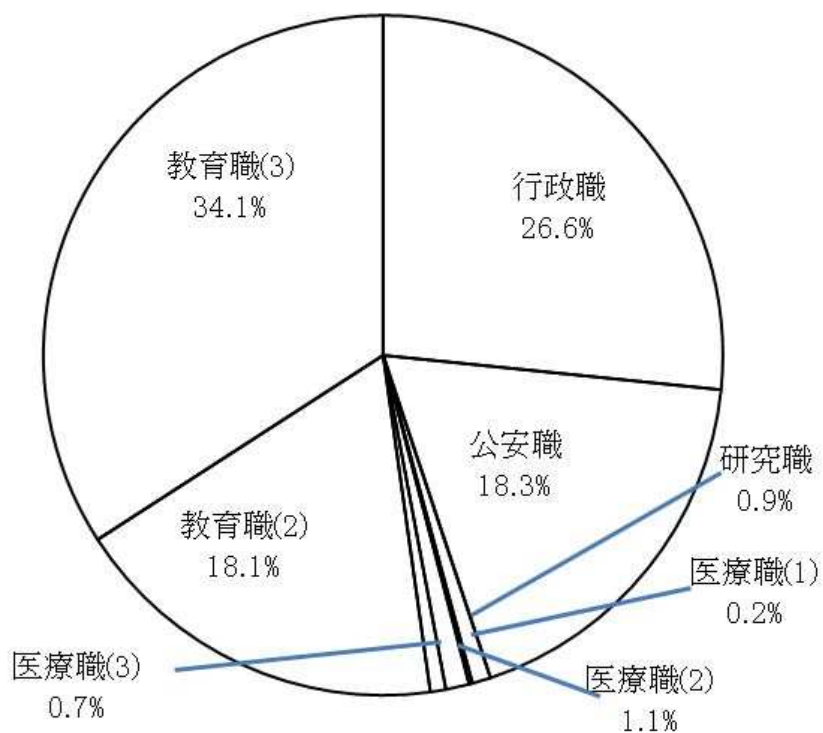
(ア) 給料表別職員数及び平均年齢

(単位：人、歳・月)

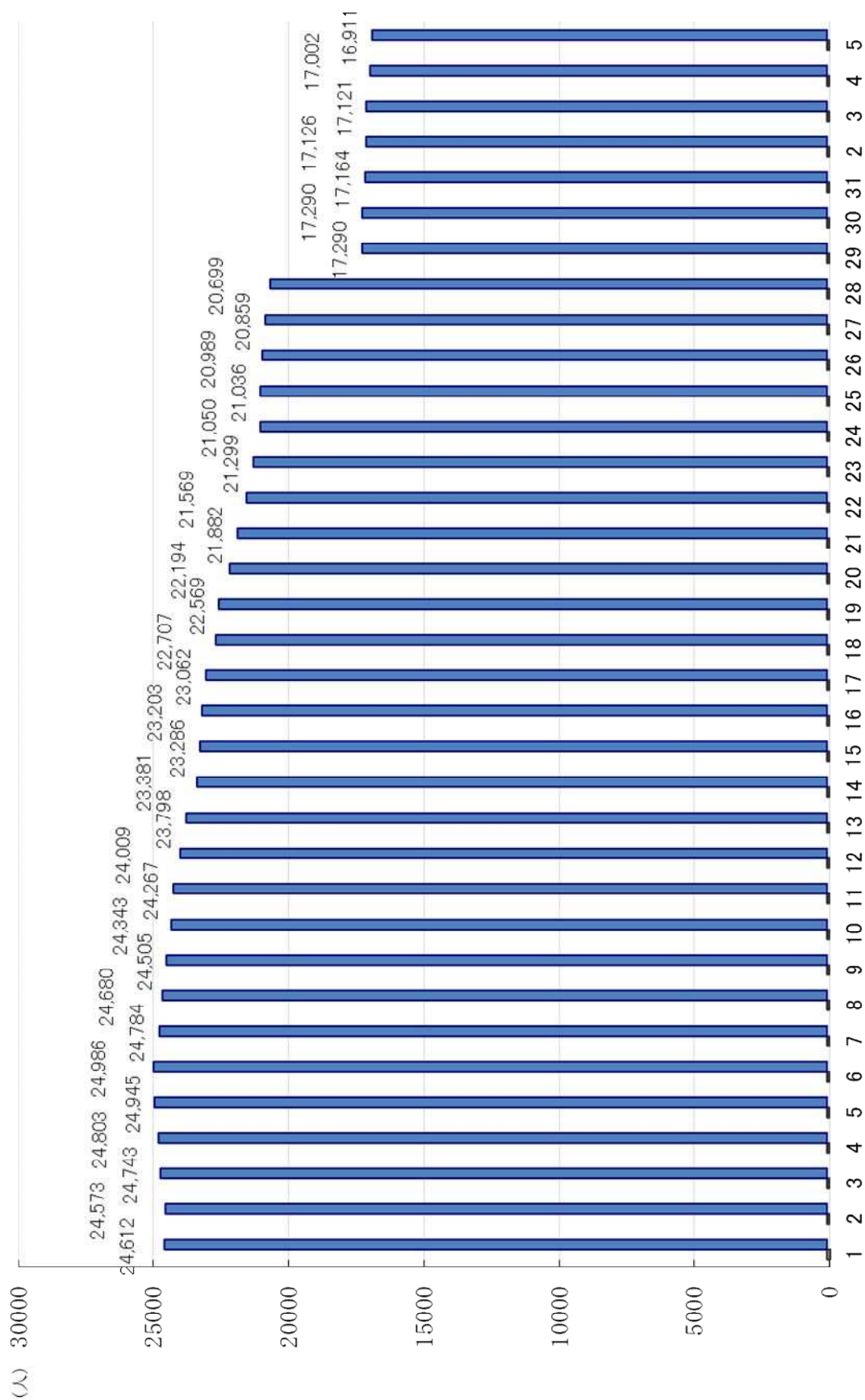
給料表	行政職	公安職	研究職	医療職(1)	医療職(2)	医療職(3)
適用を受ける職員	事務・技術職員	警察官	研究センター・研究所等で試験研究業務等に従事する職員	医師 歯科医師	薬剤師 獣医師 栄養士等	保健師 看護師等
職員数	4,501	3,089	149	27	189	125
平均年齢	42.7	37.11	39.8	48.11	40.11	39.4

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	
3,061	5,770	16,911
45.3	43.10	42.7

(イ) 給料表別職員数の割合



(ウ) 職員の推移 (全職員)



(平成) ※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。

(エ) 給料表別平均給与月額

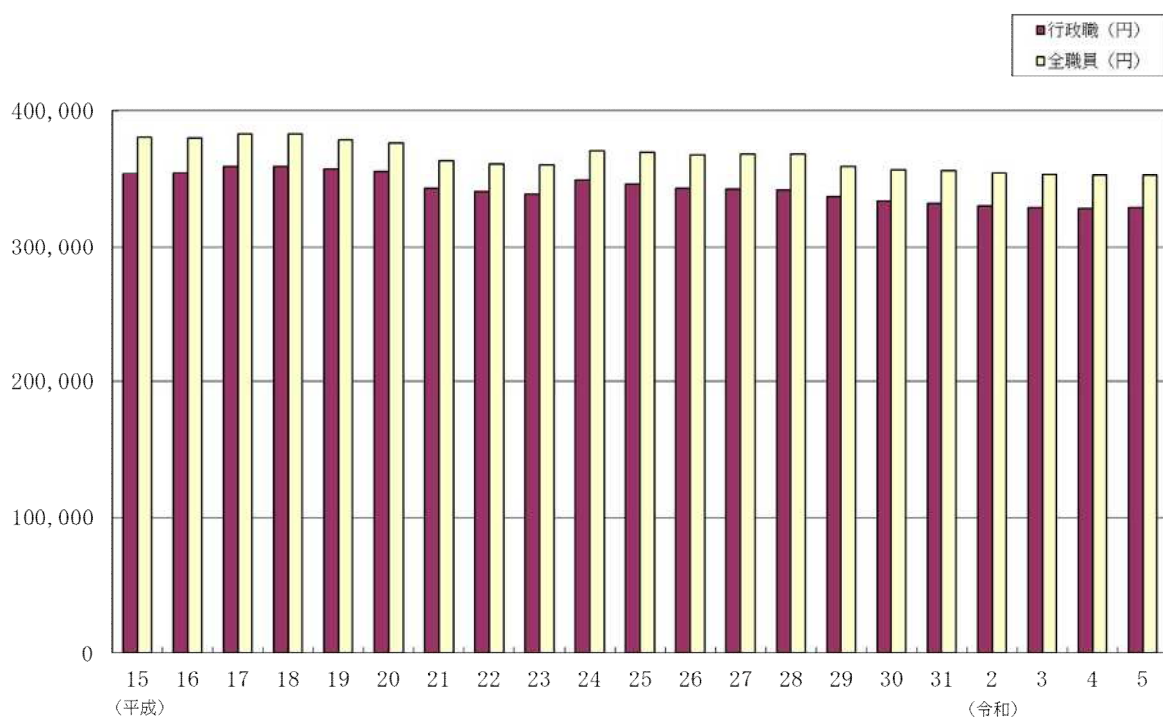
項目 給料表	平均給与月額						比較対象外 手当 (B)	合計 (A) + (B)	前年 4 月の平均 給与月額 〔(A) に相当 するもの〕 (C)	対前年増減額 (A) - (C)	$\frac{(A) \times 100}{(C)}$
	給料の月額	扶養手当	管理職手当	住居手当	その他の手当	計 (A)					
行政職	328,626	9,319	8,223	7,433	966	354,567	57,183	411,750	354,307	260	100.1
公安職	320,987	15,490	3,084	2,836	2,753	345,150	79,494	424,644	342,493	2,657	100.8
研究職	349,766	11,685	0	10,372	1,995	373,818	43,114	416,932	372,918	900	100.2
医療職 (1)	506,331	5,963	40,333	8,915	366,454	927,996	59,454	987,450	934,997	△ 7,001	99.3
医療職 (2)	331,686	9,090	3,468	7,696	9,722	361,662	48,235	409,897	363,835	△ 2,173	99.4
医療職 (3)	320,609	5,676	2,323	8,350	480	337,438	60,730	398,168	339,572	△ 2,134	99.4
教育職 (2)	390,471	12,078	3,473	8,023	712	414,757	25,812	440,569	414,239	518	100.1
教育職 (3)	368,663	8,357	6,323	6,898	1,703	391,944	18,227	410,171	393,220	△ 1,276	99.7
計	352,530	10,603	5,658	6,556	2,185	377,532	42,094	419,626	377,582	△ 50	100.0

(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)、特地利務手当(「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、宿日直手当、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）
15	353,798	380,654
16	354,466	380,156
17	358,832	382,927
18	359,048	382,835
19	357,125	378,633
20	355,343	376,433
21	342,736	362,993
22	340,413	361,130
23	338,783	360,168
24	348,693	370,699
25	345,819	369,060
26	342,878	367,258
27	342,424	368,078
28	341,884	368,113
29	336,754	359,272
30	333,416	356,885
31	331,924	356,072
2	330,064	354,441
3	328,552	353,271
4	328,345	352,509
5	328,626	352,530

(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5年職種別民間給与実態調査

令和5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 708 事業所（うち実地調査：200 事業所）

イ 調査項目

令和5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	45.9	0.9	0.0	53.2
課長級	34.3	6.8	0.0	58.9

（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						
		増額	減額	変化なし			
一般の従業員	82.6	82.6	29.5	1.5	51.6	0.0	17.4
課長級	75.5	75.5	24.6	2.4	48.5	0.0	24.5

（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	191,737	201,240	186,041	x
	短大卒	163,610	x	168,069	x
	高校卒	163,657	163,483	162,231	166,360
新卒技術者	大学卒	208,968	223,347	202,607	195,000
	短大卒	177,866	x	179,567	-
	高校卒	166,096	173,807	164,849	155,633
新卒事務員 ・技術者計	大学卒	199,615	212,214	192,473	198,750
	短大卒	170,722	152,931	174,297	x
	高校卒	164,974	168,456	163,855	161,587

（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	12,097 円
配偶者と子1人	18,099 円
配偶者と子2人	23,054 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
75.4%	(84.2%)	24.6%

(注) () 内は、家族手当がある事業所を 100 とした割合です。

(エ) 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 5 4, 9 1 4 円
	上 半 期 (A 2)	3 6 1, 8 2 8 円
特 別 給 の 支 給 額	下 半 期 (B 1)	7 8 3, 9 1 5 円
	上 半 期 (B 2)	8 3 1, 3 4 5 円
特 別 給 の 支 給 割 合	下半期 (B 1 / A 1)	2. 2 1 月分
	上半期 (B 2 / A 2)	2. 3 0 月分
	年 間 計	4. 5 1 月分

(注) 「下半期」とは令和4年8月から令和5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5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5年10月10日に県議会及び知事に対し、職員の給与等に関する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5年 職員の給与等に関する報告 ■

I 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。

II 職員の給与

1 職員の給与の状況（略：令和5年職員給与実態調査について記載）

2 民間の給与の状況等（略：令和5年職種別民間給与実態調査について記載）

3 職員給与と民間給与との比較

本年の職員給与と民間給与の比較を行った結果は、次のとおりです。

(1) 月例給

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、学歴、年齢）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 359,076 円は民間給与 362,238 円を 3,162 円（0.88%）下回っています。

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)	$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$
362,238 円	359,076 円	3,162 円	0.88%

(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、学歴、年齢）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5年4月 (令和4年4月)	332,524円 (331,771円)	9,570円 (9,809円)	8,444円 (8,286円)	7,548円 (7,381円)	990円 (1,012円)	359,076円 (358,259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
地勤務手当、特地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		
7級	課 長		支店長、工場長、 部長、部次長	
6級	課長補佐	課長代理		課 長
5級				
4級	係 長	係 長	課長代理	課長代理
3級	係 員		主 任	係 長
2級		係 員		主 任
1級			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 地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、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。

(2) 特別給

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年間の支給実績を精
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、別表第4のとおり、特別給が支払われた月の所定内給与
月額(きまって支給する給与から時間外手当を除いたもの)の 4.51 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 4.40 月は民間事業所の特別給の支給割合を
0.11 月下回っています。

別表第4 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)	354,914円
	上 半 期 (A2)	361,828円
特 別 給 の 支 給 額	下 半 期 (B1)	783,915円
	上 半 期 (B2)	831,354円
特 別 給 の 支 給 割 合	下半期(B1)/(A1)	2.21月分
	上半期(B2)/(A2)	2.30月分
	年 間 計	4.51月分

(注) 下半期とは令和4年8月から令和5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、4.40月です。

4 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127,295円、131,680円、184,973円及び238,377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3.8%増加しています。

5 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

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した。しかし、令和5年度は、令和4年度に行われた初任給及び若年層の給料月額の引上げ改定を受け、増加に転じました。

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44,939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10,037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99.4となっています。

別表第5 国家公務員給与と職員給与との比較（行政職）

その1 民間との比較に用いる平均給与月額の比較（令和5年4月）

職 員 区 分	平均給与月額	うち俸給の月額 ・給料の月額	うち諸手当月額
① 行政職俸給表（一）の適用を受ける国家公務員	円 404,015	円 322,487	円 81,528
② 行政職給料表の適用を受ける職員	359,076	332,524	26,552
① － ②	44,939	▲10,037	54,976

（注） 平均給与月額は、「令和5年国家公務員給与等実態調査」及び「令和5年職員給与実態調査」によるものです（新規学卒者及び定年再任用短時間勤務職員等を除く。）。

その2 ラスパイレス指数

年 月 日	ラスパイレス指数
令和3年4月1日	99.5
令和4年4月1日	99.4

（注） ラスパイレス指数は、行政職俸給表（一）の適用を受ける国家公務員の俸給水準を100とした場合の本県行政職給料表適用職員の給料の水準を示すものです（諸手当を除く比較）。

(2) 人事院の報告及び勧告の概要

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の給与について報告及び勧告を行いました。

ア 月例給

本年4月分の国家公務員給与が民間給与を3,869円（0.96%）下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行うこととし、月例給の改定に当たっては、人材確保の観点等を踏まえ、初任給をはじめ若年層に重点を置いて、俸給月額を引き上げることとしています。

イ 特別給

民間の支給割合4.49月に見合うよう、支給月数を0.10月分引き上げることとし、引上げ分を勤勉手当に配分することとしています。

ウ その他

給与に関する事項としては、上記のほかに、以下の3点に言及しています。

(ア) 初任給調整手当について

医療職俸給表（一）の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定

(イ) 委員、顧問、参与等の手当について

指定職俸給表の改定状況を踏まえ、支給限度額を引上げ

(ウ) 在宅勤務等手当について

在宅勤務等を中心とした働き方をする職員については、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担が特に大きいことを考慮し、その費用負担を軽減するため、当該職員を対象とした在宅勤務等手当を新設

6 本年の給与の改定等

(1) 給与改定の必要性

本県においては、3で述べたとおり、本年4月分の職員給与が民間給与を3,162円(0.88%)下回っており、また、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0.11月分下回っています。

人事院は、5(2)に記載したとおり、本年4月分の月例給の官民較差や人材確保の観点等を踏まえ、初任給をはじめ若年層に重点を置いて、俸給月額を引き上げることとしました。また、期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数について、民間の支給割合との均衡を図るため支給月数を引き上げ、その引上げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとしました。

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及び勧告の内容等を総合的に勘案して検討した結果、本年は、月例給並びに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

ア 給料表

本年の行政職給料表については、国家公務員の俸給表改定に関する人事院勧告に準じ、大学卒業程度の初任給について10,700円、高校卒業程度の初任給について12,000円、それぞれ引き上げることとし、これを踏まえ、若年層の職員が在職する号給に重点を置き、所要の改定を行うこととします。

併せて、行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を考慮した改定を行うこととします。

なお、給料表の改定は、本年4月時点の比較に基づいて職員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施することとします。

イ 期末手当及び勤勉手当

期末手当及び勤勉手当については、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、4.50月分とすることとします。支給月数の引上げ分は、国に準じて期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとし、本年度については、12月期の期末手当及び勤勉手当を引き上げ、令和6年度以降においては、期末手当及び勤勉手当のそれぞれの支給月数が6月期及び12月期で均等になるよう配分することとします。

また、定年前再任用短時間勤務職員の期末手当及び勤勉手当並びに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上げることとします。

ウ 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当について、人事院勧告に準じ、改定を行うこととし、本年4月に遡及して実施します。

また、本県では獣医師に対する初任給調整手当を支給していますが、医療職給料表(2)の改定状況を勘案し、所要の改定を行うこととし、同様に本年4月に遡及して実施します。

(3) その他

社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

人事院は、昨年の職員の給与に関する報告において、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備に取り組み、必要な措置を講ずる方針を表明し、本年の報告では、令和6年に向けて、人事管理上の重点課題に対応するため、検討作業を進めることとしています。

本県の給与制度は国の制度に準じており、国における給与制度の改正は、本県の給与制度にも大きな影響を及ぼすことから、今後もこうした国の動向を注視していきます。

Ⅲ 職員の人事給与等に関する今後の課題

1 人材の確保及び育成等

(1) 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、本県は、平成28年熊本地震や令和2年7月豪雨災害など県民生活に甚大な被害を与える自然災害等への迅速かつ的確な対応が求められているほか、世界的半導体メーカー（TSMC）の県内進出に伴う新たな行政需要に対応することも重要な課題となっています。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や民間企業、国、他自治体等との人材獲得競争の激化などを背景に、本県採用試験の受験者数は減少基調で推移しており、技術系職種を中心に人材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、任命権者と協議を重ねながら、試験制度の改善に取り組むとともに、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しています。

令和5年度採用試験においては、大学卒業程度の技術系職種を確保するため、民間企業等の採用試験で広く使用されている「SPI」を活用した春期試験の新設や採用候補者名簿の登載期間延伸（1年間→3年間）等を実施しました。さらに、本県へのUIJターン等を検討している民間人材等を効果的に確保するため、民間企業等経験者対象の試験を2回に増やすとともに、受験者の負担軽減を図るため、「SPI」の活用やWEB面接を導入しました。

採用広報活動においては、県内外の学生等に本県職員として働く魅力をアピールするため、オンライン説明会やSNSによる情報発信等に取り組んでいます。また、任命権者と連携した現場見学バスツアーや高校への出前講座等、コロナ禍で制限していたイベントを拡大し、学生等が、直接職場の雰囲気や仕事内容などを見聞きできる機会を多く提供することで、本県への志望意欲の向上に努めています。

今後とも、多様で有為な人材の確保を図るため、任命権者とより緊密に連携をとり、試験制度の改善と効果的な採用広報活動に取り組んでいきます。

人材の育成においては、職員一人ひとりの資質向上を図ることが不可欠です。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、業務を通じた幅広い業務遂行能力の習得や職務別・階層別の研修を実施するとともに、人事評価制度を適切に運用することで、職員の能力や意欲の向上を図るなど、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。

また、こうした人材の確保及び育成を行う中で、若手・中堅職員の離職者数が増加傾向にあることから、任命権者においては、その要因の把握に努めるとともに、離職の防止並びに離職した職員を再び受け入れる仕組みなど、新たな人材確保策の検討も求められます。

(2) 能力及び実績に基づく人事管理の推進

職員の士気や能力を高め、組織の活力を向上させるためには、職員が職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を公正に評価し、任用、給与等に適切に反映させていくことが重要です。

そのため、任命権者においては、人事評価により職員の能力及び実績を的確に把握した上で、その結果を人事管理の基礎とするとともに、人事評価を通じた職員の意識改革や能力開発を進めています。

人事評価を職員の士気や能力の向上に更につなげるためには、評価者を対象とする研修の充実を図ることにより、評価能力の向上を進め、人事評価の客観性や納得性を、より一層高めるとともに、評価者に求められる役割についての認識を深めさせ、人事評価を通じた人材育成がより効果的なものとなるよう努めていくことが求められます。

また、人事評価制度の運用状況や国の人事評価制度を踏まえ、本県の状況に応じた必要な見直しを行い、引き続き、能力及び実績に基づく適切な人事管理を進めていく必要があ

ります。

(3) 女性職員の活躍推進

本県では、豊かで活力のある社会を実現するため、全ての職員が個性と能力を十分に発揮できることが重要であるという認識のもと、「特定事業主行動計画」や「熊本県男女共同参画計画」を策定し、性別にかかわら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。

任命権者においては、女性職員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、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アップの支援、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、意欲や能力のある職員が一層活躍できるよう、引き続き女性職員の育成と登用を積極的に進めていくことが求められます。

(4) 定年の引上げ

国家公務員の定年については、令和3年6月に国家公務員法が改正され、本年度から段階的に65歳まで引き上げられるとともに、管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）及び定年前再任用短時間勤務制が導入されました。

これを踏まえ、国家公務員の定年を基準とする地方公務員においても同様の措置を講ずるとして、地方公務員法が改正され、本県においては、昨年度、定年の段階的な引上げが円滑に行われるよう、定年引上げに伴う人事管理や給与制度の検討を行い、関係規定の整備等を行ったところです。

今後、任命権者においては、該当する職員に対し、適切に情報提供を行うとともに、職員がこれまで培った知識や経験等を十分に活用できるよう、職員がモチベーションを持続できる環境の整備や、個々の適性や能力に応じた人事配置を行う必要があります。

2 働き方改革と勤務環境の整備

人口構造の急激な変化や社会のデジタル化が進む中、複雑かつ高度化する行政課題に対応するため、県の役割は一層大きくなっています。

加えて、本県では、TSMC進出に伴い新たな行政需要が生じ、また、平成28年熊本地震、令和2年7月豪雨災害等、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、これらに迅速かつ的確に対応することが求められています。さらに、防災対応機能強化のため、本年5月に防災センターが完成し、九州全体の広域防災拠点としての役割も求められています。

このような状況において、職員の能力と意欲を十分に引き出すためには、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図り、健康で豊かな生活を送る時間が確保できる勤務環境を整備することが重要です。

また、働き方に関する価値観やライフスタイルが多様化する中、総実勤務時間の縮減や柔軟で多様な働き方の推進等、働き方改革に取り組むことは、職員のワーク・ライフ・バランスの実現はもとより、多様で有為な人材の確保にもつながるものです。

このような観点から、次の諸課題に取り組んでいく必要があります。

(1) 総実勤務時間の縮減

ア 時間外勤務

令和4年度の職員一人あたりの時間外勤務時間数は、令和3年度と比べ、新型コロナウイルス感染症やアサリ産地偽装問題等の対応は落ち着きを取り戻しつつある中で、行動制限緩和による様々な活動再開への対応が必要となり、僅かに増加しました。また、過労死につながる恐れのある、月80時間を超える時間外勤務を行った職員数は、令和2年度以降減少していますが、新型コロナウイルス感染症拡大以前と比較すると、

依然として多い状況にあります。

長時間労働を是正するために、平成 31 年 4 月から、人事委員会規則により時間外勤務を命じることができる上限を設定しています。

特例業務*に従事することにより上限を超えて時間外勤務を命じられた職員数は、特例業務認定の精査等により減少傾向にあります。今後も、特例業務の範囲は必要最小限のものとしなければならないことに留意しつつ、時間外勤務の縮減のために、上限を超えて時間外勤務を命じた場合の要因の整理、分析等を踏まえた適切な対策を講じることが求められます。

また、任命権者においては、客観的な記録を基礎として職員の勤務時間を適正に把握することを徹底した上で、業務の削減・平準化、デジタル化の推進による業務の効率化、繁忙な部署への弾力的な人員配置等、時間外勤務縮減に向けた取組を一層進める必要があります。

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運用や遵守状況等を把握し、指導・助言するなど、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。

* 特例業務とは、災害対応その他の重要な業務で特に緊急に処理することを要する業務をいう。特例業務に従事する職員に対しては、上限を超えて時間外勤務を命じることができるが、その場合、任命権者は、特例業務の範囲を必要最小限のものとし、当該時間外勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行う必要がある。

イ 教職員の在校等時間

教育委員会は、令和 2 年 6 月に教職員の時間外在校等時間の上限を定めた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」（以下「プラン」という。）を同年 8 月に策定しました。令和 4 年度の検証結果によると、時間外在校等時間が月 45 時間超の教職員の割合が令和 3 年度と比べ減少していますが、過労死につながる恐れのある、月 80 時間を超えて長時間勤務を行った教職員の割合は、減少していません。

教育委員会においては、タイムカード等による在校等時間の適正管理、在校等時間の上限方針の周知による教職員一人ひとりの自己管理意識の向上、学校閉庁日・ノー残業デー・部活動休養日の設定、部活動指導員などの専門的人材の配置及び校務の ICT 化などによる業務の削減・効率化に取り組んでいます。さらに、令和 3 年度からは、働き方改革推進プロジェクトチームを設置し、特に学校現場の負担の大きいもの、庁内横断的に取り組み効果的に進めていくものを重点項目と位置づけ、本年度からは、県立高校における早朝課外の廃止や学校徴収金のシステム化などが実施されています。

教職員が、子供たちと向き合う時間を確保し、やりがいをもって勤務しながら、効果的な教育活動を継続できる環境を実現するためには、プランに沿って在校等時間の長時間化を防ぐ取組を継続的に推進することが重要です。

本委員会としても、時間外在校等時間の上限時間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

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す。

令和 4 年における職員の年次有給休暇の平均取得日数は、令和 3 年と比べ増加しているものの、「特定事業主行動計画」に定める目標を下回っています。

任命権者においては、同計画に定める目標の達成に向けて、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必要があります。管理監督者においては、職員一人ひとりに対する適切なマネジメントや年次有給休暇の率先取得等を行い、職員が休暇を取得しやすい職場環境づくりにより一層取り組むことが求め

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不可欠です。

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、定期健康診断の全員受診が徹底されてきていますが、有所見者が多く見られることから、精密検査受診の促進や運動習慣の定着等の取組を継続する必要があります。

一方、心の健康管理の面では、全休職者の約8割が心の疾病によるものであり、増加傾向にあることから、より一層きめ細かな対応が求められます。

特に、長時間労働は職員の心身の健康に影響を及ぼすことが懸念されることから、任命権者においては、長時間労働の縮減を推進するとともに、産業医などによる面接指導やストレスチェックの活用を積極的に行うなど、職員の健康管理を徹底し、心身の病気の予防・早期発見・早期対応に、より一層努めなければなりません。

併せて、管理監督者においても、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。さらに、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いた丁寧な支援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

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。

本県においては、昨年、不妊治療のための休暇の拡充や、男性職員の育児参加休暇の取得期間の延長を行うなど、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、休暇・休業等に関する制度の見直しを行いました。また、地方公務員の育児休業等に関する法律の改正により、育児休業の取得回数制限が緩和されました。

本県では、育児に関して、任命権者ごとに「特定事業主行動計画」に定める目標に向けた取組が進められています。具体的には、子供が生まれた男性職員が、子の出生後2月以内に、休暇等を組み合わせて合計で14日以上取得する取組等により、令和4年度の男性の育児休業取得率は大きく向上しました。しかし、依然として、目標値を下回っている部局もあり、県全体としては、他の都道府県と比較して低い水準にあります。育児休業や育児関連休暇を取得することの意義の一つは、休業等を契機に子育ての大切さを認識し、仕事と子育てを両立させていくための働き方を職員自身が考えていくことにあります。そのためには、休業等の取得を希望する職員が、躊躇することなく取得できるよう代替職員の配置などの環境整備が必要です。

また、今後、定年の引上げに伴い、仕事をしながら介護をする職員の増加が想定されることから、仕事と介護を両立できる勤務環境の整備もより一層重要になってきます。

任命権者においては、休業・休暇等の各種制度の利用状況や課題を把握し、職員がライフスタイルに応じて必要とする制度を確実に活用できるよう、仕事と家庭の両立支援のための制度の更なる周知・啓発を行うなど、引き続き環境整備を進めることが求められます。

(4) 柔軟で多様な働き方の推進

複雑かつ高度な行政課題に直面する中で、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、職員のライフスタイルに応じた柔軟で多様な働き方を

選択できる環境を実現することが重要です。

本年の人事院報告では、多様なワークスタイル・ライフスタイル実現と Well-being の土台となる環境整備として、フレックスタイム制の見直し、勤務間インターバルの確保、夏季休暇の使用可能期間及び年次休暇使用単位の見直し、テレワークガイドラインの策定等の措置の実現を図ることとしています。

本県では、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、職員の働きやすさの向上や危機事案発生時の業務継続にも有効な在宅勤務制度が実施されています。加えて、部局によっては、勤務間インターバル制度も試行されており、さらに、電子決裁、オンライン会議システムやリモートツール、フリーアドレスの導入など、DX の推進等により、勤務環境の整備が順次進められています。

任命権者においては、時差出勤や在宅勤務等を勤務形態の一つとして定着させるため、それぞれの職場や職務内容に応じた取組の効果や課題を検証していく必要があります。それを踏まえて、職員が利用しやすい環境を整えていくとともに、職員の働き方に対する意識と行動の変革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する観点から、障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組を進めていく必要があります。任命権者においては、令和 2 年度に策定した障がい者活躍推進計画に沿って、障がいのある職員の能力が最大限発揮されるよう、当該職員との十分なコミュニケーションを踏まえた上での配置や合理的配慮を行い、勤務環境の充実を引き続き図ることが重要です。併せて、全職員に対し、障がいに対する理解向上を図る取組を進めるなど、ハード・ソフト両面において、真に障がい者が活躍できる職場環境を実現することが求められます。

このような柔軟で多様な働き方を進めることにより、多様な人材の能力発揮が期待できます。今後も、国等の制度を注視しながら、本県の状況に応じた柔軟で多様な働き方を推進していくことが必要です。

(5) 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、外部相談員及びメールによる相談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。

ハラスメントに関する相談員や本委員会の苦情相談窓口への相談については、毎年一定数寄せられています。ハラスメントが深刻な事態に陥ることを防ぐためにも、職員が安心して相談できる環境を整え、迅速かつ適切に対応できる体制の強化に取り組むことが重要です。

また、本年 6 月に公布・施行された性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律の趣旨等を踏まえながら、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解の増進に取り組んでいくことが求められます。

任命権者においては、今後とも、管理監督者及び相談員を対象とした研修の充実や相談体制の周知に取り組むとともに、職員一人ひとりがハラスメントへの関心と理解を深め、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。

3 会計年度任用職員等の勤務条件

国においては、非常勤職員の休暇等について、仕事と家庭の両立を支援するため、昨年、妊娠、出産、育児等に係る休暇・休業等の見直しを順次行いました。

給与については、給与法等の改正により常勤職員の給与が改定された場合には、常勤職員に準じて改定するよう努めることとしました。

本県においては、会計年度任用職員の休暇等について、仕事と家庭の両立を支援するため、育児休業等の取得要件の緩和や育児参加休暇の対象期間の拡大等を行いました。

また、給与については、本年5月に地方自治法が改正され、令和6年4月から、パートタイムの会計年度任用職員に対し、勤勉手当を支給することができるものとされたことから、常勤職員や国の非常勤職員との均衡を保つため、常勤職員の給与の改定に準じて改定すること及び勤勉手当を導入することについて検討を行う必要があります。

なお、臨時的任用職員についても、常勤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。

4 県民の信頼の確保

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、一部の職員による非違行為が発生しています。

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。

IV 給与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す、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、月例給については、地域の民間給与との均衡を図るため、給料表の改定を行うことを勧告することとし、これに伴い、医師及び獣医師に対する初任給調整手当を引き上げることとしました。

また、期末手当及び勤勉手当についても、民間に見合うよう年間の支給月数を引き上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5年 職員の給与等に関する勧告 ■

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 給料表の改定について

現行の給料表を別記第1（特定任期付職員に適用される給料表にあっては別記第2、任期付研究員に適用される給料表にあっては別記第3）のとおりに改定すること。

2 諸手当の改定について

(1) 初任給調整手当について

- ア 医療職給料表（1）の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額を415,600円とすること。
- イ 獣医師に対する支給月額を45,500円とすること。

(2) 期末手当及び勤勉手当について

ア 令和5年12月期の支給割合

(ア) (イ)及び(ウ)以外の職員

期末手当の支給割合を1.25月分（特定幹部職員にあっては、1.05月分）とし、勤勉手当の支給割合を1.05月分（特定幹部職員にあっては、1.25月分）とすること。

(イ) 定年前三任用短時間勤務職員

期末手当の支給割合を0.7月分（特定幹部職員にあっては、0.6月分）とし、勤勉手当の支給割合を0.5月分（特定幹部職員にあっては、0.6月分）とすること。

(ウ) 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1.75月分とすること。

イ 令和6年6月期以降の支給割合

(ア) (イ)及び(ウ)以外の職員

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1.225月分（特定幹部職員にあっては、1.025月分）とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.025月分（特定幹部職員にあっては、1.225月分）とすること。

(イ) 定年前三任用短時間勤務職員

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0.6875月分（特定幹部職員にあっては、0.5875月分）とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.4875月分（特定幹部職員にあっては、0.5875月分）とすること。

(ウ) 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1.7月分とすること。

3 改定の実施時期

この改定は、令和5年4月1日から実施すること。ただし、2(2)のアについては令和5年12月1日から、2(2)のイについては令和6年4月1日から実施すること。

(4) 令和5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。

- ① 各給料表の引上げ改定 [令和5年4月1日遡及適用]
- ② 初任給調整手当の支給月額を限度額の引き上げ [令和5年4月1日遡及適用]
- ③ 期末手当・勤勉手当の支給月数の引上げ
（令和5年12月期の支給月数の引上げ [令和5年12月1日遡及適用]
/令和6年6月期以降の支給月数の配分見直し [令和6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
5. 6. 6	第 3 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 3 号及び議案第 4 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 3 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上の位置付けの変更を踏まえ、新型コロナウイルス感染症対策に従事した場合に支給する感染症防疫作業手当の特例を廃止するものであり、適当であると考えます。
	第 4 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	議案第 4 号については、新型インフルエンザ等対策特別措置法等の一部改正に伴い、関係規定を整理するものであり、適当であると考えます。
5. 12. 11	第 55 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	本議会に追加提案されました議案第 55 号及び議案第 56 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 55 号につきましては、本委員会が本年 10 月に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の内容に沿って、地域の民間給与との均衡を図るため、給料表等の引上げ改定を行うものであり、適当であると考えます。
	第 56 号	熊本県立学校職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例	議案第 56 号につきましては、令和 6 年 4 月に県立ゆうあい中学校が開校することに伴い、関係規定を整備するものであり、適当であると考えます。

6.2.9	第41号	熊本県会計年度任用職員の給与等に関する条例及び熊本県職員等の育児休業等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41号、第42号及び第61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42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	議案第41号については、地方自治法の一部改正を踏まえ、本県会計年度任用職員の処遇を改善するなど、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61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	議案第42号については、本年3月に「動物愛護センター」が設置されることなどに伴い、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。

(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35号	5.6.2	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	受託団体の組織改編による職の新設改廃等に伴い、管理職員等の範囲の指定等を行った。 (5.6.2 施行)
第36号	5.6.16	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。 (5.6.19 施行)
第37号	5.6.30	熊本県職員等の給料等の支給に関する規則の一部を改正する規則	新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付け変更に伴い関係規定の見直しを行った。 (5.9.1 施行)
第38号	5.6.30	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	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改正に伴い、関係規定の整備を行った。 (5.6.30 施行)
第39号	5.12.26	給料表の適用範囲に関する規則の一部を改正する規則	夜間中学校の開校に伴い、勤務する教員に適用する給料表を規定した。 (5.12.26 施行)

第40号	5.12.26	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	令和5年給与改定（給料表の改定）に伴い、規則の改正を行った。 (5.12.26 施行)
第41号	5.12.26	熊本県職員の初任給調整手当に関する規則の一部を改正する規則	令和5年給与改定（初任給調整手当の改定）に伴い、規則の改正を行った。 (5.12.26 施行)
第42号	5.12.26	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	令和5年給与改定（期末手当及び勤勉手当の改定）に伴い、規則の改正を行った。 (規則中第1条は5.12.26 施行) (規則中第2条は6.4.1 施行)
第43号	5.12.26	熊本県職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部を改正する規則	任命権者からの改正要請に伴い、特別休暇として規定する「子の看護休暇」の対象範囲を拡大した。 (6.1.1 施行)
第1号	6.1.30	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・人事異動に伴い、等級別職務分類表の整備を行った。 (6.2.1 施行)
第2号	6.1.30	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、管理職手当を支給する職及びその区分を定めた別表1の整備を行った。 (6.2.1 施行)
第3号	6.1.30	管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則	県の組織改編による職の新設に伴い、管理職員等の範囲の指定等を行った。 (6.2.1 施行)
第4号	6.2.27	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。 (6.3.1 施行)
第5号	6.2.27	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、管理職手当を支給する職及びその区分を定めた別表1の整備を行った。 (6.3.1 施行)
第6号	6.2.27	管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則	県の組織改編による職の新設に伴い、管理職員等の範囲の指定等を行った。 (6.3.1 施行)
第7号	6.3.11	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	会計年度任用職員の給料・報酬表等について常勤職員との均衡を図るため、また、条例改正に伴い勤勉手当を支給するため、関係規定の整備を行った。 (6.3.11 施行) (規則中第2条は6.4.1 施行)

第 8 号	6. 3. 11	熊本県定年前再任用短時間勤務職員等の給料月額の端数計算に関する規則等の一部を改正する規則	熊本県職員等の育児休業等に関する条例の改正に伴い、関係規定の整備を行った。 (6. 3. 11 施行)
第 9 号	6. 3. 26	熊本県職員の任用に関する規則の一部を改正する規則	任命権者の要請により規則別表にあらかじめ規定する選考により採用する職の追加を行った。 (6. 3. 26 施行)
第 1 0 号	6. 3. 29	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。 (6. 4. 1 施行)
第 1 1 号	6. 3. 29	熊本県職員等の給料月額の調整額に関する規則の一部を改正する規則	定年引上げに伴い、給料月額の調整額に関する規定の整備を行った。 (6. 4. 1 施行)
第 1 2 号	6. 3. 29	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。 (6. 4. 1 施行)
第 1 3 号	6. 3. 29	熊本県職員の初任給調整手当に関する規則の一部を改正する規則	給料表の改定に伴い、支給する手当額の改正を行った。 (6. 4. 1 施行)
第 1 4 号	6. 3. 29	熊本県職員の地域手当に関する規則の一部を改正する規則	人事異動に伴い、地域手当の支給地域の追加を行った。 (6. 4. 1 施行)
第 1 5 号	6. 3. 29	熊本県職員の特殊勤務手当に関する規則の一部を改正する規則	夜間中学校の開校に伴い、関係規定の整備を行った。 (6. 4. 1 施行)
第 1 6 号	6. 3. 29	熊本県公立学校職員の義務教育等教員特別手当に関する規則の一部を改正する規則	夜間中学校の開校に伴い、新設される特殊勤務手当により、義務教育等教員特別手当の減額措置について規定を行った。 (6. 4. 1 施行)
第 1 7 号	6. 3. 29	熊本県へき地手当等に関する規則の一部を改正する規則	義務教育学校の新設及び統廃合に伴い、へき地学校の指定の見直しを行った。 (6. 4. 1 施行)
第 1 8 号	6. 3. 29	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	会計年度任用職員に勤勉手当を支給する規定の整備を行った。 (6. 3. 29 施行)

第 1 9 号	6. 3. 29	熊本県職員の退職管理に関する規則の一部を改正する規則	定年引上げによる役職定年制度運用開始に伴い、関係規定の整備を行った。 (6. 4. 1 施行)
第 2 0 号	6. 3. 29	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	受託団体の組織改編等による職の新設改廃に伴い、管理職員等の範囲の指定等を行った。 (6. 4. 1 施行)

イ 告 示

告示番号	公布年月日	告 示 名	概 要
		なし	

4 公平审查

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4年度末の 係 属 件 数	令和5年度中の 要 求 件 数	令和5年度中の 終 結 件 数	令和6年度への 繰 越 件 数
県 職 員	給 与	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	休 暇	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	その他	1(1)	0(0)	1(1)	0(0)
	計	1(1)	0(0)	1(1)	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4年度末の 係 属 件 数	令和5年度中の 請 求 件 数	令和5年度中の 終 結 件 数	令和6年度への 繰 越 件 数
県 職 員	懲戒処分	0(0)	0(0)	0(0)	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	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
受託市町村等 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)
合 計		2(2)	0(0)	2(2)	0(0)

数値は、申立者数であり、() 内は事案数である。

(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5年度）

事 案 名	審 査 の 状 況
令和4年(人不)第1号事案及び第2号事案(令和4.12.9請求)	裁決（令和5（2023）年12月6日

(4) 苦情相談の処理状況（令和5年度）

区分	処理件数（件）
県職員	18
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4年度末登録団体数	11	29	40
令和5年度解散届受理団体数	0	0	0
令和5年度新規登録団体数	0	0	0
令和5年度末登録団体数	11	29	40
記載事項(役員)変更届出書受理団体数	7	13	20
規約変更届出書受理団体数	0	5	5

(2) 登録職員団体一覧表（県関係分） （令和6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6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 6 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4年度末の 受 託 団 体 数	市	6	5	6
	町 村	31	24	31
	一部事務組合	19		14
	広 域 連 合	5		4
	計	61	29	55
令和5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5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5年度末の 受 託 団 体 数	市	6	5	6
	町 村	31	24	31
	一部事務組合	19		14
	広 域 連 合	5		4
	計	61	29	55
(参考) 令和5年度末の団体数 市：14 町村：31 一部事務組合：23 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6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	・ 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 ・ 高等技術専門校 ・ 農業研究センター各研究所 ・ 林業研究・研修センター ・ 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	・ 各地域振興局保健福祉環境部 ・ こども総合療育センター ・ 動物愛護センター ・ 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		・ 本庁知事部局及び県央広域本部 ・ 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 ・ 各行政委員会事務局 ・ 警察本部	人事委員会

(2) 令和５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	59	18	93

※数値は事業所数

(3) 令和５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	4	4	—	—	(注１) 4	1
	落成検査	—	—	—	—	—	—	—
第 一 種 圧力容器	性能検査	11	10	10	—	—	(注２) 1	—
	落成検査	—	—	—	—	—	—	—
クレーン	性能検査	12	(注３) 8	8	—	—	—	—
	落成検査	—	—	—	—	—	—	—

(注１) 休止中：阿蘇中央高等学校（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。

(4) 令和５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	1	1
宿日直勤務の許可	1	6	0	7
時間外休日労働協定届の受理	18	78	1	97