

人事委員会年報

令和6年度（2024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	35
(3) 障がい者を対象とする選考試験	36
2 職員の給与	39
(1) 令和6年職員給与実態調査	41
(2) 令和6年職種別民間給与実態調査	45
(3) 令和6年職員の給与等に関する報告及び勧告	47
(4) 令和6年給与の改定（参考）	65
3 条例・規則等	67
(1) 条例案に対する人事委員会の意見	69
(2) 規則等の制定・改廃	70
4 公平審査	75
(1) 勤務条件に関する措置要求の係属状況	77
(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	78
(4) 苦情相談の処理状況	〃
5 職員団体	79
(1) 職員団体の登録	81
(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）	82
(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	83
6 公平委員会の事務の受託	85
7 労働基準監督機関の職権行使	89
(1) 労働基準法別表第一各号区分一覧表	91
(2) 令和6年度中の労働安全衛生法に基づく届出の受理状況	92
(3) 令和6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6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7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6年4月8日	1 令和5年度(2023年度)第25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 職員の昇任選考について 第3号議案 熊本県職員の任用に関する規則第26条第9号に規定する職の承認について 第4号議案 事務局職員の人事異動について 3 報 告 ・令和6年職種別民間給与実態調査の実施について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
2	令和6年4月19日	1 令和6年度(2024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 職員の採用選考について 3 その他 ・人事委員会関係日程	
3	令和6年4月26日	1 令和6年度(2024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6年度熊本県職員採用試験(大学卒業程度(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 令和6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 3 報 告 ・熊本県公務員労働組合共闘会議からの要請について	

回数	開催年月日	議 題	備考
		4 その他 ・人事委員会関係日程	
4	令和6年5月23日	1 令和6年度（2024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 令和6年度（2024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 令和6年度（2024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 3 報 告 ・令和6年度（2024年度）熊本県職員等採用試験における申込状況について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
5	令和6年6月6日	1 令和6年度（2024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6年度（2024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 令和6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 3 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 ・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	
6	令和6年6月20日	1 令和6年度（2024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6年度（2024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6年度（2024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 令和6年度（2024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4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	

回数	開催年月日	議 題	備考
7	令和6年7月11日	1 令和6年度（2024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 職員の採用選考について 第2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3号議案 令和6年度（2024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6年度（2024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 「公共土木施設災害応急作業手当について」の一部改正について 第6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 3 その他 ・人事委員会関係	
8	令和6年7月19日	1 令和6年度（2024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6年度（2024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6年（人不）第1号事案の審理機関の構成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	
9	令和6年8月1日	1 令和6年度（2024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6年度（2024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6年度（2024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 その他 ・人事委員会関係日程	
10	令和6年8月23日	1 令和6年度（2024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 熊本県人事委員会に係る高度情報化の推進及び電子計算機等の管理に関する規程の一部を改正する訓令の制定について 3 協 議 ・令和6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	

回数	開催年月日	議 題	備考
1 1	令和6年9月3日	1 令和6年度（2024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 令和6年度（2024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6年人事委員会報告及び勧告について 4 報 告 ・令和6年度（2024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6年度（2024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	
1 2	令和6年9月12日	1 令和6年度（2024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 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 第2号議案 熊本県人事委員会行政文書管理規程の一部を改正する訓令の制定について 3 協 議 ・令和6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6年9月27日	1 令和6年度（2024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 職員の昇任選考について 3 協 議 ・令和6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6年10月3日	1 令和6年度（2024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6年度（2024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6年人事委員会報告・勧告について 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	

回数	開催年月日	議 題	備考
		第5号議案 管理職員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 熊本県人事委員会が保有する行政文書の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7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 その他 ・人事委員会関係日程	
15	令和6年10月24日	1 令和6年度（2024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6年度（2024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6年度（2024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6年度（2024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6年度（2024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5号議案 職員の採用選考について 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6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6年11月5日	1 令和6年度（2024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6年度（2024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 3 その他 ・人事委員会関係日程	
17	令和6年11月14日	1 令和6年度（2024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6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 第2号議案 令和6年度（2024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及び採用候補者の確定について	

回数	開催年月日	議 題	備考
		第3号議案 令和6年度（2024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6年度（2024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 その他 ・人事委員会関係日程	
18	令和6年11月27日	1 令和6年度（2024年度）第17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（2024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6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 第3号議案 令和6年（人）第2号事案の審理機関の構成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	
19	令和6年12月12日	1 令和6年度（2024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 令和6年度（2024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 3 その他 ・人事委員会関係日程	
20	令和6年12月19日	1 令和6年度（2024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 職員の採用選考について 第2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3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【R6.12.1適用】 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【R7.4.1適用】 第6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7号議案 令和6年度（2024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	

回数	開催年月日	議 題	備考
		格者の決定及び採用候補者の確定について 第8号議案 令和6年度（2024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 3 報 告 ・令和7年度（2025年度）熊本県職員採用試験等の制度改革に向けた検討事項について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
21	令和7年1月10日	1 令和6年度（2024年度）第20回人事委員会議事録について 2 協 議 ・令和7年度（2025年度）熊本県職員採用試験等の制度改革案について 3 報 告 ・令和6年度（2024年度）熊本県職員採用試験等の実施結果について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
22	令和7年1月23日	1 令和6年度（2024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2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 3 協 議 ・令和7年（2025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 ・令和7年度（2025年度）熊本県職員採用試験等の制度改革案について ・令和7年度（2025年度）熊本県職員及び警察官採用試験の試験日程について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
23	令和7年2月14日	1 令和6年度（2024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 職員の昇任選考について 第2号議案 職員の採用選考について 第3号議案 公益的法人等への熊本県職員等の派遣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4号議案 令和7年度（2025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5号議案 令和7年度（2025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6号議案 令和7年度（2025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	

回数	開催年月日	議 題	備考
		第7号議案 令和7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 協 議 ・熊本県職員の初任給調整手当に関する規則の改正について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
24	令和7年2月26日	1 令和6年度（2024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 職員の昇任選考について 第2号議案 職員の採用選考について 3 協 議 ・人事委員会規則及び通知の改正について 4 報 告 ・令和7年度（2025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	
25	令和7年3月14日	1 令和6年度（2024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 任期付職員に係る任期の更新の承認について 第3号議案 熊本県一般職の任期付職員の採用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4号議案 「任期付職員の採用等に関する規定の運用について」の一部改正について 第5号議案 「令和7年改正条例附則第2条及び第3条の規定に基づく号給の切替え及び号給の調整について」の制定について 第6号議案 「熊本県一般職の職員等の給与に関する条例附則第14項等の規定による給料に関する規則の運用について」の一部改正について 第7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21条の2について」の一部改正について 第8号議案 熊本県職員等の給与簿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 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 第10号議案 熊本県職員の住居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 「住居手当の運用について」の一部改正について 第12号議案 熊本県職員の通勤手当に関する規則等の一部を	

回数	開催年月日	議 題	備考
		改正する規則の制定について	
		第 1 3 号議案 「通勤手当の運用について」の一部改正について	
		第 1 4 号議案 「高速自動車国道等の利用に係る通勤手当の認定について」の一部改正について	
		第 1 5 号議案 熊本県職員の単身赴任手当に関する規則等の一部を改正する規則の制定について	
		第 1 6 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	
		第 1 7 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	
		第 1 8 号議案 「特地勤務手当等の運用について」の一部改正について	
		第 1 9 号議案 熊本県職員の管理職員特別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 2 0 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	
		第 2 1 号議案 熊本県職員の扶養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 2 号議案 「扶養手当の運用について」の一部改正について	
		第 2 3 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等の一部を改正する規則の制定について	
		第 2 4 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等の一部を改正する規則の制定について	
		第 2 5 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 6 号議案 熊本県職員の勤務時間、休暇等に関する規則等の一部を改正する規則の制定について	
		第 2 7 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 2 8 号議案 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等の一部を改正する規則の制定について	
		第 2 9 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 3 0 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	

26	令和7年3月25日	1 令和6年度（2024年度）第25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 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 第4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別表第1の備考に規定する人事委員会が認める者の承認について 第6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8条第1項の「職員の職務にその経験が直接役立つと認められる職務であって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7号議案 「格付の基準について」の一部改正について 第8号議案 熊本県職員の管理職手当に関する規則等の一部を改正する規則の制定について 第9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10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11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 3 報告 ・令和6年度（2024年度）採用広報活動の実施状況について ・令和7年度（2025年度）熊本県職員採用試験（春期（SPI方式）及び民間企業等経験者対象（上期））の申込状況について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
----	-----------	---	--

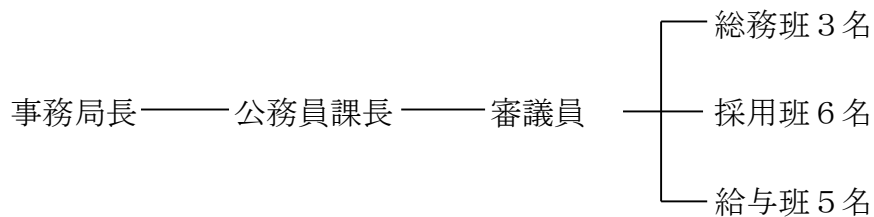
2 事務局

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7年5月15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6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6年度職員採用試験実施状況（概要）

（単位：人）

試験の名称		申込者数	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 (R7.4.1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)	124	95	68	66	53	51	41	2.3	22
	大学卒業程度	604	406	305	285	212	209	169	2.4	133
	免許資格職（前期）	22	16	10	10	8	8	5	3.2	5
	民間企業等経験者対象 (上期)	235	178	47	44	20	18	13	13.7	12
	民間企業等経験者対象 (下期)	161	94	24	24	13	11	9	10.4	7
	高等学校卒業程度	151	133	119			111	68	2.0	59
	免許資格職（後期）	45	35	19			19	7	5.0	6
	就職氷河期世代対象	118	85	17			15	5	17.0	5
小 計		1,460	1,042	609	429	306	442	317	3.3	249
警察官採用試験	警察官A	242	159	132			103	41	3.9	35
	警察官B	315	221	167			116	57	3.9	48
	小 計	557	380	299			219	98	3.9	83
計		2,017	1,422	908	429	306	661	415	3.4	332

※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6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)	R6. 3. 1	R6. 3. 1 ～R6. 3. 21	第1次	筆記	R6. 4. 14 (R6. 4. 30)	熊本市	熊本学園大学
							東京都	サンシャインシティ ワールドインポート マートビル5階
							大阪府	T K P ガーデンシティ 東梅田 5 階
				第2次	面接	R6. 5. 13～R6. 5. 16 (R6. 5. 24)	自宅等	W E B
				第3次	面接	R6. 6. 1～R6. 6. 3 (R6. 6. 7)	熊本市	熊本県庁
	民間企業等 経験者対象 (上期)	R6. 3. 1	R6. 3. 1 ～R6. 3. 21	第1次	筆記	R6. 4. 14 (R6. 4. 30)	熊本市	熊本学園大学
							東京都	サンシャインシティ ワールドインポート マートビル5階
							大阪府	T K P ガーデンシティ 東梅田 5 階
				第2次	面接	R6. 5. 13～R6. 5. 17 (R6. 5. 24)	自宅等	W E B
				第3次	面接	R6. 6. 8～R6. 6. 9 (R6. 6. 21)	熊本市	熊本県庁
	大学卒業程度 ・ 免許資格職 (前期)	R6. 4. 4	R6. 4. 15 ～R6. 5. 10	第1次	筆記	R6. 6. 16 (R6. 6. 21)	熊本市	熊本学園大学
							東京都	航空会館ビジネス フォーラム 5 階
							大阪府	T K P ガーデンシティ 東梅田 5 階
				第2次	面接	R6. 7. 1～R6. 7. 5 (R6. 7. 12)	熊本市	熊本県庁
				第3次	面接	R6. 7. 22～R6. 7. 28 (R6. 8. 2)	熊本市	熊本県庁
	民間企業等 経験者対象 (下期)	R6. 6. 28	R6. 7. 26 ～R6. 8. 16	第1次	筆記	R6. 10. 20 (R6. 11. 7)	熊本市	熊本県庁
							東京都	航空会館ビジネス フォーラム 5 階
				第2次	面接	R6. 11. 21～R6. 11. 22 (R6. 11. 29)	自宅等	W E B
				第3次	面接	R6. 12. 24 (R6. 12. 20)	熊本市	熊本県庁

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	高等学校卒業程度	R6. 6. 28	R6. 7. 26 ～R6. 8. 13	第 1 次	筆 記	R6. 9. 29 (R6. 10. 4)	熊本市	熊本学園大学
							八代市	熊本県南広域本部
							天草市	熊本県天草広域本部
				第 2 次	面 接	R6. 10. 15～R6. 10. 18 (R6. 10. 25)	熊本市	熊本県庁
	免許資格職 (後期)	R6. 6. 28	R6. 7. 26 ～R6. 8. 13	第 1 次	筆 記	R6. 9. 29 (R6. 10. 25)	熊本市	熊本学園大学
				第 2 次	面 接	R6. 11. 7～R6. 11. 8 (R6. 11. 15)	熊本市	熊本県庁
	就職氷河期 世代対象	R6. 6. 28	R6. 7. 26 ～R6. 8. 13	第 1 次	筆 記	R6. 9. 29 (R6. 10. 25)	熊本市	熊本学園大学
				第 2 次	面 接	R6. 11. 7～R6. 11. 8 (R6. 11. 15)	熊本市	熊本県庁
警 察 官 採 用 試 験	警察官 A	R6. 4. 4	R6. 4. 15 ～R6. 5. 10	第 1 次	筆 記	R6. 7. 14 (R6. 7. 22)	熊本市	熊本学園大学
				第 2 次	適 性	R6. 8. 3	熊本市	熊本県警察本部
					体 力	R6. 8. 4	熊本市	熊本県立総合体育館
					面 接	R6. 8. 19～R6. 8. 22 (R6. 9. 4)	熊本市	熊本県庁
	警察官 B	R6. 6. 28	R6. 7. 26 ～R6. 8. 16	第 1 次	筆 記	R6. 10. 20 (R6. 10. 25)	熊本市	熊本県警察本部 ホテル熊本テルサ
				第 2 次	適 性	R6. 11. 9	熊本市	熊本県警察本部
					体 力	R6. 11. 10	熊本市	熊本県警察学校
					面 接	R6. 11. 25～R6. 11. 29 (R6. 12. 13)	熊本市	熊本県庁

第3表 令和6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 (R7.4.1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 平成元年4月2日から平成15年4月1日までに生まれた者(22～35歳) 2 平成15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7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 平成元年4月2日から平成15年4月1日までに生まれた者(22～35歳) 2 平成15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7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59年4月2日以降に生まれた者(40歳まで) 2 社会福祉士又は児童自立支援専門員の資格を取得又は令和7年3月末までに取得見込みの者 「管理栄養士」 次のいずれにも該当する者 1 平成7年4月2日以降に生まれた者(29歳まで) 2 管理栄養士の免許を取得又は令和7年春季の国家試験で取得見込みの者 「保健師」 次のいずれにも該当する者 1 昭和59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7年春季の国家試験で取得見込みの者	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39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29年3月2日から令和6年3月1日までの間に通算4年以上ある者 ※「保健師」は、保健師の免許を有する者	1 教養試験：SPI 択一式 2 論文試験 (行政・保健師) 3 専門試験 (総合土木・農学・林学) 記述式	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 (R7.4.1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	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39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29年7月27日から令和6年7月26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) 3 専門試験 (総合土木・農学・林学) 記述式	1 面接試験 個別面接	1 面接試験 個別面接
	高等学校卒業程度	平成15年4月2日から平成19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	
	免許資格職 (後期)	「保育士」 次のいずれにも該当する者 1 平成7年4月2日以降に生まれた者(29歳まで) 2 保育士の資格を取得又は令和7年3月末までに取得見込みの者 「学校図書館事務」 次のいずれにも該当する者 1 令和元年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7年3月末までに取得見込みの者 「臨床検査技師」 次のいずれにも該当する者 1 平成7年4月2日以降に生まれた者(29歳まで) 2 臨床検査技師の免許を取得又は令和7年春季の国家試験で取得見込みの者 「看護師」 次のいずれにも該当する者 1 昭和59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7年春季の国家試験で取得見込みの者	1 教養試験 択一式 2 専門試験 (保育士・学校図書館事務・臨床検査技師) 択一式 (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	

試験の名称		受験資格 (R7.4.1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
警察官採用試験	警察官A	次のいずれにも該当する者 1 平成元年4月2日以降に生まれた者(22歳～35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7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	平成元年4月2日から平成19年4月1日までに生まれた者(18歳～35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6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	申込者数	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 (R7.4.1現在)
				受験者数	合格者数	受験者数	合格者数				
(大卒程度) (春期)	総合土木	23 人程度	71	53	36	35	31	29	25	2.1	11
	農 学	15 人程度	53	42	32	31	22	22	16	2.6	11
	計	38 人程度	124	95	68	66	53	51	41	2.3	22
大 学 卒 業 程 度	行 政	112 人程度	408	288	223	206	138	137	113	2.5	84
	警察行政	1 人程度	8	4	3	3	3	3	2	2.0	2
	教育行政	27 人程度	58	43	26	26	25	24	19	2.3	18
	心理判定員	2 人程度	6	4	2	2	2	2	2	2.0	2
	総合土木	25 人程度	31	11	8	6	4	4	3	3.7	2
	建 築	5 人程度	12	7	6	6	6	6	6	1.2	6
	機 械	2 人程度	2	2	2	2	2	2	2	1.0	2
	電 気	2 人程度	5	3	3	3	2	2	1	3.0	1
	化 学	2 人程度	6	4	3	3	3	2	1	4.0	0
	農 学	22 人程度	33	19	14	13	12	12	7	2.7	5
	林 学	7 人程度	17	12	9	9	9	9	8	1.5	6
	畜 産	4 人程度	11	5	3	3	3	3	2	2.5	2
	水 産	4 人程度	7	4	3	3	3	3	3	1.3	3
	計	215 人程度	604	406	305	285	212	209	169	2.4	133
(前期) 免許資格職	社会福祉	2 人程度	10	8	3	3	3	3	2	4.0	2
	保 健 師	3 人程度	12	8	7	7	5	5	3	2.7	3
	計	5 人程度	22	16	10	10	8	8	5	3.2	5
(上期) 民間企業等経験者対象	行 政	9 人程度	195	145	36	36	15	13	10	14.5	9
	総合土木	6 人程度	8	4	2	2	2	2	2	2.0	2
	農 学	2 人程度	5	3	2	1	0	0	0	0.0	0
	林 学	1 人程度	2	2	2	0	0	0	0	0.0	0
	保 健 師 (警察本部)	1 人程度	25	24	5	5	3	3	1	24.0	1
	計	19 人程度	235	178	47	44	20	18	13	13.7	12
(下期) 民間企業等経験者対象	行 政	3 人程度	137	76	12	12	6	4	4	19.0	3
	総合土木	6 人程度	10	7	4	4	2	2	2	3.5	2
	農 学	8 人程度	10	8	5	5	4	4	2	4.0	1
	林 学	4 人程度	4	3	3	3	1	1	1	3.0	1
	計	21 人程度	161	94	24	24	13	11	9	10.4	7

(単位：人)

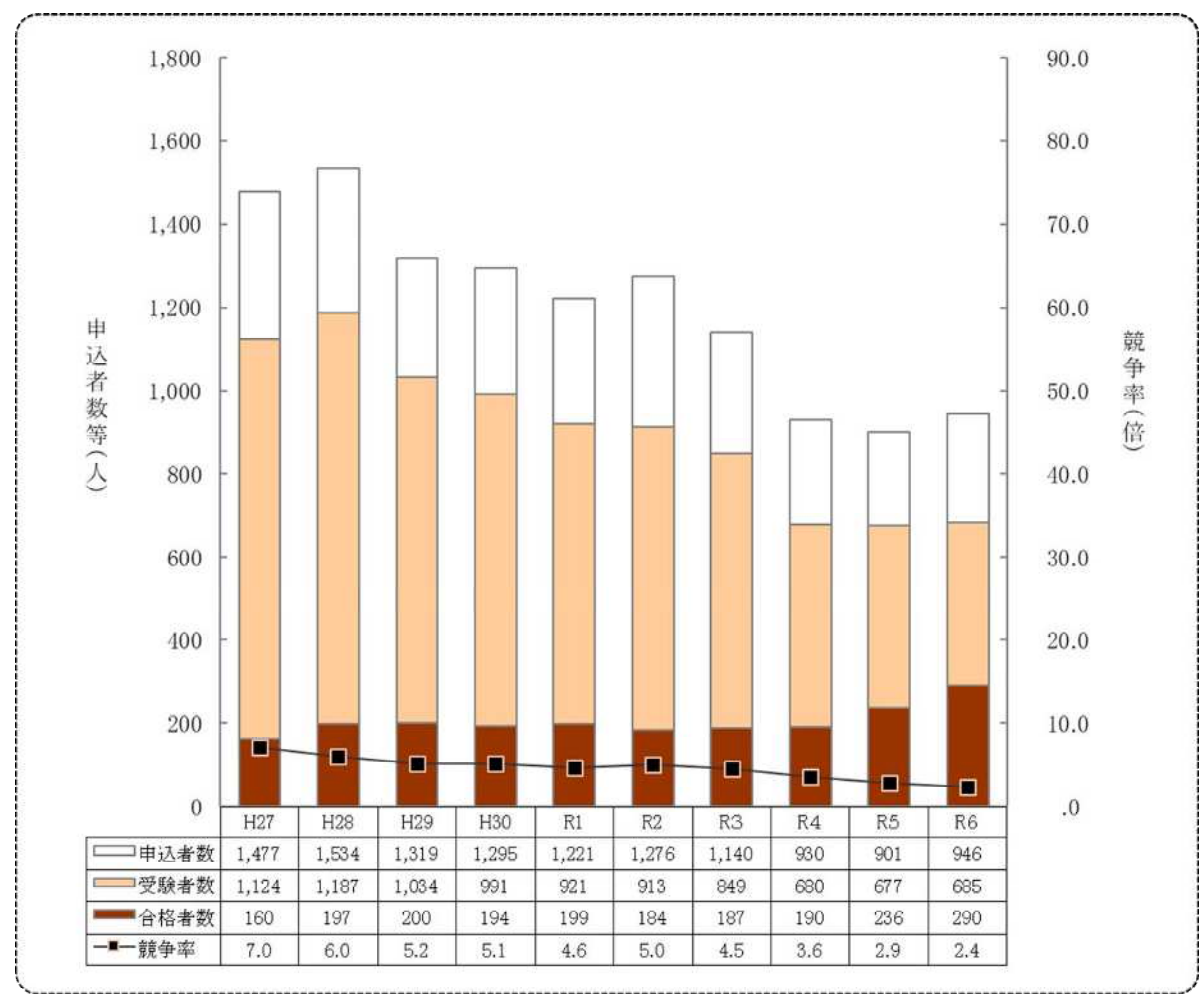
種類	職種	採用 予定者数	申込者数	第1次試験		第2次試験 受験者数	最 終 合格者数	競争率 (倍)	採用者数 (R7. 4. 1現在)
				受験者数	合格者数				
高等学校卒業程度	一般事務	20 人程度	80	68	61	55	23	3.0	19
	警察事務	1 人程度	6	5	4	4	1	5.0	1
	教育事務	14 人程度	22	19	19	18	16	1.2	13
	一般土木	15 人程度	19	18	16	16	15	1.2	13
	農業土木	5 人程度	8	8	8	8	5	1.6	5
	電 気	2 人程度	3	2	1	1	1	2.0	1
	農 業	4 人程度	9	9	6	6	4	2.3	4
	林 業	4 人程度	4	4	4	3	3	1.3	3
	計	65 人程度	151	133	119	111	68	2.0	59
免許資格職 (後期)	保 育 士	2 人程度	1	1	1	1	1	1.0	1
	学校図書館事務	1 人程度	21	14	5	5	1	14.0	1
	臨床検査技師	2 人程度	9	6	4	4	2	3.0	1
	看 護 師	3 人程度	14	14	9	9	3	4.7	3
	計	8 人程度	45	35	19	19	7	5.0	6
就職氷河期 世代対象	一般事務	3 人程度	92	64	12	12	4	16.0	4
	教育事務	1 人程度	26	21	5	3	1	21.0	1
	計	4 人程度	118	85	17	15	5	17.0	5

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 (R7. 4. 1現在)
					受験者数	合格者数				
警察官	警察官 A	男性	27 人程度	183	123	101	81	28	4.4	23
		女性	13 人程度	59	36	31	22	13	2.8	12
		計	40 人程度	242	159	132	103	41	3.9	35
	警察官 B	男性	39 人程度	223	161	125	87	39	4.1	33
		女性	18 人程度	92	60	42	29	18	3.3	15
		計	57 人程度	315	221	167	116	57	3.9	48

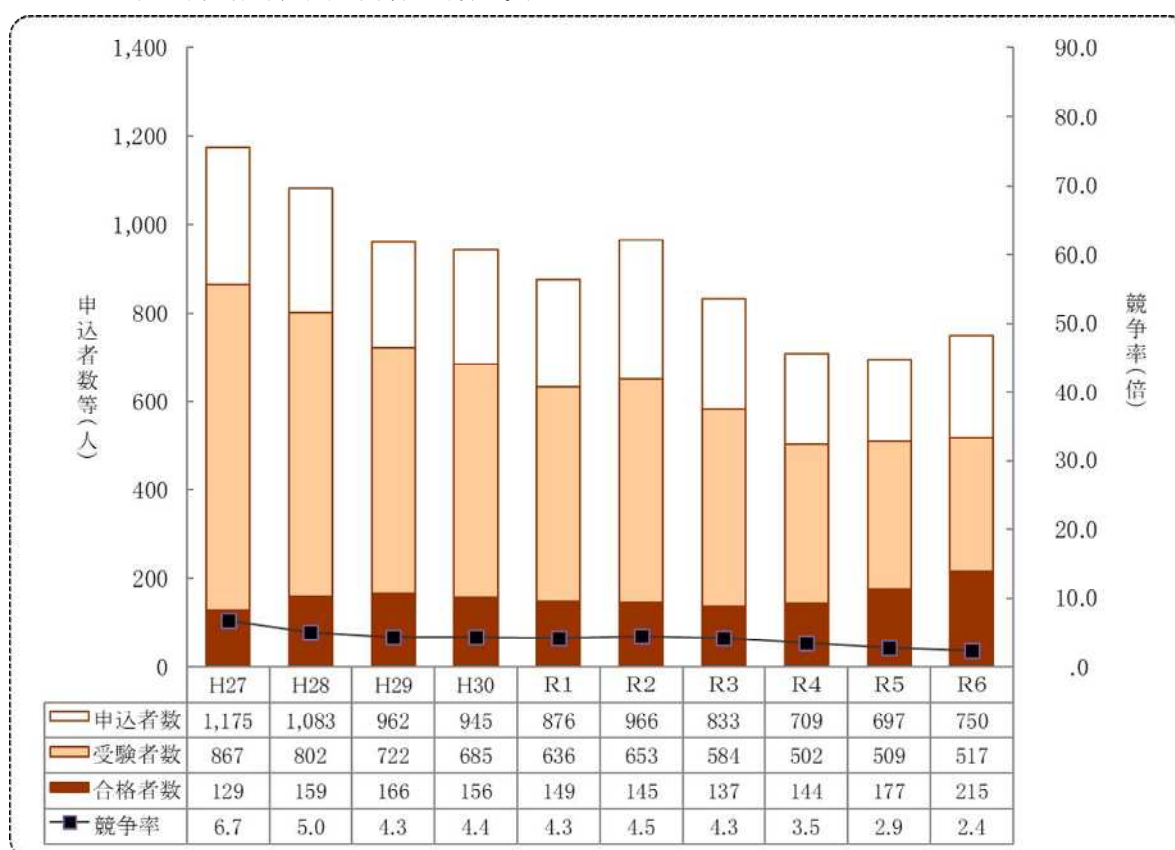
第1図 大卒、短大卒、高卒程度試験における申込者数・受験者数・合格者数・競争率の推移
 (※民間企業等経験者対象分及び令和2年度新設の就職氷河期世代対象分は非算入。)



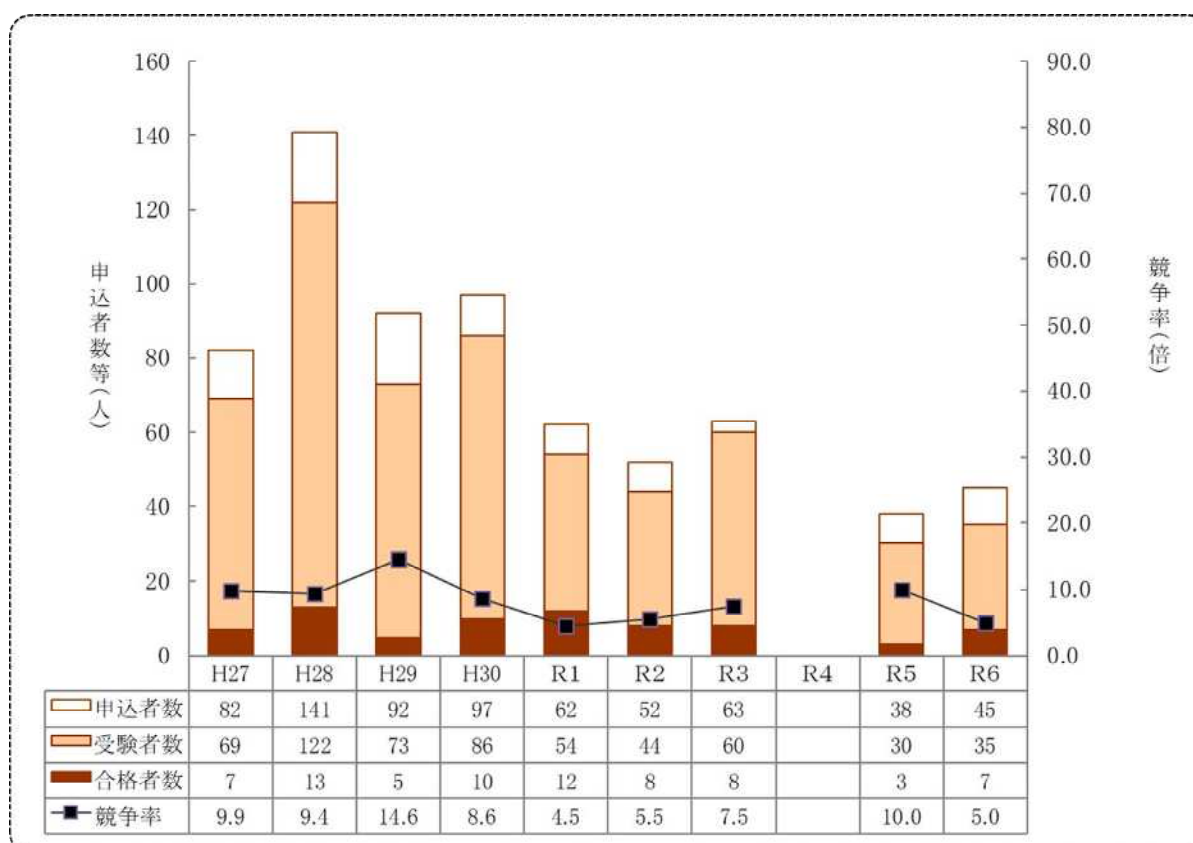
第2図 合格者総数に占める試験区分ごとの合格者の割合
 (※民間企業等経験者対象分及び令和2年度新設の就職氷河期世代対象分は非算入。)



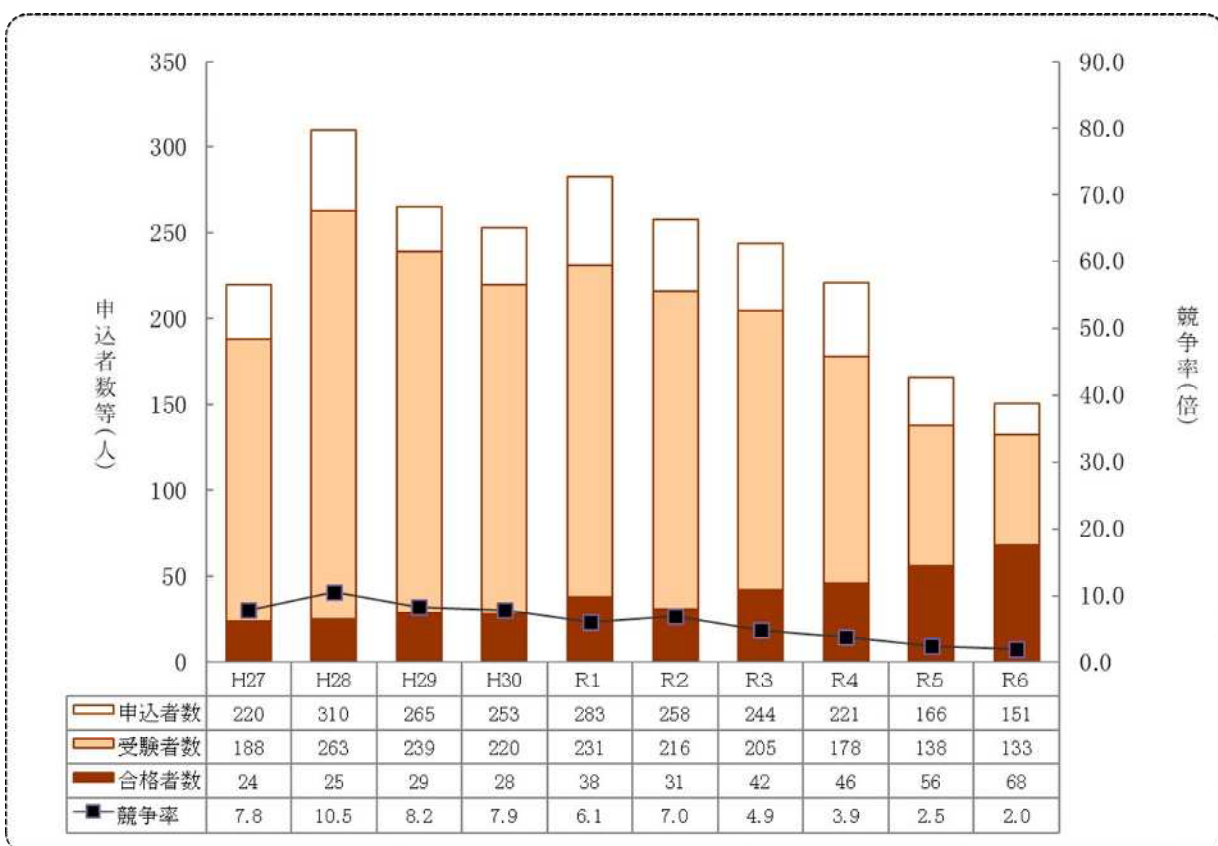
第3図 大学卒業程度試験における申込者数・受験者数・合格者数・競争率の推移
(※民間企業等経験者対象分は非算入。)



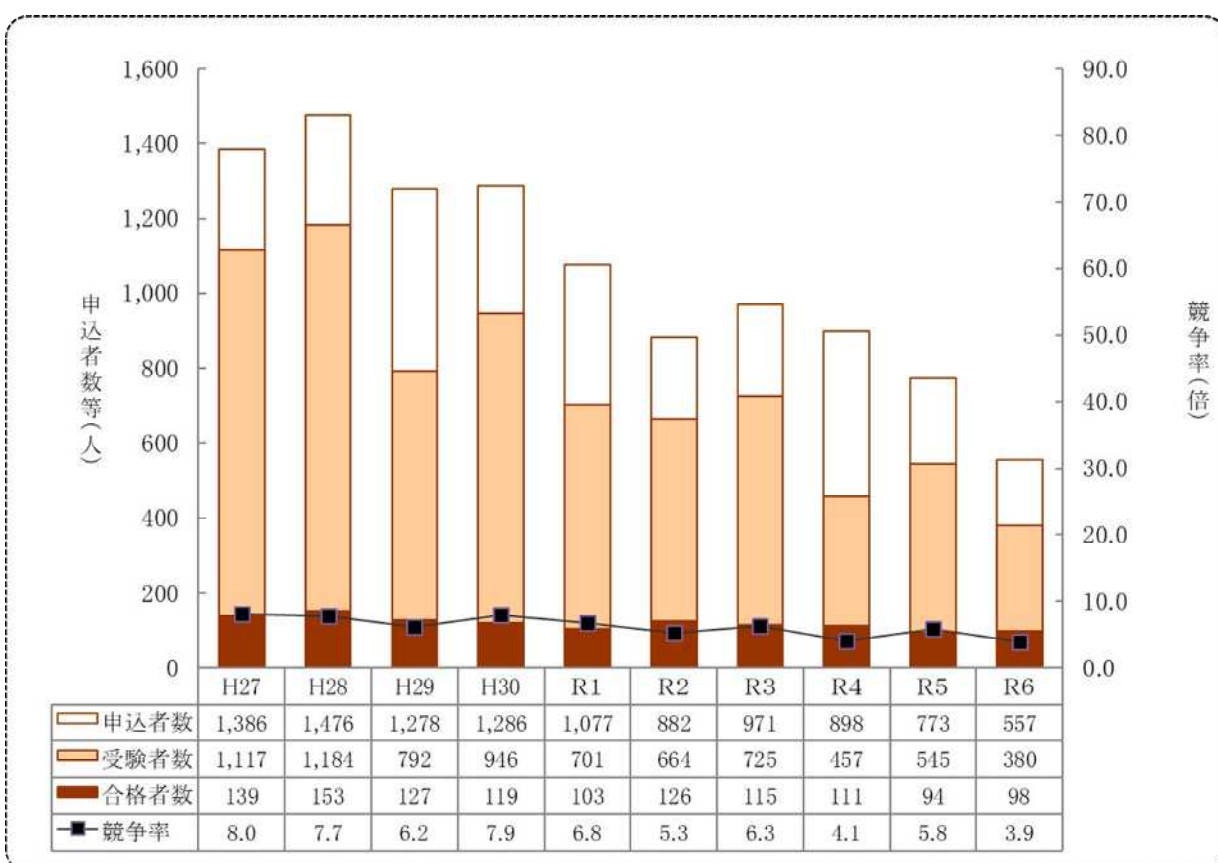
第4図 短期大学卒業程度試験における申込者数・受験者数・合格者数・競争率の推移
(※平成27年度は免許資格職(後期)を含む。平成28年度以降は免許資格職(後期)のみ。)



第5図 高等学校卒業程度試験における申込者数・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申込者数・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6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	0	2
		次 長 級	0	0	0	0	0	0
		課 長 級	5	6	1	0	0	12
		課長補佐級	0	6	1	0	0	7
		係 長 級	3	9	1	0	0	13
		主任主事	3	4	0	0	0	7
		主任技師	1	0	0	0	0	1
		主 事	2	3	0	0	0	5
		技 師	4	0	0	0	0	4
	資 格 職 種 等	職業訓練指導員	4	0	0	0	0	4
		航空整備士	0	0	1	0	0	1
		学 芸 員	0	3	0	0	0	3
		航 海 士	1	3	0	0	0	4
		機 関 士	0	1	0	0	0	1
		甲 板 員	0	1	0	0	0	1
		機 関 員	0	1	0	0	0	1
		司 厨 員	0	0	0	0	0	0
		警察官 A（武道指導）	0	0	2	0	0	2
		研 究 員	0	0	0	0	0	0
		医 師	7	0	0	0	0	7
		獣 医 師	2	0	0	0	0	2
		薬 剤 師	4	0	0	0	0	4
		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	0	0	0	0
		歯科衛生士	2	0	0	0	0	2
		消防学校教官	0	0	0	0	0	0
		任期付職員		20	0	0	0	0
	小 計		60	37	6	0	0	103
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			60	37	11	0	0	108

(2) 昇 任

令和6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6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	540	27	20.0	第1次 6.5.9 第2次 6.5.30 第3次 6.7.2、3(口述、術科)
警 部 補	714	656	56	11.7	第1次 6.5.15 第2次 6.6.10 第3次 6.7.16、17(口述、術科)
巡査部長	808	748	66	11.3	第1次 6.9.20 第2次 6.10.9 第3次 6.11.12、13(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6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	1	2	14
	次 長 級	24	2	0	0	1	27
	課 長 級	51	5	4	2	3	65
	課長補佐級	108	27	8	3	3	149
	係 長 級	110	24	14	2	1	151
小 計		303	59	26	8	10	406
警察官	警 視	0	0	22	0	0	22
合 計		303	59	48	8	10	428

(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6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
R6. 7. 26～R6. 8. 16 (R6. 6. 28)	第1次試験	R6. 11. 3 (R6. 11. 15)	熊本市 (ホテル熊本テルサ)	1 教養試験 択一式
	第2次試験	R6. 12. 9～ R6. 12. 11 (R6. 12. 20)	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) 平成元年4月2日から平成19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6年度選考試験の実施状況

(単位：人)

職種	採用 予定人員	申込者数	第1次試験		第2次試験		採用者数 (R7. 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	31	24	18	13	5	3
教育事務	1人程度				9	1	1

ウ 申込者数・受験者数・合格者数の推移

(単位：人)

	採用予定人員	申込者数	受験者数	合格者数	競争率(倍)
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	7	25	19	4	4.8
令和 6 年度	6	31	24	6	4.0

※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6年職員給与実態調査

令和6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6年4月1日に在職する職員

イ 調査項目

令和6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

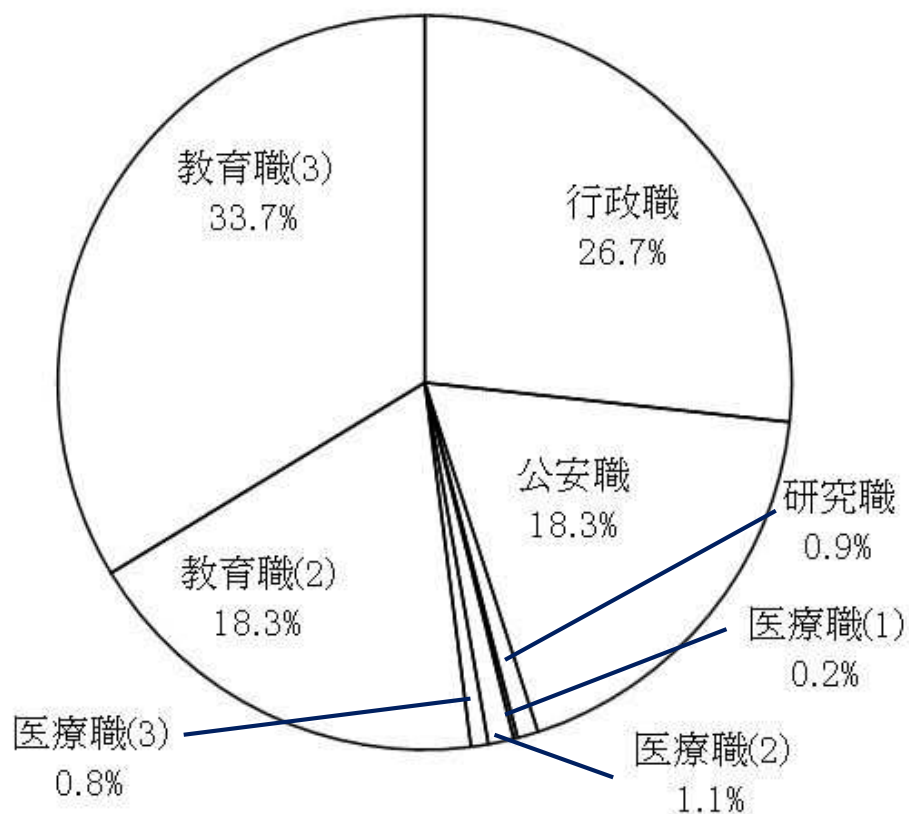
(ア) 給料表別職員数及び平均年齢

(単位：人、歳・月)

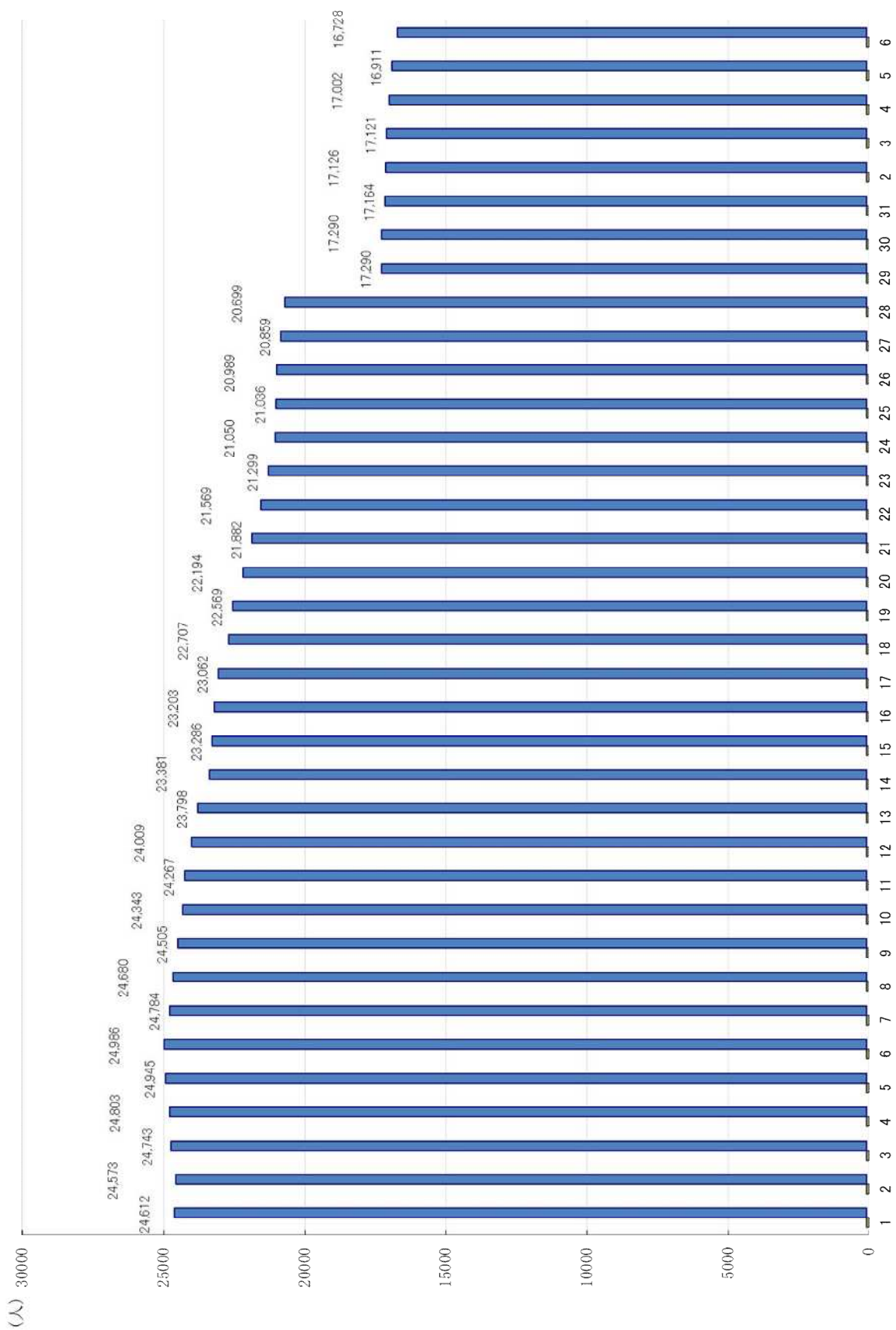
給料表	行政職	公安職	研究職	医療職(1)	医療職(2)	医療職(3)
適用を受ける職員	事務・技術職員	警察官	研究センター・研究所等で試験研究業務等に従事する職員	医師 歯科医師	薬剤師 獣医師 栄養士等	保健師 看護師等
職員数	4,468	3,060	155	30	187	128
平均年齢	42.5	38.1	39.1	48.2	41.5	38.1

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	
3,067	5,633	16,728
45.3	43.8	42.6

(イ) 給料表別職員数の割合



(ウ) 職員の推移 (全職員)



(平成)

(令和)

※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。

(工) 給料表別平均給与月額

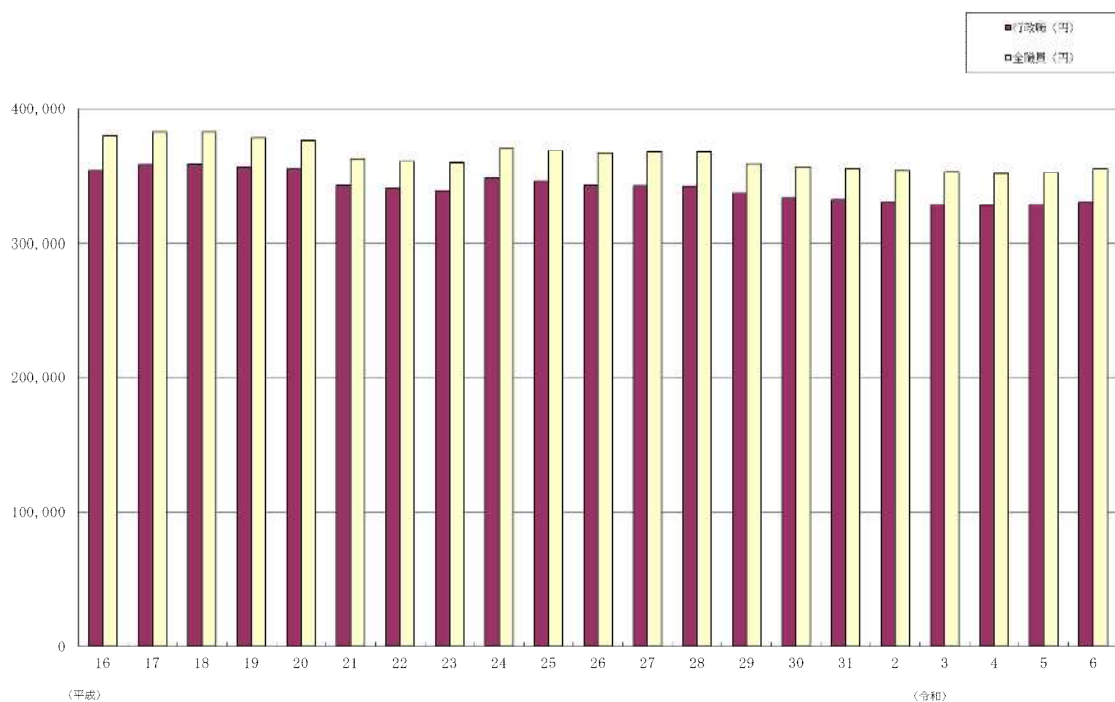
項目 給料表	平均給与月額					比較対象外 手当 (B)	合計 (A)+(B)	前年4月の平均 給与月額 〔(A)に相当 するもの〕 (C)	対前年増減額 (A) - (C)	$\frac{(A) \times 100}{(C)}$
	給料の月額	扶養手当	管理職手当	住居手当	その他の手当					
	円	円	円	円	円	円	円	円	円	%
行政職	330,066	9,040	8,140	7,504	1,028	63,248	419,026	354,567	1,211	100.3
公安職	327,279	15,714	3,132	2,935	3,083	83,320	435,463	345,150	6,993	102.0
研究職	350,244	10,987	0	11,384	1,827	42,151	416,593	373,818	624	100.2
医療職(1)	498,642	4,650	36,300	11,113	362,691	72,312	985,708	927,996	△ 14,600	98.4
医療職(2)	338,908	9,521	3,905	8,670	9,840	47,208	418,052	361,662	9,182	102.5
医療職(3)	322,249	5,738	1,788	9,529	317	58,569	398,190	337,438	2,183	100.6
教育職(2)	392,664	11,615	3,455	7,924	642	26,679	442,979	414,757	1,543	100.4
教育職(3)	371,284	8,141	6,410	7,117	1,769	18,212	412,933	391,944	2,777	100.7
計	355,441	10,421	5,662	6,686	2,332	44,655	425,197	377,532	3,010	100.8

- (注) 1 「平均給与月額」には、公民給与の比較における給与種目を計上しています。ただし、本年度の新規卒の採用者を含む平均額です。
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）、特勤勤務手当（「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）
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
6	330,066	355,441

(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6年職種別民間給与実態調査

令和6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 712 事業所（うち実地調査：192 事業所）

イ 調査項目

令和6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	ベア慣行なし
一般の従業員	53.1	1.7	0.0	45.2
課長級	49.6	1.7	0.0	48.7

（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 制度なし
	定期昇給実施				定期昇給 中　　止		
		増額	減額	変化なし			
一般の従業員	86.9	86.9	20.1	9.7	57.1	0.0	13.1
課長級	81.7	80.8	19.4	7.4	54.0	0.9	18.3

（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。定期昇給実施の「増額」、「減額」、「変化なし」の欄は、定期昇給を実施した事業所のうち、従業員の平均昇給額が、前年と比べて、増額となった事業所、減額となった事業所、変化がなかった事業所の割合。

(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	198,298	206,979	193,941	198,835
	短大卒	175,883	200,159	161,630	x
	高校卒	167,690	181,887	164,062	166,919
新卒技術者	大学卒	219,958	224,467	218,894	—
	短大卒	201,232	210,653	190,672	—
	高校卒	178,384	187,537	177,280	172,847
新卒事務員 ・技術者計	大学卒	202,285	209,595	200,451	198,835
	短大卒	185,127	205,252	170,901	x
	高校卒	172,514	184,962	168,450	170,660

（注）金額は、きまって支給する給与から時間外手当、家族手当、通勤手当等特定の者にのみ支給される給与を除き、採用のある事業所について平均したもの。また、「x」は調査事業所が1事業所の場合。

(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	13,043 円
配偶者と子 1 人	19,173 円
配偶者と子 2 人	24,890 円

(注) 支給月額は、配偶者に家族手当を支給し、その支給につき配偶者の収入による制限がある事業所について算出。

家族手当制度 がある	配偶者に家族手当 を支給する	子に家族手当を 支給する	家族手当制度が ない
73.2%	(79.9%)	(98.6%)	26.8%

(注) () 内は、家族手当がある事業所を 100 とした割合。

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

(注) 「下半期」とは令和 5 年 8 月から令和 6 年 1 月まで、「上半期」とは同年 2 月から 7 月までの期間。

(3) 令和6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6年10月11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6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。

本年、人事院は、国家公務員の人事管理上の重点課題に対応するため、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）を勧告しました。本県の給与制度は従来から国に準じており、今回の給与制度の整備は、人材確保への対応、組織パフォーマンスの向上、ワークスタイルやライフスタイルの多様化への対応といった、本県が直面する課題にも合致したものとなっています。

そこで、本県においても、原則として令和7年4月から、国に準じて給与制度の整備を実施する必要があると判断しました。

本委員会は、これまで、情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき、必要な措置について報告及び勧告を行ってきたところです。今後とも、民間給与の実態、社会情勢の動き等を的確に捉え、人事行政の中立かつ専門の機関として期待される役割を十分に果たせるよう努めていきます。

II 職員の給与

1 職員の給与の状況（略：令和6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6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 360,131 円は民間給与 369,698 円を 9,567 円 (2.66%) 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)	$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$
369,698 円	360,131 円	9,567 円	2.66%

- (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及び定年引上げに伴い給料月額が7割に決定される職員を除く行政職給料表適用職員）の平均年齢は、42歳11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6年4月 (令和5年4月)	333,791円 (332,524円)	9,288円 (9,570円)	8,365円 (8,444円)	7,630円 (7,548円)	1,057円 (990円)	360,131円 (359,076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)、特勤手当、特勤手当に準ずる手当、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				課 長
4級	係 長	係 長	課長代理	課長代理
3級			係 長	係 長
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。

(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 4.60 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 月は民間事業所の特別給の支給割合を 0.10 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)	356,413円
	上 半 期 (A2)	358,623円
特 別 給 の 支 給 額	下 半 期 (B1)	739,973円
	上 半 期 (B2)	902,078円
特別給の支給割合	下半期(B1)/(A1)	2.08月分
	上半期(B2)/(A2)	2.52月分
	年 間 計	4.60月分

(注) 下半期とは令和5年8月から令和6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 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135,264円、171,762円、214,157円及び256,617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2.6%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おり、近年、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、国家公務員と同様、職員の平均年齢の低下等により年々減少傾向にありました。しかし、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、令和5年度以降は、増加に転じています。

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45,247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9,968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と比較（令和6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 405,378	円 323,823	円 81,555
② 行政職給料表の適用を受ける職員	360,131	333,791	26,340
① － ②	45,247	▲9,968	55,215

（注） 平均給与月額は、「令和6年国家公務員給与等実態調査」及び「令和6年職員給与実態調査」によるものです（新規学卒者、定年引上げに伴い給料月額が7割に決定される職員及び定年前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4年4月1日	99.4
令和5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8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 本年の給与の改定

（ア）月例給

本年4月分の国家公務員給与が民間給与を11,183円（2.76%）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4.60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、引上げ分を期末手当及び勤勉手当に均等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。

a 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

b 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、支給限度額に関する所要の改定

c 寒冷地手当について

民間の同種手当の支給額を踏まえ、月額を引上げ（令和6年4月1日実施）
新たな気象データに基づき、支給地域を改定（令和7年4月1日実施）

イ 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

人事院は、令和4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、令和6年に必要な措置を講ずる方針を表明していまし

た。

これにより、本年、「多様で有為な人材の確保」、「職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上」及び「Well-beingの実現に向けた環境整備」という国家公務員の人事管理をめぐる三つの重点課題に対応するため、以下のとおり給与制度を整備し、令和7年4月*から実施する旨の勧告を行いました。

(ア) 月例給

初任給や若年層の俸給月額を大幅に引上げ（上記ア(ア)）*

*初任給・若年層の水準引上げは、令和6年4月に先行実施

係長級以上本府省課長補佐級以下について、俸給月額の最低水準を引上げ

本府省課室長級について、俸給月額の最低水準を引き上げ、隣接する級間の俸給月額の重なりを解消する等、職責を重視した俸給体系となるよう大幅に見直し

(イ) 特別給

本府省課長級以下の職員について、最上位の成績区分の成績率の上限を平均支給月数の3倍に引上げ等

特定任期付職員業績手当を廃止し、勤勉手当を支給する形に再編

(ウ) その他

a 地域手当について

支給地域を市町村単位から都道府県単位（中核的な市は個別指定）へ広域化し、級地区分を7段階から5段階に削減（激変緩和措置を設定）

異動保障を2年間から3年間に延長

b 通勤手当等について

支給限度額を月15万円に引き上げ、新幹線通勤等の要件を緩和する等

c 扶養手当について

配偶者に係る手当を廃止、子に係る手当を増額

d その他の手当

管理職員特別勤務手当について、平日深夜に係る支給対象時間帯を拡大等

再任用職員への手当支給の拡大（地域手当の異動保障、住居手当、特地勤務手当（準ずる手当含む。）、寒冷地手当等）

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9,567円（2.66%）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0.10月分下回っています。

人事院は、5(2)アに記載したとおり、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。

ただし、月例給の改定に当たっては、本県では、国家公務員における俸給表引上げに伴うはね返し分（地域手当等の諸手当の額の増）がほとんど生じないため、人事院勧告に準じた給料表の引上げ改定を行ったとしても、なお民間給与との較差が残ることとなります。

このため、この較差を解消するとともに、後述する扶養手当の見直しを円滑に進める観点から、令和7年度以降に予定される扶養手当の子に係る手当額の引上げについて、その一部を本年4月に遡及して実施することにより、民間給与との較差を解消することとしま

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 23,200 円、高校卒業程度の初任給について 23,600 円、それぞれ引き上げることをはじめ、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、4.60 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 7 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。

エ 扶養手当

子に係る手当の月額について、所要の改定を行うこととし、本年 4 月に遡及して実施します。

7 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）

(1) 基本的な考え方

5 (2) イで述べたとおり、本年、人事院は、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（以下「給与制度のアップデート」という。）を勧告しました。

地方公務員の給与は、地方公務員法に定める均衡の原則を踏まえ、民間との均衡だけでなく、国家公務員の給与との均衡を図る必要があることから、本県の給与制度は従来から国に準じた見直しを行ってきたところです。

今回、人事院が勧告した給与制度のアップデートについて、本県においても同様の見直しを行う必要性について検討を行います。

ア 若年層の採用等におけるより競争力のある給与水準の設定

人事院は、民間の動向や人材確保の困難性を踏まえ、これまで若年層を中心とした給与の引上げ改定を行ってきましたが、給与面での競争力を更に高めることができるよう、初任給をはじめとする若年層の給与水準を大幅に引き上げることを勧告しました。

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が激化しており、有為な人材の確保が厳しい状況にあることから、本県においても、初任給をはじめとする若年層の給与水準を引き上げる必要があると考えます。

イ 職務や職責をより重視した給料体系等の整備

人事院は、人材確保や組織パフォーマンス向上の観点から、職務や職責をより重視した俸給体系とすることとし、特に、管理職員については、重い職責を反映した俸給水準とすることや、緊急対応時の深夜勤務に対する手当支給を拡大する等、処遇を改善することを勧告しました。

本県においても、人材確保や組織パフォーマンスの向上の観点から、職務や職責に応じた給料体系とする必要があります。また、自然災害への迅速な対応や、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への対応など、特に、管理職員の果たすべき役割は年々大きくなっています。

このため、本県においても、管理職員について、重い職責を反映した給料水準とするなど、処遇を改善する必要があると考えます。

ウ 能力・実績をより適切に反映した昇給・特別給（ボーナス）の決定

人事院は、職務や職責に応じた処遇を推進するとともに、各期の勤務成績を適切に給与に反映し、モチベーションを高めることが重要であることから、勤務成績を反映する昇給やボーナスについて、職員層や各府省の実情に応じてより柔軟かつ適切に決定できるよう措置することを勧告しました。

本県においては、従来から、若手職員にも上位の昇給区分を国よりも多く適用できることとしています。また、勤勉手当の成績率についても、各任命権者が、勤務成績など職員の個々の実情を踏まえて柔軟に決定できることとしています。引き続き、能力・実績をより適切に給与に反映させることは人材確保の観点からも重要です。

このため、本県においても、新たな給料体系に対応した職員層の設定や、より高い水準の処遇を可能とするための勤勉手当の成績率上限の見直しなどが必要と考えます。

エ 地域における民間給与水準の反映

人事院は、地域の民間給与を踏まえて公務員給与の地域間調整を図る地域手当について、最新の民間賃金データを反映するとともに、調整方法についても、現行制度に関する様々な意見を踏まえ、地域をまたぐ異動の円滑化に資するものとなるよう見直すことを勧告しました。

県内には、地域手当の支給対象となる地域はありませんが、東京事務所や大阪事務所などに勤務する職員に対しては、地域手当を支給していることから、本県においても、各地域における国家公務員との給与の均衡を図る観点から、地域手当の見直しが必要と考えます。

オ 採用や異動をめぐる様々なニーズへの適応

近年、人材確保の困難性が高まるとともに、ワークスタイルやライフスタイルが多様化する中で、国においては、民間人材等の採用や、異動に当たって転居困難な事情を有する職員、再任用職員の転居を伴う異動の増加など、様々な変化が生じています。交通網の発達により通勤可能範囲が拡大し、職員が転居以外の選択を行うことも可能となっていることから、人事院は、採用や人事配置の円滑化に資するよう、通勤手当や単身赴任手当、再任用職員に支給される諸手当を見直すことを勧告しました。

本県においても、民間企業等を経験した職員が増加しており、ライフスタイルが多様化しています。また、定年の引上げに伴い、定年前再任用短時間勤務制が導入され、今後、再任用職員の増加が見込まれます。

このため、本県においても、採用や人事配置の円滑化に資するよう、諸手当の見直しが必要と考えます。

カ その他環境の変化への対応

人事院は、家族の在り方やライフスタイルが多様化する中で、生活補助的な給与についても官民の状況の変化を踏まえたものとする必要があるとの観点から、配偶者や子の扶養手当を見直すことを勧告しました。

本県においても、配偶者に対する扶養手当を受給している職員は、年々減少していること、「こどもまんなか社会」の実現に向け、子に係る扶養手当を充実させる観点から、扶養手当の見直しが必要と考えます。

(2) 給与制度のアップデートへの対応について

(1)で検討した給与制度のアップデートのうち、まず、アの若年層の採用等におけるより競争力のある給与水準の設定については、優秀な人材を確保する観点から、人事院勧告に準じた給料表への見直しを実施することとします。

次に、イの職務や職責をより重視した給料体系等の整備については、係長級以上の職員を対象とする各職務の級（行政職給料表3級以上）では、給料水準や昇格メリットを見直し、特に、本庁の困難な業務を行う局長や本庁の部長など（行政職給料表8級以上）は、その重い職責に見合った給料水準とするため、人事院勧告に準じた給料表への見直しを実施することとします。また、管理職員は、自然災害への対応などにより、深夜まで勤務を行うことがあります。時間外勤務手当が支給されない管理職員の適切な処遇を確保する観点から、管理職員特別勤務手当について、人事院勧告に準じた見直しを実施することとします。

次に、ウの能力・実績をより適切に反映した昇給・ボーナスの決定については、現在、行政職給料表1級から6級までを一つの職員層として昇給区分の決定を行う仕組みとしていますが、8級以上に職務や職責をより重視した新たな給料体系を導入することに伴い、1級から7級までを一つの職員層とします。また、8級以上の昇給制度については、人事院勧告に準じた見直しを実施することとします。さらに、ボーナスについては、特に高い業績を挙げた者に対してより高い水準の処遇が可能となるよう、勤勉手当の成績率について人事院勧告に準じた見直しを実施することとします。また、特定任期付職員のボーナスについては、勤務成績をより適切に給与へ反映できるよう、人事院勧告に準じた見直しを実施することとします。

次に、エの地域における民間給与水準の反映については、人事院勧告に準じて、地域手当の級地区分及び支給割合を見直すこととします。なお、本県は地域手当の異動保障を実施していないため、異動保障に係る見直しについては、実施しないこととします。

次に、オの採用や異動をめぐる様々なニーズへの適応については、人事院勧告に準じて、通勤手当の支給限度額の引上げや特別急行列車等に係る通勤手当の支給要件の緩和及び単身赴任手当の支給要件の緩和を実施することとします。また、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員に対する諸手当についても、人事院勧告に準じて支給することとします。

最後に、カのその他環境の変化への対応については、人事院勧告に準じて、配偶者や子の扶養手当の見直しを実施することとします。

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

本県では、平成28年熊本地震や令和2年7月豪雨に伴う災害関連業務等については、復旧・復興の進展により徐々に減少しています。一方で、半導体関連産業の集積に関する取組強化や子ども関連施策の推進など、新たな行政需要への対応が必要となっており、任命権者から本委員会に対して、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、特に、技術系職種を中心に人材の確保は厳しい状況が続いています。

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6年度採用試験においては、大学卒業程度の技術系職種の人材を早期に確保するため、春期試験（SPI方式）の募集職種を拡大し、併せて、第1次試験会場について、熊本会場、東京会場に加え、大阪会場を新設するなど、受験者の負担軽減を図りつつ、受験者の確保につなげました。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上期試験を春期に前倒して実施し、最終合格発表の早期化を行いました。

採用広報活動においては、県内外の学生等に対して、対面の説明会やオンライン説明会により、本県職員として働く魅力を伝え、SNSによる情報発信等にも取り組んでいます。また、任命権者と連携し、本県の若手職員と意見交換できるトークイベント、出身校への職員派遣による出前講座や学内説明会の実施など、学生等が直接職場の雰囲気や仕事内容などを知ることができる機会を提供することで、本県への志望意欲の向上に努めています。

さらに、令和6年度は、職員採用に関する魅力発信ツールであるパンフレットやホームページを全面改訂し、本県職員として働く魅力をより効果的に発信することで、受験者確保につなげていきます。

今後とも、多様で有為な人材の確保を図るため、人事院等の動向も注視しながら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。このため、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職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。

加えて、近年、若手・中堅職員の離職者数が増加傾向にあります。人材確保が厳しい中、現状のまま若手・中堅職員の離職が続けば、行政サービスの維持に影響を及ぼすことも考えられます。このため、任命権者においては、その要因の把握に努めるとともに、離職防止に向けた取組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。

このため、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り、評価能力を向上させることによって、評価者間の評価差をできる限り小さくし、人事評価の客観性や納得性を、より一層高めることが必要です。また、その評価結果について、引き続き、任用、給与等に適切に反映させていくことが求められます。

人事院は、人事行政諮問会議からの提言を受け、本年の人事院報告において、在級期間の見直し等、職務給の原則や能力・実績主義の徹底に必要な施策の実装に向けた検討を進めていくこととしています。

今後も、職員の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。

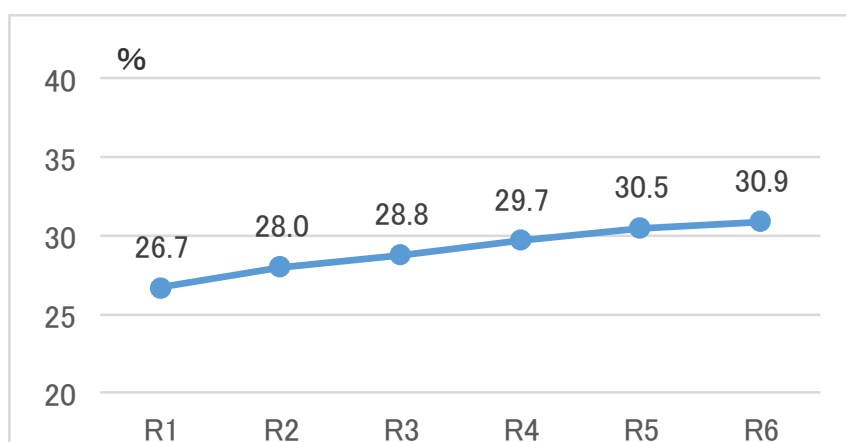
(3) 女性職員の活躍推進

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（図表1）。

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。

図表1 女性職員の登用率(役付職員/行政職)



勤務条件等に関する状況調査(熊本県人事委員会)

(4) 定年の引上げに伴う高齢期職員の能力活用

地方公務員の定年については、地方公務員法の改正により、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。

本県においても、定年引上げに伴う関係規定の整備を行い、本年度から60歳超職員が勤務しています。本県では、50歳台の職員が多く、今後、定年年齢が段階的に引き上げられることに伴い、60歳超職員が増加することが想定されます。

60歳超職員は、豊富な知識や経験等を有しているので、今後、その知識、経験等を各職場で十分活用し、組織力の維持を図ることが期待されます。任命権者においては、60歳超職員一人ひとりの適性や能力に応じた、適切な人員配置が求められます。

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進出に伴う基幹道路整備などの渋滞対策や地下水保全対策の取組強化、子ども関連施策の推進など、新たな行政需要が生じています。また、近年の世界的な異常気象により、激甚化・大規模化する災害にも迅速かつ的確に対応することが求められています。

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・バランスの実現だけでなく、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5年度の職員一人当たりの時間外勤務時間数は、令和4年度と比べ、新型コロナウイルス感染症への対応や、令和2年7月豪雨等の災害対応が落ち着きを取り戻しつつある一方で、TSMC進出に伴う新たな行政需要への対応や、行動制限緩和による様々な活動再開への対応等により、僅かに増加しました（図表2）。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したが、令和4年度から令和5年度については横ばいの状況となっており、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（図表3）。

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ずることができる上限を設定しています。

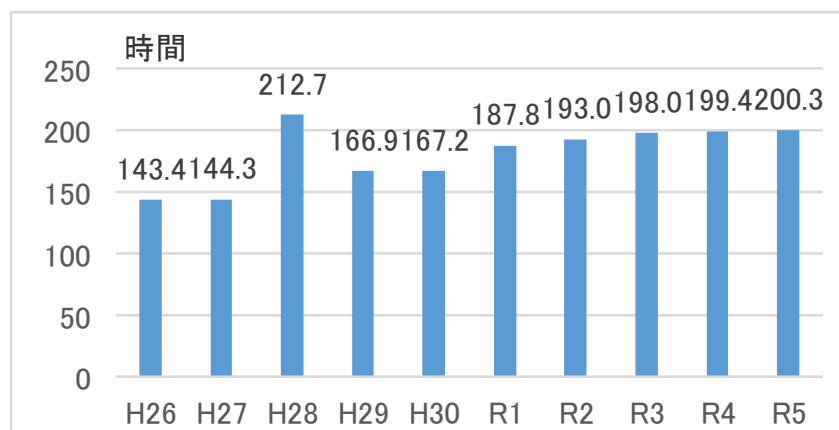
特例業務*に従事することにより上限を超えて時間外勤務を命じられた職員数は、特例業務認定の精査等により減少傾向にあります。今後も、特例業務の範囲は必要最小限のものとしなければならないことに留意しつつ、時間外勤務の縮減のために、上限を超えて時間外勤務を命じた場合の要因の整理、分析等を行い、その結果を踏まえて適切な対策を講じることが求められます。特に、職員全体の1.4%が年間720時間を超える時間外勤務を行っている現状については、早急な改善が必要であることを認識し、抜本的な対策を講じなければなりません。

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。

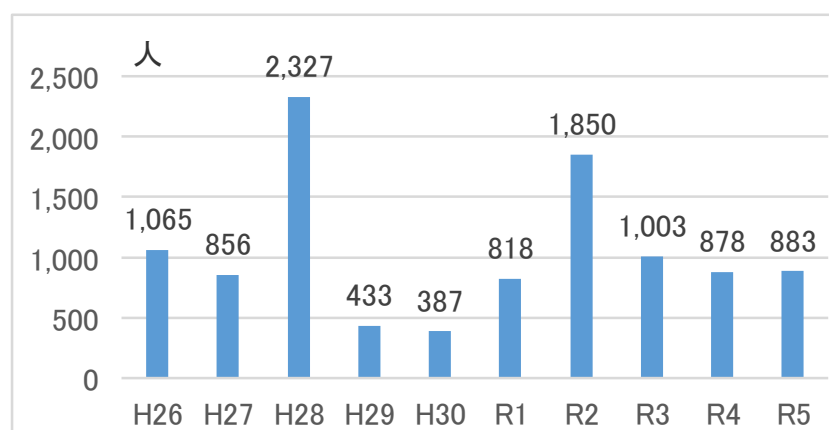
* 特例業務とは、災害対応その他の重要な業務で特に緊急に処理することを要する業務をいう。特例業務に従事する職員に対しては、上限を超えて時間外勤務を命じることができるが、その場合、任命権者は、特例業務の範囲を必要最小限のものとし、当該時間外勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行う必要がある。

図表2 一人当たり年間時間外勤務時間数



勤務条件等に関する状況調査(熊本県人事委員)

図表3 月 80 時間超職員数(延人数)



勤務条件等に関する状況調査(熊本県人事委員会)

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。

教育委員会においては、プランに基づき、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、これまでに、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を実施しました。

上記の取組により、月80時間を超えて長時間勤務を行った教職員数は減少傾向にありますが、本委員会の勤務条件等に関する状況調査によると、令和3年度以降の減少幅は鈍化しています。

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、管理職員をはじめ、学校現場における教職員一人ひとりの意識改革が何より重要です。

教育委員会は、本年度、プランを改定し、教職員の長時間勤務縮減に向けた業務削減や効率化、勤務時間の適正管理などの取組をより一層推進していくこととしています。

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

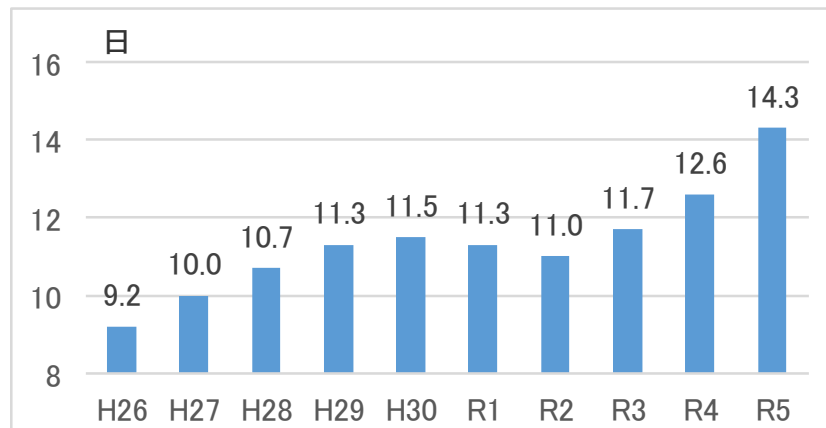
年次有給休暇の取得は、職員の健康を維持し、豊かな生活のための時間を確保する観点から重要です。

令和5年における職員の年次有給休暇の平均取得日数は、令和4年と比べ増加しており、「特定事業主行動計画」に定める目標(年15日)に近づいています(図表4)。

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。

図表4 年次有給休暇の取得状況



勤務条件等に関する状況調査(熊本県人事委員会)

(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、年々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、心の疾病については、長時間労働だけが要因ではありません。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。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。

人事院は、本年5月の民間労働法制における「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」(令和6年法律第42号。以下「民間育児・介護休業法等の一部改正法」という。)の成立を踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を拡充するため、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行い、併せて、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援の強化を図ることとしています。

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、子ども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5年度

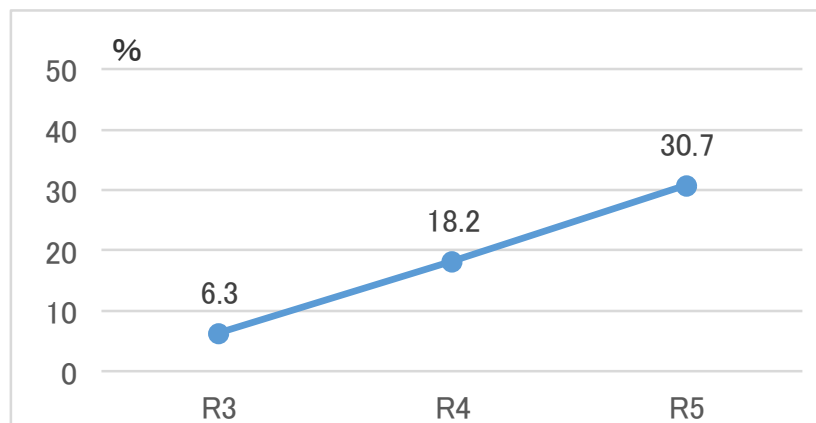
の男性の育児休業取得率は大きく向上しました（図表5）。部局によっては、本年度から、育児休業を取得する職員の代替として、「熊本県育児休業サポート職員」の配置や、休業中の業務をサポートした職員に対する勤勉手当の加算等の取組も開始されています。育児休業や育児関連休暇を取得することの意義の一つは、休業等を契機に子育ての大切さを認識し、仕事と子育てを両立させていくための働き方を職員自身が考えていくことにあります。そのためには、休業等の取得を希望する職員が、躊躇することなく取得できる環境の整備が、引き続き必要です。

また、介護に関して、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、仕事と介護の両立支援制度の周知を図るとともに、仕事と介護を両立できる勤務環境の整備も重要です。

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、環境整備を進めることが求められます。

国の制度改正等も注視しながら、引き続き、仕事と家庭の両立支援を推進していかねばなりません。

図表5 男性職員の育児休業取得率



勤務条件等に関する状況調査(熊本県人事委員会)

(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、Well-beingの実現に向けた環境整備として、勤務間のインターバル確保に向けた課題解消に資する取組を推進するとともに、柔軟な働き方を浸透させるための効果的な手法、職員の様々な事情に応じた勤務時間の短縮（無給休暇）、兼業制度の見直しなどについて検討を進めていくこととしています。

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。

上記の勤務間インターバル制度は、現在、特例勤務制度と併せて活用されています。しかし、特例勤務制度は1日の勤務時間が通常勤務日と同じであるため、1日の勤務時間を調整することができるフレックスタイム制を導入することで、より柔軟な働き方が可能となり、職員一人ひとりの能力発揮やワーク・ライフ・バランスを実現できるほか、

勤務間インターバル制度の効果をより一層大きくすることができます。したがって、勤務間インターバル制度の本格導入を検討する際は、併せて、フレックスタイム制の導入についても検討することが望まれます。

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。

さらに、本年の人事院報告では、顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）についても職員保護の観点から組織として対応していくことが必要とされています。本県においても、行政サービスの利用者等からのカスタマーハラスメントが職員の職務能率の低下や職場環境の悪化につながり得るものとして、適切に対応する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

本年の人事院報告では、本年5月に成立した民間育児・介護休業法等の一部改正法の内容を踏まえ、非常勤職員を含む国家公務員について、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化のための措置の実現を図ることとしています。

本県においても、会計年度任用職員の仕事と家庭の両立を支援するため、今般の国の見直しを注視し、常勤職員や国の非常勤職員との均衡が保たれるよう対応していく必要があります。

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考慮し、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、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とともに、給料表の引上げ改定を行っても民間給与との較差が残るため、扶養手当の子に係る手当額の引上げを勧告することとしました。また、給料表の改定に伴い、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、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勧告することとしました。

さらに、本年、人事院が勧告した給与制度のアップデートに準じた見直しとして、令和7年4月から新たな給料表への切替を行うことや昇給制度の見直し、扶養手当等の諸手当の見直し等についても、併せて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6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。

I 令和6年の給与改定

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) 扶養手当について

子に係る手当の月額（扶養親族たる子のうちに15歳に達する日後の最初の4月1日から22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子がいる場合にあっては、熊本県一般職の職員等の給与に関する条例（昭和26年熊本県条例第2号）第8条第4項及び熊本県立学校職員の給与に関する条例（昭和29年熊本県条例第19号）第9条第4項の規定により加算される前の額）を一人につき、10,500円とすること。

(2) 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の限度を416,600円とすること。

イ 獣医師に対する支給月額の限度を46,800円とすること。

(3) 期末手当及び勤勉手当について

ア 令和6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1.275月分（特定幹部職員にあっては、1.075月分）とし、勤勉手当の支給割合を1.075月分（特定幹部職員にあっては、1.275月分）とすること。

(イ) 定年前再任用短時間勤務職員

期末手当の支給割合を0.7125月分（特定幹部職員にあっては、0.6125月分）とし、勤勉手当の支給割合を0.5125月分（特定幹部職員にあっては、0.6125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7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1.25月分（特定幹部職員にあっては、1.05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1.05月分（特定幹部職員にあっては、1.25月分）とすること。

(イ) 定年前再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0.7月分（特定幹部職員にあっては、0.6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0.5月分（特定幹部職員にあっては、0.6月分）とすること。

(ウ) 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1.725月分とすること。

II 国家公務員の社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）に準じた見直し

1 給料表の改定について

Iの1による改定後の給料表を別記第4のとおりに改定すること。

新給料表の切替は、別記第5の切替要領によること。

2 昇給制度について

- (1) 行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級以上であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事委員会規則で定める職員の昇給は、熊本県一般職の職員等の給与に関する条例第5条第4項前段、熊本県立学校職員の給与に関する条例第6条第4項前段及び熊本県市町村立学校職員の給与に関する条例（昭和29年熊本県条例第20号）第6条第4項前段に規定する期間における当該職員の勤務成績が特に良好又は極めて良好であり、かつ、熊本県一般職の職員等の給与に関する条例第5条第4項後段、熊本県立学校職員の給与に関する条例第6条第4項後段及び熊本県市町村立学校職員の給与に関する条例第6条第4項後段の規定の適用を受けない場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号給数は、勤務成績に応じて人事委員会規則で定める基準に従い決定すること。
- (2) 医療職給料表（2）の適用を受ける職員でその職務の級が7級であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事委員会規則で定める職員を昇給させる場合の昇給の号給数は、熊本県一般職の職員等の給与に関する条例第5条第4項前段、熊本県立学校職員の給与に関する条例第6条第4項前段及び熊本県市町村立学校職員の給与に関する条例第6条第4項前段に規定する期間の全部を良好な成績で勤務し、かつ、熊本県一般職の職員等の給与に関する条例第5条第4項後段、熊本県立学校職員の給与に関する条例第6条第4項後段及び熊本県市町村立学校職員の給与に関する条例第6条第4項後段の適用を受けない職員の昇給の号給数を3号給とすることを標準として人事委員会規則で定める基準に従い決定すること。

3 諸手当の改定について

(1) 扶養手当について

配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養手当の月額（扶養親族たる子のうちに15歳に達する日後の最初の4月1日から22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子がいる場合にあっては、熊本県一般職の職員等の給与に関する条例第8条第4項及び熊本県立学校職員の給与に関する条例第9条第4項の規定により加算される前の額）を1人につき13,000円とすること。扶養手当の支給額の改定その他扶養手当の支給に関し必要な事項を定める規定について、所要の措置を講ずること。

(2) 地域手当について

人事院勧告に準じて改定すること（ただし、異動保障に係る見直しは除く。）。

(3) 通勤手当について

人事院勧告に準じて改定すること。

(4) 単身赴任手当について

人事院勧告に準じて改定すること。

(5) 管理職員特別勤務手当について

人事院勧告に準じて改定すること。

(6) 定年前再任用短時間勤務職員の諸手当について

住居手当、特地勤務手当及び特地勤務手当に準ずる手当を支給すること。

4 特定任期付職員の特別給について

- (1) 期末手当について
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0.95月分とすること。
- (2) 勤勉手当等について
人事院勧告に準じて、特定任期付職員業績手当を廃止し、勤勉手当を支給すること。

Ⅲ 改定の実施時期等

1 改定の実施時期について

この改定は、令和6年4月1日から実施すること。ただし、Ⅰ2(3)のアについては令和6年12月1日から、Ⅰ2(3)のイ、Ⅱ並びにⅢ2(1)及び(2)については、令和7年4月1日から実施すること。

2 経過措置等

(1) 扶養手当の月額等の特例措置について

Ⅱ3(1)の改定に伴う扶養手当の月額等については、国家公務員の例及び本県の扶養手当受給者の状況等を考慮し、所要の経過措置を講ずること。

(2) 地域手当の支給割合等の特例措置について

令和10年3月31日までの間における地域手当の級地の区分及び支給割合については、人事院勧告に準じて改定すること。

(3) その他所要の措置

(1)及び(2)に掲げるもののほか、この改定に伴い、所要の措置を講ずること。

(4) 令和6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6年4月1日遡及適用〕
- ② 初任給調整手当の支給月額の限度額の引き上げ〔令和6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6年12月期の支給月数の引上げ〔令和6年12月1日遡及適用〕
/令和7年6月期以降の支給月数の配分見直し〔令和7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
6. 6. 14	第 5 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 5 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 5 号につきましては、災害対応にかかる国家公務員の特殊勤務手当の見直し等を踏まえ、大規模災害時における手当の新設など、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。
6. 11. 29	第 8 号	熊本県職員等退職手当支給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 8 号及び議案第 10 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 8 号につきましては、雇用保険法等の一部改正に伴い、民間の失業給付に相当する退職手当の支給等に係る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 10 号	刑法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係条例の整備に関する条例	議案第 10 号につきましては、刑法の一部改正に伴い、期末手当の不支給や一時差止処分等に係る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. 12. 9	第 43 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 43 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 43 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に沿って、本年の給与改定に係る部分について、地域の民間給与との均衡を図るため、給料表や扶養手当等の引上げを行うものであり、適当であると考えます。

7. 2. 19	第 57 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 57 号、議案第 58 号及び議案第 80 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 57 号につきましては、給料表などを改定する部分は、本委員会が昨年 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に沿って、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備を行うため、令和 7 年 4 月から給料表や通勤手当などを改定するものであり、適当であると考えます。 また、獣医師の初任給調整手当を改定する部分は、獣医師の安定的な確保を図るため、同手当の支給上限年数及び支給上限額を引き上げるものであり、適当であると考えます。
	第 58 号	熊本県職員の勤務時間、休暇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	議案第 58 号につきましては、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部改正に伴い、育児を行う職員に対する時間外勤務の制限について、対象となる子の年齢を拡大するなど、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 80 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 80 号につきましては、他県との均衡を図るため、警察職員の被留置者護送作業にかかる特殊勤務手当を改定するなど、関係規定を整備するものであり、適当であると考えます。

(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 2 1 号	6. 5. 31	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。 (6. 5. 31 施行)
第 2 2 号	6. 5. 31	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. 5. 31 施行)
第 2 3 号	6. 7. 19	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。 (6. 7. 19 施行)

第 2 4 号	6. 10. 11	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. 10. 15 施行)
第 2 5 号	6. 10. 11	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. 10. 15 施行)
第 2 6 号	6. 10. 11	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課名の変更に伴い、本規則の一部改正を行った。 (6. 10. 15 施行)
第 2 7 号	6. 10. 11	熊本県人事委員会が保有する行政文書の管理に関する規則の一部を改正する規則	県の組織改編による課名の変更に伴い、本規則の一部改正を行った。 (6. 10. 15 施行)
第 2 8 号	6. 12. 27	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 6 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。 (6. 4. 1 施行)
第 2 9 号	6. 12. 27	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 6 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 6. 12. 27 施行) (規則中第 2 条は 7. 4. 1 施行)
第 3 0 号	6. 12. 27	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、関係規定の改正を行った。 (規則中第 1 条は 7. 1. 1 施行) (規則中第 2 条は 7. 4. 1 施行)
第 1 号	7. 1. 31	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	「子の看護休暇」の取得事由を拡大することに伴い、規定の整備を行った。 (7. 3. 1 施行)
第 2 号	7. 2. 25	公益的法人等への熊本県職員等の派遣等に関する規則の一部を改正する規則	派遣先団体の追加に伴う規定の整備を行った。 (7. 4. 1 施行)
第 3 号	7. 3. 26	熊本県一般職の任期付職員の採用等に関する規則の一部を改正する規則	給与制度のアップデートに係る関係規則等の改正を行った。 (7. 4. 1 施行)
第 4 号	7. 3. 26	熊本県職員等の給与簿に関する規則の一部を改正する規則	給与制度のアップデートに係る関係規則等の改正を行った。 (7. 4. 1 施行)

第5号	7.3.26	熊本県職員の住居手当に関する規則の一部改正する規則	給与制度のアップデートに係る関係規則等の改正を行った。 (7.4.1 施行)
第6号	7.3.26	熊本県職員の通勤手当に関する規則等の一部を改正する規則	給与制度のアップデートに係る関係規則等の改正を行った。 (7.4.1 施行)
第7号	7.3.26	熊本県職員の単身赴任手当に関する規則等の一部を改正する規則	給与制度のアップデートに係る関係規則等の改正を行った。 (7.4.1 施行)
第8号	7.3.26	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	給与制度のアップデートに係る関係規則等の改正を行った。 (7.4.1 施行)
第9号	7.3.26	熊本県職員の管理職特別勤務手当に関する規則の一部を改正する規則	給与制度のアップデートに係る関係規則等の改正を行った。 (7.4.1 施行)
第10号	7.3.26	熊本県職員の扶養手当に関する規則の一部を改正する規則	給与制度のアップデートに係る関係規則等の改正を行った。 (7.4.1 施行)
第11号	7.3.26	熊本県職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則等の一部を改正する規則	給与制度のアップデートに係る関係規則等の改正を行った。 (規則中第1条および2条は7.1.1 施行) (規則中第3条は7.3.26 施行)
第12号	7.3.26	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等の一部を改正する規則	給与制度のアップデートに係る関係規則等の改正を行った。 (7.4.1 施行)
第13号	7.3.26	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	給与制度のアップデートに係る関係規則等の改正を行った。 (規則中第1条は7.4.1 施行) (規則中第2条は7.3.26 施行)
第14号	7.3.26	熊本県職員の勤務時間、休暇等に関する規則等の一部を改正する規則	給与制度のアップデートに係る関係規則等の改正を行った。 (7.4.1 施行)
第15号	7.3.26	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等の一部を改正する規則	地方公務員法の一部を改正する法律の改正附則の改正に伴い関係規定の整理を行った。 (7.4.1 施行)

第16号	7.3.26	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	獣医師の初任給調整手当に関する規則の改正を行った。 (7.4.1 施行)
第17号	7.3.31	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。 (7.4.1 施行)
第18号	7.3.31	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。 (7.4.1 施行)
第19号	7.3.31	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	給与制度のアップデート及び組織改正・人事異動に伴い、関係規定の整備を行った。 (7.4.1 施行)
第20号	7.3.31	熊本県職員の管理職手当に関する規則等の一部を改正する規則	組織改正・人事異動に伴い、関係規定の整備を行った。 (規則中第1条は7.3.31 施行) (規則中第2条および3条は7.4.1 施行)
第21号	7.3.31	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	給与制度のアップデート及び組織改正・人事異動に伴い、関係規定の整備を行った。 (7.4.1 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5年度末の 係 属 件 数	令和6年度中の 要 求 件 数	令和6年度中の 終 結 件 数	令和7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	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		0(0)	0(0)	0(0)	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5年度末の 係 属 件 数	令和6年度中の 請 求 件 数	令和6年度中の 終 結 件 数	令和7年度への 繰 越 件 数
県 職 員	懲戒処分	0(0)	2(2)	1(1)	1(1)
	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)	2(2)	1(1)	1(1)
受託市町村等 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)
合 計		0(0)	2(2)	1(1)	1(1)

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6年度）

事 案 名	審 査 の 状 況
令和6年（人不）第1号事案（令和6.7.11請求）	係属中
令和6年（人不）第2号事案（令和6.11.13請求）	取下げ

(4) 苦情相談の処理状況（令和6年度）

区分	処理件数（件）
県職員	24
受託市町村等職員	30

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5年度末登録団体数	11	29	40
令和6年度解散届受理団体数	1	0	1
令和6年度新規登録団体数	0	0	0
令和6年度末登録団体数	10	29	39
記載事項(役員)変更届出書受理団体数	8	26	34
規約変更届出書受理団体数	4	6	10

(2) 登録職員団体一覧表（県関係分） （令和7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7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 7 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
令和6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6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6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6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7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6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	60	18	94

※数値は事業所数

(3) 令和6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	4	4	4	—	—	(注1) 4	2
	落成検査	2	2	2	—	—	—	—
第 一 種 圧力容器	性能検査	10	9	9	—	—	(注2) 1	1
	落成検査	—	—	—	—	—	—	—
クレーン	性能検査	12	(注3) 2	2	—	—	—	2
	落成検査	2	2	2	—	—	—	—

(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6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	1	1	2
宿日直勤務の許可	0	0	0	0
時間外休日労働協定届の受理	18	79	1	98