

人事委員会年報

令和7年度（2025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7年職員給与実態調査	39
(2) 令和7年職種別民間給与実態調査	43
(3) 令和7年職員の給与等に関する報告及び勧告	45
(4) 令和7年給与の改定（参考）	61
3 条例・規則等	63
(1) 条例案に対する人事委員会の意見	65
(2) 規則等の制定・改廃	66
4 公平審査	71
(1) 勤務条件に関する措置要求の係属状況	73
(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	74
(4) 苦情相談の処理状況	〃
5 職員団体	75
(1) 職員団体の登録	77
(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）	78
(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	79
6 公平委員会の事務の受託	81
7 労働基準監督機関の職権行使	85
(1) 労働基準法別表第一各号区分一覧表	87
(2) 令和7年度中の労働安全衛生法に基づく届出の受理状況	88
(3) 令和7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7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8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] 令和5年7月13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	富 島 三 貴	非常勤	令和7年8月1日 ～令和11年7月31日 (1期目)	

(2) 人事委員会の会議

回数	開催年月日	議 題	備考
1	令和7年4月17日	1 令和6年度（2024年度）第26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7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4号議案 令和7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5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6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 報 告 ・令和7年職種別民間給与実態調査の実施について ・熊本県公務員労働組合共闘会議からの要請について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
2	令和7年5月22日	1 令和7年度（2025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 令和7年度（2025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2号議案 令和7年度（2025年度）熊本県職員採用試験	

回数	開催年月日	議 題	備考
		(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3号議案 令和7年6月熊本県議会定例会に提案される職員に関する条例案に対する人事委員会の意見について 第4号議案 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 「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23条に基づく承認について 第7号議案 熊本県人事委員会事務局処務規程の一部を改正する訓令の制定について 第8号議案 職員団体の登録について 第9号議案 令和7年(人不)第1号事案の審理機関の構成並びに準備手続の実施に係る事務及び証拠の採否の決定の委任について 3 報 告 ・審査請求書の受理について ・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 ・令和7年度(2025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 ・人事行政調査について ・人事委員会関係日程	
3	令和7年6月5日	1 令和7年度(2025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7年度(2025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 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 令和6年(人不)第1号事案の審理方法の変更に伴う準備手続の実施に係る事務の委任について 3 その他 ・人事委員会関係日程	
4	令和7年6月19日	1 令和7年度(2025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 職員の昇任選考について 第2号議案 令和7年度(2025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3号議案 令和7年度(2025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4号議案 令和7年度(2025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名簿の確定について 第5号議案 熊本県定年前再任用短時間勤務職員等の給料月	

回数	開催年月日	議 題	備考
		額の端数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6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8号議案 熊本県職員等の育児休業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9号議案 「期末手当及び勤勉手当の支給について」のただし書きに基づく承認について 第10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27条の規定に基づく承認について 3 その他 ・人事委員会関係日程	
5	令和7年7月10日	1 令和7年度（2025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 熊本県職員の任用に関する規則第26条第9号に規定する職の承認について 第2号議案 令和7年度（2025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3号議案 令和7年度（2025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 3 その他 ・人事委員会関係日程	
6	令和7年7月17日	1 令和7年度（2025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7年度（2025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 協 議 ・人事委員会のオンライン開催について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
7	令和7年7月31日	1 令和7年度（2025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 人事委員会のオンライン開催に係る申し合わせ事項について 第2号議案 令和7年度（2025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名簿の確定について 第3号議案 令和7年度（2025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名簿の確定について 第4号議案 熊本県職員の通勤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 「熊本県職員の勤務時間、休暇等に関する規則の	

回数	開催年月日	議 題	備考
		運用について」の一部改正について 3 その他 ・人事委員会関係日程	
8	令和7年8月26日	1 令和7年度（2025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7年（人不）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 協 議 ・令和7年人事委員会報告及び勧告について 4 報 告 ・審査請求書の受理について ・令和7年度九州地方人事委員会協議会委員長・事務局長合同会議について 5 その他 ・人事委員会関係日程	
9	令和7年9月2日	1 令和7年度（2025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 職員の採用選考について 第2号議案 令和7年度（2025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名簿の確定について 3 協 議 ・令和7年人事委員会報告及び勧告について 4 報 告 ・令和7年度（2025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）、警察官B）及び令和7年度（2025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	
10	令和7年9月17日	1 令和7年度（2025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 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7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	
11	令和7年9月25日	1 令和7年度（2025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 「通勤手当の運用について」の一部改正について 3 協 議 ・令和7年人事委員会報告及び勧告について	

回数	開催年月日	議 題	備考
		4 その他 ・人事委員会関係日程	
1 2	令和7年10月2日	1 令和7年度（2025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26条第9号に規定する職の承認について 第2号議案 令和7年度（2025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7年度（2025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4号議案 令和7年人事委員会報告・勧告について 3 その他 ・人事委員会関係日程	
1 3	令和7年10月23日	1 令和7年度（2025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 令和7年度（2025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7年度（2025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3号議案 令和7年度（2025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名簿の確定について 第4号議案 職員団体の登録について 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7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	
1 4	令和7年11月13日	1 令和7年度（2025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 職員団体の登録について 第2号議案 熊本県人事委員会の保有する保有個人情報の開示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3号議案 令和7年度（2025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4号議案 令和7年度（2025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	

回数	開催年月日	議 題	備考
		第5号議案 令和7年度（2025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名簿の確定について 3 その他 ・人事委員会関係日程	
15	令和7年11月28日	1 令和7年度（2025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7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7年（人不）第3号事案の審理機関の構成並びに準備手続の実施に係る事務及び証拠の採否の決定の委任について 3 報 告 ・審査請求書の受理について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
16	令和7年12月11日	1 令和7年度（2025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 職員の採用選考について 第2号議案 令和7年度（2025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名簿の確定について 第3号議案 令和7年度（2025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名簿の確定について 第4号議案 令和7年度（2025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 協 議 ・人事委員会規則及び通知等の改正について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
17	令和7年12月18日	1 令和7年度（2025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 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 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3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4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	

回数	開催年月日	議 題	備考
		を改正する規則の制定について 第 5 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 6 号議案 熊本県職員の特勤勤務手当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 7 号議案 「特勤勤務手当等の運用について」の一部改正について 第 8 号議案 熊本県職員の宿日直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 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 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【R 7.12.1 適用】 第 11 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【R 8.4.1 適用】 第 12 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 13 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 3 報 告 ・令和 8 年度（2026 年度）熊本県職員採用試験等の制度改正に向けた検討状況について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
18	令和 8 年 1 月 8 日	1 令和 7 年度（2025 年度）第 17 回人事委員会議事録について 2 協 議 ・令和 8 年度（2026 年度）熊本県職員採用試験等の制度改正案について 3 報 告 ・令和 7 年度（2025 年度）熊本県職員採用試験等の実施結果について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
19	令和 8 年 1 月 22 日	1 令和 7 年度（2025 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 職員の採用選考について 第 2 号議案 令和 6 年（人不）第 1 号事案の準備手続の実施に係る事務の委任について 第 3 号議案 令和 8 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 ・令和 8 年度（2026 年度）熊本県職員採用試験等の制度改	

回数	開催年月日	議 題	備考
		正案等について ・令和８年度（２０２６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	
20	令和８年２月１３日	1 令和７年度（２０２５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 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 令和８年度（２０２６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８年度（２０２６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８年度（２０２６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７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改正について 第８号議案 令和８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 ・熊本県職員の勤務時間、休暇等に関する規則及び通知の改正概要について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
21	令和８年２月２５日	1 令和７年度（２０２５年度）第２０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 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 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６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２７条の規定に基づく承認について 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	

回数	開催年月日	議 題	備考
2 2	令和8年3月13日	1 令和7年度（2025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 職員の採用選考について 第2号議案 熊本県人事委員会の保有する保有個人情報の開示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3号議案 熊本県職員等の退職手当の支給制限等の処分に係る調査審議に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第4号議案 熊本県人事委員会事務局処務規程の一部を改正する訓令の制定について 第5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6号議案 熊本県職員の通勤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 「通勤手当の運用について」の一部改正について 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 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10号議案 「熊本県警察職員の特殊勤務手当の運用について」の一部改正について 第11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12号議案 事務局職員の人事異動について 3 協 議 ・給与関係規則及び通知の改正等の概要について 4 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 5 その他 ・人事委員会関係日程	
2 3	令和8年3月24日	1 令和7年度（2025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 熊本県職員の任用に関する規則第26条第9号に規定する職の承認について 第2号議案 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 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	

回数	開催年月日	議 題	備考
		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 「熊本県職員の管理職手当に関する規則別表第 1 に規定する「人事委員会が定めるもの」等について」の一部改正について 第 8 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 9 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 1 0 号議案 「扶養手当の運用について」の一部改正について 3 報 告 ・令和 7 年度（2 0 2 5 年度）採用広報活動の実施状況について ・令和 8 年度（2 0 2 6 年度）熊本県職員等採用試験（大学卒業程度（春期（S P I 方式））、民間企業等経験者対象（上期）、警察官 A（春期（S P I 方式）））の申込状況について 4 その他 ・人事委員会関係日程	

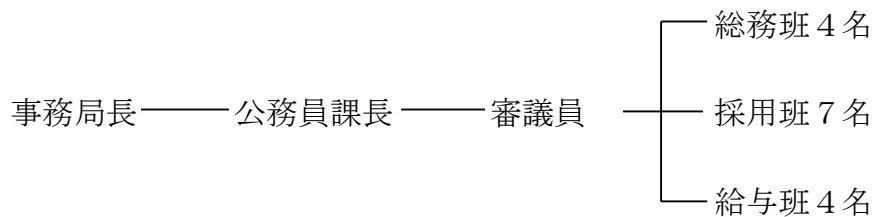
2 事務局

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18人（条例定数20人）の配置状況は、次のとおりです。（令和8年4月1日現在）



(2) 分掌事務

課 名	班 名	分 掌 事 務
公務員課	総務班	1 人事委員会会議に関すること。 2 公印に関すること。 3 事務局職員の任免、分限、懲戒、服務その他の身分取扱いに関すること。 4 事務局職員の給与及び勤務条件に関すること。 5 事務局の予算及び経理に関すること。 6 物品の管理に関すること。 7 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7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7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 (R8. 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 S P I 方式)	792	660	116	89	59	51	41	16. 1	22
	大学卒業程度	538	318	217	200	149	146	126	2. 5	98
	免許資格職（前期）	45	33	23	23	19	19	12	2. 8	12
	民間企業等経験者対象 (上期)	411	320	143	131	55	52	34	9. 4	30
	民間企業等経験者対象 (下期)	228	188	45	40	14	13	10	18. 8	7
	高等学校卒業程度	185	161	133			127	80	2. 0	59
	免許資格職（後期）	31	25	16			14	7	3. 6	7
	小 計	2, 230	1, 705	693	483	296	422	310	5. 5	235
警 察 官 採 用 試 験	警察官 A	206	145	107			82	57	2. 5	48
	警察官 B	320	250	202			152	65	3. 8	58
	小 計	526	395	309			234	122	3. 2	106
計		2, 756	2, 100	1, 002	483	296	656	432	4. 9	341

※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7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SPI方式)	R7. 3. 1	R7. 3. 1 ～R7. 3. 19	第1次	筆記	R7. 4. 1～R7. 4. 13 (R7. 4. 18)	テストセンター会場
				第2次	筆記	R7. 4. 27	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
							大阪府 TKPガーデンシティ 東梅田
					面接	R7. 5. 12～R7. 5. 18 (R7. 5. 23)	自宅等 WEB
	民間企業等 経験者対象 (上期)	R7. 3. 1	R7. 3. 1 ～R7. 3. 19	第3次	面接	R7. 5. 31～R7. 6. 1 (R7. 6. 6)	熊本市 熊本県庁
				第1次	筆記	R7. 4. 1～R7. 4. 13 (R7. 4. 18)	テストセンター会場
				第2次	筆記	R7. 4. 27	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
							大阪府 TKPガーデンシティ 東梅田
					面接	R7. 5. 12～R7. 5. 18 (R7. 5. 23)	自宅等 WEB
	大学卒業程度 ・ 免許資格職 (前期)	R7. 4. 4	R7. 4. 14 ～R7. 5. 9	第3次	面接	R7. 6. 7～R7. 6. 9 (R7. 6. 20)	熊本市 熊本県庁
				第1次	筆記	R7. 6. 15 (R7. 6. 20)	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
							大阪府 ティーオージー大阪 (大阪駅前第3ビル 17階)
				第2次	面接	R7. 6. 30～R7. 7. 4 (R7. 7. 11)	熊本市 熊本県庁
				第3次	面接	R7. 7. 22～R7. 7. 27 (R7. 8. 1)	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	民間企業等 経験者対象 (下期)	R7. 6. 27	R7. 7. 25 ～R7. 8. 15	第1次	筆記	R7. 9. 16～R7. 9. 26 (R7. 10. 3)		テストセンター会場
				第2次	筆記	R7. 10. 19	熊本市	熊本県庁
							東京都	航空会館ビジネス フォーラム
					面接	R7. 10. 29～R7. 10. 31 (R7. 11. 14)	自宅等	WE B
				第3次	面接	R7. 12. 6 (R7. 12. 12)	熊本市	熊本県庁
	高等学校卒業程度	R7. 6. 27	R7. 7. 25 ～R7. 8. 15	第1次	筆記	R7. 9. 28 (R7. 10. 3)	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	R7. 10. 14～R7. 10. 17 (R7. 10. 24)	熊本市	熊本県庁
	免許資格職 (後期)	R7. 6. 27	R7. 7. 25 ～R7. 8. 15	第1次	筆記	R7. 9. 28 (R7. 10. 24)	熊本市	熊本学園大学
				第2次	面接	R7. 11. 6～R7. 11. 7 (R7. 11. 14)	熊本市	熊本県庁
警察官採用試験	警察官 A	R7. 4. 4	R7. 4. 14 ～R7. 5. 9	第1次	筆記	R7. 7. 13 (R7. 7. 18)	熊本市	熊本学園大学
				第2次	適性	R7. 8. 2	熊本市	熊本県警察本部
					体力	R7. 8. 3	熊本市	グランメッセ熊本
					面接	R7. 8. 18～R7. 8. 20 (R7. 9. 3)	熊本市	熊本県庁
	警察官 B	R7. 6. 27	R7. 7. 25 ～R7. 8. 15	第1次	筆記	R7. 10. 19 (R7. 10. 24)	熊本市	熊本県警察本部 ホテル熊本テルサ
				第2次	適性	R7. 11. 8	熊本市	熊本県警察本部
					体力	R7. 11. 9	熊本市	熊本県警察学校
					面接	R7. 11. 25～R7. 11. 29 (R7. 12. 12)	熊本市	熊本県庁

第3表 令和7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 (R8.4.1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2年4月2日から平成16年4月1日までに生まれた者(22～35歳) 2 平成16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8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 基礎能力検査 SPI3	1 論文試験(行政) 専門試験(総合土木、農学) 記述式 2 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2年4月2日から平成16年4月1日までに生まれた者(22～35歳) 2 平成16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8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 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60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8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8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8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60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8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(61歳まで) 2 民間企業等における職務経験年数が平成30年3月2日から令和7年3月1日までの間に通算4年以上ある者	1 基礎能力検査 SPI3	1 論文試験(行政・教育行政) 専門試験(総合土木・農学・林学) 記述式 2 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 (R8.4.1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(61歳まで) 2 民間企業等における職務経験年数が平成30年7月26日から令和7年7月25日までの間に通算4年以上ある者	1 基礎能力検査 SPI3	1 論文試験 (行政) 専門試験 (総合土木・農学・林学) 記述式 2 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16年4月2日から平成20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8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8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8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8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60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8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・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	
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2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8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2年4月2日から平成20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7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	最 終	競争率	採用者数
				受験者数	合格者数	受験者数	合格者数	受験者数	合格者数	(倍)	(R8. 4. 1現在)
大学卒業 （春期） 程度	行 政	10 人程度	699	580	41	32	20	16	12	48.3	6
	総合土木	17 人程度	42	34	33	20	17	16	14	2.4	7
	農 学	14 人程度	51	46	42	37	22	19	15	3.1	9
	計	41 人程度	792	660	116	89	59	51	41	16.1	22
大学卒業 程度	行 政	86 人程度	374	236	168	152	107	105	90	2.6	67
	警察行政	10 人程度	31	16	5	5	5	5	4	4.0	2
	教育行政	18 人程度	49	32	16	16	13	13	12	2.7	11
	総合土木	21 人程度	21	3	3	3	3	3	1	3.0	1
	建 築	5 人程度	4	2	2	2	2	2	2	1.0	2
	電 気 (知事部局等)	2 人程度	4	1	1	1	1	1	0	0.0	0
	電 気 (警察本部)	1 人程度				1	1	1	1	1.0	0
	化 学	1 人程度	3	2	1	1	1	1	1	2.0	1
	農 学	19 人程度	22	5	4	4	4	3	3	1.7	2
	林 学	6 人程度	8	4	3	2	2	2	2	2.0	2
	畜 産	6 人程度	11	8	6	6	6	6	6	1.3	6
	水 産	6 人程度	11	9	8	7	4	4	4	2.3	4
	計	181 人程度	538	318	217	200	149	146	126	2.5	98
免許資格職 （前期）	社会福祉	4 人程度	16	11	8	8	6	6	4	2.8	4
	管理栄養士	2 人程度	15	9	6	6	4	4	2	4.5	2
	保 健 師	6 人程度	14	13	9	9	9	9	6	2.2	6
	計	12 人程度	45	33	23	23	19	19	12	2.8	12
民間企業等 経験者対象 （上期）	行 政	15 人程度	283	214	62	54	22	20	15	14.3	13
	教育行政	15 人程度	105	86	62	59	23	23	15	5.7	15
	総合土木	3 人程度	10	9	9	8	5	4	2	4.5	1
	農 学	1 人程度	6	4	4	4	2	2	1	4.0	0
	林 学	1 人程度	7	7	6	6	3	3	1	7.0	1
	計	35 人程度	411	320	143	131	55	52	34	9.4	30
民間企業等 経験者対象 （下期）	行 政	5 人程度	201	162	20	17	8	8	5	32.4	4
	総合土木	2 人程度	6	6	6	6	2	2	2	3.0	0
	農 学	7 人程度	14	13	12	10	3	2	2	6.5	2
	林 学	2 人程度	7	7	7	7	1	1	1	7.0	1
	計	16 人程度	228	188	45	40	14	13	10	18.8	7

(単位：人)

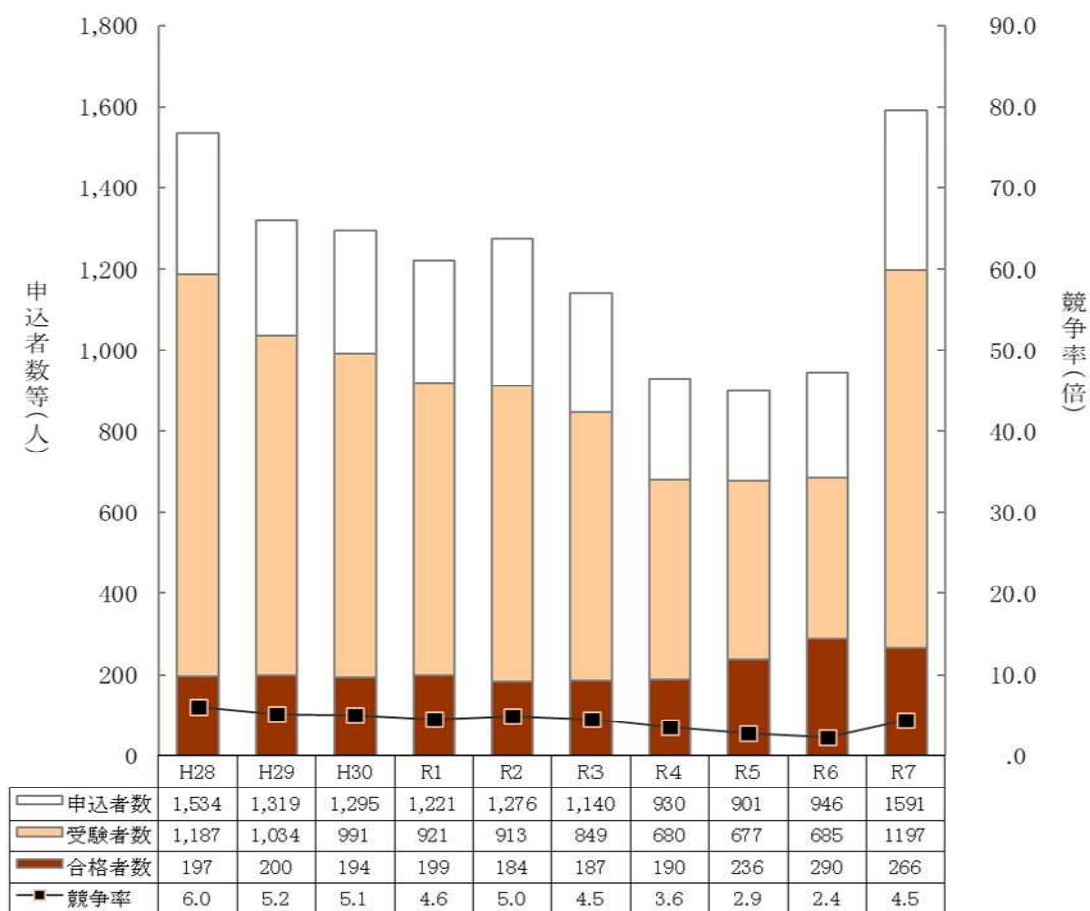
種類	職種	採用 予定者数	申込者数	第1次試験		第2次試験 受験者数	最 終 合格者数	競争率 (倍)	採用者数 (R8. 4. 1現在)
				受験者数	合格者数				
高等学校卒業程度	一般事務	16 人程度	72	62	50	47	21	3.0	15
	警察事務	10 人程度	47	39	31	28	17	2.3	11
	教育事務	14 人程度	26	23	22	22	15	1.5	11
	一般土木	12 人程度	12	12	10	10	10	1.2	7
	農業土木	4 人程度	7	6	4	4	4	1.5	3
	電 気	2 人程度	5	4	4	4	2	2.0	2
	農 業	4 人程度	6	5	4	4	4	1.3	4
	林 業	7 人程度	9	9	7	7	6	1.5	5
	水 産	1 人程度	1	1	1	1	1	1.0	1
	計	70 人程度	185	161	133	127	80	2.0	59
(後期) 免許資格職	保 育 士	2 人程度	3	3	2	2	2	1.5	2
	臨床検査技師	2 人程度	12	8	5	4	2	4.0	2
	看 護 師	3 人程度	16	14	9	8	3	4.7	3
	計	7 人程度	31	25	16	14	7	3.6	7

② 警察官

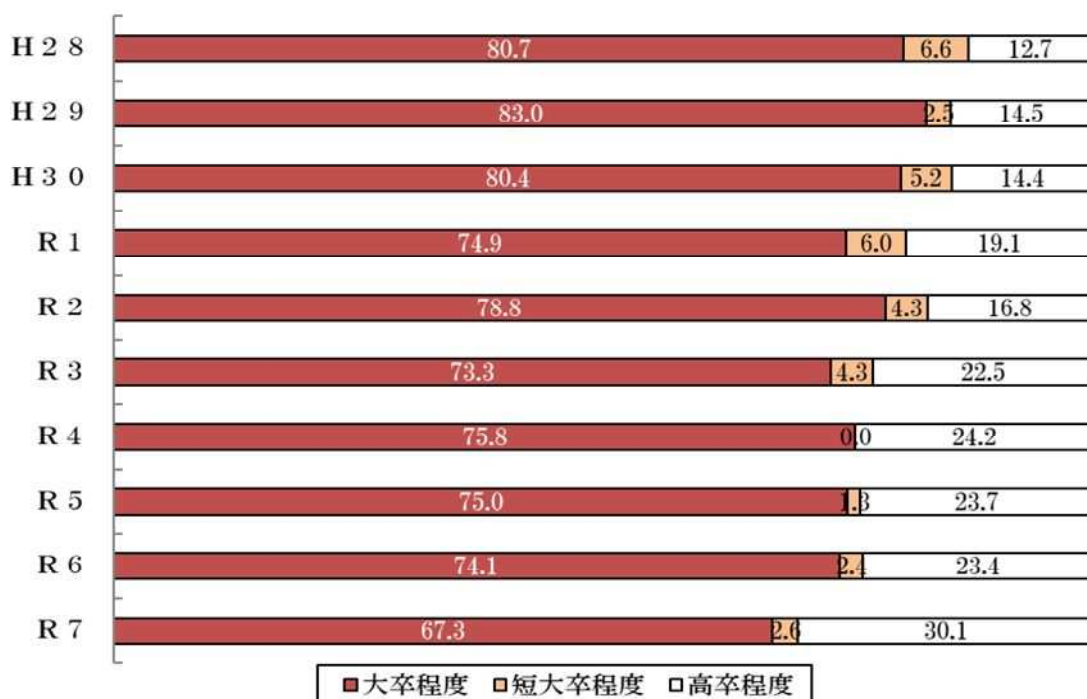
(単位：人)

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 (R8. 4. 1現在)
					受験者数	合格者数				
警察官	警察官 A	男性	38 人程度	144	99	72	54	38	2.6	31
		女性	19 人程度	62	46	35	28	19	2.4	17
		計	57 人程度	206	145	107	82	57	2.5	48
	警察官 B	男性	38 人程度	217	173	147	112	43	4.0	36
		女性	19 人程度	103	77	55	40	22	3.5	22
		計	57 人程度	320	250	202	152	65	3.8	58

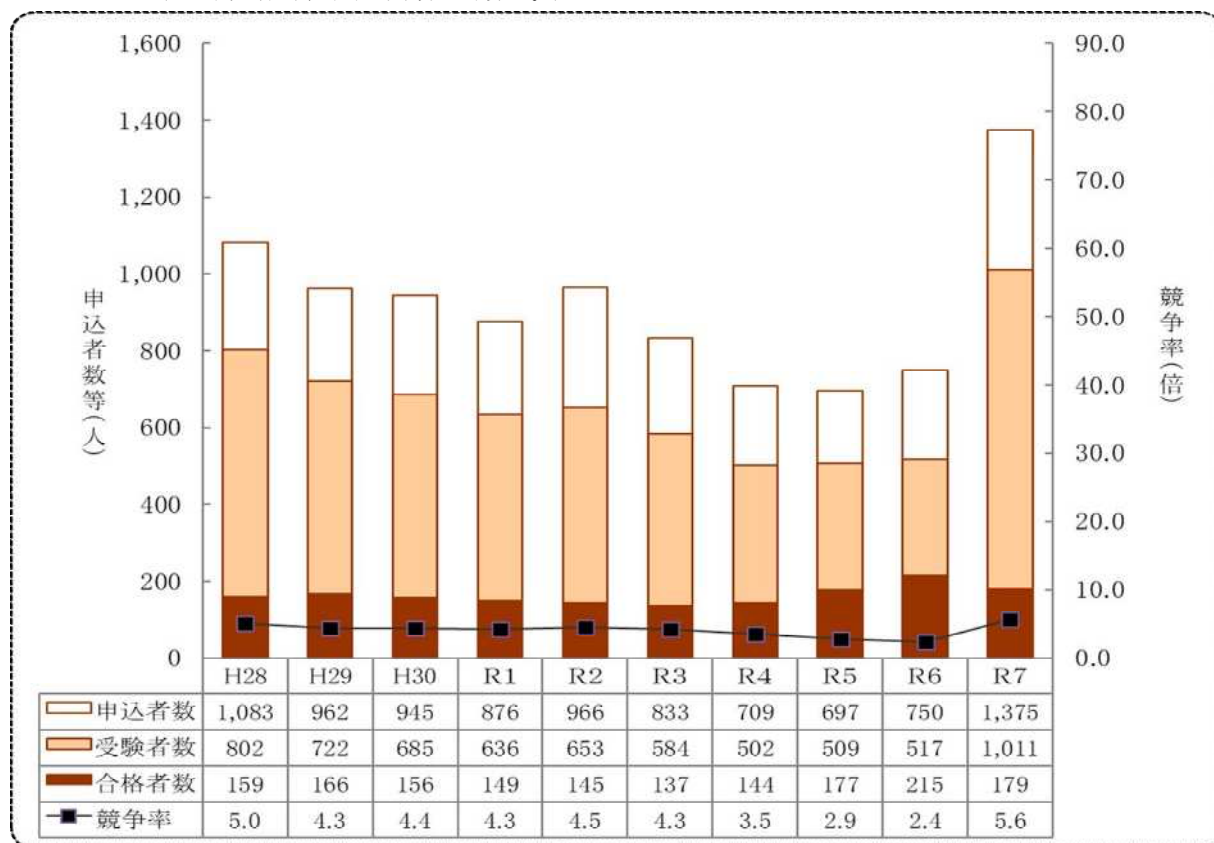
第1図 大卒、短大卒、高卒程度試験における申込者数・受験者数・合格者数・競争率の推移
(※民間企業等経験者対象分及び令和2～6年度に実施した就職氷河期世代対象分は非算入。)



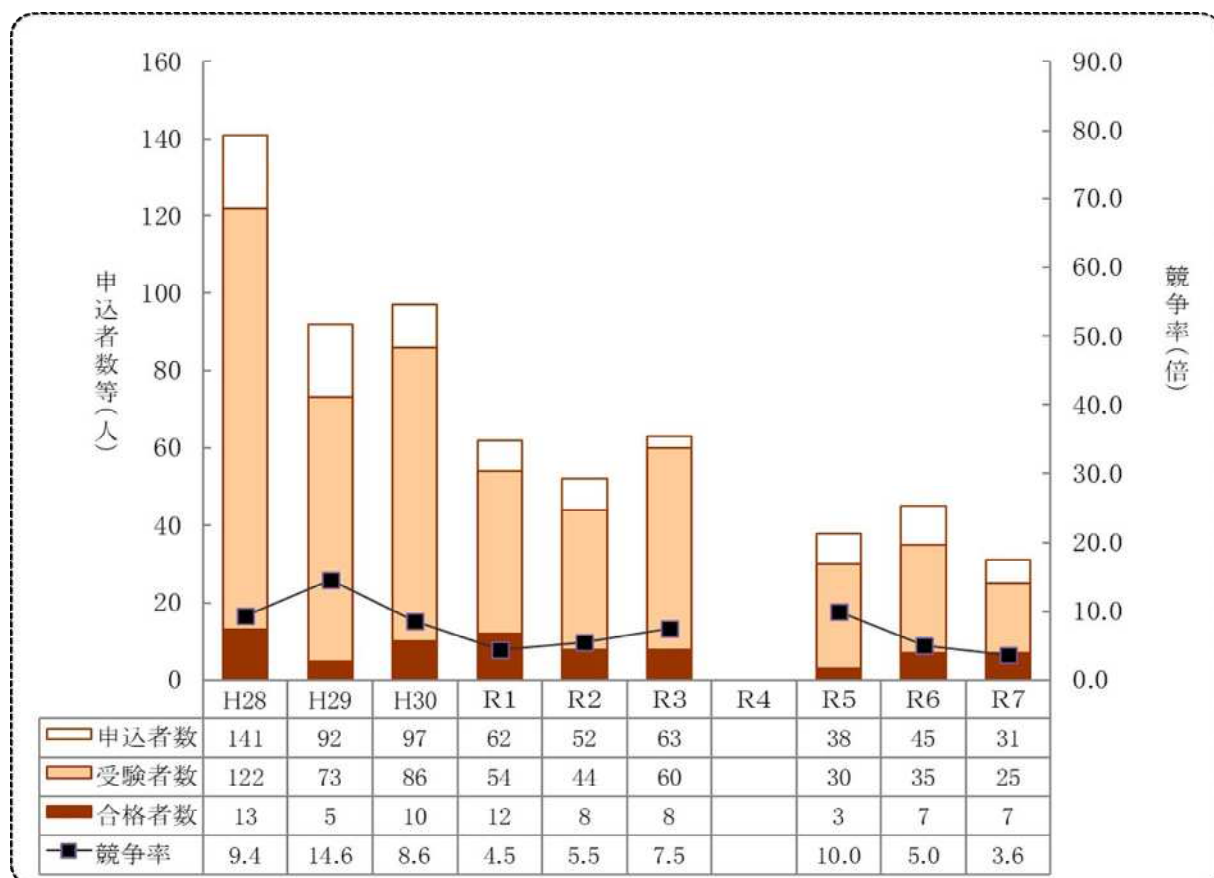
第2図 合格者総数に占める試験区分ごとの合格者の割合
(※民間企業等経験者対象分及び令和2～6年度に実施した就職氷河期世代対象分は非算入。)



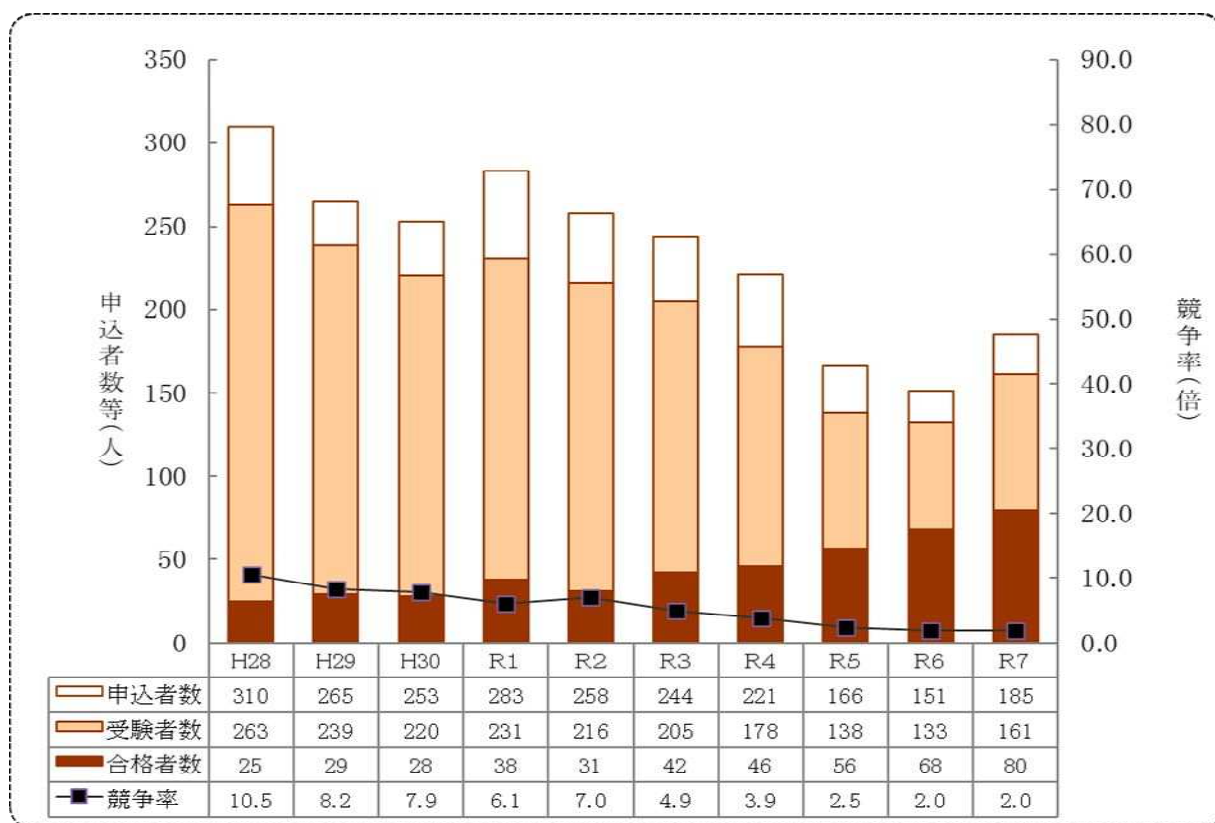
第3図 大学卒業程度試験における申込者数・受験者数・合格者数・競争率の推移
(※民間企業等経験者対象分は非算入。)



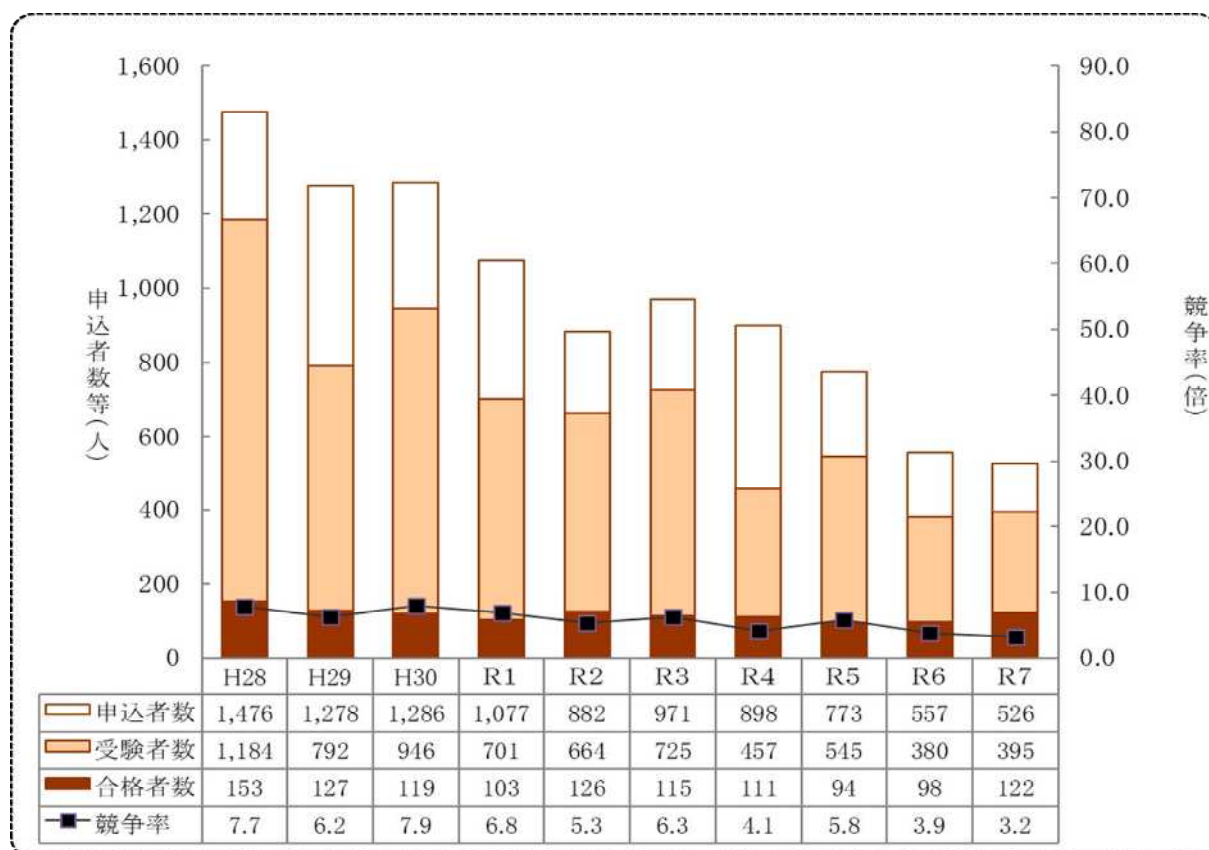
第4図 短期大学卒業程度試験における申込者数・受験者数・合格者数・競争率の推移
(※平成28年度以降は免許資格職(後期)のみ。)



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2～6年度に実施した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7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	4	7	0	0	0	11
		課長補佐級	1	7	1	0	0	9
		係 長 級	7	6	0	0	0	13
		主任主事	1	2	0	0	0	3
		主任技師	4	0	0	0	0	4
		主 事	0	11	3	0	0	14
		技 師	6	0	3	0	0	9
	資 格 職 種 等	職業訓練指導員	3	0	0	0	0	3
		航空整備士	0	0	0	0	0	0
		学 芸 員	0	3	0	0	0	3
		航 海 士	0	1	0	0	0	1
		機 関 士	0	0	0	0	0	0
		甲 板 員	0	0	0	0	0	0
		機 関 員	0	0	0	0	0	0
		司 厨 員	0	1	0	0	0	1
		警察官 A（武道指導）	0	0	0	0	0	0
		研 究 員	2	0	0	0	0	2
		医 師	5	0	0	0	0	5
		獣 医 師	2	0	0	0	0	2
		薬 剤 師	1	0	0	0	0	1
		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	0	0	0	0	0	0
		消防学校教官	0	0	0	0	0	0
		任期付職員		53	0	0	0	0
	小 計		91	38	7	0	0	136
警 察 官	警 視		0	0	5	0	5	
	警 部		0	0	0	0	0	
	警 部 補		0	0	0	0	0	
	巡查部長		0	0	0	0	0	
	巡 査		0	0	1	0	1	
	小 計		0	0	6	0	6	
計			91	38	13	0	142	

(2) 昇 任

令和7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7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	597	528	18	29.3	第1次 7.5.12 第2次 7.5.29 第3次 7.7.1、2(口述、術科)
警 部 補	717	671	50	13.4	第1次 7.5.19 第2次 7.6.12 第3次 7.7.17、18(口述、術科)
巡査部長	803	745	59	12.6	第1次 7.9.5 第2次 7.9.19 第3次 7.11.6、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7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	9	0	0	1	1	11
	次 長 級	22	0	0	1	2	25
	課 長 級	60	7	0	1	1	69
	課長補佐級	92	19	0	2	6	119
	係 長 級	100	28	0	1	3	132
小 計		283	54	0	6	13	356
警察官	警 視	0	0	11	0	0	11
合 計		283	54	11	6	13	367

(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7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
R7. 7. 25～R7. 8. 15 (R7. 6. 27)	第1次試験	R7. 11. 2 (R7. 11. 14)	熊本市 (ホテル熊本テルサ)	1 教養試験 択一式
	第2次試験	R7. 12. 3 (R7. 12. 12)	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2年4月2日から平成20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7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 (R8. 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	27	18	11	10	5	5
警察事務	1人程度				6	0	0
教育事務	1人程度				8	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 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
令和 7 年度	7	27	18	6	3.0

※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7年職員給与実態調査

令和7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7年4月1日に在職する職員

イ 調査項目

令和7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

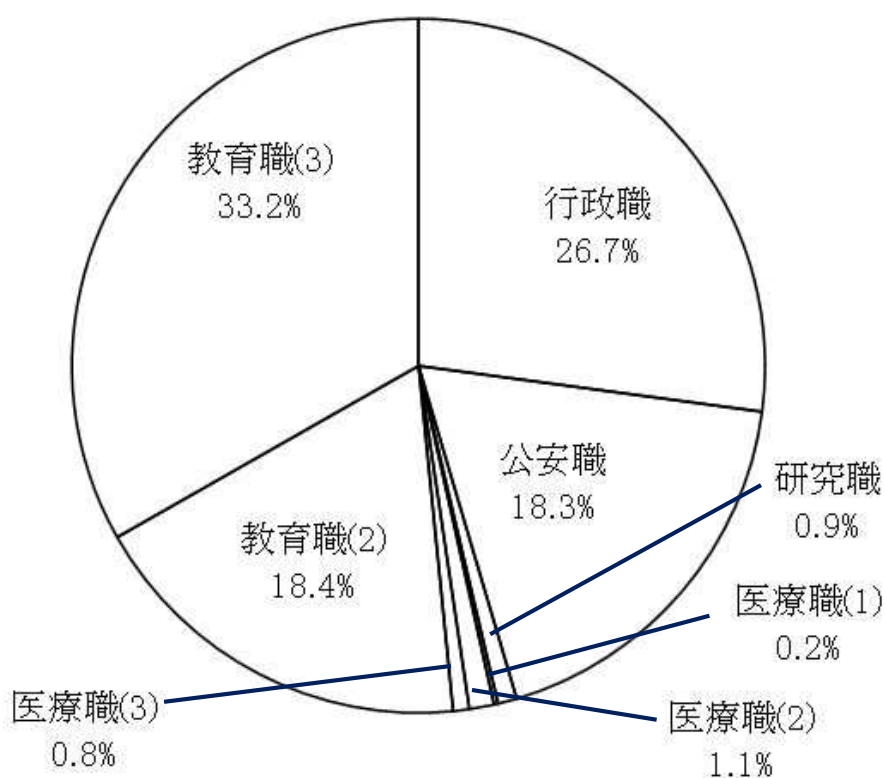
(ア) 給料表別職員数及び平均年齢

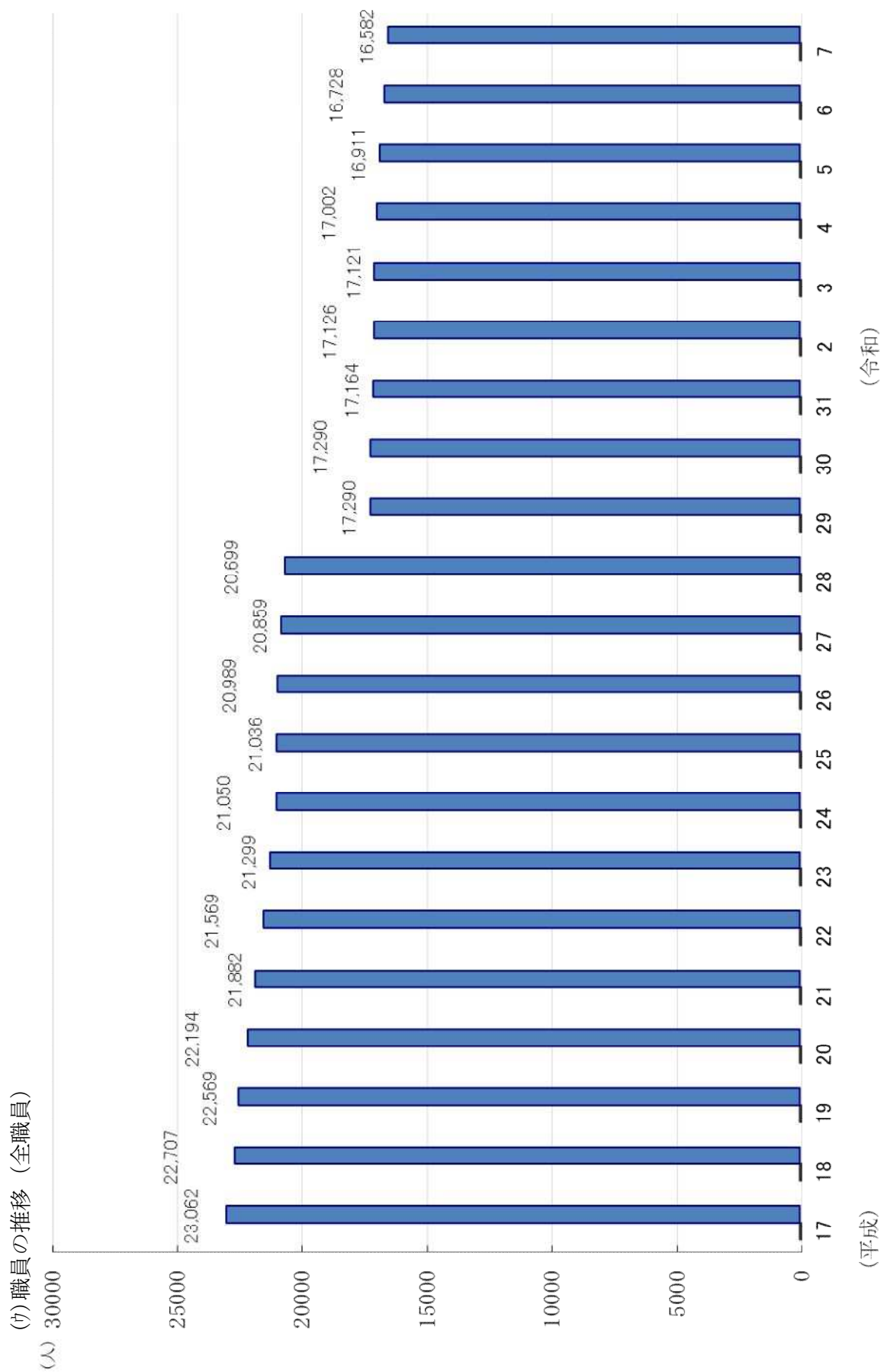
(単位：人、歳・月)

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	4,495	3,037	148	31	191	125
平均年齢	41.10	38.5	39.5	48.6	41.11	38.8

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	
3,046	5,509	16,582
45.5	43.2	42.3

(イ) 給料表別職員数の割合





※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	336,575	9,096	8,209	7,467	945	362,292	62,222	424,514	355,778	6,514	101.8
公 安 職	341,039	16,692	3,131	2,537	2,903	366,302	80,037	446,339	352,143	14,159	104.0
研 究 職	365,010	10,530	0	10,324	2,377	388,241	40,647	428,888	374,442	13,799	103.7
医 療 職 (1)	517,357	8,774	40,090	9,248	375,916	951,385	87,075	1,038,460	913,396	37,989	104.2
医 療 職 (2)	350,763	10,204	4,461	8,124	10,404	383,956	48,728	432,684	370,844	13,112	103.5
医 療 職 (3)	333,739	6,552	2,210	8,411	240	351,152	65,153	416,305	339,621	11,531	103.4
教 育 職 (2)	400,915	12,052	3,448	8,042	732	425,189	26,633	451,822	416,300	8,889	102.1
教 育 職 (3)	379,788	8,682	6,477	7,293	1,825	404,065	18,255	422,320	394,721	9,344	102.4
計	364,302	10,899	5,727	6,655	2,374	389,957	44,061	434,018	380,542	9,415	102.5

- (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、本年度の新規学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）
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
7	336,575	364,302

（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7年職種別民間給与実態調査

令和7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 718 事業所（うち実地調査：197 事業所）

イ 調査項目

令和7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	61.3	7.9	0.0	30.8
課長級	57.5	7.9	0.0	34.6

（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	87.8	87.8	33.9	3.8	50.1	0.0	12.2
課長級	79.9	79.5	27.6	3.9	48.0	0.4	20.1

（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	211,330	233,970	204,193	206,343
	短大卒	189,280	192,732	189,065	x
	高校卒	184,304	193,571	178,105	178,065
新卒技術者	大学卒	228,787	243,181	217,613	215,000
	短大卒	223,353	226,858	218,663	-
	高校卒	182,826	196,912	173,109	181,479
新卒事務員 ・技術者計	大学卒	217,662	238,966	208,668	208,074
	短大卒	207,009	215,248	202,464	x
	高校卒	183,667	194,761	176,074	180,049

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

(注)「下半期」とは令和6年8月から令和7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7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7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7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。

人事院は、本年3月に提出された人事行政諮問会議の最終提言（以下「最終提言」という。）を踏まえ、今日の社会経済情勢に応じた適切な官民給与の比較方法を検討した結果、官民給与の比較のための対象企業規模を50人以上から100人以上に引き上げました。本県の給与制度は従来から国に準じており、今回の比較対象企業規模の引き上げは、行政課題の複雑化・多様化や今日の厳しい人材獲得競争への対応といった、本県が直面する課題にも合致するものです。

そこで、本県においても、公民給与の比較対象企業規模を50人以上から100人以上に引き上げ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7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7年職種別民間給与実態調査について記載）

3 公民給与の比較方法の見直し

(1) 人事院における見直し

ア 見直しに至る経緯

人事院は、これまでも社会経済情勢の変化を踏まえつつ、専門的な見地から検証し、調査対象産業等の見直しを随時行われてきました。比較対象企業規模については、従前100人以上としていていましたが、平成18年に、より広く民間企業の状況を公務員給与に反映させる観点から、50人以上とする見直しが行われました。

この比較対象企業規模について、最終提言では、公務全体の人材確保のため、少なくとも従前の100人以上に戻すべきであり、政策の企画立案や高度な調整等に関わる本府

省職員は少なくとも 1,000 人以上の企業と比較すべきとされています。

これを踏まえ、人事院では、今日の社会経済情勢に応じた適切な官民給与の比較方法について検討が行われました。

イ 比較方法の見直しの考え方

官民給与の比較に当たっては、一定の企業規模以上の民間給与水準を公務に反映させるとともに、一般的に、同一の役職でも企業規模が大きいほど職務・職責も大きくなることを踏まえ、民間と公務の各役職段階の対応関係に一定の差が設けられています。

今日、行政課題が高度に複雑化・多様化する中で、国家公務員の業務の重要性・困難性が高まっていることから、官民給与の比較方法について、以下の見直しが行われました。

(7) 比較対象企業規模

国家公務員は、社会の安定と発展を支える原動力ですが、近年、志望者の減少や、若手職員の離職の増加が顕著であり、あらゆる施策を総動員して優秀な人材を確保していくことが求められています。民間企業においては初任給を含む給与水準の大幅な引上げが行われている中、公務における給与も、優秀な人材が魅力と受け止めるようなものとしていく必要があります。

官民給与の比較に当たっては、広く民間企業の状況を反映させる観点とともに、公務の職務・職責に照らして適切な比較対象とする観点が求められますが、行政課題の複雑化・多様化や今日の厳しい人材獲得競争を前提とすれば、公務の職務・職責を重視し、より規模の大きな企業と比較する必要があります。

これらのことから、官民給与の比較のための対象企業規模を引き上げることが適当だと判断されました。引上げ後の企業規模については、過去の経緯及び民間事業所全体の無期雇用者の過半をカバーできることから、100 人以上とされました。

(4) 特別給の比較方法

月例給の比較対象企業規模を 100 人以上とすることとの整合性を考慮し、特別給の官民比較においても、現行の枠組みを維持しつつ、企業規模 100 人以上の民間企業を比較対象とすることとされました。

(2) 本県における見直し

本委員会においては、民間給与実態調査及び公民給与の比較については、人事院の調査及び官民給与の比較と同様の方法で行ってきました。地方公務員法の均衡の原則に基づき、人事院における官民給与の比較方法の見直しに合わせて、本委員会においても同様の見直しを行う必要があると判断しました。

4 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（公務にあつては比較対象とする給与、民間にあつ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 367,851 円は民間給与 380,899 円を 13,048 円（3.55%）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)	$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$
380,899 円	367,851 円	13,048 円	3.55%

- (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8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7年4月 (令和6年4月)	341,280円 (333,791円)	9,454円 (9,288円)	8,531円 (8,365円)	7,607円 (7,630円)	979円 (1,057円)	367,851円 (360,131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
9級	部 長	支店長、工場長、 部長、部次長	
8級	局 長	課 長	支店長、工場長、 部長、部次長
7級			
6級	課 長	課長代理	課 長
5級			
4級	課長補佐	係 長	課長代理
3級			
2級	係 長	主 任	係 長
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 4.67 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 4.60 月は民間事業所の特別給の支給割合を 0.07 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)	362, 271円
	上 半 期 (A2)	380, 037円
特 別 給 の 支 給 額	下 半 期 (B1)	821, 433円
	上 半 期 (B2)	913, 408円
特別給の支給割合	下半期(B1)/(A1)	2. 27月分
	上半期(B2)/(A2)	2. 40月分
	年 間 計	4. 67月分

(注) 下半期とは令和6年8月から令和7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. 60 月です。

5 生計費及び物価

総務省の家計調査等を基礎として算定した本年4月の熊本市における1人世帯、2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ 127, 129 円、173, 643 円、206, 487 円及び 239, 245 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. 6%増加しています。

6 国家公務員の給与

(1) 国家公務員給与と職員給与との比較

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 55, 672 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, 043 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 99.3 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7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 414,480	円 332,237	円 82,243
② 行政職給料表の適用を受ける職員	367,851	341,280	26,571
① － ②	46,629	▲9,043	55,672

（注） 平均給与月額は、「令和7年国家公務員給与等実態調査」及び「令和7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5年4月1日	99.4
令和6年4月1日	99.3

（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 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15,014円（3.62%）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きつつ、その他の職員も昨年を大幅に上回る引上げ改定を行うこととしています。

（イ）特別給

民間の支給割合4.65月に見合うよう、支給月数を0.05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6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 地域手当について

給与制度のアップデートで段階的に見直しを行うこととしている支給割合について、令和8年度の支給割合を設定

c 通勤手当について

自動車等使用者に対する通勤手当について、民間の支給状況等を踏まえ、現行の「60km」までの距離区分の支給額を引上げ（令和7年4月1日実施）

自動車等使用者に対する通勤手当について、65km以上から100km以上までの区分（5km刻み）を新設し、併せて1か月当たり5,000円を上限とする駐車場等の

- 利用に対する通勤手当を新設（令和８年４月１日実施）等
- d 宿日直手当について
宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、所要の改定
- e 職員の月例給与水準を適切に確保するための措置
人材獲得競争が激しくなる中、最低賃金の上昇が続いている状況を踏まえ、月例給与水準が地域別最低賃金に相当する額を下回る場合に、その差額を補填するための手当を措置
- f 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

7 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、４で述べたとおり、本年４月分の職員給与が民間給与を 13,048 円（3.55%）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 0.07 月分下回っています。

人事院は、６(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きつつ、その他の職員も昨年を大幅に上回る引上げ改定を行うこととしました。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、人事院が官民較差を解消するために引き上げた本府省業務調整手当が支給されないことや、俸給引き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ことから、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。

この較差を解消するため、人事院が勧告した俸給表の各号給に一定の率を乗じた給料表に改定し、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た上で、各号給に一定の率（100 分の 100.59）を乗じた給料表に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 0.05 月分引き上げ、4.65 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８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及び特定任期付職員の期末手当及び勤勉手当についても、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 地域手当

給与制度のアップデートで段階的に見直しを行うこととしている級地別支給割合について、人事院勧告に準じ、改定を行うこととします。

オ 通勤手当

交通用具使用者に対する通勤手当について、人事院勧告の内容及び職員の通勤実態や通勤に要する費用負担の状況等を勘案し、所要の改定を行うこととします。

カ 宿日直手当について

宿日直勤務対象職員に対する宿日直手当について、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。

キ 特勤手当と地域手当との減額調整の廃止

地域手当が支給される場合の特勤手当支給額を減ずる措置について、人事院勧告に準じ、廃止することとします。

ク 特勤手当に準ずる手当の支給対象の拡大

新たに給料表の適用を受ける職員に対する特勤手当に準ずる手当について、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。

ケ へき地勤務手当に準ずる手当の支給対象の拡大

新たに給料表の適用を受ける職員に対するへき地勤務手当に準ずる手当について、特勤手当に準ずる手当に準じ、改定を行うこととし、本年4月に遡及して実施します。

8 教職員の給与等

本年6月18日に「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律」(以下、改正給特法)という。)が公布されました。

この改正給特法は、教員に優れた人材を確保するため、職務や勤務の状況に応じた処遇改善を図ることとしています。具体的には、教員に支給されている教職調整額の基準となる率について、給料月額4%から10%への引上げ(令和8年1月から毎年1%ずつ段階的に引き上げる)や、校務類型に応じた義務教育等教員特別手当の見直し、指導改善研修者に対する教職調整額の不支給などが講じられることとなります。また、改正給特法の施行に併せ、教職調整額の対象とならない校長、副校長、教頭の処遇改善を図るため、これらの教員の給料月額に一定額を加算することや、特殊勤務手当の見直しも実施されます。

これらの措置について、任命権者においては、関係条例の改正等の適切な対応が求められます。本委員会としても、任命権者と連携しながら、関係規定の改正等を適切に実施します。

また、改正給特法では、組織的な学校運営及び指導の促進に向け、生徒等の教育をつかさどるとともに、学校の教育活動に関し、教職員間の総合的な調整を行う「主務教諭」が創設されました。

本県における主務教諭の導入に当たっては、任命権者における検討状況を注視しながら、引き続き調査・研究を行っていきます。

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

少子高齢化の進行による生産年齢人口の減少に加え、社会経済情勢や国際情勢が激変する中、本県では、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、頻発

する自然災害への対応など、行政需要は多様化・複雑化しています。これらのニーズに、迅速かつ的確に対応していくためには、多様で有為な人材の確保が極めて重要であり、任命権者からも本委員会に対して、そのような人材の確保が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います。特に、技術系職種の人材の確保は非常に厳しい状況が続いており、今後は技術系のみならず事務系職種においても、人材確保が一層困難になることが見込まれます。

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7年度採用試験では、大学卒業程度における一部の技術系職種を対象に実施していた春期試験（SPI方式）の募集職種に「行政」職を追加し、併せて、基礎能力検査の方法をペーパーテスト方式からテストセンター方式に変更するなど、受験者の負担軽減を図りつつ、受験者の確保につなげるための試験制度の見直しを行いました。

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。

有為な人材の確保を図るためには、受験機会の拡大や受験しやすさに配慮した試験制度の見直しも必要です。今後とも、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取り、これまでの常識にとらわれない柔軟な試験制度の見直し等、採用手法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及び挑戦する機会を提供す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、人材の定着に向けた取組並びに一度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。

本県が、有為な人材から「魅力ある職場」として選ばれるためには、働きやすい環境を整備し、職員一人ひとりが成長を実感できることが重要です。このことは人材の定着にもつながります。任命権者においては、「魅力ある職場」の実現に向け、職員の成長を後押しする職場環境の整備や、職員一人ひとりのライフステージに応じた柔軟な働き方を推進していくことが重要です。

(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、最終提言を受け、本年の人事院報告において、新たな人事制度の方向性として、適正な人事評価に基づき高い能力・実績のある人材が登用され、より職務・職責に見合った給与が支給される体系とすることが重要としました。新たな人事制度は、令和8年夏に措置の骨格を、令和9年夏に具体的な内容を報告することとしています。

今後も、職員の人事評価制度の運用状況や国の新たな人事制度を踏まえ、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。

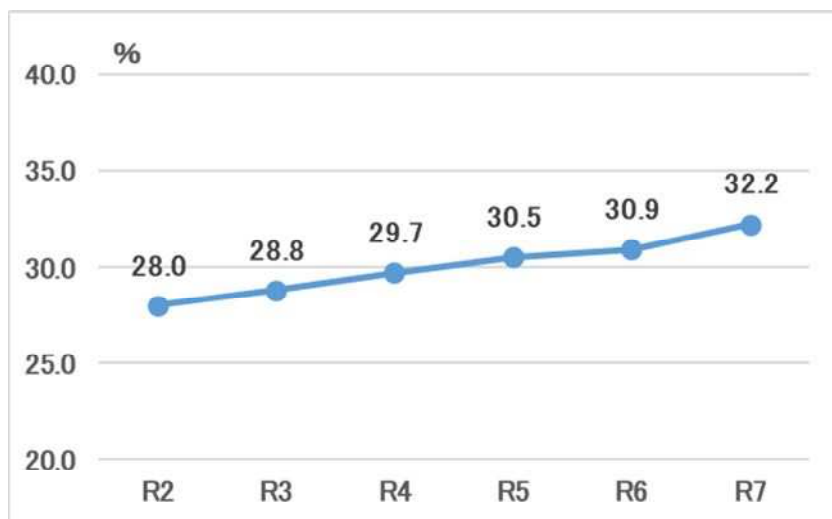
(3) 女性職員の活躍推進

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で多様な勤務環境の整備、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、令和6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 歳超職員がモチベーションを持続できる環境を整備するとともに、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、T SMC 進出に伴う道路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等の行政需要のほか、本年 8 月の豪雨災害等の激甚化・大規模化する自然災害にも迅速かつ的確に対応する必要があります。

このような状況においても、職員の意欲を引き出し、その能力を十分に発揮させるためには、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図り、職員一人ひとりが健康で豊かな生活を送る時間を確保できる勤務環境を整備し、「魅力ある職場」を実現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 6 年度の職員一人当たりの時間外勤務時間数は、令和 5 年度と比べ、T SMC 進出等に伴う行政需要への対応があったものの、僅かに減少しました。しかし、平成 28 年熊本地震や令和 2 年 7 月豪雨発生前と比較すると、依然として多い状況です（図表 2）。

本年の人事院勧告では、脳・心臓疾患の発症との関連性が強い、月 100 時間や月平均 80 時間の上限を超える超過勤務の最小化が喫緊の課題であることから、不退転の決意で各種取組を進めていくこととされました。

月 100 時間を超える時間外勤務を行った職員は、本県では令和 3 年度以降減少していましたが、令和 6 年度は増加に転じ、延べ 259 人の職員が月 100 時間を超え（図表 3）、91 人の職員が年間 720 時間を超える時間外勤務を行っています。この現状については、早急な改善が必要であることを認識し、組織全体として抜本的な対策を講じなければなりません。

任命権者においては、特例業務*の認定を厳格化しており、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減少傾向にあります。本年 4 月に改正した「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（平成 7 年 3 月 16 日付け人委第 749 号）」に基づき、職員の時間外勤務が上限時間（月 100 時間又は月平均 80 時間）を超えるときには、その特例業務の範囲をより慎重に判断しなければなりません。また、特例業務に従事することにより上限時間を超えた時間外勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行い、その結果に基づき、業務量の削減又は業務の効率化に取り組まなければなりません。

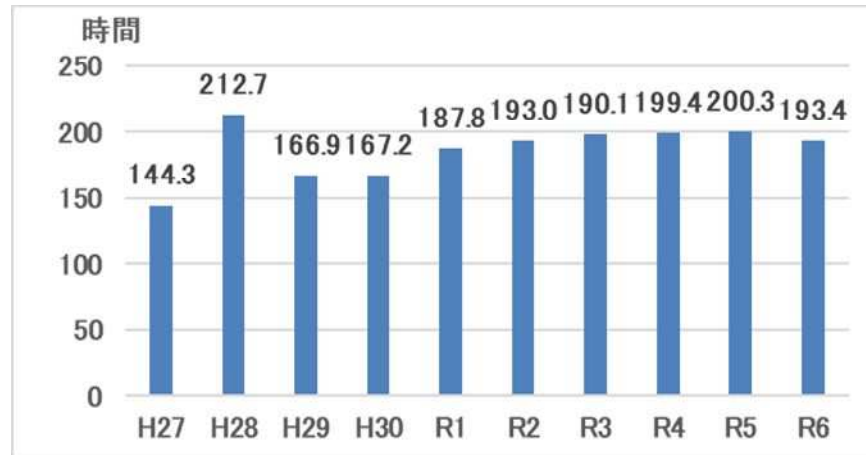
さらに、特例業務以外の業務についても、客観的な記録を基礎として職員の勤務時間を適正に把握することを徹底した上で、業務の削減・平準化、デジタル化の推進による業務の効率化、繁忙な部署への弾力的な人員配置等、時間外勤務縮減に向けた取組を一層進める必要があります。

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

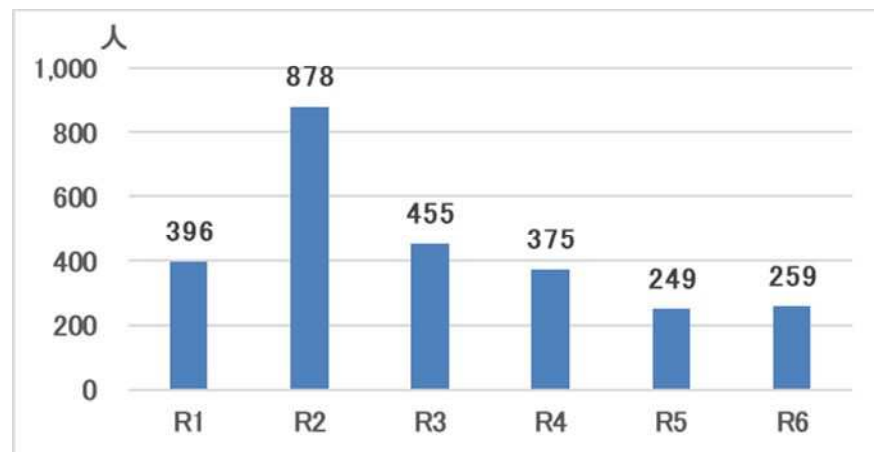
検証を行う必要がある。

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(熊本県人事委員会)

図表3 月100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、同年8月に「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。)を策定し、令和6年11月には、更なる働き方改革を進めていくため、プランを改定(以下「第2期プラン」という。)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などに取り組み、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。

第2期プランでは、「教職員のウェルビーイングの向上」と「更なる時間外在校等時間の縮減」を基本目標とし、教職員の確保、支援人材の確保・活用や校務DXの推進等による業務の削減・効率化、教職員研修、管理職研修の充実による教職員の意識改

革などを進めていくこととしています。

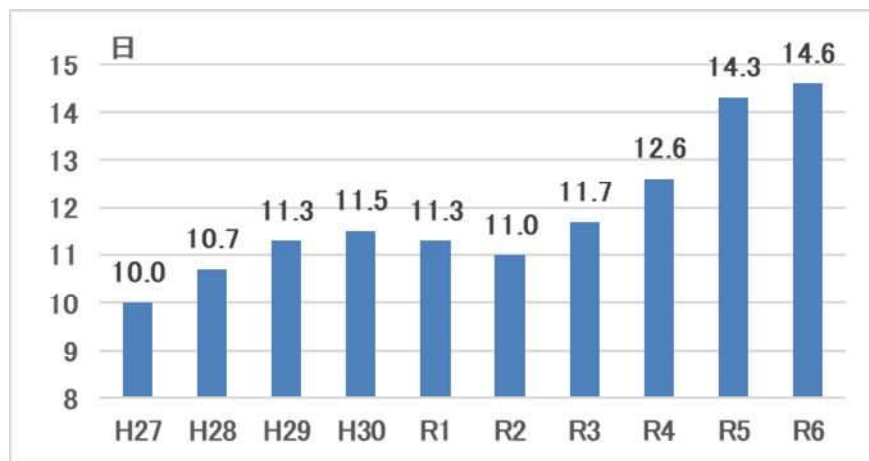
これまでの取組により、月 45 時間の時間外在校等時間の上限時間を超えて長時間勤務を行った教職員数は減少傾向にありますが、本委員会の勤務条件等に関する状況調査によると、令和 3 年度以降の減少幅は鈍化しています。

時間外在校等時間の縮減には、教職員一人ひとりの意識改革が何より重要です。教育委員会が令和 5 年 8 月に実施した教職員意識等調査では、プランの「意識改革等」の取組の中で負担軽減に効果があったものについて、「特になし」と回答した教職員が校種に関係なく、2 割～3 割程度いることが分かりました。

教育委員会は、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、第 2 期プランを着実に推進し、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に重点的に取り組む必要があります。

本委員会としても、時間外在校等時間の上限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、教職員の意識改革に向けた指導・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。

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大切です。

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、ストレスチェック全員実施を徹底させる工夫や各種研修の充実等、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、関係部署と連携し、適切に対応していく必要があります。

(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。

本県の最近の取組としては、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）の施行を受け、本年4月から、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度等の個別の周知・意向確認等を実施しています。さらに、本年10月からは、「地方公務員の育児休業等に関する法律」（平成3年法律第110号）の一部改正等に伴い、育児部分休業の取得パターンの多様化や、仕事と育児の両立支援制度の利用に関する職員の意向確認等の措置を講じています。

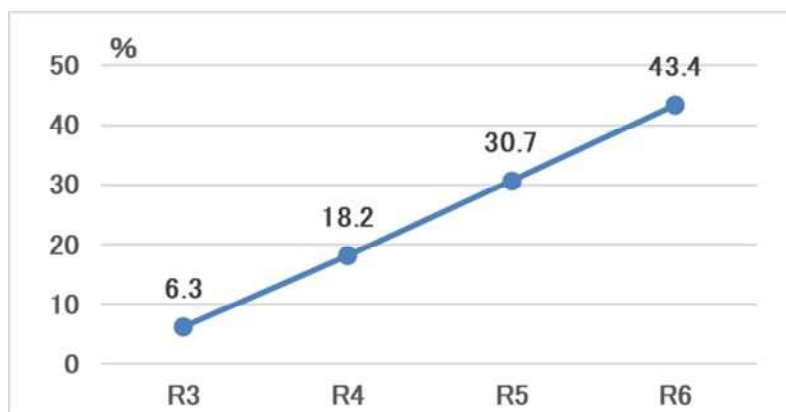
また、本県では、育児に関して、任命権者ごとに「特定事業主行動計画」に定める目標に向けた取組が進められています。具体的には、子どもが生まれた男性職員が、子の出生後56日以内に、育児休業を2週間（14日）以上取得する取組（ハッピーシェアウィークスプラス）や、休業を取得する職員の代替として、「熊本県育児休業サポート職員」の配置、休業中の業務をサポートした職員に対する勤勉手当の加算等の取組等により、男性の育児休業取得率は大きく向上しています（図表5）。育児休業や育児関連休暇を取得することの意義の一つは、休業等を契機に子育ての大切さを認識し、仕事と子育てを両立させていくための働き方を職員自身が考えていくことにあります。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。

介護に関しては、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、引き続き、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。

国等の制度を注視しながら、引き続き、仕事と家庭の両立支援を推進していかなければなりません。

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。

本年の人事院勧告では、時代に即した働き方を推進するため、兼業（自営兼業）制度の見直しを行うこととしています。また、職員の様々な事情に応じ勤務時間の短縮等を可能とする無給休暇の具体的な検討のほか、フレックスタイム制や年次休暇取得単位の更なる柔軟化などを検討し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。この在宅勤務制度については、育児・介護を必要とする職員等を対象に、令和6年9月から試行的な要件拡充が実施されました。また、本年4月からは、勤務間インターバル制度が本格導入されています。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。

職員のライフスタイルや働き方に対する価値観が多様化する中、本県においても、フレックスタイム制の導入が求められます。勤務間インターバル制度は、特例勤務制度と併せて活用されていますが、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、勤務開始時間を繰り下げた日は、勤務終了時間も遅くなる弊害が生じます。そこで、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により、より柔軟な働き方が可能となります。また、あらかじめ時間外勤務が想定される日には、通常よりも長く勤務時間を割り振ることにより、時間外勤務の縮減にもつながります。より柔軟な働き方や職員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの実現に向け、フレックスタイム制の早期導入が望まれます。

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7年4月に改訂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、勤務環境の整備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、職員一人ひとりのWell-beingの実現に向け、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かなくてはなりません。

(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等への相談については、近年増加傾向にあります。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。

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です。任命権者によっては、職員向けのカスタマーハラスメント対応マニュアルを策定するとともに、県本庁舎においては、電話の録音機能（録音開始の事前アナウンスを含む）装置を設置し、本年5月から運用

を開始しました。引き続き、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ています。

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

本県では、令和6年6月期から会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給を開始しました。これに伴い、能力評価に加えて、業績評価を新たに導入しています。また、昨年度は常勤職員の給与改定に準じて、会計年度任用職員に適用する給料表の改定等も実施しました。さらに、本年3月には、子の看護休暇の対象年齢引上げや取得事由の拡大、取得要件の緩和、病気休暇の有給化を行いました。

任命権者においては、会計年度任用職員の仕事と家庭の両立を支援するため、引き続き国の動向等を注視し、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常に自覚するとともに、公私問わず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、比較対象企業規模を見直した上での民間給与の状況、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ました。また、給料表の改定に伴い、医師に対する初任給調整手当の引上げや宿日直手当等の諸手当について見直しを行うとともに、期末手当及び勤勉手当についても、民間に見合うような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7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つては別記第2、任期付研究員に適用される給料表にあつては別記第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417,600円とすること。

イ 獣医師に対する支給月額を46,800円とすること。

(2) 特勤勤務手当に準ずる手当について

新たに給料表の適用を受ける職員となり特勤公署又は準特勤公署に在勤することとなったことに伴って住居を移転した職員に対し、特勤勤務手当に準ずる手当を支給すること。

(3) 宿日直手当について

勤務1回に係る支給額の限度を通常の宿日直勤務は4,700円、医師又は歯科医師の宿日直勤務は22,500円、人事委員会規則で定める特殊な業務を主とする宿日直勤務は7,700円とすること。

(4) 期末手当及び勤勉手当について

ア 令和7年12月期の支給割合

(イ) (ウ)及び(エ)以外の職員

期末手当の支給割合を1.275月分（特定幹部職員にあつては、1.075月分）とし、勤勉手当の支給割合を1.075月分（特定幹部職員にあつては、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0.725月分（特定幹部職員にあつては、0.625月分）とし、勤勉手当の支給割合を0.525月分（特定幹部職員にあつては、0.625月分）とすること。

(ウ) 任期付研究員

期末手当の支給割合を1.775月分とすること。

(エ) 特定任期付職員

期末手当の支給割合を0.975月分とし、勤勉手当の支給割合を0.9月分とすること。

イ 令和8年6月期以降の支給割合

(イ) (ウ)及び(エ)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1.2625月分（特定幹部職員にあつては、1.0625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1.0625月分（特定幹部職員にあつては、1.2625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0.7125月分（特定幹部職員にあつては、0.6125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0.5125月分（特定幹部職員にあつては、0.6125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1.75月分とすること。

(エ) 特定任期付職員

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0.9625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0.8875月分とすること。

3 諸手当の改定について

(1) 改定の実施時期について

この改定は、令和7年4月1日から実施すること。ただし、2の(4)のイについては、令和8年4月1日から実施すること。

(2) 特地勤務手当に準ずる手当の支給に関する経過措置

2の(2)の改定に伴う特地勤務手当に準ずる手当の支給については、所要の措置を講ずること。

(3) その他所要の措置

(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7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7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7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7年12月期の支給月数の引上げ [令和7年12月1日遡及適用]

/令和8年6月期以降の支給月数の配分見直し [令和8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
7. 6. 6	第 8 号	熊本県職員等の育児休業等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 8 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、地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正等に伴い、職員の仕事と育児の両立を図るため、部分休業に係る制度の拡充や、両立支援制度の利用に係る意向確認など、関係規定を整備するものであり、適当であると考えます。
7. 12. 9	第 59 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 59 号及び議案第 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。 まず、議案第 59 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、給料表の引上げ改定等を行うものであり、適当であると考えます。
	第 61 号	熊本県義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置条例等の一部を改正する条例	次に、議案第 61 号につきましては、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部改正等に伴い、教職調整額の段階的な引上げ等を行うものであり、適当であると考えます。
8. 2. 17	第 68 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の制定について	本議会に提案されました議案第 68 号、議案第 69 号、議案第 71 号及び議案第 92 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 68 号につきましては、通勤手当に関する部分は、国家公務員の給与制度見直しに準じて、自動車等の交通用具利用者の通勤手当の限度額を引き上げるとともに、自動車で通勤するために駐車場を借りている職員に対して、駐車場等に係る通勤手当を新設するものであり、適当であると考えます。 また、給与からの控除に関する部分は、指定金融機関からの申出を受けて、職員の口座に給与が支払われた後に金融機関が職員互助会等の掛金等を送金する取扱いを改め、職員の口座に給与を支払う前に当該掛金等を控除できるよう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 69 号	熊本県職員等の旅費に関する条例の一部を改正する条例の制定について	議案第 69 号につきましては、国家公務員の旅費制度の改正に準じて、これまで地域ごとの定額だった宿泊料について、地域を細分化したうえで地域の実情を勘案した実費払いに改正するとともに、宿泊を伴う旅行に必要な諸雑費に充てるための費用として、宿泊手当を新設するものであり、適当であると考えます。
	第 71 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の制定について	議案第 71 号につきましては、外国勤務手当に関する部分は、在外公館に勤務する外務公務員の取扱いを参考に、海外事務所派遣者の現地滞在費や子の教育費の負担を考慮して、手当を新設するものであり、適当であると考えます。 また、特殊自動車運転業務手当に関する部分は、農耕トラクタ等の特殊自動車の運転業務に係る本県職員の従事状況を考慮して、これまで技能労務職員に支給していた特殊勤務手当を一般職員にも支給するため、手当を新設するものであり、適当であると考えます。
	第 92 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の制定について	議案第 92 号につきましては、他県との均衡を図るため、警察職員の特殊勤務手当について、これまで一定の額としていた夜間に従事する場合の夜間特殊業務作業に係る手当額を勤務時間に応じた額に改めるとともに、日本国外における犯罪の捜査に関する情報収集業務に従事する場合の手当を新設するものであり、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 2 号	7. 4. 25	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. 25 施行)
第 2 3 号	7. 4. 25	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一部を改正する規則	人事異動に伴い、関係規定の整備を行った。 (7. 4. 1 適用)
第 2 4 号	7. 5. 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	刑法等の一部を改正する法律の施行に伴い、関係規定の整備を行った。 (7. 6. 1 施行)
第 2 5 号	7. 7. 2	熊本県定年前再任用短時間勤務職員等の給料月額端数計算に関する規則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等の一部を改正する条例の施行等に伴い、関係規定の整備を行った。 (7. 7. 2 施行)

第 2 6 号	7. 7. 2	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	熊本県職員等の育児休業等に関する条例等の一部を改正する条例の施行等に伴い、関係規定の整備を行った。 (7. 10. 1 施行)
第 2 7 号	7. 7. 2	熊本県職員等の育児休業等に関する規則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等の一部を改正する条例の施行等に伴い、関係規定の整備を行った。 (7. 10. 1 施行)
第 2 8 号	7. 9. 5	熊本県職員の通勤手当に関する規則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等の一部を改正する条例の施行等に伴い、関係規定の整備を行った。 (7. 10. 1 施行)
第 2 9 号	7. 11. 21	熊本県人事委員会の保有する保有個人情報の開示等に関する規則の一部を改正する規則	個人情報の保護に関する法律施行令（平成 15 年政令第 507 号）の一部改正等に伴い、関係規定の整理を行った。 (7. 12. 2 施行)
第 3 0 号	7. 12. 25	給料表の適用範囲に関する規則の一部を改正する規則	給特法等の改正（校長、副校長及び教頭の給料月額に定額を加算）に伴い、関係規定の改正を行った。 (8. 1. 1 施行)
第 3 1 号	7. 12. 25	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 7 年給与改定（初任給調整手当の改定）に伴い、関係規定の改正を行った。 (7. 4. 1 施行)
第 3 2 号	7. 12. 25	熊本県職員の特勤勤務手当等に関する規則等の一部を改正する規則	令和 7 年給与改定（特勤勤務手当等の改定）に伴い、関係規定の改正を行った。 (7. 4. 1 施行)
第 3 3 号	7. 12. 25	熊本県職員の宿日直手当に関する規則の一部を改正する規則	令和 7 年給与改定（宿日直勤務手当の改定）に伴い、関係規定の改正を行った。 (7. 4. 1 施行)
第 3 4 号	7. 12. 25	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 7 年給与改定（期末手当及び勤勉手当の改定）に伴い、関係規定の改正を行った。 (規則中第 1 条は 7. 12. 1 施行) (規則中第 2 条は 8. 4. 1 施行)
第 3 5 号	7. 12. 25	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	給特法等の改正（義務教育等教員特別手当の改定）に伴い、関係規定の改正を行った。 (8. 1. 1 施行)

第 3 6 号	7. 12. 25	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 8. 1. 1 施行) (規則中第 2 条は 8. 4. 1 施行)
第 1 号	8. 2. 27	熊本県職員の任用に関する規則の一部を改正する規則	任命権者からの要請に基づき、業務内容が同一の職種について、名称を統一するよう、関係規定の整備を行った。 (8. 2. 27 施行)
第 2 号	8. 3. 6	熊本県職員の初任給、昇格、昇級等の基準に関する規則の一部を改正する規則	警察の組織改編に伴い、関係規定の整備を行った。 (8. 3. 18 施行)
第 3 号	8. 3. 6	熊本県職員の管理職手当に関する規則の一部を改正する規則	警察の組織改編に伴い、関係規定の整備を行った。 (8. 3. 18 施行)
第 4 号	8. 3. 6	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	「子の看護等休暇」の取得事由の拡大等に伴い、関係規定の整備を行った。 (8. 4. 1 施行)
第 5 号	8. 3. 24	熊本県職員等の退職手当の支給制限等の処分に係る調査審議に関する規則の一部を改正する規則	熊本県行政手続条例の改正に伴い、参照条文に項ずれが生じるため、該当箇所を整合するよう整理を行った。 (8. 5. 21 施行)
第 6 号	8. 3. 24	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	任命権者からの要請に基づき、動物愛護センターに勤務する獣医師に給料月額調整額を支給するため、関係規定の整備を行った。 (8. 4. 1 施行)
第 7 号	8. 3. 24	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	学校の統廃合等に伴い、関係規定の整備を行った。 (8. 4. 1 施行)
第 8 号	8. 3. 24	熊本県人事委員会の保有する保有個人情報の開示等に関する規則の一部を改正する規則	住民基本台帳カードの有効期限の満了に伴い、関係規定の整理を行った。 (8. 3. 24 施行)
第 9 号	8. 3. 25	熊本県職員の通勤手当に関する規則の一部を改正する規則	一般職給与条例等の改正及び任命権者からの要請に基づき、関係規定の整備を行った。 (8. 4. 1 施行)
第 1 0 号	8. 3. 25	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	特殊勤務手当条例の改正に伴い、関係規定の整備を行った。 (8. 4. 1 施行)

第 1 1 号	8. 3. 25	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	常勤職員の通勤手当改正及び任命権者からの要請に基づき、関係規定の整備を行った。 (8. 4. 1 施行)
第 1 2 号	8. 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。 (8. 4. 1 施行)
第 1 3 号	8. 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。 (8. 4. 1 施行)
第 1 4 号	8. 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	組織改正・人事異動等に伴い、関係規定の整備を行った。 (8. 4. 1 施行)
第 1 5 号	8. 3. 31	給料表の適用範囲に関する規則の一部を改正する規則	法改正に伴い、関係規定の整備を行った。 (8. 4. 1 施行)
第 1 6 号	8. 3. 31	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	組織改正・人事異動等に伴い、関係規定の整備を行った。 (8. 4. 1 施行)
第 1 7 号	8. 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	人事異動等に伴い、関係規定の整備を行った。 (8. 4. 1 施行)
第 1 8 号	8. 3. 31	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	法改正に伴い、関係規定の整備を行った。 (8. 4. 1 施行)

イ 告 示

告示番号	公布年月日	告 示 名	概 要
第 2 号	7. 12. 25	熊本県職員等の給与簿取扱規程の一部を改正する規程	給特法等の改正（教職調整額の引上げ等）に伴い、関係規定の改正を行った。 (8. 1. 1 施行)

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6年度末の 係 属 件 数	令和7年度中の 要 求 件 数	令和7年度中の 終 結 件 数	令和8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6年度末の 係 属 件 数	令和7年度中の 請 求 件 数	令和7年度中の 終 結 件 数	令和8年度への 繰 越 件 数
県 職 員	懲戒処分	1(1)	1(1)	0(0)	2(2)
	分限処分	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	その他	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	計	1(1)	1(1)	0(0)	2(2)
受託市町村等 職 員	懲戒処分	0(0)	2(2)	0(0)	2(2)
	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)	0(0)	2(2)
合 計		1(1)	3(3)	0(0)	4(4)

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7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7年（人不）第1号事案（令和7.5.7 請求）	係属中
令和7年（人不）第2号事案（令和7.8.20 請求）	係属中
令和7年（人不）第3号事案（令和7.11.25 請求）	係属中

(4) 苦情相談の処理状況（令和7年度）

区分	処理件数（件）
県職員	16
受託市町村等職員	18

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 6 年度末登録団体数	10	29	39
令和 7 年度解散届受理団体数	0	0	0
令和 7 年度新規登録団体数	2	0	2
令和 7 年度末登録団体数	12	29	41
記載事項(役員)変更届出書受理団体数	9	26	35
規約変更届出書受理団体数	1	6	7

(2) 登録職員団体一覧表（県関係分） （令和 8 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
IRIS 熊本	令和 7. 5. 22	無
熊本教育ネットワークユニオン県立分会	7. 11. 13	無

(3) 登録職員団体一覧表（受託市町村等分）
（令和 8 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 8 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
令和7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7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7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7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8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7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		1
衛生管理者・産業医選任報告	16	58	29	103

※数値は事業所数

(3) 令和7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	8	4	4	—	—	(注1) 2	2
	落成検査	—	—	—	—	—	—	—
	変更検査	—	—	—	—	—	—	—
	使用再開検査	—	—	—	—	—	—	—
第 一 種 圧力容器	性能検査	9	8	8	—	—	(注2) 1	—
	落成検査	—	—	—	—	—	—	—
	変更検査	—	—	—	—	—	—	—
	使用再開検査	1	1	1	—	—	—	—
クレーン	性能検査	11	5	5	—	—	(注3) 4	2
	落成検査	—	—	—	—	—	—	—
	変更検査	1	1	1	—	—	—	—
	使用再開検査	—	—	—	—	—	—	—

(注1) 休止中：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7年度中の労働基準法に基づく認定等の状況

内 容	知事部局	教育委員会	警察本部	計
解雇予告除外の認定	0	0	0	0
宿日直勤務の許可	0	0	0	0
時間外休日労働協定届の受理	18	79	1	98

