

人事委員会年報

平成28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	13
(1) 組織及び職員の配置状況	15
(2) 分掌事務	16
II 事業の概要	19
1 職員の任用	21
(1) 採用	23
(2) 昇任	33
(3) 身体障がい者を対象とする選考試験	34
2 職員の給与	35
(1) 平成28年職員給与実態調査	37
(2) 平成28年職種別民間給与実態調査	41
(3) 平成28年職員の給与等に関する報告及び勧告	42
(4) 平成28年給与の改定(参考)	54
3 条例・規則等	57
(1) 条例案に対する人事委員会の意見	59
(2) 規則等の制定・改廃	60
4 公平審査	63
(1) 勤務条件に関する措置要求の係属状況	65
(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	66
(4) 苦情相談の処理状況	〃
5 職員団体	67
(1) 職員団体の登録	69
(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)	70
(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	71
6 公平委員会の事務の受託	73
7 労働基準監督機関の職権行使	77
(1) 労働基準法別表第一各号区分一覧表	79
(2) 平成28年度中の労働安全衛生法に基づく届出の受理状況	80
(3) 平成28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) 平成28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

(平成29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	平成27年7月8日 ～平成31年7月7日 (1期目) [委員長就任日] 平成28年8月1日	
委員	宮田政道	非常勤	平成26年7月27日 ～平成30年7月26日 (1期目)	委員長職務代理者
委員	米満淑恵	非常勤	平成25年8月1日 ～平成29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	平成28年 4月 7日	1 平成27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 平成28年度熊本県職員及び警察官採用試験の合格者数等について 第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4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第27条の規定に基づく承認について 3 報 告 ・平成28年度熊本県職員等採用試験募集職種及び採用予定人員について ・苦情相談に関する事案の概要及び処理状況について ・平成28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	平成28年 4月19日	1 平成28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 職員の昇任選考について 3 その他 ・人事委員会関係日程 ・平成28年熊本地震に伴う当委員会としての今後の対応について	
3	平成28年 4月22日	1 平成28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 職員の採用選考について	

回数	開催年月日	議 題	備考
		第2号議案 平成28年度熊本県職員及び警察官採用試験実施要綱の一部改正について 第3号議案 熊本県職員等の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第4号議案 「学歴免許等資格区分表中「上記に相当すると人事委員会が認める学歴免許等の資格」について」の一部改正について 第5号議案 平成28年職種別民間給与実態調査について 第6号議案 「平成28年熊本地震の被害に伴う職員の職務に専念する義務の免除に関する臨時措置について」の制定について 3 報 告 ・平成28年（人措）第1号事案の調査について ・平成28年熊本地震に伴う県職員採用試験会場の状況確認について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
4	平成28年 5月13日	1 平成28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 3 報 告 ・平成28年熊本地震に伴う当委員会の対応状況について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
5	平成28年 5月26日	1 平成28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8号に規定する職の承認について 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 平成28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の委託及び証拠の採否の決定の委任について 第4号議案 熊本県警察の職員の特殊勤務手当に関する条例の別表第19号作業（災害警備等作業）に係る「極めて危険を伴うと人事委員会が認める作業」の承認について 3 協 議 ・平成28年（人措）第1号事案の判定骨子について 4 報 告 ・平成28年度熊本県職員等採用試験における応募状況について ・平成28年度身体障がい者を対象とする熊本県職員採用選考試験における採用職種及び採用予定人員について ・平成28年度熊本県職員等採用試験募集職種及び採用予定人員の変更について ・不服申立書の受理について 5 その他 ・人事委員会関係日程	

回数	開催年月日	議 題	備考
6	平成28年 6月 6日	1 平成28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 職員の採用選考について 3 報 告 ・平成28年度熊本県職員等採用試験における応募状況について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
7	平成28年 6月30日	1 平成28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 平成28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 平成28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 職員の採用選考について 第4号議案 熊本県に公平委員会の事務を委託している地方公共団体の管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則の制定について 第5号議案 平成28年（人措）第1号事案の判定について 第6号議案 「熊本県職員の管理職手当に関する規則別表第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 3 その他 ・人事委員会関係日程	
8	平成28年 7月14日	1 平成28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 平成28年度熊本県警察官採用試験（警察官A） 第1次試験合格者の決定について 3 その他 ・人事委員会関係日程	
9	平成28年 7月20日	1 平成28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 人事委員会の委員長の選挙について 第2号議案 人事委員会の委員長職務代理者の指定について 第3号議案 平成28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 平成28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 平成28年度熊本県職員採用試験（民間企業等経験者対象）第1次試験合格者の決定について 3 その他 ・人事委員会関係日程	
10	平成28年 8月 8日	1 平成28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 平成28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 平成28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	

回数	開催年月日	議 題	備考
		第3号議案 任期付研究員の採用計画について 3 協 議 ・平成28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	平成28年 8月29日	1 平成28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 平成28年度熊本県警察官採用試験（警察官A） 第2次試験合格者の決定及び採用候補者の確定に ついて 第2号議案 熊本県職員の任用に関する規則第26条第8号に 規定する職の承認について 3 協 議 ・平成28年人事委員会報告及び勧告について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
12	平成28年 9月 5日	1 平成28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 平成28年度熊本県職員採用試験（民間企業等経 験者対象）第2次試験合格者の決定について 3 協 議 ・平成28年人事委員会報告及び勧告について 4 その他 ・平成28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、警察官B）及び平成28年度身体障がい者を対象 とする熊本県職員採用選考試験の応募状況について ・人事委員会関係日程	
13	平成28年 9月16日	1 平成28年度第12回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 熊本県職員の任用に関する規則第26条第8号に 規定する職の承認について 3 協 議 ・平成28年人事委員会報告及び勧告について 4 その他 ・機関長の職に係る任用について ・人事委員会関係日程	
14	平成28年 9月26日	1 平成28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 職員の採用選考について 3 協 議 ・平成28年人事委員会報告及び勧告について 4 報 告 ・平成28年度熊本県職員採用試験（高等学校卒業程度、免許 資格職）採用予定人員の変更及び第1次試験の受験状況につ いて 5 その他 ・人事委員会関係日程	
15	平成28年10月 3日	1 平成28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 平成28年度熊本県職員採用試験（高等学校卒業	

回数	開催年月日	議 題	備考
		程度) 第1次試験合格者の決定について 第2号議案 平成28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 平成28年人事委員会報告及び勧告について 3 その他 ・人事委員会関係日程	
16	平成28年10月24日	1 平成28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 平成28年度熊本県職員及び警察官採用試験合格者決定要領の一部改正について 第2号議案 平成28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 平成28年度熊本県職員採用試験(民間企業等経験者対象)第3次試験合格者の決定及び採用候補者の確定について 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 ・平成28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	
17	平成28年11月 9日	1 平成28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 平成28年度熊本県職員採用試験(高等学校卒業程度)第2次試験合格者の決定及び採用候補者の確定について 第2号議案 平成28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 第3号議案 平成28年度身体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 協 議 ・平成28年12月熊本県議会定例会に提案される職員に関する条例案の説明について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
18	平成28年11月22日	1 平成28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 平成22年(人不)第1号及び平成23年(人不)第3号事案に係る再審請求(8回目)の判定について 第2号議案 平成28年12月熊本県議会定例会に提案される職員に関する条例に対する人事委員会の意見について 3 その他 ・人事委員会関係日程	
19	平成28年12月 1日	1 平成28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 平成28年度熊本県警察官採用試験(警察官B)第2次試験合格者の決定及び採用候補者の確定について 第2号議案 平成28年度身体障がい者を対象とする熊本県職	

回数	開催年月日	議 題	備考
		員採用選考試験第2次試験合格者の決定について 第3号議案 職員の採用選考について 第4号議案 平成22年(人下)第1号及び平成23年(人下)第3号事案に係る再審請求(8回目)の判定について 3 協 議 ・平成29年度熊本県職員採用試験等の制度改正(案)について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
20	平成29年 1月13日	1 平成28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 平成28年(人下)第2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の委任及び証拠の採否の決定の委任について 3 協 議 ・大学卒業程度(事務系3職種)の専門試験への選択解答制の導入について 4 報 告 ・平成28年度熊本県職員採用試験等の実施結果等について ・審査請求書の受理について ・警察本部からの給与に関する要望事項について 5 その他 ・人事委員会関係日程	
21	平成29年 1月27日	1 平成28年度第20回人事委員会議事録について 2 協 議 ・平成29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の説明について 3 報 告 ・「大学卒業程度(事務系3職種)の専門試験への選択解答制導入」に係る公表等について ・平成29年度熊本県職員採用試験制度見直しの検討状況について ・警察本部からの給与に関する要望事項について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
22	平成29年 2月13日	1 平成28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 職員の昇任選考について 第3号議案 平成29年度熊本県職員及び警察官採用試験の試験日程の決定について 第4号議案 平成29年2月熊本県議会定例会に提案される職員に関する条例に対する人事委員会の意見について 3 協 議 ・平成29年度熊本県職員採用試験の制度改正案について ・特地勤務手当等の関係規則及び通知の改正案等について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
23	平成29年 2月27日	1 平成28年度第22回人事委員会議事録について 2 議 案	

回数	開催年月日	議 題	備考
		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 平成29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4号議案 平成29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5号議案 熊本県職員の特地勤務手当等に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第6号議案 「準特地公署の指定について」の一部改正について 第7号議案 「東日本大震災に対処するための熊本県警察の職員の特殊勤務手当の特例に関する運用について」の一部改正について 3 協 議 ・給与等関係規則及び通知の改正案について 4 報 告 ・知事部局における現業職員の職種転換について 5 その他 ・人事委員会関係日程	
24	平成29年 3月17日	1 平成28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4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5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6号議案 熊本県職員等の給料等の支給に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第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の一部を改正する規則の制定について 第8号議案 熊本県職員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 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 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12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13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14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15号議案 「期末手当及び勤務手当の支給について」の一部改正について（条例公布日適用） 第16号議案 「期末手当及び勤務手当の支給について」の一部改正について（平成29年4月1日適用） 第17号議案 「扶養手当の運用について」の一部改正について 第18号議案 「へき地手当に準ずる手当の運用について」の一	

回数	開催年月日	議 題	備考
		部改正について 第19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（条例公布日適用） 第20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（平成29年4月1日適用） 第21号議案 「市町村立学校職員の教育業務連絡指導手当について」の一部改正について 第22号議案 事務局職員の人事異動について 3 協 議 ・土木職の採用職種の統合について ・給与等関係規則及び通知の改正案について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
25	平成29年 3月24日	1 平成28年度第24回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 熊本県職員等の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第2号議案 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 熊本県職員等の給料月額調整額に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第4号議案 熊本県職員の管理職手当に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第5号議案 熊本県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6号議案 「格付の基準について」の一部改正について 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 民間企業等経験者採用試験合格者の初任給決定に係る別段の取扱いについて 3 報 告 ・平成29年度熊本県職員等採用試験における募集職種・区分について ・平成29年度人事委員会事務局当初予算の概要について 4 その他 ・人事委員会関係日程	

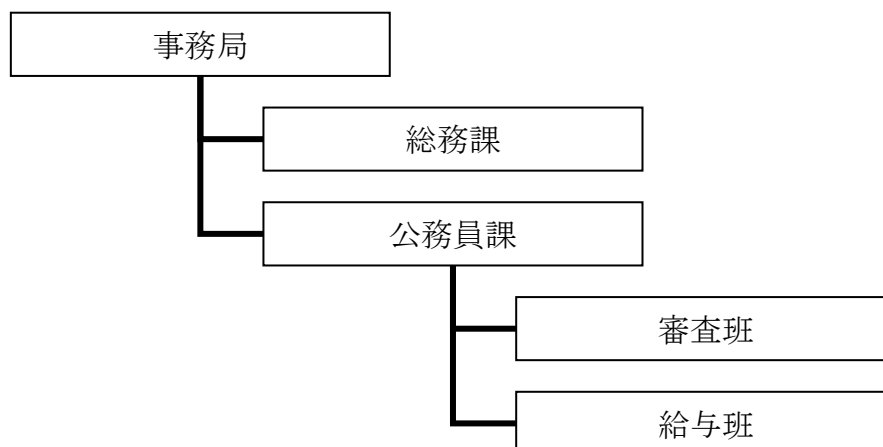
2 事務局

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、2課2班で次のとおりです。



イ 職員の配置状況

職員16人（条例定数20人）の配置状況は、次のとおりです。

（平成28年4月1日現在）

区分	職名	氏名	備考	
事務局	事務局長	山口 達人		
総務課	総務課長	井上 知行		
	課長補佐	磯谷 重和	※	
	主幹（総務任用担当）	永田 理子		
	主幹	本田 修		
	参事	尾崎 泰則		
	参事	北田 沙織		
	参事	伊佐坂 可南子		
	主任主事	山下 真徳		
	公務員課	公務員課長	西尾 浩明	
課長補佐		磯谷 重和	※	
審査班		主幹（審査担当）	竹田 健	
		参事	中津海 靖子	
給与班		主幹（給与担当）	佐藤 豊	
		参事	市原 恵	
		参事	富森 貴子	
		主任主事	五瀬 美幸	

※兼務

(2) 分掌事務

課名	班名	分掌事務
総務課		1 人事委員会会議に関する事。 2 公印に関する事。 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事。 4 事務局職員の給与及び勤務条件に関する事。 5 事務局の予算及び経理に関する事。 6 物品の管理に関する事。 7 事務局内事務の調整に関する事。 8 文書に関する事。 9 広報に関する事。 10 事務局職員の研修及び福利厚生に関する事。 11 競争試験及び選考に関する事。 12 職員の苦情相談に関する事(任用に関する事。) 13 退職管理に関する事(任命権者の事務に関する事。) 14 その他公務員課に属しないこと。
公務員課	審査班	1 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事。 2 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事。 3 管理職員等の指定に関する事。 4 職員団体の登録に関する事。 5 労働基準監督機関の職権行使に関する事(労働安全衛生法関係)。 6 職員の苦情相談に関する事(任用、給与、勤務条件等に関する事を除く。) 7 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事。 8 退職管理に関する事(任命権者の事務に関する事を除く。) 9 職員の分限及び懲戒に関する制度に関する事。 10 職員の給与に関する調査及び研究に関する事。 11 人事記録の管理及び人事統計報告に関する事。 12 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事。 13 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事。 14 職員の人事評価に関する制度の研究に関する事。 15 職員の研修に関する制度の研究に関する事。 16 職員に対する給与支払監理に関する事。 17 労働基準監督機関の職権行使に関する事(労働安全衛生法関係を除く。) 18 兼業、営利企業等への従事等の制限に関する事。 19 職員の苦情相談に関する事(給与、勤務条件等に関する事)。
	給与班	

(参考) 職員の配置状況

(平成29年4月1日現在)

区 分	職 名	氏 名	備 考	
事務局	事務局長	田 中 信 行		
総務課	総務課長	井 上 知 行		
	審 議 員 (兼課長補佐)	稲 葉 智 裕	※	
	課長補佐 (総務任用担当)	永 田 理 子		
	参 事	尾 崎 泰 則		
	参 事	北 田 沙 織		
	参 事	伊佐坂 可南子		
	主任主事	山 下 真 徳		
	主 事	山 本 浩 平		
公務員課	公務員課長	西 尾 浩 明		
	審 議 員 (兼課長補佐)	稲 葉 智 裕	※	
	審査班	主 幹 (審査担当)	竹 田 健	
		参 事	中津海 靖 子	
	給与班	主 幹 (給与担当)	堀 口 彰 史	
		参 事	市 原 恵	
		参 事	富 森 貴 子	
		主 事	有 田 貴 恵	

※兼務

Ⅱ 事業の概要

1 職員の任用

1 職員の任用

(1) 採用

平成28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 平成28年度職員採用試験実施状況（概要）

（単位：人）

試験の名称	応募者数	第1次試験		大卒等(※) 第2次試験		大卒等(※) 第3次、 その他第2次 試験受験者	最 終 合格者数	競争率 (倍)	採用者数 <small>(H29.4.1現在)</small>		
		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	1,039	763	389	377	203	200	148	5.2	130	
	免許資格職（前期）	44	39	28	26	20	19	11	3.5	11	
	民間企業等経験者対象	189	158	21	20	6	6	5	31.6	5	
	高等学校卒業程度	310	263	68			64	25	10.5	17	
	免許資格職（後期）	141	122	44			40	13	9.4	13	
	小 計	1,723	1,345	550	423	229	329	202	6.7	176	
警察官採用試験	警察官A	男 性	615	488	305			245	77	6.3	64
		女 性	156	125	59			39	16	7.8	13
	警察官B	男 性	543	439	211			161	51	8.6	42
		女 性	162	132	37			29	9	14.7	7
	小 計	1,476	1,184	612			474	153	7.7	126	
計	3,199	2,529	1,162	423	229	803	355	7.1	302		

※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 平成28年度職員採用試験の日程等

試験の名称		公告日	申込受付期間	試験日 (合格発表日)			試験地	試験会場
職員採用試験	大学卒業程度 ・ 免許資格職 (前期)	28. 4. 11	28. 4. 28 ～28. 5. 20	第1次	筆記	28. 6. 26 (28. 7. 1)	熊本市	熊本学園大学
							東京都	立教大学
				第2次	面接	28. 7. 11～7. 17 (28. 7. 21)	熊本市	熊本県庁
				第3次	面接	28. 7. 28～8. 4 (28. 8. 9)	熊本市	熊本県庁
	民間企業等 経験者対象	28. 4. 11	28. 4. 28 ～28. 5. 20	第1次	筆記	28. 6. 26 (28. 7. 21)	熊本市	熊本学園大学
							東京都	立教大学
				第2次	面接	28. 8. 27～8. 28 (28. 9. 9)	熊本市	熊本県庁
				第3次	面接	28. 10. 8 (28. 10. 25)	熊本市	熊本県庁
	高等学校卒業程度	28. 6. 17	28. 8. 8 ～28. 8. 26	第1次	筆記	28. 9. 25 (28. 10. 4)	熊本市	熊本学園大学
				第2次	筆記	28. 10. 22	熊本市	熊本県庁
					面接	28. 10. 29～10. 30 (28. 11. 10)	熊本市	熊本県庁
	免許資格職 (後期)	28. 6. 17	28. 8. 8 ～28. 8. 26	第1次	筆記	28. 9. 25 (28. 10. 4)	熊本市	熊本学園大学
第2次				筆記	28. 10. 22	熊本市	熊本県庁	
				面接	28. 10. 29～10. 30 (28. 11. 10)	熊本市	熊本県庁	
警察官採用試験	警察官A	28. 4. 11	28. 4. 28 ～28. 5. 27	第1次	筆記	28. 7. 10 (28. 7. 15)	熊本市	熊本学園大学
				第2次	適性	28. 8. 6	熊本市	熊本県立大学
					体力	28. 8. 11	熊本市	熊本学園大学
				面接	28. 8. 17～8. 23 (28. 8. 30)	熊本市	熊本県庁	
	警察官B	28. 6. 17	28. 8. 8 ～28. 8. 26	第1次	筆記	28. 10. 16 (28. 10. 25)	熊本市	熊本県立大学
				第2次	適性 劣	28. 11. 12～11. 13	熊本市	熊本学園大学
					面接	28. 11. 19～11. 22 (28. 12. 2)	熊本市	熊本県庁

第3表 平成28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 (H29.4.1現在の年齢)	試験の方法		
			第1次試験	第2次試験	第3次試験
職員採用試験	大学卒業程度	次のいずれかに該当する者 1 昭和56年4月2日から平成7年4月1日までに生まれた者(22~35歳) 2 平成7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。)を卒業又は平成29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 個別面接 イ 集団討論
	免許資格職 (前期)	「社会福祉」 1 昭和51年4月2日以降に生まれた者(40歳まで) 2 次の①又は②に該当する者 ①社会福祉士の資格取得者 ②児童自立支援専門員の資格取得者又は平成29年3月末までに取得見込みの者 「社会福祉以外の職種」 1 昭和51年4月2日以降に生まれた者(40歳まで) 2 各職種の免許を取得又は平成29年春季の国家試験で免許取得見込みの者	1 教養試験 択一式 2 専門試験 択一式	1 論文試験 2 面接試験 個別面接(※)	1 面接試験 ア 個別面接 イ 集団討論
	民間企業等 経験者対象	次のいずれにも該当する者 1 昭和32年4月2日以降に生まれた者(59歳まで) ア 薬剤師 薬剤師の免許を有する者 イ 保健師 保健師の免許を有する者 2 民間企業等における職務経験年数が平成21年4月29日から平成28年4月28日までの間に通算4年以上ある者	1 教養試験 択一式 2 論文試験	1 面接試験 個別面接(※)	1 面接試験 ア 個別面接 イ 集団討論
	高等学校卒業程度	平成7年4月2日から平成11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 適性試験 (事務系職種) 択一式 3 専門試験 (技術系職種) 択一式	1 作文試験 2 面接試験 ア 個別面接(※) イ 集団面接	
	免許資格職 (後期)	「保育士」 1 昭和62年4月2日以降に生まれた者(29歳まで) 2 上記のほか、保育士の資格を取得又は平成29年3月末までに取得見込みの者 「学校図書館事務」 1 昭和56年4月2日以降に生まれた者(35歳まで) 2 上記のほか、司書の資格を取得又は平成29年3月末までに取得見込みの者	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 ア 個別面接(※) イ 集団面接	

試験の名称		受験資格 (H29. 4. 1現在の年齢)	試験の方法		
			第1次試験	第2次試験	第3次試験
職員採用試験	免許資格職 (後期)	「臨床検査技師」 1 昭和62年4月2日以降に生まれた者(29歳まで) 2 上記のほか、臨床検査技師の免許を取得又は平成29年春季の国家試験で免許取得見込みの者 「看護師」 1 昭和51年4月2日以降に生まれた者(40歳まで) 2 上記のほか、看護師の免許を取得又は平成29年春季の国家試験で免許取得見込みの者	1 教養試験 択一式 2 専門試験 択一式	1 論文試験 2 面接試験 ア 個別面接(※) イ 集団面接	
	警察官A (男性・女性)	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(22歳～32歳) 2 学校教育法による大学(短期大学は除く。)を卒業又は平成29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 個別面接(※) イ 集団討論 4 身体検査	
警察官採用試験	警察官B (男性・女性)	平成元年4月2日から平成11年4月1日までに生まれた者(18歳～27歳) (上記警察官Aの受験資格2に該当する者は除く。)	1 教養試験 択一式	1 作文試験 2 体力試験 反復横跳び、20mシャトルラン、腕立て伏せ 3 面接試験 ア 個別面接(※) イ 集団面接 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 平成28年度職員採用試験実施状況

① 一般職員

(単位：人)

種類	職種	採用 予定者数	応募者数	第1次試験		第2次試験		第3次試験 受験者数	最 終 合格者数	競争率 (倍)	採用者数 <small>(H29.4.1現在)</small>
				受験者数	合格者数	受験者数	合格者数				
大 学 卒 業 程 度	行政	67人程度	585	429	200	193	88	86	67	6.4	53
	警察行政	6人程度	78	63	18	17	9	9	6	10.5	6
	教育行政	17人程度	127	108	51	51	24	24	17	6.4	15
	心理判定員	3人程度	15	12	3	3	3	3	3	4.0	3
	一般土木	10人程度	46	23	21	21	14	14	10	2.3	10
	農業土木	8人程度	17	10	6	6	5	5	4	2.5	4
	建築	3人程度	19	14	6	6	4	4	3	4.7	3
	電気	4人程度	17	9	7	5	5	5	3	3.0	3
	化学	1人程度	16	8	5	5	3	2	1	8.0	1
	農学	20人程度	67	47	43	41	27	27	20	2.4	18
	林学	6人程度	18	13	8	8	8	8	6	2.2	6
	畜産	5人程度	18	15	14	14	8	8	5	3.0	5
	水産	3人程度	16	12	7	7	5	5	3	4.0	3
	計	153人程度	1,039	763	389	377	203	200	148	5.2	130
免 許 資 格 職 （ 前 期 ）	社会福祉	1人程度	15	13	5	4	3	2	0	13.0	0
	薬剤師	5人程度	14	13	12	12	8	8	5	2.6	5
	保健師	6人程度	15	13	11	10	9	9	6	2.2	6
	計	12人程度	44	39	28	26	20	19	11	3.5	11
民 間 企 業 等 経 験 者 対 象	行政	5人程度	180	150	15	14	1	1	1	150.0	1
	薬剤師	2人程度	2	2	2	2	2	2	2	1.0	2
	保健師	2人程度	7	6	4	4	3	3	2	3.0	2
	計	9人程度	189	158	21	20	6	6	5	31.6	5

(単位：人)

種類	職種	採用 予定者数	応募者数	第1次試験		第2次試験 受験者数	最 終 合格者数	競争率 (倍)	採用者数 (H29.4.1現在)
				受験者数	合格者数				
高等学校卒業程度	一般事務	10 人程度	170	138	30	28	10	13.8	5
	警察事務	3 人程度	72	68	9	9	3	22.7	3
	教育事務	2 人程度	17	15	6	6	2	7.5	1
	一般土木	2 人程度	13	12	6	5	2	6.0	2
	農業土木	5 人程度	26	20	12	11	5	4.0	3
	林業	3 人程度	12	10	5	5	3	3.3	3
	計	25 人程度	310	263	68	64	25	10.5	17
免許資格職 (後期)	保育士	1 人程度	5	3	3	2	1	3.0	1
	学校図書館事務	1 人程度	73	64	6	6	1	64.0	1
	臨床検査技師	1 人程度	19	16	5	2	1	16.0	1
	看護師	10 人程度	44	39	30	30	10	3.9	10
	計	13 人程度	141	122	44	40	13	9.4	13

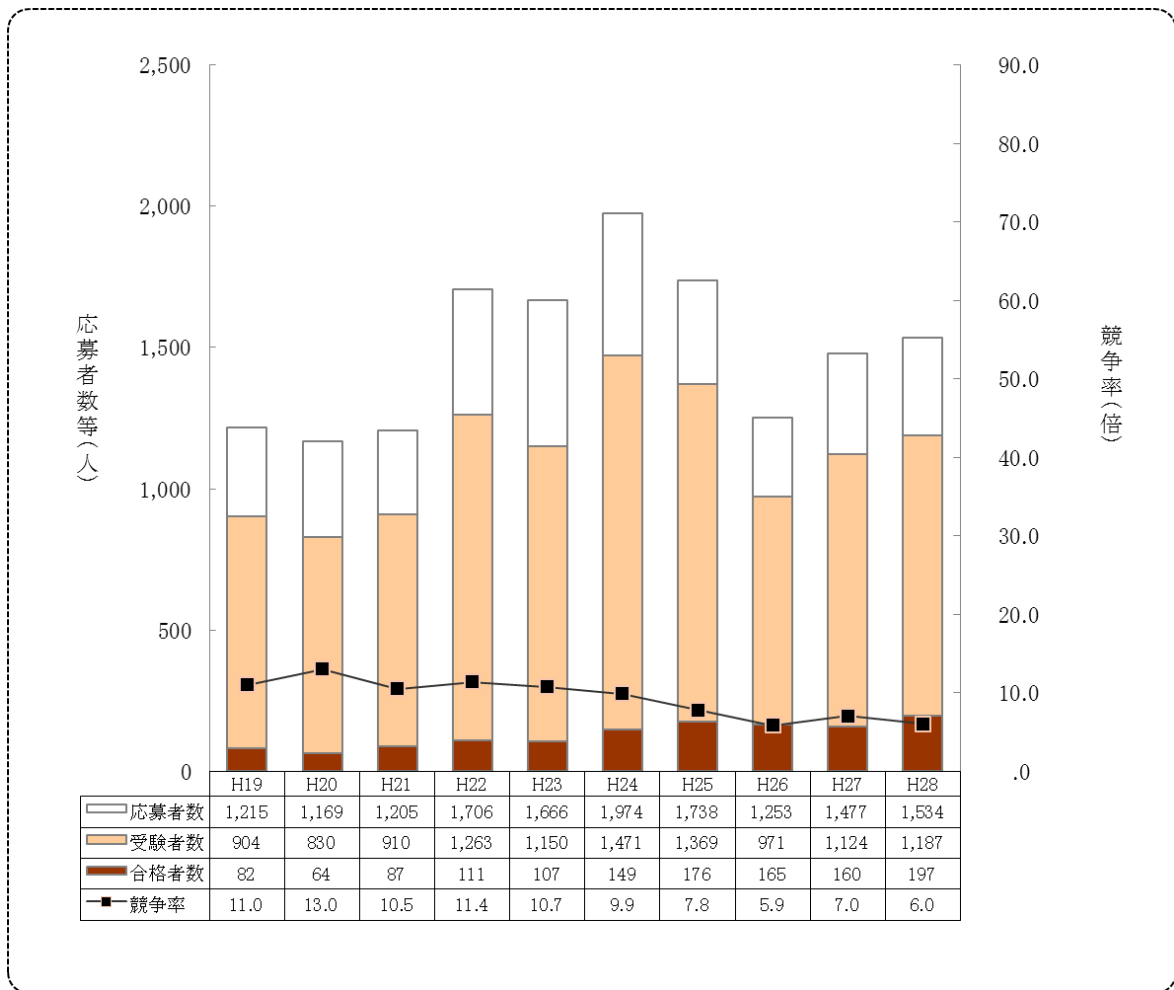
② 警察官

(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 (H29.4.1現在)	
				受験者数	合格者数					
警察官	警察官 A	男性	77 人程度	615	488	305	245	77	6.3	64
		女性	15 人程度	156	125	59	39	16	7.8	13
	警察官 B	男性	51 人程度	543	439	211	161	51	8.6	42
		女性	9 人程度	162	132	37	29	9	14.7	7
合 計		152 人程度	1,476	1,184	612	474	153	7.7	126	

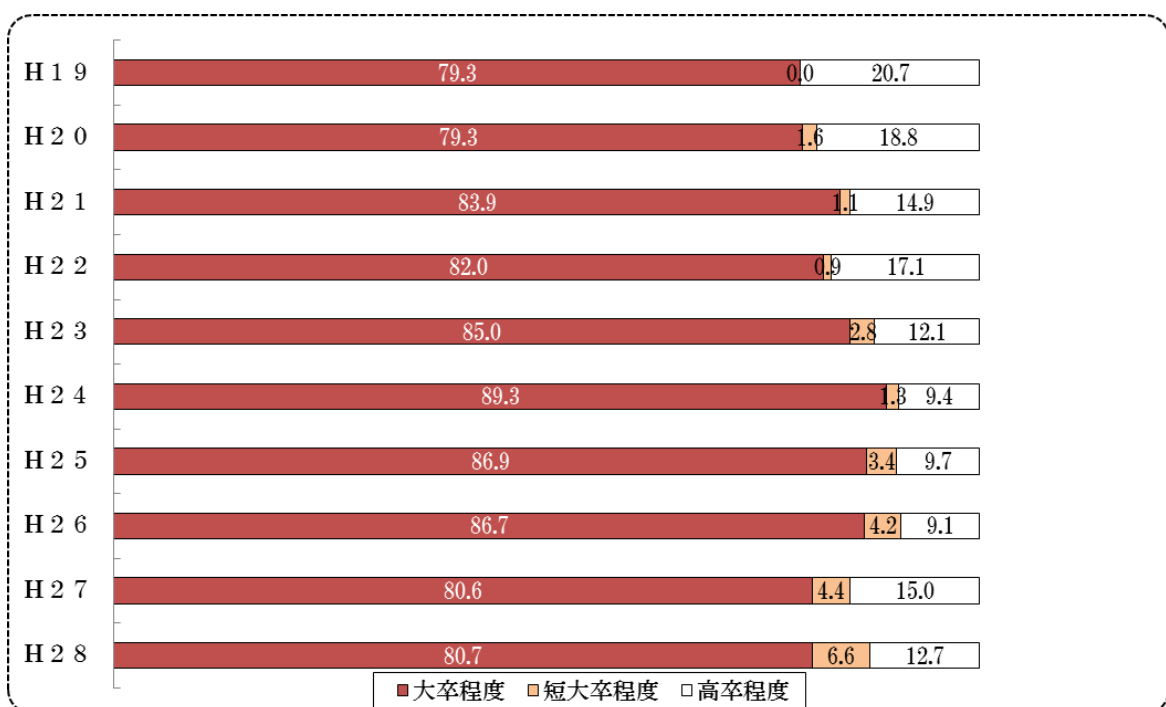
第1図 大卒、短大卒、高卒程度試験における応募者数・受験者数・合格者数・競争率の推移

(※平成22年度新設の民間企業等経験者対象分及び平成26年度実施の免許資格職(その他)分は非算入。)



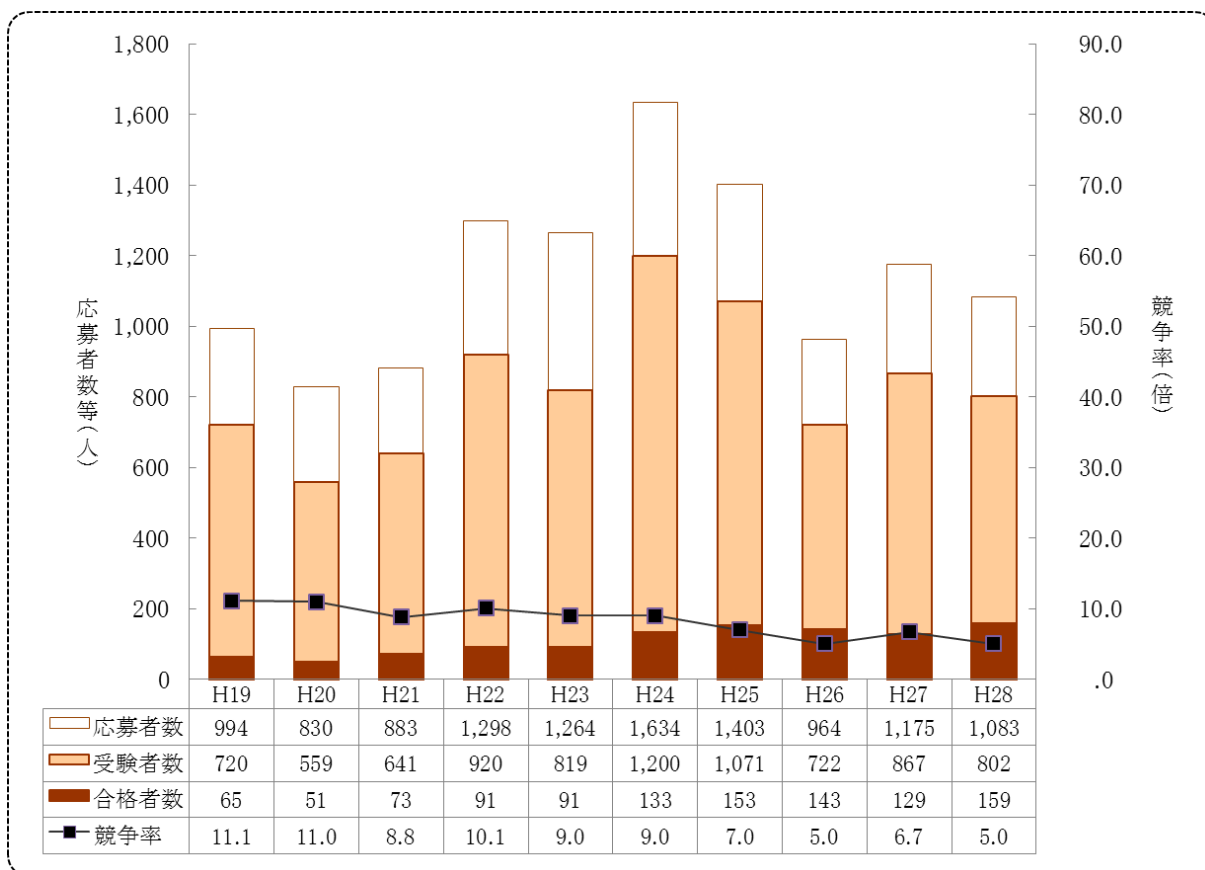
第2図 合格者総数に占める試験区分ごとの合格者の割合

(※平成22年度新設の民間企業等経験者対象分及び平成26年度実施の免許資格職(その他)分は非算入。)



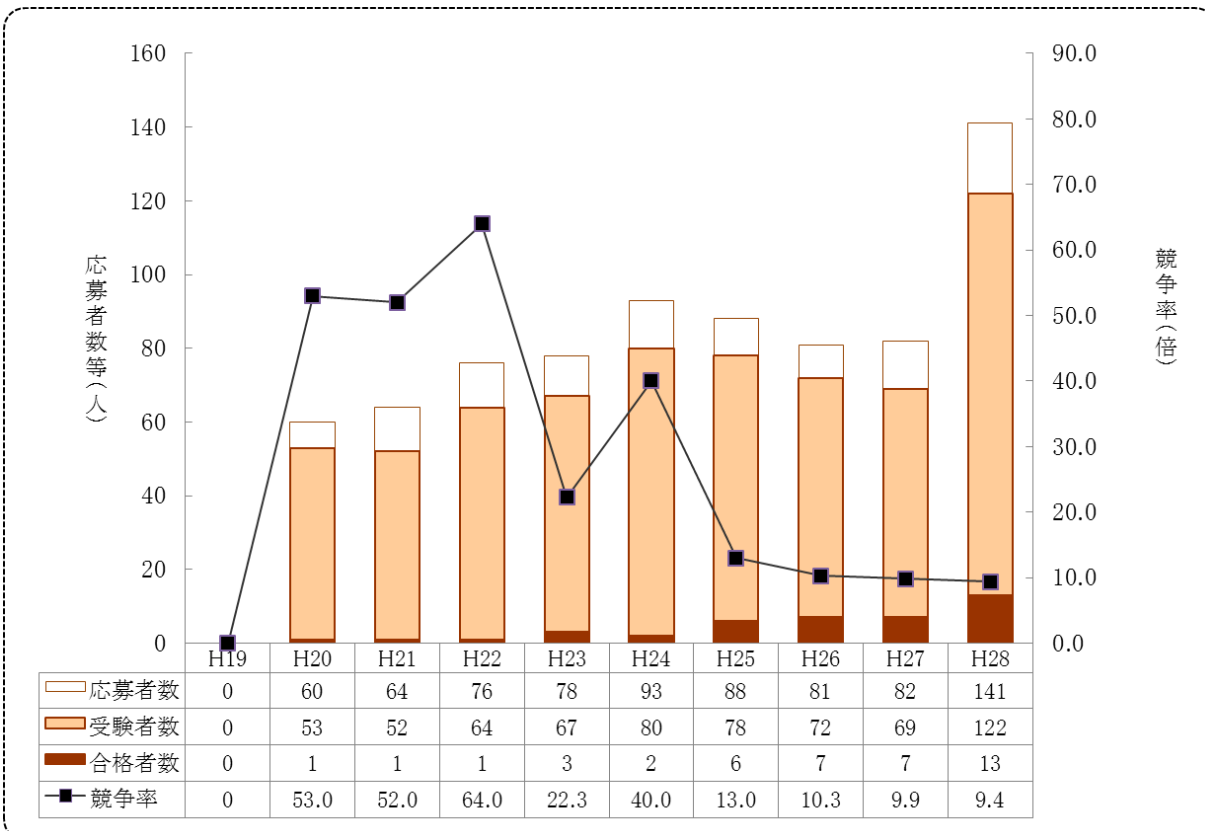
第3図 大学卒業程度試験における応募者数・受験者数・合格者数・競争率の推移

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

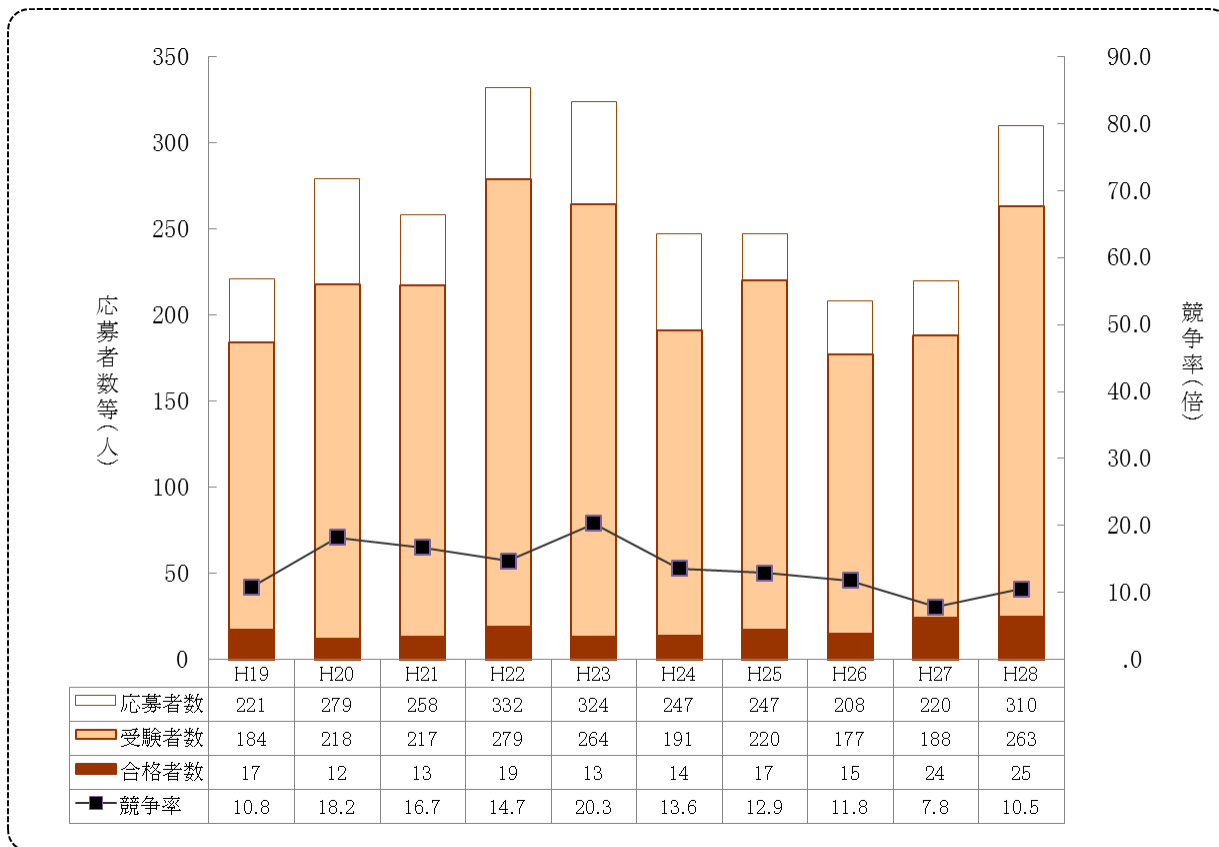


第4図 短期大学卒業程度試験における応募者数・受験者数・合格者数・競争率の推移

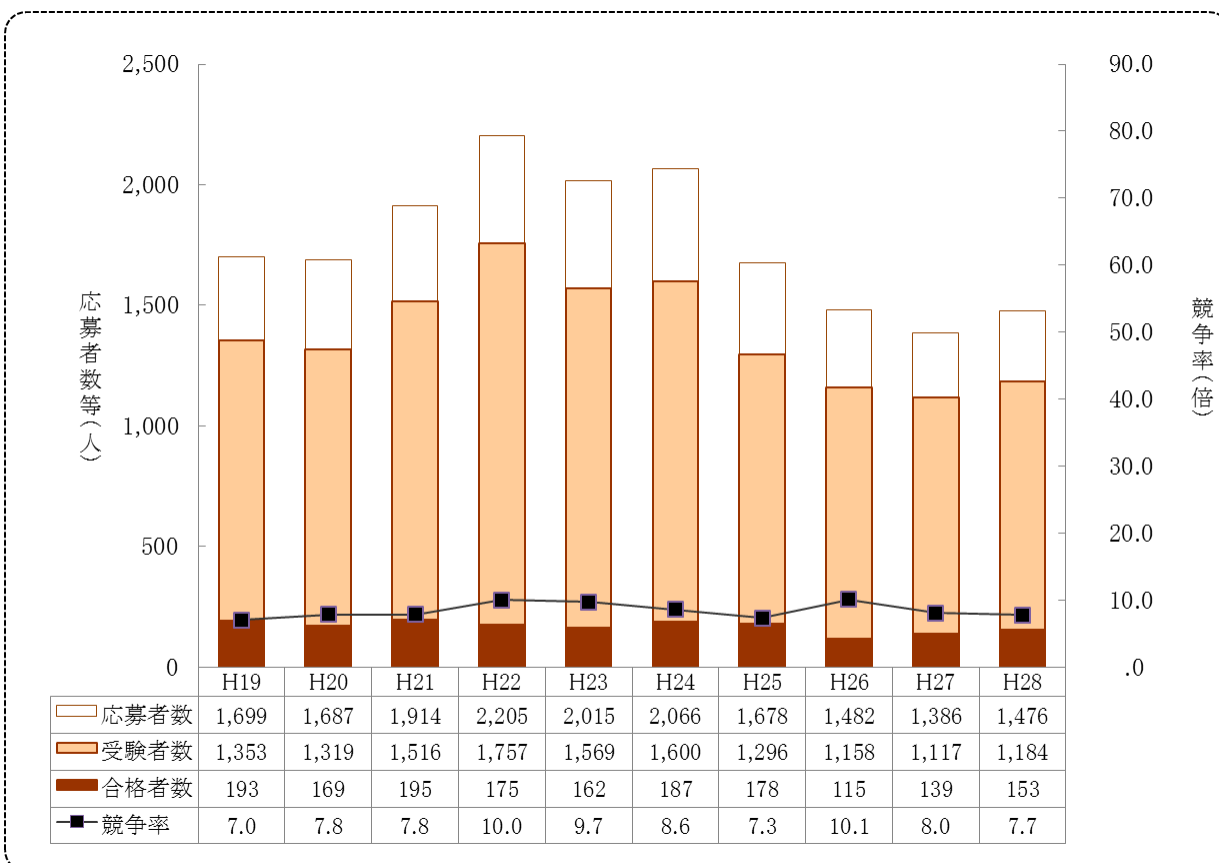
(※平成25～27年度は免許資格職(後期)を含む。平成28年度は免許資格職(後期)のみ。)



第5図 高等学校卒業程度試験における応募者数・受験者数・合格者数・競争率の推移



第6図 警察官採用試験における応募者数・受験者数・合格者数・競争率の推移



イ 選 考

実施状況は、第5表のとおりです。

第5表 平成28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	12	1	0	0	17
		課長補佐級	0	5	1	0	0	6
		係長級	3	17	1	0	0	21
		主任主事	0	2	0	0	0	2
		主任技師	0	1	0	0	0	1
		主事	1	6	0	0	0	7
		技師	0	0	0	0	0	0
	資 格 職 種 等	機関士	2	0	0	0	0	2
		職業訓練指導員	1	0	0	0	0	1
		警察官A(武道指導)	0	0	1	0	0	1
		鑑識技師	0	0	1	0	0	1
		研究員	2	0	0	0	0	2
		医師	3	0	0	0	0	3
		獣医師	9	0	0	0	0	9
		任期付職員	75	0	0	0	0	75
	任期付研究員	1	0	0	0	0	1	
	任期付精神保健福祉士	1	0	0	0	0	1	
小 計	104	43	5	0	0	152		
警 察 官	警視	0	0	2	0	0	2	
	警部	0	0	0	0	0	0	
	警部補	0	0	0	0	0	0	
	巡査部長	0	0	0	0	0	0	
	巡査	0	0	0	0	0	0	
	小 計	0	0	2	0	0	2	
計	104	43	7	0	0	154		

(2) 昇 任

平成28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 平成28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	513	486	33	14.7	第1次 28. 6. 3 第2次 28. 6. 15 第3次 28. 7. 12 (口述・術科)
警部補	639	595	64	9.3	第1次 28. 9. 26 第2次 28.10. 12 第3次 28.11. 11 (口述・術科)
巡査部長	737	714	88	8.1	第1次 28. 9. 28 第2次 28.10. 14 第3次 28.11. 14 (口述・術科)

イ 選 考

実施状況は、第7表のとおりです。

第7表 平成28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	4	1	0	1	2	8
	次長級	21	0	0	1	1	23
	課長級	54	3	4	1	3	65
	課長補佐級	112	14	7	3	2	138
	係長級	84	16	9	8	0	117
小 計		275	34	20	14	8	351
警察官	警視	0	0	19	0	0	19
合 計		275	34	39	14	8	370

(3) 身体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、身体障がい者の雇用促進を図るため、身体障がい者を対象とする熊本県職員採用選考試験を平成9年度から実施しています。

ア 平成28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	受験資格
28.8.8 ～8.26 (28.6.17)	第1次試験 28.10.23 (28.11.10)	熊本市 (熊本県立大学)	1 教養試験 択一式	<ul style="list-style-type: none"> 昭和56年4月2日から平成11年4月1日までに生まれた者(18～35歳) 身体障害者福祉法第15条に定める身体障害者手帳の交付を受けている者 通勤ができ、かつ、介護者なしに職務遂行が可能な者
	第2次試験 28.11.26 ～11.27 (28.12.2)	熊本市 (熊本県庁)	1 作文試験(※) 2 面接試験 ア 個別面接	

※作文試験は、第1次試験と同日に実施。

イ 平成28年度選考試験の実施状況

職種	採用 予定人員	応募者数	第1次試験		第2次試験		採用者数 (H29.4.1現在)
			受験者数	合格者数	受験者数	合格者数	
一般事務	2人程度	16	13	11	9	2	2
警察事務	1人程度				5	1	1
教育事務	1人程度				6	1	1

ウ 応募者数・受験者数・合格者数の推移

	採用予定人員	応募者数	受験者数	合格者数	受験倍率(倍)
平成19年度	2	13	12	2	6.0
平成20年度	5	18	16	5	3.2
平成21年度	3	14	12	3	4.0
平成22年度	2	14	12	2	6.0
平成23年度	2	17	17	2	8.5
平成24年度	4	26	22	4	5.5
平成25年度	2	23	18	2	9.0
平成26年度	2	29	24	1	24.0
平成27年度	3	22	19	3	6.3
平成28年度	4	16	13	4	3.3

2 職員の給与

2 職員の給与

(1) 平成28年職員給与実態調査

平成28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

平成28年4月1日に在職する職員

イ 調査項目

平成28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

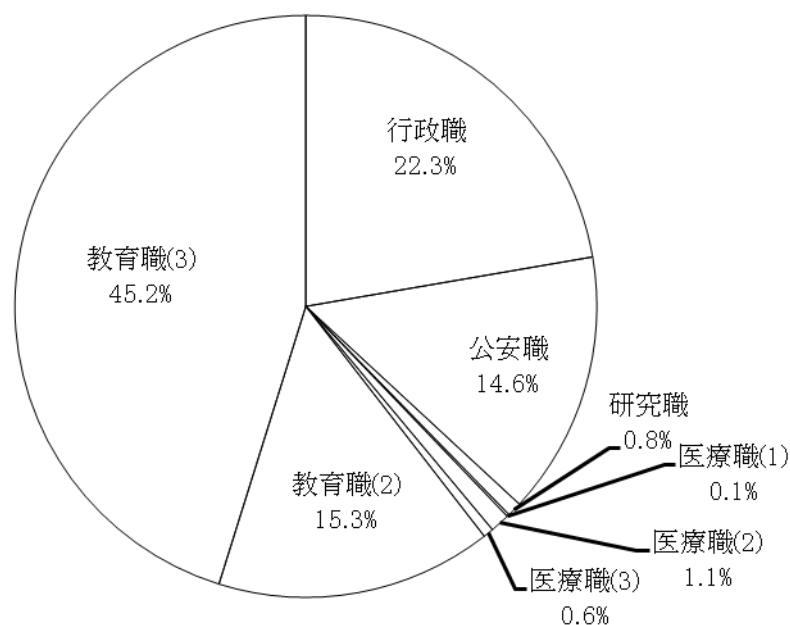
(ア) 給料表別職員数及び平均年齢

(単位：人、歳・月)

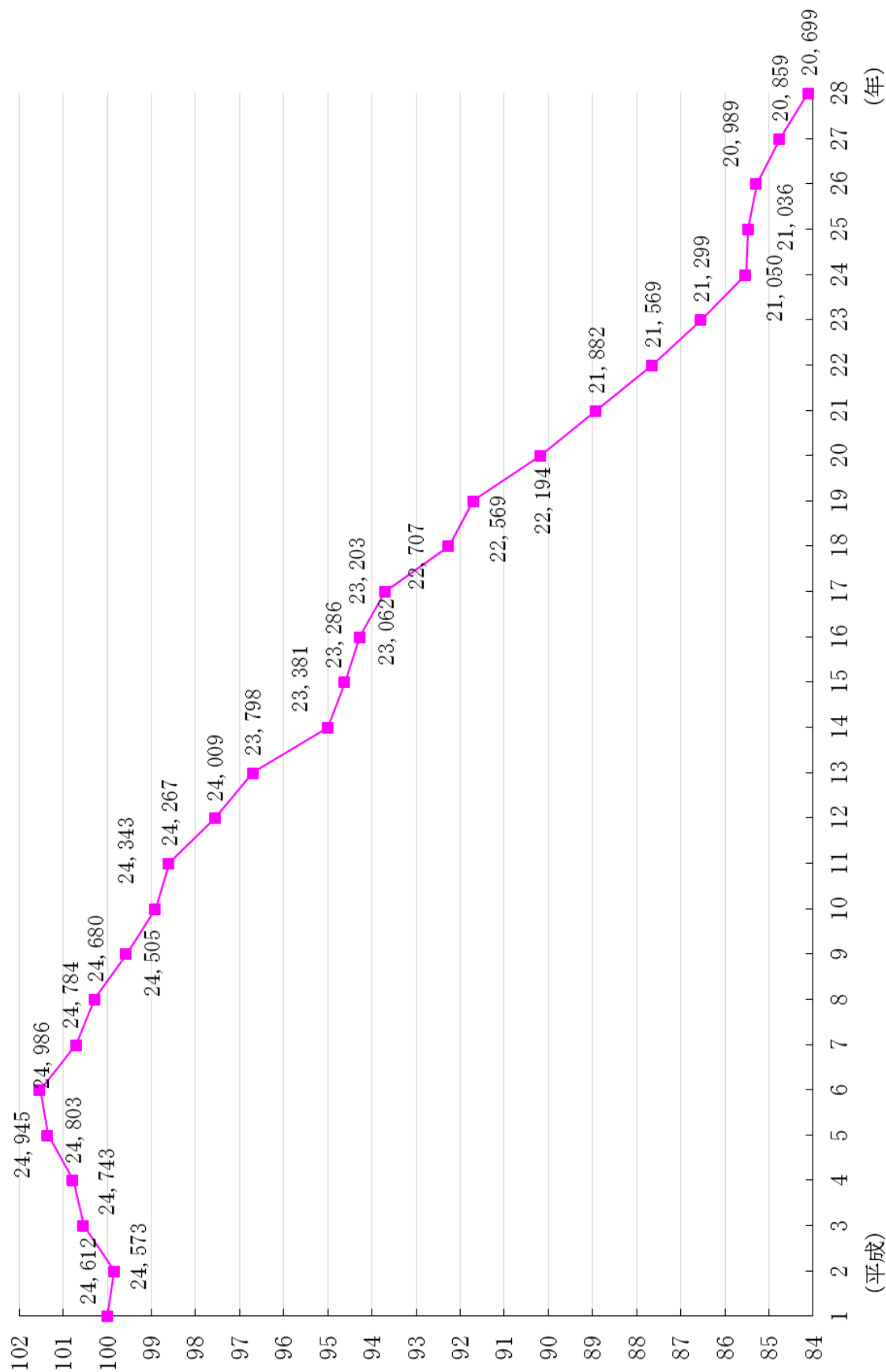
給料表	行政職	公安職	研究職	医療職(1)	医療職(2)	医療職(3)
適用を受ける職員	事務・技術職員	警察官	研究センター・研究所等で試験研究業務等に従事する職員	医師 歯科医師	薬剤師 獣医師 栄養士等	保健師 看護師等
職員数	4,612	3,024	167	28	225	119
平均年齢	43.2	38.1	40.9	48.0	42.9	43.3

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	
3,174	9,350	20,699
43.0	46.2	43.9

(イ) 給料表別職員数の割合



(ウ) 職員数の推移 (全職員 平成元年=100)



(工) 給料表別平均給与月額

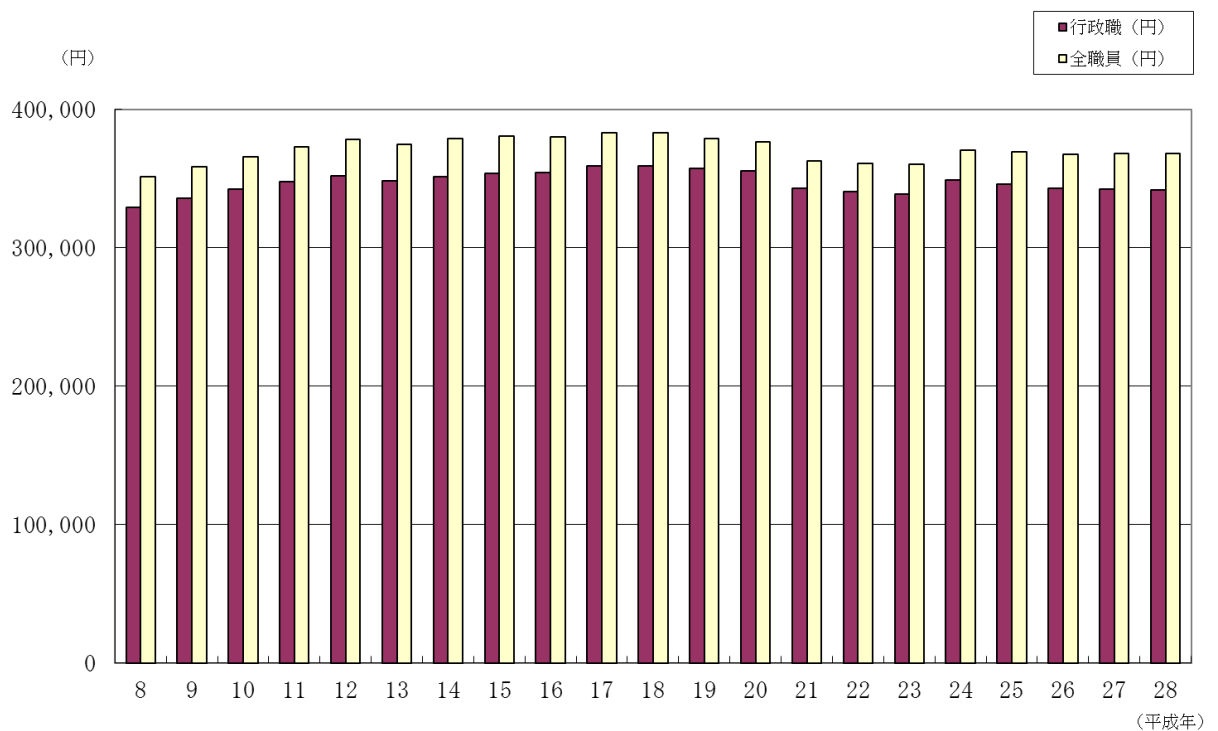
項目	平均給与月額						比較対象外 手当 (B)	合計 (A)+(B)	前年4月の平均 給与月額 〔(A)に相当 するもの〕 (C)	対前年増減額 (A) - (C)	$\frac{(A) \times 100}{(C)}$
	給料の月額	扶養手当	管理職手当	住居手当	その他の手当	計 (A)					
行政職	円 341,884	円 11,076	円 7,901	円 6,258	円 1,150	円 368,269	円 48,341	円 368,864	円 △ 595	% 99.8	
公安職	円 318,842	円 14,049	円 3,059	円 2,890	円 2,478	円 341,318	円 84,681	円 341,990	円 △ 672	% 99.8	
研究職	円 361,825	円 11,183	円 0	円 8,111	円 1,024	円 382,143	円 33,241	円 389,416	円 △ 7,273	% 98.1	
医療職 (1)	円 512,384	円 14,018	円 45,979	円 8,589	円 396,793	円 977,763	円 34,440	円 965,949	円 11,814	% 101.2	
医療職 (2)	円 343,359	円 7,658	円 4,384	円 8,483	円 7,705	円 371,589	円 25,083	円 369,310	円 2,279	% 100.6	
医療職 (3)	円 346,984	円 3,693	円 1,923	円 5,033	円 0	円 357,633	円 50,966	円 361,430	円 △ 3,797	% 98.9	
教育職 (2)	円 382,965	円 11,155	円 3,208	円 8,690	円 624	円 406,642	円 24,607	円 402,878	円 3,764	% 100.9	
教育職 (3)	円 392,488	円 9,222	円 5,908	円 5,584	円 1,248	円 414,450	円 17,320	円 415,305	円 △ 855	% 99.8	
計	円 368,113	円 10,610	円 5,489	円 5,870	円 1,905	円 391,987	円 35,621	円 392,074	円 △ 87	% 100.0	

(注) 1 給料の月額には、給料の調整額及び切替に伴う差額を含みます。なお、教育職(2)及び教育職(3)においては、このほかに教職調整額を含みます。
2 「その他の手当」には、地域手当(県外勤務者に支給されるものを除く。)、初任給調整手当、単身赴任手当(基礎額)、特勤手当(「準ずる手当」を含みます。)
及びへき地手当(「準ずる手当」を含みます。))の合計額を計上しています。
3 「比較対象外手当」には、公民給与の比較対象となる職員給与に該当しない地域手当(県外勤務者に支給されるものに限る。)、通勤手当、単身赴任手当(加算額)、
時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、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）
8	329,014	351,134
9	335,544	358,323
10	342,290	365,638
11	347,919	372,739
12	352,162	377,992
13	348,546	374,641
14	351,083	378,593
15	353,798	380,654
16	354,466	380,156
17	358,832	382,927
18	359,048	382,835
19	357,125	378,633
20	355,343	376,433
21	342,736	362,993
22	340,413	361,130
23	338,783	360,168
24	348,693	370,699
25	345,819	369,060
26	342,878	367,258
27	342,424	368,078
28	341,884	368,113

(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) 平成28年職種別民間給与実態調査

本委員会は、例年、職員給与と、公務と類似する業務に従事する県内民間企業の従業員の給与との比較を行うため、企業規模が50人以上で、かつ、事業所規模が50人以上の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した事業所を対象に、5月1日から6月中旬にかけて人事院及び熊本市人事委員会等と共同で「職種別民間給与実態調査」を実施しています。

しかし、本年の職種別民間給与実態調査については、本年4月14日及び16日に発生した平成28年熊本地震により、県内企業も様々な被害を受けたことから、前述の調査期間は、被災した設備の復旧や企業活動の再開・平常化に取り組むことが最優先であり、調査に御協力頂くことが困難な状況にありました。また、地震の影響により、調査の対象となる平成28年4月分の民間給与が通常の支給事務とは異なる可能性があり、精確な公民較差の算出が困難な状況でもありました。これらにより、本委員会は、本年の調査を見送りました。

なお、熊本市人事委員会においても同様の対応を取っています。

このため、本年は月例給、特別給ともに職員給与と民間給与との比較を行うことができませんでした。

(3) 平成28年職員の給与等に関する報告及び勧告

人事委員会は、平成28年10月14日、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。

■ 平成28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。

本委員会では、平成17年に、人事院が勧告した給与構造改革に準じた給料表及び昇給制度の見直し等について勧告し、昨年は、人事院が前年に勧告した給与制度の総合的見直しに準じた給料表及び地域手当等の見直しについて勧告しました。このほか、民間企業の給与水準をより精確に反映させるため、公民給与比較の対象とする企業規模を100人以上から50人以上へ拡大するなど、随時、職員の適正な勤務条件を確保するための措置を講じています。

このように、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。

しかしながら、本年4月14日及び16日の二度にわたって震度7を観測した「平成28年熊本地震」により、県民生活や企業活動に甚大な被害と影響が生じました。このため、本委員会は、本年は職種別民間給与実態調査を実施できる状況にないとして、これを見送りました。

そこで、地域に目を向けると、県内の経済・雇用情勢等は、地震発生から約半年を経過した現在でも、地震前の状況まで回復したとは言えず、被災された多くの方々が、今なお厳しい環境の中で生活されている状況にあります。本委員会としては、職員の給与改定を検討するに当たっては、このような本県の現状も踏まえて慎重に判断しなければならないと考えました。

本年、人事院は、月例給及び特別給ともに引上げ勧告を行いました。本委員会は、給与改定の判断の際に重要な資料となる職種別民間給与実態調査ができなかった中で、本県の置かれた現状等を総合的に勘案し、月例給及び特別給の改定は行わないことが適当であると判断しました。

一方、配偶者に係る扶養手当の見直しや、介護休暇の見直し等については、後述しますとおり、ともに人事院に準じて勧告することが適当であると判断しました。

職員にあっては、今回の地震発生直後から、被災者の支援及び被災地域の復旧・復興のため、昼夜を問わず職務に精励されていますことに対し、心から敬意を表します。

各任命権者においては、被災地域の復旧・復興と更なる県勢の発展に向けて、職員が職務に専念できるよう、勤務条件及び勤務環境の適正な確保について、引き続き十分な取組をお願いします。

本委員会は、これまでも、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参ります。

II 職員の給与

1 職員の給与の状況（略：平成28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：平成28年職種別民間給与実態調査について記載）

3 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 84,220 円、117,942 円、134,615 円及び 151,302 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月と同水準となっています。

4 国家公務員の給与

(1) 国家公務員給与と職員給与との比較

職員の給与制度は、国家公務員に準じていますが、給与構造改革が実施された平成 18 年度以降、給料の月額(国は俸給の月額)に諸手当を加えた平均給与月額について、国家公務員においては年々上昇しているのに対して、職員においては年々減少し続けています。

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、別表のとおり、本年4月の給料の月額(俸給の月額)の平均では、職員が国家公務員を 13,236 円上回っています(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ズ指数は 100.8)。

これに対し、諸手当を加えた平均給与月額では、職員が国家公務員を 39,086 円下回っています。

(2) 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年8月8日に、国会及び内閣に対して国家公務員の給与等について報告及び勧告を行いました。

ア 本年の給与改定

月例給については、本年4月分の国家公務員給与が民間給与を 708 円(0.17%)下回っているため、職員の初任給について、民間との間に差があることを踏まえ、1,500 円引き上げることとし、若年層についても同程度の改定を行う一方、その他については、それぞれ 400 円引き上げること基本とするなど、若年層に重点を置いて俸給表の水準を引き上げています。しかしながら、給与制度の総合的見直しにおける俸給表水準の引下げに伴う経過措置額を受ける職員については、俸給表の引上げ改定を行っても実際に支給される額が増加せず、なお較差が残ることから、この較差を解消するため、給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、同見直しにおいて平成 29 年度以降に予定していた本府省業務調整手当の手当額の引上げの一部を本年4月に遡及して実施することとしました。

特別給についても、民間の支給割合 4.32 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ました。

その他、俸給表の改定に伴い、医師に対する初任給調整手当の額を引き上げることとしました。

イ 給与制度の総合的見直し

人事院は、平成 26 年の勧告時において、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しを行うこととし、昨年4月から、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを本格的に実施しています。

これらの俸給表及び諸手当の見直しは、平成 27 年度から段階的に実施するとともに、俸給表の改定に関しては、激変緩和のための経過措置(3年間の現給保障)を講じています。

給与制度の総合的見直しにおける諸手当の見直しに用いることができる原資の状況を踏ま

え、実施時期を決定することとしていた本府省業務調整手当については、アに記載のとおり、本年4月1日から手当額の改定を行うこととしました。

さらに、平成 29 年4月1日から、同手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額 of 5.5%相当額に、係員級は同 3.5%相当額に、それぞれ引き上げることとしました。

ウ 配偶者に係る扶養手当の見直し

人事院は、配偶者に係る扶養手当については、昨年の報告において、民間企業における家族手当の見直しの動向や、税制及び社会保障制度に係る見直しの動向を注視しつつ、引き続き必要な検討を行っていくこととしていました。

その後、人事院においては、昨年 11 月から本年3月にかけて、学識経験者による「扶養手当の在り方に関する勉強会」を開催し、扶養手当の在り方について検討を進めてきました。

今回、民間企業及び公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額することとし、それにより生ずる原資を用いて、子に要する経費の実情や国全体として少子化対策が推進されていることに配慮し、子に係る手当額を引き上げることとしました。

さらに、扶養親族を有することによる生計費の増嵩の補助という扶養手当の趣旨に鑑み、本府省課長級の職員として一定以上の給与水準にある行政職俸給表(一)9級及び10級並びにこれらに相当する職務の級の職員に対しては、子以外の扶養親族に係る手当を支給しないこととし、本府省室長級の職員も含まれる行政職俸給表(一)8級及びこれに相当する職務の級の職員については、手当額を行政職俸給表(一)7級以下の職務の級の職員に支給される手当額のおおむね半額にすることとしました。

なお、配偶者に係る手当額の減額については、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から段階的に実施することとし、それによって生ずる原資の範囲内で、子に係る手当額の引上げを行うこととしました。

人事院としては、税制及び社会保障制度の見直しの状況や民間企業における配偶者に係る手当の見直しの状況に応じ、国家公務員の配偶者に係る扶養手当について、必要な見直しを検討していくこととしています。

エ その他

給与に関する事項としては、上記のほか、「再任用職員の給与」、「介護時間制度の新設に伴う給与の取扱い」、「非常勤職員の給与」等について言及しています。

このうち、再任用職員の給与については、勤勉手当について、勤務実績を支給額により反映し得るよう、本年の勤勉手当の支給月数の引上げ分の一部を用いて、「優秀」の成績率を「良好(標準)」の成績率よりも一定程度高いものとなるように設定することとしました。

人事院は、再任用職員の増加や在職期間の長期化等の状況を注視しつつ、民間企業の再雇用者の給与の動向等を踏まえ、引き続き、再任用職員の給与の在り方について必要な検討を行っていくと報告しています。

介護時間制度の新設に伴う給与の取扱いについては、介護時間を承認され勤務しなかった時間は無給とするものの、社会全体として育児や介護と仕事の両立を支援していくことが重要課題となっていることを踏まえ、当該勤務しなかった時間がある場合であっても、昇給及び勤勉手当において直ちに不利にならない取扱いになるようにすることとしました。併せて、介護休暇や育児休業等についても、所要の措置を講ずることとしました。

また、非常勤職員の給与については、平成 20 年に発出した指針の内容に沿った処遇の確保が図られるよう、今後とも各府省を指導していくと報告しています。

5 本年の給与の改定

今回、県内の多くの企業が直接的又は間接的に熊本地震の影響を受けましたが、被災した企業は、発災直後から施設・設備の復旧や企業活動の平常化に向けて最優先で取り組まれてきました。

立地地域等により、企業の被害の程度に差はあるものの、発災直後には県内の経済・雇用情勢等は深刻な状況に置かれました。その後、時間の経過とともに有効求人倍率など一部の経済指標には明るい兆しが見えてきたものの、雇用保険受給者は地震前に比して高水準で推移しており、また、企

業の減収減益に関する報道もなされるなど、県内の企業活動や県民生活への地震の影響は甚大で、引き続き厳しい状況を強いられています。

このような中、本年、人事院は月例給及び特別給ともに引上げ勧告を行いました。本委員会及び熊本市人事委員会が全国一斉に調査すべきであった職種別民間給与実態調査が地震のため実施できなかったこと、また、その後も類似の調査ができなかったこともあり、本委員会としては客観的な資料に基づく給与改定に係る判断を行うことが困難な状況にあります。

また、当該調査を実施していない中で、単に人事院勧告に準じるという観点のみをもって給与改定を行うことに対しては、前述した県内の厳しい経済・雇用情勢等に鑑みると、県民の理解、納得を得られる状況にはないということも、給与改定を判断する際の重要な視点です。

本委員会は、従来から給与制度は国に準ずる中で、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、地域の民間の給与水準と均衡を図ることを基本としています。この調査に基づく公民の給与水準の算出が、給与改定の検討の基礎であるとともに、出発点であり、当該調査を行うことで、本委員会勧告の信頼性及び客観性が担保されるものです。

今回、このような給与改定の判断の際に重要な資料となる職種別民間給与実態調査が実施できなかった中で、県内の厳しい経済・雇用情勢など、本県の置かれた現状等を総合的に勘案し、本年は月例給及び特別給の改定は行わないことが適当であると判断しました。

6 その他

(1) 配偶者に係る扶養手当の見直し

4の(2)のウに記載のとおり、人事院は、配偶者に係る扶養手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額し、これにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額を引き上げることとしました。

本県においては、本年、職種別民間給与実態調査を見送りましたが、近年の同調査の結果では、配偶者に家族手当を支給する事業所の割合が減少傾向にあることが確認できました。また、公務においても配偶者を扶養親族とする職員の割合が減少傾向にあり、ともに、人事院の報告と同様の傾向にあることも確認できました。さらに、配偶者控除等に関する税制及び社会保障制度の見直しについても、一部動きが出始めています。

このような配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえて検討すると、本県においても、国と同様、配偶者に係る扶養手当について見直しを行うことが適当であると考えます。

見直しに当たっては、これまで本県の扶養手当制度は国に準じてきたことから、見直し後の配偶者に係る手当額及び同手当額の減額により生ずる原資を用いて子に係る手当額の引上げを行うことについても、国に準じた見直しが適当であると考えます。

また、扶養親族を有することによる生計費の増嵩の補助という扶養手当の趣旨に鑑み、一定の給与水準にある職務の級の職員については、子を除き、その他の扶養親族に係る扶養手当を支給しないことについても、国に準じた見直しが適当であると考えます。

なお、配偶者に係る手当額の減額については、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から、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、段階的に実施することとし、子に係る手当額の引上げについても同様に実施するなど、所要の措置を講ずる必要があります。

また、人事院の報告では、税制及び社会保障制度の見直しの状況や民間企業における配偶者に係る手当の見直しの状況に応じ、国家公務員の配偶者に係る扶養手当について、必要な見直しを検討していくとありますが、本県においても、配偶者に係る扶養手当を取り巻く状況に応じ、国と同様に必要な見直しを検討していくことが相当であります。

(2) 介護時間制度の新設に伴う給与の取扱い

人事院は、仕事と家庭の両立支援制度の充実を図り、働きながら介護がしやすい環境を整備するため、介護時間の新設を勧告しました。

これに伴い、人事院は、介護時間を承認され勤務しなかった時間は無給とするものの、

昇給区分を決定する際、当該勤務しなかった時間を「勤務していない日数」として取り扱わないこととするとともに、勤勉手当の期間率の算定に当たっては、当該勤務しなかった時間を日に換算して30日に達するまでの期間を勤務期間から除算しないこととしました。

併せて、昇給制度における介護休暇及び育児休業の取扱い並びに勤勉手当における育児時間の取扱いについても、介護時間を承認され勤務しなかった時間がある場合と同様の取扱いとなるよう所要の措置を講ずることとしました。

本県は、休業制度及び休業等に伴う給与の取扱いについて、国に準じていることから、介護時間制度の新設に伴う給与の取扱いについても、同制度の新設に伴い実施するよう所要の措置を講ずる必要があります。

Ⅲ 職員の休暇及び勤務時間

1 改正の必要性

近年、少子高齢化の進展に伴い、育児や介護と仕事の両立を支援していくことが我が国の重要な課題となっており、家族形態の変化や様々な介護の状況に柔軟に対応できるよう民間労働法制の見直しが行われています。公務においても、適切な公務運営を確保しつつ、働きながら育児や介護がしやすい環境整備を更に進めていくことが必要です。

このため、人事院は、本年8月8日に、国会及び内閣に対して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及び一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の改正についての勧告を行いました。

本委員会においても、今日の民間労働法制に即した措置が確保されることの重要性並びに国及び他の地方公共団体の職員との権衡を考慮し、職員の休暇等に関して、任命権者において以下のとおり国に準じて改正することが必要であると考えます。

2 改正が必要な事項

任命権者において改正が必要と考えられる事項は、以下のとおりです。

(1) 介護休暇を請求できる期間の分割

現在、介護休暇を請求できる期間は、一の要介護状態ごとに、連続する6月の期間内とされていますが、これを3回まで分割できるようにするために、介護休暇を請求できる期間を「指定期間」とします。その上で、介護休暇を一の要介護状態に係る指定期間内における休暇とし、その指定期間については、各任命権者が、人事委員会規則の定めるところにより、職員の申出に基づき、一の要介護状態ごとに3回以下、かつ、合計6月以下の範囲内で期間を指定できるようにすることが必要であると考えます。

なお、介護休暇を請求できる期間を分割できるようにするに当たり、経過措置として、改正前の規定により既に介護休暇の承認を受けている職員であっても、当該介護休暇の初日から起算して6月を経過していない者であれば、この改正の実施の日後に介護休暇を請求できる期間を分割できるよう措置することが必要です。

(2) 介護のため1日の勤務時間の一部を勤務しないこと(介護時間)の承認

日常的な介護ニーズに対応するため、民間労働法制の所定労働時間の短縮措置に相当するものとして、各任命権者が、職員が要介護者を介護するため1日の勤務時間の一部について勤務しないことが相当であると認められる場合に、連続する3年の期間内において、1日につき2時間を超えない範囲内で勤務しないこと(介護時間)を承認できるようにすることが必要であると考えます。

なお、介護時間の承認は、人事委員会規則の定めるところによりますが、当該規則においては、請求に係る期間のうち公務の運営に支障がある時間については承認しないことができるようにすることとします。

また、Ⅱの6の(2)に記載のとおり、本県は、休業制度及び休業等に伴う給与の取扱いについて、国に準じていることから、介護時間制度の新設に伴う給与の取扱いについても、同制度の新設に伴い実施するよう所要の措置を講ずる必要があります。

(3) 介護を行う職員の時間外勤務の制限

介護を行う職員の負担を軽減するため、民間労働法制の見直し等に合わせて、介護を行う職員の時間外勤務の免除について所要の措置を講ずる必要があります。

3 その他

人事院は、育児休業等に係る職員が養育する子について、職員が民法の規定による特別養子縁組の成立に係る監護を現に行う者等を含めるよう、当該子の範囲の拡大について、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正に関する意見の申出を行っています。

これに伴い、地方公務員の育児休業等に関する法律の改正が行われた場合、その内容次第では、熊本県職員等の育児休業等に関する条例について所要の整備を行う必要があります。

また、人事院は、民間労働法制の見直しに合わせて、介護休暇等仕事と介護の両立支援制度の対象となる家族の同居要件の見直しについて所要の措置を講ずるとともに、妊娠、出産、育児休業・介護休暇等の制度の利用等に関する言動によって、職員の勤務環境が害されることの防止についての体制整備等を講ずることとしています。非常勤職員については、育児休業及び介護休暇を取得できる職員の要件の見直し等を報告しています。

本県においても、民間労働法制の見直し内容及び国の措置内容等を踏まえ、所要の措置を講ずる必要があると考えます。

IV 職員の人事給与等に関する今後の課題

1 人事給与制度

(1) 能力及び実績に基づく人事管理の推進

国においては、国家公務員制度改革基本法に定める「能力及び実績に応じた処遇の徹底」という基本理念に基づき、人事評価の適切な実施とその結果を任免や給与等に反映する取組が進められてきましたが、地方においても、同じ基本理念の下、人事評価制度の導入と同評価の給与等への反映、等級別基準職務表の条例化などを主な柱とした改正地方公務員法が本年4月から施行されました。

本県でも、各任命権者において人事評価制度を本格的に導入しましたが、同評価の昇給及び勤勉手当への反映については、今後、段階的に実施していくこととなります。このうち、昇給については、制度詳細についての検討段階にあり、国の制度や他県の状況を参考にしながら、引き続き準備を進めていく必要があります。

また、等級別基準職務表では、級により職務の複雑、困難及び責任の度の相違が明確であることが求められていますが、本県の同表においても、基本理念に基づきその格付けが適当であるか、また前述した相違について説明責任が果たせるかといった観点から、級別の格付けが行われることが必要と考えます。

これらの制度は、職員の人事給与制度に大きく影響を及ぼすものであることから、改正法の趣旨を踏まえ、今後とも、職員からの信頼を得られるよう、適切な運用に努めていく必要があります。

(2) 多様で有為な人材の確保及び育成

本県は、人口減少・超高齢化といった大きな課題に直面し、地方創生に向けた取組が求められる中、平成 28 年熊本地震に伴う新たな課題も発生しています。採用試験を所管する本委員会に対して、各任命権者からは、様々な行政課題や行政需要に的確に対応することができる多様で有為な人材の確保を要請されているところです。他方、近年の職員採用を取り巻く環境は、受験年齢人口の減少、景気動向の影響などから人材獲得競争が激しくなっており、受験者数の確保は容易でなくなっています。

これらの状況を踏まえ、本委員会においては、より多くの受験者を本県受験に導くため、積極的な募集広報活動を実施するとともに、各任命権者との協議を重ねながら、多様で有為な人材を確保するための試験制度の改善に取り組んでいます。

平成 28 年度採用試験に向けては、大学・企業等が主催する就職説明会への参加機会を拡充するとともに、関東・関西地域でのセミナーの実施や採用専用ホームページの創設などの新たな

取組により、県庁の仕事の魅力について、積極的なPR活動に努めました。また、試験制度についても、民間企業等経験者対象の受験資格の見直しや免許資格職の受験年齢上限の引上げ等の改善を行いました。

しかしながら、平成 28 年度大学卒業程度の採用試験においては、民間企業の採用動向の影響など様々な要因により、応募者数が減少する結果となりました。今後も、多様で有為な人材の確保を図るため、本委員会は、より効果的な広報活動と試験制度の改善について、各任命権者とともに検討していく必要があると考えます。

また、人材の育成については、これまでも、各任命権者において様々な取組がなされていますが、今後新たに生じる行政課題等に的確に対応するためには、新規に採用した職員を含め、何よりも全職員の能力を最大限に活用していくことが重要であります。そのため、各任命権者においては、人材育成に係る基本方針に基づき、職員の意識改革や能力向上を図るとともに人事評価制度を適切に運用するなど、長期にわたり人材育成に努めることが益々強く求められるところです。

(3) 女性職員の登用

昨年9月に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)が制定され、国や地方公共団体、一定規模以上の民間事業主に対し、女性管理職の割合などの数値目標や、女性の活躍に向けた取組を盛り込んだ行動計画の策定・公表を義務付けるほか、都道府県は女性の職業生活における活躍の推進に関する施策(都道府県推進計画)を定めるよう努めるものとされました。

本県では、同法が策定されたことを受けて、本年3月に「熊本県特定事業主行動計画」(第3期計画)等を改定し、職員が互いに理解し助け合い、仕事も子育ても安心してできる職場づくりの実現を目指しています。

社会の多様なニーズに迅速かつ柔軟に対応するため、多様な人材を積極的に活用しようという「ダイバーシティ」の考え方がありますが、公務におけるダイバーシティの観点からも、女性職員が能力を発揮して、生き活きと働くことができる組織の実現は重要な課題であります。

また、仕事と子育てや介護との両立に悩む職員のため、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を推進し、多様な働き方が選択できるような勤務環境の整備を進めることも、女性が活躍できる社会に向けた一歩であり、必要不可欠な施策であると考えます。

各任命権者の取組によって、係長級以上の役付職員に占める女性職員の割合は年々着実に上昇していますが、今後とも、性別にかかわらず職員それぞれの能力を最大限に活かす適材適所への配置やキャリア形成の支援、多様な職務機会の付与、仕事と家庭の両立ができる柔軟な勤務体制の推進、職員の意識改革等に努めながら、引き続き女性職員の登用拡大に向けた取組を進めていく必要があります。

本委員会としては、職員一人ひとりが家庭において育児や介護等の役割を果たしつつ、能力を最大限に発揮して職務を遂行することができるといった、女性職員が働きやすい職場環境の整備を図っていくことは、女性職員の登用をより推進し、男女共同参画社会の実現を目指していく上でも重要な課題であり、各任命権者においては、前述の特定事業主行動計画に基づく積極的かつ実効的な取組が求められていると考えます。

(4) 適正な退職管理の確保

本年4月に施行された改正地方公務員法により、離職後、営利企業等に再就職した元職員は、離職前の職務に関して、現職職員への働きかけが禁止されました。

また、条例により、離職後、営利企業等に再就職した者に対する届出制度等も新たに設けられました。

退職管理の適正化は、公務の公正性、透明性を確保するための重要な取組です。各任命権者においては、これまでも、要領等に基づき職員の再就職状況を公表するなど、透明性を高める取組を行ってきたところですが、今後も引き続き、新たな制度を活用して退職管理の適正化を進め、県政に対する信頼確保に取り組むことが望まれます。

(5) 再任用職員のキャリアの活用(雇用と年金の接続)

年金支給開始年齢の65歳への段階的な引上げに伴う国家公務員の雇用と年金の接続のための措置について、政府は、平成25年3月の閣議決定において、当面、人事院が行った意見

の申出を踏まえつつ、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに、段階的な定年引上げも含め、雇用と年金の接続の在り方について改めて検討を行うこととしています。

その上で、本年4月からの年金支給開始年齢の 62 歳への引上げに当たっては、引き続き、定年退職する職員を再任用することにより対応することが適当との考えが示されるとともに、今後再任用職員の増加が見込まれることを踏まえ、再任用職員の能力及び経験をより一層本格的に活用するための方策の検討に取り組むことが明らかにされたところです。

また、人事院は、本年の「公務員人事管理に関する報告」の中で、以下のとおり述べています。

- ① 国家公務員の再任用職員(行政職俸給表(一))の勤務形態は、昨年同様、短時間勤務が約 83%を占めており、フルタイム中心の勤務となっている民間企業の状況とは依然として異なっているものの、フルタイムに近い週4日勤務への移行が進んでいる。また、再任用職員が就いているポストは、定年前より職責が低い係長級又は主任級が約 75%を占め、補完的な業務を担当する傾向が続いている。
- ② 平成 33 年度に定年年齢に達する職員から年金支給開始年齢が 65 歳になる中で、60 歳を超える職員の勤務形態に対する多様なニーズも踏まえた定年延長に向けた仕組みを具体化していくことが必要と考えるが、当面、定員問題等を考慮しつつ、公務においても民間企業と同様にフルタイム中心の勤務を実現することを通じて、各府省において再任用職員の能力及び経験の一層の活用が図られるようにすることが必要と考える。
- ③ 現在のような再任用の運用では、今後再任用職員の増加が見込まれる中で公務能率の低下が危惧されるほか、職員の士気の低下、生活に必要な収入が得られないなどの問題が深刻化するおそれがある。
- ④ 再任用職員の配置に当たっては、再任用希望者一人一人の能力や適性、経験を把握した上で、職員の希望も踏まえつつ、できる限り定年前に培った能力及び経験を活用し得るポストに配置することが適当であり、また、定年前の比較的早い段階から職員に対して、再任用後に期待される役割や心構え等について認識する機会を付与することにより、意識の切替えを促していくなどの取組を推進することも必要である。

本県の再任用職員(行政職給料表)の状況は、国と同様に職員数が増加傾向にあり、短時間勤務がフルタイムを上回っています。年金支給開始年齢の引上げに伴い、今後も再任用希望者の増加が見込まれますが、人事院が報告の中で示した基本的考え方(②)及び現状と推進すべき取組(④)については、本県も参考とし、課題として認識すべきものであります。

本県としては、引き続き国における検討状況を注視しつつ、今後とも、再任用職員のキャリアの活用の方法・在り方について、検討を行っていく必要があります。

(6) 県費負担教職員の給与負担等の移譲

平成 26 年6月、「地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律」(第4次一括法)が公布されたことにより、県費負担教職員の給与等の負担や定数の決定等についての権限を都道府県から政令指定都市へ移譲することとなりました。

これを受けて、本県では、平成 29 年4月から熊本市に対し同市立小中学校の教職員の給与等の負担等についての権限が移譲されることとなります。教育委員会においては、権限の移譲が円滑に行われるよう、熊本市と連携を図りながら、必要な準備を進めていく必要があります。

2 働き方改革と勤務環境の整備

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

(1) 総実勤務時間の縮減

ア 時間外勤務

各任命権者においては、時間外勤務の縮減に関する指針の制定や通知の発出等により、事

前命令の徹底を図り、年間 360 時間の目安時間及び定時退庁日の設定を行ってきたほか、業務内容、仕事の進め方等の見直しに係る「時間外勤務縮減の具体策」の提示や、労使による協議の場を設けるなど、これまでも時間外勤務の縮減に取り組まれています。また、昨夏の朝型勤務の試行や、業務改善に取り組む所属の成果を紹介するなど、新たな取組も行われてきたところです。

しかし、本年4月の熊本地震以降、職員の時間外勤務は増加しています。地震から約半年が経過した現在においても、専ら地震関連業務に従事する職員のほか、通常業務に加えて地震関連業務にも従事する職員も多数にのぼり、今後、地震からの復旧・復興が長期化するにつれ、多くの職員が長時間労働を余儀なくされるおそれがあります。特に、従来より時間外勤務が多い所属や特定の業務担当者において、地震の影響により、さらに長時間の勤務が常態化するおそれがあります。

こうした長時間の時間外勤務は、職員の心身の健康のみならず、仕事と生活の調和に与える影響も懸念されるところであり、時間外勤務の縮減は仕事と家庭の両立に向けた環境整備や女性職員の登用を図る上でも重要です。

各任命権者は、管理監督者への研修・指導、職員の意識改革等といった通常取組に加え、特に熊本地震に伴う業務量の増加等への対応を図るためにも、時間外勤務の縮減に関する指針等に基づく取組を周知徹底し、繁忙な部署へ弾力的に人員を配置するなど、時間外勤務の縮減を更に組織的に進める必要があります。

管理監督者においては、各所属及び部・局の能率的な運営を行うこと、また、職員の心身の健康及び仕事と生活の調和に向けて、職員の勤務時間の適確な把握と適正な管理を行うことは自らの責務であることを改めて強く認識する必要があります。

その上で、所管する事務事業について管理監督者と職員が日頃から意見交換を図り、必要に応じて見直しを行うこと、資料作成の簡素化、複数の上司への同時説明・相談の実施、所属職員のスケジュールの見える化など、業務の効率的運営、ひいては職員の働き方の見直しにつながる取組を、所属職員と共同で進めていくことが重要です。

イ 教職員の勤務時間

教育委員会においては、「教職員の総実勤務時間の縮減に係る指針」に基づき、業務の適切な配分、定時退勤の推進、事務改善及び会議の簡素化・効率化に取り組むとともに、教職員の負担感の軽減を図る観点から、事務事業の見直しなどにも積極的に取り組まれています。

また、教職員が子どもと向き合う時間を確保し、子どもの変化への対応等を図ることができる教育環境を作り出す必要性から、教育委員会では、平成 25 年度から昨年度まで、学校改革に主体的に取り組む学校をモデル校として支援し、職員会議の削減、日課の変更、業務分担の見直しなどの成果を県内全校に普及させていくこととしています。

学校現場においては、管理監督者が教職員の勤務時間を適確に把握した上で、適正に管理することが重要ですが、今後は、これらモデル校の取組などを参考に、服務監督権者である市町村教育委員会と連携し、総実勤務時間の縮減に向けてより一層取り組んでいく必要があると考えます。

ウ 年次有給休暇の取得

年次有給休暇の取得は、健康で豊かな生活のための時間を確保し、職員の健康を維持するという観点から重要です。

各任命権者においては、年次有給休暇の計画的取得を推奨し、併せて職員への意識啓発を積極的に行うとともに、管理監督者は、職員一人ひとりに対する適切な業務マネジメントや年次有給休暇の率先取得等を行い、復旧・復興業務が続く中においても職員がより一層年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに努める必要があります。

(2) 職員の健康管理

職員の心身の健康管理については、「からだの健康管理としての生活習慣病の予防」及び「心の健康管理としてのメンタルヘルス対策」が二つの柱です。各任命権者において、生活習慣病等の早期発見のための各種健康診断や生活習慣改善のための特定保健指導等の取組、また、メンタルヘルス対策のための心の健康づくり計画の策定や各種研修の実施、相談体制の整備等

の取組を積極的に実施されています。

各任命権者においては、これらの取組を引き続き推進することが求められますが、メンタルヘルス対策については、全休職者に占める心の疾病を理由とする休職者の割合が約7割と依然として高く、また、熊本地震以降、庁内の健康サポートセンターへの健康・ストレス相談も増加していることから、その必要性及び重要性がより増しているところです。

これに対し、各任命権者では、既に同センターなどの相談体制を強化したほか、震災支援リーフレットやストレス軽減に係るチラシを作成し、配付及び掲示するなど、様々な対策を取られています。また、昨年12月から義務付けられ、本県でも実施しているストレスチェック制度及び同制度を含むメンタルヘルスの総合的な取組によって、職員のメンタルヘルス不調を未然に防止し、早期に発見し、又は専門機関等へつないでいく必要がありますし、また、職場環境も改善していくよう関係者が連携して取組を進めていくことも必要です。

管理監督者においては、職員との会話や日常の仕事ぶりを通して、職員の健康状態を把握するように努め、必要に応じてサポートセンターなどに相談、協力して問題解決にあたることを求められます。また、職場における具体的なストレス要因を把握し、改善に努めることも重要です。

職員においては、地震発生後、通常とは異なる勤務体制、業務内容等により、心身に疲労を感じている者もいると思われれます。そのような場合は、前述した相談体制のほか、家族、上司、同僚などに早めに相談し、自らの心身の健康管理には自ら対処するといった心構えが必要です。

また、病気休職者の円滑な職場復帰に向けては、職場復帰支援手引等に基づき、管理監督者が中心となって業務内容、勤務環境等に配慮されるとともに、復職支援休暇の活用等が行われているところです。今後とも職場復帰後の状況把握、定期相談の実施、業務遂行能力の回復の支援など、職場復帰後の継続的なフォローアップに努める必要があります。

(3) 両立支援の推進及びハラスメントの防止

ア 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職場づくりを含めた良好で働きやすい勤務環境の整備が不可欠です。

特に育児や介護を行う必要のある職員に対しては、両立支援の取組を推進していくことが重要であり、本県においては、育児休業を取得することができる職員の範囲の拡大、1か月以内の育児休業を取得する場合における期末手当及び勤勉手当の支給割合の引下げの廃止を行ったほか、短期の介護休暇を導入するなど、育児や介護と仕事との両立支援の制度を整備してきたところです。

また、Ⅲに記載のとおり、介護休暇の分割取得、介護時間の新設、介護を行う職員の時間外勤務の免除のほか、介護との両立支援制度の対象となる家族の同居要件の見直し等について言及し、併せて、介護時間の新設に伴う給与の取扱いについても所要の措置を講ずるよう報告しています。

一方、各任命権者においては、昨年の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の制定を踏まえ、本年3月に熊本県特定事業主行動計画等を改定し、安心して子育てできる職場づくりに関する目標設定などを行いました。同計画を推進していく上では、女性の活躍推進への取組のほか、男性職員においても育児休業、育児参加のための休暇などの両立支援制度をより積極的に活用できるよう、更なる周知・啓発を行い、性別にかかわらず育児参加しやすい職場づくりを引き続き進めることが重要です。

また、本県では県民の4人に1人が65歳以上の高齢者となり、今後、介護を必要とする者の増加が見込まれる中、前述したような介護支援制度を適宜導入することによって、職員が介護と仕事を両立できる勤務環境を整備していくことは、より一層重要になってきます。

各任命権者においては、両立支援に向けて、時間外勤務の縮減や各種休業等の取得促進、「子育てサポートハンドブック」の配布、庁内子育てアドバイザーの配置など職員が利用しやすい環境の整備等を進められています。今後も、各種制度の周知の徹底を更に図るとともに、育児休業、介護休暇等を取得しやすい職場づくりに向けて、管理監督者等の意識改革などに引き続き取り組む必要があると考えます。

イ ハラスメントの防止

セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等のハラスメントは、職員の心身に支障を及ぼし職場の環境を悪化させるだけでなく、職務能率や職場秩序に影響を与える点からも看過できない問題です。

性的指向や性自認に関する正しい理解の促進等が社会的課題となっている中、厚生労働省の指針において、性的指向や性自認をからかいの対象とする言動等もセクシュアル・ハラスメントに当たり許されないことが明確になりました。

また、民間においては、来年1月より、妊娠、出産、育児休業・介護休業等の取得等を理由として、上司・同僚等による不適切な言動等の就業環境を害する行為を防止するために、必要な措置を講ずることが事業主に義務付けられることとなっています。

本県では、これまでも各任命権者において、各種職員研修の実施、相談しやすい体制の整備を通じ、ハラスメントの防止及び良好な勤務環境の整備に努めてきましたが、上記のような社会的課題とその対応等を踏まえ、所要の措置を検討する必要があります。

(4) 柔軟で多様な働き方に関する検討

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

国は、本年4月1日から、フレックスタイム制の対象を原則として全職員に拡充しました。また、本年の人事院報告において、仕事と生活の調和を実現するため、業務の合理化・効率化、行政事務の執行体制の見直し等と併せて、テレワークの推進を挙げています。

一方、本県では、熊本地震からの復旧業務に継続的に対応するため、各任命権者が従前から実施している特例勤務制度を試行的に拡大し、勤務時間帯の弾力化を図りました。これにより、職員による同制度の理解及び活用が進んでいると考えられます。

今後、復旧・復興業務が続く中、本県にふさわしい柔軟で多様な働き方については、本県の現状や職員のニーズなどを踏まえ、その制度等について検討又は調査研究していく必要があります。フレックスタイム制については、国に準じた制度のほか、本県の特例勤務制度をより柔軟に運用する案なども含めて、検討を行っていくことが適当であると考えます。また、テレワークについては、国の実施・検討状況のほか、導入している他都道府県の動向等を踏まえ、引き続き調査研究を行っていく必要があります。

3 危機発生時の勤務条件

平成24年の熊本広域大水害、平成26年の高病原性鳥インフルエンザ、そして本年4月の熊本地震と、近年本県では不測の事態が続発しており、その都度、県として迅速かつ的確に対応することが求められています。

なかでも、本年4月に発生した熊本地震は、これまで経験したことのない大規模な災害であり、多くの職員が発災直後の応急対応業務から復旧・復興に向けた中長期の災害対応業務まで、精力的に従事しています。これらの業務負担を軽減するため、職員及び各所属への適切な配慮は、職員の適正な勤務条件の確保の観点から重要な課題です。

各任命権者においては、今回の地震災害に際し、これまでの危機発生時の対応を活かしながら、特例勤務の活用や週休日の振替期間の拡大、業務の実態を踏まえた給与関係規程の整備など、職員の勤務条件に関する所要の措置を速やかに講じてきました。また、職員の弾力的な配置、代替・応援職員の確保に加え、職員の健康管理体制の強化など、職員や職場の負担軽減及び勤務環境の整備についても速やかに取り組まれました。

しかし、上記の取組によっても、なお、復旧・復興業務の長期化に伴い、今後も職員の疲労の蓄積、ストレスの増加などが懸念されます。これについては、全庁的に①業務継続計画(BCP)の徹底、②振替休日の確実な取得、③時間外勤務手当の確実な支給、④職員の心身の健康に係る支援体制の強化について認識を一にし、各所属及び関係部署において所要の取組を行うこととされています。このように、職員に対する勤務条件及び勤務環境の適正な確保については、引き続き全庁的に取り組んでいく必要があります。

また、被災した地域にとって災害ボランティアは不可欠なものであり、職員が被災地域の復旧支

援等のため、災害ボランティアに参加することも期待されています。各任命権者においては、職員に対するボランティア活動の啓発及びボランティア活動関連の特別休暇制度の周知等を行い、公務の運営に支障のない範囲内で、職員がボランティア活動に参加できるよう配慮する必要があると考えます。

さらに、平成 25 年に成立した「消防団を中核とした地域防災力の充実強化に関する法律」では、公務員の消防団員との兼職に関する特例が規定されるなど、公務員の消防団への加入促進が求められています。そのため、ボランティア活動と同様、消防団活動への従事に対しても配慮する必要があると考えます。

4 臨時職員の勤務条件

臨時職員の勤務条件については、基本的には各任命権者で措置されていますが、職員との均衡及び勤務の内容を踏まえ、さらに適切なものとなるよう、各任命権者において引き続き検討する必要があると考えます。

5 県民からの信頼の確保

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、職員には、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。各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行われていますが、交通事故や飲酒運転など、県民の信頼を著しく損なう不祥事の発生が未だになくなる状況にあります。

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、県民の負託に応え、適正に行政課題に取り組んでいくためには、職員の自覚はもとより、各任命権者において、平素からの指導の更なる徹底、一般職員及び管理監督者に対する研修の改善強化などを図り、綱紀の保持にこれまで以上に万全を期していくことが重要です。

職員にあっては、今回の地震発生直後から、被災者の支援及び被災地域の復旧・復興のため、職務に精励されています。今後、復旧・復興事業の進展が加速化する中において、県民の県政、ひいては職員に対する期待、信頼及び注目はますます高まっていくことが見込まれます。

今後も、職員一人ひとりが改めて全体の奉仕者としての自覚を強く持ち、自らの行動が公務の信用に影響を与えることを常に認識して、公務員倫理の保持及び服務規律の遵守に引き続き努め、県民の期待と信頼に応えていかれることを期待します。

V 給与等に関する勧告実施の要請

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

これらの原則が正しく適用されることが、職員の努力及び実績に的確に報いることになるとともに、有為な人材の確保、労使関係の安定等をもたらす、行政の効率的、安定的な運営に寄与するものであると考えます。

本年は、給与について、近年の民間給与の状況、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、平成 29 年4月以降の給与制度の改正として、扶養手当についての見直しを行うこととし、配偶者に係る手当額を他の扶養親族と同額とし、子に係る手当額を引き上げること等を勧告することとしました。

また、休暇及び勤務時間についても、介護休暇の分割、介護時間の新設及び介護を行う職員の時間外勤務の制限に関する規定の整備を行うよう、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く御理解をいただき、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。

■ 平成28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 給与制度の改正

扶養手当について

- (1) 配偶者に係る手当の月額を 6,500 円(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((2)において「特定職員」という。)にあっては、3,500 円)とし、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10,000円とすること。
- (2) 特定職員に対して支給する配偶者及び子以外の扶養親族に係る手当の月額を1人につき3,500円とすること。
- (3) 職員に配偶者がいない場合の扶養親族1人に係る手当の月額を11,000円とする取扱いを廃止すること。
- (4) 行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が9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に対しては扶養手当(子に係る手当を除く。)を支給しないこととすること。

II 休暇及び勤務時間制度の改正

1 介護休暇等について

介護休暇を請求できる期間の分割及び介護のため1日の勤務時間の一部を勤務しないこと(介護時間)の承認について、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の改正についての勧告内容(経過措置に関する内容を含む。)を踏まえ、所要の措置を講ずること。

2 勤務時間について

介護を行う職員の時間外勤務の制限について、国に準じ、所要の措置を講ずること。

III 改定の実施時期等

1 改定の実施時期

この改定は、平成29年4月1日から実施すること。ただし、IIについてはできるだけ速やかに実施すること。

2 扶養手当の月額等の特例措置

I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。

(4) 平成28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。

《扶養手当の見直し》

- ・配偶者の手当額を他の扶養親族の手当額と同額まで引き下げ、子の手当額を引き上げる。
- ・平成29年4月1日施行
- ・ただし、平成31年度末まで経過措置を設ける。

《介護時間の新設に伴う取扱い》

- 要介護者の介護のため、1日の勤務時間の一部を勤務しないことが相当である場合に、連続する3年の期間内で1日につき2時間を超えない範囲で取得可能な休暇として介護時間を新設。
- 介護時間の取扱いに合わせ、介護休暇等の給与についての取扱いを改正。
- 平成29年3月24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
28.12.1	第12号 第14号	<p>熊本県職員等退職手当支給条例等の一部を改正する条例</p> <p>熊本県条例の一斉点検の結果を踏まえ関係条例を廃止する条例</p>	<p>本議会に提案されました議案第12号及び議案第14号につきまして、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。</p> <p>議案第12号の「熊本県職員等退職手当支給条例等の一部を改正する条例」のうち、企業職員、病院局職員及び技能労務職員を除く一般職の職員に関する部分につきましては、雇用保険法の一部改正に伴い、関係規定の整理を行うものであり、適当であると考えます。</p> <p>議案第14号の「熊本県条例の一斉点検の結果を踏まえ関係条例を廃止する条例」のうち、一般職の職員に関する部分につきましては、既に条例で設定する特例措置の期間を経過するなど、存続の必要性がないと認められる条例を廃止するものであり、適当であると考えます。</p>
29.2.21	第53号 第54号 第56号 第70号 第73号	<p>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</p> <p>熊本県職員等の配偶者同行休業に関する条例の一部を改正する条例</p> <p>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</p> <p>熊本県市町村立学校職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例</p> <p>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</p>	<p>本議会に提案されました議案第53号、議案第54号、議案第56号、議案第70号及び議案第73号につきまして、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。</p> <p>議案第53号及び議案第56号のうち、企業職員、病院局職員及び技能労務職員を除く一般職の職員に関する部分について申し述べます。両議案は、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」の内容に沿っており、議案第53号につきましては、育児休業等に係る子の範囲の拡大並びに休暇及び勤務時間制度の見直し等に伴い、また、議案第56号につきましては、扶養手当の見直し等に伴い、関係規定を整備するものであり、共に適当であると考えます。</p> <p>議案第54号につきましては、国家公務員に準じて、配偶者同行休業の延長に関する規定を整備するものであり、適当であると考えます。</p> <p>議案第70号のうち、第1条から第3条までにつきましては、平成29年4月から新たに義務教育学校が設置されること等に伴い、関係規定を整備するものであり、適当であると考えます。</p> <p>議案第73号につきましては、警察の職員が従事する夜間の交通捜査作業の危険性を考慮し、同作業に係る手当額を見直すものであり、適当であると考えます。</p>

(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27号	28.4.1	熊本県に公平委員会の事務を委託している地方公共団体の管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則	熊本県に公平委員会の事務を委託している上天草市他1町の組織改編等に伴い、規則の一部改正を行った。 (28.4.1 施行)
第28号	28.5.6	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	独立行政法人大学評価・学位授与機構等の名称変更に伴い、学歴免許等の資格に関する規定の整備を行った。 (28.5.6 施行)
第29号	28.6.3	熊本県に公平委員会の事務を委託している地方公共団体の管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則	熊本県に公平委員会の事務を委託している水俣市他1市の組織改編等に伴い、規則の一部改正を行った。 (28.6.3 施行)
第30号	28.7.8	熊本県に公平委員会の事務を委託している地方公共団体の管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則	熊本県に公平委員会の事務を委託している南阿蘇村の組織改編等に伴い、規則の一部改正を行った。 (28.7.8 施行)
第1号	29.3.7	熊本県職員の特勤手当等に関する規則の一部を改正する規則	特勤手当等の対象となる公署及び級区分の見直しに伴い、別表の改正など関係規定の整備を行った。 (29.4.1 施行)
第2号	29.3.24	熊本県職員等の給料等の支給に関する規則の一部を改正する規則	介護時間の新設に伴い、給与の減額に関する規定の整備を行った。 (29.3.24 施行)
第3号	29.3.24	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	昇給において介護休暇期間を減算しないこと等に伴い、関係規定の整備を行った。 (29.3.24 施行)
第4号	29.3.24	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	介護時間の新設に伴い、勤務実績報告書に関する規定の整備を行った。 (29.3.24 施行)
第5号	29.3.24	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	熊本市への小中学校教職員に係る権限移譲及び介護時間の新設等に伴い、それぞれ一時差止処分及び勤勉手当の期間率の算定に関し規定の整備を行った。 (29.3.24 施行)
第6号	29.3.24	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	給与条例の改正に伴い、扶養親族に関する読替え規定の整備を行った。 (29.4.1 施行)

第7号	29.3.24	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	行政職給料表9級及び8級の職員に相当する他給料表適用職員について、規定の整備を行った。 (29.4.1 施行)
第8号	29.3.24	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	県内に「義務教育学校」が設置されること、その他へき地指定学校の統廃合に伴い規定の整備を行った。 (29.4.1 施行)
第9号	29.3.24	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	介護休暇の分割、介護時間の新設、介護を行う職員の時間外勤務の制限等に伴い、規定の整備を行った。 (29.3.24 施行)
第10号	29.3.31	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	知事部局の組織改正に伴い、規定の整備を行った。 (29.4.1 施行)
第11号	29.3.31	管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則	知事部局の組織改正に伴い、管理職員等の範囲について規定の整備を行った。 (29.4.1 施行)
第12号	29.3.31	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	熊本県に公平委員会の事務を委託している玉東町の組織改編等に伴い、規則の一部改正を行った。 (29.3.31 施行)
第13号	29.3.31	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	学校の図書館司書を免許職にしたこと及び県の組織改正等に伴い、初任給基準表、等級別職務分類表等に係る規定の整備を行った。 (29.4.1 施行)
第14号	29.3.31	給料表の適用範囲に関する規則の一部を改正する規則	県内に義務教育学校が設置されること及び県の組織改正に伴い、各給料表が適用される範囲に係る規定の整備を行った。 (29.4.1 施行)
第15号	29.3.31	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	県内に義務教育学校が設置されることに伴い、調整額の対象を定める別表第1の改正等を行った。 (29.4.1 施行)
第16号	29.3.31	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	県の組織改正及び人事異動に伴い、管理職手当が支給される職名、支給区分等に係る規定の整備を行った。 (29.4.1 施行)

イ 告 示

告示番号	公布年月日	告 示 名	概 要
第1号	29.3.24	熊本県職員等の給与簿取扱規程の一部を改正する規程	介護時間の新設及び個人型確定拠出年金への対応等に伴い、関係規定の整備を行った。 (29.3.24 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		平成 27 年度末の 係 属 件 数	平成 28 年度中の 要 求 件 数	平成 28 年度中の 終 結 件 数	平成 29 年度への 繰 越 件 数
県 職 員	給 与	1(1)	0(0)	1(1)	0(0)
	休 暇	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	その他	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	計	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
受託市町村等 職 員		0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
合 計		1(1)	0(0)	1(1)	0(0)

数値は要求者数であり、() 内は事案数である。

(2) 不利益処分についての審査請求（不服申立て）の係属状況

区 分		平成 27 年度末の 係 属 件 数	平成 28 年度中の 申 立 件 数	平成 28 年度中の 終 結 件 数	平成 29 年度への 繰 越 件 数
県 職 員	懲戒処分	1(1)	2(2)	0(0)	3(3)
	分限処分	1(1)	0(0)	1(1)	0(0)
	その他	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	計	2(2)	2(2)	1(1)	3(3)
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		2(2)	2(2)	1(1)	3(3)

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（平成 28 年度）

事 案 名	審 査 の 状 況
平成 27 年（人不）第 1 号事案（平成 27. 2. 18 申立て）	第 1 回口頭審理（平成 28. 9. 1） 第 2 回口頭審理（平成 29. 1. 26）
平成 22 年（人不）第 1 号事案及び平成 23 年（人不）第 3 号事案の再審請求（平成 27. 12. 31 申立て）	判定（平成 28. 12. 9）
平成 28 年（人不）第 1 号事案（平成 28. 5. 6 申立て）	準備手続（平成 28. 12. 15） 第 1 回口頭審理（平成 29. 2. 3） 第 2 回口頭審理（平成 29. 2. 10） 第 3 回口頭審理（平成 29. 3. 14）
平成 28 年（人不）第 2 号事案（平成 28. 12. 9 請求）	

(4) 苦情相談の処理状況（平成 28 年度）

区分	処理件数（件）
県職員	8
受託市町村等職員	8

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
平成 27 年度末登録団体数	11	29	40
平成 28 年度解散届受理団体数	0	0	0
平成 28 年度新規登録団体数	0	0	0
平成 28 年度末登録団体数	11	29	40
記載事項(役員)変更届出書受理団体数	10	26	36
規約変更届出書受理団体数	2	4	6

(2) 登録職員団体一覧表（県関係分） （平成 29 年 3 月 31 日現在）

職員団体の名称	登録年月日	法人申出の有無
自治労熊本県職員労働組合	昭和 41. 10. 11	無
熊本県教職員組合	41. 10. 11	有
熊本県高等学校教職員組合	41. 10. 11	有
熊本県菊池教職員組合	41. 10. 11	有
熊本県阿蘇教職員組合	41. 12. 24	有
熊本県宇城教職員組合	52. 7. 28	有
熊本県八代教職員組合	53. 3. 2	有
熊本県学校事務労働組合	56. 10. 29	無
熊本県人吉球磨教職員組合	59. 5. 31	有
熊本県水俣芦北教職員組合	平成 5. 9. 27	有
熊本県教職員組合上益城支部	5. 11. 18	有

(3) 登録職員団体一覧表（受託市町村等分）
（平成 29 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
荅北町職員組合	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
(平成 29 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
平成27年度末の 受 託 団 体 数	市	6	5	6
	町 村	31	24	31
	一部事務組合	20		15
	広 域 連 合	5		4
	計	62	29	56
平成28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			
平成28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			
平成28年度末の 受 託 団 体 数	市	6	5	6
	町 村	31	24	31
	一部事務組合	20		15
	広 域 連 合	5		4
	計	62	29	56
(参考) 平成 28 年度末の団体数 14 市 31 町村 26 一部事務組合 5 広域連合				

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

(平成29年3月31日現在)

法別表第一の号別	業種	事業所名	労働基準監督機関
第12号	教育・研究業	<ul style="list-style-type: none"> ・消防学校 ・保健環境科学研究所 ・産業技術センター ・技術短期大学校 ・農業研究センター（矢部試験地を含む。） ・農業研究センター各研究所 ・林業研究指導所 ・県立図書館 ・生涯学習推進センター ・各少年自然の家 ・県立美術館 ・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 ・農業大学校（阿蘇校舎を含む。） ・水産研究センター ・教育センター ・天草青年の家 ・あしきた青少年の家 ・警察学校 	人事委員会
第13号	保健衛生業	<ul style="list-style-type: none"> ・各地域振興局保健福祉環境部 ・こども総合療育センター ・清水が丘学園 ・精神保健福祉センター 	労働局・労働基準監督署
法別表第一に掲げる事業以外の官公署		<ul style="list-style-type: none"> ・本庁知事部局 ・各広域本部（県央広域本部、広域本部が置かれない各地域振興局、県北広域本部農林水産部水産課、地域振興局保健福祉環境部を除く。） ・広域本部が置かれない各地域振興局（保健福祉環境部及び上益城地域振興局土木部を除く。玉名地域振興局には県北広域本部農林水産部水産課を含む。） ・県央広域本部税務部 ・熊本土木事務所 ・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 ・大阪事務所 ・各家畜保健衛生所 ・熊本駅周辺整備事務所 ・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 ・各警察署（各交番、各警備派出所、各駐在所を含む。） ・熊本農政事務所 ・上益城地域振興局土木部 ・防災消防航空センター ・福祉総合相談所 ・食肉衛生検査所 ・くまもと県民交流館 ・福岡事務所 ・漁業取締事務所 ・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 	人事委員会

(2) 平成28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	17	73	25	115

(3) 平成28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	10	7	7	—	—	(注1) 3	—
	落成検査	—	—	—	—	—	—	—
第 一 種 圧力容器	性能検査	15	12	12	—	—	(注2) 3	—
	落成検査	—	—	—	—	—	—	—
クレーン	性能検査	9	(注3) 2	2	—	—	(注4) 1	(注5) 1
	落成検査	—	—	—	—	—	—	—

(注1) 休止中：農業大学校阿蘇校舎（県56号）、阿蘇清峰高等学校（教20号）、玉名工業高等学校（教72号）

(注2) 休止中：果樹研究所（県31号）、南稜高等学校（教65号）、菊池農業高等学校（教15号）

(注3) クレーンの性能検査は2年に1度実施。

(注4) 休止中：宇城地域振興局（県5）

(注5) 廃止：八代地域振興局（県8）

(4) 平成28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	2	0	2
宿日直勤務の許可	1	0	2	3
時間外休日労働協定届の受理	18	81	1	100

