

人事委員会年報

平成27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	18
II 事業の概要	21
1 職員の任用	23
(1) 採用	25
(2) 昇任	35
(3) 身体障がい者を対象とする選考試験	36
2 職員の給与	37
(1) 平成27年職員給与実態調査	39
(2) 平成27年職種別民間給与実態調査	43
(3) 平成27年職員の給与等に関する報告及び勧告	45
(4) 平成27年給与の改定(参考)	58
3 条例・規則等	59
(1) 条例案に対する人事委員会の意見	61
(2) 規則等の制定・改廃	62
4 公平審査	67
(1) 勤務条件に関する措置要求の係属状況	69
(2) 不利益処分についての不服申立ての係属状況	〃
(3) 不利益処分についての不服申立ての審査の状況	70
5 職員団体	71
(1) 職員団体の登録	〃
(2) 登録職員団体一覧表(県関係分)	〃
(3) 登録職員団体一覧表(受託市町村等分)	72
(4) 職員団体等に対する法人格の付与に関する法律に基づく規約認証	73
6 公平委員会の事務の受託	74
7 労働基準監督機関の職権行使	75
(1) 労働基準法別表第一各号区分一覧表	〃
(2) 平成27年度中の労働安全衛生法に基づく届出の受理状況	76
(3) 平成27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27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28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	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) [委員長就任日] 平成27年7月16日	
委員	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27年 4月 9日	1 平成26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 平成27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2号議案 平成27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 3 報 告 ・平成27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 ・措置要求書の取下げについて ・平成27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27年 4月24日	1 平成27年度第1回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 職員の採用選考について 3 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 ・給与制度の総合的見直しに係る総務省ヒアリングについて 4 その他 ・平成27年職種別民間給与実態調査の実施について ・平成27年度人事行政調査について ・人事委員会関係日程	
3	平成27年 5月18日	1 平成27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 第2号議案 平成27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実施要綱の制定及び平成27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	

回数	開催年月日	議 題	備考
		第3号議案 平成26年(人不)第2号事案の裁決について 第4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(6回目)の判定について 第5号議案 平成27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6号議案 熊本県に公平委員会の事務を委託している地方公共団体の管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則の制定について 第7号議案 平成27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に対する人事委員会の意見について 3 報 告 ・平成27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27年度熊本県職員等採用試験における応募状況について ・熊本県公務員労働組合共闘会議からの要請について ・給与制度の総合的見直しに係る総務省ヒアリングについて 4 その他 ・人事委員会関係日程	
4	平成27年 7月 2日	1 平成27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 平成27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27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 平成26年(人不)第3号事案の裁決について 第5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 報 告 ・再審請求書(7回目)の受理について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
5	平成27年 7月16日	1 平成27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 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27年度熊本県警察官採用試験(警察官A)第1次試験合格者の決定について 第4号議案 平成27年(人不)第1号事案の審理機関の審理長について	

回数	開催年月日	議 題	備考
		3 報 告 ・平成27年職種別民間給与実態調査の実施状況について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
6	平成27年 7月22日	1 平成27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 平成27年度熊本県職員採用試験（大学卒業程度）第2次試験合格者の決定について 第2号議案 平成27年度熊本県職員採用試験（免許資格職）第2次試験合格者の決定について 第3号議案 平成27年度熊本県職員採用試験（民間企業等経験者対象）第1次試験合格者の決定について 第4号議案 職員の採用選考について 3 その他 ・平成27年（人不）第1号事案 準備手続～口頭審理のスケジュール概要（案） ・人事委員会関係日程	
7	平成27年 8月 7日	1 平成27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27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27年度熊本県職員採用試験（免許資格職）第3次試験合格者の決定及び採用候補者の確定について 3 協 議 ・平成27年人事委員会報告及び勧告について 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	
8	平成27年 8月27日	1 平成27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27年度熊本県警察官採用試験（警察官A）第2次試験合格者の決定及び採用候補者の確定について 第2号議案 熊本県職員等の給与簿取扱規程の一部を改正する規程の制定について 3 協 議 ・平成27年人事委員会報告及び勧告について 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	
9	平成27年 9月10日	1 平成27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 平成27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	

回数	開催年月日	議 題	備考
		3 協 議 ・再審請求事案への対応について ・平成27年人事委員会報告及び勧告について 4 報 告 ・平成27年度熊本県職員等採用試験（短期大学卒業程度、高等学校卒業程度、免許資格職、警察官B）及び平成27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 5 その他 ・人事委員会関係日程	
10	平成27年 9月18日	1 平成27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 公益的法人等への熊本県職員等の派遣等に関する規則の一部を改正する規則の制定について 3 協 議 ・平成27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27年 9月28日	1 平成27年度第10回人事委員会議事録について 2 協 議 ・平成27年人事委員会報告及び勧告について 3 報 告 ・平成27年度熊本県職員採用試験（短期大学卒業程度、高等学校卒業程度、免許資格職）第1次試験の受験状況について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
12	平成27年10月 5日	1 平成27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27年度熊本県職員採用試験（短期大学卒業程度）第1次試験合格者の決定について 第2号議案 平成27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3号議案 平成27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 平成27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	
13	平成27年10月26日	1 平成27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 平成27年度熊本県職員採用試験（民間企業等経験者対象）第3次試験合格者の決定及び採用候補者の確定について 第2号議案 平成27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 3 報 告 ・地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律の概要及び取組状況について ・平成27年全国人事委員会報告及び勧告の実施状況について	

回数	開催年月日	議 題	備考
		4 その他 ・人事委員会関係日程	
14	平成27年11月11日	1 平成27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 平成27年度熊本県職員採用試験（短期大学卒業程度）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27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3号議案 平成27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4号議案 平成27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 第5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6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（7回目）の判定について 第7号議案 平成27年12月熊本県議会定例会に提案される職員に関する条例に対する人事委員会の意見について 3 協 議 ・給料月額調整額の取扱いについて 4 その他 ・人事委員会関係日程	
15	平成27年12月 3日	1 平成27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27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27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2次試験合格者の決定について 3 報 告 ・地方公務員法改正に係る給与関係項目の検討状況等について 4 その他 ・平成27年（人不）第1号事案 準備手続～口頭審理のスケジュール概要（案） ・人事委員会関係日程	
16	平成28年 1月20日	1 平成27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 熊本県人事委員会が取り扱う個人情報の保護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	

回数	開催年月日	議 題	備考
		3 協 議 ・平成28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等の説明について ・地方公務員法等の改正に係る規則改正等の概要について 4 報 告 ・平成27年度熊本県職員採用試験等の実施結果等について ・再審請求書（8回目）の受理について ・措置要求書の受理について 5 その他 ・人事委員会関係日程	
17	平成28年 1月29日	1 平成27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2月熊本県議会定例会に提案される職員に関する条例に対する人事委員会の意見について 第2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3号議案 「級別格付基準表について」の一部改正について 第4号議案 熊本県へき地手当等に関する規則の一部改正について 3 協 議 ・地方公務員法等の改正に係る規則改正の概要について ・熊本県職員の初任給調整手当に関する規則の改正案について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
18	平成28年 2月10日	1 平成27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 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 職員の採用選考について 第4号議案 熊本県職員の任用に関する規則第26条第7号に規定する職の承認について 第5号議案 平成28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 3 協 議 ・平成28年度熊本県職員採用試験等の制度改正案について ・給与関係規則及び通知の改正案について 4 報 告 ・一般社団法人熊本県獣医師会からの要請について 5 その他 ・人事委員会関係日程	
19	平成28年 2月29日	1 平成27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 職員の昇任選考について 第3号議案 熊本県職員の任用に関する規則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4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制定について	
		第5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制定について	
		第6号議案 「熊本県職員の退職管理に関する規則」の制定について	
		第7号議案 「熊本県職員の退職管理に関する規則」に基づき人事委員会で定めるものの内容及び様式について	
		第8号議案 「不利益処分についての不服申立てに関する規則」の一部改正について	
		第9号議案 「熊本県職員の苦情相談に関する規則」の一部改正について	
		第10号議案 「口頭審理運営基本方針」の一部改正について	
		第11号議案 平成28年改正条例の施行による給料の切替えに伴う経過措置に関する規則の制定について	
		第12号議案 「平成28年改正条例の施行による給料の切替えに伴う経過措置に関する規則（平成28年熊本県人事委員会規則第 号）の運用について」の制定について	
		第13号議案 「平成28年改正条例附則第6項の規定に基づく号給の調整について」の制定について	
		第14号議案 営利企業等の従事制限に関する規則の一部を改正する規則の制定について	
		第15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16号議案 熊本県職員の初任給調整手当に関する規則の一部を改正する規則の制定について	
		第17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18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19号議案 給料の切替えに伴う経過措置に関する規則の一部を改正する規則の制定について	
		第20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【H27. 12. 1 適用】	
		第21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【H28. 4. 1 適用】	
		第22号議案 「勤勉手当の成績率の運用について」の一部改正について【H27. 12. 1 適用】	
		第23号議案 「勤勉手当の成績率の運用について」の一部改正について【H28. 4. 1 適用】	
		第24号議案 「営利企業等の従事制限に関する規則の運用について」の一部改正について	
		3 協 議 ・昇任管理に関する人事委員会の関与について ・給与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	

回数	開催年月日	議 題	備考
20	平成28年 3月18日	1 平成27年度第19回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 職員の採用選考について 第2号議案 熊本県職員の任用に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第3号議案 熊本県職員の任用に関する規則の施行規程の一部を改正する規程の制定について 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 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6号議案 熊本県職員の単身赴任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 熊本県一般職の任期付職員の採用等に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第8号議案 熊本県一般職の任期付研究員の採用等に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第9号議案 「通勤手当の運用について」の一部改正について 第10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11号議案 「任期付職員の採用等に関する規定の運用について」の一部改正について 第12号議案 「任期付研究員の採用等に関する規定の運用について」の一部改正について 第13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案について 4 報 告 ・平成28年(人措)第1号事案の事実調査について 5 その他 ・人事委員会関係日程	
21	平成28年 3月25日	1 平成27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 熊本県人事委員会事務局組織規則の一部を改正する規則の制定について 第2号議案 熊本県人事委員会事務局処務規程の一部を改正する訓令の制定について 第3号議案 熊本県人事委員会が管理する行政文書の開示等に関する規則及び熊本県人事委員会が取り扱う個人情報の保護等に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第4号議案 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 熊本県職員等の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第6号議案 熊本県職員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7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8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	

回数	開催年月日	議 題	備考
		第9号議案 熊本県職員の地域手当に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第10号議案 「期末手当及び勤勉手当の支給について」の一部改正について 第11号議案 「格付の基準について」の一部改正について 第12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13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14号議案 「級別格付基準表について」の廃止について	
		3 報 告 ・平成28年度熊本県職員等採用試験における募集職種・区分について ・平成28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	

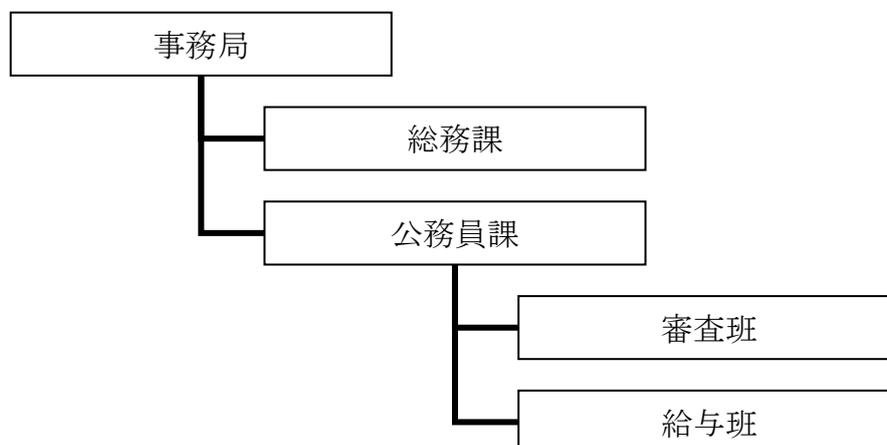
2 事務局

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係で次のとおりです。



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27年4月1日現在）

区分	職名	氏名	備考	
事務局	事務局長	宮尾 尚		
総務課	首席審議員兼総務課長	吉富 寛		
	審議員（兼課長補佐）	工藤 真裕	※	
	課長補佐（総務任用担当）	磯谷 重和		
	参事	本田 修		
	参事	尾崎 泰則		
	参事	北田 沙織		
	主任主事	伊佐坂 可南子		
	主任主事	田中 麻美子		
公務員課	公務員課長	井上 知行		
	審議員（兼課長補佐）	工藤 真裕	※	
	審査班	課長補佐（審査担当）	富田 博英	
		参事	中津海 靖子	
	給与班	主幹（給与担当）	佐藤 豊	
		参事	吉野 宏昭	
		参事	市原 恵	
		主任主事	五瀬 美幸	

※兼務

(2) 分掌事務

課名	係名	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事。
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不服申立て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。)
	給与班	1 職員の分限及び懲戒に関する制度に関する事。
		2 職員の給与に関する調査及び研究に関する事。
		3 人事記録の管理及び人事統計報告に関する事。
		4 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。
		5 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。
		6 職員の人事評価に関する制度の研究に関する事。
		7 職員の研修に関する制度の研究に関する事。
		8 職員に対する給与支払監理に関する事。
		9 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。)
		10 兼業、営利企業等への従事等の制限に関する事。
		11 職員の苦情相談に関する事(給与、勤務条件等に関する事)。

(参考) 職員の配置状況

(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

Ⅱ 事業の概要

1 職員の任用

1 職員の任用

(1) 採用

平成27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27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>（H28.4.1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	1,111	819	333	320	160	158	116	7.1	103	
免許資格職（前期）	64	48	33	32	20	20	13	3.7	11	
民間企業等経験者対象	127	107	20	20	8	8	6	17.8	5	
短期大学卒業程度	62	52	7	/	/	6	2	26.0	2	
高等学校卒業程度	220	188	64	/	/	62	24	7.8	21	
免許資格職（後期）	20	17	10	/	/	10	5	3.4	4	
小 計	1,604	1,231	467	372	188	264	166	7.4	146	
警察官採用試験	警察官A	男 性	542	433	291	/	242	76	5.7	58
		女 性	125	97	58	/	44	14	6.9	10
	警察官B	男 性	572	473	167	/	117	42	11.3	36
		女 性	147	114	28	/	23	7	16.3	7
	小 計	1,386	1,117	544	/	/	426	139	8.0	111
計	2,990	2,348	1,011	372	188	690	305	7.7	257	

※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27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)	27. 4. 13	27. 4. 30 ～27. 5. 15	第1次	筆記	27. 6. 28 (27. 7. 3)	熊本市	熊本学園大学
							東京都	立教大学
				第2次	面接	27. 7. 10～7. 18 (27. 7. 23)	熊本市	熊本県庁
				第3次	面接	27. 7. 30～8. 5 (27. 8. 10)	熊本市	熊本県庁
	民間企業等 経験者対象	27. 4. 13	27. 4. 30 ～27. 5. 15	第1次	筆記	27. 6. 28 (27. 7. 24)	熊本市	熊本学園大学
							東京都	立教大学
				第2次	面接	27. 8. 29～30 (27. 9. 11)	熊本市	熊本県庁
				第3次	面接	27. 10. 10 (27. 10. 27)	熊本市	熊本県立大学
	短期大学卒業程度 ・ 免許資格職 (後期)	27. 6. 19	27. 8. 10 ～27. 8. 28	第1次	筆記	27. 9. 27 (27. 10. 6)	熊本市	熊本学園大学
				第2次	筆記	27. 10. 24	熊本市	熊本県立大学
					面接	27. 10. 31 (27. 11. 12)	熊本市	熊本県立大学
	高等学校卒業程度	27. 6. 19	27. 8. 10 ～27. 8. 28	第1次	筆記	27. 9. 27 (27. 10. 6)	熊本市	熊本学園大学
第2次				筆記	27. 10. 24	熊本市	熊本県立大学	
				面接	27. 10. 31～11. 1 (27. 11. 12)	熊本市	熊本県立大学	
警察官採用試験	警察官A	27. 4. 13	27. 4. 30 ～27. 5. 22	第1次	筆記	27. 7. 12 (27. 7. 17)	熊本市	熊本学園大学
				第2次	適性	27. 8. 8	熊本市	熊本県立大学
					体力	27. 8. 9	熊本市	熊本市総合体育館
		面接	27. 8. 15～8. 21 ※18は除く (27. 8. 28)	熊本市	熊本県庁			
	警察官B	27. 6. 19	27. 8. 10 ～27. 8. 28	第1次	筆記	27. 10. 18 (27. 10. 27)	熊本市	熊本県立大学
				第2次	適性 劣	27. 11. 14	熊本市	熊本県警察学校
面接					27. 11. 21～11. 24 ※23は除く (27. 12. 4)	熊本市	熊本県庁	

第3表 平成27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 (H28.4.1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55年4月2日から平成6年4月1日までに生まれた者(22~35歳) 2 平成6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28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50年4月2日以降に生まれた者(40歳までの者) 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28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61年4月2日以降に生まれた者(29歳までの者) 2 各職種の免許を取得又は平成28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31年4月2日以降に生まれた者(59歳までの者) 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20年5月1日から平成27年4月30日までの間に通算4年以上ある者(公務員であった期間を除く。)	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
	短期大学卒業程度	1 昭和61年4月2日から平成8年4月1日までに生まれた者(20~29歳) 2 司書の資格を取得又は平成28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	
	高等学校卒業程度	平成6年4月2日から平成10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)	1 昭和61年4月2日以降に生まれた者(29歳までの者) 2 「臨床検査技師」「看護師」の免許を取得又は平成28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	

試験の名称		受験資格 (H28.4.1現在の年齢)	試験の方法		
			第1次試験	第2次試験	第3次試験
警察官採用試験	警察官A (男性・女性)	次のいずれにも該当する者 1 昭和58年4月2日以降に生まれた者 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28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。) (22歳～32歳)	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B (男性・女性)	昭和63年4月2日から平成10年4月1日までに生まれた者(上記警察官Aの受験資格2に該当する者は除く。) (18歳～27歳)	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27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	最 終 合格者数	競争率 (倍)	採用者数 <small>(H28.4.1現在)</small>
				受験者数	合格者数	受験者数	合格者数	受験者数			
大 学 卒 業 程 度	行政	58人程度	641	455	176	170	74	73	58	7.8	46
	警察行政	7人程度	94	69	21	20	12	12	7	9.9	6
	教育行政	22人程度	200	160	66	64	30	30	22	7.3	22
	心理判定員	2人程度	10	4	1	1	1	1	1	4.0	1
	一般土木	8人程度	41	25	12	11	10	10	7	3.6	7
	農業土木	2人程度	7	5	2	2	2	2	2	2.5	2
	建築	3人程度	16	13	8	8	5	5	3	4.3	3
	電気	3人程度	22	17	6	5	4	3	2	8.5	2
	農学	11人程度	57	51	33	32	17	17	11	4.6	11
	林学	1人程度	10	7	3	3	2	2	1	7.0	1
	畜産	2人程度	13	13	5	4	3	3	2	6.5	2
	計	119人程度	1,111	819	333	320	160	158	116	7.1	103
免許資格職 (前期)	社会福祉	3人程度	32	22	9	9	5	5	3	7.3	3
	薬剤師	6人程度	12	8	6	6	6	6	4	2.0	2
	保健師	6人程度	20	18	18	17	9	9	6	3.0	6
	計	15人程度	64	48	33	32	20	20	13	3.7	11
民間企業等 経験者対象	行政	5人程度	119	102	15	15	5	5	3	34.0	3
	薬剤師	2人程度	3	3	3	3	2	2	2	1.5	1
	保健師	2人程度	5	2	2	2	1	1	1	2.0	1
	計	9人程度	127	107	20	20	8	8	6	17.8	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 (H28.4.1現在)
				受験者数	合格者数				
短期大学卒業程度	学校図書館事務	2人程度	62	52	7	6	2	26.0	2
	計	2人程度	62	52	7	6	2	26.0	2
免許(後期)資格職	臨床検査技師	1人程度	13	11	5	5	1	11.0	1
	看護師	4人程度	7	6	5	5	4	1.5	3
	計	5人程度	20	17	10	10	5	3.4	4
高等学校卒業程度	一般事務	10人程度	110	88	30	28	10	8.8	8
	警察事務	5人程度	61	58	12	12	5	11.6	5
	教育事務	2人程度	29	25	6	6	2	12.5	2
	一般土木	3人程度	8	7	6	6	3	2.3	3
	農業土木	1人程度	6	5	5	5	1	5.0	1
	林業	3人程度	6	5	5	5	3	1.7	2
	計	24人程度	220	188	64	62	24	7.8	21

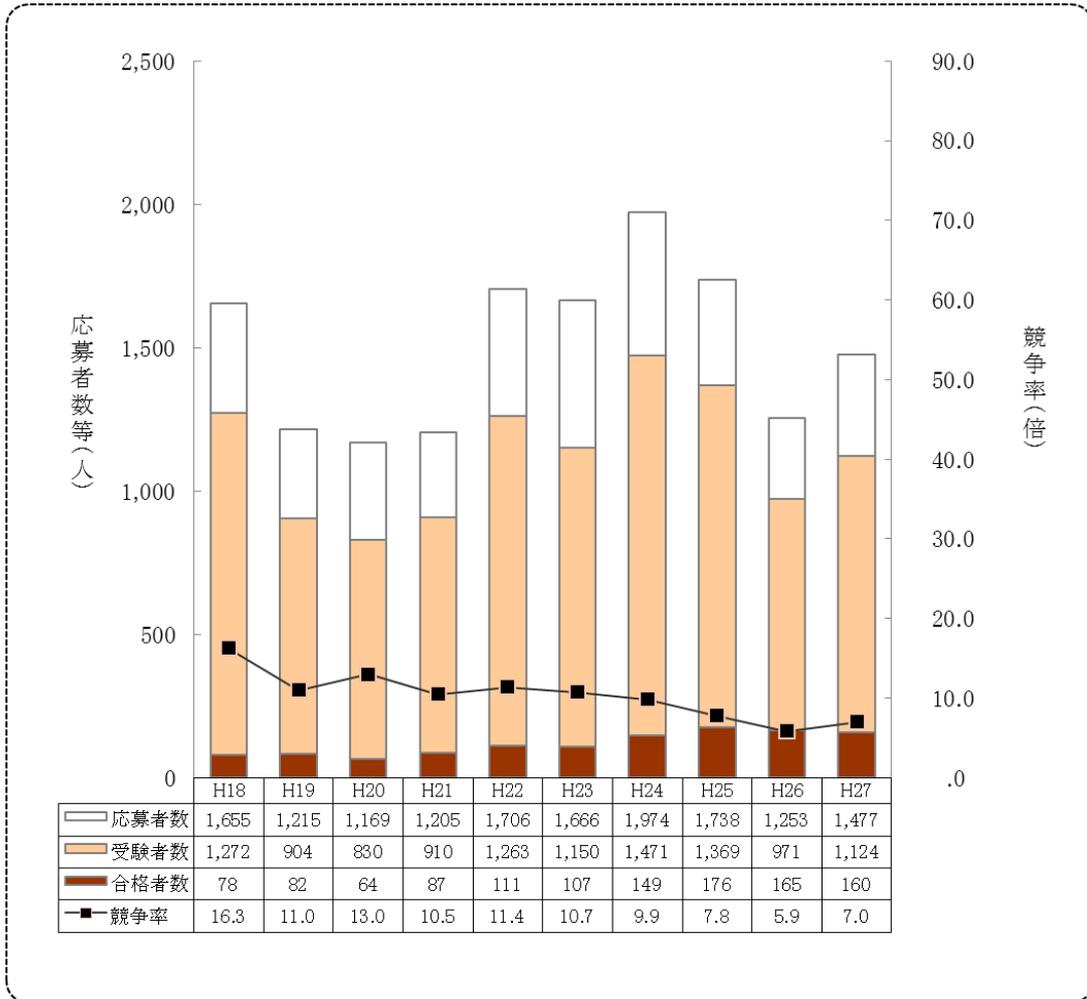
② 警察官

(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 (H28.4.1現在)	
				受験者数	合格者数					
警察官	警察官A	男性	76人程度	542	433	291	242	76	5.7	58
		女性	14人程度	125	97	58	44	14	6.9	10
	警察官B	男性	42人程度	572	473	167	117	42	11.3	36
		女性	7人程度	147	114	28	23	7	16.3	7
合 計		139人程度	1,386	1,117	544	426	139	8.0	111	

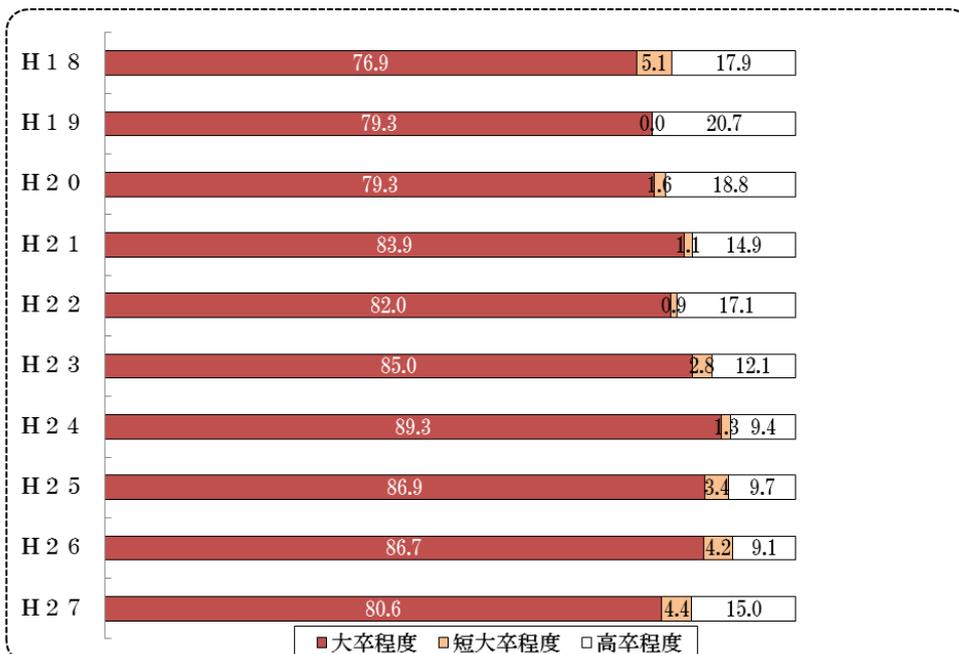
第1図 大卒・短大卒・高卒程度試験における応募者数・受験者数・合格者数・競争率の推移

(※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。)

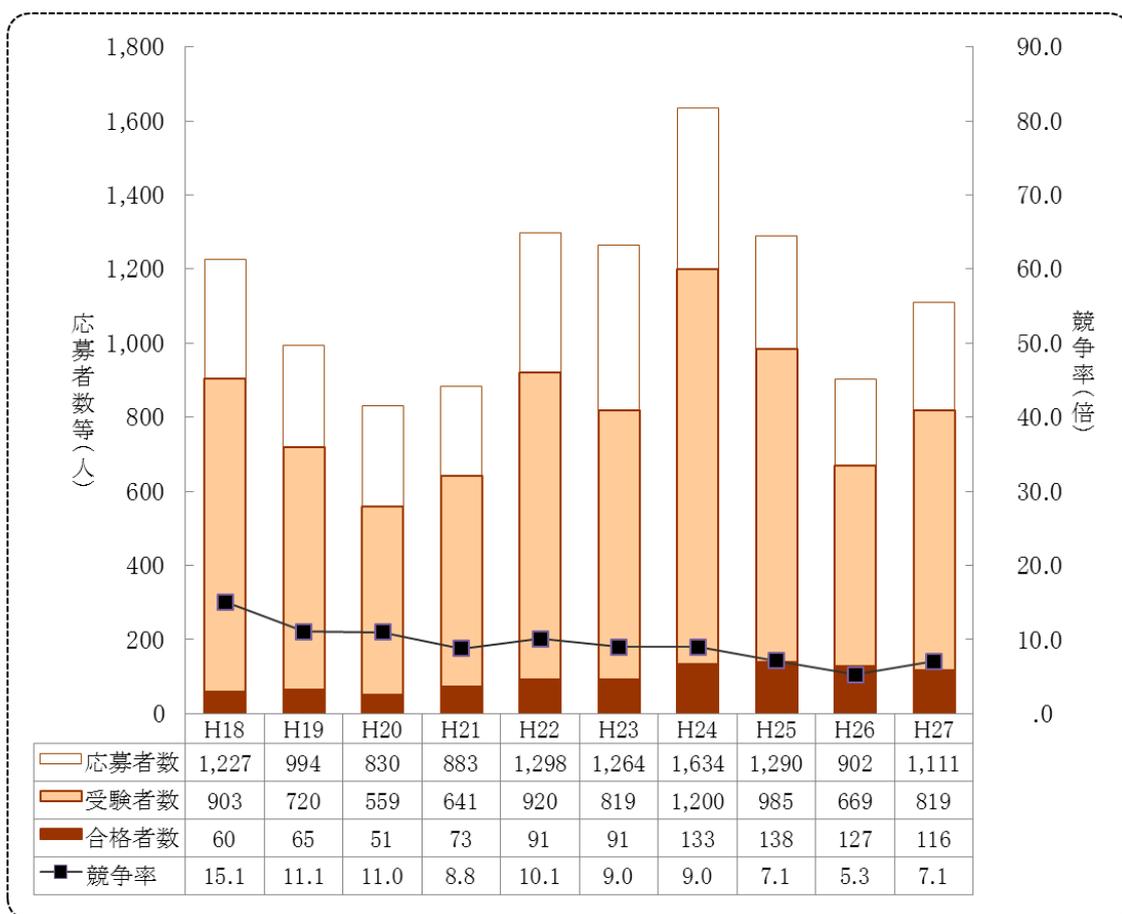


第2図 合格者総数に占める試験区分ごとの合格者の割合

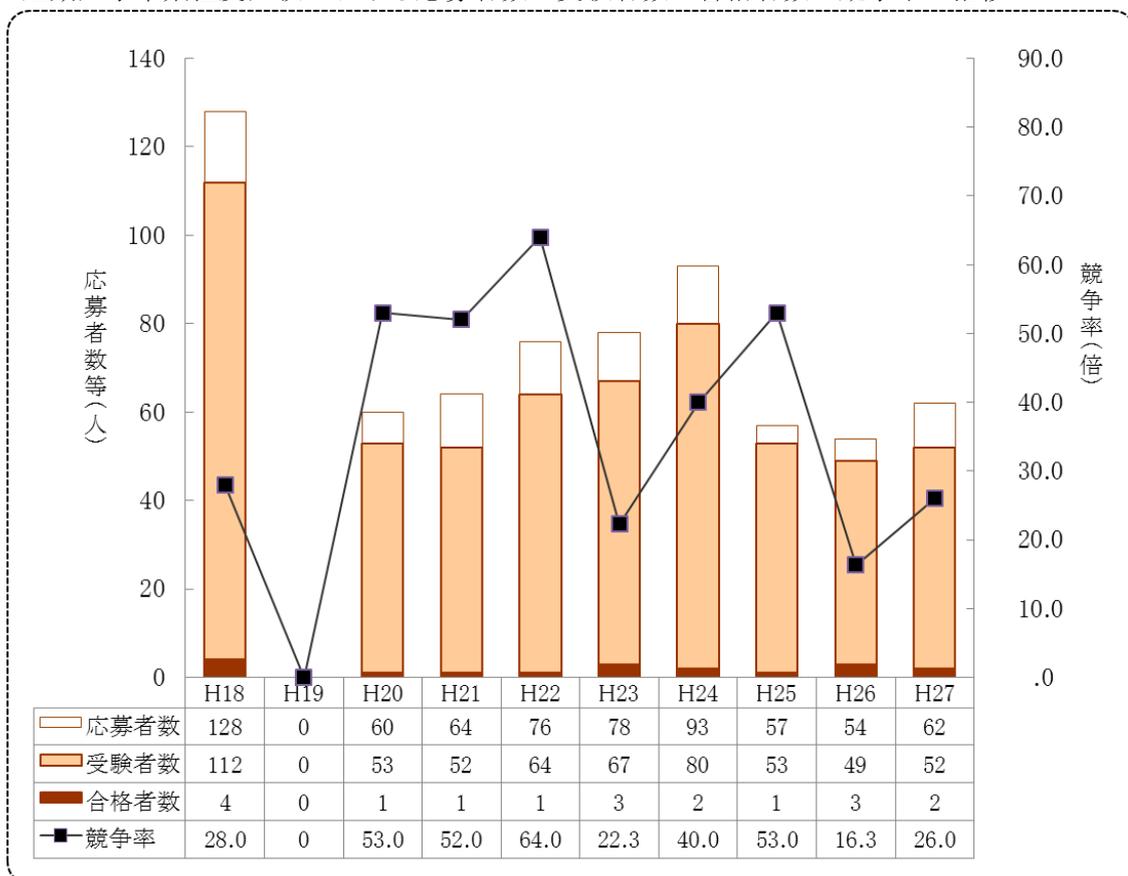
(※平成22年度新設の民間企業等経験者対象分及び平成26年度実施の免許資格職(その他)分は非算入。)



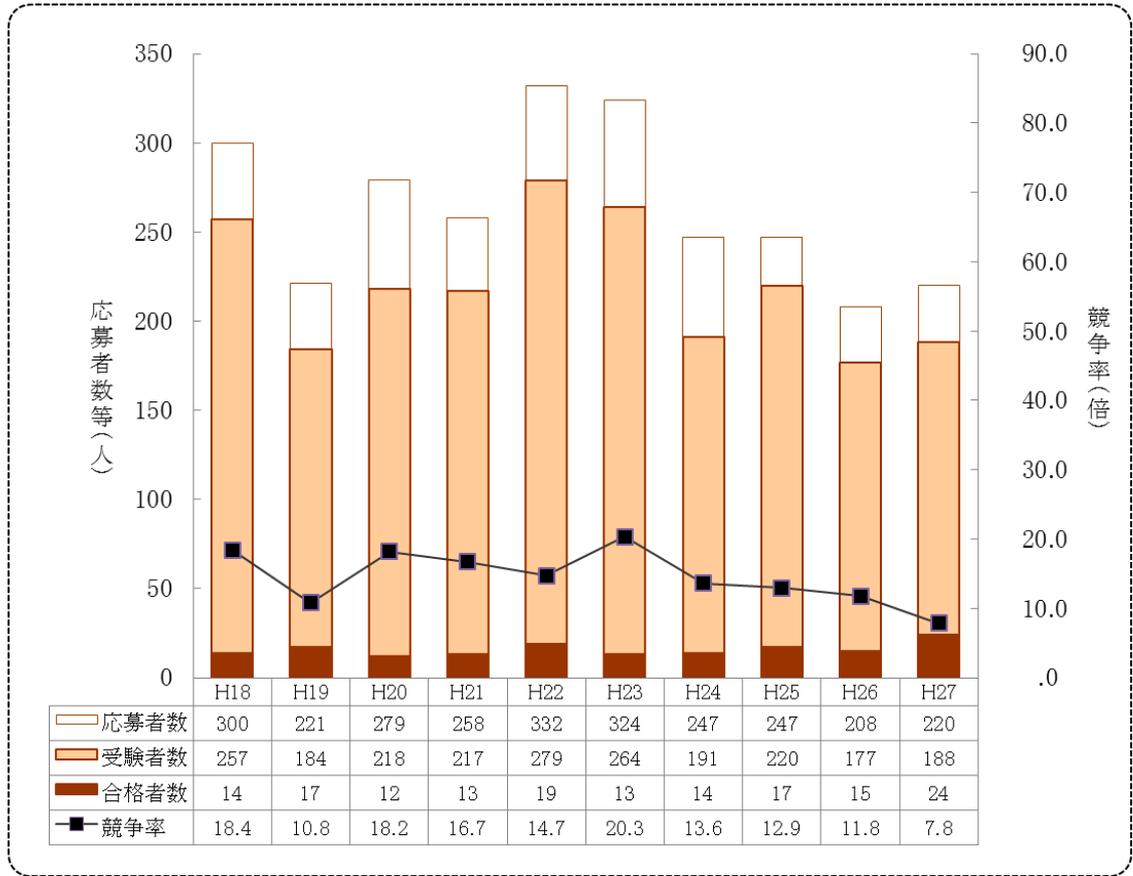
第3図 大学卒業程度試験における応募者数・受験者数・合格者数・競争率の推移
 (※平成22年度新設の民間企業等経験者対象分は非算入。)



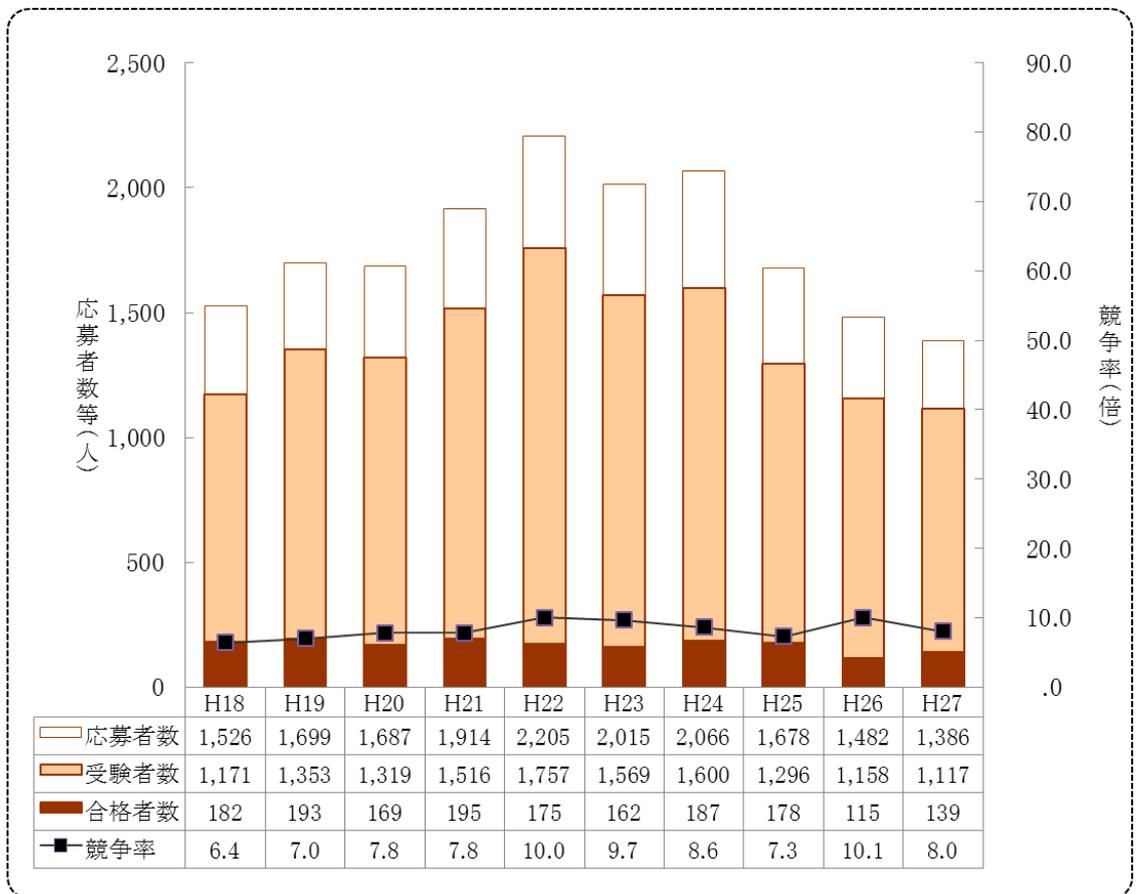
第4図 短期大学卒業程度試験における応募者数・受験者数・合格者数・競争率の推移



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27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 <small>(企業局・病院局)</small>	その他	計	
一 般 職 員	人 事 交 流 等	部長級	0	0	0	0	0	0	
		次長級	1	0	0	0	0	1	
		課長級	0	13	0	0	0	13	
		課長補佐級	1	5	0	0	0	6	
		係長級	5	13	0	0	0	18	
		主任主事	1	4	0	0	0	5	
		主任技師	2	0	0	0	0	2	
		主事	1	3	0	0	0	4	
		技師	2	0	0	0	0	2	
	資 格 職 種 等	学芸員	0	2	0	0	0	0	2
		航空整備士	0	0	1	0	0	0	1
		航海士	1	0	0	0	0	0	1
		職業訓練指導員	1	0	0	0	0	0	1
		医師	6	0	0	0	0	0	6
		獣医師	7	0	0	0	0	0	7
		鑑識技師	0	0	1	0	0	0	1
		研究員	1	0	0	0	0	0	1
		作業療法士	1	0	0	0	0	0	1
		言語聴覚士	1	0	0	0	0	0	1
		通信士	0	1	0	0	0	0	1
	任期付職員		10	0	0	0	0	0	10
小 計		41	41	2	0	0	0	84	
警 察 官	警視	0	0	3	0	0	0	3	
	警部	0	0	0	0	0	0	0	
	警部補	0	0	0	0	0	0	0	
	巡査部長	0	0	0	0	0	0	0	
	巡査	0	0	6	0	0	0	6	
	小 計		0	0	9	0	0	0	9
計			41	41	11	0	0	93	

(2) 昇 任

平成27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27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	514	466	33	14.1	第1次 27.6.2 第2次 27.6.16 第3次 27.7.8 (口述・術科)
警部補	629	586	70	8.4	第1次 27.6.4 第2次 27.6.18 第3次 27.7.15 (口述・術科)
巡査部長	740	725	93	7.8	第1次 27.10.7 第2次 27.10.20 第3次 27.11.13 (口述・術科)

イ 選 考

実施状況は、第7表のとおりです。

第7表 平成27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	7	0	0	0	2	9
	次長級	23	4	0	0	1	28
	課長級	50	3	4	2	0	59
	課長補佐級	79	6	6	1	1	93
	係長級	80	17	7	2	3	109
小 計		239	30	17	5	7	298
警察官	警視	0	0	20	0	0	20
合 計		239	30	37	5	7	318

(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27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
27.8.10 ～8.28 (27.6.19)	第1次試験	27.10.25 (27.11.12)	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59年4月2日から平成10年4月1日までに生まれた者(18～31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	27.11.28～29 (27.12.4)	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27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 (H28.4.1現在)
			受験者数	合格者数	受験者数	合格者数	
一般事務	1人程度	22	19	11	7	1	1
警察事務	1人程度				4	1	0
教育事務	1人程度				7	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18年度	2	19	17	2	8.5
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

2 職員の給与

2 職員の給与

(1) 平成27年職員給与実態調査

平成27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27年4月1日に在職する職員

イ 調査項目

平成27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

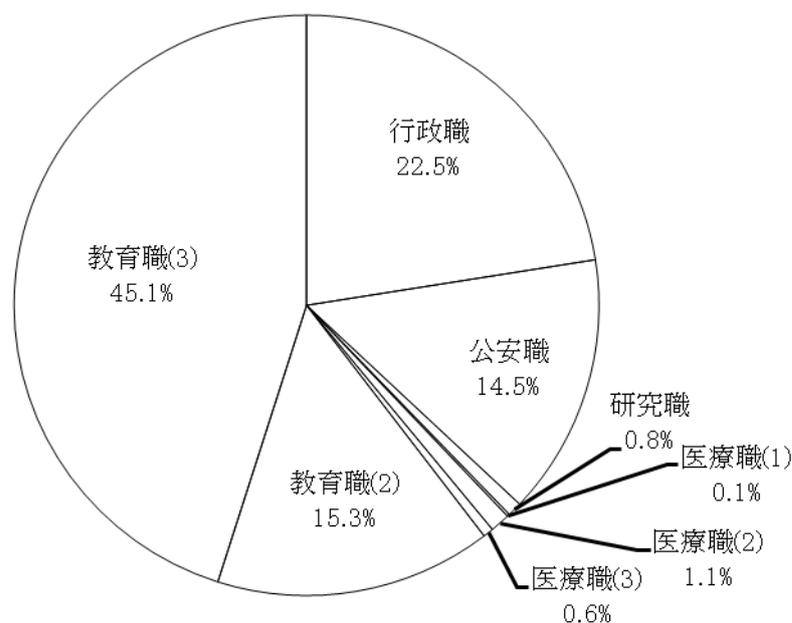
(ア) 給料表別職員数及び平均年齢

(単位：人、歳・月)

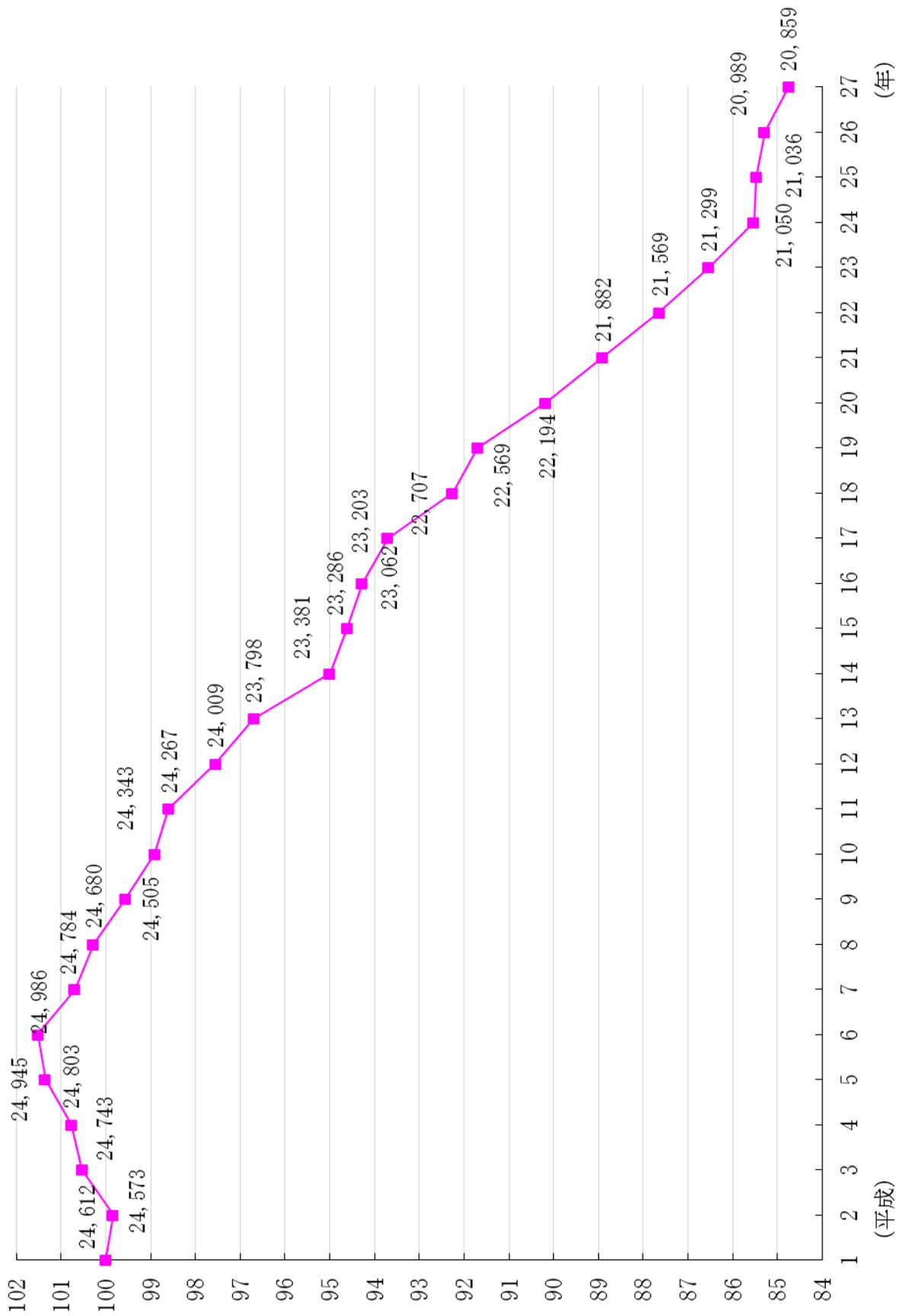
給料表	行政職	公安職	研究職	医療職(1)	医療職(2)	医療職(3)
適用を受ける職員	事務・技術職員	警察官	研究センター・研究所等で試験研究業務等に従事する職員	医師 歯科医師	薬剤師 獣医師 栄養士等	保健師 看護師等
職員数	4,681	3,031	166	29	229	120
平均年齢	43.3	38.5	41.6	46.3	42.10	44.1

教育職(2)	教育職(3)	計
高等学校等教育職員	小・中学校教育職員	
3,191	9,412	20,859
42.8	46.3	43.10

(イ) 給料表別職員数の割合



(7) 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 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	円 342,424	11,370	7,808	6,147	1,115	円 368,864	円 414,005	円 369,639	円 △ 775	99.8	
公安職	319,147	14,018	3,052	2,840	2,933	341,990	423,842	338,861	3,129	100.9	
研究職	367,029	12,370	0	8,378	1,639	389,416	420,190	389,385	31	100.0	
医療職(1)	497,116	13,207	45,117	10,145	400,364	965,949	1,006,055	943,257	22,692	102.4	
医療職(2)	343,237	7,474	4,620	7,590	6,389	369,310	393,480	367,534	1,776	100.5	
医療職(3)	351,814	3,500	1,393	4,723	0	361,430	410,690	373,628	△ 12,198	96.7	
教育職(2)	379,103	11,293	3,191	8,651	640	402,878	426,701	400,947	1,931	100.5	
教育職(3)	393,289	9,531	5,953	5,341	1,191	415,305	432,310	414,944	361	100.1	
計	368,078	10,836	5,491	5,717	1,952	392,074	426,264	391,415	659	100.2	

(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。

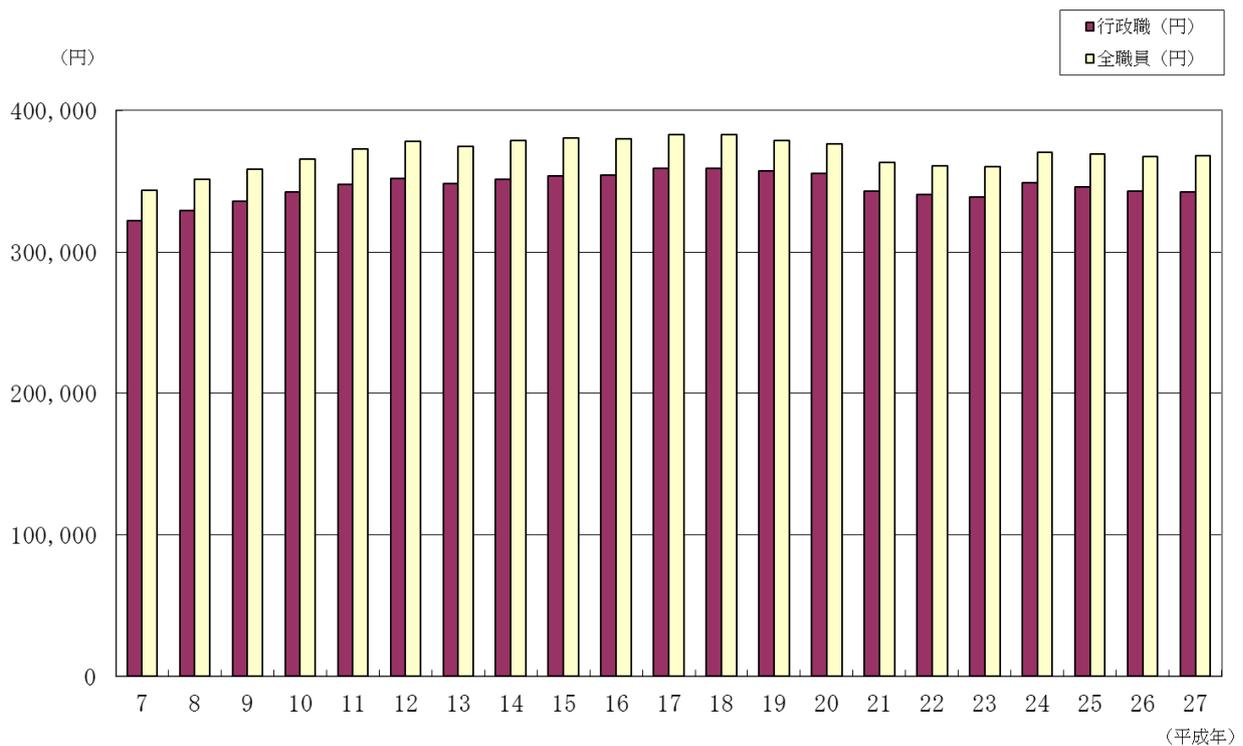
2 「その他の手当」には、地域手当(県外勤務者に支給されるものを除く。)、初任給調整手当、単身赴任手当(基礎額)、特勤手当(「準ずる手当」を含みます。)
及びへき地手当(「準ずる手当」を含みます。))の合計額を計上しています。

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
及び特別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）
7	321,884	343,336
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

(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27年職種別民間給与実態調査

平成27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 609 事業所（うち実地調査：213 事業所）

イ 調査項目

平成27年4月分の県内民間事業所従業員の給与等

ウ 調査結果の概要

(ア) 民間における給与改定の状況

その1 ベースアップの実施状況（事業所割合）（単位：％）

	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベース慣行なし
一般の従業員	24.4	3.7	0.0	71.9
課長級	19.0	3.9	0.0	77.1

(注) ベースアップと定期昇給を分離することができない事業所も含めて集計（ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所は除外して集計）

その2 定期昇給の実施状況（事業所割合）（単位：％）

	定期昇給制度あり					定期昇給 中止	定期昇給 制度なし
	定期昇給実施			定期昇給 中	止		
	増額	減額	変化なし				
一般の従業員	86.7	81.7	23.9	4.0	53.8	5.0	13.3
課長級	77.0	72.4	23.8	1.9	46.7	4.6	23.0

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計

(イ) 民間における初任給の状況（事務・技術関係職種）

（単位：円）

職種	学歴	企業規模計			
		500人以上	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満	
新卒事務員	大学卒	182,248	185,785	184,803	175,226
	短大卒	157,149	-	158,591	X
	高校卒	144,257	157,929	140,475	145,533
新卒技術者	大学卒	193,016	196,235	192,263	191,450
	短大卒	175,117	182,156	171,985	168,733
	高校卒	147,525	160,143	144,297	141,451
新卒事務員 ・技術者計	大学卒	185,996	188,740	187,910	180,380
	短大卒	167,533	182,156	163,062	163,406
	高校卒	145,571	159,140	141,700	143,661

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

(ウ) 民間における家族手当の状況

扶養家族の構成	支給月額
配偶者	13,667 円
配偶者と子1人	19,214 円
配偶者と子2人	24,572 円

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

配偶者に対する家族手当を見直す予定がある	配偶者に対する家族手当を見直す予定がない
8.8%	91.2%

(注) 配偶者に家族手当を支給する事業所を100とした割合です。

(エ) 民間における住宅手当の支給状況

支給の有無	事業所割合
支給する	53.5%
支給しない	46.5%
借家・借間居住者に対する住宅手当月額の最高支給額の中位階層	27,000円以上 28,000円未満

備考 本県の場合、住宅手当の現行の最高支給限度額は、27,000円です。

(オ) 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)	312,343円
	上半期 (A2)	311,208円
特別給の支給額	下半期 (B1)	631,590円
	上半期 (B2)	679,993円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	2.02月分
	上半期 (B2/A2)	2.19月分
	年間計	4.21月分

(注) 「下半期」とは平成26年8月から平成27年1月まで、「上半期」とは同年2月から7月までの期間をいいます。

(3) 平成27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27年10月8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27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切するように、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均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て、給料表及び昇給制度の見直し並びに地域手当の新設等を勧告しました。また、その後も50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、昇給・昇格制度の見直しを勧告したほか、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人以上へ拡大するとともに、比較対象とする産業及び職種についても拡大するなど、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。

なお、人事院は昨年、今年度から地域間及び世代間の給与配分の見直し等を行う必要があるとして、給与制度の総合的見直しを勧告しました。本委員会は昨年の報告において、給与制度の総合的見直しは、本県職員の給与水準、ひいては地域の民間の給与水準との均衡に大きな影響を及ぼすものであり、慎重に対処する必要があるとし、引き続き検討を行っていくこととしておりました。

これを踏まえ、本委員会では、昨年の報告以降様々な観点から検討を重ねてきましたが、後述するように、今回、50歳台後半層の公民の給与差が国と同様の状況にあることを確認したこと、また、他の多くの地方公共団体において、国に準じて給与制度の総合的見直しに取り組んでいることから、情勢適応の原則及び均衡の原則に照らし、本県においても、平成28年4月から給与制度の総合的見直しを実施する必要があると判断しました。

また、公務員制度改革としては、平成26年5月に能力及び実績に基づく人事管理の徹底と退職管理の適正を確保するための措置を講ずることを柱とする地方公務員法の改正が行われ、平成28年4月から施行されることから、本県においても、改正法の施行に向けて関係規程の整備など、適切な対応を図る必要があります。

その際、今回の改正法の内容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、改正法に基づく各種制度の運用が適切に図られるよう、国からの情報や他県の状況等を参考にしながら準備を進めていく必要があります。

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が、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:平成27年職員給与実態調査について記載)

2 民間の給与の状況 (略:平成27年職種別民間給与実態調査について記載)

3 職員給与と民間給与との比較

本年の職員給与と民間給与の比較を行った結果は、次のとおりです。

(1) 月例給

本委員会は、本年の職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、公務においては一般の行政事務を行っている行政職給料表適用職員について、民間においては公務の行政職給料表適用職員と類似すると認められる職種(事務・技術関係職種)の従業員について、主な給与決定要素(役職段階、年齢、学歴)を同じくすると認められる者同士の4月分の給与額(公務にあ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、職員給与が民間給与を1,268円(0.34%)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)	$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$
373,843 円	372,575 円	1,268 円	0.34%

(注) 1 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていません。

2 公民給与の比較については、県の行政職給料表適用職員と、公務と類似する民間職種(事務・技術関係職種)の従業員について、主な給与決定要素(役職段階、年齢、学歴)を同じくすると認められる者同士の本年4月分の給与額を対比させ、比較しています。

3 公民比較対象職員(新規学卒者を除く行政職給料表適用職員)の平均年齢は、43歳8月です。

(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(ボーナス)の過去1年間の支給実績を精確に把握し、これに職員の特別給(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[略:44頁(オ)参照]に示すとおり、所定内給与月額(4.21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を0.11月上回っています。

4 生計費及び物価

総務省の家計調査等を基礎として算定した本年4月の熊本市における1人世帯、2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ117,243円、164,225円、190,411円及び216,593円となっています。

また、総務省の調査による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、熊本市で0.6%増加しています。

5 国家公務員の給与

(1) 国家公務員給与と職員給与との比較

職員の給与制度は、国家公務員に準じていますが、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、別表第5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11,368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ス指数は100.5)。

他方、諸手当を加えた平均給与月額では、職員が国家公務員を36,421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6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 1,469 円(0.36%)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、2,500 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、給与制度の総合的見直し等により高齢層における官民の給与差が縮小することとなることを踏まえ、それぞれ 1,100 円引き上げを基本とするなど、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、大半の職員が、4月に実施された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ているため、俸給表の引上げ改定を行っても、多くの職員に実際に支給される額は増加しない状況となっています。このような中、民間給与との較差を解消するため、給与制度の総合的見直しにおいて平成 28 年度以降に予定していた地域手当の支給割合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 4.21 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、一昨年報告した国家公務員の給与制度の総合的見直しに掲げた、「民間賃金の低い地域における官民給与の実情をより適切に反映するための見直し」、「官民の給与差を踏まえた 50 歳台後半層の給与水準の見直し」及び「公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた諸手当の見直し」という三つの課題に対処するため、平成 27 年4月から俸給表及び諸手当の見直しを行う旨の勧告を昨年行い、本年4月から実施しています。

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。

本年は、4月から実施している諸手当の改定のほか、上記アのとおり、地域手当の支給割合の改定を行うこととしました。

また、平成 28 年度からは、地域手当については、給与法に定める支給割合まで引き上げるとともに、単身赴任手当の支給額も引き上げることとしました。このほか、広域異動手当について、給与法の改正により、平成 28 年4月1日以後に異動した職員に係る支給割合が引き上げられることとされています。

ウ その他

人事院は「職員の給与に関する報告」の中で、「その他の課題」として「配偶者に係る扶養手当」及び「再任用職員の給与」について言及しています。

このうち、配偶者に係る扶養手当については、民間でも配偶者に対して家族手当を支給していること等から、現時点では、その支給要件を見直す状況にはないものとしています。

また、再任用職員の給与については、民間企業の再雇用者の給与の動向等を踏まえ、引き続き、そ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。

6 本年の給与の改定

(1) 給与改定の必要性

本県においては、3で述べたとおり、本年4月分の職員給与が民間給与を 1,268 円(0.34%)下回っており、また、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数が、民間の昨年8月から本年7月までの1年間の特別給の支給割合を 0.11 月分下回っています。

一方、人事院は、5の(2)のアに記載のとおり、本年4月分の給与の官民較差を踏まえ、俸給表水準を引き上げることとしました。その際、民間の初任給との間に差があることなどを踏まえ、初任給については 2,500 円、若年層についても同程度、その他についてはそれぞれ 1,100 円引き上げを基本とした、若年層に重点を置いた引上げとなっています。

特別給についても民間の支給割合が公務を上回っていることから、期末手当及び勤勉手当の支給月数を 0.10 月分引き上げる勧告を行いました。加えて、人事院は、地域手当の支給割合の改定及び俸給表の改定に伴い医師に対する初任給調整手当を改定する勧告を行いました。

職員給与は、国及び他の地方公共団体の職員並びに民間企業の従業員の給与その他の事情

を考慮して定めるとする地方公務員法の均衡の原則を踏まえる必要があり、本委員会は、これら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。その改定の内容は、次の(2)のとおりです。

(2) 改定すべき事項

ア 給料表

職員の給与改定は、これまで人事院勧告による国家公務員の給与改定を踏まえ、実施してきましたが、昨年は人事院勧告に準じた給料表の改定だけでは本県の公民較差を解消することができない状況にあるとして、国の俸給表に一定率(0.29%)を乗じて得た額を加えた額を給料月額とする、給料表の改定を実施しました。

また、昨年の本委員会の報告において給与制度の総合的見直しについては、引き続き検討するとしたため、本年の本県の給料表の水準及び構造は国と異なったものとなっています。しかしながら、従来より職員の給与制度は国に準ずることを基本としており、本年の給料表の改定にあたっては、本年の人事院勧告における、若年層に重点を置いた俸給表水準の引上げを基本とする考え方を取り入れて、給料表の水準の引上げを行うことが適当であると考えます。なお、本県においても、行政職の職員の初任給については、国と同様に民間との間に差がある状況となっています。

そこで、行政職給料表については、上記考え方を踏まえた本県の給料表水準の引上げを検討した結果、地域の民間給与との均衡を図るために、国と同様、初任給については 2,500 円、若年層も同程度、その他についてはそれぞれ 1,100 円引き上げることを基本とした改定を行います。

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基本に、若年層に重点を置いた所要の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 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当について、人事院勧告による国家公務員の手当の改定及び医療職給料表(1)の改定状況を勘案し、所要の改定を行うこととし、本年4月に遡及して実施します。

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。

ウ 期末手当及び勤勉手当

期末手当及び勤勉手当について、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給との均衡を図るため、支給月数を0.10月分引き上げ、4.20月分とすることとします。支給月数の引上げ分は勤勉手当に配分することとし、本年度については、12月期の勤勉手当を引き上げ、平成28年度以降は6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分することとします。

また、再任用職員の勤勉手当並びに特定任期付職員及び任期付研究員の期末手当についても、同様に支給月数を引き上げることとします。

7 給与制度の総合的見直し

(1) 給与制度の総合的見直しに係る経緯

昨年、人事院は国家公務員の給与上の課題に対処するため、地域間及び世代間の給与配分の見直し等を行う必要があるとして、給与制度の総合的見直しを勧告し、これを受けて国家公務員については、本年4月から既に見直しが実施されています。

本委員会は、昨年の報告において、地域間の給与配分の見直しについては、地域の民間給与との均衡をより重視する観点から、人事院勧告に準じた給料表水準の引下げを見送ることとしました。一方、世代間の給与配分の見直しについては、国の俸給表との構造上の均衡を図る観点に加え、年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴う雇用と年金の接続の観点から、本県においても検討が必要な課題であるとしておりました。

そこで、世代間の給与配分の見直しについては、人事院勧告に準じた見直しが職員給与に与える効果や影響について検証するとともに、本県における人事管理や職員構成等の状況、他の都道府県の取組状況等を総合的に勘案する必要があることから、引き続き、検討を行っていくこととしておりました。

これを受けて、本委員会では、昨年の報告以降、給与制度の総合的見直しについて検討を行ってきました。

(2) 給与制度の総合的見直しに係る検討の概要

本委員会で行った検討の概要は以下のとおりです。

ア 職員給与に与える効果や影響についての検証

国においては、「官民の給与差を踏まえた 50 歳台後半層の給与水準の見直し」という基本的考え方の下、行政職俸給表(一)については、50 歳台後半層が多く分布する号俸について、官民の給与差を踏まえ最大4%程度の俸給表の水準の引下げを行っています。

本委員会では、平成 25 年から平成 27 年の直近3年間における職員給与実態調査と職種別民間給与実態調査の結果を基に、50 歳台後半層を中心に各世代の公民の給与差について精査しました。

その結果、本県においても、行政職給料表のうち 50 歳台後半層の職員給与は地域の民間給与より高い傾向が見受けられました。特に、国の引下げ幅が最も大きかった6級の最高号俸については、本県における当該号給適用者の約3分の2が 50 歳台後半層である中、公民の給与差についても、民間給与と比較し4%を超える較差があり、また、50 歳台後半層が多く分布する他の号給より較差が大きいなど、国とほぼ同様の状況にあることが確認できました。

50 歳台後半層の公民の給与差を解消し、世代間の給与配分の見直しを行うためには、国の俸給表に準じた新たな給料表に切り替える必要性があることを認めました。

なお、国では、引下げ幅が大きい行政職俸給表(一)5級及び6級の最高号俸には、40 歳台や 50 歳台前半層の職員も在職していることから、その給与水準に与える影響に配慮するとともに、それらの職員に対して勤務成績に応じた昇給機会を確保するよう、一定の号俸の増設を行っております。他の俸給表でも同様の趣旨から一定の号俸の増設を行っているものがあります。

本県においても、引下げ幅の大きい号給には、40 歳台や 50 歳台前半層の職員が在職していることから、国と同様にその給与水準に与える影響に配慮するとともに、引下げ幅が大きい最高号給に在職等する当該職員の士気高揚を図るために、勤務成績に応じた昇給機会を確保するよう、一定の号給の増設を行う必要があると考えます。

併せて、直ちに給料表の水準を引き下げた場合、引下げ幅の大きい職員を中心に生活等への影響が考えられますので、見直しを行う場合は、このような影響への配慮等が必要となります。

イ 他の都道府県の状況

地方公務員法による均衡の原則の観点から、他の地方公共団体の取組状況も考慮する必要がありますが、本年5月に総務省が公表した資料によると、全国 47 都道府県のうち、42 都道府県で給与制度の総合的見直しを実施しています。また、県内に地域手当の支給地域がない 15 県のうち、12 県で見直しに取り組んでいる状況です。

(3) 給与制度の総合的見直しへの対応について

昨年の報告に基づき給与制度の総合的見直しについて検討した結果、以上のとおり、世代間の給与配分の見直しを行うため、国の俸給表に準じた新たな給料表に切り替える必要性を確認しました。

さらに、他の多くの地方公共団体においても、国に準じて給与制度の総合的見直しに取り組んでいることなどから、情勢適応の原則及び均衡の原則に照らし、本県においても、平成 28 年4月から給与制度の総合的見直しを実施する必要があると判断しました。

なお、現行の国の俸給表の構造は、地域間及び世代間という二つの異なる観点からの給与配分の見直しを一体的に行ったものです。本県では世代間の給与配分の見直しの必要性から国の俸給表に準じた新たな給料表に切り替えますが、その結果として、地域間の給与配分の見直しも行うこととなります。

行政職給料表以外の給料表についても、医療職給料表(1)を除き、行政職給料表との均衡を図る観点から総合的見直しによる改定を実施する必要があります。

国においては医師の処遇を確保する観点から、医療職俸給表(一)の総合的見直しによる改定は行っていません。本県においても同様の必要性が認められますので、医療職給料表(1)については、総合的見直しによる改定は行わないこととします。ただし、他の給料表を新たな給料表に切り替えることに伴い均衡上必要となる見直しは行うこととします。

なお、国の俸給表等に準じた新たな給料表に切り替えることにより、給料表の水準の引下げが生じます。これに対しては、職員数の減少傾向が続く中、公務に精励している本県職員的生活への影響が、見直し開始と同時に急激に生じないように、所要の経過措置を講じる必要があります。また、給与制度の総合的見直しの一環として、地域手当の支給割合の見直しも行う必要があります。

今回の給与制度の総合的見直しでは、国においては、その俸給表は、民間賃金の低い地域における官民の給与差を踏まえ、水準を引き下げる一方、地域手当のほか、地方公務員にはない広域異動手当等の支給割合を引き上げるなどの見直しも併せて行っています。すなわち、国家公務員の給与水準は、諸手当の見直しの影響などにより地域差は生じるものの、全体で見れば給与制度の総合的見直しの前後で変わらない制度設計であると言えます。

一方、本県において、給与制度の総合的見直しを実施した場合、水準が引き下げられた国の俸給表に準じた給料表を適用することになりますが、本県内に勤務する職員に対し地域手当は支給されておりませんので、長期的には、今後、本県職員の給与水準が地域の民間の給与水準に対して相対的に低くなることも予想されます。

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って参りました。今回の総合的見直しの実施に伴い給料表の水準は下がることになりますが、今後とも、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の均衡を図っていくことを基本としながら、本県職員の給与水準が適正なものとなるよう努めて参ります。

(4) 改定すべき事項

ア 給料表の見直し

給料表(教育職給料表(2)及び教育職給料表(3)を除く。)については、本年の人事院勧告における俸給表の改定に準じて改定を行うこととします。

また、教育職給料表(2)及び教育職給料表(3)については、行政職給料表との均衡を基本に、改定を行う必要があります。

イ 地域手当の見直し

平成28年4月から、給与制度の総合的見直しを実施することから、国が平成27年度から実施している地域手当の見直しに準じた見直しを行うこととします。

(5) 実施時期等

ア 給料表の実施時期と経過措置

給料表の改定は、平成28年4月1日から実施することとします。

その際、新たな給料表の給料月額が平成28年3月31日に受けていた給料月額に達しない職員に対しては、所要の経過措置を講ずる必要があります。

イ 地域手当の実施時期等

地域手当の改定は、平成28年4月1日から実施することとします。

ただし、平成28年4月1日から平成29年3月31日までの間の支給割合は、国の地域手当における平成27年度の支給割合(平成27年の人事院勧告による引上げ後の支給割合)とします。

(6) その他

平成28年4月から、給与制度の総合的見直しを実施することも踏まえ、単身赴任手当の加算額の限度について、熊本県一般職の職員等の給与に関する条例及び熊本県立学校職員の給与に関する条例に定める限度まで引き上げることとします。

Ⅲ 職員の人事給与等に関する今後の課題

1 人事給与制度

(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と実績に応じた処遇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います。

本県においては、各任命権者において人事評価(勤務評定)が実施されていますが、まだ人事評価の結果が昇給や勤勉手当の支給等に十分に反映されているとは言い難い状況にあると考えます。

平成 28 年度から施行される改正地方公務員法では、「能力及び実績に基づく人事管理の徹底」が求められています。各任命権者は、公務の特殊性及び長期的人事管理も考慮しながら、人事評価制度の適切な運用を行い、これを職員の任免や給与等に反映するため、所要の措置を適切に講じていく必要があります。

(2) 多様で有為な人材の確保及び育成

人口減少・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、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ます。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。

まず、広報活動については、大学や企業主催の就職説明会への参加を大幅に拡大するとともに、採用専用ホームページの創設や技術職現場見学バスツアーをはじめ新たな広報活動に取り組んでいます。

次に、試験制度については、これまでも、より人物面を重視した制度となるよう、常に改善に努めてきたところですが、平成 27 年度採用試験に向けては、新たに、大学卒業程度試験の受験年齢要件の上限引上げ(29 歳から 35 歳に引上げ)や、警察官試験の制度改善(身体検査の基準緩和及び体力試験の種目減少)を実施したところです。

この他、今年度から初任給基準を引き上げたほか、本年の本委員会勧告においても、本県の民間事業所の給与支給状況及び本年の人事院勧告の内容を踏まえ、初任給及び若年層に重点を置いた給料表の水準の引上げなどの改善も行っています。

これらの広報活動や試験制度改善等の結果、昨年度まで大幅に減少した大学卒業程度試験の応募状況が増加に転ずる等、一定の効果が認められたところです。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ことが必要と考えます。

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、全職員の能力を最大限に活用していくことが重要と考えます。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、より一層、職員の意識改革や能力向上を図るための取組を進めるなど、長期にわたる人材育成が益々重要になっていると考えます。

(3) 女性職員の登用

本年6月に閣議決定等された成長戦略「経済財政運営と改革の基本方針 2015」及び「女性活躍加速のための重点方針 2015」において、女性の活躍推進が政府全体として取り組むべき重要な課題として位置付けられています。また、本年8月には、「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)が成立し、国や地方自治体、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。

また、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となっています。

本県では、これまで“男女がともに自立し、支えあう社会の実現”に向けて平成 13 年3月に「熊本県男女共同参画計画」を策定(平成 23 年3月に第3次計画を策定)するとともに、平成 24 年6月に策定された「幸せ実感くまもと4カ年戦略」においても男女共同参画の推進を重点施策の一つとして位置付けています。

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。

特に、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ていく上でも重要な課題であり、本県においても積極的かつ実効的な取組が必要であると考えます。

本委員会としては、前述の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の制定を契機に、本県におけるこれまでの実績、今後の課題等を再整理し、この新たな法律に対応した取組を進めていく必要があると考えます。

(4) 退職管理の適正の確保

昨年5月に改正された地方公務員法において、「退職管理の適正の確保」に関する規定が新たに設けられ、離職後、営利企業等に再就職した元職員に対し、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たほか、働きかけの規制違反に対する人事委員会による監視体制を整備することとなりました。

改正法は平成28年度から施行されますが、本委員会においても、任命権者との協議・連携を図りながら、改正法の施行に向けて、本委員会規則の整備など、所要の措置を適切に講じていく必要があります。

また、任命権者においては、再就職者による働きかけ等の規制、当該規制違反に対する罰則などの退職管理に関する規定の内容について、職員及び職員であった者に対し十分に周知する必要があります。

(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28年度までに、人事院の意見を踏まえつつ、定年の段階的な引上げや再任用制度の活用の拡大その他雇用と年金の接続のための措置を講ずることについて検討するとしています。

人事院は、本年の「公務員人事管理に関する報告」の中で、以下のとおり言及しています。

- ① 国家公務員の再任用職員(行政職俸給表(一))について、勤務形態は、フルタイム勤務が約17%、短時間勤務が約83%となっており、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大きく異なっていること。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83%を占め、補完的な業務を担当する傾向があること。
- ② 来年度には年金支給開始年齢が62歳に引き上げられ、本年度の退職者からは、定年退職から年金支給開始まで最長2年間となることから、再任用希望者の増加が見込まれること。
- ③ 職員の在職状況は、40歳台と50歳台の割合が高く、今後20年間にわたって多くの職員が退職するなど、直接又は間接的に国家公務員の人事管理に大きく影響することが懸念されること。
- ④ このような問題に対処するためには、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、再任用職員の能力及び経験を職務執行の中で本格的に活用していくことが必要であること。

一方、本県の再任用職員（行政職給料表適用者）の状況は、フルタイム勤務が20%弱で、国と同様に短時間勤務が中心となっています。また、年金支給開始年齢の引上げに伴い、今後、再任用希望者の増加が見込まれるほか、職員の在職状況も40歳台と50歳台の割合が高いなど、人事院の報告内容を本県も課題として認識する必要があります。

このため、本県においても、国における再任用職員の能力及び経験の本格的な活用や、雇用と年金の接続に向けた措置等に関する検討状況を注視しつつ、今後、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。

2 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のためには、健康で豊かな生活のための時間の確保及び多様な働き方を選択できる環境整備が重要です。

(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。

さらに、今夏の朝型勤務の試行や、モデル的に業務改善に取り組む所属を募集し、その成果を事例集に取りまとめて各所属に紹介するなど、新たな取組も行われています。

しかし、これらの取組にもかかわらず、災害発生時など突発的な場合を除いても、一部の部署又は一部の業務に従事する職員に長時間の時間外勤務が日常的に生じています。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。

その改善に向けて、各任命権者は時間外勤務の要因を改めて把握、分析のうえ、指針等に基づく取組の見直しや重点化、管理監督者への研修・指導、職員の意識改革等を行うことにより、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。

特に、管理監督者においては、過度の長時間勤務が職員の心身の健康や公務の能率的な運営、ひいては仕事と生活の調和に多大な影響を及ぼすことに留意するとともに、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し、業務の適切な配分や計画的・効率的な執行を行い、時間外勤務の縮減に努める必要があります。

また、管理監督者は、既存の業務はもとより、新たな業務の実施検討に当たっては、その執行段階における体制等についても十分に検討、判断のうえ、適切な業務マネジメントを行い、職員の勤務時間の増加を招かないよう配慮することが重要です。

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。

他方、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うえで、適正に管理することが重要です。今後は、これらに加え、県内の先進事例を参考に、例えば、市町村教育委員会（服務監督権者）が、所管する小・中学校全校で週1回の定時退勤日を設けるとともに、その実現に向け、各学校においては時間割を工夫するなど、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、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、メンタルヘルス相談者も多い状況にある中、本年12月1日から、労働安全衛生法等の改正により、常時使用する労働者に対して、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査(ストレスチェック)の実施が事業者には義務付けられました。

これまで、各任命権者では、職員の心の健康レベルに応じて、メンタルヘルス対策の四つのケア、すなわち、①セルフケア(職員自身がストレス対応能力を身に付け実践すること)、②ラインによるケア(管理監督者が日頃から職員の状況把握に努め、メンタルヘルス不調者へ適切に対応すること)、③健康管理スタッフ等によるケア(産業医、保健師等が健康情報の提供及び職員・管理監督者への支援を行うこと)及び④医療機関等によるケア(外部の専門機関・専門家を活用し、支援を受けること)の各段階に対応した取組を進め、職員の心の健康を保持、増進するとともに、心の不健康な状態にある職員については早期に対応してきました。今回義務化されたストレスチェック制度は、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止する一次予防を主な目的としたものであり、上記四つのケアのうち特に①及び②の充実に資すると言えます。各任命権者は、メンタルヘルスの総合的な取組の中に同制度を位置付け、③以降のケアにも効果的につなげるとともに、職場の環境改善も図れるよう、当該取組を継続的かつ計画的に進めることが重要であると考えます。

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、勤務環境等に配慮するとともに、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ると考えます。

(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の支給割合の引下げの廃止を行ったほか、短期の介護休業を導入するなど、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。

こうした中、平成26年度までの時限立法であった次世代育成支援対策推進法が、職場・地域における子育てしやすい環境の整備等を目的として、平成27年度から10年間の延長が決定されました。このことを受けて、各任命権者においては、新たな特定事業主行動計画等に基づき、次世代育成支援のための具体的な取組を進められています。特に、前述したように本年8月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されるなど、地方公共団体においてもさらなる女性の活躍推進への取組が求められています。また、同時に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が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、今後も更に高齢化が進み、介護を必要とする者の増加が見込まれる中、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くると認識しています。

各任命権者においては、育児や介護と仕事との両立を支援していくため、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。各任命権者においては、今後も各種職員研修の実施、相談しやすい体制の整備を図ることにより、更に良好な勤務環境の整備に努める必要があります。

(4) 柔軟で多様な働き方に関する検討

本年、人事院は、より柔軟な勤務形態の下で職員の能力発揮や公務貢献が期待できるとして、適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての国家公務員を対象にフレックスタイム制を拡充する勧告を行いました。また、公務におけるテレワークの推進についても、引き続き検討を進めるとの報告を行うなど、国では柔軟で多様な働き方を推進する動きが見られます。

これまで本報告において、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に向けた勤務環境の整備について触れてきましたが、これら国の動きは、本県における仕事と生活の調和を推進していく上で、注目していく必要があります。

一方、国家公務員と本県の職員では、職種や業務内容が異なる部分も多く、公務運営や県民サービスに与える影響などを考えると、フレックスタイム制やテレワークを国に準じて導入・検討することが難しいことも予想されます。また、特例勤務の試行や各種休暇制度など、柔軟で多様な働き方に関する既存の制度との関係等についての整理も必要です。

今後、フレックスタイム制やテレワークといった新たな動きについては、国の実施・検討状況のほか、導入している企業等の実態、他都道府県の動向等を踏まえ、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23年の東日本大震災、平成24年の熊本広域大水害、昨年の高病原性鳥インフルエンザの発生などの不測の事態に対し、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。

これら不測の事態への対処に伴い発生する業務に従事する職員やこれらの職員が所属する職場への適切な配慮は、職員の適正な勤務条件の確保の観点からも重要な課題です。

各任命権者においては、特例勤務の活用や週休日の振替期間の拡大、代替職員の確保、民間への業務委託、職員配置の調整等を行うことにより、職員や職場の負担軽減のための措置を講じてきたほか、産業医の面談等による職員の健康管理、業務の実態を踏まえた給与関係規程の整備など、職場の勤務体制及び職員の給与、勤務時間等の勤務条件に対する配慮が行われています。

今後とも各任命権者においては、不測の事態の発生に際し、的確に対処できる体制の整備はもとより、職員の勤務条件の悪化を招かない取組や業務内容を踏まえた給与処遇を行っていくことも重要であると考えます。

また、災害等の危機発生時、職員が復旧支援等の活動にボランティアとして参加することも期待されており、熊本広域大水害の際には多くの職員が復旧支援活動に参加したところです。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りますと考えます。

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た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りますと考えます。

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、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、飲酒運転、手当の不正受給など、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、県民の負託にこたえ、適正に行政課題に取り組んでいくためには、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、引き続き努める必要があります。

各任命権者においては、平素からの指導を更に徹底し、不祥事を未然に防ぐため、管理監督者に対する研修の実施など、引き続き職員研修の改善、強化を図り、綱紀の保持にこれまで以上に万全を期し、県民からの信頼の確保に努めていくことが重要です。

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、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に、給料表水準の引上げを行うとともに、給料表の改定に伴い、医師及び獣医師に対する初任給調整手当を引き上げることとし、期末手当及び勤勉手当についても、民間に見合うよう年間の支給月数を引き上げることが勧告することとしました。

また、平成 28 年4月以降の給与制度の改正として、給与制度の総合的見直しを行うこととし、新たな給料表への切替を行う一方、この切替に伴う激変緩和のための経過措置を講じることについて勧告することとしました。併せて、地域手当の支給割合の段階的な見直しについても、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27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 平成27年の給与改定

1 給料表の改定について

現行の給料表を別記第1[略](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[略]、任期付研究員に適用される給料表にあつては別記第3[略])のとおり改定すること。

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413,300円とすること。

イ 医療職給料表(2)の適用を受ける獣医師に対する支給月額を30,300円とすること。

(2) 期末手当及び勤勉手当について

ア 平成27年12月期の支給割合

(ア) (イ)及び(ウ)以外の職員

勤勉手当の支給割合を0.85月分(特定幹部職員は、1.05月分)とすること。

(イ) 再任用職員

勤勉手当の支給割合を0.4月分(特定幹部職員は、0.5月分)とすること。

(ウ) 特定任期付職員及び任期付研究員

期末手当の支給割合を1.6月分とすること。

イ 平成28年6月期以降の支給割合

(ア) (イ)及び(ウ)以外の職員

6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.8月分(特定幹部職員にあつては、1.0月分)とすること。

(イ) 再任用職員

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0.375月分(特定幹部職員にあつては、0.475月分)とすること。

(ウ) 特定任期付職員及び任期付研究員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.575月分とすること。

II 給与制度の総合的見直し

1 給料表の改定について

Iの1による改定後の給料表を別記第4[略](特定任期付職員に適用される給料表にあつては別記第5[略]、任期付研究員に適用される給料表にあつては別記第6[略])のとおり改定すること。

2 地域手当について

国が平成27年度から実施している地域手当の見直しに準じて改定すること。

ただし、平成28年4月1日から平成29年3月31日までの間の支給割合は、国の地域手当における平成27年度の実給割合(平成27年の人事院勧告による引上げ後の支給割合)とすること。

3 給料表の改定に伴う経過措置

1による給料表の改定に伴い、所要の経過措置を講ずること。

III 改定の実施時期

この改定は、平成27年4月1日から実施すること。ただし、Iの2の(2)のアについては平成27年12月1日から、Iの2の(2)のイ及びIIについては平成28年4月1日から実施すること。

(4) 平成27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 [平成27年4月1日遡及適用]
- ② 医師及び獣医師に対する初任給調整手当の引上げ改定 [平成27年4月1日遡及適用]
- ③ 単身赴任手当の引上げ改定（加算額の引上げ [平成28年4月1日施行]
- ④ 期末手当・勤勉手当の支給月数の引上げ
（H27年12月期の支給月数の引上げ [平成27年12月1日遡及適用]
/H28年6月期以降の支給月数の配分見直し [平成28年4月1日施行]
- ⑤ 給与制度の総合的見直しの実施に伴う給料表の切替（医(1)を除く）
[平成28年4月1日施行]
- ⑥ 地域手当の引上げ改定 [平成28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
27.6.16	第3号	熊本県職員等退職手当支給条例及び熊本県職員等の再任用に関する条例の一部を改正する条例	<p>本議会に提案されました議案第3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。</p> <p>議案第3号は、厚生年金保険法及び地方公務員等共済組合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>
27.12.1	第8号	行政不服審査法の施行に伴う関係条例の整備等に関する条例	<p>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。</p> <p>議案第8号の行政不服審査法の施行に伴う関係条例の整備等に関する条例のうち、熊本県一般職の職員等の給与に関する条例の一部改正、熊本県職員等退職手当支給条例の一部改正、及び熊本県立学校職員の給与に関する条例の一部改正については、行政不服審査法の全部改正に伴い、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>
28.2.10	第39号 第40号 第41号 第42号 第43号	<p>熊本県職員の退職管理に関する条例</p> <p>熊本県職員の分限に関する条例の一部を改正する条例</p> <p>熊本県職員の特殊勤務手当に関する条例等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>熊本県職員等退職手当支給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39号、議案第40号、議案第41号、議案第42号及び議案第43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39号の「熊本県職員の退職管理に関する条例」につきましては、地方公務員法の改正に伴い、退職後、営利企業等に再就職した元職員に対し、退職前の職務に関して、現職職員への働きかけを禁止するなど、退職管理の適正を確保するための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40号の「熊本県職員の分限に関する条例の一部を改正する条例」につきましては、刑法の改正に伴い、失職の特例に関し関係規定の整備を行うものであり、適当であると考えます。</p> <p>議案第41号の「熊本県職員の特殊勤務手当に関する条例等の一部を改正する条例」につきましては、地方公務員法の改正に伴い、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42号の「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」のうち、一般職の職員等の給与に関する部分につきましては、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、平成27年</p>

			<p>4月に遡って給料表の引上げ改定等を行うものでありますし、また、給与制度の総合的見直しを実施するため、平成28年4月から給料表の改定を行うもの等であり、適当であると考えます。</p> <p>また、地方公務員法改正に伴う改正部分につきましては、法律改正に合わせ、職員の職務を給料表の各等級に分類する際の具体的な基準となる等級別基準職務表を規定するもの、及び人事評価の給与への反映等を行うため、関係規定の整備を行うものであり、適当であると考えます。</p> <p>議案第43号の「熊本県職員等退職手当支給条例の一部を改正する条例」につきましては、平成28年4月から実施する給与制度の総合的見直しに伴い、退職手当の支給水準が低下するため、国家公務員と同様に、調整額の改定等を行うものであり、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16号	27.5.29	熊本県に公平委員会の事務を委託している地方公共団体の管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則	熊本県に公平委員会の事務を委託している天草市他2市2町の組織改編等に伴い、規則の一部改正を行った。 (27.5.29 施行)
第17号	27.7.7	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	共同調理場(学校給食センター)の統廃合に伴い、へき地学校等(特別地域学校)を指定する規則の別表第5(特別地域学校表)について一部改正を行った。 (27.8.1 施行)
第18号	27.9.18	公益的法人等への熊本県職員等の派遣等に関する規則の一部を改正する規則	公益財団法人ラグビーワールドカップ2019組織委員会へ職員を派遣することに伴い、職員を派遣できる団体を定めた別表第1に掲げる派遣先団体の追加を行う改正を行った。 (27.11.1 施行)
第1号	28.1.29	熊本県人事委員会が取り扱う個人情報の保護等に関する規則の一部を改正する規則	行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律(いわゆる「マイナンバー法」)が施行され、熊本県個人情報保護条例において特定個人情報の開示等を実施するための措置が講じられたことに伴い関係規定を整備する改正を行った。 (27.1.1 施行)
第2号	28.2.9	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	へき地学校等の指定の見直しに伴い、「へき地学校表」等の一部改正を行った。 (28.4.1 施行)

第3号	28.3.1	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	平成27年の給与改定に伴い、初任給調整手当の月額を定める別表の改正を行った。 (28.3.1施行)
第4号	28.3.1	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	平成27年の給与改定に伴う勤勉手当の成績率の範囲(上限)の改正及び行政不服審査法の改正に伴う規定の整備を行った。 (28.3.1施行)
第5号	28.3.7	熊本県職員の退職管理に関する規則	地方公務員法の改正に伴い、熊本県職員の退職管理に関し必要な事項を定めるために規則の制定を行った。 (28.3.7施行)
第6号	28.3.8	熊本県職員の任用に関する規則の一部を改正する規則	県職員採用試験において「短期大学卒業程度」の区分で実施している学校図書館事務の試験を、「免許資格職」の区分に移行するために必要な改正を行った。 (28.3.8施行)
第7号	28.3.8	平成28年改正条例の施行による給料の切替えに伴う経過措置に関する規則	給与制度の総合的見直しによる給料表の切替に伴い、経過措置に関する規定を定める規則を制定した。 (28.4.1施行)
第8号	28.3.8	営利企業等の従事制限に関する規則の一部を改正する規則	地方公務員法の改正に伴い、営利企業等の従事制限に関する規定の整備を行った。 (28.4.1施行)
第9号	28.3.8	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	平成28年4月の給料表の切替に伴い、別表第8「昇格時号給対応表」の改正を行った。 (28.4.1施行)
第10号	28.3.8	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	平成28年4月の給料表の切替(給料表の号給継足)に伴い、義務教育等教員特別手当の月額を定める別表の改正を行った。 (28.4.1施行)
第11号	28.3.8	給料の切替えに伴う経過措置に関する規則の一部を改正する規則	給与制度の総合的見直しに係る経過措置の実施に伴い、平成18年の経過措置に関する規則の一部改正を行った。 (28.4.1施行)
第12号	28.3.15	不利益処分についての不服申立てに関する規則の一部を改正する規則	地方公務員法の改正に伴う規定の整備及び審理の終了、証人尋問における遮へい措置等の規定を追加するため、規則の一部改正を行った。 (28.4.1施行)
第13号	28.3.15	熊本県職員の苦情相談に関する規則の一部を改正する規則	地方公務員法の改正に伴い規定の整備を行うため、規則の一部改正を行った。 (28.4.1施行)
第14号	28.3.29	熊本県職員の任用に関する規則の一部を改正する規則	地方公務員法の改正(昇任管理などの人事管理関係)に伴い、規定の整備を行った。 (28.4.1施行)

第15号	28.3.29	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。 (28.4.1 施行)
第16号	28.3.29	給料表の適用範囲に関する規則の一部を改正する規則	県立学校給与条例及び市町村立学校給与条例の給料表が「別表」から「別表第1」に改正されたことに伴う規定の整備を行った。 (28.4.1 施行)
第17号	28.3.29	熊本県職員の単身赴任手当に関する規則の一部を改正する規則	総合的見直しの実施を踏まえ、単身赴任手当の加算額を引き上げる改正を行った。 (28.4.1 施行)
第18号	28.3.29	熊本県一般職の任期付職員の採用等に関する規則の一部を改正する規則	第3条(特定任期付職員の号給の決定)の内容を関係条例に規定したことに伴う規定の整備を行った。 (28.4.1 施行)
第19号	28.3.29	熊本県一般職の任期付研究員の採用等に関する規則の一部を改正する規則	第3条(号給の決定)の内容を関係条例に規定したことに伴う規定の整備を行った。 (28.4.1 施行)
第20号	28.3.31	熊本県人事委員会事務局組織規則の一部を改正する規則	地方公務員法及び行政不服審査法の改正等に伴い関係規定の整備を行った。 (28.4.1 施行)
第21号	28.3.31	熊本県人事委員会が管理する行政文書の開示等に関する規則及び熊本県人事委員会が取り扱う個人情報情報の保護等に関する規則の一部を改正する規則	行政不服審査法の改正に伴い、関係規定の整備を行った。 (28.4.1 施行)
第22号	28.3.31	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	人事評価制度の開始及び等級別基準職務表を給与条例で規定したこと等に伴い、関係規定の整備を行った。 (28.4.1 施行)
第23号	28.3.31	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	食肉衛生検査所の天草検査室が設置されることに伴い、食鳥検査業務に従事する職員の調整数を定める改正を行った。 (28.4.1 施行)
第24号	28.3.31	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の追加及び支給区分を変更する改正を行った。 (28.4.1 施行)
第25号	28.3.31	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	勤勉手当の勤務期間について、1箇月以下の育児休業期間を除外しないこととするため、関係規定の整備を行った。 (28.4.1 施行)
第26号	28.3.31	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	総合的見直しに伴い支給割合の引上げを行う地域手当について、平成28年度の経過措置に関する規定の整備を行った。 (28.4.1 施行)

イ 告 示

告示番号	公布年月日	告 示 名	概 要
第1号	27.9.4	熊本県職員等の給与簿取扱 規程の一部を改正する規程	「被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険 法等の一部を改正する法律」の施行に伴い、関係する規程 の整備を行った。 (27.10.1 施行)
第1号	28.3.29	熊本県職員の任用に関する 規則の施行規程の一部を改正 する規程	地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する 法律の施行に伴い、関係規程の改正を行った。 (28.4.1 施行)

4 公平審査

5 職員団体

6 公平委員会の事務の受託

7 労働基準監督機関の職権行使

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 26 年度末の 係 属 件 数	平成 27 年度中の 要 求 件 数	平成 27 年度中の 終 結 件 数	平成 28 年度への 繰 越 件 数
県 職 員	給 与	0(0)	1(1)	0(0)	1(1)
	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)	1(1)	0(0)	1(1)

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不服申立ての係属状況

区 分		平成 26 年度末の 係 属 件 数	平成 27 年度中の 申 立 件 数	平成 27 年度中の 終 結 件 数	平成 28 年度への 繰 越 件 数
県 職 員	懲戒処分	3(3)	0(0)	2(2)	1(1)
	分限処分	1(1)	1(2)	1(2)	1(1)
	その他	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	計	4(4)	1(2)	3(4)	2(2)
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		4(4)	1(2)	3(4)	2(2)

数値は、申立者数であり、() 内は事案数である。

同じ人が、複数回の不服申立を行っている。

(3) 不利益処分についての不服申立ての審査の状況（平成 27 年度）

事 案 名	審 査 の 状 況
平成 26 年（人不）第 2 号事案（平成 26. 4. 30 申立て）	書面による審理 裁 決 （平成 27. 5. 18）
平成 26 年（人不）第 3 号事案（平成 26. 5. 8 申立て）	準備手続 （平成 26. 9. 24） 第 1 回口頭審理 （平成 26. 12. 10） 第 2 回口頭審理 （平成 26. 12. 19） 第 3 回口頭審理 （平成 27. 1. 9） 第 4 回口頭審理 （平成 27. 2. 6） 第 5 回口頭審理 （平成 27. 3. 26） 第 6 回口頭審理 （平成 27. 5. 25） 裁 決 （平成 27. 7. 2）
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. 1. 31 申立て）	判 定 （平成 27. 5. 18）
平成 27 年（人不）第 1 号事案（平成 27. 2. 18 申立て）	準備手続 （平成 28. 2. 8）
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. 5. 21 申立て）	判 定 （平成 27. 12. 2）
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）	

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 26 年度末登録団体数	11	29	40
平成 27 年度解散届受理団体数	0	0	0
平成 27 年度新規登録団体数	0	0	0
平成 27 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	0	5	5

(2) 登録職員団体一覧表（県関係分） （平成 28 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28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 28 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

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26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27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27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
(参考) 平成 27 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

(1) 労働基準法別表第一各号区分一覧表

(平成28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 ・高等技術専門校 ・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 ・各県立学校（分校を含む。） ・博物館ネットワークセンター ・産業技術センター ・技術短期大学校 ・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 ・温故創生館を含む。） ・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27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27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	11	7	7	—	—	(注1) 4	—
	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	(注3) 1	1	1	—	—	—	—
クレーン	性能検査	10	(注4) 7	7	—	—	(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）、小川工業高等学校（教55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) 翔陽高等学校（教74）は校舎増築による移転のため落成検査実施

(注4) クレーンの性能検査は2年に1度実施。

(注5) 休止中：宇城地域振興局（県5）

(4) 平成26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	1	1	0	2
宿日直勤務の許可	0	0	5	5
時間外休日労働協定届の受理	16	80	1	97

