

人事委員会年報

令和3年度（2021年度）

熊本県人事委員会

目 次

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	”
事業の概要	17
1 職員の任用	19
(1) 採用	21
(2) 昇任	31
(3) 身体障がい者を対象とする選考試験	”
2 職員の給与	35
(1) 令和3年職員給与実態調査	37
(2) 令和3年職種別民間給与実態調査	41
(3) 令和3年職員の給与等に関する報告及び勧告	43
(4) 令和3年給与の改定(参考)	53
3 条例・規則等	55
(1) 条例案に対する人事委員会の意見	57
(2) 規則等の制定・改廃	58
4 公平審査	61
(1) 勤務条件に関する措置要求の係属状況	63
(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	64
(4) 苦情相談の処理状況	”
5 職員団体	65
(1) 職員団体の登録	67
(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)	68
(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	69
6 公平委員会の事務の受託	71
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	77
(2) 令和3年度中の労働安全衛生法に基づく届出の受理状況	78
(3) 令和3年度中の労働安全衛生法第38条の特定機械の検査状況	”
(4) 令和3年度中の労働基準法に基づく認定等の状況	”

組織及び運営

1 人事委員会

1 人事委員会

(1) 人事委員会の構成

(令和4年3月31日現在)

職名	氏名	常勤・非常勤の別	任期	備考
委員長	出田孝一	非常勤	令和元年7月8日 ～令和5年7月7日 (2期目) [委員長就任日] 平成28年8月1日	
委員	岡村範明	非常勤	令和元年6月25日 ～令和4年7月26日 (1期目)	委員長職務代理者
委員	永田佳子	非常勤	令和3年8月1日 ～令和7年7月31日 (2期目)	

(2) 人事委員会の会議

回数	開催年月日	議 題	備考
1	令和3年4月7日	<ol style="list-style-type: none"> 1 令和2年度(2020年度)第27回人事委員会議事録について 2 報 告 <ul style="list-style-type: none"> ・令和3年度(2021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 ・令和3年職種別民間給与実態調査の実施について 3 その他 <ul style="list-style-type: none"> ・人事委員会関係日程 	
2	令和3年4月27日	<ol style="list-style-type: none"> 1 令和3年度(2021年度)第1回人事委員会議事録について 2 議 案 <ul style="list-style-type: none"> 第1号議案 令和3年度(2021年度)熊本県職員及び警察官採用試験の合格者数について 第2号議案 職員の採用選考について 第3号議案 熊本県人事委員会に係る行政手続等における情報通信の技術の利用に関する規則の一部を改正する規則の制定について 3 報 告 <ul style="list-style-type: none"> ・令和3年度(2021年度)熊本県職員採用試験採用予定人員について ・熊本県職員の任用に関する規則第33条第2項の規定により条件付採用期間を延長した職員について ・熊本県公務員労働組合共闘会議からの要請について 4 その他 <ul style="list-style-type: none"> ・人事委員会関係日程 	
3	令和3年5月27日	<ol style="list-style-type: none"> 1 令和3年度(2021年度)第2回人事委員会議事録について 2 議 案 <ul style="list-style-type: none"> 第1号議案 熊本県会計年度任用職員の給与等に関する規則の一部を改正する規則の制定について 	

回数	開催年月日	議 題	備考
		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 3 報 告 ・苦情処理に関する事案の概要及び処理状況について ・令和3年度(2021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	
4	令和3年 6月 7日	1 議 案 第1号議案 「新型コロナウイルス感染症に係る予防接種を受ける場合等における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	
5	令和3年 6月24日	1 令和3年度(2021年度)第3回及び第4回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 職員の採用選考について 第2号議案 令和3年度(2021年度)熊本県職員採用試験(大学卒業程度)第1次試験合格者の決定について 第3号議案 令和3年度(2021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 3 その他 ・人事委員会関係日程	
6	令和3年 7月15日	1 令和3年度(2021年度)第5回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 令和3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 令和3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 令和3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 令和3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5号議案 職員の採用選考について 第6号議案 熊本県職員の任用に関する規則第26条第9号に規定する職の承認について 3 その他 ・人事委員会関係日程	
7	令和3年 8月 5日	1 令和3年度(2021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 令和3年度熊本県職員採用試験(大学卒業程度)第3次試験合格者の決定及び採用候補者の確定について 第2号議案 令和3年度熊本県職員採用試験(免許資格職)第3次試験合格者の決定及び採用候補者の確定について 第3号議案 職員の採用選考について 第4号議案 令和2年(人不)第1号事案の裁決について 3 その他 ・人事委員会関係日程	

回数	開催年月日	議 題	備考
8	令和3年 8月17日	1 令和3年度(2021年度)第7回人事委員会議事録について 2 協 議 ・令和3年人事院会報告及び勧告について 3 その他 ・人事委員会関係日程	
9	令和3年 8月30日	1 令和3年度(2021年度)第8回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 令和3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について 3 協 議 ・令和3年人事委員会報告及び勧告について 4 報 告 ・令和3年度熊本県職員等採用試験(高等学校卒業程度、就職氷河期世代対象、免許資格職、警察官B)及び令和3年度障がい者を対象とする熊本県職員採用選考試験の応募状況について 5 その他 ・人事委員会関係日程	
10	令和3年 9月 9日	1 令和3年度(2021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 令和3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 ・令和3年人事委員会報告及び勧告について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
11	令和3年 9月16日	1 令和3年度(2021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 職員の採用選考について 第2号議案 熊本県職員の任用に関する規則第33条第2項に規定する条件付採用期間の延長の承認について 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 3 協 議 ・令和3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	令和3年 9月27日	1 令和3年度(2021年度)第11回人事委員会議事録について 2 協 議 ・令和3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	令和3年10月 4日	1 令和3年度(2021年度)第12回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 令和3年度(2021年度)熊本県職員採用試験(高等学校卒業程度)第1次試験合格者の決定について 第2号議案 熊本県職員の任用に関する規則第26条第9号に規定する職の承認について 第3号議案 令和3年人事委員会報告・勧告について	

回数	開催年月日	議 題	備考
		3 その他 ・人事委員会関係日程	
14	令和3年10月21日	1 令和3年度(2021年度)第13回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 令和3年度(2021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 令和3年度(2021年度)熊本県職員採用試験(免許資格職)第1次試験合格者の決定について 第3号議案 令和3年度(2021年度)熊本県職員採用試験(就職氷河期世代対象)第1次試験合格者の決定について 第4号議案 令和3年度(2021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 ・苦情相談に関する事案の概要及び処理状況について ・令和3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	
15	令和3年11月10日	1 令和3年度(2021年度)第14回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 令和3年度熊本県職員採用試験(高等学校卒業程度)第2次試験合格者の決定及び採用候補者の確定について 第2号議案 令和3年度障がい者を対象とする熊本県職員採用選考試験第1次試験合格者の決定について 第3号議案 職員の採用選考について 3 その他 ・人事委員会関係日程	
16	令和3年12月 2日	1 令和3年度(2021年度)第15回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 令和3年度(2021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2号議案 令和3年度(2021年度)熊本県職員採用試験(就職氷河期世代対象)第2次試験合格者の決定及び採用候補者の確定について 第3号議案 令和3年度(2021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4号議案 第65回全国人事委員会連合会公平審査事務研究会開催協議会の設置について 3 報 告 ・令和3年人事委員会報告及び勧告に基づく給与改定の動きについて 4 その他 ・人事委員会関係日程	
17	令和3年12月 9日	1 令和3年度(2021年度)第16回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 令和3年度(2021年度)障がい者を対象とす	

回数	開催年月日	議 題	備考
		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 その他 ・人事委員会関係日程	
18	令和3年12月17日	1 令和3年度(2021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 熊本県職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第2号議案 「熊本県職員の勤務時間、休暇等に関する規則の運用について」の一部改正について 第3号議案 熊本県職員の任用に関する規則第33条第2項に規定する条件付採用期間の延長の承認について 3 その他 ・人事委員会関係日程	
19	令和4年 1月12日	1 令和3年度(2021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 熊本県職員記章規程の一部を改正する訓令の制定について 3 報 告 ・令和3年度(2021年度)熊本県職員採用試験等の実施結果について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
20	令和4年 2月 8日	1 令和3年度(2021年度)第19回人事委員会議事録について 2 協 議 ・令和4年2月熊本県議会定例会に提案される職員に関する条例案に対する人事委員会の意見等について 3 その他 ・人事委員会関係日程	
21	令和 4年 2月15日	1 令和3年度(2021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 令和4年度(2022年度)熊本県職員及び警察官採用試験の試験日程の決定について 第2号議案 令和4年2月熊本県議会定例会に提案される職員に関する条例案に対する人事委員会の意見について 第3号議案 熊本県職員の管理職手当に関する規則第3条第2号に規定する「人事委員会が別に定める額」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別表第27号作業に係る「銃器、爆発物その他人事委員会がこれらに相当すると認めるもの」の承認について 第5号議案 職員の採用選考について 第6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	

回数	開催年月日	議 題	備考
22	令和 4年 2月28日	1 令和3年度(2021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 令和4年度(2022年度)熊本県職員及び警察官採用試験実施要綱の制定について 第2号議案 令和4年度(2022年度)熊本県職員及び警察官採用試験合格者決定要領の制定について 第3号議案 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4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5号議案 「期末手当及び勤勉手当の支給について」の一部改正について 第6号議案 職員の採用選考について 第7号議案 任期付職員に係る任期の更新の承認について 第8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	
23	令和 4年 3月16日	1 令和3年度(2021年度)第22回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 熊本県職員等の初任給、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 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3号議案 公益的法人等への熊本県職員等の派遣等に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第4号議案 職員の採用選考について 第5号議案 事務局職員の人事異動について 3 協 議 ・給与等関係規則及び通知の改正概要について ・熊本県職員の初任給調整手当に関する規則の一部改正について ・熊本県職員の通勤手当に関する規則及び運用通知の一部改正について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
24	令和 4年 3月25日	1 令和3年度(2021年度)第23回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 熊本県職員の任用に関する規則第26条第9号に規定する職の承認について 第2号議案 職員の採用選考について 第3号議案 管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則の制定について 第4号議案 熊本県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 熊本県職員の管理職手当に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第7号議案 「格付けの基準について」の一部改正について	

回数	開催年月日	議 題	備考
		第 8 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 9 号議案 熊本県職員の初任給調整手当に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第 10 号議案 熊本県職員の通勤手当に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第 11 号議案 「通勤手当の運用について」の一部改正について 第 12 号議案 熊本県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 13 号議案 熊本県会計年度任用職員の給与等に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第 14 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 15 号議案 熊本県職員等の育児休業等に関する規則の一部を改正する規則の制定について 3 報 告 ・令和 3 年度採用広報活動の実施状況について 4 その他 ・人事委員会関係日程	

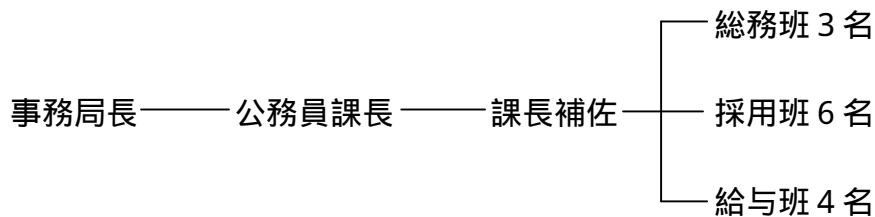
2 事務局

2 事務局

(1) 組織及び職員の配置状況

ア 組織

事務局の組織は、1課3班で、職員16人（条例定数20人）の配置状況は、次のとおりです。（令和4年4月1日現在）



(2) 分掌事務

課名	班名	分掌事務
公務員課	総務班	1 人事委員会会議に関すること。 2 公印に関すること。 3 事務局職員の任免、分限、懲戒、服務その他の身分取扱いに関すること。 4 事務局職員の給与及び勤務条件に関すること。 5 事務局の予算及び経理に関すること。 6 物品の管理に関すること。 7 事務局内事務の調整に関すること。 8 文書に関すること。 9 事務局職員の研修及び福利厚生に関すること。 10 昇任選考、採用選考に関すること。 11 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求の審査及び必要な措置に関すること。 12 不利益処分に関する審査請求の審査及び必要な措置に関すること 13 管理職員等の指定に関すること。 14 職員団体の登録に関すること。 15 退職手当の支給制限等の処分に関する調査審議に関すること。 16 職員からの苦情相談に関すること。（給与、勤務条件に関するものを除く。） 17 退職管理に関すること。
	採用班	1 競争試験及び選考試験に関すること。 2 広報に関すること。
	給与班	1 職員の給与に関する調査及び研究に関すること。 2 職員の分限及び懲戒に関する制度に関すること。 3 職員の勤務時間その他の勤務条件に関する調査及び研究に関する

		<p>こと。</p> <p>4 職員の人事評価に関する制度の研究に関すること。</p> <p>5 職員の研修に関する制度の研究に関すること。</p> <p>6 職員の厚生福利制度その他職員に関する制度の研究に関すること</p> <p>7 人事記録の管理及び人事統計報告に関すること。</p> <p>8 職員に対する給与支払監理に関すること。</p> <p>9 労働基準監督機関の職権行使に関すること。</p> <p>10 兼業、営利企業への従事等の制限に関すること。</p> <p>11 職員からの苦情相談に関すること。（給与、勤務条件に関すること。）</p>
--	--	--

事業の概要

1 職員の任用

1 職員の任用

(1) 採 用

令和3年度に実施した職員採用の競争試験及び選考の状況は、次のとおりです。

ア 競争試験

実施状況は、第1表～第4表のとおりです。また、過去10年間の実施状況の推移は、第1図～第6図のとおりです。

第1表 令和3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 (R4.4.1現在)
		受験者数	合格者数	受験者数	合格者数				
職員採用試験 大学卒業程度	768	539	294	276	155	150	121	4.5	100
免許資格職（前期）	65	45	28	27	21	21	16	2.8	15
民間企業等経験者対象	148	116	25	20	11	11	8	14.5	8
高等学校卒業程度	244	205	86			77	42	4.9	34
免許資格職（後期）	63	60	24			24	8	7.5	8
就職氷河期世代対象	300	208	17			17	4	52.0	4
小 計	1,588	1,173	474	323	187	300	199	5.9	169
警察官採用試験 警察官A	396	296	214			174	61	4.9	44
警察官B	575	429	209			146	54	7.9	41
小 計	971	725	423			320	115	6.3	85
計	2,559	1,898	897	323	187	620	314	6.0	254

大卒等とは、第3次試験を実施している試験（大学卒業程度、免許資格職（前期）及び民間企業等経験者対象）のことを指す。

第2表 令和3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)	R3.4.8	R3.4.22 ~ R3.5.9	第1次	筆記	R3.6.20 (R3.6.25)	熊本市	熊本学園大学
							東京都	サンシャインシティ 文化会館ビル
				第2次	面接	R3.7.5~R3.7.12 (R3.7.16)	熊本市	熊本県庁
				第3次	面接	R3.7.24~R3.7.28 (R3.8.6)	熊本市	熊本県庁
	民間企業等 経験者対象	R3.4.8	R3.4.22 ~ R3.5.9	第1次	筆記	R3.6.20 (R3.7.16)	熊本市	熊本学園大学
							東京都	サンシャインシティ 文化会館ビル
				第2次	面接	R3.8.28・8.29・9.4 (R3.9.10)	熊本市	熊本県庁
				第3次	面接	R3.10.9 (R3.10.22)	熊本市	熊本県庁
	高等学校卒業程度	R3.6.18	R3.7.30 ~ R3.8.16	第1次	筆記	R3.9.26 (R3.10.5)	熊本市	熊本学園大学
				第2次	筆記	R3.10.23	熊本市	熊本県庁
					面接	R3.10.30・11.1 ・11.2 (R3.11.11)	熊本市	熊本県庁
	免許資格職 (後期) ・ 就職氷河期 世代対象	R3.6.18	R3.7.30 ~ R3.8.16	第1次	筆記	R3.9.26 (R3.10.22)	熊本市	熊本学園大学
第2次				筆記	R3.11.7	熊本市	熊本県庁	
				面接	R3.11.13・11.14 (R3.12.3)	熊本市	熊本県庁	
警察官採用試験	警察官A	R3.4.8	R3.4.22 ~ R3.5.14	第1次	筆記	R3.7.11 (R3.7.16)	熊本市	熊本学園大学
				第2次	適性	R3.7.31	熊本市	熊本県庁
					体力	R3.8.1	熊本市	熊本県立総合体育館
	面接	R3.8.15~R3.8.20 (R3.8.31)	熊本市		熊本県庁			
	警察官B	R3.6.18	R3.7.30 ~ R3.8.20	第1次	筆記	R3.10.17 (R3.10.22)	熊本市	熊本県庁 ホテル熊本テルサ
				第2次	適性	R3.11.6	熊本市	熊本県庁
					体力	R3.11.7	熊本市	熊本県警察学校
	面接	R3.11.20~R3.11.24 (R3.12.3)	熊本市		熊本県庁			

第3表 令和3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 (R4.4.1 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61年4月2日から平成12年4月1日までに生まれた者(22~35歳) 2 平成12年4月2日以降に生まれた者で学校教育法による大学(短期大学を除く。)を卒業又は令和4年3月末までに卒業見込みの者 (人事委員会が同等の資格があると認める者を含む。) 「心理判定員」は、上記のほか、学校教育法による大学(短期大学を除く。)において心理学を専攻し卒業した者(卒業見込みを含む。)	1 教養試験 択一式 2 専門試験 択一式	1 論文試験 2 面接試験 個別面接()	1 面接試験 ア 集団討論 イ 個別面接
	免許資格職 (前期)	「社会福祉」 次のいずれにも該当する者 1 昭和56年4月2日以降に生まれた者(40歳まで) 2 次の又はに該当する者 社会福祉士の資格取得者 児童自立支援専門員の資格取得者又は令和4年3月末までに取得見込みの者 「管理栄養士」 次のいずれにも該当する者 1 平成4年4月2日以降に生まれた者(29歳まで) 2 管理栄養士の免許を取得又は令和4年春季の国家試験で免許取得見込みの者 「保健師」 次のいずれにも該当する者 1 昭和56年4月2日以降に生まれた者(40歳まで) 2 保健師の免許を取得又は令和4年春季の国家試験で免許取得見込みの者	1 教養試験 択一式 2 専門試験 択一式	1 論文試験 2 面接試験 個別面接()	1 面接試験 ア 集団討論 イ 個別面接
	民間企業等 経験者対象	次のいずれにも該当する者 1 昭和37年4月2日以降に生まれた者(59歳まで) 2 民間企業等における職務経験年数が平成26年4月23日から令和3年4月22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 (行政) 専門試験 (総合土木) 論述式	1 面接試験 個別面接()	1 面接試験 ア 集団討論 イ 個別面接
	高等学校卒業程度	平成12年4月2日から平成16年4月1日までに生まれた者(18~21歳)(上記大学卒業程度試験の受験資格2に該当する者は除く。)	1 教養試験 択一式 2 専門試験 (技術系職種) 択一式	1 作文試験 2 面接試験 ア 集団面接 イ 個別面接()	

試験の名称		受験資格 (R4.4.1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)	<p>「保育士」 次のいずれにも該当する者</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 平成4年4月2日以降に生まれた者(29歳まで) 2 保育士の資格を取得又は令和4年3月末までに取得見込みの者 <p>「学校図書館事務」 次のいずれにも該当する者</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 昭和61年4月2日以降に生まれた者(35歳まで) 2 司書の資格を取得又は令和4年3月末までに取得見込みの者 <p>「臨床検査技師」 次のいずれにも該当する者</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 平成4年4月2日以降に生まれた者(29歳まで) 2 臨床検査技師の免許を取得又は令和4年春季の国家試験で免許取得見込みの者 <p>「看護師」 次のいずれにも該当する者</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 昭和56年4月2日以降に生まれた者(40歳まで) 2 看護師の免許を取得又は令和4年春季の国家試験で免許取得見込みの者 	<ol style="list-style-type: none"> 1 教養試験 択一式 2 専門試験 択一式 看護師は論述式 	<ol style="list-style-type: none"> 1 論文試験 2 面接試験 個別面接() 	
	就職氷河期 世代対象	昭和45年4月2日から昭和61年4月1日までに生まれた者(36歳~51歳)	<ol style="list-style-type: none"> 1 教養試験 択一式 	<ol style="list-style-type: none"> 1 作文試験 2 面接試験 個別面接() 	
警察官採用試験	警察官A	次のいずれにも該当する者	<ol style="list-style-type: none"> 1 教養試験 択一式 	<ol style="list-style-type: none"> 1 論文試験 2 体力試験 反復横跳び、20mシャトルラン、腕立て伏せ 3 面接試験 ア 集団討論 イ 個別面接() 4 身体検査 	
	警察官B	平成6年4月2日から平成16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。)	<ol style="list-style-type: none"> 1 教養試験 択一式 	<ol style="list-style-type: none"> 1 作文試験 2 体力試験 反復横跳び、20mシャトルラン、腕立て伏せ 3 面接試験 ア 集団面接 イ 個別面接() 4 身体検査 	

面接試験の参考とするため、適性検査を実施。

第4表 令和3年度職員採用試験実施状況

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 (R4.4.1現在)
				受験者数	合格者数	受験者数	合格者数				
大学 卒業 程度	行政	60人程度	489	354	180	172	75	72	60	5.9	48
	警察行政	6人程度	46	30	11	11	9	8	6	5.0	4
	教育行政	10人程度	72	54	30	28	15	15	10	5.4	10
	心理判定員	3人程度	13	9	5	5	5	5	3	3.0	3
	総合土木	19人程度	38	19	16	15	15	14	11	1.7	9
	建築	3人程度	8	7	7	7	5	5	3	2.3	3
	機械	1人程度	5	0	0	0	0	0	0	0.0	0
	電気	2人程度	11	8	6	5	3	3	3	2.7	2
	化学	2人程度	20	10	5	3	3	3	2	5.0	1
	農学	11人程度	31	21	15	14	12	12	11	1.9	8
	林学	5人程度	10	10	5	5	4	4	4	2.5	4
	畜産	4人程度	11	7	6	4	4	4	4	1.8	4
	水産	4人程度	14	10	8	7	5	5	4	2.5	4
	計	130人程度	768	539	294	276	155	150	121	4.5	100
免許 資格職 (前期)	社会福祉	1人程度	11	9	3	2	2	2	1	9.0	1
	管理栄養士	3人程度	29	20	9	9	5	5	3	6.7	3
	保健師	12人程度	25	16	16	16	14	14	12	1.3	11
	計	16人程度	65	45	28	27	21	21	16	2.8	15
民間 企業等 対象	行政	5人程度	139	108	20	16	8	8	5	21.6	5
	総合土木	3人程度	9	8	5	4	3	3	3	2.7	3
	計	8人程度	148	116	25	20	11	11	8	14.5	8

(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 (R4.4.1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	121	98	28	22	10	9.8	8
	警察事務	6人程度	55	46	17	16	6	7.7	5
	教育事務	3人程度	23	21	6	6	3	7.0	2
	一般土木	8人程度	16	14	12	12	9	1.6	6
	農業土木	7人程度	13	11	10	9	7	1.6	6
	電 気	3人程度	6	5	5	5	3	1.7	3
	農 業	1人程度	6	6	5	4	1	6.0	1
	林 業	3人程度	4	4	3	3	3	1.3	3
	計	41人程度	244	205	86	77	42	4.9	34
免許資格職(後期)	保育士	1人程度	3	3	2	2	1	3.0	1
	学校図書館事務	1人程度	28	26	5	5	1	26.0	1
	臨床検査技師	3人程度	11	11	8	8	3	3.7	3
	看護師	3人程度	21	20	9	9	3	6.7	3
	計	8人程度	63	60	24	24	8	7.5	8
就職氷河期世代対象	一般事務	3人程度	244	165	12	12	3	55.0	3
	教育事務	1人程度	56	43	5	5	1	43.0	1
	計	4人程度	300	208	17	17	4	52.0	4

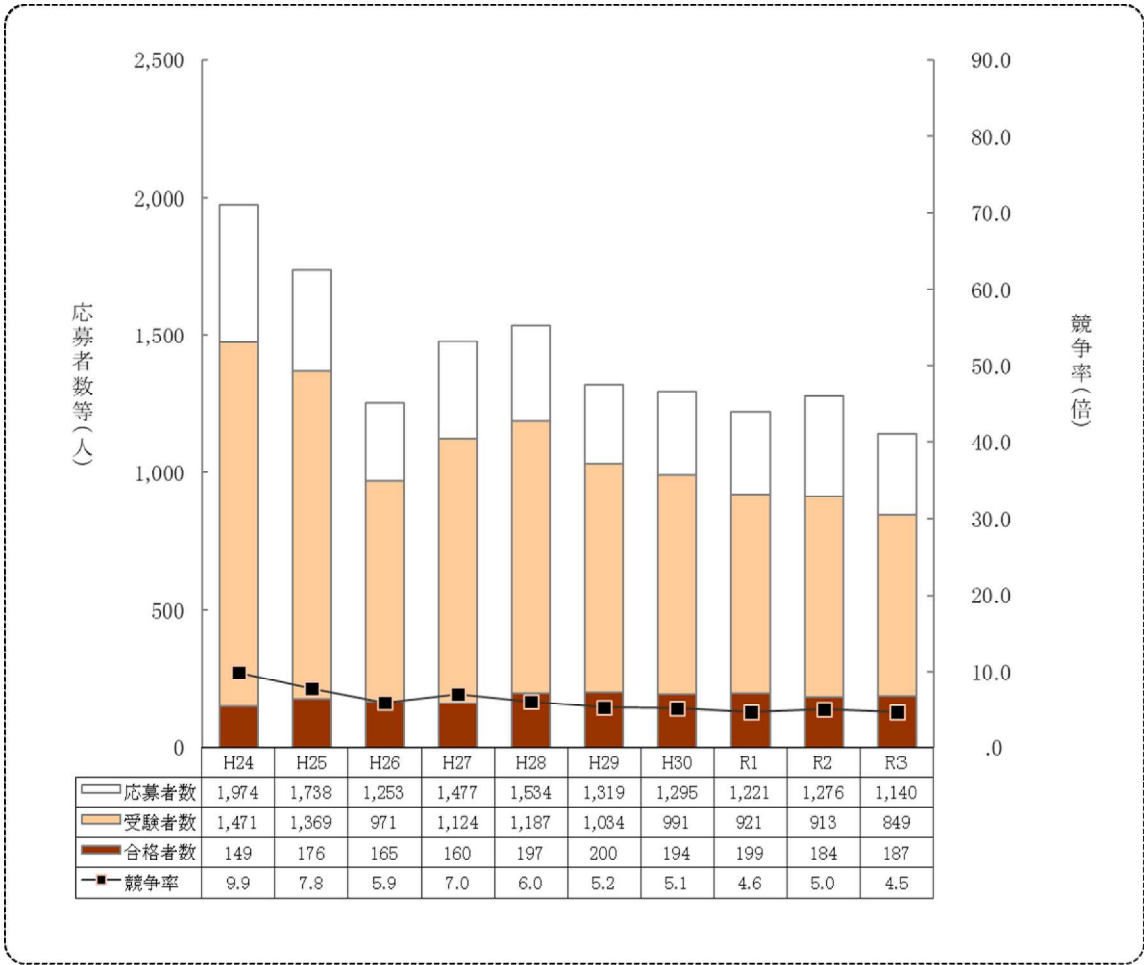
警察官

(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 (R4.4.1現在)	
				受験者数	合格者数					
警察官	警察官 A	男性	43人程度	316	244	172	137	46	5.3	33
		女性	18人程度	80	52	42	37	15	3.5	11
		計	61人程度	396	296	214	174	61	4.9	44
	警察官 B	男性	37人程度	411	309	149	105	38	8.1	31
		女性	15人程度	164	120	60	41	16	7.5	10
		計	52人程度	575	429	209	146	54	7.9	41

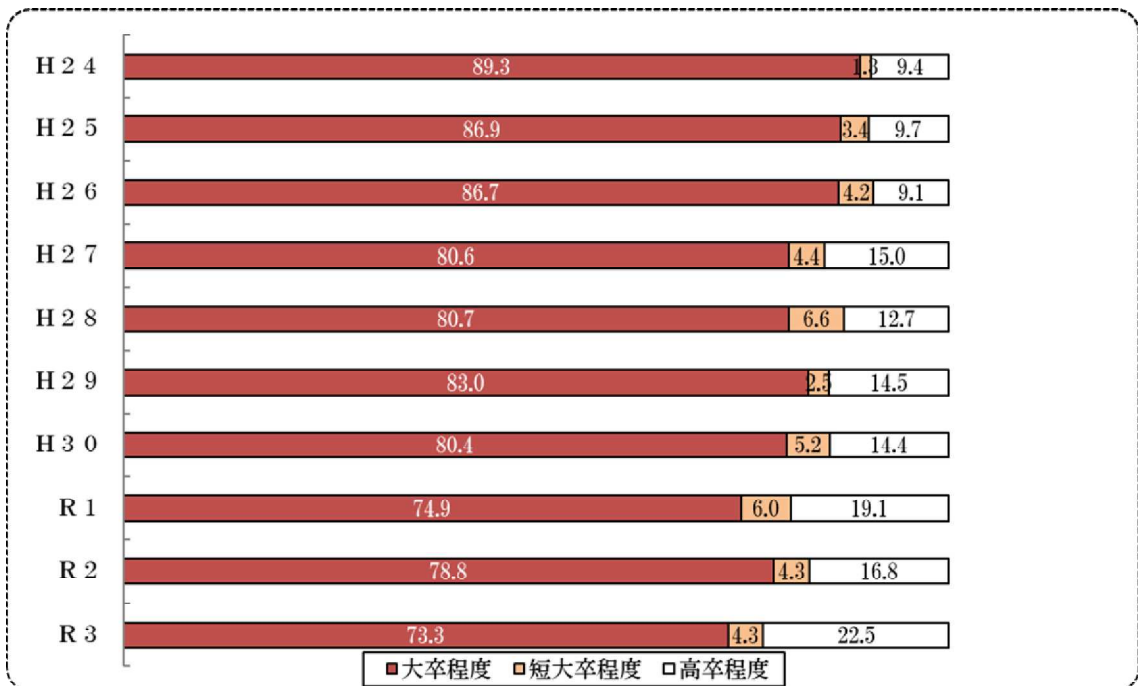
第1図 大卒、短大卒、高卒程度試験における応募者数・受験者数・合格者数・競争率の推移

(平成22年度新設の民間企業等経験者対象分、平成26年度実施の免許資格職(その他)分及び令和2年度新設の就職氷河期世代対象分は非算入。)



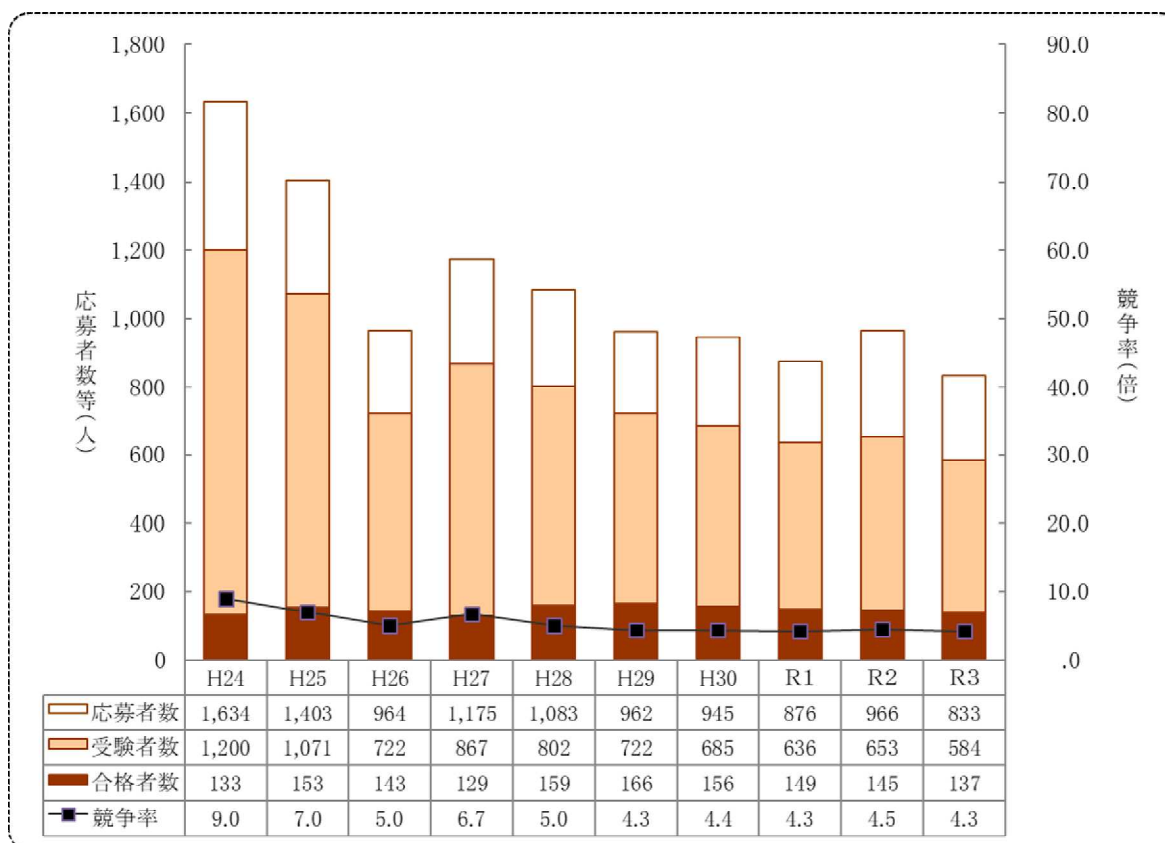
第2図 合格者総数に占める試験区分ごとの合格者の割合

(平成22年度新設の民間企業等経験者対象分、平成26年度実施の免許資格職(その他)分及び令和2年度新設の就職氷河期世代対象分は非算入。)



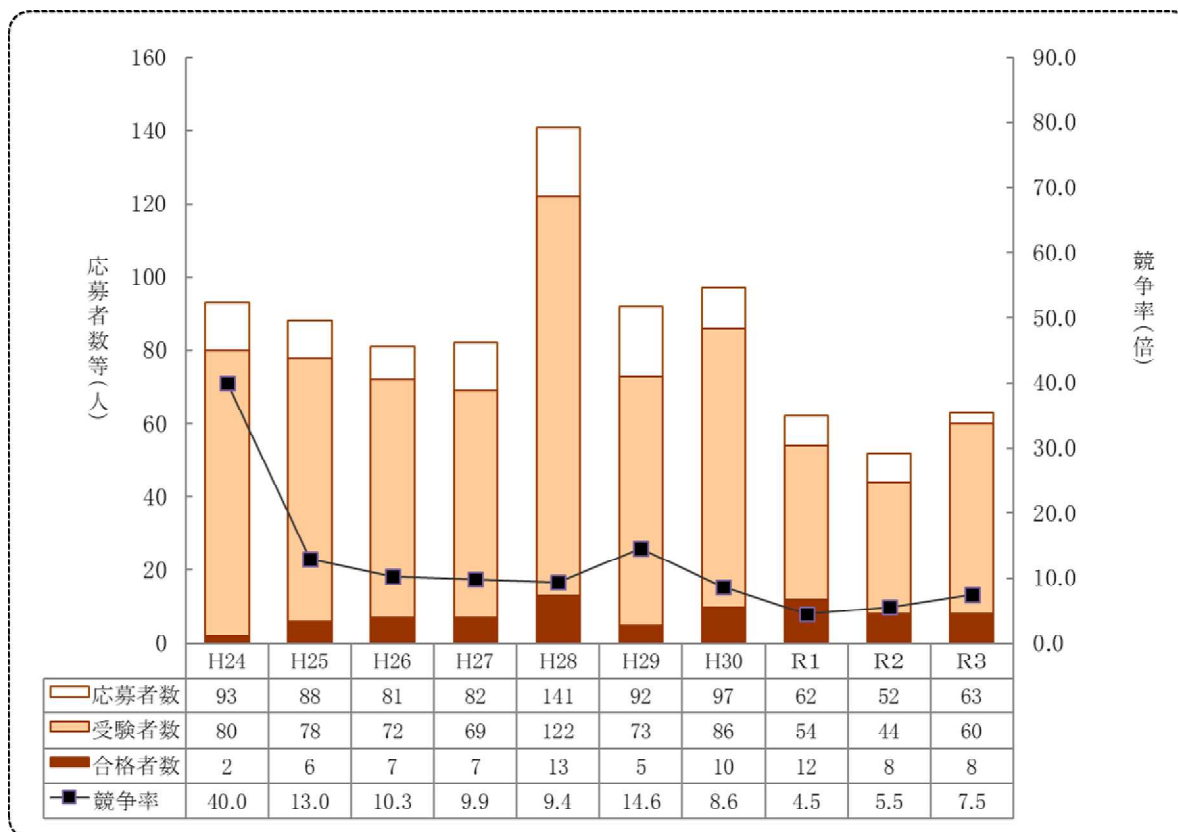
第3図 大学卒業程度試験における応募者数・受験者数・合格者数・競争率の推移

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

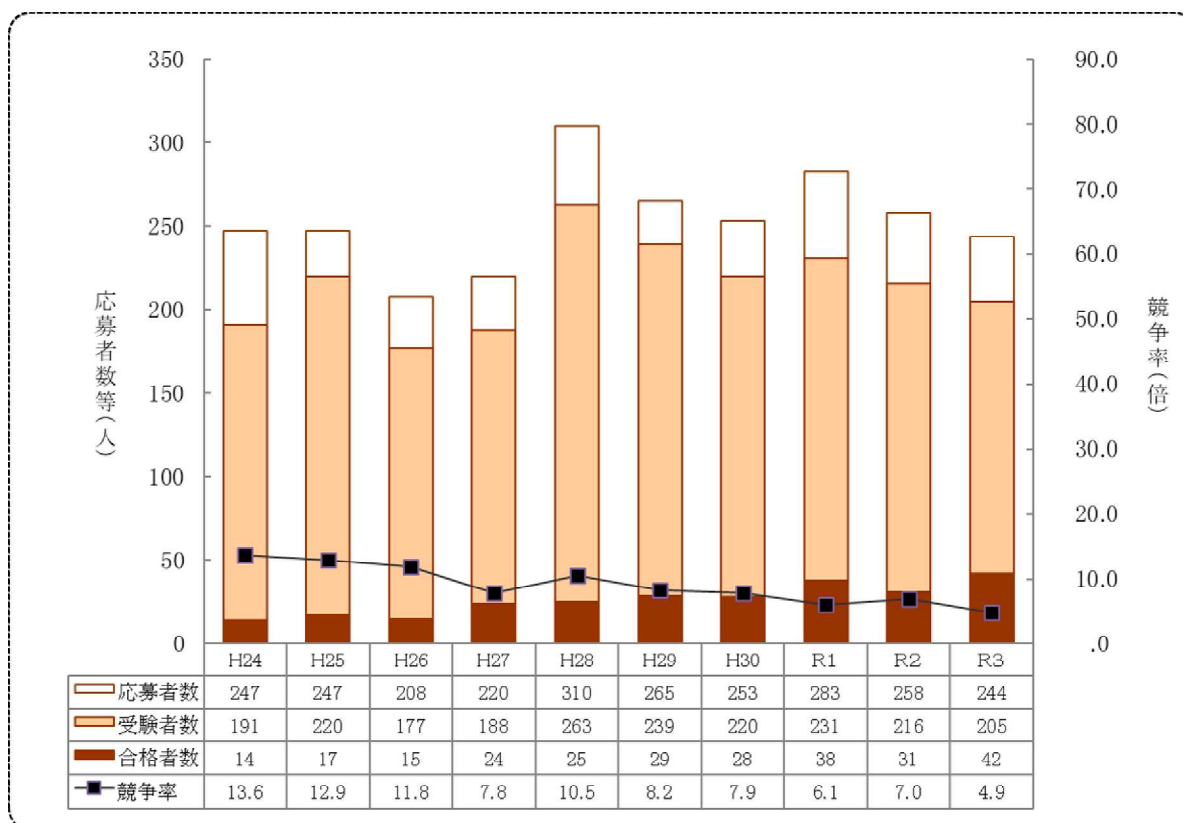


第4図 短期大学卒業程度試験における応募者数・受験者数・合格者数・競争率の推移

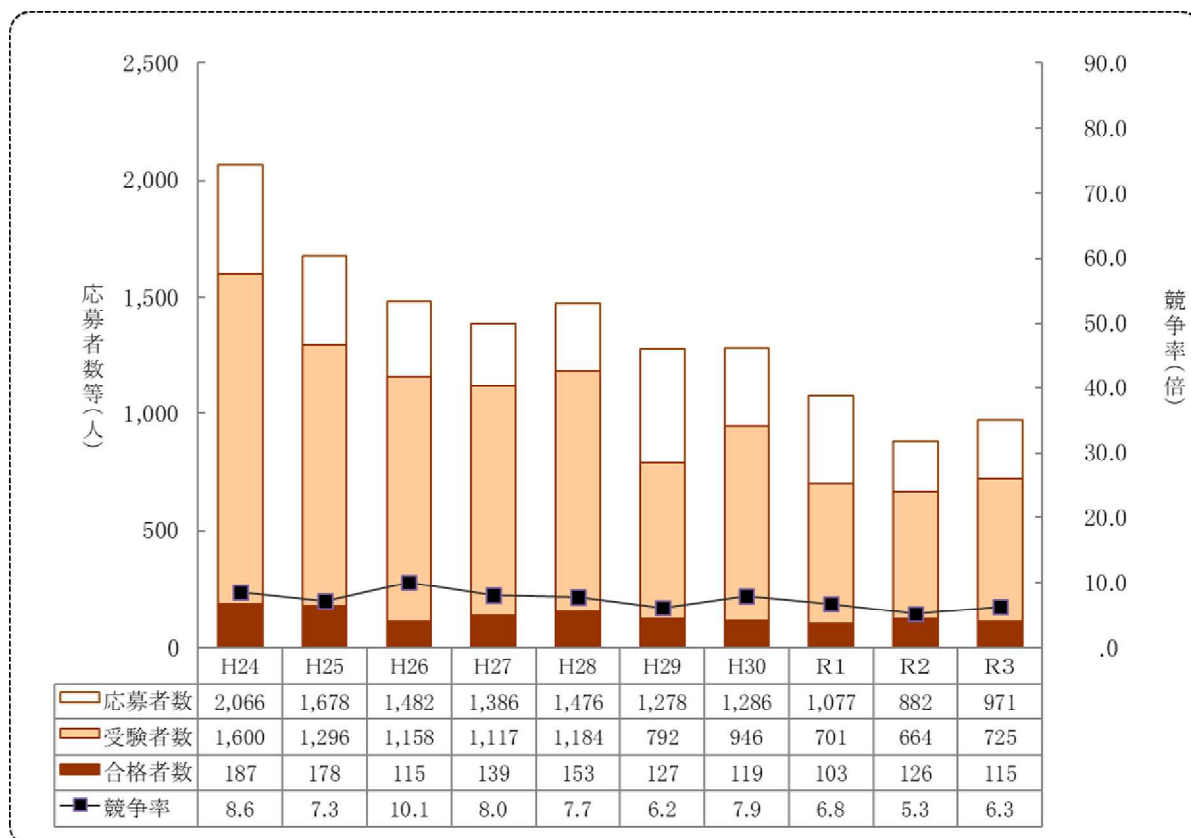
(平成25~27年度は免許資格職(後期)を含む。平成28年度以降は免許資格職(後期)のみ。)



第5図 高等学校卒業程度試験における応募者数・受験者数・合格者数・競争率の推移
 (令和2年度新設の就職氷河期世代対象分は非算入。)



第6図 警察官採用試験における応募者数・受験者数・合格者数・競争率の推移



イ 選 考

実施状況は、第5表のとおりです。

第5表 令和3年度職員採用選考実施状況

(単位：人)

		知 事	教育委員会	警察本部長	公営企業 管理者 (企業局・病院局)	その他	計	
一 般 職 員	人 事 交 流 等	部 長 級	1	0	0	0	1	
		次 長 級	1	0	0	0	1	
		課 長 級	2	6	1	0	0	9
		課長補佐級	0	4	1	0	0	5
		係 長 級	6	14	0	0	0	20
		主任主事	1	1	0	0	0	2
		主任技師	3	0	0	0	0	3
		主 事	3	3	0	0	0	6
		技 師	1	0	0	0	0	1
	資 格 職 種 等	職業訓練指導員	2	0	0	0	0	2
		航空整備士	0	0	0	0	0	0
		学 芸 員	0	2	0	0	0	2
		航 海 士	1	0	0	0	0	1
		機 関 士	1	0	0	0	0	1
		甲 板 員	0	1	0	0	0	1
		機 関 員	0	0	0	0	0	0
		司 厨 員	0	0	0	0	0	0
		警察官A(武道指導)	0	0	2	0	0	2
		研 究 員	1	0	0	0	0	1
		医 師	3	0	0	0	0	3
		獣 医 師	2	0	0	0	0	2
薬 剤 師	2	0	0	0	0	2		
言語聴覚士	1	0	0	0	0	1		
作業療法士	0	0	0	0	0	0		
通 信 士	0	0	0	0	0	0		
鑑識技師	0	0	1	0	0	1		
情報管理専門職員	0	0	0	0	0	0		
任期付職員	40	1	1	0	0	42		
小 計	71	32	6	0	0	109		
警 察 官	警 視	0	0	8	0	0	8	
	警 部	0	0	0	0	0	0	
	警 部 補	0	0	0	0	0	0	
	巡查部長	0	0	0	0	0	0	
	巡 査	0	0	0	0	0	0	
	小 計	0	0	8	0	0	8	
計	71	32	14	0	0	117		

(2) 昇 任

令和3年度に実施した職員昇任の競争試験及び選考の状況は、次のとおりです。

ア 競争試験

現在実施しているのは、警察官の警部、警部補及び巡査部長への昇任試験のみで、その実施については、警察本部長に委任しています。

なお、実施状況は第6表のとおりです。

第6表 令和3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	538	466	25	18.6	第1次 3.5.12 第2次 3.5.21 第3次 3.6.9(口述)
警 部 補	665	608	47	12.9	第1次 3.5.10 第2次 3.5.20 第3次 3.6.11(口述)
巡査部長	771	722	57	12.7	第1次 3.6.21 第2次 3.9.14 第3次 3.10.12 及び 3.10.19(口述)

イ 選 考

実施状況は、第7表のとおりです。

第7表 令和3年度職員昇任選考の実施状況

(単位：人)

区分	職 / 任命権者	知 事	教育委員会	警察本部長	公営企業管理者 (企業局・病院局)	その他	計
一 般 職 員	部 長 級	9	1	0	1	1	12
	次 長 級	20	0	0	0	2	22
	課 長 級	40	4	4	0	1	49
	課長補佐級	90	21	6	1	1	119
	係 長 級	67	13	7	3	1	91
小 計		226	39	17	5	6	293
警察官	警 視	0	0	13	0	0	13
合 計		226	39	30	5	6	306

(3) 障がい者を対象とする選考試験

「障害者の雇用の促進に関する法律」の趣旨に基づき、平成9年度から、身体障がい者を対象とする採用選考試験を実施しています。また、平成30年10月に策定された「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」を踏まえ、令和元年度から、知的障がい者や精神障がい者にも対象を広げ、障がい者を対象とする採用選考試験として実施しています。

ア 令和3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
R3.7.30～R3.8.20 (R3.6.18)	第1次試験	R3.10.31 (R3.11.11)	熊本市 (熊本県庁)	1 教養試験 択一式
	第2次試験	R3.11.27～ R3.11.29 (R3.12.10)	熊本市 (熊本県庁)	1 作文試験() 2 面接試験 個別面接

受験資格
次の(1)及び(2)を満たす者
(1)昭和61年4月2日から平成16年4月1日までに生まれた者
(2)次に掲げる手帳等の交付を受けている者
ア 身体障害者福祉法第15条に定める身体障害者手帳又は都道府県知事の定める医師(以下「指定医」という。)若しくは産業医による障害者の雇用の促進等に関する法律別表に掲げる身体障害を有する旨の診断書・意見書(心臓、じん臓、呼吸器、ぼうこう若しくは直腸、小腸、ヒト免疫不全ウイルスによる免疫又は肝臓の機能の障害については、指定医によるものに限る。)
イ 都道府県知事若しくは政令指定都市市長が交付する療育手帳又は児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医若しくは障害者就業センターによる知的障害者であることの判定書
ウ 精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第45条に定める精神障害者保健福祉手帳

作文試験は、第1次試験と同日に実施

イ 令和3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 (R4.4.1現在)
			受験者数	合格者数	受験者数	合格者数	
一般事務	5人程度	47	36	24	22	5	5
警察事務	1人程度				15	0	0
教育事務	3人程度				20	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	競争率(倍)
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
平成29年度	3	7	6	3	2.0
平成30年度	17	27	24	11	2.2
令和元年度	12	91	76	12	6.3
令和2年度	10	53	44	10	4.4
令和3年度	9	47	36	6	6.0

平成30年度までは、「身体障がい者」を対象とした選考試験の結果

2 職員の給与

2 職員の給与

(1) 令和3年職員給与実態調査

令和3年職員給与実態調査の概要は、次のとおりです。

ア 調査対象職員

令和3年4月1日に在職する職員

イ 調査項目

令和3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

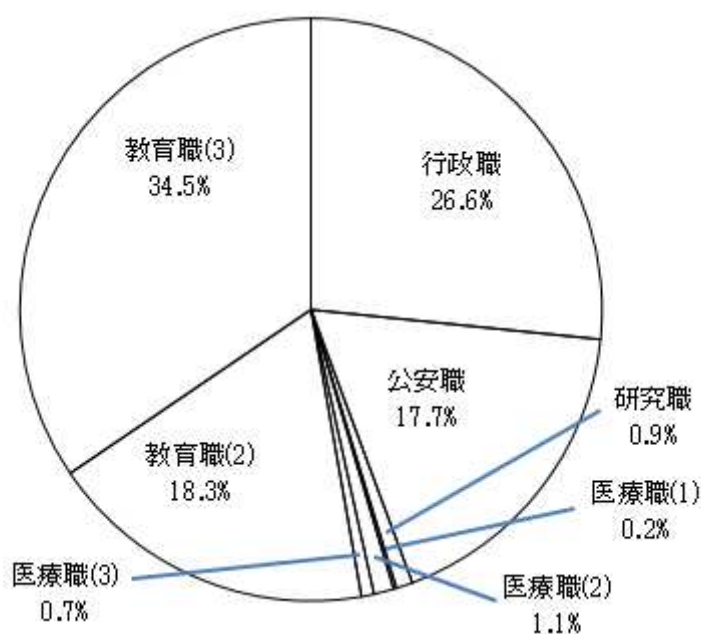
(ア) 給料表別職員数及び平均年齢

(単位：人、歳・月)

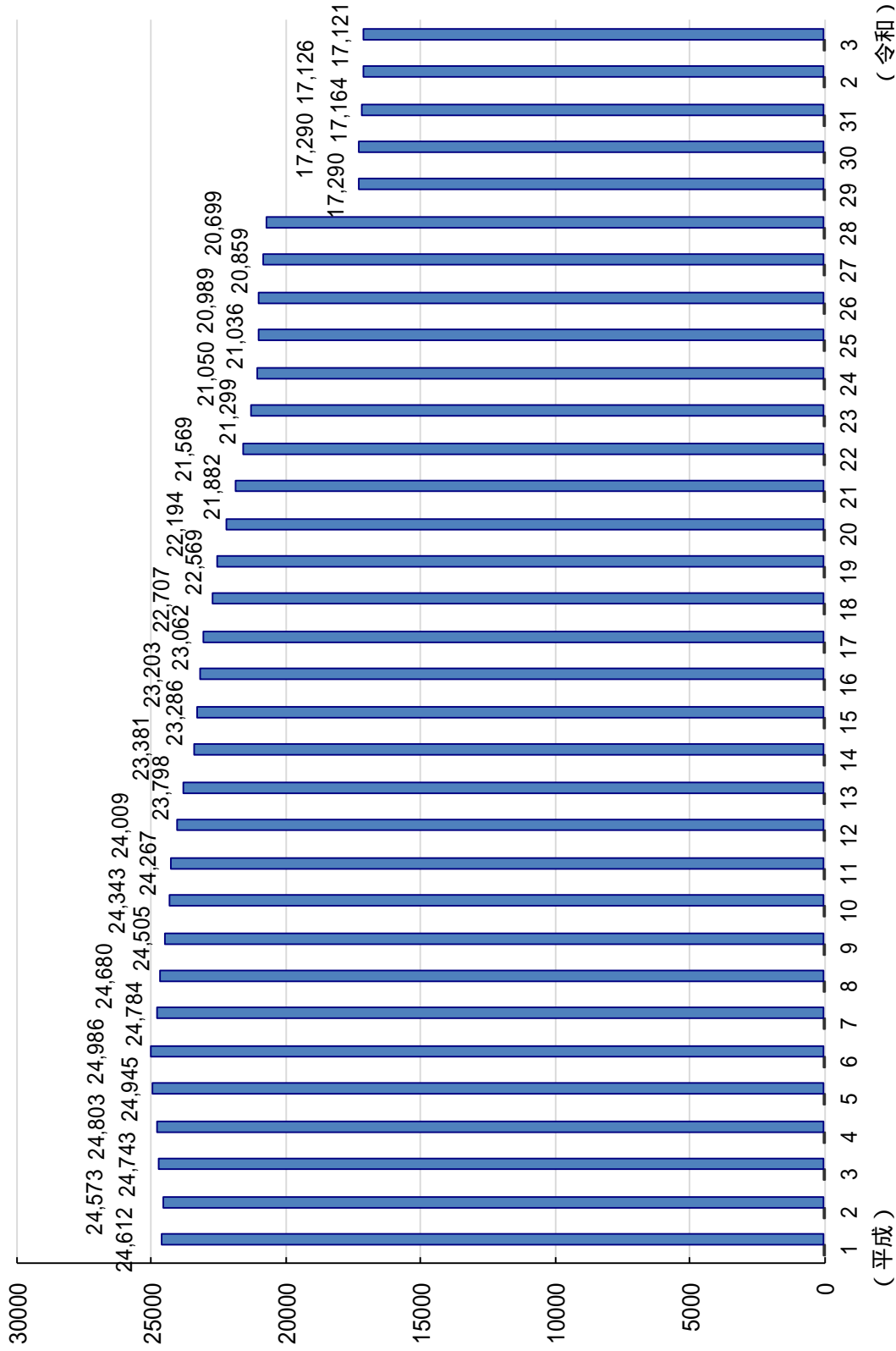
給料表	行政職	公安職	研究職	医療職(1)	医療職(2)	医療職(3)
適用を受ける職員	事務・技術職員	警察官	研究センター・研究所等で試験研究業務等に従事する職員	医師 歯科医師	薬剤師 獣医師 栄養士等	保健師 看護師等
職員数	4,559	3,032	157	28	189	120
平均年齢	42.6	37.7	39.11	50.9	41.6	40.6

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	
3,130	5,906	17,121
45.1	44.6	42.9

(1) 給料表別職員数の割合



(ウ)職員の推移(全職員)



(令和)
平成 29 年度からは、義務教育費国庫負担金に係る事務権限の熊本市への移譲に伴い、熊本市立小中学校及び特別支援学校(小中学部)の教職員については県費負担教職員ではなくなった。

(I) 給料表別平均給与と月額

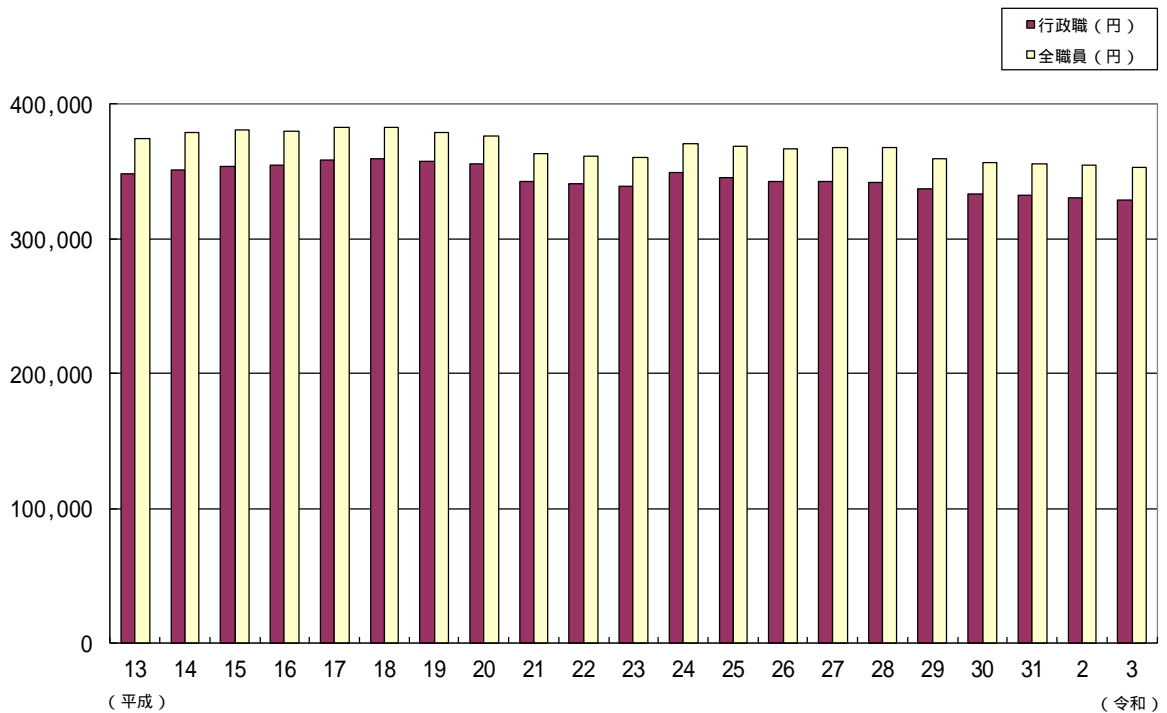
項目 給料表	平均給与月額						比較対象外 手当 (B)	合計 (A) + (B)	前年4月の平均 給与月額 [(A)に相当 するもの] (C)	対前年増減額 (A) - (C)	$\frac{(A) \times 100}{(C)}$
	給料の月額	扶養手当	管理職手当	住居手当	その他の手当	計 (A)					
行政職	円 328,552	円 9,929	円 7,954	円 7,120	円 918	円 354,473	円 61,793	円 356,464	円 1,991	% 99.4	
公安職	316,809	15,076	3,014	2,935	2,697	340,531	76,594	340,164	367	100.1	
研究職	350,068	11,965	0	9,831	1,632	373,496	37,406	378,902	5,406	98.6	
医療職 (1)	522,087	10,446	47,179	10,418	365,632	955,762	66,896	946,247	9,515	101.0	
医療職 (2)	332,974	9,526	4,539	8,624	7,945	363,608	56,923	358,543	5,065	101.4	
医療職 (3)	326,057	6,133	1,393	7,978	250	341,811	76,512	346,411	4,600	98.7	
教育職 (2)	389,070	12,185	3,315	8,175	654	413,399	25,873	413,494	95	100.0	
教育職 (3)	372,587	8,932	6,225	6,436	1,662	395,842	18,451	398,441	2,599	99.3	
計	353,271	10,898	5,542	6,389	2,118	378,218	42,730	379,740	1,522	99.6	

- (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せん。
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せん。

(オ) 給料の月額（本俸）の平均額の推移

年	行政職（円）	全職員（円）
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
29	336,754	359,272
30	333,416	356,885
31	331,924	356,072
2	330,064	354,441
3	328,552	353,271

(注)「給料の月額」に含むものは、前ページ(エ)の(注)の1と同じです。



(2) 令和3年職種別民間給与実態調査

令和3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 588 事業所（うち実地調査：197 事業所）

イ 調査項目

令和3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	15.4	13.9	0.0	70.7
課長級	13.4	13.5	0.0	73.1

(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	77.7	76.1	9.4	5.3	61.4	1.6	22.3
課長級	69.7	67.4	9.8	4.9	52.7	2.3	30.3

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

(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	185,848	200,241	177,521	188,067
	短大卒	167,142	-	168,273	X
	高校卒	152,786	X	150,611	158,067
新卒技術者	大学卒	194,443	209,730	184,482	189,333
	短大卒	177,538	185,834	170,037	176,500
	高校卒	158,391	167,696	150,345	158,740
新卒事務員 ・技術者計	大学卒	189,151	204,244	179,745	188,700
	短大卒	174,416	185,834	169,246	171,000
	高校卒	155,776	167,884	150,507	158,422

(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	13,310 円
配偶者と子1人	18,718 円
配偶者と子2人	23,918 円

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

家族手当制度 がある	配偶者に家族手当 を支給する	家族手当制度が ない
82.7%	(85.9%)	17.3%

(注) ()内は、家族手当がある事業所を100とした割合です。

(I) 民間における特別給の支給状況

項	目	金 額 等
平均所定内給与月額	下 半 期 (A 1)	3 2 9 , 6 0 4 円
	上 半 期 (A 2)	3 3 3 , 4 0 5 円
特別給の支給額	下 半 期 (B 1)	6 5 3 , 2 1 7 円
	上 半 期 (B 2)	7 7 8 , 2 9 1 円
特別給の支給割合	下半期 (B 1 / A 1)	1 . 9 8 月分
	上半期 (B 2 / A 2)	2 . 3 3 月分
	年 間 計	4 . 3 1 月分

(注)「下半期」とは令和2年8月から令和3年1月まで、「上半期」とは同年2月から7月までの期間をいいます。

(3) 令和3年職員の給与等に関する報告及び勧告

人事委員会は、令和3年10月8日に県議会及び知事に対し、職員の給与等に関し報告及び勧告を行いました。その内容は、次のとおりです。

令和3年 職員の給与等に関する報告

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、社会一般の情勢に対応するように、随時、適切な措置が講じられなければならないとされています（情勢適応の原則）。また、給与については、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を、給与以外の勤務条件については、国及び他の地方公共団体の職員との権衡を考慮して定めなければならないとされています（均衡の原則）。

人事委員会勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき、職員の適正な勤務条件を確保するために設けられているものであり、本委員会は、毎年、県内の民間企業の給与等の状況を精確に調査、分析し、人事院が行う報告及び勧告、他の地方公共団体の職員の給与等の状況等を総合的に勘案して、報告及び勧告を行っています。

本委員会は、従来から給与制度については国に準じた見直しを行いながら、給与水準については、地域の国家公務員との均衡も考慮しつつ、毎年の職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査に基づき、地域の民間企業の給与水準との均衡を図ることを基本としています。

職員の給与

- 1 職員の給与の状況（略：令和3年職員給与実態調査について記載）
- 2 民間の給与の状況等（略：令和3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359,180円は民間給与359,147円を33円（0.01%）上回っています。

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)	$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$
359,147 円	359,180 円	33 円	0.01%

- (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（参考1～3を参照）。
3 公民比較対象職員（新規学卒者を除く行政職給料表適用職員）の平均年齢は、43歳1月です。

(参考1) 公民給与の比較における行政職給料表適用職員の平均給与月額

	給料の月額	扶養手当	管理職手当	住居手当	その他	合計
令和3年4月 (令和2年4月)	332,606円 (333,933円)	10,202円 (10,688円)	8,175円 (8,112円)	7,253円 (7,060円)	944円 (1,063円)	359,180円 (360,856円)

(注) 1 給料の月額には、給料の調整額を含みます。

2 その他は、地域手当(県外勤務者に支給されるものを除く。)、初任給調整手当、単身赴任手当(基礎額)、特
地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、へき地手当及びへき地手当に準ずる手当の合計額です。

(参考2) 公民給与の比較における役職段階の対応関係

行政職 給料表 の職務の級	本県行政職 の職員 (本庁)	民間企業		
		企業規模500人以上 の事業所	企業規模100人以上 500人未満の事業所	企業規模50人以上 100人未満の事業所
9級	部長	支店長、工場長、 部長、部次長	支店長、工場長、 部長、部次長	支店長、工場長、 部長、部次長
8級	局長	課長		
7級	課長	課長代理	課長	課長
6級	課長補佐			
5級	係長	係長	課長代理	課長代理
4級				
3級	係員	主任	主任	主任
2級				
1級		係員	係員	係員

(注) 係制を採っていない事業所において、課長代理以上に直属し、直属の部下を有する主任は、係長に含めていま
す。

(参考3) 公民給与の比較における給与種目

民間給与	職員給与
きまって支給する給与(注1) から時間外手当(注2)及び通 勤手当を除いたもの	給料の月額(給料の調整額を含む。)、扶養手当、管理職手当、地域 手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当(基礎額)、特 地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、へき地手当、へき地手 当に準ずる手当

(注) 1 きまって支給する給与とは、基本給、家族手当、地域手当、通勤手当、住宅手当、役付手当等名称の如何を問
わず月毎に支給される全ての給与をいいます。

2 時間外手当とは、超過勤務手当、夜勤手当、休日手当、宿日直手当、裁量手当等勤務実績に対して支払わ
れる手当をいいます。

(2) 特別給

本委員会は、職種別民間給与実態調査により民間の特別給の過去1年間の支給実績を精
確に把握し、これに職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数を合わせることを基本に
勧告を行っています。

本年の職種別民間給与実態調査の結果、昨年8月から本年7月までの1年間において、民
間事業所で支払われた特別給は、別表第4のとおり、所定内給与月額4.31月分に相当して
おり、職員の期末手当及び勤勉手当の年間の支給月数 4.45 月が民間事業所の特別給を
0.14 月上回っています。

別表第4 民間における特別給の支給状況

項 目	金 額 等	
平均所定内給与月額	下 半 期 (A1)	329,604円
	上 半 期 (A2)	333,405円
特別給の支給額	下 半 期 (B1)	653,217円
	上 半 期 (B2)	778,291円
特別給の支給割合	下半期(B1)/(A1)	1.98月分
	上半期(B2)/(A2)	2.33月分
	年 間 計	4.31月分

(注) 下半期とは令和2年8月から令和3年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいいます。
(備考) 職員の現行の年間支給月数は、4.45月です。

4 生計費及び物価

総務省の家計調査等を基礎として算定した本年4月の熊本市における1人世帯、2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ112,597円、195,275円、206,544円及び217,904円となっています。

また、総務省の調査による本年4月の熊本市における消費者物価指数は、昨年4月に比べて0.1%減少しています。

5 国家公務員の給与

(1) 国家公務員給与と職員給与との比較

職員の給与制度は、国家公務員に準じていますが、給与構造改革が実施された平成18年度以降、給料の月額(国は俸給の月額)に諸手当を加えた平均給与月額は、職員の平均年齢の低下等により年々減少しています。

行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員と、これに相当する行政職給料表適用職員を比較すると、別表第5のとおり、諸手当を加えた本年4月の平均給与月額では、職員が国家公務員を47,973円下回っています。

一方、手当を含まない給料の月額(俸給の月額)のみの平均では、職員が国家公務員を6,779円上回っています。

なお、昨年4月現在における国家公務員の俸給の水準を100とした場合の職員の給料の水準を示すラスパイレス指数は99.7となっています。

(2) 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年8月10日、国会及び内閣に対して国家公務員の給与について報告及び勧告を行いました。

ア 本年の給与改定

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19円(0.00%)上回っているものの、その較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であるとして、月例給の改定を行わないこととしています。

特別給については、国家公務員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数(4.45月)が、民間の支給割合(4.32月)を0.13月上回っていたため、支給月数を0.15月分引き下げ、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、引下げ分を期末手当から差し引くこととしました。

イ その他の取組

給与に関する事項として、上記のほか以下3点について言及しています。

(ア) 非常勤職員の給与

本年7月、常勤職員の給与との権衡をより確保し得るよう指針を改正し、任期が相当長期にわたり、かつ、常勤職員と職務、勤務形態等が類似する非常勤職員に対する期末手当及び勤勉手当に相当する給与については、常勤職員の支給月数を基礎として、勤務時間、勤務実績等を考慮の上支給するよう努めることとした。

人事院としては、早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導していく。

(イ) 育児休業制度の改正に併せた期末手当・勤勉手当の取扱い

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に併せ、期末手当・勤勉手当の在職期間等の算定に当たり、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないこととする。

(ウ) テレワーク(在宅勤務)に関する給与面での対応

公務におけるテレワークの実態や経費負担の状況の把握、既に在宅勤務手当を導入した企業に対するヒアリングの実施などを通じ、引き続き研究を進めていく。

ウ 今後の給与制度見直しに向けた検討

定年の段階的引上げに係る改正法の成立を受け、能力・実績を的確に反映させつつ60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、人事評価制度の改正を踏まえた昇格、昇給等の基準の整備を始めとする給与制度見直しに関する取組を順次進めていくと報告しています。

6 本年の給与の改定等

(1) 給与改定の必要性

本県においては、3で述べたとおり、本年4月分の職員給与が民間給与を33円(0.01%)上回っているものの、その較差は小さく、ほぼ均衡している状況にあります。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0.14月分上回っています。

人事院は、5(2)に記載したとおり、本年4月分の月例給の官民較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であるとして、本年の月例給の改定を行わないこととしました。また、期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数について、民間の支給割合との均衡を図るため支給月数を引き下げ、その引下げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当から差し引くこととしました。

本委員会においても、情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき、職種別民間給与実態調査や人事院報告及び勧告の内容等を総合的に勘案して検討した結果、本年は、月例給の改定は行わないこととし、期末手当及び勤勉手当については改定を行う必要があると判断しました。

(2) 改定すべき事項

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0.15月分引き下げ、4.30月分とすることとします。支給月数の引下げ分は、国に準じて期末手当から差し引くこととし、本年度については、12月期の期末手当を引き下げ、令和4年度以降は6月期及び12月期の期末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、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下げることとします。

(3) その他

獣医師に対する初任給調整手当について

獣医師に支給される初任給調整手当については、平成23年4月に手当を創設して以後、

相当の年数が経過しているため、他の地方公共団体の状況などを考慮の上、獣医師の安定的な確保に向けた見直しを検討する必要があります。

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

地方公務員法では、職員が職務を遂行するに当たり発揮した能力及び業績を公正に評価し、その人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとされています。

任命権者においては、人事評価を通じ、職員の意識改革や能力開発を積極的に進めるとともに、同評価を職員の昇給及び勤勉手当に反映させています。人事評価を職員の業務遂行意欲の向上に更につなげるためには、評価の客観性や納得性を、より一層高めていくことが求められます。

なお、国では、有識者検討会から、現在の人事評価に係る課題に対応し、時代の変化も踏まえた今後の人事評価の在り方について報告を受け、人事評価制度の改正に向けての検討が進められています。任命権者においては、こうした国の動向を注視しつつ、本県の状況に応じた必要な見直しを行い、人事評価について職員の信頼をより高められるよう、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

人口減少・高齢化が進む中、本県は、平成28年熊本地震からの創造的復興や新型コロナウイルス感染症対策、令和2年7月豪雨災害対応など多くの課題に直面しています。任命権者からは、採用試験を所管する本委員会に対して、多岐にわたる行政課題や行政需要に的確に対応することができる多様で有為な人材の確保を要請されているところです。しかし、近年、受験年齢人口の減少などを背景に人材獲得競争が激化し、本県採用試験の受験者数はおおむね減少基調で推移しており、技術系職種を中心に人材の確保は厳しい状況にあります。令和3年度大学卒業程度の採用試験においても、一部の技術系職種について、採用予定者数を確保できない結果となりました。

これらの状況を踏まえ、本委員会においては、多くの受験者を確保するため、県職員の仕事のやりがいや魅力をより一層発信すべく積極的な採用広報活動を実施するとともに、任命権者と協議を重ねながら、試験制度の改善に取り組んでいます。

令和3年度採用試験においては、新たな受験者層の掘り起こしを図るため、警察官採用試験に「情報処理加点」制度を導入しました。

また、採用広報活動においては、新型コロナウイルス感染症の影響で人材確保の活動が制限される中、説明会等のイベントのオンライン化を迅速に進めるとともに、ホームページや動画と連動させた採用広報パンフレットや若年層に普及しているインスタグラムなど、多様な媒体を活用した情報発信に努めています。

今後とも、本委員会は、技術系職種における受験者の確保はもとより、多様で有為な人材の確保を図るため、任命権者とより緊密に連携をとり、効果的な採用広報活動と試験制度の改善に取り組んでいきます。

人材の育成については、これまでも、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、全職員の能力を最大限に活用していくことが何よりも重要です。そのため、任命権者においては、人材育成に係る基本方針に基づき、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、長期的な視点から、人材育成により一層努めることが求められます。

(3) 女性職員の登用

本県では、豊かで活力のある社会を実現するためには、全ての職員が個性と能力を十分に発揮できることが重要であるという認識のもと、「特定事業主行動計画」や「熊本県女性の活躍推進計画」を策定し、性別にかかわらず全ての職員が働く意欲を持ち続

けられる職場の実現を目指しています。

任命権者においては、女性の能力活用や育成のため、早い時期から幅広い職務経験を積むことや政策形成への参画を促進するとともに、課長・班長職等への登用を積極的に進めてきました。その結果、係長級以上の役付職員に占める女性職員の割合は着実に上昇しています。

今後とも、前述の計画に基づき、職員それぞれの能力を最大限に活かす人員配置やキャリアアップの支援、仕事と家庭の両立ができる柔軟な勤務環境づくりの推進、職員の意識改革等に努め、意欲や能力のある職員が一層活躍できるよう、引き続き女性職員の育成と登用を積極的に進めていくことが求められます。

(4) 定年の引上げ

本年6月に国家公務員法等の一部を改正する法律が公布され、国家公務員の定年については、令和5年度から2年に1歳ずつ段階的に65歳まで引き上げられるとともに、組織全体としての活力の維持や高齢期における多様な職業生活設計の支援などを図るため、管理監督職勤務上限年齢による降任又は転任（役職定年制）並びに定年前再任用短時間勤務の制度が設けられることとなりました。

これを踏まえ、国家公務員の定年を基準とする地方公務員においても同様の措置を講ずるとして、本年6月に地方公務員法の一部を改正する法律が公布され、令和5年4月1日施行とされたところです。

本県においても、定年の段階的な引上げが円滑に行われるよう、様々な課題、特に役職定年制の導入に伴う人事管理のあり方、昇任・昇格基準や給料表上の職務の級等の給与制度について、国や他都道府県との均衡、本県の実情を踏まえ、十分な検討を行い、関係規定の整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

人口構造の急激な変化や社会のデジタル化が進む中、複雑かつ高度化する行政課題に対応するため、県の役割は一層大きくなっています。職員の能力と意欲を十分に引き出すためには、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図り、健康で豊かな生活を送る時間が確保できる勤務環境を整備することが重要です。

加えて、本県では、平成28年熊本地震、新型コロナウイルス感染拡大、令和2年7月豪雨災害等、県民生活に甚大な影響を与える災害や事象が続いており、県として迅速かつ確に対応することが求められています。災害等危機発生時に際しては、任命権者において、各種制度の柔軟な運用、弾力的な人員配置や組織改編等に速やかに取り組んできました。今後とも、対応業務の長期化を見据え、職員の負担軽減に留意しつつ、本委員会とも連携しながら、適時適切に勤務条件の確保や所要の体制の整備に取り組んでいく必要があります。

(1) 総実勤務時間の縮減

ア 時間外勤務

熊本地震が発生した平成28年度をピークに、業務の削減・見直しの徹底により職員の時間外勤務は一旦減少傾向となりましたが、令和元年度は増加に転じ、令和2年度においては、新型コロナウイルス感染症や豪雨災害への対応が重なり、更なる増加となりました。また、過労死につながる恐れのある月80時間を超える時間外勤務を行った職員数も令和元年度と比べ大きく増加しています。

長時間労働を是正するために、平成31年4月から、人事委員会規則により時間外勤務を命ずることができる上限を設定しています。ただし、災害対応その他の重要な業務で特に緊急に処理することを要する業務（以下「特例業務」という。）に従事する職員に対しては、上限を超えて時間外勤務を命じることができますが、その場合、任命権者は、当該時間外勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行わなければならないとしています。

令和2年度においては、特例業務に従事することにより上限を超えて時間外勤務を

命じられた職員が、令和元年度に比べ大幅に増加しています。任命権者においては、特例業務の範囲は必要最小限のものとしなければならないことに改めて留意しつつ、時間外勤務の縮減のために、上限を超えて時間外勤務を命じた場合の要因の整理、分析等を踏まえた適切な対策を講じることが求められます。

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

本委員会としても、任命権者における時間外勤務命令の上限規制の運用や遵守状況等を把握し、指導・助言するなど、労働基準監督機関としての役割をより充実・強化させていきます。

イ 教職員の勤務時間

教育委員会は、令和2年6月に教職員の時間外在校等時間の上限を定めた教育委員会規則を制定するとともに、教育委員会及び学校が講ずべき措置を定めた方針を策定しました。さらに、実効性のある取組を推進すべく「熊本県の公立学校における働き方改革推進プラン」(以下「プラン」という。)を同年8月に策定しました。令和2年度を対象としたプランの検証によると、時間外在校等時間が月45時間超及び月80時間超の教職員の割合が令和元年度と比べ減少していますが、月80時間を超えて長時間勤務を行った教職員は依然として存在します。

教育委員会においては、勤務時間の適正管理、在校等時間の上限規制周知による教職員一人ひとりの自己管理意識の向上、学校閉庁日・ノー残業デー・部活動休養日の設定拡大、スクールサポートスタッフといった専門的人材の配置拡充及び業務の削減・効率化に取り組んでいます。さらに、令和3年度からは、働き方改革推進プロジェクトチームを設置し、特に学校現場の負担の大きいもの、庁内横断的に取り組み効果的に進めていくものを重点項目と位置づけ、積極的に取組を進めていくこととしています。

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

本委員会としても、時間外在校等時間の上限規制の遵守状況を把握するほか、学校を訪問して実情を把握する公署調査を引き続き実施し、指導・助言を行うなど労働基準監督機関としての役割を充実・強化させていきます。

ウ 年次有給休暇の取得

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

本県における職員の年次有給休暇の平均取得日数は、「特定事業主行動計画」に定める目標を下回っています。

任命権者においては、同計画に定める目標の達成に向けて、年次有給休暇の計画的取得を推奨し、併せて職員への意識啓発を積極的に行う必要があります。管理監督者においては、職員一人ひとりに対する適切なマネジメントや年次有給休暇の率先取得等を行い、職員が休暇を取得しやすい職場環境づくりにより一層取り組むことが求められます。

(2) 職員の健康管理

職員がその能力を十分発揮するためには、心身ともに健康であることが大前提です。

任命権者においては、各種健康診断や生活習慣改善のための特定保健指導、ストレスチェック・各種研修の実施、相談体制の整備等により職員の心身両面における健康管理に積極的に取り組んでいます。

からだの健康管理の面では、定期健康診断の全員受診が徹底されてきていますが、有所見者が多く見られることから、精密検査受診の促進や運動習慣の定着等の取組を継続

する必要があります。

一方、心の健康管理の面では、全休職者の7割強が心の疾病によるものであり、引き続ききめ細かな対応が求められます。

また、長時間労働により、心身の疲労が蓄積し、職員の身体のみならず心の健康にも影響を及ぼすことが懸念されることから、任命権者においては、長時間労働の縮減を推進するとともに、産業医などによる面接指導を積極的に勧め、職員の健康管理を徹底し、心身の病気の予防・早期発見・早期対応に、より一層努めなければなりません。

管理監督者においては、良好な人間関係や円滑なコミュニケーション等の職場環境づくりを行うとともに、職員の健康状態を把握するよう努め、産業医などの専門家の助言や指導を受けながら早期に問題解決に当たることが求められます。また、休職者の円滑な職場復帰に向けては、職場復帰支援手引等に基づいた丁寧な支援に努める必要があります。

(3) 仕事と家庭の両立支援の推進

職員が、仕事と生活の調和を図りながら、その能力を十分に発揮するためには、制度面の整備だけでなく、周りの職員の理解と協力が得られる良好で働きやすい勤務環境の整備が不可欠です。

人事院は本年8月、男性職員による育児や女性職員の活躍を更に進めるための方策の一つとして、育児休業の取得回数制限を緩和する等の国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行い、併せて育児休業や休暇に関する措置を一体的に講じることとし、妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援に積極的に取り組む姿勢を示しています。

本県では、育児に関して、「特定事業主行動計画」に定める目標に向けた取組が進められているところです。男性職員の育児休業の取得率については、対象職員に対する制度の説明や周囲の職員への理解を図った上での業務支援体制の構築といった取組により、着実に向上している部局もあります。育児休業や育児関連休暇を取得することの意義の一つは、休業等を契機に子育ての大切さを認識し、長く続く子育てと仕事を両立させていくための働き方を職員自身が考えていくことにあります。任命権者においては、国の動向を踏まえた休業・休暇等の各種制度を整備し、職員がそれぞれの事情に応じて必要とする制度を確実に活用できるよう、両立支援制度の更なる周知・啓発を行い、性別にかかわらず育児を担うことができる環境整備を引き続き進めることが求められます。

妊娠に関する支援としては、平成31年4月から不妊治療のための休暇を設けています。新設される国の休暇制度の内容も踏まえつつ、職員に対する休暇制度の周知と併せ、管理監督者を含む幅広い層の職員に向けて、不妊治療に関する理解を深める啓発を行い、不妊治療を受けやすい勤務環境をさらに整備する必要があります。

また、団塊世代が70歳台に達し、本県では65歳以上の高齢者が県民の約3割を占める状況にあり、介護をしながら仕事をする職員の増加が想定されることから、介護と仕事を両立できる勤務環境の整備がより一層重要になってきます。

(4) ハラスメントの防止

セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント、妊娠、出産、育児及び介護に関するハラスメント等は、職員の人格や尊厳を侵害することに加え、職務能率の低下や職場環境の悪化につながる重大な問題です。

昨年6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等の一部を改正する法律が施行され、事業主に対してパワーハラスメント防止のための措置が義務付けられるとともに、セクシュアルハラスメント等についても、防止対策が強化されました。

任命権者においては、内部相談員、外部相談員及び相談専用メール窓口の設置や研修の実施等により、あらゆるハラスメントの防止・解決に努めているところです。

ハラスメントに関する相談員への相談件数、特にパワーハラスメントに関する相談については、ハラスメントに関する社会的な認知度の高まり等も背景に近年増加傾向にあ

り、本委員会の苦情相談窓口にも毎年、一定数寄せられているところです。ハラスメントが深刻な事態に陥ることを防ぐためにも、職員が安心して相談できる環境を整え、迅速かつ適切に対応できる体制の強化に取り組むことが重要です。

今後とも、管理監督者を対象とした研修の徹底や相談体制の周知に取り組むとともに、職員一人ひとりがハラスメントへの関心と理解を深め、ハラスメントのない良好な職場環境の確保に努めなければなりません。

(5) 柔軟で多様な働き方の推進

複雑かつ高度な行政課題に直面する中で、職員の働く意欲に応え、それぞれがその能力を遺憾なく発揮するためには、柔軟で多様な働き方ができる環境を実現することが重要です。

本県では、任命権者において、公務能率の向上を図るための特例勤務制度や職員のライフスタイルに応じた働き方を支援するための時差出勤制度が実施されています。加えて、職員の働きやすさを向上させることや、危機事案発生時の業務継続にも有効な手段であるため、在宅勤務が本年2月に本格導入されています。

時差出勤や在宅勤務等を勤務形態の一つとして定着させるためには、それぞれの職場や職務内容を踏まえた取組の効果や課題を検証し、職員が利用しやすい環境を整えていくことが必要です。そのためにも、業務のペーパーレス化、電子決裁、AI等の先端技術を活用した勤務環境の整備や業務の効率化と併せ、職員の働き方に対する意識と行動の変革を進めていくことが重要です。

また、県は障がい者の雇用促進を率先垂範する観点から、障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組を進めていく必要があります。任命権者は、令和2年度に、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、障がい者活躍推進計画を策定しました。同計画に沿って、障がいのある職員の能力が最大限発揮されるよう、当該職員との十分なコミュニケーションを踏まえた上での配置や合理的配慮を行い、勤務環境の充実を引き続き図ることが重要です。併せて、全職員に対し、障がいに対する理解向上を図る取組を進めるなど、ハード・ソフト両面において、真に障がい者が活躍できる職場環境を実現することが求められます。

柔軟で多様な働き方を進めることは、多様な人材の能力発揮が期待でき、ひいては多様な人材の確保にもつながるものです。今後も制度の利用状況を把握し、国等の制度を注視しながら、職員が活用しやすい制度を推進していくことが必要です。

3 会計年度任用職員等の勤務条件

本年の人事院報告では、妊娠、出産、育児等のライフイベントが生じ得ることは、常勤・非常勤といった勤務形態で変わるものではないとして、非常勤職員についても、休暇・休業等に関する措置を一体的に講じるとしています。

本県においても、会計年度任用職員の仕事と家庭の両立を支援するため、今般の国の見直しを踏まえ、不妊治療のための休暇や男性の育児参加のための休暇、育児休業等の取得要件の緩和等を見直しを行い、常勤職員や国の非常勤職員との均衡が保たれるよう対応していく必要があります。

なお、臨時的任用職員についても、職員との均衡及び勤務の内容を踏まえ、適正な処遇が確保できるよう、引き続き検討する必要があります。

4 県民の信頼の確保

職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務するものであり、また、勤務時間の内外を問わず、公務員としての高い倫理意識が求められています。任命権者においても、職員の倫理意識の向上を図るための様々な取組が実施されていますが、依然として、非違行為を行った一部の職員に対し、懲戒処分が行われています。

非違行為は、公務に精励する職員の努力を無にするばかりか、県政に対する県民の信頼

を著しく損ない、公務運営に重大な支障を及ぼすものであり、極めて遺憾です。

本県では、職員の法令遵守意識の向上等に向けて、「熊本県職員行動規範」を定めていますが、職員一人ひとりが初心に立ち返り、全体の奉仕者であることを自覚するとともに、公務員としての高い倫理意識と使命感を持つことが強く望まれます。

任命権者においては、法令遵守に係る指導の更なる徹底、一般職員及び管理監督者に対する研修の強化などを図り、綱紀の保持に万全を期し、県民の信頼確保に努めていかなければなりません。

給与に関する勧告実施の要請

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

この制度が適正に運用されることが、職員の努力及び実績に的確に報いることにつながり、有為な人材の確保、労使関係の安定等をもたらし、もって行政の効率的、安定的な運営に寄与するものです。

本年は、民間給与の状況、人事院の報告及び勧告並びに他の都道府県の動向等を総合的に勘案した結果、期末手当及び勤勉手当については、民間に見合うよう年間の支給月数を引き下げることを勧告することとしました。

議会及び知事におかれましては、勧告制度の意義及びそれが果たしている役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告どおり速やかに実施されるよう要請いたします。

令和3年 職員の給与等に関する勧告

本委員会は、別紙第1の報告[前掲]に基づき、職員の給与について次のとおり勧告します。

1 期末手当及び勤勉手当について

(1) 令和3年12月期の支給割合

ア イ及びウ以外の職員

期末手当の支給割合を1.125月分(特定幹部職員にあっては、0.925月分)とすること。

イ 再任用職員

期末手当の支給割合を0.625月分(特定幹部職員にあっては、0.525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1.575月分とすること。

(2) 令和4年6月期以降の支給割合

ア イ及びウ以外の職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.2月分(特定幹部職員にあっては、1.0月分)とすること。

イ 再任用職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.675月分(特定幹部職員にあっては、0.575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1.625月分とすること。

2 改定の実施時期等

この改定は、この勧告を実施するための条例の公布の日から実施すること。ただし、1(2)については令和4年4月1日から実施すること。

(4) 令和3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。

期末手当・勤勉手当の支給月数の引下げ

(令和3年12月期の支給月数の引下げを実施せず、令和4年6月期の期末手当から引下げ相当額を減額調整[令和4年3月23日施行])

/令和4年6月期以降の支給月数の引下げ[令和4年3月23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
4.2.18	第60号	熊本県一般職の職員等の給与に関する条例等の一部を改正する条例	<p>本議案に提案されました議案第60号、議案第61号及び議案第62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60号のうち、期末手当を改定する部分については、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趣旨に沿って、支給月数を引き下げるものであります。本年4月以降の期末手当から改定する点については、昨年12月の期末手当から改定すべきとした本委員会の勧告とは異なるものですが、国の取扱いなどを勘案し、調整措置を講じた上で実施するものであることを考慮すると、やむを得ないものと考えます。</p> <p>また、初任給調整手当を改定する部分については、本委員会の報告を踏まえ、獣医師の安定的な確保を図るため、支給限度額を引き上げるものであり、適当であると考えます。</p>
	第61号	熊本県職員の服務の宣誓に関する条例等の一部を改正する条例	<p>議案第61号については、国の改正に準じて、職員の服務の宣誓に際し、署名及び対面を不要とするように改めるものであり、適当であると考えます。</p>
	第62号	熊本県職員等の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例	<p>議案第62号については、本委員会の報告を踏まえ、育児等と仕事の両立支援を推進するため、非常勤職員の育児休業等の取得要件を緩和するほか、育児休業を取得しやすい勤務環境を整備するものであり、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	3.5.11	熊本県人事委員会における情報通信技術を活用した行政の推進等に関する規則	熊本県行政手続等における情報通信の技術の利用に関する条例(平成16年熊本県条例第64号)等の一部改正を踏まえた規定の整備を行った。 (3.5.11 施行)
第17号	3.6.4	熊本県会計年度任用職員の給与等に関する規則の一部を改正する規則	会計年度任用職員の期末手当について、再度任用される時期によって生じる職員間の不均衡を解消ための規定の整備を行った。 (3.6.4 施行)
第18号	3.6.4	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小国町外一ヶ町公立病院組合及び人吉球磨広域行政組合からの改正要請に基づき、規則の一部改正を行った。 (3.6.4 施行)
第19号	3.9.21	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	警察本部の組織改編に伴う所管部署の移管により、関係規定の整備を行った。 (3.9.21 施行)
第20号	3.12.24	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	不妊治療休暇に係る特別休暇を拡充するため、規定の整備を行った。 (4.1.1 施行)
第1号	4.3.8	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	へき地手当の指定の見直しにより、規定の整備を行った。 (規則中第1条は4.3.8 施行) (規則中第2条は4.4.1 施行)
第2号	4.3.25	公益的法人等への熊本県職員等の派遣等に関する規則の一部を改正する規則	派遣団体の名称変更に伴い、規則の一部改正を行った。 (4.3.25 施行 2.4.1 から適用)
第3号	4.3.25	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	警察本部の組織改編に伴う職の変更により、関係規定の整備を行った。 (4.3.28 施行)
第4号	4.3.25	熊本県職員の管理職手当に関する規則の一部を改正する規則	警察本部の組織改編に伴う職の変更により、関係規定の整備を行った。 (4.3.28 施行)
第5号	4.3.30	管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則	知事部局からの改正要請に基づき、規則の一部改正を行った。 (4.4.1 施行)

第6号	4.3.30	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宇城市他5市町1組合からの改正要請に基づき、規則の一部改正を行った。 (4.4.1 施行)
第7号	4.3.30	熊本県職員等の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則	県の組織改編・人事異動に伴う職名の変更等、関係規定の整備を行った。 (4.4.1 施行)
第8号	4.3.30	熊本県職員の管理職手当に関する規則の一部を改正する規則	県の組織改編・人事異動に伴い、管理職手当が支給される職名、支給区分等に係る規定の整備を行った。 (4.4.1 施行)
第9号	4.3.30	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	初任給調整手当支給の限度額が引き上げられたことにより、規定の整備を行った。 (4.4.1 施行)
第10号	4.3.30	熊本県職員の通勤手当に関する規則の一部を改正する規則	6箇月を超える定期の取り扱いと返納事由の見直しに係る規定の整備を行った。 (4.4.1 施行)
第11号	4.3.30	熊本県会計年度任用職員の給与等に関する規則の一部を改正する規則	会計年度任用職員の期末手当と初任給調整手当に係る規定の整備を行った。 (4.4.1 施行)
第12号	4.3.30	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	熊本県職員等の育児休業等に関する条例の一部改正により、関係規定の整備を行った。 (4.4.1 施行)
第13号	4.3.30	熊本県職員等の育児休業等に関する規則の一部を改正する規則	熊本県職員等の育児休業等に関する条例の一部改正により、関係規定の整備を行った。 (4.4.1 施行)

イ 告 示

告示番号	公布年月日	告 示 名	概 要
第1号	4.3.8	熊本県職員等の給与簿取扱規程の一部を改正する規程	押印の見直しに伴い規定の整備を行った。 (4.4.1 施行)

4 公平審查

4 公平審査

(1) 勤務条件に関する措置要求の係属状況

区 分		令和2年度末の 係属件数	令和3年度中の 要求件数	令和3年度中の 終結件数	令和3年度への 繰越件数
県 職 員	給与	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	休暇	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	その他	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	計	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
受託市町村等 職員		0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
合 計		0(0)	0(0)	0(0)	0(0)

数値は要求者数であり、()内は事案数である。

(2) 不利益処分についての審査請求(不服申立て)の係属状況

区 分		令和2年度末の 係属件数	令和3年度中の 申立件数	令和3年度中の 終結件数	令和4年度への 繰越件数
県 職 員	懲戒処分	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	分限処分	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	その他	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	計	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
受託市町村等 職員	懲戒処分	1(1)	0(0)	1(1)	0(0)
	分限処分	1(1)	0(0)	1(1)	0(0)
	その他	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	計	1(1)	0(0)	1(1)	0(0)
合 計		1(1)	0(0)	1(1)	0(0)

数値は、申立者数であり、()内は事案数である。

懲戒処分と分限処分に係る申立者は同一

(3) 不利益処分についての審査請求（不服申立て）の審査の状況（令和2年度）

事 案 名	審 査 の 状 況
令和2年（人不）第1号事案（令和2.5.29請求）	裁決（令和3（2021）年8月5日）

(4) 苦情相談の処理状況（令和3年度）

区分	処理件数（件）
県職員	27
受託市町村等職員	26
不明（匿名）	3

5 職員団体

5 職員団体

(1) 職員団体の登録

	県関係分	受託市町村等分	計
令和2年度未登録団体数	11	29	40
令和3年度解散届受理団体数	0	0	0
令和3年度新規登録団体数	0	0	0
令和3年度未登録団体数	11	29	40
記載事項(役員)変更届出書受理団体数	7	26	33
規約変更届出書受理団体数	0	1	1

(2) 登録職員団体一覧表(県関係分) (令和4年3月31日現在)

職員団体の名称	登録年月日	法人申出の有無
自治労熊本県職員労働組合	昭和41.10.11	無
熊本県教職員組合	41.10.11	有
熊本県高等学校教職員組合	41.10.11	有
熊本県菊池教職員組合	41.10.11	有
熊本県阿蘇教職員組合	41.12.24	有
熊本県宇城教職員組合	52.7.28	有
熊本県八代教職員組合	53.3.2	有
熊本県学校事務労働組合	56.10.29	無
熊本県人吉球磨教職員組合	59.5.31	有
熊本県水俣芦北教職員組合	平成5.9.27	有
熊本県教職員組合上益城支部	5.11.18	有

(3) 登録職員団体一覧表（受託市町村等分）
（令和4年3月31日現在）

職員団体の名称	登録年月日	法人申出の有無
錦町職員組合	昭和 41.10.11	無
和水町職員組合	41.10.11	無
御船町役場職員組合	41.10.11	無
南関町職員組合	41.10.11	無
水上村役場職員組合	41.10.11	無
多良木町役場職員組合	41.10.11	無
津奈木町職員組合	41.10.11	無
阿蘇市職員労働組合	41.10.11	無
大津町役場職員組合	41.10.11	無
苓北町職員組合	41.10.11	無
天草市職員労働組合	41.10.11	有
自治労山都町職員組合	41.10.11	有
宇城市職員労働組合	41.10.11	無
美里町職員組合	41.10.11	無
山江村職員組合	41.10.11	無
南阿蘇村職員組合	42. 8. 3	無
相良村職員組合	42. 8. 3	無
南小国町職員組合	42. 8. 3	無
益城町職員組合	42. 8.30	無
五木村職員組合	48. 5. 1	無
合志市職員組合	57. 8. 5	無
西原村役場職員組合	平成 3.12.11	無

職員団体の名称	登録年月日	法人申出の有無
上天草市職員組合	平成 16.12.27	無
芦北町自治職員労働組合	17. 5.13	無
小国町職員組合	19.12.25	無
長洲町職員組合	24. 9. 6	無
玉東町職員組合	24.11. 7	無
自治労球磨村役場職員組合	25. 6.19	無
あさぎり町役場職員組合	26.12. 4	無

(4) 職員団体等に対する法人格の付与に関する法律に基づく規約認証
(令和4年3月31日現在)

団体名	認証年月日
全日本自治団体労働組合熊本県本部	平成 7.12.18

6 公平委員会の事務の受託

6 公平委員会の事務の受託

区 分	市町村等の別	受 託 団 体 数	職員団体登録数	管理職員等の範囲を定めている団体数
令和2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
令和3年度中の 新規受託団体数	市			
	町 村			
	一部事務組合			
	広域連合			
	計			
令和3年度中の 受託廃止団体数	市			
	町 村			
	一部事務組合			
	広域連合			
	計			
令和3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) 令和3年度末の団体数 市：14 町村：31 一部事務組合：24 広域連合：5				

7 労働基準監督機関の職権行使

7 労働基準監督機関の職権行使

(1) 労働基準法別表第一各号区分一覧表

(令和4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 ・ 農業大学校 ・ 水産研究センター ・ 教育センター ・ 装飾古墳館（歴史公園鞠智城・温故創生館を含む。） ・ 各県立学校（分校を含む。） ・ 博物館ネットワークセンター ・ 消費生活センター ・ 高等技術専門校 ・ 農業研究センター各研究所 ・ 林業研究・研修センター ・ 県立図書館 ・ 県立美術館 ・ 警察学校 	人事委員会
第13号	保健衛生業	<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"> ・ 本庁知事部局及び県央広域本部税務部 ・ 各広域本部（県央広域本部、広域本部が置かれない各地域振興局、県北広域本部農林水産部水産課、地域振興局保健福祉環境部を除く。） ・ 広域本部が置かれない各地域振興局（保健福祉環境部及び上益城地域振興局土木部を除く。玉名地域振興局には県北広域本部農林水産部水産課を含む。） ・ 県央広域本部農林部及び土木部（益城復興事務所を除く。） ・ 県央広域本部土木部益城復興事務所 ・ 上益城地域振興局土木部 ・ 自動車税事務所 ・ 東京事務所 ・ 八代児童相談所 ・ 環境センター ・ 福岡事務所 ・ 大切畑ダム復興事務所 ・ 市房ダム管理所 ・ 各港管理事務所 ・ 議会事務所 ・ 各教育事務所 ・ 各警察署（各交番、各警備派出所、各駐在所を含む。） ・ 防災消防航空センター ・ 福祉総合相談所 ・ 食肉衛生検査所 ・ 大阪事務所 ・ 各家畜保健衛生所 ・ 漁業取締事務所 ・ 氷川ダム管理所 ・ 天草空港管理事務所 ・ 各行政委員会事務所 ・ 警察本部 	人事委員会

(2) 令和3年度中の労働安全衛生法に基づく届出の受理状況

内 容	知事部局	教育委員会	警察本部	計
総括安全衛生管理者選任報告	1			1
衛生管理者・産業医選任報告	16	56	16	88

(3) 令和3年度中の労働安全衛生法第38条の特定機械の検査状況

種 類	検査区分	対象基数	検査基数	検査結果			未検査 基 数	廃止基数
				合 格	条件付	不合格		
ボイラー	性能検査	9	5	5	-	-	(注1) 4	-
	落成検査	-	-	-	-	-	-	-
第 一 種 圧力容器	性能検査	12	10	10	-	-	(注2) 2	-
	落成検査	-	-	-	-	-	-	-
クレーン	性能検査	12	(注3) 8	8	-	-	-	-
	落成検査	-	1	1	-	-	-	-

(注1) 休止中：阿蘇清峰高等学校(教20号)、玉名工業高等学校(教72号)、球磨工業高等学校(教71号)、鹿本商工高等学校(教67号)

(注2) 休止中：菊池農業高等学校(教15号)、熊本工業高等学校(教5)

(注3) クレーンの性能検査は2年に1度実施。

(4) 令和3年度中の労働基準法に基づく認定等の状況

内 容	知事部局	教育委員会	警察本部	計
解雇予告除外の認定	0	0	0	0
宿日直勤務の許可	0	1	0	1
時間外休日労働協定届の受理	18	78	1	97

