

熊本県公告第696号の2

熊本県職員の人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（平成17年熊本県条例第1号）第6条の規定により、熊本県職員の人事行政の運営等の状況について、次のとおり公表する。

令和3年（2021年）9月28日

熊本県知事 蒲島郁夫

1 職員の任免及び職員数の状況

(1) 職員の採用

令和2年度（2020年度）に新たに採用された一般職の職員（臨時的任用職員及び非常勤職員（再任用短時間勤務職員及び会計年度任用職員（フルタイム）を除く。）を除く。）及び再任用された職員の状況は、次のとおりである。

【新規採用】

（単位：人）

区 分	試験の種類				選 考	任期付	会計年度 任用職員 (フルタイム)	合 計
	大卒程度	民間経験者	短大卒程度	高卒程度				
一般行政職	125	4	12	32	22	12	1	208
警 察 職	52	0	0	34	2	0	0	88
教 育 職	0	0	0	0	333	0	0	333
企 業 職	4	0	9	0	0	1	2	16
技能労務職	0	0	0	0	0	0	0	0
合 計	181	4	21	66	357	13	3	645

【再任用】

（単位：人）

区 分	フルタイム	短時間	合 計
一般行政職	114	110	224
警 察 職	22	8	30
教 育 職	323	48	371
企 業 職	1	5	6
技能労務職	16	1	17
合 計	476	172	648

(注) 一般行政職、警察職、教育職、企業職及び技能労務職の区分は、次のとおりである。

- ① 一般行政職 ②～⑤以外の職員
- ② 警 察 職 公安職給料表が適用される職員
- ③ 教 育 職 教育職給料表が適用される職員
- ④ 企 業 職 企業職給料表が適用される職員

⑤ 技能労務職 技能労務職給料表が適用される職員

(2) 職員の離職

令和2年度（2020年度）に離職した一般職の職員（臨時的任用職員及び非常勤職員（再任用短時間勤務職員及び会計年度任用職員（フルタイム）を除く。）を除く。）の状況は、次のとおりである。

（単位：人）

区分	定年退職	勸奨退職	その他						合計
			分限免職	懲戒免職	失職	死亡退職	任期満了	普通退職	
一般行政職	125	10	0	0	1	1	76	82	295
事務職	78	7	0	0	1	0	52	30	168
技術職	47	3	0	0	0	1	24	52	127
警察職	70	3	0	0	0	0	0	20	93
教育職	312	53	0	1	0	2	0	64	432
企業職	3	2	0	0	0	1	0	5	11
技能労務職	10	3	0	0	0	0	1	4	18
合計	520	71	0	1	1	4	77	175	849

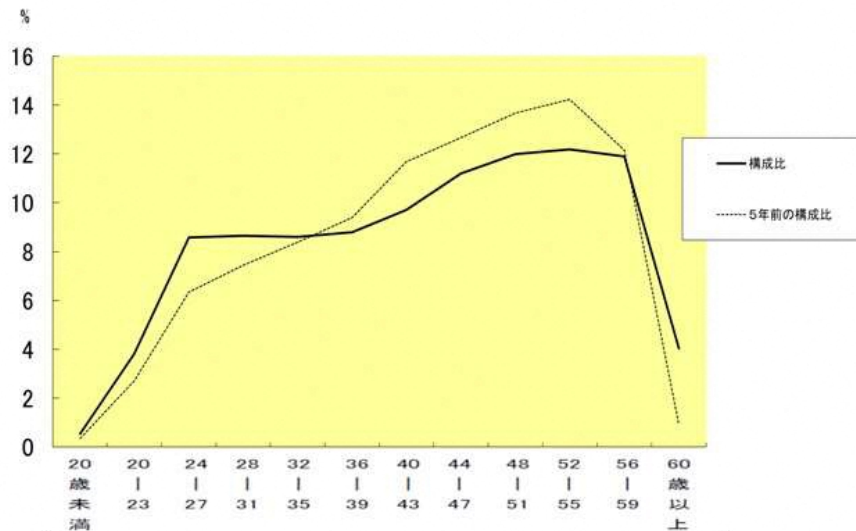
(3) 職員数の状況

① 部門別職員数の状況と主な増減理由（各年度4月1日現在）（単位：人）

部門	区分	職員数		対前年増減数	主な増減理由
		令和3年度 (2021年度)	令和2年度 (2020年度)		
一般行政	議会	31	31	0	
	総務	717	698	19	増) 業務増
	税務	221	221	0	
	労働	72	72	0	
	農林水産	1,250	1,261	-11	減) 職員配置の見直し
	商工	212	208	4	増) 職員配置の見直し
	土木	792	799	-7	減) 職員配置の見直し
	民生	450	446	4	増) 業務増
	衛生	533	527	6	増) 業務増
	小計	4,278	4,263	15	
	教育	12,040	10,710	1,330	増) 臨時職員任用方法の見直し等
	警察	3,498	3,482	16	増) 職員配置の見直し
公営企業等	病院	96	93	3	増) 職員配置の見直し
	下水道	6	5	1	増) 職員配置の見直し
	その他	76	77	-1	減) 職員配置の見直し
	小計	178	175	3	
	合計	19,994 [26,870]	18,630 [26,870]	1,364 [0]	

- (注) 1 職員数は、一般職に属する職員数である。
 2 [] 内は、条例定数の合計である。
 3 職員数は、総務省の「地方公共団体定員管理調査」に基づき同省に報告したものである。

② 年齢別職員構成の状況（令和3年（2021年）4月1日現在）



(単位：人)

区分	20歳未満	20～23歳	24～27歳	28～31歳	32～35歳	36～39歳	40～43歳	44～47歳	48～51歳	52～55歳	56～59歳	60歳以上	計
職員数	108	762	1,714	1,732	1,720	1,757	1,943	2,240	2,399	2,437	2,378	804	19,994

③ 定員管理の数値目標及び達成状況

ア 令和2年（2020年）4月1日から令和6年（2024年）4月1日までに
 おける定員管理の数値目標

(単位：人)

R2.4.1 (2020.4.1) 職員数	R6.4.1 (2024.4.1) 職員数	増減数	増減率
4,218	4,218	0	0.0%

(注) 知事部局以外の公営企業、教育委員会、警察本部、各種委員会等の職員についても、知事部局の取組を踏まえた適正な定員管理に努めている。

イ 定員管理の数値目標の年次別進捗状況（実績）の概要（各年4月1日現在）

	R2 (2020) 計画始期	R3 (2021) 1年目	R4 (2022) 2年目	R5 (2023) 3年目	R6 (2024) 4年目	R2～R6 (2020～ 2024) 計	(参考) 数値目標
職員数	4,218	4,236	-	-	-	18	4,218
増減		18	-	-	-	18 (0.4%)	0 (0%)

(注) 1 計画期間は、令和2年（2020年）4月1日～令和6年（2024年）

- 4月1日の4年間である。
- 2 ()内の数値は、増減率を示す。
- 3 増減は、各年の欄にあっては対前年比の職員増減数を、計の欄にあっては計画1年目以降現年までの職員増減数の累計を示す。
- 4 職員数は、市町村派遣医師を含み、1年以上の臨時職員を除く。

2 職員の人事評価の状況

【知事部局】

概要（令和2年度（2020年度））

評価の対象	知事部局の一般職の職員
評価者	一次評価者 二次評価（最終評価）者
評価対象期間	能力評価 令和元年（2019年）10月1日 ～ 令和2年（2020年）9月30日 業績評価 令和2年（2020年）4月1日 ～ 令和2年（2020年）9月30日 令和2年（2020年）10月1日 ～ 令和3年（2021年）3月31日
評価方法	能力評価：評価項目ごとに定める着眼点に基づき、職務遂行の過程において発揮された職員の能力を5段階で評価 業績評価：職員があらかじめ設定した業務目標の達成度、その他設定目標以外の取組みにより、その業務上の業績を5段階で評価
評価結果の活用方法	職員の能力開発、人材育成、任用・給与・分限その他の人事管理の基礎として活用

【企業局】

概要（令和2年度（2020年度））

評価の対象	企業局の一般職の職員
評価者	一次評価者 二次評価（最終評価）者
評価対象期間	能力評価 令和元年（2019年）10月1日 ～ 令和2年（2020年）9月30日 業績評価 令和2年（2020年）4月1日 ～ 令和2年（2020年）9月30日 令和2年（2020年）10月1日 ～ 令和3年（2021年）3月31日
評価方法	能力評価：評価項目ごとに定める着眼点に基づき、職務遂行の過程において発揮された職員の能力を5段階で評価 業績評価：職員があらかじめ設定した業務目標の達成度、その他設定目標以外の取組みにより、その業務上の業績を5段階で評価
評価結果の活用方法	職員の能力開発、人材育成、任用・給与・分限その他の人事管理の基礎として活用

【病院局】

概要（令和2年度（2020年度））

評価の対象	病院局の一般職の職員
評価者	一次評価者 二次評価（最終評価）者
評価対象期間	能力評価 令和元年（2019年）10月1日 ～ 令和2年（2020年）9月30日 業績評価 令和2年（2020年）4月1日 ～ 令和2年（2020年）9月30日 令和2年（2020年）10月1日 ～ 令和3年（2021年）3月31日

評価方法	能力評価：評価項目ごとに定める着眼点に基づき、職務遂行の過程において発揮された職員の能力を5段階で評価 業績評価：職員があらかじめ設定した業務目標の達成度、その他設定目標以外の取組みにより、その業務上の業績を5段階で評価
評価結果の活用方法	職員の能力開発、人材育成、任用・給与・分限その他の人事管理の基礎として活用

【教育委員会】

概要（令和2年度（2020年度））

評価の対象	(事務局分) 教育委員会事務局の一般職の職員 (学校分) 常勤で勤務する県立学校教職員及び市町村立学校の県費教職員
評価者	(事務局分) 1次評価者、2次評価（最終評価）者 (学校分) 1次評価者、2次評価（最終評価）者
評価対象期間	(事務局分) 能力評価 令和元年10月1日～令和2年9月30日 業績評価 令和2年4月1日～令和2年9月30日 令和2年10月1日～令和3年3月31日 (学校分) 能力評価 令和元年10月1日～令和2年9月30日 業績評価 令和2年4月1日～令和2年9月30日 令和2年10月1日～令和3年3月31日
評価方法	(事務局分) 能力評価：評価項目ごとに定める着眼点に基づき、職務遂行の過程において発揮された職員の能力を5段階で評価 業績評価：職員があらかじめ設定した業務目標の達成度、その他設定目標以外の取組みにより、その業務上の業績を5段階で評価 (学校分) 能力評価：職員がどのような職務行動をとったかということで評価する。具体的には、職員の行動指針となる評価項目及び行動内容に示された職務行動を安定してとることができていたかどうかについて5段階で評価する。 業績評価：評価期間内における業務の実績結果等による5段階で評価する。
評価結果の活用方法	(事務局分) 職員の能力開発、人材育成、任用・給与・分限その他の人事管理の基礎として活用 (学校分) 人材育成、各教職員の資質向上、任用・給与・分限その他の人事管理の基礎として活用

【警察本部】

概要（令和2年度（2020年度））

評価の対象	熊本県警察に勤務する職員（地方警務官、非常勤職員（地方公務員法第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員に限る。）、条件付採用期間中の職員及び臨時的に任用された職員を除く。）
評価者	評価者 調整者 確認者
評価対象期間	能力評価 令和元年12月2日～令和2年12月1日 業績評価 令和元年12月2日～令和2年6月1日 令和2年6月2日～令和2年12月1日

<p>評価方法</p>	<p>能力評価：各職級ごとに定めた評価項目の着眼点に基づき、職員が発揮した能力の程度を100点満点で点数化し、S：極めて優れている、A：優れている、B：やや優れている、C：普通、D：やや物足りない、E：物足りない、F：まったく物足りないの7段階で評価 業績評価：職員があらかじめ設定した業務目標の達成度及び目標以外の実績を合計50点満点で点数化し、A：特に優秀、B：優秀、C：良好、D：良くないの4段階で評価</p>
<p>評価結果の活用方法</p>	<p>職員の任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用</p>

4 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

職員の勤務時間その他の勤務条件は、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように考慮して、条例等で定めている。

(1) 勤務時間

一般的な職員の勤務時間は、次のとおりだが、交替制勤務職員など、勤務の特殊性によりこの勤務時間により難しい場合は、別に定めている。

1週間の勤務時間	1日の勤務時間	勤務時間の割振り		
		始業	終業	休憩時間
38時間45分	7時間45分	8時30分	17時15分	12時～13時

(2) 年次有給休暇

年次有給休暇は、採用された年を除き毎年20日付与され、与えられた日数をその年に使用しなかった場合、最高20日まで翌年に繰り越すことができる。

なお、令和2年（2020年）1月1日から同年12月31日までの全期間に在職した職員（育児休業者、退職者及び派遣者を除く。）の一人当たりの年次有給休暇の平均取得日数は、11.1日である。

(3) 特別休暇

特別休暇とは、社会慣習上や物理上等の特別の事由により勤務しないことが相当である場合に認められる有給休暇である。

取得要件には、厳格かつ厳密な規定が設けられているが、ここでは、概要について記載している。

なお、本県では、令和3年（2021年）4月1日現在、29の特別休暇がある。

内容	期間
選挙権その他公民としての権利を行使する場合	その都度必要と認める時間
裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他の官公署へ出頭する場合	その都度必要と認める時間
ドナー休暇	その都度必要と認める時間
ボランティア休暇	1 暦年のうち 5 日以内
結婚休暇	5 日以内
産前休暇	出産予定日の 8 週間前から出産の日までの請求した期間
産後休暇	出産の日の翌日から 8 週間
育児時間休暇	生後 3 年を経過するまで 1 日を通じて 90 分を超えない範囲内で必要と認める期間
生理休暇	請求した日から 2 日以内においてその都度必要と認める時間
妊娠中の女性職員が母子保健法第 10 条の保健指導又は同法第 13 条の健康診査を受ける場合	その都度必要と認める期間
妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響がある場合	正規の勤務時間の始め又は終わりにつき、1 日を通じて 1 時間を超えない範囲内でおのおの必要と認める時間
妊娠障害休暇	14 日以内
出産補助休暇	出産のため入院等の日以後 40 日以内において 3 日以内
男性の育児参加休暇	出産予定日の 8 週間前から当該出産の日後 8 週間を経過する日までの期間内において 5 日以内
子の看護休暇	5 日（養育する子が 2 人以上いる場合にあっては 10 日）以内
短期の介護休暇	5 日（要介護者が 2 人以上いる場合にあっては 10 日）以内
忌服休暇	1 日～10 日（血縁関係により異なる。）
父母、配偶者及び子の祭日（父母、配偶者及び子の死亡後 15 年内の日に限る。）にあたる場合	慣習上最小限度必要と認められる期間（1 日）
夏期休暇	任命権者が定める期間内で 5 日以内
長期勤続休暇	連続した 2 日以内
台風、地震、水害、火災その他の災害により職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、職員が当該住居の復旧作業等のため勤務しないことが相当であると認められる場合	1 週間を超えない期間内においてその都度必要と認める期間

台風、地震、水害、火災その他の災害、感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律による交通の制限若しくは遮断又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難であると認められる場合	その都度必要と認める時間
台風、地震、水害、火災その他の災害時において、職員が出勤途上における身体の危険を回避するため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合	その都度必要と認める時間
赴任のため勤務につけない場合	その都度必要と認める期間
昇任のための競争試験又は選考を受けるため出頭する場合	その都度必要と認める期間
あらかじめ人事委員会の承認を得て任命権者が定める事項に該当する場合	人事委員会が承認した期間
スクーリングを受ける場合	その都度必要と認める期間
国民体育大会、県民体育大会等へ参加する場合	その都度必要と認める期間

(4) 病気休暇

病気休暇とは、職員が負傷又は疾病のため療養する必要があり、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合、その療養に専念させる有給休暇である。

内容	期間
公務傷病による休暇	必要最小限度の期間
私傷病による休暇	引き続き90日以内の期間
結核による休暇	1年以内の期間

(5) 介護休暇

介護休暇とは、負傷、疾病又は老齢のため2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある配偶者等の特定の親族等を介護するために、勤務しないことが相当であると認められる無給休暇である。

内容	期間
特定の親族等を介護するために勤務しないことが相当と認められる場合	3回を超えず、かつ通算して6月を超えない範囲内において必要と認められる期間

(6) 介護時間

介護時間とは、負傷、疾病又は老齢のため2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある配偶者等の特定の親族等を介護するために、1日の勤務時間の一部につき勤務しないことが相当であると認められる無給休暇である。

内容	期間
特定の親族等を介護するために勤務しないことが相当と認められる場合	連続する3年の期間内において、1日につき2時間を超えない範囲内で必要と認められる時間

5 職員の休業の状況

令和2年度（2020年度）の職員の休業の取得状況については次のとおりである。

(1) 育児休業等の取得

① 育児休業承認期間

(単位：人)

	育児休業承認期間					
	6月以下	6月～ 1年以下	1年～ 1年半以下	1年半～ 2年以下	2年～ 3年以下	合 計
男性職員	19	1	0	0	1	21
女性職員	5	59	94	64	54	276
合 計	24	60	94	64	55	297

② 育児短時間勤務取得者

(単位：人)

	育児短時間勤務					
	月～金 3時間55分勤 務	月～金 4時間55分勤 務	週3日 7時間45分勤 務	週2日7時間45分及び 1日3時間55分勤務	その他	合 計
男性職員	0	0	0	0	0	0
女性職員	0	1	2	0	1	4
合 計	0	1	2	0	1	4

③-1 部分休業承認期間

(単位：人)

	部分休業承認期間						
	1年以下	1年～ 2年以下	2年～ 3年以下	3年～ 4年以下	4年～ 5年以下	5年以上	合 計
男性職員	4	0	0	0	0	0	4
女性職員	31	1	1	3	0	0	36
合 計	35	1	1	3	0	0	40

③-2 一日の部分休業取得時間

(単位：人)

	1日の部分休業取得時間（平均）				
	30分以下	30分～ 60分以下	60分～ 90分以下	90分超	合 計
男性職員	2	1	0	1	4
女性職員	14	17	5	0	36
合 計	16	18	5	1	40

(2) 自己啓発等休業の取得状況 (単位：人)

	自己啓発等休業承認期間					
	6月以下	6月～ 1年以下	1年～ 1年半以下	1年半～ 2年以下	2年～ 3年以下	合 計
男性職員	0	0	0	0	0	0
女性職員	0	0	0	0	0	0
合 計	0	0	0	0	0	0

(3) 修学部分休業の取得状況 (単位：人)

	修学部分休業承認期間				
	6月以下	6月～ 1年以下	1年～ 1年半以下	1年半～ 2年以下	合 計
男性職員	0	0	0	0	0
女性職員	0	0	0	0	0
合 計	0	0	0	0	0

(4) 高齢者部分休業の取得状況 (単位：人)

	高齢者部分休業承認期間					
	1年以下	1年～ 2年以下	2年～ 3年以下	3年～ 4年以下	4年～ 5年以下	合 計
男性職員	0	0	0	0	0	0
女性職員	0	0	0	0	0	0
合 計	0	0	0	0	0	0

(5) 配偶者同行休業の取得状況 (単位：人)

	配偶者同行休業承認期間					
	6月以下	6月～ 1年以下	1年～ 1年半以下	1年半～ 2年以下	2年～ 3年以下	合 計
男性職員	0	0	0	0	0	0
女性職員	0	0	0	1	0	1
合 計	0	0	0	1	0	1

6 職員の分限及び懲戒処分の状況

分限処分とは、職員が十分に職責を果たすことができない場合に、公務能率を維持するために行う処分をいい、また、懲戒処分とは、職員の義務違反に対して、公務における秩序を維持するために職員の責任を追及する処分をいう。

令和2年度（2020年度）の処分の状況は、次のとおりである。

(1) 分限処分

(単位：人)

処分理由	地方公務員法	降任	免職	休職	降給	合計	失職
勤務実績が良くない場合	第28条第1項第1号					0	
心身の故障の場合	第28条第1項第2号、第2項第1号			145		145	
職に必要な適格性を欠く場合	第28条第1項第3号					0	
職制、定数の改廃、予算の減少により廃職、過員を生じた場合	第28条第1項第4号					0	
刑事事件に関し起訴された場合	第28条第2項第2号					0	
条例で定める事由による場合	第27条第2項					0	
地方公務員法第28条第4項により失職した者							1
合計		0	0	145	0	145	1

(注) 1 同一の者が複数回にわたって分限処分を受けた場合は、その数を重複して計上している。

2 2以上の処分事由により分限処分を受けた場合は、主たる処分事由に着目して記載している。

3 休職者の休職期間が延長された場合は、その都度計上している。

(2) 懲戒処分

(単位：人)

処分理由	地方公務員法	戒告	減給	停職	免職	合計
法令に違反した場合	第29条第1項第1号	2	7	3	1	13
職務上の義務に違反し又は職務を怠った場合	第29条第1項第2号	2	2	0	0	4
全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合	第29条第1項第3号	0	0	0	0	0
合計		4	9	3	1	17

(注) 1 同一の者が複数回にわたって懲戒処分を受けた場合は、その数を重複して計上している。

2 2以上の処分事由により懲戒処分を受けた場合は、主たる処分事由に着目して記載している。

7 職員のサービスの状況

職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならないとされており、法令及び職務命令に従う義務をはじめとして、信用失墜行為の禁止、秘密を守る義務、職務に専念する義務等の、サービス上の制約が課せられている。

この制約の一つとして、営利企業等の従事制限があるが、任命権者が職務の遂行に悪影響を及ぼさないと判断したときは、営利企業等への従事を許可することができるものとされている。

令和2年度（2020年度）の営利企業等の従事許可の状況は、次のとおりである。

区 分	申請件数	許可件数
営利企業等の従事許可申請	336	334

8 職員の退職管理の状況

再就職における透明性の確保及び適正化を図ることを目的として、「熊本県退職職員の再就職に関する取扱要領」に基づき、令和2年（2020年）9月に県出資団体等に再就職している県退職者の状況を公表した。また、同じく「管理又は監督の地位にあった熊本県職員の再就職状況の公表に関する取扱要領」に基づき、令和元年度（2019年度）に本庁課長級以上の職で退職した者のうち、民間企業等に再就職している者の状況について公表した。

9 職員の研修の状況

職員の研修については、職員の勤務能率の発揮及び増進のため、任命権者ごとに様々な研修を行っている。

令和2年度（2020年度）の実施状況については、次のとおりである。

【知事部局】

(単位：人)

研修の名称	実施回数 (延べ)	対象者	修了者数 (延べ)	備 考
新規採用職員研修（前期）	1	令和2年4月1日付採用職員等	166	
新規採用職員研修（中期）	1	令和2年4月1日付採用職員等	165	
新規採用職員研修（後期）	1	令和2年4月1日付採用職員等	157	
一般職員4年目研修	1	平成29年度採用職員等	149	
一般職員7年目研修	1	平成26年度採用職員等	116	
一般職員10年目研修	1	平成23年度採用職員等	70	
新任班長等研修	3	令和2年度に初めて班長等の職についた職員	89	
新採トレーナー研修	1	関係所属の新規採用職員育成担当者（新採トレーナー）	115	
新採トレーナーフォローアップ研修（コーチング）	1	関係所属の新規採用職員育成担当者（新採トレーナー）	28	
育休等代替臨時職員等研修	1	育休等代替臨時職員、常勤職員代替臨時的任用職員	39	
任期付職員研修	1	令和2年度採用任期付職員（ただし、過去に本県職員として業務経験のある者を除く）	1	
新任人事評価者研修	1	令和2年度に新たに人事評価者になった者のうち、「評価者区分」の一次評価者	69	
目標による管理制度研修	1	令和2年度に初めて班長等の職についた職員	89	新任班長研修として実施

(注) 知事部局においては、人事課が実施する研修の状況を記載している。

【企業局】

(単位：人)

研修の名称	実施回数 (延べ)	対象者	修了者数 (延べ)	備 考
特定課題研修	2	全職員	55	

(注) 企業局においては、総務経営課が実施する研修の状況を記載している。

【病院局】

(単位：人)

研修の名称	実施回数 (延べ)	対象者	修了者数 (延べ)	備 考
経営研修	—	全職員	—	コロナ感染防止のため資料配布のみ
交通安全研修	—	全職員	—	コロナ感染防止のため資料配布のみ

(注) 病院局においては、総務経営課が実施する研修の状況を記載している。

【教育委員会】

(単位：人)

研修の名称	実施回数 (延べ)	対象者	修了者数 (延べ)	備 考
初任者研修 (高・特)	8日	初任者	55	
2年目研修 (高・特)	2日	平成30年度初任者	43	
3年目研修 (高・特)	1日	平成29年度初任者	41	
初任者研修(小・中・義務教育学校)	10日	初任者	238	
2年目研修(小・中・義務教育学校)	(小義) 3日 (中義) 2日	平成30年度初任者	232	
3年目研修(小・中・義務教育学校)	(小義) 3日 (中義) 2日	平成29年度初任者	217	
幼稚園等新規採用教員・保育士研修	6日	幼稚園・保育所等新規採用教員・保育士	63	
新規採用養護教諭研修	4日	新規採用養護教諭 (小・中・県立)	23	
2年目研修(養護教諭)	2日	平成30年度新規採用者	19	
3年目研修(養護教諭)	1日	平成29年度新規採用者	22	
新規採用栄養教諭研修	6日	新規採用栄養教諭 (小・中・県立)	3	
2年目研修(栄養教諭)	1日	平成30年度新規採用者	3	
3年目研修(栄養教諭)	2日	平成29年度新規採用者	4	
新任学校図書館事務職員・新任実習教師・新任寄宿舎指導員研修	1日	新任学校図書館事務職員・新任実習教師・新任寄宿舎指導員(小・中・県立)	6	
5年経験者研修 (高・特)	4日	教諭5年経験者	99	
5年経験者研修(小・中・義務教育学校)	3日	教諭5年経験者	179	
養護教諭5年経験者研修	2日	養護教諭5年経験者 (小・中・県立)	20	

栄養教諭5年経験者研修	1日	栄養教諭5年経験者 (小・中・県立)	7	
中堅教諭等資質向上研修 (高・特)	10日	教諭10年経験者	95	
中堅教諭等資質向上研修 (小・中・義務教育学校)	5日	教諭10年経験者	127	
幼稚園等中堅教諭等資質 向上研修	8日	公私立幼稚園教諭等 10年経験者	6	
養護教諭中堅教諭等資質 向上研修	4日	養護教諭10年経験者 (小・中・義務・県立)	15	
県立学校新任管理職(校 長)研修	2日	県立学校新任校長	14	
小中義務教育学校新任管 理職(校長・副校長)研修	2日	新任校長・副校長	77	
県立学校新任管理職(教 頭)研修	1日	新任教頭	18	
小中義務教育学校新任管 理職(教頭)研修	1日	新任教頭	105	
県立学校新任事務長研修	1日	新任事務長	8	
県立学校新任主幹教諭研 修	1日	新任主幹教諭	13	
小中義務教育学校新任主 幹教諭研修	1日	新任主幹教諭	40	
県立学校管理職(2年目 校長)研修	1日	2年目校長	8	
小中義務教育学校管理職 (2年目校長・副校長)研 修	1日	2年目校長	67	
教育庁新任班長人権問題 研修会	1日	教育庁新任班長	30	※個別研修
教職員人事評価制度に係 る評価者研修会	2日	副校長、教頭、事務長	177	県立
主幹教諭研修会	1日	主幹教諭	25	県立(WE B開催)
スーパーティーチャー情 報交換会	1日	スーパーティーチャー	14	県立(書面開催)
教職員人事評価制度に係 る評価研修会	1日	校長、副校長	60	市町村立
教職員人事評価制度に係 る評価研修会	1日	教頭、事務長	60	市町村立
事務長会議	2日	事務長	16	市町村立

(注) 教育委員会においては、職階研修の状況を記載している。

【警察本部】

(単位：人)

研修の名称	実施回数 (延べ)	対象者	修了者数 (延べ)	備 考
初任科	3回	新規採用警察官、同一般職員	94	
初任補修科	2回	職場教養修了警察官	90	
部門別任用科	3回	警察官	66	
警務部門専科	5回	警察官、一般職員	89	
生活安全部門専科	2回	警察官	46	
地域部門専科	2回	警察官	34	
刑事部門専科	7回	警察官	109	
交通部門専科	5回	警察官	66	
警備部門専科	3回	警察官	44	

(注) 警察本部においては、専科の状況を記載している。

10 職員の福祉及び利益の保護の状況

(1) 厚生制度

地方公共団体は、職員の保健、元気回復その他厚生に関する事項について計画を樹立し、これを実施しなければならないとされている。

令和2年度（2020年度）の実施状況については、次のとおりである。

【知事部局】

区 分	内 容	実施状況
職員の保健に関すること	健康診断	定期健康診断
		特殊業務等従事職員健康診断
		人間ドック費用の助成
		じん肺健康診断
		精密再検査費用助成
	健康相談・指導	健康相談、ストレス相談
		ヘルスチェック
		ストレスチェック
		健康診断事後指導
	健康教育	メンタルヘルス研修
		健康の保持増進に関する広報、啓発
	安全衛生管理	衛生委員会の設置、活動の推進
		衛生管理者の養成
		県庁産業医の養成
長時間勤務健康障害防止対策の推進		
その他	地方職員共済組合熊本県支部が行うメンタルヘルス無料相談事業への助成	
職員の元気回復に関すること	一般教養	教養室、図書室の管理運営
その他の厚生に関すること	厚生施設	食堂、売店等
	職員住宅	職員住宅
	その他	ライフプラン事業（セミナー、相談員）

【企業局】

区 分	内 容	実施状況
職員の保健に関すること	健康診断	定期健康診断
	健康相談・指導	産業医による保健指導等
その他の厚生に関すること	職員住宅	職員住宅の維持管理

【病院局】

区 分	内 容	実施状況
職員の保健に関すること	健康診断	定期健康診断（生活習慣病等）
		特殊業務等従事者健康診断
	健康相談・指導	健康相談
		健康相談の集計・分析・通知
		事後指導の実施
	安全衛生管理	衛生委員会及び産業医の設置
		ストレスチェックの実施
		長時間勤務健康障害防止対策の推進
		心の健康の問題により休業した職員の職場復帰支援対策
その他の厚生に関すること	厚生施設	売店等厚生施設の設置

【教育委員会】

区 分	内 容	実施状況
職員の保健に関すること	健康診断	定期健康診断
		精密再検査
		人間ドック（共済組合への補助事業）
		ストレスチェック
	健康相談・指導	健康相談（メンタルヘルス相談等を含む）
		こころの健康相談事業（共済組合への補助事業）
		健康診断集計、分析
	健康教育	メンタルヘルス講師派遣事業（共済組合への補助事業）
	安全衛生管理	衛生委員会の活動推進
		衛生管理者の養成
		長時間勤務健康障害防止対策の推進
その他	健康管理に関する広報、啓発 等	
その他の厚生に関すること	職員住宅	教職員住宅の維持管理
	その他	ライフプラン事業の推進

【警察本部】

区 分	内 容	実施状況
職員の保健に関すること	健康診断	定期健康診断(特定健康診査を含む。) 特殊健康診断(高気圧健康診断等) ストレスチェック その他健康診断
	健康相談・指導	健康相談 健康診断後の指導(特定保健指導を含む。)
	健康教育	禁煙研修会 健康づくり施策
	衛生管理	衛生委員会、産業医及び衛生管理者の設置・運営 過重労働対策 休業職員の職場復帰支援
	その他	健康管理に関する広報・啓発
その他の厚生に関すること	1 警察職員互助会	福利厚生事業 (給付事業、貸付け事業及び福祉事業)
	2 生涯生活設計	1 ライフサイクルプラン研修会 2 退職予定者説明会 3 育児休業から職場復帰予定女性職員に対する教養

(2) 公務災害

令和2年度(2020年度)における職員の公務災害、通勤災害の認定状況については、次のとおりである。

① 公務災害

(単位：人)

前年度末現在 未処理件数	受理件数	認定件数		取り下げ 件 数	年度末 未処理件数
		公務上	公務外		
29	211	207	9	3	21

② 通勤災害

(単位：人)

前年度末現在 未処理件数	受理件数	認定件数		取り下げ 件 数	年度末 未処理件数
		通勤災害 該 当	通勤災害 非 該 当		
4	17	15	1	0	5

1.1 職員の競争試験及び選考の状況

令和2年度（2020年度）の採用試験等の実施状況については、次のとおりである。

(1) 採用試験の日程等

試験の種類		公告日	申込 受付期間	試験日 (合格発表日)			試験地
職員採用試験	大学卒業程度 ・ 免許資格職 (前期)	R2. 4. 9	R2. 4. 30 ～R2. 5. 17	第1次	筆記	R2. 6. 28 (R2. 7. 3)	熊本市 東京都
				第2次	面接	R2. 7. 13 ～7. 20 (R2. 7. 22)	熊本市
				第3次	面接	R2. 7. 30 ～8. 5 (R2. 8. 12)	熊本市
	民間企業等 経験者対象	R2. 4. 9	R2. 4. 30 ～R2. 5. 17	第1次	筆記	R2. 6. 28 (R2. 7. 22)	熊本市 東京都
				第2次	面接	R2. 8. 29～8. 30、9. 5 (R2. 9. 11)	熊本市
				第3次	面接	R2. 10. 10 (R2. 10. 23)	熊本市
	高等学校卒業程度 ・ 免許資格職 (後期) 【学校図書館事務】	R2. 6. 19	R2. 8. 7 ～R2. 8. 28	第1次	筆記	R2. 9. 27 (R2. 10. 6)	熊本市
				第2次	筆記	R2. 10. 24	熊本市
					面接	R2. 10. 31、11. 2～11. 3 (R2. 11. 12)	熊本市
	免許資格職 (後期) 【診療放射線技師・看護師】	R2. 6. 19	R2. 8. 7 ～R2. 8. 28	第1次	筆記	R2. 9. 27 (R2. 10. 23)	熊本市
				第2次	筆記	R2. 11. 8	熊本市
					面接	R2. 11. 14～11. 15 (R2. 12. 4)	熊本市
就職氷河期 世代対象	R2. 6. 19	R2. 8. 7 ～R2. 8. 28	第1次	筆記	R2. 9. 27 (R2. 10. 6)	熊本市	
			第2次	筆記	R2. 10. 24	熊本市	
				面接	R2. 10. 31 (R2. 11. 12)	熊本市	

警察官採用試験	警察官A	R2. 4. 9	R2. 4. 30 ～R2. 5. 22	第1次	筆記	R2. 7. 12 (R2. 7. 17)	熊本市
				第2次	・適性 体力	R2. 8. 1～8. 2	熊本市
					面接	R2. 8. 16～8. 21 (R2. 9. 1)	熊本市
	警察官B	R2. 6. 19	R2. 8. 7 ～R2. 8. 28	第1次	筆記	R2. 10. 18 (R2. 10. 23)	熊本市
				第2次	・適性 体力	R2. 11. 7～11. 8	熊本市
					面接	R2. 11. 21～11. 25 (R2. 12. 4)	熊本市

(2) 採用試験及び採用選考の実施状況

① 職員採用試験

(単位：人)

区分	職 種	採 用 予定者数	第 1 次試験		大卒第 2 次試験		大卒第 3 次、 その他第 2 次 試験受験者数	最 終 合格者数	競 争 率 (倍)	採用者数 (7.1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	74人程度	422	223	209	95	92	74	5.7	64	
	警察行政	7人程度	32	12	12	7	7	7	4.6	5	
	教育行政	13人程度	66	33	32	20	20	13	5.1	12	
	心理判定員	5人程度	13	10	10	8	8	5	2.6	5	
	総合土木	18人程度	20	15	15	15	15	14	1.4	13	
	建 築	知事部局	3人程度	10	9	9	5	5	3	2.5	3
		警察本部	1人程度		5	5	3	3	1		
	機 械	1人程度	2	2	1	1	1	1	2.0	0	
	電 気	1人程度	4	2	2	2	2	0	0.0	0	
	農 学	10人程度	31	26	22	15	15	10	3.1	10	
	林 学	4人程度	12	7	6	5	5	4	3.0	4	
	畜 産	3人程度	8	6	6	4	4	3	2.7	3	
	水 産	2人程度	15	6	6	4	4	2	7.5	2	
小 計	142人程度	635	356	335	184	181	137	4.6	122		
免許資格職 (前期)	社会福祉	3人程度	9	6	6	5	5	3	3.0	3	
	保健師	5人程度	9	7	7	6	6	5	1.8	5	
	小 計	8人程度	18	13	13	11	11	8	2.3	8	
民間企業等 経験者対象	行 政	5人程度	104	23	22	8	5	4	26.0	4	
	小 計	5人程度	104	23	22	8	5	4	26.0	4	
卒業程度 高等学校	一般事務	10人程度	115	27	/		26	10	11.5	9	
	警察事務	4人程度	34	12			12	5	6.8	5	
	教育事務	2人程度	14	7			6	2	7.0	2	
	一般土木	6人程度	16	10			10	6	2.7	4	
	農業土木	5人程度	16	15			14	5	3.2	4	
	農 業	1人程度	8	5			5	1	8.0	1	
	林 業	2人程度	13	6			6	2	6.5	2	
	小 計	30人程度	216	82			79	31	7.0	27	
免許資格職 (後期)	学校図書館事務	1人程度	26	5	/		4	1	26.0	1	
	診療放射線技師	1人程度	1	1			1	1	1.0	1	
	看護師	6人程度	17	15			13	6	2.8	6	
	小 計	8人程度	44	21			18	8	5.5	8	
就職氷河期 世代対象	一般事務	3人程度	293	11	/		11	3	97.7	3	
	警察事務	1人程度	47	5			5	1	47.0	1	
	教育事務	1人程度	57	5			5	1	57.0	1	
合 計	5人程度	397	21			21	5	79.4	5		

② 警察官採用試験

(単位：人)

職 種	試験の区分	採 用 予定者数	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 (7.1現在)
			受験者数	合格者数				
警察官A	男 性	51人程度	223	180	148	52	4.3	41
	女 性	15人程度	59	44	36	15	3.9	10
	小 計	66人程度	282	224	184	67	4.2	51
警察官B	男 性	47人程度	284	174	150	47	6.0	39
	女 性	12人程度	98	46	44	12	8.2	12
	小 計	59人程度	382	220	194	59	6.5	51
合 計		125人程度	664	444	378	126	5.3	102

③ 障がい者採用選考

(単位：人)

職 種	採 用 予 定 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 (4. 1 現 在)
		受 験 者 数	合 格 者 数				
一般事務	5人程度	44	30	28	5	4. 4	5
警察事務	2人程度			20	2		1
教育事務	3人程度			22	3		3
合 計	10人程度	44	30	70	10	4. 4	9

④ 採用選考

(単位：人)

区分	任命権者		知 事	教育委員会	警察本部長	公営企業 管理者	そ の 他	計	
	職								
一般職員	人事 交流等	部 長 級	2					2	
		次 長 級						0	
		課 長 級	5	13				18	
		課長補佐級		5				5	
		係 長 級	2	16				18	
		主任主事		5				5	
		主任技師	2					2	
		主 事		7				7	
	技 師						0		
	資格 職種等	職業訓練指導員	3						3
		航空整備士							0
		学 芸 員		3					3
		航 海 士							0
		機 関 士	1						1
		甲 板 員		1					1
		機 関 員							0
		司 厨 員							0
		警察官A (武道指導)				3			3
		研 究 員	1						1
		医 師	3						3
		獣 医 師	5						5
		薬 剤 師	2						2
		理学療法士							0
		作業療法士							0
		通 信 士		1					1
		鑑識技師				1			1
		情報管理専門職員				1			1
		任期付職員		47	1				
小 計		73	52	5	0	0		130	
警察官	人事 交流等	警 視			3			3	
		警 部						0	
		警 部 補						0	
		巡査部長						0	
		巡 査						0	
小 計		0	0	3	0	0		3	
合 計		73	52	8	0	0		133	

(3) 昇任試験の実施状況

(単位：人)

区分	職	受験者数	最終合格者数	競争率(倍)	試験日
警察官	警 部	453	31	17.1	第1次 2. 6. 11 第2次 2. 6. 25 第3次 2. 8. 7 (口述)
	警 部 補	593	54	11.0	第1次 2. 6. 9 第2次 2. 6. 23 第3次 2. 8. 12 (口述)
	巡査部長	713	77	9.3	第1次 2. 9. 14 第2次 2.10. 1 第3次 2.11. 4 (口述)

(4) 昇任選考の実施状況

(単位：人)

区分	職	知 事	教育委員会	警察本部	公営企業 管理者	その他	計
一 般 職 員	部 長 級	10	1			2	11
	次 長 級	20				1	21
	課 長 級	41	4	2	1		48
	課長補佐級	103	9	5	1	2	120
	係 長 級	76	13	9	4	3	105
	小 計	250	27	16	6	8	307
官 警 察	警 視			23			23
	小 計	0	0	23	0	0	23
合 計		250	27	39	6	8	330

12 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

県人事委員会は、地方公務員法の規定に基づき、令和2年(2020年)10月27日及び11月12日に県議会及び知事に対し、職員の給与等に関する報告及び勧告を行ったが、その概要は次のとおりである。

(1) 民間給与と職員給与の比較

① 月例給

民間給与(A)	職員給与(B)	較差((A)-(B))
360,780円	360,856円	▲76円 (▲0.02%)

※ 企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の県内民間事業所の従業員(603事業所のうち200事業所を抽出して実地調査)と職員の4月分給与を調査のうえ、民間事業所の事務・技術関係職種の従業員と職員(行政職)の給与について主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を同じくする者同士を比較。

② 特別給(期末手当及び勤勉手当)

民間のボーナス(賞与等) 4. 47月

職員の期末手当・勤勉手当 4.50月

※ 前年8月から7月までの1年間の民間の支給実績（支給割合）と職員の年間支給月数を比較している。

(2) 給与制度の改正

① 月例給

職員給与が民間給与を上回っているものの、その較差は極めて小さく、ほぼ均衡していることから、月例給の改定を行わないことが適当と判断。

② 特別給（期末手当及び勤勉手当）

ア 民間の支給割合との均衡を図るため、一般の職員の年間支給月数を0.05月分引下げ。（年間4.50月分→4.45月分）※引下げ分は期末手当に反映。

イ 6月期及び12月期の期末手当が均等になるよう配分。

[実施時期]

② ア：令和2年（2020年）12月1日 イ：令和3年（2021年）4月1日

(3) 職員の人事給与等に関する今後の課題

① 人事給与制度

ア 能力及び実績に基づく人事管理の推進

イ 多様で有為な人材の確保及び育成

ウ 女性職員の登用

エ 定年の引上げ

② 働き方改革と勤務環境の整備

ア 総実勤務時間の縮減

イ 職員の健康管理

ウ 仕事と家庭の両立支援の推進及びハラスメントの防止

エ 柔軟で多様な働き方に関する検討

③ 危機発生時の勤務条件

④ 会計年度任用職員等の勤務条件

⑤ 県民の信頼確保

【参考】勧告後の平均給与（行政職：平均年齢43歳2月、平均経験年数21年1月）

・年間給与 ▲19,000円程度（改定後5,992,000円）

1.3 勤務条件に関する措置の要求の状況

令和2年度（2020年度）の要求件数等については、次のとおりである。

（単位：人）

区 分	前年度末現在 未処理件数 A	当該年度の 措置要求件 数 B	当該年度の 処理件数	左の内訳		年度末現在 未処理件数
				Aの処理件数	Bの処理件数	
給 与	1		1	1		0
旅 費						0
休 暇						0
執務環境						0
福利厚生						0
転 任						0
任 用						0
そ の 他						0
合 計	1	0	1	1	0	0

1.4 不利益処分に関する審査請求の状況

令和2年度（2020年度）の審査請求件数等については、次のとおりである。

（単位：人）

区 分	前年度末現在 未処理件数 A	当該年度の 審査請求件数 B	当該年度の 処理件数	左の内訳		年度末現在 未処理件数
				Aの処理件数	Bの処理件数	
分限処分	降 給					0
	降 任					0
	休 職					0
	分限免職					0
	小 計	0	0	0	0	0
懲戒処分	戒 告					0
	減 給					0
	停 職					0
	懲戒免職	2		2	2	0
	小 計	2	0	2	2	0
転 任						0
そ の 他						0
合 計	2	0	2	2	0	0