

熊本県公告第588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。

平成30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

平成29年度に新たに採用された一般職の職員（臨時職員を除く。）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	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	139	6	12	17	22	77	273
警 察 職	70	0	0	49	1	0	120
教 育 職	0	0	0	0	269	0	269
企 業 職	0	0	0	0	0	0	0
技能労務職	0	0	0	0	0	0	0
合 計	209	6	12	66	292	77	662

【再任用】

（単位：人）

区 分	フルタイム	短時間	合 計
一般行政職	57	15	72
警 察 職	23	0	23
教 育 職	119	36	155
企 業 職	1	1	2
技能労務職	6	0	6
合 計	206	52	258

(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

平成29年度に離職した一般職の職員（臨時職員を除く。）の状況は、次のとおりである。

（単位：人）

区 分	定年退職	勲奨退職	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	115	16	0	0	0	2	34	74	241
事務職	59	13	0	0	0	2	16	28	118
技術職	56	3	0	0	0	0	18	46	123
警 察 職	73	2	0	0	0	1	0	14	90
教 育 職	249	64	0	0	0	6	0	79	398
企 業 職	5	0	0	1	0	0	0	2	8
技能労務職	14	3	0	0	0	0	5	1	23
合 計	456	85	0	1	0	9	39	170	760

(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
		平成30年度	平成29年度		
一般行政	議 会	31	31	0	
	総 務	714	697	17	増) 業務増
	税 務	227	224	3	増) 職員配置の見直し
	労 働	73	73	0	
	農林水産	1,270	1,256	14	増) 業務増
	商 工	197	194	3	増) 業務増
	土 木	792	783	9	増) 業務増
	民 生	416	425	-9	減) 法令等の改廃
	衛 生	526	531	-5	減) 事務の統廃合縮小
	小 計	4,246	4,214	32	
	教 育	10,716	10,708	8	増) 業務増
	警 察	3,509	3,495	14	増) 施設新增設
公営企業等	病 院	93	94	-1	減) 職員配置の見直し
	下 水 道	6	7	-1	減) 職員配置の見直し
	そ の 他	84	80	4	増) 法令等の制定改廃
	小 計	183	181	2	
	合 計	18,654	18,598	56	
		[26,870]	[26,870]	[0]	

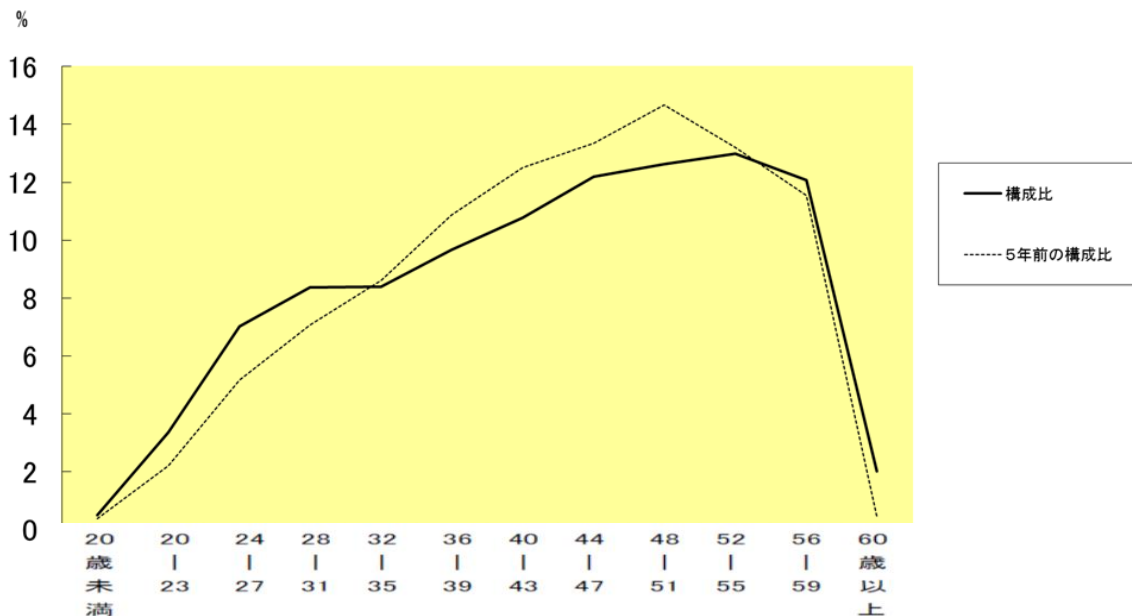
(注) 1 職員数は、一般職に属する職員数である。

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（平成30年4月1日現在）



区分	20歳未満	20歳 23歳	24歳 27歳	28歳 31歳	32歳 35歳	36歳 39歳	40歳 43歳	44歳 47歳	48歳 51歳	52歳 55歳	56歳 59歳	60歳以上	計
職員数	93人	626人	1,312人	1,562人	1,567人	1,804人	2,009人	2,276人	2,355人	2,422人	2,253人	375人	18,654人

③ 定員管理の数値目標及び達成状況

ア 平成28年4月1日から平成32年4月1日までににおける定員管理の数値目標

平成28年4月1日 職員数	平成32年4月1日 職員数	増減数	増減率
4,108人	4,137人	29人	0.7%

- (注) 1 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。
- 2 平成32年4月1日職員数については、平成28年熊本地震からの復旧・復興に伴う他都道府県からの派遣職員の見込数を含む。

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）

	H28 計画始期	H29 1年目	H30 2年目	H31 3年目	H32 4年目	H28～32 計	(参考) 数値目標
職員数	4,108	4,286	4,297	-	-	189	4,137
増減		178	11	-	-	189 (4.6%)	29 (0.7%)

- (注) 1 計画期間は、平成28年4月1日～平成32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。
- 5 平成29年職員数には、平成28年熊本地震からの復旧・復興に伴う他都道府県からの派遣職員を含む。

2 職員の人事評価の状況

【知事部局】

概要（平成29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 平成28年10月1日～平成29年9月30日 業績評価 平成29年4月1日～平成29年9月30日、 平成29年10月1日～平成30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（平成29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 平成28年10月1日～平成29年9月30日 業績評価 平成29年4月1日～平成29年9月30日、 平成29年10月1日～平成30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（平成29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 平成28年10月1日～平成29年9月30日 業績評価 平成29年4月1日～平成29年9月30日、 平成29年10月1日～平成30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（平成29年度）

評価の対象	(事務局分) 教育委員会事務局の職員 (学校分) 常勤で勤務する県立学校職員及び市町村立学校の県費教職員
評価者	(事務局分) 一次評価者、二次評価（最終評価）者 (学校分) 一次評価者、最終評価者
評価対象期間	(事務局分) 能力評価 平成28年10月1日～平成29年9月30日 業績評価 平成29年4月1日～平成29年9月30日、 平成29年10月1日～平成30年3月31日 (学校分) 能力評価：平成28年10月1日～平成28年9月30日 業績評価：(上期)平成29年4月1日～平成29年9月30日 (下期)平成29年10月1日～平成30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：職務遂行に当たり実際に発揮した能力について、職務上取った行動を基に評価を行う。評価基準、評価項目及び行動内容に照らし5段階で評価。 業績評価：校長が示した学校教育目標を基本的な方向として、教職員が上期、下期それぞれの具体的な目標等を決め、目標達成するためのプロセスや、評価基準日にどの程度達成できたか、貢献できたかを判断し評価を行う。 目標以外の業務への取組状況等も踏まえ、5段階で評価。
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) 教職員の資質向上、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

【警察本部】

概要（平成29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、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 平成29年12月2日 ～ 平成30年12月1日 業績評価 平成29年12月2日 ～ 平成30年6月1日 平成30年6月2日 ～ 平成30年12月1日
評価方法	能力評価：各職級毎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4段階で評価
評価結果の活用方法	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

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、平成29年1月1日から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、11.3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、平成30年4月1日現在26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（血姻関係により異なる。）
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、職員が通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

平成29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	1	1	0	0	0	2
女性職員	2	50	83	59	50	244
合計	3	51	83	59	50	246

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	1	1	5	0	0	7
合計	1	1	5	0	0	7

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	3	0	0	0	0	0	3
女性職員	23	3	0	2	0	0	28
合計	26	3	0	2	0	0	31

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	1	2	0	0	3
女性職員	9	17	2	0	28
合 計	10	19	2	0	31

(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	1	1
女性職員	0	0	0	0	0
合 計	0	0	0	1	1

(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	1	0	0	0	0	1
合 計	1	0	0	0	0	1

(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	1	2	0	3
合 計	0	0	1	2	0	3

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。

平成29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	0			0	
心身の故障の場合	第28条第1項第2号、 第2項第1号	0	0	148		148	
職に必要な適格性を欠く場合	第28条第1項第3号	0	0			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	0			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		0	
条例で定める事由による場合	第27条第2項			0	0	0	
地方公務員法第28条第4項により失職した者							0
合計		0	0	148	0	148	0

(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	0	3	0	5
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	2	0	1	9
合計		4	4	3	1	18

(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。

平成29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	284	284

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、平成29年11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、平成28年度に本庁課長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。

平成29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	3回	平成29年度採用職員	487	
一般職員4年目研修	1回	平成26年度採用職員	130	
一般職員7年目研修	1回	平成23年度採用職員	79	
一般職員10年目研修	1回	平成20年度採用職員	54	
技能労務職員研修	1回	昭和59年度から平成4年度 入庁の技能労務職員	45	

所属長特別セミナー	1回	所属長等	145	
新任所属長等研修	1回	新任所属長等	49	
新任審議員・総括補佐研修	1回	新任審議員・総括補佐	77	
新任班長等研修	3回	新任班長等	341	
スキルアップコース研修	9回	全職員	297	
チーム研修	12回	所属毎の受講	106	
新採トレーナー研修	2回	新採トレーナーに指名された職員	165	
育休等代替臨時職員等研修	4回	育休等代替臨時職員等	87	
チャレンジ塾	6回	33歳以上で主幹までの職員	234	
ステップアップサポート研修	1回	支援を要する職員の指導に当たる管理監督職員	39	
任期付職員研修	2回	任期付職員	147	
人事評価者等実務研修	1回	人事評価者等	555	
目標による管理制度研修	1回	新任班長等	138	

(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	58	

(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
院内感染対策研修	2	全職員	92	
医療安全研修	2	全職員	85	
経営研修	2	全職員	51	
旅行申請に係る研修	2	全職員	57	
交通安全研修	2	全職員	67	
飲酒運転防止等研修	2	全職員	57	
コンプライアンス・ハラスメント研修	2	全職員	96	
個人情報保護に係る研修	2	全職員	57	
メンタルヘルス研修	2	全職員	30	

(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
新規採用教育行政（教育事務）職員研修	6日	新任教育行政（教育事務）職員	17	
初任者研修（高・特）	16日	初任者	43	
2年目研修（高・特）	1日	平成28年度初任者	81	
初任者研修（小・中）	16日	初任者	198	小135, 中63
2年目研修（小・中）	1日	平成28年度初任者	168	小122, 中46
幼稚園等新規採用教員・保育士研修	8日	幼稚園・保育所新規採用教員・保育士	127	※公立参加7人, 私立・保育所等の参加120人
新規採用養護教諭研修	5日	新規採用養護教諭（小・中・県立）	14	
2年目研修（養護教諭）	1日	平成28年度初任者	15	
新規採用栄養教諭研修	8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28年度初任者	3	
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）	学図1人 実教8人 寄指0人	
3年目教育行政（教育事務）職員研修	2日	3年目教育行政（教育事務）職員	34	
5年経験者研修（高・特）	5日	教諭5年経験者	75	
5年経験者研修（小・中）	5日	教諭5年経験者	135	小70, 中65
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）	10	
栄養教諭5年経験者研修	3日	栄養教諭5年経験者（小・中・県立）	1	
6年目学校事務職員研修	1日	6年目学校事務職員	27	
中堅教諭等資質向上研修（高・特）	10日	教諭10年経験者	66	
中堅教諭等資質向上研修（小・中）	10日	教諭10年経験者	92	小55, 中37
中堅教諭等資質向上研修（幼稚園等）	16日	教諭等10年経験者	2	※公立参加1人, 私立・保育所等の参加1人
中堅教諭等資質向上研修（養護教諭）	7日	養護教諭10年経験者（小・中・県立）	10	
特別支援教育指導力向上研修	1日	教諭	2,250	
特別支援学校医療的ケア教員研修	2日	医療的ケア実施校の教諭等	25	
県立学校人権教育主任研修	1日	人権教育主任	79	
県立学校新任管理職（校長）研修	3日	新任校長・副校長	7	
小中学校新任管理職（校長）研修	3日	新任校長・副校長	61	
県立学校新任管理職（教頭）研修	3日	新任教頭	8	
小中学校新任管理職（教頭）研修	3日	新任教頭	74	
学校事務センター給与・旅費グループ長研修	1日	学校事務センター給与・旅費グループ長	22	

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	2日	新任主幹教諭	8	
小中学校新任主幹教諭研修	2日	新任主幹教諭	47	
新任事務主査・新任事務主任研修	1日	新任事務主査・事務主任（小・中・県立）	14	
県立学校新任管理職（2年目教頭）研修	1日	2年目教頭	13	
小中学校新任管理職（2年目教頭）研修	1日	2年目教頭	80	
県立学校主幹教諭及びスーパーティーチャー研修会	1日	主幹教諭、スーパーティーチャー配置校の校長及びスーパーティーチャー	46	
県立学校教職員人事評価制度に係る評価者研修会	3日	新任校長、副校長、教頭、事務長	179	
県立学校新任管理職赴任前研修会	1日	新任管理職	27	

(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	4回	新規採用警察官、同一般職員	131	
初任補修科	3回	職場実習修了警察官	115	
幹部任用科	2回	警部補及び巡査部長昇任者	16	
部門別任用科	4回	警察官	74	
警務部門専科	5回	警察官、一般職員	92	
生活安全部門専科	3回	警察官	56	
地域部門専科	4回	警察官	59	
刑事部門専科	7回	警察官	110	
交通部門専科	6回	警察官	90	
警備部門専科	3回	警察官	45	

(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。

平成29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
		VDT作業従事職員特別健診
		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
		からだの健康づくり研修
		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	職員球技大会等	職員球技大会等の実施
	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	
		メンタルヘルスに関する研修	
		安全衛生研修会	
	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
		人間ドック
		器官別検診
		ストレスチェック
	健康相談・指導	こころの健康相談
		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、健康づくり講師派遣事業、健康セミナー
	安全衛生管理	総括衛生委員会、衛生委員会の設置、活動の推進
	その他	健康管理に関する広報、啓発 メンタルヘルス調査 熊本地震に伴う健康調査 医師・臨床心理士の学校派遣
	その他厚生に関すること	職員住宅
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	メンタルヘルス研修会 生活習慣病予防研修会 健康づくり施策
	安全衛生管理	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	警察職員互助会	福利厚生事業 (給付事業、貸付事業及び福祉事業)
	生涯生活設計	ライフサイクルプラン研修会 (採用後5年29歳以下、30歳、40歳、50歳及び57歳) 採用時生涯生活設計教養 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

平成29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		
9	101	100	1	0	9

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		
2	10	11	1	0	0

1.1 職員の競争試験及び選考の状況

平成29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)	29.4.10	29.4.27 ～29.5.12	第1次	筆記	29.6.25 (29.6.30)	熊本市 東京都	
				第2次	面接	29.7.10 ～7.17 (29.7.20)	熊本市	
				第3次	面接	29.7.27 ～8.2 (29.8.8)	熊本市	
	民間企業等 経験者対象	29.4.10	29.4.27 ～29.5.12	第1次	筆記	29.6.25 (29.7.20)	熊本市 東京都	
				第2次	面接	29.8.26 ～8.27 29.9.2 (29.9.8)	熊本市	
				第3次	面接	29.10.7 (29.10.24)	熊本市	
	高等学校 卒業程度	29.6.16	29.8.7 ～29.8.25	第1次	筆記	29.9.24 (29.10.3)	熊本市	
				第2次	筆記 面接	29.10.21 29.10.28 ～10.30 (29.11.9)	熊本市 熊本市	
	免許資格職 (後期)	29.6.16	29.8.7 ～29.8.25	第1次	筆記	29.9.24 (29.10.3)	熊本市	
				第2次	筆記 面接	29.10.21 29.10.28 ～10.29 (29.11.9)	熊本市 熊本市	
	警察官採用試験	警察官A	29.4.10	29.4.27 ～29.5.19	第1次	筆記	29.7.9 (29.7.14)	熊本市
					第2次	適性	29.8.5	熊本市
体力						29.8.6	熊本市	
第2次		面接	29.8.12 ～8.18 (29.8.29)	熊本市				
警察官B		29.6.16	29.8.7 ～29.8.25	第1次	筆記	29.10.15 (29.10.24)	熊本市	
				第2次	適性 体力	29.11.11	熊本市	
	面接				29.11.18 ～11.21 (29.12.1)	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	426	222	214	102	102	74	5.8	63
	警察行政	6人程度	46	16	15	9	9	6	7.7	4
	教育行政	28人程度	89	49	47	37	37	28	3.2	28
	心理判定員	1人程度	7	4	2	2	2	1	7.0	0
	一般土木	7人程度	11	8	7	7	7	6	1.6	6
	農業土木	6人程度	5	4	4	4	4	3	0.8	2
	建 築	3人程度	11	8	8	5	5	3	3.7	3
	電 気	3人程度	9	6	5	4	4	3	3.0	3
	農 学	22人程度	47	38	37	30	29	22	2.1	22
	林 学	7人程度	16	11	11	11	11	7	2.3	7
	畜 産	2人程度	14	6	5	4	4	2	7.0	2
	水 産	1人程度	6	4	4	2	2	1	6.0	1
小 計	160人程度	687	376	359	217	216	156	4.3	141	
(前 期) 免 許 資 格 職	社会福祉	1人程度	14	5	5	3	3	1	14.0	1
	薬 剤 師	5人程度	7	5	5	4	3	3	1.4	2
	保 健 師	6人程度	14	12	11	9	9	6	2.3	6
	小 計	12人程度	35	22	21	16	15	10	2.9	9
民 間 企 業 等 受 験 者 対 象	行 政	5人程度	110	20	18	9	8	6	22.0	6
	保健師 (知事)	2人程度	6	6	5	4	4	2	2.0	2
	保健師 (警察本部)	1人程度	6	3	3	3	3	1	2.0	1
	小 計	8人程度	116	29	26	16	15	9	14.5	9
高 等 学 校 卒 業 程 度	一般事務	10人程度	96	30			28	10	9.6	9
	警察事務	3人程度	57	9			9	3	19.0	3
	教育事務	3人程度	43	9			9	4	14.3	4
	一般土木	3人程度	8	5			5	3	2.7	3
	農業土木	5人程度	21	15			15	5	4.2	5
	林 業	4人程度	14	11			11	4	3.5	3
	小 計	28人程度	239	79	0	0	77	29	8.5	27
(後 期) 免 許 資 格 職	学校図書館事務	1人程度	34	5			5	1	34.0	1
	臨床検査技師	1人程度	15	5			5	1	15.0	1
	看 護 師	3人程度	24	10			9	3	8.0	3
	小 計	5人程度	73	20	0	0	19	5	14.6	5
合 計	213人程度	1,150	526	406	249	342	209	5.5	191	

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	61人程度	397	243	188	62	6.5	50
	女 性	15人程度	93	59	41	15	6.2	13
	小 計	76人程度	490	302	229	77	6.4	63
警 察 官 B	男 性	41人程度	240	164	151	41	5.9	39
	女 性	9人程度	62	36	29	9	6.9	9
	小 計	50人程度	302	200	180	50	6.0	48
合 計		126人程度	792	502	409	127	6.3	111

③ 障害者採用選考

(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	2人程度	6	5	5	2	2.0	2
教育事務	1人程度			4	1		1
合 計	3人程度	6	5	9	3	2.0	3

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	0	0	0	0	2
		次 長 級	1	0	0	0	0	1
		課 長 級	2	12	3	0	0	17
		課長補佐級	2	3	0	0	0	5
		係 長 級	4	20	0	0	0	24
		主任主事	1	3	0	0	0	4
		主任技師	1	0	0	0	0	1
		主 事	1	6	0	0	0	7
	資格職種等	学 芸 員	0	3	0	0	0	3
		航 海 士	2	0	0	0	0	2
		警察官A (武道指導)	0	0	2	0	0	2
		医 師	6	0	0	0	0	6
		獣 医 師	8	0	0	0	0	8
		理学療法士	1	0	0	0	0	1
		言語聴覚士	1	0	0	0	0	1
		任期付職員		43	0	0	0	0
	小 計		76	47	5	0	0	128
警察官	人事交流等	警 視	0	0	3	0	0	3
		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	3	0	0	3	
合 計		76	47	8	0	0	131	

(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	488	39	12.5	第1次 29. 5. 24 第2次 29. 6. 14 第3次 29. 7. 12 (口述、術科)
	警 部 補	616	71	8.7	第1次 29. 5. 22 第2次 29. 6. 12 第3次 29. 7. 10 (口述、術科)
	巡查部長	709	93	7.6	第1次 29. 9. 25 第2次 29. 10. 25 第3次 29. 11. 15 (口述、術科)

(4) 昇任選考の実施状況

(単位：人)

区分	職	知事	教育委員会	警察本部長	公営企業 管理者	その他	計
一般職員	部長級	13	0	0	0	1	14
	次長級	19	1	0	0	1	21
	課長級	46	1	0	1	0	48
	課長補佐級	94	16	3	4	0	117
	係長級	97	14	6	1	1	119
	小計	269	32	9	6	3	319
警察官	警視	0	0	16	0	0	16
	小計	0	0	16	0	0	16
合計		269	32	25	6	3	335

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、平成29年10月6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)	格差 (A) - (B)
368,831円	367,628円	1,203円 (0.33%)

※ 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（688事業所のうち218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（ボーナス）

民間のボーナス（賞与等） 4.42月

職員の期末手当・勤勉手当 4.20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

[勧告事項 平成29年4月1日実施]

① 給料表の改定

民間との比較を行う行政職給料表について、若年層に重点を置いた改定を実施（初任給は2,500円、若年層も同程度、その他はそれぞれ800円引上げを基本。）。他の給料表も行政職給料表との均衡を基本に改定を実施。

② 扶養手当の改定

平成29年度の子に係る手当額を500円引上げ
(月額6,500円→7,000円)

③ 初任給調整手当の改定

国家公務員の見直し内容や給料表改定を勘案し、医師及び獣医師に対する支給月額の限度額を引上げ。

(医師・歯科医師 月額413,300円→月額414,300円、
獣医師 月額30,300円→月額30,400円)

[勧告事項 平成29年12月1日実施]

期末手当・勤勉手当の改定

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0.20月分引上げ。

(年間4.20月分→4.40月分)

(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 雇用と年金の接続

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 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 臨時職員等の勤務条件

⑤ 県民からの信頼の確保

【参考】勧告後の平均給与（行政職：平均年齢43歳5月、平均経験年数21年4月）

- ・給与月額 +1,166円（改定後368,794円）
- ・年間給与 +94,000円（改定後6,108,000円）

1.3 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成29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						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	0	0	0	0	0	0

1 4 不利益処分に関する審査請求の状況

平成29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	3		2	2	1
	小 計	3	0	2	2	1
転 任						0
そ の 他						0
合 計	3	0	2	2	0	1