

熊本県公報

号外 第16号
令和元年(2019年)
9月26日(木)
(毎週 火・金発行)

目次

公 告

○平成30年度(2018年度)熊本県職員の人事行政の運営等の状況の公表……………(人事課) 1

公 告

熊本県公告第340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。

令和元年(2019年)9月26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30年度(2018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	141	8	3	29	20	47	248
警 察 職	49			48	2		99
教 育 職					323		323
企 業 職							
技能労務職							
合 計	190	8	3	77	345	47	670

【再任用】

(単位：人)

区 分	フルタイム	短時間	合 計
一般行政職	55	25	80
警 察 職	13		13
教 育 職	193	36	229
企 業 職	1	1	2
技能労務職	2		2
合 計	264	62	326

(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30年度(2018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	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	145	10				4	61	72	292
事務職	93	6				2	44	32	177
技術職	52	4				2	17	40	115
警察職	84	4				2		12	102
教育職	266	62		4		6		53	391
企業職	3	1						6	10
技能労務職	9	2				1	6	1	19
合 計	507	79		4		13	67	144	814

(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)

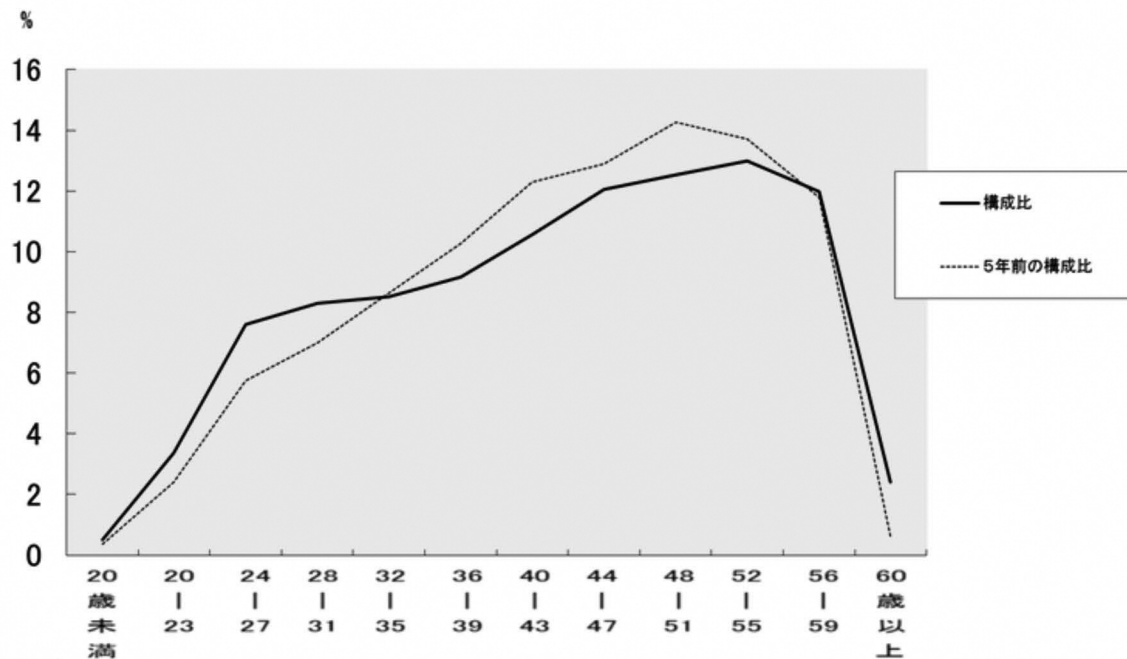
部門	区分	職員数		対前年増減数	主な増減理由
		令和元年度(2019年度)	平成30年度(2018年度)		
一般行政	議 会	31	31	0	
	総 務	741	714	27	増) 業務増
	税 務	225	227	-2	減) 職員配置の見直し
	労 働	73	73	0	
	農林水産	1,258	1,270	-12	減) 職員配置の見直し
	商 工	192	197	-5	減) 事務の統廃合縮小
	土 木	797	792	5	増) 業務増
	民 生	430	416	14	増) 業務増
	衛 生	518	526	-8	減) 職員配置の見直し
	小 計	4,265	4,246	19	
	教 育	10,698	10,716	-18	減) 事務の統廃合縮小
	警 察	3,498	3,509	-11	減) 事務の統廃合縮小
公営企業等	病 院	94	93	1	増) 職員配置の見直し
	下 水 道	6	6	0	
	そ の 他	81	84	-3	減) 職員配置の見直し
	小 計	181	183	-2	
	合 計	18,642	18,654	-12	
		[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31年(2019年)4月1日現在)



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	93	630	1,419	1,549	1,586	1,708	1,970	2,248	2,335	2,421	2,235	448	18,642

③ 定員管理の数値目標及び達成状況

ア 平成28年(2016年)4月1日から令和2年(2020年)4月1日までにおける定員管理の数値目標

H28.4.1 (2016.4.1) 職員数	R2.4.1 (2020.4.1) 職員数	増減数	増減率
4,108	4,137	29	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 令和2年(2020年)4月1日職員数については、平成28年(2016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 (2016)	H29 (2017)	H30 (2018)	H31 (2019)	R2 (2020)	H28~R2 (2016~2020) 計	(参考) 数値目標
	計画始期	1年目	2年目	3年目	4年目		
職員数	4,108	4,286	4,297	4,274	-		4,137
増減		178	11	-23	-	166 (4.0%)	29 (0.7%)

- (注) 1 計画期間は、平成28年(2016年)4月1日~令和2年(2020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(2017年)~31年(2019年)の職員数には、平成28年(2016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30年度（2018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29年（2017年）10月1日～平成30年（2018年）9月30日 業績評価 平成30年（2018年）4月1日～平成30年（2018年）9月30日、 平成30年（2018年）10月1日～平成31年（2019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30年度（2018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29年（2017年）10月1日～平成30年（2018年）9月30日 業績評価 平成30年（2018年）4月1日～平成30年（2018年）9月30日、 平成30年（2018年）10月1日～平成31年（2019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30年度（2018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29年（2017年）10月1日～平成30年（2018年）9月30日 業績評価 平成30年（2018年）4月1日～平成30年（2018年）9月30日、 平成30年（2018年）10月1日～平成31年（2019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30年度（2018年度））

評価の対象	県立学校教職員及び市町村立学校教職員 （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） 1次評価者、2次評価（最終評価）者 （学校分） 1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29年（2017年）10月1日～平成30年（2018年）9月30日 業績評価 平成30年（2018年）4月1日～平成30年（2018年）9月30日、 平成30年（2018年）10月1日～平成31年（2019年）3月31日 （学校分） 能力評価：平成29年（2017年）10月1日～平成30年（2018年）9月30日 業績評価：平成30年（2018年）4月1日～平成30年（2018年）9月30日 平成30年（2018年）10月1日～平成31年（2019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：評価期間における業務の実施結果等を評価基準による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） 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30年度（2018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30年（2018年）12月2日～令和元年（2019年）12月1日 業績評価 平成30年（2018年）12月2日～令和元年（2019年）6月1日 令和元年（2019年）6月2日～令和元年（2019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

3 職員の給与の状況

平成31年（2019年）4月1日現在のラスパイレス指数、職員の平均年齢、平均給料月額等の国及び都道府県平均値等は、確定後公表する。

(1) 総括

① 人件費の状況（普通会計決算）

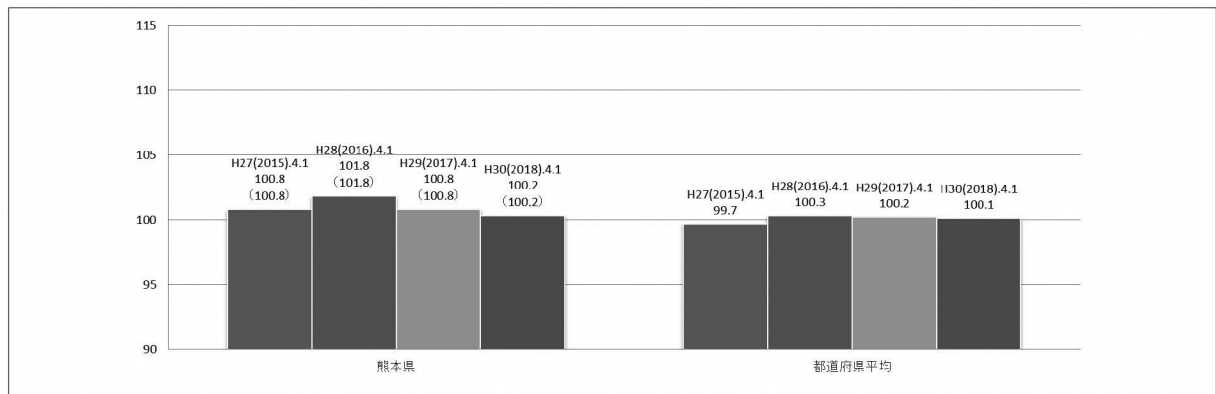
区 分	住民基本台帳人口 (平成31年(2019年)1月1日)	歳 出 額 A	実 質 収 支	人 件 費 B	人 件 費 率 B/A	(参考) 平成29年度(2017年度)の人件費率
平成 30年度 (2018年度)	人 1,780,079	千円 891,259,360	千円 14,543,936	千円 175,553,180	% 19.7	% 18.6

② 職員給与費の状況（普通会計決算）

区 分	職員数 A	給 与 費				(参考)一人当たり	(参考)都道府県平均
		給 料	職員手当	期末・勤勉手当	計 B	給与費 B/A	一人当たり給与費
平成 30年度 (2018年度)	人 18,471	千円 82,659,560	千円 15,912,822	千円 33,131,088	千円 131,703,470	千円 7,130	千円

- (注) 1 職員手当には、退職手当を含まない。
 2 職員数は、平成30年(2018年)4月1日現在の人数である。
 3 給与費については、任期付短時間勤務職員(再任用職員(短時間勤務))の給与費が含まれており、職員数には当該職員を含んでいない。

③ ラスパイレス指数の状況（各年4月1日現在）



- (注) 1 ラスパイレス指数とは、全地方公共団体の一般行政職の給料月額を同一の基準で比較するため、国の職員数(構成)を用いて、学歴や経験年数の差による影響を補正し、国の行政職俸給表(一)適用職員の俸給月額を100として計算した指数。
 2 ()内の数値は、地域手当補正後ラスパイレス指数を指す。地域手当補正後ラスパイレス指数とは、地域手当を加味した地域における国家公務員と地方公務員の給与水準を比較するため、地域手当の支給率を用いて補正したラスパイレス指数。
 (補正前のラスパイレス指数 × (1 + 当該団体の地域手当支給率) / (1 + 国の指定基準に基づく地域手当支給率) により算出。)

※ 平成30年(2018年)4月1日のラスパイレス指数が、①3年前に比べ1ポイント以上上昇している場合、②3年連続で上昇している場合、③100を超えている場合について、その理由及び改善の見込み
 ・国と本県の級別職員構成の相違による影響及び「給与制度の総合的見直し」に伴う激変緩和措置を令和2年(2020年)3月末まで実施していることからラスパイレス指数が100を超えている。

④ 給与改定の状況

ア 月例給

区 分	人事委員会の勧告				給与改定率	(参考)
	民間給与 A	公務員給与 B	較 差 A-B	勧 告 (改定率)		国の改定率
平成 31年度 (2019年度)	円	円	円	%	%	%

(注) 「民間給与」及び「公務員給与」は、人事委員会勧告において公民の4月分の給与額をラスパイレス比較した平均給与月額である。

イ 特別給(期末・勤勉手当)

区 分	人事委員会の勧告				年間支給月数	(参考)
	民間の 支給割合 A	公務員の 支給月数 B	較 差 A-B	勧 告 (改定月数)		国の年間支給月数
平成 31年度 (2019年度)	月	月	月	月	月	月

(注)「民間の支給割合」は、民間事業所で支払われた賞与等の特別給の年間支給割合、「公務員の支給月数」は、期末手当及び勤勉手当の年間支給月数である。

⑤ 給与制度の総合的見直しの実施状況について

国の給与制度の総合的見直しにおいては、俸給表の水準の平均2%の引下げ及び地域手当の支給割合の見直し等に取り組むとされている。

ア 給料表の見直し

[実施時期] 本県人事委員会の平成27年(2015年)勧告に基づき、平成28年度(2016年度)より実施。

[内 容] 国の俸給表等に準じた給料表に切り替える(給料表の水準を平均2%引き下げ)

[経過措置] 現給保障あり(平成30年度(2018年度)から現給保障を縮減)

イ 地域手当の見直し

級区分、対象地域の見直しは国に準じて実施。

ウ その他の見直し内容

単身赴任手当の見直し(国家公務員の取扱いに準拠)

(2) 職員の平均給与月額、初任給等の状況

① 職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額の状況(平成31年(2019年)4月1日現在)

ア 一般行政職

区 分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額	平均給与月額 (国比較ベース)
熊本県	43.3 歳	329,873 円	404,820 円	356,965 円
国	歳	円	円	円
都道府県平均	歳	円	円	円

イ 技能労務職

区 分	公 務 員				
	平均年齢	人数	平均給料月額	平均給与月額 (A)	平均給与月額 (国比較ベース)
熊本県	53.2 歳	252 人	335,926 円	375,281 円	351,020 円
うち用務員	48.9 歳	54 人	317,672 円	350,444 円	334,625 円
うち運転士	55.8 歳	39 人	349,096 円	395,451 円	362,019 円
うち学校給食員	55.0 歳	6 人	327,033 円	332,763 円	327,033 円
うち巡視	54.8 歳	2 人	360,505 円	408,151 円	394,755 円
国	歳	人	円	円	円
都道府県平均	歳	人	円	円	円

区 分	参 考		
	年収ベース(試算値)の比較		
	公務員(C)	民間(D)	C/D
熊本県	—	—	—
うち用務員	5,749,528 円	円	
うち運転士	6,358,612 円	円	
うち学校給食員	5,419,356 円	円	
うち巡視	6,614,212 円	円	

(注) 1 平成31年(2019年)4月1日現在の技能労務職給料表適用者(国の海事職俸給表(二)の適用を受ける職員に相当する職員及び企業局、病院局の職員を除く。)を対象に作成している。

2 年収ベースの「公務員(C)」のデータは、それぞれ平均給与月額を1.2倍したものに、前年度に支給された期末・勤勉手当を加えた試算値である。

ウ 高等(特別支援・専修・各種)学校教育職

区 分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
熊本県	44.8 歳	382,962 円	430,446 円
都道府県平均	歳	円	円

エ 小・中学校（幼稚園）教育職

区 分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
熊本県	45.4 歳	375,336 円	414,868 円
都道府県平均	歳	円	円

オ 警察職

区 分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額	平均給与月額 (国比較ベース)
熊本県	37.7 歳	315,068 円	433,515 円	337,972 円
国	歳	円	円	円
都道府県平均	歳	円	円	円

(注) 1 「平均給料月額」とは、平成31年(2019年)4月1日現在における各職種ごとの職員の基本給の平均である。

2 「平均給与月額」とは、給料月額と毎月支払われる扶養手当、地域手当、住居手当、時間外勤務手当等の全ての諸手当の額を合計したものであり、地方公務員給与実態調査において明らかにされているものである。

また、「平均給与月額(国比較ベース)」は、比較のため、国家公務員と同じベース(=時間外勤務手当等を除いたもの)で算出している。

② 職員の初任給の状況(平成31年(2019年)4月1日現在)

区 分		熊 本 県	国
一般行政職	大学卒	187,200 円	180,700 円
	高校卒	153,000 円	148,600 円
技能労務職	高校卒	155,500 円	146,000 円
	中学卒	139,300 円	138,000 円
県立学校教育職	大学卒	209,100 円	— 円
	高校卒	— 円	— 円
市立学校教育職	大学卒	209,100 円	— 円
	高校卒	— 円	— 円
警察職	大学卒	210,400 円	209,700 円
	高校卒	178,100 円	171,200 円

③ 職員の経験年齢別・学歴別平均給料月額の状況(平成31年(2019年)4月1日現在)

区 分		経験年数10年	経験年数20年	経験年数25年	経験年数30年
一般行政職	大学卒	256,889 円	362,744 円	382,335 円	407,045 円
	高校卒	218,713 円	312,469 円	356,512 円	380,646 円
技能労務職	高校卒	— 円	273,328 円	296,414 円	322,975 円
	中学卒	— 円	— 円	— 円	— 円
県立学校教育職	大学卒	308,570 円	397,302 円	424,496 円	437,204 円
	高校卒	— 円	— 円	— 円	— 円
市立学校教育職	大学卒	307,503 円	392,492 円	416,614 円	425,744 円
	高校卒	— 円	— 円	— 円	— 円
警察職	大学卒	272,411 円	389,100 円	411,054 円	428,765 円
	高校卒	250,921 円	345,330 円	387,911 円	412,258 円

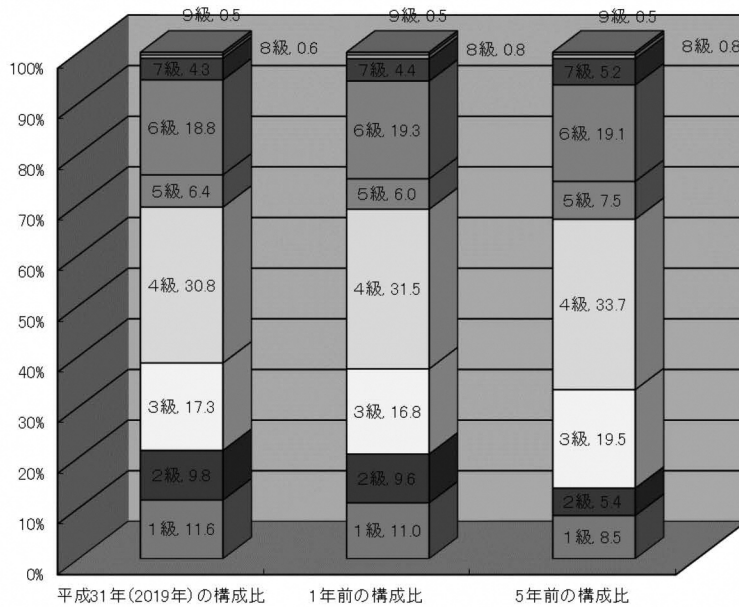
(注)「—」の区分は、対象職員が少数若しくは無いため公表を控えている。

(3) 一般行政職の級別職員数等の状況

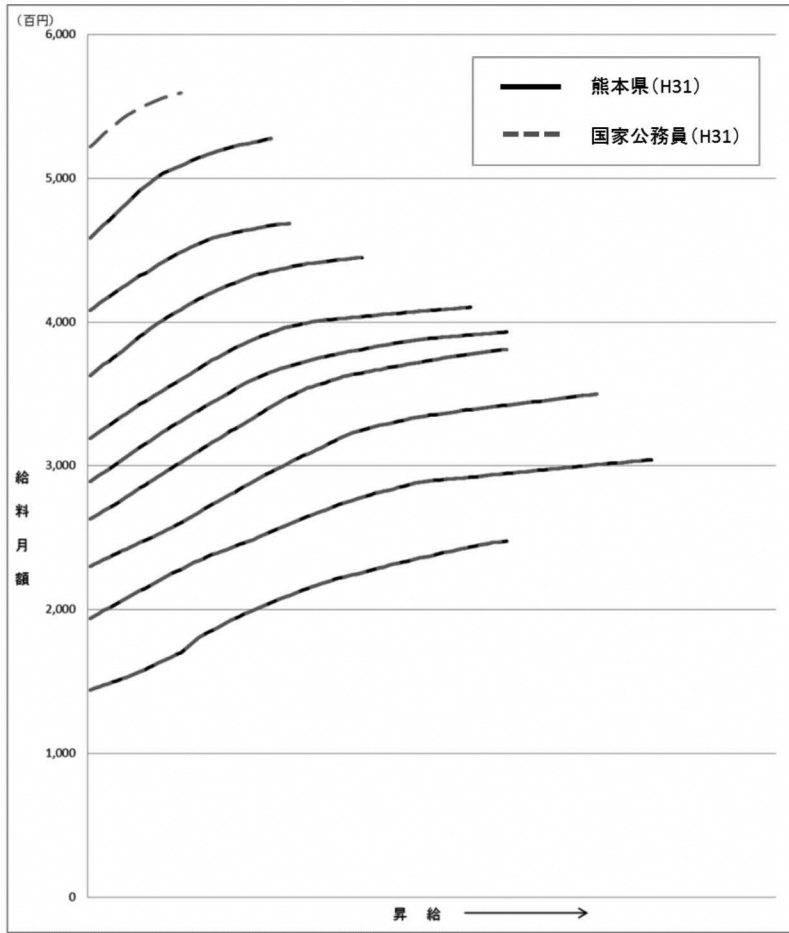
① 一般行政職の級別職員数及び給料表の状況(平成31年(2019年)4月1日現在)

区 分	標準的な職務内容	職員数	構成比	1号給の 給料月額	最高号給の 給料月額
1 級	主事又は技師の職務	523人	11.6%	144,100円	247,600円
2 級	高度の知識又は経験を必要とする主事又は技師の職務	441人	9.8%	194,000円	304,200円
3 級	1 参事の職務 2 主任主事又は主任技師の職務	778人	17.3%	230,000円	350,000円
4 級	1 広域本部又は地域振興局の副部長又は課長の職務 2 主幹の職務 3 困難な業務を行う参事の職務	1,387人	30.8%	263,000円	381,000円
5 級	1 課長補佐の職務 2 広域本部又は地域振興局の相当困難な業務を行う副部長又は課長の職務 3 相当困難な業務を行う主幹の職務	287人	6.4%	288,900円	393,000円
6 級	1 本庁又は委員会等の事務局の課長の職務 2 困難な業務を行う課長補佐の職務 3 広域本部又は地域振興局の部長又は局次長の職務 4 広域本部又は地域振興局の困難な業務を行う副部長又は課長の職務 5 審議員の職務 6 困難な業務を行う主幹の職務	845人	18.8%	319,200円	410,200円
7 級	1 本庁の局長の職務 2 委員会等の事務局の長の職務 3 本庁又は委員会等の事務局の困難な業務を行う課長の職務 4 地域振興局長の職務 5 広域本部又は地域振興局の困難な業務を行う部長又は局次長の職務 6 首席審議員の職務 7 困難な業務を行う審議員の職務	192人	4.3%	362,900円	444,900円
8 級	1 本庁の困難な業務を行う局長の職務 2 相当困難な業務を行う委員会等の事務局の長の職務 3 困難な業務を行う地域振興局長の職務 4 困難な業務を行う首席審議員の職務	29人	0.6%	408,100円	468,600円
9 級	1 本庁の部長の職務 2 会計管理者の職務 3 困難な業務を行う委員会等の事務局の長の職務 4 広域本部長の職務	24人	0.5%	458,400円	527,500円

(注) 1 熊本県の給与条例に基づく給料表の級区分による職員数である。
 2 標準的な職務内容とは、それぞれの級に該当する代表的な職務である。



② 国との給料表カーブ比較表（行政職（一））（平成31年（2019年）4月1日現在）



③ 昇給への人事評価の活用状況

平成30年(2018年)4月2日から 平成31年(2019年)4月1日まで における運用	管理職員		一般職員	
イ. 人事評価を活用している				
活用している昇給区分	昇給可能な 区分	昇給実績が ある区分	昇給可能な 区分	昇給実績が ある区分
上位、標準、下位の区分	○	○	○	○
上位、標準の区分				
標準、下位の区分				
標準の区分のみ(一律)				
ロ. 人事評価を活用していない				
活用予定時期				