

5 人材の育成と職員定員管理・給与の適正化

(1) 人材の育成・活用

整理番号	58	主管課	人事課	関係課	全課
実施項目	職場における人材育成の推進			目標時期	継続実施
現 状	職場における人材育成は、OJT（実際の仕事を通じて、必要な技術、能力、知識、あるいは態度や価値観などを身に付けさせる教育訓練）計画に基づき、各所属において適時実施しています。 新規採用職員に対しては重点的に実施しています。				
改革の方針	OJT計画に基づき、職場における人材育成を推進します。				
実施内容	実施時期				
	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
各所属における人材育成	実 施				
新規採用職員の人材育成	実 施				
数値目標	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
財政効果額	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度

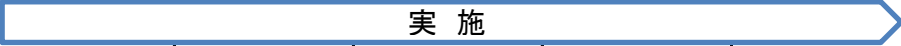
整理番号	59	主管課	人事課	関係課	
実施項目	人事評価制度の推進			目標時期	継続実施
現 状	職員の人材育成や職場におけるコミュニケーションの創出による組織の活性化を図るため、人事評価制度に取り組んでいます。 ※平成23年度 各係の係長職（課長補佐兼係長含む）1人を対象に実施				
改革の方針	全職員を対象とした人事評価制度を推進します。				
実施内容	実施時期				
	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
人事評価制度の実施	試 行			実 施	
数値目標	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
人事評価の対象者	担当主査以上の全職員	全職員	全職員	全職員	全職員
財政効果額	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度

整理番号	60	主管課	人事課	関係課	
実施項目	職員の昇任・昇格制度の適正運用			目標時期	継続実施
現 状	職員の昇任・昇格は、人事評価制度を活用するとともに、係長職昇任試験を実施しています。				
改革の方針	人事評価制度の充実や昇任基準の明確化を図り、引き続き、客観性、透明性がある昇任・昇格制度の適正な運用を行います。				
実施内容	実施時期				
	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
人事評価制度との連携	実 施				
係長職昇任試験の実施	実 施				
数値目標	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
係長職昇任試験の受験者数	45人	45人	45人	45人	45人
財政効果額	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度

(2) 職員定員管理・給与等の適正化

整理番号	61	主管課	人事課	関係課	
実施項目	職員定員管理の適正化			目標時期	継続実施
現 状	職員の定員管理は、久喜市定員適正化計画（平成22年度～平成26年度）に基づき、実施しています。 ※平成23年4月1日現在の職員数 976人				
改革の方針	定員適正化計画に基づき、職員定員管理の適正化を推進します。				
実施内容	実施時期				
	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
各職場の業務量の把握	実施				
適正な定員管理	実施				
数値目標	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
職員数	967人	955人	940人	936人	—
財政効果額	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
	75,816千円	176,904千円	303,264千円	336,960千円	—

整理番号	62	主管課	人事課	関係課	
実施項目	適正な給与制度の堅持と公表			目標時期	継続実施
現 状	給与制度は、人事院勧告や県の人事委員会の勧告等に基づき、国や県の給与制度に準じた運用を行うとともに、広報くき及びホームページで公表しています。 ※平成22年度のラスパイレス指数（国家公務員と地方公務員の基本給与額を比較し、算出したもので、国を100とする） 96.9（県内市平均 99.8）				
改革の方針	適正な給与水準の維持に努めるとともに、分かりやすく公表します。				
実施内容	実施時期				
	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
給与制度の運用	実施				
運用状況の公表	実施				
数値目標	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
財政効果額	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度

整理番号	63	主管課	人事課	関係課	全課
実施項目	時間外勤務の削減			目標時期	継続実施
現 状	水曜日と木曜日をノー残業デーに設定し、職員の一斉退庁を奨励しています。 また、「時間外勤務の縮減に向けた取り組み指針」に基づき、計画的な業務執行等に努めるなど、時間外勤務の削減を図っています。 ※平成22年度の時間外勤務時間131,407時間・手当総額305,599,130円				
改革の方針	ノー残業デーの徹底などにより、職員の時間外勤務を削減し、時間外勤務手当の縮減に努めます。				
実施内容	実施時期				
	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
時間外勤務の削減					
数値目標	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
時間外勤務時間削減率 (平成22年度比)	11%	12%	13%	14%	15%
財政効果額	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
	33,615千円	36,671千円	39,727千円	42,783千円	45,839千円