

人事行政の運営状況等の公表

平成18年度

平成18年10月

宇 土 市

1 職員の任免及び職員数に関する状況

(1) 職員数に関する状況(平成17年度)

平成17年4月1日 現在の職員数 (A)	17年度中の異動		平成18年4月1日 現在の職員数 (A)-(B)+(C)	(参考)5年前・10年前の職員数	
	退職(B)	採用(C)		平成13年 4月1日現在	平成8年 4月1日現在
298	9	4	293	345	366

採用欄はH17.4.2からH18.4.1までの採用者数

(2) 職員の採用状況(平成17年度)

区 分	試験の程度	平成17年度	平成16年度	増減
一般事務	高卒程度	0	0	0
	短大卒程度	0	0	0
行政	大卒程度	4	0	4
その他		0	0	0
合 計		4	0	4

平成17年度はH17.4.2からH18.4.1まで、16年度はH16.4.2からH17.4.1までの採用者数

(3) 再任用職員の採用状況(平成17年度)

区分	フルタイム勤務	短時間勤務	合計
一般行政職	0	0	0

(4) 退職者の状況(平成17年度)

区 分	退職者数	備 考
定年退職	3	
定年前早期退職(勸奨)	4	早期退職特別加算あり
定年前早期退職(希望)	2	
普通退職(長期勤続後)		
自己都合退職(20年未満勤続)		
退職手当を支給されないもの		
合 計	9	

(5) 部門別職員数の状況(5月1日現在)

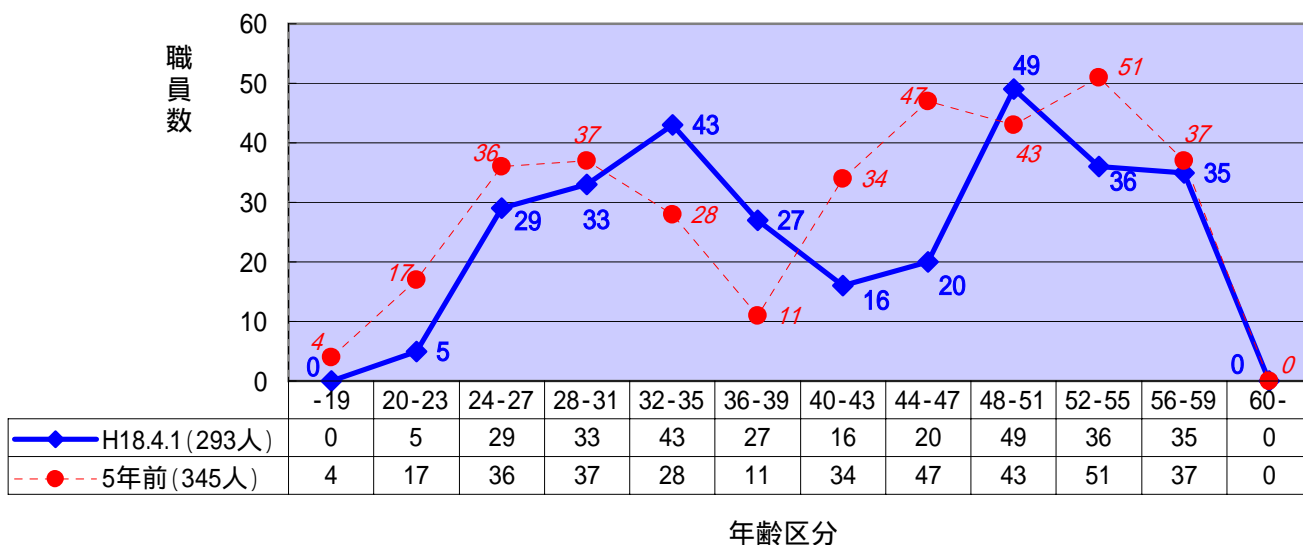
部門	区分	職員数		対前年増減数	主な増減理由
		平成18年度	平成17年度		
一般行政	議 会	5	5	0	
	総 務	75	77	-2	退職・異動に伴う欠員不補充
	税 務	18	18	0	
	民 生	25	31	-6	保育園の廃園・老人センターの指定管理者への移行・高齢者対策業務の一部移管
	衛 生	15	17	-2	育児休業者を総務課付きとしたため
	労 働	0	0	0	
	農林水産	28	27	1	人件費の特別会計から一般会計への変更
	商 工	7	6	1	マリ-ナ業務を移管したため
	土 木	26	27	-1	退職に伴う欠員不補充
	小 計	199	208	-9	
特別行政	教育委員会	55	55	0	
公営企業等	水 道	14	12	2	新規事業対応のため
	下 水 道	8	8	0	
	そ の 他	17	15	2	介護保険業務の充実
	小 計	39	35	4	
合 計		293	298	-5	

平成18年度は4月1日に全体の異動を行っていないため、5月1日の数値を用いている。

(5) 職務上の地位別職員数(各年度4月1日現在)

職 位	平成18年度		平成17年度		増 減	
	職員数	うち女性	職員数	うち女性	職員数	うち女性
部 長 級	8	0	8	0	0	0
課 長 級	32	1	32	0	0	1
課長補佐級	19	1	24	3	5	2
係長・主幹級	47	16	47	17	0	1
その他の職員	187	96	187	98	0	2
合 計	293	114	298	118	5	4

(6) 年齢区分別職員数



2 職員給与の状況

(1) 人件費の状況 (普通会計決算)

区分	住民基本台帳人口 (H18.3.31現在)	歳出額 (A)	実質収支	人件費 (B)	人件費率 (B/A)	(参考)16年度 の人件費率
17年度	38,582 人	13,401,797 千円	20,653 千円	2,449,294 千円	18.3 %	18.6 %

(注) 人件費には、特別職に支給される給料、報酬等を含みます。

(2) 職員給与費の状況 (普通会計予算)

区分	職員数 (A)	給与費				一人あたり給与費 (B/A)
		給料	職員手当	期末・勤勉手当	計 (B)	
18年度	257 人	990,006 千円	126,688 千円	401,947 千円	1,518,641 千円	5,909 千円

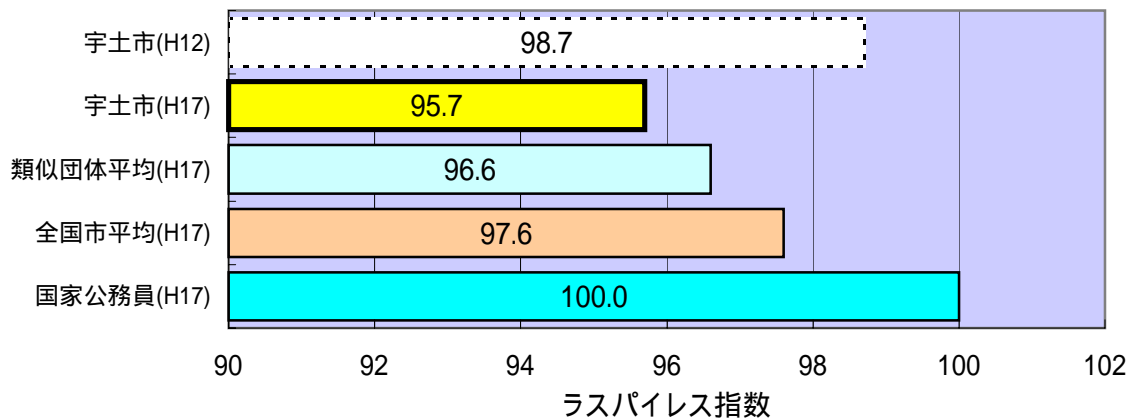
(注) 1. 職員手当には退職手当を含みません。
2. 給与費は当初予算に計上された額です。
3. 普通会計以外に、その他特別会計として、国民健康保険会計、上水道会計、下水道会計、介護保険事業会計などがあります。

(3) 職員平均給与額および平均年齢の状況

(平成 17 年 4 月 1 日 現在)

区分	一般行政職			
	平均給料月額	平均給与月額	平均年齢	ラスパイレス指数
宇土市	3,294 百円	3,456 百円	41 歳 1 月	95.7
国	3,297 百円		40 歳 3 月	100.0

(注) 1. ラスパイレス指数とは、国家公務員の給与を100とした場合の地方公務員の給与水準値。
2. 給与月額は給料のほかに、扶養、通勤、住居手当を含めた額。



(4) 職員の初任給の状況

(平成 18 年 4 月 1 日 現在)

区分		宇土市		国	
		初任給	採用2年経過日給料額	初任給	採用2年経過日給料額
一般行政職	大学卒	170,200 円	183,800 円	170,200 円	183,800 円
	高校卒	138,400 円	148,000 円	138,400 円	148,000 円

(注) 大学卒の初任給は、宇土市においては、大卒程度試験による採用の場合、国においては、一種試験採用による場合の額。

(5) 職員の経験年数別・学歴別平均給料額の状況

(平成 18 年 4 月 1 日 現在)

区分		5年以上10年未満	10年以上15年未満	15年以上20年未満	20年以上25年未満
一般行政職	大学卒	229,500 円	272,900 円	330,500 円	(該当無し)
	高校卒	181,700 円	223,900 円	260,800 円	308,100 円

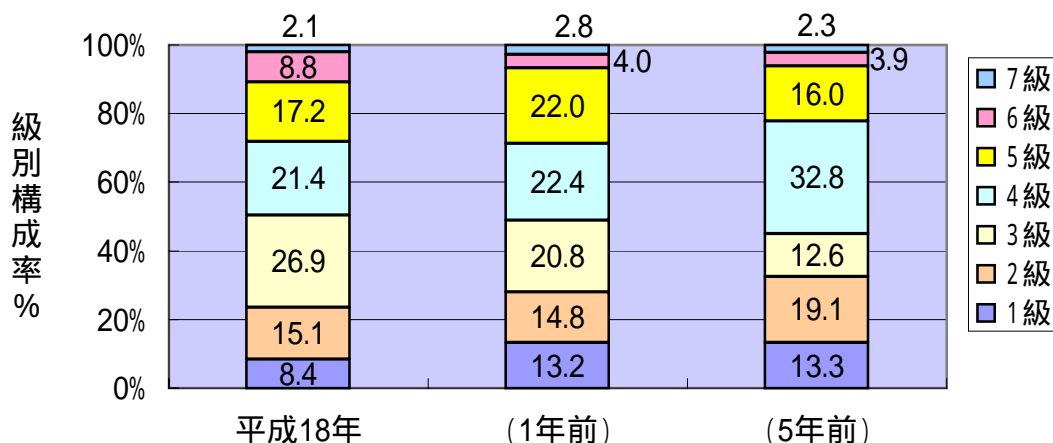
(注) 経験年数とは、卒業後直ちに採用され引き続き勤務している場合の採用後の年数。

(6) 一般行政職の級別職員数の状況

(平成 18 年 4 月 1 日 現在)

区 分		1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	計
標準的な職務内容		主事 技師	主事 技師	係長 参事	主幹 参事	課長 課長補佐 主幹	課長 審議員	部長	
職員数 (人)		20	36	64	51	41	21	5	238
構成比 (%)		8.4	15.1	26.9	21.4	17.2	8.8	2.1	100
参 考	1年前の構成比	13.2	14.8	20.8	22.4	22.0	4.0	2.8	100
	5年前の構成比	13.3	19.1	12.6	32.8	16.0	3.9	2.3	100

- (注) 1. 宇土市の給与条例に基づく給料表の級区分による職員数です。
 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名です。
 3. 一般行政職の中には、税務職、技能労務職(幼稚園用務員等)、幼稚園教諭、水道業務等の職員は含みません。



- (注) 級の見直しにより、平成18年に9級制から7級制に移行しました。1年前及び5年前の級別構成率は、当時、7級制に移行していたと仮定して算出した数値です。

(7) 昇給期間短縮の状況

区 分		合 計	一般行政職	その他の職
17年度	職員数 (A)	298 人	240 人	58 人
	普通昇給期間を短縮して昇給した職員数 (B)	0 人	0 人	0 人
	比率 (B) / (A)	0 %	0 %	0 %
16年度	職員数 (A)	306 人	250 人	56 人
	普通昇給期間を短縮して昇給した職員数 (B)	20 人	18 人	2 人
	比率 (B) / (A)	6.5 %	7.2 %	3.6 %

- (注) 1. 職員数 (A) は、各年4月1日現在の職員数です。
 2. その他の職は、税務職、技能労務職、幼稚園教諭、水道業務の職員等です。
 3. 昇給期間を短縮した職員数には、勤務成績による特別昇給のほか、昇任時特別昇給及び退職時特別昇給に伴う昇給期間短縮等も含まれます。

(8) 職員手当の状況

(平成 18 年 4 月 1 日 現在)

手当名	宇 土 市				国				国の制度との異同		
期末手当 勤勉手当 (支給割合)	6月期	1.400	月分	0.725	月分	6月期	1.400	月分	0.725	月分	同
	12月期	1.600	月分	0.725	月分	12月期	1.600	月分	0.725	月分	
	計	3.000	月分	1.450	月分	計	3.000	月分	1.450	月分	
	職制上の段階, 職務の級等による加算措置 有				職制上の段階, 職務の級等による加算措置 有						
退職手当 (支給率)	自己都合	希望・定年				自己都合	希望・定年				同
	勤続20年	23.50	月分	30.55	月分	勤続20年	23.50	月分	30.55	月分	
	勤続25年	33.50	月分	41.34	月分	勤続25年	33.50	月分	41.34	月分	
	勤続35年	47.50	月分	59.28	月分	勤続35年	47.50	月分	59.28	月分	
	最高限度額	59.28	月分	59.28	月分	最高限度額	59.28	月分	59.28	月分	
	その他の加算措置 ・勤奨早期退職特別加算...2%~20% ・退職前特別昇給制度...無 1人当たり平均支給額 26,858 千円				その他の加算措置 ・勤奨早期退職特別加算...2%~20% ・退職前特別昇給制度...無						

(注) 退職手当の1人当たり平均支給額は, 前年度に退職した全職員に係る職員に支給された平均額です。

手当名	区 分	全 職 種
特殊勤務手当 (平成18年4月分)	職員全体に占める手当支給職員の割合	7.8 %
	支給退職職員1人当たり平均支給額	3,522 円
	手当の種類 (手当数)	8 種類
	代表的な手当の名称	支給額の多い手当 多くの職員に支給されている手当
		税務職員手当, 社会福祉業務手当 "

手当名	年 度	区 分	支 給 額
時間外勤務手当 (全職種)	17年度	支給総額	81,216 千円
		職員1人当たり支給年額	273 千円
	16年度	支給総額	82,005 千円
		職員1人当たり支給年額	266 千円

手当名	内 容				国の制度との異同
扶養手当	配偶者 13,000 円				同
	配偶者以外				
	(ア) 2人まで それぞれ 6,000 円) 職員に扶養親族でない配偶者がある場合は, そのうち1人について6,500円) 職員に配偶者がいない場合は, そのうち1人について11,000円				
	(イ) (ア) 以外 1人につき 5,000 円 (ウ) 満16歳年度初めから満22歳年度末までの間にある子1人につき, 5,000円を加算				
住居手当	借家		自宅		異
	家賃額 月額23,000円以下		新築又は購入後5年間		
	家賃額 - 12,000円		2,500円		
	家賃額 月額23,000円を超え, 55,000円未満		その他		
	(家賃額 - 23,000円) × 1/2 + 11,000円		1,000円		
	家賃額 55,000円以上 27,000円				
通勤手当	交通機関等の利用者				同
	定期券又は回数券等による運賃等相当額				
	支給限度額: 1箇月当たり55,000円				
	片道 20 km以上 25 km未満		11,300 円		
	片道 25 km以上 30 km未満		13,700 円		
	片道 30 km以上 35 km未満		16,100 円		
	片道 35 km以上 40 km未満		18,500 円		
	片道 40 km以上 45 km未満		20,900 円		
	片道 45 km以上 50 km未満		21,800 円		
	片道 50 km以上 55 km未満		22,700 円		
交通用具(自動車等)の利用者					
片道 2 km以上 5 km未満		2,000 円			
片道 5 km以上 10 km未満		4,100 円			
片道 10 km以上 15 km未満		6,500 円			
片道 15 km以上 20 km未満		8,900 円			
	片道 45 km以上 50 km未満		21,800 円		
	片道 50 km以上 55 km未満		22,700 円		
	片道 55 km以上 60 km未満		23,600 円		
	片道 60 km以上		24,500 円		

(9) 特別職の報酬等の状況

(平成 18 年 4 月 1 日 現在)

区 分		給料月額等	区 分		支給割合
給料	市 長	816,000 円	期末手当	市 長	6月期 1.6 月分 12月期 1.7 月分 計 3.3 月分
	助 役	645,000 円		助 役	
	収 入 役	580,000 円		収 入 役	
報酬	議 長	403,000 円		議 長	加算措置 有
	副 議 長	369,000 円		副 議 長	
	議 員	348,000 円		議 員	

(10) 給与等の削減状況

(平成 18 年 4 月 1 日 現在)

対象者		削減内容	削減期間
一般職	全管理職	管理職手当の10%減額	平成17年度～平成19年度

3 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

- (1) 勤務時間, 休憩・休憩時間, 週休日の状況(平成18年4月1日現在)
1日の勤務時間8時間, 1週間の勤務時間40時間

勤務時間	休憩時間	休憩時間		週休日
8:30 ~ 17:15	12:15 ~ 13:00	12:00 ~ 12:15	17:00 ~ 17:15	土曜日, 日曜日

- (2) 年次有給休暇の状況(平成17年1月1日 ~ 12月31日)

総付与日数	総取得日数	全対象職員数 (人)	一人当たり 平均取得日数	取得率 (%)
7980	1603	203	7.9	20.1

市長部局に勤務する一般職の職員が対象。

- (3) 休暇制度の概要

休暇の種類	付与要件	付与日数	
年次有給休暇	職員の請求時	年20日(繰越20日)を限度に付与	
病気休暇	職員の負傷, 疾病による療養	必要と認める期間(90日以内)	
主な特別休暇	骨髄提供のための休暇	骨髄液提供に際する検査, 入院等	必要と認める期間
	ボランティア休暇	各種ボランティア活動(被災者支援, 福祉施設等)	年5日以内
	結婚休暇	結婚式や旅行等の行事	連続する5日以内
	産前休暇	8週間(多胎妊娠は14週間)以内に出産予定	出産日までの請求期間
	産後休暇	女性職員が出産した場合	8週間(多胎妊娠は14週間)
	育児時間休暇	生後満1年に達しない子の育児	1日2回, 60分以内
	妻の出産休暇	妻の出産時の入院付添い等	2日以内
	男性の育児休暇	妻の出産に際して小学校就学前の子の養育のため	5日以内
	親族の死亡休暇(忌引)	親族の死亡	親族に応じ1日 ~ 7日
	夏季休暇	7月 ~ 9月の期間における休暇	3日
	妊娠障害休暇	妊娠中の職員の妊娠障害	9日を超えない範囲
	子の看護休暇	中学校就学前の子の看護	年5日以内
組合休暇	許可を得て職員団体業務に従事	年30日以内(無給)	
介護休暇	相当期間, 配偶者や父母等の介護を行う	6月を超えない範囲	

4 職員の分限及び懲戒処分の状況

(1) 分限処分の状況(平成17年度)

処分理由	地方公務員法	降任	免職	休職	降給	合計	失職
勤務成績が良くない場合	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1号	0	0	7	/	7	/
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	7	0	7	0

(2) 懲戒処分の状況(平成17年度中)

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	0	0	0	0	0
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	0	1	0	0	1
全体の奉仕者たるにふさわしくない 非行があった場合	第29条第1項第3号	0	0	0	0	0
上記処分に伴う管理職の管理監督責任による場合		0	0	0	0	0
合計		0	1	0	0	1

5 職員のサービスの状況

(1) サービスに関する基本原則

地方公務員には、「全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、全力を挙げて職務に専念しなければならない」という根本基準のほか、次のような義務が定められています。

- ・法令等及び上司の職務上の命令に従う義務
- ・政治的行為の制限
- ・信用失墜行為の禁止
- ・争議行為等の禁止
- ・秘密を守る義務
- ・営利企業等の従事制限
- ・職務に専念する義務

営利企業等の従事許可の状況(平成17年度)

区分	申請件数	許可件数
従事許可申請	5	5

6 職員の研修及び勤務成績の評定の状況

(1) 職員研修の実施状況(平成17年度の主なもの) 集合研修等

分類	研修内容	対象
階層別研修	自己理解とキャリア開発研修	29～35歳の職員
	リーダーシップ研修	36～41歳の職員
	部下育成研修	係長級職員
	プレゼンテーション研修	採用2・3年目職員
専門研修	人事考課研修	課長補佐以上全職員
	目標管理・面接技法研修	
	環境ISOレベルアップ講習	全職員
	男女共同参画研修	係長以上職員
その他の研修	派遣研修(自治大学校・市町村アカデミー・日本経営協会等)	各部からの推薦者

(2) 勤務評定の状況(平成17年度)

宇土市職員の人事考課に関する規程に基づき、毎年、勤務評定を実施しています。

評定の時期及び活用分野

評定の時期	活用分野
11月	昇給・昇格・配置・勤勉手当成績率

職責ごとの評定項目

職 責	評定項目	評 定 要 素
部長 審議員 課長	業 績	仕事の量, 仕事の質, 補佐・指導, 人事考課
	能 力	知識, 決断力, 政策形成能力, 事務事業評価力, 統率力, 渉外力
	勤務態度	責任感, 経営意識, 革新性, 先見性, 倫理観
課長補佐 係長 園長	業 績	仕事の量, 仕事の質, 補佐・指導
	能 力	知識・技能, 判断力, 企画立案力, 事務事業説明力, 指導力, 調整力 (園長にあっては信頼性)
	勤務態度	責任感, 業務連携意識, 革新性, 市民意識(園長にあっては保育愛), 規律性
参事 主事 技師 幼稚園教諭 雇員	業 績	仕事の量, 仕事の質, 補佐・指導
	能 力	知識・技能, 理解力, 創意工夫力, 表現力, 実行力, 説得力(幼稚園教諭・雇員にあっては自己管理能力)
	勤務態度	責任感, 協調性, 積極性, 市民意識(幼稚園教諭にあっては保育愛), 規律性

評価の段階

評語	評価の段階	基本的なレベル
S	大変優れている	上位資格, 上位職と比較しても優れている
A	優れている	標準を上回る
B	標準	期待し求める基準を満たしている
C	劣っている	業務に支障がみられる
D	大変劣っている	業務に著しい支障がみられる

(注) 評定は絶対評価による。

7 職員の福利及び利益の保護の状況

(1) 職員の福利制度の状況(平成17年度)

区 分	内 容 (対象者)	
共済制度	熊本縣市町村共済組合の制度による(全職員)	
健康診断	定期健康診断(人間ドック受診者以外の全職員)	
	人間ドック(30歳以上の職員のうち希望者)	
互助組織	名 称	宇土市職員互助会
	加入者	一般職, 常勤の特別職
	主な事業	超音波検診・婦人がん検診助成, 体育・文化活動助成ほか
	主な財源	収入合計:8,208千円 (うち職員の互助会費6,038千円, 市補助金1,198千円)

(2) 公務災害の状況(平成17年度)

種 類	発生件数	事案の概要
通勤災害	0	
公務災害	0	

(3) 育児休業等の取得状況(平成17年度中に新たに育児休業を取得した職員について)

(3) - 1 育児休業承認期間

(単位:人)

	育児休業承認期間					合 計
	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	
男性職員	0	0	0	0	0	0
女性職員	1	4	0	0	0	5
合 計	1	4	0	0	0	5

(3) - 2 部分休業承認期間

(単位:人)

	部分休業承認期間					合 計
	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	
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) - 3 部分休業取得時間

(単位:人)

	1日の部分休業取得時間(平均)				合 計
	30分以下	30分～ 60分以下	60分～ 90分以下	90分超	
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)利益の保護の状況

内容	件数	処理の状況
職員の給与,勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求	0	
職員に対する不利益な処分についての不服申立て	0	

8 職員の競争試験及び選考の状況

(1) 採用試験の日程等(平成17年度)

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
大学卒業 程度	行政	平成17年7月4日	平成17年7月25 日 ~ 平成17年8月12 日	第一 次	平成17年9月18日 (平成17年10月18日)	宇城市
高等学校 卒業程度	一般事務			第二 次	平成17年11月9日 (平成17年11月21日)	宇土市

(2) 採用試験の結果等(平成17年度)

試験の種類		募集人員	応募者数	受験者数	第一次合格者数	最終合格者数
大学卒業 程度	行政	3	138	100	12 (うち男性 8) (うち女性 4)	4 (うち男性 3) (うち女性 1)
高等学校 卒業程度	一般事務	1	49	46	5 (うち男性 3) (うち女性 2)	1 (うち男性 1) (うち女性 0)

9 報告・勧告, 措置要求, 不服申立ての状況(平成17年度)

内 容	実績
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	無し
勤務条件に関する措置要求の状況	無し
不利益処分に関する不服申立ての状況	無し

1. 計画期間と目標数値

計画期間は、集中改革プランの期間に準じて平成17年度から平成21年度までの5年間とする。
 当該期間内において、予定している指定管理者への移行等による減員 10人に、集中改革プランの目標値である 4.6%(宇土市においては 14人)を上乗せした合計 24人(8.05%)を削減目標とする。
 具体的には、平成17年4月1日現在の総職員数298人を、5年間で24人削減して平成22年4月1日までに274人とする。

部門別・年度別推進計画一覧

部門	区分	H17	H18	H19	H20	H21	H22	計画累計	
一般行政	職員数	208	203	201	200	198	195	13	-6.25%
	差引		5	2	1	2	3		
特別行政	職員数	55	54	52	48	47	45	10	-18.18%
	差引		1	2	4	1	2		
公営企業等	職員数	35	36	36	36	35	34	1	-2.86%
	差引		1	0	0	1	1		
総職員	職員数	298	293	289	284	280	274	24	-8.05%
	差引		5	4	5	4	6		
	(退職予定)		9	11	9	8	9	46	
	(採用予定)		4	7	4	4	3	22	

(注1) 退職欄以外の数値は、各年度4月1日現在の予定数。退職欄は、前年度中(3月31日まで)の退職者数。

(注2) 退職者欄は、前年度の定年退職予定者数。

2. 定員適正化手法の概要

(1) 定年退職者に対する新規採用枠の削減方式による定員の削減

退職者不補充などの極端な削減方法は用いず、新規採用によって一部補充をしながら削減を図る。ただし、指定管理者への移行等の影響で年度ごとに削減可能な人員が異なるため、毎年一定率の削減とはせず、新規採用での補充は計画期間通算で概ね50%を目標とする。

(2) 勧奨退職の継続実施による組織の活性化

前計画から引き続き勧奨退職を実施する。勧奨退職に伴う欠員については、新規採用による100%補充を原則とし、若返りによる組織の活性化を目指す。

(3) 指定管理者制度への積極的な移行

指定管理者制度の導入によって、サービスの低下を招くことなくコストダウンが図れる公共施設については、指定管理者制度への移行を積極的に進める。また、民営化が可能な部門についても、問題・課題を洗い出して将来の実現に向けた積極的な取り組みを行う。

(4) アウトソーシングの推進

個別業務においては、「行政でなければ出来ないこと」と「行政でなくてもできること」を峻別し、後者の場合で「サービスの維持又は向上が期待でき、さらにコストダウンが図れる業務」については、前例や慣例に捉われずに積極的にアウトソーシングを進める。

(5) フレキシブルな統廃合による組織のスリム化

各部署における業務の現状把握に努め、常にスリムな組織づくりを目指して小規模な統廃合をフレキシブルに実施し、平成22年4月までに部・課・係の総数で10以上の部署を減じる。なお、業務に直接的に携わるスタッフ職の削減は最小限に止めるものとする。

(6) 効率のかつ機動的な組織体制の整備

各部署の事業内容や事務量の把握・分析を徹底して、人員の適正な配置に努める。また、係や課、或いは部を超えた業務応援体制の整備を図り、時期的に集中する業務や緊急的な業務にも柔軟に対応できる組織を目指す。

(7) 職員の能力向上に向けた職員研修の実施

職員研修に対する職員のニーズ把握に努めて、階層別研修等の内容への反映を図る。また、OJTの推進や庁内講師の積極的活用により、低コストでも幅広い効果の期待できる研修制度の確立を目指す。さらに、自治大学校や市町村アカデミーなどの外部研修機関や熊本県への研修派遣を引き続き実施し、長期的視点に立った人材育成に力を注ぐ。

(8) 職員の努力を評価する給与制度の確立

職員がやる気をもって業務に取り組めるように、人事考課制度等を有効的に活用して、公務員制度改革に沿った能力・業績重視型の給与制度の確立を目指す。

3. 年次別推進状況

(数値は各年度4月1日現在)

部門	区分	H17	H18	H19	H20	H21	H22	累計	
								現職員数	増減
一般行政	目標数	208	203	201	200	198	195	200	8
	実績	...	200						
特別行政	目標数	55	54	52	48	47	45	57	2
	実績	...	57						
公営企業等	目標数	35	36	36	36	35	34	36	1
	実績	...	36						
総職員	目標数	298	293	289	284	280	274	293	5
	実績	...	293						
	進捗率	...	100.0%						

【参考資料】

A 前計画(新定員適正化計画)の実績

平成13年度に策定した新定員適正化計画(第二次計画)は、平成13年度から平成17年度までの5年間を計画期間とし、計画当初の総職員数345人を平成18年4月1日までに300人(45人削減)とするものであったが、計画終了1年前の平成17年4月1日時点で298人(47人削減)となり目標を達成した。

(数値は各年度4月1日現在)

区分	H13	H14	H15	H16	H17	H18	計画見直し
計画数	345	333	323	312	312	300	
実職員数	345	328	318	306	298		
対前年職員増減数	...	17	10	12	8		
累計削減数	...	17	27	39	47		
累計削減率	...	4.93%	7.83%	11.30%	13.62%		
最終目標に対する達成率	...	37.78%	60.00%	86.67%	104.44%		

B 過去10年間の職員数の推移

