

平成25年度 人事委員会事務局運営の総括表

基本方針・重点方針

京都市が求める有為な人材を採用し，社会情勢に適応した職員の勤務条件を確保するとともに，意欲・能力に基づいた職員の任用等により組織活力の向上を図る。

平成25年度重点取組

取組名		目標	実績	備考	所属
有為な人材の採用	1 求める人材を獲得するための広報活動の充実	メルマガ，大学でのガイダンス実施，就職サイト掲載等を充実させ，市職員の仕事の魅力の発信を強化する。また，試験種別に応じて，広報手法を多様化させる。	ホームページでの発信，大学でのガイダンス実施等を充実させ，市職員の仕事の魅力の発信を強化する。また，試験種別に応じて，広報手法を多様化させた。	多様な人材を確保するため，採用試験の在り方について引き続き様々な対策を検討する必要がある。	任用課長
	2 人物重視による職員採用試験の改革	職員採用試験を人物重視の観点から実施するとともに，優秀な人材の確保に向けて絶えず在り方を検討し，必要な見直しを行う。	職員採用試験を人物重視の観点から実施するとともに，優秀な人材の確保に向けて絶えず在り方を検討し，必要な見直しを行った。		任用課長
適切な勤務条件の確保	3 給与その他の勤務条件に関する勧告・報告の適切な実施	民間給与と職員給与の比較に基づき，国等の制度との均衡等を考慮のうえ，給与に関する適切な勧告・報告を行うとともに，その他の勤務条件について，真のワークライフバランスの考え方等も踏まえた報告を行う。	民間給与と職員給与の比較に基づき，国等の制度との均衡等を考慮のうえ，給与に関する報告を行った。また，その他の勤務条件について，真のワークライフバランスの考え方等も踏まえた報告を行った。	より本市にふさわしい給与制度について引き続き検討する必要がある。	調査課長
組織活力の向上	4 意欲・能力に基づいた職員の任用	係長能力認定試験の受験者増加に向けて取り組むとともに，任命権者とも協議を行い制度の見直しの検討を行う。	係長能力認定試験の受験者増加に向けて取り組むとともに，任命権者とも協議を行い制度の見直しを行った。	受験できる年齢になれば全職員が受験するという風土を醸成していく。	任用課長