

平成26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26年度重点取組

取組名		目標	実績	備考(課題)	所属
有為な人材の採用	1	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、優秀かつ高い倫理意識を持つ人材の確保に向けて絶えず在り方を検討し、各任命権者と協議のうえ、必要な改善を行う。 民間企業等職務経験者及び青年海外協力隊等活動経験者試験を見直した。 ➢適性検査の実施 ➢面接時間の拡充 ➢面接体制の強化	多様な人材を確保するための採用形態の検討	任用課長
	2	求める人材を獲得するための広報活動の充実	ホームページでの発信、メールマガジンの発行、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る。 ➢関西等の主要大学等での採用試験説明会の実施、就職イベントへの出展(56箇所、1,716人) ➢採用試験ガイダンスの実施(1回目 1,253人 2回目90人) ➢動画による仕事紹介の配信 ➢福祉職や技術職(土木)の業務説明会の拡充(7箇所) ➢技術職の現場見学会の実施(3回 122人)	市職員の仕事の魅力の効果的な発信と技術職職員の確保	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。また、国における給与制度の総合的見直しの動向に留意し、必要な検討を行う。給与以外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も考慮のうえ、給与に関する適切な勧告・報告を行った。(平成26年9月18日)	国から要請されている「給与制度の総合的見直し」の検討	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	新制度での試験を初めて実施した。 ➢平成26年度の一般事務職の受験率は24.1%(女性9.9%)となり、前年度の受験率(全体23.1% 女性9.7%)を上回った。 ➢25歳前倒し受験区分(A試験のみ)の受験率は63.5%(男性71.6%, 女性50.8%)となり、前年度の若手職員(2級在職者)の受験率49.8%を上回った。	新たに受験が可能となった受験生への周知と受験を当たり前とする職員の意識改革	任用課長
		倫理観、規範意識の向上	公私にわたり法令を遵守し、高い倫理観、規範意識を持って公正に職務に取り組む職場風土を醸成する。 研修の実施、他都市、民間企業の取組事例や不適切な事務処理事例の紹介、周知等により、所属職員の倫理観や規範意識の高揚に努めた。		任用課長 調査課長