

# 平成28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物を採用し、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28年度重点取組

取組名		目標	実績	備考(課題)	所属
有為な人物の採用	1 人物重視による職員採用試験の改革	職員採用試験について、新たな「京都方式」など、人物重視の観点から実施するとともに必要な改善を行う。	<p>➢上級 I 一般事務職（行政）について、従来の一般方式に加えて、政令市では初となる、1次試験から受験者全員と個別面接を行う「京都方式」を導入</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>・申込開始（28年3月）</li> <li>・試験（28年5月～6月）</li> <li>・合格発表（28年7月5日）</li> </ul> </div> <p>➢上級 I 一般事務職（行政）＜一般方式＞について、筆記試験と併せて個別面接を3次まで実施</p>	民間のみならず自治体間競争が激しい中で多様な人物の確保	任用課長
	2 有為な人物を獲得するための広報活動の充実	市職員の仕事の魅力を広く伝えるため、ホームページ等の従来の情報発信に加え、ガイダンスや職場見学会の機会を利用した職員の顔の見える広報にも努め、受験者増を図る。	<p>➢職員採用専用ホームページの充実 <a href="http://www.city-kyoto-saiyou.jp/">http://www.city-kyoto-saiyou.jp/</a></p> <p>➢関西の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（30箇所、1,816人）</p> <p>➢技術職の現場見学会の実施</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;"> <p>開催数：6回 参加者数：延べ92名 対象技術職：土木職、建築職、電気職、機械職</p> </div>	本市職員の仕事の魅力や働きがい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等に基づき、職員の給与その他の勤務条件について、社会一般の情勢に適合するよう適切な勧告・報告を行う。	<p>民間給与と職員給与の比較に基づき、国や他の地方公共団体との均衡も考慮のうえ、給与に関する勧告・報告を行った。</p> <p>また、人事管理に関する課題として、有為な職員の確保と育成、働き方改革と勤務環境の整備等について報告を行った。</p> <p>（平成28年9月12日）</p>	より本市にふさわしい給与その他の勤務条件等についての検討	調査課長

平成28年度重点取組

取組名		目標	実績	備考(課題)	所属
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率の向上を図り、全庁的に継続して自己研さんに取り組む組織風土を目指す。	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">一般事務職</div> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢従来区分(A・B試験+B試験のみ)の受験率は24.1%(男性32.9%,女性11.4%)。(前年度24.4%(男性33.8%,女性10.6%))</li> <li>➢25歳前倒し受験区分(A試験のみ)の受験率は60.3%(男性71.2%,女性47.4%)。(前年度59.9%(男性72.1%,女性43.8%))</li> </ul> <p>いずれも女性の受験率は前年度を上回った。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢新たに受験が可能となった者への周知と受験が当たり前となるような職員への意識付け</li> <li>➢特に年齢の若い層及び女性の一層の受験率向上</li> </ul>	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