

「京都市職員力・組織力向上プラン」の取組状況(平成25年度)

取組項目	取組状況	取組内容	備考
I 職員力の向上			
1 「職員一人ひとりが自ら市政を改革・創造する」という意識を高揚させる取組			
(1) 職員のキャリア形成を支援するための仕組みづくり			
ア 職員のキャリア形成を支援するための研修の実施	一部実施中	<ul style="list-style-type: none"> 職員がどのように成長したいかを考え、主体的に自らの能力開発に取り組めるよう、キャリア形成を支援する研修を実施 <ul style="list-style-type: none"> ○ 若手職員キャリアプラン研修(平成25年11月) ○ 女性職員キャリアプラン研修(平成25年9月) 引き続き、研修体系の充実を検討中 	<H25キャリアプラン研修> 若手職員 5回 160人 女性職員 2回 46人
イ 人事異動希望申告への中長期的なキャリア形成の視点の導入	実施予定	(平成27年度実施に向け検討中)	
ウ 所属長等によるキャリア形成の相談、支援の実施	実施予定	<ul style="list-style-type: none"> 平成26年度から、人事評価面談の機会を利用して、上司がより適切にアドバイスできるよう、人事評価の管理職向け研修を充実する予定 平成27年度から、より具体的なキャリアプランをアドバイスできるような内容について検討中 	
エ キャリア形成を支援するための情報提供	一部実施中	<ul style="list-style-type: none"> 人事異動における庁内公募募集の際、新たに「求める人物像」を明示し、必要な能力や目標を明確化 引き続き、より効果的な情報提供について検討中 	
(2) 人事評価制度の更なる推進			
ア 評価者研修の継続的な実施	実施中	<ul style="list-style-type: none"> 部長級及び課長級を対象に評価者研修を実施(平成25年8月～9月) 平成26年度は、人材マネジメント研修と連携し、課長級(新任～3年目)及び部長級(新任～2年目)を対象に、これまで以上に人事評価制度の意義の理解と面談技術の向上に重点を置いた研修を実施予定 	<H25評価者研修> 部長級 2回 155人 課長級 6回 514人
イ 制度における課長補佐級・係長級の役割についての検討	実施中	平成26年度から人事評価制度運用マニュアルに、部下職員の目標設定への課長補佐・係長級職員の関与のあり方を明確化	
ウ 人事評価結果の活用	実施中	課長級以上は平成24年度の評価結果から、課長補佐級以下は平成25年度の評価結果から、それぞれ給与に反映	
エ 対象職員の拡大の検討	実施中	平成26年度から全ての再任用職員を対象に人事評価制度を実施	
オ 人事評価制度のより効率的、効果的な運用	実施中	平成26年度から庁内ネットワーク基盤を用いた人事評価システムを導入し、運用を開始	
(3) 意欲を高め、視野を広げる人事配置			
ア 意欲、能力、経験を生かした人事配置			
(ア) 職員が培った専門性を発揮するための人事配置の検討	実施予定	(平成27年度実施に向け検討中)	
(イ) 庁内公募、FA制度のより効果的な運用	一部実施中	<ul style="list-style-type: none"> 人事異動における庁内公募の募集の際、新たに「求める人物像」を明示することで、職員の自主的な応募を促す環境を整備 引き続き、より効果的な運用について検討中 	<H26.4向け庁内公募> 応募 31人、登用 8人 <H26.4向けFA制度> 申込 15人、成立 4人

取組項目	取組状況	取組内容	備考
イ 職種の枠にとらわれない人材の活用	実施中	・ 技術職を局の企画部門や区役所のまちづくり担当に配置するなど、職域拡大等の取組を推進	
(4) 市民感覚の醸成のための取組の推進			
ア 市民感覚の醸成と現地現場主義の徹底を図る人事配置	実施中	・ 引き続き、区役所等へ新採職員を配置するとともに、「本庁と出先機関」、「管理部門と事業部門」の交流を促進	
イ 全庁“きょうかん”実践運動の推進	実施中	・ きょうかんプロジェクト、職場探見チーム、ハートミーティングなどの取組を実施したほか、庁内向け情報誌(JISマガジン)のリニューアルやWEBページの新設により、職員への情報発信を強化	<H25職場探見チーム> 実施職場 25職場 <H25ハートミーティング> 実施回数 7回
(5) 表彰・顕彰の充実			
ア 表彰制度の拡大	実施中	・ 職員提案の優秀提案発表会において、優れたプレゼンテーションに対する表彰を実施(平成26年4月) ・ 本市職員として推奨される行動を行った職員に対する表彰をより柔軟に行う仕組みを検討中	
イ 顕彰の実施	実施中	・ 引き続き、以下の取組を実施 ○ 技術職員資格取得支援制度(一級建築士等を対象)により資格を取得した職員の氏名を、庁内向け情報誌及びイントラネットで紹介 ○ 「地域貢献」に取り組む職員を庁内向け情報誌で紹介	
(6) コンプライアンスの徹底	実施中	・ 「コンプライアンス推進月間」を実施(実施期間:平成25年7月31日から同年9月30日まで) ・ 新規採用職員研修、基本理念研修、新任課長級職員研修等において公務員倫理研修を実施 ・ 平成26年度新規採用職員研修において、コンプライアンスに関する研修を充実(事例討議の時間を拡大) ・ 全庁“きょうかん”推進本部会議、全庁“きょうかん”推進部会、合同監察会議を開催 ・ 「監察監」及び「統括監察員」を新設し、専任の統括監察員を配置するなど、監察体制を強化 ・ 適正なサービスの確保及び事務処理ミスの防止に向け、全職場を対象とした監察を実施 ・ 不祥事及び事務処理ミスの防止に向け、所属長等を対象に「不祥事対策のためのリスクマネジメント研修」を実施	<H26新規採用職員研修> 280人 <監察実施職場数(H26.5末現在)> 延べ118箇所 <H25リスクマネジメント研修> 435人
2 能力を引き出し、職員の成長を支援する取組			
(1) 人材育成の観点に立った人材登用の仕組みの整備			
ア 係長能力認定試験制度の見直し	実施中	・ 平成26年度係長能力認定試験から、「若手職員の自己研鑽の促進」、「実務に即した試験内容の見直し」、「技術職員の技術力向上」を目的として、制度の見直しを実施 【見直し概要】 ・ 一般事務職 ○ 択一式試験のうち法的知識部分について、受験資格を変更(年齢資格を受験年度当初25歳以上に引下げ) ○ 記述式試験の内容を、法的知識を問う問題から係長として必要なマネジメント力など実務に即したものに ・ 一般技術職 ○ 一級建築士や技術士等の資格試験合格者について、記述式試験のうち、技術専門部分を免除 ○ 記述式試験の一部に事務職と同様、係長として必要なマネジメント力について問う問題を追加	<H25受験率(市長部局)> 事務職 21.3% 技術職 42.6%

取組項目	取組状況	取組内容	備考
イ 昇任・昇格意欲の喚起	実施中	<ul style="list-style-type: none"> 平成25年度の係長能力認定試験実施時に、「合格者のメッセージ」として、合格者の受験理由、仕事の魅力、後輩職員へのメッセージなどを人事委員会事務局のイントラネットに掲載 「若手職員キャリアプラン研修」、「女性職員キャリアプラン研修」を実施 庁内向け情報誌に、「新任主任級職員のホンネ」として、主任級としての期待や不安など、新任主任研修で行った意見交換の内容を掲載(平成25年11月) 	
ウ 管理職への積極的な女性の登用	実施中	<ul style="list-style-type: none"> 平成25年度定期異動において、課長級昇任者の3人に1人、女性を登用 平成26年度定期異動において、局のトップ(産業観光局長)に初めて女性を起用するとともに、事務職における部長級昇任者に過去最多の5名の女性を登用したほか、管理職に占める女性の割合も過去最高を更新 	<H26管理職全体に占める女性の割合> H16:8.0%⇒H26:15.7%
(2) OJTの定着・活性化			
ア 効果的なOJTを支援する取組の推進	実施予定	<ul style="list-style-type: none"> 平成27年度充実に向け、「OJTサポート制度」の運用の改善等を検討中 	
イ 人材育成、OJTの担い手に対する研修の充実	実施中	<ul style="list-style-type: none"> 所属長を対象に実施していた「OJTサポート制度研修」の受講者を、課長補佐級・係長級にまで拡大(平成25年5月) 	<H26OJTサポート制度研修(責任者向け)> 課長級 99人 課長補佐級・係長級 59人
ウ 若手職員に対する「仕事に臨む姿勢」、「自主的な業務習得」等の意識付けの強化	一部実施中	<ul style="list-style-type: none"> 新規採用職員が、社会人として組織の中で、良好な関係を構築し、業務を円滑に遂行できるよう、新規採用職員研修において、「仕事に臨む姿勢」、「自主的な業務習得」等の研修を新たに実施(平成25年度～) 新卒の採用内定者が社会人としてふさわしい態度や公務員としての心構えを学ぶ「採用前研修」を実施(平成26年2月) 新規採用職員が、組織人として必要な心構えを固めるとともに、職務遂行能力及びモチベーションの向上を図るため、「新規採用職員フォローアップ研修」を実施(平成26年2月) 引き続き、若手職員に対する研修の内容充実を検討中 	<H26新規採用職員研修> 280人 <H25採用前研修> 175人 <H25新規採用職員フォローアップ研修> 238人
(3) 職員研修の充実・強化			
ア 市の方針や目指すべき職員像を徹底する視点に立った研修の継続	実施中	<ul style="list-style-type: none"> 新任の部長級、課長級及び係長級に対する研修並びに新規採用職員研修において、市の方針や目指すべき職員像を周知、徹底するためのカリキュラムを実施 	
イ 職員のキャリア形成を支援するための研修の実施(再掲)	—	—	
ウ 人事評価制度と研修の連携強化	実施予定	<ul style="list-style-type: none"> 平成27年度充実に向け、人事評価制度と研修の連携の更なる強化について検討中 	
エ 経験年数に応じて求められる知識・能力の習得を図るための研修の実施	一部実施中	<ul style="list-style-type: none"> 経験年数に応じて求められる知識・能力の習得を図れるよう研修の受講内容及び年次を調整 ○ 係長級4年目職員研修の実施(平成25年8月～9月) 平成26年度充実に向け、採用1年目～3年目の若手職員に対する研修の充実及び新任課長級のフォローアップ研修の実施について検討中 	<H25係長級4年目研修> 2回 173人
オ 研修を通じた人材育成の強化	実施中	<ul style="list-style-type: none"> 職場運営・指導力等強化のための研修を充実 ○ 新任係長級フォローアップ研修の充実(平成25年12月) ○ OJTサポート制度研修(責任者向け)の受講対象の拡大 	<H25新任係長フォローアップ研修> 2回 207人
カ 職員の専門性を高めるための研修のより一層の推進	実施中	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、業務に必要な知識や能力を身に着けるための業務所管研修を実施 	
キ 高齢期の職員の意欲と能力を更に高めるための研修の実施	実施予定	<ul style="list-style-type: none"> 新規再任用職員研修を実施予定(平成26年6月) 	

取組項目	取組状況	取組内容	備考
(4) 自己研鑽を支援する仕組みづくり			
ア 資格取得支援等の拡充	実施中	・平成25年度から支援対象資格を9種類から13種類へ拡大	<H25資格取得支援> 申請者 52人 合格者 11人
イ キャリア形成を支援するための情報提供(再掲)	—	—	
ウ 技能労務職のスキルアップのための支援制度の構築	実施中	・技能労務職員(係長級・作業長級)向けに、職場のリーダーとしての意識付け、必要なスキル等を習得するための研修を実施(平成26年2月) ・環境等に関する資格の取得を促す取組の推進	<H25技能労務職員研修> 37人
(5) 勤務実績不良の職員に対する公務能率向上の取組と分限処分の適用	実施中	・引き続き、本人の自己改革を促すとともに、能力の向上と公務能率向上を図る取組の実施方法について検討中	
(6) 職種別の人材育成の推進	実施予定	・保健師の人材育成計画を策定中(以後、他職種についても順次策定予定)	
(7) 再任用職員の能力の発揮	実施中	・退職者の市内部での任用について、「再任用」を基本としたうえで、再任用職員の知識・経験を最大限活用するため、「京都市職員給与条例」を改正し、平成26年度から職務別段階の任用を可能とするなどの再任用制度の抜本的見直しを実施 再任用職員については、常時勤務を原則とし、これまで以上に、現役世代と同様の本格的な業務で活用	新たな再任用制度に基づき、平成26年4月1日付けで、114人を再任用職員として任用 (内訳) 常時勤務職員 110人(うち4人は、係長に任用) 短時間勤務職員 4人
II 組織力の向上			
1 組織として人を育てる組織風土の醸成			
(1) コミュニケーションが充実し職員同士で支え合う、働きがいのある職場づくり			
ア 人事評価制度の更なる推進(再掲)	—	—	
イ OJTの定着・活性化(再掲)	—	—	
2 個々の力の結集			
(1) 改革・創造に向けた職場づくり			
ア 全庁“きょうかん”実践運動の推進(再掲)	—	—	
イ 職員による提案の推進	実施中	・職員提案制度を実施するとともに、提案を促進するため、新たに提案票・審査票の簡略化(平成25年7月)や募集強化月間の見直し(平成25年9月)等を実施	<職員提案件数> H18:138件⇒H25:1,172件
(2) 組織横断的な行政課題への的確な対応と意思決定の迅速化			
ア 組織横断的な行政課題に的確に対応するための組織の構築	実施中	・局長級をチームリーダーとするプロジェクトチームを設置 ○ エネルギー戦略策定プロジェクトチーム(平成25年4月～平成26年3月) ○ 子ども・子育て支援新制度検討プロジェクトチーム(平成25年4月～) ○ ごみ屋敷等対策検討プロジェクトチーム(平成25年11月～) ○ ペット霊園対策検討プロジェクトチーム(平成25年11月～) ○ 犬猫等ふん尿被害対策検討プロジェクトチーム(平成25年12月～)	
イ 専決権限の下部委譲	実施予定	・平成27年度充実に向け、下部委譲など専決権限の在り方について検討中	
(3) 技能労務職業務の執行体制の柔軟な見直し	実施中	・引き続き、市民の期待に応え、真に信頼されるため、技能労務職業務のより効果的効率的な執行体制の在り方について、関係所属と協議・見直しを実施中 ○ 環境政策局 ごみ収集業務について、平成25年5月に、「ごみ収集業務のあり方検討会議」を設置し、6回にわたり議論を重ね、平成26年3月に意見まとめを行った。今後、「今後のごみ収集業務の在り方(仮称)」を策定する予定である。 ○ 建設局 平成26年4月に、土木事務所の体制見直しを行い、3つの担当に分かれていた技能労務職員を1つの担当に集約し、これまで分散していた直轄業務を一括して担わせることで、即応性・機動性の向上を図り、業務の効率化を実施済み	

取組項目	取組状況	取組内容	備考
3 真のワーク・ライフ・バランスの実践のための環境整備			
(1) 時間外勤務の縮減	実施中	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、「時間外勤務縮減対策本部会議」を開催するとともに、総勤務時間の縮減運動月間の設定や過重労働対策に関する研修会の開催など、時間外勤務の縮減に向けた取組を実施 	<p><時間外勤務の状況(市長部局)>(平成25年度)</p> <p>①時間外勤務時間数 1,007,244時間(前年度比で約7.0%増)</p> <p>②長時間勤務職員(年間720時間を超える職員) 39人(前年度比で11人増)</p> <p>※平成25年8月末までは減少傾向にあったが、9月以降、台風18号に係る災害対応などにより増加した。</p>
(2) 子育て中及び介護中の職員の仕事と家庭生活が両立できる職場環境と仕組みの整備	実施中	<ul style="list-style-type: none"> 「仕事と子育て両立支援研修」を実施(平成25年11月)するとともに、新たに受講対象者を男性職員、育休中職員にまで拡大 	<H25両立支援研修> 40人
(3) 新たな「京都市特定事業主行動計画」の策定	実施予定	(平成26年度策定に向け検討中)	
(4) 全ての職員が、職場の一員として、より意欲を持って働ける環境の整備	実施中	<ul style="list-style-type: none"> 「人事評価制度における職場ミーティング」や「職場研修」を実施 	
(5) メンタルヘルス対策の推進	実施中	<ul style="list-style-type: none"> 「京都市職員メンタルヘルスケア指針」に基づき、「こころの健康サポートNavi」の策定、メンタルヘルス研修など、職員の心の健康の保持増進に関する取組を推進 	<H25心の病による休職者数> 60人
(6) ハラスメント対策の推進	実施中	<ul style="list-style-type: none"> 外部及び内部に設置したハラスメント相談窓口寄せられる相談に適切に対応 「セクシュアルハラスメント防止のための手引き」を作成し、全職員に改めて周知徹底(平成25年4月)するとともに、新任の部長級、課長級及び係長級に対する研修において、「ハラスメント防止研修」を新たに実施 平成26年度から、ハラスメント相談窓口(内部窓口)において、電子メールでの相談の受付を開始 	<H25ハラスメント相談受付件数> セクハラ 3件 パワハラ 35件
4 多様な人材の確保			
(1) 民間企業等からの役付職員の採用	実施中	<ul style="list-style-type: none"> 大学准教授を「動物園生き物・学び・研究センター長」(課長級)として採用(平成25年4月) 	
(2) 経験者採用試験の受験資格の拡大	実施中	<ul style="list-style-type: none"> 平成25年度実施試験から、「雇用形態が正社員(正職員)以外の場合、1つの事業に週35時間以上従事したもの」に限っていた受験資格を、「雇用形態にかかわらず、1つの事業に週30時間以上従事したもの」に拡大 	
(3) 受験者確保のための取組の推進	実施中	<ul style="list-style-type: none"> 市長が京都にかける熱い想いを語るガイダンスを開催(平成26年3月) 大学等へのガイダンスを行うとともに、新たに、東京大学及び京都大学において国土交通省と合同でガイダンスを実施(平成25年12月) メールマガジン「君だから創れる京都の未来～京都市職員による仕事紹介～」の配信 	<p><市長が語るガイダンス参加者数> 712人</p> <p><H25大学等への広報> 立命館大、同志社大など</p> <p><H25メールマガジン配信実績> 23回</p>
(4) 民間面接官の継続実施	実施中	<ul style="list-style-type: none"> 上級I一般事務職採用試験において実施 	