

「京都市職員力・組織力向上プラン」の取組状況(平成26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"> ① 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26年11月) ・ 女性職員キャリアプラン研修(平成26年9月) ② 平成27年度から、キャリアプラン研修をキャリア開発研修とし、受講対象を拡大 <ul style="list-style-type: none"> ・ キャリア開発研修(1級, 2級, 係長, 女性, 技能労務) 	<H26キャリアプラン研修> 若手職員 4回 121人 女性職員 2回 39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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 平成27年度から、人事異動希望の申告様式を見直し、職員が自身の職務経験を振り返り、今後のキャリアプランについて主体的に考えることができる環境の整備に向けて検討中 	
ウ 所属長等によるキャリア形成の相談, 支援の実施	一部実施中	<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(平成26年8月～9月) ・ 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仕組みの構築について検討中 	
エ キャリア形成を支援するための情報提供	実施中	<ul style="list-style-type: none"> ・ 平成25年度から、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、必要な能力や目標などの情報を提供 ・ 平成26年度から、庁内公募において、これまで係長級以上の業務に限定していた対象業務を、係員にまで拡大したことに伴い、情報提供する対象を拡大 ・ 平成27年度から、提供した情報を蓄積し公表 	
(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(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 	<H26評価者研修> 部長級 2回 70人 課長級 6回 320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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 平成27年度の実施に向け、高い専門性を必要とする特定の行政分野における人材育成方針の策定を行うとともに、人事配置の在り方について検討中 	
(イ) 庁内公募, FA制度のより効果的な運用	実施中	<ul style="list-style-type: none"> ・ 平成25年度から、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 ・ 平成26年度から、庁内公募において、これまで係長級以上の業務に限定していた対象業務を、係員にまで拡大 	<H27.4向け庁内公募> 応募 48人, 登用 13人 <H27.4向けFA制度> 申込 11人, 成立 5人

取組項目	取組状況	取組内容	備考
イ 職種の枠にとられない人材の活用	実施中	<ul style="list-style-type: none"> ○ 技術職, 免許資格職等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 (H27.4向け主な職域拡大(新規)) ・ 保健福祉局 障害保健福祉推進室 社会参加推進課長 : 事務職 ⇒ 保健師 ・ 保健福祉局 保健福祉総務課 担当係長(ごみ屋敷対策:新設) : 保健師5名 ・ 東山区 地域力推進室 振興係長 : 事務職 ⇒ 環境共生推進員 (これまでの主な職域拡大(H25.4~)) ・ 中央卸売市場第一市場次長 : 事務職 ⇒ 農務技術者 ・ 中京区 副区長(地域力推進室長) : 事務職 ⇒ 建築技術者 ・ 右京区 地域力推進室 地域防災係長 : 建築技術者 ⇒ 消防吏員 	
(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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 引き続き, 区役所等に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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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, 平成25年度から庁内向け情報誌(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 ・ 窓口サービスについて, 来庁者にアンケートを行い, その結果を基に改善を図る「窓口サービス評価・実践制度」を実施(隔年実施) 	<p><H26職場探見チーム> 実施職場 24職場</p> <p><H26ハートミーティング> 実施回数 7回</p> <p><H26窓口サービス評価・実践制度> すべてのアンケート項目で「満足」が80%以上</p>
(5) 表彰・顕彰の充実			
ア 表彰制度の拡大	実施中	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員提案制度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~) ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「コンプライアンス推進月間」を実施 (実施期間:平成26年8月1日から同年9月30日まで) ・ コンプライアンス向上のための集中取組期間の設定(実施期間:平成27年2月6日から2月12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及びコンプライアンスの研修を実施 ・ 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”推進部会の開催 ・ 適正なサービスの確保及び事務処理ミス防止に向け, 全職場を対象とした監察を完了(平成26年9月) 	<p><H26新規採用職員研修> 280人</p> <p><H26各会議の開催回数> 全庁“きょうかん”推進本部会議 1回 全庁“きょうかん”推進部会 6回</p>

取組項目	取組状況	取組内容	備考
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	<ul style="list-style-type: none"> 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】 <ul style="list-style-type: none"> ① 一般事務職 <ul style="list-style-type: none"> 第一次試験をA試験(択一式試験の法的知識部分)とB試験(択一式試験の市政や一般的知識部分及び記述式試験)に分割し、 (1) A試験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) (2) B試験のうち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變更 ② 一般技術職 <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p><H26受験率(市長部局)> 事務職 24.1% 技術職 44.4% <A試験の事務職受験率> 63.5%</p>
イ 昇任・昇格意欲の喚起	実施中	<ul style="list-style-type: none"> 平成25年度から「合格者のメッセージ」として、係長能力認定試験合格者の受験理由、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 平成26年度から、新たに係長能力認定試験の受験資格を満たす職員に向けて、試験対策などを記載した受験勸奨チラシを作成 平成25年度から「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26年度定期人事異動において、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ついて、過去最多の5名の女性を登用 平成27年度定期人事異動において、局長級・部長級の要職(上京区長等)に、初めて女性を起用するとともに、管理職に占める女性比率について、2年連続で過去最高を更新 また、女性の管理・監督職のモデルとなる課長級職員(女性)を、新たに京都府警察へ派遣 	<p><H27管理職全体に占める女性の割合> H16:8.0%⇒H27:16.5%</p>
(2) OJTの定着・活性化			
ア 効果的なOJTを支援する取組の推進	実施中	<ul style="list-style-type: none"> 「OJTサポート制度」の育成対象職員への助言・指導に係る具体的なノウハウ等を掲載したハンドブックを作成(平成27年4月) 	
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"> 平成25年度から、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 	<p><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</p>
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	実施中	<ul style="list-style-type: none"> 平成25年度から新規採用職員が、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 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27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一層の向上を図るため、「新規採用職員フォローアップ研修」を実施(平成27年1月及び2月) 平成27年度から「スキルアップ研修」について、若手職員が継続的にスキルアップできるよう、採用3年目から5年目までの職員を対象として、各自の課題に応じて、1年に1科目を選択して必須受講とするよう充実(平成27年6月) 	<p><H27新規採用職員研修> 185人 <H26採用前研修> 156人 <H26新規採用職員フォローアップ研修> 274人</p>

取組項目	取組状況	取組内容	備考
(3) 職員研修の充実・強化			
ア 市の方針や目指すべき職員像等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 新任の部長級、課長級及び新規採用職員研修において、二元代表制の意義をはじめ、議会制度の理解を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	実施中	<ul style="list-style-type: none"> 平成27年度から人事評価項目に関連した「スキルアップ研修」を充実(平成27年6月) 平成27年度から人事評価システムのお知らせ欄に、研修ガイドを掲載 	
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	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 ・平成25年度から「係長級4年目職員研修」を実施(平成26年8月) ・平成26年度から「基本事務研修」の実施年次を採用2年目から3年目に変更(平成26年10月及び11月) ・平成27年度から「基本事務研修」の実施年次を、初めて異動した年に変更するとともに、ロジカルシンキングの科目を追加予定 	<p><H26係長級4年目研修> 4回 185人</p> <p><H26基本事務研修> 2回 226人 ※希望者含む</p>
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 ・平成25年度から「新任係長級フォローアップ研修」を充実 ・平成25年度から「OJTサポート制度研修(責任者向け)」の受講対象の拡大 	<p><H26新任係長フォローアップ研修> 3回 238人</p>
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付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	実施中	<ul style="list-style-type: none"> ・平成26年度から「新規再任用職員研修」を実施(平成26年6月) 	<H26新規再任用職員研修> 143人
(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	<ul style="list-style-type: none"> ・平成25年度に9種類だった支援対象資格を順次拡大 ㉕9→13 ㉖13→14 ㉗14→20 ・平成26年度は、職員の英語力の向上を図るため、対象資格にTOEICを追加 ・平成27年度は、京都の歴史、文化、生活習慣等の知識を身に付けるため、対象資格に京都・観光文化検定を加えるなど、支援対象資格を20種類に拡大 	<H26資格取得支援> 支援実績 20人(うち英語7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	<ul style="list-style-type: none"> ・平成25年度から技能労務職員(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27年度から資格取得支援制度について、技能労務職を対象とした資格を追加 	<p><技能労務職を対象とした資格></p> <p>eco検定(環境社会検定試験)、環境管理士、3R・低炭素社会検定、2級土木施工管理技士</p>
(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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	実施中	<ul style="list-style-type: none"> ・「保健師」の人材育成計画を策定(平成26年度) ・「土木・造園技術職」の人材育成計画を策定(平成27年5月) ・「福祉職」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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>新たな再任用制度に基づき、平成27年4月1日付けで、新たに112人を再任用職員として任用(内訳)</p> <p>常時勤務職員 111人(うち1人は、係長に任用)</p> <p>短時間勤務職員 1人</p>

取組項目	取組状況	取組内容	備考
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	<ul style="list-style-type: none"> 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 引き続き、職員の安全意識の高揚を図るための「京都市安全の日の標語」の募集を実施 	<職員提案件数> H18:138件⇒H26:1,349件 (過去最高) <標語応募件数> H18:231件⇒H26:778件 (過去最高)
(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	<ul style="list-style-type: none"> 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 マイナンバー活用推進プロジェクトチーム(平成26年7月～) 京都駅東南部エリア活性化推進プロジェクトチーム(平成27年4月～) ひとに優しい東大路通・歩道拡幅推進プロジェクトチーム(平成27年4月～) 	
イ 専決権限の下部委譲	実施中	<ul style="list-style-type: none"> これまで事業所における庶務権限は、1人の課長にのみ付与していたが、市税事務所についてはその組織規模等を考慮し、各室の課長に委譲 	
(3) 技能労務職業務の執行体制の柔軟な見直し	実施中	<ul style="list-style-type: none"> 技能労務職業務のより効果的かつ効率的な執行体制の在り方について、引き続き関係所属と協議・見直しを実施中 環境政策局におけるごみ収集業務について、平成26年度に策定した「ごみ収集処理業務の更なる改革策」に基づき、燃やすごみの完全午前収集の実現など、業務の効率化を図る取組を推進予定 建設局における道路河川の維持管理業務等について、平成26年度に、土木事務所の体制見直しを行い、分散していた業務を一括して担わせることで、即応性・機動性の向上を図るとともに、平成27年度には、更なる効率化を目指し、みどり管理事務所の体制見直し等を実施 	

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	・引き続き、「京都市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26年度実績)</p> <p>①時間外勤務時間数 1,091,090時間(前年度比で約8.3%増)</p> <p>②長時間勤務職員(年間720時間を超える時間外勤務を行った職員) 44人(前年度比で5人増)</p> <p>※災害関連業務、国による制度改正への対応等により、前年度に比べて増加</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	・「仕事と子育て両立支援研修」を実施するとともに、平成25年度から受講対象者を男性職員、育休中職員にまで拡大	<H26両立支援研修> 受講者 27名
(3) 新たな「京都市特定事業主行動計画」の策定	実施中	・平成27年3月、「仕事と子育ていきいき活躍プラン」を策定し、男女が共に、仕事でも家庭でも活躍できる職場づくりを推進	①職員アンケートの実施(平成26年10月) ②職員グループとの意見交換会の実施(平成26年11月)
(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	・「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	・「京都市職員メンタルヘルスケア指針」に基づき、ストレスチェック制度(平成27年度から実施)、「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	<心の病による休職者数> ㉕60人→㉖49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に寄せられる相談に適切に対応 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 新任の部長級、課長級及び係長級に対する研修において、ハラスメントについての講義を実施 「パワーハラスメント防止のための手引き」を課長級以上の全職員に改めて周知徹底(平成27年2月) 	<ハラスメント相談受付件数> セクハラ ㉕ 3件→㉖ 4件 パワハラ ㉕35件→㉖27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	・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	・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27年3月) 大学等においてガイダンスを行うとともに、平成25年度から、東京と京都の2会場において国土交通省と合同でガイダンスを実施(平成27年1月) メールマガジン「このまちの未来へ、キミにできることは?～京都市職員による仕事紹介～」の配信 平成25年度から、京都市動画情報館にて「京都市職員の仕事紹介～動画編～」の配信を開始 技術職の仕事について紹介するリーフレットを作成するとともに、技術職を志望する学生を対象に、現場見学会を実施(平成27年3月) 平成26年度から、大学において、京都市の施策について学生が議論する研究会を開催(平成26年11～12月) 	<p><H26市長が語るガイダンス参加者数> 1,253人</p> <p><H26大学等でのガイダンス> 立命館大、同志社大など</p> <p><H26メールマガジン配信数> 33回</p> <p><H26動画配信数> 3回(全5回)</p> <p><H26技術職現場見学会参加者数> 全3回 122人</p> <p><H26大学での研究会> 大阪市立大、関西大など</p>
(4) 民間面接官の継続実施	実施中	・上級I一般事務職採用試験において実施	