

## 平成29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の採用や意欲・能力に基づいた職員の任用を行うとともに、社会情勢に適応した職員の勤務条件の確保に向け、給与その他の勤務条件に関する勧告・報告を適切に行う。

### 平成29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・任用 | 1 人物重視による職員採用試験の改革     | 受験者全員と個別面接を行う上級I<京都方式>をはじめ、人物重視の観点から職員採用試験を実施するとともに必要な改善を行う。                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶平成28年度から導入した、1次試験から受験者全員と個別面接を行う「京都方式」を継続実施<br/>【2年連続で1,000名超の申込者数を達成】<br/>28年度：1,037名<br/>29年度：1,037名</li> <li>▶上級I一般事務職（行政）&lt;一般方式&gt;について、筆記試験と併せて個別面接を3次まで実施</li> </ul>  | 民間のみならず自治体間競争が激しい中の多様な人物の確保  | 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。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶職員採用専用ホームページの充実<br/><a href="http://www.city-kyoto-saiyou.jp/">http://www.city-kyoto-saiyou.jp/</a></li> <li>▶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（43箇所、参加2,671人）</li> <li>▶技術職の現場見学会の実施（6回開催、参加延べ116名）</li> <li>▶ロームシアターでの京都市職員採用試験ガイダンスの実施及び同ガイダンスの動画配信（3/22開催、参加1,600名）</li> <li>▶民間就職情報サイト「マイナビTV」でWEBセミナー（動画）を配信</li> <li>▶採用パンフレットデザインを活用したバナー広告の掲載（30年3月の1箇月間掲載）</li> </ul> | 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 |
|             | 3 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取り組む組織風土を目指す。                                   | <p>【受験率の動向（一般事務職）】</p> <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23.6%（男性31.7%，女性12.6%）。※前年度24.1%（男性32.9%，女性11.4%）</li> <li>▶25歳前倒し受験区分（A試験のみ）の受験率は62.6%（男性79.2%，女性45.4%）。※前年度60.3%（男性71.2%，女性47.4%）</li> <li>▶試験会場への保育ルームの設置（利用4名）</li> </ul>  | <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 |

| 平成29年度重点取組      |                           |   |  |                              |              |
|-----------------|---------------------------|---|--|------------------------------|--------------|
| 取組名             |                           | 目標  | 実績   | 備考(課題)                       | 所属           |
| 適切な勤務条件の確保<br>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 | 職員の労働基本権制約の代償措置として、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や本市の実情等を踏まえ、給与に関する適切な勧告・報告を行う。また、社会的課題である働き方の改革、誰もがいきいきと働きやすい風通しの良い職場を目指した勤務環境の整備など、給与以外の勤務条件についても、社会一般の情勢に適応するよう調査研究を進め、適切な報告を行う。 | 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。<br>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に加え、28年度末に実施した時間外勤務アンケートの結果等も踏まえ、働き方改革と勤務環境の整備等について報告を行った。<br>(平成29年9月13日) | 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         |
| 組織活力の向上         | 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<br>調査課長 |