

平成 30 年度

京都市人事委員会事務局運営方針

◆◆◆◆人事委員会の使命と役割◆◆◆◆

公務員が国民全体の奉仕者として、行政を民主的・能率的に運営していくためには、その身分が公正・公平な人事制度によって裏付けられていることが必要です。

このため、地方公務員法は、中立的で独立した人事行政の専門機関として、人事委員会を都道府県及び政令指定都市に置かなければならないとし、主に次の権限を人事委員会に与えています。

- 行 政 権 限：職員採用試験等の実施，人事行政について任命権者への報告・勧告等を行う権限
- 準立法的権限：法律又は条例に基づき人事行政に関する規則を制定する権限
- 準司法的権限：職員と任命権者との間に法律上の紛争が生じたときに審査・裁定等を行う権限

京都市人事委員会事務局は、人事委員会がこれらの権限を適切に行使し、公正，公平な人事行政を推進することができるよう努めます。

◆◆◆◆平成 30 年度 人事委員会事務局運営の総括表◆◆◆◆

平成30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30年度重点取組				
取組名		目標		所属等
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実施と試験制度の充実	受験者全員と個別面接を行う上級Ⅰ＜京都方式＞をはじめ、人物重視の職員採用試験を実施するとともに、有為な人物の採用に向けた試験制度の点検・見直しを常に行い、必要な改善を行う。	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、ホームページ等の充実に加え、ガイダンスや職場見学会の中で、若手職員が直接仕事のやりがいや魅力を語る機会を拡充する。さらに、WEB上での周知活動など、新たな広報活動にも取り組む。	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、能力ある職員の抜てきや有能な職員の早期育成を進め、中長期的視点をもって、意欲・能力に基づいた職員の任用を目指す。	任用課長
適切な勤務条件の確保	4	給与その他の勤務条件に関する勧告・報告等の適切な実施	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、働き方の改革や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、適切な報告を行う。 併せて、労働基準法や労働安全衛生法をはじめとする労働関係法令の周知・啓発や、適正な勤務条件の確保や快適な職場環境の形成に向けた事業場の取組を支援するため、事業場調査を行う。	調査課長
組織活力の向上	5	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。	任用課長 調査課長

◆◆◆◆平成 30 年度の重点取組の概要◆◆◆◆

(1) 人物重視による職員採用試験の実施（任用課長）

「京都を愛し、京都をよりよくしたい」という熱い想いと、将来の京都市政を担うことのできる資質に富んだ魅力あふれる人物の採用に向けて、受験者全員と個別面接を行う上級Ⅰ＜京都方式＞をはじめとした人物重視の採用試験を着実に実施します。

また、空前の「売り手市場」と呼ばれる厳しい雇用情勢の中、有為な人物の採用に向けて、絶えず試験制度の点検・見直しに努め、任命権者との緊密な連携の下、必要な改善に取り組めます。

(2) 有為な人物を獲得するための広報活動の充実（任用課長）

一人でも多くの若者の心をつかみ、市職員の仕事の魅力を広く伝えるため、ホームページやパンフレットの充実に加え、職員の顔が見える直接的な広報として、各任命権者の協力を得て、本市主催のガイダンスや職場見学会、大学等でのガイダンスに各職種の若手職員が参加し、直接自分の言葉で仕事の魅力を語る機会を拡充します。さらに、多くの受験者が情報ツールとして活用するWEB上での新たな周知活動など、幅広い広報活動に取り組めます。

＊京都市職員採用 WEB <http://city-kyoto-saiyou.jp/>

(3) 意欲・能力に基づいた職員の任用（任用課長）

複雑多様化する行政課題に的確に対応していくため、中長期的視点をもって、意欲・能力に基づいた職員の任用を目指します。特に係長能力認定試験については、20歳代や30歳代前半の若年層及び女性層の受験率の向上に努め、能力ある職員の抜てきや有能な職員の早期育成を推進し、組織の活性化を図っていきます。

(4) 給与その他の勤務条件に関する勧告・報告等の適切な実施（調査課長）

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・報告を行います。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、適切な報告を行います。

併せて、「働き方改革」が社会的課題となっている今日の情勢の中、労働基準監督機関の役割を踏まえて、労働基準法や労働安全衛生法をはじめとする労働関係法令の周知・啓発や、適正な勤務条件の確保や快適な職場環境の形成に向けた事業場の取組を支援するための事業場調査を行います。

(5) 倫理観、規範意識の向上（任用課長、調査課長）

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します。

◆◆◆◆平成 30 年度予算◆◆◆◆

給与調査勧告 (民間給与実態調査に要する経費等)	876 千円
公平審査その他調査 (審査請求等の公平審査に要する経費等)	1,726 千円
職員任用 (職員採用試験に要する経費等)	24,073 千円
その他事務	1,525 千円
総 額	28,200 千円