

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	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。 ▶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 【3年連続で1,000名超の申込者数を達成】 30年度：1,227名⇒過去最多の申込者数 29年度：1,037名 28年度：1,037名 ▶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 ▶平成30年度試験から上級一般事務職の上限年齢を26歳から30歳に引き上げ ▶平成30年度試験から民間企業等職務経験者試験の受験に必要な職務経験期間に、育児休業期間も含めた ▶筆記試験会場に保育ルームを設置（利用：子ども3名（9月試験））	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上の周知活動など、新たな広報活動にも取り組む。 ▶職員採用専用ホームページの充実 http://www.city-kyoto-saiyou.jp/ ▶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（44箇所、参加2,356人） ▶技術職の現場見学会の実施（6回開催、参加延べ69名） ▶現役職員との職種別座談会を新たに実施（3回開催、参加延べ148名） ▶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（3/20開催、参加1,200名） ▶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（31年3月の1箇月間掲載） ▶受験者獲得のため、福祉職及び技術職（土木・建築・電気・機械）の職種別リーフレットを新たに発行	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

平成30年度重点取組						
取組名			目標	実績	備考(課題)	所属
	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。	【受験率の動向（一般事務職）】 ➢従来区分（A・B試験+B試験のみ）の受験率は21.3%（男性29.3%, 女性10.9%）。※前年度23.6%（男性31.7%, 女性12.6%） ➢25歳前倒し受験区分（A試験のみ）の受験率は54.6%（男性70.0%, 女性39.1%）。※前年度62.6%（男性79.2%, 女性45.4%） ➢試験会場への保育ルームの設置（利用：子ども9名）	➢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 ➢特に年齢の若い層及び女性の一層の受験率向上	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。	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。 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。 （平成30年9月12日） 所属長等に対し、平成31年4月から施行される改正労働基準法について、周知・啓発研修を実施した（行財政局人事部共催）。 （平成30年12月） 以下のとおり事業場調査を実施し、令和元年5月15日に調査結果を対象事業所に通知した。 書面調査：平成30年5月7日～同年6月4日に296事業所を対象に実施 訪問調査：平成30年12月～平成31年3月に21事業所を対象に実施	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	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。	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