

平成 31 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31年度 人事委員会事務局運営の総括表◆◆◆◆

平成31年度 人事委員会事務局運営の総括表				
基本方針・重点方針				
本市が、「レジリエンス」や「SDGs」の理念に基づき、自然災害や人口減少をはじめとする様々な危機に対し、粘り強くしなやかに対応し、将来にわたって人々がいきいきと暮らせる、魅力と活気に満ちた都市であり続けるためには、市政運営を支える「職員力の向上」が必要不可欠である。 この「職員力の向上」に向けて、京都の明るい未来を切り開いていく有為な職員の採用、職員がいきいきと活気を持って働くことのできる適切な勤務条件の確保、勤務環境の整備・向上といった取組を重点事項に掲げ、積極的に推進する。				
平成31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着実に実施する。 ・人事行政の動向や社会的な時勢を的確に捉え、試験制度の必要な点検・見直しを行い、多様な人物の採用に繋げる。	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	・魅力ある採用パンフレットの作成、ホームページの充実、動画配信などWEBを利用した周知活動により、市職員の仕事の魅力を幅広く伝える。 ・ガイダンス、座談会、現場見学会といった取組の中で、職員が自分の言葉で仕事のやりがいや魅力を直接語る機会を拡充する。	任用課長
	3	全ての職員が能力を発揮して活躍する職場風土の醸成	・係長能力認定試験を「25歳になったら全職員が受験する」という風土が根付くよう、採用試験の段階からキャリアアップの意識付けを行うとともに、採用後も任命権者と連携して受験率向上を目指す。 ・ダイバーシティの実現に向け、様々な立場の多様な職員がその能力をいかんなく発揮し、意欲的に働くことができる勤務環境について調査・研究し、その重要性を発信する。	任用課長 調査課長
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	・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。 ・職員の育成、長時間労働の是正、仕事と家庭との両立支援の促進、会計年度任用職員制度への円滑な移行、定年の引上げに向けた検討、ハラスメント対策など、給与以外の勤務条件等についても調査・研究を進め、適切な報告を実施する。	調査課長
	5	事業場調査及び公平審査の適切な実施	・労働基準監督機関としての役割を踏まえて、官公署等を対象に実施する事業場調査の対象に学校現場を新たに加える。本調査の中で、「働き方改革の元年」にふさわしい取組が各事業場で実施されるよう、啓発・支援を行う。 ・人事行政の公正性の確保と職員の権利の保障の観点から、職員からの苦情処理や公平審査を適切に実施する。	調査課長
組織活力の向上	6	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 31 年度の重点取組の概要◆◆◆◆

本市が、「レジリエンス」や「SDGs」の理念に基づき、自然災害や人口減少をはじめとする様々な危機に対し、粘り強くしなやかに対応し、将来にわたって人々がいきいきと暮らせる、魅力と活気に満ちた都市であり続けるためには、市政運営を支える「職員力の向上」が必要不可欠であると考えます。

人事委員会事務局では、「職員力の向上」に向けて、**京都の明るい未来を切り開いていく有為な職員の採用、職員がいきいきと活気を持って働くことのできる適切な勤務条件の確保、勤務環境の整備・向上**といった取組を重点事項に掲げ、積極的に推進していきます。

1	人物重視による職員採用試験の実施
---	-------------------------

「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、今日的課題を踏まえた任命権者の要請に応え、土木保全技術職の新設や、身体障害者を対象とした採用試験の受験資格拡大など、人事行政の動向や社会的な時勢を的確に捉え、試験制度の必要な点検・見直しを行い、多様な人物の採用に繋げていきます。

2	有為な人物を獲得するための広報活動の充実
---	-----------------------------

「超売り手市場」とも呼ばれる厳しい雇用情勢の中で、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、動画配信をはじめとするWEB上での周知活動を積極的に行います。また、本市主催のガイダンスや現場見学会、大学等での説明会において、各職種の若手職員が直接自分の言葉で仕事のやりがいや魅力を語る機会を拡充します。

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

3	全ての職員が能力を発揮して活躍する職場風土の醸成
---	---------------------------------

職員の意欲的な自己研さんと組織の活性化の目的で実施する係長能力認定試験において、「25歳になったら全職員が受験する」という風土が根付くよう、採用試験の段階からキャリアアップの意識付けを行うとともに、採用後も任命権者と連携して受験率向上を目指します。

併せて、女性職員のキャリア形成の推進や仕事と家庭との両立支援の促進など、ダイバーシティの実現に向け、様々な立場の多様な職員がその能力をいかんなく発揮し、意欲的に働くことができる勤務環境について調査・研究し、その重要性を発信していきます。

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
---	---------------------------

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、職員の育成、長時間労働の是正、仕事と家庭との両立支援の促進、会計年度任用職員制度への円滑な移行、定年の引上げに向けた検討、ハラスメント対策など、給与以外の勤務条件等についても調査・研究を進め、適切な報告を実施します。

5	事業場調査及び公平審査の適切な実施
---	-------------------

労働基準監督機関としての役割を踏まえて、官公署等を対象として昨年度から実施している事業場調査について、今年度は、学校現場も対象に加えて実施します。職員の時間外勤務の上限規制が導入され、「働き方改革の元年」にふさわしい取組が各事業場で実施されるよう、啓発・支援を行います。

また、人事行政の公正性の確保と職員の権利の保障の観点から、職員からの苦情処理や公平審査を適切に実施します。

6	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します。

◆◆◆◆平成 31 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)	679 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)	1,758 千円
職員任用 (職員採用試験に要する経費等)	25,709 千円
その他事務	1,654 千円
総 額	29,800 千円