

令和元年度 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、魅力と活気で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。

令和元年度重点取組

取組名		目標	実績	備考(課題)	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	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶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なう「京都方式」を継続実施 申込者数 31年度：963名 30年度：1,227名 29年度：1,037名 ▶上級I「一般事務職(行政)」について、筆記試験と併せて個別面接を3次まで実施(継続) ▶身体に障害のある方の採用試験の受験資格や実施回数の見直し <ul style="list-style-type: none"> ○年齢要件 29歳まで→35歳まで(一般事務職) "→45歳まで(学校事務職) ○障害要件 1級~4級まで→1級~6級まで ○試験回数 6月(1回)→6月、9月(2回) ▶中級一般技術職(土木保全職)の新設 ▶免許・資格職(理学療法士・作業療法士・言語聴覚士)の年齢要件引き上げ(29歳→35歳) 	民間のみならず自治体間競争が激しい中での多様な人物の確保	任用課長
適切な勤務条件の確保	2 有為な人物を獲得するための広報活動の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶職員採用専用ホームページの充実と新たにツイッターによる情報発信 http://saiyou.city.kyoto.lg.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(31回、参加1,503人) ▶技術職の現場見学会の実施(6回開催、参加延べ79名) ▶現役職員との職種別座談会を実施(3回開催、参加延べ107名) ▶ロームシアターでの京都市職員採用試験ガイダンス(新型コロナウイルス感染拡大の影響のため中止)について、職員採用専用ホームページ上で開催プログラムの動画配信及び資料掲載 ▶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(02年3月) ▶受験者獲得のため、採用パンフレットのほか、福祉職及び技術職(土木・建築・電気・機械・土木保全)の職種別リーフレットを発行 	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
組織活力の向上	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	<ul style="list-style-type: none"> ・係長能力認定試験を「25歳にな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。 	<p>【受験率の動向(一般事務職)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶従来区分(A・B試験+B試験のみ)の受験率は22.6%(男性31.5%、女性11.6%)。※前年度21.3%(男性29.3%、女性10.9%) ▶25歳前倒し受験区分(A試験のみ)の受験率は59.8%(男性78.0%、女性44.4%)。※前年度54.6%(男性70.8%、女性39.1%) ▶試験会場への保育ルームの設置(利用:子ども1名)(※申込時は子ども5名) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶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 調査課長
組織活力の向上	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	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<p>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・報告を行うとともに、人事管理に関する課題として、有為な職員の確保、職員の育成、人事評価、地方公務員法等の改正に伴う新たな制度、障害者雇用の促進、職員の勤務環境の整備、また、定年の引上げに関する検討について報告を行った。</p> <p>【給与の改定に関する勧告】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・月例給: 公民給与較差(392円)を解消するため給料表を引上げ ・特別給: 勤勉手当の年間支給月数を0.05月分引上げ(令和元年9月12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	5 事業場調査及び公平審査の適切な実施	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<p>以下のとおり事業場調査を実施し、令和2年4月10日に調査結果を対象事業所に通知した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶書面調査 (市長部局) 令和元年5月15日～同年6月14日に301事業場を対象に実施(学校園) 令和元年7月17日～同年8月23日に262事業場を対象に実施 ▶訪問調査 (市長部局) 令和元年12月～令和2年1月に22事業場を対象に実施(学校園) 令和2年1月に6事業場を対象に実施 ▶苦情相談件数 13件(対象外職員からの相談を含む。) 		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。	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