

6 研修及び勤務成績の評定の状況

地方公務員法においては、公務能率の増進の観点から、職員に対して研修を受ける機会を与えること及び勤務成績の評定を行うことを任命権者に義務付けています。

京都府における研修及び勤務成績の評定の実施状況については、以下のとおりです。

(1) 研修の実施状況（平成20年度）

第6-1表

【知事部局等】

区 分		研 修 名 等
職員 研修・ 研究 支援 セン ター 研修	職務基本研修 (541人)	新規採用職員研修(前期・後期)、新規採用フォロー研修、一般職員研修(総合)、キャリア形成研修、新任管理者研修、管理職研修
	能力開発研修 (388人)	法制執務研修、政策法務セミナー(解釈・運用コース)・(条例立案コース)、論理的思考研修、創造的な問題解決法(ブレイクスルー思考)研修、調査・分析手法研修、合意形成技法(ファシリテーション)研修、住民満足実践(CSマインド基礎)研修、政策評価研修、クレーム対応研修、聞き手に行動を促す伝え方(プレゼンテーション)研修、リーダーシップ基礎研修、住民協働とパートナーシップ研修、リスクマネジメント研修、分かりやすい伝え方(コミュニケーション)研修、メディア対応研修、コーチング研修、リーダーシップ養成研修、NPO等短期派遣研修
	実務支援研修 (774人)	行政争訟実務セミナー、手話研修、簿記の基本と決算書の読み方研修、情報化研修
	職場学習支援 (1,539人)	人権問題職場研修指導者・主任研修、新規採用職員指導者研修、人権問題特別研修
派遣 研修	自治大学校派遣研修 (6人)	第一部課程、第一部特別課程、第三部課程、税務専門課程
	上記以外の派遣研修 (5人)	大学院派遣研修、民間企業等派遣研修
職 場 研 修		職場研修(OJT)の手引きの作成及び指導者研修(職場研修(OJT)は、各職場において、管理・監督者が職員に対し職務の遂行に必要な知識、技能、態度等を習得させる上で極めて重要である。また、職場研修(OJT)の手引きの活用や指導者を対象とした研修の実施などにより、職場研修の効果的な推進を図っている。)
自 主 研 修		放送大学講座、「研修情報」提供

(注) 「区分」の()内の数値は、平成20年度における受講人数を示しており、教育委員会事務局の職員を含みます

【教育委員会】

区 分		研 修 名
総合 教育 セン ター	基本研修 (8,553人)	初任者研修、新規採用者研修、2～9年目研修、10年期研修
	専門研修 (4,664人)	指導者養成研修、教科研修、領域研修、職能別研修
	特別研修 (1,529人)	課題別研修
派 遣 研 修 (125人)		中央研修、大学・大学院・研修機関への長期派遣研修、民間企業等派遣研修
そ の 他		各学校内における研修

(注) 教育委員会事務局の職員の研修については、知事部局等に計上しています。

【警察本部】

区 分	研 修 名
学校教養 (警察学校 等における 教養) 229課程 2,092人	採用時教養 9課程 (571人) 初任科 4課程 初任補修科 4課程 一般職員初任科 1課程
	昇任時教養 27課程 (262人) 警部任用科 (警察大学校：3課程、管区警察学校：2課程) 警部補任用科 (管区警察学校：5課程、府警察学校：1課程) 巡査部長任用科 (管区警察学校：6課程、府警察学校：1課程) 課長補佐任用科 (警察大学校：4課程) 係長任用科 (管区警察学校：2課程) 主任任用科 (管区警察学校：3課程)
	部門別任用科 7課程 (130人) 生活安全任用科 2課程 刑事任用科 3課程 交通任用科 1課程 警備任用科 1課程
	専科教養等 172課程 (1,108人) 警察大学校 79課程 管区警察学校 50課程 府警察学校 43課程 (捜査官研修、警察安全相談、職務質問、鑑識、検視、白バイ訓練等)
	語学研修 14課程 (21人) 英語、北京語、韓国語、ロシア語、アラビア語、タガログ語、ウルドゥ語、ベトナム語 等
職 場 教 養 (入校を伴わない研修)	部長教養、新任副署長研修会、組織の中核となる幹部教養(警視、警部(相当職の一般職員)対象)、捜査実務研修、通訳人指定者研修会、手話指定員ブラッシュアップ研修会、職場実習指導員研修会等
自 主 研 修	通信教育講座助成

(2) 勤務成績の評定の概要

地方公務員法では、任命権者は公務能率を増進させることを目的に、職員の職務について定期的に勤務成績の評定を行い、その評定の結果に応じた措置を講ずることとされています。

知事部局等では、職員の能力・資質等を総合的に把握し、適正な任用、適材適所の人事配置等に努めているところです。職員が職務行動を通じて発揮した能力や努力を適正に把握し、人材育成をはじめ業務の執行管理や改善に活用するとともに、適材適所の人事配置・処遇につなげていくための仕組みとして新たな人事評価制度に取り組んでおり、管理職については、平成19年度から人事評価の結果を異動・給与等に反映しているところであり、また、管理職以外については、平成18年度から3箇年にわたり試行を実施し、早期の制度化を目指して検証を行っているところです。

教育委員会においては、教職員が自己変革能力を高め、その資質や能力を向上させ、より良い学校教育を提供するという観点に立って、平成18年度から教職員評価制度を実施し、さらに、平成21年度から査定昇給等に活用する評価制度を、管理職については本格実施し、一般職については試行を行っているところです。

警察本部においては、組織の活性化を図るため、人事評価を能力評価と実績評価に分け、また、業務目標設定、評定前の面接等を取り入れるなど、公正で納得性の高いものとし、全職員を対象に年1回、職員一人一人の勤務実績、職務執行能力、適性等を総合的に評価して、職員の公正な処遇、能力開発及び業務実績の向上に努めているところです。