

# 平成28年度 人事委員会 運営方針 達成状況

	運営目標	達成区分	達成状況(数値目標の実績・達成率 未達成の要因・理由)
	<b>1 時代の要請に対応できる有為な人材の確保</b>		
小項目	<b>(1) 戦略的な職員採用と連携した採用試験の実施</b> ① 府政の課題に即応した執行体制が確保できるよう、任命権者と連携して試験を実施します。 ・ 定年退職者の再任用等人事管理の動向を踏まえた募集人員により上級・初級試験等を実施 ・ 特に採用困難な状況にある資格職について人材確保を図るため、年齢要件の上限を大幅に引き上げて試験を実施 ② 多様で優秀な人材を確保するため受験しやすい試験、人物重視の試験を推進するとともに、必要な改善策を講じます。 ・ 専門試験を課さない行政Ⅱや行政Ⅰの10月採用の試験区分、専門試験の選択科目制を継続して実施 ・ 面接の複数回実施、行政Ⅰ、Ⅱの個別面接での部長級職員による面接により、多面的に人物を評価 ・ 行政Ⅱ及び行政Ⅰにおいて、求める人材像をより具体化し受験者への周知を強化するとともに、能力や経験等に着目する人物評価を充実し、更に多様で優秀な人材を確保 ・ 人物評価に当たっては、研修実施により面接官の評価能力を向上 ・ 試験結果の検証を行うとともに、国、他府県等の動向を把握しつつ、多様な能力実証方法を研究し、次年度以降の試験に反映 <行政Ⅰ：受験倍率 前年度実績以上(㉗5.5倍)>	○	① ・ 任命権者の要請を踏まえて各採用試験を適切に実施 ・ 上級試験の薬剤師及び獣医師の試験区分で受験資格年齢の上限を30歳から40歳に引上げ(受験可能となった年齢層で4名(薬剤師3名、獣医師1名)が受験) ② ・ 自己アピール試験によりバイタリティやコミュニケーション力を重視する行政Ⅱ、柔軟な職員採用に対応する行政Ⅰ(10月)を実施。行政Ⅰでの専門試験選択科目制を継続 ・ 全区分で複数回の面接を(行政では部長級面接を加えて)実施 ・ 試験案内において、求める人材像に加えて、着目すべき課外活動の水準等を新たに示し、受験者個々の能力や経験等の評定を必須化するとともに、面接に当たっては、評価能力の向上を図るため、全面接官を対象に研修を実施 ・ 28年度の試験結果や国、他府県等の試験制度の動向、さらに任命権者の要請を踏まえ、29年度の試験制度について諸課題に対応して見直しを実施 <行政Ⅰ 受験倍率:4.3倍(㉗5.5倍)>
	<b>(2) 人材確保対策の推進</b> 就職希望者に対して京都府の魅力をアピールする取組を一層進め、新たな受験者層の拡大に努めます。 ・ 就職希望者の動向やニーズを踏まえ、任命権者と連携して、採用困難な状況にある職種を中心に受験者確保のための方策を継続して実施 ・ 受験を考える人が求める情報を容易に得られるよう、職員採用情報のホームページやメールマガジン、民間企業就職サイト等により、より多くの方にわかりやすくタイムリーな情報を発信 ・ 広報活動期間の短期化に対応した戦略的、効果的なガイダンス、府庁業務説明会、府庁見学会、大学説明会の実施 ・ 任命権者が設置する「先輩ネットワーク」の職員との連携、協力により、府の仕事とその魅力ややりがいについての理解を拡大 <メールマガジン発行部数:2,700部以上(㉗2,600部)> <ガイダンス年間参加者数:1,200名以上(㉗約1,100名 ㉘約1,000名)> <ガイダンス参加者アンケートによる5段階評価:4.5以上(㉗ガイダンス(5回開催)の評価:4.5以上5回)> <行政Ⅰ：受験倍率 前年度実績以上(㉗5.5倍)(再掲)>	○	・ 任命権者と連携して、大学説明会への参加や研究室への個別訪問等を実施。さらに高校専門学科への受験勧奨等も取組を拡大 ・ ホームページやメールマガジン、SNS、民間就職サイト等を活用し、採用試験の実施内容、府庁の業務や職種紹介などの採用情報をより広く、具体的に提供 ・ 人事委主催の業務説明会や府庁見学会、ガイダンスを適時に実施し業務の魅力や公務のやりがいなどを効果的に発信。「先輩ネットワーク」等の若手職員を積極的に活用し、早期から府への理解とつながりを構築 <メールマガジン発行部数:2,736部(㉗2,600部)> <ガイダンス年間参加者数:1,193名(㉗約1,100名)> <ガイダンス参加者アンケートによる5段階評価:5回のうち4.5以上4回、4.5未満1回(㉗5回全て4.5以上)> <行政Ⅰ 受験倍率:4.3倍(㉗5.5倍)(再掲)>

## 平成28年度 人事委員会 運営方針 達成状況

運営目標	達成区分	達成状況(数値目標の実績・達成率 未達成の要因・理由)
<b>2 社会一般の情勢に適応する「給与等に関する報告及び勧告」</b>		
<p><b>(1) 報告及び勧告</b></p> <p>職員の給与その他の勤務条件に関して、京都府内民間企業従業員の給与と職員給与の精確な比較を行うとともに、国及び他の都道府県の動向、本府の職員の状況等を踏まえ、社会一般の情勢に適応した報告及び勧告を行います。</p> <p>① 民間企業従業員の給与について、職種別民間給与実態調査により給与勧告の基礎となるデータをより多く確保し、報告及び勧告に適切に反映します。  <small>&lt;調査完了率目標92% ※人事院・京都市との3者による共同調査            (⑦京都府内:91.9%、全国:87.7%)&gt;</small></p> <p>② 職員の給与について、職員給与実態調査を通じて本年度から実施された「給与制度の総合的見直し」による影響を精確に分析するとともに、任命権者や職員団体との意見交換等を通じて実態と課題を把握し、報告及び勧告に適切に反映します。</p> <p>③ 給与以外の勤務条件について、事業場調査のほか、任命権者や職員団体との意見交換等を通じて職場における実態や課題を把握し、報告及び勧告に反映します。</p>	<p>◎</p>	<p>平成28年10月25日に府議会議長及び知事に対し、職員の給与、その他の勤務条件について、「報告及び勧告」を実施</p> <p>①職種別民間給与実態調査により精度の高い給与勧告の基礎データを確保した。  <small>府内調査完了率92.9%(全国87.7%)</small></p> <p>◎②職員の給与については、職員団体や任命権者等との意見交換を行うとともに、職員給与実態調査の結果を踏まえ、給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から地域手当の支給割合の一部引上げ改定を行うなど、報告及び勧告において適切に反映した。</p> <p>◎③事業場調査のほか、職員団体や任命権者との意見交換等により把握した職場実態を踏まえ、総実勤務時間の短縮、健康の保持増進、仕事と育児・介護等の両立、適正な勤務環境の確立等に関する課題や取組の必要性等を報告した。</p>
<p><b>(2) 報告及び勧告の周知</b></p> <p>報告及び勧告の仕組みや本年の内容について、記者発表や府ホームページ等への掲載により、迅速に、かつ、わかりやすく公表します。</p>	<p>◎</p>	<p>◎・報告及び勧告の内容を勧告当日に報道発表や府ホームページ、庁内職員ポータル等へ掲載するとともに、わかりやすい表現を用いた見やすい資料で積極的に情報発信した。</p>

小項目

## 平成28年度 人事委員会 運営方針 達成状況

運営目標		達成区分	達成状況(数値目標の実績・達成率 未達成の要因・理由)
<b>3 適正な職場環境の確保</b>			
小項目	<p><b>(1) 事業場調査の実施</b></p> <p>所管する事業場に対して労働基準監督機関として調査を行い、職場環境の実態を把握し、改善に向けた指導等を通じて適正な勤務条件の確保につなげます。特に、時間外勤務の状況や各任命権者の時短推進のための取組状況等を重点的に調査し、総実勤務時間の短縮に向けた指導等を行います。</p> <p>① 書面調査(実地調査の事前調査含む)の実施 所管する全事業場を対象に調査を行い職場の状況を把握します。</p> <p>② 実地調査の実施 人事委員又は事務局管理職員が実地調査を行い職場の実態を把握するとともに、所属長等との意見交換を通じて労働基準法、労働安全衛生法等の法令上の所属長の責務を認識させるとともに、必要な改善指導を行います。 &lt;実地調査実施数 45箇所(㉗45箇所)&gt;</p> <p>③ 調査結果の通知、指導 所属長及び所管部局長に調査結果を通知し、法令事項については改善報告等を求めるとともに、任命権者に対しても必要な対応を要請します。</p>	◎	<p>事業場調査により職場環境の実態を把握するとともに、改善に向けた指導等を実施</p> <p>①所管する全事業場(184事業場)に対し書面調査を行い、職場の時間外勤務等の状況を数値的に把握。</p> <p>②45箇所(本庁8課+地域機関37所属)に対し実地調査を行い、法令上の義務等について指導等を実施。うち27年度に課題が大きかった2所属については、引き続き調査を実施し、改善された状況を確認。</p> <p>③27年度調査において指摘した法令事項の改善状況を確認。28年度の調査結果を各所属に文書にて通知・指導を行うとともに速やかな改善を促し、状況報告書の提出を指示。また、任命権者及び各所属を所管する部局長に対しても各所属ごとの改善項目を通知し、改善に向けた支援を要請。</p>
	<p><b>(2) 職員の勤務条件及び安全衛生に関する講習会の開催</b></p> <p>職員を管理監督する立場にある者等を対象に、北部及び南部で「職員の勤務条件及び安全衛生に関する講習会」を開催し、労働基準法、労働安全衛生法等の法令上の責務を認識させることにより、職場環境の改善意識の高揚を図ります。 &lt;対象所属の参加率 70%(㉗67.1%)&gt;</p>	◎	<p>会場を北部・南部に設定して開催(合計4回)。京都労働局から講師を招聘し労働基準関係法令に関する講義やメンタルヘルス対策に関する講演等を実施(対象所属の参加率:72.0%)</p>
<b>4 審査請求等の事案処理の迅速化</b>			
小項目	<p>職員からの審査請求等(「不利益処分についての審査請求」及び「勤務条件に関する措置の要求」)に対し、迅速な審理(審査)を行います。 &lt;受理から裁決(判定)までの期間 1年以内&gt;</p>	○	<p>・新規受理案件はなし ・前年度以前に受理した全審理(審査)案件(審査請求1件、措置要求2件)を裁決(判定) 不利益処分についての不服申立て 1件 ・受理日 平成26年11月13日(2年1ヶ月) 勤務条件に関する措置の要求 2件 ・受理日 平成26年10月23日(2年5ヶ月) ・受理日 平成27年10月29日(1年)</p>