

平成28年度 運営方針

人事委員会

平成28年度 人事委員会運営方針

番号	運営目標	ページ
1	時代の要請に対応できる有為な人材の確保	1
	戦略的な職員採用と連携した採用試験を実施します。	
	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。	
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」	2
	職員の給与その他の勤務条件に関して、民間給与の状況、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。	
3	適正な職場環境の確保	3
	所管する事業場に対し調査を行い、職場環境の実態を把握し、適正な勤務条件の確保につなげます。	
	職員を管理監督する立場にある者等を対象に、「職員の勤務条件及び安全衛生に関する講習会」を開催し、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。	
4	審査請求等の事案処理の迅速化	3
	職員からの審査請求等に対し、迅速な審理（審査）を行います。	

平成28年度 人事委員会 運営方針

運営方針	小項目	<h2>1 時代の要請に対応できる有為な人材の確保</h2> <p>(1) 戦略的な職員採用と連携した採用試験の実施</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 専門試験を課さない行政ⅠB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ⅠB及び行政Ⅱ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 <p style="text-align: center;">＜行政Ⅰ：受験倍率 前年度実績以上(㉗5.5倍)＞</p>
		<p>(2) 人材確保対策の推進</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p style="text-align: center;">＜メールマガジン発行部数：2,700部以上(㉗2,600部)＞</p> <p style="text-align: center;">＜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)＞</p> <p style="text-align: center;">＜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)＞</p> <p style="text-align: center;">＜行政Ⅰ：受験倍率 前年度実績以上(㉗5.5倍)(再掲)＞</p>

平成28年度 人事委員会 運営方針

運営方針	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」	
	小項目	<p>(1) 報告及び勧告</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。 ＜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（㉗京都府内：91.9%、全国：87.7%）＞</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>(2) 報告及び勧告の周知</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>

平成28年度 人事委員会 運営方針

運営方針	3 適正な職場環境の確保	
	小項目	(1) 事業場調査の実施 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。 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。 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。 <実地調査実施数 45箇所(㉗45箇所)> 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。
		(2) 職員の勤務条件及び安全衛生に関する講習会の開催 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。 <対象所属の参加率 70%(㉗67.1%)>
	4 審査請求等の事案処理の迅速化	
小項目	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。 <受理から裁決(判定)までの期間 1年以内>	