

# 平成29年度 運営方針

人事委員会

## 平成29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・国及び他の都道府県・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立	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	審査請求等の的確かつ迅速な事案処理	4
	職員からの審査請求等に対し、的確かつ迅速な処理を行います。	

# 平成29年度 人事委員会 運営方針

## 1 時代の要請に対応できる有為な人材の確保

運営方針

小項目

### (1) 戦略的な職員採用と連携した採用試験の実施

ア 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
- ・ 幅広い専門知識を持つ人材の確保と行政ニーズに応じた柔軟な配置を図るため、土木及び農業土木を統合した総合土木の試験区分を新設

イ 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。

- ・ 行政ⅠB及び行政Ⅱにおいて、教養試験に代えて民間企業型の能力試験(SPI3)を導入し、高いチャレンジ精神やバイタリティあふれる人材の掘り起こしを更に推進
- ・ 全試験区分において面接を複数回実施し、多面的な人物評価を継続しつつ、受験者の就職活動への影響を考慮し、面接試験を効率的に執行することにより、上級試験では従来より1週間早く最終合格を決定
- ・ 人物評価に当たっては、外部の評価技術の導入等研修内容の充実により面接官の評価能力を向上
- ・ 上級試験申込者に対し、一斉メール等を活用して受験勧奨や適切なフォローを行い、また、申込状況の随時公表を実施するなどして受験率を向上
- ・ 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

<上級採用試験受験者数:750名以上(㊟新規)>

<上級採用試験申込者の受験率:65%以上(㊟新規)>

### (2) 人材確保対策の推進

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の養成系学部や地域の公共課題を研究する学部を有する大学へのアプローチ等、受験者確保のための方策を計画的に実施
- ・ 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(試験案内に関するQ&Aを追加)やメールマガジン、SNS、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、大学説明会を実施
- ・ 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
- ・ 首都圏からの受験者増を図るための効果的な方策を検討し、次年度以降の試験・人材確保対策に反映

<メールマガジン発行部数:2,800部以上(㊟実績 2,736部)>

<ガイダンス年間参加者数:1,200名以上(㊟実績 1,193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(㊟実績 ガイダンス(5回開催)の評価:4.5以上4回、4.5未満1回)>

<上級採用試験受験者数:750名以上(㊟新規)(再掲)>

<上級採用試験申込者の受験率:65%以上(㊟新規)(再掲)>

# 平成29年度 人事委員会 運営方針

<b>運営方針</b>	<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>	
	小項目	<p>(1) 報告及び勧告</p> <p><b>ア 給与に関する報告及び勧告</b></p> <p>職員の給与について、精確な公民比較に基づく較差、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、めまぐるしく変化する雇用・経済情勢等の社会一般の情勢に的確に適応した給与水準及び制度について報告及び勧告を行います。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 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の実施にあたり調査対象事業所との信頼関係を構築し、調査手法等の工夫等により給与勧告の基礎となるデータをより多く確保     &lt;調査完了率目標93% ※人事院・京都市との3者による共同調査（㊹実績 京都市内：92.9%、全国：87.7%）&gt;</li><li>・ 職員の給与について、職員給与実態調査により給与制度の総合的見直し等による影響を精確に分析し、報告及び勧告に反映</li><li>・ 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するとともに、職種別民間給与実態調査及び職員給与実態調査の結果による精確な公民比較に基づく較差を算定し、報告及び勧告に反映</li></ul> <p><b>イ 給与以外の勤務条件に関する報告及び勧告</b></p> <p>給与以外の勤務条件について、社会一般の情勢に適応するよう総実勤務時間の短縮などの促進に向け、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、府民及び職員に対して、記者発表や府ホームページ等への掲載により、迅速かつ、わかりやすく公表します。</p>

# 平成29年度 人事委員会 運営方針

## 3 適正な勤務環境の確立

運営方針

小項目

### (1) 調査・指導(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定期・随時に調査を行い、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。

- ・ 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する。

- ・ 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し、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責務等を認識させるとともに、随時必要な改善指導を行う。特に、厚生労働省において定められた労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインを踏まえ、所属長等を指導するとともに、時間外勤務の縮減に向けた労使当事者の取組を促進させるため、必要な手続について助言等を行う。

<実地調査実施数 45箇所(再調査事業場含まず)(㊸実績 45箇所(再調査事業場含む))>

- ・ 調査結果の通知、指導等

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する。さらに、前年度に行った指導内容の対応状況を確認するため必要に応じて上記に加えて実地にて調査を行う。また、調査を通じて得られた有効事例について、事業場の参考となるようフィードバックする。

### (2) 普及・啓発(労基法・労安法等の周知)

- ・ 「職員の勤務条件及び安全衛生に関する講習会」の開催

近時の働き方改革に関する検討及びその取組を踏まえながら公務能率の一層の向上及び働きやすい勤務環境を追求するため、管理監督者に対して労働基準法・労働安全衛生法等の法令上の責務等を周知する。

- ・ 「労働基準法・労働安全衛生法 関連事務の手引」の改訂等

労働環境をめぐる諸情勢が著しく変化する中で、法令の趣旨を浸透させるため、意見交換会の開催など京都労働局との連携を深めるとともに、現行の「労働基準法・労働安全衛生法 関係事務の手引」を改訂し、これを周知することにより管理監督者のみならず事務担当者に法令に基づく適正な措置及び手続についての理解を促進させる。

## 平成29年度 人事委員会 運営方針

運営方針	4 審査請求等の的確かつ迅速な事案処理	
	小項目	職員からの「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」等に対し、的確かつ迅速な処理を行います。  ＜受理から裁決(判定)までの期間 1年以内＞