

## 平成 17 年度知事直轄組織（職員長）の運営目標

事項	効果的・効率的な行政経営体制の確立 (執行システム改革の推進(組織の見直し))	中期ビジョン	行政経営
<p>&lt;平成17年度目標&gt;</p> <p><b>民間有識者が参画する「組織のあり方研究会」の中間報告を公表します。</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・組織改革の理念・必要性</li> <li>・迅速・柔軟な業務運営に向けた組織・職・権限等のあり方</li> <li>・フラット化・グループ制の検証 等</li> </ul> <p>&lt;中期的目標&gt;</p> <p><b>府民起点の自主的・自立的な府政運営への転換に向けた組織改革を実行するため、検討に着手し、基本的方向をまとめます。</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・本庁の部制再編(中期ビジョンの推進等) (広域振興局の設置)</li> <li>・新たな業務運営システムの確立(フラット化・グループ制、権限委譲の推進等)</li> </ul>			

事項	徹底した内部改革の推進 (・職員定数の適正化・給与の適正化・福利厚生 of 適正化)	中期ビジョン	行政経営
<p><b>人件費の削減等に向け、具体的な取組を実施します。</b></p> <p><b>【 ～ 5年間で200億円の削減】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1,000人程度の削減(～)に向け、組織及び業務プロセスの見直しの実施</li> <li>・給与・福利厚生 of 適正化</li> </ul> <p>調整手当、特殊勤務手当、旅費、福利厚生事業等の見直し指針の作成</p> <p>民間有識者の参画する委員会等を常設し、引き続き府民視点からの点検・検証を実施</p>			

事項	意識改革の推進(人材活用プログラムの推進)	中期ビジョン	行政経営
<p><b>新たな人事評価制度を試行します。(19年度本格実施)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・課長級職員、本庁副室長等の試行実施</li> <li>・人事異動、給与処遇、複線型人材育成等への反映手法案の作成 等</li> </ul> <p><b>女性役職者率20%を達成します。(17年度:16.0% 22年度:20%)</b></p> <p><b>FA(庁内求職)・自主降任制度を実施します。</b></p> <p><b>政策研究支援機能システムを確立します。</b></p>			

事項	中高年層職員の人材活用	中期ビジョン	行政経営
<p><b>中高年齢層職員の能力活用・育成計画（仮称）を作成します。</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・再任用期間を含めたトータルな人事管理</li> <li>・スキルアップ研修計画の作成 等</li> </ul> <p><b>職員の年齢構成の平準化に向けた採用計画を作成します。</b></p> <p><b>退職手当の増嵩対策実施計画を作成します。</b>（早期退職特例措置、分割支給制度等）</p>			

事項	次世代育成支援対策	中期ビジョン	1-		
<p><b>京都府特定事業主行動計画を実行します。</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・次世代育成支援ハンドブックの作成</li> <li>・子育てアドバイザーの選定、子育てミーティングコーナーの開設</li> <li>・職場復帰時における職場研修の実施</li> <li>・評価委員会を設け、取組評価や新たな課題に対応</li> </ul> <table border="1" data-bbox="336 1055 1358 1234"> <tr> <td>5年間の 数値目標 (17) ~ (21)</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業の取得促進（男性職員10%）</li> <li>・育児のための休暇取得促進（男性職員10日）</li> <li>・時間外勤務の縮減（全職員10%縮減）</li> </ul> </td> </tr> </table> <p>京都府特定事業主行動計画とは...</p> <p>京都府が次世代育成に関する総合的計画である「きょうと未来っ子いきいき支援計画」を展開するとともに、事業主として職員が公務と子育てを両立していける環境を整えるため、次世代育成支援対策推進法に基づき策定した計画</p>				5年間の 数値目標 (17) ~ (21)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業の取得促進（男性職員10%）</li> <li>・育児のための休暇取得促進（男性職員10日）</li> <li>・時間外勤務の縮減（全職員10%縮減）</li> </ul>
5年間の 数値目標 (17) ~ (21)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業の取得促進（男性職員10%）</li> <li>・育児のための休暇取得促進（男性職員10日）</li> <li>・時間外勤務の縮減（全職員10%縮減）</li> </ul>				

事項	災害時の専任体制の確立、災害時の職員住宅の活用	中期ビジョン	5-
<p><b>災害時専任職員を指定します。</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・災害対策本部要員...本庁10名</li> <li>・災害対策支部（副支部）要員...全庁100名</li> </ul> <p><b>交通遮断時の職員の出勤場所を明確にし、周知します。</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・別に命令のない職員は、住宅地に近い出勤可能な災害対策本部（支部・副支部）に出勤</li> </ul> <p><b>被災者の一時的居住に活用するなど、緊急時の職員住宅利活用マニュアルを策定します。</b></p>			