

令和2年度 運営方針

人事委員会

令和2年度 人事委員会運営方針

番号	運営方針
1	公務員行政における今日的課題への取組
2	時代の要請に対応できる有為な人材の確保
3	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」
4	適正な職場環境の確立
5	第三者機関としての適切な公平審査等

令和2年度 人事委員会運営方針

令和2年度

1 公務員行政における今日的課題への取組

(1) 定年の引上げについての適切な検討

国家公務員における定年の引上げの導入状況や、地方公務員法の改正等をはじめとする国の動きや他府県の動向、また京都府の実情を踏まえつつ、任命権者と連携して定年延長やこれに伴う整合性を図る観点から給与制度や任用制度などについて必要な検討を進めます。

(2) 全体の奉仕者としての適正な業務遂行

知事部局に導入される法に基づく内部統制制度に準じた取組を行うとともに、職場研修の機会等を活用してコンプライアンス意識を徹底させ、公金の適正な取扱いや服務規律の厳守など、行政執行の基本を疎かにしない適正な業務遂行を行います。

2 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の実施

府新総合計画の推進をはじめ、多様な府政の課題に即応した執行体制の構築に向け、新たな人材確保・育成指針(知事部局)を踏まえるなどしながら、任命権者と連携して採用試験を実施します。

- ・面接担当職員のスキル向上を図りつつ、多面的な人物評価を行い人物重視の試験を実施。また、受験者の就職活動への影響を考慮した効率的な試験を執行し、早期に最終合格者を決定
- ・時代の要請となっている就職氷河期世代の方の就労を確保するとともに有為な人材の確保の観点から、新たな職員採用試験を実施。また、次年度以降の方向性を国や他団体の動向と整合性を図りつつ企画
- ・民間企業の採用拡大等により公務人材の確保が厳しさを増す中、採用困難職種の確保、有為な経験・キャリアを持つ多様な人材の確保の観点から、任命権者と連携しつつ、試験実施方法等の見直しを企画
- ・警察本部が主体となって実施する警察官採用試験について、同本部と緊密に連携しつつ、適切に実施

(2) 受験者確保対策の推進

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総合的に進め、新たな受験者層の拡大に努めるなど、時代の情勢に即した改善を不断に行います。

- ・次年度以降の採用試験に向け、民間企業の採用活動の変化や就職希望者の動向・ニーズ、採用試験結果等の把握・分析による受験者確保強化策の立案
- ・ガイダンス等の開催と大学等説明会・合同企業説明会への出展を受験者層へのアピール機会と積極的に捉え、効果的なものとなるよう企画
- ・受験を考える人が最も主要な情報源としている採用情報サイトの充実や民間就職サイト等の活用
- ・SNS等ネットを活用したツールによる情報発信の強化
- ・技術系試験区分等における第1次筆記試験の東京会場設置継続のほか、特に採用が困難となっている総合土木職等について様々な手段を講じて受験希望者を発掘し、府で働く魅力を伝え、採用まで継続的にアプローチする対策を任命権者と連携して実施

<ガイダンス年間参加者数: 1, 000名以上(R1実績 755名)>

<申込者に占める受験者の割合を前年度以上(R1実績63%)>

令和2年度

3 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」

(1) 報告及び勧告

精確な公民比較、国・他の都道府県の動向及び府の職員の状況等を踏まえ、社会一般の情勢に適応した給与水準及び制度を報告及び勧告します。また、給与以外の勤務条件・人事管理についても、状況を踏まえ適切に報告及び勧告します。

- ・民間準拠による適正な給与を確保するため、全国平均を上回る「職種別民間給与実態調査」の完了率を達成 ※人事院・京都市との3者による共同調査 (R1実績 京都府内:91.0%、全国:87.9%)
- ・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
- ・総実勤務時間の短縮や適正な勤務環境の確立、職業生活と家庭生活との両立などに向け、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現状や課題を把握するとともに、コンプライアンス意識の向上など人事管理上の現状について報告

(2) 報告及び勧告内容の周知

職員給与に対する府民理解を得るとともに、人材確保、職員の士気や組織の活力の維持・向上が図れるよう、報告及び勧告の仕組みや本年の内容をホームページ等で迅速かつ、わかりやすく公表します。

4 適正な職場環境の確立

(1) 調査・指導(労働基準監督機関としての役割発揮)

労働基準監督機関として所管する事業場の調査を行い、適正な職場環境が確立できるよう必要な指導を行います。
特に、時間外勤務のマネジメントや時短推進のための取組等の状況を重点的に調査し、総実勤務時間の短縮に向けた指導等を行います。

- ・人事委員又は事務局管理職員が所属長との意見交換等を通じ、労働基準法・労働安全衛生法等の法令上の責務についての認識をより一層浸透させるとともに、特に時間外勤務の上限規制が関係法令や規則で定められたことを受け、各事業場の法令遵守状況等を踏まえ、必要な指導を実施(実地調査実施数 45箇所(再調査事業場含まず)(R1実績 45箇所) >
- ・職場環境向上を促進させるため、事業場調査を通じて得られた有効事例及び指導事例については、「事業場調査事例集」としてとりまとめ、全事業場にフィードバックを実施

(2) 普及・啓発(労基法・労安法等の周知)

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、管理監督者を対象に労働基準法・労働安全衛生法等の法令上の責務等を周知する講習会を開催するとともに、事務担当者に「労働基準法・労働安全衛生法 関係事務の手引」の内容を周知し、手続事務の適正化を図ります。
また、パワハラ対策や年5日の年次有給休暇の確実な取得が義務付けられるなど、昨今の労働法改正を踏まえ、働き方の見直しが形骸化することのなく促進できるよう管理職員の意識啓発の取組を進めます。

5 第三者機関としての適切な公平審査等

(1) 審査請求等の的確かつ迅速な事案処理

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」に対し、的確かつ迅速な処理を行います。

(2) 良好な職場環境保持のための適切な苦情相談

相談員を研修会等へ参加させるとともに、研修の内容を係内で共有し、対応能力の向上と充実を図ります。また、良好な職場環境が確保できるよう任命権者の取組状況を適宜フォローアップします。