京都府公報

〒602-8570 京都市上京区下立売通新町西入薮ノ内町
発行所　京都府
政策法務課
電話 (075) 414-4037

〒602-8048 京都市上京区下立売通小川東入
印刷所　中西印刷株式会社
電話 (075) 441-3155

目次

告示

ページ

○京都府移住の促進及び移住者等の活躍の推進に関する条例に基づく移住促進特別区域の指定　（地域政策室、農村振興課）　503
○京都府移住の促進及び移住者等の活躍の推進に関する条例に基づく移住者受入・活躍応援計画の変更　（〃）　〃
○公共測量の実施　（用地課）　504
○道路の区域変更　（山城北土木事務所）　505
○道路の供用開始　（〃）　〃
○住宅確保要配慮者に対する賃貸住宅の供給の促進に関する法律に基づく住宅確保要配慮者居住支援法人の指定　（住宅政策課）　〃

公告

○令和７年度クリーニング師試験の実施（生活衛生課）　505
○大規模小売店舗立地法に基づく変更の届出　（山城広域振興局）　506
○土地改良区の定款変更の認可　（南丹広域振興局）　507
○都市計画法に基づく工事完了　（建築指導課）　〃

監査委員

○令和５年度、令和４年度、令和２年度及び平成24年度の包括外部監査の結果に基づき講じられた措置の公表　〃

正誤

○令和７年５月13日付け京都府公報第612号中　519

告示

京都府告示第376号

京都府移住の促進及び移住者等の活躍の推進に関する条例（令和３年京都府条例第25号）第６条第１項の規定により、次のとおり移住促進特別区域を指定した。

令和７年７月18日

京都府知事　西脇　隆俊

移住促進特別区域の名称	移住促進特別区域に含まれる土地の区域	指定年月日
京丹後市弥栄町黒部地区	京丹後市弥栄町船木、黒部、小田、国久、井辺	令 7. 7.18

京都府告示第377号

京都府移住の促進及び移住者等の活躍の推進に関する条例（令和３年京都府条例第25号）第８条第５項の規定において準用する同条第１項の規定により、移住者受入・活躍応援計画の変更を次のとおり認定した。

令和７年７月18日

京都府知事　西脇　隆俊

認定活躍応援計画の名称	京都府移住の促進及び移住者等の活躍の推進に関する条例施行規則（平成28年京都府規則第21号）第10条第３項第２号に掲げる事項			変更の理由	変更認定年月日
	変更事項	変更前	変更後		
若者や女性など多様なプレイヤーによる地域活動活性化計画	１　認定を受けようとする活躍応援計画の概要 (2)　対象となる移住促進特別区域の名称	京丹後市大宮町大宮南地区、三重・森本地区、五十河地区、京丹後市網野町島津地区、京丹後市丹後町間人地区、豊栄地区、宇川地区、京丹後市弥栄町吉野地区、溝谷地区、鳥取校区地区、野間地区、京丹後市久美浜町久美浜一区地区、久美浜二区地区、川上地区、海部地区、佐濃地区、田村地区、神野地区、湊地区	京丹後市大宮町大宮南地区、三重・森本地区、五十河地区、京丹後市網野町島津地区、京丹後市丹後町間人地区、豊栄地区、宇川地区、京丹後市弥栄町吉野地区、溝谷地区、黒部地区、鳥取校区地区、野間地区、京丹後市久美浜町久美浜一区地区、久美浜二区地区、川上地区、海部地区、佐濃地区、田村地区、神野地区、湊地区	今回追加する弥栄町黒部地区も、すでに策定されている地区と同様の課題を有し、持続可能な地域運営への想いをもって広域連携による課題解決に向けた取組を開始しているという地域づくりにおける共通点があることから、一体的な計画区域として位置付けるため	令 7. 7.18
	(7)　事業実施に際して協働する団体等	○大宮南地域里力再生協議会、三重・森本里力再生協議会、五十河地区協議会、島津連合区、間人区、豊栄まちづくり協議会、宇川連携協議会、いやさか吉野地域づくり協議会、いやさか溝谷地域づくり協議会、いやさか鳥取校区地域づくり協議会、野間連合区、久美浜一区自治会、久美浜二区振興会、川上地区自治振興会、海部地区自治会、佐濃自治会、田村地区自治振興会、神野地区自治会、湊地区自治会 ○京丹後市地域おこし協力隊	○大宮南地域里力再生協議会、三重・森本里力再生協議会、五十河地区協議会、島津連合区、間人区、豊栄まちづくり協議会、宇川連携協議会、いやさか吉野地域づくり協議会、いやさか溝谷地域づくり協議会、いやさか黒部地域づくり協議会、いやさか鳥取校区地域づくり協議会、野間連合区、久美浜一区自治会、久美浜二区振興会、川上地区自治振興会、海部地区自治会、佐濃自治会、田村地区自治振興会、神野地区自治会、湊地区自治会 ○京丹後市地域おこし協力隊	活躍応援計画の対象として追加する移住促進特別区域の取組主体を、協働する団体として追加するため	

京都府告示第378号

測量法（昭和24年法律第188号）第39条において準用する同法第14条第１項の規定により、次のとおり公共測量を実施する旨測量計画機関の長である井手町長から通知があった。

令和７年７月18日

京都府知事　西　脇　　隆　俊

１　測量の地域

綴喜郡井手町全域

２　測量の期間

令和７年７月14日から令和８年３月10日まで

３　測量の種類

公共測量（数値地形図データ更新）

京都府告示第379号

道路法（昭和27年法律第180号）第18条第１項の規定により、道路の区域を次のとおり変更する。

なお、その関係図面は、次の縦覧場所において、令和７年７月18日から令和７年８月１日まで縦覧に供する。

令和７年７月18日

京都府知事　西　脇　　隆　俊

1　道路の種類　　府道
2　路　線　名　　二尾木幡線
3　道路の区域

区　　間	変更前後別	敷地の幅員	延　長
宇治市木幡北山１の６（右）から	前	m 最小　5.0 最大　6.5	m 60.9
宇治市木幡北山１の５（右）まで	後	最小　10.5 最大　14.7	

4　縦 覧 場 所　　京都府山城北土木事務所及び京都府建設交通部道路管理課

京都府告示第380号

道路法（昭和27年法律第180号）第18条第２項の規定により、次の道路の供用を開始する。

なお、その関係図面は、次の縦覧場所において、令和７年７月18日から令和７年８月１日まで縦覧に供する。

令和７年７月18日

京都府知事　西　脇　　隆　俊

1　道路の種類　　府道
2　路　線　名　　二尾木幡線
3　供用開始の区間及び期日

区　　間	期　　日
宇治市木幡北山１の６（右）から 宇治市木幡北山１の５（右）まで	令和７年７月18日

4　縦 覧 場 所　　京都府山城北土木事務所及び京都府建設交通部道路管理課

京都府告示第381号

住宅確保要配慮者に対する賃貸住宅の供給の促進に関する法律（平成19年法律第112号）第40条の規定により、次の法人を住宅確保要配慮者居住支援法人として指定した。

令和７年７月18日

京都府知事　西　脇　　隆　俊

1(1)　住宅確保要配慮者居住支援法人の名称及び住所
　特定非営利活動法人あおのそら協会
　京都市右京区山ノ内宮脇町15番１　クエスト御池212号室
(2)　支援業務を行う事務所の所在地
　京都市右京区山ノ内宮脇町15番１　クエスト御池212号室
2(1)　住宅確保要配慮者居住支援法人の名称及び住所
　株式会社すむ管理
　向日市物集女町出口39番地１　グリーンヒルトミタ１階
(2)　支援業務を行う事務所の所在地
　向日市物集女町出口39番地１　グリーンヒルトミタ１階

公　　告

クリーニング業法（昭和25年法律第207号）第７条の規定により、令和７年度クリーニング師試験を次のとおり実施する。

令和７年７月18日

京都府知事　西　脇　　隆　俊

1　試験の日時及び場所
(1)　日時
　令和７年10月５日（日）午前10時30分から午後５時まで
(2)　場所
　京都テルサ
　京都市南区東九条下殿田町70
2　試験科目
(1)　学科試験
　ア　衛生法規に関する知識（三肢択一、10題）
　イ　公衆衛生に関する知識（三肢択一、10題）
　ウ　洗濯物の処理に関する知識（三肢択一、10題）
(2)　実地試験
　洗濯物の処理に関する技能（繊維の鑑別及び洗濯物（カッターシャツ）の仕上げ技術）
3　受験資格

⑴　学校教育法（昭和22年法律第26号）第57条に規定する者
⑵　クリーニング業法の一部を改正する法律（昭和30年法律第154号）附則第５項の規定により学校教育法第57条に規定する者とみなされる者

4　受験手続
⑴　提出書類等
ア　受験願書
イ　履歴書
ウ　受験資格を有することを証する書類
エ　写真（受験願書提出前６箇月以内に撮影した正面・上半身・無帽、縦4.5センチメートル、横3.5センチメートルのもので、裏面に氏名及び撮影年月日を記載したもの）
オ　受験手数料
7,810円（所定の額の京都府納付済証を受験願書に貼付すること。）
⑵　受付期間
令和７年８月18日(月)から令和７年８月29日(金)まで（日曜日及び土曜日を除く。）
受付時間は、午前９時30分から午前11時30分まで及び午後１時30分から午後４時30分まで
⑶　受付場所及び提出方法
京都府文化生活部生活衛生課、京都府保健所又は京都府広域振興局内の総合案内・相談コーナー（田辺総合庁舎、亀岡総合庁舎、綾部総合庁舎及び宮津総合庁舎内のものに限る。）に持参すること。

5　合格発表
令和７年11月６日(木)午前９時に京都府ホームページ、京都府庁、京都府総合庁舎(舞鶴総合庁舎を除く。)及び京都府中丹東保健所に合格者の受験番号を掲示する。

6　その他
⑴　受験願書等は、４の⑶の受付場所及び京都府クリーニング生活衛生同業組合において、令和７年８月４日（月）から配布する（日曜日、土曜日及び祝日を除く。配布時間は、午前８時30分から正午まで及び午後１時から午後５時（令和７年８月29日については、午後４時30分)まで。ただし、京都府クリーニング生活衛生同業組合においては日曜日、土曜日及び祝日並びに令和７年８月13日から令和７年８月15日までを除く日の午前９時から午後４時まで)。
⑵　試験についての問合せは、京都府文化生活部生活衛生課（電話（075）414-4757）又は京都府保健所に行うこと。

大規模小売店舗立地法（平成10年法律第91号）第６条第１項の規定による変更の届出があったので、その届出書及び添付書類を次のとおり縦覧に供する。

なお、当該大規模小売店舗を設置している者がその周辺の地域の生活環境の保持のため配慮すべき事項について意見を有する者は、縦覧期間満了の日までに、大規模小売店舗立地法施行細則（平成12年京都府規則第38号）第８条第１項に規定する書面を添えて、意見書を提出することができる。

令和７年７月18日
京都府知事　西　脇　　隆　俊

1　届出事項の概要
⑴　届出者の名称及び住所並びに代表者の氏名
株式会社ヤマダホールディングス
高崎市栄町１番１号
代表取締役　山田　昇
⑵　大規模小売店舗の名称及び所在地
松源久御山店
久世郡久御山町林八幡講27番地１ほか
⑶　変更の内容

変更した事項	変更前	変更後	変更年月日	変更理由
大規模小売店舗の名称	テックランド久御山店	松源久御山店	令7. 6.27	小売業を行う者の変更のため
大規模小売店舗を設置する者の氏名又は名称及び住所並びに法人にあっては代表者の氏名	株式会社ヤマダ電機 高崎市栄町１番１号 代表取締役 山田　昇	株式会社ヤマダホールディングス 高崎市栄町１番１号 代表取締役 山田　昇	2.10. 1	設置者の名称の変更のため
大規模小売店舗において小売業を行う者の氏名又は名称及び住所並びに法人にあっては代表者の氏名	株式会社ヤマダ電機 高崎市栄町１番１号 代表取締役 山田　昇	株式会社松源 和歌山市田屋138番地 代表取締役 桑原　太郎 ほか１業者	7. 6.27	小売業を行う者の変更のため

2　届出年月日
令和７年６月27日

3　縦覧場所
京都府山城広域振興局農林商工部農商工連携・推進課及び京都府商工労働観光部中小企業総合支援課

4　縦覧期間
令和７年７月18日から令和７年11月18日まで

5　意見書の提出先
京都府山城広域振興局農林商工部農商工連携・推進課

土地改良法（昭和24年法律第195号）第30条第２項の規定により、亀岡市昭和池土地改良区の定款の変更を令和７年７月９日認可した。

令和７年７月18日

京都府知事　西　脇　　隆　俊

都市計画法（昭和43年法律第100号）第29条第１項に関する工事が次のとおり完了した。

令和７年７月18日

京都府知事　西　脇　　隆　俊

１　工事が完了した開発区域に含まれる地域
　城陽市寺田大川原28の３の一部、93の１の一部、寺田大谷130の２の一部
　（関連区域）
　城陽市寺田大川原28の８の一部
２　開発許可を受けた者の住所及び名称
　城陽市寺田大谷135の１
　富士高分子株式会社

監　査　委　員

７年監査公表第６号

令和５年度、令和４年度、令和２年度及び平成24年度の包括外部監査の結果に基づき講じた措置について、地方自治法（昭和22年法律第67号）第252条の38第６項の規定により、京都府知事から通知があったので、次のとおり公表する。

令和７年７月18日

京都府監査委員　能　勢　　昌　博
同　　藤　山　　裕紀子
同　　森　　敏　行
同　　橋　本　　幸　三

令和５年度包括外部監査の結果に基づき講じた措置状況

第１　包括外部監査テーマ
　府民サービスの向上・職員の働き方改革に向けた事務事業のデジタル化推進の現状と課題について
第２　包括外部監査の結果に基づく措置
　次のとおり
⑴　指摘事項

監　査　の　結　果	措　置　の　内　容	措置状況
１　在宅勤務（テレワーク）の普及促進 　京都府では、全職員を対象とする在宅勤務制度を設けており、一定の利用が認められるところ、各部局の利用状況の差は、業務内容や職員数の多寡、職場環境の様々な要因が想定されるが、より積極的な利用を促すためには、原因分析と職員の満足度調査等による詳細な分析が必要と考える。また、会計年度任用職員の利用が、ほとんどないことについても原因分析すべきである。アンケートでは、制度について利用したい・	（人事課） 　令和５年冬に実施し、令和６年４月にとりまとめた柔軟な働き方に係る職員アンケートの結果では、在宅勤務を利用したいと思ったが利用できなかった職員の割合は17.4％であり、そのうち、会計年度任用職員における割合は7.9％であった。 　同アンケートの結果も踏まえ、試行的に実施していた在宅勤務を令和６年６月から本格導入したところ。	改　善　中

制度は必要と回答されていることに比べると、実際の利用には慎重な姿勢が窺われる。今後の利用状況の推移と原因分析によるＰＤＣＡサイクルを継続して、柔軟な働き方の実現に向けた効果的な取組を推進する必要がある。 （報告書212ページ）	今後も、利用状況の定期的な確認やアンケート調査等を実施するとともに、職員が利用したいときに利用できる制度、環境となるような取組を検討してまいりたい。	
2　在宅勤務（テレワーク）のためのＩＣＴ機器等の利用促進 京都府では、テレワークを円滑に実施するため、モバイル端末を多くの職員に配付しており、各端末には、コミュニケーションやスケジュール管理などに活用できるツール（Ｔｅａｍｓ、Ｏｕｔｌｏｏｋ、Ｚｏｏｍ、Ｗｅｂｅｘ等）が、備わっている。 職員同士の連絡について、Ｔｅａｍｓの利用を促進しているが、「原則Ｔｅａｍｓ利用」等のルール化には至っておらず、また、職員間でのＩＣＴ機器に係る保有知識にも差があることから、Ｔｅａｍｓについては、全庁的に利用されている状況ではなく、利用頻度にも差が生じている。そのため、制度や設備環境は概ね備えられている一方で、ＩＣＴ機器を活用した働き方改革は道半ばといった状況である。所属長をはじめとした全職員に対する、ＩＣＴ機器等の知識向上や利用を促進する機運醸成の取組が必要と考えられる。 （報告書224ページ）	（人事課、情報政策課） 令和６年度には、これまでの研修カリキュラムを見直し、デジタル技術の活用を主眼に置くＤＸリテラシー研修を全職員を対象として実施するなど、機運醸成の取組を強化したところであり、Ｍｉｃｒｏｓｏｆｔ３６５のライセンスを付与している職員の約８割がＴｅａｍｓ等を利用していることが確認できた。 令和７年４月に見直した「京都府人材確保・育成指針」においても、ＤＸ人材の確保・育成の項目を新たに加え、主な取組として、ＤＸリテラシーやデジタルツール等への理解を高める研修の実施を明記したところであり、今後もより一層、職員のＩＣＴ機器等の知識向上や利用が促進されるよう、機運醸成の取組を進めてまいりたい。	措置済み
3　ペーパーレス化普及促進のための環境整備 京都府は、モバイル端末の配付やＯｆｆｉｃｅ３６５の導入等によりテレワーク環境が整備されている。 一方で、Ｗｅｂ開催が可能な状況にもかかわらず集合形式で開催する会議や、資料のデータ共有で対応可能な状況で紙資料を配付する会議が全庁的に散見され、電子決裁ではなく、紙決裁が中心となっている部署も認められる。ペーパーレス化の取組が浸透していない状況であると考えられることから、テレワークの推進を図るためにも、打合せスペースへのモニター配備、データ保管フォルダ（共有フォルダ）の容量拡大（上限撤廃）といったＩＣＴ環境の更なる整備を図るとともに、各職員が日々の業務の事務処理フローの見直しを行い、ペーパーレス会議や電子決裁を徹底するよう促す取組が必要である。 （報告書225ページ）	（人事課、情報政策課） モバイル端末については、令和６年度に知事部局及び各行政委員会の職員への配付が完了し、データ保管フォルダ（共有フォルダ）の容量についても、令和７年度に大幅に拡大する予定であり、ＩＣＴ環境の整備を進めているところ。 テレワークの適切な推進等を図るためにも、ペーパーレス化普及促進に向けて、ペーパーレス会議、電子決裁の徹底を促す取組の実施等について検討してまいりたい。	改　善　中
4　勤務時間の割振変更を行う際のシステムとの連携 京都府では、時差出勤を行う場合、総務事務システムに勤務区分を入力することで、変更された勤務区分を踏まえた時間外勤務の入力や時間集計を行うことが可能となる。しかし、在宅勤務時に、勤務時間を通常の勤務区分とは異なる勤務時間へ割り振る場合は、総務事務システムとの連携がなく、システム外での管理が必要となる。 在宅勤務をより身近な働き方の手法の一つとして職員に浸透させるためには、勤務時間の割振変更を行う場合においても、総務事務システムと連携される環境を整える必要があると考える。新しい制度の設計に際しては、関連するシステムとの連携を常に意識しながら、積極的にデジタル技術を活用することで、効率化を進める視点を持ち続けることが必要である。 （報告書234ページ）	（人事課） 総務事務システムを在宅勤務における勤務時間の割振り変更に対応させるためには、一定規模のシステム改修が必要であり、費用対効果の観点から、総務事務システムの他の機能拡充等と合わせた改修とすることが望ましいため、適切な機を捉えられるよう、早期に、必要性や改修内容についての検討を進めてまいりたい。	改　善　中

⑵　意見

監　査　の　結　果	対　応　の　内　容
1　有識者会議の積極的な利用 京都府ＡＩ・ＩｏＴ等デジタル技術の活用に関する有識者会議について、第１回会議は令和元年10月８日に、有識者７名のうち１名欠席で開催された後、令和元年11月５日～15日に第２回会議が、令和２年２月５日～３月６日に第３回会議が、メールによる意見聴取の形で開催されているが、京都府の府民サービスの利便性の向上を検討する上では、計画策定に係る意見聴取を行うだけではなく、計画の進捗状況・効果や計画進行中発生する新規施策等についても有識者に報告し、指導・助言を仰ぐことで、京都府行政のデジタル技術活用が一層促進されると考えられることから、有識者会議を定期的かつ継続的に開催することが望ましい。 また、京都府の府民サービスの利便性の向上、職員の働き方改革や業務改善等の取組・施策については、人事部門や情報部門がそれぞれ単独で取り組むのではなく、関連する部門が一体となって検討することが効果的であることから、庁内においてそうした体制を設けるとともに、有識者会議に、人事や財政分野の有識者や民間事業者（コンサル等）も加えることについても検討していただきたい。 （報告書27ページ）	（デジタル政策推進課） ＡＩ・ＩｏＴ等デジタル技術の活用に関する有識者会議については、日進月歩で進化するデジタル技術のトレンドや社会情勢の変化を踏まえ、適切な時期に、情勢に即した適切な分野の有識者に、計画の進捗状況等の報告や意見聴取を行い、新規施策等も含めた計画改訂作業等にも反映してきたところ。 今後も、指導・助言を仰ぐ機会を時宜に応じて設け、デジタル技術の活用を一層促進してまいりたい。 また、府民サービスの向上や職員の働き方改革等に向けて、令和６年度に、人事・財政・情報政策部門等の関係課等に民間専門人材も加えて構成する「行財政改善プロジェクトチーム」を設置し、庁内の業務改善に向けた体制を整備したところ。
2　デジタル化推進に向けた組織構成の強化 京都府は、令和３年４月以降、デジタル化に向けた執行体制として、デジタル政策推進課及び情報政策課の専門的部署を設置しているとともに、全庁体制でのデジタル化推進に向け、各部局主管課長と関係課職員をデジタル政策推進課の兼務職員として配置しており一定の体制が整備されている。広島県では、ＤＸ推進体制の強化に局長級の「ＤＸ審議官」を設置し、ＤＸ推進チームに８名と客員スタッフ２名を、県庁情報システム担当課に５名を登用している。全庁的なデジタル化を一層推進するためには、デジタル化推進部局が他部局に対し積極的に働きかけを行える体制づくりも必要であることから、広島県と同様に、部長級の専任職員の配置を検討するなど、体制の強化に向けた検討を引き続き行っていただきたい。 （報告書45ページ）	（人事課） 令和６年度に、「行財政改善プロジェクトチーム」を設置し、チームリーダーに副知事を配置して、デジタル技術等の活用による庁内の業務改善に向けた体制を整備したところ。
3　デジタル化推進体制の強化のための人事配置 令和３年４月、京都府のデジタル化推進体制は見直され、企画理事をトップとした庁内におけるデジタル化推進を担当する情報政策課と社会におけるデジタル化推進を担当するデジタル政策推進課に分かれる構成となった。そこで、国の「自治体ＤＸ推進手順書」において示されている推進体制は一定整備された。しかし、各職員は、概ね３～５年程度を目途に異動する傾向にあり、経験を積み専門性を高めた職員が定着しにくいことから、総務省が示す、デジタル分野の専門性と行政職員としての専門性の両方を備えたＤＸ推進リーダーとなる職員の育成及び適所への配置が実現しにくいものと推察される。職員による業務のデジタル化促進のために、ジョブローテーションに捉われない人事配置の実施についても検討していただきたい。 （報告書45ページ）	（人事課） 多様で複雑・高度化する課題に対応できる専門性と実践力を備える人材を育成するため、必要に応じて異動サイクルの長期化や関連業務・分野間での人事配置について実施してまいりたい。
4　行政手続オンライン化等の推進状況の開示（見える化）	（デジタル政策推進課）

京都府では、各部局で行政手続のオンライン化に取り組まれているが、令和５年度に、庁内の行政手続の全容把握のための棚卸調査を実施しているところであり、現時点では、各部局のオンライン化の進捗状況等について、網羅的な情報発信がなされていない。これでは、府民が状況を把握することができないだけではなく、部局間での情報共有や、庁内でのＤＸ推進全体の状況把握及び対応の検討にも支障が生じることが懸念されるため、今後、オンライン化推進の先進自治体等の発信方法を調査・研究した上で、京都府の状況に適した形で情報発信を行っていくことが望ましい。 また、府民にとっては、市町村や国等の手続も含めて、行政手続のオンライン化の進捗状況やデジタル化された行政サービスの全容が網羅的に確認できることが望ましいため、その仕組みの実現に向け、国等への働きかけの実施についても検討していただきたい。 （報告書48ページ）	行政手続オンライン化の状況については、京都府・市町村共同電子申請システムにおいて分野別・組織別の手続を情報発信しているほか、国の「マイナポータル」との連携により、利用者の状況に即した手続の情報提供を行っている。 また、国においても「自治体ＤＸの取組に関するダッシュボード」により各自治体の行政手続のオンライン化の進捗状況等を可視化しているところ。 令和７年度に予定している京都府・市町村共同電子申請システムの更新を契機として、今後も国等と連携しながら、よりわかりやすい情報発信に向けて取組を進めてまいりたい。
5　デジタル分野における外部人材の積極的な活用 京都府は、デジタル政策推進課及び情報政策課の専門的部署に一定数の人材が配属されている。しかし、デジタル分野における高度なスキルを有する専門的職員が十分に配属されているものではなく、より積極的にデジタル化を進めていくためには、現在の体制では、高度専門人材が不足していると推察される。他の先進的自治体の体制と十分に比較検討を行った上で、人材が不足しているようであれば、国の人材スキル標準を踏まえた外部人材を確保することも検討すべきである。ＩＣＴやデータ活用を通じた地域課題解決に精通した専門家を派遣してもらえる総務省の「地域情報化アドバイザー派遣制度」等の利用の拡大の検討や、外部専門家への協力依頼等を積極的に行うことについて検討していただきたい。 （報告書49～50ページ）	（人事課） 府・市町村のＤＸ推進やＡＩ・ＲＰＡ活用を含む業務改善に向け、高度な専門的知識を有する特定任期付職員を採用し、各種課題に対応しているところ。 今後も対応すべき課題を踏まえ「地域情報化アドバイザー派遣制度」等の制度の利用を含め、必要な執行体制の構築を進めてまいりたい。
6　行政手続の棚卸調査結果を踏まえたオンライン化手続の選定 「自治体の行政手続のオンライン化に係る手順書」においては、ＤＸ推進担当部門や情報政策担当部門、行政改革担当部門が中心となり、自治体内の手続を洗い出した上で、手続の処理件数、紙原本の提出の必要性、添付書類の性質等について検証を行い、オンライン化に適した手続を選定し、更に、業務効率化等の観点から、オンライン化すべき手続の優先順位を検討する手順が記載されている。 京都府では、電子申請システムについて、多くの利用実績がある一方で、「デジタル社会の実現に向けた重点計画」において、オンライン化の推進による住民等の利便性向上や業務の効率化の効果が高い手続として挙げられている手続も含め、オンライン化されていない手続も多く残っていることから、令和５年度実施の行政手続の棚卸調査結果を踏まえ、年間申請件数が1,000件以上の手続などについて、優先的にオンライン化に向けた調整を進めるなど、ニーズや業務効率化等の観点から十分に検討を行った上で、オンライン化する手続を選定するようにしていただきたい。 （報告書66ページ）	（デジタル政策推進課） オンライン化を行う手続については、令和５年度に実施した行政手続の棚卸調査の結果を踏まえ、令和６年度に、府民の利便性や費用対効果等の観点で庁内調整の上、申請件数が1,000件以上である161の手続のうち34手続のオンライン化を達成している。今後も、国の「デジタル社会の実現に向けた重点計画」で示されている「地方公共団体が優先的にオンライン化を推進すべき手続」も参考に、府民ニーズや業務効率化の観点からも十分検討し、オンライン化する手続を選定してまいりたい。
7　申請手続におけるマイナンバーカードの電子証明書機能の更なる活用 京都府の電子申請システムにおいては、一部の手続が、マイナンバーカードに備わっている電子証明書を利用した	（情報政策課） マイナンバーカードの電子証明書機能の活用については、令和７年度に予定している京都府・市町村共同電子申請システム等の更新に伴い、各手続における業務フローの見直しを進め、

本人確認（公的個人認証）に対応しているが、全国的にマイナンバーカードの普及が進み、デジタル社会を担う基盤としての活用が可能となっている状況を踏まえ、今後も、各手続において、必要性に応じてマイナンバーカードの電子証明書機能を積極的に活用することが望ましい。 （報告書67ページ）	電子証明書機能に対応する手続の拡充に努めてまいりたい。
8　京都市以外の市町村連携のための調査 いじめ防止・不登校支援等総合推進事業（ＳＮＳを活用した相談体制の構築）について、令和２年度までは京都府と京都市のそれぞれで実施され重複していたが、令和３年度からは生徒向けの相談窓口について、京都市教育委員会と協働で実施している。しかし、京都市を除く府内市町村における同種の取組については、現在のところ府では把握していない。デジタル技術を活用した取組の充実に向けて、府内市町村や他府県の取組について調査を行うことについて検討していただきたい。 （報告書87～88ページ）	（学校教育課） いじめ防止や不登校支援等に係るＳＮＳを活用した相談窓口については、令和６年度から、従来のＬＩＮＥによる相談に加えて生徒が使用する学習用の端末からも相談が可能となるよう整備をしたところ。 この間、児童生徒が利用するＳＮＳがＬＩＮＥからＩｎｓｔａｇｒａｍやＴｉｋＴｏｋに移行していることなども踏まえ、今後のデジタル技術を活用した相談体制の見直しについては、府内市町村や他府県の取組状況を把握しながら進めてまいりたい。
9　マイナンバーカードの活用 京都府は、マイナンバーカードについて、府立図書館における図書館カードとしての利用や、ゴールド免許の更新時講習のオンライン受講に利用している。府民の利便性向上に資する取組であると思われるので、「マイナポータル」の活用も含め、更なるマイナンバーカード活用に向けた検討について、具体的手続の棚卸しを行うなど、積極的に取り組んでいただきたい。 （報告書102ページ）	（デジタル政策推進課） マイナンバーカードの利活用拡大については、令和５年３月から、全国に先駆け、旅券の新規申請等について「マイナポータル」からの受付を開始したほか、市町村と連携した福祉医療費受給者証とマイナンバーカードとの一体化に取り組むなど、活用範囲の拡大に努めているところ。 今後も令和５年度に実施した行政手続の棚卸調査の結果等も踏まえ、更なる活用に向けた検討を進めてまいりたい。
10　防災防犯メールの登録についての周知 令和３年４月に防災防犯メールシステムを更新しているが、防災防犯メール登録者数が更新前から大幅に減少している。システムの更新後、２年以上経過している現状において、登録者数は更新前の半分以下であり、せっかくのシステムが災害時において有効に利活用されないおそれがある。よって、府内市町村へ周知協力を依頼するなど、あらゆる方法を模索して、防災防犯メールの登録について、周知徹底を図っていただきたい。 （報告書109ページ）	（災害対策課） 防災情報を届けられる方を増やすことは重要であると考えており、そのツールの一つである防災防犯メールについては、登録者の増加に向けて周知に取り組んでいるほか、市町村や企業等による防災防犯メールの情報を用いた情報発信などの二次利用の推進にも取り組んでいるところ。 より多くの方に防災情報を届けられるよう、きょうと危機管理ＷＥＢや京都府公式ＬＩＮＥ、Ｘの京都府防災情報など多様なツールも用いることにより、情報発信を強化してまいりたい。
11　森林経営管理制度運用に係る業務推進ツールの継続的活用 市町村において林業の専門職が不足するとともに、経験を蓄積した職員が定期的に異動することも踏まえると、市町村の担当者への操作研修は、毎期行うことにより、業務推進ツールの継続的活用につなげていただきたい。 （報告書118ページ）	（林業振興課） 森林経営管理法に基づき市町村が行う森林の集約化などの取組を円滑に進めるため、一般財団法人森林経営管理サポートセンターに委託し実施している市町村職員研修業務において、令和６年度から業務推進ツールの操作研修を実施しているところであり、今後も引き続き実施してまいりたい。
12　ＩＣＴ活用指導力の改善 「令和４年度学校における教育の情報化の実態等に関する調査」における「令和４年度中にＩＣＴ活用指導力の状況の各項目に関する研修を受講した教員の割合」の結果について、全国平均が73.0％であるのに対し京都府は、66.8％（全国39位）と下回っているほか、教員のＩＣＴ活用指導力の状況に係る全項目において、全国平均を下回っている。今後の国や府の将来を担う子供たちにとって、ＤＸやＩＣＴへの対応は不可避であり、学校におけるデジタル機器の利活用は、子供たちにとって大切な機会であることから、引き続き、教員に対する研修等を実施し、指導力	（教育ＤＸ推進課） 「令和４年度学校における教育の情報化の実態等に関する調査」の結果を受けて、教員のデジタル機器の利活用能力向上のため、令和５年度から、府立学校全教員対象の研修を実施しており、企業や大学など11団体と連携し、初級・中級・上級のコース別にのべ162の講座を用意したところ。 その結果、令和５年度の同調査においては、研修を受講した教員の割合が71.6％と改善したものの、全国平均72.1％を若干下回っているため、引き続き教員に対する研修等を実施し、指導力全般の向上に取り組んでまいりたい。

全般の向上に取り組んでいただきたい。 （報告書129～130ページ）	
13　デジタル化推進のための部局横断的な連携の実施 　デジタル化を推進するためには、各職員が施策に対するＰＤＣＡサイクルの回転数を上げ、結果に関する問題点と効果の検証を適時（短期間）に行い、課題解決に必要なデジタル技術の導入を検討することで、次の施策等につなげていくことが重要であると考える。一方で、監査対象として選定したデジタル化を推進している事業の取組状況についてヒアリングを重ねた結果、人員や予算、関係法令への対応など、事業担当職員個人では解決困難な課題が確認できた。デジタル化を力強く推進していくためには、担当部署が単独で推進するのではなく、行政改革、法令、財政担当部門、情報政策担当部門等とも連携し、部局横断的に取り組むべきであることから、デジタル化推進に際して関連部局が円滑に連携できる体制構築について検討していただきたい。 （報告書152ページ）	（人事課） 　令和６年度に、人事・財政・情報政策部門等の関係課等で構成する「行財政改善プロジェクトチーム」を設置し、デジタル技術等の活用による庁内の業務改善に向けた体制を整備したところ。 　引き続きデジタル化推進に際して関連部局が円滑に連携できる体制構築について検討してまいりたい。
14　地方自治体基幹業務システムの標準化・共通化に係る市町村との連携推進及びコスト検討 　京都府では、地方自治体基幹業務システムの標準化・共通化に向けて、市町村との定期的な意見交換が行われている。さらに推進力を高めるために、タイムスケジュールに従った円滑な移行の実現や、課題解決に向けた市町村との連携について、今後、より一層推進していただきたい。また、必要に応じ、同じような課題を抱えている富山県などの都道府県との情報共有や、国への働きかけを実施することも検討していただきたい。さらに、技術的な面での検討と合わせ、自治体側で対応可能な範囲におけるコスト面での検討も同時に進め、他の自治体と積極的に情報共有していただきたい。 （報告書158ページ）	（情報政策課） 　地方自治体基幹業務システムの標準化・共通化については、円滑な移行や課題解決に向けた市町村向けのセミナーを開催し、先進事例の共有や意見交換を継続して実施しているところ。加えて、府と同様に市町村とのシステム共同化の取組を進める他都道府県との意見交換会の開催などによる情報共有も行っており、国に対しては政策提案を行ったほか、全国知事会や関西広域連合を通じて要望を行った。
15　府内自治体全体でのデジタル化推進に資する人事交流の実施 　京都府では、市町村からのデジタル分野に係る各種相談に対応する体制が整備されている。一方で、府内市町村には、デジタル人材の確保に苦慮している団体もあると推察される。今後、府内市町村が、地方自治体基幹業務システムの標準化・共通化や、行政サービスの向上や職員の働き方改革に資するデジタル技術の導入に取り組むことを踏まえると、京都府は、市町村からの各種相談に対応するだけでなく、府内自治体全体でのデジタル人材の確保・育成を見据える必要があると考えられる。府と市町村間で、デジタル人材の人事交流を実施することで、デジタル人材を確保できない市町村においてもデジタル化を推進することができ、また、デジタル人材とともにデジタル化に取り組むことで、市町村職員の育成が図られると考えられることから、デジタル人材の人事交流を積極的に行うことを検討していただきたい。 （報告書158～159ページ）	（人事課） 　これまでから市町村の意向を踏まえた人事交流を行ってきているところであり、デジタル分野に係る人事交流についても、市町村からの意見も踏まえながら対応してまいりたい。
16　情報セキュリティ監査のあり方検討 　京都府における情報セキュリティ監査については、情報システムを対象に、想定される特定のリスクのみに関する狭い範囲での監査となっているという点で、少し疑問が残る。今後、職員の多様で柔軟な働き方の実現、業務効率化	（情報政策課） 　令和７年度の情報セキュリティ外部監査については、新たな監査項目を追加して対応する予定であり、今後も、社会のセキュリティ情勢を踏まえ、引き続き最適な情報セキュリティ監査のあり方について検討してまいりたい。

に向けたデジタル化の取組を一層進めていくことを踏まえると、京都府の情報セキュリティについて、より幅広い内容を対象とした監査を実施すべきであると考えられることから、予算及び人的資源の状況も十分に考慮した上で、最適な監査のあり方について、改めて検討していただきたい。 （報告書165ページ）	
17　既存設備を用いた業務のデジタル化の横展開 Ｗｅｂ申請システム、自動文字起こしシステム、ウェアラブルカメラやマイナンバーカードの利用など、既に先行してデジタル環境が整備されている業務もあるが、その機器・基盤を利用又は応用して業務をデジタル化することが可能な他の業務を、全庁的な業務の棚卸しを行うことで選定するとともに、デジタル化が先行している部局からの情報共有を踏まえたデジタル設備の活用を行い、設備の利用部局の拡大を図る取組を積極的に進めていただきたい。 （報告書170ページ）	（情報政策課、デジタル政策推進課） 既存のデジタル関連資産を有効活用するため、庁内関係部局との様々な調整により、複数部局でサーバ等の機器やソフトウェアの共同利用を実現した例もあり、令和６年度は将来の効率的な共同利用や、トラブル時のリスク分散の観点等も考慮した最適なシステム構成に向けて全庁の業務システムの調査も実施した。今後も、保有しているソフトウェアライセンスの有効活用など積極的に検討してまいりたい。
18　柔軟な採用の実施によるデジタル人材の確保の推進 京都府は、令和３年度から毎年度、特定任期付職員として、社会全体のデジタル化の推進やＡＩ・ＲＰＡ活用を含む業務改善等を職務内容とする専門職を２名配置している。しかし、社会全体の動向と京都府におけるＡＩなどのＩＣＴ等活用の取組状況を勘案すると、デジタル人材をより一層確保する必要があると考えられる。幅広い年代・職歴の即戦力人材を採用するためには、職員採用試験で情報専門職の採用枠を設けることや、特に高度なスキルを有する人材を非常勤職員や副業人材として採用すること、民間企業の採用活動に負けない待遇や労働環境を整備することなど様々な手法が考えられることから、多角的な視点で、人材確保について検討していただきたい。 また、デジタル人材確保を進める際には、京都府が抱える課題を解決できる人材を確保できるよう、求める人材像と担当する業務内容を明確にする必要がある。 （報告書190ページ）	（人事課） 令和７年度一類採用試験（行政Ｂ）において、「求める人材像」としてＩＴ等専門分野の深い知識を有している者の採用を実施しているところであり、特定任期付職員の採用を含め、引き続き多角的な視点からの人材確保に努めてまいりたい。
19　デジタル分野における人材育成のための研修プログラムの構築 京都府で実施している研修には、個々の職員の能力に応じたデジタル分野に係る研修が含まれておらず、デジタル分野に係る研修は、全職員を対象とした情報セキュリティ対策の基本的な内容の研修や、ＩＴ推進員を対象としたＩＴ推進員の役割を示す研修、Ｏｆｆｉｃｅ３６５の利活用に係る研修などの、社会人経験者等にとっては基礎的な内容となっている。現行の研修も、職員のデジタルリテラシー向上等に資するものではあるが、府民サービスの高度化及び職員の業務効率向上を推進していくためには、個々の職員のデジタル技術に係る知識・能力に応じたデジタル分野の研修を実施していただきたい。 （報告書194ページ）	（人事課、デジタル政策推進課） 令和５年から、府民サービスの高度化及び職員の業務効率向上を目的とし、ＲＰＡ等の実践的なデジタルスキルの向上を図る研修を実施しているところ。 また、令和７年４月に見直した「京都府人材確保・育成指針」においても、ＤＸ人材の確保・育成の項目を新たに加え、主な取り組みとして、ＤＸリテラシーやデジタルツール等への理解を高める研修の実施を明記したところであり、個々の職員のデジタル技術に係る知識・能力に応じたデジタル分野の研修の実施についても検討してまいりたい。
20　デジタル技術に係るスキルの向上支援 情報政策課及びデジタル政策推進課の所属職員等のデジタル化推進を担う職員を対象に、デジタル技術に係るスキル向上のために、ＩＰＡ（独立行政法人情報処理推進機構）が実施する試験等の受験費用や、研修受講費用を支援する資格取得支援制度等の導入について検討を進め、スキルの向上を目指す環境整備・機運醸成を図っていただきたい。 （報告書195ページ）	（人事課） デジタル技術に係るスキルの向上支援については、職員の福利厚生として、ＩＴ関連の講座を費用負担なく受講できるサービスを提供している。 デジタル技術に係るスキル向上支援の取組について、引き続き検討してまいりたい。

21　職員のデジタルに関連するスキルの見える化 京都府庁内において一層のＤＸ推進を図るため、業務上職員に求められるデジタル技術に係る知識やスキルを設定した上で、職員のデジタル関連スキルを可視化する制度の導入を検討してはどうか。本制度の導入により、各職員のデジタル関連スキルの底上げを促進し、職員が、業務効率を向上させるため、システム導入や簡易なソフト開発ができるようになることが期待できるとともに、デジタル化推進が必要な所属に対し、十分なデジタル関連スキルを有した職員を配置することなどが可能になることから、ＤＸ推進のため、導入について検討していただきたい。 （報告書196～197ページ）	（人事課） 各職員の資格、適性等については、自己申告制度により、職員本人からの申告により把握しているところ。 職員のデジタル関連スキルを可視化する制度の導入については、引き続き検討してまいりたい。
22　デジタル人材育成コース制度の導入等によるデジタル人材育成手法の検討 他団体におけるデジタル人材育成に係る先進的取組の一つとして、庁内公募制度へのＤＸ人材育成コースの設置の取組が挙げられる。京都府に導入する場合、庁内のデジタル化推進に意欲的であり、かつ関連スキルを有したデジタル人材の育成に向け、デジタル化推進に係るスキルの習得に前向きな職員（特に入庁後２～３年目の人材）を対象に、ＩＴ系民間企業経験者等の庁内の専門人材の指導の下でデジタル化関連スキルを習得させるとともに、業務のデジタル化を実施する所属とデジタル化推進所属を兼務させ、実務経験を蓄積させることで、デジタル化推進を担う職員へと育成する制度として導入することが考えられる。その他の育成手法も含め、幅広い検討を行い、京都府に適した人材育成の取組を実施することについて検討していただきたい。 （報告書197～198ページ）	（人事課） 令和７年４月に見直した「京都府人材確保・育成指針」において、役割に応じたＤＸ人材を３類系に分類し、類型ごとに必要なＤＸ人材の育成を組織的・計画的に推進することとしている。 引き続き、京都府に適した人材育成の取組について検討してまいりたい。
23　デジタル化のための業務評価を実施する情報専門職の活用 部局ごとに、毎年、働き方改革運動に取り組まれている。職場環境改善及び業務効率化の取組の対象業務等については、部局ごとに、実施難易度に差がある業務が設定されているとともに、毎年の取組内容が異なっている。また、取組内容を見ただけでは判断できないが、働き方改革運動の中で、デジタル化に取り組む姿勢には、部局ごとの差があると推察される。デジタル化推進のために働き方改革運動を実施しているものではないが、働き方改革を進める上では、デジタル技術をいかに利用するかは重要な観点であり、働き方改革運動は、庁内のデジタル化を進める上で良い機会であると考える。 現在、各所属でのシステム導入やＲＰＡ等に関する検討内容については、情報政策課及びデジタル政策推進課が個別に対応しているが、職場環境改善や業務効率化といった働き方改革運動についても、各部局のみで取組状況の確認と成果の評価を行うだけでなく、デジタル化に係る専門的知識・技術を備えた推進部局が、各部局の取組に対し、指導、助言、評価等を行う体制に変更することも検討していただきたい。「全庁体制でのデジタル化の推進」に向け、各部局主管課長及び関係課長がデジタル政策推進課の理事又は参事を兼務していることを活かし、デジタル化推進部局が、他部局の働き方改革の取組に対し、積極的かつ能動的に関われる協力体制を構築することで、より一層のデジタル化による職場環境改善及び業務効率化の推進が図られるものと考える。 （報告書200～201ページ）	（人事課） 令和６年度に、「行財政改善プロジェクトチーム」を設置し、チームリーダーに副知事を配置して、デジタル技術等の活用による庁内の業務改善に向けた体制を整備したところ。 働き方改革運動における取組についても、「行財政改善プロジェクトチーム」における今後の取組状況も踏まえ検討してまいりたい。

24　在宅勤務（テレワーク）と時差出勤の利用のしやすさの機運醸成 京都府の年齢別職員構成は、40歳から51歳の職員の割合が少なく、M字型の構成となっている。自治体運営の観点からは、適正な能力を持った人材が切れ間なく採用され、組織に定着することが望ましい。テレワーク・時差出勤・フレックス勤務に係るアンケート結果では、制度の必要性や利用に関して前向きな回答をした職員が80％を超えている。職員を定着させるためにも、今後は、職員のライフスタイルが変化するタイミングで、その変化に即応できる働き方を用意しておくことが必要と考える。また、制度の準備だけではなく、制度を利用しやすい環境を整備していることが重要である。テレワークや時差出勤を効率的に運用している民間企業や都道府県の事例について十分に調査・研究し、全職員の意識改革を進めていただきたい。 （報告書205ページ）	（人事課） 令和５年６月から、試行的に制度内容を一部拡充した在宅勤務（テレワーク）及び試行的に実施していた時差出勤について、令和５年冬に実施した柔軟な働き方に係る職員アンケートの結果等を踏まえ、これらの制度を令和６年６月から本格導入した。 また、フレックスタイム制についても、同アンケートの結果等を踏まえ、他府県事例を調査の上、令和７年１月から試行実施した。 今後も、利用状況の定期的な確認やアンケート調査等を実施するとともに、職員が利用したいときに利用できる制度・環境となるような取組を検討してまいりたい。
25　私用携帯電話への公用電話番号の付与 広島県では、平成25年１月からテレワークを開始しており、新型コロナウイルスのまん延以降、テレワークの利用はより急増した。各職員は配備されたパソコンを自宅に持ち帰り、チャット機能等を効果的に用いて職員間での情報共有を円滑に行っている。また、全職員を対象に、職員の私用携帯電話から、公用の電話番号での発着信することが可能となっており、個人のプライバシーを守りながら、外部への音声連絡を可能にしている。 京都府においても、テレワークの推進、現場業務及びコミュニケーションの円滑化を図るため、私用携帯電話から、公用電話番号で発着信する仕組みを導入することを検討していただきたい。 （報告書222ページ）	（人事課） 職員間の通話やチャット機能を有した「Ｔｅａｍｓ」を整備し、在宅勤務時等における職員間での情報共有の円滑化に向けて取組を進めてきたところ。 在宅勤務時等における外部への音声連絡手段の確保については、同制度の利用状況等を踏まえ、引き続き検討してまいりたい。
26　時差出勤利用促進に向けた取組 京都府の時差出勤の利用状況は、試行実施前のアンケート結果における利用したい又は制度が必要と考える職員の割合（約89％）と比較すると、利用が低調である。時差出勤制度は試行段階であり、制度が浸透するにはもうしばらく時間が必要な面もあるかと思われるが、時差出勤のより一層の活用に向け、今後の利用状況推移の定期的な確認やアンケート調査の原因分析を行うとともに、ＰＤＣＡサイクルを継続し、柔軟な働き方改革実現に向けた模索を継続いただきたい。制度利用を強制する必要はないが、利用したい職員が、職場環境等により利用できていないということが生じないよう、利用しやすい機運を醸成していく必要があると考える。 （報告書230～231ページ）	（人事課） 令和５年６月から試行的に実施していた時差出勤について、同年冬に実施した柔軟な働き方に係る職員アンケートの結果等を踏まえ、令和６年６月から本格導入した。 今後も、利用状況の定期的な確認やアンケート調査等を実施するとともに、職員が利用したいときに利用できる制度、環境となるような取組を検討してまいりたい。
27　職員等の適正な勤務時間管理のためのツール導入 テレワーク時における職員の長時間労働を防止する観点や、労働時間及び時間外勤務の適正な管理を行う観点から、職員の利用するモバイル端末のうち、時間外勤務の申請がない職員の端末に対し、勤務時間終了後一定の時間が経過したタイミングで、強制的にシャットダウンを行う「シャットダウンシステム」など、適正な勤務時間管理に資するツールの導入について検討していただきたい。勿論、ツールの導入に際しては、時差出勤やテレワークとの連携が行えるかどうかを確認の上、各種機能を比較検討することが必要である。 （報告書234～235ページ）	（人事課） 適正な勤務時間管理に係るツールとしては、所属職員の行政事務支援システムへのログイン・ログオフ情報の所属長への通知などを行っているところ。 より一層の労働時間及び時間外勤務の適正管理の推進に向けては、手法の一つとして、モバイル端末を強制的にシャットダウンさせるシステムの導入も有効と考えており、情報収集等を行っているところ。 今後も在宅勤務（テレワーク）や時差出勤との連携の可否も含めた適正な勤務時間管理に資するツールの導入について検討を続けてまいりたい。

28　議事録作成へのデジタル技術の活用 　議会事務局における議事録作成は、かなりの時間を要する作業であることから、業務の効率化に向け、デジタル技術を導入することが効果的であると考えられるため、今後の技術発展も見据え、導入に向けより積極的に検討していただきたい。 （報告書262ページ）	（議事課、委員会課） 　本会議や委員会等の会議録の作成については、正確に議員や理事者の発言を反訳する必要があり、業務量が膨大で時間も要するため、これまでから反訳業務を業者に委託することで業務の効率化を図ってきた。 　さらなる業務の効率化に向け、デジタル技術の導入について検討したところ、現時点では反訳の精度が低く、ＡＩ反訳が困難な専門用語等もあることから修正等に時間を要し、かえって非効率となることが考えられるため、令和６年度においては導入には至らなかった。 　今後、技術の発展によって正確な反訳が可能となり、より効率的に会議録を作成できるようになれば、改めてデジタル技術の導入を検討する。
29　チャットボット、リモート受付・接客システム等導入に向けた積極的な検討 　京都府では、本庁に「コールセンター」を含む「府民総合案内・相談センター」を、各総合庁舎に「総合案内・相談コーナー」を設置し、府民の相談に応じており、窓口業務へのチャットボットの導入については、導入後も一定のアナログ対応（デジタル技術に対応困難な高齢者等の対応等）を継続する必要があることから、導入により必ずしも業務時間の削減につながるものではないと考えており、今後、関係部局と必要な検討・調整を行いながら慎重に対応していくこととしている。 　しかし、窓口業務へのデジタル技術の活用は、業務時間削減のほか、府民サービス向上にも資するものであることから、今後の技術進歩も見据え、窓口業務のサービス向上と業務の効率化を図るため、他の自治体で導入実績があるチャットボットやリモート受付・接客システム等の導入について、「国・地方共通相談チャットボット」に係る国の検討状況も注視しながら、最適解を探る検討を継続していただきたい。 （報告書270ページ）	（府民総合案内・相談センター） 　府民からの問合せや相談の内容は年齢層も含め多種多様で、チャットボットやリモート受付・接客システムの導入については、分野を絞るなど慎重に検討していくことが必要と考えている。 　国においては、住民からの問合せニーズが多い行政分野を中心に「国・地方共通相談チャットボット（Ｇｏｖｂｏｔ）」の提供が令和６年３月26日から開始されたほか、府においても特定の事務では、「生成ＡＩチャットボット」によるサービスの導入を行っている。 　引き続き、情報収集に努め、関係課とも必要な検討・調整を継続してまいりたい。
30　サテライトオフィスの設置 　テレワークは、ＩＣＴを活用し、時間や場所を有効に活用でき、子育てや介護等と仕事の両立を可能とする柔軟な働き方である。職員一人ひとりのライフステージに合った多様な働き方を実現できる「働き方改革」の切り札でもある。京都府では、在宅勤務制度を導入するとともに、多くの職員に、在宅勤務に必要な各種機能が備わったモバイル端末が配備されているなど、テレワークを実施できる環境は一定整っている。しかしながら、令和５年11月現在、サテライトオフィス勤務の環境が整備されていない。京都府の地形は、南北に長く、府内の移動であっても長時間を要することもある。京都府では、総合庁舎を、宇治、乙訓、田辺、木津、亀岡、園部、舞鶴、綾部、福知山、峰山及び宮津の11箇所に設置している。そこで、職員の通勤を含めた移動時間縮減を図るため、総合庁舎等へのサテライトオフィス設置を検討してはどうか。自宅の環境により在宅勤務の実施が困難な職員に対し、働き方の選択肢を増やすことにもつながるものと考える。 （報告書279～280ページ）	（人事課） 　令和５年冬に実施した柔軟な働き方に係る職員アンケートの結果から、在宅勤務を利用したいと思ったが利用できなかった理由として、自宅環境を挙げる回答は少なかったところ。 　サテライトオフィスにおいては、過去の試行においても、制度の利用が少なかったところではあるが、今後もアンケート調査を実施しながら、その必要性については、検討してまいりたい。
31　職員間でデジタル関連知識等のレクチャーを行う制度の導入 　今後、各業務へデジタル技術を活用していくことを想定すると、幅広い世代の職員が、最低限のデジタル技術に関	（人事課） 　各所属における「情報セキュリティの確保」等については、ＩＴ推進員が一定の役割を担ってきたが、令和７年４月に見直した「京都府人材確保・育成指針」において、ＤＸ人材の確保

する知識を有する必要がある。 　そのため、職員間でのデジタル関連知識の共有を推進するため、デジタル技術の扱いに精通している職員が、デジタル技術を題材に、一定の期間、不慣れな職員に対してマンツーマン等でレクチャーする制度を導入することを検討していただきたい。 （報告書280ページ）	・育成の中で、一般職員に対して社会のＤＸ動向の情報提供や、デジタルツールの紹介等ができるＤＸ推進リーダーを担う職員の育成を新たに明記したところ。今後も職員間でのデジタル関連知識の共有を推進するための制度について検討を行ってまいりたい。

令和４年度包括外部監査の結果に基づき講じた措置状況

第１　包括外部監査テーマ
　　府税事務所等のあり方について
第２　包括外部監査の結果に基づく措置
　　次のとおり

監　査　の　結　果	措　置　の　内　容	措置状況
３　徴税人件費の見直し 　京都府は他の都道府県と比較して徴税コストが高く、その中でも徴税に要する１人当たりの人件費が非常に高い。徴収関係職員１人当たり税収入額で見ると、京都府は政令指定都市を有する府県の中でも下位である。 　京都府の徴税人件費の削減及び効率化は、道半ばであると言わざるを得ない。府税事務所統合の議論も踏まえ、あらゆる面から改善の余地・可能性について検討していくべきである。 （報告書172～173ページ）	（税務課） 　令和７年１月に３府税事務所と自動車税管理事務所を１組織へ統合し、体制の効率化を行った。また、自動車税納税確認システムの導入等電子化の取組を進め、業務の効率化も行った。	措　置　済　み
７　定期的な内容が含まれる事項への対応 　平成24年度包括外部監査の指摘事項であった、情報セキュリティ訓練の実施、定期的なリストアテストの実施、委託事業者による京都府規程の確認及び外部委託事業者に対する監査については、定期的に実施すべき項目であるにもかかわらず、措置済となって以降の再実施が確認できなかった。 　当該指摘事項については、措置を一度実施したのみで終了とするのではなく、定期的に実施する項目は再実施する際に効率的に行えるよう、過去実施時の資料を少なくとも再実施までは保管するべきである。 （報告書193ページ）	（税務課） 　情報セキュリティ訓練については、情報政策部門による研修・訓練に加え、税部門でもセキュリティ研修を実施し、今後も毎年度実施することとしたほか、リストアテストについては、令和６年度に実施したところであり、今後も機器更新時等の機会を捉え、システムの安定稼働を最優先としつつ定期的に実施していく。 　また、委託事業者による京都府規程の確認や外部委託事業者に対する監査については、令和５年度に続き、令和６年度も継続して実施しており、今後も引継ぎを徹底して定期的な実施が図られるよう取り組んでいく。 　加えて、これらを実施した際の資料についても必要な期間保管していく。	措　置　済　み

令和２年度包括外部監査の結果に基づき講じた措置状況

第１　包括外部監査テーマ
　　勤労者福祉会館の現状と課題について
第２　包括外部監査の結果に基づく措置
　　次のとおり

監　査　の　結　果	措　置　の　内　容	措置状況
4　施設の統廃合等の検討 勤労者福祉会館における利用実態は、当初の設置目的である勤労者に交流と文化・体育活動の場を提供し、勤労者福祉の増進に寄与するという役割から相当程度低下しているが、京都府内のスポーツの拠点としての利用や地域のサークル等に利用されている実態を肯定的に捉え、実態に即した目的の変更を考えていく必要がある。 しかしながら、建物の老朽化が認められることから、勤労者福祉会館が保有する公共体育館及び公共会議室の果たすべき役割を再検討し、建物法定点検の結果も踏まえて会館を長寿命化すべきか、近隣類似施設との統廃合を行うべきか等、施設の存続是非について早期に検討を開始し、数年内に決断を下さなければならない。 （あり方を再検討する観点） ①　建物・設備の老朽化による維持管理コスト ②　利用状況（利用率、利用収入）、職業訓練を含めた利用ニーズ ③　地元（所在地）市町の利用への偏在度（広域利用となっているか） ④　代替施設の有無 （報告書247ページ）	（労働政策室） 令和３年度に設置した府立勤労者福祉会館あり方検討委員会において、外部有識者による議論が重ねられ、令和６年８月に取りまとめられた「京都府立勤労者福祉会館のあり方について（最終報告書）」において、城南、中丹及び丹後の勤労者福祉会館については、勤労者福祉会館としての当初の目的である勤労者の福祉向上は達成したと結論付けられた。 また、山城及び口丹波勤労者福祉会館については、体育振興により勤労を支える勤労者福祉のための体育館施設という側面が依然として認められることから、引き続き、府立勤労者福祉会館として位置付けることが適当と結論付けられた。 これらを踏まえ、府として対応を検討し、城南、中丹及び丹後勤労者福祉会館は、指定管理期間が終了する令和７年３月31日をもって廃止することを決定し、令和７年２月府議会定例会において所要の条例の改正について議決いただき、廃止した。	措　置　済　み

平成24年度包括外部監査の結果に基づき講じた措置状況

第１　包括外部監査テーマ
　　情報システムに係る財務事務の執行について
第２　包括外部監査の結果に基づく措置
　　次のとおり

監　査　の　結　果	措　置　の　内　容	措置状況
2　組織体制・規程等 ⑶　実務に即した管理規程の整備 「京都府電子計算組織等運用管理規程」及び「電子計算機運用管理要領」はホストコンピュータを使用していたときの内容が含まれており、一部現状の実務に即していない内容となっている。現在の実務に適合するように規程の改廃も視野に入れて、内容を見直す必要がある。現在の実務に適合するように規程の内容を改廃も視野に入れて見直し、その上で適用すべき規程の位置づけを基本方針に沿って体系化・整理し、関連規程の一覧表を作成して、どのような規程が存在するか明らかにしておく必要がある。 （報告書92ページ、公報49～50ページ）	（情報政策課） 「京都府電子計算組織等運用管理規程」及び「電子計算機運用管理要領」については、複数の関係規程を「京都府情報セキュリティ基本方針」及び「京都府情報セキュリティ対策基準」に基づいて体系的に整理を進める中で、実務の実情に即した形で順次内容を反映させ、令和６年度に全ての関係規程の見直しと一覧表の作成が完了したため廃止した。	措　置　済　み
3　情報システムの開発・変更管理 ⑴　具体的なシステム管理規程の整備 対策基準に定めた事項が遵守されるための、具体的な管理事項を定めた規程がない（８システム共通）。少なくとも、以下の事項を規程に定める必要が	（情報政策課） 「京都府情報セキュリティ対策基準」に基づき、システムの開発・変更に関する具体的な管理手順やルールについて、令和６年度に「情報システム導入の手引き」として定めた。	措　置　済　み

ある。 （規程化すべき事項） ・開発・変更に関する依頼方法及び依頼内容の保存方法 ・開発・変更にかかる記録（テスト結果や承認記録）の結果の保存方法 ・検証環境と本番環境の分離 ・本番移行の管理方法（誰が本番移行作業を行い、誰が移行作業に立ち会うか等） ・開発・変更結果を承認するに当たり検討すべき事項 （報告書99～100ページ、公報53ページ）		
5　情報システムのセキュリティ管理 ⑴　情報セキュリティルールの整備 京都府職員に遵守事項を徹底させるためには、「セキュリティ対策の強化について」の内容を各規程に反映させ、「セキュリティ対策の強化について」及び各規程で遵守事項を一致させる必要がある。 （報告書133ページ、公報70ページ）	（情報政策課） 「セキュリティ対策の強化について」の内容に加え、通知後の国の制度改正や技術面を含む様々な最新のセキュリティ情勢への対応を反映し、「京都府情報セキュリティ基本方針」及び「京都府情報セキュリティ対策基準」を改定。同基本方針等に基づき、段階的に各関係規程を見直し、令和６年度に関係する全規程において遵守事項等を一致させた。	措　置　済　み
⑿　サーバ機器等の設置場所の見直し 「京都府情報セキュリティ対策基準」によれば、情報システムの設置場所は、外部からの侵入が容易にできないように管理区域は可能な限り無窓の外壁等に囲まれた区画とすることとされる。しかし、実際には侵入が容易でない場所に設置されているが窓ガラスのある部屋であり、「京都府情報セキュリティ対策基準」を十分には満たしていない。 （報告書153ページ、公報81ページ）	（災害対策課） 令和６年７月から全面運用開始した危機管理センターにおいて、サーバ機器を無窓の防災機器室に整備した。	措　置　済　み

正　　誤

令和７年５月13日付け京都府公報第612号中次のとおり訂正

ページ	欄	行	誤	正
303	左	下から７	限度	限度並びに植栽の方法・期間及び樹種