

平成27年度 職員長グループ 運営目標達成状況

運営目標			達成区分	達成状況(数値目標の実績・達成率 未達成の要因・理由)
1	高い課題対応力を持った多面的・重層的な組織を構築するため、多様で優秀な人材を採用します。			
計画区分	行財政改革P	⑤持続可能な財政構造の確立と人材の育成・強化		
達成手段 (数値目標)	①	<p>■「知力」「体力」「人間力」のバランスのとれた人物重視の採用を行うため、戦略的な採用試験を実施します。</p> <p>◇優秀で多様な人材の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> 大学等での勉学の成果が行政Ⅰの専門試験に活かせるよう、総合政策・法律・経済の選択科目制による試験を実施 民間企業への就職を志望する者の受験を促すため、専門試験をなくした行政ⅠBの区分を導入【新規】 業務経験の積み重ねにより地域や実務に精通した職員を育成するため、初級職を積極的に採用 <p>◇専門性の高い人材の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> U/J/Iターンを希望する優秀な人材など、社会人経験者を積極的に採用 即戦力となるスペシャリストを特定任期付職員として採用 <p>◇柔軟な採用</p> <ul style="list-style-type: none"> 通年募集による採用試験(技術職)を実施【新規】 ギャップイヤーを見据えた多様な人材の確保等のため、上級採用試験での秋採用・前倒し採用の実施 年度途中での任期付職員の採用の拡大 	◎	<ul style="list-style-type: none"> 行政Ⅰの専門試験における行政・法律・経済の選択科目制を3年連続で実施 新たに行政ⅠB区分を導入 7名採用(合格倍率 11.8倍) 初級職15名を採用 府政の課題に迅速・的確に対応できる実務経験者の確保のため社会人採用試験を実施し、建築1名を採用 即戦力となるスペシャリストとして公認会計士2名を特定任期付職員として採用 通年募集により獣医師1名を採用 上級試験10月採用枠により行政5名を採用 前倒し採用により、行政1名、林業1名を採用 年度途中で任期付職員6名を採用 (6月3名、7月・8月・12月各1名)
	②	<p>■優秀な学生の受験を積極的に誘導します。 <全ての試験区分で募集人員の5倍以上の受験者数を確保 (⑳実績 5.3倍、技術職全体2.9倍、全14の試験区分のうち3区分(農業、水産、環境)において5倍を上回る。)></p> <ul style="list-style-type: none"> 管理職員による早期からの大学へのPRなど、積極的な働きかけを実施 ガイダンスや職場見学会を実施するなど、公務の魅力ややりがいのPRを強化 「京都府職員先輩ネットワーク」の活動強化などにより、学生や大学教員等に積極的な働きかけの実施 「インターンシップ」「大学ゼミ協働研究事業」等の取組により大学との連携強化 	○	<ul style="list-style-type: none"> 全体の競争倍率 5.8倍 技術職全体の競争倍率 3.1倍 全15の試験区分のうち5区分(行政、福祉、化学、農業、水産)において5倍を上回る 【未達成の要因・理由】 ◆技術職については、国・他府県や民間企業との競争となっており、民間志望者の取込みと申込みは行うものの受験しない者を受験に結びつける取組が必要。 ○ 技術職種について、管理職員、若手職員がそれぞれ出身大学や近畿圏の大学及び近隣の採用実績のある大学を訪問し、受験者の掘り起こしを実施 ○ 先輩ネットワークメンバーを大学が実施する就職説明会等に派遣するとともに、大学訪問等によりネットワークを構築 ○ 16大学の説明会に計20名派遣 ○ インターンシップ受入枠については、大学コンソーシアム京都11名、府立大学15名の合計26名を確保

運営目標		達成区分	達成状況(数値目標の実績・達成率 未達成の要因・理由)
達成手段 (数値目標)	<p>③</p> <p>■内定者への徹底的なフォローアップを展開し、必要な採用数を確保します。 <辞退率 15%未満(㊹実績 23.8%)></p> <ul style="list-style-type: none"> ・内定者の不安・悩みを解消するためのマンツーマンによる相談体制を構築 ・メーリングリストを作成し、知事記者会見資料、府民だより、府議会議案、予算案の概要、府の主要施策に関する資料などの府政情報をメルマガで発信【新規】 	○	<p>・内定者に対する府政情報の定期的な提供に加え、京都府職員先輩ネットワーク等による相談対応等を実施し、必要な採用数を確保 辞退率19.7%</p> <p>【未達成の要因・理由】</p> <p>◆最終合格者に対する働きかけの更なる強化が必要</p> <ul style="list-style-type: none"> ・採用内定者説明会を10月に実施 ・メーリングリストでの情報提供を5回実施 (議会傍聴案内、採用関係書類の連絡、府関連のイベントの案内等)

運営目標		達成区分	達成状況(数値目標の実績・達成率 未達成の要因・理由)
2	複雑・多様化する府民ニーズに迅速・的確に対応するため、高い専門性を発揮して、府民のために積極的に行動する人材を育成します。		
計画区分	行財政改革P <small>⑤持続可能な財政構造の確立と人材の育成・強化</small>		
達成手段 (数値目標)	<p>①</p> <p>■職員の能力・適性やキャリア形成に関する意向等を踏まえた戦略的な人事配置を進めます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・最適な複線型の人事配置・人材育成を行うための「戦略的人事情報システム(仮称)」の整備(⑳～㉑)【新規】 ・高いモチベーションと専門性を備えた人材の育成を図るための「キャリア選択型の人事制度」を構築【新規】 ・庁内公募・FAの実施 <庁内公募応募者数 30名、FA宣言者数 20名(㉒実績 庁内公募:6名、FA宣言:5名)> ・若手職員を中心に他団体への人事交流・派遣を推進 <人事交流・派遣職員数 65名(㉒実績 76名)> 	○	<ul style="list-style-type: none"> ・人事情報システム(基幹システム)構築済み ・庁内公募応募者数12名、FA宣言者数7名 <p>【未達成の要因・理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆庁内公募・FA宣言については、職場の魅力PRや職員の意欲喚起に向けた更なる働きかけが必要 ・人事交流・派遣職員数 82名
	<p>②</p> <p>■個々の職員のキャリア形成を支援するため、実践的な研修に取り組みます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・部局横断的な課題に専門的、実践的に対応できるよう、部局連携型OJTを実施【新規】 ・個々の職員のニーズに応じて効果的な研修を随時提供するオンデマンド型支援研修の導入【新規】 ・ホスピタリティ向上研修を実施し、OJTを通じて府民目線で行動できる職員を育成【新規】 ・高い人権意識やコンプライアンス意識を備え、府民から信頼される職員を養成するための研修を実施 	◎	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職員を対象に、府政に係る課題について、所属部局にとらわれず共同で研究し、政策提案を実施(管理職向けマネジメント力向上研修) ・ベテラン職員の能力発揮やスキル・ノウハウの伝承に向けた研修に新規に取り組むとともに、若手職員や女性職員、管理職員などのニーズに応じた効果的な研修を実施 ・全部局を対象にホスピタリティ向上研修を実施し、職場での接遇等の向上を実施 ・各職場や研修センターでの集合研修で人権研修を実施するとともに、各階層別研修においてコンプライアンスに係る研修を実施
	<p>③</p> <p>■職員一人ひとりが求められる役割を的確に果たせるよう、職位等に応じた育成を実施します。</p> <p>◇新規採用職員・若手職員</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員の成長に応じた戦略的な人事配置を行う新たなジョブローテーションの実施【新規】 ・業務を基礎からしっかり学ばせるため、随伴して指導する先輩職員(バディ)を配置した業務付与の実施 ・気軽に悩みを相談し、指導・助言が受けられるよう、同世代の若手職員(採用後3～10年の職員等)をサポート者として配置 <p>◇女性職員</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリア形成やマネジメント手法、仕事と家庭の両立等について、外部の専門家等による相談・支援体制を構築 ・意識改革やマネジメント能力の向上などを通してキャリア形成を支援する研修を実施 <p>◇管理職員</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高いマネジメント能力、率先して課題に取り組む積極性、幅広い視野と変革志向を養うとともに、新たな事業提案につなげるため、民間企業との合同による研修を実施【新規】 ・新任管理職を対象に、マネジメント能力やリーダーシップを向上し、経営資源の効果的な活用を図るための研修を実施 	○	<ul style="list-style-type: none"> ・新採・若手職員については、10年3カ所を基本としつつも、職員の能力や専門知識、経験等に応じた戦略的な人事配置を柔軟に実施 ・全新規採用職員にバディ及びサポーターを配置 ・女性向けキャリア形成支援研修を実施(11月) 参加者 14名 ・女性職員をサポートするための外部の専門家等による相談支援の仕組みを構築 ・管理職向けマネジメント力向上研修を民間と合同で実施(研修期間7月～8月、H28年1月に報告会実施) ・新任管理者研修において、マネジメント能力やリーダーシップ向上等のための演習形式による研修を実施

運営目標		達成区分	達成状況(数値目標の実績・達成率 未達成の要因・理由)
達成手段 (数値目標)	<p>④</p> <p>■職員のチャレンジ精神を高める実践的な政策研究を支援します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員のチャレンジ精神の発揮を促すため、庁内ベンチャー事業を推進 <提案・研究件数 30件以上、海外調査件数 8件以上、事業化比率 75%以上 (㊦実績 提案・研究件数28件、海外調査:4件、事業化比率:85%)> ・ 職員が自主的にグループを組織して政策研究等を行う自主研究グループへの支援を実施 <支援団体 10団体程度(㊦実績 8団体)> 	△	<ul style="list-style-type: none"> ・ 庁内ベンチャー事業 提案・研究件数 31件 海外調査5件 事業化比率53%(前期研究19件中10件) <p>【未達成の要因・理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆海外調査については、研究内容を精査した上で承認しているところであるが、今後、海外調査になじむ研究が増加するよう、更なる働きかけが必要 ◆事業化比率については、関連部局と早期の連携を図る必要があり、研究の途中段階からの連携・協議が必要 <ul style="list-style-type: none"> ・ 自己学習支援事業 支援団体9件

運営目標				達成区分	達成状況(数値目標の実績・達成率 未達成の要因・理由)
3	職員が心身ともに健康に働ける職場づくりに積極的に取り組みます。				
計画区分	行財政改革P	④府民ニーズに迅速・的確に応える府庁づくり			
達成手段 (数値目標)	①	<p>■計画的休暇取得の促進、定時退庁の奨励、事前命令・修正命令の徹底等による職員の意識改革を促進し、総実労働時間の短縮と時間外勤務の一層の縮減に取り組みます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所属長及び職員の意識改革と事前命令・修正命令手法の見直し【新規】 ・所属長のマネジメントに問題がある場合(特定の職員に著しく偏る等)、所属長に対し個別に注意喚起を実施【新規】 ・早出遅出制度について、国・他府県の状況を踏まえながら導入に向けた取組の推進 ・月60時間及び100時間を超える職員の勤務状況の確認と要因分析並びに必要な改善措置の実施 ・ノー残業デー、育児の日、グループ定時退庁デー等各種取組の浸透・徹底 		○	<ul style="list-style-type: none"> ・所属長及び職員に対する啓発文書により、時間外勤務縮減への意識啓発を実施(4月)するとともに、節電対策の「重点取組期間」として20時退庁・一斉消灯を徹底(7~8月) ・時間外勤務命令の手続きの見直し(自己申告を踏まえて事前命令)を実施するとともに、特定の職員に時間外勤務が集中している場合の所属長に対する指導を実施(8月~) ・早出遅出制度については、国・他府県の状況を踏まえながら、導入に向けた検討を継続して実施 ・四半期毎に、部局ヒアリングを実施し、月60時間超の職員の実態把握と要因分析を行い、応援体制の構築等を徹底 ・「ノー残業デー」、「育児の日」、「グループ定時退庁デー」を再徹底
	②	<p>■メンタルヘルス対策について、早期発見・対応、重症化防止を図ります。 <メンタルによる休務者数 前年度以下(㉔実績 1週間以上:91人、1ヶ月以上:74人)></p> <ul style="list-style-type: none"> ・全職員に対するストレス調査の実施 ・全部局での職場ドック(2次ドック)の実施 ・健康管理医によるワンポイントアドバイスの実施 ・巡回健康相談の実施 <実施箇所 12箇所以上(㉔実績 11箇所)> <p>■休職者の職場復帰を支援します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・休職期間中における産業医等による健康相談・指導等を充実 ・ならし勤務や再発防止、産業医等によるフォローアップ面談などを適切に実施 		○	<ul style="list-style-type: none"> ・メンタルによる休務者数 1週間以上:77人、1箇月以上:68人 ・全職員に対するストレス調査 実施済み ・全部局での職場ドック(2次ドック)の実施 集計中 ・健康管理医によるワンポイントアドバイス 6回実施 ・巡回健康相談の実施 11箇所実施 ・休職期間中における産業医等による健康相談・指導等を充実 実施済み ・ならし勤務や再発防止、産業医等によるフォローアップ面談 実施済み
	③	<p>■定期健康診断・人間ドックについて、全職員の受診を目指します。 <受診率 100%(㉔実績 98.6%)></p> <p>■メタボ脱却と生活習慣病の早期予防、早期発見、早期治療を推進するため、特定保健指導を積極的に実施します。 <特定保健指導率 50%以上(㉔実績:38.5%、㉕実績:43.5%)></p> <ul style="list-style-type: none"> ・受診状況の確認、早期受診の勧奨、未受診者に対する来所受診の拡大 ・生活習慣改善セミナーの開催及び職員通信による啓発 <セミナー開催回数 2回以上(㉔実績 2回)> 		○	<ul style="list-style-type: none"> ・定期健康診断・人間ドック受診率 99.1% ・特定保健指導実施率 集計中 ・受診状況の確認、早期受診の勧奨、未受診者に対する来所受診の拡大 実施済み ・生活習慣改善セミナー 2回開催
	④	<p>■長時間勤務による脳・心臓疾患や精神疾患等の健康障害を防止するため、産業医による保健指導を徹底します。 <保健指導実施率 100%(㉔実績 100%)></p>		◎	<ul style="list-style-type: none"> ・保健指導実施率 100%

運営目標		達成区分	達成状況(数値目標の実績・達成率 未達成の要因・理由)
達成手段 (数値目標)	<p>⑤</p> <p>■公務災害・通勤災害の発生件数「過去最少」を目指します。 <発生件数 450件以下(過去最少)(㊟実績 468件)></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「公務災害防止事業」(共催及び実施団体への補助)を積極的に推進 <事業実施箇所 10箇所以上(㊟実績 8箇所)> <p>■療養費の抑制を図ります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・療養単価の低い指定医療機関(44病院等)の利用率引上げ <利用率 55%以上(㊟実績 53.9%)> <p>■適正かつ迅速な認定を行います。 <90日以内処理率 100%(基金本部協議案件除く)(㊟実績 96.6%)></p> <ul style="list-style-type: none"> ・調査結果を迅速に判断できるよう基金本部の事前相談制度の活用 	○	<ul style="list-style-type: none"> ・公務災害・通勤災害の発生件数 446件 ・公務災害防止事業実施箇所 14箇所 ・指定医療機関の利用率 54.6% ・認定の90日以内処理率 95.4%
	<p>⑥</p> <p>■ハラスメント事案の未然防止と事案発生時の迅速・適切な対応を徹底します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント相談員等の資質向上のための研修の実施 ・管理・監督者に対する事例研修の実施 ・リーフレットを活用し、全部局で部局別研修を実施 	◎	<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント相談員等に対する研修を実施(11月) 受講者 50名(うち管理職32名) ・管理職研修の中でハラスメント防止の講義を実施(8月) 受講者 182名 ・「パワーハラスメント防止ハンドブック」(人事院)を各部局に配布し、部局別研修を推進

運営目標				達成区分	達成状況(数値目標の実績・達成率 未達成の要因・理由)
4	女性や子育てを行う職員が、意欲や能力を十分発揮できるよう、ワーク・ライフ・バランスを推進します。				
計画区分	中期計画	地域共生の実現	男女共同参画		
達成手段 (数値目標)	①	<p>■女性職員の一層の活躍促進のための取組を進め、平成29年度までに全国トップ水準となる女性管理職比率15%を達成します。</p> <p><H28.4.1時点の女性管理職比率 13%(㉔実績 12.0%)></p> <p><平成28年度定期人事異動の管理職新規昇任者に占める女性職員の割合 15%以上(㉔実績 16.9%)></p> <ul style="list-style-type: none"> キャリア形成やマネジメント手法、仕事と家庭の両立等について、外部の専門家等による相談・支援体制を構築【再掲】 女性職員の能力発揮をさらに進めるため、以下の取組を推進 <ol style="list-style-type: none"> 若手女性職員の他団体への積極的な派遣の実施 経営部門や政策形成過程に参画するポスト等への女性職員の配置拡大 民間で活躍している女性との交流の場の設定及び参加等によるキャリアアップ 女性を対象に、意識改革やマネジメント能力の向上などを通してキャリア形成を支援する研修を実施【再掲】 		◎	<p>・平成28年度定期人事異動において、女性管理職を積極的に登用 女性管理職比率(H28.4.1時点) 13.2% 管理職新規昇任者に占める女性職員の割合 16.5%</p> <p>・省庁、府県、市町村、NPO等への若手女性職員派遣 16名</p> <p>・本庁部長や主管課長など、経営部門や政策形成過程に参画するポストへ積極的に女性職員を配置</p> <p>・女性向けキャリア形成支援研修の実施 参加者14名</p>
	②	<p>■次世代育成支援について、新たな特定事業主行動計画(㉗～㉙)に基づき、子育て支援を一層促進します。</p> <p><女性職員の育児休業取得率 100%(㉔実績 100%)></p> <p><男性職員の育児休業取得率 15%(㉔実績 5.4%)></p> <p><配偶者出産休暇及び男性育児休暇の取得者率 100%(㉗新規)></p> <p><男性職員の育児のための休暇取得日数 15日(㉔実績 9.5日)></p> <ul style="list-style-type: none"> 育児計画のフォローアップの再徹底 通年の育児休業取得者の代替として、正規職員又は任期付職員を配置 仕事と生活の調和の推進に資する取組等の昇任・昇格等への反映【新規】 職員の意識改革と職場全体の意識向上を図るメッセージの発出【新規】 		△	<p>・女性職員の育児休業取得率 100%</p> <p>・男性職員の育児休業取得率 ㉗上半期実績2.8%</p> <p>・配偶者出産休暇及び男性育児休暇の取得者率 ㉗上半期実績27.8%</p> <p>・男性職員の育児のための休暇取得日数 ㉗上半期実績3.4日</p> <p>【未達成の要因・理由】</p> <p>◆対象者及びその所属への積極的な働きかけがさらに必要</p> <p>・育児計画のフォローアップの再徹底 実施済み</p> <p>・通年の育児休業取得者の代替として、正規職員又は任期付職員を4名配置</p> <p>・仕事と生活の調和の推進に資する取組等の昇任・昇格等への反映を実施</p> <p>・新たに策定した特定事業主行動計画を周知するとともに、職員通信に男性育児休業取得者の体験談を掲載</p>

運営目標			達成区分	達成状況(数値目標の実績・達成率 未達成の要因・理由)
5	限られた財源を有効に活用し、安定した財政構造を確立するとともに、府民から信頼される公務員制度を確立・運用し、効果的・効率的な府政推進を図ります。			
計画区分	行財政改革P	⑤持続可能な財政構造の確立と人材の育成・強化		
達成手段 (数値目標)	①	■人材の確保、職員の士気や組織活力の維持・向上につながるよう、給与・休暇等の制度や水準等について、府民視点での点検・見直し・改善を実施します。	◎	「給与制度の総合的見直し」等について、平成27年京都府人事委員会勧告の内容及び京都府職員の実情等を踏まえて対応
	②	■地方公務員法の一部改正により、再就職者による要求・依頼の規制が導入されたことを踏まえ、元職員による働きかけを禁止することや、元職員から働きかけを受けた職員に届出を義務化することなどを規定した条例を制定し、適切な退職管理を一層進めます。【新規】	◎	元職員による働きかけの禁止や再就職の届出を義務づけた「職員の退職管理に関する条例」を制定
	③	■雇用と年金の確実な接続を図るために導入した再任用制度について、再任用職員の職、給与水準、健康管理のあり方などの制度・運用の点検・見直しを引き続き実施します。	◎	・人事委員会勧告に基づき、給料の引き上げや期末・勤勉手当の支給月数の引き上げなどを適切に実施 ・定年退職予定者へのアンケートを実施し、全員から回答を得て、制度運用等に活用
	④	■総務事務システムへの入力ミス・遅延の減少を図り、一層の迅速化・適正化を図ります。 ・庁内システムに「総務事務」のアイコンを新たに設置し、給与、旅費、社会保険等の条例、規則、通知等を掲載し、再任用職員、臨時職員等も含めた職員の申請方法の周知を充実。【新規】 ・ライフイベントナビを最新で分かりやすい内容に更新。 ・「職員通信」をはじめとした様々な媒体や研修により、入力ミスの具体的事例やその対策を紹介するとともに、提出期限を周知徹底。	◎	・「総務事務ナビ」を開発、通信欄を活用し適時情報を提供 ・ライフイベントナビの児童手当添付書類の説明を充実 ・嘱託・臨職システム操作マニュアルの改定、会計オーダー研修、年末調整説明会等(9回実施)、総務担当副課長会議等での注意喚起、ポータルサイト画面のお知らせや庁内放送などでの提出期限を周知徹底などを実施

運営目標			達成区分	達成状況(数値目標の実績・達成率 未達成の要因・理由)
6	職員の絆を深める福利厚生事業に取り組みます。			
計画区分	行財政改革P	④府民ニーズに迅速・的確に応える府庁づくり		
達成手段 (数値目標)	①	<p>■職員ふれあいフェスタについては、「明日の京都」第三者委員会事業部会での意見(施設の府民利用を妨げないよう実施方法を見直し)を踏まえ、開催方式を見直します。</p> <ul style="list-style-type: none"> 職員アンケートの実施 分散開催方式など 	◎	<ul style="list-style-type: none"> 職員アンケート 12/18～1/8実施 会場を分散して開催 (10月10日府立山城総合運動公園、 24日府立丹波自然運動公園、 10月26～31日福利厚生センター)
	②	<p>■広域異動職員や非常時専任職員等の居住支援のため、適時適切に職員住宅を提供します。 ■職員住宅の有効活用を図ります。 <入居率 90%以上(㉔実績 86.6%)></p> <ul style="list-style-type: none"> アセットマネジメントなどにより、長寿命化を推進 入居基準の見直し 	○	<ul style="list-style-type: none"> 入居率 87.2% 一部の住宅で、アセットマネジメントに向けて専門業者による現地調査を実施 単身用住宅が満室の場合、世帯用へ入居できるようにH27.10採用内定者から入居基準を見直し
	③	<p>■御所西京都平安ホテルについて、経営の維持・発展に必要な利益を確保するため、宿泊利用者数・稼働率の増加を目指します。 <宿泊利用者数 4万2千人、稼働率 80%(㉔実績 宿泊利用者:39,378人、稼働率:70.3%)></p> <p>◇インバウンド対策の強化 <外国人客数 6,000人(㉔実績 4,369人)></p> <ul style="list-style-type: none"> 外国人や団体等に向けた利用しやすいホームページへ刷新【新規】 中国語等のフロント対応や外国語表記の館内案内の実施【新規】 日本庭園の活用 <日本庭園ランキング 全国4位(㉓～4年連続)以上(㉔実績 4位)> <p>◇修学旅行等団体利用客の拡充 <団体利用者数 10,000人(㉔実績 8,942人)></p> <ul style="list-style-type: none"> 契約旅行会社への営業強化による修学旅行・勉強合宿等団体客の誘致拡大 外国人や団体等に向けた利用しやすいホームページへ刷新【再掲】 <p>◇少人数宴会(法要等)のサービス強化 <少人数宴会件数 220件(㉔新規)></p> <ul style="list-style-type: none"> 法要等担当職員の配置【新規】 リビング京都などのタウン情報誌を活用した広報強化 少人数宴会向けオリジナルメニューの開発提供【新規】 <p>■耐震改修促進法に基づく耐震診断の早期実施と対応策の実施により安全を確保します。</p> <ul style="list-style-type: none"> 耐震診断判定結果を踏まえ、京都府の特徴を活かした投資・運営計画の策定・実施 	○	<ul style="list-style-type: none"> 宿泊利用者 43,900人、稼働率 81.2% 外国人客数 6,925人 英語によるホームページでの情報発信や中国語等のフロント対応、外国語表記の館内案内を実施 日本庭園ランキング 全国5位 団体利用者数 9,533人 契約旅行会社を1社追加し営業を強化 少人数宴会件数 202件 法要等担当職員1名を配置 タウン情報誌に23回掲載、掲載エリアも拡大 少人数宴会向けに「おばんざい御膳」を開発し、提供 投資・運営計画を策定し、計画に基づき取組を実施

運営目標				達成区分	達成状況(数値目標の実績・達成率 未達成の要因・理由)	
7	府庁の職場において、障害のある人の雇用や職場実習を積極的に推進し、その実務経験をもとに一般企業への就労につなげます。				◎	◎
	計画区分	中期計画	府民安心の再構築	働きの安心		
	達成手段(数値目標)	①	<ul style="list-style-type: none"> ■全国トップクラスの障害者雇用率を維持し、府内企業の雇用率の向上を誘導します。 <府障害者雇用率 平成26年度以上(㊤実績 2.68%)> ・ 障害のある人の正規職員の採用試験を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・府障害者雇用率 2.70% ・身体障害者、知的障害者を対象とした採用選考試験を実施 身体障害者2名採用(H28.4.1付け) 知的障害者1名採用(H28.4.1付け) 		
②	<ul style="list-style-type: none"> ■府庁ゆめこうばでの知的障害者、精神障害者の直接雇用や、喫茶ほっとはあと府庁店などでの就労の取組を進め、一般就労への移行を支援します。 <直接雇用障害者数 6名(㊤実績 6名)> 	<ul style="list-style-type: none"> ・直接雇用障害者数 6名 				
8	臨時職員等が、府庁での就業経験を活かし、正規雇用につながるよう取り組みます。				△	-
	計画区分	中期計画	府民安心の再構築	働きの安心		
	達成手段(数値目標)	①	<ul style="list-style-type: none"> ■臨時職員に対し、正規雇用につながるような取り組みを進めます。 ・ 職員研修・研究支援センターや京都ジョブパークでのキャリアアップにつながる研修等への参加を促進 	<ul style="list-style-type: none"> ・臨時職員に対してスキルアップを図り正規雇用につながる取組を実施 臨時職員の研修受講状況 集計中 臨時職員の退職後の就職状況 集計中 		
②	<ul style="list-style-type: none"> ■働く意思を持ちながら就労の機会に恵まれない生活保護受給者や保護観察対象者を直接雇用し自立支援を行います。 ・ 生活保護受給者の自立支援のため、臨時職員として採用 <採用者数 5名、府退職後に正規雇用された人数 3名以上(㊤実績 府退職後に正規雇用された人数:0名)> ・ 保護観察所の推薦を受けた保護観察対象者を臨時職員として採用 	<ul style="list-style-type: none"> ・生活保護受給者4名を臨時職員として採用 府退職後に正規雇用された者なし 【未達成の要因・理由】 ◆臨時職員に対するキャリアアップにつながる取組の更なる強化が必要 ・27年度は保護観察所から推薦なし 				

目標達成状況(達成区分)		件数	割合	【達成手段(数値目標)の達成区分】 「◎」…目標達成・上回って進捗(達成率100%以上) 「○」…概ね達成(達成率90%~100%未満) 「△」…未達成(達成率90%未満)
目標達成「◎」	(達成手段のすべてが◎)	2	25%	
概ね達成「○」	(達成手段の◎が2/3以上)	4	50%	
未達成「△」	(達成手段の◎が2/3未満)	2	25%	
計(運営目標数)		8		