

総務・警察常任委員会 議事次第

令和6年2月7日(水)

午後1時30分～

於：第6委員会室

1 開 会

2 所管事項の調査

「地方公務員の人材確保対策について」

参考人：中央大学 法学部 教授 工藤 裕子 氏

3 その他

4 閉 会

総務・警察常任委員会 出席要求理事者名簿

【知事直轄組織・知事室長】	
知事室長	畑 中 健 司
秘書課長	白波瀬 衛
広報課長	法 谷 道 哉
国際課長	藤 卷 秀 和

【知事直轄組織・職員長】	
職員長	林 田 匡 民
職員長付理事 (職員総務課長事務取扱)	坂 根 久 尚
人事課長	牧 隆 志
総務事務センター長	横 井 かをり

【知事直轄組織・会計管理者】	
会計管理者	木 村 真 子
会計課長	吉 田 ひろみ

【総務部】	
総務部長 (京都市域担当)	吉 井 俊 弥
総務部副部長	山 田 智 樹
総務部副部長 (財政課長事務取扱)	松 浦 快 仁
総務部理事 (府有資産活用課長事務取扱)	大 藤 貴 史
総務部企画参事	仲 村 貴 人
総務調整課長	山 本 茂 樹
政策法務課長	久 野 明 志
税務課長	佐 藤 昌 昭
自治振興課長	山 崎 遼 太 郎
入札課長	野 木 孝 洋

【監査委員事務局】	
監査委員事務局長	永 本 正 勝
監査第一課長	小 林 京 子
監査第二課長	丸 山 紀 夫

【人事委員会事務局】	
人事委員会事務局長	奥 野 昌 徳
人事委員会事務局次長 (総務任用課長事務取扱)	石 塚 健 一
職員課長	南 有紀宏

【公安委員会】	
公安委員長	増 田 壽 幸
警察本部長	白 井 利 明
総務部長	姫 野 敦 秀
警務部長	有 馬 健 二
生活安全部長	仲 川 徹
地域部長	田 川 英 隆
刑事部長	田 中 靖 之
交通部長	岡 本 茂
警備部長	入 澤 正 二
京都市警察部長	奥 野 雅 義
警務部参事官 (警務課長事務取扱)	谷 正 徳
総務部次長 (総務課長事務取扱)	前 田 昭 人
生活安全部次長 (生活安全企画課長事務取扱)	藤 原 哲 也
地域部次長 (地域課長事務取扱)	上 岡 賢 司
刑事部次長 (刑事企画課長事務取扱)	内 海 英 明
交通部次長 (交通企画課長事務取扱)	豊 住 進 一
警備部次長 (警備第一課長事務取扱)	上 田 博 之
会計課長	惣 司 匡 樹

( 計 44 名 )

※ 新任理事者

総務・警察常任委員会 出席要求理事者名簿  
(2月7日)

【知事直轄組織・職員長】	
職員長	林 田 匡 民
職員長付理事 (職員総務課長事務取扱)	坂 根 久 尚
人事課長	牧 隆 志

【人事委員会事務局】	
人事委員会事務局長	奥 野 昌 徳
人事委員会事務局次長 (総務任用課長事務取扱)	石 塚 健 一
職員課長	南 有紀宏

( 計 6 名 )

# 京都府における 人材の確保・定着の取組

令和 6 年 2 月 7 日  
京都府人事委員会事務局  
知事直轄組織（職員長）

## 【令和 5 年京都府人事委員会報告・勧告】

### ■ 人材の確保・定着

- これまでに経験したことのない社会環境の変化に直面する中、複雑かつ困難な行政課題に対し機動的に対応できる組織を確立していくため、多様で有為な人材を確保
- 受験者側の働き方やライフスタイルに対する考え方、ニーズ等に応じた、重点的かつ効果的な公務の魅力発信や、受験しやすい採用試験制度への不断の見直し（競争試験のアップデート）など、人材の確保・定着への取組を促進
- 任命権者と連携して、競争試験と選考による採用を組み合わせ実施し、多様な人材を戦略的に確保。障害者の計画的な雇用に向け、適切な勤務環境の整備に努めるとともに、採用試験を引き続き実施



## 1. 人材確保の取組（人事委員会事務局）

- (1) 職員の採用の仕組みと現況
- (2) 人材確保の取組状況

## 2. 人材定着の取組（知事直轄組織（職員長））

- (1) 若手職員の人材育成の充実・強化
- (2) 「日本一働きやすい京都府庁」づくりの推進

## 3. 今後の取組の方向性

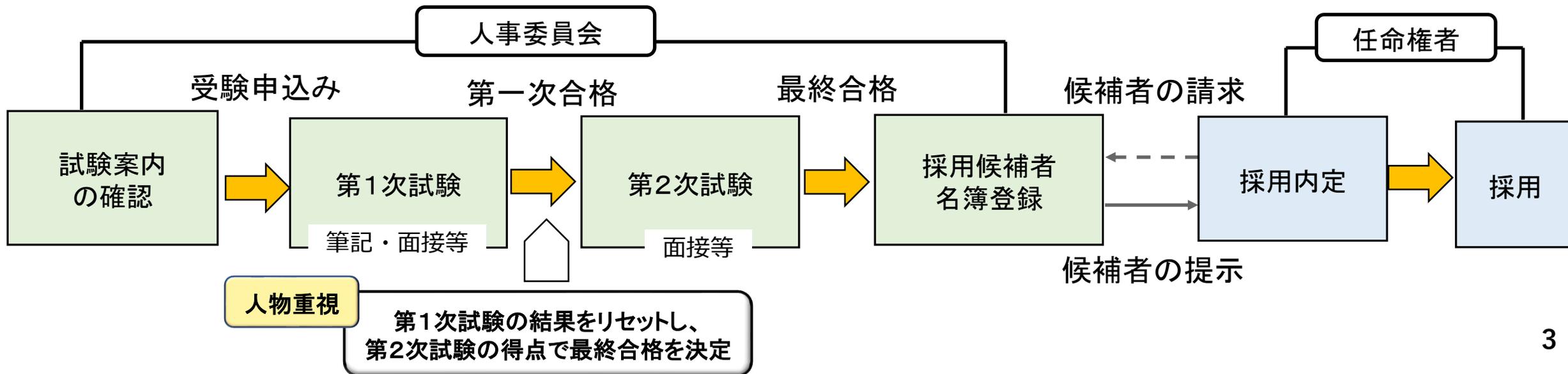
（人事委員会事務局、知事直轄組織（職員長））



# 職員の採用の仕組みと現況（地方公務員法に定める原則）

## 地方公務員法に定める原則

- 職員の採用は、受験成績、人事評価その他の**能力実証**に基づいて行わなければならない。  
（成績主義の原則）
- 職員の採用は、原則として**競争試験**による。（特定の職の場合等は選考によることも可）
- **採用行為は任命権者**が行い、採用のための**競争試験は人事委員会**が実施者となる。
- 採用のための競争試験は、受験資格を有するすべての国民に**平等の条件で公開**されなければならない。（公開平等の原則）





## ①就職・採用活動の日程

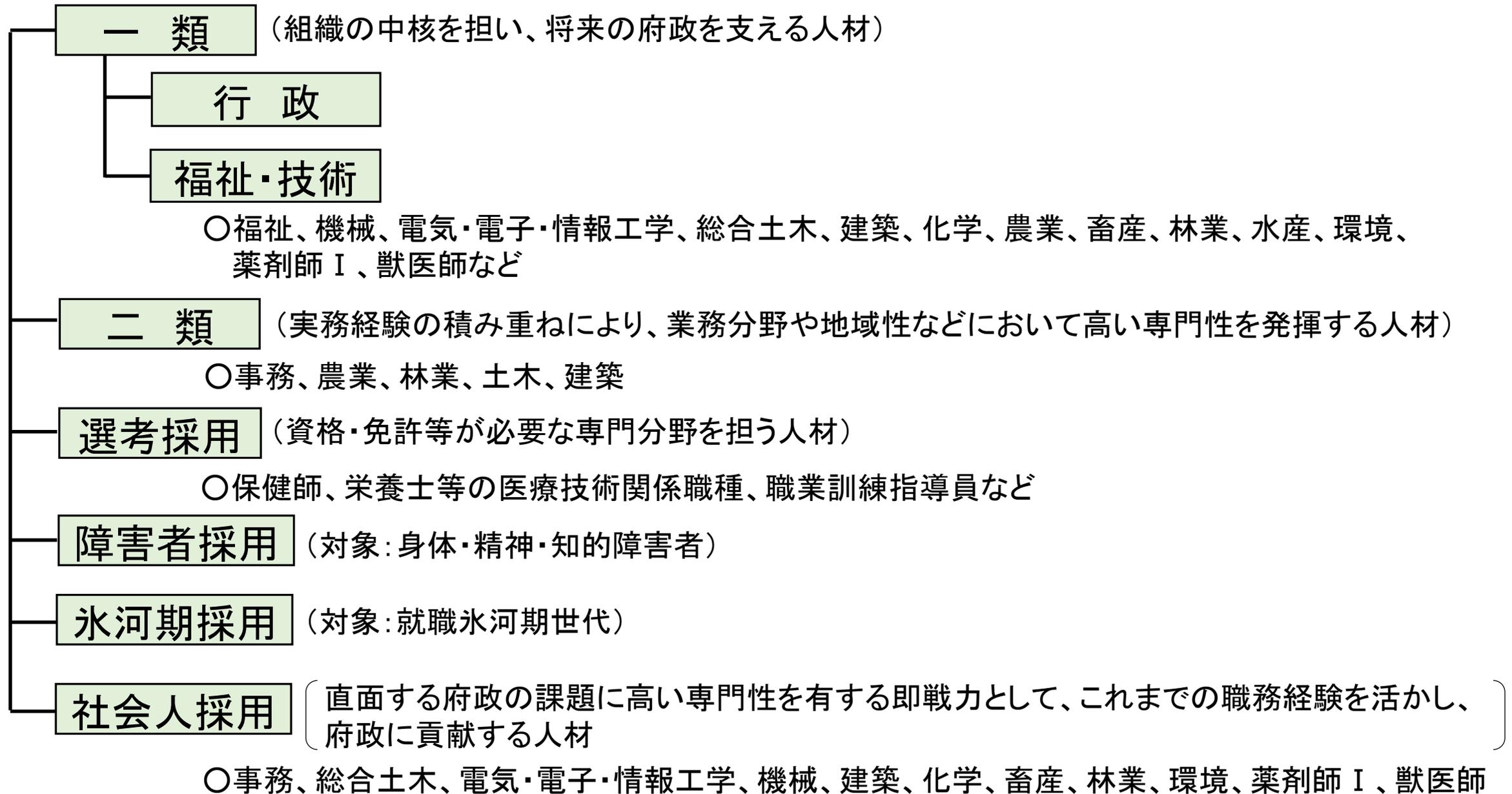
広報活動開始	卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降
採用選考開始	卒業・修了年度の6月1日以降
正式な内定日	卒業・修了年度の10月1日以降

②広報活動の開始期日より前に活動は、不特定多数に向けた一般的なものとどめ、学生の個人情報の取得や個人情報を活用した広報・採用選考活動は行わないこと

③広報活動の実施に当たっては、その後の採用選考活動に影響を与えるものではないことを十分に周知すること



# 職員の採用の仕組みと現況（京都府職員採用試験の体系）





# 職員の採用の仕組みと現況（令和5年度京都府職員（一類）採用試験の実績）

採用試験	試験区分		試験案内 公表日	第1次試験日 (筆記試験日)	最終合格発表日
先行 実施枠	技術系	総合土木、電気・電子・情報工学	3月1日(水)	<専門試験> 3月30日(木) ~4月6日(木) <基礎能力試験> 4月8日(土) ~4月17日(土)	5月26日(金)
第1回	行政A、行政B、行政A(10月)、 福祉		4月18日(火)	6月18日(日)	8月15日(火)
	技術系	総合土木、電気・電子・情報工学、 機械、建築、化学、農業、畜産、林業、 水産、環境、薬剤師、獣医師			
第2回	技術系	総合土木	8月24日(木)	<専門試験> 9月12日(火) ~9月19日(火) <基礎能力試験> 9月21日(木) ~9月28日(木)	10月27日(金)
第3回 [追加実施]	技術系	総合土木、電気・電子・情報工学、 機械、建築、化学、畜産、林業、 環境、薬剤師、獣医師	11月24日(金)	<専門試験> 12月12日(火) ~12月19日(火) <基礎能力試験> 12月12日(火) ~12月25日(月)	令和6年2月13日(火)

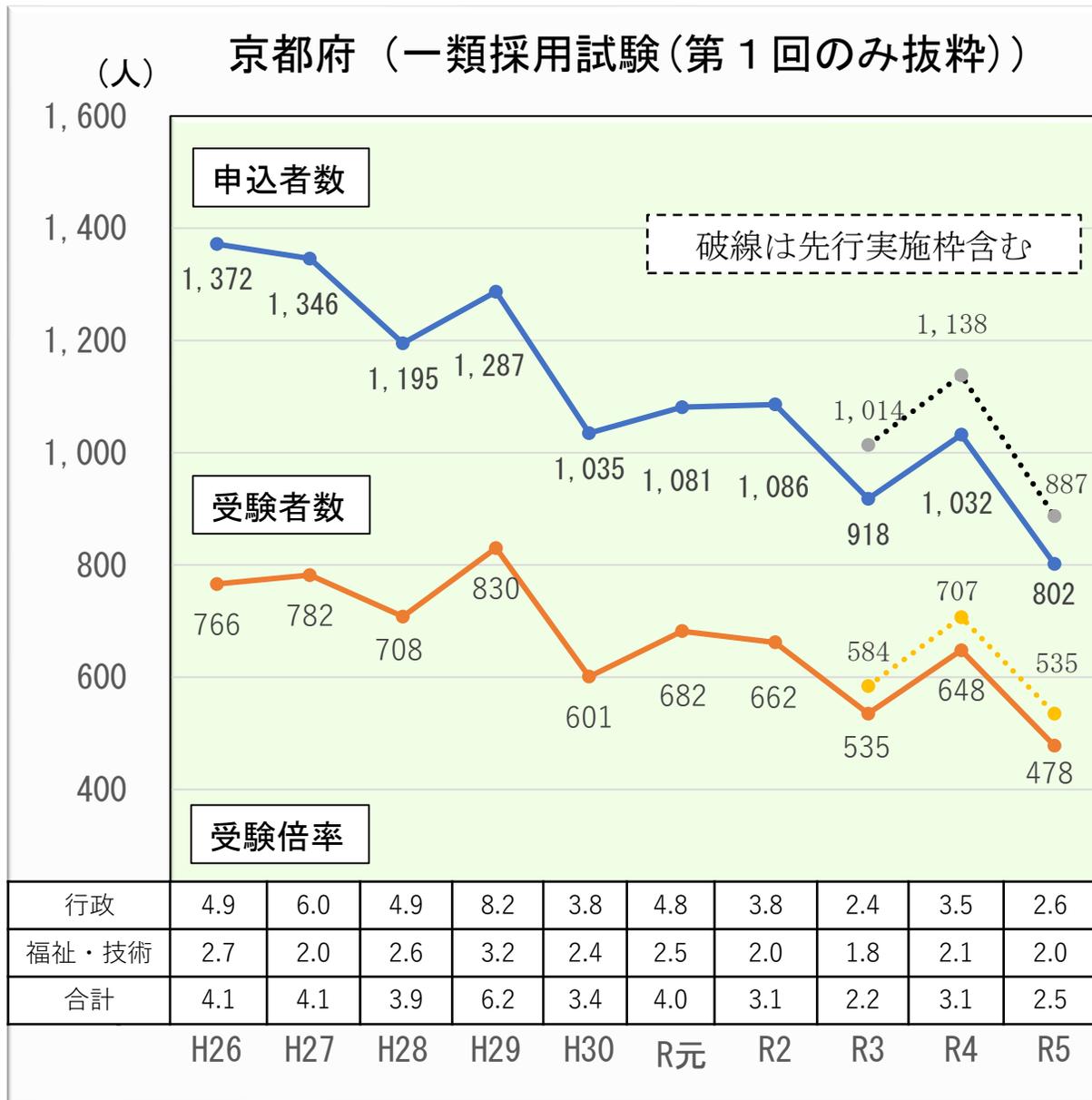
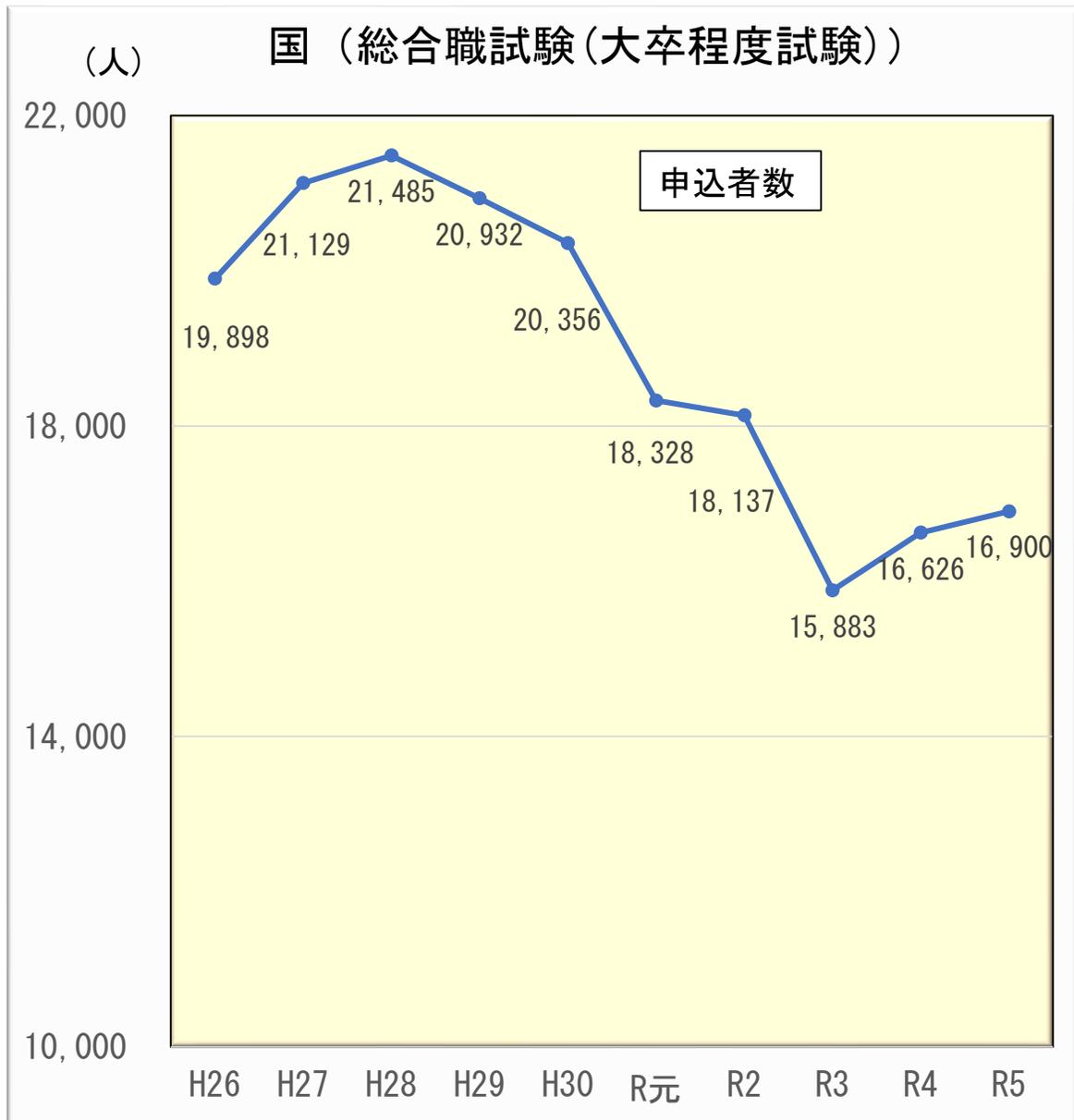


# 職員の採用の仕組みと現況（令和5年度京都府職員（一類）採用試験の実績）

採用試験	試験区分	採用予定人数	申込者数	一次受験者数	一次合格者数	最終合格者数	競争倍率
先行 実施枠	総合土木	20名程度	69名	47名	47名	35名	1.3
	電気・電子・情報工学	若干名	15名	9名	9名	5名	1.8
第1回	行政A	105名程度	487名	316名	176名	141名	2.2
	行政B		109名	50名	15名	4名	12.5
	行政A（10月）		43名	22名	8名	2名	11.0
	福祉	5名程度	16名	11名	8名	6名	1.8
	総合土木	20名程度	18名	2名	2名	0名	-
	電気・電子・情報工学	5名程度	8名	4名	3名	2名	2.0
	機械	若干名	6名	3名	2名	0名	-
	建築	若干名	18名	8名	6名	6名	1.3
	化学	5名程度	13名	9名	7名	4名	2.3
	農業	10名程度	32名	20名	18名	10名	2.0
	畜産	若干名	4名	3名	3名	3名	1.0
	林業	5名程度	15名	10名	10名	5名	2.0
	水産	若干名	12名	6名	5名	3名	2.0
	環境	若干名	3名	2名	2名	1名	2.0
	薬剤師	5名程度	6名	6名	3名	3名	1.0
獣医師	5名程度	5名	5名	4名	2名	2.0	



# 職員の採用の仕組みと現況（国及び京都府の申込者数推移）

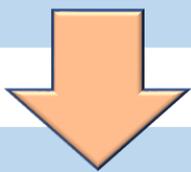


# 人材確保の取組状況（現況を踏まえた対策）

要因分析

- ・ 少子化に伴う生産年齢人口の減少
- ・ 民間の採用意欲の高まり
- ・ 就活スケジュールの早期化
- ・ 公務員の働き方や職場環境のイメージ
- ・ 学生の地元志向

など様々な要因が考えられる

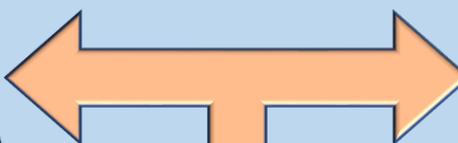


取組の方向性

■受験者の増加を期待して、車の両輪の取組として①②を実施

① 採用試験の見直し  
(受験しやすい試験等)

② 広報・周知活動  
(人材確保対策の実施)



合格後の定着(辞退率低下)  
のための取組



多様で有為な人材の確保



# 人材確保の取組状況（採用試験の見直し）

## ① 受験上限年齢の引上げ等

- 行政：26歳→30歳に引上げ
- 技術系：30歳→35歳に引上げ（うち採用困難職種（総合土木、薬剤師、獣医師）30歳→40歳に引上げ）
- 技術系について、22歳（大卒年齢）に達せずとも高専卒業（見込み）者を受験可能に変更

## ② 実施時期の前倒し

- 通常の試験より日程を前倒した先行実施枠を創設（総合土木、電気・電子、情報工学）

## ③ 試験内容の見直し（過度に知識等に偏らない人物重視・受験しやすい試験の実施）

- リセット方式の導入（第1次試験の結果をリセットし、第2次試験（面接等）の得点で最終合格を決定）
- 一部の技術系等において、教養試験に代え、民間の就職活動にも使われるSPI3による試験を実施
- 技術系における専門試験を、専門性確認シートによるアピール・口頭試問により実施
- 行政の専門試験に選択問題制を導入
- 教養試験の出題数を削減

## ④ 新たな採用試験の実施

- 社会人経験者採用試験の実施
- 北部地域勤務限定の試験区分の創設（二類、学校事務）

# 人材確保の取組状況（広報周知活動等の実施）

## ① 職員採用試験ガイダンス、「1 DAY仕事体験」、職場見学会の開催

- 職員採用試験ガイダンスを各試験の実施前に開催し、試験の内容・府職員の仕事などを説明
- 1 DAY仕事体験や職場見学会（オープンオフィスセミナー）を開催し、翌年以降の受験者を対象に、仕事の魅力・やりがいなどをわかりやすく解説。政策立案の実体験や職員との座談会等も実施

## ② 大学説明会、合同企業説明会への参加

- 関西の主要大学に事務局職員や先輩職員が出向き京都府庁で働く魅力・やりがいなどについて説明
- 民間企業・公務員予備校等が主催する合同企業説明会への出展等
- 関東や東北方面の大学キャリアセンターを訪問し、採用試験をPR

## ③ 職員採用WEBサイト等による情報発信、採用パンフレット、ポスターの作成

- 写真・動画等によるわかりやすい情報を発信し、京都府庁で働く魅力・やりがいを訴求

## ④ LINE公式アカウント、メールマガジンによる情報発信

- 採用試験情報等をLINEメッセージやメールマガジンでのプッシュ型による随時配信

## ⑤ 民間企業就職サイトへの情報掲載

- キャリタス、マイナビ等、学生等の就職活動を支援するサイトへの採用情報の掲載
- 属性等のターゲットを抽出し、サイトからダイレクトメールを送信

## ⑥ 内定者の辞退防止策

- 内定式の実施（先輩職員との意見交換、内定者同士の交流）
- 内定者への府政情報の発信、府議会傍聴



# 人材定着の取組（若手職員の人材育成の充実・強化①）

## 現状・課題

- 近年、社会全体として働き方のニーズが多様化し、労働力の流動化が進行
- 京都府においても、若手職員を中心に転職等による退職が増加傾向

＜20歳代の職員の退職者数＞ R2：21名、R3：25名、R4：40名

## 現在の取組

### (1) 若手職員の人材育成の充実・強化

#### ＜新規採用職員配属後のフォローアップ＞

##### ① 新採指導員の配置

業務上の指導を行う指導員を指定し、効果的なOJTを実施

##### ② 新採サポーターの配置

同世代の先輩職員を指定し、担当業務以外の精神面・仕事面をフォロー



# 人材定着の取組（若手職員の人材育成の充実・強化②）

## 現在の取組

### <若手職員の人材育成強化・意欲向上>

#### ③多様な職務を経験するジョブローテーションの実施

現場と内部管理の両方の経験を積む人事配置により適性を早期に把握

#### ④階層別研修の充実・強化

採用時、3年目、5年目等の節目に集合研修を実施し、基本的な資質・能力の向上とともに、職員同士の交流・つながりを強化

#### ⑤政策研究活動への支援

ベンチャーチャレンジ職員育成事業により職員のモチベーションと政策提案能力を向上

#### ⑥庁内公募、FA制度の実施

職員の意欲や能力をより一層反映した人事配置により組織を活性化



# 人材定着の取組（「日本一働きやすい京都府庁」づくりの推進①）

## （2）「日本一働きやすい京都府庁」づくりの推進

### <総実労働時間の縮減>

#### ① 時間外勤務命令の上限規制の導入

- 原則部署月45時間（他律的部署は月100時間）等の上限を設定
- 業務量の平準化や応援体制の構築等を推進

#### ② 所属長への時間外勤務の状況を含めたログ情報の提供

- 毎朝、各所属長宛てにメールにて職員のログオン・ログオフ情報を送付・上限時間へのアラートを表示
- 所属長による時間外勤務の適正な管理及びマネジメントの徹底

### <職員のライフスタイルに応じた柔軟な働き方の推進>

#### ③ 在宅勤務制度の拡充

対象を子の養育、介護等から資料作成、企画立案等の通常業務まで拡大

#### ④ 時差出勤制度の導入

午前7時30分から午前10時までの間で30分単位での始業時刻を選択可能



## <仕事と子育ての両立支援の推進>

### ⑤ 育児休業の取得促進

取得要件の緩和、期末手当等の改善、育休代替職員の配置等

### ⑥ 育休復帰に向けた支援

円滑な育休復帰を促すための支援セミナーの実施

### ⑦ 子育て休暇の拡充

取得可能日数、取得対象要件とも国を上回る制度

### ⑧ 子育てしやすい職場環境づくり

- 子連れ出勤制度の導入、「子ども参観日」の実施
- 「次世代育成支援対策ハンドブック」の配布、子育てアドバイザーの設置
- 子育て計画表に基づいた所属長ヒアリングの実施



### (1) 行政サービスを維持・向上できる人材の確保

- ① 採用試験のアップデート
- ② 受験者確保対策
- ③ 人材の定着対策

### (2) 生産年齢人口減少への中・長期的対応

公務分野のみならず、社会全体での業務内容・実施方法が大きく見直されることへの対応

- ⇒
- ① 更なる労働力の流動化を見据えた人員体制の確保
  - ② 将来的な人員体制の減少を見据えた行政サービスの維持・向上のための仕組みづくり