

平成29年度 知事直轄組織(職員長) 運営目標

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)
<b>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、優秀で多様な人材を採用します。</b>			
達成手段 (数値目標)	<p>① ■「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"> <li>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</li> <li>スポーツ、文化芸術の分野や長期間にわたるボランティア活動等において、目的意識や目標を持って取り組むなど特筆できる経験を有し、成果を挙げている者の受験を促すため、自己アピールを重視した行政ⅠBの区分を実施</li> <li>主に民間を志望する者などの中で公務にも関心を有する人材に更に門戸を拡大するため、特筆すべき経験や能力、公務以外での活動成果等の自己アピールを特に重視する行政ⅠB及び行政Ⅱにおいて、教養試験に代えて民間企業の採用選考でも広く活用されている「SPI3」を導入【新規】</li> <li>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</li> <li>採用困難な技術職種について、2年間の名簿登載期間を活用して早期に人材を確保</li> </ul> <p>◇柔軟な採用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>通年募集による採用試験(技術職)を実施</li> <li>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</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>選択科目制による試験、行政ⅠB区分の採用を実施</li> <li>行政ⅠB・行政Ⅱ区分の採用試験に「SPI3」を導入</li> <li>⑩初級職11名採用</li> <li>技術職の早期人材確保策は引き続き検討</li> <li>技術職の通年募集:未実施</li> <li>【未達成の要因・理由】人材確保が見込めないため</li> <li>上級職の10月採用者2名</li> </ul>
	<p>② ■優秀な学生の受験を積極的に誘導します。</p> <p>&lt;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(⑩実績 4.8倍、技術職全体3.2倍、全15の試験区分のうち4区分(行政、化学、農業、薬剤師Ⅰ)で5倍を上回る)&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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(総合土木については、農林水産部、建設交通部で連携した働きかけを実施)</li> <li>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</li> <li>「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を実施</li> <li>「インターンシップ」「大学ゼミ協働研究事業」等の取組による大学との連携強化及びより積極的な受験勧奨</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用試験倍率⑩実績 6.2倍(達成率124%)、技術職全体3.2倍、全16の試験区分のうち6区分(行政全4区分、化学、畜産)で5倍以上</li> <li>学生向けガイダンス、見学会、先輩職員の活動、インターンシップなど、受験勧奨策を実施</li> </ul>
	<p>③ ■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。</p> <p>&lt;辞退率15%未満(⑩実績22.3%)&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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(毎月1回)</li> <li>採用内定者説明会に加え、若手職員との意見交換会を実施</li> <li>国の省庁訪問までに合格者への接触が可能となるよう最終合格発表日の繰り上げを実施【新規】</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>内定辞退率 17.7%(達成率96.8%(採用率で算定))</li> <li>内定者へのメルマガ発信、説明会、最終合格発表日の繰り上げなど辞退防止策を実施</li> </ul>
<b>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。</b>			
達成手段 (数値目標)	<p>① ■職員の能力・適性を踏まえ、職員のキャリア形成を図る戦略的な人事配置・育成を進めます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成28年度整備した「新人事システム」に、職員の意欲・能力、適性、業務経験、評価など、キャリア形成に必要な人事情報のデータベース化をさらに進め、最適な人事配置・人材育成を推進</li> <li>複線型人事の実現に向け、スタッフ職のあり方を再整理する【新規】</li> <li>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、職員自らがキャリアを選択できる手段の充実・実施</li> <li>&lt;庁内公募・FA宣言者数 計30名(⑩庁内公募:13名、FA宣言:8名)&gt;</li> <li>① 職員がFA制度等を積極的に活用し、能力の向上・キャリア形成が図れるよう、自らの強み・弱みなどを振り返るキャリア形成支援研修を実施</li> <li>② 職員が特定所属を指名する既存のFA制度に加え、民間、大学院等への派遣を職員のキャリア形成に活かすキャリア実現型派遣研修制度を実施</li> <li>若手職員を中心に他団体への人事交流・派遣を推進</li> <li>&lt;人事交流・派遣職員数80名(⑩実績84名)&gt;</li> <li>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</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>人事システムに人事評価機能を追加し、人事情報のデータベース化を更に推進</li> <li>スタッフ職のあり方については引き続き検討</li> <li>庁内公募・FA計6名(庁内公募3名・FA3名)</li> <li>省庁、府県、市町村等との人事交流・派遣職員数</li> <li>⑩実績(H30.4.1派遣) 76名(達成率95%)</li> <li>※⑩定期人事異動までは暫定実績</li> <li>キャリア形成支援研修、人権、コンプライアンス研修等を実施</li> </ul>

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)
	<p>■新規採用職員・若手職員をしっかりと育成し、早期の戦力化を図る取組を実施します。</p> <p>◇人材育成型組織への転換の推進(若手職員の人材育成)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>業務を通じた若手職員の育成を図るための指導、支援体制の確立           <ol style="list-style-type: none"> <li>業務分担の見直しにより、副課長(総括)は総括業務に専念【新規】</li> <li>若手職員へのOJTの積極的な実施</li> </ol> </li> <li>管理職員及び副課長のマネジメント力向上のための研修を実施</li> <li>庁内ベンチャー事業やベンチャー+α事業、職場ドック事業に若手職員の参画を促進し、課題認識・施策提案能力を養成</li> <li>職員の成長に応じた戦略的な人事配置を行うジョブローテーションの実施</li> <li>業務を基礎からしっかりと学ばせるため、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</li> <li>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)をサポートとして配置</li> <li>民間企業や省庁など他団体への派遣・人事交流を通じ、刺激し合う中で、幅広い視野と政策形成能力を向上</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>総括業務に専念する副課長(総括)を配置</li> <li>若手職員へのOJTを積極的に実施</li> <li>新任管理者及び監督者(副課長等)を対象にマネジメント研修を実施</li> <li>庁内ベンチャー⑳実績</li> <li>前期・後期計28件、海外調査4件、事業化率(前期分のうち予算要求のあったもの)33% ※事業化率は次期補正予算結果を踏まえて評価</li> <li>㉑定期人事異動時に若手職員のジョブローテーションを実施</li> <li>新規採用職員にバディ、サポーターを配置し、職場研修、相談体制を整備</li> </ul>
	<p>■管理職員の課題対応能力を高めるとともに、マネジメント能力の向上を図り、効率的・効果的で、若手が育成できる組織運営を進めます。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>マネジメント能力や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、経営資源を効果的に活用することによる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</li> <li>管理職として求められる経験等が不足する新任管理職員に対し、必要な知識・ノウハウやマネジメントの要諦について、幹部職員によるスキル伝承を実施</li> </ol>		◎
達成手段 (数値目標)	<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"> <li>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            &lt;提案・研究件数(前期・後期計)30件以上、海外調査件数8件以上、事業化比率(前期分のうち予算要求のあったもの)75%以上(㉒前期・後期計33件、海外調査6件、事業化率85.2%)&gt;</li> <li>新規事業の立ち上げ段階等での、職員の新たな課題への挑戦などを支援することにより、自立力、モチベーションの向上を促進するためベンチャー+α事業を実施            &lt;実施事業12事業以上(㉒実績11事業)&gt;</li> <li>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            &lt;支援団体10団体程度(㉒実績10団体)&gt;</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>庁内ベンチャー⑳実績</li> <li>前期・後期計28件(達成率93%)【主要項目】、海外調査4件、事業化率(前期分のうち予算要求のあったもの)33%(達成率44%)            ※事業化率は次期補正予算結果を踏まえて評価</li> <li>ベンチャー+α事業 ㉒実績 9事業(達成率75%)</li> <li>【未達成の要因・理由】周知が不足しており、所属へのさらなる働きかけが必要</li> <li>自主研究グループ ㉒実績10団体(達成率100%)</li> </ul>

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	<p>女性や子育て・介護を行う職員が、意欲や能力を十分発揮できるよう、ワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、女性職員の一層の活躍を促進します。</p>		
		○	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性管理職比率、経営部門や政策形成過程に参画するポストへの女性職員の配置拡大</li> <li>女性管理職比率(H30.6.1時点) 15.9%(達成率99.4%)</li> <li>若手女性職員の他団体への派遣、民間女性との交流等の取組を実施</li> </ul>
		○	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性職員向け各種研修を実施</li> <li>育児休業中職員に対する職場復帰支援策を実施</li> <li>専門家による相談事業のみ未実施</li> <li>働きやすい柔軟な勤務のあり方として、在宅勤務(テレワーク)及びサテライトオフィスの試行を実施</li> <li>女性職員の育児休業取得率 ㉑上半期実績100%(達成率100%)</li> <li>男性職員の育児休業取得率 ㉑上半期実績10.9%(達成率99.1%)【主要項目】</li> <li>配偶者出産休暇及び男性育児休暇の取得者率 ㉑上半期実績37.0%(達成率74.0%)</li> <li>男性職員の育児のための休暇取得日数 ㉑上半期実績6.1日(達成率55.5%)</li> <li>【未達成の要因・理由】周知が不足しており、所属へのさらなる働きかけが必要</li> </ul>
達成手段(数値目標)	①	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性活躍促進法に基づく特定事業主行動計画等に基づき、女性職員の一層の活躍促進、職員の子育て支援のための取組みを進め、平成31年度までに全国トップ水準となる女性管理職比率17%を達成します。 &lt;H30.4.1時点の女性管理職比率16%(㉑実績14.8%)&gt;</li> <li>女性職員の能力発揮をさらに進めるための取組を推進               <ol style="list-style-type: none"> <li>若手女性職員の他団体への積極的な派遣の実施</li> <li>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</li> <li>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</li> </ol> </li> <li>育児休業中の職員に対する仕事へのモチベーション維持・向上のための研修の実施</li> <li>育児休業中の職員と所属長等との、職場面談を実施し、休業中の職員とのコミュニケーションの向上や子育て支援、円滑な職場復帰を支援</li> <li>女性職員を対象に、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</li> <li>女性職員を対象に、外部の専門家等による相談事業を実施し、キャリア形成やマネジメント手法、仕事と家庭の両立等を支援</li> <li>職員からの意見聴取などを通じ、働きやすい柔軟な勤務のあり方(短時間勤務、早出・遅出など)を調査し、必要な取組を実施【新規】</li> </ul> <p>&lt;女性職員の育児休業取得率100%(㉑上半期実績100%)&gt;          &lt;男性職員の育児休業取得率 ㉑15%の達成に向けた㉑目標11%(㉑上半期実績10.6%)&gt;          &lt;配偶者出産休暇及び男性育児休暇の取得者率 ㉑100%の達成に向けた㉑目標50%(㉑上半期実績31.9%)&gt;          &lt;男性職員の育児のための休暇取得日数 ㉑15日の達成に向けた㉑目標11日(㉑上半期実績9.6日)&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>育児参加や育児休業等の取得を、公務員・社会人としての多様な経験を積ませるためのプロセスとして、府組織内で積極的に評価する文化を醸成するため以下の取組を推進               <ol style="list-style-type: none"> <li>育児計画書の所属長ヒアリング時に休暇を事前承認、所属内で周知し、組織的に準備期間を確保</li> <li>育児休業者がある所属を組織的に支える応援体制づくりを推進</li> <li>育児休業等の取得を多様な経験の一つとして、昇任・昇格判定において、積極的に評価</li> <li>府庁内の子育て文化の醸成に向けた管理職向けトップメッセージの発出【新規】</li> </ol> </li> </ul>	
	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>育児ヒアリング、応援体制、昇任・昇格判定については、㉑からの新たな取組として㉑も実施</li> <li>部課長公所長会議において、知事から管理職に向けた組織づくり、人材育成メッセージを発出</li> </ul>	



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)
<b>4 職員が心身ともに健康で能力を活かせる職場づくり、職員の絆づくりに積極的に取り組みます。</b>			
達成手段 (数値目標)	<p>①</p> <p>■府庁働き方改革により、定時退庁を推進するとともに、遅くとも20時までの退庁を徹底します。【新規】【政策企画部共管】          &lt;時間外勤務時間の前年度比10%削減(㉑新規)&gt;          ◇仕事の進め方          生産性を高める仕組みを確立します。          ・ペーパーレスの推進(モバイル端末による会議(主管課長会議、総務室長会議等)やモバイルワーク、遠隔地間のテレビ会議の実施、資料枚数の制限)          ・部局別1人あたりコピー用紙の使用量を見える化し、部局長会議や主管課長会議で報告。目標数値に未達成の部局は必要な取組を実施          ・紙資料を前提とした仕事の進め方からの脱却(協議用資料の削減)          &lt;全庁の紙使用量を対前年度10%削減(㉑新規)&gt;          ・会議運営の効率化(資料の事前配付、出席者の制限、到達目標の設定、所要時間の設定(庁内会議は原則1時間以内)等)          ・執務環境・資料作成業務の見直し(資料の簡素化、執務室・ファシリティの改善)          ・業務プロセスの簡素化・最適化(答弁調整、人事異動作業、予算編成等)          ・事務・事業の廃止、見直し・統合          ◇組織・人員配置          職員同士で業務を応援・協力する仕組みを確立します。          ・柔軟・効果的な執行体制の構築          ・相互応援態勢の構築のためのOJTの推進          管理職や副課長(総括)のマネジメント力を強化します。          ・複数担当制、事務分担の柔軟化、マネジメント力向上研修等の実施          ◇職員の意識改革          自発的な行動を促すよう、知恵と工夫で意識改革を進めます。          ・パソコンでの退庁呼びかけ表示(19:45頃)          ・20時での庁内放送の実施          ・部長による各所属の巡回(職員とのコミュニケーション)          ・コスト意識の醸成(コピー枚数の見える化等)          ◇管理プロセスの導入          ・毎月の時間外勤務実績の把握と、これに基づく個別指導の実施          ・府時間外勤務縮減推進委員会での部局別時間外勤務実績の報告と対策の分析・実施</p>	○	<p>◎</p> <p>・時間外勤務時間:前年度比11.2%削減(H30.1月末時点)(達成率112%)【主要項目】          ・本庁、広域振興局、東京事務所等にテレビ会議システムを18箇所導入(9月22日供用開始)。223回開催、延べ2,405人参加(9月末～3月末)          ・主管課長会議、総務担当副課長会議でのテレビ会議を試行(10月～)。主管課長会議でペーパーレス会議を試行(3月～)          ・テレワーク(在宅勤務)を試行(12月～)。本庁・4振興局でのサテライトオフィスを試行(2月～)          ・部局別(職員1人あたり)のコピー用紙購入枚数の状況を主管課長会議で報告(10月27日:前年度比1.9%減(3月末時点))          ・主管課長会議で、「効率的な庁内会議の運営に係る主管課長申合せ」を確認(4月)          ・「働き方改革運動」を全庁で一斉に取組(6月通知)。執務環境改善や資料作成の見直し等の取組を全部局で実施(3月末時点:326件)          ・業務プロセスの課題抽出や改善手法の検討をモデル的に実施(2業務)          ・働き方改革としての事務事業の見直し          事業廃止や事務の効率化に向けた自主的・積極的な検討を実施(7月～9月):取組件数101件          ・柔軟・効果的な執行体制、相互応援体制の構築について、各部局に指導(4月)。10月採用・人事異動を実施          ・管理職員及び副課長向けマネジメント力向上研修を実施(4月～9月)          ・副部長、主管課長等を対象に「自部局の組織・人材」をテーマとした対話推進者ミーティングを実施(7月5日)          ・アセッサー等を対象に「傾聴」や「OJT」をテーマとした組織力向上研修を実施(9月22日、10月11日)          ・副課長やアセッサー等を対象に「組織風土づくり」をテーマとした組織力向上セミナーを実施(10月3日)          ・パソコン画面での退庁呼びかけのポップアップ実施(5月～)、20時での庁内放送の実施(5月～)          ・主管課長会議で、「定時退庁を呼びかける部長等の巡回」を月1～2回実施するよう周知(4月)          ・毎月の時間外勤務実績の把握と、これに基づく個別指導の実施(4月～)          ・府時間外勤務縮減推進委員会を8月30日に開催し、4月～7月の実績を報告するとともに、今後の対策を議論</p>
	<p>②</p> <p>■メンタルヘルス対策について、未然防止、早期発見・対応、重症化防止を図ります。          &lt;メンタルによる休務者数 前年度以下(㉑実績 1週間以上:77人、1箇月以上:68人。㉒実績 1週間以上:76人、1箇月以上:62人)&gt;          ◇個人への対応          ・新規採用職員や人事異動職員が、過度な負担を負ったり孤立化することのないように、業務の引継ぎや目配り等の適切な対応を徹底          ・全職員に対するストレス調査の実施          ・健康管理医によるワンポイントアドバイス及び巡回相談の実施          ◇所属への対応          ・ストレス調査の結果を基に職場解析を行い、高ストレス職場に対するフォローを実施          ・全部局での職場ドック(2次ドック)の実施          ■休職者の職場復帰を支援します。          ・職場復帰支援プログラムを見直し、国際的な疾病分類基準であるICD-10に基づく判定・支援が行える体制を整備します。【新規】          ・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</p>	△	<p>・メンタルによる休務者数 ㉑実績 1週間以上:96人(前年比20人)、1箇月以上:82人(前年比20人)</p> <p>【未達成の理由】職員のメンタル不調の原因は、業務のほか、生活環境、家庭環境や個別的・内的要因など、さまざま要因が複雑に関係するとともに、働き方改革が進むと時間外勤務が縮減している中で休務者数の増加であるため、一律の分析は困難であるが、特に若手職員の休務が増加したことを踏まえ対応を検討する必要がある。</p> <p>・業務引継の徹底や職場ドックの実施、職務復帰支援等、メンタルヘルス対策事業を実施          ・職場復帰支援プログラムを改定し、国際的な疾病分類基準ICD-10に基づくならし勤務等の支援策を導入</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)
達成手段 (数値目標)	③		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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。            &lt;受診率100%(㊹実績 99.2%)&gt;           <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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を実施</li> </ul> </li> <li>■ 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。            &lt;特定保健指導率50%以上(㊹実績44.6%。㊹実績 集計中)&gt;           <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 受診率の低い被扶養者について、未受診者を把握し受診勧奨を実施</li> <li>・ 生活習慣病に深い関連がある睡眠時無呼吸症候群のスクリーニング検査(SAS)について受診枠を拡大</li> </ul> </li> </ul>
	④		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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。            &lt;保健指導実施率100%(㊹実績 100%)&gt;</li> </ul>
	⑤		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 公務災害・通勤災害の発生件数の抑制を図るとともに、適正かつ迅速な認定を行います。            &lt;発生件数 400件以下(㊹発生実績 424件(H29.4.30集計))&gt;           <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 公務災害防止事業を積極的に推進&lt;15箇所以上(㊹実績15箇所)&gt;</li> <li>・ 認定処理をより計画的に推進&lt;90日以内処理率100%(基金本部協議案件除く)(㊹実績 96.6%)&gt;</li> </ul> </li> </ul>
	⑥		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 様々な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。           <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ハラスメント相談員等の資質向上のための研修の実施</li> <li>・ 管理・監督者に対する事例研修の実施</li> <li>・ マタハラ防止を加えた新たなリーフレットを活用し、全部局で部局別研修を実施</li> </ul> </li> </ul>
	⑦		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 職員ふれあいフェスタを開催し、職員及びその家族が、ふれあい・親睦を深めるとともに、健康増進と文化的教養の向上を図る機会をつくります。            また、職場単位で参加しやすい種目(大運動会など)を新設し、より一層絆を深める機会をつくります。【新規】            &lt;参加者数目標2,500人(㊹実績2,500人)&gt;           <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 丹波自然運動公園、グリーンランドみずほなどを活用し開催</li> </ul> </li> </ul>
	⑧		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 職員住宅については、新規採用職員及び広域異動職員等の居住支援のため、引き続き適時適切に提供するとともに、必要性や維持修繕などの経済性、築年数・躯体の老朽度合い等から職員住宅のあり方を引き続き検討し、必要な取組を開始します。</li> </ul>
	⑨		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 御所西京都平安ホテルについては、経営の維持・発展に必要な利益を確保するため、宿泊利用客数・稼働率の増加を目指します。            &lt;宿泊利用客数 42,400人 稼働率 85% (㊹実績 40,043人 稼働率 74.6%)&gt;           <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 外国人対応スタッフの充実によるインバウンド対策の強化 &lt;外国人客数7,000人(㊹実績6,149人)&gt;</li> <li>・ 日本庭園の活用など京都らしさの充実による利用者の確保 &lt;食堂利用者数100,000人(㊹実績70,670人)&gt;</li> <li>・ 契約旅行会社への営業強化による教育旅行等団体利用客の確保 &lt;団体利用者数12,000人(㊹実績11,252人)&gt;</li> <li>・ 少人数宴会(法要等)のサービス強化 &lt;少人数宴会件数750件(㊹実績675件)&gt;</li> </ul> </li> </ul>
	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 定期健康診断・人間ドック受診率 ㊹実績 99%(達成率99%)</li> <li>・ 化学物質のリスクアセスメントの実施や、職場での受動喫煙対策の見直しにより、職員が健康で安全に働ける職場環境づくりを推進</li> <li>・ 特定保健指導率 ㊹実績:36.7%(達成率73.4%)㊹実績 集計中(秋に確定値報告)</li> </ul>	
	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 産業医による保健指導実施率 ㊹実績 100%(達成率100%)(第3四半期までの実績)</li> </ul>	
	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 公災等発生件数 ㊹発生実績 326件(H30.4.30集計時点の実績)</li> <li>・ 公災防止事業の実施 ㊹実績15箇所</li> <li>・ 公災等認定90日以内処理率 ㊹実績95.7%</li> </ul>	
	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ハラスメント・コンプライアンス相談員研修を実施</li> <li>・ 管理職研修において事例研修を実施</li> <li>・ マタハラ防止を加えたリーフレットを全職員に配付し、各部局において周知徹底</li> </ul>	
	△	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員ふれあいフェスタのうち、文化芸術部門のみ開催(スポーツ部門については中止)            【未達成の要因・理由】            台風21号の影響により中止</li> </ul>	
	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員住宅あり方検討会を開催し、今後5年間のあり方について方針を策定            (3つの職員住宅を廃止することとし、存続住宅は、有効利用のため空室を活用するとともに、適切な住宅管理を行い、長寿命化を図ることとなった。)</li> </ul>	
	△	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 御所西京都平安ホテル            宿泊利用者数 ㊹実績 36,194人(達成率85.4%)            客室稼働率㊹実績 71.3%(達成率83.9%)</li> <li>・ 外国人客数 ㊹実績 4,316人(達成率61.7%)</li> <li>・ 食堂利用者数 ㊹実績 76,272人(達成率76.3%)</li> <li>・ 学生団体利用客数 ㊹実績 13,351人(達成率111.3%)</li> <li>・ 少人数宴会 ㊹実績 583件(達成率77.7%)            【未達成の要因・理由】            耐震工事による客室の減少や新規ホテルの急激な増加による競争により、稼働率が目標に達しなかった。</li> </ul>	

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。		
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・旅費・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。	○	人事委員会勧告等を踏まえ、給与・旅費・休暇等の制度や水準等の見直しを実施
	② ■「職員の退職管理に関する条例」等に基づき、透明性・実効性の高い退職管理を行います。 ・京都府職員キャリア活用センターを通じた求人・求職情報の提供 ・退職職員による現職職員への契約・許認可等の働きかけの規制 ・管理職経験者が再就職した場合の届出とホームページ公表 ・管理職経験者の営利企業への再就職の制限 など	◎	条例、要領等に基づき、国家公務員に準じる措置を実施し、退職管理を適切に運用
	③ ■再任用制度について、フルタイム再任用期間の65歳までの延長を見据え、再任用職員の職務、給与水準、配置の考え方、健康管理のあり方など制度・運用の点検・見直しを進めます。	○	フルタイム再任用期間の長期化を踏まえ、再任用職員の能力と経験が発揮できるよう、効果的な配置や処遇について検討するため現状調査を実施し検討をすすめた。
	④ ■総務事務システム等への入力ミス・遅延を減少させ、各種支給事務に要するコストをより削減します。 ・非常勤嘱託職員・臨時職員システムの操作等を分かりやすく説明したビギナーズガイドを作成しシステムの安定稼働を促進【新規】 ・各種制度を詳細に解説した「総務事務ナビ」アイコンを活用し、職員に制度知識を周知徹底 ・ライフイベントナビについて、最新で、より充実した内容に更新するとともに、手続き時にはライフイベントナビを参照することを徹底し、入力ミスを削減 ・「職員通信」をはじめとした様々な媒体や各種研修の機会に、入力ミスの具体的事例やその対策を紹介するとともに、提出期限や制度の内容を周知徹底し、職員の意識を向上	○	・平成29年8月にマニュアルをわかりやすく改編するとともに、システム研修を実施 ・総務事務ナビにて児童手当の現況届、扶養手当の現況確認に係るお知らせを掲載 ・随時、ライフイベントナビの情報を一部、最新のものに更新 ・職員通信にて各種手続のお知らせや提出期限等を周知 ・会計事務従事者の研修会にて旅費制度の内容を周知徹底するとともに、具体的事例を紹介
6	府庁の職場において、障害を理由とする差別の解消と、障害のある人の雇用の促進に率先して取り組みます。		
達成手段 (数値目標)	① ■全国トップレベルの障害者雇用率の維持と、障害のある職員にとって働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組みます。 ＜府障害者雇用率 前年度以上(◎実績2.66%)＞ ・ 障害のある人の正規職員の採用試験を実施 ・ 障害を理由とする差別の解消に積極的に取り組む職員を育成するための研修を実施	◎	・府障害者雇用率 ◎実績2.71%(達成率102%) ・◎障害者採用実績 身体障害者1名・知的障害者1名 ・「京都府における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領」、「障害を有する職員への合理的配慮の提供に関する要綱」に基づき、障害を有する方・障害を有する職員への適切な対応を推進
	② ■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)＞	◎	・直接雇用障害者数 ◎実績7名(達成率117%)

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 臨時職員等が、府庁での就業経験を活かし、正規雇用に繋がるように取り組みます。			
達成手段 (数値目標)	① ■臨時職員に対し、正規雇用に繋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繋がる研修等への参加を促進	△	○ ・⑳中に府退職後、再就職した人126名のうち無期限雇用10名 ・㉑受講者735人、受講日数815日 うち職員研修・研究支援センター研修受講者数176人・受講日数217日
	② ■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(㉒実績 採用者数4名、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	△	△ ・生活保護受給者の採用 ⑲実績 採用者数4名(達成率80%) ・府退職後に正規雇用された人数0名 【未達成の要因・理由】 ジョブパーク、福祉事務所等を通じ採用の募集を行ったが、応募者が少なかったため。 保護観察対象者の採用は保護観察所からの推薦なし

目標達成状況(達成区分)	件数	割合
目標達成「◎」(達成手段のすべてが◎)	1	14%
概ね達成「○」(達成手段の◎○が2/3以上)	5	71%
未達成「△」(達成手段の◎○が2/3未満)	1	14%
計(運営目標数)	7	100%

[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)