

## 平成29年度 知事直轄組織(職員長) 運営目標

番号	運営目標	ページ
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。	1
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。	2
3	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。	4
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。	5
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。	8
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。	9
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取り組みます。	9

運営目標数	7
うち数値目標	6

平成29年度 知事直轄組織(職員長) 運営目標

運営目標

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。

	<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"> <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>
<p>達成手段 (数値目標)</p>	<p>①</p> <p>■ 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 (20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>
	<p>②</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。</p> <p>&lt;辞退率15%未満(20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>

運営目標

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。

達成手段  
(数値目標)

- 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。
  - ・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
  - ・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】
  - ・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
    - <庁内公募・FA宣言者数 計30名(㊸庁内公募:13名、FA宣言:8名)>
    - 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
    - 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
  - ・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80名(㊸実績84名)>
  - ・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
- ①
  - 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。
    - ◇人材育成型組織への転換の推進(若手職員の人材育成)
      - ・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
        - ① 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】
        - ② 若手職員へのOJTの積極的な実施
      - ・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
    - ②
      - ・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
      - ・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
      - ・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
      - ・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
- ②
  - 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。
    - ・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
    - ・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
- ③

## 運営目標

④

- 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。
  - ・ 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(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(㊟前期・後期計33件、海外調査6件、事業化率85.2%)＞
  - ・ 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+ $\alpha$ 事業を実施  
＜実施事業12事業以上(㊟実績11事業)＞
  - ・ 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10団体)＞

運営目標

3 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。

達成手段  
(数値目標)

①

■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り組みを進め、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。  
<H30.4.1時点の女性管理職比率16% (28実績14.8%)>

- ・ 女性職員の能力発揮をさらに進めるための取組を推進
  - ① 若手女性職員の他団体への積極的な派遣の実施
  - ② 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
  - ③ 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
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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】

<女性職員の育児休業取得率100% (28上半期実績100%)>

<男性職員の育児休業取得率 ③115%の達成に向けた29目標11% (28上半期実績10.6%)>

<配偶者出産休暇及び男性育児休暇の取得者率 ③1100%の達成に向けた29目標50% (28上半期実績31.9%)>

<男性職員の育児のための休暇取得日数 ③115日の達成に向けた29目標11日 (28上半期実績9.6日)>

- ・ 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
  - ① 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
  - ② 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
  - ③ 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
  - ④ 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】

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。

- 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】  
 <時間外勤務時間の前年度比10%削減(29新規)>
  - ◇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)
  - <全庁の紙使用量を対前年度10%削減(29新規)>
    - ・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
- ① ◇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



## 運営目標

■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。  
<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)>

②  
◇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

運営目標

<p>達成手段 (数値目標)</p>	<p>③ ■ 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% (㊸実績 99.2%)&gt;          ・ 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          ■ 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 (㊸実績44.6%。㊹実績 集計中)&gt;          ・ 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          ・ 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</p>
<p>達成手段 (数値目標)</p>	<p>④ ■ 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% (㊸実績 100%)&gt;</p>
<p>達成手段 (数値目標)</p>	<p>⑤ ■ 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 (㊸発生実績 424件(H29.4.30集計))&gt;          ・ 公務災害防止事業を積極的に推進&lt;15箇所以上 (㊸実績15箇所)&gt;          ・ 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) (㊸実績 96.6%)&gt;</p>
<p>達成手段 (数値目標)</p>	<p>⑥ ■ 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。          ・ 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          ・ 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</p>
<p>達成手段 (数値目標)</p>	<p>⑦ ■ 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 (㊸実績2,500人)&gt;          ・ 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</p>
<p>達成手段 (数値目標)</p>	<p>⑧ ■ 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。</p>
<p>達成手段 (数値目標)</p>	<p>⑨ ■ 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% (㊸実績 40,043人 稼働率 74.6%)&gt;          ・ 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 (㊸実績6,149人)&gt;          ・ 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 (㊸実績70,670人)&gt;          ・ 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 (㊸実績11,252人)&gt;          ・ 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 (㊸実績675件)&gt;</p>



運営目標

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	<p>■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。</p>
	②	<p>■「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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・管理職経験者の営利企業への再就職の制限 など</li> </ul>
	③	<p>■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。</p>
	④	<p>■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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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】</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・「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</li> </ul>

運営目標

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	<p>■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。          &lt;府障害者雇用率 前年度以上(㊹実績2.66%)&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害のある人の正規職員の採用試験を実施</li> <li>・ 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</li> </ul>
	②	<p>■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。          &lt;直接雇用障害者数 6名(㊹実績 6名)&gt;</p>

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	<p>■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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> </ul>
	②	<p>■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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 生活保護受給者の自立支援のため、臨時職員として採用              &lt;採用者数5名、府退職後に正規雇用された人数3名以上(㊹実績 採用者数4名、府退職後に正規雇用された人数0名)&gt;</li> <li>・ 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</li> </ul>