

令和2年度 知事直轄組織（職員長） 重点目標

	重点事項	成果目標
1	<p>働きやすい職場環境づくりに取り組めます。</p>	<p>① 時間外勤務の削減</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 令和元年度から規則で規定された時間外勤務命令の上限時間等の規制を遵守します。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務分担の見直しや繁忙所属への応援など柔軟で効果的な執行体制を構築します。 ○ 全ての所属において、年間360時間を超えて時間外勤務をする職員（R1：365人）を減らします。 <p>② 柔軟な働き方の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ テレワーク（在宅勤務）、サテライト勤務、時差出勤などの取組を進めます。その中で在宅勤務については、必ず一度は職員全員が実施し、在宅勤務等が通常の勤務形態の一つとして定着するよう取り組みます。 <p>③ 健康管理対策の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ メンタルヘルス対策を更に推進し、休務者数（令和元年度の精神疾患による1月以上休務者91人）を減らします。 <p>④ 子育て環境日本一に向けた取組の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 職員ニーズの把握や関係団体等との調整を行い、子連れ出勤の制度化を進めるなど、子育て環境日本一の実現に向けて、京都府庁から率先して取り組みます。

令和2年度 知事直轄組織（職員長） 重点目標

	重点事項	成果目標
2	<p>これからの府政に求められる人材を確保するとともに、現場主義を徹底し、前例にとらわれず、あらゆる主体と連携する職員を育成します。</p>	<p>① 人材確保・育成指針（令和2年4月策定）の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 若手職員の早期育成に取り組みます。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 若手職員のOJTを強化するための係長を中心とした業務に応じた指導・育成を実施します。 ・ 若手職員の現場業務や府民対応業務等の経験のための現場体験型研修を実施します。 ・ 多様な職務を経験するジョブローテーションを確立します。 ○ 採用が困難な技術職種（土木、獣医師、薬剤師、福祉）を中心に積極的な採用活動を推進します。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 多様な人材確保に向けた職員採用試験制度を見直します。 ・ 採用候補者の辞退防止対策を強化します。 <p>② 女性職員のさらなる活躍推進に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 令和2年4月に改定した特定事業主行動計画に位置付けた取組を着実に推進します。 ○ 新しい女性登用の目標（R6.4 女性管理職比率20%）の達成に向け、女性職員の多様な分野への配置と積極的な登用を推進します（R2.4 実績 15.7%）。 <p>③ 障害者雇用の推進に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 引き続き法定雇用率（H30.4以降 2.5%）を上回る、積極的な障害者雇用を推進します。 ○ 精神障害者を会計年度任用職員として採用し、職場環境や業務適性について検証し、その結果を踏まえ、正規採用に向け、勤務条件を整理します。（R1.6 実績 2.59%）

令和2年度 知事直轄組織（職員長） 重点目標

	重点事項	成果目標
3	<p>府民から信頼され続ける京都府庁に向け、引き続き執行体制整備に取り組みます。</p>	<p>① <u>内部統制制度の運用</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 今年度から導入した内部統制制度を適切に運用することにより、財務に関するリスクを組織的に管理できるよう取り組みます。 <p>② <u>コンプライアンスの徹底</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 公務員としての使命感や倫理観を定着させるための階層別研修の実施や職場研修の指導者等の育成等を通じ、府民から信頼される高い人権意識やコンプライアンス意識を備えた職員の育成に取り組みます。