

## 令和3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><b>働き方改革を推進することにより、質の高い府民サービスを提供し続けられる執行体制・勤務環境を整備するとともに、就職先として魅力ある京都府庁づくりに取り組みます。</b></p>	<p><b>① 柔軟な働き方の推進</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ テレワーク、サテライト勤務、時差出勤、土日・休日勤務による勤務日の柔軟化など、執行体制や業務内容を見極めた上で職員のライフステージに応じた多様な働き方を実現し、ワーク・ライフ・バランスと業務効率の双方が向上する魅力ある職場づくりを推進します。</li> <li>○ 特にテレワークについては、職員の意識改革や資料のデータ化等の取組を進め、通常の勤務形態の一つとして定着させます。</li> </ul> <p><b>② 健康管理対策の推進</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 所属長や係長によるラインケアを徹底するなど、組織的な対応を進め、精神疾患による新規休務者数（1月以上休務者 R2：30人）を減少させます。</li> </ul> <p><b>③ 時間外勤務の削減</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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・効率的な執行体制を構築し、年間360時間を超えて時間外勤務を行う職員（R2：395人）を減少させます。</li> </ul> <p><b>④ 多様な人材が活躍できる組織づくりに向けた取組の推進</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 多様な視点を政策形成に反映するため、女性職員の多様な分野への配置など、さらなる活躍促進に向けた取組を進め、新しい女性登用の目標（R6.4月 女性管理職比率20%）の達成に向け、積極的な登用を推進します。（R3.4月 実績 17.0%）</li> <li>○ 誰もが能力を発揮して働くことができる職場づくりを推進し、引き続き法定雇用率（R3.3月以降 2.6%）を上回る、積極的な障害者雇用に取り組みます。（R2.6月 実績 2.60%）</li> <li>○ 精神障害者を引き続き採用（R2～会計年度任用職員として採用）し、職場環境や業務適性等を点検・検証することにより、正規採用に向けた勤務条件を整備します。</li> </ul>

## 令和3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>府政に求められる現場主義のもとで、前例にとらわれず、あらゆる主体と連携できる人材を確保・育成するとともに、コンプライアンスを徹底することにより、府民から信頼される京都府庁づくりに取り組みます。</p>	<p><b>① 人材確保・育成指針の推進</b></p> <p>○ 組織全体で職員を育成し、職員自身も自ら能力向上に努めることで相乗効果を生み出し、将来にわたって良質な府民サービスを提供し続ける組織を実現するため、人材確保・育成指針の取組を推進します。</p> <p>（若手職員の早期育成）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 若手職員のOJTを強化するため、係長を中心とした業務に応じた指導・育成を実施します。</li> <li>・ 採用3年目研修の新設など、節目毎の指名研修を充実し、資質・能力の向上を図ります。</li> <li>・ 北部地域をはじめ府内各地域での勤務経験をキャリアパスに位置づけるなど、本庁と地域機関との人事異動を推進します。</li> </ul> <p>（マネジメント能力の向上）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 常に一つ上の職位を目指したリーダーシップ・マネジメント等を実践する実務研修を実施するなど、早い段階から業務マネジメント力と人材育成力の強化を図ります。</li> </ul> <p>（採用困難職種（土木、獣医師、薬剤師、保健師、福祉）の人材確保に向けた取組の推進）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ オンラインガイダンスなどによる京都府庁で働く魅力のPR強化や管理職員を先頭にした積極的なリクルート活動を展開します。</li> <li>・ 採用競争が激化する中、必要な採用人数を確保するため、試験日程を大幅に前倒しした総合土木職の先行実施枠の創設や保健師採用選考試験の実施など、職員採用試験制度を見直します。</li> <li>・ オンラインを活用した交流会の開催等、採用候補者とのコミュニケーション機会の増加を図る取組を進めることにより、採用辞退の防止対策を強化します。</li> </ul> <p><b>② コンプライアンスの徹底</b></p> <p>○ 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。</p>