

京都府人材確保・育成指針の概要

令和 2 年 9 月
京都府知事直轄組織
人 事 課

1 人材確保・育成における課題

- ▶ 府職員採用試験の応募者減少への対応や高い資質と意欲・行動力を持った人材、特に土木、福祉、薬剤師、獣医師など技術職での優秀な専門人材の確保・定着
- ▶ 中堅層の職員が少ない職員構成を踏まえた若手職員の育成と、それを担う管理・監督職員のマネジメント能力の向上
- ▶ 内部統制制度を踏まえたコンプライアンス意識の徹底と財務事務に関するスキルの強化
- ▶ 複雑・高度化する府政課題に対応するための職員の専門性や、会計年度任用職員など多様な任用形態の職員の意欲・行動力と能力の向上

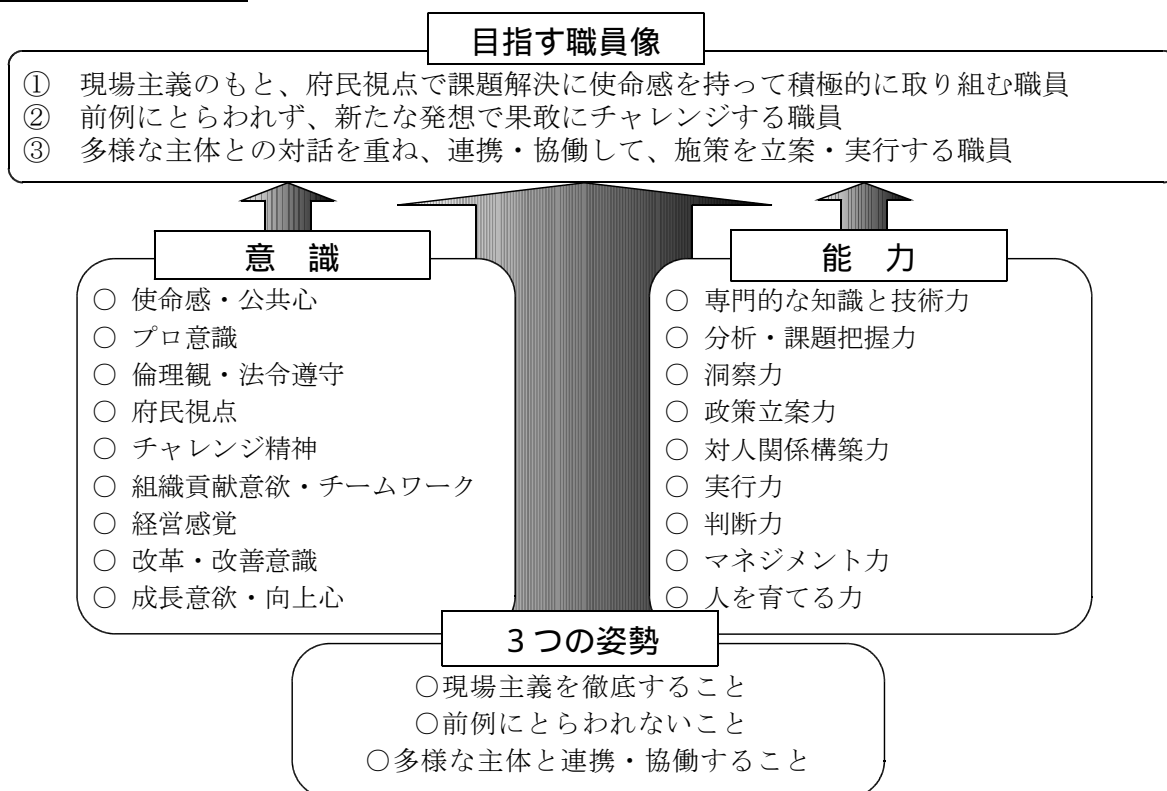
2 人材確保・育成の理念

- ▶ 京都府職員は、府民のために施策を生み出し、実施していく力の源
- ▶ 京都府は、組織全体で、職員一人ひとりを大切に育て、成長を支援し、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

3 人材確保・育成の基本的な考え方

- ▶ 「京都府総合計画」の実現等に向けて、20年後も満足度の高い府民サービスをしっかりと提供できる執行体制を確立するため、次の取組を組織的に推進
 - ① 府政推進に求められる基本的な意識・姿勢・能力を持ち、自ら考え行動できる人材の確保
 - ② 個々の職員の能力に応じた適切な業務付与を行い、上司がしっかり指導
 - ③ 職場研修（O J T）をはじめ、長期的な視点を持った人事配置（本庁と北部をはじめとする地域機関との人事異動等）や外部の研修（O f f - J T）などを効果的に組合わせた育成対策の推進

4 目指す職員像等



5 重点取組事項（主な取組）

（１）積極的に人材を育てる組織づくりに向けた取組

- ▶ 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・育成の実施
- ▶ 財務会計など組織全体に共通する業務能力の向上を図るための全庁的な研修等の実施

（２）高い資質と意欲・行動力を持った多様な人材の確保に向けた取組

- ▶ 管理職を先頭にした積極的なリクルート活動の展開
- ▶ 確保困難な土木職種の受験資格拡大など職員採用試験制度の見直し、獣医師の処遇改善
- ▶ 災害対応など府内市町村等への業務支援に向けた土木職など専門人材の確保

（３）3つの姿勢の基礎をつくる取組

- ▶ 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付けるなど、本庁と地域機関との人事異動の推進
- ▶ ベンチャーチャレンジ職員育成事業や先進地視察への積極的な参加など政策研究活動の強化
- ▶ 京都市をはじめとする府内市町村や民間企業等他団体との合同研修の推進

（４）若手職員の早期育成に向けた取組

- ▶ 府民と直接向き合う第一線での現場業務と本庁等での企画・調整業務や予算などの内部管理業務の両方の経験を積む人事配置など、多様な職務を経験するジョブローテーションの確立
- ▶ 係長などの上席職員（指導員）や随伴して指導する先輩職員（バディ）、精神面、仕事面の両面をフォローする同世代の先輩職員（サポーター）の配置による新規採用職員の育成

（５）管理・監督職員のマネジメント・人材育成能力の強化に向けた取組

- ▶ 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の実施
- ▶ 若手職員の係長への積極的な登用

（６）職員の専門性の向上に向けた取組

- ▶ 異動サイクルの長期化や関連業務・分野間での異動の拡大など専門性等を高める人事配置
- ▶ 国、関係団体、民間企業等が実施する専門研修への職員派遣の推進

（７）コンプライアンスの確立に向けた取組

- ▶ 府職員としての使命感と倫理観を定着させる階層別研修などの推進
- ▶ 所属長、係長、実務担当者等に対するそれぞれの役割に応じた財務事務研修の実施

（８）多様な人材が活躍する組織づくりに向けた取組

- ▶ 育児休業中職員の職場復帰や復帰後の両立支援の実施、女性職員の管理職員への積極的な登用
- ▶ 会計年度任用職員・再任用職員等多様な任用形態の職員の役割に応じた配置と研修の実施
- ▶ 障害者の積極的な採用と活躍できる職場環境づくりの推進

（９）いきいきと働くことができる良好な職場環境づくりに向けた取組

- ▶ メンタルヘルス研修の実施など職員の健康管理対策の推進
- ▶ 障害のある職員への合理的配慮や職員の性的指向・性自認への配慮など多様性への理解促進に向けた研修等の充実

（10）働き方改革の推進に向けた取組

- ▶ AIやRPAの活用による業務の効率化、応援体制の構築等による時間外勤務の縮減
- ▶ テレワークなど仕事と家庭の両立支援に向けた多様で柔軟な働き方の推進

6 取組の進め方等

- ▶ 中長期的視点に立って、組織全体で、継続的かつ計画的に取組を進めるため、毎年度、取組状況など指針に掲げる方策を点検・検証し、適宜改善
- ▶ 重点取組事項に掲げる主な取組については、「京都府総合計画」及び「行財政改革プラン」の状況なども見据えながら、概ね5年間を目途に取り組みこととし、取組の進捗に加え、京都府の人事施策を取り巻く状況の変化などに応じて見直しを実施

ベンチャーチャレンジ職員育成事業概要

趣 旨	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 現場主義の視点、前例にとられない視点、あらゆる主体と連携する視点を基本に、職員が府政に関する課題について、自主的に調査・研究を行い、新たな政策等の提案を行うことにより、府民ニーズに即した政策提案能力を持つ人材を育成するために実施
研究テーマ	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 予め設定された府政の重点課題の中から選択 その他の政策提案も可 （令和2年度重点課題テーマは今後設定） （参考）令和元年度重点課題テーマ ・人口減少社会での地域コミュニティの再生が大切にされる地域づくり ・ゼロエミッション地域の実現 ・文化が活力を生み出す地域づくり ・サンガスタジアム by KYOCERA を核としたスポーツ・地域振興施策 ・子育てに希望がもてる地域づくり ・児童虐待のない地域づくり ・高齢者が安心して暮らせる地域づくり ・多様な人々が働きやすい環境づくり
研究の枠組み	<p>府内各地域の実態把握</p> <p>（施策の浸透状況、関係機関の取組状況、連携体制の状況等）</p> <p>現状分析・課題把握</p> <p>国内・国外の先進事例の現地調査</p> <p>課題解決のための新しい施策（予算含む）の提案</p>
応募要件	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 現地調査を実施すること ➤ 研究グループに企業や大学、市町村等他団体のメンバーを入れること ➤ 事業化を目指すこと <p>重点課題以外の政策提案の場合、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・代表者の所属業務に直接関係しない研究テーマとすること ・単なる業務改善に止まる研究内容は対象外とすること

募集方法	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 公募（グループ応募、個人応募いずれも可） 個人応募の場合は、研修センターでマッチングを支援
研究期間	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 事業指定後～12ヶ月間以内 重点課題以外の政策提案の場合、個別調整
研究支援	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 府実施 <ul style="list-style-type: none"> ・研究活動費（先進地への出張調査経費（海外調査含む）、会場使用料、講習・講座等の受講費用等）の助成 ・政策研究支援室長、政策研究指導員による指導・助言（面談による内容審査、進行管理）等 ➤ 委託実施 <ul style="list-style-type: none"> ・政策提案力向上研修 ・共同研究先のマッチング ・研究テーマに応じた専門家の派遣による指導・助言 等
重点事業支援	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 優秀な研究については、関係部局と研究グループによる事業化に向けた研究活動を引き続き支援（研究活動費を部局に追加助成）
部局支援	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 研究テーマの所管部局が後見人として情報提供等バックアップ
服 務	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 公務（所属長は業務に支障のない範囲で研究を尊重）