

(案)

平成 21 年度 人事委員会事務局 部局長マニフェスト

私の思い 人事委員会事務局長 文村 俊三

人事委員会が、その役割を十分に果たすことができるよう、人事委員を補佐するとともに、事務局の業務が円滑に進むよう最大限努力したい。

府職員の給与等の勤務条件について、わかりやすい資料作成を行い、府民の理解を得られるよう努力したい。

顔写真

重点課題

- 1、 人事委員会広報の戦略的实施
- 2、 多様な職員採用への対応、採用試験問題の効果的・効率的な作成
- 3、 公務員給与制度に関する調査・研究

1 【重点課題：人事委員会広報の戦略的な実施】

遂行目標 (プロセス)	業績目標 (結果)
<p>【 戦略課題の目標 】</p> <p>人事委員会の活動状況等を府ホームページやマスコミ等を活用して積極的に発信し、人事委員会業務に対する府民認知度を高める</p>	<p>【 アウトカムの数値目標 】</p> <p>人事委員会の役割に対する府民認知度の向上</p> <p>【リサーチパネルの活用を検討】</p>
<p>【 施策推進上の目標 】</p> <p>1. わかりやすい資料の作成に努め、府民理解を得る</p> <p>2. 積極的な資料提供の実施 ・委員会開催ごとの資料提供など</p> <p>3. 人事委員会ホームページの更なる充実</p>	<p>【 アウトプットの数値目標 】</p> <p>報道資料提供の回数増</p> <p>【20年度 14回 21年度目標 約 30回】</p>

2【重点課題：多様な職員採用への対応、採用試験問題の効果的・効率的な作成】

遂行目標 (プロセス)	業績目標 (結果)
<p style="text-align: center;">【 戦略課題の目標 】</p> <p>1 . 多様な職員採用への対応</p> <p>2 . 採用試験問題の効果的、効率的な作成方法の確立</p>	<p style="text-align: center;">【 アウトパの数値目標 】</p> <p>1 . 新たな採用試験による多様な人材の確保</p> <p>2 . 独自の問題作成能力の向上</p>
<p style="text-align: center;">【 施策推進上の目標 】</p> <p>1 . 社会人主査級採用試験の制度創設</p> <p>2 . 平成 2 2 年度からの採用試験問題の作成方法の変更（独自作成に向けた条件整備の検討開始）</p>	<p style="text-align: center;">【 アウトプットの数値目標 】</p> <p>1 . 社会人主査級採用試験の実施 (社会人主事級採用試験と同日実施予定)</p> <p>2 . 東京都人事委員会と協力を得て、採用試験問題作成についての研究を行い、問題作成ノウハウを習得 [独自問題作成率]</p> <p style="text-align: center;">H20 約 3 割 H22 7 割</p>

3 【重点課題：公務員給与制度に関する調査・研究】

遂行目標 (プロセス)	業績目標 (結果)
<p>【 戦略課題の目標】</p> <p>住民の理解が得られる公務員給与制度の提案。</p>	<p>【 アウトパの数値目標】</p> <p>公務員給与制度に対する府民の理解が深まる。 【リサーチパネルの活用を検討】</p>
<p>【 施策推進上の目標】</p> <p>1. 民間給与実態調査の協力事業所を府民に分かりやすい形で表現する方策のあり方を模索。</p> <p>2. 民間給与の水準をどのように把握するかについて、従業員規模 30 人から 49 人の事業所を対象に、平成 21 年度の人事委員会勧告後に調査を行う。併せて、現行制度の検証を図りつつ、賃金センサスのデータの活用など、既存の枠組みにとらわれない公務員給与のあり方を研究し、全国に発信。</p>	<p>【 アウトプットの数値目標】</p> <p>1. 協力事業所の企業規模、業種をより詳細に示す。また、経営状況がうかがえるような工夫を行い、秋の勧告で示す。</p> <p>2. 人事委員会連携の場である全国人事委員会連合会、近畿人事委員会協議会、14 都道府県人事委員会協議会などにおいて、最低各 1 回は課題提起を行う。</p>