

課 題	具体的取組	取組目標	5年間の取組成果	主な実績												
			見直しに取り組む計画を策定。 H22年11月現在 93団体													
	②法人形態の見直し	<p>(1) 監理団体評価委員会から団体の収入に占める法人税上の収益事業の割合が大きく株式会社すべきであると報告があった(財)大阪市交通局協会については法人形態の見直しを実施し、その他の団体についても、団体の統廃合・再編の状況などを見ながら、法人形態の見直しを検討する</p> <p>(2) 同様に、報告団体及びその他の関連団体のうち、財団法人及び社団法人については、今後調査・分析を行い、団体の収入に占める法人税法上の収益事業の割合が大きい団体について、法人形態の見直しを検討する</p>	<p>(財) 大阪市交通局協会を(株)大阪メトロサービスへ事業移管して解散した。 また、その他の団体についても法人形態の見直しを検討し、(財) 大阪市水道事業サービス協会については、(株)大阪水道総合サービスとして株式会社化を実施し、局からの受託事業に依存した体質から、より高い自立性を有する経営体質への改善を図っていくことにした。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・(財) 大阪市交通局協会を(株)大阪メトロサービスへ事業移管して解散(19年1月) ・(財) 大阪市水道事業サービス協会を株式会社化し、(株)大阪水道総合サービスとして事業開始(20年7月) ・(財) 大阪城ホール及び(財) 大阪港埠頭公社について、23年4月の株式会社化に向け、事業を受け継ぐ株式会社を設立(22年10月) 23年4月の株式会社化の準備完了(23年3月) 												
	③組織運営体制の見直し	<p>(1) 監理団体については、委託料・出資の見直し、法人形態の見直しとあわせて、派遣を継続する一定の考え方に該当しない場合、派遣職員を引き上げる(現在の派遣者数の約8割程度は引き上げることになると見込まれる)</p> <p>(2) 報告団体及びその他の関連団体への派遣についても、派遣を継続する考え方を明確にし、現在派遣している団体ごとの状況を個々に精査し、可能な限り引き上げる</p> <p>(3) OB 職員の再就職のあり方についての検討を進めるとともに、大阪市の人的関与と団体の組織運営体制の考え方を整理する</p>	<p>派遣職員の引き上げを着実に推進し、人的関与の適正化を図ることができた。 派遣職員の引き上げ実績</p> <p>・監理団体 *目標達成</p> <table border="0"> <tr> <td>17年7月</td> <td>1,545人</td> </tr> <tr> <td>22年7月</td> <td>243人</td> </tr> <tr> <td></td> <td>▲1,302人 (84%)</td> </tr> </table> <p>・報告団体及びその他の関連団体</p> <table border="0"> <tr> <td>17年7月</td> <td>421人</td> </tr> <tr> <td>22年7月</td> <td>72人</td> </tr> <tr> <td></td> <td>▲349人 (83%)</td> </tr> </table> <p>「大阪市退職者の外郭団体等への再就職に関するガイドライン」を策定し、大阪市の人的関与の考え方を整理するとともに実施状況を毎年公表し、透明性を確保することができた。 加えて、22年度には「大阪市退職職員の</p>	17年7月	1,545人	22年7月	243人		▲1,302人 (84%)	17年7月	421人	22年7月	72人		▲349人 (83%)	<ul style="list-style-type: none"> ・「大阪市退職者の再就職状況の公表に関する要綱」を策定(18年3月) ・「大阪市退職者の外郭団体等への再就職に関するガイドライン」を策定(18年6月) ・課長代理級以上の退職者の再就職状況、外郭団体等役員への就任状況を公表(18年9月～) ・ガイドラインの実施状況を公表(18年11月) ・大阪市人材データベースを設置(22年10月)
17年7月	1,545人															
22年7月	243人															
	▲1,302人 (84%)															
17年7月	421人															
22年7月	72人															
	▲349人 (83%)															

課 題	具体的取組	取組目標	5年間の取組成果	主な実績
			再就職の取り扱いに関する要綱」に基づいて、「大阪市人材データバンク」を設置し、事務手続きの透明性等の確保に資することができた。	
IV 人材マネジメントの再構築				
1 職員数の削減	①職員採用の凍結。当面 5 年間で 5,000 人を超える職員数を削減	18 年度より 5 年間で、5,000 人を超える削減を行う この他、市大等の独立行政法人化により 2,000 人程度の削減をはかり、22 年度には職員数 3 万人台を実現する [職員採用についての考え方] ・一般行政職については、将来の大阪市を支える優秀な人材について必要最小限の範囲で採用する。 チャレンジ精神や市民志向に富む優秀な人材について採用する。合わせて受験資格年齢を拡大していく。 ・専門的資格を要し正規職員として採用が必要となる専門職については、退職者数の動向を勘案しながらも、事務事業の見直しや臨時的採用の活用により、最小限の範囲で採用する。 ・技能職員については、他都市と比べて多く、更なる事務事業の見直しの余地が大きいため、採用しない。	目標を上回る職員数削減ができたが、22 年度以降も更なる取組を進める。 職員数の削減実績 17 年 10 月 47,608 人 22 年 10 月 38,985 人 削減累計：▲8,623 人 (達成率 113%) ※任期付職員を含めると 39,299 人 (達成率 109%) (内訳) 事務事業の見直しによるもの 6,927 人 市立大学・工業研究所の独立行政法事化に伴うもの 1,696 人	職員数削減の経過 (派遣職員含む) 17 年 10 月 1 日 47,608 人 18 年 10 月 1 日 45,016 人 (▲2,592 人) 19 年 10 月 1 日 42,952 人 (▲2,064 人) 20 年 10 月 1 日 41,148 人 (▲1,804 人) 21 年 10 月 1 日 39,979 人 (▲1,169 人) 22 年 10 月 1 日 38,985 人 (▲994 人)
	②共通管理業務の集約及び民間への業務委託	各局・区・事業所等に分散している共通管理業務を集約・民間委託化し、共通管理業務部門の職員数を大胆に削減する ・業務集約に当たっては、これまでの業務の進め方の抜本的な業務改革を行う。 ・共通管理業務の集約化により現金取扱事務は廃止(口座払いの徹底)。	総務事務センターを開設し、各局・区の庶務業務を集約し、業務を民間委託化することにより、職員を 5 年間で 422 人削減することができた。	・共通管理業務簡素化・集約化等基本計画策定 (18 年 11 月) ・総務事務センター稼働 (20 年 10 月) ・勤務情報システム稼働 (21 年 2 月) ・文房具等共通物品の集中処理運用開始 (21 年 4 月) ・近接地出張処理の省力化 (21 年 10 月)
	③監理団体等派遣職員の大幅な引き上げ	(1)監理団体については、委託料・出資の見直し、法人形態の見直しとあわせて、派遣を継続する一定の考え方に該当し	派遣職員の引き上げを着実に推進し、人的関与の適正化を図ることができた。 派遣職員の引き上げ実績	・監理団体等への派遣ポストの見直し実施 (18 年度～) ・職員の派遣状況を公表 (18 年度～)

課 題	具体的取組	取組目標	5年間の取組成果	主な実績
		<p>ない場合、派遣職員を引きあげる（現在の派遣者数の約8割程度は引きあげることになるの見込まれる）</p> <p>(2) 報告団体及びその他の関連団体への派遣についても、派遣を継続する考え方を明確にし、現在派遣している団体ごとの状況を個々に精査し、可能な限り引きあげる</p>	<p>・ 監理団体 *目標達成 17年7月 1,545人 22年7月 243人 ▲1,302人 (84%)</p> <p>・ 報告団体及びその他の関連団体 17年7月 421人 22年7月 72人 ▲349人 (83%)</p> <p>監理団体等に職員を派遣する場合、その必要性を公表することにより、職員派遣制度の透明性を確保することができた。</p> <p>外郭団体等への派遣職員315人(H22.7)を、平成27年度までに1/2以下とすることを目標に見直しに取り組む計画を策定。</p>	
	<p>④50歳からの早期退職制度の導入</p>	<p>50歳から早期退職可能な制度を導入し、退職時年齢が低い職員に対して、より高い加算率を設定した退職手当割増制度を導入する</p> <p>※対象年齢の引き下げと高い加算率の効果的な組み合わせにより、高齢層の早期退職を促し、トータルとして人件費を削減する。</p>	<p>退職手当の早期退職特例加算制度の年齢を、55歳以上から50歳以上へ引き下げ、加算割合についても50歳を20%とし、以降1歳上がる毎に、2%ずつ逡減させるとともに、高い加算率の効果的な組み合わせにより、早期退職を促す制度とすることができた。</p> <p>また、交通局においては、勤続15年以上かつ満35歳以上満50歳未満の職員を対象とした退職手当割増制度などを導入することができた。</p> <p>・ 制度適用退職者数（市長部局、学校園含む） 2,387人(18年度～22年度末)</p> <p>・ 制度適用退職者数（交通局） 延べ253人(17年度～22年度末)</p> <p>・ 制度適用退職者（水道局） 延べ116人(17年度～22年度末)</p> <p>・ 制度適用退職者（病院局） 38人(21年～22年度末)</p>	<p>・ 「職員の退職手当に関する条例」を改正（18年10月）</p>

課 題	具体的取組	取組目標	5年間の取組成果	主な実績
2 人材の弾力的運用	①職員の職種職域を転換(職員の多能工化)し人事異動を拡大	<p>職員の能力を最大限活用するため、職員の多能工化(一人の職員が複数の業務をこなす)を図るとともに、局と局・区をまたがる大幅な人事異動に取り組む</p> <p>(1)人事異動の活性化、職員の多能工化を図り、職員の意欲を高めるため技能職員の職種を一本化し、局と局等をまたがる人事異動を促進する</p> <p>(2)一般行政職員は、採用後10年の期間毎に2回は局と局、局と区間の人事異動を経験させるルールなど、従前の規模を大幅に上回る人事交流を実施</p>	<p>技能労務職員の職種・勤務内容を再編整備し、19種類の職種を技能職員に一本化し、局から区への配置転換などを実施することができた。</p> <ul style="list-style-type: none"> 技能職員の異動者数 延べ1,149人(18年4月～22年4月) <p>一般行政職員については、新たな人事交流基準を策定し、従前基準での人事異動を上回ることができた。</p> <ul style="list-style-type: none"> 17年度(従前基準) 348人 18年度: 602人 19年度: 648人 20年度: 604人 21年度: 586人 22年度: 460人 	<ul style="list-style-type: none"> 技能労務職員の再編整備、職種を技能職員に一本化(18年4月) 一般行政職員の新たな人事異動基準を策定(18年3月)
	②勤務形態の多様化	<p>勤務形態の多様化のため、法改正の働きかけも含め新たな制度構築に取り組む</p> <p>大幅な人員削減を進める一方で、新たに求められる行政ニーズに迅速・的確に対応するための公務能率の向上を図るため、また、少子高齢化の進展による育児・介護等の個人的事情への配慮等の観点より、多様な勤務形態の導入について検討する。</p>	<p>時間休暇制度や早出・遅出勤務制度の導入を図るとともに、育児・介護などに対する対応についても制度化を図ることで勤務形態の多様化に対応することができた。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 夜間大学への通学や育児・介護に関わる職員に対する仕事との両立を支援するための職務免除を新設(18年4月) 時間休暇制度の導入(20年4月) 早出、遅出勤務制度の導入(20年4月) 育児短時間勤務制度の導入(20年4月) 育児休業法の改正に伴う育児休業等の制度の改正(22年6月)
	③局部長ポスト等経営層や専門的分野への外部人材の登用、庁内公募の拡大	<p>局部長級ポストなど経営層や専門的技術が求められるポストに公募も活用しながら外部人材を登用する</p> <p>(1)登用ポスト及び求める人材を明確にし、人材を活用</p> <p>(2)意欲ある職員の能力を最大限発揮させ、行政サービスの向上に資するため、庁内公募を拡大する</p> <p>(3)民間企業等への派遣についても庁内公募を拡大するとともに、外部人材の登用に取組む</p>	<p>庁内公募については、区長を含めた部長級ポストまで範囲を拡大し実施し、職員の能力開発を行うとともに専門分野への外部人材の登用も行うことにより行政サービスの向上を図ることができた。</p> <p>庁内公募の実施 18年度～22年度 延べ215業務 外部人材の登用(主な登用実績)</p> <ul style="list-style-type: none"> 局長級: 総務局 IT改革監 部長級: 水道局マゼンタ改革担当部長 課長級: 特定課題監査担当課長・美術館学芸担当課長・広報主幹など 	<p>庁内公募の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 18年度: 53業務 19年度: 41業務 20年度: 46業務 21年度: 38業務 22年度: 37業務 23年度: 41業務