

3 ムダを徹底的に排除し、成果を意識した行財政運営

(8) ア	人事・給与制度改革 人事制度改革	<取組所管> ・取組①～⑥：局・室
----------	---------------------	----------------------

□ 3年間の取組と成果の総括

<ul style="list-style-type: none"> ・人事・給与制度改革については、「市政改革プラン」に基づき、着実に取組みを進めており、今後とも大阪市にふさわしい大都市制度の実現に取り組む。(取組①②④⑤⑥) ・平成24年度より事務行政(22-25)等採用試験において、教養試験を廃止し、エントリーシート方式を導入し、試験実施の早期化を行った結果、優秀な人材を確保することができた(取組③)

□ 3年間の取組状況

<ul style="list-style-type: none"> ・平成27年4月1日現在の職員数は、31,747人であり、平成23年10月1日より6,152人の削減を行った。(取組①) ・社会人経験者については、平成25・26・27年の各4月1日付けでそれぞれ101名(事務71名、福祉30名)、65名(事務47名、福祉18名)、68名(事務53名、福祉15名)を採用した。また、区長については公募を実施のうえ平成24年8月及び9月に24名を任命するとともに、所属長(局長)についても公募を実施のうえ平成25年4月に4名、平成25年6月に1名、平成26年4月に3名、平成27年4月に3名を任命した。 ・なお、公募人材による不祥事や任期途中の退職などの事案等を踏まえ、1年ごとに適格性の審査を行うとともに、選考方法については、これまでの書類選考、面接選考に加え、新たに筆記(論文)試験・適性検査等を実施することとした。(取組②) ・優秀な人材を確保するため、平成24年度より事務行政(22-25)等採用試験において、教養試験を廃止し、エントリーシート方式を導入した。また、民間企業の就職スケジュールに合わせ、試験実施を6月下旬から5月上旬へ早期化を行った。(取組③) ・府市連携を進めることでさらに行政効果が高まるとされる分野を中心に、大阪府との人事交流を推進し、平成24年度に61名、平成25年度に75名、平成26年度に76名の人事交流を実施した。(取組④) ・効率的な公務の執行を確保し、市民から信頼される市政を実現するため、職員の基本的な事項を定めた「大阪市職員基本条例」を平成24年6月施行した。(取組⑤) ・平成24年度から新たな目標管理制度を実施し、平成25年から相対評価による新たな人事評価制度を本格実施した。昇任制度の改善については、平成24年度から3級昇任選考における所属長推薦の廃止、部長昇任に際しての外部人材による面接、課長昇任に際しての「課長昇任前アセスメント研修」の導入、係長昇任に際しての内部職員による面接を、それぞれ導入した。休暇制度の見直しについては、病気休暇を含めた各種休暇、職務免除等を平成25年4月1日付けで改正した。(取組⑥)
<p>【取組の実施状況】取組①：A、取組②：A、取組③：A、取組④：A、取組⑤：A、取組⑥：A</p>

□ 成果目標の達成状況

目 標	実 績	評価区分
大阪府との間で整合性のとれた人事制度の構築	プランの取組どおり着実に推進している。	①

□ 課題と今後の方向性

<ul style="list-style-type: none"> ・今後も、適正な組織管理や人事管理を着実に推進し、引き続きスリムで効率的な業務執行体制としながら、大阪府と整合性のとれた制度構築に向けた取組を進める。(取組①②④⑤⑥) ・採用者の検証を行ったところ、優秀な人材を確保できているという結果であったので、平成27年度以降も引き続き実施する。(取組③) ・試験の早期化については、国や経団連の就職のための採用選考の後ろ倒しの方針にのっとり、平成27年度は5月上旬実施から6月上旬実施を行うことに改めた。(取組③)
--

※「実績」欄の平成26年度決算額は見込額。

【評価区分の凡例】

〔取組の実施状況〕 A：実施できた B：一部に実施できない取組があった C：実施できなかった
〔成果目標の達成状況〕 ①：成果目標を概ね達成できた ②：成果目標を達成できなかった