

項目	取組の実施状況		目標の達成状況		課題と今後の方向性	
	番号	取組内容	評価結果	目標と実績		評価結果
5-(2) 人事・給与制度改革、女性職員の活躍推進	①	<ul style="list-style-type: none"> 人事会議等により決定された方向性に基づき、各所属との調整を通じて、適切に人員・組織マネジメントを実施した。 職員数の削減、給与カットについては次のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> 職員数の削減 ▲575人 平成27年4月1日 31,747人 平成28年4月1日 31,172人 職員の給料月額減額 : ▲6.5%～▲1.5% 管理職手当の減額 : ▲5% 	A	<p>【目標】 大阪府との間で整合性のとれた人事制度の構築</p> <p>給与カットの実施</p> <p>〔職員の給料月額減額 : ▲6.5%～▲1.5% 管理職手当の減額 : ▲5% 年間削減効果額 : 32.6億円 (市長部局及び水道局)〕</p>	I	<ul style="list-style-type: none"> 適切な組織管理や人事管理を着実に推進することが課題であることを踏まえ、人員マネジメントを適切に行いながら、スリムで効果的な業務執行体制を構築するとともに、職員数の削減に引き続き取り組む。 具体的には、市長部局の職員数について、経営システムの見直し等を除き、平成31年度までに約1,000人を削減する。給与カットを継続実施し、人件費の抑制を図る(①、②) 改定後の特定事業主行動計画に基づき、すべての職員が働きやすい職場環境づくりと女性の活躍推進の取組を両輪として進める。(③)
	②	<ul style="list-style-type: none"> 社会人経験者の採用について、平成28年4月に次のとおり採用した。 事務行政 (26-34:社会人経験者) 38名 ※(22-25) 93名、(18-21) 10名 福祉(社会人経験者) 49名 ※(大卒) 17名 人員マネジメントの方向性を踏まえ、平成29年4月に向け、引き続き、職員採用(事務行政・福祉)における半数程度を社会人経験者とする事とした。 幹部職員の公募については、区長6ポスト、所属長(局長)9ポストについて公募を実施した。 大阪府との人事交流については、平成27年4月の人事異動において、カウンターパートを中心とする交流を継続実施した(交流数78名)。 相対評価による人事評価については、平成26年度の人事評価結果の公表及び職員アンケートを実施した。 人事評価については、職員アンケートの結果等も踏まえ、制度の運用改善を実施した。 	A	<p>別途、交通局でも給与カットを実施</p> <p>〔職員の給料月額減額 : ▲20%～▲3% 管理職手当の減額 : ▲5% 年間削減効果額 : 24.1億円〕</p> <p>【実績】</p> <p>給与カットの実施</p> <p>〔職員の給料月額減額 : ▲6.5%～▲1.5% 管理職手当の減額 : ▲5% 年間削減効果額 : 32.6億円 (市長部局及び水道局)〕</p> <p>〔職員の給料月額減額 : ▲20%～▲3% 管理職手当の減額 : ▲5% 年間削減効果額 : 24.1億円 (交通局)〕</p>		
	③	<ul style="list-style-type: none"> 意欲、能力、実績を持った女性職員の積極的な管理職への登用の推進について <ul style="list-style-type: none"> 特定事業主行動計画を改定し、その中で、女性活躍推進法に基づき、各任命権者ごとに数値目標を設定した(平成28年3月) 仕事と家庭生活の調和をサポートする職場づくりを推進するため、超勤削減の取組や研修・情報発信等を行った。 <ul style="list-style-type: none"> 配偶者同行休業制度の導入(4月) ワーク・ライフ・バランス階層別研修の実施(6～7月) ワーク・ライフ・バランス推進期間の設定(7～8月) テレワークモデル実施(9～10月) 女性職員の多様な働き方を考えるセミナーを開催した。(11月) 	A			

【評価結果の凡例】

〔取組の実施状況〕 A：実施できた B：一部実施できない取組があった C：実施できなかった
 〔目標の達成状況〕 I：概ね達成できた II：達成できなかった