

区役所の体制強化と人員マネジメント(案)

平成24年7月4日 人事会議資料

区役所の体制強化

区役所の体制整備(8月1日付け)

区長を補佐するための体制整備

【組織面】(2ポスト新設)

- ・副区長を専任化の上、部長級に格上げ
- ・企画部門の強化を図るため、課長級を新設

【人事面】

- ・企画力のある優秀な人材を積極的に区役所に配置

区長による自主的な組織運営

一定の枠内で、区長が柔軟かつ迅速に組織マネジメントを行える仕組みづくり

【組織面】

- ・課などの区役所の組織の新設・改廃
- ・一定の枠内における、管理職ポストの新設・改廃

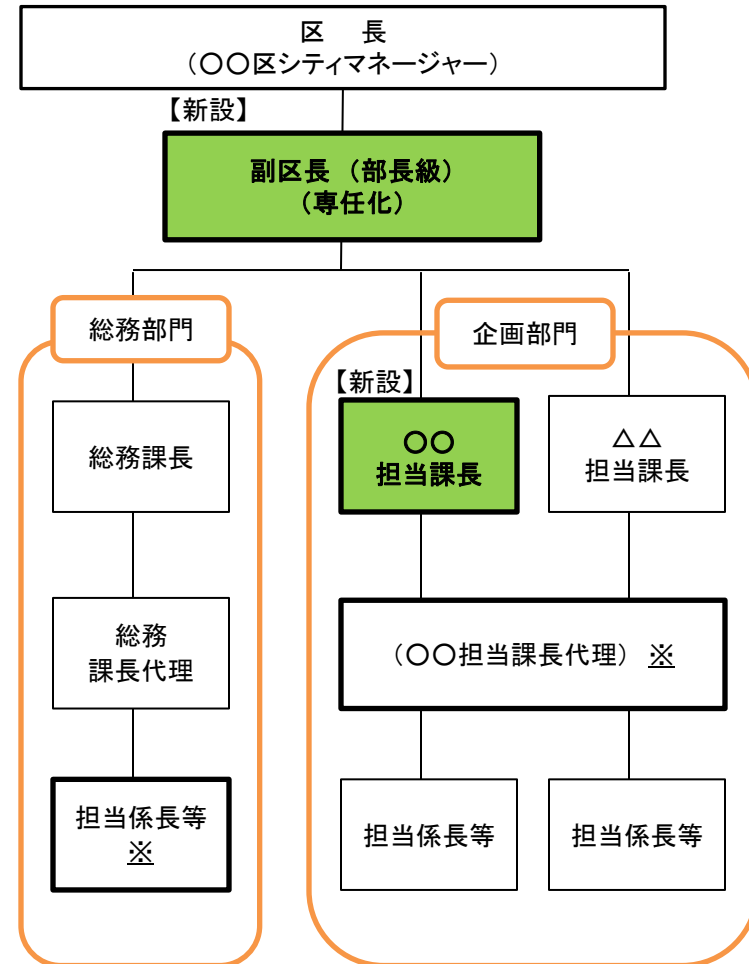
【人事面】

- ・区役所内の人事異動(他所属との交流、昇任を伴うものを除く。)



※ 新区長の意向や、区長の組織マネジメントを受けて、10月1日以降に各区の実情を考慮して整備を検討

区役所の組織体制イメージ(総務・企画部門)



各所属における人員マネジメント

○各所属における人員マネジメント

- ・区役所の体制強化に対応するため、来年度の新規採用を50名増加。
- ・平成25年度に向けて、全市ベースで約5%(+α')の見直しが必要。⇒ 各区長・局長の組織マネジメントにより対応。

	平24	平25	平26
現在員 ①	8,757	8,400	8,100
退職見込み等 ②	550	450	450
区役所体制強化にかかるポスト等 ③	50(+α')	0	0
翌年度採用見込み ④	150 + 50	150	150
見直し総数 ⑤(②+③-④)	400	300	300
年度末削減率(%) (⑤/①)	約 5%(+α')	約4%	約4%

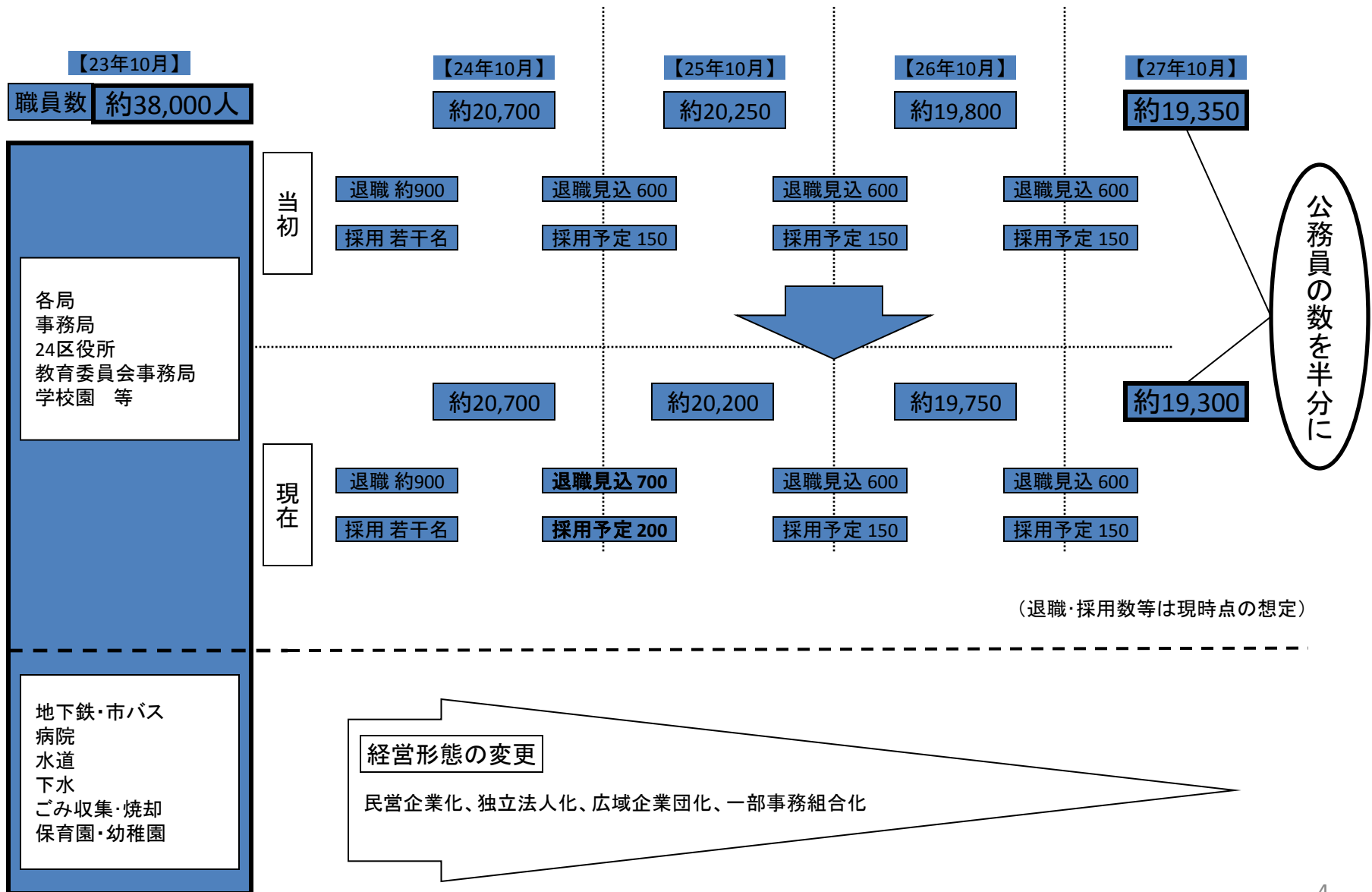
※ 現在員とは、交通局、水道局、病院局、学校園を除く1号職員の4月1日現在員(予定)をいう。

※ 平成26年度以降の採用見込については、地方公務員における高齢期雇用の制度が国から示された時点で再検討を行う。

○区・局のポストについて

- ・職員数の削減に応じて、経営形態の変更による削減を除き、約6,000ポストのうち約600ポスト(約10%相当)の削減が必要であり、年間約200ポストの計画的な削減を検討。

将来人員の見通し



将来人員の見通し

参考

公務員の数を半分に

(※1)

【23年10月】

約21,600人

(うち現業約4,000人)

【24年10月】

約20,700

【25年10月】

約20,250

【26年10月】

約19,800

【27年10月】

約19,350

退職 約900

採用 若干名

総人員数 約21,700

(非常勤等約1,000人を含む)

退職見込 600

採用予定 150

約21,250

退職見込 600

採用予定 150

約20,800

退職見込 600

採用予定 150

約20,350

(退職・採用数等は現時点の想定)

各局
事務局
24区役所
教育委員会事務局
学校園 等

- ・施策、事業のゼロからの再構築
- ・事務事業の民間や地域への開放
- ・現業系業務の民間や地域への開放 (※2)
- ・府との連携による府市業務の共通化の検討
- ・退職勧奨制度や再就職支援策の検討
- ・組織、ポストの見直し

- ・区長に決定権移譲
- ・基礎行政と広域行政に機能整理

経営形態の変更

民営企業化、独立法人化、広域企業団化、一部事務組合化

新たな自治を担う人材

基礎行政
(中核市並み)

広域行政

地下鉄・市バス	6,800
病院	1,900
水道	1,800
下水	1,500
ごみ収集・焼却	2,500
保育園・幼稚園	1,900

約16,400人

(うち現業約8,000人)

職員数 約38,000人

総人員数 約39,800人

(非常勤等約1,800人を含む)

- (※1) 民間委託化や経営形態の見直し等により人員数の削減が図られるが、これらの事業の実施に要する経費は別途必要であり、人員数の削減率がそのまま経費の削減率を意味するものではない。
- (※2) 経営形態変更のほか、現業系業務の民間や地域への開放についても、スケジュール感を持って対応。