

平成26年度に向けた人員マネジメント

平成25年10月22日 人事会議資料

平成26年度 人員・組織マネジメント

市全体で職員数の削減に取り組む中で、「市政改革プラン」の取組み等を推進するため、市政運営の基本的な考え方を踏まえ、区長及び局長が創意工夫を図り、無駄を徹底的に省き、より効果的・効率的な組織マネジメントに取り組んでいく必要がある。

【区役所】⇒ 局と十分連携しながら、区の特性や実情に即した施策を展開できるよう、柔軟に組織再編を行う。

【局】⇒ 活力ある大阪の実現をめざし、現役世代への重点投資、市民生活の安全・安心の確保などの事業執行体制を構築する。

将来人員の見通し

平成23年10月
職員数 約37,900人
(約38,000人)

約21,200人

各局
事務局
24区役所
教育委員会事務局
学校園 等

市政改革プランに基づく職員削減目標：平成27年10月 約19,350人

	平成24年	平成25年	平成26年
職員数① (各年10月時点)	20,700	20,110	19,960
退職者数	△790	△500	△600
採用者数	+200	+150	+150
再任用 (フルタイム勤務)	—	+200	+220
	—	—	△200

(人)

平成27年

19,530

△640

+150

+240

△220

今後、再任用(フルタイム勤務)職員を定数内職員として計上。

約16,700人

地下鉄・市バス
病院
水道
下水
ごみ収集・焼却
保育園・幼稚園

職員数② (各年10月時点)	15,900	15,110
退職者数	△950	△430(※)
採用者数	+160	+50
合計(①+②)	36,600	35,220

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

※交通局、水道局、病院局の普通退職者見込まず

(退職・採用、再任用は現時点での想定)

平成26年度に向けた職員数見直し(事務・技術)

○各所属における人員マネジメント

- ・**平成26年度に向けて、全市ベースで約1%の見直し**を行う。⇒ 各区長・局長の組織マネジメントにより対応。
※所属毎の見直し数については別紙参照
- ・区役所については、住民情報担当業務の委託化による見直し分を全区に再配置 ⇒ 実質的に定数維持

	平成26年度に向けて
現在員 ①	8,519
退職見込み等 ②	440
採用・転任等見込み ③	230
再任用(フルタイム勤務)職員 ④	130
見直し総数 ⑤(②-③-④)	80
年度末削減率(%) (⑤/①)	約1%

※ 現在員とは、交通局、水道局、病院局、学校園を除く1号職員の平成25年5月1日現在員をいう。

- ・区・局のポストについては、経営形態の変更による削減を除き、職員数の削減に応じて引き続き削減に取り組む。

所属別見直し数（１号職員）

所属名	区分	H25.5.1 (基準)	H26 削減数 ▲１％	再配置数 (※１)
北区役所	②	98	▲ 1	1
都島区役所	②	91	▲ 1	1
福島区役所	②	80	▲ 1	1
此花区役所	②	86	▲ 1	1
中央区役所	②	97	▲ 1	1
西区役所	②	81	▲ 1	1
港区役所	②	90	▲ 1	1
大正区役所	②	86	▲ 1	1
天王寺区役所	②	76	▲ 1	1
浪速区役所	②	80	▲ 1	1
西淀川区役所	②	90	▲ 1	1
淀川区役所	②	120	▲ 2	2
東淀川区役所	②	140	▲ 2	2
東成区役所	②	92	▲ 1	1
生野区役所	②	139	▲ 2	2
旭区役所	②	93	▲ 1	1
城東区役所	②	122	▲ 2	2
鶴見区役所	②	97	▲ 1	1
阿倍野区役所	②	97	▲ 1	1
住之江区役所	②	116	▲ 2	2
住吉区役所	②	129	▲ 2	2
東住吉区役所	②	126	▲ 2	2
平野区役所	②	162	▲ 2	2
西成区役所	②	137	▲ 2	2
小計		2,525	▲ 33	33

※１…住民情報担当業務委託化による見直し分の再配置

所属名	区分	H25.5.1 (基準)	H26 削減数 ▲１％	再配置数
大阪府市大都市局	②	49	▲ 1	1
市政改革室	②	58	▲ 1	
人事室	②	130	▲ 2	
政策企画室	②	95	▲ 1	
危機管理室	②	23	▲ 1	
経済戦略局	②	299	▲ 3	
中央卸売市場	②	86	▲ 1	
総務局	②	124	▲ 2	
市民局	②	148	▲ 2	
財政局	②	1,084	▲ 11	
契約管財局	②	165	▲ 2	
都市計画局	②	228	▲ 3	
福祉局	②	458	▲ 5	
健康局	②	159	▲ 2	
こども青少年局	②	143	▲ 2	
環境局	②	274	▲ 3	
	①	131	▲ 2	
都市整備局	②	560	▲ 6	
建設局	②	653	▲ 7	
	①	450	▲ 5	
港湾局	②	297	▲ 3	
会計室	②	35	▲ 1	
教育委員会事務局	②	209	▲ 3	
行政委員会事務局	②	68	▲ 1	
市会事務局	②	36	▲ 1	
消防局	②	32	▲ 1	
小計		5,994	▲ 72	1

合計	8,519	▲ 105	34
----	-------	-------	----

【前提】

※削減数の端数については、切り上げることとする。

※係長級以上の任期付職員は含む。

※大阪府市大都市局の大阪府職員（５１人）を除く。

※各区役所生活保護エリア（８１７人）・市立大学派遣（９人）を除く。

※危機管理室の被災地派遣（１６名）を除く。

※「区分」欄については、「市政改革プラン」における将来人員の見通しの階層を表している。

（①…経営形態変更部分、②…①以外）

平成 26 年度 人事異動方針

1. 人事異動の基本方針

組織としての最大限のパフォーマンスを実現するため、以下の基本方針のもと、人事異動を実施します。

- ・客観的な評価のもと、意欲、能力、実績を重視した適材適所の人事異動を徹底します。
- ・改革を担う前向きで主体性・チャレンジ意識を持った人材の活用に取り組みます。

2. 平成 26 年度の重点推進項目

1. 自立した自治体型の区政運営の推進のための人事配置 ～「ニア・イズ・ベター」（補完性・近接性の原理）の徹底～

- ・区長が、その権限と責任において、区の特性や地域の実情に即した施策や事業の企画・立案を総合的に展開していくための体制整備を推進します。

【主な取組】

- ・区政部門に、企画立案能力や政策形成能力のある人材を積極的に登用。
- ・新規採用者（社会人経験者を含む）や若手職員を積極的に区役所に配置。（市民感覚や企画立案能力に長けた職員の育成）

2. 本人の意欲や能力を重視した任用

- ・客観的な評価に基づいた、意欲と能力のある人材の登用を徹底します。

【主な取組】

- ・所属長公募の実施（3ポスト）
- ・外部有識者による部長昇任面接の実施
- ・課長アセスメント研修の実施（課長昇任の参考）
- ・係長昇任面接の実施
- ・庁内公募、F A制度
- ・自己申告制度
- ・希望降任制度
- ・人事考課結果に基づいた登用

3. 女性・若手職員の登用

- ・意欲、能力、実績を持った若手職員や女性職員を積極的に登用します。
- ・そのことによって、多様な視点から施策の企画立案を行うとともに、組織の活性化を図ります。

4. 同一所属長期在籍職員の人事異動

- ・長期間にわたって同一所属に在籍する職員については、幅広い視野の育成及び多角的に市政を見つめる観点から、積極的に所属間の人事異動を推進します。

【主な取組】

- ・昇任のタイミングでの他所属への異動を推進
- ・採用後 20 年を経過した職員の所属間人事異動（係員）を推進
- ・特に同一区役所に長期間在籍する職員の所属間人事異動の推進

5. 高齢期職員の活用に向けた取組

- ・平成 25 年度末からの公的年金支給開始年齢の段階的引き上げに伴って生じる無年金期間への対応として、雇用と年金の接続を図る必要があることから、再任用職員の配置を進めます。
- ・定年退職する職員の現役時に培った知識、経験を活用するという観点から、管理職としての任用も進めます。

6. 大阪府との人事交流の推進

- ・府市統合に向けたさらなる相互理解を進めるため、「カウンターパート方式」での人事交流を引き続き推進します。