

採用方針(案) ~社会人採用重視による組織強化~

(1) 組織戦略と検討の視点

①さらなる組織のスリム化の基本方向、組織戦略の策定

○将来ビジョンの実現、地方分権(国からの権限移譲、市町村への権限移譲、関西州)、財政状況を踏まえ、将来の府庁組織を見極めた組織戦略が必要。



○現行の職員数削減計画は、平成23年度までの10年間で、6,200人削減。

○組織のスリム化と組織強化を進める組織戦略(素案)を作成。…別紙

○さらに、外部人材の参画も得て、戦略本部会議で組織戦略の具体化と精査を行う。

②検討にあたっての視点

○組織強化のため、多様な人材の確保(民間感覚の注入)

○将来の組織運営を睨み、歪な年齢構成(行政職 35歳以下 13.5%)の是正が必要

○百年に一度の経済危機の下、厳しい雇用環境に対して、雇用確保の責務

※6月下旬に試験を実施するためには、募集人数の決定が必要[4月前半]

(2) 府庁組織に必要な人材と採用方針

①平成23年度までの職員数削減計画の修正

出資法人への派遣のさらなる引き上げにも対応できるよう、派遣戻りを上積みした上で、継続的な採用を計画。

(ア) 現行計画

	H21	H22	H23
退職	△ 770	△ 700	△ 600
(うち定年退職)	(△550)	(△500)	(△410)
出資法人派遣戻り等	260	120	180
採用	150	250	220
合計(単年度削減数)	△ 360	△ 330	△ 200
H14からの削減累計 (H14~H20までの削減累計△5,310)	△ 5,670	△ 6,000	△ 6,200

(イ) 計画修正

	H21	H22	H23
退職	△ 770	△ 700	△ 600
(うち定年退職)	(△550)	(△500)	(△410)
出資法人派遣戻り等	370	200	200
採用	150	130	130
合計(単年度削減数)	△ 250	△ 370	△ 270
H14からの削減累計 (H14~H20までの削減累計△5,310)	△ 5,560	△ 5,930	△ 6,200

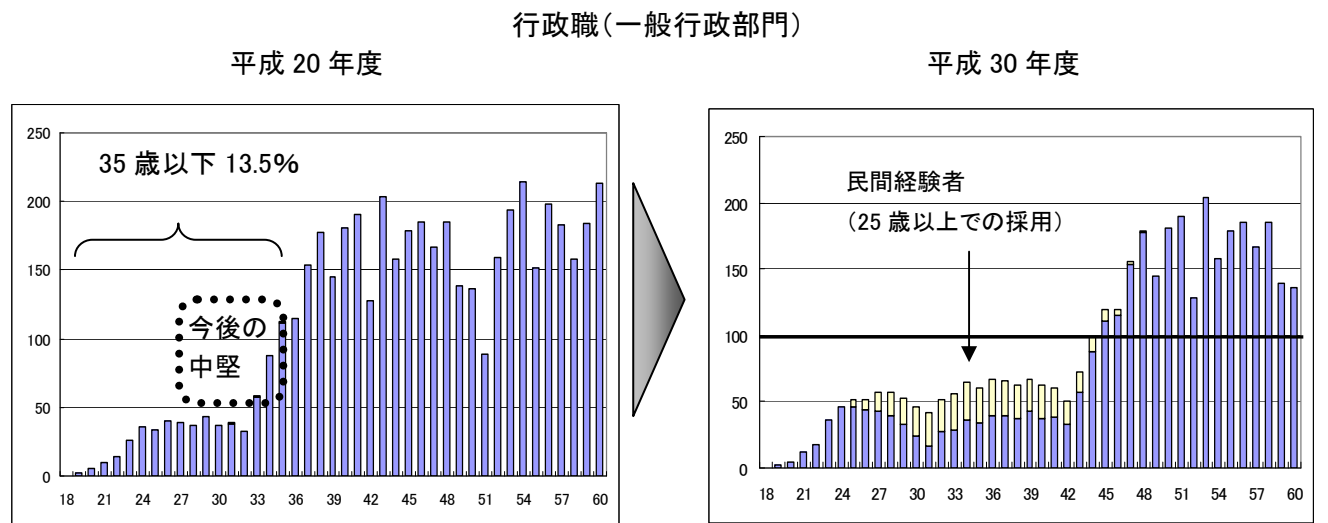
【採用の継続実施】

派遣引き上げを踏まえ、現行計画から、より一層の採用抑制を行いつつ、最小限の採用を実施。
行政 30人、技術職競争試験(土木、建築等) 25人、選考[※](医師、社会福祉等) 75人、総計 130人

(※) 医師、社会福祉等技術、任期付等

府民の生命・安全に係わる職種及び法令等で配置基準が定められている職種については、職種毎に配置基準や行政職等での代替可能性、市場化テスト・権限移譲など職種のあり方をゼロベースで精査し、採用の可否を検討。このうち、医師については、医師不足への対応のため、個別審査で随時採用。

②年齢構成の是正と人材の多様化



○30歳代の層が薄い職員構成をできるだけ是正

○新たな歪を生まないよう、大卒・高卒程度を実施

府民感覚による府政改革、職員の意識改革を図るため、顧客主義、経営感覚、マネジメント能力などの強化が急務

【社会人採用の重視】

組織強化、年齢構成の是正のため、社会人採用の構成比を上げ、大卒・高卒程度と社会人採用を組み合わせ、実施。

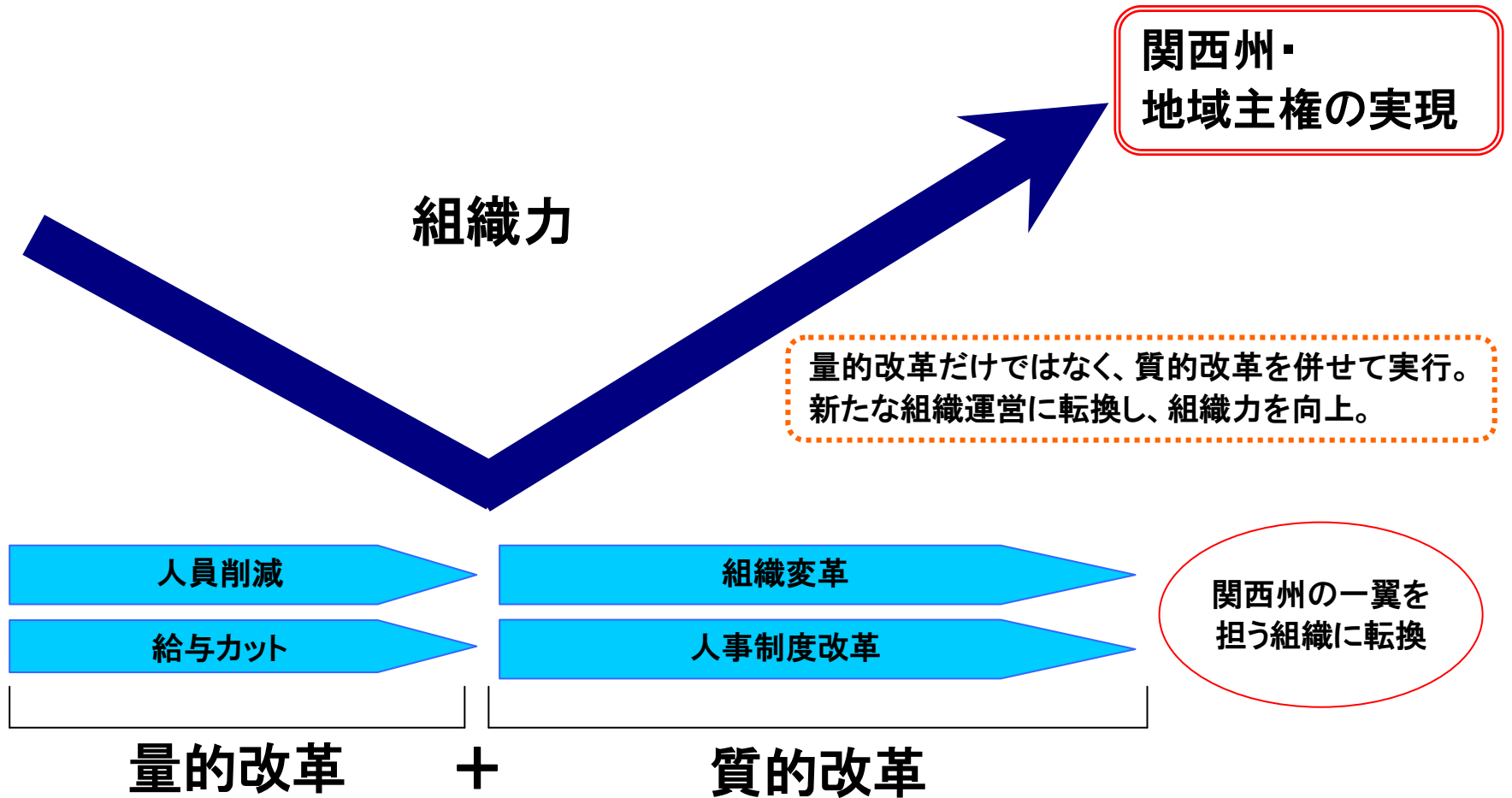
○H22 採用 行政職 大卒・高卒程度 15人[50%]、社会人採用 15人[50%]

(H21 採用 行政職 大卒・高卒程度 25人[64%]、社会人採用 14人[36%])

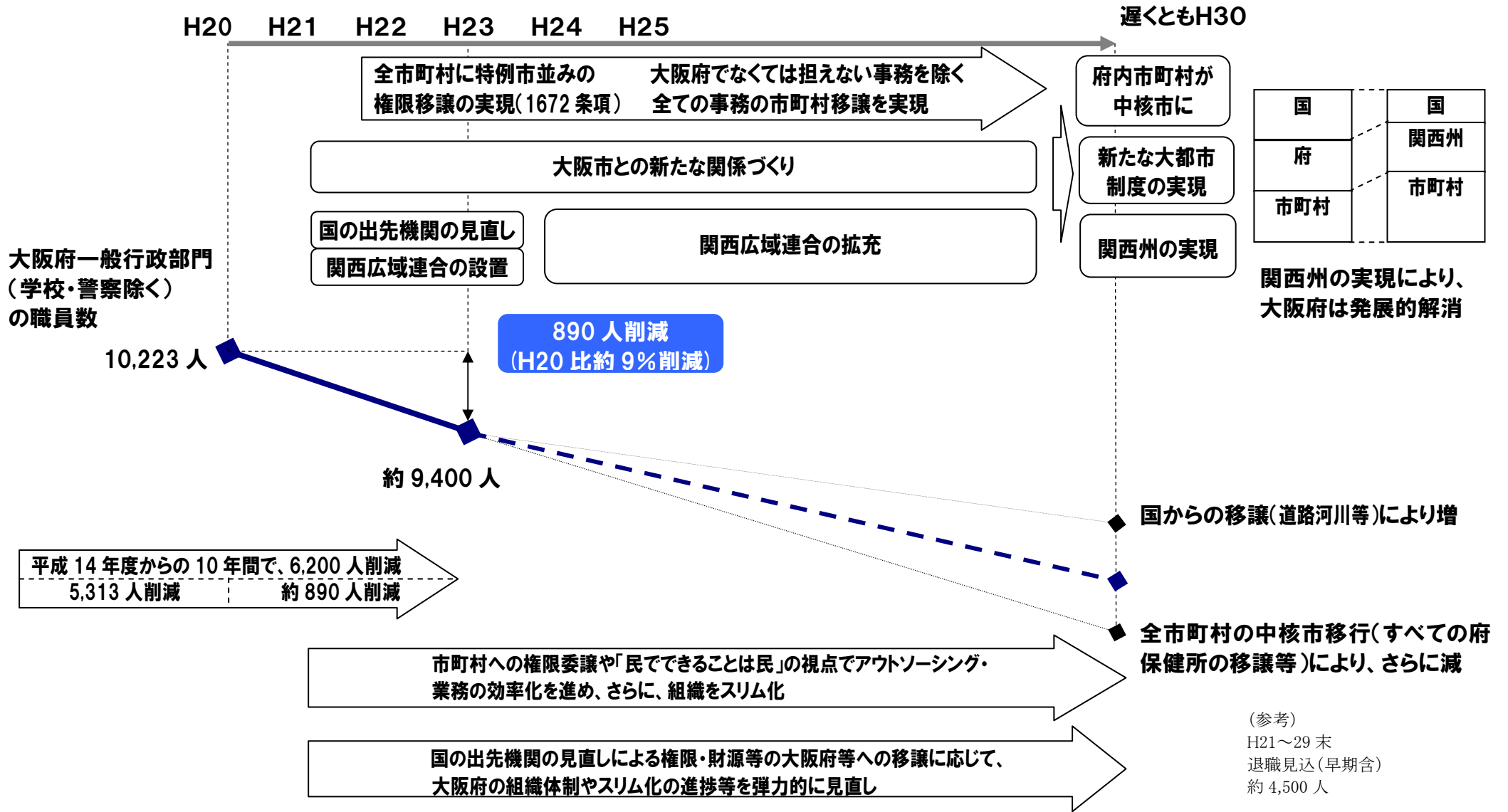
○社会人採用について、年齢幅拡大や役付採用(主査級)できる手法を検討。[人事委と調整中]

大阪府組織戦略(素案)

関西州・地域主権の実現をめざす組織変革



組織変革～関西州・地域主権の実現をめざし、よりスリムな体制へ～



<組織戦略の策定スケジュール>
今年度策定する「府政運営の基本方針(大阪維新2010)」の策定スケジュール(7月素案、11月成案)と同時並行して、策定。