

組織戦略 新中期計画と採用方針

現行中期計画

H21.10.30 戦略本部会議 (概数:人)

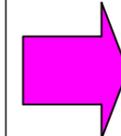
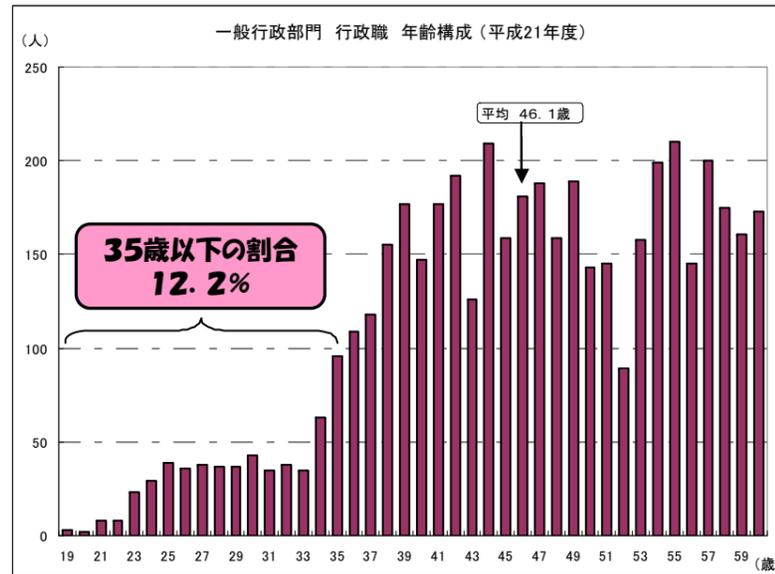
	H22	H23	H24
退職等見込	△700	△600	△600
派遣引上	~290	400(~650)※	
採用	160	350(175/年)	
対前年度削減数	△250	△450	
(削減累計)	△250	△700	

※ 法人の体制整備等を踏まえ検討

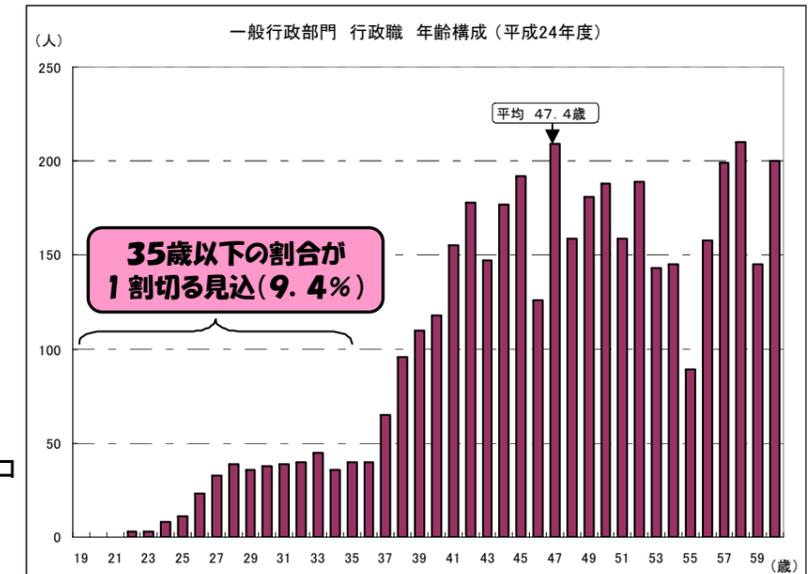
H22~24の3年間で
H21(9,919人)比700人削減
⇒H24の職員数約9,200人

H30には、8,500人規模
(別途、国からの権限移譲分
1,000人規模)と見通す

中期計画後のH25~H30平均
退職等 約440人/年
採用等 約325人/年
削減 約115人/年



2年間
採用ゼロ
の場合



改定

【中期計画改定の必要性】

- ① 出資法人・地方独立行政法人・その他法人の運営の自立化促進のため、府職員の派遣を3年間で集中的に引き上げる計画が具体化
- ② 計画策定後に生じた、府立高校の授業料無償化に伴い、今後、学校事務職員の配置数を精査 ⇒ 一般行政部門への異動の増加[H23 最大約150人]を見込む
- ③ ②の影響により、現行の中期計画の下では、府民の生命・安全に関わる職種以外の採用が確保できない ⇒ 年齢構成がさらに歪になり、組織活力に支障

地域主権の担い手にふさわしい組織

変革と挑戦

今の大阪府庁

「変革と挑戦」を実現する組織人員体制の3つの鍵

- (1) 活性化 [ダイナミズム : Dynamism]
- (2) 多様化 [ダイバーシティ : Diversity]
- (3) 効率化 [ダウンサイジング : Downsizing]

- ◆ 組織のスリム化を進めつつ、社会人経験を有する人材をはじめ、新しい血を組織の中に導入し、多様な人材と既存の組織風土とがぶつかり合う“化学反応”を通じて、組織を活性化。
- ◆ 将来の新しい地方制度の中核を担う。
- ◆ 併せて、厳しい雇用環境の下、雇用確保の責務を果たす。

新中期計画

(概数:人)

	H22※	H23	H24	H25	H26
退職等見込	△650	△600	△600	△570	△360
派遣引上	210	380	210	80	60
採用	160	175	175	215	215
対前年度削減数	△280	△45	△215	△275	△85
(削減累計)	△280	△325	△540	△815	△900

※H22の削減数は見込み(4月中旬の他部門との異動を経て確定)
各年度の退職等見込は早期退職を含み、退職動向で変動

新中期計画に基づく採用でのH24の年齢構成の試算は別紙図参照

H22~26の5年間で
H21(9,919人)比900人削減
⇒H26の職員数約9,000人

- ① H30の長期見通しに沿って、期間及び削減数を拡大、採用を平準化
- ② キャリアデザインの観点で踏まえ、短時間再任用職員の見込を下方修正し、グロス(※)で管理する
※グロス管理:再任用職員を含めた総人数で管理し、新規に再任用になる者の抑制分を採用数に振り向ける。再任用が見込みより多くなれば、採用を抑制【別紙表参照】

- ③ 産業技術総合研究所・環境農林水産総合研究所の地方独立行政法人化及び水道の企業団化は上記削減目標には含まない

採用方針

- ◆ 府民の生命・安全に関わる職種の採用確保、人材の多様化・組織活力の観点から採用数を年度間で平準化

H23採用予定数(H22実施)

職種	H22末 退職見込	H23当初 採用予定	(参考) H22採用(募集数)
行政職	320人程度	40人程度	30人程度
土木職等競争試験技術職	120人程度	25人程度	20人程度
福祉・健康医療系職種 (ケースワーカー、医師・保健師・薬学等)	110人程度	90人程度 (医師は随時募集)	90人程度 (医師は随時募集)
障がい者採用・任期付等	50人程度	20人程度	10人程度
計	600人程度	175人程度	160人程度

※退職見込と採用予定との差は、定数削減または派遣引上等で対応

〔試験制度の見直し[H22採用(H21実施)]〕

- ・社会人の構成比引上 行政職で大卒・高卒:社会人=1:1
- ・社会人の受験年齢引上(受験年度末:大卒程度22~29歳、社会人30~40歳)
- ・社会人の役付採用(主査級)創設