



3 . 公務員制度改革

(1) 公務員制度改革

1 目的

がんばった職員が報われ、やる気を引き出す
府民の理解と支持を得る
多様な人材の登用によって、組織のエネルギーを引き出す

2 現行制度の課題

職務給の原則からの乖離

- ・同一の職務の級に複数の役職段階が混在または一つの役職段階が複数の職務の級にまたがっています。
- ・国以上の格付け(「わたり」)や一律的な昇格があります。
- ・これまでの給与構造改革における現給保障等により、制度上の給与と現実の給与が異なっています。

府民に理解されにくいものとなっています。

職員にとっても昇任の魅力などが感じにくくなっています。

公務員制度改革については、専門機関である人事委員会の意見をいただきながらすすめていきます。
給与、勤務条件に関する事項は職員団体等と協議します。

3 公務員制度改革の方向性

(1) 給与制度

独自給料表の導入(行政職給料表)

職務・職責に応じた独自給料表を整備します。具体的には、部長級等に職務・職責に応じた定額制を導入することや、現給料表の水準を基本に1つの役職段階に1つの職務の級とする等について検討します。また、法改正が必要な見直しについては、国に提言を行います。

これにより、わたりや一律的な昇格を廃止します。また、独自給料表の適用にあたり、現給保障は行わず、給料水準が下がる職員には徐々に新給料の水準に近づけることや、同様の方法でこれまでの現給保障を解消することについて検討します。


	現1級	現2級	現3級	現4級	現5級	現6級	現7級	現8級	現9級	現10級
現行	主事		副主査	主査		課長補佐		課長級	部長級	本庁部長
								次長級		
改正	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級			
	主事	副主査	主査	課長補佐	課長級	次長級	部長級			

現業職員は、職務に応じた給与とする観点から、行政職給料表に替え、(仮称)技能労務職給料表の適用を検討します。あわせて、業務を見直し計画的なアウトソーシングをすすめます。

行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表の制度改革を踏まえた見直しを検討します。

管理職手当

管理職は、同一職階の中で、職務に応じてメリハリのついた給与とするため、管理職手当の間差を拡大します。



(2)人事制度

本庁部長の任用

本庁部長について、部局長マニフェストなどで知事と価値観を共有しながら、各部局の政策推進とマネジメントの要となる職として、平成23年度当初から最もふさわしい人材を任用できる仕組みを検討します。

課長級昇任の見える化

職種を問わず、マネジメント能力を重視した任用を行うため、課長級昇任考査を導入します(医師、総括研究員、教員等を除く)。面接等の考査方法など、23年度の考査実施に向けて、選考内容の検討をすすめます。

採用試験の見直し

地域主権の進展を見据えた人材確保を行うため、組織として求める人物像を明らかにするとともに、23年度の実施に向けて、人事委員会とともに募集の時期や方法、採用試験内容等の見直しを行います。

人事評価制度の見直し

職員がやる気を出し、チャレンジする組織をめざし、より身近な上司による評価の実施や部下からの評価の拡大、職員のキャリアデザインや人材育成への活用など、制度の見直しをすすめます。

(2) 組織人員体制の見直し

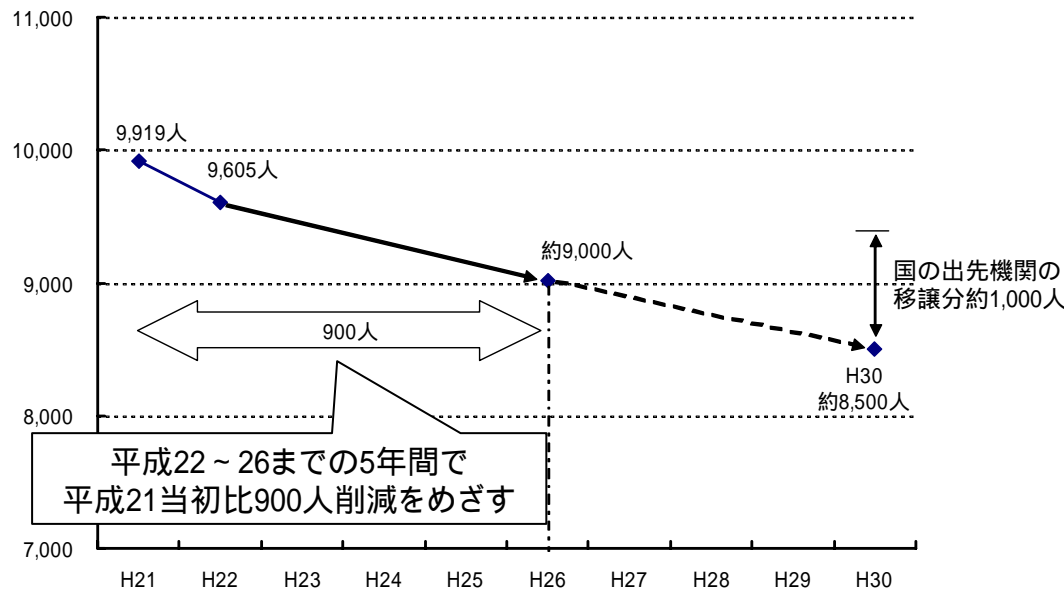
1 一般行政部門職員数の削減

(1) 目的

地域主権の実現に向け、国からの権限移譲や市町村への権限移譲を見据えた人員体制を確立しつつ、組織のスリム化をすすめます。

(2) 組織戦略・職員数中期計画

平成30年度の職員数を約8,500人規模(別途、国からの権限移譲分1,000人)を見通した上で、22年度から26年度の5年間で、21年度当初比900人削減をめざします。



平成22～26までの5年間で
平成21当初比900人削減をめざす

産業技術総合研究所・環境農林水産総合研究所の独法化、
水道の企業団化は中期計画の削減目標に含まない。

【採用方針】

府民の生命・安全に関わる職種の確保、
人材の多様化・組織活力の観点から、
社会人採用の拡充を含め、計画的に採用

中期計画期間中の職員数の変動

	H22～26
退職等見込み	2,780
派遣引上げ	+ 940
採用	+ 940
削減数	900

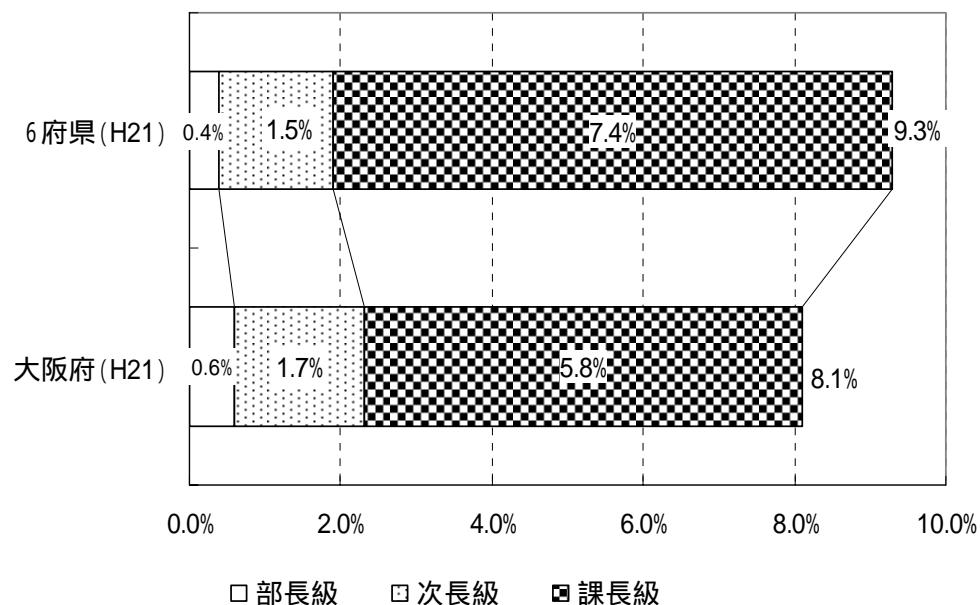
【グロス管理】常勤職員と再任用職員との総人数で管理(再任用を含めH22:10,020人 H30:8,910人)

2 ポスト管理

大阪府(知事部局)の管理職の構成比は、部長級や次長級は高いものの、管理職全体で見ると、現在でも類似6府県に比べ低い割合になっています。

このため、職員数全体の削減をすすめる中で、30年度の管理職ポストの総枠を設定した上で、部長級や次長級を中心に計画的なスリム化を図り、ポストに応じた厳格な昇任管理を行います。

管理職(部長級、次長級、課長級)の職階別構成比(知事部局)



注) 6府県は、埼玉県、神奈川県、愛知県、京都府、兵庫県、福岡県。
他府県との比較上、ポスト数・構成比には、団体等への派遣職員を含む。

3 出先機関の見直し

<p>廃止・統合 及び あり方検討</p>	<p>[廃止・統合] 特許情報センターの廃止(22年度中) 介護情報・研修センターの廃止を含めた検討(22年度中) 府営印刷所の廃止(22年度末) 病虫害防除所を本庁または農と緑の総合事務所へ統合(23年度当初) 大阪市内府税事務所は、5箇所(中央・なにわ北・なにわ西・なにわ東・なにわ南)のうち3箇所(中央・なにわ西・なにわ東)を統合(25年度当初) 高等職業技術専門校は、守口校の廃校と北部校(仮称)の開校(25年度当初)</p> <p>[あり方検討] 障がい者交流促進センターは、利用状況や堺市において同種の施設が設置されること(23年度末竣工予定)を踏まえ、抜本的にあり方を検討 子どもライフサポートセンターは、費用対効果や利用状況を踏まえ、抜本的にあり方を検討 保健所は、身近な保健サービスを担う市町村との役割分担を踏まえ、専門的・広域的機能の強化が図れるよう、そのあり方について検討 計量検定所は、業務分析を踏まえた業務運営体制の見直し 高等職業技術専門校は、指定管理者制度の導入を含め運営形態の見直し(24～25年度)</p>
<p>独法化</p>	<p>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(24年1月までに)</p>
<p>中核市移行</p>	<p>豊中市の中核市移行に伴い豊中保健所廃止(24年度当初)</p>

4 附属機関の見直し

附属機関については、行政運営における専門的知識の導入や公正性の確保等といった意義がある一方、行政の責任回避のための隠れ蓑になっているとの指摘があることを踏まえ、すべての附属機関について、ゼロベースで見直しを行います。