



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

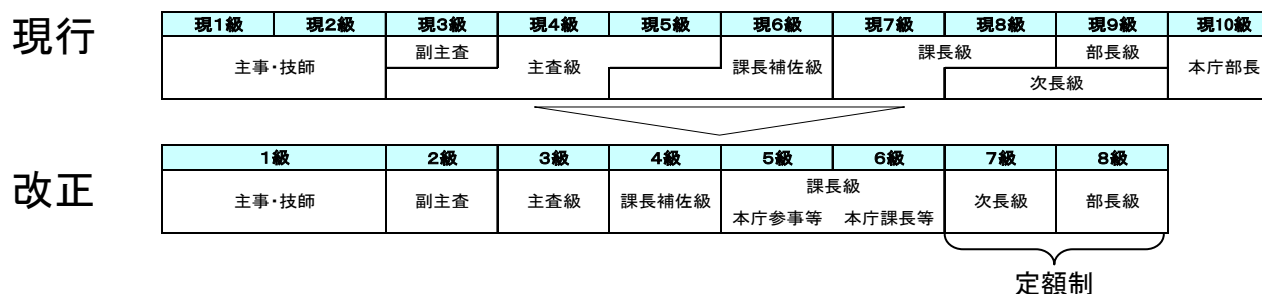
(1) 給与制度

① 独自給料表の導入

ア 行政職給料表

職務給の原則を推進するため、部長級、次長級の給料月額は定額とするとともに、1つの役職段階に1つの職務の級を割り当てることを基本として、現給料表を再編します。なお、2つの職務の級を適用する課長級については、さらに検討をすすめます。

これにより、わたりや一律的な昇格を廃止します。また、現給保障は行わず、独自給料表の適用により給料の額(これまでの現給保障を含む)が下がる場合には、新しい給料の額に達するまで段階的に支給額を引き下げる経過措置を設けます。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。



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)技能労務職給料表を適用します。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。

イ その他の給料表

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すすめます。



②管理職手当等

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。また、管理職は、これまでより人事評価結果による給与への反映額を拡大します。

(2)人事制度

①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徹底します。

②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。

③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。

④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

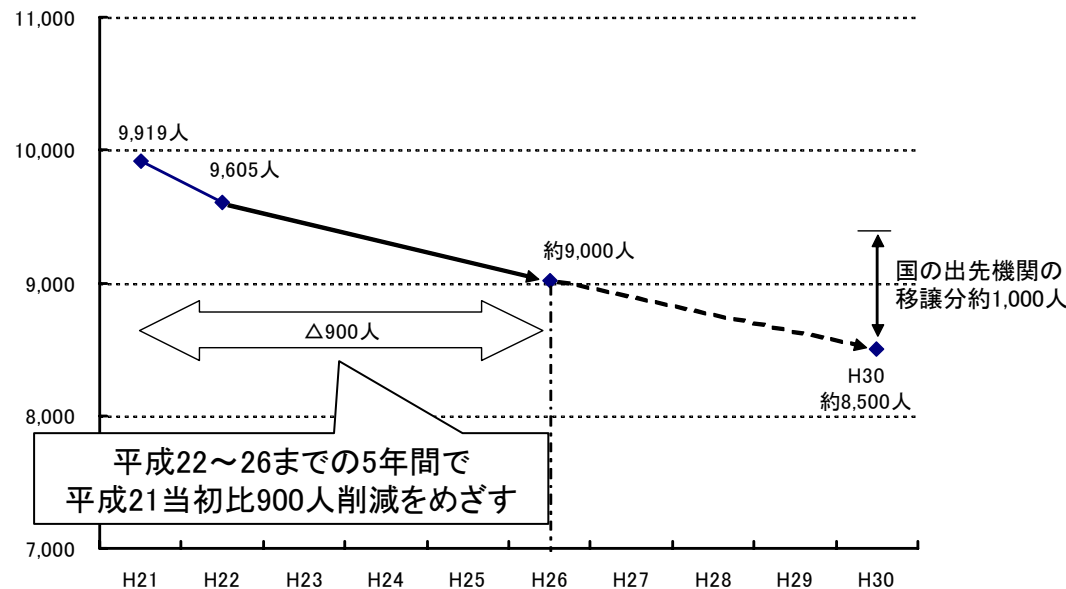
1 一般行政部門職員数の削減

(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。



※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

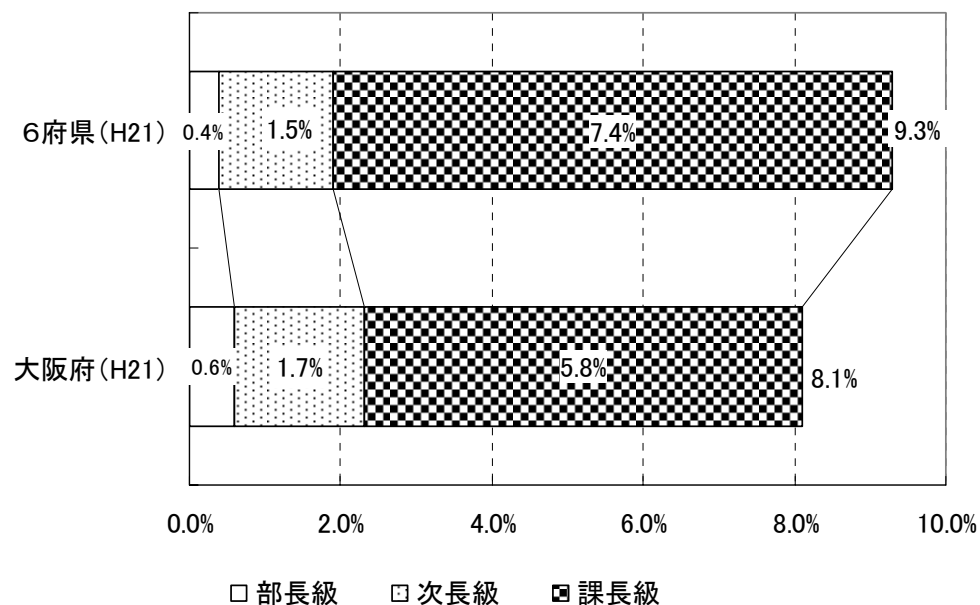
【グロス管理】常勤職員と再任用職員との総人数で管理(再任用を含めH22:10,020人→H30:8,910人)

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、見直しを行い、原則として22年度末までに、85機関のうち、10機関を廃止、8機関を4機関に統合、5機関を休止し、66機関を存置します。

	現状	廃止	統合	休止
法律で設置が義務付けられているもの	38	2 保育士試験委員 准看護師試験委員*	1 防災会議(検討中)	4 自治紛争処理委員 生活衛生適正化審議会 小売商業紛争調停員 農業共済保険審査会
法律で設置できるとされているもの	14	2 職業能力開発審議会 卸売市場審議会	2 水防協議会(検討中) 青少年問題協議会	1 中小企業調停審議会
条例で設置しているもの	33	6 総合計画審議会 非常勤職員災害補償審査会 調理師試験委員* 製菓衛生師試験委員* 農林水産審議会 特定設備事故調査分析委員会	5 青少年健全育成審議会 消費者保護審議会・消費 生活苦情審査会 屋外広告物審議会・景観 審議会	0
合計	85	10	8	5

※「廃止」のうち、法律で設置が義務付けられている「保育士試験委員」は、法で試験事務を指定試験機関に委託している場合には設置が不要となっている。

また、「*」の3機関は、関西広域連合への業務移管後に廃止予定。

※「統合」は、いずれも2機関を1機関に統合するもの。屋外広告物審議会と景観審議会は、23年度まで審議を継続する案件があるため、23年度末に統合。

※「休止」は、附属機関としては廃止しないものの、会議は開催せず、現在の委員の任期満了後は新たな委員の選任を行わない状態。

また、附属機関以外の各種研究会・委員会(例:大阪府地方税財政制度研究会、大阪府地方自治研究会など)についても、今後各部局において今日的観点から必要性等を精査し、見直しをすすめます。