

1. 基本的な考え方

- 基本理念 -

若手からベテランまで、全ての職員が能力を最大限に発揮し、活躍できる大阪府庁へ

組織として最高のパフォーマンスを発揮できる大阪府庁へ

- 本府では、この間の厳しい財政状況の下、事務事業の見直しや事務の効率化等により全国一スリムな組織体制を維持してきた。
- 今後更に、府民ニーズが増大することが見込まれる中、これらにスピード感を持って的確に対応するためには、全ての職員が働きがいを感じながら日々スキルアップに努め、持てる能力を最大限に発揮することで、組織全体の生産性を向上させ、パフォーマンスを最大化していくことが必要である。
- そのため、今後10年を見据えた「組織・人事給与制度の今後の方向性」を策定し、この基本理念に基づき組織体制や人事給与制度を構築・拡充し、効率的・効果的な府政の推進に取り組んでいく。

2. 策定の背景

《組織・人員》

- ・ 室(局)及び室内課が増加し、単独課は減少している。
【H12→R5】 室(局)：32→49 室内課：69→132 単独課：62→45
- ・ 一般行政職については、過去の採用抑制の影響により、概ね10年後に幹部ポストを担う40代職員の層が極めて薄い。
- ・ 技術職においても、職種により歪な年齢構成となっている。

《人材確保》

- ・ 一般行政職の大学卒程度区分の競争倍率については、過去15倍程度で推移していたが、近年は概ね5倍程度で推移している。
- ・ 転職をはじめとする離職数が増加傾向にある。

《人材育成》

- ・ 研修参加への意義や人材育成の重要性に関して意識が低い。
- ・ 若手職員を中心に自己実現を求める意識が高まっている。

《勤務条件・職場環境》

- ・ フレックスタイム制度やテレワークの活用等、柔軟な働き方にかかる取組みを進めつつある。
- ・ 「わたり」の解消等、府独自の給与制度改革を構築している。

3. 組織・人事給与制度の振り返り(主なもの)

組織の基本的枠組みを構築してから約20年、大阪府職員基本条例の制定から約10年が経過していることを踏まえ、現行の組織・人員体制が社会経済情勢や職員の状況等に合致しているか等の観点から、組織・人事給与制度全般について点検を行った。

これまで、全国に先駆けて取り組んだ大胆な公務員制度改革により、執務意欲の向上や、組織の活性化を図ることができた。このような取組みの中で、府市による組織の共同設置をはじめ、大学や試験研究施設の統合、G20大阪サミットや大阪・関西万博の誘致、子ども家庭局の設置、新型コロナ対策、財政の健全化等、様々な取組みを行い、「大阪の成長」と「府民の安全・安心の確保」に貢献してきた。しかしながら、社会経済情勢や本府の職員を取り巻く状況の変化を踏まえ、今後、更なる制度改革に取り組んでいく必要がある。

組織等

○ 部局再編

行政需要や社会情勢の変化に応じて、府市共同設置組織の設置等、効率的・効果的な組織体制の整備を行ってきた。
今後、万博後の更なる大阪の成長に向け、府市一体となった取組みの推進等、より効率的・効果的な組織体制について検討が必要。

○ 大括り室

大括り室の設置により、複数課にまたがる業務の横断的な調整等に効果をあげてきた一方で、室長と課長の役割分担や権限・責任が曖昧になっている実態も見受けられる。
今後、増加する緊急案件等に的確に対応するため、明確な責任と権限の下でスピード感を持って高いパフォーマンスを発揮できる組織への転換が必要。

○ 職員数管理

全国に先駆けて行財政改革に取り組み、事務事業の見直し等を推進し、全国一スリムな組織体制を維持してきた。
今後、より組織全体としての生産性を高める等、人口減少等を踏まえた「組織のダウンサイジング」の視点も入れた職員数管理が必要。

職員

○ 職員採用

これまで、試験科目や区分の効果検証を行い、都度必要な改正を実施し、優秀な人材の確保を図ってきた。
今後、民間企業も含めた人材獲得競争が激化する中、受験者数確保に向けた既存試験の見直しや、多様な採用手法の検討が必要。

○ 主査級昇任考査

昇任考査制度導入以降、受験対象者の属性の変化等も踏まえ、能力実証を適切に行ってきた一方で、受験率の低下等が課題となっている。
今後、主査級職員に求められる能力の担保とともに、より多くの受験者の中から必要な合格者を確保できるよう、制度改正の検討が必要。

○ 研修・人材育成

各職階に求められる能力や業務に関する専門的な知識・技能を効果的に習得させることにより、府全体の組織力向上に寄与してきた。
今後、更にDX研修等を通じ、職員一人ひとりの能力やスキルアップを図るとともに人材育成の重要性等に関する意識改革が必要。

○ 女性活躍推進

将来にわたって質の高い行政サービスを維持していく観点から、女性職員の登用にに向けた意欲向上等の取組みを進めてきた。
今後、更なる女性活躍の推進に向けすべての職員の意識啓発を行う等、働きやすい職場環境づくりが必要。

勤務条件等

○ 給与制度

危機的な財政状況のもと、独自の給与制度改革等を実施し、職員の士気高揚と府民の理解を得られるものとしてきた。
今後、職務給原則の更なる徹底等、現在の社会情勢や業務実態等に即した給与制度への見直しが必要。

○ 働き方改革

職員が子育て等と仕事の両立ができる働きやすい職場環境づくりに取り組んできた。
今後、更に職員の多様化するニーズに対応した環境整備が必要。

○ 長時間労働の是正・過重労働対策

長時間労働の是正については、職員の健康保持の観点から、様々な取組みを進めてきた。
今後、DXによる業務プロセスの見直し等を進め、これまで以上に各職場における時間外勤務縮減の推進が必要。

職員基本条例による取組み

○ 人事評価

相対評価の導入から10年が経過し、評価制度として職員に定着しつつある。また、評価基準の厳格化等により、下位区分(C・D)においても適切な評価が定着している。
これまでの取組みによる成果を踏まえ、今後、より一層、制度の目的である執務意欲の向上に向けた取組みが必要。

○ 部長公募

民間人材の登用により、民間企業等での経験に基づく経営感覚や専門的知識等を活かした部局運営を行うことができた。
これまでの運用状況を踏まえ、今後、より一層、府民に分かりやすく、充実した制度となるよう検討が必要。

○ 再就職等規制

人事監察委員会のチェックや人材バンク制度の活用、再就職状況の公表等により、他府県でも例を見ない透明性・公平性を確保したのものとなっている。
これまでの運用状況等を踏まえ、今後、より一層、透明性・公平性を確保するとともに、効率的な制度運用が図られるよう制度の見直しが必要。

4. めざす組織像・職員像

めざす組織像

1. オープンでチャレンジングな組織

これまでの良き伝統である、年齢や性別、職階、学歴等にとらわれず自由闊達に意見を言い合える風土を継承・発展させ、職員がやりがいや充実感を持って、新たなことにも失敗をおそれず挑戦できる組織

2. 連携・協働し、より良い大阪を実現する組織

大阪・関西万博、国際金融都市やカーボンニュートラル実現に向けた取り組み等、自治体や企業等の多様な主体と連携・協働し、「オール大阪」で更なる大阪の成長に貢献できる組織

3. 柔軟かつ機動的な組織

副首都化をはじめとする大阪特有の課題に対し、共同設置組織やPTの活用等、従来の組織の枠組みにとらわれることなく柔軟に対応するとともに、ライン職における責任の明確化や意思決定の迅速化等により機動的に対応できる組織

めざす職員像

1. 自ら積極的に考え、行動する職員

固定観念にとらわれず、多様化する府政課題を「自分事」としてとらえ、何事もあきらめず粘り強く行動できる職員
「おもしろいやん！」となんでもやってみる職員

2. 多様な価値観やチームワークを尊重する職員

互いの意見や価値観を尊重し、積極的にコミュニケーションをとり、相互に助け合い、高め合い、チームとして成果を生み出す職員
「ええやん！一緒にやるや！」と言える職員

3. 高い専門性を有し、未来を担う人材を育成する職員

行政のスペシャリストとして、自身の業務に誇りと責任を持ち、積極的に知識習得や自己研鑽等を行うとともに、成長しようとするメンバーを支援する育成マインドを持った職員
「さすがやな！」と言われ、「応援するで！」と言える職員

5. 今後の取り組み内容

『基本理念』を踏まえ、「めざす組織像」及び「めざす職員像」の実現に向けて、以下4つの観点から取り組みを進める。

○：条例改正事項

1. 組織

- ・ **大括り室のあり方検討** 大括り室(局)の廃止の検討
- ・ **職制の検証** 管理スパン等を踏まえた基本職階の整理、スタッフ職・派遣ポストの精査 等
- ・ **組織のダウンサイジング** 課の規模の適正化、業務の効率化（DX活用）、大阪・関西万博後を見据えた組織のあり方検討 等

2. 人材確保

- ・ **効果的な採用手法の検討** 試験期間の短縮等、合格有効期間の延長、離職者を対象とした再採用選考の検討 等
- ・ **任期付職員等の積極登用** 民間企業等の外部人材の積極活用 等
- **部長公募制度の改正** 公募任用の例外規定の見直し、府職員（OB含む）の年齢制限の見直し
- ・ **離職防止策の検討** 早期退職者の状況を踏まえた分析及び対応策の検討 等
- **再就職等規制の効率的な運用** 再就職禁止法人への再就職規制期間の設定、再就職の届出を要する報酬額の設定
- **指定出資法人への人的関与のあり方検討** 人的関与ポストの廃止（原則公募）の検討

3. 人材育成

- ・ **優秀な職員の積極登用** 主査級職員のグループ長への登用 等
- ・ **主査級昇任考査の改正** 受験対象年齢の引き下げや受験科目の見直しの検討 等
- ・ **主体的なキャリア形成を重視した人事異動制度の充実** キャリア選択型人事制度の検討 等
- ・ **役職定年者の適切な配置** 役職定年者の公募の実施
- ・ **職員研修（OFF-JT、OJT）の充実・強化** DX研修や民間企業等と連携した研修の拡充 等
- **人事評価制度の改正** 職員の執務意欲の向上に向けた相対評価の区分及び割合等の見直し 等

4. 勤務条件、職場環境

- ・ **モチベーション、エンゲージメント向上** 各種モチベーション向上策の検討 等
- **職務職責に応じた給料の徹底** 部長級の給与月額の見直し検討、主査級昇任時の給与上のインセンティブの拡充の検討 等
- **初任給水準の適正化** 近隣自治体等との均衡を踏まえた水準への見直しの検討
- ・ **特別退職の見直し** 特別退職の一律運用の見直しの検討
- **各種手当等の適正化** 子育て中の職員を対象とする通勤手当認定基準の緩和検討、管理職手当の減額措置に関する検討
- **働き方改革の推進** フレックスタイム制度の拡充検討、テレワークの定着促進、兼業の許可基準の緩和検討 等

6. 検討スケジュール

令和5年度			令和6年度
8月	9月～	1月～3月	4月～
戦略本部会議	「方向性(素案)とりまとめ」 関係者議論 制度詳細検討	「方向性(案)とりまとめ」 必要な 条例改正等	「方向性(案)公表」 取組みの推進

7. 進捗管理

- ◎ 本方向性（素案）については、今年度中に方向性（案）としてとりまとめ、順次具体化を進める。
なお、社会経済情勢の変化や本府を取り巻く課題・求められる役割の変化等を踏まえ、適宜、取り組み内容を精査する。
- ◎ 方向性（案）については、大阪・関西万博後となる概ね3年を目途に効果検証を実施し、必要に応じて見直しを行う。