

組織戦略～関西州・地域主権の実現に向けた組織力強化～

- ◆ 大阪府は、地域主権に根ざした地方自治システムへの転換を進めています。
- ◆ 関西州の実現を目指し、量的改革と質的改革を併せて実行し、組織力を向上します。
- ◆ 関西州、市町村の中で中核を担う質の高い職員を育成します。

量的改革

- ▶ 国からの権限移譲や市町村への権限移譲を見据えた将来の職員数規模の見通しや出先機関再編の基本的な考え方を示します。
- ▶ 3年単位の中期計画を策定し、スリム化を推進します。

1 長期見通し

✦ 将来の職員数規模

平成30年度に8,500人規模〔人口10万人当たりでH20比△25%〕
国からの権限移譲については、別途、1,000人規模を見込む

✦ 出先機関再編の基本的な考え方

関西州の実現、府内市町村の中核市移行に向けて、府の出先機関を再編

2 中期計画

- ✦ 平成22～24年度までの3年間で700人の削減を計画

3 要員マネジメント

- ✦ 要員管理を部長・課長等のマネジメントと位置づけ、PDCAサイクルで効率性、スリム化を追求

質的改革

- ▶ 府の役割の変化を見据え、職員のキャリア全体を踏まえた、公民いづれでも活躍できる質の高い職員を育成します。
- ▶ 社会人採用や多様な人材の登用などで、組織を活性化します。

1 採用フェーズ

- ✦ 常にベストの力を発揮できる組織づくり(バランスのとれた年齢構成)
- ✦ 多様な人材からなる組織づくり

2 育成フェーズ(異動・研修)

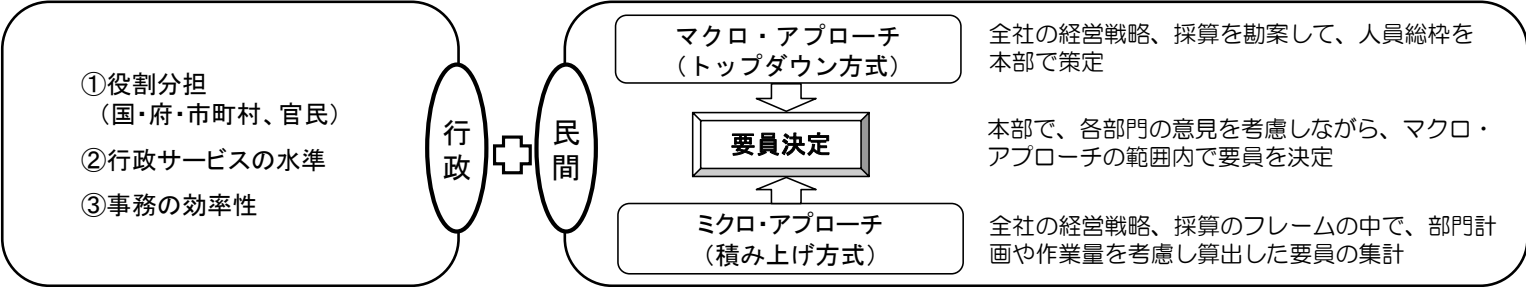
- ✦ 幅広い視野と専門領域を併せ持つ行政サービスのプロフェッショナル育成
- ✦ これからの組織の中核を担う人材の育成
- ✦ キャリアデザインを強力にサポートする人事・研修システムの構築
- ✦ 人材の有効活用(柔軟な人事配置・登用、ポスト見直し)

3 退職フェーズ

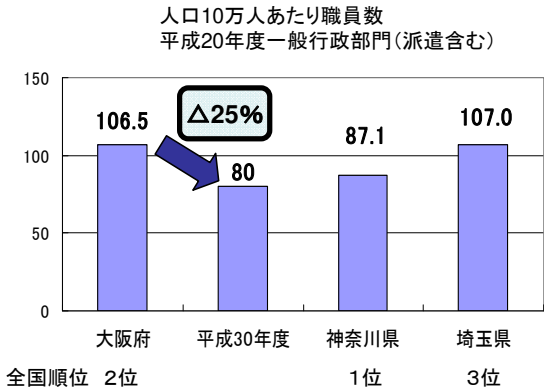
- ✦ 現職時代に培った強み(専門性)を財産として活かし、社会の様々なステージで活躍

組織戦略〔量的改革〕新たな要員決定システムの導入

行政の定数管理手法に民間企業における要員管理の代表的手法をミックス



人員総枠管理(マクロ・アプローチ)



(総務省定員管理調査より作成。派遣を含む、一部、府の部局割と異なる。)

- ▶民間企業における同業他社比較に準じて、他府県比較を人員総枠のメルクマークとして設定。
 - ▶現在、人口10万人あたり職員数では、全国2位のスリムな体制。
 - ▶引続き、全国トップクラスのスリムな体制を構築するため、人口10万人あたりの一般行政部門の職員数を平成30年度には80人と見通す。【平成20年度比 Δ25%】
- (出資法人への派遣の見直しなどを並行して進め、平成21年度、9,919人の一般行政部門の職員数(派遣を除く)は平成30年度には8,500人規模と見通す。)

戦略本部会議で中期計画(3年単位)を策定し、人員総枠を決定

- 平成22~24年度までの3年間で700人の削減を計画。
 <スリム化の三原則>
- | | | |
|--------------------------|---------|-------|
| ○市町村優先の原則 (身近な事務は市町村へ移譲) | 最大 | Δ210人 |
| ○民間優先の原則 (民間でできることは民間で) | 市場化テスト | Δ140人 |
| ○自己改革の原則 (効率性の追求) | その他の行革等 | Δ350人 |

要員マネジメント(ミクロ・アプローチ)

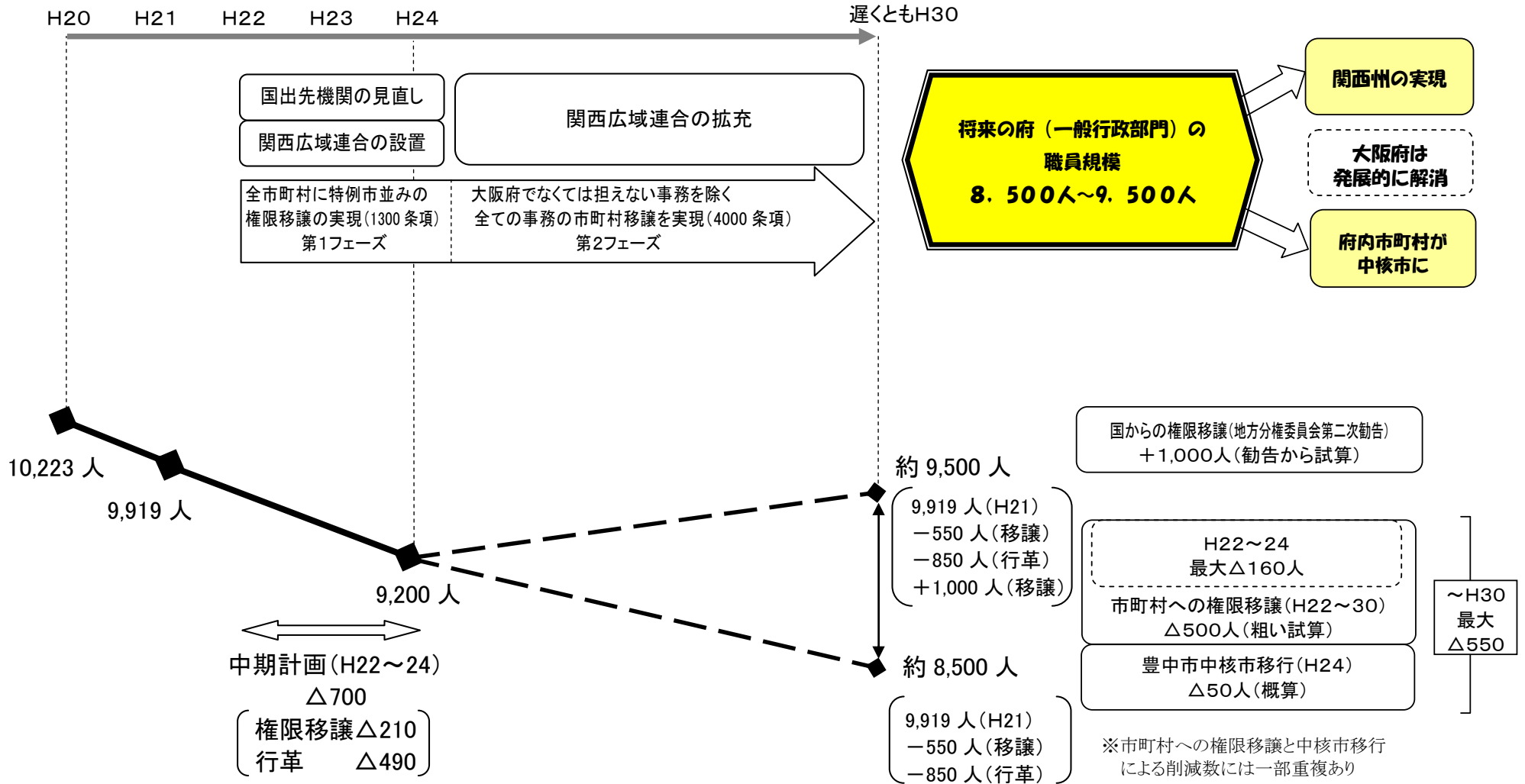
- ▶業務従事人員の適切な把握。
- ▶今後とも、縮減していく人員総枠の中で、人員を有効に活用するとともに、スリム化の三原則に基づき、要員の圧縮に取り組む。
- ▶これらを部長・課長等のマネジメントとして位置づけることにより、効率性を追求し、スリム化を図る。

(年度途中で部局長が柔軟に配置変更を実施)

戦略本部会議で、施策の重点化を勘案して、中期計画に基づき、各部局の削減目標を設定し、人員総枠の範囲内で、各部局の要員を決定

職員数の長期見通し（資料編）

平成30年度の職員数規模については、8,500人規模、さらに、国からの権限移譲については、別途、1,000人規模と見通します。



組織戦略〔質的改革〕キャリア全体を見据えた職員の育成

1 組織パフォーマンス最大化へ向けた質的側面からのアプローチ ～ 求められる人材像と職員のキャリアデザイン ～

① 府庁組織の最大目標：府民サービスの充実と府民満足度の最大化

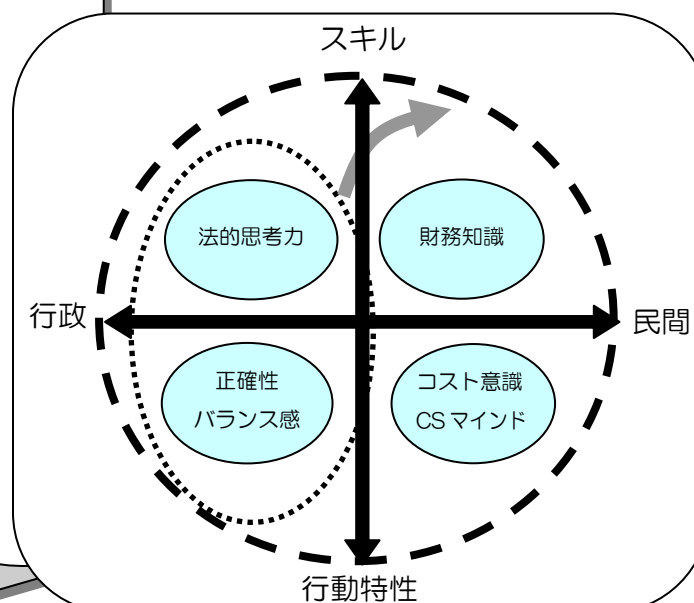
- ⇒ そのため、人事配置に当たっても、ポストに最も適した人材を充てる必要
- ⇒ また、行政サービスについてのプロフェッショナルを育てることが使命。(あくまでも“質の高い人材”の育成が最大課題)

② “質の高い人材”の中身として、「行政需要の高度専門化」、「地域主権」、「さらなる行革」等により、これまで重要とされてきた能力のさらなる高度化に加え、新たな能力も求められるようになっている。

- ・ 行政需要の高度専門化
- ・ 地域主権
- ・ たゆみなき行革

それぞれの行政分野における高い専門性 / スピード感
自ら政策創造していくべき先見性・戦略的思考
コスト意識 / 経営感覚 / CS マインド

- ⇒ 府民満足度最大化を追求するためには、現能力に磨きをかけるとともに上記の能力を身につけさせる必要。
- ⇒ これが、「官民いずれのステージでも活躍できる人材」の育成につながる。(職員のキャリアデザインに資する人材育成)



2 組織パフォーマンス最大化のための今後の取組み ～職員のキャリア全体を見据えて～

20歳

60歳

《採用フェーズ》

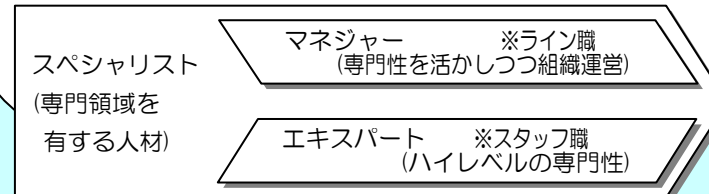
- 常にベストの力を発揮できるパワフル府庁の実現
(バランスのとれた年齢構成)
- 多様な人材からなるダイバーシティ府庁の実現
 - ▶ 計画的な若手職員の採用
 - ▶ 社会人採用の拡充
(行政職で、大卒高卒：社会人＝1：1)
 - ▶ (新)30歳代後半における役付者採用
 - ▶ (新)年度途中採用の検討

《育成フェーズ：異動・研修》

○ 幅広い視野と専門領域を併せ持つ行政サービスのプロフェッショナル育成

- 若手職員：幅広い分野での異動
- ▶ 新採職員における
本庁⇄現場異動
 - ▶ (新)補佐・主査における
本庁⇄現場異動
 - ▶ (新)技術職員の職域拡大

- 中堅職員
- ▶ これまでのキャリアを活かした得意分野での異動
(専門領域の確立)



○ これからの組織の中核を担う人材の育成

- ▶ 主査級昇任考査の見直し ⇒ 新たな時代のマネジャーに求められる基礎能力習得
※ (新)簿記研修の必須化/戦略的思考に関する出題/プレゼン考査/コーチング研修の必須化等
- ▶ 主査級職員のグループ長登用 ⇒ 若手職員のマネジメント力向上

○ キャリアデザインを強力にサポートする人事・研修システムの構築

- (新)キャリア面談(1年目・6年目・10年目)
- キャリア支援研修充実等の研修メニュー再構築/(新)庁内ベンチャー / 庁内FA

《退職フェーズ》

- 現職時代に培った強み(専門性)=財産
- 現職時代のキャリア支援研修
※キャリアデザイン(50代前半)
※セカンドキャリア(50代後半)

○ 財産を活かして社会の様々なステージで活躍

- ▶ **主体的に活躍の場を開拓**
⇒ 豊富な行政知識・経験を社会貢献に発揮
- ▶ **民間企業、関係団体で活躍**
⇒ 「人材バンク」の拡充
・ 全職階55～60歳の対象化
・ 出資法人での府OBの必要性を精査
- ▶ **再び府で活躍**
⇒ 「再任用職員制度」の運用見直し