

組織・人事給与制度の 今後の方向性(案)

【概要版】

令和6(2024)年3月
大阪府

I 基本的な考え方

大阪府では、厳しい財政状況の下で、全国一スリムな組織体制を維持するとともに、全国に先駆けて、大胆な人事給与制度改革に取り組んできました。

少子高齢化の進行、デジタル技術の進展、大規模災害の発生や感染症リスクの増大等、本府を取り巻く環境が大きく変化している中で、増大する府民ニーズに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能力を最大限に発揮し、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必要があります。

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(案)」を策定し、「基本理念」に基づき組織体制や人事給与制度を構築・拡充することで、効率的・効果的な府政の推進に取り組んでいきます。

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

II めざす組織像・職員像

前段に掲げる「基本理念」や、本府を取り巻く環境の変化、これまでの組織・人事給与制度改革の成果と課題、職員アンケートにおける意見等を踏まえ、「めざす組織像」及び「めざす職員像」を次のとおり設定します。

めざす組織像

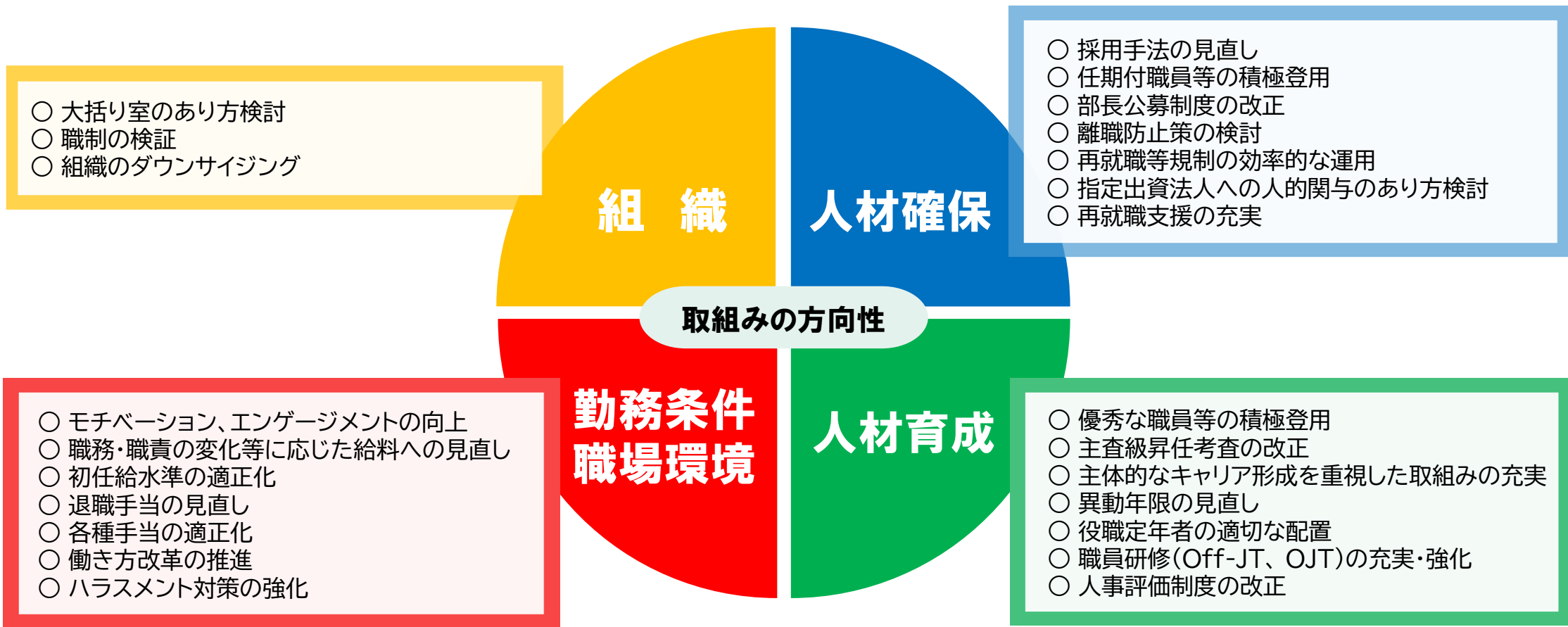
オープンで チャレンジングな組織	年齢や性別、職階、学歴等にとらわれず自由闊達に意見を言い合える風土を継承・発展させ、職員がやりがいや充実感を持って、新たなことにも失敗をおそれず挑戦できる組織
連携・協働し、より良い大阪 を実現する組織	大阪・関西万博、国際金融都市やカーボンニュートラル実現に向けた取組み等、自治体や企業等の多様な主体と連携・協働し、「オール大阪」で更なる大阪の成長に貢献できる組織
柔軟かつ機動的な組織	課題に対し、共同設置組織やPT(プロジェクトチーム)の活用等、従来の組織の枠組みにとらわれることなく、柔軟に対応するとともに、ライン職における責任の明確化や意思決定の迅速化等により機動的に対応できる組織

めざす職員像

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
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
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

Ⅲ 今後の新たな取組み

「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、『組織』『人材確保』『人材育成』『勤務条件、職場環境』の観点から、取組みを進めていきます。



1. 組織

今後の人口減少も見据え、限られた人員で最大のパフォーマンスを発揮できるよう、効率的・効果的で機動的な執行体制を構築します。

(1) 大括り室のあり方検討

「大括り室(局)」の廃止

明確な権限と責任の下で、スピード感と高いパフォーマンスを発揮する組織へ転換するため、大括り室(局)を原則廃止します。ただし、特定の重要事項に対し、例外的に「統括監」の配置等を検討します。

(2) 職制の検証

各部次長の総務課長兼務

部の次長について、部総務課との基本的役割・業務の類似性を踏まえ、より効率的な業務執行体制の構築の観点から、原則、総務課長を兼務します。

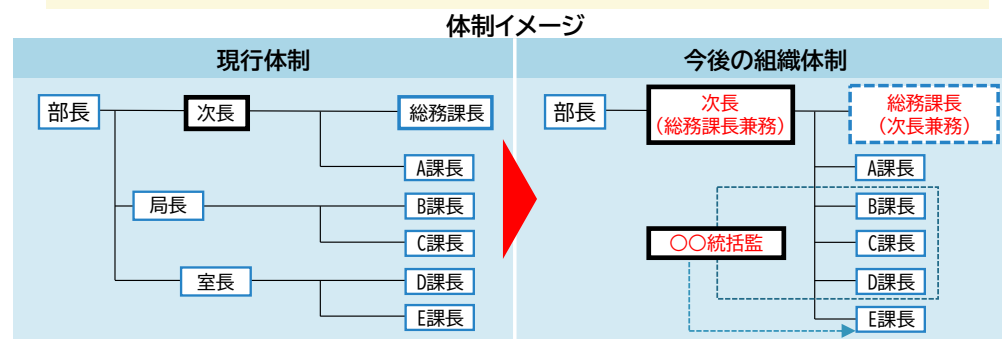
管理職ポスト等の徹底した見直し

組織のスリム化と意思決定の迅速化を図るため、特に、高位職階のスタッフ職について、ゼロベースで必要性を厳格に精査します。

その他項目: 管理スパン等を踏まえた基本職階の整理
グループ制の趣旨及び運用の徹底
統括補佐及び統括主査の役割・責任の明確化と厳格な配置の徹底

改正のポイント

スピード感のある業務執行を行うことができる体制の構築をめざします！



(3) 組織のダウンサイジング

大阪・関西万博後を見据えた組織のあり方の検討

社会情勢の変化や万博後の新たな行政需要等を見据え、より効率的・効果的な組織体制について、部局再編も含めた検討を進めます。

組織のあり方とあわせた全庁的な事業見直しの検討

必要な行政ニーズに的確に対応していくため、DXの推進等による業務の効率化に積極的に取り組み、大幅な業務削減も含めた全庁的な事業見直し等の実施を検討します。

その他項目: 課の規模の適正化

2. 人材確保

雇用の流動性が高まる中で、優秀で多様な人材を確実に確保していくため、効果的な採用手法を構築します。

(1) 採用手法の見直し

試験科目等の見直し及び合格発表の前倒し

受験者確保策として、試験科目等を見直すとともに、試験期間の短縮により合格発表を前倒します。

採用試験の合格有効期間の延長

大学院進学や留学等の多様なキャリア形成を希望する受験者を確保できるように、採用候補者名簿の有効期間を2年間延長します。

公務員経験者を対象とした採用選考の実施

即戦力人材の獲得に向け、国家公務員や他自治体で勤務経験のある方を対象とした採用選考を新たに実施します。

離職者を対象とした「ウェルカムバック採用」の実施

育児・介護や転職等により離職した職員が再び府政に従事できるよう、再採用選考を新たに実施します。

その他項目：配属希望を反映する仕組みの導入
社会人等区分試験の年2回実施
専門的なキャリア等を有する者を対象とした採用選考の検討

改正のポイント

より受験しやすい試験制度に変更します！
(エントリーシートの廃止、法律(択一式)・専門試験(口述式)の導入等)

試験科目及び試験日程の見直し(例：行政(大学卒程度))

募集期間	1次試験 (SPI3 [®] -ハ [®] -テスト [®] ・ES)	2次試験 (論文、個別面接)	3次試験 (個別面接、グループワーク)	最終合格発表
3月1日～4月上旬	5月中旬	6月中旬～7月上旬	7月下旬～8月上旬	8月中旬

募集期間	1次試験 (SPI3 [®] ハ [®] センター)	2次試験 (筆記(※)、個別面接)	3次試験 (個別面接、グループワーク)	最終合格発表
3月1日～下旬	4月中旬～下旬	5月中旬～下旬	6月中旬	7月上旬

※ 論文(見識又は法律経済分野/情報分野)を、筆記(見識(論文)/法律(択一式)/情報(記述式))に変更

(2) 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

庁内では得難い高度な専門性を有する人材を職員として登用するため、民間企業との身分併有をはじめ外部人材の積極活用に向けた検討を進めます。

その他項目：ベテラン幹部職員の活用

2. 人材確保

(3) 部長公募制度の改正

公募任用の例外規定の見直し

部長公募制度の適正な運用を明確化するため、公募任用の例外規定を見直します。

府職員(退職者含む)の年齢制限の撤廃

庁内外から幅広く人材を募るという観点から、府職員及び退職者(在職20年以上)の任用は60歳までとする運用について、外部人材と同様に、年齢制限を撤廃します。

(4) 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

早期退職者の退職理由や転職先等の詳細な把握、客観的な退職兆候の分析等を行い、効果的な防止策の検討を進めます。

組織への早期定着・戦力化を促進するための取組みの強化

社会人等区分での採用者や任期付職員等が、早期に組織に定着できるよう、府庁組織の情報や業務の基礎知識等をまとめたオンボーディングキットを新たに作成します。

(5) 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の規制期間の設定

生涯にわたり禁止している再就職禁止法人への再就職について、規制期間を設定し、「離職後10年間(上限年齢70歳)」とします。

再就職の届出を要する報酬額の設定

離職後5年間義務付けている再就職の届出について、営利企業への再就職を含め、年間の報酬額が所得税非課税限度額の範囲内である場合は、届出を不要とします。

(6) 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

府職員の年齢構成を踏まえ、より一層、透明性・公平性を担保し、最適な人材を確保する観点から、「人的関与ポスト」を廃止(令和6年度末)し、府退職者を選任対象に含める場合は、原則公募とします。

その他項目:民間企業・団体等と連携した新たな再就職支援の取組みの検討

3. 人材育成

職員の多様化が進む中で、個々の職員に応じた能力開発や主体的なキャリア形成を促進・支援するための育成システムを構築します。

(1) 優秀な職員等の積極登用

主査級職員のグループ長への登用

マネジメント力・モチベーション向上、昇任候補者不足への対応等の観点から、グループ長のポストに、能力のある主査級職員を登用します。

その他項目: 社会人等区分で入庁した職員の上位職階への登用の検討
職員構成の変化を踏まえた昇任年次のあり方の検討

受験意欲向上策の実施

考査の受験意欲向上を図るため、外部資格により一定の法律知識や法的思考力が担保されている職員について、筆記考査の「行政専門」を免除します。

その他項目: 特例受験制度の創設

(2) 主査級昇任考査の改正

考査制度の改正

女性職員比率の上昇や社会人採用者の増加等を踏まえ、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、受験対象年齢の引き下げや考査科目の変更等を行います。

昇任後研修の充実

考査科目の見直しと併せて、主査級昇任後の研修を充実させ、考査及び研修を通じて主査級に求められる能力・スキルを育成します。

◎ 改正のポイント

主査級に求められる能力の実証を適切に行いながら、職員のライフプランに合わせた受験が可能となる制度に変更します！

主査級昇任考査制度の改正(概要)

考査科目	現行制度		新制度
	第1類考査 (31歳～34歳)	第2類考査 (35歳～44歳)	29-34区分、35-40区分
筆記考査	行政専門	○	○
	見識	○	○
	府政一般	○	○ (廃止)
プレゼンテーション考査	○	-	○ (全員実施)
個別面接考査	○	○	○
適性評価	○	○	○
経歴評価	-	○	○ (廃止)

3. 人材育成

(3)主体的なキャリア形成を重視した取組みの充実

「キャリアシート」の積極的な活用

主体的なキャリア形成を促し、能力やモチベーションの向上を図る観点から、全職員が毎年度、作成・更新するよう内容等を見直します。また、各所属で活用することで、アドバイスや気づきにつなげます。

「1on1ミーティング」の実施

上司・部下間のコミュニケーションを活性化するため、定期的に、仕事の進捗やキャリアに対する考え方、心身の健康状態など部下の悩みを聴く取組みとして、1on1ミーティングを実施します。

「キャリアクリエイト制度」の充実

希望した職員の経歴・スキル等を所属長以上に公開し、所属から職員へ直接オファーを出せる仕組みを新設するとともに、より使いやすいものとなるよう、既存制度の見直しを行います。

「キャリアプラス制度」(庁内副業制度)の創設

多様な経験による成長や主体的なキャリア形成、組織の活性化を図るため、現所属に籍を置きながら、他所属の業務に従事できる制度を新たに創設します。

「職務分野選択型人事制度」の創設

職員の意欲の向上や自己研鑽の促進、高い専門性を持つ人材の育成をめざすため、自らが希望する職務分野に軸足を置いた人事異動を行う制度を新たに創設します。

その他項目：キャリア形成支援研修の充実

「HRテクノロジー」の活用の検討

重点育成期間における配置ルールや異動年限の見直しの検討

(4)役職定年者の適切な配置

役職定年者の公募の実施

管理監督職として培った知識・経験等を職務に反映し、引き続き意欲を持って能力を発揮できるよう、公募枠へのエントリーを基本とする本人意向を尊重した人事異動を行います。

3. 人材育成

(5)職員研修(Off-JT、OJT)の充実・強化

管理職研修等を通じた意識改革

「人材育成」「能力開発」の必要性について「気づき」を得ることができるよう、様々な機会を活用し、啓発や実践に取り組みます。

社会情勢等を踏まえた研修の実施

時勢に応じて求められるスキルに関する研修を実施できるよう、DX研修をはじめとして、適宜、研修メニューの更新を行います。

法務能力研修の重点的な実施

法務能力の強化を図るため、重点育成期間の職員や主査級職員を対象とした実践的な研修を新たに実施します。

民間企業や大学等と連携した庁外での研修の実施

大阪の成長に資するために必要となる最先端の知識・ノウハウ等を得ることができるよう、民間企業等への派遣や大学等における講座受講の支援制度を継続・拡充します。

人事評価における部下職員の研修状況の反映

人材育成に対する管理職等の意識涵養を図るため、上司に部下職員の研修受講予定情報を提供するとともに、部下職員の研修参加への関わりについて、人事評価に反映します。

ジョブトレーナー制度の円滑な運用に向けた検討

新規採用職員のサポートの充実を図るため、ジョブトレーナーの複数人配置の促進等、制度の円滑な運用に向けた取組みの検討を進めます。

その他項目：受講内容の確実な定着

3. 人材育成

(6) 人事評価制度の改正

絶対評価・相対評価の区分等の改善

「職員の執務意欲の向上」を図る観点から、よりきめ細かく人事評価を実施できるよう、絶対評価(総合評価)及び相対評価の区分等を変更します。

なお、概ね3年を目途に制度運用の検証を行い、必要に応じて制度の見直しを行います。

絶対評価の評価要素の見直し

人材育成に対する管理職等の意識涵養、組織のハラスメント防止、時間外勤務の縮減や多様な働き方の推進を図るため、絶対評価における評価要素の「行動規範・着眼点」を変更します。

人事評価制度の年間スケジュールの改善

制度の目的である「職員の資質、能力の向上」を図るため、1on1ミーティングの有効活用や評価スケジュールの変更等により、被評価者へのフィードバックの機会を増やし、人材育成に繋がります。

改正のポイント

より一層、職員全体の奮起と切磋琢磨を促すことができるよう、絶対評価・相対評価を5段階から6段階に変更するとともに、相対評価の分布割合を変更します！

(絶対評価)

総合評価		評価基準
S	際立って優れている	「勤務態度・コンプライアンス」の評価が「3」かつそれ以外の全ての項目が「4」以上かつ「5」が3分の2以上
A	非常に優れている	「勤務態度・コンプライアンス」の評価が「3」かつそれ以外の全ての項目が「3」以上かつ「4」以上が4分の3以上(「S」評価の要件を満たす場合を除く)
B	良好	S、A、C、D 以外
C	やや劣る	「2」以下が半数以上(「D」評価の要件を満たす場合を除く)または「1」が1つ
D	劣る	「2」以下が4分の3以上または「1」が複数

総合評価		評価基準
S	際立って優れている	「勤務態度・コンプライアンス」の評価が「3」かつそれ以外の全ての項目が「4」以上かつ「5」が半数を超える(過半数を占める)
AA	非常に優れている	「勤務態度・コンプライアンス」の評価が「3」かつそれ以外の全ての項目が「3」以上かつ「4」以上が5分の4以上(「S」評価の要件を満たす場合を除く)
A	優良	「勤務態度・コンプライアンス」の評価が「3」かつそれ以外の全ての項目が「3」以上かつ「4」以上が半数を超える(過半数を占める) (「S」、「AA」評価の要件を満たす場合を除く)
B	良好	S、AA、A、C、D 以外
C	やや劣る	「2」以下が半数以上(「D」評価の要件を満たす場合を除く)または「1」が1つ
D	劣る	「2」以下が4分の3以上または「1」が複数

(相対評価)

区分	第1区分	第2区分	第3区分	第4区分	第5区分
割合	5%	20%	60%	10%	5%

区分	特区分	1区分	2区分	3区分	4区分	5区分
割合	5%	10%	20%	60%	4%	1%

4. 勤務条件、職場環境

全ての職員が、心身ともに健康で、意欲を持って生きいきと働くことができる活力あふれる職場環境を整備します。

(1)モチベーション、エンゲージメントの向上

ポジティブな感情を伝え合う仕組みの構築や組織風土の醸成

職員の自己肯定感や組織への貢献実感の向上につなげるため、様々な機会を通じて上司を含めた全職員に意識の浸透を図るとともに、具体的なアクションの検討や普及に取り組みます。

新規採用職員向けマニュアルの作成

府庁で働く上での基礎的な知識や情報を整理したマニュアルを作成し、新規採用職員の日々の円滑な業務遂行等の支援を図ります。

その他項目：各部局におけるエンゲージメント向上に資する取組みの展開

(2)職務・職責の変化等に応じた給料への見直し

部長級の給料月額の見直し

部局長等について、危機事象や懸案課題への迅速な対応等、職務・職責の変化を踏まえ、給料月額を引き上げるとともに、理事について、給料月額を引き下げます。

主査級昇任時における給料上のインセンティブの拡充

主査級への昇任意欲の向上等を図るため、昇任時の給料水準を引き上げます。

主査級職員のグループ長登用時における給与上の措置

能力のある職員の育成・活用を目的としてグループ長に登用した主査級職員について、給料号給の加算措置を行います。

その他項目：課長補佐級昇任時における昇給幅の縮小

(3)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

民間企業も含めた人材獲得競争が激しくなる中、より優秀な人材を確保するため、初任給の水準を見直しました。

(4)退職手当の見直し

特別退職措置の廃止

今後、より一層人材確保が困難になる中、ベテラン職員の退職を一律に勧奨する「特別退職措置」を廃止します。

その他項目：退職手当に係る公務員歴の通算の廃止

4. 勤務条件、職場環境

(5) 各種手当の適正化

子育て中の職員の通勤手当認定基準の緩和

子育て中(未就学児)の職員の通勤の負担軽減を図るため、通勤手当の支給認定基準を緩和します。

その他項目:在宅勤務等手当の新設
管理職手当の減額措置の廃止

(6) 働き方改革の推進

フレックスタイム制度の拡充

より柔軟な働き方が実現できるよう、「選択的週休3日制」を、原則として全ての職員が利用可能とするとともに、コアタイム・フレキシブルタイムの見直しを図ります。

端末機の更新を契機としたテレワークの定着促進

モバイルワークの本格運用の開始やペーパーレス化の推進等により、更なる業務の効率化や働く場所にとらわれない職場環境の実現をめざします。

臨時的任用制度の拡充

男性の育児休業取得促進や時間外勤務の縮減等、働き方改革を一層推進するため、原則全ての職種を対象にするとともに、年度途中での退職等に伴う代替措置も可能とします。

営利企業従事等制限の許可(兼業)要件の緩和

保有資格の活用や、社会・地域への貢献、自身のスキルアップ等、職員の多様化するニーズに対応できるよう、許可要件を見直します。

改正のポイント

多様なライフスタイルの実現に向けた環境整備を進めます！

営利企業従事等制限の許可要件の見直し例

〔申請が想定される業務例〕

行政嘱託員、部活指導員、塾講師、地域活動やOB会等の役員、コンビニ等の販売員、飲食業のスタッフ、司会業、モデル・タレント業、新聞・牛乳配達、農林水産業、土木業、自作販売(アクセサリー、アート作品、アプリ開発) など

〔許可基準の例〕

- ・兼業時間は週8時間以内又は1か月30時間以内、また勤務時間が割り振られた日において1日3時間以内の範囲を超えないこと
- ・報酬が社会通念上相当と認められる程度を超えないこと など

(7) ハラスメント対策の強化

ハラスメント防止に向けた意識啓発の徹底

ポータルサイトを開設し相談フロー及び相談窓口等の周知を徹底するとともに、理解を深める研修等を実施します。また、新たに毎年12月を「ハラスメント撲滅月間」と定め、定期的な意識啓発を行います。

その他項目:ハラスメント再発防止等への対応強化

IV 進捗管理

本方向性(案)でとりまとめた「今後の新たな取組み」については、順次、具体化を図り、着実に推進するとともに、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、取組み内容を精査します。

今後のスケジュール

本方向性(案)については、大阪・関西万博後となる概ね3年を目途に検証した上で、必要に応じて見直しを行います。

令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度～
必要な条例改正 一部取組みの先行実施	方向性(案)公表	取組みの推進 (「定期人事異動方針」「職員研修計画」等に反映)		方向性(案)見直し
		適宜、取組み内容の精査		