

# 職員数管理目標

## 「これ以上の職員数削減は限界」

大阪経済の成長、府民福祉の向上、  
府民の安全・安心のために  
大幅な職員増こそ必要！

9月1日、府当局は、平成30年度から平成34年度の「職員数管理目標」を公表しました。

これまで「職員数管理目標」に従って、職員数を削減し続け、大阪府は全国トップクラスの「スリムな自治体」となっています。今回の目標では「これ以上の職員数削減は一定の限界を迎えつつある」とし、「府政の重要課題への対応」「円滑な組織運営」のため、これ以上の削減を行わず、現状の8465人を上限とするとしています。

この間の団体交渉等で、府職労は一貫してリアルな職場実態を示し、これ以上の削減はやめ、業務に必要な職員を増員するよう求め続けてきました。こうした声も一定反映し、目標では「人員削減の余地が縮小している」とことや「時間外勤務を行った職員の割合は平成22年度以降増加傾向」「病気により休職した職員の割合についても増加傾向」などを踏まえ、削減を行わないとしています。

しかし、法改正により児童福祉司（ケースワーカー）が約70人不足しており、各職場の「人が足りない」実態はまったく解消されていません。大阪経済の成長、府民福祉の向上、府民の安全・安心のためには、大幅な職員増こそ必要です。府職労は引き続き、交渉等で追及し、取り組みを強化します。

### 職員数管理目標（抜粋）

#### Ⅱ 今後の府政の方向性と職員数管理の課題

##### ■府政運営の方向性

「成長と安全・安心のよき循環」による「豊かな大阪」の実現をめざして、大阪の成長と安全・安心の実現に取り組む。

##### ■職員数管理の課題

##### 1. 府政の重要課題への対応

###### ①大阪の成長への対応

副首都・大阪を目指して、都市インフラなど機能面と、それを支える大阪にふさわしい大都市制度など制度面の取組みを進めるとともに、大阪・関西のみならず日本全体の成長に向け起爆剤となる2025日本万国博覧会の誘致と統合型リゾート(IR)の立地推進に取り組む必要がある。

###### ②府民の安全・安心への対応(法改正等)

児童福祉法の改正に伴い、児童福祉司（ケースワーカー）を計画的に増員する必要がある。  
※別途、児童心理司の配置の努力義務あり

##### 2. 職員数削減余地の縮小

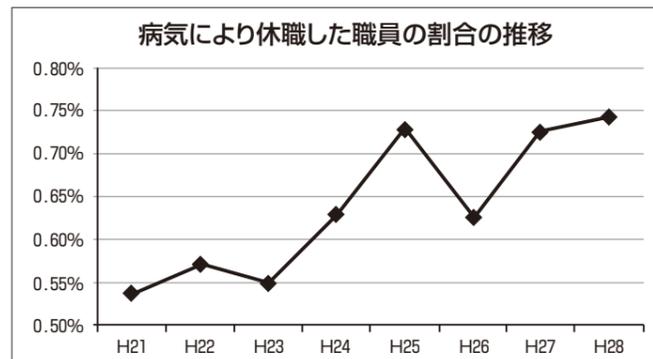
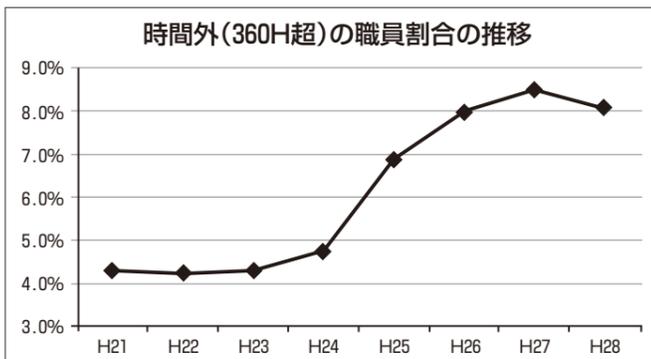
長年の行財政改革の取組みの中で、指定管理者の導入や出先機関の統廃合など大規模な人員削減が見

込めるものは概ね実施していることに加え、業務の効率化による人員削減の余地が縮小している。

##### 3. 組織運営上の懸念

年間360時間を超える時間外勤務を行った職員の割合はH22年度以降増加傾向にあり、H28年度は減少に転じたものの、依然として高水準で推移してい

る。また、病気により休職した職員の割合についても増加傾向となっている。



これ以上の職員数削減は一定の限界を迎えつつある。今後は、事務事業の見直しや事務の効率化等による組織のスリム化の取組みを継続しつつ、府政の重要課題への対応のために必要な人員配置を行うとともに、円滑な組織運営という観点も踏まえた職員数の管理が必要。

#### Ⅲ 職員数管理目標

##### ■目標

H30年度からH34年度の職員数管理目標は、**8,465人（H29年度当初グロス職員数※）を上限とする。**

※グロス職員数＝常勤職員数(フルタイム再任用数含む)＋常勤換算後の短時間再任用数

##### ■管理手法

大阪の成長と府民の安全・安心を担う人材を確保するため、幅広い視野と専門領域を持つ人材を計画的に採用するとともに、豊富な知識・経験を有する再任用職員を積極的に活用することにより、大量退職期においても組織の効率性を低下させることなく、全国トップクラスのスリムな組織体制を維持する。

万博誘致、統合型リゾート(IR)の立地推進などのため、一時的に既存業務の効率化等により、単年度で吸収できない程の大規模な行政需要が発生した場合は、複数年度で職員数を管理する。

※新たな大都市制度が実現した場合は、「職員数管理目標」を見直す。

##### ■目標期間 平成30年度～平成34年度の5年間

識者の意見 大学教授など識見を有する者から意見聴取を行い、概ね妥当であるなどのご意見を頂いた。

### 「大阪府庁版『働き方改革』第2弾」を公表

「働き方改革」は、府民の安全・安心の向上、大阪の成長と安全・安心の実現に貢献する。府職労は、働き方改革の推進に積極的に取り組む。

9月11日、府当局は「大阪府庁版『働き方改革』第2弾」のメニューの一つである休職時間における昼休み(休憩時間)の柔軟な設定について「提案しました」。

記されています。また、安易に休憩時間を柔軟化するによって、現状でも「仕事が忙しく昼休みが取れない」という状況があることで、休憩時間を優

