

職員数管理目標

令和5年3月
大 阪 府

I 職員数管理の取組み

■取組みの経緯

本府では全国に先駆けて行財政改革に取組み、事務事業・出先機関の見直し、アウトソーシングの実施等の事務効率化、独立行政法人化等を推進することで、効率的かつ効果的な組織体制を構築してきた。

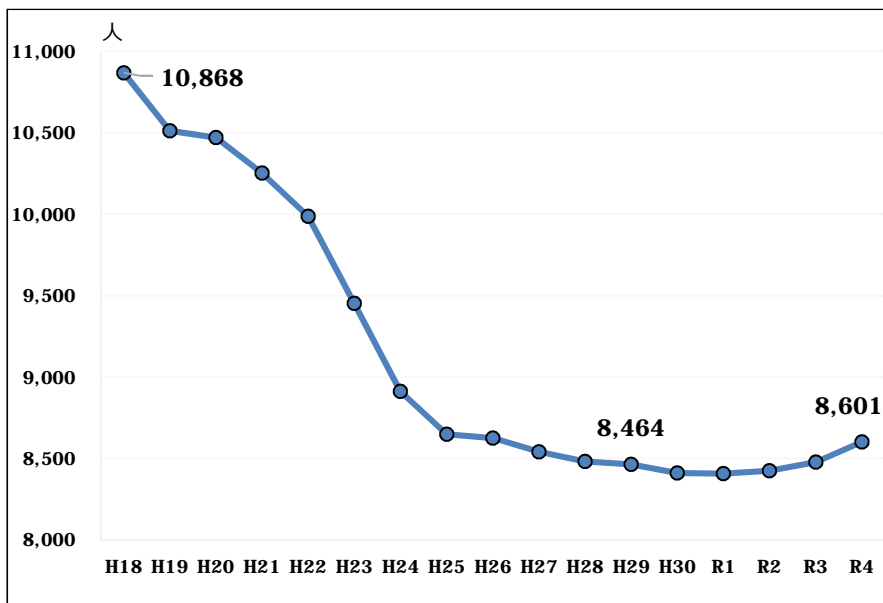
現在は平成29年度に策定した「職員数管理目標」（目標期間：平成30年度～令和4年度）により管理している。

■現「職員数管理目標」の進捗状況

平成30年度から令和4年度までの間、職員数管理目標を8,465人とし、出先機関の統廃合や指定管理者の導入などに取り組んだことにより、新たな行政需要（万博・IR、スマートシティなど）へ対応してきた。

しかしながら、目標策定時には想定していなかった新型コロナウイルス感染症への対応のため、コロナ就職氷河期に備え採用を拡大（令和3年度当初、令和4年度当初）した職員も活用しながら、必要な増員を行った。その結果として令和4年度当初の職員数は管理目標を超過しているものの、全国トップレベルのスリムな組織体制を維持している。

【グロス職員数※の推移】



※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

【管理目標の進捗状況】

	H30	H31	R2	R3	R4
目標	8,465				
実績	8,409	8,403	8,424	8,478	8,601
対前年度	△ 55	△ 6	21	54	123
目標との差	△ 56	△ 62	△ 41	13	136

【人口10万人あたりの職員数の比較（総務省定員管理調査）】

《職員数管理目標の対象範囲》

一般行政部門+学校以外の教育部門+公営企業等会計部門（全国1位）

順位		H28	R4	増減率
1位	大阪府	96	100	4%
2位	神奈川県	99	104	5%
3位	埼玉県	142	120	△15%
4位	愛知県	150	155	3%
5位	福岡県	163	165	1%

■現目標期間中の人員配置の取組内容

この間、保健所の中核市移行※や、総合労働事務所・箕面整備事務所の廃止（令和元年度末）などの出先機関の見直し、既存業務の効率化など、組織のスリム化に取り組んできた。

※ 八尾保健所（平成29年度末）、寝屋川保健所（平成30年度末）吹田保健所（令和元年度末）

一方、新たな行政需要に的確に対応するため「大阪の成長（万博・I R、スマートシティなど）」や「府民の安全・安心（感染症対策、児童虐待など）」に重点的に増員を行ってきた。

特に、児童虐待対応においては、国の配置基準を踏まえた児童福祉司等の増員や、一時保護にかかる定員拡充のための増員など、体制強化を行った。

加えて、現目標策定時には想定していなかった新型コロナウイルス感染症への対応のため、必要な人員を確保した。

II 職員数管理の課題

■職員数管理に関わる今後想定される主な要素

府が取り組むべき様々な重要施策を着実に推進するため、今後も効率的・効果的な行政運営を図っていくが、次期目標期間中において、主に人員配置が必要と想定される要素は以下のとおり。

①コロナ対策・アフターコロナに向けた対応

府民の命と健康を守るため、引き続きコロナ対策に万全を期すとともに、新たな感染症によるパンデミック対応として、平時から有事に備え、機動的、効率的に対応できる医療提供体制の構築等の施策の推進、コロナ禍の長期化により大きな打撃を受けた大阪経済の回復のための対応が必要。

②大阪の成長への対応

万博を一過性のものとせず、そのレガシーを活用し、大阪の経済成長につなげていくための対応が必要。

③児童虐待対応

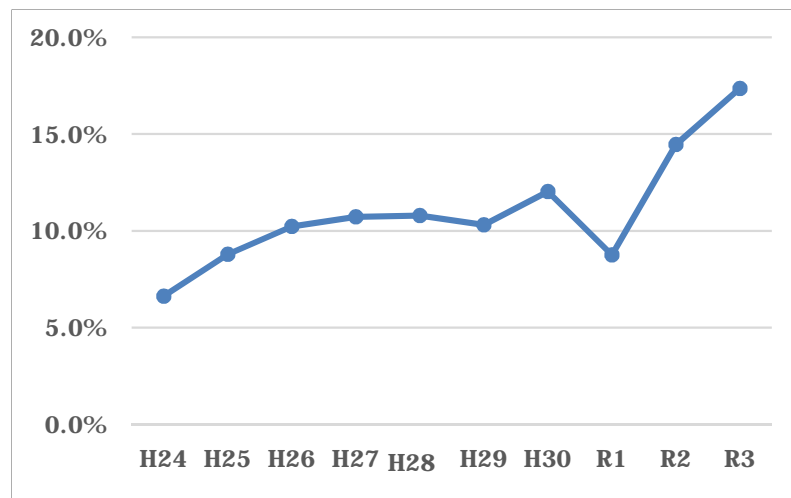
子どもの命、安全を守るため、国の配置基準を踏まえた子ども家庭センターの児童福祉司等の増員や、新たな一時保護所設置など児童虐待対応の強化が必要。

■組織運営上の懸念

新型コロナウイルス感染症への迅速な対応のため、コロナ対応部局の増員を図るとともに、感染状況等により変動する業務に応じて、延べ5万3千人以上（令和3年度末まで）の全庁応援を実施してきた。

しかしながら、年間360時間を超える時間外勤務を行った職員の割合が、令和2年度以降上昇傾向にあるなど、長時間労働となっている職員が増加している状況にある。

【年間360時間超の時間外勤務を行った職員の割合】



【新型コロナ対策の体制強化】

・増員の状況（定数ベース）

年度	R2当初	R3当初	R4当初	合計
増員数	8	178	51	237

・全庁応援の状況（延べ人数）

年度	R2	R3	合計
応援数	20,445	33,213	53,658

全庁的な応援も行いながら人員体制の確保に努め、現在コロナ対策を行っているが、業務の縮小規模・時期が不透明なことに加え、アフターコロナに向けた対応をはじめとする取組みの強化が見込まれる。今後も効率的、効果的な行政運営を図りながら、府政の重要課題に適切に対応するための人員配置が必要。

Ⅲ 職員数管理目標

■ 目標

令和5年度から令和9年度の職員数管理目標は、
令和4年度当初の職員数と同規模の**8,600人**（グロス職員数※）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

■ 目標数の考え方

令和5年度から令和9年度にかけては、これまで増員してきた新型コロナ対策業務の見直しや、アウトソーシングの実施等による減員が見込まれる。

一方、児童虐待対応のための増員を行うことに加え、アフターコロナに向けた対応や万博後の大阪の経済成長につなげるための対応などの新たな行政需要への取り組みが見込まれることから、令和4年度当初の職員数と同規模の**8,600人**を目標数と定め、引き続き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。

- ・ 令和5年度から実施される定年引上げによる採用数への影響にも留意し、適正な職員数管理を行う。
 - ・ 健康危機事象や災害などの大規模な行政需要の発生により、一時的な既存業務の効率化等によっても、単年度で吸収できないほどの業務量が増加した場合は、複数年度で職員数を管理する。
- ※ 想定外の大幅な業務量の増減が見込まれるときは、職員数管理目標を見直す場合がある。

■ 対象職員

知事部局、各行政委員会事務局、議会事務局及び教育庁（府立学校を除く）の職員のうち、府が給与を支給する常勤職員及び再任用職員

※派遣職員、大阪府市共同設置組織のうち市が幹事団体である組織の職員等は除く

■ 目標期間

令和5年度～令和9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。

《参考》 「職員数管理目標」～策定の根拠～

職員基本条例(抄)

(組織及び定数)

第三条

任命権者は、最少の経費で最大の効果を挙げるために、簡素で効率的な組織の運営に努めるものとする。

- 2 全ての職は、組織運営及び業務の必要性の有無に基づき設置し、適正に管理するものとする。
- 3 任命権者は、五年ごとに職員数の管理の目標を定め、これを公表するものとする。
ただし、必要があると認めるときは、これを変更することができる。
- 4 前項の目標を設定し、又は変更する場合は、地方公共団体の運営等に関し、識見を有する者の意見を聴くものとする。