

# 職員数管理目標について

平成24年度  
大阪府

# 「組織戦略(H21.8策定、H22.4改定)」の概要

## ■目 的

地域主権型社会に向けた自治システムに転換するため、市町村への権限移譲等を見据えた将来の職員数規模を見通した「組織戦略」を策定。

## ■将来の職員数(一般行政部門)

平成30年度の職員数を約8,550人と見通す。

(常勤換算後の再任用職員を含めたグロス管理では、約8,900人)

### 職員数規模の設定

#### (1)常勤職員

全国トップクラスのスリムな組織体制を目指し、平成30年度の人口10万人あたりの一般行政部門の職員数を80人と見通す。

【指標】人口10万人あたり職員数<総務省定員管理調査の一般行政部門>

	(H20)	(H22)	(H23)
①神奈川県	87.1人	84.3人	82.8人
②大阪府	106.5人	95.8人	92.8人
③埼玉県	107.0人	101.2人	96.0人
⑤愛知県	127.6人	121.2人	118.9人
⑥兵庫県	142.4人	128.4人	123.8人
⑧福岡県	162.6人	157.6人	156.5人
⑩京都府	169.2人	164.2人	163.0人

全国トップクラス  
『80人』を目標

※知事部局(公営企業除く)、行政委員会(教委除く)事務局が該当、派遣を含む。

#### (2)再任用職員

平成21年度の558人(常勤換算後335人)を基本に、キャリアデザインを進め、今後増加する新規再任用を抑制する(平成30年度には常勤換算後350人)。

※再任用の見込みが多くなる場合は新規採用を抑制し、新規採用を増加させる場合には再任用を抑制。

「常勤職員」と「再任用職員」を含めた総人数(グロス)管理

# 「組織戦略」の進捗状況

## ■計画 (H22.4改定版)

	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
退職等見込	△ 650	△ 600	△ 600	△ 570	△ 360	△ 520	△ 500	△ 320	△ 390
派遣引上	210	380	210	80	60	20	0	0	0
採用	160	175	175	215	215	385	385	205	275
対前年度削減数	△ 280	△ 45	△ 215	△ 275	△ 85	△ 115	△ 115	△ 115	△ 115
(削減累計)	△ 280	△ 325	△ 540	△ 815	△ 900	△ 1,015	△ 1,130	△ 1,245	△ 1,360
常勤職員①	9,640	9,595	9,380	9,105	9,020	8,905	8,790	8,675	8,560
短時間再任用職員②	380	460	440	400	380	370	370	330	350
総人数 (①+②) 【クロス管理】	10,020	10,055	9,820	9,505	9,400	9,275	9,160	9,005	8,910

【組織戦略の対象外を反映】

- ・大阪広域水道企業団の設立に伴う水道部の廃止 (△415人)
- ・産業技術総合研究所及び環境農林水産総合研究所の地方独立行政法人化に伴う減 (△240人)

《H22～24(実績)》  
計画を上回る職員数削減(計画比:△215名)

## ■平成24年度までの実績

	H22	H23	H24
退職等見込	△ 700	△ 670	△ 610
派遣引上	225	355	135
採用	160	140	210
対前年度削減数	△ 315	△ 175	△ 265
(削減累計)	△ 315	△ 490	△ 755
水道部廃止		△ 415	
研究所の独法化			△ 240
常勤職員①	9,605	9,015	8,510
短時間再任用職員②	380	440	405
総人数 (①+②) 【クロス管理】	9,985	9,455	8,915



※大阪広域水道企業団や2独立行政法人については、組織そのものを大阪府からの法人へ移管するものであり、当該法人への移管人員分を平成30年度の職員数見通しから除外する。

# 職員数管理目標～人的資源管理の考え方～

「職員数削減」「多様な人材の確保（計画的な職員採用）」「高齢職員の活用」のバランスを踏まえつつ、平成30年度のグロス職員数（常勤職員＋再任用職員）8,255人を職員数管理目標と定め、その範囲内で新規採用と再任用職員の人数を調整する。

## スリムな組織

### 組織マネジメント方針

#### ①全国トップクラスのスリムな組織体制の維持

⇒現行「組織戦略」の考え方を踏襲し、平成30年度の一般行政部門における職員数（再任用を含めたグロス管理数）を8,250人と見通す。

#### ②次世代を担う人材の確保

⇒幅広い視野と専門領域を持つ人材を計画的に採用することで、新たな大都市制度の中核を担う人材を育成する。

※毎年度の新規採用職員：原則280名（生命・安全関連職種を優先的に、退職動向に応じて職種に配分）

#### ③ベテラン職員の積極的な活用

⇒知識・ノウハウの伝承や現場力を維持するため、若手からベテラン職員まで幅広い人材の確保に向けて、フルタイム再任用（平成26年度～）を活用する。

多様な人材の  
確保

高齢職員の  
活用

職員の専門性・多様化を進め、「組織パフォーマンス」を最大化

# 「職員数管理目標」～新たなグロス管理～

## 【前提条件】

平成22年度に改定した「組織戦略」に基づく平成30年度の職員数見通し(8,255人)を踏襲し、平成25～30年度の6年間を目標期間として設定する。

※府市統合に向けた事業仕分けの最中であり、新たな大都市が実現した段階で「職員数管理目標」を再策定

	(人)					
	H25	H26	H27	H28	H29	H30
退職等見込み	△590	△500	△520	△480	△400	△310
派遣引上げ	70	85	60	40	20	5
採用	350	280	280	280	280	280
対前年度削減数	△170	△135	△180	△160	△100	△25
常勤職員数①	8,340	8,205	8,025	7,865	7,765	7,740

再任用職員② (常勤換算人数)	380	515	540	540	585	505
--------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

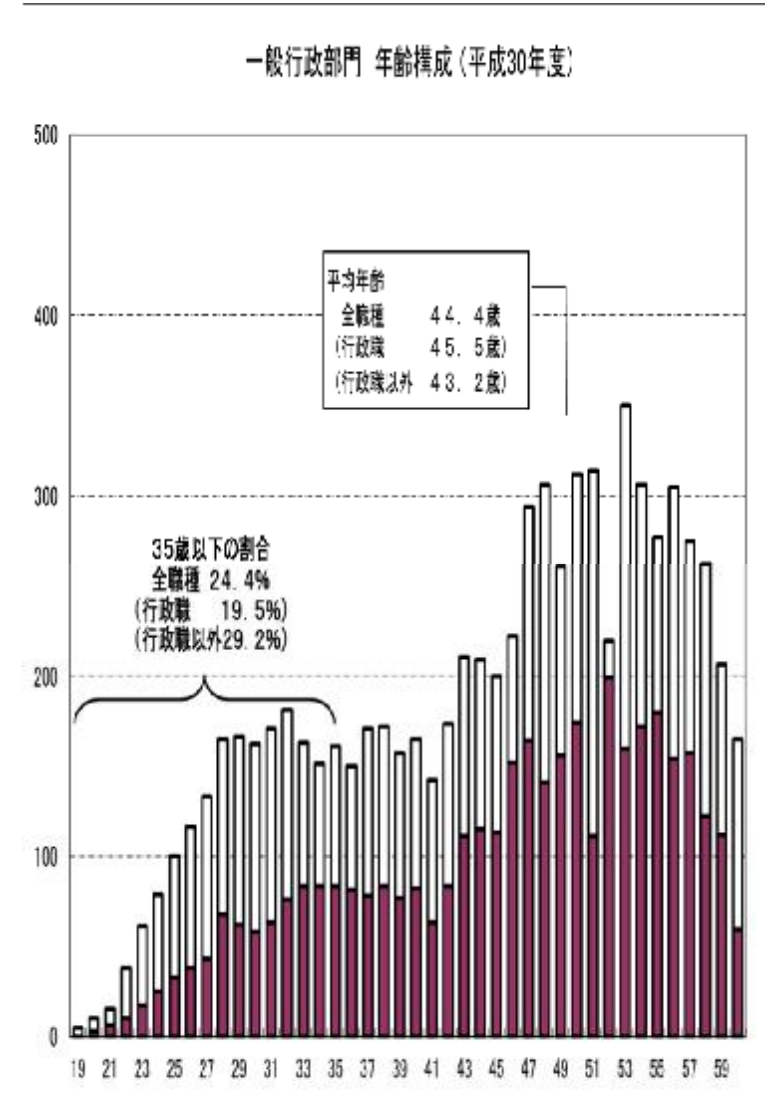
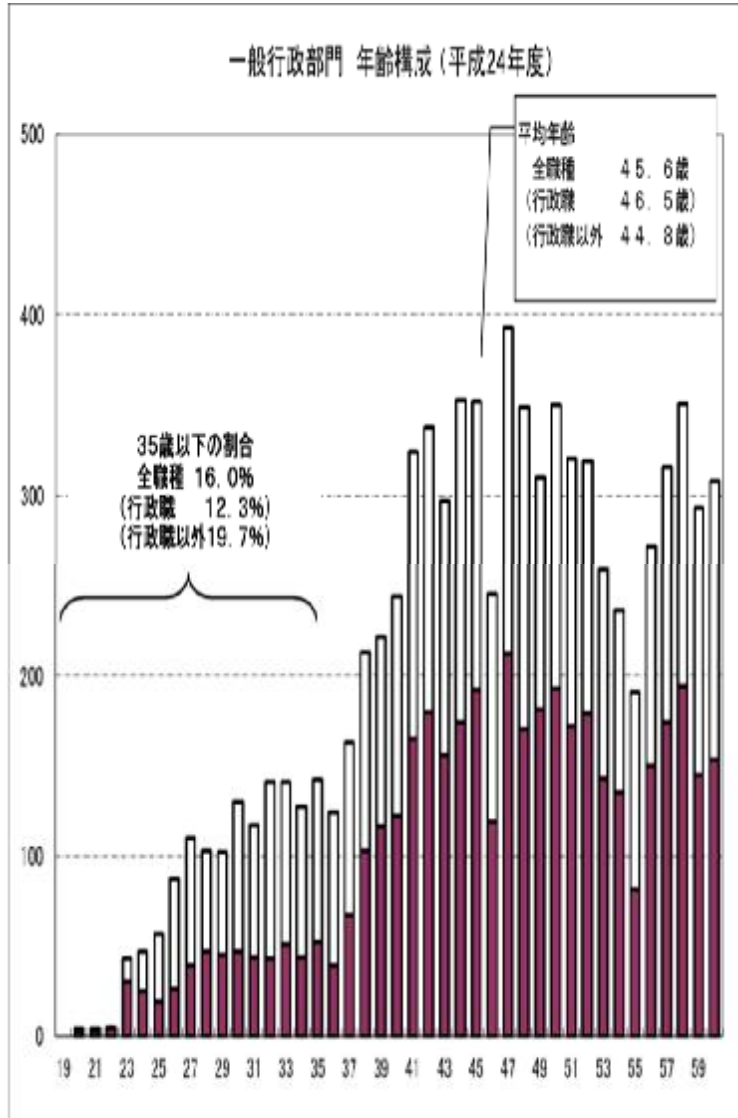
グロス計 (①+②)	8,720	8,720	8,565	8,405	8,350	8,245
---------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

※公衆衛生研究所の独法化や港務局の設立など、府市統合に係る事業仕分けの進展によって、新法人への身分移管があった場合には、身分移管職員数を管理目標から控除する。

H30グロス目標

8,255

# 職員数管理目標に基づく年齢構成の推移



## 《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。

### 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。