（1面よりつづき）

全庁あげた応援体制も限界に直ちに人員増を

コロナ対応では、限られた職員数のもと、全庁をあげて取り組み、6月には健康医療部に「感染症対策課」を設置、危機管理室においては、6月にコロナ対策「専任スタッフ」を配置し、8月には「健康危機事象対策チーム」を発足させ、計44名の増員（他部局等からの異動）を実施（8月末時点）しています。

また、部局横断的にのべ1万5827人（8月末現在）の応援職員を投入し対応しています。

「スリム化」「スクラップアンドビルド」は時代遅れ

しかし、こうした状況のもと、11月18日に発出された「令和3年度人員体制の編成について（通知）」「令和3年度人員体制編成要領（別紙②）」は、大阪・関西万博やコロナ拡大防止などの緊急対策やDX（※1）の加速などの新たな潮流にも対応するポストコロナに向けた大阪の再生・成長に取り組む「府政運営の基本方針2021（案）」を踏まえるとしながらも、令和3年度の人員体制については、従来どおりの「組織のスリム化」や「スクラップアンドビルド」を強調し「令和2年度定数の範囲内での人員配置を基本」と、定数増を行わない考えを示しています。

この方針は、現在、長期化する長時間過密労働を強いられている職員を放置するものであり、コロナ禍での経験が全く反映されていないと言わざるを得ません。

※1 DX（デジタルトランスフォーメーション）：デジタル技術による業務やビジネスの変革

職員定数増へシフトチェンジすべきとき

これまで強行に押し進められてきた「スリムな自治体づくり」「民間でできることは民間で」という「行政改革」をあらため、エッセンシャルワーカー（※2）をはじめとする公務員を増やす必要があるとの考え方は広がっています。

大阪府は時代遅れの「スリム化」「効率最優先」の組織運営を直ちにあらため、職員定数増による府民サービスの向上へシフトチェンジすべきときです。同時に、この間、職員数削減・抑制や相対評価制度の主原因となっている「職員基本条例」を抜本的に見直すべきときです。

こんなときだからこそ労働組合に

府職労・病院労組は、府民の命とくらしを守るために、過重労働対策の強化、安心して働き続けられる職場づくりをめざし、引き続き取り組みを進めます。そのためにも、労働組合の力は必要不可欠です。労働組合に加入しましょう。

組合加入はこちらから↓

※2 エッセンシャルワーカー：人々が日常生活を送るために欠かせない仕事を担い、コロナ緊急事態下においてもストップするわけにはいかない仕事に従事する人々。主に医療・福祉、農業、小売・販売、通信、公共交通機関など、社会生活を支える仕事をしている方々のことをいう。

別紙② 令和３年度人員体制編成要領

2025年大阪・関西万博を見据え、新型コロナウイルス感染症の拡大防止などウィズコロナにおける緊急対策や、DXの加速などの大きな潮流にも対応するポストコロナに向けた大阪の再生・成長に取り組む府政の方向性を示した「府政運営の基本方針2021（案）」を踏まえ、令和３年度の一般行政部門における人員体制は、下記の要領により編成するものとする。

記

1．組織の再構築

●府政の重要課題に適切に対応するとともに、効率的かつ効果的な行政運営を図るため、必要な組織体制の整備を行う。

●部局内の組織改正は、組織のスリム化に留意の上、その必要性を精査し、府民にわかりやすい編成とすること。

2．ポスト管理

●組織のスリム化と意思決定の迅速化を図るため、理事・副理事・参事については、真に必要な職制のみを特命事項・配置期間を明確にした上で配置する。

●各部局における新たな職制については、スクラップアンドビルドを前提とし、令和２年度と比較して減少させること。

3．職員数

●引き続き、民間との連携やICTの活用による業務改革などを進め、事務事業の見直しや事務の効率化等により組織のスリム化に努めることとする。

●今回の編成作業にあたっては、自律的な部局運営の推進などの観点から、削減目標の設定は行わず、令和２年度定数の範囲内での人員配置を基本とする。

●このため、特定の重要課題を除き、新たな人員配置を必要とする行政需要等への対応については、各部局内でのスクラップアンドビルドにより対応すること。

4．部局長マネジメント等

●各部局長においては、職種の枠を超えた配置や年度途中の柔軟な対応を見越したグループ編成など戦略的な人員体制を構築することで、部局内の人員の有効活用を図り、総人数の抑制に努めること。

●複数部局にまたがる横断的課題については、「課題解決型プロジェクトチーム」を活用するとともに、人員体制については、部局間の役割分担を明確にして、庁内で人員の重複配置となることのないよう、あらかじめ関係部局で十分に協議を行うこと。

5．働き方改革

●「コロナとの共存」を前提としつつ、働く者の心身の健康確保、ワークライフバランス、女性活躍の促進などの観点を踏まえ、長時間労働の是正、柔軟な働き方への転換など「働き方改革」の取組みを進めることとする。

●このため、業務遂行にあたっては、多様な働き方を推進する観点から、育児や介護などの要件をもった職員が柔軟な働き方を行うことができる職場環境の整備に努めるとともに、時間外勤務の実態等に十分留意した取組みに努めること。

ハラスメント等にかかる懲戒基準一部改正（令和2年9月議会（後半）で条例改正予定）

ハラスメントのない安心して働き続けられる職場をつくろう

11月12日、大阪府は府労組連（府職労・大教組）に対し、「懲戒処分の基準の一部改正について」提案しました。府職労は「ハラスメント防止対策や相談体制の強化等、ハラスメントのない安心して働き続けられる職場環境の整備」を求め、提案を了承し、ハラスメント防止対策として労働組合も含む第三者委員会の設置等も要求しています。

●改正内容●

(1)パワー・ハラスメントについての懲戒処分の基準について、人事院で定める国家公務員に対する懲戒処分の指針に準じて以下のとおり条例別表に追加する。

非違行為	標準的な懲戒処分の種類
職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、相手の人格若しくは尊厳又は勤務環境を害することとなるもの（以下「過剰な叱責等」という。）により、相手に著しい精神的又は身体的な苦痛を与えること。	戒告、減給又は停職
過剰な叱責等を行ったことについて指導、注意等を受けたにもかかわらず、これを繰り返すこと。	減給又は停職
二十四の項のうち、相手を強度の精神的なストレスの重積による精神疾患に罹患させること。	減給、停職又は免職

(2)児童又は生徒の人権を侵害する発言等についての懲戒処分の基準について、体罰に関する懲戒処分の基準に準じて以下のとおり条例別表に追加する。

(3)条例別表20項の規定を「職場における上司、部下等の関係に基づく影響力を用いること」により行った行為に限定する。

非違行為	標準的な懲戒処分の種類
職場における上司、部下等の関係に基づく影響力を用いることにより、強いて性的関係を結び、又はわいせつな行為をすること。	停職又は免職

(4)大阪府迷惑防止条例の改正（平成29年４月）に伴い、条例別表に記載の「公共の乗物又は場所において痴漢行為、盗撮等」についての懲戒処分の基準に、「不特定又は多数の者が出入りし、又は利用するような場所又は乗物（教室やタクシー等）」での行為を追加する。

非違行為	標準的な懲戒処分の種類
公共の場所若しくは乗物又は不特定多数若しくは多数の者が出入りし、若しくは利用するような場所若しくは乗物において痴漢行為、盗撮等をすること。	停職又は免職

７割を超える職員が在宅勤務（テレワーク）を実施済み

「資料が手元にない」「端末機に必要な機能がない」「コミュニケーション困難」「電話代負担増」など課題も明らかに

コロナ拡大により「在宅勤務の拡充」が提案され、各職場での取り組みが急速に進められるもと、府職労では6月17日～7月10日にアンケートを実施しました。大阪府も7月17日～31日に一般職員のうち約3千人を対象にアンケートを実施（回答数1975名（回答率65・8％）し、10月に結果概要が公表されました。

約４割が週１～２回の在宅勤務を経験

職員のパソコン（保有状況等では、パソコン（私物端末機）所有者は93・4％、ネット環境は97・5％が「あり」と答えており、多くの職員がパソコン（私物端末機）を用いて在宅勤務できる環境にあることがわかります。

しかし、Windowsの所有者は約75・5％であり、約4分の1の職員が「緊急テレワークシステム」を使える環境にないことも明らかになっています。

在宅勤務を実施したことがある職員は7割を超え、実施頻度は「週1～2回」が38・5％、次いで「月1～2回」が30・3％となり（グラフ①）、コロナ対策としての実施を契機に大幅に増加しています。

業務内容は「企画立案」「調査分析」が中心に

実施業務は「企画立案」「調査分析」が多くなる一方、「指導育成」「対外折衝」「広報・広聴」などは少なくなっています（グラフ②）。テレワーク（在宅勤務）を実施することで自分自身の業務全体の効率は「上がった」「変わらない」が57・6％と多数を占めていますが、「下がった」と回答した職員も41・9％となっています（グラフ③）。

課題としては「必要な資料が手元にない」（78・0％）が最多、次いで「使用した端末機に必要な機能がない」（47・8％）、「コミュニケーションが困難」（41・7％）、「電話代の負担」（31・6％）と続いています。周囲に対して気になることは「出勤している同僚職員に共有業務の負担」（42・7％）が最多、次いで「コミュニケーションの手間」（37・4％）と続いており（グラフ④）、多くの課題が明らかになっています。

ハード面の環境整備も必要

ハード面で必要なものとしては「テレワーク用端末機（モバイルパソコン）」（52・6％）「職員端末機の持ち帰り」（39・1％）「専用電話」（31・3％）「ウェブカメラ」（22・2％）と続いており、テレワーク用端末機（モバイルパソコン）やコミュニケーションツールの整備が必要になっています。

実施場所については「自宅のみでよい」との回答が半数（50・7％）を占めていますが「要介護者の自宅等に拡大」が35・9％となっており（グラフ⑤）、働き方改革の点からも実施場所の拡充も望まれています。また、府職労実施のアンケートでも「自宅で子育てしながらテレワークするのは困難」との声も寄せられています。

今後も在宅勤務を実施したいと回答した職員は66・7％（「思う」「どちらかといえばそう思う」）となり、希望の実施頻度は週1～2回が60・1％と最も多く、次いで月1～2回程度（28・7％）となっており（グラフ⑥）、在宅勤務の実施に対するニーズは高まっています。

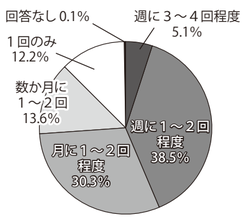
在宅勤務できない実態も明らかに

一方で、在宅勤務を実施しない理由として「業務内容や性質」（72・9％）、「職場に支障が生じる」（27・8％）「業務内容や性質」の内訳としては「個人情報を扱う」（64・5％）、「窓口業務等」（44・8％）、「固有のシステムを用いる」（32・0％）などがあげられています。「職場に支障が生じる」の内訳としては「即時対応が必要業務が繁忙」（71・8％）、「同時に複数の職員が実施すると職場における業務に支障が生じる」（44・3％）、「共有業務の負担に偏りが生じる不公平感」（37・4％）などがあげられており、業務内容に応じた対応が求められています（グラフ⑦）。

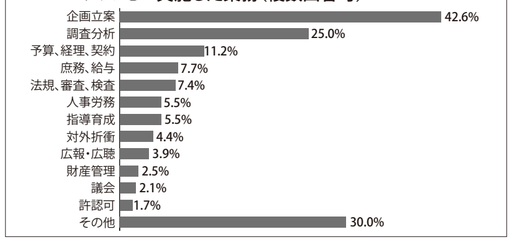
在宅勤務の必要性・効果としては「通勤による体の負担軽減」が最も多く（83・9％）、次いで「災害等出勤できない場合の対応」（61・3％）、「仕事と育児・介護との両立」（42・4％）、「仕事と家事・子の学校行事・地域活動等との両立」（33・4％）と続いています（グラフ⑧）。

府職労は今回のアンケート結果も踏まえつつ、職場からの要求を集約し、職員の過重労働の解消、子育て・介護との両立をはじめとするワークライフバランスなど、真の働き方改革につながる制度の実現をめざします。

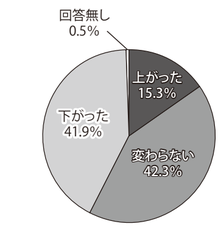
グラフ① 実施頻度



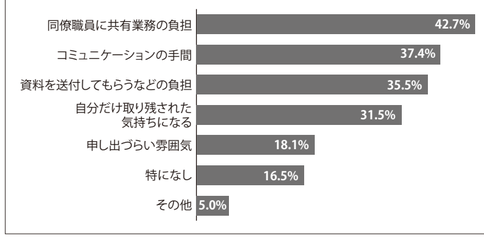
グラフ② 実施した業務（複数回答可）



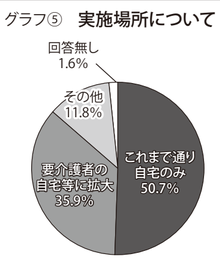
グラフ③ 業務効率について



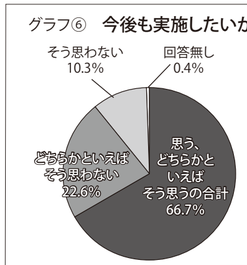
グラフ④ 周囲に対して気になること（複数回答可）

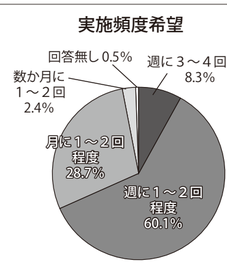


グラフ⑤ 実施場所について

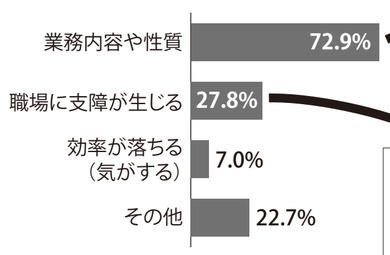


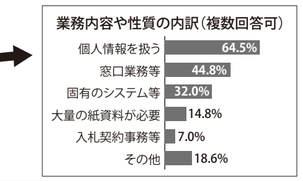
グラフ⑥ 今後も実施したいか　実施頻度希望

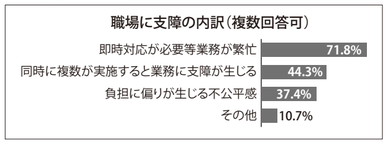
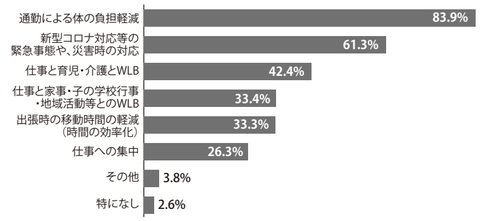




グラフ⑦ 実施しなかった理由（複数回答可）







グラフ⑧ 在宅勤務の効果