

【概要版】大田区職員定数基本計画

総務財政委員会
令和3年7月15日

企画経営部 資料2番

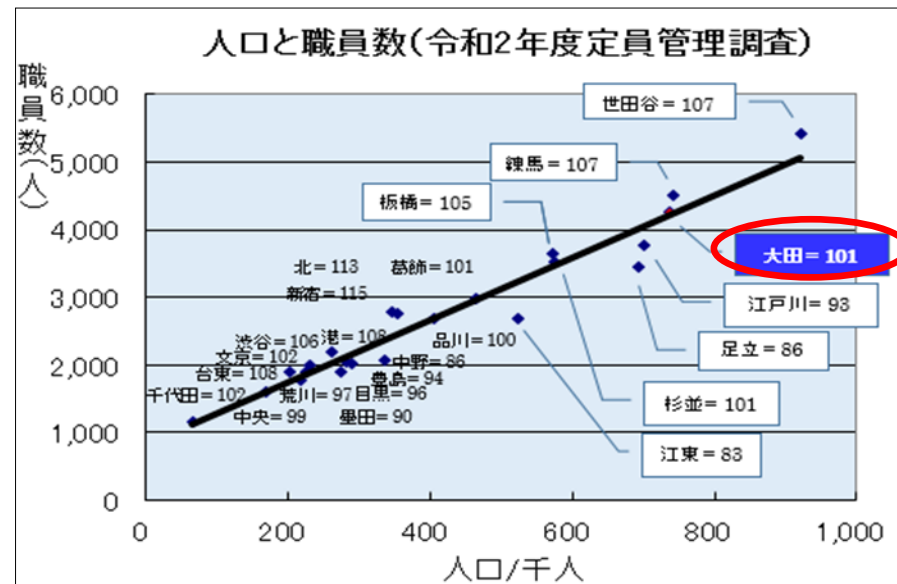
所管 経営改革担当課長

1 計画概要

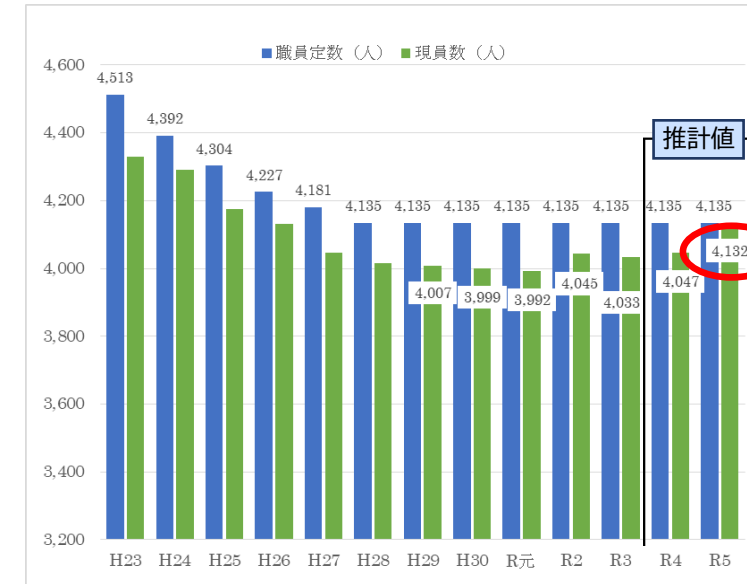
- (1) 緊急課題の克服をテーマとした「新おおた重点プログラム」との整合性を図る観点から、計画期間は令和4年度から5年度までの2年間とする
- (2) 生産年齢人口の減少等に伴い区政の担い手の減少が見込まれるなか、生産性の高い経営体制の構築をさらに推進する必要があるため、現行の4,135人の職員定数を上限とした定数管理を行う
- (3) 計画期間中の行政需要への対応状況や経営改革の取組を検証のうえ、令和6年度以降の新たな定数管理の方向性を検討する

2 職員定数の現状

- (1) 区の職員数は、特別区において平均的な水準（※大田区=101 [平均=100]）
- (2) 現定数基本計画（平成29年度から令和3年度）の期間内の職員数はほぼ横ばい（※業務委託等による減と行政需要対応等による増がほぼ同数のため）
- (3) 今後の職員数の推計（過去5年間の行政需要等に基づく人員増の平均及び今後の業務委託等の見込みによる人員減を反映）では、令和5年度に4,132人に到達する見込み



児童相談所開設に伴う行政需要を加えた場合、大田区の指数は「105」となり、平均を大きく上回る



過去5年間（H29からR3）の行政需要等に基づく人員増の平均値から、委託等による人員減の見込みを差し引いた推計値

3 計画の基本的視点

【計画期間内（令和4～5年度）の主な行政需要】

- 感染症対策の充実及び「新たな日常」への対応
- デジタルトランスフォーメーション（DX）の推進
- 脱炭素社会実現に向けた対策
- 公共施設の改築・最適化
- 包摂的な地域づくり及び重層的支援体制の推進
- 区立児童相談所の開設に向けた対応（施設整備、人材育成、設置市事務等）
- 国土強靱化に対応したまちづくりの推進

等



【経営改革の徹底】

- 事務事業の見直し・再構築
R2の取り組みを踏まえた効果的な事例の共有、各部局の自律的マネジメント
- 外郭団体との適切な役割分担
現プランの検証、外郭団体と区が担うべき事務の整理及び緊密な連携
- デジタル技術を活用した業務改革
AI・RPAの利用促進、業務システム標準化・共通化を契機とした業務プロセスの最適化
- 会計年度任用職員の効果的活用
常勤職員との役割分担を明確にした上での効果的・効率的な活用

- 持続可能な自治体経営のためには、ヒト・モノ・カネ・情報を効果的・効率的に活用し、生産性の高い経営体制を構築することが不可欠
- 新たな行政需要への対応にあたっては、経営改革の取組（デジタル技術の活用、事務事業見直し、外郭団体との役割分担見直し等）を実行し、限られた経営資源の適正配分が必須
- 本計画では、現行の職員定数（4,135人）の維持を目標とし、計画期間中の行政需要への対応状況や経営改革の取組を確認・検証のうえ、令和6年度以降の将来的な定数管理の方向性を検討

大田区職員定数基本計画

(令和4年度～令和5年度)

大田区

令和3年7月

目 次

1	計画策定にあたって	1
2	これまでの取り組み	1
3	職員数の状況	2
4	今後の定数管理の基本的な考え方	4
5	行政需要増加の概要	4
6	業務改革（BPR）・事務事業の見直しの徹底	5
7	計画対象期間	6
8	計画目標	6
9	計画の検証	7

1 計画作成にあたって

大田区は、新型コロナウイルス感染症の拡大による社会情勢の変化に対し、区民生活や地域経済の早期回復に向けた取組や、デジタル技術のさらなる活用による自治体経営の効率化などへの取組を進めるとともに、少子化・超高齢社会への対応や大規模自然災害への備えなど、様々な課題への対応に取り組んでいる。一方、財政面においては、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響などにより、一般財源の減収が見込まれる状況の中、公共施設の維持更新に係る経費や社会保障関係経費の増加といった財政需要にも引き続き対応する必要がある。

このような状況の中で、「新おおた重点プログラム（令和3年度版）」を着実に推進し、SDGsや脱炭素社会、国土強靱化にも対応した新たな行政課題に的確に対応していくため、最少の経費で最大の効果を発揮できる効果的・効率的な組織や執行体制を構築することが不可欠である。

そのためには、事務事業の再構築及び業務プロセスの見直し、デジタル技術を活用した業務効率化などの持続可能な自治体経営の実現に向けた取組を加速させ、これらの見直しにより確保した人員を、より優先度の高い施策に振り向け、働き方改革への取組も踏まえながら、業務量に見合った適正な職員配置に努めなければならない。

本計画は、新型コロナウイルス感染症の影響による緊急課題の克服をテーマとした「新おおた重点プログラム」の計画期間との整合を図るとともに、持続可能な自治体経営に向けて、引き続き、事務事業の見直し等による行政資源の適正配分といった基本的な視点に基づき策定する。

2 これまでの取り組み

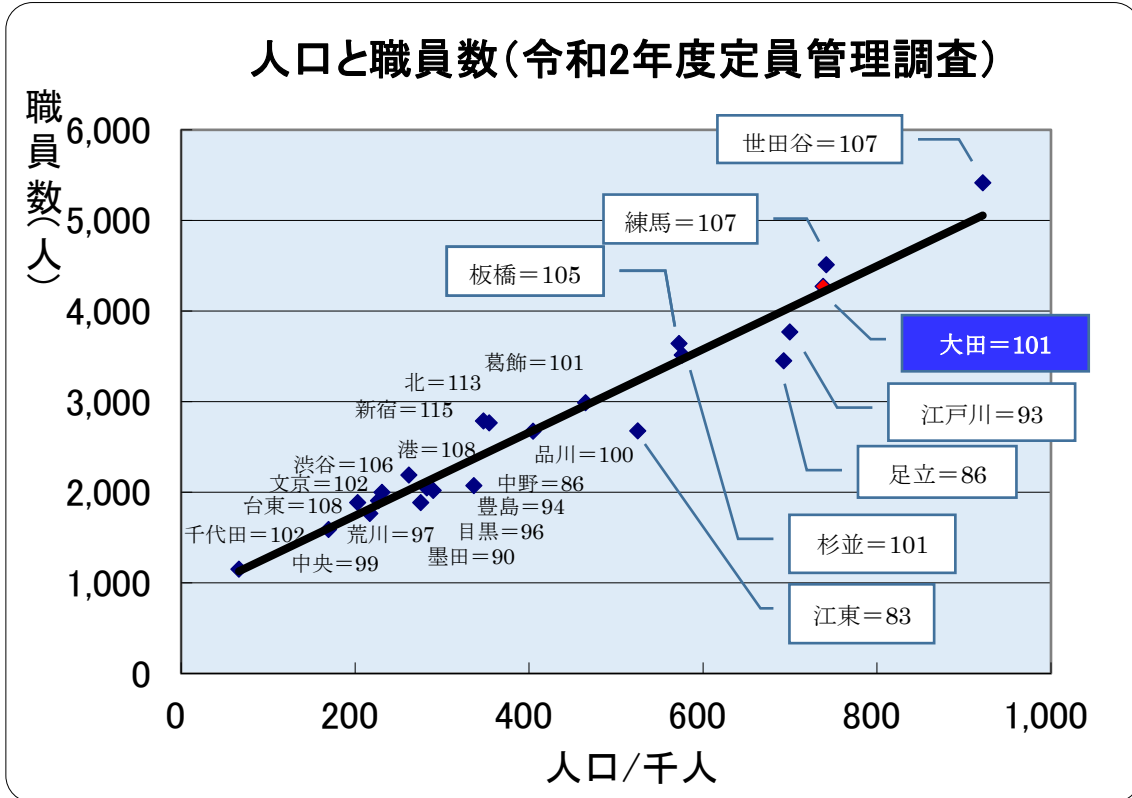
大田区では、これまでも継続的に業務の見直しと職員定数の縮減に努めてきた。過去の計画における実績については以下のとおりである。この結果、職員定数は、平成6年当時の6,264人から4,135人(令和3年4月1日現在)まで縮減されている。

計画名等	期 間	職員定数の 縮減実績	職員定数の 増加実績	備 考
平成6年4月1日現在の職員定数		6,264人		
事務事業等適正化計画 おおた改革推進プラン21	平成7～ 15年度	△1,055人	419人	職員定数増加は12年度の 清掃事務移管に伴うもの。
大田区職員定数基本計画	平成16～ 22年度	△1,076人		当初計画（16～20年度） を2年延長。
大田区職員定数基本計画	平成23～ 25年度	△248人		
大田区職員定数基本計画	平成26～ 28年度	△169人		フルタイム再任用職員の 任用開始（26年度～）。
大田区職員定数基本計画	平成29～ 令和3年度	±0人		
職員定数増減合計		△2,548人	419人	
令和3年4月1日現在の職員定数		4,135人		

3 職員数の状況

(1) 他区との比較

令和2年4月1日現在の総務省の地方公共団体定員管理調査^{※1}における大田区の職員数と人口を回帰分析の手法を用いて分析したものが以下のグラフである。



各区の職員数を数値化すると、傾向直線上に位置する区は1区(品川)、傾向直線を下回った区は9区(中央、墨田、江東、目黒、中野、豊島、荒川、足立、江戸川)、上回った区は13区(千代田、港、台東、新宿、文京、大田、世田谷、渋谷、杉並、北、板橋、練馬、葛飾)となった。

大田区の数値は101となり、前回計画策定時の102(27年度調査の数値)と比較して1ポイント改善されている。

なお、大田区と規模が近い50万人以上の人口を抱える区では、世田谷区(107)、練馬区(107)、江戸川区(93)、足立区(86)、杉並区(101)、板橋区(101)、江東区(83)となっている。^{※2}

^{※1} 地方公共団体の職員数や部門別の配置等の実態を調査し、適正な定員管理に資することを目的として総務省が実施する調査。各年度の4月1日を基準とし、一般職に属する常勤の職員を対象とする。

^{※2} 特別区においては、人口と職員数の間に強い正の相関関係(相関係数0.97)がある。そこで、特別区における人口と職員数の傾向を回帰分析により数式化しグラフで表すと上図のようになり、ここから導き出される直線が傾向直線($Y=4.6X+823$)となる。

令和2年4月1日現在の大田区の人口/千人($X=738$)で計算すると、傾向直線から算出した職員数は4,219人となる。令和2年4月1日現在の総務省地方公共団体定員管理調査の職員数(4,270人)から傾向直線との乖離を数値化すると($4,270/4,219 \times 100$)で101となる。

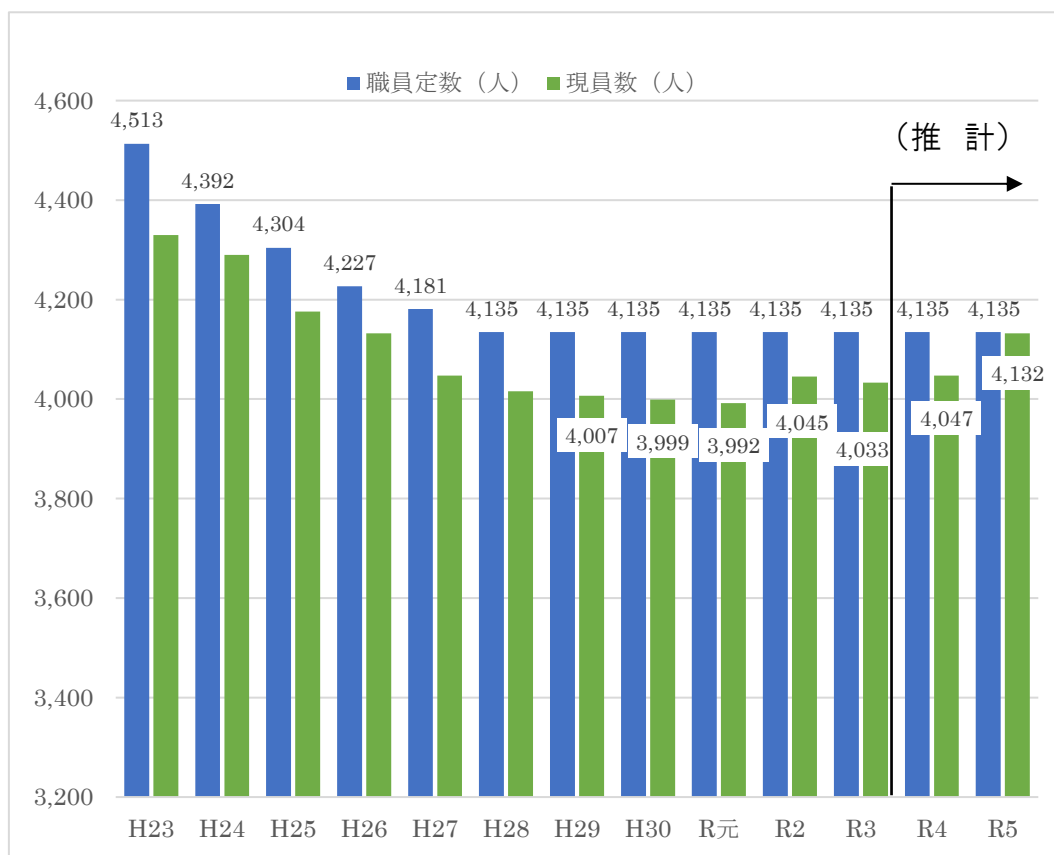
(2) 大田区の状況と今後の推計

ここでは、職員定数、現員数の経年推移と今後の推計について示す。

なお、令和3年度以降の推計の前提条件は以下の通りとする。

- ・ 職員の現員数は当該年度の保育園・児童館の民営化・業務委託、技能系職員の退職不補充の想定数を減とするとともに、過去5年間の行政需要等への対応等による人員増の平均値を加えたものとする。

これをグラフで表すと下図のとおりとなる。



この条件で推計すると、令和5年度には現員数が職員定数に近接する。このような状況を避けるために職員の現員数も削減した場合、本計画期間中の行政需要に対応するための人員が十分に確保できない事態が予想される。

また、令和2年4月から会計年度任用職員制度が開始したが、令和2年度は延べ約2,000人を任用している。簡素で効率的な執行体制を整備するためには、繁忙期における会計年度任用職員の任用や、一定の知識、技術、経験等を有する会計年度任用職員の活用も重要な手法のひとつであり、今後も常勤職員との適切な役割分担のもと、効果的な活用を図る必要がある。

4 今後の定数管理の基本的な考え方

- (1) 3(1)の回帰分析で示す特別区における大田区の数値を踏まえ、今後も事務事業の見直しや民間企業や学術機関、NPO等との連携をさらに積極的に進める必要がある。
- (2) 大田区の特徴や個別の行政需要を的確に反映した職員定数を算定し、多様化・複雑化する行政課題を確実に解決していく体制を整備することも重要である。
- (3) この2つを同時に実現するためには、職員一人ひとりが「経営感覚」を養い、新たな行政課題に対して率先して自ら情報を収集し、考え、行動する姿勢が不可欠である。
- (4) 職員定数削減とあわせて行われてきた業務委託等のアウトソーシングや、デジタル技術の活用について、実施後の効率性や状況変化等を踏まえた効果検証が必須である。
- (5) 外郭団体との連携については、「新大田区外郭団体等改革プラン（平成29年度～33年度）」における取組状況の検証結果をもとに、双方の果たすべき役割を明確化の上、効果的かつ効率的な事業の実施体制を構築する。
- (6) 会計年度任用職員についてもその導入効果を検証するとともに、制度趣旨に応じた効果的な活用を図る必要がある。
- (7) 今後の児童相談所開設に向けた対応や、定年の引き上げなど職員の高齢期の働き方も注視しつつ、業務量や状況の変化に対応した定数算定を行い、行政資源の適正配分を押し進める。

5 行政需要増加の概要

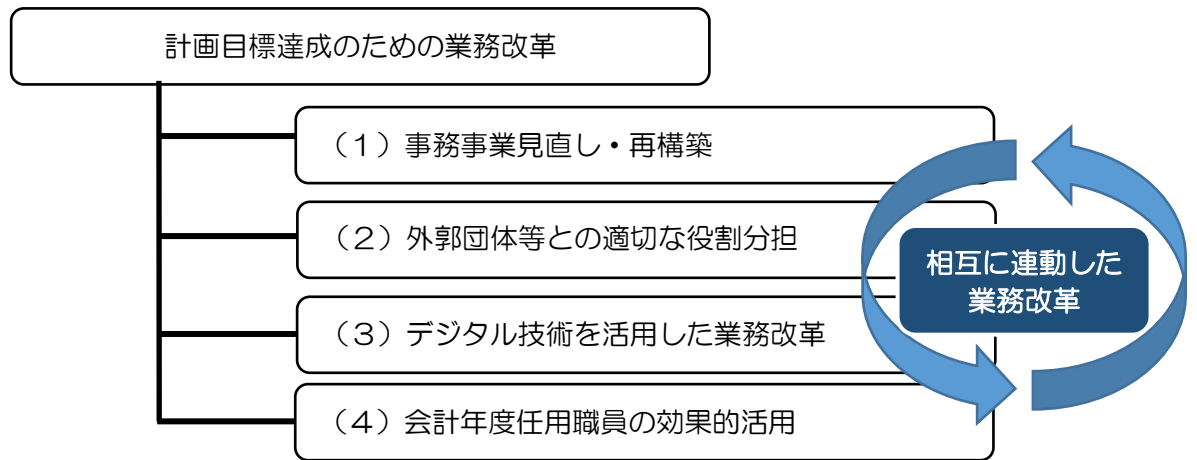
現時点で想定されているものとして、本計画期間中には以下の通り様々な行政需要が見込まれる。

- 感染症対策の充実及び「新たな日常」への対応
- デジタルトランスフォーメーション（DX）の推進
- 脱炭素社会の実現に向けた対策
- 公共施設の改築、最適化
- 自然災害等への防災・危機管理対応
- スポーツ健康都市の推進
- HANEDA×PiO等を活用した産業振興施策の推進・強化
- 包摂的な地域づくり及び重層的支援体制の推進
- (仮)子ども家庭総合支援センター（区立児童相談所）開設に向けた対応
- 保育サービスの充実・質の向上に向けた対応
- 国土強靱化に対応したまちづくりの推進
- 蒲田駅周辺、大森駅周辺、下丸子駅周辺等の鉄道沿線のまちづくり
- 羽田空港跡地・新空港線の整備

等

6 業務改革（BPR）・事務事業の見直しの徹底

行政需要の増加に適切に対応するためには、事務事業の見直しを含めた業務量削減の徹底が不可欠である。以下の4つの手法により業務改革・事務事業の見直しを行う。



(1)	事務事業の見直し・再構築
<p>持続可能な自治体経営を行うため、事業の目的・必要性の再検証や有効性・効率性を高める取組を継続的に行う。</p> <p>また、令和2年度に実施した全事務事業の見直しを踏まえ、効果的な事例の共有を図るとともに、これまで実施してきた事務事業の縮小・簡素化・実施方向の変更などの影響を検証の上、新たな行政需要に取り組めるよう既存事業の総量抑制を進める。</p>	

(2)	外郭団体等との適切な役割分担
<p>平成29年3月に策定した「新大田区外郭団体等改革プラン（平成29年度～33年度）」について、令和3年度がプランの最終年度となることから、プランの取り組み状況及び達成度などについて検証を行う。</p> <p>その上で、今後必要となる行政需要に向けて、それぞれの果たすべき役割を確認し、区と外郭団体等との事務事業の重複を整理するほか、財務体質や組織人員の適正化を進め、より緊密な連携を行う。</p>	

(3)	デジタル技術を活用した業務改革
<p>AI・RPA や行政手続きのオンライン化等のデジタル技術は、一層の業務の効率化・迅速化につながるとともに利便性の高い区民サービスの提供にも資するため、積極的な導入・活用を進める。</p> <p>また、「業務システムの標準化・共通化」にあたっては、関連部局相互の情報共有や方向性の統一など部局横断的な取組を行い、業務プロセスの最適化を進めるとともに、人的資源を有効活用するため、最小の経費で最大の効果を上げるシステムの構築へ向けた取組を推進する。</p>	

(4)	会計年度任用職員の効果的活用
<p>会計年度任用職員については、地方公務員法の趣旨やその職の専門性に鑑み、正規職員との役割分担を明確にしたうえで職務内容の精査を行う。会計年度任用職員を採用する部局は、企画経営部・総務部と連携し、以下の考え方のもと、区としてその必要性を明らかにしたうえで採用手続きを進める。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一定の知識、技術、経験等を要する職務内容で、外部委託等になじまない、または外部委託等と比較して、より効果的、効率的な事業執行が可能な場合。 ・上述に準じた職務内容で、恒常的であるが短時間勤務による対応で可能な場合。 ・なお、「効果的、効率的」の判断は、各部局における執行体制及び会計年度任用職員が担う業務量等を総合的に勘案して行うものとする。 	

7 計画対象期間

現計画における事務事業の見直しや行政資源の適正配分といった基本的な視点を継続するとともに、緊急課題の克服をテーマとした「新おおた重点プログラム」の計画期間との整合を図るため、本計画は令和4年度から5年度までの2年間を計画期間とする。

8 計画目標

様々な行政需要が増加する中においても、区は区民サービスのさらなる向上のために全力を注がなくてはならない。限られた行政資源を有効活用して、最少の経費で最大の効果をあげるため、以下の計画目標に基づき職員定数を適正に管理する。

- (1) 「新おおた重点プログラム」に掲げる施策等、区民サービス向上の実現に向け、デジタル技術の活用、業務の外部化やスクラップ等の業務改革の取組など、職員定数縮減に向けた内部努力を継続することにより、行政需要の増加に対しても適切に対応できる職員定数を算定する。
- (2) 現在、特別区における大田区の職員数は人口比において平均的な水準にあるが、今後は児童相談所開設に向けて大幅な人員増が見込まれる。一方で、生産年齢人口の減少などの要因により、今後は職員の確保が困難になることが予想されるため、生産性の高い経営体制の構築をさらに進める必要がある。
そのため、本計画期間においては、現行の4, 135人の職員定数を上限とした定数管理を行うこととする。
- (3) なお、現段階で想定されない行政需要の大幅な変化等による業務量の増大には、必要に応じて対応する。

9 計画の検証

計画目標に向けて適正な定数管理を行うとともに、令和 6 年度以降の将来的な職員定数の方向性の検討を進めるため、計画期間中の行政需要への対応状況や、6 で示した「業務改革（BPR）・事務事業の見直しの徹底」の取組状況について年度ごとに確認・検証を行う。

確認・検証にあたっては、本計画期間中に効果が得られたもの、将来的に効果が期待できるもの等、総合的な視点で行うものとする。

大田区職員定数基本計画
(令和4年度～令和5年度)
令和3年7月

発行／大田区企画経営部企画課

〒144-8621
東京都大田区蒲田5-13-14
電話 (03) 5744-1125
Fax (03) 5744-1502