

大田区職員定数基本計画

(令和 7 年度～令和 10 年度)

大田区

令和 7 年 3 月

目次

第1章 計画の目的 と 定数の適正管理に向けた方向性・戦略.....	1
1 職員定数基本計画の目的.....	1
2 計画期間	2
3 定数管理における今後の方向性と戦略.....	2
(1) 今後の職員数、業務量等の見通し	2
(2) 推計を踏まえた定数管理の方向性.....	6
(3) 定数の適正管理に向けた戦略	7
第2章 職員数と業務量等の推計における考慮事項	9
1 これまでの取組と検証.....	9
2 職員体制における現況.....	12
3 将来像の実現に向けた取組	15
資料編：前計画 職員定数基本計画（令和4年度～令和6年度）における具体的な取組	16
1 新たな行政需要等への対応	16
2 新たな行政需要に対応するための業務改革.....	18

第1章 計画の目的 と 定数の適正管理に向けた方向性・戦略

1 職員定数基本計画の目的

大田区では令和6年3月に、大田区に関わる全ての人々と今後のまちづくりの方向性を共有し、ともに魅力的な大田区をつくり上げていくため新たな基本構想を策定しました。

また、令和7年3月には、基本構想で掲げる将来像を実現することを目指し、区の施策を総合的かつ体系的に示す基本計画と、基本計画を着実に推進するための年度別計画である実施計画を策定するとともに、基本計画の効果を高め、効果的・効率的に推進する体制を構築するため、令和7年4月1日付けで大規模な組織改正を行いました。

これまでの職員定数の管理においては、民間が行うことによる効率化やサービスの向上を目指して、保育園の民営化や技能系業務の民間委託を進めるなど、様々な業務改革により、業務・職員定数を縮減し、適正に管理してきました。しかし、少子高齢化や、地球温暖化に伴う自然災害の激甚化・生態系の変化、情報通信技術の加速度的な進展や不透明さを増す国際情勢など、区を取り巻く社会情勢が刻々と変化する近年の状況下においては、多様化・複雑化する行政需要に迅速かつきめ細やかな対応を行う必要があり、これに着実に対応する区職員の確保が不可欠となっています。

一方、少子高齢化による生産年齢人口の減少や魅力的な職場づくりに取り組む民間企業が増える中では、人材の確保が厳しい状況にあるとともに、定年退職を迎える職員が高水準で推移することも予想されており、今後の推計では、区職員は減少していき、業務量に対し職員数が不足する見込みとなっています。

このような状況に対応するためには、職員定数の管理においても時代の変化に合わせた転換が必要です。

このため、職員定数基本計画（以下「本計画」という。）では、中長期的な区の人口推計を踏まえつつ、今後の職員数や業務量等の見通しとともに、定数の適正管理に向けた方向性と戦略を示します。全庁がこの危機的な状況を認識し、それぞれの部課において経営的視点をもった組織運営を行うとともに、各職員が自分ごとと捉え本計画で示す取組を強力に実行することで、区民の負託に的確に応えます。

これにより、区の将来像である、「心やすらぎ 未来へはばたく 笑顔のまち 大田区」の実現に向けた基本計画・実施計画の推進を下支えし、着実に施策を推進できる持続可能な体制を構築します。

2 計画期間

基本計画は、令和7年度から令和14年度までの8年間を第1期としており、その4年目に中間見直しを行い、それまでの評価や区を取り巻く状況の変化を踏まえた見直しを行うこととしています。本計画では、この計画期間を踏まえ、第1期の中間見直しまでの期間である令和7年度から令和10年度までの4年間を計画期間とします。

3 定数管理における今後の方向性と戦略

(1) 今後の職員数、業務量等の見直し

定数の適正管理に向けた方向性と戦略を検討する前提として、職員数、業務量等の今後の推計を算出します。

①定数管理¹の新たな視点：「冗長性」

時代の変化に合わせた定数管理の転換に当たっては、区を取り巻く環境の変化への対応や、働きやすい環境の構築、災害等への対応力を強化するため、定数管理における新たな視点として「冗長性」を設定し、推計に加味します。

冗長性の意義

新型コロナウイルスの流行や震災など、近年は特に緊急的に人的資源が必要な状況が発生してきました。従来は、業務を効率的に行うことを第一に事務事業の執行に必要な人員を算定するという考え方を主として現員数の管理を行ってきましたが、今後は近年のこういった状況を踏まえ、考え方を整理する必要があります。

「冗長性」とは、本来は“余分や重複がある状態”を意味することですが、ここでは、“全体の制度・システムの中で、部分的に通常と異なる状態が生じた場合などにおいても、全体としては機能が維持できるような余力”という意味で使っています。

現員数の管理において「冗長性」を持たせることにより、次の2つの要素に対応することができます。

¹ 定数管理

大田区職員定数条例（昭和50年3月31日条例第28号）では、条例定数を定めており、この範囲内で職員数の管理を行います。管理を行う職員数は、以下のとおり計算される「現員数」となります。

$$\text{現員数} = \text{総職員数（区に在籍する全ての職員）} - \text{定数外職員（大田区職員定数条例で定数外と定めている職員）} \\ \text{（臨時・非常勤を除く）} \qquad \qquad \qquad \text{（派遣・休職・育児休業など）}$$

◎ 2つの冗長性

1

弾力性のある 体制構築

新たな課題や行政需要に柔軟に対応し、基本計画・実施計画に基づく取組を進める体制とすることができるため、戦略的で持続可能な自治体経営の推進に寄与します。

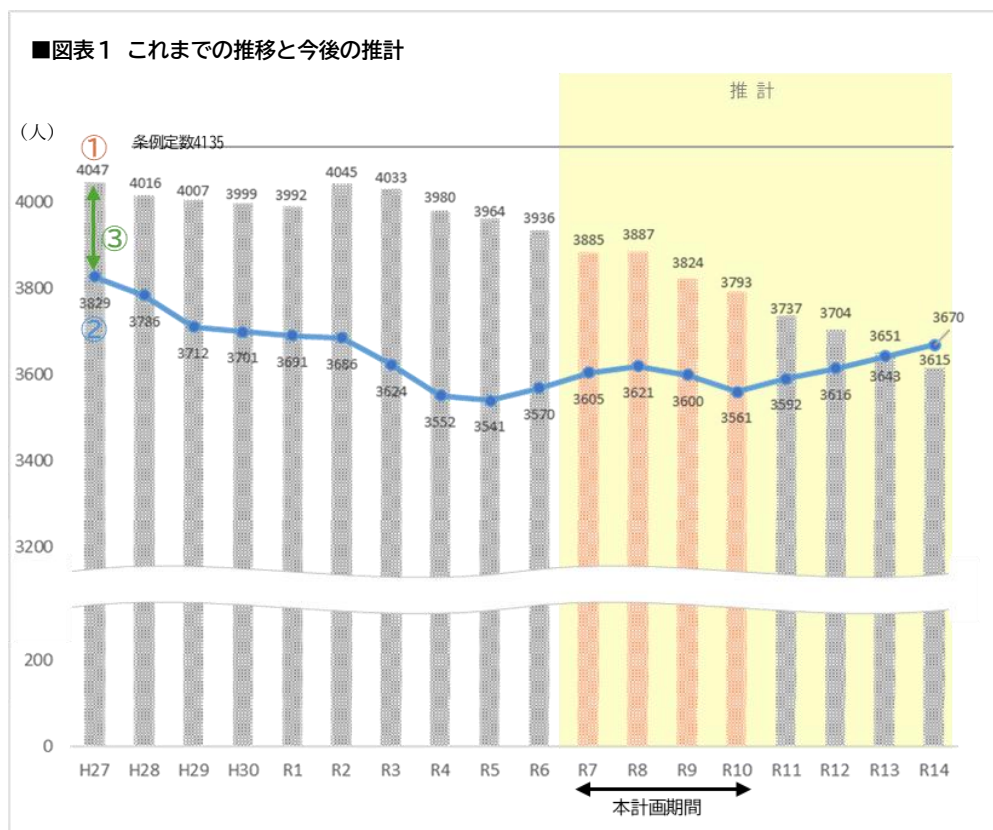
2

職員が働きやすい 環境の構築と 危機管理体制の強化

育児休業・病気休職の取得をはじめとした、職員個人の変化に対応できる働きやすい職場環境を構築することができます。さらに、このような余力のある体制は、今後、発生が懸念されている首都直下地震等の自然災害や新たな感染症の発生時において、迅速に緊急対応にあたることができるため、危機管理の面においても非常に有効となります。

②これまでの推移と今後の推計

これまでの推移と、現員数・業務量・過員の3つの視点から行った今後の推計は下図のとおりです。



【図表1 ①棒グラフ】

これまでの現員数の推移と近年の退職・採用数を踏まえた現員数の推計

近年の退職及び採用数等の傾向を踏まえた現員数の推計です。令和8年度以降、上図棒グラフのとおり現員数は減少していくことが見込まれます。

【図表1 ②折れ線グラフ】

これまでの業務量の推移と「冗長性：弾力性のある体制構築」を踏まえた業務量の推計

過去の行政需要への対応実績を基に算出した業務量（人換算）の推計です。区の将来像の実現に向けて基本計画・実施計画を着実に推進するとともに、新たな行政需要にも対応していく必要があるため、冗長性（「1弾力性のある体制構築」）を踏まえた推計を行いました。これまでの、保育園の民営化や技能系職種の退職不補充等の推進により、業務量を縮減してきましたが、民営化や業務委託が一定進んできたことや、技能系職員の減少により、今後は大幅な減少は見込めず、業務量が増加傾向となる見込みです。

【図表 1 ③両グラフの差】

これまでの過員の推移と推計

～「冗長性：職員が働きやすい環境の構築と危機管理体制の強化」の動向～

棒グラフと折れ線グラフの差は「過員」です。現在区では、職員の年度途中の退職や休業などの変化に対応するため、業務量（人換算）を超える現員数が「過員」として確保されています。職員が育児休業を取得し、代わりの職員を配置する場合などはこの過員部分から対応しています。また、地震等の自然災害や新たな感染症など、平時と異なる対応の必要が生じた場合も過員を活用し、迅速な執行体制の構築を図っています。このように「過員」は、冗長性（「2 職員が働きやすい環境の構築と危機管理体制の強化」）として機能し、一定数の確保が必要となります。

しかし、今後の推計では、令和 7 年度から減少していき、令和 14 年度には業務量（人換算）が現員数を上回ることで「過員」がなくなる見込みです。

（２）推計を踏まえた定数管理の方向性

今後の推計では、令和 14 年度には業務量（人換算）が現員数を上回ることが想定されており、新たな行政需要への対応、ひいては、基本構想で掲げた将来像の実現が困難となることに加え、既存の行政サービスの安定的な提供も危ぶまれます。

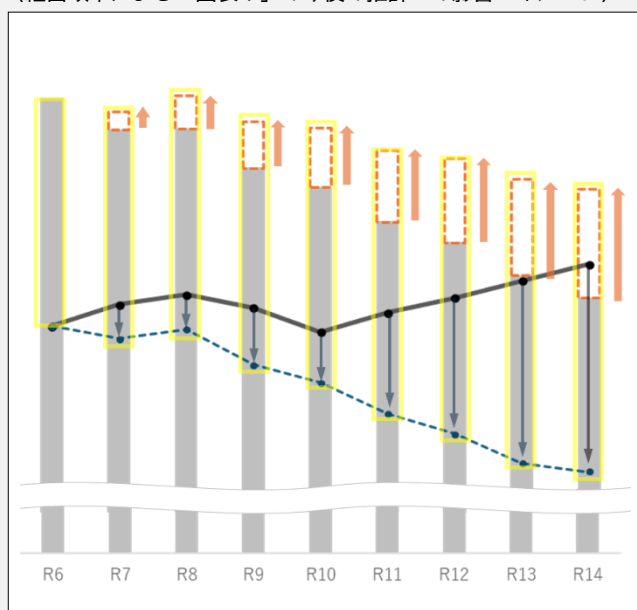
また、過員がなくなることによって冗長性が失われ、働きやすい職場環境の構築が困難となることや、自然災害等への対応力の低下が見込まれます。

このような危機的な状況に対応するために、管理目標を設定の上、計画期間である 4 年間（令和 7 年度～令和 10 年度）で次に示す戦略を基に経営改革を行い、業務量に見合った必要な現員数と、一定数の過員を確保し、就職先として選ばれる魅力的な職場環境の整備を目指します。

管理目標

本計画期間では、条例定数(4,135)内で業務量に見合った人員の措置を実施するとともに、現員数に対する過員の割合を 10%に引き上げ、令和 14 年度には 12%確保することを目指します。

〈経営改革による「図表 1」の今後の推計への影響：イメージ〉



◎人材を確保するための取組により、棒グラフ（現員数）を上方へ

◎業務量を最適化するための取組により、折れ線グラフ（業務量（人換算））を下方へ

業務量に見合った人員
と過員を確保

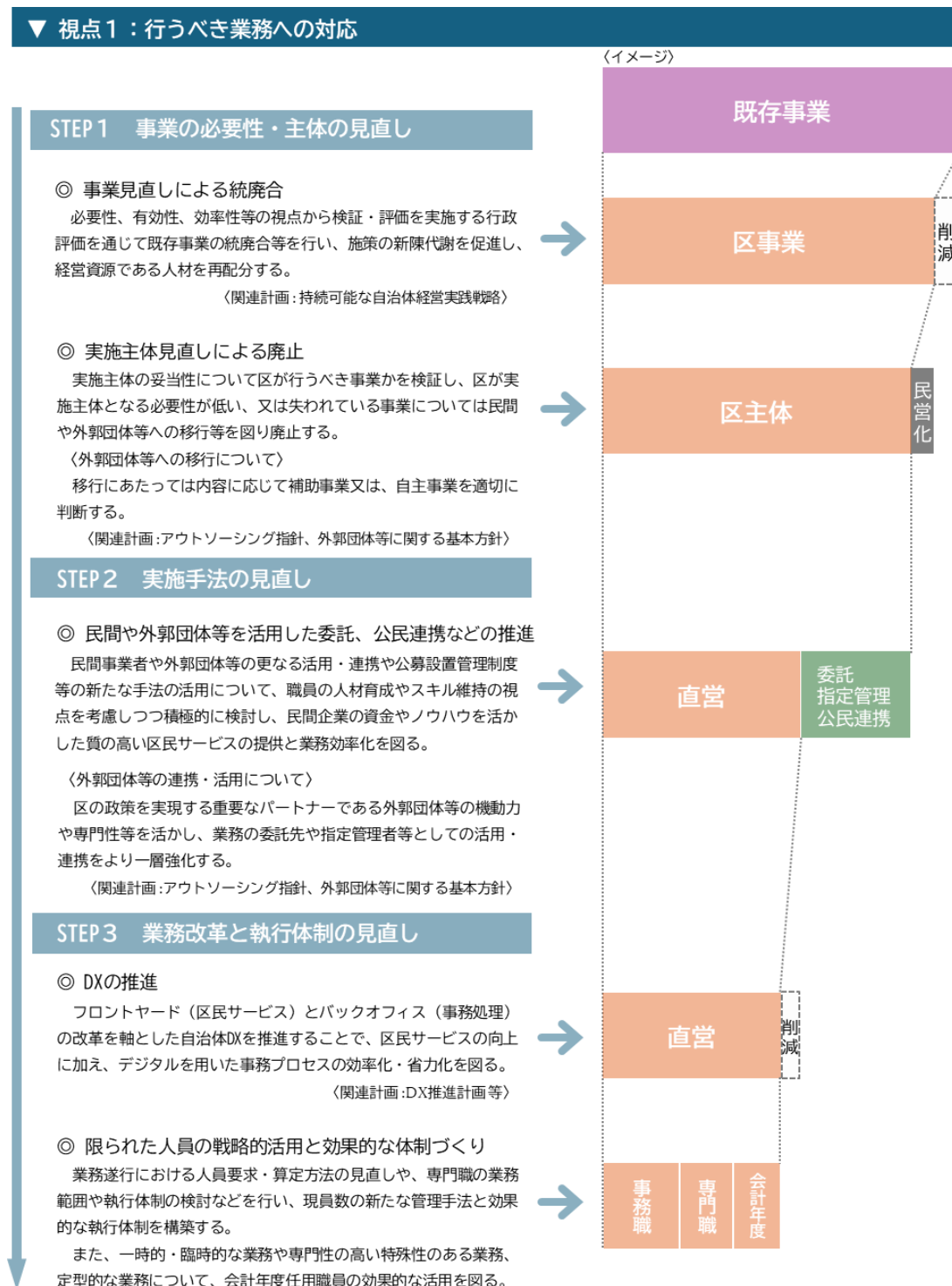
〈管理目標の設定における考え方〉

確保すべき過員数は、過去10年間ににおける病気休職・育児休業の取得者数の実績を踏まえ、現員数に対する過員の割合を令和 6 年度の約 9 %から段階的に増やしていき、基本計画第1期の終期である令和14年度には 3 %増の12%を確保することを目指します。

冗長性を踏まえた業務量の推移と、過員の必要性を鑑み、現在の条例定数4,135人は維持し、この範囲において管理目標を定め、定数管理を行います。

(3) 定数の適正管理に向けた戦略

管理目標を達成するための戦略及び方策は以下のとおりです。全庁を挙げてこれらに強力に取り組むとともに、毎年度更新する『大田区持続可能な自治体経営実践戦略』等を通じて実施状況の確認と効果の検証を行います。



▼ 視点2：職員体制の強化

1 採用数の増加に向けた取組

有為な人材を確保するため、従来型の採用説明会にとどまることなく、民間転職市場への積極的なアプローチやオンライン説明会などを実施し、戦略的に採用PRを展開するほか、新たな採用方法や多様な任用形態を調査・研究する。

〈関連計画：人材育成・確保基本方針〉

2 長く働いてもらうための取組

職員個々の適性や能力を考慮しつつ弾力的な職員配置を実施し、区民満足度の高い行政サービスの提供と、職員が成長実感を得られる配置を推進するほか、休暇・休業制度を拡充し、職員のウェルビーイングの実現に向けた環境整備を図る。

〈関連計画：人材育成・確保基本方針等〉

3 病気休職者を出さないための取組

職場におけるストレス要因の把握・分析と職場環境の改善に取り組むほか、セルフケアの促進や、管理監督者によるラインケアの推進とともに、相談体制の充実を図ることで、ハラスメントの防止やメンタルヘルス不調の予防・早期対応に資する仕組みを構築する。

〈関連計画：大田区職員の「心の健康づくり計画」等〉

4 ノウハウの継承と職員能力の向上

主体的な職場研修（OJT）を通じて、世代交代に対応する職員間のノウハウの継承を着実に実施するほか、職場外における専門的な研修やリスクリングの推進により新たな政策課題に対応できる職員を育成し、職員の能力の向上を図る。

〈関連計画：人材育成・確保基本方針〉

5 会計年度任用職員の確保と活用

会計年度任用職員は、効果的・効率的な行政運営を推進するに当たり重要な人的資源であるため、常勤職員同様に採用数の増加に向けた取組や働きやすい環境づくり、能力向上を図るとともに、制度拡充に向けた研究を行う。

第2章 職員数と業務量等の推計における考慮事項

今後の推計の算出に当たっては、これまでの取組の検証と現況の確認を実施し、考慮すべき事項を整理しています。

1 これまでの取組と検証

ア 職員定数基本計画（令和4年度～令和6年度）における取組

職員定数基本計画（令和4年度～令和6年度）（以下「前計画」という。）は当初、令和4年度～令和5年度を計画期間としていましたが、新たな基本計画・実施計画が令和7年度からの計画として策定されることとなったため、策定期限を合わせるために計画期間を1年延長しています。前計画に基づき新たに発生した行政需要等へ対応するとともに、現員数を適正に管理するために様々な業務改革を行いました。

〈増員により対応した行政需要の例〉

- ・ こどもや家庭に対する切れ目のない支援
- ・ 創造的な資質・能力の育成と個に応じた学びの支援
- ・ 重層的支援体制整備事業の推進
- ・ 新型コロナウイルス感染症対応
- ・ 健康づくり活動の推進
- ・ 文化とふれあう機会の創出
- ・ 気候変動緩和策の推進
- ・ 産業振興施策の推進・強化
- ・ HANEDA GLOBAL WINGS のまちづくり
- ・ あらゆる災害に対する防災力の強化
- ・ 鉄道沿線まちづくりの推進
- ・ SDGs 未来都市計画の推進

〈新たな行政需要に対応するための業務改革〉

ア 事務事業の見直し・再構築

- ・ 公共施設予約システムの更改
- ・ 事業の効果検証、再構築の実施
- ・ 外郭団体等との適切な役割分担による既存事業の総量抑制・事業効果拡大

イ 業務の効率化

- ・ 書かない窓口の推進
- ・ RPA の活用
- ・ 庁内端末機器の更改

ウ 運営体制の見直し

- ・ 会計年度任用職員に係る社会保険事務の集約
- ・ 都市計画関係事務の集約
- ・ 保育の必要性の認定事務の執行体制見直し
- ・ 係の統合による担当係長制

エ 会計年度任用職員の効果的活用

- ・ 専門性の高い知識や経験を有する業務への活用等

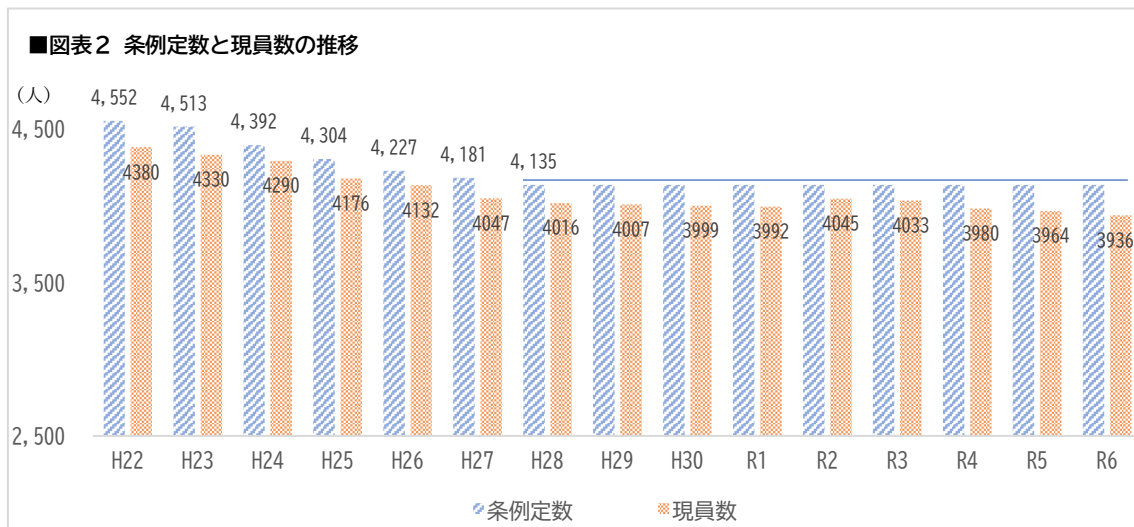
※具体的な取組内容は「資料編」にて掲載

イ 職員数の推移

① 条例定数と現員数の推移²

条例定数については、平成 7 年度の事務事業等適正化計画及びおおた改革推進プラン 21 以降、継続的に業務の見直しを行い縮減に努めてきました。過去の計画に基づく条例定数の変化は、以下のとおりです。

計画名等	期 間	条例定数の 縮減実績	条例定数の増 加実績	備 考
平成 6 年 4 月 1 日現在の条例定数		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	条例定数増加は平成 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(平成 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(平成 26 年度～)。
大田区職員定数基本計画	平成 29～ 令和 3 年度	±0 人		
大田区職員定数基本計画	令和 4～ 令和 6 年度			定年年齢の引上げ(令和 5 年度 ～)、当初計画(令和 4～5 年 度)を 1 年延長。
条 例 定 数 増 減 合 計		△2,548 人	419 人	
令和 6 年 4 月 1 日現在の条例定数		4,135 人		



平成 6 年 4 月 1 日現在の 6,264 人から、令和 6 年 4 月 1 日現在で 4,135 人まで縮減し、平成 28 年度以降は 4,135 人を維持し、現員数の管理を行っています。

² 「条例定数」… 大田区職員定数条例(昭和 50 年 3 月 31 日条例第 28 号)第 2 条に定める職員の定数の合計

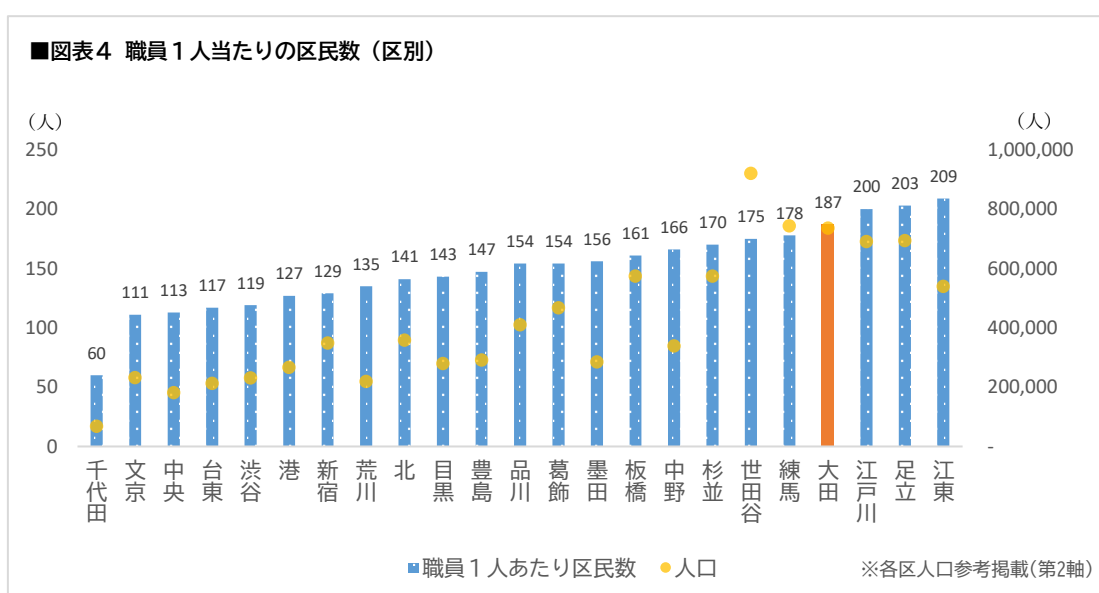
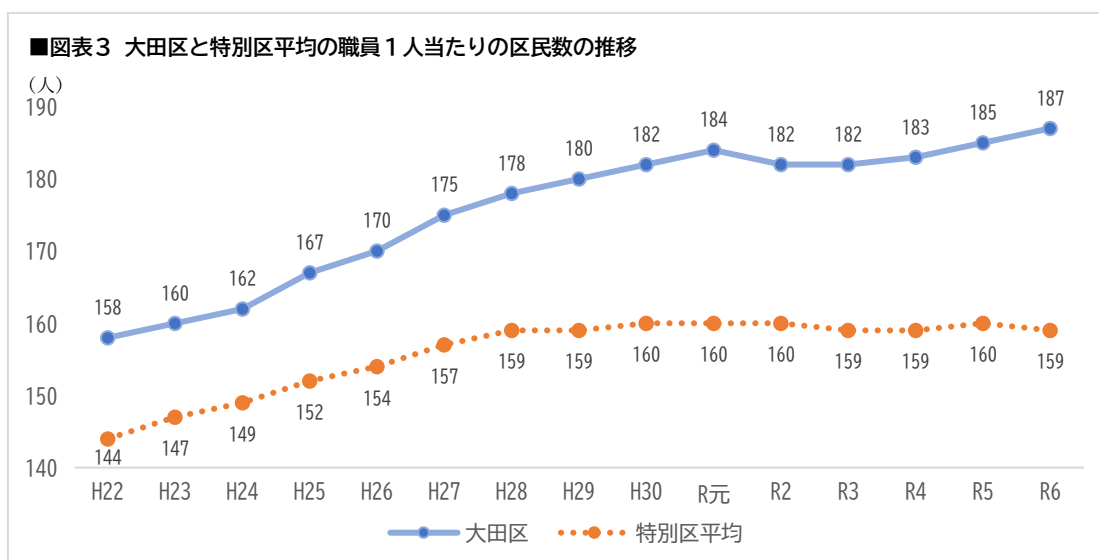
(事務事業を執行していくために必要な「現員数」の上限)です。

「現員数」… 区に在籍している総職員から大田区職員定数条例で定める定数外職員(派遣、休職、育児休業等)を除いた人数です。

②職員 1 人当たり区民数の推移 と 他区比較

人口³を現員数で割った職員 1 人当たりの区民数の推移をみると、大田区では増加傾向を示しており、特別区の平均を上回り 180 人台で推移しています。

特別区の各区の状況は図表 4 のとおりで、スケールメリットにより人口の多い区が高い数値となる傾向がみられるほか、出先機関の数や民間活力の活用度合、区立児童相談所の設置の有無等が影響していることが考えられます。大田区は、人口が同規模の他区と比較し、職員 1 人当たりの区民数が概ね同水準に位置しています。



³ 「人口」は、住民基本台帳法より記録された各年度の 4 月 1 日現在の人口（外国人を含む）です。

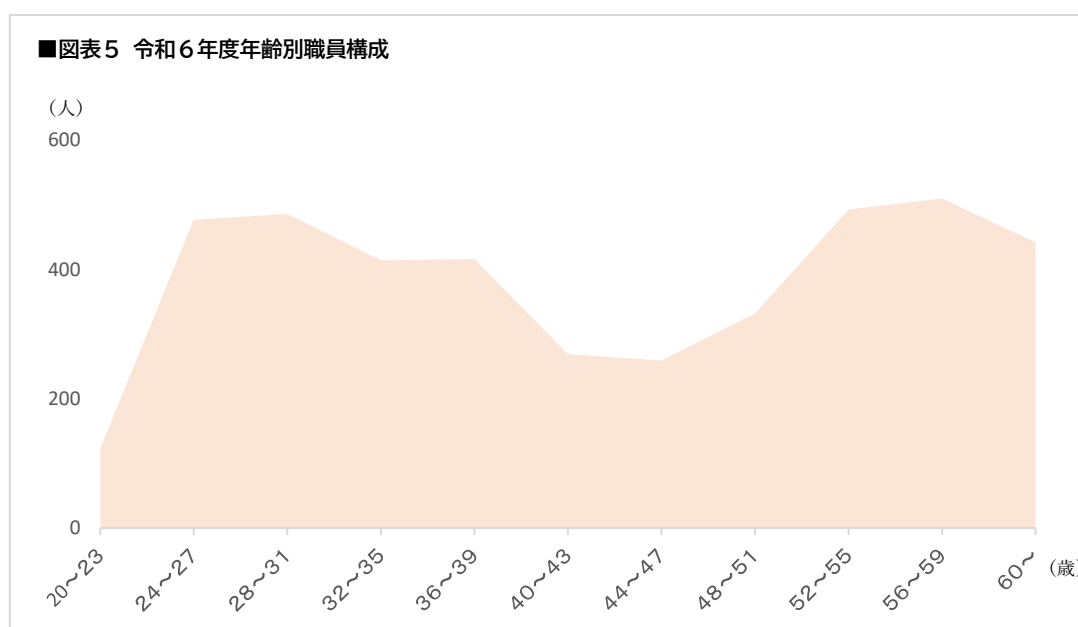
2 職員体制における現況

現員数は、退職する職員数と新たに採用する職員数、また、休職や育児休業を取得する職員数によって変化します。社会情勢の変化などによりこの傾向にも変化が生じています。

今後の現員数の推計に当たっては、これらの傾向を算定基礎としています。

ア 退職

職員の年齢構成を踏まえると、定年退職を迎える職員は高水準で推移することが予想されます。また、職員の意識の変化から、定年前であっても勧奨退職を選択する職員や、転職のために普通退職を選択する職員も増えています。

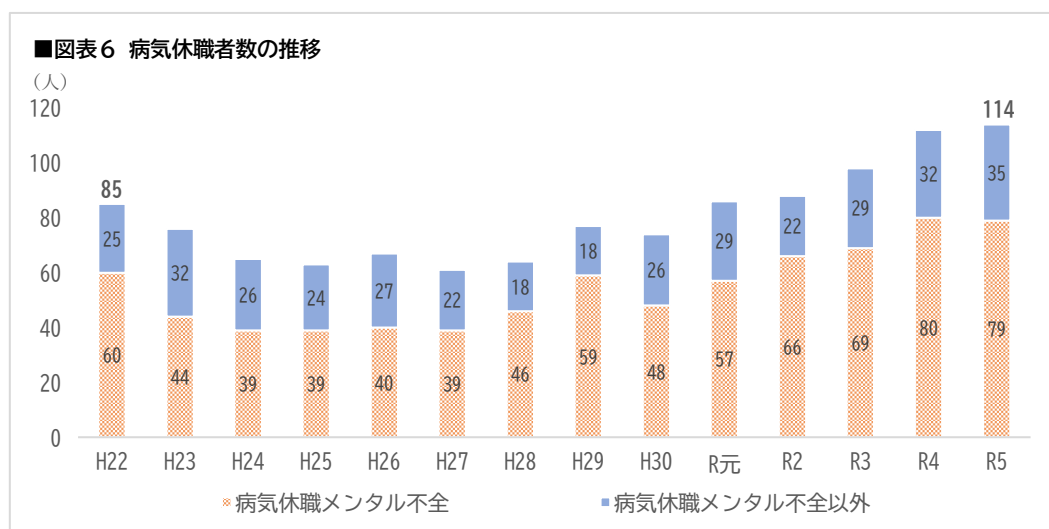


『大田区の給与・定員管理等について』より抜粋

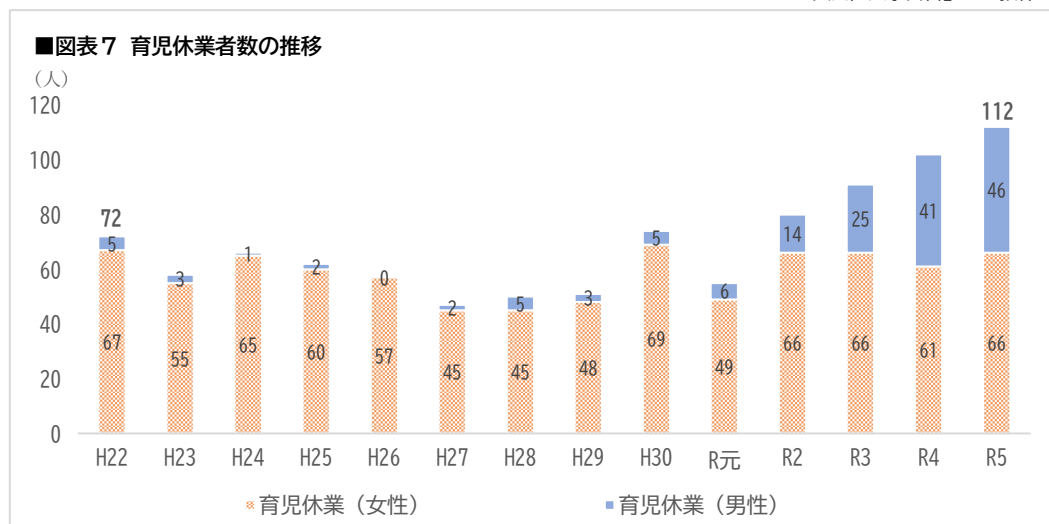
イ 病気休職や育児休業など定数外職員⁴の状況

職務の高度化や複雑化を背景に、病気休職取得者は増加傾向にあります。近年では、このうちメンタル不全を理由とする休職は病気休職者全体の概ね6～7割を占めている状況です。

育児休業についても増加傾向にあります。特に近年は男性の育児休業取得率が高まり、令和5年度では66.7%となりました。年齢構成を踏まえると、今後も育児休業取得者は高水準で推移するとともに、育児・介護休業法の改正による男性の育児休業取得の促進等により引き続き男性の育児休業取得者数の増加が見込まれます。



『大田区人事白書』より抜粋



『大田区人事白書』より抜粋

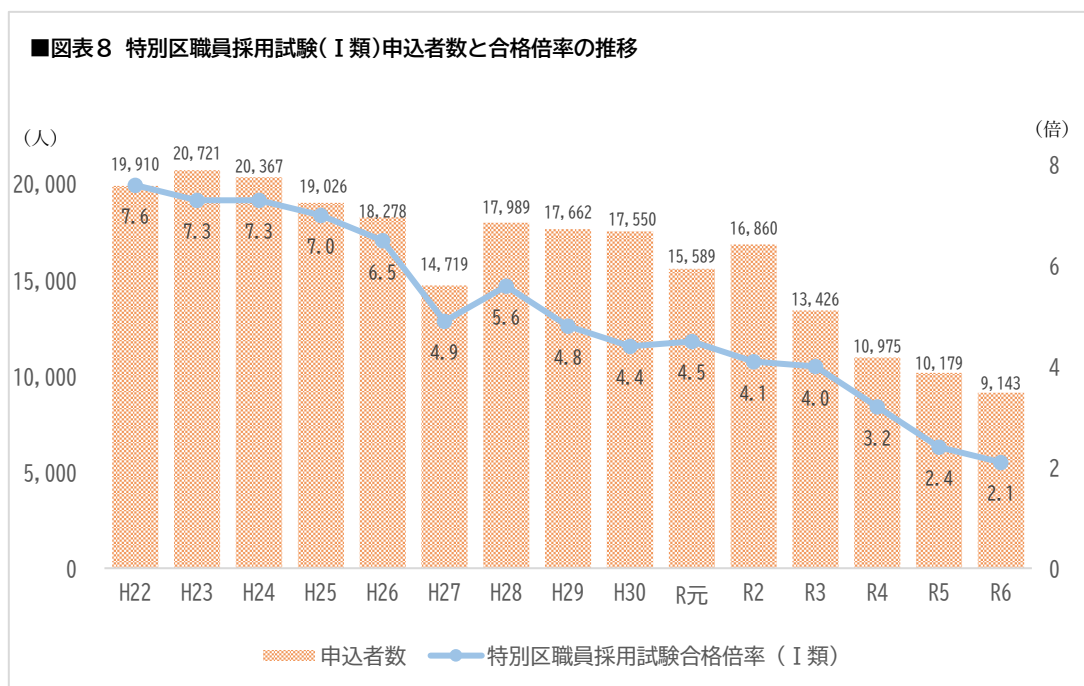
⁴ 定数外職員（大田区職員定数条例第2条（抜粋））

第3項 国、他の地方公共団体その他の団体における研修、派遣、事務従事、休職、配偶者同行休業、育児休業、大学院修学休業、公務災害休業、6月以上の職務免除及び併任の場合の職員の定数は、これを定数外とする。

第4項 休職者、育児休業者及び公務災害休業者が復職した場合の職員の定数は、1年間を限り、これを定数外とすることができる。

ウ 採用

特別区人事委員会による、特別区職員採用試験のⅠ類申込数と合格倍率をみると、いずれも大きく減少しています。採用予定数は近年増加していますが、申込者数は減少傾向になっており、採用環境は厳しい状況にあります。



特別区人事委員会 HP「Ⅰ類採用試験実施状況」より抜粋

■ 国の人事院勧告から見る人材確保をめぐる動き

令和6年の人事院勧告(報告文・勧告文)では、国家公務員の人材確保の現状について“依然として危機的な状況にある。”と報告しており、採用試験の申込者数や退職の傾向についての現状確認とともに、危機的状況に至った要因について分析の上、改革の方向性及び改善のための施策について示されました。

区のみならず国やほか地方自治体でも、近年の人材確保等を含む職員体制の構築において厳しい状況であることが伺え、この状況を改善させるための抜本的な取組を検討する動きが見られます。

▽ 取組の一例

- 1 多様で有為な人材確保(人材確保に資する処遇の改善、採用手法の更なる見直し 等)
- 2 職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上(自律的・主体的なキャリア形成支援 等)
- 3 Well-beingの実現に向けた環境整備(時代に即した働き方の推進、仕事と生活の両立支援の拡充 等)

令和6年「人事院勧告文・報告文」より抜粋

3 将来像の実現に向けた取組

令和7年3月に基本計画及び実施計画が策定され、基本構想で掲げる将来像の実現に向けた取組を進めていくことが求められます。基本計画・実施計画等で今後想定されている主な取組事項は以下のとおりです。業務量の推計に当たり、算定の基礎としています。

■参考：区の将来像の実現に向けた主な取組

- ・（仮称）大田区子ども家庭総合支援センターの整備と相談支援体制の充実
- ・5歳児健康診査などの乳幼児健康診査
- ・ICTを活用したこども・子育て家庭への情報発信
- ・コミュニティ・スクールの推進
- ・児童・生徒等への相談支援の充実
- ・地域生活支援拠点等の充実
- ・大田区福祉人材育成・交流センターの運営
- ・区所蔵美術品による文化創造空間の創出
- ・脱炭素まちづくりの推進に向けた区による率先行動
- ・「HANEDA×PiO」の充実・活用
- ・ものづくり人材育成・確保の支援
- ・大規模災害発生時にも生活を継続できる体制の構築
- ・体感治安の向上
- ・平和島駅周辺地区など身近な地域の魅力づくり
- ・区内公共交通の改善
- ・HANEDA GLOBAL WINGS のまちづくり
- ・魅力ある公園のあり方・利活用・整備方針等の策定
- ・自治体 DX の推進
- ・カスタマーハラスメントの対策
- ・施設マネジメント・施設評価

資料編：前計画 職員定数基本計画（令和4年度～令和6年度）における具体的な取組

1 新たな行政需要等への対応

〈増員により対応した行政需要の例〉

・ こどもや家庭に対する切れ目のない支援

周囲から孤立した子育てに陥ることがないように、妊娠から出産、子育て期まで切れ目なく支援するため、「とうきょう子育て応援パートナー事業」や「予防的支援推進とうきょうモデル事業」を実施するとともに、こどもと家庭の相談窓口であるこども家庭センターを地域庁舎に開設しました。

また、虐待の未然防止から専門的支援を切れ目なく実施し、地域に根差したこどもと家庭の総合的な支援を行うため、「(仮称) 大田区子ども家庭総合支援センター」の令和8年度中の開設に向けた準備を行いました。

さらに、全てのこども・若者についても切れ目なく包括的かつ継続的に支援し、多様な社会体験の提供や居場所を通じた地域活動支援などを進めるため、児童館のあり方の検討、大田区若者サポートセンター「フラットおおた」の開設などを行いました。

・ 創造的な資質・能力の育成と個に応じた学びの支援

「創造的な資質・能力」の育成を目指し、STEAM教育等の教科等横断的な学びを推進する区独自教科「おおたの未来づくり」を令和7年度から区立小学校で全面的に実施するため、授業を支援するためのプラットフォームを構築するとともに、研究実践校を拡大し、教科の研究を進めました。

また、不登校対策基本方針及び不登校対策アクションプランに基づき、学びの多様化学校分教室「みらい学園中等部」における転入学支援スペースの設置や、学びの多様化学校分教室「みらい学園初等部」を開室するとともに、学びの多様化学校（学校型）設置に向けた検討を進めました。

・ 重層的支援体制整備事業の推進

複雑化した支援ニーズに対し、関係機関等と連携してチームでの支援を進めるとともに、地域の多様な関係団体等との連携・協働の下、早期把握・早期支援による予防的福祉を実施するため、重層的支援体制整備事業を実施しました。

・ 新型コロナウイルス感染症対応

新型コロナウイルス感染症へ迅速に対応するため保健所の体制を強化し、新型コロナワクチンの集団接種会場の設置や相談体制の充実などを図りました。

・健康づくり活動の推進

こどもから高齢者まで、あらゆる世代の健康の増進を図るため、はねぴょん健康ポイントアプリや人生 100 年を見据えた健康寿命延伸プロジェクトなど、区民の健康づくり活動の支援を行うとともに、ランニング大会の開催など、区民のスポーツへの関心を高めスポーツ実施率向上につなげる取組を進めました。

・文化とふれあう機会の創出

文化や芸術といった心を豊かにしてくれるものと気軽にふれあう機会の創出に向け、企画展等の開催や収蔵・展示の機能を有する絵画等の保管拠点を整備するとともに、美術品の更なる利活用の検討などを進めました。

・気候変動緩和策の推進

環境アクションプランで掲げた温室効果ガス排出量の削減目標について、さらに意欲的な削減目標を掲げ、気候変動緩和策の推進を強化するため、令和 5 年 3 月に大田区脱炭素戦略を策定しました。

・産業振興施策の推進・強化

稼ぐ力の創出に向けた区内企業の自己変革を支援するため、中小製造業と大手企業・研究開発機関等の発注者を繋ぐデジタル受発注プラットフォームの構築・拡大や、中小個店のキャッシュレス決済の定着に向けたプレミアム付きデジタル商品券の発行などを行いました。

・HANEDA GLOBAL WINGS のまちづくり

世界と地域をつなぐ「新産業創造・発信拠点」の形成を目指し、土地区画整理事業を進めました。また、羽田空港跡地第 1 ゾーン整備事業のうち第一期事業について、羽田イノベーションシティが令和 5 年 11 月にグランドオープンを迎えました。

さらに、「HANEDA×Pi0」を拠点とした多様な交流機会の創出や、先進的な技術・サービスを有する企業が区内で実証実験を展開するための伴走支援などを行いました。

・あらゆる災害に対する防災力の強化

激甚化する自然災害のみならず、新たな感染症の発生時においても、迅速かつ的確な対策を講じつつ、必要な行政サービスの提供を継続できるよう、新たな危機管理体制の構築に向けた検討や、防災備蓄管理体制の見直しなどを行いました。

また、令和元年の東日本台風を踏まえ、令和 5 年 4 月から田園調布地区における水防の活動拠点施設として田園調布水防センターの運用を開始し、激甚化する台風や集中豪雨などの自然災害に対し、迅速な水防活動が可能な体制を構築しました。

- ・鉄道沿線まちづくりの推進

新空港線の整備を契機とした沿線まちづくりを加速させるため、執行体制を強化し、蒲田駅及び大森駅周辺地区における中長期の基盤施設整備検討や、下丸子駅周辺地区における下丸子1号、2号踏切の対策と合わせた駅周辺のまちづくりの検討などを進めました。

- ・SDGs未来都市計画の推進

令和5年5月に「SDGs未来都市」及び「自治体SDGsモデル事業」にダブル選定されたことを受け、令和5年12月にSDGs未来都市計画を策定し、オールおおたでSDGsを達成するための機運醸成や制度構築を進めました。

2 新たな行政需要に対応するための業務改革

ア 事務事業の見直し・再構築

- ・公共施設予約システムの更改

令和6年1月の公共施設予約システムの更改により、システム利用時間の拡張や、新たに文化センターの予約・抽選申込みが可能となるなど、区民の利便性の向上が図られたほか、自動抽選機能の活用により、業務の効率化に繋がりました。

- ・事業の効果検証、再構築の実施

限られた経営資源の中において、社会経済状況や行政需要の変化に柔軟かつ的確に対応するため、基本計画の策定を見据えた事業の効果検証、再構築の仕組みとして事業レビュー、事業見直しを実施し、事業の廃止や縮小により新陳代謝を進める一方、さらなる効果向上に向け一部内容を強化、拡充するなど、メリハリのある見直しを行いました。

- ・外郭団体等との適切な役割分担による既存事業の総量抑制・事業効果拡大

（公財）大田区産業振興協会が、区内事業者の相談に対し、ワンストップで必要な情報の提供や専門家による助言の提供を行う経営相談窓口機能と産業プラザ全体の案内機能を有する「Pi0 フロント」を開始し、来館者の利便性の向上を図りました。

また、区内小・中学校や区民等を対象とする食品ロスに関する出前授業や、区内事業者から排出される未利用食品を区内福祉団体等で有効活用するための地産地消型未利用食品マッチング事業を（一財）大田区環境公社に委託し、食品ロス削減に関する普及啓発の取組を進めました。

さらに、各課発注の施設修繕工事について、専門的な視点から各課からの相談に対応する窓口を（株）大田まちづくり公社に委託し、工事の品質の維持・向上と施設管理の円滑化を図るほか、職員の業務負担軽減に繋がりました。

イ 業務の効率化

・書かない窓口の推進

令和6年2月から本庁舎や特別出張所窓口等において、氏名や住所を書かなくても住民票の写しや印鑑証明書などの申請書類を作成できる申請書作成システム「Caora」を導入し、区民の利便性の向上や窓口業務の円滑化を図りました。

・RPA の活用

職員がコンピューターを操作して行う作業を自動で代行する RPA を活用し、新型コロナウイルス感染症の感染者管理システムへの入力作業の職員負担軽減などを行いました。

・庁内端末機器の更改

端末更改や無線 LAN 等の整備により、自席以外（会議室や自宅等）での活用を推進し、オフィス環境改善とペーパーレス化を加速させ、職員の生産性向上を図りました。

ウ 運営体制の見直し

・会計年度任用職員に係る社会保険事務の集約

各課で対応していた会計年度任用職員の社会保険の事務手続を人事課に集約し、事務の効率的を図りました。

・都市計画関係事務の集約

都市計画審議会や景観審議会など、課内の複数係で対応していた事務手続の執行体制を見直し、業務集約による効率化と専門職との連携強化を図りました。

・保育の必要性の認定事務の執行体制見直し

教育総務課と保育サービス課で実施していた保育の必要性の認定事務を保育サービス課に集約することで、委託事業者の職員数見直しによる委託費削減や、執務スペースの削減に結びました。

・係の統合による担当係長制

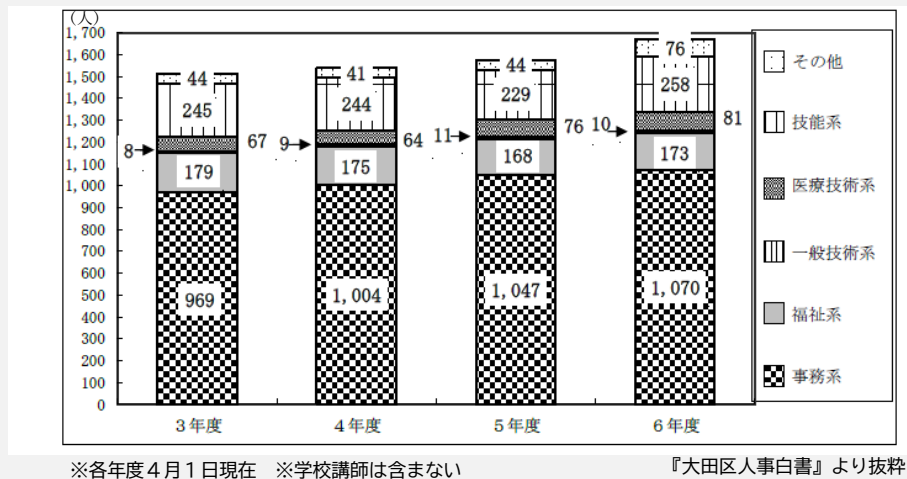
所管業務や執行体制を踏まえ、係を統合し担当係長とする組織改正を行いました。担当係長とすることで職員の適性や業務の繁閑等を踏まえた柔軟な執行体制を組むことができるとともに、社会情勢や行政需要の変化に迅速に対応することができます。

エ 会計年度任用職員の効果的活用

会計年度任用職員⁵は常勤職員との役割分担を整理した上で、一時的・臨時的な業務について重要な人的資源として活用をしています。定型的な業務への活用を図っているほか、施設等における集団感染対応を担う「感染症対応看護師」など、職員が有していない専門性の高い知識や経験を有する職員を有効に活用しました。

会計年度任用職員数は、図表9のとおり年々増加しています。

■図表9 会計年度任用職員数（職種別）の推移



⁵ 「会計年度任用職員」とは、一会計年度（4月1日から翌年3月31日）を超えない範囲で任用される、一般職の地方公務員です。地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（令和2年4月1日施行）により制度が導入されました。

大田区職員定数基本計画
(令和7年度～令和10年度)
令和7年3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