

■ 大田区職員定数基本計画（令和7年度～令和10年度）の策定について

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

■ 背景

- ・これまで、職員定数は、様々な業務改革により業務・職員定数を縮減し、適正に管理してきた。
- ・しかし、近年は、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る。
- ・一方、人材の確保は厳しく、定年退職を迎える職員は高水準で推移する状況にあり、今後の推計では、業務量に対し職員数が不足する見込みとなっている。

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。

■ 目的

職員定数基本計画では、
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すことで、
全庁がこの危機的な状況を認識し、各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。

これにより、
区の将来像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
能な体制を構築する。

2 計画期間

令和7年度～令和10年度〈4年間〉

※基本計画第1期の中間見直しまでの期間に設定

■ 大田区職員定数基本計画（令和7年度～令和10年度）の策定について

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

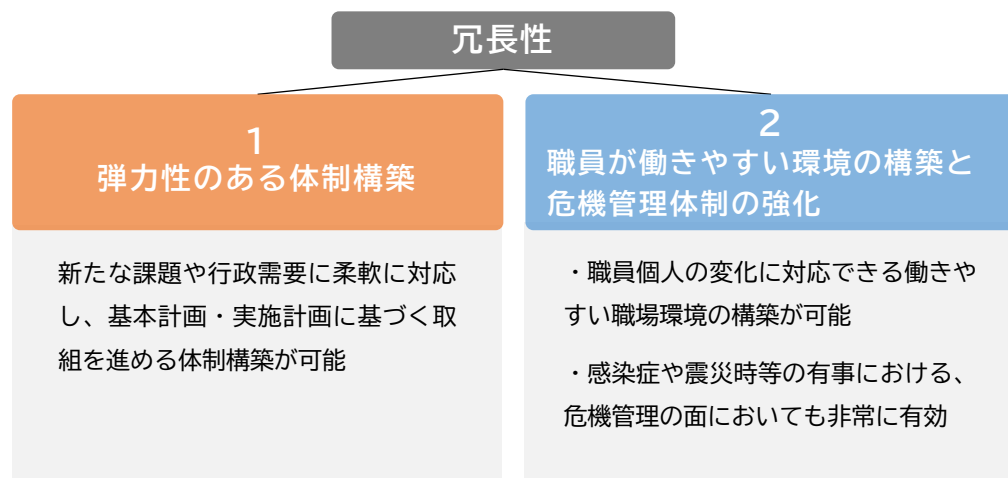
3 定数管理における今後の方向性と戦略

(1) 今後の職員数、業務量等の見通し

今後の推計を算出し、定数の適正管理に向けた方向性と戦略を検討する。

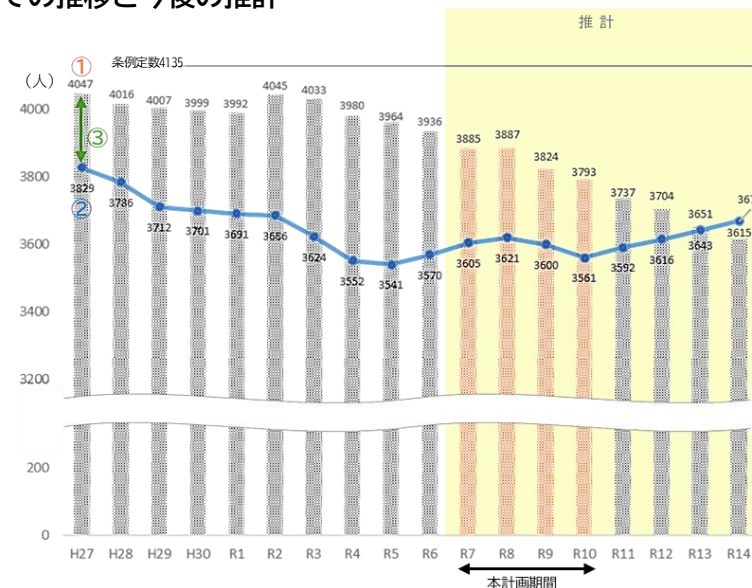
① 定数管理の新たな視点：「冗長性」

- ・ 時代の変化に合わせた定数管理へ転換するため、「冗長性」を加味した現員数の管理を行う。
- ・ これにより、次の2つの要素に対応することができる。



※冗長性：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をいう

② これまでの推移と今後の推計



① 棒グラフ 現員数

- ・ 現況で示した近年の退職及び採用数等の傾向を踏まえた推計
- ・ R8以降、現員数は減少

② 折れ線 業務量 (人換算)

- ・ 過去の行政需要への対応実績を基に 冗長性「弾力性のある体制構築」を加味
- ・ 保育園・児童館の民営化・業務委託などで今までは減少してきたが、今後は大幅な減少は見込めず増加傾向

③ 両グラフの差 過員

- ・ 業務量を超える現員数は、過員となり年度途中の退職や休業などに対応する
- ・ 有事には、迅速な執行体制構築に寄与し、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」として機能する
- ・ 一定の確保が必要だが、今後は減小していき、R14には過員がなくなる見込み

■ 大田区職員定数基本計画（令和7年度～令和10年度）の策定について

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

3 定数管理における今後の方向性と戦略

（2）推計を踏まえた定数管理の方向性

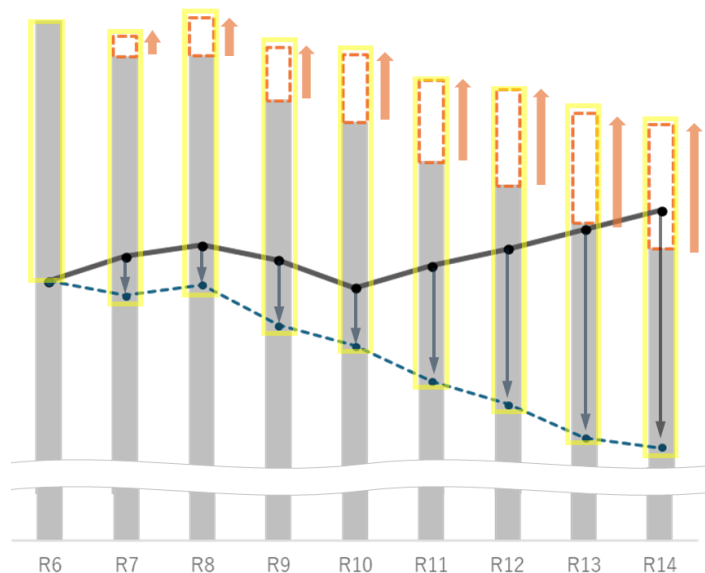
！ 今後の推計では、R14には業務量が現員数を上回る想定

- 区の将来像の実現のほか、既存の行政サービスの安定的な提供も危ぶまれる
- 働きやすい職場環境の構築が困難となるほか、災害等への対応力が低下する

◎ このような危機的な状況に対応するために、
本計画では、戦略及び方策を示し、全庁を挙げて経営改革に取り組むことで、
業務量に見合った現員数の確保とともに、
一定数の過員を維持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す。

管理目標
・ 条例定数(4,135)内で業務量に見合った人員の措置を実施
・ 本計画期間においては、 現員数に対する 過員の割合を R6の約9%から10%に引き上げ、 令和14年度には12%確保する

※過去10年の休職者等の実績を踏まえ過員割合を設定



◎ 人材を確保するための取組
→ 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
→ 折れ線のグラフ（業務量）を下方へ

業務量に見合った人員と過員を確保

大田区職員定数基本計画（令和7年度～令和10年度）の策定について

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

3 定数管理における今後の方向性と戦略

（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を2つの視点で設定。

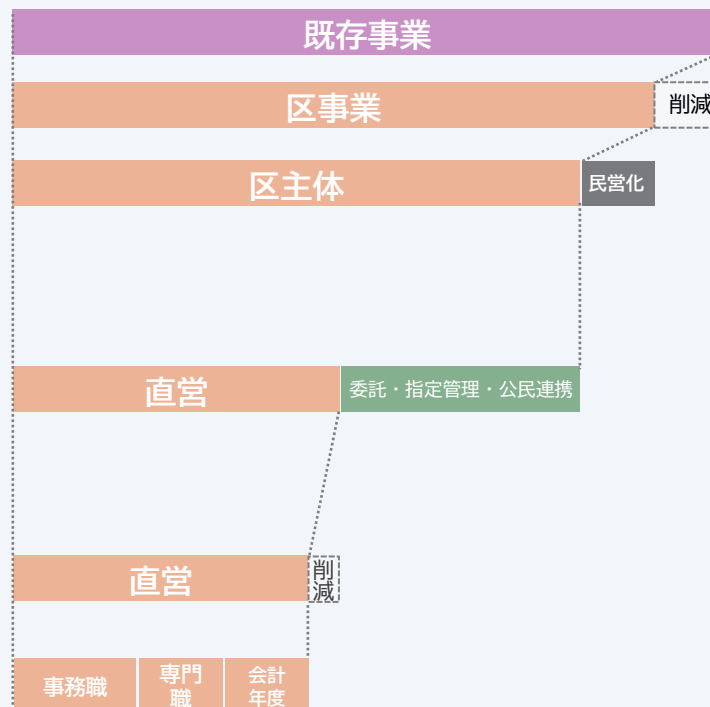
全庁を挙げてこれらに強力に取り組むとともに、毎年度更新する『大田区持続可能な自治体経営実践戦略』等を通じて実施状況の確認と効果の検証を行う。

▼ 視点1：行うべき業務への対応

STEP1 事業の必要性・主体の見直し

- ◎ 事業見直しによる統廃合
- ◎ 実施主体見直しによる廃止

＜イメージ＞



STEP2 実施手法の見直し

- ◎ 民間や外郭団体を活用した委託、公民連携などの推進



STEP3 業務改革と執行体制の見直し

- ◎ DXの推進
- ◎ 限られた人員の戦略的活用と効果的な体制づくり



▼ 視点2：職員体制の強化

- ◎ 採用数の増加に向けた取組
- ◎ 長く働いてもらうための取組
- ◎ 病気休職者を出さないための取組
- ◎ ノウハウの継承と職員能力の向上
- ◎ 会計年度任用職員の確保と活用

■ 大田区職員定数基本計画（令和7年度～令和10年度）の策定について

第2章 職員数と業務量等の推計における考慮事項

⇒ 第2章では、今後の推計の算出に当たり考慮した事項を整理。

1 これまでの取組と検証

ア 職員定数基本計画（R4～R6）における取組

新たな行政需要に対応するための人員を措置し、体制強化を実施すると同時に、現員数を適正に管理するために様々な業務改革を行ってきた。

主な新たな行政需要への対応

- ・ こどもや家庭に対する切れ目のない支援
- ・ 重層的支援体制整備事業の推進
- ・ HANEDA GLOBAL WINGSのまちづくり

等

主な業務改革

- ・ 事務事業の見直し・再構築
- ・ 運営体制の見直し
- ・ 会計年度任用職員の効果的活用

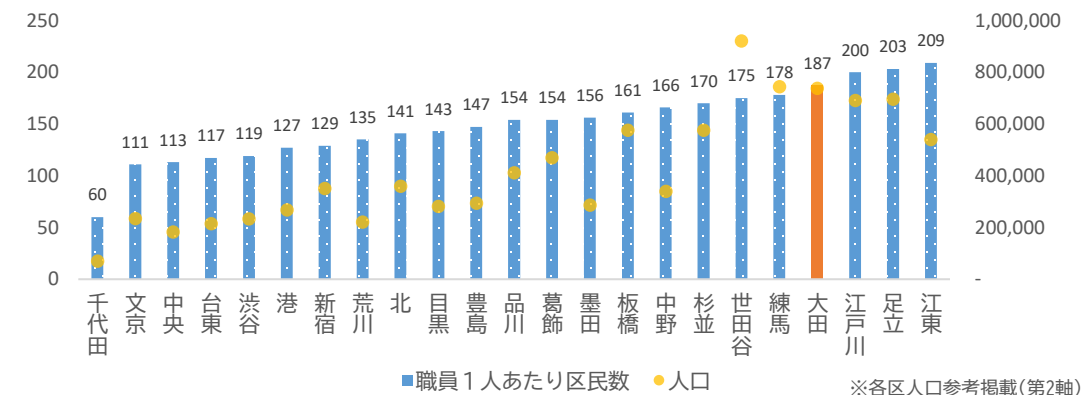
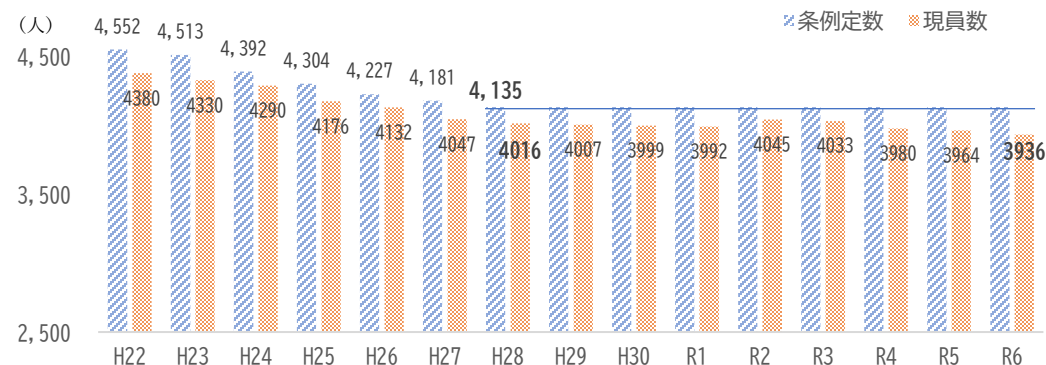
等

イ 職員数の推移

⇒ 現員数の上限である条例定数は、業務改革の取組により縮減され平成28年度以降は4,135人を維持し、この範囲内で現員数の管理を行い、効率的な執行体制が構築されている。

⇒ 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る。

■ 条例定数と現員数の推移



大田区職員定数基本計画（令和7年度～令和10年度）の策定について

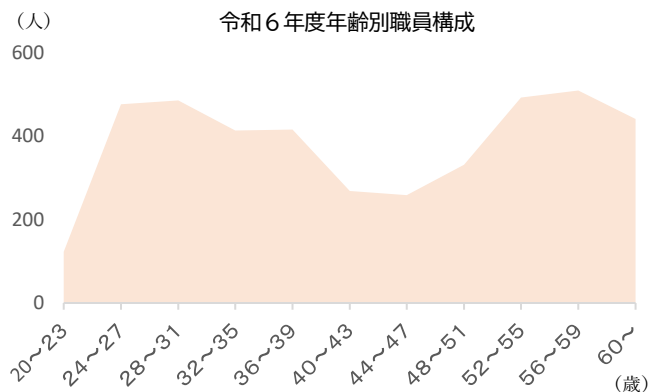
第2章 職員数と業務量等の推計における考慮事項

2 職員体制における現況

現員数に影響する主な3要素の現況を確認し、現員数の今後の推計の基礎とした。

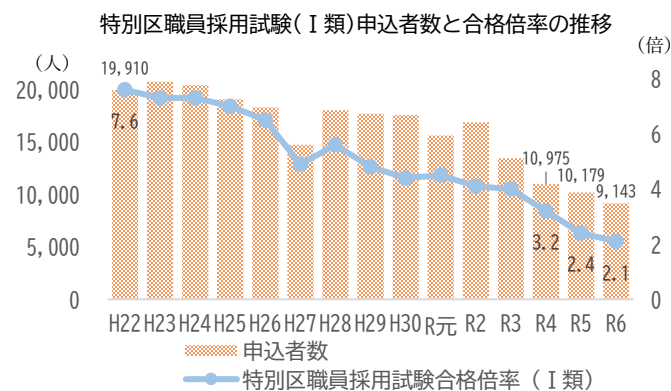
▼ 退職

- ◎ 定年退職を迎える職員は高水準で推移
- ◎ 勸奨退職、普通退職を選択する職員も増加



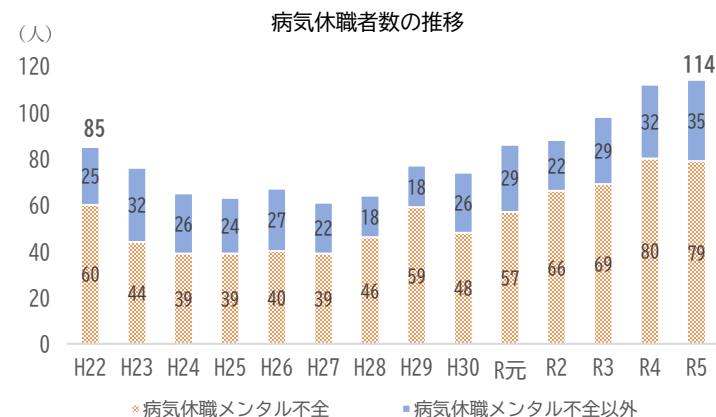
▼ 採用

- ◎ 特別区職員採用試験のI類申込数と合格倍率は、いずれも減少傾向

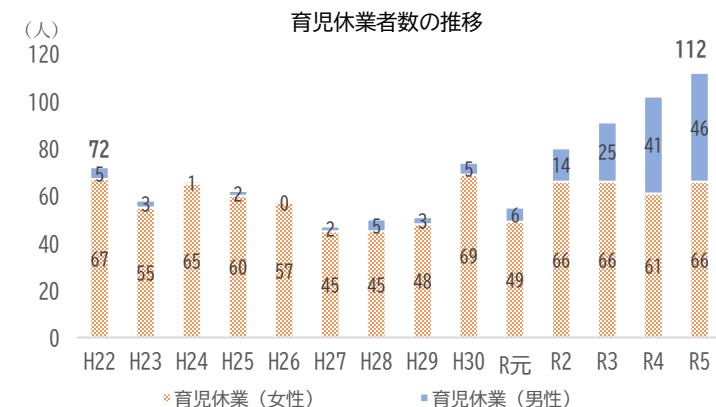


▼ 定数外職員 (病気休職や育児休業)

- ◎ メンタル不全による休職が増加傾向



- ◎ 育児休業は高水準で推移、かつ男性の育児休業取得者数が増加傾向



3 将来像の実現に向けた取組

基本計画・実施計画等から今後想定される取組事項を抽出し、今後の業務量の推計の基礎とした。