

I 新大田区経営改革推進プラン 主な取組みと成果

1 区民ニーズと環境変化に即応する行政経営の推進

(1) 区民との情報受発信と対話の推進

- 既存の広報媒体の連動・連携及び新たな広報ツールの研究を行い、区民がより情報を入手しやすい環境を整備した。公民連携の商業施設に区報を配置するとともに、SNS を利用した区政情報や災害時の緊急情報の発信を推進した。
- 平成 29 年度、30 年度に「区の施策検証等に向けた大田区区民意識調査」（一部 WEB 回答）を実施し、区の各種計画に掲げる施策の検証や効果的な施策立案に向けた区民意識の把握を行った。その結果を公表するとともに予算編成や施策評価などに活用した。

(2) 行政手続きの利便性向上

- 建築に関する規制等の各種情報をセルフサービスで検索、閲覧及び取得できる「まちづくり情報閲覧コーナー」を開設するなど先駆的な取組みを行い、区民サービスの向上と窓口業務の効率化につなげた。
- 全国初となるマイナンバーカードセンターを開設し、区民の利便性を図った。また、マイナンバーの利活用において、マイナポータルの充実、子育て電子申請を開始し、ワンストップ型行政サービスを拡充した。

(3) 社会構造の変化に応じた地域コミュニティ支援

- 区民活動コーディネーター養成講座、大田ボランティア塾などを通じて、若者から高齢者まで幅広い年齢層の区民が、地域の担い手として活躍できる環境づくりを図った。また、区民が主体的かつ気軽に学び合える地域づくりを推進するため「生涯学習センター蒲田」を開設した。
- 地域力推進地区委員会の分科会において、地域のニーズの変化に伴う、地域防災、地域福祉、地域の環境緑化など様々な地域課題に取り組んだ。そして地域の歴史紹介、地域行事、イベントの開催など地域団体と連携することにより地域の魅力を発信することができた。

(4) 産学金公の連携による地域活性化の推進

- 国家戦略特区における「旅館業法の特例（特区民泊）」、「エリアマネジメント（さかさ川通り）」、「都市計画法の特例（羽田空港跡地第1ゾーン整備事業）」の各メニューを活用し、まちの賑わい創出につなげた。
- 先端産業分野に関連する産業クラスター形成を促し、地域産業の発展に資するため、「戦略的産業クラスター形成パイロット事業」を開始した。「次世代モビリティ分野」「ライフサイエンス・ヘルスケア分野」など6つの事業プロジェクトに多くの企業・大学等が参加し、推進したことにより、先端産業分野における区内産業成長の動きを加速させた。

(5) シティセールスの推進

- 大田区観光情報センターのさらなる充実、大田区公式観光サイトの多言語対応、公衆無線 LAN(OTA CITY FREE Wi-Fi) の環境整備、主要駅での観光案内サインの新規設置などにより、国内外からの来訪者における区内回遊性の利便性・安全性を向上させるとともに、区の魅力を区内外に発信できた。
- ブラジル男子ハンドボールチームが大森スポーツセンターで合宿を実施した。日本代表との国際親善試合を行い、区民に観戦してもらったほか、競技者講習会や学校訪問など、選手と区民との交流事業を通じてオリンピック・パラリンピック開催に向けた区民の気運醸成を図った。

2 持続可能な行政経営の推進

(1) 効率的でムダのない事務事業の展開

- 補助金に関する統一的な基準と定期的な検証・見直し体制を整備するために「大田区補助金適正化方針」を策定した。これに基づいた定期的な検証により、限られた財源の中、より適切かつ効果的に補助金を執行した。
- 施策評価の視点を取り入れ、成果を意識した評価体制を構築した。未来プラン 10 年の「めざす姿」の達成度を評価し、その実現を図るために施策の推進や事業の見直しを行った。

(2) 健全な財政運営の推進

- 将来にわたり持続可能で安定的な財政運営を行っていくため、大田区中長期財政見通し（平成28年度から平成37年度）を作成した。この見通しを示すことにより、今後の予算編成の指針として活用するとともに、一層の財政健全化に向けて取組みを推進した。
- 平成 28 年度決算から「統一的な基準」による財務書類を作成し、OTA シティ・マネジメントレポートに掲載の上、公表した。正確な行政コストの把握し、資産・負債などのストック情報総体を明らかにすることで、財政の透明性を高めるとともに、区民への説明責任の強化を図った。

(3) 柔軟で機動的な組織体制の整備

- 区長のトップマネジメントを強力にサポートするために企画経営部を設置、子どもの貧困問題に対応するために子ども生活応援担当課長を設置、児童相談所開設に向けて児童相談所開設準備担当課長を設置した。未来プラン（後期）に掲げる各施策を力強く推進し、新たな行政課題に迅速かつ的確に対応するための簡素で効果的・効率的な組織整備を行った。
- 「大田区職員定数基本計画（平成 29 年度～平成 33 年度）」に基づき、計画目標を着実に達成しつつ、職員定数の適正化と計画的な管理を進めた。そして行政系人事制度の改正を踏まえて、係長職の増員を計画的に実施し、組織力の強化を図った。

(4) 公共施設等の見直し

- インフラを含む公共施設全体について、総合的かつ計画的な管理を行っていくために、「大田区公共施設白書」「大田区公共施設適正配置方針」「大田区公共施設等マネジメント今後の取り組み」を「大田区公共施設等総合管理計画」と位置付け、効果的・効率的な施設マネジメントを着実に推進した。
- 学校改築においては、大田区公共施設整備計画（後期）に掲げる基本方針を基に防災拠点機能、ユニバーサルデザイン、太陽光発電などの環境負荷低減、他施設との複合化などの視点を取り入れて、改築に係る基本構想・基本計画を策定した。

(5) 環境への配慮

- 職員の環境マインドの向上とコピー用紙の削減を目的に、世界初の乾式オフィス製紙機(ペーパーラボ)を導入し、本庁舎内で発生した使用済みコピー用紙を本庁舎内で新たな紙に再生、使用する取組みを開始した。また、再生した紙は庁舎内再生紙のロゴをつけ、職員用名刺やちらし、環境啓発グッズ(ノート)として使用するとともに、内外からの視察の受入れや小学生の環境学習の場として活用するなど、区役所の率先行動の見える化を図り、環境先進都市おおたに向けた取組みを推進した。
- 地球温暖化の防止と持続可能な社会に向けて、太陽光発電などの再生可能エネルギーの導入拡大に取り組んだ。区内の太陽光発電設置件数は順調に伸びており、おおた未来プラン(後期)に掲げる目標値「3,000件」を達成した。

(6) 危機管理機能の強化

- 大規模災害が発生した際、復興事業を推進するための組織を規定する「大田区災害復興本部条例」を制定し、復興業務を円滑に遂行する基盤を整えた。そして「大田区災害復興マニュアル」を策定し、復興に向けて各部が実施すべき手順をまとめた。リスクに対する関連部局との連携の取組みを強化し、危機管理業務を着実に推進した。
- 災害時の医療救護活動を強化するため、車輪付き担架を自治会・町会に配備し、従来の担架では困難であった長距離輸送を可能とすることで、地域の傷病者搬送体制の実効性を高めた。製作にあっては、区内中小企業が区民の意向を設計に反映するなど大田区のものづくりの強みも活かされた。

(7) 地方分権への取組み

- 都から区への事務移管等を協議する「都区のあり方検討」を踏まえて実現した児童福祉法の改正により、特別区において児童相談所を設置できることとなり、区児童相談所設置をめざしている。「児童相談所移管推進本部」を設置し、本部会及び検討会議での検討を踏まえ基本構想・基本計画を策定し、大森西特別出張所移転跡地を活用した施設整備計画をまとめた。設置に向けての特別区共通課題及び都区協議課題について、特別区の関係部課長会にて検討するとともに、都区間での広域調整に関する協議を開始した。

3 職員力を活かす行政経営の推進

(1) 経営改革の意識醸成

- 平成29年2月に「大田区スマートワーク宣言」を行い、区民サービスのさらなる向上と職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて全庁で意識改革、業務の効率化、事務事業の見直しに取り組んだ。
- 限られた勤務時間の中で質の高い仕事を行い、最大の効果を出すために、「働き方改革に関するプロジェクトチームの設置」、「働き方改革のためのマネジメント研修の実施」、「会議室運用方法の見直し」などの取組みを行った。また、各係における業務改善の取組みを全庁的に共有できる仕組みを構築した。

(2) 人材育成の充実

- 「キャリアデザイン研修」や「女性のキャリアアップセミナー」を実施し、職員がキャリアビジョンを描き、自らの適性や役割を理解する機会を提供した。そして管理職が職員の主体的なキャリア形成を支援する役割を学ぶための講演会や研修を実施し、職員の意欲を醸成する職場環境の整備を図った。
- 「福祉職のあり方及び人材育成方針」を策定し、福祉行政の中核を担う福祉職のあり方と人材育成に関する基本的な考え方をまとめるとともに、研修を通じて、求められる福祉職のあり方について理解を深めた。また、児童相談所設置に向け、専門的技術を有する児童福祉司を育成するため、児童相談所への実務派遣研修を実施するとともに、専門研修への参加、児童養護施設での実習等を通じて児童相談行政を担う専門的スキルを持つ職員を養成した。

(3) 働きやすい労働環境の整備

- 「職員のワーク&ライフ・サポートプログラム」、「女性活躍推進に関する大田区特定事業主行動計画」の策定や「早出遅出勤務」の試行実施など、ワーク・ライフ・バランスを推進するとともに職員一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮できるように体制を整えた。
- 雇用義務化期間の延長に伴い、対象職員が希望する場合は、原則、再任用フルタイム職員として任用を行った。また、行政系人事制度の改正に伴い、再任用職員として任用する職層について整理を行うとともに豊富な知識や経験を活かせる職場環境の整備に努めた。