

# 大田区職員定数基本計画の延長について

- ✓ SDGsに掲げる17のゴール達成のための取組を着実に推進するとともに、幅広い課題への対応が求められている。
- ✓ 新たな総合計画と連動した職員定数基本計画の策定に向け、計画期間を現行の「令和4年度～令和5年度」から令和6年度まで延長する。

## 1 職員数の推移及び現計画の検証・分析

### (1) 職員数の推移

○ 職員の現員数は、平成20年度と比較して601人の減員となっている。

○ 一方、区の一般会計歳出決算額は、行政需要の増大や課題の多様化・複雑化に伴い増加しており、今後も職員に求められる役割や業務は大きくなると考えられる。

《条例定数・現員数と一般会計歳出決算額※の推移》

※一般会計歳出決算額について、R2は定額給付金を除外した額、R4は第6次補正後の予算額、R5は当初予算額。

年度	条例定数 (人)	現員数 (人)	一般会計歳出決算額 (億円)
H20	4,760	4,150	2,100
H21	4,565	4,100	2,150
H22	4,500	4,050	2,200
H23	4,450	4,000	2,250
H24	4,400	3,950	2,300
H25	4,350	3,900	2,350
H26	4,300	3,850	2,400
H27	4,250	3,800	2,450
H28	4,200	3,750	2,500
H29	4,150	3,700	2,550
H30	4,100	3,650	2,600
R元	4,050	3,600	2,650
R2	4,000	3,550	2,700
R3	3,950	3,500	2,750
R4	3,900	3,450	2,800
R5	3,850	3,400	2,850
R6	3,800	3,350	2,900

○ 推計 3,991

### (2) 現計画の検証・分析

#### ① 行政需要への対応

☞ 「とうきょう子育て応援パートナー制度」の導入や、STEAM教育、重層的支援体制整備事業、沿線まちづくりの推進、大田区脱炭素戦略の策定等

#### ② 業務改革の主な取組内容

**【事務事業見直し・再構築】**

☞ 各所属で行っていた会計年度任用職員の社会保険（都共済加入者）関係手続きを人事課に集約し、事務を効率化等

**【外郭団体との役割分担】**

☞ (一財)大田区環境公社へ食品ロスプロジェクトのうち、地産地消型未利用食品マッチング事業を委託等

**【会計年度任用職員の効果的活用】**

☞ 一時的・臨時的な業務の発生による業務量の急激な増加や、専門性の高い業務、定型的な業務への対応に活用し、令和2年度の制度導入以降、増加傾向。

☞ 常勤職員との適正な役割分担のもと、効果的・効率的な行政運営を行うにあたり重要な人的資源となっている。

## 2 今後の定数管理における基本的な考え方

### (1) 基本的な考え方

- 今後策定する新たな基本構想・基本計画の推進や、多様化・複雑化する行政課題への対応に必要な職員定数を適正に算定
- 定数の算定にあたっては、職員が働きやすい環境づくりや、突如発生する自然災害、健康危機等にも速やかに対応できる体制を確保することも考慮
- 新たな課題の発生等に伴う業務量の増加に対応するため、引き続き業務改革を徹底
- 一時的・臨時的な業務、専門性の高い特殊性のある業務、定型的な業務について、会計年度任用職員を効果的に活用

### (2) 計画上限数

令和6年度の現員数の推計が3,991人であることを踏まえ、引き続き4,135人を上限とした定数管理を行う。

《令和6年度行政需要の増加》 ← 経営資源の適正配分 → 《業務改革の手法》

- ・デジタルトランスフォーメーション (DX) の推進
- ・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
- ・羽田イノベーションシティ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
- ・健康危機管理体制の強化
- ・(仮)大田区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
- ・こどもまんなか社会の推進
- ・国土強靱化に対応したまちづくりの推進
- ・新空港線整備と鉄道沿線のまちづくり

- ✓ **事務事業見直し・再構築**  
事業効果の向上、事業の統廃合、外郭団体との適正な役割分担
- ✓ **業務の効率化**  
公民連携の推進、DXの推進、マニュアルの整備
- ✓ **運営体制の見直し**  
組織間の協力体制の構築、担当グループの統合
- ✓ **会計年度任用職員の効果的活用**  
常勤職員との役割分担の整理

## 3 令和7年度以降の定数管理に向けて

- SDGsの達成に向けた取組や、新たな基本構想で示された区の方向性を踏まえ、必要人員を適正に算定の上、令和7年度以降を計画期間とする次期本計画に反映
- 個別の課題ごとの正確な業務量算定に加え、緊急的に人的資源が必要な場合に備えた冗長性を加味した人員の算定を検討

# 大田区職員定数基本計画

(令和4年度～令和6年度)

大田区

令和5年7月

## 目 次

1	計画期間の延長にあたって	1
2	これまでの取り組みと検証	2
3	職員数の状況	6
4	今後の定数管理における基本的な考え方	9
5	計画対象期間	10
6	計画上限数	10
7	令和7年度以降の定数管理について	10

## 1 計画期間の延長に当たって

大田区（以下「区」という。）は、令和5年度に内閣府から2023年度の「SDGs未来都市」に選定されるとともに、その中でも特に優れた先導的な取組を行う「自治体SDGsモデル事業」にも選定されました。区は、社会状況が大きく変化する中においても、SDGsに掲げる17のゴール達成のための取組を着実に推進するとともに、子育て・教育の充実、激甚化する自然災害への対応、福祉と健康のまちづくり、経済と環境の両立、急速に進展する情報技術革新の活用など、幅広い課題に対応することが求められています。一方、近年の法改正等による長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスの充実といった働きやすい環境の整備は、人材確保が困難となる中、熱意ある人材を確保し、職員一人ひとりの生産性を向上させるために重要な要素となっています。

こうした中、区は、新たな総合計画<sup>1</sup>の策定に向けた取組を進めています。新たな基本構想で示す将来像を実現していくためには、区政を支える職員について適正な定数の管理を行い、新たな施策体系や行政需要の変化等に応じた職員数を確保していくことが必要です。

現行の大田区職員定数基本計画（以下「本計画」という。）は、令和4・5年度を計画期間としていましたが、新たな総合計画と連動した次期本計画の策定に向け、令和6年度まで期間を延長します。

### SDGs未来都市とは



SDGsの理念に沿った取組を推進しようとする都市の中から特にポテンシャルが高い都市を公募・選定する内閣府の制度で、2018年度に開始されました。毎年30都市程度が選定され、2023年度までに全国182都市が選ばれています。

区はSDGsの達成に向けて優れた取組を提案する都市として、内閣府から2023年度の「SDGs未来都市」に選定されるとともに、その中でも特に優れた先導的な取組を行う「自治体SDGsモデル事業」にも選定されました。

<sup>1</sup> 総合計画は、基本構想、基本計画、実施計画のことを指します。基本構想は令和5年度中に、基本計画及び実施計画は令和6年度中に策定する予定です。

## 2 これまでの取組と検証

### (1) これまでの取組

区では、これまでも継続的に業務の見直しと職員定数<sup>2</sup>の縮減に努めてきました。過去の計画における実績は以下のとおりです。この結果、職員定数は、平成6年の6,264人から4,135人（令和5年4月1日現在）まで縮減されました。

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		
大田区職員定数基本計画	令和4～ 令和5年度			定年年齢の引上げ （令和5年度～）
職員定数増減合計		△2,548人	419人	
令和5年4月1日現在の職員定数		4,135人		

### (2) 本計画（令和4年度～令和5年度）の検証

本計画では、行政需要への対応や業務改革の取組について検証を行うこととしています。

#### ア 行政需要への対応

幅広い行政需要に着実に対応するため、執行体制を強化してきました。

#### 〈増員により対応した行政需要の例〉

##### 【こどもまんなか社会の推進】

「こどもまんなか社会」の実現に向け、担当部長・課長を新設するなど、執行体制を強化しました。次期「大田区子ども・子育て支援計画」の策定に向け検討を進めるほか、「とうきょう子育て応援パートナー制度」を導入し、切れ目のない伴走型相談支援を実施するなど、子ども及び子育て家庭に寄り添った支援を充実させることで、子育てのしやすい環境の更なる向上を図っています。

<sup>2</sup> 本計画で記載する「職員定数」とは、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」とは、区に在籍している全ての職員数（総職員数）から大田区職員定数条例で定める定数外職員（派遣、休職、育児休業など）を除いた人数です。

#### 【学びと保障の充実】

令和7年度に新設予定の教科「おおたの未来づくり」の導入準備として、授業を支援するためのプラットフォームの構築や、研究・実践校の拡大などに取り組んでいます。STEAM教育を推進することで、子どもたちの「創造的な資質・能力」の向上を図り、未来を拓き地域を支える力を育みます。

また、令和2年度に策定し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より、不登校の未然防止、早期支援、長期化の対応等への総合的な対策を推進しています。令和5年度には、不登校特例校分教室（みらい学園中等部）における転入学支援スペースを設置し、入室前後の環境の変化に生徒が順応するための支援や、在籍生徒が一時的に休息できる場としても活用することで、負担軽減を図り、安定した通学による学びにつなげていきます。

#### 【子ども・若者の支援】

大田区若者サポートセンター「フラットおおた」を開設（令和4年10月末）しました。様々な困難を抱える概ね15歳から39歳までの子ども・若者及びその家族を対象として、電話やメール、対面での相談に加え、チャットによる相談システムを導入した総合的な相談窓口を整備するとともに、自由に過ごせる居場所も併設し、様々な交流体験プログラムを実施しています。

#### 【新型コロナウイルス感染症対応】

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、新型コロナウイルス感染症への迅速な対応を実施しています。

#### 【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しています。

#### 【沿線まちづくりの推進】

「蒲田駅周辺地区基盤整備方針（令和4年10月）」や「下丸子駅周辺地区まちづくり構想（令和5年3月）」の策定、「大田区鉄道沿線まちづくり構想（令和5年度策定予定）」に向けた検討など、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の執行体制を強化しています。

#### 【産業振興施策の推進・強化】

工業や商業など従来の産業施策に加え、中小製造業をつなぎ、稼ぐ力の向上を図る「デジタル受発注プラットフォームの構築・拡大事業」や、副業兼業人材を活用した区内町工場・商店街の地域課題解決等に取り組んでいます。さらに区内産業を活性化させ、地域経済の持続的な発展を図ります。

#### 【水防体制の強化】

令和元年の東日本台風を踏まえ、田園調布地区に水防の活動拠点を整備しました（令和5年4月運用開始）。激甚化する台風や集中豪雨などの自然災害に対し、迅速な水防活動を可能とすることで、区民の安全・安心の向上を図っています。

#### 【脱炭素社会の実現】

脱炭素社会の実現に向けた取組を強化するため、大田区脱炭素戦略を策定しました（令和5年3月）。再生可能エネルギーの導入拡大、省エネ設備の導入、省エネ行動の推進により、温室効果ガス削減に取り組みます。

## イ 業務改革（BPR）・事務事業の見直しの徹底

次のとおり業務改革の取組を実施することで、行政需要に対応するための人的資源を確保してきました。

これらの取組により、令和4・5年度の現員数<sup>3</sup>は、計画目標である4, 135人の職員定数の範囲内になっています。

### ・事務事業見直し・再構築

継続的な事務事業の見直しにより、感染症対策などの行政課題に対応するための人員の確保に繋がりました。

〈主な内容〉

項目	内容
会計年度任用職員の社会保険の事務手続きに係る執行体制見直し	各課で対応していた社会保険の事務手続きを人事課に集約することにより事務の効率化を図った。
新型コロナウイルス感染者の管理業務の負担軽減	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にRPAを導入し、職員の作業負担の軽減を図った。
介護認定業務の執行体制の見直し	地域福祉課で実施していた介護認定業務の一部を介護保険課に移管することで、業務の効率化を図った。
保育園におけるサービス及び経理業務の負担軽減	サービスや経理業務について気軽に相談できるデスクを本庁舎に設置し、各園の負担軽減を図った。

### ・外郭団体等との適切な役割分担

外郭団体等との適正な役割分担を行い、既存事業の総量抑制と事業効果の拡大を図りました。

〈主な内容〉

外郭団体	事業内容
(公財) 大田区産業振興協会	<ul style="list-style-type: none"> <li>「PiO フロント」事業 区内事業者に対する、多彩な支援メニューの受付を集約した経営相談窓口を開設。産業プラザ全体の案内機能も有し、来館者の利便性を向上。</li> </ul>
(一財) 大田区環境公社	<ul style="list-style-type: none"> <li>資源持ち去りパトロール事業 区の集積所に排出された資源の持ち去りを防止するためパトロールを委託。</li> <li>食品ロス削減プロジェクト 区内小・中学校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委託。</li> </ul>
(一社) 大田観光協会	<ul style="list-style-type: none"> <li>マイクロツーリズムの推進 地域に詳しいスタッフによるボランティアガイドや地域の魅力を発掘するモニターツアーの生成により、マイクロツーリズムを推進。</li> </ul>

<sup>3</sup> 本計画でいう「現員数」とは、区に在籍している全ての職員数（総職員数）から大田区職員定数条例で定める定数外職員（派遣、休職、育児休業など）を除いた人数です。

### ・デジタル技術を活用した業務改革

行政のデジタル化を力強く推進するため、令和4年度から情報政策部門の体制を強化しています。DXの更なる推進により、業務の効果・効率を高めるとともに、区民の利便性向上を図っています。

〈主な内容〉

取組項目	概要
福祉情報共有システムの導入	重層的支援体制の実現に向け、福祉関連の相談情報や資格・給付情報などを福祉部内の各窓口で情報共有するシステムを導入（令和5年4月）しました。システムを通じて区民の状況を的確に把握し、最適な窓口サービスを提供します。
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等を活用するなど、自動化技術の導入を推進し、業務を効率化しています。
ネットワーク基盤等のインフラ整備	ネットワーク基盤を強化し、庁内外でのWeb会議の利用拡大や、ビジネスチャットツールの導入、庁内無線LANの整備を進めました。業務の効率化や生産性の向上と同時に、セキュリティ水準を向上します。
証明書交付機の導入	マイナンバーカードを利用して自動で住民票の写しや各種証明書を取得できる交付機を本庁舎及び特別出張所（一部除く）に設置しました。窓口で交付する証明書の数の減少のほか、区民の利便性の向上を図っています。

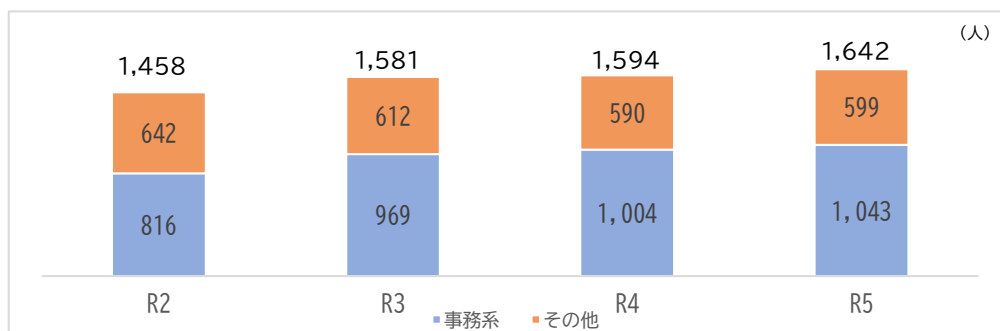
### ・会計年度任用職員の効果的活用

会計年度任用職員<sup>4</sup>は、新型コロナウイルス感染症対応など一時的・臨時的な業務の発生による業務量の急激な増加や、専門性の高い業務、定型的な業務への対応に活用しており、令和2年度の導入以降、年々増加しています。（図1参照）

例えば、令和4年度は、「臨時特別給付金事務支援員」の新設により、電力・ガス・食料品等価格高騰緊急支援給付金の円滑な給付に資する体制を整えたほか、令和5年度には、「母子保健支援調整員」として専門性の高い職を新設するなど有効的に活用してきました。

常勤職員との適正な役割分担のもと、会計年度任用職員は、効果的・効率的な行政運営を行うにあたり重要な人的資源となっています。

〈図1：会計年度任用職員数（職種別）の推移（各年度4月1日現在）〉



『大田区人事白書』等より抜粋

<sup>4</sup> 「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。



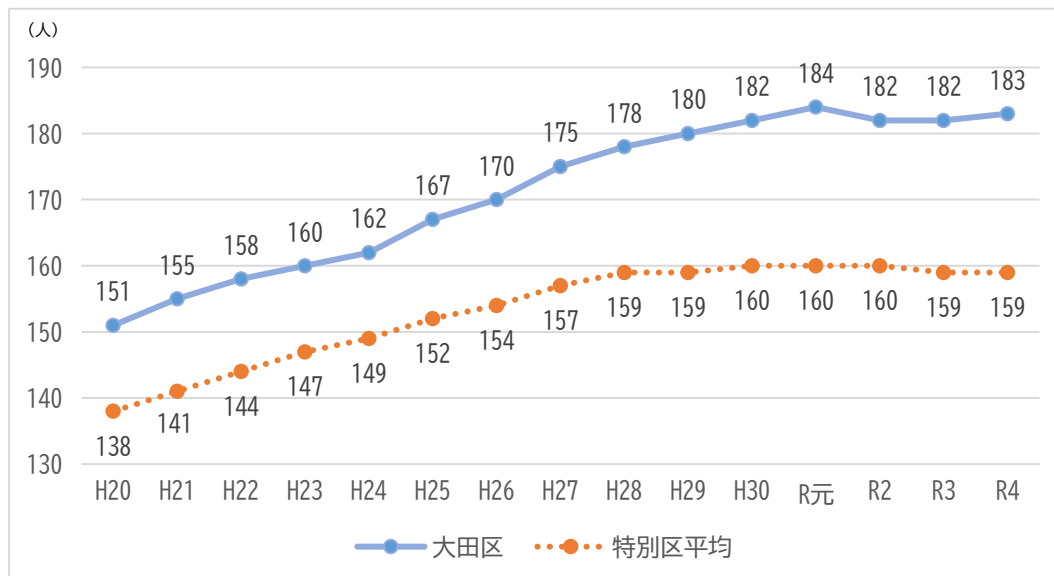
### 3 職員数の状況

#### (1) 他区との比較

大田区における職員 1 名あたりの区民の数<sup>5</sup>は、平成 20 年度以降増加傾向です。特別区の平均を上回り、近年は 180 人台で推移しています。(図 2 参照)

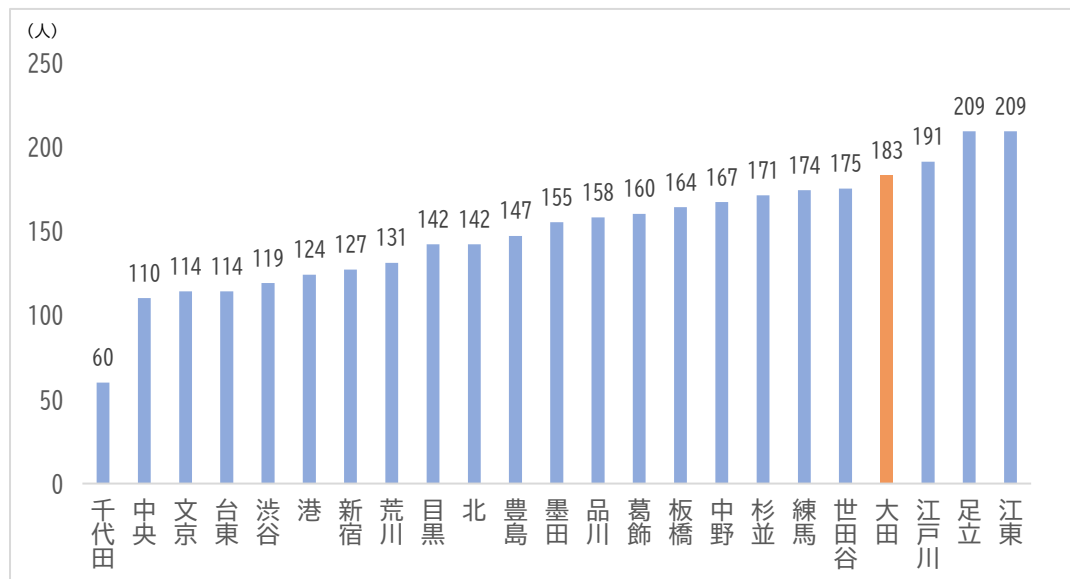
令和 4 年度においては、23 区中 4 番目に高い数値となっています。(図 3 参照)

〈 図 2 : 特別区全体と大田区の職員 1 名当たりの区民数の推移 〉



『大田区人事白書』より抜粋

〈 図 3 : 令和 4 年度 23 区における職員 1 名当たりの区民数 〉



『大田区人事白書』より抜粋

<sup>5</sup> 「職員数」は、区に在籍している職員から育児休業や病欠休職など大田区職員定数条例で定める定数外職員を除いた人数です。

「区民数」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) 職員数の推移

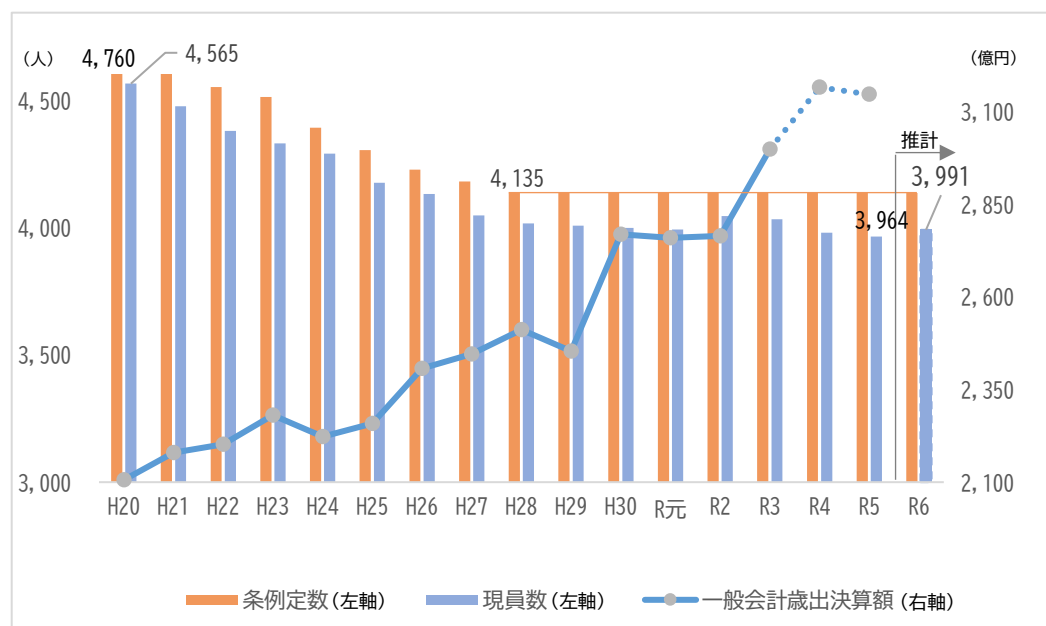
### ア 職員数と歳出決算額の推移

職員の現員数は、平成 20 年度の 4,565 人から、令和 5 年度は 3,964 人と 601 人の減員となりました。(図 4 参照) これは、業務改革の着実な実施に加え、保育園の民営化や技能系職種の退職不補充等を進めてきたことが主な要因として挙げられます。

一方、区の一般会計歳出決算額は、行政需要の増大や課題の多様化・複雑化等に伴い増加しており、今後も職員に求められる役割や業務は大きくなると考えられます。

令和 6 年度以降も、新たな行政課題や予測不可能な自然災害・感染症等の危機に迅速かつ的確に対応する体制を維持するため、引き続き、必要な職員数を適正に算定し、確保していく必要があります。

〈 図 4：条例定数・現員数と歳出決算額の推移<sup>6)</sup>〉



<sup>6)</sup> 「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」 ……区に在籍している全ての職員数(総職員数)から大田区職員定数条例で定める定数外職員(派遣、休職、育児休業など)を除いた人数です。

「歳出決算額」 ……一般会計の歳出決算額です。ただし、令和 2 年度は定額給付金除外した額、令和 4 年度は第 6 次補正後の予算額、令和 5 年度は当初予算額です。いずれも億円以下を切り捨てた金額です。

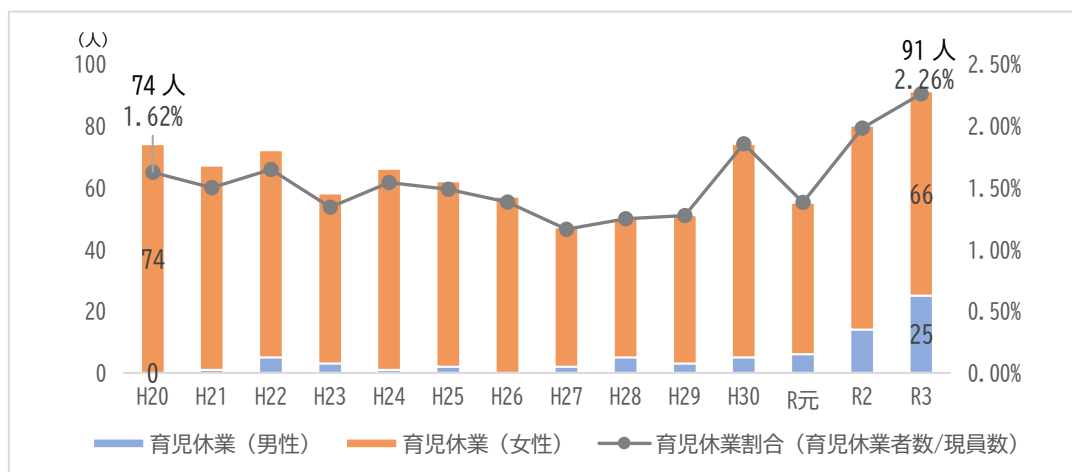
## イ 定数外職員<sup>7</sup>等の状況

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伴い育児休業取得者が増加しているほか、病気休職取得者も増加傾向にあります。（図 5、6 参照）

病気休職取得者の中でも、メンタル不全を理由とした休職者が増加しており、全職員を対象としたストレスチェックでは、仕事のストレス要因として44%の職員が「集中力を要し高度の知識を必要とされる難しい仕事である」と心理的な仕事の負担を感じているという結果が出ています。<sup>8</sup>

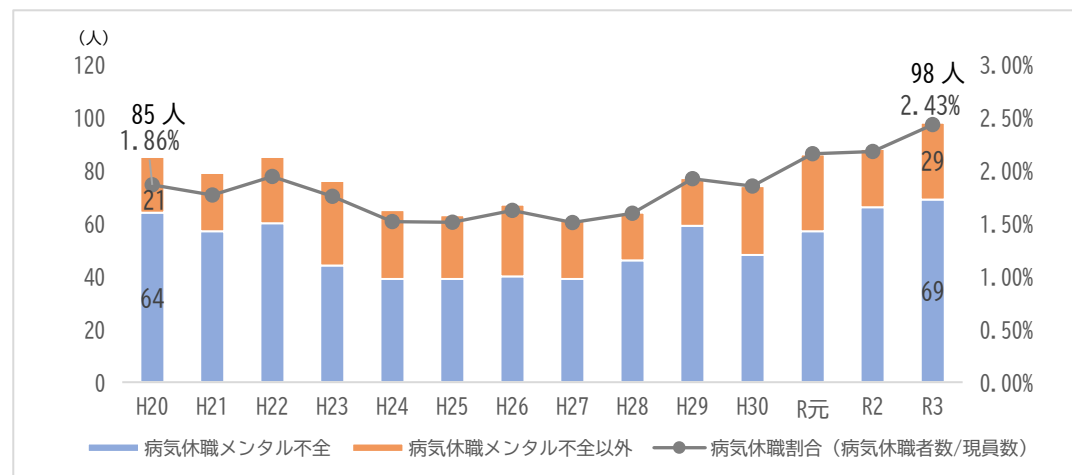
こうした状況を踏まえると、仕事と家庭の両立、健康管理等の観点から、職員が安心して働くことができる環境を整備することが必要です。

〈 図 5：育児休業者数と現員数に対する割合の推移 〉



『大田区人事白書』等より抜粋

〈 図 6：病気休職者と現員数に対する割合の推移 〉



『大田区人事白書』等より抜粋

<sup>7</sup> 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。

<sup>8</sup> ストレスチェックの結果は、令和4年11月改訂『大田区職員の「心の健康づくり計画」』より抜粋しています。このほか、総務省自治行政局公務員部安全厚生推進室 令和5年3月発行「総合的なメンタルヘルス対策に関する研究会報告書」によると、地方公務員のメンタルヘルス不調による長期休務者（1カ月以上）は右肩上がりに増加しており、令和3年度は職員10万人当たり1,903人と、10年前の約1.6倍という調査結果があります。なお、メンタルヘルス不調以外の疾病による長期休務者は、ほぼ横ばいです。

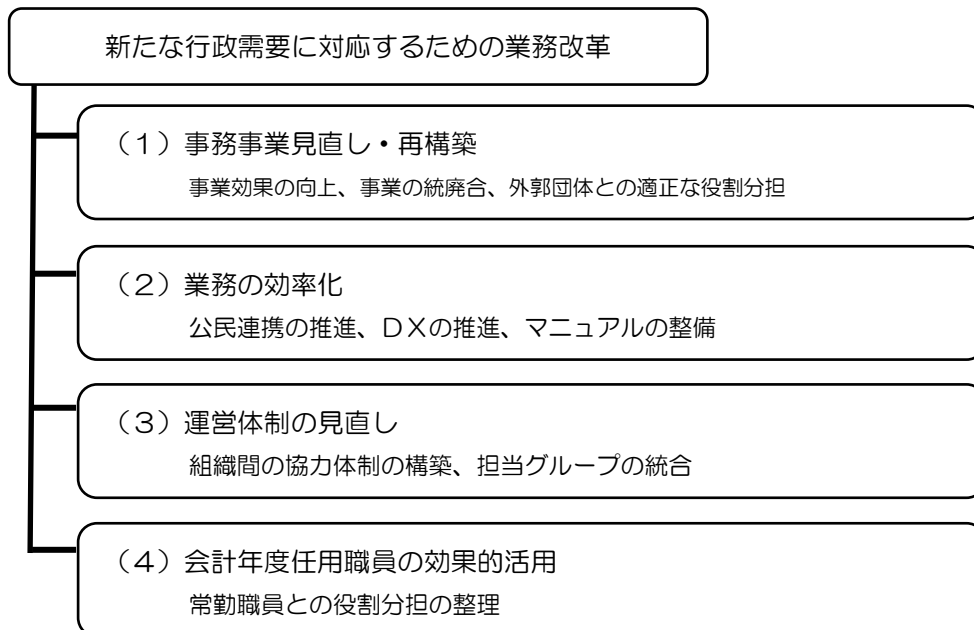
## 4 今後の定数管理における基本的な考え方

### (1) 基本的な考え方

今後の定数管理における基本的な考え方は以下のとおりとします。

- 今後策定する新たな基本構想・基本計画の推進や、多様化・複雑化する行政課題への対応に必要な職員定数を適正に算定する。
- 定数の算定にあたっては、職員が働きやすい環境づくりや、突如発生する自然災害、健康危機等にも速やかに対応できる体制を確保することも考慮する。
- 新たな課題の発生等に伴う業務量の増加に対応するため、引き続き業務改革を徹底する。
- 一時的・臨時的な業務、専門性の高い特殊性のある業務、定型的な業務について、会計年度任用職員を効果的に活用する。

### 〈業務改革の手法〉



## (2) 今後想定される行政需要

### 〈令和6年度行政需要増加の概要〉

- デジタルトランスフォーメーション（DX）の推進
- 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
- 羽田イノベーションシティ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
- 健康危機管理体制の強化
- (仮) 大田区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
- こどもまんなか社会の推進
- 国土強靱化に対応したまちづくりの推進
- 新空港線整備と鉄道沿線のまちづくり
- 「環境先進都市」の実現に向けた取組の推進 等

## 5 計画対象期間

新たな基本計画と連動させる観点から、本計画の期間を1年延長し令和6年度までとします。

## 6 計画上限数

令和6年度の現員数の推計が3,991人であることを踏まえ、引き続き4,135人を上限とした定数管理を行います。

## 7 令和7年度以降の定数管理について

- (1) 令和7年度以降に見込まれる行政需要への対応については、SDGsに掲げる17ゴールの達成に向けた取組や新たな基本構想で示された区の方向性を踏まえ、必要人員を適正に算定の上、令和7年度以降を計画期間とする次期本計画に反映します。
- (2) 個別の行政課題ごとの正確な業務量算定に加え、緊急的に人的資源が必要な場合に備えた冗長性を加味した人員の算定も検討します。
- (3) 本計画期間中の行政需要への対応や業務改革への取組などについて、確認・検証を行います。

大田区職員定数基本計画  
(令和4年度～令和6年度)  
令和5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