

第2回区役所改革検討部会 次第

日時 令和7年6月6日（金）
午前10時半から12時まで
場所 区役所4階庁議室

<議題>

- 1 シリーズ1 管理課（保健福祉支援部、子ども家庭支援部）について
- 2 シリーズ2 区民課（保健福祉支援部、みなと保健所、子ども家庭支援部）について
- 3 宿題について（予告）
- 4 その他

≪資料≫

- 資料1 「宿題」の要旨（管理課）
資料2 管理課業務に伴う令和9年度以降の方向性について（案）
資料3 分掌事務（管理課）
資料4 「宿題」の要旨（区民課）
資料5 区民課業務に伴う令和9年度以降の方向性について（案）
資料6 分掌事務（区民課）
参考 「宿題」原文まとめ

「宿題」の要旨（管理課）

項目	課題	解決策
専門性確保が難しい	<ul style="list-style-type: none"> ・施設の種別や運営形態が多様で、現体制では専門性の維持が難しい。 ・少人数で多種多様な施設を管理しており、知識継承や事故対応に課題がある。 ・業務が分散しており、支所ではノウハウが蓄積されない（例：情報公開請求）。 ・年数回の特殊業務については特に実務経験が蓄積されず、誤処理のリスクが高い。 ・保育園対応について、保育士や栄養士が不在のため、専門的な指導が困難。 ・支所ごとに審査基準の理解に差があり、専門性の確保が難しい。 ・異動サイクルが早く、業務の専門性が育ちにくい。 ・1つの担当に慣れる前に交代があり、混乱が生じる。 ・経験不足により、対応にばらつきが出る可能性がある。 ・部が現場を持たないため、利用実態の把握がしづらく、即応性に欠ける。 	<ul style="list-style-type: none"> ・子ども施設の管理は、子ども家庭に関する業務担当部に新たな部署を設けて集約・一元管理することが望ましい。 ・区有施設のサービスに地域差を出すべきではなく、部での一括管理が望ましい。 ・区民協働スペースの予約業務、利用団体の判断は、産業・地域振興に関する業務担当部が統一的に担い、支所は貸出窓口としての役割を担う形が考えられる。予約受付の方式は、エクセル入力から施設予約システムやコールセンター導入による一元管理に移行することで、利便性と効率の向上が期待される。
非効率	<ul style="list-style-type: none"> ・支所ごとに判断が異なり、部への確認も非効率。 ・同一事業者との契約でも支所ごとに処理が分かれ、負担が大きい。 ・予算・人員が分散しているため、調整に手間がかかり、無駄が生じている。 ・指定管理施設の選考は、初めての職員が多く、選考に時間と労力がかかる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・情報公開請求は、制度所管である総務課が一括して担うべき。 ・区民の声は新たな政策に直結するため、広聴内容の采配は区長室で統一的に扱うべき。
支所一部間、支所一支所間の連携の難しさ、役割分担	<ul style="list-style-type: none"> ・施設運営時、他支所や部との連携・調整に時間がかかる。 ・支所間で足並みを揃えるための調整に多大な労力が必要。 ・支所間で、良い事例や課題の共有が難しく、連絡会も機能しなかった。 ・新設施設や事故対応時に所管課が不明確で混乱が生じる。 ・調整業務を担うが、責任や権限が不明瞭。 ・広聴業務の調整時、担当課の振り分けが難しく、区民にとっても所管が分かりづらい。 ・区立園、児童園等の職員が管理課所属であるため、部からは直接的な指導が難しい。 	
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・会計年度職員も含めると自己申告の面談に多くの時間が必要で、所属長の負担になっている。 	

管理課業務における令和9年度以降の方向性について（案）

廃止

業務について

○組織を廃止し、管理課業務は各部（制度・条例所管）で対応（庁舎管理業務を除く）

⇒管理・対応の一貫性、責任・権限の明確化、
知識・ノウハウの継承、効率的な運営を実現

	施設・業務名	業務担当部	職員の配置先
施設等 管理業務	保育園、あっぱい等	子ども部	本庁※で勤務
	いきいきプラザ	保健福祉部	本庁※で勤務
	区民センター 区民協働スペース	産業地域部	本庁※で勤務
その他の 業務 ※抜粋	情報公開請求	総務部	本庁※で勤務
	区民の声	企画経営部	本庁※で勤務

※本庁機能を持つ場所を示す。具体的な場所は要検討。

要検討事項

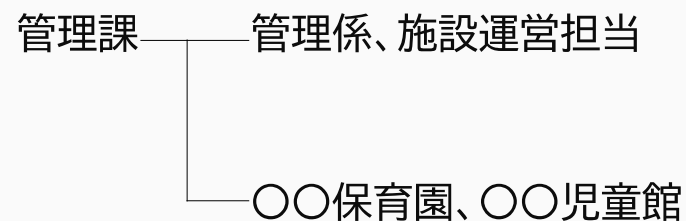
○支所と各部にまたがる業務（現在、支所窓口で受付している申請業務等）の役割分担

○支所存置業務の支所内における所管課の調整

○施設管理を通じた地域関与を継続する仕組み作り

○保育園における保育士の自己申告・評価の実施方法

現行の組織機構図



今後の組織機構図

集約のため
無し

※庁舎管理に関する業務は支所に存置

※保育園は子ども家庭部内の課のもとに位置づけ

分掌事務（管理課）

課等	係等	係等の分掌事務	引継ぎ課（案）
管理課	管理係	一 総合支所の予算及び決算に関すること。	支所存置
		二 総合支所の調整及び管理運営に関すること。	支所存置
		三 職員の服務及び福利厚生に関すること。	支所存置
		四 職員の研修及び育成に関すること。	支所存置
		五 文書類の收受、配布、発送及び保存に関すること。	支所存置
		六 庁内管理及び庁舎の維持管理に関すること(芝地区総合支所を除く。)	支所存置
		七 区民センターに関すること(芝地区総合支所を除く。)	地域振興課
		八 区民協働スペースに関すること。	地域振興課
		九 台場コミュニティがらぎの維持管理に関すること(芝浦港南地区総合支所に限る。)	支所存置（芝浦港南地区総合支所に限る）
		十 伝統文化交流館に関すること(芝浦港南地区総合支所に限る。)	支所存置（芝浦港南地区総合支所に限る）
		十一 みなとパーク芝浦の施設全体の維持管理に関すること(芝浦港南地区総合支所に限る。)	支所存置（芝浦港南地区総合支所に限る）
		十二 その他施設に関すること。	支所存置
		十三 人権問題に関すること。	人権・男女平等参画担当
		十四 同和問題に関すること。	人権・男女平等参画担当
		十五 情報公開に関すること。	総務課
		十六 保有個人情報開示等の請求に係る相談に関すること。	総務課
		十七 区政資料の収集及び提供に関すること(芝地区総合支所を除く。)	支所存置
		十八 区が発行する有償刊行物の販売に関すること(芝地区総合支所を除く。)	支所存置
		十九 ふるさと納税に係る寄付金の受領に関すること。	企画課
		二十 区民の意見、要望、陳情等に関すること。	政策広聴担当
		二十一 区民の声を広く聴くための事業の実施に関すること。	政策広聴担当
		二十二 総合支所間の連絡調整に関すること(芝地区総合支所に限る。)	
		二十三 総合支所協議会の運営に関すること(芝地区総合支所に限る。)	
		二十四 総合支所内他の課及び課内他の係等に属しないこと。	
	施設運営担当	一 区立保育園、児童館、子ども中高生プラザ、いきいきプラザ等の施設計画に関すること。	保育課、子ども若者支援課、高齢者支援課
		二 区立保育園及び港区保育室の管理及び運営に関すること。	保育課
		三 児童館及び子ども中高生プラザの管理及び運営に関すること。	子ども若者支援課
		四 放課後児童健全育成事業等の運営に関すること。	子ども若者支援課
		五 子育てひろば事業等の運営に関すること。	子ども家庭支援センター
		六 いきいきプラザの管理及び運営に関すること。	高齢者支援課
		七 芝浦アイランド児童高齢者交流プラザ及び芝浦アイランドこども園の管理及び運営に関すること(芝浦港南地区総合支所に限る。)	高齢者支援課
	飯倉学童クラブ等事業担当(麻布地区総合支所に限る。)	一 飯倉学童クラブ等の事業運営に関すること。	子ども若者支援課

「宿題」の要旨（区民課）

項目	課題	解決策
専門性確保が難しい	<ul style="list-style-type: none"> ・区民のニーズが複雑化・困難化している中、各支所が少人数体制で対応しており、経験豊富な職員に相談できる環境が整っていない。 ・「自分で調べる」ではなく「分かる（部の）人に聞く」という意識の支所職員がいる。 ・部は現場を抱えていないため、窓口業務のノウハウを積み上げる機会に乏しい。 	以下の業務を部に集約 <ul style="list-style-type: none"> ・専門的かつ実績の少ない業務（例：外国人の戸籍届出、保険給付） ・判断の統一が必要な業務（例：成年後見申立） ・総合支援法に関わるサービス、ケースワーク業務（支所では区単独サービスの受付に限定） ・個別性が高い業務（例：高齢者・障害者支援）（必要に応じて支所で対応する） ・入園審査・決定業務（保育課の機能強化）
支所一部間、支所一支所間の連携の難しさ、役割分担	<ul style="list-style-type: none"> ・部から支所に業務を依頼しても反対されることがあり、徒労感がある。 ・5支所で足並みを揃えるための調整に多大なコストとロスが発生している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・支所は簡易な受付や区単独サービスに特化させ、支所と部の役割分担を明確にする。簡易な受付を支所で行うとした際の調整の負担を解消するため、委託導入や調整負担軽減の仕組みが必要。 ・部は複雑なケースワーク、支所は現場対応の拠点、と役割分担。
オンライン化の難しさ	<ul style="list-style-type: none"> ・相談業務では、オンライン化がなじまない。 	相談員は支所に常駐し、手帳関連事務は支所に残す。
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・保健師は、業務量の増加と職員不足、低年齢化に加え、勤務地や訪問先間の移動時間が長く、実際の業務に充てられる時間が少ない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・相談対応の実績は少ないため、常勤保健師の区民課兼務を廃止。受給者証発行等単純作業は業務担当部で処理するか、委託化する。 ・異動周期を5年から2～3年に短縮し、本庁と出先機関の往復異動を推進 ・異動年限の撤廃により、柔軟な人材配置とスキル継承を促進。 ・カスハラ対応や横断的課題に対応する総合相談窓口を設置。

区民課業務における令和9年度以降の方向性について（案）

一部存置

業務について

○保健福祉係、生活福祉係の業務は、
各部(制度・条例所管)で対応

⇒責任・権限の明確化、知識・ノウハウの継承を実現

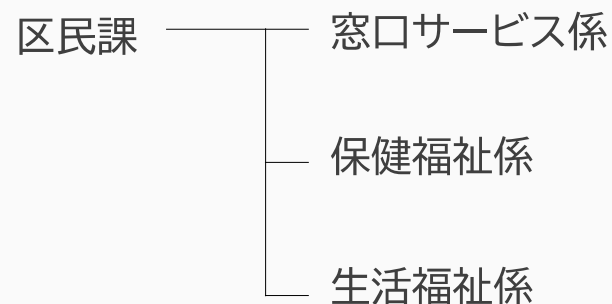
	施設・業務名	業務担当部	職員の配置先
保健福祉係	障害・高齢・保健等業務	保健福祉部 保健所	支所で勤務
	子ども業務	子ども部	支所で勤務
生活福祉係	生活福祉業務	保健福祉部	支所で勤務

○窓口サービス係の業務は現行通り、支所の組織で実施
※今後精査の上、一部の業務の集約化を合わせて検討

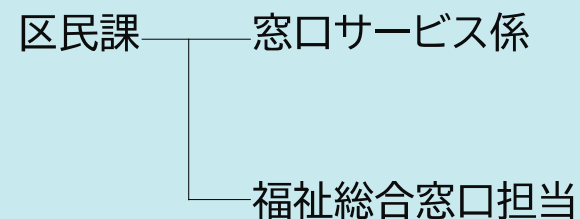
要検討事項

- 業務担当部の人員体制と連携方法
- 申請受付や相談業務におけるオンライン化と対面希望の両立
- 福祉総合窓口の運用方法

現行の組織機構図



今後の組織機構図



分掌事務（区民課）

課等	係等	係等の分掌事務	引継ぎ課（案）							
			高齢者 支援課	介護 保険課	障害者 福祉課	生活福祉 調整課	子ども若者 支援課	保育課	健康 推進課	生活 衛生課
区民課	保健福祉係	1 福祉総合窓口事業に関すること。	支所存置							
		2 高齢者、障害者、ひとり親家庭及び女性のサービス受付及び相談に関すること。	○		○		○			
		3 児童、ひとり親家庭及び障害者に係る各種手当の申請受付に関すること。					○			
		4 養護老人ホームの入所措置等に関すること。	○							
		5 寿商品券等及び敬老事業に関すること。	○							
		6 高齢者及び障害者の住宅に関すること。	○		○					
		7 介護保険の要介護及び要支援の認定の申請の受付に関すること。		○						
		8 地域における高齢者の支援に関すること。	○							
		9 子ども、ひとり親家庭及び難病の患者に係る医療費助成の申請受付に関すること。					○			
		10 出産費用の助成の申請受付に関すること。					○			
		11 育成医療、療育給付、養育医療及び小児慢性疾患医療費助成の申請の受付に関すること。					○			
		12 配偶者からの暴力に係る相談に関すること。					○			
		13 保育の必要性の認定に関すること。						○		
		14 認可保育園等の入所に関すること。						○		
		15 地域における子育て支援に関すること。						○		
		16 成年後見審判の区長申立事業に関すること。	○							
		17 障害者の介護給付、訓練等給付、自立支援医療、補装具及び地域生活支援事業に関すること。			○					
		18 身体障害者手帳、愛の手帳及び精神障害者保健福祉手帳の受付、交付等に関すること。			○					
		19 地区保健活動に関すること。							○	
		20 一般健康相談に関すること。							○	
		21 母子及び乳幼児の健康相談に関すること。							○	
		22 精神保健相談に関すること。							○	
		23 狂犬病予防等に関すること。								○
		24 母子健康手帳の交付に関すること。							○	
		25 妊婦の健康診断費用の申請受付に関すること。							○	
		26 民生委員・児童委員に関すること。	○							
	生活福祉係	1 生活相談に関すること。				○				
		2 被保護世帯の法外援護に関すること。				○				
		3 被保護世帯に係る無料入浴券の支給に関すること。				○				
		4 被保護世帯に係る都営交通無料乗車券の交付に関すること。				○				
		5 被保護世帯に係るごみ袋の交付に関すること。				○				
		6 旧軍人及び戦没者の遺族等の援護に係る相談及び申請書等の受付に関すること。				○				
		7 路上生活者に対する援護及び自立支援事業等の実施に関すること（芝地区総合支所に限る。）。				○				
		8 中国残留邦人等の法外援護に関すること（芝地区総合支所に限る。）。				○				
		9 中国残留邦人等に係る無料入浴券の支給に関すること。（芝地区総合支所に限る。）。				○				
		10 中国残留邦人等に係る都営交通無料乗車券の交付に関すること（芝地区総合支所に限る。）。				○				
		11 中国残留邦人等に係るごみ袋の交付に関すること（芝地区総合支所に限る。）。				○				

「宿題」原文まとめ（管理課）		
項目	課題	解決策
専門性	1. 管理する施設種別や運営形態（直営、指定管理、業務委託）が様々で、現状の体制で 職員の専門性 の確保は難しい。 2. 管理課は少人数の職員体制で、保育園、保育室、あっぱい、保育サポート、児童館、子ども中高生プラザ、放課GO→、学童クラブ、区民センター、いきいきプラザ等の さまざまな種別の施設管理 を行う必要がある。施設運営の知識やノウハウの習得・継承、事業者への指導、事故発生時の対応などを一定のレベルを維持しながら行っていくことには課題がある。 3. 保育園は特に専門性が求められるため、事務職ばかりの管理課で対応するのは厳しい。（保育の向上や給食調理の質の担保といった観点で指導していくための 保育士や栄養士は管理課には配置されていない 、管理課で管理運営を担っていくには限界がある。） 4. 情報公開制度、行政証明事務、不在者投票など、 年に数回しかない事務 は、職員の実務知識が蓄積されず、誤った事務を行う可能性が高まり、支所で担うのは難しい。 5. 管理課は、情報公開請求について、請求の受付から、所管課への照会・公開の決定・閲覧（写しの交付）まで行っているが、総務課と各支所で分散して事務を行っており、結果として支所では 扱う件数が少なく 、ノウハウが蓄積されない。 6. 学童クラブの入会申請は、区全体で受け付けているが、入りたい学童クラブ（第1希望）があるからといった理由で、その地区の支所で審査している。審査の基準はあるが、支所の職員の専門性の確保が難しく、 支所間での理解レベルに差 があり、支所で担うには限界がある。 4. 限られた職員数で異動サイクルも考慮しながら組織を回さなければならないため、ひとつの担当（例えば、いきいきプラザ）を2年やったらすぐに次の担当に引継ぎをすることになるなど、一つ一つの業務を深掘りできない。	・区有施設のサービスに地域差を出すべきではないため、 部で一括管理 することが望ましい。 ・区民協働スペースは、予約受付など全体業務を産業・地域振興支援部が統一的に担い、引き続き支所が貸出窓口としての役割を担うことはあり得る。その場合、予約受付は各課でエクセル入力し施設へ、伝達する方式から、施設予約システムやコールセンター導入による本庁での 一元的な管理 にあらため、利用者の利便性向上と業務効率の改善を行ってみるような運用が考えられる。 ・区民協働スペースは、公の施設ではなく、総合支所の会議室の延長という位置づけとなっており、施設予約システムでの対応はできません。予約のあり方は課題ではあるものの、区民協働スペースを利用できる団体は限定されており、「我々の団体は区民協働スペースが利用できるのか？」という質問についての判断は、管理課ではなく、 地域振興課が統一 して行うのが望ましいと考える。（今後の区民協働スペースのあり方については、区長政策会議のテーマともなっているので、扱いについては流動的だということは認識している。） 4. 5. 本年4月に芝浦港南が受け付けた 情報公開請求でも混乱 が生じており、情報公開の制度所管（総務課）が一括して担うべき。
非効率	1. 管理運営において判断に迷うものがある場合、支所が 5つあれば5つの判断 となり、これを支援部に仰ぐというのは、非効率である。（支援部に仰いでも、対応は「所管課（管理課）で」とされてしまうことが多い。） 2. 5支所で同じことを行っているのに、 契約や支出も分けているもの があり非効率である。（事業者側でも同じ契約を担っているのに、それぞれの地区の支所に報告書を出さなければならないなどの負担が生じている。） 3. 施設の管理運営においては、運用ルールや利用者対応などで困ったことが発生した際、 まず他の支所の状況を確認し、そのうえで支援部にも確認 して対応しており、連絡調整にも時間がかかっている。 4. 総じて「広く、浅い」。施設管理はもちろん、情報公開なども件数は少ないものの経験が少ないため、 判断基準があいまい 。当然、総務課と連携をとるものと思うが、判断は管理課に委ねられるため、結果として支所によって対応がばらつくおそれがある。 5. 指定管理施設の選考やプロポーザルは、各地区・各担当でそれぞれ5年に1度回ってくることで、 初めての職員が戸惑い ながら進めることになり非効率。他地区と同じタイミングで選考をする場合も、それぞれの責任で行うため、合わせるところ・バラつくところが出てくる。各地区で持ち回りの仕事（記憶にある限りでは事業概要、区民まつりなど）は尚更戸惑いが大きい。 6. 人員配置・予算を5か所に細分化 しなければならず、無駄が生じるとともに調整に手間がかかる（予算でいえば5つの財布に分かれていることで事業変更の手間がかかる）。 7. 5支所で足並みを揃えるための 調整に大きなコスト のロスが生じている。	3. 同じ部署で 一括して管理 していればこうしたことは発生しない。
支所の負担	1. 広聴の受付、担当課への振り分けをしているが、全庁的なものについても、管理課が調整している現状がある。 担当課の振り分けに困り 、区長室に相談しても、区長室ではそこまでしない、と、言われてしまう。 2. 保育園(保育士)が契約・支出事務を行うことで 保育業務を圧迫 している。現在、管理課の職員（事務）がサポートしながら事務を行っている。特に施設の不具合に対する対応や工事関係。	1. 区民の声は、新たな政策、施策に直結するものであるため、支所の窓口でご意見を受けることは重要であるが、広聴内容の采配は 区長室で統一的な扱い をするべき。 2. 事務を行う人を巡回 させて処理させるなど、保育に集中できる体制づくりが必要。
対区民	1. 区民から見ると 施設所管が分かりづらい （例：保育園は支所なのに高齢者施設は支援部と支所で所管（いきいきプラザ））。	
役割分担	1. 子どもの施設を新設（更新）する場合に、 どこが主管課になるのか で意見が分かれることが多い。 2. 不適切保育や虐待の通報、保護者対応、事故等があった場合、支援部と管理課との 役割分担が不明瞭 である。 3. 指揮命令権限がない中で保育園、児童厚生施設や学童クラブの調整事務を実施している実態があり、 責任主体が曖昧 になっている。また、運営の権限はないが、組合対応は支援部が実施しているという現状もある。	・子どもに係る施設管理（運営に関する機能、新設の整備も含めて）は、子ども家庭支援部内に新たな部署を設けるなどして、子ども家庭支援部に集約し、 一元的に管理 する。（その場合、現在の自己申告のヒアリングの手法については、検討の必要がある。）
指揮命令系統	1. 区立の施設（区立保育園、保育室、指定管理保育園、学童クラブ、児童館、あっぱい等）の内容等の充実を図るための取組や新規事業を進めるにあたり、各施設が支援部の直接の指揮命令系統ではないことから、予算や人的措置等について、 都度、5支所の管理課と調整 する必要がある。 2. 子ども家庭支援部から区立園、直営児童館の園（館）長や 職員の指導がしづらい （管理課の職員であるため）。	
支所制度、温度差	1. 施設の管理運営については、5支所で分けて管理運営する メリット は、管理運営の面から見ても区民からの視点で見てもあまり 見受けられない 。管理運営の面で言うと、施設で何かトラブル等があった場合に行きやすい（支所からの距離が近い）くらいしかメリットが感じられない。 2. 「 区長と区政を語る会 」は、平成18年度から、各地区総合支所にて行っている。その地区の課題をその地区の区民と語る形式で実施してきたが、テーマの設定、参加者の確保などが年々、厳しくなってきた。（枯渇化してきている。） 3. 支援部が直接現場を抱えていないことから、 施設等の利用実態を把握しにくく 、ニーズを捉えた事業や改善策の検討が難しい。支所管理課からの情報（利用状況や区民ニーズ）を頼りに対応することになるが、 即応性に欠ける 場面がある。また、地域の課題は地域で解決としながら、支所における業務が多岐にわたることもあり、支所の課題を踏まえた事業提案や改善に至らないことがある。 4. 各地区で施設運営をしているため、地区ごとの違い（ 良い事例、課題など ）を共有しづらい。 5. 以前、現場が抱える課題の共有のため、子どもの施設の連絡会を開催したこともあったが、 支所職員の欠席が多い 、双方に温度差があるなど、支援部として上手くリードできず、効果的に活用できなかった経緯がある。	2. 昨年度は、新たな区長が就任されたことに伴い、区全域の課題をテーマとし、どの地区の方でも参加できるようにしており、今までの実施方法（平成18年度から令和5年度まで）に戻して、今後、行っていくことは難しいと思われる。（ 部で実施 すべき。）
その他	1. 職員の自己申告 に伴う所属長面談は会計年度職員（区分A）も含まれるため、5支所に分かれている現在でも、かなりの時間を要している。（例：麻布地区、保育園5園と児童館1館で約190名）施設の運営を条例所管課で担う場合、留意が必要である。	

※「宿題」に記載のうち、課題と解決策が突合されているものは、共通の番号を振っている。

「宿題」原文まとめ（区民課）

項目	課題	解決策
専門性	<p>1. 区民からの相談が複雑、困難化している中、各支所少人数で対応しているため、経験のある職員へ相談できる環境が整っていない。</p> <p>2. 支援部も支所も同じ状況なのかもしれませんが、区民のニーズに応えられるだけの専門性の確保をどのような形で仕組み化するか課題です。現在は、特定のよく知っている職員に頼っている状況で、その職員が異動になったら崩壊するなどの不安が職員に広がっている状況。</p> <p>3. 福祉分野は、ケースワークを行う上で、業務経験や、関連事業・他のサービスに関する知識量が必要であり、区職員の事務処理ミス、説明不足、対応が事故やプレス発表につながる。</p> <p>4. <窓サ>支所で行うことができる業務が年々増えてきている。支所職員は増える業務に対応できるよう研修等で学んでいるが、そうした対応にも限界がある。</p> <p>5. <生活福祉>各総合支所（数力所に分散）での勤務を検討する際は、課題（例）に記載の少人数対応の問題点解消が必要である。各支所生活福祉係の業務を大きく分けると、相談業務とケースワーク業務に分類できるが、いずれの業務も知識継承を考えると5支所に分散させることは課題解決に繋がらない。</p> <p>6. 専門性が高いのはその通りです。特に障害福祉は同じ障害でも個性が高く、区民（保護者）が詳しく、関係性も長く続くなど、高い専門性が求められます。</p> <p>7. 保健福祉係の中で、高齢、障害の担当替えをするのは、専門性の観点から無理があり職員スキルの活用からもあったくない。</p> <p>8. 区民の申請窓口は区民課、全体の仕切りは支援部（保育課）となっているが、支援部は現場を抱えていないことから、窓口業務のノウハウを積み上げる機会に乏しい。</p>	<p>・ケースワーク業務については集約化</p> <p>・デジタル支所などオンライン化（オンライン申請）が進むような部門新設</p> <p>4. <窓サ>専門的な知識が求められる業務（外国人を含む戸籍届出の受付や国民健康保険や後期高齢者医療保険の給付関係の業務）、毎年実績が少ない業務に関しては、支援部で行うべきと考える。</p> <p>・<保健福祉>高齢サービスは高齢者相談センター、ふれあい相談員との連携による虐待対応、家族支援を行うことから、支所にケースワークを含めた業務を残すべき。但し、成年後見区長申立については、各支所でやるよりは、より統一した見識で事業を実施すべきと考える。障害、高齢のケースごとに支援部（障害者福祉課、高齢者支援課）で実施すべき。</p> <p>5. <生活福祉>部業務として1か所に集中する場合、区民サービスの低下が懸念されるが、課題解決とは相反する考え方となる。そのため、例えば（ケース数のバランスを考慮し）、芝・麻布・赤坂にて1拠点を設け、高輪・芝港で1拠点の2拠点とする方法も検討すべきではないか。その際、係長職の知識継承も加味して、本来設置すべき相談係も配置すべきと考える。</p> <p>・<窓サ>今年度より電子証明書更新等、マイナンバーカード業務が増加しており、マイナンバーカードセンター設置はまずはやってみる必要がある。</p> <p>・異動周期を5年を改め、2-3年を原則とする。併せて、本庁⇄出先機関の往復異動ルートにより両方の部署の経験をする職員を多くする。</p> <p>・カスハラ対応、区全体問題について職員の総合相談窓口設置するなど、部署をまたがる問題対応のとりまとめ部署が必要。</p> <p>7. 担当を変えないようにルール化するか、係を別にするか、仕組みを作りたいです。</p> <p>・事務局案に賛成です。障害分野は、個性が高く対応も一律でないので、その都度職員間で相談しながら対応をしたほうがよく、（他係含めて）集中配置をして、必要に応じて支所に行く対応がいいです。その場合、事前予約ができない人の対応を、どうやって支所で受けるか、支所内で何をどこまでやって、どんな体制にするか、実務に近いこともあり、課長級に加えて、係長か担当者を入れて議論を深めたいです。</p> <p>8. 入園に係る保育課の機能を強化する。（例えば、支所の兼務職員を引き上げて、入園申込み以後の審査・決定業務を保育課で行うなど）</p>
職員数	<p>1. そもそも常勤職員の数が足りておらず、支援部と支所の役割分担だけでは、区職員の退職者増、病気休職職員増の問題は解決せず、職員の負担減にはならず、長期的にみれば、区職員の育成、能力の底上げ、組織的なサポートが重要である。</p> <p>2. 支所区民課業務は、病休職員等も多く存在し、区民の求める行政サービスレベルと職場の事務処理能力の差が生じ、厳しい運営状況が続いている。</p> <p>3. コロナ禍や福祉総合窓口に伴い、保健師の働き方は急激な変化にさらされている。福祉総合窓口導入前後での定年以外の理由による退職者が多い。（令和3年度から令和6年度の退職者数12名うち若手5名）</p> <p>4. 職員の年齢別構成比率が急速に低年齢化しており（30代以下の構成比率：令和元年41.0%⇒令和7年54.7%）、相談応需、受給者証発行、地区保健活動及びみなど保健所における事業の全てにおいて技術の移転が困難になっている。</p> <p>5. 生活福祉のケースワーク業務は独特のノウハウが必要であるなど、福祉分野は専門性が高い。にもかかわらず、ほとんど事務職が対応している。また、病気休暇（休職）者が多く、国の示すケース担当数を超過しており、手が回っていない状況である。</p> <p>6. 区民のニーズが複雑、困難化している中、各支所少人数体制で対応しているため、経験のある職員へ相談できる環境が整っていない。</p>	<p>3. 4. 地域保健法及び同法に基づく技術的助言に基づき施行した「港区保健師人材育成ガイドライン」を港区人材育成方針（港区職員未来人材育成・確保基本方針）の下部計画に位置付けるとともに、人事課と健康推進課の連携により、他の区市町村と同等の水準の体系的かつ計画的な人材育成体制を早急に確立する。</p> <p>・異動年限の変更（撤廃）についても検討する必要があると思っています。</p> <p>・「専門性がある職員」、「経験がある職員」という考え方で一定の年限を設けることは理解できますが、長ければ長くなるほど「属人的」になります。その人に人材育成能力があればいいですが、その地位を守るために、他者に知識の継承を行わないケースが見受けられます。一方では、知識・経験のある一部の人に負担が増大するという面もあります。また、長くなると、新たな発想が無くなるとともに、若手（年限が短い人）が意見をしても、経験を盾にして通さないこともあります。</p> <p>・異動年限という概念が無くなれば、いつ異動になってもいいように、常にローテーションで業務を覚ええると思います。結果、組織のスキルが一定に保てるとともに、マニュアル（引継書）の整備が常に行われている状態となります。また、人間関係や業務負荷によりメンタルを病んだ場合、早急な対処が可能になります。「2月まで休まなければ異動できない」、「〇年で異動したら、ダメな人だと思われる⇒頑張りすぎて病む。」という負のスパイラルに陥ることを回避できます。</p> <p>・リスク（不祥事）の面からも必要だと思っています。</p> <p>・人口が増加し、区民ニーズが複雑化する中、ヒト、モノ、カネを潤沢に確保できないのであれば、人材の適材適所について真剣に考えるべきと思います。</p>
DX化の限界	<p>1. 相談業務自体DX化がなじみにくく、時間制限を望まない来庁者も多い。</p> <p>2. <保健福祉>示された解決策（案）は机上の論理という印象がある。解決策（案）に相談業務は部業務に移行と記載されているが、支所で押される相談ボタンは一日3、4件で少なく、ほとんどは総合支援法等に係るサービス申請に伴う相談が多い。現場感覚では、申請受付は高齢者、障害者のオンライン化はなじまず、オンライン相談ブースは非現実的である。高齢者、障害者からは対面相談を求められることが多く、現在も予約制度はあるが、オンライン相談は皆無である。区民の人たちは直接来所して相談することを望んでいる。保育相談コンシェルジュは利用されているが、高齢者センター職員、障害相談員は窓口に出ることは実際多くなく、福祉総合窓口の検証が優先される。</p>	<p>1. 2. <保健福祉>総合支援法に絡むサービス（勘案表で回議されるもの）とケースワークは、支援部（⇒総合支援法とケースワークを一緒に行える）。支所ではコミバス、無料入浴券、自動車燃料など区単サービスのみを申請受理、発行するのみとする。相談は現在配置されている相談員が支所に対応する（基本的に常駐）。また、自立支援医療、身体障害・愛の手帳・精神障害の各手帳の進達事務は支所に残す。</p> <p>⇒ただし、本案の場合、支所、支援部に必要な職員数は現在の倍必要となる。取扱件数も多く、複雑で労力を要する障害ケースワークを（スペース、管理監督上）支援部一括でやれるのかといった問題もある。</p> <p>2<保健福祉>障害サービスはケースワークを含めて、障害者福祉課への一括化も一案。</p>
支所―支援部間	<p>1. 相談できないとは、障害では必ずしも該当しないと思います。支援部に似た質問が複数寄せられる実態があり、支所内・間での共有が十分でない印象です。</p> <p>2. 支援部という名称のせいか、解決策が「自分なりに調べて回答する」ではなく、「分かる（支援部の）人に聞く」が多数の印象です。</p> <p>3. 支援部にいて、支所に業務をお願いし反対されることが何より徒労感です。</p> <p>4. 5支所で足並みを揃えるための調整に大きなコストのロスが生じている</p>	<p>2. 職員のスキルアップの体制として自分で解決するしかない体制⇨二重行政の解消が必要と思います。</p> <p>3. 今後、簡易な受付だけ支所でやるとしても、この問題は多少残るでしょうから、委託を入れるとか、その調整を減らす仕組みにしたいです。</p>
福祉総合窓口について	<p>1. 保健師は福祉総合窓口において相談業務に従事するものとされているが、相談件数は1日数件であって相談の需要は大きくない。</p> <p>2. 現在保健福祉係で処理している、児童福祉法に基づく障害児通所支援事業に係る「通所受給者証」及び障害者総合支援法に基づく「障害福祉サービス受給者証」の発行は、人口増や需要増に伴い発行件数が増加している（令和元年501件⇒令和5年1,294件）が、職員数は増えていないため、現場の職員の負担となっている。</p> <p>3. 保健師は、保健師助産師看護師法に基づき、広く区民の保健、福祉に関する相談に応じる職種であるだけでなく、地域保健法に基づく地域における保健活動の推進を行う唯一の職種である。福祉総合窓口の導入に当たっては、地区保健活動（家庭訪問数）の向上を目指していたが、実績は減少している（令和元年約1,400件⇒令和5年約1,200件）</p> <p>4. 現在保健師は、総合支所における相談応需、各法に基づく受給者証の発行、地区保健活動及びみなど保健所における事業（成人保健、母子保健、精神保健、難病医療）に従事しており、業務量の増加だけでなく、勤務地間、訪問先との移動に多くの時間を費やしており、勤務時間に占める実業務時間数が他の職種に比べて少ない。</p>	<p>1. 4. 区民が身近な総合支所で相談できる体制は、地区保健活動に資するため継続する必要がある。一方で、保健師による相談対応は実績が少ないことから、常駐する必要性は乏しく、常勤保健師の区民課業務は廃止すべきです。</p> <p>2. 受給者証発行業務は、事務分掌に見直しにより、支援部で処理する。支援部における体制の構築が困難であれば、単純業務の委託化を進め、職員は職員でなければ対応できない専門性の高い業務や他機関の連携・調整に係る業務に特化するよう分担を見直す。</p>

※「宿題」に記載のうち、課題と解決策が突合されているものは、共通の番号を振っている。

議 題
1. シリーズ1 管理課（保健福祉支援部、子ども家庭支援部）について 2. シリーズ2 区民課（保健福祉支援部、みなと保健所、子ども家庭支援部）について
出席者
野上区役所・デジタル改革担当部長、星川区役所改革担当課長、多田デジタル改革担当課長（新技術活用担当課長）、土井人事課長、大久保芝・まちづくり課長、島田芝・区民課長、鳥居麻布・管理課長、本城高輪・協働推進課長、香月芝浦港南・まちづくり課長、白石高齢者支援課長、宮本障害者福祉課長、北野澤健康推進課長（地域医療連携担当課長）、西川子ども政策課長、中林生涯学習スポーツ推進課長、寺戸観光政策担当課長、小坂人権・男女平等参画担当課長、押田企画担当係長（相川企画課長代理）
欠席： なし
資 料
資料1 「宿題」の要旨（管理課） 資料2 管理課業務に伴う令和9年度以降の方向性について（案） 資料3 分掌事務（管理課） 資料4 「宿題」の要旨（区民課） 資料5 区民課業務に伴う令和9年度以降の方向性について（案） 資料6 分掌事務（区民課） 参考 「宿題」原文まとめ
要 旨
<ul style="list-style-type: none"> ・管理課業務は、業務担当部で対応することで一致。ただ、支所と各部にまたがる業務の役割分担や、複合施設の所管については、今後検討する。 ・区民課業務は、業務担当部に指揮命令系統を整理することに反対はなかったものの、職員の配置先を引き続き支所とするのか、本庁機能を持つ場所に集めるのか、整理する必要がある。 ・保健師の実情が共有された。また、窓口サービス系の相談業務についても、保健福祉係、生活福祉係と同様の検討が必要という意見があった。

主なやりとり
管 理 課
<ul style="list-style-type: none"> ・公の施設を支所に存置する課が管理するよう整理する可能性もあり。 ・現在、土日含めトラブル対応で現場に行くこともあり得るが、本庁から現場に向かう体制としても、さほど問題はない。 ・複合施設（例：図書館内のあっぱい）については、所管決定の基準（例：床

面積)や施設運営の方法を今後整理していく。

- ・受付は支所、処理は本庁にするなど、窓口としての支所機能は存続させ、区民の利便性は確保する。
- ・オンラインで受け付けた申請は部で集約し処理したほうがよいのでは。

区民課

○支所に人員を残す案について

- ・相談件数を考慮すると常駐しなくてもいいが、稀に必要なケースがある(例:ハイリスクな人が来庁時の保健師対応)。専門職でない常勤職員には対応できない案件がある。
- ・保健福祉係内のそれぞれの担当をとりまとめる要員が必要である。
- ・現在、窓口支援員のスキルは高まっている。
- ・業務担当部と支所の行き来が発生すると、移動中に連絡が取りづらくなってしまう。
- ・支所配置の職員は常勤職員にするか。

○支所に人員を残す際の支所と本庁の役割分担について

- ・指揮命令系統の整理と福祉総合窓口の機能の両立について検討が必要。
- ・受付、簡易な相談を支所、複雑な案件、クレーム対応、訪問を業務担当部とするか。相談途中で人を変えることは難しい。
- ・判断が難しいものは一元管理が適しているという意見がある一方で、件数が多いものは支所で対応すべきという意見、分野ごとに検討すべきという意見があった。
- ・支所と本庁間で、勤務するスパンはどの程度か。

○人員を一か所に集める案について

- ・指揮命令系統を整理しても、支所での勤務となると、保健福祉係内での縦割り構造が強化されてしまうため、人員も一か所に集まるほうがよい。
- ・「オンラインを活用し、人員を支所に残さない」ことを仮定した上で、相談件数も考慮しながら、対面対応が必要な手続きはあるか、どのような体制で行うか、という順番で検討すべき。
- ・対外的には、「リアルでなくてもオンラインで顔を合わせた対応ができるので、形式は違うが現在のアクセス性を担保できる」と説明するとよいのでは。
- ・生活福祉係関連業務は、むしろ区民が地元の支所での相談を避ける場合もある。現在、生活福祉調整課の調整のもと比較的問題ない状態であるが、港区の大きさを考慮すると、生活福祉係のケースワーク業務も一か所に集めた

ほうがよいのでは。

○その他

- ・保健所の現状についての情報提供：受給者証発行業務に忙殺され、保健師が本来果たすべき役割（地区保健活動や健診結果等に基づく地域診断、地域の健康課題解決のための政策立案）が発揮できていない。港区独自の事務分担のもと、保健師としてのスキルが積み上げられず、不満が募り辞職者が多い。
- ・今回の取組は、区民の利便性の視点だけではなく、職員の満足度を高めることも目的である。
- ・ケースワーク（虐待や生活直結の課題）で迅速性を求められる場合がある。5人課長がいるからこそその迅速さと専門性をどう両立するか、業務ごとに確認したい。
- ・窓口サービス系の業務（税務や国保）は、窓口から支援部への電話相談、区民が直接本庁に来庁することで、比較的問題のない状態であるが、今回の取組に合わせて指揮命令系統を整理できるとよい。
- ・議会への打ち出しは慎重に行う予定。

第1回区役所改革検討部会 次第

日時 令和7年5月27日（火）

午後4時から6時まで

場所 区役所4階庁議室

<議題>

- 1 本部会の検討内容等について
- 2 総合支所制度の総括について
- 3 職員アンケートについて
- 4 次回の検討事項・宿題について
- 5 その他

≪資料≫

- 資料1 本部会の検討内容等について
- 資料2 総合支所制度の総括（令和7年5月1日区役所改革会議資料抜粋）
- 資料3 職員アンケート（案）
- 資料4 宿題

本部会の検討内容等について

1 本部会の検討内容

(1) 獲得目標

本部会では、将来に向けた持続可能な区役所の実現に向けて、別紙1「将来に向けた持続可能な区役所の姿」を確定させ、以下の項目を獲得することを目標とします。

獲得目標

- ア 組織の機能を整理して、組織図を部単位（程度）で引くこと
- イ おおまかな執務スペース案を作成すること
（不足分の量、〇〇部は△△に移動など）

(2) 検討手順、スケジュール

別紙1を前提に、現在の総合支所と支援部の関係性や現在設置されている課を軸にして、どのような関係にするか、どのように再編していくかを各回で検討します（別紙2「検討手順のイメージ」のとおり）。

スケジュールは別紙3「部会のスケジュール（線表）」のとおりです。（参考1：ToDo リスト）

2 部会の成果物

本部会の成果を区役所改革会議で報告する必要があるため、本部会の検討内容をまとめ、報告書を作成することを想定しています。

(構成案)

- 1 「区役所・支所改革」の総括
- 2 令和9年度に向けた区役所改革の取組
 - 2-1 実現すべき姿
(例)
 - ・ 便利で開かれた区役所
 - ・ DXを活用し…
 - 2-2 将来に向けた持続可能な区役所の姿
 - ・ 確定したイメージ図
 - ・ 組織図
 - ・ 執務スペース案
- 3 実現に向けた具体的取組

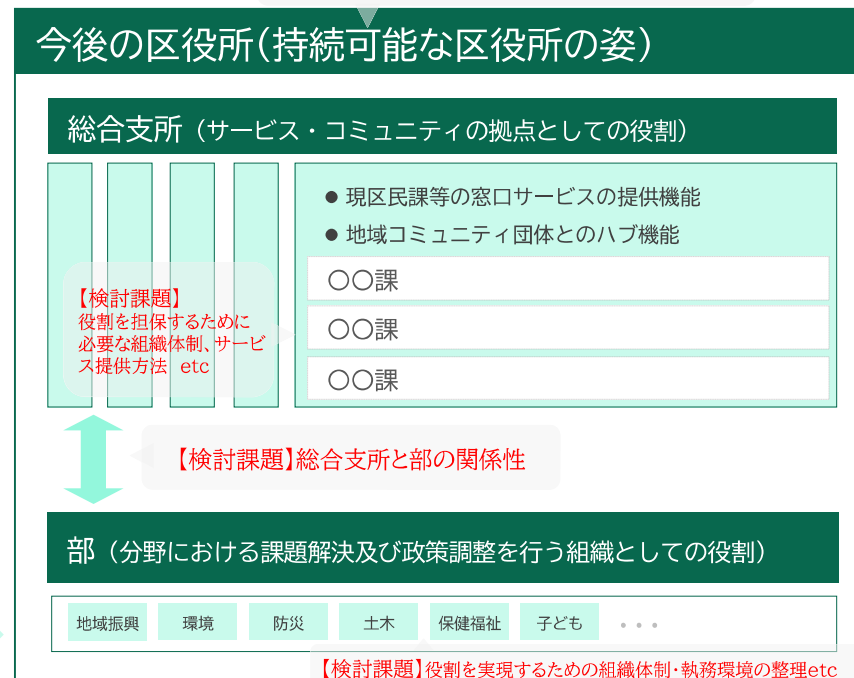
(参考資料) 職員アンケート結果

将来に向けた持続可能な区役所の姿(イメージ)

別紙1

- 総合支所とそれを支える支援部から、総合支所と本庁それぞれの役割に応じた機能を再構築します。
- 職員の専門性や知識・経験の継承を促し、業務の効率化を図るため、全庁的な視点で指揮命令系統及び業務分担を見直します。

【検討課題】持続可能な区役所の姿の肉付け



再編

【検討課題】現在、総合支所にある業務の指揮命令系統や業務分担を見直し

管理課

- ・ 支援部関連業務
- 支援部機能のある業務は部業務に移行する。（施設管理業務）
- ・ 庁舎管理その他
- 引き続き総合支所の組織が役割を担う

協働推進課

- ・ 地域事業
- 引き続き総合支所の組織が役割を担う
- ・ 支援部関連業務
- 支援部機能のある業務は部業務に移行する。（環境分野、町会分野、防災分野）

まちづくり課

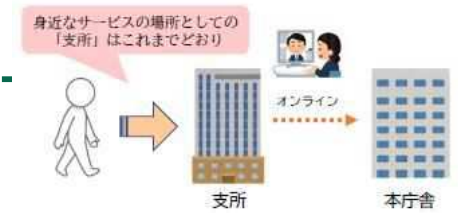
- ・ 地域事業
- 引き続き総合支所の組織が役割を担う
- ・ 支援部関連業務
- 支援部機能のある業務は部業務に移行する。まちづくり課の地域事業を除くすべての業務
- ▶ 部業務に移行する。

区民課

- ・ 窓口サービス業務
- 引き続き総合支所の組織が役割を担う
- ・ 保健福祉係業務
- 部業務に移行する。
- ・ 生活福祉係業務
- 部業務に移行する。

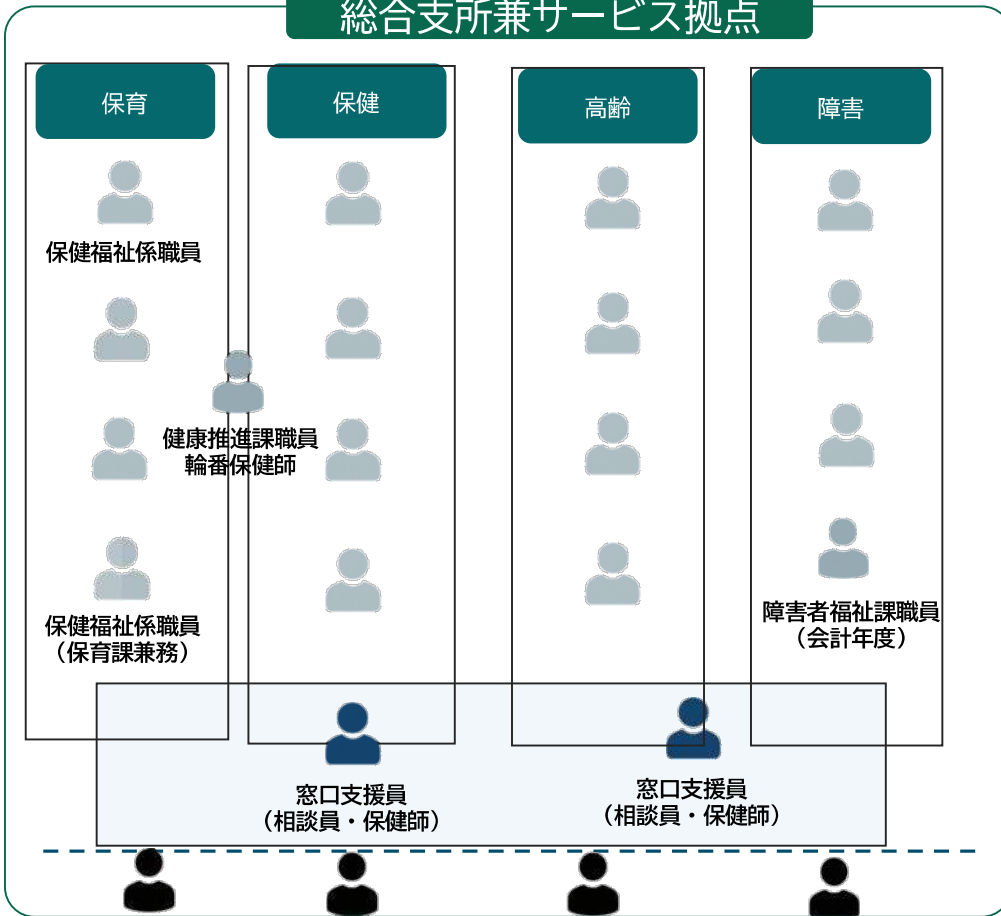
窓口サービスの提供機能(イメージ)

- アクセス性を担保したまま、サービス水準は維持します。



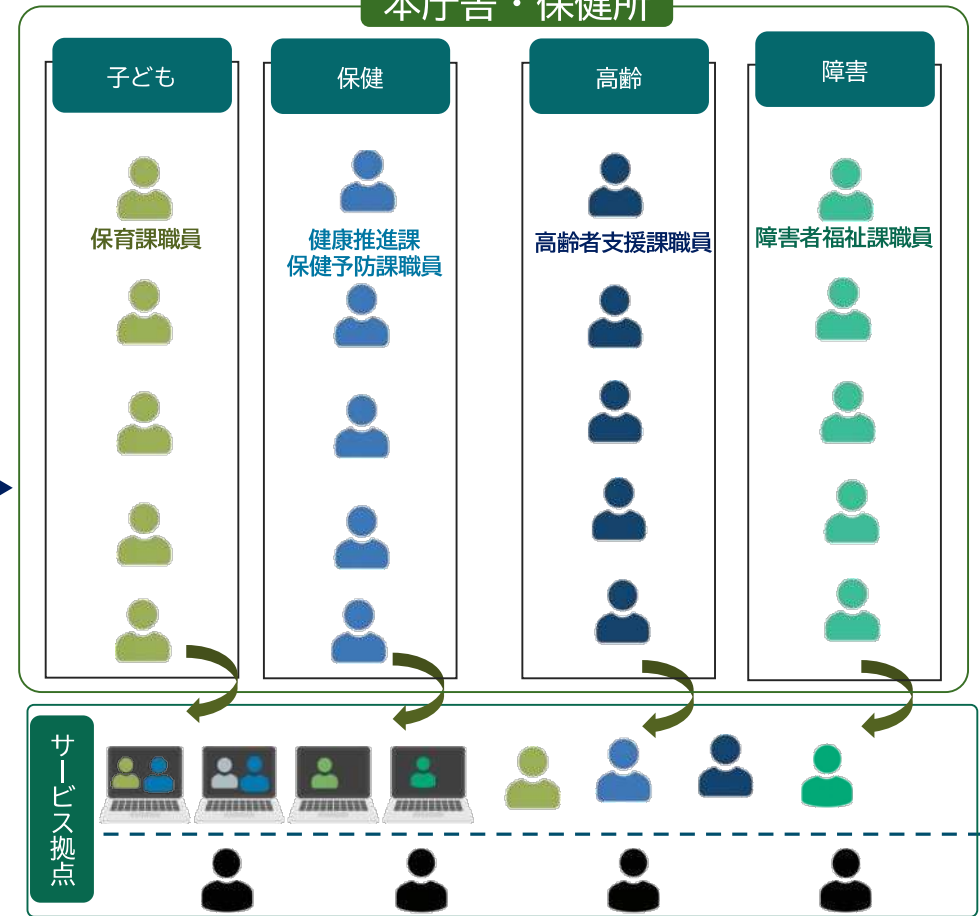
現在

総合支所兼サービス拠点



今後

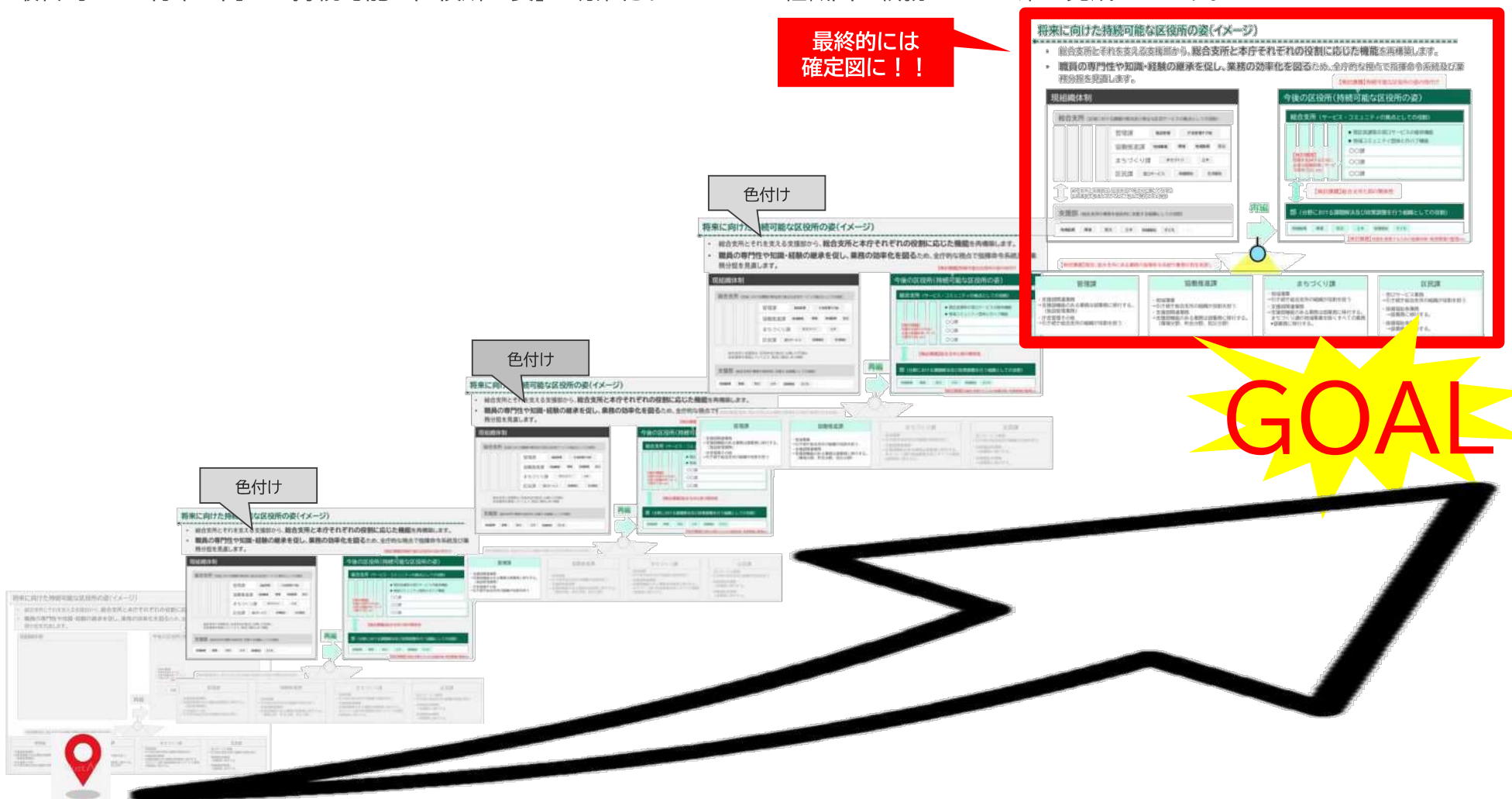
本庁舎・保健所



部会の検討手順

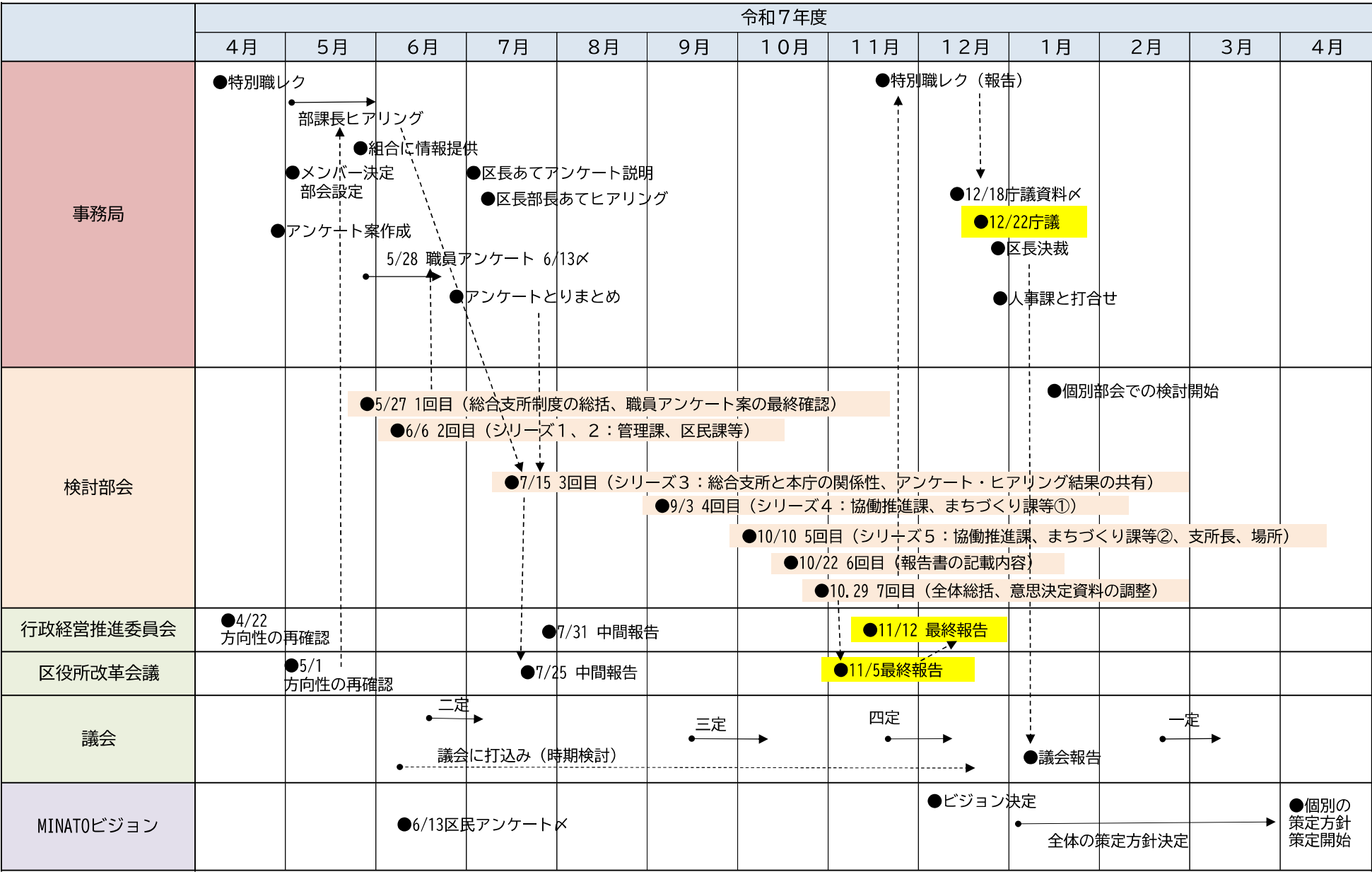
別紙2

- ・ 確定した「将来に向けた持続可能な区役所の姿」(別紙1はイメージ)を前提として、それを実現するために必要な区役所全体の組織体制を検討していきます。
- ・ 現在の総合支所と支援部の関係性や現在設置されている課を軸にして、どのような関係にするか、どのように再編していくかを各回で検討します。
- ・ 最終的には「将来に向けた持続可能な区役所の姿」を明確化するとともに組織図と執務スペース案を完成させます。



まだ「下書き」段階、シャドー

今後のスケジュール（予定）



「将来に向けた持続可能な区役所への改革」の取組について（案）

資料2

令和7年5月1日
区役所改革担当

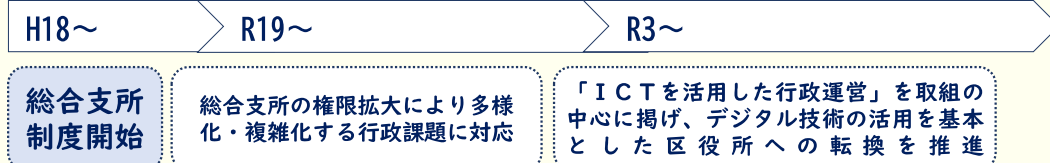
■区役所・支所改革の取組と成果

区役所・支所 改革の理念

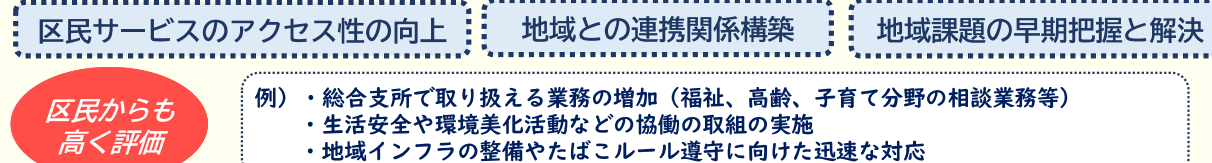
「区民に信頼され、区民の身近にあり、区民の誇りを創造する区政」

- 様々な行政サービスや相談を総合支所で受けられるようにすること
- 区民に身近な総合支所で地域の課題を解決できるようにすること
- 区民とともに課題解決する仕組みをつくること

・変遷



・成果



区民からも
高く評価

■総合支所制度を取り巻く状況・課題

【区組織を取り巻く社会状況】

マクロ視点

- 少子高齢化に伴って国内の労働力不足はより深刻化しており、今後も人的資源が潤沢ではない中で区職員の新規確保・維持も困難になってくる。
- その一方で、区の人口は今後も増加が見込まれており、社会課題の高度化に伴って行政ニーズも拡大し続ける。
- このような中で、職員同士の「助け合い」により心身ともに健康で働ける職場を築き、若手職員の早期育成と職員の定着が強く求められている。

【業務執行における現在の区の状況】

ミクロ視点

- 管理する施設種別や運営形態（直営、指定管理、業務委託）が様々で、職員の専門性を確保することが困難
- 各支所小人数で対応しているため、専門的な業務において、係内での相談や職員が休んだ場合のサポート体制が十分でない。
- 制度を見直す場合でも各支所との調整が必要となるため、意思決定に時間を要する。
- 支所で施設管理をしている一方で、制度を見直す権限は支援部にある。支援部が実際に現場に関わる機会も少ないことから、施設等に関する一貫した実態把握が難しい。責任区分も不明確であり、業務の押し付け合いも起こる。

現在の職員数から減少した場合にも業務執行ができる効率的な組織体制が必要

人的資源を分散配置していることで、職員の経験の共有・専門性の向上も限界

総合支所と支援部の責任区分が不明確なため、意思決定過程が複雑で迅速でない

区を取り巻く状況を踏まえ、**現行制度の課題解決**とともに、将来にわたって**持続可能で効率的な組織体制を構築**するため、指揮命令系統や区役所及び支所機能の整理が必要

実施目的：現在の総合支所と支援部の役割や機能についてどう感じているか、職員の本音を聞くため。
実施時期：5/28～6/13
実施方法：掲示板等で周知し、一般職員、育休代替職員の意見を収集します。

「将来に向けた持続可能な区役所」の実現に向けたアンケート

このアンケートは、「将来に向けた持続可能な区役所」の実現に向け、皆様のご意見を伺うためのものです。

区役所改革担当では、検討部会を設置し、アンケート結果も踏まえながら、総合支所・本庁機能の再構築や、指揮命令系統・業務分担の見直し、組織改正・人員配置の見直しといった、「将来に向けた持続可能な区役所」の実現に向けた検討を行います。

なお、集計は課単位で行いますので、個人を特定して回答が公表されることはありません。

* 必須

1. あなたの年齢層を選択してください。*

- ☐ 10代
- ☐ 20代
- ☐ 30代
- ☐ 40代
- ☐ 50代
- ☐ 60代以上

2. あなたの職種を選択してください。*

- ☐ 事務
- ☐ 土木
- ☐ 建築
- ☐ 機械
- ☐ 電気
- ☐ 福祉
- ☐ 心理
- ☐ 衛生監視
- ☐ 保健師
- ☐ その他

3. 該当する職を選択してください。*

☐ 管理職

※管理職を選ぶと設問No.6が展開されます。

☐ 課長補佐・係長級

※課長補佐・係長級、主任・係員を選ぶと設問No.4、5、7…と展開されます。

☐ 主任・係員

4. 所属する部課を教えてください。*

記入例 芝地区総合支所管理課

5. 所属する係を教えてください。*

記入例 管理係

6. 所属部署を教えてください。*

記入例 芝地区総合支所管理課

7. 現在の業務のうち、総合支所と支援部の役割や機能で課題に感じていることはありますか？*

☐ 感じていることがある

「感じていることがある」を選ぶと設問No.8が展開されます。

☐ 感じていることはない

「感じていることはない」を選ぶと設問No.9に飛びます。

8. 現在の所属において、課題だと思うものを選んでください（複数回答可）*

☐ 職員の年齢構成が若年化し、経験豊富な中堅・ベテラン職員が減少傾向にある。

☐ 人員が5支所に分散されており、職員の専門性の向上や継承が難しい。

☐ 支所ごとの事務量に偏りがある。

☐ 全支所での対応統一に配慮しなくてはならない。

☐ 総合支所と支援部の役割分担が適切でなく、連携も難しい。

☐ その他

9. あなたは、区役所全体の組織体制を変えていくことについてどのように考えていますか？*

☐ 現状に即した内容に見直しを行うべき

☐ 当面、現状を維持し、業務に取り組むべき

10. 自由記入欄

- ・現在の職場での具体的な課題
- ・現在の職場に限らず、区役所組織で課題に感じること
- ・区役所・支所改革で感じる成果 など

このコンテンツは Microsoft によって作成または承認されたものではありません。送信したデータはフォームの所有者に送信されます。



Microsoft Forms

宿題

シリーズ1 管理課（保健福祉支援部、子ども家庭支援部）

シリーズ2 区民課（保健福祉支援部、みなと保健所、子ども家庭支援部）

【問】

区役所改革担当では、「①管理課（保健福祉支援部、子ども家庭支援部）」と「②区民課（保健福祉支援部、みなと保健所、子ども家庭支援部）」での課題及びそれに対する解決策について、以下のように考えています。この他に追加すべきものや修正点について、加除修正をお願いいたします。

【現在の課題（案）】

①管理課（保健福祉支援部、子ども家庭支援部）

- ・管理する施設種別や運営形態（直営、指定管理、業務委託）が様々で、現状の体制で職員の専門性を確保は難しい。
- ・保育園は特に専門性が求められるため、事務職ばかりの管理課で対応するのは厳しい。
- ・区民から見ると施設所管が分かりづらい（例：保育園は支所なのに高齢者施設は支援部が所管）。

②区民課（保健福祉支援部、みなと保健所、子ども家庭支援部）

- ・生活福祉のケースワーク業務は独特のノウハウが必要であるなど、福祉分野は専門性が高い。
- ・福祉や保育については、制度が複雑でどんどん変わる中で職員が間違えずに相談に対応することは難しい。
- ・各支所少人数で対応しているため、経験のある職員へ相談できる体制が整っていない。支所間で共有しても現場での経験に勝るものはない。

自由記入欄

【解決策（案）】

【管理課】

- ・施設管理 → 各条例所管部に移行
 保育園、中高生プラザ：子ども部
 いきいきプラザ：保健福祉部
 区民センター：産業・地域振興部 など
- ・庁舎管理その他 → 引き続き総合支所の組織で取扱い

【区民課】

- ・窓口サービス係 → 引き続き総合支所の組織で取扱い
- ・保健福祉係 → 相談業務は制度所管課に移行
 → 申請受付も含めオンライン化
 ※オンライン相談ブース及び案内者を設置
 対面での相談等を希望する場合には、予約の上、
 支所の相談室等に対応
- ・生活福祉係 → 部業務に移行（引き続き各総合支所での勤務も検討）

自由記入欄

※本紙は参考です。自由形式で検討していただいても構いません。
 ※検討する部署での経験がない等の場合は、作成の必要はありません。

【※切】 6/2（月）

【提出方法】 区役所改革検討部会のチャットで送付してください。

6/6（金）の部会前に、とりまとめたものを送付いたします。

議 題
1. 本部会の検討内容等について 2. 総合支所制度の総括について 3. 職員アンケートについて 4. 次回の検討事項・宿題について
出席者
野上区役所・デジタル改革担当部長、星川区役所改革担当課長、相川企画課長、 菊池デジタル改革担当課長（新技術活用担当課長）、土井人事課長、大久保芝・ まちづくり課長、島田芝・区民課長、鳥居麻布・管理課長、本城高輪・協働推 進課長、香月芝浦港南・まちづくり課長、白石高齢者支援課長、宮本障害者福 祉課長、西川子ども政策課長、中林生涯学習スポーツ推進課長、寺戸観光政策 担当課長、小坂人権・男女平等参画担当課長
欠席：北野澤健康推進課長（地域医療連携担当課長）
資 料
資料1 本部会の検討内容等について 資料1 別紙1 将来に向けた持続可能な区役所の姿 資料1 別紙2 検討手順のイメージ 資料1 別紙3 部会のスケジュール（線表） 資料2 総合支所制度の総括 資料3 職員アンケート（案） 資料4 宿題 参考1 ToDoリスト 参考2 職員アンケートチラシ 参考3 職員アンケートへのご意見（北野澤課長） 参考4 名簿
要 旨
<ul style="list-style-type: none"> ・部会の最終目標に関する確認：現在の部をベースに、その下部組織の課、人員数なども可能な限り検討の上、成果物を出す。 ・占用掘削業務は、R8.4を目標に個別に動く。 ・保健師が疲弊している現状についての意見交換。

主なやりとり
本部会の検討内容等について
<ul style="list-style-type: none"> ・職員アンケートと部課長ヒアリングは、7/15にフィードバックする。 ・占用掘削業務は、業務改善の範疇で、R8年度から新体制としたい。土木課、土木管理課について、一部個別に動くのでよろしくお願いします。

- ・情報の取扱いについて：組合には情報提供済。検討中で今後動いていく旨は、各課長に課内に周知していただく。ただ、情報の独り歩きを防止するため、組織の具体的な話については、周知対象を限定していく。2回目以降の部会資料は、業務秘に格納する。
- ・「組織図を部単位（程度）で引く」際は、現在ある部をベースに検討予定。一方、「支所－支援部」という関係性はなくなる予定なので、検討の余地は大きい。部の配置を決めるために、ある程度課単位での検討も必要。必要な人員数についても可能な限り詳細に検討する。チャットでの議論も活用し、年内で一定の回答が出ることを目指すが、必要に応じ年度内中とする。部会の実施回数を増やす可能性もある。
- ・テーマごとの細かい部会を設けるかについては、今後検討。
- ・まちづくり課と協働推進課と地域の関係性は維持する想定。
- ・シリーズ化した後は、支所の部署と関係する支援部側も合わせて検討する。区民課と管理課は比較的課題が明確であるため、シリーズ1とした。その後、支所と支援部の関係性について検討を進めていく。
- ・大規模なリフォーム、工事をすることは想定していない。リモート環境、PCの持ち運びの環境を整え、柔軟に配置したい。移動等に予算が必要な場合は、R7年度に予算要求するほか、補正予算を組むなど柔軟に対応する必要がある。

総合支所制度の総括について

- ・保健師が疲弊している主な理由は次の3点。①社会福祉士（専門職）が児童相談所にしかおらず、障害・高齢福祉の専門家がない。②福祉分野は、オンライン対応では限界があり、どうしても対面の必要性が残る。③保健師しか対応できない案件があり、かつ一般的に地域で対応する案件とみなされているため、支所に出向かなければならない。
- ・保健師の現状を検討する際は、「専門職の育成」「相談の質をどの程度担保するか」がキーワード。
- ・「保健師は、支所案件のみを担当することとする」「福祉の精神障害をケアできるケースワーカーと役割分担する」といった対応が考えられるか。本来は、問題とまで言い切れないグレーゾーンを専門で対応したい。
- ・支所間でも業務のせめぎあいが発生。保健師が本来の業務に専念できると、ゴミ屋敷対応など、他の問題と精神の問題が絡まっている件も対応できる。
- ・総合支所の窓口は、専門性が低い人が支えている。支援部に質問した際、「現場で判断するように」と言われると関係が悪化する。
- ・各支所に担当が2人しかいないと、専門性を育てづらい。「支援部」と冠してはいるが、約20年経ち、距離感が変わってきているのでは。

・異なる分野を一か所にする際、どうまとめるかを議論すべき。
アンケート
・「現在の職場において」と限定せず、所属や年齢で課題認識を抽出する。 ・支援部も回答しやすいように選択肢を修正。
宿題について、他
・シリーズ化しているが、その都度回答がまとまらない可能性がある。必要に応じ、テーマを並行して検討を進めたい。

令和7年度第1回区役所改革会議

1 日 時 令和7年5月1日（木）
午前9時30分から午前10時20分まで

2 会 場 庁議室

3 議 題

（1）「将来に向けた持続可能な区役所への改革」の取組について（案）

（2）その他

（配付資料）

○ 資料1 「将来に向けた持続可能な区役所への改革」の取組について（案）

○ 資料1（別添） <参考>「今後めざすべき区役所・支所の姿」の策定について（案）

「将来に向けた持続可能な区役所への改革」の取組について（案）

【議題】

平成 18 年度以降、区は「区役所・支所改革」に取り組み、総合支所中心の区政運営の元、区民サービスを提供し、一定の成果を上げてきました。

一方で、目まぐるしく変化する社会情勢のもと、生産労働人口の減少が見込まれ、区民ニーズはますます複雑化、多様化しており、区はこのような状況下においても、職員が柔軟な思考と多角的な視点を持ち、区政課題を解決し、区民サービスの向上に取り組むことが求められています。

これらを踏まえ、区役所の業務効率を最適化し、より専門性が求められる区民サービスの向上や限られた職員の負担軽減を図ることを目的に、現在の区役所、総合支所の機能や指揮命令系統を整理するとともに、DX を活用した「頼れる便利なオープン区役所」の実現に向けて、以下の内容に取り組み、令和 9 年 4 月（予定）までに区役所改革を実施します。

- （1）10～20 年先を見据えた、「将来に向けた持続可能な区役所への改革」の方向性を定めます。
- （2）令和 7 年 12 月までに、具体的な改革の内容を定めた「令和 9 年度に向けた区役所改革の取組」を策定し、順次改革に取り組みます。
- （3）改革の方向性に沿って具体的な検討を進めるため、区役所改革会議の下部組織として、「区役所改革検討部会」を設置します。

1 経緯・目的

（1）これまでの区役所・支所改革の取組と成果

平成 18 年 4 月の改革以降、区は総合支所中心の運営に転換し、区民に身近なサービスを提供してきました。区民サービスのアクセス性の向上のほか、区民、地域と区職員の距離が近くなったことで、生活安全や環境美化活動などの協働の取組が積極的に行われるなど、参画と協働の取組の輪が着実に広がり、地域との連携関係の強化や地域課題の早期把握と解決等につながっています。

近年では DX を推進し、オンラインサービスの利便性向上、バックオフィス業務の効率化、デジタル化を進めるための組織体制と人材育成に取り組んでいます。

（2）総合支所制度を取り巻く状況と課題

ア 区を取り巻く社会状況

社会は変化を続け、新しい技術が次々と生み出され、DX が進展を続けるとともに、働き方改革がより一層求められています。

また、少子高齢化に伴う国内の労働力不足は深刻化しており、2040 年には生産年齢人口が、2025 年と比較して約 8 割程度になる見込みで、区職員の新規確保もますます難しい状況となります。さらに、区の職員構成においては、職員の年齢構成の若年化と経験豊富な中堅・ベテラン職員の減少の傾向が

あります。一方で、区の人口増加や社会課題の高度化に伴い、行政ニーズが複雑化・多様化する中、区を取り巻く状況や課題に的確に対応することが必要です。

イ 現在の総合支所制度における主な課題

現在の総合支所制度では、業務マニュアルの整備や研修を通じて知識の共有を図っていますが、5地区に分散配置されているため、職員の専門性の向上や継承に課題があります。また、支所ごとに事務量の偏りや、全支所での対応統一に配慮が求められる点なども、改善に向けた検討が必要です。

ウ 「頼れる便利なオープン区役所」の実現

区長の施政方針では、「頼れる便利なオープン区役所」の実現を目指し、窓口のDXや組織の効率化を進めています。区民が『行かなくてもいい区役所』を目指す一方で、来庁者には迅速で丁寧な対応を徹底し、専門性を備えた職員が対応することで、区民に寄り添った区役所を実現します。

2 「将来に向けた持続可能な区役所への改革」の方向性

これまでの「区役所・支所改革」の実績を生かしながら、10～20年先を見据えた「将来に向けた持続可能な区役所への改革」の方向性を以下のとおり定めます。

(1) 総合支所と本庁の機能を再構築します。

総合支所とそれを支える支援部から、総合支所と本庁それぞれの役割に応じた機能を再構築します。

(2) 再構築した機能に応じて、指揮命令系統及び業務分担を見直します。

職員の専門性や知識・経験の継承を促し、業務の効率化を図るため、全庁的な視点で指揮命令系統及び業務分担を見直します。

(3) 上記の見直しに当たってはDXを積極的に進めるとともに、必要な組織改正及び人員配置の見直しを行います。

3 改革の時期と当面の動き

全庁による検討や諸々の準備に十分な期間をとるため、令和9年4月の区役所改革を目指します。

令和7年12月までに具体的な改革の内容を定めた「令和9年度に向けた区役所改革の取組」を策定します。

4 検討体制・方法

区役所改革会議設置要綱第5条の規定に基づき、部長級を構成員とする区役所改革会議の下部組織として、課長級の「区役所改革検討部会」を令和7年5月に設置し、「令和9年度に向けた区役所改革の取組」について検討を行います。職員アンケートや部課長へのヒアリングも行い、ボトムアップの改革を目指します。

令和7年12月の「令和9年度に向けた区役所改革の取組」の決定に向け、部会で検討した結果は、適宜区役所改革会議に報告します。

【検討事項】

- ・職員アンケートの実施及び活用の検討

- ・総合支所制度における成果と課題の確認
- ・総合支所と本庁の機能の再定義（総合支所＝区民サービスと地区のコミュニティの拠点機能、本庁＝政策調整、統一的に対応すべき事務事業の実施拠点機能）
- ・指揮命令系統の見直し
- ・業務の見直しとそれに伴う組織及び人員配置の見直し
- ・見直しを行う業務及びスケジュールの検討 など

【構成】

区役所・デジタル改革担当部長を部会長、区役所改革担当課長を副部会長とし、部会員は区役所・デジタル改革担当部長を担任する副区長が指名する課長等で構成します。

部会長	区役所・デジタル改革担当部長
副部会長	区役所改革担当課長
部会員	副区長が指名する課長（12名程度）
	企画課長
	デジタル改革担当課長
	人事課長

また、部会長は、必要と認める者を臨時の部会員として指名することができるものとします。

5 スケジュール

令和7年度には、MINATOビジョンの策定に向け、区民等意識調査の実施、子ども会議やタウンフォーラムの開催などを通して、将来像の策定を予定しています。

区民の意見を踏まえて策定された将来像も踏まえ、「令和9年度に向けた区役所改革の取組」を定めます。

令和7年 5月 区役所改革検討部会の設置

5～7月 区民、職員アンケートの実施

11～12月 行政経営推進委員会、区役所改革会議、庁議

「令和9年度に向けた区役所改革の取組」の決定

令和8年 1月 議会報告（「令和9年度に向けた区役所改革の取組」について）

8月 見直しを行う具体的業務の移管時期等の決定

令和9年 4月 見直しの実施

「将来に向けた持続可能な区役所への改革」の取組について（案）

令和7年5月1日
区役所改革担当

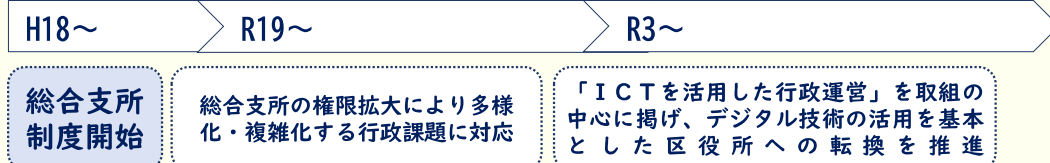
■区役所・支所改革の取組と成果

区役所・支所 改革の理念

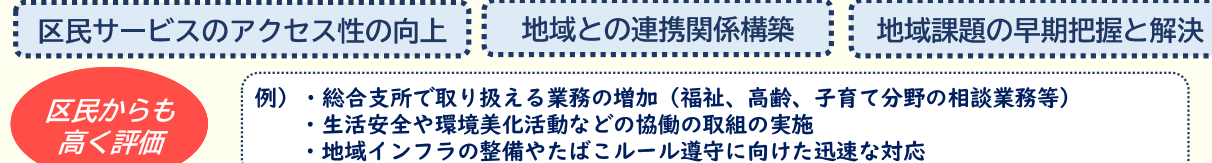
「区民に信頼され、区民の身近にあり、区民の誇りを創造する区政」

- 様々な行政サービスや相談を総合支所で受けられるようにすること
- 区民に身近な総合支所で地域の課題を解決できるようにすること
- 区民とともに課題解決する仕組みをつくること

・変遷



・成果



■総合支所制度を取り巻く状況・課題

【区組織を取り巻く社会状況】

マクロ視点

- 少子高齢化に伴って国内の労働力不足はより深刻化しており、今後も人的資源が潤沢ではない中で区職員の新規確保・維持も困難になってくる。
- その一方で、区の人口は今後も増加が見込まれており、社会課題の高度化に伴って行政ニーズも拡大し続ける。
- このような中で、職員同士の「助け合い」により心身ともに健康で働ける職場を築き、若手職員の早期育成と職員の定着が強く求められている。

【業務執行における現在の区の状況】

ミクロ視点

- 管理する施設種別や運営形態（直営、指定管理、業務委託）が様々で、職員の専門性を確保することが困難
- 各支所小人数で対応しているため、専門的な業務において、係内での相談や職員が休んだ場合のサポート体制が十分でない。
- 制度を見直す場合でも各支所との調整が必要となるため、意思決定に時間を要する。
- 支所で施設管理をしている一方で、制度を見直す権限は支援部にある。支援部が実際に現場に関わる機会も少ないことから、施設等に関する一貫した実態把握が難しい。責任区分も不明確であり、業務の押し付け合いも起こる。

現在の職員数から減少した場合にも業務執行ができる効率的な組織体制が必要

人的資源を分散配置していることで、職員の経験の共有・専門性の向上も限界

総合支所と支援部の責任区分が不明確なため、意思決定過程が複雑で迅速でない

区を取り巻く状況を踏まえ、**現行制度の課題解決**とともに、将来にわたって**持続可能で効率的な組織体制を構築**するため、指揮命令系統や区役所及び支所機能の整理が必要

総合支所制度の成果や課題等を踏まえ、「令和9年度に向けた区役所改革の取組」の策定に取り組みます。

「令和9年度に向けた区役所改革の取組」の策定について

令和7年12月を目途に、「令和9年度に向けた区役所改革の取組」を定めます

- 決定した「令和9年度に向けた区役所改革の取組」に基づく見直しを、令和9年4月までに実施します。
- 区役所改革会議に部会を設置して検討を行います。

意思決定の集約化や、アクセスの利便性、地域との連携関係の維持といった観点を考慮しつつ、今後、区役所改革にどう取り組むか。

検討体制

令和7年5月に設置

区役所改革会議

区役所改革検討部会

【検討事項】

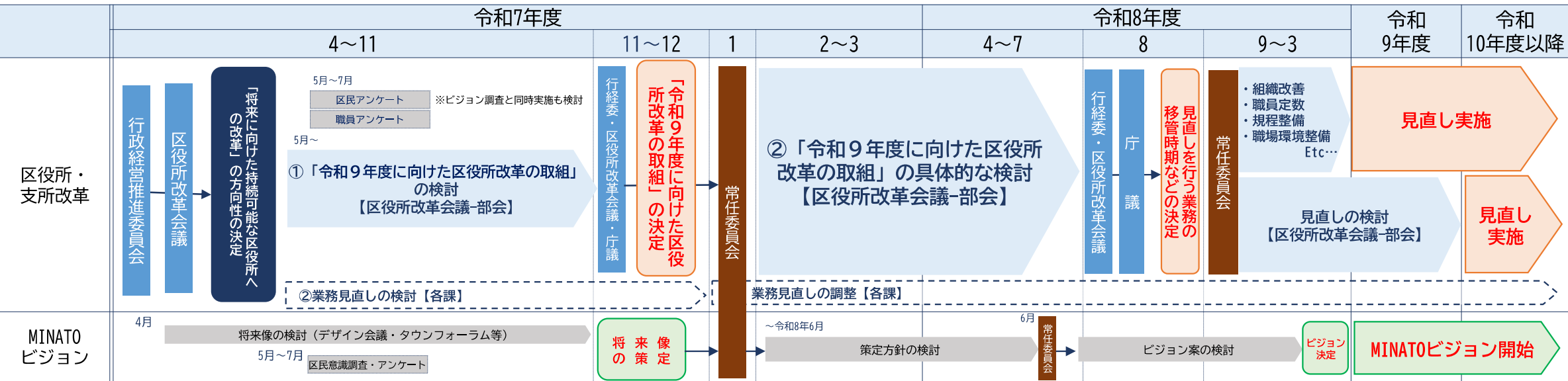
職員アンケートの実施及び活用の検討、総合支所制度における成果と課題の確認、総合支所と本庁の機能の再定義（総合支所＝区民サービスと地区のコミュニティの拠点機能、本庁＝政策調整、統一的に対応すべき事務事業の実施拠点機能）、指揮命令系統の見直し、業務の見直しとそれに伴う組織及び人員配置の見直し、見直しを行う業務及びスケジュールの検討 など

【メンバー】

区役所・デジタル改革担当部長（部会長）、区役所改革担当課長（副部会長）、副区長が指名する課長（12名程度）、企画課長、デジタル改革担当課長、人事課長

※別途、必要に応じて臨時の部会員を指名

スケジュール



令和7年3月21日

区役所改革担当

「今後めざすべき区役所・支所の姿」の策定について（案）

【審議内容】

これまでの区役所・支所改革の成果と課題等を踏まえ、令和7年12月を目途に、「今後めざすべき区役所・支所の姿」（以下「めざすべき姿」といいます。）を定めます。

1 経緯・目的

(1) これまでの区役所・支所改革の取組と成果

区は、平成18年4月の区役所・支所改革以降、区民に身近な場所でサービスを提供し、地域の課題を地域で解決するため、区政運営の基本を総合支所中心に転換し、組織の再編整備を進めるとともに、総合支所で取り扱う業務の充実等に重点を置き、支援部から総合支所へ数次にわたり権限移譲を行ってまいりました。

これにより、より区民に身近な場所でのサービス提供を実現してきました。

また、区民、地域と区職員の距離が近くなったことで、生活安全や環境美化活動などの協働の取組が積極的に行われるなど、参画と協働の取組の輪が着実に広がり、地域との連携関係の強化等につながっております。

近年では、行政手続のオンライン化をはじめとしたDXを中心とする改革を進めており、令和5・6年度は、ICTを活用した行政運営を基本とした令和3・4年度の取組を加速化させ、「オンラインを前提とした区民サービスの利便性向上」、「デジタル技術を活用したバックオフィス業務の効率化」、「デジタル化を進めるための組織体制と人材育成」を区役所・支所改革の取組として掲げ、オンライン化をはじめとしたDXに集中的に取り組みました。

(2) 総合支所制度を取り巻く状況と課題

①区を取り巻く社会状況

社会は変化を続け、新しい技術が次々と生み出され、DXが進展を続けるとともに、働き方改革がより一層求められています。

また、少子高齢化に伴う国内の労働力不足は深刻化しており、2040年には生産年齢人口が、2025年と比較して約8割程度になる見込みです。今後も人的資源が潤沢でない中においては、区職員の新規確保も容易ではない状況となります。一方で区の人口は今後も増加が見込まれており、社会課題の高度化に伴い行政ニーズも拡大する中、より効率的な組織体制とすることが必要となっています。

②現在の総合支所制度における主な課題

現在の総合支所制度においては、業務マニュアルの整備や研修の実施なども行いながら、知識の共有・蓄積を図っていますが、5地区に分散配置していることで、少人数で幅広く複雑化する業務に対応する必要があることから、管理課における施設管理業務、区民課における福祉や保育に係る相談業務など、職員の経験

の共有や専門性の確保・向上にも限界があると言わざるを得ない状況です。

また、総合支所を支援し、制度を所管する支援部においても、実際に現場に関わる機会が限られ、施設等に関する一貫した実態把握が難しい状況です。現場の施設に対する支援部からの直接の指揮命令系統がなく、総合支所と支援部の責任区分が不明確であり、制度を見直す場合でも各支所との調整が必要で、意思決定過程が複雑で時間を要することとなっています。

③「頼れる便利なオープン区役所」の実現

区長の施政方針においては、「頼れる便利なオープン区役所」の実現を掲げています。窓口のDXや組織の効率化を進め、区民が『行かなくてもいい区役所』を実現する一方で、区役所へ来られた方へは、迅速で丁寧な対応を徹底し、来庁者の満足度を高め、区民本位の区役所を実現していく上では、DXの推進による効率化とあわせて、窓口において専門性を備えた職員が迅速かつ丁寧・的確な対応をしていくことが求められています。

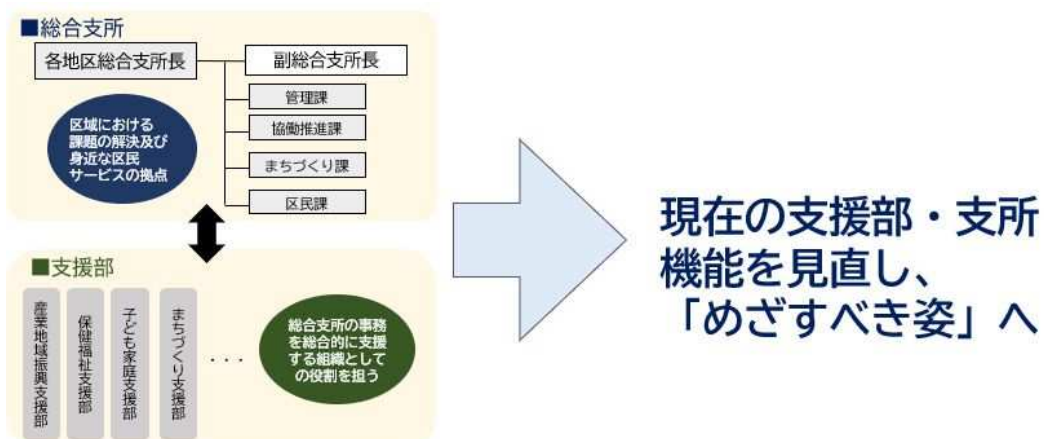
2 めざすべき姿の策定

行政ニーズが複雑化・多様化し、職員の年齢構成の若年化、経験豊富な中堅・ベテラン職員の減少に加え、今後、少子高齢化による生産労働人口の減少も見込まれている中、「頼れる便利なオープン区役所」を実現していくためには、窓口のDX化を進めながら、現行制度における課題解決とともに、将来にわたり持続可能で効率的な組織体制を構築していくこと必要があることから、総合支所制度の成果や課題等を踏まえ、次のとおりめざすべき姿の策定に取り組みます。

(1) 内容

令和7年12月を目途に、今後の区役所・支所のめざすべき姿を定めます。

意思決定の集約化や、アクセスの利便性、地域との連携関係の維持といった観点を考慮しつつ、現在の支援部・支所機能を見直し、総合支所中心の区政運営から転換するののかという点を含め、今後めざすべき区の組織体制を描きます。



決定しためざすべき姿に基づく見直しを令和9年4月に実施することとし、見直しを行う具体的な業務の検討及び決定、必要な組織体制整備などに取り組みます。

また、大幅な組織体制の見直しを伴わず実施できるもの等については、令和8年4月に実施することとします。

(2) 検討体制・方法

区役所改革会議設置要綱第5条の規定に基づき、部長級を構成員とする区役所改革会議のもとに、課長級の部会を設置し、検討を行います。

①めざすべき区役所・支所の姿部会

今後めざすべき姿を検討するための部会を令和7年4月に設置します。

令和7年12月のめざすべき姿の決定に向け、部会で検討した結果は、適時区役所改革会議で報告します。

【検討事項】

- ・総合支所制度における成果と課題の確認
- ・支援部・支所機能の在り方の検討（めざすべき姿（区役所組織全体の体制）案の作成）
- ・区民アンケートの実施及び活用の検討
- ・見直しを行う業務及びスケジュールの検討 など

【構成】

区役所・デジタル改革担当部長を部会長とし、総合支所及び支援部の課長等のほか、今後めざすべき姿を検討することから、今後の区政の中心を担う若手課長（4名程度）を部会員とします。

総合支所及び支援部の課長並びに若手課長は、区役所・デジタル改革担当部長を担任する副区長が指名します。

部会長	区役所・デジタル改革担当部長
副部会長	区役所改革担当課長
部会員	副区長が指名する総合支所課長（2名程度）
	副区長が指名する支援部課長（2名程度）
	企画課長
	デジタル改革担当課長
	人事課長
	副区長が指名する課長（若手課長4名程度）

②その他

今後めざすべき姿の決定後、見直しを行う業務の分野ごとに必要な部会を設置します。

3 スケジュール

令和7年度には、MINATOビジョンの策定に向け、区民等意識調査の実施、子ども会議やタウンフォーラムの開催などを通して、将来像の策定を予定しています。

区民の意見を踏まえて策定された将来像も踏まえ、今後めざすべき姿を定めま

- | | | |
|------|------|------------------------------------|
| 令和7年 | 3月 | めざすべき姿策定の方向性の決定 |
| | 4月 | めざすべき区役所・支所の姿検討部会の設置 |
| | 4～5月 | 議会報告（めざすべき姿策定の方向性及び区民アンケートの実施について） |
| | 5～7月 | 区民アンケートの実施 |

	1 2 月	行政経営推進委員会、区役所改革会議、庁議 めざすべき姿の決定
令和 8 年	1 月	議会報告（めざすべき姿について）
	2 月	分野ごとの検討部会の設置
	4 月	一部業務の見直し実施
	8 月	見直しを行う具体的業務の移管時期等の決定
令和 9 年	4 月	見直しの実施

令和6年度第5回区役所改革会議 【令和7年3月21日（金）】

（２）「今後めざすべき区役所・支所の姿」の策定について（案）

No	意見・指摘事項	回答・対応
1	今回、めざすべき区役所・支所となっているが、区は総合支所制度に立っている中で、支所は19年前に廃止されており、これはどのような趣旨なのか。趣旨が定まっていらないのであれば言葉の定義をしっかりとしたうえで整理してほしい。 （教育推進部長）	現在の機能としての総合支所ではなくなる可能性もあるので支所としているが、改めて整理する。 （区役所改革担当課長）
2	教育推進部長の意見のとおりであるが、ネーミングはメッセージに直結するので、改めて名前に込めた思いを整理してほしい。 （総務部長）	改めて整理する。 （区役所改革担当課長）
3	改革というからにはビジョンが明確にしないといけないとの意見は行政経営推進委員会でも挙がっていた。具体的ではないにせよ清家区長のビジョンを全員で共有化しないとよい検討ができないのでは。 （総務部長）	承知した。 （区役所改革担当課長）
4	めざすべき区役所・支所の姿部会の設置の構成員として、副区長の指名する総合支所の課長は2名程度となっているが、課が4つあることも踏まえると説明が難しい。一方で若手課長は4名おり、バランスが悪いと思う。 （高輪地区総合支所長）	確定ではないため、程度と記載をしているが、4月の設置に向けてはご意見を踏まえて構成を検討したい。 （区役所改革担当課長）
5	今回の見直しについて、スケジュールに議会報告や区民アンケートがあるが、職員アンケートなど、職員の声を聴き納得性を高めることや職員団体との折衝が最も必要なのでは。 （赤坂地区総合支所長）	・区民アンケートについては、総合支所制度が区民に定着している点もあるので、今どのように機能しているのかを確認したい。職員の意見については、めざすべき区役所・支所の姿部会で確認していることを想定している。（区役所改革担当課長） ・職員の納得性は必要な視点であり、前回の区役所改革会議でも意見をいただいたので、適宜情報提供できるように意識する。（企画経営部長）
6	令和8年4月までになんかしらの動きを示すことが念頭に置かれすぎており、拙速なのでは。 （子ども家庭支援部長）	令和9年4月に見直しを進めていくには、逆算して来年度12月までには方向性を示す必要があると考えている。また、成年後見人制度や障害分野など、福祉部門において顕在化している課題については、整理がつけば令和8年4月に見直したいとも考えている。 （区役所改革担当課長）
7	これまでの区役所・支所改革の理念は変更されるのか。 （赤坂地区総合支所長）	めざすべき区役所・支所の姿が定まった段階で、この理念も発展的に変更されると考えている。 （区役所改革担当課長）
8	前は理念があってその方向性を検討するという流れだったかと思うが、その理念がない中で今回どのような検討を進めていくのか。 （赤坂地区総合支所長）	部会においては、総合支所制度における様々な課題が見えている中で、その課題の解決が必要と考えており、その課題解決のための体制を検討していく。理念については、清家区長が掲げている頼れる便利なオープン区役所が一つ下敷きになると考えている。 （区役所改革担当課長）
9	所管部の判断がばらつき取り扱いがアンバランスになることはないのか。 （赤坂地区総合支所長）	めざすべき区役所・支所の姿が定まればそれが羅針盤になるので、そこに従って見直しを進めていくことになる。 （区役所改革担当課長）
10	短期間で骨組みを作っていくとなると、めざすべき区役所・支所の姿部会において検討する内容をタムごとにばらしたうえで明確化しなければまとまるものがまともならず期限を迎えてしまうのではないかと懸念がある。 （総務部長）	検討内容については記載のとおりであるが、スケジュール等の詳細を整理して部会を行う。 （区役所改革担当課長）
11	部長から様々なご意見が出ている中で今回の審議内容の取扱いはどうなるのか。今回の意見を整理することを条件に了承なら分かるが、現在の状況では部の課長級等に説明がしづらい。（麻布地区総合支所長）	・取り組んでいく方向性としてよいのであれば、出た課題を整理したうえで進めていきたい。（区役所改革担当課長） ・向かっていく方向に対しては良いが、出た課題も整理したうえで各部長にリターンしたいと思う。（企画経営部長）
12	行政経営推進委員会は今日の結果を踏まえて再審議するのか。 （子ども家庭支援部長）	行政経営推進委員会については審議了承されているため、再審議はしない。 （企画経営部長）

令和 7 年度第 1 回区役所改革会議 【令和 7 年 5 月 1 日（木）】

「将来に向けた持続可能な区役所への改革」の取組について（案）

No	意見・指摘事項	回答・対応
1	10年、20年先の海区の姿がどうなっているか（人口減少局面に入っている、生成AIの活用等）、ビジョンを定めた上で、骨太の議論が必要なのでは。（総務部長）	・まずは10～20年先を見据えた上で、MINATOビジョンの策定と整合性を図って進める。（区役所改革担当課長） ・MINATOビジョンは、先見性のあるメッセージで、区役所改革は内部的なものと引きずり、デジタル改革は将来的なメッセージで、区役所改革は内部的なものと引きずる。（区役所・デジタル改革担当課長）
2	「区民アンケート」の中には、地域団体は含まれるのか。地域団体は、今の組織形態を「利便性が高い」と評価しているため、地域団体を除外した検討は避けるべき。（麻布地区総合支所長）	・MINATOビジョンのアンケートに組み込んでいるため、対象は無作為の個人である。（区役所改革担当課長） ・総務部長と地域団体の意見を収集して進める。（区役所改革担当課長）
3	見直しの方向性を定めないと、各課ごとの検討も難しいのではないかと。（総務部長）	・承知した。（区役所改革担当課長） ・既存の「支所・課」を「支所・課」で置き換えていく。（区役所改革担当課長） ・「支所・課」を「支所・課」で置き換えていく。（区役所改革担当課長）
4	方向性を議論にかけるときは、職員の理解をどう得るのが重要で、部長から各部の職員に説明が難しい。（総務部長）	・結果のみを職員に周知するのではなく、部長から各部の職員に説明が難しい。（総務部長） ・職員の理解をどう得るのが重要で、部長から各部の職員に説明が難しい。（総務部長）
5	部会での検討の際は、「この組織は区民にとってどうか」「職員がそれぞれの力を最大限出せるか」といった視点を持ってほしい。（企画経営部長）	・承知した。（区役所改革担当課長）
6	机上配布のイメージ図を完成形とする想定か。（赤坂地区総合支所長）	・月1回、2時間程度で部会での検討を経て、一定の結論が出た際に、区役所改革会議に提出する。（区役所改革担当課長）
7	「1. 経緯・目的」に最終目標の記載がないので、分かりやすく記載してほしい。（防災危機管理室長）	・承知した。（区役所改革担当課長）
8	職員の過剰や、今時点の人手不足といった日先の問題についてはどう考えているか。（街づくり支援部長）	・以前は中堅職員が多かったが、現在は職員構成が若返っている。（区役所改革担当課長） ・現場の状況を踏まえ、AIを活用した上で職員が安心して働ける場を作りたい。（区役所改革担当課長） ・「面談」を通じて、直近の課題も追加していく。（区役所・デジタル改革担当課長） ・「面談」を通じて、直近の課題も追加していく。（区役所・デジタル改革担当課長）
9	どこの部署に所属し、どこで働くか、というだけの問題か。（子ども家庭支援部長）	・そのほか、勤務場所不足の問題も検討する。（区役所改革担当課長）
10	DXの定義が曖昧で、特に「I」の取組が進んでいない。課内の管理体制が以前より甘くなっており、支援部への相談も適切でないものが多い。（会計管理者）	・そのほか、勤務場所不足の問題も検討する。（区役所改革担当課長）

No	意見・指摘事項	回答・対応
11	「まちづくり部で先頭に立ち、職員の業務効率化を図る。また、デジタル化を進める。先頭に立ち、職員の業務効率化を図る。また、デジタル化を進める。」との口頭で、説明に大げな説明があつた。説明に大げな説明があつた。説明に大げな説明があつた。	・数年前から検討を始めていた。今までは業務で技術力を高めようとしていたが、事業を支援する観点から、デジタル化を進める。また、職員の業務効率化を図る。また、デジタル化を進める。
12	EPM担当も活用しながら、区役所・支所改革の総括が必要。（総務部長）	・総括は実施する。今回の部会では、今後の方向性と部会設置について諮りたい。（区役所改革担当課長） ・部会にアライメントを実施予定。その中で、総合支所制度の振り返りを個々にヒアリングし、総括するものもよい。（区役所・デジタル改革担当部長）
13	当面、令和7年12月を目指して進めていくことでよいか。（区役所・デジタル改革担当部長）	・異議なし（出席者全員）。

行政経営推進委員会 (令和7年度 第1回)

日時：令和7年4月22日(火曜日)
午後4時から午後4時30分まで
会場：庁議室

議 題

- 1 令和7年度行政経営推進委員会の体制について（案）
- 2 「(仮称) 将来に向けた持続可能な区役所改革」の方向性について（案）

(区役所改革担当)

「（仮称）将来に向けた持続可能な区役所改革」の方向性について（案）

【議題】

これまでの区役所・支所改革の成果と課題等を踏まえ、持続可能で効率的な組織体制及び区民サービス向上のため、指揮命令系統や区役所及び支所機能の整理を中心とした区役所改革を令和9年4月（予定）までに実施します。

実施にあたっては、以下の方向性で取り組みます。

- （1）令和7年12月に「令和9年度に向けた区役所改革の取組」を策定し、具体的な見直しに取り組みます。
- （2）区役所改革会議の下部組織として、区役所改革検討部会を設置します。

1 経緯・目的

（1）これまでの区役所・支所改革の取組と成果

区は、平成18年4月の区役所・支所改革以降、区民に身近な場所でサービスを提供し、地域の課題を地域で解決するため、区政運営の基本を総合支所中心に転換し、組織の再編整備を進めるとともに、総合支所で取り扱う業務の充実等に重点を置き、支援部から総合支所へ数次にわたり権限移譲を行ってまいりました。

これにより、より区民に身近な場所でのサービス提供を実現してきました。

また、区民、地域と区職員の距離が近くなったことで、生活安全や環境美化活動などの協働の取組が積極的に行われるなど、参画と協働の取組の輪が着実に広がり、地域との連携関係の強化等につながっております。

近年では、行政手続のオンライン化をはじめとしたDXを中心とする改革を進めており、令和5・6年度は、ICTを活用した行政運営を基本とした令和3・4年度の取組を加速化させ、「オンラインを前提とした区民サービスの利便性向上」、「デジタル技術を活用したバックオフィス業務の効率化」、「デジタル化を進めるための組織体制と人材育成」を区役所・支所改革の取組として掲げ、オンライン化をはじめとしたDXに集中的に取り組みました。

（2）総合支所制度を取り巻く状況と課題

①区を取り巻く社会状況

社会は変化を続け、新しい技術が次々と生み出され、DXが進展を続けるとともに、働き方改革がより一層求められています。

また、少子高齢化に伴う国内の労働力不足は深刻化しており、2040年には生産年齢人口が、2025年と比較して約8割程度になる見込みです。今後も人的資源が潤沢でない中においては、区職員の新規確保も容易ではない状況となります。一方で区の人口は今後も増加が見込まれており、社会課題の高度化に伴い行政ニーズも拡大する中、より効率的な組織体制とすることが必要となっています。

②現在の総合支所制度における主な課題

現在の総合支所制度においては、業務マニュアルの整備や研修の実施なども行

いながら、知識の共有・蓄積を図っていますが、5地区に分散配置していることで、少人数で幅広く複雑化する業務に対応する必要があることから、管理課における施設管理業務、区民課における福祉や保育に係る相談業務など、職員の経験の共有や専門性の確保・向上にも限界があると言わざるを得ない状況です。

また、総合支所を支援し、制度を所管する支援部においても、実際に現場に関わる機会が限られ、施設等に関する一貫した実態把握が難しい状況です。現場の施設に対する支援部からの直接の指揮命令系統がなく、総合支所と支援部の責任区分が不明確であり、制度を見直す場合でも各総合支所との調整が必要で、意思決定過程が複雑で時間を要することとなっています。

③「頼れる便利なオープン区役所」の実現

区長の施政方針においては、「頼れる便利なオープン区役所」の実現を掲げています。窓口のDXや組織の効率化を進め、区民が『行かなくてもいい区役所』を実現する一方で、区役所へ来られた方へは、迅速で丁寧な対応を徹底し、来庁者の満足度を高め、区民本位の区役所を実現していく上では、DXの推進による効率化とあわせて、窓口において専門性を備えた職員が迅速かつ丁寧・的確な対応をしていくことが求められています。

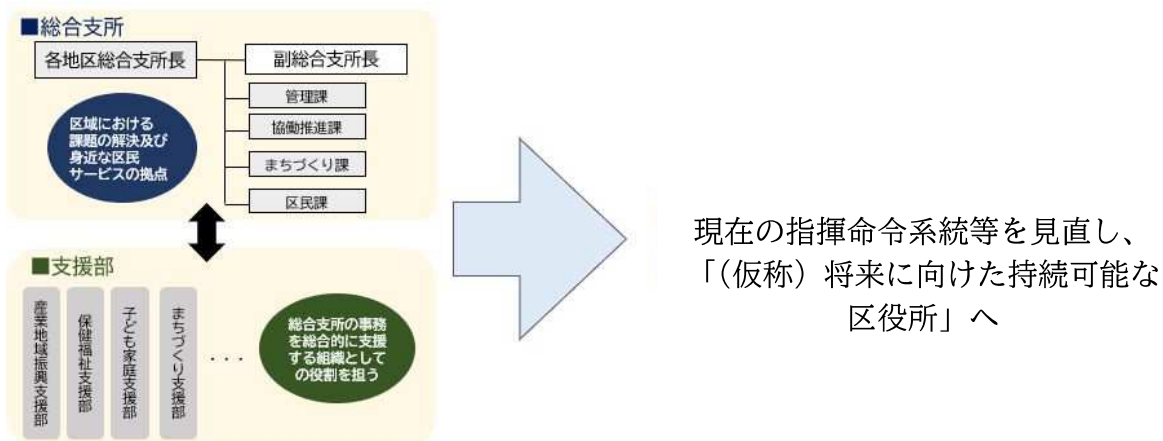
2 「(仮称) 将来に向けた持続可能な区役所改革」の方向性

行政ニーズが複雑化・多様化し、職員の年齢構成の若年化、経験豊富な中堅・ベテラン職員の減少に加え、今後、少子高齢化による生産労働人口の減少も見込まれている中、港区を取り巻く状況と課題に対応する必要があります。「区役所・支所改革」の延長ではなく、これまでの改革の実績を取り入れた上での「将来に向けた持続可能な執行体制の強化」を図ることとします。それに伴い、次のとおり「令和9年度に向けた区役所改革の取組」を策定するとともに検討部会を設置します。

(1) 内容

令和7年12月を目途に、持続可能で効率的な組織体制で区民サービス向上を実現する「令和9年度に向けた区役所改革の取組」を定めます。

意思決定の集約化や、アクセスの利便性、地域との連携関係の維持といった観点を考慮しつつ、現在の指揮命令系統等を見直し、今後の区役所組織の在り方を描きます。



決定した「令和9年度に向けた区役所改革の取組」に基づく見直しを令和9年

4月（予定）までに実施することとし、見直しを行う具体的な業務の検討及び決定、必要な組織体制整備などに取り組みます。

（２）検討体制・方法

区役所改革会議設置要綱第５条の規定に基づき、部長級を構成員とする区役所改革会議のもとに、課長級の「区役所改革検討部会」を令和７年５月に設置し、「令和９年度に向けた区役所改革の取組」について検討を行います。

令和７年１２月の「令和９年度に向けた区役所改革の取組」の決定に向け、部会で検討した結果は、適時区役所改革会議で報告します。

【検討事項】

- ・職員アンケートの実施及び活用 の検討
- ・総合支所制度における成果と課題の確認
- ・総合支所と本庁の機能の再定義（総合支所＝区民サービスと地区のコミュニティの拠点機能、本庁＝政策調整、統一的に対応すべき事務事業の実施拠点機能）
- ・指揮命令系統の見直し
- ・業務の見直しとそれに伴う組織及び人員配置の見直し
- ・見直しを行う業務及びスケジュールの検討 など

【構成】

区役所・デジタル改革担当部長を部会長、区役所改革担当課長を副部会長とし、部会員は区役所・デジタル改革担当部長を担任する副区長が指名する課長等で構成します。

部会長	区役所・デジタル改革担当部長
副部会長	区役所改革担当課長
部会員	副区長が指名する課長（12名程度）
	企画課長
	デジタル改革担当課長
	人事課長

また、部会長は、必要と認める者を臨時の部会員として指名することができるものとします。

３ スケジュール

令和７年度には、MINATOビジョンの策定に向け、区民等意識調査の実施、子ども会議やタウンフォーラムの開催などを通して、将来像の策定を予定しています。

区民の意見を踏まえて策定された将来像も踏まえ、「令和９年度に向けた区役所改革の取組」を定めます。

令和７年 ５月 区役所改革検討部会の設置

 ５～７月 区民、職員アンケートの実施

 １１～１２月 行政経営推進委員会、区役所改革会議、庁議

 「令和９年度に向けた区役所改革の取組」の決定

令和８年 １月 議会報告（「令和９年度に向けた区役所改革の取組」について）

 ８月 見直しを行う具体的な業務の移管時期等の決定

令和9年 4月 見直しの実施

「（仮称）将来に向けた持続可能な区役所改革」の方向性について（案）

令和7年4月22日
区役所改革担当

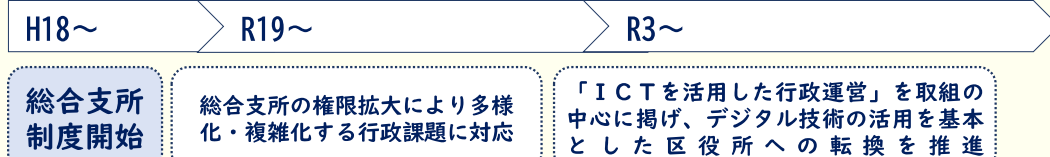
■区役所・支所改革の取組と成果

区役所・支所 改革の理念

「区民に信頼され、区民の身近にあり、区民の誇りを創造する区政」

- 様々な行政サービスや相談を総合支所で受けられるようにすること
- 区民に身近な総合支所で地域の課題を解決できるようにすること
- 区民とともに課題解決する仕組みをつくること

・変遷



・成果

区民サービスのアクセス性の向上 地域との連携関係構築 地域課題の早期把握と解決

区民からも
高く評価

- 例）
- ・総合支所で取り扱える業務の増加（福祉、高齢、子育て分野の相談業務等）
 - ・生活安全や環境美化活動などの協働の取組の実施
 - ・地域インフラの整備やたばこルール遵守に向けた迅速な対応

■総合支所制度を取り巻く状況・課題

【区組織を取り巻く社会状況】

マクロ視点

- 少子高齢化に伴って国内の労働力不足はより深刻化しており、今後も人的資源が潤沢ではない中で区職員の新規確保・維持も困難になってくる。
- その一方で、区の人口は今後も増加が見込まれており、社会課題の高度化に伴って行政ニーズも拡大し続ける。
- このような中で、職員同士の「助け合い」により心身ともに健康で働ける職場を築き、若手職員の早期育成と職員の定着が強く求められている。

【業務執行における現在の区の状況】

ミクロ視点

- 管理する施設種別や運営形態（直営、指定管理、業務委託）が様々で、職員の専門性を確保することが困難
- 各支所小人数で対応しているため、専門的な業務において、係内での相談や職員が休んだ場合のサポート体制が十分でない。
- 制度を見直す場合でも各支所との調整が必要となるため、意思決定に時間を要する。
- 支所で施設管理をしている一方で、制度を見直す権限は支援部にある。支援部が実際に現場に関わる機会も少ないことから、施設等に関する一貫した実態把握が難しい。責任区分も不明確であり、業務の押し付け合いも起こる。

現在の職員数から減少した場合にも業務執行ができる効率的な組織体制が必要

人的資源を分散配置していることで、職員の経験の共有・専門性の向上も限界

総合支所と支援部の責任区分が不明確なため、意思決定過程が複雑で迅速でない

区を取り巻く状況を踏まえ、**現行制度の課題解決**とともに、将来にわたって**持続可能で効率的な組織体制の構築**するため、指揮命令系統や区役所及び支所機能の整理が必要

総合支所制度の成果や課題等を踏まえ、「令和9年度に向けた区役所改革の取組」の策定に取り組みます。

「令和9年度に向けた区役所改革の取組」の策定について

令和7年12月を目途に、「令和9年度に向けた区役所改革の取組」を定めます

- 決定した「令和9年度に向けた区役所改革の取組」に基づく見直しを、令和9年4月までに実施します。
- 区役所改革会議に部会を設置して検討を行います。

意思決定の集約化や、アクセスの利便性、地域との連携関係の維持といった観点を考慮しつつ、今後、区役所改革にどう取り組むか。

検討体制

令和7年5月に設置

区役所改革会議

区役所改革検討部会

【検討事項】

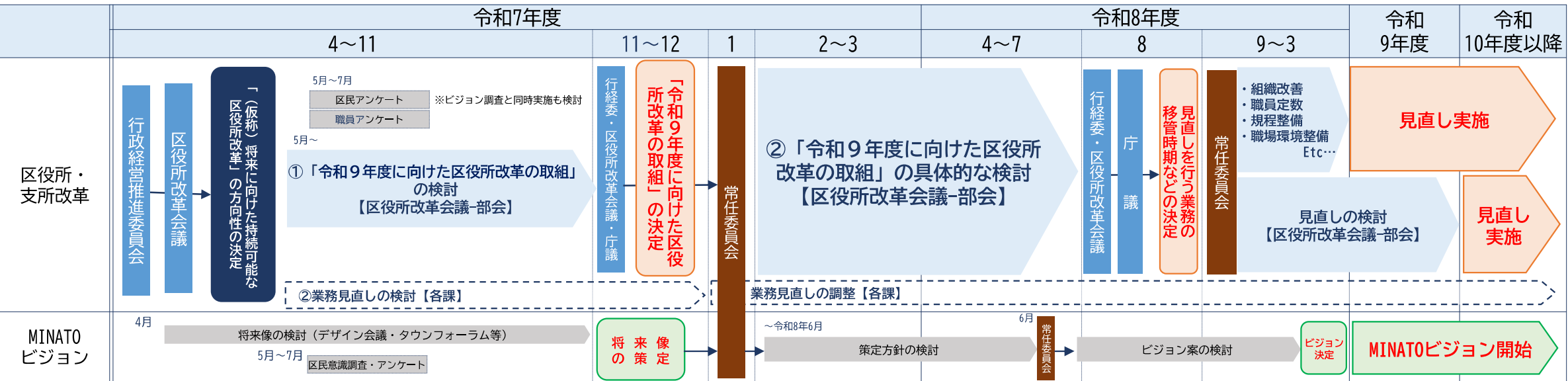
職員アンケートの実施及び活用の検討、総合支所制度における成果と課題の確認、総合支所と本庁の機能の再定義（総合支所＝区民サービスと地区のコミュニティの拠点機能、本庁＝政策調整、統一的に対応すべき事務事業の実施拠点機能）、指揮命令系統の見直し、業務の見直しとそれに伴う組織及び人員配置の見直し、見直しを行う業務及びスケジュールの検討 など

【メンバー】

区役所・デジタル改革担当部長（部会長）、区役所改革担当課長（副部会長）、副区長が指名する課長（12名程度）、企画課長、デジタル改革担当課長、人事課長

※別途、必要に応じて臨時の部会員を指名

スケジュール



令和7年3月19日

区役所改革担当

令和7・8年度区役所・支所改革の取組について（案）

【審議内容】

令和7・8年度の区役所・支所改革は、これまでの区役所・支所改革の成果と課題等を踏まえ、総合支所の業務の見直しに取り組みます。

- （1）令和7年12月を目途に、今後めざすべき区役所・支所の姿（以下「めざすべき姿」といいます。）を定めます。
- （2）決定しためざすべき姿を令和9年4月に実現するため、見直しを行う具体的な業務の検討や必要な組織体制整備等に取り組みます。
- （3）上記の検討に当たっては、区役所改革会議に部会を設置します。

1 経緯・目的

（1）これまでの区役所・支所改革の取組と成果

区は、平成18年4月の区役所・支所改革以降、区民に身近な場所でサービスを提供し、地域の課題を地域で解決するため、区政運営の基本を総合支所中心に転換し、組織の再編整備を進めるとともに、総合支所で取り扱う業務の充実等に重点を置き、支援部から総合支所へ数次にわたり権限移譲を行ってまいりました。

これにより、より区民に身近な場所でのサービス提供を実現してきました。

また、区民、地域と区職員の距離が近くなったことで、生活安全や環境美化活動などの協働の取組が積極的に行われるなど、参画と協働の取組の輪が着実に広がり、地域との連携関係の強化等につながっております。

近年では、行政手続のオンライン化をはじめとしたDXを中心とする改革を進めており、令和5・6年度は、ICTを活用した行政運営を基本とした令和3・4年度の取組を加速化させ、「オンラインを前提とした区民サービスの利便性向上」、「デジタル技術を活用したバックオフィス業務の効率化」、「デジタル化を進めるための組織体制と人材育成」を区役所・支所改革の取組として掲げ、オンライン化をはじめとしたDXに集中的に取り組みました。

（2）総合支所制度を取り巻く状況と課題

①区を取り巻く社会状況

社会は変化を続け、新しい技術が次々と生み出され、DXが進展を続けるとともに、働き方改革がより一層求められています。

また、少子高齢化に伴う国内の労働力不足は深刻化しており、2040年には生産年齢人口が、2025年と比較して約8割程度になる見込みです。今後も人的資源が潤沢でない中においては、区職員の新規確保も容易ではない状況となります。一方で区の人口は今後も増加が見込まれており、社会課題の高度化に伴い行政ニーズも拡大する中、より効率的な組織体制とすることが必要となっています。

②現在の総合支所制度における主な課題

現在の総合支所制度においては、業務マニュアルの整備や研修の実施なども行いながら、知識の共有・蓄積を図っていますが、5地区に分散配置していることで、少人数で幅広く複雑化する業務に対応する必要があることから、管理課における施設管理業務、区民課における福祉や保育に係る相談業務など、職員の経験の共有や専門性の確保・向上にも限界があると言わざるを得ない状況です。

また、総合支所を支援し、制度を所管する支援部においても、実際に現場に関わる機会が限られ、施設等に関する一貫した実態把握が難しい状況です。現場の施設に対する支援部からの直接の指揮命令系統がなく、総合支所と支援部の責任区分が不明確であり、制度を見直す場合でも各支所との調整が必要で、意思決定過程が複雑で時間を要することとなっています。

③「頼れる便利なオープン区役所」の実現

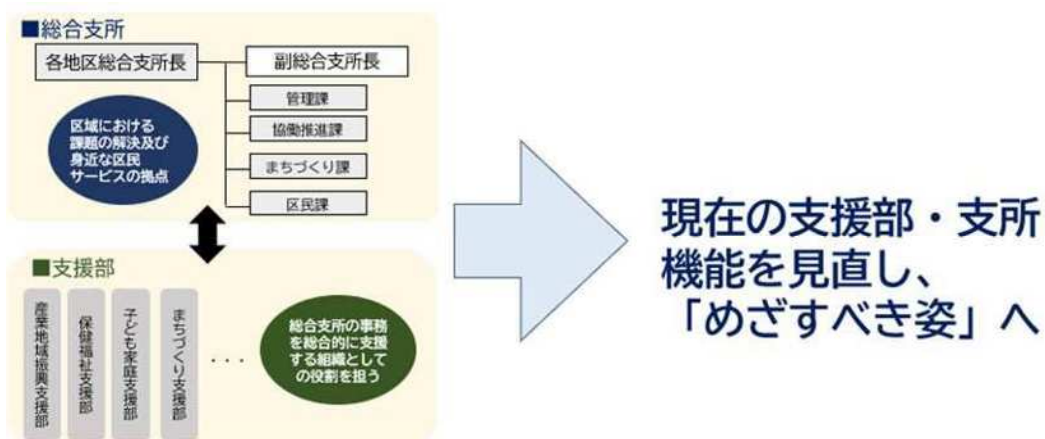
区長の施政方針においては、「頼れる便利なオープン区役所」の実現を掲げています。窓口のDXや組織の効率化を進め、区民が『行かなくてもいい区役所』を実現する一方で、区役所へ来られた方へは、迅速で丁寧な対応を徹底し、来庁者の満足度を高め、区民本位の区役所を実現していく上では、DXの推進による効率化とあわせて、窓口において専門性を備えた職員が迅速かつ丁寧・的確な対応をしていくことが求められています。

2 令和7・8年度の区役所・支所改革の取組の内容

行政ニーズが複雑化・多様化し、職員の年齢構成の若年化、経験豊富な中堅・ベテラン職員の減少に加え、今後、少子高齢化による生産労働人口の減少も見込まれている中、「頼れる便利なオープン区役所」を実現していくためには、窓口のDX化を進めながら、現行制度における課題解決とともに、将来にわたり持続可能で効率的な組織体制を構築していく必要があることから、総合支所制度の成果や課題等を踏まえ、次のとおり取り組みます。

(1) 令和7年12月を目途に今後の区役所・支所のめざすべき姿を定めます。

意思決定の集約化や、アクセスの利便性、地域との連携関係の維持といった観点を考慮しつつ、現在の支援部・支所機能を見直し、総合支所中心の区政運営から転換するののかという点を含め、今後めざすべき区の組織体制を描きます。



- (2) 決定しためざすべき姿の令和9年4月の実施に向けて、見直しを行う具体的な業務の検討及び決定、必要な組織体制整備に取り組みます。

また、大幅な組織体制の見直しを伴わず実施できるもの等については、令和8年4月に実施することとします。

3 検討体制・方法

区役所改革会議設置要綱第5条の規定に基づき、部長級を構成員とする区役所改革会議のもとに、課長級の部会を設置し、検討を行います。

(1) めざすべき区役所・支所の姿部会

今後めざすべき姿を検討するための部会を令和7年4月に設置します。

令和7年12月のめざすべき姿の決定に向け、部会で検討した結果は、適時区役所改革会議で報告します。

【構成】

区役所・デジタル改革担当部長を部会長とし、総合支所及び支援部の課長等のほか、今後めざすべき姿を検討することから、今後の区政の中心を担う若手課長（4名程度）を部会員とします。

総合支所及び支援部の課長並びに若手課長は、区役所・デジタル改革担当部長を担任する副区長が指名します。

部会長	区役所・デジタル改革担当部長
副部会長	区役所改革担当課長
部会員	副区長が指名する総合支所課長（2名程度）
	副区長が指名する支援部課長（2名程度）
	企画課長
	デジタル改革担当課長
	人事課長
	副区長が指名する課長（若手課長4名程度）

(2) その他

今後めざすべき姿の決定後、見直しを行う業務の分野ごとに必要な部会を設置します。

4 スケジュール

令和7年度には、MINATOビジョンの策定に向け、区民等意識調査の実施、子ども会議やタウンフォーラムの開催などを通して、将来像の策定を予定しています。

区民の意見を踏まえて策定された将来像も踏まえ、今後めざすべき姿を定めま

令和7年	3月	令和7・8年度の区役所・支所改革の取組の決定
	4月	めざすべき区役所・支所の姿検討部会の設置
	4～5月	議会報告（令和7・8年度の区役所・支所改革の取組及び区民アンケートの実施について）
	5～7月	区民アンケートの実施

	1 2 月	行政経営推進委員会、区役所改革会議、庁議 今後めざすべき姿の決定
令和 8 年	1 月	議会報告（今後めざすべき姿について）
	2 月	分野ごとの検討部会の設置
	4 月	一部業務の見直し実施
	8 月	見直しを行う具体的業務の移管時期等の決定
令和 9 年	4 月	見直しの実施

令和7・8年度区役所・支所改革の取組について（案）

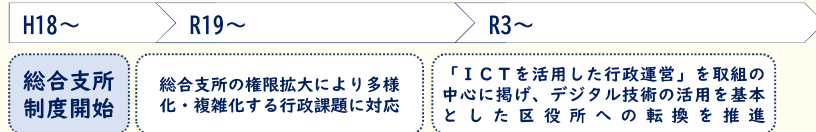
令和7年3月19日
区役所改革担当

■区役所・支所改革の取組と成果

区役所・支所改革の理念 ▶▶ 「区民に信頼され、区民の身近にあり、区民の誇りを創造する区政」

●様々な行政サービスや相談を総合支所で受けられるようにすること ●区民に身近な総合支所で地域の課題を解決できるようにすること ●区民とともに課題解決する仕組みをつくること

・変遷



・成果



■総合支所制度を取り巻く状況・課題

【区組織を取り巻く社会状況】

マクロ視点

- 少子高齢化に伴って国内の労働力不足はより深刻化しており、今後も人的資源が潤沢ではない中で区職員の新規確保・維持も困難になってくる。
- その一方で、区の人口は今後も増加が見込まれており、社会課題の高度化に伴って行政ニーズも拡大し続ける。
- このような中で、職員同士の「助け合い」により心身ともに健康で働ける職場を築き、若手職員の早期育成と職員の定着が強く求められている。

【業務執行における現在の区の状況】

ミクロ視点

- 管理する施設種別や運営形態（直営、指定管理、業務委託）が様々で、職員の専門性を確保することが困難
- 各支所小人数で対応しているため、専門的な業務において、係内での相談や職員が休んだ場合のサポート体制が十分でない。
- 制度を見直す場合でも各支所との調整が必要となるため、意思決定に時間を要する。
- 支所で施設管理をしている一方で、制度を見直す権限は支援部にある。支援部が実際に現場に関わる機会も少ないことから、施設等に関する一貫した実態把握が難しい。責任区分も不明確であり、業務の押し付け合いも起こる。

現在の職員数から減少した場合にも業務執行ができる効率的な組織体制が必要

人的資源を分散配置していることで、職員の経験の共有・専門性の向上も限界

総合支所と支援部の責任区分が不明確なため、意思決定過程が複雑で迅速でない

頼れる便利なオープン区役所

- デジタルを活用し、区民本位の、便利で開かれた区役所
- 区民サービスの向上に向け、窓口のDXや組織の効率化を進め、区民が「行かなくてもいい区役所」を実現
- 区役所へ来られた方へは、迅速で丁寧な対応を徹底し、来庁者の満足度を高める

<清家区長施政方針>

区を取り巻く状況を踏まえ、区長の施政方針である「頼れる便利なオープン区役所」の実現に向けては、**現行制度の課題解決**とともに、将来にわたって**持続可能で効率的な組織体制の構築**するため、総合支所業務見直しが必要

総合支所制度の成果や課題等を踏まえ、令和7・8年度において、以下の内容に取り組みます。

■令和7・8年度区役所・支所改革の取組

・取組内容

①今後めざすべき区役所・支所の姿を定めます。（令和7年12月決定）

②めざすべき姿を令和9年4月に実現するため、見直しを行う具体的な業務の検討や必要な組織体制整備等に取り組みます。

※大幅な組織改正等を伴わず対応できるものについては、令和8年4月の実施に向け、検討・調整を行います。

意思決定の集約化や、アクセスの利便性、地域との連携関係の維持といった観点を考慮しつつ、今後のめざすべき姿をどう描くのか。
→現在の組織体制を見直し総合支所中心の区政運営から転換するのか

・検討体制

令和7年4月に設置

区役所改革会議

めざすべき
区役所・支所の姿検討部会

【検討事項】

総合支所制度における成果と課題の確認/見直しの視点の確認/支援部・支所機能の在り方の検討（将来的な区役所組織の検討）
見直しを行う業務及びスケジュールの検討 など

【メンバー】

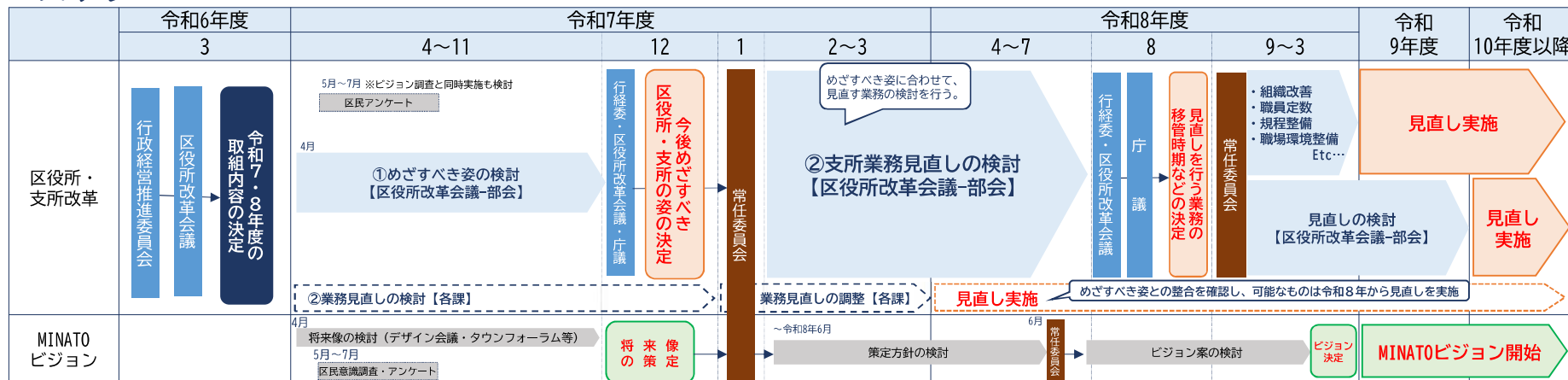
区役所・デジタル改革担当部長（部会長）、区役所改革担当課長（副部会長）、副区長が指名する総合支所課長（2名程度）、副区長が指名する支援部課長（2名程度）、企画課長、デジタル改革担当課長、人事課長、副区長が指名する課長（若手課長4名程度）

令和8年2月に設置

（仮）〇〇業務見直し検討部会

今後めざすべき区役所・支所の姿決定後、見直しを行う業務の分野ごとに設置することを想定

・スケジュール



【 会 議 録 】

【 確 定 稿 】

会 議 名	令和 7 年度 第 1 回 行政 経営 推進 委員会
開 催 日 時	令和 7 年 4 月 2 2 日（火）午後 4 時 0 0 分から午後 4 時 3 0 分まで
開 催 場 所	庁 議 室
委 員	<p>■ 出席者</p> <p>（委員長）野上区役所・デジタル改革担当部長、（副委員長）荒川企画経営部長、湯川総務部長（オンライン参加）</p> <p>（委員）野口芝管理課長、小野口地域振興課長、重富保健福祉課長、鈴木生活衛生課長（オンライン参加）、西川子ども政策課長、齊藤児童相談課長、佐藤環境課長、相川企画課長、星川区役所改革担当課長、富永区長室長、石川連携協創担当課長、江村財政課長、井上防災課長、山越総務課長、土井人事課長、若杉教育長室長、鈴木学務課長</p> <p>■ 欠席者</p> <p>伊藤都市計画課長</p>
事 務 局	企画経営部企画課
会 議 次 第	<p>審 議 事 項</p> <p>1 令和 7 年度 行政 経営 推進 委員会 の 体制 について（案）</p> <p>2 「（仮称）将来に向けた持続可能な区役所改革」の方向性について（案）</p>
会議の結果及び主要な意見（要約）	
（意見者）	<p>1 令和 7 年度 行政 経営 推進 委員会 の 体制 について（案）</p> <p>～ 星川区役所改革担当課長から説明～</p> <p>2 「（仮称）将来に向けた持続可能な区役所改革」の方向性について（案）</p> <p>～ 星川区役所改革担当課長から説明～</p>
総務課長	区役所改革のゴールを令和 9 年 4 月までとしている理由を教えてください。
区役所改革担当課長	最短期間で実施することを前提に、MINATO ビジョンとの整合性も踏まえ、業務内容と指揮命令系統の整理、組織と執務スペースの検討を進めていくことを考慮すると、検討に 2 年度は必要と考えており、現在のスケジュールとしている。
芝地区総合支所管理課長	総合支所制度が定着し、町会・自治会は、区と協働しながら運営を進めることにより区に支えられているという気持ちを持っていると思う。見直しを進める

	中でもその点については念頭に置いたうえで丁寧な検討をお願いしたい。
児童相談課長	区長公約の中で「誰でもこども園構想」をどうするのかという話題も挙がっていたが、現時点で検討していることはあるか。
区役所改革担当課長	「誰でもこども園構想」をどこでとりまとめるべきかについては、組織の話にもなるので、教育委員会事務局の課長も部会メンバーに入れるなどにより、部会で様々な意見を聞きながら検討していきたい。
委員長 (区役所・デジタル改革担当部長)	これまでの改革の実績を取り入れた上で、見直しを行う具体的な業務の検討及び決定、必要な組織体制整備に取り組んでいくことについて、区長の意向も確認済みであり、区長の意向も踏まえるとボトムアップ的に進めていきたい。今回の委員会では、総合支所と本庁の機能を再定義し、そのための組織の指揮命令系統、また業務の持ち方の見直しを行うという方向性についての審議である。何か意見等があれば伺いたい。
生活衛生課長	区役所改革検討部会は、区役所改革会議のもと設置され、部会で検討した内容は区役所改革会議で諮っていくことになると思うが、行政経営推進委員会との関わり方はどのように考えているか。
区役所改革担当課長	基本的には区役所改革会議と区役所改革検討部会において、今後の方向性について検討していくが、区役所改革会議については、所掌事項も「区役所改革の実現に必要な総合調整を行う」とされており厳密には決定機関ではない。このため、検討した内容をもとに一定の方向性を決定していく過程において、行政経営推進委員会に付議し、皆さんのご意見を伺いたいと思っている。
区役所改革担当課長	区役所改革会議は5月1日を予定しており、その後部課長へのヒアリングを実施したいと思っている。 また、組合への情報提供も早めに行っていきたい。
委員長 (区役所・デジタル改革担当部長)	職員にもアンケートをとりたいとも思っているので、それぞれの課においても職員との共有のご協力をお願いしたい。
一同	承知した。
委員長 (区役所・デジタル改革担	本案については、了承でよいか。

当 部 長)

一 同

承 知 し た。

以 上

令和 7 年 1 1 月 2 5 日
区役所改革担当

庁舎スペース確保に関する長期財政シミュレーション

長期財政シミュレーション

	賃貸※1		土地取得＋建設※2	
	期間計	累計	期間計	累計
初期費用	232,191 千円	232,191 千円	土地取得費：6,220,000 千円 建設工事費：2,515,400 千円	8,735,400 千円
10年	2,321,910 千円	2,554,101 千円	改修費：0 千円	8,735,400 千円
20年	4,643,820 千円	4,876,011 千円	改修費：500,331 千円	9,235,731 千円
30年	6,965,730 千円	7,197,921 千円	改修費：931,556 千円	9,666,956 千円

※1 初期費用は、月額賃料 19,349,220 円（30,000 円×1.1×586.34 坪）の 12 か月分で区役所改革担当が算出。

賃貸は賃料を一定とし、改修費及び光熱水費を含みません。

※2 土地取得面積は執務スペース 586.34 坪（1934.9 m²）の延べ床面積及び共用部（580.5 m²）を確保するため、3 階建ての庁舎を建設するのに必要な土地取得面積 1,000 m²で区役所改革担当が算出。

土地取得時の平方メートルあたり単価は、芝大門 1 丁目の公示単価 6,220 千円／m²で、区役所改革担当が算出。

建設工事費、改修費は延べ床面積 2,515.4 m²として算出。

土地取得＋建設には維持管理費（光熱水費等）を含みません。

令和 7 年 1 0 月 1 4 日
区役所・デジタル改革担当
総 務 部

「将来に向けた持続可能な区役所への改革」の実施に伴う 民間ビルの借用について（案）

審議内容

「将来に向けた持続可能な区役所への改革」実施に伴う、指揮命令系統の一元化及び業務集約により、現在総合支所に勤務する一部の職員の勤務場所が本庁舎に移ることを踏まえ、民間ビルの一部区画を借用します。

1 区役所本庁舎の現状・課題

「将来に向けた持続可能な区役所」の実施に伴う、支所における業務の指揮命令系統の一元化及び業務集約により、現在総合支所で勤務する約 1 6 0 名程度の職員が勤務場所を本庁舎へ移す予定ですが、現状、本庁舎にその人数を受け入れる余裕はありません。

さらに、区役所支所改革以前と比較して、会計年度職員や委託職員の増加により、本庁舎で働く職員は増加しており、現在では、全体で約 1, 3 0 0 人の職員が勤務しています。その区役所本庁舎の執務環境は、個室の会議室や廊下、トイレなどの共用部、また、機械設備等を除いた一人当たりの執務スペースの気積は、事務所衛生基準規則第 2 章第 2 条（以下「衛基則 2 章 2 条」という。）で定める「一人当たり十立方メートルの気積（本庁舎でいうと約 4 m³/人の面積が必要）」を最低限満たしているだけの状態です。

特に、子ども家庭支援部や教育委員会など、一部の部署では、衛基則 2 章 2 条で定められた気積の確保が困難な状況にあります。

こうした状況を受けて、本年 9 月に実施したアンケートにおいても、「満足している」または「やや満足している」と答えた職員は、約 2 5 パーセントに留まりました。自由記述では『執務机や通路が狭い』、『会議室が不足している』、『気軽に職員同士で話せる場所がない』、『執務室と廊下が近接しており集中して業務にあたれない』、『植物を置くなど、リラックスできる環境を作ってほしい』などといった多くの声が寄せられています。

これらを踏まえると、本庁舎内のスペースを生み出す必要があり、そのためには、本庁舎内の一部組織を外部施設へ移転させる必要があります。

2 必要な面積について

職員が執務環境に満足して働けることは、業務効率化やモチベーションの向上、また、定着率向上につながり、結果として区民サービスの向上にも寄与します。

また、公務員志望者が減少傾向にある中で、庁舎の魅力が採用活動に与える影響も無視できません。快適で魅力的な職場環境は、区のイメージアップに貢献するとともに、他自治体との比較においても優位性を確保する要素となります。

そのため、衛基則 2 章 2 条に定められた最低基準を満たすだけでなく、職員が快適に勤務できる環境で、働きやすく、柔軟な働き方が可能となる空間整備を進めま

す。

空間整備にあたっては、区役所の執務環境は、一般的なオフィスと比べて書庫等の什器が多く、実際の業務として利用できる床面積が制限されることから、一人当たりの面積は4㎡より広がります。

このため、一人当たりに必要な面積を5㎡（気積12.5㎡）とした場合に必要となる執務有効スペースの面積と、現状の本庁舎の執務有効スペースの面積との差分として、約2,140㎡（本庁舎約2フロア半）の面積を確保する必要があります。

3 移転する組織の選定方針について

移転する組織の選定にあたっては、これまで当該組織の窓口を利用する区民等が本庁舎と移転先を行き来することが可能な限り少なくなるよう、利便性に配慮した選定を行います。

そのため、部をまたいで個別の課を選び出して移転させるのではなく、可能な限り部単位など、一定のまとまりを持った単位での移転を基本方針とします。

4 民間ビルの借用について

今回の区役所改革の取組により、総合支所の一部に空きスペースが生じることから、当該スペースを活用した一部の課の移転も行いますが、区民等の来訪者のサービスの低下をさせないことを前提とすると、部単位など大きな規模での執務環境の移転が必要であり、総合支所の空きスペースだけで対応することはできません。

新たな土地を取得して建物を建築する場合は、計画、設計、建設に長期間を要するうえ、費用対効果の面でも課題があります。

また、現状では、区有施設を建設できる一定規模の土地を取得すること自体が困難な状況にあります。

加えて、生成AIなどのDX技術の進展により、10年後、20年後に必要な職員数の見通しも不透明であることなどから、建物の新築には大きなリスクが伴います。

こうした状況を踏まえ、初期投資を抑えつつ、契約期間や規模の調整が柔軟に行えるため、将来的な職員数の変動にも対応しやすい利点のある民間ビルを借用し、移転する組織の執務室として活用します。

5 民間ビルの選定基準について

民間ビルを借用することで柔軟な対応が可能になる一方で、区民等が利用する施設として利便性・安全性・快適性を確保するとともに区の業務運営に支障が出ないよう、本庁舎からの距離やコスト面も含めて総合的に判断する必要があります。

このような観点を踏まえ、民間ビルの選定においては、以下の選定基準に基づき検討します。

(1) 場所について

区民等の利便性を損なわず、また、業務遂行において本庁舎との円滑な連携・調整を維持する観点から、本庁舎が存する芝地区のうち、本庁舎から徒歩10分圏内に所在する物件を選定対象とします。

(2) 区民等の利便性について

区民等が当該ビルに入館する際、執務室までセキュリティゲート等の制約なく自由にアクセスできること、本庁舎の2階以上のフロアと同等の廊下幅を確保できること、また、動線が窮屈にならないよう、柱や壁でフロアが分断されていないなど、区民等にとって使いやすい区画を有する物件を選定対象とします。

(3) 職員の働きがいについて

業務効率やモチベーションの向上につながるだけでなく、区民サービスの向上にも寄与するため、単なる業務スペースの確保にとどまらず、そこで働く職員が快適に、日々の業務に前向きにやりがいをもって働ける物件を選定対象とします。

6 予算規模（予定^{※1}）

●令和7年度予算

敷金^{※2} 264, 124千円（税込）

●令和8年度予算

初度調弁 433, 169千円（税込）

（内装・電源・配線工事、什器購入など）

家賃^{※3} 264, 124千円（税込）／年

光熱費等 45, 990千円（税込）／年

※1 本費用は、借用する物件の坪数により変動します。

※2 敷金については、賃料×12か月が一般的であるため、当該式により算出しています。賃料については、坪単価額から共益費を減じた額になりますが、共益費については物件ごとに異なるため、現時点では0円として算出しています。

※3 家賃算出の基準となる坪単価額については、三幸エステート株式会社が公表している「市況データ」に示された、本庁舎から徒歩10分に存するエリア（新橋、虎ノ門、浜松町エリア）の大規模ビル（基準階1フロアの面積が200坪以上を有するビル）における令和7年8月時点の平均坪単価額の30, 831円（税抜）とします。

7 今後の見通し

民間ビルの借用は、今後10年、20年先に必要となる職員数の見通しが不透明であることに加え、人口増加が見込まれている状況を踏まえ、当面の暫定的な対応と位置づけます。

将来的には、財政負担のない区有施設内に執務室を設けることを目指し、今後も継続的に検討を進めてまいります。

8 スケジュール（予定）

令和7年	11月	総務常任委員会報告
令和7年	11～12月	令和7年港区議会第4回定例会（補正予算）
令和8年	7月	民間ビルへの一部組織移転

令和 7 年 1 0 月 1 4 日
区役所・デジタル改革担当
総 務 部

「将来に向けた持続可能な区役所への改革」の実施に伴う 民間ビルの借用について（案）

審議内容

「将来に向けた持続可能な区役所への改革」実施に伴う、指揮命令系統の一元化及び業務集約により、現在総合支所に勤務する一部の職員の勤務場所が本庁舎に移ることを踏まえ、民間ビルの一部区画を借用します。

1 区役所本庁舎の現状・課題

「将来に向けた持続可能な区役所」の実施に伴う、支所における業務の指揮命令系統の一元化及び業務集約により、現在総合支所で勤務する約 1 6 0 名程度の職員が勤務場所を本庁舎へ移す予定ですが、現状、本庁舎にその人数を受け入れる余裕はありません。

さらに、区役所支所改革以前と比較して、会計年度職員や委託職員の増加により、本庁舎で働く職員は増加しており、現在では、全体で約 1, 3 0 0 人の職員が勤務しています。その区役所本庁舎の執務環境は、個室の会議室や廊下、トイレなどの共用部、また、機械設備等を除いた一人当たりの執務スペースの気積は、事務所衛生基準規則第 2 章第 2 条（以下「衛基則 2 章 2 条」という。）で定める「一人当たり十立方メートルの気積（本庁舎でいうと約 4 m³/人の面積が必要）」を最低限満たしているだけの状態です。

特に、子ども家庭支援部や教育委員会など、一部の部署では、衛基則 2 章 2 条で定められた気積の確保が困難な状況にあります。

こうした状況を受けて、本年 9 月に実施したアンケートにおいても、「満足している」または「やや満足している」と答えた職員は、約 2 5 パーセントに留まりました。自由記述では『執務机や通路が狭い』、『会議室が不足している』、『気軽に職員同士で話せる場所がない』、『執務室と廊下が近接しており集中して業務にあたれない』、『植物を置くなど、リラックスできる環境を作ってほしい』などといった多くの声が寄せられています。

これらを踏まえると、本庁舎内のスペースを生み出す必要があり、そのためには、本庁舎内の一部組織を外部施設へ移転させる必要があります。

2 必要な面積について

職員が執務環境に満足して働けることは、業務効率化やモチベーションの向上、また、定着率向上につながり、結果として区民サービスの向上にも寄与します。

また、公務員志望者が減少傾向にある中で、庁舎の魅力が採用活動に与える影響も無視できません。快適で魅力的な職場環境は、区のイメージアップに貢献するとともに、他自治体との比較においても優位性を確保する要素となります。

そのため、衛基則 2 章 2 条に定められた最低基準を満たすだけでなく、職員が快適に勤務できる環境で、働きやすく、柔軟な働き方が可能となる空間整備を進めま

す。

空間整備にあたっては、区役所の執務環境は、一般的なオフィスと比べて書庫等の什器が多く、実際の業務として利用できる床面積が制限されることから、一人当たりの面積は4㎡より広がります。

このため、一人当たりに必要な面積を5㎡（気積12.5㎡）とした場合に必要となる執務有効スペースの面積と、現状の本庁舎の執務有効スペースの面積との差分として、約2,140㎡（本庁舎約2フロア半）の面積を確保する必要があります。

3 移転する組織の選定方針について

移転する組織の選定にあたっては、これまで当該組織の窓口を利用する区民等が本庁舎と移転先を行き来することが可能な限り少なくなるよう、利便性に配慮した選定を行います。

そのため、部をまたいで個別の課を選び出して移転させるのではなく、可能な限り部単位など、一定のまとまりを持った単位での移転を基本方針とします。

4 民間ビルの借用について

今回の区役所改革の取組により、総合支所の一部に空きスペースが生じることから、当該スペースを活用した一部の課の移転も行いますが、区民等の来訪者のサービスの低下をさせないことを前提とすると、部単位など大きな規模での執務環境の移転が必要であり、総合支所の空きスペースだけで対応することはできません。

新たな土地を取得して建物を建築する場合は、計画、設計、建設に長期間を要するうえ、費用対効果の面でも課題があります。

また、現状では、区有施設を建設できる一定規模の土地を取得すること自体が困難な状況にあります。

加えて、生成AIなどのDX技術の進展により、10年後、20年後に必要な職員数の見通しも不透明であることなどから、建物の新築には大きなリスクが伴います。

こうした状況を踏まえ、初期投資を抑えつつ、契約期間や規模の調整が柔軟に行えるため、将来的な職員数の変動にも対応しやすい利点のある民間ビルを借用し、移転する組織の執務室として活用します。

5 民間ビルの選定基準について

民間ビルを借用することで柔軟な対応が可能になる一方で、区民等が利用する施設として利便性・安全性・快適性を確保するとともに区の業務運営に支障が出ないよう、本庁舎からの距離やコスト面も含めて総合的に判断する必要があります。

このような観点を踏まえ、民間ビルの選定においては、以下の選定基準に基づき検討します。

(1) 場所について

区民等の利便性を損なわず、また、業務遂行において本庁舎との円滑な連携・調整を維持する観点から、本庁舎が存する芝地区のうち、本庁舎から徒歩10分圏内に所在する物件を選定対象とします。

(2) 区民等の利便性について

区民等が当該ビルに入館する際、執務室までセキュリティゲート等の制約なく自由にアクセスできること、本庁舎の2階以上のフロアと同等の廊下幅を確保できること、また、動線が窮屈にならないよう、柱や壁でフロアが分断されていないなど、区民等にとって使いやすい区画を有する物件を選定対象とします。

(3) 職員の働きがいについて

業務効率やモチベーションの向上につながるだけでなく、区民サービスの向上にも寄与するため、単なる業務スペースの確保にとどまらず、そこで働く職員が快適に、日々の業務に前向きにやりがいをもって働ける物件を選定対象とします。

6 予算規模（予定^{※1}）

●令和7年度予算

敷金^{※2} 264, 124千円（税込）

●令和8年度予算

初度調弁 433, 169千円（税込）

（内装・電源・配線工事、什器購入など）

家賃^{※3} 264, 124千円（税込）／年

光熱費等 45, 990千円（税込）／年

※1 本費用は、借用する物件の坪数により変動します。

※2 敷金については、賃料×12か月が一般的であるため、当該式により算出しています。賃料については、坪単価額から共益費を減じた額になりますが、共益費については物件ごとに異なるため、現時点では0円として算出しています。

※3 家賃算出の基準となる坪単価額については、三幸エステート株式会社が公表している「市況データ」に示された、本庁舎から徒歩10分に存するエリア（新橋、虎ノ門、浜松町エリア）の大規模ビル（基準階1フロアの面積が200坪以上を有するビル）における令和7年8月時点の平均坪単価額の30, 831円（税抜）とします。

7 今後の見通し

民間ビルの借用は、今後10年、20年先に必要となる職員数の見通しが不透明であることに加え、人口増加が見込まれている状況を踏まえ、当面の暫定的な対応と位置づけます。

将来的には、財政負担のない区有施設内に執務室を設けることを目指し、今後も継続的に検討を進めてまいります。

8 スケジュール（予定）

令和7年	11月	総務常任委員会報告
令和7年	11～12月	令和7年港区議会第4回定例会（補正予算）
令和8年	7月	民間ビルへの一部組織移転

三幸エステート株式会社「市況データ」

No.	エリア	データ	ビル規模	単位	2025/8/31	平均額
103011	新橋・虎ノ門エリア	募集賃料	大規模ビル	円/坪、共益費込	32,054	30,831.5
103012		募集賃料	大型ビル	円/坪、共益費込	24,648	
103013		募集賃料	中型ビル	円/坪、共益費込	22,247	
103014		募集賃料	小型ビル	円/坪、共益費込	18,174	
103016		募集賃料	全体平均	円/坪、共益費込	22,551	
103041	浜松町・高輪エリア	募集賃料	大規模ビル	円/坪、共益費込	29,609	
103042		募集賃料	大型ビル	円/坪、共益費込	20,487	
103043		募集賃料	中型ビル	円/坪、共益費込	19,414	
103044		募集賃料	小型ビル	円/坪、共益費込	16,336	
103046		募集賃料	全体平均	円/坪、共益費込	20,107	

経緯

・区内のオフィスビル賃料の検討に当たっては、区役所改革から財産価格審議会を所管する契約管財課に「民間ビルの賃料が財産価格審議会の対象となるか否か」相談。
結果、財産価格審議会の対象外であるとの回答を受けたことから、用地・施設活用担当に相談したところ、都内でもオフィスビル等を多く取り扱い、多くのデータを保有している三幸エステート株式会社が公表している「市況データ」が参考になると回答を得たことから、本内容を平均額として採用した。

令和7年11月25日
区役所改革担当

民間連携床等の貸付状況

【札の辻スクエア】

貸付先	オーケー株式会社
貸付面積	1,149.02㎡（2階及び3階） 347坪
貸付期間	令和4年11月1日～令和24年10月31日（20年間）
貸付額単価（月額）	4,338円／㎡ 14,365円／坪

貸付先	株式会社希学園首都圏
貸付面積	356.66㎡（3階） 107坪
貸付期間	令和7年5月1日～令和27年4月30日（20年間）
貸付額単価（月額）	5,740円／㎡ 19,135円／坪

【住友不動産東京三田ガーデンタワー】

住友不動産に区所有床を貸し付け、住友不動産が一元運用により施設全体を管理し、入居テナントへ転貸しています。

貸付先	住友不動産株式会社
転貸先	ソシオークホールディングス株式会社
貸付面積	2,247.91㎡（3階） 679坪
貸付期間	令和5年3月1日～令和25年2月28日（20年間）
テナント転貸額（月額）	約9,000円／㎡ 約30,000円／坪

令和 7 年 11 月 25 日
 街づくり支援部都市計画課
 区 役 所 改 革 担 当
 各地区総合支所まちづくり課

まちづくり部門の来庁者数等について（区民・事業者別）

街づくり支援部の令和 7 年 9 月 17 日以降の一週間に来られた区民の数及び事業者数は以下のとおりです。

<街づくり支援部への来庁者数>

	事業者	区民	合計
都市計画課	123	11	134
住宅課	29	8	37
建築課	905	75	980
土木管理課	250	2	252
土木課	70	10	110
開発指導課	350	6	356
再開発担当	20	0	20
街づくり推進担当	30	21	51
地域交通課	20	10	25
合計	1,797	143	1,965

街づくり支援部の来庁者数については、区民 143 人に対して事業者が 1,797 人と全体の約 7.95%となっており、事業者がより多く来庁されています。なお、年間の来庁者数及び電話対応実績数はありません。

なお、各地区総合支所まちづくり課への来庁者記録はとっていませんが、どの支所も区民よりも事業者が多く窓口に来庁されています。

児童相談所一時保護所改修工事

- ① 倉庫
- ② 女子更衣室

