姫路市定員適正化計画

（令和７年度～令和１１年度）

令和７年３月

姫　路　市

１　定員適正化計画策定の趣旨

本市では、令和２年３月に「姫路市行財政改革プラン２０２４」を策定し、「時代の変化への挑戦に向けた組織変革と人の育成」、「姫路の『未来』に投資できる安定した財政基盤の構築」及び「将来を見据えた行政サービスの最適化のための仕組みづくり」にチャレンジする「未来志向型の行財政改革」をテーマとして取り組んできた。同時期に策定した現行の定員適正化計画（以下「現計画」という。）は、行財政改革プランの趣旨を踏まえつつ策定したもので、令和６年度を最終年度として定員管理をしている。

現計画期間中は、新型コロナウイルス感染症や全国で多発する災害、多様化する行政需要等に対応する中で、行政職を増員するとともに、制度移行の過渡期である定年延長職員も積極的に活用し、適正配置により効率的な組織を目指してきた。また、働き方改革の一環として、テレワークや在宅勤務、時差出勤等を推進し業務能率の向上を図ってきた。

令和７年度から令和１１年度までの５年間を取組期間とする新たな定員適正化計画（以下「新計画」という。）では、加速する生産年齢人口の減少を見据えつつ、ＤＸやアウトソーシングによる業務削減・省力化を推進しながらも、安定的で効率的な行政サービスが提供できるように、職員の年齢構成も考慮し、定員の適正化を図っていく。

2　現計画の進捗状況及び現状の分析

(1) 定員管理に係るこれまでの取組

令和２年３月に策定した、現計画期間中の推移については下記のとおりである。

〔定員適正化計画進捗状況〕

職種		R2. 4. 1	R3. 4. 1	R4. 4. 1	R5. 4. 1	R6. 4. 1	R7. 4. 1
行政職	計画目標	2, 318	2, 351	2, 371	2, 398	2, 419	2, 436
	実数（見込）	2, 322	2, 343	2, 349	2, 383	2, 387	(2, 396)
	目標との差	4	−8	−22	−15	−32	−40
技能労務職	計画目標	581	568	553	541	526	506
	実数（見込）	580	561	547	532	515	(490)
	目標との差	−1	−7	−6	−9	−11	−16
消防職	計画目標	565	570	575	580	585	591
	実数（見込）	563	569	567	578	584	(587)
	目標との差	−2	−1	−8	−2	−1	−4
教育職	計画目標	285	285	285	285	285	285
	実数（見込）	280	281	270	256	241	(223)
	目標との差	−5	−4	−15	−29	−44	−62
再任用	計画目標	162	182	214	283	283	296
	実数（見込）	173	194	221	234	191	(189)
	目標との差	11	12	7	−49	−92	−107
定年延長	計画目標	—	—	—	—	—	—
	実数（見込）	—	—	—	—	65	(66)
	目標との差	—	—	—	—	—	—
任期付	計画目標	35	35	35	35	35	35
	実数（見込）	34	32	30	29	35	(29)
	目標との差	−1	−3	−5	−6	±0	−6
合計	計画目標	3, 946	3, 991	4, 033	4, 122	4, 133	4, 149
	実数（見込）	3, 952	3, 980	3, 984	4, 012	4, 018	(3, 980)
	目標との差	6	−11	−49	−110	−115	−169

〔職種ごとの増減の状況〕

・行政職は、目標には及ばないものの、多様化する行政需要に対応するため、新規採用及び技能労務職からの任用替えにより増員した。

・技能労務職は、市が直営で担当する業務を精査し、業務の外部委託化を推進した。また、行政職への任用替え及び退職者補充の調整により減員を進めた。

・消防職員は、救急隊の増隊や、救急搬送業務の体制充実を図るために増員した。

・教育職員は、少子化に伴う学生数・児童数の減少に合わせて減員した。

・６０歳超の職員については、定年延長制度が令和１４年度に完成するまでの過渡期にあり、再任用職員が減少する一方で定年延長職員が増加している。

(2) 部門別職員数の推移（令和２年～令和６年）

（単位：人）

区分＼部門			職員数（人）					
			令和２	令和３	令和４	令和５	令和６	増減（令 2-6）
普通会計	一般行政（福祉関係を除く）	議会	24	25	25	24	24	0
		総務・企画	542	537	536	553	554	12
		税務	124	124	121	122	118	▲6
		労働	4	4	4	4	4	0
		農林水産	79	76	78	79	83	4
		商工	84	96	133	135	137	53
		土木	420	418	406	409	417	▲3
		小計	1,277	1,280	1,303	1,326	1,337	60
	福祉関係	民生	688	704	724	732	750	62
		衛生	452	456	472	483	466	14
		小計	1,140	1,160	1,196	1,215	1,216	76
	一般行政部門計		2,417	2,440	2,499	2,541	2,553	136
	教育		631	628	591	570	559	▲72
	消防		569	576	578	589	598	29
	普通会計計		3,617	3,644	3,668	3,700	3,710	93
公営企業等会計部門	水道		117	118	115	114	118	1
	下水道		91	92	94	89	87	▲4
	その他		127	126	107	109	103	▲24
	公営企業等会計部門計		335	336	316	312	308	▲27
総合計			3,952	3,980	3,984	4,012	4,018	66

※職員数には、再任用フルタイム勤務職員及び任期付フルタイム勤務職員を含む。

〔主な増減理由〕

・総務・企画部門は、ICT 関連業務や地方創生関連業務に係る増員など。

・商工部門は、組織改正（美術館等の教育委員会事務局からの移管）に伴う増員など。

・民生部門は、生活保護関係、子ども医療費関係、子育て関係、障害福祉関係等の業務の増加、こども園移行による幼稚園からの異動による増員など。

・衛生部門は、新美化センター整備準備等に伴う業務の増加、新型コロナウイルス対策業務に伴う保健所の増員など。

・教育部門は、学生数・児童数の減少に伴う学校職員の減員や組織改正に伴う減員など。

・消防部門は、救急出動件数の増加に伴う救急隊の増隊による増員など。

3　現状の課題について

(1) 行政需要の増加について

少子高齢化や生活支援給付金事業等に伴う福祉関連業務の増加、基幹業務システム標準化及び老朽化した公共施設等の整備など、今後も行政需要は増える見込みである。

令和６年６月に実施した全所属調査の結果及び定年を迎える職員数等を踏まえた推計では、行政職及び消防職において増員要望がある一方、技能労務職及び教育職では減員となる見込みである。

各所属からの人員要望への対応については、要望内容を精査し、必要な人員の配置に努めるとともに、再任用職員、定年延長職員、任期付職員、会計年度任用職員等を活用し、効率的な組織運営を図る。

〔主な職種別増減要望〕

職種	方針	増減要因
事務	増員	子育て支援体制の強化、福祉関連部署の体制強化、公共施設の管理・整備に関する業務　など
技術職	増員	公共施設の老朽化対策、道の駅整備事業、新美化センター整備事業、水道の管路更新事業　など
技能労務職	減員	業務の外部委託化に伴う、直営業務の廃止・縮小
消防職	増員	日勤救急隊の増設、再任用短時間勤務職員の減少に対する補填など
教育職	減員	少子化に伴う学校職員の減員、幼稚園の統廃合による教員の減員　など
再任用 定年延長	増員	60 歳超の職員の働き方の変化に伴う常勤職員の増員
任期付	増員	正規職員の育休取得促進に伴い、育児代替職員を増員

※令和１２年４月１日時点の要求人員を基に集計。（令和６年４月１日現在から比較。）

(2) 職員一人当たりの業務負担について

令和５年４月１日現在の調査によると、姫路市の職員一人当たりが支える人口は下表のとおりである。

事務職・技術職については職員一人当たりが支える人口が中核市平均を大幅に上回っており、一人ひとりの業務負担が重い状況であることがうかがえる。

〔職員一人あたりが支える人口〕　　（令和５年４月１日現在）

項目（人口／職員数）	姫路市（順位）	中核市（62 市）平均
全職員	130.7 人　（22 位）	123.8 人
事務職	358.8 人　（10 位）	298.1 人
土木・建築職	1836.5 人　（15 位）	1585.9 人

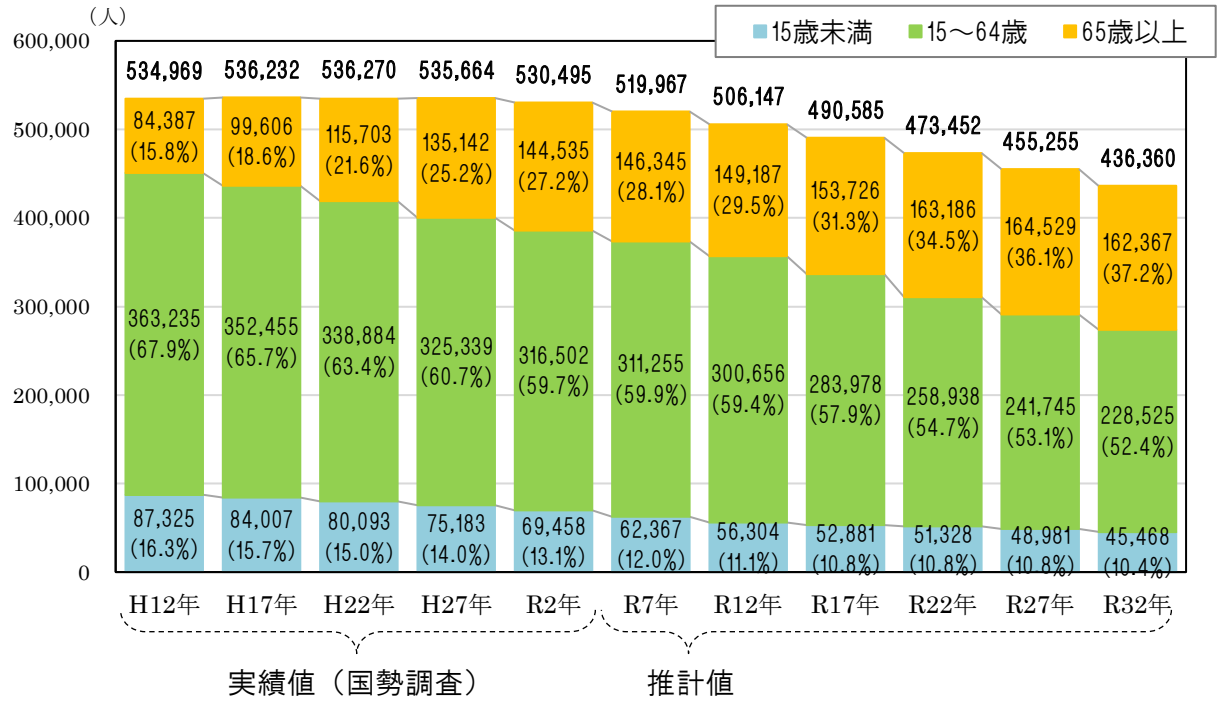
(3) 姫路市の人口減少について

姫路市の将来推計人口によると、新計画期間においては、生産年齢人口が約３．４％減少する見込みである。

そこから更に次の５年間においては、約５．５％減少の見込みであり、生産年齢人口の減少が加速していくことが懸念される。

これに伴い、従来のペースで職員を採用することが困難になっていくと予想されるため、中長期的な視点に立った定員管理が必要である。

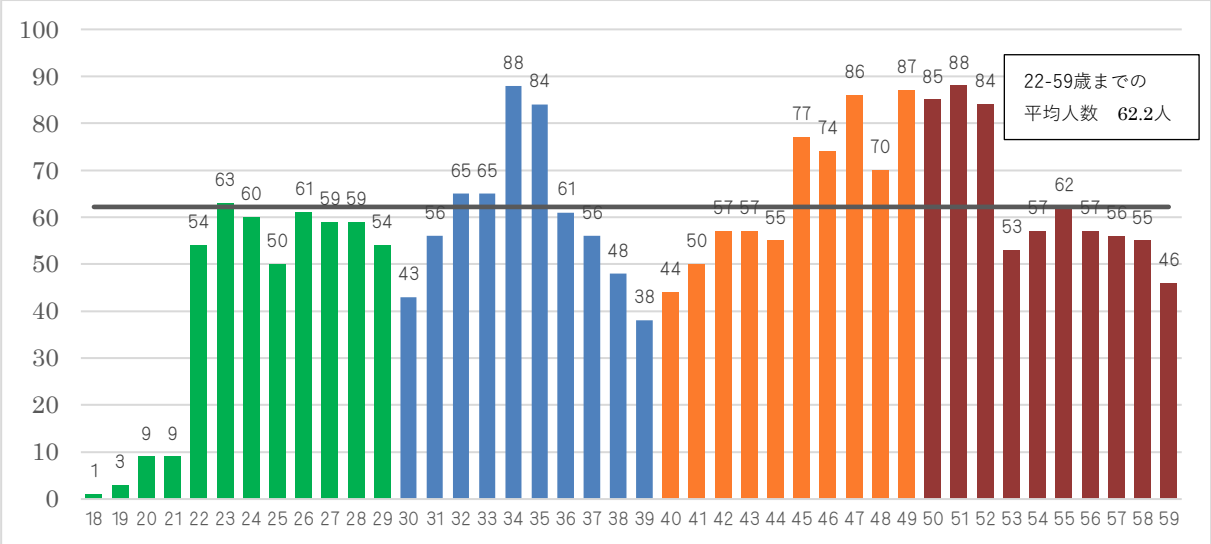
〔姫路市の将来推計人口〕



(4) 行政職の年齢構成について

平成１８年の市町村合併後、総職員数を削減する中で採用職員数を抑制してきたこと等から、各年齢の平均在職者数約６２人と比べると、３４、３５歳及び５０歳前後の職員が多く、４０歳前後の職員が少ない状況となっている。

〔年齢別職員数（行政職）（令和６年４月１日現在）〕　（単位：人）

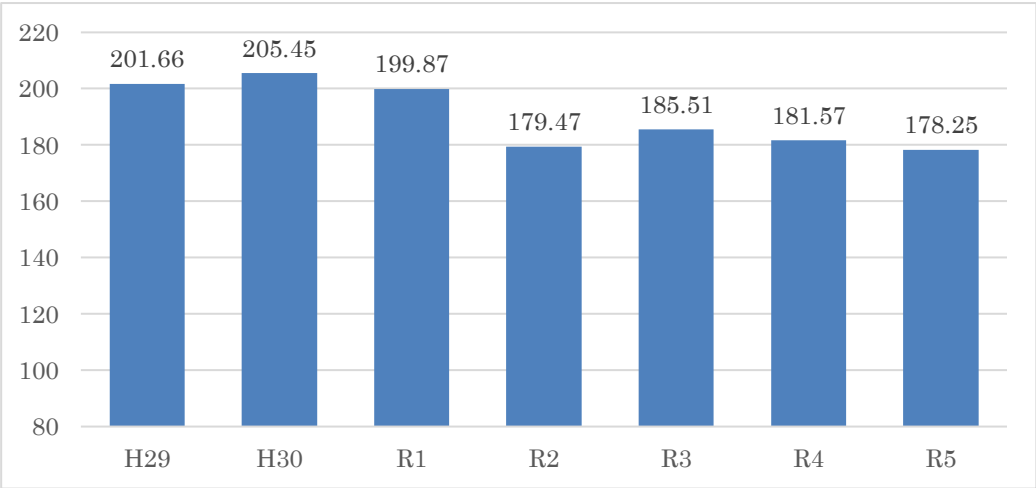


(5) 職員全体の時間外勤務の状況について

平成２９年度から令和５年度までの間の職員一人当たりの時間外勤務時間数の年間平均は、以下のとおりである。現計画期間において、行政職を中心に増員を図ったことで一人当たりの時間外勤務時間数の減少が実現できている。

しかしながら、令和４年度の政令市の年間平均１５６．４時間、政令市以外の市町村の年間平均１３７．０時間と比較すると、依然として高い水準となっている。

〔職員一人当たりの時間外勤務時間数（年間平均）推移〕　（単位：時間）



(6) 救急件数の増加、北部３町の体制強化への対応

現計画策定前の「救急体制あり方検討会　報告書」（平成３０年）によると、救急出動件数は「令和１０年には約３０，６００件に増加する」と予測されていたが、それをはるかに上回るペースで急増している。

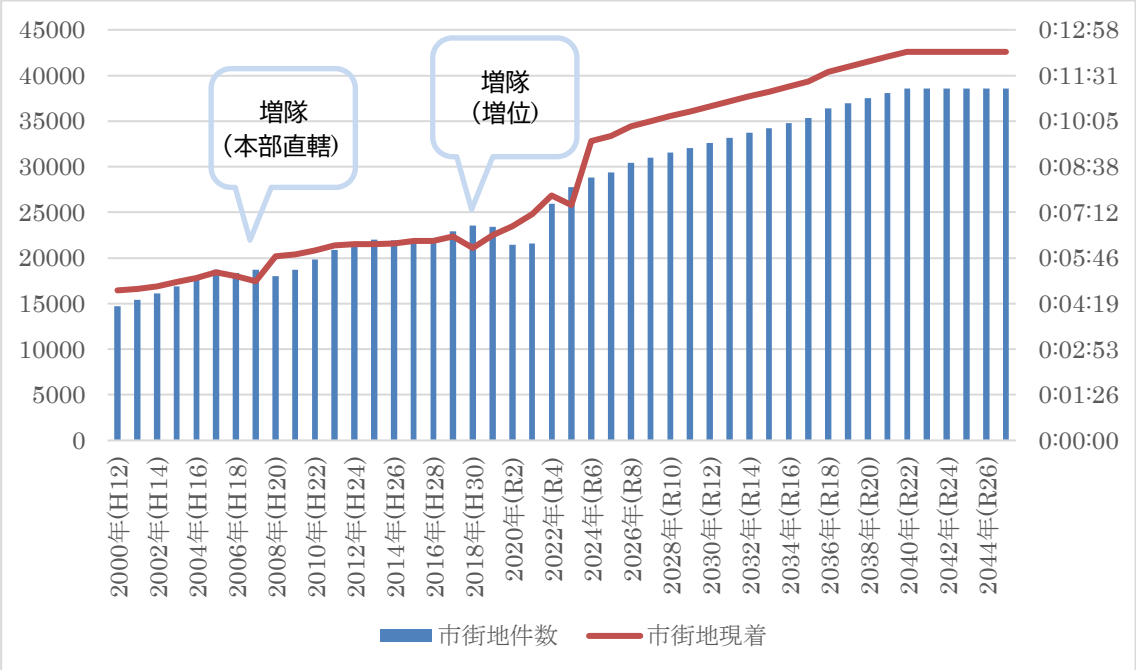
令和５年には業務開始以来過去最高の３４，３４２件となる等、救急需要は増加の一途をたどっており、特に市街地における日中の救急件数が際立っている。

今後、高齢化の影響により救急需要はさらに増大していくと予測され、その対応は急務である。

また、事務受託をしている北部３町の消防体制についても人員不足が浮き彫りになっており、日本触媒殉職事故を教訓とした本署タンク車の乗組み５人確保が実現困難な状況にある。

これらを踏まえ、救急件数の増加がピークアウトするまで、当面の間は、消防職員の増員が必須である。

〔市街地の救急隊の出動件数と平均現場到着時間〕



４　姫路市定員適正化計画（令和７年度～令和１１年度）について

(1) 計画期間

令和７年４月１日～令和１２年４月１日

令和７年度から令和１１年度までの５年間を計画期間とし、「姫路市行財政改革プラン 2029」との整合性を保つ。

(2) 起点とする職員数及び数値目標

定員の適正化については、現計画から継続して取り組むことから、現計画の終了時点である令和７年４月１日現在の職員見込数３，９９４人を新計画の起点とする。

職種毎の数値目標は、計画期間中の全所属の業務量及び業務縮小の見込み等を勘案し、設定する。また、新計画においては、現計画に含んでいた再任用フルタイム職員と任期付フルタイム職員に加え、定年延長職員の人数も盛り込む。

職種	令和７年４月１日	令和１２年４月１日	期間中増減
	３，９８０人	４，０７２人	９２人
行政職	２，３９６人	２，４９０人	９４人
技能労務職	４９０人	３８３人	▲１０７人
消防職	５８７人	６５７人	７０人
教育職	２２３人	１５７人	▲６６人
再任用フルタイム職員	１８９人	４０人	▲１４９人
定年延長職員	６６人	３０７人	２４１人
任期付フルタイム職員	２９人	３８人	９人

〔職種ごとの増減の状況〕

ア　行政職

ＤＸやアウトソーシングによる業務削減・省力化を推進していくものの、新規事業を含め多様化する行政需要に対応する必要がある。また、生成ＡＩに代表されるＩＣＴ技術の発展はあるものの、業務上運用し、それが人員削減につながるフェーズの到来は更に将来になると予想される。これらのことから、新計画期間中は行政職を増員する。

イ　技能労務職

現計画に引き続き、業務の外部委託化を推進する。一方で、民間委託になじまない業務や、災害時・緊急時の体制確保、これまで培ってきた技術・技能の継承といった課題を抱えている。これらのことから、退職者補充としての新規採用を抑制しながらも一定数の採用を実施し、全体として減員する。

ウ　消防職

救急隊の出動件数増加に伴う体制の充実及び再任用短時間勤務職員の減少に対する補填等により増員する。

エ　教育職

市立高校の統合新設及び幼稚園の統廃合に伴い、減員する。

オ　再任用フルタイム職員

定年延長制度が進んでいくにつれて、自然減となる。

カ　定年延長職員

再任用職員が減少するのに応じて増員となる。
なお、定年延長制度の進行に伴い、常勤での働き方を選択する職員の割合の増加が見込まれる。

キ　任期付フルタイム職員

育児休業の取得率が増加していることから、育児休業代替職員として任期付フルタイム職員を活用していく。

(3) 年度別計画

毎年、各職場の業務量に応じた必要な職員の配置を行う。併せて、年齢構成の均一化を図りながら、職員数を確保していく。

（単位：人）

	R7.4.1	R8.4.1	R9.4.1	R10.4.1	R11.4.1	R12.4.1
行政職	2,396	2,422	2,440	2,457	2,475	2,490
技能労務職	490	481	463	430	408	383
消防職	587	604	613	628	640	657
教育職	223	225	203	191	189	157
再任用	189	150	141	91	85	40
定年延長	66	125	132	214	231	307
任期付	29	30	32	34	36	38
合計	3,980	4,037	4,024	4,045	4,064	4,072

※ 現段階で未確定の新規事業や法令等の変更、国等の政策による影響分は除く。

※ 年度別の増減数は退職者をベースに計上しているため、若干の年度間の調整が発生する。

5　定員適正化に向けた取組

定員適正化計画の数値目標を実現していくために、次に掲げる取組により定員管理を実施していく。なお、新たな行政需要や社会情勢の変化等により目標値の修正が必要になった場合には、適宜計画を見直すこととする。

(1) 各所属の業務量に適切に対応した職員の配置

各所属から十分なヒアリングを実施したうえで、適切な時期に適切な人事異動を実施することにより、必要な人員の配置に努める。

(2) 事務事業の見直し及び人材育成

ＤＸやアウトソーシングによる業務削減・効率化・省力化を推進していく一方で、生産年齢人口の減少が加速していることから、質の高い行政サービスを安定的に供給していくために中長期的な視点で人員の確保に努めるとともに、職員一人ひとりの能力向上を図る。

(3) 民間事業者への委託が可能な業務の委託の推進

行政サービスの質の維持・向上を考慮したうえで、民間事業者への委託が可能な業務については、業務委託、指定管理者制度、ＰＰＰ／ＰＦＩ手法の導入、民営化、市民や市民団体等との事業協力など、最適な手法を見極め、外部委託化の推進を図る。

(4) 多用な任用制度の活用

常勤の正規職員は、原則として、公権力の行使、政策の企画立案、方針決定等の判断業務及び裁量的要素のある非定型業務に従事することを基本とし、定型業務その他業務については、再任用職員、任期付職員、会計年度任用職員等の配置や外部人材の登用を行うなど、業務内容に適した多様な任用制度の活用を図る。