

# 姫路市定員適正化計画

(令和2年度～令和6年度)

令和2年3月

姫 路 市



## 1 定員適正化計画策定の趣旨

本市では、平成27年3月に「姫路市行財政改革プラン2019」を策定し、都市機能の充実による都市の成長と、効果的で効率的な健全経営を両立し、これらの好循環を育む「成長と健全経営の好循環」を目指してきた。同時期に策定した現行の定員適正化計画は、行財政改革プランの趣旨を踏まえつつ策定したもので、平成31年度を最終年度として定員管理をしている。

現行計画期間中は、マイナンバー制度の導入や県からの権限移譲等、増加する行政需要に対応するため、行政職を増員するとともに、任期付職員、再任用職員等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を実施し業務能率の向上を図ってきた。

一方で、職員全体の時間外勤務の総時間数は高い状態で推移し、職員の健康への配慮やワークライフバランスの確保が課題となっている。平成31年4月には改正労働基準法に基づく時間外勤務の上限規制が導入され、よりきめ細かな労務管理が求められることとなった。

令和2年度から令和6年度までの5年間を取り組み期間とする新たな定員適正化計画では、将来の人口減少社会の到来を見据えつつ、当面の行政需要に的確に対応するため、必要な職員数を確保するとともに、中長期的には安定的で効率的な行政サービスが提供できるように、職員の年齢構成の均一化も進めながら、定員の適正化を図っていく。

## 2 現行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り組み

定員管理に係る取り組みは、「姫路市行政改革大綱（平成7年策定）」に基づき、平成7年3月に第1次定員適正化計画を策定し、以降、数次にわたる計画に基づき、効率的で安定的な組織機構の構築に努めた。

平成26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。

現計画期間中の職員数は、概ね計画どおり進捗しているが、行政職の職員数が令和2年4月1日現在の計画人数の2,343人に対し、見込人数が2,318人と25人下回るため、今後確保していくこととする。

〔定員適正化計画進捗状況〕

(単位：人)		H26.4.1		H27.4.1		H28.4.1		H29.4.1	
		計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績
職員数	全職員	3,802	3,788	3,797	3,805	3,791	3,793	3,785	3,793
	行政職	2,250	2,241	2,255	2,288	2,268	2,293	2,281	2,301
	技能労務職	704	703	690	682	671	663	652	649
	消防職	551	551	557	550	559	554	561	560
	教育職	297	293	295	285	293	283	291	283
(単位：人)		H30.4.1		H31.4.1		R2.4.1		期間中増減	
		計画	実績	計画	実績	計画	見込	計画	見込
職員数	全職員	3,779	3,777	3,773	3,761	3,767	3,749	▲35	▲39
	行政職	2,297	2,307	2,316	2,320	2,343	2,318	93	77
	技能労務職	630	631	605	603	574	581	▲130	▲122
	消防職	563	562	565	560	565	565	14	14
	教育職	289	277	287	278	285	285	▲12	▲8

〔職種ごとの増減の状況〕

- ・行政職員は、業務量が増え続けていることを踏まえて、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。
- ・技能労務職員は、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、消防力を強化するために指揮隊を設置した。また、救急搬送業務の充実を図るために増員した。
- ・教育職員は、少子化が進み子どもの数が減少することを踏まえ減員した。

## (2) 過去の全職員数の推移

全職員数は、平成18年3月の合併で一時的に4,000人を超えたものの、組織や人員の効率化に主眼を置いて定員管理を徹底したことにより、平成31年4月1日現在の職員数は、3,761人（再任用職員・任期付職員を除く）となっている。

一方で、行政需要の増加に対応するため、再任用職員及び任期付職員等を活用したことから、フルタイム勤務の再任用職員及び任期付職員が増加している。特に、再任用職員については、平成25年度以降、年金の支給年齢が段階的に65歳とへと引き上げられたことに伴い、従来短時間勤務に限り配置していたものを、フルタイム勤務を含めた配置を行うこととしたことから、大幅に増員となっている。

これらの職員については、地方公共団体定員管理調査※1の定員数に含まれることから、新計画における定員管理の対象とする。

(単位：人)

年月日	全職員		行政職		技能労務職		消防職		教育職		再任用フルタイム		任期付フルタイム	
	職員数	職員数	増減	職員数	増減	職員数	増減	職員数	増減	職員数	増減	職員数	増減	
17.4.1	3,570	1,975	-	857	-	431	-	307	-					
18.4.1	4,042	2,356	381	896	39	450	19	340	33					
19.4.1	4,027	2,298	▲58	876	▲20	526	76	327	▲13					
20.4.1	3,963	2,254	▲44	861	▲15	526	0	322	▲5					
21.4.1	3,894	2,214	▲40	830	▲31	536	10	314	▲8					
22.4.1	3,849	2,218	4	780	▲50	541	5	310	▲4					
23.4.1	3,806	2,199	▲19	762	▲18	544	3	301	▲9					
24.4.1	3,789	2,185	▲14	749	▲13	552	8	303	2					
25.4.1	3,786	2,192	7	739	▲10	556	4	299	▲4					
26.4.1	3,788	2,241	49	703	▲36	551	▲5	293	▲6			1	-	
27.4.1	3,805	2,288	47	682	▲21	550	▲1	285	▲8	7	-	4	3	
28.4.1	3,793	2,293	5	663	▲19	554	4	283	▲2	29	22	7	3	
29.4.1	3,793	2,301	8	649	▲14	560	6	283	0	59	30	12	5	
30.4.1	3,777	2,307	6	631	▲18	562	2	277	▲6	79	20	16	4	
31.4.1	3,761	2,320	13	603	▲28	560	▲2	278	1	119	40	18	2	

平成18.4.1以降の職員数は合併旧4町の職員数を含む。

平成19.4.1以降の消防職には、北部3町の消防事務受託分等を含む。

※1 地方公共団体定員管理調査は、地方公共団体の職員数や部門別の配置等の実態を調査し、適正な定員管理に資することを目的とし、毎年度総務省が実施している調査である。

### (3) 部門別職員数の推移（平成26年～平成31年）

（単位：人）

部 門		区 分	職 員 数（人）						増減 （平26-31）	
			平26	平27	平28	平29	平30	平31		
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く	議 会	24	24	24	24	24	24	0	
		総務・企画	491	515	517	532	525	534	43	
		税 務	125	127	125	127	128	125	0	
		労 働	4	4	4	5	4	4	0	
		農林水産	79	77	76	77	79	79	0	
		商 工	82	83	74	76	76	83	1	
		土 木	417	411	406	400	400	404	▲ 13	
		小 計	1,222	1,241	1,226	1,241	1,236	1,253	31	
	関 福 係 社	民 生	596	611	620	623	649	665	69	
		衛 生	428	430	444	449	449	448	20	
		小 計	1,024	1,041	1,064	1,072	1,098	1,113	89	
	計	一般行政部門計		2,246	2,282	2,290	2,313	2,334	2,366	120
		教 育		638	632	639	644	633	635	▲ 3
		消 防		553	551	554	561	563	561	8
普通会計計		3,437	3,465	3,483	3,518	3,530	3,562	125		
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院		9	10	8	8	7	7	▲ 2	
	水 道		122	123	122	121	117	117	▲ 5	
	下 水 道		101	99	97	96	97	91	▲ 10	
	交 通								0	
	そ の 他		121	119	119	121	121	121	0	
	公営企業等会計部門計		353	351	346	346	342	336	▲ 17	
総合計			3,790	3,816	3,829	3,864	3,872	3,898	108	

・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、地方創生やマイナンバー関連業務、姫路城マラソン開催、新総合計画策定に係る増員など。
- ・土木部門は、組織の統廃合による減員など。
- ・民生部門は、生活保護関係、子ども子育て関係、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、食肉処理場の稼働・輸出への対応、地域保健業務の増加による増員など。
- ・下水道部門は、下水道管理センターにおける管理運営業務の一部委託化による減員など。

### 3 現状の課題について

#### (1) 行政需要の増加について

少子高齢化に伴う福祉関連業務の増加、マイナンバーカードの普及活用に関する業務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。令和元年7月に実施した調査において、計画期間中に全所属合計で約200人の増員要望を把握している。

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、任期付職員、会計年度任用職員等の活用と、効率的な組織を作る。

[各課人員要望（再任用・任期付職員を除く）]

部 門	要望数 (人)	主 な 増 減 要 望
総務・企画	19	国勢調査等各種統計調査の実施、選挙事務への対応のための増員 マイナンバー関連業務、窓口担当者の増員 など
税 務	14	申告書受付及び相続人調査の実施賦課事務・滞納整理・換価処分への増員 など
農林水産	11	森林譲与税事業及びほ場整備の事業の増加 北部地域活性化関連業務のための増員 など
商 工	6	新規観光事業・MICE誘致への対応関連業務による増員 など
土 木	16	各種整備事業等の実施のための増員 大規模建造物の改修等に伴う増員 など
民 生	65	各種計画策定のための増員、生活保護担当職員の増員 障害福祉サービス等の利用者増加に伴う増員 子ども家庭総合支援拠点の体制強化に伴う増員 など
衛 生	▲20	制度改正、新規事業に伴う増員 業務委託化等に伴う減員 など
教 育	16	文化財発掘業務等の増加に伴う増員 幼稚園の無償化に伴う幼稚園教諭の増員 など
消 防	52	救急体制の強化、予防査察体制確立などによる増員 など
水 道	▲6	業務委託化に伴う減員 など
下 水 道	11	国土強靱化、雨水排水対策事業等に伴う増員 など
そ の 他	8	介護保険申請者数の増加及び介護保険法改正対応等による増員 など

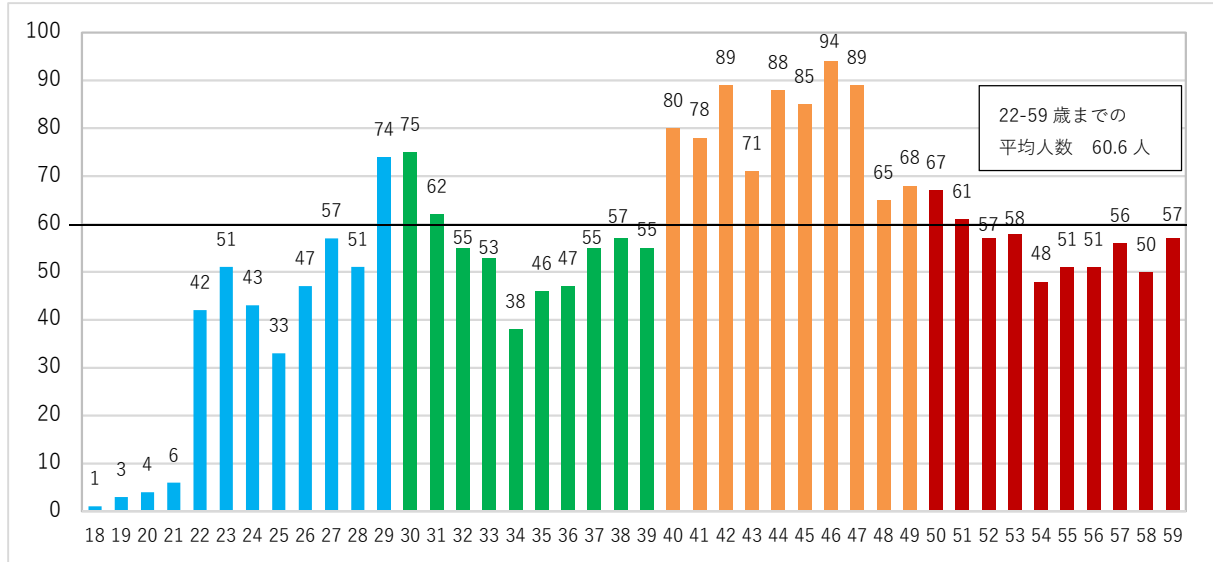
※令和7年4月1日時点の要求人員を基に集計。(平成31年4月1日現在から比較。)

## (2) 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60人と比べると、40歳代の職員が多く、20歳代及び30歳代の職員が平均より少ない状況となっている。

[年齢別職員数（行政職）（平成31年4月1日現在）]

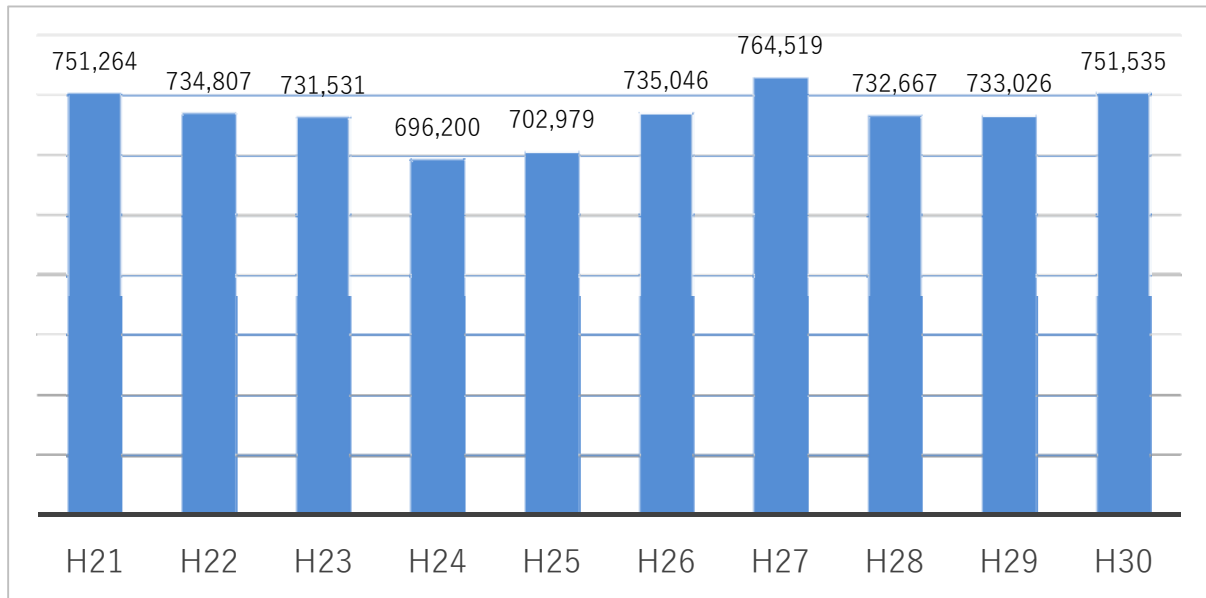
(単位：人)



## (3) 職員全体の時間外勤務の状況について

平成21年度以降の職員全体の時間外勤務の総時間数は以下のとおりである。平成24年度に70万時間を下回ったが、過去5年間（平成26年度～平成30年度）の時間外勤務の合計は73万～76万時間の間で推移している。一人当たりの時間外勤務時間数についても、中核市の月平均12.0時間に対して、18.1時間と高い水準（平成29年度）となっている。

(単位：時間)



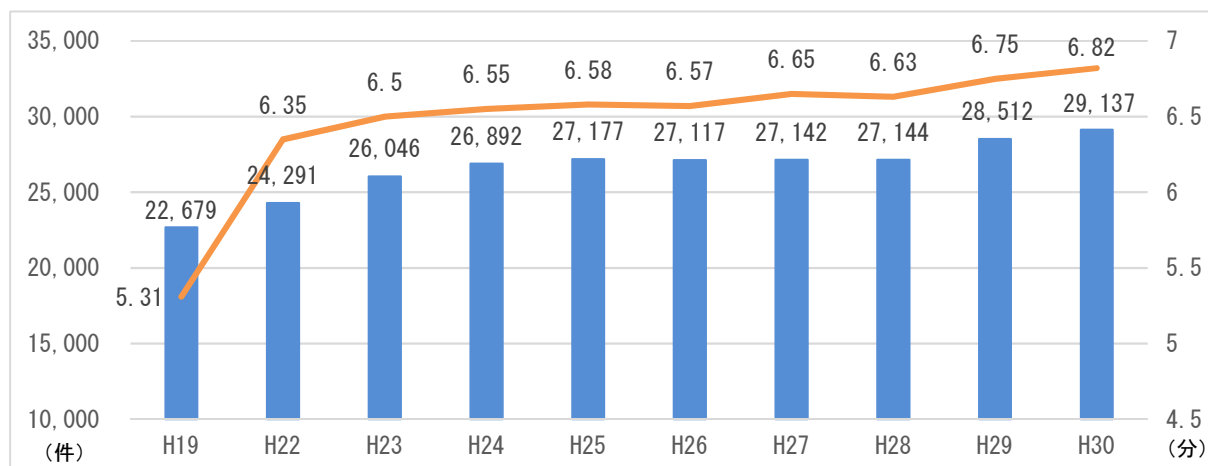


#### (4) 救急件数の増加、救急艇運用への対応

平成19年に近隣北部3町の消防事務受託をして以降、救急隊の出動回数が年平均で約6,800件増加している。出動回数の増加に伴い、救急車の現場への到着時間に影響を及ぼしている。

また、離島の救急艇については、現在救急艇を運転している船員は、次期計画期間中に定年退職が見込まれており、今後は消防職員による運用が必要となる。

[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2年度～6年度）について

### (1) 計画期間

令和2年4月1日～令和7年4月1日

令和2年度から令和6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2024」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、現行の「姫路市定員適正化計画（平成26年度～平成31年度）」から継続して取り組むため、現行計画の最終年である令和2年4月1日現在の職員数3,749人を起点とする。

職種毎の数値目標は計画期間中の全所属の業務量及び民間事業者への委託可能な業務量の見込み等を勘案し、設定する。また、次期計画では、ここ数年活用を進めている再任用フルタイム職員と任期付フルタイム職員についても計画に含める。

職種	令和2年4月1日	令和7年4月1日	期間中増減
	3,749人	3,818人	69人
行政職	2,318人	2,436人	118人
技能労務職	581人	506人	▲75人
消防職	565人	591人	26人
教育職	285人	285人	±0人
再任用フルタイム職員	162人	296人	134人
任期付フルタイム職員	35人	35人	±0人

〔職種ごとの増減の状況〕

#### ア 行政職

人口減少の動向に留意しつつ、行政需要の増加、年齢構成の均一化、時間外勤務数の削減等に対応するため、増員する。

職員の採用は、基本的に各年齢の平均在籍者数60人を目途に行う。今後在籍者数が比較的多い40歳代～49歳の世代がすべて退職する20年後には、職員数は161人減少する。

一方で、年齢構成の均一化の観点から、22歳～39歳までの職員数は平均在籍者数を下回る年齢が多いので、次期計画期間中の職員確保に関しては、通常の採用に加えてこの年齢層の補充を考慮しながら採用を実施する。

[各年齢60人を確保した場合の職員数の推計]

(単位：人)

	R2.4.1	R7.4.1	R12.4.1	R17.4.1	R22.4.1
行政職人数	2,318	2,362	2,351	2,230	2,157
累積増減	-	44	33	▲88	▲161

#### 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こと、行政職への任用替え及び退職者補充としての新規採用者の抑制により技能労務職員を減員する。

#### ウ 消防職

救急隊の出動件数の増加に伴い、充実を図るほか、救急艇を消防職員により運用するために増員する。

#### エ 教育職

将来的には少子化による学級数の減による減員が想定されるが、幼稚園の無償化等に伴う業務が見込まれるため、計画期間中においては現状維持とする。

#### オ 再任用フルタイム職員

段階的に年金の支給年齢が引き上げられるため、定年退職後の選択肢としてフルタイム勤務者が増加する見込みであることから、増員となる。

#### カ 任期付フルタイム職員

専門的な知識を必要とする観光、スポーツ、ICT等の分野や、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)

年	R2.4.1	R3.4.1	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1
職種 正規職員数	3,749	3,774	3,784	3,804	3,815	3,818
行政職	2,318	2,351	2,371	2,398	2,419	2,436
技能労務職	581	568	553	541	526	506
消防職	565	570	575	580	585	591
教育職	285	285	285	285	285	285
再任用フルタイム職員	162	182	214	283	283	296
任期付フルタイム職員	35	35	35	35	35	35
合計	3,946	3,991	4,033	4,122	4,133	4,149

※ 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り組み

定員適正化計画の数値目標を実現していくために、次に掲げる取り組み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

限られた人的資源を有効に活用するためにも、事務事業の集約化、縮小・廃止など、業務内容や実施体制の見直しを継続して実施する。また、今後マイナンバーカードの利活用など、市民サービスの向上や業務の効率化の取り組みを進め、A IやR P A、ビッグデータ等の利活用による生産性の向上や、さらなる業務の効率化に努める。

### (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、P P P / P F I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) 技能労務職の行政職への任用替え

行政職への任用替えにあたっては、任用替えを希望する職員の中から選考を行い、行政職として職務にあたるために必要な研修を実施した後に、行政職の職場に配置する。

### (5) 多様な任用制度の活用

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採用を行うなど、業務内容に適した多様な任用制度の活用を図る。