

## 伊丹市の人事行政の運営等の状況の公表(令和4年度)

伊丹市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例の規定に基づき、職員の任用状況やその他の勤務条件等について公表します。  
なお、毎年12月に給与や職員数等の状況を別途公表していますのであわせてご覧ください。

## 1 職員数

職員数については、組織の簡素・効率化、行政評価による事務事業の見直しや民間委託等を活用する一方、専門性が高い業務については再任用職員の活用や会計年度任用職員の配置により、適正な定員管理に努めています。

令和4年4月1日及び令和5年4月1日の職員数は表(1)のとおりです。

表(1)職員数

(単位:人)

部局名	令和5年4月1日				令和4年4月1日				対前年増減数	
	職員数	性別(割合)			職員数	性別(割合)			職員数	性別
市長部局	729	男性	469	(64.3%)	740	男性	486	(65.7%)	▲ 11	男性 ▲ 17
		女性	260	(35.7%)		女性	254	(34.3%)		女性 6
教育委員会事務局	451	男性	137	(30.4%)	445	男性	129	(29.0%)	6	男性 8
		女性	314	(69.6%)		女性	316	(71.0%)		女性 ▲ 2
消防局	207	男性	197	(95.2%)	205	男性	195	(95.1%)	2	男性 2
		女性	10	(4.8%)		女性	10	(4.9%)		女性 0
交通局	143	男性	138	(96.5%)	145	男性	140	(96.6%)	▲ 2	男性 ▲ 2
		女性	5	(3.5%)		女性	5	(3.4%)		女性 0
上下水道局	65	男性	55	(84.6%)	67	男性	58	(86.6%)	▲ 2	男性 ▲ 3
		女性	10	(15.4%)		女性	9	(13.4%)		女性 1
伊丹病院	598	男性	153	(25.6%)	581	男性	143	(24.6%)	17	男性 10
		女性	445	(74.4%)		女性	438	(75.4%)		女性 7
ボートレース事業局	9	男性	8	(88.9%)	8	男性	8	(100.0%)	1	男性 0
		女性	1	(11.1%)		女性	0	(0.0%)		女性 1
合計	2,202	男性	1,157	(52.5%)	2,191	男性	1,159	(52.9%)	11	男性 ▲ 2
		女性	1,045	(47.5%)		女性	1,032	(47.1%)		女性 13

※再任用職員・任期付短時間職員・育児休業・休職中の職員を含む。

※市長部局には行政委員会を含む。

※特別職及び企業管理者を除く。

## 2 職員の採用の状況

正規職員の採用については、競争試験等により行っています。それぞれの職種に必要な知識・技能を測るため、短答式筆記試験、論文試験、適性試験、面接試験、集団討論試験、体力試験等の内から必要な試験を実施しています。

なお、令和4年度の職員の採用及び選考の状況は表(2)のとおりです。

表(2)令和4年度採用試験・選考実施状況

職種	募集人員	1次試験実施日	応募者数	受験者数	一次合格者数	最終合格者数	採用者数	うち女性数(割合)	競争倍率
事務職(行政実務経験)	3名程度	令和4年5月8日	49	40	10	4	4	2 (50.0%)	10.0
大学卒事務職A	10名程度	【教養試験+専門試験】 令和4年7月10日	285	242	54	9	7	6 (85.7%)	26.9
大学卒事務職B (民間企業等経験2年以上)			59	56	11	3	3	2 (66.7%)	18.7
保健師A	若干名	【C-GAB plus】 令和4年6月23日 ~7月11日	13	12	6	3	3	0 (0.0%)	4.0
保健師B (実務経験2年以上)			3	2	2	1	0	0	-
事務職(社会福祉士)	若干名	令和4年6月23日~7月11日	22	21	8	0	0	0	-
技術職(土木・造園)	若干名	令和4年7月3日	15	11	3	2	0	0	5.5
技術職(建築)	若干名	令和4年7月3日	6	4	2	1	0	0	4.0
技術職(機械)	若干名	令和4年7月3日	7	3	0	0	0	0	-
技術職(電気)	若干名	令和4年7月3日	11	9	2	1	1	0 (0.0%)	9.0
事務職(障がい者)	2名程度	【マークシート試験】令和4年11月12日 【WEB・テストセンター受験】令和4年10月29日~11月12日	25	24	11	2	2	0 (0.0%)	12.0
事務職(社会福祉士)	3名程度	令和4年10月29日~11月12日	7	5	3	2	2	1 (50.0%)	2.5
事務職(デジタル)	若干名	令和4年10月29日~11月12日	9	9	4	2	2	0 (0.0%)	4.5
事務職(就職氷河期)	若干名	令和4年11月5日~11月20日	147	91	37	3	2	2 (100.0%)	30.3
保健師・助産師(任期付)	若干名	令和5年2月4日	2	2	-	2	2	2 (100.0%)	1.0
保育教諭・幼稚園教諭・保育士	15名程度	令和4年9月18日	65	45	33	16	16	14 (87.5%)	2.8
保育教諭・幼稚園教諭・保育士(任期付)	20名程度	令和5年2月26日	10	10	10	10	10	9 (90.0%)	1.0

保育教諭・幼稚園教諭・保育士(任期付)	2名程度	令和5年2月26日	3	3	3	3	3	3	3 (100.0%)	1.0
消防吏員(大卒程度)	3	令和4年7月10日、16日	30	22	10	3	3	0	(0.0%)	7.3
消防吏員(高校・短大卒程度)	3	令和4年9月18日、23日	21	16	10	4	4	0	(0.0%)	4.0
看護職(次年度採用)	50	令和4年4月23日	36	36	27	27	25	23	(92.0%)	1.3
看護職(次年度採用)		令和4年5月28日	14	14	11	11	9	8	(88.9%)	1.3
看護職(次年度採用)		令和4年6月25日	5	5	4	4	3	3	(100.0%)	1.3
看護職(次年度採用)		令和4年7月23日	4	4	4	4	4	4	(100.0%)	1.0
看護職(次年度採用)		令和5年2月2日	2	2	1	1	0	0	-	2.0
看護職(次年度採用)		令和5年3月22日	1	1	1	1	1	1	(100.0%)	1.0
看護職(当該年度採用)	若干名	年間随時	7	6	3	3	3	3	(100.0%)	2.0
管理栄養士(当該年度採用)	2	令和4年7月22日	1	1	1	1	1	1	(100.0%)	1.0
管理栄養士(次年度採用)	2	令和5年3月7日	13	12	3	3	2	2	(100.0%)	4.0
調理士(当該年度採用)	1	令和4年7月12日	1	1	1	1	1	0	(0.0%)	1.0
薬剤師(次年度採用)	1	令和4年5月27日	2	2	1	1	1	1	(100.0%)	2.0
薬剤師(当該年度採用)	1	令和4年7月6日	3	3	1	1	1	0	(0.0%)	3.0
薬剤師(当該年度採用)	1	令和4年10月26日	2	2	1	1	1	1	(100.0%)	2.0
視能訓練士(当該年度採用)	1	令和4年6月21日	4	4	1	1	1	0	(0.0%)	4.0
理学療法士(当該年度採用)	若干名	令和4年7月27日	8	5	3	3	3	0	(0.0%)	1.7
事務員(当該年度採用)	4	令和4年10月7日～10月24日	19	19	8	2	2	0	(0.0%)	9.5
事務員(当該年度採用)	1	令和4年11月17日	4	4	1	1	1	1	(100.0%)	4.0
診療放射線技師(次年度採用)	1	令和4年12月14日	1	1	1	1	1	1	(100.0%)	1.0
臨床検査技師(次年度採用)	1	令和5年1月25日	1	1	1	1	1	1	(100.0%)	1.0
診療放射線技師(次年度採用)	1	令和5年1月13日	1	1	1	1	1	0	(0.0%)	1.0
言語聴覚士(次年度採用)	1	令和5年2月21日	2	2	2	2	1	1	(100.0%)	1.0

### 3 職員の退職の状況

令和4年度における職員の退職者の状況は、表(3)のとおりです。

表(3)退職者の状況

(単位:人)

	定年退職	普通退職	勸奨退職	任期満了	その他	合計
市長部局	6	14	1	7	1	29
教育委員会事務局	4	11	0	3	1	19
消防局	0	3	0	0	0	3
交通局	7	0	0	0	0	7
上下水道局	1	1	1	0	0	3
伊丹病院	4	55	9	0	0	68
ポートレース事業局	0	0	0	0	0	0
合計	22	84	11	10	2	129

※再任用職員の退職は含まない。

### 4 職員の給与の状況

令和4年度に職員に支給した給与は、表(4)のとおりです。

表(4)令和4年度職員給与決算見込額

(単位:千円)

	市長部局	教育委員会事務局	消防局	交通局	上下水道局	伊丹病院	ポートレース事業局
職員数 (令和5年3月31日現在)	737	443	203	144	67	568	8
給料	2,783,037	1,594,435	750,934	580,803	249,757	2,196,801	32,793
地域手当	298,728	167,507	81,859	61,113	26,665	234,187	1,314
扶養手当	87,508	38,589	42,657	25,926	10,702	47,327	3,666
通勤手当	56,688	25,040	10,628	5,740	4,638	33,897	2,556
管理職手当	114,097	41,944	21,600	4,470	6,193	97,770	682
時間外勤務手当	279,133	149,377	129,407	176,691	10,937	118,713	2,653
夜勤手当	0	0	16,391	4,573	3	47,067	0
期末勤勉手当	1,194,821	670,386	322,617	250,672	107,791	922,966	13,942
特殊勤務手当	145	4,337	18,194	12,676	90	564,378	0
住居手当	60,940	31,780	15,876	6,270	5,388	53,109	0
管理職員特別勤務手当	3,699	2,066	1,680	18	6	39	45
初任給調整手当	0	0	0	0	0	8,542	0

宿日直手当	0	0	0	0	0	10,526	0
教員特別手当	0	2,684	0	0	0	0	0

※特別職を除く。

※企業会計において、期末勤勉手当額は、実支給額。

(平成26年度から会計基準の見直し(引当義務化)のため、企業の決算書とは数値が異なる。)

## 5 職員の勤務時間

一般職員の勤務時間の設定は表(5)のとおりです。

表(5)職員の基本的な勤務時間

	開始時間	終了時間	休憩時間	1週間の勤務時間
本庁	8時45分	17時30分	12時00分～13時00分	38時間45分
	9時00分	17時45分		
交通局	9時00分	17時45分		
上下水道局	8時45分	17時30分		
伊丹病院	8時30分	17時15分		
ポートレース事業局	8時45分	17時30分		

## 6 職員の休暇制度の状況

職員の休暇は、年次有給休暇、病気休暇、特別休暇、介護休暇、介護時間があります。また、地方公務員の育児休業等に関する法律に基づく育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度があります(表(6))。

令和4年度における年次有給休暇、介護休暇、育児休業、部分休業、育児短時間勤務制度の取得状況は表(7)のとおりです。

表(6)各種休暇制度等の状況

種類	基準等	日数等
年次有給休暇	年度ごとに付与	20日
特別休暇	以下の場合において、特別休暇を願い出て承認されたときに付与される休暇	
	職員が選挙権その他公民として権利を行使する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合	必要と認められる期間
	職員が裁判員、証人、鑑定人、参考人等として裁判所等へ出頭する場合	必要と認められる期間
	職員が骨髄移植のための骨髄液のドナーとして登録又は骨髄液を提供する場合	必要と認められる期間
	職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで被災者を支援する活動や身体障害者療護施設・特別養護老人ホーム等における活動等の社会貢献活動を行う場合	5日以内
	職員が結婚する場合	結婚後以後5日以内
	8週間(多胎妊娠の場合にあつては14週間)以内に出産する予定である女子職員が申し出た場合	出産の日まで
	女子職員が出産した場合	出産の日後8週間
	生後1年6月に満たない子を育てる職員がその子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合	1日2回それぞれ45分以内
	不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合	5日以内 (体外受精等を受ける場合は10日以内)
	職員の妻が出産する場合で、出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる時	3日以内
	職員の妻が出産する場合で、その産前・産後期間中に出産に係る子または中学校就学前の子を養育するため勤務をしないことが相当であると認められた時	5日以内
	職員が負傷又は病気の中学校就学前の子の看護を行なうため勤務しないことが相当と認められる場合	5日以内 (2人以上の場合は10日以内)
	職員が負傷、疾病又は老齢の要介護者の介護、その他の世話をを行うため勤務しないことが相当と認められる場合	5日以内 (2人以上の場合は10日以内)
	女子職員が生理日において勤務することが著しく困難である場合	2日以内
	女子職員が妊娠による疾病等のため勤務することが著しく困難であると認められる場合	5日以内
	職員の親族が死亡した場合	続柄により7日以内

	職員が父母の追悼のための特別な行事のため勤務しないことが相当であると認められる場合	1日
	職員が夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進等のため勤務しないことが相当であると認められる場合	5日以内
	職員が地震、水害、火災その他の災害により、住居の滅失・損壊、交通遮断、危険の回避等のため勤務しないことが相当であると認められる場合	必要と認められる期間
	職員が心身の活力の維持及び増進を行ない、職務への意欲の喚起、自己研鑽又は充実した生活を実現するための生活設計を図るため勤務しないことが相当であると認められる場合(勤続10年及び20年に達した場合)	連続する5日以内
介護休暇	職員が配偶者、父母、子、配偶者の父母等で負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合	合計6月以下の期間内で3回以下
介護時間	職員が配偶者、父母、子、配偶者の父母等で負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため、1日の勤務の一部を勤務しないことが相当であると認められる場合	連続する3年の期間内
育児休業	満3歳に満たない子を養育するため、職務に従事しないことを認める制度	子が3歳に達する日まで
部分休業	小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、1日の勤務時間の始めまたは終りに30分を単位として2時間を限度に勤務に従事しないことを認める制度	子が小学校就学の始期に達するまで
育児短時間勤務	小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、短時間勤務(週勤務時間20時間～25時間)を認める制度	子が小学校就学の始期に達するまで

表(7)年次有給休暇・介護休暇・育児休業・部分休業・育児短時間勤務制度の取得状況(令和4年度)

① 年次有給休暇の取得状況(市長部局)

年間取得日数	13.9日
--------	-------

② 介護休暇・育児休業・部分休業・育児短時間勤務制度の取得者数

	男性	女性
介護休暇	9	2
育児休業	27	43
部分休業	6	36
育児短時間勤務	0	4

※令和4年度に新たに取得した人数。

7 職員の分限及び懲戒処分の状況

分限処分とは、公務能率の維持を目的に職員になされる処分であり、心身の故障によるものや職に必要な適格性を欠く場合の処分があります。

懲戒処分とは制裁の処分であり、職員の義務違反に対するものや全体の奉仕者にふさわしくない非行のあった場合があります。

令和4年度に分限処分及び懲戒処分の状況は表(8)のとおりです。

表(8)分限処分及び懲戒処分の状況(令和4年度)

① 分限処分の状況

(単位:件)

処分の事由	処分の種類					合計
	免職	休職	降任	降給		
勤務実績が良くない場合	0	0	0	0	0	0
心身の故障の場合	0	130	0	0	0	130
職に必要な適格性を欠く場合	0	0	0	0	0	0
職制、定数の改廃、予算の減少により廃職、過員を生じた場合	0	0	0	0	0	0
刑事事件に関し、起訴された場合	0	0	0	0	0	0
条例で定める事由による場合	0	0	0	0	0	0

※同一の者が複数回にわたり休職処分に付された場合、その数を重複して計上している。

② 懲戒処分の状況

(単位:件)

処分の事由	処分の種類					合計
	戒告	減給	停職	免職		
法令に違反した場合	1	0	0	0	1	
職務上の義務に違反し又は職務を怠った場合	5	3	1	0	9	
全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合	0	0	0	0	0	

8 職員の退職管理の状況

地方公務員法の改正(平成28年4月1日)に伴い、市を退職し企業等に再就職した元職員(以下「再就職者」という。)による現職職員への働きかけの禁止等が新たに同法に規定されました。

市では、再就職者による再就職状況の届出義務化などを規定した「伊丹市職員の退職管理に関する条例」を平成28年4月1日から施行し、退職管理のより一層の適正化に取り組むこととしました。

令和4年度における同条例に基づく届出件数はありませんでした。

9 職員の研修の状況

伊丹市総合計画(第6次)の着実な推進に向け、人材育成基本方針に基づき、「自ら課題解決に向けて積極的に行動できる職員(自律型職員)」を育成するため様々な研修を実施しています。

マネジメント能力の向上を図り、各階層別研修では、主任リーダー研修や初級マネジメント研修、新任課長級研修を実施しつつ、令和4年度新たに、部下育成に係る研修や管理職前の職員対象へのマネジメントの知識やスキル習得に係る研修を実施しました。

この他、自治大学校や市町村アカデミー等への派遣など多様な高度専門研修に加え、総務省自治実務研修への派遣などの派遣研修プログラムの充実を図りました。研修の受講者数は、延べ43,097名で、その内訳は表(9)のとおりです。

表(9)令和4年度職員研修実施状況

区分	内容	受講のべ人数
自主研修	職員の自己啓発、相互啓発を支援する。 (自己啓発に関する講座、先進自治体への視察等)	8
職場研修	部・室・課・グループ単位での集合研修 (環境マネジメント研修、業務内容に関する専門研修等)	27,833
基本研修	組織のニーズに基づき、各人に共通の土台となる資質を身に付ける。 (階層別研修(新規採用、新任主任、新任主査、課長級、再任用等))	3,654
人権研修	市職員として人権感覚を磨く。 (階層別人権研修、職場人権研修、各種研究集会への派遣研修等)	3,573
実務専門研修	職場のニーズに応じた実務研修、応急手当、交通安全等に関する知識を身に付ける。 (新任財務会計担当者研修、普通救命講習会等)	7,015
派遣研修	外部の研修機関に派遣することにより、同じ課題を持つ人と情報を交換し、自己の能力の向上を図る。 (自治大学校、国土交通大学校、全国建設研修センター、市町村アカデミー、国際文化アカデミー、兵庫県自治研修所等へ派遣等)	1,014
合計		43,097

10 昇任の状況について

昇任などは、勤務成績評定を参考に選考に基づいて決定されます。市全体で令和5年4月1日付で、部長級3人、次長級18人、課長級29人、副主幹級7人、主査級69人、主任級27人の昇任がありました。令和5年4月1日付での昇任者数は表(10)のとおりです。

表(10)令和5年4月1日昇任者数

役職	人数	うち女性数	女性比率
部長級	3	0	0.0%
次長級	18	0	0.0%
課長級	21	8	38.1%
副主幹級	4	3	75.0%
主査級	52	17	32.7%
主任級	17	10	58.8%
合計	115	38	33.0%

## 11 人事評価制度について

地方公務員法の改正に伴い、平成28年度より本格的に、能力と業績を把握した上で行われる人事評価制度を導入いたしました。

この制度は単に目標の達成について、良し悪しの判断をすることを目的としているのではなく、目標設定を通じて組織目標の理解を深めたり、年度末の振り返りを通じて今後の取り組み課題を見つけるなど、職員自らが能力を向上させ、成長していく過程を支えるための制度であり、従前より進めてきた職員の人材育成をより一層推進させる仕組みとして活用することを目的としています。評定の状況は表(11)のとおりです。

表(11)評定の状況

項目	内容
評定期間	業績評価: 令和5年4月1日～令和6年3月31日
	業績評価: 令和5年4月1日～令和6年3月31日
評定基準日	業績評価: 令和6年2月1日
	業績評価: 令和6年2月1日
評定対象者	全職員
評定項目	業績評価(業績目標の達成度)・能力評価(職務遂行過程における能力の発揮状況)

## 12 福利厚生について

地方公共団体は地方公務員法の規定により、職員の保健、元気回復その他厚生に関する事項について計画を立て、実施しなければならないことが定められています。本市職員の共済制度は、兵庫県市町村職員共済組合が実施しています。

また、職員は伊丹市職員厚生会に加入し、福利厚生の充実を図っています。詳細は表(12)のとおりです。

なお、「給付」については、職員厚生会事業の見直しに伴い令和3年度末をもって廃止しましたが、令和4年度に限り、職員の厚生会加入期間に応じた額を給付しています(事業縮小特別給付)。

表(12)職員の福利厚生の状況

### ① 健康管理事業

(単位:人)

項目	事業内容	令和4年度実績
定期健康診断	胸部X線、血液、胃部X線検査等を全職員を対象に実施	1,422
特別健康診断	OA機器作業従事者を対象にしたVDT検診、有機リン及び結核検査など職種に応じた特別健康診断を実施	343
人間ドック補助	35歳以上の組合員を対象に実施	627
メンタルヘルス研修会	職位や経験年数に応じて研修会を実施	255
カウンセリング相談事業	カウンセリングや精神科産業医、保健師等による相談事業を実施	703

### ② 給付事業

(単位:件)

項目	事業内容	令和4年度実績
事業縮小特別給付	入学祝金、結婚祝金、銀婚祝金、快気復職祝金、死亡弔慰金、出産祝(見舞)金、リフレッシュ給付金、生涯設計支援給付金	2,368

### ③ 厚生事業

(単位:件)

項目	事業内容	令和4年度実績
カフェテリアプラン	人間ドック・通信教育・旅行費用・育児介護サービス等のメニューの中から選択、会員に与えられたポイントの範囲内で補助を受ける制度	5,657

## 13 職員からの措置請求・審査請求について

職員は、公平委員会に対して、給与その他の勤務条件に関して、使用者である地方公共団体の当局が適当な措置を執るべきことについての要求を行うことができることとなっています。またその意に反して懲戒処分等、不利益な処分を受けたと思うときは、それについての審査請求を行うことができることとなっています(地方公務員法第46条、第49条の2第1項)。

令和4年度において、勤務条件に関する措置の要求や不利益処分に関する審査請求は1件ありました。

表(13)措置要求・審査請求の状況

区分	件数
勤務条件に関する措置の要求の状況	1件
不利益処分に関する審査請求の状況	該当なし

#### 14 特定事業主行動計画に基づく措置の実施の状況について

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第21条の規定に基づく女性の職業選択に資する情報の公表及び次世代育成支援対策推進法第19条に基づく特定事業主行動計画に基づく措置の状況です。詳細は表(14)のとおりです。

表(14)特定事業主行動計画に基づく措置の実施の状況(令和5年4月1日時点)

##### ① 管理職の女性割合及び各役職段階に占める女性職員の割合

全体	男性	女性	計	女性割合		
				女性割合	女性割合	女性割合
理事級	1	0	1	0.0%	26.7%	33.1%
部長級	29	7	36	19.4%		
次長級	68	17	85	20.0%		
課長級	127	58	185	31.4%		
副主幹級	13	14	27	51.9%		
主査級	322	181	503	36.0%		
主任級	212	207	419	49.4%		
一般職	385	561	946	59.3%		
計	1,157	1,045	2,202	47.5%		

##### ② 男性職員の配偶者出産休暇取得状況(令和4年度)

新たに育児休業取得可能となった職員数	配偶者出産休暇を取得した職員数	取得率
62	36	58.1%

##### ③ 男性職員の育児参加のための休暇取得状況(令和4年度)

新たに育児休業取得可能となった職員数	育児参加のための休暇を取得した職員数	取得率
62	33	53.2%

##### ④ 男女別の育児休業取得者数及び取得率(令和4年度)

性別	新たに育児休業取得可能となった職員数	育児休業取得者数	取得率
男性	62	27	43.5%
女性	43	43	100.0%
計	105	70	66.7%