

伊丹市職員の定員管理に関する指針 (令和7年4月～令和10年4月)

**令和7年（2025年）3月
伊丹市**

目 次

第1	はじめに	3
1	これまでの取組	3
2	この指針の目的と概要	4
第2	職員数の現状分析	5
1	部門別職員数	5
1-1	本市の職員数の推移	5
1-2	類似団体との比較	6
2	職種別職員数	8
2-1	本市の職員数の推移	8
第3	課題と対応	10
1	課題	10
1-1	行政需要の見込み	10
1-2	退職者数の見込み	10
1-3	育児休業取得者数の推移	10
1-4	休職者数の推移	11
1-5	障がい者雇用	11
2	対応	11
第4	新たな基本方針と計画値	12
1	基本方針	12
2	計画期間	12
3	対象職員	12
4	計画値	13
第5	今後の職員採用方針	14

第1 はじめに

1 これまでの取組

本市は、定員管理計画を定め、各任命権者の行政需要や採用計画を踏まえた総職員数を管理している。国を挙げて定員適正化に取り組んだ集中改革プラン（平成17年（2005年）4月～平成22年（2010年）4月）終了後の3期は、基本的に、総数維持を前提としつつも、新たな行政課題や市民ニーズに応じて柔軟に計画値の見直しを行うものとしてきた。

この間の本市の行政課題は、福祉行政の肥大化、幼児教育の充実、公共施設の再編、下水道事業等の公営企業化、病院機能の充実等多岐に渡り、これらに対応すべく必要に応じて組織改編や人員配置を行ってきた。

その結果、令和6年（2024年）4月1日現在の総職員数は2,259人となり、令和3年度（2021年度）から令和6年度（2024年度）までを計画期間とした前の指針の計画値を3人下回った（【表1】）。また、総務省の令和5年地方公共団体定員管理調査による人口あたり普通会計職員数は、類似団体をやや上回り、阪神地域7市と同等となっている。

【表1】前指針計画期間の部局別職員数の推移

単位：人

部局	年度	R 3	R 4	R 5	R 6	条例定数
市長部局	計画値	706	706	706	706	753
	(実員数)	(702)	(719)	(707)	(723)	
行政委員会等	計画値	26	26	26	26	30
	(実員数)	(26)	(25)	(26)	(25)	
教育委員会	計画値	454	454	454	454	552
	(実員数)	(456)	(445)	(451)	(464)	
消防局	計画値	207	209	210	211	222
	(実員数)	(206)	(205)	(207)	(213)	
小計	計画値	1,393	1,395	1,396	1,397	1,557
	(実員数)	(1,390)	(1,394)	(1,391)	(1,425)	
交通局	計画値	158	158	158	158	210
	(実員数)	(148)	(145)	(143)	(139)	
上下水道局	計画値	74	74	74	74	117
	(実員数)	(68)	(67)	(65)	(67)	
市立伊丹病院	計画値	564	579	601	623	659
	(実員数)	(566)	(581)	(598)	(620)	
ポートレス事業局	計画値	10	10	10	10	13
	(実員数)	(8)	(8)	(9)	(8)	
企業計	計画値	806	821	843	865	999
	(実員数)	(790)	(801)	(815)	(834)	
総計	計画値	2,199	2,216	2,239	2,262	2,556
	(実員数)	(2,180)	(2,195)	(2,206)	(2,259)	

※各年度4月1日現在の数値。「条例定数」は、伊丹市職員定数条例（昭和24年伊丹市条例第156号）による定数

2 この指針の目的と概要

本市は、これまでの取組と現状、今後の行政需要の見込みを踏まえ、効果的・効率的な行政運営に努めながら、本市を取り巻く情勢の変化に迅速かつ柔軟に対応し、質の高い行政サービスを安定的・持続的に提供するため、新たな定員管理計画としてこの指針を定める。

第2 職員数の現状分析では、本市の現状の職員数について分析する。

第3 課題と対応では、本市の行政課題、組織運営・人事施策上の課題を取り上げ、今後の定員管理に向けて、それらの課題がいかなる対応を要請するかということについて述べる。

以上を踏まえ、**第4 新たな基本方針と計画値**において、定員管理の基本方針及び計画値を定め、**第5 今後の職員採用方針**において、基本的な職員採用方針を定める。

計画期間は、令和7年度（2025年度）から令和10年度（2028年度）までの4年間とする。第6次伊丹市総合計画後期実施計画の計画期間に合わせたものである。

なお、総合計画の変更や社会経済情勢の変化等により定員管理のあり方を大きく変更する必要がある場合には、必要に応じて本計画の計画期間を見直すこととする。

第2 職員数の現状分析

1 部門別職員数

1-1 本市の職員数の推移

本市の部門別の職員数の直近4年間の推移（【表2】）を確認する。なお、【表2】及び次ページに掲げる【表3】の数値は、総務省の地方公共団体定員管理調査によるものであり、一部事務組合等の設立に伴う派遣職員を一部除外しているため、定員管理計画上の数値（【表1】【表4】【表8】）と必ずしも一致しない。

【表2】部門別職員数の推移

区 分 部 門			職員数（人）			
			R 3	R 4	R 5	R 6
普 通 会 計	福祉 関係を除く 一般行政	議 会	10	11	10	10
		総務・企画	257	256	258	265
		税 務	49	48	48	46
		労 働	2	2	2	2
		農林水産	6	6	6	6
		商 工	11	9	9	9
		土 木	120	123	119	120
		小 計	455	455	452	458
	福祉 関係	民 生	356	372	374	391
		衛 生	112	120	113	117
		小 計	468	492	487	508
	一般行政部門計		923	947	939	966
	教 育		208	190	193	194
	警 察		0	0	0	0
	消 防		206	205	207	213
	普通会計計		1,337	1,342	1,339	1,373
公 営 企 業 等 会 計	病 院		565	581	598	620
	水 道		52	51	52	52
	下水道		16	16	13	15
	交 通		148	145	143	139
	その他		56	55	56	56
	公営企業等会計計		837	848	862	882
総合計			2,174	2,190	2,201	2,255

※各年度4月1日現在の数値。総務省「地方公共団体定員管理調査」による。

全体的に微増傾向がみられる。令和6年度（2024年度）は、令和3年度（2021年度）と比較して、普通会計部門で36人の増、公営企業等会計部門で45人の増となっている。

普通会計部門で特に増加が顕著な部門は、民生部門（３５人増）である。生活保護世帯の増加に伴う生活保護ケースワーカーの増員や待機児童対策に伴う保育士の増員が主な要因となっている。

公営企業等会計部門の増加は、病院部門の増加（５５人増）による。高度急性期医療・救急医療体制の強化が主な要因となっている。

１－２ 類似団体との比較

部門別の職員数について、令和５年（２０２３年）４月１日現在における類似団体（人口１５万人以上、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次９０％以上かつⅢ次６５％以上の一般市を指す「一般市Ⅳ－３」の類型に属する（本市を含む）３５団体）との比較（【表３】）により、分析を行う。なお、本分析においては、普通会計部門に限定し、公営企業等会計部門を除外する。

【表３】類似団体(令和５年４月１日現在)との比較

部門 / 項目			職員数（人）		人口1千人あたり職員数		
			伊丹市	類団平均	伊丹市 （A）	類団 （B）	超過数 （A－B）
普 通 会 計	福祉関係 を除く 一般行政	議 会	10	11	0.05	0.05	0.00
		総務・企画	258	258	1.27	1.16	0.11
		税 務	48	72	0.24	0.32	-0.09
		労 働	2	2	0.01	0.01	0.00
		農林水産	6	19	0.03	0.09	-0.06
		商 工	9	17	0.04	0.08	-0.03
		土 木	119	143	0.59	0.64	-0.06
		小 計	452	523	2.23	2.35	-0.11
	福祉関係	民 生	374	347	1.85	1.56	0.29
		衛 生	113	128	0.56	0.57	-0.01
		小 計	487	474	2.40	2.13	0.28
	一般行政部門計		939	996	4.64	4.47	0.16
	教 育		193	192	0.95	0.86	0.09
	消 防		207	167	1.02	0.75	0.27
	普通会計計		1,339	1,354	6.61	6.08	0.53
令和5年1月1日現在の住民基本台帳人口			202,539	222,730			

本市の人口１千人あたり普通会計職員数は、６．６１であり、類似団体の６．０８をやや上回っている。なお、阪神地域７市（尼崎市・西宮市・芦屋市・伊丹市・宝塚市・川西市・三田市）の人口１千人あたり普通会計職員数は、６．６１となっており、本市と同等である。

類似団体を上回る部門は、総務・企画部門（０．１１）、民生部門（０．２９）、教育部門（０．０９）、消防部門（０．２７）である。

その理由としては、民生部門については、**１－１ 本市の職員数の推移**で述べたとおり、生活保護世帯の増加に伴う生活保護ケースワーカーの増員や待機児童対策に伴う保育士の

増員によるもの、総務・企画部門については、外郭団体への派遣や休職者等の配置など複合的な要因によるものである。

また、教育部門については、義務教育以外の部門の職員数が他団体より多いことから、消防部門については、類似団体の中に、一部事務組合方式により単独で消防部門を設置しない団体が含まれることから、各々相対的に高くなっている。

2 職種別職員数

2-1 本市の職員数の推移

本市の職種別の職員数の直近4年間の推移（【表4】）を確認する。

【表4】職種別職員数の推移

単位：人

職種 \ 年度	R 3	R 4	R 5	R 6
事務職員（教育職除く）	955	949	954	984
事務員	735	725	727	739
保育士・保育教諭	182	182	184	197
社会福祉士	33	37	39	43
指導員	0	0	0	0
調理師	0	0	0	0
学芸員	5	5	4	5
技術職員	217	225	224	230
土木	70	72	70	73
建築	33	34	33	34
電気	22	22	22	20
機械	17	17	17	19
化学	8	10	9	10
農学(造園含む)	14	14	13	15
保健師	31	35	39	40
栄養士	6	6	6	5
看護師	2	2	2	2
言語聴覚士	3	3	3	3
高圧ガス	1	1	1	0
作業療法士	2	2	2	2
助産師	1	1	1	1
情報工学	2	2	2	2
精神保健福祉士	1	1	1	1
理学療法士	3	2	2	2
その他	1	1	1	1
技能労務職	144	143	141	138
教育職	122	120	116	112
消防吏員	206	205	207	213
伊丹病院医療職等	536	553	564	582
合計	2,180	2,195	2,206	2,259

※各年度4月1日現在の数値。

主な増員職種は、事務職員（教育職除く）では、保育士・保育教諭（15人増）及び社会福祉士（10人増）、技術職員では、保健師（9人増）及び土木・建築等の技術職（7人増）

である。その他、伊丹病院医療職等（４６人増）、消防吏員（７人増）も増加している。

主な減員職種は、技能労務職（６人減）、教育職（１０人減）となっている。

各職種の増加理由は、保育士・保育教諭については、待機児童対策や幼児教育の充実に伴うもの、社会福祉士については、生活保護世帯の増に伴うもの、保健師については、保健センターの強化、土木・建築等の技術職については、道路や施設等の公共インフラの更新に伴うものである。

各職種の減少理由は、技能労務職については、新規採用の見送り・退職不補充によるもの、教育職については、教育施設数・学級数の減少に伴う幼稚園教諭・高等学校教諭の減員によるものである。

第3 課題と対応

1 課題

1-1 行政需要の見込み

平成28年(2016年)に100万人を割り込んだ日本の出生数は、平成31年/令和元年(2019年)には90万人割れ、令和4年(2022年)には80万人割れとなり、少子化のスピードが加速するなか、国は、「次元の異なる少子化対策」を推進する方針を打ち出している。「人材希少社会」を迎えた日本の生産年齢人口は、今後20年で1,500万人弱、2割以上が減少することが見込まれている。少子化とその結果生じる人口減少という「静かな有事」に対処し、社会機能を維持するため、少子化対策の強化のほか、持続的な社会保障の構築、地方創生の実現、防災・減災、DX(デジタル・トランスフォーメーション)・GX(グリーン・トランスフォーメーション)・イノベーションの推進等、困難な課題が山積する状況となっている。

こうした日本社会全体が直面する課題を共有する本市は、第6次伊丹市総合計画において、全ての市民が安心して生き生きと暮らすことができ、伊丹の未来を担う子どもが夢と希望をもって健やかに成長できる、魅力あふれるまちの実現を目指し、これからも誰もが住みやすいと感じられる持続可能なまちを創ることを掲げ、施策を展開している。

本市の行政需要の今後の見込みとしては、福祉関係等の分野において更なる需要の増加が予想される。少子高齢化対策・福祉関係施策などを担う民生部門等において、更なる業務増が見込まれる。また、令和9年度以降に予定されている市立伊丹病院と公立学校共済組合近畿中央病院の統合再編による統合新病院の開院により、病院規模が拡大する。

1-2 退職者数の見込み

本市職員の定年退職者数(暫定再任用任期満了者を含む。)は、今後増加が見込まれる。事務員については、令和11年度(2029年度)までは概ね10人を下回るころ、令和12年度(2030年度)から令和20年度(2038年度)までに概ね20人から30人程度(市長部局採用に係る職員に限っても、概ね20人程度)の定年退職が見込まれる。

来たる大量退職時代においては、今後見込まれる労働力不足の深刻化と相俟って、人材確保が一層困難になることが予想され、必要な行政サービスを安定的に提供できなくなるおそれがある。

1-3 育児休業取得者数の推移

本市職員の育児休業取得者数は、概ね増加傾向にある(【表5】)。特に、男性職員の増加が顕著である。仕事と育児の両立への着実な支援と職場体制の確保が課題となっている。

【表5】 育児休業取得者数の推移

単位：人

性別 \ 年度	R 2	R 3	R 4	R 5
男性	7	20	27	24
女性	37	43	43	33
合計	44	63	70	57

※各年度の新規取得者数。

1-4 休職者数の推移

地方公務員法第28条第2項第1号に規定する心身の故障のため、長期の休養を要する場合の休職処分に付された職員の数、高止まりの傾向にある（【表6】）。その大半がメンタルヘルス事由によるものである。病気休暇取得者等も含めると、私傷病により休んでいる職員はさらに多数に上り、復職への着実な支援と職場体制の確保が課題となっている。

【表6】休職者数の推移

単位：人

年度	R 2	R 3	R 4	R 5
休職者数	98	92	130	88

※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。

1-5 障がい者雇用

障がい者雇用については、地方公共団体に係る法定雇用率が令和6年4月1日に2.6%から3.0%（令和8年6月30日まで経過措置として2.8%）、教育委員会にあっては2.5%から2.9%（令和8年6月30日まで経過措置として2.7%）に引き上げられた。また、令和7年4月1日に除外率が10ポイント引き下げられる。本市は令和6年6月1日時点で法定雇用率を達成しているが、障がい者雇用促進の取組がこれまで以上に求められている。

2 対応

これまで取り上げた本市が抱える様々な行政課題、組織運営・人事施策上の課題を踏まえ、今後の定員管理に向けた本市の対応策を示す。

人口減少社会、「人材希少社会」を本格的に迎え、生産年齢人口の減少とともに、本市においても将来的には職員数の確保が困難になることが予測されるなか、デジタル技術の活用等による業務効率化の推進を含め、効果的・効率的な行政運営に努めながら、本市を取り巻く情勢の変化に迅速かつ柔軟に対応し、質の高い行政サービスを安定的・持続的に提供することができる体制を構築することが求められる。

本市は引き続き、将来的な減員を見据えつつ、行政需要に応じた人員配置を効果的・効率的に行い、適正な定員管理に努めることを基本としなければならない。そのうえで、社会経済情勢・行政需要の変化に応じた人員配置を弾力的に行い、行政サービスを今後も安定的に提供できる体制を確保するため、柔軟な人事戦略の展開に資する定員管理が必要である。

第4 新たな基本方針と計画値

1 基本方針

令和9年度以降に予定されている市立伊丹病院と公立学校共済組合近畿中央病院の統合再編による統合新病院の開院に伴う病院の大幅増員を除き、総数として概ね現状維持を基本としつつも、次のとおり定員管理を行うものとする。

- ①施策の必要性等を吟味し、必要に応じて増員及び減員を行うなど、柔軟かつ機敏な職員配置を行う。短期的な行政需要においては、任期付職員の活用など柔軟な採用を行う。また、中長期を見据えた安定的な人材確保の観点から、今後の退職者数の見込み及び育児休業の状況等を考慮することとする。
- ②総職員数だけでなく職種ごとの定員を考慮した定員管理を行う。
- ③各企業等の個別課題の解決に向けた組織体制構築と経営意識の徹底を図るため、任命権者ごとに個別に計画を策定する。

2 計画期間

計画期間は、令和7年度（2025年度）から令和10年度（2028年度）までの4年間とする。

設定理由等は、第1 はじめに 2 この指針の目的と概要で述べたとおりである。

3 対象職員

この指針において計画する定員管理の対象となる者は、伊丹市職員定数条例（昭和24年伊丹市条例第156号）（以下「条例」という。）と同様、地方公務員法（昭和25年法律第261号）（以下「法」という。）第3条に規定する一般職に属する者（法第22条の2第1項各号に掲げる職員として採用される者（会計年度任用職員）及び第22条の3の規定により任用される者（臨時的任用職員）を除く。）とする。

なお、条例第2条第3項に掲げる職員（**【表7】**）については、定数外とする条例と異なり、定員から除外しない。

【表7】伊丹市職員定数条例第2条第3項に掲げる職員

(1)	地方自治法（昭和22年法律第67号）第252条の17第1項の規定により派遣されている職員
(2)	地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条第2項の規定により休職にされている職員
(3)	地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）第2条第1項の規定により育児休業をしている職員
(4)	伊丹市職員の公益的法人等への派遣等に関する条例（平成14年伊丹市条例第1号）第2条第1項の規定により派遣されている職員
(5)	伊丹市職員の自己啓発等休業に関する条例（平成20年伊丹市条例第2号）第2条の規定により自己啓発休業をしている職員
(6)	伊丹市職員の配偶者同行休業に関する条例（平成30年伊丹市条例第7号）第2条の規定により配偶者同行休業をしている職員
(7)	消防組織法（昭和22年法律第226号）第51条第1項に規定する消防学校において消防学校の教育訓練の基準（昭和45年消防庁告示第1号）第3条第2項に規定する初任教育訓練中の職員
(8)	救急救命士法（平成3年法律第36号）第34条第4号に規定する救急救命士養成所において研修中の職員

4 計画値

年度ごとの計画値を【表8】のとおり定める。

【表8】計画値

単位：人

部局 \ 年度	R 7	R 8	R 9	R 10
市長部局	734	741	748	755
行政委員会等	26	26	26	26
教育委員会	487	487	486	486
消防局	214	216	216	218
小計	1,461	1,470	1,476	1,485
交通局	138	141	144	144
上下水道局	70	70	70	70
市立伊丹病院	659	659	1,275	1,275
ボートレース事業局	10	10	10	10
企業計	877	880	1,499	1,499
総計	2,338	2,350	2,975	2,984

※各年度4月1日現在の数値。

第5 今後の職員採用方針

この指針を踏まえ、各年度に職員採用計画を策定することとする。主要職種については、次のとおり基本的な職員採用方針を定める。

一般事務	他の職種の増員状況や中長期を見据えた安定的な人材確保の観点等を踏まえた必要数を採用する。障がい者雇用等、時代の要請により確保が必要な人員も考慮する。
社会福祉士	生活保護部門や児童虐待部門等の業務量の増加が見込まれるなか、今後も需要が高まる職種ではあるが、年齢による退職が当面の間発生しないことから、会計年度任用職員の活用なども視野に入れ、必要な人員のみを採用する。
技術職	現状維持（退職補充）を前提にしつつも、中長期を見据えた安定的な人材確保の観点等を踏まえつつ、公共インフラの長寿命化・更新を見据え、必要に応じて建築職や土木職を中心とした採用を行う。
その他の職種	退職補充によらず、現在の行政需要や他団体比較に鑑み、採用を図る。