

福山市中長期定員適正化計画

(改 定 版)

2006年（平成18年）2月策定

2011年（平成23年）2月改定

福 山 市

目 次

1 定員適正化計画について

- (1) 計画策定の趣旨（2006年（平成18年）2月）…………… 1 ページ
- (2) 第2期計画見直しについて（2011年（平成23年）2月）…………… 1 ページ

2 これまでの定員適正化の取組状況

- (1) 定員適正化計画の取組状況…………… 2 ページ
- (2) 部局別職員数の推移…………… 4 ページ
- (3) 部門別職員数の推移…………… 5 ページ
- (4) 職種別職員数の推移…………… 6 ページ

3 現在の職員数の状況

- (1) 全職員年齢別職員数…………… 7 ページ
- (2) 主な職種の年齢別職員数…………… 7 ページ
- (3) 類似団体との比較…………… 10 ページ

4 中長期定員適正化計画の基本的な考え方

- (1) 計画期間及び対象職員…………… 11 ページ
- (2) 今後の取組の方向…………… 11 ページ

5 中長期定員適正化計画の内容

- (1) 数値目標…………… 13 ページ
- (2) 定員適正化の方法…………… 17 ページ
- (3) 部門別及び職種別の職員数の適正化への取組…………… 17 ページ
- (4) 進捗状況の公表…………… 17 ページ

1 定員適正化計画について

(1) 計画策定の趣旨（2006年（平成18年）2月）

定員管理の適正化については、これまで福山市行財政改革大綱に基づき1998年度（平成10年度）から5年間で300人を、さらに2003年度（平成15年度）から3年間で100人程度を、合計400人程度の削減を目標に取り組んできたところである。

しかしながら、今後、いわゆる団塊の世代の退職時期を迎え、10年間で約半数の職員の退職が予定されることから、組織の新陳代謝や活性化を図りつつ、中長期的な視点から将来の福山市を支える人材を計画的に確保する必要がある。

また、分権型社会システムへの転換が求められる今日、多様化する社会経済情勢に適切に対応する必要がある。行政需要の範囲、施策の内容及び手法を見直しながら、定員管理の適正化に取り組まなければならない。

これらの状況を踏まえ、2006年度（平成18年度）から10年間の新たな中長期定員適正化計画を策定し、適正化のための取組を積極的に進めるものである。

(2) 第2期計画見直しについて（2011年（平成23年）2月）

中長期定員適正化計画では、10年間で約440人の削減を目標に取り組み、第1期計画については、5年間で222人の削減目標に対し、246人の削減を達成したところである。

今後については、福山市立大学の開学や福山市民病院の増床など、計画策定当初に想定していなかった今日の行政需要に対応するべく、第2期計画を見直した上で新たな目標値を設定し、継続的な取組を進めるものである。

2 これまでの定員適正化の取組状況

(1) 定員適正化計画の取組状況

ア 1998年度（平成10年度）から2002年度（平成14年度）までの取組

1998年（平成10年）2月に策定した「福山市行財政改革大綱」に基づき、300人の定数削減を目標に取り組んだ結果、中核市移行に伴う事務の移譲や介護保険制度の導入などの増要因（149人）があったものの、職員定数で269人、総職員数で276人の削減を達成した。

（単位：人，％）

区分	総職員数	対前年数	削減率	累計減員数	累計削減率	達成率
1997年度 （平成9年度）	4,119	—	—	—	—	—
1998年度 （平成10年度）	4,082	▲ 37	▲ 0.90	▲ 37	▲ 0.90	12.3%
1999年度 （平成11年度）	4,017	▲ 65	▲ 1.59	▲ 102	▲ 2.48	34.0%
2000年度 （平成12年度）	3,953	▲ 64	▲ 1.59	▲ 166	▲ 4.03	55.3%
2001年度 （平成13年度）	3,886	▲ 67	▲ 1.69	▲ 233	▲ 5.66	77.7%
2002年度 （平成14年度）	3,843	▲ 43	▲ 1.11	▲ 276	▲ 6.70	92.0%
目標値	3,819	—	—	▲ 300	▲ 7.28	—

注：総職員数は、定数管理上の一般職に属する職員の数であり、休職者・派遣職員を含み、教育長・女子短期大学学長及び臨時職員・非常勤職員を除いている。

イ 2003年度（平成15年度）から2005年度（平成17年度）までの取組

2002年（平成14年）12月に策定した「福山市行財政改革大綱（第2次）」に基づき、市民病院に係る増員分を除き100人程度の定数削減を目標に取り組んだ。合併によるスケールメリットを生かしながら、市民病院増床計画や救命救急センター新設へ向けた体制整備などの増要因（98人）を含め、職員定数で156人、総職員数で173人の削減を図った。

（単位：人，％）

区分	総職員数	対前年数	削減率	累計減員数	累計削減率	達成率
2002年度 （平成14年度）	3,843	—	—	—	—	—
内海町・新市町合併 （2003(H15).2.3）	4,117	—	—	—	—	—
2003年度 （平成15年度）	4,067	▲ 50	▲ 1.21	▲ 50	▲ 1.21	50.0%
2004年度 （平成16年度）	3,984	▲ 83	▲ 2.04	▲ 133	▲ 3.23	133.0%
沼隈町合併 （2005(H17).2.1）	4,075	—	—	—	—	—
2005年度 （平成17年度）	4,035	▲ 40	▲ 0.98	▲ 173	▲ 4.20	173.0%
目標値	—	—	—	▲ 100	—	—

ウ 2006年度（平成18年度）から2010年度（平成22年度）までの取組

2006年度（平成18年度）から2015年度（平成27年度）までを対象期間とした「福山市中長期定員適正化計画」を策定し、福山市行財政改革集中改革プランの対象期間に相当する「第1期計画」に基づき、職員数の5.1%にあたる222人の職員数削減を目標に取り組んだ。

取組期間中、市民病院における救命救急センターの本格稼働や看護体制の充実、後期高齢者医療制度の導入や特定健診・特定保健指導の開始、福山市立大学開学に向けた準備室の設置、さらに旅券センター事務や農地法に関する事務その他の権限移譲など、数多くの人員体制に係る増要因があった。そうした中で、業務委託の活用や保育所・幼稚園の再整備、窓口の非常勤嘱託化などの取組を進めながら、業務改善に努めるなど業務の効率化を図る中で、総職員数246人の削減を行った。

なお、市民病院に係る増員分（150人）を除くと、396人の減員となる。

（単位：人，％）

区分	総職員数	対前年数	削減率	累計減員数	累計削減率	達成率	市民病院	
							うち市民病院分	累計増員数
神辺町合併 (06(H18).3.1)	4,390	—	—	—	—	—	456	—
2006年度 (平成18年度)	4,356	▲ 34	▲ 0.8	▲ 34	▲ 0.8	15.3%	480	24
2007年度 (平成19年度)	4,321	▲ 35	▲ 0.8	▲ 69	▲ 1.6	31.1%	522	66
2008年度 (平成20年度)	4,240	▲ 81	▲ 1.9	▲ 150	▲ 3.4	67.6%	548	92
2009年度 (平成21年度)	4,186	▲ 54	▲ 1.3	▲ 204	▲ 4.6	91.9%	572	116
2010年度 (平成22年度)	4,144	▲ 42	▲ 1.0	A ▲ 246	▲ 5.6	110.8%	606	B 150
目標値	4,170	—	—	▲ 222	▲ 5.1	—	—	—

A-B= ▲ 396

(2) 部局別職員数の推移

(単位:人)

区分	2002年度			2003年度		2004年度				2005年度	
	2,775	新市町・内海町合併時点		3,008	増減数 1	増減数		沼隈町合併時点		3,057	増減数 ▲ 14
		3,007	増減数 232			増減数 ▲ 31	増減数 94				
市長	2,775	3,007	232	3,008	1	2,977	▲ 31	3,071	94	3,057	▲ 14
水道企業管理者	287	294	7	287	▲ 7	277	▲ 10	275	▲ 2	265	▲ 10
議会	18	18	0	18	0	18	0	18	0	18	0
教育委員会	736	769	33	725	▲ 44	686	▲ 39	685	▲ 1	671	▲ 14
選挙管理委員会	5	7	2	7	0	7	0	7	0	6	▲ 1
監査委員	11	11	0	11	0	10	▲ 1	10	0	9	▲ 1
公平委員会	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
農業委員会	10	10	0	10	0	8	▲ 2	8	0	8	0
合計	3,843	4,117	274	4,067	▲ 50	3,984	▲ 83	4,075	91	4,035	▲ 40

(単位:人)

区分	2006年	2006年度		2007年度		2008年度		2009年度		2010年度	
	3月1日 <small>(神辺町合併時点)</small>	増減数	増減数	増減数	増減数	増減数	増減数	増減数	増減数		
市長	3,334	3,316	▲ 18	3,308	▲ 8	3,272	▲ 36	3,257	▲ 15	3,283	26 (注)
水道企業管理者	282	277	▲ 5	269	▲ 8	256	▲ 13	248	▲ 8	233	▲ 15
議会	18	18	0	18	0	18	0	18	0	18	0
教育委員会	730	719	▲ 11	700	▲ 19	667	▲ 33	635	▲ 32	582	▲ 53
選挙管理委員会	7	6	▲ 1	7	1	8	1	8	0	8	0
監査委員	9	9	0	9	0	9	0	9	0	9	0
公平委員会	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
農業委員会	9	10	1	9	▲ 1	9	0	10	1	10	0
合計	4,390	4,356	▲ 34	4,321	▲ 35	4,240	▲ 81	4,186	▲ 54	4,144	▲ 42

(注) 教育委員会の事務部局の生涯学習部門を市長の事務部局に一元化したことにより増員となったもの。

(3) 部門別職員数の推移

(単位:人)

部 門	区 分	2002年度	2003年度		2004年度		2005年度		
				増減数		増減数		増減数	
一 般 行 政	福祉関係を除く 一般行政	議 会	18	18	0	18	0	18	0
		総 務	343	396	53	379	▲ 17	399	20
		税 務	193	217	24	216	▲ 1	229	13
		労 働	0	0	0	0	0	0	0
		農林水産	100	109	9	101	▲ 8	100	▲ 1
		商 工	48	48	0	40	▲ 8	39	▲ 1
		土 木	277	306	29	311	5	320	9
	小 計	979	1,094	115	1,065	▲ 29	1,105	40	
	福祉関係	民 生	825	895	70	888	▲ 7	873	▲ 15
		衛 生	397	425	28	418	▲ 7	408	▲ 10
小 計		1,222	1,320	98	1,306	▲ 14	1,281	▲ 25	
合 計		2,201	2,414	213	2,371	▲ 43	2,386	15	
行特別	教 育	790	772	▲ 18	732	▲ 40	716	▲ 16	
	合 計	790	772	▲ 18	732	▲ 40	716	▲ 16	
公 営 企 業 等	病 院	333	353	20	365	12	430	65	
	水 道	242	242	0	233	▲ 9	221	▲ 12	
	下水道	93	97	4	96	▲ 1	95	▲ 1	
	その他	176	185	9	185	0	183	▲ 2	
	合 計	844	877	33	879	2	929	50	
総 合 計		3,835	4,063	228	3,982	▲ 81	4,031	49	

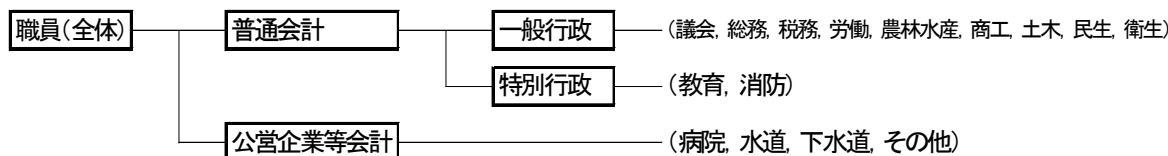
(単位:人)

部 門	区 分	2005年度	2006年度		2007年度		2008年度		2009年度		2010年度		
		(注)		増減数		増減数		増減数		増減数		増減数	
一 般 行 政	福祉関係を除く 一般行政	議 会	21	18	▲ 3	18	0	18	0	18	0	18	0
		総 務	445	440	▲ 5	427	▲ 13	430	3	432	2	472	40
		税 務	252	242	▲ 10	239	▲ 3	215	▲ 24	207	▲ 8	202	▲ 5
		労 働	1	0	▲ 1	0	0	0	0	0	0	0	0
		農林水産	113	114	1	96	▲ 18	95	▲ 1	97	2	94	▲ 3
		商 工	41	38	▲ 3	35	▲ 3	42	7	42	0	41	▲ 1
		土 木	357	355	▲ 2	378	23	382	4	374	▲ 8	358	▲ 16
	小 計	1,230	1,207	▲ 23	1,193	▲ 14	1,182	▲ 11	1,170	▲ 12	1,185	15	
	福祉関係	民 生	950	919	▲ 31	904	▲ 15	861	▲ 43	845	▲ 16	834	▲ 11
		衛 生	449	440	▲ 9	422	▲ 18	400	▲ 22	395	▲ 5	387	▲ 8
小 計		1,399	1,359	▲ 40	1,326	▲ 33	1,261	▲ 65	1,240	▲ 21	1,221	▲ 19	
合 計		2,629	2,566	▲ 63	2,519	▲ 47	2,443	▲ 76	2,410	▲ 33	2,406	▲ 4	
行特別	教 育	778	766	▲ 12	741	▲ 25	706	▲ 35	673	▲ 33	620	▲ 53	
	合 計	778	766	▲ 12	741	▲ 25	706	▲ 35	673	▲ 33	620	▲ 53	
公 営 企 業 等	病 院	465	479	14	522	43	548	26	572	24	606	34	
	水 道	237	233	▲ 4	225	▲ 8	212	▲ 13	206	▲ 6	193	▲ 13	
	下水道	102	98	▲ 4	98	0	94	▲ 4	92	▲ 2	91	▲ 1	
	その他	197	211	14	213	2	235	22	231	▲ 4	226	▲ 5	
	合 計	1,001	1,021	20	1,058	37	1,089	31	1,101	12	1,116	15	
総 合 計		4,408	4,353	▲ 55	4,318	▲ 35	4,238	▲ 80	4,184	▲ 54	4,142	▲ 42	

職員数は、「地方公共団体定員管理調査」(総務省)の統計に基づき、総職員数から他自治体からの派遣職員及び退職による派遣職員を除き、教育長及び女子短期大学学長を含めている。

(注): 旧神辺町の職員数を含む。

参考: 職員分類(定員管理)



(4) 職種別職員数の推移

(単位:人)

職名	2002年度	2003年度		2004年度		2005年度	
			増減数		増減数		増減数
主事	1,390	1,535	145	1,497	▲ 38	1,535	38
指導保育士・保育士	447	502	55	497	▲ 5	492	▲ 5
技師	524	528	4	510	▲ 18	508	▲ 2
看護師	203	222	19	239	17	293	54
技術員	736	767	31	726	▲ 41	697	▲ 29
上記以外	535	509	▲ 26	513	4	506	▲ 7
合計	3,835	4,063	228	3,982	▲ 81	4,031	49

(単位:人)

職名	2005年度 (注)	2006年度		2007年度		2008年度		2009年度		2010年度	
			増減数		増減数		増減数		増減数		増減数
主事	1,695	1,658	▲ 37	1,647	▲ 11	1,613	▲ 34	1,592	▲ 21	1,573	▲ 19
指導保育士・保育士	530	520	▲ 10	503	▲ 17	487	▲ 16	474	▲ 13	463	▲ 11
技師	541	548	7	541	▲ 7	536	▲ 5	526	▲ 10	511	▲ 15
看護師	317	332	15	367	35	376	9	391	15	407	16
技術員	784	758	▲ 26	724	▲ 34	676	▲ 48	656	▲ 20	618	▲ 38
上記以外	541	537	▲ 4	536	▲ 1	550	14	545	▲ 5	570	25
合計	4,408	4,353	▲ 55	4,318	▲ 35	4,238	▲ 80	4,184	▲ 54	4,142	▲ 42

職員数は、「地方公共団体定員管理調査」(総務省)の統計に基づき、総職員数から他自治体からの派遣職員及び退職による派遣職員を除き、教育長及び女子短期大学学長を含めている。

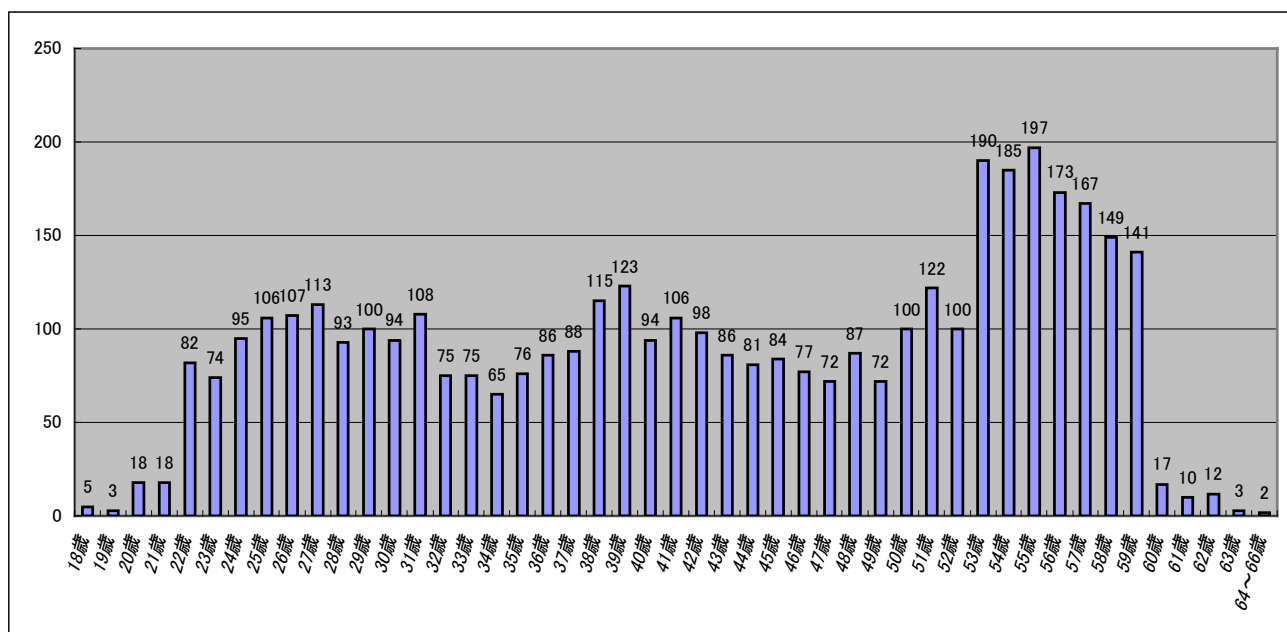
(注):旧神辺町の職員数を含む。

3 現在の職員数の状況

(1) 全職員年齢別職員数（2010年（平成22年）4月1日現在）

本市の職員構成については、1966年（昭和41年）の日本鋼管株式会社福山製鉄所の操業開始以降の人口増加や、周辺市町との合併による行政需要の増大にあわせて職員採用をしてきたことから、現在においても50歳代後半層の職員数が突出した形となっており、今後5年間で、これらの職員（約800人）が退職することとなる。

今後、職員の退職により市民サービスが低下することのないよう、業務の円滑な引継ぎができる体制を構築するとともに、再任用職員やその他の多様な任用形態の職員の活用を図りながら、年齢構成の平準化に留意した職員採用を検討する必要がある。



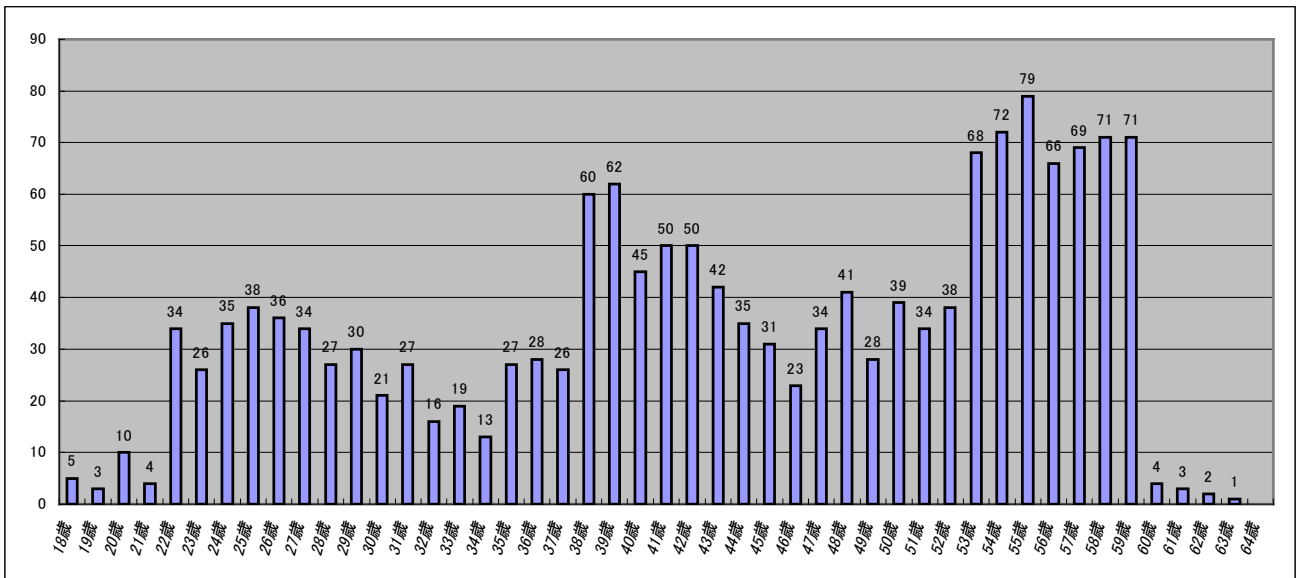
(2) 主な職種の年齢別職員数（2010年（平成22年）4月1日現在）

ア 主事

主事は、総職員数の4割弱を占める事務職員であり、この職種の年齢構成が全体の年齢構成を大きく左右する。行政の継続性確保と均質なサービス提供のためには年齢構成を平準化する必要がある。2010年度（平成22年度）実施の職員採用候補者試験から受験資格を33歳までに引き上げたところである。

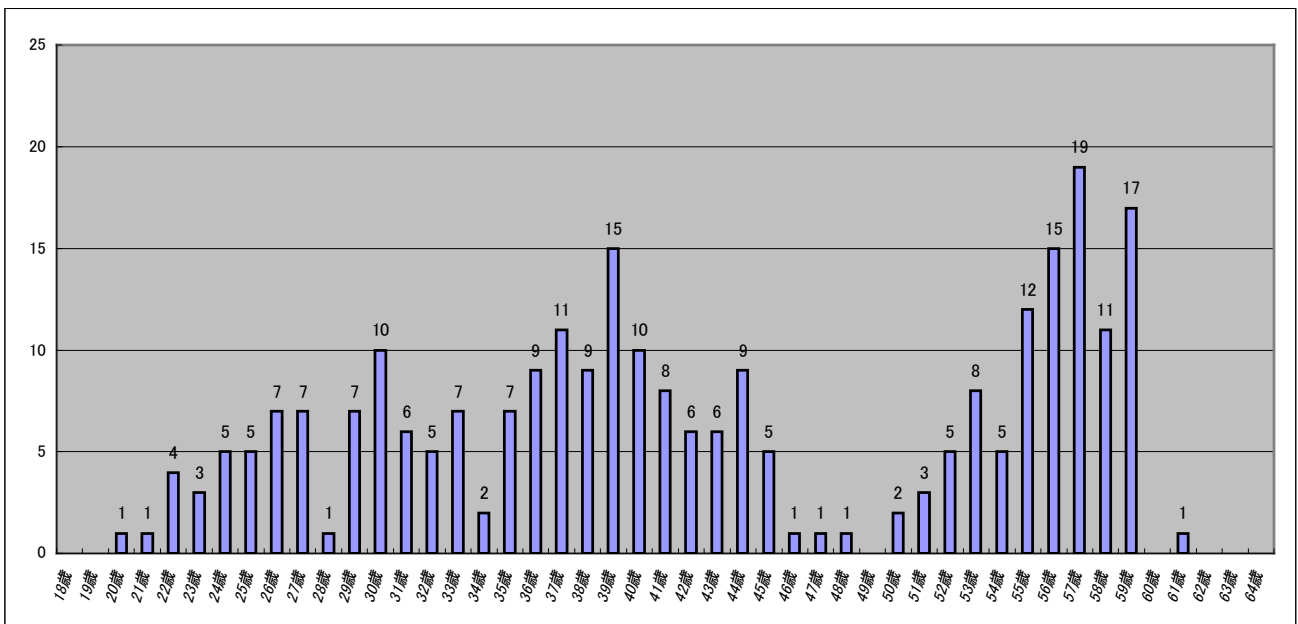
また、特定分野の職務経験者として、即戦力となり得る有為な人材を幅広い年齢層から採用するために、2009年度（平成21年度）実施の試験から受験資格を55歳までとした職務経験者採用を行っている。

今後とも定員の適正化と年齢構成の平準化のバランスを考慮した取組を行う必要がある。



イ 技師（土木）

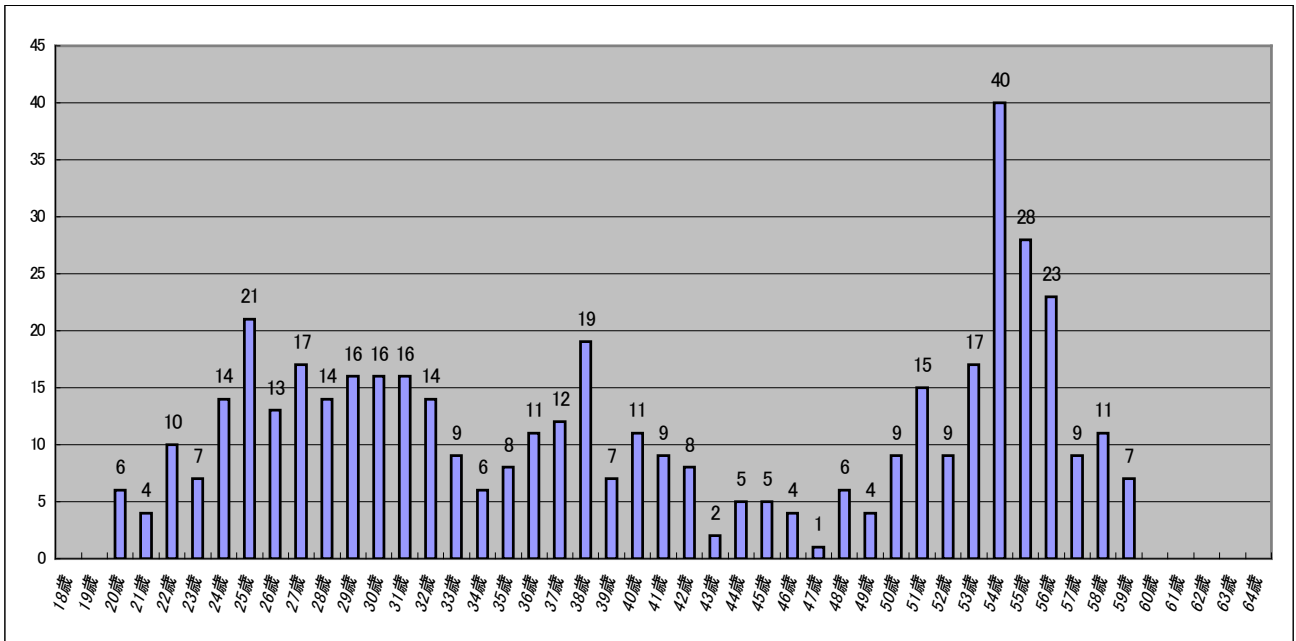
技師は、行政的業務に従事する技術職員であるが、この職種は世代が2つに分散した状態にあり、今後5年の間に技術的ノウハウ等の円滑な伝承を急ぐ必要がある。この職種においても、職員採用候補者試験の受験資格を33歳までにし、職務経験者の採用試験も実施したところであり、更なる年齢構成の平準化を図る必要がある。



ウ 指導保育士・保育士

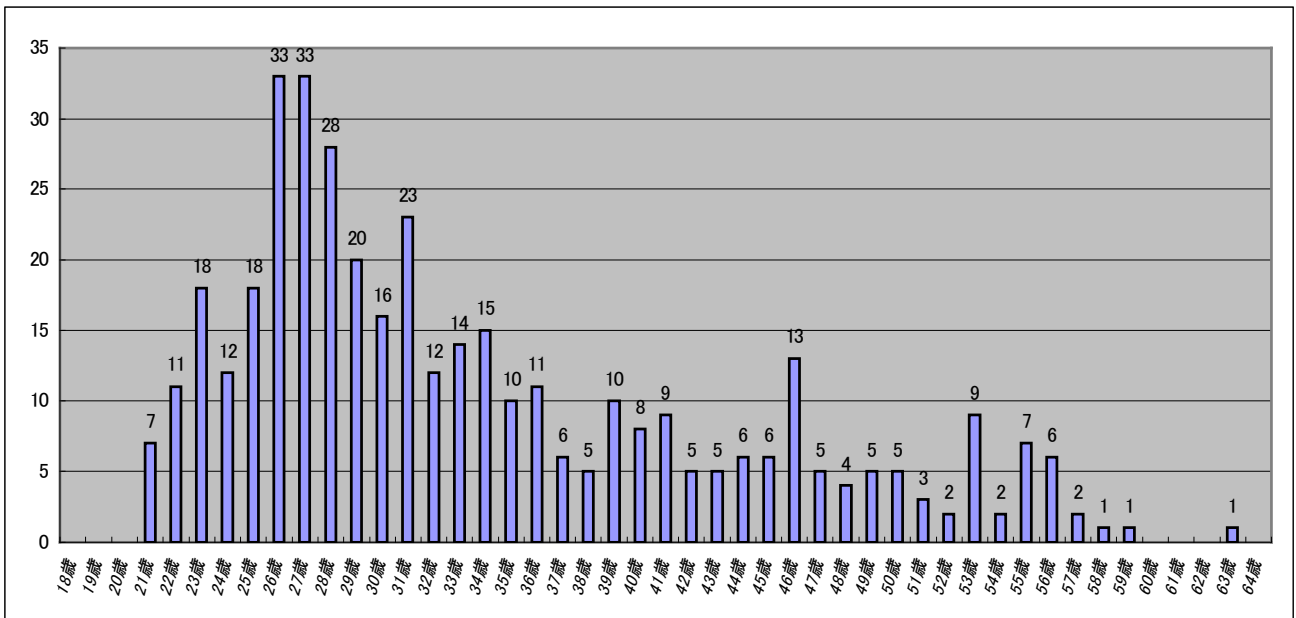
保育士は、「待機児童ゼロ」の施策の実現と公立保育所再整備計画の進捗を図る中で、必要な人材を確保する必要がある。2013年度（平成25年度）からは大量退職が控えている。指導的役割を担う職員の早期育成を図る観点から、2010年度（平

成22年度)の職員採用候補者試験では受験資格を45歳までに引き上げたところである。引き続き、バランスのとれた採用を行う必要がある。



エ 看護師

看護師は、市民病院の増床や救命救急センター設置に伴う増員採用により、若年世代が多い状況である。職員採用候補者試験の受験資格は40歳までを基本としており、今後とも幅広い世代での人材の確保を図る必要がある。



(3) 類似団体との比較

「類似団体別職員数」とは、すべての市区町村を人口と産業構造により、市区町村の権能に応じて、指定都市、中核市、特例市、一般市、特別区、町村等に分類し、そのグループごとに算出した人口1万人当たりの数値（単純値、修正値）を基に、該当年度の人口から算出する職員数のことである。

その団体の大まかな状況を把握する場合には単純値を、実際の職員配置を反映させた状況を把握する場合や部門間の比較には修正値を用いる。

2009年（平成21年）における本市の状況は、次のとおりである。

類似団体別職員数の状況（2009年（平成21年）4月1日現在）

区 分	08. 4. 1 現 在 職員数	09. 4. 1 現 在 職員数	増 減 B-A	10. 4. 1 現 在 職員数	増 減 C-B	単純値・修正値により算出した職員数との比較					
						単純値による比較			修正値による比較		
						09. 4. 1単純値 ×住基人口 / 10,000	超過数	超過率	09. 4. 1修正値 ×住基人口 / 10,000	超過数	超過率
						D	E (B-D)	E/B×100	F	G (B-F)	G/B×100
人	人	人	人	人	人	人	人	%	人	人	%
議 会	18	18	0	18	0	20	▲ 2	▲ 11.1	20	▲ 2	▲ 11.1
総 務	430	432	2	472	40	474	▲ 42	▲ 9.7	480	▲ 48	▲ 11.1
税 務	215	207	▲ 8	202	▲ 5	154	53	25.6	154	53	25.6
民 生	861	845	▲ 16	834	▲ 11	542	303	35.9	560	285	33.7
衛 生	400	395	▲ 5	387	▲ 8	434	▲ 39	▲ 9.9	415	▲ 20	▲ 5.1
労 働	0	0	0	0	0	5	▲ 5	-	0	0	-
農 林 水 産	95	97	2	94	▲ 3	77	20	20.6	78	19	19.6
商 工	42	42	0	41	▲ 1	48	▲ 6	▲ 14.3	51	▲ 9	▲ 21.4
土 木	382	374	▲ 8	358	▲ 16	338	36	9.6	342	32	8.6
一 般 行 政 計	2,443	2,410	▲ 33	2,406	▲ 4	2,093	317	13.2	2,100	310	12.9
教 育	706	673	▲ 33	620	▲ 53	511	162	24.1	584	89	13.2
消 防				0		415	▲ 415	-			-
普 通 会 計	3,149	3,083	▲ 66	3,026	▲ 57	3,019	64	2.1	2,684	399	12.9

※単純値・修正値により算出した職員数は、小数点以下を四捨五入して表示しているため、合計と合わないことがある。

2009年（平成21年）の職員数と類似団体別職員数を比較すると、「税務」、「民生」、「農林水産」、「土木」、「教育」の部門では、職員数が標準的な指数を上回っている。

これは、本市が、他の類似都市と比較して広い行政区域を有しており、支所や学校等が多く、職員を分散配置していること、また、本市の特色である全員入所を基本に公立保育所を充実し、積極的な保育行政を推進していることが、影響しているものと考えられる。

4 中長期定員適正化計画の基本的な考え方

(1) 計画期間及び対象職員

ア 計画期間

中長期定員適正化計画の計画期間は、2006年度（平成18年度）から2015年度（平成27年度）までの10年間とする。

また、より効果的・具体的な目標を立てるべく、計画期間を2期に分け、次の各計画期間での目標値を設定し、定員管理の適正化を図るものとする。

【第1期計画】

2006年度（平成18年度）～2010年度（平成22年度）の5年間

【第2期計画】

2011年度（平成23年度）～2015年度（平成27年度）の5年間

イ 対象職員

一般職に属する職員であり、休職者・派遣職員を含み、臨時職員及び非常勤職員を除いた職員とする。

(2) 今後の取組の方向

ア 新たな福山市行財政改革大綱（第4次）（2010年度（平成22年度）策定）に基づく、取組を進める。

イ 福山市行財政改革実施プランに基づいた事務事業の見直し、電子自治体の推進などにより、計画的な職員数の適正化に取り組む。

また、雇用環境の整備を検討する中で、再任用職員・任期付職員・嘱託職員・臨時職員など、多様な雇用形態の活用を図る。

ウ 計画策定時に想定していなかった行政需要に対応するため、福山市立大学開学（2011年（平成23年）4月開学）及び福山市民病院増床（2013年度（平成25年度）供用開始予定）に係る増員分については、本計画からは除いて別途管理するものとする。

エ 新たに対応すべき行政課題や多種多様な市民ニーズに的確に対処するため、必要な部署には職員の体制を充実し、めり張りのある人員配置を行うとともに、適材適所による職員配置を行う中で、適正な定員管理に努める。

オ 自立性が発揮できる行政体制の確立、市民との協働によるまちづくりの推進など、将来にわたって健全で持続可能な行政運営と地域主権による地方自治の確立に向け、

行財政改革の着実な実施に向け取り組む。

カ 将来を見据えた長期的な視点から、これからの福山市を担う人材を計画的に確保することとし、年度ごとの新規採用者数の平準化を図る。

キ より簡素で効率的な行財政システムを構築するため、職員の意欲や能力を最大限引き出し、組織を活性化させる人事制度の一層の充実と人材育成を積極的に進める。

ク 今後、定年年齢の引上げ等、定員管理に影響を及ぼす法律改正、権限移譲等が行われた場合は、定員適正化計画を適宜見直すものとする。

5 中長期定員適正化計画の内容

(1) 数値目標

新たに開学する福山市立大学等（大学設置準備室及び女子短期大学を含む。）と増床が予定される福山市民病院の職員数については、別途管理するものとし、2010年（平成22年）4月1日現在の職員数4,144人のうち別途管理分を除く職員数3,485人を基準として、5年間で約6パーセント（約200人）の職員数を削減するものとする。

最終的に10年間で約440人の職員数の削減を行い（第2期計画においては別途管理分を除く。）、2015年（平成27年）4月1日における福山市立大学及び福山市民病院を除いた職員数を3,290人以内とする。

第1期計画

(単位:人, %)

	目標値	減員数	実績	減員数	削減率
神辺町合併 2006(H18).3.1	【基準値】 4,392	-	4,390	-	-
2010年度 (平成22年度)	4,170	▲ 222	4,144	▲ 246	▲ 5.6

第2期計画

(単位:人, %)

	従前の 目標値	減員数	目標値(別途 管理分以外)(注)	減員数	削減率
2010年度 (平成22年度)	4,170	-	3,485	-	-
2015年度 (平成27年度)	3,950	▲ 220	3,290	▲ 195	▲ 5.6

累計 減員数	▲ 441
-----------	-------

(注)「別途管理分」…福山市立大学等(大学設置準備室及び女子短期大学を含む。)及び市民病院の職員数。なお、女子短期大学については、2011年度(平成23年度)末に閉学予定。

【第1期計画年次別目標及び実績】

(単位:人,%)

区分	目標値	総職員数	対前年数	削減率	累計減員数	累計削減率	達成率	(単位:人,%)	
								うち 市民病院分	市民病院 累計増員数
神辺町合併 (06(H18).3.1)	【基準値】 4,392	4,390	—	—	—	—	—	456	—
2006年度 (平成18年度)	4,360	4,356	▲ 34	▲ 0.8	▲ 34	▲ 0.8	15.3%	480	24
2007年度 (平成19年度)	4,320	4,321	▲ 35	▲ 0.8	▲ 69	▲ 1.6	31.1%	522	66
2008年度 (平成20年度)	4,260	4,240	▲ 81	▲ 1.9	▲ 150	▲ 3.4	67.6%	548	92
2009年度 (平成21年度)	4,210	4,186	▲ 54	▲ 1.3	▲ 204	▲ 4.6	91.9%	572	116
2010年度 (平成22年度)	4,170	4,144	▲ 42	▲ 1.0	▲ 246	▲ 5.6	110.8%	606	150
目標値	4,170	—	—	—	▲ 222	▲ 5.1	—	—	—

【第2期計画年次別目標】

(単位:人,%)

区分	職員数(別途管理分以外)(注)	対前年数	削減率	累計減員数	累計削減率
2010年度 (平成22年度)	3,485	—	—	—	—
2011年度 (平成23年度)	3,445	▲ 40	▲ 1.1	▲ 40	▲ 1.1
2012年度 (平成24年度)	3,410	▲ 35	▲ 1.0	▲ 75	▲ 2.2
2013年度 (平成25年度)	3,370	▲ 40	▲ 1.2	▲ 115	▲ 3.3
2014年度 (平成26年度)	3,330	▲ 40	▲ 1.2	▲ 155	▲ 4.4
2015年度 (平成27年度)	3,290	▲ 40	▲ 1.2	▲ 195	▲ 5.6
目標値	3,290	—	—	▲ 195	▲ 5.6

(注)「別途管理分」…福山市立大学等(大学設置準備室及び女子短期大学を含む。)及び市民病院の職員数。なお、女子短期大学については、2011年度(平成23年度)末に閉学予定。

(参考)

(単位:人)

区分	総職員数	対前年数	別途管理分以外	対前年数	大学(注)	対前年数	病院	対前年数
2010年度 (平成22年度)	4,144	—	3,485	—	53	—	606	—
2011年度 (平成23年度)	4,199	55	3,445	▲ 40	89	36	665	59
2012年度 (平成24年度)	4,226	27	3,410	▲ 35	71	▲ 18	745	80
2013年度 (平成25年度)	4,266	40	3,370	▲ 40	71	0	825	80
2014年度 (平成26年度)	4,241	▲ 25	3,330	▲ 40	71	0	840	15
2015年度 (平成27年度)	4,216	▲ 25	3,290	▲ 40	71	0	855	15
増減の累計	—	72	—	▲ 195	—	18	—	249

(注)2010年度(平成22年度)については、大学設置準備室及び女子短期大学の職員数を、2011年度(平成23年度)については、女子短期大学の職員数を含む。

(参考) 退職及び採用見込み

定員適正化計画を実施するに当たり、今後の退職者を見込む中で組織の新陳代謝と職種及び業務ごとにその必要性を勘案した上での採用が不可欠となる。

採用に当たっては、将来にわたり年齢構成等のひずみが生じないように、年度ごとの採用者数の平準化を図るものである。

また、試験採用に加え、再任用職員や一般職の任期付職員など多様な雇用形態の活用を図る中で、効果的な採用を行っていくものとする。

【別途管理分を除く】 (単位:人)

区 分	職員数	退職見込数			採用見込数
		定年	勧奨等	計	
2010年度 (平成22年度)	3,485	132	80	212	172
2011年度 (平成23年度)	3,445	125	60	185	150
2012年度 (平成24年度)	3,410	120	70	190	150
2013年度 (平成25年度)	3,370	120	70	190	150
2014年度 (平成26年度)	3,330	120	60	180	140
2015年度 (平成27年度)	3,290	110	50	160	130
累計	—	727	390	1,117	892

(参考:全体) (単位:人)

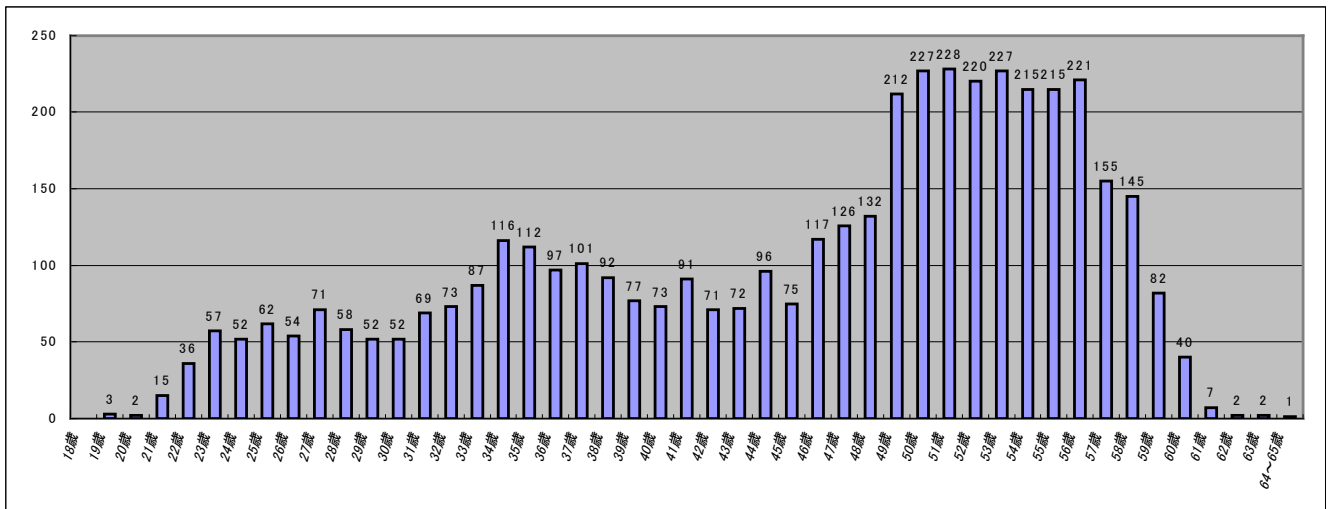
区 分	職員数	退職見込数			採用見込数
		定年	勧奨等	計	
2010年度 (平成22年度)	4,144	138	112	250	305
2011年度 (平成23年度)	4,199	130	110	240	267
2012年度 (平成24年度)	4,226	130	100	230	270
2013年度 (平成25年度)	4,266	130	100	230	205
2014年度 (平成26年度)	4,241	140	100	240	215
2015年度 (平成27年度)	4,216	120	80	200	190
累計	—	788	602	1,390	1,452

注:「別途管理分」とは、福山市立大学等(大学設置準備室及び女子短期大学を含む。)及び市民病院の職員数。なお、女子短期大学については、2011年度(平成23年度)末に閉学予定。

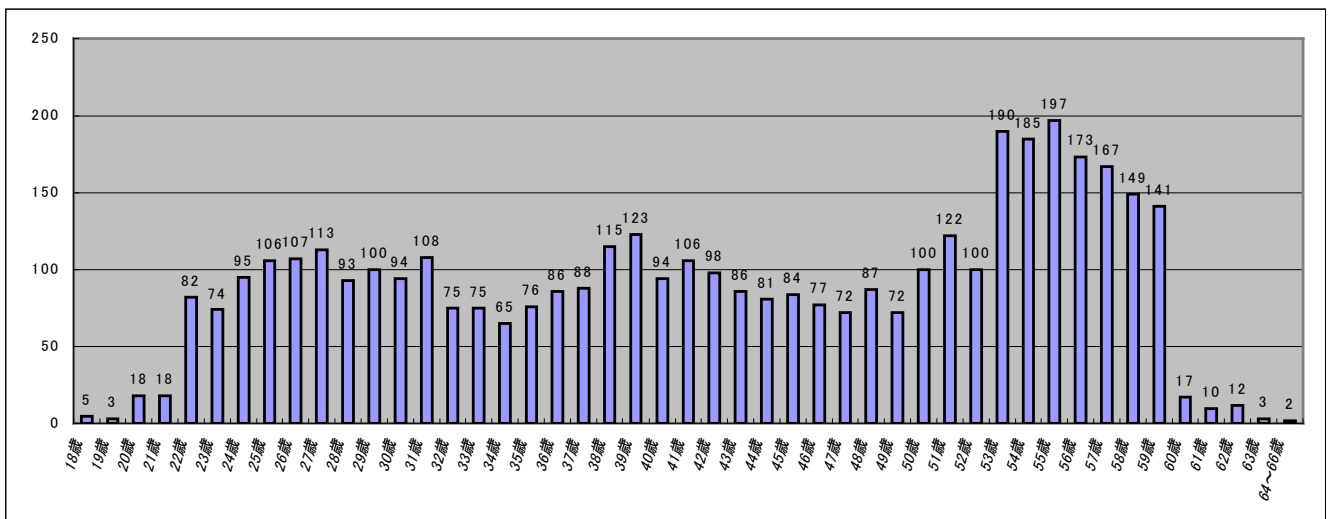
また、今計画において、定年年齢の引上げについては考慮していない。

(参考) 総職員数の年齢別職員数推計

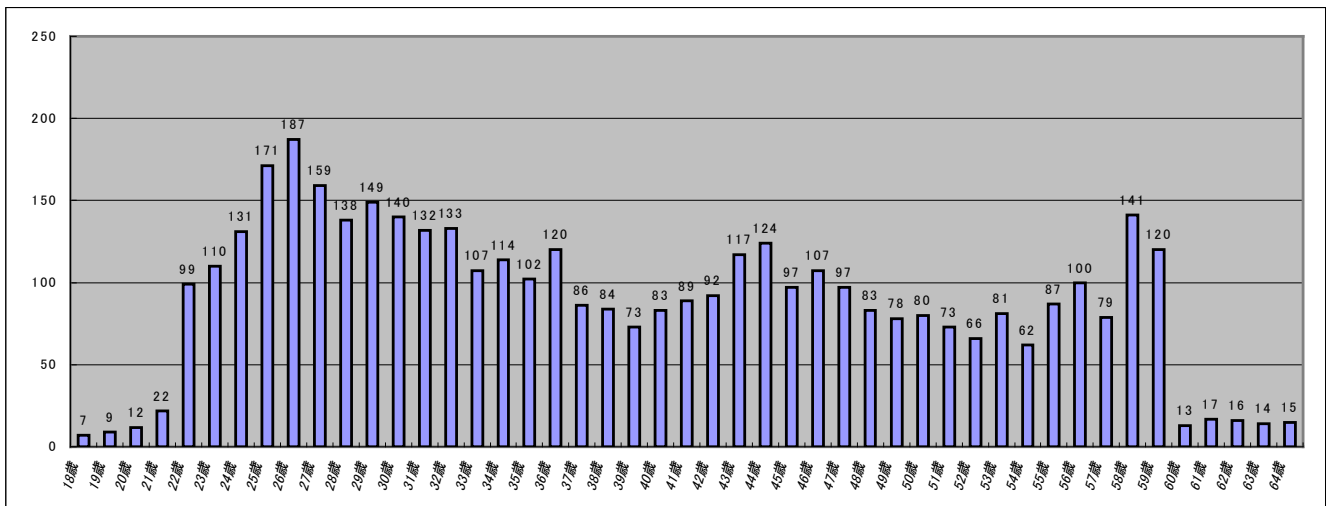
(1) 2006年(平成18年)3月1日(平均年齢45.1歳)



(2) 2010年(平成22年)4月1日(平均年齢42.5歳)



(3) 2015年(平成27年)4月1日推計(平均年齢38.9歳)



(2) 定員適正化の方法

ア 行政運営体制の見直し

- 自立性と柔軟性，機動力を備え，新たな行政課題に迅速に対応できる簡素で効率的かつ柔軟で活力ある組織・機構の整備を図る。
- 自己決定・自己責任が機能し，迅速で弾力的な組織運営ができるよう，各局への権限移譲を進め，併せて支所機能のあり方の検討を進める。

イ 事務事業の見直し

- 効果的・効率的な行政運営の推進の観点から事務事業の見直しを行う。
- O J T（職場研修）を実施する中で業務の流れの見直しを進める。
- 事務の省力化や市民サービスの向上のため，I Tの活用を促進し，事務事業の正確性と簡素・効率化を図る。

ウ 民間活力の導入

- 安心・安全な市民サービスの安定的提供と，公と民の役割分担や行政責任の確保を前提に，可能なものの民間委託や民間移管等を検討する。
- 公共性・公益性を確保し，市民福祉を増進するという公の施設の本来の設置目的を効果的かつ安定的に果たすことを基本に，指定管理者制度を活用する。

エ 配置基準の見直し

各部局における調整を基本とし，事務量に見合った効率的な職員配置を行う。

オ 多様な雇用形態の導入

行政運営において，業務内容を検討する中で再任用職員・任期付職員・嘱託職員・臨時職員等を活用し，柔軟な雇用を図り，職員配置の見直しを進める。

(3) 部門別及び職種別の職員数の適正化への取組

部門別及び職種別の職員数については，毎年度，全部局を対象に職員配置に関する調査及びヒアリングを行い，人員配置計画を策定する中で適正化を図る。

(4) 進捗状況の公表

福山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，定員適正化計画の進捗状況などを，毎年度，広報紙やインターネット福山市ホームページ等で公表する。