

令和8年3月17日

令和8年4月1日付 福島市職員人事異動について

令和8年4月1日付人事異動について、別紙のとおり内示いたします。
また、辞令交付については、下記のとおり実施いたしますので取材方お願いいたします。

記

1 令和7年度 辞令交付等

(1) 退職職員辞令交付

■日 時

令和8年3月31日(火) 午前 9時45分 ~

■場 所

福島市役所複合棟3階 314会議室

(2) 水道事業管理者退任

■日 時

令和8年3月31日(火) 午後 0時10分 ~

■場 所

福島市役所庁舎棟7階 上下水道局フロア

2 令和8年度 辞令交付

(1) 副市長及び上下水道事業管理者任命辞令交付

■日 時

令和8年4月1日(水) 午前8時50分 ~

■場 所

福島市役所庁舎棟4階 市長応接室

(2) 新規採用職員辞令交付

■日 時

令和8年4月1日(水) 午前9時30分 ~

■場 所

福島市役所複合棟3階 314会議室

3 その他

辞令交付は準備が整い次第行います。取材の際は10分前までにお越しく下さい。

担当：人事課人事係

課長 遠藤、課長補佐 齋藤

電話 024-525-3703 (直通)

担当：水道総務課

課長 加藤、係長 國嶋

電話 024-535-1116 (直通)

福島市 令和8年4月1日付人事異動の概要

1 令和8年4月1日付人事異動の基本的な考え方

来たる令和8年度を本市が次なるステージへと一歩を踏み出す初年度とするため、令和8年4月1日付人事異動は、「2 人事異動の特徴」に示したとおり新たな基本ビジョン「次世代文教都市」の実現に向けて、政策課題・テーマごとに積極的に政策展開していくための体制構築を図りました。

また、新規採用職員を74名採用するとともに、若手職員や女性職員の管理職等への積極的な登用を図るなど、年齢・性別にとらわれず職員一人ひとりの能力や適性に応じた人員配置に努めました。

さらには、デジタル化による業務効率化やワーク・ライフ・バランスの推進等により、職員が意欲とやりがいを持ち、各々の能力等を十分発揮できる働きやすい職場環境を整備するとともに、会計年度任用職員、障がい者雇用など多様な人材の活用によって、活気あふれる組織体制の構築を目指すものです。

「ともに前へ」の基本姿勢のもと、新たな体制で未来を切り拓く市政運営を進めてまいります。

2 人事異動の特徴 ～未来を切り拓く、安心と挑戦に向けた体制強化～

(1) 未来戦略本部による市民目線の新しいまちづくりを推進

市民との対話を土台に、客観的なデータと掛け合わせた「市民目線の新しいまちづくり」を推進する市長をトップとした「未来戦略本部」を立ち上げます。また、各地域・分野との対話集会や意見交換会を開催し、世代や立場を問わず、ともに考え、市民の行動がまちを変える成功体験づくりを醸成します。

これらの新しい取り組みを展開するため、政策調整部に「未来戦略推進室」を新設し、室内に政策調整課、広聴広報課、地域共創課を置くとともに、戦略的な政策展開等推進のため政策調整課の企画政策係を「戦略政策係」に、データ行政等推進のため統計係を「データ・統計係」に再編します。また、広聴広報課と地域共創課において、対話集会や意見交換会を各部局や支所等と連携しながら進めるなど、「未来戦略推進室」全体で力強く推進できる体制を構築します。

さらに、各地域で市民の声を直接伺う対話集会を効果的かつ円滑に開催するため、各支所・出張所の次長または主任を「未来戦略推進担当」として位置付け、支所機能の強化を図ります。

(2) 福島駅前交流・集客拠点施設における機能の磨き直しと公共価値の創造を推進

駅前交流・集客拠点施設における機能の磨き直しと未来の本市の姿を見定めた公共価値創造を推進するとともに、市民が活用しやすい「日常使い」を具体化し駅周辺の価値を高めるため、コンベンション推進課を「福島駅前交流・集客拠点施設公共価値創造課」に再編し、「公共価値創造係」を新設します。

さらに、これらの取り組みを推進するため、観光交流推進室、生涯学習課ならびに図書館の一部職員を、福島駅前交流・集客拠点施設公共価値創造課に兼務（併任）で配置します。

また、福島駅周辺の価値を高めつつ、MICEの誘致や開催支援等を観光施策と連動させた効果的な展開をさらに推進するため、「コンベンション推進係」を観光交流推進室に移管します。

(3) 学校再編を着実に推進、市長部局と教育委員会の連携を強化

児童生徒数の減少等を踏まえ、最適な教育環境を提供するため、学校教育課に「学校再編室」を新設します。また、教育課題や施策の方向性を共有し、市長部局と教育委員会が連携して課題の解決等を図るため、総務課に「総合教育連携室」を新設します。

(4) 持続的な地域活力につなげる取組を強化

出会い・結婚創出の取組を強化するとともに、さらなる移住者の増加や多文化共生を推進するため、定住交流課を「出会い移住・多文化共生課」に再編します。

(5)上下水道局の組織統合による効率的な運営と防災対策を強化

効率的な運営による経営基盤強化・サービスの安定提供と、上下水道施設の老朽化・防災対策等の迅速着実な推進のため、上下水道局の上水道・下水道事業の組織を統合し、一元的な管理運営を図ります。

(6)ツキノワグマ対策のさらなる強化

市民生活の安全・安心を維持確保するため、農政部内に新たに「ツキノワグマ対策チーム」を編成するとともに、各支所長・茂庭出張所長を「ツキノワグマ対策業務担当」として位置づけ、突発的な出没に十分対応できる体制を構築します。

3 能力や適性に応じた人員配置～女性職員や若手職員の積極的な登用～

(1)女性職員の登用

◇女性管理職登用率 **13.5%**(前年度比0.9ポイント増)

◇係長職以上に占める女性職員の割合 **20.0%**(前年度比1.3ポイント増)

◇係長職昇任者に占める女性職員の割合 **39.4%**(前年度比6.7ポイント増)

①女性職員の管理職等の人数と割合（内示時点）

	部長(相当)職			次長(相当)職			課長(相当)職			管理職計		
	全体	女性	割合	全体	女性	割合	全体	女性	割合	全体	女性	割合
R5	24名	0名	0.0%	38名	5名	13.2%	117名	13名	11.1%	179名	18名	10.1%
R6	24名	1名	4.2%	35名	5名	14.3%	118名	16名	13.6%	177名	22名	12.4%
R7	23名	2名	8.7%	38名	6名	15.8%	114名	14名	12.3%	175名	22名	12.6%
R8	22名	2名	9.1%	38名	3名	7.9%	111名	18名	16.2%	171名	23名	13.5%

	課長補佐(相当)職			係長職		
	全体	女性	割合	全体	女性	割合
R5	136名	20名	14.7%	252名	54名	21.4%
R6	139名	19名	13.7%	242名	54名	22.3%
R7	133名	15名	11.3%	253名	68名	26.9%
R8	129名	11名	8.5%	255名	77名	30.2%

※定年引上げによる60歳を超える職員を除く

(2)若手職員の登用

①職制別の最年少昇任者の年齢及び人数

(年齢は各年度の到達年齢)

	部長(相当)職	次長(相当)職	課長(相当)職	課長補佐(相当)職	係長職
R6	59歳 (3名)	55歳 (4名)	51歳 (4名)	46歳 (1名)	42歳 (1名)
R7	57歳 (6名)	55歳 (4名)	50歳 (1名)	47歳 (2名)	40歳 (1名)
R8	57歳 (2名)	40歳 (1名)[※]	50歳 (2名)	47歳 (4名)	42歳 (5名)

※次長(相当)職への最年少昇任者は保健所長。

②係長職への登用状況(44歳以下)

(年齢は各年度の到達年齢)

	38歳	39歳	40歳	41歳	42歳	43歳	44歳	計
R6	-	-	-	-	1名	6名	4名	11名
R7	-	-	1名	-	3名	12名	5名	21名
R8	-	-	-	1名	5名	6名	23名	35名