

令和3年4月1日付け 人事異動の概要について

I 今回の人事異動の方針

本市では、社会状況の複雑な変化や、多様化・高度化する市民ニーズを踏まえ、本市が目指すべき都市像である「活力にあふれ 創造性豊かな 瀬戸の都・高松」を実現していくために、戦略的自治体運営の観点から効率的・効果的な組織体制の整備を進めることとしており、令和3年度においても、組織の機能性と実効性を高める中で、喫緊の行政課題に重点を置いた異動としている。

また、各職場の業務量や業務内容に応じて、効果的かつ適正に人員を配置するほか、「コンプライアンス推進施策」に掲げる「人事異動の基本サイクル（原則4年）」をできる限り反映した異動を行うとともに、所属と職員とのマッチングや、管理部門と現場部門との交流など、仕事に対する意欲が醸成され、より一層、職員の適性や能力が生かされるよう、適材適所の観点から異動を行うこととしている。

人事異動の主なポイント

1 組織機構の見直し等

本市が目指すべき都市像「活力にあふれ 創造性豊かな 瀬戸の都・高松」を実現していくために、戦略的自治体運営の観点から効率的・効果的な組織体制の見直しを実施する。

2 女性管理職員の登用

適材適所の人員配置を行うとともに、女性管理職員の登用に努めた。

3 職員の相互人事交流及び派遣

香川県等との相互人事交流を継続し、相互協力と連携強化を図る。

4 人材育成型ジョブローテーションの実施

「高松市職員人財育成ビジョン」に基づき、若手職員を中心に、多様な職場や業務を経験させるなど、職員の意識改革や、組織の活性化を図る。

5 人事異動の基本サイクル（原則4年）の実施

人事の硬直化、停滞等による不祥事の発生を未然に防ぐ方策の一つとして、専門的知識や経験を要する所属を除き、人事異動の基本サイクルを原則4年とし、計画的な人員配置及び人材育成を図る。

II 今回の人事異動の主な内容

1 組織機構の見直し等

(1) 「総務局」に「デジタル推進部」を新設

行政手続のデジタル化や抜本的な業務改革を始めとする「DX=デジタルトランスフォーメーション」を、本市において全庁横断的に推進するための組織体制を強化するため、総務局内に「デジタル推進部」を新設し、部内に「デジタル戦略課」を新設するとともに、「情報政策課」を「情報マネジメント課」に改称し、設置する。

(2) 「こども園総務課」と「こども園運営課」を統合し、「こども保育教育課」を新設
業務の関連性が高い「こども園総務課」と「こども園運営課」を統合し、「こども保育教育課」を新設するとともに、業務内容を整理し、課内に「施設対策室」及び「運営支援室」を新設する。

(3) 「スポーツ振興課」に「全国高校総体推進室」を新設

令和4年度に本市で開催される全国高等学校総合体育大会競技への準備や実施に向けて専門的に取り組むため、「スポーツ振興課」内に「全国高校総体推進室」を新設する。

(4) 「総合教育センター」に「ICT教育推進室」を新設

国の「GIGAスクール構想」を始めとした、教育の情報化を推進するため、「総合教育センター」内に「ICT教育推進室」を新設する。

2 女性管理職員の登用

女性職員の管理職員への登用を進めたことにより、女性管理職員が昨年度比1人増の134人（2年度は133人）になり、割合は24.4%と過去最高となる。

なお、新たに配置される女性の課長級以上ポストは下記のとおり。

- ・次長級職員…○健康福祉局副参事
 - 教育局次長生涯学習課長事務取扱
 - 教育局中央図書館長
- ・課長級職員…○教育局生涯学習課主幹

3 職員の相互人事交流及び派遣

(1) 他自治体との相互人事交流

国（四国地方整備局・四国運輸局）及び香川県との相互協力の下、効果的な連携を図っていくため、相互人事交流を継続して行う。

（相互人事交流職員数：四国地方整備局2人、四国運輸局1人、香川県6人）

(2) 他の機関等に対する派遣等

国における行政実務を学ぶため、内閣官房情報通信技術(IT)総合戦略室に職員1人を新たに派遣する。

瀬戸内国際芸術祭の準備を行うため、香川県に職員3人を新たに派遣する。

熊本地震の復興事業支援のため、益城町へ職員1人を引き続き派遣する。

都市の行財政運営を行うことができる人材を育成するため、公益財団法人日本都市センターに職員1人を引き続き派遣する。

4 人材育成型ジョブローテーションの実施

「高松市職員人財育成ビジョン」に沿った長期的な観点から、人材の育成を図るため、ジョブローテーションを実施する。

具体的には、新規採用後の一定期間（概ね10年程度）に、いくつかの異なる職務

を経験させ、職務遂行に関する能力や適性を自ら発見させることなどにより、職員の士気高揚と意識改革を図るとともに、組織の活性化を図る。

5 人事異動の基本サイクル（原則4年）の実施

「コンプライアンス推進施策」において、人事の硬直化、停滞が不祥事の発生につながる可能性を内包していることから、人事異動の基本サイクルを原則4年とし、計画的な人員配置及び人材育成を図る。

※ただし、市民サービスの著しい低下等が懸念される場合や異動する職場が限定される専門職等は除く。

III 組織機構の見直しについて

次のとおり、組織機構の見直しを行った。

区分	増		減		差引
局					
部	+ 1	デジタル推進部			+ 1
課	+ 3	デジタル戦略課 情報マネジメント課 こども保育教育課	▲ 3	情報政策課 こども園総務課 こども園運営課	
室	+ 4	施設対策室 運営支援室 全国高校総体推進室 ICT教育推進室	▲ 1	ICT推進室	+ 3

■組織数の増減

令和 2年 4月： 11局 7部 101課 22課内室
 令和 3年 4月： 11局 8部 101課 25課内室

IV 人事異動の規模

(単位：人) () は前年度

区 分	異動者数		うち昇任者		うち事務取扱 ・兼務・併任	
局 長 級	1 2	(8)	5	(5)	2	(1)
局次長級	2 4	(25)	1 8	(14)	1	(3)
課 長 級	6 4	(65)	2 1	(11)	1 1	(9)
課長補佐級	1 1 7	(134)	4 4	(38)	9	(14)
管理職合計	2 1 7	(232)	8 8	(68)	2 3	(27)
区 分	異動者数		うち昇任者		うち事務取扱 ・兼務・併任	
係 長 級	3 3 2	(345)	7 6	(72)	4	(13)
一般職員（事務技術 等）	3 0 9	(314)				
一般職員（保育教育 士）	7 4	(73)				
一般職員（技 能）	4 2	(43)				
再任用等職員	6 0	(61)				
新規採用職員	1 5 3	(161)				
派遣受入（内書）	3	(2)				
総 合 計	1, 1 8 7	(1,229)	1 6 4	(140)	2 7	(40)

※特別職を除く。

合計 1, 1 8 7人 対前年度比 (- 4 2)

V 異動日程

3月25日（木） 異動内示

4月 1日（木） 発令