

令和7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「人がつどい 未来に躍動する 世界都市・高松」を実現していくため、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7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いかされるよう、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「人がつどい 未来に躍動する 世界都市・高松」を実現していくため、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る。

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

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) 都市整備局内へ新たな部の新設

住宅・建築部門の組織力の強化を図るため、空き家の増加などで社会的なニーズが高まっている住宅政策や、個々の建築物の工事や指導などを行う所属を一つにまとめ、都市整備局内に「住宅建築部」を新設する。

(2) 住宅政策に一元的に取り組む課の新設

住宅に関連する施策を総合的に推進するため、住宅政策に関する窓口を一元化し、くらし安全安心課所管の空き家対策と、都市計画課住宅・まちづくり推進室所管の住まいの総合支援に取り組む「住宅政策課」を、都市整備局内に新設する。

これに伴い、「住宅・まちづくり推進室」は廃止する。

(3) 生活福祉課を2課体制に見直し、新たな課の新設

生活保護世帯の増加等に効率的・効果的に対応できる事務処理体制を整備し、生活保護受給者に対するきめ細やかな対応を行うため、生活福祉課を2課体制に見直すこととし、「生活福祉課」を廃止して、「生活福祉第一課」、「生活福祉第二課」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、局長級の女性職員は6人と、これまでで最大人数となるとともに、女性管理職員全体でも、昨年度比 9人増の146人（6年度は137人）となり、割合は27.1%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。

- ・ 局長級職員…○健康福祉局参事（保健所担当）保健所次長事務取扱
○創造都市推進局参事（文化芸術担当）局次長（政策担当）兼美術館長事務取扱
- ・ 次長級職員 ○健康福祉局こども未来部長子育て支援課長事務取扱
- ・ 課長級職員…○市民局勝賀総合センター長
○市民局市民やすらぎ課主幹市民やすらぎ課長補佐事務取扱
○健康福祉局こども未来部こども家庭課長
○創造都市推進局文化・観光・スポーツ部観光交流課都市交流室長

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・四国厚生支局）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する。

（相互人事交流職員数：四国地方整備局1人、四国運輸局1人、四国厚生支局1人、香川県2人）

(2) 他の機関等に対する派遣等

- ・かがわマラソン開催に係る用務に従事させるため、香川県に職員 2 人を新たに派遣する。
- ・MICE 誘致の促進に係る用務に従事させるため、香川県に職員 1 人を引き続き派遣する。
- ・令和 6 年能登半島地震に係る復旧・復興に取り組むため、石川県珠洲市に職員 1 人を引き続き派遣する。
- ・地方公共団体の最適な資金調達・資金運用等に関するノウハウを学ぶため、地方公共団体金融機構に職員 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

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、幾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	住宅建築部			+ 1
課	+ 3	生活福祉第一課 生活福祉第二課 住宅政策課	- 1	生活福祉課	+ 2
室			- 1	住宅・まちづくり推進室	- 1

■組織数の増減

令和 6 年 4 月 1 日： 12 局 8 部 102 課 22 課内室
 令和 7 年 4 月 1 日： 12 局 9 部 104 課 21 課内室

Ⅳ 人事異動の規模

(単位：人) () は前年度

区 分	異動者数					
	異動者数		うち昇任者		うち事務取扱 ・兼務・併任	
局 長 級	1 0	(11)	8	(6)	2	
局次長級	2 5	(29)	1 3	(12)	2	(6)
課 長 級	6 2	(54)	2 3	(17)	4	(2)
課長補佐級	1 3 4	(125)	4 1	(24)	14	(12)
管理職合計	2 3 1	(219)	8 5	(59)	2 2	(20)
区 分	異動者数					
	異動者数		うち昇任者		うち事務取扱 ・兼務・併任	
係 長 級	3 8 1	(373)	8 3	(72)	2	(5)
一般職員（事務技術等）	3 2 3	(336)				
一般職員（保育教育士）	7 1	(65)				
一般職員（技 能）	4 4	(38)				
再任用等職員	5 5	(32)				
新規採用職員	1 3 5	(124)				
派遣受入（内書）	0	(2)				
総 合 計	1, 2 4 0	(1,187)	1 6 8	(131)	2 4	(25)

※特別職を除く。

合計 1, 2 4 0 人 対前年度比 (+ 5 3)

Ⅴ 異動日程

3月25日（火） 異動内示

4月 1日（火） 発令