

市長記者発表

(令和6年4月1日付人事異動)

令和6年3月19日

記者の皆さんには、ご多用のところご参集をいただき有難うございます。

本日は令和6年4月1日付けの組織改正及び人事異動について発表をさせていただきます。

【令和6年度の組織改正について】

令和3年2月に私が市長に就任して3年が経過いたしました。令和6年度は、市民の皆様から負託をいただきました任期4年の総決算となる年であり、総仕上げにふさわしい1年にしたいと考えております。

そのための組織改正・人事異動についてでございますが、まず、組織改正についてご説明いたします。

これまで「市民が真ん中」の理念のもと、市民の皆様にお約束した各種公約の実現に向けまし

た「政策立案型行政への転換」を目指して、令和4年度と5年度の2年にわたって、こども未来部、地域振興部の新設や、部長を補佐する「局長職」の導入など、大幅な機構改革を実施してまいりました。

令和6年度は、こうした組織体制のもとで、マニフェストの推進、事業の具現化・効率化に職員一丸となって取り組むため、組織改正は必要最小限にとどめ、失敗を恐れず、変化に即応し、果敢に挑戦する「しなやかな組織」への変革を目指してまいります。

なお、地方公務員の定年が延長されることに伴い「役職定年制」が導入されます。15名の対象者につきましては、これまでの経験や経歴、知識や人脈などを最大限発揮できる活躍の場を用意させていただくこととし、「特別補佐官」、「政策推進官」、「担当官」などの係長級ポストを新設いたしました。

【政策実現に向けた組織改正について】

それでは、資料の3ページをご覧ください。

先ほど申し上げましたように、今回の組織改正は必要最小限にとどめておりますので、部局の新設・改編はございません。

そのなかで、若干の組織改正についてご説明いたします。

まず1点目は、「しまなみ海道利用促進と通行料負担軽減への対応」でございます。通行料金のR6年度問題に解決の目途が立った今、私の公約の大きな柱の一つでございます「しまなみ海道の通行料金実質無料化」の実現に向けて、新たなフェーズに入っていくため、現在「道路課」に設置している「しまなみ海道利用促進係」を、今治市の交通政策全般を所管する「地域振興課」の「交通戦略室」に移管し、この問題に全庁挙げて取り組むことといたします。

次に2点目、こちらも公約の柱の1つ、「子育て支援施策の充実」にかかる組織改正でござ

います。

まずは①、こどもが安心して過ごすことができる場の整備や、こどもの視点に立った多様な居場所づくりのため、こども未来課に「こどもの居場所係」を新設いたします。

また②でございますが、児童福祉法の改正により令和6年4月から「子ども家庭センター」の設置が必要となるため、ネウボラ政策課に「子ども家庭センター」を設置します。

さらに③ですが、今治版ネウボラの拠点施設整備に先立って、遊び場サテライトとしての公園整備を市内各地で進めるため、公園緑地課に「整備係」を新設いたします。

3点目は、産業振興分野の強化に関する組織改正でございます。

まずは①、AI人材育成やオープンイノベーションなど多くの企業を巻き込んだ新規事業を展開していくため、「産業振興課」に「イノベーション推進係」を新設いたします。

次に②ですが、農林水産課の中に、森林環境譲与税を活用した森林整備や担い手確保等の事業を積極的に推進するため「林業振興室」を、また、水産資源の保護や漁業振興を図るため「水産業振興室」を新設いたします。

4点目は、建設業の2024年問題解消への支援についてでございます。働き方改革によって建設業の人手不足問題が深刻化し、人件費が増大する、いわゆる「2024年問題」の解消に向けまして、工事発注の平準化や適正な工期確保など、建設関連業務を改善するための司令塔となります「建設企画室」を、道路課内に新設します。

また、令和6年度から市営住宅の管理が指定管理者制度に移行されることに伴い、「住宅管理課」を「建築課」へ統合し、課の名称を「建築住宅課」に変更いたします。

5点目は、消防勤務体制の二部制への移行でございます。消防隊員や救急隊員の24時間交替

の勤務体制を見直し、現行の三交替制から二交替制に移行するための組織改編を行うことで、救急要請に対する迅速な部隊の増強、柔軟な部隊編成を可能にし、対応力の向上等を図ります。

その他といたしまして6番目ですが、秘書広報課に「魅力発信チーム」を発足させ、戦略的情報発信に努めることといたします。また、福祉政策課に「終活サポートセンター」を設置いたします。

【異動総数について】

続きまして資料の5ページをご覧ください。

今回の異動者の総数は479名ですが、この中には消防の人数も含まれております。先ほどご説明したように「二部制」に移行した関係で消防の異動者数が大幅増となっておりますので、それを除いて考えますと、異動者数は325名、組織改正を必要最小限にとどめた関係で昨年度の357名より32名減、直近5年では2番目に小

さい規模の異動者数となりました。

【定年を延長した職員の配置について】

次に、6 ページ、地方公務員の定年が延長されたことに伴う、役職定年制の導入についてでございます。

この表のように、今年度末で「役職定年」の年齢 60 歳を迎えた職員は 25 名おられます。このうち、「役職定年制度」を活用して市役所に残られる方が 15 名、いったん退職したうえで「短時間勤務」をされる方が 4 名、定年延長せず退職をされ、民間企業や団体等で勤務するなど新たな道を歩まれる方が 6 名となっております。

なお、今年度末で「役職定年」となり、管理職から降任となる 15 名の職員に対しましては、これまでの経験で身に着けた知識、スキル、ノウハウを最大限発揮して活躍いただけるよう「特別補佐官」、「政策推進官」、「担当官」などのポストに就いていただく予定です。

【昇任者総数等について】

資料の7ページ以降に、「昇任者総数」、「新規採用者総数」、「女性職員の採用及び登用」を掲載しております。

まず、(1)昇任者総数につきましては、前年度の98名に対して84名と14名減少しておりますが、これは、課長補佐級への昇任者が18名減と半減していることが主な要因です。

これまでの業務体系を見直す中で、「課長補佐と係長を兼務」する職員が相当数(132名)おりますが、どうしても管理職業務よりも係長業務の方がメインとなっているという実態を踏まえ、「兼務体制」を可能な部分から解消することにしたためでございます。

8ページは、(2)新規採用者数でございますが、令和6年度は47名の採用としております。

行政事務職をはじめ、採用困難職である技師、保健師、保育士などの専門職においても、引き続き積極的な採用に努めております。

次に、9ページの(3)女性職員の採用及び登用の状況でございます。

女性の昇任者数ですが、課長級2名、課長補佐級8名、係長級11名となっております。

なお、新規採用職員に占める女性職員の割合は、令和2年度以降過半数を超える状況が継続しております。

今後とも組織の活性化の観点からも女性職員の定着、活躍が極めて重要であることから、「市役所での女性活躍社会の実現」に向けて、今後とも、幅広い部署での経験や重要ポストへの配置などにより、将来を見据えた登用を図ってまいりたいと考えております。

【人事交流について】

次に10ページ、(4)人事交流でございます。

令和6年度から、新たに「公益財団法人えひめ地域活力創造センター」に派遣するなど、計18名の職員を他団体に派遣いたします。

なお、株式会社今治あきない商社につきまし

ては、令和5年6月の商社設立時に5名の職員を派遣しており、新年度も引き続き5名派遣を継続します。

また、令和4年度から2年間、株式会社ガバメイツへ職員を1名派遣しておりましたが、自治体DX支援手法の習得といった初期の目的を達成したため、令和5年度末で派遣終了としております。

各部署で職員の増員要望が出ているなかで、敢えて多くの職員を派遣しておりますが、これは、市役所以外の環境に身を置くことで刺激を受け、知見を深め、人脈を築いてもらうことを狙った人材育成策の一環であります。派遣で培ったノウハウ、人脈等は、必ず今治市に還元されるものと考えております。

次に、11ページ、(5)人事交流の受入れについてですが、引き続き国土交通省海事局と愛媛県からの人材を受入れるとともに、総務省の「地

域活性化起業人制度」を活用し、「日本航空株式会社」からの民間人材の受入れを継続します。

また、「企業版ふるさと納税」の活用により、新たに「第一生命保険株式会社」から民間人材を受入れさせていただきます。

以上が令和6年度の組織改正及び人事異動の概要でございます。「適材適所の配置」、「女性職員の活躍推進」、「多様な人事交流」等を推し進めることで、職員の意識改革と人材育成を図り、新年度も、市民が真ん中の政策実現に向けて全力で取り組んでまいります。

以上でございます。