

令和4年4月1日付人事異動の概要

令和4年3月28日

総務部人事課

1 概要

新型コロナウイルス感染症、人口減少、大規模災害への対策など、複雑・多様化する政策課題への対応が喫緊の課題となる中、ニューノーマル時代を見据えたデジタル・トランスフォーメーションやグリーン・トランスフォーメーションを取り入れた地域課題の解決、多様性と包摂性のある社会を目指すSDGsの推進など、新たな時代に取り残されない、持続的な成長を可能とする行政運営に取り組むことが求められている。

令和4年度の定期人事異動においては、市民サービスの水準維持及び向上に留意した上で、県都である本市を「より良いまち」にするため、政策立案機能及び政策調整機能をさらに強化するとともに、本市が抱える様々な課題について多様な主体と緊密に連携しながら、スピード感を持って効果的・効率的に取り組むことができる組織体制の整備を図ることとしている。

さらに、今回の人事異動を通じて、職員個々の能力等を的確に把握した適材適所の人事配置を行い、これにより職員が持つ能力を最大限に発揮し、また、その能力の開発を促すことで、本市が求める職員像「自ら考え行動する多様な職員」となる人材を育成し、様々な環境にある市民の思いを実現するための市民サービスの向上等を図る。

(1) 異動者数

異動者の総数は737人（前年比130人減）である。このうち、行政委員会及び企業局（上下水道局、交通局及び病院局）を除く市長部局の異動者数は、430人（前年比91人減）である。

〔(参考) 過去3年間の定期異動総数〕

区分	異動総数	左のうち市長部局
平成31年4月1日付	723人	402人
令和2年4月1日付	774人	504人
令和3年4月1日付	867人	521人

(2) 職員数

令和4年4月1日の職員数（全部局）は、前年同時期を16人下回る2,722人となる。

2 異動の特徴

(1) 主要プロジェクトや重要課題への対応に向けた発展的組織改正等

令和4年度は、令和3年度の改正により生まれ変わった組織をさらに発展させ、中心市街地の活性化をはじめとする主要プロジェクトや重要課題にフルコミットで臨む体制を構築する。その主なものとして次に掲げる組織改正等を行うとともに、並行して、業務のスクラップアンドビルドや人員配置の一層の最適化・合理化を図り、効果的で効率的な行政運営を推進していく。

① 中心市街地活性化基本計画の推進

中心市街地の魅力あるまちづくりに向けて、「中心市街地活性化基本計画」に基づくハード・ソフト両面の取組を強力に推進していくため、企画政策課の担当職員を増員し、同課において計画本体の進捗管理や新規事業となるビッグデータを用いた人流データ分析を実施する。なお、計画の策定業務が完了することに伴い、「中心市街地活性化推進室」は廃止する。

② 妊娠期から子どもの社会的自立に至るまでの包括的・継続的支援等の推進

全ての子どもとその家庭及び妊産婦を対象とした包括的・継続的な支援に取り組むため、子ども家庭総合支援拠点と子育て世代包括支援センターの機能を併せ持った「子ども家庭総合支援室」を設置する。また、これに関連し、子どもの心理・発達に関する相談等に従事する専門人材を令和4年4月1日付けで新規採用する。さらに、教育委員会が所管する幼稚園の入退園等に関する事務を子ども保育課に移管することにより、就学前施設利用者の窓口を一元化し、市民サービスの向上及び事務の効率化を図る。

③ 阿波おどりを軸とした観光振興等の推進

徳島の伝統文化である阿波おどりを次世代に受け継ぎ、将来にわたって持続可能な事業運営が行えるよう、阿波おどり事業の新たな運営体制を支援するとともに、阿波おどりを軸とした観光誘客・交流人口の拡大に向けた施策をさらに推進するため、「阿波おどり観光推進室」を新設する。

④ コンプライアンスの推進

職員の公正・公平な職務の執行を組織的に取り組み、市政に対する市民からの信頼を確保し高めていくため、総務部に「コンプライアンス推進室」を新設する。なお、同室には法務、不当要求、契約、情報セキュリティ、サービス・倫理等を担当する総務部内の課長補佐らを兼務により配置する。

⑤ デジタル・トランスフォーメーション（DX）の推進

国が示す「自治体DX推進計画」に基づき、主要20業務を処理するシステムの国の標準準拠システムへの移行に取り組むため、デジタル推進課の担当職員を増員して対応する。また、DXの推進に向け、デジタル技術の活用に関する事務等に従事する人材を令和4年4月1日付けで新規採用する。

(2) 女性職員の積極的な登用

令和4年度は、現在、男性職員で構成されている防災対策課に女性職員（課長補佐）を配属し、女性目線に立った避難所運営に向けた取組など、新たな視点による大規模災害対策の推進等を図るほか、徳島県内外の皆さまから親しまれているとくしま動物園へは、開園以来初の女性園長を配属の上、家族連れやカップルをはじめとする来園者に学びや憩いのひとときを楽しんで過ごしていただける企画・運営に取り組む。消防局では初の事例となる女性課長を予防課に配属するなど、本市の部局や職種を越えた領域で女性職員の積極的な登用を行う。

そのほか、市全体を見ても、徳島市の公立小中学校において、校長・教頭などの管理職職員への女性教員の登用が増加傾向にあるなど、多様な職域で女性職員の活躍の場が広がっている状況である。

今後においても、女性活躍推進法の趣旨を踏まえ、女性職員が個性と能力を十分に発揮できるよう、一層の職域拡大による多様な職務機会の付与、積極的な登用を行う。

なお、令和4年4月1日時点における全部局に占める課長補佐級以上の女性管理職職員は、前年同時期を6人上回る54人（課長補佐級以上の管理職全体の16.8% ※前年比1.3ポイントの増加）となる。

(3) 本市初の取組となる、民間企業との人事交流

本市では、体制強化、職員の高度な政策立案能力等の習得を目的として、内閣官房（デジタル田園都市国家構想実現会議事務局）や消費者庁（消費者庁新未来創造戦略本部（徳島県庁内））など、国・徳島県をはじめとする他団体との人事交流を推進している。

こうした取組をさらに強化するため、民間企業における企画運営等の業務体験を通じて、幅広い視野やコスト意識、行政慣行にとらわれない発想力の習得等のもとより、ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）の取組に関わり、本市における多様性の推進とジェンダーギャップの解消につなげていくため、令和4年4月1日から、本市としては初の取組となる民間企業との人事交流を行うこととし、株式会社メルカリに女性職員（1人）を派遣する。

(4) 次代を担う人材の育成

支所や税務事務所、福祉事務所等、市民サービスの最前線で活躍する若手職員を、組織運営を行う企画や人事、財政などの担当部署に配属し、経験を積ませることで、職員の経験や技術を円滑に継承しながら、本市の未来を担う職員を育成していく。

3 昇任者（行政職）

部長級 2人 副部長級 7人

4 退職者

80人（令和4年3月31日付）

定年退職 49人 勸奨退職 25人 普通退職 6人

5 新規採用

77人（令和4年4月1日付）

市長部局 51人 消防局 8人 教育委員会 2人 病院局 16人

以上