

## 平成31年度 山縣市組織・人事異動等について

### 1 はじめに

#### (1) 組織定数と人事異動の基本的方針

- ・平成31年度の組織定数及び人事異動にあたっては、適材適所による人事配置はもとより、引き続き「地方創生」を進めるため、職務に対する意欲を自ら高め、積極的に挑戦する意欲を持つ人材の育成と配置に努める。

#### (2) 職員数

- ・平成31年度当初（4月1日時点）の職員数（再任用、嘱託、臨時、消防の各職員を除く）は、236人となる。

①対前年度当初比で1人増（再任用、嘱託、臨時、消防の各職員を除く）

②再任用職員含む職員数

平成30年度当初：255人（237人＋再任用18人）

平成31年度当初：252人（236人＋再任用16人）

※消防職員（46人）は、岐阜市職員となるため、人数から除いている。

※仮に消防職員を含めて、平成16年度（425人）と平成31年度（236人＋46人）を比較すると、143人減少している。

### 2 基本目標

#### (1) 「安心して快適な住みよいまちづくり」を目指した組織体制の最適化

- ・中長期的視点での「包括的な子育て支援と女性の活躍」「インターチェンジ開通を契機としたまちづくり」「健康寿命の延伸と高齢者の活躍」の3つのテーマの実現に重点を置いた組織体制の最適化を図る。

#### (2) 市民ニーズや政策課題に的確かつ迅速に対応でき、責任の所在を明確にした組織体制づくり

- ・理事職による、総務人事、財政、地方創生、議会、教育委員会の各方面における指導権限と調整機能の強化や、主幹の担当事務及び意思決定過程の明確化により、的確かつ迅速な対応と責任の所在の明確化を可能とする組織体系を引き続き堅持する。

- (3) 職員一人ひとりが仕事への意欲を高められる活気ある組織体制づくり
- ・個々の職員が、自らのキャリアデザインを意識しながら自己研鑽に努め、意欲的に仕事に取り組むことができる活気ある組織体制づくりを目指す。

(4) 男女共同参画の推進

- ・男女の職域の拡大と女性の管理職起用を引き続き推進する。

(5) 好機を活かす組織体制

- ・来年度を市のターニングポイントと捉え、(仮称)高富ICの開通やNHK大河ドラマ「麒麟がくる」の放映など、好機を活かした施策を積極的に展開していく組織体制とする。

3 組織方針

(1) 着実な施策の推進

- ・昨年度、新設した「子育て支援課」や「農林畜産課」を含め、各種施策を着実に推進できていることから、**現在の組織体制を継続**する。

(2) 大河ドラマ対応の「麒麟がくる」プロジェクトチームの結成

- ・IC開通や大河ドラマ放映を契機とした、観光等の産業振興や交流人口の拡大、郷土愛の醸成などを目的とした各種施策を企画立案し、実行するため、関係課からの選抜職員によるプロジェクトチームを結成する。

- ・〔仮称〕「麒麟がくる」プロジェクトチームの概要

リーダー	地方創生監
組織	関係課の選抜職員（地方創生監の直轄組織）
関係課	総務課、企画財政課、農林畜産課、まちづくり・企業支援課、学校教育課、生涯学習課 ※事務局担当：まちづくり・企業支援課（2名）
所管事務	大河ドラマ放映を契機とした、観光集客、既存観光資源のブラッシュアップ、新規観光資源の発掘・育成、土産品の開発・販売の支援、郷土愛の醸成

## 4 人事方針

### (1) 理事職の増設（理事兼教育課長の配置）

- ・昨年度の理事職4人（理事兼総務課長、理事兼地方創生監、理事兼企画財政課長、理事兼議会事務局長）に加え、市長部局及び教育関係機関との調整機能強化のため、理事兼学校教育課長を配置する。

### (2) 人事交流等による職員の育成

#### ①方針

- ・異なる組織での経験による職員のスキルアップやキャリアデザインの意識向上、人脈形成等を目的とし、人事交流、研修派遣等を行う。

#### ②国への職員派遣〔継続〕

- ・中部地方整備局岐阜国道事務所（1人）

#### ③国（中部地方整備局）からの職員派遣〔継続〕

- ・理事兼地方創生監（1人）

#### ④岐阜県との相互派遣交流、実務研修生の派遣〔継続〕

- ア．相互人事交流（理事兼総務課長と岐阜県〔市町村課〕）
- イ．岐阜土木事務所（1人）

#### ⑤岐阜市との相互人事交流〔継続〕

- ・相互人事交流（農林畜産課長と岐阜市〔農林園芸課〕）

### (3) 女性職員の職域拡大と能力開発

- ・採用・昇任等における男女平等を念頭に、組織及び職員の年齢構成等のバランスも考慮し、職員の適性に応じた配置と職務の適正配分に努め、女性職員の職域拡大と能力開発を推進する。

※主幹級以上職員	53人	（うち女性12人	22.6%
※主幹（昇任）	11人	（うち女性4人	36.4%
※課長補佐級（昇任）	10人	（うち女性5人	50.0%
※係長級（昇任）	12人	（うち女性8人	66.7%

### (4) 新規採用職員の採用

- ・第3次定員適正化計画に配慮しつつ、新規事業への対応や組織の活性化、年齢構成の適正化などを図るため、社会人経験者の採用を積極的に取り入れながら、新規採用を継続する。

※平成31年度新規採用職員の内訳：一般行政職7人、保育士3人
※社会人経験者の採用：一般行政職5人、保育士1人

### (5) 再任用職員の採用

- ・退職者の豊富な知識・経験の活用や退職後の年金受給年齢までの円滑な接続、若手職員の育成などのため、再任用制度により16人の再任用職員を配置するとともに、嘱託職員制度を併用していく。

### (6) 時間外勤務の縮減

- ・ノー残業デー（毎週水曜日）やワークライフ・バランス・デー（毎月19日）における早期退庁の促進、職員の業務分担見直しによる事務の偏重の解消、効率的な職員配置等により「全職員の年間時間外勤務時間数274時間未満※」を目標とした時間外勤務の縮減を進める。

※平成26年度の時間外勤務の年間最大時間〔342時間〕の20%削減

### (7) 異動に関する配慮

- ①職員のキャリアアップを図るため、定期的（3～5年程度）な異動を行う。
- ②本人の意向を尊重しつつ、過去の勤務実績等を勘案したうえで、適材適所による人員配置に努める。
- ③再任用職員は、本人の希望や過去の職歴等を考慮して配置する。

## 5 その他所属別事項

### (1) まちづくり・企業支援課

- ・〔仮称〕「麒麟がくる」プロジェクトチームの事務局担当として、まちづくり推進担当に1名増員する。

### (2) 生涯学習課所管の文化施設

- ・「スポーツマスターズ2019ぎふ清流大会」の開催や、「ねんりんピック岐阜2020」の開催準備、大河ドラマ「麒麟がくる」を契機とした歴史観光の推進のための大桑城や土岐氏等の歴史的検証や調査の強化に対応するため、スポーツ振興係兼文化交流係に1名増員する。