

令和8年度人事異動について

令和8年度は、「第3次伊賀市総合計画」に基づくまちづくりを本格的にスタートする重要な1年になります。

総合計画に基づき、「みんなのテーマ」として掲げた「こどもが育つ、大人も育つ」、「持続可能なまちを未来に引き継ぐ」、「つながりを結び直す」の3つのテーマを目標に、すべての分野において横断的に、力強く取り組むため、令和8年度の人事異動では、以下の視点により、適材適所の人事配置に努めました。

1 部局横断調整機能の強化

総合計画に沿った横断政策の推進を図るため、全庁的な政策調整の司令塔として「政策調整統括参与」を配置します。政策調整統括参与は、部等の次長が兼務する「政策調整監」と密に連携し、経営資源を効率的に活用できるよう部局間の調整を行うほか、施策の優先順位付けや進行管理・成果管理を行います。

また、政策調整監である次長は、部の重点施策を効率的かつ効果的に推進するため、関係機関・団体等との活発なコミュニケーションをもって対外的な調整を行うとともに、部内の各施策を人権尊重の視点から点検する役割も担います。

2 コンプライアンス体制の強化

市民から信頼される組織の確立を図るため、内部統制・コンプライアンス体制の強化を担う「総合危機管理統括参与」を配置します。総合危機管理統括参与は、組織全体の内部統制とコンプライアンス体制を総括し、リスク管理や是正措置の実施を指導するとともに、必要に応じて関係機関との連絡調整窓口を務めます。

3 支所機能の強化

市民とのつながりを結び直し、市民との対話を通じた課題把握や政策形成を推進することを目的に支所機能の強化を図るため、「地域調整監」を配置します。地域調整監は、各支所を牽引し、現場重視・対話重視の体制づくりや地域の実情を踏まえた政策提言機能の強化に努めるほか、支所窓口のあり方検討を推進します。

4 多様な人材の活躍推進

多様な人材の活躍による行政組織の総合力向上を図るため、「インクルーシブな組織づくり推進監」を配置します。インクルーシブな組織づくり推進監は、障がい者雇用の推進や育児介護との両立支援、復職支援など、職場環境の整備を推進します。

また、人事配置においては、引き続きジェンダーギャップの是正に努め、女性管理職の登用率が向上しました。(P3 参照)

5 人材育成の推進とキャリア形成の支援

行政職員としての総合的な能力開発のため、技術職員を事務系職場へ配置し、職種を越える人事交流を促進するほか、役割の明確化と職責意識の涵養を図るため、これまで役職の設定がなかった1級職員に主事又は技師、2級職員に副主任の役職を設定します。

また、職務経験の幅を広げる短期・中期の職務転換(ジョブローテーション)と、専門性を深める配置の両輪でキャリア形成を図ります。

【参考】

多様な人材の活躍推進と人材育成・キャリア形成の推進

(1) 行政職における管理職等への登用

① 管理職への昇任者数

※副参事を除く。

	R7.4.1 昇任者(人)		R8.4.1 昇任者(人)	
	総数	うち女性	総数	うち女性
部長級	5	1 (20.0%)	4	2 (50.0%)
次長級	9	5 (55.6%)	3	0 (0.0%)
課長級	18	7 (38.9%)	10	4 (40.0%)
計	32	13 (40.6%)	17	6 (35.3%)

② 管理職登用者数

※副参事を除く。

	R7.4.1 登用者(人)		R8.4.1 登用者(人)	
	総数	うち女性	総数	うち女性
部長級	15	3 (20.0%)	17	4 (23.5%)
次長級	24	5 (20.8%)	20	2 (10.0%)
課長級	63	13 (20.6%)	69	17 (24.6%)
計	102	21 (20.6%)	106	23 (21.7%)

(2) 選考による昇任

① 行政職

- ・係長級から主幹への昇任 7人
- ・主任から係長級への昇任 9人

② 消防職

- ・消防司令から消防司令長へ 3人
- ・消防司令補から消防司令へ 2人
- ・消防士長から消防司令補へ 4人
- ・消防士長へ なし