

## 令和5年4月組織・機構改革及び人事異動等の概要

### I 組織・機構改革の概要

#### (1) 新たに『ウェルビーイング推進室』『文化県都推進室』を設置するなど課・室を再編

- ① 『ウェルビーイング推進室』を新設し、市総合計画 2023 の基本理念である「幸福の実感（ウェルビーイング）」の向上に向け、各種政策を総合的に推進する体制を構築。
- ② 『ブランド戦略課』を新設し、市の魅力を発信する機能を強化。令和 6 年の新幹線県内開業及び大河ドラマ「光る君へ」の放映を見据え、この好機を市の発展に繋げていく。
- ③ 市長部局に『文化県都推進室』『伝統工芸振興課』を新設し、本市の歴史・文化の活用を進め、情報発信する体制を強化。教育委員会において新設する『文化財保護室』と緊密に連携し、部局横断的に歴史・文化の保存・活用の取組を進める。

#### (2) 部の再編により、現在の 5 部から 6 部体制へ

市総合計画 2023 を全庁的に推進するための『総合政策部』、地球温暖化などの環境政策を農業や森林政策と合わせて強化する『環境農林部』などの部の再編を行い、現在の 5 部から 6 部体制とへ移行。あわせて、メリハリをつけた課・室の新設や統廃合を行い、現在の 36 課 18 室等を 30 課 20 室等に再編。

### II 人事異動の概要

#### (1) 管理職の配置

- ① 組織・機構改革により 6 部体制となったが、理事級職員を 10 人から 7 人に減らした。
- ② 管理職の総数は、令和 4 年度より 2 人減少して 128 人、スリムな組織体制を維持。
- ③ 各部局に配置の政策幹（課長級）に替え、新たに政策推進幹（副課長級）として 40 代半ばの中堅職員を積極的に登用。

#### (2) 女性の管理職

- ① 総務部長に初めて女性職員を登用。（市民福祉部長とあわせ女性の部長が初めて 2 人）
- ② 女性の管理職数は計 50 人。全管理職員に占める割合は過去最高の 39.1%。

【参考】越前市の管理職数（参事級以上）の推移（各年 4 月 1 日現在）

	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5
管理職員数	164	146	135	136	135	134	130	131	130	128
うち男性	123	123	98	93	92	85	85	83	83	78
うち女性	41	41	37	43	43	49	45	48	47	50
女性の割合	25.0%	28.1%	27.4%	31.6%	31.9%	36.6%	34.6%	36.6%	36.2%	39.1%

#### (3) 若手職員の活躍推進

- ① 市の重要施策に従事する職員の庁内公募を実施  
 チャレンジする職場風土を醸成するため、採用後 3 年目以上の職員を対象に実施。若手職員を中心にブランド戦略課及びデジタル政策課に計 4 人を配置。

- ② 新たに本市職員を福井県の東京事務所及び産業技術課伝統工芸室へ派遣  
若手職員の人材育成を図る観点から派遣。現在、福井県へ派遣中の職員 2 人（新幹線  
開業課、都市計画課）とあわせて計 4 人。

### III 組織の運営

#### (1) 若い力を引き出す組織運営

行政職のうち 20～30 代が占める割合が 49.9%と若手職員が多くを占める中、庁内公募制による人事異動のほか、プロジェクトチームの設置、政策提案や情報発信など若い世代の柔軟で自由な発想を引き出し、活用していくことで組織力の向上を図る。

#### (2) 男性職員の育児休業の取得促進

令和 4 年度（3 月 24 日現在）の育児休業取得率は、男女ともに 100%を達成。引き続き、育児休業を安心して取得できる職場環境づくりをめざしていく。

令和 4 年度実績…男性職員 11 人（取得日数：最短 10 日、最長 227 日、平均 97.6 日）

#### (3) 電子決裁の推進

ペーパーレス化の推進やリモートワーク等への対応を図るため、庁内の決裁について、令和 5 年度から原則電子決裁によることとし、電子決裁のさらなる推進を図っていく。

【参考】 本市の電子決裁率（R4.12 月末時点） 約 68%