

令和6年4月1日付け人事異動

1. 基本的な考え方

令和6年度は、住田町総合計画における計画期間の最終年度となります。

本計画に掲げるKPIの達成のため、各種施策の確実な実施・仕上げが求められるとともに、本町が抱える課題を整理し、着実かつ効率的な町政運営を行うための次期総合計画を策定する重要な時期となります。

また、物価高騰や社会全体のデジタル化への対応等、当町を取り巻く状況や時代の変化、住民ニーズを的確に捉え、従来型の考えや手法に捉われることなく、事業を展開する必要があることから、常に進行方向を確認し、町政を推進する必要があります。

これらの実現に向け、組織機構改革の目的である組織力の向上、各課等の横断的な連携による総力の結集、職員個々の成長及び能力の最大限の発揮、質の高い行政サービスの提供並びに公務能率の向上が図られるよう、次の方針により人事異動を実施します。

2. 異動方針

① 安定した組織運営

職員の意欲、能力・適性及び異動希望等を考慮した人財の配置に努めました。ただし、令和6年度は、人事異動及び組織機構改革に伴う職員負担の軽減並びに限られた人員で安定した組織運営を図る必要があることから、必要最小限の人事異動を実施します。

② 林野庁との人事交流

森林・林業日本一の町づくりを一層推進するとともに、職員の資質向上を図るため、林野庁との人事交流を継続します。

なお、交流の形態としては、林野庁職員を割愛採用し、農林水産省が行う行政事務研修を通じて、林野庁に職員を派遣します。

③ 岩手県との人事交流

基幹産業である農畜産業に係る施策を一層推進するとともに、職員の資質向上を図るため、岩手県との人事交流を継続します。

④ 岩手県への派遣研修

職員の資質向上、人的ネットワークの構築に資するため、岩手県への派遣研修を継続します。

⑤ 公益財団法人岩手県土木技術振興協会への派遣研修

職員の専門知識・技術の習得を図るため、公益財団法人岩手県土木技術振興協会に職員を派遣します。

⑥ 気仙広域連合への職員派遣

広域行政の推進による事務の効率化・サービス水準の向上を図るため、気仙広域連合への職員派遣を継続します。

3. 異動規模等

- ① 異動対象者は63名、異動率は56.8%です。
- ② 昇任は、課長級なし、課長補佐級1名、係長・主任級2名です。
- ③ 採用予定者は10名(うち割愛1名、割愛解除1名、再任用2名)です。
- ④ 令和6年3月31日付け退職予定者は8名(うち割愛1名、再任用1名)です。