

知事談話

【概要】

本日、4月1日付けで総数1,559人の人事異動を発表いたしました。多様で複雑化する業務に対応するためチーフ職の増を行ったことや退職者数が増えたことを背景に、組織の活性化が図られ職員の能力が最大限発揮できるよう、適材適所の人員配置を行った結果、今回の異動規模は、昨年に比べ140人の増加となり、ここ10年でも最大規模となったところです。

平成31年度は、県勢浮揚を目指した第3期の産業振興計画や日本一の健康長寿県構想などの取組の最終の年となります。課題解決に向けて各種施策に全力で取り組む中であって、各分野における施策の展開を通じて一定の成果が見られるとともに、県勢浮揚の歩みがより力強くなりつつあります。

今後とも人口減少が続く中、この県勢浮揚の歩みをより確かなものとしていくため、平成31年度は、各分野において、これまでの取組の上に立って、先々の方向性を示す政策群をしっかりと構築するとともに、官民協働、市町村政との連携協調の下、全力で実行していくため、大変重要な年となると考えています。

このため、今回の人事異動では、「経済の活性化」の取組として、「継続的に新たな付加価値を創造する仕組みの強化」、「交易の範囲の拡大に向けた海外展開の加速」、「戦略的に農業関係施策を推進する体制づくり」などの柱に沿って、課室の新設、人員の重点的な配置など体制を強化しています。また、「南海トラフ地震対策の強化」の取組として、災害時要配慮者支援策を拡充・加速化するため、体制を強化しています。更に、「インフラの充実と有効活用」の取組として、国土強靱化対策・災害復旧を加速化するため、土木事務所、農業振興センター及び林業事務所の体制を強化しています。その他、県勢浮揚の実現に向けて、より実効性の高い施策をスピード感をもって展開するとともに、喫緊の課題に対応するための職員配置に努めました。

【庁議メンバー等】

部局長級である庁議メンバーは、現在21名となっています。退職に伴うもの6名を含め今回の異動対象は7名と、3分の1のメンバーが異動となりました。また、副部長級の政策調整会議メンバーは、現在17名となっており、退職に伴うもの2名を含め今回の異動対象は10名と、半数を超えるメンバーが異動となりました。なお、4月1日時点における平均年齢は、前年度に比べいずれも若干下がっています（庁議メンバー：56.7歳→56.3歳、政策調整会議メンバー：55.7歳→55.1歳）。

このように、今回新たな力を加えながら、引き続き県勢浮揚に向け、全力で取り組んでまいります。

【組織体制】

本県が直面している困難な課題に正面から向き合い、県民の皆様とともに飛躍に向けた挑戦を続ける、重点的で効果的な組織の編成と人材の配置に意を尽くしました。

中でも、**経済の活性化に向けた取組**では、

- ▽ 「継続的に新たな付加価値を創造する仕組みの強化」に向け、
 - ・ I T・コンテンツの関連企業の誘致活動や人材育成の充実強化のため、産業創造課に「I T・コンテンツ産業振興室」を設置するとともに、I o TやA Iなどのデジタル技術を活用し、課題解決のノウハウを活かした産業創出を図るため、同課の「I o T推進室」の体制を強化
 - ・ 本県の強みである自然景観や体験型の観光資源を活用し国内外から誘客を図るとともに、中山間地域において新たな付加価値を創造するため、担当の企画監を配置するなど、「観光政策課」の体制を強化し、「リョーマの休日～自然&体験キャンペーン」を展開
 - ・ 海外に向けたプロモーションの強化や、チャーター便の誘致拡大等により、インバウンド観光の更なる強化を図るため、「国際観光課」の体制を強化

- ▽ 「交易の範囲の拡大に向けた海外展開の加速」に向け、
 - ・ ジェトロ高知との連携や海外拠点等の体制の強化などにより、県産の食料品、農水産物の輸出や海外展開を強化するため、地産地消・外商課の「輸出振興室」の体制を強化

- ▽ 「戦略的に農業関係施策を推進する体制づくり」に向け、
 - ・ Next 次世代型こうち新施設園芸システムの構築など、I o TやA I技術等の導入による生産力向上・高付加価値化に向けた取組を強化するため、「農業イノベーション推進課」を設置
 - ・ 大規模直販所を核として中・小規模の流通を強化するなどの全国展開と、産地と連携した輸出拡大の推進のため、産地・流通支援課を「農産物マーケティング戦略課」に再編
 - ・ 集落営農の取組など農業の担い手の確保・育成に関する施策を一元的に推進するため、農地・担い手対策課を「農業担い手支援課」に改編

- ▽ 「担い手の確保・人材育成策の更なる強化」に向け、
 - ・ 移住者 1,000 組の定常化を目指し、人材ニーズの更なる掘り起こしとマッ

チングまでの一連の仕組みを更に強化するため、東京事務所等の体制を強化

- ・漁業就業希望者への研修から就業後のフォローアップまでを一貫して支援するなど、総合的な担い手確保対策を実施するため、一般社団法人高知県漁業就業支援センターを設立し、職員を派遣

▽ 「産業振興計画の地域における推進体制の強化」に向け、

- ・各地域における地域振興の取組を強力に推進するため、県内7ブロックに配置している地域産業振興監を統括する担当副部長を配置

次に、**南海トラフ地震対策の強化**の取組では、

- ・「第4期南海トラフ地震対策行動計画の強力な実行」に向け、高齢者や障害者など要配慮者が迅速に避難できる個別計画の策定や、福祉避難所の確保対策等の支援体制を強化するため、地域福祉政策課に「災害時要配慮者支援室」を設置するとともに、担当の企画監を配置

次に、**インフラの充実と有効活用**の取組では、

- ・災害から県民の生命、財産を守る重要インフラの整備・機能強化を図るとともに、昨年7月豪雨による災害等からの復旧を推進するため、土木事務所、農業振興センター及び林業事務所の体制を強化

次に、**日本一の健康長寿県づくり**の取組では、

- ・地域の医療・介護・福祉等の資源を切れ目ないネットワークシステムでつなぐ「高知版地域包括ケアシステム」の構築を更に加速化するため、各福祉保健所の「地域包括ケア推進監・推進企画監」を統括する1等級の職を配置するなど体制を強化
- ・医師の確保・育成や医師の働き方改革への対応を医療政策業務と一体的に推進するため、「医師確保・育成支援課」を「医療政策課」に統合

このほか、**その他の取組**では、

- ・2020年度（平成32年度）の「公文書館」の開館に向け、公文書館の整備や歴史的に重要な公文書の選別業務を着実に実施するため、「文書情報課」の体制を強化

するなど、新たなステージを見据えた体制づくりと職員の重点配置を行っています。

また、人材配置に当たっては、職員の適性や能力、意欲に応じた適材適所の配置を進める中で、昨年同様、若手職員をいわゆるポスト職に積極的に登用し、組織の活性化と次世代の育成に努めました。なお、2等級への40歳代の職員の登用については、記録のある平成22年度以降最多の10人となっています（医師、国からの割愛を除く）。

【職員数】

知事部局の職員数については、昨年より37人多い267人の退職者がいる中、4月1日時点の職員数（見込み）は、3,377人となり、職員総数は、昨年4月1日時点と比べ、3人の増（3年連続の増）となります。

なお、この人数には、4月1日現在で育児休業及び産前産後休暇を取得している職員や、平成29年度のスポーツ行政の一元化に伴い教育委員会から知事部局に移管した定数等の計88人を含んでおり、これを除くと引き続き3,300人体制を維持していると考えております。

【女性職員の積極的な登用】

適材適所の人事配置を基本としながら、時代の要請にあった県の政策の立案や事業を推進していく上で、職員の能力が最大限に発揮されるよう、引き続き力のある女性職員を積極的に登用しました。

（知事部局における管理職に占める女性の割合（派遣職員を除く） 11.6%
(H30 : 11.3%、H29 : 9.6%、H19 : 5.4%)

また、将来的に管理職を担うことが期待されるチーフ・班長級以上のいわゆるポスト職にも、多様な職務経験や管理職への登用に向けた力の蓄積を図るため、登用を拡大しました。

（知事部局におけるポスト職に占める女性の割合 23.7%
(H30 : 23.0%、H29 : 22.0%、H19 : 10.7%)

【職員への期待】

私にとりまして、県政運営3期目の最後の年でもあります。

県勢浮揚に向け、「この方向に歩んでいけば大丈夫だ」と実感していただけるよう、この先の5年後、10年後を見据えた道筋を県民の皆様にお示しすることが必要です。

このため、引き続き全ての職員が、政策群の成果目標やその意義を共有し、課題に正面から取り組む姿勢を徹底するとともに、創造性を大いに発揮しながら、官民協働・市町村政との連携・協調のもと、全国区の視点を持ち、また、職員の心身の健康や、風通しの良い職場づくりにも留意しながら、目標達成に向かって一丸となり、最善の努力を積み重ねてくれることを期待しています。

平成30年度高知県職員のストレスチェックの結果について

**目的：労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止する一次予防
(ストレスの程度の把握、労働者自身の気づき、職場改善、働きやすい環境づくり)**

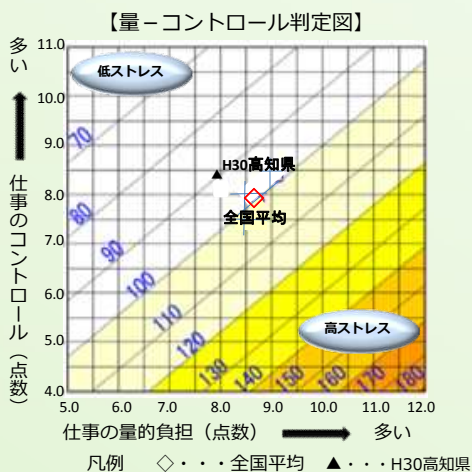
ストレスチェック

- 実施期間：平成30年7月23日～同年8月6日
- 対象者：知事部局、労働委員会事務局、収用委員会事務局の職員（3,640人）
- 受検者数：3,570人（受検率：98.2%） ■面接指導申出者：33人

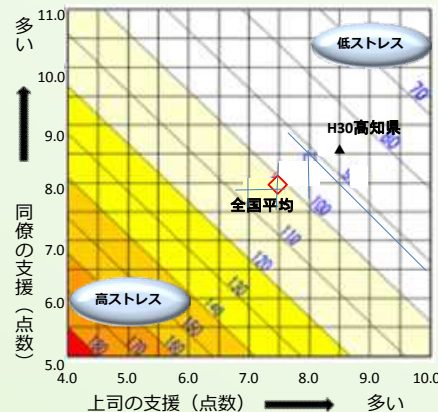
集団分析

- 事業場全体などの集団を対象として、仕事のストレス要因の程度と労働者の健康に与える影響の大きさを評価する「仕事のストレス判定図」を用いる。
- 仕事の量が多い、負担が大きい（忙しい）ほど、仕事のコントロール（裁量権や自由度）が低いほど、上司や同僚の支援がないと感じるほど仕事上のストレスが生じやすい（高ストレスになりやすい）と考えられている。

【仕事のストレス判定図】



【職場の支援判定図】



ストレス因子	健康リスク（※3） （全国平均(※4)を100とした場合）	
量的負荷※1	量-コントロール 90 (A)	総合 (A×B)/100 77
コントロール※2		
上司の支援	職場の支援 86 (B)	
同僚の支援		

- ※1量的負荷とは、多忙さや時間的切迫感
- ※2コントロールとは、裁量権や自由度
- ※3健康リスクとは、仕事のストレス要因がどの程度従業員の健康に影響を与える可能性があるかの目安
- ※4全国平均は、男女約25,000人の種々の業種、職種の労働者のデータ

- (A)量-コントロール 仕事の量的負担と裁量権の状態
- (B)職場の支援 上司と同僚の支援の状態

判定結果

- 仕事の量や負担、裁量権や自由度がないと感じる健康リスクは90、上司や同僚の支援に関するリスクは86であり、**総合の健康リスクは77。**（全国平均を100とした場合）