1．異動の規模等

(1)異動規模（知事部局）

（単位人）

異動内容	H19.4.1	H18.4.1	増減
異動総数	1,531	1,391	140
うち実質異動	1,450	1,258	192
1・2等級昇任	38	50	△ 12
うち1等級	13	16	△ 3
うち2等級	25	34	△ 9
新規採用職員	27	20	7
うち事務	15	7	8
うち技術	12	13	△ 1
再任用職員	1	3	△ 2
うち事務			0
うち技術	1	1	0
うち技能		2	△ 2
退職者	146	163	△ 17

※ 新規採用には国からの採用を含む。それを除く新規採用
18年度14名→19年度20名　＋6名

※ 再任用は再々任用1名

(3) 昇任の状況（知事部局）

（単位人）

	事務	うち女性	技術	うち女性	計
1等級	8	1	5		13
2等級	11		14	1	25
3等級	1		1		2
4等級	35	18	37	7	72
計	55	19	57	8	112

＜参考　18年度　昇任の状況（知事部局）＞　（単位人）

	事務	うち女性	技術	うち女性	計
1等級	9		7	1	16
2等級	13		21		34
3等級	55	29	69	20	124
4等級	55	30	48	9	103
計	132	59	145	30	277

(2)平成１９年度庁議・政策調整会議メンバー【別紙参照】

2．組織改正の内容と職員数・ポスト数

(1)組織改正の基本的な考え方

【 別添　平成１９年度組織改正の概要参照 】

(2)組織改正等に伴う人員配置の主な内容

①部局間の連携機能の強化

部局横断的な政策課題などに、迅速かつ柔軟に対応するため、部局間の連携を促進調整する部局長級の「部局連携官」を配置。

②緊急・重点的に取り組むべき政策課題への対応

緊急・重点的に取り組むべき政策課題に、迅速かつ的確に対応するため、使命を明確にした副部長級の専任の職員を配置。

情報化推進監（政策企画部）、保健福祉推進監（健康福祉部）、雇用対策監（商工労働部）、
環境農業推進監（農業振興部）、港湾振興監（土木部）。

③地域生活支援チーム【地域づくり支援課】

過疎化、高齢化が進む中山間地域における暮らしを維持していくために必要な交通手段、移動販売、飲料水供給等の仕組みづくりを調査、検討するため、地域生活支援チームを設置。

＜地域生活支援チーム長は課長補佐が兼務、担当1名を配置＞

④生活習慣病対策チーム【健康づくり課】

生活習慣病を柱とした県民の健康づくりを推進するため、生活習慣病対策チームを設置。

＜生活習慣病対策チーム長（課長補佐級）と担当3名を配置＞

⑤障害者就労支援チーム【障害福祉課】

障害者の自立に向けた支援を強化するため、障害者就労支援チームを設置。

＜障害者就労支援チーム長（課長補佐級）と担当2名を配置＞

⑥雇用対策チーム【雇用労働政策課】

県内の厳しい雇用情勢の改善に向けて、部局横断的な対応を実施するために、雇用対策チームを設置。

＜企画監（雇用対策担当）（課長級）兼チーム長、チーフ、担当3名及びテーマに応じて関係部局の職員によるグループを構成＞

(3)知事部局の行政組織数の推移

	部局数	課室数	出先機関数
H19.4.1	13	97	67
H18.4.1	11	103	71
増　減	2	△ 6	△ 4

※Ｈ１８年度は他に6理事所管あり（Ｈ１９年度皆減）

(4)ポスト数の推移（派遣職員を除く）（知事部局）

		H18.4.1			H19.4.1			Ｈ１８→Ｈ１９増減		
		事務	技術	計	事務	技術	計	事務	技術	計
1等級	本庁（部長、副部長等）	34	9	43	33	9	42	△ 1	0	△ 1
	出先機関（所長等）	13	10	23	12	9	21	△ 1	△ 1	△ 2
	計	47	19	66	45	18	63	△ 2	△ 1	△ 3
2等級	本庁（課室長等）	78	34	112	73	32	105	△ 5	△ 2	△ 7
	出先機関（所長等）	34	69	103	33	66	99	△ 1	△ 3	△ 4
	計	112	103	215	106	98	204	△ 6	△ 5	△ 11
3等級①	本庁（課室長補佐等）	84	36	120	91	39	130	7	3	10
	出先機関（次長等）	24	41	65	23	43	66	△ 1	2	1
	計	108	77	185	114	82	196	6	5	11
3等級②	本庁（班長、チーフ等）	181	96	277	170	97	267	△ 11	1	△ 10
	出先機関（課長、班長等）	141	350	491	133	325	458	△ 8	△ 25	△ 33
	計	322	446	768	303	422	725	△ 19	△ 24	△ 43
合計	本庁	377	175	552	367	177	544	△ 10	2	△ 8
	出先機関	212	470	682	201	443	644	△ 11	△ 27	△ 38
	計	589	645	1234	568	620	1188	△ 21	△ 25	△ 46

＊Ｈ１８．４．１の数値は、平成１８年度中途の増減を調整。

(5)職員数の推移（知事部局）＜各年度4月1日現在現員数＞

（単位人・%）

	事務	技術	技能	計	対前年増減	増減率
H19	1,753	1,752	187	3,692	▲ 136	▲ 3.55
H18	1,715	1,837	276	3,828	▲ 144	▲ 3.63
H17	1,765	1,906	301	3,972	▲ 75	▲ 1.85
H16	1,787	1,940	320	4,047	▲ 70	▲ 1.70
H15	1,818	1,965	334	4,117	▲ 114	▲ 2.69
H14	1,885	1,987	359	4,231	▲ 91	▲ 2.11
H13	1,914	2,015	393	4,322	▲ 76	▲ 1.73
H12	1,942	2,043	413	4,398	▲ 65	▲ 1.46
H11	1,955	2,076	432	4,463	▲ 31	▲ 0.69
H10	1,948	2,097	449	4,494	▲ 88	▲ 1.92

※速報値であり今後変更となる場合があります。

3．四つの重要課題への対応

(1)産業の振興と雇用の拡大による経済の基盤づくり

・雇用対策を積極的に推進するため商工労働部に、雇用対策監を配置し、さらに雇用労働政策課に企画監（雇用対策担当）兼チーム長を配置し、雇用対策チームを組織して、地域の新しい働く場づくりや人材確保などのテーマに応じて、庁内の関係課の職員や地域支援企画員によるグループを編成して、それぞれの地域に見合った対策を展開。（再掲）

＜雇用対策チーム長（企画監兼務）　チーフ、担当3名の計5名にグループの兼務職員20名程度＞

・地域における中小企業の自主的な取り組み及び企業連携の支援を行うため、商工振興課に、チーフ（産業連携推進担当）を新たに配置。

・観光部の新設及び華フェスタ準備室の改編による「花・人・土佐であい博推進課」並びに「おもてなし課」の新設。

(2)南海地震に備える

・危機管理部の新設、南海地震と台風など風水害対策を一元的に所管させ、地域の防災力を総合的かつ効果的に高めていくため、「地震・防災課」を新設。

(3)こども、高齢者、障害者が安心して暮らせる地域を創る

・過疎化、高齢化が進む中山間地域における暮らしを維持していくために必要な交通手段、移動販売、飲料水供給等の仕組みづくりを調査検討するための「地域生活支援チーム」を地域づくり支援課に新設。（再掲）

＜地域生活支援チーム長（課長補佐兼務）担当1名＞

・障害者の自立に向けた支援を強化するため、「障害者就労支援チーム」を障害福祉課に設置。（再掲）

＜障害者就労支援チーム長（課長補佐級）、担当2名＞

(4)資源循環型社会の先進地域を目指す

・協働の森事業などに加えて、ＣＳＲ（企業の社会的責任）やＳＲＩ（社会責任投資）活動を支援するため、チーフ（社会貢献推進担当）を循環型社会推進課に新たに配置。

4．その他の特徴点＜知事部局＞

(1)アウトソーシングの取り組みに連動した職員の重点的な配置（改革枠：新規分）

・広報機能の充実を図るため、県政情報課に企画監（広報担当）を配置（1名）

・南海地震により県内に大規模な被害が発生したした場合の応援部隊の受け入れ計画（受援計画）策定等のため地震・防災課に課長補佐を配置（1名）

・消防の広域再編に対応するため、新設する消防政策課にチーフ（消防広域再編担当）及び担当1名を配置（2名）

・中山間地域において住民が暮らしを維持していくための仕組みづくりを支援していくため地域づくり支援課に職員を配置（1名）

・企業誘致や協働の森づくり、移住の促進など企業に対する活動を重点的に行うため、東京事務所に職員の配置（1名）

・花・人・土佐であい博の開催に向け、花・人・土佐であい博推進課に職員の配置（7名）

・雇用対策推進のため、雇用労働政策課に企画監（雇用対策担当）及びチーフを配置（2名）

・総務事務センターへの職員の配置（3名）

・高知土木事務所に、災害対策機能の強化を図るため、主任（地域防災担当）を配置（1名）

・宿毛湾港工業流通団地等への企業誘致活動を推進するため、港湾振興課に職員を配置（1名）

(2)技能職員の行政職への転職者の配置

技能職から行政職への転職試験に合格した職員の行政職場への配置（73名）

(3)能力・実績主義を基本とする配置

職員の能力や成果、姿勢や意欲などを考慮し、組織としての力を高めていくことを目指して、適材適所の配置、また、経験年数や職種にとらわれることのない配置に努めた。

また、職種間交流に引き続き取り組むとともに、女性職員の登用や本庁と出先機関との間の人材の流動化に引き続き努めた。

(4)人材育成の観点からの配置

①分野別の専門職員の育成を意図した配置

②公募制度の拡充＜キャリアチャレンジ制度＞

18年度　37区分→19年度　ジョブチャレンジ23区分、ポストチャレンジ：5区分　計28区分で公募

		応募	採用
H19	ジョブチャレンジ	25	16
	ポストチャレンジ	0	0
	合　計	25	16
H18	ジョブチャレンジ	39	25
	ポストチャレンジ	3	1
	合　計	42	26
増減	合　計	△ 17	△ 10

＊地域支援企画員を除く