

知事談話

【異動の規模等】

本日、4月1日付けで総数1,419人の人事異動を発表いたしました。

平成30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り組みの折り返しの年となります。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、経済をはじめとする各分野において明るい兆しも見えるようになってきており、来年度はこうした県勢浮揚に向けた動きを将来にわたって確かなものとしていくために大変重要な年となります。

このため、今回の人事異動では、「経済の活性化」の取組としましては、「新たな付加価値を生み出す仕組みの構築」、「交易の範囲のさらなる拡大」などの柱に沿って、人員を重点的に配置するなど体制を強化しています。また、「日本一の健康長寿県づくり」の取組としましては、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」の構築を強力に推進することとしています。その他、県勢浮揚に向けて、バージョンアップした一連の施策群について、スピード感をもって強力に展開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。退職者が6名ある中、今回の異動対象は10名と、約半数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、東京事務所副所長を2等級にして3名体制としたことから、昨年より1名減の17名となり、うち7名が異動となりました。

今回、庁議メンバーは2年ぶりに二桁台の異動となり、政策調整会議も7名の新人をむかえました。新たな力を加えながら、引き続き県勢浮揚に向けて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、県民の皆様と共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、

▽**新たな付加価値を生み出す仕組みの構築**に向けて、

・ポスト幕末維新博に向けて、自然体験型観光を本格的に展開する準備等を

開始するとともに、「よさこい」の世界に向けたプロモーションを強化し、本県の認知度の向上と訪日客の誘客を促進するため、地域観光課と国際観光課の人員を充実することなどにより、観光振興体制を強化

- ・「高知県 I T・コンテンツアカデミー」を新たに開講するなど、関連産業の更なる振興の加速化を目指すため、また、生産性向上が期待される農業分野において、I o T技術の導入と普及の取組を強化するため、「産業創造課」と「環境農業推進課」の体制をそれぞれ充実し、新たな産業の創出に向けた支援体制を強化
- ・「新食肉センター（仮称）」の整備が本格化することなどから、畜産振興課の体制を強化するとともに、本県が誇る海洋資源を活かした海洋レジャーや遊漁等のサービス業を更に創出することで、漁業者の所得向上や若者の定着を促進するため、水産政策課の体制を強化

▽交易の範囲のさらなる拡大に向けて、

- ・輸出や海外展開の取組を一層本格化するため、地産地消・外商課内に「輸出振興室」を設置するとともに、防災関連産業・製品の更なる海外展開を図るため、工業振興課の体制を強化するなど、輸出振興体制を強化

▽担い手育成・確保策の抜本強化に向けて

- ・次世代の林業・木材産業を牽引する優れた人材育成の本格化のため、平成27年4月に開校した林業学校に、高度で専門的な人材を養成する3つの「専攻課程」を設け、「県立林業大学校」として本年4月から本格開校するための体制を強化

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」の構築を強力的に推進するため、5つの福祉保健所にシステム構築の責任者を配置
- ・障害児・障害者関係施策におけるニーズの増大や多様化に的確に対応するため、障害福祉サービスや発達障害など障害児への支援等を所管する「障害福祉課」と、精神保健福祉業務や障害者の就労支援を所管する「障害保健支援課」への再編

その他の取組では、

- ・土砂災害のおそれのある区域についての基礎調査等を推進するため、防災

砂防課内に「土砂災害対策推進室」を設置

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、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。

【職員数】

知事部局の職員数については、230人の退職者がいる中、4月1日時点の職員数（見込み）は3,375人となり、職員総数は昨年4月1日時点と比べ35人の増（2年連続の増）となりました。この大きな要因は、経済の活性化や日本一の健康長寿県づくりなどに向けた体制を強化したことによるものです。

なお、この数には育児休業や産前産後休暇を取得している職員や、今年度から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79人（うち4月1日時点での育児休業・産前産後休暇中の職員数55人）を含んでいることから、引き続き3,300人体制を維持しています。

【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うえで、職員の能力が最大限に発揮されるよう、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 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 23.0% (H29:22.0%、H19:10.7%) 〕

【職員への期待】

第3期の折り返しとなる3年目を迎えるに当たり、多くの県民の皆様に県勢浮揚の実感を持っていただくため、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、官民協働・市町村政との連携・協調のもと、全国区の視点をもって、また、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って最善の努力を積み重ねてくれることを期待しています。