

知事談話

本日、4月1日付けで総数1,489人の人事異動を発表いたしました。

令和2年度は、私にとりまして県政運営にあたる実質的な初年度であります。組織改正と人事配置を行うに当たっては、県勢浮揚の実現に向けて、これまで進めてきた政策をしっかりと継承するとともに、施策の実効性を高め、さらに発展させることができるよう意を用いてまいりました。

「共感と前進」を県政運営の基本姿勢として、官民協働、市町村政との連携協調の下、高知県政を一段と高いステージへ引き上げるべく、職員とともに、前へ前へと全力で取り組んでまいります。

【異動の規模】

近年、大量退職を、初級・上級試験や社会人経験者試験での採用、再任用などで補う形が続いており、特に退職者が200人を超える規模となった4年前(平成28年)からは異動規模が大きくなる傾向にあります。

今回の人事異動も、その傾向にある中で、組織の活性化と、職員の能力が最大限発揮されるよう、適材適所の人員配置を行った結果、過去10年で最大の規模となった昨年度に次ぐ規模となりました。

【庁議メンバー等】

部局長級である庁議メンバー(知事、副知事、県警本部長を除く)は現在21名で、このうち異動は9名(うち退職者7名)となっています。今回、関西圏との経済連携を強化するため、大阪事務所長を理事に昇格させて庁議メンバーに加える一方、より効率的な会議運営等を行う観点から構成を見直し(※1)、来年度のメンバーは18名とします。

また、副部長級の政策調整会議メンバー(副知事、県警参事官を除く)は、現在18名で、このうち異動は9名となっています。また、庁議に準じて構成を見直し(※2)、来年度のメンバーは16名とします。

なお、各会議メンバーの平均年齢は、前年度とほぼ同じとなります(※3)。

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。

※1 外郭団体等(高知県地産外商公社、高知県産業振興センター、産学官民連携センター)の理事及び監査委員事務局長の4名を除外。

※2 商工労働部参事(高知県産業振興センター)を除外。大阪事務所長は理事として庁議メンバーとする。

※3 庁議メンバー:56.3歳→56.4歳、政策調整会議メンバー:55.1歳→55.2歳

【組織体制】

12年間の尾崎県政の継承と発展を念頭に、第4期目がスタートする産業振興計画や日本一の健康長寿県構想など、各政策に盛り込んだ取組を進めていくために、必要な充実、強化を図ることを心がけました。

中でも、**経済の活性化に向けた取組**では、

- ▽ 「外商活動の全国展開と強化」に向け、
 - ・大阪・関西万博等の開催を見据えて、関西圏との経済連携強化に向けた戦略づくりや各種産業分野の取組を推進するため、地産地消・外商課の体制を強化
 - ・東京オリンピック・パラリンピックを絶好の機会と捉え、外国人観光客の誘致拡大を目指し、よさこいを活用したインバウンド観光を振興するため、国際観光課の体制を強化

- ▽ 「新たな付加価値の創造を促す仕組みの強化」に向け、
 - ・I o Tに加えてA Iや5 G等多様なデジタル技術の活用を推進し、課題解決型の産業創出を加速化させるため、産業創造課の「I o T推進室」を「デジタルイノベーション推進室」に名称変更
 - ・広域観光組織の体制・機能強化への支援を推進し、滞在日数の増加につながる観光クラスターの形成を推進するため、地域観光課の体制を強化
 - ・Next 次世代型こうち新施設園芸システムの取組において、農業者へ有益な情報を提供する「I o Pクラウド」の構築等を推進するため、1等級の「I o P推進監」を配置するとともに、農業イノベーション推進課に「I o P推進室」を設置

- ▽ 「担い手の確保・人材育成策のさらなる強化」に向け、
 - ・年間移住者1,300組の実現を目指し、地域の多様な人材ニーズのさらなる掘り起こしとマッチングまでの一連の仕組みをさらに強化するため、一般社団法人高知県移住促進・人材確保センターの体制を強化
 - ・生産性の向上に向けた県内企業の働き方改革の推進とともに、担い手としての外国人材の確保に向けた体制を強化するため、雇用労働政策課の体制を強化
 - ・県内事業者の後継者問題に対して商工会等と連携し、ニーズの掘り起こしから承継実行まで一貫した支援を推進するため、新たに高知県商工会連合会に職員を派遣

次に、南海トラフ地震対策の強化の取組では、

- ・「国土強靱化の加速化」に向け、
浦戸湾の三重防護など海岸部における防災対策を推進するため、港湾・海岸課に課長級の「企画監（海岸防災担当）」を設置

次に、日本一の健康長寿県づくりの取組では、

- ・糖尿病などの血管病の重症化を防ぐ新たなプログラムの開発・実践など予防対策の取組を推進するため、健康長寿政策課の体制を強化
- ・市町村の包括的な支援体制の構築に向けて、県における関係業務を改編し、一体的な支援を推進する体制を構築
→ひきこもり支援業務(障害保健支援課所管)、生活困窮者自立支援業務(福祉指導課所管)を「地域福祉政策課」に移管
- ・地域包括ケアシステムと認知症施策を一体的に取り組むことにより、効果的・効率的に施策を推進するため、高齢者福祉課に「地域包括ケア・認知症施策推進室」を設置
- ・児童虐待の相談件数の増加に対応するとともに、計画的・効果的な児童への支援を推進するため、中央児童相談所職員を増員・エリア別から業務別にチームを改編
※国が示す児童相談所の「職員数の配置基準」を前倒しで充足

このほか、その他の取組では、

- ・行政サービスのデジタル化を推進するため、部局横断的にデジタル化を進めるため1等級の「行政サービスデジタル化推進監」を配置するとともに、情報政策課にデジタル化推進室を設置
- ・歴史的に重要な公文書等の管理等を行う公文書館の設置

するなど、共感と前進の県政の実現に向けて、職員とともに成果にこだわって取り組んでいきたいと考えています。

【職員数】

知事部局の職員数については、昨年より12人多い279人の退職者がいる中、4月1日時点の職員数（見込み）は3,382人となり、職員総数は、昨年4月1日と比べ7人の増（4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などの58人を含んでおり、これを除くと3,324人となります。

【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。

特に、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は、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、女性職員の登用を拡大しました。

なお、女性の管理職級（1，2等級）への登用を推進し、その活躍の場を知事部局に限らず、他部局や他団体にも広く展開した結果、知事部局における女性の管理職員の割合は11.0%（前年比△0.6）となったものの、全体としては13.2%と前年度に比べて増加しました。

- 知事部局におけるポスト職に占める女性の割合 24.4%
(H31：23.7%、H30：23.0%)
- 他部局への出向、他団体への派遣を含めた管理職級の女性の割合 13.2%（45人）
(H31：12.1%（42人）、H30：10.9%（38人）)
- 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） 11.0%
(H31：11.6%、H30：11.3%)

【職員への期待】

令和2年度は、私にとって県政運営の実質的なスタートの年となります。

12年間の尾崎県政の継承と発展を掲げているところであり、その発展を目指す部分については、いわゆる仕込みの年と考えています。

全ての職員には、県民の皆さまに対してしっかりと説明できる「透明性がある県政運営」を行うことが必要不可欠な最低条件であること、行政自身も時代に合わせて進化をしていく必要があること、今の仕事は県民の皆さまの役に立っているのかを絶えず問い直すという使命感を持つことを意識していただきたい。

また、新しいことを成し遂げるためには、時にはリスクをとって挑戦することも必要であること、また、行政運営において、相手方がどう思うのかといったことに想像力を働かせ、先手先手を打っていくことが大切であることを意識して仕事に当たっていただきたい。

こうしたことを実践していただき、私の基本姿勢とする県民の共感を得ながら前進していく県政を、ともに実現してもらいたいと思います。