

第1回 高知県「県政運営指針」検証委員会 事務局提出資料

令和6年2月26日(月)
高知県総務部行政管理課



<目次>

1. 県政運営指針の取組状況について	3
(1) 行政改革プランから県政運営指針策定・改定までの取組	3
県政運営指針において定めた目指すべき高知県庁の姿	4
(2) これまでの取組の達成状況(6つの柱の取組状況に関する検証)	5
① 課題に対してひるまず真正面から立ち向かっていく姿勢	5
② 常に進化し続け地域の課題や社会状況の変化に対して柔軟で強い組織	7
③ 創造性やチームワークを発揮し成果をつかみとる職員	10
④ 職員が能力を最大限発揮できる職場環境	11
⑤ 不断の行財政改革に取り組み社会状況の変化に対応	13
⑥ 県政の推進に当たって基本中の基本となるコンプライアンスの徹底	14
(3) 課題解決先進県を目指した各分野における取組の主な成果	15
(4) 県政運営指針の取組状況に対する評価(案)	16
2. 県政運営指針の改定に当たっての方向性等について	19
(1) 指針改定に向け新たに追加・強化するポイント	19
(2) 今後のスケジュール予定(現時点の案)	21

県政運営指針の取組状況について

(1) 行政改革プランから県政運営指針策定・改定までの取組

行政改革プラン (H17.12策定)

・国の「三位一体の改革」による財政危機を乗り越えるため、組織・定数のスリム化、業務のアウトソーシング、給与制度の見直し等の取組を進める

(行政改革を進めるに当たっての4つの視点)

- ① 県民の目線に立った行政経営
- ② 県民・民間等との協働
- ③ 簡素で効率的な行政基盤(目指すべき職員数 3,400人(△500人))
- ④ 持続可能な財政基盤の確立

新・行政改革プラン (H22.3策定)

・組織・定数のスリム化を図りつつ、喫緊の県政課題への対応を優先し、行政が積極的に関与・支援をして、県勢浮揚の地盤固めの取組を進める

- 〔スリム化を図りつつも県勢浮揚の地盤固めをするための4つの取組〕
- ① 官民協働型の県政
 - ② 組織・職員としての質の向上
 - ③ 簡素で効率的な組織
(目指すべき職員数 3,300人(△100人))
 - ④ 県民が希望が持てる県づくりと財政の健全化の両立

県政改革アクションプラン (H21.3策定)

・モード・アバンセ事件を教訓として、県が組織として不適切な政策決定を行うことを防ぐとともに、公平・公正な意思決定を行うための仕組みを作るための行動指針として策定

県政運営指針 (H27.4策定)

・本県の現状・課題を踏まえ、県庁・県職員が従うべき原理・原則をメインテーマに策定
・効率的な組織づくり、財政の健全化という要請に応えながらも、「県民の皆様のために成果を求めて挑戦し続ける県庁」として、「課題解決先進県」を目指したさらなる取組を進める

〔高知県の目指すべき姿、高知県庁の目指すべき姿を
実現するための6つの柱〕

- ① 姿勢・意識
- ② 組織づくり(職員数3,300人体制の維持)(H27~H31)
- ③ 人材育成
- ④ 財政の健全性
- ⑤ 行財政改革
- ⑥ コンプライアンス

県政運営指針 (R2.4改定)

・様々な施策をさらに発展させるため、「共感と前進」を基本姿勢とすることとして、人口減少や働き方改革、デジタル技術の活用といった社会環境の変化に対応するため改定
・効率的な組織づくり、財政の健全化という要請に応えながらも、「県民の皆さまの共感を得て成果にこだわり前進していく県庁」として、「課題解決先進県」を目指したさらなる取組を進める

〔高知県の目指すべき姿、高知県庁の目指すべき姿を
実現するための6つの柱〕

- ① 姿勢・意識
- ② 組織づくり
(職員数の時限的な見直し 3,400人以内体制)(R6.4.1時点)
- ③ 人材育成
- ④ 職場づくり
- ⑤ 行財政改革
- ⑥ コンプライアンス

高知県庁の目指すべき姿を実現するための6つの柱

県民の皆さまの共感を得て
成果にこだわり前進していく県庁へ

1 姿勢・意識

課題に対してひるまず真正面から立ち向かっていく姿勢

- ① 県民の皆さまとの対話を通じて共感を得ながら課題解決に向けて前進する
- ② 民間や市町村と一体感を持って取組を推進する
(官民協働、市町村政との連携・協調)
- ③ 全国区の視点を持って仕事を進める
- ④ 時代の潮流を的確に捉える
(デジタル技術の活用、世界と競争できる産業、SDGs)

2 組織づくり

常に進化し続け地域の課題や
社会状況の変化に対して柔軟で強い組織

- ① 常に進化し続ける
- ② 課題に柔軟かつ的確に対応できる体制をつくる
- ③ 簡素で効率的な組織を構築しつつ課題に真正面から取り組むためのマンパワーを確保する
- ④ 公社等外郭団体を活用する
- ⑤ 民間の力を活用する

3 人材育成

創造性やチームワークを発揮し
成果をつかみとる職員

- ① 課題に果敢に挑戦する人材を「確保」する
- ② 課題に果敢に挑戦する人材を「育成」する
- ③ 課題に果敢に挑戦する人材を「支える」

4 職場づくり

職員が能力を最大限発揮できる
職場環境

- ① 風通しの良い職場づくりに取り組む
- ② 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を実現する
- ③ 障害のある方も働きやすい職場づくりに取り組む
- ④ 職員の健康管理に留意した職場づくりに取り組む

5 行財政改革

不断の行財政改革に取り組み社会状況の変化に対応

- ① 財政の健全性を確保する
- ② 簡素で効率的な組織を構築する
- ③ あらゆる行政サービスのデジタル化を推進する

6 コンプライアンス

県政の推進に当たっての基本中の基本となるコンプライアンスの徹底

- ① 県民の皆さまから見える県庁づくりを徹底する
- ② 県民の皆さまと対話する県庁づくりを徹底する
- ③ 官民協働型の県政を公平公正に推進するために不正防止を徹底する
- ④ 組織や仕組みとして不適切な政策決定を防ぐ

職員への浸透と取組の検証

- ・ 職員が日頃から県政運営指針を常に意識・確認でき、その趣旨が浸透していく方策の検討
- ・ 指針に基づく取組内容や実効性、理解度等についての定期的な確認及び検証・見直しの実施

(2) これまでの取組の達成状況（6つの柱の取組状況に関する検証）

① 【姿勢・意識】 課題に対してひるまず真正面から立ち向かっていく姿勢

基本方向	<基本方向1> 県民の皆さまとの対話を通じて共感を得ながら課題解決に向けて前進する	<基本方向2> 民間や市町村と一体感を持って取組を推進する(官民協働、市町村政との連携・協調)
ポイント	①県民の皆さまと対話する県庁づくりを徹底する ②県政運営の透明性を徹底する ③想像力を働かせて先手を打っていく ④使命を絶えず自問自答する ⑤時代の変化に合わせて常に進化し続ける ⑥変化や批判を恐れず挑戦する ⑦PDCAサイクルを回す(数値目標、期限、工程表を常に意識しながら進捗管理)	①民間や市町村とベクトルを共有し一緒に汗をかく ②市町村と対話し寄り添った支援をする ③産学官民の連携を推進する
これまでの主な取組	○「 <u>濱田が参りました(R2)</u> 」、「 <u>再び、濱田が参りました(R3~5)</u> 」として県内34市町村を計2巡訪問し、視察や座談会を実施 ○知事室の24時間インターネット中継を実施 ○県民の皆さまから直接ご意見をいただく「知事への手紙・メール」や「県へのご意見」を実施 ○職員が県民の皆さまと直接意見交換などを行う県政出前講座を継続的に実施(R4年度:30件) ○「透明性」「想像力」「使命」「進化」「挑戦」の5つのキーワードなどについて、機会を通じて知事から職員に対して訓示し、 <u>仕事に対する姿勢を組織として徹底</u> ○5つのキーワードを分かりやすく表現した「 <u>高知県職員の志</u> 」(資料集1頁参照)により、職員に周知を徹底(職員への浸透に関する取組) ○あらゆる施策で「数値目標」を設定するなど <u>PDCAサイクルを必ず回すことを徹底</u> し、成果を意識するとともに施策の改善を徹底	○主要な施策の推進に当たっては、産業振興計画フォローアップ委員会や健康長寿県構想地域推進協議会など民間や市町村などの地域の方々の意見を伺いながらベクトルを共有 ○市町村役場に拠点を置く「 <u>地域支援企画員</u> 」(資料集2頁参照)は、市町村や地域住民と連携を図りながら産業振興計画などの施策を推進 ○「 <u>れんけいこうち広域都市圏</u> 」(資料集3頁参照)の取組を推進するとともに、圏域を構成する全34市町村のうち、連携中枢都市圏制度により国の財政支援(特別交付税)対象とならない13市町村に対して、同等の割合(事業費の8割)を補助する交付金を設け、支援を実施 ○ <u>民間企業と包括協定</u> 等を締結し官民協働での様々な事業を推進(R2年度~R5年度:4件)(資料集4頁参照)
成果・指標	<職員アンケート結果> 問2-1 あなたは、県民の皆さまとの対話を通じて共感を得ることを意識して仕事に取り組むことができますか。 [R元問 あなたは、県民本位の意識を持って仕事に取り組むことができますか。] 肯定的な回答が 87.1% (前回R元: 91.8%)	<職員アンケート結果> 問2-4 あなたは、民間や市町村と一体感を持つことを意識して仕事に取り組むことができますか。 肯定的な回答が 86.7% (前回R元: 85.3%)

① 【姿勢・意識】 課題に対してひるまず真正面から立ち向かっていく姿勢

<p>基本方向</p>	<p><基本方向3> 全国区の視点を持って仕事を進める</p>	<p><基本方向4> 時代の潮流を的確に捉える</p>
<p>ポイント</p>	<p>① 県外・海外にも目を向ける県庁づくりを徹底する ② 国や他県との連携を強化する ③ 国の政策を積極的に取り込む ④ 県民や専門家の声・視点を取り入れる</p>	<p>① デジタル技術を活用した課題解決と産業振興につなげる ② 世界と競争できる産業を育てる ③ SDGs(持続可能な開発目標)を意識する</p>
<p>これまでの 主な取組</p>	<p>○ 産業振興計画の重点ポイントとして、グローバル化の推進を掲げ、輸出拡大を目指した支援体制の充実を図るとともに、外国人観光客の誘致に向けた取組を実施</p> <p>○ 全国知事会、四国知事会、南海トラフ地震による超広域災害への備えを強力に進める10県知事会議等を通じ、課題を共有する他県と連携して、課題解決に向けた対策を推進</p> <p>○ 国の政策等に対する積極的な政策提言R2年度からの実績(R6.1.25現在)は、延べ120項目</p> <p>○ 産業振興計画に基づく地域アクションプランの実現に向けて、指導・助言を行う専門家を派遣する産業振興アドバイザー制度を実施</p> <p style="text-align: right;">など</p>	<p>○ 園芸農業に係るIoTクラウド「SAWACHI」、森林クラウド「Clowood」、漁業情報提供システム「NABRAS」などの情報基盤を構築し、データを活用した生産・経営への転換を促進するとともに、幅広い産業分野において事業者のデジタル化を促進</p> <p>○ 中山間地域の課題解決に向け、オンライン診療や遠隔授業などを推進</p> <p>○ 県外、海外とのネットワークをさらに強化し、輸出を見据えた県産品の外商強化を進めるとともに、外国人に訴求力の高い旅行商品づくりとプロモーションを推進</p> <p>○ 県内事業者におけるSDGsの取組を推進するほか、サステナブル(持続可能な)観光の取組を推進</p> <p style="text-align: right;">など</p>
<p>成果・指標</p>	<p><職員アンケート結果></p> <p>問2-3 あなたは、全国区の視点を持ち、時代の潮流を的確に捉えることを意識して仕事に取り組むことができますか。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p>R元問 あなたは、全国区の視点を意識して仕事に取り組むことができますか。</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>肯定的な回答が 73.0% (前回R元 : 61.1%)</p> </div>	

(※) 県政運営指針に関する職員向けアンケート

令和2年に改定した県政運営指針の取組について、職員の意識調査を行ったもの

(実施期間)
令和5年12月11日
～令和6年1月10日

(対象職員)
令和5年12月1日時点の知事部局で勤務する職員
3,410人

(回答者数)
2,665人(回答率 78.2%)
(前回R元 53.8%)

② 【組織づくり】 常に進化し続け地域の課題や社会状況の変化に対して柔軟で強い組織

<p>基本方向</p>	<p><基本方向1> 常に進化し続ける</p>																																								
<p>ポイント</p>	<p>①自浄作用を働かせる ②組織のベクトルを自ら修正する ③組織としての機能の質の向上を図る</p>																																								
<p>これまでの 主な取組</p>	<p>○「<u>悪い情報ほど知事、副知事をはじめ、上司に直ちに上げるよう</u>」あらゆる機会を通じて知事から職員に対して訓示するなど<u>組織として徹底</u></p> <p>○庁議や政策調整会議など幹部クラスが集まる会議を定期的で開催し、所管分野の課題や問題点の情報共有を徹底</p> <p>○非違事案が発生しても<u>自浄能力を発揮できる仕組みの周知を階層別研修に組み入れて徹底</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・上司の決定に異議のある場合におけるチェックの仕組み ・外部相談員、公益通報処理制度 <p>○あらゆる施策で<u>PDCAサイクルを必ず回すことを徹底</u></p> <p>○より効率的・効果的な業務執行を徹底するため、公務能率向上等に向けて、<u>資料作成の簡素化や会議の見直し等についての全庁ルール</u>(資料集5頁参照)を設定</p> <p>○<u>内部統制制度</u>を職員に浸透させるとともに、各所属における評価の実施や対応策の策定など、<u>制度を適切に運用することで、適正な事務処理等の体制を確保</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・財務に関する事務 (法定) ・個人情報保護に関する事務 > (本県独自) ・コンプライアンスに関する事務 <p style="text-align: right;">など</p>																																								
<p>成果・指標</p>	<p><職員アンケート結果></p> <p>問3-1 あなたの職場では、情報を共有し、悪い情報ほど上司に上げる意識が徹底されていると思いますか。</p> <p>問3-2 あなたの職場は、各施策にPDCAサイクルを適用し、状況に応じて自らベクトルを修正できる組織となっていると思いますか。</p> <p>問3-3 あなたの職場では、効率的・効果的なものとなるよう仕事の仕方を見直すことを意識して仕事に取り組むことができていると思いますか。</p> <p>問3-4 あなたの職場では、内部統制制度の導入により、不適切な事務処理や事案等が発生しないよう、チェック体制の強化や業務手順の見直し等ができていると思いますか。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div data-bbox="331 1212 761 1490"> <table border="1"> <tr><th>回答</th><th>割合</th></tr> <tr><td>肯定的な回答が</td><td>92.8%</td></tr> <tr><td>どちらかと言えばそう思う</td><td>53.2%</td></tr> <tr><td>どちらかと言えばそう思わない</td><td>6.1%</td></tr> <tr><td>全く思わない</td><td>1.2%</td></tr> </table> <p>(前回R元：90.2%)</p> </div> <div data-bbox="761 1212 1187 1490"> <table border="1"> <tr><th>回答</th><th>割合</th></tr> <tr><td>肯定的な回答が</td><td>82.3%</td></tr> <tr><td>どちらかと言えばそう思う</td><td>62.2%</td></tr> <tr><td>どちらかと言えばそう思わない</td><td>15.5%</td></tr> <tr><td>全く思わない</td><td>2.1%</td></tr> </table> <p>(前回R元：75.9%)</p> </div> <div data-bbox="1187 1212 1612 1490"> <table border="1"> <tr><th>回答</th><th>割合</th></tr> <tr><td>肯定的な回答が</td><td>79.8%</td></tr> <tr><td>どちらかと言えばそう思う</td><td>58.7%</td></tr> <tr><td>どちらかと言えばそう思わない</td><td>17.2%</td></tr> <tr><td>全く思わない</td><td>2.9%</td></tr> </table> <p>(前回R元：73.4%)</p> </div> <div data-bbox="1612 1212 2038 1490"> <table border="1"> <tr><th>回答</th><th>割合</th></tr> <tr><td>肯定的な回答が</td><td>86.1%</td></tr> <tr><td>どちらかと言えばそう思う</td><td>63.4%</td></tr> <tr><td>どちらかと言えばそう思わない</td><td>12.1%</td></tr> <tr><td>全く思わない</td><td>1.7%</td></tr> </table> <p>(R5新規項目)</p> </div> </div>	回答	割合	肯定的な回答が	92.8%	どちらかと言えばそう思う	53.2%	どちらかと言えばそう思わない	6.1%	全く思わない	1.2%	回答	割合	肯定的な回答が	82.3%	どちらかと言えばそう思う	62.2%	どちらかと言えばそう思わない	15.5%	全く思わない	2.1%	回答	割合	肯定的な回答が	79.8%	どちらかと言えばそう思う	58.7%	どちらかと言えばそう思わない	17.2%	全く思わない	2.9%	回答	割合	肯定的な回答が	86.1%	どちらかと言えばそう思う	63.4%	どちらかと言えばそう思わない	12.1%	全く思わない	1.7%
回答	割合																																								
肯定的な回答が	92.8%																																								
どちらかと言えばそう思う	53.2%																																								
どちらかと言えばそう思わない	6.1%																																								
全く思わない	1.2%																																								
回答	割合																																								
肯定的な回答が	82.3%																																								
どちらかと言えばそう思う	62.2%																																								
どちらかと言えばそう思わない	15.5%																																								
全く思わない	2.1%																																								
回答	割合																																								
肯定的な回答が	79.8%																																								
どちらかと言えばそう思う	58.7%																																								
どちらかと言えばそう思わない	17.2%																																								
全く思わない	2.9%																																								
回答	割合																																								
肯定的な回答が	86.1%																																								
どちらかと言えばそう思う	63.4%																																								
どちらかと言えばそう思わない	12.1%																																								
全く思わない	1.7%																																								

② **【組織づくり】** 常に進化し続け地域の課題や社会状況の変化に対して柔軟で強い組織

<p>基本方向</p>	<p>＜基本方向2＞ 課題に柔軟かつ的確に対応できる体制をつくる</p>	<p>＜基本方向3＞ 簡素で効率的な組織を構築しつつ課題に真正面から取り組むためのマンパワーを確保する</p>
<p>ポイント</p>	<p>①課題に対して全体で取り組む体制をつくる ②地域を支えるための体制をつくる ③県民の安全・安心を守る体制をつくる ④課題に対して積極的に攻める体制をつくる</p>	<p>①業務に応じた適切な人員配置によりメリハリの効いた組織をつくる ②スクラップアンドビルドを徹底する ③デジタル技術の活用により業務の抜本的な効率化を図る ④財政の安定性に配慮しつつ課題に真正面から取り組むためのマンパワーを確保する</p>
<p>これまでの 主な取組</p>	<p>○庁議や政策調整会議、企画会議の場で、横断的な施策の進捗状況の確認、それぞれの部局の課題の共有などを行い、部局間の連携を強化 ○「れんけいこうち広域都市圏」(資料集3頁参照)の取組を後押しするため、高知市と連携協約を締結し、情報提供や助言等の支援を通じて積極的に参画 ○持続可能な行政サービスを確保していくため、市町村事務の共同処理を検討するワーキンググループを開催 ○県内5か所に南海トラフ地震対策や風水害対策を進める地域防災監を配置するなど、地域ごとの防災対策にきめ細かく対応 ○様々なネットワークに積極的に参加し、国や他県の動向を把握するとともに課題を共有する他県と連携して、課題解決に向けた対策を推進(例:13道県連名による「コロナ禍における中小事業者の経営支援に関する緊急提言」の実施(R2))</p> <p style="text-align: right;">など</p>	<p>○県勢浮揚に向けた新たな施策を大胆に実行するためには、事務事業の見直しを徹底し、マンパワーや財源を確保する必要 ○当初予算編成において、前年度予算からの削減額に応じた特別枠(別枠)を創設し、事務事業の見直しを推進 R2:課題解決先進枠(前年度削減額×1.5倍まで要求可) R3:新型コロナ対策・社会構造変化対応枠(裁量的経費にシーリングを設定するとともに、必要経費を要求) R4:次世代施策推進枠(前年度削減額×3倍まで要求可) R5:次世代施策推進枠(前年度削減額×3倍まで要求可) ○R6年4月時点における3,400人以内体制に向け、計画的に職員採用を実施 (※デジタル技術の活用については、13頁参照)</p> <p style="text-align: right;">など</p>
<p>成果・指標</p>	<p>近年行った主な体制整備の例</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナワクチン接種の推進体制を強化するため、ワクチン接種推進室を設置するとともに、各福祉保健所の「市町村サポートチーム」等が市町村支援を実施(R3年度) ・高知県人口の将来展望の実現に向けた具体的施策を検討する、人口減少対策PTを設置(R5年度) <p>本県が会長等を務める主なネットワーク</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全国知事会新型コロナウイルス緊急対策本部ワクチンチームリーダー(R3年9月～) ・南海トラフ地震による超広域災害への備えを強力に進める10県知事会議 代表世話人(R4年12月～) 	<p>○簡素で効率的な組織体制づくりに取り組みながらも、課題に真正面から取り組むマンパワーを確保し、課題解決先進県を目指した各種施策において着実に成果が出ている</p> <p>簡素で効率的な組織体制づくりを図るスクラップ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・医事業務課と食品・衛生課を統合し薬務衛生課を設置(R3年度) ・1所属10人未満の小規模課(5所属)について統合再編(R4年度) <p>マンパワーの確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・R5年4月時点の職員数:3,333人(H31年4月時点:3,287人⇒+46人)

② 【組織づくり】 常に進化し続け地域の課題や社会状況の変化に対して柔軟で強い組織

基本方向	<p><基本方向4> 公社等外郭団体を活用する</p>	<p><基本方向5> 民間の力を活用する</p>
ポイント	<p>①公社等外郭団体等と連携・協調する ②公社等外郭団体の健全経営を確保する</p>	<p>①PPP/PFIなどを活用する ②指定管理者制度を活用する</p>
これまでの 主な取組	<p>○県が進める施策に対して、公社等外郭団体等と協働して取組を推進 ○経営状況シートや進捗管理シートにより<u>公社等外郭団体の健全経営を確保</u></p> <p style="text-align: right;">など</p>	<p>○PFIを活用した事業を実施 ・<u>五台山公園整備事業(Park-PFI)</u> (R7年度供用開始予定) ○指定管理者制度において、<u>コロナ禍でも事業を持続できる支援</u>を実施 ・利用料金収入の大幅な減少に対する管理代行料の上乗せ ・光熱費の高騰に対する管理代行料の上乗せ</p> <p style="text-align: right;">など</p>
成果・指標	<p>(高知県森林整備公社) ○経営健全化方針を策定し健全経営の確保に取り組んでいる。 (高知県土地開発公社) ○「四国8の字ネットワーク」の用地取得業務を県に引き継ぐこととして解散(R5.3.31)</p>	<p>○指定管理者制度導入施設(R5.4.1時点) ・レクリエーション・スポーツ施設 10 ・産業振興施設 3 ・基盤施設 12 ・文教施設 16 計 41 (参考)R元.4.1時点の導入施設数:39)</p>

③ 【人材育成】 創造性やチームワークを発揮し成果をつかみとる職員

基本方向	<基本方向1> 課題に果敢に挑戦する人材を「確保」する	<基本方向2> 課題に果敢に挑戦する人材を「育成」する	<基本方向3> 課題に果敢に挑戦する人材を「支える」																																									
ポイント	①多様な能力・経験を持つ人材を確保する ②外部人材の知識・経験・技術を活用する ③退職者の知識・経験・技術を活用する	①課題を自ら見だし設定する人材を育成する ②課題に果敢に挑戦する人材を育成する ③庁内外で学ぶ機会を拡大する	①職員がやりがいを感じ働くことの出来る環境を整える																																									
これまでの主な取組	○有為な人材の確保のため、大手就職情報サイト等への試験情報の掲載、移住・転職フェアでのブース出展、 SNSを活用した採用試験情報等の発信及びインターンシップ を実施 ○採用困難職種を確保するためUJターン社会人試験(土木・林業・行政(デジタル))を実施 ○大学卒業程度試験の行政職について、教養試験に代えて SPI3を行うチャレンジ型の試験 を実施 ○採用辞退対策として、大卒程度試験最終合格者を対象とした説明会・交流会を実施 ○高い専門性を有する人材を任期付職員として採用 ○積極的な人事交流による国、他県及び市町村職員の知識・経験・技術を活用 など	○県民本位の視点で自らが考えて実践できる職員を育成すること等を目的として、目指す職員像や職階・職種ごとに求められる役割や姿勢・能力を明確化した 人事考課制度及び目標設定制度を運用 ○国、他県及び市町村との人事交流や民間企業への派遣を継続して実施し、職員の成長を促進 ○意欲と能力のある女性職員や若手職員のポスト職への登用を拡大 ○ 庁内外で学ぶ多様な研修 (各職場の課題に応じた外部講師による職場研修、職員の職階・経験年数等に応じたオンライン研修及び高知市土佐山での現場研修など) を実施 ○パソコンスキルや語学等の多様なメニューを含むeラーニング教材を希望者に提供 など	○管理職等のマネジメント能力強化を図るための研修を実施 ○能力や業績の人事評価を適正に給与等に反映させる査定昇給制度を運用 ○若手職員が能力を最大限発揮できる環境を整えるため、指導・育成支援を拡充(総務部若手職員意見交換会の開催やメンター制度の導入検討) など																																									
成果・指標	【新規採用職員の採用状況(直近3年)】 R3:152名、R4:147名、R5:173名 ※上記はいずれも4/1付け時点 【採用困難職種の採用状況(試験年度別)】 <table border="1" data-bbox="376 1321 922 1481"> <thead> <tr> <th rowspan="2">職種</th> <th colspan="2">R2</th> <th colspan="2">R3</th> <th colspan="2">R4</th> </tr> <tr> <th>募集人数</th> <th>採用数</th> <th>募集人数</th> <th>採用数</th> <th>募集人数</th> <th>採用数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>獣医師</td> <td>6</td> <td>0</td> <td>6</td> <td>4</td> <td>7</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>薬剤師</td> <td>7</td> <td>3</td> <td>5</td> <td>0</td> <td>7</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>土木</td> <td>35</td> <td>19</td> <td>33</td> <td>17</td> <td>30</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>林業</td> <td>10</td> <td>7</td> <td>14</td> <td>8</td> <td>11</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>	職種	R2		R3		R4		募集人数	採用数	募集人数	採用数	募集人数	採用数	獣医師	6	0	6	4	7	5	薬剤師	7	3	5	0	7	4	土木	35	19	33	17	30	22	林業	10	7	14	8	11	9	【女性職員のポスト職への登用等(直近3年)】 <ul style="list-style-type: none"> 管理職(課長級以上)に占める女性職員割合 R3:14.2%、R4:14.6%、R5:17.9% ※特定事業主行動計画策定前(H27):7.1% チーフ・班長級以上に占める女性職員割合 R3:26.8%、R4:28.0%、R5:29.5% ※特定事業主行動計画策定前(H27):19.6% 	【R5人事考課、昇給制度等に関するアンケート結果(職場環境に関する設問)】 問 現在の職場では、職場の人間関係や信頼関係づくりに気が配られているか。 そう思う……………41.0% } 肯定的な回答が 81.2% 少しそう思う…40.2% } 前回R元(80.8%) 比較+0.4%
職種	R2		R3		R4																																							
	募集人数	採用数	募集人数	採用数	募集人数	採用数																																						
獣医師	6	0	6	4	7	5																																						
薬剤師	7	3	5	0	7	4																																						
土木	35	19	33	17	30	22																																						
林業	10	7	14	8	11	9																																						

④ 【職場づくり】 職員が能力を最大限発揮できる職場環境

<p>基本方向</p>	<p><基本方向1> 風通しの良い職場づくりに取り組む</p>	<p><基本方向2> 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を実現する</p>																																
<p>ポイント</p>	<p>①相談しやすい職場環境づくりに取り組む ②職員間のコミュニケーションを促進する</p>	<p>①業務の改善を徹底し、長時間労働の削減に取り組む ②休暇の取得促進に取り組む ③女性の働きやすい職場づくりをはじめ仕事とライフイベントの両立支援に取り組む</p>																																
<p>これまでの 主な取組</p>	<p>○管理職等を対象に、職員間のコミュニケーションの活性化など機会を通じて副知事から職員に対して訓示し、風通しの良い職場づくりを実施 ○組織内での情報共有や閲覧状況の確認ができる回覧板機能や、チャット形式でリアルタイムに情報の共有ができるメッセージ機能など、<u>気軽にコミュニケーションを図ることができるグループウェアシステムを導入し</u>、職員間のコミュニケーションを促進</p> <p style="text-align: right;">など</p>	<p>○副知事通知(資料集7頁参照)により仕事の仕方の見直しや効率的な業務執行などの<u>時間外勤務削減の意識付け</u> ○時間外勤務の上限設定、過重勤務者検診のための労働時間の適正な把握を実施 ○パソコンの使用記録を活用した勤務時間の適正把握を実施 ○年休取得促進日として毎月(夏期休暇取得期間を除く。)リフレッシュデーを設定するなど、年休の計画的な取得を促進 ○「子育てサポートプラン」(資料集9頁参照)に基づき、職員の<u>仕事と子育ての両立支援の取組を推進</u> ○多様で柔軟な働き方の選択肢として、早出遅出勤務の拡充及び在宅勤務(テレワーク等)を導入</p> <p>(※職員の健康管理に留意した職場づくりについては、次頁参照)</p> <p style="text-align: right;">など</p>																																
<p>成果・指標</p>	<p><職員アンケート結果></p> <p>問7 風通しのよい職場づくりのためには、新たな取組又は強化すべき取組としてどのようなものが効果的だと思いますか。(複数回答可)</p> <table border="1"> <caption>問7 アンケート結果</caption> <thead> <tr> <th>取組</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>定期的なミーティング実施</td> <td>46.8%</td> </tr> <tr> <td>グループウェアのチャンネル活用による職員間の交流</td> <td>15.7%</td> </tr> <tr> <td>フリーアドレスの導入</td> <td>14.8%</td> </tr> <tr> <td>「職場ドック」の推進</td> <td>10.6%</td> </tr> <tr> <td>その他(※)</td> <td>12.1%</td> </tr> </tbody> </table> <p>(※)その他の主な回答は別紙アンケート結果を参照</p> <p>○定期的なミーティングの実施については、機会を捉えて職員へ周知するなど、取組方法の検討を行う。 ○グループウェアの活用による職員間の交流やフリーアドレスの導入の拡大等の取組については、今後検討を行う。</p>	取組	割合	定期的なミーティング実施	46.8%	グループウェアのチャンネル活用による職員間の交流	15.7%	フリーアドレスの導入	14.8%	「職場ドック」の推進	10.6%	その他(※)	12.1%	<p><職員アンケート結果></p> <p>問6-1 あなたの職場では、ワーク・ライフ・バランスを実現するための取組(業務改善による時間外勤務の削減、休暇・休業の取得促進など)が行われていると思いますか。</p> <table border="1"> <caption>問6-1 アンケート結果</caption> <thead> <tr> <th>回答</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>どちらかと言えばそう思う</td> <td>50.9%</td> </tr> <tr> <td>そう思う</td> <td>28.5%</td> </tr> <tr> <td>どちらかと言えばそう思わない</td> <td>15.1%</td> </tr> <tr> <td>全く思わない</td> <td>5.5%</td> </tr> </tbody> </table> <p>肯定的な回答が 79.4% (R5新規項目)</p> <p>問6-2 あなたは、男女を問わず働きやすい職場づくりに向けた次世代育成支援の取組として、男性職員の育児休業等の取得が「あたりまえ」となる環境づくりに、引き続き取り組んでいくべきだと思いますか。</p> <table border="1"> <caption>問6-2 アンケート結果</caption> <thead> <tr> <th>回答</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>そう思う</td> <td>54.1%</td> </tr> <tr> <td>どちらかと言えばそう思う</td> <td>41.4%</td> </tr> <tr> <td>どちらかと言えばそう思わない</td> <td>3.3%</td> </tr> <tr> <td>全く思わない</td> <td>1.2%</td> </tr> </tbody> </table> <p>肯定的な回答が 95.5% (R5新規項目)</p>	回答	割合	どちらかと言えばそう思う	50.9%	そう思う	28.5%	どちらかと言えばそう思わない	15.1%	全く思わない	5.5%	回答	割合	そう思う	54.1%	どちらかと言えばそう思う	41.4%	どちらかと言えばそう思わない	3.3%	全く思わない	1.2%
取組	割合																																	
定期的なミーティング実施	46.8%																																	
グループウェアのチャンネル活用による職員間の交流	15.7%																																	
フリーアドレスの導入	14.8%																																	
「職場ドック」の推進	10.6%																																	
その他(※)	12.1%																																	
回答	割合																																	
どちらかと言えばそう思う	50.9%																																	
そう思う	28.5%																																	
どちらかと言えばそう思わない	15.1%																																	
全く思わない	5.5%																																	
回答	割合																																	
そう思う	54.1%																																	
どちらかと言えばそう思う	41.4%																																	
どちらかと言えばそう思わない	3.3%																																	
全く思わない	1.2%																																	

④ 【職場づくり】 職員が能力を最大限発揮できる職場環境

<p>基本方向</p>	<p><基本方向3> 障害のある方も働きやすい職場づくりに取り組む</p>	<p><基本方向4> 職員の健康管理に留意した職場づくりに取り組む</p>
<p>ポイント</p>	<p>①バリアフリーを推進する ②多様な活躍の場を設ける</p>	<p>①安全快適で働きやすい職場環境づくりに取り組む ②心とからだの健康を支える ③ハラスメントを防止する</p>
<p>これまでの 主な取組</p>	<p>○障害のある方が働きやすい職場づくりを進めるため、スライドドアやスロープの設置など移動や施設の利用に当たっての利便性・安全性を向上 ○障害の特性に応じた指導や接し方などの実践的な「障害への理解向上に向けたWeb研修」を積極的に行い心のバリアフリーを推進 ○各所属への配属のほか、庁内の定型的な業務を集約して行うワークステーションを設置するなど障害のある方が活躍できる場を拡充</p> <p>【ワークステーションの運営実績(R元.6～)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・庁内の定型的な業務を集約し、業務の効率化を図るとともに、障害者の雇用を促進 ・支援員を配置し、安心して働ける環境を整備 <p>受注実績(件) R元:249、R2:373、R3:421、R4:328 スタッフ数(人) R元:10、R2～R5:14</p> <p style="text-align: right;">など</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>「職員一人ひとりが、心もからだも健康に、安心して働くことができる職場」づくりを目指す</p> </div> <p>○ 職場ドックの推進 毎年、各職場において自分達で職場の環境改善を行う取組を実施</p> <p>○ 心とからだの健康に関する情報提供や啓発 管理職研修やメンタルヘルス研修、Let'sトライ！健康度up大作戦(研修会やウォーキング習慣化の取組)、健康づくり講座等を実施し、心とからだの健康に関する情報提供や啓発に努め、職員自身の予防対策を支援</p> <p>○ 相談窓口の設置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・庁内の産業保健スタッフによる職員や管理監督者等への相談対応 ・庁外資源(外部医師等)による相談窓口の設置 ・スムーズな職場復帰と再発予防のため、関係機関と連携して支援を実施 <p>○ ハラスメントの防止</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント対策職場研修や新採研修及び階層別研修等の各種研修により、ハラスメントに該当する事例への理解を促進 ・職員が気軽に相談できる相談窓口を庁内外に設置し、周知徹底 <p style="text-align: right;">など</p>
<p>成果・指標</p>	<p>【R5障害のある職員アンケート結果(職場環境への満足度に関する設問)】</p> <p>「満足」……………49.2% } 肯定的な回答が95.4% 「どちらかと言えば満足」……………46.2% }</p> <p>【R5障害のある職員アンケート結果(仕事へのやりがいに関する設問)】</p> <p>「十分持っている」……………44.6% } 肯定的な回答が93.8% 「どちらかと言えば持っている」……………49.2% }</p>	<p>○職場ドック実施結果 R5:173件 実施率99.4%</p> <p>○ストレスチェックの結果 令和5年度:健康リスク「74」 (全国平均を「100」とした場合の指数で、低いほどストレスが少ないことを表す)</p> <p>○ハラスメント対策職場研修受講者 R5:3,633人、R4:3,516人、R3:3,733人、R2:1,530人(チーフ級以上)</p> <p>○ハラスメントに関する職員アンケート R5:3,438人、R4:3,463人、R3:3,507人、R2:2,295人</p>

⑤ 【行財政改革】 不断の行財政改革に取り組み社会状況の変化に対応

基本方向	<基本方向1> 財政の健全性を確保する	<基本方向2> 簡素で効率的な組織を構築する	<基本方向3> あらゆる行政サービスのデジタル化を推進する																		
ポイント	①将来にわたる安定的な財政運営を実現するための財源を確保する ②予算のスクラップアンドビルドとブラッシュアップを徹底する ③中長期的に安定した財政運営を実現する	①業務に応じた適切な人員配置によりメリハリの効いた組織をつくる【再掲】 ②スクラップアンドビルドを徹底する【再掲】 ③デジタル技術の活用により業務の抜本的な効率化を図る【再掲】	①デジタル技術の活用により業務の抜本的な効率化を図る ②デジタル技術の活用により県民サービスの向上を図る ③デジタル技術を活用した課題解決と産業振興につなげる【再掲】																		
これまでの 主な取組	○全国知事会とも連携して、地方の 財源確保に向けた政策提言 を積極的に行うとともに、地方交付税に算定方法の見直しに向けた国への意見出しを積極的に実施 ○当初予算編成において、前年度予算から 削減額に応じた特別枠(別枠) を創設し、事務事業の見直しを推進 ○例年9月に中期的な財政収支の見直しを作成するとともに、財政課HPにて予算査定などの経過の公表 など	○いつでもどこでも行政手続が可能となる 電子申請や電子収納を導入 ○紙の契約書に印鑑を押す代わりにインターネット上で契約の締結が行える 電子契約を導入 ○職員がパソコンで行う操作を自動化する RPA や、紙文書をテキストデータ化する AI-OCR などのデジタル技術を日々の業務に活用し、行政事務を効率化 ○職員の働き方変革を進めるため、 県庁ワークスタイル変革プロジェクト を開始し、商工労働部3課のモデル職場において フリーアドレスやスマートオフィス化を試行 ○テレワークの普及、公文書の紛失や誤廃棄のリスク低減、文書保管場所の省スペース化などの観点から 電子決裁 (原則、紙を併用しない電子決裁) を徹底 ○全庁の業務調査と BPR(Business Process Re-engineering) を実施し、 業務プロセス全体を見直す ことで、定型的な業務を中心に効率化を推進 など																			
成果・指標	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="3" style="background-color: #ffffcc;">事務事業見直し</th> </tr> <tr> <th></th> <th>件数</th> <th>金額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>R2当初</td> <td>224</td> <td>15.7億円</td> </tr> <tr> <td>R3当初</td> <td>152</td> <td>13億円</td> </tr> <tr> <td>R4当初</td> <td>130</td> <td>14億円</td> </tr> <tr> <td>R5当初</td> <td>142</td> <td>20億円</td> </tr> </tbody> </table>	事務事業見直し				件数	金額	R2当初	224	15.7億円	R3当初	152	13億円	R4当初	130	14億円	R5当初	142	20億円	○電子申請 R4年度末までに3,242手続に導入 R4年度は約16万件の申請を受付 ○電子契約 R4年度は3,267契約で利用	○RPA R4年度末までに115業務に導入 ○AI-OCR R4年度末までに21業務に導入
事務事業見直し																					
	件数	金額																			
R2当初	224	15.7億円																			
R3当初	152	13億円																			
R4当初	130	14億円																			
R5当初	142	20億円																			

⑥ 【コンプライアンス】 県政の推進に当たって基本中の基本となるコンプライアンスの徹底

基本方向	<基本方向1> 県民の皆さまから見える県庁づくりを徹底する	<基本方向2> 県民の皆さまと対話する県庁づくりを徹底する	<基本方向3> 官民協働型の県政を公平公正に推進するために不正防止を徹底する	<基本方向4> 組織や仕組みとして不適切な政策決定を防ぐ
ポイント	①意思決定のプロセス公表のルールを徹底する ②情報の共有と幅広い議論をする ③公文書管理を徹底する	①県民の皆さまと積極的に対話する ②県政情報を分かりやすく伝える	①県民の皆さまとの対話における姿勢のあり方を徹底する ②対話した内容の文書化と共有のルールを徹底する ③職員の意識改革を継続し徹底を図る ④適正な会計事務の執行を徹底する	①意思決定に対するチェック機能を強化する ②職員からの相談、告発を受ける仕組みを徹底する

これまでの主な取組	○モード・アバンセ事件を教訓として策定した「県政改革アクションプラン」において掲げた「PDCAサイクルによる検証と見直し」を、 県政運営指針策定後も継続して実施 ○毎年度当初に、 所属単位で取組事項を確認の上、中間(9月末)・最終(3月末)時点で自己評価を実施し、評価部署の評価結果等を踏まえて見直しをするなどの検証を実施 (資料集13頁参照) ◆47の項目について取り組むとともに検証 ・検証事項及び対象の所属 (1)全ての所属で継続的に取り組む事項 審議会等の会議の公開、念書・覚書の公表、各種団体からの要望と回答の公表など19項目 (2)以下の事務を所管する所属で取り組む事項 予算査定経過の公表、「融資」の公表、コンプライアンス研修の実施、外部相談員・公益通報制度の周知など28項目 ○公文書管理制度の研修、定期監査の実施など、適正な公文書管理を推進
-----------	---

成果・指標	<職員アンケート結果> 問9 あなたは日々の業務を行うに当たり、コンプライアンスをどの程度意識して仕事に取り組むことができますか。 	問10 コンプライアンスをさらに徹底するには、どのような取組が効果的だと思いますか。(複数回答可) <table border="1"> <thead> <tr> <th>回答</th> <th>人数</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>研修の実施</td> <td>1,607</td> <td>30.1%</td> </tr> <tr> <td>所属で話し合いを行う</td> <td>881</td> <td>16.5%</td> </tr> <tr> <td>チェックリスト等を用いたルールの徹底</td> <td>950</td> <td>17.8%</td> </tr> <tr> <td>情報公開の範囲の拡大</td> <td>204</td> <td>3.8%</td> </tr> <tr> <td>県民の皆さまと積極的に対話する</td> <td>224</td> <td>4.2%</td> </tr> <tr> <td>高知県職員倫理条例及び規則について周知を徹底する</td> <td>607</td> <td>11.4%</td> </tr> <tr> <td>職員からの相談を受ける仕組みについて周知を徹底する</td> <td>749</td> <td>14.0%</td> </tr> <tr> <td>その他(※)</td> <td>119</td> <td>2.2%</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>5,341</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> (※)その他の主な回答は別紙アンケート結果を参照	回答	人数	割合	研修の実施	1,607	30.1%	所属で話し合いを行う	881	16.5%	チェックリスト等を用いたルールの徹底	950	17.8%	情報公開の範囲の拡大	204	3.8%	県民の皆さまと積極的に対話する	224	4.2%	高知県職員倫理条例及び規則について周知を徹底する	607	11.4%	職員からの相談を受ける仕組みについて周知を徹底する	749	14.0%	その他(※)	119	2.2%	合計	5,341		<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">監査委員による定期監査指摘件数(本庁)</th> <th colspan="3">内部統制報告件数</th> </tr> <tr> <th></th> <th>指摘 (強改善を求める)</th> <th>注意 (改善を求める)</th> <th>計</th> <th colspan="3">重大な不備(R2~)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>R元</td> <td>21</td> <td>131</td> <td>152</td> <td>財務</td> <td>個人情報</td> <td>コンプライアンス</td> </tr> <tr> <td>R2</td> <td>30</td> <td>121</td> <td>151</td> <td>4</td> <td>2</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>R3</td> <td>9</td> <td>46</td> <td>55</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>R4</td> <td>1</td> <td>46</td> <td>47</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	監査委員による定期監査指摘件数(本庁)			内部統制報告件数				指摘 (強改善を求める)	注意 (改善を求める)	計	重大な不備(R2~)			R元	21	131	152	財務	個人情報	コンプライアンス	R2	30	121	151	4	2	0	R3	9	46	55	1	0	0	R4	1	46	47	0	0	0
	回答	人数	割合																																																																							
	研修の実施	1,607	30.1%																																																																							
所属で話し合いを行う	881	16.5%																																																																								
チェックリスト等を用いたルールの徹底	950	17.8%																																																																								
情報公開の範囲の拡大	204	3.8%																																																																								
県民の皆さまと積極的に対話する	224	4.2%																																																																								
高知県職員倫理条例及び規則について周知を徹底する	607	11.4%																																																																								
職員からの相談を受ける仕組みについて周知を徹底する	749	14.0%																																																																								
その他(※)	119	2.2%																																																																								
合計	5,341																																																																									
監査委員による定期監査指摘件数(本庁)			内部統制報告件数																																																																							
	指摘 (強改善を求める)	注意 (改善を求める)	計	重大な不備(R2~)																																																																						
R元	21	131	152	財務	個人情報	コンプライアンス																																																																				
R2	30	121	151	4	2	0																																																																				
R3	9	46	55	1	0	0																																																																				
R4	1	46	47	0	0	0																																																																				
	近年の包括外部監査人による監査のテーマ R2年度: 林業及び水産業行政に関する財務事務の執行及び事業の管理について R3年度: 物品の取得、管理及び処分等について R4年度: 少子化・子育て支援対策事業について R5年度: 農業振興事業に関する事務の執行状況及び管理について																																																																									
	14																																																																									

(3) 課題解決先進県を目指した各分野における取組の主な成果

<5つの基本政策>

<p>①経済の活性化 「産業振興計画」の推進</p>	<p>◆主な経済指標 ・県内総生産(H20年度→R2年度) 名目 +3.9%、実質 +2.6% ・1人あたり県民所得 H23年度→R2年度 +10.1%(全国+6.3%)</p>	<p>◆地産外商公社の外商支援 成約件数 R元:9,896件⇒R4:11,408件 成約金額 R元:46.4億円⇒R4:57.5億円</p>	<p>◆県外観光客入込数 R元:438万人 ⇒ R4:370万人 ◆県外からの移住者 R元:1,030組(1,475人) ⇒ R4:1,185組(1,730人) など</p>
<p>②日本一の健康長寿県づくり 「日本一の健康長寿県構想」の推進</p>	<p>◆壮年期の男性死亡率 ・人口10万人あたりの壮年期(40~64歳)死亡率 (男性)R元:427.9人 ⇒ R3:395.9人 (女性)R元:190.6人 ⇒ R3:167.1人</p>	<p>◆高知版地域包括ケアシステムの構築 ・あったかふれあいセンター設置状況 (拠点数)R元:50ヶ所 ⇒ R5:55ヶ所 (サテライト数) R元:239ヶ所 ⇒ R5:254ヶ所</p>	<p>・遠隔地への訪問看護回数(補助回数) R元:8,027回 ⇒ R4:9,551回 など</p>
<p>③教育の充実と子育て支援 「教育大綱」及び「教育振興基本計画」の推進</p>	<p>◆学力の状況(全国学力・学習状況調査結果) ・小学校 R元:国語 +0.2 ⇒ R5: +2.1 算数 +1.7 ⇒ +2.2 ・中学校 R元:国語 -2.0 ⇒ R5: -1.3 数学 -1.7 ⇒ -2.4</p>	<p>◆体力の状況(全国体力・運動能力、運動習慣等調査結果) ・小学校 男子 R元:49.3 ⇒ R5:50.5 女子 50.0 ⇒ 50.8 ・中学校 男子 R元:49.9 ⇒ R5:50.3 女子 48.8 ⇒ 50.4</p>	<p>〔※数値は全国平均正答率との差〕 〔※数値は体力合計点(全国平均=50)〕 など</p>
<p>④南海トラフ対策の抜本強化・加速 「南海トラフ地震対策行動計画」を力強く実行</p>	<p>◆事前対策による被害の軽減 ・想定死者数 H31.3月時点 約11,000人 ⇒ R4.3月時点 約8,800人</p>	<p>(H31.3月 ⇒ R4.3月の比較) ・住宅耐震化率 82% ⇒ 87% ・津波早期避難率 70% ⇒ 73% ・津波避難空間整備率 99% ⇒ 99%</p>	<p>◆津波避難対策 ・沿岸19市町村全392地域で計画の策定完了 ・避難路・避難場所1,445箇所(100%) 津波避難タワー123/126箇所(98%) など</p>
<p>⑤インフラの充実と有効活用</p>	<p>◆四国8の字ネットワークの開通状況 ・R元年度:55% ⇒ R5年度:61%</p>	<p>◆高知新港整備 クルーズ船寄港回数 ・R元年度:29回 ⇒ R5年度:58回</p>	<p>◆浦戸湾の三重防護の進捗状況 ・R元年度:56% ⇒ R5年度:71% など</p>

<5つの基本政策に横断的に関わる政策>

<p>○中山間対策の充実・強化</p>	<p>◆集落活動センターの取組の支援 ・集落活動センターの開設数 R元:32市町村59ヶ所 ⇒ R5:32市町村66ヶ所</p>	<p>◆鳥獣被害対策 ・野生鳥獣による被害額 R元:約1.2億円 ⇒ R4:約1億円</p>	<p>◆中山間における生活支援 ・生活用水施設の整備 R元:362地区 ⇒R4:390地区 など</p>
<p>○少子化対策の充実・強化</p>	<p>◆合計特殊出生率 R元:1.47 ⇒ R4:1.36</p>	<p>◆乳幼児健診の受診率 ・1歳6か月児 H30:97.1 ⇒ R3:94.7 ・3歳児 H30:96.9 ⇒ R3:94.7</p>	<p>◆ファミリーサポートセンター事業の実施市町村 H31.4:8市町 ⇒ R6.1:14市町</p>
<p>○女性の活躍の場の拡大</p>	<p>◆市町村子育て世代包括支援センター設置数 R元:19市町村 ⇒ R4~:全34市町村</p>		<p>◆ワークライフバランス推進延べ認証企業数 R元:344件 ⇒ R6.1.1現在:766件 など</p>
<p>○文化芸術とスポーツの振興</p>	<p>◆県芸術祭への参加者数 ・R元年度:156,403人 ⇒ R4年度:139,916人</p>	<p>◆文化人材育成プログラムへの参加者数 ・R2年度:95人 ⇒ R4年度:415人</p>	<p>◆東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会(R3) ・大会へ出場した本県選手:4選手 ・事前合宿の受け入れ:2国5競技58名 ・聖火リレー:19市町村21カ所、ランナー175名 など</p>

(4) 県政運営指針の取組状況に対する評価 (案)

● 県庁の目指すべき姿として掲げた「6つの柱」について

① 姿勢・意識

- 県・職員ともに基本方向やポイントに沿った取組を推進してきている。
- 特に「共感と前進の取組」、「官民協働、市町村政との連携・協調」の意識については、「濱田が参りました」として視察や座談会の実施、民間企業との包括協定などを通して、全庁を挙げて積極的に取り組んでおり、職員アンケートにおいても約9割が肯定的な回答をするなど、職員に浸透が見られる。
- また、「全国区の視点」や「時代の潮流」の意識については、県産品の輸出の拡大や外国人観光客の誘致、園芸農業に係るIoTクラウドや森林クラウドなどのデジタル化の取組を積極的に進めている。
- しかしながら、職員アンケートにおいては、前出の「共感と前進の取組」の意識などと比べると肯定的な回答割合が低くなっている。これは回答に当たって、意識のみに留まらず、実際の業務の中で取り組んでいるかという視点で選択していることも考えられる。さらに分析を加えた上で、改善のための取組を進める必要がある。
- PDCAサイクルの徹底について、職員アンケートにおいても約8割が肯定的な回答をするなど、職員に浸透が見られる。一方で、従前の目標設定や取組について、コロナ禍による社会経済情勢の変化を踏まえ、EBPM(証拠に基づく政策立案)など様々な手法を取り入れ、常にアップデートしていく必要がある。

② 組織づくり

- 県・職員ともに基本方向やポイントに沿った取組を推進してきている。
- 特に「常に進化し続ける取組」、「柔軟かつ的確に対応できる体制づくり」については、自浄作用を働かせるため、悪い情報ほど早く上司に上げる意識の徹底や、組織の機能向上を図るため、PDCAサイクルの徹底、組織の役割を明確にし職員とも共有する取組、課題に対応した体制整備などに取り組んでいる。職員アンケートにおいても約80%~90%が肯定的な回答をするなど、職員に浸透が見られる。
- 組織体制については、これまでの行政改革を進める中、簡素で効率的な組織体制を構築し、柔軟な組織改編・人員配置に取り組み、「知事部局3,300人体制」を維持してきたものの、行政需要の複雑化・複合化や大規模災害の発生などにより、職員の時間外勤務が増加していること、また、困難な課題に取り組む、県勢浮揚を成し遂げるためには一定のマンパワーを確保することが必要であること、加えて、定年引上げの導入等を踏まえ、現行指針において、時限的に「3,300人体制」を見直し、「令和6年4月時点3,400人以内体制」としているところ。
- また、デジタル技術の活用による行政事務の抜本的な効率化を進め、その効果・成果が出るまでには一定の時間がかかることも「時限的」としている理由である。
- 令和6年4月を目前に控える中、人口減少対策をはじめとする行政需要の複雑化・複合化はさらに高まるとともに、職員の時間外勤務やデジタル技術の活用による効率化の状況等を踏まえると、「知事部局3,300人体制」への見直しは困難な状況にあることから、「知事部局3,400人以内体制」は継続せざるを得ないと認識している。
- 加えて、職員アンケートにおいても男性職員の育児休業等の取得をはじめとした、働きやすい職場づくりに向けた次世代育成支援の取組について、95%強の職員が今後も推進すべきと回答するなど、今後の人材確保の観点からもワーク・ライフ・バランスを確保する職場環境づくりは重要と認識している。

③人材育成

- 人材の確保、育成、支える、という基本方向やポイントに沿って取組を推進してきている。
- 特に近年は、有為な人材を確保するため、**SNSを活用した採用試験情報等の発信やインターンシップ**に積極的に取り組んでいる。また、受験しやすい環境づくりとして、民間企業において広く実施している筆記試験(SPI3)を導入するなど、従前の**採用試験の見直し**も積極的に行っており、**引き続き取り組んでいく必要がある**。

- 課題に対応できる組織であるためには、**職員が自ら考え、実践できるよう育成**するとともに、やりがいを感じることでできる環境づくりが引き続き必要である。
- 行政需要の複雑化、複合化が進む中、課題に適切に対応していくためには、これまで以上に女性の視点が重要となる。女性活躍の観点からも、引き続き**女性の人材確保の取組が必要**である。

④職場づくり

- 基本方向やポイントに沿った取組を推進してきている。
- 特に「風通しの良い職場づくり」においては、フリーアドレスの導入など県庁ワークスタイル変革プロジェクトの取組を始めたところではあるものの、実施所属からは「コミュニケーションが活発化した」という声があるなど効果も出ている。また、「**仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現」「男性職員の育休取得のさらなる促進**」については、職員アンケートでも80%~95%の職員が肯定的な回答をするなど浸透が見られており、**人材確保の観点からも、引き続き取り組んでいく必要がある**。

- 一方で、「健康管理に留意した職場づくり」においては、ストレスチェックの結果はわずかに上昇しているものの、**精神疾患による病休・休職者は増加**しており、メンタルヘルス対策や各種相談窓口に加えて、今後、「メンター制度」の導入を図るなど、職員が能力を最大限発揮できる職場であるよう、引き続き、**予防対策の充実に努めていく必要がある**である。

⑤行財政改革

- 健全な財政運営に向けて、**事業のスクラップアンドビルド**やブラッシュアップの徹底などに取り組んできている。また、簡素で効率的な組織づくりについても**組織定数のスクラップアンドビルド**の徹底などにも段階的に取り組んでいる。
- 特に「あらゆる行政サービスのデジタル化」については、事務の効率化の観点から、**電子申請や電子契約の導入、RPAやAI-OCRなどによる行政事務の効率化**などに重点的に取り組んでいる。

- これまでの取組を進めてきた結果、財政調整的基金の確保や県債残高の抑制等により、**財政運営の持続可能性を確保**できている。
- 職員アンケートでは、時間外勤務の縮減に向けた具体的な対応策について、22.8%の回答が「業務のスクラップ」が必要だという意見や、行政需要への対応といった視点も踏まえながら、引き続き、**さらなる事務事業の見直しやデジタル化による事務の効率化を進めていく必要がある**。

⑥コンプライアンス

- モード・アバンセ事件の教訓を踏まえ、県政改革アクションプランをつくり、所属単位での検証と見直しを行うなどコンプライアンスの徹底に向けて継続して積極的に取り組んできた。
- 職員アンケートでも、コンプライアンスの意識について「常日頃から」「概ね」意識できている割合は95%を超えていることから職員への浸透が見られる。

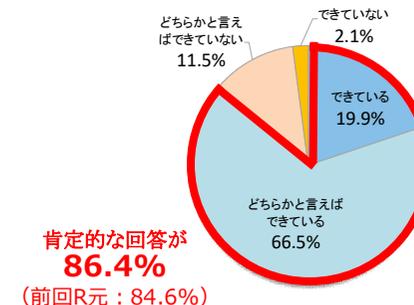
- 会計事務の適正な執行においては、監査委員による定期監査の指摘件数は内部統制制度の導入により減少傾向にはあるものの、会計(財務)事務の適切な執行を含め、個人情報保護やコンプライアンスの徹底に向けて、さらに取組を進める必要がある。

●高知県・高知県庁の目指すべき姿

- 職員アンケートにおいても、高知県(庁)の目指すべき姿を意識して仕事に取り組むことができているとの回答が約86%となっている。(前回84.6%)
- 6つの柱については、多くの項目で職員の8割以上が意識できており、多くの職員がその趣旨を意識した上で取組を進めることができている。また、産業振興計画等、各種データにおいても、各種の施策の効果が着実に現れてきている。
- こうしたことから、高知県の目指すべき姿、高知県庁の目指すべき姿の実現に向けて前進していると見ることができる。
- 高知県(庁)の目指すべき姿の実現を目指し、引き続き、6つの柱に沿って継続して取り組みつつ、個別の項目については、社会経済情勢の変化を踏まえ、さらなる対応を検討、強化することが必要である。
- また、県政運営指針が職員へ浸透するための取組として、全職員が内容を理解し、業務に当たって常に意識するよう、「高知県職員の志」を引き続き活用していくことが重要である。

<職員アンケート結果>

問1 あなたは、高知県(庁)の目指すべき姿を意識して仕事に取り組むことができますか。



2. 県政運営指針の改定に当たっての方向性等について

(1) 指針改定に向け新たに追加・強化するポイント

① 本県を取り巻く環境変化

○ 新たな時代の潮流(デジタル化、グリーン化、グローバル化)を先取りする姿勢

- ・ 本県を取り巻く社会経済情勢への変化を踏まえ、高知県(庁)が目指すべき姿の実現に向けて進むためには、職員が新たな時代の潮流を先取りする姿勢が必要
- ・ PDCAサイクルを回すに当たって、「数値目標」を設定する際などに必要とされるEBPM(証拠に基づく政策立案)などの視点を追加

→ 柱1 姿勢・意識へ

○ 人口減少が進む中、人材確保策を強化

- ・ 少子化や若年層の人口減少が進む中、有為な人材を確保するため、受験しやすい環境整備など、従前の採用試験の見直しが必要

→ 柱3 人材育成へ

○ 「共働き・共育て」の実現に向けて、県庁において「隗より始める」施策を積極的に推進

- ・ 男性職員の育休取得のさらなる促進が必要
- ・ ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、柔軟な働き方の整備、休暇の取得促進、一定の休息時間の確保、時間外勤務の縮減などさらなる推進が必要

→ 柱4 職場づくりへ

○ 行政サービスのデジタル化によるさらなる利便性の向上及び業務の効率化

デジタル化のさらなる推進により、産業の生産性と生活の利便性の飛躍的な向上につなげていくことが必要

→ 柱2 組織づくり、柱5 行財政改革へ

②県庁内の状況変化

○年齢構成の変化を踏まえ、県政を担う人材の育成

- ・ 職員の年齢構成が変化し若年層が増加する中、職員が課題を自ら見だし、積極果敢に挑戦する組織風土を創り上げるには、職員が自律的に政策の企画立案を行い、円滑な県政運営を目指す「自律型の組織」の視点を追加（総合企画部の設置(令和6年4月)、職員の政策の企画立案能力の向上等）

→ 柱2 組織づくり、柱3 人材育成 へ

- ・ 「R10.4.1時点において3,400人以内」体制を維持

→ 柱2 組織づくり、柱5 行財政改革 へ

- ・ メンター制度による新採職員の早期の育成、メンター及び職場の人材育成力向上などの取組を追加

→ 柱3 人材育成 へ

○職員が能力を最大限発揮できる職場環境の実現に向けた取組の充実・強化

- ・ 場所や紙にとらわれない働き方の推進(スマートオフィスの拡充)
- ・ メンタルヘルス対策の強化(予防・相談対応等。特に新採職員に対するメンター制度の導入によるケアに取り組む。)

→ 柱4 職場づくり へ

○「県民サービスの確保」と「財政健全化」を両立させる財政運営

- ・ スクラップアンドビルドの徹底(BPR(業務の再構築)の活用)
- ・ 県有財産の利活用の促進

→ 柱5 行財政改革 へ

○県民の皆さんの信頼を維持するため、内部統制の推進やガバナンスを強化

- ・ 組織としてのチェック体制の強化や業務手順の見直しなどに継続して取り組むことが必要

→ 柱2 組織づくり、柱6 コンプライアンス へ

(2) 今後のスケジュール予定（現時点の案）

※このスケジュールは現時点における予定であり、今後変更することもあり得る。

<令和6年>

- | | |
|-------|--|
| 2月26日 | <u>第1回県政運営指針検証委員会（現指針の検証と改定の方向性について）</u> |
| 3月11日 | 高知県2月議会総務委員会において検討状況を報告 |
| 3月中下旬 | <u>第2回県政運営指針検証委員会（改定指針の（案）について）</u> |
| 3月下旬 | パブリックコメント開始（期間1ヶ月） |
| 4月～5月 | 指針の改定 |