



異動サイクルやキャリアアップ、研修制度等について

R3.8.19

○説明者

総務部人事課 チーフ（人事担当） 山本 茂

○庁内の経歴

平成 16 年度 上級試験（行政）合格
平成 17 年 4 月 港湾空港局・港湾振興課 臨時的任用職員
平成 17 年 8 月 土木部・河川課
平成 19 年 8 月 須崎土木事務所
平成 21 年 4 月 総務部・行政管理課
平成 26 年 4 月 総務部・人事課
平成 31 年 4 月 健康政策部・健康長寿政策課
令和 3 年 4 月 総務部・人事課

○趣味や休日の過ごし方

ギター、ボードゲーム

ただ、休日は主に娘（6才・2才）と遊ぶことでほぼ終わります



知事からのメッセージ

高知県は、美しく豊かな自然に恵まれ、よさこい祭りに代表される個性豊かな地域の文化を発展させてきました。一方で、時代の大きな流れでもある人口減少と高齢化、それに伴う経済の縮み、南海トラフ地震をはじめとする災害への備えなど、たくさんの課題を抱えています。

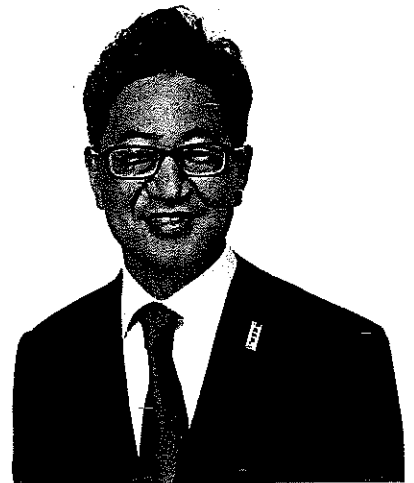
高知県では、3つの姿「いきいきと仕事ができる高知」、「いきいきと生活ができる高知」、「安全、安心な高知」の実現を目指して、経済の活性化や日本一の健康長寿県づくりをはじめとする5つの基本政策と、中山間対策の充実・強化などの3つの横断的な政策を全力で実行しています。また、昨春からの1年は、新型コロナウイルス感染症という誰もが経験をしたことのない難しい課題に正面から向き合い、その解決に向けて全力を尽くしているところです。そうした中で、令和3年度からは、ウィズコロナやアフターコロナといった流れを捉えて、「デジタル化」「グリーン化」「グローバル化」という3つのキーワードで、新たな時代に向けたさらなる取り組みにも挑戦していきます。

これらの取り組みを実行していく上では、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していく「共感と前進」という県政運営の基本姿勢が重要だと考えています。

私たち高知県庁は、「共感と前進」という基本姿勢の下で、課題に対してひるまず真正面から立ち向かい、創造性やチームワークを発揮しながら果敢に挑戦していくことのできる人材を求めています。

新しい時代の視点に立って、活力ある高知県を県民の皆さまと共に創り上げていきましょう。

皆さんのチャレンジを心からお待ちしています。



高知県知事
濱田 省司

高知県は、次のような人材を求めています。

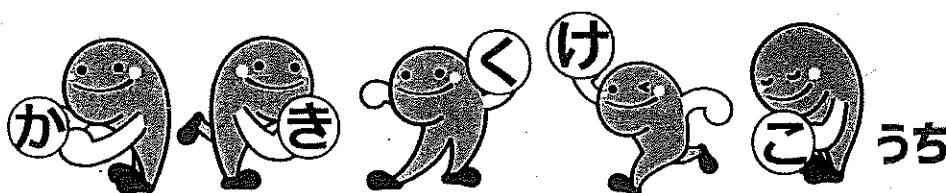
■ 県民の皆さまとの対話を通じて共感を得ながら課題を自ら見出し解決に向け前進する人

■ 課題に真正面から向き合い、創造性やチームワークを発揮しながら果敢に挑戦する人

■ 外部からの情報や知見を積極的に取り込み、全国区の視点を持って判断し行動する人

■ 時代の潮流を的確に捉え、これまでの取組をさらに発展・進化させていく人

■ 全体の奉仕者として、高い倫理性、コスト意識を持って行動する人



私たちは、「高知県職員の志」を「かきくけこうち」で自らに問いかけながら、全力で取り組んでいます

もっと知りたい方は、
「高知県職員の志」
をご覧ください！



県の基本政策

最新の内容は、高知県庁の
ホームページでご確認ください



新型コロナウイルス感染症対策を着実に進めるとともに、あらゆる分野でデジタル技術の活用を促進するなど、5つの基本政策と3つの横断的な政策に係る取組を強化します。併せて、2050年カーボンニュートラルの実現に向けた取組を推進します。

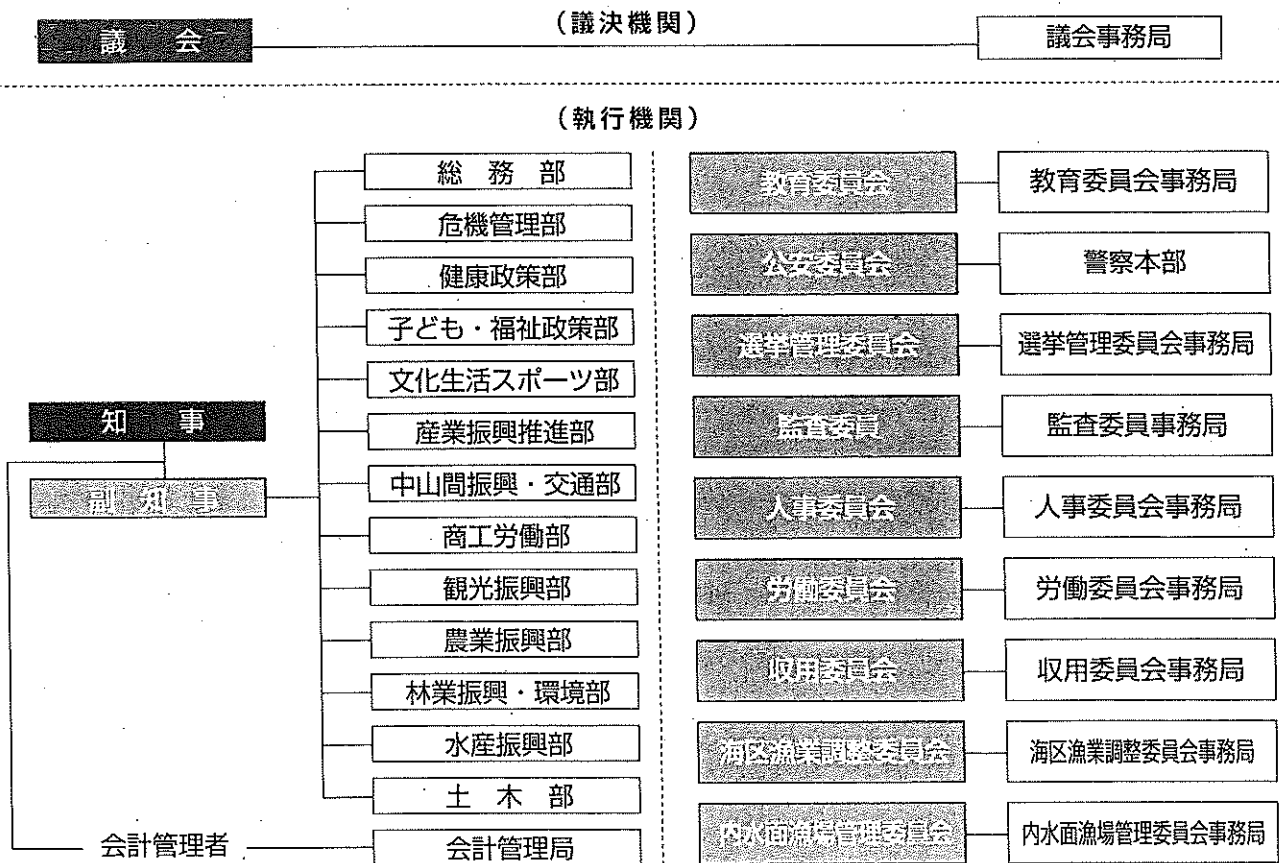
【5つの基本政策】

1 経済の活性化 <small>～産業振興計画の推進～</small>	2 日本一の健康長寿県づくり	3 教育の充実と子育て支援	4 南海トラフ地震対策の抜本強化・加速化	5 インフラの充実と有効活用
「付加価値や労働生産性の高い産業を育む」、「ウィズコロナ、アフターコロナ時代への対応」の2つの戦略の方向性のもと施策を強化	「県民の誰もが住み慣れた地域で、健やかで心豊かに安心して暮らし続けることのできる高知県」の実現を目指して施策を強化	デジタル社会に向けた教育の推進、厳しい環境にある子どもへの支援を充実・強化	「命を守る」、「命をつなぐ」、「生活を立ち上げる」対策について、ハード面、ソフト面ともに施策を強化	国の「5か年加速化対策」等を最大限に活用し、防災・減災など地域の実情を踏まえたインフラ整備を加速

5つの基本政策に横断的に関わる政策			「進化」への挑戦！	
中山間対策の充実・強化	少子化対策の充実・強化と女性の活躍の場の拡大	文化芸術とスポーツの振興	デジタル化の推進	脱炭素化の推進
高齢者の暮らしを守り、若者が住み続けられる中山間地域の実現を目指して施策を強化	出会いの機会の創出や安心して妊娠・出産・子育てができる環境づくり、女性の就労支援等の取組を加速	文化芸術やスポーツを通じて健やかで心豊かに生き生きと暮らすことが社会を目指し、取組を充実拡大	「県民サービスの向上」、「デジタル技術を活用した課題解決と産業振興」、「行政事務の抜本的な効率化」を目指して施策を強化	2050年カーボンニュートラルの実現に向けた取組を推進

県の組織機構図 (令和3年4月1日現在)

各部局の説明はホームページに掲載しています



(公営企業) 公営企業局

職員数の推移 (知事部局／高知県立公立大学法人への派遣職員数を除く)

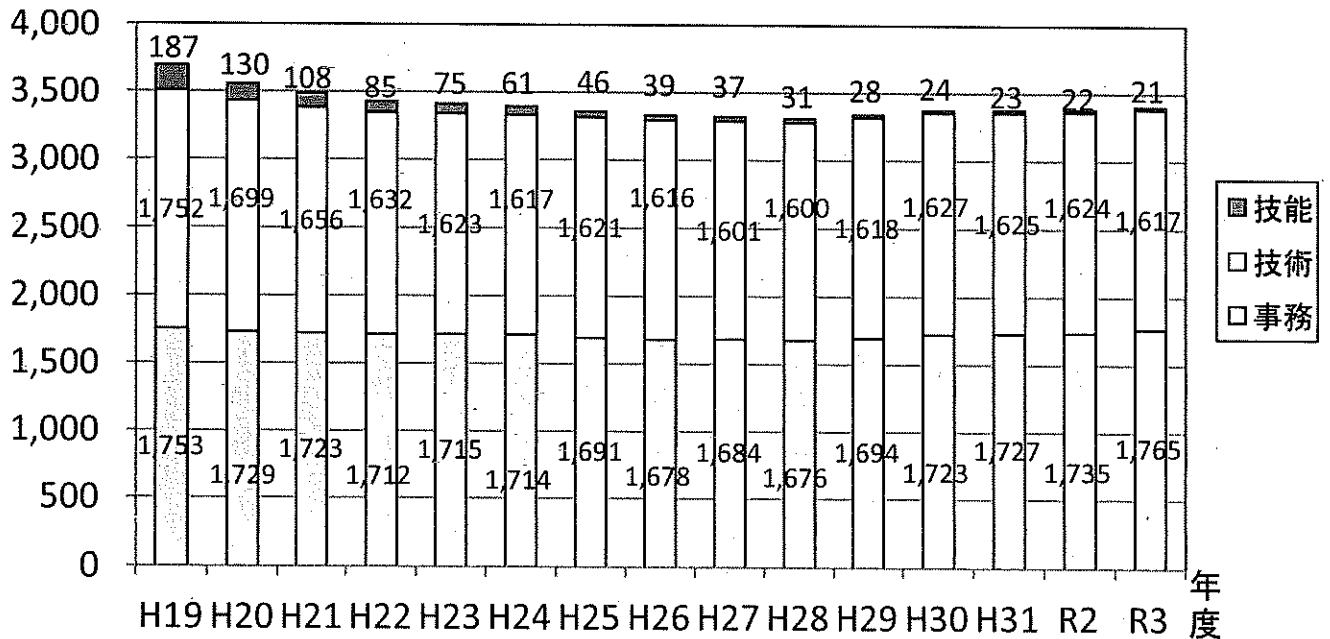
(注) R3の職員数は速報値

(単位：人)

	事務	技術	技能	計	前年増減	増減率(%)
R3	1,765	1,617	21	3,403	22	0.7
R2	1,735	1,624	22	3,381	6	0.2
H31	1,727	1,625	23	3,375	1	0.0
H30	1,723	1,627	24	3,374	34	1.0
H29	1,694	1,618	28	3,340	33	1.0
H28	1,676	1,600	31	3,307	△ 15	△ 0.5
H27	1,684	1,601	37	3,322	△ 11	△ 0.3
H26	1,678	1,616	39	3,333	△ 25	△ 0.7
H25	1,691	1,621	46	3,358	△ 34	△ 1.0
H24	1,714	1,617	61	3,392	△ 21	△ 0.6
H23	1,715	1,623	75	3,413	△ 16	△ 0.5
H22	1,712	1,632	85	3,429	△ 58	△ 1.7
H21	1,723	1,656	108	3,487	△ 71	△ 2.0
H20	1,729	1,699	130	3,558	△ 134	△ 3.6
H19	1,753	1,752	187	3,692	△ 136	△ 3.6

人

職員数の推移



勤務条件・福利厚生

■ 配属・人事異動

行政職の最初の配属は、本庁各課室又は出先機関に配属されます。一般の職員の異動サイクルは4年を基本としていますが、新規採用職員については、概ね3年での異動サイクルとなります。なお、採用時に出先機関に配属となった者は、次期の異動において、本庁各課室への配属を基本とします。

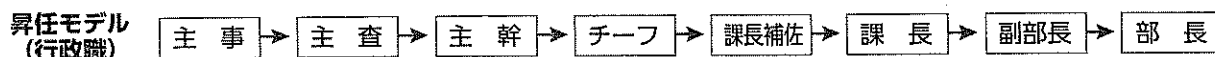
警察事務は警察本部又は県内各警察署に、教育事務は教育委員会事務局、県立学校又は市町村立小中学校に、原則配属され、異動サイクルは任命権者により異なります。

■ 昇任

昇任は、勤務成績等の人事評価に基づき、選考で行います。

上級及び初級試験の行政職であれば、主事で採用されます。

社会人経験者採用試験の行政職は、主査での採用を基本としていますが、民間企業等での職歴や年齢などを勘案し、より上の職位で採用されることもあります。ただし、主査への格付けに必要な経験年数を満たさない場合、主事で採用されることがあります。



■ 給与

令和3年4月1日現在の行政職の職員の初任給を例示すれば、下記の表のとおりですが、採用前の職歴等に応じて加算される場合があります。

また、期末・勤勉手当が年2回(6月、12月)支給されます。

このほかに条件を満たす人には、扶養手当、住居手当、通勤手当等が支給されます。

区分	初任給額
上級	186,400円
中級	166,300円
初級	152,300円

■ 勤務時間・休暇制度

原則として、午前8時30分から午後5時15分までで、完全週休2日制となっています。(一部職種を除く。)

主な休暇等の制度	内容
年次有給休暇	1年間に20日(採用年は4月1日採用者で15日)
夏期特別休暇	7~9月の間で5日(4時間単位の分割取得も可能)

上記以外の制度・休暇等は11ページに記載しています。

■ 人材育成

高知県では、創造性やチームワークを発揮し成果をつかみとる職員の育成を目指し、職員一人ひとりが明確な目標を持って自ら資質の向上を図るとともに、組織全体として計画的な人材育成に取り組んでいます。

■ 研修制度 (知事部局における取組例)

新規採用職員研修

特に入庁してからの数年間は、県職員としての基礎的な能力を形成する重要な時期(育成期間)としてとらえており、職場で日常的に仕事を進めながら学んでいただくとともに、専用の研修機関での集合研修又はオンライン研修で必要な基礎知識や考え方を学んでいただけます。新規採用時には、公務員の心構えやビジネスマナー、基本政策、会計事務など、職員としての基本意識の確立と基礎知識の習得を通して、職場への適応能力を養成する研修を実施しています。

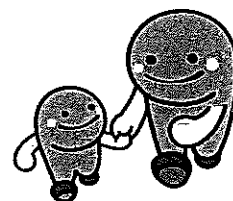
一般能力開発研修

公務員のための法律講座やコミュニケーション、プレゼンテーションスキルを磨く講座など、多様な研修メニューの中から、職員の成長段階に応じて能力開発が行える研修を実施しています。

- ・自治体法務入門
- ・わかりやすい話し方、説明の仕方
- ・プレゼンテーション入門
- ・タイムマネジメント
- ・カードゲームで学ぶSDGs
- ・はじめてのDX(デジタルトランスフォーメーション) など多数

派遣研修

幅広い視野、柔軟な思考力、高度な専門知識などを習得するため、国の省庁・民間企業・県内市町村・海外に拠点を置く機関などとの人事交流や派遣研修を実施しています。



国、他県、市町村交流、民間への職員派遣等

(単位：人)

	R2	R3	備考 (R3の主な内訳)
国からの割愛職員数 (幹部)	10	9	部長級 1、副部長級 3、課長級 5
県から国への派遣職員数 (割愛)	13	12	内閣府、総務省 3、財務省、農林水産省、環境省、水産庁 2、中小企業庁、四国運輸局、四国地方整備局
県から国への派遣職員数 (研修)	9	11	内閣官房 2、内閣府 2、総務省、厚生労働省、復興庁、消費者庁、林野庁、観光庁、気象庁
県から民間等への派遣職員数	7	6	東京海上日動、トヨタ自動車、国際観光振興機構、自治体国際化協会、地域活性化センター、地方公共団体情報システム機構
他県への派遣職員数	6	5	山口県、香川県 2、愛媛県 2
他県からの派遣受け入れ職員数	7	6	山口県、徳島県、香川県 2、愛媛県 2
市町村からの交流受け入れ職員数	34	30	20団体
県から市町村への交流派遣職員数	31	25	18団体 (25人には、割愛の副市長・副村長の2名を含む)
災害 (東日本大震災、熊本地震、平成30年7月豪雨、令和2年7月豪雨災害) 派遣職員数 (※)	10	7	岩手県、福島県、宮城県石巻市、福島県浪江町、広島県東広島市、熊本県益城町、熊本県芦北町
計	127	111	

※派遣職員数には、任期付職員を含む。

(任期付職員の派遣状況 H29：7人、H30：7人、H31：7人、R2：7人、R3：5人)

職員インタビュー

このほかにも、たくさんの先輩職員がインタビューに答えています！
高知県職員等採用情報サイトもぜひご覧ください。



県庁生活を振り返って

これまでの県庁生活では、健康福祉分野、子ども・教育分野、産業振興・観光分野等幅広い業務に携わることができ、上司や同僚のみなさん、市町村や関係機関のみなさんに支えられながら務めることができました。

特に、自治体大学の研修では、ハードなスケジュールでのレポート作成と仕事との両立に苦労しましたが、全国の自治体から集まった同世代の仲間たちと寮生活の中で学び、交流できたこと、また、市町村派遣や地域支援企画員では、文化の違いに戸惑いながらも市町村の立場で現場を経験し共に仕事できたことは、将来にわたる大きな財産となっています。

児童家庭課 課長
田村 敬子



ともに働くうえで求める人材像

高知県の抱える過疎化、少子高齢化などに伴う課題の解決に向けて、県民本意志向で、率先して挑戦し、粘り強く取り組んでいく姿勢があることが、まずは求められていると思います。そのためにも、周囲の方々との連携協働できるコミュニケーション力や、チームワークで困難を乗り越えていく力が必要です。

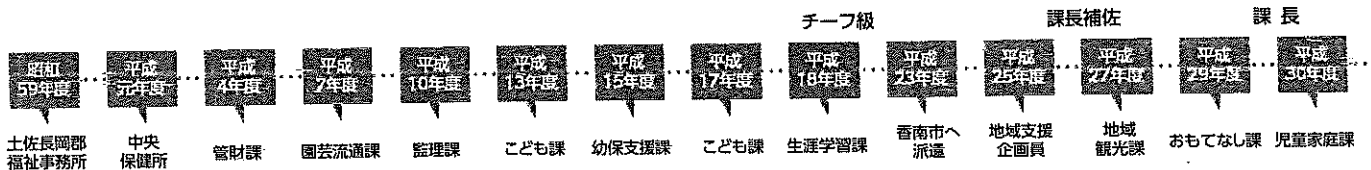
何事にも誠実に向き合い、行動することで前に進めていくことが大切だと思います。

受験を検討されている方へのメッセージ

県庁の仕事は、多岐にわたるとともに、人材育成のための研修制度やジョブチャレンジ制度等が充実しており、個々の能力を発揮し、チャレンジできる機会が多くあると実感しています。また、女性も男性も、自らのライフステージに応じた働き方を選択でき、周囲からも配慮いただける職場環境が整っていると思います。

「高知県はひとつの大家族やき！」をキャッチフレーズに、官民協働で「高知家」の産品や観光・移住のプロモーションを展開しています。こんな、あったかな高知県で、志ある皆様をお待ちしています。

※ 児童家庭課は、令和3年4月1日機構改革により、子ども・子育て支援課に名称変更



地域観光課 課長
別府 誠

県庁生活を振り返って

自分の県庁生活を振り返ってみますと、観光の職場が多くなっています。観光の仕事は、観光客の増など取り組みが結果に結びつきやすく、ハードですが前向きな仕事で、やりがいがあります。

大河ドラマ「龍馬伝」に合わせて開催した「土佐・龍馬であい博」後の観光客の反動減を減らすため、翌年に開催した「志国高知 龍馬ふるさと博」の担当チーフとして、イベントの企画等、他の職員と一緒に連日夜遅くまで仕事をしたのを今でもよく覚えています。働き方改革という言葉がなかった時代の話です・・・。

ともに働くうえで求める人材像

自分は、県庁には、いろんなタイプの人の方がいいと思います。とにかくまずやってみようという人、慎重な人、実際、いろんなタイプの職員がいます。観光分野では、どうやったら観光客に来てもらえるのか、地域でお金を使ってもらえるようになるのか、価値観や経験値の異なるみんなと、話し合い、協力しながら日々仕事を進めています。

一番職員として大事なのは、高知県が好きで、高知県を少しでも良くしたいという気持ちを持っていることだと思います。

受験を検討されている方へのメッセージ

県庁の仕事は、福祉から産業振興、幅広く様々ですし、人口減少・高齢化をはじめ、中山間地域の過疎化など、課題も山積しており、大変な業務が多いですが、高知県が好きで、高知県を良くしたいと思っている方にとっては、やりがいのある仕事だと思います。

ぜひ、そういった高知愛あふれる、熱意のある方に、多く受験していただきたいです。

