

知事談話

本日、4月1日付けで総数1,538人の人事異動を発表いたしました。

令和4年度は、新型コロナウイルス感染症への対策に万全を期しつつも、今後の成長の原動力となる「デジタル化」、「グリーン化」、「グローバル化」の視点から5つの基本政策と3つの横断的な政策をさらに進化させるとともに、関西戦略や中山間対策などでは、5年後、10年後を見据えた抜本強化を図りながら、次なる時代の扉を開く1年にしたいと考えております。

このため、各施策を着実に進めながら、新たな取組にも果敢に挑戦できるよう組織改正と人員配置を行いました。また、管理職を含むポスト職に女性職員を積極的に登用し、その能力を発揮してもらうよう意を用いたところです。

引き続き、「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、時代の変化を先取りし、絶えず施策を進化させながら、県勢浮揚に向けて、職員とともに全力で取り組んでまいります。

【異動の規模】

近年、職員の大量退職に対して、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6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、同様の傾向にある中で、組織の活性化とともに、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年で最大規模であった昨年をやや下回るものの大規模な異動となりました。

【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19名で、このうち異動は6名（うち退職者5名）となっています。（※1）

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16名で、このうち異動は6名となっています。

このように、新たな力を加えながら、引き続き県勢浮揚に向けて、全力で取り組んでまいります。

なお、各会議メンバーの平均年齢は、前年度とほぼ同じ（※2）です。

※1 教育長は高知県議会の同意を得て任命されることから、現時点では、退職者から除外しています。

※2 4.1 現在で比較。庁議メンバー：56.8歳（教育長を除くと56.5歳）→56.1歳、政策調整会議メンバー：55.5歳→55.4歳

【組織体制】

ウィズコロナ・アフターコロナ時代を先取りした施策の進化を図るとともに、5つの基本政策と3つの横断的な政策にかかる取組を着実に実行していけるよう、県庁組織を強化しました。主なポイントは次のとおりです。

①経済の活性化

～関西・高知経済連携強化戦略に基づき取組を推進する体制の強化～

- ・産業振興推進部に「関西戦略推進監」並びに、地産地消・外商課に「関西戦略室」（5名体制）を新たに設置。
- ・農産物マーケティング戦略課の体制を強化（1名増）。

～県経済のグローバル化を推進する体制の強化～

- ・地産地消・外商課の「輸出振興室」の体制を強化（1名増）。

②日本一の健康長寿県づくりの推進

～地域包括ケアシステムの推進体制の強化～

- ・高知県版地域包括ケアシステムの構築に向け、「在宅療養推進課」の体制を強化（4名増）。

～地域共生社会の実現に向けた体制の強化～

- ・8050問題、ヤングケアラーなどの複雑化・複合化した課題に対応するため、地域福祉政策課に「地域共生社会室」（3名体制）を設置。

③中山間対策の充実・強化

- ・中山間地域の課題解決に向けたデジタル化の推進及び小さな集落への支援強化するため、「中山間地域対策課」と「鳥獣対策課」の体制を強化。
- ・空き家活用による住宅確保策の強化を図るため、住宅課に「空き家対策チーム」を設置（3名体制）。

④文化芸術の振興

- ・文化財の保存と活用に関する取組を文化芸術や地域振興等の取組と一体的に執行するため、「文化財課」を教育委員会から文化スポーツ部に移管し、「歴史文化財課」を設置。
- ・本県歴史研究の更なる進展に向けた取組を強化するため、「県史編さん室」の体制を強化（3名増）。

⑤各分野でデジタル技術を活用した取組を推進するための体制強化

- ・オンライン診療など医療・介護サービスのデジタル化や中山間地域の課題解決に向けたデジタル化（再掲）の推進。また、スマート林業や高知マリンイノベーションを推進。

⑥その他の体制強化

- ・産業振興計画やまち・ひと・しごと創生総合戦略の策定において、各種統計データを有効活用するため、統計分析業務を所管する「統計分析課」を産業振興推進部に移管。
- ・弾力的な組織運営を可能とするため、小規模課の統合再編を実施。

【対象所属】 まんが王国土佐推進課、国際交流課、おもてなし課、
競馬対策課、水産流通課

【職員数】

知事部局の職員数については、昨年より 45 人多い 330 人の退職者がいる中、4 月 1 日時点の職員数（見込み）は 3,416 人となり、職員総数は、昨年 4 月 1 日と比べ 13 人の増（6 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 59 人を含んでおり、これを除くと 3,357 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、職員全体の総合力が最大限に発揮されるよう、引き続き能力のある女性職員を積極的に登用しました。

特に今回は、2 年ぶりに庁議メンバーに女性職員を登用するとともに、課長級、課長補佐級の女性職員を積極的に上位の職に登用しました（課長級から副部長級への昇任 3 人、課長補佐級から課長級への昇任 6 人）。

また、チーフ級以上のいわゆるポスト職にも女性職員を登用し、将来的に管理職を担うための力の蓄積を図りました。

知事部局における管理職、ポスト職に占める女性の割合は、次のとおりです。

○庁議メンバーにおける女性職員の数 1 人（R3:0、R2:0、H31:1）

○知事部局における管理職に占める女性の割合 14.6%（R3:14.2%、R2:12.1%）

※知事部局の 1 等級の女性職員は 7 人で、過去 10 年で最多。

○知事部局におけるポスト職に占める女性の割合 28.0%（R3:26.8%、R2:24.5%）

※上記割合はいずれも派遣職員を含んだもの

【職員への期待】

令和 4 年度は、産業振興計画や日本一の健康長寿県構想などが計画期間の後半に入り、これまでの取り組みを土台にして、それぞれの分野で政策をさらに進化させる非常に重要な年になると考えています。

全ての職員には、県民の皆さまから共感を得られる県政を実現するために、「透明性がある県政運営」をまず心がけていただきたいと思います。その上で、それぞれの立場で与えられた「使命（ミッション）」を問い直し、社会や経済の構造が変化する中、県民の皆さまが求めていることを考え、先手を打つ「想像力」を働かせ、そしてこれまでの取組を「進化」させることを意識し、職務にあたっていただきたいと思います。

ウイズコロナ・アフターコロナの時代を見据えながら、職員一人ひとりが最善の努力を積み重ね、それぞれの分野で挑戦し続けることで、県勢浮揚に向けて、ともに前進してくれることを期待しています。