

政策調整会議の概要

開催日：H18.3.23

◎項目

- 1 定期異動について【総務部】
- 2 その他【政策推進担当】

◎内容

1 定期異動について【総務部】

総務部から、定期異動について説明を行った後、意見交換を行った。

【説明の概要】

- ・平成18年度は、三位一体の改革などに伴う厳しい財政状況が今後も続くことが見込まれるなか、昨年策定した「行政改革プラン」に沿った職員数の削減と併せて、仕事の仕方を見直すアウトソーシングの取り組みを進めていく。
- ・アウトソーシングの取り組みに連動して、県税の徴収や南海地震対策、産業の振興といった、現在県が抱えている課題に対して、職員を集中的に配置した。
- ・4つの重要課題への対応を含む各部局の経営方針を、着実に、かつスピード感をもって展開していける職員の配置と、団塊の世代の大量退職を控えて、将来の県庁を担う世代の登用を行った。
- ・知事部局で1,391人の異動で、平成になって最も少ない異動となった。この要因は、一般職員の異動サイクルを3年から4年に延長したことなどである。
- ・1等級への昇任は16人で昨年より3人減、2等級への昇任は34人で昨年より14人減となっている。昇任者が昨年より少なかった要因は、1、2等級の退職者が少なかったこと、ポストの見直し等によりポストが減ったこと等による。
- ・新規採用職員は20人（昨年29人）、再任用職員3人（昨年17人）、退職者163人（昨年154人）（うち定年退職者50人）である。
- ・組織改正の基本的な考え方は、昨年12月に策定した「高知県行政改革プラン」に沿って、県民のニーズやその時々々の行政課題に迅速かつ的確に対応できる、簡素で効率的な組織の編成を目指し、本格的な再編は平成19年度に行うが、早急に見直しが必要な課室に関しては今回再編を行った。
- ・重点的な配置を行ったのは、県民税対策チーム（税務課） 地域支え合い推進チーム（保健福祉課） 少子化対策チームの新設（児童福祉課） 医療費適正化チーム（国保指導課） 児童相談連携支援センター（中央児童相談所） 南海学園の廃止（健康福祉部） 観光担当理事所管を新設（商工労働部） 土木事務所の再編と高知港事務所の土木部への移管（土木部・港湾空港局）である。
- ・知事部局の、部局数に変化はない。課室数は5減の103課室に、出先関数は8減の71機関となった。
- ・定数削減に伴いポスト数は28減った。
- ・平成18年4月1日現在の職員数は、3,831人で、昨年度より141人の減となっている。
- ・4つの重要課題への対応としては、
 - 産業の振興と雇用の拡大による経済の基盤づくり
 - ・タイムリーでスピード感のある企業支援を行うため、産業振興センターへの派遣7人増員。
 - ・理事（観光担当）の新設。観光振興課の体制の充実及び華フェスタ準備室の新設。
 - 南海地震に備える
 - ・各地域の災害対策本部の応急活動体制を確立するため、5土木事務所（高知土木を除く）に地域防災担当主任を各1人配置。
 - 子ども、高齢者、障害者が安心して暮らせる地域を創る
 - ・高齢者や障害者などを地域で見守り、支え、自立した生活を支援できる地域づくりを推進することを目的に、「地域支え合い推進チーム」を設置。チーム長、チーフ、担当の3人を配置。

- ・教育委員会からこども施策の企画・調整に関する業務を移管するとともに、「少子化対策チーム」を設置。課の名称を「こども課」に変更。
資源循環型社会の先進地域を目指す
 - ・排出権取引制度の創設を視野に取り組んでいる「環境先進企業との協働の森づくり事業」を更に広げるため、体制を強化。
- ・その他の特徴点としては、アウトソーシングの取り組みに連動した職員の重点的な配置を、改革枠として以下のとおり実施した。
 - ・県民税の徴収支援のため、税務課に対策チームを設置し、市町村駐在職員を配置（6人）
 - ・中央東県税事務所に自動車税の滞納整理を集中的に実施するための職員を配置（3人）
 - ・各地域の災害対策本部の応急活動体制を確立するため、5土木事務所（高知土木を除く）に主任（地域防災担当）を配置（5人：各土木事務所1人）
 - ・企画調整課に駅前複合施設の担当セクションを設置（4人）
 - ・政策推進課にリタイアメント構想を推進するための職員を配置（1人）
 - ・産学官連携の中核を担う高知COEの体制強化と企業支援分野の業務移管のため、産業振興センターへの派遣増員（7人）
 - ・会計事務の適正化を推進するため、各土木事務所に専任の会計専門員を配置（6人：各土木事務所1人）（所属は出納局となる）
 - ・技能職員のジョブチャレンジ制度も実施し、新たな分野へ配置（37人）
- ・経験年数や職種にとらわれることなく能力・実績主義を基本とする配置として、従来事務職を充てていたポストに技術職員を配置、本庁と出先機関との間の人材の流動化の継続、女性職員の登用などを行った。
- ・人材育成の観点からの配置として、従来3年であった一般職員の人事異動のサイクルを4年にし、税、福祉、商工、環境等の分野を中心に基本サイクルにとられない配置や、経験者や意欲のある職員の配置をした。公募の拡充も行った。

【主な意見】

- ・女性の登用についてみると、1・2等級や庁議・政策調整会議で女性が少ない。
女性の登用は十分考慮して行っている。今回は年次など様々な状況の結果である。
ポストへの新たに就任した職員は146人であり、うち女性が8人となっている。
- ・技能職から行政職へのジョブチャレンジについては、それぞれの人の能力を伸ばす工夫や、行政分野で活躍できる環境づくりが必要であるので、総務部から各部局に構わない範囲で本人の希望等を伝達して欲しい。
- ・職員が活躍しやすい環境づくりに各職場で努めるが、全庁として取り組むためにも総務部も協力して欲しい。
- ・分野別の専門職員の育成についての考え方を聞かせて欲しい。
今後は複線型の人材育成と専門職化が進んでいくと思う。これらは人事マネジメントシステムの中で複合制度として取り扱われている。
- ・専門知識を持つ職員を専門職として登用していくという認識が広まっていないのではないか。
このことについては新年度にテーマとして議論をしてもいいと思う。
専門職を選択した人が適正に昇任していける仕組みも必要だ。管理職としてマネジメントすることと、個別の業務を執行する能力は違うので、こういった場合は複線型で解決したい。
- ・専門職の制度が職員に周知されていないのではないか。
イントラネットには載ったが、庁議・政策調整会議などでの共通意識醸成は必要なので、今後テーマとして扱っていく。
職員の評価に対する管理職の責任が重くなってきているので、このことを周知徹底する必要がある。

- ・ 会計事務の適正化についての組織的な考え方はどうなっているのか。
今回アウトソーシング枠を利用して、特定の事務所に専任の職員を配置したが、今回の取り組みを検証して、将来のあるべき姿の検討をしていきたい。
- ・ 南海学園が社会福祉法人になるが、働いていた職員の支援を考えるべきだ。

2 その他【政策推進担当】

政策推進担当から、平成 18 年 3 月 22 日開催の庁議について概要説明を行った。

【説明の概要】

- ・ 平成 18 年 3 月 22 日の庁議において、議会との関係のあり方について考えてみないかという提案があった。庁議でのやりとりの観点は以下のとおり。
 - ・ 議会からは、「委員会でのやりとりの際に、思わぬ質問が出た時に執行部は対応ができてない」との意見がある。
 - ・ 県民への説明責任を果たすことはできてきたが、県民の代表である議員への説明が不足しているのではないかと。事前に説明をすることなども必要ではないか。
 - ・ 法制審議会などでも条例案が取り下げられたりしている事例がある。各部局で徹底的に議論されているのか。部内で議論をするトレーニングが不足しているのではないかと。
 - ・ 議論を深めるためには、部内での OJT の徹底や、議会前にはシミュレーションをするといったことが考えられる。各部局で幹部職員の教育を考えていただきたい。
- ・ 新年度に庁議等で議題として取り上げたい。