

高知県「県政運営指針（令和6年改定）」の概要

県政運営指針の概要

県政運営指針は、県庁の目指すべき姿を実現するために、県庁組織及び職員が従うべき原理原則を定めるもの。

〔平成27年 策定（「新・高知県行政改革プラン」と「県政改革アクションプラン」を統合）
令和2年 改定（働き方改革やデジタル技術の活用など社会環境の変化に対応）〕

具体的には、6つの柱（右図参照）に沿って取組を推進。

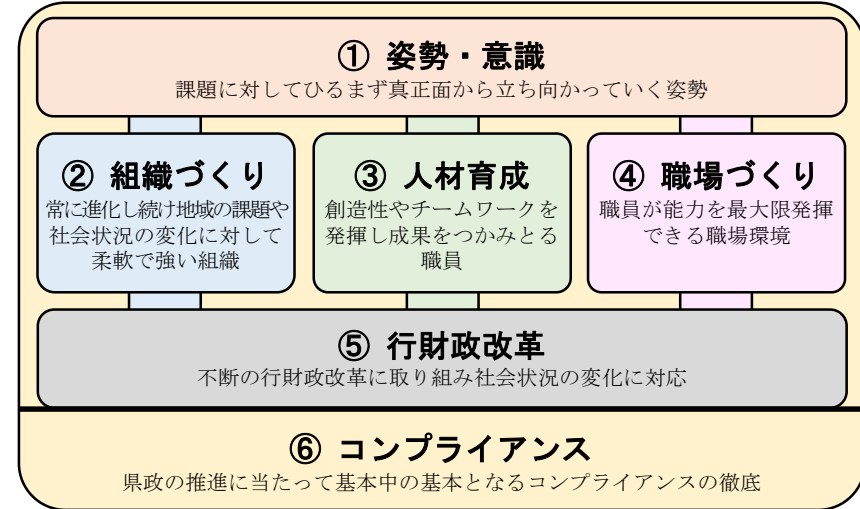
高知県の目指すべき姿

元気で豊かな、そしてあったかい高知県へ
～県民の皆さんがいきいきと仕事し、いきいきと生活し、安全・安心に暮らせる県を目指して～

高知県庁の目指すべき姿

**「共感」と「前進」の好循環を生み出し、
県政の進化に果敢に挑戦する県庁へ**

高知県庁の目指すべき姿を実現するための6つの柱



改定のポイント

前回改定から4年が経過する中、コロナ禍や人口減少の加速化をはじめとした社会経済情勢の変化などを踏まえ、県庁組織及び職員の県政に取り組む姿勢や各種施策の追加・拡充など改定

①本県を取り巻く環境変化への対応

- 先取りする新たな時代の潮流（デジタル化、グローバル化）の項目にグリーン化の取組を追加
- 少子化や人口減少の加速化などを踏まえ、職員の確保策を強化
- 「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
- 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を推進

②県庁内の状況変化への対応

- 年齢構成の変化などを踏まえ、県政を担う職員の人材育成策を強化
- 職員が能力を最大限発揮できる職場環境づくりを進める取組の強化
- 「県民サービスの確保」と「財政健全化」を両立させる安定的な財政運営をする取組を強化
- 県政へのさらなる信頼性を確保するため、内部統制の推進やガバナンスを強化

高知県庁の目指すべき姿を実現するための6つの柱

「共感」と「前進」の好循環を生み出し、
県政の進化に果敢に挑戦する県庁へ

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 県民の皆さん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
- 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

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 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)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 県民の皆さんから見える県庁づくりを徹底する
- ② 県民の皆さんとの対話や情報発信を積極的に行う
- ③ 官民協働型の県政を公平公正に推進するために法令遵守を徹底する
- ④ 組織や仕組みとして不適切な政策決定を防ぐ

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

- ・困難な仕事であっても、ひるまず真正面から取り組む
- ・内外における環境の変化を踏まえ、新たなステージを見据えて対策を講じる

基本方向 1

県民の皆さん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

- ① 県民の皆さん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(説明責任を果たす)
(アカウンタビリティ)
- ③ 想像力を働かせて先手を打っていく(イマジネーション)
- ④ 使命を絶えず自問自答する(ミッション)
- ⑤ 時代の変化に合わせて常に進化し続ける(エボリューション)
- ⑥ 変化や批判を恐れず挑戦する(チャレンジ)
- ⑦ PDCA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)
 - ・ PDCAサイクルを回す際に、EBPM(証拠に基づく政策立案)などの視点を取り入れ、常に施策をアップデート

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

- 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

基本方向 3

全国区の視点を持って仕事を進める

- 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

基本方向 4

時代の潮流を的確に捉える

- ① デジタル技術を活用し人口減少社会に挑戦する(デジタル化)
(高知県デジタル化推進計画の着実な実行)
- ② 脱炭素社会の実現と経済成長の両立を目指す(グリーン化)
- ③ 世界と競争できる産業を育てる(グローバル化)
- ④ SDGs(持続可能な開発目標)を意識する



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

- ・危機管理意識を高め、非違事案に対して迅速に対応する
- ・組織として常に進化し続け、柔軟で強い体制をつくる

基本方向 1

常に進化し続ける

- ①危機管理意識を高める
- 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



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

- ①課題に対して全体で取り組む体制をつくる
- ②自律的な組織を目指す
 - ・県政全般にわたる総合的な政策の企画立案・調整機能の強化を図るため「総合企画部」を設置
(令和6年4月)
 - ・職員一人ひとりが企画能力を磨き、ボトムアップで提案が上がってくる自律的な組織を目指す
- ③地域を支えるための体制をつくる
- ④県民の安全・安心を守る体制をつくる
- ⑤課題に対して積極的に攻める体制をつくる

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

- 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
 - ・「3,400人以内での職員体制」を令和10年4月まで継続
 - ・職員の確保策を強化するとともに、新たに導入した定年引上げ制を活用

基本方向 4

公社等外郭団体を活用する

- 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

基本方向 5

民間の力を活用する

- ①PPP/PFIなどを活用する
- ②指定管理者制度を活用する

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

- ・職員が知恵を出し(創造性)、協力し合う(チームワークの発揮)
- ・求められる役割を意識し能力を高めていく
- ・組織として人材の育成や職員の成長支援に取り組む
- ・魅力ある職場づくりを進め、就職先として「選ばれる県庁」へ

基本方向 1

課題に果敢に挑戦する人材を「確保」する

- ①多様な能力・経験を持つ人材を確保する
 - ・新たな採用試験の創設など、受験しやすい環境づくりを推進
- ②外部人材の知識・経験・技術を活用する
- ③高年齢層職員の知識・経験・技術を活用する
- ④デジタル人材を確保する

基本方向 2

課題に果敢に挑戦する人材を「育成」する

- 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
 - ・若手職員に対する育成・支援策の強化(メンター制度を導入:令和6年4月 など)
 - ・新たな施策などの企画立案能力の向上
 - ・女性職員の登用の拡大
- ③庁内外で学ぶ機会を拡大する
- ④デジタル人材を育成する
 - ・今後さらに必要性が高まるデジタル人材の育成

基本方向 3

課題に果敢に挑戦する人材を「支える」

- ①職員がやりがいを感じ働くことのできる環境を整える

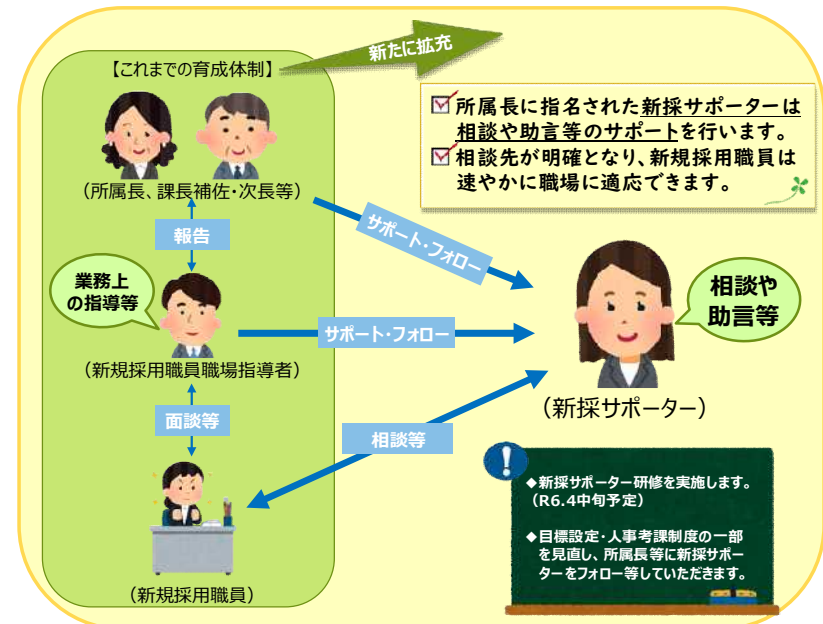
メンター制度とは

※令和6年4月1日から運用！ 通称「新採サポーター」

職場の上司とは別の先輩職員(メンター)が後輩職員(メンティ)に対して、職場内での不安や悩み、キャリア形成上の問題などを解決するために行う個別支援活動
(出典:「地方公共団体における人材マネジメント推進のためのガイドブック」(総務省))

高知県庁Ver

ちょっとした困り事・悩み事などの相談に乗ってくれる**センパイ制度**



新規採用職員を孤立させない・新採サポーター任せにならないよう

職場全体での指導・育成をお願いします。

4 職場づくり

職員が能力を最大限発揮できる職場環境

- ・組織として最大の成果を上げていくための職場環境を整える
- ・ワーク・ライフ・バランスを確保し、公務能率、及び職員のモチベーション、心身の健康の向上を図る

基本方向 1

風通しの良い職場づくりに取り組む

- 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

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

- ① バリアフリーを推進する
- ② 多様な活躍の場を拡充する

基本方向 2

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を実現する

- ① 業務の改善を徹底し、時間外勤務の削減に取り組む
 - ・ 時間外勤務のさらなる縮減に取り組む
- ② 多様な働き方を推進する
 - ・ 休暇の取得促進、一定の休息時間の確保などに取り組む
 - ・ 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や電子決裁によるペーパーレス化の推進）
- ③ 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
 - ・ 「共働き・共育て」の実現に向けた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

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

- 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

<職場ドックの取組>



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

- ・中長期的に財政の健全性を確保していく
- ・不断の行財政改革に取り組む
- ・デジタル化の推進により県民サービスの向上や事務の効率化を図る



基本方向 1

財政の健全性を確保する

- 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

基本方向 2

簡素で効率的な組織を構築する

- 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デジタル技術を活用し職員の働き方改革を推進する
 - ・BPRの推進（スクラップを含めた業務の再構築）
 - ・RPA、AI-OCR、電子申請、生成AIなどの活用を推進

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

- ①県民の利便性向上を図るデジタル化を推進する
- ②デジタル技術を活用した職員の働き方改革を推進する【再掲】

(参考) デジタルツール活用による業務削減時間

	RPA		AI-OCR	
	導入業務数	総削減時間	導入業務数	総削減時間
R2	20業務	3,254時間	—	
R3	48業務	4,170時間	11業務	1,155時間
R4	62業務	5,208時間	13業務	1,278時間
合計	—	12,632時間	—	2,433時間

(注) 導入業務数は累計

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

・モード・アバンセ事件の経緯やこれまでの取組を風化させることなく、「県政改革アクションプラン」の取組を引き継ぐ

基本方向 1

県民の皆さんから見える県庁づくりを徹底する

- 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



基本方向 2

県民の皆さんとの対話や情報発信を積極的に行う

- ①県民の皆さんと積極的に対話する
 - ・県政出前講座の継続や、出先機関職員等と連携した県民ニーズ、地域ニーズの把握など
- ②県政情報を分かりやすく伝える
 - ・積極的な情報発信と、見やすく、分かりやすい資料の作成

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法令遵守を徹底する

- ①県民の皆さん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
 - ・財務会計システムのリニューアルによる人為的ミスの防止
- ⑤適切な情報管理を徹底する
 - ・個人情報をはじめとする情報管理の徹底

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

- 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