

平成31年4月18日 プレス発表資料

令和元年5月1日

# 徳島県人事異動

## （ 目 次 ）

### I はじめに

### II 「組織体制の整備」について

- 1 主な「組織機構改革」について
- 2 「実働3,000人」の確保について

### III 組織の「活性化」に向けた取組みについて

- 1 女性職員の活躍推進
- 2 若手職員の幹部職員への積極的登用
- 3 人材交流の推進

**国難を打破！**  
**「未知の世界」の羅針盤となる組織体制づくり**  
～徳島版「SDGs」の実装！～

令和元年度 定期人事異動

**I はじめに**

- 2019年5月1日は、元号が「平成」から「令和」に変わる「**新しい時代の幕開け**」であり、
- ・ いよいよ開幕を迎える**3大国際スポーツ大会**における「**ラグビーワールドカップ**」での強豪・ジョージアの「事前キャンプ」や、
  - ・ G20のサイド会議として、消費者庁と本県との共催で開催する「**消費者政策国際会合**」
- などの国際的なイベントを契機として、徳島の魅力を国内外に発信する、絶好の機会であります。
- 一方、「**人口減少**」と「**災害列島**」という**2つの国難**に直面する今、本県には、
- ・ 人口減少の克服と東京一極集中の是正に向けた「**地方創生の実現**」はもとより、
  - ・ 年齢や性別、国籍、障がいの有無に関わらず、**誰もが「自己実現できる社会**」
  - ・ 「**事前復興**」の考え方に基づく、平時から「**災害に強いまちづくり**」
- など、これまでの常識が全く通用しない「**未知の世界**」の羅針盤として、日本全体を**持続可能な社会**へと導くことが期待されています。
- そこで、「令和元年度 定期人事異動」は、
- 「**とくしま『未知』知るべ戦略！**」の具現化に取り組む「**初年度**」として、新しい時代への挑戦の「**第一歩**」を、果敢に踏み出すとともに、
- 「**v s 東京『とくしま回帰』総合戦略**」の「**総仕上げ**」の年として、次の3本柱を重点分野とした組織体制を構築しました。

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>(1) 「<b>魅力・躍動とくしま</b>」の実現</li><li>(2) 「<b>発展・県民活躍とくしま</b>」の実現</li><li>(3) 「<b>強靱・安心とくしま</b>」の実現</li></ul> |
|---|

- 令和元年度は、この新しい組織で、**徹底した「県民目線・現場主義**」のもと、「**国難打破**」という待ったなしの課題に、全力で取り組んで参ります。

## Ⅱ 「組織体制の整備」について

### 1 主な「組織機構改革」について

#### (1) 「魅力・躍動とくしま」の実現

##### ○ 「スポーツ・文化局」の設置

国際スポーツ大会に対する機運を一過性のものとせず、大会終了後も、「**全国大会**」や「**国際大会**」の誘致に繋げるとともに、「**あわ文化**」の魅力国内外に発信し、**地域の宝**として**次代へ継承**します。

##### ○ 「スポーツ振興課」及び「国際スポーツ交流室」の設置

国際スポーツ大会を契機に、スポーツを通じた**国内外との交流**を積極的に展開するとともに、県民の皆様のスポーツへの参画を促し、「**生涯スポーツの振興**」や「**競技力向上**」に繋がります。

##### ○ 「文化資源活用課」の設置

文化財の「**保護**」及び「**活用**」を、知事部局の「**文化芸術振興**」などの**関連施策と一体的に推進**することにより、文化財の魅力に一層の磨きをかけ、「**文化財保護意識の高揚**」と「**地域の活性化**」に繋がります。

##### ○ 「海外誘客室」の設置

関西はじめ、国内で相次いで**世界的なイベント**が開催される**好機を逃さず**、本県への「**外国人旅行者の誘致**」に集中的に取り組むため、「**営業・受入体制**」の強化を図ります。

## (2)「発展・県民活躍とくしま」の実現

### ○ 「大学・産業創生統括監」及び「大学・産業創生室長」の設置

県内高等教育機関や、「LEDバレイ構想」集積企業との連携のもと、産学金官一体で「光応用専門人材の育成」や「光関連産業の振興」を推進し、“光”を目指して若者が集う「とくしま回帰」の実現を目指します。

### ○ 「障がい者活躍推進室」の設置

「東京オリパラ」を好機と捉えた「障がい者スポーツ」や「芸術活動」の更なる振興と、「障がい者雇用」の充実を図り、誰もが個性を活かし、自己実現できる「共生社会」を目指します。

### ○ 「健康づくり課」の設置

「糖尿病」の発症・重症化の予防をはじめ、「食生活の改善」や「運動不足の解消」など「生活習慣の改善」を図り人生100年時代における「健康寿命」の延伸を目指します。

## (3)「強靱・安心とくしま」の実現

### ○ 南部総合県民局「政策防災部」の設置

平時・災害時を通じた「一元的な司令塔」を構築するため、局内の「政策調整機能」と「危機管理機能」を統合し、頻発する「豪雨災害」や「南海トラフ巨大地震」への備えを強化します。

### ○ 「鳥獣対策・ふるさと創造課」の設置

深刻な野生鳥獣被害の防止対策はもとより、エンカル消費の観点からも注目される「阿波地美栄」の魅力を発信し、消費拡大へ繋げるため、野生鳥獣の「捕獲から利活用まで」を一体的に推進します。

## 2 「実働3,000人」の確保について

本年5月1日時点における一般行政部門職員数は、同日に教育委員会から移管する文化財保護業務の関係職員を除くと、**前年度比13人減の「3,076人」**となり、育児休業や研修派遣等を除いた**実働職員数は、「約2,980人」**となる見込みです。

一方、若年層が少ない、職員の**「年齢構成」の是正**を図るとともに、次代の県政を担う優秀な職員を確保する観点から、積極的な採用に努め、本年4月には、**4年連続の三桁採用**となる**「147名」**を採用した結果、知事部局における**36才以下の若年層職員**の割合は、平成23年度の20.8%から、**「27.2%」へと改善**しました。

- 今後、年齢構成の一層の適正化を図るとともに、
- ・大規模自然災害を迎え撃つ**「県土強靱化」**や、
  - ・深刻化する**「児童虐待」の防止**に向けた対策の強化など、

重点的に取り組むべき課題への**「対応力の向上」**と、職員の**「働き方改革」**を両立させる観点から、**「実働3,000人」**確保を目指して参ります。

また、組織の若返りを進める中で、不足しがちな**組織全体の「経験値」**や、**「知識・技術」の継承**、若手職員に対する**「人材育成力」**を**「再任用職員」**の積極的な活用で補うなど、

しなやかで**バランスの取れた定員管理**を行い、将来にわたる**「組織執行力」の維持・向上**に努めて参ります。

### Ⅲ 組織の「活性化」に向けた取組みについて

- 「女性職員」の活躍推進や、能力や意欲、機動力のある「若手職員」の登用、「県民目線・現場主義」に立った職員配置などにより**組織を活性化するとともに、執行力を強化し、「持続可能な行政体制」の構築を進めます。**

#### 1 女性職員の活躍推進

##### **【部長級・課長級】**

県東部圏域において、県行政の基礎を支える「県税」の賦課徴収を担う**「東部県税局長」**に、初めて女性職員を登用します。

また、「**県土整備部**」初の女性部長級職員として、エアポートセールス、ポートセールスはもとより、生活者の目線に立った、持続可能な「地域公共交通ネットワーク」の形成を担う**「県土整備部次長（交通交流担当）」**に、女性を登用します。

さらに、「**障がい者活躍推進室長**」、「**県庁ふれあい室長**」といった新設の正課長級ポストに、女性職員を積極的に登用するとともに、

**「中央こども女性相談センター次長（虐待対応担当）」**に、児童相談所での業務経験が豊富な女性職員を登用し、深刻化する児童虐待の防止に取り組んで参ります。

**全管理職員に占める女性管理職の割合は、「10.8%」（前年度比+0.6ポイント）**となっております。

### 【副課長等】

管理職への登竜門である万代庁舎の副課長や、  
県民局・センター等の担当課長（副課長相当）に、新たに「**11名**」を登用し、  
「**計33名**」（30年度27名）の女性職員を配置します。

この結果、**副課長等に占める女性職員の割合は**、  
「**18.2%**」（前年度比+3.2ポイント）へと高まっております。

特に、各部局を総括する「**主管課**」の副課長について、  
**過去最多**となる**半数**（10名中5名）に女性を登用し、  
枢要ポストで経験を積んだ、将来の女性幹部候補の育成へと繋がります。

### 【女性役付職員数】

このような登用により、  
**係長以上の「女性役付職員数」**は、昨年度から「**20名**」増え、  
**過去最多の「397名**」となり、

**全役付職員に占める女性職員の割合は**、  
「**23.1%**」（前年度比+1.2ポイント）となっております。

## 2 若手職員の幹部職員への積極的登用

課長、政策調査幹、室長等の正課長級ポストに、  
**48才・3名、49才・5名** の若手職員を抜てきします。

また、副課長には、**46才・1名、47才・4名** の若手を抜てきするなど、  
**創造力と行動力に優れた若手職員を積極的に登用**します。

### **3 人材交流の推進**

国・地方を問わず、積極的な人材交流を推進し、  
「**県民目線・現場主義**」に立った**政策立案**に活かします。

#### **【国との交流】**

国との人事交流においては、国と地方が対等の立場で交流するとの考えのもと、従来の身分が県職員のままである「研修派遣」から、**身分自体を国に移し、直接、国の政策立案に参画が可能な「割愛派遣」**へと切り替えてきました。

本年度の**長期派遣者数は、昨年度より「1名増」の「22名」、割愛派遣数は、昨年度より「2名増」の「20名」と、ともに「過去最大」となっております。**

#### **【市町村、関西広域連合、他県等との交流】**

県内市町村とは、**相互交流を基本**に、引き続き、将来を見据えた人材交流を行うとともに、市町村における地方創生の取組みを後押しするため、本年度は、基幹産業である林業を活用した地域活性化に取り組む**那賀町**に、新たに「**林業職**」の職員を派遣します。

また、「**三大国際スポーツ大会**」はもとより「**大阪・関西万博**」も視野に、関西で開催される**世界規模のイベント**の効果を、本県にしっかり波及させるため、関西唯一の広域連携DMOである「**関西観光本部**」に、**観光・国際分野の経験**が豊富な職員を新たに派遣します。

さらに、年々増加するインバウンド客をはじめ、「**国内外からの観光誘客**」について、地域と連携した取組みを強化するため、

既に職員を派遣している**県西部の「一般社団法人そらの郷」**及び**県南部の「一般社団法人四国の右下観光局」**に対し、地元市町村との連携の下、派遣職員を増員し、両法人の体制強化を図ります。

#### **【被災地への派遣】**

被災地ニーズに応じた復興支援を行うため、**7名（宮城県4名、愛媛県3名）の職員を通年派遣**します。