

## 令和2年4月人事異動の概要

### I 異動件数 (一般職分；教育委員会教員等の関係を除く。)

各行政委員会等も含めた合計 2, 142人 (H31.4=2,022人)

本年4月の人事異動については、北陸新幹線の敦賀開業・早期大阪延伸に向けた取組みの強化や子ども・子育て支援の充実のほか、5G（第5世代移動通信システム）利活用の推進、移住・UIJターンの促進、県と市町村の連携強化、観光振興などの重要施策を総合的・戦略的に推進するための組織の見直し・強化を行うとともに、これにあわせて重点的な人員配置や配置の見直しを行った結果、大規模な異動となった。

また、女性職員や若手職員の登用、本庁と出先機関との交流についても引き続き積極的に行った。

### II 人事異動にあたっての基本的な考え方

引き続き、持続的な行財政改革や労働生産性の向上、働き方改革等に真摯に取り組むとともに、開業5周年を迎えた北陸新幹線の開業効果をしっかり持続・深化させ、あわせて、国の第二期地方創生戦略を最大限に活かしながら、県内へのUIJターンや移住の促進など、「令和」新時代にふさわしい活力と魅力あふれる県づくりを目指す新たな挑戦を積極的に推進するため、次の点に留意して人事異動を行った。

#### 1 部局長の選任

部局長については、新たな政策課題や難度の高い課題に対応するため、適材適所の観点から能力・経験を有する人材を起用した。

#### 2 県政の重要課題に対応するための人員配置

新たな政策課題や総合的な取組みが必要な重要課題に積極的に対応するため、人員の重点的な配置を行った。

##### (1) 政策監の新設

少子高齢化・人口減少の進展をはじめ社会経済情勢が大きく変化する中、県行政は、様々な新しい課題に部局横断的に、かつ、国や市町村など関係機関・団体とも連携を一層強化し、スピード感をもって適確に対応していく必要がある。現在、総合政策局において重要政策の企画及び総合調整に関する事項を所掌しているが、今般、県行政の機動性・柔軟性をさらに高め、庁内・庁外との連絡調整の充実・強化を図るため、特別職に準じ、主として部局横断的な特命事項を担う政策監を新設

(2) 北陸新幹線の敦賀開業・早期大阪延伸に向けた取組みを総合的・戦略的に展開するための体制強化

- ① スポーツ振興、県民の健康増進、地域活性化等にも寄与する多目的な武道館の整備に向けた体制を強化するため、スポーツ振興課に「武道館等整備班」を新設
- ② 富山県の統一ブランドデザインを確立し、戦略的に県のイメージアップを推進するため、とやま未来創造青年PTの提言を踏まえ、広報課に「ブランド戦略推進班」を新設
- ③ 北陸新幹線の敦賀開業を見据え、高岡テクノドームについて、5G技術等を活用した別館整備などその機能拡充を図り、高岡や県西部地域の活性化等に資するため、商工企画課に担当主幹及び職員を配置

(3) 子ども・子育て支援の充実を図るための体制整備

児童相談所の機能強化をはじめ児童虐待防止対策と社会的養育施策の充実に加え、青少年の健全育成を推進するため、子ども支援課に「子ども育成推進班」を新設

また、新川地域の拠点施設である新川文化ホール敷地内へのこども屋内レクリエーション施設整備に向けた調査検討を行うため、地方創生・地域振興課に担当職員を配置

(4) 移住・UIJターンの促進に向けた組織体制の充実強化

中京圏及び関西圏からの移住・UIJターンをより積極的に推進するため、移住・UIJターン促進課に担当職員を増員し、「富山くらし・しごと支援センター」の名古屋オフィス（新設）及び大阪オフィス（拡充）の業務を支援

(5) 5Gの利活用を推進するための体制整備

5Gの利活用による県内での地域課題解決や県有施設における5G利用環境の整備を総合的かつ部局横断的に推進するため、情報政策課に「5G未来創造班」を新設

また、ローカル5G等を活用した効率的な農業・鳥獣対策システムの実証等を行うため、農村振興課に担当主幹及び職員を配置

(6) 城端線・氷見線のLRT化など新しい交通体系の調査検討のための体制整備

JR西日本から提案のあったJR城端線及び氷見線のLRT化など新しい交通体系に関する調査検討を行うため、総合交通政策室の「並行在来線・広域交通対策班」を「広域交通対策・LRT化検討班」に改組し、担当主幹及び職員を増員

### 3 女性職員の積極的な登用

人口減少時代を迎えるなか、引き続き、県民の多様なニーズを踏まえ、質の高い総合的な行政を展開するには、女性の力をこれまで以上に活用していくことが重要である。

県では女性職員の登用をさらに促進するため、平成25年度に知事部局における管理職（課長級以上の役職者で中央病院の医療職を除く）への登用について、令和5年4月までの10年間で15%以上とする目標を設定した。（目標設定時：H25.4 =7.1% 参考：H16.4 =5.3%）

今春の人事異動においても、管理職への女性登用を一層積極的に進めた結果、令和2年4月時点での「知事部局」における女性管理職は67人で、知事部局の全管理職442人に占める女性登用率は約15.2%となり、目標を3年間前倒しで達成した。

知事部局における女性管理職数（課長級以上の役職者で中央病院の医療職を除く） <人数、括弧内は率（%）>

	H29.4	H30.4	H31.4	R2.4
部長級	19	19	21	21
うち女性	2 (10.5)	1 (5.3)	1 (4.8)	0
次長級	27	26	26	24
うち女性	2 (7.4)	2 (7.7)	2 (7.7)	1 (4.2)
室長級	34	39	36	35
うち女性	4 (11.8)	5 (12.8)	4 (11.1)	6 (17.1)
課長級	360	351	352	362
うち女性	48 (13.3)	51 (14.5)	55 (15.6)	60 (16.6)
課長級以上計	440	435	435	442
うち女性	56 (12.7)	59 (13.6)	62 (14.3)	67 (15.2)
	全国5位	全国5位	全国5位	

《県全体(中央病院の医療職を除く)の状況》

(1) 事務系では、議会事務局長に女性職員を登用したほか、課長職及び班長職に新たに7名を登用した。また、課長級に新たに8名を昇任させた結果、課長級以上の女性職員は42人となり、平成16年4月と比較すると6倍となった。係長級以上では、対前年比11名増の121人となり、平成16年4月と比較すると約6.7倍となった。

【女性職員の登用状況；課長級以上又は係長級以上の職に在職する女性職員数（事務職）】 (単位：人)

区分	部長級 A	次長級 B	室長級 C	課長級 D	管理職 計A~D	管理職 H16年比	補佐級 E	係長級 F	総計 A~F	総計 H16年比
H16.4		1		6	7	1.00	9	2	18	1.00
H17.4	1		2	5	8	1.14	9	6	23	1.28
H18.4		1	2	5	8	1.14	10	7	25	1.39
H19.4	1		2	5	8	1.14	12	8	28	1.56
H20.4	1	1		6	8	1.14	12	9	29	1.61
H21.4	2			7	9	1.29	13	12	34	1.89
H22.4			1	9	10	1.43	16	10	36	2.00
H23.4		1		10	11	1.57	19	13	43	2.39
H24.4	1			10	11	1.57	20	16	47	2.61
H25.4	1		1	13	15	2.14	19	18	52	2.89
H26.4	1	1	1	17	20	2.86	23	20	63	3.50
H27.4	1	2		20	23	3.29	22	30	75	4.17
H28.4	1	2		25	28	4.00	26	31	85	4.72
H29.4	3	0	1	25	29	4.14	30	32	91	5.06
H30.4	2	1	0	30	33	4.71	33	35	101	5.61
H31.4	1	1	0	34	36	5.14	38	36	110	6.11
R2.4	1		2	39	42	6.00	51	28	121	6.72

- (2) 技術系では、薬剤師1名を室長級に、薬剤師、保健師等7名を課長級へ昇任するなど、技術職種においても女性職員の積極的な昇任・登用を図った。
- (3) 課長級以上の職に在職する女性職員数（中央病院の医療職を除く）は、事務・技術合わせて78人となり、平成16年4月の27人に比べて約2.9倍となった。また、係長以上の職に在職する女性職員数（同）は、事務・技術合わせて222人となり、平成16年4月の81人に比べて約2.7倍となった。

【女性職員の登用状況；課長級以上又は係長級以上の職に在職する女性職員数（事務・技術計：カッコは技術）】 単位：人

区分	部長級 A	次長級 B	室長級 C	課長級 D	管理職 計A~D	管理職 H16年比	補佐級 E	係長級 F	総計 A~F	総計 H16年比
H16.4		1	1(1)	25(19)	27(20)	1.00(1.00)	38(33)	16(10)	81(63)	1.00(1.00)
H17.4	1		4(2)	23(18)	28(20)	1.04(1.00)	41(34)	19(11)	88(65)	1.09(1.03)
H18.4		1	3(1)	22(17)	26(18)	0.96(0.90)	55(45)	12(5)	93(68)	1.15(1.08)
H19.4	1		3(1)	18(13)	22(14)	0.81(0.70)	57(45)	13(5)	92(64)	1.14(1.02)
H20.4	1	1	3(3)	20(14)	25(17)	0.93(0.85)	59(47)	14(5)	98(69)	1.21(1.10)
H21.4	2		3(3)	21(14)	26(17)	0.96(0.85)	57(44)	18(6)	101(67)	1.25(1.06)
H22.4		1(1)	3(2)	21(12)	25(15)	0.93(0.75)	66(50)	16(6)	107(71)	1.32(1.13)
H23.4		2(1)	3(2)	26(17)	32(20)	1.19(1.00)	70(51)	21(8)	123(79)	1.52(1.25)
H24.4	1	2(2)	2(2)	32(22)	37(26)	1.37(1.30)	70(50)	22(6)	129(82)	1.59(1.30)
H25.4	1	1(1)	4(3)	37(24)	43(28)	1.59(1.40)	68(49)	24(6)	135(83)	1.67(1.32)
H26.4	1	3(2)	5(4)	43(26)	52(32)	1.93(1.60)	69(46)	28(8)	149(86)	1.84(1.37)
H27.4	1	3(1)	5(5)	50(30)	59(36)	2.19(1.80)	69(47)	40(10)	168(93)	2.07(1.48)
H28.4	1	3(1)	5(5)	52(27)	61(33)	2.26(1.65)	78(52)	39(8)	178(93)	2.20(1.48)
H29.4	3	2(2)	5(4)	54(29)	64(35)	2.37(1.75)	82(52)	40(8)	186(95)	2.30(1.51)
H30.4	2	2(1)	6(6)	63(33)	73(40)	2.70(2.00)	87(54)	41(6)	201(100)	2.48(1.59)
H31.4	1	2(1)	5(5)	68(34)	76(40)	2.81(2.00)	96(58)	41(5)	213(103)	2.63(1.63)
R2.4	1	1(1)	7(5)	69(30)	78(36)	2.89(1.80)	112(61)	32(4)	222(101)	2.74(1.60)

#### 4 本庁次長、課長、班長等への若手職員の積極的な登用

新たな政策課題に対応するため、適材適所の観点から、意欲をもち、能力のある若手職員を主要な職に登用した。特に、新たな政策課題に対応するための主幹ポストなどに、新進気鋭の若手職員を積極的に登用し、スピード感を持って政策を進めていくこととした。

- (1) 本庁の次長職に新たに15人登用し、そのうち4人については、50歳代前半の職員を登用した。
- (2) 施策の企画立案等の第一線に立つ本庁事務系の課長・班長職については、本庁課長職に新たに登用した16人のうち40歳代を3人、本庁班長職に新たに登用した16人のうち40歳代を8人、合計11人（昨年4月：8人）とした。また、新たに課長級に昇任させた26人のうち40歳代を18人（昨年4月：17人）とし、50歳代の職員の割合が約3分の1を占める中、適材適所の観点からベテラン職員の配置にも留意しつつ、若手職員の積極的な登用に努め、県政運営の一層の活性化を図った。

## 5 若手職員の本庁と出先機関での積極的な人事交流の実施

事務職員について、キャリア形成の一環として、早い時期に県民と接する現場を経験させるため、採用後2～3年を経過し、初めての異動期を迎える若手の事務職員41人（昨年42人）を総合県税事務所や土木センター、県立高校、県立大学などに配属するなど、引き続き、本庁と出先機関の人事交流を行った。

## 6 技術職員の本庁企画部門等への起用（継続実施）

技術職員の有する専門知識を生かしつつ、県政の主要課題に対処させることにより、職員のより一層の資質向上を図るため、土木職、農業職等の技術職員を本庁の企画調整部門等へ起用した。

《主なもの》

- |                      |   |                     |
|----------------------|---|---------------------|
| ①総合交通政策室（土木1名）       | → | LRT化など地域公共交通の活性化    |
| ②中山間地域対策課（農業1名）      | → | 中山間地域の振興に係る企画調整     |
| ③観光戦略課（土木1名、林業1名）    | → | 立山黒部ブランド化に係る調査・調整業務 |
| ④コンパニオン・賑わい創出課（土木1名） | → | 富岩運河環水公園の賑わいづくり     |
| ⑤首都圏本部（農業1名）         | → | アンテナショップ運営・県産品の販路拡大 |
| ⑥生涯学習・文化財室（電気1名）     | → | 立山荘への商用電源導入等        |

## 7 職員の政策形成能力の向上と意識改革の積極的な推進

職員の政策形成能力の向上と意識改革の推進を図るため、国や自治大等へ職員を派遣するほか、中国（遼寧省、上海）、韓国、ベトナムの海外機関等への派遣を継続する。

また、民間企業の知恵・ノウハウを学ぶことによる、職員の意識改革と行政の効率的な執行、実務能力の向上を図るため、引き続き、民間企業への職員派遣を行う。

## 8 東日本大震災等への支援（継続実施）

災害の被災自治体での行政事務を引き続き支援するため、東日本大震災の被災地には事務職員1人、技術職員5人の6人（派遣先：岩手県1人、宮城県4人、福島県1人）を、昨年の台風19号の被災地には事務職員1名、技術職員2名（派遣先：いずれも長野県）を派遣する。

富山県行政機構図 (令和2年4月1日現在)

