

# 令和7年4月1日付人事異動の概要

今回の人事異動は、令和6年3月に策定した「香川県行政経営指針 - 2024 -」に掲げた行政運営の基本理念とビジョンを踏まえ、限られた経営資源を最大限活用することにより、総合計画の基本目標である『人生100年時代のフロンティア県』の実現を、行政運営の面から下支えするとともに、組織の活性化等を図るために実施するものです。

- 1 「県民100万人計画」、「デジタル田園都市100計画」、「にぎわい100計画」の3つを基本方針として、『人生100年時代のフロンティア県・香川』の実現に向けた人員配置を推進
- 2 「挑戦」、「連携」、「現場主義」を重視した県政運営を推進
- 3 女性職員を積極的に管理職等へ登用  
※ 新たに次長級に1名、課長級に10名をそれぞれ登用し、知事部局等における女性管理職は過去最高の47名（部長級1名、次長級5名、課長級41名）
- 4 新たに策定した「人材育成・確保方針」に基づく人事異動の実施
- 5 これまでの定員管理と定年引上げを踏まえた行政運営

○ 異動総数は、**1,870人(対前年比:292人増)**の規模

- 1 「県民100万人計画」、「デジタル田園都市100計画」、「にぎわい100計画」の3つを基本方針として、『人生100年時代のフロンティア県・香川』の実現に向けた人員配置を推進

## 【県民100万人計画】

◇ 人生100年時代を迎え、生涯において健康をより長く享受し、元気に活躍することができるよう、健康寿命の延伸に向けた健康づくり施策の体制を強化するため、健康福祉総務課（47名）を保健福祉総務課と健康政策課に再編するとともに、長寿社会対策課の認知症関連業務を健康政策課に移管

併せて、医務国保課に設置している国民健康保険室（10名）について、健康づくり施策と保健事業との連携を強化するため、健康政策課の課内室に移管（医務国保課は医療政策課に課名を変更）

保健福祉総務課 課長1名、副課長1名、グループリーダー5名を含む33名を配置

健康政策課（国民健康保険室含む） 課長1名、副課長1名、室長1名、グループリーダー4名を含む29名を配置

◇ 「経済的負担の軽減」、「子育て拠点の充実」、「みんなで子育て」の3本柱からなる『少子化対策局面打開パッケージ』等による少子化対策を推進するため、子ども政策推進局子ども政策課に1名を増員

- ◇ 男女共同参画社会を実現するための拠点となる男女共同参画センター（仮称）の整備に向け、男女参画・県民活動課に1名を増員
- ◇ 初期救急医療機関の体制強化や救急医療機関の連携体制を構築するなど、救急医療体制の充実・強化を図るため、医療政策課に1名を増員
- ◇ 児童福祉法の改正に伴う一時保護体制を強化するため、子ども女性相談センターに一時保護課を、西部子ども相談センターに相談支援課と判定課を設置し、専任の課長を配置するとともに、本年6月から開始される一時保護開始の判断に関する司法審査に適切に対応するため、子ども女性相談センター及び西部子ども相談センターにそれぞれ1名を増員
- ◇ 能登半島地震の課題等を踏まえた防災・減災対策のほか、内閣府と連携して避難所環境の改善や備蓄等の事前防災の徹底を図るため、危機管理課に内閣府非在庁型研修員として1名を増員
- ◇ 宅地造成及び特定盛土等規制法（盛土規制法）に基づく許可事務等に適切に対応するため、建築指導課の課内室として開発・盛土規制室を設置し、室長1名を含む6名を配置

## 【デジタル田園都市100計画】

- ◇ 県内企業における外国人材の確保に向けて、受入れに係る初期費用支援制度を創設するとともに、海外大学との連携などにより、県内企業への支援体制を強化するため、労働政策課のグループを再編して、外国人材確保対策グループを設置し、主幹1名を含む4名を配置
- ◇ 脱炭素社会の実現に向けて、国の地域脱炭素移行・再エネ推進交付金等を活用しながら、県民や事業者、市町による取組みをこれまで以上に促進するため、環境政策課カーボンニュートラル推進室に2名を増員
- ◇ 令和7年度に予定している業務用パソコンの更新に関する業務のほか、全庁的に利用している基幹系情報システムの更新に当たり、運用経費の圧縮と整備効果の最大化を図れるよう、各システム所管課への支援を行うため、デジタル戦略総室情報システム課に1名を増員
- ◇ ICT施工等の推進による生産性向上と技術者の育成を推進するとともに、公共土木施設のオープンデータ化によるサービス向上を図るため、技術企画課にDX推進グループを設置し、グループリーダー1名を含む3名を配置

## 【にぎわい100計画】

- ◇ 大阪・関西万博を契機として、本県の魅力発信や誘客促進等によって交流人口を拡大し、地域活性化を図るため、公益社団法人2025年日本国際博覧会協会へ1名の派遣を継続
- ◇ 令和8年3月のかがわマラソン2026の開催に向けて、庁内の推進体制を強化するため、交流推進課マラソン準備室に総務・広報グループ、大会運営グループ及び競技・交通グループを設置するとともに、グループリーダー2名を含む6名を増員し、計13名体制（うち2名は高松市職員）とする
- ◇ 高松空港の既存航空路線の利用促進及び利便性向上に努めるとともに、国内外の新規航空路線の誘致に向けたプロモーションや誘客促進活動を強化するため、空港振興課に1名を増員

## 2 「挑戦」、「連携」、「現場主義」を重視した県政運営を推進

- ◇ 市町が抱える地域の課題に対して、県が積極的に関わり、従来の仕組みに囚われることなく、これまで以上に市町と連携し、その解決に取り組むため、自治振興課に市町連携グループを設置し、主幹1名を含む6名を配置
- ◇ 職員が意欲や能力を十分発揮できる機会をつくるとともに、職員の士気の高揚と組織の活性化に資することを目的として、職員が自ら取り組みたい業務等について直接申し出ることができる庁内公募制度を実施し、同制度に基づき庁内業務に2名を任用するとともに、外部機関に3名を派遣
- ◇ 職員の一層の資質・能力の向上を図るとともに、他団体との連携を推進するため、国や他県、県内市町、公益法人等へ職員を派遣【詳細は4③を参照】
- ◇ 能登半島地震の被災地方公共団体への職員派遣を継続（中長期派遣）  
能登半島地震の被災地方公共団体の復興を支援するため、地方自治法に基づき、引き続き、職員3名を派遣  
派遣先自治体 石川県（事務職員1名）  
石川県七尾市（土木職員2名）

## 3 女性職員の登用

男女を問わず、能力や実績等に基づく任用を推進する中で、女性職員を積極的に管理職等へ登用するとともに、人材育成の観点から、政策・事業の企画立案や対人折衝を要する業務など、幅広い分野に女性職員を配置

- ◇ 新たに1名の女性職員（事務）を次長級職員として任用  
【次長級女性職員数】令和7年4月 5名（令和6年4月 5名）

◇ 新たに10名の女性職員を課長級職員として任用（事務6名、技術4名）

【課長級女性職員数】令和7年4月 41名（令和6年4月 40名）

※ 課長級以上の「女性管理職数」は47名となり、令和6年4月の46名を1名上回り過去最高

◇ 新たに17名の女性職員を本庁課長補佐・出先機関課長として任用（事務1名、技術16名）

※本庁課長補佐や出先機関課長として、グループ等を総括し指導的立場に就く女性職員は97名となり、令和5年4月の102名、令和6年4月の100名に次ぐ過去3番目

※課長補佐以上の女性職員数は144名となり、令和6年4月及び令和5年4月の146名に次ぐ過去2番目

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（令和3年3月改訂、令和3年度～令和7年度まで）

|              | 目標値<br>(R8.4時点) | H27.4<br>計画策定時 | H29.4 | H30.4 | H31.4 | R2.4  | R3.4  | R4.4  | R5.4  | R6.4  | R7.4  |
|--------------|-----------------|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 管理職の<br>女性割合 | 18%             | 11.0%          | 13.2% | 13.5% | 14.0% | 14.0% | 15.5% | 16.5% | 17.0% | 17.3% | 17.8% |

・知事部局等（知事部局、水道局（H29年度まで）、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局、労働委員会事務局、収用委員会事務局）及び両院局における管理職の女性割合

## 4 新たに策定した「人材育成・確保方針」（別添参照）に基づく人事異動を実施

### ① 人材育成の観点重視した異動・昇任等の実施

- ・ 職階ごとに求められる役割を再整理するとともに、職種ごとに定めた人事ローテーションの方針に基づく適材適所の配置や能力・実績に応じた任用を実施
- ・ 県政全般の見識が得られる部署と専門的な業務に携わる部署とのローテーション、市町と連携する部署への配置を推進
- ・ 職場におけるOJTを促進するため、中堅職員が後輩職員への指導・育成に取り組みやすいよう、各所属の年齢構成のバランスを考慮した配置を推進

### ② 職種の枠を超えたポストへの配置を推進（課長級7ポスト、グループリーダー2ポストを含む計23ポスト）

### ③ 職員の一層の資質・能力の向上及び連携を図るため、国や他の自治体等へ派遣

- ・ 国の省庁での行政実務を経験するため、地方財政制度を所管する総務省自治財政局へ1名、デジタル社会の実現に向けた施策を推進するデジタル庁へ1名、「経済財政運営と改革の基本方針」（いわゆる「骨太方針」）の策定等を行う内閣府政策統括官（経済社会システム担当）へ1名の派遣を継続
- ・ 技術職の若手職員について、国土交通省、環境省、農林水産省及び水産庁へ各1名を派遣。また、国土交通省四国地方整備局との間では、水道事業に係る相互交流人事を継続
- ・ 瀬戸内沿岸の7県や民間企業で組織する（一社）せとうち観光推進機構及び四国各県や民間企業で組織する

(一社) 四国ツーリズム創造機構に各 1 名を引き続き派遣するほか、四国 3 県や岡山県、県内市町との相互人事交流を継続

- ・ 県内企業の海外でのビジネス展開支援や海外進出企業への情報提供等のノウハウを習得するため、(独) 日本貿易振興機構バンコク事務所へ 1 名を派遣
- ・ 国際化に関する多様な業務を経験し、グローバルな視点での政策立案能力を習得するため、令和 8 ～ 9 年度に予定している (一財) 自治体国際化協会北京事務所への派遣準備として、同協会東京本部へ 1 名を派遣
- ・ 地方債に関する調査・研究等を通じて、地方債制度や地方公共団体の資金管理・運用に関する知識を習得するため、(一財) 地方債協会への 1 名の派遣を継続
- ・ ダム事業に関する高度な技術力を習得するため、(一財) ダム技術センターへ 1 名の派遣を継続

④ 民間企業等職務経験者の採用

民間の発想や経営感覚を取り入れ、組織の活性化や職員の士気の向上を図るとともに、職員の年齢構成のアンバランスの是正や、幅広く人材を確保する観点から、民間企業等職務経験者の採用試験を平成 20 年から実施

※令和 7 年 4 月採用 12 名

【職種：事務 6 名、デジタル関係 1 名、社会福祉 2 名、薬剤師 1 名、農業 1 名、土木 1 名】

(このほか、事務 1 名を令和 6 年 10 月 1 日付けで採用済み)

5 これまでの定員管理と定年引上げを踏まえた行政運営

◇ 令和 7 年 4 月 1 日職員数 (見込) 2,865 人 (令和 6 年 4 月 2,882 人)

定年引上げに伴い定年退職者が生じなかった令和 6 年 4 月に比べて、17 人減少

(管理監督職勤務上限年齢制 (役職定年) の対象者等の一部については、公益法人等へ派遣)

職員数の推移 (平成 8 年 4 月の 3,689 人をピークに平成 22 年度まで減少)

| 年 度     | 22    | 23    | 24    | 25    | 26    | 27    | 28    | 29    | 30    | 31    | R2    | R3    | R4    | R5    | R6    | R7    |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 職員数 (人) | 2,779 | 2,780 | 2,780 | 2,786 | 2,778 | 2,790 | 2,784 | 2,798 | 2,810 | 2,822 | 2,825 | 2,840 | 2,845 | 2,860 | 2,882 | 2,865 |

◇ 令和 7 年 4 月 1 日採用者数 116 名 (試験採用者 110 名、国等からの割愛採用者 6 名)

採用者数の推移

| 年 度      | 22 | 23 | 24  | 25  | 26  | 27  | 28  | 29  | 30  | 31  | R2  | R3  | R4  | R5  | R6  | R7  |
|----------|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 知事部局 (人) | 33 | 92 | 118 | 115 | 103 | 115 | 145 | 142 | 129 | 146 | 131 | 148 | 124 | 151 | 120 | 116 |

※ 上記のほか、年度途中に生じた行政需要等に対応するため、令和 6 年度に実施した採用 (選考) 試験の最終合格者のうち、2 名を令和 6 年度中に採用した。

令和7年4月1日付け人事異動内訳表

| 知事部局       | 部長級 | 次長級 | 課長級 | 課長補佐級 | 係長級 | 一般  | 計     |
|------------|-----|-----|-----|-------|-----|-----|-------|
| 配置換        | 5   | 8   | 89  | 301   | 205 | 161 | 769   |
| 出向         | 2   |     | 7   | 24    | 23  | 9   | 65    |
| 転任         |     |     | 6   | 22    | 19  | 10  | 57    |
| 退職         | 4   | 4   | 12  | 103   | 14  | 16  | 153   |
| 役職定年       | 1   | 3   | 28  |       |     |     | 32    |
| 採用         |     | 2   |     |       | 15  | 99  | 116   |
| 派遣研修       |     |     |     |       | 3   |     | 3     |
| 昇任         | 2   | 11  | 41  | 53    | 82  |     | 189   |
| 兼職         |     |     | 6   | 8     | 5   | 4   | 23    |
| 兼職解除       |     |     | 1   | 2     | 1   |     | 4     |
| 併任         |     |     |     | 2     | 10  | 9   | 21    |
| 併任解除       |     |     |     | 2     | 10  | 8   | 20    |
| 補職         |     |     |     | 8     |     |     | 8     |
| 補職解除       |     |     |     | 1     |     |     | 1     |
| 暫定再任用      |     |     |     |       | 59  |     | 59    |
| 暫定再任用配置換   |     |     |     |       | 20  |     | 20    |
| 暫定再任用任期満了  |     |     |     |       | 41  |     | 41    |
| 定年前再任用     |     |     |     |       | 12  |     | 12    |
| 定年前再任用任期満了 |     |     |     |       | 13  |     | 13    |
| 計          | 14  | 28  | 190 | 526   | 532 | 316 | 1,606 |

| 病院局        | 部長級 | 次長級 | 課長級 | 課長補佐級 | 係長級 | 一般  | 計   |
|------------|-----|-----|-----|-------|-----|-----|-----|
| 配置換        |     |     | 4   | 15    | 7   | 9   | 35  |
| 出向         |     |     |     |       |     |     |     |
| 転任         |     |     |     |       | 1   |     | 1   |
| 退職         |     | 1   | 4   | 19    | 9   | 14  | 47  |
| 役職定年       |     |     |     |       |     |     |     |
| 採用         |     |     |     |       |     | 96  | 96  |
| 派遣研修       |     |     |     |       |     |     |     |
| 昇任         |     | 1   | 2   | 16    | 35  |     | 54  |
| 兼職         |     |     |     |       |     |     |     |
| 兼職解除       |     |     |     |       |     |     |     |
| 併任         |     |     |     |       |     |     |     |
| 併任解除       |     |     |     |       |     |     |     |
| 補職         |     |     |     |       |     |     |     |
| 補職解除       |     |     |     |       |     |     |     |
| 暫定再任用      |     |     |     |       | 11  | 1   | 12  |
| 暫定再任用配置換   |     |     |     |       |     |     |     |
| 暫定再任用任期満了  |     |     |     |       | 3   |     | 3   |
| 定年前再任用     |     |     |     |       | 6   |     | 6   |
| 定年前再任用任期満了 |     |     |     |       | 2   |     | 2   |
| 計          |     | 2   | 10  | 50    | 74  | 120 | 256 |

| 保健医療大学教員 | 学長 | 教授 | 准教授 | 講師 | 助教 | 助手 | 計 |
|----------|----|----|-----|----|----|----|---|
| 配置換      |    |    |     |    | 1  |    | 1 |
| 転任       |    |    |     |    |    | 1  | 1 |
| 退職       |    |    | 1   | 1  | 1  |    | 3 |
| 採用       |    | 2  |     |    |    |    | 2 |
| 昇任       |    |    | 1   |    |    |    | 1 |
| 計        |    | 2  | 2   | 1  | 2  | 1  | 8 |



# 令和7年度組織改正の概要

新たな行政課題や県民ニーズを踏まえ、県政の重点施策を積極的・効率的に推進するため、次のとおり組織改正を予定しています。

## 局の新設

### ◎「サイバー・情報管理局」の設置〔警察本部〕

サイバー空間を巡る脅威に的確に対処するための機能強化を図ることを目的として、警務部内に**サイバー・情報管理局**を設置

### ○「サイバー対策課」「情報管理課」の設置

サイバー・情報管理局には、サイバー事案に係る企画、立案及び総合調整、犯罪の捜査、情報技術の解析に関する業務等を行う**サイバー対策課**と、警察情報システムや警察行政における技術政策に係る業務等を行う**情報管理課**を設置

## 課の新設等

### ◎「保健福祉総務課」「健康政策課」の設置等〔健康福祉部〕

県民の健康寿命の延伸を目指し、健康づくり施策の体制を強化するため、健康福祉総務課を再編し、**健康政策課**を設置（健康福祉総務課は**保健福祉総務課**へ名称変更）するとともに、医務国保課内の国民健康保険室を健康政策課の課内室として移管し、医務国保課の名称を**医療政策課**に変更する。

## 課内室の設置

### ◎「開発・盛土規制室」の設置〔土木部〕

盛土規制法の許可事務等に対応するため、建築指導課の課内室として**開発・盛土規制室**を設置する。

### ◎「県立アリーナ管理運営室」の設置〔教育委員会〕

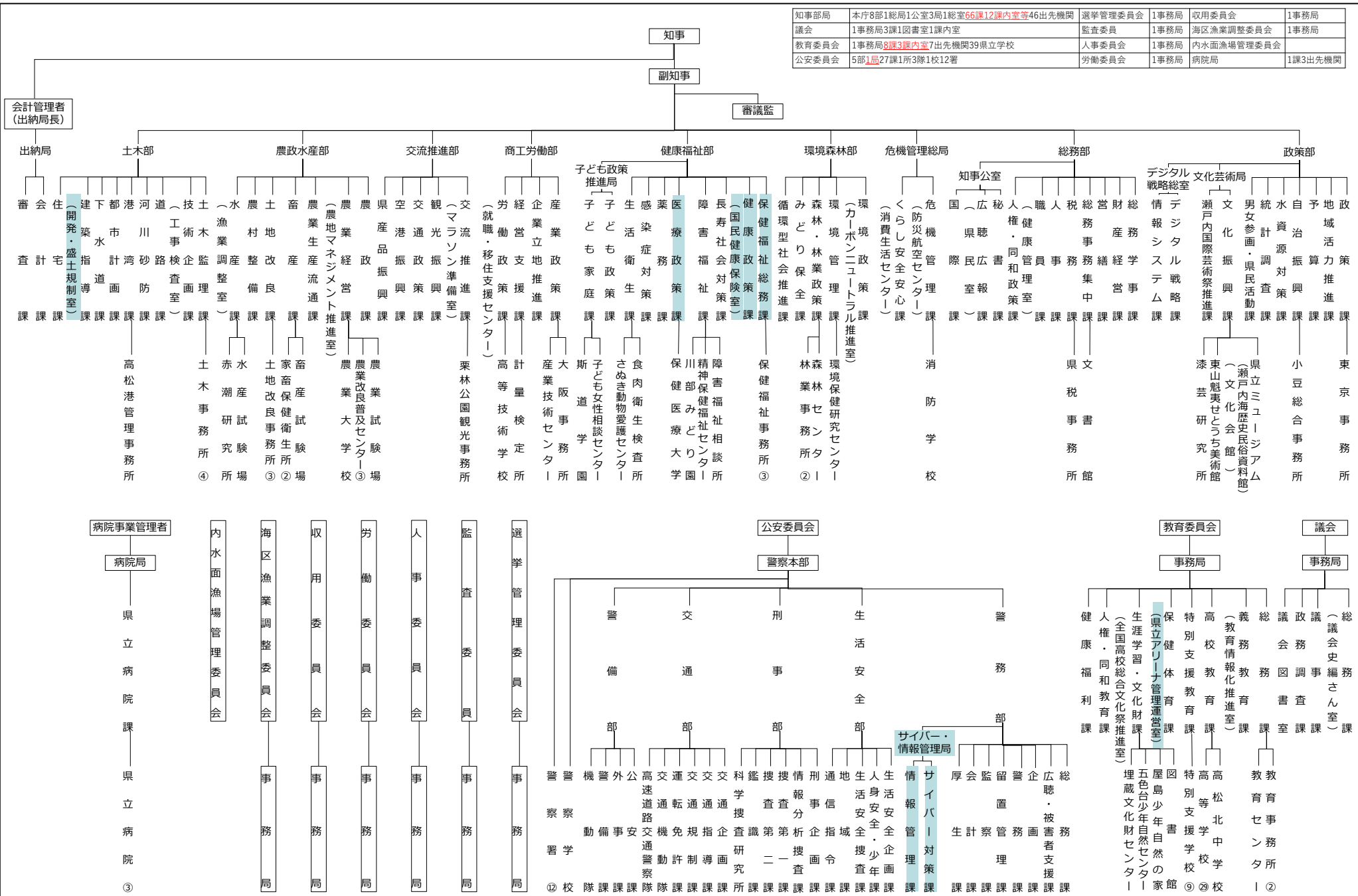
令和7年2月の県立アリーナの供用開始に伴い、新県立体育館整備推進総室及び新県立体育館整備推進課を廃止するとともに、供用開始直後の管理運営等を行うため、保健体育課の課内室として**県立アリーナ管理運営室**を設置する。

## その他の主な改正

| 部 局   | 課 等                        | 内 容                                                                                                                                  |
|-------|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 政策部   | 自治振興課                      | これまで以上に市町と意思疎通を図り、県が積極的に地域の課題解決に取り組むため、担当主幹と <b>市町連携グループ</b> を設置                                                                     |
| 健康福祉部 | 子ども女性相談センター<br>西部子ども相談センター | 児童福祉法改正に伴う一時保護体制を強化するため、子ども女性相談センターに、 <b>一時保護課</b> を、西部子ども相談センターに <b>相談支援課</b> と <b>判定課</b> を設置                                      |
| 商工労働部 | 産業技術センター                   | 社会経済情勢が急速に変化する中、新製品の開発や新技術を活用した生産性の向上、脱炭素化などの県内企業が直面する課題の解決に向け、支援体制を強化するため、産業技術センターに課制を導入し、A I ・ロボット技術の活用を促進する <b>スマートシステム課</b> 等を設置 |
| 商工労働部 | 労働政策課                      | 県内企業における外国人材の確保に向け、支援体制を強化するため、グループを再編し、担当主幹と <b>外国人材確保対策グループ</b> を設置                                                                |
| 交流推進部 | 交流推進課<br>マラソン準備室           | 令和8年3月のフルマラソン大会の開催に向けて庁内の推進体制を強化するため、 <b>総務・広報グループ</b> 、 <b>大会運営グループ</b> 及び <b>競技・交通グループ</b> を設置                                     |
| 土木部   | 技術企画課                      | I C T施工等の推進による生産性向上・技術者の育成に加え、公共土木施設のオープンデータ化によるサービス向上等を図るため、 <b>D X推進グループ</b> を設置                                                   |

## 香川県行政機構図（新）

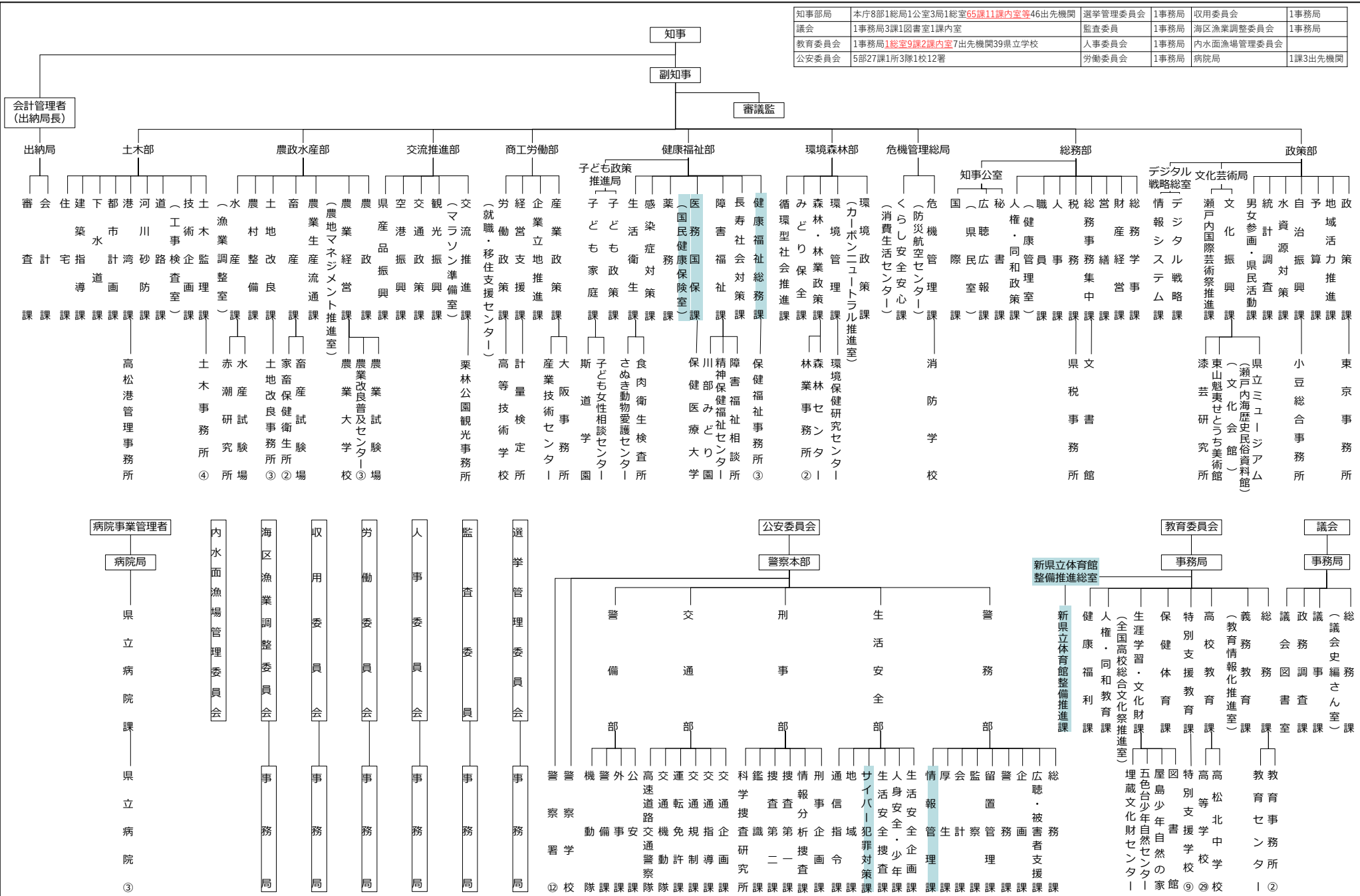
令和7年4月1日現在





## 香川県行政機構図 (旧)

令和6年10月1日現在



# 香川県人材育成・確保方針の概要

令和7年3月

## ➤ ① 策定の背景

### 外部環境の急速な変化

進展する少子高齢化  
と人口減少

デジタル技術の  
目覚ましい進歩

働き方や意識の変化

### 内部環境の課題

職員の年齢構成の  
二極化への対応

ベテラン職員が豊富な知識や経験を  
生かして活躍できる職場づくり

子育て・介護との両立が  
できる職場づくり

人材獲得競争が厳しい  
状況下での人材確保

人材育成・確保に  
あたっての様々な課題

年齢構成の  
二極化への対応

GLや管理職を  
目指す者が少ない  
ことへの対応

県政全般への  
広い見識を持つ  
職員の育成

OJTの推進

若手を中心とした  
職員のキャリア  
形成意識の向上

多様な人材の  
確保

環境の変化に対応しながら、人材育成・確保の取り組みを  
さらに総合的・効果的に進めていくため、  
「**人材育成・確保方針**」を策定

## ➤ ③ 求められる職員像

香川県の総合行政の主体として、**真摯に地域と向き合い、**

**県民起点の行政サービス**を提供し、**県民一人ひとりの幸せと、**

**生きがいのある社会の実現**に貢献する職員

## ➤ ② 人材育成・確保方針の基本的考え方

### 香川県人材育成・確保方針

#### I 人材育成の方向性

○「求められる職員像」及び「職階ごとに求められる役割」を明確化。

#### II 重点施策

○課題を踏まえ、人材育成・確保に  
向けた6つの重点施策を設定し、  
取り組みを進める。

- ①人事考課制度の見直し
- ②組織を活性化させる  
人事ローテーション
- ③キャリア形成支援
- ④実務を通じた人材育成  
(OJT)
- ⑤多様で優秀な人材の確保
- ⑥デジタル人材の育成・確保

#### III 取組一覧

##### 人材育成

- ①人材の育成プログラムと手法の充実
- ②人を育てる人事管理
- ★所属内における柔軟な人事配置の推奨
- ★県政全般の見識が得られる部署への配置
- ★職種にとらわれない職員配置の推進
- ★市町との連携強化、人事交流の推進
- ★庁内ジョブチャレンジ制度
- ★地域社会貢献に繋がる兼業の推奨
- ★キャリアプランに沿った成長支援
- ★人事考課制度の見直しの検討

##### 職場環境の整備

- ①コミュニケーションが活性化する職場づくり
- ★担当業務のローテーションの推奨
- ★サブリーダー（SL）の役割の見直し
- ★ベテラン職員が活躍できる職場づくり
- ②仕事と家庭生活の両立支援
- ★女性職員の活躍推進
- ③職場の健康管理等に関する取組

##### 人材確保

- ①県職員の魅力ややりがいの発信・多様な試験方法の工夫
- ★採用試験の実施方法の見直し
- ★リクルーター制度の新設
- ★インターンシップの魅力向上
- ②多様な人材の確保

##### デジタル人材の育成・確保

- ①デジタル人材の育成方針
- ★DX推進リーダーの育成・活躍
- ★一般行政職員のデジタルリテラシーの涵養
- ②スペシャリストのキャリアパスイメージ
- ③庁内の推進体制

# ➤ ④ 職階ごとに求められる役割等

職員は自身の職階に**求められる役割等を理解する**とともに、将来において**求められる役割等も意識しながら**、必要な能力開発に努め、成長していくことが求められる。

| 職階    |                         | 求められる役割                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 業務遂行能力                         |          |        |        | 組織運営能力            | 姿勢等 |
|-------|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----------|--------|--------|-------------------|-----|
| 部長級   |                         | ・部局の重要課題に対する方針を決定し、課題解決に向けて業務を推進するとともに、 <b>部局内職員が能力を発揮できる環境整備・組織風土を醸成</b> する。                                                                                                                                                                                                                                                                 | 決断力、管理・統率力など                   |          |        |        |                   |     |
| 次長級   |                         | ・部局長を補佐するとともに、部局内の各課の調整や他部局との調整を行い、業務の円滑な遂行を図るとともに、 <b>部局内職員の人材育成及び組織の活性化</b> を図る。                                                                                                                                                                                                                                                            | 幹部職員に必要な知識・識見<br>専門分野の新しい知識・技術 | 決断力      | 折衝・調整力 | 政策形成力  | 管理・統率力<br>指導育成の実績 |     |
| 課長級   | 所属長                     | ・課の事務を総括し、所属職員を指揮監督する。<br>・ <b>所属の基本理念及び目標を設定</b> し、所属職員と共有するとともに、 <b>目標を達成するための進捗管理</b> を行う。<br>・年度途中においても必要に応じ、 <b>所属内の事務分担の見直しや人員配置の見直し</b> を行い、グループ間の業務量の平準化や新たな業務への迅速な対応に留意する。<br>・ <b>所属全体で人材育成を進める意識を醸成</b> するとともに、 <b>職員へのキャリア支援の観点で、業務分担の決定・調整等を行い、主体的な成長につなげる</b> 。<br>・所属職員の心身の健康面に気を配り、 <b>所属職員の超過勤務の縮減や働き方の改善</b> に向け、必要な見直しを行う。 |                                |          |        |        |                   |     |
|       | 副課長等                    | ・課長を補佐しながら、所属目標の達成に向け、 <b>課内の複数のグループにまたがる業務の調整</b> 、課の業務の進捗管理等の業務の遂行に加え、課内の人事管理、サービス管理及び業務を通じた所属職員の育成を主体的・積極的に推進。<br>・GLと定期的に情報を交換する場を設けるなど、十分なコミュニケーションの確保に努め、 <b>各グループの業務の状況を把握</b> する。風通しのよい職場づくりや働きやすい職場づくりを推進し、職場内の <b>コミュニケーションの活性化</b> を図る（所属長も共通）。                                                                                    |                                |          |        |        |                   |     |
| 課長補佐級 | グループリーダー（GL）            | ・グループの事務を総括し、グループ員を指揮監督する（GLによる担当業務の処理は、グループの規模に応じて調整）。<br>・グループの中心として、 <b>グループ員の指導育成</b> に取り組むとともに、 <b>グループ内のOJTが円滑に行われるよう業務の調整</b> を行う。<br>・ <b>職員のキャリアプランに沿った成長を支援し、グループ員の主体的な成長につなげる</b> 。<br>・グループ員の時間外勤務や健康の状況及び育児・介護などの家庭の状況にも留意しながら、 <b>グループ員間の業務量の平準化</b> に努める。<br>・グループ員の活発な討議を促し、意見を取りまとめるなどして、 <b>グループ員間での情報の共有化</b> に努める。        | 職責に必要な知識・技術<br>専門分野の新しい知識・技術   | 情報収集活用能力 | 判断力    | 表現力    | 指導育成の実績           |     |
|       | 副主幹等<br>役職定年者含む         | ・実務の中核として行政課題達成のための政策立案等を担うだけでなく、 <b>若手職員をはじめとする後輩職員や後継者の指導育成にも主体的に取り組む</b> 。                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                |          |        |        |                   |     |
|       | サブリーダー（SL）              | ・GLの総括的業務をサポートし、 <b>若手職員をはじめとする後輩職員等の指導育成にも主体的に取り組む</b> とともに、自らもグループ員の一人として特定の事務を処理。<br>・ <b>担当するグループ員の指導・育成に取り組む</b> とともに、 <b>自身の担当業務以外であっても、進捗管理や困り事がないか気を配る</b> 。                                                                                                                                                                          |                                |          |        |        |                   |     |
| 係長級   | 主任等                     | ・実務の中核として担当業務の企画・開発等を担うだけでなく、 <b>若手職員をはじめとする後輩職員の指導育成にも主体的に取り組む</b> 。                                                                                                                                                                                                                                                                         | 担当業務に必要な知識・技術<br>専門分野の新しい知識・技術 |          |        | 企画・開発力 | 指導育成力             |     |
|       | 再任用職員                   | ・豊富な知識・技術、経験等を生かして担当業務を担うだけでなく、 <b>若手・中堅職員に着実にその知識・技術等を引き継ぐ</b> 。                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                |          |        |        |                   |     |
| 一般職員  | 主任主事・主任技師<br>～<br>主事・技師 | ・担当業務については、自身が最も業務に精通しているという自覚を持って主体的に業務に取り組むだけでなく、 <b>後輩職員の相談に積極的に応じるなど指導育成にも主体性</b> に取り組む。                                                                                                                                                                                                                                                  | 担当業務に必要な知識・技術<br>担当業務の新しい知識・技術 |          |        | 理解力    |                   |     |

改革姿勢とチャレンジ精神、  
公金の大切さとコスト意識、  
目的意識・目標管理、  
協働性

県職員としての使命感・主体性と責任感  
県職員にふさわしい規律・倫理性

## ➤ ⑤ 取組みの概要

### 01 人材育成

#### ①人材の育成プログラムと手法の充実

マネジメント能力を高める研修の充実、キャリア形成に関する研修の充実

#### ②人を育てる人事管理

##### 【所属内における柔軟な人事配置の推奨】

これまで能力育成期の職員に対して行っていたポスト指定を廃止して、課内異動やグループ内での担当業務のローテーションを推奨

※組織を活性化させる人事ローテーションとして、職員の能力や適性に応じて、県政全般の見識が得られる部署や市町との連携部署への配置、職種の枠を超えたポスト（職域拡大）への配置、庁内ジョブチャレンジ制度、地域社会貢献に繋がる兼業の推奨を推進していく

##### 【キャリアプランに沿った成長支援】

職員育成面談等において、管理職やGLが部下に対してキャリアプランの実現に向けた支援を行う

##### 【人事考課制度】目標設定や効果的なフィードバックの検討

組織全体  
として計画的に  
人材育成・確保  
に取り組む

### 03 職場環境の整備

#### ①コミュニケーションが活性化する職場づくり

##### 【職場全体でOJTが進む仕組みづくり】

課内異動やグループ内での担当業務のローテーションを推奨し、業務の属人化を防止するとともに、中堅職員が指導・育成に取り組むやすい業務分担となるようにしていく

##### 【ベテラン職員が活躍できる職場づくり】

役職定年者や再任用職員を含むベテラン職員には、豊富な知識・技術、ノウハウを生かして活躍してもらうとともに、次世代を担う若手・中堅職員にこれらを着実に引き継ぐため適材適所の人事配置に努めるほか、指導力を発揮できるポストや役割を検討していきます。

#### ②仕事と家庭生活の両立支援

ワーク・ライフ・バランスの推進、女性職員の活躍推進

#### ③職場の健康管理等に関する取組

安全衛生・健康管理、ハラスメントのない職場づくり

### 02 人材確保

#### ①県職員の魅力ややりがいの発信・多様な試験方法の工夫

##### 【採用試験の実施方法の見直し】

社会経済情勢の変化に即した採用試験の実施方法について、幅広く検討

##### 【採用に関する広報・情報発信の充実・強化】

ソーシャルメディア等を活用して県政情報や県職員の採用関連情報などを継続的に発信

##### 【リクルーター制度の新設】

若手職員等をリクルーターとして、個別に業務内容等を説明する機会を設け、学生等へのアプローチを強化

##### 【インターンシップの魅力向上】

インターンシップの拡充と魅力向上を図る

#### ②多様な人材の確保

職務経験者採用の継続実施や育児休業等に係る代替職員の確保

### 04 デジタル人材の育成・確保

#### ①デジタル人材の育成方針

全職員をデジタルへの携わり方から、「スペシャリスト」、「DX推進リーダー」、「一般行政職員」の3つに属性を分け、各方針の下で育成・確保を進める

#### ②スペシャリストのキャリアパスイメージ

将来的にグループリーダーや管理職として専門的知識のみならず行政経験を生かし庁内のデジタル化を牽引するほか、後進の育成等に力を発揮できるようキャリアアップを図る

#### ③庁内の推進体制

デジタル人材の育成・確保については、幹部職員による強いリーダーシップやコミットメントが重要であり、知事を本部長とする「香川県デジタル化戦略推進本部」など3つの階層による会議の下で着実に取組みを進める