事例No.	921
公表年度	R1
団体の属性	都道府県
団体名	高知県

事例区分	行政改革

タグ	・組織改革 ・（行政改革）業務の効率化 ・ICT

事例種類	適正な定員管理

事例内容・タイトル

高知県の行政改革プラン（定数管理計画）について

出典

地方公共団体定員管理研究会報告書（令和２年３月）

高知県

自治体データ

◆ 人口：717,480 人　◆ 面積：7103.63 ㎢　◆ 総職員数：13,488 人

人口は、平成 31 年１月１日現在の住民基本台帳人口
面積は、令和元年全国都道府県市区町村別面積調
総職員数は、平成 31 年地方公共団体定員管理調査による
平成 31 年４月１日現在の職員数

職員配置の取組、ポイント

１．定員管理の位置づけについて

本県においては、人口減少や厳しい経済情勢などの本県を取り巻く環境や課題を踏まえ、課題解決先進県を目指して、県庁・県職員が従うべき原理・原則として「県政運営指針」を策定している。同指針の『組織づくり』の項に職員数の記載をしており、当該内容を定員管理の計画として位置付けている。

２．定員管理（計画）のポイントについて

平成１７年度以降、５年ごとに「行政改革プラン」又はそれに相当する指針を策定し、その中で「知事部局における職員数の目標値」を設定することとしており、当該目標値を「定員管理計画」として位置付けてきた。

平成１７年に策定した「行政改革プラン」では、平成１７年３月に総務省から出された通知「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針の策定について」に基づいて、徹底した歳出削減と歳入確保に取り組むなど、財政の健全化に重点化を置いて、徹底した効率化を目指すこととして策定し、平成１７年度当初の３，９７２人を３，４００人に削減するとともに、業務の外部委託、給与制度の見直しに取り組んだ。

次の「新行政改革プラン」（平成２２年策定）では、前プランに引き続いて、財政の健全性を確保するため、組織定数のスリム化を図ることとしながら、他方で、効率化を進める中で、県民生活の向上や県勢浮揚に向けた取組について、アウトカム（事業成果や効果）重視の姿勢に立てていたかという点では課題があったことを踏まえ、喫緊の県政課題に対して行政が積極的に関与や支援をするなど、県勢浮揚の地盤固めをするためのマンパワーも必要との考え方に立ったものとしている。

具体的には、県勢浮揚に向けた取組にはマンパワーが必要となることを踏まえ、職員数の減少について、平成２６年度までの５年間で約１００名程度を削減することとした。

平成２７年４月に策定した「県政運営指針」では、組織定数のスリム化などの内部的な取組が中心であったこれまでの行政改革プランとは異なり、本県の現状・課題を踏まえた上で、課題解決先進県を目指して、県庁・県職員が従うべき原理・原則として策定し、定員管理については、効率的な組織づくり、財政の健全化という要請に応えながらも、県が積極的に関与することにより、真の県勢浮揚への流れを

確かなものとするため、「３，３００人体制の維持」を目標に設定している。

「３，３００人体制の維持」を目標に掲げる中で、緊急性の高い分野など業務の状況に応じた職員配置や事業のスクラップ・アンド・ビルドに加え、不要不急の事業の見直し、公社等外郭団体への派遣の見直し、総務事務や旅費事務の集中処理に伴う外部委託へ移行といった業務の外部委託などにより見直し等を行い、適正な人員配置に努めることとしている。

「県政運営指針」では、人口減少や南海トラフ地震対策など困難な課題への対応が急がれ、行政需要が高まっている本県の現状を踏まえると、従来のようなスリム化を進めながらの対応ではなく、官民協働、市町村政との連携・協調による取り組みをしっかりと進めていくことのできる一定のマンパワーの確保が必要であると考えている。

他方で、将来にわたる財政の安定性を図るため、引き続き健全化に向けた努力が必要であることや、これまでの行政改革プランとの継続性を勘案し、平成３１年度（令和元年度）までの５年間は、知事部局３，３００人体制を継続することとしている。

令和２年度以降の体制は令和元年度に予定している県政運営指針の改定作業の中で検討している。

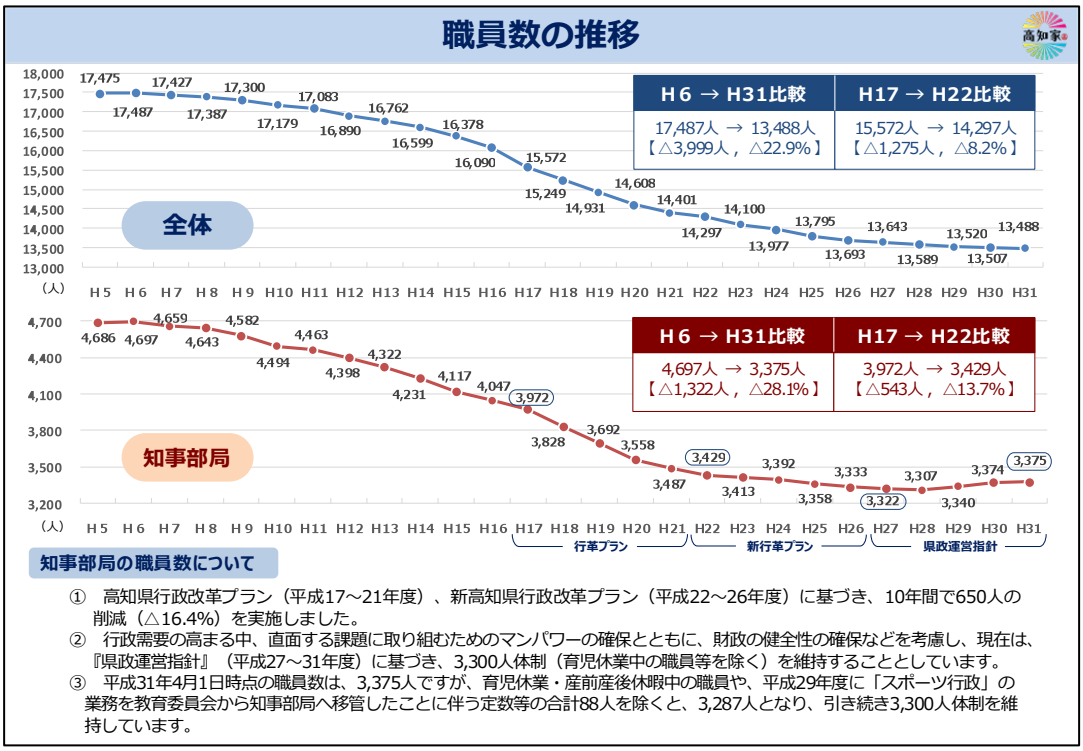
高知県の行政改革プラン（定数管理計画）について

近年の行革プラン等の変遷

本県においては、平成１７年度以降、５年ごとに「行政改革プラン」又はそれに相当する指針を策定しており、その中で「知事部局における職員数の目標値」を設定し、当該目標値を「定員管理計画」として位置付け、職員定数管理を行うこととしている。

行革プランの名称	実職員数	目標職員数	プランの考え方等
行政改革プラン（H17.12策定）	3,972人（H17.4）	3,400人（H22.4）	国の「三位一体の改革」による財政危機を乗り越えるため、徹底した歳出削減と歳入確保に取り組むなど、財政の健全化に重点化を置いて、徹底した効率化を目指す ○ 組織定数のスリム化・適正化、業務の外部委託、給与制度の見直し ○ 県税収入の確保、受益者負担の適正化等 → 年齢構成がいびつに
	実数 ▲543人(3,429)		
新行政改革プラン（H22.4策定）	3,429人（H22.4）	3,300人（H27.4）	前プランに引き続いて切れ目なく財政の健全性を確保するため、組織定数のスリム化を図りつつも、県民生活の向上や県勢浮揚に向けた喫緊の県政課題への対応を優先し、行政が積極的に関与や支援をして、県勢浮揚の地盤固めをすることが必要
	実数 ▲107人(3,322)		
県政運営指針（H27.4策定）	3,322人（H27.4）	3,300人体制の維持（R2.4）	本県の現状・課題を踏まえ、課題解決先進県を目指して、県庁・県職員が従うべき原理・原則をメインテーマに策定 効率的な組織づくり、財政の健全化という要請に応えながらも、県が積極的に関与することにより、真の県勢浮揚への流れを確かなものとすることが必要 ○ マンパワー確保の観点から、育児休業中の職員等は除外する取扱い
	参考 ＋53人(3,375)		

3,375－88※＝3,287　※育児休業・産前産後休暇中の職員等



３．今後の方針について

業務の見直しや外部委託、効率的な職員配置など、これまでの行政改革の取組により、職員数については全国平均を上回る減少率となっている。

これまでの効率化の取組に加えて、デジタル技術の活用による行政事務の抜本的な効率化を図る取組を進めるとともに、働き方改革など社会的要請にも対応を図る必要があると考えており、これらのことを総合的に勘案しながら、「県政運営指針」（定員管理計画に相当する職員体制を含む）を改定する予定としている。

定員モデル試算職員数との比較

１．定員モデルの活用方法について

活用内容としては、定員モデルにより算定した職員数と実際の職員数とのその差について、比較する程度に留まっているのが実情である。

（地域の特性や団体の個別事情（県勢浮揚などの政策的な観点に体制を強化している部門の考慮）等まで考慮したモデル試算ではないと考えられるため。）

２．定員モデルを用いた比較分析について

定員モデルによる試算職員数と実職員数を比較すると、中山間地域の振興、南海トラフ地震対策、観光産業の振興など、県として重点的な取組を行っている部門や、中山間地域が多いという地理的な要因により職員の対応が必要になる業務がある部門において、実職員数が試算職員数を上回っている。引き続き、行政需要や本県が担うべき役割等を踏まえつつ、本県の実情に沿った適正な人員配置に努めていく。

部門	定員モデル試算職員数（人）	H31実職員数（定員管理調査）（人）	定員モデルとの差（人）	乖離率（%）	差が発生すると考えられる要因
議会・総務	626	677	51	8.2%	中山間地域の振興や南海トラフ地震対策の抜本強化、人口減少対策（移住促進等）について強化する必要性があるため。
税務	108	131	23	21.3%	東西に長い地理的状況を踏まえると、県民サービスの観点から一定の事務所数（5事務所）が必要であるため。
民生	311	338	27	8.7%	児童虐待への対応強化のために児童相談所の体制の充実や地域福祉の拠点施設の整備の強化に取り組んでいるため。
衛生	412	395	▲ 17	▲ 4.1%	
商工・労働	246	286	40	16.3%	県産品の地産外商や輸出振興の推進、IT・コンテンツ産業やIoT推進等の振興、歴史や自然などの地域資源を生かした観光産業の振興の強化に取り組んでいるため。
農業	504	544	40	7.9%	農地や農家が広範に存在しており、県内の農家等を支援するために一定の事務所数（10事務所）が必要であるため。
林業	214	220	6	2.8%	
水産	159	137	▲ 22	▲ 13.8%	
土木	614	651	37	6.0%	東西に長い地理的状況にある中、県民生活に密接に関わる道路などのインフラの維持・整備について迅速に対応するとともに、台風の通過などにより豪雨に見舞われる機会が多く、土砂災害や国土強靭化への対応を行うため、一定の事務所数（15事務所）が必要であるため。
建築	66	57	▲ 9	▲ 13.6%	
総合計	3,260	3,436	176	5.4%	