

## 「行財政改革アクションプラン2024」の主な実績について（R6.4～R7.4）

### ＜行財政改革アクションプラン2024の概要＞

目的：今後の社会情勢の変化や行政需要の見通しを踏まえつつ、効率的で質の高い行政サービスを安定的に提供していく指針として、9つの方針を掲げ、行財政改革を推進

推進期間：令和6年度～令和10年度（5年間）

施策方針：（1）官民がつながり、チームふくいを実現する県庁

方針1 クレドを推進し、官民共創で地域課題を解決

方針2 市町協働を深化し、地域の未来づくりをバックアップ

方針3 便利でやさしいDXを推進し、県民とのつながりを創出

施策方針：（2）多様な人材が集まり、育ち、躍動する県庁

方針4 多様な人材が最大限の力を発揮し、誇りとやりがいを持って働く職場づくり

方針5 主体的に成長し、自らキャリアを創造できる人材を育成

方針6 場所や時間、既成概念にとらわれない次世代の働き方改革を徹底実行

施策方針：（3）連帯感、効率性、生産性を高め、チャレンジが生まれる県庁

方針7 事務事業の見直しと、デジタル前提の業務改善を徹底

方針8 連帯感を生み、効率性と生産性を高める組織運営

方針9 健全財政の堅持

## 施策方針：(1) 官民がつながり、チームふくいを実現する県庁

### 方針1 クレドを推進し、官民共創で地域課題を解決

#### クレド（行動規範）の実践による課題解決力の強化

##### (1) 福井県職員クレドと政策デザインの実践

- ・クレド研修や人事評価、各種事業を通じた職員への浸透・定着を促進
- ・職員への意識定着を図るため、新採用職員による「クレド☆スピーチ」を実施
- ・クレド実践の優れた成果を上げた職員を毎年表彰  
(クレドアワード。令和6年度は知事賞など7件ほか計50件)
- ・福井県職員クレドの実践度に関する職員満足度・・・3.2点（施策目標3.5点以上、令和5年度：3.1点）
- ・相手方の目線で物事の本質を見極める「デザイン思考」により、事業担当課とクリエイターが意見交換を行う「政策デザインワークショップ」を開催し、新規・拡充施策を立案  
(政策デザインワークショップを26回開催し、新規・拡充施策を15件立案)

#### ふくい型の官民共創を拡大

##### (1) 民間発の課題解決を応援

- ・民間事業者の先進的な技術やサービスを活用し、地域課題の解決を目指す「未来技術活用プロジェクト」について、スタートアップ等の企業を6件採択し、7件の実証プロジェクトを実施（令和6年度）。企業におけるCO<sub>2</sub>排出量の算出や介護・障がい福祉施設における事務の効率化を図るサービスの実証で一定の効果があり、引き続き県内における横展開を検討

## （2）人材バンク機能の検討

- ・令和7年3月末に職員ポータルサイト内に「官民共創マッチングポータルサイト」を設置。街の賑わいづくりや空き家対策など地域課題の解決に取り組む企業に対して派遣を希望する職員を募集（現在6事業者を掲載）。

## （3）外部人材の積極登用

- ・地域おこし協力隊の制度を活用し、足羽川周辺での親水イベントなどに取り組む外部人材を新たに9人登用（令和6年度の県の地域おこし協力隊の隊員数21人）

# 方針2 市町協働を深化し、地域の未来づくりをバックアップ

## 市町をサポートする体制の充実

### （1）技術職派遣の継続・拡大

- ・全国的に採用が困難な土木、建築などの技術職について、各市町の希望を踏まえて毎年の県の採用数に派遣分を上乗せし、22人を派遣（土木19人、農業土木3人）

### （2）新たな行政課題に対する市町への支援充実

- ・県職員が行政の現場に近い市町庁舎でテレワークを行い、窓口DXなど市町のDX課題を共に検討する取組みを実証（13市町）
- ・県が委嘱したDX推進アドバイザー（7人）による市町のDX支援（8件）、市町職員の階層別研修にDX研修を追加
- ・能力開発研修（選択研修）において、カーボンニュートラル等新たな課題に関する講義を実施（市町20人参加）
- ・災害時に被災市町へ県職員を派遣し、情報収集や市町災害対策本部を支援する体制を構築（専門チームとして「市町災害対応支援班」65人、情報収集班として「災害対策本部派遣職員」102人を事前登録）

### 方針3 便利でやさしいDXを推進し、県民とのつながりを創出

#### 行政手続きの完全オンライン化によるノンストップ行政サービス拡大

##### (1) 行政手続きの完全オンライン化とサポート体制整備

- ・県が所掌する行政手続きについて、法令改正や技術的な制約等により対応困難な場合を除き、原則すべてのオンライン化を目指すとともに、全庁的な連携体制によりアナログ規制の見直し等を進め、オンライン化可能な手続きを拡大
- ・令和6年度末時点で98.9%の手続きについてオンライン化実施済（申請件数ベース）

#### デジタル活用による県民・事業者の生産性向上

##### (1) アナログ規制の見直し

- ・条例、規則等において人の関与を義務付けるアナログ規制の所管課に対し、デジタルのみで完結できるよう条例改正等を実施
- ・県の規制399項目中、令和5年度までに128項目がデジタル化対応・対応方針決定。所管課が「継続検討」「見直し不要」と判断した271項目について個別ヒアリングを実施（代替技術提案・見直し打診）した結果、令和6年度末で399項目中176項目（44%）までデジタル化対応・対応方針件数が増加

##### (2) 電子契約や電子請求の導入

- ・サービスの実現に向けシステムを構築し、令和7年3月下旬より全庁で運用開始  
(県民（事業者）に対して、印刷や郵送、印紙代が不要になる等のメリットが生じる)

## DX人材の計画的な育成

- ・DX人材の計画的な育成により継続的、内発的にDXが進むよう、次の体制を構築
  - ・全ての階層別研修においてDX研修を実施（eラーニング）
  - ・新採用職員研修の一環として「ITパスポート研修」を実施（eラーニング）
  - ・各所属のDX推進担当者（DXリーダー）を対象とした研修や、マイクロソフト社による全庁の部長、副部長等を対象とした講演において生成AIに関する研修を実施（オンライン等）
  - ・ローコードツールの使い方をはじめとした基本操作研修、および伴走型支援（対面等）

### ※ローコードツール

高度なプログラミングスキルを必要とせず、画面操作や最小限のプログラミングでシステムやアプリを開発できるツール

## 施策方針：(2) 多様な人材が集まり、育ち、躍動する県庁

### 方針4 多様な人材が最大限の力を発揮し、誇りとやりがいを持って働く職場づくり

#### 多様な人材の確保

##### (1) 経験者採用の拡大

- ・移住・定住促進枠試験を年2回実施。令和6年度から、前期は募集期間を2か月前倒したほか教養試験を廃止し、民間企業経験者が受験しやすい制度に見直し
- ・さらに、令和7年度の移住・定住促進枠試験から、土木（総合）職に加えて農学職、林学職を対象に追加し、技術職の民間企業経験者の受け皿を拡充するほか、移住・定住促進枠に加えて、令和7年度から新たに学歴・年齢不問の社会人枠試験を実施し、経験者採用のさらなる拡大につなげる

##### (2) プロジェクト参画型インターンシップの導入

- ・学生を対象に長期間のインターンシップを実施するとともに、令和6年度に新たに配置した人財発掘ディレクターによるインターン参加者のフォローアップを行い、確実な職員採用につなげる

#### 女性活躍の推進

##### (1) 女性職員の登用促進

- ・令和7年4月異動において、新たに28人の女性職員を管理職員に登用。女性管理職割合は過去最高の25.3% 平成30年度と比較すると、2倍以上に増加

知事部局	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
女性管理職割合 (女性管理職数)	12.2% (52人)	14.7% (62人)	15.9% (69人)	17.4% (78人)	18.9% (89人)	21.0% (101人)	23.2% (114人)	25.3% (127人)

## 障がい者雇用の促進

### (1) 法定雇用率の着実な達成

- ・令和7年4月に60人(常勤3人、会計年度任用職員57人)を採用し、障がい特性や本人希望を踏まえて配置先を決定
- ・令和3年4月に「ふくいハートフルオフィス」の定員を5人から10人に拡大。令和6年度までにハートフルオフィスでの就労経験を通じてスキルアップを図った計9人が公的機関や民間企業等への一般就労を実現

	R 2. 4	R 3. 4	R 4. 4	R 5. 4	R 6. 4	R 7. 4
障がい者採用数 (障がい者雇用率*)	35人 (2.51%)	59人 (3.05%)	48人 (2.91%)	50人 (3.21%)	51人 (3.12%)	60人(-)

※障がい者雇用率は、各年6月1日時点。法定雇用率は、R2年度が2.5%、R3年度～R5年度が2.6%、R6年度以降が2.8%

## 満足度調査や人事制度見直しを通じた働きがいの向上

### (1) 職員満足度調査を活用した組織開発

- ・仕事のやりがいや職場環境、組織運営等に関する職員の満足度を定期的に把握するため、職員エンゲージメント調査を実施
- ・働きがいに関する職員満足度（令和6年度）・・・3.5点（施策目標3.6点以上、令和5年度：3.5点）

## 方針5 主体的に成長し、自らキャリアを創造できる人材を育成

### 若手の挑戦を応援する環境整備

- ・採用後早期に政策立案、事業管理など複数分野を経験させるため、業務の遂行状況に応じて、若手職員の人事異動ローテーションを短期化
- ・令和6年度より新採用から中堅職員対象の階層別研修（3年目を除くすべて）においてキャリアデザイン講義を実施
- ・管理職のマネジメント力強化のため、令和7年度から新任管理職を対象とする研修にアンコンシャスバイアス講義とアンガーマネジメント（e ラーニング）を追加
- ・若手有志が主体的にグループをつくり、部局横断的な政策を企画し事業化するチャレンジ政策提案を継続
- ・若手職員が課長相当の業務を行う「ディレクター」の配置を継続（令和7年4月より「ドローン活用ディレクター」、「教職魅力発信ディレクター」を新たに任命し、計8人）

#### ※アンコンシャスバイアス

無意識の偏見（例：家事は女性の仕事、雑用は若手の仕事、血液型で人の性格を判断してしまう、ピンクのランドセルを見ると女の子のものだと思う 等）

#### ※アンガーマネジメント

怒りの感情と上手に付き合い、コントロールするための心理トレーニング。「怒らない方法」や「怒りを抑える方法」ではなく、怒りに任せた衝動的な言動をコントロールし、建設的に表現することを目的とする。

### 県庁の外に飛び出す仕組みづくり

#### （1）地域ビジネス兼業の促進

- ・令和7年3月末に職員ポータルサイト内に「官民共創マッチングポータルサイト」を設置。街の賑わいづくりや空き家対策など地域課題の解決に取り組む企業に対して派遣を希望する職員を募集（現在6事業者を掲載）。【再掲】

## （2）派遣を通じた地域人材やグローバル人材の育成

- ・県内の企業・団体等への研修派遣を実施し、現場に近い民間感覚を備えた人材を育成（令和6年度：4人派遣）
- ・海外大学院や国際機関への派遣を実施して、多文化共生や海外ビジネス展開、インバウンド戦略など、国際化する地域課題に対応するグローバル人材を育成し、組織力を強化（令和6年度：2人派遣）

## 方針6 場所や時間、既成概念にとらわれない次世代の働き方改革を徹底実行

### 共創スペースを拡大し、場所に縛られない働き方を推進

#### （1）フリーアドレス化の推進

- ・令和6年度中に39所属がフリーアドレスを導入（計67所属フリーアドレス化、本庁の実施率約90%）
- ・フリーアドレス席やテレワーク環境下等でもコミュニケーションが円滑にとれるよう、Teamsを使った通話手法（Unitalk）を導入（計64所属）

#### （2）共創スペースの拡大

- ・令和6年度フリーアドレス対象所属において、座席数を削減し、民間企業との打合せ等に活用できる共創席を整備（フリーアドレス前の89.4%に座席数を低減）
- ・民間企業等との協働により創意工夫を生み出す場として、共創スペースを整備。令和7年4月からFIKABASEを供用開始

### （3）通勤を前提としない働き方（ハイブリッドワーク）の推奨

- ・職員のワークライフバランスの向上や、災害時における業務継続計画体制の確保を目的として、テレワーク環境を維持
  - ・対象職員の年1回以上の実施率100%を達成
  - ・月1回以上のテレワーク実施率50%を目標として各所属の取組を促進し、年平均50.5%を達成
- ・普段から職場の一定数がテレワークを行う体制の定着を図るため、8月の出勤率を80%以内を目標として設定（令和6年8月出勤率78.8%）

### 多様で柔軟な働き方を通じたワークライフバランスの充実

#### （1）すべての職員が安心して働く職場づくり

- ・同じ悩みを抱える職員同士の気軽な情報交換の場として福井県庁 fika を7回開催（令和6年度）  
(開催例：育児休業から復帰した職員同士で復帰後大変だったこと・助かったこと、現在困っていること等を情報交換)

##### ※福井県庁 fika（フィーカ）

仕事の合間に甘いものを口にしながらコーヒーを飲むスウェーデンの文化・習慣である fika（フィーカ）のような打ち解けた空間づくりを参考に、同年代、子育て中、管理職など色々な共通点のある職員が、リラックスした雰囲気の中で先輩職員から経験談を聞いたり、意見交換・情報交換をする場づくりを推め、若手職員のキャリアプラン形成、中堅職員のモチベーション向上、仕事と家庭の両立に対する不安解消などに繋げるとともに、職員同士が応援し合う気風・文化を醸成

#### （2）フレックスタイム制の拡充

- ・これまで育児、介護等を行う職員に限定されていたが、すべての職員が選択的に週休3日制を実施できるよう、制度を改正（令和7年4月1日より施行）

## 希望どおりの育休が当たり前の働き方を実現

### (1) 育児休業取得率100%、男性育休3か月以上の推奨

- ・男女ともに育児休業取得率100%を達成。子どもが生まれた男性職員の約9割が1か月以上の育児休業を取得
- ・育休を取得した職員の業務を代わりに対応した職員に対し、勤勉手当での加算制度を実施

#### 男性の育児休業取得率（令和6年度）

取得率			平均取得日数	
取得率	休業1か月以上	休暇・休業3か月以上	休業のみ	休暇・休業
100.0% (92/92人)	89.1% (82/92人)	43.5% (40/92人)	66.2日	79.9日

## 施策方針：(3) 連帯感、効率性、生産性を高め、チャレンジが生まれる県庁

### 方針7 事務事業の見直しと、デジタル前提の業務改善を徹底

#### 継続的に事業見直しや業務改善が進む組織づくり

##### (1) 事務事業の見直し徹底

- ・令和7年度当初予算に向けスクラップ査定や事務事業の見直しを実施（事業費で約77億円を削減）
- ・業務削減の観点からアウトソーシングを推進し、政策の企画立案に充當する時間を創出（計2,259時間を創出）

##### (2) 継続的に業務改善が進む組織づくり

- ・各所属にDXリーダーを配置し、DX技術を生かし、業務改善に取り組む体制を維持・継続

#### 財務会計事務の効率化、精度向上

##### (1) 内部統制の強化

- ・令和6年度に発生した国費受入不備事案を受け、全庁で一元的に管理するチェックシステムを構築し組織的なチェック体制強化を実施
- ・財務会計システムの再構築により、電子決裁の拡大や電子請求サービスの導入、さらに、チェック機能やサポート機能を導入し、人為的ミスの未然防止を実施
- ・令和6年度の内部統制での不適事項や監査の指摘事項等を踏まえて、令和7年度の重点取組事項を見直し、全庁的に注意喚起を実施

## 方針8 連帯感を生み、効率性と生産性を高める組織運営

### 適切な定数管理と人事配置

#### (1) 適正水準の定員管理

- 令和7年4月において、新幹線の開業効果を県内全域へ波及するインバウンドやまちづくりなどの重点分野や若者・子育て世代の県内定着の促進のために、必要な人員を配置。新たな行政需要に対して確実に対応しながら、適正水準を維持

	R 2. 4	R 3. 4	R 4. 4	R 5. 5	R 6. 4	R 7. 4
一般行政部門 (対前年増減)	2,780人	2,886人 (+106人)	2,948人 (+62人)	2,990人 (+42人)	3,028人 (+38人)	3,028人 (±0人)

### 連帯感の醸成と職員負担の軽減

#### (1) ジョブシェア制度の導入、少人数職場のサポート体制検討

- 業務が一時的に集中する所属に他所属から応援職員を配置する「ダブルセクション」を実施しており、令和6年度は、災害時の応援や出納整理期間中の審査業務など、4所属で計23人の応援職員を配置
- 令和7年度からは新たに、テーマごとに意欲やスキルを持つ職員が参加する「県庁〇〇部」の仕組みを始動し、20%ルールを活用しながら庁内兼業を促進

## 方針9 健全財政の堅持

### 中期的な見通しに基づく財政運営

#### (1) 財政収支見通しを策定

- 今後10年間の収支見通しについて、大型プロジェクトや国の動向を考慮し、毎年度策定・公表
- 令和7年度～令和16年度の財政収支見通しについては令和7年2月17日付で福井県ホームページに掲載

## (2) 財政指標の目標設定

### <財政指標の目標と実績>

	R 6 年度末（見込）	目 標
財政調整のための 3 基金残高	1 6 7 億円	1 3 0 億円以上
県債残高 (臨時財政対策債を除く)	5, 7 3 1 億円	過去最大（6, 6 8 4 億円）を超えない額