

行財政改革アクションプラン2024

～ チームふくいの行政運営を強化～
(概要版)

令和6年3月
福 井 県



福井県行財政改革アクションプラン2024 概要

- 新幹線の開業や中部縦貫道の全線開通など、高速交通網が整備され、交流人口が一層拡大する見通し
 - 一方、人口減少が進展し人材確保が困難となる中、県全体の力を結集して地域課題に対応していく必要
- ⇒ 未来の県政を担う人材の確保・育成と、組織力強化により、安定かつ効率的な組織基盤を築くとともに、官民共創により県政の推進体制を強化し、チームふくい県民主役の県政を実現する行財政改革を実行
- 【推進期間】 令和6～10年度（5年間）** ※計画内容は、社会経済情勢の変化等を踏まえて柔軟に見直し

官民共創

官民がつながり、チームふくいを実現する県庁
(官民共創、市町協働、DX推進)



県民主役の県政を推進



人材の確保・育成

多様な人材が集まり、育ち、躍動する県庁
(採用・育成、多様な人材の活躍促進、働き方改革)

組織力の強化

連帯感、効率性、生産性を高め、チャレンジが生まれる県庁
(業務改善、連帯感の醸成、定数管理、健全財政)

(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

- クレドの実践による課題解決力の強化
 - ・職員クレドと政策デザインの実践、民間・市町参加型タスクフォース 等
- ふくい型の官民共創を拡大
 - ・民間発の課題解決を応援する仕組みや組織機能の検討
 - ・多様な共創事業の展開(包括連携協定、ビッグデータ活用、はぴコイン) 等
 - ・官民共創事業を職員派遣で応援する人材バンク(仮称)機能の検討
 - ・外部人材の積極登用(地域おこし協力隊、全国募集の仕組み検討) 等

【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

- 県と市町の相互連携を促進する勤務環境づくり
 - ・県職員が市町の職場で、市町職員と協働できる勤務制度の検討
- 市町をサポートする体制の充実
 - ・技術職派遣の継続・拡大、外部人材による伴走支援や専門研修
 - ・県職員が職場から市町業務を支援する仕組みの検討 等
- 県全体での行政サービス向上
 - ・県と市町が一体となった防災体制強化(専門チームの派遣、人材育成等)
 - ・水道事業など広域連携の促進、市町共同システムの活用促進

【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
 - ・県の行政手続きを原則すべてオンライン化(アナログ規制見直しにより対象手続き拡大)
 - ・オンライン申請のサポート体制確保、マイナンバーカードの利活用促進

- デジタル活用による県民・事業者の生産性向上
 - ・アナログ規制見直し、電子契約やオンライン請求の導入
 - ・デジタル広報の充実強化、県庁DXの成果展開

- DX人材の計画的な育成
 - ・DX人材育成方針に基づく計画的な育成、DXの推進所属等への優先配置

(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
 - ・経験者採用の拡大、プロジェクト参画型インターンシップ、退職者ネットワーク
- 女性活躍の推進
 - ・女性職員の登用促進、職域拡大(防災・土木等への配置、異動の短期間化)
- 障がい者雇用の促進
 - ・法定雇用率の達成、特性に応じた職場作り(ハートフルオフィス拡充 等)
- 定年引上げを見据えたベテラン職員のキャリア活用
 - ・ベテラン職員の知見継承、人材バンク(仮称)機能を通じたセカンドキャリア支援
- 満足度調査や人事制度見直しを通じた働きがいの向上
 - ・満足度調査を通じた組織開発、マネジメント力強化に向けた人事評価見直し

【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

- キャリア形成を職場全体で応援
 - ・キャリアプランシート導入、lonlミーティング、職員の交流機会を拡大
 - ・リスキングの推進(デジタルスキル、国際コミュニケーション力)

○若手の挑戦を応援する環境整備

- ・若手の異動短期化、ビジネススキルや行政基礎力の研修拡充
- ・挑戦する職員や挑戦を応援する上司等を高く評価する仕組みの導入

○県庁の外に飛び出す仕組みづくり

- ・人材バンク(仮称)機能を通じた地域ビジネス兼業の拡大
- ・派遣を通じた地域人材やグローバル人材の育成

【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

○共創スペースを拡大し、場所に縛られない働き方を推進

- ・本庁フリーアドレス100%、配席数の調整による共創スペースの拡大
- ・職場の配席数を調整し、普段から一定数がテレワークを行う勤務体制

○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

- ・家庭事情のあるすべての職員が安心して働ける職場づくり、交流の場づくり
- ・フレックスタイム制の拡充、勤務間インターバルの定着促進

○希望どおりの育休が当たり前の働き方を実現

- ・男女ともに育休取得100%、男性職員の3か月以上の育休推奨
- ・採用数を上乗せし育休代替職員を確保、復帰後のサポート人材配置検討

(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体制づくり

- ・事務事業の見直し徹底、業務削減の観点からアウトソーシングを推進
- ・内発的・持続的に業務改善が生まれる仕組み作り、県庁外への成果展開

○先進技術をフル活用した業務時間の削減

- ・生成系AIやAI対応チャットボット等を活用した省力化、省人化

○財務会計事務の効率化、精度向上

- ・財務会計システムの再構築による業務改善、証紙の廃止、内部統制強化

【方針8】 連帯感を生み出し、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

- ・職員数の適正水準を確保、県民の安心につながる分野等への重点配置

○連帯感の醸成と職員負担の軽減

- ・ジョブシェア制度の導入、ダブルセクション制拡大、土木防災体制見直し

○出先機関の機能強化、合理化の検討

- ・地域の行政機能維持を前提とした出先機関の機能強化、合理化を検討
- ・複数の出先機関による業務の共同実施検討、県立病院の機能強化

【方針9】 健全財政の堅持

○歳入の確保

- ・財政負担の平準化と安定確保
(グリーンボンド発行拡大、子育て応援のための基金への積立て等)
- ・県税・税外収入金の確保、ふるさと納税拡大、宝くじの販売促進

○歳出の合理化

- ・重要プロジェクト対応、ふるさと融資や収益納付型補助による民間応援
- ・政策トライアル枠予算による迅速な課題解決、地域の景観対応枠の創設

○県有資産マネジメントの推進

- ・計画的な施設の修繕、保有量適正化の検討、未利用資産の貸付・売却
- ・県有施設を活用した広告掲出、ネーミングライツ、公共施設の脱炭素化

○中期的な見通しに基づく財政運営

- ・今後10年の財政収支見通しを毎年策定、わかりやすい財政状況の公表
- ・財政指標の目標設定(財政調整基金残高、県債残高、財政健全化指標)

施策目標

施策目標、評価指標

【方針1】クレドを推進し、官民共創で地域課題を解決

- **(重点) 福井県職員クレドの実践度** … 3.5点以上 (R5調査:3.1点)
- 官民共創促進の体制整備、人材バンク機能の運用開始

【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

- 県と市町の職員が、必要に応じて双方の職場で仕事ができる勤務環境を実現
- 技術職員確保計画の達成 (R10までに18人以上)
- 広域連携の推進に関する個別事業の進捗を評価

【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

- 県行政手続きのオンライン化率 … 100%
※法令改正が必要なものや、技術面、費用対効果等の観点から実施困難なものを除く
※アナログ規制見直しの進捗に応じ、対象手続きを順次拡大
- アナログ規制見直し、電子契約導入の進捗 … 県で対応可能なものはすべて実施
- DX人材の育成、DX研修の理解度 (受講後試験の合格率) … 100%

【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

- 採用計画に基づく職員確保率 … 100%
- 女性管理職の登用率 … R7以降、25%以上を継続
- 女性課長補佐・GLの登用率 … R7以降、35%以上を継続
- 障がい者の法定雇用率 … R8まで:2.8%以上、R9以降:3.0%以上
- **(重点) 働きがいに関する職員満足度** … 3.6点以上 (R5調査: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

- キャリア形成に関する職員満足度 … 3.5点以上 (R5調査:3.1点)
- 仕事の達成感、成長実感に関する若手満足度 … 3.5点以上 (R5調査:3.3点)
- 民間等での業務経験や兼業、研修経験のある若手職員の割合 … 50%以上

施策目標、評価指標

【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

- 本庁フリーアドレス化率 100%、本庁の全フロアに共創スペースを設置
- 働きやすさに関する職員満足度 … 3.5点以上 (R5調査:3.3点)
- 育児休業の取得率 … 男女ともに100%
- 子が生まれた男性職員の育休期間 … 平均3か月以上 ※休暇含む

【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

- 業務削減時間 … 10,000時間以上 (職員1人あたり年間3時間以上)
- 内部統制の不適合件数 … 373件 (R4実績) から毎年減少

【方針8】連帯感を生み出し、効率性と生産性を高める組織運営

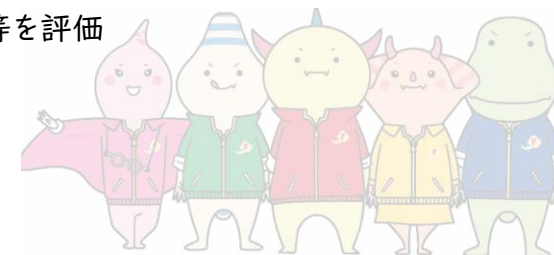
- 一般行政部門のR5職員数 (約3千人) を基準に、毎年度、適正水準を維持
- 組織の連帯感に関する職員満足度 … 3.8点以上 (R5調査:3.7点)
- R5の組織機能を基準に、毎年度、機能強化や統廃合の実績を評価

【方針9】健全財政の堅持

- **(重点) 中長期的な収支見通しに基づく計画的な財政運営**
 - ・ 財政調整基金残高 … 130億円以上
 - ・ 県債残高 … これまでの県債残高の最大を超えない水準を維持
 - ・ 将来負担比率 … 全国中位水準を維持

※期限のない目標は、推進期間中に毎年、実績等々を評価

※満足度調査の点数は5点満点



行財政改革 アクションプラン2024

～ チームふくいの行政運営を強化 ～

令和6年3月
福井県



目次

1	行財政改革の目的、基本的な考え方、推進期間	… 2
2	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	… 4
	【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	… 6
	【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	… 7
(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	… 9
	【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	… 11
	【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	… 13
(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	… 14
	【方針8】	
	連帯感を生みだし、効率性と生産性を高める組織運営	… 16
	【方針9】	
	健全財政の堅持	… 18
3	施策目標	… 20



1. 行財政改革の目的

- 本県では、平成7(1995)年度の行政改革大綱以降、事業見直しや業務のアウトソーシング、電気事業売却、公社解散等により、組織のスリム化、職員数の削減、健全な財政運営を行ってきました。
- その結果、令和5(2023)年度の一般行政部門の職員数は、平成7(1995)年度から約20%減の2,990人となり、全国最少水準を維持しているほか、県債残高も、行財政改革アクションプランの目標である6,000億円未満を維持しており、将来負担比率は全国中位を維持しています。
- 引き続き、安定的な行財政運営を推進していく必要がある一方、本県は今まさに、北陸新幹線の福井・敦賀が開業し、これから中部縦貫自動車道の全線開通が予定されるなど、一連の高速交通網の整備に伴い交流人口の更なる拡大が見込まれる100年に1度の「ふくい新時代」が到来します。
- 来るべき新時代の様々な課題に柔軟に対応し、本県の更なる発展を目指すためには、全国的に人口減少が進展し、人材確保が困難となる中でも、今後の県政を担う人材の確保・育成や組織力の強化に取り組み、行政経営の基盤を安定させる必要があります。
- また、クレドに基づく徹底現場主義を実践し、「チームふくい」の官民共創を進めながら、県民主役の県政を実現していく必要があります。
- そのため、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、プランを改定します。



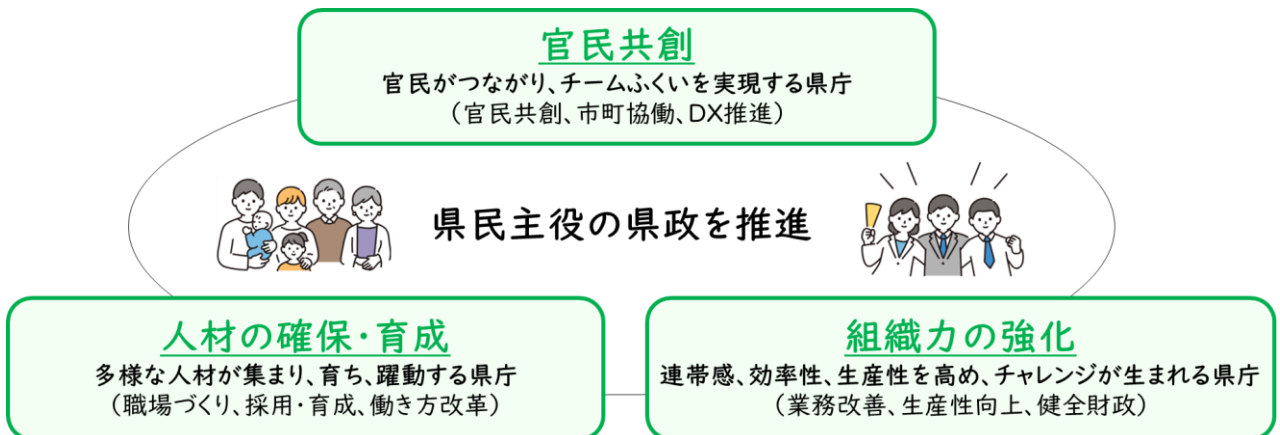
1-2 基本的な考え方、推進期間

基本的な考え方

○北陸新幹線の福井・敦賀開業や中部縦貫道の全線開通など、高速交通網が整備され、交流人口が一層拡大

○一方、人口減少が進展し、人材確保が困難となる中、県全体の力を結集して地域課題に対応していく必要

⇒ 未来の県政を担う人材の確保・育成と、組織力強化により、安定かつ効率的な組織基盤を築くとともに、官民共創により県政の推進体制を強化し、チームふくいで県民主役の県政を実現する行財政改革を実行



推進期間

○令和6(2024)年度～令和10(2028)年度までの5年間とします。

○なお、推進期間中においても、社会経済情勢の変化等に伴い、計画内容を柔軟に見直していきます。

2. 施策方針(1)

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

クレドの実践による課題解決力の強化

○福井県職員クレドと政策デザインの実践

- ・すべての職員がクレド(行動規範)に基づき、自ら責任を持って主体的に行動するとともに、徹底現場主義を実践し、官民共創の土台となる県民、事業者、市町等とのつながりや信頼関係を築きます。
- ・相手方の目線で物事の本質を見極める「デザイン思考」と、客観的な根拠に基づき政策を立案する「EBPM (Evidence Based Policy Making)」により、県民目線の政策や官民共創事業を立案します。

○民間・市町参加型のタスクフォースによる課題解決

- ・関係部局が連携して新たな課題解決に取り組む「タスクフォース」制度について、事業者や市町等が柔軟に参画できる仕組みへ見直し、機動的な政策実行につなげます。

ふくい型の官民共創を拡大

○民間発の課題解決を応援

- ・県全体で共に協力し支え合う「共助」の理念の下、県民、事業者、市町をつなぐ仕組みや組織機能を検討し、民間発の事業を行政が応援する、ふくい型の官民共創を拡大します。

○多様な共創事業の展開

- ・事業者等との包括連携協定や、ビッグデータを活用した社会実装事業など、広く民間の知見やノウハウを取り入れ、課題解決に向けた官民共創に取り組みます。
- ・市町、民間企業等が活用できる「サービス連携基盤※」や、デジタル地域通貨「ふくいはぴコイン」の利用を拡大し、子育て支援やボランティア、地域活性化など、様々な政策分野で新たな行政サービスを創出します。

※インターネット上で提供される様々なデジタルサービス間で情報を連携させるプラットフォーム

○人材バンク機能の検討

- ・まちづくりなど、県民や事業者が主体的に取り組む地域課題の解決事業に、それぞれのニーズに応じた形で対応する職員を派遣する仕組み（人材バンク（仮称））を検討し、民間主導の官民共創事業を後押しします。

○外部人材の積極登用

- ・民間の知見を積極的に県政に活かすため、企業版ふるさと納税（人材派遣型）や地域おこし協力隊等の制度を活用して外部人材を積極的に登用します。
- ・民間ノウハウの活用により業務の質を向上させるため、民間が持つ専門性や、新しい視点が重要な業務の担い手を、全国から随時募集する仕組みを検討します。



【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

県と市町の相互連携を促進する勤務環境づくり

- ・県・市町の職員が共通のチャットツールを活用し、相互の情報交流を強化します。
- ・行政の現場に近い市町の職場で、県職員がテレワーク等を行いながら、共通する地域課題の解決に向けて市町職員と一緒に仕事ができる勤務制度を検討します。

市町をサポートする体制の充実

○技術職派遣の継続・拡大

- ・全国的に採用が困難な土木、建築、林学等の技術職について、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て、人的支援を行います。

○新たな行政課題に対する市町への支援充実

- ・災害時等に、県職員が職場から市町の業務を支援できる仕組みを検討します。
- ・県が登用する外部人材による伴走支援や、専門分野における市町職員研修の充実等を通じ、市町職員の専門性向上と業務サポート体制の強化に努めます。

県全体での行政サービス向上

○県・市町が一体となった防災体制の強化

- ・県内で大規模災害が生じた際に、被災市町の行政機能を適切に維持できるよう、県・市町が連携して、最初動の段階から専門職等の支援チームを被災市町に派遣する体制を強化します。
- ・消防・防災部門における人事交流の活性化や、危機管理に関する専門人材育成を進め、県・市町が一体となって消防・防災体制の強化や県全体の危機管理能力向上に努めます。

○戦略的な広域連携の促進

- ・水道事業の推進など、市町の枠を越えた連携が重要な施策について、戦略的に広域連携を促進し、最適な事業体制を検討します。

○市町共同システムの活用促進

- ・電子申請をはじめ、市町と共同でシステムの活用を推進し、県と市町が一体となって行政サービスの利便性を向上していきます。

【方針3】 便利でやさしいDXにより、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

○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します。
- ・オンライン申請が困難な方には、窓口や電話対応で各種手続きをサポートできる体制を確保し、誰一人取り残されないデジタル社会づくりを一体的に進めます。

○マイナンバーカードの利活用推進

- ・運転免許証や保険証等の多機能化に応じた利活用策の検討と併せ、市町と連携し、マイナンバーカードを活用できる行政サービスの拡大を図ります。

デジタル活用による県民・事業者の生産性向上

○アナログ規制の見直し

- ・書面掲示や目視点検など、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見直しにより、定型業務の省人化や手続きのデジタル化を推進し、県民や事業者の生産性向上を図ります。

○電子契約やオンライン請求の導入

- ・財務会計システムの再構築に併せ、電子契約の導入やオンライン請求の実現など、財務会計事務のデジタル化を進め、民間事業者の利便性を高めます。

○デジタル広報の充実・強化

- ・紙媒体の広報誌や新聞など、従来のアナログ媒体に加え、読み上げ機能や多言語翻訳機能を持つデジタル広報の内容充実と利用促進を図り、外国人や高齢者、障がいのある方など、様々な県民が県政情報に触れる機会を拡大します。

○県庁DXの成果展開

- ・県庁DXの成果を積極的に県民・県内企業等に情報発信するとともに、オンライン手続きの利用促進やデジタルサービスの普及・浸透を通じて、県下全域へ成果の展開に努めます。

DX人材の計画的な育成

- ・DX人材育成方針に基づき、デジタル技術を有効活用して新たなサービスの提供や業務改善に取り組む職員を計画的に育成するとともに、DXを活用した事業展開を推進、検討する部局・所属に優先して配置し、継続的、内発的にDXが進む体制づくりを進めます。



2. 施策方針(2)

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

○経験者採用の拡大

- ・組織の多様性を高め、民間企業や行政機関等における業務経験を取り入れた県政を推進するため、社会人経験者を対象とした採用枠を拡大します。

○プロジェクト参画型インターンシップの導入

- ・県政に関心を持つ志望者の増加に向けて、新卒者だけでなく民間経験者も対象として、県の実際のプロジェクトに参画できるインターンシップを実施します。

○退職者ネットワークの創設

- ・雇用の流動性が高まる中、家庭事情や転職等を理由に県を退職した人材のネットワークを創るとともに、県への復職希望者を対象とする「カムバック採用」の要件を緩和し、中長期的な観点から即戦力人材が循環する環境づくりを進めます。

女性活躍の推進

○女性職員の登用促進

- ・多様な考え方がより多く反映される組織づくりに向けて、女性の管理職登用を一層拡大するとともに、将来の管理職候補となる課長補佐やGLの登用を促進します。

○女性職員の職域拡大

- ・防災や土木など、女性が少ない職場への人事配置を拡大し、組織の多様性を高めます。
- ・出産や育休を経験する前に多様な業務経験を修得し、自身のキャリアの選択肢を広げていけるよう、若手職員の人事異動ローテーションを短期間化します。

障がい者雇用の促進

○法定雇用率の着実な達成

- ・障がいの特性に応じて、フルタイム（正規雇用）と短時間勤務（会計年度）を選択できる採用の枠組みを維持し、毎年の法定雇用率を着実に達成します。

○障がい特性に応じた人事配置、ハートフルオフィスの体制拡充

- ・正規採用前に配置先の業務を経験できるプレ雇用制度を通じ、障がいのある職員の希望や特性に適した職場への配置・定着を進めます。
- ・様々な障がい特性のある職員が勤務するハートフルオフィスの規模や支援体制を拡充し、庁内の他の職場や民間等へのステップアップ雇用を促進します。

定年引上げを見据えたベテラン職員のキャリア活用

○ベテラン職員による若手指導の仕組みづくり

- ・会計や税務、用地等の業務経験がある60歳超職員について、若手育成のOJTや職員を対象としたEラーニングの指導役として活躍できる仕組みを検討します。

○人材バンク機能を通じたセカンドキャリア支援

- ・50代後半の職員を対象に、セカンドキャリア支援の研修を行うとともに、人材バンク（仮称）の機能を通じて、自身の行政経験を活かせる民間等への派遣を促進します。

満足度調査や人事制度見直しを通じた働きがいの向上

○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、組織運営の課題等に関する職員の満足度を定期的に把握し、組織開発や働き方改革、人材育成等に活用します。

○職場マネジメント力の強化に向けた人事評価見直し

- ・管理職が部下から評価を受ける「所属長等マネジメント評価制度」や「目標管理制度」の運用を改善するとともに、管理職の業績だけでなく、職場管理能力を重視する人事評価制度への見直しを進めます。

【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

キャリア形成を職場全体で応援

○キャリア形成支援の体制づくり

- ・キャリアプランシートの導入や1on1ミーティングの仕組み化など、職場全体で職員のキャリア形成を支援する体制づくりを進め、主体的かつ意欲的に仕事に取り組む職員を育成します。
- ・様々な年代や職種の職員がキャリア形成について語りあい、自身の成長につなげていくための交流機会を増やします。

○リスキリングの推進

- ・デジタルスキルや国際コミュニケーション力など、リスキリングを進める分野の職員研修を充実させるとともに、新たなスキルの修得支援制度を拡充します。

若手の挑戦を応援する環境整備

- ・若手職員の経験やキャリアの幅を広げるため、人事異動ローテーションの短期間化や派遣先の充実等により、多様な業務経験を修得できる機会を拡充します。
- ・キャリア選択の前提となるビジネススキルや行政基礎力に関する研修を体系化し、拡充します。
- ・仕事に意欲的に挑戦する若手や、若手の挑戦を積極的に支援する上司等を高く評価できる人事評価の仕組みを導入し、組織的に若手の挑戦を応援します。

県庁の外に飛び出す仕組みづくり

○地域ビジネス兼業の促進

- ・「人材バンク(仮称)」の機能を通じて地域ビジネス兼業を拡大し、民間知見を有する職員を庁内に増やすことにより、民間視点を多く取り入れた施策の企画立案につなげます。

○派遣を通じた地域人材やグローバル人材の育成

- ・地域産業の実情を学ぶため、県内の企業・団体等への研修派遣を拡大し、現場に近い民間感覚を備えた人材を育成します。
- ・海外大学院や国際機関への派遣を拡大して、グローバル人材を育成し、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組織力を強化します。

【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

○フリーアドレス化の推進

- ・令和7年度までに本庁を100%フリーアドレス化するとともに、出先機関についても、施設の更新時期等を捉えてフリーアドレス化を進め、ペーパーレスやテレワークを前提とした新しい働き方の定着を図ります。

○共創スペースの拡大

- ・フリーアドレス化と併せて各所属の配席数を調整し、職員間の交流や協働業務等に活用できる共創スペースを拡大します。
- ・共創スペースの一部を、市町や事業者、県民にも開放し、仕事の内容に応じて、県庁内で協働できる職場環境づくりを進めます。

○通勤を前提としない働き方（ハイブリッドワーク）の推奨

- ・配席数を調整し、普段から職場の一定数がテレワークを行う勤務体制の定着を図ります。
- ・電子決裁の対象業務を拡大し、仕事の質や内容に応じて柔軟にテレワークと職場を使い分けられる働き方（ハイブリッドワーク）を推奨します。

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

○すべての職員が安心して働ける職場づくり

- ・育児や介護など、様々な家庭事情に応じて、休暇や短時間勤務、テレワーク等の多様な働き方を柔軟に選択できる職場環境づくりを一層推進します。
- ・共創スペースを活用し、仕事と家庭の両立や担当業務への不安など、同じ悩みを抱える職員とその経験者が、気軽に意見や情報を交換できる場づくりを進めます。

○フレックスタイム制の拡充

- ・フレックスタイム制の要件を緩和し、家庭の事情や業務の都合に応じて選択的に週休3日勤務を実施できる勤務制度への見直しを検討します。

○勤務間インターバル制度の定着促進

- ・災害発生時など、特段の事情がある場合を除き、勤務終了から翌日の勤務開始まで、原則、一定時間を確保する勤務間インターバル制度の定着を図ります。

希望どおりの育休が当たり前の働き方を実現

○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の取得率100%を目指すとともに、男性職員の希望を踏まえ、休暇を柔軟に組み合わせた3か月以上の育休取得を推奨します。
- ・育休を取得した職員の業務を代わりに対応した職員について、人事評価等で高く評価できる仕組みを検討し、職場全体で育休取得を応援します。

○育休代替職員の上乗せ採用、育休復帰後のサポート人材配置

- ・女性職員が多い職種を中心に、育休取得者の欠員を正規職員で補充できるよう採用数を上乗せし、代替人員を確保します。
- ・育休復帰直後の女性職員が、周囲に遠慮することなく希望する仕事に挑戦できるよう、本人や職場の状況に応じてサポート人材を配置できる制度を検討します。



2. 施策方針(3)

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

○事務事業の見直し徹底

- ・成果指標の達成状況や費用対効果を予算編成過程等において検証し、事業のスクラップアンドビルドを徹底します。
- ・データ分析や行政計画の策定など、従来、職員が作業していた業務について、人員削減だけでなく、業務削減の観点からもアウトソーシングを推進し、政策の企画立案に充当する時間を創出します。

○継続的に業務改善が進む組織づくり

- ・職員が自発的に行う組織の業務改善提案に対して、組織的に対応する仕組みを構築し、内発的かつ持続的に業務改善が進む組織づくりに取り組みます。

○業務改善成果の外部展開

- ・業務改善の優れた成果について、県庁内だけでなく、積極的に市町や事業者等にも発信し、県下全域への波及・展開を促進します。

先進技術をフル活用した業務時間の削減

- ・生成系AIやAI対応チャットボット、ローコードツール※などを全庁に導入し、文書作成や政策企画、電話対応等の業務の省力化を図ります。

※プログラミングの知識が少ない人でも簡単にシステム等を開発できるソフトウェア

- ・時間と労力がかかる現場作業等にAI技術を導入し、現場での目視確認など属人的な作業の代替や、特定の職員が経験・ノウハウを基に企画等を行う業務の標準化・省人化を進めます。

財務会計事務の効率化、精度向上

○システム再構築による会計事務の効率化

- ・財務会計システムを再構築して電子請求や専用の電子決裁を導入し、紙の請求書を前提とした入力作業や書類作成等に要していた作業時間の縮減を図ります。

○証紙の廃止

- ・証紙廃止と手数料納付システムの利用促進により、印刷や販売手数料の経費等を削減するとともに、ペーパーレスやキャッシュレス、オンライン手続きを進め、県民の利便性を向上します。

○内部統制の強化

- ・電子契約の導入や財務会計事務の電子決裁拡大により、人為的なミスや不適事項の削減を図ります。
- ・財務会計システムの再構築により、担当者の事務の進捗や作業内容を複数の職員が確認できるサポート機能を充実させ、所属内の内部統制機能を強化します。



【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

○適正水準の定員管理

- ・一般行政部門は、現在の職員数を基本としつつ、毎年度、本県の行政規模や今後の行政需要を踏まえて、適正水準を確保していきます。
- ・病院部門は、高度急性期病院としての機能強化を着実にしながら、患者数の変動状況を適切に踏まえた必要数を確保していきます。
- ・定年引上げ期間中は、定年退職の有無に関わらず、毎年、一定数の新採用を確保するとともに、中長期的な職員数の変動を考慮して毎年の採用数を平準化し、行政サービスを安定して提供できる体制を確保します。

○職員の重点配置

- ・高速交通網の整備に伴う交流人口の拡大や子育て支援、防災、カーボンニュートラル政策など、県政の発展や県民の安心につながる分野等に人員を重点的に配置し、県政を着実に推進していきます。
- ・DXやアウトソーシング、業務効率化等で生み出す人的リソースの一部は、徹底現場主義の下、出先機関等に積極的に配置し、地域の行政機能を維持します。

連帯感の醸成と職員負担の軽減

○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

- ・大規模なイベントや突発的な業務増に対し、所属自ら、業務を応援してくれる職員を募集できる「ジョブシェア制度」を導入します。
- ・少人数職場の業務を、関係所属がテレワーク等でサポートできる仕組みづくりを検討します。

○ダブルセクション制の拡大

- ・突発的な業務増や繁忙期に備え、所属の判断で庁内の業務経験者に応援要請ができるダブルセクション制を拡大し、過度な業務負担の平準化を図ります。

○土木事務所の防災体制見直し

- ・出水期の水防や除雪に係る土木事務所の待機・パトロール業務について、DXやアウトソーシング等により効率的な体制への見直しを進めます。
- ・大規模な災害時には、近隣地域の出先機関等と協力して分担する体制を検討するなど、県下全域における土木防災体制を強化します。

出先機関の機能強化、合理化の検討

- ・地域の行政機能を適切に維持することを前提としつつ、人口減少に伴う県民の利用ニーズや社会情勢の変化、技術革新、庁舎の老朽化など、様々な状況に応じて出先機関の機能強化や集約・合理化等を検討していきます。
- ・知見の継承や少人数職場の事業継続性を確保する観点から、土木・農林事務所の入札業務や県立学校事務、健康福祉センターの福祉業務等について、複数の出先機関による共同実施等を検討します。
- ・県立病院に入退院支援センターを新設するなど、安心して相談・診療を受けられる機能を強化し、高度急性期病院として質の高い地域医療サービスを提供します。



【方針9】健全財政の堅持

歳入の確保

○財政負担の平準化および安定確保

- ・子育て応援策や庁舎改修など将来の財政需要に備え、基金を積み立てます。
- ・脱炭素化事業の推進に向け、グリーンボンド(環境債)の発行を拡大します。
- ・市場金利を踏まえ、県債の発行年限について柔軟に対応し、発行します。

○県税および税外収入金の歳入確保

- ・利便性の高いキャッシュレス納付を進めるとともに、地方税滞納整理機構の活用により滞納額を縮減します。
- ・核燃料税を更新し、引き続き適正な税收確保を図ります。
- ・民間や専門家への業務委託を促進するとともに、債権回収アドバイザーを活用します。

○ふるさと納税の拡大、宝くじの販売促進

- ・福井に縁のある企業等へのアプローチを行うとともに、マッチング会社を活用し、企業版ふるさと納税による寄付の拡大を図ります。
- ・企業の専門知識等を持つ人材を受け入れる企業版ふるさと納税(人材派遣型)を活用します。
- ・プロジェクト応援型ふるさと納税を積極的に広報し、さらなる拡大を図ります。
- ・販売促進キャンペーンを行うとともに、イベント会場など臨時販売所を設置し、宝くじ収益金の拡大を目指します。

歳出の合理化

○重要プロジェクトへの対応

- ・北陸新幹線福井・敦賀開業効果の最大化に向け、インバウンドの拡大や民間投資の促進への取組みを進め、県内経済の好循環に繋がめます。
- ・人口減少対策については、国の支援スキームを踏まえるとともに、専門家の意見を参考に、事業効果を分析しながら対策を進めます。

○民間投資を応援する仕組みの導入

- ・「ふるさと融資制度」や「収益納付型補助制度」などにより、民間のチャレンジを応援します。

○緊急課題への迅速な対応

- ・「政策トライアル枠予算」を活用し、若手職員が提案する事業の実証を行い職員のチャレンジを引き出すとともに、翌年度以降の予算化を前提としない迅速な課題解決にも対応します。
- ・道路、河川などへの維持管理（小規模な緊急対応）について、「地域の景観対応枠」を創設し、地域の声に対して迅速に対応します。

○事務事業の見直し徹底（再掲）

- ・成果指標の達成状況や費用対効果を予算編成過程等において検証し、事業のスクラップアンドビルドを徹底します。

県有資産マネジメントの推進

- ・「公共施設等総合管理計画」を改定し、計画的な施設の修繕や施設保有量の適正化について検討します。
- ・交付税措置率の高い起債を積極的に活用し、財政負担の軽減を図ります。
- ・県有施設を活用した広告掲出や、ネーミングライツなどを進めます。
- ・未利用となった土地、建物について、積極的な貸付や売却を行います。
- ・公共施設の太陽光発電設備の設置やLED化、環境車の導入などにより、将来的な維持管理費の縮減に努めます。

中期的な見通しに基づく財政運営

○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・公表します。

○財政指標の目標設定

- ・突発的な財政需要への対応に備え、130億円以上（標準財政規模の5%程度）の財政調整のための基金残高を確保します。
- ・将来の県債償還に備え、必要額を県債管理基金に確実に積み立てます。
- ・国直轄事業の増加が見込まれる中、「これまでの県債残高の最大（H14:6,684億円）を超えない水準」を維持します。
- ・財政健全化指標について、全国中位の水準を維持します。

○わかりやすい財政状況の公表

- ・「交付税措置を踏まえた実質的な県債残高」や「県民1人当たりの県債残高」など、わかりやすい財政指標の公表に努めます。

3 施策目標(1)

施策方針	施策目標、評価指標
【方針1】クレドを推進し、官民共創で地域課題を解決	
(重点) クレドの実践による課題解決力の強化	福井県職員クレドの実践度 …3.5点以上(R5調査:3.1点)
ふくい型の官民共創拡大	官民共創促進の体制を整備 ※整備後は、実績と成果を個別に評価
	人材バンク機能の運用開始 ※運用後は、実績と成果を個別に評価
【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	
県と市町の相互連携を促進する環境づくりの推進	県・市町の職員が、必要に応じて双方の職場で仕事ができる勤務環境の実現
市町をサポートする体制の充実	技術職員確保計画の達成(R10までに18人以上)
県全体の行政サービス向上	広域連携の推進に関する個別事業の進捗を評価
【方針3】便利でやさしいDXにより、県民とのつながりを創出	
県が所掌する行政手続きの完全オンライン化	県行政手続きのオンライン化率 …100% ※法令改正が必要なものや技術面、費用対効果等の観点から実施困難なものを除く ※アナログ規制見直しの進捗に応じ、対象手続きを順次拡大
デジタル活用による民間事業者等の生産性向上	アナログ規制の見直し、電子契約導入の進捗 県で対応可能なものはすべて実施
DX人材の計画的な育成	DX研修の理解度(受講後試験の合格率) …100%
【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	採用計画に基づく職員確保率 …100%
多様な人材の活躍 (女性、障がい者の活躍促進)	女性管理職の登用率 …R7以降、25%以上を継続 女性課長補佐・GLの登用率 …R7以降、35%以上を継続 障がい者法定雇用率 …R8まで:2.8%、R9以降:3.0%
(重点) 満足度調査を通じた働きがいの向上	働きがいに関する職員満足度 …3.6点以上(R5調査:3.5点)

※期限のない目標は、推進期間中に毎年、実績等を評価。満足度調査の点数は5点満点

3 施策目標(2)

施策方針	施策目標、評価指標
【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	
キャリア形成を職場全体で応援	キャリア形成に関する職員満足度 ・・・3.5点以上 (R5調査:3.1点)
若手の挑戦を応援する環境整備	仕事の達成感、成長実感に関する若手職員の満足度 ・・・3.5点以上 (R5調査:3.3点)
県庁の外に飛び出す仕組みづくり	民間の業務経験や兼業、研修経験のある若手職員割合 ・・・50%以上
【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	本庁フリーアドレス化率 ・・・100% 本庁全フロアに共創スペースを設置
多様で柔軟な働き方を通じたワークライフバランス充実	働きやすさに関する職員満足度 ・・・3.5点以上 (R5調査:3.3点)
希望どおりの育休が当たり前の働き方を実現	育児休業の取得率 ・・・男女ともに100% 子が生まれた男性職員の育休期間 ・・・平均3か月以上 ※休暇を含む
【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体制づくり	業務削減時間 ・・・10,000時間以上 (職員1人あたり年間3時間以上) ※毎年度、事務事業の見直し状況や業務改善の実績等を評価
先進技術をフル活用した業務時間の削減	
財務会計事務の効率化、精度向上	内部統制の不適合数 ・・・373件 (R4実績) から毎年減少
【方針8】連帯感を生み出し、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	一般行政部門のR5職員数(約3千人)を基準に、毎年度、適正水準を維持
連帯感の醸成と職員負担の軽減	組織の連帯感に関する職員満足度 ・・・3.8点以上 (R5調査:3.7点)
出先機関の機能や業務体制の最適化	R5の組織機能を基準に、毎年度、機能強化や統廃合の実績を評価

※期限のない目標は、推進期間中に毎年、実績等を評価。満足度調査の点数は5点満点

3 施策目標(3)

施策方針	施策目標、評価指標
【方針9】健全財政を堅持	
(重点) 中長期的な収支見通しに基づく計画的な財政運営	財政調整基金残高 130億円以上
	県債残高 これまでの県債残高の最大(H14:6,684億円)を超えない水準を維持
	将来負担比率 全国中位水準を維持

※期限のない目標は、推進期間中に毎年評価

重点目標

○施策目標のうち、「官民共創」、「人材の確保・育成」、「組織力強化」に係る下記3項目を、重点目標として推進します。

- 【方針1】福井県職員クレドの実践度
- 【方針4】働きがいに関する職員満足度
- 【方針9】健全財政の堅持に関する各種財政指標
(財政調整基金残高、県債残高、将来負担比率)

