

行財政改革の基本的な考え方

具体的施策

【基本的な考え方】

国体、新幹線敦賀開業や中縦道整備、人口減少対策等に適切に対応するとともに、立地条件が向上する新たな段階を活かし、従来の発想や枠組みを超えて、福井の良さを伸ばす施策を実現するため、

- ・ 職員が専門性を高め、突破力のある人材となるための「人材改革」
- ・ 多様な主体と力をあわせ、政策・行政サービスを向上する「業務改革」
- ・ 成長分野に行政資源を投入する「組織・財政改革」

の3つの柱で行財政改革を実施

【プランの体系】

I 人材改革

- 方針 1：職員の挑戦・活躍支援
- 方針 2：若手・中堅を伸ばす人材育成
- 方針 3：多様な人材の採用

II 業務改革

- 方針 4：大学や市町との連携強化
- 方針 5：県民視点に立った行政サービス向上
- 方針 6：仕事の進め方の改善

III 組織・財政改革

- 方針 7：行政体制の整備
- 方針 8：適正な定員管理
- 方針 9：県有資産のマネジメント強化
- 方針 10：健全財政の堅持

【計画期間】 H27年度～30年度（4年間）

I 人材改革

方針1：職員の挑戦・活躍支援

- 意欲を活かす新たな仕組みの導入
 - ・ 人事異動に若手職員のチャレンジを応援する庁内公募制を導入
 - ・ 部局横断の課題に取り組む若手の課題解決チームに公募制を導入
- 女性職員の活躍推進
 - ・ 女性の活躍につながる数値目標を入れた行動計画策定
 - ・ 女性管理職比率、女性職員の採用割合、男性職員の育児休暇取得率等
 - ・ 合同庁舎内に「サテライトオフィス」を設置するなど、働きやすい仕組みを導入

方針2：若手・中堅を伸ばす人材育成

- 職員の学ぶ場の拡大
 - ・ 各年齢層（20～30代）に応じて先輩（30～40代）に学ぶ、メンター制度を導入
 - ・ 職員が互いに教え、学び合う「庁内 寺子屋」制度を新設
 - ・ 読書会、政策事例の研究など、職員の勉強会を促進
 - ・ 職員の習熟度や専門性の向上等の観点から、人事異動サイクルを長期化
- 職員研修の拡充
 - ・ 県、市町、民間企業の若手職員による合同研修会を新たに開催
 - ・ 階層別研修の増加、体験型研修の導入、英語試験の実施など研修メニューを拡大
 - ・ 採用3年目研修の新設、永平寺の参籠体験やTOEICテストの導入など

方針3：多様な人材の採用

- 新たな採用枠の創設
 - ・ 県外企業での勤務経験者を採用する「移住・定住促進枠」を新設
 - ・ 地域おこしや海外活動、スポーツ大会において優れた実績を有する人材を採用する行政職の特別枠を新設
- 外部人材の活用拡大
 - ・ 新たな行政課題、研究コーディネーター等に民間人材等を活用