

# 行財政改革アクションプランの評価

# 評価の考え方

5つの方針、34項目の施策ごとに実行されている52の取組み（事業）について、以下の考え方に基づき個別に達成状況を評価

## <具体的な目標値がある取組み>

- 目標値を基準として達成状況を評価（女性管理職の登用率、財政指標など）

## <具体的な目標値がない取組み>

- 推進期間中の取組み実績を基に、以下の観点から達成状況を評価

- ・プラン策定前の状態と比べて、施策が目的とする状態に到達しているか
  - ※グред策定による職員の行動変容、出先機関の再編・集約による組織運営の効率化
  - ※テレワークやフレックスタイム制度の新規導入など、柔軟な働き方を選択できる職場環境づくり 等
- ・プランの策定前から実施する取組みの場合、より良い形で継続・伸長しているか
  - ※市町への技術職員派遣の充実、ふるさと納税による継続的な歳入拡大 等

⇒ 方針ごとの評価（総合評価）について、未達成の事業がなければ「達成」、未達成の事業が半数未満なら「概ね達成」、未達成の事業が半数以上なら「未達成」と評価

# 実績と評価①

## <方針 1> 県民主役の県政推進

施策項目、個別事業	主な実績、評価の考え方	評価
<b>クレド（行動規範）の策定・活用</b>		
クレドに基づく、職員の自主的な行動促進	R元年に策定した職員クレドの職員研修、優れた実践事例を評価する「クレドアワード」、人事評価でのクレド活用など、職員がクレドに基づき行動する組織風土と仕組みが定着	達成
<b>徹底現場主義による県政推進</b>		
県民参加により、既存事業をゼロベースで見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ R元年度、民間有識者からなる県民会議を開催し、83億円の既存事業を見直し</li> <li>・ 毎年度の予算編成において、50億円規模の事務事業を廃止、縮減</li> </ul>	達成
県民と県政をつなぐ広報広聴、県外情報発信の強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ チャットボットの導入やSNS発信の強化、県政動画の配信により、広報機能を強化</li> <li>・ 知事および職員による「現場でトーク」の仕組みを構築し、毎年、実施数を拡大</li> </ul>	達成
プロジェクトチームによる新たな課題への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 若手を課長相当職に登用するディレクター制を創設し、自らチームを作り行政課題を解決</li> <li>・ 部局横断かつ短期集中で課題解決を図る「タスクフォース」や、勤務時間の一部を担当外の業務に充当できる「20%ルール」を導入</li> </ul>	達成
<b>現場機能の強化・効率化</b>		
嶺南振興局の機能強化	嶺南プロジェクト推進室の設置や嶺南振興枠予算の創設等により、嶺南の現場機能を強化	達成
出先機関の再編	武生分庁舎の廃止、奥越土木事務所や丹南農林事務所の機能を本所へ集約するなど、計画的に老朽化する小規模出先機関の統廃合を実施し、組織運営を合理化	達成
国・大学等との共同研究等の推進	小浜市の水産研究拠点整備や、産総研支所の誘致等を進め、県内の産学官研究を推進	達成
県立病院の医療充実・経営改善の推進	病棟再編や病床削減を行いつつ、R4～R6の中期経営計画に基づき、高度急性期病院としての機能強化と経営改革を実行	達成
県立高校の魅力向上	武生商工や鯖江等の高校再編や、9高校への新学科・コース設置等の高校改革を実行	達成

## 実績と評価②

### <方針2> 市町との協働強化

施策項目、個別事業	主な実績、評価の考え方	評価
県・市町の共通課題への協働対応	県と市町による課題解決推進チームを設置し、行政手続きのオンライン化等を実現	達成
市町職員の確保を支援	採用困難な土木職など技術職員を、市町の要望に応じて県内16市町に21名派遣	達成
「防災先進県ふくい」の確立	R3より市町の消防職員を危機管理課に受入れ（県からも防災部門に職員派遣）	達成
県と市町の行政サービスの一元化推進	県と市町のデータ共有システム導入、共同運用する電子申請システムの更新	達成

### <方針3> 仕事の進め方改革

施策項目、個別事業	主な実績、評価の考え方	評価
<b>AI等の積極活用</b>		
AIやRPAなどIT技術による事務処理効率化	RPAやAIの導入により定型業務に要する作業時間を大幅に削減	達成
WEB会議等の導入による効率的、緊密な情報共有	庁内会議やヒアリング等を原則オンライン化し、移動や準備の時間を縮減	達成
県民衛星データの幅広い分野での活用	防災土木、森林管理など10分野以上で衛星データを活用	達成
<b>効率的な働き方・多様な働き方の推進</b>		
超過勤務の上限時間の適正管理	コロナ禍の影響もあり、目標（年125時間/人）に届かず（R4:149時間/人） ※コロナ禍において全国的に増加傾向にある中、前年から概ね横ばいで推移	未達成
従来の行政事務やルールの見直し	辞令の電子交付、職員録WEB化、押印廃止、電子決裁など、デジタル想定 of 事務に見直し	達成
テレワークの推進	R2よりシステム導入、R4は99%以上の職員がテレワーク実施と定着傾向	達成
フレックスタイム制等の推進	R4に家庭事情のある職員に限定して試行、R5から全職員を対象に制度導入	達成

## 実績と評価③

### <方針4> 人材の確保・育成①

施策項目、個別事業	主な実績、評価の考え方	評価
<b>適正な人員配置</b>		
全国最少水準の職員数を基本に必要な人員を配置	R 5.5 時点で 2,990 人、少ない方から全国4位と最少水準を維持	達成
採用の確保	インターンシップの拡充や採用試験の多様化に取り組むも、技術職を中心に採用不足が発生（申込者の総数は横ばいだが、新卒者の割合が減少）	未達成
障がい者の採用促進	正職員および会計年度任用職員の採用枠を毎年設け、法定雇用率を継続達成	達成
会計年度任用職員制度の導入	R 2 より制度導入し、2,280 人を雇用。適正な勤務環境を確保	達成
所属を越えた柔軟な職員配置	出納整理期の会計部門や防災部門にダブルセクション制を導入	達成
<b>職員の能力・多様性の向上</b>		
県内中小企業等との人事交流を促進	県内企業への長期派遣や短期研修の新設等により、意欲ある若手職員が現場の課題を直接理解し、民間の経営感覚やノウハウを修得する機会を拡大	達成
地域貢献活動に関する兼業を積極的に推奨	R 元年度より、民間団体の地域貢献事業への参画を推奨する兼業制度を導入	達成
意欲を高める人事制度の見直し	R3より希望するプロジェクト担当に立候補できるチャレンジ制度を導入、異動時に優先配置	達成
体系的なマネジメント研修の実施	WEB研修も含め、新採用から概ね3～5年ごとに職責に応じた職員研修を実施	達成
ベテラン職員の経験・知識の若手職員への継承	税務経験が豊富な職員による、県税事務所内での研修会を継続実施	達成
メンター制度の拡充	若手の希望や適性に応じたメンター選定、ランチミーティングやオンライン交流機会を拡大	達成

## 実績と評価④

### <方針4> 人材の確保・育成②

施策項目、個別事業	主な実績、評価の考え方	評価
<b>女性職員の活躍推進</b>		
女性職員の管理職への積極的登用	R5.4時点の女性管理職の割合が20.9%となり、目標の20%以上を達成	達成
女性職員のキャリア形成を支援	女性職員対象のキャリアアップ研修の内容を充実、年2回開催し体系的に実施	達成
<b>グローバル人材の育成・活躍推進</b>		
海外機関等への職員派遣	R3より海外留学制度を復活、クレアやユネスコなど国際機関への派遣も拡大	達成
外国語研修メニューを拡充	職員の英語レベルに応じた研修を継続実施（資格取得講座や通訳案内士の取得支援）	達成
外国人材の活躍推進	県内在住の留学生やALTなど80人以上に、海外への福井情報の発信役を委嘱	達成

### <方針5> 健全財政の堅持①

施策項目、個別事業	主な実績、評価の考え方	評価
<b>歳入の確保</b>		
北陸新幹線など大型プロジェクトの財源を安定確保	20年債以上の発行額拡大、県債管理基金の運用額増加により財源を安定確保	達成
県税収入の安定確保	キャッシュレス決済による納税機会拡大、新たな核燃料税等による税収確保	達成
税外収入金の歳入を確保	関係者会議の開催や、弁護士の個別相談等による税外未収入金縮減対策の継続実施	達成
「ふるさと納税」の拡大	個人・企業版併せ、R4に過去最高の140百万円を確保するなど、歳入を拡大	達成
宝くじの販売促進	県内市役所や県庁での販売会、SNSを通じた情報発信を継続実施	達成

## 実績と評価⑤

### <方針5> 健全財政の堅持②

施策項目、個別事業	主な実績、評価の考え方	評価
<b>歳出の合理化・重点化</b>		
北陸新幹線開業対策へ重点投資	推進期間中、毎年度、前年を上回る開業対策事業を予算化	達成
「政策トライアル枠予算」の創設	毎年度、事業数と予算額を拡大し、次年度の新規事業創出に寄与	達成
民間資金等を活用した行政コストの縮減	指定管理等の公民連携手法を導入した40施設について、定期的に運営方法を見直し	達成
九頭竜川流域下水道事業に公営企業会計を適用	R 2 より公営企業会計の適用を開始	達成
<b>県有資産のマネジメント強化</b>		
社会基盤の計画的な整備による財政負担の軽減	R3に公共施設等総合管理計画見直し、交付税措置率の高い起債を活用し財政負担軽減	達成
県有財産の有効活用	武生高校池田分校や丹南高校跡地等を地域で利活用、県有地の売却等による歳入確保	達成
<b>収支見通しに基づく健全な財政運営</b>		
収支見通しを毎年度策定・公表	毎年度の予算編成に併せて、当面10年間の財政収支見通しを公表	達成
財政調整のための基金残高の確保	R 4 年度で151億円、目標とする100億円以上の残高を確保	達成
県債残高の適正管理	R 4 年度で5,350億円、目標とする6,000億円未満を維持	達成
地方財政健全化法に基づく健全化基準の維持	R 3 決算ベースで147.3%、目標とする将来負担比率200%未満を維持	達成
財政情報の公開	健全化判断比率や財務諸表、県の財政状況をまとめた「財政事情」を毎年度公開	達成

## 評価の総括

- テレワークやフレックスタイム制など、新規施策を着実に実現しつつ、プランに掲げる全事業の**約96%を達成**
- コロナ禍や全国的な人材不足など、社会変化の影響もあり未達成となった事業（働き方改革、人材確保）を含め、拡大傾向にある行政需要を適切に見込みながら、各施策に具体的な目標を設定し、全体の施策体系を検討していく必要あり

基本方針 (5方針34項目)	施策のポイント(52事業)	評価区分(件数)		総合評価 (未達成項目)
		達成	未達成	
県民主役の県政推進 (8項目)	クレドの策定・活用(1)	1	0	達成
	徹底現場主義による県政推進(3)	3	0	
	現場機能の強化(5)	5	0	
市町との協働強化 (4項目)	共通課題への協働、技術職員の市町派遣、防災部門の人事交流、県と市町のシステム共同化や共同運営の電子申請システム更新(4)	4	0	達成
仕事の進め方改革 (5項目)	AI等の積極活用(3)	3	0	概ね達成 (超過勤務の継続縮減)
	効率的な働き方、多様な働き方の推進(4)	3	1	
人材の確保・育成 (11項目)	適正な人員配置(5)	4	1	概ね達成 (計画どおりの採用確保)
	職員の能力・多様性の向上(6)	6	0	
	女性職員の活躍推進(2)	2	0	
	グローバル人材の育成・活躍推進(3)	3	0	
健全財政の堅持 (6項目)	歳入の確保(5)	5	0	達成
	歳出の合理化・重点化(4)	4	0	
	県有資産のマネジメント強化(2)	2	0	
	収支見通しに基づく健全な財政運営(5)	5	0	