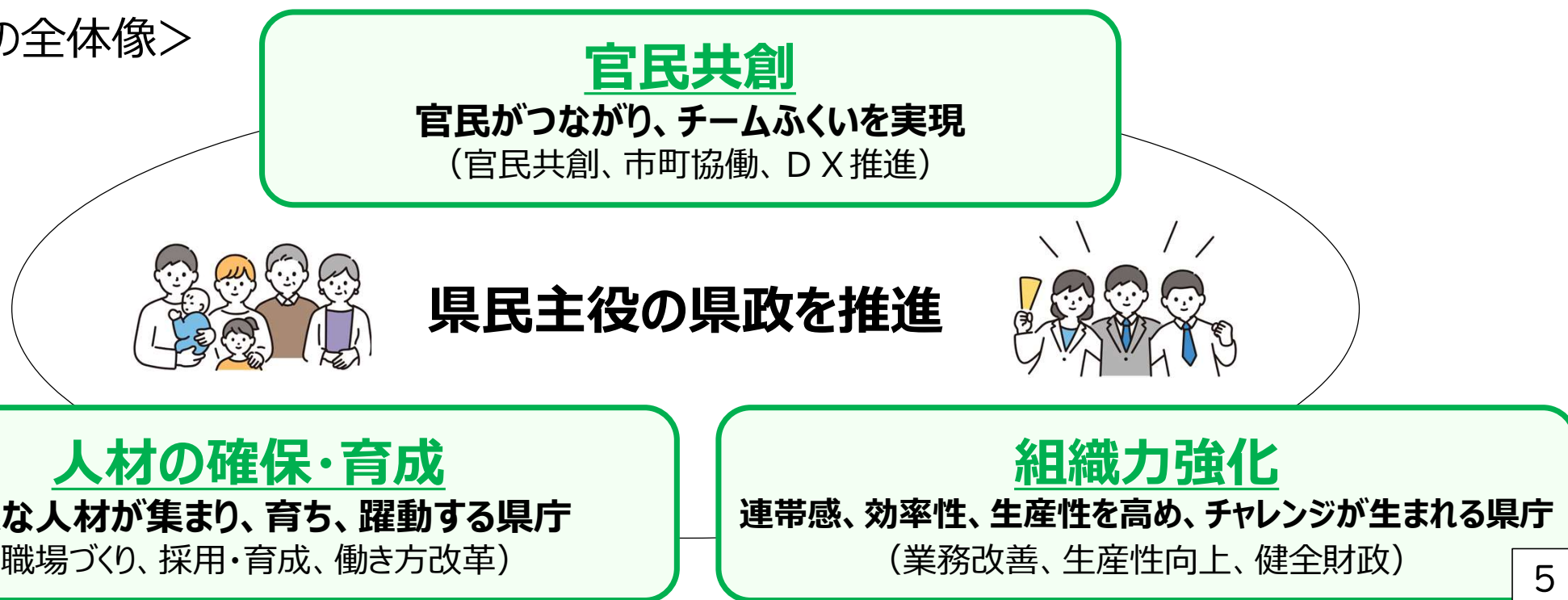


# 行財政改革アクションプラン 改定案の概要

# 行財政改革アクションプラン改定の方向性（案）

- 新幹線が開業し、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」で県民主役を実現する行財政改革を実施

<プランの全体像>



# 施策体系と計画期間（案）

## <施策体系>

### (1) 官民がつながり、チームふくいを実現

【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】 県と県民をつなぐ、便利でやさしいDXの推進

### (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柔軟に育成

【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的に実行

### (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】 デジタルを前提とした徹底的な業務改善

【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

【方針9】 健全財政の堅持

## <計画期間>

令和6年度～令和10年度（5年間）

# 官民共創に関する施策方針(案)

## (1) 官民がつながり、チームふくいを実現

### 【方針1】 クレドを推進し、官民共創で地域課題を解決

- ・ クレドに基づく徹底現場主義や政策デザインを通じ、県と市町、民間、大学、県民等のつながりを創出
- ・ 事業の構想段階から官民が連携し、柔軟に人事交流を行うデジタル先進県ふくいの「官民共創モデル」を作りながら、県単独では対応困難な課題を解決し、地域力の強化につなげる施策を検討

### 【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

- ・ 県と市町の職員交流や事業支援、土木・建築・林学などの技術職派遣を継続・拡大
- ・ 県と市町の協働を相互に深めながら、防災やDX、水道事業等の広域連携を推進し、県全体の行政サービスを向上させていくための施策を検討

### 【方針3】 県と県民をつなぐ、便利でやさしいDXの推進

- ・ 県民の利便性と生産性の向上を目的として、行政手続きの完全オンライン化やアナログ規制の見直しを積極的に進めるとともに、デジタル広報などを積極的に展開しながら、アナログ手法の併用や職員によるサポートなど、すべての県民が県政情報にアクセスできる環境作りのための施策を検討

## 【参考】福井県職員クレド

私たちは、徹底的に現場にこだわり、県民の声を聴く「県民主役の県政」を常に意識し、次の5つのクレドに基づき責任を持って行動します。

### ① 「現場」って本来の職場

- 自分にとっての現場がどこか確認する。
- 現場の状況、相手をよく観察する。  
課題を探す。
- 現場を起点に、解決への切り口をより多く見つける。



### ② 「挑戦」って毎日するもの

- 自分の枠に捉われず、小さな挑戦を毎日続ける。
- 批判だけで終わらない。  
共に解決策を考え、挑戦する仲間を応援する。
- 挑戦による失敗から学ぶ。安心して挑戦できる職場を作る。



### ③ 「協働」って仕掛けづくり

- 相手の話をよく聴き、自分の意見と熱意を  
伝え、信頼関係を築く。
- 意見が対立した時には、実施する目的を互いに確認する。
- 相手と自分の強みを活かし、共に参加したくなる仕掛けを  
作る。



### ④ 「創意工夫」って現状打破

- 制約を理由にあきらめない。  
「アイデアを拡げて絞る」を繰り返す。
- 自分の領域・分野の外からも考えてみる。
- ありそうでなかった“新しい常識”を福井県から生み出す。



### ⑤ 「効率化」って決める覚悟

- 県民と自分のために、最小の時間で成果を  
最大にする。
- 仕事の目的を考え、「やるべき仕事」の優先  
順位を決める。
- 「やめる、減らす、変える」を実践し、チャレンジ  
する時間を作る。



# 人材の確保・育成に関する施策方針(案)

## (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

- ・ 公務員志望者が減少し、人材確保が困難となる中、社会人採用の拡大や採用方法の多様化、県職員の魅力を伝えて多様な人材を呼び込むための新たな施策を検討
- ・ 若手からベテラン、女性、民間経験者、障がいのある職員など、多様なキャリアや知見を持つ職員が、意欲や能力に応じた適材適所に登用される環境づくりと併せ、満足度調査等を通じて働きがいの向上につなげる施策を検討

### 【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柔軟に育成

- ・ 職員が、県庁内外で様々な経験を得て業務に活かしていく仕組み作りや、職員1人1人のキャリア形成と成長をサポートし、自らキャリアを創造・形成できる環境作りなど、複雑多様化する行政課題に柔軟に対応できる人材育成策を検討

### 【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的に実行

- ・ テレワークやフリーアドレス、フレックスタイム制の推進など、時間と場所にとらわれない多様な働き方を選択できる職場作りや、すべての職員が不安なく育児休業を取得できる環境作りなど、職員の働きやすさを高めていくための施策を検討

# 組織力強化に関する施策方針(案)

## (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】 デジタルを前提とした徹底的な業務改善

- ・ 県民サービスの向上や新しいチャレンジに充当する生産性の高い業務時間を生み出すため、生成系AIなど、新技術を積極的に活用した既存業務の省力化や、定型業務のアウトソーシングに徹底的に取り組み、業務の一層の生産性向上を進める施策を検討

### 【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

- ・ 激しい社会変化に柔軟に対応していくため、適正規模の職員数を計画的に維持・確保
- ・ 組織や業務の集約・合理化、機能強化を図りながら、業務負担の突発的な増加や偏りを組織全体で支え、改善していく体制を構築し、効率的で生産性の高い組織づくりを進めるための施策を検討

### 【方針9】 健全財政の堅持

- ・ 歳入の確保や歳出の合理化に取り組み、大型主要プロジェクトや子育て応援策に必要な財源を確保
- ・ 将来の財政需要を踏まえた収支見通しを毎年度策定するとともに、財政指標目標を設定し、健全財政を堅持していくための施策を検討

# プランの目標設定(案) その1

○施策方針ごとに評価指標を設定し、当該指標に基づき、施策の進捗・達成状況を毎年度評価

施策方針		施策目標(案)	評価指標(案)
方針 1	クレドを推進し、デジタルと官民共創で地域課題を解決	クレドに基づく徹底現場主義や政策デザイン等を通じ、デジタル時代の官民共創を実現	<ul style="list-style-type: none"> <li>・クレドの浸透度、実践率</li> <li>・毎年度、各取組みの達成状況を個別に評価</li> </ul>
方針 2	市町協働を深化し、地域の未来未来づくりをバックアップ	県と市町がお互いに協働体制を強化し、県全体の行政サービスを向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・毎年度、各取組みの達成状況を個別に評価</li> <li>・市町への技術職派遣数</li> </ul>
方針 3	県と県民をつなぐ、便利でやさしいDXの推進	行政手続き等における県民の利便性を更に向上させ、すべての県民が県政情報にアクセスできる環境を整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・毎年度、各取組みの達成状況を個別に評価</li> </ul>
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	多様な人材を計画的に確保するとともに、意欲や能力により適材適所に登用する環境を整備し、働きがいを向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・働きがい等に関する職員満足度</li> <li>・採用計画に基づく職員確保率</li> <li>・女性管理職の登用率</li> <li>・障がい者の法定雇用率</li> </ul>



## プランの目標設定(案) その2

施策方針		施策目標(案)	評価指標(案)
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柔軟に育成	県庁内外で様々な経験を得ながら自らのキャリアを形成し、複雑多様化する行政課題に柔軟に対応できる人材を育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリア形成に関する職員満足度</li> <li>・職員によるキャリア形成の実施状況(民間派遣など)</li> </ul>
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的に実行	すべての職員が、様々な状況に応じて多様な働き方を選択できる環境を作り、職員の働きやすさを向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ワークライフバランスに関する職員満足度</li> <li>・休暇取得日数、超過勤務時間</li> <li>・育児休業取得率</li> </ul>
方針 7	デジタルを前提とした徹底的な業務改善	デジタル技術を積極活用した定型業務の効率化や精度向上等により、生産性の高い業務時間を創出	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務改善による業務削減時間</li> <li>・業務改善の取組み件数</li> <li>・内部統制の不適合件数</li> </ul>
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	行政規模に応じた適正水準の職員数を計画的に維持・確保しながら、組織全体として行政課題に対応していく体制を構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>・プラン期間中の毎年の職員数</li> <li>・組織体制見直しの取組み状況</li> </ul>
方針 9	健全財政の堅持	収支見通しに基づき健全財政を堅持しながら、財政の状況を県民に分かりやすく公表	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各種財政指標 ( 財政調整基金の残高、県債残高、将来負担比率 )</li> </ul>