

「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~R6.8)

「行財政改革アクションプラン2024」の概要

目的：高速交通網の整備に伴う交流人口の拡大と人口減少の進展が見込まれる中、県全体の力を結集し、チームふくいで県民主役の県政を実現するため、未来の県政を担う「人材の確保・育成」と「組織力の強化」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、行財政改革を推進する。

推進期間：令和6年度～令和10年度（5年間）

実施項目：【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により、県民とのつながりを創出

【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

【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

【方針1】クレドを推進し、官民共創で地域課題を解決

- 福井県職員クレドと政策デザインの実践により、課題解決力を強化
- 民間発の課題解決の応援や多様な共創事業の展開、人材バンク機能の検討、外部人材の積極登用を通じて、ふくい型の官民共創を拡大

◇クレド(行動規範)の実践による課題解決力の強化

- ・クレドの更なる浸透に向け、新採用職員による庁内放送「クレド☆スピーチ」を7月から開始
クレドアワード入賞所属などでのクレド実践事例をイントラネットで動画配信
- ・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(「上手な医療のかかり方」の周知など11件)

◇ふくい型の官民共創を拡大

- ・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」を7月に採択(中小企業における脱炭素化の推進など6件)
- ・エステ株式会社と地域の活性化・魅力発信や県民の健康増進などに係る包括連携協定を8月に締結
- ・民間のウォーキングアプリとデジタル地域通貨「ふくいはぴコイン」をデータ連携し、歩数に応じて付与される健康ポイントをはぴコインに変換できる事業を実施(池田町)
- ・民間事業者など約1,200社に対し、地域課題や行政に求める役割を聞くアンケートを8月に実施
- ・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1名登用

【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・市町の職員が共通のチャットツールを活用し、相互連携を促進する勤務環境づくりを推進
- 技術職派遣の継続や新たな行政課題に対する市町への支援により、市町のサポート体制を充実
- 県・市町が一体となった防災体制の強化や市町共同システムの活用促進を通じて、県全体で行政サービスを向上

◇県と市町の相互連携を促進する勤務環境づくり

- ・ 福井県Teamsの外部共有サービスにより、県・市町職員が迅速な情報交流を実現
(県・市町・除雪事業者が除雪箇所の特定制や除雪指示を迅速に行うチームなど385チーム)
- ・ 県職員が行政の現場に近い市町庁舎内で試行的にテレワークを実施(9市町)

◇市町をサポートする体制の充実

- ・ 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、20名を派遣【目標:技術職員確保計画18人以上(R10) R6実績:11人】
- ・ 県が委嘱したDX推進アドバイザーによる市町のDX支援(情報リテラシーに関する講演など6件)、市町職員の階層別研修にDX研修を追加

◇県全体での行政サービス向上

- ・ 市町の消防職員を県の消防保安課に2名受入れ、消防・防災部門における人事交流を実施
- ・ 結婚や引越しなどライフイベントごとに必要な手続きを案内するナビゲーションシステムを共同で調達

【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について、オンライン化を推進
- アナログ規制の見直しや電子契約・オンライン請求の導入準備、デジタル広報の充実・強化、県庁DXの成果展開により、県民・事業者の利便性を向上
- 福井県職員デジタル人材育成方針に基づく研修を通じて、DX人材を計画的に育成

◇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、オンライン化を推進【目標：県行政手続きのオンライン化率100%（R10） R5実績：99.3%】

◇デジタル活用による県民・事業者の生産性向上

- ・ 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、ヒアリングを実施
- ・ 令和7年4月の電子契約※の導入に向けて、7月から事業者への広報を開始
※ 契約書に代わり、電子データに電子署名をすることで、書面による契約と同様の証拠力を認められる
- ・ 音声読上げ機能や多言語翻訳機能を備えたデジタルブックアプリによる広報誌を5回発行
- ・ 県HPにおいて、県や市町のDXに関する取組みをDXプログラムやかかわら版として情報発信

◇DX人材の計画的な育成

- ・ すべての階層別研修においてDX研修を実施し、eラーニングによる必須研修のほか、ノーコードツールの使い方をはじめとした、実践的な伴走支援型の研修を実施
- ・ 新採用職員研修の一環として、「ITパスポート」研修（eラーニング）を実施

【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

- 経験者採用の拡大やプロジェクト参画型インターンシップの導入、退職者ネットワークの創設により、多様な人材を確保
- 女性職員の登用促進や職域拡大を通じて、女性活躍を推進
- 法定雇用率の着実な達成により、障がい者雇用を促進

◇多様な人材の確保

- ・ I種移住・定住促進枠(前期)について、募集期間を2か月前倒し、教養試験を廃止して面接重視とするなど、民間企業経験者が受験しやすい体制を整備
- ・ 学生を3週間の会計年度任用職員として採用し、県庁の働き方改革案や採用強化策の検討などのプロジェクトに参画する長期有給インターンシップを実施(11名)
- ・ 在京の退職者を中心とした「退職者ネットワーク」(福井県庁アルムナイ)を構築するとともに、県を退職した職員を再度採用するカムバック採用を導入し、2名合格。即戦力人材が循環する環境づくりを推進

◇女性活躍の推進

- ・ 4月異動において、新たに21名の女性職員を管理職員に登用
【目標:R7以降、女性管理職の登用率25%以上 R6実績:23.2%】
- ・ 県庁女性職員の職域を更に拡大し、土木職では初めてとなる女性管理職を2名登用

◇障がい者雇用の促進

- ・ フルタイム2名と短時間勤務56名を採用し、障がい者雇用を促進

【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

- 人事異動ローテーションの短期化や階層別研修の見直しにより、若手の挑戦を応援する環境を整備
- 地域ビジネス兼業の促進や派遣を通じた地域人材・グローバル人材の育成を通じて、県庁の外に飛び出す仕組みづくりを推進

◇若手の挑戦を応援する環境整備

- ・若手職員の人事異動ローテーションを短期間化し、多様な経験を習得できる機会を拡充
- ・早期の人材育成を図るため、2階層上の視座を早めに取得できるよう、研修体系を見直し
- ・若手中堅向け階層別研修のすべてに「キャリアデザイン」の講義を追加し、主体的なキャリア形成を支援（新採用研修、5年目研修、リーダースキル養成研修（32歳）、マネジメントスキル養成研修（38歳））
- ・職員のアップスキリング、リスキリングを支援するため、通信教育費や大学院の通学に係る費用の助成や、難関資格取得者、高い語学力を習得した職員に対する助成を実施（40名）

◇県庁の外に飛び出す仕組みづくり

- ・「福井県地域ビジネス兼業促進制度」を活用し、NPOや地域団体など、職員の兼業による地域貢献活動を推奨（部活動指導員など4件）
- ・企業の経営感覚や実情を現場で学ぶため、県内企業へ県職員を4名派遣（（株）福井銀行、まちづくり福井（株）、港都つるが（株））
- ・海外大学院や「（一財）自治体国際化協会」に県職員を派遣し、グローバル人材を育成（2名）

【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

- フリーアドレス化の促進やテレワークの定着により、場所に縛られない働き方を推進
- 勤務間インターバル制度の定着促進等を通じて、多様で柔軟な働き方を通じたワークライフバランスを充実
- 育児休業の取得率100%を目指し、男性育休3か月以上を推奨するとともに、正規職員の育休代替職員の上乗せ採用により、希望どおりの育休が当たり前の働き方を促進

◇共創スペースを拡大し、場所に縛られない働き方を推進

- ・ 年度内に本庁90%の所属をフリーアドレス化し、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促進
- ・ 8月のテレワーク推進月間中に月2回以上のテレワーク、出勤率80%を呼びかけ
(R6.8 テレワーク実施率:82.3%、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

- ・ 担当業務への不安など、同じ悩みを抱える職員同士が気軽に情報交換できる福井県庁fikaを4回開催
- ・ 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を全庁へ周知

◇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100%を目指し、全庁通知や各階層別研修の知事講話などにより、取得を呼びかけ
【目標:男性育休取得率100%(R10) R6.8月末実績:104.5%】
- ・ 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する代替職員を63名確保

【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

- 事務事業の見直し徹底や継続的に業務改善が進む組織づくりを推進
- ノーコードツールや生成AIの先進技術をフル活用し、業務時間を削減
- システム再構築による会計事務の効率化などを促進

◇継続的に事業見直しや業務改善が進む組織づくり

- ・ 事業のスクラップアンドビルドを徹底するため、令和7年度当初予算に向けて、スクラップ査定を実施
- ・ 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、アウトソーシングを推進(8件)
- ・ 各所属にDXリーダーを配置し、DX技術を生かした業務改善に取り組む体制を継続

◇先進技術をフル活用した業務時間の削減

- ・ ノーコードツールなどの操作研修の実施により、施設の予約情報管理アプリや運転日誌アプリ、苦情処理記録アプリを作成・使用し、業務を省力化
- ・ 4月から全庁で生成AIサービスを本格導入し、事業のアイデア出しや資料のドラフト作成などに活用

◇財務会計事務の効率化、精度向上

- ・ 新財務会計システムの令和7年度からの稼働に向けて、電子請求や電子決裁対応、審査チェックリスト機能の追加など、作業時間の縮減を図るためシステムを開発
【目標:内部統制の不適合件数373件(R4実績)から毎年減少 R5実績:366件】
- ・ 証紙の廃止に向けて、手数料納付システムの利用促進とキャッシュレス決済端末を導入

【方針8】連帯感を生み、効率性と生産性を高める組織運営

- 令和5年度の職員数を基本としつつ、適正水準の定員管理や職員の重点配置を実施
- ダブルセクション制の維持により、連帯感の醸成と職員負担を軽減
- 社会情勢の変化などに応じて、出先機関の機能強化、合理化を検討

◇適切な定数管理と人事配置

- ・ 一般行政部門は、令和5年度の職員数を基本としつつ、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 【目標:一般行政部門のR5職員数(約3千人)を基準に、適正水準を維持 R6実績:3,028人】
- ・ 新幹線効果を最大化するインバウンドやまちづくり、女性活躍などの重点分野や地域防災体制の強化のために、必要な人員を配置し、県政を着実に推進

◇連帯感の醸成と職員負担の軽減

- ・ 災害時における災害対策本部での24時間勤務に備え、危機管理課におけるダブルセクションを13名配置し、過度な業務負担を平準化

◇出先機関の機能強化、合理化の検討

- ・ 4月に児童・女性相談所を開所し、ケアを必要とする子どもや家族等の相談・支援体制を充実
- ・ 4月に県立病院入退院支援センターを開設し、入院前から退院するまで患者からの医療・療養相談に対応するなど機能を強化

【方針9】健全財政の堅持

- 北陸新幹線開業効果の最大化など重要プロジェクトに対応した事業を予算化するとともに、新たに「地域の景観対応枠」予算を創設し、土木施設や県有施設の緊急的な修繕等に対応
- 県営体育館、県営球場にネーミングライツを導入
- 今後10年間の財政収支見通しを策定・公表するとともに、財政調整のための3基金残高、臨時財政対策債を除く県債残高について目標を達成し、健全財政を堅持

◇歳出の合理化

- ・当初予算および6月補正予算において、北陸新幹線開業効果を最大化させるための事業などを予算化
- ・当初予算において、「収益納付型補助制度」を活用した事業を予算化
- ・道路の落石対策や県有施設の設備修繕などに、「地域の景観対応枠」予算を活用

◇県有資産マネジメントの推進

- ・県営体育館、県営球場にネーミングライツを導入

◇中期的な見通しに基づく財政運営

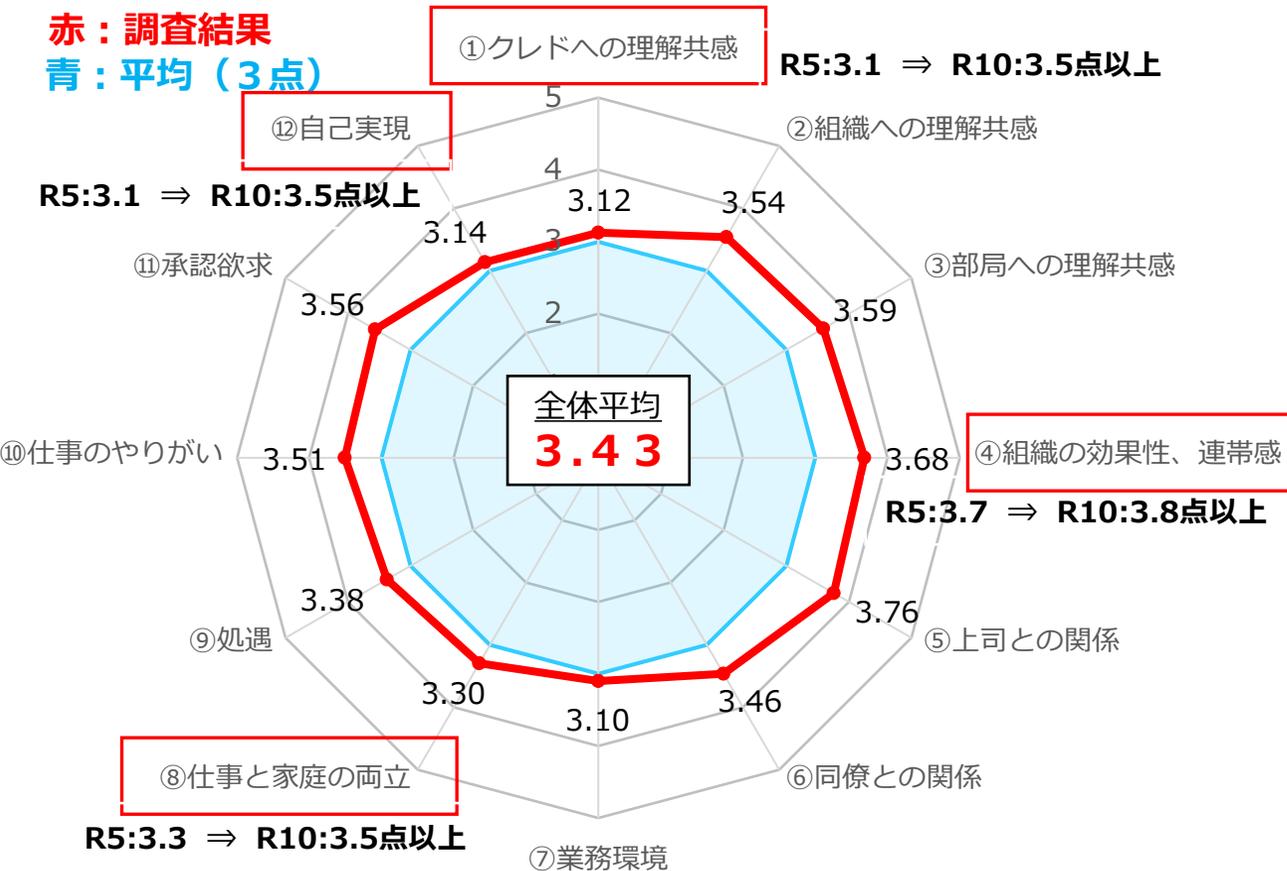
- ・当初予算編成に合わせ、今後10年間の財政収支見通しを策定・公表
- ・財政調整のための3基金残高【目標：130億円以上 R5実績：163億円】
臨時財政対策債を除く県債残高【目標：6,684億円を超えない水準維持 R5実績：5,655億円】
将来負担比率【目標：全国中位水準を維持 R5実績：153.8%、全国19位】
- ・令和5年度決算の公表資料に「交付税措置分を除いた県債残高」を新たに記載

R5 職員エンゲージメント調査 結果概要【総論】

- 職員の「働き方」や「働きがい」に関する意識、組織運営の課題等を把握し、今後の組織運営の参考とするため、全職員 4,696 人を対象とした任意の匿名調査を実施（R5.11/27～12/22に実施し、3,151人が回答。回答率67.1%）
- 設問は77問（12分野60問に加え、各分野の重要度と幸福実感度を確認する17問）と自由記述欄。各設問は5段階で回答

<結果概要>

赤：調査結果
青：平均（3点）



<設問内容> 各設問に5段階で回答

分野	主な設問
①クレドへの理解共感	職場での会話、第三者への説明、クレド実践度、判断基準として活用
②組織への理解共感	県政の方針、意思決定、挑戦する姿勢や発展性、県民からの信頼
③部局への理解共感	部局の方針、意思決定、挑戦する姿勢や発展性、県民からの信頼
④組織の効果性、連帯感	所属・役職の役割分担、目標達成度、コミュニケーション、指揮命令系
⑤上司との関係	指示の適切性、信頼感、部下育成、公正な評価、部下を認める姿勢
⑥同僚との関係	相談できる関係、認め合う関係、指摘しあう関係、将来に関する会話
⑦業務環境	業務遂行に必要なマンパワー、スキル・経験、設備、予算、情報
⑧仕事と家庭の両立	業務負荷、上司からの期待、生活・健康、休暇や働き方に関する制度
⑨処遇	勤務時間や休暇日数、人事評価、役職、給与、教育研修
⑩仕事のやりがい	仕事の面白さ、達成感、責任感、チームワーク・連帯感、成長実感
⑪承認欲求	職場貢献の実感、率直な発言や自由な提案、継続勤務の意向
⑫自己実現	職員のキャリアビジョン、自己実現に関すること