

# 令和4年度

# 組織改正・人事異動

令和4年3月18日

福井県

※ 「Ⅱ 組織改正」の項目の欄に「持続可能な開発目標（SDGs）」を記載しています。

2015年9月の国連サミットにおいて全会一致で採択。「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のため、2030年を年限とする17の国際目標です。



## I 組織改正・人事異動の5つのポイント

### 1 百年に一度のまちづくり・にぎわいづくり

- ・ふくいブランドを売り込む『首都圏統括監』、『課長(ブランドビジネス)』の配置
- ・2年後の開催に向けて、『ふくい桜マラソン課』を新設

### 2 日本一幸福な子育て県「ふく育県」

- ・『こども未来課』、『児童家庭課』の新設

### 3 DXによるポストコロナの社会変革

- ・『DX推進課』の新設

### 4 女性活躍推進

- ・女性管理職は過去最多の89人（割合は過去最高の18.9%）

### 5 若手職員のチャレンジ応援

- ・『カーボンニュートラルディレクター』を配置

## II 組織改正

### 1 百年に一度のまちづくり・にぎわいづくり

### 2 日本一幸福な子育て県「ふく育県」

### 3 DXによるポストコロナの社会変革

### 4 新型コロナウイルス感染症対策の強化

### 5 安全・安心対策の充実

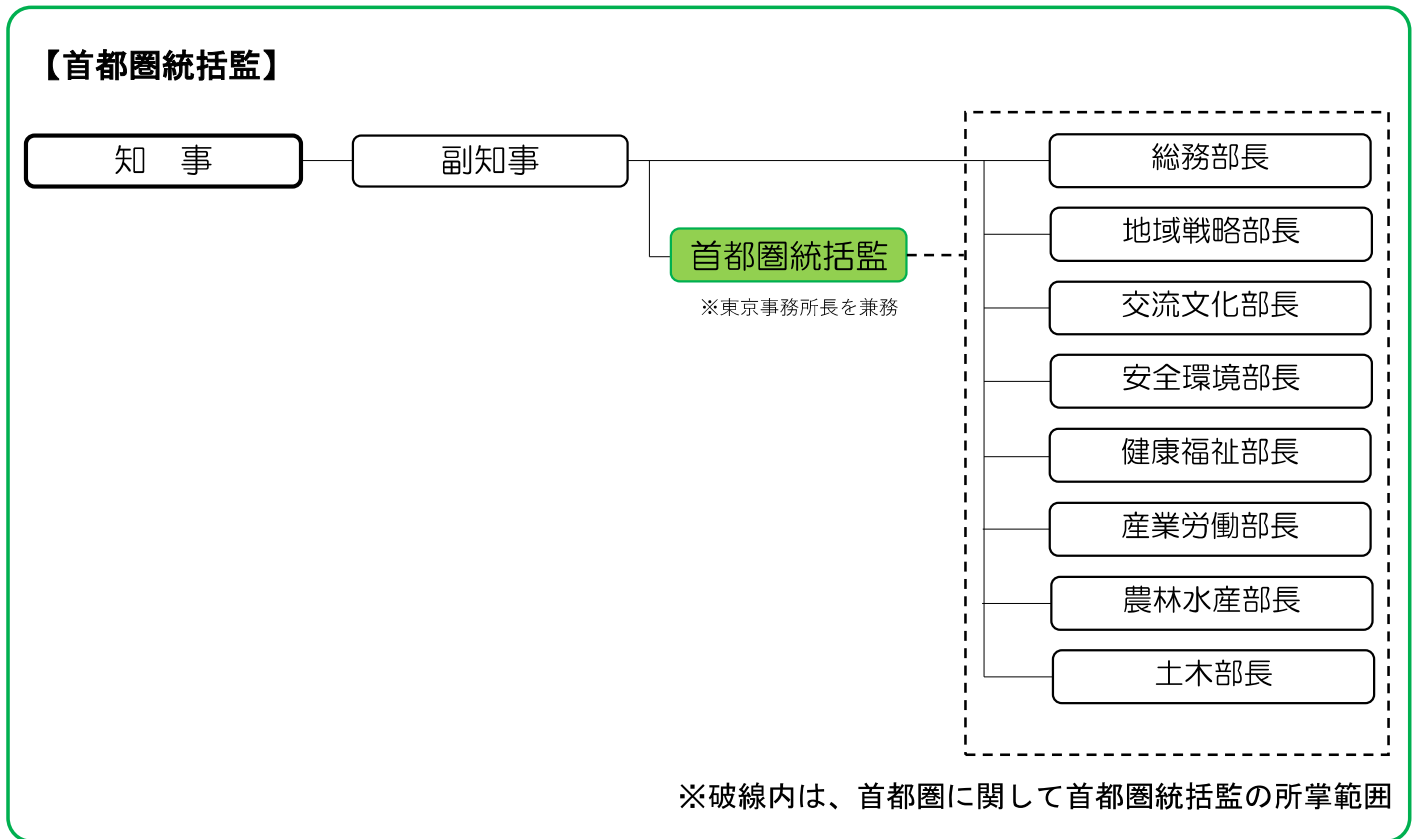
# ◇ 百年に一度のまちづくり・にぎわいづくり

## ○マーケティング・ブランド発信を強化

- ・『**首都圏統括監**』（部長級、東京事務所長兼務）を新設し、首都圏において、知事代理として、企業誘致やふくいブランドの推進など、トップセールスを実施
- ・交流文化部に『**課長（ブランドビジネス）**』を新設し、ZENや伝統工芸、食など、ふくいブランドを生かした新たなビジネス創出を支援

## ○『福井県政策参与』の新設

- ・新幹線時代にふさわしい構想力と行動力を持った人材の発掘・育成を行う『**福井県政策参与**』に、進士五十八氏（現・福井県立大学学長）を登用

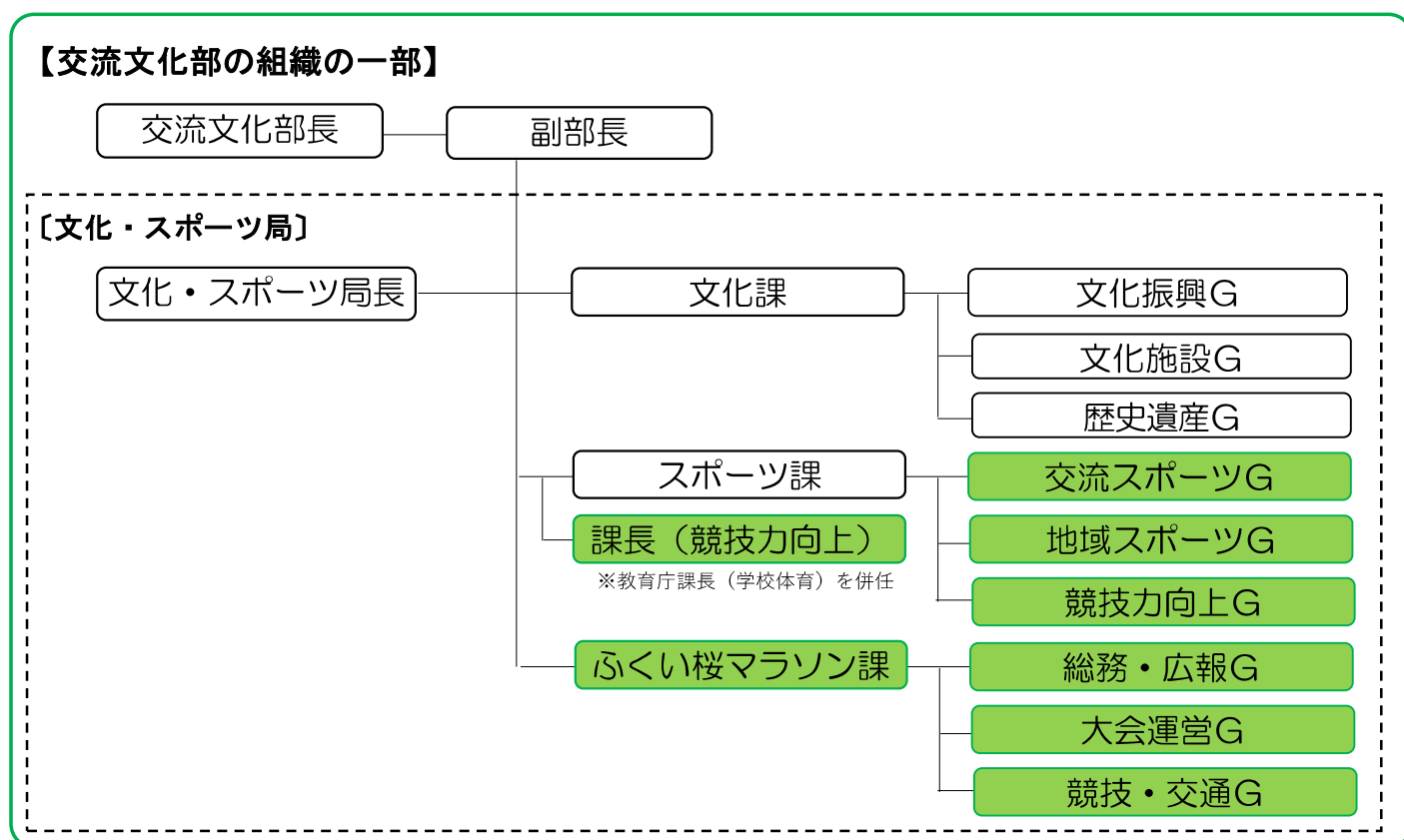


## ○スポーツによるまちづくり・にぎわいづくり

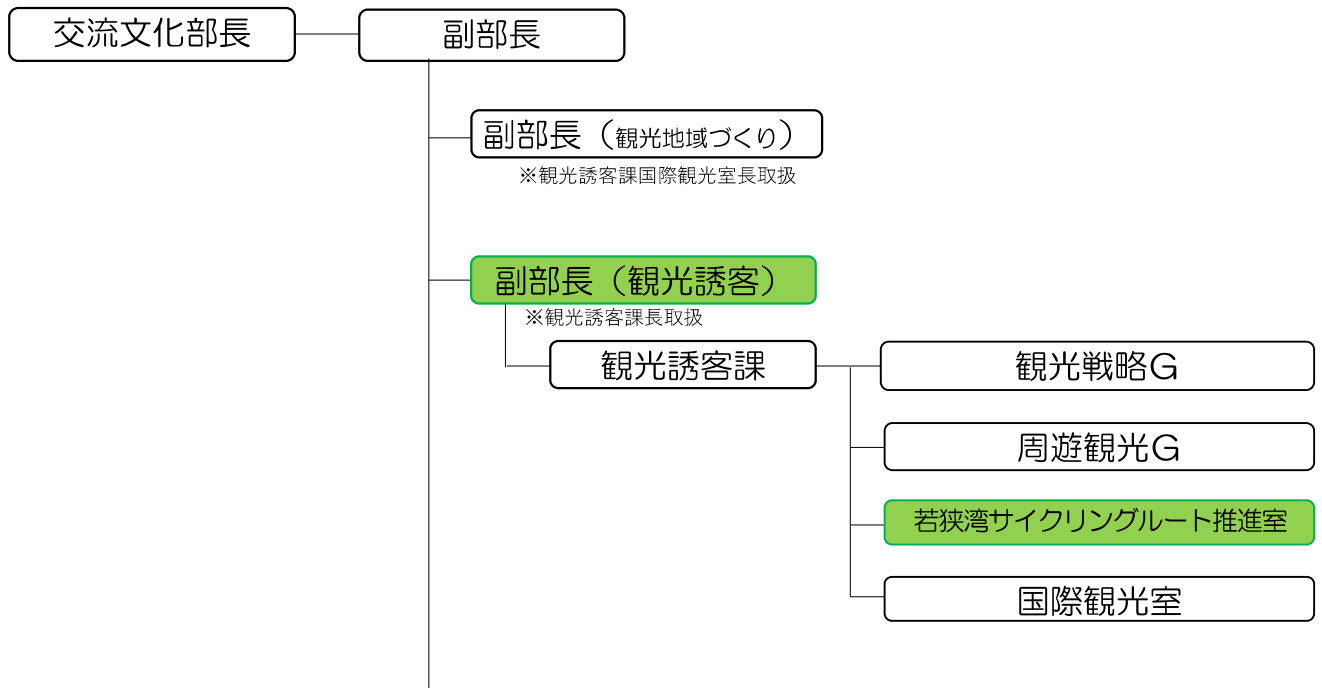
- ・ 交流文化部に『**ふくい桜マラソン課**』（16人）を新設し、新幹線開業の2024年春に開催予定のフルマラソンを準備
- ・ 競技力向上業務を教育委員会から『**スポーツ課**』に移管し、スポーツによる楽しみにあふれるまちづくりや、地域のスポーツ環境整備をさらに推進

## ○サイクルツーリズムの推進

- ・ 観光誘客課に『**若狭湾サイクリングルート推進室**』（3人）を新設し、観光資源として大きな発信力となるナショナルサイクルルート指定に向け、受入環境等を整備



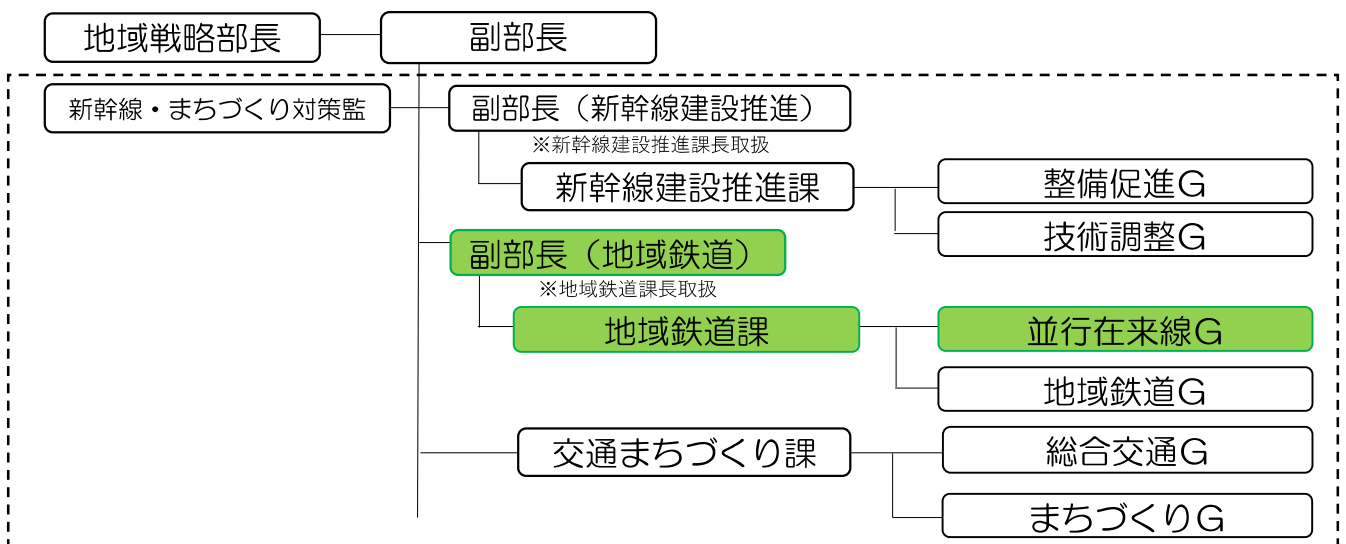
【交流文化部の組織の一部】



○地域鉄道の魅力向上

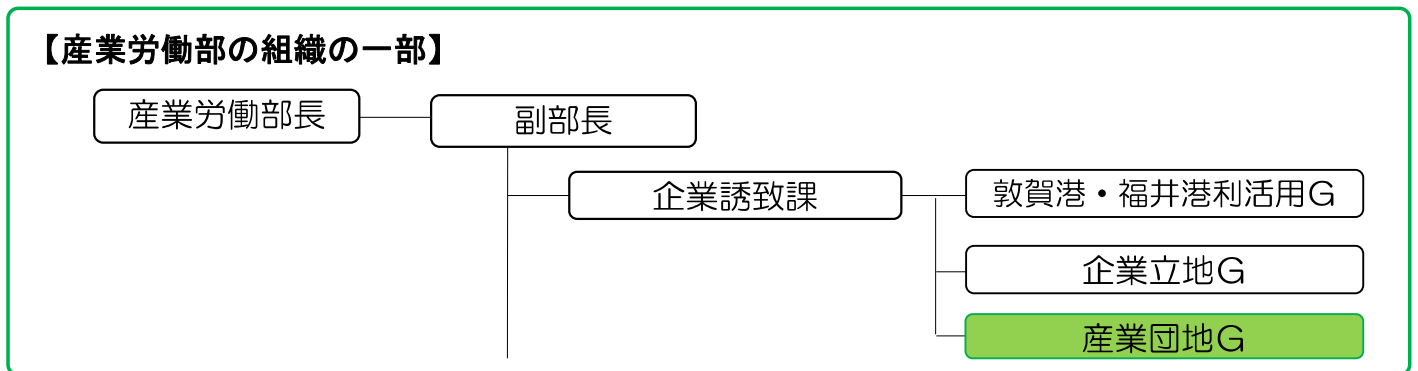
- ・新幹線開業が迫る中、地域鉄道の利用促進・活性化および並行在来線駅を中心としたまちづくりを進めるため、『地域鉄道課』（11人）を新設

【地域戦略部の組織の一部】



## ○高速交通体系の整備を見据えた企業誘致の促進

- ・新たな産業団地の整備を市町と連携して進めるため、企業誘致課に「**産業団地グループ**」(3人)を新設



## ○県外事務所の強化

- ・大阪事務所の附置機関である**名古屋事務所**と**京都事務所**を、それぞれ独立した出先機関とし、企業誘致や観光誘客などの機動力を強化

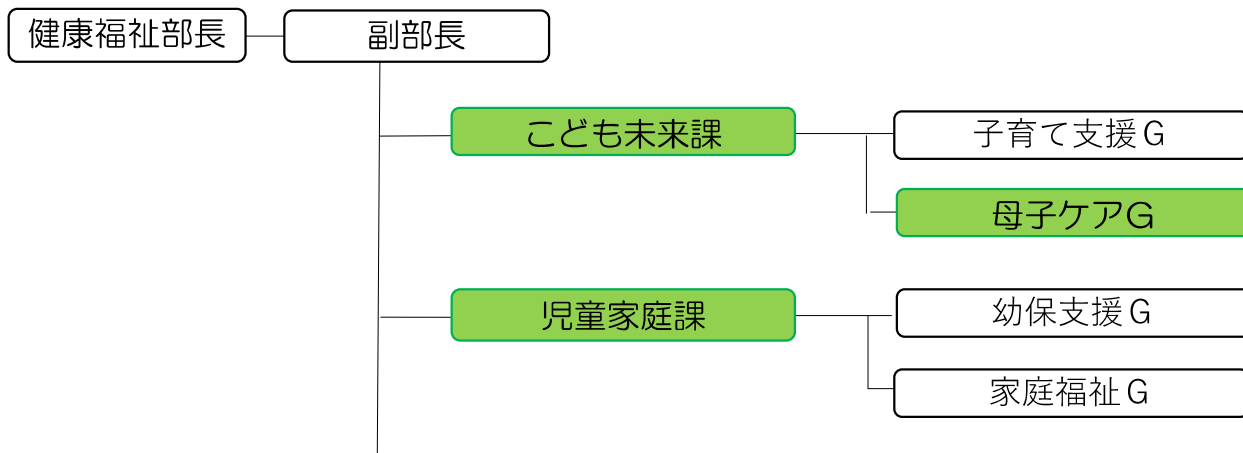
## ◇ 日本一幸福な子育て県「ふく育県」



## ○子育て支援体制の強化

- ・『子ども家庭課』を再編し、新たな子ども・子育て支援施策の企画・実行を担う『**こども未来課**』(12人)と、保育所の指導や児童虐待対策など法律に基づく業務を行う『**児童家庭課**』(11人)を新設
- ・「放課後子どもクラブ」について、教育委員会から『**こども未来課**』に移管し、子育て支援施策全体を所管する健康福祉部において、就学後のニーズも踏まえた切れ目のない支援を実施
- ・少子化対策や子ども・子育て支援施策の企画立案・総合調整を行う**内閣府子ども・子育て本部**へ職員を派遣

## 【健康福祉部の組織の一部】



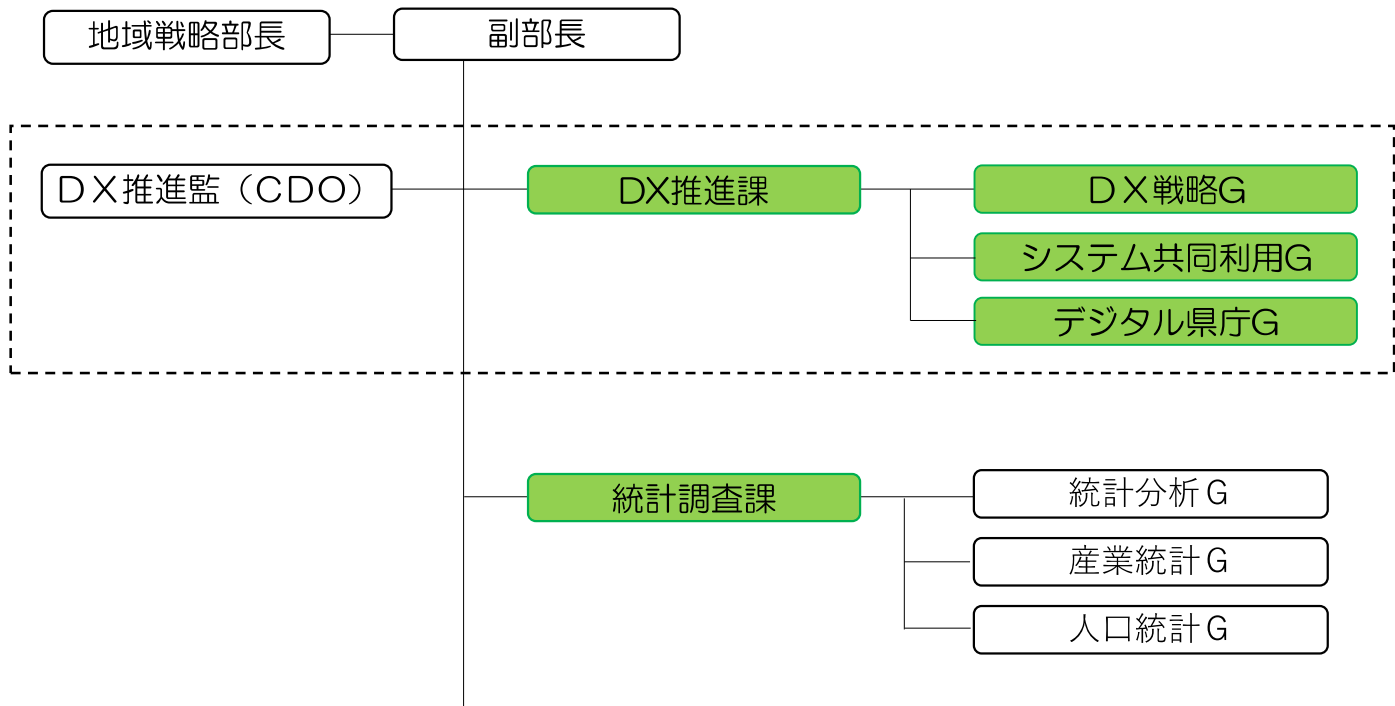
## ◇ DXによるポストコロナの社会変革



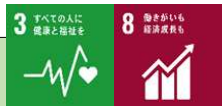
### ○DXのさらなる推進

- ・『DX推進課』（17人）を新設し、DX推進監のもと、DXの総合的な企画・調整から行政のDX、データ利活用までを一体的に取り組み、「スマート福井」の実現をより強力に推進（未来戦略課DX推進室と統計情報課ICT戦略室を統合）
- ・マイナンバーカードなど、地方公共団体のデジタルインフラ整備・運営等に関する業務を行う**地方公共団体情報システム機構**へ職員を派遣

### 【地域戦略部の組織の一部】



## ◇ 新型コロナウイルス感染症対策の強化



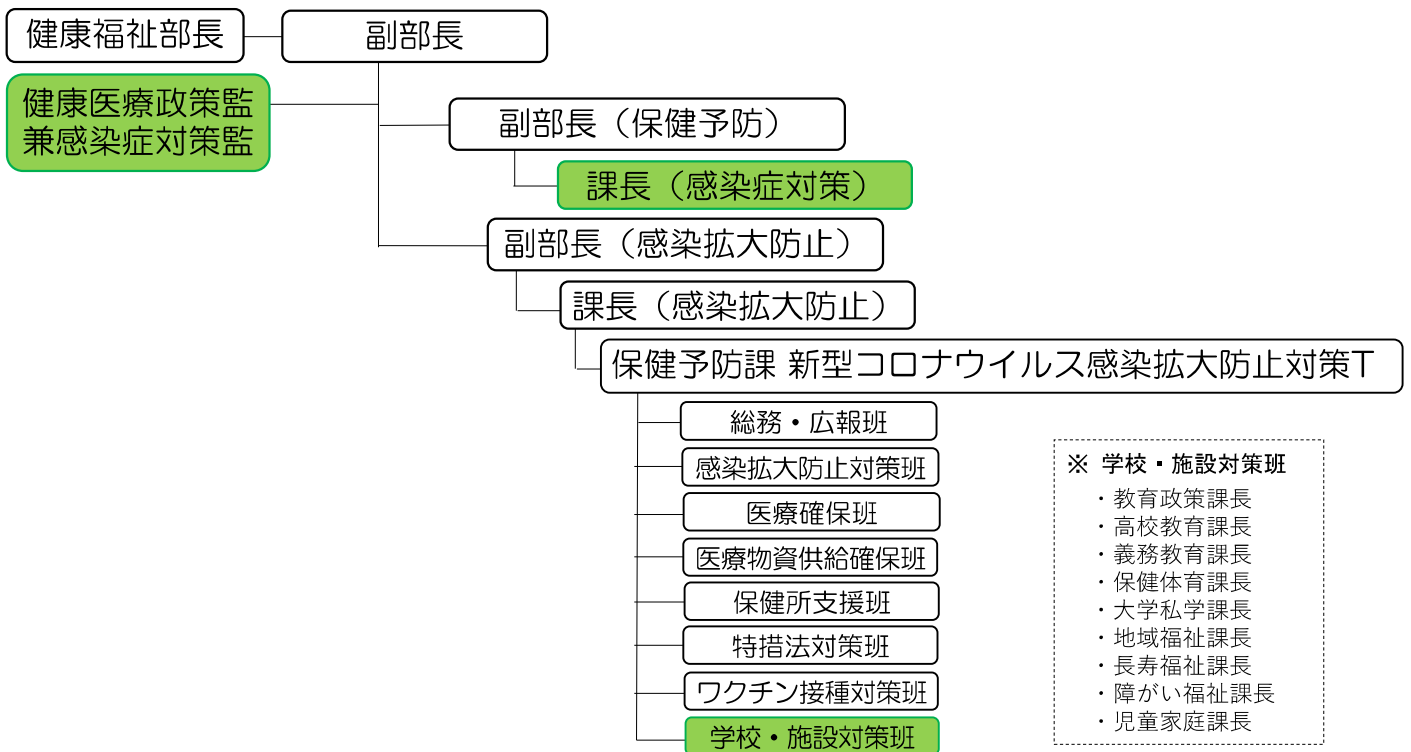
### ○ 『新型コロナウイルス感染拡大防止対策チーム』の体制を継続・強化

- ・ 新型コロナウイルス感染症に迅速かつ機動的に立ち向かうため、司令塔として『健康医療政策監兼感染症対策監』（部長級）を専任配置
- ・ チームの専任職員を6人増員するとともに、感染拡大の状況によって、随時応援体制を強化

	令和4年度の体制	(参考) 令和3年度の体制
健康医療政策監兼感染症対策監	専任1 ※新設	—
副部長（感染拡大防止）	専任1	専任1
課長（感染拡大防止）	専任1	専任1
課長（感染症対策）	専任1 ※新設	—
総務・広報班	専任4、兼務4（うちチーム内兼務3）	専任4、兼務4（うちチーム内兼務3）
感染拡大防止対策班	専任8	専任8
医療確保班	専任7	専任7
医療物資供給確保班	兼務5	兼務5
保健所支援班	兼務4	兼務4
特措法対策班	兼務4	兼務4
ワクチン接種対策班	専任10 ※4人増員	専任6
学校・施設対策班	兼務9（学校・施設関係課長） ※新設	—
計	専任33、兼務26（うちチーム内兼務3）	専任27、兼務17（うちチーム内兼務3）



## 【新型コロナウイルス感染拡大防止対策の体制】



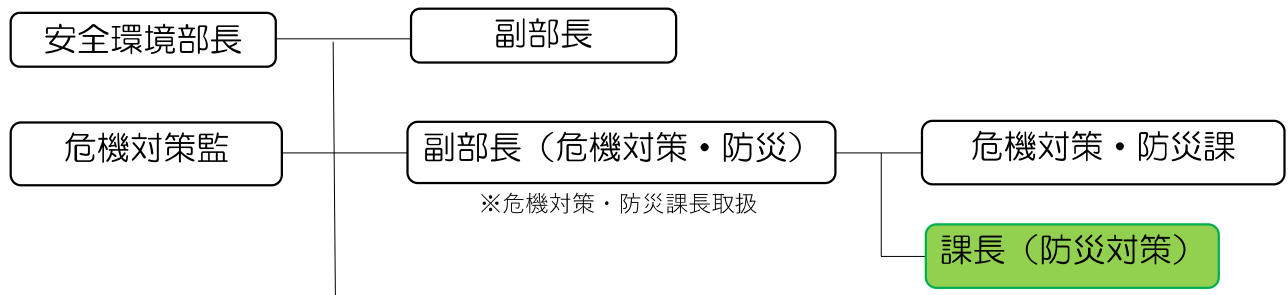
## ◇ 安全・安心対策の充実



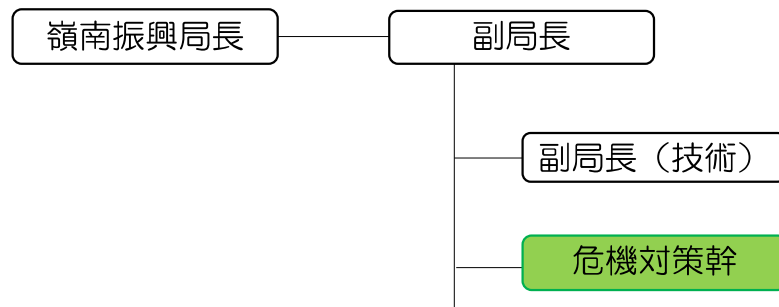
### ○危機管理・防災対策の強化

- ・自衛隊出身者を安全環境部に『課長（防災対策）』として配置し、自衛隊との協力体制を強化
- ・嶺南地域の防災体制を維持するため、『嶺南振興局理事（危機対策・防災）』（部長級）を再任用し、『嶺南振興局危機対策幹』（副部長級）として配置
- ・地震等の自然災害や原子力事故等の重大事故、テロなど緊急事態発生時の初動対処を担う内閣官房副長官補（事態対処・危機管理担当）付へ職員を派遣

【安全環境部の組織の一部】



【嶺南振興局の組織の一部】



○市町への技術職員派遣

- ・市町において確保が困難な技術職員について、市町の要請に応じ、**中堅職員を5人（土木職4、農業土木職1）派遣**

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
幹部職員の派遣	7人	7人	7人	7人
中堅職員の派遣	—	4人 敦賀市、南越前町、 おおい町、高浜町	8人 敦賀市、南越前町、 おおい町、高浜町、 坂井市、永平寺町、 池田町、美浜町	<b>9人</b> 坂井市、永平寺町、 池田町、美浜町、 <b>小浜市、大野市、 勝山市、あわら市、 越前町</b>
計	7人	11人	15人	<b>16人</b>

## Ⅲ 人事異動

- 1 異動規模
- 2 女性活躍推進
- 3 若手の管理職登用
- 4 若手職員のチャレンジ応援

### ◇ 異動規模

○異動者割合は、**32.6%**（令和3年度：31.6%。過去10年間で6番目）

・今回の異動者数は、**914人**（令和3年度：873人。過去10年間で5番目）

### ○意欲を高める人事配置

・職員の意欲を高めるため、異動希望を可能な限り考慮し、**32.8%**の職員（管理職以外の一般事務）を希望所属に配置（令和3年度：30.7%）

## ◇ 女性活躍推進

### ○女性管理職 過去最多 89人 (これまでの最多：令和3年度 78人)

- ・女性管理職割合は**過去最高の18.9%** (これまでの最高：令和3年度 17.4%)

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
女性の管理職職員数 (うち管理職昇任者数)	52人 (9人)	62人 (12人)	69人 (11人)	78人 (15人)	89人 (16人)
管理職全体に占める割合	12.2%	14.7%	15.9%	17.4%	18.9%

- ・**過去最多の16人**の女性職員を新たに管理職に登用  
(これまでの最多：令和3年度 15人)
- ・管理職昇任者に占める女性職員割合も**過去最高の30.2%**  
(これまでの最高：令和3年度 24.6%)

### ○総務部長、健康福祉部長に初めて女性職員に登用

- ・本庁部長に初めて女性職員に登用

## ◇ 若手の管理職登用

### ○重要ポストに若手を積極登用

- [配置先] 保健予防課参事 (感染拡大防止) 46歳
- 知事公室秘書課政策参事 46歳
- 未来戦略課参事 (SDGs・県政デザイン) 47歳
- 知事公室秘書課長 49歳

### ○将来の管理職を担う本庁課長補佐に45歳の職員を4人登用

(令和3年度：3人)

- [配置先] DX推進課、観光誘客課、障がい福祉課、高校教育課

## ◇ 若手職員のチャレンジ応援

### ○課長相当の業務を行う「ディレクター」への抜擢

- ・環境政策課に『カーボンニュートラルディレクター』を配置。企業や地域の脱炭素に対する応援や、省エネ・再エネに関する新たな普及啓発を企画・実施するリーダーに、30代の企画主査級職員を抜擢

※ ディレクターは、関係課職員等によるチームを指揮

### ○職員の自主性と意欲を高める仕組み

- ・主要プロジェクト等へのチャレンジ制度（庁内公募）による人事配置

[配置先] DX推進課、地域鉄道課、交通まちづくり課、観光誘客課、ふくい桜マラソン課 等

### ○若手グループリーダーの積極登用

- ・DXや移住政策など、若手の力が活きる所属において、**40歳未満の企画主査級職員8人（38歳：3人、39歳：5人）を本庁グループリーダーに積極登用**

※ 本庁事務GLの平均年齢 令和3年度：46.1歳 ⇒ 令和4年度：43.8歳

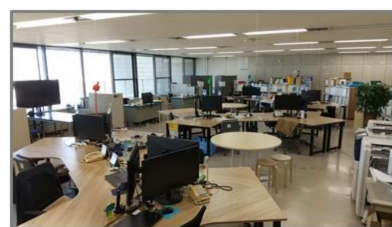
## 福井県庁働き方改革 “Life Style Shift”

### ○人事異動内示の早期化

- ・内示日を異動1週間前から2週間前に早め、新体制へ円滑移行（業務引継ぎ等）

### ○フリーアドレスの拡大

- ・本庁6所属で導入し、超過勤務縮減など業務改善効果があったフリーアドレスについて、令和4年度中に交流文化部（本庁5階東側フロア）全体に導入



※フリーアドレスを導入した公共建築課

### ○徹底したペーパーレス

- ・電子決裁・文書管理システムの導入（令和4年4月～）やTeamsによるヒアリング・打合せなど、庁内業務のペーパーレス化・オンライン化を徹底



※WEB会議で実施した予算査定

# 福井県庁働き方改革 “Life Style Shift”

## ○育児や介護がしやすい職場づくり

- ・定着しつつある男性職員の育児休業・休暇取得を一層促進
- ・多様で柔軟な働き方であり、大雪など災害発生時の業務継続にも有効なテレワークを当たり前の働き方に
- ・結婚・出産・育児・介護など、やむを得ない家庭事情により退職した方を対象とした職員採用選考試験（カムバック制度）を導入

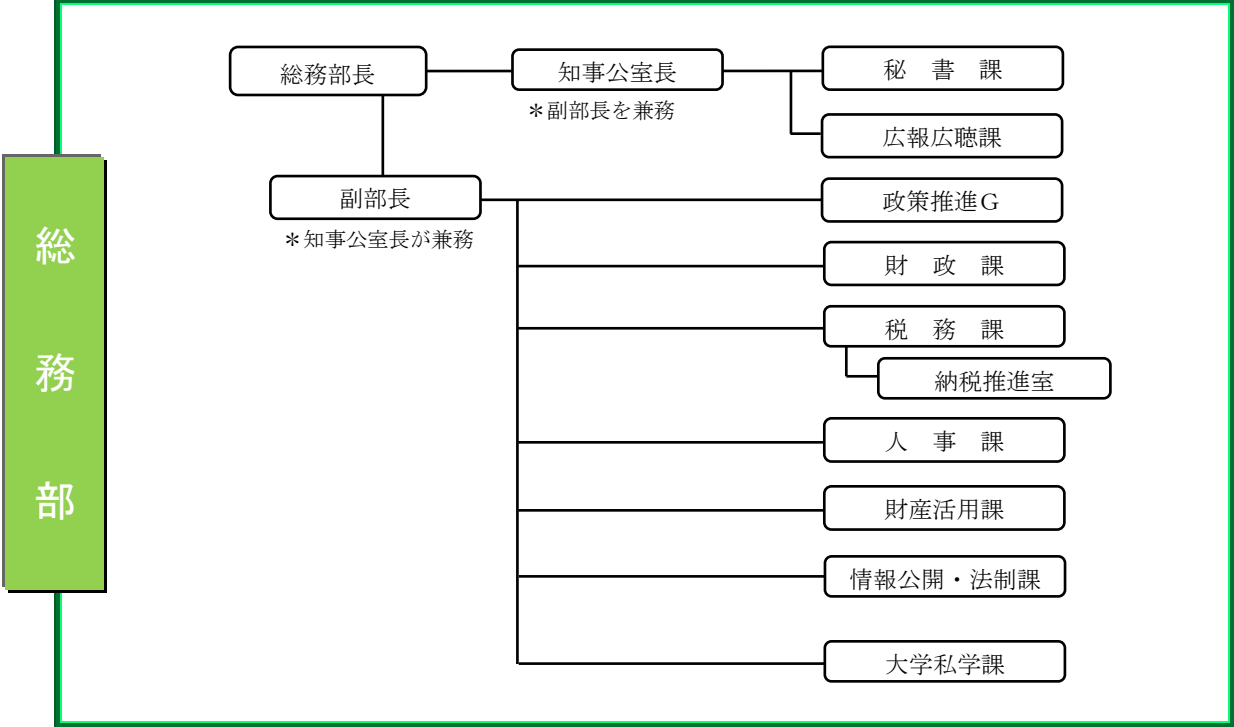
## ○副担当制の徹底

- ・主・副担当の間での情報共有を徹底。業務の属人化を防ぎ、担当者の負担軽減と1人が休んでもカバーできる体制づくりを推進

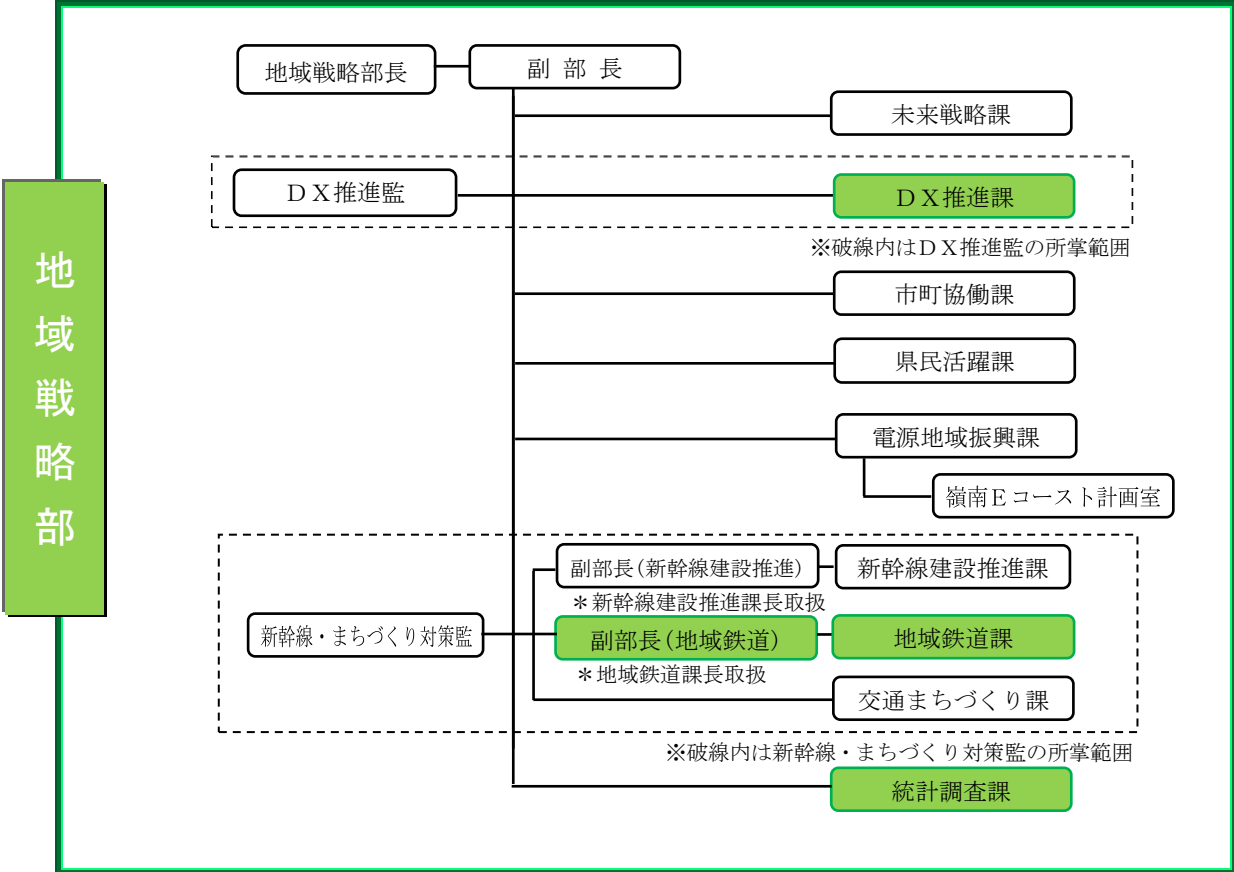
# 各 部 局 の 機 構 図

本庁における課数 R3年度：70課 → R4年度：73課  
 (知事部局と教育庁の合計)

(R3年度：8課→R4年度：8課)

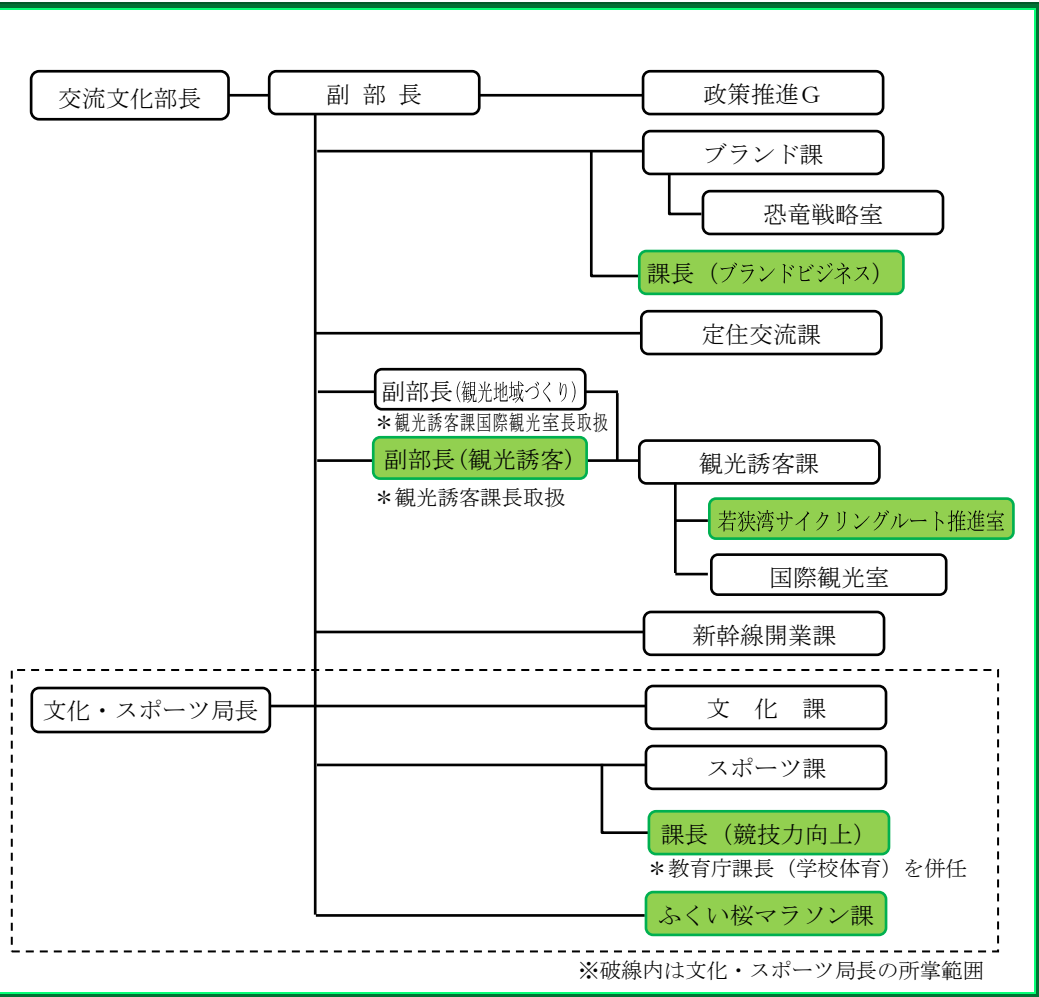


(R3年度：8課→R4年度：9課)



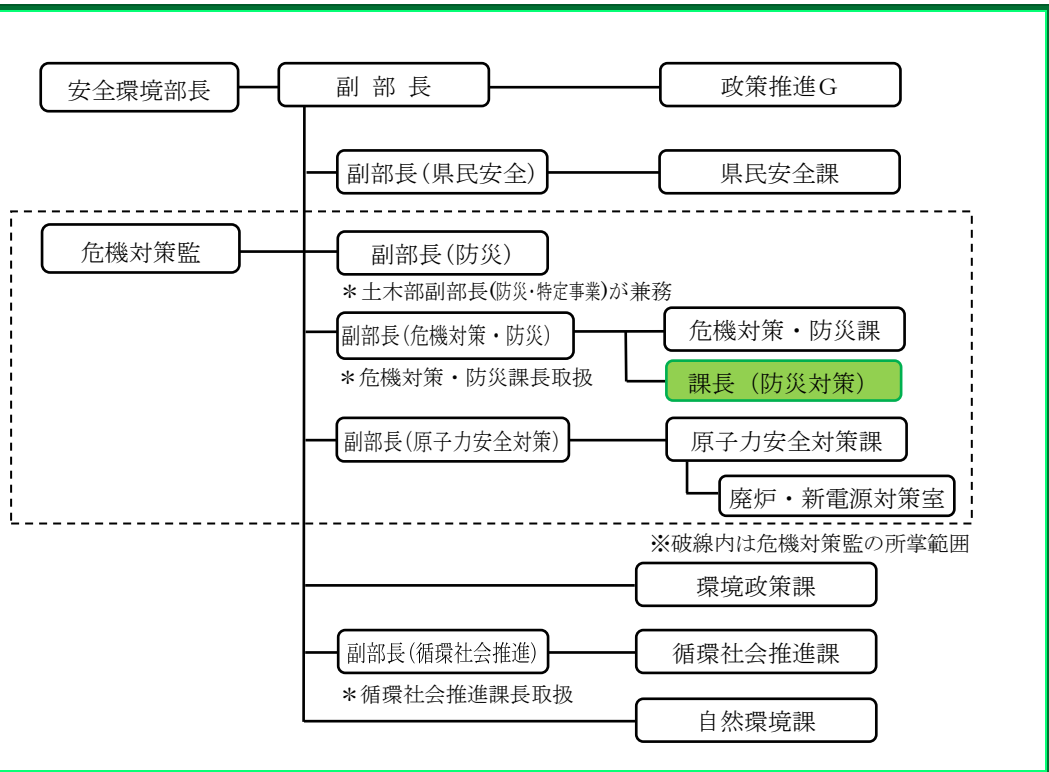
( R3 年度 : 6 課 → R4 年度 : 7 課 )

交流文化部



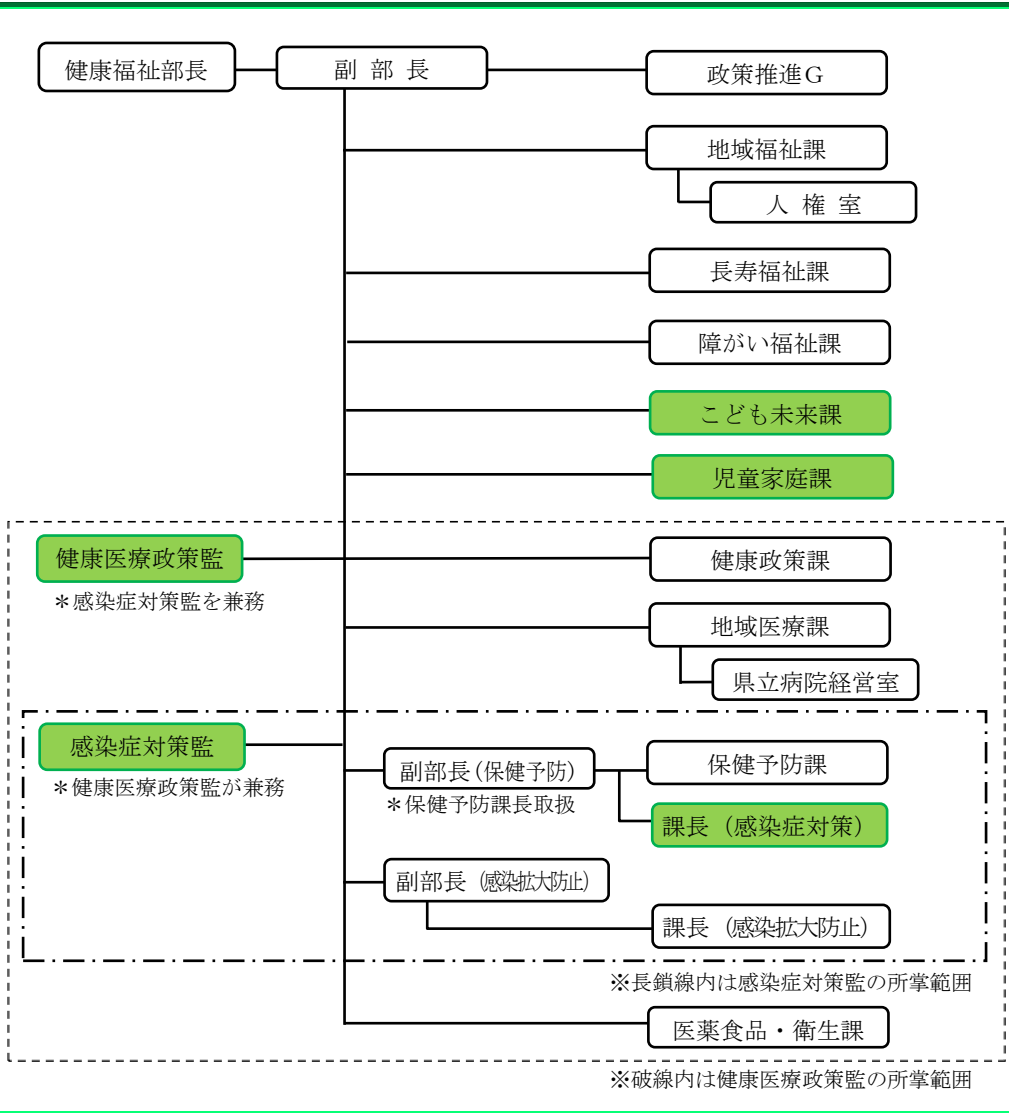
( R3 年度 : 6 課 → R4 年度 : 6 課 )

安全環境部

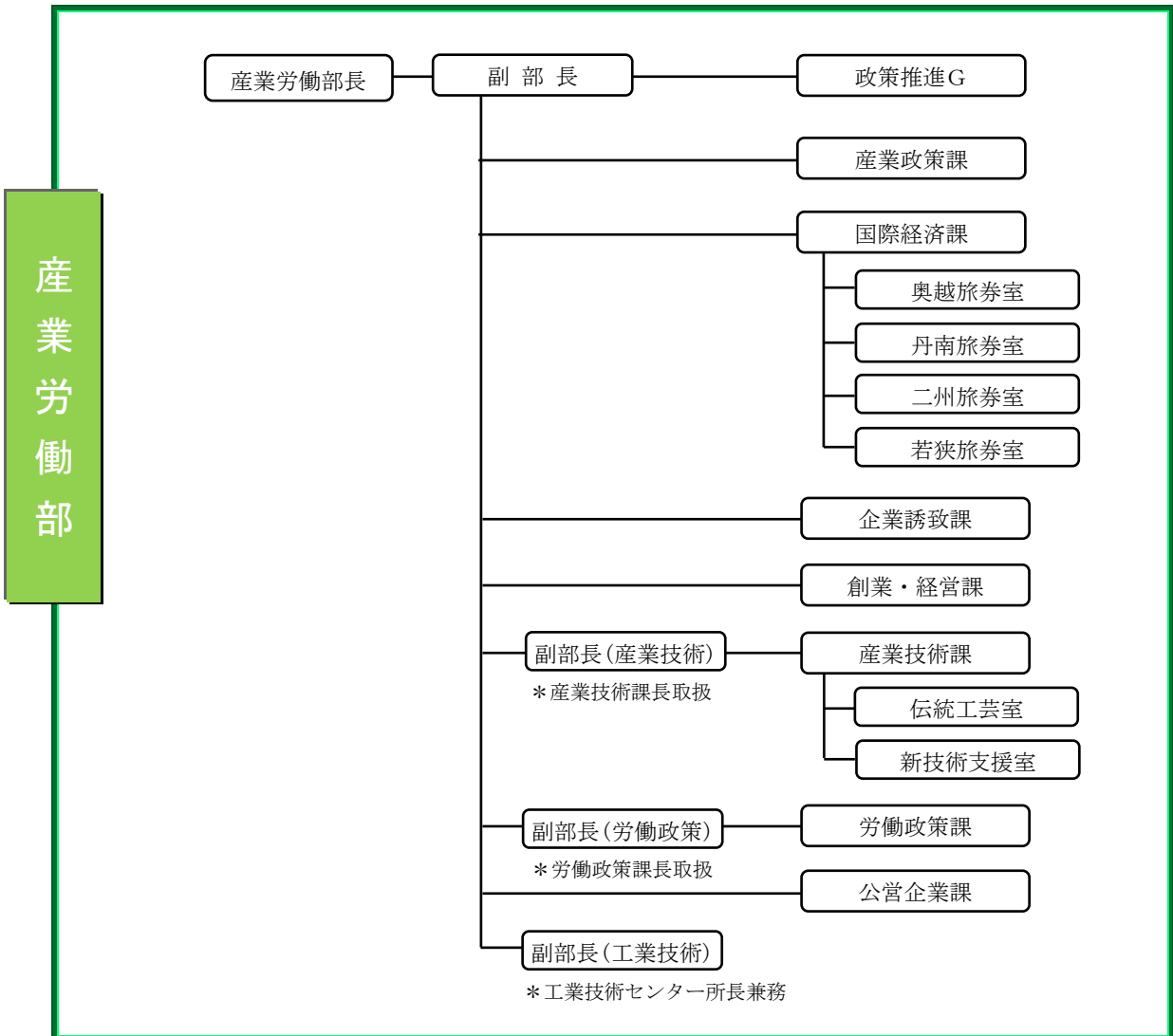




健康福祉部

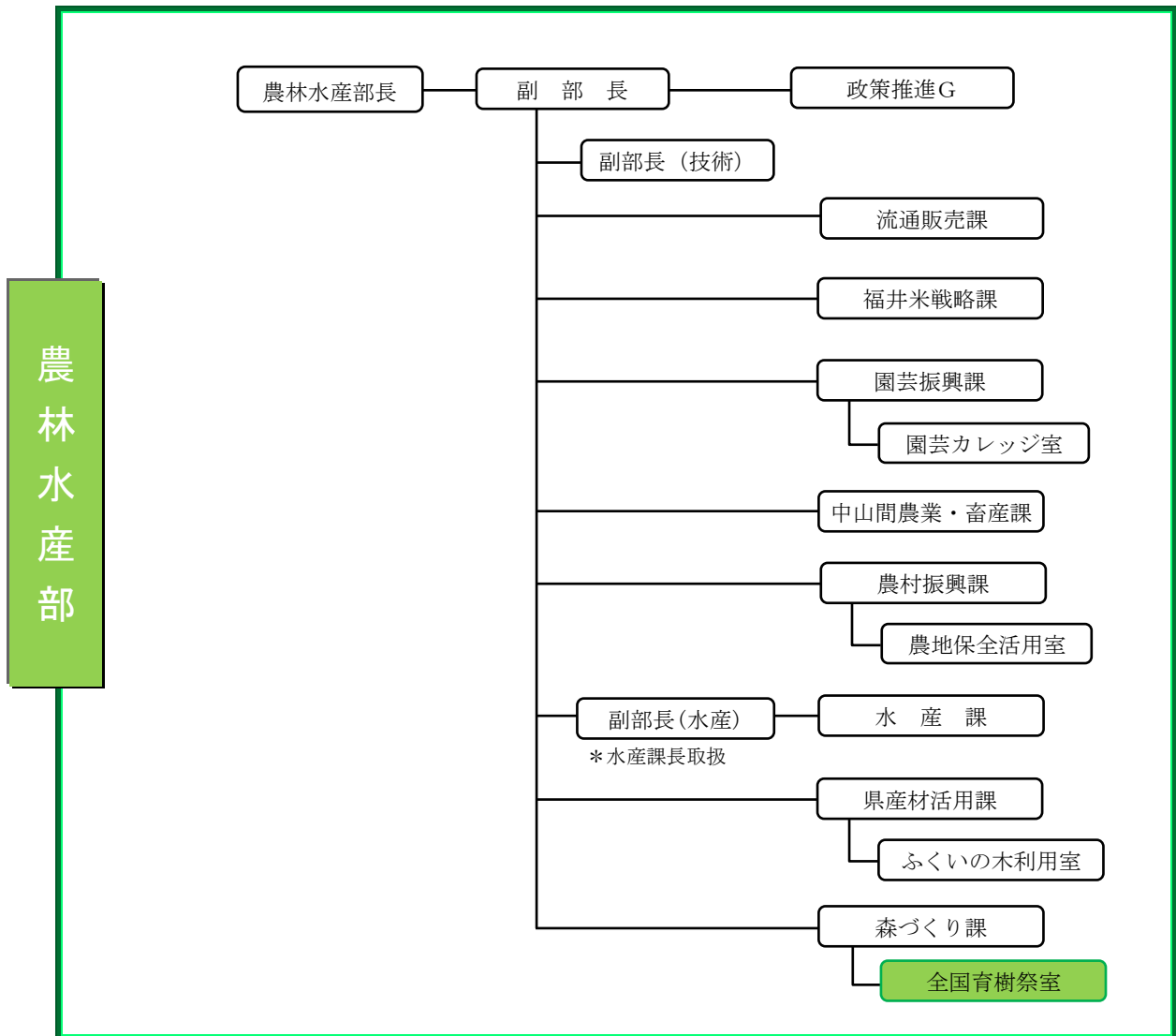


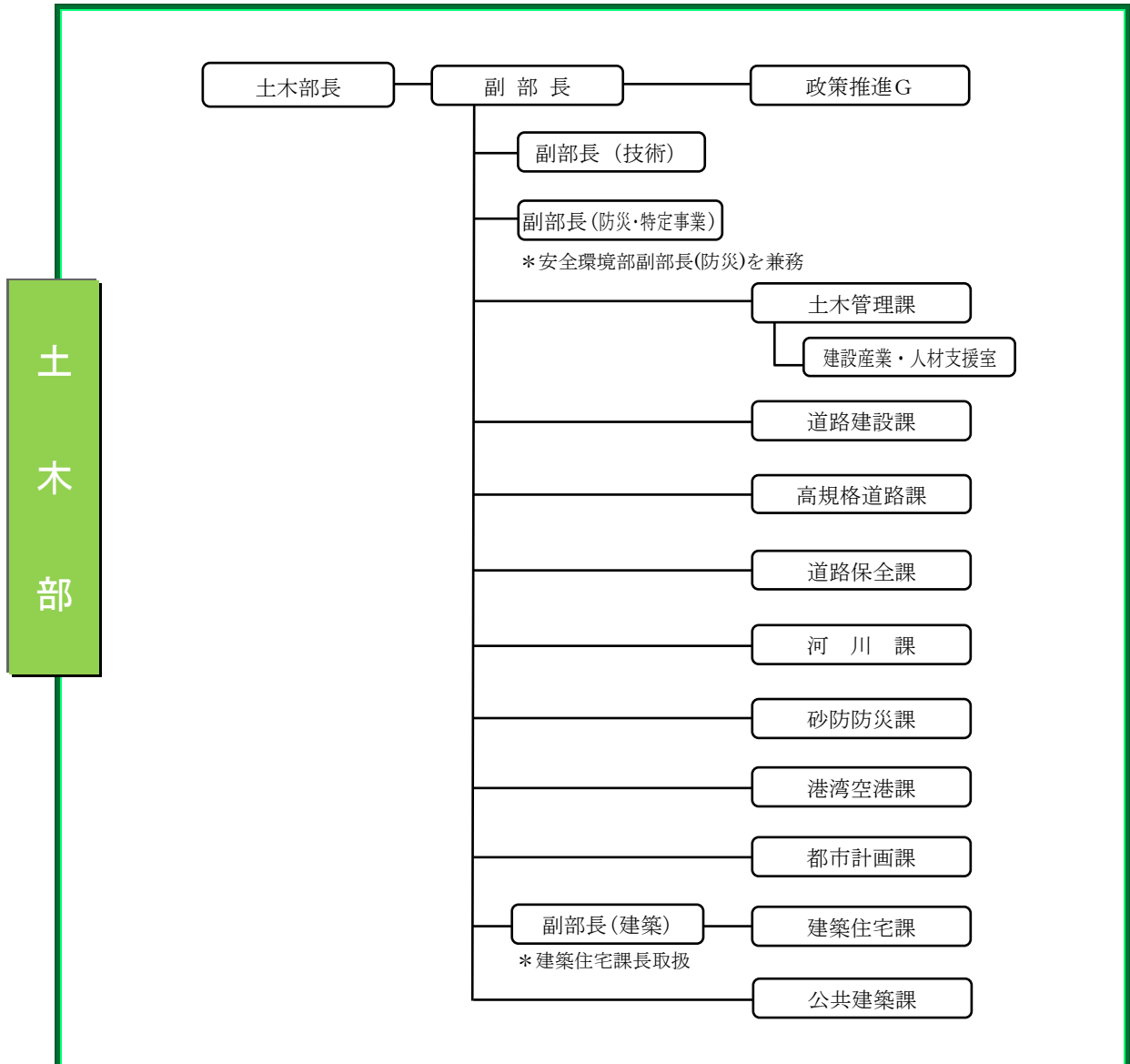
(R3年度：7課→R4年度：7課)



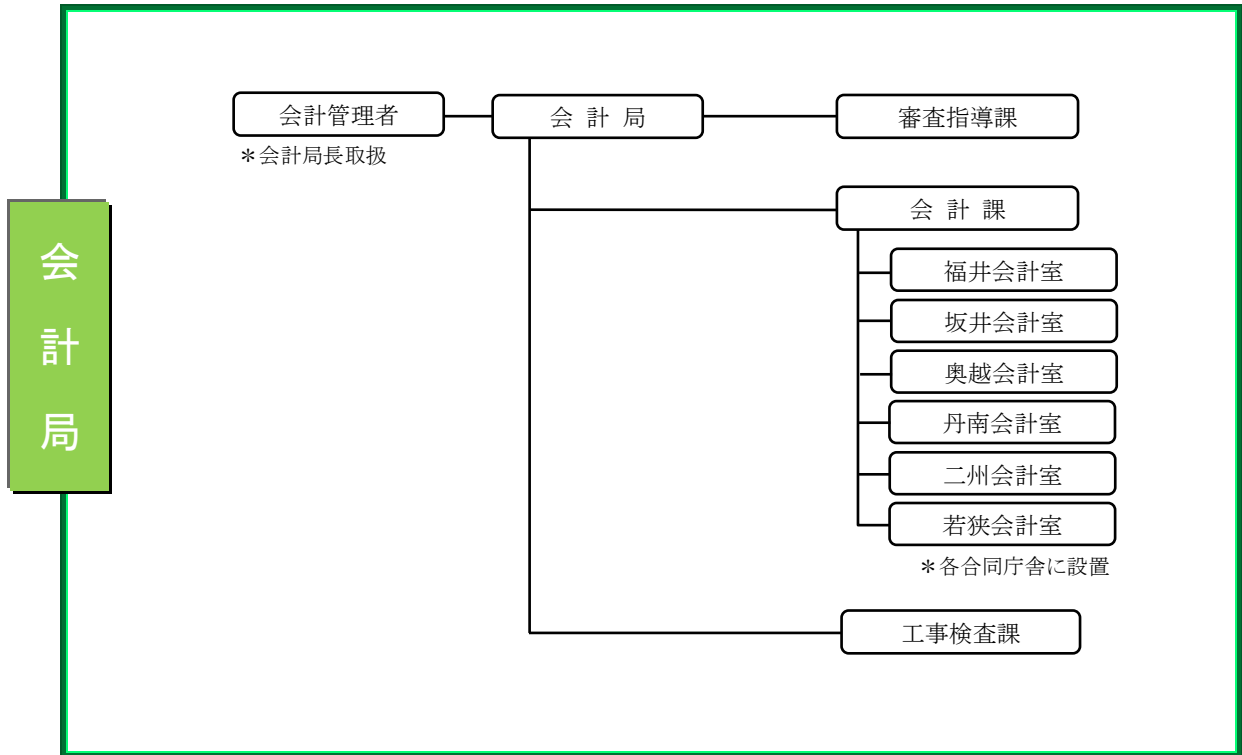
産業労働部

(R3年度：8課→R4年度：8課)





( R3 年度 : 3 課 → R4 年度 : 3 課 )



( R3 年度 : 6 課 → R4 年度 : 6 課 )

