

令和3年度

組織改正・人事異動

令和3年3月24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 DX推進による「スマート福井」の実現

- ・外部の専門人材を部長級の『DX推進監』（CDO(最高デジタル責任者))に登用
- ・知事を本部長とする『DX推進本部』の設置

2 文化とスポーツで「ふくいをもっとおもしろく」

- ・『文化・スポーツ局』の設置

3 新型コロナウイルス感染症対策の強化

4 女性活躍推進

- ・女性管理職は過去最多の78人（割合は過去最高の17.4%）

5 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
- ・職員の自主性と意欲を高める新しい仕組み「ふくい式20%ルール」の導入

II 組織改正

1 DX推進による「スマート福井」の実現

2 文化とスポーツで「ふくいをもっとおもしろく」

3 新型コロナウイルス感染症対策の強化

4 人やビジネスを呼び込む体制強化

5 安全・安心対策の充実

◇ DX推進による「スマート福井」の実現



○外部の専門人材を『DX推進監』に登用

- ・ DX推進の司令塔となる『DX推進監』(CDO(最高デジタル責任者))(部長級)に、DXに高い知見を持つ**外部の専門人材**(NTTドコモ(株)社員)に登用
 - ・ DX推進監の下、未来戦略課『DX推進室』(4人)および統計情報課『ICT戦略室』(11人)が中心となり、生活・産業・行政各分野のDXを推進
- ※ 未来戦略課のオフィスをフリーアドレス化し、行政と県民や専門人材の協働・共創の場に刷新

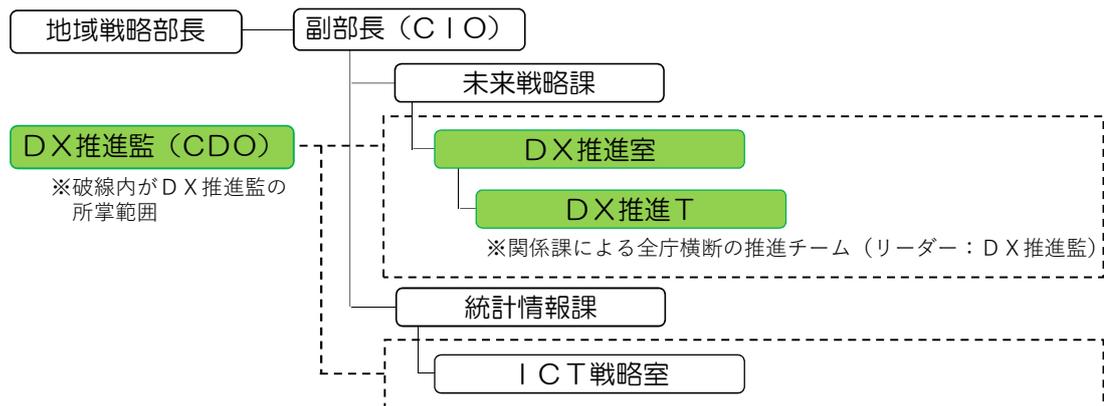
○『DX推進本部』の設置

- ・ 知事を本部長とする『DX推進本部』を設置し、全庁体制で推進
(本部長：知事 副本部長：両副知事 本部長：DX推進監、各部長、教育長、警察本部長)

○県内企業のDXを推進

- ・ IT人材育成強化のため、『ふくい産業支援センター』に職員(1人)を派遣し、創業・経営課『創業・ITグループ』とともに、県内企業のDXを推進

【地域戦略部の組織の一部】



【DX推進本部】

本部長	知事
副本部長	両副知事
本部長	DX推進監、各部長、教育長、警察本部長
事務局	未来戦略課DX推進室、統計情報課ICT戦略室

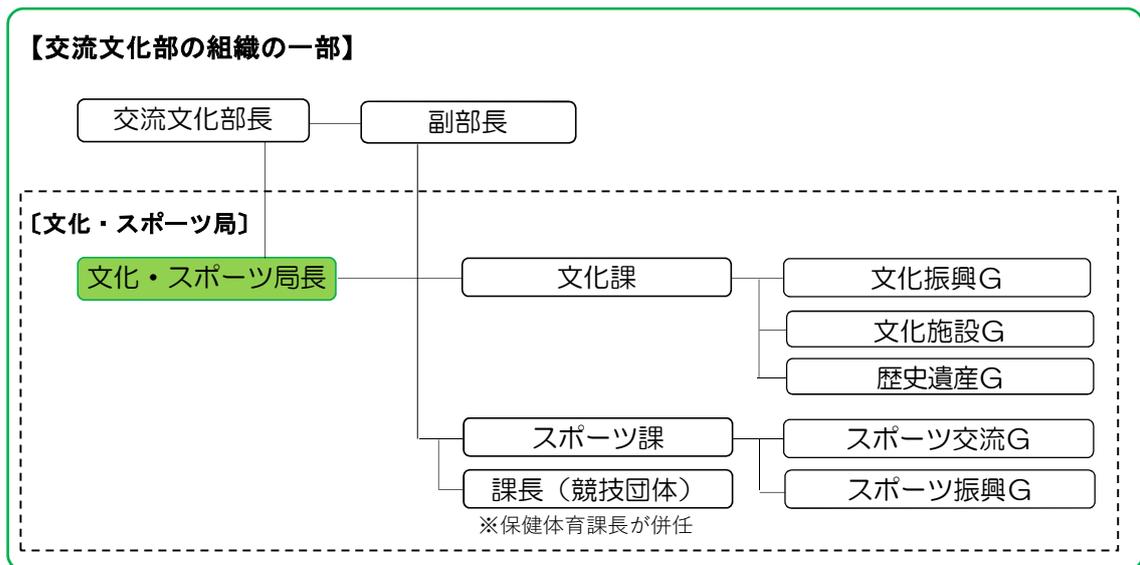
◇ 文化とスポーツで「ふくいをもっとおもしろく」

○ 『文化・スポーツ局』 の設置

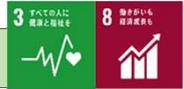
- ・ 交流文化部に『文化・スポーツ局』（局長：部長級）を新設し、文化・スポーツを活かした楽しみや元気あふれるまちづくりを推進
- ・ 北陸新幹線福井・敦賀開業に向け、フルマラソンの開催や県民主役のまちなか文化イベントの拡大など、県民も訪れる人も楽しめる場所・機会づくりを加速

○ 県文化振興事業団と協働

- ・ 『県文化振興事業団』 に新たに職員（3人）を派遣。県・県文化振興事業団・民間企業（㈱ヤマハミュージックジャパン等）が協働し、芸術・文化をまちなかへ



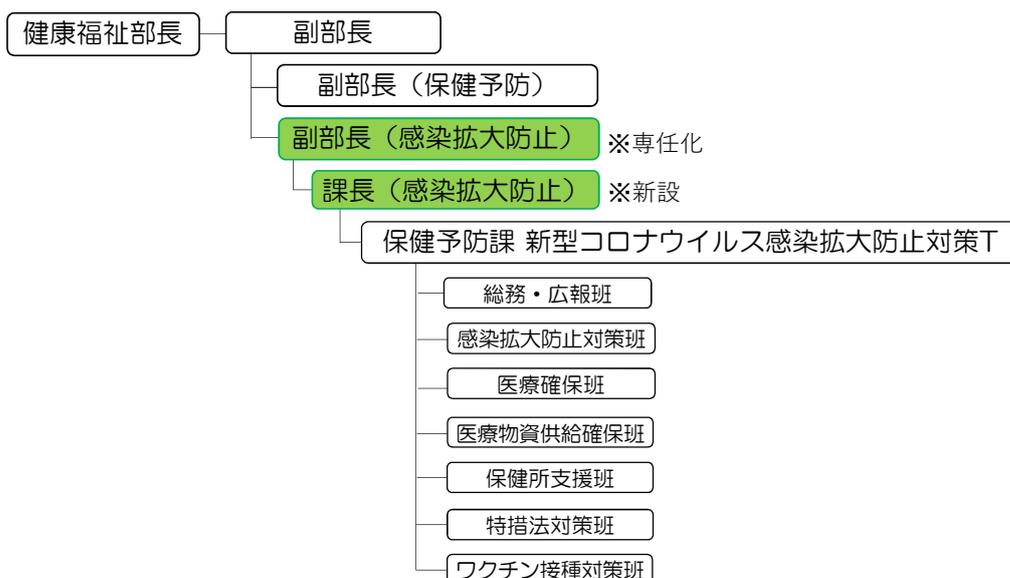
◇ 新型コロナウイルス感染症対策の強化



- 『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
 - ・ 兼務職員を専任化（専任5人⇒27人）し、収束に向け体制を強化
 - ・ ワクチン接種体制については、『ワクチン接種対策班』に専任職員（6人）を配置するとともに、各市町への担当職員の配置（1市町1人、計17人）を継続

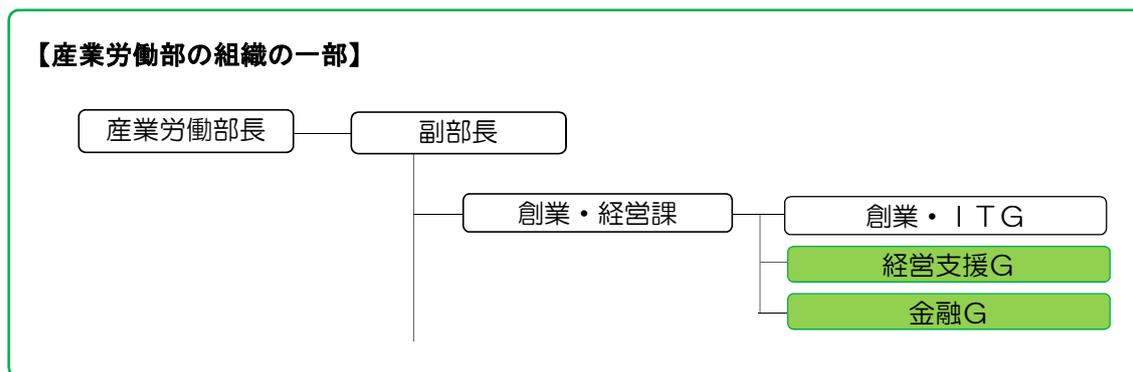
	令和3年度の体制	(参考) 令和3年3月の体制
副部長（感染拡大防止）	専任1 ※専任化	兼務1
課長（感染拡大防止）	専任1 ※新設	—
総務・広報班	専任4、兼務4（うちチーム内兼務3）	専任1、兼務11
感染拡大防止対策班	専任8	専任3、兼務7
医療確保班	専任7	専任1、兼務6
医療物資供給確保班	兼務5	兼務5
保健所支援班	兼務4	兼務4
特措法対策班	兼務4	兼務4
ワクチン接種対策班	専任6	兼務7（うちチーム内兼務5）
計	専任27、兼務17 （うちチーム内兼務3）	専任5、兼務45 （うちチーム内兼務5）

【新型コロナウイルス感染拡大防止対策の体制】



○「伴走型支援」による県内経済の再生

- ・創業・経営課において、新型コロナの影響からの回復や新たな事業展開を目指す県内企業に対し、金融支援と経営支援を一体的に行う伴走型支援を実施するため、産業政策課から『金融グループ』（4人）を移管するとともに、『経営支援グループ』（4人）を新設

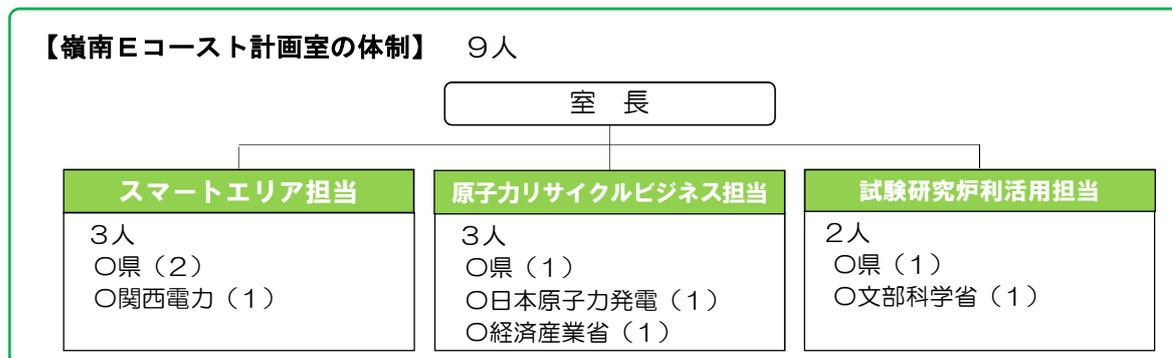


◇ 人やビジネスを呼び込む体制強化



○嶺南Eコーストの実現

- ・国と電力事業者からの人員派遣を受け、官民協働の推進組織として、電源地域振興課の『嶺南Eコースト計画室』を体制強化し、敦賀合同庁舎に移転
- ・スマートエリアの形成や原子力リサイクルビジネスの育成など、嶺南Eコースト計画のプロジェクトを実行

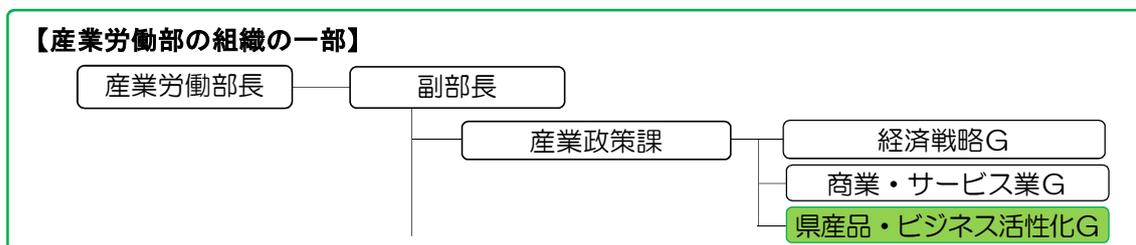


○『名古屋事務所』の設置

- ・企業誘致、Uターン、観光誘客など、中京圏での営業活動を強化するため、『**名古屋事務所**』を設置 [令和3年9月頃(予定)開設]
- ・事務所開設準備のため、4月から大阪事務所に**名古屋駐在職員**(2人)を配置

○首都圏におけるビジネス支援拠点の整備

- ・産業政策課に『**県産品・ビジネス活性化グループ**』(4人)を新設。東京における県産品の販促や観光などの情報発信、中小企業のビジネス支援を行う拠点を整備
(現在のアンテナショップ2施設の機能充実)



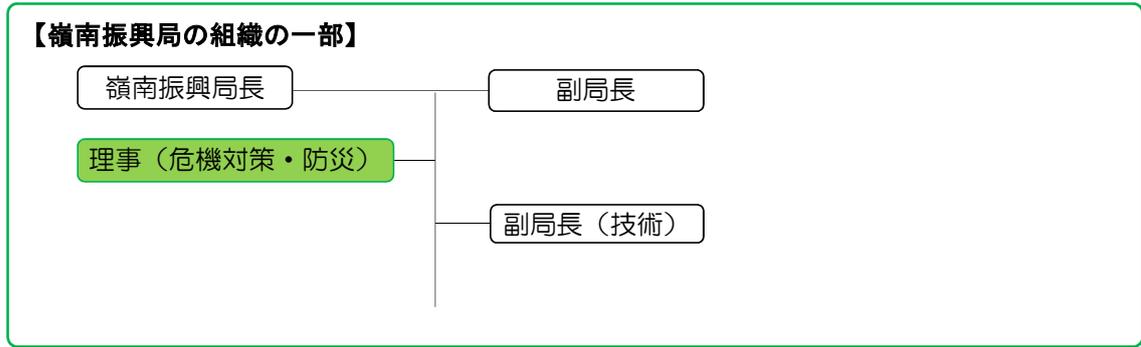
○若者・子育て世帯の移住応援

- ・『福井Uターンセンター』を『**福井暮らすはたらくサポートセンター**』に改称。子育て世代を中心とした移住を希望する方々に対し、移住だけでなくその後の新生活に関する情報発信や相談・対応を強化し、移住を応援

◇ 安全・安心対策の充実

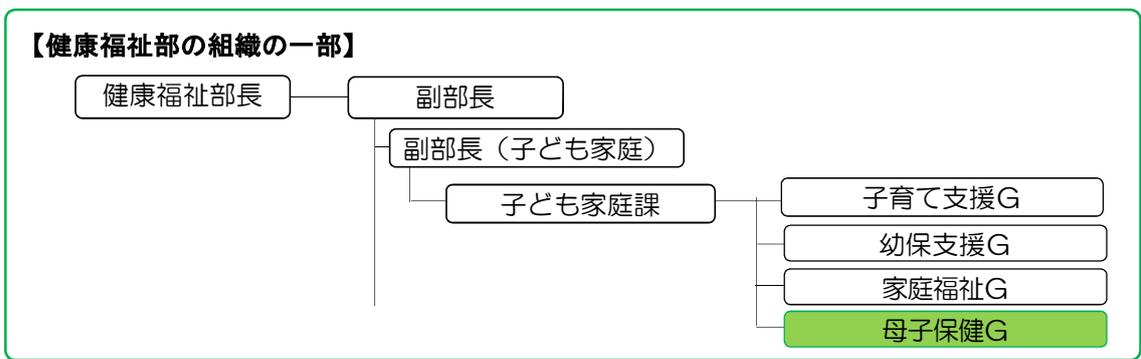
○危機管理・防災対策の強化

- ・ 嶺南地域の防災体制強化のため、嶺南振興局に『**理事(危機対策・防災)**』(部長級)を配置
- ・ 安全環境部に『**副部長(原子力安全対策)**』を配置し、課長とともに原子力安全対策を推進



○子どもの安全・安心

- ・ **総合福祉相談所**と**敦賀児童相談所**における児童虐待対応の**福祉・心理職**を7人増員(37人→44人)【児童虐待防止対策体制総合強化プランに基づく人材確保目標を1年前倒しで達成】
- ・ 子ども家庭課に『**母子保健グループ**』(3人)を新設。県内どこでも高い水準の母子保健サービスが提供されるよう、市町の母子保健事業への支援を強化



○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、**中堅職員の派遣を4人（土木職2、建築職1、林業職1）追加**

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
幹部職員の派遣	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
計	7人	11人	15人

○市町消防職員の受入れ

- ・市町の消防職員を危機対策・防災課に新たに1人受入れ、防災力を強化

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
消防職員の受入れ (市町⇒県)	—	1人 福井市消防局	2人 福井市消防局 敦賀美方消防組合
事務職員の人事交流 (県・市町相互)	—	1人 若狭町	1人 若狭町

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 若手職員の挑戦促進・現場力向上

◇ 異動規模

○異動者割合は、令和2年度と同規模の**31.6%**（令和2年度：31.9%）

・今回の異動者数は、**873人**（令和2年度：870人）

○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、**30.7%**の職員（管理職以外の一般事務）を希望所属に配置（令和2年度：24.8%）

◇ 女性活躍推進

○女性管理職 過去最多78人（これまでの最多：令和2年度 69人）

- ・過去最多の15人の女性職員を新たに管理職に登用
（これまでの最多：令和元年度 12人）
- ・女性管理割合は過去最高の17.4%（これまでの最高：令和2年度 15.9%）

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
女性の管理職職員数 （うち管理職昇任者数）	47人 （10人）	52人 （9人）	62人 （12人）	69人 （11人）	78人 （15人）
管理職全体に占める割合	11.1%	12.2%	14.7%	15.9%	17.4%

○嶺南振興局長に初めて女性職員に登用

- ・平成8年度に嶺南振興局を設置して以降、初めて女性職員を局長（部長級）に登用

◇ 若手の管理職登用

○課長級に49歳の職員を3人登用（令和2年度：2人）

[配置先] 財産活用課長、電源地域振興課長、ブランド課長

○将来の管理職を担う本庁課長補佐に45歳の職員を3人登用

（令和2年度：1人）

[配置先] 財政課課長補佐、保健予防課課長補佐（感染拡大防止）、流通販売課課長補佐

◇ 若手職員の挑戦促進・現場力向上

「挑 戦」

○課長相当の業務を行う「ディレクター」への抜擢

- ・ 県民活躍課に『チャレンジ応援ディレクター』を新設。県内のワクワクドキドキを高める若者等を発掘・応援するリーダーとして、30代の企画主査級職員を抜擢
- ※ ディレクターは、関係課・市町職員によるチームを指揮

○職員の自主性と意欲を高める新しい仕組み

- ・ **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] 未来戦略課（DX推進）、観光誘客課（観光振興）、スポーツ課（フルマラソン）等
- ・ 部局横断の特定課題を短期間（3か月程度）で解決する若手職員を中心とした「**タスクフォース**」や勤務時間の一部（20%以内）を担当外の業務に使う「**ふくい式20%ルール**」を導入

「現 場」

- ・ **グローバル人材育成**のため、**国際機関（（一財）自治体国際化協会（CLAIR）**）へ派遣
[派遣先] パリ事務所 1人（派遣期間：令和3年度 東京本部 令和4～5年度 パリ事務所）
- ・ **県庁のDX人材育成**のため、新たに**民間企業**において研修
[研修先] 日本マイクロソフト(株) 1人（研修期間：令和3年4月～令和4年3月）
- ・ 企業の経営感覚や実情を現場で学ぶため、新たに**県内企業**へ長期派遣
[派遣先] 前田工織(株) 1人（派遣期間：令和3年4月～令和5年3月）
- ・ 若手職員の現場経験を推進するため、**新採用職員（I種事務）の半数を出先機関に配置**
[新採用職員（I種事務）出先機関配置割合]
52%（29／56）