

令和7年度

組織改正・人事異動

令和7年3月18日

福井県

令和7年度 組織改正・人事異動 ポイント

1 「ふくい新時代」を拓く観光誘客を加速

- ・『インバウンド交流課』を新設し、インバウンド誘客を強化
- ・『誘客推進課』『観光政策課』を新設し、誘客プロモーションと宿泊施設整備などの基盤づくりを推進

2 若者・子育て世代の県内定着を促進

- ・移住定住促進業務などを交流文化部から『未来創造部』に移管、『副知事』をトップとする『「ふく育」推進チーム』を設置し、「ふく育県」をステージアップさせるための施策を検討

3 複合化・複雑化する医療・福祉ニーズへ対応

- ・『健康福祉部長』に医師を登用、『地域生活支援室』を新設、『障がい福祉・精神保健相談所』を開所

4 時代に合わせた個別最適な学びを推進

- ・『教育DX推進室』を新設、デジタル教材を活用し、学びを変革。『教職魅力発信ディレクター』を登用

5 安心して暮らせる社会インフラを確保

- ・『上下水道室』を新設、『ドローン活用ディレクター』を登用、『施設長寿命化グループ』を新設

6 多様な人材が活躍できる県庁を実現

- ・ディレクター-知事直轄、キャリア形成の応援、外部人材の登用、女性活躍の推進、若手職員のチャレンジ 応援

(1) インバウンド対策の体制強化

- ・ インバウンド誘客を担当する『**インバウンド交流課**』、誘客プロモーションを行う『**誘客推進課**』、宿泊施設の整備など更なる基盤づくりを進める『**観光政策課**』の3課を新設（「魅力創造課」「新幹線開業課」「観光誘客課」の3課は廃止）
- ・ 『**インバウンド交流課**』の職員を増員。国際交流業務などを「産業労働部」から「交流文化部」に移管、インバウンドと国際交流を一体的に実施し、インバウンドを強化（海外展開業務は産業労働部「商業・市場開拓課」に移管し、「国際経済課」は廃止）

(2) 開業効果の県内全域への波及

- ・「魅力創造課」の恐竜・食・歴史と「新幹線開業課」の県外へのプロモーション活動を『**誘客推進課**』に集約し、魅力あるコンテンツづくりから発信までを一体的に推進
- ・『**観光政策課**』に『**宿泊・周遊推進室**』を新設し、宿泊者の増加に向けたホテルなどの誘致体制を強化
- ・「交流文化部」に『**副部長（観光政策）**』を設置、各部の施策を観光振興へ活用し、新たな観光ビジョンに基づく戦略を推進
- ・『**若狭湾観光連盟**』への県職員の派遣を4名増員し、嶺南観光の中核組織として強化。嶺南6市町と緊密に連携し、嶺南地域への誘客を拡大

2 若者・子育て世代の県内定着を促進



- ・ 長期ビジョン・人口減少対策の戦略推進と地元就職・UIターン、女性活躍、結婚応援を『**未来創造部**』で一元的に実施するため、移住定住促進業務などを「交流文化部」から「未来創造部」に移管、「定住交流課」を『**定住促進課**』とし、県内定着を促進
- ・ 『**副知事**』をトップとする部局横断の『**「ふく育県」推進チーム**』を設置、様々な家庭環境に寄り添い、きめ細かに支える安心の子育て環境を確保するなど、「ふく育県」をステージアップさせるための施策を検討
- ・ 『**こども未来課**』の職員を増員し、将来の妊娠のための健康管理を支援するとともに、『**こども応援サポーター※**』による様々な分野のニーズ調査や活動を通じて、「こども・子育て応援計画」を実行

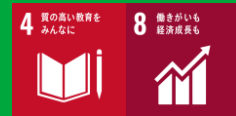
※ 不登校やひとり親家庭など、7分野の当事者・支援団体代表13名を任命し、「こども応援ディレクター」と協働

3 複合化・複雑化する医療・福祉ニーズへ対応



- ・『**健康福祉部長**』に初めて**医師**を登用し、医師の知見と健康・医療・感染症対策などの豊富な業務経験を活かして、誰も取り残されない安心の「医療・福祉の融合」を推進
- ・障がい者支援策の推進役となる『**副部長（障がい福祉）**』を設置。「障がい福祉課」に『**地域生活支援室**』を新設、職員を増員し、医療的ケアが必要な方のグループホームの整備支援など、障がい児者とその家族が、地域で安心して生活できる環境を整備
- ・令和7年11月（予定）に「総合福祉相談所」を『**こども療育センター**』建物内へ移転し、障がい者の医療と福祉の連携体制を強化するとともに、『**障がい福祉・精神保健相談所**』に改称

4 時代に合わせた個別最適な学びを推進



(1) 教育DXの推進

- ・ 教育政策課「学校教育DXグループ」にICT活用業務を集約。職員を増員して『**教育DX推進室**』を新設し、県立学校と小中学校におけるデジタル教材の活用をはじめとした学びの変革を加速
- ・ 『**教育DX推進室**』の新設に加え、教科教育担当職員による『**学びのDX推進チーム**』を設置し、授業におけるICT活用の好事例を収集・横展開を行う体制を整備

(2) 教職の魅力発信

- ・ 教育現場の現状を熟知し、教員免許を持った事務職員を『**教職魅力発信ディレクター**』に登用。教職の魅力を引き出し、効果的な情報発信を行うとともに、関係機関と連携した教育人材の発掘を自ら企画・実行(教育庁におけるディレクター登用は初めて)

(1) 事前防災対策による県土の強靱化

- ・ 令和6年能登半島地震を受けて、「河川課」に『**上下水道室**』を新設し、各市町等と共に浄水場や処理場などの急所施設、重要施設に接続する上下水道管路の耐震化を計画的に推進
- ・ 新たに、40代前半の技術職員（土木職）を課長相当職の『**ドローン活用ディレクター**』に登用（技術職員のディレクター登用は初めて）し、ドローンによるインフラの点検や災害調査、物資輸送の仕組みを確立

(2) 県有施設の長寿命化を推進

- ・ 「財産活用課」に『**施設長寿命化グループ**』を新設、公共施設等総合管理計画を改定し、計画的な施設の修繕や施設保有量の適正化を検討

6 多様な人材が活躍できる県庁を実現

(1) 「ディレクター」の機動力を高め、連携を強化

- ・ ディレクターを「各部直轄」の職員から『**知事直轄（知事公室付け）**』の職員に変更し、部の枠を超えて活躍できる環境を整備（「教職魅力発信ディレクター」は教育長直轄）
- ・ 8名のディレクターが担う知事特命プロジェクトを進行管理する『**県庁ディレクター応援プロデューサー**』を設置（「チャレンジ応援ディレクター」を兼務）

ディレクター名	業務内容、役割
チャレンジ応援（R3～）	地域活動を行う若者等を発掘し、県内の「ワクワクドキドキ」を発信
幸福実感（R5～）	幸福度日本一のふくいブランドを戦略的に発信する司令塔
SDGs（R5～）	SDGsで県民×企業×行政の協働を作り出す司令塔
歴史魅力向上（R5～）	福井の歴史の魅力を向上させ、メディアとのタイアップ事業等を創出
こども応援（R6～）	当事者に寄り添ったこども・子育て支援策を企画立案し、実行していく推進役
人財発掘（R6～）	県庁の魅力や働きがいを直接若者へ発信、学生目線の採用戦略を策定
【新】教職魅力発信（R7～）	教職の魅力を引き出し、効果的な情報発信を行い、教育人材を発掘する推進役
【新】ドローン活用（R7～）	ドローンの社会実装に向けた普及啓発やドローン配送推進などドローン活用の司令塔

6 多様な人材が活躍できる県庁を実現②

(2) 職種を超えたキャリア形成を応援

- ・事務職員を対象に自身の経験や能力を他職種でも生かせる新たなキャリアパスを用意し、職種を超えた適材適所の配置を実現
(森づくり課の林学職ポストに1人、県内土木事務所の土木職ポストに3人の事務職員を配置)

(3) 外部人材の積極登用

- ・民間の知見を積極的に県政に活かすため、地域おこし協力隊の制度を活用
(SDGs推進や若者のチャレンジ応援の分野などで活躍中)
- ・地域おこし協力隊の隊員数は、**過去最多の33人**

		令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度 (予定)
地域おこし協力隊の隊員数	県	1人	1人	12人※	20人	33人
	(参考) 市町	50人	44人	46人	43人	
	合計	51人	45人	58人	63人	

※R5隊員数(県)：1位 茨城県 26人、2位 福井県 12人

6 多様な人材が活躍できる県庁を実現③

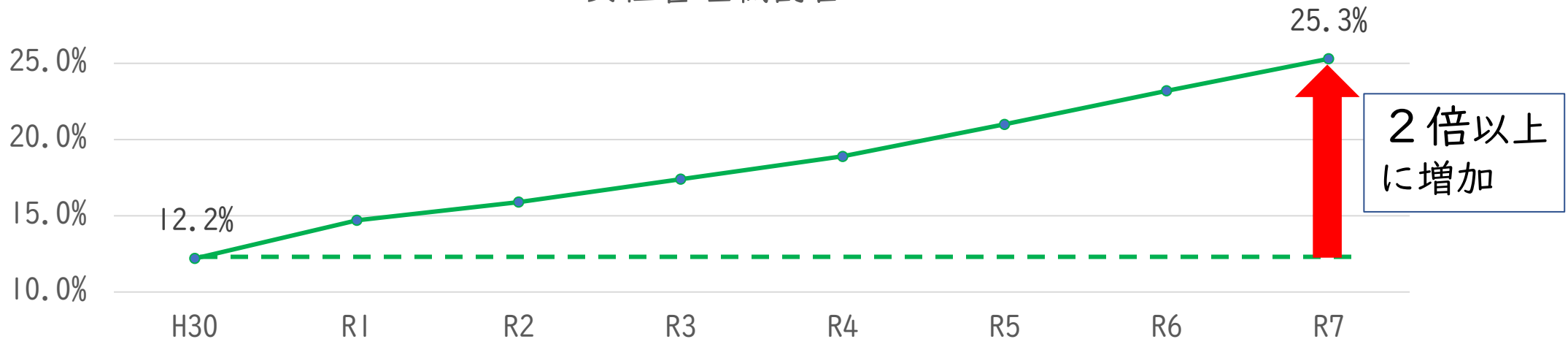
(4) 女性管理職の登用促進

- ・ 女性管理職の登用数は、過去最多の **127人** (これまでの最多:令和6年度 114人)
- ・ 女性管理職割合は、過去最高の **25.3%** (これまでの最高:令和6年度 23.2%)

平成30年度と比較すると、**2倍以上に増加**

	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
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)	101人 (15人)	114人 (21人)	127人 (28人)
管理職全体に占める割合	12.2%	14.7%	15.9%	17.4%	18.9%	21.0%	23.2%	25.3%

女性管理職割合



(5) 女性職員の登用拡大と職域拡大

- ・女性課長補佐・グループリーダー相当職の人数は、過去最多の194人
- ・ポストに占める割合は、過去最高の35.1% (これまでの最高:令和6年度の191人、34.4%)
- ・本庁課長(森づくり課長)に林学職では初めてとなる女性職員を登用するほか、DX部門に女性職員を積極的に配置し、職域を一層拡大

(6) グループリーダー等への若手の積極登用

- ・こども・子育て応援や移住・定住促進など、若手の力が生きる所属において、30代の企画主査5名(38歳:4名、39歳:1名)を本庁グループリーダーとして配置
(40歳未満のGL登用は計11名で過去最高の昨年度と同数)

(7) 若手の自主性と意欲を高める人事

- ・チャレンジ制度(庁内公募)に応募した若手の**80.0%**(R6:78.6%)を希望する主要ポストや事業担当に配置(定住促進課、長寿福祉課、労働政策課等)
- ・職員の希望を可能な限り考慮し、異動対象者の**35.6%**を希望所属に配置
(R6:34.7%。対象は管理職以外の一般事務)

(1) 働き方改革を次のステージへ

<庁内兼業、官民共創を促進>

- ・意欲ある職員がTeams上で参加する「県庁〇〇部」を立ち上げ、庁内兼業や課題解決に向けた事業化を推奨
- ・兼業を受け入れたい企業と県職員を繋ぐ「官民共創ポータルサイト」を構築。職員向けサイトに、企業・団体の情報を掲載し、兼業による社会貢献活動を積極的に支援



<共創空間の整備> F I K Aベース

- ・職員間の交流、市町・民間事業者との協働を促進する「共創空間」を本庁舎内3か所に整備 (FIKAベース) (Fukui Innovation Knowledge Area)
- ⇒ 所属を超えたコミュニケーションを活発化させ、創意工夫を生み出す場として活用



共創空間の整備イメージ (県庁8階)

<フリーアドレス>

- ・ R7年度中に、本庁の全所属をフリーアドレス化

※R6年度までに、本庁の68所属(90%)を施工済



フリーアドレス化後の人事課

<テレワーク、ペーパーレス>

- ・ いずれも、R6年度の目標を達成する見通し

【テレワーク】月1回以上行う職員割合 年平均**53.1%** (目標 50%以上)

【ペーパーレス】コピー用紙削減率 H30年度比**▲63.5%** (目標 ▲60%以上)

⇒ R7年度は、フリーアドレスを出先機関にも拡大。市町庁舎や公共施設などでのテレワークによる庁外勤務を推奨。「職場=県庁」ではなく、「職場=自分の居る場所」を推進

⇒ フレックスタイムの週休3日制の拡充(育児・介護職員⇒全職員)とあわせ、場所の制約にとられない柔軟な働き方「ハイブリッドワーク」により、全国トップクラスの働き方改革を次のステージへ

(2) 安心して育児休業を取得できる職場づくり

令和5年度男性育休取得率
全国1位
 (警察、教育部門含む)

・男性職員の育児休業取得率は、100%。うち約9割が1か月以上の休業取得※1

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度※2
育児休業の取得率	4.9% (5/103人)	33.3% (41/123人)	52.0% (53/102人)	70.3% (64/91人)	100.9% (110/109人)	100.0% (89/89人)
取得者のうち育児休業が1か月以上の割合	0.0% (0/103人)	34.1% (14/41人)	30.1% (16/53人)	50.0% (32/64人)	75.5% (83/110人)	88.8% (79/89人)
育児に伴う1か月以上の休暇・休業	—	28.4% (35/123人)	93.1% (95/102人)	93.4% (85/91人)	96.3% (105/109人)	92.1% (82/89人)
平均取得日数	—	47.3日	40.1日	43.1日	58.4日	66.4日

※1 国の目標値(令和7年までに1週間以上の取得率を85%)を1年前倒して達成

※2 令和6年度は12月末現在

(3) 業務の継続性を考慮した育休代替要員の確保

・女性が多く臨時職員の確保が困難な職種や育休取得者が多い職種を中心に、育休代替要員の正規化を進め、令和7年度は、一般事務を含めて、正規職員の育休代替配置を71名に拡大(R6:63名)

(1) 異動規模

- ・異動者総数は、**1,038人**（最多は令和元年度の1,111人）
- ・異動者割合は、**35.9%**（最多は令和元年度の40.8%）

(2) 幹部人事

- ・本庁副部長級に、**52歳の職員を登用**
[配置先] 未来創造部副部長（未来戦略）
- ・管理職に、**46歳の職員を2人登用**
[配置先] 知事公室広報広聴課参事（広報）、DX推進課参事（DX戦略）

◇その他の組織改正（総務部、未来創造部）

（１）産学官医金の連携強化と県立大学新学部の開設準備

- ・ 大学私学課「高等教育グループ」を『**大学連携グループ**』と『**県立大学グループ**』に改組し、未来協働プラットフォームふくいの方向性を検討、県立大学地域政策学部（仮称）の開設を準備

（２）首都圏における事業効果を最大化

- ・ 「未来創造部」の『**首都圏統括監**』（部長級、東京事務所長兼務）が中心となり、イベントや情報発信をはじめとした各部局の首都圏での事業を総合的に調整・統括することで、首都圏における事業効果を最大化

◇その他の組織改正（エネルギー環境部）

（３）原子力リサイクルビジネスの推進

- ・ エネルギー課『**嶺南Eコースト計画室**』の職員を2名増員し、国内初の取組みであるクリアランス集中処理事業を行う新会社の設立を準備。令和7年夏頃に新会社を立ち上げ、同職員を派遣

（４）「山の日」全国大会の開催を準備

- ・ 令和7年8月の「山の日」全国大会開催に向けて、『**自然環境課**』の職員を増員し、万全の体制で開催準備を実行

◇その他の組織改正（農林水産部、土木部）

（５）地域を支え、稼げる林業を推進

- ・「農林水産部」に森林・林業・木材産業を統括する『**副部長（林業）**』を設置し、山の価値を最大化、「稼げる林業」と「山村地域の活性化」を実現

（６）福井縦貫線の整備体制の強化

- ・「都市計画課」に『**福井縦貫線用地対策室**』を新設、職員を3名増員し、福井縦貫線の用地確保を迅速化

◇その他の組織改正（会計局、教育庁）

（7）国費事務のチェック体制を強化

- ・「審査指導課」に『**参事（会計指導）**』を新設し、会計事務の指導体制を強化するとともに、国費受入れ不備事案を受けて、「決算グループ」に国費事務の担当者を配置し、『**決算・国費グループ**』に改組、チェックシステムにより全庁の状況を確認・指導

（8）夜間中学「県立若杉中学校」の開設準備を推進

- ・義務教育の学び直しの中核として県立夜間中学を令和8年4月に開設するため、義務教育課の『**参事（夜間中学）**』を専任化するとともに、『**夜間中学開設準備グループ**』の職員を2名増員し、開設準備を推進

各部局の機構図 (R7. 4. 1～)

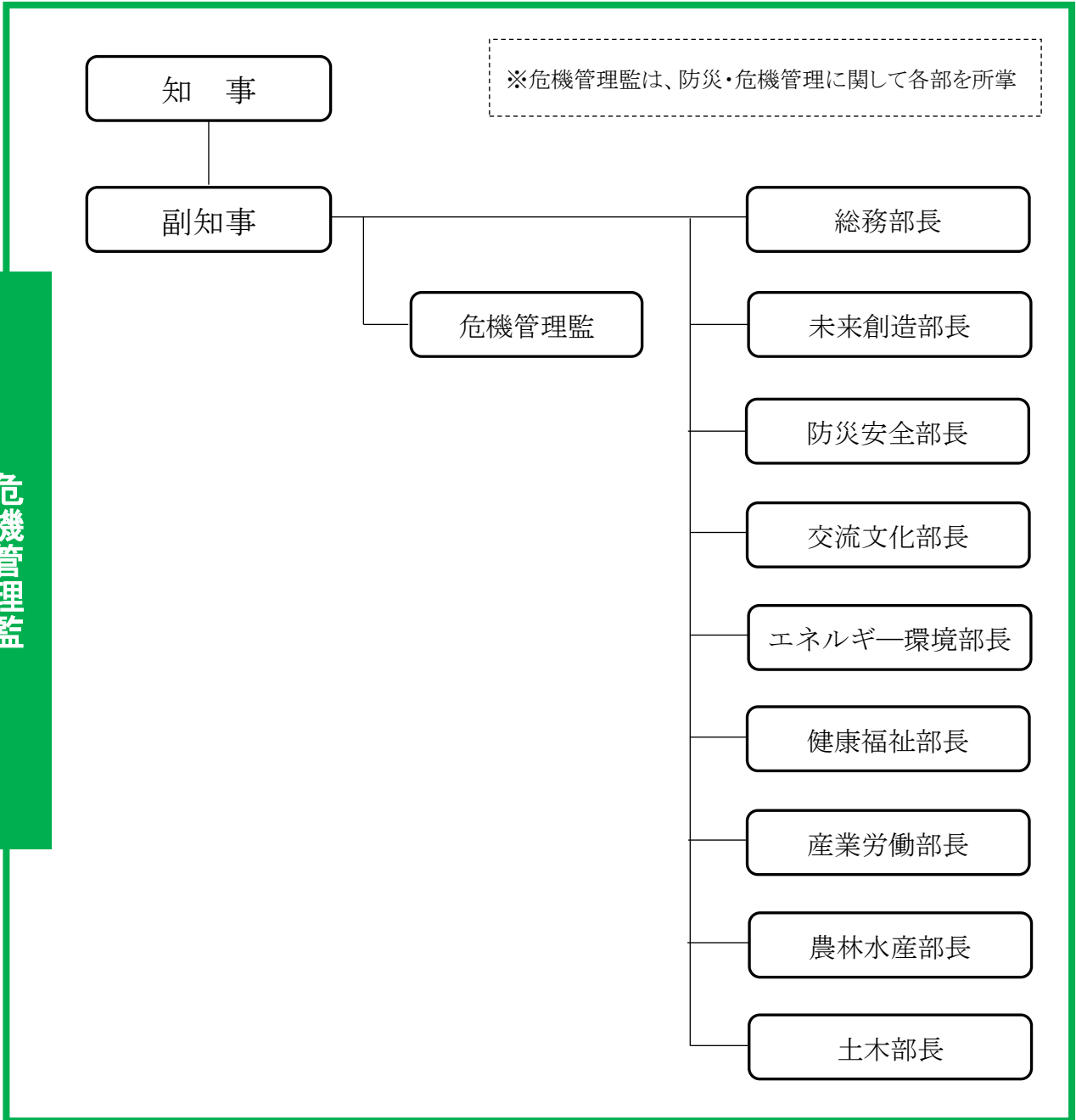
本庁の課数 (教育庁含む)

R6年度：76課 → R7年度：75課

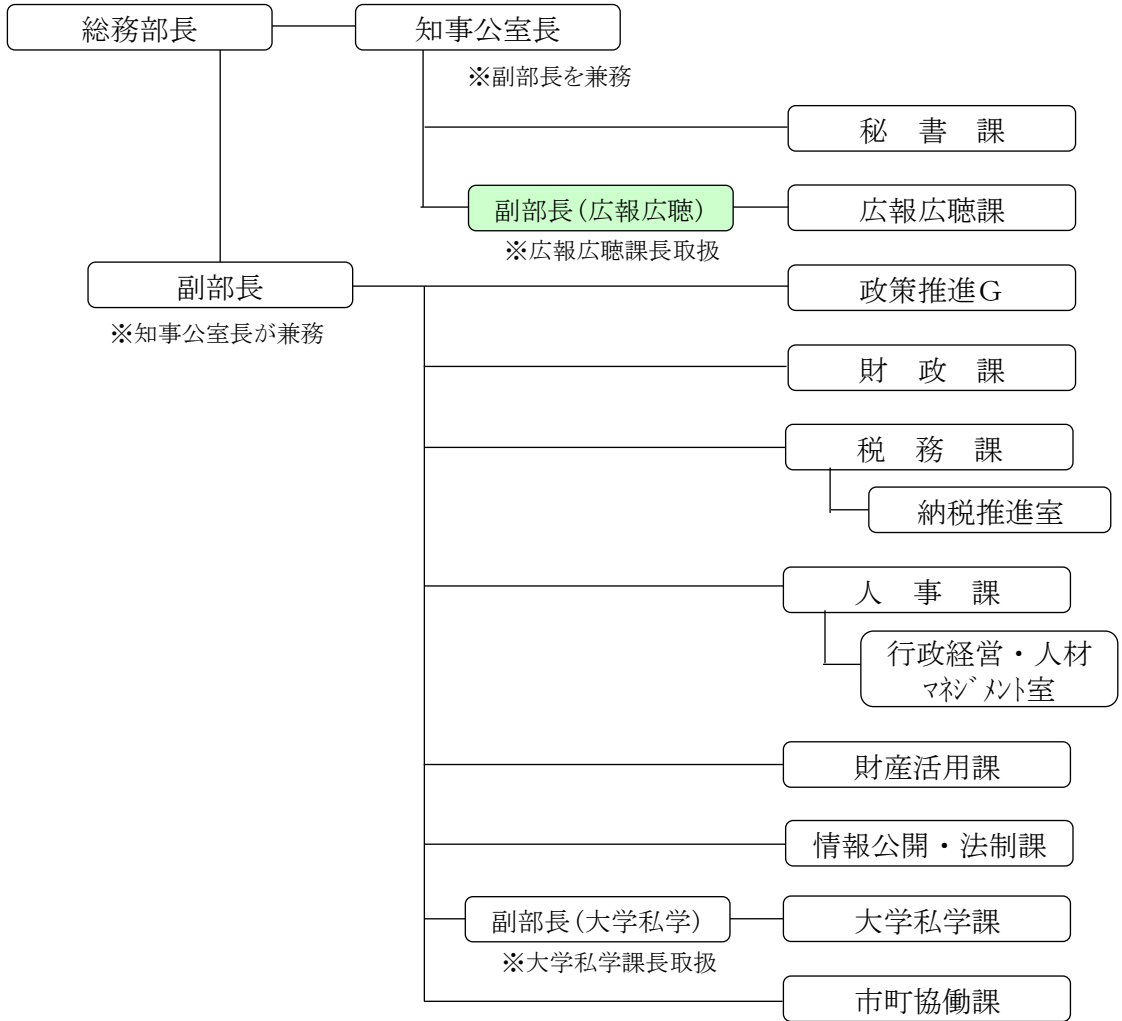
(R6年度：9部 → R7年度：9部)

※危機管理監は、防災・危機管理に関して各部を所掌

危機管理監

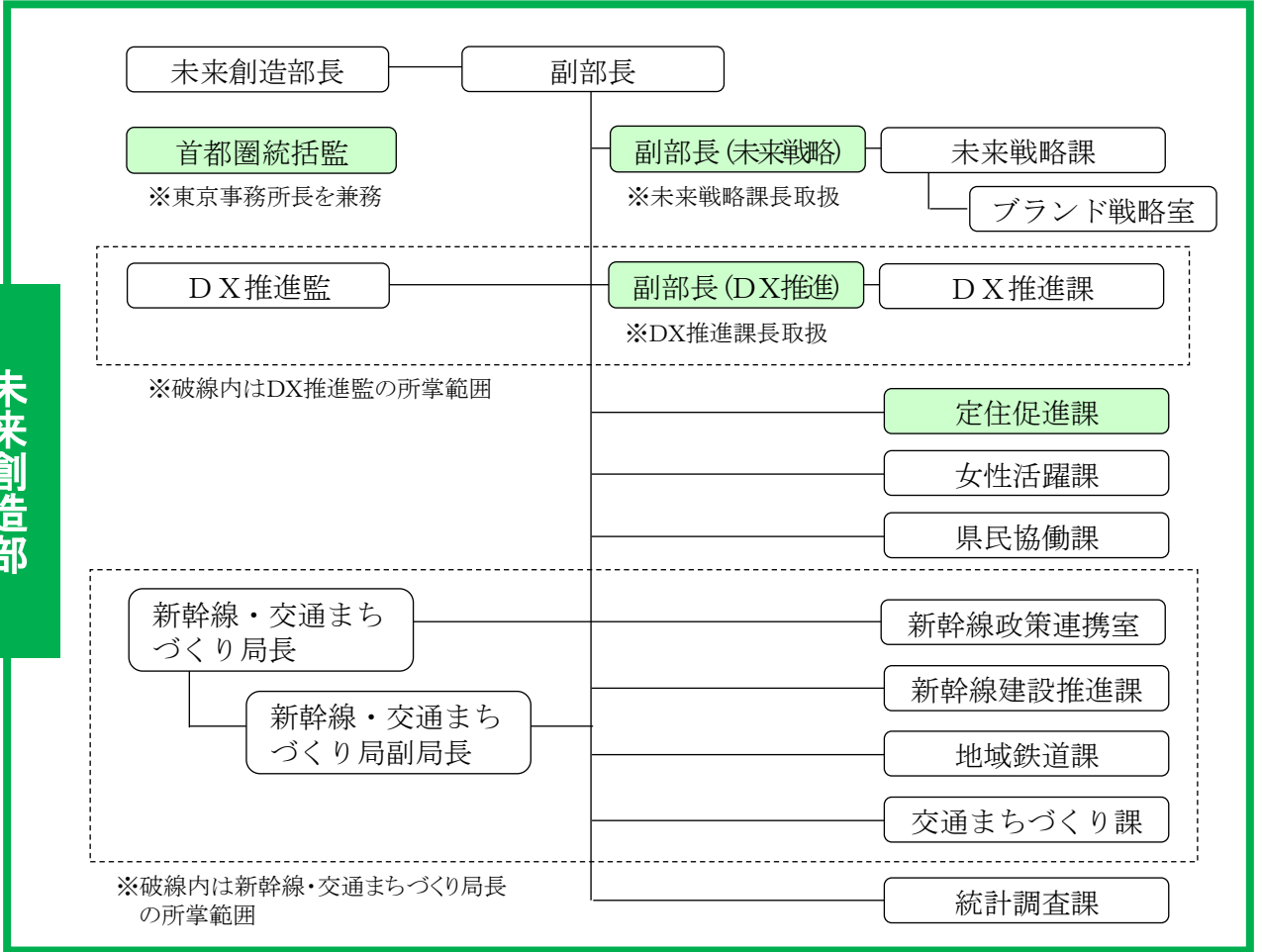


総務部



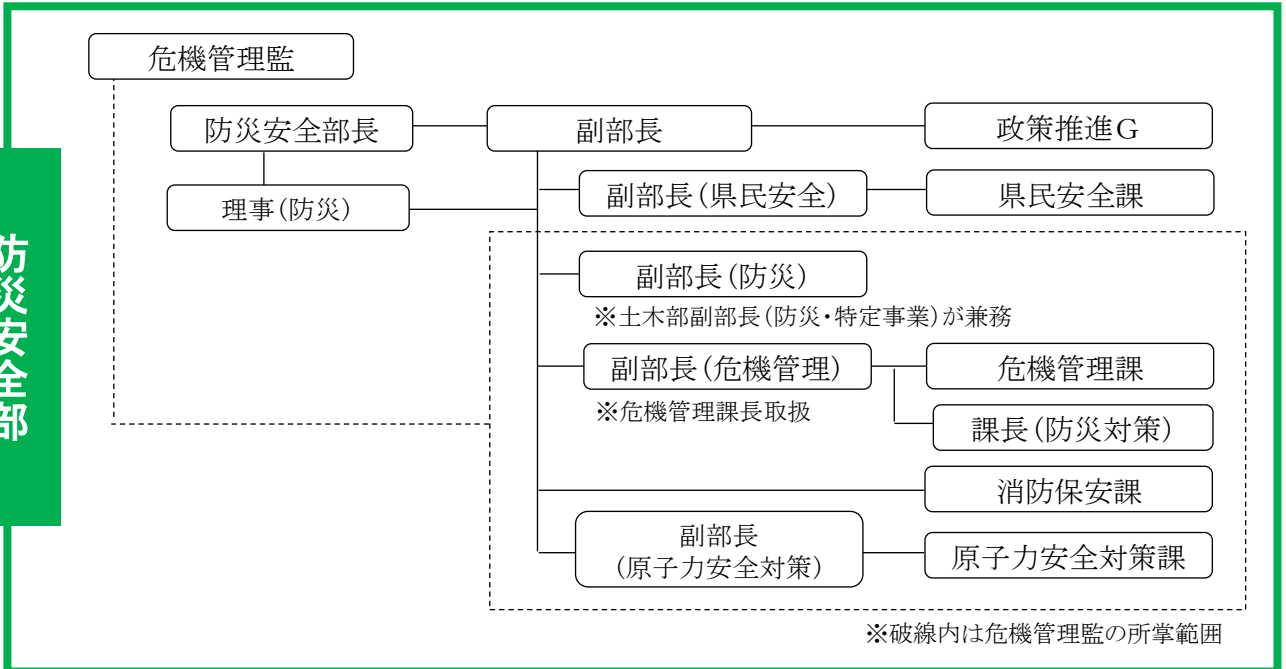
(R6年度：8課 → R7年度：9課)

未来創造部



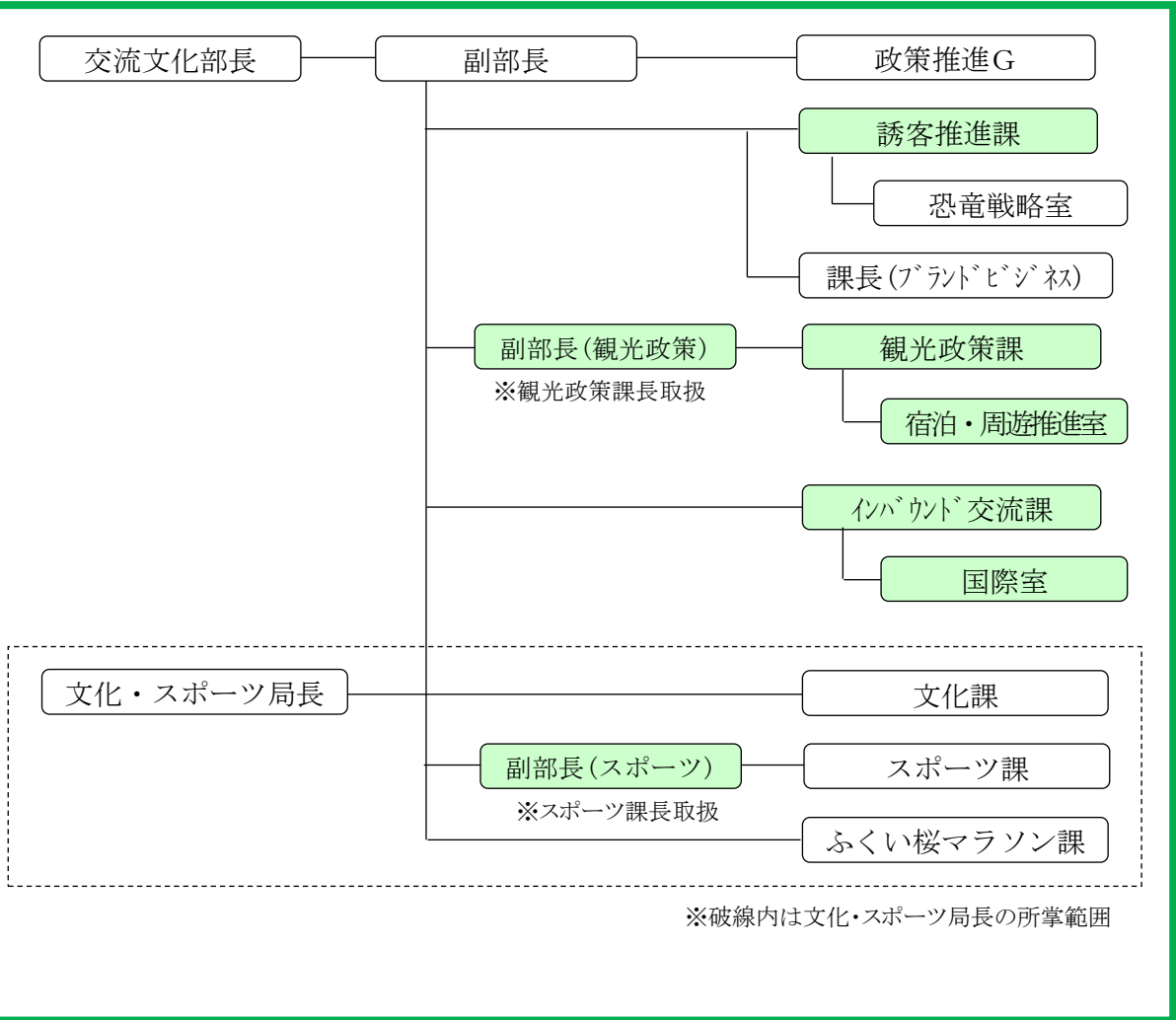
(R6年度：4課 → R7年度：4課)

防災安全部



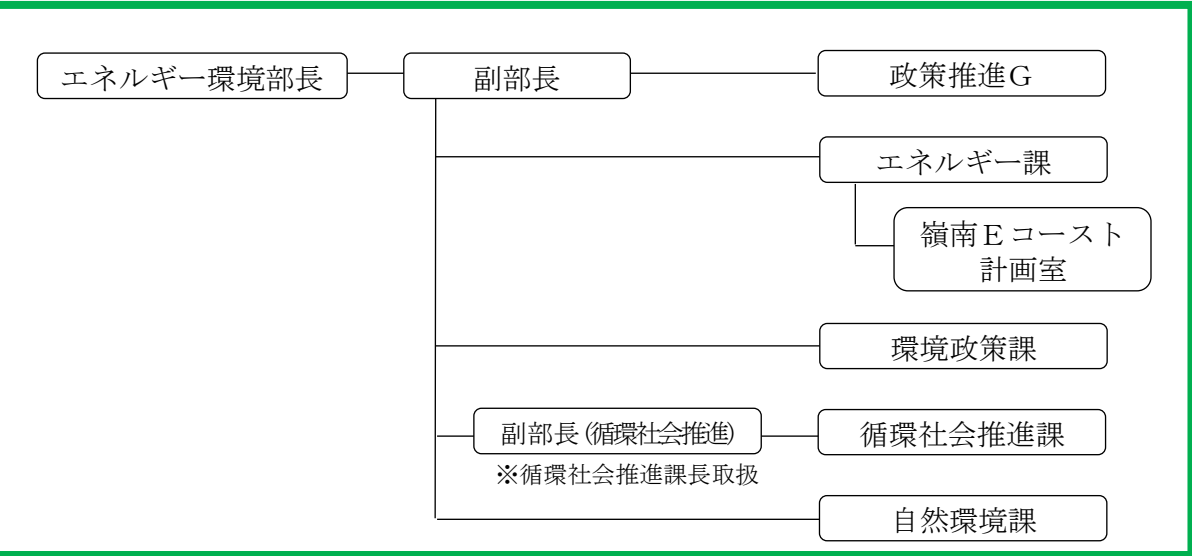
(R6年度：7課 → R7年度：6課)

交流文化部

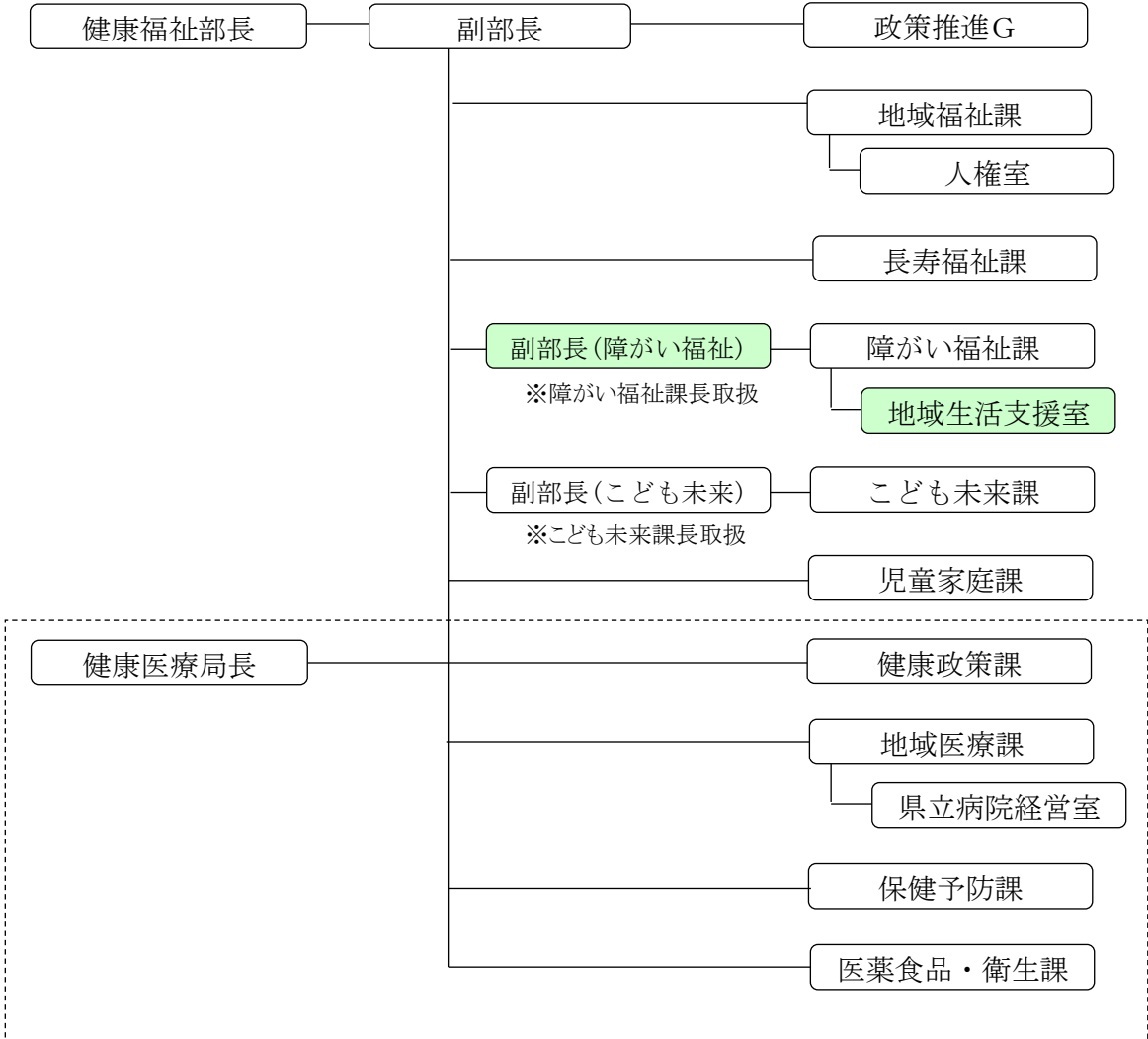


(R6年度：4課 → R7年度：4課)

エネルギー環境部

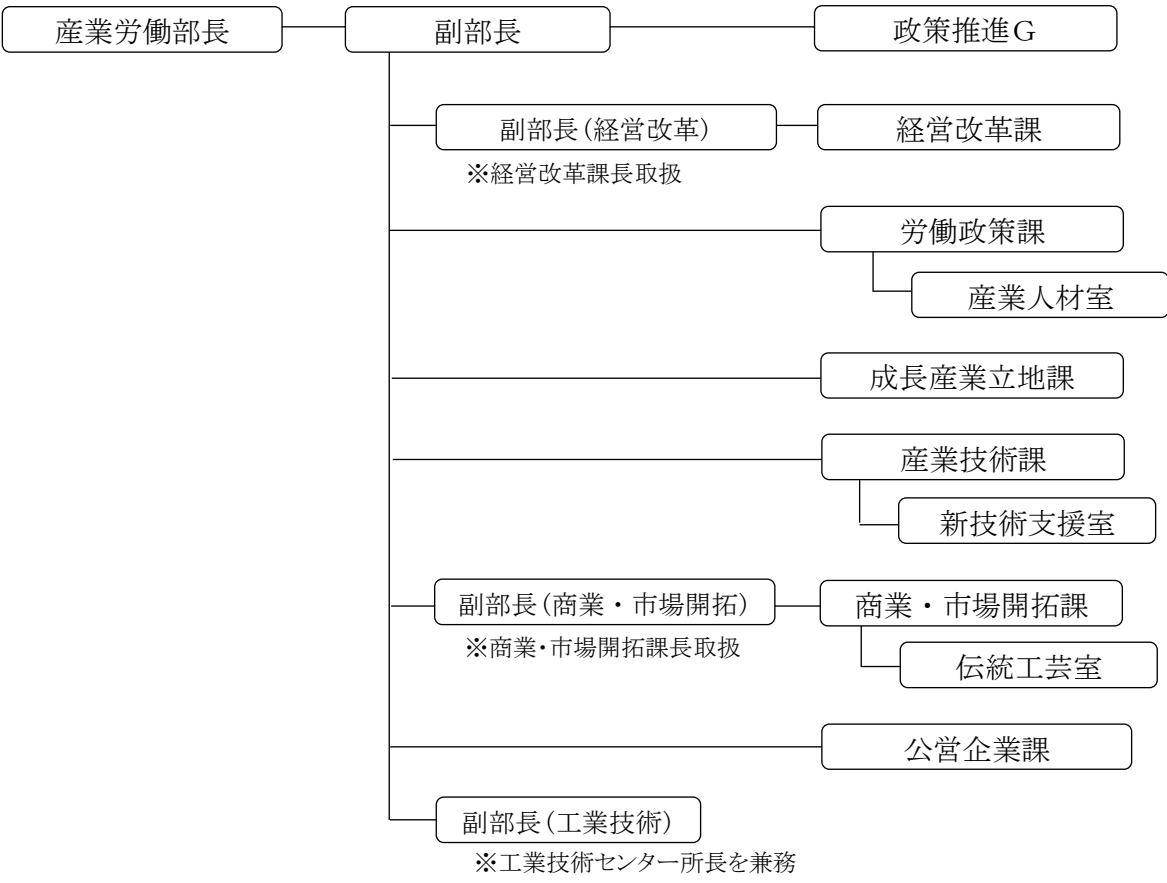


健康福祉部

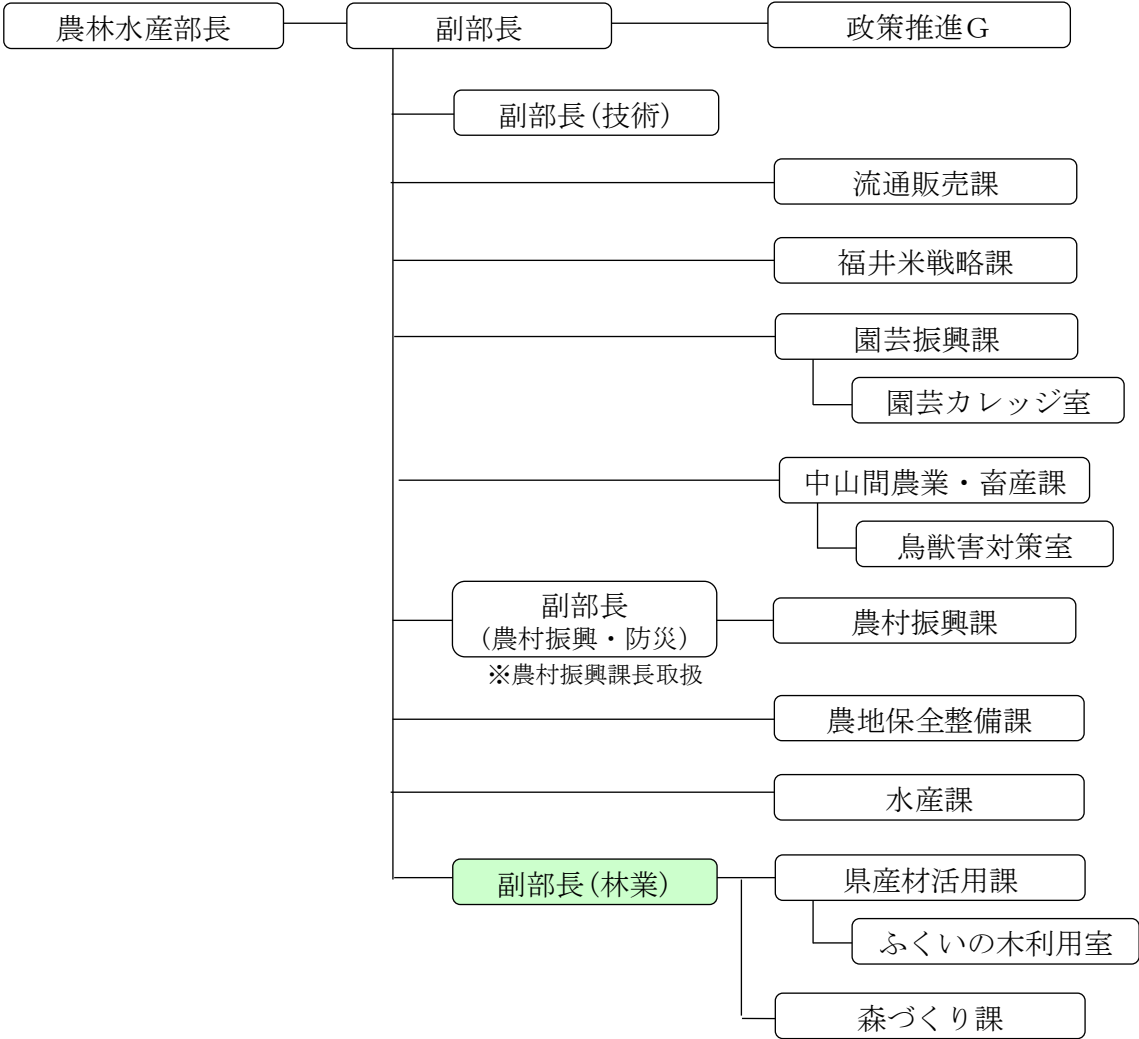


※破線内は健康医療局長の所掌範囲

産業労働部

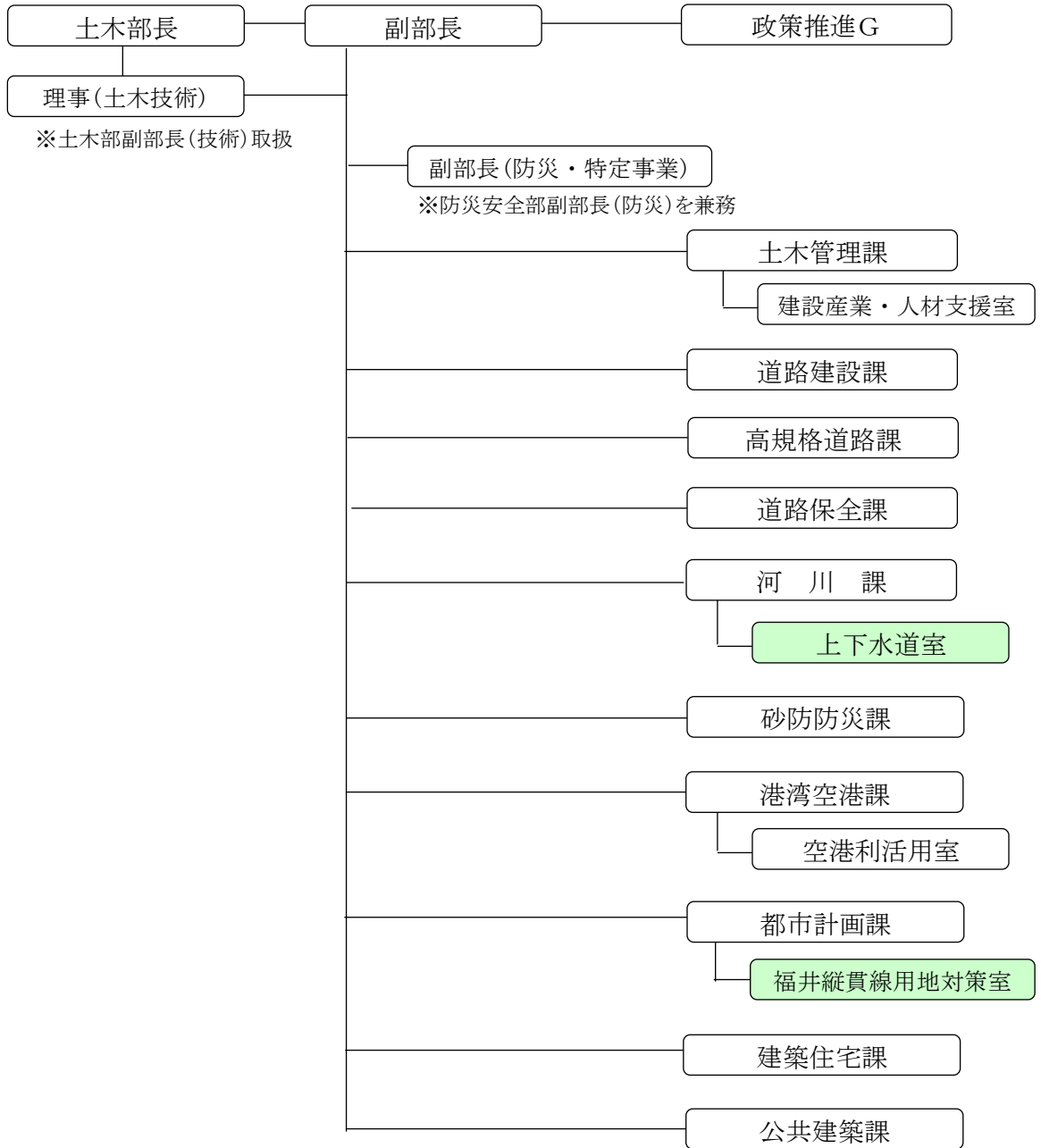


農林水産部



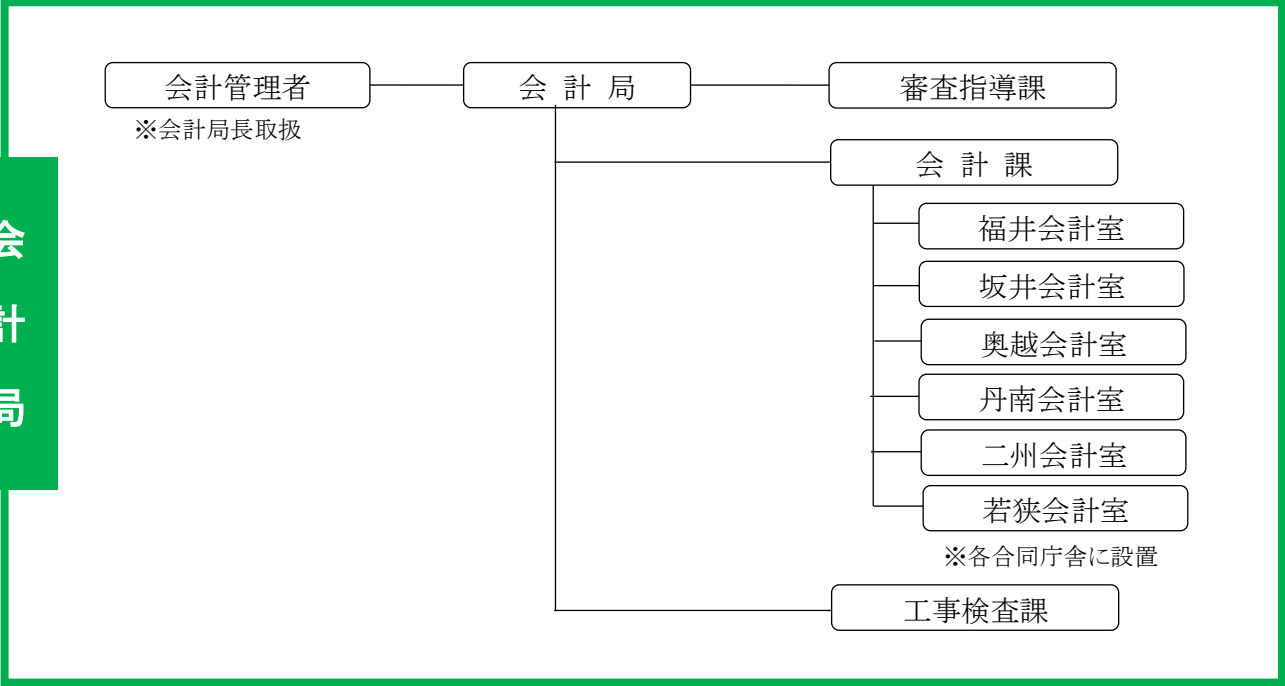
(R6年度：10課 → R7年度：10課)

土木部



(R6年度：3課 → R7年度：3課)

会計局



(R6年度：6課 → R7年度：6課)

教育庁

