

組織・人事に関する直近の課題と論点

- (1) ポストコロナの社会課題対応
- (2) 人材の確保と育成
 - ① 職員数の推移
 - ② 職員採用の状況
 - ③ 定年引上げへの対応
- (3) 働き方改革の進展

(1) ポストコロナの社会課題対応

- 県では、新型コロナウイルス感染症対策を適切に実施しながら、新幹線開業が目前に迫る中、「まちづくり」、「D X」、「子育て支援」をはじめ、人材育成や産業創出、県民の安全・安心の確保、農林水産業の成長産業化等の政策を着実に推進
- 国では、新しい資本主義の実現に向けて「人への投資」、「科学技術・イノベーションへの投資」、「スタートアップへの投資」、「G X (グリーントランスフォーメーション)とD Xへの投資」を4本柱とする経済政策を推進

⇒ 昨今の社会変化を踏まえ、今後の県政運営において、どのような政策分野を注視すべきか。

令和4年度 福井県の主要政策

百年に一度のまちづくり・にぎわいづくり

高速交通網の整備促進



- ・北陸新幹線の3駅舎完成
- ・中部縦貫道の部分開通
- ・舞若道の4車線化に着手

観光地の磨き上げ



- ・一乗谷朝倉氏遺跡博物館
- ・恐竜博物館リニューアル
- ・三方五湖レークセンター整備

食やスポーツによる
にぎわいづくり



- ・ふくい桜マラソン大会
- ・若狭湾サイクリングルート
- ・いちほまれ記念イベント

魅力あるまちづくり



- ・県都グランドデザイン策定
- ・商店街のリノベーション
- ・(株)ハピラインふくいの本格始動

D Xによるポストコロナの社会変革

D Xで暮らしを豊かに



- ・へき地におけるオンライン診療の実証
- ・学校教育D X推進計画の策定
- ・航空レーザー計測など、林業D Xの推進

コロナからの経済再生



- ・「ふく割」の発行による消費喚起
- ・ふくいdeお得キャンペーンの対象を拡大して実施
- ・県独自の中小企業者等事業継続支援金

福井県は、「ふく育県」

日本一幸福な子育て県を発信



- ・全天候型遊び場の整備
- ・第2子の保育料無償化を拡充
- ・県内外にふく育県の魅力を発信

社会全体で子育てを応援



- ・ふく育パスポートとふく割の連携によるクーポン発行
- ・県子育てサイト「ふく育」で関連情報を一元的に発信

長期ビジョンの着実な推進

ふくいの未来を担う
人材を育成



- ・全国唯一の恐竜学部の設置
- ・未来協働プラットフォームの運営
- ・県立高校の新学科の設置

福井発の
スタートアップ育成



- ・福井ベンチャーピッチ充実
- ・100億円ファンド
- ・福井型エコシステム推進

安全・安心の
ふくいの実現



- ・国土強靱化計画の改定
- ・インフラ長寿命化対策
- ・自転車条例の施行

農林水産業を
成長産業へ



- ・農業法人でのインターンシップ
- ・園芸カレッジ果樹研修新設
- ・養殖業者への設備投資補助

(2) ① 人材の確保・育成（職員数の推移）

- 本県の職員数は、令和3年4月時点で、**少ない順で全国2位の最少水準を維持**する一方、確保が困難な技術職を中心に、令和3年度以降、採用を増加させ、新型コロナウイルス感染症対策等の新たな行政課題に対応
- 職員数は、全国的に平成28年4月以前と比較して増員傾向。職員数が少ない香川県や佐賀県等においても、近年は増加
⇒ 様々な行政課題への対応が求められる中、本県職員数の適正規模をどのように考えるべきか。

<参考> 職員数の推移

一般行政部門		H30	H31	R2	R3	R4
職員数		2,783	2,792	2,780	2,886	2,948
増減		+1	+9	▲12	+106	+62
増減内訳	新採用、再任用フルタイム	106	104	120	162	150
	前年度末退職者	113	123	124	141	125
	他部門に業務移管、欠員補充等	8	+28	▲8	+85	+37

<参考> 全国の状況（少ない順）

県名(人口)	H28.4	R3.4	コロナ以外の増減要因
1香川 (950千人)	2,762	2,806	児童相談所の体制強化、DXの推進
2福井 (767千人)	2,784	2,886	児童相談所の体制強化、臨時的任用の新規計上
3鳥取 (553千人)	2,952	2,931	育休取得者の減少に伴う代替職員の減少
4山梨 (810千人)	3,037	3,018	オリパラ関係部門を教育庁に移管
5佐賀 (811千人)	2,970	3,079	児童相談所の体制強化、R6国体準備
全国	230,718	236,374	

※各県の人口は、令和2年国勢調査の総人口数（R2.10時点）

(2) ② 人材の確保・育成（職員採用の状況）

- 新卒者の応募が減少傾向にあり、採用辞退も増加
- 多様な人材が受験しやすいよう、公務員の教養試験に代えて多くの民間企業が導入するS P I（能力検査）方式の採用試験や、D Xなど専門スキルと面接を重視する「アピール採用枠」の新設など、試験制度の見直しを実施
- 採用者に占める女性の割合は増加傾向。移住・定住枠や就職氷河期世代枠など、中途採用者を拡大する一方、合格後の採用辞退者が増加傾向にあり、追加募集を積極的に行うことで近年は採用予定数を確保

⇒ 志願者の増加や優秀な人材の確保に向けて、今後、どのような対策が必要か。

<直近5年の採用状況（全職種計）>

	H30試験	R元試験	R2試験	R3試験	R4試験(9月末)
採用予定数(うちI種行政) A	155人(51人)	233人(50人)	232人(60人)	187人(48人)	187人(62人)
申込者数(うちI種行政) B	612人(292人)	736人(264人)	1,024人(318人)	889人(345人)	482人(214人)
合格者数(うちI種行政) C	150人(54人)	212人(60人)	251人(74人)	248人(75人)	217人(71人)
合格倍率(うちI種行政) B/C	4.1倍(5.4倍)	3.5倍(4.4倍)	4.1倍(4.3倍)	3.6倍(4.6倍)	2.2倍(3.0倍)
採用者数(うちI種行政)	131人(41人)	175人(47人)	220人(60人)	198人(48人)	198人(71人)
うち女性(割合)	63人(48.1%)	80人(45.7%)	115人(52.3%)	102人(51.5%)	121人(61.1%)
うち中途採用枠※(割合)	2人(1.5%)	4人(5.0%)	16人(13.9%)	19人(18.6%)	—

※中途採用枠・・・移住・定住促進枠（H28～）、就職氷河期枠（R2～）

<採用強化策の実施状況>

採用強化策（実施中）	令和4年度から実施
<ul style="list-style-type: none"> ・SPIの導入、試験日程の短縮、就職氷河期枠の創設、WEB説明会の開催 ・移住・定住枠の職歴要件の緩和や対象職種の拡大、獣医師・保健師の受験可能年齢を上げ、若手の意見を取り入れたパンフレット作成 	<ul style="list-style-type: none"> ・インターンシップの受入拡大（R3:130名⇒R4:184名） ・県庁ナビゲーター制度の開始（若手職員が合格者に個別案内） ・1次合格者向け説明会を開催（行政・土木の1次合格者 約51%が参加）

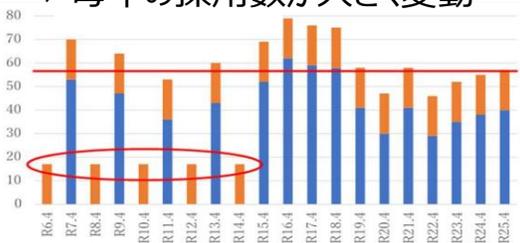
(2) -③ 人材の確保・育成（定年引上げへの対応）

- 令和5年度以降、県職員の定年を令和13年度までの期間で2年に1歳ずつ、**段階的に65歳まで引き上げ**（60歳以降、原則、給与は7割支給となるほか、管理職は役職定年制により降任）
- 定年引上げ期間中、定年退職者がいない年でも多くの定年退職者が見込まれる令和15年以降の分を前倒し、期間中の採用数を平準化して、毎年、一定数を確保していく方針だが、**職員の年齢構成が少しずつ変化（平均年齢が上昇）**
- 今後、増加するベテラン職員に幅広く活躍してもらうための人事施策や人材育成について、更なる対応が必要

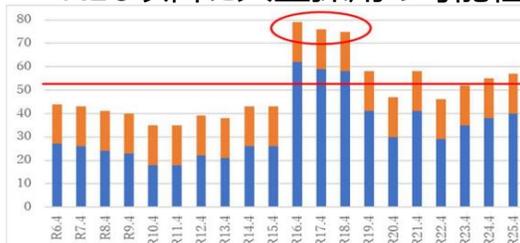
⇒ 若手からベテランまでが幅広く活躍できる組織づくりを、どのように進めるべきか。
（ベテラン職員の活躍促進や知見・技術の継承について、どのように取り組むとよいか）

＜定年引上げ期間中の採用方針（一般事務の推計）＞

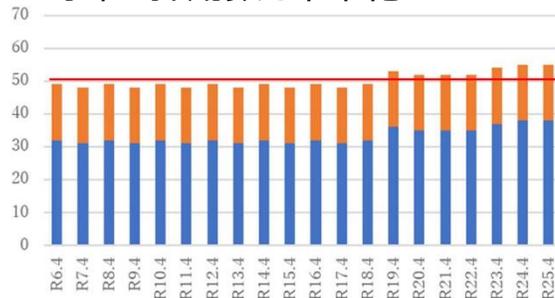
- ・退職者補充が原則
⇒ 毎年の採用数が大きく変動



- ・2年ごとに採用を平準化
⇒ R16以降に大量採用の可能性



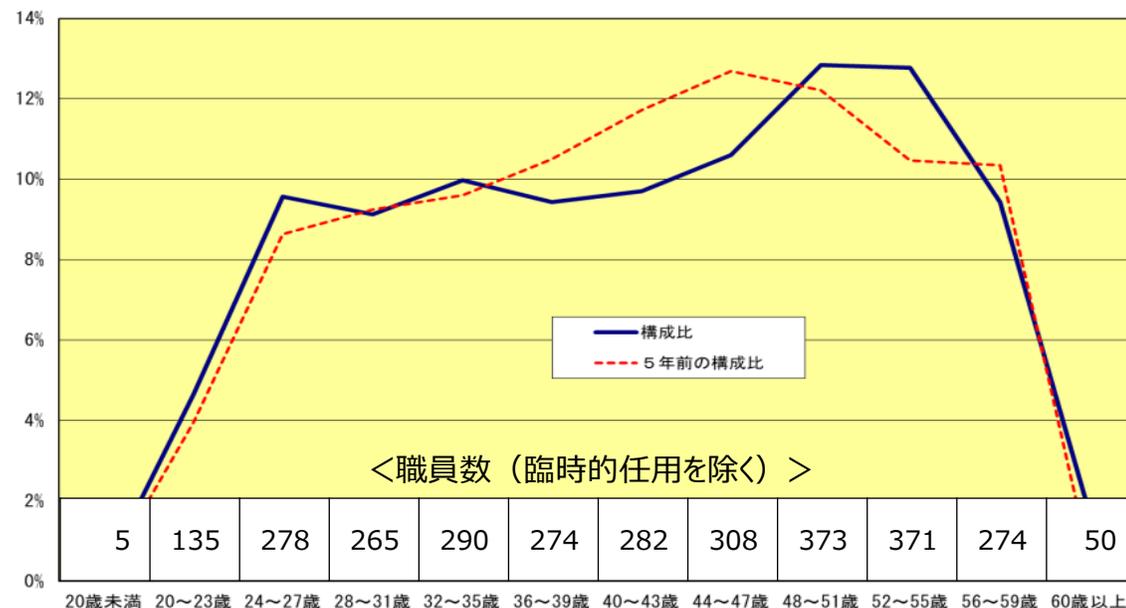
- ・引上げ期間中は、定年退職の有無に関らず、毎年一定数を採用
- ・中長期の職員数変動を考慮し、毎年の採用数を平準化



■ : 定年退職者
 ■ : 自己都合退職者

＜一般行政部門の年齢構成(R4.4)＞

- ・44～55歳の合計が1,052人と、全体の約36%を占める状況



(3) 働き方改革の進展

- テレワークやWEB会議等の新しい働き方が定着し、年休や男性育休、超過勤務など、ワークライフバランス関連の実績が向上
 - 他方、多忙所属や少人数職場を中心に、長時間勤務の解消や休暇取得が困難な職員が一定数存在し、職員格差が拡大
- ⇒ 今後、どのような観点から、働き方改革や職場環境の改善を進めていくとよいか。

	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度	R4年9月末
主な取組み	<ul style="list-style-type: none"> ・ライトダウンデーの超勤事前届出 ・年休+2日運動 	<ul style="list-style-type: none"> ・超勤の上限規制 ・男性育休推進 ・年休計画表による進捗管理 	<ul style="list-style-type: none"> ・テレワーク開始 ・LSSプロジェクトチーム ・年休月1日以上 ・早出遅出通年化 ・RPAモデル事業 	<ul style="list-style-type: none"> ・フリーアドレス導入 ・オンラインヒアリング推進 ・ペーパーレス推進 ・1所属1RPA 	<ul style="list-style-type: none"> ・電子決裁開始 ・テレワーク場所拡大 ・フレックスタム試行 ・業務削減計画の進捗管理
年次休暇 (1人あたり暦年実績)	9.0日	8.9日	9.7日	11.3日	7.2日
男性育児休業 (知事部局の年度取得率)	5.4% (6/112人)	4.9% (5/103人)	33.3% (41/123人)	52.0% (53/102人)	73.3% (33/45人)
超過勤務 (1人あたり年度実績)	177時間	145時間	148時間 (コロナ除き128時間)	142時間 (コロナ除き121時間)	77時間
テレワーク (月1回以上の実施率)	/		26.8% (933/3,477人)	22.0% (735/3,338人)	27.9% (952/3,413人)
ペーパーレス (用紙の年間調達量)	65,659千枚 (一)	60,342千枚 (H30比▲8.1%)	55,431千枚 (H30比▲15.6%)	52,229千枚 (H30比▲20.5%)	16,459千枚 (H30比▲35%)

論点整理

(1) ポストコロナの社会課題対応 … 新幹線開業、GX、DX、まちづくり、子育て支援 etc.

○ 昨今の社会変化を踏まえ、今後の県政運営においてどのような政策分野を注視すべきか。

(2) 人材の確保・育成

①職員数の推移 … 全国最少水準の職員数を維持しつつ、コロナ対策等に対応
・ 様々な行政課題が生じる中、本県職員数の適正規模をどのように考えるべきか。

②職員採用の状況 … 新卒者の応募が減少傾向、採用辞退も増加
・ 志願者の増加や優秀な人材の確保に向けて、今後、どのような対策が必要か。

③定年引上げ制度の導入 … 60歳超の退職者が減少し、職員の平均年齢が上昇
・ 若手からベテランまでが幅広く活躍できる組織づくりを、どのように進めるべきか。
(ベテラン職員の活躍促進や知見の有効活用策について、どのように取り組むとよいか)

(3) 働き方改革の進展 … 新しい働き方が定着する一方、一部職員との負担格差が拡大

○ 今後、どのような観点から、働き方改革や職場環境の改善を進めていくとよいか。