

令和6年度

# 組織改正・人事異動

令和6年3月21日

福井県

# 令和6年度 組織改正・人事異動 5つのポイント

## 1 インバウンドとまちづくりを強化し、新幹線効果を最大化

- ・新設する「インバウンド推進室長」を中心に、海外経験豊富な若手を活用した事業体制を整備
- ・ふくい新時代のまちづくりを担う事業者に職員を派遣。官民共創により地域のにぎわいを創出

## 2 様々な立場の人に寄り添う、地域防災力の強化

- ・「理事(防災)」を新設し、能登半島地震の教訓や被災者の視点を取り入れた防災体制を確立
- ・地域防災や被災者支援の質を高めるため、防災安全部や土木部に女性職員を積極配置

## 3 切れ目のない子育て支援を実現

- ・「こども応援ディレクター」の登用、こども未来課と児童家庭課、福井児童相談所の体制強化

## 4 女性が輝き、県民が躍動する社会づくりを加速

- ・女性活躍課の体制強化、女性の管理職および課長補佐・グループリーダーの積極登用

## 5 多様な人材の活躍を支える体制整備

- ・行政経営・人材マネジメント室の設置、「人財発掘ディレクター」の登用、若手職員のチャレンジ応援

## ○インバウンド対策の体制強化

- ・ 観光誘客課「国際観光室」を増員して『**インバウンド推進室**』に改組し、インバウンド対策の司令塔として、海外での業務経験が豊富な職員を『**インバウンド推進室長**』に登用
- ・ 『**インバウンド推進室**』の体制強化に加え、国際経験が豊富な若手職員による『**インバウンドチーム**』を設置し、『**インバウンド推進室長**』を中心に、幅広い方面から海外情報を収集して、誘客拡大につながる様々な施策を企画・実行していく事業体制を整備
- ・ 『**インバウンドチーム**』の戦略や、国際観光の知見、人脈を活用して、旅行会社や外国人観光客に本県の魅力を売り込む『**副部長(インバウンド推進)**』を交流文化部に設置し、海外誘客の拡大に向けた営業活動を強化  
(交流文化部副部長(観光地域づくり)は廃止)

## ○新幹線開業後のまちづくりを牽引

- ・ 官民共創による民間主体の地域づくりを後押しするため、北陸新幹線の開業に伴い事業拡大が見込まれる『**まちづくり福井株式会社**』と『**港都つるが株式会社**』に県職員を派遣し、徹底現場主義で両市における新幹線開業後のまちづくりを積極応援
- ・ 新幹線の開業後における地域の活性化や更なるにぎわいの創出に向けて、市町や関係機関との連携を強化するため、新幹線・交通まちづくり局に『**副局長**』を設置し、組織の機動性と実行力を一層高めてまちづくり施策を牽引



### ○地域の防災・減災対策をレベルアップ

- ・ 大規模災害の発生に備えた地域防災力の向上や、被災地支援の体制強化を図るため、防災安全部に『**理事（防災）**』を設置。能登半島地震の課題を部局連携体制で振り返り、被災者の視点を積極的に取り入れて本県の防災・減災対策を拡充

### ○多様な視点を取り入れた土木・防災行政の推進

- ・ **土木職で初めてとなる女性管理職を2名登用**するほか、**防災・危機管理部門に3名**（危機管理課2名、消防保安課1名）の**女性職員を新規配置**し、女性の視点を活かして、様々な立場の県民に配慮した土木・防災行政を推進

## ○こども・子育て支援の体制強化

- ・ 子育て中の若手職員を『**こども応援ディレクター**』に登用し、親だけでなく、こどもや若者の声を直接聴いて、現場の視点に立ったこども・子育て支援策を自ら企画、実行
- ・ 健康福祉部に、こども・子育て支援策の推進役となる『**副部長（こども未来）**』を設置。「こども未来課」に『**ふく育推進グループ**』を新設するとともに、「児童家庭課」と併せて職員を2名増員し、日本一幸福な子育て県の実現に向けた推進体制を強化
- ・ 令和6年4月1日に開所する『**児童・女性相談所**』において、福祉・心理職を3名増員し、ケアを必要とするこどもや家族等の相談・支援体制を充実

## ○女性活躍を徹底応援し、男女共同参画を強力に推進

- ・県内における女性活躍の機運を更に発展させるため、女性活躍課の職員を3名増員するとともに、『**企業応援グループ**』と『**共同参画グループ**』を新設し、職場、家庭、地域など、あらゆる場面で男女ともに、個性と能力を存分に発揮できる社会づくりを推進

## ○県庁女性職員の職域を更に拡大

- ・**土木職では初めてとなる女性管理職を2名登用**し、土木行政に多様な意見を反映【再掲】
- ・働き方改革や防災力の強化など、多角的な視点を取り入れて業務の質を高めるため、新設する『行政経営・人材マネジメント室』の室長に女性職員を登用するほか、防災安全部や土木事務所に女性職員を積極的に配置し、職域を一層拡大

# 4 女性が輝き、県民が躍動する社会づくりの推進②



## ○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**114人**（これまでの最多：令和5年度 101人）
- ・女性管理職割合は、過去最高の**23.2%**（これまでの最高：令和5年度 21.0%）

	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
女性の管理職職員数 (うち管理職昇任者数)	69人 (11人)	78人 (15人)	89人 (16人)	101人 (15人)	114人 (21人)
管理職全体に占める割合	15.9%	17.4%	18.9%	21.0%	23.2%

## ○女性課長補佐・グループリーダーの登用拡大

- ・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**191人**
- ・ポストに占める割合も、過去最高の**34.4%**（これまでの最高：令和5年度の184人、33.4%）



# 5 多様な人材の活躍を支える組織体制の整備

## ○人が育ち、躍動する組織づくりを推進

- ・職員の成長を組織力の向上につなげ、すべての職員が能力を最大限に発揮できる組織づくりを戦略的に実行するため、『**行政経営・人材マネジメント室**』を新設し、「行財政改革アクションプラン2024」に基づく働き方改革と人材育成を一体的に推進

## ○現場に飛び出し、未来の県政を担う人財を積極確保

- ・所属や職種の枠を超えて、優れた人材の確保策を企画・実行する司令塔として、30代の若手職員を課長相当職の『**人財発掘ディレクター**』に登用
- ・全国的に公務員志望者が減少する中、県庁を志す若者等の増加に向けて、当事者目線の新たな採用戦略を描きながら自ら県内外を飛び回り、県政の魅力や働きがいをダイレクトに若者へ発信

## ○グループリーダー等への若手の積極登用

- ・カーボンニュートラルディレクターとして、県内の推進体制整備に尽力した30代職員を、通常より1年早く主任に昇任させ、エネルギー課のグループリーダーとして配置
- ・スポーツや創業・ベンチャー支援など、若手の力が活きる所属において、40歳未満の企画主査9名(38歳:6名、39歳:3名)を本庁グループリーダーとして配置  
(38歳のGL登用6名は過去最高/40歳未満のGL登用は計11名で過去最高)

## ○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**78.6%**(R5:66.7%)を、希望する主要ポストや事業担当に配置(魅力創造課、流通販売課、新幹線建設推進課等)
- ・職員の希望を可能な限り考慮し、異動対象者の**34.7%**を希望所属に配置  
(R5:33.2%。対象は管理職以外の一般事務)

## ○働き方を次のステージへ移行

### <フリーアドレス>

- ・R5年度までに、本庁の28所属（37%）を施工済

### <テレワーク、ペーパーレス>

- ・いずれも、R5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**36.2%**（目標 35%以上）  
【ペーパーレス】コピー用紙削減率 H30年度比**▲59.0%**（目標 ▲50%以上）

⇒ R6年度は、フリーアドレスを**68所属（90%）**まで拡大  
（R7年度中に**本庁所属すべてをフリーアドレス化**）

⇒ 職場以外でも仕事ができる環境づくりを加速し、**職場の席数を削減**するとともに、県庁内の**共創空間を拡大**して、**場所の制約を受けない効率的な働き方の定着を促進**



フリーアドレス化後の財政課



共創空間の整備例（県庁5階）

## ○安心して育児休業を取得できる職場づくり

- ・男性職員の育児休業取得率は、過去最高となる100%

	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※
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)	100.0% (109/109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)	75.2% (82/109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)	95.4% (104/109人)

※令和5年度は、3月末時点の見通し

## ○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6年度は、初めてとなる一般事務を含めて、正規職員の育休代替配置を63名に拡大(R5:52名)

## ○異動規模

- ・ 異動者総数は、**970人**（最多は令和元年度の1,111人）
- ・ 異動者割合は、**33.3%**（最多は令和元年度の40.8%）

## ○幹部人事

- ・ 交流文化部長の役職定年を1年延長
- ・ 本庁副部長級に、**52歳の職員を登用**  
総務部副部長（52歳男性）
- ・ 本庁課長級に、令和以降で初めてとなる**48歳の職員2名を登用**  
秘書課長（48歳女性）  
未来戦略課ブランド戦略室長（48歳男性）

## ◇その他の組織改正（エネルギー環境部、健康福祉部、農林水産部）

### ○脱炭素社会の実現に向けた推進体制を強化

- ・産学官連携体制の整備など、進展するカーボンニュートラル施策を更に加速させる司令塔として、エネルギー環境部に『**副部長（エネルギー）**』を設置するとともに、『**エネルギー課**』の職員を1名増員し、脱炭素社会の実現に向けたオール福井での取組みを強化

### ○感染症対策の体制見直し

- ・新型コロナウイルス感染症の5類移行後における医療環境の変化を踏まえ、保健予防課の『**医療確保・ワクチングループ**』を廃止。今後も継続する業務は同課の『**感染症対策グループ**』に移管して、新たな感染症の発生等に備えた万全の体制を維持

### ○全国育樹祭の開催を準備

- ・令和6年10月の全国育樹祭開催に向けて、『**森づくり課全国育樹祭室**』の職員を2名増員し、万全の体制で開催準備を実行

## ◇その他の組織改正（土木部、教育庁）

### ○水道業務を土木部に移管

- ・ 令和6年4月、厚生労働省から国土交通省への水道行政移管を受けて、本県の水道業務を「医薬・食品衛生課」から『**河川課**』に移管するとともに、同課の「下水道整備・管理グループ」を『**上下水道整備・管理グループ**』に改称し、上・下水道業務を一元的に遂行

### ○夜間中学の設置準備

- ・ 様々な理由により義務教育を修了できなかった方の学び直しのため、義務教育課に、『**参事（夜間中学）**』および『**夜間中学開設準備グループ**』を設置し、令和8年4月からの開校に向けて設置準備を本格化

# 各部局の機構図 (R6. 4. 1～)

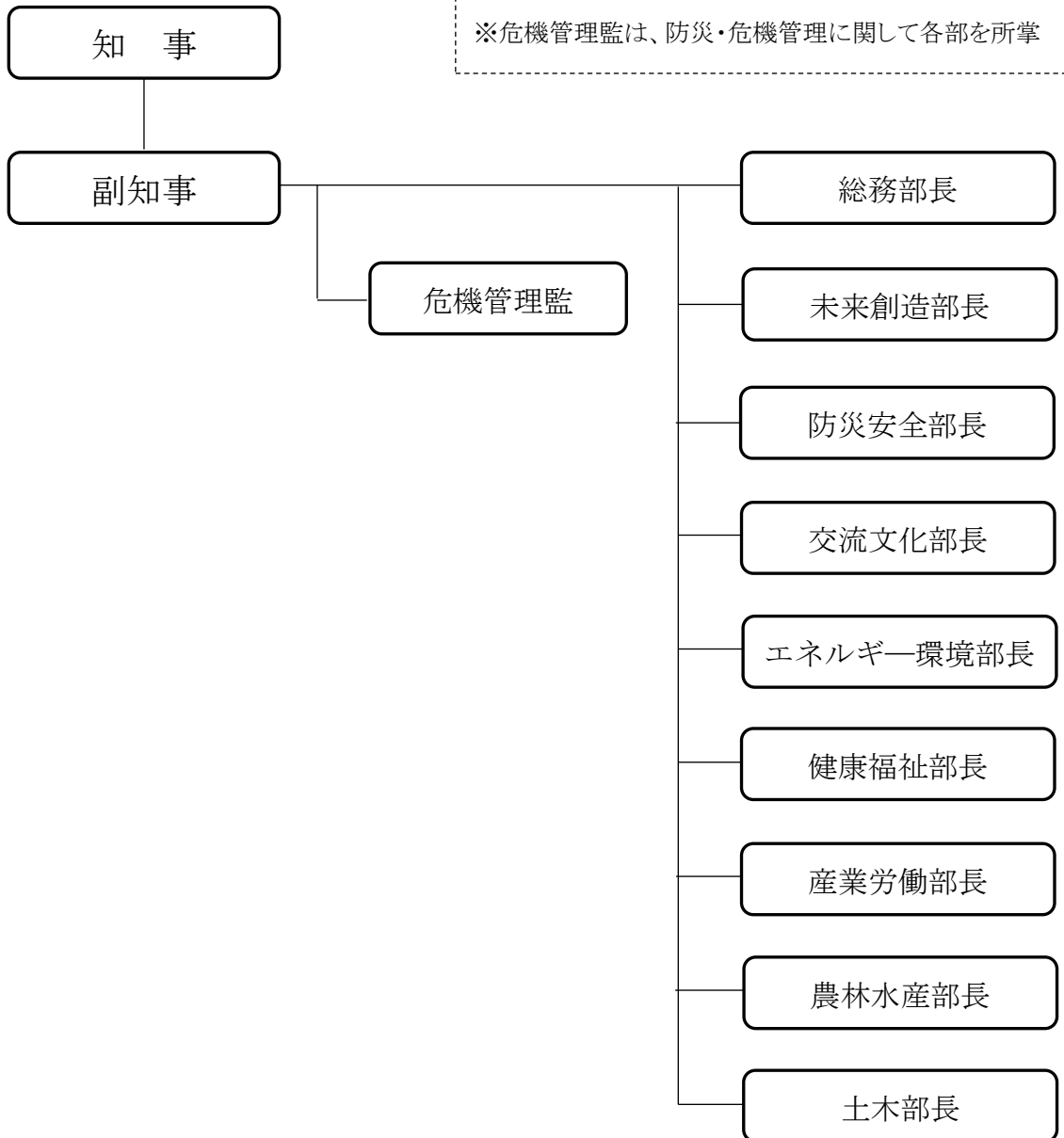
本庁の課数 (教育庁含む)

R5年度：76課 → R6年度：76課

(R5年度：9部 → R6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

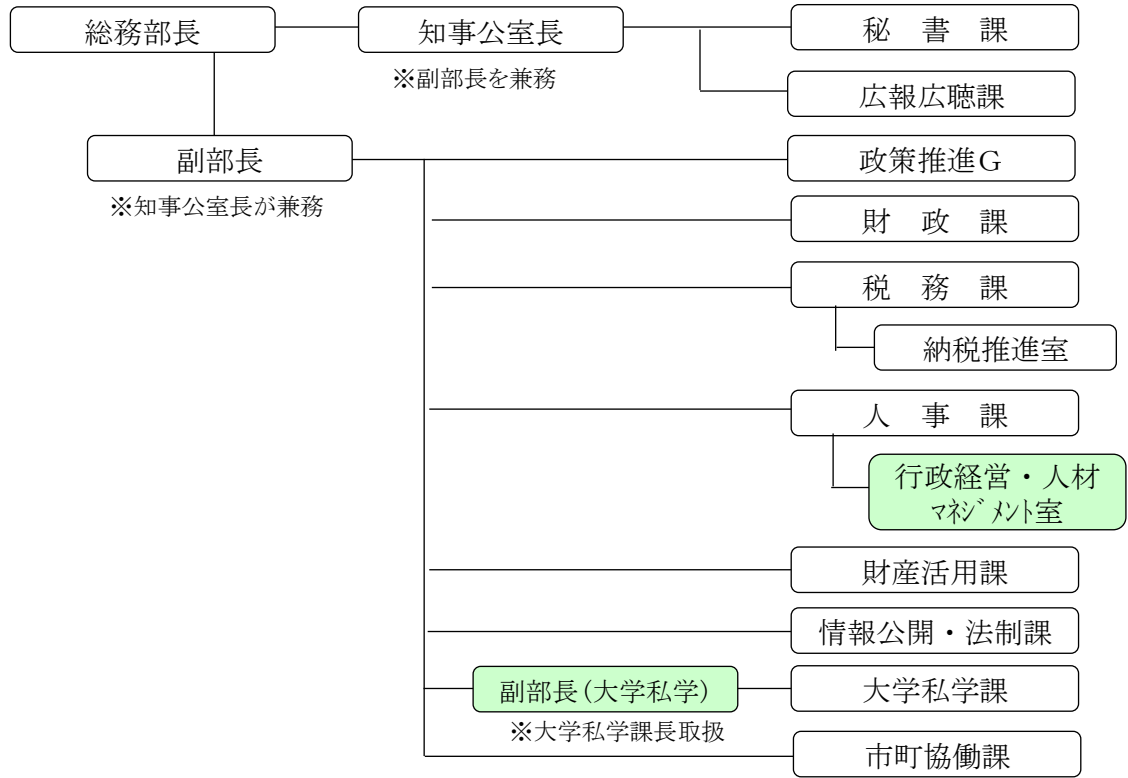
危機管理監





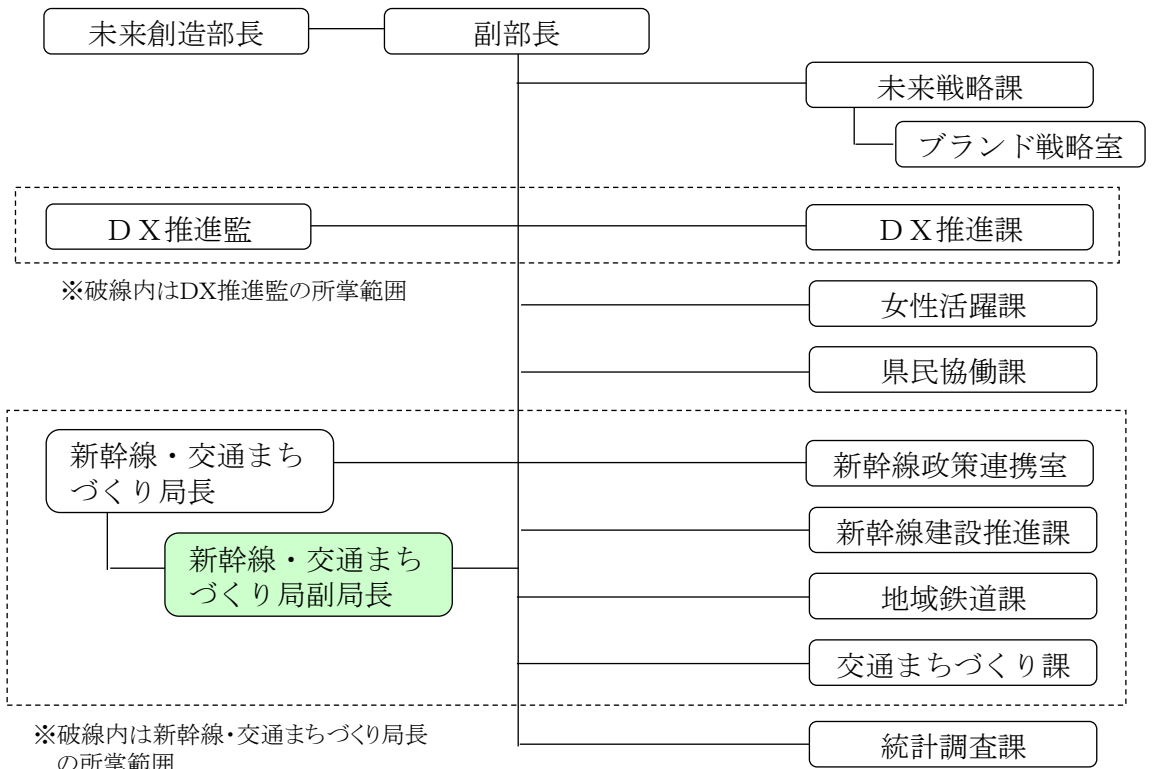
(R5年度：9課 → R6年度：9課)

総務部



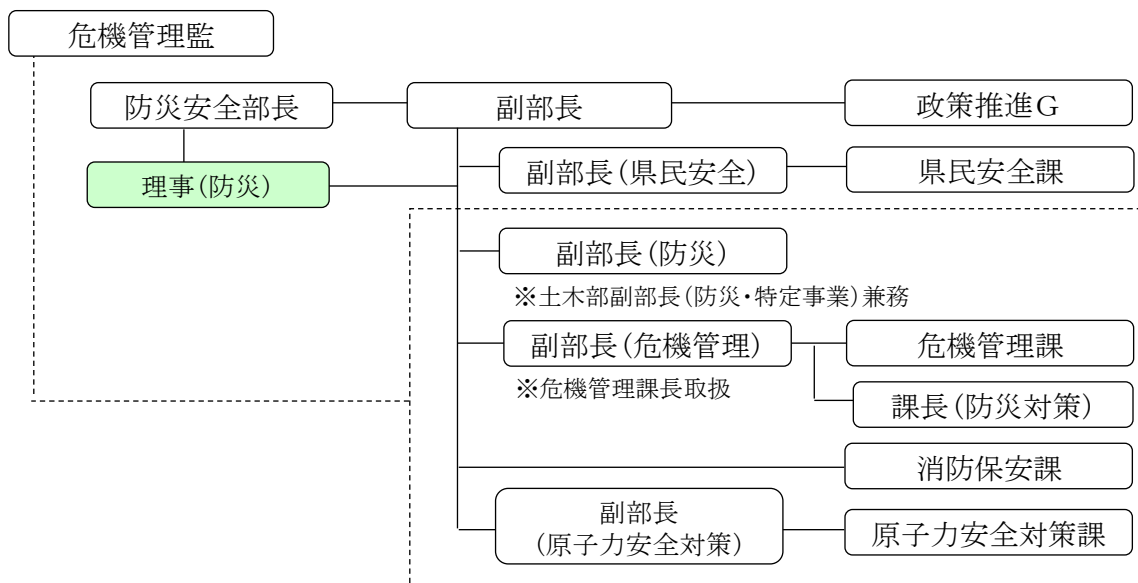
(R5年度：8課 → R6年度：8課)

未来創造部



(R5年度：4課 → R6年度：4課)

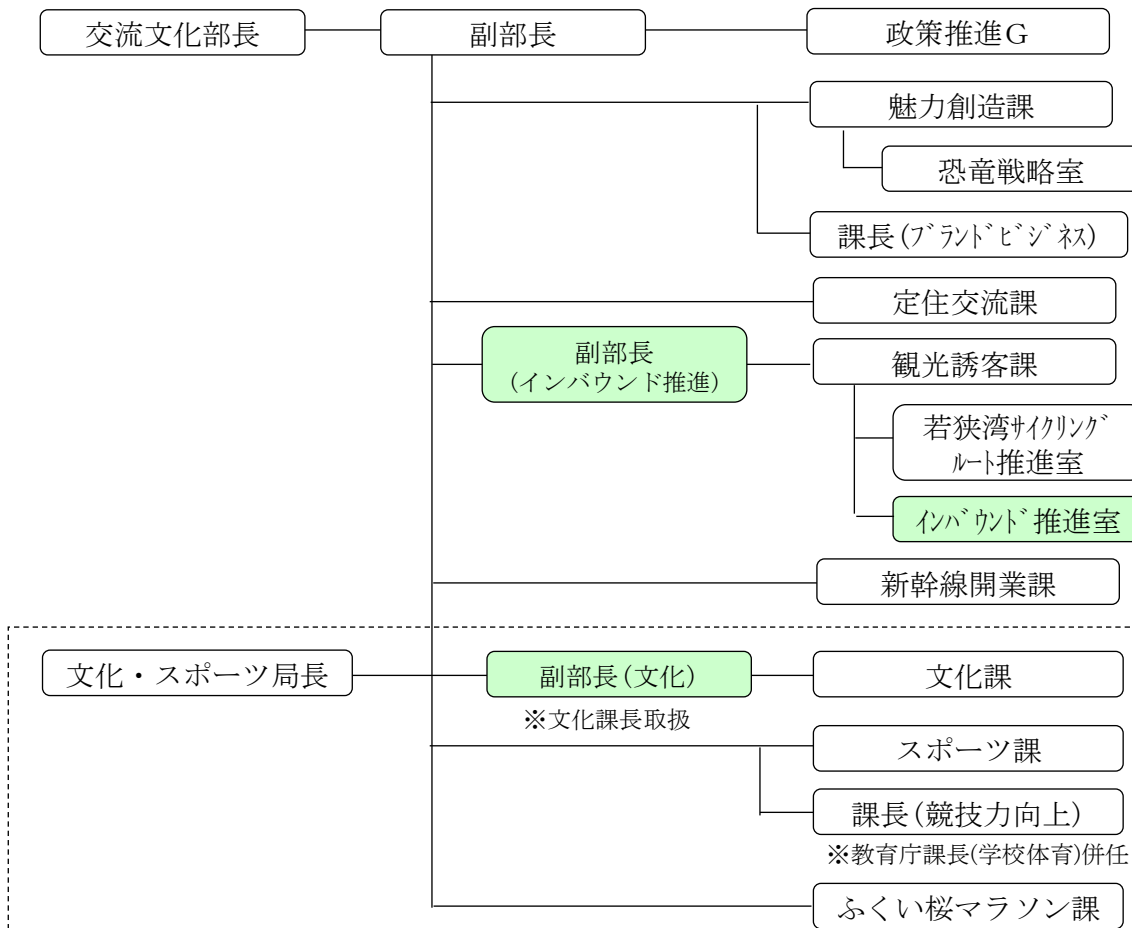
防災安全部



※破線内は危機管理監の所掌範囲

(R5年度：7課 → R6年度：7課)

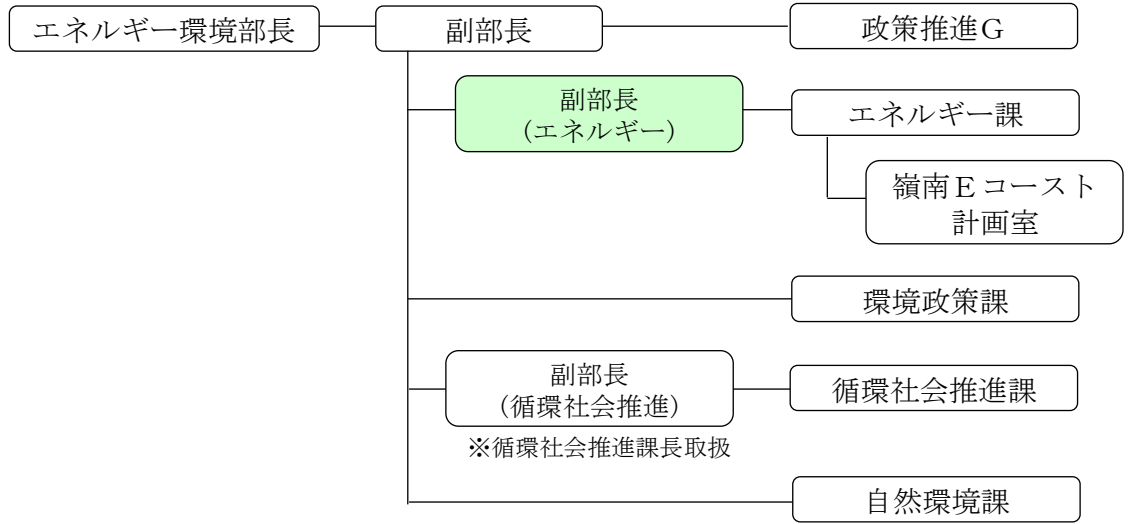
交流文化部



※破線内は文化・スポーツ局長の所掌範囲

(R5年度：4課 → R6年度：4課)

エネルギー環境部



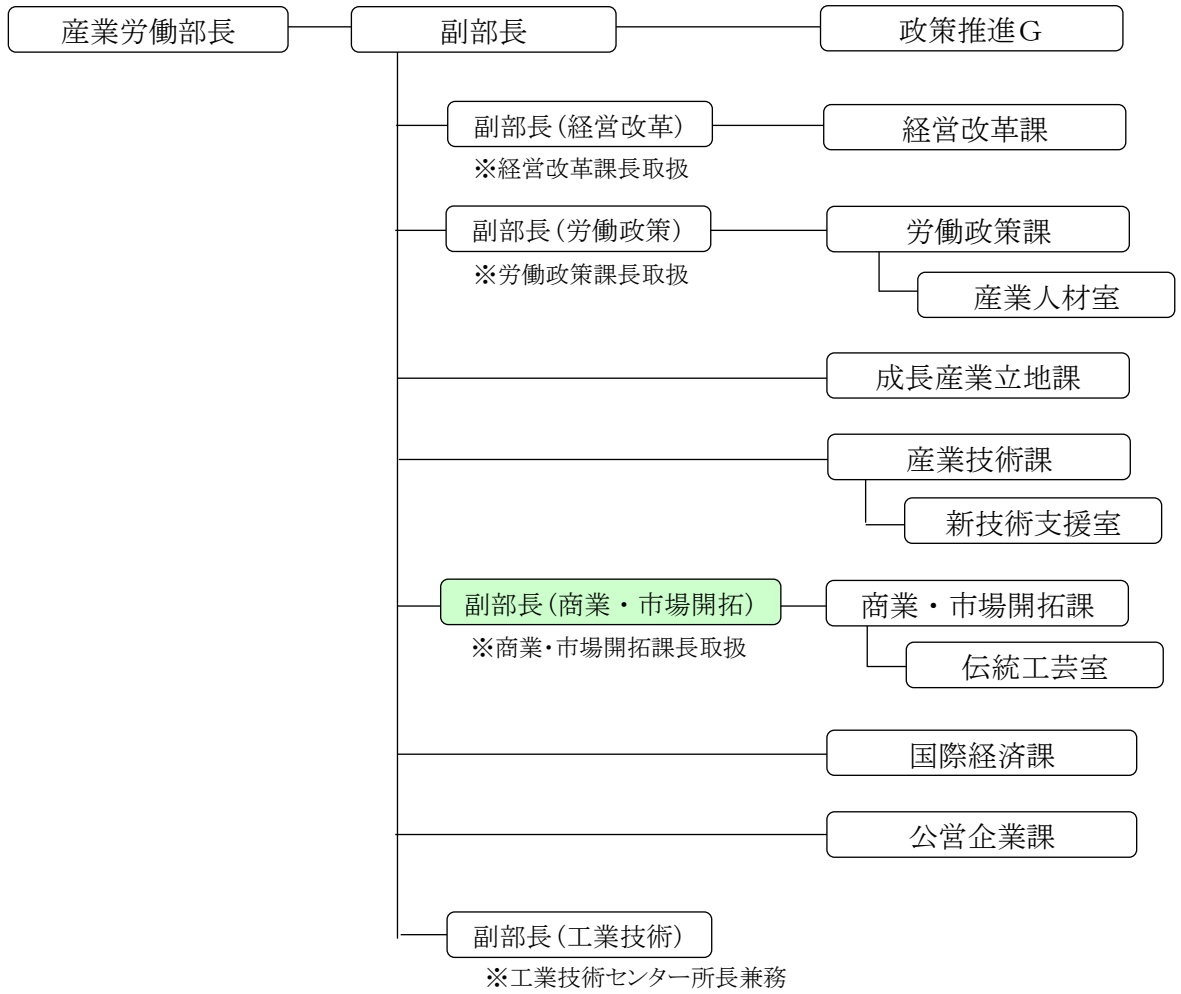
(R5年度：9課 → R6年度：9課)

健康福祉部

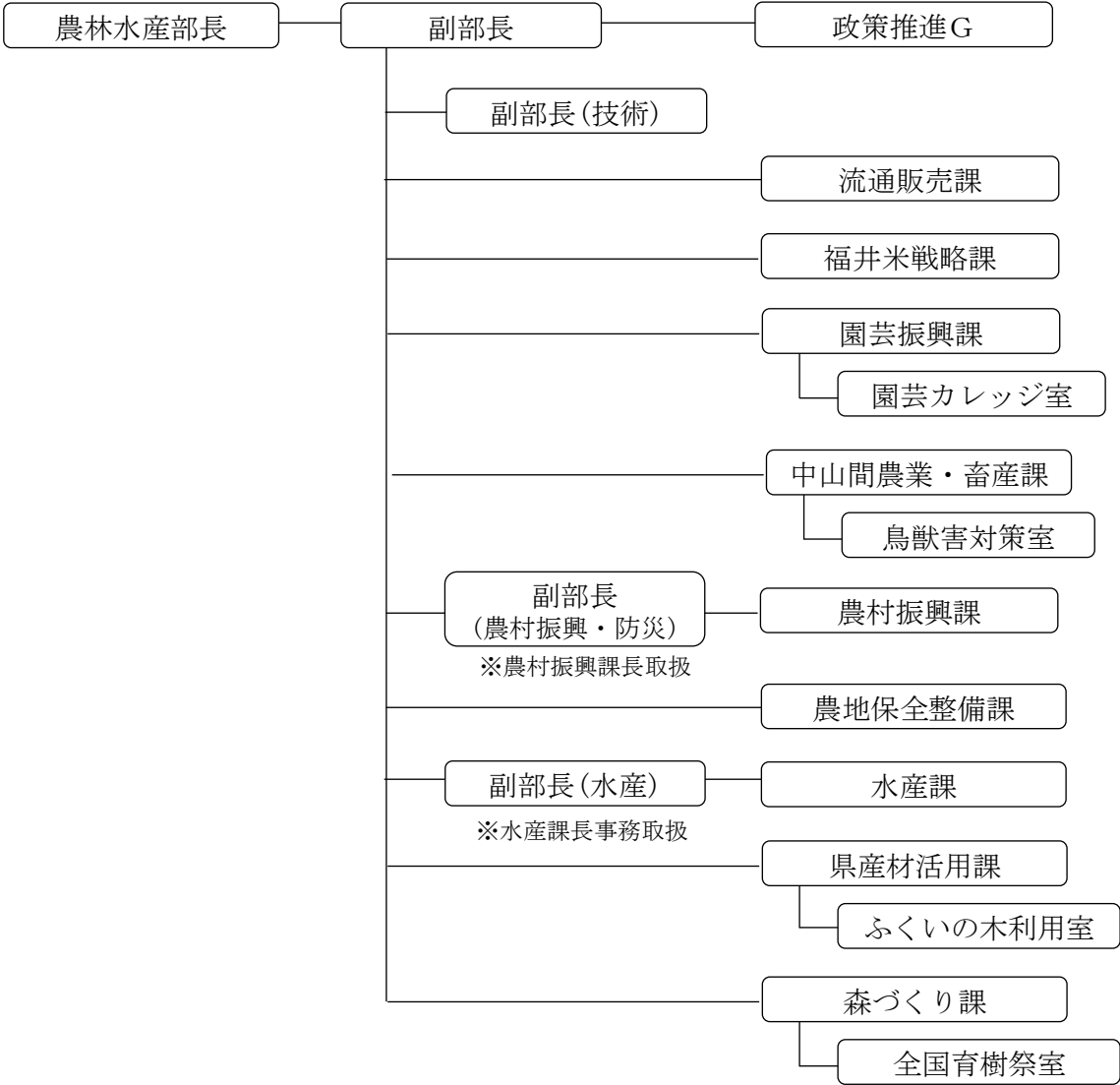


※破線内は健康医療局長の所掌範囲

産業労働部

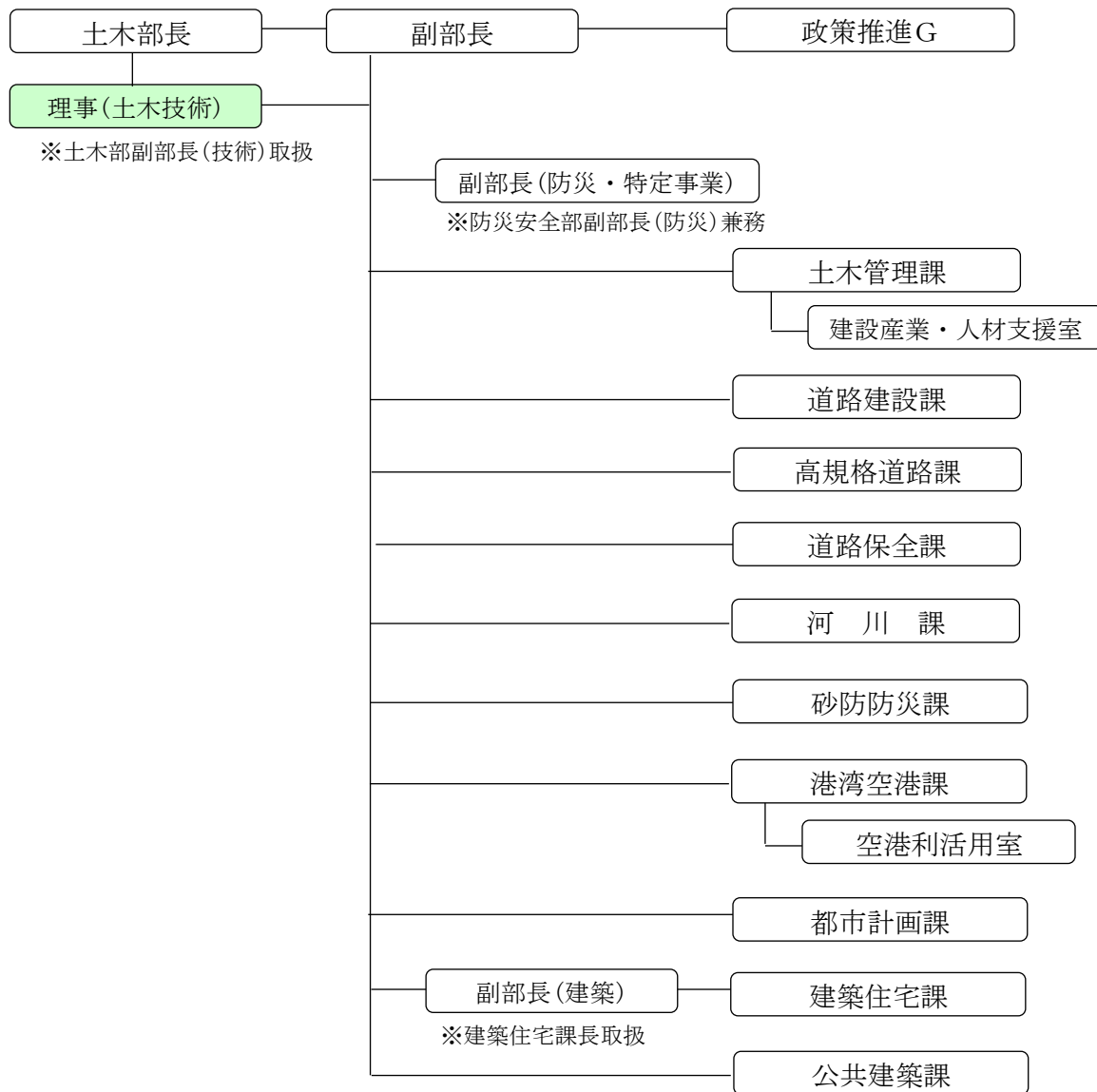


農林水産部



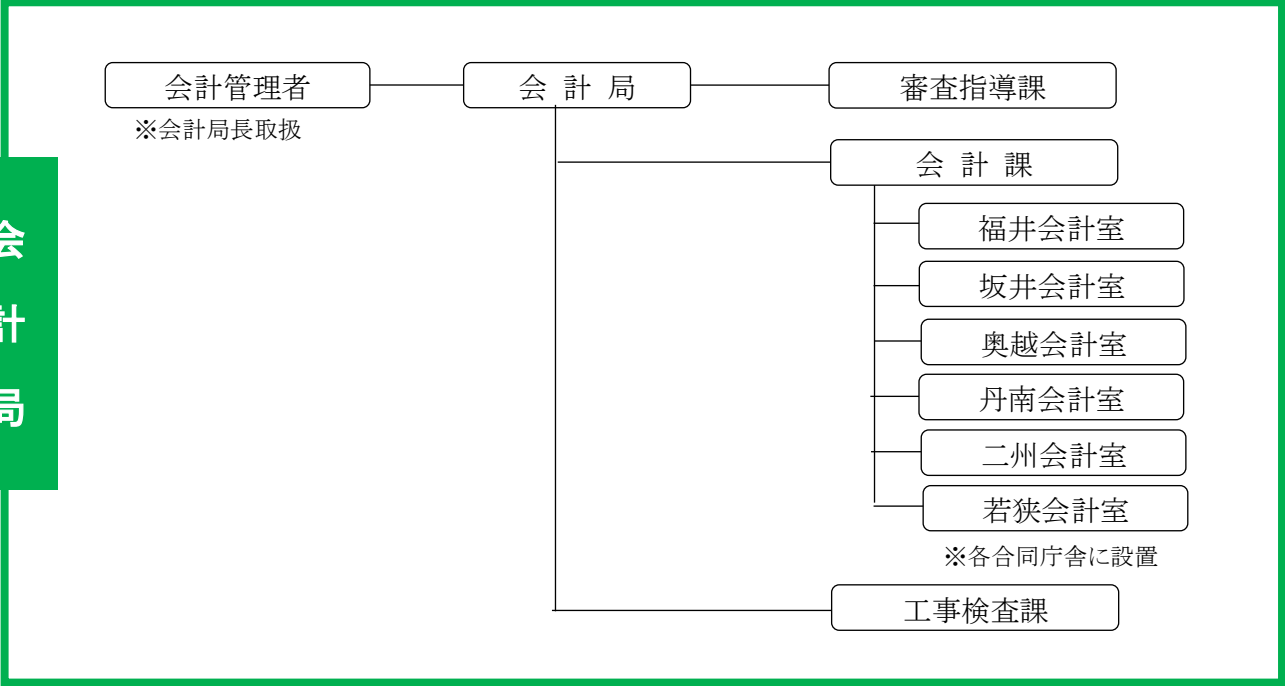
(R5年度：10課 → R6年度：10課)

土木部



(R5年度：3課 → R6年度：3課)

会計局



(R5年度：6課 → R6年度：6課)

教育庁

