

# 行財政改革アクションプラン2024

～ チームふくいの行政運営を強化～  
(概要版)

令和6年3月  
福井県



# 福井県行財政改革アクションプラン2024 概要

- 新幹線の開業や中部縦貫道の全線開通など、高速交通網が整備され、交流人口が一層拡大する見通し
  - 一方、人口減少が進展し人材確保が困難となる中、県全体の力を結集して地域課題に対応していく必要
- ⇒ 未来の県政を担う人材の確保・育成と、組織力強化により、安定かつ効率的な組織基盤を築くとともに、官民共創により県政の推進体制を強化し、チームふくい(県民主役)の県政を実現する行財政改革を実行
- 【推進期間】 令和6～10年度(5年間)** ※計画内容は、社会経済情勢の変化等を踏まえて柔軟に見直し

## 官民共創

官民がつながり、チームふくいを実現する県庁  
(官民共創、市町協働、DX推進)



県民主役の県政を推進



## 人材の確保・育成

多様な人材が集まり、育ち、躍動する県庁  
(採用・育成、多様な人材の活躍促進、働き方改革)

## 組織力の強化

連帯感、効率性、生産性を高め、チャレンジが生まれる県庁  
(業務改善、連帯感の醸成、定数管理、健全財政)

## (1) 官民がつながり、チームふくいを実現する県庁

### 【方針1】クレドを推進し、官民共創で地域課題を解決

- クレドの実践による課題解決力の強化
  - ・職員クレドと政策デザインの実践、民間・市町参加型タスクフォース 等
- ふくい型の官民共創を拡大
  - ・民間発の課題解決を応援する仕組みや組織機能の検討
  - ・多様な共創事業の展開(包括連携協定、ビッグデータ活用、はぴコイン) 等
  - ・官民共創事業を職員派遣で応援する人材バンク(仮称)機能の検討
  - ・外部人材の積極登用(地域おこし協力隊、全国募集の仕組み検討) 等

### 【方針2】市町協働を深化し、地域の未来づくりをバックアップ

- 県と市町の相互連携を促進する勤務環境づくり
  - ・県職員が市町の職場で、市町職員と協働できる勤務制度の検討
- 市町をサポートする体制の充実
  - ・技術職派遣の継続・拡大、外部人材による伴走支援や専門研修
  - ・県職員が職場から市町業務を支援する仕組みの検討 等
- 県全体での行政サービス向上
  - ・県と市町が一体となった防災体制強化(専門チームの派遣、人材育成等)
  - ・水道事業など広域連携の促進、市町共同システムの活用促進

### 【方針3】便利でやさしいDXを推進し、県民とのつながりを創出

- 行政手続きの完全オンライン化によるノンストップ行政サービス拡大
  - ・県の行政手続きを原則すべてオンライン化(アナログ規制見直しにより対象手続き拡大)
  - ・オンライン申請のサポート体制確保、マイナンバーカードの利活用促進

- デジタル活用による県民・事業者の生産性向上
  - ・アナログ規制見直し、電子契約やオンライン請求の導入
  - ・デジタル広報の充実強化、県庁DXの成果展開
- DX人材の計画的な育成
  - ・DX人材育成方針に基づく計画的な育成、DXの推進所属等への優先配置

## (2) 多様な人材が集まり、育ち、躍動する県庁

### 【方針4】

#### 多様な人材が最大限の力を発揮し、誇りとやりがいを持って働く職場づくり

- 多様な人材の確保
  - ・経験者採用の拡大、プロジェクト参画型インターンシップ、退職者ネットワーク
- 女性活躍の推進
  - ・女性職員の登用促進、職域拡大(防災・土木等への配置、異動の短期間化)
- 障がい者雇用の促進
  - ・法定雇用率の達成、特性に応じた職場作り(ハートフルオフィス拡充 等)
- 定年引上げを見据えたベテラン職員のキャリア活用
  - ・ベテラン職員の知見継承、人材バンク(仮称)機能を通じたセカンドキャリア支援
- 満足度調査や人事制度見直しを通じた働きがいの向上
  - ・満足度調査を通じた組織開発、マネジメント力強化に向けた人事評価見直し

### 【方針5】主体的に成長し、自らキャリアを創造できる人材を育成

- キャリア形成を職場全体で応援
  - ・キャリアプランシート導入、lonlミーティング、職員の交流機会を拡大
  - ・リスキングの推進(デジタルスキル、国際コミュニケーション力)

## ○若手の挑戦を応援する環境整備

- ・若手の異動短期化、ビジネススキルや行政基礎力の研修拡充
- ・挑戦する職員や挑戦を応援する上司等を高く評価する仕組みの導入

## ○県庁の外に飛び出す仕組みづくり

- ・人材バンク(仮称)機能を通じた地域ビジネス兼業の拡大
- ・派遣を通じた地域人材やグローバル人材の育成

## 【方針6】 場所や時間、既成概念にとらわれない次世代の働き方改革を徹底実行

### ○共創スペースを拡大し、場所に縛られない働き方を推進

- ・本庁フリーアドレス100%、配席数の調整による共創スペースの拡大
- ・職場の配席数を調整し、普段から一定数がテレワークを行う勤務体制

### ○多様で柔軟な働き方を通じたワークライフバランスの充実

- ・家庭事情のあるすべての職員が安心して働ける職場づくり、交流の場づくり
- ・フレックスタイム制の拡充、勤務間インターバルの定着促進

### ○希望どおりの育休が当たり前の働き方を実現

- ・男女ともに育休取得100%、男性職員の3か月以上の育休推奨
- ・採用数を上乗せし育休代替職員を確保、復帰後のサポート人材配置検討

## (3) 連帯感、効率性、生産性を高め、チャレンジが生まれる県庁

## 【方針7】 事務事業の見直しと、デジタル前提の業務改善を徹底

### ○継続的に事業見直しや業務改善が進む体制づくり

- ・事務事業の見直し徹底、業務削減の観点からアウトソーシングを推進
- ・内発的・持続的に業務改善が生まれる仕組み作り、県庁外への成果展開

### ○先進技術をフル活用した業務時間の削減

- ・生成系AIやAI対応チャットボット等を活用した省力化、省人化

## ○財務会計事務の効率化、精度向上

- ・財務会計システムの再構築による業務改善、証紙の廃止、内部統制強化

## 【方針8】 連帯感を生み出し、効率性と生産性を高める組織運営

### ○適切な定数管理と人事配置

- ・職員数の適正水準を確保、県民の安心につながる分野等への重点配置

### ○連帯感の醸成と職員負担の軽減

- ・ジョブシェア制度の導入、ダブルセクション制拡大、土木防災体制見直し

### ○出先機関の機能強化、合理化の検討

- ・地域の行政機能維持を前提とした出先機関の機能強化、合理化を検討
- ・複数の出先機関による業務の共同実施検討、県立病院の機能強化

## 【方針9】 健全財政の堅持

### ○歳入の確保

- ・財政負担の平準化と安定確保(グリーンボンド発行拡大、子育て応援のための基金への積立て、資金の運用部門と調達部門の連携強化等)
- ・県税・税外収入金の確保、ふるさと納税拡大、宝くじの販売促進

### ○歳出の合理化

- ・重要プロジェクト対応、ふるさと融資や収益納付型補助による民間応援
- ・政策トライアル枠予算による迅速な課題解決、地域の景観対応枠の創設

### ○県有資産マネジメントの推進

- ・計画的な施設の修繕、保有量適正化の検討、未利用資産の貸付・売却
- ・県有施設を活用した広告掲出、ネーミングライツ、公共施設の脱炭素化

### ○中期的な見通しに基づく財政運営

- ・今後10年の財政収支見通しを毎年策定、わかりやすい財政状況の公表
- ・財政指標の目標設定(財政調整のための3基金残高、臨時財政対策債を除く県債残高、財政健全化指標)

# 施策目標

## 施策目標、評価指標

### 【方針1】クレドを推進し、官民共創で地域課題を解決

- **(重点) 福井県職員クレドの実践度** … 3.5点以上 (R5調査:3.1点)
- 官民共創促進の体制整備、人材バンク機能の運用開始

### 【方針2】市町協働を深化し、地域の未来づくりをバックアップ

- 県と市町の職員が、必要に応じて双方の職場で仕事ができる勤務環境を実現
- 技術職員確保計画の達成 (R10までに18人以上)
- 広域連携の推進に関する個別事業の進捗を評価

### 【方針3】便利でやさしいDXを推進し、県民とのつながりを創出

- 県行政手続きのオンライン化率 … 100%  
※法令改正が必要なものや、技術面、費用対効果等の観点から実施困難なものを除く  
※アナログ規制見直しの進捗に応じ、対象手続きを順次拡大
- アナログ規制見直し、電子契約導入の進捗 … 県で対応可能なものはすべて実施
- DX人材の育成、DX研修の理解度 (受講後試験の合格率) … 100%

### 【方針4】多様な人材が最大限の力を発揮し、誇りとやりがいを持って働く職場づくり

- 採用計画に基づく職員確保率 … 100%
- 女性管理職の登用率 … R7以降、25%以上を継続
- 女性課長補佐・GLの登用率 … R7以降、35%以上を継続
- 障がい者の法定雇用率 … R8まで:2.8%以上、R9以降:3.0%以上
- **(重点) 働きがいに関する職員満足度** … 3.6点以上 (R5調査:3.5点)

### 【方針5】主体的に成長し、自らキャリアを創造できる人材を育成

- キャリア形成に関する職員満足度 … 3.5点以上 (R5調査:3.1点)
- 仕事の達成感、成長実感に関する若手満足度 … 3.5点以上 (R5調査:3.3点)
- 民間等での業務経験や兼業、研修経験のある若手職員の割合 … 50%以上

## 施策目標、評価指標

### 【方針6】場所や時間、既成概念にとらわれない次世代の働き方改革を徹底実行

- 本庁フリーアドレス化率 100%、本庁の全フロアに共創スペースを設置
- 働きやすさに関する職員満足度 … 3.5点以上 (R5調査:3.3点)
- 育児休業の取得率 … 男女ともに100%
- 子が生まれた男性職員の育休期間 … 平均3か月以上 ※休暇含む

### 【方針7】事務事業の見直しと、デジタル前提の業務改善を徹底

- 業務削減時間 … 10,000時間以上 (職員1人あたり年間3時間以上)
- 内部統制の不適合件数 … 373件 (R4実績) から毎年減少

### 【方針8】連帯感を生み出し、効率性と生産性を高める組織運営

- 一般行政部門のR5職員数 (約3千人) を基準に、毎年度、適正水準を維持
- 組織の連帯感に関する職員満足度 … 3.8点以上 (R5調査:3.7点)
- R5の組織機能を基準に、毎年度、機能強化や統廃合の実績を評価

### 【方針9】健全財政の堅持

- **(重点) 中長期的な収支見通しに基づく計画的な財政運営**
  - ・ 財政調整のための3基金残高 … 130億円以上  
(財政調整基金、県債管理基金の一部、地域振興基金の一部)
  - ・ 県債残高 (臨時財政対策費除く) … これまでの県債残高の最大 (H14:6,684億円) を超えない水準を維持
  - ・ 将来負担比率 … 全国中位水準を維持

※期限のない目標は、推進期間中に毎年、実績等を評価  
※満足度調査の点数は5点満点

