

# 「行財政改革アクションプラン 2024」の主な実績について (R7.4～R8.4)

## 「行財政改革アクションプラン2024」の主な実績について（R7.4～R8.4）

### <行財政改革アクションプラン2024の概要>

目 的：今後の社会情勢の変化や行政需要の見通しを踏まえつつ、効率的で質の高い行政サービスを安定的に提供していく指針として、9つの方針を掲げ、行財政改革を推進

推進期間：令和6年度～令和10年度（5年間）

施策方針：（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

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

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

施策方針：（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

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

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

施策方針：（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

方針8 連帯感を生み、効率性と生産性を高める組織運営

方針9 健全財政の堅持

## 施策方針：（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（行動規範）の実践による課題解決力の強化

##### （１）福井県職員クレドと政策デザインの実践

- ・クレド研修や人事評価、各種事業を通じた職員への浸透・定着を促進
- ・職員への意識定着を図るため、新採用職員に加え、本庁所属長による「クレド☆スピーチ」を実施
- ・クレド実践の優れた成果を上げた職員を毎年表彰（クレドアワード。令和７年度は知事賞など４件ほか計４０件）
- ・職員の実体験に基づいた「クレド川柳」を募集、公開（応募１２７件）
- ・福井県職員クレドの実践度に関する職員満足度・・・３．３点（施策目標３．５点以上、令和６年度：３．２点）
- ・策定から７年経過していることをふまえ、クレドのアップデートを検討（令和８年度中）
- ・相手方の目線で物事の本質を見極める「デザイン思考」により、事業担当課とクリエイターが意見交換を行う「政策デザインワークショップ」を開催し、新規・拡充施策を立案  
（政策デザインワークショップを４３回開催し、新規・拡充施策を１７件立案）

#### ふくい型の官民共創を拡大

##### （１）民間発の課題解決を応援

- ・民間事業者の先進的な技術やサービスを活用し、地域課題の解決を目指す「未来技術活用プロジェクト」について、スタートアップ等の企業を６件採択し、１３件の実証プロジェクトを実施（令和７年度）。繊維業におけるAIを活用した品質管理や省人化、フェムテックアプリを活用した女性の健康課題と就業の両立支援の実証で一定の効果があり、引き続き県内における横展開を検討

※フェムテック（Femtech）

女性特有の健康上やライフスタイルの悩みをテクノロジーの力で解決する商品やサービス。Female と Technology をかけ合わせた造語

## (2) 人材バンク機能の検討

- ・令和7年3月末に職員ポータルサイト内に設置した「官民共創マッチングポータルサイト」において、伝統工芸イベントの運営や路線バスの運行業務など、地域課題の解決に取り組む企業に対して派遣を希望する職員を募集（6事業者を掲載し9名を派遣）。

## (3) 外部人材の積極登用

- ・地域おこし協力隊の制度を活用し、若者の自然な出会いの場の創出や、嶺南地域における観光情報発信などに取り組む外部人材を新たに12人登用（令和7年度の県の地域おこし協力隊の隊員数計33人）

# 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

## 市町をサポートする体制の充実

### (1) 技術職派遣の継続・拡大

- ・全国的に採用が困難な土木、建築などの技術職について、各市町の希望を踏まえて毎年度の県の採用数に派遣分を上乗せし、令和8年4月時点で21人を派遣（土木18人、農業土木3人）

### (2) 新たな行政課題に対する市町への支援充実

- ・市町職員がテレワークや打合せ等で利用できるスペース「協働ルーム＋（プラス）」を県庁1階に設置（令和7年8月）
- ・県が委嘱したDX推進アドバイザー（8人）による市町のDX支援を実施（7件）
- ・市町職員の階層別研修においてDX研修（871人受講）を実施し専門性向上をサポート。また、令和6年度受講者のアンケート結果を踏まえ、新たにキャリアデザインに関する講義（137人受講）を実施
- ・災害時に被災市町へ県職員を派遣し、情報収集や市町災害対策本部を支援する体制を継続（専門チームとして「市町災害対応支援班」65人、情報収集班として「災害対策本部派遣職員」102人を事前登録）

### 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

##### (1) 行政手続きの完全オンライン化とサポート体制整備

- ・ 県が所掌する行政手続きについて、法令改正や技術的な制約等により対応困難な場合を除き、原則すべてのオンライン化を目指すとともに、全庁的な連携体制によりアナログ規制の見直し等を進め、オンライン化可能な手続きを拡大
- ・ 令和7年度末時点で98.9%の手続き（対象件数ベース）についてオンライン化実施済。対象件数は前年度から約2倍に増加

#### デジタル活用による県民・事業者の生産性向上

##### (1) アナログ規制の見直し

- ・ 条例、規則等において人の関与を義務付けるアナログ規制の所管課に対し、デジタルのみで完結できるよう条例改正等を実施
- ・ 令和7年度末までに、県の規制399項目中176項目（44%）までデジタル化対応・対応方針決定。所管課が「継続検討」と判断した89項目について引き続き対応中
- ・ 条例公布の際の知事署名を電子化し、災害等で知事が登庁できない場合でも迅速な条例公布に対応

##### (2) 電子契約や電子請求の導入

- ・ 令和7年3月以降、電子契約サービスおよび電子請求サービスの運用を開始し、契約締結の迅速化、県および事業者双方のコスト削減等を促進

## DX人材の計画的な育成

- ・DX人材の計画的な育成により、継続的・内発的にDXが進むよう、次の体制を構築
  - ・全ての階層別研修においてDX研修を実施（eラーニング）
  - ・新採用職員研修の一環として「ITパスポート研修」を実施（eラーニング）
  - ・各所属のDX推進担当者（DXリーダー）を対象とした研修や、マイクロソフト社による県・市町の幹部職員を対象とした講演において生成AIに関する研修を実施（オンライン等）
  - ・県、市町職員を対象に、ローコードツールの基本操作やロールプレイングを行う合同研修を実施（対面等）

### ※ローコードツール

高度なプログラミングスキルを必要とせず、画面操作や最小限のプログラミングでシステムやアプリを開発できるツール

## 施策方針：（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

##### （１）経験者採用の拡大

- ・ 県外企業等での職務経験者を対象とした移住・定住促進枠試験について、令和６年度から１次試験を事前提出制の論文試験に変更し、前期・後期の年２回募集とするなど、県外在住者が受験しやすい環境を整備（令和７年度も継続実施）
- ・ また、令和７年度には、３５歳以上の幅広い人材を対象とした、学歴・職歴不問の社会人枠試験を創設し、行政職に加え一部技術職についても募集するなど、経験者採用を拡大

##### （２）プロジェクト参画型インターンシップの導入

- ・ 大学生を対象に長期間のプロジェクト参加型インターンシップを実施するとともに、新たに技術系の高校生を対象としたインターンシップを実施
- ・ 確実な職員採用につなげるため、人財発掘ディレクターによるインターン参加者へのフォローアップを実施

#### 女性活躍の推進

##### （１）女性職員の登用促進

- ・ 令和８年４月異動において、新たに１１人の女性職員を管理職員に登用。女性管理職割合は過去最高の２５．６％

| 知事部局                | R２年度           | R３年度           | R４年度           | R５年度            | R６年度            | R７年度            | R８年度            |
|---------------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 女性管理職割合<br>(女性管理職数) | １５．９％<br>(６９人) | １７．４％<br>(７８人) | １８．９％<br>(８９人) | ２１．０％<br>(１０１人) | ２３．２％<br>(１１４人) | ２５．３％<br>(１２７人) | ２５．６％<br>(１３０人) |

## 障がい者雇用の促進

### (1) 法定雇用率の着実な達成

- ・令和8年4月に71人(常勤2人、会計年度任用職員69人)を採用し、障がい特性や本人希望を踏まえて配置先を決定
- ・令和3年4月に「ふくいハートフルオフィス」障がい者スタッフの定員を5人から10人に拡大。令和7年度までに、ハートフルオフィスでの就労経験を通じてスキルアップを図った計12人が公的機関や民間企業等への一般就労を実現

|                      | R2年度           | R3年度           | R4年度           | R5年度           | R6年度           | R7年度           | R8年度     |
|----------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------|
| 障がい者採用数<br>(障がい者雇用率) | 35人<br>(2.51%) | 59人<br>(3.05%) | 48人<br>(2.91%) | 50人<br>(3.21%) | 51人<br>(3.12%) | 60人<br>(3.30%) | 71人<br>－ |

※障がい者採用数・・・各年4月1日採用数

障がい者雇用率・・・各年6月1日時点。法定雇用率はR2年度が2.5%、R3年度～R5年度が2.6%、  
R6～8年度が2.8%、R9年度以降が3.0%

## 満足度調査や人事制度見直しを通じた働きがいの向上

### (1) 職員満足度調査を活用した組織開発

- ・仕事のやりがいや職場環境、組織運営等に関する職員の満足度を定期的に把握するため、職員エンゲージメント調査を実施
- ・働きがいに関する職員満足度・・・3.5点（施策目標3.6点以上、令和6年度：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

### キャリア形成を職場全体で応援

#### (1) キャリア形成支援の体制づくり

- ・主体的かつ意欲的に仕事に取り組む職員を育成するため、令和7年度から、職員一人ひとりが自身の得意・不得意、興味の方向性、目標や将来像等を明確化し、それを実現するための行動計画を書き出すキャリアプランシートを導入。令和8年度からは階層別研修のキャリアデザイン講義においてキャリアプランシートを活用
- ・様々な年代や職種がキャリア形成について語りあい、自身の成長につなげる機会として「福井県庁 fika」を開催

#### ※福井県庁 fika（フィーカ）

仕事の合間などに甘いものを口にしながらコーヒーを飲むスウェーデンの文化・習慣である fika（フィーカ）のような打ち解けた空間づくりを参考に、同年代、子育て中、管理職など色んな共通点のある職員が、リラックスした雰囲気の中で先輩職員から経験談を聞いたり、意見交換・情報交換をする場づくりを推め、若手職員のキャリアプラン形成、中堅職員のモチベーション向上、仕事と家庭の両立に対する不安解消などに繋げるとともに、職員同士が応援し合う気風・文化を醸成

### 若手の挑戦を応援する環境整備

- ・採用後早期に政策立案、事業管理など複数分野を経験させるため、業務の遂行状況に応じて、若手職員の人事異動ローテーションを短期化
- ・若手有志が主体的にグループをつくり、部局横断的な政策を企画し事業化するチャレンジ政策提案を継続
- ・意欲と能力のある若手職員が特定分野で業務を行う「ディレクター」の配置を継続（令和8年4月より「関係人口拡大ディレクター」「若者定着支援ディレクター」を新たに任命し、計7人）

## 県庁の外に飛び出す仕組みづくり

### (1) 地域ビジネス兼業の促進

- ・令和7年3月末に職員ポータルサイト内に設置した「官民共創マッチングポータルサイト」において、伝統工芸イベントの運営や路線バスの運行業務など地域課題の解決に取り組む企業に対して派遣を希望する職員を募集（6事業者を掲載し9名を派遣）【再掲】

### (2) 派遣を通じた地域人材やグローバル人材の育成

- ・県内の企業・団体等への研修派遣を実施し、現場に近い民間感覚を備えた人材を育成（令和7年度：4人派遣）
- ・海外大学院や国際機関への派遣により、海外ビジネス展開やインバウンド戦略、多文化共生など、国際化する地域課題に対応するグローバル人材を育成し、組織力を強化（令和7年度：2人派遣）

## 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

#### (1) フリーアドレス化の推進

- ・令和7年度中に28所属がフリーアドレスを導入（計98所属）。本庁舎では全所属でフリーアドレス化が完了。出先機関では嶺南振興局や障がい福祉・精神保健相談所などでフリーアドレス化を実施
- ・フリーアドレス席やテレワーク環境下等でもコミュニケーションが円滑にとれるよう、Teamsを使った通話手法（UniTalk）を令和7年度中に22所属で新たに導入（計85所属）

#### ※UniTalk（ユニトーク）

Microsoft Teams を用いて、場所にとらわれずに所属の代表電話等を発着信できるクラウド音声通話サービス

## (2) 共創スペースの拡大

- ・ 県庁 8 階に民間企業等との協働により創意工夫を生み出す場として「FIKABASE」を設置（令和 7 年 4 月）
- ・ 県庁 1 階に市町職員がテレワークや打合せ等で利用できるスペース「協働ルーム+（プラス）」を設置（令和 7 年 8 月）  
【再掲】
- ・ 県庁 1 1 階に県内高校生のデザインや提案を反映した多目的スペース「〇〇つくるカフェ」を設置（令和 7 年 1 1 月）



8 階「FIKA BASE」



1 階「協働ルーム+」



1 1 階「〇〇つくるカフェ」

## (3) 通勤を前提としない働き方（ハイブリッドワーク）の推奨

- ・ 職員のワークライフバランスの向上や、災害時における業務継続計画体制の確保を目的として、テレワーク環境を維持
- ・ 対象職員の年 1 回以上の実施率 1 0 0 % を達成
- ・ 月 1 回以上のテレワーク実施率 5 0 % を目標として各所属の取組を促進し、年平均 5 5 . 6 % を達成
- ・ 普段から職場の一定数がテレワークを行う体制の定着を図るため、年間出勤率を 9 0 % 以内を目標として設定し、8 7 . 4 % を達成

## 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

### (1) すべての職員が安心して働ける職場づくり

- ・同じ悩みを抱える職員同士の気軽な情報交換の場として「福井県庁 fika」を9回開催  
(開催例：家族等の介護や自身の通院と仕事の両立、こどもが生まれる男性職員同士の育児に対する意見交換)
- ・令和7年度から、新任管理職を対象とする研修にアンコンシャスバイアス講義とアンガーマネジメント(eラーニング)を実施
- ・令和8年度から、全職員を対象とする研修にハラスメント防止研修(対面)を追加し、職員のハラスメント防止やコンプライアンスの意識を徹底
- ・また、管理職を対象とする研修に、職場における心理的安全性の確保やライフステージごとの健康問題、育児・介護との両立について理解を深める研修を追加し、職員が自分らしく働くことができる職場づくりを支援

#### ※アンコンシャスバイアス

無意識の偏見(例：家事は女性の仕事、雑用は若手の仕事、血液型で人の性格を判断してしまう、ピンクのランドセルを見ると女の子のものだと思う 等)

#### ※アンガーマネジメント

怒りの感情と上手に付き合い、コントロールするための心理トレーニング。「怒らない方法」や「怒りを抑える方法」ではなく、怒りに任せた衝動的な言動をコントロールし、建設的に表現することを目的とする。

### (2) フレックスタイム制の拡充

- ・令和7年度から、すべての職員が選択的に週休3日制を実施できるよう制度を改正

## 希望どおりの育休が当たり前の働き方を実現

### (1) 育児休業取得率100%、男性育休3か月以上の推奨

- ・ 育児休業を取得した男性職員のうち、1か月以上の育児休業を取得した割合が過去最高（96.1%）を達成
- ・ 育休を取得した職員の業務を代わりに対応した職員に対し、勤勉手当での加算を実施

#### 男性の育児休業取得率（令和7年度）

| 取得率                 |                    |                    | 平均取得日数 |       |
|---------------------|--------------------|--------------------|--------|-------|
| 取得率                 | 休業1か月以上            | 休暇・休業3か月以上         | 休業のみ   | 休暇・休業 |
| 95.4%<br>(103/108人) | 96.1%<br>(99/103人) | 42.6%<br>(46/108人) | 71.8日  | 86.1日 |

施策方針：（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組織づくり

#### （１）事務事業の見直し徹底

- ・ 県民ニーズが多様化・複雑化する中、真に必要な行政サービスに限られた資源を投入していくため、７～８月に推進月間を設定し、全庁で自主的な事務事業の見直しを実施
- ・ 令和８年度当初予算に向けスクラップ査定や事務事業の見直しを実施（事業費で約８１億円を削減）
- ・ 業務削減の観点からアウトソーシングを推進し、政策の企画立案に充当する時間を創出（令和７年度は４件のアウトソーシングにより計２，４１３時間を創出）

#### （２）継続的に業務改善が進む組織づくり

- ・ 各所属にＤＸリーダーを配置し、ＤＸ技術を生かして業務改善に取り組む体制を維持・継続

### 財務会計事務の効率化、精度向上

#### （１）内部統制の強化

- ・ 令和７年度の内部統制での不適事項や監査の指摘事項等を踏まえて、令和８年度の重点取組事項を見直し、全庁的に注意喚起を実施
- ・ 令和７年３月以降、新財務会計システムや電子契約サービス、電子請求サービスの運用を開始し、チェック機能やサポート機能等による人為的ミスの未然防止策を実施

## 方針8 連帯感を生み、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

#### (1) 適正水準の定員管理

- ・令和8年4月において、県庁内のコンプライアンス推進体制の強化や全世代が『躍動する福井』をつくる組織づくりのために、必要な人員を配置。新たな行政需要に対して確実に対応しながら、適正水準を維持

|                   | R 2. 4 | R 3. 4            | R 4. 4           | R 5. 5           | R 6. 4           | R 7. 4          | R 8. 4           |
|-------------------|--------|-------------------|------------------|------------------|------------------|-----------------|------------------|
| 一般行政部門<br>(対前年増減) | 2,780人 | 2,886人<br>(+106人) | 2,948人<br>(+62人) | 2,990人<br>(+42人) | 3,028人<br>(+38人) | 3,028人<br>(±0人) | 3,055人<br>(+27人) |

### 連帯感の醸成と職員負担の軽減

#### (1) ジョブシェア制度の導入、少人数職場のサポート体制検討

- ・業務が一時的に集中する所属に他所属から応援職員を配置する「ダブルセクション」を実施しており、令和7年度は、災害時の応援や出納整理期間中の審査業務など、5所属で計25人の応援職員を配置
- ・令和7年度からは新たに、テーマごとに意欲やスキルを持つ職員が参加する「県庁〇〇部」の取組を開始し、「ふくい式20%ルール」を活用しながら庁内兼業を促進（現在6つの部が活動中）

活動例：ドローンの飛行訓練や今後の活用策を検討する「ドローン飛ばし隊」

YouTubeの動画制作・出演や知識習得を目指す「福井県庁ゆーちゅ一部」

#### ※ふくい式20%ルール（創造的活動従事制度）

職員が所属長への届出を行うことにより、勤務時間の一部（20%以内）を担当業務以外の福井県政の推進に寄与する政策の企画、提案等に従事することができる新たな制度（令和3年4月創設）。GoogleなどのIT企業や環境省でも採用

### 出先機関の機能強化、合理化の検討

- ・「福井県公共施設等総合管理計画」を改訂（令和８年３月）。今後、事務庁舎について部局や自治体の枠を越えた他施設との集約化・複合化、ダウンサイジング等を検討
- ・令和６年８月に開設した県立病院入退院支援センターの機能を強化し患者の利便性向上を図るとともに、医療機器調達や委託業務の仕様見直しにより、費用縮減や経営改善を推進

## 方針９ 健全財政の堅持

### 中期的な見通しに基づく財政運営

#### （１）財政収支見通しを策定

- ・今後１０年間の収支見通しについて、大型プロジェクトや国の動向を考慮し、毎年度策定・公表
- ・令和８年度～令和１７年度の財政収支見通しについては令和８年６月２２日付で福井県ホームページに掲載

#### （２）財政指標の目標設定

##### <財政指標の目標と実績>

|                      | R 7 年度末（見込） | 目 標                 |
|----------------------|-------------|---------------------|
| 財政調整のための３基金残高        | １６８億円       | １３０億円以上             |
| 県債残高<br>（臨時財政対策債を除く） | ５，８２２億円     | 過去最大（６，６８４億円）を超えない額 |

| 施策方針                            | 施策目標、評価指標                                                                                   | R 7 年度実績                                                                         |
|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 【方針 1】クレドを推進し、官民共創で地域課題を解決      |                                                                                             |                                                                                  |
| (重点) クレドの実践による課題解決力の強化          | 福井県職員クレドの実践度… 3.5 点以上<br>(R 5 調査: 3.1 点、5 点満点)                                              | 3.3 点                                                                            |
| ふくい型の官民共創拡大                     | 官民共創促進の体制を整備<br>※整備後は、実績と成果を個別に評価                                                           | 「未来技術活用プロジェクト」でスタートアップ等の企業 6 件採択、実証プロジェクト 13 件実施                                 |
|                                 | 人材バンク機能の運用開始<br>※運用後は、実績と成果を個別に評価                                                           | 官民共創マッチングポータルサイト設置<br>(R 7 年 3 月～)                                               |
| 【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環境づくりの推進          | 県・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の実現                                                          | 県庁 1 階に市町職員がテレワークや打合せ等で利用できるスペース「協働ルーム+」を設置                                      |
| 市町をサポートする体制の充実                  | 技術職員確保計画の達成 (R 10 までに 18 人以上)                                                               | 21 人 (R 8 年 4 月)                                                                 |
| 県全体の行政サービス向上                    | 広域連携の推進に関する個別事業の進捗を評価                                                                       | 市町の消防職員を県の消防保安課に 2 人受入れ                                                          |
| 【方針 3】便利でやさしいDXにより、県と県民のつながりを創出 |                                                                                             |                                                                                  |
| 県が所掌する行政手続きの完全オンライン化            | 県の行政手続きオンライン化率<br>法令改正が必要なものや技術課題、費用対効果等の観点から実施困難なものを除き 100%<br>※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 | 98.9%                                                                            |
| デジタル活用による民間事業者等の生産性向上           | アナログ規制の見直し、電子契約導入の進捗<br>県で対応可能なものはすべて実施                                                     | 県規制 399 項目 (R 7 年度末時点)<br>デジタル化済 : 176 項目<br>継続検討 : 89 項目<br>アナログ維持, 対象外: 134 項目 |

| 施策方針                                    |                           | 施策目標、評価指標                                                                                                  | R 7 年度実績                                                                                      |
|-----------------------------------------|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                         | D X人材の計画的な育成              | D X研修の理解度（受講後試験の合格率）…1 0 0 %                                                                               | 8 0 . 6 %                                                                                     |
| 【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 |                           |                                                                                                            |                                                                                               |
|                                         | 多様な人材の活躍（女性、障がい者の活躍促進）    | 女性管理職の登用率…R 7以降、2 5 %以上を継続<br>女性課長補佐・GLの登用率…R 7以降、3 5 %以上を継続<br>障がい者法定雇用率 …R 8まで：2 . 8 %、<br>R 9以降：3 . 0 % | 女性管理職の登用率…2 5 . 6 %（R 8年4月）<br>女性課長補佐・GLの登用率…3 5 . 6 %（R 8年4月）<br>障がい者雇用率…3 . 3 %（R 7年6月1日時点） |
|                                         | （重点）満足度調査を通じた働きがいの向上      | 働きがいに関する職員満足度…3 . 6 点以上<br>（R 5調査：3 . 5 点、5 点満点）                                                           | 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          |                           |                                                                                                            |                                                                                               |
|                                         | キャリア形成を職場全体で応援            | キャリア形成に関する職員満足度…3 . 5 点以上<br>（R 5調査：3 . 1 点、5 点満点）                                                         | 3 . 1 点                                                                                       |
|                                         | 若手の挑戦を応援する環境整備            | 仕事の達成感、成長実感に関する若手職員の満足度<br>…3 . 5 点以上（R 5調査：3 . 3 点、5 点満点）                                                 | 3 . 4 点                                                                                       |
| 【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化率…1 0 0 %<br>本庁全フロアに共創スペースを設置                                                                    | 本庁フリーアドレス化率…1 0 0 %<br>本庁共創スペース…1 階協働ルーム＋整備<br>8 階F I K A B A S E 整備<br>11 階〇〇つくるカフェ整備        |
|                                         | 多様で柔軟な働き方を通じたワークライフバランス充実 | 働きやすさに関する職員満足度…3 . 5 点以上<br>（R 5調査3 . 3 点、5 点満点）                                                           | 3 . 4 点                                                                                       |
|                                         | 希望どおりの育休が当たり前の働き方を実現      | 育児休業の取得率…男女ともに1 0 0 %<br>子が生まれた男性職員の育休期間…平均3 か月以上<br>※休暇を含む                                                | 育児休業取得率…男性9 5 . 4 %、女性1 0 0 %<br>男性育休平均取得日数（休業・休暇）…8 6 . 1 日                                  |

| 施策方針                           | 施策目標、評価指標                                                                 | R 7 年度実績            |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| 【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         | 業務削減時間…10,000 時間以上<br>(職員 1 人あたり年間 3 時間以上)<br>※毎年度、事務事業の見直し状況や業務改善の実績等を評価 | 12,419 時間削減         |
| 先進技術をフル活用した業務時間の削減             |                                                                           |                     |
| 財務会計事務の効率化、精度向上                | 内部統制の不適合件数…373 件(R4 実績)から毎年減少                                             | 393 件(R6 年度実績)      |
| 【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                   | 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                                    | 3,055 人(R8 年 4 月)   |
| 連帯感の醸成と職員負担の軽減                 | 組織の連帯感に関する職員満足度…3.8 点以上<br>(R5 調査: 3.7 点、5 点満点)                           | 3.8 点               |
| 出先機関の機能や業務体制の最適化               | 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                                           | 県立病院入退院支援センターの機能を強化 |
| 【方針 9】健全財政を堅持                  |                                                                           |                     |
| (重点)<br>中長期的な収支見通しに基づく計画的な財政運営 | 財政調整基金残高 130 億円以上                                                         | 168 億円(見込)          |
|                                | 県債残高 これまでの県債残高の最大<br>(H14: 6,684 億円)を超えない水準を維持                            | 5,822 億円(見込)        |