

令和8年度

組織改正・人事異動

令和8年3月19日

福井県

令和8年度 組織改正・人事異動 ポイント

1 県庁のコンプライアンス推進体制の強化

- ・『コンプライアンス推進課』を新設し、人事課と役割分担・連携することにより、職員や組織を守る対策を充実・強化
- ・外部有識者による『コンプライアンス委員会』を設置し、客観的・専門的な知見による検証と助言を受ける仕組みを整備

2 全世代で『躍動する福井』をつくる組織づくり

(1) 人の力を活かす福井

- ・知事をリーダーとした『若者躍動プロジェクトチーム』を新設し、若者の将来・夢をトータルで応援
- ・これまでの「ディレクター制度」を見直し、より組織の中で成果を挙げられる制度へとアップデート

(2) にぎわいを生む福井

- ・若狭湾プレミアムリゾート構想実現のため、『嶺南プロジェクト推進幹』を新設し、『嶺南プロジェクト推進室』の体制を強化
- ・福井アリーナ（仮称）整備の支援などスポーツによる賑わい創出を担う、『スポーツ交流推進室』を新設

(3) 子どもを育てやすい福井

- ・様々な子どもや家庭の事情に応じた支援のため、『教育・福祉連携室』を新設し、福祉との連携を強化
- ・障がい福祉政策の体制を強化し、障がい児者等への医療提供体制や精神医療にかかる取組みを強化

(4) 農林漁業が輝く福井

- ・令和10年に本県で開催予定の「全国豊かな海づくり大会」の開催準備のため『全国豊かな海づくり大会室』を新設
- ・流通販売課に『参事（オーガニック）』『オーガニック・食料安全グループ』を新設し、有機農業を拡大

I 県庁のコンプライアンス推進体制の強化

○福井県庁におけるハラスメント再発防止対策(ハラスメント撲滅のための三本柱)

特別職も含めた、都道府県初の「ハラスメント防止条例」の制定
(県庁としての価値基準・行動規範・透明性の確保・制度の骨組み 等を明文化)

第1の柱 起こさせない

特別職を含む職員の行動変容と職場の実態把握・改善

①研修改革

- ・特別職・管理者向けの実践型研修の実施(1/19に第1回目を実施済)
- ・全職員向けに実践型研修を拡充
- ・相談窓口担当者の対応スキル強化

②私的コミュニケーションツールの業務使用禁止

- ・特別職が守るべき要領の新設(1/8に特別職に対し使用禁止を周知済)

③職場の実態把握と改善

- ・職員アンケートを定期的実施(2/16)個人情報に配慮の上、調査結果を公表
- ・様々な世代によるF I K Aを定期的実施し、職員の改善意見を施策に反映

第2の柱 見逃さない

相談しやすく、適切に対応できる仕組みの強化

①安心して相談できる窓口の整備

- ・外部専門家(弁護士)によるハラスメント専用の第三者相談窓口の設置(2/16)
- ・相談窓口の周知徹底(2/16)

②上司の「見逃さない」義務

- ・相談を受けた管理職は、プライバシーに配慮した上で、コンプライアンス所管課、第三者相談窓口等への相談を義務化
- ・相談があった場合に適切な対応ができるよう、ハラスメント防止ハンドブックに対応方法を明記

③被害者支援の充実

- ・外部専門家によるメンタルケア体制を必要に応じて活用

第3の柱 繰り返さない

組織全体のコンプライアンス文化の確立

①ハラスメント防止条例の制定

- ・知事や副知事、教育長も対象とし、自ら研鑽することを明記
- ・副知事が知事に言動の改善を求める
- ・知事等が当事者の場合、事案を公表

②コンプライアンス推進体制の強化

- ・庁内のコンプライアンス推進体制の強化
- ・通報相談事案に助言する第三者委員会(コンプライアンス委員会)の設置

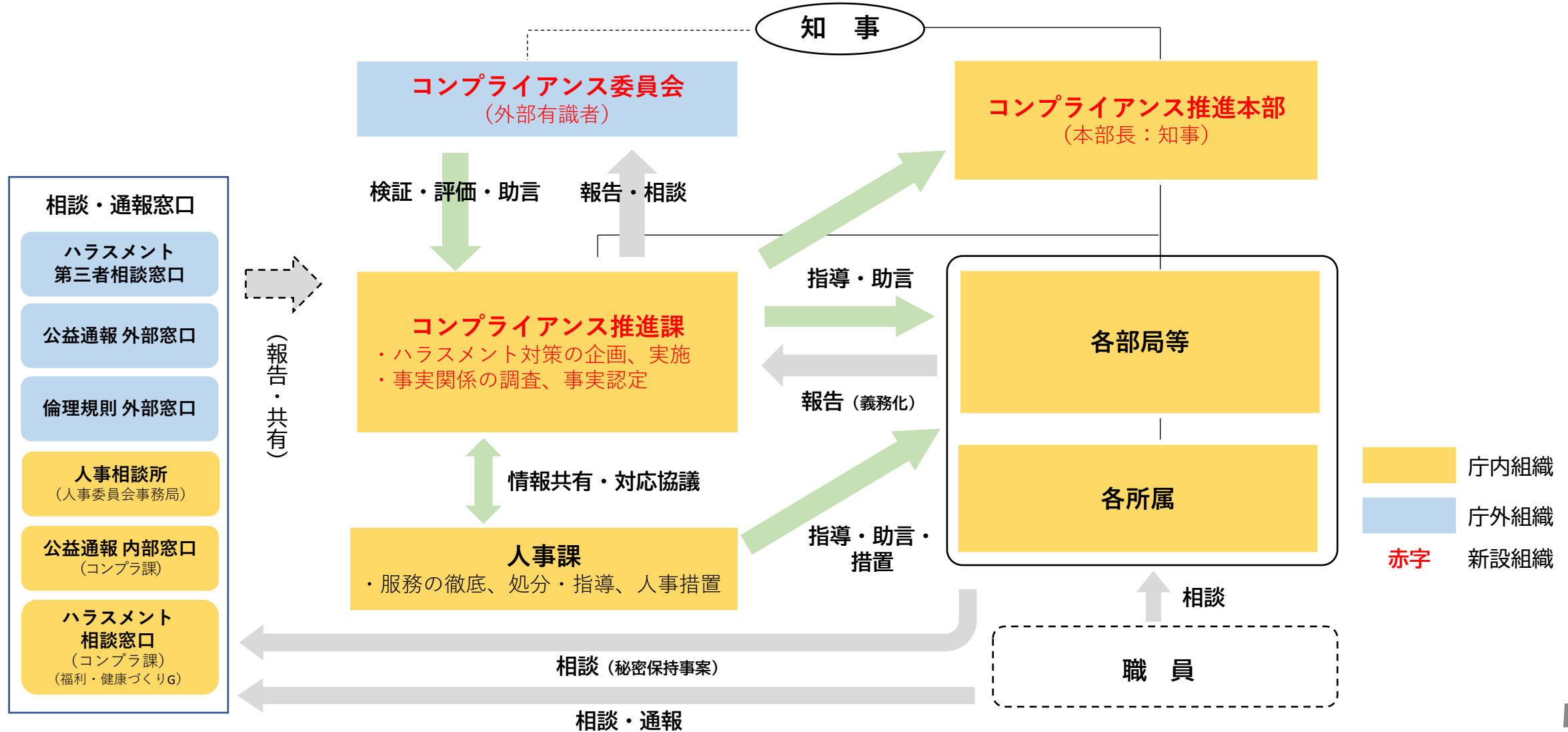
③知事等の退職手当の支給差止、支給制限の拡大

1 県庁のコンプライアンス推進体制の強化

- ・ これまで、人事課が一元的に対応してきたコンプライアンス関係業務について、総務部内に新たに『**コンプライアンス推進課**』を設置し、人事課と役割分担・連携することにより、職員や組織を守る対策を強化・充実
- ・ 知事を本部長とする『**コンプライアンス推進本部**』を設置し、知事の強力なリーダーシップの下、ハラスメント対策をはじめとするコンプライアンス推進を全庁で実施
- ・ 外部有識者による『**コンプライアンス委員会**』を設置し、本県のコンプライアンス推進体制についての検証・評価を行うとともに、通報相談事案に関する助言を受ける。
- ・ 教育庁においても、**コンプライアンス推進の参事**2名を教職員課に配置し、教職員のハラスメント対応や服務規律確保などを進める。

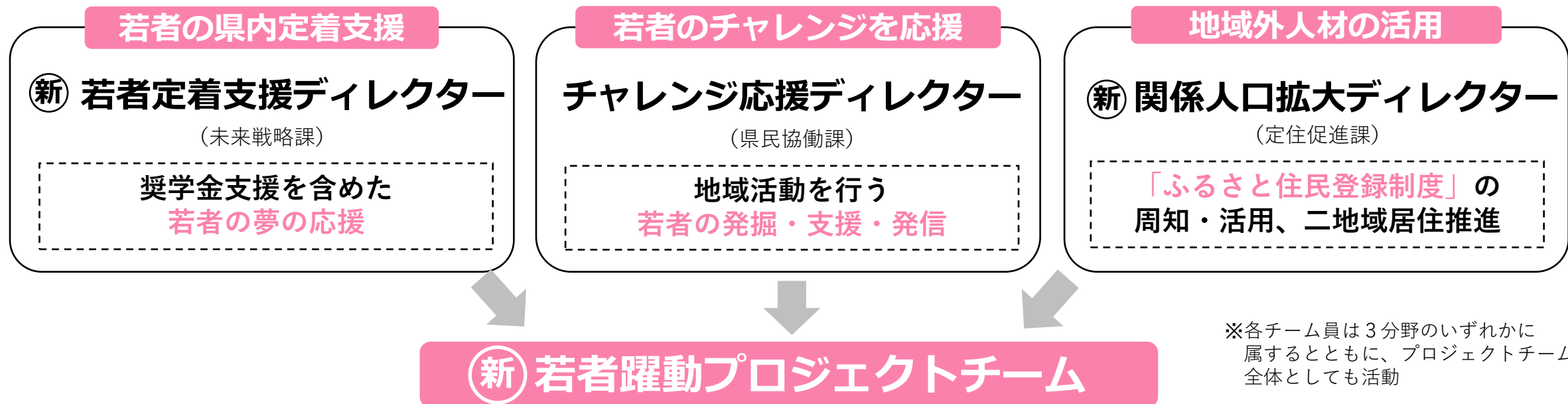
I 県庁のコンプライアンス推進体制の強化

○ハラスメントの防止・再発防止のための推進体制（知事部局 全体像）



①若者の将来や夢をトータルで応援

・ディレクター制度も活用し、「若手職員による若者のための政策」を強化。推進体制として、**知事をチームリーダー**とした「若者躍動プロジェクトチーム」を編成



〔 チームリーダー：知事 チーム員：未来戦略課/県民協働課/定住促進課/DX推進課/大学私学課/労働政策課/教育庁/地域おこし協力隊 など 〕

若者の未来に投資し、人生選択や夢を応援

② 「ディレクター」制度のアップデート

- ・人材育成の面も強かった「ディレクター制度」を、より組織の中で成果を挙げられる制度へとアップデート。知事自らがテーマと指標（KGI）を設定し、ディレクター（個人）と組織の目指す方向を一致させる。
- ・ディレクターを課付けに変更するとともに、知事公室長をディレクターの「**スーパーバイザー**」に任命して、関係部局間の調整を組織が積極的にサポート。あわせて、成果の可視化のため、年2回、県民向けに成果発表の機会を設定

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
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
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
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
【新】若者定着支援（R8～）	若者の声を拾い、企業や地域と連携して、県内での働きやすさ・暮らしやすさを追求
【新】関係人口拡大（R8～）	県内外の人々と継続的な関わりを生む仕組みを創出し、関係人口拡大を牽引

①開業効果の県内全域への波及

- ・ 嶺南6市町で取り組みが進む若狭湾プレミアムリゾート構想の推進体制を強化するため、『**嶺南プロジェクト推進幹**』（任期付）を新設するとともに、『**嶺南プロジェクト推進室**』を増員し、各種プロジェクトの着実な実現により嶺南地域への誘客を拡大

②スポーツによる賑わいの拡大

- ・ スポーツ課内に『**スポーツ交流推進室**』を新設し、福井アリーナ（仮称）の整備支援およびその利活用、さらにスポーツコミッションの活性化やFUKUI RAYSの支援等によるスポーツ交流人口を拡大

①子育て政策と教育の連携強化

- ・ 不登校児童生徒やヤングケアラーなど、様々な子どもや家庭の事情に応じたきめ細やかな支援のため、義務教育課内に『**教育・福祉連携室**』を新設して、健康福祉部ふく育推進チームとの連携・調整機能を担い、教育と子育て関連など福祉との連携や、「ふくいの教育」の魅力発信を強化

②障がい福祉政策の体制強化

- ・ 精神科病院にかかる地域医療構想や精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築に対応するため、障がい福祉課に『**参事（精神保健）**』を新設
- ・ 医療的ケア児者や重度障がい児者等への医療提供体制の強化や障害福祉サービスの拡充にかかる取組みを強化するため、障がい福祉課地域生活支援室内に『**医療・福祉連携グループ**』と『**共生社会グループ**』を新設

① 「全国豊かな海づくり大会」に向けた着実な準備

- ・ 令和10年に本県で開催予定の「全国豊かな海づくり大会」に向け、水産課内に『**全国豊かな海づくり大会室**』を新設し、着実に準備を推進

② 有機農業の拡大

- ・ 令和8年度より、「ふくいオーガニック・グリーンアカデミー（FOGA）」を開講し、有機農業の拡大に努めるとともに、昨年設立した「福井県 農林水産 地方創生センター」の本格稼働の司令塔として、『**参事（オーガニック）**』を新設。あわせて、グループ名を『**オーガニック・食料安全グループ**』に見直し

(1) 異動規模

- ・異動者総数は、**998人**（最多は令和元年度の1,111人）
- ・異動者割合は、**34.0%**（最多は令和元年度の40.8%）

(2) 幹部人事

- ・本庁副部長級に、**53歳の職員を登用**
[配置先] 防災安全部副部長（原子力行政）
- ・本庁課長級に、**49歳の職員を登用**
[配置先] 長寿福祉課長
- ・管理職に、**46歳の職員を2人登用**
[配置先] 障がい福祉課参事（精神保健）、こども未来課参事（こども未来）

(3) 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**130人**（これまでの最多：令和7年度 127人）
- ・女性管理職割合は、過去最高の**25.6%**（これまでの最高：令和7年度 25.3%）

	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8
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)	130人 (11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%	25.6%

- ・部長級に過去最高となる**7人**の女性を登用（これまでの最高：令和6年度 6人）

(4) 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**196人**
- ・ポストに占める割合は、過去最高の**35.6%**（これまでの最高：令和7年度の194人、35.1%）
- ・本庁課長（園芸振興課長、都市計画課長）に、農学職・土木職では初めてとなる女性職員を登用

(5) 若手グループリーダーの過去最高の登用

- ・食育・地産地消や学生就職支援など、若手の力が活きる所属において、30代の企画主査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
- ・40歳未満のグループリーダー登用は計12名で過去最高

(6) 職員の意欲を高める人事

- ・職員の希望を可能な限り考慮し、異動対象者の35.8%を希望所属に配置
(R7:35.6%。対象は管理職以外の一般事務)

(7) 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
(中山間農業・畜産課の農学職ポストに1人、県内土木事務所の土木職ポストに1人の事務職員を配置)

◇その他の組織改正（未来創造部、防災安全部）

（１）市町と共同した次世代のDX基盤整備強化

- ・持続可能な行政サービスの提供に向け、県と市町のネットワークやシステムなどのDX基盤の共同化を将来的に実現するため、DX推進課に『**参事（次世代基盤）**』を配置するとともに、『**次世代基盤共同グループ**』を新設し、集中的に対策を強化

（２）災害への事前準備の体制強化

- ・危機管理課に『**防災計画グループ**』を新設し、災害への事前準備を強化していくため、国や市町など関係機関との連携を踏まえ、防災に係る企画立案機能を強化

◇その他の組織改正（産業労働部、土木部）

（３） 県営産業団地整備の体制強化

- ・ 令和8年度からの県営産業団地の本体造成工事開始に伴い、成長産業立地課内に『**産業団地整備室**』を新設し、団地造成の体制を強化

（４） 建設産業における効率的な維持管理体制の構築

- ・ 建設産業が抱える人材不足やインフラ施設の老朽化、管理コストの増大などの課題解決のため、土木部内の業務を統括的にマネジメントする『**副部長（建設DX）**』
『**建設DX・インフラマネジメントチーム**』を土木部に設置

各部局の機構図 (R8. 4. 1～)

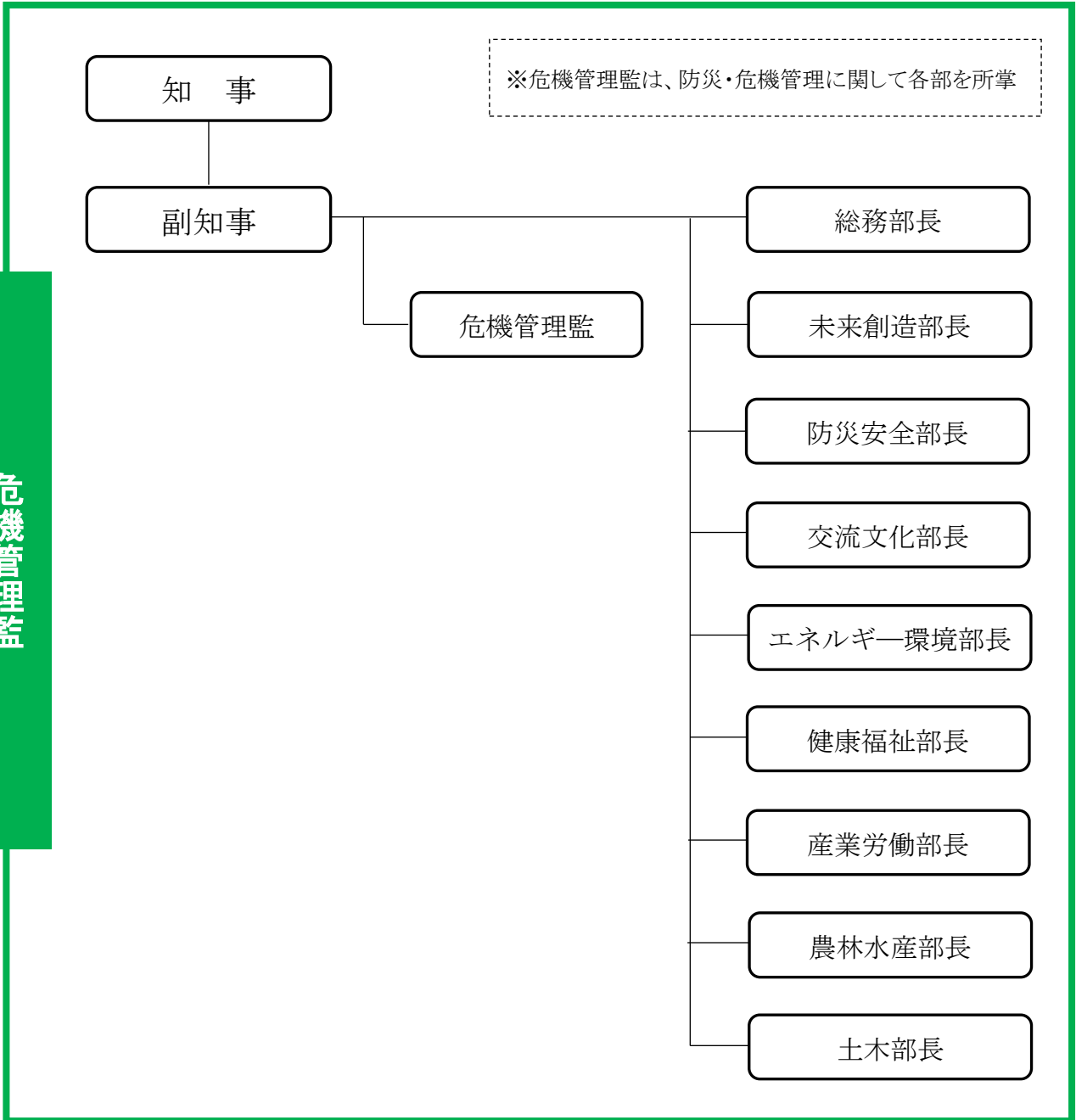
本庁の課数 (教育庁含む)

R7年度：75課 → R8年度：76課

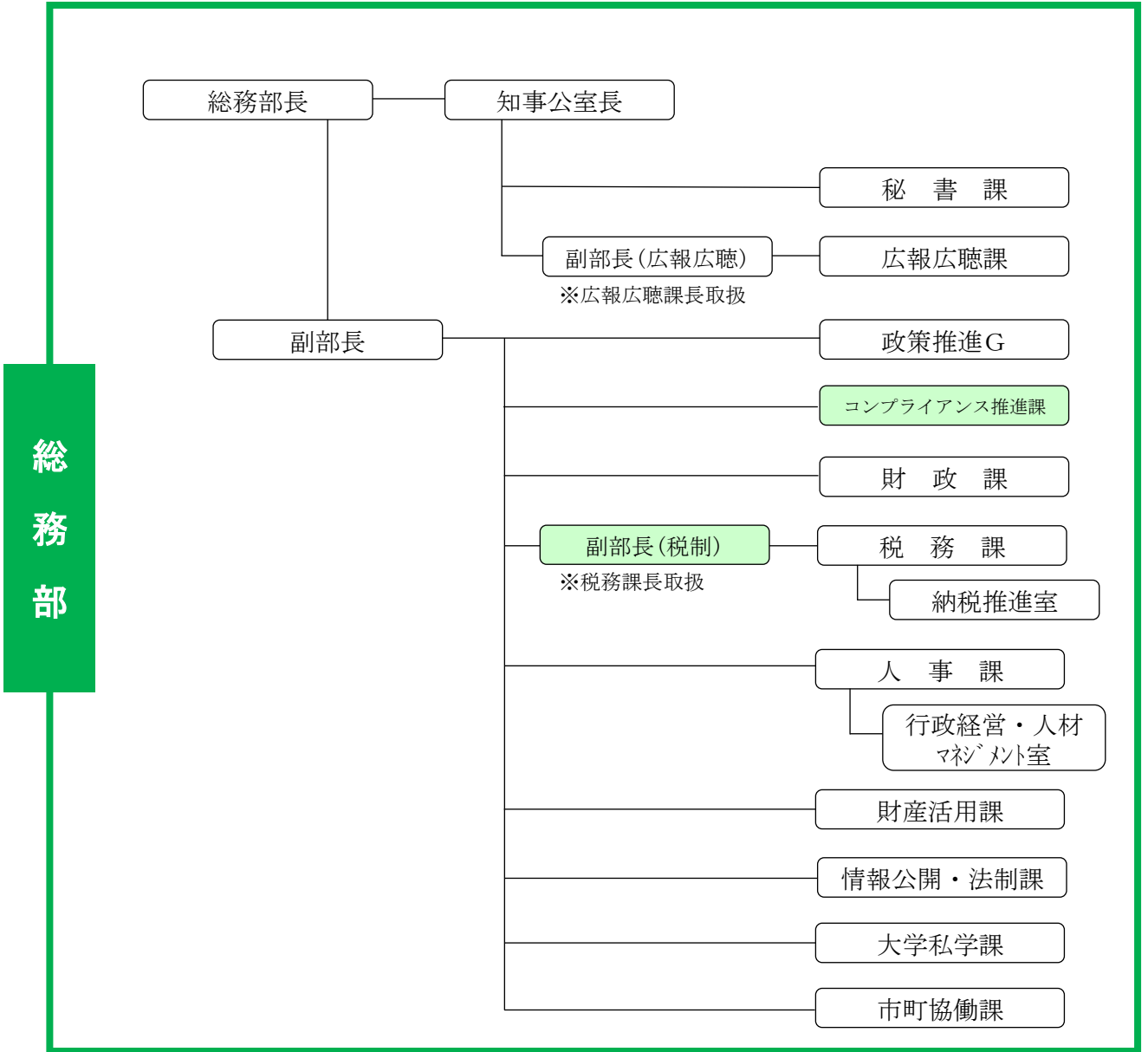
(R7年度：9部 → R8年度：9部)

※危機管理監は、防災・危機管理に関して各部を所掌

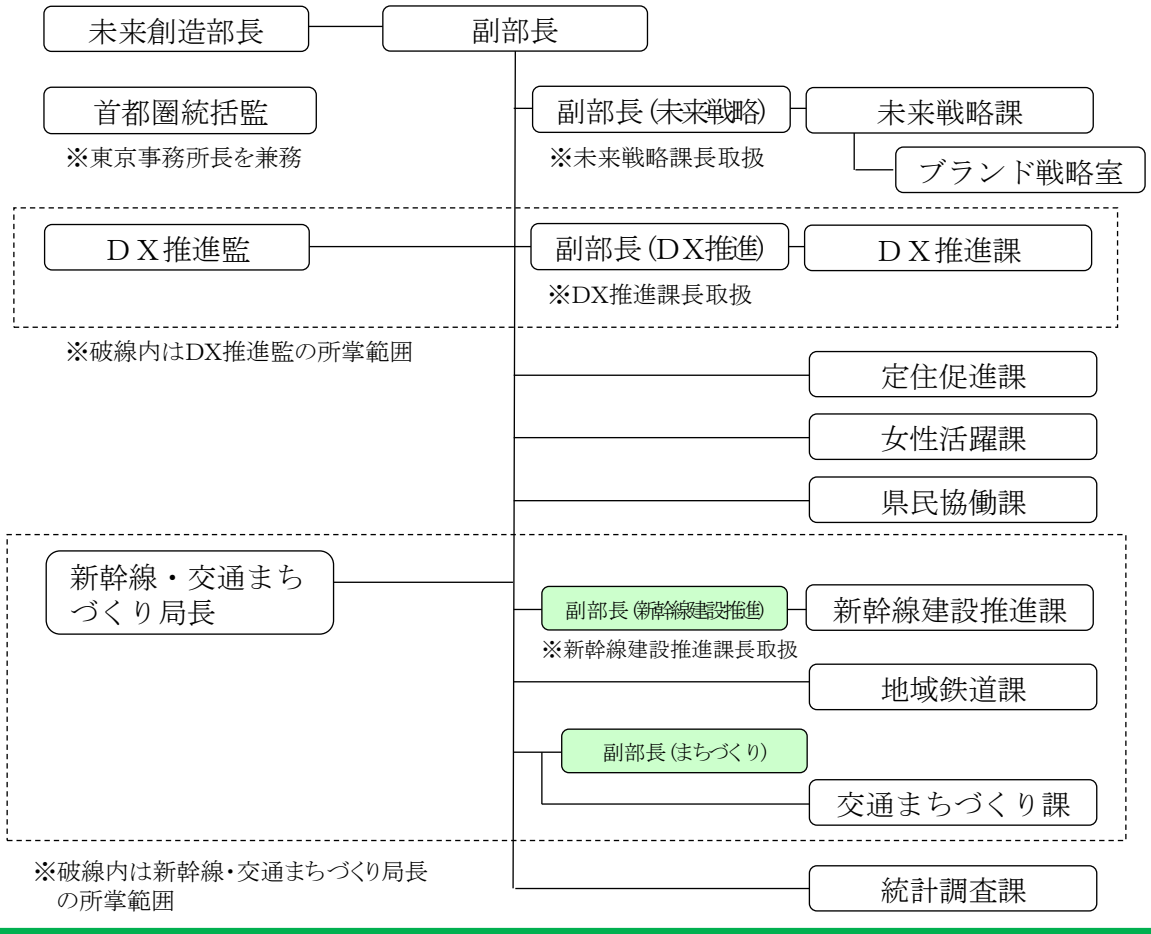
危機管理監



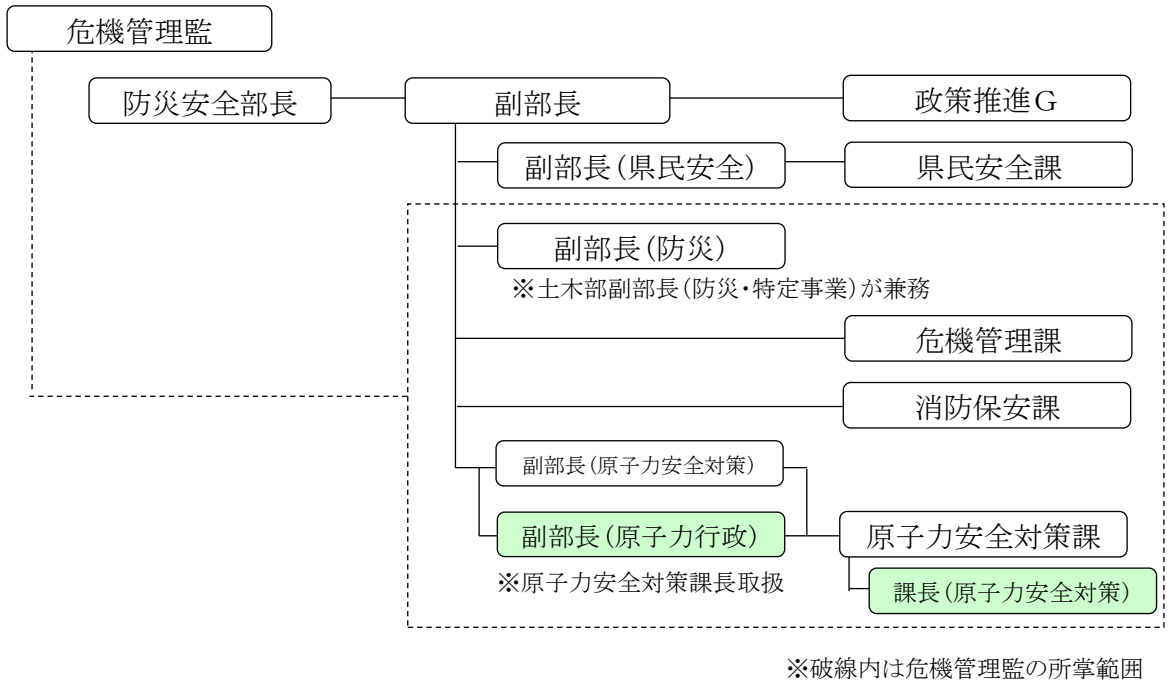
(R7年度：9課 → R8年度：10課)



未来創造部

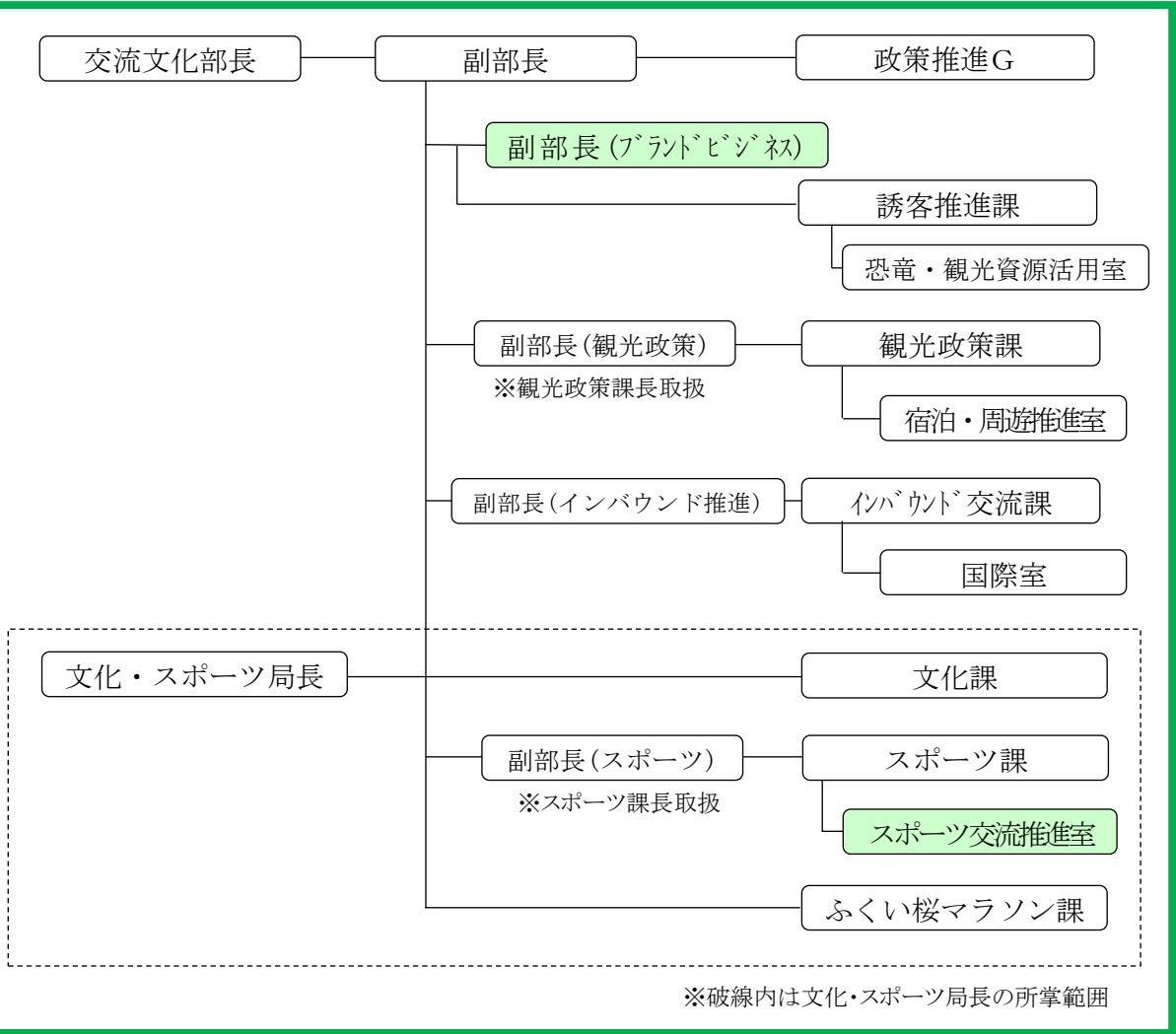


防災安全部



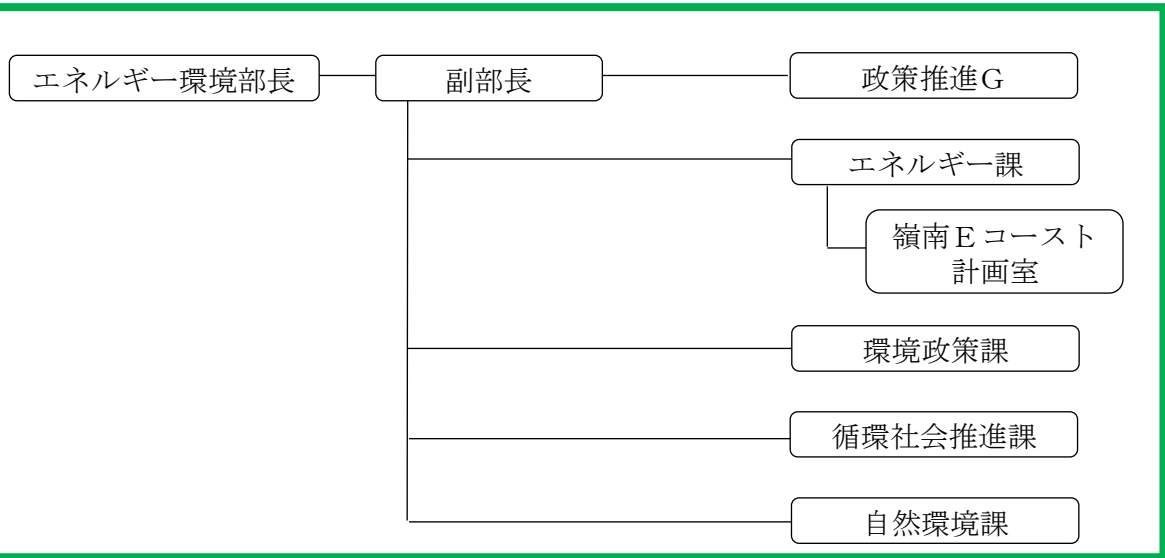
(R7年度：6課 → R8年度：6課)

交流文化部

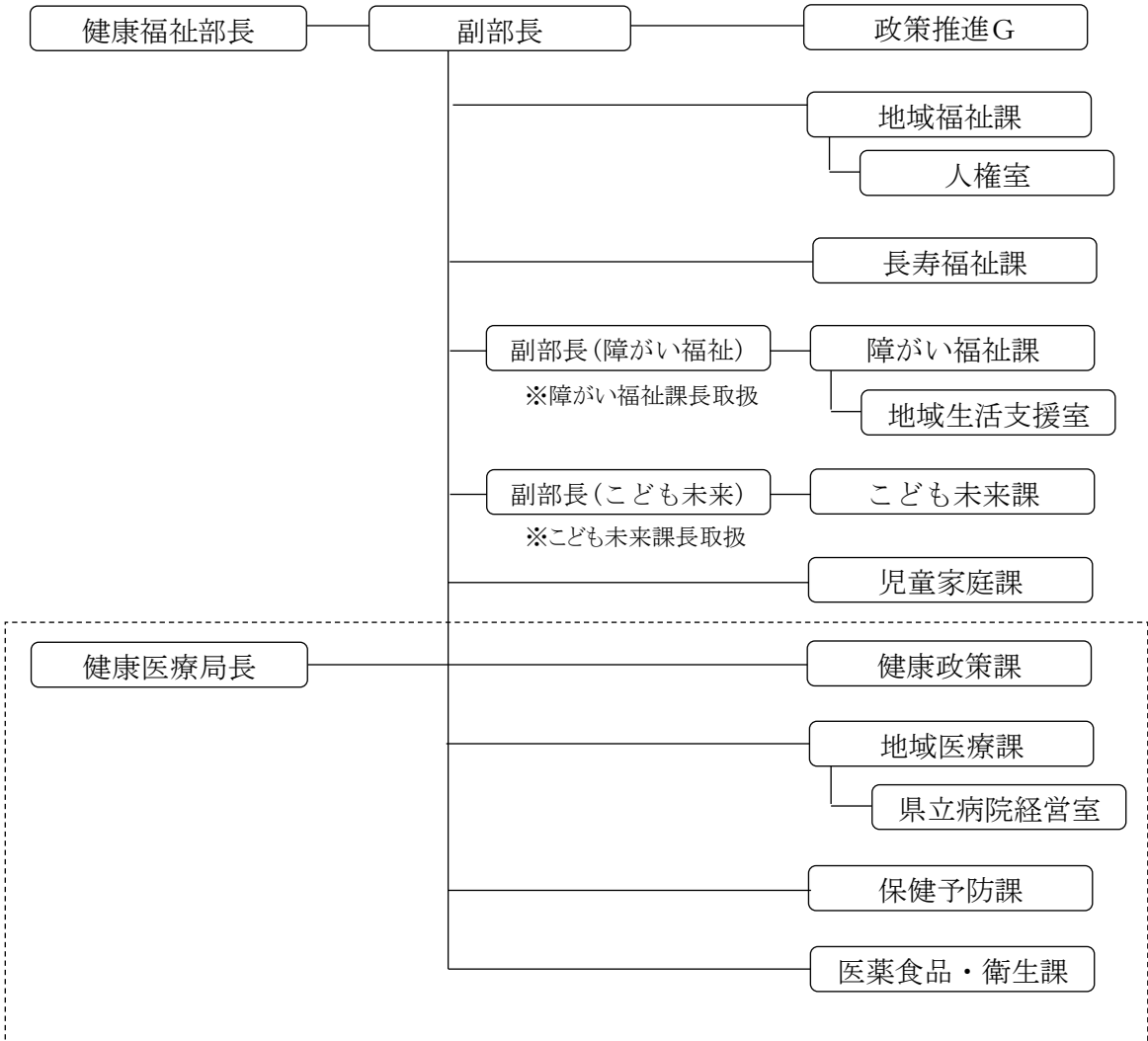


(R7年度：4課 → R8年度：4課)

エネルギー環境部

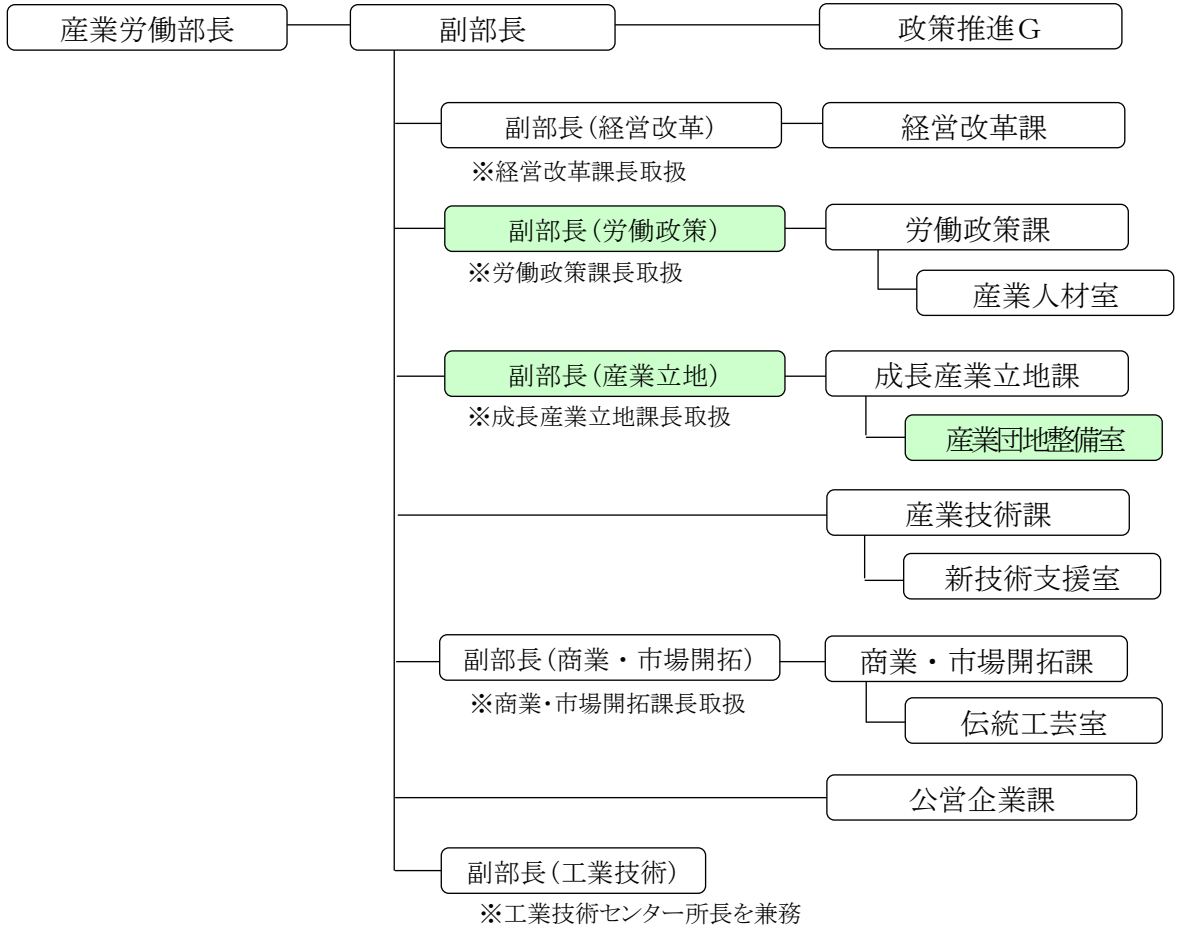


健康福祉部

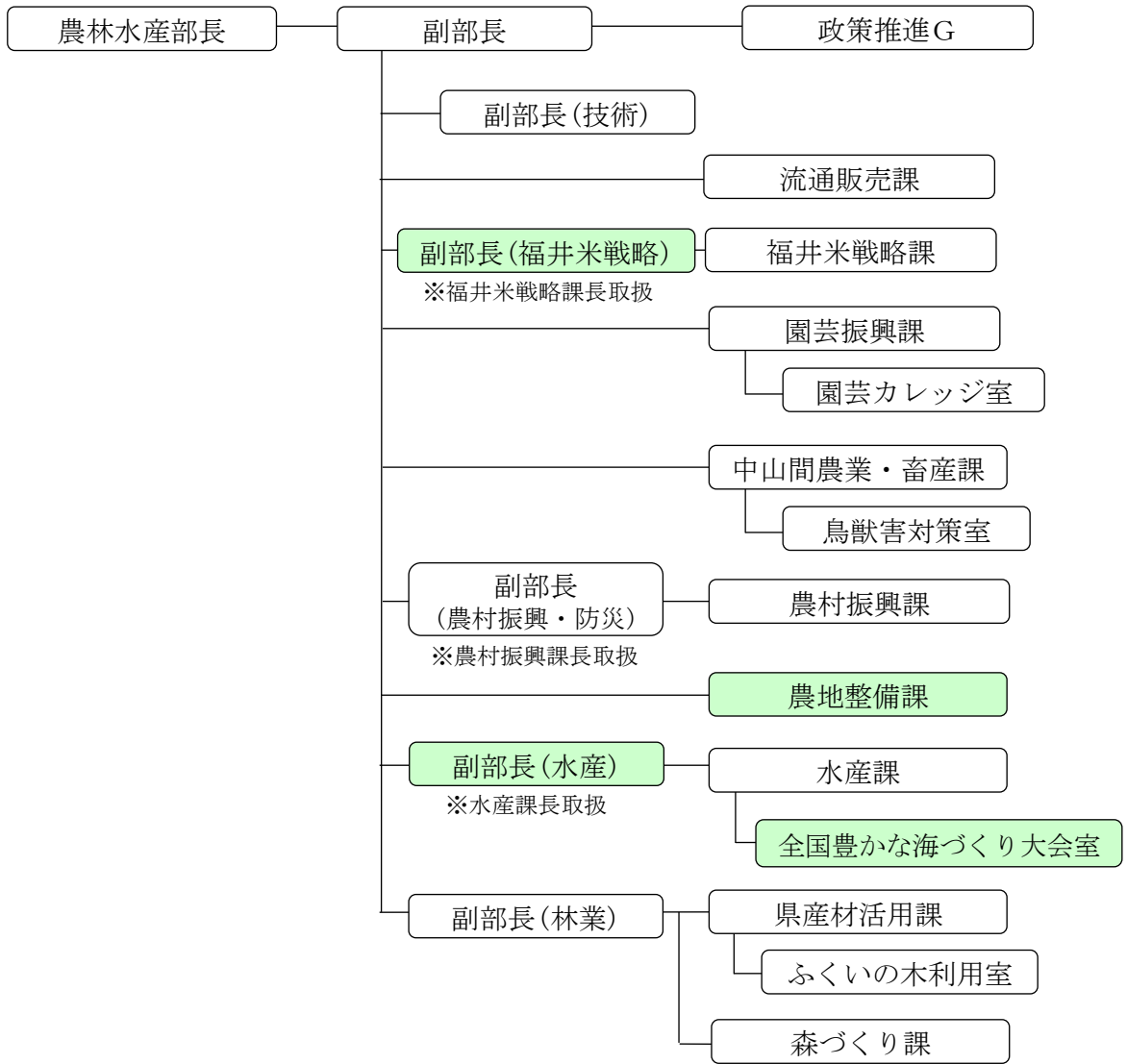


※破線内は健康医療局長の所掌範囲

産業労働部

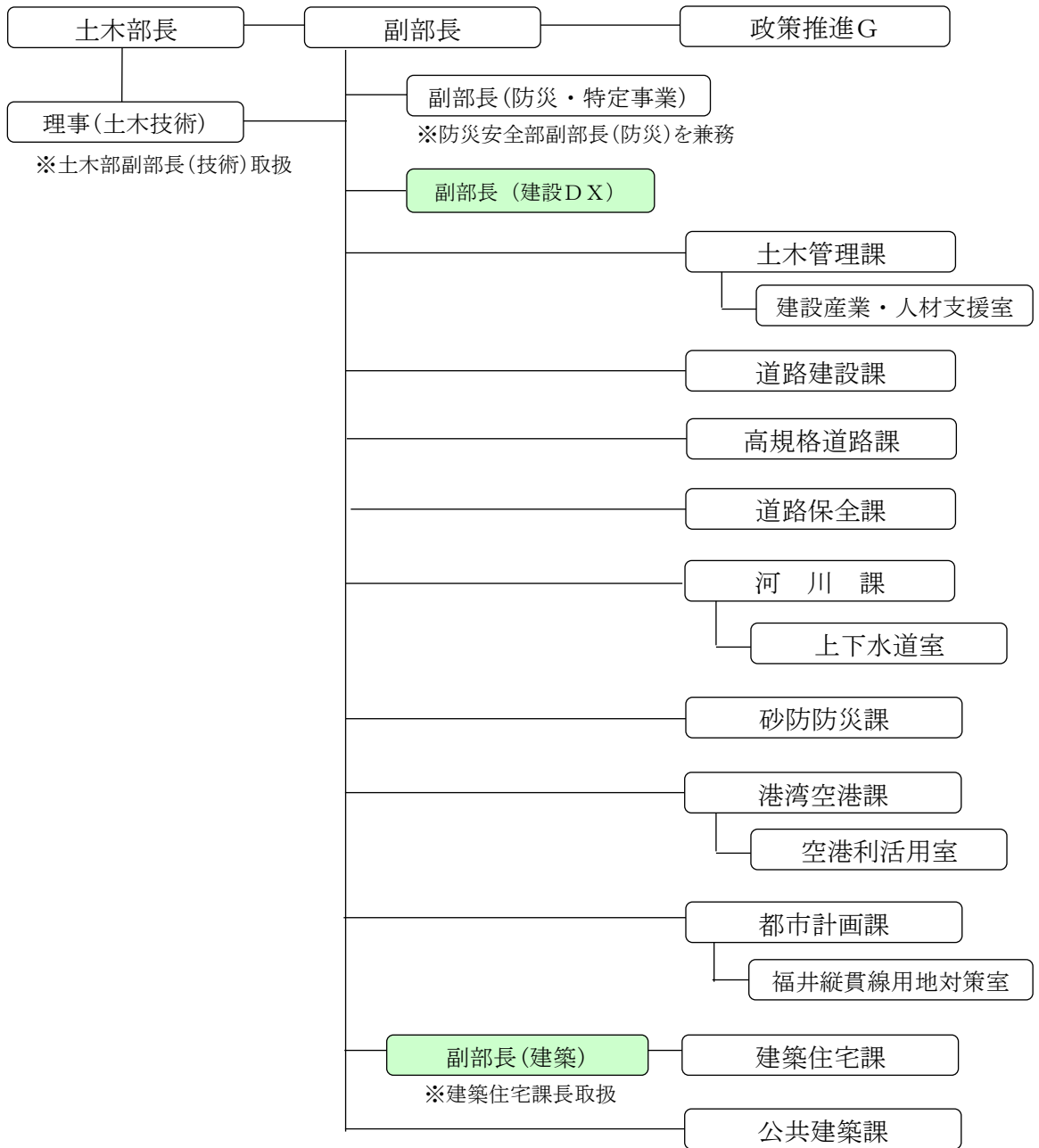


農林水産部



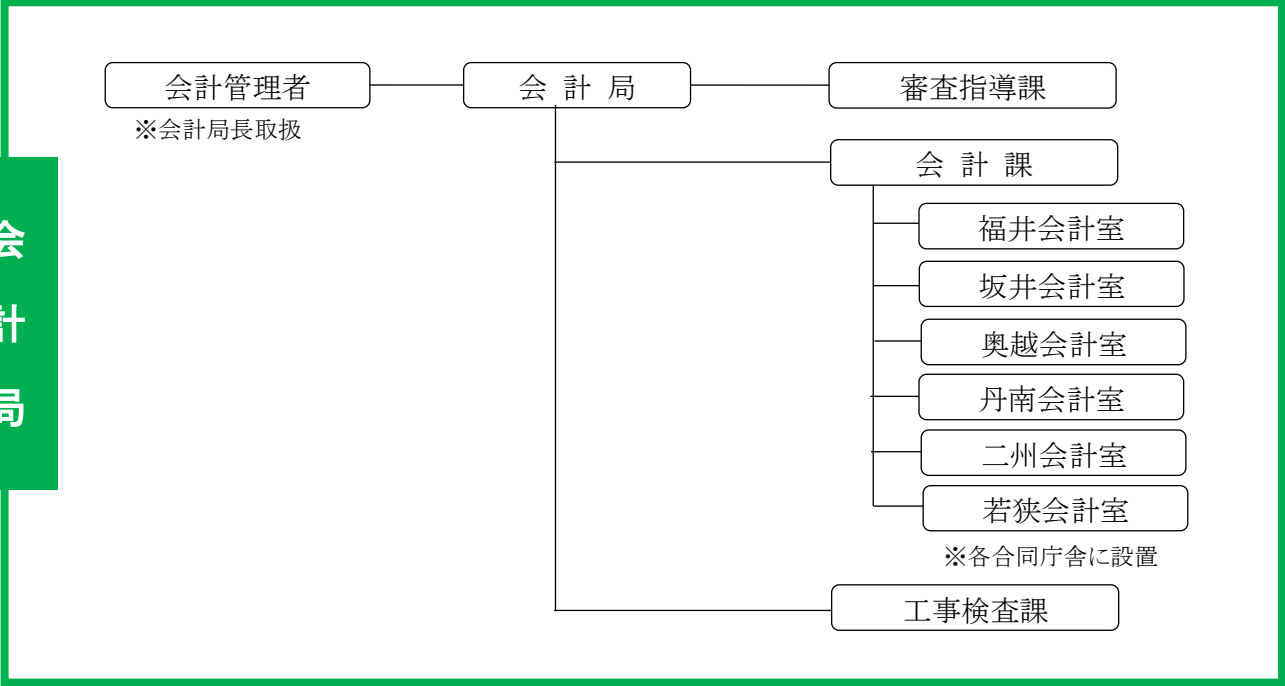
(R7年度：10課 → R8年度：10課)

土木部



(R7年度：3課 → R8年度：3課)

会計局



(R7年度：6課 → R8年度：6課)

教育庁

