| | |
|---|---|
| 事例No. | 3124 |
| 公表年度 | R6 |
| 団体の属性 | 都道府県 |
| 団体名 | 福井県 |

| | |
|---|---|
| 事例区分 | 行政改革 |

| | |
|---|---|
| タグ | ・（行政改革）業務の効率化<br>・AI |

| | |
|---|---|
| 事例種類 | 人材マネジメント |

事例内容・タイトル

福井県の定員管理について

出典

令和6年度地方公共団体定員管理研究会（第2回）

# 福井県の定員管理について

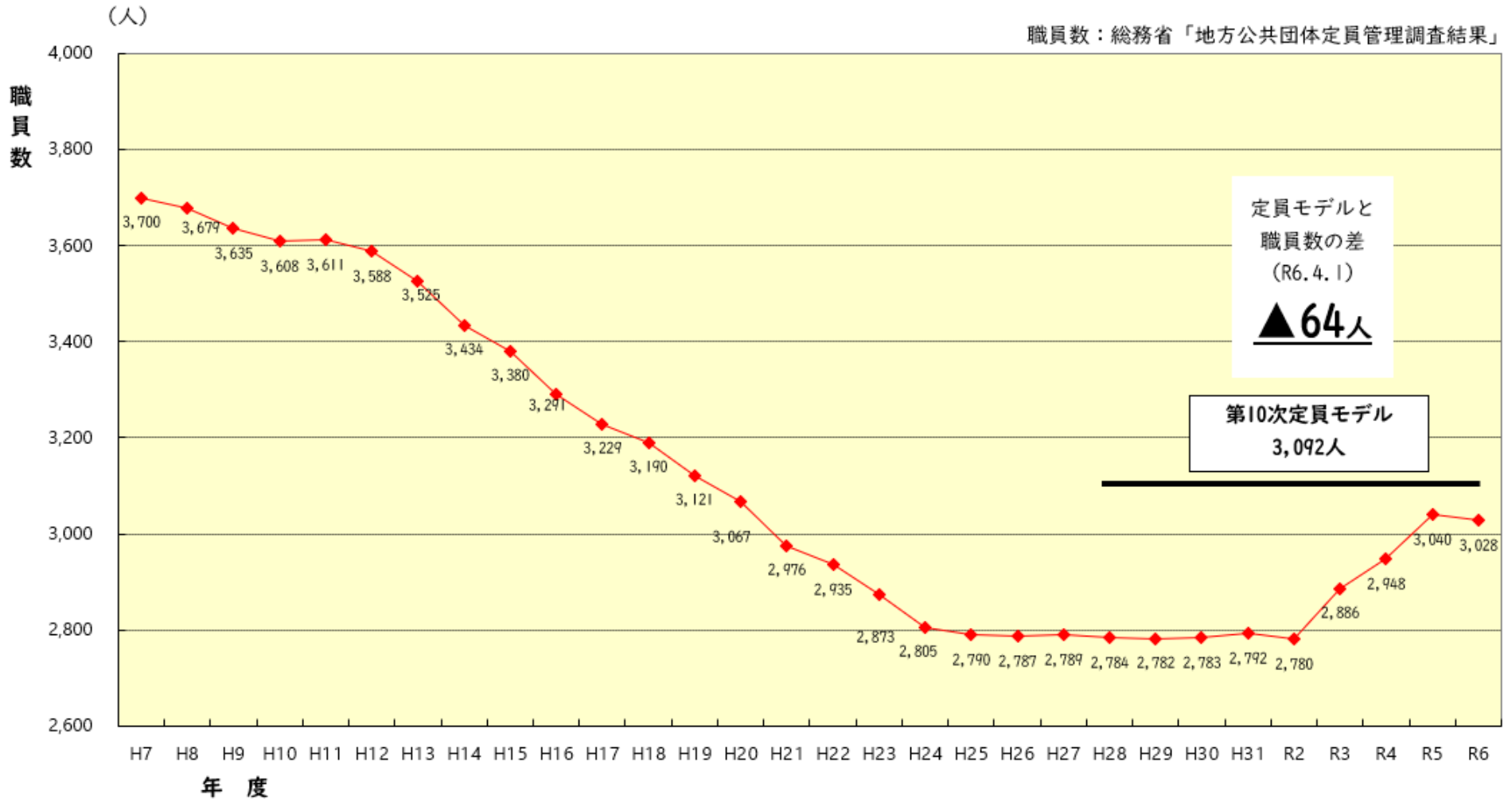
令和６年度定員管理研究会（第２回）資料

令和６年11月22日（金）

福井県総務部人事課

# 福井県の職員数の推移（一般行政部門）

- 福井県の一般行政部門の職員数　**3,028人**（R6.4.1現在）　※全国最少水準（少ない方から４番目）
- 平成２６年まで一環して減少（最少は令和２年の2,780人）。その後、横ばいから増加傾向。 全国的な傾向と同様



# 福井県の行財政改革（一般行政部門）

- 行財政改革の取組（H7～）：一般行政部門の職員数 **▲672人**（▲18.2%）（H7：3,700人　→　R6：3,028人）
- 現プランにおいては、行政規模や今後の行政需要を踏まえた適正な人員の配置を目標として設定
- 定年引上げの経過措置期間中における採用数は、大量定年退職者が発生するR16～R18を含む13年間（R5～R18）で平準化しており、当面3,030人前後で推移し、R15以降は減少傾向に転じる見込み

| プラン | 期間 | 職員数の目標 | 実績 |
|---|---|---|---|
| 行政改革大綱 | H7～H11 | 数値目標なし | |
| 新行政改革大綱 | H10～H22 | ▲10.0%<br>（▲360人） | ▲20.4%<br>（▲735人） |
| 行財政構造改革プログラム | H15～H18 | ▲5.0%<br>（▲169人） | ▲7.7%<br>（▲259人） |
| 新行財政改革実行プラン | H17～H22 | ▲10.0%<br>（▲324人） | ▲11.0%<br>（▲356人） |
| 第三次行財政改革実行プラン | H23～H27 | ▲3.0%<br>（▲88人） | ▲3.1%<br>（▲89人） |
| 第四次行財政改革実行プラン | H27～H30 | 全国最少水準にある現在の職員数を<br>維持しながら、重点分野に人員を再配置 | ▲0.1%<br>（▲6人） |
| 行財政改革アクションプラン | R元～R5 | 全国最少水準の職員数を基本としつつ、<br>必要な人員を配置 | +8.8%<br>（+248人） |
| 行財政改革アクションプラン2024 | R6～R10 | 現在の職員数を基本としつつ、行政規模や<br>今後の行政需要を踏まえて、適正水準を確保 | - |

# 行財政改革アクションプラン2024

- 令和６年３月、新たに「行財政改革アクションプラン２０２４」を策定

## ９つの基本方針

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 方針１<br>クレドを推進し、官民共創で地域課題を解決 | 方針２<br>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<br>便利でやさしいDXを推進し、県民のつながりを創出 | 方針４<br>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<br>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<br>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 | 方針７<br>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<br>連帯感を生み出し、効率性と生産性を高める組織運営 | 方針９<br>健全財政の堅持 | |

### ○ 適正水準の定員管理

・一般行政部門は、現在の職員数を基本としつつ、毎年度、本県の行政規模や今後の行政需要を踏まえて、適正水準を確保していきます。
・定年引上げ期間中は、定年退職の有無に関わらず、毎年、一定数の新採用を確保するとともに、中長期的な職員数の変動を考慮して毎年の採用数を平準化し、行政サービスを安定して提供できる体制を確保します。

### ○ 職員の重点配置

・高速交通網の整備に伴う交流人口の拡大や子育て支援、防災、カーボンニュートラル政策など、県政の発展や県民の安心につながる分野等に人員を重点的に配置し、県政を着実に推進していきます。
・ＤＸやアウトソーシング、業務効率化等で生み出す人的リソースの一部は、徹底現場主義の下、出先機関等に積極的に配置し、地域の行政機能を維持します。

# 近年の増減要因（定員モデルとの比較）

- 本県では、本年３月の北陸新幹線県内開業に向け、重点分野の体制強化を行ったため、特に総務・企画部門（交通、文化スポーツなど）や商工部門（観光など）の職員数が増加
- 児童虐待防止対策体制総合強化プラン（H30）に基づく児童虐待対応の体制強化などのため、民生部門の職員数も大幅に増加

| | | 定員モデル試算職員数 | H28（モデル策定時） | | R6 | | H28→R6増減 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 実職員数 | モデルとの差 | 実職員数 | モデルとの差 | 実職員数 | （うち臨任） |
| 一般行政部門 | 議　会 | 592 | 510 | ▲82 | 680 | 88 | 170 | (26) |
| | 総務・企画 | | | | | | | |
| | 税　務 | 125 | 104 | ▲21 | 112 | 13 | 8 | (11) |
| | 民　生 | 279 | 247 | ▲32 | 354 | 75 | 107 | (11) |
| | 衛　生 | 417 | 384 | ▲33 | 339 | ▲78 | ▲45 | (17) |
| | 労　働 | 259 | 214 | ▲45 | 244 | ▲15 | 30 | (8) |
| | 商　工 | | | | | | | |
| | 農林水産 | 768 | 670 | ▲98 | 678 | ▲90 | 8 | (5) |
| | 土　木 | 652 | 655 | ▲3 | 621 | ▲31 | ▲34 | (10) |
| 計 | | 3,092 | 2,784 | ▲308 | 3,028 | ▲64 | ▲244 | (78) |

# 非常勤職員等（※）の配置について

※ 任用期間が６ヶ月以上かつ１週間当たりの勤務時間が19時間25分（常勤の半分）以上の職員が対象

・平成２８年度時点の一般行政部門の臨時・非常勤職員数は、４４４人。
・会計年度任用職員に移行後（R2～）も、４００人程度で推移。
・業務内容は事務補助、試験研究機関における調査業務補助等が多い。

【一般管理部門職員数（非常勤含む）】

| 一般行政部門 | R2.4 | R3.4 | R4.4 | R5.4 | R6.4 |
|---|---|---|---|---|---|
| 定員管理報告数 | 2,780 | 2,886 | 2,948 | 3,040 | 3,028 |
| 再任用(短時間) | 59 | 64 | 65 | 53 | 46 |
| １年未満の臨任 | 104 | 58 | 67 | 67 | 40 |
| 会計年度任用職員 | 370 | 400 | 386 | 393 | 395 |
| 合計 | 3,313 | 3,408 | 3,466 | 3,553 | 3,509 |

# ＤＸ推進の状況

・「行財政改革アクションプラン２０２４」および「福井県ＤＸ推進プログラムver.4.1」において、県庁業務のＤＸ化を位置づけ、業務効率化を推進

・ ＲＰＡ等の全庁への導入に取り組み、６６９業務で約３１，９００時間の業務時間を削減（Ｒ元～Ｒ５の５年間計）

## 行財政改革アクションプラン２０２４（R6.3月策定）

**【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**

〇数値目標：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）

・生成系ＡＩやＡＩ対応チャットボット、ローコードツール等を全庁に導入し、業務省力化を推進
・時間と労力がかかる現場作業等にAI技術を導入
・財務会計システムを再構築して電子請求や専用の電子決裁を導入し、会計事務を効率化

## 福井県ＤＸ推進プログラムver.4.1（R6.10月策定）

**３本の柱の１つに「行政のＤＸ」を位置づけ**

〇行政のＤＸ：デジタル自治体の実現を目指し、県と市町が連携して、電子申請の拡充（押印廃止、ペーパーレス化）やテレワーク環境の充実、データの収集・分析や政策への応用、広報広聴分野のデジタル化などを推進

・ＡＩ・ＲＰＡ技術を活用した事務処理の効率化
・財務会計事務におけるＤＸ推進（電子決裁、電子請求、手数料納付システム、電子契約システム）
・窓口手続きや申請手続きのＤＸ化　等



# 本県の現状（働き方改革と職員数）

- 徹底的に働き方改革を推進し、テレワークやオンライン会議、ペーパーレス推進等により新しい働き方が定着。
- 超過勤務の減少、年休取得日数の増加、男性育休取得者の増加など、ワークライフバランス向上につながっている。
- 一方で、職員数については、北陸新幹線県内開業への対応などの重点分野に対応するため必要な人員を配置しており、増加傾向。

| | H３０年度 | ～R３年度 | R４年度 | R５年度 | R６年度（目標） |
|---|---|---|---|---|---|
| **働き方改革の主な取組み** | ・ﾗｲﾄﾀﾞｳﾝﾃﾞｰの超勤事前届出<br>・年休+２日運動 | ・ﾌﾘｰｱﾄﾞﾚｽ導入開始<br>・ｵﾝﾗｲﾝﾋｱﾘﾝｸﾞ推進<br>・ﾍﾟｰﾊﾟｰﾚｽ推進<br>・１所属１RPA | ・電子決裁開始<br>・ﾃﾚﾜｰｸ場所拡大<br>・ﾌﾚｯｸｽﾀｲﾑ試行<br>・業務削減目標の進捗管理 | ・ｽﾏｰﾄｽﾀｲﾙの実施<br>・ﾌﾚｯｸｽﾀｲﾑ全面運用<br>・全男性育休取得対象職員と育休ｱﾄﾞﾊﾞｲｻﾞｰ面談 | ・ﾌﾘｰｱﾄﾞﾚｽ拡大（本庁の90%所属属）<br>・共創ｽﾍﾟｰｽ設置<br>・男性育休の情報発信強化<br>・生成AI（Copilot）導入 |
| **年次休暇**<br>暦年実績 | 9.0日 | 11.3日 | 11.6日 | 13.6日 | **15日**<br>**（毎月１日以上）** |
| **男性育児休業**<br>知事部局の年度取得率 | 5.4%<br>（6/112人） | 52.0%<br>（53/102人） | 69.2%<br>（54/78人） | 100.9%<br>（110/109人） | **100%継続**<br>**+3か月取得推奨** |
| **超過勤務**<br>１人あたり年度実績 | 177時間<br>（―） | 142時間<br>（コロナ対応含） | 149時間<br>（コロナ対応含） | 131時間 | **125時間**<br>**（H30比▲30%）** |
| **テレワーク**<br>月1回以上の実施率 | 未実施 | 22.0% | 31.2% | 37.3% | **50%** |
| **ペーパーレス**<br>用紙年間調達量H30比 | ― | ▲20.5% | ▲39.4% | ▲58.0% | **▲60.0%** |
| **職員数**<br>（一般行政部門） | **２，７８３人** | **２，８８６人** | **２，９４８人** | **３，０４０人** | **３，０２８人** |

# 定員モデルの活用

**○ 定員モデルについては、本県では、内部の参考資料として活用**

・毎年の定員管理において、一般行政部門の職員数を定員モデル試算職員数と比較

**○ 活用するうえで、以下の課題があると認識**

・第１０次定員モデルが策定された平成２８年から８年が経過し、その間の状況の変化（民生分野における児童相談所の体制強化など）に対応していない。

・定員モデルは人口、面積等の数値で算出されており、人口減少の局面では定員モデルの職員数は減少していくこととなるが、防災力強化や地方創生など、人口減少下において増加する行政需要への対応が反映されない。

・定員管理報告上、育休取得中の職員と育休代替臨任等の両方をカウントすることとしており、定員モデルの職員数とずれが生じている。