事例No.	3134
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	・人材確保・育成

事例種類	人材確保・育成

事例内容・タイトル

本県の取組みについて

出典

社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会　給与分科会（第6回）②

資料３

本県の取組みについて

令和６年６月２４日
福　　井　　県

地味にすごい、福井
“JIMI NI SUGOI” FUKUI

目　次

１　地方の現状について

２　職員のパフォーマンスの最大化に向けた福井県の取組みについて

３　福井県庁働き方改革“Life Style Shift”について

４　地方の公務員の人材確保に向けた提案について

1　地方の現状について

①　若者の都市部への流出

・　若者の都市部への流出により、２０代の人口は、出生率が高い地方ほど減少率が著しい状況であり、
地方において公務員のなり手が減少

（参考）若者の都市部への流出状況

	福井県	東京都	愛知県	大阪府
H15年　0～９歳人口	81,000人	963,000人	729,000人	835,000人
R 5年　20～29歳人口	65,000人	1,899,000人	836,000人	1,003,000人
増減率	△19.8%	＋97.2%	+14.7%	+20.1%
I種行政試験競争倍率（R5）	2.6倍	3.1倍	5.9倍	6.1倍
（参考）R5合計特殊出生率	1.46	0.99	1.29	1.19

20年後

※福井県におけるH15年度の1種行政試験競争倍率14.4倍
出典：総務省「人口推計」、厚生労働省「人口動態統計」

1　地方の現状について

②　民間企業の旺盛な採用意欲

- コロナ禍からの経済活動の回復が進み、福井県内の主要企業のうち５割が来春の新卒採用を増やす見込みであり、企業の採用意欲は高止まりの状況
- 人手不足への危機感から、約７割の企業が今年度より初任給を引上げする予定

（参考）県内主要企業70社の来春の新卒採用計画

Ｒ６年春比	企業数
増加	35社 （50%）
同程度	32社 （45.7%）
減少	1社 （1.4%）
未定	2社 （2.9%）

出典：福井新聞社アンケート調査

（参考）県内主要企業69社の来春の初任給の状況

Ｒ６年春比	引上げ額	企業数
引上げ	2万円超	2社
	1.5万円超～2万円	3社
	1万円超～2万円	3社
	5千円超～1万円	23社
	5千円以下	7社
	未定	8社
据え置き		23社

計46社（66.7%）

出典：福井新聞社アンケート調査

1　地方の現状について

③　技術職の採用状況

・　土木職や薬剤師を中心に技術職の採用が厳しい状況の中、同じく、技術職の採用が厳しい県内の市町に対し、令和２年度より、市町への技術職派遣が地方財政措置の対象となったことを受け、土木職等の中堅職員を市町に派遣、市町の派遣希望を見据えた職員の採用計画を実施

（参考）福井県における令和４年度および令和５年度における主な技術職の採用状況

職　種	令和４年度			令和５年度		
	採用予定数	採用者数	差	採用予定数	採用者数	差
土　木	２１名	１９名	△２名	２１名	１１名	△１０名
建　築	２名	３名	＋１名	３名	０名	△３名
電　気	３名	３名	０名	５名	０名	△５名
薬剤師	６名	５名	△１名	８名	２名	△６名
獣医師	５名	２名	△３名	３名	１名	△２名

1　地方の現状について

（参考）市町への技術職派遣の実績（Ｒ２年度～Ｒ６年度）

・　令和２年度の派遣開始以降、採用計画に派遣分を計上して、必要数の確保に尽力

※内訳は下表参照。表中の赤字は自治法派遣（給与負担が市町）

	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
土木	４人 敦賀市 おおい町 高浜町	５人 敦賀市 おおい町 高浜町 坂井市 永平寺町	６人 坂井市　小浜市 永平寺町 大野市 勝山市 あわら市	９人 大野市　高浜町 勝山市　小浜市 あわら市　越前市 敦賀市 南越前町 おおい町	７人 勝山市　越前市 池田町　南越前町 若狭町　高浜町 南越前町
建築	１人 （南越前町）	２人 （南越前町） （美浜町）	１人 （美浜町）	１人 （越前町）	１人 （越前町）
農業土木	－	－	１人 （越前町）	２人 （越前町、坂井市）	２人 （坂井市、あわら市）
林業	－	１人 （池田町）	１人 （池田町）	１人 （池田町）	－
計	４人	８人	９人	１３人	１０人

※上記とは別に、令和６年度から石川県珠洲市に３名、石川県能登町に１名派遣

1　地方の現状について

④　都市部との賃金格差

- 物価高騰の影響により、賃上げの機運が高まりつつあるも、都市部に比べ小規模な企業が多い地方ほど価格転嫁が難しく、賃上げが進まないため、賃金水準も都市部に比べ低い
- 公務員の給与は、民間企業の水準との均衡が原則であるため、地方の公務員も賃上げが進まず、都市部への人材流出が加速する恐れ

（参考）価格転嫁の状況

都道府県	調査主体	調査時期	回答企業数	価格転嫁率
福井県	福井商工会議所	R5.11～12	435社	30.7%
東京都	帝国データバンク	R5.7	2,008社	42.9%

（参考）都道府県別賃金の状況（令和５年）

全国平均	福井県	東京都	愛知県	大阪府
318.3万円	285.3万円	368.5万円	321.8万円	340.0万円

出典：厚生労働省「賃金構造統計基本調査」

2　職員のパフォーマンスの最大化に向けた福井県の取組みについて

①　行動規範の策定（福井県職員クレド）

・　職員一人ひとりが「県民主役の県政」を常に意識し、自らの判断で責任を持って行動するため、福井県職員として統一された行動規範となる「福井県職員クレド」を、令和元年９月に策定

①「現 場」って本来の職場



・自分にとっての現場がどこか確認する。
・現場の状況、相手をよく観察する。課題を探す。
・現場を起点に、解決への切り口をより多く見つける。

②「挑 戦」って毎日するもの



・自分の枠に捉われず、小さな挑戦を毎日続ける。
・批判だけで終わらない。共に解決策を考え、挑戦する仲間を応援する。
・挑戦による失敗から学ぶ。安心して挑戦できる職場を作る。

③「協 働」って仕掛けづくり



・相手の話をよく聴き、自分の意見と熱意を伝え、信頼関係を築く。
・意見が対立した時には、実施する目的を互いに確認する。
・相手と自分の強みを活かし、共に参加したくなる仕掛けを作る。

④「創意工夫」って現状打破



・制約を理由にあきらめない。「アイデアを拡げて絞る」を繰り返す。
・自分の領域・分野の外からも考えてみる。
・ありそうでなかった“新しい常識”を福井県から生み出す。

⑤「効 率 化」って決める覚悟



・県民と自分のために、最小の時間で成果を最大にする。
・仕事の目的を考え、「やるべき仕事」の優先順位を決める。
・「やめる、減らす、変える」を実践し、チャレンジする時間を作る。

2　職員のパフォーマンスの最大化に向けた福井県の取組みについて

②　給与面での取組み

○　調整額の支給

- 中堅職員（30代後半～40代前半）を課長相当の業務を担う「ディレクター」へ登用（R３～）
- 他の所属長と対等な立場で職務にあたらせるため、管理職手当見合いとして調整額を支給

（参考）調整額の支給状況

ディレクター１年目の職員：調整数１（約１万円/月）、２年目以降の職員：調整数３（約３万円/月）

令和６年度ディレクター

①チャレンジ応援ディレクター
②幸福実感ディレクター
③SDGｓディレクター
④歴史魅力向上ディレクター
⑤こども応援ディレクター
⑥人財発掘ディレクター



ディレクター６名



チャレンジ応援ディレクター

2　職員のパフォーマンスの最大化に向けた福井県の取組みについて

○　勤勉手当の加算

・　優れた成果を上げた職員を「クレドアワード」（※）として表彰、受賞者に最大１０万円を加算

※　「福井県職員クレド」（P7参照）を実践し、職務に関し優れた成果を上げた職員等を対象に表彰を実施

・　人事評価においても、「現場」や「挑戦」といったクレド５項目を評価項目として設定

（参考）これまでのクレドアワードの例

クレド	受賞内容	評価のポイント
創意工夫	書籍になった「覚え違い」タイトル集	・図書館カウンターで出会った覚え違いを収集・整理した「覚え違いタイトル集」を書籍化、メディアに多く取上げられ、司書業務の認知、図書館の知名度向上に貢献
挑戦	アニメで土木職の魅力発進	・採用が厳しい土木職の業務魅力を発信するアニメ動画を制作、職員や事業者、学生と情報発信方法を検討
創意工夫	県庁前広場の活用、屋上開放	・県庁前広場におけるキッチンカーの定期的な出店や屋上での花火観覧会の開催など前例がないことに挑戦



職員が出版した書籍(売上8万部)

2　職員のパフォーマンスの最大化に向けた福井県の取組みについて

○　獣医師の処遇改善

（１）初任給調整手当の支給（平成23年度創設、令和2年度増額）

最大15年、初年度月額56,000円、総額506万円（創設時：最大10年、初年度月額30,300円、総額273万円）

支給期間	１年目	２年目	３年目	・・・・	１３年目	１４年目	１５年目
1月の支給額	56,000円	52,000円	48,000円		8,000円	4,000円	2,000円
前年との差	－	△4,000円	△4,000円		△4,000円	△4,000円	△2,000円

（２）福井県獣医師確保修学資金の給付（地域枠）　（R4年度～）

＜返還免除の条件＞

県が指定する大学を卒業後、福井県農林水産部の獣医師職員となり10年間勤務

＜給付額＞

高校３年次：175万円以内（入学金、前期学費）、入学後：月額18万円以内

2　職員のパフォーマンスの最大化に向けた福井県の取組みについて

③　人事面での取組み

○　人材確保に向けた採用試験の見直し

- 令和３年度より、ＤＸや地方創生などの県政課題の解決に活かせる知識や経験を有する人材採用のため、アピール枠（行政）を創設、ＳＰＩとアピールシートをもとに人物重視の試験を実施
- 令和５年度より、民間企業と併願しやすいよう、採用が厳しい技術職種の採用試験を６月から４月に前倒し（技術先行枠）、新たな受験者層を開拓

（参考）技術先行枠の採用状況（※土木職は４ページの採用状況の内数）

職　種	採用予定数	採用者数	差	職　種	採用予定数	採用者数	差
土　木	８名	５名	△３名	農　学	３名	７名	＋４名
機械･金属	１名	２名	＋１名	林　学	３名	２名	△１名

- 令和６年度より、経験者枠採用について教養試験を廃止、論文と面接による人物重視の試験に変更

2　職員のパフォーマンスの最大化に向けた福井県の取組み

○　若手の自主性と意欲を高める人事

- 職員が目指すキャリア形成を後押しする人事の「チャレンジ制度」を実施

　⇒　チャレンジ制度に応募した若手の約８割を、希望するポストに配置

- 関心のある所属で試し勤務ができる「庁内インターンシップ」を制度化

　⇒　業務内容や適性を見極めたうえで異動希望が可能（受入所属の意見も踏まえ、人事異動に反映）

○　チャレンジ政策提案

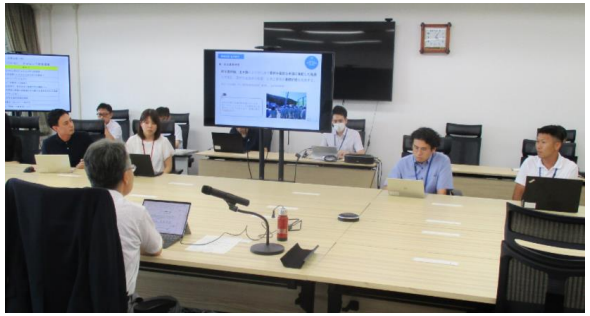
- 若手・中堅職員が知事に直接プレゼンし、優れた政策は予算編成の手続を経て事業化

（参考）令和５年度実績

提案件数１３件（うち１１件が事業化）

のべ７６名参加

※ 所管業務に関わらず、政策企画・プレゼン参加が可能



知事へのプレゼンの様子

3　福井県庁働き方改革 “Life Style Shift” について

①　働きやすい環境づくり

- 「早く帰る」、「休む」を推進し、長く働くことを評価せず、仕事の「やめる、減らす、変える」を実践

　⇒　平成３０年度に比べ、超過勤務時間は２５％減、年次休暇の取得は５０％増

（参考）職員１人あたりの超過勤務および年休取得の状況

	平成３０年度	令和５年度	増　減
超過勤務時間の縮減	年間１７７時間	年間１３１時間	約２５％減
年次休暇の取得促進	年間９．０日	年間１３．６日	約５０％増

- 男性職員が安心して育児休業を取得できる職場づくりを推進

　⇒　令和５年度の男性職員の育児休業取得率は１００％を達成

（参考）男性職員の育児休業取得率

	平成３０年度	令和５年度
育児休業の取得率	５．４％	１００％

3　福井県庁働き方改革 “Life Style Shift” について

②　柔軟な働き方

・　場所の制約を受けない効率的な働き方を進めるため、職場以外でも仕事ができる環境づくりを加速

＜フリーアドレス化＞

令和５年度までに、本庁の約４割の所属で実施

令和７年度中に本庁全所属をフリーアドレス化



フリーアドレス化後の財政課

＜テレワークの促進＞

月１回以上テレワークを行う職員の割合　年平均３６．２％



共創空間整備の例（県庁５階）

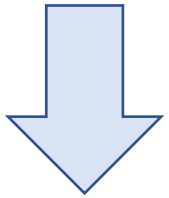
⇒県庁内の共創空間を拡大

職場とは「自分のいる場所」（県庁だけが職場ではない）

4　地方の公務員の人材確保に向けた提案について

①　採用困難な職種に対する給与措置

- 採用困難な職種については、職種ごとに官民の給与水準等を考慮するなど、きめ細やかな給与制度に見直すことにより、人材確保を図っていくことが重要
- 例えば、医師や歯科医師については、人材確保のため、地域手当の支給割合を、全国一律１６％に設定することを、特例として認められている（東京都２３区のみ２０％）



- 他の採用困難な職種に対しても、医師と同様に、地域手当の支給割合を通常より高く設定する特例を認めるなど、既存制度を活用しながら早期に処遇改善を図る方法を考えていくべきではないか

4　地方の公務員の人材確保に向けた提案について

②　奨学金返還支援制度の対象拡充

- 本県では、ＵＩターン就職を促進するため、「福井県ＵＩターン奨学金返還支援事業」を実施しており、理系職種や専門職等で就職する場合、最大１５０万円の奨学金の返済を支援
- 本県の事業をはじめ、都道府県が実施する奨学金返済支援事業については、特別交付税が措置されているが、地方公務員として就職する場合の奨学金返済の支援は、特別交付税措置の対象外



- 地方において公務員のなり手が減少している中、地方公務員（特に採用困難な技術職）に就職する場合も、特別交付税措置の対象に含めるべきではないか

（参考）福井県ＵＩターン奨学金返還支援事業

対象者：福井県外の大学等に在籍する学生、大学等を卒業後県外在住の者
　　福井県外出身で県内大学に在籍する学生
要　件：県内企業に理系職種、専門職等で就業する者
補助額：上限100万円（大学院、6年制大学の卒業者は150万円）

4　地方の公務員の人材確保に向けた提案について

③　地域手当の大くくり化

- 福井県内では、地域手当の支給対象は福井市（３％）のみで、残りの市町は全て地域手当の支給対象外
- 地域手当の見直しにより、支給率が低い（あるいは非支給）地域に合わせて級地区分が大くくり化された場合、都市圏と地方圏との給与較差が拡大し、地方からの人材流出が加速する恐れ



- 支給率が引き下げられる自治体においては、賃上げ機運の低下や人材流出を防ぐ観点から、国家公務員の支給率を超過した際に適用される特別交付税の減額措置の廃止や、ベースアップ等により全ての年代において従来の給与総額が確保されるべき