事例No.	1592
公表年度	R3
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 ・ICT ・人材確保・育成

事例種類	働き方改革の取り組み

事例内容・タイトル

福井県における働き方改革の取組みについて

出典

地方公務員月報（令和３年５月号）

福井県

福井県における働き方改革の取組について

福井県総務部人事課

1. はじめに

福井県は、行財政改革アクションプラン（令和元年八月策定）において、重要方針の一つに「仕事の進め方改革」を定め、AI等の積極的活用、効率的・多様な働き方の推進に取り組んでいます。

（参考）福井県行財政改革アクションプラン［令和元年八月策定］抜粋

方針三　仕事の進め方改革

◆AI等の積極的活用

○AIやRPAなどのIT技術による事務処理の効率化

○Web会議等の導入による効率的、緊密な情報共有

○県民衛星データの幅広い分野での活用

◆効率的な働き方・多様な働き方の推進

○超過勤務の上限時間の適正管理

○従来の行政事務やルールの見直し

○テレワークの推進

○フレックスタイム制等の推進

2. 福井県が働き方改革に取り組む背景

福井県は、主に下記のような現状・課題に直面しており、組織内の働き方改革を進めていくことは喫緊の課題であると考えています。

【現状・課題1】全国最少水準の職員数

令和二年度の一般行政部門の職員数は、二、七八〇人となり、全国最少水準となっています。また県内人口は、二〇四〇年には六四．七万人（二〇二一年二月　七六．〇万人から約一一．三万人減少）に減少することが推計（出典：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人

口」）されており、県内人口が減少する中で、今後も全国最少水準の職員数は継続していくことが見込まれます。

その状況において、少ない職員で高い成果を出すためには、仕事の効率化を徹底して進めていくことが重要と考えています。

【現状・課題2】福井県庁を志す若者の減少

近年、福井県職員採用試験Ⅰ種・行政職の志願倍率は減少傾向が続いており、福井県庁は若い世代から見て、就職先としての魅力が低下していると考えられます。

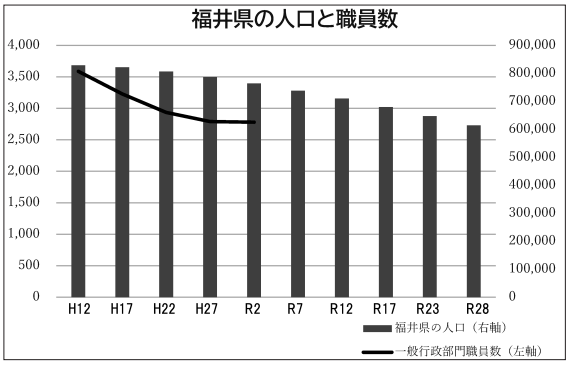
そのため、テレワーク等の多様な働き方の選択肢があり、育児等の状況にある職員も安心して就業できる等、若い世代から選ばれる職場環境づくりが重要と考えています。

【現状・課題3】行政課題の高度化

新型コロナウィルス感染症への対応など、近年の行政課題は高度な専門性および迅速な対応が必要とされるものが多くなり、福井県の行政課題は高度化が進んでいます。

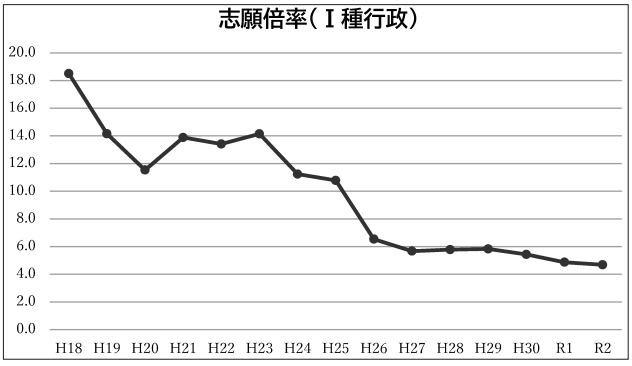
定型的な事務処理の効率化、意思決定に係る調整時間の短縮等を進めることにより、現場に赴き課題を把握する時間や県民・企業等との協働を進める時間を確保するなど、高度化する行政課題への対応力を高めていくことが重要と考えています。

（参考）福井県内の人口と福井県職員数（一般行政部門）の推移



※出典：都道府県別将来推計人口（国立社会保障・人口問題研究所）

（参考）福井県職員採用試験（I種・行政職）志願倍率の推移



3．取組内容（令和二年度）

前述の課題・現状を踏まえ、令和二年度に下記の取組を実施しました。

（1）職員の意識改革、各種制度の改正

○福井県庁働き方改革“Life style shift”若手プロジェクトチームの結成

庁内公募に応募した若手職員をメンバーにプロジェクトチームを結成して、若手のアイデアを活かした働き方改革の取組を進めています。

若手プロジェクトチームでは、「福井県庁は人生一〇〇年時代のモデル組織に変わり、次世代に選ばれる組織になろう」を基本コンセプトに、効率的な仕事の進め方のルール（共通ルール）の策定、今後の働き方改革の方向性をまとめた計画（“Life style shift”デザインプラン）の策定に取り組んでいます。

○職員向けのワークショップ、セミナーを開催

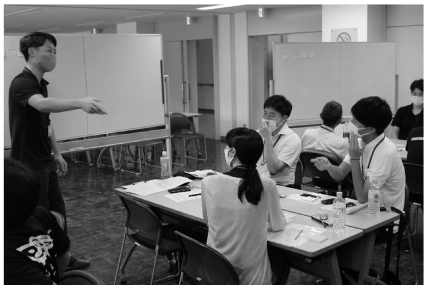
働き方に関する課題の洗い出しおよびテレワーク等に必要となる基礎的なITスキルの習得を促すため、職員向けのワークショップ、オンライン会議システムを活用したセミナーを開催しました。

当該ワークショップ等には約六〇〇名が参加、

セミナーの参加者は自席から参加することができ、当日の映像を録画した動画は後日視聴することもできるため、移動時間がかからず、空き時間を有効活用して効率的に学習することができます。

（参考）若手プロジェクトチーム活動の様子（写真・左）　職員向けワークショップの様子（写真・右）





○夏の“Life style shift”の実施

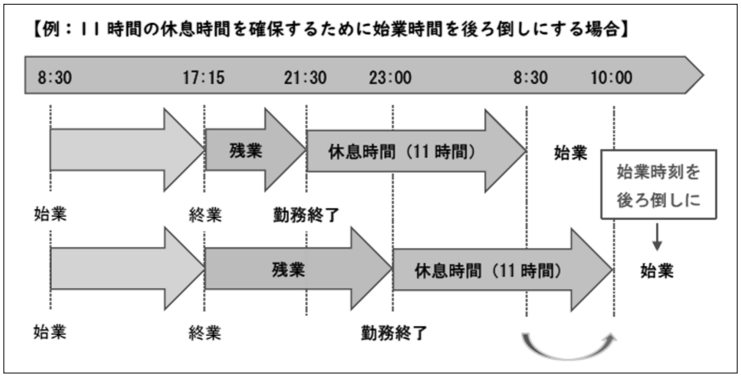
令和二年七月から九月を「夏の“Life style shift”」実施期間とし、夏季の休暇取得促進とあわせ、多様な働き方を推進する制度の活用を奨励しました。

一つ目は、仕事を終えてから次に働き始めるまでの休息時間を一一時間以上確保する「勤務間インターバル制度」、二つ目は勤務開始時間を六時から一三時までの一五区分から選択できる「早出遅出勤務制度」です。

早出遅出勤務制度については、職員アンケートで通年実施の希望が多かったことを踏まえ、令和二年一一月から、業務上の必要性がある職員等に限定せず、通常の勤務時間で勤務する全職員（ただし、交代制勤務職員等業務の性質上公務に支障が出る場合は対象外）を対象に、早出遅出勤務制度を通年で利用できるように、福井県職員服務規程等の改正を行いました。

（参考）勤務間インターバル制度

勤務間インターバル制度とは、仕事を終えてから次に働き始めるまでの休息時間（インターバル）を一定時間設けることにより、職員が十分な生活時間や睡眠時間を確保し、健康を維持しながら生産性の高い働き方を可能とするための制度です。



○テレワーク推進月間の実施

働く場所にこだわらない、新しい柔軟な働き方の定着を図るため、「秋のテレワーク・デイズ～変えよう、変わろう、やってみよう～」をテーマに、令和二年一〇月から一一月 テレワーク推進月間を実施しました。

推進月間では、各所属において一人あたり週一回以上の目標を設定してテレワークを実施すること、Web会議の活用等のテレワーク実施にあわせた仕事の進め方に見直すことなどに取り組みました。

○男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進

男性職員が家族時間を充分に確保し、仕事と育児の両立、および仕事以外の経験の習得を促進するため、子どもが生まれたすべての男性職員は一月以上の休暇・休業を取得することを奨励しています。

子どもが生まれた男性職員は、出生予定日の前に休暇の取得予定等をまとめた育児参加プランを策定するとともに、所属長は計画どおりの休暇取得がで

きるようサポート体制の充実を行っています。

○オンライン会議に対応したミーティングエリア「Hiraku」の整備

その日の作業内容に応じて、最も効率的な場所を選択できる働き方の定着を図るため、令和三年一月、Web会議に対応したミーティング専用エリア「Hiraku」を開設しました。

当該エリアは、職員アンケートにおいて、「自席でのWeb会議は、周囲の会話等が入りやりにくい」「会議室でWeb会議を行う場合、機材の設置に時間がかかる」等の意見が多かったことを踏まえ整備したものです。当該エリアの整備には、予算要求は行わず既存の機材を活用し、配線・設置の作業は職員が自前（いわゆるDIY）で行いました。

（参考）ミーティング専用エリア「Hiraku」の様子（写真）





当該エリアの開設後は、八割以上の稼働率があり、利用した職員からは「機材設置等の手間がかからず、効率的にWeb会議ができる」「ミーティングに特化したエリアであり、雑音が入らず議論に集中できる」などの好意的な評価を得ています。

○フリーアドレスの試験的導入

専門人材（デザイナー、クリエイター、エンジニア等の民間からの人材）や市町職員、庁内関係課職員など、組織や所属を超えたコミュニケーションを促進して、新しい企画のアイデア創出を促すため、令和三年四月から、企画部門（地域戦略部未来戦略課）の執務室にフリーアドレスを試験的に導入しています。

今後、試験的導入の成果を踏まえ、他部門の執務室への拡大を検討していきます。

（2）テクノロジー等の導入

○テレワーク環境の整備

新型コロナウィルス感染拡大防止のため、令和二年二月から在宅勤務制度（テレワーク）を導入しました。その後、デスクトップ仮想化サービスのWVD（Windows Virtual Desktop）を導入したことにより、セキュリティを確保して自宅から庁内のシステムにアクセスすることを可能としています。

以前から導入されていたOffice365およびWVDにより、テレワークでも登庁時と同程度の作業を行うことができ、打合せ等のコミュニケーションも円滑にできる環境が整備されています。

○本庁のネットワーク接続を無線LAN化

令和三年二月から本庁において、職員が業務上使用するパソコンとネットワーク（行政情報ネットワーク）との接続を無線LAN化しました。

それまで、ネットワークとの接続は有線LANで行っていたため、資料作成・Web会議等の作業は自席で行う必要があり、また打合せを行う際は紙資料を配付する必要がありました。

今回の無線LAN化により、庁内でパソコンを持ち運ぶことが可能となり、最も効率が良い場所で資料作成・Web会議等を行うことができ、モニター画面等で資料を提示しながらペーパーレスで打合せを行うことが可能になりました。

（3）民間企業との協働

○日本マイクロソフト株式会社と「行政×デジタルトランスフォーメーション（以下、ＤＸ）」に関する連携協定を締結

令和三年二月、福井県と日本マイクロソフト株式会社は、デジタル技術を活用した行政のＤＸの推進等を内容とした連携協定を締結しました。

今後、日本マイクロソフト株式会社と協働して、デジタル人材の育成を行うなど、デジタル技術を活用した行政のＤＸを進めていきます。

（参考）福井県・日本マイクロソフト株式会社「行政×ＤＸに関する連携協定」抜粋

（1）働き方改革を柱とした行政のＤＸを推進

・業務改善、テレワーク推進等の先進的な取組実施
・最新サービスやアプリケーションのトライアル提供 等

（2）デジタル人材育成支援
・全ての職員がデジタル活用を目指し、職級、習熟度、階層別研修
・ＤＸリーダー育成支援

（3）県内一七市町の行政のＤＸ実現
・クラウドベースの業務システム共同化に向けた研究と実践
・県市町ファイル共有システムの利活用推進支援　等

（4）行政をはじめとしたデータ連携基盤の検討推進
・オープンデータ、ビッグデータの活用推進
・パイロット事業の実践検証への支援　等

4. 取組の効果

これまで実施してきた働き方改革の効果が確認できた事例として、二件紹介させていただきます。

○男性職員の育児休業取得率の増加

前述の意識改革に関する取組に加え、全庁的な取得促進の呼びかけを行った結果、男性の育児休業取得率は、令和元年度四.九％であったものが、令和二年度三四.五％（令和三年二月末現在）まで大幅に伸びており、平均取得日数についても、令和元年度一人あたり約六日であったものが、令和

（参考）男性職員の育児休業取得率の推移

	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R 元年度	R 2年度 (R3. 2 月末)
取得率	3. 3%	0. 0%	5. 4%	4. 9%	34. 5%
取得者/対象者	(3/90)	(0/99)	(6/112)	(5/103)	(39/113)
平均日数	58 日	0 日	64. 3 日	6. 2 日	44. 0 日

二年度一人あたり約四四日（令和三年二月末現在）に増加しています。

職員が家庭の状況等に応じ、主体的に自分の働き方を選択できる文化の醸成が進んでいると考えています。

○令和三年一月豪雪における業務継続

福井県では、令和三年一月七日（木）からの大雪により、公共交通機関の運転見合せ等の大規模な交通障害が生じました。そのような状況の中、通勤困難となった職員が多数生じましたが、大雪後初めての勤務日となる一月一二日（火）は、全職員の約一五％にあたる四四〇名が在宅勤務を行い、自宅で業務を進めることができたため、大雪による業務の停滞を防ぐことができました。

5．今後の方向性

令和二年度に結成した"Life style shift"若手プロジェクトチームでは、福井県庁で働く多くの職員の意見を聞き取り、令和三年三月、今後の働き方改革の方向性をまとめた計画（デザインプラン）の策定しました。

このプランには、電子決裁・文書管理システムの導入、職員間の交流を促すためのフリーアドレスの拡大、自分の専門分野を活かして担当以外の業務に従事できる制度（ふくい式二〇％ルール）の導入等を記載しています。

働き方改革は、職員の意識改革、行動変化が不可欠であることから、一朝一夕で劇的な成果が出るものではありません。また、様々な業務におけるICT技術の導入、各種手続きに関するデジタル化等は今後も急速に進むと考えられ、働き方改革に「ここまでやれば終わり」というゴールはありません。

このように働き方改革は息が長い取組になりますが、福井県では、職員が自分の専門性を活かして、イキイキとモチベーション高く働くことができ、県民の皆様の幸せに繋がるアイデアが今まで以上に生まれる職場づくりを目指して、働き方改革を実行していきます。