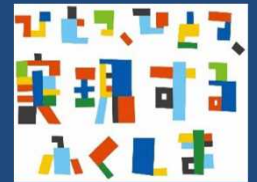


「福島県行財政改革プラン」に基づく
これまでの取組の総括及び
今後の方向性について



《柱Ⅰ》東日本大震災・原子力災害からの復興・再生

i 複合災害からの復興の加速化、避難地域の復興・再生

取組	国からの復興財源確保	復興・再生に向けた市町村への人的支援等
指標	第2期復興・創生期間及び期間後における必要な予算や財源の確実な確保	被災市町村における職員確保の充足率
		基準値 (R3) 96% → 実績値 (R4) 99% → 実績値 (R5) 96% → 実績値 (R6) 92% → 目標値 (R7) 100%
R6取組	国に対し、必要な予算措置を要求し、令和7年度当初予算において、 要望を踏まえた内容で財政措置 された。	県任期付職員を派遣 したほか、全国市長会、町村会等への要請訪問などを行うとともに、 被災市町村職員合同採用説明会（オンライン）を開催 した。

【これまでの取組の総括】

主な取組・成果	課 題	今後の方向性
- 必要な財源の確保や執行体制の整備、市町村への人的支援等により、復興・再生が着実に進んだ。 - あらゆる機会を通じて、国に対し、復興に必要な予算措置等について要望を行い、本県の要望を踏まえた復興財源を確保した。 - 被災市町村への県任期付職員の派遣や全国市長会、町村会等への要請訪問、被災市町村職員合同採用説明会（オンライン）の開催などにより被災市町村の職員確保を支援するとともに、被災市町村の新採用職員等を対象とした研修を行い、被災市町村の職員育成を支援した。	- 地域ごとに異なる実情や課題等に柔軟に対応するため、第2期復興・創生期間後に向けて十分な財源を確保することが必要。 - 人手不足の影響や自然災害による全国的な派遣需要の増加などにより、他自治体からの職員派遣が厳しい状況であり、被災市町村による職員採用も定員割れや採用辞退により不足が生じており、職員確保の充足率が低下している。 - 被災市町村では、経験豊かな職員の早期退職などにより、職員の専門知識の不足が顕在化している。	- 引き続き、第2期復興・創生期間後における十分な財源と枠組み、復興を支える制度の確実な確保を国に求めている。 - 被災市町村における復旧・復興業務が着実に実施できるよう、国や他県自治体等の関係機関と連携を図りながら、被災市町村の職員確保を支援していくとともに、被災市町村職員の資質向上に向けた研修内容の充実を図る。

《柱Ⅰ》東日本大震災・原子力災害からの復興・再生

ii 効果的な情報発信

取組	復興の状況等の統一性のある情報発信	風評・風化対策の強化に向けた部局連携による情報発信
指標	本県の震災・原発事故からの復興・再生が進んでいると回答した県民の割合	福島県に良いイメージを持っている人の割合
	基準値 (R3) 42.2% → 実績値 (R4) 44.5% → 実績値 (R5) 50.3% → 実績値 (R6) 54.3% → 目標値 (R7) 54.6%	基準値 (R3) 46% → 実績値 (R4) 52.0% → 実績値 (R5) 51.4% → 実績値 (R6) 49.0% → 目標値 (R7) 5割以上
R6取組	復興情報ポータルサイトについて、関係団体のHPへのリンクの掲載やPRを依頼した。	風評・風化対策強化戦略に基づき、各部局が連携しながら事業（129事業）を実施した。

【これまでの取組の総括】

主な取組・成果	課 題	今後の方向性
- 復興の現状や進捗・取組等について、様々な媒体を活用し、県内外や海外に分かりやすく効果的な情報発信を行った。 - 復興情報ポータルサイトのリニューアルや海外プレス等の視察への対応により、県内外に福島の今や復興の状況等をわかりやすく発信した。 - 風評・風化対策プロジェクトチーム会議を開催し、関係各課の取組の情報共有を行うとともに、部局連携による事業実施と効率的な対策を推進した。	- 本県の復興・再生が進んでいると回答した県民の割合は増加しているものの、復興情報ポータルサイトの閲覧数が年々減少傾向にあることから、県外や海外の方への情報発信の在り方が課題となっている。 - 福島県へのイメージについて、どちらともいえないとする人の割合が増加するなど、本県への関心度が低下する風化が進んでいる。一方、観光目的や教育旅行の宿泊者数、一部の農産物の価格が原発事故前の水準に回復していないなど、依然として根強い風評が残っている。	- より多くの県民や国内外の方に復興の現状等を発信するため、復興情報ポータルサイトの利便性向上や周知・広報を行うなど、効果的な情報発信に取り組む。 国、市町村、関係団体との連携を強化し、本県の魅力と正確な情報を国内外へ積極的に分かりやすく発信するとともに、事業者への強力な支援、県外への語り部派遣の拡充等に取り組む。

《柱Ⅱ》多様な主体、市町村等との連携・協働

i 多様な主体等との連携・協働

取組	NPO法人、企業、大学等、多様な主体との協働の推進									
指標	NPOやボランティアと県内自治体等との協働事業件数					包括連携協定に基づく連携事業・取組数				
	基準値 (R2) 471件	実績値 (R4) 490件	実績値 (R5) 520件	実績値 (R6) 533件	目標値 (R7) 531件	基準値 (R2) 104件	実績値 (R4) 153件	実績値 (R5) 187件	実績値 (R6) 215件 (暫定値)	目標値 (R7) 162件
R6取組	NPO法人の運営力・組織基盤の強化のため、 各種講座を年13回開催 するとともに、マッチングを希望するNPO法人や企業への 助言・サポート を行った。					県政情報発信や県産農産物のメニューの食堂での提供、社内での県産品販売など、協定締結企業等との 相互の連携強化 に取り組んだ。				

【これまでの取組の総括】

主な取組・成果	課 題	今後の方向性
・ 複雑化・多様化する地域課題に対応するため、NPO法人等との協働事業や包括連携協定に基づく企業等との連携事業を実施した。 ・ NPO法人の運営力・組織基盤の強化のための講座の開催や、NPO法人や企業へのマッチング支援により、自治体等との協働事業の実施につながった。 ・ 県産農産物のメニューの食堂での提供など、企業等との連携事業の実施により、風評の払拭等につながった。	・ 人口減少や激甚化・頻発化する自然災害への対応等、社会環境が大きく変化していく中で、住民ニーズの多様化や複雑な地域課題等に対応していくためには、行政の取組だけでは限界がある。 ・ 地域の活性化や県民サービスの向上、東日本大震災からの復興、風評・風化対策等を進めるため、企業等との相互の連携強化による取組が重要。	・ NPO法人の運営力・組織基盤の強化やネットワークの構築を図るとともに、NPO法人や企業へのマッチングを支援することで、継続的な協働の取組につなげる。 ・ 連携協定に基づく取組が一時的なもので終わらないよう、各部局が連携し、協定締結企業等の意向を丁寧に確認しながら、持続的な関係づくりを図るとともに、新たな企業との協定締結に取り組む。

《柱Ⅱ》多様な主体、市町村等との連携・協働

ii 市町村等との連携強化

取組	県と市町村との連携の推進	市町村の自立的な行政運営への支援
指標	相互人事交流職員及び実務研修生の受入人数	市町村支援メニューの新規件数
	基準値 (R3) 31件 ➡ 実績値 (R4) 33件 ➡ 実績値 (R5) 29件 ➡ 実績値 (R6) 30件 ➡ 実績値 (R7) 29件 目標値 (R7) 32件	基準値 (R3) 3件 ➡ 実績値 (R4) 5件 ➡ 実績値 (R5) 7件 ➡ 実績値 (R6) 8件 ➡ 実績値 (R7) 9件 目標値 (R7) 3件
R6取組	令和7年度の相互人事交流や実務研修生の受入れに向けた制度周知及び募集に取り組んだ。	市町村の課題解決に向けた取組を支援(735件)したほか、令和7年度の支援メニュー更新に向けた調整を行った。

【これまでの取組の総括】

主な取組・成果	課 題	今後の方向性
- 市町村が主体的に地域づくりに取り組めるよう、県の果たすべき役割を踏まえながら、市町村の人材育成や課題解決に向けた取組を支援した。 - 毎年度、市町村からの相互人事交流職員や実務研修生を受け入れることにより、市町村職員の人材育成を支援した。 - 市町村における地域課題や行財政運営上の課題の解決に向け、市町村支援プログラムの実施により市町村の課題解決に向けた取組を支援した。	- 各市町村においては、限られた職員数で業務を行っており、市町村ごとに十分な人材育成を行うことが難しいため、広域自治体である県が研修生として職員が受け入れ、人材育成を支援することが重要。 - 各市町村では、地域課題や行財政運営上の様々な課題が山積しており、市町村単独では解決が難しい課題も多くあることから、引き続き県が課題解決の支援を行っていくことが必要。	- 相互人事交流職員や実務研修生の受入れに向け、庁内関係課や各地方振興局と連携しながら周知・募集を行うとともに、受入職員に対する研修の機会を設けるなど、市町村職員の人材育成を引き続き支援していく。 - 市町村の課題やニーズを踏まえ、市町村支援プログラムの支援メニューを更新するとともに、支援メニューの実施により、市町村の課題解決に向けた取組を支援する。

《柱Ⅲ》効果的・効率的で持続可能な行財政システムの確立

i 業務の抜本的な見直し

取組	行政のデジタル変革(DX)									
指標	行政手続のオンライン利用率					コピー用紙購入量(本庁(知事部局))				
	基準値 (R3) 48.2%	実績値 (R4) 47.3%	実績値 (R5) 43.1%	実績値 (R6) 32.2%	目標値 (R7) 80.0%	基準値 (R2) 40百万枚	実績値 (R4) 35百万枚	実績値 (R5) 32百万枚	実績値 (R6) 25百万枚	目標値 (R7) 12百万枚
R6取組	共通ポータル(1つのポータルから行政手続可能なシステム)について、 利用手続きの拡大 を図った。					県庁ペーパーレス化アクションプログラムを策定し、職員への周知と具体的な取組を促進した。				

【これまでの取組の総括】

主な取組・成果	課 題	今後の方向性
・ 職員の意識改革を図るとともに、デジタル技術やデータの活用を推進した結果、付加価値の高い行政サービスの提供や公務能率の向上等が一定程度図られた。 ・ 行政手続オンライン申請サービスにより、窓口での行政手続きをオンライン化することで、住民の利便性向上が図られた。 ・ 令和6年に電子決裁を本格導入したほか、県庁ペーパーレス化アクションプログラムに基づく取組を推進したことで、職員の業務効率化が図られた。	・ オンライン化された手続数は増加したものの、利用する住民が増えず、オンライン利用率が年々低下しているため、よりオンライン申請の利便性を周知するとともに、その利便性を全ての住民が享受できるようデジタルデバイドの解消を図っていくことが必要。 ・ コピー用紙の購入量は年々減少しており、一定の成果が出ているものの、今後もシステムのデジタル化やペーパーレス化を推進することで、公務能率の向上につなげていくことが重要。	・ オンライン申請可能な行政手続を増やしていくとともに、デジタルデバイス対策に取り組む市町村を支援することで、全県的な利用促進を図っていく。 ・ モバイルPC・庁内Wi-Fi・クラウドファイルサーバ等を整備し、県庁内部のデジタル化をより一層推進し、公務能率の向上を図る。 ・ 毎年度県庁ペーパーレス化アクションプログラムを策定し取組を進めるほか、コピー用紙購入量に係る増減要因分析を行い、その結果を踏まえ、取組強化を図っていく。

《柱Ⅲ》効果的・効率的で持続可能な行財政システムの確立

ii 職員が能力を発揮できる職場づくり

取組	働き方改革	多様な人材が活躍できる職場づくり
指標	職員一人当たりの月平均超過勤務時間数 基準値 (R1・R2平均) 17.8時間 → 実績値 (R4) 18.8時間 → 実績値 (R5) 16.4時間 → 実績値 (R6) 15.5時間 → 目標値 (R7) 16.0時間以下	男性職員の育児休業の取得率(知事部局) 基準 (R2) 30.4% → 実績値 (R4) 62.9% → 実績値 (R5) 84.1% (一週間以上) → 実績値 (R6) 105.0% (一週間以上) → 目標値 (R7) 100% (1週間以上)
R6取組	超過勤務縮減アクションプログラムを策定し、管理職の意識向上と業務管理の徹底、行政のDXの推進等に取り組んだ。	知事による「イクボス面談」を継続して実施したほか、男性職員を対象とした「 仕事・子育て両立プラン 」の作成と活用を図った。

【これまでの取組の総括】

主な取組・成果	課題	今後の方向性
- 行政サービスの向上に向けて、職員が能力を十分に発揮できるよう、働きやすい職場づくりを進めた。 - 超過勤務縮減アクションプログラムを策定し、管理職の意識向上と業務管理の徹底、行政のDX等を推進することで、職員一人当たりの月平均超過勤務時間数が減少した。 - 知事による「イクボス面談」の実施や「仕事・子育て両立プラン」の作成・活用等により、男性職員の育児休業の取得率が増加した。	- 職員一人当たりの月平均超過勤務時間数は減少しているが、他県と比較してまだ高いほか、令和6年度は大規模災害がなかったため減少傾向にあるといった要因も踏まえ、継続して超過勤務縮減に向けた取組を進めていくことが必要。 - 男性職員の育児休業取得率100%を目指し、男性職員の育児参加が当たり前となる職場環境とするため、職員一人一人の更なる意識改革が必要。	- 毎年度超過勤務縮減アクションプログラムを策定し、効果的な取組を検討しながら、超過勤務の縮減に取り組んでいく。 - 男性の育児休業取得率100%を目指し、引き続き、知事のイクボス面談の実施、仕事・子育て両立プランの活用、職員向け育休情報ポータルサイトの活用等に取り組む。

《柱Ⅲ》効果的・効率的で持続可能な行財政システムの確立

iii 簡素で効率的な組織づくり

取組	適正な定員管理	アウトソーシングの推進
指標	知事部局の職員数 基準 (R3) → 実績値 (R4) → 実績値 (R5) → 実績値 (R6) → 実績値 (R7) 5,440人 → 目標値 (R7) 現状維持を基本 5,533人 → 5,436人 → 5,410人 → 5,435人	アウトソーシングの推進に向けた取組により削減される業務時間 基準値 (R3) → 実績値 (R4) → 実績値 (R5) → 実績値 (R6) 46,300時間 → 目標値 (R7) 49,000時間 約2.9万時間 → 31,485時間 → 41,615時間
R6取組	多様な方策による人員の確保や柔軟な職員の再配置等により、 必要な人員の確保 に努めた。	行政サービス水準の向上や行財政運営の効率化等を図るため、 24事業を選定 し、アウトソーシングの推進に取り組んだ。

【これまでの取組の総括】

主な取組・成果	課 題	今後の方向性
- 復興・創生や新たな行政課題に対応するための組織見直しや人員の確保、アウトソーシングの推進に取り組むなど、簡素で効率的な業務執行体制の整備を進めた。 - 正規職員や任期付職員の採用、他県等応援職員の受入れなど、多様な方策により必要な人員の確保に努め、知事部局の職員数を概ね維持した。 - 積極的にアウトソーシングの導入を進めた結果、業務時間が削減された。	- 復興・創生を着実に進めるとともに、人口減少等の新たな行政課題にも的確に対応していくため、引き続き、業務執行体制の効率化、人員の確保が必要。 - 行政サービス水準の向上、行財政運営の効率化・高度化、超過勤務時間の縮減等を図るため、導入効果が認められる業務について引き続きアウトソーシングの導入拡大を図っていくことが重要。	- 復興・創生の進捗状況や新たな行政課題等に応じた体制を確保できるよう、短期的・長期的な行政需要のバランスを考慮した組織体制の整備、人員確保を図り、適正な定員管理に努めていく。 - 行政サービス水準の向上や行財政運営の効率化等を図るため、業務プロセスの見直しや費用対効果の観点を踏まえながら、アウトソーシングの新規事業の掘り起こしを行う。

《柱Ⅲ》効果的・効率的で持続可能な行財政システムの確立

iv 財政健全性の確保						v その他				
取組	歳入の確保					地方分権改革の推進				
指標	県税徴収率					市町村への移譲権限数				
	基準値 (R3) 98.04%	実績値 (R4) 98.58%	実績値 (R5) 98.55%	実績値 (R6) 集計中	目標値 (R7) 98.61%	基準値 (R3) 1,756件	実績値 (R4) 1,765件	実績値 (R5) 1,772件	実績値 (R6) 1,772件	目標値 (R7) 1,832件
R6取組	個人県民税の徴収対策として、7市町村を対象に スキルアップ支援業務 を実施したほか、滞納整理に係る研修会を開催した。					市町村の意向を十分確認の上、関係課と連携しながら 事務権限の移譲 に取り組んだ。				

【これまでの取組の総括】

主な取組・成果	課 題	今後の方向性
・ 中期的な見通しに立った健全な財政運営に取り組むとともに、歳入の確保と歳出の見直しにより、財政の健全性の確保に努めた。 ・ 県職員が出向き市町村職員と共同で徴収対策に取り組むとともに、キャッシュレス決済に対応した税目の拡大などにより収納機会の拡大に努めた結果、県税徴収率の向上に寄与した。 ・ 市町村への権限移譲について、移譲のための調整、協議を丁寧に行うことにより、必要な権限移譲を行った。	・ 個人県民税の未納繰越額については、依然として県税全体の未納繰越額の半数以上を占める見込みであり、引き続き、賦課徴収を担当する市町村と連携して、個人県民税の徴収対策に取り組むことが必要。 ・ 行政需要の増大や、職員確保が困難になるなど市町村のマンパワーが減っている中で、市町村の意向を踏まえ、権限移譲を進めることが重要。	・ 滞納額が最も多い個人県民税徴収対策として、福島県滞納整理推進会議での研修や市町村の滞納整理に係るスキルアップ支援により、市町村と連携して徴収対策に取り組むとともに、キャッシュレス納付の推進や納付の利便性を向上させる。 ・ 市町村の実情やニーズの把握に努めながら、庁内関係部局と連携し、市町村の自主性に沿った権限の移譲を進める。