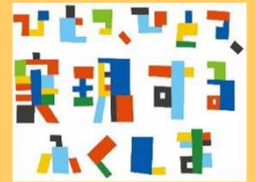


新「福島県行財政改革プラン」に基づく 令和8年度の取組の方向性及び指標一覧



i 働き方改革の推進

取組	働き方改革の推進	
指標	職員一人当たりの月平均超過勤務時間数	職員の職場満足度
	現況値(R6) 15.5時間 → 目標値(R8) 15.7時間 → 目標値(R12) 14.4時間	現況値(R6) 3.54 → 目標値(R8) 4以上 → 目標値(R12) 4以上
R8方向性	令和8年度超過勤務縮減アクションプログラムを策定し、全庁を挙げて時短推進に取り組む。	フレックスタイム制等の柔軟な働き方を促進するとともに、オフィス改革を順次実施し、その内容を全庁に共有する等により、職場環境の改善に取り組む。

ii DXの推進

取組	DXの推進	
指標	生成AIを普段から利用している職員の割合	電子決裁率
	現況値(R7) 35% → 目標値(R8) 50% → 目標値(R12) 100%	現況値(R6) 23% → 目標値(R8) 60% → 目標値(R12) 100%
R8方向性	職員が業務で使える具体例を掲載した生成AI活用ガイドラインを庁内に周知することで、更なる活用を促進する。	電子決裁マニュアルの周知に加え、紙決裁の対象となる事例を明確化することで、電子決裁率の向上を図る。

ii DXの推進

取組	DXの推進	
指標	複合機の使用件数	市町村における行政手続等に占めるオンライン化率
	現況値(R6) 87,615千枚 → 目標値(R8) 69,540千枚 → 目標値(R12) 43,807千枚	現況値(R6) 52.79% → 目標値(R8) 58.2% → 目標値(R12) 80.0%
R8方向性	令和8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、県庁内部のデジタル化のより一層の推進と公務能率の向上を図る。	
	行政手続オンライン申請サービスについて、より使いやすくなるよう、システムの改修等を実施することで、利用市町村の拡大を図る。	

iii 人材の育成

取組	人材の育成	
指標	復興の現場を学ぶ研修によって意識が変わった若手職員の割合	管理職のマネジメント研修の活用度
	現況値 — → 目標値(R8) 7割以上 → 目標値(R12) 7割以上	現況値 — → 目標値(R8) 7割以上 → 目標値(R12) 7割以上
R8方向性	若手職員が県職員として働く意義などを自ら考え、行動に反映させることができるよう、被災地の視察やワークショップ等を組み合わせた研修を実施する。	
	管理職の組織マネジメント力の向上と指導の質を高めるため、OJTの意義や適切な指導方法、心理的安全性の高い職場づくりを学ぶ演習型の研修を実施する。	

iv 人材の確保

取組	人材の確保	
指標	採用候補者試験における受験倍率	インターンシップ実習生の満足度
	現況値(R7) 3.0 → 目標値(R8) 3.3以上 → 目標値(R12) 3.3以上	現況値 — → 目標値(R8) 4以上 → 目標値(R12) 4以上
R8方向性	国や他自治体の状況を注視しながら、試験制度の見直しに向けた検討や募集広報活動の更なる充実に取り組む。	学生の意向を踏まえ受け入れに向けたマッチングを進めるとともに、実習後アンケートによりニーズ等を把握し、改善につなげ、充実した就業体験機会の提供に取り組む。

v 多様な人材が活躍できる職場づくり

取組	多様な人材が活躍できる職場づくり	
指標	男性職員の育児休業の取得率(知事部局)	県(知事部局)の管理職における女性職員の割合(副課長相当職以上の女性管理職)
	現況値(R6) 105.0% (1週間以上) → 目標値(R8) 100.0% (1週間以上) → 目標値(R12) 100.0% (1週間以上)	現況値(R7) 15.0% → 目標値(R8) 15.0%以上 → 目標値(R12) 15.0%以上
R8方向性	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「男の育休NET」等の活用に取り組む。	女性職員のキャリア形成に向けた研修の実施や幅広い職務経験の付与など、人材の育成に計画的に取り組む。

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
	現況値(R6) 533件 → 目標値(R8) 537件 → 目標値(R12) 561件	現況値(R6) 212件 → 目標値(R8) 174件 → 目標値(R12) 222件
R8方向性	運営・組織基盤の強化及びネットワークの構築を図るとともに、 企業等との情報共有・マッチング を支援するなど、継続的な協働の取組につなげる。	

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
	現況値(R7) 29名 → 目標値(R8) 29名 → 目標値(R12) 29名	現況値(R7) 9件 → 目標値(R8) 6件 → 目標値(R12) 6件
R8方向性	令和9年度の相互人事交流や実務研修生の受入に向けた 周知・募集 を行うとともに、 受入職員に対する研修や人事交流 を通じて、県と市町村双方の職員の資質向上等を図る。	

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の行政運営に対する人的支援等
指標	復興・再生を推進するための財源確保	被災市町村における職員確保の充足率 現況値(R7) 90.4% → 目標値(R8) 100% → 目標値(R12) 100%
R8方向性	政府への要望活動等の様々な機会を捉えて、地域ごとに異なる実情や課題等を訴えながら、中長期にわたり必要とな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求める。	被災市町村への職員派遣や被災市町村における職員採用への支援等の取組を実施し、国や被災市町村等との連携を図る。

ii 復興と地方創生に係る効果的な情報発信

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(意識調査) 現況値(R7) 56.8% → 目標値(R8) 57.7% → 目標値(R12) 70.0%以上	地域の魅力発信に係る交付金を活用した県事業の予算額 現況値(R7) 7.4億円 → 目標値(R8) 8億円 → 目標値(R12) 8億円
R8方向性	復興の現状等を正確かつ迅速に伝えることができるよう、出前講座や各種イベント等でタイムリーな情報発信を行うとともに、広くポータルサイトの周知・広報を行う。	「福島県風評・風化対策強化戦略」に基づき、地域の魅力発信に係る効果的な事業の構築を行い、国へ財源の確保を求めていく。

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	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
	現況値(R7) 5,440人 → 目標値(R8) 現状維持を基本 → 目標値(R12) 現状維持を基本	現況値(R7) 約49,000時間 → 目標値(R8) 約53,900時間 → 目標値(R12) 約73,500時間
R8方向性	業務執行体制の効率化等に取り組みながら、新たな行政需要への対応、定年引上げ等による影響も踏まえつつ、適正な定員管理に努めていく。	より一層のアウトソーシングの推進に取り組み、行財政運営の効率化を図る。

iv 財政健全性の確保

取組	歳入の確保	
指標	県税徴収率	県有財産の活用による広告事業及び貸付事業等の収入
	現況値(R6) 98.61% → 目標値(R8) 98.62% → 目標値(R12) 98.66%	現況値(R6) 189,661千円 → 目標値(R8) 200,255千円 → 目標値(R12) 304,875千円
R8方向性	県税の徴収力強化、市町村へのより実践的な研修等を通しての個人県民税収入未済額の縮減及びキャッシュレス納付推進による収納機会の拡大に努める。	ネーミングライツ導入可能施設の掘り起こしや各種広告等の新規獲得等に取り組むとともに、ダムを利用した売電収入の拡充など施設の有効活用を広げることにより収入の増加を図る。

新「福島県行財政改革プラン」に掲げる指標一覧

指標数：33個

指標名	現況値	目標値 (R8)	目標値 (R12)	項目番号
I 働き方改革・DXの推進と人材の育成・確保				
i 働き方改革の推進				
①職員一人当たりの月平均超過勤務時間数	15.5時間 (R6年度)	15.7時間	14.4時間以下	項目1
②年次有給休暇取得日数	13.0日 (R6年)	12.0日	12.0日	項目1
③職員の職場満足度	3.54 (R6年度)	4以上	4以上	項目1
④オフィス改革実施前後の職員満足度	—	4以上	4以上	項目1
ii DXの推進				
⑤生成AIを普段から利用している職員の割合	35% (R7年度)	50%	100%	項目2
⑥電子決裁率	23% (R6年度)	60%	100%	項目2
⑦複合機の使用件数	87,615千枚 (R6年度)	69,540千枚	43,807千枚	項目2
⑧市町村における行政手続等に占めるオンライン化率	52.79% (R6年度)	58.2%	80%	項目2
⑨アナログ規制の見直し総件数	57件 (R6年度)	69件	80件	項目3
iii 人材の育成				
⑩復興の現場を学ぶ研修によって意識が変わった若手職員の割合	—	7割以上	7割以上	項目4
⑪管理職のマネジメント研修の活用度	—	7割以上	7割以上	項目4
⑫人事評価の評価者研修活用度	—	7割以上	7割以上	項目5
iv 人材の確保				
⑬採用候補者試験における受験倍率	3.0 (R7年度)	3.3以上 (毎年度)	3.3以上 (毎年度)	項目6
⑭インターンシップ実習生の満足度	—	4以上	4以上	項目6
⑮県職員として働くことに対する不安が減少した参加者の割合	—	9割以上	9割以上	項目6
v 多様な人材が活躍できる職場づくり				
⑯男性職員の育児休業の取得率 (知事部局)	105.0% (1週間以上の取得率) (R6年度)	100.0% (1週間以上の取得率)	100.0% (1週間以上の取得率)	項目7
⑰県 (知事部局) の管理職における女性職員の割合 (副課長相当職以上の女性管理職)	15.0% (R7年度)	15.0%以上	15.0%以上	項目7

指標名	現況値	目標値 (R8)	目標値 (R12)	項目番号
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				
⑱ NPOやボランティアと県内自治体等との協働事案件数	533件 (R6年度)	537件	561件	項目9
⑲ 包括連携協定に基づく連携事業・取組数	212件 (R6年度)	174件	222件	項目9
⑳ オープンデータポータルサイトの閲覧件数	7,292件 (R6年度)	8,100件	9,700件	項目13
ii 市町村等との連携強化				
㉑ 相互人事交流職員及び実務研修生の受入人数	29名 (R7年度)	29名 (毎年度)	29名 (毎年度)	項目14
㉒ 市町村支援メニューの新規件数	9件 (R7年度)	6件 (毎年度)	6件 (毎年度)	項目15
㉓ 市町村の健全化判断比率等	早期健全化基準等を下回る (R6年度)	早期健全化基準等を下回る (毎年度)	早期健全化基準等を下回る (毎年度)	項目16
III 持続可能な行財政運営の確立				
i 複合災害からの復興の加速化、避難地域の復興・再生				
㉔ 被災市町村における職員確保の充足率	90.4% (R7年度)	100% (毎年度)	100% (毎年度)	項目20
ii 復興と地方創生に係る効果的な情報発信				
㉕ 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 (意識調査)	56.8% (R7年度)	57.7%	70.0%以上	項目23
㉖ 地域の魅力発信に係る交付金を活用した県事業の予算額	7.4億円 (R7年度)	8億円 (毎年度)	8億円 (毎年度)	項目25
iii 簡素で効率的な組織づくり				
㉗ 知事部局の職員数	5,440人 (R7年度)	現状維持を基本 (毎年度)	現状維持を基本 (毎年度)	項目27
㉘ 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	約49,000時間 (R7年度)	約53,900時間	約73,500時間	項目28
iv 財政健全性の確保				
㉙ 将来負担比率	114.1 (類似県の平均値: 165.7) (R5年度)	類似県の平均値を下回る (毎年度)	類似県の平均値を下回る (毎年度)	項目29
㉚ 県税徴収率	98.61% (R6年度)	98.62%	98.66%	項目30
㉛ 県有財産の活用による広告事業及び貸付事業等の収入	189,661千円 (R6年度)	200,255千円	304,875千円	項目30
㉜ 事務事業の見直しによる歳出削減額	10億円 (R6年度)	10億円以上 (毎年度)	10億円以上 (毎年度)	項目31
v その他				
㉝ 市町村への移譲権限数	1,776件 (R7年度)	1,851件	1,927件	項目32