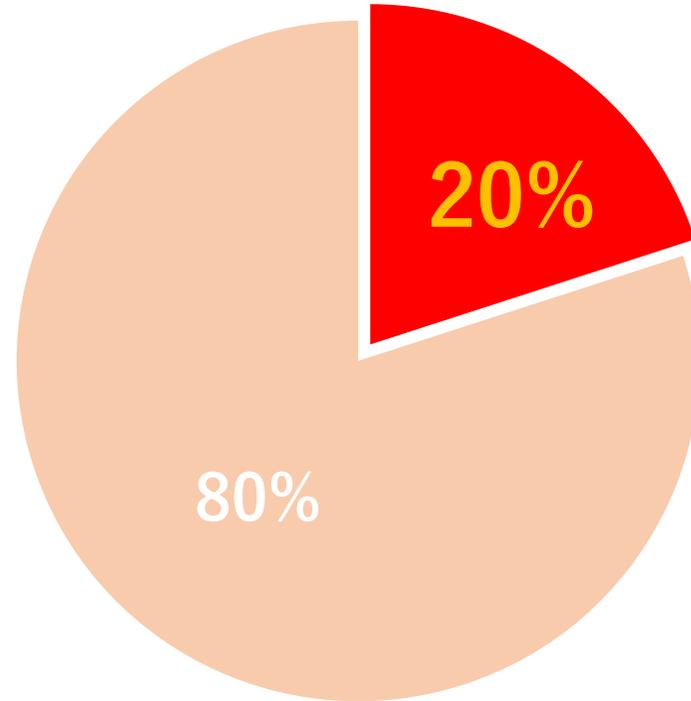


させぼ式20%ルール



令和4年12月23日
自主研究グループ パートナーシップ研究会

20%ルールとは…

職員が所属長への届出により、
勤務時間の**20%以内**を活用して、
担当業務以外に新たな政策の企画、立案等の
創造的活動に従事できる制度

(参考)

ふくい式20%ルール

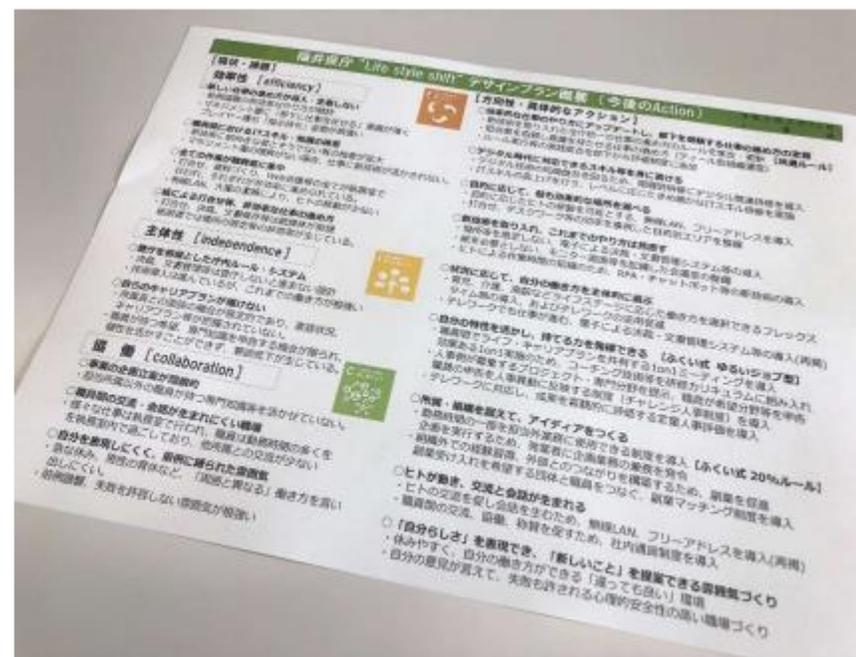
機動的対応

「福井県庁“Life style shift”デザインプラン」を策定（令和3年3月）

→ 県庁若手職員が議論を重ね、今後の「福井県庁の働き方改革」の方向性を示したプラン

①効率性（efficiency）、②主体性（independence）、③協働（collaboration）

をキーワードに今後実行すべきActionをとりまとめ ※ふくい式20%ルールもそのアイデアの中から生まれたもの



制度の目的

- ・担当業務にとらわれず、職員が持つ専門性等を活かした政策企画を推進
- ・職員の意欲向上、成長促進、自律的なキャリア形成を図る

指定課題解決型

担当課が課題を指定し、従事する職員を公募等により集め、タスクフォースを結成。課題解決に向け政策企画等を行うもの。

指定課題



自主提案型

職員が自発的に課題・テーマを設定して、自発的なタスクフォースを結成し、政策企画等を行うもの。

自主提案



庁内セカンド・ワーク型

特定分野に優れた専門性・経験を持つ職員が、専門性を活かせる業務に、スポット的に参画するもの。

庁内副業



タスクフォースによる活動

部局をまたいだ職員で編成が可能。迅速に対応策を検討。

たとえばこんな使い方…

指定課題解決型



- ・フリーアドレスの検討
- ・カーボンニュートラルの実現

自主提案型



- ・高校や大学との協働
- ・地産地消の推進

庁内セカンド・ワーク型



- ・広報スキル(動画作成・ドローン操作・ポスター作成など)
- ・語学スキル(英訳・中国語訳など)

期待する効果

- 独創的なアイデアが生まれにくい
- 職員のモチベーションの低下



- 独創的なアイデアによる優れた政策を創出
- 職員のモチベーション・企画能力が向上