

# 長崎県行財政運営プラン2025

～挑戦する組織への変革とデジタル改革～

【概要版】

令和3年3月

長崎県



# 新たな行財政改革に取り組む必要性と目指すべき姿

現

## (1) 県政を取り巻く環境変化

- ◎ICT技術の進展・Society5.0時代の到来
- ◎人口減少・高齢化の進行と「2040年問題」など構造的課題への対応
- ◎新型コロナウイルス感染症（以下、コロナ）や大規模災害の発生・拡大防止対策の必要性
- ◎各地域における新たなまちづくりやプロジェクトの進展（新幹線やIRなど）、産業構造の変化など、100年に一度の変化（ながさきレボリューション4.0）が到来

## (2) 長崎県行財政改革推進プランにおける取組

- ◎取組項目：63項目 ⇒ 57項目は一定の成果
- ◎収支改善効果目標総額：383億円 ⇒ 目標を上回る見込

## (3) 本県の財政状況

- ◎ストック面は一定の健全性を維持しているものの、コロナの影響に伴う減収により大幅な財源不足が想定
- ◎高齢化の進行による社会保障関係費の増大や大型事業の関連起債の償還開始等に伴い公債費が増加する見込み  
→今後の財政見通しは、不透明かつ厳しい状況が想定

状

## (4) 本県の組織運営の課題

- ◎組織人員の見直し、職員給与の適正化、「新・ながさき人材育成プラン21」による人材育成  
⇒これまで以上に環境変化のスピードが加速するとともに、自然災害や新たな感染症などの緊急的な対応が求められる中で、柔軟かつ機動的に対応できる職員の育成や組織のあり方の検討が必要

限られた人材や財源を最大限に活用しながら、「変化をチャンス」と捉え、県民の皆様に具体的な成果を還元していくため、県庁のあり方を変革していく必要がある

## 目指すべき姿

- ◆限られた資源やICT等新たな技術を最大限活用することにより、将来にわたって必要な行政サービスを確保
- ◆県民の共感を得ながら、公共私や組織の枠を越えた連携の中で施策を構築し、具体的な成果を県民に還元
- ◆すべての職員が能力を高め発揮し続けられる県庁

# 新たな行財政改革の基本的な方向

最終目標

施策の質や行政サービスの向上（県民への具体的な成果の還元）

位置付け

長崎県総合計画・第2期総合戦略等を下支えするための行財政運営指針

目指す姿

県民皆様の幸せのために、仕組みを変える！

挑戦する県庁

持続可能な県庁

スマートな県庁

連携する県庁

多様な人材が活躍する県庁

共感を得て社会的責任を果たす県庁

取組の方向性

## （１）挑戦と持続を両立する行財政運営

- ・新たな時代に果敢に挑戦する県庁に変革していくため、コロナの経験も踏まえながら、環境変化や有事にも対応できる、柔軟かつ機動的な組織運営を行うための仕組みを構築する
- ・挑戦に向けた政策形成機能の強化や業務量の適正化等による組織の基盤づくりを進める
- ・歳出・歳入の両面から財政健全化に取り組むとともに、県有施設の適正管理や効果的活用を推進する

## （２）行政のデジタル改革と働き方改革

- ・ウィズコロナや「2040年問題」への対応など、県民の利便性向上と業務効率化のためにも行政のデジタル改革を加速度的に進める
- ・職員のワークライフバランスに配慮しながら業務の生産性を高める働き方の推進に取り組む

## （３）多様な主体との連携と人材育成

- ・NPOや企業等の地域社会を支える多様な主体との連携・協働を促進するための仕組みづくりを進める
- ・現場主義に基づき、関係者とビジョンを共有し実現していく職員の育成を図る
- ・人材育成の観点からの働き方改革と適正な組織・人事管理及び多様な人材の活躍を推進する

取組期間

令和3年度から令和7年度まで（総合計画と同期間）

# 体系図

(大項目)

(中項目)

(個別項目)

## I 挑戦と持続を両立する行財政運営

1 挑戦するための柔軟で機動的な組織体制・運営

2 挑戦に向けた政策形成機能の強化と組織の基盤づくり

3 財政の健全性の維持

4 財産の見直しと効果的活用

## II 行政のデジタル改革と働き方改革

1 行政サービスのデジタル改革

2 庁内業務のプロセス改善とデジタル改革

3 多様で柔軟な働き方の推進

## III 多様な主体との連携と人材育成

1 多様な主体との連携・協働

2 積極的な部門間連携

3 現場主観に基づき、関係者とビジョンを共有し、実現していく職員の育成

4 人材育成の観点からの働き方改革と適正な組織・人事管理の推進

5 多様な人材の活躍

個別項目  
(35項目)

# I 挑戦と持続を両立する行財政運営

個別項目

1 挑戦するための柔軟で機動的な組織体制・運営	1	環境変化に対応した柔軟かつ機動的な組織体制・運営への見直し
	2	挑戦し成果を追求する職員の育成
2 挑戦に向けた政策形成機能の強化と組織の基盤づくり	3	政策形成機能の充実・強化
	4	事業のスクラップアンドビルドの徹底
	5	業務のさらなる集約化・外部化
	6	内部業務の棚卸し
	7	県南地区振興局の再編
	8	高等技術専門校、農業大学校の運営体制の見直し
	9	試験研究機関の運営・取組の改善
3 財政の健全性の維持	10	施策の重点化・業務の効率化による歳出の見直し
	11	人員・給与の適正管理
	12	歳入の確保
	13	公債費や県債残高の適正管理
	14	環境変化に対応した公営事業サービスの提供
	15	地方公社、林業公社の経営健全化
4 財産の見直しと効果的活用	16	公共施設等総合管理の推進
	17	県有財産の有効活用

## II 行政のデジタル改革と働き方改革

### 個別項目

#### 1 行政サービスのデジタル改革

- |    |                   |
|----|-------------------|
| 18 | 行政手続のオンライン化促進     |
| 19 | 押印・書面・対面手続の見直し    |
| 20 | ICTを活用した県民サービスの充実 |

#### 2 庁内業務のプロセス改善とデジタル改革

- |    |                     |
|----|---------------------|
| 21 | 業務の標準化・最適化          |
| 22 | ICTを活用した行政事務の効率化    |
| 23 | 電子決裁とペーパーレス化推進      |
| 24 | 内部統制によるリスク管理の仕組みづくり |

#### 3 多様で柔軟な働き方の推進

- |    |                   |
|----|-------------------|
| 25 | 環境変化に対応した働き方の推進   |
| 26 | 職員が働きやすい活力ある職場づくり |

### III 多様な主体との連携と人材育成

個別項目

#### 1 多様な主体との連携・協働

- |    |                        |
|----|------------------------|
| 27 | 多様な主体との連携・協働を支える仕組みづくり |
| 28 | 市町との連携・補完・支援           |

#### 2 積極的な部門間連携

- |    |                    |
|----|--------------------|
| 29 | 成果につなげる庁内連携の仕組みづくり |
|----|--------------------|

#### 3 現場主義に基づき、関係者とビジョンを共有し、実現していく職員の育成

- |    |                 |
|----|-----------------|
| 再  | 挑戦し成果を追求する職員の育成 |
| 30 | 職員のネットワーク力強化    |
| 31 | 核となる職員の育成       |

#### 4 人材育成の観点からの働き方改革と適正な組織・人事管理の推進

- |    |  |
|----|--|
| 32 | デジタル改革と職員の能力開発                         |
| 33 | 人材育成に関する情報発信と自律的なキャリア形成                |
| 34 | 人材育成の観点からの職員が働きやすい活力ある職場づくり<br>【取組は再掲】 |

#### 5 多様な人材の活躍

- |    |               |
|----|---------------|
| 35 | 多様な人材の確保・活躍推進 |
|----|---------------|