長崎県行政経営方針

【概要版】

令和8年6月

長崎県

1　行政経営方針の基本的な考え方

（1）行政経営とは

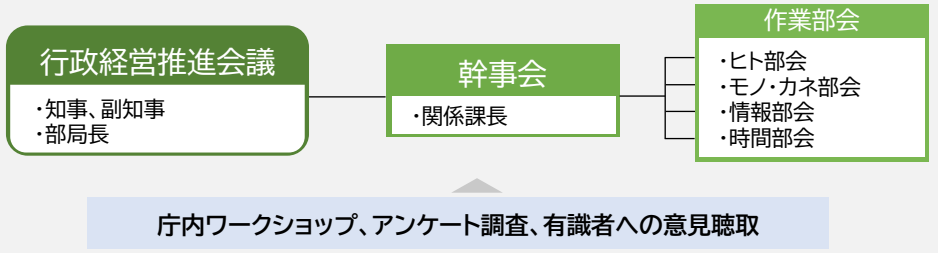
長崎県庁における行政経営とは、『行政の運営を「経営」と捉え、県庁が有する経営資源（ヒト・モノ・カネ・情報・時間）を最大限に活用しながら、長崎県総合計画をはじめとする各種計画等に掲げる目標を達成し、成果を創出すること』と定義する。

（2）方針の位置付け、期間

- 本方針は、長崎県総合計画の着実な推進を下支えするため、県庁における行政経営の基本的な考え方を示すものである。
- 組織運営及び人材の確保・育成に関する指針としての役割を担う。
- 方針の期間は、長崎県総合計画と同じく、令和8年度から令和12年度までの**5年間**とする。

（3）推進体制、進捗管理

- 長崎県行政経営推進会議や作業部会などにより、具体的な取組の検討と進捗管理を実施。
- 社会情勢の変化等に応じて、取組の見直しを適宜行う。



2　県政を取り巻く現状と課題

（1）生産年齢人口の減少に伴う人材獲得競争の激化

- 生産年齢人口の減少に伴い、民間企業や他自治体との人材獲得競争が激化している。
- 加えて、働き方に対する価値観が多様化しており、従来の採用手法では、優秀な人材を安定的に確保することが困難な状況になることが見込まれる。
- 行政サービスの質を維持・向上させ、持続可能な行政経営を実現するため、多様な人材が能力を発揮し活躍できる環境の整備が求められており、あわせて、職員一人ひとりが自己実現を図ることのできる場として、職場の魅力を高める必要がある。

（2）厳しさを増す財政状況

- 本県は、行政コストについて多くを要する一方で、自主財源に乏しく、国庫補助金や地方交付税への依存度が高い脆弱な財政構造となっている。
- これまでも、行財政運営プラン等に基づき収支改善に取り組んできたが、社会保障関係費や公債費の増加等により基金の取崩しが見込まれるなど、財政状況はさらに厳しさを増していく状況にある。
- 物価高騰など社会経済情勢を注視しながら、引き続き収支改善に取り組むとともに、投資事業の重点化・効率化など、歳出の最適化をより一層推進する必要がある。

（3）変化の激しい時代への対応

- 現代は「VUCA（ブーカ）」と呼ばれる、変動性、不確実性、複雑性、曖昧性の高い時代に突入している。
- こうした環境下では、過去の成功体験や前例に頼るだけではなく、将来像を見据えて必要な取組を考え、挑戦する姿勢が求められる。
- 新たな取組には一定のリスクが伴うが、失敗も貴重な学びと捉えて見直しや改善を重ねていくことで、組織をより強くする。
- 変化を前向きに捉え、挑戦を支える文化を育むことが、県民から信頼される行政運営につながる。

3　長崎県庁の基本理念

【ミッション・ビジョン・バリュー】

わたしたちの使命：MISSION（ミッション）

県民や地域の課題に正面から向き合い、長崎県の価値を高め続ける

長崎県に関わる全ての人々の暮らしをより良くしていくため、県民の皆様とともに取り組んでいきます。

目指す組織像：VISION（ビジョン）

■ **挑戦が生まれる風土に**

前向きな挑戦が自然に広がる組織風土をつくります。

■ **信頼がつづく仕組みに**

県民に寄り添い、期待と信頼に応える組織基盤を維持します。

■ **わたしらしさが輝く場に**

職員一人ひとりの強みが最大限に発揮される環境を整えます。

行動指針：VALUE（バリュー）

① 県民の思いを、まんなかに

・県民の思い、期待、痛みに寄り添い、常に判断と行動の起点とします。
・現場主義を徹底します。

② 完璧より、一歩目の行動を

・「巧遅より拙速」の意識で行動し、スピード感を持って、まず一歩を踏み出します。
・失敗も貴重な学びと捉え、挑戦と改善を繰り返します。

③ 続ける裏側に、やめる決断がある

・目的と成果から続ける価値を問い直し、「やめる、減らす、見直す」を実践します。
・続ける必要がある業務も、内容や手法を磨きます。

④ ちがいを活かし、力に変える

・ 立場や視点の違いを尊重し、建設的な異論を交わしながら、チームワークで最適解を導きます。
・県民や市町、民間企業等とも、様々な違いを強みに変え、共に課題解決に取り組みます。

⑤ だれかではなく、わたしから

・誰かが動くのを待つのではなく、自ら率先して動きます。
・単なる担当者ではなく、「地域経営の責任者」としての自覚を持ち、熱量をもって行動します。

目指す職員像：VISION（ビジョン）

■ **挑戦**～未来志向で果敢にチャレンジし、粘り強く行動できる人～

・自ら課題を発見し、解決に向けて主体的に一歩を踏み出せる人
・難しい課題にも挑戦し、改善を重ねながら解決へと導くことができる人
・失敗も学びに変え、次の挑戦へ活かす柔軟さと前向きさを持つ人

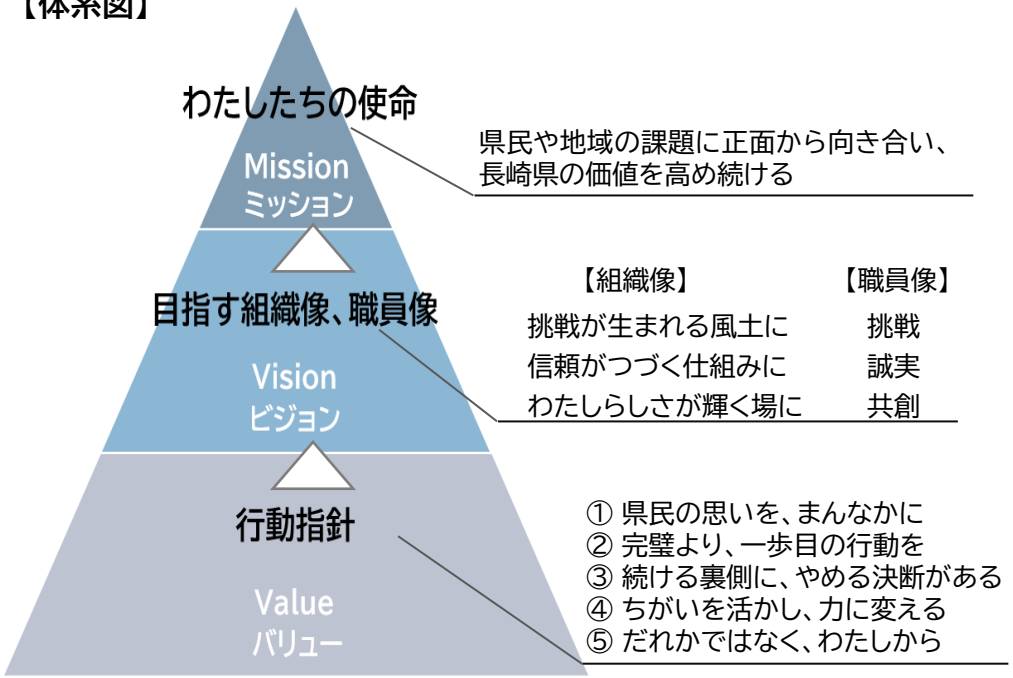
■ **誠実**～高い倫理観と使命感を持ち、周りから信頼される人～

・県民の思い、期待、痛みに寄り添い、それを判断と行動の起点とする人
・公務に携わる者として、公正・誠実・透明性を常に意識し、責任ある行動ができる人

■ **共創**～多様な主体と連携・協働し、新たな価値を創造できる人～

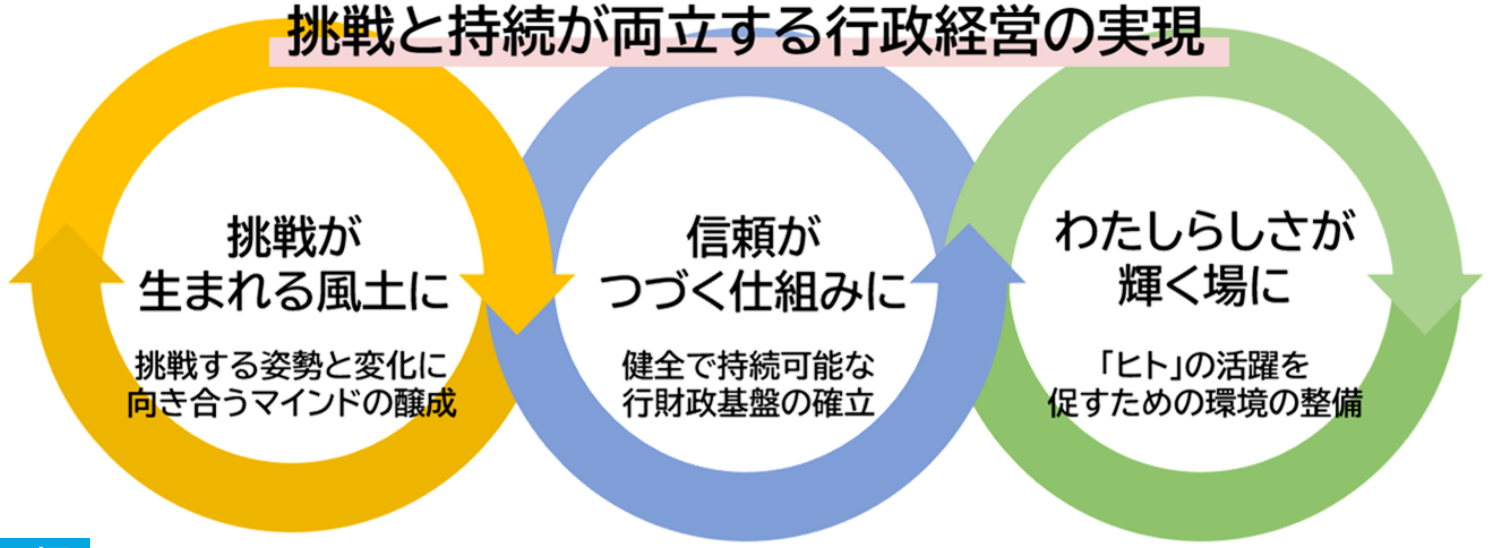
・立場や視点の違いを尊重し、チームで成果を生み出すことができる人
・県庁だけでは生み出せない価値を、県民・市町・民間企業等と協働することで創り出そうとする人

【体系図】



4　方針の柱、到達目標について

- 県政を取り巻く環境が急速に変化する中、課題に対して積極的に挑戦し、成果を出し続けるには、限られた人員や財源を最大限に活かしながら、職員一人ひとりが力を発揮できる環境を整え、組織全体で挑戦していく文化を醸成していくことが重要となる。
- 長崎県行政経営方針では、長崎県庁が目指す姿を以下の3つの柱で示し、これらの取組を循環させ、必要に応じて見直しを加えながら、「**挑戦と持続が両立する行政経営**」の実現を図る。



5年後の到達目標

- 県庁の理念が職員に浸透し、実践されている
- 挑戦や失敗が学びとして許容される文化が醸成されている
- チームとしての挑戦が活発になされている

- 新たな採用戦略により、優秀な人材を獲得できるようになっている
- 業務の効率化が進み、新しい時間が生み出されている
- 社会情勢に応じた施策を次々と展開しつつ、健全な財政運営が維持されている

- 育児や介護など様々な事情があっても継続して働くことができる
- 職員のやる気を生み出す人事管理ができている
- 心と体の健康が維持されている

全ての職員が<u>やりがい</u>や<u>働きがい</u>があると感じられる職場

※参考値：職員の62.8%が「やりがいや働きがいがある」と回答（R7年度）

5　方針の体系図

Ⅰ	挑戦が生まれる風土に ～挑戦する姿勢と変化に向き合うマインドの醸成～	(1)	課題に前向きに対応し、積極的に挑戦する活気ある組織づくり	①	挑戦を後押しする仕組みづくり
				②	挑戦を評価し称賛する文化の醸成
				③	多様な主体との連携・協働
		(2)	挑戦し成果を追求する職員の育成	①	県庁の理念を体現する職員の育成
				②	多様な課題への対応力の強化
Ⅱ	信頼がつづく仕組みに ～健全で持続可能な行財政基盤の確立～	(1)	戦略的な人材確保と柔軟な組織体制の構築	①	新たな採用戦略に基づく人材確保
				②	柔軟かつ機動的な組織体制の構築
		(2)	財政の持続可能性の確保	①	歳入確保
				②	歳出の最適化
				③	EBPMに基づく効果の高い事業の実施
				④	公債費や県債残高の適正管理
				⑤	公有財産の効果的活用と総量適正化
		(3)	業務の効率化と質を高めるためのDXの推進	①	業務プロセスの改善とデジタル改革
				②	行政手続のオンライン化
		(4)	組織運営の適正化の推進	①	組織運営を支える内部統制の定着
				②	情報資産の適正管理
				③	意思決定における多様な視点の反映
Ⅲ	わたしらしさが輝く場に ～「ヒト」の活躍を促すための環境の整備～	(1)	職員の活躍を促す仕組みづくり	①	職員の成長につながるキャリア形成支援
				②	組織の活性化につながる人事配置
		(2)	多様な人材の活躍を促す職場環境の整備	①	働きやすいオフィス改革の推進
				②	ワークライフバランスの推進
				③	心と体の健康づくりの推進

Ⅰ　挑戦が生まれる風土に　～挑戦する姿勢と変化に向き合うマインドの醸成～

「挑戦」とは、現状に満足することなく、より良い方向への変革や、あるべき姿の実現などに向けて積極的に行動することを指します。
その内容は、業務の見直しや改善といった小さな変化への取組から、前例のない困難な目標へのチャレンジまで、多岐にわたります。
挑戦の大小に関わらず、一歩を踏み出し、行動を積み重ねていく姿勢を、県庁全体で後押ししていきます。

5年後の到達目標

■ 県庁の理念が職員に浸透し、実践されている

■ 挑戦や失敗が学びとして許容される文化が醸成されている

■ チームとしての挑戦が活発になされている

指　標

(1)ミッション・ビジョン・バリュー(MVV)の浸透率

【 基準値：　－　】
【 目標値：100% 】

(2)挑戦を後押しする環境が整っていると回答した職員の割合

【 基準値：51.7%(R7) 】
【 目標値：80%(R12) 】

主な取組項目

課題に前向きに対応し、積極的に挑戦する活気ある組織づくり

◆ 挑戦を後押しする仕組みづくり
- エンゲージメント調査結果を踏まえた職場環境改善等によるチーム力の向上
- 業務効率化や職場風土改善に向けたプロジェクトの実施
- 庁外での兼業制度の見直しと庁内副業制度の検討

◆ 挑戦を評価し称賛する文化の醸成
- 心理的安全性が確保されている職場づくり
- 褒める文化・失敗を活かす文化の醸成
- 挑戦を評価する仕組みづくり

◆ 多様な主体との連携・協働
- NPO・民間企業・大学等との連携・協働の推進
- 民間、国、他県、市町等との人材交流の実施

挑戦し成果を追求する職員の育成

◆ 県庁の理念を体現する職員の育成
- 長崎県庁のミッション・ビジョン・バリューの周知・浸透
- 「ながさきブランディング・情報発信戦略」に基づく職員のマインド醸成と情報発信力強化

◆ 多様な課題への対応力の強化
- 職員研修制度の見直し
- デジタル人材育成方針に基づいた職員の育成

Ⅱ　信頼がつづく仕組みに　～健全で持続可能な行財政基盤の確立～

「信頼」とは、組織運営の適正化を推進し、安定的に役割を果たし続けることで、県民から安心して任せられる存在だと感じてもらえる状態を指します。
そのためには、行政経営を支える人材の計画的な確保、将来を見据えた健全な財政運営、業務の効率化と質の向上を図るDXの推進など、組織の基盤の強化が欠かせません。こうした行財政基盤を着実に整え、持続可能な行政経営を実現していきます。

5年後の到達目標

■ 新たな採用戦略により、優秀な人材を獲得できるようになっている

■ 業務の効率化が進み、新しい時間が生み出されている

■ 社会情勢に応じた施策を次々と展開しつつ、健全な財政運営が維持されている

指　標

(1)採用充足率

【 基準値：64.7%(R6) 】
【 目標値：前年度よりも改善(毎年度) 】

(2)DXによる業務の削減時間

【 基準値：　－　】
【 目標値：50,000時間削減(R12) 】

(3)将来負担比率

【 基準値：全国中位(R6:29位) 】
【 目標値：全国中位を維持(R12) 】

主な取組項目

戦略的な人材確保と柔軟な組織体制の構築

◆ 新たな採用戦略に基づく人材確保
- 全庁で取り組む採用体制の構築と求める人材像に応じた試験手法の見直し

◆ 柔軟かつ機動的な組織体制の構築
- 社会変化等に対応する組織改正
- 業務を迅速に進めるための決裁プロセス等の見直し

財政の持続可能性の確保

◆ 歳入確保
- 県税の徴収率の向上と未収額の縮減、公金運用の最適化

◆ 歳出の最適化
- 事業群評価の効果的活用、既存事業の徹底した見直し

◆ EBPMに基づく効果の高い事業の実施
- 県民ニーズの的確な把握と統計データ等の収集・分析・活用による政策形成や事業構築

業務の効率化と質を高めるためのDXの推進

◆ 業務プロセスの改善とデジタル改革
- 業務効率化に向けた県庁DXの推進

組織運営の適正化の推進

◆ 組織運営を支える内部統制の定着
- リスク管理の仕組み化によりリスク管理活動(事前対策)を強化

Ⅲ　わたしらしさが輝く場に　～「ヒト」の活躍を促すための環境の整備～

「わたしらしさが輝く」とは、職員一人ひとりが持つ強みや経験を活かし、健康でいきいきと、やりがいをもって働ける状態を指します。
そのためには、ライフステージの変化に伴う様々な事情にかかわらず、能力を最大限に発揮できるよう、多様な働き方や健康に配慮した職場環境を整えることが重要です。こうした環境づくりを進めることで、職員一人ひとりの「わたしらしさ」を組織の活力につなげていきます。

5年後の到達目標

■ 育児や介護など様々な事情があっても継続して働くことができる
■ 職員のやる気を生み出す人事管理ができている
■ 心と体の健康が維持されている

指　標

(1)県庁を「働きやすい」と回答した職員の割合

【 基準値：69.7%(R7) 】
【 目標値：80%(R12) 】

(2)時間外勤務

①月45時間超の職員数(延べ)

【 基準値：1,064人(R6) 】
【 目標値：958人 (R12)】

②職員1人あたりの年間総時間数(平均値)

【 基準値：101時間(R6】
【 目標値：100時間(R12) 】

(3)男性職員の育児休業取得率(2週間以上)

【 基準値：63.9%(R6) 】
【 目標値：100% (R12)】　※個人の事情により取得が難しい職員を除く

(4)二次健診受診率

【 基準値：80.6%(R6) 】
【 目標値：85.0%(R12) 】

主な取組項目

職員の活躍を促す仕組みづくり

◆ 職員の成長につながるキャリア形成支援
- 1on1ミーティングの効果的な実施
- キャリアデザインの支援

◆ 組織の活性化につながる人事配置
- 意欲と能力のある若手職員の登用
- 女性職員の管理職登用の推進
- 人事配置におけるHRテクノロジー※の活用検討

※ HR(Human Resources)テクノロジー：AIなどの最先端のテクノロジーを用いて人事関連業務を行う手法

多様な人材の活躍を促す職場環境の整備

◆ 働きやすいオフィス改革の推進
- テレワーク制度活用のための環境整備
- 県庁のデジタルインフラの整備

◆ ワークライフバランスの推進
- 長時間労働の是正に向けた各種施策の推進
- 男性職員の育児休業の取得推進
- フレックスタイム制度や各種休暇・休業制度を活用しやすい環境整備

◆ 心と体の健康づくりの推進
- メンタルヘルス対策の強化
- 「健康経営優良法人」の認定取得の検討