

新たな行財政改革に関する計画の素案骨子について（案）

1. 現状と取り組む背景

（1）県政を取り巻く環境

- ・ 経済情勢の大きな変化と本県の構造的課題、総合計画の策定とその推進 など

（2）本県の財政状況

- ・ 財政面での特徴、これまでの収支改善の取組、さらなる収支改善対策、平成27年度の中期財政見通し など

（3）長崎県「新」行財政改革プランにおける取組

- ・ 取組の成果、継続すべき理念、長崎県職員スピリットの徹底と実践、地域間競争への対応 など

（4）プロセス分析の結果

- ・ 庁内で実施したプロセス分析の結果、本来力を入れるべき要素・時期に力を入れることのできていない状況、事業・業務のプロセスの再構築の必要性 など

（5）新県庁舎への移転

- ・ 平成29年度の県庁舎移転、環境の変化を捉えたプロセスの見直し、意識・働き方の見直し など

2. 行財政改革の必要性

- ・ これまで事業・業務量に対応した必要な人員の確保を図りながら、安定的な行財政運営を目指し、取組を進めてきたところ
- ・ 今後、総合計画を推進する必要があるが、限られた人材や財源を最大限に活用し、これまで以上に組織の総力を挙げて取り組むことが必要となる
- ・ 事業の選択と集中をより一層進めるとともに、業務の外部化やICTの活用などによる徹底した業務の省力化に取り組むことで、しっかりとした現状分析に基づく政策の立案・実施・検証・改善という業務の流れに、職員の力を集中させ、県庁一丸となって施策を推進できる組織を運営することが必要となる

3. 改革の方向性

(1) 目指す姿

- ・ 具体的な成果を県民に還元する組織を目指す
- ・ 長崎県職員スピリットを組織として体現するための仕組みづくりに取り組む
- ・ 仕組みを通じて総合計画の実現を図る

(2) 取組の方向性

- ①事業・業務プロセスの見直し
- ②より効果的・効率的に事業・業務を実施する人材育成
- ③県政の将来に向けて持続可能かつ安定的な行財政運営

(3) 各取組のイメージ

①事業・業務プロセスの見直し

【方向性】

- ・ 成果還元のできる組織運営を図るため、しっかりとした現状分析に基づく政策の立案・実施・検証・改善という流れに職員の力が集中できるよう、事業・業務の管理手法を確立する。
- ・ 事業のプロセスにおいては、スクラップアンドビルドの徹底や部局間連携の強化、現場の課題認識を踏まえたスピード感を持った対応を可能とする仕組みづくりに取り組む。
- ・ 業務のプロセスにおいては、スケジューリングと「見える化」を徹底するとともに、業務の徹底した省力化や外部化、ICTの活用などにより、事業のプロセスに集中する時間を創出する。
- ・ 新県庁舎への移転を機会と捉え、事業・業務のプロセスを新たな庁舎を活かすものとし、県職員の働き方の変革を図る。
- ・ 複雑化する行政需要に行政だけで対応することは困難となっており、地域ごとに抱える課題は異なることから、県民や民間との協働、合併を踏まえた市町との役割分担と連携を一層進め、地域課題への的確な対応を図る。

(想定される具体的な取組)

○事業プロセスの見直し～成果還元のための具体的な仕組みづくり～

(県民目線・成果還元を目指す事業構築の仕組みづくり、自ら考え主体的に提案する仕組みづくり など)

○業務プロセスの見直し～事業プロセスへの集中するための徹底した見直し～

(内部管理業務の見直し、業務の積極的な外部化、ICTの徹底的な活用、新県庁舎に対応した働き方改革 など)

○多様な主体との連携

(県民・NPO 等との協働の推進、わかりやすい情報の発信と情報公開の徹底、市町との役割分担と連携の推進、新県庁舎の情報・交流・協働機能の活用 など)

②より効果的・効率的に事業・業務を実施する人材育成

【方向性】

- ・ 事業・業務のプロセスを成果還元につなげるためには、それを実践する人材を中期的・長期的に育成することが不可欠。
- ・ 新たな総合計画、地域課題や政策課題に対応できる体制づくりと人材の育成を目指し、人材育成の考え方や育成方針の明確化を図る。
- ・ その上で、適正な組織・人事管理や多様な人材確保を推進する。
- ・ 成果還元の前提として、県民の信頼を継続して得ていく必要があることから、コンプライアンスの徹底に継続して取り組む。

(想定される具体的な取組)

○新たな総合計画をはじめ、地域課題や政策課題に対応できる体制づくりと人材の育成

(人材育成の考え方の「見える化」による職員の意欲向上、核となる人事育成スキームの構築、職員研修の見直し・専門能力の向上 など)

○人材育成の観点からの人事評価やキャリア目標と連携した適正な組織・人事管理の推進

(人事評価の人材育成等への有効活用、重要施策に対応できる組織づくり、効果的なOJTによる組織力向上、職員が働きやすい活力ある職場環境づくり、重要施策に対応できる体制づくり など)

○多様な人材の確保・登用

(多様な人材の確保・育成、さらなる女性登用にに向けた人材育成 など)

③県政の将来に向けて持続可能かつ安定的な行財政運営

【方向性】

- ・ 中期的・長期的に成果還元を図るためには、持続可能かつ安定的な行財政運営が不可欠。
- ・ 歳出・歳入の両面において健全化を図り、財源調整のための基金の取崩によらない財政運営を行う必要がある。
- ・ 歳出面では、選択と集中をより一層進めると共に、組織体制の最適化を図り、歳出構造の効率化・適正化を実現する。
- ・ 歳入面では、国への要望や県税収入をはじめとした自主財源の確保のための様々な取組を検討、実施する。

(想定される具体的な取組)

○歳出の「効率化」・「選択と集中」

(普通建設事業に係る国予算の確保と県単独事業の選択と集中、業務の外部化やICT化による効率化、県有施設等総合管理の推進による財政負担の軽減・平準化、新県庁舎移転による維持管理経費の縮減、出資団体や公営企業の経営健全化 など)

○組織体制の最適化

(総合計画推進に対応した組織体制の見直し、各種審議会の統廃合、人員・給与の適正管理、総務事務のさらなる集約化 など)

○歳入の確保

(財源確保に向けた国への要望、県税の徴収率の向上、ふるさと納税の推進、試験研究における外部資金の活用、クラウドファンディングの導入 など)

○財産の効果的活用

(指定管理者制度導入効果の最大化、県有施設等総合管理の推進による歳入増加、公会計制度の導入など)