

# 長崎県行財政改革推進プラン

～長崎県総合計画 チャレンジ2020の実現を目指して～

(案)

【概要版】

平成28年2月

長崎県

# 現状と行財政改革の必要性

現

## (1) 県政を取り巻く環境

全国：人口減少、少子高齢化、グローバル化、高度情報化の進展  
本県：著しい速さで進む人口減少、少子高齢化、県民所得低迷、地域活力低下 行政課題の複雑・多様化  
本県の構造的な課題 県民所得向上対策をはじめとする様々な取組  
国の地方創生（まち・ひと・しごと）の動き 「長崎県まち・ひと・しごと創生総合戦略」への取組  
人、産業、地域が輝く たくましい長崎県づくり 「長崎県総合計画 チャレンジ2020」への取組

## (2) 長崎県「新」行財政改革プランにおける取組

取組項目：98項目 97項目は一定の成果 収支改善効果目標総額：135億円 目標を上回る見込

## (3) 本県の財政状況

厳しい財政状況 ストック面は一定の健全性を維持、フロー面は財源不足が継続  
H26中期財政見通しでH31に基金枯渇の見通し 「さらなる収支改善対策」への取組（H27～）  
危機的状況回避の見通しとなっているが、引き続き基金を取り崩しながらの予算編成を余儀なくされる

## (4) 本県の組織運営の状況

組織人員の見直し、職員給与の適正化、「ながさき人材育成プラン21」による人材育成  
【課題】 これまで以上に、時間外勤務の減少や職員不祥事の防止、精神疾患等のない環境づくりが必要な状況  
職員の意見：本来力を入れるべき要素に十分に力を入れることのできる環境づくりが必要な状況  
H29の新たな県庁舎への移転 オープンフロアとなり、執務環境もこれまでと大きく変化

状

必  
要  
性

- 1 持続可能で安定的な組織運営  
・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
- 2 具体的な成果を還元  
・単にスリム化だけを目指すものではなく、県民に具体的な成果を還元していくための改革であるという認識  
・組織・人員や財政面での見直しにとどまらず、事業・業務のプロセスや人材の育成にも踏み込んで見直す  
・見直しの内容を新県庁舎の執務環境にしっかりと反映
- 3 地域住民、企業、NPO等の行動参画  
・県民や企業、NPO等と行政が、それぞれの立場で協力し、課題に向き合い、行動参画する

これまでの行財政改革の歩みを止めることなく、新たな視点を加えて、引き続き行財政改革に取り組む

# 位置付けと方向性

## 位置付け

長崎県総合計画 チャレンジ2020 の実現  
長崎県まち・ひと・しごと創生総合戦略

長崎県行財政改革推進プラン～長崎県総合計画 チャレンジ2020の実現を目指して～

基盤づくり

組織運営

財政運営

取組期間：H28～32年度（5年間）

職務遂行の心構え ～長崎県職員スピリット～

「Chief」

地域経営の責任者として  
具体的な成果を県民に還元

「Catch」

県民、市町等との  
積極的な対話と協働

「Change」

意識改革・能力向上  
・組織見直し

「Challenge」

新しい発想による  
実践・挑戦

「Cost」

行政の効率化  
と健全財政

## 取組の方向性

### （1）事業・業務プロセスの見直し

- ・必要な情報を政策形成や事業・業務の見直しにつなげる仕組みや県民への成果還元を目指す事業構築の仕組みを構築し、併せて業務の見直しを行うことで、しっかりとした現状分析に基づく政策の立案・実施・検証・改善という流れに職員力を集中させていく
- ・県民、企業、NPOや市町など多様な主体との連携を進める
- ・従来の仕組みや県職員の働き方を見直し、その見直しの内容を新県庁舎の執務環境にしっかりと反映していく

### （2）より効果的・効率的に事業・業務を実施する職員の人材育成

- ・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人材の育成を図る
- ・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人事管理及び多様な人材確保を推進する

### （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

- ・歳出・歳入の両面から財政の健全化に取り組むとともに、組織体制の見直しを進め、現在の厳しい水準にある財源調整のための基金については、人口減少対策や税源涵養のための将来投資と財政健全化とのバランスを取りながら、10年程度の長期的スパンで400億円規模を目指す

# 取組のイメージ

全庁的な検討

課題共有

課題解決の方向性

政策の検討

予算・組織へ

政策実現・  
業務改善への  
意識付け

現場・  
地域活動  
通常業務

情報抽出・  
整理・蓄積

組織で共有  
見直し・改善  
の検討

全庁的検討

予算・組織へ

各部署の行動

気づき



【視点】

政策目標への有効性  
事業の効率性  
業務の改善



班

課

部

ミーティング  
を通じた段階的な議論

職務遂行の心構え  
～長崎県職員スピリット～  
を意識した行動（職員・組織）

## 事業・業務 プロセス

政策形成議論の一本化  
事業群評価結果を最大限に活用（スクラップアンドビルド、予算計上）  
部局間連携のルール化  
ICT活用による重複業務の整理、モバイル端末の活用、ペーパーレス化  
行政機能別組織化の検討（総務事務や契約事務の専門化、集約化） など

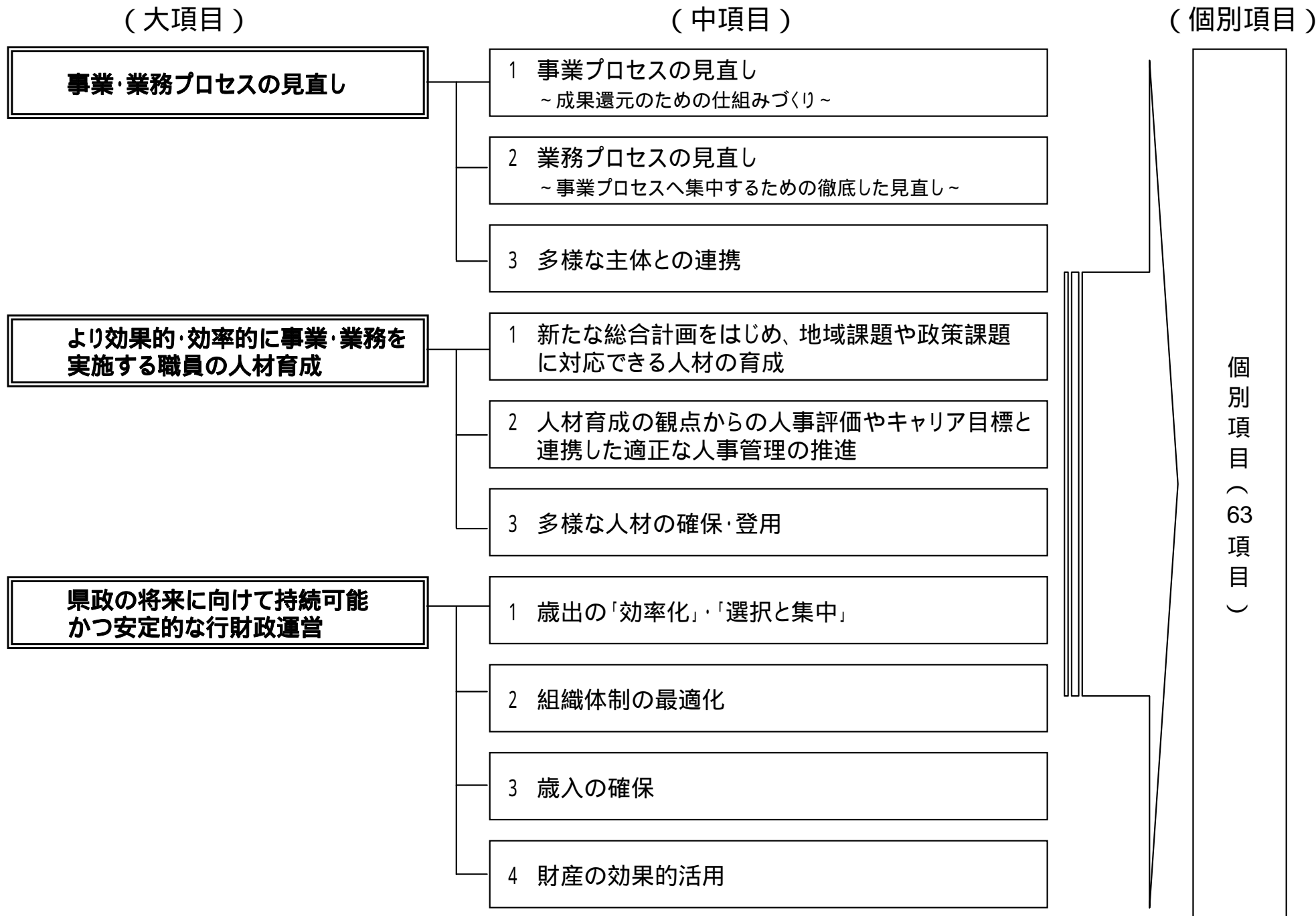
## 人材育成

中核人材を育成するための人材育成プラン、部局別人材育成プログラムの見直し  
・職階ごとに求められる役割・能力、ジョブローテーションの明確化（見える化）  
・個人のキャリア目標の設定、人事評価を活用したOJTや研修による育成  
・人事評価等と連動した研修体系の見直し、女性登用、採用手法拡大 など

## 行財政運営

財源調整のための基金：400億円規模を10年程度で目指す  
・普通建設事業の国予算確保と県単事業の選択と集中  
・新庁舎移転による維持管理経費の縮減  
・業務外部化や事務集約化、本土振興局の再編、人員・給与の適正管理  
・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  
・ふるさと納税の推進などによる歳入の確保 など

# 体系図



# 収支改善目標額と職員数見直し目標

## 1 収支改善目標額

・「さらなる収支改善対策」の拡充に新たな項目を追加した目標額を記載 (単位:億円)

区 分	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度	合計
歳 入	21.0	34.2	23.2	10.5	11.9	12.0	112.8
歳 出	24.1	31.4	41.5	46.0	57.9	69.7	270.6
合 計	45.1	65.6	64.7	56.6	69.8	81.7	383.4

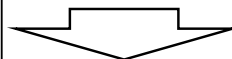
(留意事項)

・目標額については、平成26年度当初予算を基準とした際の収支改善額を記載している。

### 財源調整3基金の状況

	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度	37年度
中期財政見直しにおける 財源調整3基金残高	294	235	200	200	225	253	-

「長崎県行財政改革推進プラン」における収支改善の取り組みの実施による  
中期財政見直しにおける財源調整3基金残高の収支改善効果を試算



「長崎県行財政改革推進プラン」 実施後、財源調整3基金残高		245	220	230	265	300	⇒ 400
----------------------------------	--	-----	-----	-----	-----	-----	-------

## 2 職員数見直し目標

(各年4月1日現在、単位:人)

	H27年度 職員数	H32年度末までの見直し数
知事部局等	4,167	100名程度
教育庁	333	現行水準以内で対応
交通局	364	現行水準以内で対応

知事部局等の職員数は、平成27年度から  
取組を進めている「さらなる収支改善対策」  
による見直し職員数(70名程度)に加え、  
30名程度を見直す。

# 事業・業務プロセスの見直し

		個別項目
1 事業プロセスの見直し ～成果還元のための仕組みづくり～	1	必要な情報を政策形成や事業・業務の見直しにつなげる仕組みづくり
	2	成果還元を目指す事業構築の仕組みづくり
2 業務プロセスの見直し ～事業プロセスへ集中するための徹底した見直し～	3	行政機能に着目した業務の実施
	4	内部管理業務の見直し
	5	業務の積極的な外部化
	6	ICTの徹底的な活用
	7	新県庁舎に対応した働き方改革
3 多様な主体との連携	8	県民、企業、NPO等との協働の推進
	9	民間企業等と連携したプロジェクト構築の促進
	10	わかりやすい情報の発信と情報公開の徹底
	11	市町との役割分担と連携の推進
	12	隣県や九州各県、大都市圏との連携の推進
	13	新県庁舎の情報発信・交流・協働機能の活用

# より効果的・効率的に事業・業務を実施する職員の人材育成

		個別項目
1 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人材の育成	14	人材育成の考え方の「見える化」
	15	核となる人材育成スキームの構築
	16	職員研修の見直し・専門能力の向上
2 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人事管理の推進	17	人事評価の人材育成等への有効活用
	18	効果的なOJTによる組織力向上
	19	職員が働きやすい活力ある職場環境づくり
3 多様な人材の確保・登用	20	多様な人材の確保・育成
	21	さらなる女性登用に向けた人材育成



# 県政の将来に向けて持続可能かつ安定的な行財政運営

個別項目	
1 歳出の「効率化」・「選択と集中」	22 財政の健全性の維持
	23 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
	24 総合計画への事業の重点化
	25 業務の外部化やICT化による効率化
	26 県単独補助金の見直し
	27 公債費の平準化
	28 内部管理経費の見直し
	29 公共施設等総合管理の推進
	30 新県庁舎移転による維持管理経費の縮減
	31 県出資団体の経営健全化
	32 地方公社の経営健全化
	33 林業公社の経営健全化
	34 公営企業の経営健全化
	2 組織体制の最適化
36 人員・給与の適正管理	
37 臨時職員、非常勤職員の配置見直し	
38 本土振興局の再編	
39 離島振興局の市町との役割分担の整理	
40 総務事務のさらなる集約化	
41 試験研究機関の運営の効率化	
42 こども医療福祉センターの地域への機能移行と効率的な運営	
43 高等技術専門校、農業大学校の運営体制の見直し	
44 漁業取締船・調査船の効率的な運行	
45 県立高等学校改革の推進	
46 特別支援学校の適正配置	
47 警察署における運転免許証即日交付拡大の検討	
48 各種審議会等の見直し	

# 県政の将来に向けて持続可能かつ安定的な行財政運営

		個別項目
3 歳入の確保	49	県税の徴収率の向上
	50	ふるさと納税の推進
	51	企業誘致への積極的な取組
	52	特定目的基金の規模の適正化、統合及び特別会計繰越金等の活用
	53	貸付金の回収
	54	税外未収金の適正な管理
	55	使用料・手数料の見直し
	56	試験研究における外部資金の活用
	57	新たな資金調達の検討
	58	県税の徴収方法の多様化
4 財産の効果的活用	59	職員公舎の集約化及び長寿命化
	60	県有財産の有効活用
	61	公の施設の見直し
	62	指定管理者制度導入効果の最大化
	63	公会計制度の導入