

「長崎県行財政運営プラン2025」の進捗状況（概要）

1.「長崎県行財政運営プラン2025」の概要

- ・県政を取り巻く環境が大きく変化していく中であっても、施策の質や行政サービスの向上を図ることにより、県民の皆様に対し、具体的な成果を還元していくことが重要です。
- ・このため、以下の3つの基本方針のもと、「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」を目指すべく、令和3年度から令和7年度までの5年間、県政全般にわたって見直しに取り組みます。

【基本方針】

（Ⅰ）挑戦と持続を両立する行財政運営 （Ⅱ）行政のデジタル改革と働き方改革 （Ⅲ）多様な主体との連携と人材育成

2.令和7年4月現在の進捗状況

- ・5年間の取組実績で達成状況を判断する項目も多数あることなどから、プランに掲げる35の個別項目のうち現時点で目標を達成した項目はありませんが、目標の達成に向けて着実に見直しを推進しております。

区 分	個別項目数	割 合
順 調（○）	33項目	94.3%
やや遅れ（△）	2項目	5.7%
遅 れ（×）	0項目	0%
計	35項目	100.0%

3.今後の取組

- ・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、県民の皆様により具体的な成果を還元していくため、プランに掲げられた各取組の実現に努めてまいります。

長崎県行財政運営プラン2025 進捗状況一覧表

〈進捗状況〉 全35項目
 順調「○」 : 33項目
 やや遅れ「△」 : 2項目
 遅れ「×」 : 0項目

大項目	中項目	一連番号	個別項目	所管部局	進捗状況
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	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	総務部（全庁）、福祉保健部	○
		2	挑戦し成果を追求する職員の育成	総務部（全庁）	○
	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	企画部	○
		4	事業のスクラップアンドビルドの徹底	企画部、総務部	○
		5	業務のさらなる集約化・外部化	総務部、教育庁、警察本部	○
		6	内部業務の棚卸し	総務部（全庁）	○
		7	県南地区振興局の再編	総務部	○
		8	高等技術専門学校、農業大学校の運営体制の見直し	産業労働部、農林部	○
		9	試験研究機関の運営・取組の改善	県民生活環境部、産業労働部 水産部、農林部	○
	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	総務部	○
		11	人員・給与の適正管理	総務部、教育庁、交通局	○
		12	歳入の確保	企画部、総務部（全庁）	○
		13	公債費や県債残高の適正管理	総務部	○
		14	環境変化に対応した公営事業サービスの提供	県民生活環境部、水産部、 土木部、交通局	○
		15	地方公社、林業公社の経営健全化	農林部、土木部	○
	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	総務部、教育庁、警察本部 交通局	○
		17	県有財産の有効活用	総務部、教育庁、警察本部	○

大項目	中項目	一連番号	個別項目	所管部局	進捗状況
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	18	行政手続のオンライン化促進	総務部（全庁）、警察本部	○
		19	押印・書面・対面手続の見直し	総務部（全庁）、警察本部	○
		20	ICT を活用した県民サービスの充実	企画部、総務部（全庁）、警察本部、	○
	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	総務部、出納局、警察本部	○
		22	ICT を活用した行政事務の効率化	企画部、総務部（全庁）	○
		23	電子決裁とペーパーレス化推進	総務部、教育庁、警察本部、（全庁）	○
		24	内部統制によるリスク管理の仕組みづくり	総務部（全庁）	○
	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	総務部（全庁）、教育庁、警察本部	○
		26	職員が働きやすい活力ある職場づくり	総務部（全庁）、教育庁警察本部	△
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	27	多様な主体との連携・協働を支える仕組みづくり	秘書・広報戦略部、企画部、総務部、県民生活環境部、（全庁）	○
		28	市町との連携・補完・支援	企画部、総務部、地域振興部	○
	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	総務部（全庁）	○
	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（再掲）	総務部（全庁）	○
		30	職員のネットワーク力強化	総務部（全庁）	○
		31	核となる職員の育成	総務部（全庁）教育庁	○
	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	企画部、総務部、警察本部	○
		33	人材育成に関する情報発信と自律的なキャリア形成	総務部（全庁）、教育庁	○
		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	総務部（全庁）、教育庁、警察本部	△
	5 多様な人材の活躍	35	多様な人材の確保・活躍推進	総務部 人事委員会事務局、教育庁	○

4. 令和6年度の主な取組内容と令和7年度の取組計画

I 挑戦と持続を両立する行財政運営

個別項目	令和6年度の主な取組内容	次年度の取組計画
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 (1) (総務部) (福祉保健部) 進捗状況：○	《部局横断プロジェクトチームの制度化・運用》 (総務部) ○ 試行的な位置づけで設置（プロジェクトチーム型3件、タスクフォース型1件）したプロジェクトにおける検証を踏まえ、基本要領を一部見直しのうえ、4月の主管課長会議にて本格運用に関する周知を実施 《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》 (福祉保健部) ○ 地域療育関係者の資質向上を目的とした巡回療育相談や中核的療育支援機関に対する技術支援を実施 【取組実績】 ・巡回療育相談 実施回数 17回 ・相談件数 152件 ・従業者への研修 参加人数 延べ320人 ・施設への技術支援 実施回数 201回 ・中核的療育支援機関の数 16箇所（令和6年度末）	○ 本制度の活用により、引き続き積極的な部門間連携の取組を推進 ○ 引き続き、巡回療育相談や中核的療育支援機関に対する技術支援を実施し、療育機能の地域への移行を促進 ○ 新たに児童発達支援センターを創設する事業者に対し、施設整備への助成を実施
県南地区振興局の再編 (7) (総務部) 進捗状況：○	《県南地区振興局の再編》 ○ 新庁舎のオフィスレイアウト作成、移転計画策定等の支援を行う「県南振興局新庁舎オフィス環境整備支援業務委託」において、什器備品・OA機器等の現況調査等を実施し、新庁舎の基本レイアウト図面、現況調査報告書等を作成 ○ 令和6年12月に県南振興局庁舎建設工事の契約締結（営繕課）、進捗管理、工事関係者との協議調整	○ 3振興局が新庁舎へスムーズに移転し、滞りなく業務を進められるように、什器整備計画、実施レイアウト図面、移転全体計画等を作成 ○ 新庁舎建設工事の進捗管理、工事関係者との協議調整

個別項目	令和 6 年度の主な取組内容	次年度の取組計画																								
人員・給与の適正管理 (11) (総務部) (教育庁) (交通局) 進捗状況：○	《適正な定員管理》 (総務部) (教育庁) ○ 事業の見直しや業務の効率化に取り組みつつ、児童相談所及び地方衛生研究所の体制強化等の新たな行政課題への対応に加え、ながさきピース文化祭の開催準備にも適切に対応するため、必要となる人員を適切に配置 【職員数の状況】 <table><tr><td></td><td>知事部局等</td><td>教育庁</td></tr><tr><td>R5.4</td><td>4,063</td><td>331</td></tr><tr><td>R6.4</td><td>4,060</td><td>331</td></tr><tr><td>R7.4</td><td>4,075</td><td>330</td></tr></table> ※人口1万人当たりの知事部局等の職員数は全国 24 位（国の定員管理調査（令和 6 年 4 月時点）による） (交通局) ○ コロナ禍や人口減少等によるバス需要の変化に対応したダイヤ改正を実施 ○ 令和6年4月からの国によるバス運転士の労働規制強化を踏まえた効率的な人員配置を実施 【職員数の状況】 <table><tr><td></td><td>交通局</td></tr><tr><td>R3.4</td><td>568</td></tr><tr><td>R4.4</td><td>545</td></tr><tr><td>R5.4</td><td>527</td></tr><tr><td>R6.4</td><td>523</td></tr><tr><td>R7.4</td><td>522</td></tr></table>		知事部局等	教育庁	R5.4	4,063	331	R6.4	4,060	331	R7.4	4,075	330		交通局	R3.4	568	R4.4	545	R5.4	527	R6.4	523	R7.4	522	○ 引き続き、事務事業の見直しや業務改善に取り組みながら、県が実施すべき重要施策を着実に推進するため、必要となる人員を適切に確保・配置 <
	知事部局等	教育庁																								
R5.4	4,063	331																								
R6.4	4,060	331																								
R7.4	4,075	330																								
	交通局																									
R3.4	568																									
R4.4	545																									
R5.4	527																									
R6.4	523																									
R7.4	522																									

個別項目	令和 6 年度の主な取組内容	次年度の取組計画															
【前ページからの継続】 人員・給与の適正管理 (11) (総務部) (教育庁) (交通局) 進捗状況：○	《人事委員会報告・勧告等を踏まえた給与制度改定》 (総務部) (教育庁) ○ 人事委員会報告・勧告及び国の状況等を勘案し、令和 6 年度以降の給与改定を実施 ・ラスパイレス指数 (R6.4.1) : 98.4 (全国 40 位)	○ 引き続き、給与制度の適正な運用を図るため、人事委員会報告・勧告等を踏まえ、給与改定を実施															
歳入の確保 (12) (企画部) (総務部) 進捗状況：○	《ふるさと納税の寄附額増収へ向けた取組 (企業版) 》 (企画部) ○ 寄附目標額の達成に向け、本県ゆかりの企業等に対して、面会、電話、文書送付等により支援を依頼 ○ 効果的な PR を行うため、パンフレットのリニューアルを実施 ○ 寄附をいただいた企業の PR のため、企業名やロゴをホームページ、パンフレット、ポスターへ掲載 【目標】 ・寄附額 30,000 千円 (令和 6 年度まで) 40,000 千円 (令和 7 年度) 【実績】 寄附額の推移 <table><tr><td></td><td>R3</td><td>R4</td><td>R5</td><td>R6</td></tr><tr><td>寄附額 (千円)</td><td>75,500</td><td>42,445</td><td>53,769</td><td>148,239</td></tr><tr><td>対前年度比</td><td>237.4%</td><td>56.2%</td><td>126.7%</td><td>275.7%</td></tr></table>		R3	R4	R5	R6	寄附額 (千円)	75,500	42,445	53,769	148,239	対前年度比	237.4%	56.2%	126.7%	275.7%	○ 引き続き、企業等に対し効果的・効率的なアピールを行うとともに、寄附をいただいた企業の PR 活動を実施
	R3	R4	R5	R6													
寄附額 (千円)	75,500	42,445	53,769	148,239													
対前年度比	237.4%	56.2%	126.7%	275.7%													

個別項目	令和 6 年度の主な取組内容	次年度の取組計画															
【前ページからの継続】 歳入の確保（12） （企画部） （総務部） 進捗状況：○	《ふるさと納税の寄附額増収へ向けた取組（個人版）》 （総務部） ○ 主力である旅行クーポンの充実、市町「横断定期便」の返礼品への追加 ○ 寄附金の施策への活用対象を「長崎県の子育て応援」など、4つのプロジェクトに重点化し募集 【目標】 ・寄附額 180,000 千円以上（毎年度） 【実績】 寄附額の推移 <table><tr><td></td><td>R3</td><td>R4</td><td>R5</td><td>R6</td></tr><tr><td>寄附額（千円）</td><td>286,728</td><td>508,582</td><td>594,669</td><td>1,061,489</td></tr><tr><td>対前年度比</td><td>198.3%</td><td>177.4%</td><td>116.9%</td><td>178.5%</td></tr></table>		R3	R4	R5	R6	寄附額（千円）	286,728	508,582	594,669	1,061,489	対前年度比	198.3%	177.4%	116.9%	178.5%	○ 昨年度に引き続き、返礼品の充実を検討 ○ 対象の4プロジェクトは、令和5年度から継続したものとし、重点的に実施
	R3	R4	R5	R6													
寄附額（千円）	286,728	508,582	594,669	1,061,489													
対前年度比	198.3%	177.4%	116.9%	178.5%													
公共施設等総合管理の 推進（16） （総務部） （教育庁） （警察本部） （交通局） 進捗状況：○	《庁舎や職員公舎などの集約化等による保有資産の総量適正化》 （総務部） ○ 長寿命化対象外の老朽化した公舎を用途廃止 【実績】 ・用途廃止公舎：18戸	○ 引き続き長寿命化対象公舎以外の職員公舎で入居者がいない公舎の用途廃止を迅速に進めるとともに、必要に応じて入居制限を実施し、集約化を推進															

個別項目	令和 6 年度の主な取組内容	次年度の取組計画
【前ページからの継続】 公共施設等総合管理の 推進（16） （総務部） （教育庁） （警察本部） （交通局） 進捗状況：○	（教育庁） ○ 「公舎の集約化及び維持補修に関する基本方針」に基づき、不要公舎については、集約化を図り、令和 6 年度当初 913 戸から 14 戸を廃止 ○ 長寿命化する公舎においては、保全的な改修を実施 ・ 不要公舎の解体 ： 2 棟 4 戸 ・ 不要公舎の売却 ： 3 棟 6 戸 ・ 不要公舎の所管換え： 1 棟 4 戸 （警察本部） ○ 長寿命化対象外の老朽化した公舎（6 棟 43 戸）を用途廃止 《計画に基づく施設の維持更新》 （交通局） ○ 計画的な車両維持を図るため、バス車両の更新や車両のエンジンオーバーホール等を実施 ○ 老朽化している長崎バスターミナルの再整備に向けて、令和 6 年 3 月に設立された再開発準備組合の一員として、県や長崎市とともに再整備に向けた取組を実施 ○ 老朽化している大村バスターミナルの再整備に向けて、令和 5 年 7 月に設立された再開発準備組合の一員として、令和 7 年度の都市計画決定等に向けた取組を実施	○ 基本方針に基づき、不要公舎のさらなる集約化を進め、長寿命化する公舎は保全的改修を引き続き実施 ○ 維持管理に係る費用対効果のない職員公舎について、入居制限や用途廃止を引き続き実施し、集約化を進めるとともに、必要戸数を維持 ○ 老朽化している設備や車両の更新等を実施 ○ 長崎バスターミナル・大村バスターミナルの再整備に向けた取組を実施

Ⅱ 行政のデジタル改革と働き方改革

個別項目	令和 6 年度の主な取組内容	次年度の取組計画
行政手続のオンライン化促進（18） （総務部） （警察本部） 進捗状況：○	《電子申請システムを利用する所属や申請手続の拡大》 （総務部） ○ オンライン化の前提となる押印の見直しを推進し、令和 3 年度末までに対象手続 1,603 件のうち 1,554 件（96.9%）について押印を不要とする見直しを実施 ○ 令和 4 年 10 月に、新しい電子申請システムを導入し、令和 5 年 1 月からはキャッシュレス決済も可能とする環境を整備 【電子申請利用所属数（累計）】 ・ 令和 6 年度末現在：141 所属 （目標：60 所属） 《必要なシステムの構築》 （警察本部） ○ 警察庁がウェブサイト上に設けている「警察行政手続サイト」のオンラインによる申請等受付を継続（現在対象手続合計 24 手続）	○ 部局の実状に応じたオンライン化やキャッシュレス決済の拡大を推進 ○ 警察庁において、更なる対象手続の拡大が検討されており、拡大の際には、環境整備及び県民に周知を図るための広報活動を実施 ○ そのほかの行政手続のオンライン化についても引き続き検討を実施

個別項目	令和 6 年度の主な取組内容	次年度の取組計画
業務の標準化・最適化 (21) (総務部) (出納局) (警察本部) 進捗状況：○	《共通業務のシステム化》 (総務部) ○ 各種業務のデジタル改革 ・デジタル化対象業務の選定を各部局に照会し、各種提案についてヒアリングを実施（業務プロセスの見直し、活用すべき ICT ツール、予算化の可否等を議論） ○ RPA（※）活用推進 ・RPA 作成ロボット利用所属数（累計） 令和 6 年度末：55 所属（対前年度＋18 所属） ○ ノーコード開発（※）ツールの活用 ・業務効率化を推進するとともに、県庁全体が自発的に DX を推進する体制を構築するために、プログラミングなしで職員が自ら業務システムを構築できるノーコード開発ツールを試行的に導入 ○ 予算執行を伴う業務の最適化 ・「予算執行を伴う業務の最適化検討プロジェクトチーム」において、福岡県と共同で予算編成・財務会計システムの再開発及び予算執行を伴う業務プロセスの改善を実施するため、詳細設計・開発を委託する事業者を選定 (※) RPA 人間が行ってきた定型的なパソコン操作をソフトウェアのロボットにより自動化するもの (※) ノーコード開発 プログラミングの知識がなくてもシステム等の構築が可能で、パソコンの画面上で必要な部品を選び、直感的な操作でシステムなどを構築する手法	○ 引き続き、RPA の活用を推進 ○ 資料作成やとりまとめの事務に関して、ノーコード開発ツールを活用した業務効率化の効果を検証 ○ 予算執行を伴う業務手順等の見直しを含む予算編成・財務会計システム再構築の詳細設計・開発を実施

個別項目	令和 6 年度の主な取組内容	次年度の取組計画
【前ページからの継続】 業務の標準化・最適化 (21) (総務部) (出納局) (警察本部) 進捗状況：○	《会計事務の更なるシステム化》 (出納局) ○ 令和 6 年 7 月より、入札・契約事務に関する機能を財務会計システムに追加	○ 利用者からの要望等に基づきシステム操作方法等の改善を検討
ICT を活用した行政事務の効率化 (22) (企画部) (総務部) 進捗状況：○	《「自治体DX推進計画」に基づく取組の推進》 (企画部) ○ 地域 DX 推進に向け「長崎県・市町連携フォーラム」を開催し、DX 推進人材の確保における課題や要望等について全市町（21 市町）との情報共有や意見交換を実施 ○ 県・市町におけるそれぞれの課題解決に向けたデジタル人材の共同利用にかかる事業化を検討 ○ 長崎県情報システム標準化・共通化連絡会議を開催し、システムの標準化等について意見交換等を実施 《テレビ会議の導入、活用》 (総務部) 【テレビ会議開催実績】 ○ 見直し後の目標（3,200 件）を上回る 3,952 件 【利用環境の整備】 ○ 利便性向上のためテレビ会議予約管理ページに FAQ を整備して掲載	○ 引き続き国の動きを踏まえた市町への情報提供等を行うとともに、行政デジタル化ワーキンググループを活用した意見交換等を実施 ○ 業務システム標準化・共通化をはじめとした自治体 DX の取組を推進 ○ 県と市町でデジタル人材を共同利用し、県全体としてのデジタル化を底上げ ○ FAQ を随時更新し、引き続きテレビ会議を利用しやすい環境を整備

個別項目	令和 6 年度の主な取組内容	次年度の取組計画
【前ページからの継続】 ICT を活用した行政事務 の効率化 (22) (企画部) (総務部) 進捗状況：○	《新技術の導入・活用》 (総務部) ○ RPA (※) 活用を推進 ・ RPA 作成ロボット利用所属数 (累計) - 令和 6 年度末：55 所属 (対前年度＋18 所属) ○ その他の新技術活用 ・ プログラミングなしで職員が自ら業務システムを構築できるノーコード開発 (※) ツールを試験的に導入 ・ AI の技術を活用し、構造化文書の作成・修正及びチェック作業を効率化する「AI 文書作成支援ツール」を導入 ・ 生成 AI の全職員の利用環境を整え、積極的な利用を促す通知を発出 ・ AI-OCR (※) 等の検証を実施し、効果検証、本格導入の可否判断を実施 (※) RPA 人間が行ってきた定型的なパソコン操作をソフトウェアのロボットにより自動化するもの (※) ノーコード開発 プログラミングの知識がなくてもシステム等の構築が可能で、パソコンの画面上で必要な部品を選び、直感的な操作でシステムなどを構築する手法 (※) AI-OCR 紙の書類をデジタルデータ化する技術	○ 引き続き、RPA の活用を推進 ○ その他の新技術活用 ・ ノーコード開発ツールの効果検証、本格導入の可否判断実施 ・ 生成 AI の効果的な活用方法を研究し、業務時間の削減を推進 ・ AI-OCR 等の検証を引き続き、実施し、効果検証、本格導入の可否判断を実施

個別項目	令和 6 年度の主な取組内容	次年度の取組計画
環境変化に対応した働き方の推進（25） （総務部） （教育庁） （警察本部） 進捗状況：○	《全庁的な取組強化期間の設定等を通じた生産性向上等の取組推進》 ○ 夏季（7 月から 9 月）を取組強化期間として、生産性向上や業務負担軽減等につながる取組を実施 【令和 6 年度「夏の働き方改革」の主な関連項目】 ・ 庁内手続や協議資料のオンライン化・ペーパーレス化 ・ 管理職による働き方改革宣言の実施 ・ 令和 3 年 7 月に導入した新ツール「Microsoft Teams」（※）の活用によるコミュニケーション活性化と生産性向上 ・ テレワークの推進 など 【主な取組内容】 ・ 業務のデジタル化や DX に関する個別相談を実施 ・ 業務量の平準化及び削減に向けたミーティングの実施を促進 ・ 組織内のコミュニケーション活性化のため「Microsoft Teams」の積極的な活用を推進 （※） Microsoft Teams チャットや通話、ビデオ会議、ファイル共有、ファイルの共同編集等の機能を備えたコミュニケーションツール	○ 引き続き、夏季等を取組強化期間として設定し、生産性向上や業務負担軽減等につながる取組を推進

個別項目	令和 6 年度の主な取組内容	次年度の取組計画
職員が働きやすい活力ある職場づくり（26） （総務部） （教育庁） （警察本部） 進捗状況：△	《長時間労働の是正に向けた取組》 （総務部） ○ 出退勤システムにより勤務時間の把握をするとともに、職員の業務の進捗状況を共有し、時間外勤務は必要性を精査した上で事前命令を行うことを周知徹底 ○ 業務の見直しや共有化・平準化（職員の臨時応援）、ワークシェア会計年度任用職員の活用等を推進 ○ 課長級の能力評価における「重要マネジメント項目」の設定 ○ 管理監督職員が自らを省み、取組等を確認するための「活気あふれる職場づくりのためのチェックシート」の実施 ○ 部下職員が職場におけるマネジメントの状況を観察した結果を所属長や部局長にフィードバックする「所属職員によるマネジメントチェック」を導入 ○ 所属長や総括課長補佐を対象としたマネジメント研修の実施 【目標】 ・時間外勤務月 45 時間超の職員数（年間延べ人数） 令和元年度比 10%減（950 名→855 名） 【実績】 △時間外勤務月 45 時間超の職員数（年間延べ人数） R 元：950 名（※参考） R2：1,618 名（R 元比 70%増） R3：1,679 名（R 元比 77%増） R4：1,482 名（R 元比 56%増） R5：1,121 名（R 元比 18%増） R6：1,064 名（R 元比 11%増）	○ 更なる縮減につながる取組の検討を実施 ○ 勤務時間の適正な把握・管理の徹底 ○ 管理監督職員が自らを省み、取組等を確認するための「活気あふれる職場づくりのためのチェックシート」の実施 ○ 部下職員が職場におけるマネジメントの状況を観察した結果を所属長や部局長にフィードバックする「所属職員によるマネジメントチェック」を導入 ○ 所属長や班長を対象としたマネジメント研修の実施

個別項目	令和 6 年度の主な取組内容	次年度の取組計画
【前ページからの継続】 職員が働きやすい活力ある職場づくり（26） （総務部） （教育庁） （警察本部） 進捗状況：△	（教育庁） ○ 「定時退校日」、「部活動休養日」、「家庭の日（ノー部活動デー）」を実施した結果、前年と比べ減少 ○ 長崎県立学校における業務改善アクションプラン（改訂版）に基づいた取組を継続するとともに「教員のなり手不足解消プロジェクト」により、業務支援員の配置やデジタル採点システムの導入及びモデル校による新たな学校運営の実践等を実施した結果、前年と比べ減少 【実績】 △超過勤務が月 80 時間を超える教職員の割合（小中学校） 目標：令和3年度末までに 0%（R6 実績：小中学校 1.1%） （前年度比±0 ポイント） △超過勤務が月 80 時間を超える教職員の割合（高校） 目標：令和5年度末までに 0%（R6 実績：高校 1.4%） （前年度比-0.1 ポイント）	○ 超勤改善等対策会議等を通じて、上限 1 か月 45 時間以内、年間 360 時間以内の達成に向け、学校と行政が一体となって取り組む内容として、「教頭の担当授業時数の軽減」「部活動指導体制の適正化（複数顧問制、外部指導者の活用等）」「教頭の PTA 業務見直し」「コミュニティ・スクールを生かした働き方改革」を推進 ○ 市町教育委員会が主導する同一市町内の全学校共通実践内容の一層の充実 ○ 長崎県立学校における業務改善アクションプラン（改訂版）に基づいた取組の継続と、「教員のなり手不足解消プロジェクト」の取組を通して、教員の業務負担軽減を図り、超過勤務の削減につながる取組を推進

個別項目	令和 6 年度の主な取組内容	次年度の取組計画
【前ページからの継続】 職員が働きやすい活力ある職場づくり（26） （総務部） （教育庁） （警察本部） 進捗状況：△	（警察本部） ○ 幹部職員を対象とした会議において、働き方改革の重要性について教養し、長時間労働の是正についての意識改革を推進 ○ 現場の意見や要望を幅広く吸い上げ、業務の合理化・効率化により長時間労働の是正を推進 ○ 年間を通じた年次休暇の計画的取得を推奨 ○ 柔軟な勤務制度の検証・改善 《エンゲージメント（※）に関する意識調査の実施》 （総務部） ○ エンゲージメントに関する意識調査の実施 ・対 象 者：知事部局における部次長を除いた職員（併任職員や臨時的任用職員を含む） ・回 答 率：93.1%（3,724 人／3,999 人） ・実施期間：令和 6 年 6 月 3 日～6 月 14 日 ・結 果：全体スコア（平均 50 ポイント） 令和 4 年度…47.3 ポイント 令和 5 年度…48.5 ポイント 令和 6 年度…50.5 ポイント（3.2 ポイント上昇） ○ 改善点含め調査結果を庁内に共有し、管理職に対して外部講師による研修会を実施 ○ 職員のエンゲージメントに対する理解促進を図るため、階層別研修等において説明を実施 （※）エンゲージメント 職員が自らのキャリアビジョンと組織の目標を一致させながら、主体的に仕事や組織に貢献する意欲や姿勢を表す概念	○ 前年度と同様の取組を継続するとともに、経年の動向を検証し必要な改善を実施 ○ 調査結果を踏まえ、管理職向けの全体研修会に加え、個別の所属に対するフォローアップを実施

Ⅲ 多様な主体との連携と人材育成

個別項目	令和 6 年度の主な取組内容	次年度の取組計画
多様な主体との連携・協働を支える仕組みづくり (27) (企画部) (総務部) (県民生活環境部) 進捗状況：○	《地方創生にかかる包括連携協定を締結した企業との連携の促進》 (企画部) ○ 包括連携協定を締結した企業と関係各課との連携窓口として、庁内への周知や情報交換等を実施し、連携を促進 【主な連携実績】 ・首都圏における物産展の開催 ・県 SDGs 登録制度運用促進への協力 ・県民や顧客、社員等に向けた県政情報発信 ・性の多様性啓発イベントの開催 ・高齢者向け安全運転講習会の開催 ・県総合防災訓練での衛生用品を備えた自販機の展示 ・県立高校でのサイエンス講座の開催 ・県職員の民間研修受け入れ 《協働サポートデスクにおける NPO、県、企業等からの協働に関する相談や事業企画提案への対応》 (県民生活環境部) ○ 協働サポートデスクにおいて 36 件の相談に対応 【結果】 ・事業企画提案：6 件 ・事業化に向けた情報・意見交換会開催：20 件 ・協働実現：4 件 ○ 職員の協働意識醸成のための研修を開催 【実績】 ・県と NPO など多様な主体との協働実施件数：168 件	○ 民間企業との包括的な連携に関する窓口として、企業との情報交換、協定内容の庁内への周知等を実施し、連携の深化や新たな取組の構築を促進 ○ 引き続き、協働サポートデスクによる相談対応や関連情報の収集・提供や助言、情報・意見交換会の開催や専門家によるコーディネート支援等の実施に加え、庁内外への働きかけの強化や職員研修の開催等により多様な主体との協働を推進

個別項目	令和 6 年度の主な取組内容	次年度の取組計画
【前ページからの継続】 多様な主体との連携・協働を支える仕組みづくり (27) (企画部) (総務部) (県民生活環境部) 進捗状況：○	《審議会等における公募委員の登用促進》 (総務部) ○ 令和 5 年（令和 6 年調査実施）公募委員率：15.6%（対前年度比 0.5%増加） ○ 委員改選の年かつ前年度時点での公募委員導入率が 20%に達していない附属機関等の所管課に対して、委員改選に係る公募委員拡充を図るために、2 回（令和 6 年 9 月、令和 7 年 1 月）公募委員増員の検討依頼を実施 【課題】 ・ 法律等により委員の構成及び職が指定されているもの、高度の専門性が求められるもの等、公募委員の導入が困難な場合又は導入を限定させる審議会等の存在 ・ その他公募委員の導入可能な審議会等においては、既に一定数の公募委員を導入済みであり、大幅な上積みは難しい状況	○ 引き続き、公募委員増員の検討依頼を実施するとともに、公募委員数が少なく公募委員構成比率が低い附属機関等の所管課に対しては個別に検討を依頼することにより、公募委員の積極的な登用を促進

個別項目	令和 6 年度の主な取組内容	次年度の取組計画
デジタル改革と職員の能力開発（32） （企画部） （総務部） （警察本部） 進捗状況：○	《庁内における ICT 利活用に係る職員の意識醸成・啓発》 （企画部） ○ 庁内 Society5.0 推進を担うデジタル改革推進員・担当を窓口として、情報共有やデジタル化に向けた取組の推進を実施し、三役・各部局長を対象に外部のデジタル人材が最新のデジタル状況や他自治体の好事例等を講義するデジタルミーティングを開催することで意識醸成・意識啓発を促進 ○ 職員向け研修等 ・デジタルミーティングの実施（庁内デジタル化推進に寄与した外部人材、他自治体首長経験者による三役・各部局長に向けた講義） ・デジタル改革推進員・担当に向けたデジタル・DX 関連の情報提供 《デジタル人材の育成に係る研修等の実施》 （総務部） ○ 主な研修実績 ・e-ラーニング研修 必修項目を設定し、令和 6 年 8 月から令和 7 年 3 月までの間、デジタル改革推進担当を中心に約 430 名が受講 ・ノーコード研修（集合研修） アプリ開発を行う実務研修について、令和 6 年 8 月 19 日から 20 日に研修を実施し、約 20 名が受講 ・デジタル人材育成研修（集合研修） 行政事務プロセス DX 等について、令和 6 年 9 月 24 日及び 10 月 2 日に研修を実施し、約 50 名が受講	○ 引き続き、デジタル改革推進員・担当や長崎県デジタル戦略会議等を通じて、職員のデジタル化、DX に関する意識醸成・啓発の取組を実施 ○ 長崎県職員デジタル人材育成方針を踏まえた研修等を実施

個別項目	令和 6 年度の主な取組内容	次年度の取組計画
【前ページからの継続】 デジタル改革と職員の能力開発（32） （企画部） （総務部） （警察本部） 進捗状況：○	【前ページからの継続】 ・動画研修 令和 7 年 2 月より、庁内 DX ポータルサイトを開設し、常時受講できる環境を構築 ○ 職員の意識改革 ・階層別研修や「夏の働き方改革」期間の機会を捉えて、デジタル改革について職員に働きかけるなど、意識改革を実施 《職員研修等を通じた人材育成》 （警察本部） ○ 職員のデジタル的発想の視野を広げるための取組として、ICT ツール等の導入に向けた専門部会等を実施 ○ 指定を受けた警察職員に対する「IT 指導員研修」を実施 ○ ICT ツール等の導入により、県民サービスの充実が期待できる業務として RPA（※）を試行運用し、事務的な作業の自動化を実施 （※）RPA 人間が行ってきた定型的なパソコン操作をソフトウェアのロボットにより自動化するもの	○ ICT ツール活用に関する計画的な人材育成方策の実施・検証