

プロジェクトの趣旨・目的

県民のために真に役立つ組織、職員が明るく楽しく前向きに仕事ができる組織になるためにはどうすればよいか、という本質的な問題に正面から向き合い、県の組織風土を創りかえることを目指します。



検討の様子



課題ごとにタスクフォースを設置して検討

タスクフォース	目指す姿 (To Be)
TF-1 「目標・意義」の共有	最高品質の行政サービスとは何か、が課単位で具体的に業務に結びつけられており、個々の職員が長野県職員であることの「誇り」と「働きがい」を感じている。
TF-2 「しごと」改革	業務の効率化・減量化(削減)を通じて、新たなリソース(時間・人)を創出し、業務過多の状態が解消されている。
TF-3 「職場環境・雰囲気の改善」	職場の風通しが良く、職員が仕事をしやすい環境が整っている。組織(チーム)として、最大限のパフォーマンスを発揮している状態。
TF-4 「キャリア開発・人材活用」	自身の「強み」や「専門性」を自覚することで、自律的に学ぶ職員が増え、多様化・高度化する県民ニーズへ対応することができる組織。

R6年度の主な取組

()内の金額は令和6年度当初予算案

- ✓ 事業の見直しのみならず、業務のやり方も含めたしごと全体の見直しを対象にしたレビューを実施
- ✓ 全庁に共通する業務の集約化・効率化を実施
- ✓ デジタルツールの活用など働き方の「共通ルール」を普及
- ✓ 業務効率化やDX推進のための人材育成 (3,691千円)
⇒企画振興部

生産性向上に向けた仕事の減量化、効率化



- ✓ “場所や時間にとらわれない”多様な働き方を支える職場環境の実現に向けたオフィス改革に着手 (41,936千円) ⇒総務部No.8
- ✓ チームとしての力を高めるためにマネジメント力向上を目指す研修を実施 (13,008千円) ⇒総務部No.7の一部



風通し良く多様で柔軟な働き方ができる組織への転換

職員の専門性向上に向けた人事制度改革



組織ミッション(行政経営理念等)の浸透と若手職員の「やりがい」醸成

- ✓ 職員の「専門性」を高めることで、多様化・高度化する県民ニーズに、よりの確に対応することができる人事制度改革に向けた取組を推進

- ✓ 組織ミッションに基づき、しごとの目的や意義を明確化・共有し、職員の行動変容につなげるワークショップを実施(外部有識者と連携) (1,809千円) ⇒総務部
- ✓ 若手職員の「やりがい」を醸成する研修を実施 (13,008千円) ⇒総務部No.7の一部