第1回 行政機構審議会（令和8年11月25日）

説明事項	資料ページ
1　県組織のあり方を検討する背景	2P
2　県行政を取り巻く社会の状況	3P
3　県政運営の基本となる計画・方針	4P
4　県組織の主な構成	5P
5　職員の年齢構成	6P
6　他県との比較（本庁・現地機関の体制）	7P
7　過去の行政機構審議会の概要	8,9P
8　今後の審議日程	10P

1　県組織のあり方を検討する背景

社会情勢の変化	人口減少・少子高齢化により、行政サービスを支える人材の不足が深刻化。 社会経済情勢の変化に伴い、県民ニーズや地域課題は複雑化・多様化。
本県特有の状況	広大な県土に小規模市町村が点在する本県では、 持続可能な行政サービス提供体制の確保が喫緊の課題。
国や県において 役割分担等の議論が開始	第34次地方制度調査会では、国・都道府県・市町村の役割分担等を審議。 「県と市町村との協議の場」では、県・市町村の連携・協働による行政体制の最適化策を検討。
県組織について 検討が必要な事項	➢ 県として今後果たすべき役割と必要な機能の整理 ➢ 本庁と現地機関の機能の見直し

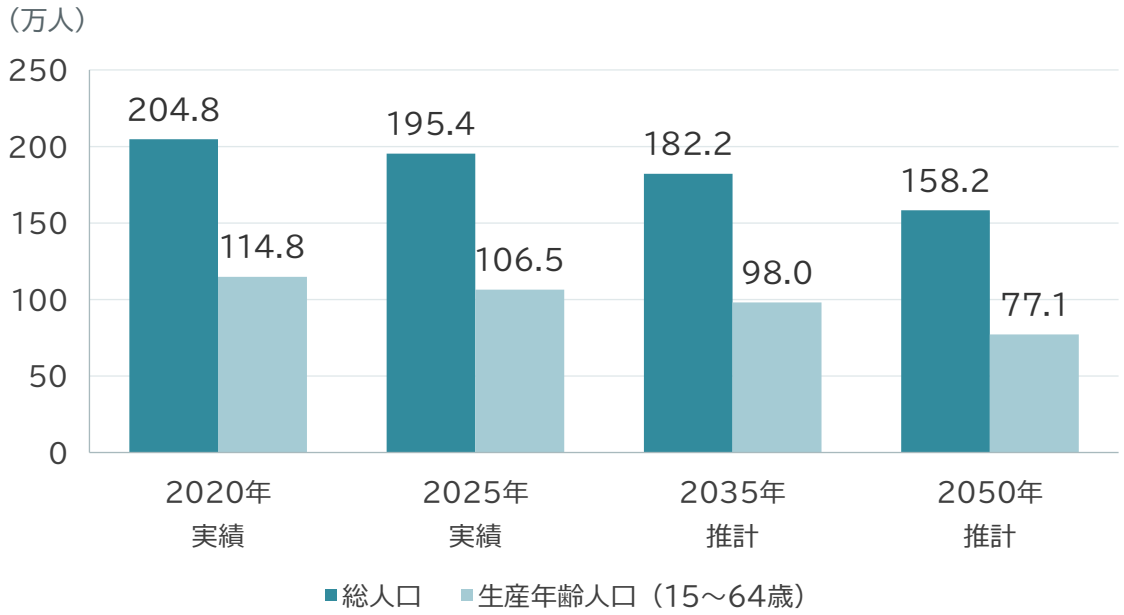
2　県行政を取り巻く社会の状況

■ 長野県では、全国を上回るペースで総人口・生産年齢人口のさらなる減少が見込まれる。
■ 市町村数・小規模市町村数は全国有数で、財政力指数が低い市町村も多い。

人口減少の見通し

- 県人口は2000年の約222万人をピークに減少
- 2050年は2020年比で、総人口約23%減、生産年齢人口約33%減の見込み
  （全国：総人口約17%減、生産年齢人口約26%減の見込み）

➡ 行政サービス需要の量・質が変化するとともに、
生産年齢人口の減少に伴い、職員の数も減少が見込まれる



注：25年実績は10月1日時点。35年、50年は社人研の令和5年推計（現状維持ケース）

市町村の数と規模

- 市町村数・人口1万人未満の市町村数は、いずれも全国最多水準
- 財政力指数0.3未満の市町村が4割以上を占める

➡ 財政基盤が強固とはいえない市町村が多い

● 市町村の数

	長野県	全国順位
市町村数	77	2位
うち村の数	35	1位
人口1万人未満	46	2位

● 財政力指数の比較

	県内市町村	全国市町村
中央値	0.33	0.44
0.3未満の割合	44.2% （34市町村）	29.4%

出典：総務省統計局「令和7年国勢調査　人口等基本集計」、社人研「日本の地域別将来推計人口 令和5（2023）年推計」、総務省「令和6年度地方公共団体の主要財政指標一覧」

3　県政運営の基本となる計画・方針

■ 県政運営及び行政経営の基本となる計画・方針等は、以下の4つ。
■ 組織に求められる役割の変化に応じ、機能の強化や重点化を進め、効果的・効率的な組織編成と人材の確保・育成を定めている。

① 総合5か年計画『しあわせ信州創造プラン3.0』

県政運営の基本となる総合計画 （計画期間：令和5～9年度）

- 県づくりの方向性を県民と共有し、ともに取り組むための計画
- 計画推進の基本姿勢として、以下の事項を明記

計画推進の基本姿勢（抜粋）

➢時代の要請に応じた組織体制の構築
➢市町村との連携強化・役割分担改革

② 行政経営理念

県の行政経営に当たって、職員一人ひとりが日頃から意識するための理念

ミッション（使命・目的）
最高品質の行政サービスを提供し、ふるさと長野県の発展と県民のしあわせの実現に貢献します。

ビジョン（目指す姿）
県民起点で、県民に信頼され、期待に応えられる県行政を目指します。
職員が高い志と仕事への情熱を持って活躍する県組織を目指します。

バリュー（職員の価値観・行動の指針）
責任（Commitment） 協力（Cooperation） 挑戦（Challenge）

③ 行政・財政改革方針2023

行政経営理念を実現し、行政サービスの質を向上するための具体的な取組方針
（推進期間：令和5～9年度）

「県民の信頼と期待に応える組織づくり」や、「県民との対話と共創」「持続可能な行財政基盤の構築」を取組の柱として、効果的・効率的な行政経営を目指すもの

方針に基づく取組（抜粋）

➢業務プロセスの見直し（デジタル技術による改善や、業務の集約化）
➢組織の集約化・統合による知見集積を通じた専門性強化
➢業務の繁閑に応じた相互補完のための小規模所属・係の大括り化

④ 職員確保・育成基本方針

行政経営理念のバリューを実践する職員の確保・育成等を推進するための基本方針
（方針の期間：令和8～12年度）

「職員の確保」、「職員の育成」、「働きやすい職場づくり」を取組の柱として、組織力向上の好循環を生み出すことを目指すもの

方針に基づく取組（抜粋）

➢【確保】採用候補者の母集団形成、多様な人材の確保
➢【育成】AI時代に即した能力育成、専門性の強化、マネジメント能力の向上
➢【職場】女性職員のキャリア支援の拡充、業務の効率化・減量化

4　県組織の主な構成

■ 本庁は、主に県全体の施策を企画・調整。 現地機関は、現場に赴く事務や県民と接する機会の多い事務などを担っている。

本庁の部局（知事部局）

部局	主な事務
危機管理部	消防、防災、危機管理
企画振興部	総合計画の策定・管理、地域振興、交通、DX
総務部	組織・人事、予算、県税、財産管理
県民文化部	文化、消費生活、人権、子育て支援
健康福祉部	医療、健康づくり、福祉、介護、衛生
環境部	環境保全、脱炭素、水道・下水道、廃棄物
産業労働部	企業支援、創業支援、雇用、人材育成、県産品販路開拓
観光スポーツ部	観光誘客、スポーツ振興、大会の準備・運営
農政部	農業生産・経営支援、農地整備、担い手育成
林務部	森林整備、林業振興、県産材利用、治山
建設部	道路・河川の維持管理、砂防、都市計画、住宅
会計局	会計・契約・検査

主な現地機関（知事部局）

機関	主な事務
地域振興局	各部局が所管する事務のうち現場性の高いもの、地域の横断的な課題への対応
県税事務所	県税の課税・徴収
児童相談所	子ども・家庭への相談・支援
保健福祉事務所（保健所＋福祉事務所）	地域の保健・医療、公衆衛生、福祉・社会保障
技術専門校	産業を担う人材の養成・職業訓練
建設事務所	土木工事、道路・河川等の管理、建築許可
試験研究機関	工業、農業、林業、環境などの試験研究・技術支援

知事部局以外（他の任命権者）の組織

企業局	議会事務局	教育委員会事務局	行政委員会等
電気・水道事業	議会運営の支援	学校教育・生涯学習	選挙、監査、職員採用試験、労働紛争の調整など

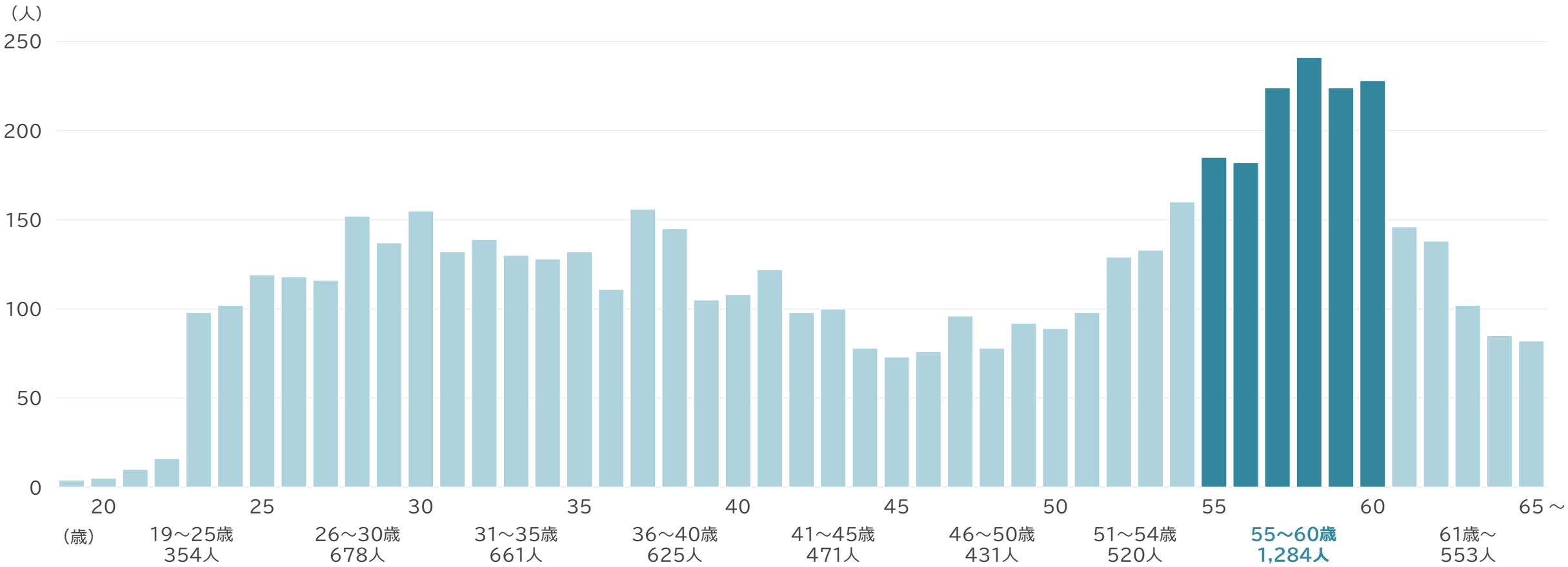
※令和8年4月1日時点

5　職員の年齢構成

■ 職員は高齢層が多く、今後5～10年で大量退職期が見込まれる。

職員の年齢構成

55～60歳の職員数が、全職員の23.0%（1,284人）を占める



対象：教員や警察官、任期付職員を除く県職員 5,577人（令和8年4月1日現在）

6　他県との比較（本庁・現地機関の体制）

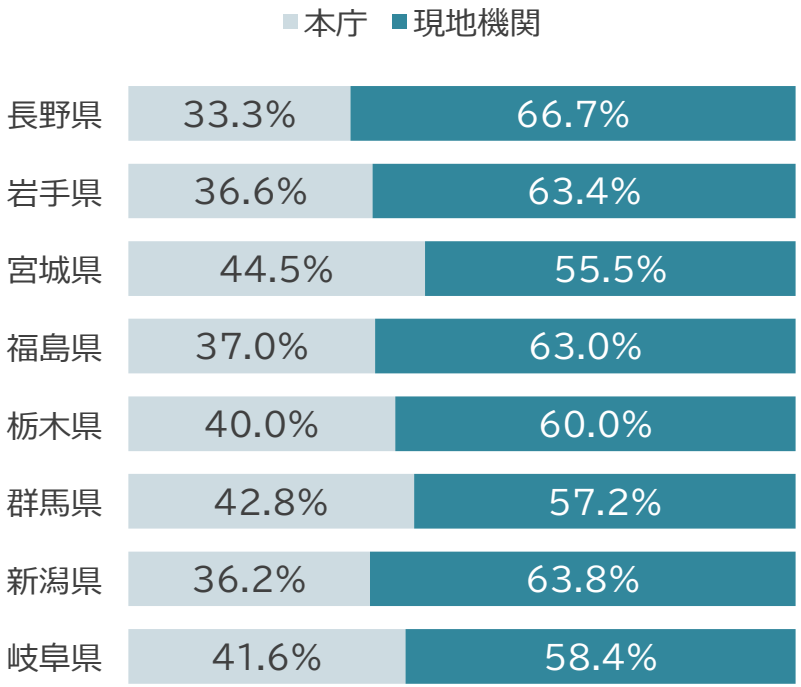
■ 長野県は、人口・面積が類似する他県と比較して、現地機関の箇所数・職員数が多い。

人口・面積が類似する他県との比較

県名	人口（万人）	面積（km²）	職員数【本庁】（人）	職員数【現地機関】（人）	職員数合計（人）	現地機関箇所数（所）	現地機関1所当たり職員数（人）
長野県	195.4	13,562	1,709	3,426	5,135	131	26.2
岩手県	112.5	15,275	1,494	2,588	4,082	56	46.2
宮城県	222.5	7,282	2,112	2,635	4,747	82	32.1
福島県	171.0	13,784	2,004	3,413	5,417	78	43.8
栃木県	186.3	6,408	1,736	2,601	4,337	68	38.3
群馬県	186.6	6,362	1,766	2,358	4,124	103	22.9
新潟県	206.7	12,584	1,922	3,383	5,305	114	29.7
岐阜県	189.0	10,621	1,967	2,766	4,733	110	25.1

職員数・現地機関箇所数・・・各県知事部局の職員・組織を集計（令和7年5月1日時点）

本庁・現地機関の職員割合



出典：総務省統計局「令和7年国勢調査　人口等基本集計」、（一社）地方行財政調査会「都道府県の行政組織・所掌事務および職員数調べ（2025年5月1日現在）」

7-1　行政機構審議会における過去の諮問・答申と、その後の組織改正

■ これまでも、本庁・現地機関の再編を中心に、行政機構のあり方について審議。県は、答申を踏まえ、組織再編を実施。

	諮問・趣旨	答申の概要	答申を受けた主な組織改正
① 平成19～20年 本庁部局の統廃合と現地機関の再編	H19.3.15　県の行政機構のあり方 ・「行財政改革プラン」に基づく、本庁・現地機関のスリム化・効率化	H19.11.2　本庁部局の見直し ・組織の大括り化 ・意思決定の速さを重視し、フラットな組織に	H20.4　建設部を設置（土木部・住宅部を統合） H22.4　健康福祉部を設置（社会部・衛生部を統合）
	H19.3.15　同上	H20.9.4　現地機関の見直し ・県民の利便性に配慮し、管轄区域を広域化 ・指揮命令系統を単純化し、組織間連携を重視	H21.4　保健福祉事務所を設置 （地方事務所福祉課と保健所を統合） 労政事務所：諏訪分室・飯田駐在を本所に統合 農業試験場：7試験場1支場 → 5試験場2支場 建設事務所：16所 → 14所3付置事務所 教育事務所：6所 → 4所＋飯田事務所
② 平成25年 本庁の施策推進機能の強化	H25.6.5　県の行政機構のあり方 ・総合計画を効果的に推進するための、本庁部局の組織体制を中心に検討	H25.10.21　本庁組織の改正 ・施策推進のための企画・総合調整機能の強化 ・県民生活に関連する施策の一体的推進 ・地域振興や産業施策全般の推進が図られる体制	H26.4　企画振興部・県民文化部・産業労働部を設置
③ 平成27～28年 現地機関の地域課題解決機能の強化	H27.6.8　現地機関の組織体制を中心とした県の行政機構のあり方 ・時代の変化に対応し、必要な機能を発揮するための、現地機関の組織の効率化	H28.9.5 ・地域振興局（仮称）の設置、機能強化 ・税務業務の独立及び集約・広域化 ・県と市町村の役割分担の再検証	H29.4　地方事務所を10地域振興局へ改組 県税事務所を設置 建築業務を建設事務所へ移管 H30.4　県税事務所の課税機能を4か所に集約

7-2　令和4～5年度 行政機構審議会 人口減少時代を見据えた県組織等のあり方検討部会

■ **人口減少下での人材・業務・組織のあり方を検討し、令和5年9月に部会としての意見をまとめた。**
※諮問・答申は行っていない。

（1）部会で扱った主要テーマ

令和4年度　人材・役割・業務

- 職員の意欲・能力の発揮（若手育成、高齢層の知見活用）
- 県の役割・業務と、必要な組織規模・職員数

令和5年度　所属規模・配置

- 効果的・効率的な業務遂行に資する所属の規模
- 地域の実情に応じた現地機関の業務・専門性・配置

（2）「長野県の組織のあり方に係る検討の方向性」＝部会取りまとめ意見（令和5年9月）

<table>
<tr><th>論点</th><th>対象機関</th><th>取りまとめた検討の方向性</th></tr>
<tr><td>論点1
効果的・効率的な業務遂行に資する所属の規模</td><td>小規模所属
（10人未満を目安）</td><td>①県民ニーズや、市町村・民間等との役割のあり方を踏まえ、組織としてのミッションを終えている ➡ 廃止
②組織として取り組むべきミッションがあり、
A）恒常的な業務が見込まれ、他業務との連携による効果が期待できる ➡ 統合
B）A以外のもの（機動性が求められる、モデル性がある、県としての取組を強調すべき） ➡ 存置</td></tr>
<tr><td rowspan="2">論点2
地域の実情に応じた現地機関の所管業務のあり方、更なる専門性向上に向けた配置の方向性</td><td>単独現地機関</td><td>• 小規模機関は、論点1の方向性を踏まえた見直しを検討
• 4信（東信、南信、中信、北信）・10広域以外の配置は、生活圏や県民ニーズに応じて検討</td></tr>
<tr><td>地域振興局</td><td>地域課題の解決により主体的・積極的に取り組める組織となるよう、「一部機能集約型」の配置を検討
<table>
<tr><th>業務の性質</th><th>配置の方向性</th></tr>
<tr><td>① 県民の安心・安全や地域社会の維持に必要な業務</td><td>10局全てで所管</td></tr>
<tr><td>② 広域的な調整や、高度な専門性が求められる業務</td><td>一部の局に集約</td></tr>
<tr><td>③ 定型的で現場対応の必要性が低い内部管理や審査等の業務</td><td>本庁等に集約・一元化</td></tr>
</table>
上記①～③の検討にあたっては、市町村間の水平補完や県による垂直補完のあり方も踏まえる</td></tr>
</table>

8　今後の審議日程

- 令和10年秋頃の答申を目指し、約2年間かけて審議をお願いする。
- 早期に方向性がまとまった機関については、令和9年秋頃を目途に中間答申をいただきたい。

次回以降の審議事項（案）　現地機関を中心に、現状・課題に関する共通認識を形成したうえで、論点を整理

