

長野県行政・財政改革方針 骨子案に対して寄せられた主な意見の概要と県の考え方

募集期間 平成23年10月28日(金)～平成23年12月9日(金)

寄せられた意見の数 287件(166人、23団体)

(内訳)・県民 (10人)

・市町村 (2団体)

・団体 (21団体)

・県職員 (156人)

方針全体に関する意見

1 全体方針、改革の基本理念、職員に期待される改革姿勢

意見の概要	県の考え方
行政が声を聞くべき相手はサービスを必要とする顧客だけではなく、税金を払っている納税者の声も聞くべき。要望のすべてに応えることは不可能で、その調整を行うのが行政の役割なので、そうした観点から民間との関係を考えるべきではないか。	サービスを充実するためには財源確保が不可欠であり、税などで県民に負担を求めるか、既存事業を見直していくことが必要です。すべてのサービスを行政で抱えるのではなく、民間との役割分担など県が果たすべき役割を明確にして事業の見直しを行っていきます。
目先のことや特定の相手のことだけでなく、全体の奉仕者として長野県のために働く公務員であるという気概や誇りを持った職員を育成して欲しい。	ご意見の趣旨を踏まえ、全体の奉仕者として、県民のために行動する職員の育成を行ってまいります。
地域活性化プロジェクトなど、長野県の産業振興を意識した記述とすべき。	産業振興は重要な施策であると考えており、ご指摘の内容は、新たな5か年計画の策定において検討してまいります。
県民の声を待つのではなく、「聴きにいく」ことが重要	ご意見の趣旨を踏まえ、「積極的に県民の意見を聴く姿勢」を本文中に取り入れ、記載内容を修正します。<本文7頁を修正>
改革の基本理念の前に、<参考>に記載のあるこれまでの行財政改革プランの総括をもってくるべきではないか。	ご意見を踏まえ、現行の行財政改革プランの総括をしっかりと行った上で、新たな方針を策定してまいります。掲載箇所については、全体の構成上、骨子案のとおり順とします。
質の向上や量の最適化は評価基準が不明。改革の目指す姿も主体がはっきりしない。また、期待する職員像に対する具体的な方策が見えない。	ご意見の趣旨を踏まえ、改革の基本理念の部分を「県組織の使命・目的」、「目指す姿」、それらを実現するための「行動の指針」といった県の行政経営理念として再構築しました。<本文第1を修正>
「改革の目指す姿」内の「熱い組織」、「熱い職員」については、取組の5つの柱において言及するべきではないか。	「熱い組織」、「熱い職員」については、抽象的でわかりにくいとの指摘もことから、「すべての職員が、高い志と仕事への情熱を持って活躍する」という記載に再構成します。<本文第1を修正>
改革の必要性や基本理念、改革の柱が重複しているので、整理するべき。また、取組の柱は4本に整理するべきではないか。	ご意見の趣旨を踏まえ、改革の必要性や基本理念等の部分を整理します。なお、取組の柱は骨子案のとおり5本としたいと考えています。<本文第1を修正>
改革の必要性の部分に限られた資源について言及するとともに、集中して具体的な結果を出すという表現に改めるべき。	ご意見の趣旨を踏まえ、改革の必要性の部分の記載を一部修正するとともに、行政経営理念の「行動の指針」に具体的な成果を出す旨を記載します。<本文第1を修正>
「熱い組織」、「熱い職員」に違和感を覚える。(同趣旨意見2件)	「熱い組織」、「熱い職員」については、抽象的でわかりにくいとの指摘もことから、「すべての職員が、高い志と仕事への情熱を持って活躍する」という記載に再構成します。<本文第1を修正>

## 県民参加と協働の推進

### 1 県民協働の推進

意見の概要	県の考え方
協働を進める担い手である人材やNPO法人の育成については、市町村と連携する中で取り組んで欲しい。	本方針では、「県民、NPO、民間企業、市町村など地域社会を構成する主体と対話を重ねながら新しい公共をともに作り出す」ことを柱に位置付けており、協働を進める担い手である人材やNPO法人の育成については、市町村並びに市町村が設置している公益市民活動センターと連携して取り組んでまいります。
現実的には「自己犠牲」の上にスポーツNPOが存在していることを認識した上で活きた活動基盤の強化策の策定を望む。	NPOの収入基盤が強化される施策を具体的に明示してまいります。
新しい公共を担う一員としてシルバー人材センター、生活協同組合、消費者団体などを位置付けて欲しい。	本方針では、「多様な活動主体との協働について、従来の枠にとられないあらたな取組を検討」することとしています。個別の団体との協働手法については、新たな取り組みの実施の中で検討してまいります。
NPO長野県図書館支援機構を立ち上げ、研修講師や市町村をサポートするNPOとして市町村支援に当たる仕組みを提案する。	
県の運営理念や政策にも人材を育成する社会環境の整備という視点を取り入れて欲しい。	長野県中期総合計画の中でも「明日を担い未来を拓く人づくり」を施策の柱の一つと位置付けていますが、今後ご指摘の点に留意しながら施策を展開してまいります。

### 2 県民参加による対話型の行政運営

意見の概要	県の考え方
県民とのコミュニケーションの活発化や行政のスピードアップの観点から、県のホームページをfacebookに完全移行したらどうか。	ご意見の趣旨を踏まえ、コミュニケーションツールとしてfacebookなどのSNS(ソーシャルネットワークサービス)の活用について検討してまいります。なお、ホームページにつきましては、誰もが利用しやすく、わかりやすいホームページとするため機能の充実を進めます。
インターネットだけでない情報周知の方法について検討願いたい。(同趣旨意見3件)	ご意見の趣旨を踏まえ、電子媒体の利用が少ない県民に向け、広報誌や新聞掲載による情報提供を積極的に行う旨記載内容を修正します。<本文6頁を修正>
審議会等のメンバーが県外の人だけで構成されているケースがあるが、半数は県民を構成メンバーとするべきではないか。	県では、「審議会等の設置及び運営に関する指針」を策定し、委員の任命に当たっては「審議会等の機能が十分に発揮されるよう幅広い分野から適切な人材を選任すること」をしています。ご指摘の審議会等もこの趣旨に則った委員の選任が行われているものと考えますが、引き続き指針の趣旨に則った審議会の運営等に努めてまいります。
審議会の活性化の項目に「会議の公開の推進」を加えてはどうか。	県では、「審議会等の設置及び運営に関する指針」を策定し、その中で会議を原則公開することとしています。ご意見の趣旨を踏まえ、記載内容を修正します。<本文7頁を修正>
一部項目のみ「検討します。」となっているが、消極的な姿勢と受け取られるため、他の項目と同様「努めます」等としてはどうか。	ご意見の趣旨を踏まえ、記載内容を修正します。<本文7頁を修正>
県民の声の行政運営への反映は、もっと骨太の内容でよいのではないか。	ご意見の趣旨を踏まえ、県民の声がより行政運営に反映されるよう努めてまいります。
県民満足度調査の実施頻度の記載ができないか。	平成24年度までは、県民アンケート調査を行いますが、その後の実施については、新たな総合5か年計画の策定に併せ、今後検討してまいります。
県民の声の行政運営への反映は、目的と手段を整理して、項目の順番を入れ替えるべき。また、政策づくりへの県民参加の記載が難解である。	ご意見の趣旨を踏まえ、政策づくりへの県民参加については記載を修正します。<本文7頁を修正> また、記載順序については、県民参加の推進には十分な情報発信が必要ですので、骨子案の順とします。
県のウェブサイトは各ページ毎にレイアウトにまとまりがない。CSS等で統一デザインを徹底してはどうか。(同趣旨意見2件)	ご意見の趣旨を踏まえ、ホームページ全体のデザインの統一の取組を追加し、記載内容を修正します。<本文6頁を修正>
情報発信については、速やかで正確なものを。過去のもの削除・更新し、理解しやすいものとするべき。	方針案の中で「情報更新頻度の向上」を位置付けており、ご指摘の過去の情報の削除等についても鋭意取り組んでまいります。
県民の声を直接届けられる窓口を部局毎に設け、業務見直しや国への要望等を行ってはどうか。	幅広く容易に意見をいただけるよう、統一的な窓口に加え、各部局においても意見を受け付け、業務改善や国への要望等を行っているところです。
魅力ある広報が必要と同時にそれを見てももらえるような工夫や仕掛けが必要。デザイン的な面から見て一般企業のようにおしゃれで見たくするような広報活動が必要ではないか。	ご意見を踏まえ、魅力あるデザイン、見ていただけるような工夫や仕掛けがある広報活動を行うよう努めてまいります。特にホームページについては、記載内容を修正したとおりホームページ全体のデザインの統一やイベントカレンダーの設置などを行います。

## 人材マネジメント改革

### 1 意欲と能力のある人材の育成と確保

意見の概要	県の考え方
女性職員の登用について「優秀な人材を管理職へ適切に登用していく」のが正しいのであって、「管理職に女性の割合を増やす」という目的のために（能力に関係なく）女性の登用を増やす」という記述は疑問（同趣旨意見3件）	ご意見の趣旨を踏まえ、将来の管理職への登用につながる係長級や課長補佐級への登用について、「意欲と能力ある女性職員の登用」に記載内容を修正します。＜本文8頁を修正＞
人材育成をどのように行うかが書かれていない。また、ワークライフバランスの推進に具体的な目標を設定すべき。	人材育成の具体的方策については、人材育成基本方針に記載してまいります。また、ワークライフバランスの推進には具体的な目標を記載します。＜本文8頁を修正＞
職員のメンタルヘルス対策に対する記述を追加して欲しい。	職員のメンタルヘルス対策については、人材育成基本方針に記載してまいります。
女性職員の登用に当たっては、研修・教育の機会を確保し、意識の向上を行うことが必要	ご意見の趣旨を踏まえ、「更なる女性職員の能力開発や意欲の増進に努める」記載を追加します。＜本文8頁を修正＞
長野県人材育成基本方針の中に、「職員を育てる人事配置」（本庁と現地機関、企画部門と事業部門の行き来）を加えることはできないか。	ご意見の趣旨を踏まえ、人材育成基本方針の中に「人事管理の見直し」を位置付け、ジョブローテーションの見直しについて取り組んでまいります。＜本文8頁を修正＞
「県民サービス向上のために質の高い職員を育成」するためには、スペシャリストの養成が必要。異動のスペンを長くすることで腰を据えて仕事ができる環境をつくるべき。	ご意見の趣旨を踏まえ、人材育成基本方針の中に「人事管理の見直し」を位置付け、スペシャリストの養成について取り組んでまいります。＜本文8頁を修正＞
人事異動時に行われている組織内公募制度を拡大し、F A制度のようなものを導入し、意欲ある職員の発掘、育成を目指して欲しい。	職員のモチベーションの向上策については、人材育成基本方針に記載してまいります。
特定の分野に秀でた人材はその分野を伸ばすことのできる職場配置を行うべき。これからの行政はスペシャリストとゼネラリストを明確に区分すべきだと思う。	ご意見の趣旨を踏まえ、人材育成基本方針の中に「人事管理の見直し」を位置付け、スペシャリストの養成について取り組んでまいります。＜本文8頁を修正＞

### 2 人事評価制度の実効性ある運用

意見の概要	県の考え方
人事評価制度は公平性・透明性・客観性・納得性の確保が求められる。民間の失敗例に学ぶ姿勢が必要	人事評価制度については、公平性・透明性・客観性・納得性などの観点も踏まえ、制度運用や見直しの検討を行ってまいります。
業績評価の給与への反映については、評価されない人間のモチベーションは下がる一方となるので、慎重な対応を望む。	
モチベーションの高い職員を育てていく方法論として、人事評価制度の活用は間違っているのではないか。	業務の成果や実績が給与などに適切に反映され、職員のモチベーションが高まるよう、また、県民からも理解が得られるような制度や運用の見直しについて検討してまいります。
評価結果が給与に反映されるのは賃金総原資が増加しないため、短期的な評価ではモチベーションが下がる。それより長期的な評価として昇格昇進のみに反映させるべきではないか。	

### 3 給与制度の適切な運用

意見の概要	県の考え方
新たな労使関係制度が検討されている中で、職員給与のあり方だけを研究していくような記述はいかがか。	ご意見の趣旨を踏まえ、自律的な労使関係制度への移行の動きなど、公務員制度を取り巻く情勢を注視しつつ、人事給与制度の見直しについて検討していく旨、記載内容を修正します。＜本文10頁を修正＞

# 行政経営システム改革

## 1 組織風土の改革

意見の概要	県の考え方
行政経営システムの概念説明がなく、職員が改革に取り組む際の基本思想を明確にすべき。	ご意見を踏まえ、記載を追加します。「県民にどれだけ貢献しているかという経営的な感覚」を持って限られた経営資源を活用して質の高いサービスを提供し続ける仕組みを行政経営システムと考えています。<本文10頁を修正>
公務員は法令を守るべき立場にあり、法令墨守の記載は法令を守らなくてもよいと誤解される向きもあるので、表現変更が必要ではないか。	ご意見の趣旨を踏まえ、法令墨守の意味を他の表現に置き換え、記載内容を修正します。<本文11頁を修正>
職員同士の意見交換会や勉強会を増やして連携を深めていくという趣旨を盛り込むことはできないか。	ご意見の趣旨を踏まえ、職員グループ討議の全庁的な展開について記載を追加します。<本文13頁を修正>
職員の業務改善意識に分権の視点の導入を追加できないか。	ご意見の趣旨は、業務改善を進めていく上で大切な観点と考えますので、方針の具体化に当たり留意してまいります。

## 2 しごと改革（業務の生産性の向上）

意見の概要	県の考え方
事務事業の廃止や集中化・効率化等の改革は必要であるが、県民・ボランティア等が協働して作り上げてきた事業を単なる行政目線で廃止することはいかがか。	事務事業の見直しに当たっては、ご意見の趣旨も踏まえつつ、事業の必要性や効果などを十分に検討してまいります。
プレゼンテーション方法の統一化ではなく、プレゼンスキルと資料全体の統一感が必要なのではないか。	ご意見の趣旨を踏まえ、記載内容を修正します。<本文13頁を修正>
「事務事業の不断の見直し」の記述は、事業仕分けを継続することを意味しているのかわかりにくいので、明確にすべき。（同趣旨意見2件）	事務事業については県として不断に見直しを行っていく必要性を記載したものであり、その方法や仕組みについては現行の事務事業評価制度との関係も踏まえ、24年度中に検討・構築してまい
迅速な組織的意思決定を基に個々の職員に仕事を任せ、いわば組織内分権的な発想が職員のやりがい大きく貢献するのではないか。	ご意見の趣旨を踏まえ、「個々の職員に職責に応じて仕事が任される」旨の記載を追加します。<本文11頁を修正>
職員の意見や提案の活用について、職員間で政策課題を共有し、部署を越えて意欲的な職員からの提案を受け入れるような仕組みはできないか。	記載内容を修正するとともに、ご意見の趣旨を踏まえた仕組みを検討してまいります。<本文12頁を修正>
業務マニュアルの整備は是非行うべき。	ご意見の趣旨を踏まえ、「マニュアル化の推進による業務の効率化」の記載を追加します。<本文13頁を修正>
ICTの活用の中で、自治体クラウドの導入はどうか。県立学校の場合、同種の委託業務が多数あるので、拠点校を作ってそこで一括契約する方法を考えて欲しい。	ご意見の趣旨も踏まえ、クラウド技術の導入に関する記載を追加します。<本文15頁を修正>

## 3 アウトソーシングの推進

意見の概要	県の考え方
専門性を求められる分野は民間に開放し、公務員はより専門性を高めるべき。（同趣旨意見2件）	ご意見の趣旨を踏まえ、県が責任を持って直接行うサービスは引き続き実施しつつ、アウトソーシングの推進について積極的に取り組んでまいります。
民間企業と地方自治体のマネジメントは大きく違うため、民間企業の手法をそのまま導入することは誤り。自治体にふさわしいマネジメント手法を作り上げるよう取り組んでいくべき。	アウトソーシングに関しては、民間企業の手法をそのまま導入するのではなく、公共サービスの水準を確保することを前提とした上で民間企業等有するノウハウを活用しサービスの質の向上を図ることを目的に推進してまいります。
指定管理者制度の導入に当たり、住民サービスの向上の観点からの妥当性・有効性の検討、雇用・労働条件への配慮を盛り込むべき。（同趣旨意見2件）	ご意見の趣旨を踏まえ、「県民サービスの向上の観点からの有効性や雇用労働条件への配慮について検討する」旨の記載を追加します。<本文16頁を修正>
地方独立行政法人化の検討に当たっては、既に実施済みの県立病院の独法化の総括をまず行うべき。（同趣旨意見2件）	ご意見の趣旨を踏まえ、「県立病院機構における独法化の効果や課題を十分検証する」旨記載内容を修正します。<本文16頁を修正>
指定管理者制度は、本来なら行政が直接その公的責任を負わなければならない施設については導入を見送り、その他についても利用者の声を運営に反映させるシステムを構築するべき。	ご意見の趣旨を踏まえた記述を加えるとともに、利用者などの声を反映するシステムについて検討してまいります。<本文15・16頁を修正>
教育に関する施設は、教育条件の整備こそ重要であり、結果として児童や生徒に不利益が生じるような民間委託や大学の独法化は見送るべき。	業務の民間委託に当たっては、サービスの対象者への影響について十分検討します。大学の独法化については、効果や課題などを十分に見極めながら検討してまいります。
アウトソーシングは人件費削減の手段と誤解されないよう基本的な考え方を明確にする必要があるのではないか。（同趣旨意見2件）	アウトソーシングの推進が人件費削減の手段という意図はなく、アウトソーシングの推進などによる定員の適正化の結果、人件費が削減するという効果もあると考えているところですが、ご意見の趣旨を踏まえ、記載内容を修正します。<本文29頁を修正>
安易なアウトソーシングは賛成できない。今まで蓄積してきた技能・技術は県の財産であり、放棄するより継続する方が最終的には得策である。	アウトソーシングに関しては、県が果たすべき役割を十分検討した上で推進してまいります。

## 5 県組織の見直し

意見の概要	県の考え方
県有施設の市町村への安易な移譲は行わず、設置目的や県の果たすべき役割を十分考慮し、市町村の意向や利用者のニーズに沿ったあり方を検討すべき。	県有施設の移譲に当たってはご意見のとおり設置目的や県の果たすべき役割を十分に考慮し、市町村と十分な議論・調整を行った上で進めてまいります。
既存の組織構造を再検証し、時代的要求を考慮した新しい組織体制を考える必要がある。(常に県民側に立った視点が第一)	ご指摘のとおり、常に県民の視点に立って、現状の組織を検証し、時代の変化に対応した組織体制を構築してまいります。
県組織の中に防犯担当所属を新設するべきではないか。	防犯担当組織については、他県の状況や設置の効果を見極めながら検討してまいります。
組織の見直しに当たっては、これまでの組織再編の評価と検証を行うべき。(同趣旨意見3件)	ご意見の趣旨を踏まえ、本庁、現地機関ともに「これまでの見直しの効果を検証する」旨記載を追加します。<本文18頁を修正>
新たな5か年計画の策定も踏まえて組織を見直していくべきではないか。	組織の見直しに当たっては、新たな5か年計画の策定と並行して、必要な見直しを検討してまいります。
組織の業務のメリット・デメリットを勘案・参酌してデメリットの多い組織は即刻廃止するように盛り込んで欲しい。	ご意見の趣旨も踏まえつつ、組織の見直しについて検討してまいります。
一部の建設事務所の業務が非効率になっているなど、課題も多いと思われるので、現地機関の見直しをもう少し前向きに書くべき。	ご意見を踏まえ、環境の変化等により的確に対応し、必要な見直しを行っていくという趣旨から現地機関の見直しを検証する旨の記述を追加します。<本文18頁を修正>
本庁及び現地機関の職務権限等の見直しを行い、地域の課題や住民ニーズに最も近い現地機関に権限を委譲してはどうか。	ご意見の趣旨を踏まえつつ、本庁及び現地機関の職務権限等の見直しについて検討してまいります。
現地機関の役割(地域特性、県民意識の把握、フットワーク)を明確にした上で組織改正を行うべき。(同趣旨意見2件)	ご意見の趣旨も踏まえ、組織のあり方について検討してまいります。
現地機関の存在感や発信力を高めるために「地事、建設、福保」3所の統合が必要ではないか。土木部と住宅部が統合したのに現地機関は別々のままなので統合するべき。	ご意見の趣旨も踏まえ、組織のあり方について検討してまいります。

## 6 定員の適正化

意見の概要	県の考え方
職員数の削減だけでなく、県民にしっかり向き合い、個々の相談に対応できる職員の確保が必要。「行政改革」イコール「職員削減」ではない。(同趣旨意見6件)	持続可能な行財政基盤の確立の観点から、適正な定員管理に努めつつ、県民サービスの維持と質の向上を図ることができるようなメリハリのある職員配置に努めてまいります。
非常勤職員は、突発的・一時的な業務の増加などやむを得ず活用するもの。公的な方針で非常勤職員の有効活用を当然のものとして記載するのは不適當(同趣旨意見4件)	一時的な業務の増加などにより非常勤職員を活用するという考え方はご指摘のとおりですが、一方既存の業務の中で一定の手順や方法による特定業務や補助的業務を担う非常勤職員を配置し、有効に活用することは必要と考えています。
これ以上の人員削減は業務や組織の運営を困難なものとし、技術の伝承もできない。人員削減を前提とした適正化計画は作るべきではない。(同趣旨意見2件)	限られた人員で県政課題に効率的・効果的に対応していくためには、適正な職員配置の基盤となる計画が必要と考えており、計画に基づき、引き続き県民サービスの質の向上に取り組む職員体制としてまいります。なお、ご意見を踏まえ、「技術の継承等に配慮しつつ少数精鋭で効果を上げる組織運営」の記載を追加します。<本文20頁を修正>
業務に合った職員の再配置(事務職と技術職の配置の見直し)を行うことで人件費等のコスト削減が図られるのではないか。	ご意見の趣旨を踏まえ、「業務に最適な職種職員の配置」についての記載を追加します。<本文20頁を修正>
少数精鋭主義では組織の耐久力が下がる。実現したいのであれば、徹底した業務の削減(現在ルーチン化しているもの)を検討するべき。(同趣旨意見3件)	ご意見の趣旨を踏まえ、「業務のスクラップ・アンド・ビルドを徹底して行う」旨の記載を追加します。<本文20頁を修正>

## 7 外郭団体の見直し

意見の概要	県の考え方
外郭団体への天下りは禁止にすべき	外郭団体の役職員への県退職職員の紹介は、各団体からの要請を前提に、知識や経験を活かせる業務に対し適任者を紹介するというものであり、報酬が低い水準であることや退職手当等もないことから、国の「天下り」とは異なるものであり各団体の経営にも寄与するものと考えています。なお、今年度から、役員等についての紹介要請に対しては、公募による採用ができない各団体に検討を要請しているところであり、引き続き公正性や透明性の確保に努めてまいります。

## 財政構造改革

### 1 歳入確保の取組

意見の概要	県の考え方
特別徴収制度の更なる徹底のため、振込手数料がかからないような配慮をすべきではないか。納付先の市町村に金融機関の支店等がない場合、振込手数料を負担しなければならないので、コンビニエンスストアでの支払いを可能にできないか。	個人住民税の賦課徴収は市町村が行っているため、手数料負担やコンビニエンスストアとの契約やシステム開発について市町村の判断が必要になります。県としても、納税者の利便性の向上を図るため、マルチペイメントネットワークなどを利用した収納制度の導入などについて検討をしております。
消費税、所得税の増税が言われている中で、県独自の税の導入は県民の理解を得られないのではないかと。	最も基幹的な自主財源である地方税について主体的に取り組むため、県独自の政策税制について検討を進めてまいります。なお、県民負担が増加するような税を導入する場合には、県民の理解を十分得て進めるようにします。

### 2 歳出削減の取組

意見の概要	県の考え方
厳しい財政状況が続く中、公的サービスが低下して、財政負担が増加するような県政運営にならないよう対策をすすめるべきではないか。	引き続き厳しい財政状況が続くことが見込まれる中で、公的サービスを提供し続けるため、新たな発想による歳入確保と事業の抜本的な見直しによる歳出削減の取組を徹底し、持続可能な財政構造の構築を目指して取組を進めてまいります。
目に見える日常業務から選択と集中を心がけることが必要。コスト意識が必要ではないか。内部管理経費の徹底した節減の一つとして「県組織間等における書類の提出期限の厳守」を追加できないか。	提案のあった取組も含め「しごと改革」による業務の改善・効率化に向けた取組を実施し、内部管理経費の節減に努めてまいります。
超過勤務手当の縮減について一律の目標設定ではなく、仕事を減らすことを優先すべきではないか。「業務の見直しや効率化により時間外勤務の縮減を図り、超過勤務手当等を縮減」という表現にしたらどうか。	意見の趣旨を踏まえ、業務の見直しや効率化を徹底することにより時間外勤務の縮減に取り組めます。〈本文29頁を修正〉
県単独補助金の見直しの中で、国庫補助金への任意上乗せについて廃止を検討することだが、文化財を保護することは地方公共団体の責務であり、文化財保護に関する県の上乗せ補助を廃止しないようにしてもらいたい。(同趣旨意見5件)	国庫補助金への任意の上乗せは、国の補助制度において県の財政負担を義務付けていないものです。今後の事業見直しや予算編成の中で、個別の補助金について、いただいた御意見を参考に、県の役割として補助をする必要があるかどうかについて社会情勢の変化なども踏まえて検討してまいります。

## 地方分権改革

### 2 長野県独自の自治の検討

意見の概要	県の考え方
地方分権を進めるため、長野県にはもっと市町村合併が必要。市町村の合併は他県と比べて進んでいないので、そうしたことの分析や今後の取組が見えてこない。	市町村合併は、地域における十分な議論のもと、自主的・主体的に決定されるべきものと考えております。なお、地域の自主的な判断で合併を選択する市町村に対しては、必要な支援を行ってまいります。