

令和8年(2026年)4月16日
総務部 コンプライアンス・行政経営課
神津、井出、布施、小松、庄村
電話:026-235-7029(直通)
026-232-0111(代表)内線2552
FAX :026-235-7030
E-mail:comp-gyosei@pref.nagano.lg.jp

「誰もが働きやすい職場づくり」 「いいね！職員チャレンジ」の成果発表について

～令和7年度 組織風土改革「かえるプロジェクト」

その取組の成果の一端をお知らせします～

総務部コンプライアンス・行政経営課

令和8年4月

県では、県の行政経営に当たり、組織のミッション(使命・目的)とビジョン(目指す姿)を定め、これを達成するための職員の価値観・行動の指針であるバリュー(責任・協力・挑戦)を職員一人ひとりが日頃から意識して、業務に取り組むこととしています。

長野県行政経営理念

県の行政経営に当たり、私たちの組織の「ミッション(使命・目的)、ビジョン(目指す姿)、バリュー(職員の価値観・行動の指針)」について、「行政経営理念」として定めます。

【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

- ・「県民から何を望まれているか」を常に意識し、県民や社会からの要請に的確に応えていきます。
- ・コンプライアンスを「自分ごと」とし、県民の皆様の思いに寄り添った対応に努めます。
- ・成果を意識し、スピード感を持って最後までやり抜きます。

協力 Cooperation

- ・部局や上司・部下の垣根を越えて、チームとして支え合い、助け合い、課題解決にあたります。
- ・風通しのよい職場を目指し、率直に意見を出し合い、自由闊達な議論を行います。
- ・県民や市町村、NPO、企業など様々な組織と協働します。

挑戦 Challenge

- ・社会の環境変化に敏感に対応し、前例踏襲に陥ることなく、常に学び続け、改善・改革に取り組みます。

*職員一人ひとりがミッション・ビジョン・バリューの意味を考え、自分ごと化するとともに、職場討議を通じて、各職場の特性・状況に応じた具体化を行います。

県HP: [長野県行政経営理念](#) [こちら](#) (Ctrl+クリック)

組織風土改革とコンプライアンスの推進は、
「県民起点」の行動改革を進めることで、
行政経営理念に掲げるミッション(使命・目的)とビジョン(目指す姿)を実現し、
行政サービスの質を向上させていくために取り組んでいます。

今日は、その改革の成果の一端を詳しくご紹介します。

発表事例①：誰もが働きやすい職場づくり

思っていることを言いやすい心理的安全性の高い働きやすい職場づくりと、取組を通じてタテ・ヨコ・ナナメの所属を越えた関係性づくりを進めます

	発表タイトル(所属)	発表者
1	教育委員会 WORK SHIFT 宣言 (教育委員会事務局)	生涯学習課 永井さん 学びの改革支援課 竹内さん 義務教育課 柳澤さん
2	「きそワイガヤ会議」～職場環境改善に向けた検討会～ (木曾地域振興局)	農業農村支援センター 濱保さん 竹村さん 健康福祉部食品・生活衛生課(令和7年度まで:総務管理・環境課) 関島さん

発表事例②：いいね！職員チャレンジ

職場の業務見直しや効率化、職場環境の改善と心理的安全性の高い職場づくりに向けた取組等をわかりやすく共有し、互いに称え合うことで、職員のやる気を高めます

	発表タイトル(所属)	発表者
3	林務部における「誰もが働きやすい職場づくり」 の取組 ～オフィス改革を中心に～ (林務部)	森林政策課 竹村さん
4	WEBフォームを活用した食中毒聞き取り 調査の負担軽減策 (佐久保健福祉事務所)	食品・生活衛生課 橋詰さん

それでは、発表をお願いします。

**WORK
SHIFT**
宣言

かえる
プロジェクト

教育委員会

WORK SHIFT 宣言

教育委員会事務局

1 : 取組の概要

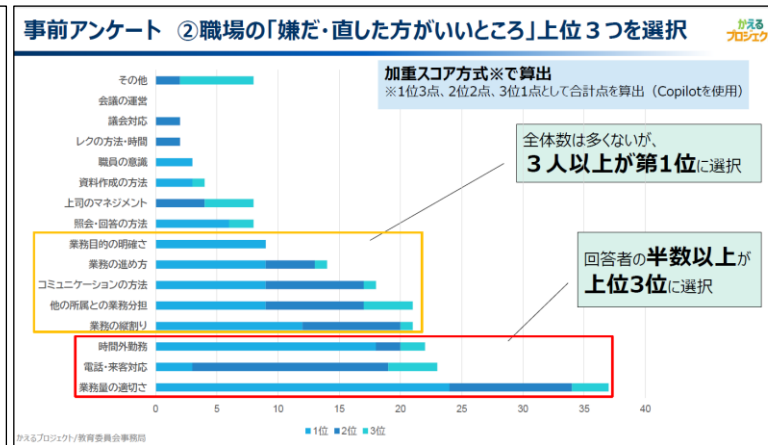
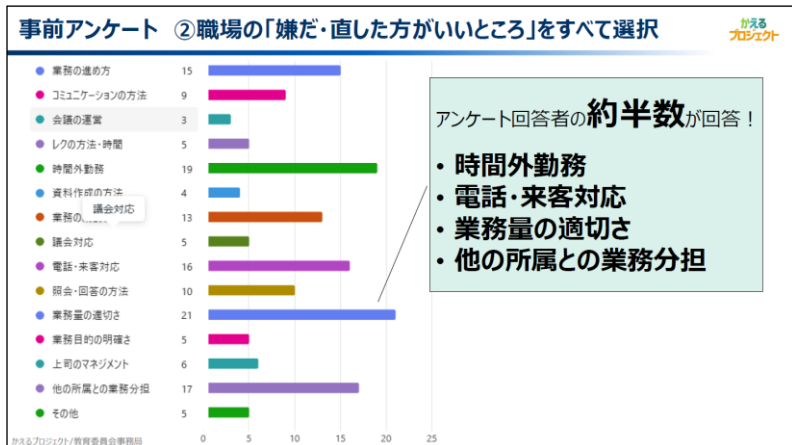
背景 教育委員会の過酷な勤務状況

- 教育委員会は全庁の中でも、特に**時間外勤務時間数が多い**
- 毎年、療養休暇や休職・退職者が出ている
- **指導主事(教員)と行政職員が協力**して業務に取り組む必要がある職場

⇒ ○未来の県組織を担う**若手職員の人材育成やモチベーションの向上**が喫緊の課題
 ○かえプロ・部局長と若手職員のワークショップの取組として、働きやすい職場づくり策を検討

R7.6~7月

- 若手職員の声アンケートで、職場の「嫌だ、直した方がいいところ」、具体的な課題、改善アイデアを聞き取り
- 若手有志と教育次長の討論会で、職場の課題、自分が課長だったらどうするかをディスカッション





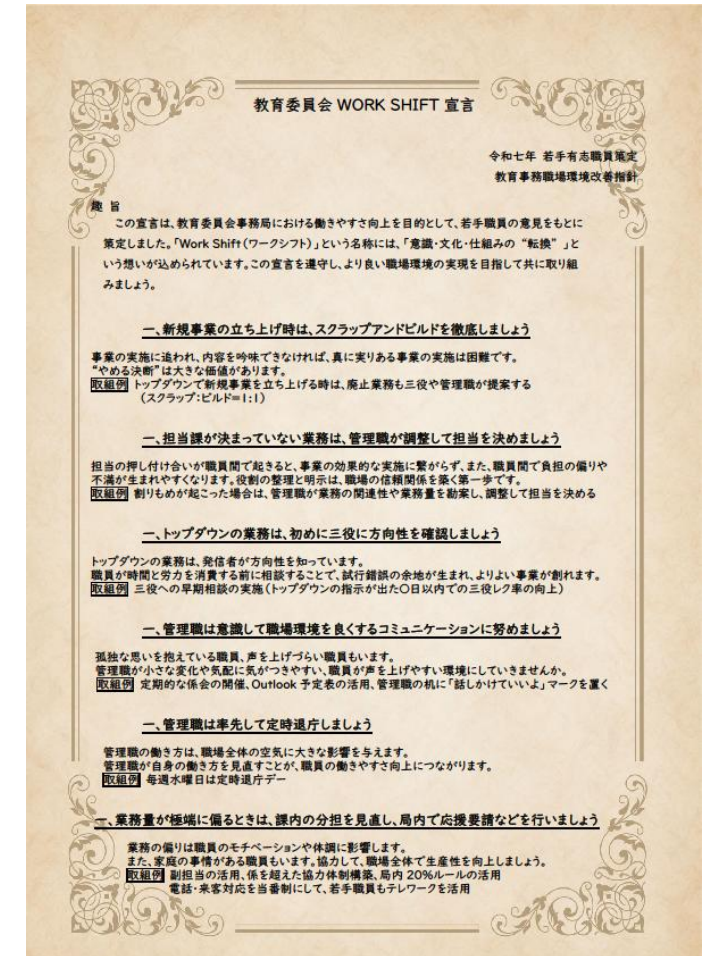
1 : 取組の概要

若手職員の声をもとに「**教育委員会 WORK SHIFT 宣言**」を策定

- 「Work Shift(ワークシフト)」=「**意識・文化・仕組みの“転換”**」
- 職員個人の努力だけでは、モチベーションを保ちながら、質の高い仕事をするのは困難
- **管理職と若手職員が協力して**前向きに働ける環境へ“転換”したい

「教育委員会 WORK SHIFT 宣言」

- 一、新規事業の立ち上げ時は、スクラップアンドビルドを徹底しましょう
- 一、担当課が決まっていない業務は、管理職が調整して担当を決めましょう
- 一、トップダウンの業務は、初めに三役に方向性を確認しましょう
- 一、管理職は意識して職場環境を良くするコミュニケーションに努めましょう
- 一、管理職は率先して定時退庁しましょう
- 一、業務量が極端に偏るときは、課内の分担を見直し、局内で応援要請などを行いましょう



2 : 取組のポイント

- アンケート(35名)、意見交換会(30名)、チャットグループ(64名)に、**延べ129名の職員が参加**
⇒ **若手の声を反映 & 誰一人取り残さない改革**を目指した
- 「教育委員会 WORK SHIFT 宣言」には、6つの項目それぞれに**具体的な取組例**を記載
⇒ **各所属の状況に合わせた取組**を行いやすいよう工夫した



3 : 成果・効果

R7.9月

幹部職員と「教育委員会WORK SHIFT宣言」を推進することを約束

- **課室長会議**で、若手職員コアメンバーから幹部職員に宣言の趣旨、策定経過を説明し、**教育長に宣言を手渡し**
- **皆で協力して宣言の推進に取り組んでいく**ことを約束した



4 : 取組を進める上で感じた課題

- 宣言したけれど、職場に染み付いた文化や仕組みを変えることは簡単ではない…

5 : 課題解決のポイント

管理職の取組と若手職員の受け取り

- ① 2月5日開催の局内課室長会議において、各課室での取組状況を報告いただいた。

相談しやすいように、チャットの活用や、Teams カレンダーで予定を見える化、関係性を深めるため定期的に交流会を企画

管理職が中心となり他課との今後の事務分担や業務の進め方を協議調整

・終業時刻に談笑時間を設けて、職場環境のコミュニケーション向上と係員の小さな変化を察知。

案件数の増加等により業務量の偏りが生じたため、年度途中で業務分担を見直した

- ② 若手職員向け改善状況アンケート(R8.1~2月実施)で、「少しでも改善された」と回答した職員が6割！
その一方で、課題や工夫したほうがいい点も寄せられた！

Outlookの活用に併せてTeamsも活用され、波及的に業務の電子化、共有化、可視化が推進されている

課を超えての事業等において、管理職及び係長が調整に気を使ってくださっているのを感じています

まだ教員(指導主事)と事務(行政職員)の溝が大きい気がする

説明が十分ない中で自分の業務に上乘せされたように感じた

6 : 今後の方向性

- R8年度も「教育委員会 WORK SHIFT宣言」の取組を継続し、宣言項目の浸透を図る
- さらに働きやすい職場を目指し、定期的な改善状況調査や宣言のバージョンアップを行う



かえる プロジェクト

「きそワイガヤ会議」 ～職場環境改善に向けた検討会～

木曽地域振興局

「わいわいがやがや」と、思っていることをお互いに出し合いながら、
心理的安全性の高い働きやすい職場をみんなで考え・実践していきます！

1：取組の概要

かえプロ・部局長と若手職員のワークショップを受け、木曾地域では職員一人ひとりが意識して、心理的安全性の高い働きやすい職場づくりに向け、

「きそワイガヤ会議」を立ち上げました。

時期	概要
6月	キックオフミーティングを実施
7・8月	「局でもやりますプチ改善！」 局内の取組アイデアを募集 局課長会議で議論→実践！
10月	異業種交流会「ワイガヤ木曾ミーティング2025」 を開催！
1月	「地域活動サポートチーム」 立ち上げ！ 第1回ミーティング実施
3月	振り返りミーティングを実施

2：取組のポイント

職員の**「言ったら変わる」**経験を増やすため、

- ① 職員が提案できる機会と雰囲気づくり
- ② 局課長会議で共有・議論
- ③ 各職場で共有、(局内連携して)実践
- ④ 結果の検証

の視点で取組を年間スケジュール化し、計画的に実践しました。



取組を通じ、他課の職員や若手職員・ベテラン職員との間で**コミュニケーション**が増加！



所属・年代を超えた職員間のつながりが醸成されています！

局でもやりますプチ改善！

局内全職員からアイデアを募集
⇒改善提案**18**件！

局課長会議で対応について
ディスカッション



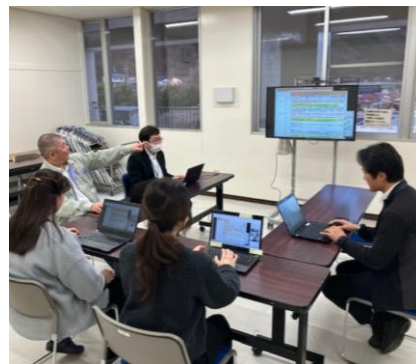
14項目を局にて改善&対応中
3項目を本庁BPR窓口へ要望

会議室に常設の
大型モニターを！

Outlook上の備品の
名称が分かりにくい！

駐車場の区画線の
整備求む！

局内組織の横断的
連携が必要！



- ・まさに「言ったら変わる」！
- ・職員の悩み解消・業務効率化⇒働きやすさUP！
- ・お金をかけずに改善できた！

局内有志で
企画・運営

ワイガヤ木曾ミーティング2025

木曾地域の県、役場、警察署、広域連合、林業者、
農業者、企業、金融機関の若手職員 etc…

約30名を中心に交流！

- ① 森林セラピー体験
- ② 焚火を囲んでワークショップ
- ③ 懇親会でワイワイガヤガヤ

- ・**県と地域**のつながり
⇒ 地域課題の把握！
- ・**参加者同士**のつながり
⇒ 異業種間での助け合い！
- ・**県職員同士**のつながり
⇒ 心理的安全性の向上！



地域活動サポートチームの立ち上げ

「きそワイガヤ会議」で培われた所属・年代を超えた職員間のつながり、異業種とのつながりを生かす組織。

【地域活動サポートチーム第1回ミーティング】

令和8年1月開催
(各所属から**17**名参加)

各所属から**9**件の課題提出あり
⇒課題についてディスカッション

- ・複合的な地域課題へのスピーディな横断支援が可能に！
- ・課題解決には継続的な検討体制が必要



きそワイガヤ会議

心理的安全性の高い働きやすい職場をみんなで考え・実践

プチ改善

成功体験を創出

言ったら変わった！

職場環境が改善

主体的行動を促進

所属・年代を超えた
職員間のつながり

異業種交流

地域に飛び込む

地域と交流！

地域とのつながり

地域課題を把握

地域課題に対して
総力を結集して対応

地域活動サポートチーム

人と人をつなぐ
地域と県をつなぐ
木曽の未来につなげる

林務部における
「誰もが働きやすい職場づくり」の取組



2026.4

1 林務部における オフィス改革 プロジェクト

Office Revamp Project. Forestry Department
Re-Opening
Summer.2025



林務部オフィス改革プロジェクトの概要

若手に任せる

- 若手&中堅でプロジェクトを運営
- 幹部報告は最小限に（月1程度）

主メンバー

（総括・デザイン担当・文書整理担当）

+ 旗振り役（各係から1名）

計15名で構成

とにかく紙を捨てる

- 各係ごとに集中整理期間を設け、全職員で実施（計4回）



Before After 定点比較（執務エリア）



天板に伊那のアカマツを使用
明るく柔らかな執務室になりました！
（手触りも抜群です）

Before After 定点比較（応接エリア）



エリア別に4つの樹種（アカマツ・カラマツ・スギ・ヒノキ）を活用…
樹種ごとの違いを楽しめます♪

- ・ 職員実行で作り上げたオフィスに愛着もわき、木質化スペースは常に職員で賑わっています
- ・ 林務部職員として、県産木材の価値や林業施策の意義を再認識することができました



2 部長レクの常時オンライン配信 ～部長の視点とニュアンスをもっとみんなに届けたい～



職員対話(職場環境調査を受けて実施) から見えてきた課題

- 部長レクメモだけではニュアンスが掴めない
- Web会議の慣れ不足
- レク=対面



↑に加えて、
過去部長レクで部長・次長からもこんな声が...

特に課室長は林務部の理事者であるから、自分の課室だけではなく大きな視点で林務部全体を見てほしい

成果・効果



- 部内の課題・問題意識をタイムリーに共有
- 「対面でないとレクができない」状況の改善
- 各職員のWeb会議のスキル底上げ

↑他にも部内職員からこんな声も...

- 作業中でも音声で部長レクをインプットできるのは便利
- 直接部長室に行かずとも部内の様子がわかるのは助かる

部長レクの常時オンライン配信を
開始(R7.10月~)

いつでも・どこからでも部長レクの
参加・視聴が可能に



3 部長と若手職員がチームで考える 「誰もが働きやすい職場づくり」

～コミュニケーションツールの有効活用をテーマに～



合計25名の若手職員と部長・次長が一緒のテーブルで検討し策定



全3回（項目検討→深掘り→まとめ）にわたり実施した Teams利活用ルールの策定をきっかけに、

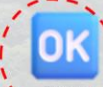
25名の若手職員と部長・次長による コミュニケーションの機会が生まれ、 みんなで「誰もが働きやすい職場づくり」を検討することができました


↓作成した基本ルールの部内浸透も進めています


■ 林務部 Teams利活用の基本ルール

Rule 2 リアクションをしよう

- ・リアクションの有無で、作業の進捗確認やコミュニケーション全般に大きな差が生まれます
- ・返事を入力せずとも意思疎通ができるよう、共通のリアクションを設定して簡素化を図ります

 「了解」の
意思表示
「はい」

 「確認中」の
意思表示
「目」

 「処理済」の
意思表示
「チェックマーク」

このような部の共通リアクションは、あまり多くならない程度に今後増やしていく予定です



物理的なオフィスの変化とコミュニケーションの活性化により
働きやすい職場づくりを進めています



WEBフォームを活用した 食中毒聞き取り調査の負担軽減策

佐久保健福祉事務所食品・生活衛生課

WEBフォームを活用した食中毒聞き取り調査の負担軽減策

電話をやめて“自動回収”。だから、集計業務が大幅に効率化（食中毒調査×Microsoft Forms）

【食中毒発生時の疫学調査】

Before



After



WEBフォームを活用した食中毒聞き取り調査の負担軽減策

電話をやめて“自動回収”。だから、集計業務が大幅に効率化（食中毒調査×Microsoft Forms）

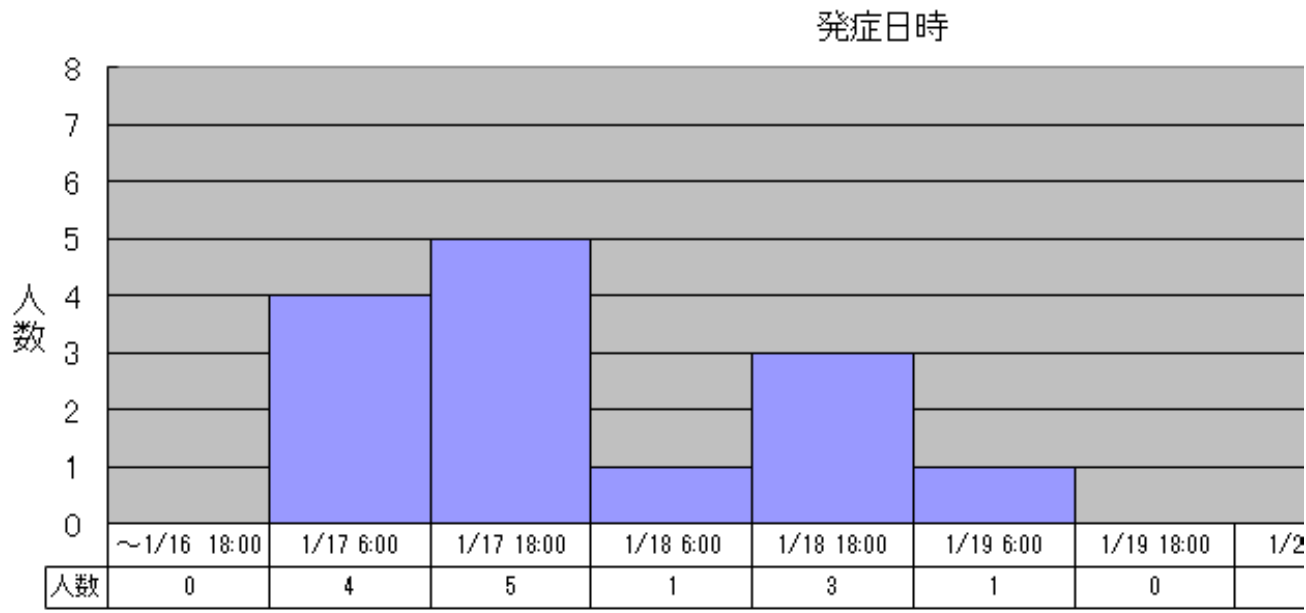
【食中毒発生時の疫学調査】

Before

- データのまとめは手入力
- 通常業務と並行して対応
- 気の遠くなる作業量



番号	グループ別	氏名	性別	住所	TEL	職業	発病有無	発病日時	発病場所	採取様体	摂食日時	潜伏時間	発症順	所見	回数	発症順	回数	発症順	度数	発症順	部
1	●	●●●●	男																		
2	●	●●●●	男	1																	
3	●	●●●●	男	2																	
4	●	●●●●	男	3																	
5	●	●●●●	女	4																	
6	●	●●●●	男	5																	
7	●	●●●●	男	6																	
8	●	●●●●	男	7																	
9	●	●●●●	男	8																	
10	●	●●●●	男	9																	
11	●	●●●●	男	5																	
12	●	●●●●	男	6	1	●●●●	男	有	○												
13	●	●●●●	男	7	2	●●●●	男	無	×												
14	●	●●●●	男	3	●●●●	男	無	○													
15	●	●●●●	男	8	●●●●	男	無	○													
16	●	●●●●	男	9	●●●●	男	有	○													
17	●	●●●●	女	5	●●●●	女	無	○													
18	●	●●●●	男	6	●●●●	男	無	○													
19	●	●●●●	男	7	●●●●	男	有	○													
20	●	●●●●	男	8	●●●●	男	有	○													



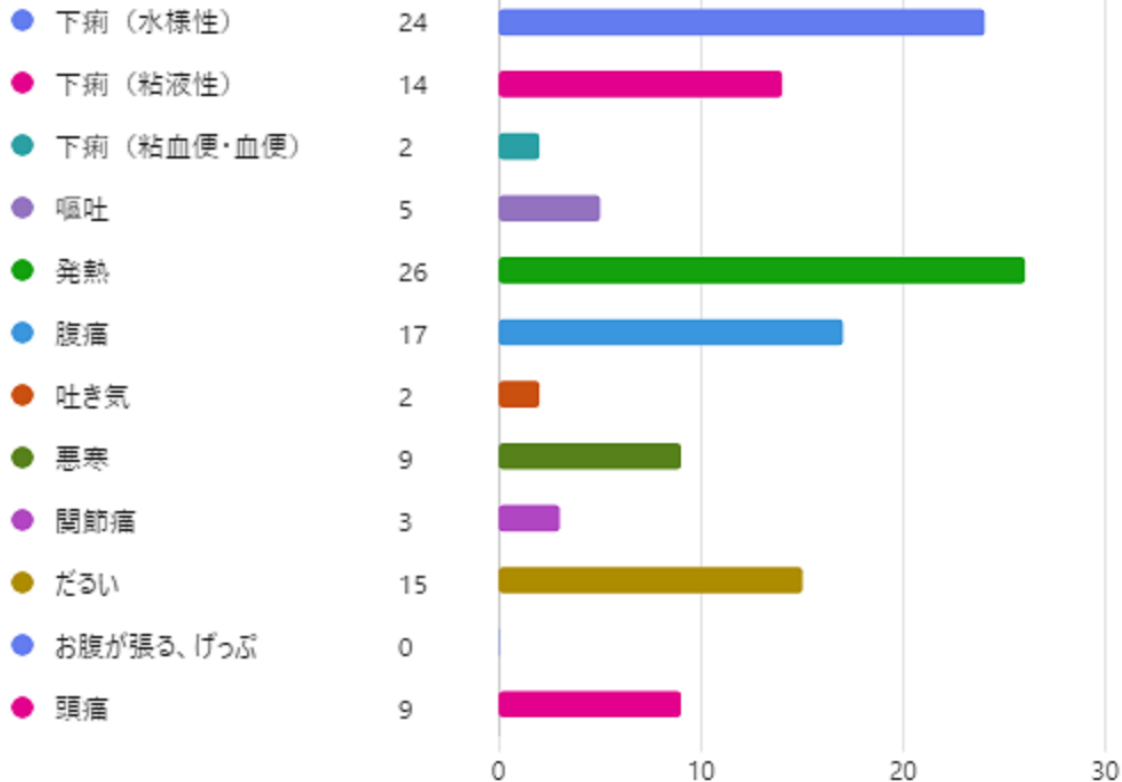
WEBフォームを活用した食中毒聞き取り調査の負担軽減策

電話をやめて“自動回収”。だから、集計業務が大幅に効率化（食中毒調査×Microsoft Forms）

【食中毒発生時の疫学調査】

After

11. 主要な症状（症状がある方）複数選択可



・100名規模の調査にWEBフォームを試用

→聞き取りの必要ほぼなし

・すぐに使える形でデータ収集可

→データ集計の迅速化

・自動集計機能がとても便利

→出勤してすぐ概要を掴める

◎職員の負担↓↓

◎所要時間は約1/2~1/3に

◎所要人員も減らすことができた

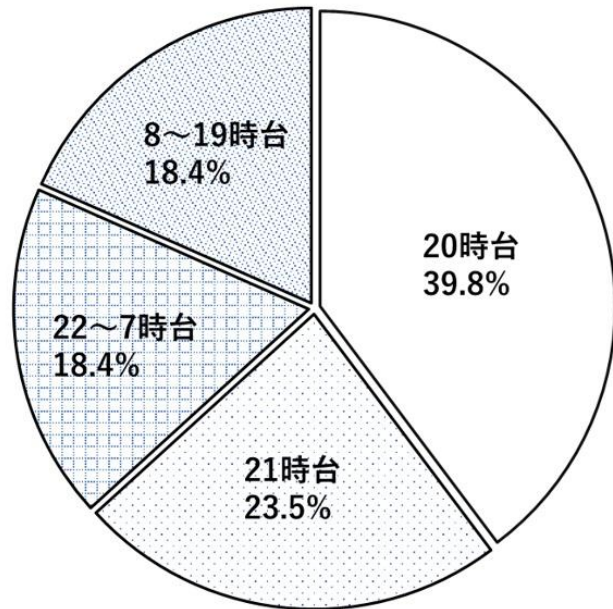
WEBフォームを活用した食中毒聞き取り調査の負担軽減策

電話をやめて“自動回収”。だから、集計業務が大幅に効率化（食中毒調査×Microsoft Forms）

【食中毒発生時の疫学調査】

After

① 回答時間帯



多くの回答が閉庁時間帯

② 回答所要時間

平均時間	6分33秒
最長時間	20分8秒
最短時間	36秒

聞き取りだと15～20分かかる

◎回答者の負担↓↓

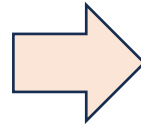
- ◎いつでもスマホで回答
- ◎短時間回答(従来15分→6分)

WEBフォームを活用した食中毒聞き取り調査の負担軽減策

電話をやめて“自動回収”。だから、集計業務が大幅に効率化（食中毒調査×Microsoft Forms）

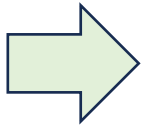
【課題と対応案】

①安心して回答してもらうために



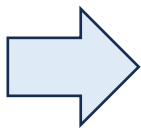
丁寧な事前説明
保健所の電話番号を明記

②悪用、拡散への備え



回答期限を限定する
本人認証実装(将来的に)

③全自治体で使えるか？



事例の蓄積
共通ルール構築(将来的に)

WEBフォームを活用した食中毒聞き取り調査の負担軽減策

電話をやめて“自動回収”。だから、集計業務が大幅に効率化（食中毒調査×Microsoft Forms）

【今後の展開】

この取組を令和7年度全国食品衛生監視員研修会で発表したところ・・

厚生労働省健康・生活衛生局長表彰を受賞しました（全国TOP5！）

全国の自治体の関心事に

- ・業界誌「食品衛生研究」への発表抄録掲載（R8. 5月号予定）
- ・厚生労働省主催の食品安全行政講習会で講演の予定（6/25）



内容の洗練、課題解決のスピードアップが期待される

・・・職員の働きやすさ向上、ひいては県民サービスの向上につながると確信します

➤ 組織が自律的に変わっていく土台となる動き

若い職員から提案された新しい発想を、幹部職員が前向きに受け止め、組織として実行しました。

➤ 職員が挑戦しようとする気持ちの芽ばえ

改善のための提案を称えられ、職員にやりがいや次も頑張ろうという気持ちが芽生えました。

改めて、組織風土改革とコンプライアンス推進に取り組む意義とは

組織風土改革とコンプライアンスの推進は、
「県民起点」の行動改革を進めることで、
行政経営理念に掲げるミッション(使命・目的)とビジョン(目指す姿)を実現し、
行政サービスの質を向上させていくために取り組んでいます。

今年度は、『「誰かのかえプロ」から「みんなのかえプロ」へ』として、
職員みんなが主体的に取り組む組織風土改革を進めます。

これまで以上に「県民に真に役立つ組織づくり」を意識して、
それぞれの所属・立場で取組を進めていきましょう

かえプロ「ファシリテーター」応募状況(4/15現在)

50人 / 100人

応募締め切りまで あと7日です

「モヤモヤを解消し、明るく楽しく前向きな県庁をつくりたい！」という輪が広がるよう、
みなさんの応募をお待ちしています

職員一人ひとりが「最高品質の行政サービス」を提供するために、
共に力を合わせ”誰もが働きやすい職場づくり”を進めましょう

詳しくは[こちら](#)(職員向けポータルサイト_かえるポータル)

目的

- ・思っていることを言いやすく、「言ったら変わる」心理的安全性の高い働きやすい職場をつくる
- ・取組を通じてタテヨコナナメ※の所属を越えた関係性づくりを進める

※タテ:上司と部下、ヨコ:同期・同世代、ナナメ:所属や世代を越えた関係

内容

地域・部局単位で、部局長と若手職員がチームでチャレンジ(かえプロNEWSで発信)

① 心理的安全性を高める取組 (各部局の自由選定。楽しみながら取り組めるものを…)

- 例) ・業務外での関係性づくり(主任・主事会、地元のお祭りやイベント参加、アウトドアアクティビティ、スポーツ、旅行、ランチミーティング等)
- ・業務以外でのコミュニケーション(1on1、アイスブレイクのための質問やゲーム等。Copilotで多数紹介あり)

② 各所属の裁量で可能な職場環境・業務改善

- 例) ・若手職員が他所属の業務に参加する機会を創出(観光PR、小学生農業体験イベント等)、地域の魅力や県政の発信

ねらい

職員が「言ったら変わる」「発言すれば良くなる」経験を増やす
→ 職場環境改善がさらに進む好循環へ、ヨコの関係性も強化

今後の展開

4/24、5/12、5/19(計4回) 部局長と若手WS(キックオフ)
年4回(6月・9月・11月・2月)の進捗会議で活動報告、PJの取組にも反映



「いいね！職員チャレンジ」取組趣旨

目的

各所属の創意工夫による優良な取組事例を庁内に共有・横展開を図ることで、組織全体の取組を推進する。（今年度はかえプロに関連する取組の側面支援*を意識）

*BPR、DX推進、サマーレビュー、誰もが働きやすい職場づくり等

また、優良事例についてはTeamsの称賛機能  を活用し、讚えることで褒め合う文化の醸成・職員のモチベーション向上に繋げる。

令和7年度の取組（概要）

積極的に取組を推進するため、以下の区分で募集 …計27件の応募

A区分：業務見直し・業務効率化（17件応募）

B区分：職場環境改善・心理的安全性向上（10件応募）

R4「所属施策」や「職員個人の取組」の募集から、R5以降「職員の働き方」（業務効率化・改善）の募集へと変更して以来、**最多の応募件数**

【参考】これまでの応募数推移

R4：計44件（募集部門：所属の取組/職員個人の取組）

R5：計25件（募集部門：ICT・効率化/職場改善、20%ルール）

R6：計18件（募集部門：業務見直し・業務効率化/職場環境・コミュニケーション促進）



各取組の概要

誰もが働きやすい職場づくり

いいね！職員チャレンジ

目的

- ①思っていることを言いやすく、
「言ったら変わる」と感じられる
働きやすい職場づくり
- ②取組を通じた所属を超えた関係性づくり
➔ 部局・地域単位で職員発の主体的な取組推進



- ①優良な取組の横展開(見える化)
- ②称賛による取組の評価
- これらを通じた褒め合う文化の醸成、
職員のモチベーション向上
- ➔ 各地域・部局や所属・職員の主体的取組の評価・共有



時期
開始

令和7年度～

令和4年度～

進め方
今年度の

- ✓ 部局長と若手職員がチームでチャレンジ
- ✓ 各所属の裁量で以下を実践
- ①心理的安全性を高める取組
- ②職場環境・業務改善

- ✓ 優良な取組をポータルサイト掲載を通して見える化
- ✓ 職員投票により、区分ごと最上位に輝いた取組を「最優秀賞」として知事から「称賛」
- A区分:業務見直し・業務効率化部門
- B区分:職場環境改善・心理的安全性向上部門
- ※募集区分は年度ごと見直し