

令和5年度における 行政・財政改革方針2023に基づく主な取組について

長野県では、社会環境が急速に変化し、県が直面する課題も複雑化・多様化していることから、「長野県行政経営方針」の取組を継承・発展させ、新たに「長野県行政・財政改革方針2023」を令和5年3月に策定しました。

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（行政経営理念）に向け組織一丸となって取り組む、令和5年度における「長野県行政・財政改革方針2023」に基づく主な取組は、以下のとおりです。

I 県民の信頼と期待に応える組織づくり～「学ぶ県組織」の浸透～

【要旨】

社会環境や県民の意識の変化に常に関心を持ち、変化から感じ取った学び（気づき）を組織としても共有し、自らの業務の改善に積極的につなげていき、自らを高めるために学び続ける「学ぶ県組織」をさらに浸透させ、県民の信頼と期待に応える組織

1 「県民起点」の行動改革

○真に役立つ県組織を目指した組織風土改革「かえるプロジェクト」の推進

・コロナ禍で業務量が増大し、時間外勤務が慢性化するなど、職員が「多忙感」を感じ、新たな課題や緊急事態への組織的な対応力が懸念される状況を改善し、県民のために真に役立ち、職員にとっても働きやすい県組織を目指すため、県の組織風土改革「かえるプロジェクト」を推進

○所属内の相互支援体制やマネジメント力の強化

・県組織における不適切事案の発生要因として、「担当者任せ」で周囲のサポート不足が共通して見られることから、複数担当制や情報システム等を活用した事務の進捗情報の共有、業務が特定の職員に偏らない体制の構築など、相互支援体制の強化を推進

・組織のマネジメント強化のため、専任課長補佐を新たに配置

2 デジタル技術の徹底活用等による公務能率としごとの質の向上

○県民の利便性向上と業務の効率化を図るため、行政手続等のオンライン化等を推進

・ニーズが高い行政手続等からオンライン化の取組を実施

・手数料収納においてオンライン決済を導入するなど収納方法を多様化

・電子入札システムの利用対象の拡大、入札参加資格受付システムの新規導入及び市町村との受付窓口共通化・共同利用

○業務プロセスやしごとのやり方の見直し

・ICTツールによる改善効果が高いと見込まれる業務を対象に、RPA等の構築・導入、運用に取り組み、個別の業務の改善を実施

・入札・契約・支払を始めとする財務会計関係業務など、全庁に共通する業務や影響が大きい業務に着目し、情報システムの改修・導入と一体となったプロセスの見直しなどに取り組み、抜本的な改善を実施

○庶務業務や財務会計業務などの全庁共通業務の集約化・効率化を検討

○情報システムの改修・導入と一体となったプロセスの見直し

○電気・水道の使用や物品の調達等の契約・支払業務の集約化を検討

○テレビ会議システムやチャットボット等の活用による相談窓口業務の集約化・効率化を検討

○新たな働き方を支える多様な執務空間の創出

- ・業務内容に応じて働く時間や場所を選択できるA BW (Activity Based Working) の概念を取り入れ、多様な執務空間の創出に向けた方針を策定

3 職員が能力を最大限発揮できる環境づくり

○職員がどのようなライフステージにあっても、多様で柔軟な働き方を自ら選択でき、一人ひとりが成長を目指して自分らしく活躍できる環境づくりを推進

- ・女性職員の活躍を一層推進するため、意欲・能力・適性のある女性職員を積極的に登用
- ・多様なライフスタイルにあった柔軟な職場環境整備を推進するため、職員の希望に基づく時差勤務などの現行制度の在り方やフレックスタイム制度の導入について研究
- ・県行政すべての分野で人権の視点に立ち総合的に行政を進めるため、県職員を対象とした人権研修、長野県障がい者共生条例の理解と意識変化の促進を図るための研修等を実施
- ・管理監督者等専用メンタルヘルス相談窓口を設置し、管理監督者のメンタルヘルスサポートを強化
- ・しごとの属人化を解消し、チームとしての責任と協力による業務を推進するため、10日以上連続休暇や計画的な年次休暇等の取得を推進

○職員の主体的なキャリア開発の支援、多様な成長機会の提供

・職員育成基本方針に基づくキャリアデザインプログラムの本格導入

○キャリアの節目に実施するキャリアデザイン研修の対象範囲を拡大。キャリア面談等において強み・弱みのフィードバックやキャリア設計を共有するなど、自らの適性等を踏まえた主体的なキャリア形成の意識づけを促進

・職員の能力を引き出し、組織の活性化を図るため、自己の強みをアピールし希望する所属への異動にチャレンジする「キャリアチャレンジ制度」を引き続き実施

・職員のキャリア形成を後押しするため、本庁の全課室（係単位）における職務内容や、求められる適性、受講推奨研修等の組織が職員に求める内容を示した「長野県庁業務カタログ」の現地機関分を新たに作成

・職員の主体的な成長支援

○資格取得、外部講座、大学院修学等への補助に加え、新たに海外での自主的な学びを対象とした海外自主研修への補助を実施

○選択必修型研修の充実

○「地域に飛び出せ！社会貢献職員応援制度」の活用による職員の地域貢献活動参加を積極的に推進

○職員の創造的活動を支援する「創造的活動支援制度（20%ルール）」の推進

II 県民との対話と共創

【要旨】

多様な主体との対話と共創を推進し、県民の想いに寄り添い、ともに考え、行動する県組織

1 共創の推進

○地域や社会が抱える課題の解決に向けて、様々なノウハウやスキルを持つ多様な主体との対話を積極的に行い、社会や地域の課題解決に資する新たな価値を共に創出する「共創」を推進

・職員の共創マインドの醸成、定着

○共創の手法や成功事例の共有を目的とした研修の実施

○共創推進パートナー制度の活用

県組織内における共創機会の創出や共創マインドの浸透・定着を図るため、民間企業や各業界等で活躍し、専門知識及び多様な視点を有している人材を県の課題解決のために活用

・共創する仕組の構築

○包括連携協定企業との連携した取組を推進

○県予算の構築に当たり、県民の新たな発想や問題意識を取り入れるため、県が提示するテーマ（課題）に対して、県民等との対話を通じて県予算を共に創り上げる県民参加型予算（提案・共創型）（試行）を実施

・ゼロカーボン社会共創プラットフォーム（くらしふと信州）の運営

○2050 ゼロカーボンの実現に向けて、産学官、その他あらゆる主体が分野や世代、地域を超えて連携し、行動するための場であるゼロカーボン社会共創プラットフォーム（くらしふと信州）において共創を推進

・指定管理者制度導入施設における更なるサービス向上のため、運営状況を評価し、サービス向上策へ反映する仕組みを推進

2 対話型の行政運営の推進

○幅広く県民の意見をお聴きするため、**広聴の機会を充実するとともに、県民にとって必要な情報が伝わる身近な県政となるよう、職員の発信力を向上**

・県民対話集会、県政タウンミーティング、政策対話、県政ランチ(ティー)ミーティング等の実施

・「女性・若者に選ばれる県づくり」に向けて、子どもからの定期的な意見表明機会（登録モニターアンケート）を設けるとともに、女性・若者との意見交換を実施

・情報の受け手の立場に立った広報を実施するため、民間の専門人材の協力を得て作成した「**広報取組指針**」の庁内への浸透及び発信力向上のための職員研修の実施

・広報ニーズの掘り起こしと広報媒体の有効活用・事業発信

○部局間の連携を強化し、県民等に必要な情報を掘り起こすため、広報ミーティングを実施し、個別の事業の発信方法に対する助言及び成果を庁内に共有

3 県・市町村関係の改革と他県等との連携の推進

○**市町村との連携強化・役割分担改革に取り組むとともに、全県的・県域を超える広域的な課題解決に向けた市町村や他の都道府県との連携を強化**

・持続可能な形で行政サービスを提供するため、単独の市町村では確保が困難な人材の共同確保に向け、県と市町村による、専門職員の確保プロジェクトチームを開催

・県及び市町村の政策の効果的かつ効率的な推進を図るため、「**県と市町村の協議の場**」を開催

・将来を見据えた行政課題に対応するための自治体の広域連携について議論するため、「自治体の広域連携に関する懇談会」に参画して、市町村とともに議論

・持続可能な水道事業経営の体制づくりに向けて、県内市町村等が課題を共有し、全県的に取組を推進していくため、関係部局の連携による「**長野県水道事業広域連携推進協議会**」を開催するなど、水道事業の基盤強化に向けて、市町村等水道事業者とともに議論

・全国知事会や関東地方知事会、中部圏知事会の取組等を通じて、地方自治の円滑な運営と県政の重要課題に係る国への積極的な政策提言・要望を実施

Ⅲ 持続可能な行財政基盤の構築

【要旨】

人材や財源等の行政経営資源が大きく制約される中においても、直面する課題に対応し、質の高いサービスを継続的に提供するため、持続可能な行財政基盤を構築

1 計画的かつメリハリある職員の採用と自律的に行動する職員の育成

- 職員の計画的な採用と専門人材の積極的な確保**
 - ・技術職種の職員を確保するために、試験内容を見直し、教養試験を廃止。また、多様な採用機会を設けるために、10月1日付け採用の社会人経験者採用選考を実施
- 若手職員が責任・権限を持つ仕組みの研究**
 - ・大量退職期が続くことによる組織運営への影響に対応するとともに、若手職員の意欲を引き出し組織の活性化を図ることを目的に、若手職員が一定の責任と権限を持ち特定の業務に取り組める仕組みを研究
- 職員のスキルの棚卸し（上司と部下の面談の充実）**
 - ・上司と部下のキャリア面談等において「強み・弱み」のフィードバック等を実施することで、職員の主体的な成長を促進
- 管理監督者のマネジメント力向上のための研修の充実**
 - ・マネジメント力向上や面談時の効果的な手法習得を目的に実施する面談スキル研修を新設する等、管理監督職を対象とする研修を充実
- 定年引上げを踏まえた高齢層職員の経験・知見の積極的活用**
 - ・高齢層職員が長年培ってきた経験と技術を、若手職員に対し伝承
 - ・高齢層職員として求められる役割を認識し、意欲的に働く心構えを学ぶ研修を新たに実施
- 新規採用職員研修及びOJTトレーナー研修の充実**
 - ・4月に行われる新規採用職員研修の内容及び日数を拡充するとともに、新規採用職員OJTトレーナー研修を充実させ、新規採用職員が円滑に業務を行えるよう支援

2 社会構造の変化や価値観の多様化など時代の要請に応じた組織体制の構築

- 「しごとの減量化」による業務量の適正化**
 - ・その時々々の行政需要に適切に対応可能な組織体制を維持するため、「しごとの減量化」により事務・事業を見直し、業務量の適正化を推進
- 組織の集約化・統合による専門性・対応力強化**
 - ・現地機関などで蓄積されている経験や知識について、組織の集約化や統合を行うことで、専門性を強化するほか、小規模組織の大括り化により突発的事象に対する対応力を強化

3 ファシリティマネジメントの推進

- 余剰となった施設の移管や除却を推進**
 - ・県有財産の適正管理のため、余剰となった施設については、早急に利活用できるよう現状把握に取り組む。また、高校再編に伴い発生する空き校舎や土地など大型物件については、利活用検討会のメンバーに地域振興局も加え、地域振興の観点も踏まえた活用を検討
- 県庁周辺の県有地等の有効活用**
 - ・多様な行政需要に的確に対応するとともに警察本部庁舎の整備を推進するため、県庁周辺の県有地等の有効活用を検討し、県庁舎及び周辺の一體的な整備を推進
- 県有施設の長寿命化の推進**
 - ・トイレ、エレベータ及び車いす利用者用駐車場のユニバーサルデザイン化にも配慮し、計画的に施設の修繕等を実施
- 県有施設の省エネルギー化の推進**
 - ・計画修繕に合わせた省エネルギー化を推進するため、県庁舎の改修設計並びに大町合同庁舎及び北信運転免許センターの改修方針策定のための調査を実施
 - ・改築・大規模改修によるZEB（省エネ）化（17施設）、照明のLED化（109施設）、断熱改修（29施設）、設備の高効率化（34施設）及び太陽光発電設備の設置（11施設）に係る調査・設計・工事を実施

4 持続可能な財政構造の構築

○歳入確保の取組強化

- ・クラウドファンディング型のふるさと信州寄付金や企業版ふるさと納税、ネーミングライツや広告収入など新たな歳入確保に向けて、多様な主体との協働・共創を意識し、積極的に取り組む。
- ・県税収入の確保、受益者負担の適正化、県有財産の有効活用等に引き続き取り組むほか、県独自の税の検討を実施
- ・他の地方公共団体で実施している取組については、本県においても積極的に導入を検討。

○選択と集中の強化によるトータルコストの削減

- ・徹底した事務・事業の見直しにより、優先度が高い施策・予算への重点化を図るとともに、県行政のDXや共通業務の集約化等を推進し、業務の省力化と内部管理経費を節減
- ・県有施設の省エネ・再エネ導入、更新する公用車にEVを導入するなど、脱炭素に向けた取組を強化し、環境負荷の低減と経費の節減を一体的に推進

○将来世代への過度な負担の抑制

- ・公共事業評価制度により、事業実施の妥当性や実施箇所の優先度を多角的な視点から評価し、新規事業箇所を厳選するなど、投資的経費を重点化
- ・県債を発行する場合には、脱炭素化推進事業債や防災・減災・国土強靱化緊急対策事業債など、交付税措置のある県債を積極的に活用
- ・臨時財政対策債については、廃止を含めた抜本的な見直しを国に要請

5 情報資産の活用と保護

○客観的な根拠（データ）に基づく政策立案（EBPM）の推進

- ・EBPMを推進するため、県が抱える具体的課題をテーマに掲げ、課題解決のためのデータ分析の実践により、そのプロセスと成果を今後の政策立案に活かせるモデルを構築
- ・県が保有する統計データをわかりやすく発信するとともに、二次利用可能な形でインターネット上に公開するオープンデータの取組を推進

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。