

令和5年度における「長野県行政・財政改革方針2023」に基づく主な取組について

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～

R5 主な取組 項目	R5 取組結果
1 「県民起点」の行動改革	
○職員が高い志と仕事への情熱を持って活躍するための組織風土改革	
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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・若手と幹部チームによる課題の検討：6回 ・課題解決の方策を検討するタスクフォースから、検討結果の最終報告（R6.2） ・最終報告を踏まえた県としての対応方針を決定（R6.3）
○コンプライアンスのさらなる推進	
所属内の相互支援体制やマネジメント力の強化	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・コンプライアンス推進月間（7月～9月）に全所属で係内の対話を実施し、取組の課題等を議論 ・コンプライアンス推進本部会議（7月、11月、2月）で各部局の取組状況を確認し、徹底を呼びかけ ・コンプライアンス等に関する職員意識調査を実施し、取組状況を把握 ・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 ・企画幹兼課長補佐兼係長の兼務を解消し、専任課長補佐を25所属に配置
2 デジタル技術の徹底活用等による公務効率としごとの質の向上	
○行政手続等のデジタル化、業務プロセスの見直しの推進（行政のDX）	
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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・行政手続のオンライン化ガイドラインを策定（R5.5）し、全庁に方針を周知 ・副業人材の支援を受け、業務プロセスの見直しを14の手続で実施 ・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 ・ながの電子申請サービスにオンライン決済機能を追加し、収入証紙により手数料等を納付している一部の事務について、令和6年2月に申請手続と支払がオンライン上で可能となる運用を開始 ・電子入札システムの利用対象の拡大、入札参加資格申請受付・審査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 ・電子入札システムはシステム整備完了 ・入札参加資格申請受付・審査については、令和6年10月からのシステム稼働に向けて構築の最終段階に入ったところであり、受付窓口共通化及びシステムの共同利用については、市町村と県とで「ながの電子調達システム運用会議」において運用に向けた最終調整を実施
業務プロセスやしごとのやり方の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・業務効率化相談会を概ね月1回開催し、RPAの構築・導入支援などの事務効率化支援を実施 ・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 ・組織風土改革「かえるプロジェクト」の提言を踏まえ、財務会計業務の効率化、デジタル化や物品調達の集約化に向けた検討を開始 ・NHK受信料について、R6年度から本庁内の契約・支払いを集約 ①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 ②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 ③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 ④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
職員が情報システム基盤「ながのデジタルワークプレイス（NDW）」を有効に活用し、コミュニケーションを活性化させながら業務の効率化を図る働き方を定着させる取組とともに、必要に応じて行動ルールの見直しを実施	<ul style="list-style-type: none"> ・NDWの活用を先導的に行うDXエバンジェリスト74名に対し15回研修を実施し、各職場において新しい働き方を推進 ・知事、副知事、部局長を含む県幹部にDXについてのトップセミナーを実施 ・DX推進課・デジタルインフラ整備室職員が直接職場に出向くハンズオン研修を46回実施し、知識向上と技能習得を推進
○新たな働き方を支える多様な執務空間の創出	
新たな働き方を支える多様な執務空間の創出	<ul style="list-style-type: none"> ・業務内容に応じて働く時間や場所を選択できるABW（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 ・執務環境や働き方に関する現状の課題や目指すべき姿についての全庁的な検討を深めるためのeラーニング及びワークショップを開催（R5.10.25） ・ワークショップを踏まえたオフィス改革の方向性（執務室の主なスペース類型）を整理 ・レイアウト検討説明会を開催し、オフィス改革の方向性を共有するとともにR6年度整備対象課室を公募（R6.1.24） ・第1期整備対象課室のレイアウト検討開始（R6.2）

令和5年度における「長野県行政・財政改革方針2023」に基づく主な取組について

3 職員が能力を最大限発揮できる環境づくり		
○多様な人材が活躍できる働きやすい職場づくり		
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	・係長級以上のすべての職位において設定した登用目標を踏まえ、意欲・能力・適性のある女性職員を積極的に登用 ・女性職員を対象にキャリアビジョン研修を実施し、ライフステージを念頭に置いたキャリア形成を考える機会とするとともに、リーダーヘステップアップする意欲を醸成
	・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	・「職員の希望に基づく時差勤務制度」の申請期限について、職員一人ひとりが自らのライフスタイルにあった働き方を選択し、多様で柔軟な勤務形態を整備する観点から申請期限を前日までとする改正を実施するとともに、フレックスタイム制度の導入について部局に対して意向調査を実施
	・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	【性の多様性に関する研修（人権研修と併催）】 ・eラーニング形式、全職員対象（約5,000人） LGBT,SOGIなどの基礎知識 業務遂行に当たり注意すべき事項 長野県パートナーシップ届出制度 【障がい者共生社会づくり職員研修】 ・Eラーニングによる「合理的配慮と事前的改善措置」についての研修実施（R5.9～R5.11） ・当事者（視覚障がい）講師による講義及びグループワークによる研修を実施（計4回/71名受講）
	・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	・相談窓口の設置及び研修会で周知
	・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	・新型コロナウイルス感染症対応のため所属の実情に応じた取組としていた「10日以上連続休暇取得」の取組を、全庁的取組として実施
「職員いきいき活躍推進プラン」の推進	・男性職員の育児休業取得推進については、子育て計画書の作成・提出の徹底や体験談の定期的な発信を強化する。	・「男性の育児参加が当たり前」の県組織を目指し、特別休暇や年休を含む育児休業等取得率「1か月以上100%（R7年度）」を新たな目標に設定し、取得を促進。また、すべての職員が安心して子育てに関わることができるよう、「子育て支援推進員」を各部局等に配置したほか、育休サポートマッチング（応援職員の公募）を試行。 ・計画的な育児休業等の取得を促進するため、所属長との面談を通じて作成する男性職員の子育て計画書（パパの子育て計画書）の取組を徹底。 ・育児・介護休暇を取得しやすい職場環境づくりを推進するため、「イクボス・温かボス宣言」の取組を継続実施。 ・仕事と子育てとの両立支援を目的とした「子育て職員支援研修」及び「ワークライフバランス推進研修」を実施 ・育児休業体験談などの子育て応援情報を定期的に発信
○職員の成長のためのキャリア形成や主体的な学びの支援		
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	・キャリアデザインプログラムの対象者を技術職にも拡大 ・キャリアデザイン研修の受講対象者を、採用10年目職員に加え、採用3年目、中堅職員、ベテラン職員及びシニア職員に拡大し、キャリアの節目を捉えた体系的な研修を実施 ・キャリア面談において、強み・弱みのフィードバックやキャリア設計の共有が効果的になされるよう、新たにキャリアデザインツールや面談マニュアルを作成
	・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	・R5.4.1定期人事異動において、19名を希望先所属に配置（応募者30名のうち19名を配置） ・R6.4.1定期異動に向けて、キャリアチャレンジ制度の対象を、中堅職員である主査まで拡充
	・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	・本庁の全課室（係単位）に加え、地域振興局、県税事務所、保健福祉事務所及び建設事務所（課単位）で作成 ・業務の特性上、特に求められる能力を新たに記載するなど、内容を充実
	・職員の主体的な成長支援 ①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 ②選択必修型研修の充実 ③「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 ④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	①自己啓発支援制度に海外自主研修を追加し、全体で54人の職員が制度を活用（資格取得28、外部講座13、大学院修学等9、海外自主研修4） ②63人の職員が研修受講（R5.8月～R6.2月） ③40名（知事部局）の職員が活動 ④R5.6月から本格実施し、17業務114人の職員が制度を活用（R5.6月～10月末時点） （R4試行期間中の実績：9業務54人（R4.6月～R5.3月））

令和5年度における「長野県行政・財政改革方針2023」に基づく主な取組について

II 県民との対話と共創

1 共創の推進

○多様な主体との共創の推進

○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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・共創研修会の開催（6月、8月、2月） <p>共創の推進に向けて、より適切で効果的な課題設定と実行のための「考え方を知る」機会として「デザイン思考」を学ぶ勉強会及び研修会を開催。（参加者数：延べ90名）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・共創推進パートナーの委嘱（5名） <p>D Xの推進、ブランド戦略など全5テーマについて、5名の専門人材を共創推進パートナーとして委嘱し、県の課題解決に向けた取組を実施</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ・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、提案・選定型）（試行）を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・共創セッションの開催（8月） <p>包括連携協定の実行性を高めるため、包括連携協定企業を集めたセッションを開催し、県の課題を共有。（参加者数 企業：12社17名 県：12課19名）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・共創推進指針の策定及び試行（1月～） <p>県と多様な主体との共創を推進するため、共創の推進方針や手続き等を定めた「長野県共創推進指針」（共創ルール）を策定し試行を開始</p> <ul style="list-style-type: none"> ・県民参加型予算（提案・共創型）の実施 <p>各部署が抱える課題についてテーマを設定して、提案者とともに約半年間、継続的に対話を重ねて事業を構築（5テーマ中4テーマを事業化（R6当初予算））</p> <ul style="list-style-type: none"> ・県民参加型予算（提案・選定型）の実施 <p>地域課題を踏まえたテーマを設定し、6地域振興局において実施。県民からご提案いただいた事業について、公募委員による評価を踏まえ、6事業を事業化（R6当初予算）</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・気候変動・ゼロカーボンに関する“対話”を生むイベント「ゼロカーボンミーティング」を全10地域で開催するとともに、学生や企業との共創により、拠点やウェブサイトを通じ発信 ・ゼロカーボン実現に向けて新たな取組を“共創”していくため、様々な主体が出会い、語るイベント「くらしふとカンファレンス2024」を開催

○民間ノウハウの積極的活用

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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・全ての指定管理施設について、施設の利用実績や管理運営状況などを評価し公表。 ・加えて、指定期間の中間年に外部有識者を交えた第三者評価を行っており、R5年度は長野県立美術館、信濃学園、県立武道館の3施設について実施。
---	--	---

2 対話型の行政運営の推進

○県民の声の行政運営への反映

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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・県民対話集会を34市町村で実施（R5.10月に全77市町村で実施済） ・県政タウンミーティング：2回 ・政策対話：7部署 ・県政ティーミーティング：4回
	<ul style="list-style-type: none"> ・「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 	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもモニターアンケートの実施：2回 ・女性・若者との意見交換会：2回

○県民等情報の受け手の立場に立った広報の実施

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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・職員研修：8回（チラシ作成研修、新規採用及び採用7年目職員対象研修 等）
	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・個別事業の発信方法に対する助言：55回 ・広報広聴の好事例を、イントラネットやメールマガジンにより庁内で共有 ・ソーシャルメディアについて、各所属で活用しているものを一覧にまとめ県民へ提供するとともに、職員向け活用マニュアルや利用ガイドラインを作成

令和5年度における「長野県行政・財政改革方針2023」に基づく主な取組について

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		
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	・保健師、保育士の部会を開催：各3回（R4：2回、R5：1回） ・10月に開催した「県と市町村との協議の場」において、保健師・保育士の確保に係る対応策の方向性を確認
	・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、「県と市町村との協議の場」を開催	・県と市町村との協議の場を開催：2回 （テーマ：交通キャッシュレス化、県と市町村との人材共同確保 等）
	・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	・当面の検討テーマとしていた「専門職員の確保」について、「専門職員の確保プロジェクトチーム」において具体的な検討を行い、「第26回 県と市町村との協議の場」において保健師・保育士の確保策について確認
	・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	・長野県水道事業広域連携推進協議会から広域連携検討の場へ議論の場を移して連携検討を本格化 ・下水道公社と連携し、長野県水道・下水道技術研究会に参画、水道施設台帳県内統一システム導入の検討、災害対応など市町村等水道事業者との連携を議論：5回（6, 8, 11, 1, 3月）
○他都道府県等との連携		
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	・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	・全国知事会（7月、11月）会議後、省庁に対し、提言活動を実施 ・関東地方知事会、春・秋の定例会議にて提案・要望を提出 ・中部圏知事会、春・秋の定例会議にて提案・要望を提出

令和5年度における「長野県行政・財政改革方針2023」に基づく主な取組について

Ⅲ 持続可能な行財政基盤の構築

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		
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	・令和5年から大卒程度、短大・高卒程度、社会人選考において、技術職種の教養試験を廃止 ・10月1日付け採用の社会人経験者採用選考を実施（合格者数:13名）
	○喫緊の課題である医療・福祉分野や災害対応に従事する職員を確保するため、保健師・総合土木職などの専門職について積極的な採用を実施	・技術職種における教養試験の廃止や社会人経験者選考の年2回実施による、積極的な採用を実施 ・総合土木職は大卒程度試験を年3回実施
	○喫緊の県政課題に対応するため、高度専門人材を一般任期付職員等として採用	・長野県DX戦略推進のため、専門的な知識経験を有する者を一般任期付職員として採用
○職員の能力向上、「個性・強み」の共有（見える化）		
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	・自己申告書に「強み・弱み」の項目を新設 ・「強み・弱み」の効果的なフィードバックのための面談マニュアルを作成 ・内省と上司からのフィードバックによる「強み・弱み」の再認識を通して、主体的な学び・行動への意識づけを促進
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	・部下をもつ管理監督職員全員を対象とした面談スキル研修を実施（新任係長、10年目研修受講者の上司に対しては集合研修、その他の管理監督職員に対してはeラーニング研修により実施）
○将来にわたって持続的に組織運営を支える若手の育成、高齢層の知識・経験の活用		
若手職員が責任・権限を持つ仕組の研究	・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	・他都道府県の先行事例を研究するとともに、かえるプロジェクトの提案を踏まえた人事制度改革の議論の中で若手の意見などを収集
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	・高齢層職員が長年培ってきた経験と技術を活かせるよう、適材適所に配置し、経験等が不足する若手職員を指導・支援
	・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	・シニア職員キャリアデザイン研修の実施：140人
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	・4月の研修日程を4日から7日に増やし、採用直後に具職員として必要な知識の習得及び新規採用職員同士の繋がりをつくる等新規採用職員研修の内容を充実 ・OJTトレーナーへの研修を年2回に拡充し、1回目（4月）はトレーナーと新規採用職員が合同で実施、2回目（6～7月）はトレーナー同士の横のつながりと悩みの共有を図ることを目的に実施

令和5年度における「長野県行政・財政改革方針2023」に基づく主な取組について

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」による業務の適正化と平準化、職務内容に応じた多様な雇用形態の適切な人員配置

「しごとの減量化」による業務量の適正化	・その時々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	・R5業務見直し（サマーレビュー）において、財政面のみならず業務負担軽減の観点から、各部署の主体的な提案・検討による「しごとの減量化」を実施
兼務・協力体制の構築による部局内・所属内の業務量平準化	・同じ部局・所属内で超過勤務時間に偏重が見られる場合は、他所属の職員兼務や業務協力などの体制を構築し、業務量の平準化を図るほか、業務過多となっている所属には定数を増やすなど職員の多忙感解消に向けた取組を進める。	・勤務時間の平準化のため定数や業務の移管を部局に促したほか、恒常的に超過勤務が発生している所属（超過勤務時間上位10所属）に対し、縮減に資する業務改善を実施するために、1名を追加配置
多様な雇用形態の職員の適時適切な登用	・国民スポーツ大会の開催に向けた準備など一時的な業務増への対応や職務内容等を勘案し、任期付職員や会計年度任用職員など多様な雇用形態の職員を適時適切に登用することで、正規職員だけに頼らない柔軟な組織体制を構築する。	・国スポ・全障スポ準備など一時的な業務量増に優先的に正規職員を配置するため、比較的定型的な業務に4条任期付職員を積極活用。

○時代の要請に応じた効果的・効率的な組織編成

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	・行政機構審議会の専門部会での検討等を踏まえ、小規模所属に対する考え方や専門性・対応力強化に向けた組織のあり方を整理
	・交通政策局（「県内移動の利便性向上プロジェクト」）や県民の学び支援課（個別最適な学びへの転換プロジェクト）の設置など、総合5か年計画のプロジェクト推進に向けて、部局や課室の再編を通じて最適な組織編成を行う。	・令和5年4月組織改正において、交通政策局及び県民の学び支援課を設置し、プロジェクト推進に向けた組織体制を整備
	・コロナ禍において県民の生命・財産への影響が大きい業務を着実に継続するため、業務にメリハリをつけ人的資源投入の最適化を図ることを目的に実施した「長野県コロナシフト」など、緊急事態発生時において業務内容を峻別するとともに職員を集中配置し、柔軟で機動的な組織編成を行う。	・令和5年度は、新型コロナウイルス感染症の5類移行等により、コロナシフトを行う必要は生じなかったものの、年度途中においても新型コロナウイルス感染症対策室を廃止し、業務を関係課に引き継いだほか、業務量縮小に伴い感染症対策課の人員減を図るなど柔軟な組織編成を実施

3 ファシリティマネジメントの推進

○県有財産の総量縮小

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	・旧自治研修所の売却、自然保護センターの移管、県営住宅の除却など、総量を縮小 ・高校跡地を有効活用するため、跡地情報の可視化、他団体の優良活用事例の調査、跡地ごとのWG立上げ・検討
	・県有財産の総量縮小を図るため、民間委託を活用し、売却事務の効率化を図りながら未利用県有地の売却を促進	・県有財産の総量縮小を図るため、一般競争入札等により未利用県有地を21件売却

○県有財産の有効活用

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体的な整備を推進	・県庁周辺の県有地等有効活用のための調査・検討業務を実施
行政財産使用許可及び貸付制度運用の適正化	・庁舎の有効活用及び受益者負担の適正化を進めるため、行政財産使用許可及び貸付制度の運用の適正化	・庁内整理、団体への説明や調整、などを経て、使用許可制度を改正（R6年度から新制度適用）

○県有施設の長寿命化

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	ユニバーサルデザイン化に配慮した以下の設計、工事を実施 ・トイレ改修 設計：3施設（木曾合庁、大町合庁、ホクト文化ホール） 工事：4施設（飯田合庁、伊那合庁、松本合庁、工業技術総合センター（材料技術）） ・エレベータ改修 工事：1施設（県立長野図書館） ・車いす利用者用駐車場 設計：1施設（飯田合庁）
--------------	---	--

○県有施設の省エネルギー化などによる維持管理の適正化

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	省エネルギー化に配慮した以下の設計及び調査を実施 ・県庁舎省エネ改修設計 ・大町合庁省エネ改修調査 ・北信運転免許センター省エネ改修調査
	・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	・改築・大規模改修によるZEB（省エネ）化（17施設）、照明のLED化（105施設）、断熱改修（29施設）、設備の高効率化（38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

令和5年度における「長野県行政・財政改革方針2023」に基づく主な取組について

4 持続可能な財政構造の構築

○歳入確保の取組強化

歳入確保の取組強化	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ふるさと信州寄付金の確保:6.7億円 ネーミングライツの積極的導入:5,473万円 広告収入の確保:1,118万円
	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 県税収入の確保:27.2億円 受益者負担の適正化 使用料・手数料の見直し:989万円 税外未収金縮減の取組:50万円 県有財産の有効活用:5.3億円
	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 他自治体の動向を注視し、本県においても新たな歳入確保策の導入を検討
	<ul style="list-style-type: none"> 当県のブランドイメージを活かした魅力ある返礼品を充実させるとともに、大手サイトへの委託を縮小した上で県直営サイトを開設し、寄付金収入の拡大と経費の削減を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> 4月に長野県直営共創型ふるさと納税受付サイト「ガチなが」を開設 寄附金実績 74,800件、1,089,724千円（うち「ガチなが」受付分:635件、118,465千円）

○選択と集中の強化によるトータルコストの削減

選択と集中の強化によるトータルコストの削減	<ul style="list-style-type: none"> 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削減 	<ul style="list-style-type: none"> 「しごと」の減量化:見直し件数約117件 内部事務管理の見直し:見直し件数約83件
	<ul style="list-style-type: none"> 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削減を一体的に推進 	<ul style="list-style-type: none"> 県有施設の新築・改築、修繕・改修にあたっては、消費エネルギーの削減（ZEB相当）に最大限配慮しながら工事内容を検討 EV新規導入台数:30台

○将来世代への過度な負担の抑制

将来世代への過度な負担の抑制	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 投資的経費を「造る」から「直す」ことへ重点化を図り、新規事業箇所を厳選するなど、建設事業債の発行を極力抑制
	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 「防災・減災、国土強靱化のための5か年加速化対策」を活用した防災・減災対策や県有施設の省エネ・再エネ導入に対して交付税措置のある県債を積極的に活用
	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 令和6年度予算における地方財源の確保と充実に向け、臨時財政対策債の早期廃止と償還財源の確実な確保を国へ要望

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

客観的な根拠（データ）に基づく政策立案（EBPM）の推進	<ul style="list-style-type: none"> EBPMを推進するため、県が抱える具体的な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 	<ul style="list-style-type: none"> 観光客の属性・周遊の把握等をテーマに、人流データ等の分析を実践し、効果的なプロモーション設計の根拠となる分析結果を導き出した 分析のプロセスと結果を職員用ポータルサイトに公開し職員への周知を実施
	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 県統計情報公開用ポータルサイト「統計ステーションながの」を活用した統計データの蓄積・提供 ①サイト訪問数（見込）:84,963件 ②登録統計調査数（見込）:101種類 ③登録統計データ数（見込）:7,768データ

○情報資産の適正な管理

職員研修の実施	<ul style="list-style-type: none"> 情報資産を適正に管理するため、職員を対象に情報セキュリティ研修を実施 	<ul style="list-style-type: none"> 庁内の業務環境利用者を中心にeラーニング形式の研修を実施（受講者7,487名） 新規採用職員向けに採用直後に集合研修を実施
---------	--	--

【進捗状況の区分】

【方針全体の達成目標】

指標名	基準値	目標	最新値	進捗状況	備考
職員満足度調査 総合満足度	4.14 (R4年度)	5 (R9年度)	—	出典の職員満足度調査(総務部)が2年に1回の実施のため、1・3・5年目は進捗状況の判定を行わない。	1～7の7段階中※

※(7:非常に満足、6:満足、5:やや満足、4:普通、3:やや不満、2:不満、1:非常に不満の7段階で回答)

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～

指標名	現状	目標	最新値	進捗状況	備考
職員満足度調査 (社会情勢や県民の意識の変化を感じ取り、自らの業務の改善に積極的につなげていくという意識で業務に取り組んでいる)	56.9% (R4年度)	90%以上 (R9年度)	—	出典の職員満足度調査(総務部)が2年に1回の実施のため、1・3・5年目は進捗状況の判定を行わない。	「意識して取り組んでおり、成果に結びついている」「意識して取り組んでいる」の割合
職員満足度調査 (仕事の進め方や仕事そのものの見直しにより、業務の効率化が図られている)	40.1% (R4年度)	50%以上 (R9年度)	—	出典の職員満足度調査(総務部)が2年に1回の実施のため、1・3・5年目は進捗状況の判定を行わない。	「そう思う」「まあそう思う」の割合
職員満足度調査 (あなたの職場には無駄な仕事・手続がある)	64.7% (R4年度)	50%未満 (R9年度)	—	出典の職員満足度調査(総務部)が2年に1回の実施のため、1・3・5年目は進捗状況の判定を行わない。	「そう思う」「まあそう思う」の割合
県に対してオンラインで実施できる行政手続の割合	25% (R4年度)	100% (R9年度)	30% (R5年度)	C	年間100件以上の県民等の県への申請等手続のうち、オンラインで実施できるものの割合
職員満足度調査 (この組織は職員の人材育成に力を入れている)	41% (R4年度)	50%以上 (R9年度)	—	出典の職員満足度調査(総務部)が2年に1回の実施のため、1・3・5年目は進捗状況の判定を行わない。	「そう思う」「まあそう思う」の割合
年次休暇の取得日数	12.0日 (R3年)	15日以上 (R7年)	13.5日 (R5年)	A	長野県職員いきいき活躍推進プランの数値目標
男性職員の育児休業等取得率 ※育児休業取得2週間以上を基本とし、特別休暇や年休、在宅勤務との組合せも可(育児休業の取得率 2週間以上85%)	37% (R4年度) ※育児休業のみの取得率	1か月以上100% (R7年度)	64.1% (R5年度)	D	長野県職員いきいき活躍推進プラン(※)の数値目標※(R5.9月一部改訂)
時間外勤務が年540時間を超える職員の数	2.5% (146人/5899人) (R3年度)	1%未満 (59人未満) (R9年度)	2.6% (150人/5838人) (R5年度)	D	時間外勤務の上限時間

II 県民との対話と共創

指標名	現状	目標	最新値	進捗状況	備考
職員満足度調査 (自らの業務に関する課題の解決に向けて、行政のみならず民間の様々な主体と課題を共有し、ともに課題解決や価値創造していくという意識で業務に取り組んでいる)	56.2% (R4年度)	90%以上 (R9年度)	—	出典の職員満足度調査(総務部)が2年に1回の実施のため、1・3・5年目は進捗状況の判定を行わない。	「意識して取り組んでおり、成果に結びついている」「意識して取り組んでいる」の割合
県民等との共創により構築・実施した事業数(広報・共創推進課対応分)	—	累計25件 (R5～R9年度)	累計4件 (R5年度)	B	県民参加型予算(提案・共創型)で選定された事業を含む
対話事業参加者の満足度 (企画振興部調)	—	90%以上	90% (R5年度)	A	
発信力向上のための職員研修参加者の満足度	—	70%以上	81% (R5年度)	A	

Ⅲ 持続可能な行財政基盤の構築

指標名	現状	目標	最新値	進捗状況	備考
保有施設の延べ床面積 (㎡)	3,598,870 (R3末)	3,481,081 (R8末)	3,567,602 (R5末)	C	計画期間H29～R8
遊休施設・空きスペースの 貸付実績	7 (R3年度)	14 (R9年度)	11 (R5年度)	A	
プライマリー・バランス	98億円の黒字 (R5年度)	黒字維持	110億円の黒字 (R6年度)	A	当初予算、臨時財政対策債 を除く元金ベース
5か年加速化対策を除く建 設事業債残高	9,407億円 (R3年度)	引き続き縮減	9,189億円 (R5年度)	A	普通会計決算
実質公債費比率	9.8% (R3年度)	14%未満	9.7% (R4年度)	A	
将来負担比率	157.7% (R3年度)	全国平均を上回らない水準 を維持	159.2% (R4年度)	A	全国平均:171.1% (R4年度)

【参考指標】

指標名	現状	目標	最新値	進捗状況	備考
県の行政サービスに対する 県民満足度 (総務部調)	—	継続的に改善※ (R9年度)	3.10 (R5年度)	R5年度が初回調査	

※R5年度の初回調査から継続的な改善を目指します

※(5:満足、4:やや満足、3:どちらともいえない、2:やや不満、1:不満の5段階で回答)