

令和6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6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

- 組織風土改革「かえるプロジェクト」（以下、かえプロ）の提案を踏まえた取組の推進（[詳細は別紙](#)）
 - ・改革実行年として、職員の理解促進に注力しつつ、提案を踏まえ10のプロジェクトにより取組を実行
[4つの方向性]
 - ✓ 組織ミッション（行政経営理念等）の浸透と若手職員の「やりがい」醸成
 - ✓ 生産性向上に向けた仕事の減量化、効率化
 - ✓ 風通しが良く、多様で柔軟な働き方ができる組織への転換
 - ✓ 職員の専門性向上に向けた人事制度の改革
- 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
 - ・職員の多忙感解消に向けて、特に超過勤務の多い職場を中心に、専任課長補佐の配置を実施

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
 - ・ガイドラインの周知とともに、オンライン化の前提となる事務フローやプロセスの見直し支援により、手続のオンライン化を加速
 - ・収入証紙により納付している事務について、収納方法の多様化を図るため、オンラインによる申請手続と支払が可能となる対象事務を拡大
 - ・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」の運用を開始し、市町村と共同利用

○業務プロセスやしごとのやり方の見直し

- ・業務効率化相談会を通じた個別支援を引き続き行うとともに、Microsoft365 のアプリも効果的に活用
- ・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
 - 会計事務の効率化を図るとともに、財務会計システム全体の最適化に向けて全庁的な検討を実施【かえプロ_会計 DX プロジェクト】
 - 事務用品の物理集約・調達プロセスの簡素化・一元化を進めるとともに、NHK 受信料・電話代等、全庁に共通する業務も随時集約化を検討【かえプロ_業務集約プロジェクト】
- ・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の定着
 - DX エバンジェリストの育成やハンズオン等の研修を引き続き実施、新しい働き方の浸透に向けた行動ルールの見直しを実施【かえプロ_DX 推進プロジェクト】

○新たな働き方を支える多様な執務空間の創出

- ・創造的かつ効率的な働き方への転換を促進し、県民サービスの向上を図るため、業務の内容に応じて働く時間や場所を自ら選択して働く「ABW」(ActivityBased Working) の概念を取り入れたオフィス改革を推進【かえプロ_オフィス改革プロジェクト】

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

- ・引き続き、女性職員の活躍を推進するため、意欲・能力・適性のある女性職員を積極的に登用
- ・育児休業の取得が昇任・昇格に不利益とならない昇任管理を実施
- ・男性職員の育児休業等取得率2週間以上 100%を目標 (R6 年度) とし、子育て計画書の提出の徹底等により男性職員の育児休業等の取得を促進
- ・計画的な休暇取得の推奨を行い、組織を挙げて休暇が取得しやすい職場づくりを進める
- ・多様なライフスタイルにあった柔軟な勤務環境整備を推進するため、フレックスタイム制度の導入についてさらに検討を進める
- ・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

○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研修の拡充
 - これまでの研修でキャリアデザインについて学ぶ機会のなかった 30 代職員を対象に研修を実施
- ・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
- ・主体的なキャリア開発に資する創造的活動支援制度 (20%ルール) や、育休等の環境整備を図る育休サポートマッチングについて、更なる活用を促進
- ・職員のキャリア形成を後押しするため、「長野県業務カタログ」の内容充実【かえプロ_理念浸透・やりがい醸成プロジェクト】
- ・職員の主体的な成長支援
 - 自己啓発支援制度 (資格取得、外部講座受講、大学院修学等、海外自主研修) の活用を推進
 - 「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のさらなる推進
 - 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)」のさらなる推進

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を実施
 - 共創推進パートナー制度の活用を促進
 - ・共創する仕組の定着
 - 包括連携協定企業を集めた共創セッションの開催
 - 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）の試行検証、再整備
 - 県民参加型予算（提案・共創型）の継続実施
 - ・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いて、運営状況を評価し、更なるサービス向上に取り組む。
 - ・県内の PFI 検討を推進するため、市町村や民間企業などを交え PFI のノウハウ習得や導入検討を行う地域プラットフォームの立ち上げを検討。

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
 - ・テーマ別県民対話集会、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
 - ・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も得ながら、「広報取組指針」の浸透及び発信力向上のための職員研修を実施
 - ・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
 - 広報媒体の有効活用を図るため、広報活動計画等により県民等に必要な情報を掘り起こし、民間の専門人材の協力も得ながら、個別の事業の発信方法に対する助言や好事例の共有を行う

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
 - ・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
 - ・「自治体の広域連携に関する懇談会」を活用し、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、市町村とともに議論
 - ・水道事業の基盤強化に向けて「広域連携検討の場」等を開催し、各圏域の広域連携推進方針等に基づいた具体的取組内容を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
 - ・技術職種においては教養試験を課さず、受験者数を確保していくとともに、引き続き必要な人員の確保のため年度中途の採用を行っていく
- 若手職員が責任・権限を持つ仕組の研究
 - ・かえるプロジェクトからの提言を踏まえ、専門性向上に資する人事制度の導入により若手職員が活躍できる仕組みを検討【かえプロ_人事制度改革プロジェクト】
- 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【かえプロ_人事制度改革プロジェクト/理念浸透・やりがい醸成プロジェクト】
- 管理監督者のマネジメント力向上のための研修の充実
 - ・新任係長、10年目研修受講者の上司に加え、現任係長にも対象を広げ、キャリア支援者としての面談技法や心構えを学ぶ研修を実施
 - ・かえプロの実行の鍵を握るマネジメント層に、マネジメント力向上のための研修を実施【かえプロ_理念浸透・やりがい醸成プロジェクト、心理的安全性向上プロジェクト、人事制度改革プロジェクト】
- 心理的安全性向上に向けた職場環境づくり
 - ・心理的安全性に関する研修の新設や職場環境に関する調査を試行し、職場環境改善に向けた取組を実施【かえプロ_心理的安全性向上プロジェクト】
- 新規採用職員研修及びOJTトレーナー研修の充実
 - ・新規採用職員研修の講義内容の拡充を図るとともに、研修効果を高めるためOJTトレーナー研修の開催時期を早めて実施

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

- サマーレビュー（業務見直し）における「しごとの減量化」
 - ・かえプロの提案を踏まえ、制度を強化した上で、部局主体で「しごとの減量化」に向けたサマーレビューを実施【かえプロ_サマーレビュープロジェクト】
- 組織の集約化・統合による専門性・対応力強化
 - ・災害や新規プロジェクトなど大きな取組が増加した場合への対応力強化等を目的に、本庁小規模課室（12課室）及び本庁・現地機関の小規模係（32係・担当）の大括り化を実施

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、引き続き、移管や除却などの取組を進める
 - ・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、新校開校までのスケジュールを踏まえ、地域のニーズを把握しながら有効活用に向け検討
- 県庁周辺の県有地等の有効活用
 - ・令和5年度実施の調査・検討結果を踏まえ、地元の代表者やまちづくりの専門家及び長野市関係者等による有識者会議を開催し、整備方針を策定

○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、県庁舎の空調設備設計並びに北信運転免許センターの改修設計を実施
- ・改築・大規模改修によるZEB（省エネ）化をはじめ、照明のLED化、断熱改修、設備の高効率化及び太陽光発電設備の設置に係る調査・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。

○県の魅力発信や県内の産業振興等の観点から、引き続き返礼品による寄付募集を行うとともに、県直営サイト「ガチなが」で選ばれる寄付募集を拡大し、寄付金収入の確保を図る

- ・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
- ・環境負荷の低減と経費の節減を一体的に推進に向け、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

○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、
ふるさと長野県の実現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。