

# 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～

R6 主な取組 項目		R6 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	<p>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執行</p> <p>【4つの方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・生産性向上に向けた仕事の減量化、効率化</li> <li>・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</li> <li>・職員の専門性向上に向けた人事制度改革</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・改革実行年として、提案を踏まえ10のプロジェクトによる「制度と仕組みの変革」と全庁的な重点アクションによる「職員の意識の変革（働き方改革）」を執行</li> </ul> <p>【主な成果】</p> <p>「職員提案による約230件の業務効率化」「フリーアドレス化などのオフィス改革」「9割超の所属が勤務時間外のレク実施ゼロ（昨年8月以降連続）」「ペーパーレス化の推進による印刷枚数の前年比3割減（4～12月）」など</p>
○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"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本庁課長を対象としたコンプライアンス研修を新たに実施し、事務処理ミスの背景や原因等についてグループワークで議論（9月）</li> <li>・コンプライアンス推進月間（8～9月）に全所属において、1 on 1ミーティング、職場の心理的安全性についての対話等を実施</li> <li>・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5所属に配置</li> </ul>
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"> <li>・ガイドラインの一層の周知を図るとともに、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を実施し、手続のオンライン化を加速</li> <li>・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</li> <li>・電子入札システムの利用対象の拡大</li> <li>・「入札参加資格申請受付・審査システム」の運用を開始し、市町村と共同利用していく</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・庁内向けのオンライン決済導入の手引きを作成するとともに、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を実施し、手続のオンライン化を加速</li> <li>・オンラインで手数料等の納付が可能な行政手続の対象事務を11手続から68手続に拡大（R7.4.1現在）</li> <li>・「製造の請負、物件の買入れ、その他の契約」について電子入札システムをR6.8から稼働し、利用対象を拡大</li> <li>・「入札参加資格申請受付・審査システム」の運用をR6.11から開始し、県と市町村の共同の受付窓口を設置</li> </ul>
	業務プロセスやしごとのやり方の見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>【かえプロ_会計DXプロジェクト】</li> <li>・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】</li> <li>・新しい働き方の浸透に向け、行動ルールの見直しを実施</li> <li>・かえるプロジェクト重点アクション（ペーパーレスレク、オンライン会議・打合せ）やオフィス改革等の取組により、新しい働き方を着実に浸透</li> <li>【かえプロ_DX推進プロジェクト】</li> </ul>

# 令和6年度における「長野県行政・財政改革方針2023」に基づく主な取組について

○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"> <li>・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「A B W」(ActivityBased Working) の概念を取り入れたオフィス改革を推進</li> <li>【かえプロ_オフィス改革プロジェクト】</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【かえプロ_オフィス改革プロジェクト】</li> <li>・業務の内容に応じて働く時間や場所を自ら選択できるオフィス環境を整備(総務部、産業労働部、健康福祉部、観光スポーツ部(計406名分))</li> </ul>
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、多様な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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・意欲・能力・適正のある女性職員の積極的な登用を進めるとともに、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</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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、フレックスタイムを導入</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>【性の多様性に関する研修(人権研修と併催)】</li> <li>・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</li> <li>【障がい者共生社会づくり職員研修】</li> <li>・Eラーニングによる研修に併せて集合研修を実施予定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【性の多様性に関する研修(人権研修と併催)】</li> <li>・令和6年度は、性の多様性に特化した研修を行っていないが、人権全般の研修として「身近な“あたりまえ”からあらためて考える人権」(eラーニング)を実施(受講者約4,800人)</li> <li>・また、令和5年度に支援団体に講師を依頼して作成した性の多様性に係る講演動画(YouTube公開)をR7年3月まで継続公開</li> <li>【障がい者共生社会づくり職員研修】</li> <li>・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(R6.9~R6.11)</li> <li>・社会的障壁体験及びグループディスカッションによる研修を実施(計4回/56名受講)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・相談窓口の設置及び研修会での周知</li> <li>・10日以上連続休暇や計画的な年次休暇等の取得を推進</li> </ul>
	「職員いきいき活躍推進プラン」の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男性職員の育児休業等取得率2週間以上100%を目標とし、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</li> </ul>
○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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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代職員を対象にキャリアデザイン研修を実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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採用11年目以降の30代職員に対し8回の研修を実施し、328人が受講</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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」を実施</li> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・R6.4.1定期人事異動において、キャリアチャレンジ制度で21名を希望先所属に配置</li> <li>・部局を超えて育休取得者がいる所属を応援する育休サポートマッチングを実施(4所属のマッチングが成立)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・単独現地機関を含む全所属で作成</li> <li>・職員意見声を反映し、勤務実態の項目にテレワーク実施実績を追加するなど記載内容を充実</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の主体的な成長支援</li> <li>①自己啓発支援制度(資格取得、外部講座、大学院修学等、海外自主研修)の活用を推進</li> <li>②選択必修型研修のさらなる推進</li> <li>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のさらなる推進</li> <li>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)」のさらなる推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①令和6年度は、資格取得43件、外部講座15件、大学院修学等10件、海外自主研修3件、計71件(R5年度比+17件)の実績</li> <li>②58人の職員が研修受講(R6.9月~R7.3月)</li> <li>③28人の職員が活躍中(R7.3月)</li> <li>④11業務59人の職員が制度を活用</li> </ul>

# 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	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	・共創研修会の開催（1月、3月） 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91名） ・共創推進パートナーの委嘱（3名） しあわせバイ信州、職員採用活動の2テーマについて、3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
	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	・共創セッションの開催（9月） 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：10社12名 県：10課14名） ・共創推進指針の試行 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）を試行。 ・県民参加型予算（提案・共創型）の実施 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（4テーマ中1テーマを事業化（R7当初予算））
	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	・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た発信を行った。 ・また、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2025」を令和7年3月13日に開催した。
○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	・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導入を検討する場（地域プラットフォーム）の立ち上げを検討。	・以下の取組を通じ、サービスの向上を推進。 ・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、令和6年度は御嶽山ビジターセンター、霧ヶ峰自然保護センター、県営総合射撃場、若里公園、南信州広域公園、望月少年自然の家6施設について実施。 ・長野県と県内金融機関などをコアメンバーとした長野県PPP/PFI地域プラットフォームを11月に設立し、12月に設立記念セミナーを開催。
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	・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	・テーマ別県民対話集会：5回（2テーマ） ・県政ティーミーティング：4回 ・信州未来共創戦略策定に向けた意見交換：149回
	・こどもモニターアンケートの実施（複数回） ・女性・若者との意見交換会（複数回）	・こどもモニターの登録者数288名 ・こどもモニターアンケートを2回実施 ・意見交換会を2回実施
○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	・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	・職員研修19回 プレスリリース研修、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
	・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	・個別事業の発信方法に対する助言 54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

# 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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な取組内容を市町村等水道事業者とともに議論</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・県と市町村との協議の場を開催：2回 (テーマ：新たな観光振興財源の検討、人口減少対策、元気づくり支援金の今後のあり方検討)</li> <li>・「上田長野地域水道事業広域化協議会」及び「松塩地域水道事業広域化研究会」において、統合に向けた協議・検討を実施</li> <li>・県内9圏域において「広域連携検討の場」を計18回開催し、共同化事務の検討や有識者を招いての勉強会を実施</li> </ul>
○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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全国知事会（8月、11月）会議後、省庁に対し、提言活動を実施</li> <li>・関東地方知事会、春・秋の定例会議にて提案・要望を提出</li> <li>・中部圏知事会、春・秋の定例会議にて提案・要望を提出</li> </ul>

## 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・様々な県政課題に応じて、採用目的や業務内容等に応じ、必要な専門人材の採用を継続</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・技術職種におけるR6年度実施試験の実績は以下のとおり 受験者数317人（学卒：256人、社会人61人） 採用者数98人（学卒：70人、社会人28人）</li> <li>・海外戦略推進のため、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</li> </ul>
○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）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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】</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事実に基づいたフィードバックができるよう、部下の行動等についての記録ツールを展開</li> <li>・キャリア面談時等に効果的なフィードバックができるよう、面談時の心構えや適切な関わり方を記載したマニュアルを整備</li> </ul>
管理監督者のマネジメント力向上のための研修の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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】</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新任係長、現任係長、10年目研修受講者の上司を対象とした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</li> <li>【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】</li> <li>・課室長等を対象とした「組織理念の浸透・共有」、「職場の心理的安全性向上」に関する研修を実施</li> </ul>
心理的安全性向上に向けた職場環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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_心理的安全性プロジェクト】</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【かえプロ_心理的安全性プロジェクト】</li> <li>・課室長等、係長向け心理的安全性の研修を実施（6月、12月～1月）</li> <li>・職場環境調査（1回目：7月、2回目：1～2月）、職場対話による職場環境改善に向けた取組を実施</li> </ul>
○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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・かえプロ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】</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【かえプロ_人事制度改革プロジェクト】</li> <li>・R7.4.1定期異動にむけて、専門性の向上や主体的なキャリア形成に向けたジョブファミリー制度を一部の部局において先行導入（5名を希望部局へ配置）</li> </ul>
新規採用職員研修及びOJTトレーナー研修の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・接遇マナー研修の外部委託や交流会の開催等、研修内容等を充実</li> <li>・6～7月に開催していたOJTトレーナー研修を5月に実施</li> </ul>

# 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		
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】	【かえプロ_サマーレビュープロジェクト】 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、各部局の主体的な提案・検討による約230件の業務効率化を実施中
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	・職員間の協力体制構築等による所属の体制強化を目的に、所属の大括り化等を実施するほか、勤務時間の平準化のため定数や業務の移管を部局に促すとともに、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	・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15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	・新時代創造プロジェクト推進や国スポ・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	・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	・災害や大規模プロジェクトなど大きな取組が発生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	・令和6年4月組織改正において、本庁小規模課室（12課室）の見直しを図るとともに、県が引き続き当分野に関わっていくことを明確にするため、新たに「担当課長」を配置。また、本庁・現地機関の小規模係（32係・担当）の大括り化を実施
「新時代創造プロジェクト」推進に向けた部局・課室の再編等	・プロジェクト推進に向けた人員の追加配置や、プロジェクト関連施策の実行力強化等に向けた所属の大括り化を実施	・令和6年4月組織改正において、プロジェクト関連施策の実行を担う本庁課室の大括り化を実施
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、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	・旧木曽看護専門学校の除却など、総量縮小に努めた ・高校跡地の有効活用は、開校時期を見ながら順次、関係する市町村等との検討や現地視察を実施
○県有財産の有効活用		
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	有識者会議を開催するとともに、県議会やパブリックコメントなど、幅広くご意見をいただきながら検討を重ね、「長野県庁周辺の整備方針」を策定
行政財産使用許可及び貸付制度運用の適正化	・新制度に基づき使用許可制度を運用 ・貸付は、入居団体や財産管理者と調整しながら、可能なものから実施	・研修会等で財産事務担当者へ新制度を周知・説明するとともに、制度改正による影響調査を行い経過措置等の適用状況を把握するなど、使用許可制度の適正な運用を図った ・新たに貸付を開始した福祉大学校を含め、11件貸し付け
○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 工事：3施設（松本合庁（継続）、木曽合庁、大町合庁） ・車いす利用者用駐車場 設計：1施設（大町合庁）、工事：1施設（飯田合庁）	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 工事：3施設（松本合庁（継続）、木曽合庁、大町合庁） ・車いす利用者用駐車場 設計：1施設（大町合庁） 工事：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、県庁舎の空調設備設計並びに北信運輸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	・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を実施 ・県庁舎の照明のLED化工事を実施 ・既存施設の照明のLED化の設計・工事を実施 設計・・・32施設 工事・・・7施設

# 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"> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ネーミングライツの積極的導入：3,630万円</li> <li>・広告収入の確保：994万円</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・県税収入の確保：28.3億円</li> <li>・受益者負担の適正化 使用料・手数料の見直し：144万円</li> <li>・税外未収金縮減の取組：228万円</li> <li>・県有財産の有効活用：3.8億円</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>
寄付金収入の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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」で使い道で選ばれる寄付募集を拡大し、寄付金収入の確保を図る</li> </ul>	<p>【令和6年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・寄付金実績：70,206件、979,587千円 (うち「ガチなが」受付分：780件、85,385千円)</li> </ul>

### ○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"> <li>・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</li> </ul>	<p>【かえプロ_サマーレビュープロジェクト】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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、各部局の主体的な提案・検討による約230件の業務効率化を実施中（再掲）</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・環境負荷の低減と経費の削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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・EV新規導入台数：24台</li> </ul>

### ○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"> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和7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</li> </ul>

## 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"> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「レイクリゾート構想の実現に向けた施策立案」をテーマに、人流データ等を分析し、具体的な取組の根拠となる分析結果を導き出すなど、データに基づくまちづくりを実践</li> <li>・職員向けポータルサイト「データ利活用ポータル」を活用し、分析のプロセスや結果の情報共有を実施 サイト訪問数：34,862件</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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：74,249件 ②登録統計調査数：102種類 ③登録統計データ数：8,186データ</li> </ul>

【進捗状況の区分】

A：進捗率100%以上 B：進捗率80%以上100%未満 C：進捗率80%未満 D：基準値未

【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)	4.28	C	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)	64.7% (R6年度)	C	「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)	47.6% (R6年度)	A	「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)	63.6% (R6年度)	C	「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)	34.8% (R6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)	43.8% (R6年度)	C	「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)	13.9日 (R6年度)	B	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)	83.3% (R6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)	2.4% (140人/5,742人) (R6年度)	C	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)	57.3% (R6年度)	C	「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5件 (R6年度)	C	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	99% (R6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	77% (R6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)	3,546,644 (R6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 (R6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	22億円の黒字 (R7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	9,115億円 (R6年度)	A	普通会計決算
実質公債費比率	9.8% (R3年度)	14%未満	9.4% (R5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	152% (R5年度)	A	全国平均:167.7% (R5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)