

令和7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7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」の普及・促進（詳細は別紙）

・職員が” 明るく・楽しく・前向きに” 働ける職場環境づくりを進め、県民の皆様にも真に役立つ組織づくりを一層推進

①10 のプロジェクトで引き続き制度や仕組みの改革

②全庁で取り組む重点アクションを通じた職員の意識改革

・減量化に向けたマネジメントの実践

・部局長と若手職員がチームで取り組む誰もが働きやすい職場づくり 等

③しごとの総量を減らす業務改革（BPR）

○所属内の相互支援体制やマネジメント力の強化

・不適切事案を迅速に情報提供し、事例をもとにした職場対話を促進することにより、所属内の事務処理のマネジメント強化とコンプライアンス意識の向上を図る

・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と公金収納のキャッシュレス化を推進

・全庁的な業務改革の取組と連携して、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を支援し、手続のオンライン化を加速

・収納方法の多様化を図るため、キャッシュレス決済によって手数料等を納付できる行政手続の範囲を拡大

・電子入札システムの利用対象の拡大、入札参加資格申請の受付窓口の共同化による参加自治体の拡大

○業務プロセスやしごとのやり方の見直し

- ・全庁的な業務改革の取組と連携して、Microsoft365 のアプリ等の I C T ツールの効果的な活用を支援
- ・会計事務の効率化を図るとともに、ペーパーレス化、照合・審査の自動化等に対応した新財務会計システムの令和 10 年 4 月導入に向けた取組を実施【かえプロ_会計 DX プロジェクト】
- ・ペーパーレスの徹底など、新しい働き方を前提とした事務用品のあり方を整理・検討し、発注から在庫管理まで最適な業務プロセスを構築することで、職員の業務負担を軽減【かえプロ_事務用品集約プロジェクト】

○情報システム基盤「ながのデジタルワークプレイス（N D W）」を有効に活用する働き方「ネクスタ」の定着

- ・かえるプロジェクトの取組と連携し、生成 A I の利用等の新しい働き方を浸透【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

- ・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（約 800 名分）、合同庁舎の一部において試行・効果検証（約 50 名分）を実施【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

- ・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
- ・男性職員の育児休業等取得率 1 か月以上 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
- ・10 日以上の連続休暇や計画的な年次休暇等の取得を推進
- ・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、フレックスタイムの活用を推進
- ・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、引き続き県職員向けに情報を発信し、機会を捉えて研修等を実施
- ・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

○職員の主体的なキャリア形成の支援、多様な成長機会の提供

- ・キャリアの節目を捉えた各階層での体系的なキャリアデザイン研修を引き続き実施
- ・職員の主体的なキャリア形成の促進に向けた取り組みを積極的に実施
- ・「長野県業務カタログ」を職員のキャリアデザインのためのツールとして活用できるよう内容を充実
- ・職員の主体的な成長支援
 - 資格取得支援金の対象資格を拡充（+29 資格）し、更なる活用を推進
 - 「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
 - これまでの共創・協働事例の振り返りや試行結果を踏まえた「長野県共創推進指針」の改定及び本格実施
 - 県民参加型予算（提案・共創型）の見直し
- ・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、令和 6 年 11 月に設立した長野県 PPP/PFI 地域プラットフォームの中で、普及啓発セミナーや事業構築に向けた官民対話などを行い、県内の官民連携に関する機運醸成に取り組む

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
- ・こどもモニター事業の実施
 - こどもモニターへのアンケート調査の実施（2 回）
 - こどもとの意見交換の実施（1 回）
- ・伝わる広報の実現に向け、従来の一般職員向けの研修に加え、幹部向けの研修を新たに実施
- ・個別事業の発信方法に対する助言及び広報広聴の好事例の共有を実施

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
- ・引き続き「県と市町村との協議の場」を開催し、課題解決に向け、市町村と意見交換を実施
- ・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社会人経験者の採用等の取組を進めていく
- ・様々な県政課題に応じて必要となる専門人材の採用の継続

○若手職員が責任・権限を持つ仕組の研究

- ・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の導入部局拡大を検討【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）

- ・業績評価面談やキャリア面談等の各面談時にキャリアデザインシートを共有することで、円滑な「強み・弱み」のフィードバックを実施
- ・キャリア支援者を2名体制とし、フィードバックの内容を充実
- ・効果的なフィードバックのため、すべてのキャリア支援者を対象に面談スキル等を学ぶ研修を段階的に実施

○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、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
 - ・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
 - ・新たに本庁代決権補佐等を対象にした面談スキル等の研修を実施
- 【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

- ・心理的安全性向上に向けたコミュニケーションスキル等の研修の継続実施
 - ・職場環境調査について全所属に拡大して実施するとともに、好事例集の配付・相談窓口を周知
- 【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

- ・県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ため、新規採用職員研修を実施
- ・OJTトレーナーのコミュニケーションスキル向上や課題共有に向けた研修を実施

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」

- ・実効性が高まる工夫や全庁的な業務改革と連携したサマーレビュー（業務見直し）を実施することで、「しごとの減量化」を一層推進
- 【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

- ・令和7年4月組織改正において、各種疾病と感染症への一体的な対応や、複雑化・高度化する消費生活相談への対応などを目的に、組織の集約化・統合を実施（本庁：3課、現地：2所）

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
- ・高校跡地については、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していく

○県庁周辺の県有地等の有効活用

- ・警察本部庁舎の建設予定地や議員会館敷地の測量、調査、鑑定などを実施する。併せて、方針に基づく様々な取組に関する検討を進める

○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などによる維持管理の適正化

- ・計画修繕に合わせた省エネルギー化を推進するため、合同庁舎などの空調設備更新に合わせ設備の高効率化を実施
- ・県庁舎及び既存施設の照明のLED化の設計・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

- ・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、デジタル活用推進事業債、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
- ・地方財源の確保と充実に向け、臨時財政対策債の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

- ・民間ビッグデータ分析ツールを庁内各課が利用できる環境を整備し、広報やマーケティングをはじめとする様々な業務にビッグデータの活用を図る
- ・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。