

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～

R7 主な取組 項目		R7 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	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）	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）」をさらに推進 【主な成果】 ・抜本的な“しごと”改革（業務改革(BPR)の取組、会計事務のオンライン・ペーパーレス化に向けたシステム構築、窓口・電話受付時間設定の本格導入） ・挑戦する組織風土の芽生え（部局や地域単位で進めた「誰もが働きやすい職場づくり」における、若い職員の新しい発想を、幹部職員が前向きに受け止め、部局全体で実行） ・その他、県民にも真に役立つ組織を目指し、様々な取組を推進（「職員提案による約300件の業務効率化」「フリーアドレス化などのオフィス改革」など）
○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	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。	・新任課室長を対象としたマネジメントスキルアップ研修を実施し、組織ミッションの言語化と所属内での浸透手法をワーク（4月） ・本庁課長を対象としたコンプライアンス研修を実施し、風通しのよい職場風土の醸成やコンプライアンス浸透についてグループワークで議論（9月、2月） ・コンプライアンス推進月間（8～9月）に全所属において、コンプライアンステストや事例集を活用した所属内対話を実施
マネジメント強化のため専任課長補佐を配置	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	課長補佐（代決）兼係長の兼務を解消し、専任の課長補佐を3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と公金収納のキャッシュレス化を推進	人事課が主導する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	・人事課が主導する全庁的な業務改革と連携し、行政手続のオンライン化に係る相談対応及び外部人材による電子申請フォーム作成支援を実施 ・条例・規則の改正により、住民票の写しや登記事項証明書等の添付が必要とされている行政手続における添付省略を可能とし、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	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192手続（警察手続を除く全体の74.1%）に拡大（R8.4.1現在）
業務プロセスやしごとのやり方の見直し	・電子入札システムの利用拡大 ・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	・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」の参加自治体の拡大
	人事課が主導する全庁的な業務改革の取組と連携して、Microsoft365のアプリ等のICTツールの効果的な活用を支援	人事課が主導する全庁的な業務改革と連携して相談窓口においてICTツール利活用に係る相談を募集し、RPAやMicrosoft365のアプリを使った業務効率化を支援
	【かえプロ_会計DXプロジェクト】（会） ・引き続き、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進める。 【かえプロ_事務用品集約プロジェクト】（契） ・事務用品を効率的に使用、管理できる棚の設置及び共通事務用品の新たな調達・管理の仕組みを構築し、運用を開始 ・職員の更なる負担軽減のため、事務用品の利用データを年間通じて集約し、発注から配架までの最適な仕組みを引き続き検討	・組織風土改革「かえるプロジェクト」の各プロジェクトにおいて検討を行い、順次改善を実施 【かえプロ_会計DXプロジェクト】 ・会計事務のDX化（新財務会計システムの構築） 新財務会計システム構築業務委託に係る総合評価一般競争入札の実施（12/18公告、3/4落札者決定）、契約の締結（3/13） ・会計事務改善 令和6年度から順次、会計事務の効率化（改善）を実施 第3次実施（R7.9.1～） 支出決定のとき又は請求のあったときに支出負担行為の整理をすることができる経費のうち、一部金額の上限額の引上げ 緊急を要する路面等の修繕代金（需用費）250万円未満→400万円未満 緊急を要する道路等の事故防止、被害防止等のための維持作業（役務費）50万円未満→100万円未満 緊急を要する道路等の事故防止、被害防止等のための維持作業の委託（委託料）100万円未満→200万円未満 【かえプロ_事務用品集約プロジェクト】 ・共通事務用品を集中倉庫へ集約し、契約・検査課で一括管理したことにより、各所属の物品管理、職員の事務負担軽減及び倉庫のスペース確保に繋がった。 ・ステーションナリーラックを設置し、事務用品の品目を必要最低限に抑えたことにより、経費削減に繋がった。

令和7年度における「長野県行政・財政改革方針2023」に基づく主な取組について

	NDW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AI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】	・デジタルワーク推進役・推進員研修や各所属からの相談対応を通じた「ネクナビ」の周知・実践を促進 ・生成AIに関する研修を実施したほか、有志職員による生成AI利用者コミュニティを組成し、生成AIの業務利用を促進（生成AI業務利用率：59.9% ※R8.2現在）
○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	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）	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（危機管理部、県民文化部、健康福祉部、林務部、建設部、会計局、教育委員会事務局等（計812名分））、北信合同庁舎の一部において試行（50名分）
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	引き続き、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		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
	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		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 【令和7年度実績】 利用者数：140人（実人員）※うち67名が週休三日制を併用
	県行政すべての分野で人権尊重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 【障がい者共生社会づくり職員研修】 ・条例等の理解促進のために新たに制作した動画によるEラーニング研修を実施予定 ・新規採用職員研修において集合形式による研修を実施		・令和7年度は、ジェンダー主流化の研修として「日本社会でジェンダー主流化がなぜ必要なのか？」（eラーニング）を実施（受講者約4,700名） 【障がい者共生社会づくり職員研修】 ・Eラーニングによる「社会的障壁の除去」「合理的配慮の提供」等についての研修実施（R7.11～R7.12） ・新規採用職員研修において集合形式による研修を実施
	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		相談窓口の設置及び研修会での周知
	10日以上連続休暇や計画的な年次休暇等の取得を推進		年次休暇及び10日以上連続休暇の取得促進について通知を发出し、計画的に休暇が取得できるよう呼びかけを実施
「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促進		男性職員の育児休業等取得率1か月以上86.2%
○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	・未受講者を対象としたキャッチアップ研修は令和6年度で完了したため廃止 ・令和7年度以降は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を支援するため、各階層でキャリアデザイン研修を実施（6～7月、9月、11月、1月。受講者数604名）
	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		自己の強みをアピールし希望する所属への異動や組織外への派遣にチャレンジする「キャリアチャレンジ制度」を実施
	「長野県業務カタログ」について、引き続き、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		業務等に関する写真の掲載（任意）や組織ミッションを追加するなど記載内容を充実
	職員の主体的な成長支援 ①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 ②選択必修型研修のさらなる推進 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 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		①令和7年度は、資格取得39件、外部講座受講14件、大学院修学等10件、海外自主研修2件、計65件（R6年度比△6件）の実績 ②採用10年目職員を対象にした自己啓発型外部講座研修を実施（9～3月。受講者数42名） ③37人の職員が活躍中（R8.3月） ④11業務49人の職員が制度を活用

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（2～3月） 共創の推進に役立つ考え方を知り、学んだ知識を実務への応用方法に落とし込み、共創への取組を促すことを目的とした「研修会」及び「フォローアップ実務相談会」を開催。（参加者数：延べ125名） ・共創推進パートナー 昨年度に引き続き5名の共創推進パートナーに各専門分野での助言等をいただき、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 ・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	・「長野県共創セッション」の開催（11月） 県との共創に関わりのある企業等（包括連携協定締結企業・法人・団体、その他県内外企業）の皆様と様々な事例を学び合い、相互に顔の見える関係を構築することで、今後の連携を円滑に進めるきっかけとする目的で開催。 内容：①県内企業の「共創」への取組紹介 ②県と企業等との共創事例トークセッション ③企業版ふるさと納税に関する講演 ④参加者交流会 参加者数：企業・団体 24社35名 市町村：4市町5名 県：19所属24名 ・「共創事業に係る推進指針」の本格実施 「長野県共創推進指針」を名称を含め改正し、県と多様な主体との共創を推進するため、共創の推進方針や共創事業の実施手続き等を定めた「共創事業に係る推進指針」を施行（R7.8.8） ・県民参加型予算（提案・共創型）の見直し 試行の成果と課題を踏まえ制度の見直しを行い、新たな共創の仕組みとして「長野県共創デザインラボ」をR8から実施予定
	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・企業等との共創により、イベントの開催、拠点施設やウェブサイトによる発信を実施 ・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2026」を令和8年3月16日に開催
○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	・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	・指定管理施設について、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7年度は烏川溪谷緑地について第三者評価を実施 ・地域プラットフォームの中で、9月に2回目となる普及啓発セミナーを開催した。セミナーの中で紹介した5つの公共事業（4市、1町）については、12月に官民対話（サウンディング）を実施
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	県政タウンミーティング、政策対話、県政ティーミーティング等の実施	・県政タウンミーティング：24回 ・県政ティーミーティング：3回
	こどもの意見を施策に反映させるため、アンケート、意見交換会を実施	・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）
○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	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	・職員研修22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
	【発信力強化事業】 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	・個別事業の発信方法に対する助言 81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		
県と市町村との協議の場	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	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（2回） （テーマ：県・市町村の連携・協働による行政体制の最適化について、長野県宿泊税について）
水道事業の広域連携	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	・「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 ・県内9圏域において「広域連携検討の場」を開催し、事務等の共同化の検討を実施
○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（8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

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	・令和5年度から大卒程度、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 ・技術職種におけるR7年度実施試験の実績は以下のとおり 受験者数285人（学卒：215人、社会人70人） 採用者数94人（学卒：65人、社会人29人） ※社会人採用選考の採用者数は、R8.7月採用予定者を含む
	様々な県政課題に応じて必要となる専門人材の採用を継続していく	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）	・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	・主査以下の職員を対象にキャリアデザインシートを作成し、業績評価面談やキャリア面談等の各面談時にキャリア支援者と共有することにより、職員の特性を踏まえた効果的かつ円滑な「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、より多角的な視点を反映させたことで、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（7～9月。受講者数208名） ・新たに職員及びキャリア支援者向け相談窓口を設置
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 【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】 ・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	・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（7月、9月。受講者数289名） ・課長等を対象とした「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（4月、6月。受講者数371名） ・本庁代決権補佐等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（7～8月。受講者数176名）
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 ・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の実施 ・職場環境調査について全所属に拡大して実施 ・実施に併せて、好事例集の配付・相談窓口の周知	・課長等、係長を対象にした心理的安全性向上に向けたコミュニケーション等の研修を実施（6月、11～2月。受講者数614名） ・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（7～8月。受講者数176名） ・職場環境調査について全所属に拡大して実施（1回目：6月、2回目：12月）、職場対話による職場環境改善に向けた取組を実施 ・事例集を作成・共有し、好事例の横展開を促進
○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・権限を持つ仕組みの研究	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。	ジョブファミリーの括り方、加入の方法等、制度の運用について更なる検討が必要であることから、令和8年4月定期人事異動に向けた募集は停止
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	・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 新規採用課程①：4月、受講者数220名 新規採用課程②：7～9月、受講者数223名 新規採用課程③：10～11月、受講者数236名 新規採用課程（中途採用者）：10月、受講者数24名 ・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（5月：受講者数248名）

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」	実効性が高まる工夫や業務改革（BPR）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】	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「しごとの減量化」を実施（約300件） 提案区分には、新たに「BPR相談窓口」を設け、各部局の主体的な取組を後押し
業務改革（BPR）の推進による全庁的なしごとの減量化	全庁における共通業務を中心に、業務改革（BPR）によるしごとの減量化に向けた具体的な取組を推進	モデル的な所属において業務改革策を検討、実証し、児童相談所相談業務や用地交渉関連業務の記録作成支援、県ホームページなど県民接点の改善など全庁的・横断的に展開する6つのモデル取組を創出
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（後述）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	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	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
○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	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）	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）
「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	令和7年4月組織改正において、「2050ゼロカーボン」の実現に向け、ゼロカーボン施策を一元的に推進・調整するため、ゼロカーボン推進室を再編し、「ゼロカーボン推進課」を設置	令和7年4月組織改正において、「2050ゼロカーボン」の実現に向け、ゼロカーボン施策を一元的に推進・調整するため、ゼロカーボン推進室を再編し、「ゼロカーボン推進課」を設置
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	・飯田創造館の除却など、総量縮小に努めた ・次期「施設の有効活用・転用集約化計画」作成に向けて施設アセスメント3次評価を実施し、2次評価結果に対する見直し（上方修正、下方修正）を行った。 ・高校跡地の有効活用は学校ごとに活用方針の検討を進め、その中で小諸高校については、6月にプロジェクトチーム設置し、公募に向けて活用の方向性の取りまとめ
○県有財産の有効活用		
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	・警察本部庁舎の建設予定地や議員会館敷地等の測量、調査、鑑定などを実施 ・方針について、近隣住民等との意見交換会を実施
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、引き続き、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。 ・行政財産の空きスペース等の有効活用を図るため、地方公共団体やNPO、民間企業等へ貸付を実施（10件）
○県有施設の長寿命化		
中長期修繕・改修事業	・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）、木曾合庁、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：2施設（木曾合庁、大町合庁）※いづれも継続 設計：2施設（佐久合庁、北信合庁） ・車いす利用者用駐車場 設計：1施設（松本合庁）
○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		
中長期修繕・改修事業（県庁舎省エネルギー改修事業、県有施設省エネルギー改修事業）	・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 ・県庁舎の照明のLED化工事を実施（継続）	・計画修繕に合わせた省エネルギー化を推進するため、松本合庁、大町合庁の空調設備設計を実施 ・県庁舎の照明のLED化工事を実施（継続）
県有施設の省エネルギー化の推進	既存施設の照明のLED化の設計・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・・・21施設 工事・・・33施設（うち継続7施設）

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	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	・ネーミングライツの積極的導入:5,315万円 ・広告収入の確保:895万円
	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	・県税収入の確保:29.6億円(見込) ・受益者負担の適正化 使用料・手数料の見直し:185万円 税外未収金縮減の取組:542万円 ・県有財産の有効活用:3.3億円
	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検討を実施	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
寄付金収入の確保	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	【令和7年度】(令和8年4月末現在) ・寄付金実績:113,533件、1,468,811千円 (うち「ガチなが」受付分:538件、70,269千円)
○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	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	サマーレビューによる自部局の業務改善 提案数:519件、見直し済:68件、見直し予定:227件、継続検討:129件
	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	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
○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	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	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
	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	「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
	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	令和8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	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を活用できるようにする。	民間ビッグデータ分析ツールの利用アカウントを希望する所属等に配布 配布アカウント数 147アカウント 利用回数 14,359回
	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	・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:77,366件 ②登録統計調査数:102種類 ③登録統計データ数:8,417データ

令和7年度における「長野県行政・財政改革方針2023」に基づく主な取組について

【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：基準値未満

ただし、期間中継続して同一基準の達成を目標とするもの（「目標」列の★記載分）については、達成の場合：A 未達成の場合：D

※進捗率=（当該年度実績値－基準値）／（当該年度の進捗の目安※－基準値）×100を原則として算定。（累計値の目標は基準値を減算せず算定）

【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 (R6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)	64.7% (R6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)	47.6% (R6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)	63.6% (R6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)	53.1% (R7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)		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)	13.6日 (R7年)	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)	86.2% (R7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)	3.0% (174人/5,712人) (R7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)	57.3% (R6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5件 (R7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 ★	81% (R7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)	3,540,525 (R7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)	10 (R7年度)	C	
プライマリー・バランス	98億円の黒字 (R5年度)	黒字維持 ★	32億円の黒字 (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 ★	9.2% (R6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 ★	147% (R6年度)	A	全国平均:163.2% (R6年度)

【参考指標】

指標名	現状	目標	最新値	進捗状況
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 (R7年度)	前回調査(R5)と同値

※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)