

令和8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8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）

・これまで以上に「県民に真に役立つ組織づくり」を意識し、職員が”明るく・楽しく・前向きに”働ける職場環境づくりを推進

①「誰かのかえプロ」から「みんなのかえプロ」へ

プロジェクト中心の改革に加え、職員みんなが主体的に取り組む組織風土改革へ全職員参加のワークショップを開催

②業務改革（BPR）やプロジェクト間の連携を強化、取組を加速

「職員一人ひとりの意識変革」と「しごとの減量化・効率化」の両輪で推進

○所属内の相互支援体制やマネジメント力の強化

・行政経営理念の浸透を図ることで、マネジメント強化と職員一人ひとりのエンゲージメント及びコンプライアンス意識の向上を推進

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

・収入証紙による納付が必要な行政手続の手数料等について、キャッシュレス決済など多様な納付手段の導入及び収入証紙の令和9年度中の廃止を見据えた環境整備

・「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

○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ICTツールの効果的な活用を支援

- ・生成A Iの効果的な活用に向けて、一定の専門知識を要する共通業務や複雑な制度運用に係る業務を対象に、RAG機能を有する生成A Iを用いた概念実証を実施
【かえプロ_D X推進プロジェクト】
- ・引き続き、会計事務の効率化を図るとともに、電子決裁、電子請求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推進
【かえプロ_会計D Xプロジェクト】
- ・ステーションラックの配架品目見直しにより職員の利便性向上を図るとともに、集中倉庫における在庫数の適正化の取組及びそのノウハウを整理し現地機関への展開について関係機関と調整
【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（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A Iの利用等の新しい働き方を浸透
【かえプロ_D X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950名分）
【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に関する目標を、育児休業取得率1か月以上100%（令和12年度）に改定し、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の推進のため、フレックスタイムの活用を推進
 - ・人権問題に対する正しい理解と認識を深め、人権尊重の視点に立った行政を推進するため、県職員を対象とした人権に関する研修等を実施
 - ・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
 - ・職員のキャリアデザインツールとして活用できるよう、「長野県業務カタログ」の内容を充実
 - ・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（資格取得支援金の対象資格を拡充（+9資格））
 - 「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
 - ・長野県共創デザインラボの取組
 - 常設の共創提案窓口、外部専門人材の活用等により、多様な主体との連携を深める仕組みを設置
 - ①長野県との共創提案窓口の設置 ②コーディネーターによるマッチング・伴走支援
 - ③外部人材・プラットフォーム連携 ④成果発信・マインド醸成 の4機能を備えた新たな共創の仕組みを実施
 - ・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
 - 気候変動・ゼロカーボンに関する”対話”を生むイベント、学生・企業等による共創創出に向けたイベント、拠点施設やウェブサイトによる発信を実施
 - ・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、県政ティーミーティング等の実施
 - ・伝わる広報の実現に向け、職員向けの研修を実施するとともに、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
 - 【テーマ想定：人口減少下における持続可能な公立文化施設等のあり方の検討】
 - ・水道事業の基盤強化に向けて「広域連携検討の場」の体制を強化し、各圏域における広域連携の枠組みを再検討した上で、次期長野県水道ビジョンを策定
 - ・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分野の拡大を検討【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）

- ・主査以下の職員を対象にキャリアデザインシートを活用した面談を行い、効果的な「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の研修を実施
- ・職員及びキャリア支援者向け相談窓口を設置・運用

○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
- ・単独現地機関の課等の長を対象を広げ、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実施
- ・全所属で職場環境調査を実施するとともに、好事例集を充実させ、各職場の取組を横展開【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」

- ・より実効的な業務見直しを行うため、「全ての事業（及びそれに付随する業務等）をやめる・減らす」ことを検討する、「しごとの減量化」に取り組む【かえプロ_サマーレビュープロジェクト】

○業務改革（BPR）の推進による全庁的なしごとの減量化

- ・令和7年度にモデル的に実施したBPRの取組を全庁へ展開するため、AIを活用した相談業務支援といった具体的な改革方策を実行

○組織の集約化・統合による専門性・対応力強化

- ・引き続き、専門性・対応力強化に向けた組織体制について検討

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推進
- ・ 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を検討

○県庁周辺の県有地等の有効活用

- ・ 県警本部庁舎の建設予定地に関係する民有施設所有者等との移転などに関する交渉及び方針に基づく取組に関する検討の推進

○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

【トイレ改修 工事：2 施設（佐久合庁、北信合庁） 車いす利用者用駐車場 工事：1 施設（松本合庁） 設計：1 施設（木曾合庁）】

○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

- ・ 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
- ・ 松本合庁で空調改修工事を実施
- ・ 既存施設の照明の LED 化の設計・工事を実施（設計：6 施設 工事：28 施設（うち継続3 施設））

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、積極的に取り組むとともに、基金の効率的・効果的な運用を検討

○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」において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の取組を推進
- ・ 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

○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
- ・ EBPM の更なる推進のため、統計的手法を用いた事業効果の検証及び検証結果に基づく事業の改善や廃止の検討

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。