

# 令和3年度における行政経営方針に基づく主な取組について

R3 重点取組	R3 取組結果
★新たな行政・財政改革方針の策定	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現行の「長野県行政経営方針」の取組を継承・発展させ、県民の利便性向上や職員負担の軽減につながる業務改革、時代の変化に対応できる行財政の基盤づくりを通じて、新時代の行政経営への質的転換と財政構造の改革を目指す。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新型コロナウイルス感染症への対応により、平常時とは異なる予算編成や人員配置を行っていることや、国の財政運営の今後の動向を見極めていかなければならないことを踏まえ、新たな行政・財政改革方針の策定時期を、当初予定の令和3年度から令和4年度に延期。</li> </ul>

## I 県民の信頼と期待に応える組織づくり～コンプライアンスの推進～

R3 主な取組 項目	R3 取組結果
1 「県民起点」の意識改革	
○コンプライアンス意識の徹底	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 管理監督者（新任課長級職員、本庁係長等）に対するコンプライアンス研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 所属長等研修会：6回</li> <li>・ 新任課長級所属長等研修会：1回</li> <li>・ 本庁係長研修会：1回</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ コンプライアンス推進月間における職場討議（不適切事案の共有等）の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 全所属が6月～7月の間の任意の1か月を設定</li> <li>・ 過去の不適切事案の問題点と所属内の点検等を議論</li> <li>・ ハラスメントに係る所属内観察の実施</li> </ul>
○県民起点の政策形成	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新型コロナウイルス感染症を考慮し、WEB会議システム等の活用による政策対話手法の導入、現場の声に基づく政策形成の更なる充実</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 政策対話の実施（4部局） （新型コロナウイルス感染症等に係る優先業務がある部局は実施に配慮）</li> </ul>
2 風通しのよい対話にあふれた組織づくり	
○対話を重視する組織風土の定着	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1on1面談など、部下が主体となる定期的なコミュニケーション機会の全庁展開</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1on1面談の試行（採用2年目職員対象）</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員間のコミュニケーションを促進するため意見交換会（オンラインセッション）等を実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員オンラインセッションを実施：6回</li> <li>※ 新たな行政・財政改革方針の策定に当たり、広く職員の意見を聴き、意見交換することを通じて、長野県組織やしごとの仕方、働き方について、職員が課題や悩みを共有し、当事者意識を持って解決策を検討する取組の一環</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 多面観察の実施所属の拡大、結果のフィードバックに基づく所属長研修の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「多面観察」、「職場風土づくり研修」を111職場で実施</li> <li>①多面観察：所属職員による職場観察（アンケート）</li> <li>②職場風土づくり研修：観察結果を職場環境の改善につなげる所属長研修</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>・皆で取り組む職場づくり宣言</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新型コロナウイルス感染拡大防止のため、R2年度に全職場で作成した「職場づくり宣言」に基づく取組の徹底（感染状況・季節等の要因に応じて修正）</li> </ul>
<b>3 しごとと改革（しごとの質と生産性の向上）</b>	
○生産性・創造性を高める「県庁しごと改革」	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・スマート自治体の推進の加速化</li> </ul> <p>※新型コロナウイルス感染症対策を契機とした働き方改革</p> <p>業務プロセス改革（BPR）による業務効率化、行政手続のオンライン化、定型的業務のRPA導入拡充、SIMカードを活用した職員のテレワーク推進、WEB・テレビ会議システムを活用した会議の徹底 等</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・RPA・AIの導入・活用を推進</li> </ul> <p>RPA・AI導入業務（累計）：70業務</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ペーパーレス化を推進（ペーパーレス会議、電子決裁・電子供覧）</li> </ul> <p>WEB会議・TV会議実績：6,656件</p> <p>電子決裁・電子供覧率：74.9%（学校を除く）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員のテレワークを推進</li> </ul> <p>在宅勤務実施者数：18,538人、サテライト勤務実施者数：345人</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・行政手続等のオンライン化を推進</li> </ul> <p>オンライン化導入手続（累計）：2,678手続</p> <p>オンライン化を推進するため、手続の押印を見直し（行政手続：約2,100件、内部手続：約700件）</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・公文書等管理条例の本施行（R4.4）に向けた準備の推進</li> </ul> <p>公文書審議会において公文書管理の基準等を検討・審議、新たな文書管理システムを構築、各種研修の実施（文書管理事務、文書作成指導力、文書管理システムの操作等）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・条例施行規則、公文書管理規程等を公文書審議会の審議を経て制定（R4.3）</li> <li>・条例に沿った文書管理を行うための新たな文書管理システムの構築完了（R4.3）</li> <li>・本庁の代決補佐を対象に文書作成指導力向上研修を実施（R3.10、11）</li> <li>・全職員を対象に条例に沿った公文書管理及び新たな文書管理システムの操作に関する研修を実施（R4.1、2）</li> </ul>
○「内部統制制度」の着実な実行	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・リスクマネジメントの精度向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コンプライアンス推進本部会議や各種研修会を通じた効果的・効率的な対応策の策定</li> <li>・所属による自己評価及び内部統制評価部局による評価の実施、評価報告書の作成及び議会への提出</li> </ul>

## II 共感と対話の県政の推進

R3 主な取組 項目	R3 取組結果
<b>1 多様な主体との協働・共創の推進</b> 民間との包括連携協定の拡充と既存協定に基づく取組の深化 協定企業をはじめとする多様な主体との共創をコーディネートする「共創ラボ」の仕組を構築、共創を推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・包括連携協定（協定数：41→43）</li> <li>・共創ラボの試行</li> </ul> <p>R4.2提案募集</p> <p>R4.3対話実施：サステナブルNAGANO共創プラットフォーム（仮称）エシカル消費</p>
<b>2 県民参加による対話型の行政運営</b> しあわせ信州移動知事室、県政タウンミーティング、県政ランチ（ティー）ミーティングの実施 新型コロナウイルス感染症を考慮し、WEB会議システム等の活用による政策対話手法の導入、現場の声に基づく政策形成（再掲）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・政策対話の実施（4部局）</li> </ul> <p>（新型コロナウイルス感染症等に係る優先業務がある部局は実施に配慮）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・県政タウンミーティング：2回</li> <li>・県政ランチ・ティーミーティング：3回</li> <li>・しあわせ信州移動知事室：4回</li> </ul>

<p>3 市町村等との連携の推進</p> <p>広域的な課題や事業効果の高まりが期待される分野等において、市町村や他県等との連携を進めるとともに、地域の実情に応じ市町村間連携など、市町村の行政運営を支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・県と市町村の協議の場を開催：2回 (テーマ：流域治水対策、少子化対策)</li> <li>・自治体の広域連携に関する懇談会を開催：1回 (テーマ：消防、公共交通、下水道)</li> <li>・長野県水道事業広域連携推進協議会を開催：2回</li> <li>・全77市町村が参加し情報システムの共同調達利用等について検討する「長野県先端技術活用推進協議会」全体会の開催：2回</li> </ul> <p>&lt;行政事務分野&gt;</p> <p>自治体DX推進WG：15回、自治体DX懇談会：1回、行政手続のオンライン化・情報システムの標準化等検討会：4回</p> <p>&lt;県民生活分野&gt;</p> <p>市町村と県による協働電子図書館構築研究WG：43回</p> <p>勉強会（交通最適化、キャッシュレス、予測データ活用型流域治水）：6回</p>
---	---

### Ⅲ 行政サービスを支える基盤づくり

R3 主な取組 項目	R3 取組結果
1 職員の育成と適正配置	
○政策課題に応じたチーム編成	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・プロジェクトチームにおける議論の深化、構想の具体化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・これまでの先進地視察・意見交換等により得られた知見やコロナ対応で得られた知見を活用して、各部局で構想を具体化</li> <li>・新型コロナウイルス感染症対策県組織対応チームを編成し、職場における感染拡大防止対策を検討、実施</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・県民の期待に応え、時代の要請に的確に対応できる組織体制の整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和4年4月組織改正</li> <li>①「松本空港課」の設置（松本空港の更なる活性化や利用促進）</li> <li>②「政策評価室」の設置 (政策評価、事業点検及び公共事業評価の客観性・独立性の確保)</li> </ul>
○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>・キャリアデザインプログラム（仮称）の導入の試行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリア形成支援として1on1面談の試行（再掲）</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・選択必修型外部研修の試行と自己啓発支援制度の拡充</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・選択必修：eラーニング：263人受講</li> <li>・自己啓発（申込）：資格31人、外部講座6人、大学院4人</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリアチャレンジ制度の試行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員が自ら主体的に考えたキャリアの実現のため、希望する所属への異動にチャレンジすることができる「キャリアチャレンジ制度」を試行</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・「地域に飛び出せ！社会貢献職員応援制度」の従事許可範囲を明確化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・営利企業への従事許可範囲を明確化し、職員の地域社会貢献活動参加の環境整備を積極的に推進</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の創造的活動を支援する制度の検討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の創造的活動を支援する「創造的活動支援制度（長野県版20%ルール）」の導入を検討</li> </ul>
○管理監督職員のマネジメント力の向上	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・多面観察の実施所属の拡大、結果のフィードバックに基づく所属長研修の実施（再掲）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「多面観察」、「職場風土づくり研修」を111職場で実施</li> <li>①多面観察：所属職員による職場観察（アンケート）</li> <li>②職場風土づくり研修：観察結果を職場環境の改善につなげる所属長研修</li> </ul>

○誰もが働きやすく活躍できる職場づくり	
・テレワークなど場所・時間に捉われない多様で柔軟な働き方の推進	・職員のテレワークを推進（再掲） 在宅勤務実施者数：18,538人、サテライト勤務実施者数：345人
○職員の経験・知見の積極的活用	
・複雑・高度化する行政課題に的確に対応するため、60歳を超える職員の知見の積極的な活用に向けた職員配置の在り方の検討、見直し	・令和5年度からの定年の段階的な引き上げを見据え、60歳超職員の活用ポストや従事業務についての検討を開始
○職員の能力・実績に応じた人事管理の推進	
・能力・実績に基づく人事管理を一層推進するため、人事評価結果の昇任、分限等への客観的な反映方法について検討、導入	・人事評価結果の昇任、分限等への客観的な反映に向け、他団体の取組を研究
2 ファシリティマネジメントの推進	
○「中長期修繕・改修計画」推進体制の確立	・計画に基づく修繕に併せた省エネルギー改修の推進
○県有施設の省エネ化	・省エネルギー改修等協議制度による協議（500万円以上の修繕・改修工事計画）の実施 協議件数：232件 → 意見・助言：178件 （助言例） 高効率機器（熱源やLED照明等）の選定等個別の設備に関する助言のほか、建物全体のエネルギー収支ゼロを目指す観点から助言
3 持続可能な財政運営	
○的確な評価に基づく政策形成・予算編成	
・しあわせ信州創造プラン2.0に掲げた重点目標ごとに、科学的データや本県の立ち位置を踏まえて、政策の進捗状況を評価・分析	・PDCAサイクルの一環として、8つの重点目標ごとに政策の進捗状況について評価を実施
・部局横断の視点に立ち、客観的根拠に基づき事業の選択と集中を徹底し、質の高い事業構築を実施	・政策のテーマごとに関連する部局で意見交換を実施し、次年度以降の事業構築に反映
○新たな歳入確保に向けた取組を継続	・ネーミングライツ料の徴収（道路施設（歩道橋））
4 情報資産の活用と保全	
○客観的な事実に基づく政策立案	
・ビッグデータ時代にふさわしいデータ収集・蓄積・活用環境の整備	・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：77,194件 ②登録統計調査数：100種類 ③登録統計データ数：6,998データ ・しあわせ信州創造プラン2.0の8つの重点目標の進捗状況について、統計データ等により分析