

# 次期行政経営方針の骨子イメージ (案)

## 性格・取組期間

【性格】 基本構想実現のため、行政経営の理念や方針を示すとともに、滋賀県庁の取組姿勢を示したもの。  
経営資源（ヒト、モノ、カネ、情報）の有効活用に関する基本的な考え方。

【取組期間】 2019年度（平成31年度）～2022年度 [4年間]

## 1 策定の趣旨

(人口・財政の見通し)

- 本県の人口も、いよいよ減少局面に突入。
- 生産年齢人口の減少により、現行の枠組みでは将来的な税収の減少が想定。
- 一方、高齢者人口の増加することにより社会保障費が増加の見込み。
- 本県では、その時々々の外部環境の変化に対応するため、H10年度からH26年度まで数次にわたる厳しい行財政改革を実施。
- その結果、財政状況は改善の兆しが見え始めたものの、H38年度までの財政収支見通しを試算（H30.2）したところ、**900億円超の財源不足**の見込み。

(県庁組織内部)

- このような財政収支見直しを受け、県庁内部では、先行きが見通せないと感じている職員が多いとの指摘もあり。
- 行政経営方針などに記載された目標が、必ずしも職員に共有されておらず、**県庁力最大化につながっていない**。

(次期基本構想)

- このような状況の中、県民一人一人が、目指すべき滋賀の2030年の姿を共有し、その実現に向けて、ともに取組を進めていくための将来ビジョン「次期基本構想」を策定中。

(次期行政経営方針)

- これまで公共的なサービスの提供は、専ら行政が行ってきたが、これからは、基本構想実現に向けて、**多様な主体**がオープンガバナンスの三原則（**透明性、参加、協働**）の下、**ベストミックス**（最適な組合せ）で行うことになる。
- このような中、県庁は、情報をオープンにして県民と共有し（透明性）、政策形成に巻き込み（参加）、ともに政策推進（協働）していくため、**前向きに新しい時代を切り拓く組織**に進化しなくてはならない。
- そこで、**目指すべき県庁の姿**を明らかにするとともに、その実現のために**先駆的・重点的に取り組むべき事項**を示した次期行政経営方針を策定する。
- 改革は不断に行うものであるが、この方針は、「一歩踏み込んだ改革」の先行きに対して、**未来への灯**をとともすものであるとともに、**職員が自分のものとして、自分の言葉で語れるもの**、前向きに施策を考える際の起点となるものを目指す。

## 2 これまでの行財政改革の取組と成果

- (1) 行政改革（働き方改革含む）
- (2) 財政改革
- (3) 出資法人および公の施設の見直し
- (4) これまでの改革の成果

## 3 県行政を取り巻く現状と課題

- (1) 厳しい県財政見直し
- (2) 複雑化多様化する行政需要
- (3) 健康経営（働き方改革）

対策を怠れば訪れる「厳しい県庁の姿」

## 4 行政経営の基本的な考え方

2030年に向けて目指すべき県庁の姿

透明性と参加の機会、協働マインドがあり、県民とともに施策を推進できる

市町との適切な役割分担の下、市町との連携・補完。広域自治体の機能（高度専門的、先駆的、調整等）を強化

進取の精神が引き継がれてきた滋賀の県民ニーズを的確に捉え、先を見て、現場に根ざした効果的な施策を立案できる

第4次産業革命による社会の変化を踏まえ、AI等ICTの活用による事務代替・効率化（人にしかできない事務への資源集中）

安定的に施策が実施できる（行財政基盤の充実・強化）

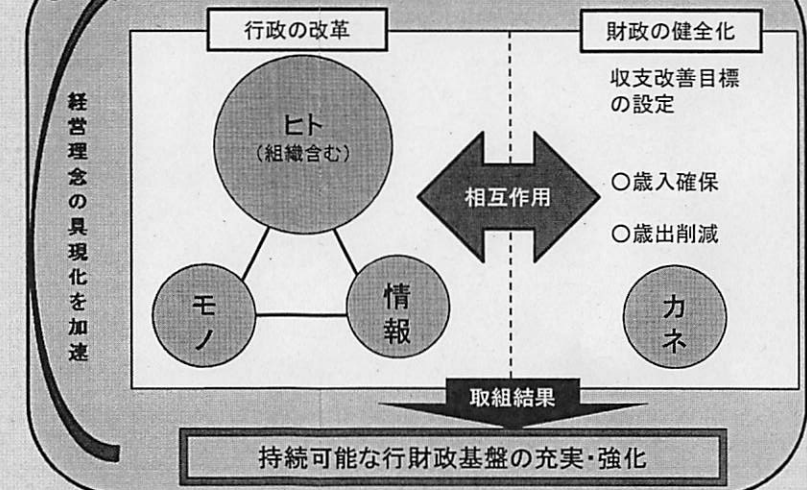
ワーク・ライフ・バランスを実現し、風通しの良い健康的な組織風土

組織としての目標を共有し、そのために職員一人一人が能力向上に努める（人材育成、自己学習）

※今後、庁議や行革委員会、議会等の議論により内容更新

“健全な危機感”を持ち、“クレド”（県職員の行動指針）に基づき行動し、目指すべき県庁の姿を実現する

【経営理念】（仮）  
対話と共感、協働で築く県民主役のオープンな県政の実現のために



## 5 取組項目 (例)

- (1) ヒト（組織含む）の視点  
 [健康経営] 人材確保・育成、定員管理、業務の見直し、健康づくり  
 [組織・権限] 本庁・地方機関、給与管理、市町との役割分担、出資法人
- (2) モノの視点  
公の施設、PPP/PFI、指定管理拡大
- (3) 情報の視点  
ICTの活用、オープンデータ、広報広聴、EBPMの推進
- (4) カネの視点  
収支改善目標の設定（歳入確保、歳出削減）