

「滋賀県行政経営方針2023-2026」 令和6年度における取組状況について

総務部行政経営推進課

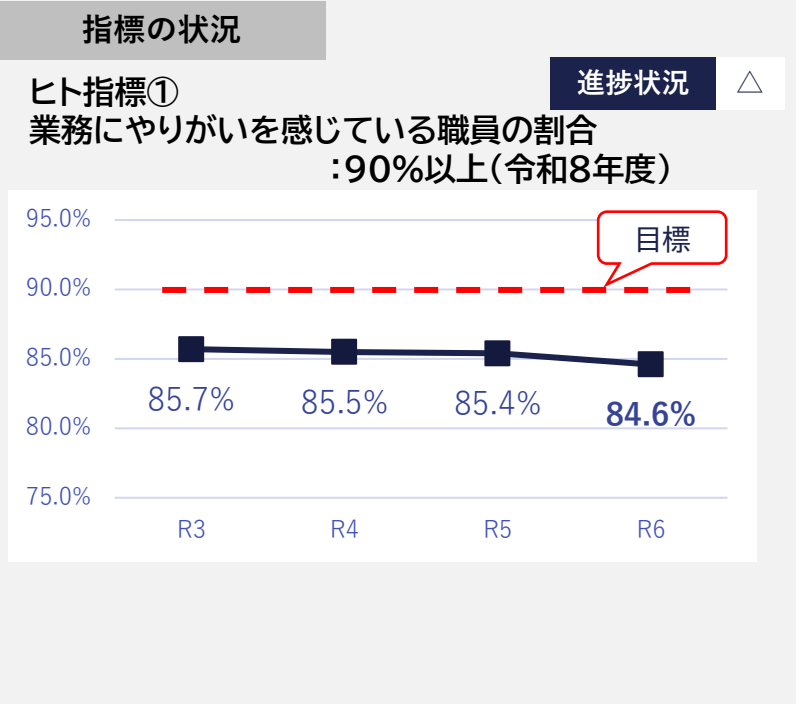
行政経営方針の取組状況の把握について

- 「滋賀県行政経営方針2023-2026」は、「滋賀県基本構想」の着実な推進を行財政面から下支えするため、県の行政経営に関する基本的な考え方を示すものです。
- 下記の表の左側4つの経営資源ごとに掲げる取組項目に基づき、令和8年度末までに重点的に取り組む事項や目標を定めた実施計画を策定し、計画的かつ効率的・効果的に取組を推進しているところです。
- 経営資源ごとに掲げる指標に基づき、実施計画における個別の取組ごとの進捗状況を踏まえながら、行政経営方針全体としての進捗状況の把握および点検・評価を行いましたので、その結果について報告します。

取組項目		指標	実績	進捗状況
ヒト	(1)人材確保 (2)県庁を担うひとづくり	業務にやりがいを感じてる職員の割合	90.0%以上(R8)	△
	(3)組織・体制等			
	(4)ヒト・財源の配分をシフトするための業務の見直し・効率化	時間外勤務年間550時間超の職員の割合	5.0%以下(R8)	◎
	(5)市町等をはじめとする多様な主体との連携・協働			
	(6)事務の適正性の確保	デジタル技術などによる申請等利便性向上率	100.0%(R8)	○
モノ	(1)整備：PPP/PFI 等	施設総量（建築物延床面積）の適正化	H27年度末より増加しない(R7) (H27：1,476,693㎡)	◎
	(2)見直し：施設評価の実施			
	(3)管理・活用：指定管理者制度 等	指定管理者制度導入施設の利用者数	R4年度より増（毎年度） (R4：7,751,949人)	×
財源	(1)財源不足への対応	財政調整基金残高	100億円程度を維持（毎年度）	◎
	①収支改善の取組(歳入確保、歳出見直し)			
	②公債費の適正管理			
	(2)受益と負担のバランスの確保：税収の確保等	臨財債を除く県債残高	7,200億円程度(R8)	○
	(3)財務に関する制度等の見直し：出資法人の経営改善 等			
情報	(1)収集：幅広い県民の意見やニーズの把握 等	県政への関心度	71.0%(R6)	×
	(2)活用：証拠に基づく政策立案(EBPM)、 応答性を備えた広報 等			
	(3)届ける：受け手に伝わる情報発信 等	県が行う情報発信や情報提供に対する満足度	前年度より増 (R5:48.6%)	◎

進捗状況：◎:指標値達成 ○:指標値の半ば以上の実績(進捗50%以上) △:指標値の半ば未満の実績(進捗50%未満) ×:未達成(単年度指標・令和6年度指標)

- 8割以上の職員が「業務にやりがいを感じている」と回答していますが、経年でみるとその数値は横ばいの状況です。
- やりがいの向上に向けては、若手・中堅職員のチャレンジ精神に応える人事制度、管理監督職のマネジメント能力向上のための研修、育児休業等職員の代替性確保のためのワーク・ライフ・バランス枠の試行などの取組を実施してきたところです。
- 職員アンケートでは、特に30代の職員が「仕事に対して意欲をもって前向きに取り組んでいる」割合が低い傾向にあり、若手・中堅職員の育成、モチベーションアップに取り組んでいます。



(参考) 職員アンケートの結果

■ワーク・エンゲージメントを高める要因（上位3つ）

- ・ワーク・ライフ・バランスの充実 32.7%
- ・職場の人間関係 32.5%
- ・仕事の成果や達成感 29.7%

主な取組の状況

県庁を担うひとづくり

職員の意欲や能力を高めるためのひとづくりと活気ある組織（チーム）づくりの推進

＜若手・中堅職員の育成＞

- ・ 意欲を持ち能力のある若手職員の係長登用を進めるために、新たに係長職のジョブチャレンジ制度を実施
- ・ 主体的な学びを進め、新たなスキル獲得のためのeラーニングの導入

＜管理監督職のマネジメント力の向上＞

- ・ マネジメント能力向上のための研修の実施、リスキリング機会確保のためのeラーニングの導入
- ・ 上司へのマネジメント・フィードバックの対象者を拡大

＜チームワークの強化＞

- ・ チームワーク向上研修、サポーター制度・メンター制度の継続実施
- ・ オフィス環境を改善し、コミュニケーションの活性化を図るために、パーパスストックレスを実践

多様な人材が活きる働きやすい職場づくり

- ・ シニア職員の活躍を促進するための部分休業制度の導入
- ・ 女性職員の積極的な登用
- ・ 育児休業等職員の代替性確保のためのワーク・ライフ・バランス枠の試行

職員の健康の維持・増進とワーク・ライフ・バランスの推進

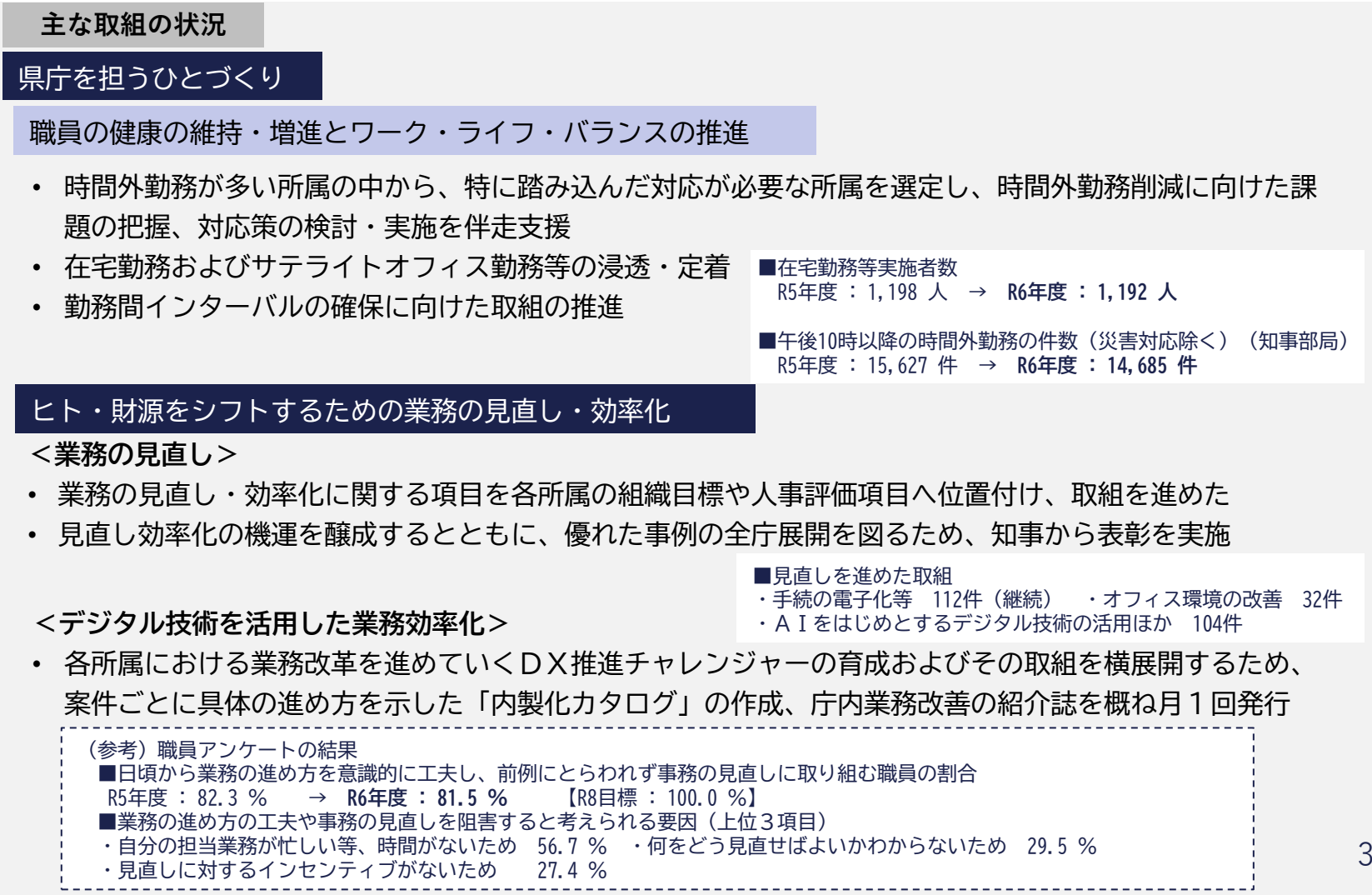
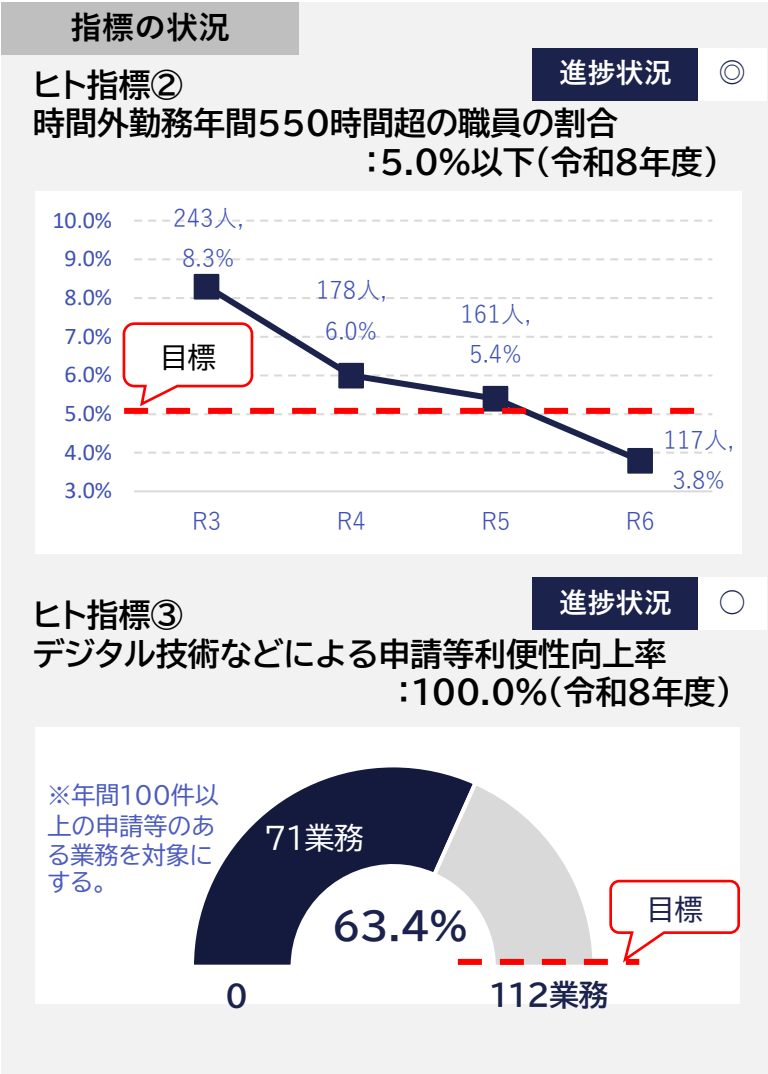
- ・ 名前札表記の柔軟化等のカスタマーハラスメント対策
- ・ 窓口開設時間の短縮の本格実施

■参事級以上に占める女性職員の割合【R8目標：15.0 %】
R5年度：11.9 % → R6年度：13.8 %

■係長級以上に占める女性職員の割合【R8目標：30.0 %】
R5年度：22.9 % → R6年度：25.2 %

■ワーク・ライフ・バランスの実現ができていると考える職員の割合 【R8目標：80.0 %】
R5年度：72.5 % → R6年度：72.5 %

- 業務の質・量に応じた人事配置に取り組むほか、新型コロナウイルス感染症や能登半島地震への対応業務が収束し、大きな災害が発生しなかったこと等もあり、時間外勤務年550時間超の職員は着実に減少し、指標値を下回っています。ただし、令和7年度は国スポ・障スポ大会の開催運営による動員により例年よりも職員への業務負荷がかかることから、引き続き、時間外勤務の縮減のための取組を実施していく必要があります。
- 職員アンケートにおいて、前例にとらわれず事務の見直しに取り組む職員が8割超いる一方で、見直しを阻害する要因として、見直しの進め方が分からないと回答する職員も3割弱見られることから、申請等のデジタル化なども含め優秀な取組事例の展開を積極的に行うとともに、デジタル技術の活用にあたっては関係課・専門家の支援を行いながら、業務の見直し・効率化の取組を進めています。



課題等

経営資源：ヒト

- ◆「業務にやりがいを感じている職員の割合」は横ばいで推移
R3:85.7% → R6:84.6%

- ✓ 職員アンケートにおける「仕事に対して意欲をもって前向きに取り組んでいる」職員の割合を年代別でみると、特に30歳代が低い傾向にある。
- ✓ 「ワークエンゲージメントを高める」要因として、「ワーク・ライフ・バランスの充実」、「職場の人間関係」、「仕事の成果や達成感」を挙げる職員が多い。

新たな取組・改善点

国スポ・障スポを契機とした業務見直し

- ・ 知事が先頭に立ち、国スポ・障スポを1つの契機として、「やめられること」や「見直し・効率化できること」等がないか改めて検討。検討結果を各部局長で構成する県政経営会議で議論し、可能な限りすべての職員が何らかの負担軽減の恩恵を受けられるように、幅広い業務を対象に見直しを実施

おたがいさま、おかげさまバンクの本格実施

- ・ 所属が円滑に業務を進めるうえで応援を受けたいスキルについて、経験や能力、知見、技術やノウハウ等を有する所属外の職員にスポット的に応援してもらうことで、所属や部局を越えて職員の強みを生かしたつながりや連携を強化し、県庁力最大化につなげる

語彙湖とくらしを守る。
三方よしで笑顔を広げる。
豊かな未来をともにつくる。

パーパス・アワードの実施

- ・ パーパスを動機にして身近な業務から実践し、職員への意識づけやパーパスの広がりにも貢献する取組を表彰し、組織的気運の醸成や部局間の連携強化を図る

国スポ・障スポ終了後のヒトのシフト

- ・ 大会終了後は、開催準備のために整備した体制について、「ワーク・ライフ・バランス」枠の拡充等による職場の持続性や代替性を確保する観点や、重点課題や新たな行政課題に的確に対応していく観点から、「ヒトのシフト」を進める

研修の充実

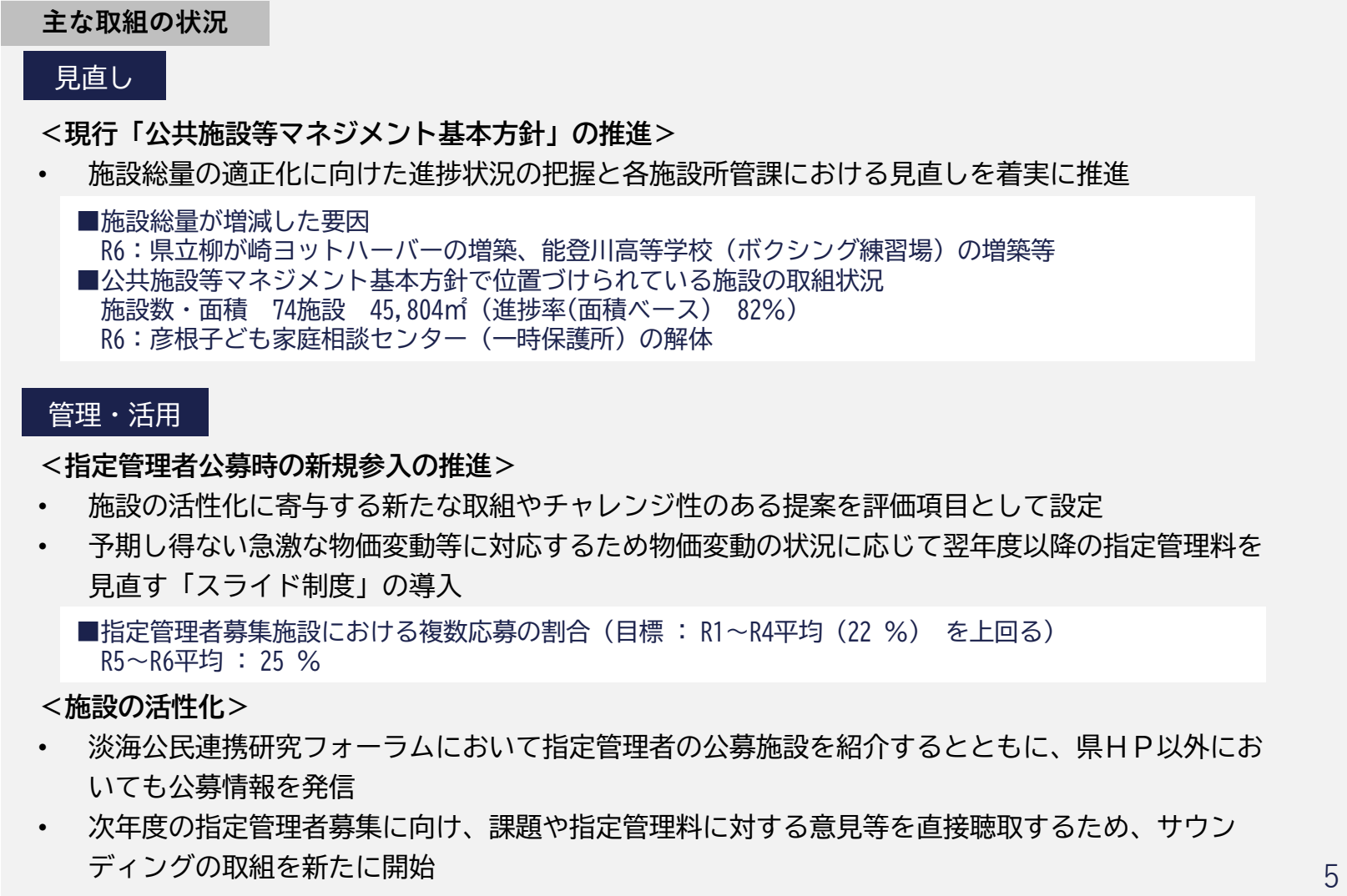
- ・ 平和堂HAT0スタジアムにおいて新規採用職員研修を実施したほか、新たに市町合同による政策立案研修や民間企業交流研修を実施するなど、現地での体験や他団体・地域の方との交流等を通じて、滋賀県職員としての自覚や仕事への意欲を高めるための実地研修を充実

■パーパス・アワード（知事賞）

笑顔を広げる滋賀のパーパス県政アクション第1弾
“歩行者よし、ドライバーよし、社会よし！”
三方よしの横断歩道”



- 指標のうち施設総量は目標を達成する見込みですが、指定管理者制度導入施設の利用者数は、令和4年度(指標の基準年度)と比較すると、微減傾向（約7%減少）で推移しています。
- 施設総量については、県有施設の廃止等に着実に取り組み、延床面積の縮小に努めるほか、指定管理者制度導入施設の利用者数の増に向けては、指定管理者の自主事業やトライアル・サウンディングのモデルケースとなるような事例の実施に努め、施設の更なる活性化を図っています。



課題等

経営資源：モノ

◆ 指定管理者制度導入施設の利用者数の減傾向
R4:7,751,949人 → R6:7,214,871人

✓ びわ湖ホール、安土城考古博物館、矢橋帰帆島公園、近江富士花緑公園では、リニューアル工事等により、施設が利用できない期間が発生し、利用者数の減少につながっている。

新たな取組・改善点

サウンディングの実施
スライド制度等の導入

- 指定管理者募集に関する課題や施設課題を把握すること等を目的として、事業者サウンディングを実施した。（R7.2～3）サウンディングの結果を募集要項等に反映させ、より優れた事業提案を促すこと等により、県民サービス向上および利用者数の増加に向け取り組んでいく。
- また、予期しえない急激な物価変動等に対応するため、物価変動等の状況に応じて翌年度以降の指定管理料を見直す「スライド制度」を昨年度から導入するなど、指定管理者が安定的にサービス向上等に資する施設運営を行えるよう、見直しを行った。

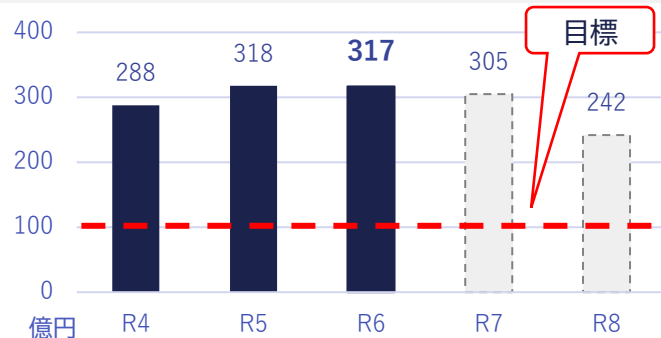
- 財源に関する指標について、両指標ともに目標を達成している状況です。特に歳入確保の取組では、モーターボート競走事業からの繰出が昨年度に続き目標を上回ることができたほか、寄附等の獲得にも努めています。また、歳出見直しについては、決算等を踏まえた積算の精査等に取り組んでいます。

指標の実績

財源指標①

財政調整基金残高:100億円程度を維持(毎年度)

進捗状況



財源指標②

臨財債を除く県債残高:7,200億円程度(R8年度末)

進捗状況



※R7以降は、R7.3公表の財政収支見通しの数値を記載しています。

主な取組の状況

財源不足への対応

収支改善の取組

<歳入確保>

- モーターボート競走事業による一般会計への安定的な繰出
引き続き、健全な経営を行うとともに、YouTube配信等、多様なコンテンツの提供と施設の座席改修などサービスの改善を図ることで、顧客満足度の向上に取り組んだ。

■一般会計への繰出 R6年度：22億円（目標：毎年度15億円）

- 歳入確保の積極的な推進

寄附・協賛の制度や対象事業等について、理解と共感が得られるよう県内外に向け周知を行うとともに、寄附・協賛をきっかけとした企業・個人との関係構築に努めた。

■寄附等の獲得 R6年度：11億円【R5～累計：14億円】（目標：R5～R8合計 16億円）

<歳出見直し>

- 歳出不用の状況を踏まえて積算等の精査を行うとともに、計画期間を終了した事業などについては事業継続の見極めや、DXの推進に伴う経費の精査を進めた。

■既存事業の見直し R6年度：10億円

公債費の適正管理

- 令和7年3月に県債残高や公債費に係る長期的な将来推計を公表した。
- 令和6年度最終補正予算で確保した財源等により県債の発行抑制などに努めた。

課題等

経営資源：財源	
◆ 財政調整基金残高は令和12年度には目標である100億円を維持できないおそれ	✓ R7.3公表の財政収支見通しでは、前回(R6.3)試算比で財源不足額は縮小するものの、依然として毎年度100億円程度の不足額が発生する見込である。
◆ 県債残高は増加傾向で、R8年度には目標の7,200億円を上回り、R9年度以降もさらに増加する見込み	✓ 国土強靱化による公共事業費の増加や大規模施設(県立高等専門学校整備、びわ湖ホール大規模改修等)の整備により、県債残高は増加傾向にある。

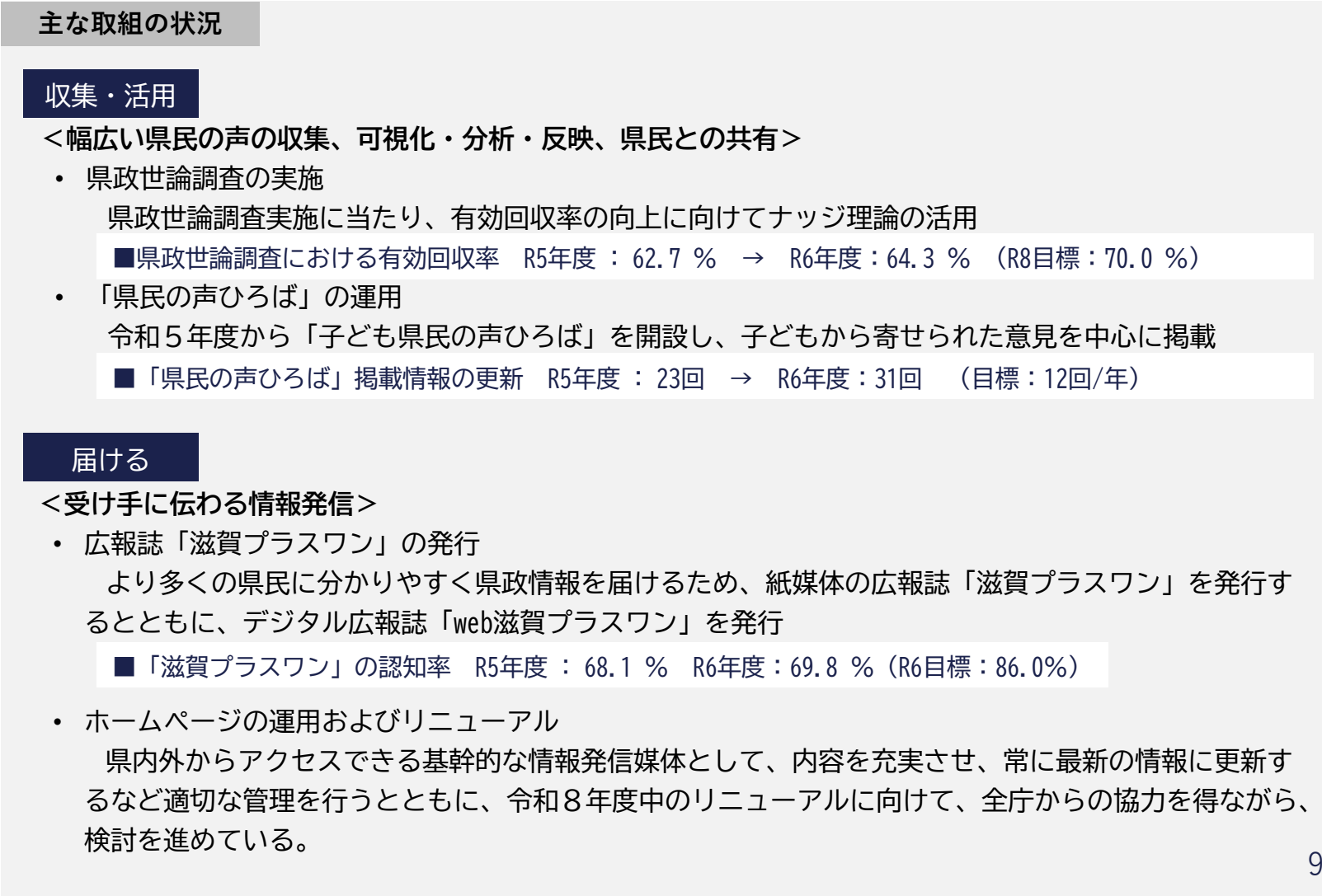
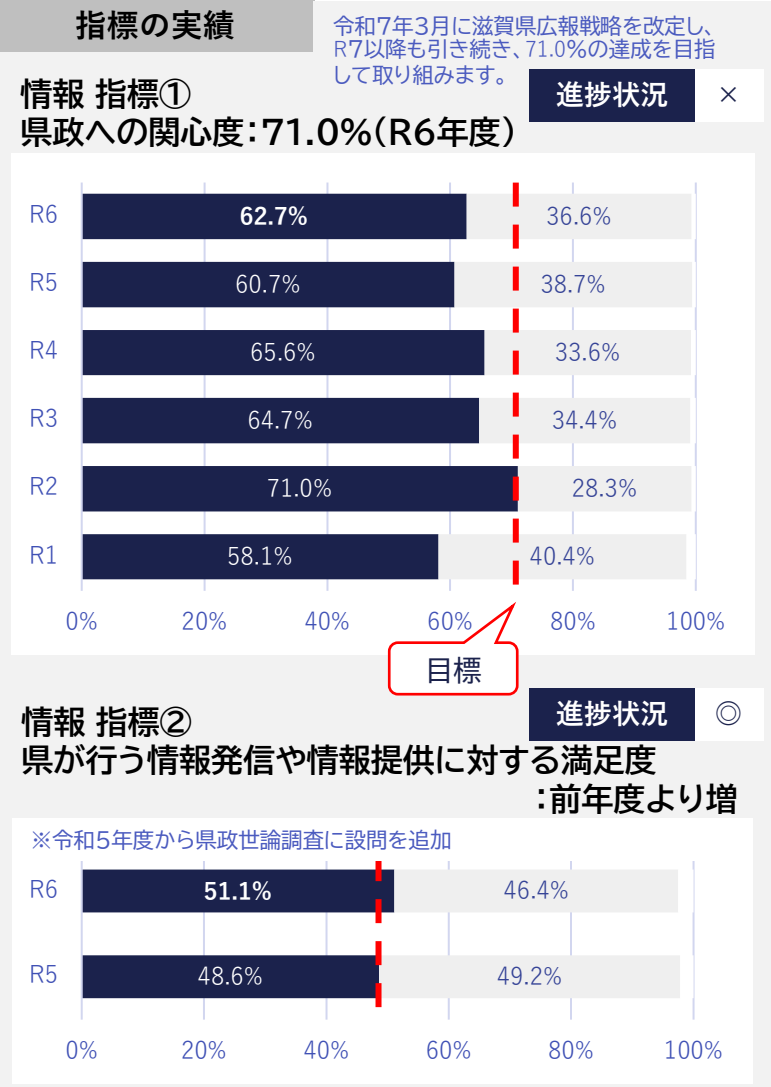
新たな取組・改善点

<財政健全化に向けた取組>

- 「滋賀県行政経営方針2023-2026」に基づく収支改善に着実に取り組みつつ、未来に向けた投資など新たな行政需要等へのヒト・財源の配分のシフトを着実に進め、中長期的な見直しの検討も進める。

歳入確保	将来にわたって継続性のある財源の確保を図る ➢ 国費・寄附の獲得等・・・政府提案・要望による国費や地方交付税の獲得、ネーミングライツやふるさと納税等の歳入確保の推進 ➢ 県有財産の売却・有効活用・・・県有財産の空きスペースや未利用地等の有効活用などに取り組む
事業(歳出)見直し	事業成果の検証を踏まえた事業の必要性の見極めや、施策の重点化等の不断の見直し ➢ 一定期間継続している政策的経費の見直し・・・事業成果の検証を行うとともに、終期設定により定期的な見直しサイクルを確立する ➢ 事業・業務の見直し・・・国スポ・障スポ大会、大阪・関西万博に関連した事業・業務の見直しのほか、イベント、広報・啓発、デジタル技術の活用、ヒトのシフトを見直しの視点として事業・業務の見直しを行う

- 県政への関心度は、コロナ禍であった令和2年度をピークに減少傾向にあります。
- 情報の入手方法は年代により異なり、多岐にわたることから、web媒体の特性を生かして、タイムリーに発信し、情報量を増やすとともに、様々な広報媒体を組み合わせて幅広い情報発信に努めています。



課題等

経営資源：情報
◆ 県政への関心度がR3以降横ばい R3:64.7% → R6:62.7%
✓ 社会のデジタル化の進展に合わせて、デジタル版広報誌の記事の充実や認知度の向上などに取り組んだが、特に若い世代では県政に関心がない人の割合が過半数となっており、若い世代を中心に十分に県政情報が届いていないと考えられる。

新たな取組・改善点

< 滋賀県広報戦略の改定 >

- ・ 県広報に関する基本的な方針として令和6年度末までとしていた滋賀県広報戦略について、令和7年度～の4年間を新たな取組期間として計画を改定。共感・参加につながる信頼の広報の実現に向けて取り組む。

県民の意見やニーズの的確な把握	・ 子どもの声を聴き子どもの県政への参画を推進 ➢ 「子ども県民の声ひろば」や各種アンケート等を通じて子どもの県政への参画を進める ・ 多様なチャンネルで県民の声を収集・A I の活用 ➢ A I を活用することにより即時性や応答性を高め、効率的により多くの声を収集する
------------------------	---

受け手に伝わる情報発信	・ 情報の種類や受け手に応じた適切な媒体を組み合わせで発信する ・ 県政への関心の低い層に向けては、動画やSNSの拡散力を活用し、興味・関心を持ってもらえるよう取り組む ・ 県公式HPの改善「探しやすく分かりやすい」
--------------------	--

滋賀の魅力等の効果的な発信	・ 県民にも滋賀の魅力を再認識してもらえる情報発信 ・ 大型イベント等の機会を活かして、来県する人に滋賀の魅力を伝える ➢ R7：国スポ・障スポ大会/大阪・関西万博 R8:全国高校総体/安土城築城450年 等
----------------------	---