

滋賀県行政経営方針 2019の概要

位置づけ等

【位置づけ】

「滋賀県基本構想」の着実な推進を行政面から支え、ため、県の行政経営に関する基本的な考え方を示すもの。

【取組期間】

2019年度 ～ 2022年度
※基本構想実施計画と同じ期間

【基本的な方向性】

「県民サービスの向上」、「県財政の健全化」、「健康経営の実現」につながる、「三方よしの行政経営」を目指すもの。

I 策定の趣旨

- 本県の人口も減少局面に突入し、現行の枠組みのままでは将来的に税収減少、社会保障関係費増加の見込み。
- これまで厳しい行財政改革を実施してきた結果、平成26年度(2014年度)には、財政状況に改善の兆しが見え始めたものの、2026年度までで累積900億円超の財源不足の見通し。
- 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。また、経営理念等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との指摘もあり。
- 近年では、官と民の役割分担が強く意識され、公共的なサービスの提供主体は多様化。この流れは一層促進され、ベストミックス(最適な組合せ)による公共サービスの提供が求められる。
- 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、政策形成への参画を促し、ともに政策推進していくため、前向きに新しい時代を切り拓く組織にスピード感を持って自らが変わらなくてはならない。
- そこで、目指す県庁の姿を明らかにするとともに、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「滋賀県行政経営方針」を策定する。本方針は、先行きに対して、「未来への灯」をともしものであるとともに、職員が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。

II これまでの行財政改革の取組と成果

1 行政改革

- 効果的・効率的な組織・機構の整備(地方機関の廃止、定数削減等)
- 業務改善(事務事業の見直し、指定管理者制度・アウトソーシング導入等)

2 財政構造改革

- 事業費等の削減、歳入の確保(未利用国有地の売却等)

3 出資法人および公の施設の見直し(出資法人数・公の施設数の減)

III 県行政を取り巻く現状と課題

1 複雑化・多様化する行政需要

- 人口減少や価値観の多様化、ICTの進歩への対応等が必要

2 厳しい財政見直し

- 歳入歳出両面からの取組による財源確保が必要

3 健康経営

- 健康経営計画の継承が必要

IV 行政経営の基本的な考え方

【2030年に向けて目指す5つの県庁の姿】

i ‘持続可能な滋賀’を支える県庁

- 恒常的な収支均衡を達成し、施策を安定的に実施できる健全な行財政基盤を有する。
- 業務上のリスクに適切に対応し、その時々求められる県の役割に基づき、常に、真に県が行うべき施策が否かの見直しを行う。

ii 進取でオープンな県庁

- 透明性と県民参加の機会、協働マインドがあり、県民とともに施策を推進する。
- 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する。
- 客観的な証拠に基づき検討を行うなど、データを重視して施策を立案する。

iii 市町とともに自治を担う県庁

- 市町との適切な役割分担の下、市町と連携し、市町を補完する。
- 広域自治体の機能(広域連携、高度専門的、先駆的、市町連絡調整等)に特化する。

iv スマートでしなやかな県庁

- 第4次産業革命による社会の変化を踏まえ、AI等ICTの積極的な活用などにより常に事務の効率化や県民サービスの向上を図る。
- 人口減少やICTの進展等に対応したスリムで柔軟な組織体制をとる。
- 多様な人材が集い、チームワークによって事務を遂行する。

v 健康経営を実践する県庁

- ワーク・ライフ・バランスなどを実現し、風通しが良い健康的な組織風土を有する。
- 組織としての目標を共有し、目標達成に向けて、職員一人ひとりが自発的に能力向上を行う。

【経営理念】

対話と共感、協働で築く県民主役の県政の実現のために

【経営の基本的な視点(職員の行動指針)】

- (1)「見える」の視点 ～ Open ～
- (2)「攻め」の視点 ～ Challenge ～
- (3)「多様性」の視点 ～ Diversity ～

V 取組項目および取組方針

視座1「ヒト」 :人材、組織・体制、事務(広域自治、推進、改善)等

(1)人材

- ①組織の基盤となる多様な人材の確保
- ②職員の意欲や能力を高めるための人材育成の推進[健康経営]
- ③職員一人ひとりの活躍の推進[健康経営]
- ④職員の健康の維持・増進[健康経営]

(2)組織・体制等

- ①最適な組織体制の構築
- ②地方機関のあり方検討
- ③業務(質・量)とのバランスを十分考慮した適正な定員管理・給与管理[健康経営]
- ④業務上のリスクに適切に対応するための内部統制体制の整備

(3)事務(広域自治)

- ①市町との連携等を通じた地域課題への対応
- ②権限移譲・規制緩和や事務の共同化の推進

(4)事務(推進・改善)

- ①協働・連携の更なる推進
- ②ICTの活用による事務の効率化や県民サービスの向上[健康経営]
- ③民間活力の活用 ④事務の効率化・適正化 ⑤業務の更なる見直し[健康経営]

視座2「モノ」 :公の施設等

(1)整備 ①PPP/PFIの推進

(2)見直し

- ①施設総量の適正化 ②更なる見直しに向けた検討等

(3)管理

- ①ファシリティマネジメントの推進
- ②指定管理者制度の導入拡大等 ③アセットマネジメントの推進

(4)活用

- ①未利用地の有効活用 ②サウンディング型市場調査の積極的活用
- ③国民スポーツ大会・全国障害者スポーツ大会開催に向けて整備する施設の有効活用

視座3「財源」 :収支改善等

(1)財政収支見直し

(2)財源不足への対応(収支改善目標) ①歳入確保 ②歳出見直し (3)特別会計等

(4)「未来へと幸せが続く滋賀」構築に向けた行政需要と新たな財源

視座4「情報」 :情報収集・活用・公開等

(1)収集

- ①県民とのきめ細かな対話の実践、県民の声の施策への一層の反映
- ②情報収集・活用の研究

(2)活用

- ①客観的な証拠に基づく政策立案(EBPM)の推進

(3)公開

- ①オープンデータ化の徹底と民間活用の推進
- ②条例に基づく現用公文書の適正な管理および特定歴史公文書等の適切な保存、利用等の推進

行政経営方針の着実かつ迅速な推進を図るために

- (1)職員の理解と行動 (2)実施計画の策定と目標の設定 (3)進行管理

「滋賀県行政経営方針2019」 実施計画の主な取組

iii 市町とともに自治を担う県庁

- 市町との連携等 P 24
 - ◎ 森林・林業分野の人材育成支援等
 - ・ (仮称) フォレストアカデミーによる市町職員の育成
 - ◎ 土木分野の人材育成支援等
 - ・ 市町公共事業の発注支援等 (積算、施工管理等)
 - ◎ 水道事業における広域連携の推進
 - ◎ 下水道事業等にかかる「広域化・共同化計画」の策定
- 事務の共同化 P 28
 - ◎ 建設工事等入札参加資格審査の共同化
 - ◎ 県税・市町税の共同徴収の拡大
- 客観的な証拠に基づく政策立案 (EBPM) の推進 P 116

ii 進取でオープンな県庁

- 公文書の適正管理と特定歴史公文書等の適切保存等 P120
 - ◎ 公文書管理条例に基づく取組、公文書館における展示
- 指定管理者制度の導入拡大等 P54、P50
 - ◎ Park-PFI導入、指定管理者制度の見直し
- 民間活力の活用 P38
 - ◎ 学校給食調理・図書館業務等のアウトソーシング導入可否等の検討
- 「未来へと幸せが続く滋賀」構築に向けた行政需要と新たな財源 P108
 - ◎ 「滋賀県税制審議会」設置 (琵琶湖森林づくり県民税の見直し等)
- 協働・連携の更なる推進 P 32
 - ◎ 県施策等へ共感を得る取組や地域課題解決に資する寄附文化の醸成
 - ◎ 包括的連携協定の更なる推進、コレクティブ・インパクトの導入

iv スマートでしなやかな県庁

- ICTの活用による事務の効率化や県民サービスの向上 P36
 - ◎ AIやRPA等ICTを活用した業務の効率化
 - ◎ 行政手続の簡素化 (電子申請、公金収納の多様化検討)
 - ◎ 全庁的なペーパーレス化の推進
- 多様な人材の確保 P1
 - ◎ 採用試験制度の見直し (SPI導入、試験時期の検討等)
- 職員一人ひとりの活躍 P8
 - ◎ 県における障害者雇用の今後のあり方検討
 - ◎ ハラスメントゼロに向けた取組の実施
 - ◎ 女性活躍の推進
- 公共施設等の更なる見直しに向けた検討等 P48

i ‘持続可能な滋賀’を支える県庁

- 財政の健全化 【目標】 各年度における財政収支の均衡 P60
 - 持続的・安定的な県政運営
 - ・ 財源調整的な基金残高 毎年度160億円
 - ・ 臨財債を除く県債残高 6,700億円
- ◎ 歳入確保 【目標】 4年間で約41億円増収 P62
 - 自主財源拡充
 - ・ 寄附等やネーミングライツ活用、広告の活用推進など
 - 県有資産の売却・利活用
 - ・ 官民連携による「(仮称) 県有資産活用のひろば」の設置
- ◎ 歳出見直し 【目標】 4年間で約55億円 P74
- リスクに適切に対応するための内部統制体制の整備 P22

v 健康経営を実践する県庁

- 業務(質・量)とのバランスを十分考慮した適正な定員管理 P20
- 職員の意欲や能力を高めるための人材育成 P5
 - ◎ 県と市町等の人事交流の充実
 - ◎ 自発的な学びや地域活動等への参加の促進
- 業務の更なる見直し P44
 - ◎ タスクフォースを活用した業務の見直し
- 職員の健康の維持・増進 P15、P12
 - ◎ 勤務間インターバル確保に向けた取組の推進
 - ◎ 勤務時間制度の更なる弾力化の検討
 - ◎ 県職員版スマート ライフ プロジェクトの推進
 - ・ 運動、食事、禁煙、睡眠、健診・検診

行政経営方針の着実かつ
迅速な推進を図るために

【職員の理解と行動】 P122

- 職員に対する周知と職員意見等の把握、健康経営にかかる取組の人事評価への反映
- 職員と知事が思いを共有する場「知事と話そう！職員座談会」の定期開催

【進行管理】 P124

- 目標の達成状況の適時把握とStudy (振り返り、課題検証、検討対応)
- 行政経営改革委員会での評価等、分かりやすい情報発信