

取組項目	経営方針 3	(1)	担当部課 (室)名	総務部 人事課
	①簡素で効率的な組織・体制の整備			

1. 現状、課題、これまでの取組状況

地方分権改革の進展や市町村合併による基礎自治体の行財政基盤の整備の進展などに伴い、県の役割が変化し、広域化、高度・専門化していくことを踏まえ、県の組織・機構が一層スリムで効果的な組織となるよう、本庁および地方機関の見直しを行ってきました。

また、さらなる事務の効率化のため、平成 26 年 4 月には、本庁知事部局各課の総務事務を集中処理しました。

庁内の組織運営については、平成 12 年度以降グループ制を導入し、「意思決定の迅速化」や「業務の繁閑調整」については、一定の効果があったものと考えられますが、「チェック機能の低下」や「人材育成機能の低下」など、グループ制のデメリットであると考えられていた課題がここ数年顕在化してきました。

2. 計画期間中における取組

(1) 基本的な考え方

簡素で効率的な組織体制の整備を念頭に置きながら、新たな行政需要に的確に対応できるよう、県の役割の変化も踏まえ、必要な見直しを行うとともに、現在のグループ制を見直します。

(2) 具体的な取組内容

①本庁および地方機関の組織・機構の見直し

簡素で効率的な組織体制とすることを基本としながら、平成 27 年度から新しい基本構想に沿った取組を着実に進めるため、県政の重要課題への対応や、県民ニーズに即応した行政サービスを提供できる最適な組織体制を整備します。

②総務事務集中処理の拡大

総務事務の集中処理化の定着状況を踏まえながら、集中処理の対象所属を拡大します。

新③係制への移行

現在のグループ制を見直し、係制に移行するとともに、若手職員の係長への登用および職階構成の適正化を図るため上位ポストの縮減について検討します。

(3) 目標

簡素で効率的な組織体制であるとともに、県政の重要課題への対応や県民ニーズに即応した行政サービスを提供できる最適な組織体制となるよう、毎年度、継続的な見直しを実施

3. 具体的な取組内容ごとのスケジュール

取組内容	(平成 26 年度)	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
①本庁および地方機関の組織・機構の見直し			検討・実施	→	
②総務事務集中処理の拡大			検討・実施	→	
③係制への移行 (本庁) (地方機関)	見直しを検討	実施	→		
		見直しを検討	実施	→	

取組項目	経営方針 3 (1)	担当部課 (室)名	総合政策部 企画調整課 総務部 経営企画・協働推進室
	②横つなぎの総合行政のさらなる推進		

1. 現状、課題、これまでの取組状況

翌年度に向けた施策構築において、基本構想に掲げる7つの重点政策ごとに関係部局が連携して検討を行い、真に必要な性の高い施策・事業への重点化を行うとともに、類似事業の重複の排除に努めています。また、基本構想の推進に係る実施計画の策定・見直しにおいても、同様に関係部局が連携して検討を行っています。

県政経営会議を開催し、県政の基本的な方針、重要施策その他の重要事項について論議、協議、連絡調整等を図っています。

平成26年度に「地域調整監」を設置し、その下で「連絡調整会議」を定期的で開催することにより、関係地方機関等相互の連絡調整・情報共有等を迅速に行い、協力して管内の事務的確な推進を図っています。

2. 計画期間中における取組

(1) 基本的な考え方

地域や県民の暮らしの中にある課題に対して的確に対応していくために、政策の立案、推進機能の一層の充実を図り、部局横断による横つなぎの総合行政をさらに推進します。

そのため、施策の構築段階から予算編成、目標設定、事業実施、成果の検証に至るあらゆる場面で、部局の枠組にとらわれない業務遂行を実施するとともに、より効果的な手法を検討し、必要に応じ見直します。

また、全庁や複数部局にまたがる課題や政策等に関して、関係する職員が集い、自由かつ柔軟な発想で、気軽に議論できる専用スペースを設置します。

(2) 具体的な取組内容

- ①「滋賀県基本構想」による部局横断的な政策の推進
- 翌年度に向けた施策構築において、基本構想に掲げる7つの重点政策ごとに、最も関わりの深い部局の長を総括者に充て、関係部局が連携して施策の検討を行うとともに、知事・副知事と関係部局長が一堂に会する政策課題協議を実施し、具体的施策の方向性について協議を行います。
- 基本構想の推進に係る実施計画の策定・見直しにおいても、同様に関係部局が連携して検討を行います。
- ②県政経営会議における協議等
- 各部局のトップをメンバーとする県政経営会議において、活発な議論や相互の連絡調整を図り、組織力の最大化を図りながら横つなぎの総合行政を推進します。
- 新**③(仮称)クリエイティブルームの設置
- 全庁や複数部局にまたがる課題等について、横断的に議論するための(仮称)クリエイティブルームを設置し、庁内議論の活性化を図ることにより、部局間の横つなぎの一層の推進、職員の施策立案やプレゼンテーション能力の向上を図ります。

(3) 目標

- ・これまでに構築した横つなぎの総合行政の推進とさらなる強化

3. 具体的な取組内容ごとのスケジュール

取組内容	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
①「滋賀県基本構想」による部局横断的な政策の推進	目標管理・施策構築等の実施、より効果的な手法の検討				
②県政経営会議における協議等	県政経営会議を通して県政経営の観点から各部局相互連携				
③(仮称)クリエイティブルームの設置	運用方法の検討 設置準備等	運用(利用状況を踏まえて、段階的に運用拡大)			

取組項目	経営方針 3 (1)	担当部課 (室)名	総務部 人事課 総務部 経営企画・協働推進室
	③県庁力最大化や職員の意識改革に向けた取組の推進		

1. 現状、課題、これまでの取組状況

これまで、職員の意識改革に向けた取組として、部局および所属単位で年間目標を設定し、業務管理を行う「組織目標」を実施してきたほか、特別な事業予算を伴うことなく、職員一人ひとりが知恵を出し汗をかくことによって県民サービスの拡大や様々な行政課題の解決を目指す「知恵だし汗かきプロジェクト」や「職員提案」等を実施してきました。

限られた人員や財源のもと、質の高い県民サービスを提供するためには、県職員一人ひとりの意欲や能力の向上を図り、県庁力をこれまで以上に発揮できる環境を整える必要があります。

2. 計画期間中における取組

(1) 基本的な考え方

職員の意識改革を図り、今後の県政のあり方や日頃の業務について、県民目線で考えることができる職員を育成します。また、各職員が組織目標を共有することにより、仕事の質をより一層向上させるとともに、「実施」だけでなく「結果」を重視した意識を持ち、県庁力の最大化を目指します。

(2) 具体的な取組内容

①組織目標の実施

基本構想や行政経営方針の進捗状況等を踏まえた「組織目標」を部局および所属単位で設定し、組織の構成員が共有します。あわせてPDCAサイクルによる業務管理を行うことで県庁力の最大化や職員の意識改革を図るとともに、課題解決に向けた集中的な取組を推進し、取組結果を公表します。

②職員提案の実施

長期的な視点に立って県民ニーズを予測し、将来の滋賀県のあるべき姿を念頭に、職員からの施策提案を実施することにより、組織内の幅広い知の活用を図るとともに、職員の政策形成能力の向上を図ります。

新③キラリひらめき改善運動の実施

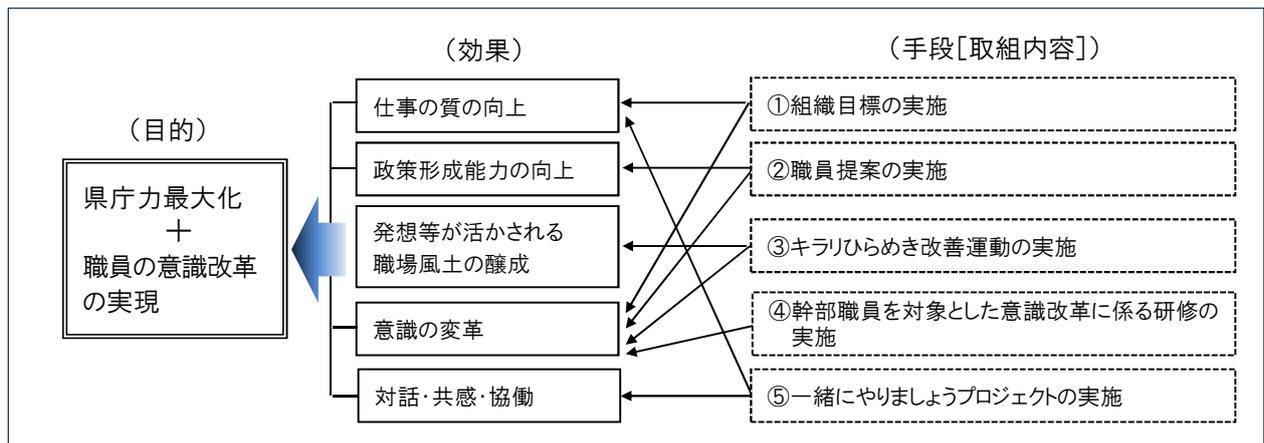
斬新で自由な発想等が活かされる職場風土を醸成するとともに、職員の目的意識を育て、柔軟な発想等を引き出し、さらにはその発想等を職員全体で共有化して業務改善につなげていくことを目的とした「キラリひらめき改善運動」に取り組みます。

新④幹部職員を対象とした意識改革に係る研修の実施

組織の中核的役割を担う幹部職員を対象に民間の経営感覚や組織マネジメントをテーマとした研修を実施し、意識改革を図ることにより、県職員全体の意識改革につなげます。

新⑤一緒にやりましょうプロジェクトの実施

特別な事業予算を伴うことなく政策課題の解決や県民サービス向上を図るため、職員一人ひとりの創意工夫や県民等との対話・共感・協働の実践等を行う事業として「一緒にやりましょうプロジェクト」を実施します。



(3) 目標

- ・「職員提案」提案件数
平成 26 年度 25 件 → 毎年度 50 件以上
- ・「キラリひらめき改善運動」提案件数（平成 27 年度より実施）
毎年度 職員 1 人 1 件（計 4,000 件）
- ・「一緒にやりましょうプロジェクト」実施件数
平成 26 年度 103 件 → 毎年度 150 件以上

3. 具体的な取組内容ごとのスケジュール

取組内容	(平成 26 年度)	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
①組織目標の実施			継続実施		
②職員提案の実施			継続実施		
③キラリひらめき改善運動の実施			キラリひらめき改善運動の実施		
④幹部職員を対象とした意識改革に係る研修の実施			幹部職員を対象とした意識改革に係る研修の実施		
⑤一緒にやりましょうプロジェクトの実施			一緒にやりましょうプロジェクトの実施		

取組項目	経営方針 3 (1)	担当部課 (室)名	総務部 人事課 総務部 政策研修センター
	④職員の意欲と能力を高めるための人材育成の推進		

1. 現状、課題、これまでの取組状況

人材育成のマスタープランである「人材育成基本方針」に掲げた「滋賀への熱い思いと改革精神にあふれた自律型人材」という目指す職員像の実現に向けて、自己啓発、職場研修および職場外研修という能力開発のための3つの柱と人事制度を総合的に組み合わせた人材育成の取組を進めてきたところです。また、自律型人材育成制度については、平成26年度から全職員を対象に取り組んでいます。

引き続き、地方分権の進展に伴う高度・専門的な能力の養成やスリムな体制下における効率的な事務処理能力の養成等に的確に対応していく必要があります。さらに、係制への移行や人事評価制度についても、適切に対応していく必要があります。

2. 計画期間中における取組

(1) 基本的な考え方

自己啓発、職場研修、職場外研修および人事制度を人材育成の基本としながら、「人材育成基本方針」および研修のあり方について見直しを行い、これに基づく取組を進めます。

(2) 具体的な取組内容

「人材育成基本方針」および研修のあり方について見直しを行い、これに基づき、職員の能力向上等へ向けた取組を推進します。

新①新方針に沿った研修計画の策定および研修プログラムの実施

新たな「人材育成基本方針」の考え方を踏まえ、重点的に推進する能力開発を研修計画で具体的に位置づけ、研修プログラムを充実させることにより、効果的な実施を図ります。

新②係制移行や人事評価制度への対応

係制への移行を機に効果的に人材育成が行われるよう各職場への支援を行うとともに、地方公務員法の改正に伴い、平成28年度から導入が義務付けられている人事評価制度における評価者研修などにより、制度の円滑な実施に向けた取組を推進します。

(3) 目標

- ・人材育成の取組により、職員の意欲と能力の向上を図ることによる県民サービスの向上

3. 具体的な取組内容ごとのスケジュール

取組内容	(平成26年度)	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
①新方針に沿った研修計画の策定および研修プログラムの実施		人材育成基本方針および研修のあり方の見直し 新方針に沿った研修計画の策定	新方針および計画に基づく取組の実施		
②係制移行や人事評価制度への対応		取組の実施			

取組項目	経営方針 3	(1)	担当部課 (室)名	総務部 人事課
	⑤女性や若手職員の活躍推進			

1. 現状、課題、これまでの取組状況

県民サービスの一層の向上を図るには、多様な視点を施策構築に活かすことが重要であり、意思決定に関わる管理職への女性職員の登用の推進や中長期的な視点に立った育成に向けた取組を行うため、平成 26 年度に「女性職員の活躍推進のための取組方針」を策定しました。
また、グループ制による組織運営の制度導入から 10 年以上が経過しましたが、グループ制導入に伴い職員がマネジメントの経験を積む時期の遅れが課題となっています。

2. 計画期間中における取組

(1) 基本的な考え方

「女性職員の活躍推進のための取組方針」に基づき、女性職員の登を一層進めるとともに、中長期的な視点に立った育成および支援を行い、併せて必要な環境づくりの取組を推進します。
若手職員も一層活躍できるよう、係制移行に伴い係長への登用をはじめ若手職員の積極的な登用に努めるとともに、人事制度についても必要な見直しを行います。

(2) 具体的な取組内容

新①女性職員の活躍推進

「女性職員の活躍推進のための取組方針」に基づき、女性職員の積極的な登用を引き続き行うとともに、中長期の視点に立って、幅広い業務経験を通じた人材育成に努めます。また、研修等により多様な知識の習得やマネジメント能力の養成など、キャリアアップを支援します。
さらに、働き方の改善に向けた取組や職員に対する研修、啓発などを通じて、女性職員が活躍できる職場づくりを推進します。

新②若手職員の登用

グループ制から係制への移行に伴い、若手職員の係長への登用をはじめ、早期に「長」としてのマネジメントの経験を積むことができるよう積極的な登用に努めます。また、職制の見直しについても検討します。

(3) 目標

- ・ 課長補佐級以上の管理職に占める女性職員の割合（教員、警察官を除く）
→ 平成 30 年度までに 10%以上
- ・ 係長に占める女性職員の割合（教員、警察官を除く）
→ 平成 30 年度までに 15%以上

3. 具体的な取組内容ごとのスケジュール

取組内容	(平成 26 年度)	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
①女性職員の活躍推進	女性職員の活躍推進のための取組方針の策定	方針に基づく各種取組の実施			
②若手職員の係長への登用	人事制度見直しの検討		実施	若手登用の段階的実施	

取組項目	経営方針 3 (1)	担当部課 (室)名	総務部 人事課
	⑥人事評価制度の構築		

1. 現状、課題、これまでの取組状況

平成 17 年度から「自律型人材育成制度」を実施し、職員の職務遂行時の目標達成度と能力発揮度を把握・評価し、人材育成や組織の活性化による公務能率の向上に活用しているところです。

平成 26 年 5 月に地方公務員法が改正され、組織全体の士気高揚を促し公務能率の向上を図るため、人事評価制度を導入し、これを任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とすることが義務付けられました。(法の施行は平成 28 年 4 月の予定)

2. 計画期間中における取組

(1) 基本的な考え方

自律型人材育成制度については、平成 26 年度から評価対象者を全職階に拡大したところですが、当制度が定着するよう取組を進めます。

人事評価の結果を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするため、地方公務員法改正の施行時期を踏まえ制度構築を行います。

(2) 具体的な取組内容

①自律型人材育成制度の推進

全職員が、自ら設定した目標の達成に向けて自律的に取り組むよう自律型人材育成制度の定着を図ります。

新②人事評価制度の制度設計

自律型人材育成制度との整合を図りつつ、評価項目や処遇反映手法の検討等、国や他の自治体の例を参考に制度設計を行い、法の施行と合わせ、評価結果の処遇への反映を行います。

(3) 目標

- ・改正地方公務員法の施行にあわせた円滑な人事評価の実施

3. 具体的な取組内容ごとのスケジュール

取組内容	(平成 26 年度)	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
①自律型人材育成制度の推進	自律型人材育成制度を全職階に拡大	(人事評価制度へ移行)			
②人事評価制度の制度設計	制度設計	試行	実施		

取組項目	経営方針 3 (1)	担当部課 (室)名	総務部 人事課
	⑦コンプライアンスの徹底		

1. 現状、課題、これまでの取組状況

平成 23 年 4 月、滋賀県コンプライアンス委員会を設置するなど体制の整備を行い、法令遵守に係る指針の策定、情報の共有、研修の実施に加えて、不祥事が発生した場合には再発防止策について検討するなど、職員の法令遵守意識の徹底を図るとともに不祥事の発生により県政に対する信頼が失われることのないよう、全庁的な取組を行ってきました。

2. 計画期間中における取組

(1) 基本的な考え方

不祥事の再発防止は言うまでもなく、各職員がその時々求められる県民のニーズに適切に応え、県政の目標達成のために具体的な行動をすることが重要です。このため、これまでの取組の定着を図り、さらなるコンプライアンスの周知徹底や不祥事の再発防止に向けて不断の取組を行います。

(2) 具体的な取組内容

①コンプライアンス委員会の開催

法令遵守に係る推進方策や不祥事の再発防止策の検討、情報共有を行います。

②全庁的な研修の取組

各職場におけるコンプライアンス推進の中核となる所属長やコンプライアンス推進員を対象とした研修を実施します。

また、各職場で職員全員を対象としたコンプライアンス研修（統一テーマ研修）ならびに政策研修センターで階層別研修（各職階への昇任者を対象とした研修）を実施します。

③職員への意識啓発

総合事務支援端末ログオン・ログオフ時の表示画面を活用した意識啓発や四半期ごとに「滋賀県職員コンプライアンス指針チェックシート」による自己チェックを行います。

(3) 目標

- ・ 職員のコンプライアンス意識を徹底し、不祥事の再発防止に向けた取組の実施

3. 具体的な取組内容ごとのスケジュール

取組内容	(平成 26 年度)	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
①コンプライアンス委員会の開催			継続実施		
②全庁的な研修の取組			継続実施		
③職員への意識啓発			継続実施		

取組項目	経営方針 3 (1)	担当部課 (室)名	総務部 人事課 総務部 総務事務・厚生課
	⑧職員の心身の健康管理の推進		
1. 現状、課題、これまでの取組状況			
<p>県民サービスの担い手として質の高い行政サービスを的確かつ効率的に提供していくためには、職員が心身ともに健康であることが大切です。そのためには、職員一人ひとりが、仕事だけではなく、子育て・介護の時間や、地域、自己啓発等に係る個人の時間をしっかりともちワーク・ライフ・バランスを実践するとともに、職員に対して、総合的な視点から健康管理対策を実施することが重要です。</p> <p>県では、これまでから、「滋賀県特定事業主行動計画」に基づき、仕事と家庭の両立ができ、ワーク・ライフ・バランスが実現できる職場環境づくりを推進してきたところです。また、職員一人ひとりが生涯を通じて心身の健康を確保し、いきがいのある充実した生活を送れるよう様々な支援策を講じていくための基本計画として「滋賀県職員ライフプラン推進計画」を策定し、職員の「健康づくり」に取り組んできました。</p>			
2. 計画期間中における取組			
(1) 基本的な考え方			
<p>平成 27 年度から平成 30 年度までを計画期間とする「滋賀県特定事業主行動計画」に基づき、ワーク・ライフ・バランスが実現できる職場環境づくりに取り組めます。</p> <p>また、平成 26 年度から平成 30 年度までを計画期間とする「滋賀県職員ライフプラン推進計画－第 5 次－」の計画推進の柱の 1 つである「健康づくり」計画に基づき、事業を実施していきます。ライフプラン推進計画は、毎年度事業の評価を行いつつ、職員を取り巻く環境の変化にも対応しながら年度計画を策定し、推進していきます。</p>			
(2) 具体的な取組内容			
①年次有給休暇の取得促進			
<p>管理監督職員による率先取得や朝礼・終礼等による職場内での情報共有で休暇を取得しやすい雰囲気醸成しつつ、夏季の計画的取得やゴールデンウィーク等の取得促進期間における 2 日以上の取得を呼びかけます。</p>			
②定時退庁日における定時退庁の徹底			
<p>定時退庁日の呼びかけ（全庁放送、庁内 LAN への掲示）、管理職による執務室の施錠や定時退庁実施率の公表などを行い、定時退庁の徹底を図ります。</p>			
③男性職員の育児参加促進			
<p>知事からのメッセージ（子が生まれた職員と所属長へ直接メール）発信や「お父さんの子育てプラン」の作成・提出とそれに基づくイクボス面談（所属長面談）の実施で、男性職員に育児休業取得を促します。また、育児休業取得者の仕事を担うなど取得をサポートした周囲の職員のモチベーションを上げるために所属に対する表彰制度を創設します。</p>			
④生活習慣病予防の推進			
<p>生活習慣病の発症を防ぐため、効果的な特定保健指導を行います。また、メタボリックシンドローム該当者の減少を図るため、生活習慣改善のためのイベントを実施します。</p>			
⑤メンタルヘルス対策の推進			
<p>セルフケアの一環として、ストレスチェックを実施するとともに、職員自身のストレスや職場の理解を深めるための研修を実施します。また、産業保健スタッフによる相談機能を充実し、メンタル不調者の早期対応に取り組めます。</p>			

(3) 目標

- ・年次有給休暇の職員一人あたりの年間平均取得日数
平成 25 年 10.7 日 → 平成 30 年 14 日
- ・定時退庁実施率
平成 25 年度 83.4% → 平成 30 年度 95%
- ・男性職員の育児休業取得率
平成 25 年度 8.1% → 平成 30 年度 13%
- ・メタボリックシンドローム該当者割合
平成 26 年度 (速報値) 11.4% → 平成 30 年度 10.0%
- ・メンタル不調による新規長期療養者数
平成 26 年度(12 月末) 19 人 → 平成 30 年度 15 人

3. 具体的な取組内容ごとのスケジュール

取組内容	(平成 26 年度)	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
①年次有給休暇の取得促進			実施		
②定時退庁日における定時退庁の徹底			実施		
③男性職員の育児参加促進			所属に対する「知事表彰」 イクボス面談 (所属長面談)		
④生活習慣病予防の推進			実施		
⑤メンタルヘルス対策の推進			実施		
			相談時間の延長		
			ストレスチェック対象者の拡大および内容の見直し		
		ストレスチェックの法制化			

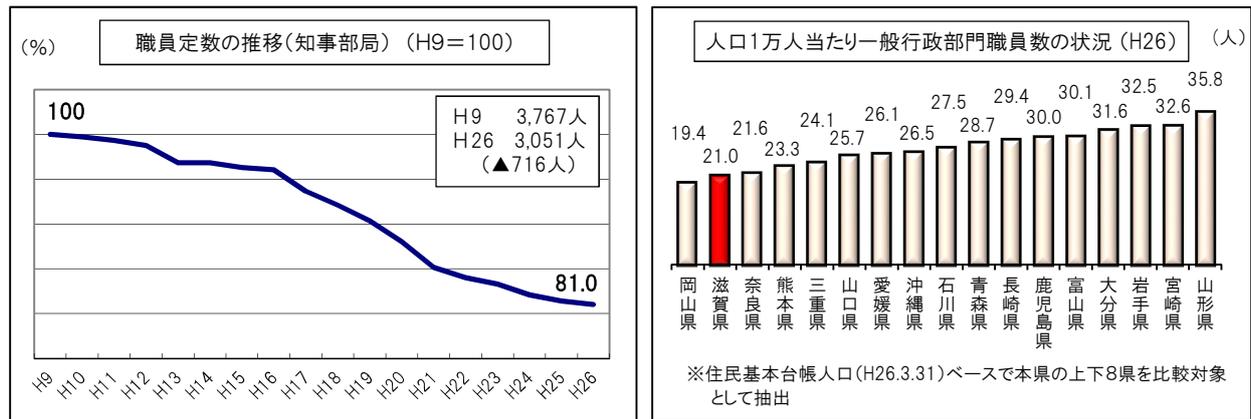
取組項目	経営方針 3 (1)	担当部課 (室)名	総務部 人事課
	⑨適正な定員管理・給与管理		

1. 現状、課題、これまでの取組状況

県全体の職員定数については、法令定数（教職員・警察官）が約8割を占め、県の裁量により削減できる余地は限られていますが、これまでの数次にわたる行政改革の取組により、知事部局の職員定数は、ピークであった平成9年度の3,767人に比べ、平成26年度は3,051人と、716人（約20%）削減したところです。

この結果、平成26年度の人口1万人当たりの職員数（一般行政部門）は人口類似の17県中で2番目に少なくなっており、他の都道府県と比べてもスリムな体制になっています。

職員の給与については、これまでから人事委員会勧告を基本に、地方公務員制度や社会情勢の変化を踏まえて、特殊勤務手当などについて必要な見直しを行ってきました。



2. 計画期間中における取組

(1) 基本的な考え方

事務事業の見直しや業務の効率化を徹底し、引き続き、業務とのバランスを考慮した適正な定員管理を行います。

また、人事委員会勧告を基本に、地方公務員制度改革や国家公務員の給与水準を踏まえて、必要な見直しを行い、適正な給与管理を行います。

(2) 具体的な取組内容

① 適正な定員管理

今後、県基本構想を実現するための各種取組など、増員が見込まれる要素もありますが、事務事業の見直しや業務の効率化の徹底による減員と併せて検討することにより、適正な定員管理に取り組みます。

② 適正な給与管理

級別の職員構成について、職務給の原則にのっとり職務実態に応じた管理に努めることにより、適正な給与管理を行います。

(3) 目標

- ・ 事業のスクラップ・アンド・ビルドを徹底することによる適正な定員管理（毎年度）
- ・ 級別の職員構成を一層厳格に管理するための昇格基準の見直し、適正な給与管理

3. 具体的な取組内容ごとのスケジュール

取組内容	(平成26年度)	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
①適正な定員管理			検討・実施		
②適正な給与管理	昇格基準の見直し検討			新基準運用	