滋賀県行政経営方針2030　概要版

令和９年度(2027年度)～令和12年度(2030年度)

資料1-3

滋賀県庁の組織理念

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

バリュー　『対話』『共感』『共創』
グローバルな視野／ジェンダー平等／多様性の尊重

現状と課題

滋賀県庁の強み	現方針の課題
• 働きやすい職場風土	• 人材確保の困難化
• 高い改善意識	• 恒常的な財源不足
• 職員によるＤＸ推進	• 県有施設の老朽化

今後見込まれる社会情勢の変化

人口構造の変化

人口減少：（2020年）141.4万人
➡（2050年）122.3万人　▲13.5%

生産年齢人口：（2020年）85.0万人　0.75倍
➡（2050年）64.1万人　▲約20万人

人口の地域差：2050年に17市町で人口減

AI技術の進展

国：**デジタル社会の実現に向けた重点計画**
自治体のAX/DX基盤の高度化・強靭化
- **AIエージェント**を利用した「自律型」「提案型」行政サービスの実現

自治体：大阪市、京都府など他自治体で**AIエージェント**の実証が進展、県の業務のあり方を変革する可能性

目指す姿と基本方針

- 人口減少やＡＩ･デジタル技術の進展など、今後見込まれる大きな環境変化を見据えると、限られた経営資源で行政サービスを提供し続けるための仕組みそのものを根本から問い直す必要。
- 2030年度までの４年間を取組期間としつつ、2050年を見据えた中長期的な視点に立って取り組む。

目指す姿　安定した行政サービスを提供するための持続可能な行財政基盤の確立

基本方針　2050年を見据えた行政経営のリ・デザイン

変革に向けた重点取組

これまでにない大きな社会情勢の変化に対応するため、「ヒト」・「財源」・「財産」という３つの経営資源を、横断的に強化する３つの取組を重点的に実施

重点１　未来への挑戦に向けた人員と財源の戦略的マネジメント

人口減少社会において、中長期的・全庁的・広域的な観点から、限られた経営資源の最適配分を実現

発想の転換
- 部分最適から全体最適へ
- 短期から中長期へ
- 県(庁)から県域･広域へ

人員と財源に関わる重要課題について全庁で議論を行う
①重点化（重点投資分野）　③集約化（将来の地方機関のあり方）
②効率化（AIの徹底活用）　④連携・補完（垂直･水平連携）

重点２　AI・デジタルを徹底的に活用した業務変革

担い手不足への対応に加え、業務の高度化・効率化を飛躍的に進め、 県全体の業務を変革

業務基盤の整備（電子化、全庁共有ｼｽﾃﾑ再構築）
生成AIの全庁的活用
（利用者のすそ野拡大、全庁共通業務での活用）

AIエージェントの本格導入に向けた取組
（試行･検証、業務の再設計、セキュリティの確保）
個別分野におけるデジタル化の推進・横展開

重点３　県域での経営資源の最適化／広域・官民の連携

県域での経営資源の最適化の視点による事務の再構築の検討、広域・官民の連携を推進

県域での経営資源の最適化
- 県と市町の共同実施（類似事務･事業の共同実施）
- 市町事務継続のための支援（専門職種の確保･派遣、事務分担の見直し）
- 市町事務共同化の支援（共通定型事務の集約の支援・ｼｽﾃﾑ共同化の支援など）

広域･官民の連携
- 関西・中部広域リージョン
- 包括連携協定や官民共創プラットフォーム

経営資源ごとの取組

ヒト

『職員を尊重し、人を大切にする県庁』を目指し、人材確保・成長とやりがいの実感・チーム力強化の３つの観点から取り組みます

1　人材確保と持続可能な組織体制づくり

(1) 人材確保・戦略的な採用
- 通年試験も活用した採用試験の柔軟な見直し
- オンボーディング強化等による定着支援
- ブランディングによる「選ばれる県庁」
- デジタル分野等の専門人材の戦略的な採用
- 人事委員会勧告を基本とした給与水準の確保

(2) 持続可能な組織体制の整備
- 業務とのバランスを考慮した適正な定員管理
- 業務の集約化・専門人材の集中配置の検討
- ワーク・ライフ・バランス枠等による代替性の確保

2　成長とやりがいが実感できる、県庁を担うひとづくり

(1) 職員を大切にしたWill･Can･Mustで進める人事
- キャリアイメージの明示、業務経験の可視化
- 「キャリア形成重点支援期間」の設定
- ジョブチャレンジ制度等による挑戦機会の付与

(2) 県庁を担うひとづくり･成長が実感できる組織
- “できること”を増やすジョブローテーション
- フィールドワークを通じた施策立案型研修
- ＡＸ対応の研修体制構築、デジタルスキル可視化

(3) 行政のグローバル化の推進
- 研修・海外交流による職員の国際対応力の向上
- 外国人県民の視点を施策の各段階に反映

3　チームで支えあう、働きやすい職場づくり

(1) マネジメントとチームワークの強化
- マネジメントの組織的支援、係長の早期登用・育成
- チームワークの強化　・挑戦できる機会の創出

(2) 安心して快適に働ける職場環境
- カスタマー・ハラスメント対策等の組織的対応強化
- 「働き方を変える」オフィス改革の推進

(3) ダイバーシティの推進
- 女性職員の管理職登用、男性職員の育児参画
- 障害のある職員の定着支援　・シニア職員の活躍

(4) ﾜｰｸ･ﾗｲﾌ･ﾊﾞﾗﾝｽとｳｪﾙﾋﾞｰｲﾝｸﾞ(幸福)の実現
- フレックスタイム制の検証、計画的な休暇取得
- 心身の健康づくり、メンタルヘルス対策の推進

財源

将来の税収基盤を広げながら、歳入の確保と歳出の最適化、県債残高と公債費の適正管理に一体的に取組を進めます

1　歳入の確保

(1) 基礎的な歳入の安定的な確保
- 県税の適正な賦課徴収、税の共同徴収の継続・発展
- 将来の税収基盤の拡大
- 税制審議会での税制のあり方検討
- (仮称)債権管理条例に基づく収入未済対策
- 国費・有利な県債の最大限の活用
- 地方税財源の充実強化に向けた国への要請

(2) 自主的な財源の確保
- 寄附者・企業との顔の見える関係づくりによる寄附獲得
- 使用料・手数料の定期的な見直し
- 基金の効率的な運用

2　歳出の最適化

- 最新単価の積算等による物価・賃金上昇への対応
- 廃止・縮小も含めた既存事業の不断の見直し
- 大規模事業の平準化や財源確保策の検討
- 財政状況悪化時の大胆な歳出削減の検討・実施

3　県債残高と公債費の適正管理

- 県債残高・公債費の将来推計の公表、発行額の管理
- 償還の前倒し、発行年限・調達手法の多様化による将来負担の軽減

4　公営企業と出資法人の健全な経営

(1) 公営企業の経営基盤強化
- 中長期的な経営計画に基づく経営基盤の強化と経営状況の公表による透明性の確保
- モーターボート競走事業の魅力向上・収益力強化による繰出金の確保と県民福祉の向上への活用

(2) 出資法人の経営改善等
- 経営状況の透明性確保、経営改善・自立性拡大の促進

財産

計画的な更新・改修とデジタル技術による維持管理の効率化を進め、将来を見据えて施設総量・機能を最適化します

1　計画的な更新･改修、施設の機能向上

(1) 更新･改修方針に基づく計画的な更新･改修の推進
- 事業量の平準化、予防保全型の維持管理
- フルリノベーションによる将来負担の軽減

(2) 安全性･機能性を高める整備
- 防災上重要な施設の高い耐震性の確保
- 新築・更新時のZEB Ready以上への対応
- 当事者の声を反映したユニバーサルデザイン化の推進

(3) 内装等木質化の推進
- 内装等の木材利用が適切な部分における木質化の推進

2　デジタル技術による維持管理の効率化

(1) 施設情報の一元管理
- 点検結果・修繕履歴等の情報のデータベース化
- (仮称)公共施設マネジメントシステムの構築検討
- (仮称)公共施設予約システムの検討

(2) 点検･診断の高度化
- ドローン・ＡＩ等の新たなデジタル技術の活用による点検・診断の効率化・高度化

3　施設総量･機能の最適化

(1) 施設総量の適正化
- 役割を終えた施設の廃止
- 更新にあわせた集約化
- 大規模改修にあわせた減築

(2) 庁舎機能の再構築
- 県庁舎・合同庁舎のあり方検討
- 施設の集約化･複合化（高島モデル）