滋賀県行政経営方針2023-2026実施計画の取組状況

【目標に対する進捗状況の評価区分】
- 目標どおり達成（100%以上）・・・・・・ 1
- 概ね目標どおり（80%以上）・・・・・・・2
- 目標の半ば以上の実績（50%以上）・・・・3
- 目標の半ば未満の実績（50%未満）・・・・4

No.	経営資源	取組項目					具体的な取組内容	目標(令和8年度)	① 目標(令和8年度)に対する進捗状況	② 目標(令和8年度)に対する令和7年度実績	③ 令和7年度の取組状況と課題を踏まえた①の要因分析 ※①、②が斜線の場合は、取組状況と課題を記載のこと	④ ③を踏まえた次年度の取組
		区分1(方針)	区分2(方針)	区分3(実施計画)	区分4(実施計画)	区分5(実施計画)						
1	ヒト	(1)人材確保		(1)採用活動の強化	ア 各種セミナーの開催や大学等での採用説明会		受験者層ごとにターゲットを絞ったセミナーの開催、若手職員によるガイダンス、採用ポータルサイトの内容充実、ツイッター等SNSの更なる活用、動画による業務紹介等を通じて滋賀県職員の業務内容や仕事のやりがい・魅力などを一層PRし、より多くの方に就職先として選んでいただけるような効果的な情報発信を行う。	競争試験全体において令和4年度(2022 年度)を上回る受験者数の確保 (特別募集、就職氷河期世代を対象とした職員採用試験および任期付職員採用試験を除く) ※令和4年度:889人	1	1245人	新たに、全国のテストセンターでSPIを受験可能な行政職の早期試験を4月に実施したほか、SNSの活用、先輩職員個別相談の通年化など採用広報活動の充実に取り組んだ結果、受験者数が増加した。	引き続き、人材確保に向けて、試験の実施結果を検証し必要な試験制度の見直しを行うとともに、民間就職サイトの更なる活用など、効果的で志望者のニーズに対応した情報発信を強化し、職場としての魅力や県職員のやりがいを強くアピールする。
2	ヒト	(1)人材確保		(1)採用活動の強化	イ インターンシップ制度の充実		より多くの学生が参加できるよう、募集時期や実施期間等を随時見直す。 また、実習終了後も継続的、定期的に県政情報を発信する取組を新たに行い、実習生へ滋賀県職員として働くことの魅力を伝え、採用試験受験者数を増加させる。	インターンシップ実習生における採用試験受験者数の割合 40%	1	令和6年度実習生受験率:46.3%(54名中25名) 参考:次年度受験対象となる大学3回生以上および大学院1回生以上のみの受験率(大学1回生など受験できない者を除く):47.2%(53名中25名)	・令和6年度実習生に対して、滋賀県職員として働くことの魅力を伝えることができるよう、具体的な業務に従事する実習内容とし、実習終了後も実習生に対し県政情報の発信や受験案内の送付など継続的な情報発信を行った。 ・令和7年度は47所属70名の受入れを行った。実習終了後も関係性を維持するために継続的かつ興味を持ってもらえるような情報発信に努めている。 ・実習最終日に実施する実習生交流会では、前年度のアンケート結果を踏まえ、職員への質問タイムを設けたり、より滋賀県への理解を深められるグループワークを実施した。	・より多くの学生に滋賀県職員として働くことの魅力を伝えるために、実習枠を拡大する。また、実習終了後も学生が興味を持つようなイベント・県政情報等を発信することに努め、採用試験受験者数を増加させる。 ・多くの学生が落選している状況にあるため、より多くの所属に受入れを行ってもらえるよう受入れ期間の見直しを行う。
3	ヒト	(1)人材確保		(2)定年引上げ期間中の計画的・安定的な採用			職種ごとに年齢構成や採用の困難性等を把握し、必要に応じ複数年度間における採用の平準化等を図ることにより、新規採用職員を計画的かつ安定的に確保する。				・職種ごとに年齢構成や採用の困難性等を把握し、退職者数の見込み等も踏まえ、必要な職種については、2年度間での採用の平準化を行う等、新規採用者数の計画的かつ安定的な確保に取り組んでいる。	・引き続き、職種ごとの採用・退職等の状況を踏まえ、新規採用者数を計画的かつ安定的に確保する。
4	ヒト	(1)人材確保		(3)専門的な知識や豊富な経験を有する職員の確保			所属のニーズを把握し、任期付職員制度の活用などにより、専門的な知識や豊富な経験を有する人材の確保に取り組む。	毎年度、必要性を検討し、任期付職員制度などを活用	1	知識・経験豊富な職員を任期付職員として採用。	・即戦力として勤務できる代替職員の確保を目的として、知識・経験豊富な人材の確保に取り組んだ。 ・また、災害対応力・受援力の強化を図るため、専門的な知識や豊富な経験を有する人材を任期付職員として採用した。	・引き続き、所属からのニーズを把握の上、必要性を検討し、人材の確保に取り組む。
5	ヒト	(2)県庁を担うひとづくり	①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	(1)若手・中堅職員の育成	ア 幅広い職務経験・機会を通 じた若手職員の育ちの支援		若手職員が“やるべきこと・やらなければならないこと”に取組みつつ、“できること”を増やし、将来に向けて“成し遂げたいこと”が描けるよう、事務職においては、採用から概ね3か所目までの間は、2～3年程度を目安にジョブローテーションを行い、異なる職務や部局、本庁・地方機関相互、省庁や府県、市町派遣等を経験できる人事配置を行う。技術職においては、職種に求められる専門性や現場経験等を培うことに重点をおきつつ、幅広い視野や柔軟な発想力等を兼ね備えることができるよう、その職種の特性を活かした人事配置を行う。あわせて、各所属において、事務職および技術職ともに、育成を意識した職務分担を行い、若手職員の育ちを支援する。	(1)レベルアップやチャレンジへの意欲があると考える職員の割合 令和4年度(2022 年度) 60.4% → 95.0% (2)自由にアイデアや意見を言える組織風土があると感じる職員の割合 令和4年度(2022 年度) 83.2% → 100.0%	4	(1)71.6% 進捗率32.3% (2)83.8% 進捗率0.04%	若手職員について、事務職においては、2～3年程度を目安としたローテーションを行うとともに、技術職においては、その職種の特殊性を活かした人事配置を行った。	引き続き、職員の意欲や能力を高める観点に重点を置いた人事配置を行う。

No.	経営資源	取組項目					具体的な取組内容	目標(令和8年度)	① 目標(令和8年度)に対する進捗状況	② 目標(令和8年度)に対する令和7年度実績	③ 令和7年度の取組状況と課題を踏まえた①の要因分析 ※①、②が斜線の場合は、取組状況と課題を記載のこと	④ ③を踏まえた次年度の取組
		区分1(方針)	区分2(方針)	区分3(実施計画)	区分4(実施計画)	区分5(実施計画)						
6	ヒト	(2)県庁を担うひとづくり	①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	(1)若手・中堅職員の育成	イ 職員自らの成長意欲や主体性の高揚	(ア) ジョブチャレンジ制度(庁内公募)	職員の志気や意欲を向上させ、チャレンジ精神をもって創造的に仕事に取り組める人材の育成と組織の活性化を図るため、特定の行政課題に対応した職務や派遣研修に自ら応募できるジョブチャレンジ制度(庁内公募)を実施する。	(1)レベルアップやチャレンジへの意欲があると考える職員の割合 令和4年度(2022 年度) 60.4% → 95.0% (2)自由にアイデアや意見を言える組織風土があると感じる職員の割合 令和4年度(2022 年度) 83.2% → 100.0%	4	(1)71.6% 進捗率32.3% (2)83.8% 進捗率0.04%	令和7年4月の定期人事異動において、特定の行政課題に対応した職務や派遣研修に自ら応募できるジョブチャレンジ制度(庁内公募)を実施し、庁内3所属に3人の職員を配属した。 また、意欲を持ち、能力のある若手職員の係長への登用を進めるため、昨年度に引き続き、係長業務について募集を行った。	今後も引き続き、若手・中堅職員のチャレンジ精神に応え、組織の活性化を図るため、ジョブチャレンジ制度(庁内公募)を実施する。
7	ヒト	(2)県庁を担うひとづくり	①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	(1)若手・中堅職員の育成	イ 職員自らの成長意欲や主体性の高揚	(イ) 職員の意欲を高め、強みを活かす仕組みづくり	20%ルール等、職員の意見を施策に反映し、それが職員の強みを活かし、意欲の向上にもつながるような仕組みについて研究・検討し、実施する。	(1)レベルアップやチャレンジへの意欲があると考える職員の割合 令和4年度(2022 年度) 60.4% → 95.0% (2)自由にアイデアや意見を言える組織風土があると感じる職員の割合 令和4年度(2022 年度) 83.2% → 100.0%	4	(1)71.6% 進捗率32.3% (2)83.8% 進捗率0.04%	20%ルール(職員が勤務時間の一部(20%以内)を活用して、自身の担当業務以外の業務に従事することができる制度。新たなアイディアや職員のモチベーションアップにつながるもの)の一環として、令和5年から試行実施していたおたがいさま、おかげさまバンク(所属が応援を受けたいスキルについて、他所属の職員が経験や能力、知見、技術やノウハウ等を活かして応援に従事することができる仕組み)を本格実施し、6案件で15名が応援に従事し、各自のスキルを活かすことができた。	職員のモチベーションアップと組織力の最大化を図るため、おたがいさま、おかげさまバンクを引き続き実施し、積極的な活用を募る。
8	ヒト	(2)県庁を担うひとづくり	①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	(1)若手・中堅職員の育成	イ 職員自らの成長意欲や主体性の高揚	(ウ)リスキリング(学び直し)の推進	デジタル技術をはじめとする、社会の変化に対応した新たなスキルの獲得のため、研修や実践の機会を確保する。	(1)レベルアップやチャレンジへの意欲があると考える職員の割合 令和4年度(2022 年度) 60.4% → 95.0% (2)自由にアイデアや意見を言える組織風土があると感じる職員の割合 令和4年度(2022 年度) 83.2% → 100.0%	4	(1)71.6% 進捗率32.3% (2)83.8% 進捗率0.04%	主体的な学びを進め、社会の変化に対応した新たなスキルを獲得するためにeラーニングを導入した。	引き続き実施する。
9	ヒト	(2)県庁を担うひとづくり	①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	(1)若手・中堅職員の育成	ウ 若手職員のキャリア形成支援		職員一人ひとりのキャリア形成を意識できるよう人事面談の場において上司による部下へのキャリア形成支援を行うほか、職員に向けたキャリアデザイン研修や上司を対象にしたキャリア形成支援研修を実施する。 人事評価において職員の育成やモチベーション向上につながるようなチャレンジ性のある目標設定を行い、評価する仕組みを運用する。	(1)レベルアップやチャレンジへの意欲があると考える職員の割合 令和4年度(2022 年度) 60.4% → 95.0% (2)自由にアイデアや意見を言える組織風土があると感じる職員の割合 令和4年度(2022 年度) 83.2% → 100.0%	4	(1)71.6% 進捗率32.3% (2)83.8% 進捗率0.04%	キャリア形成の意識醸成を図る研修を実施するとともに、所属長を対象に部下のキャリア形成を支援する研修を実施した。	引き続き実施する。
10	ヒト	(2)県庁を担うひとづくり	①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	(1)若手・中堅職員の育成	エ 若手職員の成長意欲と能力向上を図るための研修の実施		若手職員の主体的な学びを進め、成長意欲と能力向上を図るため、研修等を実施する。	(1)レベルアップやチャレンジへの意欲があると考える職員の割合 令和4年度(2022 年度) 60.4% → 95.0% (2)自由にアイデアや意見を言える組織風土があると感じる職員の割合 令和4年度(2022 年度) 83.2% → 100.0%	4	(1)71.6% 進捗率32.3% (2)83.8% 進捗率0.04%	法令等に関する基礎知識や政策形成・法務能力を体系的に習得・向上させるため、「法務・政策系プログラム」に基づく選択型研修を実施した。 また、主体的な学びを進め、社会の変化に対応した新たなスキルを獲得するためにeラーニングを導入した。 併せて現場での体験や地域との対話、市町や民間企業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させた。	引き続き実施するとともに、新規採用職員研修においてフィールドワークや宿泊を伴う研修を導入することで、実地研修の更なる充実を図る。

No.	経営資源	取組項目					具体的な取組内容	目標(令和8年度)	① 目標(令和8年度)に対する進捗状況	② 目標(令和8年度)に対する令和7年度実績	③ 令和7年度の取組状況と課題を踏まえた①の要因分析 ※①、②が斜線の場合は、取組状況と課題を記載のこと	④ ③を踏まえた次年度の取組
		区分1(方針)	区分2(方針)	区分3(実施計画)	区分4(実施計画)	区分5(実施計画)						
11	ヒト	(2)県庁を担うひとづくり	①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	(1)若手・中堅職員の育成	オ 中堅職員の専門性向上		複雑化・高度化する行政課題に的確に対応できるよう、4～5年程度を目安とした長めの人事ローテーションにより、専門性に軸足を置いた人事配置を行う。	(1)レベルアップやチャレンジへの意欲があると考える職員の割合 令和4年度(2022 年度) 60.4% → 95.0% (2)自由にアイデアや意見を言える組織風土があると感じる職員の割合 令和4年度(2022 年度) 83.2% → 100.0%	4	(1)71.6% 進捗率32.3% (2)83.8% 進捗率0.04%	中堅以降の職員について、長めの異動や経験のある分野への配置により専門性やマネジメント力を高める人事配置を行った。	今後も引き続き、複雑化・高度化する行政課題に的確に対応できるよう、新規採用職員等若手職員や管理職を除き、4～5年程度を目安とした長めの人事ローテーションにより、専門性に軸足を置いた人事配置を進めていく。
12	ヒト	(2)県庁を担うひとづくり	①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	(2)管理監督職のマネジメント力の向上	ア マネジメント力向上のための研修等の実施		県庁力最大化に向けたマネジメント力の強化のため、マネジメント力向上に係る研修を体系化するとともに、社会の変化に対応した新たなスキルの獲得のためのリスキリング(学び直し)の機会を確保する。	(1)レベルアップやチャレンジへの意欲があると考える職員の割合 令和4年度(2022 年度) 60.4% → 95.0% (2)自由にアイデアや意見を言える組織風土があると感じる職員の割合 令和4年度(2022 年度) 83.2% → 100.0%	4	(1)71.6% 進捗率32.3% (2)83.8% 進捗率0.04%	係長級から課長級までの職員には「部下コーチング」や「チームビルディング」等のマネジメント力の強化を目的とした研修を実施した。 また、管理監督職のリスキリングの機会を確保するため、eラーニングを導入した。	引き続き実施するとともに、管理職が組織のマネジメントに関する知見を得たり、管理職同士がお互いの不安や悩みを共有し解消するための選択型研修を実施する。
13	ヒト	(2)県庁を担うひとづくり	①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	(2)管理監督職のマネジメント力の向上	イ 多面観察(マネジメントフィードバック)の実施		所属長等のマネジメント能力の強み・弱みについて、所属長等自身が気づきを得て、強みを伸ばすとともに弱みを克服することを目的とした多面観察(マネジメントフィードバック)を本格実施する。	(1)レベルアップやチャレンジへの意欲があると考える職員の割合 令和4年度(2022 年度) 60.4% → 95.0% (2)自由にアイデアや意見を言える組織風土があると感じる職員の割合 令和4年度(2022 年度) 83.2% → 100.0%	4	(1)71.6% 進捗率32.3% (2)83.8% 進捗率0.04%	「上司へのマネジメント・フィードバック」については、部長および次長も全員を対象に含めて実施した。	引き続き実施する。
14	ヒト	(2)県庁を担うひとづくり	①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	(2)管理監督職のマネジメント力の向上	ウ マネジメントに重点を置ける体制や早期登用の検討		所属長、室長、係長といった管理監督者が能力を発揮しマネジメントに重点が置けるよう、小規模係の見直しについて検討、実施するとともに、管理監督者を支える体制のあり方や係長への早期登用を含めた昇任管理について研究・検討する。	(1)レベルアップやチャレンジへの意欲があると考える職員の割合 令和4年度(2022 年度) 60.4% → 95.0% (2)自由にアイデアや意見を言える組織風土があると感じる職員の割合 令和4年度(2022 年度) 83.2% → 100.0%	4	(1)71.6% 進捗率32.3% (2)83.8% 進捗率0.04%	小規模係の見直しについては、執行体制検討において、個々の状況に応じた最適な係規模の検討を進めた。 係長の職を担う層が少ない一方で、若手職員が増加するなど、職員構成が変化する中で、次代を担う職員の育成のため、令和6年4月の定期人事異動から係長級と主査級の昇任時期の早期化を行っており、引き続き係長への早期登用に向けた昇任管理を実施した。	引き続き、柔軟でしなやかな体制づくりのため、最適な係規模についての検討、見直しを進める。 今後も引き続き、キャリアの早期段階から一定権限と責任のある職務に就かせることで、やりがいを高め、能力向上と成長に資する人事配置を進めていく。
15	ヒト	(2)県庁を担うひとづくり	①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	(2)管理監督職のマネジメント力の向上	エ 61 歳以上のシニア職員によるマネジメント経験を活かした管理監督者への支援		61歳以上のシニア職員が持つ多様で豊富な知識や業務経験を活かし、担当者としての活躍や技術等の伝承を含めた後進育成を促進する。また、管理監督職の経験が豊かな職員にあっては、特に若手管理監督者へのフォローやサポートを担うことができる人事配置を検討する。	(1)レベルアップやチャレンジへの意欲があると考える職員の割合 令和4年度(2022 年度) 60.4% → 95.0% (2)自由にアイデアや意見を言える組織風土があると感じる職員の割合 令和4年度(2022 年度) 83.2% → 100.0%	4	(1)71.6% 進捗率32.3% (2)83.8% 進捗率0.04%	県行政の安定的な運営や一層の発展に寄与できるよう、ベテランプレーヤーとして、専門知識や人脈等を活かした業務を遂行する中で、後進育成や周囲の職員へのフォローを担うことができる人事配置を行った。	引き続き、後進育成や周囲の職員へのフォローを担うことができる人事配置を行う。
16	ヒト	(2)県庁を担うひとづくり	①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	(3)チームワークの強化	ア 職員同士のコミュニケーション、相互理解の促進		職員の声の聴き取りや職員同士のつながりづくりを目的とした、職員座談会やオフサイトミーティングの実施とともに、スケジューラーやチャットツールなどのデジタル技術、自己紹介シート、1on1 ミーティングなどの職場でのコミュニケーション活性化のためのツールの有効活用事例等の横展開により、職員の相互理解や職場でのコミュニケーションの活性化を図る。	(1)レベルアップやチャレンジへの意欲があると考える職員の割合 令和4年度(2022 年度) 60.4% → 95.0% (2)自由にアイデアや意見を言える組織風土があると感じる職員の割合 令和4年度(2022 年度) 83.2% → 100.0%	4	(1)71.6% 進捗率32.3% (2)83.8% 進捗率0.04%	公文書の適切な管理徹底の観点から、文書管理は文書管理システムにより行うことを呼びかけるとともに、公文書を適切な場所で保管できるようペーパーレス・ペーパーストックレスに取り組んだ。 また、第二合同庁舎に移転する所属とともに、理想とする仕事の仕方やオフィス環境のあり方を確認・検討した。	第二合同庁舎に移転する所属とともに検討した「理想のオフィス環境実現」に向け、ペーパーレス・ペーパーストックレスの取組促進を行う。 また、各所属で取り組むオフィス環境改善の取組がコミュニケーションや執務効率への影響を生むか効果検証を行い、県庁舎等のあり方検討に活かしていく。

No.	経営資源	取組項目					具体的な取組内容	目標(令和8年度)	① 目標(令和8年度)に対する進捗状況	② 目標(令和8年度)に対する令和7年度実績	③ 令和7年度の取組状況と課題を踏まえた①の要因分析 ※①、②が斜線の場合は、取組状況と課題を記載のこと	④ ③を踏まえた次年度の取組
		区分1(方針)	区分2(方針)	区分3(実施計画)	区分4(実施計画)	区分5(実施計画)						
17	ヒト	(2)県庁を担うひとづくり	①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	(3)チームワークの強化	イ 心理的安全性を確保し、安心して挑戦できるチームづくりの推進	(ア) 伴走型の支援の充実	メンター制度のような伴走型支援の継続的な実施、ブラザー・シスター制度の充実等を図ることにより、職員に寄り添った育成支援策を引き続き実施する。	(1)レベルアップやチャレンジへの意欲があると考える職員の割合 令和4年度(2022 年度) 60.4% → 95.0% (2)自由にアイデアや意見を言える組織風土があると感じる職員の割合 令和4年度(2022 年度) 83.2% → 100.0%	4	(1)71.6% 進捗率32.3% (2)83.8% 進捗率0.04%	メンター制度については、新規採用職員に経験者採用者が増加していることも考慮し、対象職員を新規採用職員にまで広げて実施した。 ブラザー・シスター制度は、令和6年度から、サポーター制度に名称を変更して実施するとともに、新採および2所属目のサポーターに対しての研修も実施した。	引き続き実施する。
18	ヒト	(2)県庁を担うひとづくり	①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	(3)チームワークの強化	イ 心理的安全性を確保し、安心して挑戦できるチームづくりの推進	(イ) 職員の相互理解促進、チーム力強化のための研修の充実	職員の相互理解を促進するための研修、チーム力向上のための研修の体系化等を実施し、チーム力の強化の取組を図る。	(1)レベルアップやチャレンジへの意欲があると考える職員の割合 令和4年度(2022 年度) 60.4% → 95.0% (2)自由にアイデアや意見を言える組織風土があると感じる職員の割合 令和4年度(2022 年度) 83.2% → 100.0%	4	(1)71.6% 進捗率32.3% (2)83.8% 進捗率0.04%	若手・中堅職員を対象に「メンバーシップ」や「フォロワーシップ」等のチーム力向上のための研修を実施した。 係長級から課長級までの職員には「部下コーチング」や「チームビルディング」等のマネジメント力の強化を目的とした研修を実施した。	引き続き実施する。
19	ヒト	(2)県庁を担うひとづくり	①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	(3)チームワークの強化	イ 心理的安全性を確保し、安心して挑戦できるチームづくりの推進	(ウ) キラリひらめき改善運動 、職 員提案の実施	キラリひらめき改善運動や職員からの施策提案により出された意見・提案や実際の改善事例等を全庁で共有することにより、風通しがよく、職員の柔軟な発想を積極的に活かす組織風土を醸成する。	(1)レベルアップやチャレンジへの意欲があると考える職員の割合 令和4年度(2022 年度) 60.4% → 95.0% (2)自由にアイデアや意見を言える組織風土があると感じる職員の割合 令和4年度(2022 年度) 83.2% → 100.0%	4	(1)71.6% 進捗率32.3% (2)83.8% 進捗率0.04%	業務の見直し・効率化を進めるためのシーズとして積極的に活かすため、「アイデアクラウド」として職員から施策・改善提案を募り、各所属へ展開した。(R7施策・改善提案数:53件) 一方で、提案後の検討状況や活用状況が提案者に十分に共有されていないことから、提案がどのように活かされたのかが見えにくく、提案意欲の向上につながりにくいといった課題がある。	職員から出された意見や提案について、各課の検討状況の明確化を検討するとともに、職員から出された意見や提案が全庁で共有され、風通しがよく、職員の柔軟な発想を積極的に活かす組織風土を醸成することができるよう、適時庁内への展開を実施する。
20	ヒト	(2)県庁を担うひとづくり	①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	(3)チームワークの強化	ウ 組織目標等によるミッションの明確化と共有	(ア) イクボス宣言の実施	管理職員が「イクボス宣言」を行い、宣言書を執務室に掲示することや研修等を通じて、管理職員の意識改革を促す。	(1)レベルアップやチャレンジへの意欲があると考える職員の割合 令和4年度(2022 年度) 60.4% → 95.0% (2)自由にアイデアや意見を言える組織風土があると感じる職員の割合 令和4年度(2022 年度) 83.2% → 100.0%	4	(1)71.6% 進捗率32.3% (2)83.8% 進捗率0.04%	参事級以上の全職員や係長等において、重点取組事項として、「人材育成に関すること」と「健康経営に関すること」をそれぞれ1つ以上記載した「イクボス宣言」を行った。 また、部局長のイクボス宣言について、宣言に込めた想い等も含めた形でPDFデータを作成し、庁内に共有することで、トップ層からのメッセージを発信し、全庁における意識醸成を図った。	引き続き、知事、副知事をはじめ管理監督職一人ひとりがイクボス宣言を実施することで、誰もが活躍できる職場づくりを進めていく。
21	ヒト	(2)県庁を担うひとづくり	①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	(3)チームワークの強化	ウ 組織目標等によるミッションの明確化と共有	(イ) 組織目標の実施	各部局や課室が当該年度に重点的に取り組む項目およびその目標を明らかにし、共有することで、職務の使命・責務の再認識につなげ、職員の意欲と連帯感の向上を図る。	(1)レベルアップやチャレンジへの意欲があると考える職員の割合 令和4年度(2022 年度) 60.4% → 95.0% (2)自由にアイデアや意見を言える組織風土があると感じる職員の割合 令和4年度(2022 年度) 83.2% → 100.0%	4	(1)71.6% 進捗率32.3% (2)83.8% 進捗率0.04%	組織目標の設定時に滋賀県職員の志(パーパス)に照らして、所属の役割や仕事の意義について、部局内や所属内で話し合う機会を設けるなど、部局内・所属内のコミュニケーションに注力した。また、知事協議においても所属長とのやりとりを重視したほか、協議概要を公表するなどし県民への周知に努めた。 目標(2)では、主査級など中堅職員の割合が他の職階に比べて低くなっている。ワークライフバランスを実現できている職員の方が、自由にアイデアや意見を言える職場風土であると考える割合が高いというアンケート結果もあり、業務の見直し・効率化などに取り組む必要がある。	知事協議において更にコミュニケーションを活性化できるようテーマを絞り説明時間を短くするなどの実施手法の見直しを進める。

No.	経営資源	取組項目					具体的な取組内容	目標(令和8年度)	① 目標(令和8年度)に対する進捗状況	② 目標(令和8年度)に対する令和7年度実績	③ 令和7年度の取組状況と課題を踏まえた①の要因分析 ※①、②が斜線の場合は、取組状況と課題を記載のこと	④ ③を踏まえた次年度の取組
		区分1(方針)	区分2(方針)	区分3(実施計画)	区分4(実施計画)	区分5(実施計画)						
22	ヒト	(2)県庁を担うひとづくり	②多様な人材が活きる働きやすい職場づくり	(1)定年引上げ後の 61 歳以上のシニア職員の活躍	ア 61 歳以上のシ ニ ア職員 の能力 ・経験の発揮		61 歳以上のシニア職員が持つ多様で豊富な知識や業務経験を活かし、ベテランプレーヤーとして役割、技術等の伝承・後進育成の役割、マネジメントの補佐的役割等が最大限発揮できるよう、求められる役割や意識の醸成を図るとともに、職員一人ひとりが有する知識・経験や意向等を適切に把握した人事配置を行う。				職員が培ってきた豊富な知識や経験、能力を十分に発揮できるよう、求められる役割や意識の醸成を図るための研修を実施した。 61歳以降の働き方に係る意向調査を実施するなど、本人の希望等を把握したうえで、職員一人ひとりが有する知識・経験等を踏まえた人事配置を行った。	引き続き、求められる役割や意識の醸成を図るための研修を実施するとともに、職員が培ってきた豊富な知識や経験、能力を十分に発揮できるよう適切な人事配置を行う。
23	ヒト	(2)県庁を担うひとづくり	②多様な人材が活きる働きやすい職場づくり	(1)定年引上げ後の 61 歳以上のシニア職員の活躍	イ 多様な働き方が選択できる制度の導入・運用		健康上の理由や地域活動への従事など、多様な働き方へのニーズに対応し、61 歳以上のシニア職員の活躍を促進するため、定年前再任用短時間勤務制や高齢者部分休業制度を導入・運用する。				令和6年度から定年前再任用短時間勤務制および高齢者部分休業制度(「シニア職員部分休業制度」と呼称する。)を導入し、運用を行っているところ。 ※シニア職員部分休業の取得実績(R7実績:1名)	引き続き、制度導入後の状況等を踏まえ、適切な運用に努める。
24	ヒト	(2)県庁を担うひとづくり	②多様な人材が活きる働きやすい職場づくり	(2)女性職員の活躍の推進			「次世代育成支援および女性職員の活躍推進のための取組方針」に基づき、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、研修や啓発等を通じて、誰もが活躍できる職場づくりを推進するとともに、県民サービスの向上に向け、女性職員の積極的な登用や中長期の視点に立った、幅広い業務経験を通じた人材育成に努める。	参事級以上に占める女性職員の割合 令和4年度(2022 年度) 11.4% → 15.0% 係長職に占める女性職員の割合 令和4年度(2022 年度) 21.8% → 30.0%	3	参事級14.7% 進捗率91.7% 係長級26.0% 進捗率51.2%	女性職員が若いうちから幅広い業務の経験を積めるような人事配置・業務分担の推進や、育児休業の取得等の有無に関わらない、職員自身の意欲や能力・成果等に基づく選考の確実な実施によるもの。 性別や年齢を問わず、すべての職員が活躍できる職場とするために、性別などによる固定的な役割分担意識や、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消に向け、啓発パンフレットを作成し、周知啓発を行った。	これまでの取組を継続することに加えて、職場内に存在するアンコンシャス・バイアスの解消に向けた意識改革のための啓発や、職員が健康上の問題を抱えながらでも仕事が続けられるように、柔軟な働き方の推進・日頃のチームワーク強化により自然な助け合いの風土を定着させる等、新たな取組を実施していく。
25	ヒト	(2)県庁を担うひとづくり	②多様な人材が活きる働きやすい職場づくり	(3)男性職員の 主体的な 家事・育児参画の促進	ア 男性育休の取得促進		希望する男性職員全員が育児休業を取得できるよう、子の出生予定についての状況把握を行うとともに、所属長によるイクボス面談等に取り組む。	育児休業を希望する男性職員の育児休業取得率 100%	1	令和7年度に取得を希望した全員が育児休業を取得できている。(107名)	三日月知事より育休取得意向未定または希望なしの男性職員に対して、育児休暇取得を促すメッセージを送付した。 所属長等のイクボス宣言やイクボス面談を実施した。	次年度においても、育児休業を希望する男性職員の育児休業取得率100%を維持すべく、引き続きこれまでの取組を一層進める。
26	ヒト	(2)県庁を担うひとづくり	②多様な人材が活きる働きやすい職場づくり	(3)男性職員の 主体的な 家事・育児参画の促進	イ 家事 ・育児参画促進		「次世代育成支援および女性職員の活躍推進のための取組方針」に基づき、男性職員の家事・育児参画を促す情報の発信に努める。				「パパ・ママあんしんミーティング」を実施し、男性職員の家事育児参画に向けた情報交換を行った。 性別や年齢を問わず、すべての職員が活躍できる職場とするために、性別などによる固定的な役割分担意識や、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消に向け、啓発パンフレットを作成し、周知啓発を行った。	継続して、「パパ・ママあんしんミーティング」を実施し、男性職員の家事育児参画に向けた情報交換を行う。
27	ヒト	(2)県庁を担うひとづくり	②多様な人材が活きる働きやすい職場づくり	(3)男性職員の 主体的な 家事・育児参画の促進	ウ 業務執行体制の持続性・代替性の確保		男性職員のみならず、女性職員も含めて、育児休業等の必要が生じた職員の所属する職場への対応のため、代替職員の確保を進める。				・短期の休業等に柔軟に対応するためのワーク・ライフ・バランス枠について、令和7年4月の定期人事異動において、12名を配置し、さらに令和7年12月、国スポ等終了を機に新たに12名の配置を行った。また、令和8年度に向けて更なる代替性の確保を図るため、同枠を増設するとともに、新たに技術職も対象に加え、制度の拡充を図った。 ・育休代替任期付職員等について、採用候補者登録試験を年2回実施するなど、代替職員の確保に向けた取組を行った(令和4年度以前は年1回実施)。	・ワーク・ライフ・バランス枠について、令和8年4月の定期人事異動において、合わせて32名を配置し、さらなる代替性の確保等を図る。 ・育休代替任期付職員試験について、引き続き年2回試験を実施するとともに、育児休業期間の長短に関わらず会計年度任用職員の配置を行うなど、業務執行体制の確保に努める。

No.	経営資源	取組項目					具体的な取組内容	目標(令和8年度)	① 目標(令和8年度)に対する進捗状況	② 目標(令和8年度)に対する令和7年度実績	③ 令和7年度の取組状況と課題を踏まえた①の要因分析 ※①、②が斜線の場合は、取組状況と課題を記載のこと	④ ③を踏まえた次年度の取組
		区分1(方針)	区分2(方針)	区分3(実施計画)	区分4(実施計画)	区分5(実施計画)						
28	ヒト	(2)県庁を担う ひとづくり	②多様な人材が活きる働きやすい職場づくり	(4)障害者雇用の推進			以下の取組により、障害のある職員の職場定着を支援する。 ・支援スタッフの拡充による面談の実施 ・障害者職業生活相談員等による相談窓口の明示・周知 ・障害のある職員同士のつながりの場づくり	障害者雇用に係る定着率 ・常勤職員(採用後3年間の定着率) 令和 3 年(2021 年度) 100% → 100% ・会計年度任用職員(雇用期間満了まで継続して勤務した職員の割合) 令和 3 年(2021 年度) 89.5% → 100%	2	障害者雇用に係る定着率 ・常勤職員(採用後3年間の定着率):100% ・会計年度任用職員(雇用期間満了まで継続して勤務した職員の割合): 96.7%	令和5年度から人事課に職場適応支援者を配置し、障害のある職員等との面談を通じて、仕事や職場における不安や悩みを聞き取り、働きやすい職場環境の実現に向けたきめ細かな支援を実施しているところ。 また、所属長との定期的な面談等を通じて障害の状況を把握し、勤務地や通勤方法など、障害の特性に配慮し、必要な対応を行った。	障害のある職員の職場定着支援のため、職場適応支援者と連携し、障害の有無にかかわらず職員がやりがいをもって働き続けられる環境づくりに取り組む。
29	ヒト	(2)県庁を担う ひとづくり	②多様な人材が活きる働きやすい職場づくり	(5)人権の大切さを理解し、人権尊重の視点に立った業務遂行			各職場において常に人権の尊重を意識して業務を進めることができるよう、基本的な考え方や留意点をまとめた「人権尊重の視点からの施策点検マニュアル」等を活用し、職員一人ひとりの人権意識の向上、定着およびダイバーシティへの理解促進を図る。 LGBT 等については、理解促進を図るための職員向けガイドラインの策定に取り組む。				滋賀県パートナーシップ宣誓制度の導入に伴い、事実婚を含む配偶者を対象としている手当・休暇制度等について、同性パートナーを事実婚と同じ取扱いとするよう制度を見直した。 今後、性的指向およびジェンダーアイデンティティに関する理解増進に向けた取組を検討する必要がある。	「性の多様性について理解を深め、行動するための職員向けガイドライン」について、機会を捉えて職員を対象に周知を図る。
30	ヒト	(2)県庁を担う ひとづくり	②多様な人材が活きる働きやすい職場づくり	(6)ハラスメントゼロに向けた取組の実施			ハラスメントのない働きやすい良好な職場環境づくりを進めるため、全ての職員にハラスメント防止に向けた意識付けを行うとともに、ハラスメント防止指針や相談窓口の周知・啓発に取り組む。 また、全ての職員がハラスメントに関する基本的理解を深め、未然防止につなげられるよう、必要な研修を実施する。	ハラスメントを受けていると感じる職員の割合 令和 4 年度(2022 年度) 9.1% → 0%	4	令和7年度 9.3% 進捗率 -2.2%	職員アンケートの実施に併せてハラスメントの定義や相談窓口等を周知した。また、所属長等へのハラスメント防止に係る研修や全職員対象の「統一テーマ研修」等を実施した。 職員アンケートの結果を見ると、上司や相談窓口へ相談しやすい環境は整ってきてはいるものの、依然「ハラスメントだと思う行為を受けていると感じている」職員が一定数おり、また「カスタマー・ハラスメントを受けたと感じている」という声も聞かれた。	所属長等へのハラスメント防止に係る研修や全職員対象の「統一テーマ研修」を実施し、ハラスメント防止にかかる取組を推進するとともに、ハラスメント防止指針や相談窓口の周知により、相談しやすい雰囲気の醸成に取り組む。 また職員をカスタマー・ハラスメントから守るため、カスタマーハラスメント防止に関する指針の作成や相談体制の整備に取り組む。
31	ヒト	(2)県庁を担う ひとづくり	③職員の健康の維持・増進とワーク・ライフ・バランスの推進	(1)健康診断の完全実施と精密検査・要治療者への受診勧奨			「安全配慮義務」に基づき、各所属管理監督者が、受診に関する業務の配慮や声掛けを行うよう啓発を行う。	・定期健康診断受診率 令和3年度(2021 年度) 100% → 毎年度維持 ・がん検診にかかる精検受診率 令和3年度(2021 年度) 95.3% → 100%	2	・定期健康診断受診率 100% ・がん検診精検受診率 92.2%	定期健康診断の再実施の時期を9月に実施した結果、再実施に受診できなかった職員を早めに施設健診に繋げることができた。 がん検診の精密検査の受診は義務ではないこともあり、未受診者に受診の必要性を説明しても理解を得るのが難しかった。	定期健康診断の再実施を今年度と同様の時期に実施する。 がん検診の精密検査の受診勧奨を定期的に行うとともに、受診の必要性を理解してもらえるような説明を行う。また、所属とも連携しながら取り組んでいく。
32	ヒト	(2)県庁を担う ひとづくり	③職員の健康の維持・増進とワーク・ライフ・バランスの推進	(2)新規採用職員カウンセリングの完全実施			新規採用職員全員を対象にカウンセラーによるカウンセリングを実施し、職場での悩みの聞き取りやセルフケアについてのアドバイス等を行うとともに、相談窓口の周知を図る。	新規採用職員カウンセリングの完全実施 令和3年度(2021 年度) 100% → 毎年度維持	1	100%	面談を計画的に実施し、年度途中の採用者の対応も行った。	面談は1月までの期間を想定してスケジュールを組んでいるが、これまでも所属の上司等が職員の様子を見て、少しでも早めに面談を実施した方が良いと思われる場合は柔軟に対応している。次年度も引き続きそのような姿勢で取り組んでいく。
33	ヒト	(2)県庁を担う ひとづくり	③職員の健康の維持・増進とワーク・ライフ・バランスの推進	(3)滋賀県職員版スマート ライフ プロジェクトの推進			「運動」「食事」「禁煙」「睡眠」「健診・検診」の 5 つの健康習慣についての啓発や、それらを容易に実施できるような環境づくりに取り組む。				職員アンケートでがん検診の受診状況を把握した。受診率が約4～5割であった。さらなる受診率アップに向けて取り組んでいく。 健康づくり習慣について、行動変容に繋げるためには、引き続き啓発等を続けていく必要がある。	職場での集合検診の名称を「生活習慣病検診」から「集合型がん・歯科検診」に変更し、がん検診を受けられることをわかりやすくする。 また、がん検診の費用助成があることも併せて周知する。 健康づくりについて地方職員共済組合や職員互助会で様々な事業を展開しているので、それらを集約して発信することで事業への参加を促す。

No.	経営資源	取組項目					具体的な取組内容	目標(令和8年度)	① 目標(令和8年度)に対する進捗状況	② 目標(令和8年度)に対する令和7年度実績	③ 令和7年度の取組状況と課題を踏まえた①の要因分析 ※①、②が斜線の場合は、取組状況と課題を記載のこと	④ ③を踏まえた次年度の取組
		区分1(方針)	区分2(方針)	区分3(実施計画)	区分4(実施計画)	区分5(実施計画)						
34	ヒト	(2)県庁を担うひとづくり	③職員の健康の維持・増進とワーク・ライフ・バランスの推進	(4)年次有給休暇の取得促進			全庁でこれまで以上に業務の見直し・効率化に継続的に取り組むとともに、朝礼・終礼等による職場内での情報共有や業務の進捗管理、管理監督職員による率先取得を行うことで休暇を取得しやすい雰囲気を醸成する。また、夏季の計画的取得を呼びかける。	年次有給休暇の一人当たりの年間平均取得日数 令和3年度(2021 年度) 11.1 日 → 14.0 日	2	令和7年度(暦年) 13.9日 進捗率96.6%	年次有給休暇の取得促進に係る通知の発出や、職員が集中的に年次有給休暇を取得する夏季集中休暇の実施等により、年次有給休暇を計画的・積極的に取得できる職場環境づくりを行った。 令和7年については、国スポ・障スポを契機として夏季集中休暇期間を例年より1日多い4日としたことや「年休取得促進月間」を設定したこと(11月)等により、年次有給休暇の一人当たりの年間平均取得日数が増加したものと考えられる。	全庁で業務の見直し・効率化に継続的に取り組むとともに、休暇を取得しやすい雰囲気を醸成する。また、夏季における計画的な年休取得を引き続き呼びかける。
35	ヒト	(2)県庁を担うひとづくり	③職員の健康の維持・増進とワーク・ライフ・バランスの推進	(5)勤務間インターバルの確保に向けた取組の推進			災害対応など業務の都合によりその時間帯に行うことが必要な場合や、行わなければ翌日の業務に重大な影響を及ぼす業務がある場合を除き、午後 10 時以降の時間外勤務を原則として行わないこととし、共通事務端末への一斉メッセージの表示等による退庁の呼びかけや、午後 10 時以降の時間外勤務の状況の公表を行う。	午後 10 時以降の時間外勤務(災害対応等を除く)の件数(知事部局) 令和3年度(2021 年度) 16,296 件 → 9,000 件	4	15,803件	午後10 時以降の時間外勤務を原則として行わないこととし、職員用PC への一斉メッセージの表示等による退庁の呼びかけを実施しているものの、午後 10 時以降の時間外勤務の件数が、目標値を大きく上回っていることから、引き続き全庁的な業務見直しや、時間外勤務の多い所属への伴走支援が必要。	国に準じて勤務間インターバルの目安時間を11時間とし、遅出等勤務制度を改正する等、職員の睡眠時間や生活時間の確保による職員の健康の維持・増進およびワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取組を見直す。
36	ヒト	(2)県庁を担うひとづくり	③職員の健康の維持・増進とワーク・ライフ・バランスの推進	(6)在宅勤務およびサテライトオフィス勤務等の浸透・定着			希望する職員が必要な時に利用できるよう、当該制度の積極的な活用を呼び掛けるとともに、管理監督職員に対する研修等で理解の促進を図るなど、在宅勤務等の一層の浸透・定着を図る。				各所属長へ在宅勤務制度およびサテライトオフィス勤務等の積極的な活用を呼び掛けた結果、令和7年度は1,189人が在宅勤務等を実施した。	全庁で業務の見直し・効率化に継続的に取り組むとともに、多様な働き方を実現する選択肢の一つとして、引き続き、在宅勤務制度およびサテライトオフィス勤務制度等の積極的な活用を呼び掛ける。
	ヒト	(2)県庁を担うひとづくり	③職員の健康の維持・増進とワーク・ライフ・バランスの推進	(4)年次有給休暇の取得促進 (5)勤務間インターバルの確保に向けた取組の推進 (6)在宅勤務およびサテライトオフィス勤務等の浸透・定着 (再掲)			(4)全庁でこれまで以上に業務の見直し・効率化に継続的に取り組むとともに、朝礼・終礼等による職場内での情報共有や業務の進捗管理、管理監督職員による率先取得を行うことで休暇を取得しやすい雰囲気を醸成する。また、夏季の計画的取得を呼びかける。 (5)災害対応など業務の都合によりその時間帯に行うことが必要な場合や、行わなければ翌日の業務に重大な影響を及ぼす業務がある場合を除き、午後 10 時以降の時間外勤務を原則として行わないこととし、共通事務端末への一斉メッセージの表示等による退庁の呼びかけや、午後 10 時以降の時間外勤務の状況の公表を行う。 (6)希望する職員が必要な時に利用できるよう、当該制度の積極的な活用を呼び掛けるとともに、管理監督職員に対する研修等で理解の促進を図るなど、在宅勤務等の一層の浸透・定着を図る。 (再掲)	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 令和4年度(2022 年度) 69.8% → 80.0%	4	令和7年度73.2% 進捗率33.3%	・ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、年次有給休暇の取得促進に係る通知の発出や各所属長へ在宅勤務制度およびサテライトオフィス勤務等の積極的な活用を呼び掛けた。 ・相互配慮や働き方見直しの観点で定めている既存ルール(相互配慮時間の設定や照会・会議の持ち方等)を改めて周知する等、仕事の進め方のルールの徹底を図った。 ・職員アンケートにおいて、ワーク・ライフ・バランスが実現できていないと回答する職員の阻害要因として、長時間勤務や突発的な業務が多く挙げられ、長時間勤務の要因として担当業務の過大さをあげる職員が多く、引き続き全庁的な業務見直しや、時間外勤務の多い所属への伴走支援が必要。	・引き続き、行政経営方針に基づいて取り組んでいる全庁的な業務の見直しと合わせて、事務の見直しに前向きな組織風土の醸成、事務の見直し事例の横展開等に取り組む。 ・時間外勤務が多い所属等への業務見直しのための重点支援を実施する。
37	ヒト	(3)組織・体制等	①最適な組織体制の構築	(1)必要な見直しの実施			県行政を取り巻く諸情勢を勘案し、各部局からの提案・意見や他府県の動向などを踏まえながら、本庁については、行政課題に応じた施策立案への的確な対応、県下全域を対象とした業務の適切な実施などの視点、地方機関については、本庁・市町との役割分担や地域の課題への対応、各区域で担うべき事務などの視点から、組織体制のあり方を検討し、毎年度、必要な見直しを行う。	毎年度、必要な見直しを行い、その結果を次年度の組織体制に反映。	1	・簡素で効率的であることを前提としつつ、重点課題に的確に対応し、必要な施策を着実に推進できる最適な組織体制の整備を基本とし、来年度の組織体制に反映した。	・新たな行政課題や中長期的な地域の課題への対応については、県が担うべき役割や市町との適切な役割分担、民間を含む他機関との役割分担を十分整理の上、「健康経営」の趣旨を踏まえつつ、本庁はもとより、地方機関についても本庁と地方との役割分担や所管区域なども含め、その業務や組織体制のあり方を検討し、必要な見直しを行った。	・最適な組織体制の構築を進める中で、その時々の課題を踏まえつつ、必要な見直しを行う。

No.	経営資源	取組項目					具体的な取組内容	目標(令和8年度)	① 目標(令和8年度)に対する進捗状況	② 目標(令和8年度)に対する令和7年度実績	③ 令和7年度の取組状況と課題を踏まえた①の要因分析 ※①、②が斜線の場合は、取組状況と課題を記載のこと	④ ③を踏まえた次年度の取組
		区分1(方針)	区分2(方針)	区分3(実施計画)	区分4(実施計画)	区分5(実施計画)						
38	ヒト	(3)組織・体制等	①最適な組織体制の構築	(2)専門的業務等の集約化			専門的な知識を必要とし、一定のノウハウの蓄積が必要な業務や、集約化により効率的な執行が可能な業務について、各部局からの意見や他府県の状況等を踏まえながら、特定所属への業務集約化、専門性やノウハウを有する職員の集中配置等を検討し、必要な組織体制の見直しを行う。 [想定される業務] ・PFI 事業に係る業務 ・指定管理者制度に関する業務 ・ネーミングライツに関する業務	令和4年度(2022 年度)から検討を開始し、実施可能なものから順次見直しを反映。	1	・高度専門的な業務の集約化等により効率的な執行が可能な業務については、担当所属に集約化、職員を集中配置するなど、組織全体としての最適化が図れるような見直しを実施した。	・法律や予算の垣根を超えた一体的な公園として、効率的・効果的な公園運営を図るため、公園の整備等の業務を集約し、令和8年度、「THEシガパーク推進課」を設置。	・引き続き、高度専門的な業務や、集約化により効率的な執行が可能な業務について見直しを実施する。
39	ヒト	(3)組織・体制等	①最適な組織体制の構築	(3)県立学校における適正な事務執行に向けた取組推進			県立学校における適正な事務執行を確保するため、事務の共同化等の具体的な取組について検討を行う。	事務の共同化等の新たな取組を試行する。	4	県立学校事務の共同化・集中化の効果や課題等について洗い出しを行った。	令和6年度では学校間での組織的な横の繋がりを強化して、事務の改善を図っていくこととしたが、改めて課題等を整理し、事務の共同化・集中化に向けた取り組みを進めることとした。	県立学校における適正かつ効率的な給与事務執行を確保するため、事務の集中化等の取組を検討していく。
40	ヒト	(3)組織・体制等	②業務(質・量)とのバランスを十分考慮した適正な定員管理および給与管理	(1)適正な定員管理および給与管理	ア 業務(質・量)とのバランスを十分考慮した職員定数の見直し		事務事業の不断の見直し、業務の効率化を行いながら、新たな行政需要や重要課題に的確に対応できるよう、以下の取組を行いながら、毎年度、職員定数の見直しを図る。 [具体的な取組] ・業務(質・量)に見合った人員配置 ・総務省の定員回帰指標等を参照した適正な定数規模の検討 ・各所属の時間外勤務の状況把握と所属間の平準化	毎年度、適正な定員管理および給与管理を実施。	1	・業務(質・量)とのバランスを十分考慮した適正な定員管理を実施した。	・総務省の定員回帰指標や各所属の業務量等を参照しながら、行政目的が達成された事業等に係る減員を行いつつ、重点課題や新たな行政需要に的確に対応できるよう必要な増員を行い、業務(質・量)とのバランスを十分考慮した適正な定員管理に取り組んだ。	・引き続き、業務(質・量)とのバランスを十分考慮した適正な定員管理および給与管理に取り組む。
41	ヒト	(3)組織・体制等	②業務(質・量)とのバランスを十分考慮した適正な定員管理および給与管理	(1)適正な定員管理および給与管理	イ 業務執行体制の持続性と代替性の確保		以下の取組により、行政課題等に柔軟かつしなやかに対応できる体制を構築する。 [具体的な取組] ・突発的な課題や危機事案に対応する人員の再配置や応援体制の構築 ・育児休業等の必要が生じた職員の所属する職場への対応のため、「両立支援定数枠」の新設 ・定年引上げ期間中の複数年度間における採用の平準化のための一時的な定数増	毎年度、適正な定員管理および給与管理を実施。	1	・業務(質・量)とのバランスを十分考慮した適正な定員管理を実施した。	・短期の休業等に柔軟に対応するためのワーク・ライフ・バランス枠について、令和7年4月の定期人事異動において、12名を配置し、さらに令和7年12月、国スポ等終了を機に新たに12名の配置を行った。 ・また、令和8年度に向けて、さらなる代替性を確保するために同枠を増設するとともに、新たに技術職も対象に加え、制度の拡充を図った。 ・また、重点課題や新たな行政需要等に柔軟かつ的確に対応する「課題対応枠」も同様に、増設および技術職も対象に加え、制度の拡充を図った。	・引き続き、行政課題等に柔軟かつしなやかに対応できる体制の構築に取り組む。
42	ヒト	…	②業務(質・量)とのバランスを十分考慮した適正な定員管理および給与管理	(1)適正な定員管理および給与管理	.		人事委員会勧告を基本に、国家公務員の給与水準等を踏まえて、必要な見直しを行い、適正な給与管理に取り組む。	毎年度、適正な定員管理および給与管理を実施。	1	・業務(質・量)とのバランスを十分考慮した適正な定員管理を実施した。	R7年度の人事委員会勧告を基本に、国家公務員および他の都道府県の職員の給与水準等を踏まえ、必要な見直しを実施した。	・引き続き、人事委員会勧告を基本に、国家公務員の給与水準等を踏まえて、必要な見直しを行い、適正な給与管理に取り組む。
43	ヒト	(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		(1)対象業務の抽出・取組実行			それぞれの所属において、毎年度、下記の視点を中心に、所属長のリーダーシップのもと、全ての職員が議論に参加のうえ、見直し・効率化を図るべき業務を抽出し、推進担当課が作成・配付する手順書を参考にBPR を活用して取組を進める。 ・コロナ禍でとりやめたり縮小したりしている業務を安易に復活させようとしていないか ・外部からの申請等の処理業務について、デジタル技術を活用して効率化が図れないか ・時間外勤務発生に影響を与えている業務について、その要因は何であるのか ・監査委員から検討等を要する事項として意見があったものについて、見直し・効率化できないか	(1)日頃から業務の進め方を意識的に工夫し、前例にとらわれず見直しをしている職員の割合 100% (2)デジタル技術などによる申請等利便性向上率 令和8年度(2026 年度)において100%	3	(1)日頃から業務の進め方を意識的に工夫し、前例にとらわれず見直しをしている職員の割合 80.1% (2)デジタル技術などによる申請等利便性向上率 75%	R7年度取組通知を発出し、手続の電子化やAI等のデジタル技術の活用などを重点取組項目として示すとともに、「業務の見直し・効率化のための手順書」に基づき、BPRの視点による業務見直しを全庁的に推進してきた。 一方で、所属によってデジタル技術の活用が十分に進んでいないなど、取組状況に差が見られることから、より一層の取組の推進に向けた働きかけが必要。	引き続き、R8年度取組通知を発出し、重点取組事項を設定するとともに、生成AIの全庁的な活用推進や時間外勤務が多い所属等に対する業務見直しのための重点支援を実施することで、各所属の取組を推進する。

No.	経営資源	取組項目					具体的な取組内容	目標(令和8年度)	① 目標(令和8年度)に対する進捗状況	② 目標(令和8年度)に対する令和7年度実績	③ 令和7年度の取組状況と課題を踏まえた①の要因分析 ※①、②が斜線の場合は、取組状況と課題を記載のこと	④ ③を踏まえた次年度の取組
		区分1(方針)	区分2(方針)	区分3(実施計画)	区分4(実施計画)	区分5(実施計画)						
44	ヒト	(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		(2)組織目標、人事評価等への位置付け			各所属においては、毎年度、特に注力する業務の見直し・効率化に関する事項について、組織目標に位置付け、重点的・計画的に見直し・効率化の取組を進める。 関係する職員については、人事評価における個人目標に当該業務の見直し・効率化の取組項目を位置付ける。さらに、所属長に対する多面観察(マネジメントフィードバック)の観察項目においても、業務の見直し・効率化への対応を位置付ける。 これら取組により、組織として主体的・継続的に業務の見直し・効率化に取り組むとともに、その取組みに関わる職員の業績が正当に評価される仕組みを構築する。 なお、見直し等に当たっては、同時に、いかにして県民サービスの更なる向上を図るのか、また、取組により生み出したヒト・財源を何にシフトし、どのように活用していくのかといった見通しを持ちながら進めることとする。	(1)日頃から業務の進め方を意識的に工夫し、前例にとらわれず見直しをしている職員の割合 100% (2)デジタル技術などによる申請等利便性向上率 令和8年度(2026 年度)において100%	3	(1)日頃から業務の進め方を意識的に工夫し、前例にとらわれず見直しをしている職員の割合 80.1% (2)デジタル技術などによる申請等利便性向上率 75%	各所属の組織目標に「見直し・効率化を行う業務」を位置付け、関係する職員について、その取組内容が人事評価でも適切に評価されるよう個人目標を設定し、取組を進めた。 また、国スポ・障スポ大会を契機として、全庁的に業務の総点検を行い、多くの見直しを実施した。これらの成果を一過性のものとすることなく、着実に定着・深化させ、引き続き全庁を挙げて取り組むことが重要。	引き続き、所属として特に注力して取り組むものについて、見直し・効率化に向けた取組が年度当初から計画的かつ着実に進められるよう、組織目標として位置付けることとし、当該見直し業務に関わる所属長や係長、担当職員等の成果や努力などその業績が適切に評価されるよう、人事評価制度における業績評価に位置づけ、評価していく。 また、上司へのマネジメント・フィードバックにおいても、引き続き、「 業務の見直し・効率化 」に関する項目を設定する。
45	ヒト	(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		(3)各所属における取組への支援			推進担当課は、DX 推進チャレンジャーを対象に、デジタル技術の積極的な活用に向けた研修による人材育成を行うほか、職員同士の連携・情報共有の場(DX 推進コミュニティ)や外部の専門人材の活用による個別業務の技術提案の場(相談会)を設けながら、その取組を促進する。 所属長に対しては、推進担当課は、外部人材を活用した相談や参考事例の共有等により、取組を促す。 全庁的な視点で見直し・効率化を検討すべき業務について、推進担当課は、全庁からの提案を取りまとめた上で、知事のリーダーシップのもと対応方針を決定し、優先順位の設定や WG を設置するなどしながら、取 組を促進する。	(1)日頃から業務の進め方を意識的に工夫し、前例にとらわれず見直しをしている職員の割合 100% (2)デジタル技術などによる申請等利便性向上率 令和8年度(2026 年度)において100%	3	(1)日頃から業務の進め方を意識的に工夫し、前例にとらわれず見直しをしている職員の割合 80.1% (2)デジタル技術などによる申請等利便性向上率 75%	DX推進チャレンジャーの発展形として、デジタルスキルと業務変革スキルごとに高度化・専門家を図り、新たにDX推進リーダーおよびデジタル専門人材を育成した。 さらに、生成AIツール「exaBase 生成AI for自治体」を全庁導入し、活用研修や庁内のユースケース周知を実施する等、全庁的なデジタル技術の活用による業務効率化の機運醸成を図った。 一方で、職員アンケートにおいて、業務の見直しに取り組む職員の割合は80%を超える水準で推移しているものの、阻害要因として「何をどう見直せばよいかわからない」と回答する職員が一定数存在しているところ。	見直し方法が分からないとする職員に向けて、デジタル技術の更なる活用について、相談支援を引き続き実施する。 さらに、DX推進チャレンジャーをはじめとする職員作成のアプリ等による業務改善事例を集めた「内製化カタログ」の内容を充実化し、周知することで業務改善の機運を醸成する。
46	ヒト	(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		(4)進捗状況の把握と評価等			推進担当課は、毎年度、前年度までの業務の見直し・効率化の取組状況について、行政経営改革委員会へ報告し、意見を聴きながら評価を行うとともに、その内容を県ホームページ等により公表する。 また、好事例について、庁内表彰や情報共有を行い、全庁における横展開を進める。	(1)日頃から業務の進め方を意識的に工夫し、前例にとらわれず見直しをしている職員の割合 100% (2)デジタル技術などによる申請等利便性向上率 令和8年度(2026 年度)において100%	3	(1)日頃から業務の進め方を意識的に工夫し、前例にとらわれず見直しをしている職員の割合 80.1% (2)デジタル技術などによる申請等利便性向上率 75%	前年度の優秀な取組について、知事表彰を実施し、その結果を取りまとめ庁内に展開した。	引き続き庁内表彰を実施し、好事例を展開する。
47	ヒト	(5)市町等をはじめとする多様な主体との連携・協働	①共創の基本となる多様な主体との協働	(1)包括的連携協定の仕組み等を活用した協働、連携の取組の推進			包括的連携協定締結から 10 年以上経過している企業、大学等もあることから、「CO_2ネットゼロ社会づくりの推進」や「健康しが」の取組などの社会的環境の変化への対応や、目の前の課題だけではなく、将来を見据え、新たな価値や魅力を一緒に創るという視点を持った連携となるよう、必要に応じて見直しを検討する。また、地域を牽引する人材育成等新たな価値を生み出す取組の実施に向けて、企業等と協議・検討を進める。	新たな価値や魅力を一緒に創るという共創の視点を持った連携となるよう、企業や大学等と意見交換を行 い、新たな連携事項を創出する。 毎年度 3 件以上	1	9件	(大学連携推進室) 変革期にある大学と未来を見据えた課題の共有や双方に相乗効果が高い連携を検討すべく、トップレベルの対話に加え、事務レベルの顔が見える関係の構築を進めたため。 (県民活動生活課) 各事業担当課と企業等との調整を行い、意見交換会を開催し、それぞれの現状や課題等を共有することで、新たな取組につなげることができた。	(大学連携推進室) 国の方針に呼応しながら大学と連携事項の検討を進めると同時に、連携して大型の競争的資金の獲得を目指し、大学を核とした地域の活性化を目指す。 (県民活動生活課) 前年度に引き続き、企業と積極的に意見交換を実施し、社会的環境の変化への対応や新たな価値を生み出すための連携ができるよう協議、検討を進める。

No.	経営資源	取組項目					具体的な取組内容	目標(令和8年度)	① 目標(令和8年度)に対する進捗状況	② 目標(令和8年度)に対する令和7年度実績	③ 令和7年度の取組状況と課題を踏まえた①の要因分析 ※①、②が斜線の場合は、取組状況と課題を記載のこと	④ ③を踏まえた次年度の取組
		区分1(方針)	区分2(方針)	区分3(実施計画)	区分4(実施計画)	区分5(実施計画)						
48	ヒト	(5)市町等をはじめとする多様な主体との連携・協働	①共創の基本となる多様な主体との協働	(2)新たな協働の手法を活用するなど多様な主体との協働の場の充実			コレクティブ・インパクトの手法や事業性と公益性が両立する協働の手法など、より効果的な協働手法の調査検討に取り組むほか、民間委託の新たな手法として、支払額が成果指標値の改善状況に連動するPFS(成果連動型民間委託契約方式)の導入に向けて、情報収集や先進事例の調査等検討を進める。				成果連動型民間委託方式(PFS/SIB)の導入を検討する他都道府県等の情報収集を行った。目標設定や成果報酬の設定が難しいことや、他自治体での導入事例は市町村による住民を対象とした健康管理や介護予防に関する取組が多く、県の事務へ活用できる事例が少ないことが課題。 また、市町市民活動支援担当課会議の中で、県内の協働事業に係る取組の共有を実施した。	PFS/SIBの導入検討を行っている他都道府県の実施状況を調査・ヒアリングするとともに、内閣府が公表する官民ニーズ・シーズリスト等の情報などを活用し、庁内に展開するなど更に検討を進める。 また、市町市民活動支援担当課会議を引き続き実施し、県内での新たな協働の手法の創出を目指す。
49	モノ	(1)整備	①施設・設備等の省エネ化および再エネ導入	(1)CO2 ネットゼロに向けた施設・設備等の省エネ化および再エネ導入	ア 施設・設備の省エネ化		施設を新築・更新する場合は、原則 ZEB Ready 以上とする。その他施設・設備の改修時等においても、省エネ化の検討を十分に行い、可能な限りエネルギー消費量の削減を図る。 ※「公共施設等マネジメント基本方針」における CO2 ネットゼロの推進方針とも整合	(1)県庁における温室効果ガス排出量 平成 26 年度(2014 年度)比で温室効果ガス排出量50%減(令和 12 年度(2030 年度)) ※今後の社会経済情勢等の変化に対応するため、概ね令和7年度(2025 年度)を目途に中間見直しを行う。	4	令和6年度実績 137,731t-CO2、基準年度比 19.9%減)	施設の新築・更新の予定がある所属に対し、ZEB Ready以上となるよう設計段階から確認を行っている。ただしエネルギー使用量については経年的に横ばい傾向にあり、省エネ化・再エネ導入に向け全庁的に更に取組を進める必要がある。	引き続き施設を新築・更新する場合は、原則 ZEB Ready 以上とし、その他施設・設備の改修時等においても、省エネ化の検討を十分に行い、可能な限りエネルギー消費量の削減を図る。
50	モノ	(1)整備	①施設・設備等の省エネ化および再エネ導入	(1)CO2 ネットゼロに向けた施設・設備等の省エネ化および再エネ導入	イ 照明の LED 化		既存施設も含め、照明の LED 化率 100%を目指して取組を推進する。	(1)県庁における温室効果ガス排出量 平成 26 年度(2014 年度)比で温室効果ガス排出量50%減(令和 12 年度(2030 年度)) ※今後の社会経済情勢等の変化に対応するため、概ね令和7年度(2025 年度)を目途に中間見直しを行う。	4	令和6年度実績 137,731t-CO2、基準年度比 19.9%減)	全国的にLEDの需要が急増したことにより繰り越しが発生している施設も含め、県有施設約100施設において照明のLED化を実施し、順調にLED化を進めているところ。ただしエネルギー使用量については経年的に横ばい傾向にあり、省エネ化・再エネ導入に向け全庁的に更に取組を進める必要がある。	県有施設約30施設において照明のLED化を実施予定。
51	モノ	(1)整備	①施設・設備等の省エネ化および再エネ導入	(1)CO2 ネットゼロに向けた施設・設備等の省エネ化および再エネ導入	ウ 次世代自動車等の導入		公用車導入時には、次世代自動車等を積極的に導入する(乗用車は原則次世代自動車等)。 ※次世代自動車等:電気自動車、燃料電池自動車、プラグインハイブリッド自動車、ハイブリッド自動車	(1)県庁における温室効果ガス排出量 平成 26 年度(2014 年度)比で温室効果ガス排出量50%減(令和 12 年度(2030 年度)) ※今後の社会経済情勢等の変化に対応するため、概ね令和7年度(2025 年度)を目途に中間見直しを行う。	4	令和6年度実績 137,731t-CO2、基準年度比 19.9%減)	次世代自動車等を22台(HV:8台、EV:9台、PHEV:5台)導入し、次世代自動車の割合は増加している。ただし、エネルギー使用量については経年的に横ばい傾向にあり、省エネ化・再エネ導入に向け全庁的に更に取組を進める必要がある。	引き続き公用車導入時には次世代自動車等を積極的に導入する。
52	モノ	(1)整備	①施設・設備等の省エネ化および再エネ導入	(1)CO2 ネットゼロに向けた施設・設備等の省エネ化および再エネ導入	エ 太陽光発電設備の導入		既設施設も含めて導入を推進し、設置可能な建築物の 50%以上に設置することを目指す。	(1)県庁における温室効果ガス排出量 平成 26 年度(2014 年度)比で温室効果ガス排出量50%減(令和 12 年度(2030 年度)) ※今後の社会経済情勢等の変化に対応するため、概ね令和7年度(2025 年度)を目途に中間見直しを行う。	4	令和6年度実績 137,731t-CO2、基準年度比 19.9%減)	太陽光発電設備の導入対象施設の選定。ペロブスカイト太陽電池の率先導入に向け、国・事業者との調整を実施。エネルギー使用量については経年的に横ばい傾向にあり、省エネ化・再エネ導入に向け全庁的に更に取組を進める必要がある。	引き続き既設施設も含めて再エネ導入を推進し、設置可能な建築物の 50%以上に太陽光発電設備を設置することを目指す。
53	モノ	(2)見直し	①次期「公共施設等マネジメント基本方針」の策定	(1)現行「公共施設等マネジメント基本方針」の推進			財政負担を縮減・平準化しながら、資産価値の最大化を図るため、施設評価の結果に基づき、着実に施設の廃止や縮小等の見直しが進むよう、進捗管理を行うとともに、施設の更新時には、既存施設の活用や集約化・複合化等を図り、延床面積を縮小するよう努める。	令和7年度(2025 年度)の県全体の施設総量(建築物)が平成 27 年度(2015 年度)末より増加しない	1	公共施設等マネジメントの取組状況(R7年度末時点見込み) H27年度末1,476,693㎡ R5年度末 1,459,502㎡ R6年度末 1,462,525㎡ R7年度末 1,460,578㎡ (見込み)	毎年度見直しの進捗状況について把握するとともに、各施設所管課において見直しを着実に進めていただいた結果、平成27年度末時点の保有面積を下回ることができた。	引き続き、県有施設の廃止等に着実に取り組むことにより延床面積の縮小に努める。また、中長期的な施設総量の適正化を図るため、令和8年度以降は次期方針に基づき、県有建築物の施設総量(延床面積)が令和7年度末時点より増加しないことを基本に取組を進める。

No.	経営資源	取組項目					具体的な取組内容	目標(令和8年度)	① 目標(令和8年度)に対する進捗状況	② 目標(令和8年度)に対する令和7年度実績	③ 令和7年度の取組状況と課題を踏まえた①の要因分析 ※①、②が斜線の場合は、取組状況と課題を記載のこと	④ ③を踏まえた次年度の取組
		区分1(方針)	区分2(方針)	区分3(実施計画)	区分4(実施計画)	区分5(実施計画)						
54	モノ	(2)見直し	①次期「公共施設等マネジメント基本方針」の策定	(2)施設評価の実施			県が所有する建築物について、社会経済情勢や行政需要の変化を考慮した適切な用途や規模を評価するため、施設評価を実施し、施設の活用・廃止に係る検討や関係機関等との調整を進める。				次期「更新・改修方針」の策定に向けた事業量調査にあわせ、施設評価を実施。(各施設の廃止・存続等の方向性の確認および事業実施にあわせた総量適正化の検討)不要な施設の廃止を着実に進めるとともに、建替えに合わせた施設の集約化や延床面積の縮小をいかに担保するかが課題である。	令和7年度に策定した「公共施設等マネジメント基本方針」および「滋賀県県有施設更新・改修方針」の中で、施設総量の適正化に向けた取組を位置づけており、役割を終えた施設の処分(廃止・売却)を進めるとともに、施設の更新に合わせた他施設との集約化により、効率的な施設整備を進める。
55	モノ	(2)見直し	①次期「公共施設等マネジメント基本方針」の策定	(3)次期「公共施設等マネジメント基本方針」の策定			上記施設評価の結果も踏まえ、次期「公共施設等マネジメント基本方針」を策定し、長期的な視点をもって、更新・統廃合・長寿命化などを計画的に行うことにより、財政負担を軽減・平準化するとともに、公共施設等の最適な配置を実現する。	次期「公共施設等マネジメント基本方針」の策定:令和7年度(2025 年度)	1	次期「公共施設等マネジメント基本方針」の策定に向け、原案および最終案を作成し、議会(常任委員会および特別委員会)へ報告	令和7年度中に原案を作成し、パブリックコメント等を経て、予定通り、最終案を議会(常任委員会、特別委員会)へ報告することができた。	次期方針に基づき、計画的なファシリティマネジメント、アセットマネジメントを進めるとともに、施設の集約化に向けた部局横断の取組や施設情報の一元管理に向けた取組を進める。
56	モノ	(3)管理・活用	①指定管理者制度の見直し等	(1)指定管理者公募時の新規参入の推進	ア 事業者選定に当たって、新規の取組やチャレンジ性を積極的に評価		募集要項等において、新規の取組やチャレンジ性のある取組の提案を事業者から積極的に求めるとともに、それらを評価する仕組みを導入する。	・指定管理者募集施設における複数者応募の割合:複数者応募の割合増(令和5年度～令和8年度(2023 年度～2026 年度)の平均値が令和元年度～令和4年度(2019 年度～2022 年度)の平均値を上回ること。)	2	・指定管理者募集施設における複数者応募の割合 令和5～7年度(2023年度 ～2025年度):18% 令和元年度～令和4年度(2019 年度～2022 年度):22%	令和7年度募集施設においても、昨年度と同様、事業者から魅力的な提案を積極的に引き出すため、施設の活性化に寄与する新たな取組やチャレンジ性のある提案を評価対象とし、評価項目として設定した。	令和5年度以降導入した取組を引き続き実施し、新規事業者の参画に努める。
57	モノ	(3)管理・活用	①指定管理者制度の見直し等	(1)指定管理者公募時の新規参入の推進	イ 公募情報の積極的な発信等		応募可能性のある事業者への声掛けを積極的に実施するとともに、事業者に施設の概要について説明する機会を設ける等、潜在的な候補事業者とのマッチングに取り組む。	・指定管理者募集施設における複数者応募の割合:複数者応募の割合増(令和5年度～令和8年度(2023 年度～2026 年度)の平均値が令和元年度～令和4年度(2019 年度～2022 年度)の平均値を上回ること。)	2	・指定管理者募集施設における複数者応募の割合 令和5～7年度(2023年度 ～2025年度):18% 令和元年度～令和4年度(2019 年度～2022 年度):22%	指定管理者協会や日本PFI・PPP協会など、県ホームページ以外においても公募情報の発信に努めた。 また、前年度に引き続き、次年度の指定管理者募集に向け、課題や指定管理料に対する意見等を直接事業者から聴取するため、サウンディングの取組を実施した。	今年度実施した取組を来年度以降も引き続き実施するとともに、募集施設の周知をより図るための取組や、潜在的な候補事業者とのマッチングにつながる取組等を実施する。
58	モノ	(3)管理・活用	①指定管理者制度の見直し等	(2)施設の活性化	ア 指定管理者が行う自主事業の拡大		各施設において自主事業が活発に行われるよう、先進事例を庁内で共有し、更なる展開を図る。	・指定管理者制度導入施設(※)の利用者数:毎年度 令和4年度(2022 年度)より増 ※利用者増を目標とするのが困難な施設(県営住宅)を除いた 39 施設を対象	2	令和4年度:7,751,949人 令和5年度:7,499,755人 令和6年度:7,214,871人 令和7年度:7,710,241人	令和4年度に策定した「指定管理者自主事業承認基準」について、施設所管課との個別相談の際に紹介し、自主事業の積極的な実施を促した。	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、施設のさらなる活性化を図る。
59	モノ	(3)管理・活用	①指定管理者制度の見直し等	(2)施設の活性化	イ トライアル・サウンディングの導入		トライアル・サウンディングの実施を希望する施設を庁内で募集し、候補事業者とのマッチングを実施する。	・指定管理者制度導入施設(※)の利用者数:毎年度 令和4年度(2022 年度)より増 ※利用者増を目標とするのが困難な施設(県営住宅)を除いた 39 施設を対象	2	令和4年度:7,751,949人 令和5年度:7,499,755人 令和6年度:7,214,871人 令和7年度:7,710,241人	令和4年度に制定したトライアルサウンディング制度について、施設所管課との個別相談時に紹介し、積極的な実施を促した。	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、施設のさらなる活性化を図る。
60	モノ	(3)管理・活用	①指定管理者制度の見直し等	(2)施設の活性化	ウ サウンディング型市場調査の活用		「滋賀県庁県有資産活用のひろば」を活用し、民間事業者との対話を通じて、管理業務以外を含めた施設のさらなる活性化を検討する。	・指定管理者制度導入施設(※)の利用者数:毎年度 令和4年度(2022 年度)より増 ※利用者増を目標とするのが困難な施設(県営住宅)を除いた 39 施設を対象	2	令和4年度:7,751,949人 令和5年度:7,499,755人 令和6年度:7,214,871人 令和7年度:7,710,241人	「滋賀県庁県有資産活用のひろば」を活用し、民間事業者との対話を通じて、管理業務以外を含めた施設のさらなる活性化方策等について検討を行った。	今年度実施した取組を来年度以降も引き続き実施するとともに、「滋賀県庁県有資産活用のひろば」の積極的な活用を庁内に呼びかけていく。

No.	経営資源	取組項目					具体的な取組内容	目標(令和8年度)	① 目標(令和8年度)に対する進捗状況	② 目標(令和8年度)に対する令和7年度実績	③ 令和7年度の取組状況と課題を踏まえた①の要因分析 ※①、②が斜線の場合は、取組状況と課題を記載のこと	④ ③を踏まえた次年度の取組
		区分1(方針)	区分2(方針)	区分3(実施計画)	区分4(実施計画)	区分5(実施計画)						
61	モノ	(3)管理・活用	②湖辺域の公園の魅力向上・維持管理の見直し	(1)自然公園における民間事業者等との連携促進等			湖辺域の自然公園について、地元や、民間事業者等との意見交換や活用可能性調査等を行い、民間事業者等の多様な主体との連携を推進し、魅力向上を目指す。	令和6年度(2024 年度)末までに3件の民間事業者等との連携事例の創出を目指す。それ以降もさらなる連携事例の創出を図っていく。	4	民間事業者等との連携事例 0件	新旭浜園地については、令和8年度以降の再整備へ向けて、設計業務を行った。また、継続して民間事業者等と維持管理および活用の方法等について協議を行っている。 岡山園地については、サウンディング調査で民間事業者から提案のあった事業アイデアを参考に、関係機関や地元自治会との意見交換を行った。 その他の園地を含め、連携事例の創出に向けて取り組んでいるところ。 関係者との調整に時日を要している。	民間事業者等との連携に向けて、新旭浜園地については、継続して、民間事業者等と維持管理および活用の方策等について協議する。 岡山園地については、継続して再整備方針の策定に向けた調整等を行う。
62	モノ	(3)管理・活用	②湖辺域の公園の魅力向上・維持管理の見直し	(2)湖岸緑地(都市公園)におけるPark PFI制度などの民間活力導入の実現			湖辺域の魅力や公園利用者の利便性の向上を目指して、社会実験等を実施して課題やニーズを把握し、民間が投資しやすくするために必要な整備を行うことで、民間活力導入の実現に向け進める。	民間事業者等の人的資源やノウハウを活用した施設のサービスの向上を図るため、令和 8 年度(2026 年度)までに社会実験等の実施を踏まえて、民間活力導入を図る。	2	・通算4度の社会実験を踏まえ、4つの湖岸緑地で、指定管理者自主事業によるゲート式有料駐車場を暫定導入(R7.4.25開始) ・民間投資の前提となる電気、上下水道、トイレ等のインフラ整備の工事に着手	【取組状況】 ・民間活力による有料駐車場の運営を開始し、公園の適正利用を促進 ・一部のインフラ工事について、関係機関との協議が難航し、着手に至らず ・事業者ヒアリングについては、今後「THEシガパークビジョン」の策定作業の中で行う予定 【課題】 ・インフラ工事、事業者ヒアリング作業の一層の推進が必要	・2つの湖岸緑地で、民間投資の前提となるインフラ設備の工事を推進 ・指定管理者や事業者へのヒアリングを重ね、さらなる民間活力導入の実現に向けて取り組む
63	財源	(1)財源不足への対応	①収支改善の取組	ア. 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	ア 顧客基盤の拡大	YouTubeの活用およびデジタル広告の強化に加え、これまでびわこの舟券を買ったことがない既存のお客様に対し、様々な販売促進ツールを制作し、これを活用した場外発売場等への営業活動を強化する。	ア 令和5年度から令和8年度(2023 年度から 2026 年度)までの計画期間において毎年 15 億円の一般会計繰出金を確保する。	1	令和7年度は15億円を上回る30億円の繰出金を確保	YouTube配信等に加えてAI予想を提供し顧客拡大を図るとともに、場外発売場に対して「びわこBR」の舟券を販売していただくよう営業活動に取り組んだ。	YouTube配信の内容充実により視聴者増加を図るなど販売促進ツールの充実を行うとともに、引き続き場外発売場への営業に取り組んでいく。
64	財源	(1)財源不足への対応	①収支改善の取組	ア. 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	イ 本場の来場促進	本場は単に舟券を売るだけではなく、新たなお客様にびわこファンになっていただく入口としての機能を前面に出して活性化させる必要がある。このため、レース場のパーク化に取り組むとともに、観光関連や中央業界の団体と連携して、レース観戦も含めた魅力的な体験を提供するなど観光地化を進め、多くのお客様に来場いただく機会を増やすことが重要となる。今後、有識者、観光業界、地元住民などの御意見も踏まえたあり方検討を進める中で、レース場としてだけでなく、県内の観光拠点の一つとして、また中継地点としての役割も果たせるよう取り組む。	ア 令和5年度から令和8年度(2023 年度から 2026 年度)までの計画期間において毎年 15 億円の一般会計繰出金を確保する。	1	令和7年度は15億円を上回る30億円の繰出金を確保	令和8年度にSG競走の開催が決定したことを踏まえ、計画していた施設改修のうち、一般席および指定席の座席改修等について、前倒しして実施した。	SG競走は通常開催を大きく上回る来場者が見込まれることから、令和8年度のSG開催時における施設利用状況や来場者動線等を分析したうえで、今後の施設改修計画について更なる検討・改善を行う。
65	財源	(1)財源不足への対応	①収支改善の取組	ア. 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	ウ CO2ネットゼロの取組	ボートレース業界として令和 12 年(2030 年)に CO2ネットゼロを達成することを目標としており、環境対応型燃料への切り替えと電動モーターの開発を並行して行うこととされている。当競走場はその実証実験等に積極的に参画し、CO2ネットゼロのモデル場として業界の象徴的な存在となるよう取り組む。	ア 令和5年度から令和8年度(2023 年度から 2026 年度)までの計画期間において毎年 15 億円の一般会計繰出金を確保する。	1	令和7年度は15億円を上回る30億円の繰出金を確保	環境対応型燃料については、当場が全国初のテスト場に認定され、5月から実際のレースにおいて試験運用を開始した。 一方、電動モーターについては、開発の遅れにより、現時点では実証実験等への参画には至っていない。 また、CO_2削減に向けた取組として、昨年度に引き続き、施設内照明のLED化を進めた。	環境対応型燃料については、5・6月のテストを経て、10月以降の本格導入を進める。 また、未LED化となっている照明についても、順次LED化を進める。 電動モーターについては、実証実験等が実施される場合には、積極的な参画を図る。
66	財源	(1)財源不足への対応	①収支改善の取組	ア. 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	エ 次期中期経営計画の策定	令和7年度(2025 年度)から令和 11 年度(2029 年度)までの中期経営計画を令和6年度(2024 年度)に策定し、将来を見据えた経営を行う。	ア 令和5年度から令和8年度(2023 年度から 2026 年度)までの計画期間において毎年 15 億円の一般会計繰出金を確保する。	1	令和7年度は15億円を上回る30億円の繰出金を確保	中期経営計画2025の初年度である令和7年度は、一般戦の売上が当初の見込みを上回ったことから過去最高額の749億円の売上を記録することができた。	引き続き計画で定めた各種施策を実施し、目標項目(売上、収支、繰出金)の達成を図る。

No.	経営資源	取組項目					具体的な取組内容	目標(令和8年度)	① 目標(令和8年度)に対する進捗状況	② 目標(令和8年度)に対する令和7年度実績	③ 令和7年度の取組状況と課題を踏まえた①の要因分析 ※①、②が斜線の場合は、取組状況と課題を記載のこと	④ ③を踏まえた次年度の取組
		区分1(方針)	区分2(方針)	区分3(実施計画)	区分4(実施計画)	区分5(実施計画)						
67	財源	(1)財源不足への対応	①収支改善の取組	ア. 歳入確保	・県有資産の売却・利活用	ア 県有資産の売却	未利用資産については、一般競争入札による売却を中心に取り組んでいる。土地利用ニーズ等により売却が困難な案件についても、複数回の入札を経て落札されるなど、継続的に取り組むことによって売却収入の確保につなげている。 引き続き、未利用地調査等により売却物件の洗い出しを進めるとともに、不落となっている物件についても周辺状況をみながら継続して入札に付すことにより、資産売却に努める。	財産売り払い収入として見込む7件、132 百万円の確実な売却	1	入札を実施したが、本年度は、収支改善物件の売却予定がない年度である。本年度までの売却目標となっている物件については、全て売却済み。	令和7年度までの累計件数としては目標どおりだが、金額が下回ったのは、不動産鑑定額が目標設定時に見込んでいた金額を下回り、かつ随意契約となったために、入札執行による差額が生じなかったことによる。入札により落札された2件については、予算額を上回って売却している。	引き続き、過年度の不落物件や、収支改善物件以外の物件の売却に努めるとともに、将来、未利用となる予定の物件の条件整備を支援する。
68	財源	(1)財源不足への対応	①収支改善の取組	ア. 歳入確保	・県有資産の売却・利活用	イ 県有資産の利活用	未利用資産のうち立地条件や市場等のニーズも踏まえ、それぞれの物件の特性に応じた最適な活用ができるよう、貸付等による利活用についても検討する。	立地条件等から売却が困難な物件や、貸付等によることがより有効な活用に資する資産について、それぞれの資産の状況に応じた手法による有効活用を進める。	2	民間と連携した情報交換の場である「県有資産活用のひろば」では、令和7年度1件の案件に対し、5社の民間事業者等からエントリーをいただき、ヒアリングを実施した。	フォーラム等における「県有資産活用のひろば」の周知活動の結果、令和7年度には3者からヒアリングパートナーの応募があった。 しかしながら、「県有資産活用のひろば」の活用案件については、各所管課から複数の相談が寄せられたものの、実際に開催に至った案件は1件だった。	県有資産活用のひろばの周知を図るとともに、未利用財産の照会や各所管課からの相談を通じて未利用財産を把握・管理し、効果的な利活用に向けた検討を進める。
69	財源	(1)財源不足への対応	①収支改善の取組	ア. 歳入確保	・自主財源拡充に向けた歳入確保の積極的な推進	ア 寄附等の獲得	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一層の周知を行い、県への寄附・協賛を募るとともに、寄附・協賛を契機に寄附者等との関係構築に努める。 また、専門家の知見や先進事例を踏まえた取組の検討、庁内での情報共有など、県庁全体で戦略的に取組を推進する。	令和5年度から令和8年度(2023 年度から 2026 年度)までの計画期間の収入合計額 1,600 百万円	1	R5年度:288百万円 R6年度:1,136百万円 R7年度:480百万円(見込)※R8.6月に確定予定	企業との関係構築に向け、県内外の企業を訪問・面談するとともに、金融機関と連携した営業活動や専門家を活用した県主催のマッチング会の開催に取り組んだ。 また、ふるさと納税ポータルサイトや返礼品の拡充を行い、ふるさと納税の寄附獲得の促進に取り組んだ。	引き続き関係所属等との連携のもと、企業との良好な関係を構築・維持しながら企業ニーズと県施策とのマッチングの推進や、滋賀らしい魅力ある返礼品の充実化(特に体験型返礼品の拡充)等に取り組む。
70	財源	(1)財源不足への対応	①収支改善の取組	ア. 歳入確保	・自主財源拡充に向けた歳入確保の積極的な推進	イ 広告・ネーミングライツの活用促進	すでに導入しているものについて、引き続き募集・活用を進めるとともに、新たな成約に向けて効果的な広報に努める。具体的には、施設(施設の一部を含む)や事業、イベントなどの対象の知名度・魅力向上に取り組みながら、企業メリットを明確にした広報を実施する。 また、施設(施設の一部を含む)や事業、イベントなどの対象案件拡大についても検討する。	令和5年度から令和8年度(2023 年度から 2026 年度)までの計画期間の収入合計額 210 百万円	3	R5年度:54百万円 R6年度:54百万円 R7年度:60百万円(見込) ※R8.6月に確定予定	ネーミングライツに関し、施設見学を含む企業への提案を行った。 取組の結果、令和7年度中に3件新規成約まで至ることができた。	広告・ネーミングライツともに新たな成約および現契約の更新のため、担当課への伴走支援を行いながら、企業への提案や現地視察案内等に取り組む。
71	財源	(1)財源不足への対応	①収支改善の取組	ア. 歳入確保	・自主財源拡充に向けた歳入確保の積極的な推進	ウ その他の歳入確保					全庁的な歳入確保の推進に向けて、歳入確保に関する職員研修の実施、企業版ふるさと納税のマッチング会の開催および庁内掲示板での情報共有を通じて、職員のマインド向上に取り組んでいる。	全庁的に歳入確保の推進が図れるよう、引き続き職員のマインド向上等に取り組んでいく。
72	財源	(1)財源不足への対応	①収支改善の取組	イ. 歳出見直し	歳出の見直し	ア 決算等の状況を踏まえた積算の精査	改めて歳出不用の状況を踏まえて積算等の精査を行い、事業執行に影響のない範囲で予算の重点化を図る。	ア 財政調整基金の残高確保 計画期間中は大規模な需要が見込まれることから、財政調整基金を活用することを前提として、残高目標を従前より一定程度縮減。一方で、災害等に対応しうる額として、一定の残高を確保。 ➡財政調整基金の年度末残高 毎年度 100 億円程度を維持	1	293億円	【取組状況】 行政経営方針に定める収支改善の取組を着実に進めた。 【要因分析(No.73、74共通)】 収支改善の取組のほか、予算執行段階における歳出の精査や効率的な予算執行、また、国補正予算を活用した財源取り込みなどによる。	所要経費の適切な見積もりにより不用額の更なる縮減を図り、限られた財源をより必要性が高い事業へシフトする取組を進める。
73	財源	(1)財源不足への対応	①収支改善の取組	イ. 歳出見直し	歳出の見直し	イ 事業の進捗状況等を踏まえた事業継続の見極め	計画期間を終了した事業などについては、継続を前提とせず、事業の必要性についてゼロベースで検討する。	ア 財政調整基金の残高確保 計画期間中は大規模な需要が見込まれることから、財政調整基金を活用することを前提として、残高目標を従前より一定程度縮減。一方で、災害等に対応しうる額として、一定の残高を確保。 ➡財政調整基金の年度末残高 毎年度 100 億円程度を維持	1	293億円	令和5年度から令和7年度までの3年間の集中改革期間の2年目として、各部局において自主的に事業効果の把握・検証を進め、事業の見直しを進めた。	所期に想定していた効果や、手法の最適化などの検証を踏まえた見直しを進める。

No.	経営資源	取組項目					具体的な取組内容	目標(令和8年度)	① 目標(令和8年度)に対する進捗状況	② 目標(令和8年度)に対する令和7年度実績	③ 令和7年度の取組状況と課題を踏まえた①の要因分析 ※①、②が斜線の場合は、取組状況と課題を記載のこと	④ ③を踏まえた次年度の取組
		区分1(方針)	区分2(方針)	区分3(実施計画)	区分4(実施計画)	区分5(実施計画)						
74	財源	(1)財源不足への対応	①収支改善の取組	イ. 歳出見直し	歳出の見直し	ウ DX の推進に伴う精査	電子化等により、経費の縮減が図れる場合は、予算額を精査。	ア 財政調整基金の残高確保 計画期間中は大規模な需要が見込まれることから、財政調整基金を活用することを前提として、残高目標を従前より一定程度縮減。一方で、災害等に対応しうる額として、一定の残高を確保。 ➡財政調整基金の年度末残高 毎年度 100 億円程度を維持	1	293億円	申請受付業務でのしがネットの活用による予算縮減とともに、紙ベースからデジタル処理を進める業務への転換を図る初期投資に対して予算措置し、後年度の事務費用の縮減などを進めた。	過度なカスタマイズ抑制や業務そのものの効率化を検討するなど、見直しを進める。
75	財源	(1)財源不足への対応	②公債費の適正管理	(1)将来推計の公表			毎年度公表している「今後の財政収支見通しについて」と併せて、県債残高や公債費に係る長期的な将来推計を公表する。	(1)臨時財政対策債を除く県債残高 計画期間中は防災・減災、国土強靱化や公共施設の老朽化対策等の需要に引き続き対応するため、残高目標は前回より増加。一方で、公債費の適正管理を図り、計画期間中の発行額を概ね現状見込まれる発行額の範囲内に抑制。 令和4年度(2022 年度)末(見込)6,701 億円 → 令和8 年度(2026 年度)末 7,200 億円程度	2	6,942億円	【取組状況】 R8.3月に将来推計を公表した。 【要因分析(No.76、77共通)】 県債発行額について、令和7年度2月補正予算において48億円、また、令和7年度決算見込の状況を踏まえ34億円抑制するなどした。	R9.3月に将来推計を公表する。
76	財源	(1)財源不足への対応	②公債費の適正管理	(2)予算編成を通じた県債発行額の管理			県内経済の活性化のために必要な投資など、事業の必要性を見極めるとともに、地方交付税措置のある有利な県債を活用するなど、将来負担にも十分留意しながら、予算編成を通じて県債の発行額を管理する。	(1)臨時財政対策債を除く県債残高 計画期間中は防災・減災、国土強靱化や公共施設の老朽化対策等の需要に引き続き対応するため、残高目標は前回より増加。一方で、公債費の適正管理を図り、計画期間中の発行額を概ね現状見込まれる発行額の範囲内に抑制。 令和4年度(2022 年度)末(見込)6,701 億円 → 令和8 年度(2026 年度)末 7,200 億円程度	2	6,942億円	令和8年度当初予算編成に当たって、大規模事業の実施の必要性を見極めるとともに、緊急自然災害防止対策事業債や緊急浚渫推進事業債、脱炭素化推進業債等の地方交付税措置のある有利な県債を活用した。	引き続き、大規模事業の実施の必要性を見極めるとともに、事業実施に当たっては、地方交付税措置のある有利な県債を活用し、実質的な公債費負担の縮減を図る。
77	財源	(1)財源不足への対応	②公債費の適正管理	(3)県債の償還の前倒し			県税の上振れや年間を通して剰余額が生じた場合、基金残高を一定確保しつつ、県債の償還の前倒しを実施する。	(1)臨時財政対策債を除く県債残高 計画期間中は防災・減災、国土強靱化や公共施設の老朽化対策等の需要に引き続き対応するため、残高目標は前回より増加。一方で、公債費の適正管理を図り、計画期間中の発行額を概ね現状見込まれる発行額の範囲内に抑制。 令和4年度(2022 年度)末(見込)6,701 億円 → 令和8 年度(2026 年度)末 7,200 億円程度	2	6,942億円	令和7年度2月補正予算において、財政調整基金をはじめとする基金残高を確保しつつ、行政改革推進債の発行を48億円抑制したほか、令和7年度決算見込の状況を踏まえ交付税措置がない県債の発行を34億円抑制するなどし、将来的な県債償還の縮減を図った。	歳入の上振れや年間を通して剰余額が生じた場合には基金残高を一定確保しつつ、県債の発行抑制等により公債費負担の縮減を図る。
78	財源	(2)財務に関する制度等の見直し	①出資法人の経営改善、自立性拡大および透明性向上	(1)法人ごとの計画に基づく計画的な経営改善等の推進			各出資法人へ適切に関与を行うに当たり、出資法人との間で法人ごとの計画を定め、進捗管理を行い、経営改善等につなげる。	(1)県以外の者からの収入の拡大 法人全体として令和8年度(2026 年度)において令和4年度(2022 年度)より拡大 (2)県の財政的リスク(損失補償・債務保証、長期・短期貸付け)の縮小 法人全体として令和8年度(2026 年度)において令和4年度(2022 年度)より縮小	1	<R7実績は、法人の決算を踏まえて県議会への報告が完了する9月定例会に固まるため、R6実績を記載> (1)R4年度より379百万円の拡大 (2)R4年度より4,725百万円縮小。	法人および所管課において、行政経営方針実施計画における法人ごとの計画に基づいた経営改善等の取組を実施するとともに、別途実施する経営評価を毎年度実施した。 また、今後のあり方の検討(希望が丘文化公園、食肉センター、造林公社)を所管課において実施した。	R5.3に策定した行政経営方針実施計画における法人ごとの計画に基づいて、経営改善等の取組を出資法人に関与しながら進める。

No.	経営資源	取組項目					具体的な取組内容	目標(令和8年度)	① 目標(令和8年度)に対する進捗状況	② 目標(令和8年度)に対する令和7年度実績	③ 令和7年度の取組状況と課題を踏まえた①の要因分析 ※①、②が斜線の場合は、取組状況と課題を記載のこと	④ ③を踏まえた次年度の取組
		区分1(方針)	区分2(方針)	区分3(実施計画)	区分4(実施計画)	区分5(実施計画)						
79	財源	(2)財務に関する制度等の見直し	①出資法人の経営改善、自立性拡大および透明性向上	(2)経営評価の実施および公表			出資法人の経営状況の把握および各出資法人への適切な関与に資するよう、毎年度、各出資法人について県および出資法人自身による経営評価を行うとともに、その内容を公表する。	(1)県以外の者からの収入の拡大 法人全体として令和8年度(2026 年度)において令和4年度(2022 年度)より拡大 (2)県の財政的リスク(損失補償・債務保証、長期・短期貸付け)の縮小 法人全体として令和8年度(2026 年度)において令和4年度(2022 年度)より縮小	1	<R7実績は、法人の決算を踏まえて県議会への報告が完了する9月定例会に固まるため、R6実績を記載> (1)R4年度より379百万円の拡大 (2)R4年度より4,725百万円縮小。	出資法人自身および県による経営評価を行った。県以外の者からの収入について拡大させており、また、県の財政的リスクについても引き続き縮小させた。	R5.3に策定した行政経営方針実施計画における法人ごとの計画に基づいて、経営改善等の取組を出資法人に関与しながら進める。
80	情報	(1)収集・活用	①幅広い県民の声の収集、可視化・分析・反映、県民との共有	(1)県政世論調査等の実施	ア 県政世論調査の実施		県政に対する県民の関心や期待等について把握し、県政運営の基礎資料とするため、県政世論調査を毎年度実施する。実施に当たっては、ナッジ理論を活用するなど、より多くの回答が得られるよう工夫する。	ア 県政世論調査における有効回収率 令和 4 年度(2022 年度) 67.8% → 令和 8 年度(2026 年度) 70.0%	4	67.7%	ナッジ理論をはじめ、これまでに有効回収率の向上につながった要因を引き続き実施するとともに、返送用封筒へのイラストの追加等の新規取組を行った結果、R6年度よりも3.5ポイント回収率が向上した。過去最高の回収率を記録したR4年度の67.8%にも0.1ポイント差であることから、引き続き回収率向上のための取組を検討・実践していく必要がある。	ナッジ理論を活用し、「社会性」に訴えることをはじめ、「より簡単に」、「より魅力的に」、「よりタイミング良く」といった要素を大切にしながら改善を加え、目標達成を目指す。
81	情報	(1)収集・活用	①幅広い県民の声の収集、可視化・分析・反映、県民との共有	(1)県政世論調査等の実施	イ 県民政策コメント制度の運用		過去の県民政策コメントの実績を分析するとともに、他府県の優良事例について調査し、全庁で共有・横展開し、意見提出者数が増加するよう改善を図る。	イ 県民政策コメントに意見を提出した人・団体数 過去 5 年間の平均(1 案件当たり 11.9)以上	1	16.3件	・全庁向け通知により、効果的な実施時期の検討および周知の徹底を呼びかけた。 ・集中して意見募集が実施される12月から1月においては、県民・事業者への効果的な周知のためSNSや県政モニターでの情報配信を実施したことが奏効し、意見提出人数・件数が増加したと思料。 ・全体の意見提出人数平均としては目標件数に届いた一方、案件によっては意見提出人数が少なかったものもあった。	・意見提出者数が多い案件の分析を行い、多くの意見をいただく工夫などを実施所属等に周知する。 ・実施案件の周知徹底による意見の増加と事務担当の業務負担軽減の両面から制度の運用見直しを検討する。
82	情報	(1)収集・活用	①幅広い県民の声の収集、可視化・分析・反映、県民との共有	(1)県政世論調査等の実施	ウ 知事への手紙の受付		県民からの意見や提案をインターネット(専用フォーム、LINE)、FAX、郵送により受け付ける。				「知事への手紙」の受付件数は令和7年度1,516件であった。また、令和5年度に子ども専用の「子どもから知事への手紙」をインターネット専用フォームとして開設しており、令和7年度は1,516件中58件を受付した。今後は、この「子どもから知事への手紙」をどのように周知していくかが課題。	「子どもから知事への手紙」について、令和7年10月に導入した「AIうぉーたん」を活用し、子どもが意見を届けやすい環境を整えるとともに、子ども県民の声ひろばの充実・周知に継続して取り組み、アクセス数の増加を図る。
83	情報	(1)収集・活用	①幅広い県民の声の収集、可視化・分析・反映、県民との共有	(1)県政世論調査等の実施	エ 県政モニターからの意見聴取		公募により選定された満 15 歳以上の県内在住者 300 名を県政モニターとして委嘱し、インターネットによるアンケート調査を実施するとともに、モニタートーク(県関係機関との意見交換)を年1～2回程度実施する。				令和7年度は29テーマのアンケートを実施し、平均回答率は82.2%と高水準を維持できた。一方で、回答率が70%台になる回もあったため、アンケート回答率の維持・向上のための取組を継続する必要がある。モニタートークは3回実施し、各回においてモニターの皆さんから有意義なご意見を賜ることができた。	県政情報がより充実するようアンケート内容を検討し、各所属へは、回答結果の施策・計画等への反映を促すとともに、アンケート実施時期や督促の工夫によりアンケート回答率の安定維持を図る。
84	情報	(1)収集・活用	①幅広い県民の声の収集、可視化・分析・反映、県民との共有	(1)県政世論調査等の実施	オ インターネットを活用したアンケート調査(しがwebアンケートプラス、LINE アンケート)の実施						・しがwebアンケートプラス調査では、8テーマの調査(県内4テーマ各500人、県外3テーマ各1,000人、子ども1テーマ約200人対象)を実施した。 ・LINEアンケートでは、令和6年度は、8テーマの調査(平均約4,500人対象)を実施した。 ・これらのアンケートで得た結果をどのように活用するのか検討していく必要がある。	引き続き、県民および県外の方の声を速やかに施策や県政運営に反映させるためのツールとして適時迅速な調査の実施、分析に務め、県民および関係所属等への情報提供を行う。

No.	経営資源	取組項目					具体的な取組内容	目標(令和8年度)	① 目標(令和8年度)に対する進捗状況	② 目標(令和8年度)に対する令和7年度実績	③ 令和7年度の取組状況と課題を踏まえた①の要因分析 ※①、②が斜線の場合は、取組状況と課題を記載のこと	④ ③を踏まえた次年度の取組
		区分1(方針)	区分2(方針)	区分3(実施計画)	区分4(実施計画)	区分5(実施計画)						
85	情報	(1)収集・活用	①幅広い県民の声の収集、可視化・分析・反映、県民との共有	(2)県民の声の可視化・分析とその活用			県政世論調査をはじめ各種広聴活動やビッグデータ等を通じて幅広く収集した県民の声について、共起ネットワークグラフなどの可視化・分析を行うとともに、分析結果を関係部局に提供する。 また、インターネット上の「声なき声」の収集・可視化・分析について、ツールの提供や分析作業への協力等により、各部局における政策判断や施策立案を支援する。 こうした取組を通じて可視化・分析に係るノウハウを獲得しながら、より有用性の高い手法に見直していく。	県政世論調査の自由記述やLINE アンケート結果などに係る可視化・分析の実施 10 件／年	1	17件	県政世論調査の自由記述やLINEアンケート結果のほか他部局で実施したアンケートの自由記述、座談会の議事などについても可視化・分析を実施した。	引き続き可視化・分析のノウハウを獲得しながら、時事的なテーマについても実施し、県民や関係所属に情報共有できるよう取り組む。
86	情報	(1)収集・活用	①幅広い県民の声の収集、可視化・分析・反映、県民との共有	(3)「県民の声ひろば」の運用			令和 4 年(2022 年)にホームページ上に開設した「県民の声ひろば」(「知事への手紙」等により県民から寄せられた主な意見やそれに対する県の考え方等について、県民と共有する場)について、県民の関心や意見の動向に応じて掲載情報を随時見直し、タイムリーな情報が得られる場となるよう運用する。	「県民の声ひろば」の掲載情報の更新 更新頻度 概ね毎月更新(12回／年)	1	40回	令和5年度から県ホームページ上に「子ども県民の声ひろば」を開設しており、子どもから寄せられた意見を中心に掲載した。	子どもの意見をはじめ、県民の関心や意見の動向に応じて掲載情報の更新を図っていく。
87	情報	(2)活用	①データに基づく施策検討の推進	(1)施策構築における EBPM 推進			県の政策において EBPM を定着させるため、各年度の施策構築の過程においてインセンティブの設定等を通じてEBPMを推進する。	予算の特別枠を活用する事業における EBPM の取組割合 100%	3	68%	令和5年度から特別枠の申請にあたり、EBPMの推進をインセンティブとして設定。EBPMに基づいた新たな手法で解決しようとする考え方が、庁内に少しずつ定着してきた結果、昨年度に比べてEBPMの取組割合が増加した。	より一層のEBPMの実施割合の向上に取り組むため、引き続き、特別枠の申請にあたり、EBPMの推進をインセンティブとして設定するとともに、様々な施策でEBPMの視点が取り入れられるよう促す。
88	情報	(2)活用	①データに基づく施策検討の推進	(2)県・市町職員を対象にした統計に関する研修の充実			統計に関する知識、データ分析手法等のレベルアップを目的に、県・市町職員を対象にした研修を充実する。	統計に関する研修の年間受講者数 200 人	1	258人	統計の基礎を学ぶ講座を9回開催、152人が受講し、また、専門的なデータ分析等を学ぶセミナーを5回開催、106人が受講した。 統計の基礎を学ぶ講座において、新しい講座を開催するなど講座回数を増やしたことが参加者増加につながった。	受講者ニーズへの対応や動画配信による講座の提供などを含めて、研修内容等について検討を行い、多くの職員の参加を目指す。
89	情報	(2)活用	①データに基づく施策検討の推進	(3)熟議による声の施策への反映と活用			多様な方が熟議したり、気軽に意見交流ができる機会をつくり、そこで出てきた声を分析するとともに庁内に展開し、施策への反映や、施策の方向性の確認に活用する。	熟議の場の継続的な開催と声の収集・分析および庁内への展開 年5回	1	8回開催	熟議の場として「死生懇話会サロン」を3回、「死生懇話会トークライブ」を1回、コラボ企画による「井戸端ですカフェ」を3回開催した。また、庁内展開の場として「死生懇話会庁内ワーキンググループ会議」を1回開催した。	熟議の場を継続的に設定するとともに、そこで得られた示唆を庁内各部局に展開し、施策検討の材料として活用されるよう促す。 また、県内外の多くの方に滋賀県が大切にしている思いを知っていただくために、令和7年2月に死出版した書籍「えっ！死ぬとか生きるとか、知事命令？」を介したコラボ企画づくりにも取り組む。
90	情報	(3)届ける	①受け手に伝わる情報発信	(1)ホームページの運用およびリニューアル			県ホームページは、県内外からいつでもアクセスできる基幹的な情報発信媒体として、内容を充実させ、常に最新の情報に更新するなど適切な管理を行う。 また、新たな機能の付与も含め、誰もが使いやすく、分かりやすいホームページの実現に向けてリニューアルを行う。	○県公式ホームページの認知率 令和 4 年度(2022 年度) 70.6% → 令和 6 年度 (2024 年度) 75.0% ○令和 8 年度(2026 年度)中に、ホームページのリニューアルを実施 概ね計画通り進捗している	2	○県公式ホームページの認知率 令和7年度認知率 70.6% ○令和 8 年度(2026 年度)中に、ホームページのリニューアルを実施 概ね計画通り進捗している	○令和6年度に比べ、わずかであるが認知率が向上した。国スポ期間中の情報発信や日々の広報レポートの掲載などが寄与している可能性がある。 ○令和 8 年度(2026 年度)中に、ホームページのリニューアルを実施。全庁からの協力を得ながら、順調に進捗している。	○県公式ホームページの認知率必要とされる最新の情報を掲載することで、県公式ホームページが信頼できる情報源として認められ、認知率向上につながると考えられるため、引き続き全庁にこまめな情報更新・タイムリーな情報発信を呼びかける。 ○令和 8 年度(2026 年度)9月の公開に向けて、システムの構築、データ移行、研修等を進める。
91	情報	(3)届ける	①受け手に伝わる情報発信	(2)広報誌「滋賀プラスワン」「web 滋賀プラスワン」の発行			より多くの県民に分かりやすく県政情報を届けるため、紙媒体の広報誌「滋賀プラスワン」を引き続き発行するとともに、紙媒体では県政情報が届きにくい方に向けて、デジタル広報誌「web 滋賀プラスワン」を発行(ウェブサイトを運用)する。 デジタル広報誌「web 滋賀プラスワン」については、コメント機能により閲読者から寄せられる御意見を分析し、記事制作に反映させるなど、より効果的な情報発信に活かす。	○広報誌の認知率 令和 4 年度(2022 年度) 73.1% → 令和 6 年度 (2024 年度) 86.0%	4	○広報誌「滋賀プラスワン」の認知率 67.8% (デジタル広報誌「web滋賀プラスワン」の認知率 41.1%)	広報誌は主に新聞折込により配布しているため、新聞発行部数の減少に伴い、広報誌の発行部数も減少している。また、デジタルシフトの影響もあって広報誌の認知度は低下していると考えられる。一方で、デジタル広報誌の認知度は増加しており、令和6年度の37.7%から令和7年度は41.1%となっている。	より県民の関心を引くよう、さらなる記事の充実を図るとともに、新聞を購読していない方に向けて、QRコードによるデジタル広報誌「web滋賀プラスワン」への誘導や、発行日に県公式SNSでお知らせするなど、より一層の周知を図っていく。

No.	経営資源	取組項目					具体的な取組内容	目標(令和8年度)	① 目標(令和8年度)に対する進捗状況	② 目標(令和8年度)に対する令和7年度実績	③ 令和7年度の取組状況と課題を踏まえた①の要因分析 ※①、②が斜線の場合は、取組状況と課題を記載のこと	④ ③を踏まえた次年度の取組
		区分1(方針)	区分2(方針)	区分3(実施計画)	区分4(実施計画)	区分5(実施計画)						
92	情報	(3)届ける	②オープンデータ化の徹底および利活用の推進、特定歴史公文書等の利用等の推進	(1)オープンデータ化の推進			県ホームページ、県・市町オープンデータポータル等で公開済みの情報のほか、県民・企業等へのニーズ調査に基づく情報や国選定の推奨データセット等に基づく情報のオープンデータ化と、データの二次利用が容易な形式への変換を促進する。	機械判読に適した形式(csv)でオープンデータ化された情報数 令和4年度(2022 年度) 64 種 → 令和8年度(2026 年度) 200 種	4	機械判読に適した形式でのオープンデータ情報数 104種	公開済みのデータについてデータ形式を調査した。データの二次利用を促進するため機械判読に適したデータを増やしていく必要がある一方、庁内での認識共有が不十分であり、機械判読に適したデータ形式への転換が進められていない。	引き続き公開データを拡充し、機械判読に適した形式でのオープンデータの情報を増やしていく。
93	情報	(3)届ける	②オープンデータ化の徹底および利活用の推進、特定歴史公文書等の利用等の推進	(2)オープンデータ利活用の促進			産学官連携組織「滋賀県地域情報化推進会議」における各種セミナーやデータ利活用コンテスト等の取組を通じて利活用を促進する。				「滋賀県地域情報化推進会議」において、データ連携基盤ワークショップ等を実施した。勉強会では35名の方に参加いただき、データ利活用について「学び」、ワークショップでは「考える」「形にする」を主軸に、参加者25名の方に3つのテーマごとにディスカッションいただき、課題の探索から課題解決に向けたアイデアの検討・発表までを行った。	データの利活用等については、行政単独ではなく、地域企業や大学等と連携しながら検討を深めていくことが不可欠であるため、引き続き「滋賀県地域情報化推進会議」において検討を進めていく。
94	情報	(3)届ける	②オープンデータ化の徹底および利活用の推進、特定歴史公文書等の利用等の推進	(3)県史編さん事業における成果の県民共有			県史編さんのための資料調査において、県内外に所在する資料を丹念に調査し、撮影した写真など資料データの収集と保存に努め、資料所有者の理解と協力を得ながら、公文書館デジタルアーカイブにデジタルデータを集積することを通じて、インターネット利用を含む公文書館の利用拡大を図る。	インターネットを通じた利用を含む公文書館の利用の拡大 令和8年度(2026 年度)における年間利用者数 3,000 人	1	4,765人	魅力ある企画展示の実施に加えて、歴史的価値のある資料を中心としたデジタルアーカイブ化、デジタル企画展示などに取り組んだ結果、目標を上回る方々に歴史公文書を御覧いただき、これまでの本県の歩みを伝えることができた。	引き続き所蔵資料の利用促進を図るため、魅力ある企画展示の開催、デジタル展示の充実に取り組む。