

滋賀県行政経営方針 2023-2026

対話と共感、共創で築く県民主役の県政の実現のために

実施計画

令和5年（2023年）3月

滋賀県

目次

実施計画は、方針において経営資源ごとに掲げる取組項目に基づき、重点的に取り組む事項とその内容、目標やスケジュールを定めるものです。

経営資源 1「ヒト」

- (1) 人材確保 1
- (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
 - ② 多様な人材が活きる働きやすい職場づくり 7
 - 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 9
- (3) 組織・体制等
 - ① 最適な組織体制の構築 11
 - 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 13
- (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 14
- (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 16

経営資源 2「モノ」

- (1) 整備
 - ① 施設・設備等の省エネ化および再エネ導入 17
- (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 18
- (3) 管理・活用
 - ① 指定管理者制度の見直し等 19
 - ② 湖辺域の公園の魅力向上・維持管理の見直し 20

経営資源 3「財源」

- (1) 財源不足への対応
 - ① 収支改善の取組 21
 - 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 22
 - ・ 県有資産の売却・利活用 23
 - ・ 自主財源拡充に向けた歳入確保の積極的な推進 24
 - イ. 歳出見直し 25
 - ② 公債費の適正管理 26
- (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 27

経営資源 4「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 57
- (2) 活用
 - ① データに基づく施策検討の推進 59
- (3) 届ける
 - ① 受け手に伝わる情報発信 60
 - 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 62

取組 項目	経営資源 1「ヒト」	推進担当課	総務部人事課 人事委員会事務局
	(1) 人材確保		

2030 年に向けて目指す県庁の姿 iv スマートでしなやかな県庁

1 具体的な取組内容

(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。

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。

(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。

(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。

2 目標（令和 8 年度（2026 年度））

(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

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)

イ インターンシップ制度の充実

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%

(2) 専門的な知識や豊富な経験を有する職員の確保

毎年度、必要性を検討し、任期付職員制度などを活用

3 取組内容ごとのスケジュール

取組内容	(R4年度) (2022年度)	R5年度 (2023年度)	R6年度 (2024年度)	R7年度 (2025年度)	R8年度 (2026年度)
(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	取組の継続実施 →	→	→	→	→
イ インターンシップ制度 の充実	インターンシップの実施・改善検討 →	→	→	→	→
(2) 定年引上げ期間 中の計画的・安定的な 採用		必要数の把握、計画的な採用 →	→	→	→
(3) 専門的な知識や豊 富な経験を有する職員 の確保		ニーズ把握、取組実施 →	→	→	→

取組 項目	経営資源 1「ヒト」	推進担当課	総務部人事課 総務部行政経営推進課
	(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		

2030 年に向けて目指す県庁の姿	iv スマートでしなやかな県庁 v 健康経営・ダイバーシティを推進する県庁
-------------------	--

1 具体的な取組内容

<p>(1) 若手・中堅職員の育成</p> <p>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。</p> <p>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。 (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らるような仕組みについて研究・検討し、実施する。 ※ 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。 (ウ) リスキング（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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>(2) 管理監督職のマネジメント力の向上</p> <p>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ング（学び直し）の機会を確保する。</p> <p>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。</p>

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發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。

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。

(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。

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。

(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。

(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。

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。

(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。

2 目標（令和8年度（2026年度））

(1) レベルアップやチャレンジへの意欲があるとする職員の割合

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%

3 取組内容ごとのスケジュール

取組内容	(R4 年度) (2022 年度)	R5 年度 (2023 年度)	R6 年度 (2024 年度)	R7 年度 (2025 年度)	R8 年度 (2026 年度)
(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	人事配置・職務分担の実施				
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）	庁内公募の実施 制度見直し	ジョブチャレンジ制度の実施			検証・見直し
(イ) 職員の意欲を高め、強みを活かす仕組みづくり	事例収集・研究	検討・試行・見直し作業	仕組みの構築		
(ウ) リスキング（学び直し）の推進	研修の実施検証 次年度計画策定				
ウ 若手職員のキャリア形成支援	研修の実施検証 次年度計画策定 人事評価制度の運用				
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	内容検討	研修の実施検証 次年度計画策定			
オ 中堅職員の専門性向上	人事配置の実施				
(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	研修の実施検証 次年度計画策定				
イ 多面観察(マネジメントフィードバック)の実施	試行・検証 次年度方針検討	実施・検証・次年度方針検討			
ウ マネジメントに重点を置ける体制や早期登用の検討	小規模係の見直し検討 体制・昇任管理の研究・検討	小規模係の見直し			

E 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	研究・検討 →	人事配置の実施 →			
(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	職員座談会等の実施 情報発信 →	→	→	→	→
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 試行、検証 次年度取組検討 →	実施、検証 次年度取組検討 →	→	→	→
(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	研修実施 検証 次年度計画策定 →	→	→	→	→
(ウ) キラリひらめき改善運動、職員提案の実施	継続実施 →	→	→	→	→
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	継続実施 →	→	→	→	→
(イ) 組織目標の実施	継続実施 →	→	→	→	→

取組 項目	経営資源 1「ヒト」	推進担当課	総合企画部人権施策推進課
	(2) 県庁を担うひとづくり		総務部人事課
	②多様な人材が活躍しやすい職場づくり		総務部行政経営推進課

2030 年に向けて目指す県庁の姿	iv スマートでしなやかな県庁 v 健康経営・ダイバーシティを推進する県庁
--------------------------	--

1 具体的な取組内容

<p>(1) 定年引上げ後の 61 歳以上のシニア職員の活躍</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>(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。</p> <p>(3) 男性職員の主体的な家事・育児参画の促進</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>(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</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>
--

2 目標（令和8年度（2026年度））

- (1) 女性職員の活躍の推進
 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%
- (2) 育児休業を希望する男性職員の育児休業取得率 100%
- (3) 障害者雇用の推進
 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%
- (4) 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%

3 取組内容ごとのスケジュール

取組内容	(R4年度) (2022年度)	R5年度 (2023年度)	R6年度 (2024年度)	R7年度 (2025年度)	R8年度 (2026年度)
(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	意向調査の実施		人事配置の実施		
		研修実施			
イ 多様な働き方が選択できる制度の導入・運用	制度構築		運用		
(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」の改訂	取組の実施 状況調査 検証 次年度の取組へ反映			
(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	取得計画の作成、イクボス面談の実施、制度の案内・説明等				
イ 家事・育児参画促進	男性職員の家事・育児参画を促す情報発信				
ウ 業務執行体制の持続性・代替性の確保	代替職員の確保				
(4) 障害者雇用の推進	定着率の把握・公表（毎年度）				
(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	人権尊重の視点からの施策点検マニュアル等の活用 職階別研修、統一テーマ研修の実施				
	LGBT等理解促進のための職員向けガイドラインの策定				
(6) ハラスメントゼロに向けた取組の実施	指針・相談窓口の周知、研修の実施				

取組 項目	経営資源 1「ヒト」	推進担当課	総務部人事課
	(2) 県庁を担うひとづくり		総務部行政経営推進課
	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		総務部総務事務・厚生課

2030 年に向けて目指す県庁の姿 v 健康経営・ダイバーシティを推進する県庁

1 具体的な取組内容

- (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。
- (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。
- (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。
- (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作成する。また、夏季の計画的取得を呼びかける。
- (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、共通事務端末等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) 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。

2 目標（令和 8 年度（2026 年度））

- (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
 - ・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) 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
- (3) 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
- (4) 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
- (5) 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%

3 取組内容ごとのスケジュール

取組内容	(R4 年度) (2022 年度)	R5 年度 (2023 年度)	R6 年度 (2024 年度)	R7 年度 (2025 年度)	R8 年度 (2026 年度)
(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	実施方法の見直し・検討 受診勧奨 管理監督者への啓発	→	→	→	→
(2) 新規採用職員カウンセリングの完全実施	実施通知/日程調整/巡回等による実施	→	→	→	→
(3) 滋賀県職員版スマートライフプロジェクトの推進	追加問診等による現状把握 啓発等の取組 取組内容の見直し・検討	→	→	→	→
(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	午後 10 時以降の時間外勤務の状況の公表 共通事務支援端末への一斉メッセージの表示や掲示板への掲載等による呼びかけ	→	→	→	→
(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		→	→	→	→

取組 項目	経営資源 1「ヒト」	推進担当課	総務部人事課
	(3) 組織・体制等		教育委員会事務局教職員課
	①最適な組織体制の構築		
2030 年に向けて目指す県庁の姿			iii 市町とともに自治を担う県庁 iv スマートでしなやかな県庁 v 健康経営・ダイバーシティを推進する県庁
1 具体的な取組内容			
<p>(1) 必要な見直しの実施</p> <p>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。</p> <p>(2) 専門的業務等の集約化</p> <p>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。</p> <p>[想定される業務]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>(3) 県立学校における適正な事務執行に向けた取組推進</p> <p>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。</p>			
2 目標（令和 8 年度（2026 年度））			
<p>(1) 必要な見直しの実施</p> <p>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。</p> <p>(2) 専門的業務等の集約化</p> <p>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。</p> <p>(3) 県立学校における適正な事務執行に向けた取組推進</p> <p>事務の共同化等の新たな取組を試行する。</p>			

3 取組内容ごとのスケジュール

取組内容	(R4年度) (2022年度)	R5年度 (2023年度)	R6年度 (2024年度)	R7年度 (2025年度)	R8年度 (2026年度)
(1) 必要な見直しの実施	最適な組織体制について検討（毎年度） 次年度組織体制に反映 				
(2) 専門的業務等の集約化	業務の集約化について検討 必要に応じて、試行の実施 				
(3) 県立学校における適正な事務執行に向けた取組推進	県立学校等へのヒアリング 現状・課題の分析 適正な事務処理方法の検討 新たな取組の試行 				

取組 項目	経営資源 1「ヒト」	推進担当課	総務部人事課
	(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		

2030 年に向けて目指す県庁の姿	iv スマートでしなやかな県庁 v 健康経営・ダイバーシティを推進する県庁
-------------------	--

1 具体的な取組内容

(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

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

ウ 適正な給与管理
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。

2 目標(令和8年度(2026年度))

(1) 適正な定員管理および給与管理
毎年度、適正な定員管理および給与管理を実施。

3 取組内容ごとのスケジュール

取組内容	(R4年度) (2022年度)	R5年度 (2023年度)	R6年度 (2024年度)	R7年度 (2025年度)	R8年度 (2026年度)
(1) 適正な定員管理および給与管理		適正な定員管理および給与管理 			

取組 項目	経営資源 1「ヒト」	推進担当課	総合企画部 DX 推進課 総務部人事課 総務部行政経営推進課
	(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		
2030 年に向けて目指す県庁の姿		i '持続可能な滋賀'を支える県庁 iv スマートでしなやかな県庁 v 健康経営・ダイバーシティを推進する県庁	
1 具体的な取組内容			
<p>新たな行政需要や突発的な事案等に機動的に対応していくため、特に、デジタル技術(※ 1)を積極的に活用し、業務(※ 2)の見直し・効率化を進める。</p> <p>その際、デジタル技術に不慣れな方への対応を検討するなど社会的に弱い立場の方に寄り添う視点を持ちながら、利用者目線に立った質の高い県民サービスの提供につなげる。</p> <p>以下により、それぞれの所属において主体的・継続的に取組みを進めることにより、不断に業務を見直す組織風土の形成を目指す。</p> <p>※ 1 RPA、AI による帳票等の認識、会議録作成支援システム、電子申請システム、ローコード・ノーコードツールなどの活用を想定。</p> <p>※ 2 本県が遂行する地方自治法における事務または事業全般を指すもので、細目事業の企画や執行レベルのものから、照会・回答や所属内協議など定型的、庶務的な処理を含む。</p> <p>(1) 対象業務の抽出・取組実行</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍でと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 <p>(2) 組織目標、人事評価等への位置付け</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>(3) 各所属における取組への支援</p> <p>推進担当課は、DX 推進チャレンジャー(※ 3)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</p>			

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。

※3 デジタル技術の活用を主体的に行い、「業務効率化」および「行政サービスの向上」を図るとともに、働き方改革にも資する人材として、必要な知識の習得や、業務変革の実践にチャレンジする職員

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。

(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。

2 目標（令和8年度（2026年度））

(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 取組内容ごとのスケジュール

取組内容	(R4年度) (2022年度)	R5年度 (2023年度)	R6年度 (2024年度)	R7年度 (2025年度)	R8年度 (2026年度)
(1) 前準備	手順書配付、対象抽出、方向性検討 → → → → →				
(2) キックオフ	目標設定 (組織目標・ 人事評価位 置付け) キックオフ ●	→ ●	→ ●	→ ●	→ ●
(3) 見直し・効率化の 実行	→ → → → → 手順書を参考に BPR を活用した見直し・効率化、デジタル人材育成、職員同士の連携				
(4) 進捗把握等		→	→	→	→
(5) 公表			→	→	→

取組項目	経営資源 1「ヒト」	推進担当課	総合企画部高専設置準備室
	(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		総合企画部 県民活動・協働推進室 総務部行政経営推進課

2030 年に向けて目指す県庁の姿	ii 進取でオープンな県庁 iii 市町とともに自治を担う県庁
-------------------	------------------------------------

1 具体的な取組内容

(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、「CO₂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った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。

(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 P F S (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。

2 目標 (令和 8 年度 (2026 年度))

(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
新たな価値や魅力を一緒に創るといった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

3 取組内容ごとのスケジュール

取組内容	(R4 年度) (2022 年度)	R5 年度 (2023 年度)	R6 年度 (2024 年度)	R7 年度 (2025 年度)	R8 年度 (2026 年度)
(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	企業・大学等との意見交換会・県政情報の発信				
(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	導入可能事業の情報収集や調査・検討				
	(具体的な事業実施が見込める場合) モデル実施・効果検証・庁内展開				

取組 項目	経営資源 2「モノ」	推進担当課	総合企画部 CO ₂ ネットゼロ推進課
	(1) 整備 ①施設・設備等の省エネ化および再エネ導入		

2030 年に向けて目指す県庁の姿 i '持続可能な滋賀'を支える県庁

1 具体的な取組内容

(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

「CO₂ ネットゼロに向けた県庁率先行動計画（CO₂ ネットゼロ・オフィス滋賀）」に基づき、施設・設備の省エネ化、照明の LED 化、次世代自動車等や太陽光発電設備の導入を推進する。

導入に当たっては、効果的・効率的となるよう計画的に進むよう検討するとともに、初期投資不要のリース方式や PPA モデルなども活用する。

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

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。

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

エ 太陽光発電設備の導入

既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。

2 目標（令和 8 年度（2026 年度））

(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。

3 取組内容ごとのスケジュール

取組内容	(R4 年度) (2022 年度)	R5 年度 (2023 年度)	R6 年度 (2024 年度)	R7 年度 (2025 年度)	R8 年度 (2026 年度)
(1) CO ₂ 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		計画に基づく取組			
				計画見直しの検討	
		進捗管理および公表（毎年度）			

取組 項目	経営資源 2「モノ」	推進担当課	総務部行政経営推進課
	(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		

2030 年に向けて目指す県庁の姿	i ‘持続可能な滋賀’を支える県庁 iv スマートでしなやかな県庁
-------------------	--------------------------------------

1 具体的な取組内容

(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。

(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。

(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。

2 目標（令和 8 年度（2026 年度））

(1) 現行「公共施設等マネジメント基本方針」の推進
 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

(2) 次期「公共施設等マネジメント基本方針」の策定
 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)

3 取組内容ごとのスケジュール

取組内容	(R4 年度) (2022 年度)	R5 年度 (2023 年度)	R6 年度 (2024 年度)	R7 年度 (2025 年度)	R8 年度 (2026 年度)
(1) 現行「公共施設等マネジメント基本方針」の推進	滋賀県公共施設等マネジメント基本方針に基づく進捗管理				
(2) 施設評価の実施		施設評価の実施		公表	
(3) 次期「公共施設等マネジメント基本方針」の策定		公共施設等の基本的な方針の検討		次期「公共施設等マネジメント基本方針」の策定	方針に基づく取組の推進

取組 項目	経営資源 2「モノ」	推進担当課	総務部行政経営推進課
	(3) 管理・活用 ① 指定管理者制度の見直し等		

2030 年に向けて目指す県庁の姿 ii 進取でオープンな県庁

1 具体的な取組内容

- (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。
- 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、事業者へ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。
- (2) 施設の活性化（施設の持つ潜在能力のさらなる発揮）
- 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。
- 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。
- 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。

2 目標（令和 8 年度（2026 年度））

- (1) 指定管理者公募時の新規参入の推進
- 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) 施設の活性化（施設の持つ潜在能力のさらなる発揮）
- 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

3 取組内容ごとのスケジュール

取組内容	(R4 年度) (2022 年度)	R5 年度 (2023 年度)	R6 年度 (2024 年度)	R7 年度 (2025 年度)	R8 年度 (2026 年度)
(1) 指定管理者公募時の新規参入の推進	ガイドライン等改正	積極的な提案を求める取組の徹底、情報発信やマッチングの強化			
(2) 施設の活性化	ガイドライン等改正	自主事業の拡大、トライアル・サウンディングの PR 等			

取組項目	経営資源 2「モノ」	推進担当課	琵琶湖環境部自然環境保全課 土木交通部都市計画課		
	(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				
2030 年に向けて目指す県庁の姿		i 持続可能な滋賀'を支える県庁 ii 進取でオープンな県庁			
1 具体的な取組内容					
<p>(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。</p> <p>(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。</p>					
2 目標（令和 8 年度（2026 年度））					
<p>(1) 自然公園における民間事業者等との連携促進等 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。</p> <p>(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 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。</p>					
3 取組内容ごとのスケジュール					
取組内容	(R4 年度) (2022 年度)	R5 年度 (2023 年度)	R6 年度 (2024 年度)	R7 年度 (2025 年度)	R8 年度 (2026 年度)
(1) 自然公園における民間事業者等との連携促進等	活用可能性の調査・検討、地元・民間事業者との協議・調整等	協議会の開催、民間事業者との連携可能性協議・調整等		民間事業者等との連携 (連携事例 3 件以上)	
(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	サウンディング調査	社会実験等の実施・民間活力導入の実現			

取組 項目	経営資源3「財源」
	(1) 財源不足への対応
	① 収支改善の取組

2030年に向けて目指す県庁の姿 i '持続可能な滋賀'を支える県庁

基本的な考え方

- ・ 収支改善の取組においては、ポート収益金の繰入の確保のほか、資産の有効活用やネーミングライツ、未利用土地の売却・貸付などの歳入確保を推進し、歳出見直しによる対応を可能な限り抑制する。
- ・ 歳出見直しでは、例年、決算等において不用等で処理している経費について、改めて要因や状況を分析し、積算等を精査するなど、可能な限り県の施策への影響を軽減する。
- ・ 基金については、計画期間中の財源不足の拡大を踏まえ、これまで財源調整的な基金で160億円程度の残高を確保するとしてきた目標を修正し、災害対応等に必要と考えられる規模として、財政調整基金を100億円程度に維持することとし、一層の活用を図る。

(単位：億円)

		R5年度 (2023年度)	R6年度 (2024年度)	R7年度 (2025年度)	R8年度 (2026年度)
財源不足額（一般財源）		▲ 190	▲ 211	▲ 126	▲ 96
収支改善 目標	収支改善による対応	16	15	32	16
	歳入確保による対応	7	5	21	6
	歳出見直しによる対応	9	10	11	10
	財政調整基金・ 県債（行政改革推進債）等による対応	174	196	94	80
計		190	211	126	96

(参考)

財政調整基金残高見込	276	150	126	116
臨時財政対策債を除く県債残高見込	6,750	6,920	7,110	7,220

個別 項目 1	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	推進担当課	総務部事業課
(1) 具体的な取組内容			
<p>モーターボート競走事業は、現行の中期経営計画（計画期間：令和2年度から令和6年度(2020年度から2024年度)）において、年間3億円（5年間の目標総額：15億円）の繰出金を目標としたところ、電話投票売上の増加に伴い、初年度の令和2年度(2020年度)において、5年間の目標総額を上回る20億円の繰出を達成するとともに、令和3年度(2021年度)においても30億円の繰出を実施している。</p> <p>こうした中、モーターボート競走事業は収益事業であり、その業績については、コロナ禍収束後の外出を伴うレジャーの復調など、社会経済情勢の影響を受けるものであり、不確実性を伴ったものであることから、今後、一般会計への安定的な繰出を継続していくためには、施行者として法（ギャンブル等依存症対策基本法）の趣旨に則り、ギャンブル依存症対策に引き続き取り組むことを前提に、健全な経営を確保しつつ、現在アプローチが十分できていない客層に対しても積極的に対応を行い、質の高い顧客サービスの提供を行うことで売上の確保を図る必要がある。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>			
(2) 目標（令和8年度（2026年度））			
<p>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。</p>			

(3) 取組内容ごとのスケジュール

取組内容	(R4年度) (2022年度)	R5年度 (2023年度)	R6年度 (2024年度)	R7年度 (2025年度)	R8年度 (2026年度)
ア 顧客基盤の拡大	YouTube等の活用	YouTube等の活用 + 販売促進ツールの制作・活用			
イ 本場の来場促進		あり方検討	検討結果を踏まえた整備		
ウ CO ₂ ネットゼロの取組		環境対応燃料 実証実験参加			
エ 次期中期経営計画の策定			計画策定	計画の進捗管理	

個別

ア. 歳入確保
・県有資産の売却・利活用

推進担当課

総務部財政課
資産を有する課

(1) 具体的な取組内容

未利用となっている県有資産について、まずは売却に努めるとともに、立地条件や市場のニーズ等の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、貸付等も含めた利活用の促進に取り組むとともに、その他の資産についても貸付などの有効活用の促進に取り組む。

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。

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。

(2) 目標（令和8年度（2026年度））

ア 県有資産の売却

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

イ 県有資産の利活用

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。

(3) 取組内容ごとのスケジュール

取組内容	(R4年度) (2022年度)	R5年度 (2023年度)	R6年度 (2024年度)	R7年度 (2025年度)	R8年度 (2026年度)
ア 県有資産の売却		一般競争入札の継続実施 1～3回/年			
	→				
	未利用地調査および活用検討会議の開催による庁内利用の促進および売却物件の洗い出し				
	→				
イ 県有資産の利活用		売却以外の手法によることが望ましい資産の洗い出しおよび手法の検討			
	→				

**個別
項目3**

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

推進担当課

総合企画部企画調整課
総務部行政経営推進課

(1) 具体的な取組内容

自主財源拡充に向けた歳入確保に当たっては、県の経営資源を最大限活用し、県の取組の意義を積極的に発信し、理解と共感を得ることに努める。

そのために、専門家の知見や先進事例の情報収集を進め、庁内で情報共有・連携し、歳入確保に留まらず、寄附等を通じた企業等との関係構築に努めるなど県庁全体で戦略的に取組を推進する。

また、常に県の持つ経営資源を活用した財源確保を意識することで、新たな歳入確保策の可能性についても検討するとともに、取組推進のため必要に応じ、歳入確保に係る手続きの改善を図る。

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。

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。

(2) 目標（令和8年度（2026年度））

ア 寄附等の獲得

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

イ 広告・ネーミングライツの活用促進

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) 取組内容ごとのスケジュール

取組内容	(R4 年度) (2022 年度)	R5 年度 (2023 年度)	R6 年度 (2024 年度)	R7 年度 (2025 年度)	R8 年度 (2026 年度)
ア 寄附等の獲得	課題の調査・共有 重点取組事項の絞り出し	企業・団体への寄附依頼等の取組推進の強化 (各年度で重点取組事項を設定)			
	積極的な庁内外への情報発信、必要に応じた手続きの改善				
イ 広告・ネーミングライツの活用促進		情報発信のあり方検討	情報発信の強化		
	対象案件の拡大検討・新規案件成約に向けた働きかけ				
ウ その他の歳入確保		継続実施・新たな歳入確保策の検討			
	庁内好事例等の共有、展開				

個別

項目 4

イ. 歳出見直し

推進担当課

総務部財政課

(1) 具体的な取組内容

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。

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。

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。

(2) 目標（令和 8 年度（2026 年度））

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

(3) 取組内容ごとのスケジュール

取組内容	(R4 年度) (2022 年度)	R5 年度 (2023 年度)	R6 年度 (2024 年度)	R7 年度 (2025 年度)	R8 年度 (2026 年度)
歳出の見直し	取組内容の検討	予算編成過程での取組実施			

取組 項目	経営資源3「財源」	推進担当課	総務部財政課
	(1) 財源不足への対応 ②公債費の適正管理		

2030年に向けて目指す県庁の姿 i '持続可能な滋賀'を支える県庁

1 具体的な取組内容

- (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。
- (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。
- (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。

2 目標（令和8年度（2026年度））

- (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

3 取組内容ごとのスケジュール

取組内容	(R4年度) (2022年度)	R5年度 (2023年度)	R6年度 (2024年度)	R7年度 (2025年度)	R8年度 (2026年度)
(1) 将来推計の公表		将来推計の公表（毎年度）			
(2) 予算編成を通じた 県債発行額の管理	予算編成過程での取組実施				
(3) 県債の償還の前倒し		随時実施			

取組項目	経営資源3「財源」	推進担当課	総務部行政経営推進課 各出資法人所管課
	(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		

2030年に向けて目指す県庁の姿 i ‘持続可能な滋賀’を支える県庁

1 具体的な取組内容

「出資法人の経営改善等に関する県の基本的な考え方」（後掲）に沿って、各出資法人へ適切に関与を行う。

(1) 法人ごとの計画（後掲）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。

(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。

2 目標（令和8年度（2026年度））

(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

3 取組内容ごとのスケジュール

取組内容	(R4年度) (2022年度)	R5年度 (2023年度)	R6年度 (2024年度)	R7年度 (2025年度)	R8年度 (2026年度)
(1) 法人ごとの計画に基づく計画的な経営改善等の推進	法人ごとの計画に基づく進捗管理 →				
	法人ごとの計画策定 →	法人ごとの計画に基づく進捗管理			法人ごとの計画策定 →
(2) 経営評価の実施および公表			評価の実施および公表（毎年度） →	→	→

出資法人の経営改善等に関する県の基本的な考え方

I 経営改善等の必要性

出資法人（県が資本金、基本金、基金その他これらに準ずるものの4分の1以上を出資し、または出捐している法人（地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）に基づき設立された法人を除く。）をいう。以下同じ。）は、県から独立した組織としての効率性や柔軟性、機動性等を活かして県の施策目的を効果的に推進する観点から、県がその設立に関わり、これまで必要に応じて人的あるいは財政的側面から関与を行ってきた。

こうした中、出資法人については、平成9年度から数次にわたる見直しに取り組み、改革の成果を上げてきたところであり、また平成27年度以降は、法人の経営改善、自立性拡大および透明性向上等に取り組んできたところである。

一方、県は、限られた資源でどのような施策をどの程度実施するかという視点で行政経営を進めることが求められており、地域活性化等に資するよう、現場のニーズに即した効率的で効果的な行政サービスを実現する観点から、不断の改革に取り組まなければならない。

また、主として県に財政的リスクのある出資法人において、経営が著しく悪化した場合、県の財政に影響を及ぼすことも懸念されることから、効率化や経営健全化等に継続して取り組むことが求められている。

公共サービスの一層効果的で効率的な提供を実現する観点および県財政への影響を回避する観点から、県は、今後も、出資法人によるその特性に応じた経営改善および自立性の拡大に向けて、適切な関与を行う。また、引き続き出資法人および県による経営評価や適切な情報公開および文書管理を行い、出資法人の経営状況等の透明性を高める。

さらに、県は、出資法人を取り巻く状況や業務内容の変化等に応じて、全庁的な視点で出資法人のあり方にかかる必要な検討を行うとともに、公共的分野における民間活動の担い手としての出資法人の設立趣旨に鑑み、地域活性化等に資する有意義な活動の展開に向けて必要な検討を出資法人へ促す。

II これからの出資法人のあり方と県の関与について

出資法人と県の関与のあり方については、県民にとってより効果的かつ効率的な公共的サービスの提供という観点から、次のような方向を目指す。

1 今後の出資法人のあり方

(1) 自立した経営機能の発揮

出資法人は、行政が担うべき分野の拡大や業務量の増大等に対応して行政を補完、代替、支援する役割を果たしてきたことから、人的、財政的に県への依存度が大きくなる傾向にあったが、公益法人制度の抜本的改革を行う公益法人制度改革関連三法が平成20年に施行されたことを踏まえ、自主的、主体的な経営が求められるようになっている。

そのため、引き続き、県の人的、財政的関与に過度に依存することなく、自らの経営感覚が活かせる自立した経営体に転換していくことを目指す。

(2) 環境変化に対応しうる経営の確立

近年の社会経済情勢の変化は著しく、出資法人の運営にも大きな影響を及ぼすようになってきている。公共的分野における民間活動の担い手として出資法人が継続的に活動を展開していくためにも、出資法人自らが社会経済情勢の変化に機敏に対応して事業の見直しを行い、地域の活性化等に資する有意義な活動を含め、出資法人の目的に沿った多様な活動を自主的かつ効果的に展開できる経営の実現を目指す。

(3) 透明性の確保

出資法人は、県組織の外部にあって業務の執行について高い柔軟性を有する反面、その活動内容等については、県民から見えにくい状況にあることから、財務状況だけでなく、組織や活動の成果なども含め、実態を県民が容易に把握できるよう、透明性の更なる向上を目指す。

2 県の関与のあり方

(1) 役割と責任の明確化

出資法人は、県から独立した事業主体として自らの責任で事業を遂行する法人であり、その経営責任はもとより経営者に帰するものであるが、県の施策目的を達成するため出資法人の実施している事業について県が一定の関与を行っている場合は、県と出資法人における責任の所在が不明確になりやすいことから、県は、人的、財政的関与の縮小を図るとともに、あらかじめ出資法人との役割分担とそれぞれの責任を明確にする。

また、県と出資法人の関わりを大きく変える場合においては、多様な意見を踏まえることやより早い段階での情報提供など、県として丁寧なプロセスを踏み説明責任を果たすことが重要である。

(2) 適切かつ効果的な連携協力関係の構築

県は、出資法人の自主性や主体性を尊重しつつ、出資法人が地域の活性化等に資する有意義な活動を展開し、効果的に出資法人の目的が達成できるよう、出資法人との連携、協力を図る。

(3) 経営状況の的確な把握

県は、出資者として出資法人が抱える課題や県の財政的リスクに対して迅速に対処する必要があるため、監査、報告徴収その他の手段によりその経営状況を適時的確に把握、評価するとともに、県民にもその状況をわかりやすく伝える。

Ⅲ 出資法人の経営改善等の推進

出資法人が公共的活動の担い手としてその役割を發揮していくためには、健全な財務状況を確保しつつ、より効果的かつ効率的な活動が展開できるよう出資法人の経営改善や自立性の拡大、透明性の向上等の不断の改革を推進することが必要である。

また、主として県に財政的リスクのある出資法人において、出資法人の経営が著しく悪化した場合、県の財政に影響を及ぼすことも懸念されることから、出資法人の効率化や経営健全化等

り組むことが必要である。

このため、県は、出資法人の自主性を尊重しつつ、出資者として次の事項について、出資法人への要請も含めて取り組む。

1 自主的・自立的経営の推進

(1) 組織体制

① 出資法人が県から独立した経営機能を発揮するためには、県の人的関与を可能な限り縮小する必要があることから、出資法人の代表者への知事および副知事の就任については、事業を円滑に推進していくためやむを得ない場合を除き、原則として廃止する方向で引き続き見直す。例外的に廃止しない場合においては、知事および副知事が代表者の職責を果たしうるのか、十分に検討を行うものとする。

また、県職員の出資法人への派遣については、出資法人の要請に基づき必要最小限の範囲にとどめることとするほか、県退職職員の役職員への就任についても、出資法人の要請に基づくことを基本とするとともに、その透明性の確保に努める。

さらに、外部から専門性や経験に優れた人材を出資法人の役職員に積極的に登用する取組も促す。

② 出資法人の経営状況等の正確な把握を行うためには、財務諸表の適正性の確保が前提となることから、出資法人による財務諸表の作成等に当たり、公認会計士その他の企業会計等に通じた者による監査、確認、指導または助言を受けることとなるよう取り組む。

(2) 財政基盤の強化等

① 出資法人の自主性を高めるためには財政の自立性を高めることが必要不可欠であり、出資法人の継続的な活動を確保する観点からも、県の補助金や受託事業による財政的関与に過度に依存しない財務体質を確立することが極めて重要である。

また、出資法人は県から独立した事業主体であり、その経営は原則として自助努力により行われるべきであることから、県がやむを得ず補助金等による財政支援を行う場合であっても、その対象は、性質上当該出資法人の経営に伴う収入をもって充てることが適当でない経費、および当該出資法人が能率的な経営を行ってもなおその経営に伴う収入のみをもって充てることが客観的に困難と認められる経費に、限られるものと考えられる。

このため、公益法人制度改革による税制優遇措置を活用した民間資金の導入や事業収入の確保等を積極的に推進し、補助金等による県の財政的関与を縮小していくとともに、基本財産等法人経営の基礎となる財産についても民間資金の積極的な導入により財政基盤の強化が図られるよう取り組む。

② 出資法人の債務に関する損失補償（道路公社および土地開発公社に対する債務保証を含む。以下同じ。）は、これを行わないことを原則とする。ただし、他の方策による公的支援では対応困難であるなど、真に必要やむを得ず行う場合には、損失補償契約の内容、損失補償を行う特別の理由、対象債務の返済の見通し、損失補償を行っている債務を県が負うことになった場合の影響等を、議会・県民等に明らかにするものとする。

- ③ 出資法人に対する短期貸付け（同一年度に貸付けと返済の双方が行われる貸付けをいう。）を反復継続して実施している場合には、当該出資法人が県からの借入れの縮小に取り組むことを基本として、早期に改善するよう努めるものとする。
- ④ 5に規定する県が積極的な関与を図る出資法人のうち、県が公的支援を行うものについて財政的・人的支援を継続する場合には、支援を漫然と継続することや、支援の規模が安易に拡大することがないように、県の支援の上限や期限、支援を再検討する要件等の取決めについて検討を行う。

2 経営見通しと目標を明らかにした経営計画の策定

出資法人が健全な経営を確保し、自らの目的に沿ってその活動を効果的に展開するとともに、主として県に財政的リスクのある法人において、県の施策目的を効果的に推進する観点に留意しつつ、経営が著しく悪化した場合における県財政への影響を回避するためには、将来的なあり方も含め、中長期的な視点をもって経営に当たることが極めて重要である。

このため、出資法人において経営全般にわたる中長期的な目標とそのための取組を明らかにした3年から5年程度の計画を策定するとともに、それをもとに、毎年度、具体的な年度目標を定めて効果的な経営が行われるよう取り組む。

3 経営評価の実施

出資法人が健全な経営を確保しつつより効果的な事業展開を行うとともに、主として県に財政的リスクのある法人において、県の施策目的を効果的に推進する観点に留意しつつ、経営が著しく悪化した場合における県財政への影響を回避するためには、経営の状況や活動の成果を適切に把握、評価し、次の取組に活かしていくマネジメントサイクルを確立することが極めて重要である。

このため、中長期的な計画や毎年度の目標をもとに、出資法人自らが経営状況や活動状況等について点検評価し、達成度や課題等を明らかにして改善につなげるため、経営評価を実施するよう取り組む。

また、県としても、出資法人の経営状況や活動の実態、点検評価の結果などを適切に把握し、その内容について経営評価において出資者として評価し、必要な対応を行う。

4 情報公開および文書管理の推進

県が関与している出資法人については、財政健全化法の施行などを背景として県民の関心も高まっていることから、出資法人の活動状況や財務状況のほか、経営評価なども含め、出資法人自らがインターネットなど様々な媒体を用いて積極的に情報を提供するよう取り組む。

さらに、適正な文書の作成、保存等は、情報公開制度の目的を全うし、また、公平、公正、効率的な事務の執行を行う上でも欠くことができないものであることから、適切な文書管理に取り組む。

また、県としても、出資法人に関与している立場から、その状況を総括的に県民に分かりやすく情報提供する。

5 県が積極的な関与を図る出資法人

次に該当する出資法人については、県民ニーズに即して必要な行政サービスを効果的、効率的に提供する観点および県財政への影響を回避する観点から、出資法人が役割の見直しやその検討、または財務の健全性確保に向けて取り組むよう、県は、出資法人の特性を踏まえながら、積極的な関与を図る。

- (1) 現在の社会や県民のニーズに十分適合しないもの
- (2) 出資法人以外の者により適切に代替されうるもの
- (3) 公共性または公益性に乏しいもの、これらが著しく低下したもののその他の県が支援を行う政策的必要性の低いもの
- (4) 他の事業手法と比べて費用対効果に乏しいもの
- (5) 債務超過であるもの
- (6) 県が債務に関する損失補償（道路公社および土地開発公社に対する債務保証を含む。）を行っているもの
- (7) 県が短期貸付けを行っているもの
- (8) 県が長期貸付けを行っているもの

当法人は、平成 24 年度(2012 年度)以降、10 年連続で単年度黒字を達成しているが、地デジ化の際に導入した放送設備の更新に当たり、番組の内製化や人件費の圧縮といった経営改善努力を行ってもなお資金調達が困難であったことから、同法人の果たしている公共的な役割に鑑み、不足する 8 億円のうち県が 4 億円を上限に増資に応じ、市町や民間事業者とともに支援することとした。国としても、放送ネットワークインフラにかかるコスト負担を軽減し、コンテンツ制作に注力できる環境を整備していくことを課題として認識し、負担軽減策を検討しているところであり、こうした国の動き等を注視しつつ、テレビ業界を取り巻く環境が変化していく中で、県政情報や地域情報、防災情報が提供される仕組みが将来にわたって確保されるよう対応していく必要がある。

	(4) 2022	5 2023	6 2024	7 2025	8 2026	
1 県・市町・民間事業者による支援スキームを実現し、放送継続に必要な設備の更新を確実に実施する。【出資法人】		出資金の確保による資本金・資本準備金の増強 → 放送継続に必要な設備の確実な更新 (~令和 12 年度(2030 年度))				○支援スキーム実現に必要な資本金・資本準備金の増強 令和 5 年度(2023 年度)までに 8 億円 ○「デジタル時代に対応したびわ湖放送(株)の在り方検討会議」での検討 令和 12 年度(2030 年度)頃を目途に方向性を検討
2 中期経営計画に基づき、収益力の強化を着実に進める。【出資法人】	現計画に基づく取組 →	次期計画検討 →	次期計画に基づく取組 →		次々期計画検討 →	
3 国の動向やテレビ業界を取り巻く環境の変化に対応するための検討会議を設置し、インターネット放送等といった業態の変革や合併等の可能性も含め、将来の在り方を検討する。【県、出資法人】	検討会議の設置 →	国の動向やテレビ業界の環境変化に対応した在り方検討 →				
4 筆頭株主としてびわ湖放送(株)の経営状況等について定期的に確認するとともに、その発信力、速達性、信頼性等を踏まえ、滋賀県広報戦略に基づき、広く県民に情報を伝えるための主要な媒体として、CM や番組の制作・放送等、同社を積極的に活用していく。【県】		滋賀県広報戦略に基づく活用の推進 (CM や番組の制作・放送) →				
備考						

取組 項目	経営資源 4「情報」	推進担当課	知事公室広報課 総務部行政経営推進課
	(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		
2030 年に向けて目指す県庁の姿		ii 進取でオープンな県庁 iii 市町とともに自治を担う県庁 iv スマートでしなやかな県庁	
1 具体的な取組内容			
<p>(1) 県政世論調査等を通じた、幅広い県民の意見やニーズの把握</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p> <p>(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。 ※ 一つの文章内で同時に出現（共起）するキーワード間に何らかの関連性があると仮定して集計し、出現頻度が上位のキーワード（点）と関連性（線）から成るネットワークグラフとして可視化したもの。</p> <p>(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。</p>			

2 目標（令和8年度（2026年度））

- (1) 県政世論調査等を通じた、幅広い県民の意見やニーズの把握
- 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%
- 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
- (2) 県民の声の可視化・分析とその活用
 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
- (3) 「県民の声ひろば」の運用
 「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）

3 取組内容ごとのスケジュール

取組内容	(R4年度) (2022年度)	R5年度 (2023年度)	R6年度 (2024年度)	R7年度 (2025年度)	R8年度 (2026年度)
(1) 県政世論調査等の実施 イ以外		調査の実施（毎年度）			
(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		調査・分析 運用見直し	見直し後の運用/検証・共有		
(2) 県民の声の可視化・分析とその活用		可視化・分析の実施、 結果の提供および公表 より有用な手法への見直し			
(3) 「県民の声ひろば」の運用		掲載内容の更新、改善			

取組 項目	経営資源 4「情報」	推進担当課	総合企画部企画調整課		
	(2) 活用 ①データに基づく施策検討の推進		総合企画部統計課		
2030 年に向けて目指す県庁の姿		ii 進取でオープンな県庁 iii 市町とともに自治を担う県庁 iv スマートでしなやかな県庁			
1 具体的な取組内容					
(1) 施策構築における EBPM 推進 県の方針において 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。					
(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。					
(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。					
2 目標（令和 8 年度（2026 年度））					
(1) 施策構築における EBPM 推進 予算の特別枠を活用する事業における EBPM の取組割合 100%					
(2) 県・市町職員を対象にした統計に関する研修の充実 統計に関する研修の年間受講者数 200 人					
(3) 熟議による声の施策への反映と活用 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					
3 取組内容ごとのスケジュール					
取組内容	(R4 年度) (2022 年度)	R5 年度 (2023 年度)	R6 年度 (2024 年度)	R7 年度 (2025 年度)	R8 年度 (2026 年度)
(1) 施策構築における EBPM 推進	施策構築過程における EBPM の推進および手法のブラッシュアップ（毎年度）				
(2) 県・市町職員を対象にした統計に関する研修の充実	各種統計研修の実施（毎年度）				
	研修内容・方法等の検討・見直し（随時）				
(3) 熟議による声の施策への反映と活用	熟議の場の開催と声の収集・分析（毎年度）				

取組 項目	経営資源 4「情報」	推進担当課	知事公室広報課
	(3) 届ける ①受け手に伝わる情報発信		
2030 年に向けて目指す県庁の姿		ii 進取でオープンな県庁 iv スマートでしなやかな県庁	
1 具体的な取組内容			
<p>デジタル技術を積極的に活用しながら、より効果的に県政情報を発信する。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>			
2 目標（令和 8 年度（2026 年度））			
<p>(1) ホームページの運用およびリニューアル ○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 7 年度以降の目標は、次期「滋賀県広報戦略」の策定に併せて検討。</p> <p>○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</p> <p>(2) 広報誌「滋賀プラスワン」「web 滋賀プラスワン」の発行 ○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% ※令和 7 年度以降の目標は、次期「滋賀県広報戦略」の策定に併せて検討。</p>			

3 取組内容ごとのスケジュール

取組内容	(R4 年度) (2022 年度)	R5 年度 (2023 年度)	R6 年度 (2024 年度)	R7 年度 (2025 年度)	R8 年度 (2026 年度)
(1) ホームページの運用 およびリニューアル	内容の充実、適時の更新				
	＜ホームページのリニューアル＞				
	現状把握、 課題分析	設計、調達仕様の作成		調達、移行	
(2) 広報誌「滋賀プラスワン」「web 滋賀プラスワン」の発行	「滋賀プラスワン」の発行				
	「web 滋賀プラスワン」の発行（ウェブサイトの運用）				
	コメント機能等の拡充・読読促進策の実施				

取組項目	経営資源 4「情報」	推進担当課	総合企画部県民活動生活課 (公文書館) 総合企画部 D X 推進課
	(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		

2030 年に向けて目指す県庁の姿	ii 進取でオープンな県庁 iv スマートでしなやかな県庁
-------------------	----------------------------------

1 具体的な取組内容

- (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。
- (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。
- (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。

2 目標（令和 8 年度（2026 年度））

- (1) オープンデータ化の推進
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
- (2) 県史編さん事業における成果の県民共有
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

3 取組内容ごとのスケジュール

取組内容	(R4 年度) (2022 年度)	R5 年度 (2023 年度)	R6 年度 (2024 年度)	R7 年度 (2025 年度)	R8 年度 (2026 年度)
(1) オープンデータ化の推進	取組対象選定 →	データ公開・形式変換の順次拡大 →			
(2) オープンデータ利活用の促進		セミナー・コンテスト等の開催を通じた普及啓発 →			
(3) 県史編さん事業における成果の県民共有	県史編さん大綱策定 →	県史編さん事業着手、資料調査・収集開始 →			