

「滋賀県行政経営方針2019」実施計画の取組結果（一覧）

区分	×	△	○	◎
数値目標あり	50%未満	50%以上～ 80%未満	80%以上～ 100%未満	100%以上
数値目標なし	目標の半ば以下 の実績	目標の半ば以上 の実績	概ね目標どおり 達成	目標どおり達成

視座	内容	取組項目	具体的な取組内容	目標（令和4年度）	目標に対する達成状況	数値目標の達成状況	4か年（令和元年度～令和4年度）取組成果	目標達成（未達成）の要因・理由	今後の取組
視座1「ヒト」	(1)人材	①組織の基盤となる多様な人材の確保	(ア)採用活動の強化 a 競争試験全体において平成30年度を上回る受験者数の確保(1,003人)	(ア)採用活動の強化	○	令和元年度 878人 令和2年度 1017人 令和3年度 852人 令和4年度 816人	県庁就職セミナー等の開催、先輩職員の声を直接聞ける座談会の設定、職種ごとのPR動画のポータルサイト掲載などに取り組み、よりリアルな情報に触れてもらえるよう工夫をしているが、受験者数が減少傾向にある。	少子高齢化や民間企業の高い採用意欲、就職活動の早期化等の影響により、人材確保競争が厳しくなっていることなどから、令和4年度の競争試験の受験者数は平成30年度を下回る結果(187人減、平成30年度比81.4%)となった。	各職種の魅力ややりがいを含め、今まで以上に強くアピールしていくことが必要であり、引き続き任命権者より一層連携を強化していくとともに、学生が知りたい情報を気軽に尋ねられる場の設定など、ニーズに応じた広報活動を充実させていきたい。
				a 大学等での採用説明会や各種セミナーの開催およびリクレーター制度の活用 b インターンシップ制度の充実 c インターネットを活用した情報発信	◎	令和元年度実習生受験率:45.5%(44名中20名)	令和元年度に実施したインターンシップ実習生の45.5%(44名中20名)が、採用試験を受験し、目標を達成したところ。令和2年度、令和3年度については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、インターンシップ事業を中止。なお、令和4年度は45名受け入れたところであるが令和元年度と同規模の実習生を確保している。	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ているため。	引き続き、募集方法、実施期間等を随時見直すとともに、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。
				c 滋賀県職員採用ポータルサイト年間閲覧者数を平成30年度比で10%向上	×	令和元年度 140,652 令和2年度 206,320 令和3年度 171,366 令和4年度 137,404	ポータルサイトのデザインを若者に訴求力のあるものにするともに、職種ごとのPR動画を掲載するなど、よりリアルな情報に触れてもらえるよう工夫をしているが、累積閲覧者数は、令和5年1月末現在で平成30年度同期比92%となっており、目標を下回っている。	近年の実績をみると、閲覧者数と受験者数は一定の関連性があると考えられ、少子高齢化や民間企業の高い採用意欲、就職活動の早期化等の影響により、人材確保競争が厳しくなっていることなどから、学生等の公務への興味・関心が低く、閲覧者数が減少していると考えられる。	各職種の魅力ややりがいを含め、今まで以上に強くアピールしていくことが必要であり、引き続き任命権者より一層連携を強化していくとともに、職種ごとのPR動画の掲載などホームページの掲載内容を一層充実し、情報発信の強化に努める。
			(イ)試験制度の見直し	○	令和元年度 878人 令和2年度 1017人 令和3年度 852人 令和4年度 816人	優秀な人材の確保に向けて、行政職(アピール試験型)において民間企業志望者も受験しやすい能力検査(SPI3)の導入や、より人物重視の試験内容とする見直しを行うとともに、「滋賀県版通年採用」を導入し、最終合格者の希望を踏まえた採用時期の柔軟化を打ち出すなどの取組を行っているが、受験者数が減少傾向にある。	少子高齢化や民間企業の高い採用意欲、就職活動の早期化等の影響により、人材確保競争が厳しくなっていることなどから、令和4年度の競争試験の受験者数は平成30年度を下回る結果(187人減、平成30年度比81.4%)となった。	これまでも採用試験制度の改善を重ねてきたところであるが、まずは、近年特に必要人員の確保が難しくなっている総合土木職について、令和5年度試験から、新たな上級試験(先行実施枠)の実施などに取り組む。今後も、総合土木職先行実施枠の検証を踏まえた見直しを検討するとともに、国家公務員採用試験の見直しの動向や就職活動の早期化等の情勢を注視しながら、優秀な人材の確保に向けて、採用試験制度のあり方を検討していきたい。	
		(ウ)任期付職員制度等の活用および会計年度任用職員制度の円滑な導入と運用	◎	-	令和2年度の制度導入に向け、令和元年度中に、関連条例の改正、取扱要領を制定するとともに説明会の開催、事務連絡等により、各所属に対し、制度導入に向けた任用手続等について周知を図った。	令和2年度に会計年度任用職員制度に移行済みであるため。	引き続き会計年度任用職員制度の適切な運用を行う。		

視座	内容	取組項目	具体的な取組内容	目標（令和4年度）	目標に対する達成状況	数値目標の達成状況	4か年（令和元年度～令和4年度）取組成果	目標達成（未達成）の要因・理由	今後の取組		
視座1「ヒト」	(1)人材	②職員の意欲や能力を高めるための人材育成の推進	(ア)人材育成基本方針に基づく研修等の取組の実施 研修など人材育成基本方針に基づく取組を実施し、その効果を定期的に把握するとともに、情勢や環境の変化に応じて、基本方針の検証を行う。	(ア)人材育成基本方針に基づく研修等の取組の実施	◎	-	○主事・技師級3年目研修、主任主事・主任技師級研修、主査級研修、主査級3年目研修、係長級研修、主幹級研修、課長補佐級研修、参事級研修、課長級研修を実施した(うち主査級3年目研修、主幹級研修および課長補佐級研修は令和4年度に新設)。 ○選択型研修(実務能力系プログラムおよび法務・政策系プログラム)を実施した。 ○OJT推進員研修、ブラザー・シスター研修およびキャリア形成支援研修を実施した。また、ブラザー・シスター研修については「基礎編」に加え、「フォローアップ編」を新設した。 ○政策テーマ調査研究や自己啓発促進事業を実施した。	人材育成基本方針に掲げる「目指す職員像」の実現に向け、全職員を対象としたアンケートや健康経営・人材育成推進委員会における議論等から明らかになった課題を重点的に対応するため、年度ごとに研修内容や体系を見直したことで、職員が主体的かつ体系的に学べる研修を実施することができた。	「滋賀県行政経営方針2023-2026」の下記項目において取り組む。 経営資源1「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		
			(イ)効果的なOJTや円滑な組織運営に向けた支援 職場におけるOJTの実施状況等について定期的な調査を行い、人材育成推進会議等での議論を通じて、研修などの支援策に反映し実施する。	(イ)効果的なOJTや円滑な組織運営に向けた支援 ・所属におけるOJTの実施率 平成30年度(2018年度) 77.7% → 100%	○	○所属におけるOJT実施率:91.1%	○健康経営・人材育成推進委員会の開催およびOJTに関するアンケートを実施し、職員の意識および職場の現状等を把握した。 ○チームで成果を出すための組織運営の要となる係長の支援と、県庁力の最大化に向けたマネジメント力の強化のため、係長級から課長級の職員を対象に「部下コーチング」や「チームビルディング」等の科目をシリーズ化して体系的に実施した。 ○職員同士の支え合いや学び合いの促進を図り、チームで仕事を進めていく意識を向上させるため、若手から中堅職員を対象に「メンバーシップ」や「フォローアップ」等のチーム力向上科目をシリーズ化して体系的に実施した。 ○所属内のOJTを計画的・継続的かつ効率的に推進する職員に対し、OJT推進員研修内で「人材育成」の講義を実施した。 ○人材育成情報誌「石積み」において、「心に残るOJT」などを特集し、好事例を全職員向けに発信した。	係長級・主査級職員の割合が減少し、業務負担も増える一方で、各職場で主任主事・主任技師級以下の若手職員の割合が増加し、後輩指導の負担が増えていることが挙げられる。	「滋賀県行政経営方針2023-2026」の下記項目において取り組む。 経営資源1「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		
			(ウ)組織目標の実施 各部署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、職員の内意と連帯感の向上を図る。						各部署や課室が当該年度に重点的に取り組む項目・目標を設定し、知事・副知事と各部署長等との協議を実施した(令和2年度はコロナの影響により取りやめ)。協議結果概要を庁内で共有するとともに、各部署および課室(地方機関除く)の組織目標を県ホームページで公開した。令和4年度は、公開に当たりしらが県民の方に広くお知らせし閲覧数を伸ばした。		行政経営方針2023-2026では、業務の見直し・効率化を掲げていることから、組織目標に係る資料作成時間を削減する。あわせて、同方針では県庁を担うひとづくりとしてコミュニケーション活性化によるチームワークの強化を掲げており、組織内および知事とのコミュニケーションにより重点を置いた見直しを行う。また、オープンな行政経営に資するよう、知事との協議の概要を公表する。
			(エ)自発的な学びの促進 「自らの学び」に向けた意識の醸成を図るため、若手職員等が自主的に行う勉強会や研究会の開催を支援する。	(エ)自発的な学びの促進	○	-	○県政の課題について、自主的に調査研究を行う職員グループの支援を実施。令和3年度は応募がなかったことから、令和4年度から支援要件を緩和し、支援を継続。	時間外勤務や育児・家事等により、自主的な調査研究を行う時間を確保できないことが一因として考えられる。	○自主的に行う勉強会等の開催の支援(講師謝金、資料購入費の助成)を引き続き実施する。		
			(オ)職員提案の実施 職員からの施策提案を引き続き実施することにより、職員の柔軟な発想を積極的に生かす組織風土を醸成するとともに、県政のあり方について幅広い視野で意欲的に思考する人材を育てる。	(オ)職員提案の実施	◎	-	職員から提案を募り、幅広い分野について、主体的かつ意欲的に職員から4年間で13件の提案があった。		次期方針において、業務の見直し・効率化を重点事項として位置付けていることから、寄せられた提案をシリーズとして全庁で活用し、不断に見直しを行う組織風土を醸成できるよう取り組みを進める。		
			(カ)地域活動等への参加促進 職員の意識啓発や協働マインドの醸成に向け、研修等を通じて、「地域に飛び出す活動」等に取り組んでいる職員の事例や諸制度の紹介等を行い、活動への参加を促すとともに、多様な主体との協働を進めるための知識の習得を図る。	(カ)地域活動等への参加促進 ・自ら進んで研修や勉強会、交流会等に参加したり、日頃から情報収集に努めるなど、積極的にスキルアップに取り組む職員の割合:95%以上	△	○自ら進んで研修や勉強会、交流会等に参加したり、日頃から情報収集に努めるなど、積極的にスキルアップに取り組む職員の割合:69.0%(一般職員のみ)	○地域活動の特集した人材育成情報誌「石積み」を発行し、職員同士の情報共有を図った。	時間外勤務や育児・家事等により、自主的な調査研究を行う時間を確保できないことが一因として考えられる。	○地域活動等への参加意識を高めるために、引き続き意識啓蒙等の取組を行う。		
			(キ)県と市町等の人事交流の充実 省庁、他府県、県内市町、民間企業等との間で行っている派遣研修、人事交流等について、毎年度効果を検証して見直しを行い、相互交流の充実を図る。	(キ)県と市町等の人事交流の充実 ・いきいき新自治交流研修の拡大 平成30年度(2018年度) 2市 → 4市町	◎	5市町	目標を上回る5市町と人事交流を実施し、現場感覚を持ち実践力のある人材の育成を行った。	相互に希望する分野での交流とすることで、お互いに有益な研修としているため。	引き続き、効果を検証して見直しを行い、相互交流の充実を図る。		

視座	内容	取組項目	具体的な取組内容	目標（令和4年度）	目標に対する達成状況	数値目標の達成状況	4か年（令和元年度～令和4年度）取組成果	目標達成（未達成）の要因・理由	今後の取組
視座1「ヒト」	(1)人材	③職員一人ひとりの活躍の推進	(ア)若手職員の育成の充実 職場における積極的な若手職員の育成を推進するため、研修等を通じた、学び合い・育ちあいにに向けた意識啓発等の取組を実施する。	(ア)若手職員の育成の充実 ・自分の能力を十分に発揮できるような仕事・機会を与えられていると思う職員の割合 平成30年度(2018年度) 89% → 100%	×	○自らの能力を仕事を通じて十分に発揮できていると思う職員の割合：80.1%（一般職員のみ）	○「後輩指導」研修において、若手や中堅職員のOJTに対する意識を高め、効果的な後輩指導の育成スキルや後輩の成長を促進する関わり方を学ぶ講義を実施した。 ○新規採用職員の指導・助言を行うブラザー・シスターに「ブラザー・シスター研修」を実施し、必要な能力向上を図った。令和4年度は「基礎編」に加え、「フォローアップ編」を実施した。 ○所属長に対して「キャリア形成支援研修」を実施し、部下職員のキャリア開発支援のための指導助言や面談技法について学ぶ機会を設けた。 ○所属内のOJTを計画的・継続的かつ効率的に推進する職員に対し、OJT推進員研修内で「人材育成」の講義を実施した。 ○人材育成情報誌「石積み」において、「心に残るOJT」などを特集し、好事例を全職員向けに発信した。	係長級・主査級の職員割合が減少する一方で、主任主事・主任技師級以下の若手職員の割合が増加しており、係長級・主査級の職員が担っていた困難な業務を若手職員が担うこととなり、能力不足を感じている職員が増えている可能性がある。	「滋賀県行政経営方針2023-2026」の下記項目において取り組む。 経営資源1「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)効果的なOJTや円滑な組織運営に向けた支援(再掲) 職場におけるOJTの実施状況等について定期的な調査を行い、人材育成推進会議等での議論を通じて、研修などの支援策に反映し実施する。	(イ)効果的なOJTや円滑な組織運営に向けた支援(再掲) ・所属におけるOJTの実施率 平成30年度(2018年度) 77.7% → 100%	○	○所属におけるOJT実施率：91.1%	○健康経営・人材育成推進委員会の開催およびOJTに関するアンケートを実施し、職員の意識および職場の現状等を把握した。 ○チームで成果を出すための組織運営の要となる係長の支援と、県庁力の最大化に向けたマネジメント力の強化のため、係長級から課長級の職員を対象に「部下コーチング」や「チームビルディング」等の科目をシリーズ化して体系的に実施した。 ○職員同士の支え合いや学び合いの促進を図り、チームで仕事を進めていく意識を向上させるため、若手から中堅職員を対象に「メンバーシップ」や「フォローアップ」等のチーム力向上科目をシリーズ化して体系的に実施した。 ○所属内のOJTを計画的・継続的かつ効率的に推進する職員に対し、OJT推進員研修内で「人材育成」の講義を実施した。 ○人材育成情報誌「石積み」において、「心に残るOJT」などを特集し、好事例を全職員向けに発信した。	係長級・主査級職員の割合が減少し、業務負担も増える一方で、各職場で主任主事・主任技師級以下の若手職員の割合が増加し、後輩指導の負担が増えていることが挙げられる。	「滋賀県行政経営方針2023-2026」の下記項目において取り組む。 経営資源1「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
			(ウ)定年延長制度の構築および再任用制度の見直し 国家公務員の定年延長等にかかる制度構築について情報収集を行い、定年延長および再任用制度の見直しを本県の実情にあわせて検討し、新たな制度を導入する。	(ウ)定年延長制度の構築および再任用制度の見直し ・国家公務員の制度見直しを踏まえて、速やかに定年延長等の制度を検討・実施	◎	-	国家公務員の制度見直しや本県の実情を踏まえ、定年延長および再任用制度等を検討し、令和5年4月から新たな制度を導入することとした。	国家公務員の制度見直しを踏まえつつ、本県の実情を考慮した制度を構築することができたため。	制度が適切に運用できるよう、運用面での詳細を検討する。
			(エ)女性職員の活躍の推進 平成30年度(2018年度)改定の「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的視点に立った、幅広い業務経験を通じた人材育成に努める。	(エ)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 10.0%以上 ・係長職に占める女性職員の割合 20.0%以上	◎	・参事級以上に占める女性職員の割合 11.4% ・係長職に占める女性職員の割合 21.8%	・時差出勤や在宅勤務等各種制度の充実をはかり、柔軟な働き方ができる環境整備を行うとともに、誰もが能力を発揮し活躍できる職場づくりに向け、研修やイクボス宣言等により意識改革、組織風土の醸成に努めた。 ・自らの今後のキャリア形成を考え、幅広いキャリアを積むことへの意識を醸成するキャリアデザイン研修や育児休業者職場復帰研修等各種研修を実施するとともに、相談窓口の運用等の取組を行った。 ・男性職員の主体的な家事参加の促進に向けて、企業との連携による啓発等の取組のほか、知事による「男性職員の育児休業100%宣言」やイクボス面談の実施等、男性職員の育休取得の促進を図った。	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。	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。
			(オ)県における障害者雇用の今後のあり方検討 庁内関係所属および庁外関係機関との協議の場を設置し、障害を有する職員への合理的配慮の内容や職域の拡大について、課題と対応を議論し、取組方針を策定する。以後、方針に基づく取組を実施する。	(オ)県における障害者雇用の今後のあり方検討 ・令和元年度(2019年度)中に今後の県の障害者雇用のあり方についての方針を策定し、方針に基づく取組を実施	◎	-	令和2年3月に「障害者活躍推進計画」を作成し、ワーキングチームにて取組の進捗状況を確認、共有している。 「人」「仕事」「環境」の3つの視点から、障害のある職員の活躍を推進する取組を進めており、実雇用率は令和元年6月1日時点「2.34%と法定雇用率を達成できていなかったが、令和4年6月1日時点では2.93%と法定雇用率の2.60%を達成している。	令和2年度から総務事務・厚生課内に「オフィスサポートセンター」を立ち上げ、職員を配置するなど、障害者が働きやすい職場づくりに努めたため。	障害のある職員の職場定着支援のため、障害のある職員や所属管理職員を支援するスタッフを拡充し、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。
			(カ)ハラスメントゼロに向けた取組の実施 全ての職員が安心して活躍できるよう、各種ハラスメントに関する相談窓口の周知やハラスメント防止に向けた研修など、ハラスメントゼロに向けた取組を行う。				令和2年11月および令和4年1月にハラスメント対策指針を改定し、相談窓口と併せて周知に努めた。 令和3年2月にハラスメント対応マニュアルを改定し、各所属の人事担当者へ周知した。		「滋賀県行政経営方針2023-2026」の下記項目において取り組む。 経営資源1「ヒト」 (2)県庁を担うひとづくり ②多様な人材が活躍しやすい職場づくり

視座	内容	取組項目	具体的な取組内容	目標（令和4年度）	目標に対する達成状況	数値目標の達成状況	4か年（令和元年度～令和4年度）取組成果	目標達成（未達成）の要因・理由	今後の取組
視座1「ヒト」	(1)人材	④職員の健康の維持・増進（職員の心と身体の健康づくり）	(ア)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。	(ア)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 100% ・がん検診にかかる精検受診率 100%	○	定期健康診断受診率 R1年度～R4年度 100% がん検診精検受診率 R1年度95.0% R2年度88.8% R3年度95.3% R4年度83.7%	・定期健康診断については各年度100%実施することができた。 ・がん検診の精密検査については、対象者にこまめに連絡を行い、受診勧奨を行ってきたが受診率は100%に届かなかった。	・定期健康診断については、法定健診であることを周知業務上必要なことであるということの意識づけを行うとともに、未受診者には再実施の機会を作り必ず受診するよう呼びかけを行ったことが成果につながった。 ・がん検診の精密検査は、結果が分かり次第速やかに受診案内を行い、未受診者にはこまめに受診勧奨を行ってきたが、受診勧奨の時期が年末から年度末に重なることから受診行為に結び付けることができなかった。	定期健康診断およびがん検診の精密検査受診率ともに100%を目指して取組を進める。 定期健康診断の混雑緩和に向けた取組を進めて受診しやすい環境をつくるとともに、精密検査の受診管理をR4年度からシステム化していることで、精密検査の個別勧奨をより一層進めていく。
			(イ)ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境の改善 管理監督者向けの研修を実施し、各職場での職場環境改善の取組実施を促すとともに、取組の結果報告をとりまとめ、好事例等を還元するなど、情報共有を図る。	(イ)ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境の改善 ・各職場での職場環境改善の取組実施率 平成29年度(2017年度) 66.0% → 80%以上	◎	R1年度 81.6% R2年度 72.5% R3年度 84.1% R4年度 92.8%	・集団分析結果を配布し、集団分析結果の見方や職場環境改善への活かし方などのセミナーを実施。 ・毎年度、各職場で職場環境改善に向けて取り組んだ内容を報告してもらい、取組結果を事例集として還元した。 ・令和2年度は目標値を下回ったものの、他の年度では目標を達成し、令和4年度では一番高い達成率となった。	セミナーを参加しやすいように3回に分けて実施し、理解の促進を図ったことや、各職場の取組事例を周知し次年度以降の取組の参考にしてもらったことが取組の実施率向上につながった。	引き続き、セミナーの内容などを工夫しながら集団分析を活用した職場環境改善の取組を支援していく。
			(ウ)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つの健康習慣が容易に実施できるような環境づくりに取り組む。	(ウ)滋賀県職員版スマートライフプロジェクトの推進 ・「運動」:積極的に階段を利用したり、週1回以上の定期運動をししたりする職員の割合 平成29年度(2017年度) 82.2% → 85%以上 ・「食事」:毎朝、朝食をとっている職員の割合 平成29年度(2017年度) 87.7% → 90%以上 ・「禁煙」:煙草を吸う職員の割合 平成29年度(2017年度) 12.4% → 10%未満 ・「睡眠」:睡眠で休養が十分とれている職員の割合 平成29年度(2017年度) 49.9% → 60%以上	×	「運動」 R1年度 84.4% R2年度 84.5% R3年度 83.3% R4年度 81.7% 「食事」 R1年度 87.5% R2年度 93.9% R3年度 87.4% R4年度 86.4% 「禁煙(喫煙率)」 R1年度 10.4% R2年度 9.5% R3年度 9.5% R4年度 9.1% 「睡眠」 R1年度 51.1% R2年度 53.9% R3年度 52.8% R4年度 51.9%	職員向けの福利厚生だよりを活用し、スマートライフプロジェクトに関する情報発信を行うとともに、階段の利用促進の掲示、睡眠セミナーや相談の実施などを実施してきた。 ・「禁煙」については、R2年度以降いずれの年度も目標を達成した。 ・「朝食」については、R2年度のみ目標を達成した。 ・「運動」、「睡眠」については、目標を達成することはできなかった。	情報提供による啓発を中心として取組を行ったが、職員の行動変容に繋げることには至らなかった。コロナの感染拡大予防のため在宅勤務が推奨された令和2年度当初は「食事」や「睡眠」の項目は良好な結果であったことから、時間的なゆとりの有無も結果に影響を与えた要因の一つと考えられる。	スマートライフプロジェクトのうち、「睡眠」の項目が特に値が低いので、国の指針等を参考にしながら啓発の方法を検討し、改善に向けて引き続き取り組んでいく。

視座	内容	取組項目	具体的な取組内容	目標（令和4年度）	目標に対する達成状況	数値目標の達成状況	4か年（令和元年度～令和4年度）取組成果	目標達成（未達成）の要因・理由	今後の取組
視座1「ヒト」	(1)人材	④職員の健康とワーク・ライフ・バランスを重視した働き方の推進 (職員の健康とワーク・ライフ・バランスを重視した働き方の推進)	(ア) 年次有給休暇の取得促進 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日以上取得を呼びかける。	(ア) 年次有給休暇の取得促進 ・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29年(2017年) 12.0日 → 令和4年(2022年) 14.0日	×	令和4年(2022年) 11.6日	・年次有給休暇の取得促進に係る通知を发出し、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。 ・お盆の時期に、職員が集中的に年次有給休暇を取得する夏季集中休暇を実施した。 ・毎月の所属ごとの取得状況を掲示板に掲載した。	長時間労働が解消されていないことや新型コロナウイルス感染症対策による業務の増大等が要因であると考えられる。	「滋賀県行政経営方針2023-2026」の下記項目において取り組む。 経営資源1「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
			(イ) 定時退庁日における定時退庁の徹底 定時退庁日の呼びかけ(全庁放送、庁内LANへの掲示)、定時退庁実施率の公表などを行い、定時退庁の徹底を図る。	(イ) 定時退庁日における定時退庁の徹底 ・定時退庁実施率 平成29年度(2017年度) 87.9% → 95%	×	令和4年度(2022年度) 81.3%	・庁内放送および掲示板による呼びかけを実施した。 ・庁内放送の内容の見直し、変更を行った。 ・毎月の所属ごとの実施率を掲示板に掲載した。	平成29年度と比較して、新型コロナウイルス感染症対応等の緊急を要する業務により、定時退庁日に定時に退庁できない所属が増加したことが要因であると考えられる。	定時退庁日の庁内放送について、朝(8:40)と夕方(16:45)に呼びかけを実施するほか、定時退庁実施率の公表を行うなど、引き続き定時退庁の徹底を図る。
			(ウ) 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。	(ウ) 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(災害対応等を除く)の件数(知事部局) 平成29年度(2017年度) 17,521件 → 9,000件	×		・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) 15,789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について、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った。 その結果、令和元年度、令和2年度までは順調に減少したが、新型コロナウイルスへの対応のため、令和3年度から急激に増加した。	新型コロナウイルスへの対応は一定落ち着いたが、一方で、徐々に本来業務へ時間外勤務の要因が移行していると考えられる。	メッセージ表示による呼びかけや現状の共有等をこれまでより徹底し、業務の見直し・効率化の取組ともあわせて、午後10時以降の時間外勤務を原則行わないよう、意識醸成を促進する。
			(エ) 在宅勤務およびサテライトオフィス勤務の推進 在宅勤務およびサテライトオフィス勤務を実際に利用した職員の活用事例の周知等により、制度への理解を深める取組を行い、必要な職員が必要な時に利用できる制度となるよう、引き続き環境整備を進める。	(エ) 在宅勤務およびサテライトオフィス勤務の推進 ・在宅勤務およびサテライトオフィス勤務の実施者数 平成29年度(2017年度) 23名 → 300名	◎	令和4年度(2022年度) 1,167名	・令和2年4月に在宅勤務制度およびサテライトオフィス勤務制度の対象職員を育児・介護を行う職員等から全ての職員に拡大(会計年度任用職員を除く)し、育児・介護を行う職員については、時間単位での実施を認めることとした。 ・在宅勤務制度については令和2年10月に、サテライトオフィス勤務制度については令和3年4月に、会計年度任用職員を対象に含めることとした。 ・令和4年4月に在宅勤務実施要領とサテライトオフィス勤務実施要領を統合し、新たにテレワーク実施要領を定め、職員がより柔軟に実施できるよう制度改正を行った。 ・在宅勤務の実施に必要な通信機器等の整備を行った。 ・新型コロナウイルス感染症対策のため、在宅勤務制度の積極的な活用を呼び掛けた。	制度の対象者を全ての職員に拡大するとともに、新型コロナウイルス感染症対策として、在宅勤務制度の積極的な活用を呼び掛けたことで、在宅勤務実施者数の大幅な増加につながった。	経営資源1「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
			(オ) 勤務時間制度の更なる弾力化の検討 職員のワーク・ライフ・バランスの推進を図るため、柔軟な勤務時間制度の導入に向けた取組を進める。	(オ) 勤務時間制度の更なる弾力化の検討 ・ワーク・ライフ・バランスの実現ができていない職員の割合 平成29年度(2017年度) 53.9% → 80%	△	令和4年度働き方・ひとづくり・女性職員活躍等に関する職員アンケート結果 69.8%	・令和2年3月に時差出勤制度を導入した。 ・令和2年4月に子育て支援時間制度を導入した。 ・ワーク・ライフ・バランスの推進を図るため、時差出勤制度の積極的な活用について周知を図り、令和4年度においては、知事部局で1,616名が時差出勤を実施した。	ワーク・ライフ・バランスを実現できていない主な要因としては、業務量が過大であることなどにより、勤務時間外に業務を処理しなければならないこと等が挙げられる。	時差出勤制度の積極的な活用について引き続き周知するとともに、必要に応じて、フレックスタイム制導入に向けた検討を行う。
			(カ) 管理職員の意識改革 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。						令和3年度から対象職員を係長職にある職員まで拡大し、毎年度「イクボス宣言」を行い宣言書を執務室に掲示することとした。また、令和3、4年度については、コロナ禍であることも鑑み、地方機関の職員等も含めて広く宣言が浸透するよう、部局長のイクボス宣言については動画を配信した。 令和5年度に実施するイクボス宣言については、より実効性を確保するため、記載項目を見直した。

視座	内容	取組項目	具体的な取組内容	目標（令和4年度）	目標に対する達成状況	数値目標の達成状況	4か年（令和元年度～令和4年度）取組成果	目標達成（未達成）の要因・理由	今後の取組
視座1「ヒト」	(2)組織・体制等	①最適な組織体制の構築 ②地方機関のあり方検討	①最適な組織体制の構築 (ア)必要な見直しの毎年度実施 県行政を取り巻く諸情勢を勘案し、各部署からの提案・意見や他府県の動向などを踏まえながら、組織体制について、毎年度、必要な見直しを行う。	①最適な組織体制の構築 (ア)必要な見直しの毎年度実施 ・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	◎	-	簡素で効率的であることを旨としつつ、組織の安定性と時々の行政課題に柔軟に対応できることを大切に、最適な組織体制となるよう、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した。	毎年度、県行政を取り巻く諸情勢を勘案し、各部署からの提案・意見や他府県の動向などを踏まえたうえで、検討することができたため。	引き続き、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していくために、安定性と柔軟性の両面を大切にしながら、その最適化に取り組む。
			②地方機関のあり方検討 (ア)対話と丁寧な議論を経ての必要な見直し 地方機関のあり方について、幅広く意見を聞き取り、対話を重ねながら、丁寧に議論を進め、必要な見直しを行う。	②地方機関のあり方検討 (ア)対話と丁寧な議論を経ての必要な見直し ・令和元年度(2019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	◎	地方機関の配置数や管轄区域の変更につながるような見直しは行わないこととともに、地域における危機管理事案に適切に対応していくための必要な見直しを行った。	庁内、地方機関から幅広く意見を聞き取り、対話を重ねながら、丁寧に議論を進めることができたため。	最適な組織体制の構築を進める中で、その時々課題を踏まえつつ、必要な見直しを行う。	
		③業務(質・量)とのバランスを十分考慮した適正な定員管理および給与管理	(ア)適正な定員管理および給与管理 事務事業の不断の見直し、事業の効率化に加え、本庁と地方、部署間、所属間における業務(質・量)に見合った人員配置のバランスの点検を行うとともに、増大する行政需要に的確に対応できるよう、毎年度、職員定数の見直しを行う。 年度途中においては、業務の繁忙調整や優先度に応じて、部署間、所属間、係間で柔軟に人員の再配置や応援体制の構築を行う。 これらの取組により、一人当たりの総労働時間数の削減を図る。 また、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。	(ア)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	◎	事務事業の見直しや業務の効率化、所属間のリバランス等の徹底による減員を図りつつ、各種行政課題に的確に対応し、重点施策を着実に推進できるよう、業務の質・量を十分考慮した、適正な定員管理を実施した。 また、職員の給与については、毎年の人事委員会勧告に基づき、国の制度も勘案しながら適正な給与管理を図ることができた。	毎年度、本庁と地方、部署間、所属間における業務(質・量)に見合った人員配置のバランスの点検を行ったため。	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。	
			④業務上のリスクに適切に対応するための内部統制体制の整備	(ア)内部統制体制の整備 ・改正地方自治法の施行に向けた試行の実施 ・円滑な内部統制制度の導入および監査委員の視点も踏まえた効果的な制度の運用	◎	○令和元年度 ・監査委員との意見交換等を行いながら体制の整備を進め、12月から1月にかけて一部の所属を対象として制度の試行を行った。 ・3月に、地方自治法等の一部を改正する法律(平成29年法律第54号)による改正後の地方自治法第150条第1項の規定に基づき、「滋賀県事務適正化推進方針」を策定した。 ○令和2年度 ・幹部職員向けの内部統制アドバイザー講話を開催するなど取組の浸透を図った。 ○令和3年度 ・滋賀県事務適正化(内部統制)評価報告書の内容を踏まえた制度改善を実施した。 ○令和4年度 ・評価報告書および監査委員意見を踏まえ、重要性の高い項目および再発防止への取組の視点で、チェックシートの見直しを実施した。	監査委員および各制度所管課と連携を図りながら、体制の制度および運用を進めることができています。	引き続き、監査委員と各制度所管課と連携しながら、より効率的・効果的な制度を目指す。	

視座	内容	取組項目	具体的な取組内容	目標（令和4年度）	目標に対する達成状況	数値目標の達成状況	4か年（令和元年度～令和4年度）取組成果	目標達成（未達成）の要因・理由	今後の取組
視座1「ヒト」	(3)事務(広域自治)	①市町との連携等を課題とした地域課題への対応	(ア)地方自治にかかる様々な課題について議論する場の設置検討 国の動向等の情報収集等を行うとともに、県と市町が新たな自治体のあり方について議論する場の設置に向けて検討する。	(ア)地方自治にかかる様々な課題について議論する場の設置検討 ・令和4年度(2022年度)を目的に県と市町が地方自治のあり方を検討し、ビジョンを共有できる場を設置	◎		地方制度調査会等の国の検討動向を注視し、情報収集に努めた。また、首長会議において、県と市町の首長が活発な議論を行った。 ＜首長会議の開催＞ 令和元年 3回 令和2年 4回 令和3年 3回 令和4年 4回	地方自治にかかる様々な課題について議論する場として、首長会議で活発な議論を行っており、特にコロナ禍においては、県・市町が連携して対応にあたるための協議の場として機能した。	現在地方制度調査会において、社会全体のデジタル化の進展及び感染症対応で直面した課題等を踏まえた地方制度のあり方について調査審議が行われており、この結果を踏まえ、首長会議等で必要な検討を行う。
			(イ)水道事業における広域連携の推進 「滋賀県水道事業の広域連携に関する協議会」の活動を継続し、引き続き多様な形態による広域連携の段階的な検討を進める。	(イ)水道事業における広域連携の推進 ・滋賀県水道ビジョンに基づき、広域化にかかる方向性とそのロードマップについて検討	◎	—	総務省・厚労省から通知があり(H31.1.25付け自治財政局長他)、令和4年度までに県が水道広域化推進プランを策定するように要請があった。プラン策定に向け広域化にかかるシミュレーションを実施するとともに「滋賀県水道事業の広域連携に関する協議会」や「水道事業の将来見通しに関する研究会」などの場で、同プランの策定に向けて検討を行い、令和4年12月に策定を完了した。	県内の市町の意向を丁寧に聞き、広域化・共同化に取り組む事項を見出すことができた。	プランに盛り込んだ下記の事項について取組を進めていく。 ①ゆるやかな広域連携の推進(経営基盤強化、人材育成・技術継承・技術力強化、事故災害対応力強化) ②将来の経営統合等に向けたモデル事業等における取組の推進 ③水道基盤強化計画の策定
			(ウ)下水道事業等にかかる広域化・共同化計画の策定 県・市町等による広域化・共同化計画の検討を目的に、「滋賀県汚水処理事業広域化・共同化研究会」を設置し、検討を進める。導入が想定される広域化・共同化施策を整理する。導入が想定される広域化・共同化施策ごとに、県・市町等による連携ブロックを取りまとめ、更に連携ブロックごとに検討を行い、計画書として取りまとめる。	(ウ)下水道事業等にかかる広域化・共同化計画の策定 ・管内の市町等と連携して令和4年度(2022年度)までに広域化・共同化計画を策定	◎	—	・令和元年7月汚水処理事業の広域化・共同化の推進に関する事項を検討するため、県内市町および県庁関係課で構成する「滋賀県汚水処理事業広域化・共同化研究会」を設置した。 ・令和元年7月から令和4年7月までに全15回の研究会を開催し、市町の意向を踏まえながら、広域化・共同化として優先的に取り組むメニューを選定し、計画(案)をとりまとめた。 ・令和4年10月に琵琶湖流域下水道協議会(知事、各市町首長で構成)での計画(案)の説明を経て令和4年12月に「広域化・共同化計画」を策定・公表した。	県内市町の意向を丁寧に聞くことで、全19市町が参画する4つのソフトメニュー(雨天時浸水対策、災害時対応、維持管理業務の共同化、下水道台帳システムの共有化)を広域化・共同化計画に位置付けることができた。	計画に位置付けたメニューについて短期計画を実施するとともに、中期・長期計画の実施にむけた検討を行っていく。
			(エ)森林・林業分野の人材育成支援等 森林・林業に関する専門的な知識や技能の習得および森林整備業務に必要な森林調査等の実地指導を行う研修機関((仮称)フォレストアカデミー)の設置など新たな仕組みを構築し、新制度に対応できる市町職員の育成を支援する。	(エ)森林・林業分野の人材育成支援等 ・放置林対策に係る森林整備業務の発注が円滑に実施できる体制の構築 11市町 ・市町職員の人材育成支援 19市町	○	・放置林対策に係る森林整備業務の発注が円滑に実施できる体制の構築 12市町 ・市町職員の人材育成支援 12市町		(実績)R元年度:10市町、R2年度:13市町、R3年度:12市町、R4年度:12市町 (成果)R元年度は、森林の多面的機能などに重点を置いて研修を実施した。 R2年度より森林経営管理制度の推進のための研修に重点を置き、実践性を高めている。この結果、少しずつ取組が進んできている。 R4年度は、市町が管理する林道・作業道に対して、災害復旧の対応方法について技術的な研修を実施した。その結果主体的な維持管理方法についての意識づけができた。	市町においては、毎年担当者が異動による交代が生じていること、や市町ごとの取組の機運の温度差などから、それぞれの取組姿勢が異なるため。
(オ)土木分野の人材育成支援等 a 土木分野の人材育成支援 市町のニーズや社会情勢の変化を的確に捉えた研修となるよう内容を充実させるとともに、新しい行政課題や高度化・専門化する設計・施工技術に対応できる人材育成を支援するため、技術相談窓口を開設し、出前講座等の積極的支援を実施する。 b 土木分野の市町公共事業の発注支援等 公共工事の積算、施工管理に関する支援を継続し、総合評価方式の導入や最新の成績評定要領の活用に向けて、滋賀県地域発注者協議会に分会・勉強会を立上げ、支援を行う。	(オ)土木分野の人材育成支援等 a 土木分野の人材育成支援 ・ICT等の高度化・専門化する技術や入札事務等に円滑に対応できる人材の育成 b 土木分野の市町公共事業の発注支援等 ・総合評価方式の導入・実施 10市町 ・最新の成績評定要領の採用 19市町	△	○	a)土木分野の人材育成等 技術管理課、各土木事務所・支所および建技センターに技術相談窓口を開設(R2.1)するとともに、出前講座等の積極的な支援を実施してきた。 b)土木分野の市町公共事業の発注支援等 ・総合評価方式 ・市町向け総合評価ガイドラインを県で作成して提供し、公告例、入札説明書と併せて建設・事務担当者に解説してきた。 ・成績評定要領 県の成績評定要領に関する情報提供、標準化に向けての課題、スケジュールなどの個別ヒアリング、適切な成績評定実施のための出前講座を実施してきた。	a)土木分野の人材育成等 技術相談窓口や出前講座で市町ヒアリングを行ったことで、人材育成等に必要課題を把握することができた。 b)土木分野の市町公共事業の発注支援等 ・総合評価方式 ・各市町の抱える課題やニーズ把握し、市町の取組が進むよう働きかけたことで、目標を達成した。 ・成績評定要領 業者の格付に影響があるため、周知期間を設ける必要から、2市町が未達成となった。	a)土木分野の人材育成等 引き続き、技術相談窓口および出前講座の支援を実施し、土木分野の人材育成に取り組む。 b)土木分野の市町公共事業の発注支援等 総合評価方式の導入・実施 導入後のフォローアップを行うと併に、未導入の市町に対し、引き続き、積極的な支援を行う。 ・最新の成績評定要領の採用 残る2市町(近江八幡市、豊郷町)については、R5試行、R6本格運用を行う予定で調整しており、今後もフォローアップしていく。			

視座	内容	取組項目	具体的な取組内容	目標（令和4年度）	目標に対する達成状況	数値目標の達成状況	4か年（令和元年度～令和4年度）取組成果	目標達成（未達成）の要因・理由	今後の取組
視座1「ヒト」	(3)事務（広域自治）	②権限移譲・規制緩和や事務の共同化の推進	(ア)権限移譲・規制緩和に関する市町からの提案制度の活性化 各市町を個別に訪問し、地域の実情に応じたまちづくりを進めるにあたって見直すべき県と市町の役割分担や、支障となっている県の規制について意見交換し、対話を通じて積極的に提案の種を掘り起こすことにより、提案制度の活性化を図り、地域の課題解決につなげる。	(ア)権限移譲・規制緩和に関する市町からの提案制度の活性化 ・各市町を訪問し意見交換を実施	◎	-	・電話等により各市町への提案制度の周知、意見交換を実施した。 ・令和元年7月31日、企画調整主催の「県・市町まち・ひとごと総合戦略連携推進会議」にて、本制度の趣旨を周知した。 ・市町からの提案内容および県からの回答を各市町に情報提供し、実際の事例の紹介とあわせて本制度の趣旨を周知した。 ・市町からの提案制度について集中受付期間（毎年度2月～5月）を設け、市町への周知を図った。	・新型コロナウイルス感染症の影響もあり、全市町を訪問することは見送ったが、電話による意見交換や会議の場を利用した制度周知を行うことで、提案制度の活性化を図ることができた。	・引き続き、権限移譲・規制緩和に関する提案制度の周知を図り、地域の課題解決につなげてまいりたい。
			(イ)県税・市町税の徴収業務の共同実施等 個人県民税に係る収入未済額の縮減を図るため、徴収業務の共同実施を継続するとともに、対象地域の拡大を図る。また、課税事務についても、事務の効率化や納税者の利便性向上を図るため、市町との連携を検討・実施する。	(イ)県税・市町税の徴収業務の共同実施等 ・徴収業務の共同実施の対象地域 令和4年度(2022年度)までに1地域以上追加	◎	令和2年度中部地域・令和4年度南部地域を追加	・徴収業務の共同実施を令和2年度に中部地域、令和4年度に南部地域で開始した。 ・既に共同実施を始めていた地域を含め、市町との連携により個人県民税の収入未済額の縮減につなげることができた。	・各地域において、課題を分析し市町との協議を重ねることで、共同実施の必要性を、市町に理解してもらえたことが要因と考えられる。	・共同実施による効果の検証を実施し、それぞれの地域における取組内容の改善を図っていく。
			(ウ)建設工事等入札参加資格審査の共同化の実施に向けた検討 これまで県・市町それぞれが受付をしていた建設工事等入札参加資格審査申請書の提出先を一括化し、資格審査事務を共同化する。	(ウ)建設工事等入札参加資格審査の共同化の実施に向けた検討 ・建設工事等入札参加資格申請受付・審査の共同化の実施	◎	令和元年度：県内全市町と協定締結、協議会の設置 令和2年度：システム仕様決定、細目協定（負担割合の担保）締結 令和3年度：システム構築、試行 令和4年度：本格運用開始	県と全市町が足並みをそろえて共同化事業に取り組むことができた。	発注者や事業者がよりよい環境となるようシステムの改修や制度の改正を進めていく。	
	(4)事務（推進・改善）	①協働・連携の更なる推進	(ア)包括的連携協定の更なる推進 企業、大学等（以下「企業等」という。）と個別に連携している事業に加えて、複数の企業等が連携する取組の実施に向けて、企業等と協議・検討を進める。また、情報発信を積極的に行うことにより新たな企業等との包括的連携協定につなげるとともに、締結した企業等に対する県政の情報の積極的な提供や定期的な意見交換を通じて新たな取組につなげる。	(ア)包括的連携協定の更なる推進 ・包括的連携協定に基づく新たな連携事項 毎年度3件以上	◎	令和元年度 4件 令和2年度 6件 令和3年度 3件 令和4年度 3件	(企画調整課) びわこリハビリテーション専門職大学との包括連携協定(令和3年10月)を締結した。 また、立命館大学、龍谷大学とは、知事と学長等が意見交換を行うとともに、事務レベルの連携事業創出に向けた協議を定期的に行い、新たな事業の創出に繋がっている。 (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た。また、包括的連携協定締結企業に、新型コロナウイルス感染症対策に関する情報や、県政情報をメール等で共有し、新たな連携につなげることができた。	(企画調整課) 新型コロナウイルス感染症への対応を含め、時代の変化に迅速に対応すべく、さらなる連携事業の検討を視野に、大学関係者とのコミュニケーションを積極的に行うことができた。 (県民活動生活課) ・定期的な意見交換や情報発信を積極的にを行い、県の課題等を共有することで、協定締結企業との新たな取組につなげることができた。	「滋賀県行政経営方針2023-2026」の下記項目において取り組む。 経営資源1「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
			(イ)コレクティブ・インパクトの導入 多様な主体の参加の下でテーマに応じた対話を行う「協働プラットフォーム」による政策形成段階からの協働の取組を更に進めるため、多様な主体の協働により社会的成果の創出を目指す「コレクティブ・インパクト」の先行事例の情報収集などを行い、県内においてその手法が取り入れられるよう取り組む。	(イ)コレクティブ・インパクトの導入 ・令和4年度(2022年度)までに県内で導入	◎	・コレクティブ・インパクトの先行事例の情報収集を行うとともに、令和2年3月には勉強会、令和3年2月には導入セミナーを実施した。 ・令和3年度にコレクティブ・インパクトを活用した事業が実施された。	コレクティブ・インパクトをはじめ、多様主体の協働に関する理解の促進を図ったことで、庁内各所属において、事業等の検討・実施における意識醸成が図られた。	「滋賀県行政経営方針2023-2026」の下記項目において取り組む。 経営資源1「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	
			(ウ)ソーシャル・インパクト・ボンド(SIB)の導入 民間事業者等が、民間資金を活用し、社会的課題の解決に向けた事業を行い、自治体が成果に応じて報酬を支払う「ソーシャル・インパクト・ボンド」の導入について、先行事例の情報収集などを行い、県事業として手法が取り入れられるよう取り組む。	(ウ)ソーシャル・インパクト・ボンド(SIB)の導入 ・令和4年度(2022年度)までに県事業でのモデル導入 1件	△	総務部と総合企画部が連携して、庁内への制度周知や説明会開催、先進事例の情報収集等の取組を進めてきたところ。当初、SIB実施を目指して取組を進めていたが、関係者が多く複雑なスキームとなる等課題が多く、全国的にも、まずは資金提供者を介させず、PFS(成果運動型民間委託契約方式)を導入する動きが広がったことから、本県においても、SIBにこだわらずPFS導入を目指すことになった。取組を進めてきた。具体的には以下のとおり。 ・先行事例の調査等情報収集 ・内閣府が開催するPFS勉強会への参加 ・先行事例の調査等情報収集 ・国の交付金などPFS推進に関する情報の庁内周知 ・民間企業から提案のあったPFSを活用した公共施設維持管理コスト削減に関する庁内説明会の実施と、取組を検討する施設の調整	・目標設定や成果報酬の設定が難しいこと ・あわせて、SIBについては、金融機関、資金提供者、評価機関など関係者が多く、複雑な仕組みとなること ・住民を対象とした具体的な健康管理や介護予防に関する取組が先進事例は多く、都道府県のそもそもの事務へ活用できる事例が少なかったこと ・政府が「医療・健康、介護、再犯防止」の3分野を重点取組分野としており、市町での導入が進んだ一方で、都道府県では活用事例があまり見られなかったこと	「滋賀県行政経営方針2023-2026」の下記項目において取り組む。 経営資源1「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	

視座	内容	取組項目	具体的な取組内容	目標（令和4年度）	目標に対する達成状況	数値目標の達成状況	4か年（令和元年度～令和4年度）取組成果	目標達成（未達成）の要因・理由	今後の取組
視座1「ヒト」	(4)事務(推進・改善)	①協働・連携の更なる推進	(エ)県の施策等へ共感を得る取組や、地域課題解決に資する寄附文化の醸成 滋賀応援基金をはじめとする寄附等の情報発信強化により県の取組への共感を得るとともに、「協働ネットしが」等によるNPO等の活動状況の発信やNPO等への活動支援を通じて、県民のNPO等活動への理解促進、寄附への関心向上を図る。	(エ)県の施策等へ共感を得る取組や、地域課題解決に資する寄附文化の醸成 ・令和4年度(2022年度)に企業、個人等からの寄附件数 500件以上	◎	令和4年度 個人2,166件 企業・団体1111件 合計 2,277件	滋賀応援寄附 令和元年度 総額18,109,012円 (個人:51件、1,476,000円、企業・団体:76件、16,633,012円) 令和2年度 総額416,799,751円 (個人758件、46,978,253円、企業・団体:220件、369,821,498円) 令和3年度 総額134,237,344円 (個人:854件、66,414,698円、企業・団体:129件、67,822,646円) 令和4年度 総額140,684,413円 (個人2,166件、107,072,784円、企業・団体:111件、36,876,517円) 企業版ふるさと納税 令和元年度 9社 6,800千円 令和2年度 3社 3,000千円 令和3年度 7社 5,182千円 令和4年度 10社 8,321千円	滋賀応援寄附メニューに新型コロナウイルス感染症対策(滋賀県ががんばる医療・福祉応援寄附)を追加し、寄附募集に努めたほか、国民スポーツ大会やびわ湖マラソンなどの大規模イベントについて寄附獲得に努め、当初目標よりも多くの寄附をいただくことができた。	企業版ふるさと納税 ・税制上のメリット(優遇措置)をわかりやすくお知らせするとともに、寄附を求めたい具体的な事業について情報発信(関係部局と連携したHP、SNS等)による情報発信、企業版ふるさと納税にかかる企業とのマッチング会への参加など) ・本県ゆかりの県外企業への企業訪問
		(オ)ネーミングライツを活用した地域貢献の土壌づくり 県民サービスの充実・向上につながる施設や事業運営とネーミングライツパートナーの地域貢献を指向した協働型のネーミングライツの活用促進を図る。 ・「滋賀県ネーミングライツ導入ガイドライン」に基づくネーミングライツの活用促進	(オ)ネーミングライツを活用した地域貢献の土壌づくり ・ネーミングライツ成約 2件/年以上	◎	令和元年度 1件 令和2年度 3件 令和3年度 1件 令和4年度 3件	・ネーミングライツについてのパンフレットを作成し、各県立施設等等に配架しネーミングライツ制度の周知に努めた。 ・また、興味を示していただいた企業に対しては、ネーミングライツ特典の活用など、ネーミングライツのメリットを感じていただけるよう積極的に営業を実施した結果、平均して年2件の成約をいただくことができ、歳入確保につなげることができた。	・新型コロナウイルスの長期化の影響を受け、令和3年度については、企業から積極的な興味をいただける機会が少なかったが、制度の周知に努めた結果が出たものと考えられる。	「滋賀県行政経営方針2023-2026」の下記項目において取り組む。 経営資源3「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	
		②ICTの活用による事務の効率化や県民サービスの向上	(ア)行政手続の簡素化の推進 県に対する許認可・補助金申請や届出等の行政手続について、記載項目の削減や押印の廃止などの申請様式の簡素化、添付書類の削減や写しの提出を可とするなどの添付資料の簡素化、記入例・Q&A・チェックリストの公開、公金収納方法の多様化の検討、電子申請の導入等を推進し、事務の効率化や県民サービスの向上を図る。 電子申請の導入に当たっては、許可証や交付決定通知等への電子署名の活用や、手数料等の電子納付の利用促進を図る。	(ア)行政手続の簡素化の推進 ・電子申請可能な手続ごとの電子申請利用率 毎年5ポイント増	×	令和元年度 8.3ポイント増 令和2年度 0.1ポイント減 令和3年度 6.1ポイント減 令和4年度 9.6ポイント減	(行政経営推進課) コロナ禍も踏まえ、押印の見直し、手続の簡素化やオンライン化に全庁的に取り組むことができた。また補助金事務や電子収納の推進についても、関係部局で連携して事務手続きの見直しに取り組むことが出来た。次期行政方針において、重点取組として、手続きの簡素化を含めた業務の見直し・効率化を推進していくための検討を行うことができた。 (DX推進課) ・本庁各所属等に対し、手続の簡素化に向けた書面規制・押印・対面規制の見直しを求め、電子申請の阻害要因と考えられる押印廃止や手続書類の見直しを促進した。 ・手数料等の電子納付について、運用開始に向けた検討を行い、令和4年12月からクレジットカード決済を開始した。	電子申請件数は、R元 21万件、R2 26万件、R3 34万件、R4 54万件となっており申請件数は増加しているが、新たに集計対象とした手続に係る電子申請利用率が低く、前年度の率を下回った。	外部からの申請等の業務について、紙の申請に起因して生じる手作業によるデータ処理や集計等に効率化の余地があることから、集中的に業務の見直し・効率化に取り組むとともに、電子収納を含む電子申請化で、県民サービスのさらなる向上を実現できるよう取組を進める。 また、「滋賀県行政経営方針2023-2026」の下記項目において取り組む。 経営資源1「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 ・デジタル技術などによる申請等利便性向上
		(イ)AIやRPA等ICTを活用した業務の効率化 帳票の読み取りやデータ作成、システム入力などの大量・単純な作業の自動化を推進する。 各種案内や相談対応の業務への活用の実用化に向けた検証を進める。 業務上必要な知識や事例等の体系化と共有・検索の仕組みなど、AI活用方策の研究を進める。 なお、ICTの活用等に当たっては、BPRの実施により、業務のプロセスやそれぞれの作業に要している時間を把握・分析した上で、不要なプロセスや重複している作業について検証するなど、合理的で効率的な事務処理となるよう抜本的な業務の見直しを検討するとともに、電子決裁率の向上に取り組む。 また、職員のICT活用スキルのアップ等に向けて、庁内共通情報基盤等の利用方法やルールの周知・習熟を目的とした研修・相談会等や、AI・RPA等の最新ICTの動向に関する情報提供、プレゼンテーション会等を実施する。	(イ)AIやRPA等ICTを活用した業務の効率化 ・全部または一部が自動化された事務処理の件数 5件/年 ・庁内業務におけるAI活用方策の研究、実用化に向けた検証の実施	◎	令和元年度 5件 令和2年度 9件 令和3年度 12件 令和4年度 22件	・AI-OCRの利用による帳票読み取りの自動化を検討し、令和2年度は2件(スポーツサイクルレンタル助成など)、令和3年度は7件(定期健康診断追加問診票など)、令和4年度は9件(引継ぎ等の採捕状況報告書など)を実施した。 ・RPAの利用による事務処理の全部または一部の自動化を検討し、令和元年度は5件(特定医療費(指定難病)支給認定申請業務など)、令和2年度は7件(情報公開請求処理進行管理など)、令和3年度は5件(統計調査員従事歴のシステム入力など)、令和4年度は13件(低炭素社会づくりの推進に関する書類編集など)を実施した。	「滋賀県行政経営方針2023-2026」の下記項目において取り組む。 経営資源1「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		

視座	内容	取組項目	具体的な取組内容	目標（令和4年度）	目標に対する達成状況	数値目標の達成状況	4か年（令和元年度～令和4年度）取組成果	目標達成（未達成）の要因・理由	今後の取組
視座1「ヒト」	(4)事務(推進・改善)	②ICTの活用による事務の効率化や県民サービスの向上	(ウ) 全庁的なペーパーレス化の推進 行政運営を効率化し、生産性の向上を図るため、共有フォルダの活用などにより、組織で共有する情報や資料のデジタル化を図るとともに、ネットワーク、タブレット端末等を活用することにより、全庁的に会議や協議のペーパーレス化を進める。	(ウ) 全庁的なペーパーレス化の推進 ・内部の会議・打ち合わせや内部協議の実施方法として全てペーパーレス化	◎	100	(行政経営推進課) コロナ禍で急速に拡大した柔軟な働き方への対応とあわせて、内部の協議や会議、打ち合わせのペーパーレス化を全庁的に推進したほか、報道提供資料の電子化や議会で議員配布資料の電子化等の進展もあった。 (DX推進課) 本庁および合同庁舎の執務室における無線LANの整備および全ての共通事務端末の無線LAN設定することにより、ペーパーレス会議等を可能にする環境整備を行った。	(行政経営推進課) コロナ禍で、テレワーク等の柔軟な働き方が急速に拡大したことで、オンラインによる課内協議等、ペーパーレス化の必要性がより高まったものと思われる。 (DX推進課) 新型コロナウイルスにより分散勤務、非接触が推進された。	(行政経営推進課) 組織で共有する紙資料の共有フォルダ等を活用したデジタル化や、電子公文書の管理の方法の検討ならびに財務会計システムほか各システムの業務効率化の検討とあわせて、引き続き、全庁的にペーパーレス化を推進する。 (DX推進課) ・今後も配付する共通事務端末は無線LAN設定を行うこととする。
		③民間活力の活用	(ア) 県立図書館業務のアウトソーシングの導入可否等の検討 図書館業務については、「これからの滋賀県立図書館のあり方」に基づく各種の取組を司書の専門性を生かして着実に推進する必要があることを念頭におきながら、他府県での導入事例の検証やコスト比較等を行うとともに、業務運営の実情を踏まえ、司書の専門的知識や経験を必要としない業務について、効果的・効率的な図書館運営の観点から、アウトソーシング導入可否等を検討する。	(ア) 県立図書館業務のアウトソーシングの導入可否等の検討 ・司書の専門知識や経験を生かして県民により充実したサービスを提供するための、効果的・効率的な図書館運営が行われるよう、アウトソーシングの導入等について検討し、可能なものから実施(アウトソーシングの導入可否は令和元年度(2019年度)中に判断する。)	◎		県立図書館業務のアウトソーシングの導入については、令和元年度(2019年度)に、教育委員会として、当館の役割や使命等を考慮して総合的に検討した結果、行わないこととした。 その後も引き続き、司書の専門性を生かして「これからの滋賀県立図書館のあり方」に基づく各種取組を進めている。	司書の専門性を生かした取り組みを着実に推進する必要があることを念頭におきながら、他府県での導入事例の検証やコスト比較等を行うとともに、業務運営の実情を踏まえ、効果的・効率的な図書館運営の観点から、アウトソーシング導入可否等を検討することができた。	引き続き、図書館行政を取り巻く社会情勢を見ながら、司書の専門知識や経験を活かして、県民により充実したサービスを提供するために、効果的・効率的な図書館運営の様々な方策の検討を続ける。
		(イ) 県立学校(特別支援学校・定時制高校)給食調理業務のアウトソーシングの導入可否の検討 安全で安心な学校給食の安定供給や栄養教諭による食育指導の充実のため、調理業務のアウトソーシングの導入可否を検討する。 ＜検討内容＞ ○導入による効果の検証 ○導入順、導入経費の削減策、委託内容等の検討	(イ) 県立学校(特別支援学校・定時制高校)給食調理業務のアウトソーシングの導入可否の検討 ・令和2年度(2020年度)までに、アウトソーシング導入可否を判断(導入可能な場合) 導入可能な学校から令和4年度(2022年度)以降にアウトソーシングを導入する。	△	・複数の給食関係者と、個別の給食委託の実施および他の学校関連事務と併せた包括的な委託業務としての実施の可能性について相談する機会を持ち、概算見積の徴取等を行った。 ・給食の業務委託については、現在の直営による運営経費を上回り、経費面でのアウトソーシング効果が見込めなかった。 ・包括的な委託の可能性について相談したが、特別支援学校の特殊性や勤務地域が広範囲となることなどを理由に、受託は困難との回答であった。	・経費面での効果が見込めないことから、導入は困難と判断した。 ・ただし、給食継続のための体制確保が課題である。	・調理従事者の安定的な人材確保については懸念される一方で、給食の安定供給という観点で、委託化について継続して検討していく。		
		(ウ) 県立学校業務員業務のアウトソーシングの導入可否の検討 次の3つの観点から検討を行い、その結果によりアウトソーシングの導入可否を判断する。なお、県立学校における障害者雇用の推進に必要な体制の確保に留意する。 ○組織・雇用 ・各校毎の業務員配置状況(常勤・非常勤)と今後の見込み ○コスト面 ・単独校におけるアウトソーシング導入比較 ・複数校のグループ化を考慮したアウトソーシング導入比較 ○業務内容 ・アウトソーシングによる業務内容への影響	(ウ) 県立学校業務員業務のアウトソーシングの導入可否の検討 ・令和元年度(2019年度)にアウトソーシング導入可否を判断(導入可能な場合) 条件の整った学校から令和3年度(2021年度)以降にアウトソーシングを導入する。	△	○令和2年度における会計年度任用職員制度の導入も踏まえ、令和3年度に県立学校業務員業務のアウトソーシング導入の可否について検討したところ、次の点から、直営での業務継続とすると結論を得た。 ・コスト面において、アウトソーシングを導入した場合の方が全体経費が増加する可能性が高いこと。 ・業務面において、アウトソーシングを導入した場合、教職員の要望に迅速かつ柔軟に対応することが難しく、学校運営に支障が生じる可能性があること。 ・アウトソーシングを導入している他府県においては、上記業務面の課題により学校運営に支障が出ているとの意見があること。また、アウトソーシングを導入していない他府県では、こうした点でアウトソーシングを導入していないとの意見が多いこと。	令和2年度における会計年度任用職員制度の導入の影響や、職員団体との調整、障害者雇用推進に与える影響などの検討に時日を要したため、目標では令和元年度としていた導入可否の判断が令和3年度となった。	引き続き、業務改善を進めながら、効率的な業務体制の検討をしていく。		
		(エ) 他自治体における最近の事例を参考にしたアウトソーシング導入可否の検討 他自治体における最近の事例を参考に、導入可能性のある業務を洗い出し、アウトソーシングをした場合のコストや改善効果等をもとに、アウトソーシングの導入可否の検討を行う。 ＜検討内容＞ ○他自治体の最近の事例、導入可能な業務の抽出 ○業務の現状分析、人件費の算出 ○効果的な導入の方法、導入による効果・コスト	(エ) 他自治体における最近の事例を参考にしたアウトソーシング導入可否の検討 ・令和2年度(2020年度)までに、他自治体における最近の取組を参考にしてアウトソーシング導入可否を判断	◎	サービス向上やコストの縮減効果が期待できる場合は、安全面の確保やサービスの質的向上等に留意しつつ、全国照会の結果等も参考に、本県でも導入可能な業務がないか検討を行い、毎年度新たな業務でアウトソーシングを導入することができた。 またコロナ禍においても、一時的に急増するマンパワー不足を補うため、感染症対応のための業務でアウトソーシングを効果的に活用することができた。 新たな委託方式であるPFS(成果連動型委託)についても、総合企画部と総務部が連携して、研究を進めることができた。		引き続き、他府県の事例も参考に、民間等がもつ専門的な知見を有効に活用できるよう、新たな業務も含めアウトソーシング導入を積極的に検討するとともに、新しい委託の仕組みでもある成果連動型委託(PFS)についても研究を進める。		

視座	内容	取組項目	具体的な取組内容	目標（令和4年度）	目標に対する達成状況	数値目標の達成状況	4か年（令和元年度～令和4年度）取組成果	目標達成（未達成）の要因・理由	今後の取組	
視座1「ヒト」	(4)事務(推進・改善)	④事務の効率化・適正化	(ア)情報システム開発・調達関連事務の集中化 ICTの専門知識を要する情報システム開発等の予算化、調達の事務をシステム所管所属から情報政策課へ移管・一元化し、所管所属の負担軽減を図る。	(ア)情報システム開発・調達関連事務の集中化 ・情報政策課が予算化、調達の事務を行うシステム数 28システム	◎	31システム	・4年間で、31システムについて、DX推進課が予算化、調達の事務を実施した。 令和元年度 10件(公報作成システムなど) 令和2年度 5件(WEBコンテンツマネジメントシステムなど) 令和3年度 10件(例規システムなど) 令和4年度 6件(漁獲報告システムなど)		・引き続き、情報システム開発・調達関連事務の集中化を実施する。	
			(イ)県立学校事務についての集中化等の検討 次のとおり段階的に検討を進める。なお、検討に当たっては、学校における障害者雇用の推進に必要な体制の確保に留意する。 a 事務局関係各課・県立学校による学校事務についての分析と課題整理(ワーキンググループ等の設置) b 作業手法、業務内容、実施場所、事務処理フロー(事務職員、教員)について検討 c 組織体制、事務処理フロー案の作成 d 条件整備(システム改修等) e 試行	(イ)県立学校事務についての集中化等の検討 ・県立学校における適正な事務執行に向け、新たな取組を実施	×	—	学校事務についての分析と課題整理、ならびに作業手法、業務内容、実施場所、事務処理フローについて検討を実施中。	現在の事務室の人員配置は、施設管理、窓口業務など各校に必要最低限の人数であり、引き続き、県立学校のICT機器の整備状況や給与・旅費システム等の運用状況を踏まえて、検討する必要があるため。	「滋賀県行政経営方針2023-2026」の下記項目において取り組む。 経営資源1「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	
		⑤業務の更なる見直し	(ア)職員間での対話を通じた業務の見直しの実施 職場における取組項目の設定や集中取組期間の設定などを通じ、各々の業務に対する気づきや職場での対話を促す手法により業務の見直しを実施するとともに、事例の共有などを通じて優良な取組の横展開を図る。			○	○日頃から業務の進め方を意識的に工夫し、前例にとらわれず事務の見直しに取り組む職員の割合 95%以上 (参考:過去に実施した職員アンケートの結果) 平成29年度(2017年度):75.4% 平成27年度(2015年度):64.5%	・令和3年度から「業務の見直し」を重点取組項目に設定し、係長級以上の職員全員でイクボス宣言を行った。 ・次期行政経営方針で位置付けている業務の見直しに先がけて、全庁で業務の見直しについて議論し、機運を醸成した。		次期方針において、業務の見直し・効率化を重点事項として位置付けていることから、引き続き全庁での議論を推進するとともに、組織として継続的に取り組むため、目標設定・評価と合わせて実施し、見直しを行う組織風土を醸成できるよう取り組みを進める。
			(イ)業務効率化に資する職員研修の実施 タイムマネジメントなど業務効率化に資する職員研修を実施する。					○選択型研修において「チームのタイムマネジメント」、「残業なしの仕事術」、「すぐに活かせる業務改善」、「仕事の効率アップ」等の研修を実施した。	職員アンケートの結果から業務の見直しを阻害する要因としては職員が多忙であることが挙げられる。	「滋賀県行政経営方針2023-2026」の下記項目において取り組む。 経営資源1「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
	(ウ)キラリひらめき改善運動の実施 これまでの改善事例のストックをわかりやすい形で庁内共有するとともに、改善運動で寄せられた業務効率化に資するツールの積極的な活用を促すことにより、職員一人ひとりがキラリひらめき改善運動の意義を実感し、意欲的に参画できる「改善の好循環」を生み出す。				職員から提案を募り、職員から、幅広い分野について4年間で約200件を超える提案が寄せられた。	見直しに取り組む職員の割合は、平成29年度75.4%→令和4年度81.3%と生産性を意識した働き方が着実に浸透してきているが、一層の浸透・定着に向けて、全庁的な機運の醸成や意識強化が必要	次期方針において、業務の見直し・効率化を重点事項として位置付けていることから、寄せられた提案をシーズとして全庁で活用し、不断に見直しを行う組織風土を醸成できるよう取り組みを進める。			
	(エ)タスクフォースを活用した業務の見直し 担当業務にかかわらず、幅広い職員が参加して現場の課題等を踏まえながら自由に議論することを通じ、業務見直しのアイデアを創造するための公募制のタスクフォースを設置する。				・提言の大部分について、実現済み。 ・継続検討項目となっている多面観察については、令和2年度から徐々に対象所属を拡大しながら試行を重ねて検討してきたが、令和5年度から本格実施を行う。		・本庁舎の電話のあり方等、継続検討項目については引き続き検討を進める。 ・多面観察については、令和5年度から本格実施する。			

視座	内容	取組項目	具体的な取組内容	目標（令和4年度）	目標に対する達成状況	数値目標の達成状況	4か年（令和元年度～令和4年度）取組成果	目標達成（未達成）の要因・理由	今後の取組
視座2「モノ」	(1)整備	①PPP/PFIの推進	(ア)PPP/PFI推進ガイドライン等の改定 PFI導入の優先的検討に係る事務の効率化を図るため、これまでの実績や類似事例を踏まえた検討手順等の見直しを行い、PPP/PFI推進ガイドラインに反映する。	(ア)PPP/PFI推進ガイドライン等の改定 ・PPP/PFI推進ガイドライン等の改定	◎	-	・優先的検討の期間短縮等の効率化が図れるよう、PPP/PFI推進ガイドラインおよびPPP/PFI手法導入優先的検討方針を改正した。（令和元年度） ・滋賀県の契約に関する取組方針の施行を踏まえ、PPP/PFI推進ガイドラインの一部改正を行った。（令和3年度） ・改正後のPPP/PFI推進ガイドライン等を踏まえて、庁内の関係課に対し、必要な助言を行った。	・令和元年度改正では、優先的検討期間を短縮できる例を加えることで、事務負担の軽減を図ることができた。	・本県での実施事例や国通知等を踏まえ、今後ともPPP/PFI推進ガイドライン等の見直しを不断に行っていく。
		②更なる見直しに向けた検討等	(ア)公共施設等マネジメント基本方針の改定 建築物 社会情勢等を踏まえて施設評価を行い、廃止、縮小、集約化、売却、移転等の検討および更新（建替）や大規模改修、長寿命化する施設について見直しを行う。 インフラ施設 施設規模の適正化や、ストック効果、整備費用、維持管理経費のバランスを十分考慮した投資の重点化を図りつつ、長寿命化計画等に基づきマネジメント基本方針を改定する。 公営企業施設 経営的視点、客観的指標による優先度・必要性を考慮した適切な投資を行うとともに、長寿命化計画等に基づきマネジメント基本方針を改定する。	(ア)公共施設等マネジメント基本方針の改定 a 施設総量（建築物） 平成27年度（2015年度）末 1,476.627㎡ → 1,440,000㎡ b 個別施設計画の策定数（建築物） 平成29年度（2017年度）末 79施設 → 令和2年度（2020年度）末 494施設（100%）（インフラ・公営企業） 平成29年度（2017年度）末 25計画 → 令和2年度（2020年度）末 36計画（100%）	◎	1,436,252㎡（令和4年度末） ※新增改築に伴う面積増を除く	・施設評価により位置付けられた、廃止等の見直し対象の建築物の見直しを各施設所管課において実施。 ・各施設所管課においては、施設評価で見直しが位置付けられていない建築物についても売却等を実施。 ・施設評価の結果、令和7年度までに見直すこととした面積55,652㎡に対し、令和4年度末時点で40,375㎡の見直しが図れたところ。	・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、目標値を上回る見直しを達成することができた。	・各施設所管課においては、現行方針の期間中、見直しを着実に取り組んでいただく。 ・次期滋賀県公共施設等マネジメント基本方針の策定に向け、令和8年度以降を見据えた施設評価を実施し、施設総量の適正化に努める。
	③管理		②指定管理者制度の導入拡大等（指定管理者制度の見直しおよび新たな管理運営手法の研究・検討等）	(ア)指定管理者制度の見直し等 指定管理者制度導入施設の管理運営状況をわかりやすい形で公表し、県の説明責任を積極的に果たすとともに、指定管理者選定における競争性の確保に向け、次のとおり制度の所要の見直しを行う。 また、施設のより効率的・効果的な運営を図るため、指定管理者制度の導入拡大に向けて引き続き検討を行う。 a 事業者の参入意欲を高めるための募集条件の見直し 事業者の参入意欲を高めるため、指定管理者の経営努力を十分考慮するなど、指定管理者募集時に県から提示する指定管理料の参考額のあり方を検討する。 b 施設の管理運営状況の見える化 指定管理者選定における競争性を確保するとともに、県の説明責任を果たすため、施設の管理運営状況を県民・事業者に分かりやすい形で公表し、見える化を図る。 c モニタリングの更なる充実・強化 指定管理施設のより一層適切な管理運営を確保する観点から、「滋賀県指定管理者モニタリングマニュアル」を改定し、全庁統一的なモニタリング項目について所要の見直しを行う。	(ア)指定管理者制度の見直し等 ・指定管理者募集施設における申請者数の増 ・施設の管理運営状況の見える化 令和2年度（2020年度）より実施	◎	<申請者数> 公募施設のうち、複数応募のあった施設の割合 19.35%（H27～H30） ⇒22.22%（R1～R4）	・施設の管理運営状況を県民・事業者に分かりやすい形で公表し、見える化を図るため、他府県の状況を参考に、その手法について検討を行い、令和3年度から各施設の管理運営状況をHPで公表することとした。 ・令和3年度に指定管理者制度検討会議を庁内に立ち上げ、以降、選定における競争性の確保と、施設の活性化に向けた検討を行い、令和4年度にガイドライン等を改正し、制度見直しを行った。	・関係課を対象とした説明会の開催等、慎重に検討を進めたため、見える化の実施は1年遅れの令和3年度からとなったが、以降は毎年度、ホームページ上での公表ができています。
		(イ)コンセッション方式の導入にかかる研究・検討 公共施設等マネジメント基本方針改定に向けた検討段階で、コンセッション方式の情報収集・研究を進めるとともに、具体的な案件が対象となる場合には、官民連携プラットフォーム等も活用し、導入の検討および具体化に向けた取組を進める。		(イ)コンセッション方式の情報収集・研究および検討・具体化	◎	-	・コンセッション方式と指定管理者制度に関する情報収集を行った。	・コンセッション方式が適当と考えられる事業の実施がなく、検討の具体化までは至らなかったが、総務省研究報告書の入手や、国説明会の受講等により、情報収集・研究に努めた。	・他自治体での取組事例等、引き続き情報収集に努める。

視座	内容	取組項目	具体的な取組内容	目標（令和4年度）	目標に対する達成状況	数値目標の達成状況	4か年（令和元年度～令和4年度）取組成果	目標達成（未達成）の要因・理由	今後の取組
視座2「モノ」	(3)管理	②指定管理者制度の導入拡大等（公募設置管理制度（Park-PFI）の導入検討）	(ア)Park-PFIの導入 県営都市公園において、新たに設置した滋賀県公園緑地検討協議会（公園協議会）での意見交換を踏まえ、Park-PFI導入にむけ、事業者向けのアンケート調査などの事前調査を行っている。 なお、Park-PFI制度の活用および公園協議会の開催については、令和5年度（2023年度）以降も継続的に行う。	(ア)Park-PFIの導入 ・県が管理する都市公園においてPark-PFIの導入3公園（予定）、湖岸緑地での導入検討	△	令和4年度末時点 Park-PFIの導入 2公園	県が管理する都市公園2公園（びわこ地球市民の森、びわこ文化公園）において、Park-PFIを導入し、魅力ある公園づくりに寄与した。	事業者向けのアンケート調査等を行った結果、Park-PFI参入事業者の見込みがなかったため、当該計画期間中の指定管理者公募においてはPark-PFIの導入を見送った。	事業者が参入しやすいよう県においても公園の再整備等を進め、関係機関との調整を引き続き進めていく。
	(3)管理 (4)活用	③管理 ①ファシリテスマネジメントの推進 ③アセットマネジメントの推進 (4)活用 ①未利用地の有効活用 ②サウンディング型市場調査の積極的活用	(ア)ファシリテスマネジメントの推進 適切な維持管理を行い、長寿命化や更新等に係る対策を計画的・効率的に進めるとともに、民間活力の活用という観点から、指定管理者制度のより効果的な活用を進める。 民間の資金・ノウハウ等を生かした資産活用を推進するため、庁内に民間と連携した情報交換の場として「(仮称)県有資産活用のひろば」を設け、サウンディング型市場調査等の積極的な活用を進める。	・運営改善目標の達成状況が80%以上到達している施設（建築物）の割合 平成29年度（2017年度） 79.7% → 90.0%以上	◎	89.8% (H30) 85.6% (R元) 85.7% (R2) 90.3% (R3) 91.7% (R4)	・令和4年度は、令和3年度と比べて新型コロナウイルスによる行動制限等が緩やかになったこともあり、改善目標を達成した施設が増加した。 ・来館者等集客や施設の維持管理費の縮減を改善目標としている一部の施設では、新型コロナウイルスの影響や電気・燃料価格の高騰により目標が未達となった。	・各施設において目標達成に向け、常日頃から務めていただいたこと。 ・新型コロナウイルスにより多大な影響を受けた施設も多数あったが、オンライン方式の採用等新たな取り組みを実施したため。	・引き続き各施設所管課において目標達成に向け努めていただくとともに、目標達成が低調な施設については状況を確認し、目標設定の適切さを含め検討を行う。
	(4)活用	③国民スポーツ大会・全国障害者スポーツ大会開催に向けて整備する施設の有効活用	(ア)スポーツイベントを活用したスポーツツーリズムの推進 施設におけるスポーツイベント等を活用した文化・スポーツツーリズムの推進に向けて、経済波及効果を高めるための関係機関との効果的な連携のあり方や具体的な取組を検討する。 (イ)施設の特徴を生かした活用 a (仮称)彦根総合運動公園 ・県民のスポーツ拠点や多様な主体の交流の場としての活用を実現するために施設の運用管理の方向性を決定 b 新県立体育館 ・大学をはじめとする周辺機関と連携して、スポーツや健康づくりを推進する観点から活用の方向性を決定 c その他の施設 ・施設の特徴を生かし、利用率や利用者の満足度の向上を図るとともに、スポーツ以外のイベント等でも積極的に活用される施設となるよう、具体的な取組に着手	(ア)スポーツイベントを活用したスポーツツーリズムの推進 ・文化・スポーツツーリズムの推進に向けた実行委員会等の組織の立ち上げ (イ)施設の特徴を生かした活用 a (仮称)彦根総合運動公園 ・県民のスポーツ拠点や多様な主体の交流の場としての活用を実現するために施設の運用管理の方向性を決定 b 新県立体育館 ・大学をはじめとする周辺機関と連携して、スポーツや健康づくりを推進する観点から活用の方向性を決定 c その他の施設 ・施設の特徴を生かし、利用率や利用者の満足度の向上を図るとともに、スポーツ以外のイベント等でも積極的に活用される施設となるよう、具体的な取組に着手	◎ ◎ ◎	— — —	全国から参加者を募集するスポーツイベントとして「びわ湖マラソン2023」を令和4年3月12日に初開催。 合計で7千人以上のランナーを集め、県外からも5千人の方に参加いただいた。 フィニッシュ会場のおもてなし広場では、土産物や特産品を使った飲食店などが出展し、滋賀の魅力を発信した。 ・他府県の都市公園の管理手法等を調査や、事業者へのヒアリングを行い、指定管理者制度を活用することが決定し、令和4年度には指定管理者を募集・決定した。 ・令和4年度12月に供用を開始したところ。 ・大学をはじめとする滋賀ダイハツアリーナの周辺機関と協議を重ね、令和4年度においては、計9回の連携事業を実施し、延べ229名の方々に参加いただくことができた。 ・スポーツや健康づくりの観点からの講座や実技がメインであったが、参加人数やアンケート結果からも多くの県民に関心を持っていただいていたことがうかがえる。 新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、閉館や利用制限を行う必要があったが、可能な限り施設を有効活用し、利用率低下に歯止めをかけ、利用者満足度を維持した。 また、指定管理者制度を活用し、企業への営業活動を行うことによって、スポーツ以外の催物を新たに誘致した。	開催運営については、びわ湖マラソン大会実行委員会を立ち上げ、経済界・観光分野・地域団体等との連携し、開催準備を進めた。 ・他府県の都市公園を積極的に視察・調査し、民間事業者へのヒアリング等も行うとともに、関係部局との定期的に協議を行い、多角的な検討を重ねたため。 ・連携事業先、事業者、県において何度も協議を重ね意見を踏まえた後、事業を実施することができたため。	びわ湖マラソンの開催を通じて、ランナーだけでなく、その家族や友人が来県してもらえるような、旅行プランなどを造成していきたい。 ・他の都市公園の管理運営手法の動向を踏まえつつ、事業者へのモニタリング調査を実施し、検討改善を行うことで、彦根総合スポーツ公園としての機能向上を図る。 ・より多くの機関と連携し、スポーツや健康づくりにとどまらず、様々な分野の連携事業の検討を進める。

視座	内容	取組項目	具体的な取組内容	目標（令和4年度）	目標に対する達成状況	数値目標の達成状況	4か年（令和元年度～令和4年度）取組成果	目標達成（未達成）の要因・理由	今後の取組
視座3「財源」	(2)財源不足への対応	財政の健全化	「①歳入確保」および「②歳出見直し」とのとり	各年度における財政収支の均衡 持続的・安定的な県政運営 ・財源調整的な基金残高 平成30年度(2018年度)末(見込) 297億円 → 毎年度160億円程度を維持 ・臨時財政対策債を除く県債残高 平成30年度(2018年度)末(見込) 6,256億円 → 6,700億円程度	◎	・財源調整的な基金残高 R1末 326億円 R2末 339億円 R3末 517億円 R4末 461億円 ・臨時財政対策債を除く県債残高 R4末 6,596億円	・毎年度、収支見直しを更新し、将来の財政状況を見極めつつ、財政運営を実施 ・収支改善の取組に基づく歳出削減の他、必要に応じてマイナスシリーディング(R3予算)を実施 ・コロナ対策などの追加財政需要もあったが、在庫の積極的な活用や予算編成段階での精査等を実施 ・最終補正予算で確保した財源等により、基金の残高確保および県債の発行抑制・償還の前倒しに努めた。	・2月補正予算における財源調整で、収支見直しの状況を見極めつつ、基金残高の確保に努めるとともに、公債費の適正管理(財源対策的な県債の発行の抑制や県債償還の前倒し等)により、県債残高も縮減を図ることができた。	「滋賀県行政経営方針2023-2026」の下記項目において取り組む。 経営資源3「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 経営資源3「財源」 (1)財源不足への対応 ②公債費の適正管理
		ア 県税収入の安定確保と貸付金等未収債権の徴収 (ア)県税の適正な賦課徴収を通じた県税収入の安定確保 a 県税の適正な賦課徴収の実施 現行の税制度の検証等を進めるとともに、賦課徴収の体制の充実強化を図り、課税客体の確実な捕捉や適正な課税と確実な徴収を実施する。また、納税環境整備を図ることにより、新規滞納の発生抑制に努めるとともに、滞納整理の早期着手や徹底した滞納処分の実施に取り組み、収入未済額の縮減を図る。	ア 県税収入の安定確保と貸付金等未収債権の徴収 (ア)県税の適正な賦課徴収を通じた県税収入の安定確保 a 県税の適正な賦課徴収の実施 ・県税の収入未済額 令和4年度(2022年度)まで毎年度1億円ずつ縮減	○	令和元年度0.56億円 令和2年度1.29億円 令和3年度1.36億円 令和4年度0.57億円 合計:3.78億円 達成率:94.5%	・令和元年度には対前年度収入未済額縮減は、目標の1億円に満たなかったが、各県税事務所による徹底した滞納処分等により、4年間で3.78億円の収入未済額縮減となった。	・新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、県・市町とも納付催告等をはじめ、徴収業務を行うことが難しくなったことが主な原因と考えられる。	・滞納整理にあたっては、納税者の生活状況に配慮しつつ、早期着手や徹底した滞納処分の実施に取り組む。	
		b 県税・市町税の徴収業務の共同実施等 個人県民税に係る収入未済額の縮減を図るため、徴収業務の共同実施を継続するとともに、対象地域の拡大を図る。また、課税事務についても、事務の効率化や納税者の利便性向上を図るため、市町との連携を検討・実施する。	b 県税・市町税の徴収業務の共同実施等 ・徴収業務の共同実施の対象地域 令和4年度(2022年度)までに1地域以上追加	◎	令和2年度中部地域・令和4年度南部地域を追加	・徴収業務の共同実施を令和2年度に中部地域、令和4年度に南部地域で開始した。 ・既に共同実施を始めていた地域を含め、市町との連携により個人県民税の収入未済額の縮減につなげることができた。	・各地域において、課題を分析し市町との協議を重ねることで、共同実施の必要性を、市町に理解してもらえたことが要因と考えられる。	・共同実施による効果の検証を実施し、それぞれの地域における取組内容の改善を図っていく。	
		イ 地方税財源の充実強化 (ア)県税収入の増収に向けた産業振興の推進 「滋賀県産業振興ビジョン」に基づき、産学官市民の連携により、「水・エネルギー・環境」、「医療・健康・福祉」、「高度モノづくり」、「ふるさと魅力向上」、「商い・おもてなし」の5つの切り口からのイノベーションの創出に重点的に取り組んでいるが、経済・社会情勢の変化に合わせ、令和元年度(2019年度)の「滋賀県産業振興ビジョン」改定を機に、新たな切り口からのイノベーションの創出に取り組む。また、本社機能や研究開発拠点機能を有する企業の誘致等を進めるほか、起業や第二創業の促進を図る。	ア 県税収入の安定確保と貸付金等未収債権の徴収 (イ)県税以外の収入未済額の縮減に向けた対策の推進 ・「税外未収金の共同管理」により県税以外の収入未済額の縮減に向けた対策の推進	◎	○令和4年度取組状況・課題 ・税外未収金の共同管理の実施 (令和5年2月28日現在) 対象事案・金額 515件 168,493,733円 収納金額 111,164,843円 (うち令和4年度回収金額7,066,951円) ・令和4年10月20日 税外未収金対策推進会議(税外未収金の決算状況、税外未収金対策について意見交換) ・令和4年4月20日、27日 担当者研修会 令和4年11月29日 弁護士研修会 ○4か年(令和元年度～令和4年度)取組成果 ・「税外未収金の共同管理」により、令和元年度～令和4年度において32,062,038円を回収した。	○令和4年度取組状況・課題 ・税外未収金の共同管理の実施 (令和5年2月28日現在) 対象事案・金額 515件 168,493,733円 収納金額 111,164,843円 (うち令和4年度回収金額7,066,951円) ・令和4年10月20日 税外未収金対策推進会議(税外未収金の決算状況、税外未収金対策について意見交換) ・令和4年4月20日、27日 担当者研修会 令和4年11月29日 弁護士研修会 ○4か年(令和元年度～令和4年度)取組成果 ・「税外未収金の共同管理」により、令和元年度～令和4年度において32,062,038円を回収した。	引き続き、共同管理による徴収により、税外未収金の縮減に努める。		
		イ 地方税財源の充実強化 (イ)県税収入の増収に向けた産業振興の推進 「滋賀県産業振興ビジョン」に基づき、産学官市民の連携により、「水・エネルギー・環境」、「医療・健康・福祉」、「高度モノづくり」、「ふるさと魅力向上」、「商い・おもてなし」の5つの切り口からのイノベーションの創出に重点的に取り組んでいるが、経済・社会情勢の変化に合わせ、令和元年度(2019年度)の「滋賀県産業振興ビジョン」改定を機に、新たな切り口からのイノベーションの創出に取り組む。また、本社機能や研究開発拠点機能を有する企業の誘致等を進めるほか、起業や第二創業の促進を図る。	イ 地方税財源の充実強化 (ア)県税収入の増収に向けた産業振興の推進 ・成長産業、魅力創造産業、地域密着産業の振興による本県経済の発展や雇用の維持・拡大、地域の活性化	◎	・「新たなチャレンジ」が日本で一番早いやすい県、「社会的課題」をビジネスで解決し続ける県を目指し、CO ₂ ネットゼロや近未来技術等の社会実装推進など、社会的課題を解決するイノベーションの創出事業に取り組んできた。 ・また、新型コロナウイルス感染症や物価高騰等の動向を踏まえ、厳しい状況にある事業者への事業継続に向けた資金繰り支援や雇用対策、県内消費喚起策の展開等を実施するとともに、厳しい状況にあっても新たな事業展開等に取り組もうとする事業者に対しては、CO ₂ ネットゼロに資する取組や海外展開支援、地場産業の生産体制強化に向けた支援など、前向きな取組への支援を行った。	社会的課題を解決するイノベーションの創出事業等に加え、新型コロナウイルス感染症の感染拡大および物価高騰等による経済・雇用対策として、これまで累次にわたる補正予算を編成し、機動的に対応を行ったことで、本県経済に与える影響を最小限に抑えるとともに、雇用の維持、地域経済の活性化等に寄与した。	新型コロナウイルス感染症や物価高騰等の動向を注視しながら、機動的に対応するとともに、ポストコロナを見据えた前向きな取組を後押ししていく。		
イ 地方税財源の充実強化 (イ)県税収入増加に向けた県内消費等の呼びかけ・働きかけの枠組づくり 軽油引取税・ゴルフ場利用税・県たばこ税・地方消費税について、関係部局と連携し、県税収入の増加に向け、県内消費等の呼びかけ・働きかけの枠組づくりに取り組む。	イ 地方税財源の充実強化 (イ)県税収入増加に向けた県内消費等の呼びかけ・働きかけの枠組づくり ・県税収入増加につながる新たな枠組 3件以上導入	△	県税収入増加につながる新たな枠組 2件	・軽油引取税について、軽油の県内購入を促すポスター・チラシを作成し、関係団体の理解、協力を得て大口需要家等への広報を実施することができた。 ・地方消費税について、県内消費を呼びかけるサイトを設置し、市町および関係課を通じて周知広報を図った。	関係団体等に取組の趣旨を理解いただき、協力を得られたことが要因ではないか考えられる。 ゴルフ場利用税については、検討したものの、具体的な実現には至らなかった。	引き続き、県税収入増加につながる効果的な広報に取り組むとともに、他税目における取組も検討していく。			

視座	内容	取組項目	具体的な取組内容	目標（令和4年度）	目標に対する達成状況	数値目標の達成状況	4か年（令和元年度～令和4年度）取組成果	目標達成（未達成）の要因・理由	今後の取組
視座3「財源」	(2)財源不足への対応	①歳入確保 ア 県税収入の安定確保と貸付金等未収債権の徴収 イ 地方税財源の充実強化	イ 地方税財源の充実強化 (ウ)地方税財源の確保と充実強化に向けた提案・要請 地方税財源の確保と充実強化に向け、引き続き、国に対して提案や要請を行う。 ＜主な項目＞ ・地方交付税総額の確保・充実、本県特有の財政需要を反映した交付税の算定 ・公共施設等の老朽化対策に係る地方財政措置の充実 ・地方分権の実現に向けた税制抜本改革の推進等	イ 地方税財源の充実強化 (ウ)地方税財源の確保と充実強化に向けた提案・要請 ・地方税財源の確保と充実強化、本県の財政需要を反映した交付税算定に向けた国への提案・要請事項の実現	◎		・毎年度、春と秋に「持続可能な地方税財政基盤の確立」に向けて政府提案を実施。 ・地方財政計画における水準超経費を除く交付団体ベースの一般財源総額については、全国知事会や関西広域連合、近畿府県等と連携して、国への要望等を実施した結果、前年度と同程度またはやや上回る規模を継続して確保できたこと。 ・また、令和元年度の秋に行った「ゴルフ場利用税の堅持」は、影響の大きい市と連携して要請活動を行い、要請どおり現行制度が堅持された。 ・さらに、令和2年度春～令和4年度秋に行った、「デジタル課税にかかる新たな地方法人課税制度」は、条約締結の予定が遅れたため、実現には至っていないが、税制改正大綱において検討事項として挙げられており、何らかの結論は近い将来出るものと考えられる。	・全国知事会や関西広域連合といった広域連携組織や、関係府県市との連携により、国への提案・要請を実施したことが達成の要因ではないかと考えられる。	・引き続き、持続可能な地方税財政基盤の確立に向けて、政府提案等を通じて、国に対して提案や要請を行う。
		①歳入確保 ウ 受益者負担の適正化	(ア)受益者負担の適正化 行政財産の利用に係る使用料や役務の提供にかかる手数料について、社会経済情勢の変化等を踏まえた必要経費に対する負担のあり方を検討し、定期的に見直しを行う。 使用料や手数料を徴収していないものうち、受益者に負担を求めるときがないかについても併せて点検し、必要があれば項目の追加等を行う。 新たに生じた役務の提供など、個別の事務が発生した場合には、速やかに反映されるべく、随時条例の改正を行う。 令和元年(2019年)5月頃に改正見込みの消費税および地方消費税の税率引上げに係る「地方公共団体の手数料の標準に関する政令(以下「標準令」という。)」に係る手数料の見直しを行う。	適切な料金設定の維持	◎		・使用料・手数料の定期的な見直しについては、平成31年3月に経済状況等を踏まえて条例を改正した。 ・法令改正で新たに生じた事務などに対応した手数料を追加するなど、必要な条例改正を随時行った。 ・令和元年5月の標準令改正に対応し、令和元年7月に条例改正を行った。	・消費税率引き上げなど国の動向等を的確に捉えるとともに、年度当初に年間の改正予定を全庁に照会するなどし、時機を逸さないで対応することができた。	・定期的に経済状況等を踏まえた見直しを行うとともに、法令改正などがあつた場合については随時対応を行い、受益者負担の適正化を図る。
		①歳入確保 エ 県有資産の売却・利活用	県有財産活用検討会議において未利用資産の処分方針等を決定するとともに、「(仮称)県有資産活用のひろば」を活用し、民間の意見を取り入れながら、県有資産の売却・利活用に向けた取組を進める。 (ア)県有資産の売却 未利用資産については、不用資産の圧縮、スリム化の観点から、必要な条件整備を着実に進め、売却を促進する。	(ア)県有資産の売却 ・財産売払い収入として見込む24件、3,040百万円の確実な売却	◎	目標 24件 3,040百万円 実績 18件 1,150百万円 (ただし、未利用財産売却総額は6,253百万円)	・対象物件とした24件のうち、18件を1,150百万円で売却した。売却できなかった6件のうち、2件は訴訟による進捗の遅れ、1件は取得の経緯から所在市に無償譲渡することとなったもの、1件は随意契約を予定していたところ相手方の事業見直しにより再調整となったもの、2件は入札を実施したが不落地となつたものである。 ・なお、収支改善の対象とした物件以外にも、スリム化の観点から売却を進めたため、4か年の土地及び建物の売却収入は、6,253百万円と、収支改善上の目標の2倍以上の実績となっている。	件数としては、24件のうち19件と約80%の物件を売却しているが、金額が大きいものも事業進捗の遅れにより、金額としては目標を下回つたもの。	不落地となつた2件については、翌年度以降も引き続き入札に付すことで売却を目指す。併せて、未利用財産の特性から、売却が最適な物件については引き続き積極的に売却を進める。
①歳入確保 イ 県有資産の売却・利活用	県有財産活用検討会議において未利用資産の処分方針等を決定するとともに、「(仮称)県有資産活用のひろば」を活用し、民間の意見を取り入れながら、県有資産の売却・利活用に向けた取組を進める。 (イ)県有資産の利活用 利用ニーズが低く、売却が困難になってきている資産の貸付けを検討するほか、その他の資産についても、未利用空間等を含めて配置の最適化を図るとともに、自動販売機の設置拡大や太陽光発電等の設置貸付け、駐車場の有料化、ネーミングライツの売却、壁面等を活用した広告の募集など、資産の有効活用を促進する。	(イ)県有資産の利活用 ・資産の新規活用件数 8件(4年間)	◎	令和元年度 6件 令和2年度 3件 令和3年度 1件 令和4年度 3件	・令和元年度から「滋賀県 県有資産活用のひろば」を設置・運用を開始し、民間の意見を取り入れながら、既存資産を含めた県有資産の利活用に向けた取組を進めた。 ・令和元年度 土地の貸し付け1件(医療福祉拠点予定地)、自動販売機の設置が4件(琵琶湖博物館2件、東北部工業技術センター2件)、ネーミングライツが1件(航行規制水域表示ブイ) ・令和2年度 新たにネーミングライツで3件を新規獲得した。(県立アイスアリーナ、伊吹運動場、彦根総合運動場野球場) ・令和3年度 新たにネーミングライツ1件を新規獲得した。(琵琶湖漕艇場) ・令和4年度 新たにネーミングライツを3件新規獲得した。(彦根総合運動場陸上競技場、滋賀アリーナ、彦根総合スポーツ公園野球場)	・令和元年度より、サウンディングできる場として、「滋賀県 県有資産活用のひろば」を設置し、民間の意見を踏まえて実現可能な活用方法を検討することができた。 ・ネーミングライツについては、パンフレットを作成し、積極的に周知等を実施した。	「滋賀県行政経営方針2023-2026」の下記項目において取り組む。 経営資源3「財源」 (1)財源不足への対応 ア 歳入確保 ・県有資産の売却・利活用		

視座	内容	取組項目	具体的な取組内容	目標（令和4年度）	目標に対する達成状況	数値目標の達成状況	4か年（令和元年度～令和4年度）取組成果	目標達成（未達成）の要因・理由	今後の取組	
視座3「財源」	(2)財源不足への対応	①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) 寄附等の促進 県内外に事業や施策等を積極的に発信し、寄附や協賛等を促進する。	(ア) 寄附等の促進 平成30年度（2018年度）収入見込額 百万円 ⇒ 137百万円	98	◎	R元 89,911千円 R2 460,446千円 R3 185,486千円 R4 302,230千円 令和元年度 総額18,109,012円 （個人：51件、1,476,000円、企業・団体：76件、16,633,012円） 令和2年度 総額416,799,751円 （個人758件、46,978,253円、企業・団体：220件、369,821,498円） 令和3年度 総額134,237,344円 （個人：854件、66,414,698円、企業・団体：129件、67,822,646円） 令和4年度 総額140,684,413円 （個人2,166件、107,072,784円、企業・団体：111件、36,876,517円） 企業版ふるさと納税 令和元年度 9社 6,800千円 令和2年度 3社 3,000千円 令和3年度 7社 5,182千円 令和4年度 10社 8,321千円	滋賀応援寄附メニューに新型コロナウイルス感染症対策（滋賀県がんばる医療・福祉応援寄附）を追加し、寄附募集に努めたほか、国民スポーツ大会やびわ湖マラソンなどの大規模イベントについて寄附獲得に努め、当初目標額よりも多くの寄附をいただくことができた。	滋賀応援寄附 ・引き続きふるさと納税の専門業者の知見を活用しながら、返礼品を充実を図る。 ・本県の取組に共感が得られるよう広報・情報発信の充実を図る。 企業版ふるさと納税 ・税制上のメリット（優遇措置）をわかりやすくお知らせするとともに、寄附を求めたい具体的な事業について情報発信（関係部局と連携したHP、SNS等による情報発信、企業版ふるさと納税にかかる企業とのマッチング会への参加など） ・本県ゆかりの県外企業への企業訪問	
			(イ) ネーミングライツの活用促進 事業者や現場がより利用しやすい仕組みづくりを進めるとともに、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・魅力向上に取り組み、活用を促進する。	(イ) ネーミングライツの活用促進 平成30年度（2018年度）収入見込額 百万円 ⇒ 55百万円	7	×	R元 9,100千円 R2 12,558千円 R3 14,915千円 R4 18,091千円	・令和元年度 ネーミングライツが11件（航行規制水域表示） ・令和2年度 新たにネーミングライツで3件を新規獲得した。（県立アイスアリーナ、伊吹運動場、彦根総合運動場野球場） ・令和3年度 新たにネーミングライツ1件を新規獲得した。（琵琶湖漕艇場） ・令和4年度 新たにネーミングライツを3件新規獲得した。（彦根総合運動場陸上競技場、滋賀アリーナ、彦根総合スポーツ公園野球場）	・新型コロナウイルスの長期化の影響を受け、令和2年度および3年度については、企業から積極的な興味をいただける機会が少なかったことが原因と考えられる。	「滋賀県行政経営方針2023-2026」の下記項目において取り組む。 経営資源3「財源」 （1）財源不足への対応 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) 宝くじ販売の促進 県庁内外における宝くじの臨時販売の継続、宝くじの景品利用の促進、ATM、インターネット販売等の普及啓発、コンビニ等の販売チャンネルの拡大推進、広報活動の充実強化を図る。	(ウ) 宝くじ販売の促進 平成30年度（2018年度）収入見込額 百万円 ⇒ 3,400百万円	2,907	△	R4収益金 3,166百万円	・販売促進に向けて、全国的には以下の取組が実施されたほか、県独自の取組としては、県の公式SNSを活用しての広報や、県庁舎での臨時販売（R2およびR3の新型コロナウイルス感染症拡大中は休止）等を実施した。 （全国の取組） ①令和元年6月に、宝くじの購入ができるスマートフォン向けのアプリを開発、リリース ②令和2年4月および令和4年4月から、それぞれインターネット専用くじ（着せかえクーちゃん、クイックワン）を発売。 ③令和3年1月から、数字選択式宝くじ（ロト、ナンバーズ、ビンゴ5）について、コンビニ販売を開始。 ・こうした取組などにより、令和3年度実績は、平成30年度比で全国は98.3%と下回るなか、本県は110.5%と売上を伸ばしたところ。	・新型コロナウイルスの感染拡大により売上が低下したほか、令和4年度からは物価高騰や海外経済減速等の景気動向の影響を受けていると考えられる。	・引き続き、全国自治宝くじ事務協議会等と連携しながら、インターネット販売の普及啓発等の広報活動の充実強化を図る。
			(エ) 広告の活用推進 既に導入しているものについて引き続き実施していくとともに、対象とする媒体について様々な角度から検討のうえ、活用を促進する。	(エ) 広告の活用推進 平成30年度（2018年度）収入見込額 百万円 ⇒ 30百万円	29	×	R元 17,561千円 R2 19,814千円 R3 19,666千円 R4 23,683千円	期間中、ネーミングライツパンフレットに広告事業の紹介を含めるなど、紹介ツールの充実、発信等に取り組んだ。	新型コロナウイルス感染症拡大により、募集施設の成約が伸び悩んだ。	「滋賀県行政経営方針2023-2026」の下記項目において取り組む。 経営資源3「財源」 （1）財源不足への対応 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
			(オ) 自動販売機の設置 利用者のニーズを踏まえ、原則公募による設置を進め、設置拡大を図るとともに、省エネや創エネにつながる自動販売機の導入についても検討する。	(オ) 自動販売機の設置 平成30年度（2018年度）収入見込額 百万円 ⇒ 78百万円	74	×	R元 84,283千円 R2 77,994千円 R3 80,561千円 R4 72,091千円	琵琶湖博物館に新たに設置する等継続して公募化に取り組んだ。	新型コロナウイルス感染症の影響を受けた施設の一休館や利用制限を受け、公募自販機の販売伸び悩み等の要因により、公募の際の事業者からの納付額の提示額が低くなったため。	次期行政経営方針の実施計画には策定しないが、引き続き自動販売機の公募化による歳入確保に努めていく。
			(カ) その他 引き続きリサイクル資源の売却を継続するとともに、他会計からの繰り入れによる収入など、常に財源確保を意識し、あらゆる可能性を検討し、取り組む。	(カ) その他 平成30年度（2018年度）収入見込額 百万円 ⇒ 352百万円	265	◎	R元 535,611千円 R2 1,134,837千円 R3 4,067,476千円 R4 2,570,583千円	リサイクル資源売却や特別会計からの繰り入れについて取り組んだ。 特に他会計繰入については、「モーターボート競走事業」において目標を超える繰入金を計上することができた。		

視座	内容	取組項目	具体的な取組内容	目標（令和4年度）	目標に対する達成状況	数値目標の達成状況	4か年（令和元年度～令和4年度）取組成果	目標達成（未達成）の要因・理由	今後の取組
視座3「財源」	(2)財源不足への対応	②歳出見直し	ア 政策的経費 約32億円 事業開始時からの状況変化、目的の達成、課題の消滅等により、事業継続の必要性が低下している場合は廃止するとともに、事業の効果や人的負担も含めた費用対効果が低下している場合は、経済性・効率性向上の観点から手法の見直しを行う。 なお、将来の歳出抑制につながる予防的経費や歳入確保に資する経費については、中長期的な観点から事業効果を捉え、その効果が損なわれることが無いよう留意する。 また、決算等で多額の不用が生じている事業は、積算や事業量等を精査し、不用額の縮減を図る。	各年度における財政収支の均衡 持続的・安定的な県政運営 ・財源調整的な基金残高 平成30年度(2018年度)末(見込) 297億円 → 毎年度160億円程度を維持 ・臨時財政対策債を除く県債残高 平成30年度(2018年度)末(見込) 6,256億円 → 6,700億円程度	◎	・財源調整的な基金残高 R1末 326億円 R2末 339億円 R3末 517億円 R4末 461億円 ・臨時財政対策債を除く県債残高 R4末 6,596億円	・毎年度、収支見直しを更新し、将来の財政状況を見極めつつ、財政運営を実施 ・収支改善の取組に基づく歳出削減の他、必要に応じてマイナスシリーディング(R3予算)を実施 ・コロナ対策などの追加財政需要もあったが、国庫の積極的な活用や予算編成段階での精査等を実施 ・最終補正予算で確保した財源等により、基金の残高確保および県債の発行抑制・償還の前倒しに努めた。	・2月補正予算における財源調整で、収支見直しの状況を見極めつつ、基金残高の確保に努めるとともに、公債費の適正管理(財源対策的な県債の発行の抑制や県債償還の前倒し等)により、県債残高も縮減を図ることができた。	「滋賀県行政経営方針2023-2026」の下記項目において取り組む。 経営資源3「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 経営資源3「財源」 (1)財源不足への対応 ②公債費の適正管理
			イ 公共事業費 補助公共事業については、喫緊の課題である災害に強い社会基盤づくりに向けて国の「防災・減災・国土強靱化のための3か年緊急対策」に呼応した取組を国費や地方財政措置を最大限活用しながら、積極的に推進する。 単独公共事業については、近年頻発している台風等の災害の予防や、施設の老朽化等の課題に対応するため、事業の効率化や投資効果の早期発現に留意しながら必要な事業費を確保し、着実な推進を図る。						
			ウ 内部事務費、施設管理その他事務事業費等の見直し 約20億円 行政を維持する上で根幹となる経費であることに留意しつつ、業務の見直し等を通じて一層の効率化、合理化を図るとともに、外部委託による場合は、より競争性が高まるよう必要な検討を行い、経費の縮減につなげる。						
			エ 公営企業に対する繰出金 約3億円 公営企業において、収入確保や業務の効率化、組織のスリム化など一層の経営努力を行い、一般会計からの繰出金の縮減を図る。						
視座3「財源」	(3)特別会計等	①公営企業の経営基盤の強化、自主性拡大 ア モーターボート競走事業	(ア) 売上の向上 グレードレースの誘致や、年々売上が拡大している電話投票を中心に、更なる売上向上を目指す施策を実施する。	令和元年度(2019年度)から令和4年度(2022年度)までの4年間で、12億円の一般会計繰出金を確保	◎	令和元年度:4億円 令和2年度:20億円 令和3年度:30億円 令和4年度:25億円	Youtubeによるレースのライブ中継と予想配信およびデジタル広告の強化を通じて、最大の収益源である電話・インターネット投票にかかる顧客基盤の強化を図った。		「滋賀県行政経営方針2023-2026」の下記項目において取り組む。 経営資源3「財源」 (1)財源不足への対応 ①収支改善の取組
			(イ) 本場の来場促進 多数の来場者数が見込めるグレードレースの誘致や、観光事業者と連携したツアー客の誘致に努めるとともに、若者や女性・ファミリー向けの施策として、イベントの実施やSNSを活用した情報発信を更に充実させる。 また新たに、キッズルームの改修やトイレのリニューアル等、快適な施設づくりに取り組む。						
			(ウ) 効率的な開催運営 本場来場者数に見合った効率的な開催運営を実施するとともに、外向発売所の整備によりコンパクトな発売体制が可能となったことから、場外発売日数およびナイター発売日数をさらに拡大し、受託事業収益の増加を図る。						
			(エ) 内部留保資金の確保 計画的な設備更新や収益拡大策により、内部留保資金の確保に努め、今後の老朽化設備更新に備えるとともに、起債の早期償還も目指す。						
			(オ) 次期中期経営計画の策定 令和2年度(2020年度)から令和6年度(2024年度)までの次期中期経営計画を、令和元年度(2019年度)に策定する。						

視座	内容	取組項目	具体的な取組内容	目標（令和4年度）	目標に対する達成状況	数値目標の達成状況	4か年（令和元年度～令和4年度）取組成果	目標達成（未達成）の要因・理由	今後の取組	
視座3「財源」	(3)特別会計等	①公営企業の経営基盤の強化、自主性拡大 工業用水道事業および水道用水供給事業	(ア)企業庁水道ビジョンおよび経営計画の改定 経営環境の変化や諸課題を踏まえ、今後も安全で安心な水を安定して供給するため、令和2年度(2020年度)に終期を迎える滋賀県企業庁水道ビジョンおよび経営計画の改定を行う。	(ア)企業庁水道ビジョンおよび経営計画の改定 ・企業庁水道ビジョンおよび経営計画 令和2年度(2020年度)未改定	◎		「滋賀県企業庁経営戦略」を令和3年3月に策定した。	「滋賀県水道ビジョン」との整合性を図りつつ、基本理念「信頼の水で地域の未来に貢献します」を掲げ、現状と経営環境の変化に即した経営戦略の策定に向けて、計画的に取り組んだ。	10年間の計画であるが、毎年度、目標指標の達成度や進捗状況について確認し、取り組みの見直しや改善を行う。 また、計画策定から5年後に総合的な評価をすることで、必要に応じて経営戦略の見直しを行う。	
			(イ)水道施設の耐震化等の推進 浄水場の耐震対策は、特に液状化により甚大な被害が想定される吉川浄水場から、順次、対策を進める。また、管路については、耐震管を用いて更新を行う。	(イ)水道施設の耐震化等の推進 ・浄水場耐震対策 吉川浄水場耐震対策工事 令和元年度(2019年度)着手、令和4年度(2022年度)完了 ・管路耐震化率 用水(管路総延長 207km) 平成30年度(2018年度)末 35.1% → 40.2% 工水(管路総延長 114km) 平成30年度(2018年度)末 13.2% → 16.1%	○	用水: R4年度末耐震化率40.7% 工水: R4年度末耐震化率 15.2%	(イ)水道施設の耐震化等の推進 ・吉川浄水場耐震対策工事 令和元年度(2019年度)着手、令和5年度(2023年度)完了予定 ・管路の耐震化 管路の耐震化については老朽化した管路を耐震管を用いて更新を進めた。 用水(管路総延長 207km) 平成30年度(2018年度)末 35.1% → 40.7% 工水(管路総延長 114km) 平成30年度(2018年度)末 13.2% → 15.2%	(イ)水道施設の耐震化等の推進 ・浄水場耐震対策 令和元年度に吉川浄水場耐震対策工事に着手、令和4年度完了予定であったが、現地の土質・地下水の状況により地盤改良工法の変更が必要となり、令和5年度に完了工期を延期した。 ・管路の耐震化 工水の管路更新については現地調査の結果、地下埋設物によりルート変更・工法変更の結果、工事の進捗が遅れることとなった。	管路の耐震化については、「企業庁アセットマネジメント計画(H28～R37)」に基づき、今後も老朽化した管路の更新と併せて耐震化を進める予定。	
		①公営企業の経営基盤の強化、自主性拡大 ウ 流域下水道事業	(ア)組織のあり方検討 法の全部適用について、下記の視点で検討を深掘りしていくための論点や材料を整理する。 ・組織の独立性の確保による効率化 ・水道部門との統合効果	(ア)組織のあり方検討 ・令和6年度(2024年度)を目途に一定の結論を得るための論点整理	◎	—	他府県の動向等を調査し、取りまとめのうえ、論点整理を行った。			法の全部適用について、検討を深掘りし、令和6年度を目途に一定の結論を得る。
			(イ)広域化・共同化計画の策定 県・市町等による広域化・共同化計画の検討を目的に、「滋賀県汚水処理事業広域化・共同化研究会」を設置し、検討を進める。導入が想定される広域化・共同化施策を整理する。導入が想定される広域化・共同化施策ごとに、県・市町等による連携ブロックを取りまとめ、更に連携ブロックごとに検討を行い、計画書として取りまとめる。	(イ)広域化・共同化計画の策定 ・管内の市町等と連携して令和4年度(2022年度)までに広域化・共同化計画を策定	◎	—	・汚水処理事業の広域化・共同化の推進に関する事項を検討するため、平成30年7月に県内市町および県庁関係課で構成する「滋賀県汚水処理事業広域化・共同化研究会」を設置した。 ・平成30年7月から令和4年7月までに全15回の研究会を開催し、市町の意向を踏まえながら、広域化・共同化として優先的に取り組むメニューを選定し、計画(案)をとりまとめた。 ・令和4年10月に琵琶湖流域下水道協議会(知事、各市町首長で構成)での計画(案)の説明を経て令和4年12月に「広域化・共同化計画」を策定・公表した。	県内市町の意向を丁寧に聞くことで、全19市町が参画する4つのソフトメニュー(雨天時浸水対策、災害時対応、維持管理業務の共同化、下水道台帳システムの共有化)を広域化・共同化計画に位置付けることができた。	計画に位置付けたメニューについて短期計画を実施するとともに、中期・長期計画の実施にむけた検討を行うっていく。	

視座	内容	取組項目	具体的な取組内容	目標（令和4年度）	目標に対する達成状況	数値目標の達成状況	4か年（令和元年度～令和4年度）取組成果	目標達成（未達成）の要因・理由	今後の取組
視座3「財源」	(3)特別会計等	①公営企業の経営基盤の強化、自主性拡大 病院事業	(ア)第四次中期計画に基づく取組の推進 公立病院運営を取り巻く環境は大きく変化しており、その中で、県立病院として安全で質の高い医療を提供するとともに、政策医療としての専門性の高い医療や不採算医療を担い、各二次保健医療圏の病院等で対応困難な症例にも対応できるよう、三次保健医療圏を対象とした拠点病院としての役割を着実に果たす必要がある。特に、安定した経営基盤を確立するために、以下の取組を行う。 a 経営状況の分析 現在の厳しい経営状況を改善するため、病院経営の専門家による現状分析、課題抽出、助言を得て、経営改善に向けた取組につなげる。 b 収益の確保 各病院の機能の明確化と連携の強化を図るとともに、新たな診療報酬の取得に向けて取り組む。 c 費用の適正化 人件費の抑制や薬品、診療材料の購入費用の抑制と使用効率の改善に取り組むほか、委託業務の見直しや施設の適切な管理運営による費用の抑制に努める。 d 目標の進行管理 中期計画の進行管理については、PDCAサイクルによる目標管理を実施し、病院ごとに各年度2回の自己評価を行うとともに、経営改革の達成度を専門的な見地および県民の視点から評価を行う機関として、外部委員で構成する「滋賀県立病院経営協議会」を設置し、同協議会による外部評価を実施する。	(ア)第四次中期計画に基づく取組の推進 ・中期計画における収支目標の達成 病院事業全体の経営収支比率： 令和元年度(2019年度)100.1%、令和2年度(2020年度)100.3%	◎	令和元年度 96.0% 令和2年度 98.3% 令和3年度 102.5% 令和4年度 106.8%	・中期計画に基づき、「医療の充実」と「経営の安定化」に向けた取組を着実に推進するとともに、令和2年度以降、新型コロナウイルス感染症対応にも重点的に取り組んだ結果、病床確保料の増収による効果もあり、経営収支は大幅に改善した。 【主な取組】 (総合病院) ・内視鏡手術支援ロボットの導入、がんゲノム医療連携病院の指定、がん遺伝子パネル検査の実施(令和元年度) ・3医療機関との連携協定締結(令和2～3年度) ・救急医療体制の充実(救急科の設置、湖南圏域における二次救急輸番への参画)(令和3年度) (小児保健医療センター) ・専門外来の開設(遺伝外来、発達外来、こころの診療科外来等)(令和3年度) (精神医療センター) (精神医療センター) ・子どものこころの専門医研修施設群の認定(令和3年度) (新型コロナウイルス感染症への対応) ・(3病院)受入病床の確保、ワクチン接種への協力等 ・(総合病院)PCR検査の実施、発熱外来等の設置、後遺症外来の開設等 (経営改善の取組) ・診療報酬増収に向けた取組(病棟の見直し、新たな加算の獲得等) ・入院単価の向上(平均在院日数の適正化、円滑な退院調整、紹介率の向上等) ・診療材料や医薬品の廉価調達の推進等	・令和元年度は、入院患者の減少、費用の増加等により収支が悪化したため、また、令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により患者数が大幅に減少したため、それぞれ目標値を下回った。 ・令和3年度以降は、これまでの経営改善の地道な取組の成果が徐々に現れるとともに、一般診療と新型コロナウイルス感染症対応の両立がバランスよく図れたため、収支が安定化し、目標を上回ることができた。	・今後、新型コロナウイルス感染症の5類移行に伴い、病床確保料の減収が見込まれるため、引き続き、収益拡大、費用の最適化に向けた取組を着実に推進し、経営の安定化につなげる。 ・また、令和7年1月の総合病院と小児保健医療センターの統合を契機に、さらなる医療の充実と経営の効率化を図っていく。
			(イ)県立病院のあり方検討および第五次中期計画の策定・取組の推進 総合病院と小児保健医療センターの令和6年(2024年)1月の統合に向けた準備を進めることと並行して、国の医療制度等の動向や他の自治体における地方独立行政法人化の状況を見据え、県内医療機関や関係団体、庁内各部署とも協議しながら、県立病院に求められる役割を整理・検討する。その結果は、令和2年度(2020年度)に策定する次期の県立病院中期計画に反映するとともに、計画に基づく取組を推進する。	(イ)県立病院のあり方検討および第五次中期計画の策定・取組の推進 ・令和2年度(2020年度)末までに第五次県立病院中期計画を策定し、同計画を推進	◎	・国の「公立病院改革ガイドライン」の改定の遅れにより、第五次中期計画の策定は、予定より1年遅れの令和3年度にずれ込んだが、計画策定後は、3病院および経営管理課において、それぞれ定めた目標の達成に向けて取組を推進している。	・中期計画は、県立病院の目指すべき方向性を全職員が共有し、その実現に向けた取組を一丸となって進めるための基本方針としようべきものであり、その策定・推進が大変重要であるため。	・令和7年1月の病院統合により、病院のビジョンや運営方法、収支計画等に大きな変更が生じることから、令和5年度に策定する「(仮称)統合プラン」の内容も踏まえながら、同年度中に中期計画も改定し、その着実な推進を図っていく。	
		②出資法人の経営改善、自立性拡大の推進	(ア)法人ごとの計画に基づく進捗管理 各出資法人へ適切に関与を行うにあたり、出資法人との間で、法人ごとの計画を定め、進捗管理を行う。 出資法人のうち、滋賀県土地開発公社および(公財)滋賀県希望が丘文化公園については、幅広くあり方の検討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。 また、(公財)滋賀県環境事業公社、(一社)滋賀県造林公社、(公財)滋賀食肉公社および(株)滋賀食肉市場については、県が債務保証・損失補償、長期貸付けまたは短期貸付けを行う出資法人であることから、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。 なお、(公財)滋賀食肉公社および(株)滋賀食肉市場は、経済省通知(平成30年(2018年)2月20日付「第三セクター等の経営健全化方針の策定について」)を踏まえて策定する経営健全化方針に基づく取組を行う。	・県以外の者からの収入の拡大 △6,879,310千円(土地公社除き+178,475千円) ・県の財政的リスクの縮小 △6,066,130千円	△	出資法人所管課と関係法人で、「法人ごとの計画」に基づく取組を行うとともに、その進捗管理については、別途実施している出資法人の経営評価において、一体的な把握、評価を行った。 また個別法人において、解散(土地開発公社)やあり方(公財)滋賀食肉公社および(株)滋賀食肉市場などの検討を出資法人所管課において行うなど積極的な関与を図った。 各出資法人について、出資法人自身および県による経営評価を実施し、公表を行った。県の財政的リスクを毎年度着実に縮小させるなど、経営改善、自立性拡大および透明性向上を図った。	県の財政的リスクの縮小については、毎年度、損失補償・債務保証、長期・短期貸付けを減少させた。また、県以外の者からの収入の拡大については、法人全体としては縮小しているものの、基準年度H30に収入が大きかった土地公社を除けば、各法人で収入確保に取り組んだ結果、拡大した。	行政経営方針2023-2026実施計画においては、同期間中の「法人ごとの計画」を26法人について策定したところであり、これに基づいた取組を推進するとともに、「出資法人の経営改善等に関する県の基本的な考え方」に沿って、適切に関与を行う。	
(イ)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。	引き続き、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、公表する。								

視座	内容	取組項目	具体的な取組内容	目標（令和4年度）	目標に対する達成状況	数値目標の達成状況	4か年（令和元年度～令和4年度）取組成果	目標達成（未達成）の要因・理由	今後の取組
視座3「財源」	(4)「未来へと幸せが続く滋賀」構築に向けた行政需要と新たな財源	(ア)「琵琶湖森林づくり県民税」の見直し 令和3年度(2021年度)を始期とする次期「琵琶湖森林づくり基本計画」の策定と並行して、平成30年(2018年)に制定された森林経営管理法を踏まえ創設される森林環境税(令和6年(2024年)導入)や森林環境譲与税(令和元年(2019年)導入)との整合性に留意し、県と市町との役割分担、連携協力の状況も踏まえ、公益的機能が高度に発揮される森林づくりの財源としてのあり方を検討し、適切な制度として運用する。	(ア)「琵琶湖森林づくり県民税」の見直し ・「琵琶湖森林づくり県民税」制度を見直し、令和2年度(2020年度)を目途に条例改正	◎		・令和元年11月に滋賀県税制審議会に琵琶湖森林づくり県民税のあり方について諮問を行い、4回の議論を経て、令和2年7月3日に当該税制のあり方についての答申を得た。 ・得られた答申を踏まえ、従前の制度を継続する内容の条例改正を令和2年11月定例会議において行った。	審議会での議論に当たり、現状・課題等を詳細に分析した資料作成を実施することで、活発で有益な議論を実施することができた。	琵琶湖森林づくり県民税条例では、条例施行後5年を目途として、条例の施行状況、社会経済情勢の推移等を勘案し、必要があると認めるときは、条例の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとしていることから、適切な時期にあり方について検討を行う。	
		(イ)「琵琶湖の活用に伴う適切な負担のあり方」検討 琵琶湖の利用と負担にかかる過去の検討の再整理や、負担の類型化および課題整理を進めた上で、琵琶湖の維持管理経費とその原因者や受益者との関係、利用に対する負担の妥当性等について整理し、実現可能性のあるものについて負担の導入・制度化の検討を進める。	(イ)「琵琶湖の活用に伴う適切な負担のあり方」検討 ・琵琶湖の活用と負担について一定整理し、実現可能なものから取組を開始	△	-	琵琶湖の持続可能な活用のための適切な負担・貢献のあり方について、庁内検討会議や文書照会等を行い、課題整理を進めるとともに、実現可能な取組から始めた。 事業用水草の有償提供、水草堆肥の有償提供、水草堆肥配布イベントにおける寄附金の受領、民間企業における寄附付き商品の販売、ネーミングライツパートナー契約など、収入を増やす取組を行うとともに、滋賀応援寄附メニューにおいて、「美しい琵琶湖を守ろう」の項目を新設し、寄附者の意向に沿って寄附できるよう仕組みを整えた。 また、民間企業と市民団体が協定を締結し、湖辺域の清掃活動を実施するなど、人的・物的な貢献も進んだ。	実現可能な取組については、適宜取組を始めた。	琵琶湖の活用と負担について、実現可能なものから取組を始める。	
		(ウ)「地域特性を踏まえた公共交通の維持確保」に向けた検討 平成30年(2018年)に実施した地域の移動需要や公共交通に対する意識に関する調査の試行を踏まえ、バス交通について、滋賀県における地域公共交通の社会的便益や投資、費用負担や補助制度のあり方等について研究、議論を進める。	(ウ)「地域特性を踏まえた公共交通の維持確保」に向けた検討 ・地域公共交通を支えるために必要な投資や費用負担のあり方等について取りまとめ	◎	-	・地域のまちづくりと連携した交通サービス実装に向けて、竜王町において「竜王MaaS協議会」を設置し、予約制乗合ワゴン「チョイソコリゅうおう」の実証実験を行うことで、利用者や行政の役割と費用負担等の考え方を整理した。 ・輸送資源の実態把握調査を行い、地域の送迎サービスや路線バス等の状況をカルテとして整理した。 ・県都市計画基本方針における「拠点連携型都市構造」の実現を見据え、3タイプの交通ネットワークモデルを作成。令和4年度は、高島市において、交通軸である路線バスの効率化や、地域の輸送資源である病院送迎サービスの活用に係る実証を行った。	・事業を進めるにあたっては、市町や交通事業者等の関係者へのヒアリングを十分に行うことで、地域の課題と実情を踏まえた取組を実施することができた。	・地域のまちづくりの考え方と連携した交通サービスの実装に向けて、竜王町の取組を継続し、定額利用や町内外への移動利便性向上に係る検証を行う。 ・「滋賀県都市計画基本方針」における拠点連携型都市構造の実現を踏まえ、コミュニティバスやデマンドタクシーのみならず多様な輸送資源の活用を踏まえた交通ネットワークモデルの検証を行う。	
		(エ)「滋賀県税制審議会」の設置・運営 「滋賀県税制審議会」を設置し、本県の様々な政策目標や社会経済情勢の変遷により変化していく行政需要を踏まえ、受益と負担の適正化を図るため、課税自主権の活用や現行税制のあり方について、専門的な見地から検討・調査・審議を行う。	(エ)「滋賀県税制審議会」の設置・運営 ・「滋賀県税制審議会」を設置し、年1件以上の案件について諮問	◎	■諮問件数 令和元年度 2件 令和2年度 1件 令和3年度 2件 令和4年度 1件	平成31年4月1日に滋賀県税制審議会を設置し、次の案件について諮問し、専門的な見地から検討・調査・審議を行った。 ○令和元年度 ・法人県民税法人税割の税率の特例および中小法人等に対する不均一課税について ・琵琶湖森林づくり県民税について ○令和2年度 ・滋賀にふさわしい税制のあり方について ○令和3年度 ・CO2ネットゼロ社会づくりのための税制について ・地域公共交通を支えるための税制の導入可能性について ○令和4年度 ・滋賀県産業廃棄物税について	コロナ禍において、会議開催方法を対面形式からWEB形式に変更するなどの対策をとることで、より安定的な審議会運営ができた。	引き続き、本県の様々な政策目標や社会経済情勢の変遷により変化していく行政需要を踏まえ、受益と負担の適正化を図るため、課税自主権の活用や現行税制のあり方について、専門的な見地から検討・調査・審議を行う。	

視座	内容	取組項目	具体的な取組内容	目標（令和4年度）	目標に対する達成状況	数値目標の達成状況	4か年（令和元年度～令和4年度）取組成果	目標達成（未達成）の要因・理由	今後の取組
視座4「情報」	(1)収集	①県民とのきめ細かな対話の実践、県民の声の施策への一層の反映	(ア) 県民政策コメント制度の見直し 他自治体での取組事例等を調査し、広聴事業全体の中での効果的な活用も図りながら、より多くの県民の声が提出されるよう、制度の趣旨を踏まえた活性化に向けて、必要な見直しを行う。	(ア) 県民政策コメント制度の見直し ・活性化に向けた制度見直し 令和元年度(2019年度)未まで ・1案件当たりの意見提出件数 平均64件以上(過去5年平均 32件)	△	R1 平均27.5件 R2 平均39.8件 R3 平均40.1件 R4 平均24.6件	・広聴事業全体の中での効果的な活用も図りながら、より多くの県民の声が提出されるよう、制度の趣旨を踏まえた活性化に向けて、必要な見直しを行った	最も効果的な実施時期の検討、分かりやすい公表資料の見直し、情報発信の強化等取組を実施し、意見提出件数について、令和元年度～4年度平均34.9件と増加したが、目標には届かなかった。	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。
		②情報収集・活用の研究	(ア) 日常業務で得た情報を行政経営に生かすための方法・仕組みの研究 モバイル機器やドローン等の県庁内での活用状況等を踏まえるとともに、他自治体等での事例を調査し、情報をデジタルデータ化して、分析・加工・共有し、行政経営に生かすための方法・仕組みについて研究を始める。	(ア) 日常業務で得た情報を行政経営に生かすための方法・仕組みの研究 ・令和2年度(2020年度)を目途に研究結果を一定取りまとめ	◎		研究結果等をもとに、庁内関係課と実現可能性について検討を行い、令和2年度に一定取りまとめを実施した。 また、コロナ対応では人流分析を行い情報共有を図るなどを行った。		引き続き、庁内における必要な情報共有を図っていく。
	(2)活用	①客観的な証拠に基づく政策立案(EBPM)の推進	(ア) データに基づく施策検討の仕組みづくりの検討・構築 将来人口の推計結果を政策に活用するなどデータに基づくモデル的な研究を進めるとともに、県内自治体の政策にEBPMを定着させるための研究チームを立ち上げ、EBPMによる施策構築のための新たな仕組みづくりに向けた検討を行う。	(ア) データに基づく施策検討の仕組みづくりの検討・構築 ・令和3年度(2021年度)までに県の政策立案プロセスへの反映方法を検討し、具体的な仕組みを構築	◎	【統計課】 該当事業は令和2年度で終了	施策構築方針でEBPMを留意事項として位置づける、EBPMに資する事業を予算の特別枠の対象にするなど、施策構築のプロセスを通じてEBPMを推進し、庁内の政策立案におけるEBPMの理解・促進につながった。	毎年度継続して取り組むことが、EBPMの理解・促進につながった。 また、限られた予算の中で、取捨選択しながら事業をやっていたが、EBPMを後押しする要因にもなっていると考えられる。	「滋賀県行政経営方針2023-2026」の下記項目において取り組む。 経営資源4「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
			(イ) 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。	(イ) 県・市町職員を対象にした統計に関する研修の充実 ・統計研修の年間受講者数 150人以上(過去5年の平均94.4人)	◎	令和元年度 196人 令和2年度 143人 令和3年度 128人 令和4年度 169人	・令和元年度、2年度は目標を達成したが、3年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響で、目標(136人)に達しなかった。 ・4年度は、対面研修のほか、オンライン研修など、受講コンテンツを拡充し、最終目標である150人を上回った。 ・対面以外の受講形式を充実させることで、より多くの職員がデータ分析等について学ぶ機会を増やすことができた。	・年度ごとに計画を立て、着実に事業を実施したこと、また、新型コロナウイルスによる状況の変化に柔軟に対応できたことが取組成果に繋がった考える。	「滋賀県行政経営方針2023-2026」の下記項目において取り組む。 経営資源4「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
	(3)公開	①オープンデータ化の徹底と民間活用の推進	(ア) オープンデータ化の推進 県ホームページ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。	オープンデータ化された情報数 152種 → 300種	◎	905種	・県ホームページ等で公開済みの情報を中心にオープンデータとして、カタログサイトで公開した。 ・令和4年3月には、滋賀県と県内各市町で共同利用する「滋賀県・市町オープンデータポータル」を設置し、滋賀県域のオープンデータを一元的に掲載するサービスを開始した。令和4年度末時点で、905件のデータセットをオープンデータとして提供している。		「滋賀県行政経営方針2023-2026」の下記項目において取り組む。 経営資源4「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 ・オープンデータ化の推進
			(イ) 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が会員企業等の協力を得て収集したデータを用いて、データが地域課題解決にどのような可能性をもたらすかの研究を行った。 ・令和元年度から2年度にかけては、「観光」「交通」分野、3年度から4年度にかけては、「健康」分野について、大学、企業、自治体から活用提案を募り、2年度および4年度にそれぞれ成果発表会を開催することで、データ利活用の普及促進、裾野の拡大を図った。		「滋賀県行政経営方針2023-2026」の下記項目において取り組む。 経営資源4「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 ・オープンデータ利活用の促進
	②条例に基づく現用公文書の適正な管理および特定歴史公文書等の適切な保存、利用等の推進	(ア) 現用公文書の適正な管理の徹底 各実施機関における適正文書管理の統一の実施のためのガイドライン等を作成し、当該ガイドライン等に基づき、各職員が適正文書管理を行うことができるよう、階層別の研修の実施や公文書管理に関する調整会議等の開催を通じて、その内容を周知徹底する。 また、現用公文書の管理体制の整備やコンプライアンスに関する職員のセルフチェックの中で現用公文書の適切な管理を確保するとともに、毎年度、現用公文書の管理状況を取りまとめ、県民に公表する。 (イ) 特定歴史公文書等の適切な保存、利用等 特定歴史公文書等の利用に関する運用ルールを策定するとともに、県立公文書館において、特定歴史公文書等の展示、インターネットの利用による提供を行うほか、教育機関、図書館等との連携による特定歴史公文書等の利用の促進に関する事業を実施する。	(ア) 現用公文書の適正な管理の徹底 ・研修時のアンケートにおいて文書管理が「常にできている(100%)」または「ほぼ、できている(80%以上)」と回答した職員の割合 100% (イ) 特定歴史公文書等の適切な保存、利用等 ・県立公文書館の年間利用者数 3,000人	○		R元年度 条例施行説明会を実施した。 R2年度 文書管理制度研修を資料配布により実施した。 R3年度 文書管理制度研修を資料配布により実施した。 R4年度 文書管理制度研修をzoomおよび録画配信により実施した。 令和5年3月末時点 4,421人	所属内において研修内容が十分周知されていないと思われる。	文書管理制度研修の内容を改善し、各階層に向けて研修を実施していく。 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。	