

滋賀県行政経営方針 2019 実施計画の取組状況について(令和2年度中間)

(計画期間：令和元年度～令和4年度)

「滋賀県基本構想」の着実な推進を行財政面から下支えするため、令和元年度から令和4年度までの県の行政経営に関する基本的な考え方を示した「滋賀県行政経営方針 2019」実施計画の令和2年度中間評価の状況について報告します。

進行管理について

滋賀県行政経営方針 2019 の進行管理については、進行管理により把握した課題を今後の施策へ反映させるため、次のとおり実施する。

- 1 評価回数
年2回、取組状況を把握する
- 2 時期
1回目(中間) 9月末までの状況进行评估
2回目(期末) 3月末までの状況进行评估
- 3 評価の方法(中間評価)
各取組を3段階で評価
区分：①「完了」、②「計画どおり進行予定」、③「その他」

実施計画の構成および取組状況

項 目		目 標 数 (令和2年度)	令和2年度の目標に対する進行見込		
			①完了	②計画どおり進行予定	③その他
視座1 「ヒト」	人材	28	1	23	4
	組織・体制等	4	-	4	-
	事務(広域自治)	8	1	7	-
	事務(推進・改善)	18	-	16	2
視座2 「モノ」	整備	1	-	1	-
	見直し	2	-	2	-
	管理	4	-	4	-
	活用	4	-	3	1
視座3 「財源」	財源不足への対応	20	1	14	5
	特別会計等	9	-	7	2
	「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	4	1	2	1
視座4 「情報」	収集	2	-	2	-
	活用	2	-	2	-
	公開	4	-	2	2
職員の理解と行動		3	1	2	-
進行管理		3	-	3	-
計		116	5	94	17

(取組状況で「③その他」となったもの)

取組項目 目標（令和4年度）	目標（令和2年度） ※年度目標はない場合は取組内容	現状・今後の取組
<p>組織の基盤となる多様な人材の確保</p> <p>採用活動の強化 ・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%</p>	<p>・令和元年度の実習生 44名のうち令和2年度採用試験受験者 40%超 ・50名以上の学生の受け入れを行う。</p>	<p>・令和元年度の実習生のうち、令和2年度採用試験受験者は40%超えたが、令和2年度のインターンシップについては、新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から中止した。</p>
<p>職員の健康の維持・増進 (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)</p> <p>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 12.0日 → 令和4年 14.0日</p>	<p>・年次有給休暇の取得促進通知の発出 ・夏季集中休暇の実施 ・毎月の所属ごとの取得状況を掲示板に掲載</p>	<p>・年次有給休暇の職員一人あたりの平均取得日数 7.4日 (R2.1~8月末までの実績) ・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、年次有給休暇の取得を呼びかけていく。</p>
<p>職員の健康の維持・増進 (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)</p> <p>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 87.9% → 令和4年度 95%</p>	<p>定時退庁実施率 95%</p>	<p>・定時退庁実施率 82.2% (8月末現在) ※ 前年同期 87.0% ・定時退庁日の呼びかけ(全庁放送、庁内LANへの掲示)等、引き続き定時退庁の徹底を図る。</p>
<p>職員の健康の維持・増進 (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)</p> <p>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 23名 → 令和4年度 300名</p>	<p>在宅勤務と時差出勤の両制度を年度内に一度でも活用した職員の割合 80%</p>	<p>・10月14日から1月末までの期間において、在宅勤務および時差出勤の実施をはじめとする「県庁の新たな働き方の実践・定着に向けた取組」を推進している。 ・在宅勤務と時差出勤の両制度を利用した職員について、令和3年1月に実績把握を行う予定。</p>
<p>民間活力の活用</p> <p>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。</p>	<p>特別支援学校と定時制高校に分け、それぞれにおいて、 ①給食の必要性 ②給食継続のための条件・方法について改めて検討した上で、直営の場合の関係職員の雇用条件とそれに係る必要経費と委託方法とその方法毎の必要経費を比較し、今後の方向性を示す。</p>	<p>・見積の結果、経費削減が困難な中で給食継続に向けた対策の検討が必要である。 ・定時制高校に通う生徒の多様化に伴い、生徒の健康維持の重要性が増していることも踏まえ、給食の必要性について、生徒・保護者や学校教員の声を聞いて、丁寧に対応し、方向性を判断する。</p>
<p>事務の効率化・適正化</p> <p>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</p>	<p>情報政策課が予算化、調達の事務を行うシステム数 6システム</p>	<p>・集中化の対象システム 5システム</p>
<p>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</p> <p>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</p>	<p>国民スポーツ大会・全国障害者スポーツ大会が終了した都道府県に対して、施設の活用事例の調査を実施</p>	<p>・新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、今年度先進地活用事例調査を実施することが困難な状況。</p>
<p>歳入確保 地方税財源の充実強化</p> <p>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</p>	<p>「滋賀県産業振興ビジョン2030」に基づき施策を推進し、本県産業の振興による本県経済の発展や雇用の維持・拡大、地域の活性化を図る。</p>	<p>・新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、事業継続に向けた資金繰り支援や、雇用対策、新しい生活様式確立に向けた支援を優先的に実施してきたところ。 ・今後、感染症対策をしっかりと行いつつ経済活動を進めるため、必要な経済対策や雇用対策を実施し、かつ、ビジョン2030の達成に向けた施策を推進する。</p>

取組項目 目標（令和4年度）	目標（令和2年度） ※年度目標はない場合は取組内容	現状・今後の取組
歳入確保 県有資産の売却・利活用 ・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	財産売払い収入8件、462百万円の確実な売却	・現在、土地の売却に向けて事前準備手続（境界確定、諸調査、入札準備）を鋭意進めている。
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 ネーミングライツの活用促進 平成30年度 収入見込額 7百万円 ⇒令和4年度 55百万円	令和2年度収入見込額54百万円	・令和2年度は9月中旬時点で12,558千円の収入見込み。 ・現在交渉中の案件について、成約に向けて取り組んでいく。
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 宝くじ販売の促進 平成30年度 収入見込額 2,907百万円 ⇒令和4年度 3,400百万円	令和4年度目標と同じ	・新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、販売所の休止が行われたことなどにより、宝くじの本県収益金は、対前年度▲43百万円（▲6.38%：7月末時点）となっている。
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 広告の活用推進 平成30年度（2018年度）収入見込額 29百万円 ⇒ 30百万円	令和2年度収入見込額30百万円	・令和2年度は9月中旬時点で19,319千円の収入見込み。 ・紹介ツールの充実、訪問等による獲得などに取り組んでいく。
公営企業の経営基盤の強化、自主性拡大 病院事業 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 病院事業庁全体の経常収支比率： 令和元年度（2019年度）100.1%、 令和2年度（2020年度）100.3%	経常収支比率：100.3%	・新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う利用者の減少など、年度末時点の状況が見通し難い。
公営企業の経営基盤の強化、自主性拡大 病院事業 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	令和4年度目標と同じ	・国の公立病院改革ガイドプランの策定（改定）が延期となるため、第五次中期計画は来年度に策定予定。
「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 「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	バス等の利便性向上（MaaS）、交通不便に対応する移動手段の導入（デマンド型交通）を目的とした実証実験を実施（大津市、竜王町）し、交通サービス向上に対する利用者の支払意思を把握。	・バス等の利便性向上にかかる実証実験については、大津市中心市街地において、コロナ禍での健康維持を目的とした外出需要を見据えた実証実験を10月から実施し、「歩き」と公共交通機関利用にかかる支払意思を把握 ・地域の交通不便に対応するため、10月から竜王町で予約制乗合ワゴンの実証運行を実施し、新たな移動手段に対する支払意思を把握
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 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%	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 70%	・新型コロナウイルス感染症対策のため集合研修を延期。 ・下半期に資料配布による研修を実施し、アンケートで把握する予定。
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 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	県立公文書館の年間利用者数2,000人	・新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、特に5月および8月の利用者が大きく減少。 ・今後、感染予防に留意しながら企画展示や情報発信を行い利用の促進を図る。

今後のさらなる取組の検討について

平成 30 年度末に「滋賀県行政経営方針 2019」を策定して以降、社会は、コロナ禍をはじめとする様々な変化に直面しています。

県民サービスの向上に向け、今後さらにどのような取組が必要だと考えますか？ここでは、ブレインストーミングのように行政の外部の視点から忌憚のないご意見をお願いします。

なお、以下にご参考として、策定以後の状況変化を掲載しています。

- ・すぐに結論を出すものではありません。
- ・ご自身の専門にかかわらず、ご自由に発言してください。

(策定以後の状況変化)

1 ヒト：人材、組織・体制、事務等に関すること

・ウィズ・コロナ、ポスト・コロナ時代の新たな働き方

コロナ禍において、在宅勤務やサテライトオフィス勤務の活用が飛躍的に進み、多様な働き方を実現する上での有効な取組として、重要性が増している。

・採用した職員に占める女性職員の割合の増加（令和 2 年度 46.8%）

採用職員に占める女性職員の割合は年々増加しており、ほぼ半数が女性。しかし、これまでの長時間勤務を前提とした働き方により、女性職員において、仕事と家庭の両立や昇任等に不安を抱え、十分に能力を発揮できていない傾向がみられる。

・ダイバーシティの推進

社会が大きな変化を迎える中、多様な強みをもつ人材を確保して、様々な価値観を政策、施策、事業に生かしていくことが求められる。

・デジタル化の推進

D X^{*}の実現のため、行政手続、行政サービスの在り方を見直していく必要がある。

※デジタルトランスフォーメーション（システムや ICT ツールの活用によりデジタル化が進むことにより、社会・産業・生活のあり方が根本から革新すること）

2 モノ：公の施設等に関すること

・施設の老朽化対策

コロナ禍を経験したことによる公共施設への利用者ニーズの変化をはじめ、CO₂ネットゼロやユニバーサルデザイン化に向けた取組など、新たな視点での施設マネジメントが求められる。

・指定管理者制度における諸課題の顕在化

指定管理施設は原則公募により指定管理者を選定しているが、事業者の参入が進んでおらず、競争性の確保や施設の活性化などの面で課題が顕在化している。

3 財源：収支改善等に関すること

・さらなる収支改善

新型コロナウイルス感染症の影響により、現在見込んでいる以上の情勢悪化の懸念もあるなど、さらなる収支改善の取組を検討する必要がある。（資料 2－4 財政事情参照）

4 情報：情報収集・活用・公開等に関すること

・デジタル化に伴う文書管理

行政手続のオンライン化など、行政のデジタル化が進むことに伴い、データでの適切な文書管理について検討していく必要がある。