

### Ⅲ 個票

整理番号	1	実施部局	総務部	主務課	人事課	関係課	
項目名	柱1	未来につながる行財政経営への変革					
	(1)	柔軟で機動的な行政経営へ					
	①	効率的な組織と柔軟な人員配置					
	ア	弾力的な組織の見直し					
現状・課題	<p>令和3年度向け組織改正においては、新型コロナウイルス感染症や激甚化する自然災害への対応など県政の喫緊の課題に対し、体制の強化を行った。また、増加する児童虐待に対応する児童相談所の体制強化を着実に進めるとともに、行政のデジタル化など新たな行政課題に的確に対応するため、限られた人的資源を重点的に配置し、効率的な業務執行や施策展開ができるよう、組織の見直しを行った。</p> <p>近年は、社会経済情勢の変化や行政課題の複雑化により、これまで以上に迅速かつ的確に県民ニーズに対応することが求められており、さまざまな重要施策を強力に展開していく必要がある。そのため、県の重要施策を着実に推進するための体制づくり、事務事業の不断の見直し及び限られた人的資源の最適配分を行うことによる組織の見直しを行っていく必要がある。</p> <p>また、セクショナリズムの解消に向け、「特定の政策課題に部局横断的に対応する推進チーム」の活用を図るとともに、これを効果的で実効性のあるものとするため、毎年度その成果や必要性を検証し、見直しを行っていく必要がある。</p>						
取組内容	行政需要が多様化する中、新たな行政需要や県政の喫緊の課題に対し効果的な施策展開ができるよう、限られた人的資源の重点配置や事務事業の見直しを行い、効率的な業務執行体制を基本とした組織の見直しを行う。						
目標	効率的な業務執行体制を基本とした組織体制（「特定の政策課題に部局横断的に対応する推進チーム」を含む）の構築						
取組工程	・各部局の意見・要望を踏まえた組織（「特定の政策課題に部局横断的に対応する推進チーム」含む）の見直し						
	R4年度		R5年度		R6年度		
効果	・新たな行政需要や県政の喫緊の課題に対し、効果的な施策展開を図ることができる。						

整理番号	2	実施部局	総務部	主務課	人事課	関係課	
項目名	柱1	未来につながる行財政経営への変革					
	(1)	柔軟で機動的な行政経営へ					
	①	効率的な組織と柔軟な人員配置					
	イ	適正な定員管理					
現状・課題	<p>令和元年度に、児童福祉法等の改正による児童福祉司等の新配置基準などを踏まえ、令和4年度まで児童相談所の計画的な体制強化を図るほか、大規模化・激甚化する自然災害への対応など行政需要の変化に柔軟に対応するため、職員定数条例を改正し、職員定数を増員した。</p> <p>近年、行政需要の増などに伴う新規採用職員数の拡大により、職員の若返りが進んでいる。そのため、職員の知識、実務経験や意欲を勘案した現実的で持続可能な組織体制のあり方を検討する必要がある。</p> <p>また、令和5年度から予定されている定年引上げも考慮し、職員数の適正化及び適正なポスト管理を図る必要がある。</p>						
取組内容	<p>事務事業の見直しを行う一方、必要なサービスの水準を維持しつつ、多様化する県民ニーズに柔軟かつ的確に対応していくために必要な職員数を確保する。</p> <p>また、行政需要の変化や、それに伴う業務内容・業務量の変化に柔軟に対応できるよう、様々な任用・勤務形態の職員(会計年度任用職員を含む)の最適配置を行い、組織全体の業務処理能力の向上を図る。</p>						
目標	職員数の適正化及び適正なポスト管理						
取組工程	・行政需要の変化や定年引上げなどを考慮した職員数の適正化及び適正なポスト管理						
	R4年度		R5年度			R6年度	
	組織見直し・職員定数の検討		組織見直し・職員定数の検討			組織見直し・職員定数の検討	
効果	・必要な職員数を確保することで、多様化する県民ニーズに柔軟かつ的確に対応することができる。						

整理番号	3	実施部局	総務部	主務課	人事課	関係課	
項目名	柱1	未来につながる行財政経営への変革					
	(1)	柔軟で機動的な行政経営へ					
	①	効率的な組織と柔軟な人員配置					
	ウ	柔軟な人員配置					
現状・課題	<p>定期人事異動においては、職員の意欲・能力・実績を重視し、積極性をもって能力を最大限に発揮できる「適材適所」の人事配置を行っている。</p> <p>しかしながら、災害復旧や感染症対策など、想定していなかった緊急の業務や、新規に対応すべき業務が発生することがある。こうした事態に迅速かつ的確に対処するためには、柔軟に人員配置を行う必要がある。</p>						
取組内容	<p>定期人事異動においては、職員の意欲・能力・実績を重視した「適材適所」の人事配置を実施する。緊急業務や新規業務が生じた場合は、適切に対処するため、必要に応じ、応援体制を組み、また異動を行う等により、柔軟な人員配置を実施する。</p>						
目標	限られた人員の中で、緊急業務・新規業務に迅速かつ的確に対応するための人事体制を構築する。						
取組工程	<ul style="list-style-type: none"> <li>「適材適所」の人事配置の実施（定期人事異動）</li> <li>応援体制の構築や、年度中途異動による補充等、柔軟な人員配置の実施（緊急業務や新規業務が発生した場合）</li> </ul>						
	R4年度		R5年度		R6年度		
	<p>(定期人事異動) 適材適所の人事配置 →</p> <p>(緊急時又は新規業務発生時) 年度中途異動等 →</p>		<p>(定期人事異動) 適材適所の人事配置 →</p> <p>(緊急時又は新規業務発生時) 年度中途異動等 →</p>		<p>(定期人事異動) 適材適所の人事配置 →</p> <p>(緊急時又は新規業務発生時) 年度中途異動等 →</p>		
効果	柔軟性、機動性の高い業務執行体制の構築により、行政サービスの向上が図られる。						

整理番号	4	実施部局	総務部	主務課	人事課	関係課	人事委員会事務局任用課
項目名	柱1	未来につながる行財政経営への変革					
	(1)	柔軟で機動的な行政経営へ					
	①	効率的な組織と柔軟な人員配置					
	エ	積極的な職員採用					
現状・課題	若年人口の減少や学生の進路選択の早期化などを背景に、受験者数は減少しており、一部の職種（技術系職種や資格免許職）では、必要な採用者数の確保が困難な状況となっている。 新型コロナウイルス感染症への対策や大規模な自然災害など、行政を取り巻く環境が大きく変化しており、行政課題が複雑・高度化している。						
取組内容	複雑・高度化する行政課題や県民ニーズに対応するため、新たな採用手法の導入や採用職種の見直しといった試験制度の改正等も視野に入れ、人事委員会と連携しながら、積極的な職員採用に取り組む。						
目標	複雑・高度化する行政課題に対応するため、多様で有為な人材を必要数確保する。						
取組工程	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学等での採用説明会や職員採用セミナー等による広報・啓発活動の実施</li> <li>・効果的な採用試験情報等の発信方法の検討・実施</li> <li>・採用試験合格者の辞退防止の取組の実施</li> <li>・社会情勢に即した試験制度の検証及び必要に応じた見直し</li> </ul>						
		R4年度	R5年度	R6年度			
		大学等での採用説明会や職員採用セミナー等による広報・啓発活動の実施	大学等での採用説明会や職員採用セミナー等による広報・啓発活動の実施	大学等での採用説明会や職員採用セミナー等による広報・啓発活動の実施			
		前年度の取組を踏まえた採用試験情報等の発信方法の検討・実施	前年度の取組を踏まえた採用試験情報等の発信方法の検討・実施	前年度の取組を踏まえた採用試験情報等の発信方法の検討・実施			
		前年度の結果を踏まえた辞退防止の取組の検討・実施	前年度の結果を踏まえた辞退防止の取組の検討・実施	前年度の結果を踏まえた辞退防止の取組の検討・実施			
		前年度の結果を踏まえた試験制度の検証・見直し	前年度の結果を踏まえた試験制度の検証・見直し	前年度の結果を踏まえた試験制度の検証・見直し			
効果	・意欲のある有望な人材の確保により、行政サービスが向上する。						



整理番号	5	実施部局	総務部	主務課	人事課	関係課	
項目名	柱1	未来につながる行財政経営への変革					
	(1)	柔軟で機動的な行政経営へ					
	②	効果的な人材育成に向けた取組の推進					
	ア	研修の充実・強化					
現状・課題	<p>在職期間が10年未満の職員を対象とした「若手職員育成研修」、主査級以上の職員を対象とした「職務別研修」、職員自らが希望する課程を選択して参加する「パワーアップ研修」、県政が直面している重要な課題等に関する理解を深めることを目的とした「特別研修」等を実施している。</p> <p>研修科目の見直しや充実等により、県職員として必要不可欠な基礎的な知識の習得や、職位に応じて発揮することが求められる能力の開発や向上、職員の意識改革等を図ることが、引き続き重要である。</p>						
取組内容	若手職員育成研修、職務別研修等、各種研修の充実・強化に取り組む。						
目標	<p>職員研修においては、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職務を遂行する上で必要とされる能力の向上</li> <li>・ 担当業務の遂行に必要な専門的知識や技能の習得</li> <li>・ 働き方改革の推進に資する人材の育成</li> <li>・ コンプライアンス意識の向上</li> <li>・ 危機管理能力の向上</li> </ul> <p>に重点を置き、研修内容の充実・強化を図る。</p> <p>また、効果的な研修となるよう、毎年度、研修事業の評価や効果測定を実施し、絶えず研修体系と内容を見直す。</p>						
取組工程	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員能力開発センター等での研修の実施</li> <li>・ 前年度の研修事業の評価や効果測定を踏まえた研修内容の改善等</li> </ul>						
	R4年度		R5年度		R6年度		
	研修の実施		研修の実施		研修の実施		
	評価・効果測定		評価・効果測定		評価・効果測定		
次年度に向けた見直し		次年度に向けた見直し		次年度に向けた見直し			
効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 様々な行政課題に的確に対応できる人材の育成が図られる。</li> </ul>						

整理番号	6	実施部局	総務部	主務課	人事課	関係課	
項目名	柱1	未来につながる行財政経営への変革					
	(1)	柔軟で機動的な行政経営へ					
	②	効果的な人材育成に向けた取組の推進					
	イ	若手職員育成のためのメンター制度の導入					
現状・課題	<p>新規採用職員に対しては、県職員能力開発センターにおける研修を実施するほか、各職場において、班長等の育成指導者が、職員の能力や個性に合わせて個別具体的な指導や助言を行うなどのOJTにより、育成や支援を行っている。</p> <p>若手職員の割合が増加する一方で、若手職員に助言、指導する立場の職員は減少しており、若手職員の職場への適応や育成のための取組をこれまで以上に強化していく必要がある。</p>						
取組内容	新規採用職員と年齢の近い先輩職員が、新規採用職員からの相談相手となり、助言や支援等を行うメンター制度を導入する。						
目標	若手職員の職場への適応の促進や育成をこれまで以上に強化するため、メンター制度を導入する。						
取組工程	<ul style="list-style-type: none"> <li>・総務部内におけるメンター制度の試行と、全庁での導入に向けた制度の見直し</li> <li>・全庁でのメンター制度の導入</li> <li>・メンター制度の適正な運用</li> </ul>						
	R4年度		R5年度			R6年度	
	総務部における試行・制度の見直し		制度の実施			制度の実施	
	全庁での導入		相談受付・対応			相談受付・対応	
	メンター研修		メンター研修			メンター研修	
次年度に向けた見直し		次年度に向けた見直し			次年度に向けた見直し		
効果	若手職員の職場への円滑な適応や、能力開発が図られる。						

整理番号	7	実施部局	総務部	主務課	人事課	関係課	
項目名	柱1	未来につながる行財政経営への変革					
	(1)	柔軟で機動的な行政経営へ					
	②	効果的な人材育成に向けた取組の推進					
	ウ	他団体との人事交流					
現状・課題	民間企業、国の省庁など他団体との人事交流を実施している。 研修先の開拓等により、今後も積極的に交流を進めていく必要がある。 【現状】R3年度：23名（民間企業等3名、国省庁20名）						
取組内容	様々な行政課題に的確に対応できる人材の育成を図るため、民間企業、国の省庁など他団体との人事交流を実施する。						
目標	職員数等の状況に応じて、できる限り人事交流を増やす。						
取組工程	<ul style="list-style-type: none"> <li>・民間企業、国の省庁などとの人事交流の実施</li> <li>・効果を検証し、交流先の見直しや開拓を実施</li> </ul>						
		R4年度		R5年度		R6年度	
	人事交流の実施	→		人事交流の実施		→	
	交流先の見直しや開拓	→		交流先の見直しや開拓		→	
効果	・様々な行政課題に的確に対応できる人材の育成が図られる。						

整理番号	8	実施部局	総務部	主務課	総務課・人事課	関係課	
項目名	柱1	未来につながる行財政経営への変革					
	(1)	柔軟で機動的な行政経営へ					
	②	効果的な人材育成に向けた取組の推進					
	エ	民間人材の活用					
現状・課題	専門的な知識や経験が必要な分野については、スペシャリスト育成を念頭に置いた人事配置や民間企業での研修等を通じて人材の育成に努めているが、様々な行政課題に対応していくため、民間人材の活用については引き続き検討を進めていく必要がある。						
取組内容	複雑・多様化する行政課題に対応するため、民間人材の積極的な活用に取り組む。						
目標	県行政に必要な民間人材を確保し、効果的に活用する。						
取組工程	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社会人採用選考考査の実施及び行政ニーズ等に応じた見直し</li> <li>・ 専門的な知識や経験を要する分野における任期付職員の採用</li> <li>・ 多様な形態による副業人材や専門人材の活用</li> </ul>						
		R4年度	R5年度	R6年度			
		社会人採用選考考査の実施及び見直し	社会人採用選考考査の実施及び見直し	社会人採用選考考査の実施及び見直し			
		専門的な分野における任期付職員の採用	専門的な分野における任期付職員の採用	専門的な分野における任期付職員の採用			
	副業人材や専門人材の活用	副業人材や専門人材の活用	副業人材や専門人材の活用				
効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 民間人材の知見を活かすことで、様々な行政課題へのより柔軟な対応が可能となる。</li> <li>・ 民間人材と県職員との協働により、庁内の働き方の改善や職員のスキル向上が見込まれる。</li> </ul>						



整理番号	9	実施部局	総務部	主務課	総務課	関係課	
項目名	柱1	未来につながる行財政経営への変革					
	(1)	柔軟で機動的な行政経営へ					
	③	ボトムアップ型の政策提案の実施					
	ア	職員提案制度の効果的な運用					
現状・課題	現行制度では、県庁内ホームページの電子会議室を活用し、意見交換や業務効率化のアイデア共有を行うなど、日常的な業務改善が中心であり、具体的な事業提案などの政策提案につながりにくい。また、改善提案に対するインセンティブが少なく、新しい提案が生まれにくい。						
取組内容	業務改善だけでなく、県政上の課題解決や職員の能力向上につながるよう、職員提案制度を改善・運用する。						
目標	各部局の課題解決に資する事業提案や職員の自由な提案が出され、採択された件数。 【現状】令和3年度：0件（事業提案なし） 【目標】令和6年度：6件（延べ件数）						
取組工程	<ul style="list-style-type: none"> <li>・提案制度の改善・周知・募集</li> <li>・検討事業の選定</li> <li>・所管課による事業化の検討・推進</li> <li>・3年後をめどに制度の継続・改正について検討</li> </ul>						
	R4年度		R5年度		R6年度		
	提案制度の改善・周知・募集 ↓ 検討事業の選定 ↓ 所管課による事業化の検討		提案制度の改善・周知・募集 ↓ 検討事業の選定 ↓ 所管課による事業化の検討		提案制度の改善・周知・募集 ↓ 検討事業の選定 ↓ 所管課による事業化の検討 ↓ 提案制度の継続・改正について検討		
効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各部局の課題解決に資する新しい視点の取り入れや、新たな施策の創設などにつながる制度に改善することで、複雑・多様化する行政課題に対応できる。</li> <li>・職員が個々の能力や意欲を最大限に発揮し、活躍する場を提供することで、優秀な職員の確保や育成が実現する。</li> </ul>						

整理番号	10	実施部局	総務部	主務課	総務課	関係課	
項目名	柱1	未来につながる行財政経営への変革					
	(1)	柔軟で機動的な行政経営へ					
	③	ボトムアップ型の政策提案の実施					
	イ	業務改善を目的としたPTの設置					
現状・課題	複雑・多様化する行政課題や県民ニーズに対応するためには、意欲ある優秀な人材の育成が必要である。そのため、個々の能力や意欲を最大限に発揮し、活躍できる仕組みを整備する必要がある。						
取組内容	入庁5年目職員、子育て中の職員、各部局調整担当など、属性によるプロジェクトチームを立ち上げ、職員の働きやすさや業務改善等を目的として議論を行い、属性ならではの発想による、働き方・仕事の進め方の改革について提案をする。						
目標	職員が個々の能力や意欲を最大限に発揮し、活躍できる体制・仕組みを整備する。						
取組工程	<ul style="list-style-type: none"> <li>・属性プロジェクトチームの設置（各年度1～2つ）</li> <li>・属性プロジェクトチームによる検討（課題整理、民間企業等の事例研究、提案事項及び実現の可能性の検討）</li> <li>・行政改革推進チームリーダー会議におけるプレゼンテーション及び決定</li> <li>・所管課による事業化の検討・推進</li> </ul>						
	R4年度		R5年度			R6年度	
	<p>The Gantt chart details the following activities:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>R4年度:</b> PT設置 (PT setup) and PTによる検討 (Review by PT).</li> <li><b>R5年度:</b> 行革推進チームリーダー会議 (Team leader meeting), 所管課による事業化の検討 (Business model review by management), and PT設置 (PT setup).</li> <li><b>R6年度:</b> 行革本部会議 (Department meeting) and 所管課による推進 (Progress by management).</li> </ul>						
効果	より効率的で、働きやすい職場環境が確立するとともに、複雑・多様化する行政課題に的確に対応できる課題対応能力を有する人材を育成する。						

整理番号	11	実施部局	総務部	主務課	総務課	関係課		全所属 (地方公営企業を除く)	
項目名	柱1	未来につながる行財政経営への変革							
	(1)	柔軟で機動的な行政経営へ							
	④	内部統制の推進							
	ア	内部統制体制の整備・運用							
現状・課題	<p>令和2年4月1日に施行された改正地方自治法により、知事は内部統制に関する方針を定め、これに基づき必要な体制を整備して運用に取り組むとともに、毎会計年度、内部統制評価報告書を作成して、監査委員の意見とともに議会に提出し、公表することとされた。</p> <p>県では、「千葉県内部統制基本方針」を令和2年3月に策定（令和3年6月改定）し、知事部局のほか、知事の権限が及ぶ範囲内で、他の執行機関（議会事務局や各行政委員会など）も対象として、取組を進めている。</p> <p>具体的には、内部統制推進部局のもと、各所属が財務に関する事務の全てについて内部統制3様式（作業一覧表、業務全体フロー図、リスク評価シート）を作成し、内部統制の自己点検・自己評価等、運用を行っている。また、内部統制評価部局において、監察、各所属の自己評価に対する独立的評価及び内部統制評価報告書の作成を行っている。</p> <p>内部統制の適切な実施に向け、引き続き、①内部統制の取組の定着、②リスク対応策の強化、③モニタリングの充実、④業務の効率化のための取組、を進める必要がある。</p>								
取組内容	「千葉県内部統制基本方針」に基づき、内部統制推進部局（行政改革推進課スマート県庁推進班）と内部統制評価部局（行政改革推進課リスクマネジメント推進室）を設置して、全職員により内部統制体制の整備及び適正な運用に取り組むとともに、内部統制の有効性について評価を行う。								
目標	<p>重大な不備（本県に大きな経済的・社会的な不利益を生じさせるもの）の発生を防止する。</p> <p>※ 令和2年度内部統制評価報告書における重大な不備 1件</p>								
取組工程	<ul style="list-style-type: none"> <li>・内部統制の整備・運用及び不備が生じた際の適時・適切な改善・是正</li> <li>・評価の実施及び内部統制評価報告書の作成</li> </ul>								
	R4年度			R5年度			R6年度		
	R4 内部統制の整備・運用、 不備の改善・是正			R5 内部統制の整備・運用、 不備の改善・是正			R6 内部統制の整備・運用、 不備の改善・是正		
R3評価 → R4評価			R5評価			R6評価			
効果	・内部統制体制の整備・運用により、事務ミスの防止、問題の早期発見及び必要な改善是正等、適切な対応が図られるとともに、業務の効率化が図られる。								