

戦略（具体的な取組内容）

<b>柱1 未来につながる行財政経営への変革</b>	
<b>(1) 柔軟で機動的な行政経営へ</b>	
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 イ 適正な定員管理 ウ 柔軟な人員配置 エ 積極的な職員採用
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 イ 若手職員育成のためのメンター制度の導入 ウ 他団体との人事交流 エ 民間人材の活用
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 イ 業務改善を目的としたPTの設置
④ 内部統制の推進	ア 内部統制体制の整備・運用
<b>柱1 未来につながる行財政経営への変革</b>	
<b>(2) 持続可能な財政構造の確立</b>	
① 中長期的に安定的な財政運営	ア 建設地方債の効果的な活用と健全化判断比率に留意した財政運営 イ 県有施設長寿命化等推進基金をはじめとした基金の更なる確保・活用 ウ 地方財政制度の改善に向けた国への働きかけ
② 県税収入等の財源確保	ア 徴収対策の強化等による県税収入の確保 イ 自主財源の確保 ウ 寄附金収入の確保
③ 事務事業の不断の見直し	ア 当初予算編成における事務事業の見直し
④ 資産マネジメント	ア 公共施設等の総合的・戦略的なマネジメント イ 更なる民間活力の導入
⑤ 債権管理の適正化	ア 税外債権の管理徹底や債権回収の強化・効率化

## 柱2 多様で柔軟な働き方の推進

### ① 多様で柔軟な働き方の実現

- ア テレワークの推進
- イ Web会議の推進
- ウ 働きやすい勤務時間制度の推進

### ② 多様な人材の活躍に向けた制度の確立

- ア 女性職員の更なる活躍の推進
- イ 再任用職員の活躍推進
- ウ 障害者雇用の促進と活躍の推進
- エ 定年引上げを見据えた制度の確立

### ③ 職員の健康管理

- ア 職員のメンタルヘルス対策の推進
- イ 管理監督者に対するメンタルヘルス研修の実施
- ウ ハラスメント対策の推進

## 柱3 スマート県庁への転換による新たな行政スタイルの確立

### ① デジタル技術の活用等による業務効率化

- ア ペーパーレス化やBPRの推進
- イ ICTツールの活用による業務効率化

### ② 行政手続・サービス等のデジタル化

- ア マイナンバーカードの普及・活用
- イ 行政手続のデジタル化
- ウ キャッシュレス決済の推進

### ③ オープンデータ利活用の促進

- ア オープンデータの整備と利活用の促進

### ④ デジタル化に対応できる人材の育成

- ア デジタル人材育成研修等の実施

### ⑤ 市町村DX推進への支援

- ア 自治体の情報システムの標準化・共通化
- イ スマート県庁への取組を活かした市町村DXの推進

## 柱4 連携・協働で実現する持続可能な千葉県の確立

### ① 市町村との連携・協働

- ア 市町村との意見交換
- イ 地域振興事務所を通じた市町村との連携
- ウ 市町村との連携・協働による広域課題への取組
- エ 市町村DX推進への支援（再掲）

### ② 他都道府県との広域連携

- ア 地方分権改革の推進に係る提言の実施
- イ 他都道府県との連携による広域課題への取組

### ③ 民間企業、大学等の連携・強化

- ア 大学等との連携
- イ 民間企業等との連携
- ウ 公社等外郭団体との連携

### ④ 県民参画の推進

- ア 県民・市民活動団体等との連携・協働
- イ 広聴の仕組みを通じた県民参画の促進

### ⑤ 県民参画につながる情報発信力の強化

- ア 多様な広報ツールによる効果的な情報発信等の取組