

組織・人材改革

ア 組織・機構改革

厳しい財政状況の下で、効率的・効果的に県政を推進していくためには、業務の改善や選択と集中に取り組み、それらを踏まえた機能的な組織体制を不断に追求していく必要があります。

このため、県の本庁・出先機関などの組織について、今後とも簡素で効率的な組織づくりを進めるとともに、業務の実態や課題を踏まえ、地方独立行政法人制度の導入等、組織の将来的なあり方の検討を進めていきます。

〔主な取組項目〕

- (ア) 本庁組織・出先機関の見直し（総務部）
 - ・業務の集約化や効率化を進め、より簡素で効率的な組織体制を構築していきます。
 - ・総合計画の推進に向けた組織体制の整備を行います。
- (イ) 施策横断的課題に対する包括的なプロジェクトマネジメントの拡大（総務部/各局）
 - ・新たな行政課題に組織横断的に対応するため、必要な庁内プロジェクトチームを柔軟に設置するとともに、毎年度、その必要性や構成員等を見直します。
- (ウ) 地方独立行政法人制度の導入検討（総務部/関係部局）
 - ・他の地方自治体の動向等を踏まえ、制度導入のメリット・デメリットを精査し、保健医療大学、公営企業等の対象機関について、地方独立行政法人への移行の検討を行います。
- (エ) 審議会等の附属機関の見直し（総務部/関係部局）
 - ・審議会等の附属機関について、継続設置の必要性や委員構成等を検証し、スリム化を推進します。

イ 職員数・総人件費の抑制

社会保障費の増や、これまでの臨時財政対策債の発行による公債費の増などにより、今後も義務的経費全体は増加する傾向にあり、その大きな部分を占める人件費の総額抑制は避けて通れない状況となっています。

このため、引き続き職員数を抑制せざるを得ない状況にありますが、従来の正規職員のみを対象とした定員管理手法ではなく、再任用職員等も含めた人的資源の最適配置により、業務量の変化に柔軟に対応し、組織全体の業務処理能力を最大限に引き出す定員管理を推進していきます。また、引き続き給与水準の適正化に取り組んでいきます。

▶〔関連〕P28 財政健全化計画 -ア 人件費の抑制・適正化（確保目標額 720 億円）

〔主な取組項目〕

- (ア) 業務量の変化に柔軟に対応できる定員管理手法の導入（総務部）
 - ・業務ごとの必要性を精査した上で、計画期間における適正な職員数を設定します。
 - ・人的資源の最適配置により、業務量の変化に柔軟に対応し、組織全体の業務処理能力を最大限に引き出す定員管理を推進します。
 - ▶〔関連〕P28 財政健全化計画 -ア-(ア) 定員管理の適正化
- (イ) 給与水準の適正化（総務部）
 - ・民間給与水準並びに国及び他団体の状況等を踏まえた給与水準の適正化を図ります。
 - ▶〔関連〕P28 財政健全化計画 -ア-(イ) 給与費の適正化

ウ 人材改革

職員数の増加を抑制せざるを得ない状況下において、行政サービスの水準を落とすことなく、県民ニーズに的確に応えていくためには、個々の職員が持つ能力を十分に引き出すとともに、個の力を組織の力に効果的に結び付け、組織全体の業務処理能力を向上させていく必要があります。

このため、職員の専門性・政策形成能力や、社会経済環境の変化への対応力の向上に取り組むとともに、人事評価制度の見直しや、職制に適合した組織マネジメントの実施等に取り組み、県庁全体の生産性の向上につなげていきます。

〔主な取組項目〕

(ア) 職員の生産性向上の推進

(a) 職制に適合した組織マネジメントの確立（総務部）

- ・業務グループの室制から、より小規模な班制への移行に伴い、班長等の役割の明確化や人材育成を図り、メンバーに明確な方向性を示し自発的な取組みを引き出すリーダーシップの発揮等、職制に適合した組織マネジメントを確立します。

(b) 時間外勤務の縮減（総務部）

- ・時間外の縮減の取組みを推進することにより、職員の業務効率向上や健康保持を図るとともに、意欲的に仕事に取り組める職場環境づくりを実現します。

(c) 職員のメンタルヘルス対策の推進（総務部）

- ・職員にメンタル疾患が生じた場合の相談支援の強化や、休職した職員への復職支援を推進します。

(イ) 職員の能力開発の推進

(a) 組織力向上に向けたOJT*の強化（総務部）

- ・各所属や各職場におけるOJTを計画的・継続的な人材開発の方法として確立し、組織マネジメントの向上や職員の自律的な成長を目指します。
- ・職位別の研修などにおいて、OJTが組織マネジメントにおける人材開発手法としての確に実施されるように、OJTの活性化や定着化に向けた管理・監督者等の研修の充実を図ります。

(b) 職員の専門性・政策形成能力等の向上（総務部）

- ・高度化する行政課題や時代の変化に柔軟に対応できる職員を育成するため、国・民間企業・大学院等への派遣研修を実施するほか、県職員能力開発センターなどでの研修の充実を図ります。

*【OJT】：「職場学習」（On the Job Training）の略です。本計画では、OJTを単なる業務の習得方法としてではなく、組織マネジメントの向上や職員の自律的な成長等を目的とした、各職場における計画的・継続的な人材開発の手法として位置付けています。

(ウ) 職員の能力を的確に活かす人事システムの構築

(a) 人事評価制度の見直し (総務部)

- ・ 現行の人事評価制度を検証し、見直しを行うとともに、評価結果の給与・任用への活用拡大を進めます。

(b) 複線型人事管理の推進 (総務部)

- ・ 職員の希望を踏まえながら、特定の行政分野に特化したスペシャリスト人材と様々な行政分野に対応できるゼネラリスト人材の計画的な育成を図ります。

(c) 自己選択型人事制度の構築 (総務部)

- ・ 職員それぞれが描くキャリアデザインを実現させる機会を確保することにより、職員のモチベーションの向上や、適材適所の人事配置による組織の活性化の実現を図ります。

エ 公営企業改革

地方公営企業は、企業としての経済性を発揮しながら、一層、効率的で効果的な事業運営に努める必要があります。それぞれの事業目的を踏まえ、経営の健全性に留意しながら、適切なサービス水準を確保できる取組みを進めるとともに、組織の将来的なあり方の検討を進めていきます。

〔主な取組項目〕

(ア) 企業庁

(a) 清算期間中の業務の着実な遂行（企業庁）

- ・土地造成に係る業務について、清算期間（平成 25～27 年度）において、保有資産等の処分や整理、公共施設の引継ぎ等を着実に進めます。

(b) 清算期間終了後の体制整備（総務部/企業庁）

- ・土地造成に係る業務について、清算期間終了後に残る保有資産の管理業務等を引き継ぐこととなる組織の整備を進めます。
- ・工業用水道事業について、平成 28 年度以降の組織体制の整備を進めます。

(イ) 水道局（水道局）

- ・「千葉県水道局中期経営計画 2011」（平成 23～27 年度）に基づき、安定給水の確保を図るため、水道施設の適切な更新・整備を推進するとともに、職員の大量退職に伴う技術の継承、人材の確保・育成等に計画的に取り組めます。また、健全で安定した経営の確保に取り組めます。

(ウ) 病院局（病院局）

- ・良質な医療サービスを安定的に提供しながら「千葉県病院局中期経営計画（第 3 次）」（平成 24～28 年度）に掲げる経営基盤の確立に向けて、効率的な病院運営に取り組めます。

オ 公社等外郭団体改革

県が関与する公社等外郭団体については、県依存型から自立型の経営への転換等を基本としつつ、団体ごとの見直し方針等に基づき、廃止や統合を含む改革を進めていきます。

また、今後とも、官民の役割分担の見直し等の社会環境の変化を踏まえ、各団体の経営状況をわかりやすく情報公開していきながら、更なる改革を進めていきます。

〔主な取組項目〕

(ア) 公社等外郭団体の自立型経営の推進（総務部/関係部局）

- ・公社等外郭団体について、県からの財政支出や人的な支援の削減に継続して取り組めます。
- ・指導対象の 37 団体について、平成 24 年 3 月に定めた「公社等外郭団体の改革方針」に基づき、民営化、縮小、関与縮小、経営改善の 4 区分に従って、団体毎の改革を推進します。

▶〔関連〕P30 財政健全化計画 -イ-(ウ) 公社等外郭団体・公の施設の見直し