

## 平成 29 ~ 令和 2 年度行政改革計画取組状況について

## 1 . 第 1 回行政改革審議会委員意見を踏まえた修正事項

## ( 1 ) イ 職員数・総人件費の適正化 (ア) 適正な定員管理等の推進

「職員数の推移」と「職種別の増員」について記載【 p 5 】

## ( 2 ) ア 公共施設等の総合的・戦略的なマネジメント

(ウ) 公の施設の見直し方針に基づく適正化と指定管理者制度の運用改善

公の施設の 3 施設廃止後の活用状況について記載【 p 2 8 】

## 2 . その他

## ( 1 ) 表紙 作成年月

修正を反映し、1 月に公表予定のため

## ( 2 ) エ 公営企業改革 (ウ) 病院局

「病院事業会計の決算額」の令和 2 年度決算額確定のため記載【 p 1 2 】

## ( 3 ) イ 県の役割の再構築 (エ) 規制改革の推進

令和 3 年 9 月の結果を記載し、再評価を記載 【本文 p 2 3、評価資料】

# 平成 29～令和 2 年度 行政改革計画取組状況

〔令和 2 年度末最終取組状況〕



令和 4 年 1 月

千葉県総務部行政改革推進課

- 目次 -

1	行政改革計画（平成29～令和2年度）の概要	1
2	具体的な取組の概要	
	組織改革・人材育成	3
ア	組織・機構改革	3
イ	職員数・総人件費の適正化	4
ウ	職員の活躍と人材育成の推進	6
エ	公営企業改革	10
オ	公社等外郭団体改革	12
	仕事改革・働き方改革	14
ア	業務改善・働き方の見直し	14
イ	県の役割の再構築	22
ウ	多様な主体との連携・協働	24
	資産改革	28
ア	公共施設等の総合的・戦略的なマネジメント	28
イ	資産の処分促進・有効活用	30
ウ	債権管理の適正化	32
	公正・透明な行財政運営	34
ア	ガバナンスの強化	34
イ	県政情報の透明性の向上	38

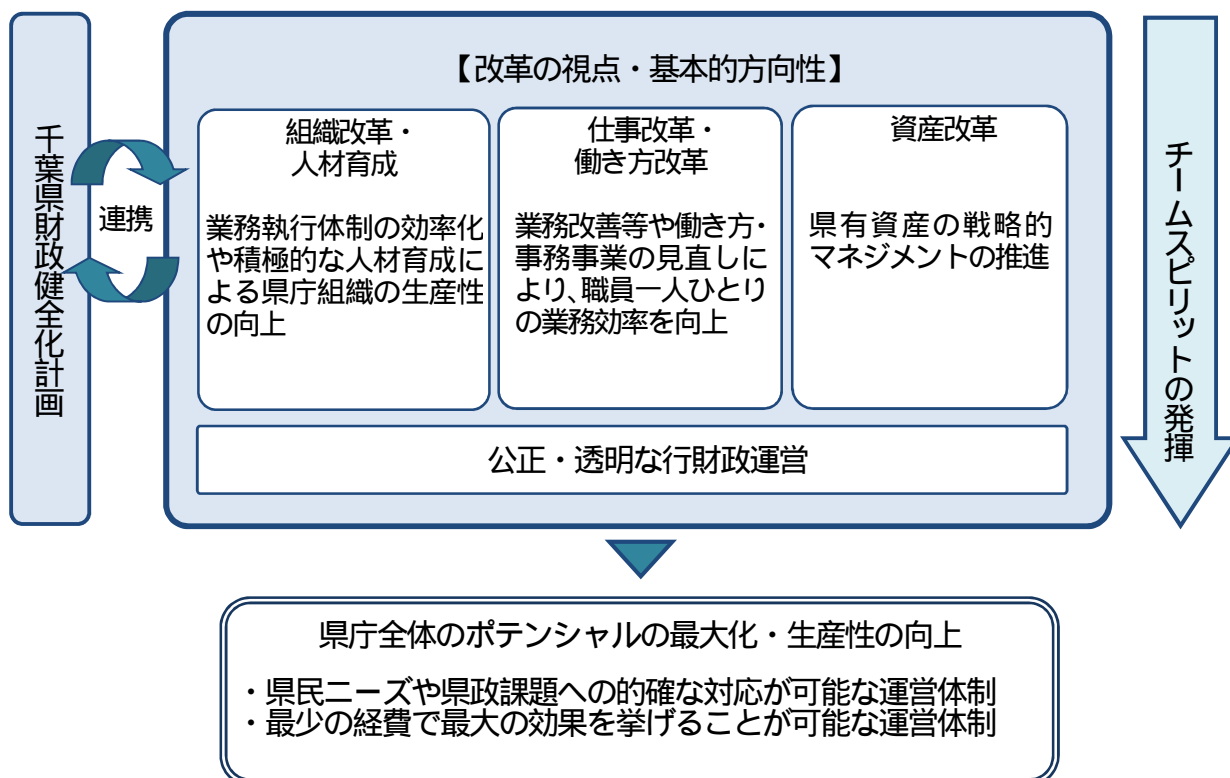
# 1 行政改革計画（平成 29～令和 2 年度）の概要

## （1）計画期間

平成 29 年度～令和 2 年度

## （2）改革の視点・基本的方向

本県を取り巻く環境の変化や厳しい財政状況を踏まえ、4つの視点・基本的方向性を相互に融合させながら、総合的に行政改革を推進しました。



### (3) 計画の体系

組織改革・人材育成	
ア 組織・機構改革	… (ア) 本庁組織・出先機関等の見直し (イ) 地方独立行政法人制度の導入検討 (ウ) 審議会等の附属機関の見直し
イ 職員数・総人件費の適正化	… (ア) 適正な定員管理等の推進 (イ) 給与水準の適正化
ウ 職員の活躍と人材育成の推進	… (ア) 女性職員の更なる活躍の推進、再任用職員の能力・経験の活用、障害者の雇用促進等 (イ) 職員の能力開発の推進 (ウ) 管理職・班長等のマネジメント力の向上 (エ) 職員の意欲や能力を引き出す人事システムの着実な運用
エ 公営企業改革	… (ア) 企業土地管理局 (イ) 水道局 (ウ) 病院局
オ 公社等外郭団体改革	… (ア) 公社等外郭団体の自立型経営の推進
仕事改革・働き方改革	
ア 業務改善・働き方の見直し	… (ア) 事務事業の定期的な見直し、業務改善の推進 (イ) ICTの有効活用等による事務処理の効率化・情報セキュリティ対策の強化 (ウ) より効率的かつ柔軟な働き方の推進 (エ) 業務継続マネジメントの推進 (オ) 職員のメンタルヘルス対策の推進
イ 県の役割の再構築	… (ア) 地方分権改革の推進 (イ) 市町村の自主性・自立性向上の支援 (ウ) 更なる民間活力の導入の推進 (エ) 規制改革の推進
ウ 多様な主体との連携・協働	… (ア) 自助・共助・公助の連携 (イ) 県内市町村との業務連携の推進
資産改革	
ア 公共施設等の総合的・戦略的なマネジメント	… (ア) 社会基盤施設の長寿命化・安全確保と維持更新コストの軽減・平準化 (イ) 庁舎・学校等県有建物の長寿命化・安全確保、維持管理コストの低減と総量の適正化 (ウ) 公の施設の見直し方針に基づく適正化と指定管理者制度の運用改善
イ 資産の処分促進・有効活用	… (ア) 売却可能資産の処分促進 (イ) 県有資産の有効活用 (ウ) 県有資産を活用した再生可能エネルギー事業の推進
ウ 債権管理の適正化	… (ア) 税外債権の管理体制の強化 (イ) 債権管理回収業務の民間委託の推進
公正・透明な行財政運営	
ア ガバナンスの強化	… (ア) コンプライアンスの徹底 (イ) 内部牽制機能の確保 (ウ) 新たな内部統制体制の整備
イ 県政情報の透明性の向上	… (ア) 情報公開の推進と適正な文書管理 (イ) わかりやすい財政情報の提供

## 組織改革・人材育成

## ア 組織・機構改革

## (ア) 本庁組織・出先機関等の見直し

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適正配置、事務事業の見直し及び施設の適正管理を行い、効率的な業務執行体制を基本とした組織の見直しを行いました。

	所属数	主な見直し
H30 年度 (H29 実施)	本庁 88 出先機関 128	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「オリンピック・パラリンピック推進局」を新設、局内に「開催準備課」及び「事前キャンプ・大会競技支援課」を新設</li> <li>・観光企画課に「オール千葉おもてなし推進班」を新設</li> <li>・政策企画課に「ICT 戦略班」を新設</li> <li>・児童相談所の児童福祉司及び児童心理司を増員</li> <li>・乳児院の廃止</li> </ul>
R 元年度 (H30 実施)	本庁 88 出先機関 127	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新消防学校・防災研修センターの供用開始</li> <li>・国際課の内部組織を再編して、「多文化共生推進班」を新設</li> <li>・中央旅券事務所・東葛飾旅券事務所を廃止し、「千葉県旅券事務所」を新設</li> <li>・企業土地管理局について「水道局」と統合し、「企業局」とした</li> <li>・児童相談所の児童福祉司及び児童心理司を増員</li> </ul>
R2 年度 (R 元実施)	本庁 88 出先機関 128	<ul style="list-style-type: none"> <li>・危機管理課に「災害情報室」を新設</li> <li>・河川環境課に「土砂災害対策室」を新設</li> <li>・「一宮川改修事務所」を新設</li> <li>・児童家庭課に「児童相談所改革室」を新設</li> <li>・児童相談所の児童福祉司及び児童心理司を増員</li> <li>・中央児童相談所に「人材育成研修課」を新設</li> <li>・事前キャンプ・大会競技支援課に「交流促進班」を新設</li> <li>・行政改革推進課に「スマート県庁推進室」を新設</li> <li>・情報システム課に「ICT 企画班」を新設</li> </ul>
R3 年度 (R2 実施)	本庁 88 出先機関 128	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新型コロナウイルス感染症の感染拡大に対応するため、保健師を増員</li> <li>・防災政策課の復旧復興推進室と被災者支援班を統合して、「復旧復興・被災者支援室」を新設</li> <li>・河川整備課に「一宮川流域浸水対策班」を新設</li> <li>・児童相談所の児童福祉司、児童心理司等を増員</li> <li>・総務部に「デジタル・業務改革担当部長」を新設</li> <li>・行政改革推進課に「デジタル・業務改革担当課長」及び「デジタル戦略班」を新設</li> </ul>

旧青少年女性会館を中央児童相談所として令和2年度から供用開始

(イ) 地方独立行政法人制度の導入検討 継続

- ・ 県立病院事業については、平成 29 年度策定の「千葉県立病院新改革プラン」において、導入に関する情報収集や検討を行いました。結論が出ていないため、引き続き検討を行ってまいります。
- ・ 保健医療大学については、他県の導入状況を情報収集し、導入の検討を進めておりましたが、令和 2 年度は新型コロナウイルス感染症の対応を優先したため、検討を進めることができませんでした。

(ウ) 審議会等の附属機関の見直し 継続

「審議会等の設置及び運営等に関する指針」を踏まえ、新規設置時や委員の改選時期に設置目的、開催状況、委員構成等を確認しながら附属機関の規模や委員構成等、適正な運営に努めました。

附属機関数・委員数の推移（各年度 4 月 1 日現在）

	H28	H29	H30	R 元	R2
附属機関数	120	121	121	122	122
附属機関委員（人）	1,509	1,271	1,518	1,545	1,507

設置機関（根拠法）

平成 28 年 10 月 千葉県国民健康保険運営協議会（国民健康保険法）

平成 30 年 12 月 千葉県コンプライアンス委員会（行政組織条例）

- 1 当面の会議の開催予定がなく、一部の附属機関において委員委嘱を留保したため、委員数が一時的に減少している。

イ 職員数・総人件費の適正化

(ア) 適正な定員管理等の推進

児童福祉法等の改正による新たな人員配置基準、激甚化する自然災害への対応等、行政需要の変化に対応するため、千葉県職員定数条例を改正する等、適正な定員管理に努めました。

任命権者別定数の推移

単位：人

	H28	H29	H30	R 元	R2
知事部局 （保健医療大学も含む）	6,974	7,184	7,504	7,504	7,834
企業局	-	-	-	1,227	1,227
水道局	1,077	1,077	1,077	-	-
企業土地管理局	170	170	170	-	-
病院局	2,041	2,041	2,041	2,316	2,316
教育委員会事務局	876	876	876	876	876

平成 29 年度：児童福祉法改正に伴い、児童相談所の児童福祉司等を増員

平成 30 年度：再任用短時間勤務職員の大幅減少見込みのため、常勤職員を補充

令和元年度：水道局及び企業土地管理局の組織統合のため、削減

病院局において、がんセンターの増床に係る体制整備、県立病院の看護師等の確保・負担軽減のため増員

令和 2 年度：児童相談所の体制強化、大規模化・激甚化する自然災害への対応のため増員

職員数の推移（知事部局）

単位：人

	H28	H29	H30	H31	R2	R2 - H28
定年前職員	6,621	6,646	6,873	7,037	7,128	507
再任用（フルタイム）	195	253	268	261	277	82
常勤職員 計	6,816	6,899	7,141	7,298	7,405	589
再任用（短）	428	339	271	225	178	250
職員 計	7,244	7,238	7,412	7,523	7,583	339
非常勤職員	1,287	1,313	1,342	1,362	1,601	314
非常勤を含めた総職員数	8,531	8,551	8,754	8,885	9,184	653

職種別の増員（知事部局・常勤職員）

一般行政 272 人

- ・ オリンピック・パラリンピックに向けた体制強化 . . . . . 46 人
- ・ 年齢構成の変化に伴う再任用職員減少分の振替 . . . . . 121 人
- ・ その他行政需要への対応 . . . . . 105 人

技術職 317 人

- ・ 児童相談所関係（児童指導員、児童福祉司、心理、保育士等） . . . . . 190 人
- ・ インフラ整備・災害対応関係（土木、建築、電気、機械） . . . . . 81 人
- ・ 農林水産関係（農業、農業土木、林業、畜産、水産） . . . . . 46 人

人事評価結果を人事管理の基礎として活用し、職員一人ひとりが能力を最大限発揮できるよう、職員の意欲・能力・実績を重視し、適材適所の人事異動を行い、より適正なポスト管理に努めました。

管理職の推移

	H28.4	H29.4	H30.4	R元.4	R2.4	R3.4
管理職員数（人）	974	965	966	980	991	999
増減（人）	-	9	+1	+14	+11	+8
管理職員割合（％）	14.3	14.0	13.5	13.5	13.3	13.0

(イ) 給与水準の適正化

民間給与水準並びに国及び他団体の状況等を踏まえ、給与水準の適正化を図りました。

主な適正化の取組状況

H29	退職手当について、平成30年2月1日から支給水準を国と同様に引下げ
H30	特殊勤務手当及び給料の調整額について、業務の実態や他団体の状況を踏まえ見直し（実施は令和元年度から）
R元	技能労務職員の給料表について、高齢層に重点を置いた引下げ（実施は令和2年度から）
R2	人事委員会勧告に基づき、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、期末・勤勉手当の年間支給月数を0.05月分引下げ



ウ 職員の活躍と人材育成の推進

(ア) 女性職員の更なる活躍の推進、再任用職員の能力・経験の活用、障害者の雇用促進等

女性職員の更なる活躍の推進

多様化する県民ニーズに応えるには、女性職員の活躍等、多様な人材を活かすことで政策の質とサービスの向上を図る必要があるため、「千葉県女性職員活躍推進プラン」に基づき、女性職員の採用、登用、職域拡大や、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の取組を進めました。

採用については、多様で有為な人材を確保していく必要があるため、採用案内パンフレットや採用セミナー等により、女性が働きやすい職場環境であることを積極的に発信し、女性受験者の増加促進に取り組みました。

登用については、職員の意欲、能力等を十分考慮した適材適所の登用を基本に、女性職員を組織の中核となるポストにも積極的に配置し、職域の拡大を図りました。

また、女性も男性も仕事と生活の調和のとれた働き方のできる環境の整備を推進するため、「千葉県職員育児・看護のための両立支援ハンドブック」の活用や育児休業取得者セミナー等により、仕事と家庭の両立支援制度の周知や制度を利用しやすい職場環境づくりを進めるとともに、ノー残業デーや年次休暇の取得促進の取組等により、総労働時間の短縮に努めました。

千葉県女性職員活躍推進プランにおける目標・実績数値

単位：%

	目標	H29	H30	R元	R2
管理職 <sup>1</sup> に占める女性職員割合 <sup>3</sup>	10	10.1	10.0	9.9	10.9
役付職員 <sup>2</sup> に占める女性職員割合 <sup>4</sup>	26	25.3	26.4	27.0	27.2
男性職員の育児休業取得率	50	8.6	11.9	18.8	27.6
男性職員の配偶者出産期連続休暇取得率	80	69.2	57.9	68.8	75.7

1 管理職：本庁課長級以上の職員

2 役付職員：係長・主査級以上の職員

3・4 各年度4月1日時点での数値

再任用職員の能力・経験の活用

再任用職員の知識・技術・経験を活かし、若手職員へのノウハウの継承等を行うとともに、能力を最大限発揮できるよう、管理職経験のある職員を管理職・班長等に任用するなど、職域拡大を図りました。

再任用職員の管理職への任用

単位：人

	H28	H29	H30	R元	R2
再任用数	633	600	545	490	460
うち管理職等への新規任用数	0	0	2	5	7

## 障害者の雇用促進

国に提出する障害者雇用状況の算出に誤りがあり、法定雇用率を達成していない状況が判明したことから、新たに知的障害や精神障害のある方を対象に加える等、障害者を対象とした採用選考の受験資格を緩和して実施し、平成 30 年度では 7 名の採用だったところ、平成 31 年度は 41 名、令和 2 年度は 42 名の採用となりました。

また、障害のある職員が活躍しやすい環境を整備するため、令和元年度から職場支援員の指名、相談窓口の設置、時差出勤の緩和及び休憩時間の柔軟化に関する制度を新設するとともに、人事異動にあたっては、職員の職務経験、希望する業務及び必要とする配慮事項を聞き取った上で、その能力を十分発揮し、活躍できると考えられる所属へ配置しました。

さらに、障害者雇用促進法の改正に伴い、令和 2 年 4 月に「千葉県障害のある職員の活躍推進プラン」を策定し、職場環境の整備促進、職域の開拓に取り組みました。

### 主な取り組み

- ・ 障害のある方を対象とした会計年度任用職員を新たに募集・採用
- ・ 職場改善チームの設置
- ・ 障害のある職員を対象としたアンケート実施
- ・ 障害者雇用推進連絡調整会議の拡充
- ・ 障害特性に応じた配慮を速やかに提供するための合理的配慮申出シートの作成、全職員に周知

## 勤務形態の異なる人員配置

会計年度任用職員制度を導入するにあたっては、臨時・非常勤職員（特別職）の職務内容や業務量等を正確に把握する必要があるため、勤務実態調査を実施し、特別職・会計年度任用職員の適正な職の設定を行いました。

効果的・効率的な行政サービスの提供に資するよう人的資源の最適な配置を行いました。

## (イ) 職員の能力開発の推進

### (a) 研修の充実・強化

より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踏まえ、研修内容の改善を行いました。

#### 研修内容の主な改善点

H29	<ul style="list-style-type: none"><li>・ パワーアップ研修の課程を新設した</li><li>「組織で取り組むタイムマネジメント」「契約事務の基礎知識」「PowerPoint 基礎編」等</li><li>・ 女性職員のさらなる意欲喚起やキャリア形成を支援するため「女性職員キャリアサポート研修」を新設した</li><li>・ 若手職員の文書作成能力向上のため、「入庁 2 年目研修」に「読み手を意識した文書作成」科目を新設した</li></ul>
-----	---

H30	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ストレスへの気付きや対処法を習得するため、入庁10年目研修の科目に「メンタルヘルスケア」を新設した</li> <li>・AEDの使い方やポイントなどを学び、心肺蘇生の重要性を理解するため、新採職員研修の科目に「応急手当講習」を新設した</li> <li>・パワーアップ研修「政策形成力強化」について、オープンデータやビッグデータの活用事例を交えながら、客観的な証拠となるエビデンスを活用した政策形成の手法を学べるように内容を拡充し、課程名を「エビデンスに基づく政策形成」に変更した</li> </ul>
R元	<ul style="list-style-type: none"> <li>・東京オリンピック・パラリンピックを控え、障害を持つ方、外国人、高齢者など多様な特性を持つ方々の望むことを理解し対応方法について考える「多様な特性を持つ人々の理解とユニバーサルサービス」を新設し、「外国人おもてなし」の次数を増やした（1次 2次）</li> <li>・応募者が多く職員のニーズの高い「説明力向上」について、次数を増やした（2次 3次）</li> </ul>
R2	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多様化する県民ニーズや社会情勢の変化に対応するため、「新採職員研修」の科目に「仕事改革・働き方改革」、「児童福祉」を新設し、「防災危機管理」、「政策法務」については、時間数を増やした</li> <li>・人事評価制度の1次評価者の経験のある職員が、その役割や評価の手法等を再確認するため、「人事評価者研修（eラーニング）」を新設した</li> </ul>

動画配信方式の導入やeラーニングの活用等、新型コロナウイルス感染症対策を講じた研修を実施

主な職員研修の修了者数

単位：人

	H28	H29	H30	R元	R2
若手職員育成研修					
新採職員	495	524	619	595	526
入庁2年目	545	460	494	603	547
入庁5年目	345	375	470	538	1
入庁10年目	185	228	254	265	283
職務別研修					
主査級キャリアアップ	207	233	229	182	162
班長級	203	214	200	181	237
新任管理職	197	209	190	140	171
新任所属長	91	91	76	66	77
トップセミナー	115	130	126	135	122
パワーアップ研修	38 課程 1,254	37 課程 1,267	37 課程 1,228	36 課程 1,241	18 課程 788 2

新型コロナウイルス感染症対策のため、入庁5年目研修実施は翌年度に延期

新型コロナウイルス感染症対策のため、集合研修を一部中止。

(b) OJTの推進

OJTによる若手職員等へのノウハウ継承を円滑に進められるよう、職場でのOJTマニュアル（基本編・実践編）の活用を図るとともに組織マネジメント能力の向上やOJTの活性化・定着化を図るための研修を実施しました。

また、日々の打合せ、会議、報告・連絡・相談等の機会を通じた個別指導や日頃の職員との対話、人事評価制度の実施を通して、能力開発を行い、OJTを実践しました。

(c) 派遣研修による人事交流 継続

高度化する行政課題に対応できる職員を育成するため、国や民間企業など他団体との人事交流を行い、職員の意識改革や能力開発、専門的な知識やノウハウの習得に取り組みました。

派遣研修者数

	H28	H29	H30	R1	R2
国省庁	10	12	13	15	18
民間企業等	4	2	2	2	2
その他(都道府県、JETRO等)	6	6	6	6	6

(ウ) 管理職・班長等のマネジメント力の向上

職務別研修やパワーアップ研修において、マネジメント力向上を図るための研修を実施しました。

また、部下職員からの視点による点検を行うことにより、管理・監督職員に自らの能力についての“気づき”の機会を与え、意識改革による能力の向上を図ることを目的に、「管理・監督職員マネジメント能力点検制度」を平成30年度に総務部で試行し、令和元年度から全庁的に実施しました。（対象職員（上司）：約1,000名、点検職員（部下）：約5,500名）

(エ) 職員の意欲や能力を引き出す人事システムの着実な運用

(a) 人事評価制度の適正な運用

人事評価制度の運用により、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力と挙げた業績を的確に把握し、その結果を人財開発や職員の任用、給与等の人事管理の基礎として活用し、職員の意欲向上と組織の活性化を図りました。

これにより、より高い能力を持った職員の育成と、組織全体の士気高揚、公務能率の向上を推進しました。

なお、人事評価制度の適切な運用のため、人事評価実施の手引等の資料を作成し、職員に周知したほか、評価者に対し研修を実施しました。

(b) 複線型人事管理の推進 継続

高度な専門性を有するスペシャリストを育成するため、職員の希望等を踏まえた人事配置を行うとともに、ジョブローテーションにより多様な業務を経験させることでゼネラリストの育成を図りました。

(c) 自己選択型人事制度の更なる活用 継続

やりがいをもって仕事に取り組むことができる環境づくりや、職員が自ら主体的にキャリアをデザインしてそれを実現できる環境づくりを進め、仕事に対する意欲と働きがいを喚起するとともに、組織の活性化や適材適所の人事配置の実現を図るため、庁内公募制度を実施しました。

庁内公募の実績

		H28	H29	H30	R1	R2
人材募集型	公募業務数	60	65	71	65	59
	応募職員数	29	42	37	41	47
	配置職員数	11	17	12	15	14
選択型業務	応募職員数	4	10	6	12	10
	配置職員数	2	4	2	4	2

エ 公営企業改革

(ア) 企業土地管理局

企業土地管理局は、企業庁の後継組織として、平成 28 年 4 月に地方公営企業法を全部適用する組織として発足し、平成 30 年度まで、管理者を置く組織として保有土地及び施設の譲渡、貸付け、管理等を行いました。

その結果、平成 30 年度末には、未処分土地が 184 ヘクタール、貸付土地は 124 ヘクタールまで減少するものの、中には将来、処分可能な土地も一定程度残ることとなり、それらの処分等に係る業務量は、単独企業として存続させるほどではないものの、引き続き管理者の権限と責任の下で、迅速かつ機動的な対応を図る必要があるため、同じく地方公営企業法を適用して事業を実施している水道局と統合し、平成 31 年 4 月から「企業局」としました。

なお、企業土地管理局と水道局を統合した企業局の設置により、管理部門を集約化し、職員数の見直しを行いました。

職員数

単位：人

平成 30 年 4 月 1 日時点		平成 31 年 4 月 1 日時点	
企業土地管理局	149	企業局	249 (
水道局 (管理部)	116	(管理部、土地管理部)	16)

未処分土地の面積 (各年度末)

単位：ヘクタール

	H28	H29	H30	H31	R2
土地面積	326	222	184	182	174
増減		104	38	2	8

## (イ)水道局

### 水道事業

「千葉県営水道事業中期経営計画（平成 28～令和 2 年度）」に基づき、人口減少社会への対応、給水収益の伸び悩み及び水道施設の更新需要の増大に備え、安定水源の確保、浄・給水場や管路の整備・更新、危機管理体制の充実等に計画的に取り組み、以下の基本目標 ～ に沿った事業を実施し、運営基盤の強化を図りました。

#### 【基本目標】

##### 「強靱」な水道の構築

- ・令和 5 年度の稼働を目指してちば野菊の里浄水場（第 2 期）工事を進めた。
- ・事業の平準化を行ったことにより、5 年間（ ）を通して経常収支率 100%を維持した。

##### 「安全」な水の供給

- ・高度浄水処理の拡充及びおいしい水づくりの技術的な取組を行った。

##### お客様からの「信頼」の確保

- ・平成 30 年 1 月から 4 市（千葉市、成田市、市原市、鎌ヶ谷市）、令和 3 年 1 月からさらに 6 市（市川市、船橋市、松戸市、浦安市、印西市、白井市）において、各市から下水道使用料徴収事務を受託し、上下水道料金の徴収を一元化しました。

その他、実践的な技術研修の実施及び施工管理業務委託による業務の効率化を行いました。

### 工業用水道事業

工業用水を将来にわたり安定的に給水し、千葉県経済の活力の維持と向上に向けて、更なる貢献が果たせるよう、以下の取組を行い安定給水と健全化経営の確保を図りました。

- ・「千葉県工業用水道事業中期経営計画（平成 25 年度～平成 29 年度）」において、老朽化した浄水施設・配水施設・送水施設等の更新、最終年度である平成 29 年度には、袖ヶ浦浄水場電気設備の更新工事を行いました。
- ・施設の老朽化への対策や、大規模地震の発生に備えた耐震対策が喫急の課題となったことから、平成 28 年に、平成 30 年度～令和 39 年度の 40 年を計画期間とする、「千葉県工業用水道事業 施設更新・耐震化長期計画」を策定し、最初の 5 年間で具体化した、「千葉県工業用水道事業中期経営計画（平成 30 年度～令和 4 年度）」に基づき、平成 30 年度から「人見浄水場排水処理施設更新工事」を進めました。
- ・令和 2 年度は、大規模地震を想定したこれまでの災害対策に加え、風水害による停電・浸水に係る強化策を現中期経営計画に位置付けるため計画改定をしました。
- ・平成 29 年度～令和 2 年度の期間中、契約水量が 6,529 m<sup>3</sup>/日増加し、また、企業債残高を約 90 億円削減する等、健全経営の確保を図りました。

## (ウ)病院局

平成 26 年度から赤字となっている病院事業会計について、各県立病院の役割の明確化、経営効率化に向けた目標及び取組み等の整理を行い、持続可能な病院経営を目指すため、平成 29 年 6 月に「千葉県立病院新改革プラン」を策定しました。

経営改善の取組としては、医療安全管理の徹底、医業収入の確保、経費の削減等の経営の効率化等に取り組むとともに、初期臨床研修の実施・専門研修の充実による医師の確保や、院内保育の設置等働きやすい職場づくりに取り組み、認定・専門看護師の養成による看護師の確保・育成など人材確保を図りました。

しかしながら、佐原病院及び循環器病センター等の患者数の伸び悩みに加え、新型コロナウイルス感染症の影響による患者数の減少や医師等の不足による医業収益が減少したこと等により、赤字が続いております。

そこで、令和3年度からは、新たに担当課長を設置するとともに、外部アドバイザーを含め、職員を増員した体制強化を図り、次期プラン策定及び推進に向けて、実行可能な経営改善策の検討など、さらなる取組みを進めています。

なお、施設としては、令和2年7月にがんセンター新棟が竣工し、同10月に開院となり、救急医療センター及び精神科医療センターの一体的整備による新病院（（仮称）千葉県総合救急災害医療センター）の建設は、実施設計を完了し、建設予定地の土地造成工事に着手しました。

病院事業会計の決算額

単位：億円

	H28	H29	H30	R1	R2
収益計	421	437	446	455	486
費用計	469	451	465	486	508
純利益	48	14	19	31	22

## オ 公社等外郭団体改革

### (ア) 公社等外郭団体の自立型経営の推進

県依存型の経営から自立型の経営への転換等を図る取組を平成14年度から継続しており、平成28年4月に見直した「公社等外郭団体の改革方針」に基づき、公社等外郭団体ごとの改革を進めてきました。

その結果、平成28年度と比較して、団体数（令和2年4月1日現在）は2団体の減少、常勤役職員数（令和2年7月1日現在）は10名の減少、財政支出の総額（令和2年3月31日現在）は約4億円の増加となりました。

また、新たな枠組みによる指導体制の整備に向け、公社等外郭団体と県が継続的かつ定期的に評価を行い経営上の課題を発見し、早期に対応することで公社等の自立的な経営健全化を図ることを目的とした「公社等外郭団体の経営状況等に係る評価制度」について、令和元年度に試行しました。

団体数（各年度4月1日現在）

年度	H14 (a)	H28 (b)	H29	H30	R元	R2 (c)	(c)-(a)	(c)-(b)
法人数	56	37	37	36	35	35	21	2
財団・社団法人	37	24	24	23	23	23	14	1
株式会社	12	6	6	6	6	6	6	0
特別法法人	5	5	5	5	4	4	1	1
社会福祉法人	2	2	2	2	2	2	0	0

役職員数（各年度7月1日現在）

単位：人

年度	H14 (a)	H28 (b)	H29	H30	R元	R2 (c)	(c)-(a)	(c)-(b)
常勤役職員総数	3,639	1,966	1,965	1,979	1,963	1,956	1,683	10
役員数	152	85	83	81	82	83	69	2
うち県退職者	89	41	42	40	42	42	47	1
うち県派遣	25	7	6	9	8	8	17	1
職員数	3,487	1,881	1,882	1,898	1,881	1,873	1,614	8
うち県退職者	11	38	35	35	37	38	27	0
うち県派遣	677	82	77	75	76	69	608	13

財政支出額（決算額：補助金・委託料等）

単位：億円

年度	H14 (a)	H28 (b)	H29	H30	R元 (c)	(c)-(a)	(c)-(b)
財政支出額	523	187	191	176	191	332	4

団体一覧（令和3年4月1日現在）

番号	団体名	番号	団体名
1	(公財)千葉県私学教育振興財団	19	(株)千葉データセンター
2	(公財)成田空港周辺地域共生財団	20	(一財)千葉県勝浦海中公園センター
3	(公財)ちば国際コンベンションビューロー	21	千葉県信用保証協会
4	東葉高速鉄道(株)	22	(公財)かずさDNA研究所
5	京葉臨海鉄道(株)	23	(一財)千葉県漁業振興基金
6	いすみ鉄道(株)	24	(公財)千葉県水産振興公社
7	(公財)千葉県消防協会	25	(公社)千葉県緑化推進委員会
8	(福)千葉県社会福祉事業団	26	千葉園芸プラスチック加工(株)
9	(福)千葉県身体障害者福祉事業団	27	(公社)千葉県園芸協会
10	(公財)千葉ヘルス財団	28	(一財)千葉県まちづくり公社
11	(公財)千葉県生活衛生営業指導センター	29	千葉県道路公社
12	(公財)千葉県動物保護管理協会	30	(公財)千葉県下水道公社
13	(一財)千葉県環境財団	31	千葉県住宅供給公社
14	(公財)千葉交響楽団	32	(公財)千葉県建設技術センター
15	(公財)印旛沼環境基金	33	千葉県土地開発公社
16	(公財)千葉県文化振興財団	34	(公財)千葉県教育振興財団
17	(公財)千葉県産業振興センター	35	(公財)千葉県暴力団追放県民会議
18	(株)幕張メッセ		

指導対象団体から外れた団体

千葉県漁業信用基金協会	H31.4.1 全国組織へ吸収合併
(公財)千葉県青少年協会	H30.4.1 解散



## 仕事改革・働き方改革

### ア 業務改善・働き方の見直し

#### (ア) 事務事業の定期的な見直し、業務改善の推進

##### (a) 事務事業の見直し 継続

新たな行政需要や県政の課題に対し、迅速に、かつ効果的な施策展開ができるよう、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とともに、厳しい財政状況の中で新たな県民ニーズに的確に対応するため、毎年度の予算編成過程において、既存事業の必要性や事業手法の妥当性、費用対効果等を検証し、歳出を抑制しました。

##### (b) 全庁的な業務改善運動等の推進

- ・ 専門的な知識と経験を有する「業務改善アドバイザー」の助言を受けながら、業務プロセスの見直しや、効率的な会議運営等の業務改善を実施
- ・ 業務のデジタル化・ペーパーレス化の推進
- ・ 定型業務を自動化する RPA の導入
- ・ 県民からの問合せに AI が会話形式のテキストで自動応答するチャットボットの導入
- ・ 音声データから議事録を作成できるシステムの運用
- ・ 電子決裁の推進
- ・ 電子申請・電子決済の推進
- ・ Web 会議システムの活用
- ・ ビジネスチャットの活用

全庁向け業務改善実践研修

単位：人

研修テーマ	参加数				
	H28	H29	H30	R 元	R2
整理・整頓	-	-	220	107	-
会議の技術	-	-	144	83	-
マニュアル作成	-	-	116	145	-

令和2年度は集合形式での研修は行わず、研修動画を庁内ホームページに掲載した。

個別所属への出前研修

参加数単位：人

研修テーマ	H28		H29		H30		R 元		R2	
	所属数	参加数	所属数	参加数	所属数	参加数	所属数	参加数	所属数	参加数
整理・整頓	-	-	-	-	1	77	52	386	9	120
会議の技術	-	-	-	-	2	95	1	21	3	37
マニュアル作成	-	-	-	-	-	-	172	208	1	8

個別所属への業務改善支援

具体的内容	支援を実施した所属				
	H28	H29	H30	R 元	R2
整理・整頓実践に係る支援	-	-	総務WS	印旛農業事務所	香取農業事務所 東葛飾農業事務所
マニュアル作成に係る助言	-	-	総務WS、水政課 廃棄物指導課 安房健康福祉センター	担い手支援課 水質保全課	-
会議・打合せに係る助言	-	-	住宅課	-	-

全庁向け業務改善にかかる「ニュースレター」発行：2回

主な業務改善の取組状況

	概要	R2 末までの取組状況
業務のデジタル化・ペーパーレス化の推進	庁内会議や打合せ、情報共有等を紙中心からデジタル中心にし、パソコン上で業務を完結させることで、無駄の排除や標準化を図ります。	R 元.12～総務部内で試行 R2.10～全庁展開
RPA の導入	RPA(ロボティック・プロセス・オートメーション)を用いて、定型的な端末操作を自動化し、効率化を図ります。	10 業務に対し導入 ・通勤手当・旅費の審査等業務 ・精神障害者保健福祉手帳交付事務 ・所蔵資料の重複確認業務 等
AI チャットボットの実証・導入	自動車税に係る県民からの問い合わせ対応にAI 技術を用いた自動会話プログラムを活用し、県民サービスの向上と効率化を図ります。	R2.7～R2.8 実証実験 R3.3 本番公開
議事録作成支援システムの導入	AI 技術により、音声データから議事録を作成できるシステムを導入します。	R3.2～導入
電子決裁の推進	総合文書管理システムを活用し、行政文書の処理の電子化を推進します。	R2.2～総務部内で試行 R2.10 末～知事部局で推進
電子申請・電子決済の推進	電子申請システムを活用し、行政手続きのオンライン化を図ります。	H30 申請・届出等手続きに係る棚卸調査を実施 R 元～電子申請システムの利用促進（簡易マニュアルの配付等）

Web 会議システムの活用	映像・音声により会議を実施できる Web 会議システムを導入活用し、効率化を図ります。	R2.3～ウェブ会議ツール(Zoom)を導入 ・R2.8～ Zoom ウェビナーアカウント運用 YouTube「千葉県公式セミナーチャンネル」を開設 Zoom 利用状況 (R2.4～R3.3) 9,643 回開催、48,460 時間、延べ 62,072 人参加 ウェビナー利用状況 (R2.8～R3.3) 72 回開催
ビジネスチャットの活用	在宅勤務や日常業務でビジネスチャットを活用し、コミュニケーションや情報共有の円滑化・迅速化を図ります。	R2.10～LoGo チャットの試用を全庁展開

(a) 入札・契約制度の改善 継続

委託業務の適正な履行の確保及びダンプの防止等を図るため、以下のとおり取り組みました。

- ・建物清掃や緑地管理等の労働集約型の委託業務を特定委託業務と位置づけ、低入札価格調査制度または、最低制限価格制度を適用
- ・特定委託業務以外の予定価格が 500 万円以上の業務について、低入札価格調査制度を原則適用
- ・平成 29 年度から、特定委託業務の最低制限価格を予定価格の 100 分の 70 から 100 分の 80 に引き上げ。

また、建設工事等については、現行の入札制度の恒常的な検証を行うとともに、社会・経済情勢を見極めながら以下のとおり改善を行いました。

主な業務改善の取組状況

H29 年度～	<ul style="list-style-type: none"> <li>・建設工事等の低入札価格調査制度及び最低制限価格制度の見直し (調査基準価格及び最低制限価格の算定方法)</li> <li>・建設工事等委託業務の低入札価格調査制度及び最低制限価格制度の見直し (調査基準価格及び最低制限価格の算定方法)</li> </ul>
H30 年度～	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会保険等未加入業者の下請契約からの排除 (二次以下への拡大)</li> <li>・入札結果への法定福利費の明記</li> <li>・談合その他の不正行為の排除の徹底 (使いやすい談合情報対応マニュアルへの改訂、入札関係書類の更なる電子化、一般競争入札 (総合評価方式) における同時提出型の導入)</li> </ul>

R 元年度 ~	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 建設工事等の低入札価格調査制度及び最低制限価格制度の見直し (調査基準価格及び最低制限価格の算定方法)</li> <li>・ 建設工事等委託業務の低入札価格調査制度及び最低制限価格制度の見直し (調査基準価格及び最低制限価格の算定方法)</li> <li>・ 令和元年度台風 15 号等に係る災害復旧工事の指名競争入札の活用</li> </ul>
R2 年度 ~	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 競争入札における 1 者入札の有効範囲の拡大</li> <li>・ 入札不調時の見積りの活用</li> <li>・ 入札結果等の公表の見直し</li> <li>・ 災害復旧に関する工事における指名競争入札の金額区分の拡大</li> <li>・ 指名停止期間の上限延長及び指名停止に係る承継規定の新設</li> <li>・ 総合評価方式の見直し</li> </ul>

## (イ) ICT の有効活用等による事務処理の効率化・情報セキュリティ対策の強化

### (a) 基幹業務システムの安定稼働

システムを安定的に維持・運用するため、めざましく進展する情報技術に対応しつつ、業務効率化、利便性向上のため、システムの機能追加や不具合の改修などを行いました。

#### 庶務共通事務処理システム

- ・ 長時間勤務者把握のため、時間外勤務画面の機能追加
- ・ 組織改正や勤務制度変更等への対応
- ・ 新元号に関する対応
- ・ 会計年度任用職員制度開始への対応
- ・ 下水道事業の公営企業会計適用に関する対応
- ・ 在宅勤務等において庁外から庶務システムを利用可能とする機能追加

#### 給与システム

- ・ 所得税法の改正による年末調整対応
- ・ 人事委員会勧告による給与改定等の各種改正対応

令和 2 年度のサーバー機器等の更新により、夜間処理していた給与仮計算事務について、日中に処理が可能となることで、時間外勤務の削減につながり、業務改善が行われました。

#### 財務情報システム

- ・ 新元号に関する対応
- ・ 会計年度任用職員制度導入による地方自治法の改正対応

### (b) 情報セキュリティ対策の強化 継続

複雑・巧妙化しているサイバー攻撃の脅威に対処するため、標的型攻撃メール訓練等の実施や全ての配付パソコンにファイル持ち出し制御機能を追加しました。

また、職員個々の適切な対応や情報セキュリティに対する意識の向上が重要であることから、メールの送受信やWEBサイト閲覧におけるウイルス感染の防止など職員自らが点検を行うセルフチェック、その結果に基づく情報セキュリティ監査を実施しました。

情報セキュリティ監査は、職員個人の取組を確認するとともに、所属内で相互に監査する相互監査、出先機関への実地監査及びその他の所属を対象とする書面監査を行いました。

これらの取組により、事務処理に欠くことのできない業務システムを技術的及び人的両面でセキュリティの強化を図りました。

#### 情報セキュリティ監査の実施状況

	H28	H29	H30	R元	R2
相互監査	128 所属	138 所属	174 所属	177 所属	-
実地監査	11 所属 9 システム	7 所属 18 システム	5 所属 7 システム	6 所属 5 システム	10 所属 5 システム
書面監査	313 所属	307 所属	286 所属	293 所属	441 所属
外部監査	-	-	2 システム	2 システム	2 システム

新型コロナウイルス感染症対策のため、相互監査は未実施

#### (c) マイナンバー制度の活用による業務の効率化・県民利便性の向上 継続

ICT の有効活用等による事務処理の効率化として、マイナンバー制度の導入に向けて設置した庁内プロジェクトチームを活用し、情報共有や進捗管理を図るとともに、マイナンバー法に定めのない事務（独自利用事務）でのマイナンバーの利用を可能にする条例や各種規程の整備、システム改修・テスト等に取り組み、申請時の添付書類が省略可能となる等、行政の効率化及び県民の利便性向上を図りました。

#### (d) モバイル端末を活用した業務改善

ICT の有効活用等による事務処理の効率化として、モバイル端末の庁外利用については、印刷量や業務量の低減といったコスト削減効果、持ち運ぶ資料が減少したことによる職員の負担軽減及び文書紛失リスクの低下など、事務事業の改革の観点から、業務への有用性があると考えられるため、平成 29 年度から運用を開始しました。

- ・平成 29 年度は、出張業務（調査・説明、工事検査、立入検査）やペーパーレス会議等での活用を開始。
- ・平成 30 年度は、操作性や利便性を改善したうえで、運用。
- ・令和元年度は、効果測定やアンケートを実施し、使用状況や課題を把握。  
台風・大雨災害時の市町村ヘリエゾン派遣される職員の情報共有等に活用。
- ・令和 2 年度は、新型コロナウイルス感染症に対する宿泊療養施設で業務にあたる職員、クラスターの発生した施設にリエゾン派遣される職員の情報共有等に活用。

#### モバイル端末導入台数の推移

	H28	H29	H30	R元	R2
配付先所属数	-	-	186	183	144
モバイル端末(iPad)台数	-	30	480	480	480

平成 29 年度 出張業務や会議業務等での活用を開始

令和 2 年度からは、各地域振興事務所に地域リエゾン用としてモバイル端末を配備

モバイル端末が配備されていない所属は、貸出用モバイル端末（WindowsPC、iPad）を活用

なお、平成30年度から、政策企画課にICT戦略班を新設し、戦略策定などICTの効果的な利活用に向けた検討を進めてきました。また、平成30年4月から、「IT利活用推進本部」を改組し、新たに「千葉県ICT利活用推進委員会」を設置し、庁内組織の機動力向上及び機能強化を図りました。

## (ウ) より効率的かつ柔軟な働き方の推進

### (a) 時間外勤務の縮減 継続

職員の健康保持と公務能率向上のため、ノー残業デーの強化に取り組むとともに、管理職等を対象にマネジメント力向上、効率的な業務運営や業務改善についての研修を実施しました。

労働基準法の改正（平成31年4月）や国家公務員の超過勤務命令上限規制を踏まえ、条例や規則等で時間外勤務の上限時間を規定し、時間外勤務の縮減に向けて「総労働時間の短縮に関する指針」の改正を行い、徹底に努めました。

「千葉県職員仕事・子育て両立支援プラン」（第2期、平成27～令和6年度）及び「千葉県女性職員活躍推進プラン」（平成28～令和2年度）において、職員がいいきと意欲的に職務に取り組むため、また、女性活躍の観点からワーク・ライフ・バランスのとれた働き方のできる環境整備をめざし、総労働時間の短縮に係る取組を行いました。

#### 実績

	H28	H29	H30	R元	R2
時間外勤務 (1人当たりの月平均時間数)	8.8時間	9.2時間	10.3時間	15.6時間	15.1時間
前年度増減		0.4時間	1.1時間	5.3時間	0.5時間

R元年度は、災害対応（房総半島台風及び東日本台風）等のため、時間外勤務増

R2年度は、新型コロナウイルス感染症及び鳥インフルエンザ対応等のため、時間外勤務が多くなっている。

### (b) フレックスタイム及びテレワークの導入に向けた検討

職員のワーク・ライフ・バランスの実現や、働きやすい環境整備のため、時差出勤について以下のとおり拡充しました。

なお、フレックスタイムの導入については、勤怠管理の方法など課題について整理した上で、引き続き検討していきます。

#### 勤務時間の区分

- ・早出勤務 8:15～17:00
- ・A勤務 8:30～17:15
- ・B勤務 9:00～17:45
- ・C勤務 9:30～18:15

平成31年4月から次の勤務時間区分を追加しました。

- ・朝型勤務 7:30～16:15
- ・朝型勤務 8:00～16:45

新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止等を考慮し、育児・介護等の事情がある場合のみ利用可能であったC勤務について全ての職員が利用できるようにしました。

テレワークについては、平成 30 年度から在宅勤務及びサテライトオフィス勤務の試行を実施し、アンケート結果等から、課題を把握し、本格導入に向けた検討を進めました。

令和 2 年度は、ネットワークの整備やコミュニケーションツールの導入等により、自宅等においても県庁と同様の業務ができる環境を整えました。

#### テレワークの種類

種類	形態
在宅勤務	職員の自宅で仕事をする働き方で、通勤負担が軽減される。
モバイルワーク	一般的には、出張先の他、カフェなどで仕事をする働き方のこと。本県では、出張先や会議の場など、タブレット端末の活用により外出先等で行う業務の効率化を図っている。
サテライトオフィス勤務	本来勤務するオフィスとは別のオフィスで仕事をする働き方で、出張時の移動時間や通勤負担が短縮・軽減される。 【例：本庁勤務だが、自宅からより近い合同庁舎で勤務する 等】

#### テレワーク導入により期待される効果（例）

	メリット	詳細
雇用者側の メリット	人材の確保・育成	様々な事情を抱えた従業員に対し、キャリア継続に有効な在宅勤務という選択肢を提供できる。
	業務プロセスの革新	職員が自律的に業務を行うといった側面とともに、職員間の業務上の役割が明確になり、業務分担の見直しや行程の最適化を図ることができる。
	事業運営コストの削減	ペーパーレス化により、コピー機及び用紙の費用を削減することができる。
	非常時の業務継続の確保	災害発生時でも出勤することなく自宅で業務が可能のため、事業を継続でき、事業停滞による損害を最小限にとどめることができる。
職員側の メリット	ワーク・ライフ・バランスの向上	通勤時の身体的な負担を軽減し、自由に使える時間が増加することで、ワーク・ライフ・バランスを向上させることができる。
	生産性・創造性の向上	一人で作業するための空間をつくることで、自分自身の担当業務に集中して取り組むことができるため、生産性・創造性が向上する。
	自律・自己管理的な働き方	目標を定めて業務進捗や業務管理を自律的に行う必要性があるため、セルフマネジメント力が養われる。

厚労省「テレワークではじめる働き方改革（テレワークの導入・運用ガイドブック）」を基に作成

テレワークの取組状況

	H28	H29	H30	R元	R2
実施期間	-	-	7/24～8/22 約1か月試行	7/22～	通年
制度概要	-	-	・事前登録制 ・職員申出 ・上限5回 (週2回まで)	・事前登録制 ・職員申出 ・上限週2回	・事前登録なし ・原則職員申出 ・原則上限 週2回 所属長判断あり
実施結果					
在宅勤務	-	-	18人	54人 延べ121回	7,233人 延べ89,610回
サテライト	-	-	25人	7人 延べ22回	0人

(工) 業務継続マネジメントの推進

県民の生命や生活を守り、被害の拡大や社会的混乱を最小限に抑えるための「千葉県業務継続計画」は、実効性の確保のため適宜修正しており、直近では平成31年4月に「震災編 出先機関の部」を以下の内容について修正しました。

- ・災害時優先業務等は、毎年度、人事異動等を踏まえ見直しを行う
- ・臨時参集職員の活用等

また、新型コロナウイルス感染症の拡大に備えて、「同計画新型インフルエンザ編」について、令和元年度は、全所属に対し、発生時優先業務・業務従事人数等一覧の確認を行いました。

令和2年度は、在宅勤務の環境整備が進んだことを踏まえ、在宅で継続可能な優先業務の選定を実施するとともに、各市町村に対しても業務継続体制の確保を依頼しました。

毎年度の取組

- ・人事異動に伴い職員の参集予測を行い、災害時優先業務に従事する人数を整理
- ・危機管理促進月間等において、災害時優先業務や危機対応マニュアルの見直し

(オ) 職員のメンタルヘルス対策の推進 継続

セルフケア、ラインによるケア（職場において日々職員と接する上司や同僚などが、各職員の「セルフケア」を支援すること）、専門家によるケアなど、職員のメンタルヘルスの不調を未然に防止するとともに、メンタル疾患が生じた場合の相談・復職支援を行いました。

なお、平成31年3月に「第3次千葉県職員のメンタルヘルスプラン（平成31年度～35年度）」を策定し、新たに各所属の管理監督者を対象に、ストレスチェック実施結果に基づく「職場環境改善研修」を実施しました。

メンタルヘルスケア令和2年度実績

セルフケア（一般職員向け）

講師派遣研修事業	・講習会 824名 ・職員能力開発センター主催研修 1,388名
啓発DVD・本・配信	・啓発用DVDの貸出 10本 ・啓発用ビデオアーカイブの利用 98件



ラインによるケア（管理監督者向け）

管理監督者研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・講習会 324 名</li> <li>・職場環境改善研修 150 名</li> <li>・職員能力開発センター主催研修 314 名</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場復帰支援プログラム利用件数 30 件</li> <li>・過重労働による健康障害防止のための面接指導 279 名</li> </ul>

専門家によるケア

職場復帰支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・カウンセラー派遣等の支援 延べ 1,124 件</li> <li>・精神科産業医、保健師による支援 延べ 22 件</li> </ul>
相談	<ul style="list-style-type: none"> <li>・精神保健相談「こころの健康相談室」 延べ 838 件</li> <li>・地域の医療機関や相談機関の活用 562 件</li> </ul>

イ 県の役割の再構築

(ア) 地方分権改革の推進 継続

地域が抱える課題は多様化・複雑化しており、個々の地域の課題については、地域が自らの発想と創意工夫により、それぞれの実情にあった解決を図ることが求められていることから、地方の発意に基づき「提案募集方式」を積極的に活用しました。

主な取り組みとしては、県単独で国の施策に対する重点提案・要望を行うほか、全国知事会、九都県市首脳会議、関東地方知事会などと連携し、地方税財源の充実・確保や権限移譲、義務付け・枠付けの見直しなどについて要望・提案を行い、国の「経済財政運営と改革の基本方針」において「着実に実施する」旨が示される等、一定の対応が取られる結果となりました。

また、国の提案募集方式を活用し、地方分権改革に関する制度改正を提案したことで、地方分権一括法等による関係法令の改正が実現しました。

主な提案

- ・県が管理する国有農地の農耕貸付及び売払い時の農家要件の緩和について（令和2年度）
- ・不動産取得税に係る登記情報電子データの提供（令和元年度）

(イ) 市町村の自主性・自立性向上の支援 継続

住民の利便性の向上や市町村の自主性・自立性の強化を図るため「千葉県知事の権限に属する事務の処理の特例に関する条例」により、市町村への権限移譲を進め、平成 29 年度から令和 2 年度までの間、動物愛護及び管理に関する法律施行規則に基づく登録証の交付等の事務を船橋市、柏市に移譲するなど、合計 5 項目 50 事務を市町村に移譲しました。

移譲にあたっては、必要に応じ、説明会・研修会等の開催支援、移譲に伴う市町村の条例・規則等への助言等を行うとともに、移譲後においても、個別事例の相談、情報提供等の支援を行いました。

## (ウ) 更なる民間活力の導入の推進

民間の資金と経営能力・技術力（ノウハウ）を積極的に活用するため、費用対効果や事務量軽減効果等を見極めたうえで、民間企業に委託が可能な業務について検討を行いました。

民間委託業務（主に新規）

- ・調理師試験及び医薬品登録販売者試験の運営
- ・防災研修事業業務（千葉県消防学校防災研修センター）
- ・新型コロナウイルス感染症対策業務の一部委託（慰労金・支援金支払業務、相談業務体制確保対策等）
- ・千葉県保健師等修学資金貸付金に係る債権管理業務
- ・湖沼における外来水生植物対策事業
- ・医療費債権の回収業務

また、行政情報のオープンデータ化を進めるため、県・市町村職員向けにデータ活用に関するセミナーの開催や県が保有するデータの棚卸（実態把握）を行うとともに、データを活用した地域をPRするイベントを開催しました。

## (エ) 規制改革の推進

令和2年7月に国の規制改革推進会議において、これまでの見直しの結果及び今後の取組が、「書面規制、押印、対面規制の見直しについて」（国の対応方針）としてとりまとめられ、総務省通知「地方公共団体における書面規制、押印、対面規制の見直しについて」により、地方公共団体における留意事項が示され、積極的に取り組むことが要請されました。

これを受け、国の押印見直しの取組及び結果を参考に、県の行政手続における押印の見直しを図り、令和3年4月から順次、押印を求めないこととし、令和3年9月末までに押印の見直しを完了し、その結果、約9割の手続きについて押印を廃止した。

県の行政手続における押印の見直しについて

行政手続として県に提出される様式約13,500件のうち、県が押印を独自に見直せる様式約5,800件について、真に必要な場合を除き、押印を廃止し、令和3年4月以降、各所属において検討が済んだ行政手続から順次、押印を求めないこととした。

押印見直しの概要

県の定める手続における押印見直しの考え方

押印を求める必要性や代替手段の有無を手続ごとに確認。

- ・押印を求める根拠が無い手続は、速やかに押印を廃止。
- ・認印の押印を求めている手続は、原則として押印を廃止。
- ・登記印・登録印（例：法人の代表者印、個人の実印）の押印を求めている手続は、印鑑証明書の添付を求めている場合、原則として押印を廃止。

## 検討の状況

手続総数 約13,500件	県の定める手続 約7,500件  法令等を根拠としていて、かつ、県の規則等で様式を定める手続を含んでいます	押印必要 約5,800件	廃止・廃止予定 約4,600件（80％）	手続例 印鑑証明書を求めている手続 補助金手続、事実の届出・報告
			検討継続 約800件（13％）	手続例 第三者による証明書・承諾書 委任状、同意書、誓約書、契約手続
			存続・存続予定 約400件（7％）	手続例 印鑑証明書を求めている手続 許認可申請、契約書
	押印不要 約1,700件			
国等の定める手続 約6,000件				

知事部局、企業局、病院局、県議会事務局、教育庁、警察本部その他行政委員会等事務局の行政手続の件数を合算した、令和3年3月31日時点の見込み数値となります。

また、成田空港の更なる機能強化に合わせ、空港周辺9市町村を一体とした国家戦略特区における規制改革事項に係る提案を令和3年1月15日に内閣府に対し行いました。

## ウ 多様な主体との連携・協働

### (ア) 自助・共助・公助の連携

#### (a) 地域の様々な主体との連携 継続

##### 市民活動団体との協働

地域の課題が、行政だけでは対応が難しく多様化・複雑化していることから、様々な主体との連携・協働による地域課題解決に向けて、市町村や地縁団体、市民活動団体、企業等が協働による取組を検討する契機となるよう、協働のコミュニティづくりの普及・促進事業を実施し、連携事例のうち他のモデルとなるような優れた事例を「ちばコラボ大賞」として表彰し、広く周知することで連携促進を図りました。

##### 協働のコミュニティづくりの普及・促進事業

- ・平成29年度 海匝、印旛、東葛飾地域で、合わせて研修会6回、交流会3回を開催
- ・平成30年度 葛南、香取、海匝、山武、長生地域で、合わせて研修会6回、交流会1回を開催
- ・令和元年度安房、千葉、山武、香取、東葛地域で合わせて研修会5回を開催
- ・令和2年度オンラインでセミナー5回、交流会1回を開催

##### シニア世代の地域活動の担い手の育成 継続

千葉県生涯大学校では、高齢者が地域活動の担い手として活躍できるような学習内容の科目が設置されており、卒業後は、福祉施設支援、清掃や植栽などの環境美化、小学生の登下校の見守り、地域のイベントへの参加等、多岐にわたり活動をしています。

健康・生活学部、造形学部の学習内容（抜粋）

資格科目	救急法基礎講習、健康生活支援講習、認知症サポーター養成講習 等
社会生活科目	・防災・防犯・環境、ボランティア等をテーマとした演習・実習 ・市民協働のまちづくりや地域の魅力を伝える観光ボランティア等地域活性化につながる取組や人口減少や少子高齢化、孤独死、子どもの貧困等地域課題について学ぶ

地域活動専攻科 の学習内容）

- ・自らの経験を活かし、「起業」や「地域活動団体設立」などを目的に、演習や NPO を法人等の地域活動団体における実践活動を通して、団体設立・運営管理・財務管理などのノウハウを学び、企画・実践力を養う。

入学対象は、健康・生活学部、地域活動学部を卒業した方、または、卒業見込みの方と市町村から推薦を受けた方

入学者数の推移

	H28	H29	H30	R 元	R2
入学者数(人)	1,239	1,351	1,351	1,135	1,153
定員充足率(%)	72.5	79.0	79.0	83.5	84.8

令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策のため、1年間休校

道路・河川海岸アダプトプログラムの推進 継続

道路、河川、海岸の清掃、美化等のボランティア活動を県が支援し、県民との協働（アダプトプログラム）で取り組んでいます。

団体数の推移

単位：団体

	H28	H29	H30	R 元	R2
道路アダプトプログラム	41	42	49	53	63
河川海岸アダプトプログラム	66	68	71	75	79

アダプトプログラムとは、住民が里親となって清掃（美化）を行い、行政が支援する取組のこと

事業者との地域貢献に係る包括協定の推進 継続

県と事業者は、「事業者の地域貢献に関するガイドライン」に基づく「地域振興・地域貢献に関する包括協定」を締結し、地産地消につながる商品開発・販売や環境対策・リサイクルの推進、買い物弱者等の高齢者・障がい者に配慮した対応等、事業者の自主的な地域貢献活動への取組を進めています。

なお、地域防災への協力活動として、緊急物資の支援や災害時の帰宅困難者に対する水道水・トイレ等の支援、生産地応援セール等の台風 15 号に係る様々な復旧支援活動の取組等も実施しました。

包括協定締結状況

(株)イトーヨーカ堂、(株)せんだう、(株)セブン-イレブン・ジャパン

(株)ケーヨー、(株)ワイズマート、(株)ファミリーマート、

(株)ケースホールディングス、(株)東急ストア、(株)ローソン、(株)トライアルカンパニー、

ちばコープ(現コープみらい)、イオン(株)(ミニストップ含む)、ユニー(株)

山崎製パン(株)デイリーヤマザキ事業統括本部、(株)そごう・西武、(株)千葉薬品

計 16 社

(b) 地域防災力の向上 継続

市町村や自主防災組織、事業者と連携し、自助・共助の自主的かつ積極的な取組を推進し、地域防災力の向上を図りました。

主な取組

メディアを通じた県民の防災意識の向上

- ・ FMラジオ放送や県民だより、テレビ、新聞等を活用

令和2年度は、防災啓発動画（アニメーション）をYouTubeで公開しました。

「災害時における避難所運営の手引き」の見直し

- ・ 平成29年度は、熊本地震で課題となった避難所の自主運営、車中泊等の避難所外避難者への対応等を踏まえ見直し

併せて新たに「避難所運営マニュアル（例）」を作成

- ・ 令和2年度は、新型コロナウイルス感染症対策に対応した避難所運営の手引きとして、新たに「新型コロナウイルス感染症への対応編」を作成

その他

- ・ 令和元年度は、供用を開始した新消防学校に防災教育を行う「防災研修センター」の機能を加え、事業者や自主防災組織等を対象に自助・共助の取組に資する研修を実施

また、市町村が創意工夫をもって実施する事業に対し、「千葉県地域防災力向上総合支援補助金」を交付しました。

補助金を活用した事業例

- ・ 自主防災組織の資機材の整備・防災訓練の実施、防災マップの作成
- ・ 避難誘導標識等の設置
- ・ 避難所用の自家発電機の整備、避難所における感染症対策資機材の整備 等

補助金交付実績

	H28	H29	H30	R元	R2
交付市町村等	38市町村 1組合	46市町村 1組合	44市町村 1組合	42市町村 2組合	46市町村 1組合
事業数	93	112	111	102	133
交付金額	68,376千円	89,243千円	97,207千円	81,186千円	148,961千円

(イ) 県内市町村との業務連携の推進

(a) 住民税の徴収率向上への取組 継続

個人住民税の徴収率向上及び滞納額縮減のためには、市町村に対する徴収支援及び十分な連携が必要のため、市町村で徴収困難な事案について、地方税法第48条に基づく徴収引継ぎを受け、県による直接徴収を実施しました。

個人県民税（均等割及び所得割）の徴収状況

	H28	H29	H30	R元	R2
収入済額	2,611億円	2,661億円	2,503億円	2,508億円	2,548億円
未済額	170億円	146億円	129億円	117億円	109億円
徴収率（％）	93.39	94.36	94.70	95.19	95.57

個人住民税の徴収引継ぎによる直接徴収

	H28	H29	H30	R 元	R2
市町村数	36	39	38	41	40
滞納者数(人)	535	711	555	587	628
引継金額(百万円)	673	810	580	610	640
徴収率(%)	56.1	49.1	52.3	36.6	43.0

平成 29 年度より徴収技術の向上、人材育成のため市町村職員を研修生として受け入れています。

(b) 企業誘致の推進に向けた取組

企業の撤退や移転等により生じる民間遊休地等の情報共有や新たに整備した工業団地及び人口減少により立地が進みにくい地域における廃校等の空き公共施設への企業等の誘致について、市町村と連携し取り組みました。

県と地元市と共同で整備した 2 つの工業団地「茂原にいほる工業団地」及び「袖ヶ浦椎の森工業団地」は、令和元年度までに全ての区画が落札され、契約の締結を行いました。

令和 2 年度は、県・市町村・民間の強みや特徴を生かした「産業用地の確保策」に基づき、「高速道路インターチェンジ等を生かした多様な産業の受け皿づくりを進めるための計画的な土地利用の促進に係る基本方針」も活用しながら、産業用地の確保に取り組みました。

企業と空き公共施設等を保有している市町村とのマッチング実績

	H28	H29	H30	R 元	R2
マッチングの件数	138	104	154	171	111
企業進出数(累計)	5	12	24	28	37

廃校等の空き公共施設への企業などの誘致実績(延べ 9 市町 22 件)

- ・旧老川小(大多喜町)に株良品計画(東京都)のシェアオフィス、地域資源を活用した商品開発
- ・旧西小学校(長南町)に株マイナビ(東京都)の合宿・企業研修などの宿泊施設
- ・旧岬学校給食センター(いすみ市)にコスモ食品株(東京都)の食品、調味料等の製造・販売
- ・旧大山小(鴨川市)に亀田医療情報株の医療用カルテシステム、医療に関わる情報システム開発他、6 事業者による多様な事業を展開 等

## 資産改革

### ア 公共施設等の総合的・戦略的なマネジメント

#### (ア) 社会基盤施設の長寿命化・安全確保と維持更新コストの軽減・平準化

道路、河川・ダム、港湾、都市公園、県営住宅、漁港などの社会基盤施設については、県民生活や経済活動に不可欠な施設であり、必要な施設の安全・安心を確保することが重要であることから、施設ごとの特性に応じて、安全性の向上やコスト縮減に配慮した個別施設計画(千葉県公共施設等総合管理計画に基づく個別施設ごとの長寿命化計画)の策定を進め、計画的な維持管理に取り組みました。

#### (イ) 庁舎・学校等県有建物の長寿命化・安全確保、維持管理コストの低減と総量の適正化

庁舎学校等の県有建物については、大規模な改修工事が必要とされる建設後 30 年を経過した建物が、延床面積で約 7 割(平成 26 年 3 月末現在)に達しており、施設の老朽化が進行しているため、平成 29 年 11 月に策定した「千葉県県有建物長寿命化計画」に基づき、財政負担の軽減や平準化を図りながら、長寿命化対策の円滑な実施及び県有建物の総量の適正化を図りました。

計画の主な記載事項

・県有建物の現状と課題、長寿命化対策の基本的な考え方、県有建物の整備計画、推進体制 等

なお、同計画に基づいた施設管理者が行う維持管理計画書の作成を支援するため、「維持管理計画書作成ガイドライン」を平成 31 年 4 月策定し、計画の円滑な実施に取り組みました。

また、各合同庁舎再整備事業等において、防災対策やユニバーサルデザインの導入を踏まえた検討及び省エネルギーの推進等の検討をし、耐震性能やバリアフリー化への対応、災害時に求められる機能や役割、環境対策等を踏まえた、長寿命化対策に取り組みました。

なお、県自らの活動に伴う温室効果ガスの排出削減のための計画である「千葉県庁エコオフィスプラン」に基づき、LED 照明等高効率な設備への更新や照明・冷暖房の使用の適正化等、県有建物におけるエネルギー使用量の削減に取り組み、維持管理コストの低減を図りました。

#### (ウ) 公の施設の見直し方針に基づく適正化と指定管理者制度の運用改善

##### (a) 公の施設の見直し

平成 28 年 7 月に策定した「公の施設の見直し方針」に基づき、廃止・統合、市町村や民間等への移譲及び指定管理者制度の導入など、見直しを進め、住民サービスの向上とコスト削減に取り組みました。その結果、平成 30 年度に乳児院、行徳野鳥観察舎、青少年女性会館の 3 施設を廃止しました。

各施設の活用状況等については、以下のとおりです。

・青少年女性会館は、旧中央児童相談所の施設の老朽化・狭あい化の課題の解消や、一時保護児童の居住環境の改善を図るため、令和 2 年 7 月から、中央児童相談所として供用開始しました。なお、非行や犯罪被害から子どもを守る役割を担う千葉県警察少年センターについても同じ庁舎に移転し、連携強化を図っています。

・行徳野鳥観察舎は、平成 30 年度に解体し、跡地には市川市が、市で管理運営する行徳野鳥観察舎「あいねすと」を建設し、令和 2 年 10 月にオープンしました。

・乳児院は、施設処分に向けて協議を進めています。

(b) 指定管理者制度の運用改善

令和2年4月から、八千代広域公園において指定管理者制度の導入があり、令和2年度末時点で103施設中61施設において、指定管理者制度が導入されています。

また、指定管理者の適切な運営を担保するため、備品購入事務の流れや審査基準の配点割合の見直しなど、実際の業務の中で生じた問題等を踏まえ、「指定管理者制度導入・運用に係るガイドライン」を見直し、制度の運用改善を図りました。

公の施設の分類（令和3年3月31日現在）

分類	施設数	運営形態	
		指定管理	直営
レクリエーション・スポーツ関連施設	17	障害者スポーツ・レクリエーションセンター 自然公園施設5施設 千葉県射撃場 県民の森6施設 総合スポーツセンター 総合スポーツセンター射撃場 総合スポーツセンター東総運動場 国際総合水泳場	
産業振興関連施設	6	日本コンベンションセンター国際展示場 東葛テクノプラザ かずさインキュベーションセンター かずさアカデミアホール 酪農のさと	乳牛育成牧場
基盤関連施設	31	港湾緑地10施設 都市公園11施設 幕張新都心地下駐車場	棧橋2施設 都市公園2施設 千葉県県営住宅 千葉県スポーツセンター 流域下水道 上水道事業 工業用水道事業
文教関連施設	36	西部防災センター 生涯大学校 いすみ環境と文化のさとセンター 文化会館4施設 青少年教育施設5施設 房総のむら	消費者センター 文書館 男女共同参画センター 保健医療大学 看護専門学校2施設 高等技術専門学校6施設 農業大学校 さわやかちば県民プラザ 図書館3施設 総合教育センター 子どもと親のサポートセンター 博物館4施設
医療福祉関連施設	13	福祉ふれあいプラザ 袖ヶ浦福祉センター更生園 袖ヶ浦福祉センター養育園 千葉リハビリテーションセンター	富浦学園 生実学校 精神保健福祉センター 県立病院6施設
計	103	61施設	42施設



指定管理者制度を導入した施設の経費節減額

金額単位：千円

年度	施設	契約額	費用	節減額	節減率
H28	千葉県西部防災センター	74,600	92,825	18,225	19.6%
H29	千葉県射撃場	12,470	13,112	642	4.9%
R2	県立八千代広域公園	9,171	9,245	74	0.8%

H29からの節減額 計 716千円

指定管理者導入に伴う創意工夫・改善等の事例

- ・船橋港親水公園のつり大会、袖ヶ浦海浜公園や東庄県民の森の自然観察会等、イベント等の新事業
- ・文化会館のFacebook、Twitterによる情報発信等、広報の充実
- ・国際総合水泳場や東総運動場等、利用時間拡大
- ・柏の葉公園のドッグラン等、施設有効利用
- ・青葉の森公園の防犯カメラ・Wi-Fiスポットの設置等、施設改善

イ 資産の処分促進・有効活用

(ア) 売却可能資産の処分促進 継続

県財政の危機的な状況を打開し、一刻も早い健全化を図るため、平成10年度から、財源確保の取組の一つとして、未利用県有財産の積極的な売り払いに努めており、4年間で24億円の収入を確保しました。

未利用県有地の売却実績

		件数	対象面積 (m <sup>2</sup> )	売却金額 (円)
H28	一般競争入札	11	9,645.72	521,331,833
	随意契約	18	121,419.38	728,849,396
	合計	29	131,065.10	1,250,181,229
H29	一般競争入札	10	28,289.75	982,183,840
	随意契約	16	148,120.81	926,211,796
	合計	26	176,410.56	1,908,395,636
H30	一般競争入札	3	2,073.71	33,928,000
	随意契約	10	55,006.15	59,870,832
	合計	13	57,079.86	93,798,832
R元	一般競争入札	4	6,100.97	150,958,888
	随意契約	15	21,356.79	68,722,101
	合計	19	27,457.76	219,680,989
R2	一般競争入札	6	8,273.36	185,520,588
	随意契約	13	14,194.30	18,719,950
	合計	19	22,467.66	204,240,538

(イ) 県有資産の有効活用

(a) 県有資産を活用した収入の確保 継続

県有施設内の自動販売機の公募による設置や県が発行する印刷物やホームページのバナー広告掲載など県有資産を活用した収入確保策に取り組み、収入を確保しました。

(b) 知的財産（無形財産）等の有効活用・適正管理 継続

産業、農林業、畜産、水産、医療分野の知的財産について、費用対効果などを基に検討し、取得、維持、整理を行い、有効活用に向け取り組みました。

有効活用の取組と主な実績

	保有特許	実施料収入	取組
産業支援技術研究所	3件	-	・保有している産業財産権情報を広報した ・県内中小企業が優先的に活用できるよう、周知を図った
農林総合研究センター	7件 登録品種 35件	約336万円	・主に民間企業等に許諾し活用
畜産総合研究センター	3件	-	令和元年度に新規1件取得
水産総合研究センター	1件 登録品種 1件	約4万円	・登録品種「ちばの輝き」は(公財)千葉県水産振興公社と許諾契約を締結している
病院局	10件	-	・特許を有する抗癌化合物について、企業と共同研究を実施した

登録品種は、出願中のものを含む

(ウ) 県有資産を活用した再生可能エネルギー事業の推進 継続

平成29年7月に成田スカイアクセス沿線用地に「SGET 千葉ニュータウンメガソーラー発電所」が開所する等、民間事業者による県有地等を活用した新エネルギー導入のプロジェクトを支援し、県有資産の有効利用と環境負荷の低減を図りました。

メガソーラー発電所（大規模太陽光発電設備）

	年間想定発電量 (万 kWh)	一般家庭年間使用電力量 (戸数相当)	事業開始
袖ヶ浦浄水場	106.5	300	平成25年12月
富津地区配管送電線用地	426	1,200	平成26年3月
成田スカイアクセス沿線用地	1,350	4,100	平成29年7月
山倉ダム（ポト式メガソーラー）	1,617	4,970	平成30年3月

マイクロ水力発電設備（給水場等に流入する水の余剰水圧等を利用し、電力を発生させる設備）

	年間想定発電量 (万 kWh)	一般家庭年間使用電力量 (戸数相当)	事業開始
幕張給水場	126	350	平成20年4月
妙典給水場	143	400	平成20年5月
北船橋給水場	99	280	平成26年2月
古都辺取水場	101	300	平成26年4月

発電事業者の単独事業（その他、3給水場は発電事業者との共同事業）

## ウ 債権管理の適正化

### (ア) 税外債権の管理体制の強化 継続

税外収入未済額の縮減に向け、徴収困難な債権等に係る管理事務の適正な執行を図るため、「債権管理適正化の手引」の改定や、税外債権の管理・回収業務を行う各債権担当者向け研修の実施、税務当局との連携による徴収に係るノウハウの共有等に取り組みました。

また、徴収困難な債権が多額に上る現状に鑑み、これらの債権の処理方針（債権放棄の要件を含む。）を定めた通知を平成 28 年 10 月に発出しており、これを踏まえ、徴収困難なものについては議会の承認を得て、平成 29 年度から令和 2 年度までに 25 件、債権放棄しました。

#### 債権放棄議案

年度	主な放棄する権利	放棄の理由	金額
H28 5 議案 約 403 万円	中小企業設備近代化資金貸付事業償還金債権	破産免責	2,642,500 円 及び違約金
H29 4 議案 約 112 万円	中小企業設備近代化資金貸付事業償還金債権	時効	800,000 円及び 違約金
H30 7 議案 約 2 億円	社会福祉施設等整備費補助金等返還金債権	時効	222,739,356 円 及び遅延損害金
R 元 7 議案 約 460 万円	独占禁止法違反業者に対する賠償金債権	法人破産	3,416,784 円 及び遅延損害金
R2 7 議案 約 2,124 万円	業務委託契約の解除に伴う違約金債権	法人破産	8,028,931 円 及び遅延損害金

### (イ) 債権管理回収業務の民間委託の推進

滞納分の徴収業務の一部を債権回収会社いわゆるサービサー等に委託し、毎年度、一定の徴収実績を確保しました。

また、滞納者への催告や納付交渉なども行うことができる弁護士に対する債権管理業務については、平成 29 年度から母子父子寡婦福祉資金貸付金について、平成 30 年度以降は次の表に掲げる債権について、それぞれ債権管理業務の一部委託を開始しました。

#### 弁護士への委託

単位：万円

	H28	H29	H30	R 元	R2
水道料金	-	-	18	25	1
農業改良資金	-	-	6	1	45
母子父子寡婦福祉資金貸付金	-	38	88	294	370
保健師等修学資金貸付金	-	-	-	-	97
医業収益に係る未収金 (診療債権)	-	-	-	-	40

回収金額から弁護士等への委託費用を差し引いた金額の概数

なお、差し引いた額が負数であっても、弁護士委託をすることによって、相手方が納付交渉に応じるなどの効果があった。

サービス等への委託

単位：万円

	H28	H29	H30	R元	R2
県営住宅家賃	3	22	388	258	168
水道料金	339	473	680	568	769
奨学資金貸付金	252	477	223	293	394
母子父子寡婦福祉資金貸付金	-	-	-	86	241

回収金額からサービス等への委託費用を差し引いた金額の概数

## 公正・透明な行財政運営

### ア ガバナンスの強化

#### (ア) コンプライアンスの徹底 継続

##### (a) コンプライアンス推進計画の策定・実施

不正経理問題への対応策として平成 22 年 3 月に策定したコンプライアンス基本指針に基づき、職員のコンプライアンス意識の向上を着実に推進するため、毎年度、「コンプライアンス推進計画」を所属毎に策定し、適正な事務処理が行えるよう取り組みました。

なお、「コンプライアンス推進計画」及び計画の実施状況は、庁内への通知やコンプライアンスに係る研修等を通じて全ての職員に周知し、各職員レベルでのコンプライアンス意識の向上を図ることで、不祥事の再発防止や適正な事務の執行に努めました。

##### コンプライアンス基本 7 項目（コンプライアンス基本指針）

法令の遵守及び法令違反行為の隠蔽等の禁止

適正な経理処理

説明責任（アカウンタビリティ）

職務の執行の公正さに対する県民の疑惑や不信を招くような行為の禁止

県民への誠実かつ公平・公正な対応

個人情報の保護

情報セキュリティ対策

##### 令和 2 年度コンプライアンス推進計画における重点事項

県民に信頼される県政を推進すること

事務処理上のリスクに対する組織的な取組を強化すること

不適正な経理処理問題の再発と風化を防止すること

不正等を許さない健全な職場環境づくりとこれを持続すること

また、コンプライアンス推進計画に基づき、階層別チェックシート（職責に応じて注意すべき内容を記載）による自己点検の実施や業務プロセスの可視化を行い、全庁的に事務の誤りが生じやすい事項を中心に業務上のリスクを把握、分析及び評価を行うことで、リスク対応策の整備を行いました。

##### (b) 研修におけるコンプライアンス意識の向上

コンプライアンスへの理解や不祥事防止に向け、コンプライアンス推進計画に基づき、様々な研修の場において、法令遵守意識の徹底や知識の向上、日常業務における意識付けを図りました。

なお、平成 29 年 11 月に職員が逮捕された官製談合防止法違反事件を受け、発注機関の幹部を対象に、公正取引委員会の職員を講師に招き、官製談合防止法及び独占禁止法に関する幹部職員研修を実施し、法令遵守意識を高く持ちながら、建設工事等の発注業務に取り組むことが重要であることを周知、徹底しました。

主な研修実績（受講者数：延べ人数）

	H28	H29	H30	R元	R2	備考
若手職員育成研修	495	524	619	595	526	新規採用職員研修
職務別研修	698	747	695	569	647	内訳：主査級研修・班長級研修・新任管理職研修・新任所属長研修
特別研修	268	323	310	577	632	対象：本庁副課長・出先機関次長等
財務会計事務等研修	1,658	1,640	1,635	1,367	892	
契約事務担当者研修	432	436	495	446	-	物品・委託関係
入札契約事務担当者研修会	322	363	341	367	-	建設工事関係

一部動画視聴やオンライン会議研修（新型コロナウイルス感染症拡大防止のため）

(イ) 内部牽制機能の確保 継続

(a) 特別監察の実施

不適正な経理問題の発生を防止するため、経理に関する特別監察を平成22年度から毎年度に抜き打ちで実施し、各所属に緊張感を持たせ、内部牽制機能の確保に取り組みました。

調査内容については、コンプライアンス委員会の意見を踏まえて決定しており、現金・金券等の管理状況の確認や帳簿等との突合等を実施しました。

令和元年度の特別監査の結果では、

- ・管理すべき備品の表示シール添付漏れや出納簿への記載漏れがあった。
- ・通帳と印鑑の管理を同じ職員が行っていた。等

改善を要する点を確認したため、再発防止に取り組みました。

なお、重大な不正事案は確認されませんでした。

令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の影響等により、特別監察の実施を見送りました。

(b) 行政監察の実施

適正な事務執行の確立に向けて、経理事務以外の職員の服務や執行態勢、組織の責任体制などの特定事項について、平成26年度から毎年度、次のテーマについて行政監察を実施しています。

- ・各所属の職務執行体制の検証
- ・業務リスク点検の取組状況等の検証
- ・不正等を許さない健全な職場環境づくり
- ・社会情勢の変化に応じたコンプライアンス意識の徹底 等

令和元年度の行政監査の結果では、事務誤りの防止や個人情報流出の防止等について、複数の職員による手順及び数値等のダブルチェック等、業務の適正な執行に向けた取組が行われていることを確認しました。

しかしながら、いまだに全庁的に事務誤りや文書の紛失・個人情報の流出等の事案が散見され、更なる効果的、効率的な取組が必要との課題を把握しました。

令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の影響等により、行政監察の実施を見送りました。

(c) 会計検査の的確な実施

不適正な経理問題の発生を防止するため、改善事項の多い所属に対する検査を重点的に実施しました。

消耗品や備品などの物品関係について、以下内容の検査を実施しました。

- ・ 支出伝票と納品書との照合
- ・ 出納簿や現物との照合
- ・ 現金の収納・保管等の管理
- ・ 備品の取得から破棄等の管理
- ・ 発注担当者と履行確認者の分離及び適正な履行確認 等

実施件数（所属数）

	H28	H29	H30	R元	R2
(a)特別監察（経理関係）	43	50	60	32	-
(b)行政監察（服務等）	23	22	10	30	-
(c)会計検査	364	349	350	347	234

新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、監察実施の見送りや検査中止とした所属があった。

(d) 物品調達・物品管理の適正な実施 継続

物品調達については、主にオープンカウンター方式（公開見積り合わせ）により透明性・競争性を確保するとともに、物品管理については、平成27年4月から「物品管理システム」を稼働し、システムによる管理の適正化を図っています。

(e) 内部通報への的確な対応 継続

内部通報として受理した事案については、徹底した調査を実施するとともに、弁護士や公認会計士等からなる外部調査員において対応の検証を行い、助言を得ました。また、制度についての周知を図るとともに、通報の状況を県のホームページで公表しました。

内部通報件数

	H28	H29	H30	R元	R2
通報件数	8	7	10	17	14
（受理件数）	(1)	(3)	(2)	(2)	(4)

なお、平成30年度に内部通報制度に関する職員アンケートを実施した結果、通報したことを周囲に知られるのではないかと不安を持っている職員が多いことが判明したため、調査にあたっては通報者の個人情報の保護が徹底されることなどを職員に周知するとともに、職員が安心して通報できる体制や環境の維持・向上に努めました。

(ウ) 新たな内部統制体制の整備

県民に信頼される県政を確立するため、事務処理の適正な執行やチェック体制の改善・見直し等の徹底を図るとともに事務ミス未然防止・再発防止に関する情報共有や事務処理の総点検などを行いました。

事務ミス防止対策を踏まえ、内部統制の導入に向けたリスク評価シートの検討を行い、リスク評価・検証体制のあり方等について、コンプライアンス委員会の意見を聞きながら、令和2年3月30日付けで内部統制基本方針を策定・公表しました。

#### 内部統制基本方針

##### 内部統制の目的及び取組

4つの目的を達成することにより、最終的な目的である「県民に信頼される県政の確保」に努めます。

##### (1) 業務の効率的かつ効果的な遂行

業務の執行に関する一連のプロセスを明らかにするとともに、不正やミスなどの業務に潜むリスクを把握し、その対策を講じることにより、効率的かつ効果的に業務を遂行します。

##### (2) 財務報告等の信頼性の確保

財務報告や県政に関する報告等の信頼性を確保し、県民に対する説明責任を果たすため、適正な手続による報告等の作成、情報の適切な保管及び管理に取り組みます。

##### (3) 業務に関わる法令等の遵守

毎年度策定する「千葉県コンプライアンス推進計画」に基づき、職員の法令遵守を徹底し、社会からの要請に応えます。

##### (4) 資産の保全

県が保有する財産及び現金は、県民共有の資産であるため、その適切な保全及び有効活用が図られるよう、適正な手続に基づく取得、使用、管理及び処分を行います。

#### 内部統制の対象事務

内部統制の対象事務は、「財務に関する事務」とします。

#### コンプライアンス推進と内部統制制度

千葉県は不正経理問題を契機として「千葉県コンプライアンス基本指針」を策定し、全庁的にコンプライアンスの推進に取り組んできました。

県のコンプライアンスの取組は、法令遵守にとどまらず、事務を適正に執行することや社会の要請に応えることなども含め、「県民に信頼される県政」を確立することを目的としています。

一方、令和2年4月1日から施行された内部統制制度では、人口減少社会において、行政サービスを安定的に、持続的、効率的に提供していくことや社会の要請に対応した地方行政体制を確立することが求められており、

- ・組織の目的の達成を阻害する事務上の要因をリスクとして識別及び評価し対応策を講じること
- ・業務に組み込まれ、組織内の全ての者により遂行されるプロセスを適正に整備し運用することに取り組む

とされています。

コンプライアンス推進と内部統制制度は、事務を適正に執行し、県民に信頼される県政を確立するという共通した目的を有することから、これまでの取組や既存の枠組みを活用し、内部統制制度の取組を進めます。



## イ 県政情報の透明性の向上

### (ア) 情報公開の推進と適正な文書管理

#### (a) 情報公開の推進

情報公開の重要性を認識するための研修を行い、県政に関する情報の自主的な公表や行政資料の頒布に取り組みました。

##### 情報提供施策

	H28	H29	H30	R元	R2
県政情報の公表資料件数	2,018	2,300	2,224	2,664	3,234
行政文書有償頒布数(部)	15,155	12,893	12,749	10,761	8,665

##### 開示請求件数

	H28	H29	H30	R元	R2
請求件数	1,095	1,171	910	915	1,197
決定件数	9,311	11,156	9,821	11,933	12,280
開示	3,254	4,315	3,549	3,798	4,042
部分開示	5,244	5,921	5,891	7,409	7,792
不開示	753	870	381	726	446
取下げ	60	50	47	42	117
却下	-	-	-	-	-
開示率(%)	91.9	92.2	96.1	93.9	96.4

#### (b) 適切な文書管理

平成 28 年 3 月の歴史公文書の誤廃棄を踏まえ、これまで以上に、行政文書の適正な管理、歴史公文書の適切な保存等が必要であることから、次のような取組を実施しました。

##### 具体的な取組

- ・ 歴史公文書の判定をより明確に行えるよう、歴史公文書の判定基準を定めた要綱に、具体的な説明や例示を大幅に追加
- ・ 歴史判定及び資料保存・管理の専門的知識を有する史料編纂職員の採用
- ・ 歴史公文書の判定に当たり、その公正性、客観性を確保するため、外部の専門家から意見を聴く仕組みとして、歴史公文書判定アドバイザーの設置
- ・ 歴史公文書の選別移管に係る決定過程における文書館長の権限強化
- ・ 文書改ざん防止、意思決定の記録化及び誤廃棄防止などのため、原則電子決裁による処理の実施

#### (イ) わかりやすい財政情報の提供

予算書・決算書、財政指標、財政改革の取組、県債の発行等の各種財政情報について、国から示された統一的基準により貸借対照表や行政コスト計算書等の財務書類を作成するなど、わかりやすい公表資料となるよう努めました。

平成29～令和2年度行政改革計画 取組状況 評価資料

【評価区分】

中項目 評価	A	概ね計画どおりに具体的な取組を実施しているもの	34 (91.9%)	37	実施段階 (A, B)	37
	B	具体的な取組が進捗しているが、計画に掲げた取組の全てを実施できていないもの	3 (8.1%)			
	C	検討等の段階にあり、具体的な取組に至っていないもの	0	検討段階(C)	0	
	D	検討等の結果、具体的な取組の実施を見送ったもの	0	未実施(D)	0	

【構成】

改革の視点・基本的方向(4項目)  
大項目(13項目)  
中項目(37項目)

① 組織改革・人材育成

ア 組織・機構改革

- (ア) 本庁組織・出先機関等の見直し -----
- (イ) 地方独立行政法人制度の導入検討 -----
- (ウ) 審議会等の附属機関の見直し -----

中項目  
評価

A
B
A

イ 職員数・総人件費の適正化

- (ア) 適正な定員管理等の推進 -----
- (イ) 給与水準の適正化 -----

A
A

ウ 職員の活躍と人材育成の推進

- (ア) 女性職員の更なる活躍の推進、再任用職員の能力・経験の活用、障害者の雇用促進等 -----
- (イ) 職員の能力開発の推進 -----
  - (a) 研修の充実・強化
  - (b) OJTの推進
  - (c) 派遣研修による人事交流
- (ウ) 管理職・班長等のマネジメント力の向上 -----
- (エ) 職員の意欲や能力を引き出す人事システムの着実な運用 -----
  - (a) 人事評価制度の適正な運用
  - (b) 複線型人事管理の推進
  - (c) 自己選択型人事制度の更なる活用

A
A
A
A

エ 公営企業改革

- (ア) 企業土地管理局 -----
- (イ) 水道局 -----
- (ウ) 病院局 -----

A
A
B

オ 公社等外郭団体改革

- (ア) 公社等外郭団体の自立型経営の推進 -----

A
---

② 仕事改革・働き方改革

ア 業務改善・働き方の見直し

- (ア) 事務事業の定期的な見直し、業務改善の推進 -----
  - (a) 事務事業の見直し
  - (b) 全庁的な業務改善運動等の推進
  - (c) 入札・契約制度の改善
- (イ) ICTの有効活用等による事務処理の効率化・情報セキュリティ対策の強化
  - (a) 基幹業務システムの安定稼働
  - (b) 情報セキュリティ対策の強化
  - (c) マイナンバー制度の活用による業務の効率化・県民利便性の向上
  - (d) モバイル端末を活用した業務改善
- (ウ) より効率的かつ柔軟な働き方の推進 -----
  - (a) 時間外勤務の縮減
  - (b) フレックスタイム及びテレワークの導入に向けた検討
- (エ) 業務継続マネジメントの推進 -----
- (オ) 職員のメンタルヘルス対策の推進 -----

A
A
B
A
A

**イ 県の役割の再構築**

(ア) 地方分権改革の推進 -----	A
(イ) 市町村の自主性・自立性向上の支援 -----	A
(ウ) 更なる民間活力の導入の推進 -----	A
(エ) 規制改革の推進 -----	A

**ウ 多様な主体との連携・協働**

(ア) 自助・共助・公助の連携 ----- (a) 地域の様々な主体との連携 (b) 地域防災力の向上	A
(イ) 県内市町村との業務連携の推進 ----- (a) 住民税の徴収率向上への取組 (b) 企業誘致の推進に向けた取組	A

**③ 資産改革**

**ア 公共施設等の総合的・戦略的なマネジメント**

(ア) 社会基盤施設の長寿命化・安全確保と維持更新コストの軽減・平準化 -----	A
(イ) 庁舎・学校等県有建物の長寿命化・安全確保、 維持管理コストの低減と総量の適正化 -----	A
(ウ) 公の施設の見直し方針に基づく適正化と指定管理者制度の運用改善 ----- (a) 公の施設の見直し (b) 指定管理者制度の運用改善	A

**イ 資産の処分促進・有効活用**

(ア) 売却可能資産の処分促進 -----	A
(イ) 県有資産の有効活用 ----- (a) 県有資産を活用した収入の確保 (b) 知的財産（無形資産）等の有効活用・適正管理	A
(ウ) 県有資産を活用した再生可能エネルギー事業の推進 -----	A

**ウ 債権管理の適正化**

(ア) 税外債権の管理体制の強化 -----	A
(イ) 債権管理回収業務の民間委託の推進 -----	A

**④ 公正・透明な行財政運営**

**ア ガバナンスの強化**

(ア) コンプライアンスの徹底 ----- (a) コンプライアンス推進計画の策定・実施 (b) 研修におけるコンプライアンス意識の向上	A
(イ) 内部牽制機能の確保 ----- (a) 特別監察の実施 (b) 行政監察の実施 (c) 会計検査の的確な実施 (d) 物品調達・物品管理の適正な実施 (e) 内部通報への的確な対応	A
(ウ) 新たな内部統制体制の整備 -----	A

**イ 県政情報の透明性の向上**

(ア) 情報公開の推進と適正な文書管理 ----- (a) 情報公開の推進 (b) 適正な文書管理	A
(イ) わかりやすい財政情報の提供 -----	A