

I 計画策定の背景

平成 29 年 10 月に、県政運営の基本となる新たな総合計画「次世代への飛躍 輝け！ちば元気プラン」を策定したところですが、計画の着実な実行には、県を取り巻く環境の変化や厳しい財政状況に対応しつつ、確かな行財政基盤を確立することが不可欠です。

そのため、新たな行政改革計画及び財政健全化計画を策定し、それに基づく不断の取組を進めていくことにより、総合計画を着実に推進し、県民サービスの一層の向上を図ってまいります。

1 県を取り巻く環境

【外部環境】

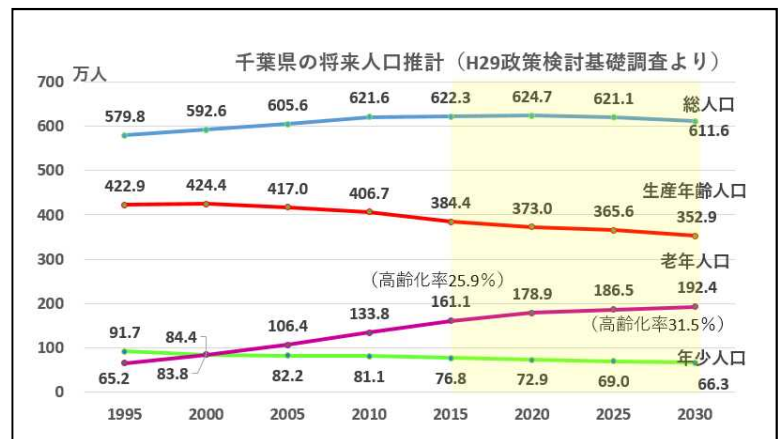
(1) 少子高齢化の進展と人口減少社会の到来

平成 28 年の人口動態統計（確定数）（厚生労働省）によれば、全国の合計特殊出生率が 1.44 であるのに対し、本県は 1.35 と平均を下回っています。

一方、平成 29 年度に県が実施した政策検討基礎調査では、平成 27 年（2015）年の高齢化率が 25.9%、平成 42 年（2030）年には 31.5%に達すると推計したところです。

現在は人口が増加している地域もありますが、将来的には 県内全域において人口減少社会の到来と生産年齢人口（15 歳以上 64 歳以下）の減少に伴う社会・経済の活力低下や税収の減少、老年人口（65 歳以上）の増加に伴う医療・介護等の社会保障関係費の増大等が見込まれます。

そのため、社会構造の変化に対応しながら、行政サービスを安定的かつ的確・迅速に提供していくための仕組みづくりや、持続可能な財政構造の確立が大きな課題となります。



(2) 経済・社会のグローバル化やライフスタイルの変化等に伴う県民ニーズの多様化

我が国では、人・物・資本・情報などが国境を越えて移動するグローバル化が一層進展し、国際交流や海外取引の活発化、世界的な金融・情報サービスの普及・拡大など、様々な分野において、我が国と海外の国・地域との結びつきが強まっています。

本県でも、外国人宿泊客数は約 278 万人と 5 年前の約 1.8 倍まで増加¹し、県内に居住する外国人は 50 人に 1 人²という状況にあり、2020 年東京オリンピック・パラリンピック

¹ 平成 27 年千葉県観光客入込調査より

² 平成 28 年 12 月末住民基本台帳による外国人数

8 競技の千葉県開催は、これまで以上に多くの国・地域との関わりを本県にもたらすものと思われま。

また、共働き世帯の増加やワークライフバランス(仕事と生活の調和)への関心の高まり、健康寿命の延伸から定年退職後も活躍の場を求める高齢者の増加など、人々のライフスタイルや価値観が時代とともに変化しています。

それらにより、今後も行政に対する県民ニーズが多様化すると見込まれ、選択と集中による事務事業の効果的なマネジメントや、行政サービスの質の維持・向上など、行政経営の質を高める取組を進める必要があります。

(3) 国、市町村、地域に関わる様々な主体との役割分担と連携

地方分権改革の進展に伴い、地方公共団体の権限・裁量は拡大し、国と地方がそれぞれの役割を果たすための基盤が構築されつつあります。

今後も、個々の地域の課題について、それぞれの実情に合った解決ができるように分権改革を推進するとともに、広域的な事務処理や市町村との連絡調整等を担う県と、住民に最も身近な基礎自治体である市町村が、対等な関係の下でより一層の協力関係を築く必要があります。

また、県民ボランティア、市民活動団体、企業の社会貢献活動など、地域に関わる様々な主体と連携・協働することにより、行政が担ってきたサービスや行政の手が行き届かなかった取組について、地域の実情に応じたきめ細やかな対応や臨機応変の対応が可能となっています。

特に防災や高齢者の医療・介護などの地域課題に対しては、県、市町村だけでなく、これら多様な主体が持つ「強み」や「特性」を組み合わせることで、サービス水準の向上や行政コストの削減にもつながります。

(4) 自然災害の増加と緊急事態への懸念

近年、地震、大型台風等による広域にわたる集中豪雨、局地的な竜巻等、自然災害が増加しています。また、今後、首都直下型地震や世界で多発するテロ、鳥インフルエンザを始めとする感染症の脅威なども想定され、緊急事態に対する備えがますます必要になってきています。

災害発生時、人員等の資源が制約された状況にあっても、業務遂行を円滑に行うための体制を構築し、業務の継続性を確保する必要があります。

【内部環境】

(1) 職員の年齢構成や勤務・家庭環境の変化

近年、定年退職者数が高水準で推移したことにより、知識・技術・経験の豊富なベテラン

職員の数が減少する一方で、経験の浅い若手職員の数が増加しています。ベテランから若手に対する知識、技術、ノウハウの継承が必ずしも十分になされない状態が続くと、職員の負担感が増し、円滑な事務処理や効果的な事業実施に支障を来す恐れが生じます。

また、少子高齢化が進む中、育児や介護などの家庭の事情を抱えながら働く職員も増えており、人的資源に限られる中で組織の生産性を高めるには、職員の能力開発、業務改善、働き方の見直し等を一層進める必要があります。

《年齢別職員構成の状況（「千葉県給与・定員管理の詳細」を基に集計）》

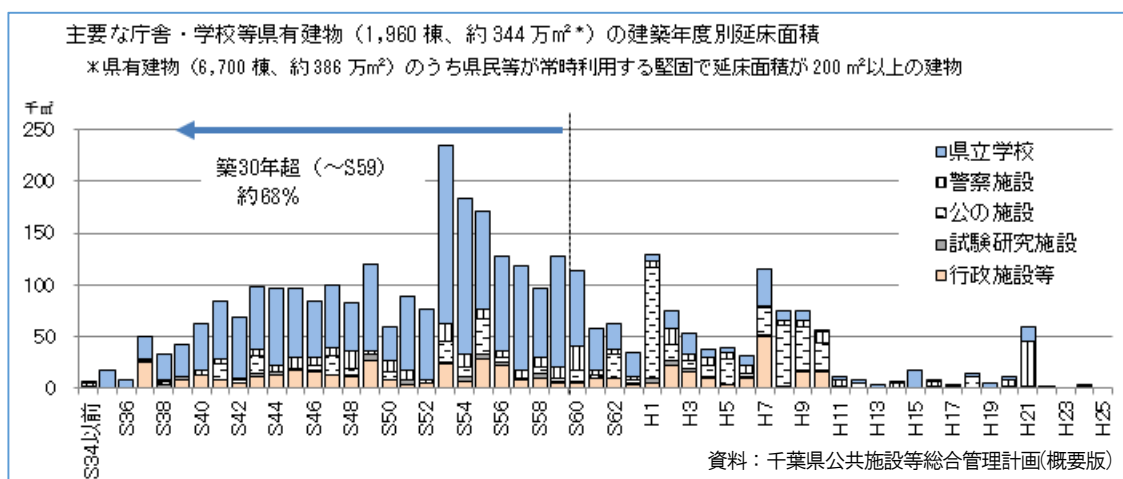
	平成 28 年 4 月 1 日現在 職員数（構成比）	平成 23 年 4 月 1 日現在 職員数（構成比）
31 歳以下	17,915 人 (28.8%)	14,611 人 (23.5%)
32 歳以上 43 歳以下	16,292 人 (26.2%)	14,504 人 (23.4%)
44 歳以上	28,008 人 (45.0%)	33,010 人 (53.1%)

（２）公共施設の老朽化の進行

平成 28 年 2 月に県が策定した「千葉県公共施設等総合管理計画」では、建築後 30 年を経過した庁舎・学校等県有建物が約 7 割に及び、総量を維持したまま建築後 80 年まで長寿命化を図ることを想定した場合、年平均約 283 億円が必要になると見込まれ、財政負担の軽減や平準化を図っていくことが求められています。

そのため、同計画において、今後 30 年間で県有建物の総量を延床面積ベースで 15% 縮減することを掲げたところであり、その実現に向けて、今後、施設の集約化を検討するなど、長期的な視点に立って県有建物の総量の適正化を図っていく必要があります。

また、道路・河川などの社会基盤施設については、庁舎・学校等県有建物と同様、老朽化が進行していることから、安全性の向上やコスト縮減に配慮しつつ、定期的な点検・診断等を行いながら予防保全³的な維持管理を実施していく必要があります。



³ 定期点検などにより建物の機能や性能を常に把握し、劣化の状態を予測し、予防的な処置を施すこと。