

奈良県行政運営の基本計画  
(第2期)

令和8年3月

奈良県

## 目次

### 職員のみなさんへ

I.	はじめに	1
	1. 背景	
	2. 位置づけ	
	3. 適用範囲	
	4. 計画期間	
II.	第1期の振り返り	1
III.	第2期	2
	1. 目指す姿	
	2. 具体的取組等	
	3. 推進体制	
	(別記) 奈良県職員採用取組方針	

## 職員のみなさんへ

少子化・高齢化に加えて、生成 AI をはじめとしたデジタル技術の進展、県民の価値観・生活スタイルの変化など、県庁を取り巻く環境は目まぐるしく変化し、社会課題の多様化・複雑化が急速に進んでいます。

こうした状況に的確に対応するためには、「前例踏襲」や「慣例どおり」ではなく、県職員のみなさん一人ひとりが、危機感を持って現状を強く認識し、主体的に考え、県庁内外で活発に議論をして、新たな施策等として具現化していくことが必要です。

そこで、職員のみなさんには「今、県庁に求められていることは何か」、「県庁がすべきことは何か」、「目的実現のための手段は最適なものか」といったことを常に意識していただきたいと思います。

そして、現状に満足せず、前例のないことであっても果敢に挑戦してください。

部局長をはじめ課長や課長補佐などの管理職のみなさんには、新しいアイデアを前向きに受けとめ、部下職員が意見を言いやすい、風通しの良い職場づくりを進めていただくようお願いします。

新たなことに挑戦する、あるいは奨励する、そういった風土・文化が組織に定着し、「奈良県庁」が健康で活気ある職場となるよう、みなさん自身で改革を実現されることを願っています。

令和8年3月 奈良県知事 山下 真

## I. はじめに

### 1. 背景

- ・生産年齢人口の急激な減少により職員の確保が困難な時代を迎え、必要性・優先度が高い業務への注力が必要不可欠
- ・社会情勢の急速な変化や行政ニーズの多様化により、行政課題は高度化・複雑化しており、前例や慣例に囚われず、新たな発想で時代の変化に対応することが必要
- ・庁内には形式主義的・完璧主義的・事なかれ主義的な職場文化・風土が残っており、職員一人ひとりが最大限のパフォーマンスを発揮できる職場環境への見直しが必要

### 2. 位置づけ

「地域において良い人材を集め育成することを目指した良い職場づくりの推進に関する条例」(令和5年3月制定)第9条に基づく、知事が策定する計画

### 3. 適用範囲

奈良県(教育委員会、公安委員会及び警察を除く)

### 4. 計画期間

第1期 令和5年4月1日～令和8年3月31日

第2期 令和8年4月1日～令和11年3月31日

## II. 第1期の振り返り

- ・フレックス制の柔軟化や勤務間インターバル制度の導入、オフィス環境の整備などにより、職員の柔軟な働き方を可能としたほか、若手等職員提案制度の導入、決裁権限の見直しなどにより業務の進め方を見直し
- ・引き続き、新たな施策への挑戦等を応援する職場文化・風土への転換を推進するほか、職員が主体性を持って業務の合理化・効率化に取り組むとともに、メンタルヘルス不調への対応など職員の健康保持に資する取組を推進することが必要

### III. 第2期

#### 1. 目指す姿

職員がやりがいを持って、健康でいきいきと働くことができる良い職場環境を実現

(総合的に考えて県庁での働き方に満足している職員の割合 80%以上)

#### 【分類】

##### (1) **チャレンジ**を応援する風土

- ・時代の変化に対応していくためには、前例や慣例に囚われず、職員自身が主体的に考え、新たな施策等を創造(チャレンジ)することが必要。このため、今後の県政の発展を下支えする基礎として、人材育成等を含め、風通しがよく、職員のチャレンジを応援する風土を醸成

##### (2) 目的の確認、最適な手段の選択等を基本とする**スマート**な業務の進め方

- ・人員に限られる中、新たな施策等にチャレンジするためには、時間確保や挑戦する職員の健康保持が必要。このため、業務目的の明確化や目的に対する合理的・効率的な手段・体制の選択を通じて業務量を適正化し、無理のないスマートな業務の進め方を実現

##### (3) **ウェルネス**(心身が健康)な職員

- ・職員一人ひとりが最大限のパフォーマンスを発揮し、積極的にチャレンジするためには、職員自身の心身が健康(ウェルネス)であることが必要。このため、適正な勤務時間管理や十分な休息(オフ)の確保等により、仕事と生活を両立しながら、健康でいきいきと働き続けられる職場環境づくりを推進

#### 2. 具体的取組等(P.3~P.8)

**目指す姿**  
**職員がやりがいを持って、健康でいきいきと働くことができる良い職場環境を実現**  
**総合的に考えて県庁での働き方に満足している職員の割合80%以上（令和7年度:67.7%）**

分類	挑戦目標	取組方針	具体的取組	評価指標	所管課
1 ・チャレンジを応援する風土	①「奈良県行政運営の基本計画」の目指す姿に沿って働くことができていると感じている職員の割合80%以上 ②情報の共有が図れていると感じている職員の割合80%以上 ③自分の仕事にやりがいを感じている職員の割合80%以上 ④職場の雰囲気や人間関係がよいと感じている職員の割合80%以上	職員の参画を得るため、 <b>改革の必要性等を明確化・共有</b>	1 「奈良県行政運営の基本計画」の理念を職員一人ひとりに伝達し、改革の必要性等を浸透させる	—	行政・人材マネジメント課
			2 職場環境や業務の進め方等について話し合う場を設けるなど、職員が参画する機会を創出する	—	行政・人材マネジメント課
			3 各部署全体で目標設定のうえ、職場環境の改善に取り組む	1 「県庁の働き方・職場環境改革推進会議」に各部署の取組内容を報告	行政・人材マネジメント課 各部総務課 各主管課・出先機関
			4 主管課による出先機関の働き方・職場環境改革及び行財政改革	2 知事と話したことのある職員の割合 毎年度向上	行政・人材マネジメント課
			5 知事や部署長が若手・中堅職員、技術・専門職員等と働き方や職場環境等について意見交換会等を行う機会の創出	3 若手・中堅職員からの提案内容の實現数 令和10年度未までに10件以上	行政・人材マネジメント課
			6 若手・中堅職員からの提案制度の運用及び実現に向け提案者が参画	4 令和9年度から試行、令和10年度未までに3件以上	行政・人材マネジメント課 人事課
			7 担当業務に関わりなく、職員が経験・能力を活かして庁内で幅広く活躍できる仕組の構築・運用		

分類	挑戦目標	取組方針	具体的取組	評価指標	所管課
1 ・チャレンジを応援する風土（続き）	⑤ 働き方・職場環境改革及び行政改革の実行に必要な知識やスキルを身につけることができていると感じている職員の割合80%以上	職員主体の改革を自走させるため、 <b>改革を実行する人材を育成・確保</b>	8 働き方・職場環境改革及び行政改革を担う人材の育成を目的とした研修の実施	—	キャリア・ワーク・サクセスセンター
			9 越境学習機会の確保	5 県庁外組織への派遣者数 毎年度30名以上	人事課
			10 業務への活用等に繋がる兼業制度の利用推進	6 地域貢献を主目的とする兼業許可件数 令和10年度未までに15件以上	行政・人材マネジメント課 人事課
			11 働き方・職場環境改革に係る取組等を評価する管理職の人事評価制度及び課長級への昇任制度の運用	—	人事課
			12 職場環境に係るモニタリング調査及び管理職に対する360度評価を実施し、結果を管理職の人事評価の参考として活用	—	人事課 行政・人材マネジメント課
			13 働き方・職場環境改革や行政改革の推進に貢献した職員を評価する人事評価制度の運用	7 令和8年度から運用開始	人事課
			14 円滑な業務運営に向けた人事異動の内示時期の見直し	8 令和8年度の人事異動から実施	人事課

分類	挑戦目標	取組方針	具体的取組	評価指標	所管課
1 : チャレンジを応援する風土 ( 続き )		職員主体の改革を自走させるため、 改革を <b>実行する人材を育成・確保</b> (続き)	15 専門職採用者を専門分野以外に配属する交流人事の実施	9 専門職採用者の交流人事 令和10年度末までに5名以上	人事課 行政・人材マネジメント課
			16 官民交流等を通じた外部人材の活用	10 外部人材の採用・勤務制度による 民間人材の勤務者数 令和10年度末までに7名以上	人事課
			17 コミュニケーション・スポットの活用などによる県庁外部との交流機会の創出	11 県庁外部と交流し、情報収集等を行っている職員の割合 50%以上	行政・人材マネジメント課
			18 職員同士が交流や結びつきを持ちやすく、連携しやすいオフィスの運用	12 ー	行政・人材マネジメント課 管財課 各部総務課
			19 出先機関のオフィス環境改善	12 オフィス環境の改善件数 令和10年度末までに20件以上	行政・人材マネジメント課 県土・施設企画課 管財課
			20 奈良県職員定数条例を踏まえた適正な定員管理	13 会計年度任用職員の割合 2割未満	行政・人材マネジメント課 人事課
			21 「奈良県職員採用取組方針」(別記)に基づく取組の推進	14 令和10年度末までに「奈良県職員採用取組方針」(別記)に掲げる取組項目実施率100%達成	行政・人材マネジメント課 人事課 人事委員会事務局
			22 「奈良県職員障害者活躍推進計画」に基づく取組の推進	15 障害者の法定雇用率以上	行政・人材マネジメント課 人事課 総務厚生センター 職員相談支援課
			23 職員の離職事由の把握・要因分析	16 障害を有する職員の職務環境に関する満足度の向上	行政・人材マネジメント課 人事課 総務厚生センター 職員相談支援課
			17 一般行政職の退職者数と退職割合 全都道府県平均以下を維持	17 ー	人事課 行政・人材マネジメント課

分類	挑戦目標	取組方針	具体的取組	評価指標	所管課
2・スマートな業務の進め方	<p>⑥ 業務量が適切であると感じている職員の割合80%以上</p> <p>⑦ 効率的に仕事をこなしていると感じている職員の割合80%以上</p> <p>⑧ 仕事の進め方等に良い変化を感じている職員の割合80%以上</p>	<p>新たな施策等に挑戦するための時間確保や職員の健康保持のため、業務目的の明確化、合理的な手段・体制の選択により、業務量を適正化</p>	24 業務を棚卸しし、管理職・担当者それぞれ業務量を削減	18 「県庁の働き方・職場環境改革推進会議」に各部署から報告	各部総務課 行政・人材マネジメント課
			25 各種会議・計画等の実施・策定基準を作成し、会議・計画等を廃止・縮小・統合	19 令和8年度末までに実施・策定基準を作成 基準に基づき廃止等した会議・計画等の割合 令和10年度末までに8割	行政・人材マネジメント課
			26 意思決定階層の簡素化や資料の見栄えへの注力禁止等による合理的な意思決定	—	行政・人材マネジメント課
			27 業務効率化等のための行政手続きオンライン化の推進	20 行政手続(条例・規則に基づくもの)におけるオンライン化率 令和10年度末までに80%超	デジタル戦略課 行政・人材マネジメント課
			28 インターネットを主体とした業務環境(β環境)整備	21 令和8年度末までにβ環境において業務を遂行する職員割合100%	デジタル管理室 デジタル戦略課
			29 組織内の知識や情報を共有・蓄積する庁内共通プラットフォームの運用	22 令和8年度末までに運用ルール策定・運用	デジタル管理室 デジタル戦略課 行政・人材マネジメント課
			30 県庁版生成AIの活用による業務効率性等の向上	23 RAG機能の活用領域数 令和10年度末までに20領域	デジタル戦略課 デジタル管理室 行政・人材マネジメント課
			31 各種ポータルサイトを県ホームページに集約・運用	24 令和8年度末までに集約・運用	広報広聴課 デジタル戦略課
			32 総務事務システムの改修による旅行命令・旅費支給手続きの簡素化	25 令和8年度末までにシステム改修完了・運用	総務厚生センター 人事課
			33 標準契約書の活用など精度の向上とともに実現する会計事務の合理化・効率化	26 内容不備による支出命令書等の返却件数 令和10年度末までに令和6年度比で10%減	会計局
			34 技術職員が配置されていない出先機関等の保全業務の集約化・効率化	27 集約化・効率化を行った施設数 令和10年度末までに3施設	管財課

分類	挑戦目標	取組方針	具体的取組	評価指標	所管課
2・スマートな業務の進め方（続き）		<p>新たな施策等に挑戦するための時間確保や職員<span style="font-size: small;">の健康保持のため、</span>  <b>業務目的の明確化、合理的・効率的な手段・体制の選択により、業務量を適正化（続き）</b></p>	35 複数の県有施設のビルメンテナンス業務の包括委託導入	28 令和10年度末までに導入	県土・施設企画課 管財課
			36 電話対応業務の効率化等のためのナビダイヤル機能導入	29 希望所属に対する導入割合100%	
			37 県保有資産の利活用を推進するための情報収集・共有方法の見直し	30 令和8年度末までに新システムを運用	県土・施設企画課
			38 DXによる本庁及び土木事務所での水防体制等 <span style="font-size: small;">の見直し</span>	31 令和10年度末までに、水防支援システム等の導入完了・運用	
			39 県発展の屋台骨となるプロジェクトや「奈良県行政運営の基本計画」における目指す姿を基軸とした予算編成	32 交付税措置のない県債残高/県税収入額の比率を概ね現状(R7 2.6倍)の水準を維持	財政課 税務課
			40 事業の性質に応じた実効的なKPIの設定	33 予算要求事業のKPI設定率100%	

分類	挑戦目標	取組方針	具体的取組	評価指標	所管課								
3・ウェルネスな職員	⑨ ワーク・ライフ・バランスが実現できていると感じている職員の割合80%以上 ⑩ メンタルヘルス不調による新規長期病休者数前年度比減 ⑪ メンタルヘルス不調による長期病休者割合全都道府県ワースト5からの脱却	職員一人ひとりが最大限のパフォーマンスを発揮できるように、働きやすい職場環境づくりを推進	41 本県のメンタルヘルスに係る課題や傾向等を踏まえた管理職等への研修の実施	34 職場復帰支援後2年以内の再度休職者の割合3割以下	総務厚生センター 人事課								
			42 様々なストレスに対する職員の立ち直り力向上を目的とした研修の実施	35 年次有給休暇取得平均14日/年 5日/年未満の職員割合0%		行政・人材マネジメント課							
			43 再休職の防止を目的とした、職場復帰支援制度の運用	36 夏季における10日以上の休暇取得職員割合80%以上			行政・人材マネジメント課						
			44 年次有給休暇等の取得促進に係る指針等に基づく、組織的な取得推奨・啓発	37 土日・休日・休日間日における公的行事・会議等の開催が抑制・削減されていると感じている職員の割合80%以上				行政・人材マネジメント課					
			45 柔軟な働き方を可能とするフレックスクス制、テレワーク、育児休業制度などの運用・活用推進	38 育児休業を希望する男性職員の取得率100%					行政・人材マネジメント課 人事課				
			46 システムによる客観的で適正な勤務時間管理の徹底	39 男性の育児参加のための休暇または配偶者出産休暇取得率100%						行政・人材マネジメント課			
			47 勤務時間インターバル制度の適正な運用	40 超過勤務時間30h/月超の職員割合10%以下							行政・人材マネジメント課		
			48 業務内容や特性を踏まえ窓口対応時間を見直し、新たな施策等を検討するための時間を確保	41 2ヶ月連続で超過勤務時間100h/月以上の職員割合0%								行政・人材マネジメント課 各所属	
			49 働きやすさを重視した服装の見直し	42 令和8年度から運用									行政・人材マネジメント課 人事課

### 3. 推進体制

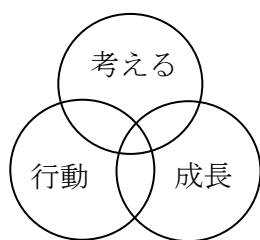
- ・ 目指す姿の実現に向け、所管課が中心となり全庁一体となって取組を推進
- ・ 取組の進捗状況は、知事、副知事、部局長等が出席する「県庁の働き方・職場環境改革推進会議」において確認し、今後の取組に反映
- ・ 併せて、働き方・職場環境改革に係る職員の意識変化等を把握するモニタリング調査を実施し、職員一人ひとりが健康でいきいきと働ける職場づくりに活用

## (別記) 奈良県職員採用取組方針

### 1. 趣旨

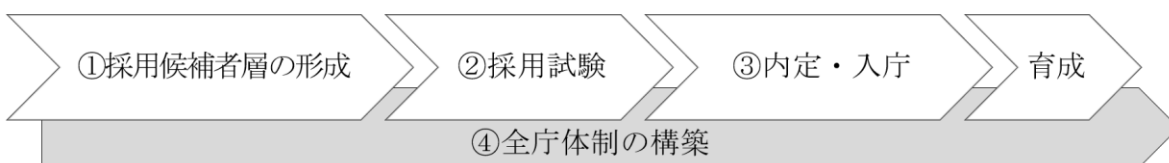
人材確保が困難さを増す中、奈良県庁が「求める人材像」を明らかにしたうえで、「職員採用」を全庁ミッションと位置付け、職員一丸となって取組を推進

### 2. 求める人材像（採用後の育成等を経て到達）



考える：社会情勢の変化を的確に捉えることができる  
より大きな視点から最適を求めて判断できる  
行 動：既存のやり方に囚われず不断に創意工夫する  
意欲的なミッションに果敢に挑戦する  
成 長：自己研鑽や成長の機会を楽しむ

### 3. 主な取組



- ①中長期的な組織運営を視野に入れつつ、「求める人材像」を踏まえた採用ターゲットの設定  
インターンシップの受入れや大学・県内高校等へのアウトリーチ、転職サイトの活用など、ターゲットに照準を合わせた効果的な訴求  
県事業実施時等における学生等と県庁との接触の機会を活用した認知度向上
- ②採用ターゲットや入庁後の育成方針・キャリアパスを踏まえた採用試験の評価基準の設定と選考方法の選択  
求職者のニーズを踏まえたターゲットに応じた多様な受験機会の提供
- ③入庁予定者への不安払拭等のためのフォローや辞退理由の把握などを通じた辞退率の低減
- ④職員採用の現状・重要性の庁内への浸透  
県庁のブランディングのほか、採用候補者層の形成から入庁後の人材育成までを全庁で展開するための体制構築  
特に人材確保が困難な職種分野をターゲットとした取組の強化