

奈良県教育委員会事務局行政運営の基本計画
(第2期)

令和8年3月

奈良県教育委員会事務局

目 次

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	

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5条に基づく計画

3. 適用範囲

奈良県教育委員会事務局及び学校以外の教育機関（以下、「県教委」という。）

4. 計画期間

第1期 令和5年7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

(総合的に考えて県教委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、今後の県教育の充実を支える基礎として、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.6)

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
総合的に考えて県教委での働き方に満足している職員の割合80%以上

目指す姿

分類	挑戦目標	取組方針	具体的取組	評価指標
1 ・チャレンジを応援する風土	① 「奈良県教育委員会事務局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	職員の参画を得るため、 改革の必要性等を明確化・共有	1 奈良県教育委員会事務局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	—
	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		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	—
	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		3 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取組内容を報告
	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		4 教育長や教育次長が若手・中堅職員等と働き方や職場環境等について意見交換等を行う機会の創出	—
	⑤ 働き方・職場環境改革及び行財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		5 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	—
			6 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	—
			7 働き方・職場環境改革及び行財政改革を担う人材の育成を目的とした研修の実施	—

分類	挑戦目標	取組方針	具体的取組	評価指標
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、 改革を実行する人材を育成・確保(続き)	8 越境学習機会の確保	—
			9 業務への活用等に繋がる兼業制度の利用推進	—
			10 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	—
			11 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	—
			12 働き方・職場環境改革や行財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	2 令和8年度から運用開始
			13 円滑な業務運営に向けた人事異動の内示時期の見直し	3 令和8年度の人事異動から実施
			14 コミュニケーション・スポットの活用などによる県教委外部との交流機会の創出	4 県教委外部と交流し、情報収集等を行っている職員の割合50%以上
			15 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	—
			16 奈良県職員定数条例を踏まえた適正な定員管理	—
			17 「奈良県教育委員会職員障害者活躍推進計画」に基づく取組の推進	5 障害者の法定雇用率以上
				6 障害を有する職員の職務環境に関する満足度の向上

分類	挑戦目標	取組方針	具体的取組	評価指標
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 効率的に仕事を行え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・効率的な手段・体制の選択により、業務量を適正化</p>	<p>18 業務を棚卸しし、管理職・担当者それぞれ業務量を削減</p> <p>19 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</p> <p>20 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</p> <p>21 業務効率化等のための行政手続きオンライン化の推進</p> <p>22 インターネットを主体とした業務環境(β環境)整備</p> <p>23 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</p> <p>24 県庁版生成AIの活用による業務効率性等の向上</p> <p>25 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</p> <p>26 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</p> <p>27 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</p> <p>28 予算要求事業について、その性質に応じた実効的なKPIの設定</p>	<p>7 県庁の働き方・職場環境改革推進会議に報告</p> <p>8 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</p>

分類	挑戦目標	取組方針	具体的取組	評価指標
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	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	29 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	9 ラインケア研修を年1回開催
			30 年次有給休暇等の取得促進に係る指針等に基づき、組織的な取得推奨・啓発	10 年次有給休暇取得平均14日/年 5日/年未満の職員割合0%
			31 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	11 夏季における10日以上のお休暇取得職員割合 80%以上
			32 システムによる客観的で適正な勤務時間管理の徹底	12 土日・祝日・休日間日における公行事務・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
			33 勤務間インターバル制度の適正な運用	13 育児休業を希望する男性職員の取得率 100%
			34 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	14 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%
			35 働きやすさを重視した服装の見直し	15 超過勤務時間30h/月超の職員割合 10%以下
				16 2ヶ月連続で超過勤務時間100h/月以上の職員割合 0%
				17 令和8年度から運用