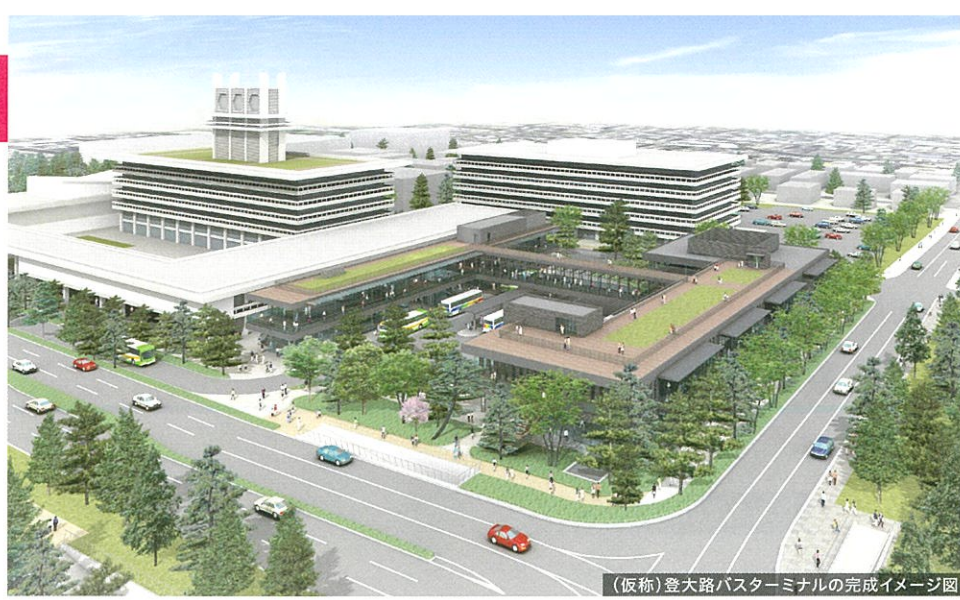




進む“なら”



(仮称)登大路バスターミナルの完成イメージ図

平城宮跡歴史公園の整備と観光振興に向けた取組



平城宮跡・朱雀門

平城宮跡は、日本の律令国家が形成された奈良時代の政治・文化の中心として、多くの重要な遺構が確認されており、学術上きわめて価値の高い文化財として、昭和26年度に特別史跡に指定され、平成10年度には世界遺産に登録されています。

奈良県では「古都奈良の歴史的・文化的景観の中で、平城宮跡の保存と活用を通じて、“奈良時代を今に感じる”空間」として、事業化された国営公園と連携して県営公園区域の事業を進めており、平成30年3月24日(土)に新たにぎわいの空間「平城宮跡歴史公園」が開園します。

特に平城宮跡歴史公園の拠点ゾーンとなる「朱雀門ひろば」は、往時の広大な空間を体感するとともに、平城宮のかつての姿や人の営みに関する展示や便益施設を備えた平城宮跡の正面玄関として整備しており、朱雀大路を軸として、西側には交通ターミナル・飲食物販施設等を、東側には平城宮跡展示館を配置します。



平城宮跡歴史公園拠点ゾーンの完成イメージ図

「世界に誇れる奈良公園」を目指して

奈良公園は、興福寺、東大寺の境内地等であったことから、自然や歴史文化資源が豊かで、年間約1千万人の観光客が訪れる日本を代表する公園です。最近では、欧米を中心とした外国人観光客が増加しており、東京オリンピック・パラリンピックの開催を2020年に控え、これまで以上におもてなし環境の構築が求められています。

また、春日山原始林の荒廃や、奈良のシカの保護、育成など、多くの課題を抱えており、これらの課題を解決するため、「奈良公園基本戦略」を策定し、『世界に誇れる奈良公園』を目指し取り組んでいます。



吉城園周辺の整備イメージ図

さらに、奈良公園周辺には、価値の高い建築物や、良好な風致景観が残る一方で、建築物の老朽化や、空間の未利用などが大きな課題となっています。このため、民間活力を最大限活用して、名勝の価値をさらに高め、奈良公園をゆったりとめぐることができる空間を整備し、滞在型観光の促進に邁進しています。

また、奈良公園の玄関口に、アメニティの充実や奈良公園の歴史文化を学習でき、観光バスによる渋滞を緩和する施設「(仮称)登大路バスターミナル」を整備しており、おもてなし環境の向上に取り組んでいます。



企業立地セミナー(東京都)



未来の「食」の担い手たち

未来のために「奈良で働く」をパワーアップ

大都市圏のベッドタウンとして発展してきた奈良県は、多くの人が県外で働き、消費の多くも働く場である県外で行われています。この経済構造を改革するため、「奈良県地方創生総合戦略」の3つの柱のひとつとして「働いてよし」という目標を掲げ、産業おこしや企業誘致、産業人材の育成・確保などに取り組んでいます。

中小企業の首都圏・海外への販路を拡大するため、東京国際ギフトショーへの出展、商談会の開催、海外で開催される見本市への出展などを通じて、積極的に県外に売り込む企業を支援しています。

また、県内経済の活性化のためには、雇用力・生産力のある企業が必要なことから、知事による企業立地セミナーや、本社機能、研究拠点等の多様な産業施設の誘致活動の他、新たな産業用地の確保に向けたプロジェクト等、県内雇用の増加につながる企業誘致活動を進めています。

働く環境づくりとともに、県内産業を担う「人材」を育成するため、「なら食と農の魅力創造国際大学校(通称:NAFIC・ナフィック)」では、これまでにない実学教育で、生産・調理・加工・流通などを担う次世代の「食」と「農」のトップランナーを育成しています。



東京国際ギフトショーへの出展



奈良フードフェスティバル

奈良のおいしい!をつくる、ひろめる



奈良の「食」と「魅力」の発信拠点「ときのもり」

かつて「うまいものなし」と言われた奈良県ですが、実は、豊かな土壌や寒暖差を利用して、良質な農作物が作られています。その一方で、県内の農業者は年々減少し、高齢化や後継者不足が深刻化しているのが現状です。農業(農地)は、農作物を生み出す他にも、環境や景観の保全など、さまざまな役割を果たします。

奈良の「おいしい」の担い手を支えるため、農業を知るための農業インターンシップや指導農業者等の下での技術と経営に関する研修、農地を貸したい人と借りたい人のマッチングなど、県ではさまざまな段階・角度から農業者をバックアップする体制を整えています。

また、奈良のおいしい「食」の創造と発信のため、県内で奈良フードフェスティバルを開催するほか、奈良の「食」と「魅力」の発信拠点「ときのもり」を東京に開設し、首都圏での奈良の「食」のPRに努めています。



奈良のイチゴ



連携協定によるまちづくり(天理駅前広場)

奈良らしい連携・協働のかたち「奈良モデル」

奈良県では、平成の市町村合併があまり進まなかったため、合併に代わる市町村行政の強化、効率化を図る手法として、市町村同士又は県と市町村との連携をもとにした「奈良モデル」の取組を進めています。

人口減少と少子高齢化が進む中、基礎自治体である市町村が、今後も質の高いサービスを提供するためには、効率化に向けた一層の取組が必要です。そのため、県では、合併に代わる効率的な行政運営の仕組みとして、全国に先駆けて自治体間の「連携・協働」を進め、県と市町村が総力戦で行政経営力の底上げを図る先駆的な取組を実践してきました。



南和地域の医療体制の充実

その結果、大きな成果を生んでいる分野があります。消防の広域化や南和地域での医療提供体制の再構築、ごみ処理の広域化などです。また、市町村が単独で事務を行うことが困難な場合にも、県が市町村の事務を代行するなどの取組も行っています。

今後も、市町村が、自ら担うべき役割を果たすべく努力することを基本としつつ、県は市町村間の広域連携の推進や人的・財政的支援により下支えすることで、奈良県全体を元気にしていきます。

私も変わる
“なら”



県庁から
国へ
総務省自治財政局
公営企業課
公営企業経営室

県庁の業務は「地域密着」 国の仕事を経験して、 より一層実感

県庁では土木事務所で道路・河川等の管理業務をしていました。日常的な巡視・点検、法令等に基づく許認可事務や県民の方と共に住みよい環境をつくるための様々な活動に取り組みました。現在は総務省で公営企業に関する業務、中でも自動車運送(バス)事業や地下鉄事業など主に交通事業に関する地方財政制度を担当しています。

出向して感じるのは、国は全国的な視点に立って、統一したルールや様々な施策の構築・推進などに取り組むのに対し、地方公共団体は地域において自主的かつ総合的に業務を行っているということ。ともに国民・住民のための仕事ですが、より地域密着型なのが県庁の仕事だと感じます。

今の経験を生かし、どのような場面でも柔軟、かつ的確に対応できるよう取り組んでいきたいと思っています。



県庁から
市町村へ
三宅町
政策推進課

結婚と子どもの誕生 を機に転職を決意

円滑な業務のため、
県への理解深めたい

観光シーズンの交通渋滞緩和のため、来訪者のニーズを調査・分析しながら、公共交通機関の利用促進に向けた広報活動なども行っています。

前職はインフラ事業の建設工事で現場代理人、監理技術者として施工管理をしていました。長期出張や全国転勤が当たり前の生活の中、奈良県で現在の妻と出会い、結婚。第一子が誕生したことから奈良で生活基盤を固めようと転職を決めました。

前職の経験が少しでも生かせたらと、土木系の職員を希望しましたが、「奈良県」についての知識や理解が不十分だと感じる日々です。県のことを理解していなければ県職員として仕事はできません。専門的な分野だけでなく、日常的なコミュニケーションのツールとなるので、広くアンテナを張らなければいけないと感じています。



転 職
県土マネジメント部
道路環境課

町の総合計画を 策定するやりがい 自らの幅を広げ、 市町村と県の 連携に尽力

三宅町で初めてとなる総合計画の策定業務に携わっています。この計画は町の基本的な方針となるため、各課との調整など大変多く、それらをまとめて計画へ落とし込む作業は非常に困難です。ただ、その分形になっていくプロセスが目に見えるので、非常にやりがいもあります。

県庁では、現在の住まいまちづくり課で、主に工事などの契約に係る事務を担当していました。市町村での業務は、一人ひとりの職員が持つ業務の幅がとても広く、ジャンルが多岐にわたります。初めての異動が人事交流だったので戸惑うことや分からないこともたくさんありましたが、今では自分自身の幅を広げるチャンスととらえています。この経験を生かし、市町村と県との連携に力を尽くしたいと思います。

スキルアップする“なら”



新規採用職員研修 後期

- 8月~10月の5日間
- 1 人権意識を高める。
 - 2 政策形成のプロセスを活かし、課題解決に取り組む。

- 1 日目
- ・開講式
 - ・政策形成と課題解決



研修もいよいよ後期

- 2 日目
- ・奈良県の防災と危機管理



図上訓練

- 3 日目 4 日目
- ・協働型の地域社会づくり
 - ・市町村派遣実務研修員成果発表
 - ・参加型人権問題学習



グループワーク

- 5 日目
- ・「課題解決研究」発表会
 - ・閉講式



同期の前で発表

新規採用職員研修 前期

- 4月中の9日間
- 1 職務遂行・職場適応に必要な基礎的知識の習得及びコミュニケーション力の向上を図る。
 - 2 奈良県を知り、活かす。

- 1 日目
- ・開講式
 - ・県の主要施策
 - ・県の財政の現状



自治研修所

- 2 日目
- ・奈良の観光力
 - ・健康管理



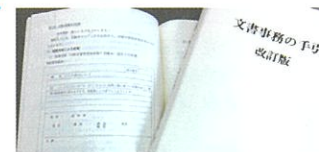
宿泊研修で同期と

- 6 日目 7 日目
- “奈良にふれよう”
宿泊研修(1泊2日)



現地を熱心に見学

- 8 日目
- ・地方公務員の法律基礎知識
 - ・会計・契約事務



学ぶことはたくさん!

研修後の感想

- ・同期との関わりも深めながら、研修内容を理解できました。教わったことを実践で活かしていきたいです。
- ・奈良県の情勢が自分なりに見えました。奈良県が抱えている問題をしっかりと把握し、仕事に取り組みたいです。

研修後の感想

- ・市町村での実務経験を基に話していただき、臨場感がありました。
- ・自分の仕事の課題を見つけ、その解決策について深く考えられたので良かったです。

その他の研修制度

【採用2年目・3年目研修】

採用2年目・3年目には、福祉の現場を体験したり、自立的に業務を遂行するための知識・技能を習得する研修があります。

【能力開発研修】

業務上の課題解決や目標の達成、県民サービスの向上に向けて、能力開発に主体的に取り組むための研修があります。

【派遣研修】

専門知識の習得や行政課題の研究、民間との連携や協働について学ぶための職員派遣研修があります。

育児休業

奈良職員“ならなら”

女性として経験できることは
すべてやりたい!



県のさまざまな情報を発信するために報道機関との調整や、新聞やスマホアプリなどにより県政広報を行っています。

周囲のサポートへの感謝を忘れずに

職場に共働き育児を経験している先輩方が多いので、仕事と育児の両立について話を聞いてもらっています。親や夫、ママ友などからのサポートへの感謝の気持ちを忘れず、仕事・結婚・出産・育児といった女性として経験できることはすべてやりたいという欲張りな気持ちで仕事をしています。

女性が働きやすく、輝ける職場環境です

県の多種多様な業務の中には、女性ならではのセンスが必要とされる仕事もあります。また、男女が平等に活躍できる職場なので、業務にも平等の責任が求められます。産休・育休といった制度が整っている職場環境で、多くの女性が活躍できればと思います。

出産・育児関連休暇等の取得状況

| | |
|------------------|------|
| 平成17年11月～平成18年2月 | 出産休暇 |
| 平成18年3月～平成19年5月 | 育児休業 |
| 平成21年4月～平成21年7月 | 出産休暇 |
| 平成21年8月～平成22年10月 | 育児休業 |



知事室 広報広聴課

出産・育児に関する休暇等

- 出産休暇** 出産予定日前8週間から出産後8週間まで。
- 部分休業** 子どもが小学校3年生まで、1週間当たり18時間45分を上限に、養育のために取得できる。
- 育児時間休暇** 1歳3ヶ月未満の子どもの育児のため、始業時と終業時に1日60分を上限に取得できる。
- 配偶者の出産に伴う休暇** 出産時の付添い、入院中の世話、出生の届出等のために3日間取得できる。
- 育児休業** 子どもが3歳になるまで養育するために取得できる。
- 子どもの看護休暇** 12歳までの子どもが病気やけがの場合、年5日を上限に取得できる。
- 遅出勤務** 子どもの保育所等への送り届け等で、正規の始業時間までに出勤が困難な職員は、勤務時間を15分又は30分遅らせることができる。
- 男性の育児参加のための休暇** 小学校就学前の育児のため、妻の産前産後8週間の期間中に5日の範囲内で取得できる。

興味ある“ならなら”

勤務条件・待遇

採用時の
初任給
(総合職、平成29年4月1日現在)

| | |
|------------|----------|
| I種試験(大卒) | 195,888円 |
| II種試験(短大卒) | 171,720円 |
| II種試験(高卒) | 159,530円 |

※新卒で奈良市内勤務の場合(地域手当6%を含む)
職務経験のある方や大学院修了の方には加算される場合があります。
上記の金額は、人事委員会勧告により改定されることがあります。

このほか、扶養手当、住居手当、通勤手当、超過勤務(時間外)手当などが条件により支給されます。また、期末・勤勉手当(ボーナス)は、6月と12月の年2回支給されます。平成28年度実績は年間で4.3か月分でした。昇給は原則として年1回です。

勤務時間について

勤務時間は、原則として8時30分から17時15分まで、フレックスタイムによる勤務も可能です。休日は、土曜日、日曜日、祝日などです。ただし、勤務場所によっては変則時間勤務や土曜日、日曜日、祝日が勤務となる場合があります。有給休暇は、年間20日間(採用初年度は、採用日より異なります。)で、このほかにも病気休暇や夏期休暇、ボランティア休暇、介護・看護休暇などがあります。

よくある質問

Q I種試験とII種試験との違いは何ですか?

A I種試験は大学卒業程度の問題、II種試験は高等学校卒業程度の問題による試験となっており、それぞれの受験できる年齢要件が異なりますが、学歴は問いません。なお、年齢要件が満たされていれば、原則受験は可能ですが、職種によっては、受験資格に資格・免許の取得を要する場合がありますので、各試験案内でよく確認してください。

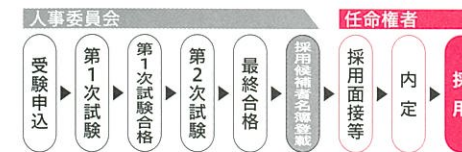
Q 人事委員会が行う採用試験以外にも募集する職種はありますか?

A 選考試験等を実施している主な職種は次のとおりです。募集の有無など、詳しくは各担当課のホームページをご覧ください。

| | |
|-----------|--|
| 獣医師、保健師など | 総務部 人事課 (TEL 0742-27-8349) http://www.pref.nara.jp/1627.htm |
| 警察官 | 奈良県警察本部 警務課 (TEL 0120-351-204) http://www.police.pref.nara.jp/category/4-15-0-0-0.html |
| 公立学校教員 | 教育委員会事務局 教務員課 (TEL 0742-27-9844) http://www.pref.nara.jp/1695.htm |

Q 採用の流れは?

A 人事委員会で行う採用試験の受験から採用までの流れは、次のようになっています。



※採用試験の最終合格者は試験分野ごとに採用候補者名簿に登載され、この中から任命権者の請求に基づいて採用候補者を提示します。
※任命権者は採用候補者に対し、採用面接を行うなどして内定者を決定します。

Q 配属・異動はどのように行われるのですか?

A 本人の希望などを参考にして配属先が決定されます。総合職の場合、行政は本庁が多く、行政以外は本庁又は出先機関に配属され、3～4年後に本庁に配属された人は出先機関に配属された人は本庁に異動するのが基本的なパターンです。その後は、年1回提出する自己申告書を参考に、おおむね3～5年で配置転換が行われます。

Q 合格すると必ず採用されますか?

A 最終合格者の数は、退職見込や採用辞退見込などを基に決定されますので、その状況によっては採用されないことがあります。ただし、最近では、最終合格後に公務員としての適性を欠く行為があった場合や資格・免許(一部の職種)が取得できないなどの場合を除いて、全員が採用されています。

Q 昇任はどうなっていますか?

A 人事評価や経験年数等を総合的に評価して行われます。基本的な職制は以下のとおりです。

