

Join us !

次第

1. 生まれ変わりつつある奈良県庁
2. 奈良県庁の新しい取組
3. 採用・人材確保の改革
4. 奈良県庁の仕事の魅力

令和5年12月13日

奈良県知事
山下 真

1. 生まれ変わりがつたある奈良県庁

1. 生まれ変わりつつある奈良県庁

県民の幸福や奈良県の発展を実現するには、

県庁が、



楽しく
挑戦できる

主体的に
取り組める

内外との交流を
促進する

多様な人材が
活躍できる

創造的で
生産性が高い

職員の健康を
優先する

職場であることが重要。

1. 生まれ変わりつつある奈良県庁

しかし、これまでは・・・

メンタルヘルス不調による長期病休者の割合（30日以上）

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
奈良県	2.67% (第1位)	3.13% (第1位)	3.49% (第1位)	3.07% (第2位)
都道府県及び指定都市平均	1.40%	1.58%	1.63%	1.83%

※ 地方公務員健康状況等調査(一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会実施、総務省協力)
 ※ 奈良県欄の()は、都道府県における順位

職員採用試験（上級、大卒程度）の競争率

	平成24年度	令和3年度
奈良県 (警察官除く)	7.1倍	3.0倍
都道府県全体 (警察官含む)	8.1倍	5.2倍

※ 地方公共団体の勤務条件等に関する調査(総務省)

一般行政職の退職者数と退職割合

	年度	~29歳 [a]	30~39歳 [b]	40~49歳 [c]	計 [a+b+c]
奈良県	平成24年度	3人 (0.6%)	4人 (0.5%)	10人 (0.9%)	17人 (0.7%)
	令和3年度	16人 (2.4%)	13人 (1.5%)	6人 (0.8%)	35人 (1.5%)
都道府県全体	平成24年度	330人 (1.0%)	332人 (0.5%)	283人 (0.3%)	945人 (0.5%)
	令和3年度	1,009人 (1.9%)	745人 (1.4%)	349人 (0.5%)	2,103人 (1.2%)

上段:退職者数 下段:退職割合 ※ 地方公務員の退職状況等調査(総務省)

1. 生まれ変わりつつある奈良県庁

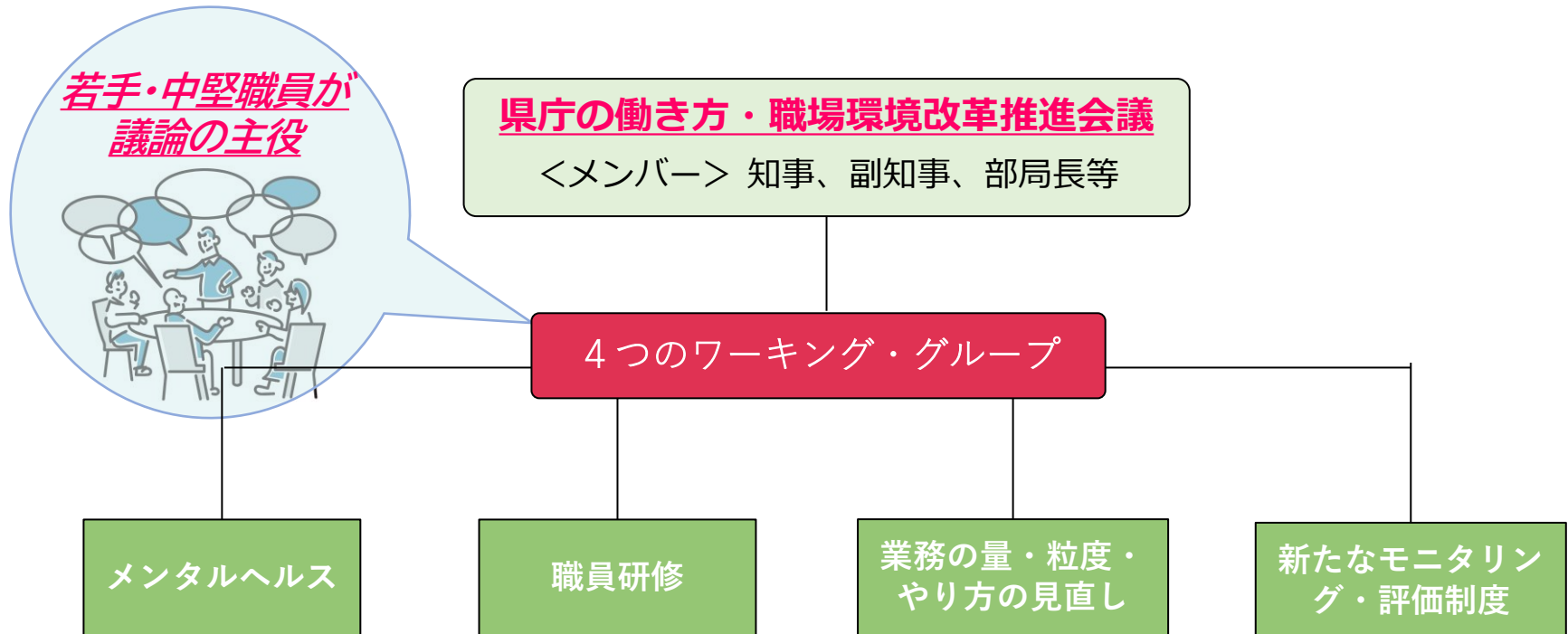
こうした状況を改善するため・・・

職員ひとり一人が**健康でいきいきと働ける環境を実現**するため、**県庁改革を始動**。

R5.5「**働き方・職場環境改革推進会議**」を設置

R5.7「**県庁の働き方・職場環境改革推進会議** **ワーキング・グループ**」を設置

R5.9「**改革の中間整理**」及び「奈良県行政運営の基本計画」の改定



1. 生まれ変わりつつある奈良県庁

今、職員が自ら声を上げ始めています。⇒ 大きな変革へ

職員研修ワーキング・グループ資料より
(第3回 県庁の働き方・職場環境改革推進会議)

奈良県庁「???'な文化・風土をぶっ壊せ!!



形式主義的

完璧主義的

管理主義的

内部的な事務が多い

失敗を恐れすぎる

上司の意見を憶測しすぎる

研修と業務の両立が難しい

膨大な書類の作成

自由な発想が活かされない

若手・中堅職員の権限が小さい

外部との交わりが少ない

コミュニケーション不足

新しいことができない

ハラスメントの意識が低い

等

1. 生まれ変わりつつある奈良県庁

そして今、奈良県庁は生まれ変わりつつあります。

働き方改革



若手・中堅職員を含むメンバーで働き方や職場環境について議論。

61の取組、**108**の目標

(KPI:重要業績評価指標)を設定。

意見提案



若手・中堅職員が業務を進める中で感じている課題・解決策を提案。良い職場環境づくりのための新しい取組を募集。

若手職員からなるワークショップで実現したいオフィス、ワークスタイルを議論・具体化。「奈良県庁 WorkstyleBook」を作成。



オフィス改革

1. 生まれ変わりつつある奈良県庁

若手・中堅職員を含めた「ワーキング・グループ」での議論等を踏まえて、「奈良県行政運営の基本計画」を改定。

計画に新たに追加した取組

楽しく果断に挑戦

- ・ 所属の大括り化、意思決定過程の過剰な階層解消
- ・ 「ナレッジシェア」の仕組み導入 等

主体的・意欲的な課題設定

- ・ 職場環境のモニタリング制度を導入
- ・ 人事評価基準の見直し、昇任基準の明確化 等

交流の促進

- ・ 若手職員への人間関係・ストレス対応研修
- ・ 職員の所属を超えたつながり・交流を促進 等

創造性・生産性

- ・ 生成AIの活用、行政手続きオンライン化
- ・ 情報発信の集約、電話対応の効率化 等

健康を基本的価値

- ・ 定期的に保健師が各所属を訪問
- ・ 企画管理室の相談・支援機能の強化 等

若手・中堅職員の
意見を取組に反映



2. 奈良県庁の新しい取組

2. 奈良県庁の新しい取組

「より良い奈良を創る」ための

山下県政の**行財政改革**と果たすべき**3つの責任**



＜令和5年度予算執行査定の結果＞

29プロジェクト = 約**73.5**億円を執行中止

総事業費ベース = 約4,730億円を削減
(将来の支出額を合わせた金額)



重点施策へ配分



果たすべき**3つの責任**

奈良県民や事業者の安心と暮らしへの責任

物価高騰対策

治水対策や土砂災害対策

など



奈良県の子ども、若者の未来への責任

子ども医療費助成の拡充

高校授業料の無償化の制度設計

など



豊かで活力ある奈良県を創る責任

産学官の連携の橋渡し

観光地としての魅力向上

など



2. 奈良県庁の新しい取組

「より良い奈良を創る」ための **最近の改革!**

10月18日 発表

高等学校授業料等の無償化

県立高校トイレピッカピカ5か年計画

12月5日 発表

ならの道 リフレッシュプロジェクト

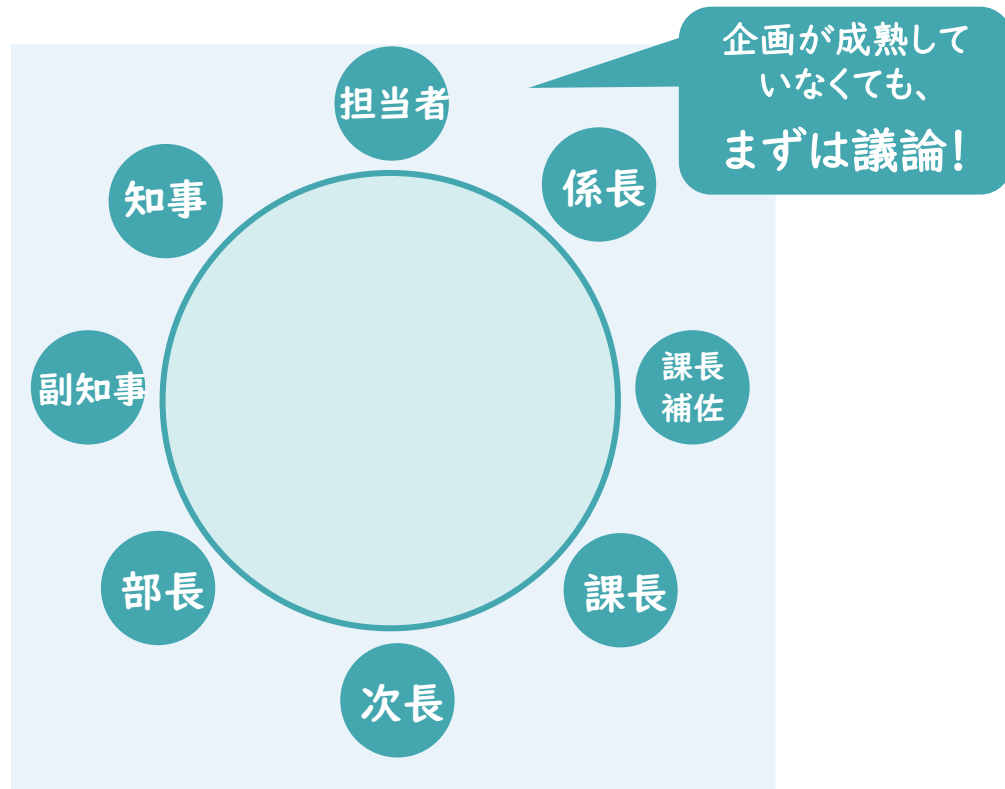
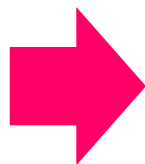
新しい産業政策のパッケージ



2. 奈良県庁の新しい取組

意思決定プロセスの簡素化

担当者が知事と直接議論し、プロジェクトを進めるやり方へ

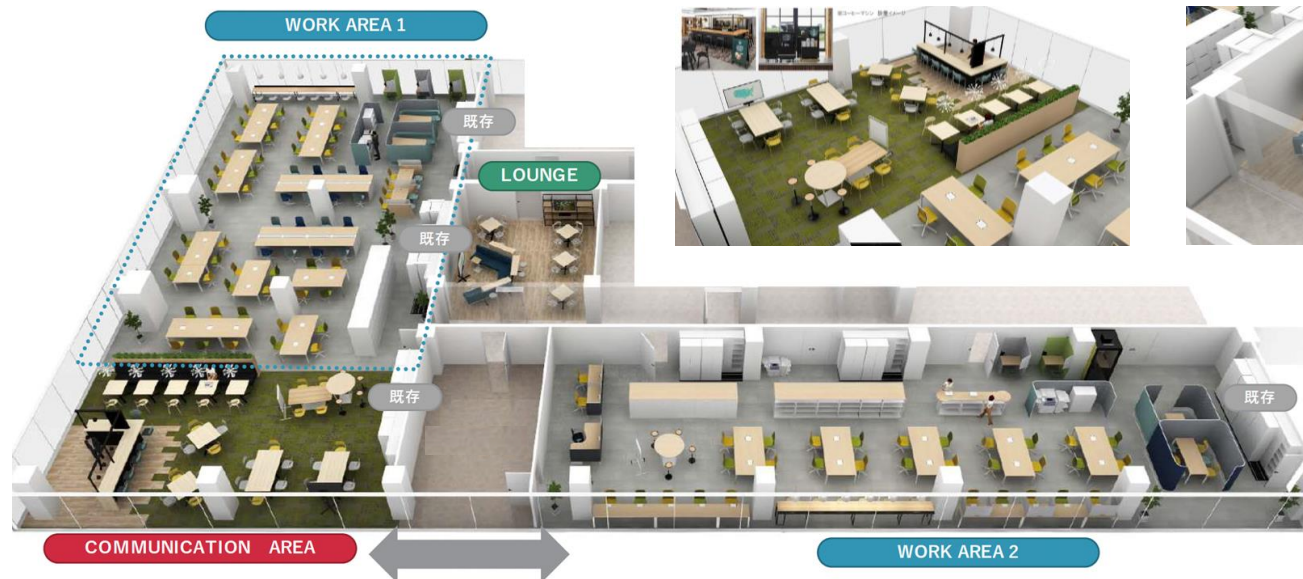


- ✓ 意思決定過程における過剰な階層の解消!
- ✓ 資料の「見栄え」への注力禁止!
- ✓ 知事レク資料は、原則、1ペーパーに!

2. 奈良県庁の新しい取組

オフィス

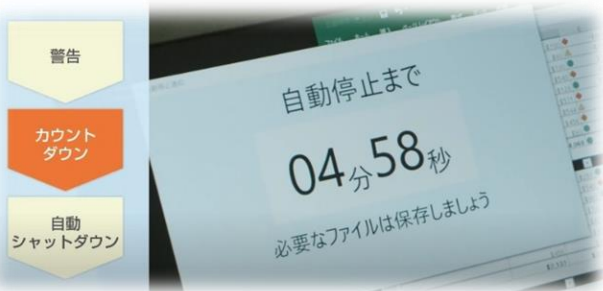
創造性を促し、生産性が高くなる**ペーパーレス**で**Well-being**なオフィスを導入。



働き方

健康リスクを生じさせないよう「**勤務時間適正管理システム**」を導入。
テレワークや**フレックス**など、多様な働き方制度も充実。

勤務時間に応じてPCの稼働を遮断！



- ◇ 都道府県で最も柔軟な「在宅勤務制度」
- ◇ 総務省のモデル事例となっている「フレックス制」
- ◇ 充実した出産・子育て・介護支援制度

2. 奈良県庁の新しい取組

民間・国派遣

組織内外との交流を促すため、民間企業や国等への長期派遣を拡充。

民間

MUFG

MIZUHO

日本政策
投資銀行

三菱地所

SoftBank

等

国

総務省

文化庁

厚生労働省

デジタル庁

等

その他

関西広域
連合

政策研究
大学院大学

大阪観光局

等

知事と民間・国等への出向者の懇親会(於:東京)



海外留学

組織の多様性・ダイナミズムを高める人材を育成するため、海外留学派遣制度を創設。

2023年9月～ イギリス ヨーク大学大学院へ派遣



現在留学中の職員より提供のあった写真を使用

2. 奈良県庁の新しい取組

新聞やテレビなど複数のメディアに取り上げられました!

大阪観光局への派遣

県は25日、2025年の大阪・関西万博に向けて、稼ぐ観光で先行する大阪の取り組みを学ぶとともに連携を深め、奈良への観光誘客を促進しようとして、10月1日から県観光プロモーション課の藤村芳宏課長補佐(46)を大阪観光局に派遣すると発表した。大阪観光局への職員派遣は初めて。

5月に就任した山下真知事が大阪との連携を深める中で職員を派遣することとなった。派遣期間は10月1日から本年度末までで、万博が開催される25年度末まで延長する予定。

観光庁の19年の訪日外国人消費動向調査によると、訪日外国人数は大阪は全国2位、奈良は5位、1人あたりの観光消費額は大阪5位、奈良47位となっている。

消費単価が低いのは奈良公園周辺を観光し、宿泊は大阪

"稼ぐ観光"学ぶ

大阪観光局へ初の県職員派遣

大阪や京都という観光客が多いためとみられ、藤村さんは「県中南部にも足を運び、宿泊してもらい、観光消費額を上げたい。そのために何が必要かを稼ぐ観光で先行する大阪で学び、奈良観光に生かしていきたい」と抱負を語った。



10月1日から大阪観光局に派遣される藤村芳宏さん=25日、県庁

藤村さん、県内消費増へ抱負

R5.9.26奈良新聞(朝刊)

ヨーク大学大学院への留学

県は国際的な視野・教養を備えた人材の育成のため、職員の海外留学派遣制度を創設し、本年度、職員1人をイギリスの大学院に留学派遣する。県によると、国の省庁では同様の制度はあるが、都道府県では初めてという。県の留学派遣第1号に選ばれた、県行政・人材マネジメント課主査の長岡秀樹さん(37)は報道各社の取材に対し、「重い責任を感じている。しっかりと学び、その成果を県政に生かしたい」と意気込みを語った。



県の海外留学派遣第1号となった長岡さん=4日、県庁

第1号 長岡さんが意気込み
県は昨秋、正職員を対象にした志望校の英国ヨーク大学に、英語圏の大学院への留学希望者を募り、応募のあつた方の中から書類、面接審査を経て長岡さんを留学派遣者として決定。長岡さん、費用は県が負担す

県、職員の海外留学派遣制度を創設 「学び成果、県政に」

長岡さんは大学卒業後、

2010年に県に採用。事務職として医療や土木、観光課の仕事を経験し、観光庁にも出向した。観光局在籍時には民泊に関する条例制定に携わり、課題をどう特定し、その解決にどんな制度が必要かなど知識を絞った。その中でもっと学習的な知識を身につけたいと思うようになった。今回の公費派遣は、初めてなので不安もあるが、しっかりと勉強し、海外の人と交流し、多様な文化を持つ奈良を盛り上げられるようにしたい」と語った。

R5.9.5奈良新聞(朝刊)

3. 採用・人材確保の改革

3. 採用・人材確保の改革

人材確保の3つのポイント

① 採用試験制度の改革

【課題】 買い手市場の意識を引きずったままの採用試験制度が残存

【対応】 買い手市場から売り手市場への転換を踏まえ、受験者にとって間口の広い試験制度へ見直し

② 「(仮称) 統括リクルーター」を中心としたリクルート改革

【課題】 組織体制が不十分で、戦略的なリクルートが実施できていない

【対応】 人材確保・採用活動の取組を強化するため、全庁に対する指揮権を有する「(仮称) 統括リクルーター」及び「担当係」を配置

③ 入庁後の人材育成

【課題】 採用試験やリクルートの改革だけでは人材確保が困難

【対応】 研修の充実等により技術職員の育成を強化するとともに、技術分野への転換を希望する行政職員等を育成する仕組みを創設

3. 採用・人材確保の改革

① 採用試験制度の改革 ～間口の広い試験制度に見直し～

令和6年度実施試験～
(※一部を除く)

新卒・第二新卒等〔若手人材〕 対象年齢：～30歳

- 【課題】 (1) ・ 教養試験・専門試験等を課す旧来型の「公務員試験」には、特別の受験対策が求められる。
・ 既に能力が実証されている者についても、”二重に“試験を課している。
(2) ・ 大学院や留学等で知識・経験を積んだ後、本県に就職したいと考える方を見据えた対策が必要。

【対応】 (1) **基礎能力検査(SPI等)への移行** I種試験(行政・技術)

※「行政」は令和7年度から完全移行

令和6年度は採用予定数の60%を基礎能力検査（SPI等）で実施予定

受験資格の拡大 (R5.8公表済み) I種試験(技術)

・ **高等専門学校、短期大学**等を卒業・卒業見込みの方は、**20歳から**受験可能

「国家公務員試験合格者試験」の創設

・ 国家公務員採用試験に最終合格した方は、**面接のみ**

(2) **採用候補者名簿の掲載期間(現行1年)を5年に延長** I種試験(行政・技術)

・ キャリアプラン（大学院進学・留学等）に合わせた受験が可能

3. 採用・人材確保の改革

① 採用試験制度の改革 ～間口の広い試験制度に見直し～

令和6年度実施試験～

社会人・転職者〔多様なバックグラウンドを有する即戦力人材〕 対象年齢:31歳～45歳

【課題】 転職を前提とした試験制度になっておらず、転職希望者(即戦力人材)にとってハードルが高い。

【対応】 **基礎能力検査(SPI等)への移行** 社会人試験(行政)

※「技術」は基礎能力検査(SPI等)なし

「公務員経験者試験」の創設

- ・ **国家公務員・都道府県・政令指定都市**で**7年以上実務経験**のある方は、**面接のみ**

専門人材〔有為な外部人材〕 対象年齢:34歳～59歳

【課題】 民間企業等で勤務経験がある専門的な知識や技能を有する人材を取り込むことのできる受け皿(採用試験)がない。

【対応】 **「キャリア活用試験」の創設**

- ・ **専門的な知識・技能**を有する方を**係長級**又は**課長補佐級**で採用
民間企業等でのキャリアを活用して受験可能

3. 採用・人材確保の改革

② 「(仮称)統括リクルーター」を中心としたリクルート改革

人材確保・採用活動の取組を強化するため、**全庁に対する指揮権を有する「統括リクルーター」**を配置。

また、リクルート活動等の**「担当係」**を設置して、**人材確保の取組を集約**し、戦略的かつ効果的なリクルート活動を展開。

「統括リクルーター」の役割

本県の人材確保・採用活動を指揮し、リクルート活動の総括、全庁の体制構築・機運醸成を担う。

- ・大学や高専、公務員予備校等への積極的な営業
- ・大学等での説明会の企画、開催
- ・インターンシップ、県庁ナビからの繋ぎ止め
- ・奈良県に興味を持つ求職者の相談窓口
- ・県内中学校・高校への出前講座
- ・求職者とOB・OGとの対話機会のセッティング
- ・動画・SNS等を活用したコンテンツ制作、運用
- ・合格後・採用後のフォロー 等

様々な広報ツールや機会を活用し、採用試験情報だけでなく、県庁で働く意義・価値、仕事のやりがい・職員の姿、キャリア形成、働き方・職場環境改革の取組等、魅力的な奈良県庁を発信。

動画

SNS

WEB広告

採用HP

就職説明会

就職サイト

インターンシップ

県庁ナビ

等

4. 奈良県庁の仕事の魅力

4. 奈良県庁の仕事の魅力

県民の願いをカタチにする仕事があなただを待っています。

観光・文化振興



ホテル誘致による滞在型観光の促進

南部・東部地域の振興



熊野古道・小辺路 トレイルランニングの開催

スポーツの振興



スポーツに親しめる環境づくり

子ども・女性



子どもの文化・芸術体験事業

女性に関する啓発運動のPRキャンペーン

食と農の振興



県食材のブランド力の強化、プロモーション

観光イベント(若草山焼き)の開催

4. 奈良県庁の仕事の魅力

県民の願いをカタチにする仕事があなただを待っています。

企業誘致



企業誘致・工業ゾーンの創出



企業立地セミナー

リニア中央新幹線



道路整備



京奈和自動車道等の整備

まちづくり



宇陀松山における地元まちづくり団体が主催するイベント

関西圏との連携



万博会場でのイベント・展示

社会を良くすることに関し、
奈良県庁の仕事は
極めて大きな意義を持っています。

そのような仕事に
ぜひチャレンジしてください。

私たちとともに。