

『奈良県のカ』底上げプログラム

令和2年3月

奈良県

目次

・はじめに	1
策定の趣旨	
本計画の期間、進捗管理	
本計画の構成	
・取組項目	
I. 柔軟な組織運営	6
(1) パーソネルマネジメント	6
【重点項目(計画期間(3年間)のうちに着実に成果を出す項目)】	
・県民目線で施策を展開できる職員の育成	
・専門分野の実務に精通する職員の育成	
・柔軟な発想をもつ多様な職員の育成	
・部局横断的な緊急課題に対応できる組織の構築	
【重点項目(中長期的視点で取り組む項目)】	
・時代に応じた専門知識や課題解決能力を有する公務の担い手の確保と育成	
・人口構造の変化や革新技術の実用化を好機と捉えた、多様で柔軟な働き方の実現	
【全体項目】	
・多様な人材の確保と職員のエンゲージメント向上	
・ダイバーシティ(多様性)に富んだ組織の構築	
・効率的な組織の構築	
・定員管理の取組	
・個々の事情に応じた多様な働き方を実現できる職場づくり	
(2) ジョブマネジメント	12
【重点項目(計画期間(3年間)のうちに着実に成果を出す項目)】	
・民間力の有効活用	
・アカウンタビリティ重視の施策推進	
・EBPMを用いた施策の推進	
【重点項目(中長期的視点で取り組む項目)】	
・縦割り行政から現場の課題を起点とした施策展開と主体間の連携・協働へ	
・革新技術の活用による行政の効率化と新たな取組への挑戦	
【全体項目】	
・業務の評価及び適正化	
・効率的な業務運営	
・適切な行政手続の確保	
・行政文書管理の適正化	
・会計管理の適正化	
・内部統制の推進	
II. 持続可能な財政運営	17
【重点項目(計画期間(3年間)のうちに着実に成果を出す項目)】	
・県経済の発展や税源涵養に繋がるプロジェクトの推進	
・積極的な財源の確保	
・地方独立行政法人の経営健全化	
【重点項目(中長期的視点で取り組む項目)】	
・持続的で安定的な経済の好循環を生み出すための投資	
・長期的視点に立った財政の健全性の維持	

【全体項目】

- ・ 財政規律の維持
- ・ 自主的な税制の整備
- ・ 税収・税外収入確保の取組
- ・ 第三セクター等の経営健全化

Ⅲ. 公共施設等の戦略的な運営・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 21

【重点項目(計画期間(3年間)のうちに着実に成果を出す項目)】

- ・ トータルコストの縮減、平準化
- ・ 老朽化・長寿命化への対策
- ・ 災害に備える施設整備
- ・ 住みよいまちづくりのための公共施設等の活用

【重点項目(中長期的視点で取り組む項目)】

- ・ 社会インフラの更新を契機とした「スマートシティ」の実現
- ・ 大規模災害に備えた広域的な視点からの対応力強化

【全体項目】

- ・ 適切な資産の管理・運営
- ・ 計画的なメンテナンスサイクルの構築

Ⅳ. 県域連携・協働の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 25

(1) 「奈良モデル」をはじめとした市町村連携の推進・・・・・・・・ 25

【重点項目(計画期間(3年間)のうちに着実に成果を出す項目)】

- ・ 市町村との人的連携
- ・ 市町村と連携して問題解決する仕組み

【重点項目(中長期的視点で取り組む項目)】

- ・ 既存の枠組みにとらわれない広域連携・市町村補完・広域調整機能の発揮

【全体項目】

- ・ 県域パーソネルマネジメント
- ・ 県域ファシリティマネジメント
- ・ 県域アセットマネジメント
- ・ 社会保障分野の医療・介護分野一体の取組
- ・ 情報システム分野の県域連携推進

(2) さらなる連携・協働に向けて・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 30

【重点項目(計画期間(3年間)のうちに着実に成果を出す項目)】

- ・ 多様な主体との連携による施策の推進
- ・ 災害に備える連携
- ・ 雇用の確保と働き方改革のための連携

【重点項目(中長期的視点で取り組む項目)】

- ・ 連携調整機能の発揮

【全体項目】

- ・ 包括連携協定の活用等による施策の推進
- ・ 県民との協働による施策の推進

・ 資料編・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 34

はじめに

■ 策定の趣旨

I. 社会変化を踏まえた行政経営改革計画の位置付け

(行政経営改革計画策定の視点)

本県では、平成8年に「奈良県行財政改革大綱」及び「行財政改革実施計画」を策定して以来、3年を1つの区切りとして計画を策定し、効率的な行政経営の実現に向けて取組を行い、着実に成果を上げてきました。

他方、今後の県政の展開にあたっては、個人の価値観やライフスタイルの多様化、人口動態の変化や技術革新の進展などの様々な社会変化が、県のみならず市町村や企業等の多様な主体に影響を及ぼすことが想定されます。

こうした状況に鑑みれば、今後の行政経営改革計画については、本県の行政資源の効率化のみに着目するのではなく、社会変化が地域社会の多様な主体に与える影響も広く俯瞰し、広域的な役割を担う本県のあり方を検討しつつ、策定することが適切です。

(価値観やライフスタイルの多様化)

主な社会変化として、まず、個人の価値観やライフスタイルの多様化は、県民をはじめ本県域に関わりを持つすべての人々の生活に大きな影響を与えています。例えば、個人の人生設計に関し、修学、就職や起業、転職や複業、結婚、移住などの転機において選択肢が多様化しています。いつ、どこで、どのような家庭環境や就労状況を望むかといった個人の判断は、人口減少や高齢化といった地域社会における人口動態の変化に大きく影響しています。

日々の生活や経済活動についても、例えば、女性の就業率の上昇やワーク・ライフ・バランスの重視、体験や学びに価値を見出す「コト消費」の活発化など、多様な変化がみられます。

(長寿化・高齢化)

また、医療技術の進歩等を背景に長寿化が進展し、地域社会で住民が高齢者としての長い時間をいかに過ごすかが大きな課題となっています。高齢者の増加と生産年齢世代の減少が同時に進行する中で、地域社会において必要な社会保障サービスを維持しながら、経済活動の担い手も確保し、どの世代も他の世代の犠牲になることがないよう、社会として老いと健やかに向き合うことが一層求められています。

(技術革新)

今後、情報通信分野をはじめ様々な技術進歩によって、買い物や移動など住民の日常生活がより便利になる可能性がある一方で、地域の企業は競争力の維持向上に一層

努める必要があります。生産と消費の現場である地域社会では、技術革新の果実をいかに取り入れ、活用するか、その知恵と工夫がより強く問われると考えられます。

II. 地域社会における多様な主体のあり方

(社会環境の変化と地域における多様な行動主体のあり方)

このように社会環境が大きく変化する中で、県や市町村、企業、団体、住民など、地域社会における様々な主体がそれぞれ影響を受け、そのあり方も変化が求められています。

例えば、働き方をはじめ人生設計の多様化に伴って、地域の自治体や企業においても、終身雇用・年功序列を前提とした従来型の雇用慣行は必ずしも最善のシステムではない可能性があります。生産年齢世代が希少化し、働き手優位の労働市場となる中で、画一的な雇用制度に拘泥しては、人材の確保・育成上も困難を来しかねません。地域全体が働く場所としての魅力を高めるためには、労働市場の流動化、すなわち、自治体や企業等の間で労働力の移動に柔軟に対応することが必要です。人材の囲い込みに終始せず、希少な労働力を地域全体で如何に活かすかが重要です。また、個々の雇い主が、多様で柔軟な働き方や、働き手の多様性(ダイバーシティ)の尊重に努めることはもちろんです。

また、高齢者(特に後期高齢者)の増加に伴い、医療・介護や買い物等の日常生活に係る支援のニーズが増える中で、自治会による見守りなど地域に根差した活動がますます重要になります。一方で、生産年齢世代の減少に伴って経済活動や行政サービスの担い手が減少するとともに、経済活動の不活性化に伴う税収の減少も懸念されます。これらの人口動態の変化に伴う影響は、特に高齢者の生産年齢世代に対する割合が増大する市町村において顕著にあらわれ、財政上も大きな影響を受けることが想定されます。このため、各地域の実情に応じた県と市町村のきめ細かい連携が益々重要になります。

情報通信技術や人工知能等の革新技术の開発が進展する中、これを実生活でどのように活用するかは地域の知恵と工夫次第です。新技术が経営や作業工程の効率化に貢献することは、官民間問わず期待されますが、既存業務の効率化にとどまらず、新技术を活用してサービスの付加価値を増やしたり、新たに生み出したりする視点も、地域経済活性化や行政サービス充実のために極めて重要です。自治体においては、技術革新とそれに伴う社会変化のスピードに十分に対応できるよう、積極的に情報を収集するとともに、施策に活用する柔軟性を持つことが必要です。

III. 奈良県の行政資源に係る取組

(本県における行政資源ごとの対応)

このように、住民の人生設計や地域社会の年齢構成、技術革新等の社会の変化は、地域全体に影響を及ぼすものです。本県としては、県民への行政サービスにおいても、また、県組織の運営においても、この点を十分に踏まえることが必要です。特に、行政資源を本県組織内のみで完結的に考えるのではなく、本県全体における資本と捉え直し、地域社会の中で最適化する視点が重要です。

(人材)

本県の行政資源について、まず人材面からみると、労働市場が逼迫する中で、「良い職場には良い人材が集まる」との考え方のもと、職場環境の改善に努め、人材の確保・育成を行う必要があります。特に、採用や登用、人材育成などの人事政策において、一律かつ硬直的な制度・運用を改め、多様な職員による多様な働き方を積極的に促進し、これをむしろ組織の強みに変えていくことが極めて重要です。職員には、県民の目線を起点として地域の課題を把握したうえで、その解決にあたって本県が担うべき役割を検討し、専門的知見と前例に固執しない柔軟な発想で地域に貢献する力が求められます。

本県の体制面においても、縦割り行政ではなく現場を起点に円滑な横連携が可能となる課題対応型の組織運営を積極的に取り入れます。

(財源)

財源は人材と並んで県の重要な行政資源です。行政需要に将来にわたって安定的に対応するためには、県税収入をはじめ財政基盤の強化が必要不可欠であり、その基礎となる地域経済の活性化は、特に生産年齢世代の減少も踏まえれば、喫緊の重要課題です。本県において、企業収益の拡大が賃金上昇や雇用拡大につながり、消費の拡大や投資の増加を通じてさらなる企業収益の拡大に結び付く経済の好循環を実現することは、本県経済が持続的に活性化するための鍵となります。したがって、県としても、企業活動を中心にこの経済の好循環が実現するよう、まちづくりなどの公共インフラ基盤の整備や医療、福祉、教育などの住環境の充実など、未来への投資に注力することが重要です。

(社会インフラ)

社会インフラは長期にわたる維持管理が必要となることから、更新等にあたっては、将来の人口動態などを踏まえて需要面と管理コスト面の予測を行い、適正規模を見極めることが重要です。その際、機能の集約や複数自治体など関係主体の連携の可能性を十分に検討することが求められます。また、情報通信分野をはじめ先端技術の活用により、管理コストの低減やさらなる有効利用のあり方を追求することも重要です。さらに、防災対策面においても、広域的な連携の中で施設の整備や管理運用のあり方を検討していきます。

IV. 住民目線のサービス提供と奈良県の役割

(住民目線を基点とした役割分担)

これまで住民が享受してきた官民サービスの担い手は、今後、従来の自治体や民間企業など固定化された主体から相対化・流動化することが予想されます。その際、サービスの担い手は、これを享受する住民目線を基点として最適化が図られるべきであり、県、市町村、企業、地域団体等がそれぞれの持ち味を活かす形で連携・協働することが重要です。

本県としても、縦割り行政の弊に陥ることなく、現場に近い立場から課題を的確に把握し、諸施策の横断的組合せと地域との連携・協働を通じて、主体を超えた資源配分の最適化と住民サービスの充実・向上を目指します。

(強みを高みに)

自治体に期待される役割としては、医療・福祉・雇用等の社会保障サービスの提供や公共交通インフラの整備、防災体制の充実など、県民の暮らしを守り支える地域基盤としての機能があります。

他方で、持続可能な地域社会を実現するため、地域の活力・経済力を将来にわたって安定的に維持・創出する役割も一層重要になっています。

前者がいわば「守る行政」とすると、後者は「高める行政」ともいえます。基本的な住民サービスの提供はもちろんのこと、地域の活力、とりわけその魅力や強みを高めることも本県の重要な役割です。特に本県は、豊かな歴史文化資源を有しており、その価値は県民のみならず日本あるいは世界の人々の共有資産ともいえます。こうした本県が持つ普遍的価値に関しても、積極的な役割を果たしていきます。

■ 本計画の期間、進捗管理

○ 計画期間

令和2年4月から令和5年3月までの3年間

○ 進捗管理等

本計画に掲げる取組項目の進捗状況を毎年度検証し、公表することにより、PDCAサイクルの徹底を図ります。また、取組項目の追加等、適宜必要な改訂を行います。

■ 本計画の構成

本県では、県政のこれまでの歩みを確認するとともに、「もっと良くなる奈良」の実現を目指すため、「奈良県政の発展の目標と道筋」について、「奈良新『都』づくり戦略2020」をとりまとめました。

この「戦略」を力強く実行していくためには、その推進の原動力になるものとして、奈良の持つ行政資源を総動員する具体的な「戦術」が必要となります。本計画は、この「戦術」にあたるものとして、「『奈良県の力』底上げプログラム」を策定するものです。

具体的には次の手順で策定しています。

県政の具体的施策は多岐にわたりますが、県民から不十分と評価される分野については、本県の取組の弱みとして重点的に改善を図ることが必要です。

こうした認識のもと、まず、県が実施する県民アンケートにおいて、重要度が高いにも関わらず満足度が低いと評価されている政策項目を選出しました。それら政策項目の関連指標を利用し、評価を客観的なエビデンスによっても確認しています。こうした指標による確認は、今後の改善状況の定量的な把握にもつながります。

次に、県の弱みを克服するための具体的な施策を「戦略」の中から選び出しています。

施策を最も効果的に実施するためには、行政資源である人材、財源、ファシリティ（公共施設等）及び外部との連携を最適な形で動員することが必要です。言い換えれば、「戦略」を実行するための「戦術」を行政資源ごとに分析・整理することが重要です。こうした観点から、本計画においては、弱みを克服するための「戦略」を推進する原動力として、「人」（Ⅰ．柔軟な組織運営）、「財」（Ⅱ．持続可能な財政運営）、「ファシリティ」（Ⅲ．公共施設等の戦略的な運営）及び「連携」（Ⅳ．県域連携・協働の推進）といった取組の柱ごとに、個別・具体的な「戦術」をとりまとめています。

これらの「戦術」は、県の弱みを克服するため積極的に取り組むべき「重点項目」ですが、この「重点項目」の中でも時間的な優先順位を明確にし、計画期間（3カ年）のうちに着実に成果を出す取組と、中長期的視点で取り組む項目を分けて記載しています。

このように、県政の弱みを重点的に克服するアプローチで取り組みますが、これによって行政資源に係る基本的な取組が脆弱になっては元も子もありません。このため、「戦略」全体を推進するための普遍的な「戦術」についても「全体項目」として整理しています。

（参考）

「重点項目」

県民アンケートにおいて、重要度が高いものの満足度が低いと評価された項目（※）を、底上げが必要な本県の「弱み」とし、その「弱み」を克服する施策（戦略）を推進するための取組（戦術）を記載しています。

このうち、計画期間である今後3年間（R2～R4）で着実に成果を出す個別・具体的な取組を「重点項目（計画期間（3年間）のうちに着実に成果を出す項目）」として、また、計画期間中に具体的な成果を出すことが困難な可能性もあるものの中長期的視点で取り組む必要がある項目を「重点項目（中長期的視点で取り組む項目）」として、それぞれ記載しています。

※ 重要度が高いものの満足度が低いと評価された項目と政策分野

〈項目〉	〈分野〉
公共交通の利便性	（モビリティ）
防災対策の充実	（防災）
自主防災対策の充実	（防災）
市町村行政に対する住民意向の反映	（地域）
安心できる周産期医療体制	（医療）
障害者支援サービスの充実	（福祉）
高齢者・障害者が安心できるまちづくり	（福祉）
失業者の不安がない社会づくり	（雇用）
多様な就業環境の整備	（雇用）

「全体項目」

重点項目の分野に限らず、県全体として普遍的に取り組む内容を記載しています。

I. 柔軟な組織運営

(1) パーソネルマネジメント

◆ 重点項目（計画期間（3年間）のうちに着実に成果を出す項目）

弱みの克服につながる戦略を着実に実行するためには、「奈良新『都』づくり戦略2020（以下「戦略」という。）」の担い手である職員の育成が不可欠です。

戦略の着実な実行には、課題を的確に把握し、解決する能力を身につけることと、現場主義に立ち、県民目線で施策を展開できる視野をもつことが求められます。また、高度で専門的なニーズに対応するための専門分野の実務に精通する職員や、新たな行政課題に適時に対応できる柔軟な発想をもつ多様な職員も必要です。

また、組織自体も様々な事態に合わせて柔軟に対応することが求められます。災害発生時等、部局横断的な緊急課題に対応できる柔軟で機動的な組織運営を図ります。

◆ 重点項目（中長期的視点で取り組む項目）

本県の職員の年齢構成をみると、30歳代後半から40歳代前半の層が薄く、これらの職員が管理職となる15年後を見据えた人事管理が重要です。

時代の変化に伴い職員が担う業務や責務の質と量も変化することから、将来を見据え、様々な分野で専門性、高度な課題解決能力をもって活躍できる人材の育成を目指します。

また、人口構造の変化や革新技術の実用化を好機と捉え、すべての職員が、多様で柔軟な働き方を実現できる組織づくりを目指します。

◆ 全体項目

複雑化・高度化する行政ニーズに対応するために、職員の採用段階から優秀な人材を確保するとともに、女性・高齢者・障害者など多様な人材を受け入れ、ダイバーシティ（多様性）に富んだ組織づくりを進めます。また、効率的な組織の構築と定員管理を図るとともに、「良い職場には良い人材が集まる」という考えのもと、多様な人材がそれぞれの事情に応じた働き方を実現できる職場づくりを進めるとともに、職員のエンゲージメント（仕事に対するやりがい・愛着）の向上を図ります。

【重点項目（計画期間（3年間）のうちに着実に成果を出す項目）】

● 県民目線で施策を展開できる職員の育成

職員が自身の可能性・特性や強み・能力を把握するとともに、幅広い視野で課題解決力を有する人材を育成するため、採用後の一定期間において、本庁と出先機関、複数の政策分野や職務分野の実務経験を、ジョブローテーションにより積み重ねていきます。また、職員の能力・意欲に基づいた市町村等との人事交流・派遣により、市町村や県民のニーズを現場目線で把握する機会を付与し、職員の能力開発やキャリア形成を促進します。さらに職員研修において、危機管理における県の役割をはじめ、県と市町村との連携のあり方や、福祉体験等により当事者の立場について学び、理解を促進します。

また、人口減少により自治会等地域の組織運営が難しくなる中、住民や市町村職員が

地域課題の解決にあたる際にコーディネートできる人材が必要となるため、地域活動を支援する研修等を実施し、その知識や経験を活かせる県職員を育成します。

(人事課、自治研修所)

● 専門分野の実務に精通する職員の育成

今後、ベテラン職員が大量に退職していく中で、高度で専門的な行政ニーズに対応するためには、専門分野の実務に精通する職員を育成することが重要です。

そこで、個々の職種や専門分野において熟練者がもつ知識・技術を、組織内や市町村職員とともに共有・承継する取組を実施します。また、ジョブローテーションにより把握した個々の職員の特長や強み・能力に応じたプロフェッショナル人材を育成します。

特に、不足している土木職員については、設計・積算や現場監督員業務に必要な知識について研修や失敗事例の共有により、土木職員の技術力の確保・技術の承継に取り組めます。

また、用地買収にかかる職員の質と量両面からの向上についても、経験豊富な職員が在籍する土地開発公社と連携し、難航案件についてワーキンググループなどの場を設けるなど、実践的能力の向上を図ります。

緊急に高度な専門知識が必要となる災害発生時の体制整備のため、県災害時緊急連絡員の指定や、災害図上訓練（DIG¹）を通じた災害対応の研修等を実施します。

さらに、県立医科大学や県立病院機構等の独立行政法人の経営スキルを持った職員の育成も必要です。このため、人事交流を通じて各職員が必要な経験を積むことや、経営に関する各種研修への積極的な参加を促します。

(人事課、行政・人材マネジメント課、県土マネジメント部企画管理室、技術管理課、用地対策課、防災統括室、病院マネジメント課)

● 柔軟な発想をもつ多様な職員の育成

地域の将来像について、地域や組織の枠を超えて、データや情報も活用しながら共有し、連携・協働により行政を運営していくためには、交渉・調整能力のある職員を育成する必要があります。このため、ジョブローテーションを通じた幅広い経験を積み重ねていくとともに、交渉・調整能力向上のための研修等の実施により、組織の内外を問わず、多様な主体との交渉・調整能力のある職員を育成します。

さらに、民間企業に職員を派遣し、民間の戦略や事業展開、折衝・交渉力を学ぶことで、民間企業の発想や事業戦略などの考え方を踏まえながら、柔軟な発想により行政課題を解決する能力を向上させていきます。

(人事課、自治研修所)

● 部局横断的な緊急課題に対応できる組織の構築

災害等の緊急時には、部局横断的な課題が発生します。これらの課題に専門的かつ速やかな対応を図るため、緊急時に対応できる庁内部局間や関係機関との連絡体制を構築します。また、被災市区町村応援職員確保システム等、災害時における相互応援体制に基づく職員派遣により、被災住民の生活再建等、緊急時における組織的な対応力をノウハウとして蓄積します。

¹ Disaster Imagination Game の略。

【重点項目（中長期的視点で取り組む項目）】

● 時代に応じた専門知識や課題解決能力を有する公務の担い手の確保と育成

本県の職員の年齢構成を見ると、30歳代後半から40歳代前半の職員層が薄く、これらの職員が管理職となる15年後を見据えた人事管理が重要となります。職員数が少ない世代層でも管理職を十分にこなせるよう、部下の管理監督や複数の職務分野、責任あるポストなどの幅広い経験を積極的に積ませ、管理職への備えを充分に行います。

20歳代から30歳代の若手職員については、人口構造の変化や技術革新の進展に伴うデジタルファースト等の行政需要の高度化に対応できる人材、すなわち、医療、介護、住まい、公共交通等様々な分野ごとの課題を解決するスペシャリストとしての育成も推進します。そのため、人事異動においても、個人が課題解決に関し専門的な知識が得られるような部局間異動や県庁外の組織への派遣等を行います。また、若手職員の時期から不確実な課題に対して試行錯誤を数多く経験する仕組みづくりを検討します。このような取組を通じて、時代に応じた専門知識や課題解決能力を有し、地域のイノベーション（新機軸、新結合、新たな切り口・捉え方・活用法）を生み出す公務の担い手の育成を目指します。

さらに、新たな行政課題にチャレンジする人材をはじめ、職員を幅広く確保する観点から、より弾力的な採用方法や兼業のあり方を検討します。また、例えば、専門的能力を有する県職員が市町村職員の職を併任するなど、単独の市町村で専門性を有する人材の確保が困難な専門的分野を補完・支援する仕組みについて、市町村と連携して検討していきます。

● 人口構造の変化や革新技术の実用化を好機と捉えた、多様で柔軟な働き方の実現

人口構造の変化により、今後、自治体の職員が減少するため、一人一人の職員に求められる役割は拡大していくことが予想されます。

一方で、職員の働き方については、年齢や性別、人生の段階、生活形態にかかわらず、それぞれが多様で柔軟な働き方を選択可能で、活動の幅を広げ、安心して働くことのできる環境が必要です。

革新技术の実用化も最大限活用しつつ、職員が、それぞれのニーズに即した多様で柔軟な働き方を主体的に実現できるよう、制度・運用の不断の見直しを行います。また、職員の希望に応じ、地域コミュニティへの参加を通じてイノベーションを生み出す識見を習得したり、リカレント教育のように県庁の枠を越えて知識・能力を学ぶ機会を得たりすることが可能となることが予想され、本県としても積極的に支援します。

さらに、中高齢期の職員に対しては、退職時に必要な「コミュニケーション力」と「新規適応力」を身につけさせ、退職後の地元コミュニティへの円滑な移行を支援することにより、引き続き地域コミュニティの活動力となることが期待できます。

【全体項目】

● 多様な人材の確保と職員のエンゲージメント向上

複雑・高度化する行政課題に対応できる組織を構築するため、受験者のニーズや不足

する人材に着目し、採用試験における年齢要件の緩和や特定分野（税務、用地等）に係る一般事務職の採用等、戦略的かつ柔軟に採用のあり方を見直すことで、国・民間企業などの多様な職務経験を持つ人材を積極的に採用します。

特に人材が不足する土木職員については、大学へのPRや業務説明会の開催等により、人員の安定的な確保を目指します。

また、会計年度任用職員や任期付職員について、画一的な採用のあり方を柔軟に見直すことにより、潜在的に確保可能な人材層を拡大します。

職員のエンゲージメントや能力を最大限引き出すことは、行政効率の最大化・サービス向上につながります。このため、特定業務や専門職育成につながる庁内公募を実施し、専門性を有する職員の意欲の向上を図ります。また、職員が培った経験や専門性に応じて、ゼネラリスト（行政課題に対する戦略を描き、課題解決への提言力と経営者的なバランス感覚を備えた人材）やスペシャリスト（政策／職務分野に応じた高度な知識・技術を備えた人材）となるよう支援するため、職員の意欲や能力の継続的な把握方法を検討します。

併せて、県民全体の奉仕者として県民の信頼と期待に応えるべく自覚と責任を持って行動することを促進し、組織としての服務規律を確保します。

また、職員一人一人が、自身に与えられた使命を理解し、自ら考え、企画・行動し、困難な課題を解決する職員となるよう実効的な人事評価を実施するとともに、民間研修専門機関を活用して、各職位で求められる能力や個々の職員の能力に応じた効果的・効率的な研修を、令和3年度からの3年間で引き続き計画的に実施します。特に、新規採用職員に対しては、新規採用職員指導担当者制度と人事評価制度を連動させて、心構えや仕事の進め方などについてきめ細かなOJT²を実施します。会計年度任用職員についても、新たな制度の下での職責や役割等に対応した研修を実施します。

さらに、メンタルヘルス対策として、職員からの健康相談や復職支援制度を充実し、職員が自己の能力を十分に発揮して職務を遂行できるよう支援することや、事業者の責務としてストレスチェックを実施し、職場の課題や強みを把握の上、参加型職場環境改善（職場ドック）に活用することで、いきいきとした職場づくりの推進等を実施します。

（人事課、行政・人材マネジメント課、自治研修所、総務厚生センター、人事委員会事務局任用審査課、県土マネジメント部企画管理室）

● ダイバーシティ（多様性）に富んだ組織の構築

性別や年齢を問わず、職員が個々の事情に応じた働き方を選択し、公務においてその能力を最大限発揮できるよう制度や職場環境を整えることは、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律における特定事業主の責務として、必要不可欠なものです。

「女性職員の活躍の推進等に関する特定事業主行動計画」（次期計画：令和3年4月～令和8年3月）の数値目標の達成状況を点検の上、見直しを行うとともに、管理職に積極的に登用します。また、職員の育児休業の取得を積極的に支援するために代替職員を機動的に確保することや、ライフステージの変化を踏まえたきめ細やかな研修を引き続き実施します。

障害者については、雇用の促進を図るため、障害者（身体・知的・精神）を対象とした選考を実施します。そして、障害のある就労者との関わりを通じ、共に働くための意

² On the Job Training の略。職場内訓練。

識の醸成と、個々の職員の特性を活かしながらマネジメントできる人材を育成します。

また、民間分野で培われた豊富な経験、深い専門的知識や幅広い人脈などを持つ人材を、任期付職員や会計年度任用職員等として採用し、県民サービスの向上に活かします。

さらに、定年引上げについては、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用する上で、給与体系や採用計画、組織・職のあり方に大きく影響することから、国の動向を注視しながら、着実に対応します。

(人事課、行政・人材マネジメント課、自治研修所、人事委員会事務局任用審査課)

● 効率的な組織の構築

「もっと良くなる奈良県」を目指す戦略を実現するため、組織を改編して、社会の変化に対応しながら積極的・機動的な施策の推進ができるよう、選択と集中により真に必要な業務への人的資源を投入します。

併せて、設置当初の目的を達成した組織や所掌事務が縮小傾向にある組織等については、積極的に統廃合を実施するとともに、出先機関については、県と市町村との役割分担を点検し、県として行うべき必要性が低い事業については配置・見直しを行うとともに、組織の統廃合や管轄区域の変更なども行います。

このほか、部局横断的、部内各課横断的な特定課題に専門的かつ速やかな対応を図る観点から、プロジェクトチームなどの臨時的な組織の設置により柔軟で機動的な組織運営を図ります。

(行政・人材マネジメント課)

● 定員管理の取組

本県では厳しい財政状況を踏まえ、スリムで効率的な組織体制を構築するため、平成11年度以来平成30年度末までに1,031名(20.3%)の減員を行い、定員配置の適正化に取り組んできました。しかし、歳出予算の約3割を占める総人件費の抑制のためには、引き続き、適正な定員管理を行う必要があります。

持続可能な財政運営の維持にも留意しつつ、今後の人口減少も見据え、令和2年度から令和4年度を対象期間とする新たな定員管理計画として、常勤職員数については、令和5年4月時点の職員数が令和2年4月時点の職員数を上回らないよう、現状の定員を維持します。

また、会計年度任用職員については、弾力的な配置に留意しつつ、常勤職員数と会計年度任用職員数との総和に占める会計年度任用職員数の割合を10%台で堅持します。

給与については、社会一般の情勢に適応した、適正な給与水準となるように配慮します。地域ごとの民間賃金水準のよりの確な給与への反映、諸手当について、国・他の地方自治体の支給状況等を考慮しつつ不断に点検し、適正な制度を維持します。

(人事課、行政・人材マネジメント課)

● 個々の事情に応じた多様な働き方を実現できる職場づくり

働き方改革の目的は、職員が、個々の事情に応じて、やりがいをもっていきいきと働くことができ、かつ、組織としての成果を確実に達成することを目指すものです。本県では、「良い職場には良い人材が集まる」という考えのもと、多様な人材がそれぞれの事情に応じた働き方を実現することができるよう、働き方改革を推進します。

職員の能力・意欲・適性を公務に最大限活用するために、職員の働き方に関する意識調査を実施し、働きがいのある／働きやすい制度設計や職場環境の構築を検討します。

働き方改革に向けて職員の意識や組織風土を改革するためには、管理職が、働き方改革の意義について理解を深め、職場の業務改善を実践・マネジメントすることや、効率的な業務マネジメントを行った上で適切な勤務管理の徹底に取り組むなど、組織マネジメント力の向上が不可欠です。

このため、管理職の人事評価において、業務管理・業務改善に関する観点を組み込んで実施するほか、管理監督職の職場マネジメントについて、部下の視点からのチェックにより再考する「気づき」の機会を提供し、意識改革の契機とする仕組みを調査研究するなど、効率的な業務マネジメントを評価する職場環境を目指します。

また、職員同士の信頼関係を土台として、夏期における朝型勤務やフレックスタイム制の推進、ICT³を活用したテレワークの推進をはじめ、働き方に関する柔軟な制度設計や機動的な運用などの職場環境の整備を一層推進し、職員の生活状況に応じた多様な働き方の選択肢を広げる取組を行い、組織としての魅力の向上を目指します。

(人事課、行政・人材マネジメント課、自治研修所)

³ Information and Communication Technology の略。情報通信技術。

I. 柔軟な組織運営

(2) ジョブマネジメント

◆ 重点項目（計画期間（3年間）のうちに着実に成果を出す項目）

限られた人材で戦略を着実に実行するためには、民間の力を有効活用することが不可欠です。そのため、民間で行うことが有用な業務については、積極的に外部委託を行い、業務を効率的に遂行します。

また、戦略の実施にあたっては、その場限りのエピソードに頼ることなく、エビデンス（合理的根拠）に基づくEBPM⁴（証拠に基づく政策立案）によるとともに、県民に対するアカウンタビリティ（説明責任）を果たすことで、効果的で県民満足度の高い成果の達成につなげます。

◆ 重点項目（中長期的視点で取り組む項目）

今後、地域の資源が大きく制限される中、県民の生活を支えるサービスを維持・確保し続けるため、「奈良モデル」の取組を一層推進するとともに、企業など多様な主体と相互に連携・協働し、地域社会全体を支えることが必要です。

情報通信分野等の革新技術の到来は、様々な地域課題の解決に繋がる可能性があります。県においても、新しい技術を最大限活用し、質の高いサービスの提供を目指します。

◆ 全体項目

業務を効率的・効果的に実施するため、業務のフォーマット化やスリム化、AI⁵やRPA⁶など新しい技術の導入を行うことで効率的な業務運営を図るとともに、常に見直す意識を持って業務の評価及び適正化を進めます。

業務の遂行に当たっては、法令を遵守し、行政手続を適切に行うことが必須です。会計事務や行政文書管理の適正化を図りつつ、リスクを未然に防止するため、内部統制体制を整備し適正に運用します。

【重点項目（計画期間（3年間）のうちに着実に成果を出す項目）】

● 民間力の有効活用

定型的な業務や臨時的な業務について、費用対効果等の検討を行った上で外部委託化を推進することにより、企画立案、重要事項に係る意思決定など、常勤職員が担うべき業務に注力する体制をつくります。

また、専門性の高い業務を外部委託することも、効率化の観点からは有用です。公共用地、公用地等の取得、管理処分等の用地業務について、土地開発公社の専門性や機動力を最大限に活用し、スムーズな用地取得に努めます。

（行政・人材マネジメント課、用地対策課）

⁴ Evidence-Based Policy Making の略。

⁵ Artificial Intelligence の略。人工知能。

⁶ Robotic Process Automation の略。パソコンのマウスやキーボード操作のソフトウェアによる自動化。

● アカウンタビリティ重視の施策推進

県政の推進に当たっては、県民へのわかりやすい県政情報の発信などアカウンタビリティを果たし、県政への信頼を高めることが重要です。このため、広報誌、ホームページ、SNS、スマホアプリ等の様々な広報ツールを活用し、県政情報の発信力を強化するとともに、「相談ならダイヤル」やWebアンケート、パブリックコメント等により県民との対話を図ります。また、情報公開制度の適正かつ円滑な運用を図るとともに、県民への県政情報の積極的な提供を推進します。

発災時には、県から市町村等関係機関へ、市町村は住民へ、それぞれの確に必要な情報を伝達する必要があります。それぞれの地域の特性に応じた複数の組み合わせによる伝達手段の確保が必要です。このため、災害に強い通信回線構成、Lアラート（災害情報共有システム）との連携、奈良県防災ポータルサイトの運営を着実にを行い、奈良県防災行政通信ネットワークの充実を図るとともに、市町村が行う情報伝達手段の整備について、技術的助言や支援を行います。

（行政・人材マネジメント課、法務文書課、広報広聴課、防災統括室）

● EBP Mを用いた施策の推進

施策を効果的に講じるためには、統計データ等を活用した科学的根拠に基づく政策立案（EBPM）が必要です。将来の県政発展に向けた必要な施策を実現するため、国や県独自の統計データを用いて、これまでの県の取組による成果の検証を行い、県民ニーズを踏まえた有効な施策の実現に努めます。これらの取組は、常に見直しを行い施策に反映させるとともに、その過程をわかりやすく県民に伝え、施策への理解を得ます。

また、適切な方法でアンケート調査などを実施・分析し、その結果をエビデンスとして活用することが重要であり、統計研修や統計相談等を通して、職員のデータを正確に収集して分析する能力（統計リテラシー）の向上を図ります。

このような考えのもと、医療政策においては、厚生労働省より提供されるデータ、病床機能報告、レセプトデータ等を分析、病院の診療機能・医療データの「見える化」を進め、各医療機関の医療機能の分化・連携の推進を図ります。

県内経済については、県民の就業率の向上のためアンケート調査等により求職者のニーズを把握、分析するとともに、県内経済活性化のため、現状と課題を研究し、見える化を図るなどデータを明らかにした上で効果的な施策を実施します。

（政策推進課、統計分析課、地域医療連携課、雇用政策課、外国人・人材活用推進室、産業政策課）

【重点項目（中長期的視点で取り組む項目）】

● 縦割り行政から現場の課題を起点とした施策展開と主体間の連携・協働へ

地方分権の取組の進捗と定着に伴い、自治体が地域の実情に応じて主体的に施策を講じられるようになってきています。国の政策分野に応じた縦割り行政ではなく、現場の課題を起点とした施策の展開と多様な主体間の連携・協働の重要性がますます高まっています。そのため、県には、主体を越えた資源配分の最適化を念頭に置きながら、様々なステークホルダーがそれぞれの力を発揮できるよう、コーディネーターとしての役割を担うことが求められます。

本県においてはこれまでも、県と市町村が、地域活力の維持・向上や持続可能で効率

的な行財政運営を目指して連携・協働する「奈良モデル」の取組を推進しており、今後とも一層拡大・深化させていきます。

また、地域において最適な施策を実現するためには、県と市町村に限らず、現場主義に立脚した企業や団体など多様な主体間の連携・協働が重要です。

例えば、医療分野においては、各医療機関が地域の医療ニーズに即して自らの担う医療機能を明確化し、他の医療機関との連携を推進しています。そのため、県は、地域の医療機関同士の話し合いの場の設定や、レセプトデータ等を分析した情報の提供により、各医療機関間をつなぐ役割を担うことで、地域の医療提供体制の確立を促しています。また、老朽化を契機とする西和医療センターのあり方の検討においても、地域の医療機関との役割分担と連携を図り、必要となる機能と規模を関係者間で協議することで、全国のモデルとなる医療提供体制を構築します。

● 革新技术の活用による行政の効率化と新たな取組への挑戦

情報通信技術や人工知能等の革新技术の実用化が進むにしたがって、地域でこれらの技術を活用する場面も増えています。

技術活用を通じた業務効率化については、デジタルファーストを念頭に置き、電子申請・電子決裁の推進、ペーパーレス化、将来の労働力人口減少を見据えたAI・RPAによる事務の自動処理化などの取組を進めます。

また、IoT⁷、5G⁸等の先端技術の活用にあたっては、既存業務の効率化にとどまらず、新たな付加価値を持つ創造的な取組に挑戦していくことも重要です。その際、効果的なインセンティブ付与などの工夫を取り入れつつ、ビッグデータを効率的に集め、分析し、効果的に施策を推進していきます。また、県以外の主体とも積極的に連携・協働し、本県全体として相乗効果を発揮することが適切です。

例えば、公共交通の分野においては、道路情報に係るビッグデータ等を活用し渋滞対策などの面的な交通マネジメントを実施したり、医療の分野においては、ICTを活用した医療介護連携ネットワークの方向性を検討していきます。

これらの革新技术を効果的に使いこなせる職員やビッグデータを的確に分析できる職員の育成を図ります。

【全体項目】

● 業務の評価及び適正化

県域全体の行政課題について、最も効果的・効率的に対応する観点から、多様な主体との連携・協働の視点を踏まえつつ、県庁組織として取り組むべき事務を見直す必要があります。その上で、市町村や民間と県の役割を十分に分析・検討しつつ、共同化や事務の移譲・受託等を検討します。併せて事務の量と質の数値化を検討し、県組織内における職員間の役割分担も検討します。

(行政・人材マネジメント課)

⁷ Internet of Things の略。モノのインターネット。

⁸ 第5世代移動通信システム。

● 効率的な業務運営

より効率的・効果的な業務運営を行うため、業務プロセスの分析を行い、共通する事務のフォーマット化やスリム化を行うとともに、RPAやAI-OCR⁹等新たな技術の導入を図ります。併せて、AIなどの革新技术の活用に関する研修など、社会情勢や価値観の変化に早期に対応できる能力の習得に努めます。また、仕事の見直し・改善ポイントを示し、各所属における業務の見直しを推進します。

行政需要の変化に対応するため、事務事業を必要性、緊急性、効果性等の観点から常に見直し、廃止、縮小、統合等の方策を講じるなど、柔軟な対応を行います。

これらの取組に加え、定時退庁日等の庁内巡回や職員の退勤管理の徹底など、超過勤務縮減に向けた着実な取組を通じて、質の高い行政サービスの安定的・継続的な提供と職員のワーク・ライフ・バランスの推進を図ります。

(行政・人材マネジメント課、自治研修所、ICT推進課)

● 適切な行政手続の確保

県政の信頼確保のためには、県民へのアカウントビリティとともに、行政運営における公正の確保と透明性の向上を図り、県民の権利利益の保護に資する必要があります。

このため、行政手続法・条例を適正に運用し、許認可等における標準処理期間や審査基準等を定め、公表を行います。

また、行政処分等に対する不服申立て制度の運用において、関係する行政機関や第三者機関がそれぞれの役割を迅速かつ公正に進めることができるよう、審査庁となる各課室等への制度周知と簡易迅速かつ公正な審理手続を実施します。

(法務文書課、行政・人材マネジメント課)

● 行政文書管理の適正化

行政の適正かつ効率的な運営と、県の諸活動を現在及び将来の県民に説明する責務を全うするためには、行政文書の適正な管理が行われなければなりません。

文書のライフサイクルに応じて、作成、整理、保存、保存期間満了後の移管または廃棄等の文書管理の取扱いの適正化について徹底を図るため、例規への位置づけを含む行政文書管理ルールの改善や点検・監査の仕組みの確立を図ります。また、電子決裁が可能な文書管理システムの導入を検討する等、文書・電子データの管理改善に向けたオフィス改革を推進します。

(法務文書課)

● 会計管理の適正化

不適正な会計事務は、県に財産上の損害を与えるだけでなく、県政への信頼を失わせるものです。そのため、職員の会計事務に対する意識改革と知識の向上を図り、会計事務における誤りが起こらないようにすることが必要です。

管理職に対しては、会計事務の当事者、責任者として「意識を持たせる対策」として

⁹ AI-Optical Character Recognition/Reader の略。AI（人工知能）技術を活用し、画像データとして取り込まれた手書き文字や印刷された文字を光学的文字認識技術により、テキストデータに変換する技術のこと。

研修を実施するとともに、新任出納員や新任係長に対しては研修の充実と庁内ホームページやメールマガジンによる情報発信といった、「会計知識を届ける対策」を行います。また、出先機関等への検査を実施し、必要に応じ巡回指導を行うなど、サポート体制及びチェック体制を再構築します。

(会計局総務課、会計課)

● 内部統制の推進

良質な行政サービスを安定的、持続的に提供し、県民の県行政への信頼を担保するためには、業務執行の際、リスクを伴うことを認識し、その発生を未然に防止するとともに、法令等を遵守すること等が必要です。このため、「奈良県内部統制基本方針」を策定し、内部統制の取組を組織的に推進する体制を構築します。

具体的にはリスクへの対応やミスが発生等について全庁的にモニタリングを実施し、その結果を評価・公表します。体制や運用については、適宜必要な見直しを行うことにより、体制の確立を目指します。

また、監査委員はこの内部統制体制が有効に機能するよう、内部統制に係る長の評価について適切な審査を行います。そして、体制や運用状況について検証し、その結果を踏まえた監査を実施することで、公正で効果的な監査体制の構築を図ります。

(行政・人材マネジメント課、会計局総務課、監査委員事務局監査第一課、監査第二課)

II. 持続可能な財政運営

◆ 重点項目（計画期間（3年間）のうちに着実に成果を出す項目）

戦略を力強く進め、弱点を克服するためには、安定的な財政基盤の確立が必須です。本県は自主財源が乏しいことに加え、人口減少の影響を大きく受ける税収構造であるため、積極的な財源の確保に努めるとともに県経済の発展や税源涵養に繋がるプロジェクトの積極的な推進を図る必要があります。

加えて、地方独立行政法人の経営健全化は、県としても主体的に取り組む必要があります。

◆ 重点項目（中長期的視点で取り組む項目）

財政は、長期的視点に立って運営し、健全性を維持することが必要です。そのため、将来の県民の負担とのバランスに十分留意しつつ、投資と経済活性化の好循環を生み出し、持続可能で安定的な行政運営を目指します。

また、本県の財政基盤強化のため、所得課税、消費課税及び資産課税の各課税局面における税源涵養に効果的に資するよう、経済の好循環に繋がる投資を行います。

◆ 全体項目

県全体の財政運営の考え方として、歳入と歳出の両面から財政規律を維持することが必要です。自主的な税制の整備を行うとともに、税収・税外収入確保の取組を行うことで、財源の確保を図ります。

また、第三セクター等については、経営が著しく悪化した場合は県の財政に影響を及ぼす懸念があることから、健全な経営確保に向けた取組を行います。

【重点項目（計画期間（3年間）のうちに着実に成果を出す項目）】

● 県経済の発展や税源涵養に繋がるプロジェクトの推進

戦後大阪のベッドタウンとして発展してきた本県は、「県内で働く場が少ない」「他県に比べて急速に少子高齢化が進む」など、ベッドタウンに特徴的な課題が数多くあり、将来に向けて地域の魅力が向上するよう、未来への投資を怠らないことが重要です。

また、今後も国の地方財政計画において、地方一般財源総額の増加が見込めない中、人口一人当たりの地方法人二税や地方消費税が全国最下位レベルであるなど、自主財源が乏しい本県が、将来にわたり、地域の発展に必要な施策を安定的に実施していくためには、県税収入を増やし、財政体力を高める必要があります。

そのため、経済の活性化を促し、税源涵養に繋がるプロジェクト等を積極的に推進します。

(財政課、各部局)

● 積極的な財源の確保

プロジェクト等を計画的に推進するためには、財源を確保することが不可欠です。

そのため、国予算の徹底した情報収集に努め、国庫支出金等を最大限確保するとともに、本県の実情を踏まえた制度改正や運用弾力化等の政策提案を行い、真に有用な国予算の獲得を図ります。

また、不要となった県有資産の売却収入等を特定目的基金に積み立て、プロジェクト

等の財源として積極的に活用します。

(財政課、各部局)

● 地方独立行政法人の経営健全化

県立医科大学附属病院及び県総合医療センターは、県の医療提供体制において、重要な役割を担っており、これらを所管する県立医科大学や県立病院機構の両法人については、持続可能で自立した法人経営が求められます。特に、県立病院機構は、多額の繰越欠損金を抱えており、経営改善を着実に実行することが求められています。

そこで、両法人の病院経営を持続可能なものにするため、知事や法人のトップが出席する会議を定期的に行い、各取組の実施状況の共有や課題の検討協議を行うことにより、中期目標・中期計画の進捗管理を行います。

(病院マネジメント課)

【重点項目（中長期的視点で取り組む項目）】

● 持続的で安定的な経済の好循環を生み出すための投資

将来にわたり持続可能で安定的な行政運営を行うためには、財政基盤の強化が不可欠であり、持続的で安定的な経済の活性化が極めて重要です。

本県経済の持続的な成長の実現のためには、県内において、企業収益の拡大が賃金上昇や雇用拡大につながり、消費の拡大や投資の増加を通じてさらなる企業収益の拡大に結び付く経済の好循環を創出する必要があります。そのためには、生産量が労働投入量、資本投入量及び技術水準で基礎づけられることに鑑み、県経済の課題を分析しつつ、如何に雇用や設備投資、技術革新を実現するかが鍵となります。加えて、県民の生活に根付いた経済活性化を実現するためには、まちづくりや交通ネットワーク形成といったインフラ整備、さらには医療、福祉、教育といった社会的側面を含めた総合的な地域基盤の整備が重要です。言い換えれば、県経済の生産量を高める労働、資本以外の要素としては、技術水準だけではなく、広く公共インフラ基盤や住環境等の地域資源があり、本県ならではの経済基盤の実現に向けて、県や市町村が果たす役割は大きいものがあります。

また、地域経済の活性化に向けては、県外事業者に対して優位性を持つ県内事業者によって県外から獲得された資金が、県内で多層的に循環する経済の基本構造を構築することが重要です。その際、地域消費の拡大を一層促進する観点からは、県内事業者の事業収益力に加え、雇用吸収力や賃金水準も重要となります。

これら経済の供給面及び需要面にわたる観点を踏まえつつ、財政収支及び財源措置も十分見極めた上で、例えば、本県の強みである観光や文化資源を活かすための環境整備を進めるほか、SDGs¹⁰や体験型消費等の社会のトレンドに対応した投資を行います。

● 長期的視点に立った財政の健全性の維持

持続可能で安定的な行政運営のためには、財政の健全性を維持することが必要です。

¹⁰ Sustainable Development Goals の略。持続可能な開発目標。

そのためには、将来の県民の負担とのバランスに十分留意しつつ、財政運営を行うことが重要です。

特に、県の歳出に占める割合の高い人件費や公債費の動向に十分注意する必要があります。人件費は、「ヒトへの投資」の対価であり、将来の県政運営を見据え、それを担う職員はどの程度の数が必要なのか、どのような人材が必要なのかなど、厳密に見込む必要があります。

また、公債費は、その多くは「モノへの投資」の対価として後年度に発生するものであり、インフラ・公共施設の整備・更新、維持管理を適切に見込まないと突発的な対応が必要となり、財政収支に大きく影響が出ます。

そのほか、増加し続ける社会保障関係経費の動向などにも十分留意しながら、財政の健全性の維持に努めます。

【全体項目】

● 財政規律の維持

将来にわたり、必要な施策を安定的に実施していくためには、効果の高い施策への重点化を図るとともに、歳入・歳出の両面からの財政健全化に向けた取り組みを推進し、持続可能な財政運営を維持することが不可欠です。

そのため、すべての施策・事業について、費用対効果の検証を徹底し、廃止を含め大胆に見直すことにより、新陳代謝を促進します。特にソフト事業については、3年間のサンセット方式を徹底し、事業計画を検討します。

また、県債の管理については、「交付税措置のない県債残高を減らす」「県債残高総額を減らす」「新規の県債発行は交付税措置のあるものを優先する」を3原則としてマネジメントするとともに、税収増にも努め、県債残高のうち将来の県民の負担となる交付税措置がない部分と県税収入との比率をメルクマールとし、健全な財政運営に努めます。

(財政課、各部局)

● 自主的な税制の整備

地方創生、人口減少・高齢化対策をはじめとした地方の増大する役割に対応するため、課税自主権を発揮していくことが重要です。

このため、使途事業等について妥当性や有効性の評価を行いつつ、法人県民税の特例制度、森林環境税及び産業廃棄物税の延長や見直しについて検討します。

(税務課)

● 税収・税外収入確保の取組

公平かつ適正な課税は、税務行政の基本であり、正しい法規の解釈、適用を行い、適時的確な課税を行うことが重要です。

このため、適正な申告指導と的確な情報収集に努めるとともに、税の公平性を確保するため現地調査などの課税調査を強化します。

税外収入確保の取組として、使用料・手数料については、公正な受益者負担の観点から料金を設定することが不可欠です。施設や機器の更新時など機会を捉えて、使用料・手数料の見直しを実施し、施設の維持やサービス向上のための財源を確保することが必

要です。

また、収入確保と負担の公平性の観点から、税・税外収入の未収金対策は重要な課題です。税の未収金については、収入未済額削減のため、滞納者に対して催告書や電話による納税指導を行うとともに、財産調査を徹底します。資力がありながら自主納付に応じない悪質な滞納者については、差押えを積極的に実施します。

税外未収金については、全庁的に厳正かつ適切な債権管理を行い、新たな未収金の発生防止とすでに発生している未収金の削減に取り組む必要があります。支払督促等法的措置を実施するなど積極的に回収を行い、回収困難債権については着実に債権放棄を行うことにより、未収金残高の縮小を図ります。

(税務課、財政課、行政・人材マネジメント課)

● 第三セクター等の経営健全化

公共性と企業性を併せ持つ第三セクター等は、住民の暮らしや地域の産業を支える重要な役割を担っている一方で、経営が著しく悪化した場合は県の財政に影響を及ぼす懸念があります。そのため、毎年度、各団体における取組内容、目標達成状況を確認し、補助・出資に見合った成果が得られているかを検証し、必要に応じ課題に対する対応や目標達成に向けた方策を示すとともに、財務状況を確認することで財政的リスクの有無を把握し、経営健全化に向けた取組みを推進します。

(行政・人材マネジメント課、第三セクター等所管課)

Ⅲ. 公共施設等の戦略的な運営

◆ 重点項目（計画期間（3年間）のうちに着実に成果を出す項目）

県有施設については、老朽化・長寿命化への対策や災害に備える施設整備を含め、維持・整備に計画的・継続的に取り組み、トータルコストの縮減と平準化を図ることが必要です。

また、県有施設をまちづくりのために効果的に活用します。

◆ 重点項目（中長期的視点で取り組む項目）

老朽化した社会インフラの更新の際には、将来の人口動態も踏まえた需要予測により機能の集約や統廃合を積極的に検討します。検討にあたっては、移動手段の確保やスマートシティ化も念頭に置きます。

また、大規模広域防災施設の整備など、大規模災害に備えた広域的な視点からの対応力強化に努めます。

◆ 全体項目

社会情勢に適時的確に対応するため、膨大な量の県有資産を効率的に管理し、効果的に活用する必要があります。今後の更新・改修・維持管理に向け、適切な資産の管理・運営が求められます。

また、老朽化に伴う修繕については、インフラ施設の計画的なメンテナンスサイクルを構築することで、限られた資源の中、効率的・効果的に取り組みます。

【重点項目（計画期間（3年間）のうちに着実に成果を出す項目）】

● トータルコストの縮減、平準化

本県の道路整備率は低く、他県に比べて大きく立ち遅れており、今後も引き続き道路整備の推進が必要です。一方で、蓄積された道路ストック（橋梁、トンネル、舗装等の道路構造物）の老朽化対策など維持管理に係る費用は増大していく状況です。

そこで、道路整備基本計画に基づき、「選択と集中」の深化と道路整備の体系化により、コスト縮減や平準化を図り、限られた予算の中で道路整備、道路維持管理を効率的かつ効果的に実施します。道路整備に係るコスト縮減のため、計画段階でのコスト比較の徹底及び新技術の活用や建設副産物の有効利用等を行います。また、維持管理に係るコスト縮減のため、施設に不具合が生じてから修繕を行う「事後保全」から「予防保全」の維持管理への転換を図ります。

（道路建設課、道路保全課）

● 老朽化・長寿命化への対策

高度経済成長期に多数整備されてきたインフラ施設の多くで、老朽化による劣化や損傷が進んでいます。老朽化を原因とする事故の防止や、一斉に更新時期を迎えていくことによるコストの増大に対応するためには計画的な対策が必要です。

橋梁については、「奈良県橋梁長寿命化修繕計画」に基づき、予防保全型の老朽化対策への転換を図り、点検結果に基づいた施設の修繕を進めます。

また、頻発する豪雨災害等に備え、砂防施設の老朽化対策を進めるにあたり、保全対象の直上流に位置する現行基準に適合しない老朽化砂防堰堤を優先して、基準に適合した流木対策の設置などの機能向上を計画的に進めます。

県営住宅については、適切な時期に県営住宅の建替えを進めていくため、国庫補助金等を活用しながら、建物の長寿命化を図る改修を進めるとともに、既導入の指定管理者制度による住宅管理のほか、PFI¹¹による住宅の整備といった民間活力の導入も推進します。

(道路保全課、砂防・災害対策課、住まいまちづくり課)

● 災害に備える施設整備

本県の耐震化については「奈良県耐震改修促進計画」に基づき順次取組を進め、耐震化率も上昇しているものの、一部の県有施設については、現時点においても耐震性が十分ではないものもあり、「耐震改修プログラム」に基づき、耐震性を確保する必要があります。

このため、庁内部局横断の「県有施設等耐震検討チーム」を立ち上げたところであり、引き続き、県有施設全体の耐震対策について検討を進めます。その際、施設を利用する県民の安全・安心の確保を最優先に考慮しつつ、県民の利便性・快適性の向上に資するよう、全庁的に統一した対応を進めることとし、耐震性の低い建物について建替えや改修方針を早急に決定してロードマップを作成します。

また、災害時の円滑な情報伝達に取り組むため、消防防災ヘリコプターのテレビ映像伝送システムの活用が期待されることから、設備の維持管理に加え、非常用発電機等の整備・更新など、災害時にも対応できる設備を充実させます。

(ファシリティマネジメント室、建築安全推進課、県有施設営繕課、
消防救急課)

● 住みよいまちづくりのための公共施設等の活用

公共施設の整備・活用にあたっては、地域のにぎわいやまちづくり等に配慮する必要があります。平成31年4月にオープンした「奈良公園バスターミナル」では、ターミナル機能による奈良公園周辺の交通環境の改善に寄与するほか、快適な休憩スペースの提供等によるアメニティ機能の向上や、レクチャーホールの活用によるガイダンス機能の向上を図ったところであり、更なる活用を促進します。

その他、公共施設等の活用においては「奈良モデル」の枠組みの中で、県・市町村が一体的にまちづくりを検討しており、地域のまちづくりに資することができるよう、国・県・市町村との間で資産の情報共有を含め、相談・情報交換等を密に行いながら活用を検討し、資産の活用を積極的に促進します。

西和医療センターは、前身である県立三室病院の開設以来40年が経過し、施設の老朽化が進んでいることや、奈良県総合医療センターが移転開院したことで、更なる役割分担と連携が求められています。そのため、「西和医療センターあり方検討委員会」を開催し、必要となる機能や規模を議論し、客観的なデータに基づく現在と将来の医療需給を調査分析するとともに、有力な移転検討先であるJR王寺駅周辺のまちづくりも踏まえ、病院の「あり方」について検討を進めます。

(奈良公園室、ファシリティマネジメント室、病院マネジメント課)

¹¹ Private Finance Initiative の略。公共施設等の建設、維持管理、運営等を民間の資金、経営能力及び技術的能力を活用して行う手法。

【重点項目（中長期的視点で取り組む項目）】

● 社会インフラの更新を契機とした「スマートシティ」の実現

社会インフラは、老朽化等による更新の際、将来の人口動態も踏まえた需要予測を行い、機能の集約による統廃合等により適正規模にし、次世代に継承していくことが求められます。統廃合等にあたっては、移動手段の確保等アクセス面での配慮や集約によるスマートシティ化も念頭に置き検討を進めます。

検討にあたっては、自治体の枠を越えた専門的知識を持つ「人材」と整備に係る「財源」が必要であり、広域行政サービス連携等、新たな連携の仕組みについても検討を行っていきます。

● 大規模災害に備えた広域的な視点からの対応力強化

大規模災害には、広域的な視点から防災対策をする必要があります。

本県では、これまで自然災害に襲われることが少なく、このような対策が充分でない面があったため、南海トラフ巨大地震等の大規模災害の発生に備え、大規模広域防災拠点の整備や、紀伊半島アンカールート等の効果的な道路整備等、中長期的な視点で広域的な対策に取り組みます。

あわせて、市町村や地域との連携体制を構築し、最適な「自助」「共助」と「公助」の役割分担を形成するなどソフト面の対応を行います。

【全体項目】

● 適切な資産の管理・運営

本県の公共施設は、一般的に大規模改修が必要とされる竣工後30年を経過したものが全体の約73%（平成31年4月時点）、10年後には約92%に達することから、今後、更新・改修・維持管理費用が増大する懸念があります。

そこで、全庁的視点で「保有総量最適化」「県有資産の有効活用」「長寿命化・耐震化の推進」の3つの柱を念頭におき、適切な資産の管理・運営を目指します。

具体的には、公共施設のあり方について評価・見直しを実施し、集約・廃止等により、統廃合を推進します。統廃合の結果、未利用となった県有資産については、市町村公有地等との連携や付加価値向上を検討の上、活用・売却等を推進します。

利用を続ける資産や集約を行った資産等については、施設全体にかかるライフサイクルコストの軽減や財政負担の平準化を図るため、整備の優先順位の明確化と計画的な整備を実施します。また、資産の現状を正しく把握するため、県有資産データベースの適正な維持管理を実施します。

民間活力の活用が有効な施設については、指定管理者制度やPFI手法等の導入を積極的に検討します。指定管理者制度導入施設の運営状況について、第三者委員会によるヒアリング・評価の実施を行うとともに、公の施設等の整備・運営にあたっては、「奈良県PPP¹²/PFI手法導入優先的検討規程」に基づき、民間が有する資金やノウハウ等の活用について、積極的に検討・導入を図ります。

¹² Public Private Partnership の略。公民が連携して公共サービスの提供を行う手法。

また、施設管理者が、日常点検や法定点検等の保全業務の重要性を理解し実施することで、施設の状況を把握し予防保全をすることが必要です。施設管理者に対する説明会の開催や、保全相談を実施することで、適切な時期の予防保全を実施します。

(ファシリティマネジメント室、財政課、県有施設営繕課)

● 計画的なメンテナンスサイクルの構築

高度経済成長期に整備された社会資本である道路施設や河川管理施設、砂防関係施設、下水道施設及び農業水利施設などの多くは、建設後30年以上経過し、今後急速に老朽化が進行すると想定され、修繕などの大きな負担が生じる懸念があることから、施設ごとの長寿命化修繕計画等を策定し取り組んでいるところです。

点検、診断、措置、記録といったメンテナンスサイクルを構築することに加え、新技術情報提供システム（NETIS¹³）等を活用し効率化を図るとともに、県職員の知識やノウハウの向上を目指します。

損傷が進行した後に補修・補強を行う「事後保全」から、損傷発生前に計画的に補修を行う「予防保全」への方針転換を行うことにより、既存の社会資本の長寿命化を図るとともに、ライフサイクルコストの低減と平準化を目指します。

(道路保全課、河川整備課、砂防・災害対策課、下水道課、農村振興課)

¹³ NEW TECHNOLOGY INFORMATION SYSTEM の略。

IV. 県域連携・協働の推進

(1) 「奈良モデル」をはじめとした市町村連携の推進

◆ 重点項目（計画期間（3年間）のうちに着実に成果を出す項目）

本県では、県全体で抱える諸課題に対応するため、「奈良モデル」をはじめとした、市町村同士または県と市町村の連携・協働の仕組みを構築しています。

恒常的に市町村との人的連携を図り、広域で対策を講じる必要がある防災能力の向上や、へき地医療従事者の養成・確保に努めます。

県だけでは改善が難しい国民健康保険制度の県単位化にかかる取組や救急救命士の資質向上、スポーツに取り組める環境づくりは、市町村と連携する仕組みを構築することで、問題解決を図ります。

◆ 重点項目（中長期的視点で取り組む項目）

本県独自の「奈良モデル」の取組をさらに発展させ、県・市町村の枠を越えた業務の共同化などを進めるとともに、市町村補完や広域調整を発揮します。

◆ 全体項目

安定的な行政サービスの提供を可能とする市町村職員の人材育成と、共通する行政課題に連携して取り組むための県・市町村職員間のネットワークづくりが重要となっています。また、専門人材の確保は県・市町村共通の課題であることを踏まえ、県域全体でのパーソネルマネジメントに取り組むことが必要です。

水道・ごみ処理施設・公有資産の活用については、市町村においても共通する課題であることから、県が市町村と一体となり、県域ファシリティマネジメントにより広域化・効率化を進めます。

県域全体に張り巡らされる道路インフラの機能を適切に維持し道路交通の安全・安心を確保する必要があることから、県域アセットマネジメントを進め、メンテナンスサイクルの構築に取り組みます。

適切な医療資源の配分と医療・介護サービスへのアクセスを改善し、医療費適正化を進めるため、社会保障分野では、医療・介護分野一体の取組が必要となります。

社会全体のデジタル化推進の流れを受け、住民に身近な行政サービスを提供する市町村においてもデジタル化を推進するため、情報システム分野の県域連携を推進します。

【重点項目（計画期間（3年間）のうちに着実に成果を出す項目）】

● 市町村との人的連携

災害時には、現場での情報収集や避難勧告等の発令、避難所の開設・運営など、第一線で活動することとなる市町村が担う役割が重要であることから、市町村職員の災害対応能力の向上を図る必要があります。そのため、防災に関する最新情報の提供や説明会、意見交換会の開催等を通して、平時から市町村と緊密に連携を図り、地域防災計画の修正や国土強靱化地域計画等の策定の際に市町村への助言や、県と市町村の合同図上訓練をはじめ、様々な研修、訓練を実施し、市町村職員の災害対応能力の向上を図ります。

併せて、大規模災害時における消防機関等の広域的な連携を強化するため、緊急消防援助隊や関係機関が連携する訓練の実施及び参加並びに応援体制・受援体制の強化や、

緊急消防援助隊奈良県大隊を計画的に増隊することで、緊急消防援助隊の体制の整備・向上に取り組みます。

県土の大部分を占める森林は、防災の観点からも重要な役割を果たしていますが、市町村では、森林の専門知識を持つ人材が不足しています。そのため、市町村に権限がある業務を県が受託し、県が養成した奈良県フォレスターが市町村と連携して受託業務を実施することで、適切な森林環境管理を行います。

不足するへき地医療に携わる医師・看護師の確保についても、市町村と連携し、自治医科大学卒業医師の派遣や、緊急医師確保修学資金貸与医師等によりへき地で勤務する医師の養成と確保を進めます。また、体験研修等や、へき地医療の魅力を伝える取組も実施します。

(防災統括室、消防救急課、森と人の共生推進室、医師・看護師確保対策室)

● 市町村と連携して問題解決する仕組み

これまで市町村が運営してきた国民健康保険が平成30年4月から「県単位化」したことに伴って、「同じ所得・世帯構成であれば、県内のどこに住んでも保険料水準が同じ」(令和6年度完成)となることを目指します。そのために、各市町村の保険料改定方針の着実な実行、収納対応の充実・強化、効果的・効率的な医療費適正化等の取組を、市町村等と連携しながら進めます。

災害時においては、県・市町村間で迅速かつ適切な支援ができるよう、県と県内全市町村間で締結した「災害時における奈良県市町村相互応援に関する協定書」に基づき、全県的な相互応援体制を実施します。また、今後、救急搬送件数の増加が見込まれる中で、重度傷病者の救命率向上には、救急救命士の資質向上が必要なことから、各消防本部と連携し、所属する救急救命士に対する講習・研修会を実施します。

地域住民の健康維持については、まちなかで運動・スポーツに取り組める環境を整備するため、身近なオープンスペース、公共施設や民間施設の活用、整備を意欲ある市町村との協働により進めます。

(医療保険課、防災統括室、消防救急課、スポーツ振興課)

【重点項目（中長期的視点で取り組む項目）】

● 既存の枠組みにとらわれない広域連携・市町村補完・広域調整機能の発揮

広域的な行政課題に対しては、生活圏や経済圏を同一にする自治体が連携・協力して対応することが求められます。本県は、全国に先駆けて自治体間の「連携・協働」を選択し、「奈良モデル」の取組を進め、着実に成果を上げてきました。

県は、市町村と対等の立場からその取組を下支えし、行政資源について県と市町村を通じて全体最適になるよう有効活用しています。

今後とも、単に資源制約に対応した県と市町村の行政効率化という受け身の次元にとどまらず、互いの強みの相乗効果により地域にとってより付加価値の高い施策を積極的に講じる基盤として、「奈良モデル」を一層拡大・深化させていきます。その際、企業や団体など多様な主体との連携・協働を含め、県は、各種施策の構想及び実現の各段階において広域的役割を積極的に果たし、本県をもっと良くするための取組基盤として主体的に機能を発揮します。

「奈良モデル」は県と市町村との総力戦です。将来の人口動態を充分に見据えながら

データベースを蓄積し、その統計データの分析を踏まえつつ、住民サービスのあり方について市町村と共に議論し、共同化を進めていく必要があります。例えば、広域的な課題・分野に対応し県・市町村共同組織等を構築し人・データを共同活用する仕組みや、県・市町村の枠を越えた公共施設の共同整備や共同管理・運営、市町村の窓口業務や施設の管理運営等の共同アウトソース範囲の拡大等を検討し、業務の共同化をより一層進めます。その際、県はコーディネーターとしての役割を果たすとともに、必要に応じ、県自らもプレーヤーとして積極的に参加します。

また、市町村の専門職員不足の課題について、技術力承継のため県の退職職員を再任用しアドバイザーとして市町村へ派遣するほか、ICT等先端技術の活用によるへき地医療提供体制の構築等、小規模な市町村でも専門性が求められる行政サービスを提供し続けられるよう努めます。

連携を円滑にするために、職員間の信頼関係の構築や双方向的なコミュニケーションを図りながら、今後も県のシンクタンク機能や調整機能を発揮し、市町村に対し積極的に連携を働きかけていきます。

【全体項目】

● 県域パーソネルマネジメント

県域全体を見据えた人材育成のため、市町村等への職員派遣等を通じて、職員の能力開発やキャリア形成を促進し、行政経営に対する幅広い視野を持った今後の県政を担う県域人材として将来の幹部候補を育成します。

また、不足する市町村の技術職員（土木、保健師等）の確保を県として支援するため、市町村への職員派遣等を行い、県域全体の行政需要に対応します。併せて、技術職員について県域全体で確保するため、採用共同試験を実施します。

市町村職員を県で受け入れる実務研修員制度、県と市町村が相互に職員を派遣し研修を行う相互派遣研修制度、市町村職員と合同で実施する能力開発研修、「統計重視」の県政実現のため市町村職員のデータを正確に収集して分析する能力（統計リテラシー）の向上を図るセミナー等の実施により、市町村職員とのネットワークづくりと市町村職員の人材育成を支援します。

（人事課、自治研修所、人事委員会事務局任用審査課、市町村振興課、統計分析課）

● 県域ファシリティマネジメント

・ 県域水道ファシリティマネジメント

水需要減少に伴う水道料金収入の減少、老朽化施設や管路の更新、水道技術者不足などの水道を巡る様々な課題に対応するため、市町村の取組について、県が率先して支援する必要があります。

平成30年度に策定した「新県域水道ビジョン」に基づき、県営水道と市町村水道の資産を県域全体で最適化する「県域水道ファシリティマネジメント」の取組を推進し、上水道事業の課題を抜本的に解決するために、県域水道の一体化を目指し、一体化の効果や課題について検討し、合意形成を図ります。簡易水道エリアでは、単独で解決しない課題に対して広域的に支援を行う、受け皿体制の実現可能性を検討します。

（水資源政策課、水道局業務課）

・ごみ処理施設の広域化

県内のごみ処理施設は、約7割の施設が建設から20年以上経過し老朽化が進んでいるほか、処理人口5万人未満の小規模な施設が約6割を占める状況です。そこで、市町村のごみ処理の安定的継続を確保するとともに、行財政効率の大幅な向上を図るため、施設の統合整備等によるごみ処理の広域化を促進する必要があります。

このため、市町村等が連携して実施するごみ処理施設の整備に対しては、関係市町村からの意向を受けて広域化の枠組み調整や技術的・財政的支援を実施します。

(環境政策課)

・市町村との連携による公有資産を活用したまちづくり

まちづくりについては、県・市町村が一体的に検討を行っていますが、県有資産について、市町村のまちづくりの拠点として活用するとともに、国・県・市町村等が連携して県域での最適利用を推進します。

また、まちづくりに前向きでアイデアや熱意のある市町村と県で連携協定を締結し、県管理施設の改修や県有地の活用などの県事業と市町村のまちづくりを一体的に取り組みます。

(ファシリティマネジメント室、まちづくり連携推進課)

● 県域アセットマネジメント

道路インフラが老朽化する中、適切に維持し道路交通の安全・安心を確保するため、適切な維持管理が必要ですが、市町村の技術職員が不足しているため、確実なメンテナンスサイクルの実施に課題があります。

このため、市町村が管理する橋梁やトンネル等の点検、修繕計画の策定業務を県が受託発注することにより、市町村がメンテナンスサイクルの基本となる定期点検を確実に実施できるよう支援します。また、市町村職員の人材育成を図りつつ、市町村と協働し補修工事を実施します。

(道路保全課)

● 社会保障分野の医療・介護分野一体の取組

県は、平成30年4月からの国民健康保険県単位化を受け、地域の医療提供体制に係る責任の主体と保険料水準に関わる財政運営の責任の主体を兼ねることになったことを踏まえ、県民の受益と負担を医療・介護分野一体で総合的にマネジメントしていきます。

地域医療の提供水準の均てん化を図るため、「奈良県地域医療構想」に基づく各取組を医療機関・市町村など広く関係者と連携して進めます。

国民健康保険については、県単位化を契機として、県民負担の公平性の観点から「同じ所得・世帯構成であれば、県内のどこに住んでも保険料水準が同じ」となる県内保険料水準の統一（令和6年度完成）を目指し、各市町村の保険料改定方針の確実な実行、収納対応の充実・強化を進めます。

医療費の適正化を図るため、医療費の分析や後発医薬品の使用促進をはじめ「第3期奈良県医療費適正化計画」に基づく具体的施策を、市町村や保険者、医療関係者と連携して進めます。

また、将来にわたり介護保険制度を持続的・安定的に運営するため、介護給付の適正化と介護人材の確保に取り組みます。

(医療保険課、介護保険課、地域包括ケア推進室、地域医療連携課、
長寿・福祉人材確保対策課)

● **情報システム分野の県域連携推進**

社会全体のデジタル化推進の流れを受け、住民に身近な行政サービスを提供する市町村においてもデジタル化を推進する必要があります。

県と市町村で共同利用している電子申請システムの利用促進や、エンドツーエンドでIT化・BPR¹⁴の徹底等、自治体に対する手続きのオンライン化を加速します。自治体クラウドの推進のため、研修会や個別支援等を実施するとともに、補助金による導入支援を行います。また、県と市町村でオープンデータ検討会議を設置し、課題や成功事例を共有することで、利用者ニーズを反映させたオープンデータ公開に取り組みます。

住民の問合せにAIが自動回答する「AIチャットボット」システムの県及び市町村の共同運用にあたっては、県が各市町村のデータを共有化したほか、構築費と初年度運用経費を全額負担して市町村の初期投資費用を大幅に軽減しました。今後とも、市町村が情報システムを活用したサービス向上に積極的に取り組むよう、県としても主導的な役割を果たしていきます。

(ICT推進課)

¹⁴ Business Process Reengineering の略。業務フローの再構築。

IV. 県域連携・協働の推進

(2) さらなる連携・協働に向けて

◆ 重点項目（計画期間（3年間）のうちに着実に成果を出す項目）

弱みを克服するうえで広域的な課題がある場合、県や市町村といった行政単位での取組だけでなく、民間企業や各種団体などの多様な主体との連携・協働が必要です。

例えば、災害時の応急活動や復旧・復興の際、民間企業や団体、ボランティア等の協力により、機動力や調達力を得ることで、迅速な対応が可能となります。

さらに、雇用確保や、働き方改革等による雇用環境の改善をするために、民間企業をはじめ多様な主体との連携を図ります。

また、医療では、地域の医療機関や関係団体が構成員となる地域医療構想調整会議等で、地域の医療ニーズに対応できる医療提供体制の構築に向けた協議を行います。

◆ 重点項目（中長期的視点で取り組む項目）

多様な主体間の相互協力関係の構築により社会全体を支える仕組みが必要です。行政と民間が対等にそれぞれの強みを活かして連携・協力し、地域活動を育て、様々な主体を繋ぐ連携調整機能の発揮が求められています。

◆ 全体項目

重点的に取り組む弱みの克服に限らず、幅広い課題解決のため、民間等との連携は大きな効果を発揮します。民間団体と包括連携協定を締結し、資源やノウハウを活用し、互いに対等なパートナーとして取組を推進します。また、県民との協働により、県民が持つ専門的な知識や能力、ネットワークを行政の様々な分野で活用することが期待できます。

【重点項目（計画期間（3年間）のうちに着実に成果を出す項目）】

● 多様な主体との連携による施策の推進

雇用の面では、人口減少による地域人材の減少、県内企業の人材不足、低い県内就業率、若年者の早期離職などの諸問題を解決するための「実学教育の充実」の一環として、連携協定企業と協働した人材育成を推進します。民間企業と協働した人材育成プログラムの開発、また、インターンシップや、学校での学習と企業での実習を組み合わせた奈良県版デュアルシステムの推進等により、様々な人材の育成を図ります。

また、本県産業の体質強化、域外交易力の強化を図るためには県内中小企業の積極的な海外への市場開拓が必要不可欠です。そのため、日本貿易振興機構（ジェトロ）奈良貿易情報センターとの連携強化等により、県内中小企業の海外展開の機運醸成、販路拡大を図ります。

交通の面においては、高齢者をはじめとする県民や、増加する外国人旅行者など来訪者の移動ニーズに応じた交通サービスの実現を目指すため、奈良県地域交通改善協議会において、県、市町村、交通事業者、住民代表等と連携・協働を図ります。

また、関係機関との連携を深め、駅のバリアフリー化に取り組む鉄道事業者を支援します。

医療の面では、周産期医療体制について、奈良県周産期医療ネットワークによりリス

クに応じた医療機関の役割分担、連携を進めます。また、地域の医療機関や関係団体が構成員となる地域医療構想調整会議等で、地域の医療ニーズに対応できる医療提供体制の構築に向けた協議を行います。

(教育委員会事務局学校教育課、産業振興総合センター、リニア推進・地域交通対策課、地域医療連携課)

● 災害に備える連携

災害時における民間事業者の機動力や調達力を活かすため、民間企業・団体等との協定を推進することで、物資やサービスの確保等を効率的に行い、迅速に届ける体制を構築していきます。

また、行政、社会福祉協議会、自治会・NPO等地域の組織の三者が連携して、ボランティアの受入体制構築や、災害時の迅速・効果的な復興支援活動、平常時の防災に向けた普及・啓発の実施など、被災者支援を円滑にできる仕組みづくりを行います。

加えて、災害ボランティアの養成や、被災地への災害ボランティアバスの運行、活動資機材の貸出など災害ボランティア活動者への支援を実施します。

また、地域住民の防災・自助・共助意識の向上のため、住民参加型の避難訓練の実施や、防災リーダー研修の実施、自治会ジャーナルの配布により、自主防災組織の育成等に取り組めます。

災害時に保健医療活動を適切かつ円滑に行える体制を整備するため、災害医療コーディネーターを任命します。

(防災統括室、安全・安心まちづくり推進課、政策推進課、青少年・社会活動推進課、地域医療連携課)

● 雇用の確保と働き方改革のための連携

新たに雇用を生み出すためには、企業や起業家への支援が必要です。このため、官民一体となって連携し、企業や起業家のニーズを的確に把握し、多岐にわたる支援を行います。

平成25年6月に締結した奈良労働局との協定を活用し、県と労働局で情報共有及び事業の共同実施等により、より効果的に県内雇用施策事業を実施していく必要があります。そこで、年度当初に設定する分野毎の目標を県と労働局で共有し、連携して事業を実施し、事業効果を高めます。

また、働き方改革に対する認識が十分ではない中小企業・小規模事業者の多い県内事業者に対し、労働局等と連携し、「働き方改革推進協議会」で、労使双方と意見交換を行い、働き方改革を推進するための実践的な施策を検討します。

働きやすい職場環境の整備を促進するため、柔軟かつ多様な働き方ができる職場づくりに取り組む企業を「奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業」として登録、優れた取組を行う企業を表彰するとともに、労務等の専門家を派遣して、各事業所の実情に即した課題解決の指導・助言や、取組の実践を通じて、事業所におけるキーパーソンを育成し、県内事業者が主体的に働き方改革に取り組むよう支援します。

さらに、新卒者の確保や若者の離職といった課題に対し、県内企業が良好な職場環境を整え、企業の情報や魅力の一つとして若者にPRしていくことが県内就職の促進とその後の職場定着につながる効果が期待できることから、県内企業と連携しセミナー開催など積極的に支援します。

女性の就業率は全国で一番低い状況ですが、県の調査結果では未就労女性の6割が働

きたい希望があります。そのため、働きやすい職場づくりを進める「なら女性活躍推進倶楽部」の登録企業と連携し、企業間の交流会やセミナーの開催、企業と就業希望女性との交流の機会の提供、働きやすい工夫など企業の魅力発信等の取組、さらに就職希望女性には準備段階からの相談支援を実施することで、女性の県内就労を促進します。

また、所得の低いひとり親世帯の安定的な就業と所得向上のため、奈良県母子家庭等就業・自立支援センター（スマイルセンター）が、ハローワークとの連携を強化し、アウトリーチによる就職マッチング支援の強化や、就業支援員等の個別アドバイスの強化により、ひとり親の意識啓発・スキル向上を推進します。

障害のある人が経済的に自立し、社会に参加するためには、雇用・就業機会を確保し、安定した生活基盤を確立することが重要であることから、奈良県就労連携コーディネーターと企業、労働局、特別支援学校及び障害者就業・生活支援センターとの連携の強化、「障害者はたらく応援団なら」の運営などにより、企業との連携や地域での障害者就労への取組を充実することで、障害者の実習先や雇用機会の確保を目指します。

刑務所等の出所者が社会人として自立するためには、出所後、就業できる場所と定住できる場所が確保されることが重要であることから、シンポジウムの開催による出所者の雇用について県民の理解促進や、採用を考えている事業主へ不安解消や対応力向上を目的としたセミナーの実施等の支援を行い、実際に雇用を行う協力雇用主の増加に繋がります。併せて、「奈良県更生支援の推進に関する条例」を制定し、出所者を直接雇用する財団法人を設立します。法人では、林業事業体への有給インターンシップ、バイオマス発電への木材供給、職業教育、社会的な教育を行い、出所者の住まいと生活の場の確保も図ります。

地域で安心できる医療提供体制を確保するため、医師や看護師の確保が図られるよう、医師や看護師が働きがいを持ち続けられる勤務環境の整備を進めていきます。

（産業振興総合センター、雇用政策課、外国人・人材活用推進室、女性活躍推進課、こども家庭課、障害福祉課、地域福祉課、医師・看護師確保対策室）

【重点項目（中長期的視点で取り組む項目）】

● 連携調整機能の発揮

自治体には、企業や地域団体等との連携を通じ、地域の魅力創造に向けて各主体が持つ潜在力を十分に引き出すことが求められます。その際、地域の将来を支えるため住民の主体的な関わりも重要です。

本県は健康寿命日本一を目指しており、活動する意欲のある高齢者（アクティブシニア）が生涯現役を実現できる社会・仕組みに転換することが求められます。健康寿命を延伸させる取組と共に、元気な高齢者が、支えを必要とする高齢者を支えることができる環境や、知識・経験を有する高齢者が活躍し続けられる環境の整備を行います。

災害への対応や福祉の充実等といった、地域課題の解決に向けて、多様な住民が継続的に活動するための仕組みや、人材や財源の確保へ向けた支援、関係者の調整の場づくりが必要となります。とりわけ地域の将来像を見据え、地域のつながりによって課題解決を図るコミュニティリーダーを長期的に養成し、地域を支える多様な運営組織を育成していきます。

これらの取組を進めるため、自治体の職員や退職者が地域活動に積極的に関わるなど、県は、様々な手段を通じて企業や地域団体等の多様な主体と連携することが求められま

す。

【全体項目】

● 包括連携協定の活用等による施策の推進

県民サービスの一層の向上を図るためには、民間団体のもつ資源やノウハウを活用する必要があります。また、企業においても、収益を上げるだけでなく、地域社会への貢献など、企業市民として積極的に社会的責任を果たしていこうという意識が高まりつつあります。そこで、県と民間団体が対等なパートナーとしてWin-Winの関係を構築し、県政の様々な分野において、包括連携協定に基づく取組を推進します。

(青少年・社会活動推進課、各部局)

● 県民との協働による施策の推進

県民の持つ専門的な知識や能力、ネットワークなどを行政の様々な分野で活用するため、県民との協働が望まれます。

一方、地域におけるつながりが希薄化していることから、県民自らが地域課題の解決に主体的に取り組むことが重要となっており、NPO・ボランティア等による地域貢献活動に期待が寄せられています。

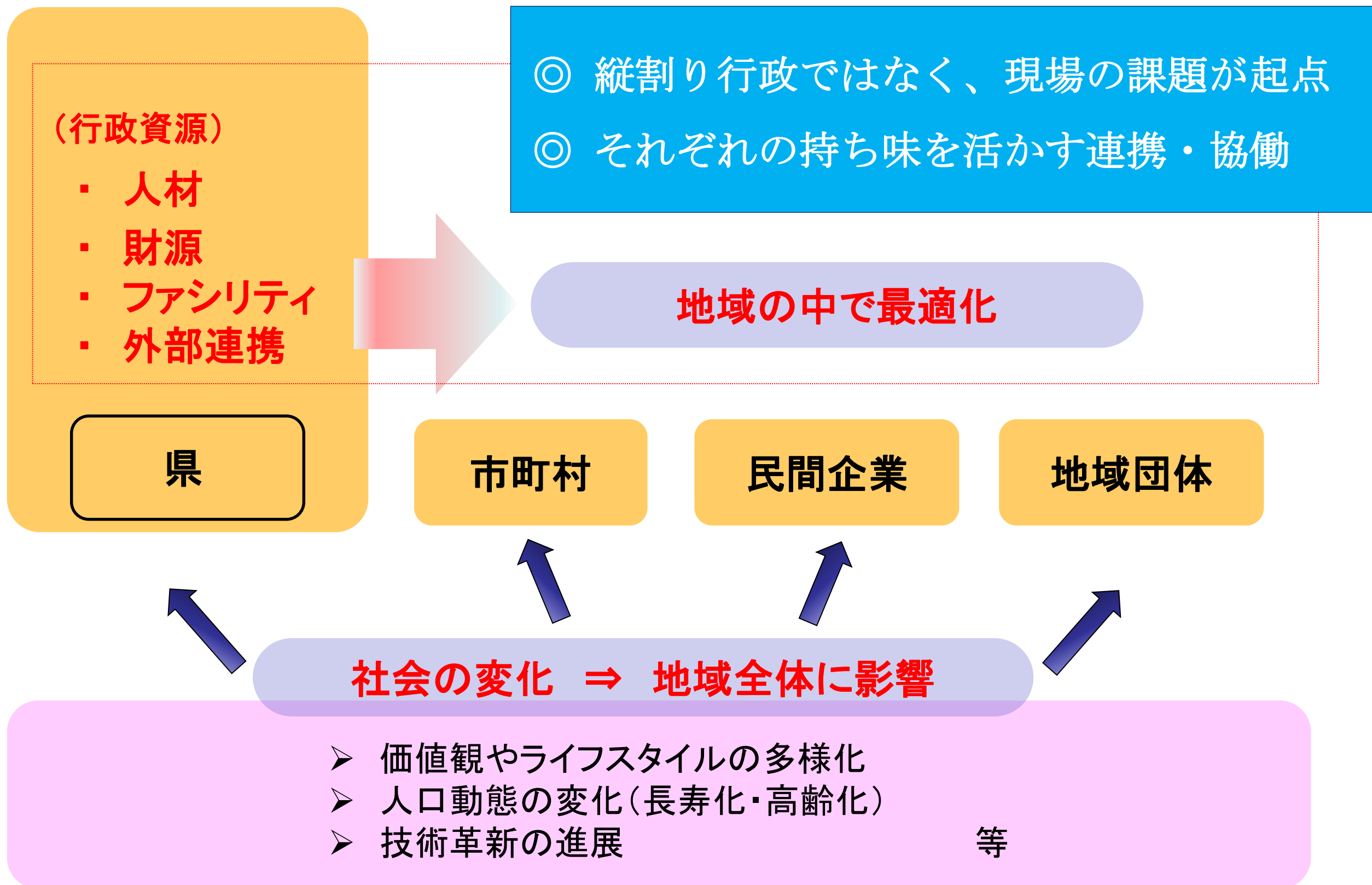
そこで、県民自らが積極的に地域に関わり、地域課題の解決に主体的に取り組む、活力ある地域社会の実現を図るため、「奈良県協働推進指針」に沿って、地域貢献活動を行う地域づくり団体等の活動を支援するとともに、県民の地域貢献活動、NPO・ボランティアへの参画を促進します。また、県政の様々な分野において、県民やNPO等との連携・協働を推進します。

(青少年・社会活動推進課、各部局)

資料編

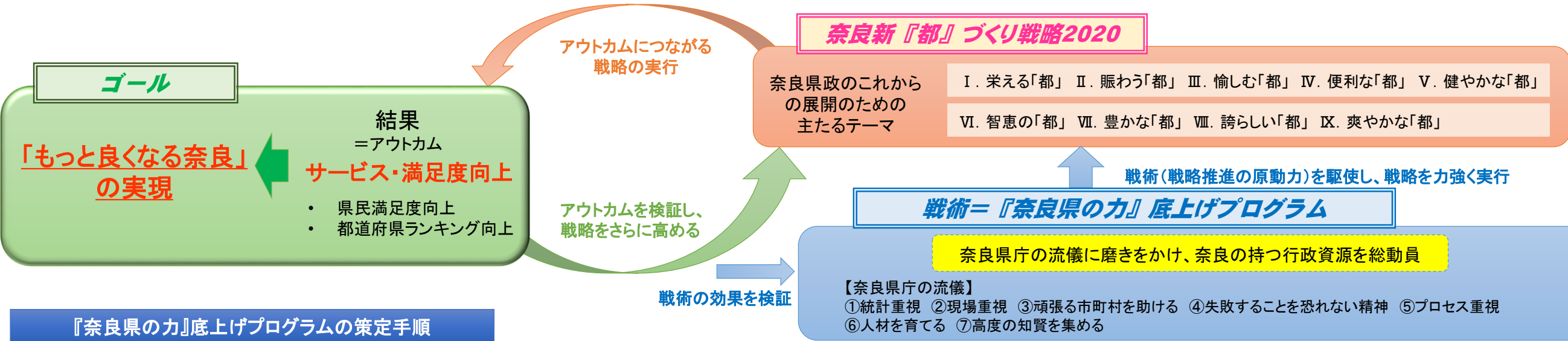
- 資料 1 『奈良県のカ』 底上げプログラムの基本認識
- 資料 2 『奈良県のカ』 底上げプログラムについて
- 資料 3 『奈良県のカ』 底上げプログラムの取組項目 (R 2 ~ R 4)
- 資料 4 『奈良県のカ』 底上げプログラムの策定手順

基本認識

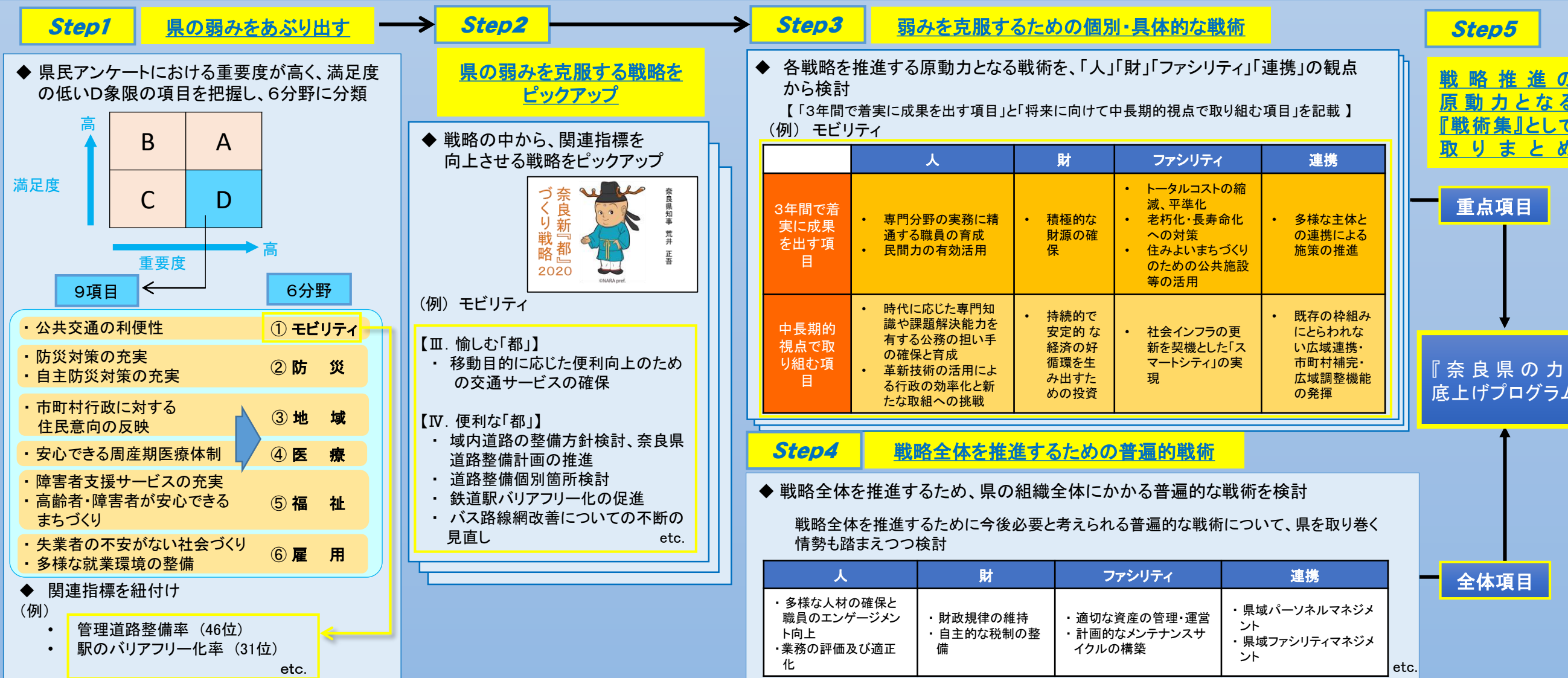


『奈良県の力』底上げプログラムについて

- これからの奈良をもっと良くするため、「奈良新『都』づくり戦略2020」を強力に推進（県民アンケートの満足度や各種指標の都道府県ランキングを向上）
- その推進の原動力として、「奈良県庁の流儀」に磨きをかけ、奈良の持つ行政資源を総動員する‘戦術’が必要⇒戦術＝『奈良県の力』底上げプログラム



『奈良県の力』底上げプログラムの策定手順

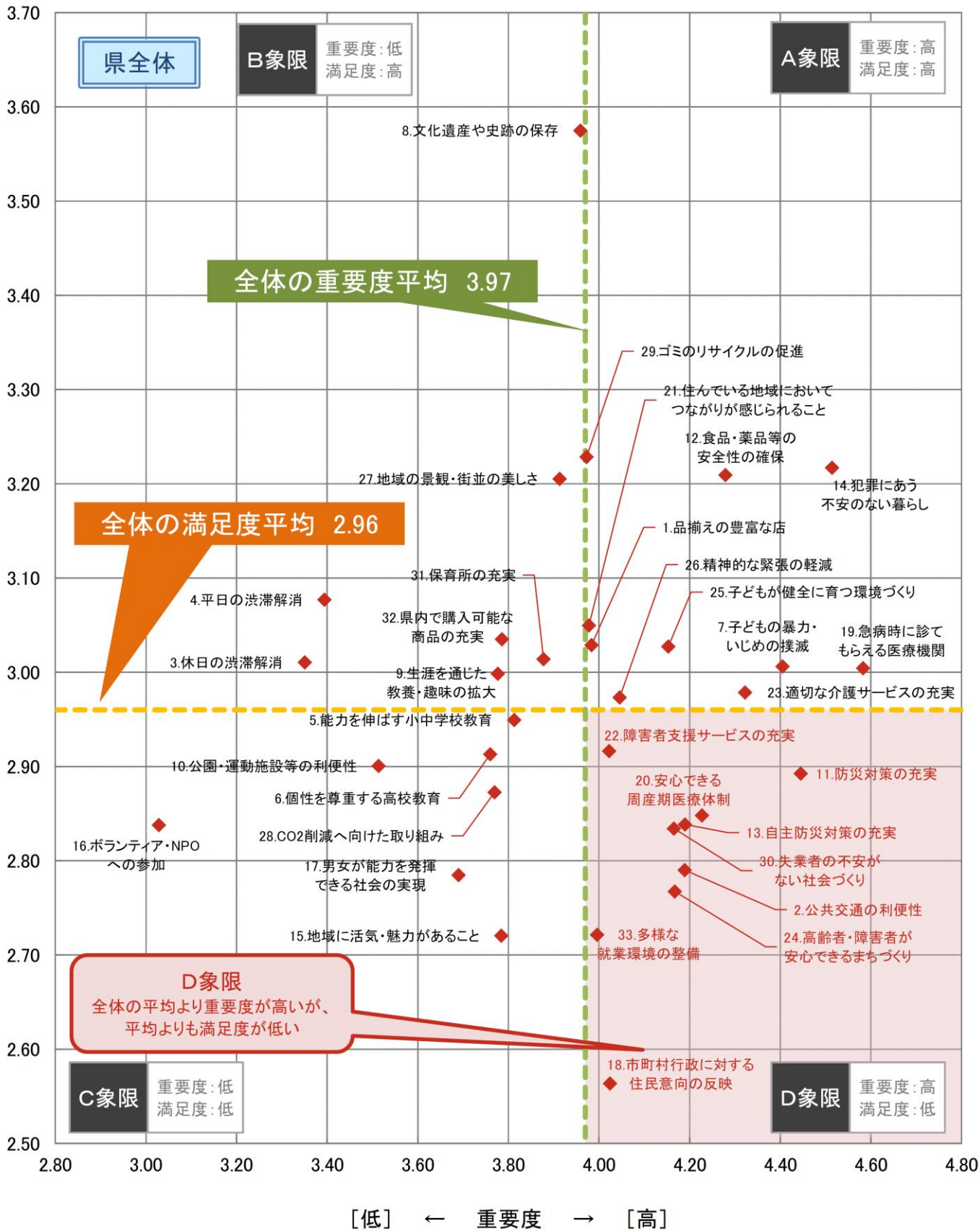


		人		財	ファンリティ	連携	
		I. 柔軟な組織運営		II. 持続可能な財政運営	III. 公共施設等の戦略的な運営	IV. 県域連携・協働の推進	
		(1) パーソネルマネジメント	(2) ジョブマネジメント			(1) 「奈良モデル」をはじめとした市町村連携の推進	(2) さらなる連携・協働に向けて
重 点 項 目	<p>3年間で 着実に成果 を出す項目</p> <p>県民にとって 重要度が高く 満足度が低い 分野 (県民アンケート)</p> <p>【モ】モビリティ 【防】防災 【地】地域 【医】医療 【福】福祉 【雇】雇用 【全】6分野共通</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 県民目線で施策を展開できる職員の育成【防】【地】【福】 <ul style="list-style-type: none"> ・本庁と出先機関、複数政策・職務分野の実務をジョブローテーション ・職員の能力・意欲に基づいた市町村等との人事交流・派遣 ・危機管理、市町村連携、福祉体験等の研修、地域活動を支援する研修を実施 ● 専門分野の実務に精通する職員の育成【モ】【防】【医】 <ul style="list-style-type: none"> ・熟練者がもつ知識・技術を、組織内や市町村職員とともに共有・承継 ・県災害時緊急連絡員の指定や災害図上訓練を通じた災害対応の研修等実施 ・経営スキルを持った人材育成のため、人事交流により経験を積み、経営研修を受講させる ● 柔軟な発想をもつ多様な職員の育成【地】【雇】 <ul style="list-style-type: none"> ・対外的な交渉・調整能力向上のためジョブローテーションにより幅広く経験させるとともに研修を実施 ・民間企業派遣により、民間の戦略や事業展開、折衝・交渉力を習得 ● 部局横断的な緊急課題に対応できる組織の構築【防】 <ul style="list-style-type: none"> ・緊急時に対応できる庁内部局間や関係機関との連絡体制を構築 ・災害時の相互応援体制に基づく職員派遣 	<ul style="list-style-type: none"> ● 民間力の有効活用【モ】 <ul style="list-style-type: none"> ・外部委託の推進による企画立案など常勤職員が担うべき業務に注力する体制を構築 ・専門性の高い業務を外部委託 ● アカウンタビリティ重視の施策推進【防】【全】 <ul style="list-style-type: none"> ・広報誌、スマホアプリ等の様々な広報ツールを活用した県政情報の発信 ・「相談ならダイヤル」、パブリックコメントなどによる県民との対話、情報公開制度の適正かつ円滑な運用 ・発災時における県から市町村等関係機関へ、市町村から住民への的確な情報提供 ● EBPMを用いた施策の推進【医】【雇】【全】 <ul style="list-style-type: none"> ・統計データを用い成果の検証を行った上で、県民ニーズを踏まえた有効な施策の実現 ・統計リテラシー向上研修、統計相談の実施 ・レセプトデータ等の分析による病院の診療機能・医療データの「見える化」 ・アンケート調査等により求職者のニーズを把握・分析 	<ul style="list-style-type: none"> ● 県経済の発展や税源涵養に繋がるプロジェクトの推進【雇】 <ul style="list-style-type: none"> ・県税収入を増やし、財政体力を高めるため、経済の活性化を促し、税源涵養に繋がるプロジェクトを積極的に推進 ● 積極的な財源の確保【全】 <ul style="list-style-type: none"> ・国予算の徹底した情報収集に努め、国庫支出金等を最大限確保 ・制度改正や運用弾力化等の政策提案を行い、真に有用な国予算を獲得 ・県有資産の売却収入等を基金に積み立てプロジェクトの財源として積極的に活用 ● 地方独立行政法人の経営健全化【医】 <ul style="list-style-type: none"> ・県立医大・県立病院機構の両法人について、知事と法人トップによる会議を定期的に開催し、中期目標・中期計画の進捗管理を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ● トータルコストの縮減、平準化【モ】 <ul style="list-style-type: none"> ・道路整備基本計画に基づき、コスト縮減や平準化を図り、道路整備・管理を効率的・効果的に実施 ・道路整備に係るコスト縮減のため、計画段階でのコスト比較の徹底、新技術の活用、建設副産物の有効利用等 ・道路維持に係るコスト縮減のため、「事後保全」から「予防保全」の維持管理へ転換 ● 老朽化・長寿命化への対策【モ】【防】【福】 <ul style="list-style-type: none"> ・橋梁について、「奈良県橋梁長寿命化修繕計画」に基づき、予防保全型の老朽化対策に転換 ・現行基準に適合しない老朽化砂防堰堤の優先的な機能向上 ・県営住宅の適切な建替、長寿命化及び指定管理・PFI等民間活力の導入推進 ● 災害に備える施設整備【防】 <ul style="list-style-type: none"> ・庁内部局横断の「県有施設等耐震検討チーム」において、引き続き県有施設全体の耐震対策について検討 ・災害時の円滑な情報伝達に資する設備の維持管理及び更新等 ● 住みよいまちづくりのための公共施設等の活用【モ】【地】【医】 <ul style="list-style-type: none"> ・「奈良公園バスターミナル」の更なる活用 ・地域のまちづくりに資する県有資産の積極的活用 ・JR王寺駅周辺のまちづくりを踏まえた西和医療センターのあり方を検討 	<ul style="list-style-type: none"> ● 市町村との人的連携【防】【医】 <ul style="list-style-type: none"> ・平時から市町村との緊密連携を図り、意見交換会・合同図上訓練等の実施により、市町村職員の災害対応能力を向上 ・緊急消防援助隊の体制の整備・向上 ・奈良県フォレスターを養成し、市町村と連携し適切な森林環境管理を実施 ・市町村と連携し、へき地医療に携わる医師・看護師等を養成・確保 ● 市町村と連携して問題解決する仕組み【防】【医】【福】 <ul style="list-style-type: none"> ・国民健康保険について、県内保険料水準統一に向け、保険料改定方針の着実な実行、収納対応の強化、医療費の適正化等の取組を市町村と連携して実施 ・災害時に「災害時における奈良県市町村相互応援に関する協定書」に基づき、全県的な相互応援体制を実施 ・消防本部と連携した救急救命士の講習・研修会の実施 ・意欲ある市町村との協働によるまちなかの運動・スポーツに取り組める環境整備 	<ul style="list-style-type: none"> ● 多様な主体との連携による施策の推進【モ】【医】【福】【雇】 <ul style="list-style-type: none"> ・人材育成プログラムの開発等連携協定企業と協働した人材育成の推進 ・JETRO奈良との連携強化等による県内中小企業の販路拡大等 ・奈良県地域交通改善協議会における連携・協働による移動ニーズに応じた交通サービスの実現 ・関係者と協議を進めながら地域の医療ニーズに対応できる体制の構築 ● 災害に備える連携【防】【医】 <ul style="list-style-type: none"> ・企業・団体等との協定を推進し、物資やサービス等を迅速に届ける体制構築 ・円滑な被災者支援のため地域の様々な組織と連携 ・災害ボランティアの活動支援 ・住民参加型の避難訓練・防災リーダー研修の実施により自主防災組織を育成 ・災害医療コーディネーターを任命し、適切・円滑な保健医療活動が行える体制整備 ● 雇用の確保と働き方改革のための連携【医】【雇】 <ul style="list-style-type: none"> ・奈良労働局との協定を活用したより効果的な雇用施策事業の実施 ・「働き方改革推進協議会」での実践的な施策の検討 ・柔軟かつ多様な働き方ができる職場づくりに取り組む企業への表彰や専門家による指導・助言等を通じて、県内事業者が主体的に働き方改革に取り組むよう支援 ・「なら女性活躍推進倶楽部」登録企業と連携した、女性の県内就労促進 ・スマイルセンターとハローワークとの連携強化によるひとり親世帯の就業支援 ・「障害者はたらく応援団なら」による取組で障害者の実習先や雇用機会を確保 ・奈良県更生支援の推進に関する条例を制定、出所者を直接雇用する財団法人を設立
	<p>中長期的視点で取り組む項目</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 時代に応じた専門知識や課題解決能力を有する公務の担い手の確保と育成 <ul style="list-style-type: none"> ・部下の管理監督や複数の職務分野等幅広い経験を積極的に積ませる ・若手職員に、課題解決に関し専門的な知識が得られるような部局間異動や県庁外への派遣等実施 ・新たな行政課題にチャレンジする人材をはじめ、職員を幅広く確保する観点から、より弾力的な採用方法や兼業のあり方を検討 ・県職員が市町村職員を併任等、専門的分野を補完・支援する仕組みを検討 ● 人口構造の変化や革新技術の実用化を好機と捉えた、多様で柔軟な働き方の実現 <ul style="list-style-type: none"> ・革新技術の実用化を最大限活用しつつ、職員がそれぞれのニーズに即した多様で柔軟な働き方を主体的に実現できるよう見直し ・地域コミュニティへの参加やリカレント教育の積極的支援 ・中高年齢期の職員に、コミュニケーション力と新規適応力を身につけさせる 	<ul style="list-style-type: none"> ● 縦割り行政から現場の課題を起点とした施策展開と主体間の連携・協働へ <ul style="list-style-type: none"> ・県と市町村が連携・協働する「奈良モデル」の一層の拡大・深化 ・地域の医療機関同士の話し合いの場の設定や、レセプトデータ等の分析情報の提供により地域の医療提供体制の確立 ● 革新技術の活用による行政の効率化と新たな取組への挑戦 <ul style="list-style-type: none"> ・デジタルファーストを念頭に置き、電子申請・電子決裁の推進、ペーパーレス化、AI・RPAによる事務の自動処理化の推進 ・道路情報に係るビッグデータ等を活用した渋滞対策など面的な交通マネジメントの実施 ・ICTを活用した医療介護連携ネットワークの方向性の検討 ・革新技術を効果的に使いこなす職員や、ビッグデータを的確に分析できる職員の育成 	<ul style="list-style-type: none"> ● 持続的で安定的な経済の好循環を生み出すための投資 <ul style="list-style-type: none"> ・まちづくりや交通ネットワーク形成といったインフラ整備、医療、福祉、教育といった社会的側面を含めた総合的な地域基盤の整備 ・本県の強みである観光や文化資源を活かした環境整備を進めるほか、SDGsや体験型消費等の社会のトレンドに対応した投資 ● 長期的視点に立った財政の健全性の維持 <ul style="list-style-type: none"> ・「ヒトへの投資」の対価である人件費や「モノへの投資」の対価である公債費及び増加し続ける社会保障関係経費の動向に十分留意し、財政の健全性を維持 	<ul style="list-style-type: none"> ● 社会インフラの更新を契機とした「スマートシティ」の実現 <ul style="list-style-type: none"> ・スマートシティ化も念頭に置いた社会インフラの集約・統廃合の検討 ・自治体の枠を超えた人材と財源を活用する広域行政サービス連携等、新たな連携の仕組みの検討 ● 大規模災害に備えた広域的な視点からの対応力強化 <ul style="list-style-type: none"> ・大規模災害の発生に備え、大規模広域防災拠点の整備や紀伊半島アンカールート等の効果的な道路整備 	<ul style="list-style-type: none"> ● 既存の枠組みにとらわれない広域連携・市町村補完・広域調整機能の発揮 <ul style="list-style-type: none"> ・単に資源制約に対応した県と市町村の行政効率化という受け身の次元にとどまらず、互いの強みの相乗効果により地域にとってより付加価値の高い施策を積極的に講じる基盤として、「奈良モデル」を一層拡大・深化 ・広域的な課題・分野に対応し、人・データを共同活用する仕組みや、県・市町村の枠を超えた公共施設の管理・運営や、市町村の窓口業務や施設の管理運営等の共同アウトソース範囲の拡大を検討し、コーディネーターの役割を果たすとともに、自らもプレーヤーとして積極的に参加 ・技術力承継のため、県退職職員の市町村派遣やICT等先端技術の活用によるへき地医療提供体制の構築等 ・職員間の信頼関係の構築や双方向のコミュニケーションを図りながら、今後も県のシンクタンク機能や調整機能を発揮し、市町村への連携を働きかけ ● 連携調整機能の発揮 <ul style="list-style-type: none"> ・元氣な高齢者が、支えを必要とする高齢者を支えることができる環境や、知識・経験を有する高齢者が活躍し続けられる環境を整備 ・地域の将来像を見据え、地域のつながりによって課題解決を図るコミュニティリーダーを長期的に養成し、地域を支える多様な運営組織を育成 	

	人		財	ファシリティ	連携	
	I. 柔軟な組織運営		II. 持続可能な財政運営	III. 公共施設等の戦略的な運営	IV. 県域連携・協働の推進	
	(1) パーソネルマネジメント	(2) ジョブマネジメント			(1) 「奈良モデル」をはじめとした市町村連携の推進	(2) さらなる連携・協働に向けて
全 体 項 目	<ul style="list-style-type: none"> ● 多様な人材の確保と職員のエンゲージメント向上 <ul style="list-style-type: none"> ・ 国・民間企業などの多様な職務経験を持つ人材を積極的に採用 ・ 会計年度任用職員等の画一的な採用のあり方を柔軟に見直す ・ 職員が培った経験・能力・専門性・意欲に応じゼネラリストやスペシャリストになるよう支援するため、職員の意欲や能力の継続的な把握方法を検討 ・ 実効的な人事評価を実施し、職位・能力に応じた効果的・効率的な研修を計画的に実施 ・ メンタルヘルス対策として、ストレスチェックを実施し参加型職場環境改善に活用 ● ダイバーシティに富んだ組織の構築 <ul style="list-style-type: none"> ・ 性別や年齢を問わず、公務において能力を最大限発揮できるよう制度や職場環境を整備 ・ 女性を管理職に積極的に登用し、育児休業の取得を積極的に支援するため、代替職員を機動的に確保 ・ 障害者や民間分野で培われた豊富な経験等を持つ人材を採用 ・ 定年引上げについて着実に対応し、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用 ● 効率的な組織の構築 <ul style="list-style-type: none"> ・ 「もっと良くなる奈良県」を目指す戦略を実現するため組織を改編し、真に必要な業務に人的資源を投入 ・ 組織等を積極的に統廃合 ・ プロジェクトチームなどの臨時的な組織を設置 ● 定員管理の取組 <ul style="list-style-type: none"> ・ 令和5年4月時点の職員数が令和2年4月時点の職員を上回らないよう、現状の定員を維持 ・ 会計年度任用職員は、常勤職員と会計年度任用職員の総和に占める割合を10%台で堅持 ・ 社会一般の情勢に適応した、適正な給与水準に配慮 ● 個々の事情に応じた多様な働き方を実現できる職場づくり <ul style="list-style-type: none"> ・ 「良い職場には良い人材が集まる」という考えのもと、働き方改革を推進 ・ 職員の働き方に関する意識調査を実施し、働きがいのある/働きやすい職場環境の構築を検討 ・ 管理職の人事評価において、業務管理・業務改善に関する観点を組み込む ・ フレックスタイム制の推進、ICTを活用したテレワークの推進など職員の働き方の選択肢を広げる取組 	<ul style="list-style-type: none"> ● 業務の評価及び適正化 <ul style="list-style-type: none"> ・ 市町村や民間と県の役割を分析・検討し、共同化や事務の移譲等を検討 ・ 事務の量と質を数値化し、県組織内における職員間の役割分担を検討 ● 効率的な業務運営 <ul style="list-style-type: none"> ・ 共通する事務のフォーマット化やスリム化、RPAやAI-OCR等新たな技術の導入 ・ 仕事の見直し・改善ポイントを示し、各所属における業務の見直しを推進 ・ 事務事業を必要性、緊急性、効果性等の観点から見直し、廃止、縮小、統合等の方を講じる ・ 定時退庁日等の庁内巡回や職員の退勤管理の徹底等、超過勤務の縮減 ● 適切な行政手続の確保 <ul style="list-style-type: none"> ・ 行政手続法・条例を適正に運用し、許認可等における標準処理期間や審査基準等を定め、公表 ・ 不服申立て制度について、審査庁への制度周知と簡易迅速かつ公正な審理手続を実施 ● 行政文書管理の適正化 <ul style="list-style-type: none"> ・ 行政文書管理ルールの改善や点検・監査の仕組みの確立 ・ 文書・電子データの管理改善に向けたオフィス改革を推進 ● 会計管理の適正化 <ul style="list-style-type: none"> ・ 管理職に対して、会計事務の当事者、責任者として「意識を持たせる対策」として、研修を実施 ・ 新任出納員・係長に対して、「会計知識を届ける対策」として、庁内HPやメールマガジンによる情報発信 ・ 出先機関等に対するサポート・チェック体制の構築 ● 内部統制の推進 <ul style="list-style-type: none"> ・ 「奈良県内部統制基本方針」を策定し、内部統制の取組を組織的に推進する体制を構築 ・ 監査委員による内部統制に係る長の評価を適切に審査、体制や運用状況を検証 ・ 公正で効果的な監査体制の構築 	<ul style="list-style-type: none"> ● 財政規律の維持 <ul style="list-style-type: none"> ・ すべての施策・事業について、費用対効果の検証を徹底し、廃止を含め大胆に見直す ・ ソフト事業は3年間のサンセット方式を徹底 ・ 県債残高のうち将来の県民の負担となる交付税措置がない部分と県税収入との比率をメルクマールとし、健全な財政を運営 ● 自主的な税制の整備 <ul style="list-style-type: none"> ・ 法人県民税の特例制度、森林環境税及び産業廃棄物税の延長や見直しを検討 ● 税収・税外収入確保の取組 <ul style="list-style-type: none"> ・ 税の適正な申告指導と的確な情報収集、現地調査など課税調査の強化 ・ 使用料・手数料の、公正な受益者負担の観点からの見直し ・ 税の未収金対策として、納税指導や財産調査・差し押さえの実施 ・ 税外未収金対策として、支払い督促等法的措置の実施と回収困難債権の着実な放棄 ● 第三セクター等の経営健全化 <ul style="list-style-type: none"> ・ 毎年度、各団体の取組内容等により補助・出資に見合った成果が得られているか検証し、課題への対応等を示すとともに、財政的リスクの有無を把握し、経営健全化に向けた取組を推進 	<ul style="list-style-type: none"> ● 適切な資産の管理・運営 <ul style="list-style-type: none"> ・ 公共施設のあり方について評価・見直しを実施し、集約・廃止等により統廃合を推進 ・ 統廃合後、未利用になった資産の市町村公有地等との連携や付加価値向上を検討の上、活用・売却等を推進 ・ 指定管理制度やPFI手法等の導入の積極的検討 ● 計画的なメンテナンスサイクルの構築 <ul style="list-style-type: none"> ・ 点検、診断、措置、記録といったメンテナンスサイクルの構築、新技術情報提供システムを活用した効率化 ・ ライフサイクルコストの低減と平準化のため、事後保全から予防保全に方針転換を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ● 県域パーソネルマネジメント <ul style="list-style-type: none"> ・ 市町村等への職員派遣を通じて職員の能力開発やキャリア形成を促進し、県政を担う県域人材を育成 ・ 不足する市町村の技術職員確保支援のため、県職員の派遣や採用共同試験を実施 ・ 市町村職員の県への受け入れ・相互派遣、市町村職員と合同で各種研修を実施 ● 県域ファシリティマネジメント <ul style="list-style-type: none"> ・ 県域水道ファシリティマネジメント「新県域水道ビジョン」に基づき県域水道の一体化を目指す ・ ごみ処理施設の広域化 市町村が連携して実施するごみ処理施設の広域化に対し、ソフト・ハード両面から支援 ・ 市町村との連携による公有資産を活用したまちづくり ● 県域アセットマネジメント <ul style="list-style-type: none"> ・ 市町村が管理する橋梁やトンネル等の点検、修繕計画等を県が受託発注 ・ 市町村と協働した補修工事の実施 ● 社会保障分野の医療・介護分野一体の取組 <ul style="list-style-type: none"> ・ 「奈良県地域医療構想」に基づく各取組を医療機関・市町村等と連携して実施 ・ 医療費適正化について、医療費分析や後発医薬品使用促進をはじめ「第3期奈良県医療費適正化計画」に基づく具体的施策を、市町村や医療関係者と連携して推進 ・ 介護保険制度について、介護給付の適正化と介護人材の確保を推進 ● 情報システム分野の県域連携推進 <ul style="list-style-type: none"> ・ 県と市町村で共同利用している電子申請システムの利用促進等自治体に対する手続きのオンライン化を加速 ・ 県と市町村でオープンデータ検討会議を設置し、利用者ニーズを反映させたオープンデータを公開 ・ 市町村が情報システムを活用したサービス向上に取り組むための支援 	<ul style="list-style-type: none"> ● 包括連携協定の活用等による施策の推進 <ul style="list-style-type: none"> ・ 県政の様々な分野における民間企業・団体との包括連携協定に基づく取組の推進 ● 県民との協働による施策の推進 <ul style="list-style-type: none"> ・ 「奈良県協働推進指針」に沿って、地域貢献活動を行う団体等の活動支援、県民の地域活動等への参画促進、様々な分野における県民やNPOとの連携・協働推進を実施

Step1 県の弱みをあぶり出す

◆ 県民アンケートにおける重要度が高く、満足度の低いD象限の項目を把握



Step1 県の弱みをあぶり出す

◆ 奈良新『都』づくり戦略 政策推進プラン から関連指標を紐付け

県の弱み

モビリティ

◆ D象限の項目を把握し、6分野に分類

「県民の生活に関する重要度・満足度」 D象限（重要度：高、満足度：低）

重要度：高
満足度：低

① 公共交通の利便性

電車、バス、タクシーなどの公共的な交通機関が利用しやすいこと

指標	数値	全国順位
ぐるっとバス(奈良公園・若草山麓ルート)の乗車人数	189,576人 (H30)	-
コミュニティバス・デマンド交通導入市町村数	34市町村 (H30)	-
都道府県管理道路の道路整備率	38.7% (H28)	46位
都道府県管理道路の道路舗装率(簡易舗装を除く)	63.1% (H28)	38位
駅のバリアフリー化率(1日当たり平均乗降客数3,000人以上)	77.4% (H30)	31位
都道府県管理道路の歩道整備率	26.3% (H28)	45位
骨格幹線ネットワークの線の整備箇所の整備率	45.0% (R1)	-
道路の供用目標の宣言箇所における供用箇所数(累計)	44箇所 (H30)	-
5つの指標全てを達成している系統の割合 (1便あたり利用者数3.0人以上、平均乗車密度2.0人以上、最大乗車人員10.0人以上、収支率(交通事業者)40%以上、収支率(市町村連携)20%以上、利用者一人あたりの行政負担2,000円以下)	75.6% (H30)	-
バス停上屋整備箇所数(奈良交通)	30箇所 (H30)	-

Step2 県の弱みを克服する戦略をピックアップ

◆ 戦略の中から、関連指標を向上させる戦略をピックアップ

奈良新『都』づくり戦略2020		
II. 賑わう『都』	4 魅力ある観光地づくり	
	(21)奈良公園周辺の交通周遊環境向上	奈良公園バスターミナルの運用改善と施設のアメニティ向上、奈良公園周辺の交通周遊環境の整備
	(22)ぐるっとバス支援	ぐるっとバスの運行環境の改善
	(25)近鉄奈良駅周辺の景観・環境整備	地元商店街、地元自治会の人々と協同した近鉄奈良駅前の景観・環境整備の検討
III. 愉しむ『都』	8 暮らしやすいまちづくり	
(50)移動目的に応じた便利向上のための交通サービスの確保	広域の路線バス、広域コミュニティバスへの運行とノンステップバス購入補助等による移動目的にかなう交通サービスの確保	
IV. 便利な『都』	12 道路整備	
	(63)京奈和自動車道の整備	国土幹線軸に繋がる南北の大幹線京奈和自動車道の早期完成に向けた事業推進、用地買収への協力
	(64)京奈和自動車道関連 奈良エリア・西九条佐保線	関西大環状道路の一部形成、京奈和自動車道(仮称)奈良ICへのアクセス整備、鉄道高架化による地域分断の解消、一体的なまちづくりの推進
	(65)京奈和自動車道関連 橿原・高田エリア	関西大環状道路の一部形成、本線部分の橋梁下部工事・大和高田バイパスのランプ部の上部工事への着手
	(66)大和平野中心部 国道163号	県北西部の府県間における東西ネットワークの強化による、関西文化学術研究都市などの地域活性化の支援等
	(67)大和平野中心部 国道168号と周辺道路	県北西部の南北を結ぶ骨格幹線の形成等による交通混雑の緩和、交通安全性の向上、観光の振興、緊急医療施設へのアクセス向上
	(68)大和平野中心部 大和中央道	骨格幹線の形成による交通混雑の緩和、交通安全性の向上、昭和工業団地や唐院工業団地等へのアクセス向上による地域活性化等
	(69)大和平野中心部 阪奈道路結節点	阪奈道路の奈良市方向のアクセス確保による、交通混雑の緩和や地域住民の利便性の向上、及び大宮道路高架部から第二阪奈道路への乗り入れ確保によるアクセス性向上のため、構造改善に向けた都市計画変更の手続き
	(70)アンカールート国道168号 五條エリア	京奈和自動車道五條西ICから大規模広域防災拠点へのアクセス性の向上、線形不良箇所と冬期の最大難所の回避による走行性の向上及び安全安心の確保
	(71)アンカールート国道168号 十津川エリア	崩土等による通行止めリスク低減と線形不良箇所及び幅員狭隘区間の解消による安全・安心な通行の確保
	(72)アンカールート国道169号 御所・高取エリア	京奈和自動車道御所ICと南和地域の接続による、地域活性化や観光振興の支援
	(73)アンカールート国道169号 川上・上北・下北エリア	大型車の対向が困難な線形不良箇所等の解消による、物流の効率化と沿線で地域振興の創出
	(74)大和平野東部	長谷寺参道の徒歩による周辺やモビリティによる観光などの実現、沿線等の地域振興の創出等、及び県中和地域と吉野地域の接続による観光振興や地域産業の支援
	(75)道路維持管理の計画化・体系化	計画的・体系的な道路の維持管理
	(76)域内道路の整備方針検討、奈良県道路整備計画の推進	道路は「何のために」「つくるのか」の目的と道路を「どのように」つくるのかのプロセスを明確化
	(77)道路整備個別箇所検討	個々の道路整備の是非の判断について、「選択と集中」のプロセスを重視し、標準化された評価基準を適用し、客観的なデータを充てはめて実施
	(78)用地買収・用地補償の円滑な進め方の検討	補償金算定にあたって「損失補償の考え方」と「補償内容の妥当性」について有識者に判断等
	13 鉄道整備	
	(81)鉄道駅バリアフリー化の促進	鉄道駅における段差解消等のバリアフリー整備を行う鉄道事業者へ補助
	(82)リニア中央新幹線「奈良市附近」駅の早期確定	JR東海との誠実な信頼関係に基づく実質的な協力と連携
(83)リニア中央新幹線「奈良市附近」駅と関西空港直結リニア新幹線	構想を具体化する手法の検討	
14 バス輸送環境整備		
(84)バス路線網改善についての不断の見直し	県内市町村、奈良交通と協力してバス路線網の改善	
(85)バス停アメニティ向上・バス輸送サービス改善	域内移動快適化のためのバス輸送サービスの改善	

Step1 県の弱みをあぶり出す

◆ 奈良新『都』づくり戦略 政策推進プラン から関連指標を紐付け

県の弱み

防災

◆ D象限の項目を把握し、6分野に分類

「県民の生活に関する重要度・満足度」 D象限（重要度：高、満足度：低）

重要度：高
満足度：低

②防災対策の充実

地震、台風、火災などへの対策がしっかりしていること

③自主防災対策の充実

家庭や地域において、地震などの自然災害に対する自主的な備えが
できていること

関連指標	指標	数値	全国順位
	全世帯数に占める自主防災組織が活動範囲としている地域の世帯数の割合	83.7% (H30)	31位
	防災拠点となる公共施設等の耐震化率	86.5% (H29)	43位
	公立学校の耐震化率	98.1% (H31)	40位
	避難所に指定されている学校の災害時利用通信に関する通信設備を保有する割合	81.5% (H31)	23位
	土砂災害特別警戒区域(レッド区域)の指定状況	6,504箇所 (H30)	-
	非常用電源が整備された避難所の割合	48.2% (H30)	-
	スイスで森林環境管理体制を学んだ人の数(累計)	57人 (R1)	-
	公共施設の維持管理に係る県民1人当たり負担額	6,000円 (H29)	-

Step2 県の弱みを克服する戦略をピックアップ

◆ 戦略の中から、関連指標を向上させる戦略をピックアップ

奈良新『都』づくり戦略2020		
Ⅲ. 愉しむ『都』	6 「安全安心な地域」づくり	
	(36)大規模広域防災拠点の整備	南海トラフ巨大地震に備え、防災拠点の段階的な整備等
	(37)消防学校教育の充実、県内消防組織への支援	高度で専門的な災害対応能力と知識を備えた消防職員・団員の育成、消防救急無線施設及び消防指令センターの一元化整備の支援等
	(38)大和川直轄遊水地と流域内水遊水地の整備	大和川の洪水対策の推進、100年に1度の大雨にも耐えられることを目標にグレードアップ対策の検討
	(39)土砂災害対策の推進	ハード対策として砂防施設の整備、国の直轄砂防事業への負担金の支出、防災・減災のためのソフト対策
	(40)奈良県緊急防災大綱の推進	「奈良県緊急防災大綱」による、ハード、ソフト両面の取組による防災対策の推進
	(41)災害時の避難所整備と運営の改善	避難所における生活環境の整備、奈良県災害福祉支援ネットワークの構築等
Ⅴ. 健やかな『都』	8 暮らしやすいまちづくり	
	(52)自治会等との連携協力強化	自治会の先進事例や活動状況情報の収集・共有、地域の防犯・防災活動の支援等による自治会との連携強化
	11 エネルギー政策	
Ⅵ. 智恵の『都』	(61)節電・緊急時のエネルギー供給	緊急時に必要なエネルギー対策の推進等
	16 地域医療の総合マネジメント・地域包括ケアの充実	
Ⅶ. 豊かな『都』	(94)県立医大の移転、医大病院施設・外来棟の整備	新キャンパスの先行分移転(医療看護の教育部門と体育館)、現キャンパスの改装等や耐震応急対策工事、耐震診断の実施
	(95)西和医療センターの移転・再整備の検討	あり方の検討、耐震応急対策のための実施設計
Ⅷ. 爽やかな『都』	20 文化財の保存・活用、文化財の防災、文化の振興	
	(113)文化財防災対策の構築	(仮称)文化財防火対策推進条例の制定等による文化財の防災対策強化
Ⅸ. 爽やかな『都』	24 森林環境管理・林業振興	
	(131)新たな森林環境管理制度の構築	「奈良県森林環境の維持向上により森林と人との恒久的な共生を図る条例」等の制定、森林環境管理の制度運用、体制構築、人材育成の推進
	(132)森林防災体制の充実	防災機能を重視した森林環境管理制度の導入と、森林災害の軽減に必要な施策の実施
Ⅸ. 爽やかな『都』	(133)奈良県フォレスター制度の確立、フォレスターアカデミーの設置	奈良県フォレスターアカデミーの開校準備等
	27 行政マネジメント	
Ⅸ. 爽やかな『都』	(147)県有施設の耐震整備	県有施設の耐震整備を合理的に推進
	(148)県有資産のファシリティマネジメント(維持、管理、活用)	保有総量最適化、未利用・低利用の県有地のさらなる有効活用、長寿命化・耐震化の計画的推進、市町村保有の低利用・未利用地の奈良モデルによる利活用の検討

Step1 県の弱みをあぶり出す

◆ 奈良新『都』づくり戦略 政策推進プラン から関連指標を紐付け

県の弱み
→

地域

◆ D象限の項目を把握し、6分野に分類

「県民の生活に関する重要度・満足度」 D象限（重要度：高、満足度：低）

重要度：高
満足度：低

④市町村行政に対する住民意向の反映

市町村の政治に住民の要望や意見が十分採り入れられること

関連指標	指標	数値	全国順位
	高齢者等のための整備を備えた住宅の割合	56.0% (H30)	9位
	NPO法人の認証数	527件 (H30)	21位
	まちづくりのための活動行動者率	12.8% (H28)	30位
	「地域の連携の場」の構築市町村数	23件 (R1)	-

Step2 県の弱みを克服する戦略をピックアップ

◆ 戦略の中から、関連指標を向上させる戦略をピックアップ

奈良新『都』づくり戦略2020		
Ⅲ. 愉しむ『都』	8 暮らしやすいまちづくり	
	(49)奈良県のすまい方改善	市と協働の県営住宅用地を活用したまちづくりを推進、住生活基本計画・長寿命化計画の見直し等
	(52)自治会等との連携協力強化(再掲)	自治会の先進事例や活動状況情報の収集・共有、地域の防犯・防災活動の支援等による自治会との連携強化
Ⅴ. 健やかな『都』	17 福祉の充実	
	(96)福祉の奈良モデル構築	奈良県地域福祉計画に基づき市町村と連携した取組の推進
Ⅵ. 智恵の『都』	20 文化財の保存・活用、文化財の防災、文化の振興	
	(118)研究勉強活動の充実強化	奈良県の地方政治を良くするための手法等を検討等
Ⅷ. 誇らしい『都』	25 南部・東部の振興	
	(136)南部・東部の振興	市町村と連携して移住定住の取組を推進

Step1 県の弱みをあぶり出す

◆ 奈良新『都』づくり戦略 政策推進プラン から関連指標を紐付け

県の弱み
→

医療

◆ D象限の項目を把握し、6分野に分類

「県民の生活に関する重要度・満足度」 D象限（重要度：高、満足度：低）

重要度：高
満足度：低

⑤安心できる周産期医療体制

安心して子どもを出産できる医療体制が整っていること

	指標	数値	全国順位
関連 指標	119番通報から病院が受け入れるまでに要した時間	41.7分 (H29)	40位
	子育てに心理的・精神的な不安・負担を感じている母親の割合	49.8% (H30)	-
	人口10万人当たり医師数(医療施設従事)	258.5人 (H30)	20位
	臨床研修医定員充足率	100.0% (R1)	1位
	奈良県の県民医療費	4,745億円 (H29)	-

Step2 県の弱みを克服する戦略をピックアップ

◆ 戦略の中から、関連指標を向上させる戦略をピックアップ

奈良新『都』づくり戦略2020		
V. 健やかな『都』	16 地域医療の総合マネジメント・地域包括ケアの充実	
	(89)国保の県営化の円滑な推進	国保運営の安定化と加入者負担の公平化、医療費の適正化、医療提供体制の整備を三位一体で推進
	(90)地域医療構想の推進	医療機能の分化・連携、働き方改革、医師の偏在対策を一体で推進
	(91)医療費適正化	医療費適正化のための医療費分析、保険者協議会を通じて関係機関と連携した取組等
	(92)医師確保計画、外来医療計画の策定	医師確保計画と外来医療計画の策定
	(93)地域包括ケア・在宅医療の充実、南和における地域包括ケアの実験	南和地域におけるAIを活用した高齢者支援システムの構築、奈良県版多機能職種制度の構築検討等
	(94)県立医大の移転、医大病院施設・外来棟の整備(再掲)	新キャンパスの先行分移転(医療看護の教育部門と体育館)、現キャンパスの改装等や耐震応急対策工事、耐震診断の実施
	(95)西和医療センターの移転・再整備の検討(再掲)	あり方の検討、耐震応急対策のための実施設計
VI. 智恵の『都』	19 教育の振興	
	(105)県立医大教育の充実 県立医大教育将来像の深化	第3期中期目標達成に向けた取組・運営に対する支援、県による中期目標・中期計画の進捗管理
	(106)県と大学との連携、県立大学・県立医大と他大学との連携強化	県立医大と奈良先端科学技術大学院大学との医学と工学の共同研究
IX. 爽やかな『都』	26 奈良モデルの実行	
	(141)県立医科大学周辺のまちづくり	新駅設置のための協議・調整の加速と、橿原市と協働して基本構想の策定
	(142)奈良県総合医療センター跡地のまちづくり	県・奈良市連携による地域包括ケアシステムの拠点づくりをコンセプトとしてまちづくりを推進等

Step1 県の弱みをあぶり出す

◆ 奈良新『都』づくり戦略 政策推進プラン から関連指標を紐付け

県の弱み



福祉

◆ D象限の項目を把握し、6分野に分類

「県民の生活に関する重要度・満足度」 D象限（重要度：高、満足度：低）

重要度：高
満足度：低

- ⑥障害者支援サービスの充実 障害者が住み慣れた地域で自分に合った支援サービスを受けられること
- ⑦高齢者・障害者が安心できるまちづくり 高齢者や障害者が安心してまちに出かけられること

	指標	数値	全国順位
関連指標	障害者雇用率	2.79% (R1)	1位
	高齢者等のための整備を備えた住宅の割合	56.0% (H30)	9位
	まちづくりのための活動行動者率	12.8% (H28)	30位
	駅のバリアフリー化率(1日当たり平均乗降客数3,000人以上)	77.4% (H30)	31位
	65歳平均要介護期間(女性)	3.69年 (H30)	43位
	介護関係職種の有効求人倍率	5.02倍 (R1)	42位
	健康寿命(65歳平均自立期間、男性)	18.49年 (H30)	4位
	健康寿命(65歳平均自立期間、女性)	21.05年 (H30)	25位
	人口10万人当たり訪問看護職員数	51.7人 (H30)	16位
	障害者就労施設で働く障害者の平均工賃月額	16,058円 (H30)	28位
	奈良県の県民医療費	4,745億円 (H29)	-
	在宅(自宅・老人ホーム)で亡くなる人の割合	24.8% (H30)	6位
	コミュニティソーシャルワーカー配置市町村数	6市町村 (R1)	-
	医療的ケア児等コーディネーター養成研修修了者数	37人 (R1)	-

Step2 県の弱みを克服する戦略をピックアップ

◆ 戦略の中から、関連指標を向上させる戦略をピックアップ

奈良新『都』づくり戦略2020		
I. 栄える『都』	2 働き方改革の推進と就業支援	
	(11)障害者雇用対策の推進	なら障害者「はたらく」推進事業、精神障害者・発達障害者雇用企業サポート事業、障害者職場実習促進事業の実施による障害者の就労支援
III. 愉しむ『都』	8 暮らしやすいまちづくり	
	(49)奈良県のすまい方改善(再掲)	市と協働の県営住宅用地を活用したまちづくりを推進、住生活基本計画・長寿命化計画の見直し等
IV. 便利な『都』	13 鉄道整備	
	(81)鉄道駅バリアフリー化の促進(再掲)	鉄道駅における段差解消等のバリアフリー整備を行う鉄道事業者に補助
V. 健やかな『都』	15 健康寿命日本一を目指した健康づくり	
	(88)高齢者の安全安心な暮らし	高齢者がともに支え合って活躍できる地域づくりの推進
	16 地域医療の総合マネジメント・地域包括ケアの充実	
	(89)国保の県単位化の円滑な推進(再掲)	国保運営の安定化と加入者負担の公平化、医療費の適正化、医療提供体制の整備
	(90)地域医療構想の推進(再掲)	医療機能の分化・連携、働き方改革、医師の偏在対策を一体で推進
	(91)医療費適正化(再掲)	医療者適正化のための医療費分析、保険者協議会を通じて関係機関と連携した取組等
	(92)医師確保計画、外来医療計画の策定(再掲)	医師確保計画と外来医療計画の策定
	(93)地域包括ケア・在宅医療の充実、南和における地域包括ケアの実験(再掲)	南和地域におけるAIを活用した高齢者支援システムの構築、奈良県版多機能職種制度の構築検討等
	(94)県立医大の移転、医大病院施設・外来棟の整備(再掲)	新キャンパスの先行分移転(医療看護の教育部門と体育館)、現キャンパス等の改装や耐震応急対策工事、耐震診断の実施
	(95)西和医療センターの移転・再整備の検討(再掲)	あり方の検討、耐震応急対策のための実施設計
	17 福祉の充実	
	(96)福祉の奈良モデル構築(再掲)	奈良県地域福祉計画に基づき市町村と連携した取組の推進
	(97)農福連携の推進	農業現場と施設での課題解決を支援して農業を障害者の働く場へ育成
	(98)重症心身障害児(者)支援センターの設置	関係団体等へのニーズ調査結果や福祉、医療、教育等関係機関との議論を踏まえて、重症心身障害児(者)支援センターを設置
	18 だれでもいつでもどこでもスポーツできる環境づくり	
	(102)スポーツ振興ビジョン策定とまちなかスポーツの振興	中長期的な目標を含むビジョンの策定、まちなかスポーツ施設の整備等
VI. 智恵の『都』	19 教育の振興	
	(105)県立医大教育の充実 県立医大教育将来像の深化(再掲)	第3期中期目標達成に向けた取組・運営に対する支援、県による中期目標・中期計画の進捗管理
IX. 爽やかな『都』	26 奈良モデルの実行	
	(142)奈良県総合医療センター跡地のまちづくり(再掲)	県・奈良市連携による地域包括ケアシステムの拠点づくりをコンセプトとしてまちづくりを推進等

Step1 県の弱みをあぶり出す

◆ 奈良新『都』づくり戦略 政策推進プラン から関連指標を紐付け

県の弱み
→

雇用

◆ D象限の項目を把握し、6分野に分類

「県民の生活に関する重要度・満足度」 D象限（重要度：高、満足度：低）

重要度：高
満足度：低

⑧失業者の不安がない社会づくり

失業の不安がなく働けること

⑨多様な就業環境の整備

いろいろな働き方が用意され、自分の生活に合った就業ができること

	指標	数値	全国順位
関連指標	工場立地件数	38件 (H30)	11位
	県民1人当たり小売業年間商品販売額	915千円 (H27)	47位
	開業率	5.6% (H29)	13位
	従業者1人当たり付加価値額	1,109万円 (H29)	30位
	1事業所当たり製造品出荷額等	1,112百万円 (H29)	35位
	県民1人当たり県内総生産(名目)	2,692千円 (H28)	—
	製造品出荷額等	20,917億円 (H29)	36位
	中期研究開発方針に基づく共同研究件数(H28～累計)	18件 (H30)	—
	企業等の販路拡大支援件数(産業・雇用振興部、農林部)	158件 (H30)	—
	従業者1人あたり年間商品販売額	23,208千円 (H28)	47位
	県内総生産(名目)	3.65兆円 (H28)	39位
	就業地別有効求人倍率(季節調整値・加重平均)	1.67倍 (H30)	26位
	労働力率	54.5% (H27)	47位
	女性の就業率(20～64歳)	62.8% (H27)	47位
	男性長時間労働者の割合(常勤雇用者、週60時間以上)	13.6% (H29)	34位
	外国人労働者数の対前年比率	1.35倍 (R1)	1位
	「奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業」登録企業数	195事業所 (R1)	—
	職業訓練修了者の就職率	96.30% (H30)	—
	障害者雇用率	2.79% (R1)	1位
	外国人を雇用する事業所数	1,102箇所 (R1)	36位
	管理的職業従事者における女性の割合	14.5% (H29)	25位
	第1子出産前後の妻の継続就業率	52.8% (H30)	—
	介護関係職種の有効求人倍率	5.02倍 (R1)	42位
	障害者就労施設で働く障害者の平均工賃月額	16,058円 (H30)	28位
	保護観察対象者の新規雇用人数	44人 (H30)	—
大学卒業者の就職率(奈良県立大学)	96.6% (H30)	—	
インターンシップを実施している高等学校の割合	90.0% (H29)	19位	

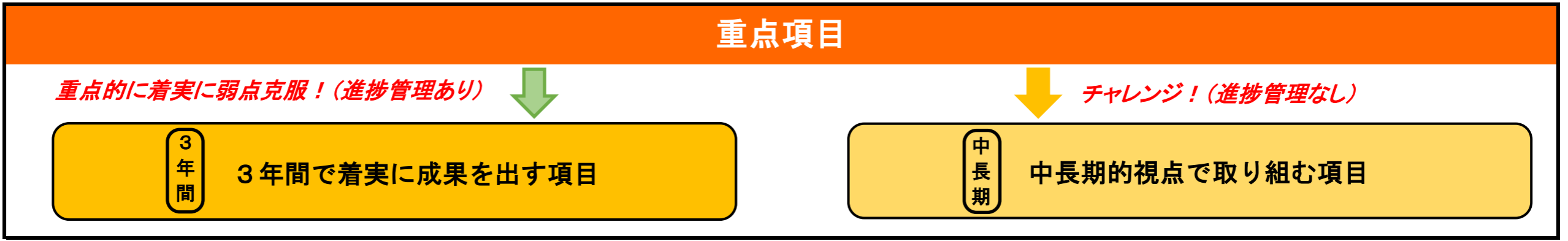
Step2 県の弱みを克服する戦略をピックアップ

◆ 戦略の中から、関連指標を向上させる戦略をピックアップ

奈良新『都』づくり戦略2020		
I. 栄える『都』	1 地域経済活性化	
	(1)工場誘致	誘致活動の強化、インフラ整備、働きやすい環境づくり
	(2)工業ゾーンの創出	市町村と協同で新たな産業用地創出の取組、中南和東部振興のための産業集積地形成の推進等
	(3)奈良県版クラスター型産業集積の形成	県内産業のクラスター性を高め、新しい産業集積形成
	(4)起業支援	スタートアップ研究会の立ち上げ、制度融資等による起業支援、起業マインドの掘り起こし等
	(5)県産業振興総合センターによる県内産業への研究支援強化	研究支援補助金の創設、研究分野統合本部による共同研究の実施、オープンイノベーション型研究開発の推進等
	(6)県産品の海外販路、国内販路の拡大	ジェトロ奈良貿易情報センターと連携した海外販路拡大、首都圏等への販路拡大への支援等
	(7)商業振興・商店街活性化	空き店舗を活用し、チャレンジショップやイベント等の実施、自社ブランド化のための商品開発などを支援等
	(8)奈良県経済産業振興大綱の策定	投資生産、販売消費、雇用が県内で好(高)循環することを目指し、製造業、農業、観光産業が連携した、経済振興方針の策定
	2 働き方改革の推進と就業支援	
	(9)奈良県版働き方改革、職場環境改善、職業能力開発	潜在的な労働力の掘り起こし、働き方改革、職場環境改善、職業能力開発の実施
	(10)県内就業支援・離職者再就職支援	新卒者・離職者の県内就業の支援、既卒未就業者等の特性に応じた就業支援等
(11)障害者雇用対策の推進(再掲)	なら障害者「はたらく」推進事業、精神障害者・発達障害者雇用企業サポート事業、障害者職場実習促進事業の実施による障害者の就労支援	
(12)外国人労働者県内定着対策	外国人労働者が円滑に就労し、良好な生活環境で定着できる仕組みの構築	
III. 愉しむ『都』	10 女性活躍の推進	
	(58)女性の働き方改革と仕事場づくり	企業での活躍や起業など様々な働き方での女性活躍の推進
	(60)ひとり親家庭支援	ひとり親への就職支援強化、資格取得による自立を促進等
V. 健やかな『都』	17 福祉の充実	
(99)出所者の更生保護、就労支援	奈良県更生支援の推進に関する条例を制定するとともに出所者を直接雇用する財団法人を設立	
VI. 智恵の『都』	19 教育の振興	
(108)実学教育の充実、インターンシップの推進	「質の高い職業人」育成のため連携協定締結企業・大学と協働し、新たな仕組みの構築	
VIII. 誇らしい『都』	25 南部・東部の振興	
(136)南部・東部の振興	関係人口の創出や雇用の創造などの取組を引き続き実施、「働く拠点」づくり、「訪れる拠点」づくり、「人材の育成」への取組	
IX. 爽やかな『都』	27 行政マネジメント	
(146)県庁版働き方改革の実行	「時間管理」「業務管理・改善」「健康管理」の各分野での働き方改革の取組の徹底	

Step3 弱みを克服するための個別・具体的な戦術

◆ 各戦略を推進する原動力となる戦術を、「人」「財」「ファシリティ」「連携」の観点から検討



重点項目分野	モビリティ	防災	地域	医療	福祉	雇用	
人	I. 柔軟な組織運営						
	(1) パーソネルマネジメント						
	3 年間	(取組項目) 県民目線で施策を展開できる職員の育成					
		専門分野の実務に精通する職員の育成					
		柔軟な発想をもつ多様な職員の育成					
		部局横断的な緊急課題に対応できる組織の構築					
	中 長期	時代に応じた専門知識や課題解決能力を有する公務の担い手の確保と育成					
		人口構造の変化や革新技術の実用化を好機と捉えた、多様で柔軟な働き方の実現					
	(2) ジョブマネジメント						
	3 年間	民間力の有効活用					
アカウントビリティ重視の施策推進							
EBPMを用いた施策の推進							
中 長期	縦割り行政から現場の課題を起点とした施策展開と主体間の連携・協働へ						
	革新技術の活用による行政の効率化と新たな取組への挑戦						
財 II. 持続可能な財政運営							
3 年間	県経済の発展や税源涵養に繋がるプロジェクトの推進						
	積極的な財源の確保						
	地方独立行政法人の経営健全化						
中 長期	持続的で安定的な経済の好循環を生み出すための投資						
	長期的視点に立った財政の健全性の維持						

凡例

- 各分野で個別に取り組む項目
- 個別明記していないが全体で取り組む項目

重点 項目 分野	モビリティ	防災	地域	医療	福祉	雇用
ファシリティ III. 公共施設等の戦略的な運営						
3 年間			トータルコストの縮減、平準化			
			老朽化・長寿命化への対策			
			災害に備える施設整備			
			住みよいまちづくりのための公共施設等の活用			
中 長期	社会インフラの更新を契機とした「スマートシティ」の実現					
	大規模災害に備えた広域的な視点からの対応力強化					
連携 IV. 県域連携・協働の推進						
(1)「奈良モデル」をはじめとした市町村連携の推進						
3 年間			市町村との人的連携			
			市町村と連携して問題解決する仕組み			
中 長期	既存の枠組みにとらわれない広域連携・市町村補完・広域調整機能の発揮					
(2)さらなる連携・協働に向けて						
3 年間	多様な主体との連携による施策の推進					
	災害に備える連携					
	雇用の確保と働き方改革のための連携					
中 長期	連携調整機能の発揮					

Step4 戦略全体を推進するための普遍的戦術

◆ 戦略全体を推進するため、県の組織全体にかかる普遍的な戦術を検討

全体項目	
人	I. 柔軟な組織運営
	(1) パーソネルマネジメント
	多様な人材の確保と職員のエンゲージメント向上
	ダイバーシティ（多様性）に富んだ組織の構築
	効率的な組織の構築
	定員管理の取組
	個々の事情に応じた多様な働き方を実現できる職場づくり
	(2) ジョブマネジメント
	業務の評価及び適正化
	効率的な業務運営
	適切な行政手続の確保
	行政文書管理の適正化
	会計管理の適正化
	内部統制の推進
財	II. 持続可能な財政運営
	財政規律の維持
	自主的な税制の整備
	税収・税外収入確保の取組
	第三セクター等の経営健全化
ファシリティ	III. 公共施設等の戦略的な運営
	適切な資産の管理・運営
	計画的なメンテナンスサイクルの構築
連携	IV. 県域連携・協働の推進
	(1) 「奈良モデル」をはじめとした市町村連携の推進
	県域パーソネルマネジメント
	県域ファシリティマネジメント
	県域アセットマネジメント
	社会保障分野の医療・介護分野一体の取組
	情報システム分野の県域連携推進
	(2) さらなる連携・協働に向けて
	包括連携協定の活用等による施策の推進
	県民との協働による施策の推進