

# 第6回 県庁の働き方・職場環境改革推進会議

## 次第

令和6年6月14日（金）

10:00～11:00

於 第1会議室

1. 知事挨拶
2. 出先機関との意見交換
  - ・ 奈良県税事務所【資料1】
  - ・ 五條土木事務所【資料2】
3. 令和6年度の主な取組
  - ・ 育児休業の取得促進【資料3】
  - ・ 人事評価制度の見直しと課長級への昇任基準の導入【資料4】
  - ・ 職員の業務権限の見直し【資料5】
4. ジェンダー平等推進ワーキング・グループの設置【資料6】

## 奈良県税事務所（所長 野田善方）

### 概 要

#### ○管轄区域

- ・奈良市、大和郡山市、天理市、生駒市、生駒郡、山添村の4市4町1村

#### ○指標

- ・面積：577km<sup>2</sup>（県全体の15.6%）
- ・人口：約68万人（県全体の52.6%）
- ・税収：約564億円（県全体の44.2%）※R4決算ベース

### 担当業務及び職員数

#### ○職員数 34名（会計年度任用職員7名含む）

- ・総務課：庶務管理、納税証明交付、総合庁舎管理 1係で5名
- ・課税課：法人県民税・事業税、個人事業税、不動産取得税等の申告相談や課税業務 3係で19名
- ・徴収課：納税相談、滞納処分、管内市町村徴収支援 2係で8名

### 特 徴

- ・奈良市の旧市街地に庁舎があり、交通の便も良く来庁者が多い。
- ・関係する官公署にも近く、調査業務等において利便性がある。

# 奈良県税事務所（所長 野田善方）

## 課題と取組

### 【職員のメンタルヘルス及びモチベーション維持】

・ 窓口・電話対応のプレッシャーやクレーム対応へのストレス



- ・ メンタル不調や家庭事情のある職員への業務配慮及び所内全体での支援。
- ・ 所長と定期的に個別面談し公私の悩み事を共有することで、職員の心理的負担を軽減し、働きやすい職場を目指す。

### 【徴税吏員の人材育成】

・ ベテラン職員の定年退職や短期スパンの人事異動等により専門的知識や経験豊富な職員（徴税吏員）の減少



- ・ 40歳未満の職員による若手勉強会。
- ・ 国税OB採用による徴収業務の支援・指導。
- ・ 税務専門員の募集により税務に特化した人材確保。

# 奈良県税事務所（所長 野田善方）

## 課題と取組

### 【税務のDX化推進】

- ・ 大量反復的に行う課税・徴収業務の効率化を進め、ミスや見落としを減らす。
- ・ 関係機関への照会等のデジタル化や、税務申告・納税証明等の電子化の普及によりペーパーレス化を促進。



- ・ R8. 9月の新税務システム導入に向け進めており、これに併行して働き方改革の検討。

### 【庁舎管理業務の負担軽減】

- ・ 事務職員のため電気・機械等の技術的知識に乏しく、施設・設備も老朽化しており応急対応も必要で苦慮している。



- ・ 今年度より、管財課に庁舎の維持管理について協力を受けながら対応していく。

【参考】奈良県税→ 奈良総合庁舎  
自動車税→ 郡山総合庁舎  
中南和県税→ 橿原総合庁舎を維持管理

# 五條土木事務所（所長 浜本雄司）

## 管内の地勢・特性

### ○管轄区域

五條市（旧西吉野村、旧大塔村）、野迫川村、十津川村

○人口 29,333人（奈良県全体の約2.3%）

○面積 1,119.3km<sup>2</sup>（奈良県全体の約30.3%）

## 事務所の特徴

### ○職員数 76人

※岡口庁舎 技術職員18人、事務職員21人、技能職員2人、会計年度  
任用職員7人 計48人

※上野地庁舎 技術職員18人、事務職員0人、技能職員1人、会計年度  
任用職員9人 計28人

- ① 広大な面積を管轄することから、十津川村上野地に分所を設置
- ② 令和3年12月に新庁舎（五條市岡口）に移転（国、県、市の合同庁舎）
- ③ 管轄区域の大部分が山間地域であり、道路交通が唯一の交通手段
- ④ 奈良県庁⇔五條庁舎⇔十津川庁舎（それぞれ40km）

## 課題と取組

### 【庁舎間移動の時間短縮】

- ・ 十津川庁舎と五條庁舎間の移動に往復2時間かかってしまい、打合せ時などの移動に担当職員の負担増



#### ・ WEB会議環境の充実

現状の環境では、40分以内のWEB会議は可能であるが、インターネット専用端末のライセンスを取得するなどして長時間の打合せを可能とする。

両庁舎に大画面ディスプレイを設置し、両庁舎間での打合せを可能とすることを検討。

- ・ 行政文書の開示請求に伴う決定通知書の知事印押印のために県庁までの往復に2時間かかってしまい、担当職員の負担増



#### ・ 知事印の印影施行

今年度、入札制度の改正に伴い、金入り設計書の開示請求件数が増大している状況。事務の効率化のために知事印の印影施行が出来ないかを検討。

# 五條土木事務所（所長 浜本雄司）

## 課題と取組

### 【会議環境の改善】

・ 業者選定審査会や事業進捗会議などに大量の資料が必要となり、その準備に多くの時間を割くことになる。



#### ・ ペーパーレス会議の推進

令和5年度より、会議時に、自分のパソコンを使用し、会議のペーパーレス化、効率化を推進

### 【水防時、緊急時の迅速な情報伝達】

・ 水防時や緊急時にリアルタイムで、情報を共有し、災害情報や通行止め情報を職員間で共有し、関係機関へ情報伝達する必要がある。



#### ・ LINEグループを活用した情報共有

緊急時、災害時に限り、グループLINE（事務所全体、管理職etc.）による迅速かつ正確な情報共有を実施。

※ただし、各職員の任意協力による

## 1. 目標と現状

### 知事部局等

- <奈良県行政運営の基本計画>
  - ・男性の育児休業について、家族や本人の多様なニーズに対応しつつ、希望する職員の取得率：100%
- <奈良県特定事業主行動計画>
  - ・男性の育児休業取得率：50%  
(うち1ヶ月超：25%)
- <(仮称)奈良県こどもまんなか未来戦略>
  - ・育休取得、短時間勤務、フレックスタイム、テレワークなど多様な働き方のメニューを活用し、子育てに関与する率：100%

### 教育委員会

- <奈良県教育委員会特定事業主行動計画>
  - ・男性の育児休業取得率(取得期間2週間超)：30%

### 警察本部

- <奈良県警察におけるワークライフバランス等推進のための取組計画>
  - ・男性の育児休業取得率：50%

目標  
(R7)

男性の育休取得率

【R5】58.8%(速報値)  
【R4】35.6%  
(うち1ヶ月超:【R5】47.1%  
【R4】19.5%)

R4全国平均:56.2%

【R5】36.8%  
【R4】20.6%  
(うち2週間超:【R5】34.8%  
【R4】18.9%)

R4全国平均:17.0%

【R5】47.2%

知事部局等・教育委員会・警察本部の全職員を対象に、育児休業取得に関するアンケートを実施

【実施期間】R6.5.9～R6.5.23

【回答数／対象人数(率)】知事部局等 : 2,495人／4,750人(52.5%)  
教育委員会 : 4,416人／11,046人(40.0%)  
警察本部 : 1,944人／2,923人(66.5%)

※(1)～(5)のアンケート集計結果はP.10～11参照

### (1) 男性の育児休業取得に対する考え

- ・職場の周りの職員(上司・同僚・部下)の約90%が、「男性に育児休業を取得してほしい」と回答
- ・男性自身・パートナーの約85%が「育児休業を取得したい／取得してほしい」と回答

周りの職員、男性自身・パートナーも  
男性の育児休業の取得に前向き

### (2) 男性が育児休業を取得するメリット

- ・職員の約98%が、子育ての喜びを感じながら、夫婦で協力し合って育児に取り組むことにメリットを感じている

ほぼ全ての職員が、  
男性が育児休業を取得することに  
メリットを感じている

### (3) 男性の育児休業の取得が伸び悩む理由とその対策

- ・伸び悩む理由は、「職場に迷惑をかけるという不安」や「周囲の理解が得られるかどうかの不安」、「職場の雰囲気」が上位
- ・希望する対策は、「雰囲気づくり」のほか、「代替職員の確保」、「多めの人員配置」、「柔軟な人事異動」といった人事対応が上位

人員体制が十分でないため、職場に  
迷惑がかかるという考えや雰囲気が  
生まれ、育児休業の取得を躊躇する

### (4) 男性の育児休業の取得希望期間

- ・(知事部局等)代替職員の配置対象としていない5ヶ月未満の育休取得を希望する職員が約半数
- ・(教委・警察)2週間以上の育休取得に対して代替職員を配置することとしているが、「育児休業の取得により職場に迷惑をかける」という不安等から、希望期間と取得期間に乖離

希望する育児休業期間に応じて  
代替職員を柔軟に配置することが課題

### (5) 女性の育児休業取得

- ・女性の育児休業取得率は100%であるが、約4分の1が支援や取組等に「不満」と回答
- ・男性の対策と同様、必要な対策は、「雰囲気づくり」のほか、「代替職員等の確保」、「多めの人員配置」、「柔軟な人事異動」といった人事対応が上位

雰囲気づくりと人事対応により  
満足度を向上させることが必要

# 育児休業の取得促進

## 3. 育児休業取得促進の取組

### 知事部局等

#### 【新たな取組(案)】

##### 取得予定の早期かつ確実な把握

- 子が生まれる予定の職員(対象職員)は、所属長にその旨を必ず報告
- 所属長が対象職員に制度周知・取得勧奨
- 配偶者とともに「子育て計画書」を作成  
※配偶者によるサイン必須
- 「子育て計画書」をもとに所属長と面談
- 各部の組織・人事管理責任者が「子育て計画書」を確認
- 各部の組織・人事管理責任者が行人課に「子育て計画書」を提出

##### 柔軟な人事配置

- 「子育て計画書」により、人事担当課(行人課、人事課)は、早期に育児取得予定者、取得期間等を把握
- 取得期間に応じて柔軟に人事配置できるよう、組織・体制、人事配置の方法等を見直し  
※具体的な人事配置等の方法は今後検討

### 教育委員会

#### 【現在の取組】

##### 取得予定の早期かつ確実な把握

- 早めのヒアリングにより、育休取得予定者、取得期間等を早期把握
- 対象職員への制度周知・取得勧奨

##### 柔軟な人事配置

- 早めのヒアリングにより、計画的な補充教員配置計画を立案
- 配偶者の産後2ヶ月以内に取得する場合、2週間以上から講師補充(R3~)
- 補充教員は常勤講師を原則とするが、応募状況により非常勤講師も任用可能(R5~)
- 12月31日~3月30日に育休期間が終了する場合、年度末まで補充講師の任用可能(R5~)

##### 取得率の向上

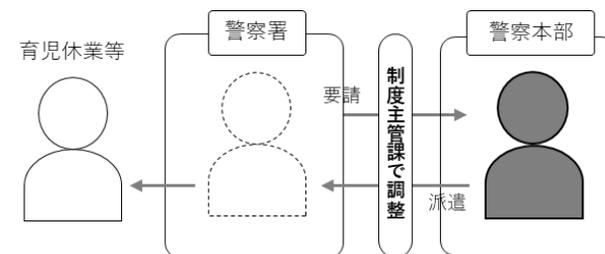
【R4】20.6% ⇒ 【R5】36.8%

### 警察本部

#### 【現在の取組】

##### 育児休業等支援要員派遣制度の構築

- 警察署等で勤務する警察官が育児休業等を取得する場合に、警察本部の所属から支援要員を派遣し、育児休業等職員の代わりに通常業務や当直勤務に従事(R6~)  
※ 組織内で人員補完



育児休業者8名に対して、延べ15名を派遣  
(R6.4.1~5.31)

##### 取得率の向上

【R5】37.5% ⇒ 【R6】110.0%

※ 前年度同期比(4.1~5.31)

※ 取得率 =  $\frac{\text{期間中に育児休業を開始した職員数}}{\text{期間中に子が生まれた職員数}} \times 100$

# 育児休業の取得促進

## 【参考】アンケート集計結果（一部抜粋）

### (1) 男性の育児休業取得に対する考え

職場の上司・同僚・部下が育児休業を取得することについて	知事部局等	教育委員会	警察本部
取得してほしい	52.1%	54.6%	55.8%
どちらかと言えば取得してほしい	36.7%	37.2%	31.9%
どちらかと言えば取得してほしくない	9.5%	7.0%	10.1%
取得してほしくない	1.7%	1.2%	2.2%

男性は自身、女性はパートナーの育児休業取得について	知事部局等	教育委員会	警察本部
積極的に取得したい／積極的に取得してほしい	47.3%	47.3%	46.9%
できれば取得したい／できれば取得してほしい	40.6%	39.1%	37.2%
あまり取得したくない／あまり取得してほしくない	9.3%	10.5%	11.0%
取得したくない／取得してほしくない	2.8%	3.0%	4.9%

### (2) 男性が育児休業を取得するメリット

男性が育児休業を取得するメリット	知事部局等	教育委員会	警察本部
妻の家事・育児の負担を減らすことができる	25.1%	23.3%	28.1%
子育ては夫婦と一緒にするものという認識を持てる	24.6%	24.7%	24.3%
子どもとのかけがえのない時間を過ごすことができる	21.7%	23.5%	21.7%
子育ての喜び・大変さを知ることができる	20.2%	21.1%	18.9%
妻の復職を早めることができる	6.7%	6.3%	4.5%
メリットは感じない	0.7%	0.4%	1.4%
その他	1.0%	0.7%	1.0%

### (3) 男性の育児休業の取得が伸び悩む理由とその対策

男性の育児休業の取得が伸び悩むと思われる理由	知事部局等	教育委員会	警察本部
休むと業務に支障をきたし、職場に迷惑をかけるという不安	27.7%	27.6%	28.7%
収入が減少することへの不安 <sup>(※)</sup>	15.5%	17.6%	16.0%
周囲の理解が得られるかどうかの不安	15.2%	15.3%	14.9%
職場の中で男性が育児休業を取得するという雰囲気が不足	15.0%	17.0%	16.0%
人事評価や昇進への影響の懸念	8.5%	4.1%	5.6%
両親や義父母など、家族からのサポートにより対応可能	3.6%	5.0%	5.3%
申請手続きの煩雑さ	3.5%	3.6%	3.0%
育児休業を取得する必要性を感じないため	3.2%	3.5%	3.5%
有給休暇等の取得で対応可能	2.8%	2.1%	4.2%
テレワークやフレックス制の活用により対応可能	2.8%	1.9%	1.0%
その他	2.2%	2.4%	1.9%

男性の育児休業取得に必要と思われること、希望する対策	知事部局等	教育委員会	警察本部
代替となる職員の人員確保を強化する	15.1%	15.7%	13.4%
育児休業を取得しやすい職場の雰囲気をつくる	15.1%	14.7%	16.2%
育児休業取得を見込んで多めに職員を配置する	10.4%	10.7%	9.1%
収入減少に対する不安を払拭する <sup>(※)</sup>	9.2%	10.4%	8.7%
上司からの育児休業の取得促進を強化する	8.3%	7.5%	11.1%
柔軟に人事異動を行う	8.2%	6.1%	7.2%
育児休業制度について分かりやすく周知する	7.0%	9.7%	8.7%
育児休業取得に係る申請手続きの簡略化を行う	6.4%	6.6%	5.8%
前例となる育児休業を取得する男性職員を増やす	6.0%	5.4%	5.6%
育児休業取得の義務化を行う	4.5%	3.6%	4.9%
育児休業取得した(しようとしている)人同士の情報交換の場をつくる	4.5%	4.4%	3.6%
出産、育児等について気軽に相談できる窓口を設置する	3.8%	4.5%	4.2%
その他	1.3%	0.7%	1.5%

# 育児休業の取得促進

## 【参考】アンケート集計結果（一部抜粋）

### (4) 男性の育児休業の取得希望期間

男性自身・パートナーが希望する男性の育児休業取得期間	知事部局等	教育委員会	警察本部
1週間未満	1.1%	0.4%	4.2%
1週間以上2週間未満	3.6%	1.6%	14.3%
2週間以上1ヶ月未満	10.6%	6.0%	28.5%
1ヶ月以上3ヶ月未満	27.1%	19.7%	25.7%
3ヶ月以上6ヶ月未満	21.4%	20.1%	11.0%
6ヶ月以上9ヶ月未満	7.1%	7.7%	2.6%
9ヶ月以上1年未満	10.0%	14.8%	4.0%
1年以上	19.2%	29.6%	9.7%

男性自身・パートナーが実際に取得した育児休業期間	知事部局等	教育委員会	警察本部
1週間未満	6.6%	8.1%	29.5%
1週間以上2週間未満	5.3%	3.1%	18.1%
2週間以上1ヶ月未満	16.7%	8.1%	15.0%
1ヶ月以上3ヶ月未満	30.4%	12.7%	12.2%
3ヶ月以上6ヶ月未満	14.5%	11.0%	5.9%
6ヶ月以上9ヶ月未満	5.7%	6.1%	0.8%
9ヶ月以上1年未満	9.3%	14.9%	5.5%
1年以上	11.5%	36.0%	13.0%

### (5) 女性の育児休業の取得

職場の上司・同僚・部下が育児休業を取得する際の支援や取組等について	知事部局等	教育委員会	警察本部
満足	27.9%	30.6%	37.9%
やや満足	48.2%	47.1%	42.3%
やや不満	17.8%	16.2%	14.3%
不満	6.1%	6.0%	5.6%

女性の育児休業取得に必要と思われること、希望する対策	知事部局等	教育委員会	警察本部
代替となる職員の人員確保を強化する	16.1%	16.7%	14.2%
育児休業を取得しやすい職場の雰囲気をつくる	14.8%	14.3%	16.7%
育児休業取得を見込んで多めに職員を配置する	11.3%	11.6%	9.8%
収入減少に対する不安を払拭する <sup>(※)</sup>	9.2%	11.2%	7.5%
柔軟に人事異動を行う	9.0%	7.0%	8.4%
育児休業取得に係る申請手続きの簡略化を行う	6.9%	6.8%	5.9%
上司からの育児休業の取得促進を強化する	6.9%	6.4%	9.5%
育児休業制度について分かりやすく周知する	6.9%	8.7%	8.2%
出産、育児等について気軽に相談できる窓口を設置する	5.8%	6.1%	6.2%
育児休業を取得した(しようとしている)人同士の情報交換の場をつくる	5.1%	4.5%	4.5%
育児休業取得の義務化を行う	3.7%	3.2%	4.8%
育児休業を取得する女性職員の前例を紹介する	3.6%	2.9%	3.3%
その他	0.7%	0.5%	0.9%

<sup>(※)</sup> 産後8週(産後パパ育児)以内に14日以上の子育休を取得した場合、28日を上限に給付率を67%を80%に引き上げ  
⇒ 手取り額が実質10割に (R7年度～)

## 人事評価制度の見直しと課長級への昇任基準の導入

### 方針

- 県政諸課題への対応、働きやすく風通しの良い職場の実現、コンプライアンスの遵守**に資する人材による組織運営ができるよう、管理職の人事評価制度を見直すとともに、課長級への昇任基準を導入する。

### 3つのポイント

#### 1. 管理職の人事評価制度の見直し

【課題】**職場環境の改善の取組**（ハラスメントの防止等）や**コンプライアンスの遵守**（不適正な事務処理の解消等）を、より適切に評価できる制度に見直す必要がある。

【対応】モニタリング調査と360度評価を本格実施し、**管理職の働き方・職場環境改革に係る取組**を評価するとともに、**コンプライアンスの遵守**についても、より適切に評価できる人事評価制度に見直す。

#### 2. 課長級への昇任基準の導入

【課題】**働きやすく風通しの良い職場づくりに逆行する職員**や**コンプライアンスを遵守できていない職員**を管理職としないことや、**県政諸課題の解決や職場環境の改善に向けて成果をあげた職員**を昇任させることを制度的に担保する必要がある。

【対応】**課長級への昇任**について、**客観的指標に基づく要件**を設定し、人事配置の検討過程では、当該要件に基づき、**昇任の可否を検討**する。

#### 3. 管理職のスキルアップを支援

【課題】自身が獲得すべきスキルを明確化し、**主体的かつ計画的なスキルアップ**を可能とするしくみを導入する必要がある。

【対応】**職に求められるスキルレベルと自身のスキルレベルのギャップ**を可視化することで、管理職の**主体的かつ計画的な研修受講を促進**する。

## 1. 管理職の人事評価の見直し

【対応】管理職の働き方・職場環境改革に係る取組を評価するとともに、コンプライアンスの遵守についても、より適切に評価できる人事評価制度に見直す。

### 業績評価

- ・目標設定の1つに、働き方・職場環境改革に関する目標を1つ以上設定  
 (例) 課内におけるハラスメントを防止するため、〇〇(時期)までに、〇〇〇〇(具体的な手法又はしくみ等)を実施する。

### 能力評価

- ・管理監督能力における働き方・職場環境改革及びコンプライアンス遵守に関する評価項目を充実

評価項目	着 眼 点
①業務管理	課の課題解決のため、指導力を発揮し、部下を統率することができる。
②勤務時間管理	課の責任者として、部下職員の健康増進及び公務能率向上のため、勤務時間管理を適切に行うことができる。
③ハラスメントの防止・ コンプライアンスの遵守 【新規】	<p>ハラスメントの防止・コンプライアンスの遵守に取り組んでいる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自らがハラスメントをしないという意識を持ち、ハラスメントに該当するような行為を行わなかった。</li> <li>・職場でのハラスメント防止の観点から、日頃から職員の行為に気を配り、職員への注意喚起を行ったり、相談等に対して適切に対応した。</li> <li>・職員が働きやすい環境づくりのためにコミュニケーション(声かけ、傾聴、雰囲気づくり等)をとった。</li> <li>・相手の属性・役職などに関わらず、裏表のない誠実な態度で接した。</li> <li>・自分の常識ややり方に固執せず、周囲の意見に耳を傾けた。</li> <li>・業務に関わる法令等の遵守のために必要なチェック・指導を行った。</li> <li>・不適正な事務処理の解消を図るため、関係法令等に基づき、行政文書を適正に管理するとともに、会計事務を適正に執行した。</li> </ul>
④働き方・組織人材・オフィス改革 【新規】	<p>働き方・組織人材・オフィス改革に取り組んでいる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員のメンタルヘルス不調を未然に防止するなど、職員の健康リスクを生じさせない職場環境を整えた。</li> <li>・職員が新たな課題に先取的に取り組む、業務の効果を最大限に発揮できるよう、業務の見直しに取り組んだ。</li> <li>・性別や年齢、障害の有無を問わず、職員が個々の事情に応じた働き方を選択し、その能力を最大限発揮できる職場環境を整えた。</li> <li>・民間企業など外部の人材の積極的活用や、組織内において円滑に横連携するなど、自由闊達で風通しの良い職場環境を整えた。</li> <li>・若手職員や中堅職員が主体的に、意欲的な課題設定や組織運営上の意思決定ができる職場環境を整えた。</li> <li>・失敗を恐れず果敢に挑戦できる人材の育成に取り組んだ。</li> </ul>

## 2. 課長級への昇任基準の導入（基準導入後の人事異動から適用）

【対応】課長級への昇任について、客観的指標に基づく要件を設定し、人事配置の検討過程では、当該要件に基づき、昇任の可否を検討する。

**必須条件** 標準以上の能力 + コンプライアンス遵守に反する事案が発生していないこと + 一定の経験年数

		要件	客観的指標
能力	基礎能力	標準以上の「 <b>規律性</b> 」、「 <b>責任感</b> 」、「 <b>積極性</b> 」、「 <b>協調性</b> 」、「 <b>知識・技能</b> 」、「 <b>折衝・調整力</b> 」、「 <b>人材養成能力</b> 」を有すること	直近2年間（※）における（以下同じ）当該項目における人事評価が全て「 <b>3</b> 」以上 ※R7年度向け人事では、R4・R5年度の評価結果を活用
	業務遂行能力	標準以上の「 <b>業務遂行能力</b> 」を有すること	当該項目における人事評価が全て「 <b>3</b> 」以上
	管理監督能力	標準以上の「 <b>管理監督能力</b> 」を有すること <管理監督能力の評価項目> ①業務管理 ②勤務時間管理 ③[新]ハラスメントの防止・コンプライアンスの遵守 ④[新]働き方・組織人材・オフィス改革 R6年度から本格実施する「 <b>モニタリング調査</b> 」と「 <b>360度評価</b> 」を参考に評価	当該項目における人事評価が全て「 <b>3</b> 」以上かつ、 本人及び部下職員において、昇任前1年間に ① <b>ハラスメント事案</b> が発生していないこと ② <b>不適正な事務処理事案</b> が発生していないこと ※部下職員の場合は職場内における非遵行為に対する地公法に基づく懲戒処分に限る
経験年数		課長補佐級・出先課長級を <b>2年以上</b> 経験していること	

**優先条件** 必須条件を満たす職員のうち、下記の要件を満たす者の昇任を優先的に検討

	要件	客観的指標
顕著な業績	県政の課題解決、職場環境の改善に向け、 <b>顕著な業績</b> が認められること	直近2年間（※）における業績評価が「 <b>3</b> 」以上かつ、上期・下期の業績評価のいずれかが「 <b>4</b> 」以上。併せて、 <b>顕著な業績</b> が認められること。 なお、以下の手続きにより、公平性・公正性を担保 ① <b>組織・人事管理責任者</b> 等が人事課に要件に該当する職員を報告（ <b>顕著な業績の内容、当該職員の貢献度</b> 等） ②人事配置の際に当該職員の <b>昇任の可否を検討</b> （ <b>人事評価の結果、所属の意見、職員からの申告</b> も考慮） ※R7年度向け人事では、R5年度の上期・下期、R6年度上期の評価結果を活用

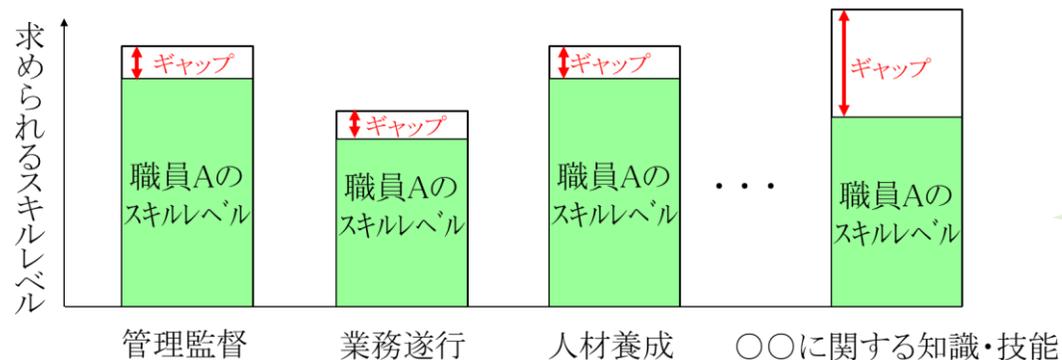
※人事評価結果対象外の職員（退職派遣等）の評価は、所属長の意見等を踏まえて適切に判断

### 3. 管理職のスキルアップを支援（R6年度中に運用開始）

【対応】 職に求められるスキルレベルと自身のスキルレベルのギャップを可視化することで、管理職の主体的かつ計画的な研修受講を促進する。

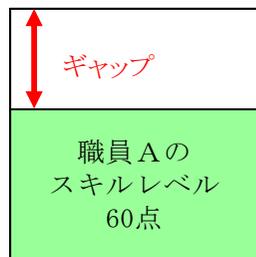
#### Step 1 職に求められるスキルレベルと自身のスキルレベルのギャップを可視化

<所属長（課長級）に求められるスキルレベルと職員Aのスキルレベル>



- ◇スキル項目・求められるスキルレベル  
→人事課が設定（職階ごと）
- ◇職員Aのスキルレベル  
→職員Aが主体的に設定（必要に応じて上司が助言）

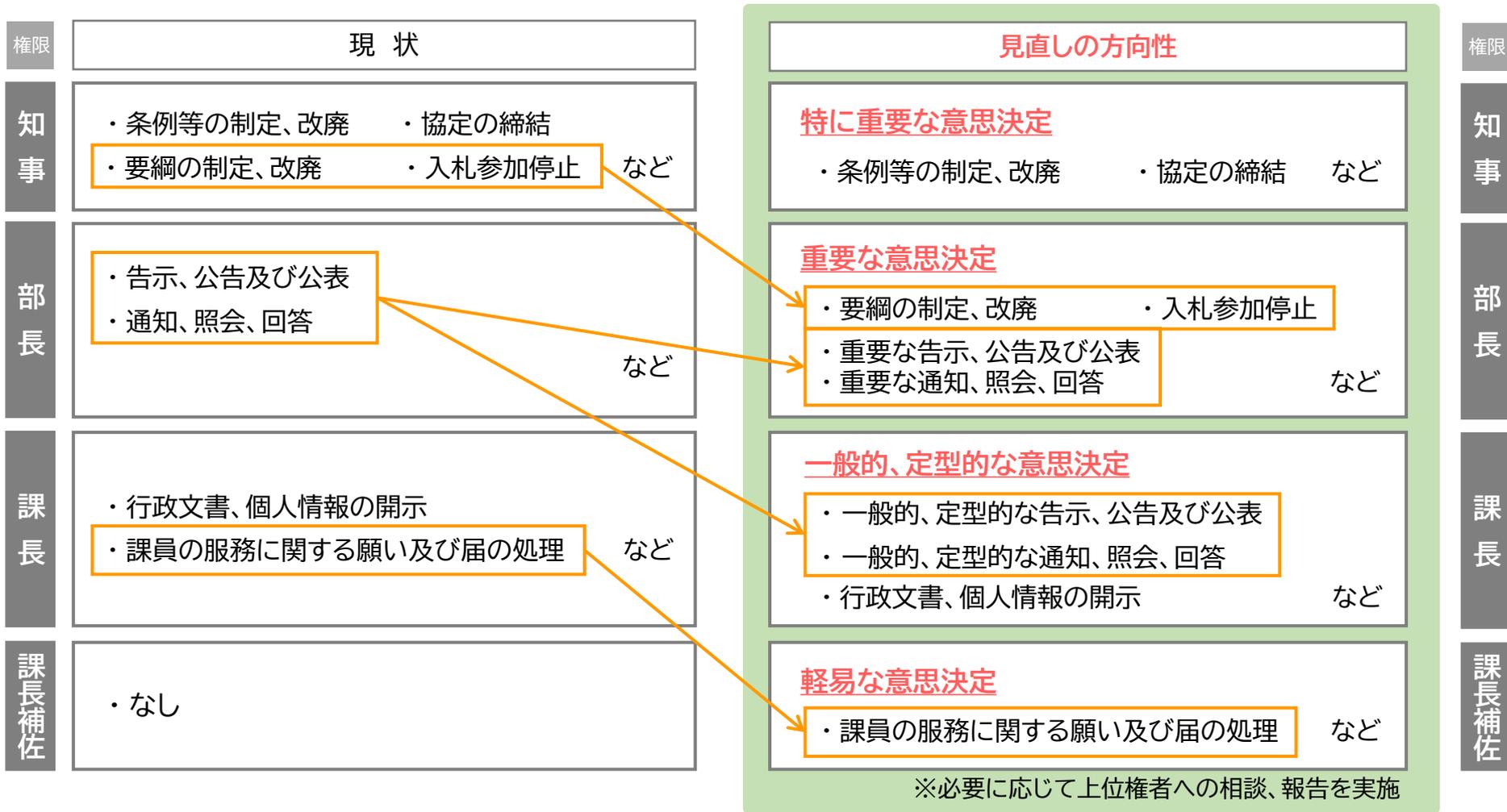
#### Step 2 職員の主体的かつ計画的な研修受講を促進



<研修・資格>	<受講・取得済>	<受講・取得時期>
○○○○○○○○○○資格（20点）	—	R○年○月予定
○○○○○○○○○○研修（20点）	—	R○年○月予定
○○○○○○○○○○研修（30点）	○	R○年○月済
○○○○○○○○○○研修（20点）	○	R○年○月済
○○○○○○○○○○研修（10点）	○	R○年○月済

- ◇スキル項目ごとの研修メニュー  
→キャリア・ワーク・サクセスセンターと連携し、設定・充実
- ◇研修の受講  
→職員Aが計画を策定・受講

意思決定過程における職員の業務権限を見直し、  
職員が職責に応じて責任ある業務を主体的に担える体制を整備



今後、関係規程の改正作業に着手

## 県庁の働き方・職場環境改革推進会議

< 概要 > 勤務状況や健康状況等について共通認識を持ち、「奈良県行政運営の基本計画」の実施状況をフォローアップしながら、県庁改革を推進

<メンバー> 知事、副知事、部局長等

## ワーキング・グループ

令和5年7月設置

メンタルヘルス

職員研修

業務の量・粒度・やり方の見直し

新たなモニタリング・評価制度

令和6年2月設置

育休取得促進

職員の「子育てに関与する率100%を実現」するために、具体的な取組や検証方法、ロールモデルの周知等について検討

新設

ジェンダー平等推進

性別を問わず、職員が能力を最大限発揮できる職場環境を整えるため、県庁におけるジェンダーギャップ解消の取組を推進