

経営資源の活用による**行財政マネジメント**を推進します。



経営資源を活用した 行財政マネジメントの推進

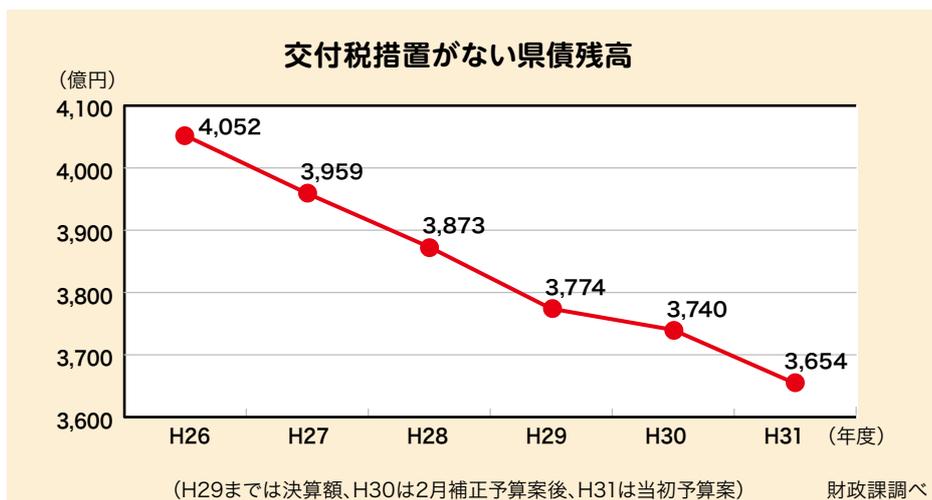
主担当部局：総務部



地方消費税啓発イベント(大和郡山市)

◆ 目指す姿

交付税措置のない県債残高が前年度を下回るようにします。

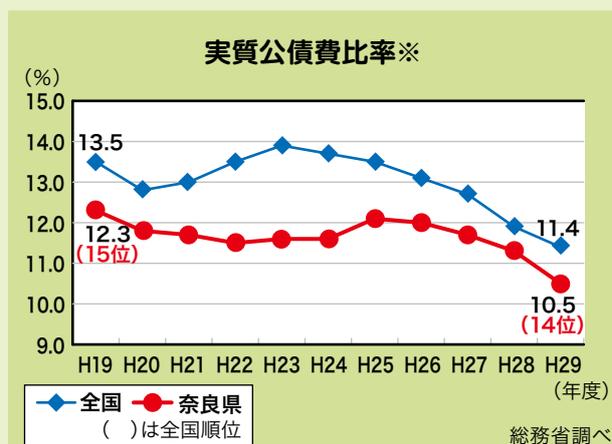


◆ 目指す姿を達成するための取組状況

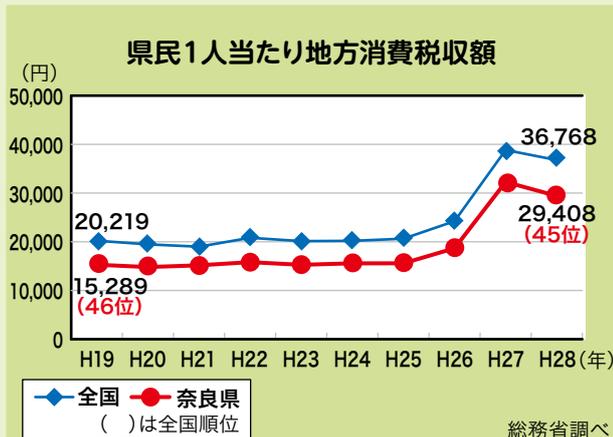
《 現状 》



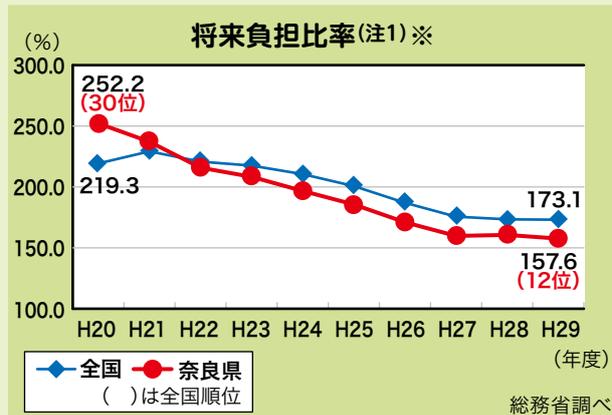
《 トレンド 》



平成29年度の実質公債費比率は、平成19年度と比較して1.8ポイント低下しており、全国平均を下回っています。

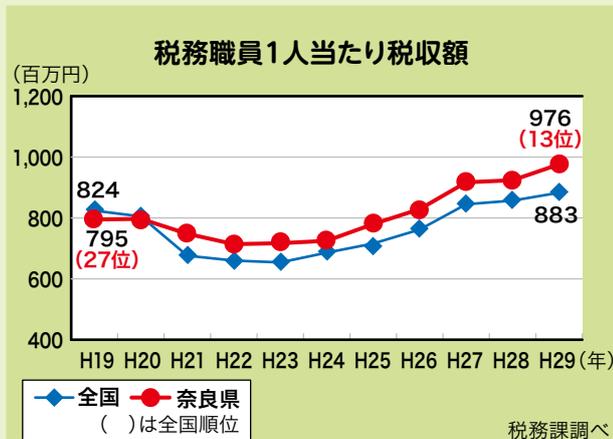


県民1人当たり地方消費税収額は、消費税率引上げにより、平成27年に増加しましたが、全国平均を下回っています。

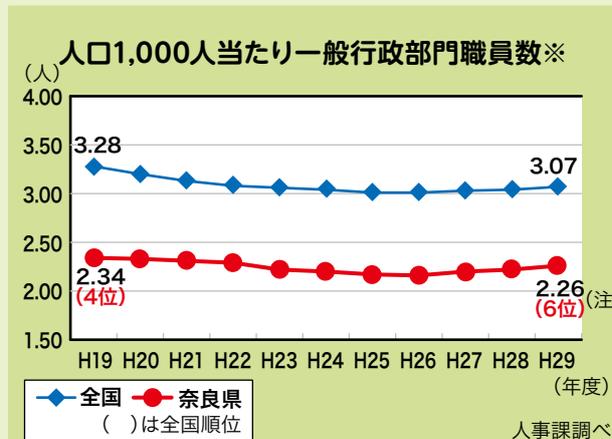


(注1) 将来負担比率… 地方債残高のほか公社・三セクを含めた一般会計等が将来負担すべき実質的な負債を捉えた比率

平成29年度の将来負担比率は、平成20年度と比較して94.6ポイント低下しており、全国平均を下回っています。



税務職員1人当たり税収額は増加傾向にあり、全国平均を上回っています。



(注2) 東京都及び政令市を持つ道府県を除く31県中の順位

人口1,000人当たりの一般行政部門職員数は、東京都及び政令市を持つ道府県を除く31県のうち、少ない方から5番目程度を維持しています。

※は数値の低いものが上位になる指標です。



戦略 1

厳しい行財政環境の中、適正な定員管理・給与制度のもとで弾力的な人員配置をしつつ、職員の働き方改革や人材活用を推進します。

● 主担当課：総務部 人事課

◆ 戦略目標

常勤職員の定員※

4,052人
平成28(2016)年4月

目標
実質的に
上回らない
平成32(2020)年4月

県職員の超過勤務時間 (年間300時間超の職員割合)※

10.2%
平成28(2016)年度

目標
8.0%以下
平成32(2020)年度

女性職員管理職比率 (本庁課長補佐級以上)

11.4%
平成29(2017)年4月

目標
15.0%
平成33(2021)年4月

※は数値の低い方が良くなる指標です。

◆ 主な取組

項目	平成31(2019)年度	平成32(2020)年度	平成33(2021)年度
定員管理の取組	常勤職員の抑制、臨時・非常勤職員の弾力的配置、組織の簡素化・効率化、柔軟・機動的な職員配置		
県職員の働き方改革の推進	多様な働き方の推進、超過勤務の縮減、効率的な業務運営、外部委託の推進、職員のメンタルヘルス対策の推進		
県職員の人材活用の推進	多様な人材確保・活用、実効的な人事評価、女性職員の活躍推進		



職員のテレワーク(モバイルワーク)



働き方改革推進研修



戦略 2

歳入・歳出両面で財政健全化に向けた取組を推進します。

● 主担当課：総務部 財政課

◆ 戦略目標

県税徴収率



企業版ふるさと納税の寄附件数



公共施設のPFI及び指定管理者制度導入件数



◆ 主な取組

項目	平成31(2019)年度	平成32(2020)年度	平成33(2021)年度
税収確保の取組の推進	県税務職員の市町村派遣、滞納徴収員の配置、調査による課税ベースの拡大、税の啓発活動の推進		
ふるさと奈良県応援寄附金・企業版ふるさと納税の受入拡大	県政情報の発信等PR活動の推進		
公共施設の整備運営等への民間ノウハウの導入拡大	公共施設のPFI・指定管理者制度の導入促進		



指定管理者制度導入施設(スイムピア奈良)



県・市町村職員が合同参加の滞納処分搜索実務研修