

総務教育常任委員会資料

(平成22年5月21日)

〔 件 名 〕

- ・ 関西圏における企業活動の支援・連携について【関西本部】・・・1
- ・ 関西圏における観光PRと販路開拓について【関西本部】・・・2
- ・ 県職員給与のあり方に関する職員組合等との意見交換の実施について
【人事企画課】・・・3
- ・ 時間外勤務縮減に向けた全庁運動(スマート県庁 5(GO)・5(GO)
プロジェクト)の実施について【人事企画課】・・・4
- ・ 「鳥取県版事業仕分け」の実施について【業務効率推進課】・・・10
- ・ 県庁改革推進プロジェクトチーム第1回会議の開催について
【業務効率推進課】・・・11
- ・ ふるさと納税寄附者へ提供するお礼の品の拡充について
【財源確保推進課】・・・13
- ・ メンタル疾患未然防止対策「生活習慣・ストレス測定」の
実施について【福利厚生課】・・・14
- ・ 人権尊重の社会づくり相談ネットワークの運用状況について
【人権・同和対策課】・・・15
- ・ 鳥取県人権施策基本方針の第二次改訂について
【人権・同和対策課】・・・18

総 務 部

関西圏における企業活動の支援・連携について

平成22年5月21日

関 西 本 部

今年3月の鳥取自動車道県内部分の開通に伴い、関西圏と鳥取県間との時間距離が短縮され経済交流を活発化できる機をとらえ、本県産業の高度化、先進化及び雇用の確保を図るため、関西圏における積極的な企業活動の支援・連携強化を図る。

1 企業商談会

(1) 大和ハウス工業株式会社との提案型商談会（新規）

大和ハウス工業株式会社から提示された技術や製品ニーズに対して、高度な技術や製品等を有する鳥取県の中小企業、研究機関、大学等とのマッチングを初実施。

・期 間 平成22年8月5日（木）：個別商談会

商談する県内企業の商品、技術を会場内に展示し、商談テーブルで個別商談を実施

8月6日（金）：県内企業訪問

・場 所 鳥取市内

・来場者 大和ハウス工業の各事業・研究開発部門責任者及び担当者等

(2) ビジネスアリーナ2010in兵庫（新規）

中小企業の受注確保や技術力向上などを目的として、新たなビジネスチャンスを創出する場を提供する商談会（今年度新たに鳥取県関西本部が会員となった姫路商工会議所主催）に初参加し、鳥取県をアピール。

・期間 平成22年7月14日（水）～15日（木）

・場所 姫路市 兵庫県立武道館

・出展 鳥取県関西本部等

(3) もうかりメッセ東大阪2010in東京への出展（新規）

製品・技術等の情報を情報の発信源東京で紹介する展示商談会（鳥取県関西本部が会員である東大阪商工会議所等で構成する実行委員会主催）に初参加し、鳥取県をアピール。

・期間 平成22年6月17日（木）～18日（金）

・場所 東京都大田区 大田区産業プラザ

・出展 鳥取県ブースとして3ブース出展（米子機工（株）、（株）鳥取再資源化研究所、鳥取県関西本部）

2 鳥取県サポーターズ企業交流会

関西から鳥取県への進出企業は、進出企業全体の7割（約90社）を占めているが、これまで進出企業のフォローアップが十分でなかったことから、進出企業が抱える問題点等の把握と県の経済政策等をPRし意見交換することにより、県と進出企業間の相互理解と連携を強化。（今年で3回目）

・日 時 西部地区 平成22年5月13日（木）

中部地区 // 5月20日（木）

東部地区 // 6月2日（水）

・場 所 鳥取県関西本部交流室

・参加者 進出企業、市町村、県、産業振興機構ほか

・内 容 関西本部の事業紹介と共通テーマとして人財確保と育成、企業の人材確保について意見交換

※ 全体交流会についても今後開催予定

関西圏における観光PRと販路開拓について

平成22年5月21日
関 西 本 部

1 関西圏における観光PR活動

鳥取自動車道県内開通やNHK連続テレビ小説ゲゲゲの女房放送に合わせ、鳥取自動車道や智頭急行等を利用した本県への積極的な観光誘客を進めるため、関西圏で本県の観光PRイベントを開催。

(1) 「ゲゲゲのふるさと鳥取県 ～鬼太郎と探そう！鳥取の宝物～」の開催

関西圏の情報発信拠点の1つであるNHK大阪放送会館で本県の魅力発信イベントを開催。

日時：平成22年4月16日（金）～18日（日）午前10時から午後5時

場所：NHK大阪放送会館アトリウム、南側広場

内容：クイズラリー、ステージイベント（しゃんしゃん傘踊り、麒麟獅子舞、妖怪紙芝居など）、体験教室（ミニ砂像製作、流しびな製作、砂絵製作、弓浜緋機織りなど）、特産品販売（鳥取市、八頭町、琴浦町、大山町、鳥取県がそれぞれの特産品を販売）

来場者数：約20,000人

その他：NHK大阪放送局の番組でイベント開催の様子を放送（近畿2府4県）

(2) 「BK85ワンダーランド・春」への出展（新規）

NHK大阪放送局がゴールデンウィークに実施したイベントへの出展。

日時：平成22年5月1日（土）～5日（水）午前10時から午後5時

場所：NHK大阪放送会館アトリウム、南側広場等

本県の出展内容：パンフ等配布による観光案内、着ぐるみ（トリピー、鬼太郎）によるPR

来場者数：約100,000人

(3) 「神戸まつり」への出展（新規）

鳥取自動車道の開通PRや智頭急行（三宮駅）の利用促進を図るため、今年度新たに参加。

日時：平成22年5月16日（日）午前11時から午後4時まで

場所：神戸まつりイベント会場（神戸市役所周辺）

本県の出展内容：特産品の販売（大山そば、らっきょうなど）、観光PR

2 関西圏における鳥取フェア開催予定

関西圏での鳥取産品を使用した鳥取フェアへの開催協力により、鳥取県のPRと県産品の販路開拓・拡大。

(1) 京阪百貨店 ゲゲゲのふるさと鳥取フェア（新規）

京阪百貨店4店舗では、通年、境港で水揚げされた鮮魚を船上で選別し、直送して販売。この4店舗でらっきょうの旬の時期に合わせて鳥取フェアを開催。

・期間：平成22年5月27日（木）～6月2日（水）

・場所：京阪百貨店 4店舗（守口店、京橋店、ひらかた店、くずは店）

・内容：守口店 地下催事場7業者出展、京橋店 地下催事場1業者出展
4店とも定番商品、青果、鮮魚等販売

(2) リーガロイヤルホテル ゲゲゲのふるさと鳥取県フェア（新規）

ホテルシェフが本県の旬の食材を生かして、一品ごとに工夫を凝らした初夏の特別メニューを提供。

・期間：平成22年6月1日（火）～7月31日（土）

・場所：リーガロイヤルホテル（大阪）3店舗（大阪市北区中之島）

・使用される素材等（予定）

鳥取和牛、トトリコ豚、鹿野地鶏、水産物、農産物、椎茸、トマトジュース、日本酒等

※ プランのパンフレットにて、本県夏の魅力をPR

県職員給与のあり方に関する職員組合等との意見交換の実施について

平成22年5月21日
人事企画課

1 背景等

- 地方公務員の給与については、従来の国家公務員準拠から、地域民間給与をより適切に反映させた給与水準等への移行が課題となっている。
- 本県では平成20年度及び平成21年度において、国（人事院勧告）とは異なる本県独自の給与勧告があったが、民間給与実態調査に基づく公民比較に関して、職務の級別の区分で比較した場合に管理職層において公民逆較差が大きい状況が認められたことなどから、勧告内容を一部修正した改定を実施。
この結果、昇任しても昇給がほとんどない給料表構造となっている。
- 期末・勤勉手当の支給割合を、国準拠から本県独自に引下げ改定した平成19年度給与改定に係る職員組合との交渉において、今後の県職員の給与のあり方について任命権者、職員組合及び人事委員会の3者で、問題点等の検証・検討作業を行うことを確認しているところであり、平成22年度の給与改定に向け、このたび以下のとおり意見交換を行ったもの。

2 意見交換の概要

- (1) 日時 平成22年4月28日（水） 午後2時～午後3時
- (2) 参加者 【職員組合】鳥取県職員労働組合 片山執行委員長 ほか
【任命権者】人事企画課 伊澤課長、川本給与室長 ほか
【人事委員会】事務局 加賀田次長 ほか
- (3) 概要
県内民間給与の適切な反映を基本としながら、今後の県職員給与のあり方を検討する上での現状における課題等を下記のとおり確認。

①現状

- 管理職層に大きな較差が存在

(平成21年4月現在の公民較差)

行政職	9級	8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級	全体
公民較差	△5.54	△12.56	△4.14	△8.21	6.66	4.21	△1.39	△0.15	△3.04	△0.86
	管理職：△8.05%				非管理職：0.84%					

- 公民較差に配慮した独自の給与改定（平成20、21年度）

→ 国の平成18年度給料表を減額（行政職3級以上△3.5%、6級以上△6.4%）

②課題及び想定される要因

結果として、係長級及び課長級に昇任しても昇給がほとんどない、不自然な構造の給料表となっている。

- 公民比較において管理職層の逆較差が大きくなっている要因

・県の管理職手当が高いことが推定されることから、管理職手当を除いた給料表の給料月額における公民較差はほぼ均衡しているのではないかと。

- 職務、職責に応じた適切な給料構造の構築

・人事院が示す民間事業所との役職対応関係が、本県実情と合っていないのではないかと。

③対応

- 上記課題を踏まえて、人事委員会において、平成22年度民間給与実態調査にあわせて、役付手当の状況や高職位の役員就任状況等について、付帯調査を実施。

- 今後、民間給与実態調査と併行して、引き続き検討、意見交換を実施。

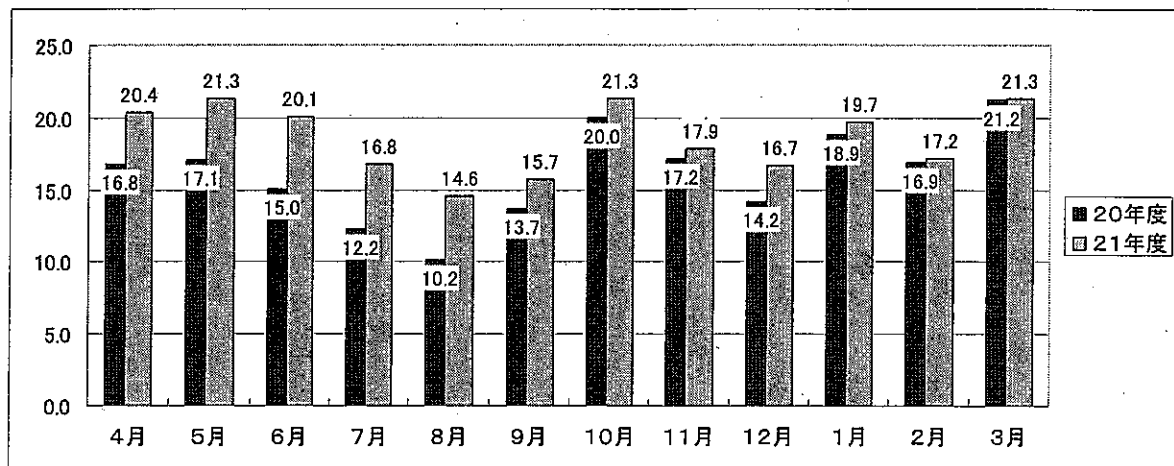
時間外勤務縮減に向けた全庁運動（スマート県庁5(GO)・5(GO)プロジェクト）の実施について

平成22年5月21日
人事企画課

知事部局においては、近年、時間外勤務が増加傾向にあり、平成21年度においても前年度と比べ約15%増となったことから、平成22年度からの2年間で時間外勤務半減を目指した全庁運動（スマート県庁5(GO)・5(GO)プロジェクト）を実施することとし、5月12日（水）から取組を開始しました。

1 平成21年度における時間外勤務の状況

（月別の職員一人あたり平均時間外勤務状況（20年度及び21年度））



2 時間外勤務縮減運動の概要

(1) スローガン

「スマート県庁 5(GO)・5(GO)プロジェクト」
～ 2年間で時間外勤務の半減を目指そう ～

- ◇全職員の業務効率を2年間で5%向上させることで、
- ◇平成23年度には時間外勤務時間を50%に削減（H21比）
（月の時間外勤務時間数を1人平均18.6時間（H21）から10時間以下に削減）

※業務効率5%向上… 平成21年度の総労働時間に占める時間外勤務の割合は約10%。業務効率を5%向上させて、全体の勤務時間が約5%少なくなれば時間外勤務は半減。

※「スマート県庁」… 県庁業務の無駄をダイエットし、効率よく効果的に仕事を行う。

(2) 取組の柱

- 「しごとダイエット2010」運動（しごとメタボの解消 ⇒ 業務の効率化）
協議の効率化、資料作成の無駄減らしなど、仕事の進め方を見直すことにより、業務効率を5%向上させることを目指す。
- 「早期退庁deグッドジョブ」運動（早期退庁の機運づくり⇒ 私生活の充実⇒よい仕事）
一斉退庁日の増加、一斉退庁ウィークの設定、午後4時以降の新規照会・依頼の禁止など、定時に退庁できる環境を整備することにより、時間外勤務を減らす。
- 組織・人事における柔軟な対応
各所属における時間外勤務の状況を的確に把握しながら、相互の応援体制を構築・運用するとともに、年度中途においても組織的な手当及び人事上の措置を大胆かつ柔軟に行うことにより、時間外勤務縮減の取組を進める。

(3) 縮減運動の開始 5月12日（水）

※この日は5月の第2水曜日にあたることから、一斉退庁及び午後7時以降消灯を実施。

(4) 具体的な取組 別紙資料参照

時間外勤務縮減に向けた全庁運動の実施について

平成 22 年 5 月
人 事 企 画 課

《スローガン》

「スマート県庁 5(GO)・5(GO)プロジェクト」

～ 2 年間で時間外勤務の半減を目指そう ～

◇全職員の業務効率を 2 年間で 5% 向上させることで、

◇平成 23 年度には時間外勤務時間を 50% に削減 (H21 比)

(月の時間外勤務時間数を 1 人平均 18.6 時間 (H21) から 10 時間以下に削減)

※業務効率 5% 向上… 平成 21 年度の総労働時間に占める時間外勤務の割合は約 10%。
業務効率を 5% 向上させて、全体の勤務時間が約 5% 少なくなれば時間外勤務は半減。

※「スマート県庁」… 県庁業務の無駄をダイエツトし、効率よく効果的に仕事を行う。

取組の柱

1 「しごとダイエツト 2010」運動 (しごとメタボの解消 ⇒ 業務の効率化)

協議の効率化、資料作成の無駄減らしなど、仕事の進め方を見直すことにより、業務効率を 5% 向上させることを目指す。

2 「早期退庁 de グッドジョブ」運動 (早期退庁の機運づくり ⇒ 私生活の充実 → よい仕事)

一斉退庁日の増加、一斉退庁ウィークの設定、午後 4 時以降の新規照会・依頼の禁止など、定時に退庁できる環境を整備することにより、時間外勤務を減らす。

3 組織・人事における柔軟な対応

各所属における時間外勤務の状況を的確に把握しながら、相互の応援体制を構築・運用するとともに、年度中途においても組織的な手当及び人事上の措置を大胆かつ柔軟に行うことにより、時間外勤務縮減の取組を進める。

具体的な取組

※詳細は別紙

1 「しごとダイエツト 2010」運動

- (1) 全庁で一斉に取り組むもの
- ・所属長による業務マネジメントの徹底
 - ・事業仕分け、カイゼン運動による無理・無駄の一扫
 - ・協議、会議の効率化
 - ・所属長の評価への反映
 - ・若手職員の声の活用
- (2) 試行実施により検証を行うもの
- ・「事務作業集中タイム」の設定
- (3) 各部局で取り組むもの

2 「早期退庁 de グッドジョブ」運動

- (1) 全庁で一斉に取り組むもの
- ・7 時以降消灯日の増加、一斉退庁ウィークの設定
 - ・午後 10 時以降等の時間外勤務の抑制
 - ・時間外勤務の目標時間の厳格化
 - ・恒常的に時間外勤務が多い職員の改善指示
 - ・時間外勤務縮減対策会議の開催
 - ・照会、依頼の厳格化
 - ・勤務時間単価の明示 (コスト意識)
 - ・メモリアルデーの設定
 - ・勤務時間設定の要件緩和
- (2) 試行実施により検証を行うもの
- ・時間外勤務の「見える化」
- (3) 各部局で取り組むもの

3 組織・人事における柔軟な対応

取組の開始時期

5 月 12 日 (水) から

(5 月の第 2 水曜日 = 全庁的に一斉退庁・午後 7 時以降消灯を実施)

1 「しごとダイエット 2010」運動（業務の効率化）

(1) 全庁で一斉に取り組むもの

<p>所属長による業務マネジメントの徹底</p> <ul style="list-style-type: none">○午後4時以降の新たな業務指示の原則禁止。○勤務時間外の内部協議の原則禁止。
<p>事業仕分け、カイゼン運動による無理・無駄の一掃</p> <ul style="list-style-type: none">○資料作成の簡素化<ul style="list-style-type: none">・内部向けの資料（特に議会答弁資料）は、見映えにこだわらず既存のものを活用するなど、簡素化を図る。○改革・改善運動の展開<ul style="list-style-type: none">業務改善に関する民間企業の取組を参考にしながら、行政でも活用できる手法等を習得するための職員研修を実施するとともに、実践的な改善運動を展開<ul style="list-style-type: none">→ 改革・改善に対する職員意識を改革し、各職場において自主的な実践。○鳥取県版事業仕分け<ul style="list-style-type: none">鳥取県版事業仕分けプロジェクトチームによる事業の評価<ul style="list-style-type: none">→ 既存事業の見直しと大胆な選択と集中
<p>協議、会議の効率化</p> <ul style="list-style-type: none">○予め協議等の終了時刻を設定（原則60分まで）○決定すべき事項を明確化し、参加者全員が共有することで迅速化。 （趣旨がわかるような協議等資料のフォーマット作成）○会議の結果概要（1ページ程度で結論等を記載）を速やかにDBに登載（必要なもののみ） （出席者がそれぞれ報告書を作成する手間を省く）
<p>所属の時間外勤務実績を所属長の評価に反映</p> <ul style="list-style-type: none">○時間外勤務実績が前年より増加した所属長及び部局長のうち、縮減の取組が十分でないなど特段の理由がない者に対して、勤務成績に反映する。 （所属毎の取組状況を幹部会に報告し、幹部会での検討結果を踏まえて知事が査定） <p>※12月勤勉手当への反映も検討 （所属長が所属実態の点検・分析、改善に向けた取組を行うことが前提）</p>
<p>若手職員の声の活用</p> <ul style="list-style-type: none">○時間外勤務に関して困っている点や、逆に効率的な業務運営の成功例などについて若手職員から意見を聞き、全庁的な取組へ還元。 （人事企画課において、時間外勤務実績の多い所属や少ない所属からのヒアリングを実施し、とりまとめた結果を全庁に周知。）

(2) 試行実施により検証を行うもの

<p>「事務作業集中タイム」の設定</p> <ul style="list-style-type: none">○午後4時からの1時間を、職員が各自の業務に集中して取り組む時間帯として設定する。<ul style="list-style-type: none">・各自の事務処理に集中する。・会議を開催しない。・他部署への問合せ等の電話、メール送信を控える。	<p>試行所属：総務部（本庁）及び各部局主管課</p>
--	------------------------------------

(3)各部署で取り組むもの

所属長による業務マネジメントの徹底

(取組例)

- 所属長が職員一人ひとりの業務実態及び時間外勤務の発生要因を点検・分析し、必要な改善策を講じる。
- 所属職員の従事業務のみえる化。
(例 職員ごとに、週単位等の業務計画及び毎日の業務実績を記録。
所属長が状況を把握することで、業務配分や時間外勤務管理に活用)
- 指示事項には明確な期限を設定。
(未完成段階であっても、当該期限で状況を確認。＝早期の課題発見、軌道修正。)

2 「早期退庁 de グッドジョブ」運動 (早期退庁の機運づくり)

(1)全庁で一斉に取り組むもの

7時以降消灯日の増加、一斉退庁ウィークの設定

- 毎週水曜日を一斉退庁日、毎月第2、4水曜日は午後7時以降消灯する。
(消灯確認は、各部署の取組責任者(次長級以上の者を想定)が実施。)
- 毎月19日(育児の日)を一斉退庁日とする。
- 各所属で年2回「一斉退庁ウィーク」を設定する。(例 8月(お盆を含む1週間)など)

午後10時以降等の時間外勤務の抑制

- 午後10時以降の時間外勤務及び休日勤務は極力行かせないこととし、真にやむをえない場合は部署長の承認制とする。
- 時間外勤務が多い月(10月、3月)に、月1回の週休日にLAN停止を実施。

時間外勤務の目標時間の厳格化

- 所属毎の目標時間に対する実績時間を毎月公表。
公表内容：各月の目標時間に対する実績時間、年間目標時間に対する残時間数
- 目標時間を上回った所属への改善要請
2ヶ月連続で目標時間を超過している所属に対しては、人事企画課において状況を把握した上で、必要に応じて縮減計画の提出を求める。

恒常的に時間外勤務が多い職員の改善指示

- 恒常的に時間外勤務が多い管理職・職員に対してヒアリングを行い、その実状把握、原因分析を行うとともに、改善指示等を行う。

時間外勤務縮減対策会議の開催

- 時間外勤務縮減のための幹部会議を2ヶ月に1回程度開催し、縮減対策の進捗状況を確認する。
 - また、時間外勤務が大幅に増加している部署については、会議において改善計画の報告を求める。
 - さらに、縮減の進捗状況によっては、追加の対策を検討する。
- ※初回開催は7月中旬予定とし、5～6月の取組状況を評価・点検し、必要に応じて取組内容を見直す。

照会、依頼の厳格化

- 午後4時以降の照会の原則禁止。
- 期限の短い照会、依頼の原則禁止(最低限、中3日ルール)。
- 必要以上の主管課取りまとめを禁止。
- 安易な全所属一斉照会の原則禁止。(該当所属を見極めた上での照会の徹底)
- メールによる照会では、タイトルで重要度、回答期限がわかるように工夫する。
例 「★重要★【回答期限 5/28(金)】平成22年度の時間外勤務の目標設定について」

勤務時間単価の明示(コスト意識)

○所属平均(又は県庁全体)の時間外勤務単価を、ポスター、やまがた等により職場内に表示し、コスト意識を高める。

<例> 人事企画課の場合

区分		平日勤務	休日勤務
月60時間まで	午後10時まで	2,256円/時間	2,437円/時間
	午後10時以降	2,708円/時間	2,888円/時間
月60時間以上	午後10時まで	2,708円/時間	2,708円/時間
	午後10時以降	3,159円/時間	3,159円/時間

メモリアルデーの設定

○各職員が年間10日以上時間外勤務をしない日を設定し、行動予定表等に明示することで、所属内で時間外勤務しない宣言を行う。

<例> 結婚記念日、誕生日、入学式、卒業式 など

勤務時間設定の要件緩和

○時差出勤(個人事情による必要の場合)、時差勤務(業務運営上の必要の場合)の要件及び手続きの緩和。

<例> 時差出勤:(現行要件)子育て、介護、通院、地域・社会活動参加、公共交通機関事情
要件緩和 → 通勤に係る時間要件の緩和、 など

時差勤務:(現行手続)総務部長による個別承認

手続き緩和 → 承認済み事例等に基づく標準的な業務パターン等を示し、該当する場合は所属長の裁量において実施可能とする。

(2) 試行実施により検証を行うもの

時間外勤務の「見える化」

試行所属: 総務部(本庁)及び各部局主管課

○事前申請を徹底し、所属長が時間外勤務を行うことを許可した職員に対して、退庁予定時刻に応じたバッジの着用を義務付け。

バッジの愛称: がんばるバッジ(がんばって早く帰ろうという、意味を込めて)

区分(帰宅予定時間)
～午後 8時(グリーンバッジ)
～午後 10時(イエローバッジ)
午後 10時以降(レッドバッジ)

※実施実績などを踏まえ、バッジ交付枚数の総量規制を検討

○各職員が、行動予定表などに当日の退庁予定時刻を記載。(午前10時までに記載するなど)

(3)各部署で取り組むもの

(参考:平成21年度に取り組まれていた事例)

○時間外勤務申請時に累積時間を明示

職員ごとの時間外勤務の目標時間数を設定し、時間外勤務申請時に業務内容に加え、「当月累積時間数/当月目標時間数」を記入。

目標遵守の意識徹底と所属長における実態把握に役立てている。

○課一斉退庁日の設定

第3水曜日を課一斉退庁日と設定し、6時15分退庁とした。

○時間外勤務の要因分析、改善策検討

毎月はじめに時間外勤務DBにおいて部内各所属の実績を調査し、H20実績やH21目標に比べて増加が大きい所属に対して要因分析と今後の改善策、見通し等について報告を求めて必要な指示をしている。

○終礼実施

終礼を実施し、終礼時に時間外を申告。必要性の有無と他職員の応援を検討し、時間外勤務の縮減に努めている。

3 組織・人事における柔軟な対応

業務改善に取り組みながらも時間外勤務が多い所属については、その要因を分析した上で、年度中途においても以下の措置を講じる。

○部局内、さらには部局を超えた業務応援体制

○より効率的かつ実状に応じた組織的な手当

○人事異動や非常勤職員の配置 等

「鳥取県版事業仕分け」の実施について

平成22年5月21日
業務効率推進課

全庁的に業務の効率化に取り組む中で、従来からの工程表、サマーレビューによる県庁内部の視点による事業の点検に取り組むとともに、昨年度実施した「主要事業評価・事業棚卸し」について、仕分け人に外部有識者を加えるなどした上で「鳥取県版事業仕分け」として外部の視点による事業の点検を行い、今後の予算・組織定数編成作業に活用する。

「鳥取県版事業仕分け」のフレーム（案）

1 仕分け人について

- ①外部有識者は、関係部局の意見を聞きながら幅広く候補者を選定する。
- ②公募により、県民委員を選定する。
- ③仕分けに参加する県職員は、総合事務所等の現場に勤務する職員、若手職員等から選定する。
- ④仕分け人の選定に当たっては、地域、年齢、男女比バランスを考慮する。

2 仕分け対象事業について

工程表のチェック、サマーレビューにより対象事業（案）を選定するとともに、仕分け人の意見を聞きながら最終決定する。

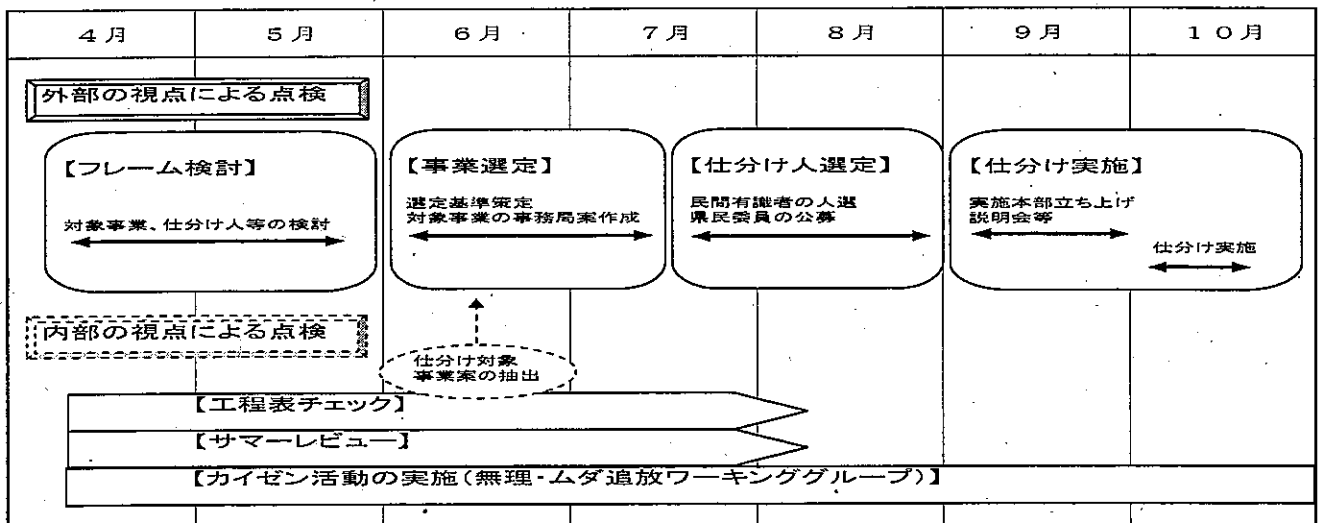
3 仕分け作業の公開

事業仕分けの作業は公開の場で行う。（インターネットでの公開も実施。）

4 その他

- ①平成23年度予算要求作業が本格化する前に、「仕分け」を実施する。
- ②事業仕分けは外部の視点による点検であり、内部の視点による点検（工程表のヒアリング、サマーレビュー、全庁的なカイゼン運動）と一体となった取り組みとする。

5 スケジュール（案）



県庁改革推進プロジェクトチーム第1回会議の開催について

平成22年5月21日
業務効率推進課

本年度の県庁改革を推進するため、標記のプロジェクトチーム（PT）を設置し、この度、第1回会議を下記の通り開催する。

なお、「スマート県庁 5 (GO) ・5 (GO) プロジェクト」については5月12日（水）より既に開始。「無理・ムダ追放」についても、民間の手法（トヨタ生産方式）を参考にした取組を開始する。その他の取組についても順次スタート予定。

1 会議の目的

県庁推進改革の今年度の取組について全庁的に認識を共有し、徹底を図るとともに、その進め方についての課題等を把握する。

この際、県庁改革により県庁が変わり始めることを内外に示し、もって、職員の取組意識を啓発する。

2 日時、場所

5月21日（金）午後2時～3時、第32会議室（第二庁舎4階）

3 内容

- ・ 県庁改革の推進について（課題、成果、体制）
- ・ 各WGからの取組報告（ワークライフバランス、無理・ムダ追放、庁風改革、財源確保）
- ・ トヨタ方式によるカイゼン活動について

4 出席者

副知事（PT長）、総務部長（副PT長）、会計管理者、行財政改革局長（PTコーディネーター）、各部局次長、各総合事務所県民局長

5 参考事項

(1) PTには、4つのWGを設置し、時間外の縮減、業務の効率化、庁風改革、新たな財源確保に全庁を上げて取り組んでいるところ。

(2) 民間手法を参考にした取組（トヨタ式カイゼン）

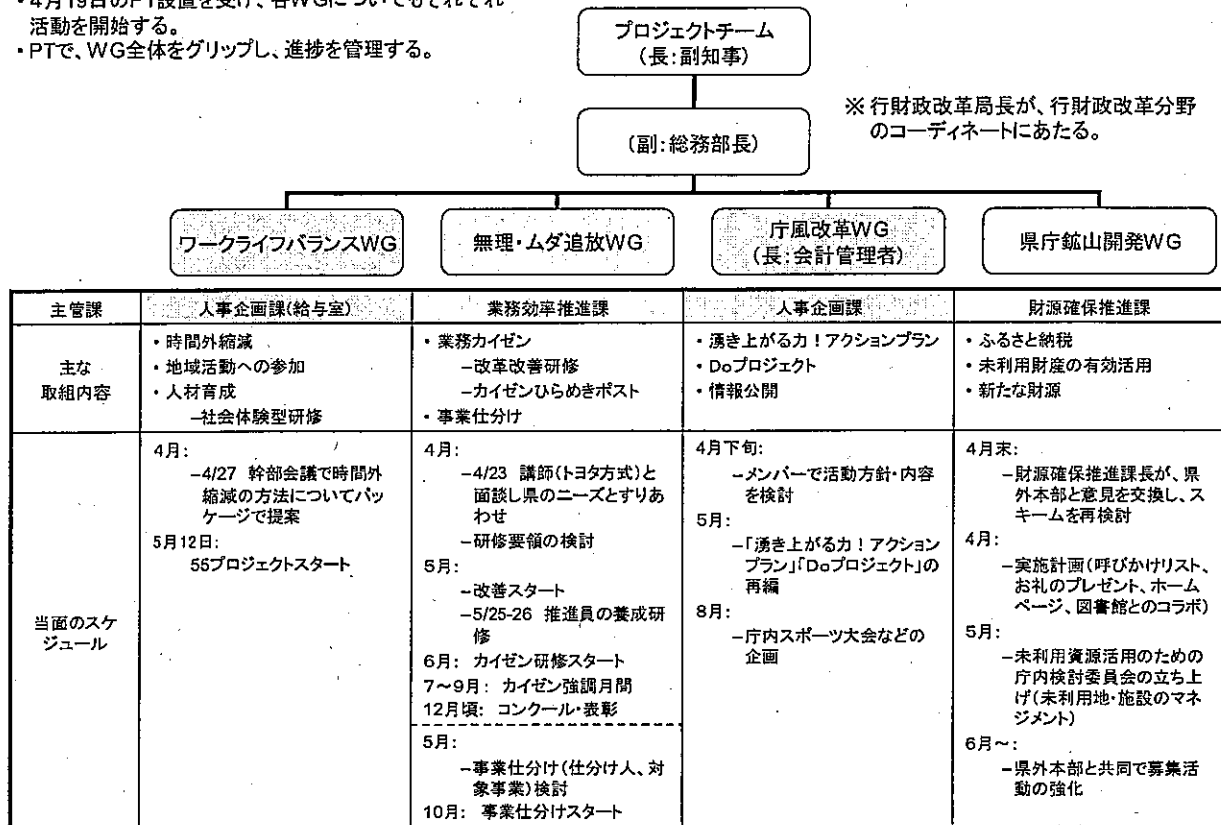
業務効率を進めるため、本年度より、実績のある民間手法である「トヨタ式カイゼン」を進める。このため、5月25日から2日間、この中核となる推進員の研修をトヨタ工場等（名古屋）で実施する（各部局主管課から参加）。

・・・5/24（月）研修団の編成（説明会）

県庁改革推進プロジェクトチーム体制

2010/05/17

- ・4月19日のPT設置を受け、各WGについてもそれぞれ活動を開始する。
- ・PTで、WG全体をグリップし、進捗を管理する。



ふるさと納税寄附者へ提供するお礼の品の拡充について

平成22年5月21日
財源確保推進課

ふるさと納税制度による本県への寄附促進と県産品のPRやアンテナショップの販売促進との相乗効果を図るため、寄附者へ提供するお礼の品を拡充します。

1 お礼の品の拡充

(1) 提供するお礼の品 (①又は②から選択)

①県東京アンテナショップ「食のみやこ鳥取プラザ」の利用券

②県認証の「ふるさと認証食品」等の詰め合わせ

県産品常設販売PRコーナー「とっとり美味広場」(県委託事業)で販売している「ふるさと認証食品」等の中から、県商工会連合会が選定した商品の詰め合わせ
[詰め合わせの例]

5,000円相当

生姜せんべい(鳥取市)、梨ジャム(鳥取市)、若桜だいこん奈良漬(若桜町)、三年熟成梅酒「琴浦」(北栄町)、鳥取のはと麦茶(鳥取市)

今後、話題性向上や寄附者の心に響くような拡充策(PRも含め)を検討していく。

(2) お礼の品の基準

区分	金額	備考
寄附金1万円以上～5万円未満	5,000円	送料込み
寄附金5万円以上	10,000円	送料込み

※1万円未満も含め全員に、これまでどおり県立観光施設割引券等を送付

2 主な寄附促進の取組

○新たな用途として、その他(本県の振興に資する事業)を追加

○県立図書館に「ふるさと納税文庫」を設置

○県職員等の名刺用PRシールの作成 → [見本]

鳥取県のふるさと納税 検索

<http://www.pref.tottori.jp/tax>

○盆、正月帰省者等へのPR(公共交通機関等へのポスター掲出、リーフレット設置等)

○ふるさと納税促進員を県庁に1名配置

3 寄附受入実績

区分	平成20年度		平成21年度		
	件数	金額	件数	金額	対前年度
県	86件	418万円	55件	340万円	81.3%
市町村	539件	7,366万円	1,369件	6,214万円	84.4%
計	625件	7,784万円	1,424件	6,654万円	84.2%

メンタル疾患未然防止対策「生活習慣・ストレス測定」の実施について

平成22年5月21日
福 利 厚 生 課

メンタル疾患対策については、早期発見・早期介入に努めるとともに、きめ細かな支援により再発防止に取り組んでいるが、ストレス要因は複雑化・多様化しており、今後、ストレスによるメンタル疾患の未然防止対策を充実させる必要がある。

このため、職員及び職場のストレス状態を把握し、健康管理の改善策の検討を行うため、全職員を対象に「生活習慣・ストレス測定」を実施する。

1 「生活習慣・ストレス測定」とは

- 生活に関わる11問、身体・心理・社会状況に関わる76問、計87問の設問に答えることにより、個人の「ストレス良好指数 (THQ)」、「メンタルヘルス良好度 (SDI)」、「職務満足度」が判定され、個人ごとのコーピング (ストレスへの対処のための処方箋) が確認できるもの。
- この測定は、生活習慣病や心身症、ストレス関連疾患の原因となる生活習慣の良否やストレス状態の良否を測定し、職員の健康管理とメンタルヘルス改善のための施策に役立てることが目的とされている。

2 対象職員

知事部局及び労働委員会事務局の職員

3 委託先

総合心理教育研究所 (東京都)

4 実施時期等

平成22年7月 ストレス測定実施
8月 ストレス測定結果 (個人の処方箋) の送付
9月 県職員全体の測定結果報告
出前講座 (随時)

5 「生活習慣・ストレス測定」講習会の開催

管理監督者を対象に、「生活習慣・ストレス測定」の目的、活用方法等に関する講習会を開催し、生活習慣改善やストレス対処の方法の重要性を把握し、管理職としてのマネジメントの参考とする。

日時：平成22年6月8日 (火) 午後

場所：とりぎん文化会館 会議室

講師：総合心理教育研究所主宰 グロービス経営大学院教授
佐藤 隆 氏

(参考：精神疾患による長期休業者数とメンタル相談件数)

全国的にメンタル疾患による長期病休者 (30日以上) の休暇・休職者) 数が上昇する中、本県では、早期介入、復職支援体制の体系化が功を奏し、横ばいに推移している。

	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度
長期休業者数	46人	47人	45人	42人	42人
相談件数	201件	362件	454件	506件	522件

人権尊重の社会づくり相談ネットワークの運用状況について

平成22年5月21日

人権・同和対策課

鳥取県では、人権尊重の社会づくり相談ネットワークを人権尊重の社会づくり条例に位置づけて、県民からの人権相談に総合的に対応し、人権相談員からの助言、各種専門家の支援、関係機関との連携などを行いながら、相互の理解と自主的な取組によって解決の促進を図っています。平成21年度に同相談ネットワークで対応した相談の概要は次のとおりです。

1 相談件数等

相談件数は264件で、前年度比37%の増

※相談件数等の詳細は、別紙資料をご参照ください。

2 主な相談事例

支援類型	具体例	
	相談分野	対応状況
相談内容を整理し、資料にまとめて示して、関係機関等へ伝達することで解決を促進	労働者（退職）	相談内容を整理した資料をもとに、人権相談員のサポートにより関係機関を通じて県労働委員会へあっせん申請
	子ども（教員の指導）	相談内容を整理し対応策を助言。相談者は学校と話し合い、相談者の気持ちは人権相談員から県教委、学校に伝達し、校長の理解を得た。
ケース会議開催など関係機関と緊密に連携した支援	障がい（家族関係）	関係機関とケース会議を開催し、連携して対応。障がい者支援施設職員等に不信感の強い相談者の気持ちを受け止めながら、粘り強く助言することで問題の解決を促進
	高齢者（親子関係）	関係機関とケース会議を開催し、対応方針を協議。関係機関が対応の結果、継続した見守り支援を実施
相談内容を第三者として冷静に伝達し、問題への対応を促進	子ども（教員の発言）	相談内容を伝達するとともに、学校としての対応を依頼し、対応されたことを確認
	公務員（不適切対応）	人権相談員が職員から聴き取りをし、その結果を相談者に伝達し、了解を得た。
関係機関への同行	高齢者（親子関係）	関係機関へ相談内容を伝達し、公正証書作成に同行支援
相談者の関係機関への不信感を低減	障がい（福祉サービス）	関係機関と連携して、福祉サービスに関する情報を提供

3 今後の課題等

(1) 相談ネットワークの周知

県民が人権に関する問題を抱えたときに相談窓口の情報を入手して相談できるよう、継続的に、かつ典型的相談内容を示すなど具体的でわかりやすく、相談ネットワークの周知を図る。

(2) 相談後のフォロー

助言、情報提供後の状況の把握に一層努めるなど、相談者に対する更なる継続したきめ細かな支援を行う。

(3) 相談員のスキル向上

市町村等で人権相談を担当する相談員を含め、絶え間ない相談スキルのレベルアップにより、相談者支援の充実を図る。

人権相談窓口における相談の状況について

平成20年4月から平成22年3月までに、人権相談窓口へ寄せられた相談の概要は、次のとおり。

1 相談件数

①受付機関別

	H20 年	H21 年
人権局	115	120
中部県民局	24	36
西部県民局	54	108
計	193	264

②相談形態別

	H20 年	H21 年
面接	100	111
電話	89	145
封書等	4	8
計	193	264

2 相談内容

①分野別

	同和 問題	外国 人	障が い	子ど も	女性	高齢者	公務員に よるもの	労働者	疾病	その 他	計
H20 年	3	0	28	12	13	12	27	50	2	70	217
H21 年	6	6	54	13	25	30	47	39	11	69	300

※相談一件であっても相談内容により複数の分野に計上

②行為類型別

	差別 表現	落書 き	インタ ーネッ ト	就労 (募集 採用)	就労 (左 以外)	虐待 (身 体的)	虐待 (心 理的)	虐待 (性 的)	虐 待 (経 済的)	虐 待 (初 級)	サー ビス 提供	就学
H20 年	6	0	2	6	61	5	6	1	0	1	10	0
H21 年	8	1	1	4	32	7	28	1	6	4	49	4

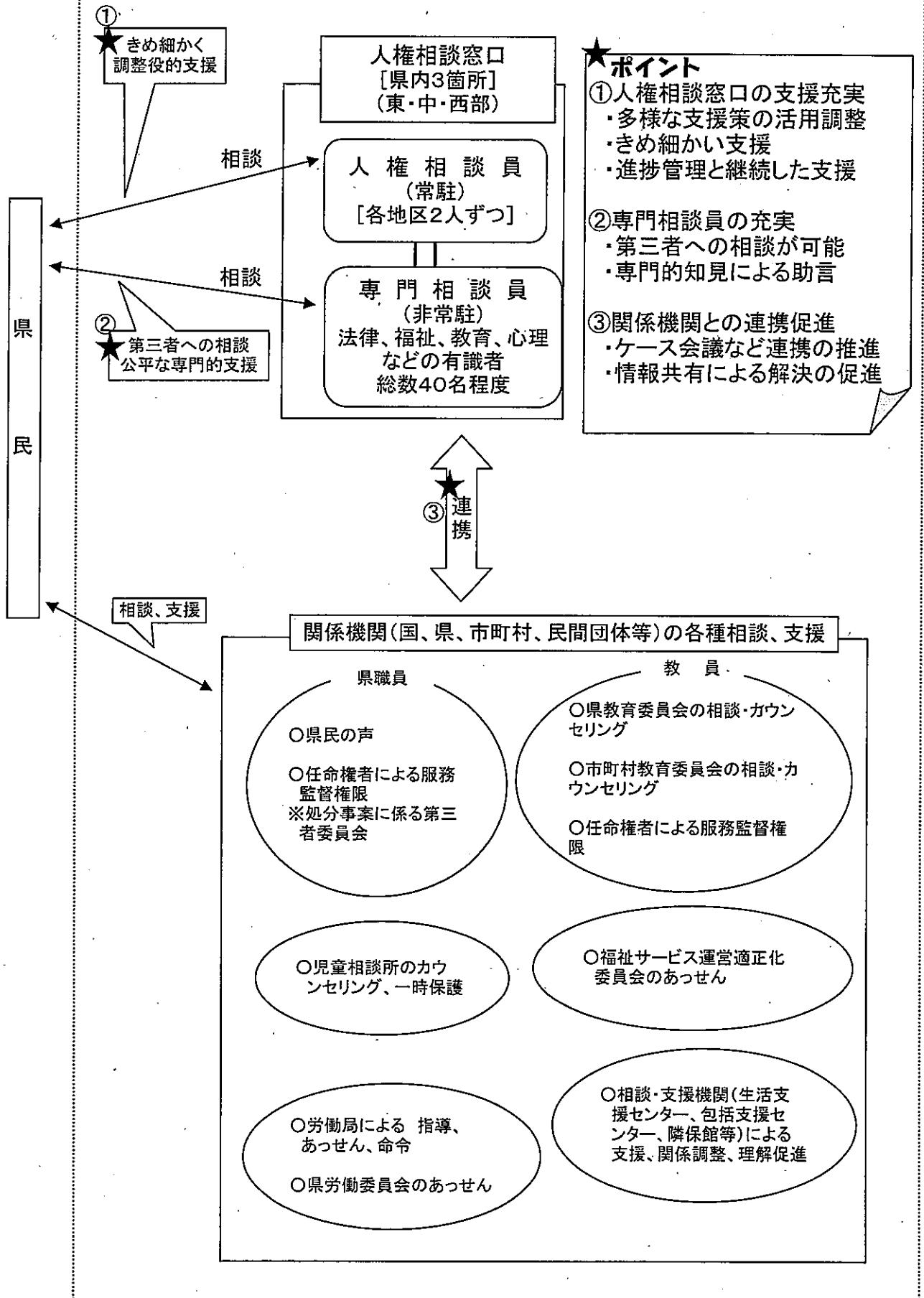
	プライ バー	居住・生 活の安全	報道 被害	誹謗 中傷	嫌が らせ	いじ め	セク ハラ	性犯 罪	結婚 差別	賃貸 拒否	その 他	計
H20 年	5	14	2	14	2	6	2	0	1	1	83	228
H21 年	7	32	2	35	39	23	4	1	1	1	64	354

※相談一件であっても相談内容により複数の行為類型に計上

3 相談窓口の対応状況

	情報提供・ 助言	他機関(県の 機関)紹介	他機関(県 以外)紹介	その他 (傾聴など)	計
H20 年	117	20	17	39	193
H21 年	178	24	13	49	264

人権尊重の社会づくり相談ネットワーク



鳥取県人権施策基本方針の第二次改訂について

平成 22 年 5 月 21 日
人権・同和対策課

「鳥取県人権尊重の社会づくり条例」(以下「条例」)に基づく「人権施策基本方針」(以下「基本方針」)について、現在の社会情勢や県民の意識の変化を踏まえたものとするため、第二次改訂の作業を行ってきたので、その概要を報告します。

1 人権施策基本方針について

(1) 概要 人権施策の総合的な推進を図るため、人権施策の基本となるべき方針(条例第5条)

(2) 経緯 平成8年7月 鳥取県人権尊重の社会づくり条例制定(全国の都道府県で初)

平成9年4月 鳥取県人権施策基本方針策定

平成16年3月 鳥取県人権施策基本方針第一次改訂

(3) その他

基本方針の策定にあたり、「鳥取県人権尊重の社会づくり協議会」(以下「協議会」。委員数26名。会長は永山正男・鳥取大学教授)の意見を聴くこととされている(条例第6条第2項)。

2 改訂作業の経過

・平成20年度末から、協議会の全体会と9つの小委員会で審議し、素案作成。

【審議経過】

平成21年1月 協議会(全体会) …改訂の説明

3月～11月 協議会(小委員会) …各分野ごとに小委員会を構成し、改訂素案の作成

平成22年3月 協議会(全体会) …改訂素案の審議

・平成22年度に、パブリックコメントの実施(6月)等を経て決定、公表する予定。

3 改訂のポイント

(1) 基本理念の明確化

第一次改訂に掲げた基本理念を継承しつつ、内容の誤解が生じないように明確化を行う。

現行	改訂案
自己実現を追求できる社会の構築	一人ひとりが自己決定権に基づいて個性と能力を発揮(自己実現)する公平な機会が保障された社会の構築
差別実態の解消	人権侵害、差別をもたらす社会的要因の解消と一人ひとりの人権尊重意識の高揚
ユニバーサルデザインの推進	すべての人の尊厳と社会参加が保障され、等しく社会の一員として尊重される社会の基礎的な条件の整備の推進(ユニバーサルデザインの推進)

(2) 新たに認識の高まった人権分野への対応

インターネット、生活困難者、犯罪被害者、刑を終えて出所した人、性的マイノリティについて、新たに項立てして方針を明示

【背景】携帯電話・インターネットの普及、非正規雇用者をはじめとする生活困難者の増加、犯罪被害者への社会的支援に対する必要性の認識の高まりなど、社会情勢、各種制度、県民意識等の変化への対応とこれまでの取組みの反映

(3) 各種の相談による支援の充実

基本的施策の一つとして位置付け、各人権分野における推進方針においても明示

【背景】人権尊重の社会づくり相談ネットワークの創設

(4) 県民との協働と国、市町村等との連携

基本的施策の一つとして、また各人権分野で明示

人権施策基本方針体系図

県の基本姿勢

めざす社会

(3) お互いの人権が尊重され、 (1) 誇りをもって生きることができる (2) 差別と偏見のない社会

人権尊重の基本理念

めざす社会の構築に向け、以下の3つの基本理念を各種人権施策に具体化

(1) 一人ひとりが自己決定権に基づいて個性と能力を発揮（自己実現）する公平な機会が保障された社会の構築

(2) 人権侵害、差別をもたらす社会的要因の解消と一人ひとり人権尊重意識の高揚

(3) すべての人の尊厳と社会参加が保障され、等しく社会の一員として尊重される社会の基礎的な条件の整備の推進（ユニバーサルデザインの推進）

協働・連携

- 国、市町村等との連携
- 住民団体、NPO、企業等との協働

人権尊重の視点に立った行政

- 「人権行政」の担い手であることの意識した取組
- 定期的な実態調査（鳥取県人権意識調査など）
- 公務員と地域との積極的な関わり

人権施策の推進体制

- 鳥取県人権尊重の社会づくり協議会
- 県の組織内における連携（人権尊重の社会づくり委員会、人権尊重の社会づくり幹事会）

人権施策の推進方針

基本的施策の推進方針（すべての人権施策に共通する事項）

人権教育・啓発の推進

- 人権教育・啓発を推進するための環境整備
- あらゆる場を通じた人権教育・啓発を推進

相談体制の充実

- 相談機能の充実
- 各種苦情解決等制度の円滑な運用
- 人権救済制度の確立の国への要望

様々な人権課題における施策の推進方針

同和問題

男女共同参画に関する人権問題

障がいのある人の人権問題

子どもの人権問題

高齢者の人権問題

外国人の人権問題

病気にかかわる人の人権問題

個人のプライバシーの保護

刑を終えて出所した人の人権問題

犯罪被害者等の人権問題

性的マイノリティの人権問題

インターネットにおける人権問題

非正規雇用等による生活困難者の人権問題

※ 新たに推進方針を明示した人権問題

（各分野ごとの要旨は別添資料のとおり）

(別添) 鳥取県人権施策基本方針の第二次改訂における各人権分野の要旨

<p>第1節 同和問題</p>	<p>○誹謗中傷、被差別地域の問合せなどの差別、不安定な就労形態などの格差が依然として存在 ○引き続き正しい認識と理解を深める教育・啓発、既存の事業・制度を最大限に活用した就労・就業・経営等の支援などを実施</p>
<p>第2節 男女共同参画に関する人権問題</p>	<p>○男女共同参画の理念を反映させるため、節の名称を変更 ○男女がともに能力を発揮できる就労環境づくりを強化 (ワーク・ライフ・バランスの推進、子育て環境の整備、セクハラ対策、女性の管理職登用の促進等) ○配偶者等に対する暴力対策を拡充 (被害者保護体制の整備、相談体制の充実、子どもへのケア、若年層の教育啓発等)</p>
<p>第3節 障がいのある人の人権問題</p>	<p>○障害者手帳の所持に限らず、様々な障がいによって継続的に生活が制約されている人の問題であることを明示 ○障がいの有無に関わらず助け合い、社会の一員として平等に暮らすノーマライゼーションの推進(あいサポート運動の推進など) ○地域生活へ移行するための支援、暮らしやすいまちづくりの推進 (訪問系・通所系サービスの充実、グループホームの確保、ハートフル駐車場制度の促進、視覚・聴覚障がいのある人への情報・コミュニケーション施策等) ○一般就労支援(雇用の場の拡大、能力開発、事業主及び従業員への啓発等)</p>
<p>第4節 子どもの人権問題</p>	<p>○学校・家庭・地域における教育の推進 (子どもの権利の理解促進、生きる力及び豊かな人間性の育成、思春期保健対策等) ○要保護児童・要支援家庭への支援を拡充 (児童虐待の防止、いじめ等への対応並びにひとり親家庭、障がいのある子ども、外国人家族等への支援等) ○青少年の健全育成のための環境を整備 (有害図書規制、メディアリテラシー教育の推進、薬物乱用防止、保護者への啓発等)</p>
<p>第5節 高齢者の人権問題</p>	<p>○医療・福祉サービスの質向上のための取り組みを推進 (介護従事者の確保・離職防止、介護サービス及びケアマネジメントの向上、医療と福祉の連携等) ○地域への社会参加と地域福祉の充実に向けた取り組みを充実 (地域での活動の場の設定、バリアフリー化の促進、住民参画による支え合いの推進等)</p>
<p>第6節 外国人の人権問題</p>	<p>○日本国籍の有無に関わらず、外国にルーツをもつ人の問題であることを明示 ○外国人が安心して働き、生活できるための取り組みを推進(生活情報提供、居住や就労の支援等) ○人種・国籍・文化の違いを認め合い、尊重する社会(多文化共生社会)の実現に向けた教育啓発の充実</p>
<p>第7節 病気にかかわる人の人権問題</p>	<p>○あらゆる病気にかかわる人を対象としていることを明示 ○患者本位の医療制度を推進する取り組みを推進 (インフォームドコンセントの推進、医療情報の提供、関係者の意識高揚等) ○ハンセン病元患者、HIV感染者、難病患者については、詳細に取組方針を策定</p>

<p>第8節 個人のプライバシー保護</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○プライバシーの権利の中でも行政がより具体的な取組を行うことができる個人識別情報の保護について定めることを明記 ○個人情報保護制度への正しい理解、誤解・拡大解釈の解消に向けた教育・啓発を推進 (学校教育における学習、小地域懇談会での研修、事業者対象の研修会の実施等) ○行政機関における個人情報の適正な取扱いを徹底 (情報セキュリティ基本方針策定、個人情報流出対応マニュアル作成、市町村への協力等)
<p>第9節 刑を終えて出所した人の人権問題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○地域社会全体の意識の啓発推進 ○福祉サービスの迅速な提供 (入所中からの地域生活定着支援センター、市町村、福祉事業者等との連携)
<p>第10節 犯罪被害者等の人権問題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○犯罪被害者支援に対する県民の理解を促進する教育・啓発を推進 ○犯罪被害者に対する相談体制を充実 (とっとり被害者支援センターでの相談、警察における相談窓口・カウンセリング体制等) ○民間支援団体と協働した、被害者等のニーズに応じた支援を実施 (病院・裁判所・行政機関への付き添い、緊急滞在所の確保、自助グループへの支援)
<p>第11節 性的マイノリティの人権問題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○性的マイノリティが「トランスジェンダー」、「性的指向に関して少数者である人」、「インターセックス」を示すこと明記 ○安心して保健、医療、福祉、行政のサービスを受けることができるよう関係者の理解の促進 ○公文書において、不必要な性別等の記載及び添付書類を求めないことの徹底 ○県民の正しい理解促進
<p>第12節 インターネットにおける人権問題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○第一次改訂では「個人のプライバシー保護」に含めていたが、深刻な人権問題として認識が高まっていることから、一つの人権問題として取組方針を策定 ○情報モラルについての教育・啓発の推進 (メディアリテラシー教育、ケータイ・インターネットに関する保護者啓発等) ○削除依頼方法等の助言、法律・制度についての情報提供 ○国、市町村等と連携した、不特定多数の者に係る差別的、社会的に影響の大きい掲示やいじめに関する書き込み等による影響の拡大の防止 ○青少年の健全育成のための環境整備 (有害情報へのフィルタリング等)
<p>第13節 非正規雇用等による生活困難者の人権問題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○早期就労に結びつくよう、生活困難者への就労支援 (就業支援員による相談対応、職場体験講習、職業訓練斡旋等) ○生活保護受給者、ホームレス等生活困窮者への自立支援 (生活保護制度による生活保障、自立阻害要因に応じた支援等)