

平成22年度一般会計当初予算説明資料

2 款 総務費

3 項 徴税费

税 務 課 (内線：7161)

2 目 賦課徴収費

(単位：千円)

事業名	本年度	前年度	比較	財 源 内 訳				備考
				国庫支出金	起債	その他	一般財源	
(新) 地方税確保対策事業	1,203	0	1,203				1,203	
トータルコスト	3,623千円 (前年度 0千円) [正職員：0.3人]							
主な業務内容	鳥取県地方税滞納整理機構 (仮称) の運営							
工程表の政策目標(指標)	個人県民税の徴収率の向上 (目標：現年98.2% 滞繰：30.0%)							

事業内容の説明

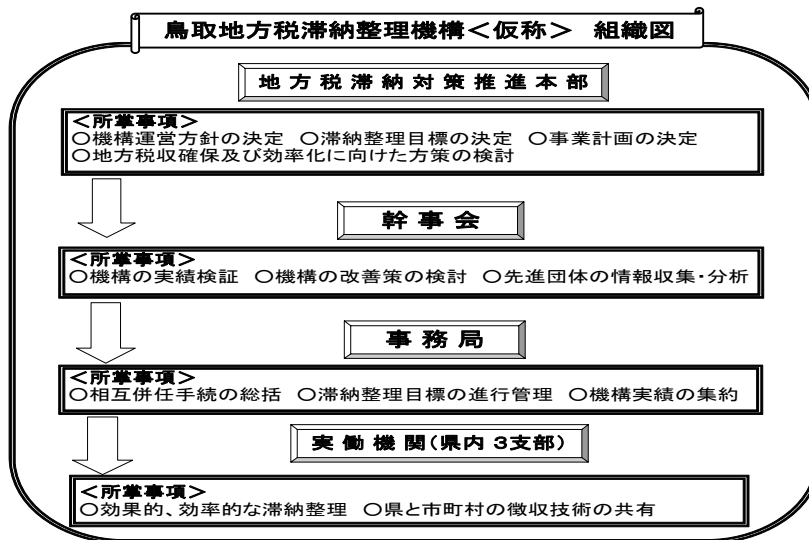
1 事業の目的・概要

県・市町村の共通の課題である地方税の収税体制の効率化、高度化を図るため、現行の「鳥取県及び市町村税務職員の相互併任制度 (短期併任制度)」を発展させた「鳥取県地方税滞納整理機構 (仮称)」を設立し、県と市町村共通の滞納者への納税交渉を共同実施し効率化を図るとともに、相互の税務職員的能力向上を図ることを目指す。

2 主な事業内容

(1) 「鳥取県地方税滞納整理機構<仮称>」の設立

組織形態	<ul style="list-style-type: none"> 任意組織による実施 県内3総合事務所に支部を設置
人員体制	<ul style="list-style-type: none"> 参加市町村は1名以上の徴収実務担当者を各支部に派遣し (月に5日程度)、県及び管内の他の参加市町村の税務職員の身分を併任。 県の職員は管内の参加市町村の税務職員の身分を併任。
業務形態	<ul style="list-style-type: none"> 支部において、参加市町村の職員は、当該地区を担当する県税局職員と共同して滞納者への納税交渉 (文書・電話・訪問等) を行う。
所管する事案	<ul style="list-style-type: none"> 個人住民税を含む県と市町村に共通した滞納事案



(2) 全県一本の徴収一元化組織の設置に向けての検討

鳥取県地方税滞納整理機構 (仮称) において徴収事務の共同化の実績をふまえながら、県及び市町村の徴収事務を一元的に行なう組織の創設についての具体的な検討を行う。

3 これまでの取組状況、改善点

【19年度実績】		【20年度実績】		【目標】
現年分：97.8%	→	97.8% (到達率:99.6%)	→	98.2% (24年度達成)
滞繰分：19.8%	→	24.2% (到達率:80.7%)	→	30.0% (26年度達成)

・個人住民税の徴収向上については、県・市町村の税務職員の長期相互派遣 (2年間)、短期併任制度や地方税法第48条に基づく県の直接徴収などにより、一定の成果が認められる。

平成22年度一般会計当初予算説明資料

2款 総務費

1項 総務管理費

人事・評価室（内線：7033）→事業実施：人事企画課

2目 人事管理費

（単位：千円）

事業名	本年度	前年度	比較	財 源 内 訳				備考
				国庫支出金	起債	その他	一般財源	
(新) 育児休業中職員の自己啓発活動支援事業	710	0	710			<繰入> 113	597	
トータルコスト	1,517千円(前年度 0千円) [正職員:0.1人、非常勤職員:0.0人]							
主な業務内容	民間企業選定、支援申請受付、支援決定・設定、自己啓発活動取組状況確認							
工程表の政策目標(指標)	子育てしやすく、働きやすい職場環境づくり							
事業内容の説明								
<p>1 事業の目的・概要</p> <p>育児休業取得期間の長期化により、職場に復帰する職員の不安感や、当該職員の能力・意欲の回復のための職場の支援・配慮等の負担が増大する傾向にある。</p> <p>民間の育児休業者職場復帰支援サービスを活用して、育児休業者が自信を持って職場に復帰し、円滑に業務開始できる環境を整備することにより、育休復帰者や職場の負担等の軽減を図る。</p>								
<p>2 主な事業内容</p> <p>民間の育児休業者職場復帰支援サービスを活用した支援</p> <p>○主なメニュー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・eラーニング（オンライン講座）機能 ・その他サポート機能 <ul style="list-style-type: none"> 〔 掲示板による利用者間の情報交換 〔 所属長へのお知らせ（職場と利用者との情報交換促進） 〔 育児、職場復帰情報（24時間電話相談サービス） など <p>○対象職員</p> <p>2年以上の育児休業を取得した育児休業中職員のうち、復職1年前の期間において利用申出のあった者</p> <p>○費用</p> <p>職場復帰支援サービスの利用に必要な経費を支援。</p> <p>※支援事業対象以外の育児休業中職員については、利用職員の自己負担で当該サービス利用を可とする</p>								
<p>3 これまでの取組状況、改善点</p> <p>職場復帰にあたっての不安感を軽減できるよう、育児休業者が自宅から市内LANに接続できる環境を平成21年度に整備した。</p> <p>H22年度は、県職員であるという自覚と自信を持って職場復帰し、円滑に業務開始できるよう、より気軽に、短時間で自己啓発活動に取り組めるeラーニングツール等を提供する。</p>								

平成22年度一般会計当初予算説明資料

2 款 総務費

1 項 総務管理費

業務効率化室（内線：7612）→事業実施：業務効率推進課

2 目 人事管理費

（単位：千円）

事業名	本年度	前年度	比較	財 源 内 訳				備考
				国庫支出金	起債	その他	一般財源	
(新) 鳥取県版事業仕分け 実施事業	1,364	0	1,364				1,364	
トータルコスト	4,591千円（前年度 0千円） [正職員：0.4人]							
主な業務内容	事業仕分けの実施							
工程表の政策目標(指標)	行政経営品質改善の観点から、工程表を使ってPDCAサイクルと進捗管理を定着させる							

説 明

1 事業の概要

県財政が依然として厳しい状況にある中、既存事業の見直しと大胆な選択と集中が必要であることから、「将来ビジョン」の実現に向けて、予算・組織編成前に各所属の事業を集中的にチェックし、将来ビジョンの推進、予算や組織定数編成に反映させる。

2 主な事業内容

○鳥取県版事業仕分けの実施（1,364千円）

チ ャ ーム 編 成	<ul style="list-style-type: none"> ・鳥取県版事業仕分けプロジェクトチームを編成 <u>※外部有識者（10名程度）をメンバーに追加</u> 〔構成〕 ・外部有識者（外部の視点） ※選定の留意点：各分野（農林水産、商工、文化、福祉等）、各地域（市街地、過疎地）等から多様な人材を選定 ・若手職員等各年齢層の職員、総合事務所の職員（事業所管部局や査定部局以外の公平・客観的な視点） ・次世代改革チーム（→県政推進課）（将来ビジョンの視点） ・財政課、業務効率化室（→業務効率推進課）（予算・定数査定部門）
対 象 事 業 の 選 定	<ul style="list-style-type: none"> ・工程表等を活用しながら対象事業を内部・外部の視点で<u>250事業程度</u>選定
実 施 方 法	<ul style="list-style-type: none"> ・各所属からのヒアリング（インターネット公開） ・検討状況を各所属にフィードバックしながら議論を進める。 ・最終まとめ、公表 → <u>予算編成等に反映</u> ※サマーレビューのほか、将来ビジョンや工程表の評価などの統合的な事業仕分けとする。

3 これまでの取組状況、改善点

○21年度は工程表を活用した「主要事業評価・事業棚卸し」を実施

・対象：250事業

抜本的見直し（廃止を含む）又は実施主体の変更を提案：62事業

引き続き県で実施するが改善等を提案：128事業

・プロジェクトチームメンバーは全員県職員

○22年度は、外部の視点を取り入れるため、外部有識者を加える。

○ヒアリング状況等をインターネットで公開する。

平成22年度一般会計当初予算説明資料

2款 総務費

1項 総務管理費

財源確保室（内線：7069）→事業実施：財源確保推進課

7目 財産管理費

（単位：千円）

事業名	本年度	前年度	比較	財源内訳				備考
				国庫支出金	起債	その他	一般財源	
(新) とっとりふるさと 納税促進事業	1,747	0	1,747				1,747	
トータルコスト	2,554千円（前年度 0千円） [正職員：0.1人、非常勤職員：1.0人]							
主な業務内容	広報、協力要請							
工程表の政策目標(指標)	—							

事業内容の説明

1 事業の目的・概要

ふるさと納税制度による鳥取県への寄附を幅広く呼びかけるとともに、制度のPR等を通じて鳥取県の魅力を県外の方に再認識していただく機会とする。

2 主な事業内容

○寄附金の目標：年間200件、1,000万円

（単位：千円）

区分	所要額	事業内容
ポスター・リーフレットの作成・配布等	976	・主な配布先 県外本部、県人会、高校同窓会、ふるさと鳥取ファンクラブ会員、公共施設、公共交通機関等 ・県ホームページ「とりネット」専用サイトをリニューアル
手続きの簡素化	71	・郵便局払込取扱票（申込書兼用）による納付 ・インターネットを活用したクレジットカードによる納付
【新たな取組】寄附者への感謝の気持ちの提供	700	・寄附者に喜ばれるもの（高校生の実習生産品等）を感謝の気持ちとして送付
【新たな取組】寄附促進体制の強化	—	・緊急雇用創出事業の基金を活用し、寄附促進の専門員を県庁に1名配置（商工労働部一括予算計上）
計	1,747	

【主な改善点】

- 体制強化を図るため寄附促進の事務を財源確保室（→財源確保推進課）に集約し、各部署（特に教育委員会と県外本部）との連携を強化
- 新たな使途として、その他（本県の振興に資する事業）を設け、一般財源として受入れ

3 これまでの取組状況

【目標・実績】

年度	目標	実績	参考(県+県内自治体)
平成20年度	3,000万円	86件、418万円	625件、7,784万円
平成21年度	1,000万円	47件、324万円	1,226件、6,071万円

※12月末現在

平成22年度一般会計当初予算説明資料

2款 総務費

1項 総務管理費

業務効率化室（内線：7544）→事業実施：業務効率推進課

2目 人事管理費

（単位：千円）

事業名	本年度	前年度	比較	財 源 内 訳				備考
				国庫支出金	起債	その他	一般財源	
無理・無駄追放運動 推進事業	3,529	2,079	1,450				3,529	
トータルコスト	7,563千円（前年度 9,536千円） [正職員：0.5人]							
主な業務内容	改革・改善研修会の開催、工程表の管理運営、職員提案制度管理運営等							
工程表の政策目標(指標)	行政経営品質改善の観点から、工程表を使ってPDCAサイクルと進捗管理を定着させる							

説 明

1 事業の概要

県民のニーズを的確に把握し、よりよい行政サービスを生み出す組織体質となるために、各職場における自主的な業務改善の取組の促進等の活動を通して、全庁的に無理・無駄の排除等の改善運動に取り組む。

2 主な事業内容

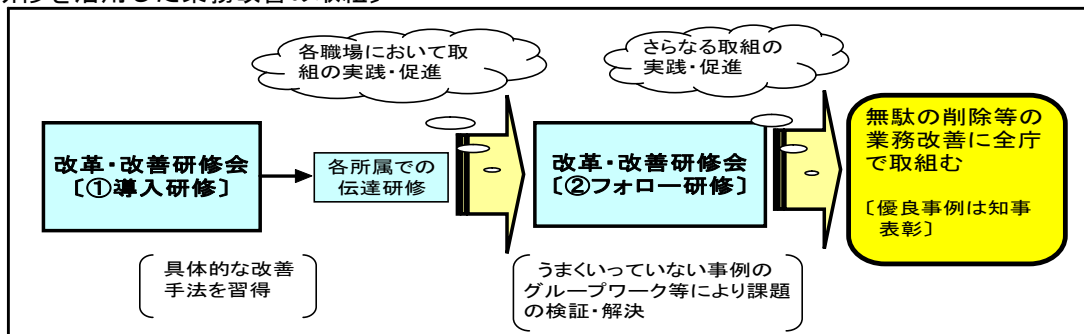
(1) (拡充) 改革・改善研修会の開催 (2,315千円)

- ・業務改善に関する民間企業の取組み（トヨタ方式等）を参考にしながら、行政でも活用できる考え方や取組手法、実践的な改善手法を習得するための職員研修を実施する。

〔研修内容等〕

研修内容	・(拡充) 導入研修 業務改善に関する考え方や取組手法を習得
	・(新) フォロー研修 グループワークを中心とした実践的な改善手法を習得
講師	民間コンサルタント会社の講師
開催回数	導入研修3回、フォロー研修6回（東部・中部・西部で開催）
参加対象者	全所属から2名程度を目安

〔研修を活用した業務改善の取組〕



(2) その他改革を推進するための取組 (1,214千円)

- ・全所属で工程表を作成（約240所属）
- ・改善ひらめきポストによる職員提案
- ・メールマガジンによる情報発信（月2回発行）

3 これまでの取組状況、改善点

21年度は、「やりがいを持って仕事に取り組むことの重要性をテーマに若手職員サブチームによるフォーラムを開催。22年度は、「具体的な改善手法」について、グループワーク等の実践的な研修により習得・実践する。

平成22年度一般会計当初予算説明資料

2 款 総務費

人事・評価室（内線：7033）→事業実施：人事企画課

1 項 総務管理費

自治研修所（電話：0857-23-3291）→事業実施：職員人材開発センター

2 目 人事管理費

（単位：千円）

事業名	本年度	前年度	比較	財 源 内 訳				備考
				国庫支出金	起債	その他	一般財源	
職員人材開発センター費	46,009	45,913	96			<譲入> 14,505	31,504	
トータルコスト	112,973千円（前年度 114,679千円） [正職員：8.3人]							
主な業務内容	研修の企画・実施、委託先及び部内の連絡調整、助成金交付事務							
工程表の政策目標(指標)	—							
事業内容の説明								
<p>1 事業の目的・概要</p> <p>平成21年1月に実施された会計検査院の検査による不適正な経理処理等の指摘を契機に、各職員へのコンプライアンス意識の向上のため、自治研修所（→職員人材開発センター）における研修事業を中心とした取組を進める。</p> <p>2 主な事業内容</p> <p>○体験型（実践型）研修の導入（自治研修所→職員人材開発センター） 職員が県民とともに働き、活動する経験等を通じて、県民の視点に立った事業推進、住民との協働・連携のあり方、地域貢献活動の大切さなど、自ら学び、気づきの機会とするとともに、県職員としての使命感や責任感の高揚、コンプライアンス意識の向上に繋げる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新規採用職員民間企業等体験研修 新規採用職員が、民間企業、農家等に3日間程度出向き、企業や農家等の現場業務に従事する。 ・中堅職員社会体験研修 30代前半の職員が、NPO法人、福祉施設、農山村などの現地に3日間程度出向き、様々な分野でボランティア等を含む社会体験を行う。 <p>○階層別研修等の充実・強化（自治研修所等→職員人材開発センター等） 従来から行っている新任課長級・課長補佐級・係長級研修などの階層別研修や、会計等実務研修において、コンプライアンスに関する研修内容の充実、強化を図る。</p> <p>○社会貢献活動を自主研修活動として評価する取組（人事・評価室→人事企画課） 全職員に対して、社会貢献活動を自主研修活動として位置付けて奨励するとともに、活動の内容や頻度なども考慮に加えながら、効果が期待できる場合には、資質・能力向上に向けた積極的な取組姿勢として勤務評価の対象とする。</p> <p>3 これまでの取組状況、改善点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コンプライアンス強化運動期間の設定による、各所属でのコンプライアンス確立に向けた取組 ・「職員に向けた緊急メッセージ」を基にしたコンプライアンスの再認識 ・「県民への誓い」による日々の職場でのコンプライアンス意識の徹底 ・業務の総点検の実施 								