

総務教育常任委員会資料

(令和6年5月21日)

〔件名〕

- ・令和5年住宅・土地統計調査の住宅数概数集計結果について
【統計課】・・・2
- ・令和5年度公用車事故の発生状況及び今後の事故防止の取組について
【人事企画課】・・・4
- ・鳥取県庁改革プランの策定について
【行財政改革推進課、人事企画課、職員支援課、職員人材開発センター】・・・5

総 務 部

令和5年住宅・土地統計調査の住宅数概数集計結果について

令和6年5月21日
統 計 課

令和5年住宅・土地統計調査における住宅数概数集計結果がまとまりましたので、その概要を報告します。

※ 「住宅数概数集計」結果は速報値であり、後日公表予定の「住宅及び世帯に関する基本集計」等による結果とは、必ずしも一致しません。

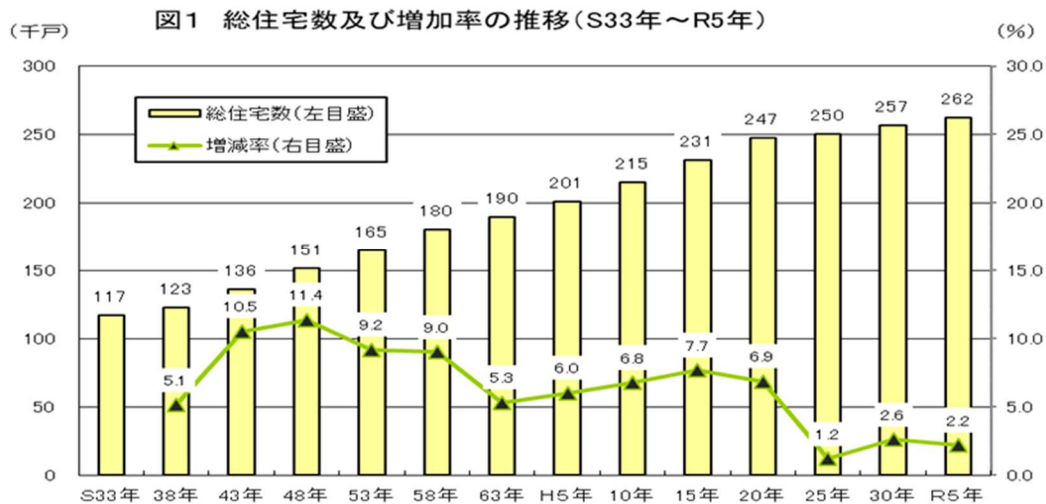
○令和5年10月1日現在における鳥取県の総住宅数は262,200戸となり、前回(平成30年)に比べ5,600戸増加し(増加率2.2%)、過去最多となった。

- ・総住宅数の推移をみると、昭和33年から一貫して増加が続いている。
- ・総住宅数の増加率を全国(4.2%)と比べると、2.0ポイント下回った。

○空き家数は41,300戸で過去最多となり、空き家率(総住宅数に占める割合)は15.8%で前回(15.5%)から0.3ポイント上昇し、過去最高となった。

- ・空き家数の推移をみると、昭和33年から一貫して増加が続いている。
- ・空き家率を全国(13.8%)と比べると、2.0ポイント上回ったが、都道府県順位は前回の17位から22位へと下がった。

1 総住宅数



2 空き家数

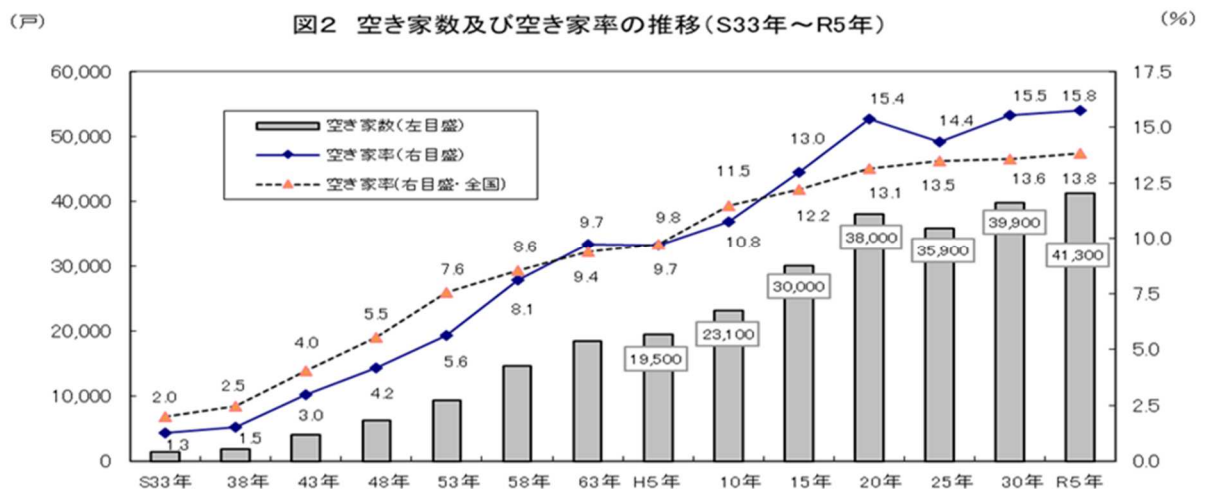


表 総住宅数、空き家数、空き家率(全国、鳥取県)(平成30年、令和5年)

区分	総住宅数(千戸)				空き家数(千戸)		空き家率(%)	
	R5	H30	H30～R5の増減		R5	H30	R5	H30
			増加数	増加率(%)				
全国	65,021	62,407	2,613	4.2	8,995	8,489	13.8	13.6
鳥取県	262	257	6	2.2	41	40	15.8 (全国22位)	15.5 (全国17位)

令和5年住宅・土地統計調査の概要

○調査の目的

住宅・土地統計調査は、我が国における住宅及び住宅以外で人が居住する建物に関する実態並びに住環境、現住居以外の住宅及び土地の保有状況その他の住宅等に居住している世帯に関する実態を調査し、その現状と推移を全国及び地域別に明らかにすることにより、住生活関連諸施策の基礎資料を得ることを目的としている。

調査は昭和23年以来5年ごとに実施しており、令和5年調査はその16回目に当たる。

○調査の時期

令和5年10月1日現在

○調査の対象

全国で約340万世帯、鳥取県で約1万5,000世帯(約15分の1の世帯を無作為抽出)

○調査事項

- ・住宅に関する事項(居住室数及び広さ、敷地面積、構造、建て方等)
- ・世帯に関する事項(世帯の構成、年間収入、通勤時間、入居時期等)
- ・住環境に関する事項(安全性、快適性等)

○結果の公表予定

- ・住宅数概数集計(全国・都道府県) 2024年5月(今回公表)
- ・住宅及び世帯に関する基本集計(全国・都道府県・市町村) 2024年9月
- ・住宅の構造等に関する集計(全国・都道府県・市町村) 2025年1月
- ・土地集計(全国・都道府県・市町村) 2025年3月

※住宅数概数集計とは

令和5年住宅・土地統計調査における住宅数概数集計の結果とは、調査結果を早期に提供することを目的として、住宅総数、空き家の総数等の概数を、確定数の公表に先がけて公表するものである。今後公表する住宅及び世帯に関する基本集計等の確定数は、住宅数概数集計の数値とは必ずしも一致しない。統計表の数値は10位を四捨五入して、100位までを有効数字として表章している。

※結果の概要は統計課ホームページで公表している。

<https://www.pref.tottori.lg.jp/38792.htm>

令和5年度公用車事故の発生状況及び今後の事故防止の取組について

令和6年5月21日
人事企画課

令和5年度の公用車による交通事故の発生状況及び今年度の公用車事故防止の取組について、次のとおり報告します。

1 令和5年度公用車事故の発生状況（企業局、病院局、警察本部が管理する公用車を除く。）

（1）発生件数及び損害賠償金

令和5年度の交通事故の発生件数は前年度と比べ増加した。

年度	相手方への損害賠償がある事故の件数（a）	自損事故等の件数（b）	発生件数合計（a）+（b）	相手方へ支払った損害賠償金
R5	6件	38件	44件	174,816円
R4	12件	31件	43件	2,175,394円
R3	13件	42件	55件	1,998,802円
R2	5件	34件	39件	605,297円

※令和6年4月末現在で判明している件数及び支払済みの金額

（2）発生場所・事故原因

発生場所は、駐車場等（施設敷地内を含む。）での事故（22件/44件）と、一般道路での事故（13件/44件）の2つが全体の約8割を占めた。

事故原因は、発進・後進時と走行中の不注視等によるものが、全体の9割弱（37件/44件）を占め、具体的には駐車時の後方確認不足や道路上等での方向転換時などに周辺の安全確認が不十分だったことが主な原因となっている。

【発生場所】

年度	一般道路	交差点	駐車場等	その他	合計
R5	13（30%）	3（7%）	22（50%）	6（13%）	44件
R4	15（35%）	4（9%）	16（37%）	8（19%）	43件
R3	29（53%）	1（2%）	20（36%）	5（9%）	55件
R2	17（44%）	0（0%）	19（49%）	3（7%）	39件

【事故原因】

年度	発進・後進時の不注視等	走行中の不注視等	道路等周辺の状況確認不足	路面状況等	相手方の過失（100%）	合計
R5	18（41%）	19（43%）	2（5%）	2（5%）	3（6%）	44件
R4	18（42%）	21（49%）	4（9%）	0（0%）	0（0%）	43件
R3	31（56%）	22（40%）	1（2%）	1（2%）	0（0%）	55件
R2	20（51%）	15（38%）	1（3%）	2（5%）	1（3%）	39件

2 今後の事故防止の取組

（1）原因分析及び対策の検討・実施

- ・これまでの事例などを踏まえ、衛生委員会で公用車事故防止の対策を検討する。
- ・ドライブレコーダーの映像を活用し、原因分析のための詳細な調査を行い再発防止の取組に反映させる。（職員の勤務状況や運転技術との関連等）

（2）交通事故（公務外の事故を含む。）を起こした職員への対応

- ・事故の程度に応じて研修等を受講させる。（違反者講習、運転適性検査に基づく指導等）
- ・事故の程度に応じて一定期間公用車の運転を禁止。（7日間、15日間、1か月）

（3）意識啓発

- ・事故発生状況を職員に周知し、再発防止の注意喚起を行う。
- ・同乗者による安全誘導や公共交通機関の利用など事故防止のためにとるべき行動・取組を徹底する。

鳥取県庁改革プランの策定について

令和6年5月21日

行財政改革推進課・人事企画課・職員支援課・職員人材開発センター

「鳥取県庁改革プラン」について、令和6年3月19日開催の総務教育常任委員会における委員意見等も踏まえ、下記のとおり修正のうえ、策定します。

【修正のポイント】

1 県庁改革の基本指針

1 健全かつ機動的な財政運営

管理職のマネジメント・コミュニケーション力の向上等を基本指針へ明記

2 簡素で効率的・筋肉質な組織づくり

変わりゆく時代の多様な要請や新たに発生する重要行政課題に臨機応変、柔軟に対応するため、効率性を求めつつ、現行定数の維持を基本としながら、将来を担う若手職員の育成、管理職のマネジメント・コミュニケーション力の向上等を図り、限られた職員がそれぞれの能力を最大限に発揮でき、かつ、チーム力が発揮できる筋肉質な組織を構築する。

3 無理・ムダのない効率的な行政運営へ

2 取組の方向性・具体的施策

I 人材育成・組織力向上

「発想力やチャレンジ」を尊重する組織づくり、「職場内コミュニケーション」の質の向上、「現場に飛び込み・自ら考え、行動する力の向上支援」、「政策形成・課題解決能力向上・多様な主体との協働連携等に資する研修の実施・受講推奨等」を追加記載

(1) 次世代を担う人材の育成

<取組の方向性>

複雑化・高度化する課題に柔軟に対応するため、「人材育成基本方針」に基づき、将来の鳥取県の行政を担う若手職員をはじめ、一人ひとりの職員が発想力を活かし、スピード感、創造力、チャレンジ精神を持って課題解決に取り組み、現場主義に立ち、民間事業者等多様な主体と協働し政策を形成することができるよう、従来の発想にとらわれない組織づくり・人材育成を行う。

<具体的施策>

[強化項目：若手を中心とした人材育成]

- 「活き活き人材育成塾」をはじめとして意欲ある若手職員の現場に飛び込み・自ら考え、行動する力の向上を支援
- 政策形成過程（現状分析→課題発見→政策提言→政策評価）に応じた段階的なパッケージ研修その他の政策形成・課題解決能力向上・多様な主体との協働連携等に資する研修の実施・受講推奨等

(2) チーム力・組織力の向上

<取組の方向性>

県庁DXの推進や県政の実情に応じた組織の適正化、コロナ禍による分散勤務の影響等による職場内のコミュニケーション不足による組織力低下からの脱却が求められる中、管理職が率先してすべての職員がやりがいや成長実感を得ながら安心してチャレンジし、活躍できる職場づくりを推進し、組織としての業務遂行の徹底、組織目標・情報・ノウハウの共有とコミュニケーションの活性化を通じた組織力向上を図る。

<具体的施策>

[強化項目：職員の意欲向上につながる評価とコミュニケーションの充実]

- 研修等による適正な人事評価の推進と面談等も含めた職場内コミュニケーションの質の向上

(3) 多様な人材が働きやすい職場づくり

II デジタル県庁改革・次世代版カイゼン（業務改革）

(1) デジタル県庁改革の推進

(2) 若手の発想を活かしたカイゼンの推進

Ⅲ 多様な主体との協働連携の強化

「市町村との連携」「公共施設等総合管理計画」「指定管理」について、今後の具体的な進め方や検討の方向性についてキーワードを記載

- (1) 若い力が輝く県民が主役の県政の推進
- (2) 民間との協働連携の推進

(3) 市町村との協働連携の推進

<取組の方向性>

人口規模が小さく市町村との距離が近い本県のスモールメリットを活かし、住民サービスの向上や施設の相互利用・共同整備、広域での情報システムの標準化・共同化の取組の拡大その他の行政運営の効率化につながる事務に係る連携・共同について市町村と意見交換・検討を行っていく。

<具体的施策>

- 県と市町村の連携・共同化に係る意見交換の実施（県・市町村双方の連携希望項目について、毎年度意見交換をし、効率化やサービスの向上につながるものについて具体の検討を進める。）
- 先行事例（県西部総合事務所と米子市との業務連携の推進）の展開

(4) 公共施設等の適正な管理

<取組の方向性>

第2期鳥取県公共施設等総合管理計画（R8～R17）を策定し、長期的な視点をもった施設の長寿命化・更新・統廃合、未利用施設の利活用策等をより一層進め、財政負担の軽減・平準化と公共施設の適正な配置等を図る。

公の施設・指定管理者制度の点検・見直し、市町村との施設の共同整備等の検討、未利用財産の売却促進等により公共施設等の保有総量の更なる最適化を目指す。

<具体的施策>

- 「第2期鳥取県公共施設等総合管理計画」の策定（R8年度想定）長期的視点により施設の長寿命化・更新・統廃合等の基本的考え方及び施設類型毎の方針を検討し、第1期計画の取組結果及び検討した方針を踏まえた数値目標を設定
- 次期指定管理者（令和11年～）更新に向けた公の施設・指定管理者制度の点検・見直し（公の施設見直し検討会を設置し、施設の必要性、設置目的達成に最適な運営形態（バンドリング等を含む。）等について、事業者の参入意欲の喚起の観点も含め検討）
- 共同整備の可能性も含め公共施設に関する市町村との情報共有
- 民間事業者サウンディングや入札方法検討等による未利用財産の売却促進

鳥取県庁改革プラン

～「発想力×チャレンジ」で県民の幸せと豊かな未来を実現できる県庁へ～

令和6年5月

行財政改革推進課・人事企画課・職員支援課・職員人材開発センター

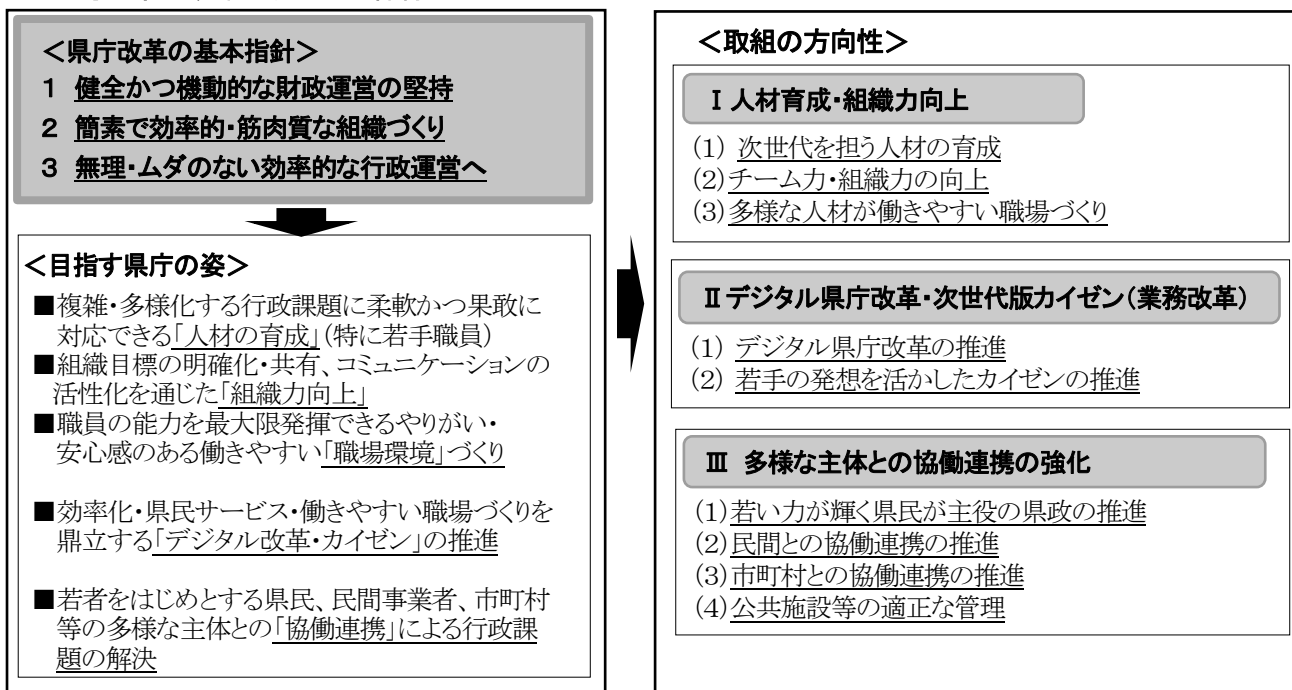
1 策定の趣旨

人口減少や少子高齢化、アフターコロナや大規模化する災害への対応等といった行政課題の多様化・複雑化の中で、限られた行政資源（人員・予算等）を最大限活かし、政策の質・量・スピードを並立させた県政運営が求められている。

一方で、近年のコロナ禍等を契機として職員のコミュニケーションの希薄化、時間外勤務の増加等の課題も見られることから、若手を中心とした職員の新たな発想を活かしながら、効率的で、かつやりがいをもって働くことのできる県庁づくりを進めていく必要がある。

これらの県行政を取り巻く現状を踏まえ、県政の持続的発展に向けた「県庁改革の基本指針」及び「目指す県庁の姿」を示し、それを実現するための取組の方向性を定めた「鳥取県庁改革プラン」を策定する。

2 鳥取県庁改革プランの全体像



※計画期間：令和6年度～8年度（3年間）

※素案策定に当たっては、副知事を本部長とする「県庁改革プロジェクトチーム（注）」での議論や、構成員（若手職員・各部局長）の意見等を反映した。

（注）県庁改革プロジェクトチーム

若手職員の主体的な発想を活かして次世代を見据えた県庁改革を推進するため、「危機突破・活力再生プロジェクトチーム」のひとつとして令和5年4月に設置した若手職員と部局長で構成するプロジェクトチーム。前向きなカイゼンの展開や、やりがいのある働きやすい職場づくり、人材育成・組織力向上などをテーマに議論を重ねるとともに具体的な取組を実施してきた。

※本プランに記載する具体的施策の取組状況については、毎年度職員アンケートによる意見把握等を行い、現場の実情や意見を共有しながら、進捗状況や時代の要請も勘案して、必要に応じ見直しを行う等柔軟に対応する。

3 県庁改革の基本指針

1 健全かつ機動的な財政運営

財政誘導目標を堅持し、県民の暮らしを豊かにする施策を最大限遂行しつつ、災害時等の機動的な財政出動を可能にする基金残高を維持しながら県債残高を抑制し、将来世代につけを残さない財政運営を実施する。

(参考) 財政誘導目標

- ①令和8年度の財政調整型基金残高 ≥ 200 億円
- ②令和8年度の実質的な県債残高 $\leq 3,800$ 億円
- ③当初予算編成時でのプライマリーバランスの黒字化

2 簡素で効率的・筋肉質な組織づくり

変わりゆく時代の多様な要請や新たに発生する重要行政課題に臨機応変、柔軟に対応するため、効率性を求めつつ、現行定数の維持を基本としながら、将来を担う若手職員の育成、管理職のマネジメント・コミュニケーション力の向上等を図り、限られた職員のそれぞれの能力を最大限に発揮でき、かつ、チーム力が発揮できる筋肉質な組織を構築する。

3 無理・ムダのない効率的な行政運営へ

これまで鳥取県において、健全な財政運営と簡素で効率的な組織づくりを目指して先進的に取り組んできたデジタル技術の導入・カイゼン等の業務効率化、多様な主体との連携等の効率的な行政運営のレベルアップを図り、複雑化・多様化する課題に対応した県民のための施策の推進と職員の働きやすい職場づくりを行う。

4 「基本指針」と「目指す県庁の姿」の実現に向けた取組の方向性

I 人材育成・組織力向上

(1) 次世代を担う人材の育成

＜取組の方向性＞

複雑化・高度化する課題に柔軟に対応するため、「人材育成基本方針」に基づき、将来の鳥取県の行政を担う若手職員をはじめ、一人ひとりの職員が発想力を活かし、スピード感、創造力、チャレンジ精神を持って課題解決に取り組み、現場主義に立ち、民間事業者等多様な主体と協働し政策を形成することができるよう、従来の発想にとらわれない組織づくり・人材育成を行う。

＜具体的施策＞

[強化項目：若手を中心とした人材育成]

- ①「とっとり未来創造タスクフォース」の設置による若手職員の意欲と発想の展開、「とっとり若者活躍局」等を通じ県内の若者とも連携
- ②「活き活き人材育成塾」をはじめとして意欲ある若手職員の現場に飛び込み・自ら考え、行動する力の向上を支援
- ③新規採用職員教育の充実とフォロー体制の強化
- ④能力や実績を重視した登用
- ⑤職員の研修等による成長の機会の十分な確保と、その成果を習得させるためのOJTの機会提供
- ⑥政策形成過程（現状分析→課題発見→政策提言→政策評価）に応じた段階的なパッケージ研修その他の政策形成・課題解決能力向上・多様な主体との協働連携等に資する研修の実施・受講推奨等

[強化項目：次世代を担う人材確保]

- ⑦インターンシップの積極的受入や情報発信の強化等による多様で意欲のある人材の採用・確保
- ⑧社会人経験者等多様な人材の採用による中間層の補完とその知識、経験を生かした配置・育成

(2) チーム力・組織力の向上

＜取組の方向性＞

県庁DXの推進や県政の実情に応じた組織の適正化、コロナ禍による分散勤務の影響等による職場内のコミュニケーション不足による組織力低下からの脱却が求められる中、管理職が率先してすべての職員がやりがいや成長実感を得ながら安心してチャレンジし、活躍できる職場づくりを推進し、組織としての業務遂行の徹底、組織目標・情報・ノウハウの共有とコミュニケーションの活性化を通じた組織力向上を図る。

＜具体的施策＞

〔強化項目：組織力の発揮〕

- ①チームによる業務遂行、目標・情報・ノウハウを共有できる体制づくり
- ②職位に応じた段階的なマネジメント力向上のための研修・サポート体制の充実
- ③若手主導によるスポーツ大会復活等、職員交流の機会増による横のつながりの強化

〔強化項目：職員の意欲向上につながる評価とコミュニケーションの充実〕

- ④研修等による適正な人事評価の推進と面談等も含めた職場内コミュニケーションの質の向上
- ⑤人材育成や職員のモチベーション向上につながる人事評価制度の見直し

〔強化項目：能力や意向を踏まえた人事配置〕

- ⑥組織の力を最大限に発揮することのできる職員の特性・意向を踏まえた適正な人事配置
- ⑦定年延長後の活躍も見据えたリスクリングと知識経験を活かした配置等の検討

（3）多様な人材が働きやすい職場づくり

＜取組の方向性＞

職員のワーク・ライフ・バランスを重視し時間外勤務を縮減するとともに、テレワーク等職員が状況に応じて活用できる柔軟な働き方の充実を図り、職員が心身とも健康に能力を発揮し活躍できる職場づくりを推進する。

＜具体的施策＞

- ①在宅勤務制度を利用しやすい環境づくりの推進、勤務間インターバル制度の試行的導入等による柔軟な働き方の充実
- ②男性育児休業の取得促進等の育児・介護等と仕事の両立支援
- ③着実かつ継続的な時間外勤務の縮減
- ④管理職の職場環境マネジメント力の向上（ハラスメント研修、メンタルヘルス研修の必修化等）と相談体制の充実（相談を受ける職員のスキルアップ等）
- ⑤地域活動への参加促進に資する「ふるさと応援休暇」や更年期症状に係る休暇等の周知と取得しやすい職場環境（又は職場風土）づくり

Ⅱ デジタル県庁改革・次世代版カイゼン（業務改革）

（1）デジタル県庁改革の推進

＜取組の方向性＞

DXの観点から業務の点検・見直し・課題を抽出し、有効なデジタル技術の導入・活用を推進するとともに、職員のデジタルスキルと活用力を高め、デジタル行財政改革を推進する。

＜具体的施策＞

- ①現状確認やヒアリング等を通じたデジタル業務改革（BPR）の推進、AI・RPA ロボット・チャットボット・電子申請・メタバース等のデジタル技術の活用拡大
- ②デジタル活用人材及び地域DXや県庁DXをリードするデジタル牽引人材の育成
- ③次世代庁内LANによるテレワーク環境や庁内無線LAN環境、スマートグラス等を有効活用した新しいワークスタイルの拡大
- ④EBPM（エビデンスに基づいた政策の企画立案）による「業務見える化」の推進
- ⑤県・市町村によるシステムの標準化・共同化を通じた行政コスト削減や県民サービス向上
- ⑥システム全体最適化の推進による、行政コスト削減やシステムの品質向上
- ⑦デジタル化の障壁となる県業務の規制（アナログ規制）の見直し

（2）若手の発想を活かしたカイゼンの推進

＜取組の方向性＞

若手の発想を活かして、全庁的な業務見直し、若者のニーズをとらえた自主参加型勉強会の開催、コミュニケーションスペースの整備等の時流に沿った取組を矢継ぎ早に展開することで、無理・ムダのない効率的な業務運営や職員のネットワーク形成・快適な職場環境の実現を図る。

＜具体的施策＞

- ①若手の発想を活かした思い切った業務の見直し（特に廃止）を行う「カイゼン棚卸し」の実施
- ②職員が気軽にコミュニケーションや打ち合わせ・交流を行うことができる県庁内コミュニケーションスペースの整備
- ③若手主催による勉強会やイベント実施による業務の効率化と横のつながりの強化
- ④若手職員のアイデアを活かしたデジタル技術による業務カイゼンの推進

Ⅲ 多様な主体との協働連携の強化

(1) 若い力が輝く県民が主役の県政の推進

＜取組の方向性＞

「パートナー県政」の理念にのっとり、多様な広聴手段により意思決定過程に県民の意見を反映させるとともに、若者をはじめとする県民が県政や地域づくりに参加しやすい仕組みづくりを行うことで、県民と協働・連携した地域づくりを推進する。

＜具体的施策＞

- ①若者目線で幅広く活動する「とっとり若者活躍局」との連携による施策推進
- ②SNS等も活用した多様な広聴手段による県民意見の県政への反映
- ③若者の発想力・企画力を取り入れたい地域づくり団体と地域づくりに関心のある学生とのマッチング

(2) 民間との協働連携の推進

＜取組の方向性＞

協働連携の取組により、民間事業者が有する多様なアイデアやノウハウを最大限活用し、官民双方の特性を生かしながら相乗効果を発揮することで、それぞれにメリットを創出しながら行政サービスの向上と地域の活性化につなげる。

＜具体的施策＞

- ①県内事業者の成長と競争力強化のための鳥取方式ローカルPFIを導入したPPP/PFIの推進
- ②「民間提案サポートデスク」による地域活性化や課題解決につながる事業化支援
- ③複数の分野で横断的かつ継続的な協力体制を構築する「連携協定」による協働の推進
- ④新たな財源確保に向けたネーミングライツ導入促進、ふるさと納税による寄附の幅広い呼びかけ

(3) 市町村との協働連携の推進

＜取組の方向性＞

人口規模が小さく市町村との距離が近い本県のスモールメリットを活かし、住民サービスの向上や施設の相互利用・共同整備、広域での情報システムの標準化・共同化の取組の拡大その他の行政運営の効率化につながる事務に係る連携・共同について市町村と意見交換・検討を行っていく。

＜具体的施策＞

- ①県と市町村の連携・共同化に係る意見交換の実施（県・市町村双方の連携希望項目について、毎年度意見交換をし、効率化やサービスの向上につながるものについて具体の検討を進める。）
- ②先行事例（県西部総合事務所と米子市との業務連携の推進）の展開

(4) 公共施設等の適正な管理

＜取組の方向性＞

第2期鳥取県公共施設等総合管理計画（R8～R17）を策定し、長期的な視点をもった施設の長寿命化・更新・統廃合、未利用施設の利活用策等をより一層進め、財政負担の軽減・平準化と公共施設の適正な配置等を図る。

公の施設・指定管理者制度の点検・見直し、市町村との施設の共同整備等の検討、未利用財産の売却促進等により公共施設等の保有総量の更なる最適化を目指す。

＜具体的施策＞

- ①「第2期鳥取県公共施設等総合管理計画」の策定（R8年度想定。長期的視点により施設の長寿命化・更新・統廃合等の基本的考え方及び施設類型毎の方針を検討し、第1期計画の取組結果及び検討した方針を踏まえた数値目標を設定）
- ②次期指定管理者（令和11年～）更新に向けた公の施設・指定管理者制度の点検・見直し（公の施設見直し検討会を設置し、施設の必要性、設置目的達成に最適な運営形態（バンドリング等を含む。）等について、事業者の参入意欲の喚起の観点も含め検討）
- ③共同整備の可能性も含め公共施設に関する市町村との情報共有
- ④民間事業者サウンディングや入札方法検討等による未利用財産の売却促進