

H21.1 岩手県市町村課

H21.1 西和賀町

H22.1 西和賀町

平成20年度いわて市町村行財政ドックにおける助言事項及び市町村の取組方針等				
項目		助言・検討依頼事項	左に対する検討結果（方針・対策・課題・要望事項等）	市町村の平成21年度取組実績
行政改革	行政評価制度	<p>【現状及び課題】</p> <p>H19調査より</p> <ul style="list-style-type: none">行政評価導入について、試行中（H19年度）行政評価の対象は、事務事業の一部行政評価以外の主体による評価は実施していない。 <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none">試行実施による成果と課題を示してください。行政評価の本格実施の具体的スケジュールを示してください。第三者評価の実施なども検討すべきではないでしょうか。 <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none">第三者評価は、政策・施策レベルの評価に取り入れることを検討してみてください。	<ul style="list-style-type: none">行政評価については、評価対象を町が独自に取り組んでいる事業とし、19年度から施行を行ったところです。導入の目的として、改善指向・内部管理型の評価を行うことを目指したものであり、評価の実施により職員の改善意識を高める効果はあったものと思われます。一方で、評価対象が事務事業の一部であること、事務事業評価だけでは改善指向まで示すことが難しいという課題も見えています。町では、19年度予算より、全体の事務事業を対象にして事業内容、予算額、成果指標、目標値等を予算説明書に示し、その結果を決算付属資料で評価する取り組みも行っており、内部管理としてはこの評価手法で実態把握がかなり明確になっていることから、事務事業評価としてはこの手法に切り替えたいと考えています。改善指向としては、年度当初と中間時点で町長、副町長、教育長、総務課長、政策推進室長によるヒアリングを実施し、事業の方向性の明確化や改善に役立てています。予算・決算時における全事業の評価と、重要事項のヒアリング実施による評価を当面進めていきたいと考えています。なお、総合計画と連動させた施策評価、政策評価の手法についても今後検討していきたいと考えています。第三者による評価について将来的には必要と感じますが、対象基準の見直しや職員の評価意識の改善、また、昨年策定された町総合計画と絡めた施策評価に向けての検討と評価スタイルがまだ流動的なため、現段階では第三者評価については未定です。	<ul style="list-style-type: none">行政評価については、事務事業の一部を対象とし、20年度事業の評価を実施しています。改善指向として、年度当初に3役、総務課長、政策推進室長によるヒアリングを実施し、事業の方向性の明確化や改善に役立てていますし、新町長による中間ヒアリングを実施し、来年度の方向付け等を行ったところです。全体の事務事業を対象にして事業内容、予算額、成果指標、目標値等を予算説明書に示し、その結果を決算付属資料で評価する取り組みも引き続き行っております。総合計画と連動させた施策評価の手法について庁内で検討組織を編成し検討を始めています。第三者評価については、21年度では取り組みはありませんでしたが、今後、そのあり方については検討していきたいと考えています。
	民間委託	<p>【現状及び課題】</p> <p>民間委託の現状（H20.4.1現在）</p> <ul style="list-style-type: none">全部委託：本庁舎の夜間警備、し尿収集、一般ごみ収集、水道メーター検針、在宅配食サービス（5）一部委託：本庁舎の清掃、公用車運転、学校用務員事務、情報処理・庁内情報システム維持、調査・集計（5）全部直営：案内・受付、電話交換、学校給食（調理）、学校給食（運搬）、道路維持補修・清掃等、ホームページ作成・運営、総務関係事務（7） <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none">選定の仕組み、手続き等について、透明性が確保されているか示してください。事務事業等の民間委託について、成果、課題等のモニタリングをどのように実施しているのか。また、住民及び利用者の満足度等は把握しているか示してください。一部委託、全部直営の事業について、業務ごとの委託の方向性及びスケジュールを示してください。 <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none">民間委託について、成果・課題を把握する必要があります。モニタリングを十分に行わないと、預けっぱなしになってしまうので注意する必要があります。	<ul style="list-style-type: none">委託業務のうち個人委託も含む臨時的任用職員については、住民に対して公募をし、手続き上の透明性を確保しています。業者委託については、透明性を確保しながら、効率的・効果的な委託の方法を選択しています。民間委託業務のモニタリングについては、必要に応じて委託者との協議を行いながら問題点を把握し、解決に努めています。住民や利用者の満足度等についても特に把握はしていませんが、苦情等があった場合には、委託者との調整や業務の改善など迅速な対応を心がけています。一部委託、全部直営としている業務については、現段階では現状の見直しは考えていません。現在の行政改革大綱の実施期間が22年度までとなっているため、新たな大綱策定の段階で検討を行うことを考えています。	<ul style="list-style-type: none">委託業務のうち個人委託も含む臨時的任用職員については、住民に対して公募をし、手続き上の透明性を確保しています。業者委託については、透明性を確保しながら、効率的・効果的な委託の方法を選択しています。

平成20年度いわて市町村行財政ドックにおける助言事項及び市町村の取組方針等			市町村の平成21年度取組実績
項目	助言・検討依頼事項	左に対する検討結果（方針・対策・課題・要望事項等）	
指定管理者制度	<p>【現状及び課題】</p> <p>公の施設の指定管理者制度導入状況（H20.4.1現在：対象127施設）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・指定管理者導入済み13箇所（H21までの目標：13箇所） ・業務委託あり58箇所（H21までの目標：58箇所） ・全部直営56箇所（H21までの目標：56箇所） <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・指定管理者の選定の手続き等について、透明性が確保されているか示してください。 ・指定管理者制度の成果、課題等のモニタリングをどのように実施しているのか。また、住民及び利用者の満足度等は把握しているか示してください。 <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・民間委託同様、モニタリングをしっかりと行う必要があります。 	<p>・指定管理者制度については、温泉施設等13施設で実施をしています。指定方法については、「西和賀町公の施設に係る指定管理者の指定手続等に関する条例」の第5条1項の規定により、公募によらず出資団体等を管理者として選定しています。</p> <p>21年3月末で指定期間が満了することから、平成19年度から関係課の課長、職員等で構成する指定管理者制度検討委員会で新たな指定の考え方について検討をしてきました。また、19年度においては外部委員からなる第三セクター経営評価委員会と公認会計士による第三セクター事業評価を実施し、公の施設のあり方についても検討をいただいたところです。</p> <p>その結果として、現在指定管理者としている第三セクター2社及び社会福祉協議会を引き続き指定管理者と指定することが適当であると判断し、条例第5条1項の規定により選定作業を進めているところです。なお、健康管理センター「丑の湯」については、協同組合 湯本商店会が指定を受けたいとの意向を示していることから、地域管理を優先する観点から同商店会を指定する方向で検討しています。</p> <p>・施設ごとの状況は、毎月指定管理者から提出される報告書によりチェックをし、利用者からの苦情や施設の問題点等を把握するよう努めています。また、20年度において、利用者が少ない施設を中心に6地区で地域懇談会を実施し、住民の意見を徴するとともに、施設のあり方や利用料金等について意見交換をしました。設備等の課題を指摘された施設については、後日、副町長と担当課等による点検作業を行っています。</p>	<p>・21年度末に指定期間が満了した施設のうち、新たな3か年を公募によらず候補者を選定し、指定しました。12施設は従来の出資法人等を選定し、1施設は協同組合湯本商店会を選定しました。</p> <p>・指定管理者の指定に当たっては、申請書を提出させ、副町長及び課長級職員を審査員として審査をしています。</p> <p>・指定管理者からは、年度終了後の事業報告書及び毎月の業務報告書を提出させ、各担当部署において状況把握につとめています。</p> <p>・修繕及び改修が必要な箇所については、従来から翌年度の修繕等計画書を提出させ、計画的な修繕につとめていますが、21年度以降は修繕の実施実績についても、より詳細な報告を求めるよう協定内容を見直しました。</p>
市場化テスト	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・導入予定不明 <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・市場化テスト導入の実現性についての調査検討の具体的スケジュールを示してください。 <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・先行事例を参考に十分に研究してみてもうかがいましょう。 	<p>・市場化テストについては、現在進めている行政改革大綱（H18～22）の協議の中では必要性が論じられず、導入についての検討も行われませんでした。実現性について検討をするのは、次期行政改革大綱の策定段階になると考えています。</p>	<p>・行政改革大綱にも盛り込んでおらず、実現性の検討はしておりません。次期行政改革大綱の策定段階において、他市町村の動向を踏まえながら検討することになると考えます。</p>
情報公開制度	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・西和賀町においては、情報公開条例が定められており、情報開示請求者も国と同様に特に条件付けはされていない。 <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・西和賀町情報公開条例に基づく、開示請求件数、そのうちの開示件数及び非開示件数を示してください。 	<p>19年度 開示請求件数：1件（選挙運動費用報告書） うち開示件数：1件</p> <p>20年度 開示請求件数：0件</p>	

平成20年度いわて市町村行財政ドックにおける助言事項及び市町村の取組方針等			
項目	助言・検討依頼事項	左に対する検討結果（方針・対策・課題・要望事項等）	市町村の平成21年度取組実績
個人情報保護条例	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・西和賀町個人情報保護条例(平成17年11月1日施行、平成19年3月9日改正) 条例の制定又は見直しに当たっては、概ね行政機関個人情報保護法の内容を踏まえたものとなっている。しかしながら、個人情報保護に関する体制の整備等で次の内容が未実施となっている。 ①個人情報保護に関する監査・点検の実施の有無 ②住民、事業者等への個人情報保護制度の趣旨・内容の周知 <ul style="list-style-type: none"> ア インターネット、パンフレット等による周知 イ 説明会等開催による周知 ③「過剰反応」対策に関する対応 <ul style="list-style-type: none"> ア いわゆる「過剰反応」に関する考え方・対応等に関する住民への周知 <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> 未実施となっている上記の個人情報保護に関する体制の整備等について、今後の取組み及びスケジュールを示してください。 <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個人情報保護に関する監査・点検については、検討ではなくすみやかに実施すべきではないでしょうか。 ・過剰反应对策については、本人の了解を得るための啓発等が重要であると思います。 	<p>①実施について検討します。</p> <p>②条例制定時に議会だよりで周知したのみのため、今後広報やホームページ等での周知を検討します。</p> <p>③ポスターの掲示、パンフレット等で周知しています。</p>	<p>①H21年度は未実施。今後、実施に向けた検討を行います。</p> <p>②HPにて条例を公表しています(例規集として)。</p> <p>③検討結果と同様、ポスター等で周知しました。</p>
入札・契約制度	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・入札契約適正化法及び施行令により発注者に対して公表が義務付けられている事項については、すべて公表されている。 ・平成19年度の一般競争入札実績は0件(制度を導入していない)、指名競争入札実績89件、総合評価方式0件(制度を導入していない)、250万円を超える随意契約が23件となっており、随意契約を除く全ての入札における平均落札率は97.0%となっている。 ・電子入札は導入していない。 <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一般競争入札及び総合評価方式の導入に向けた取組方針及びスケジュールを示してください。 ・電子入札の導入に向けた取組方針及びスケジュールについて示してください。 ・随意契約23件の内容が競争入札には馴染まない内容だったことを契約事案事に示してください。 <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・緊急性の高い随意契約の要件について、改めて検討すべきではないでしょうか。 ・総合評価方式の実施について検討すべきではないでしょうか。 	<p>【一般競争入札及び総合評価方式の導入に向けた取組方針及びスケジュール】</p> <p>①一般競争入札</p> <p>一般競争入札については、公共工事の減少にともない、案件自体が少ない中で、また、地元業者育成の観点からしてもなかなか馴染みにくいと考えますが、地域要件の設定、資格基準等整備されておらず、将来の導入に向けて、県及び他市町村の運用を参考にしながら引き続き検討していきたいと考えています。</p> <p>②総合評価方式</p> <p>総合評価方式については、引き続き県、及び他市町村の取組状況を参考にしながら人的配置等も含めて検討していきたいと考えています。</p> <p>＜今後の予定＞ H21年度 特別簡易型(簡易Ⅱ型)での試行1件 H22年度 検証のうえ件数を拡大して実施 H23年度 " H24年度 "</p> <p>【電子入札導入の取組方針及びスケジュール】</p> <p>入札件数自体も減少せざるを得ない状況であること、また町の財政状況と費用対効果を考えると、導入には今ひとつ踏み切る事が出来ない状況です。他市町村の動向等情報収集を引き続き行い検討はしていきたいと考えています。</p> <p>【随意契約23件の内容が競争入札には馴染まない内容であったか】 別紙参照(※別紙は未公表)</p>	<p>【一般競争入札及び総合評価方式の導入に向けた取組方針及びスケジュール】</p> <p>①人口の小規模町村にあつては、地元業者育成の観点からして、一般競争入札は馴染みにくいと考えられてきました。今年度も種々検討した結果、将来の導入に向けた検討はするものの、当面現在の不況下では、現行の指名競争入札制度を維持していく方向です。</p> <p>②県及び他市町村の取り組み状況を勘案しながら、人的配置も含めて検討してきたところですが、21年度の実績には至っていません。人的配置を整えた上で22年度以降、再度検討していきます。</p> <p>【電子入札導入の取組方針及びスケジュール】</p> <p>町の財政状況と費用対効果を考えても、導入にはほど遠い状況であります。他市町村の動向等情報収集を引き続き行い検討していきます。</p> <p>【随意契約について】</p> <p>これまで14件(250万円以上)の随意契約を実施しました。いずれも、地方自治法施行令に基づいた契約方法と考えています。</p>

平成20年度いわて市町村行財政ドックにおける助言事項及び市町村の取組方針等				市町村の平成21年度取組実績	
項目		助言・検討依頼事項	左に対する検討結果（方針・対策・課題・要望事項等）		
行政体制	定員管理	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・集中改革プランにおける定員管理の数値目標の進捗率がH20.4.1現在166.7%である。（H174.1職員数が205名、H22.4.1目標職員数が193名、H20.4.1職員数が185名） ・H194.1職員数を、あらたな定員管理指標及び類似団体の平均を比較した結果、次のとおりである。（普通会計）【定員管理指標比較：職員数163人に対して試算職員数204人（試算職員数の79%）、類似団体比較：職員数143人に対して類似団体平均職員数112人（類似団体平均職員数の128%）】 <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・集中改革プランの新たな目標があれば示してください。 ・新たな定員管理指標及び類似団体の平均を比較検討した結果、今後の定員管理をどう考えるのか示してください。 <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年齢バランスを十分に考慮した定員管理を行う必要があります。 	<ul style="list-style-type: none"> ・集中改革プランについては、平成22年までは現プランを使用することになっています。 ・職員数については、平成17年4月1日現在163人（病院部門を除く）が平成20年4月1日で146人（病院部門を除く）と4年間で16人減となっています。 平成20年4月1日現在で類似団体と比較すると128%で、国が示した新たな指標との比較では79%となっています。 合併に伴い職員数が過剰傾向となっていることは認識していますが、面積が拡大し、また、業務内容についても旧町村間の調整に時間を要するなどして、類似団体の平均職員数まで減らすことは難しいものと考えています。 退職に伴う補充については、職員の年齢構成を勘案しながら実施していきたいと考えています。 なお、適正管理を行ううえで指標に大きな差が発生しているので、求めていくべき職員数について教示願います。 	定員管理については、類似団体の平均比較を上回っている状況にありますが、職員の年齢構成や施策的な施設機能充実などの観点から、行政職2名、医療職5名を採用しました。	
給与・勤務条件・人事管理	給与（給与抑制状況含む）	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・H18.4に給与構造の見直しを行い、行政職については6級で運用されている。 ・H19のラスパイレス指数は94.7（前年度91.7）となっている。 ・国においては、H22まで昇給が1号抑制されているが、同様の措置は行われていない。 <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国においては、人事評価制度が21年度から本格実施となり、地方においても22年度から実施される見込みですが、人事評価制度への取組方針、スケジュールを示してください。 ・昇給について国と同様に1号抑制が行われていない理由と今後の是正に向けた取組方針、スケジュールを示してください。 <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ラスパイレス指数は、トレンドで見えていく必要があります。1号抑制しないことによって退職手当にも影響が出るので、再度検討がすべきではないでしょうか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ラスパイレス指数については、18年 91.7 で19年 94.7 と 3.0アップしているが、そのうち 2.9が職員構成の変動要因となっています。 ・平成18年10月に給与構造の見直しを行い、行政職については6級制をとっています。 ・昇給運用を行うための人事評価制度については、評価職員の育成のため県の人事職員研修に課長級を参加させ、導入に向け検討しています。 ・抑制措置については、全県の市町村中ラスパイレス指数が下位となっていることから実施しませんでした。 	人事評価研修へは職員2名が参加しました。なお、抑制措置は行っていません。	
	特殊勤務手当	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給与実態調査によると、特殊勤務手当数は13であり、手術手当、麻薬管理者手当、病理細菌取扱手当、薬学研究手当、歯科衛生士手当、歯科技工士手当、理学療法士、作業療法士手当など制度の趣旨に沿わない手当が見受けられる。 <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現在の特殊勤務手当において、手当の特殊性が住民に対し理解を得られるよう十分に説明責任を果たせるものとなっているか。それぞれの手当について詳細に示してください。 ・今後見直しを検討している特殊勤務手当があれば示してください。 <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特殊勤務手当の趣旨に沿って、住民に説明責任を果たせるよう見直すべき手当については、見直す必要があります。 	<p>平成17年の合併時に特殊勤務手当を見直し定率制から定額制に改め、また、保育士手当も1年の経過措置を経て廃止しています。現在の手当は、行旅死病人措置手当を除くと病院業務に係る手当で、岩手県の医療局企業職員給与規程を参考にしながら運用してきましたが、今後については、必要性について再検討したいと思います。</p>	特殊勤務手当については、本年度の改正は行っていないませんが、今後も他市町村の状況などを見ながら検討を行っていきます。	

平成20年度いわて市町村行財政ドックにおける助言事項及び市町村の取組方針等			市町村の平成21年度取組実績
項目	助言・検討依頼事項	左に対する検討結果（方針・対策・課題・要望事項等）	
特別昇給	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・成績特昇、昇任時特昇が制度化されている。 ・勤奨の場合、退職時に最高8号給の特別昇給がなされている。 <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・成績特昇の基準を具体的に示してください。 ・国にない特別昇給制度の見直しに向けた取組方針、スケジュールを示してください。 <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給与は住民の税金により賄われていることから、住民の理解と納得が得られるものとなるよう、給与の根本基準に沿った給与制度と運用を図る必要があります。 	<ul style="list-style-type: none"> ・成績特昇については、岩手県例規を参考にし、研修、表彰等による昇給及び特別の場合の昇給を定めており、現在は長期研修修了者を対象としています。 ・退職勤奨に伴う特別昇給については、合併に伴う職員数のスリム化を図るための早期退職を促す手法であり、平成22年3月31日で廃止することになっています。 	<p>本年度における成績特昇の実施はありません。退職勤奨に伴う特別昇給は本年度のみの実施とします。</p>
技能労務職員の給与	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・技能労務職員の給与等の取組み方針について、総務省通知に基づき策定、公表しているが、その中で「小学校及び保育所の減少に伴い過剰となる職員については職種変更を検討する」とされている。 <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・検討することとなった職種変更の具体的な検討スケジュールについて示してください。 <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今後さらに職種・年度別に業務委託などの具体的な取組みのスケジュールを検討すべきではないでしょうか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・技能労務職については、平成20年4月現在運転手4名、用務員7名、調理員6名、堆肥センター管理員2名、清掃センター作業員1名、薬剤助手1名となっています。 ・採用については、退職不補充の考え方で採用していません。 ・小学校適性配置検討委員会及び保育施設のあり方検討委員会が出された提言については、議会議決されていない段階での職種変更等の具体的スケジュールは明示できません。議会議決され、学校数等が確定した段階で具体的な検討に入ることになると考えています。 	<p>21年度における技能労務職の退職予定者は4名です。小学校適正配置における学校の統合が23年度から実施されることから、22年度中に職種変更等の検討を行います。</p>
労務対策（メンタルヘルス対策）	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・精神疾患による病気休暇等がH17年1人、H18年3人、H19年1人である。 <p>【検討依頼時事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・精神疾患による職員の病気休暇等の対策について具体的な取組み（防止・ケア）を示してください。 <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員の健康管理には十分配慮の上、サインは見逃さないようにする必要があります。 	<ul style="list-style-type: none"> ・事例があった場合は、主治医との面談等行い、職場としてのどうあるべきか教示していただきながら対応しています。 	<p>精神疾患による休暇は現在のところありませんが、引き続き管理職が職員の状況に目配りを行うよう心がけていきます。</p>

平成20年度いわて市町村行財政ドックにおける助言事項及び市町村の取組方針等			市町村の平成21年度取組実績
項目	助言・検討依頼事項	左に対する検討結果（方針・対策・課題・要望事項等）	
人材育成	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成20年4月1日現在の調査によると、「人材育成基本方針」及び「研修に関する基本的な方針」が未策定となっている。「研修に関する基本的な方針」の策定は地方公務員法第39条において責務とされおり、また、「人材育成基本方針」の策定と合わせて、総合的な人材育成に努めることが求められている。今年度の調査では、平成20年12月に策定されることとなっている。 <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・これまで策定できなかった原因は何か。また、現在の進捗状況及び今後の策定スケジュールについてお示しください。 	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成基本方針については、合併前の両町村においても策定しておらず、合併後についても合併後の業務に多忙を来し策定できないままでおりましたが、平成19年9月に策定委員会を設置しております。 ・平成20年11月20日に策定委員会の検討部会において方針案がまとまりましたので、12月8日に策定委員会に方針案を提案し、3月末までに策定することとしています。 	人材育成基本方針については、平成21年3月に策定しました。
職員の相互交流	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「県及び市町村職員相互交流実施要綱」に基づく交流（派遣期間2年、割愛）実績なし。 ・「広域振興局等及び市町村職員相互交流実施要綱」に基づく交流（派遣期間1年、併任） <p>これまで平成12年度（12.6.1～13.3.31）に産業（農林）分野で1名、県と旧湯田町との間で人事交流を行っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「市町村研修職員要綱」に基づく研修生派遣（派遣期間1年、併任） <p>過去5年間（平成16～20年度）では、平成18年度1名（旧湯田町）、平成19年度1名の研修生派遣が行われている。</p> <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員の人材育成の手段・方策の一つとして、今後の人事交流及び研修生派遣について検討してください。 <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材育成の観点からも、積極的な人事交流を検討してみてもどうか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・県への派遣については、合併前の旧湯田町で平成2年度～4年度に各1名を、旧沢内村で平成4年度と5年度に各1名を派遣しており、合併後においては、平成18年度から20年度に各1名を派遣しており、また、振興局への派遣も旧湯田町で平成12年度に1名派遣しています。 ・農林水産省との人事交流においては、昭和61・62年度に1名を、平成15・16年度に1名実施しています。 ・他市町村との人事交流については、平成15年度に旧湯田町で秋田県山内村（現横手市）に1名派遣しています。また、合併前の両町村間で各1名を人事交流しています。 ・今後については、岩手中部広域行政組合から21年度からの職員派遣要請があるほか、岩手県後期高齢者医療広域連合への職員派遣も見込まれるなどしており、派遣研修は定員管理上からも難しい状況になっていくものと考えています。 	<p>21年度の人事交流状況は下記のとおりです。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・県への派遣1名（学校事務） ・権限移譲に伴う県職員の受入2名 ・岩手中部広域行政組合への派遣1名
勤務時間・休暇等	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・修学部分休業及び高齢者部分休業が制度化されていない。 ・自己啓発等休業が制度化されていない。 <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・修学部分休業及び高齢者部分休業の制度化に向けての今後の取組方針、スケジュールを示してください。 ・自己啓発等休業の制度化に向けての今後の取組方針、スケジュールを示してください。 <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自己啓発等休業等については、制度として整備する必要があることから、早期に制度化すべきではないでしょうか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・修学部分休業、高齢者部分休業及び自己啓発等休業について、制度を利用する職員がある場合において、職員数の少ない当町では定員管理が容易にならないことから、制度化についての検討はしていません。 	修学部分休業、高齢者部分休業及び自己啓発等休業については、制度を利用する職員がありませんでした。

平成20年度いわて市町村行財政ドックにおける助言事項及び市町村の取組方針等				市町村の平成21年度取組実績	
項目		助言・検討依頼事項	左に対する検討結果（方針・対策・課題・要望事項等）		
	その他	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・福利厚生事業として共同互助会と同様の給付事業（職員本人弔意金）が実施されている。 ・互助会等の福利厚生事業状況が公表されていない。 <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・福利厚生事業としての二重給付の理由及び、適正化に向けた今後の取組方針、スケジュールを示してください。 ・互助会（共同互助会を含む）等の福利厚生事業状況の公表についての今後の取組方針、スケジュールを示してください。 <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・町独自の互助会の状況だけではなく、共同互助会での実施状況についても公表する必要があります。 	西和賀町職員互助会及び共同互助会の岩手県市町村職員互助会について、給付事業を公表します。	21年度より、給付事業等については広報、ホームページによる公表を行いました。	
住民基本台帳及び住民基本台帳ネットワークシステム	セキュリティ対策	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・セキュリティチェック自己点検（満点：3.00） 平成19年度 3.00点（県平均2.98点、国平均2.99点） 平成20年度 3.00点（県平均2.96点） 自己点検の結果は非常に良好である。 <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・システム運営監査等の第三者的なチェックの実施についての今後の取組み及びスケジュールを示してください。 ・既存住基システムを含め災害時の対応について示してください。 <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・災害を想定した訓練を実施してみてもいいでしょうか。 ・外部監査を受けることも重要ですので、ラスデックの監査を受けてみるはどうでしょうか。 	<p>・「システム運営監査等の第三者的なチェックの実施」について チェックリストによる自己点検表によるチェックを行っていますが、第三者的なチェックについては今後検討していきます。</p> <p>・「既存住基システムを含め災害時の対応」について 「住民基本台帳ネットワークシステム緊急時対応計画」により対応します。</p>	システム運営監査等の第三者的なチェックの実施について、チェックリストによる自己点検表においてチェックを行っています。第三者的なチェックについては今後も引き続き検討していきます。 既存住基システムを含め災害時の対応については、「住民基本台帳ネットワークシステム緊急時対応計画」により災害時に備えています。	
	住民基本台帳カード	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・累計交付実績45枚（20年8月31日現在）、住基人口7,292人（20年3月31日現在）、普及率0.62%（県内第29位） ・住基カード交付手数料の無料化については、未実施。 ・住基カードの多目的利用未実施 <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・住基カード交付手数料の無料化に向けた取組方針及びスケジュールを示してください。 ・住基カード普及に向けて、今後の取組方針及びスケジュールを示してください。（多目的利用や広域交付への参加、運転免許証を返納した高齢者の身分証明書としての利用のPR等） <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・住基カードについては、多目的利用・広域交付等を組み合わせていかないとメリットがなかなか出てこないことから、検討してみてください。 	<p>・「住基カード交付手数料の無料化に向けた取組方針及びスケジュール」について 住基カード交付手数料の無料化については、現時点では予定はありません。</p> <p>・「住基カード普及に向けた今後の取組方針及びスケジュール」について 住基カードの多目的利用や広域交付への参加の予定は現時点ではないので、運転免許証等身分証明書を持っていない高齢者等を対象に、身分証明書としての利用のPRを広報紙・役場窓口等で継続して行っていきます。</p>	住基カード交付手数料の無料化については、21年度も予定はありません。 住基カード普及に向けた取組については、運転免許証等身分証明書を持っていない高齢者等を対象に、身分証明書としての利用のPRを広報紙、役場窓口等で行っています。	