

H21.1 岩手県市町村課

H21.1 普代村

H22.1 普代村

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	<p>行政評価制度</p> <p>【現状及び課題】 H19調査より ・行政評価導入について、検討中（導入時期は未定）</p> <p>【検討依頼事項】 ・行政評価の導入の具体的スケジュールを示してください。</p> <p>【助言事項】 ・いつ、誰が、何をやるかをスケジュールリングしないといつまでもやれません。単独でやるのが難しいのならば、近隣市町村と一緒に研究するとか、町村会に手伝ってもらうとかしてはどうでしょうか。 ・考えなければならないのは評価を何のためにやるのかということです。財源の縮小に伴う施策の重点化や、なぜその施策を行うのかということについての村民に対する説明責任等、人が変わってもシステムとして機能する必要があります。 ・制度は他の団体のいいところを取り入れてみてはどうでしょうか。</p>	<p>行政評価システムの導入については、今後においても、専門研修等の参加による職員個々の「意識改革・意欲改革・能力開発」を図ることとし、平成23年3月予定の新普代村総合発展計画の策定までには、本格導入にすることが望ましいと考えております。</p> <p>また、今後は他団体の導入状況等を参考としながら、本村にあったスキームを検討してまいります。</p>	<p>平成21年度のシステム導入には至っておりませんが、引き続き、職員個々の専門研修参加によるスキルアップを図ってまいります。</p>
民間委託	<p>【現状及び課題】 民間委託の現状（H20.4.1現在） ・全部委託：本庁舎の清掃、本庁舎の夜間警備、公用車運転、学校給食（調理）、学校給食（運搬）、水道メーター検針、ホームヘルパー派遣、情報処理・庁内情報システム維持、ホームページ作成・運営(9) ・一部委託：学校用務員事務(1) ・全部直営：案内・受付、電話交換、道路維持補修・清掃等、調査・集計、総務関係事務(5)</p> <p>【検討依頼事項】 ・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>	<p>現在、選定・手続きの方法に関しては、可能な限り競争入札によることとし、透明性の確保を図っているところであります。</p> <p>また、現在行っている民間委託については、直接的に住民に結びつく業務は行っていないのが現状であります。</p> <p>今後においては、委託業務が村にとって有効且つ可能な部分を模索し、実施に向け取り組んでまいります。</p>	<p>民間委託についての状況は従来の取り組み状況のとおりであります。引き続き、委託業務が村にとって有効且つ可能な部分を模索しながら、実施に向け取り組んでまいります。</p>
指定管理者制度	<p>【現状及び課題】 公の施設の指定管理者制度導入状況（H20.4.1現在：対象56施設） ・指定管理者導入済み18箇所（H21までの目標：18箇所） ・業務委託あり1箇所（H21までの目標：1箇所） ・全部直営37箇所（H21までの目標：17箇所）</p> <p>【検討依頼事項】 ・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>	<p>現在、村の指定管理者の導入状況については、各地区に存在する公民館、コミュニティセンターなどが主となり、各地区自治会が無償管理している状況となっております。</p> <p>このことから、地域の利用者の方々の、使用等に関しての利便性は向上しているものと考えており、また、地域活動の活性化にも繋がっているものと認識しております。</p>	<p>指定管理者制度の状況は、従来の取り組みのとおりであります。各地区の公民館などの指定管理期間の平成23年3月31日までには、地域に所在する施設で指定管理が可能な箇所を検討してまいります。</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）		
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>現在、本村においては、村に変わり公共サービスを提供できる民間団体が存在しないと認識しております。</p> <p>今後において、現在の公共サービスの質の維持向上が可能な民間団体があれば検討すべきものと考えております。</p>		平成21年度までに市場化テスト導入には至っておらず、現在も、村に代わり公共サービスを提供できる民間団体は存在しない状況であります。
情報公開制度	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・普代村においては、情報公開条例は制定済。 ・情報開示請求者については、国と異なり、住所要件を求めている。 <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・普代村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。 ・岩手県では、かつて開示請求者に住所要件を定めていましたが、次の理由により平成10年に公文書公開条例を全部改正し、新たに情報公開条例を定め、請求者の住所要件を撤廃したところ。 <p>貴村において、情報開示請求者に対して住所要件を付していることについて考えを示してください。</p> <p>（理由）</p> <ol style="list-style-type: none"> ①相互主義の考え方（県民が他県の情報を入手できるのに、本県が他県に窓を閉ざすのは好ましくない）により、請求権者の範囲を拡大することが適当である。 ②他県の住民が研究等のため、県の保有する情報の開示を受け、その成果を公表することにより、本県の情報発信の促進が図られることが期待できるという積極的な面を評価し、誰でも開示請求できることが適当である。 <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・周りの状況をみながら、検討してみてください。 		<p>平成15年10月施行から、普代村情報公開条例に基づく開示請求件数は2件（開示件数0件、非開示件数2件）となっています。</p> <p>また、普代村情報公開条例第5条に掲げる開示請求者の範囲については、普代村民を対象とした住所要件を付しているところでもあります。本村における、本条例の制定目的は、「村民に対する説明責任を果たすこと、村民による村政への参加、監視の充実及び村民の村政に対する理解と信頼を深め、もって公正で開かれた村政を推進すること」としておりますので、今後の開示請求件数、開示請求目的にもよりますが、当面は従来どおりの、開示請求範囲に止めることとしますが、近隣市町村の状況などを参考に検討も進めてまいります。</p>		平成21年度の開示請求件数も無く、引き続き、近隣市町村の状況などを参考に検討を進めてまいります。
個人情報保護条例	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・普代村個人情報保護条例（平成17年10月1日施行） <p>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。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①住民、事業者等への個人情報保護制度の趣旨・内容の周知 <p>説明会等開催による周知</p> <ol style="list-style-type: none"> ②「過剰反応」対策に関する対応 <p>ア いわゆる「過剰反応」に関する職員への教育・研修</p> <p>イ 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> <p>【検討依頼事項】</p> <p>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> <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「説明会」については、広聴広報課が内閣府等との共催により、12/11に「個人情報保護法に関する説明会」を開催するので、これに参加してみてもどうか。 ・個人情報の漏洩、事故がないことが大事です。職員の意識の共有を図る必要があります。 		<p>内容等を把握したうえで、未実施となっている、体制整備等に取り組んでまいります。</p> <p>また、体制整備等に取り組んでいくにあたり、改めて、市町村向けの制度内容等に関する説明会の開催を要望いたします。</p> <p>また、説明会での事例等を踏まえ、組織内での意識共有に努めることとし、併せて外部への情報提供に積極的に努めていくこととします。</p>		平成20年度より、岩手県主催の「個人情報保護説明会」への参加により組織内での意識共有に努めています。今後も説明会等への参加により外部への情報提供に努めてまいります。

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）	
	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、概ね公表されている。 ・平成19年度の一般競争入札実績0件（導入していない）、指名競争入札実績38件、総合評価方式0件（導入の予定なし）、250万円を超える随意契約が0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97.9%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本格実施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。 ・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。 <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究、検討を続けてください。 	<p>一般競争入札及び総合評価方式、電子入札の導入については、本村の地理的な条件や導入のメリット・デメリットを検証したうえで、検討してまいりたいと考えております。</p>	<p>平成21年度までの一般競争入札及び総合評価方式、電子入札の導入には至っておりませんが、引き続き、導入のメリット等の検証を進めてまいります。</p>
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111.1%である。（H17.4.1職員数が74名、H22.4.1目標職員数が65名、H20.4.1職員数が64名） ・H19.4.1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64人に対して試算職員数63人（試算職員数の101%）、類似団体比較：職員数56人に対して類似団体平均職員数65人（類似団体平均職員数の86%）】 <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"> ・サービスを落とさないための組織論を考える必要があります。 ・職員構成が、50歳以上が63人中33人と半数以上となっており、10年で職員の半数が入れ替わる計算です。職員の育成や知識の伝承が追いつくかが疑問ですので、組織の持続可能性について考える必要があります。 	<p>新たな定員管理指標で見ると、現在の職員数（64人）が最も適正值であると認識しているところであります。しかしながら、H21～H24までの間の定年退職者数は、18名となることから、バランスのとれた職員採用が急務となっています。また、併任業務の多様化が進んできており、抜本的な組織体制の見直しなどによる対応が求められているものと考えておりますので、早期に検討を進めてまいります。</p>	<p>平成21年度においては、緊急雇用対策による臨時職員雇用による事務事業の軽減も図られたところであり、抜本的な組織持続の可能性には至っていない状況ではありますが、引き続き、不足の部分は臨時職員で補いながら、抜本的な組織体制の見直しに向けた検討を進めてまいります。</p>
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5級で運用されている。 ・H19のラスパイレス指数は85.8（前年度85.1）となっている。 <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。 	<p>人事評価制度については、今後においても、専門研修等の参加により評価者側、組織全体の認識と理解を図り、制度実施時に対応できるよう取り組んでまいります。</p>	<p>平成21年度中の人事評価制度導入には至っていない状況ではありますが、引き続き、研修参加により職員個々の研鑽に努めてまいります。</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）	
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5であり、国で措置されていない特殊勤務手当（C区分）が3ある。 <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、手当の特殊性から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。 ・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>現在、本村においては、国と異なる特殊勤務手当数は下記の3つとなっております。</p> <ul style="list-style-type: none"> ①医師手当 ②医学研究手当 ③研修手当 <p>全国的な医師不足の中、へき地診療所等は医師の確保に苦慮する状況であり、本村においては、国保医科・歯科診療所を有することから、医師手当、医学研究手当の支給により医師の確保に努めているところであります。</p>	<p>平成21年度は、内科医師の確保に至らず、岩手県より医師の派遣をいただいている状況にあります。今後においては、医師の給与制度全般を含めた部分から特殊勤務手当の見直しについて検討をまいります。</p>
特別昇給	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勧奨退職及び死亡退職の場合、退職時に最大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"> ・退職時特別昇給の廃止に向けた取組方針、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"> ・退職の際に退職手当の増額のためだけに昇給させるということは、対外的に説明がつかず、国のヒアリングの際にも指摘されていることから、早急に廃止に向けた検討に着手すべきではないでしょうか。 	<p>現在、集中改革プランにおいて、退職者不補充により職員数の削減をしている中で、退職時特別昇給制度は必要な措置であると認識し継続中ではありますが、集中改革プランの期間終了を目途に廃止についての検討を進めます。</p>	<p>平成21年度中での制度廃止には至っていない状況ですが、平成22年度中に制度のあり方について検討を進めてまいります。</p>
技能労務職員の給与	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・H20.4.1現在、技能労務職員は在職していない。 		
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0人、H18年0人、H19年1人である。 <p>【検討依頼事項】</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>本村における、病気休暇等の対策として、今年度、メンタルヘルス研修（職員研修）の開催を予定しているほか、今後においては、管理職を対象として専門研修等への参加をしていくこととしております。</p>	<p>平成21年度は、村独自のメンタルヘルス研修の実施、また、外部での研修にも積極的に参加したところであります。今後においても、継続して実施をまいります。</p>
人材育成	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「人材育成基本方針」は平成17年3月に策定され、「研修に関する基本的な方針」についても既に策定されている。 <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・方針を策定してそれで終わりということではありません。何をしているかが大事ですので、具体的な取組みを進める必要があります。 	<p>平成17年3月に策定した、「人材育成基本方針」に基づき、人材育成に努めてまいります。また、これまでの取り組みの実績についても検証し、今後の人材育成に繋げてまいります。</p>	<p>引き続き、現在の村の現状に見合った新たな「人材育成基本方針」の策定に向け、取り組んでまいります。</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）	
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）実績なし ・「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）過去5年間（平成16～20年度）では、実績なし <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"> ・職員数が少なければ少ないほど一人ひとりの能力を高める必要があります。人事交流等について積極的に検討してみてもいいでしょうか。 	<p>積極的な人材育成を実施するにあたり、組織体制の整備を図ることが必要となっております。</p> <p>組織体制の整備を図り、今後の、定年退職者の補充による新規採用者を対象に積極的な人事交流、人事派遣などを実施します。</p>	<p>職員数の減少により、長期派遣は困難な状況となっておりますが、平成21年度の派遣実績も無い状況であります。組織体制整備を図り積極的な人材育成に取り組んでまいります。</p>
勤務時間、休暇等	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児参加休暇（特別休暇）が制度化されていない。 ・高齢者部分休業、修学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"> ・育児参加休暇の制度化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。 ・高齢者部分休業、修学部分休業の制度化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。 ・自己啓発等休業の制度化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"> ・休業したいという職員が出てきた場合に、法律上は可能な制度であるにも関わらず、条例がないため制度を利用できないという状況は好ましくありません。制度化について検討すべきではないでしょうか。 	<p>育児参加休暇、高齢者部分休業、修学部分休業、自己啓発等休業については、普代村特定事業主行動計画の見直し等に併せ、早急に制度化してまいります。</p>	<p>平成21年度中の、育児参加休暇、高齢者部分休業、修学部分休業、自己啓発等休業については制度化まで至っていない状況であります。平成22年度の施行を目指し取り組んでまいります。</p>
その他	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・互助会等の福利厚生事業の事業内容が公表されていない。 <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・互助会（共同互助会を含む）等の福利厚生事業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>現在、村単独による互助会等の福利厚生事業は実施しておりませんが、共同互助会の状況については、平成20年度人事行政の運営等の状況の公表により、村広報紙、村ホームページにより公表します。</p>	<p>平成20年度より、人事行政の運営等の状況の公表により村広報紙、村ホームページにより公表しています。</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）	
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"> ・トラブルが起きた場合、影響は村だけに止まりません。二重三重のチェックをお願いします。 ・外部監査（第三者によるチェック）に手を上げるところが少ないので、受監について検討してみてもはどうでしょうか。 	<p>【検討結果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・委託管理体制により、システムのセキュリティを図り、もって、正確性、機密性及び継続性の維持に努めます。 ・災害時における対応として、「緊急時対応計画」の策定により、住基データの漏洩防止に努めます。 	<p>委託管理体制により、システムのセキュリティを図っている。</p> <p>災害時における対応として、災害時対応マニュアルにより住基データの漏洩防止に努めている。</p>
	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47枚（20年8月31日現在）、住基人口3,211人（20年3月31日現在）、普及率1.46%（県内第5位） ・住基カード交付手数料の無料化実施（20年4月1日～23年3月31日） ・住基カードの多目的利用未実施 <p>【検討依頼事項】</p> <p>住基カード普及に向けて、今後の取組み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>	<p>【検討結果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・住基カードの無料交付を実施しながら、村広報等による利用者の普及拡大を図ります。 	<p>住基カードの無料交付を実施しながら、村広報等により利用者の普及拡大を図っている。また、運転免許証を持たない高齢者や婦人等に対し身分証明書としての活用等の周知を行った。</p>