

H21.1 岩手県市町村課

H21.1 奥州市

H22.1 奥州市

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>【現状及び課題】</p> <p>H19調査(19.10.1現在)では、行政評価は試行中であつたが、H20年度においてH19年度実施事業の事務事業評価を実施した。(ホームページより)</p> <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・導入目的が達成されているか、課題は何かを示してください。</li><li>・今後の取り組み方針とスケジュールを示してください。</li><li>・第三者評価の実施など検討すべきではないでしょうか。</li></ul> <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・住民にわかりやすいように公表することを検討してみてもいいでしょうか。</li></ul>	<p>職員の意識改革と能力向上、分かりやすい市政実現に資する説明責任の遂行、質の高い行政サービスの提供等を目的に、平成19年度から行政評価システムを導入しています。平成19年度は、試行期間として平成18年度に実施した総合計画実施事業の評価を実施しました。</p> <p>平成20年度は、マネジメント・サイクル(計画→実行→評価→改善 以下「PDCAサイクル」という。)の確立を目指し、総合計画実施計画の進行管理を目的に19年度実施事業の事務事業評価を実施し、評価結果については総合計画審議会への説明を行い、市HPで公表しています。</p> <p>PDCAサイクル構築の目標は達成されましたが、課題としては、評価基準を単純化したことにより評価に曖昧な部分が見られたこと、客観的な評価を確立するために職員説明会等を実施し評価についての職員理解を深めていく必要があります。</p> <p>平成21年度は、今年度同様に、平成20年度決算額の確定により、事務事業評価を行うとともに、施策評価・政策評価の導入に向けて検討を行う予定です。評価の客観性を確保するため、市民、外部機関等の意見等を反映する制度についても検討していく予定としています。</p>	<p>職員の意識改革と能力向上、分かりやすい市政実現に資する説明責任の遂行、質の高い行政サービスの提供等を目的に、平成19年度から行政評価システムを導入し、平成19年度及び平成20年度に総合計画実施計画事業の事務事業評価を行ったことで、PDCAサイクルが確立されつつあります。20年度の評価結果については総合計画審議会への説明を行い、市HPで公表しています。</p> <p>平成21年度は、平成20年度事業の事務事業評価を行い、HPで公表するとともに、新たに施策評価を導入しています。初年度であることから試行的に「保健福祉分野」のみの評価でありましたが、総合計画審議会委員を評価委員とし、分野の評価のみならず、施策評価の進め方に対する意見も出されています。</p> <p>今後は評価の客観性を確保しながら、総合計画の後期計画策定に取り組む中で評価結果の活用を進めたいと考えています。</p>
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"><li>・全部委託:本庁舎の夜間警備、案内・受付、電話交換、学校給食(運搬)、水道メーター検針、ホームヘルパー派遣、在宅配食サービス(7)</li><li>・一部委託:本庁舎の清掃、情報処理・庁内情報システム維持、調査・集計(3)</li><li>・全部直営:公用車運転、学校給食(調理)、学校用務員事務、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(6)</li></ul> <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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。</li><li>・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。</li><li>・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。</li></ul> <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・民間委託について、成果・課題を把握する必要があります。</li><li>・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。</li></ul>	<p>・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。</p> <p>→委託先選定の際は、入札参加資格のある複数の業者から見積書を徴収し、公平性を確保するとともに、適正な価格による契約に努めていますが、選定の手続きや入札結果を公表するなど、透明性を確保しているとは言いがたい。</p> <p>・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。</p> <p>→委託業務の大半は、事業年度終了後の実績報告に対する内部評価にとどまっているのが実情ですが、19年度から試行している市場化テストの実施方針には、モニタリングを明記するなど、導入の動きも見えています。</p> <p>・一部委託又は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>→業務委託の全体スケジュールはプラン化していませんが、一部委託の業務については、その効果を見極めながら拡大していく方向であり、また、全部直営の業務についても、たな卸し等による再点検をしながら、民間委託への移行を検討する方向です。</p>	<p>民間委託の現状(H21.4.1現在)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・全部委託:本庁舎の清掃、本庁舎の夜間警備、案内・受付、電話交換、学校給食(運搬)、水道メーター検針、ホームヘルパー派遣、在宅配食サービス(8)</li><li>・一部委託:道路維持補修・清掃等、情報処理・庁内情報システム維持、調査・集計(3)</li><li>・全部直営:公用車運転、学校給食(調理)、学校用務員事務、ホームページ作成・運営、総務関係事務(5)</li><li>・一部事務組合委託:し尿収集、一般ごみ収集(2)</li></ul> <p>※このほか、バス運行、除雪及び医療事務は一部委託。</p>
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526施設)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・指定管理者導入済み82箇所(H21までの目標:89箇所)</li><li>・業務委託あり118箇所(H21までの目標:114箇所)</li><li>・全部直営326箇所(H21までの目標:271箇所)</li></ul> <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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。</li><li>・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。</li></ul> <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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。</li></ul>	<p>・指定管理者の選定手続きの流れは次のとおりです。</p> <ol style="list-style-type: none"><li>①制度導入・事業内容の検討</li><li>②条例の制定・改正→議会の議決</li><li>③募集要項等により募集(非公募の場合も準用して、仕様書を作成)→広報紙やホームページ等を活用</li><li>④指定管理者選定委員会審査(委員7名中、有識者3名)→結果等をホームページ掲載</li><li>⑤指定管理者の指定→指定の議決</li><li>⑥債務負担行為の設定→予算の議決</li><li>⑦協定の締結</li></ol> <p>・モニタリングについては、毎年度の実績報告書を提出させています。</p> <p>また、毎年度指定管理者評価方針を定め、指定管理者評価調書を作成して、指定管理者制度の評価を実施しています。1次評価として担当課が評価した後、2次評価として指定管理者選定委員会で評価しています。</p> <p>なお、利用者の満足度等については、評価方針の評価項目として把握しています。</p>	<p>指定管理者制度の導入状況</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・新規導入 (H20.7.1～2箇所) H21.4.1～8箇所→導入済み合計92箇所</li><li>・平成22年度導入に向け3箇所が準備を進めています。</li></ul> <p>モニタリングの状況</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・平成20年度の実績報告書が指定管理者から提出されています。</li><li>・平成20年度実績に関し指定管理者評価調書を作成し、担当課による1次評価を終了しています。指定管理者選定委員会による2次評価を実施する予定です。</li><li>・利用者の満足度等については、評価調書の中の項目として評価しています。このうち、評価のため利用者アンケートを34箇所で行っています。</li></ul>

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> <p>水道止水栓開閉栓業務を平成20年4月から実施。3年間で300万円の経費削減の見込み。</p> <p>【検討依頼事項】</p> <p>・今後の市場化テスト導入の業務など具体的スケジュールを示してください。</p> <p>【助言事項】</p> <p>・全国的にも例が少なく、注目を集めているところでもあり、十分検証した上で、さらに実施可能な部門について検討してみてもはどうでしょうか。</p>	<p>今年度は、「公共サービス改革法」における、地方自治体が市場化テストの導入可能な特定公共サービスについて、市場化テストの導入を検討していますが、法律の特例が適用できる業務は窓口6業務に限定されており、かつ一連の業務の全てを民間委託できない状況にあることなどから、当市の（人口等）規模などを勘案すると市場化テスト導入のメリット（経費の節減など）を享受できる可能性が薄い状況となっています。従って、特定公共サービスに対する（法に基づく）市場化テストの導入については、組織体制等の見直しを含めた内部調整を十分行いながら、慎重に検討を進めていく必要があります。</p> <p>しかし、法が示す手順は、透明かつ公平な競争の確保が期待できることから、特定公共サービス以外の民間委託可能な業務において、今般本市が、法が示す手順を参考とした市場化テストを導入した業務の検証を踏まえながら、今後市場化テストの導入拡大の可能性について併せて検討していく予定です。</p>	<p>市場化テストの手法を用いて民間事業者へ委託した、「水道止水栓開閉栓業務」については、本年度末を目途にモニタリングを行うこととしています。</p> <p>また、今年度は、当市が実施する業務の中で、民間事業者等に開放が可能と思われる業務等について、広く提案を募集する制度を創設し、現在までに3個人、4民間事業者から提案がありました。今後は、提案のあった業務について、民間開放の可否を判断し、民間開放が可能と判断された業務については、民間開放に向けた手続きを進めていきたいと考えています。その際、市場化テストにより官民比較する必要があると判断した業務については、市場化テストを活用したいと考えています。</p>
情報公開制度	<p>【現状及び課題】</p> <p>・奥州市においては、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> <p>【検討依頼事項】</p> <p>・奥州市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>	<p>①開示請求件数 45件</p> <p>②処理の状況（19年度）</p> <p>・公開 16</p> <p>・部分公開 22</p> <p>・非公開 3</p> <p>・不存在 4</p>	
個人情報保護条例	<p>【現状及び課題】</p> <p>・奥州市個人情報保護条例（平成18年2月20日施行）</p> <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> <p>①職員に対する個人情報保護に関する教育・研修の実施</p> <p>②個人情報保護に関する監査・点検の実施</p> <p>③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> <p>ア インターネット、パンフレット等による周知</p> <p>イ 説明会等開催による周知</p> <p>④「過剰反応」対策に関する対応</p> <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、今後の取組方針及びスケジュールを示してください。</p> <p>【助言事項】</p> <p>・個人情報保護制度の趣旨・内容について、住民に対し、しっかりとPRする必要があるのではないのでしょうか。</p>	<p>①職員に対する個人情報保護に関する教育・研修の実施</p> <p>⇒平成21年度において実施予定</p> <p>②個人情報保護に関する監査・点検の実施</p> <p>⇒現状で未検討。今後、実施に向けた検討を開始する予定</p> <p>③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> <p>⇒平成20年度内にインターネットによる周知を予定。また、広報の特集での対応を検討中</p> <p>④「過剰反応」対策に関する対応</p> <p>ア いわゆる「過剰反応」に関する職員への教育・研修</p> <p>⇒①の研修会に併せて実施</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>⇒③の内容周知に合わせて実地</p>	<p>① 現在、情報公開制度、個人情報保護制度、文書管理方法について併せて見直しを行っており、21年度末又は22年度当初において内容の周知に向けた研修を実施する予定です。</p> <p>② ①の見直しの中で併せて検討予定です。</p> <p>③ インターネットによる周知を実施済みです。</p> <p>④ア ①の研修と併せて実施予定です。</p> <p>イ インターネットによる周知を実施済みです。</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）	
入札・契約制度	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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、公表されている。</li> <li>・平成19年度の一般競争入札実績は0件（導入していない）、指名競争入札実績320件、総合評価方式0件（導入していない）、250万円を超える随意契約が4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95.1%となっている。</li> </ul> <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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を示してください。</li> <li>・電子入札の導入の取組方針及びスケジュールについて示してください。</li> <li>・随意契約4件の内容が競争入札には馴染まない内容だったことを示してください。</li> </ul> <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・総合評価方式について、本格実施へ向け、しっかりと試行してください。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般競争入札については、導入について検討をします。スケジュール等の詳細は未定。</li> <li>・総合評価落札方式については、平成21年度試行予定ですが、スケジュール等の詳細は未定。</li> <li>・電子入札については、現在のところ導入を予定していません。</li> <li>・随意契約4件の内容は別紙のとおり。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般競争入札について、現時点では導入の予定はありませんが、引き続き検討します。</li> <li>・総合評価落札方式については、今年度試行の予定でしたが、実施には至っていません。</li> <li>・電子入札導入については、現在のところ導入の予定はありません。</li> </ul>
行政体制	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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69.5%である。（H17.4.1職員数が1,526名、H22.4.1目標職員数が1,267名、H20.4.1職員数が1,346名）</li> <li>・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1,164人に対して試算職員数1,316人（試算職員数の88%）、類似団体比較：職員数978人に対して類似団体平均職員数1,054人（類似団体平均職員数の93%）】</li> </ul> <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・集中改革プランの目標達成に向けたスケジュールとその方策を示してください。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・集中改革プラン終了後の新たな定員計画を検討する必要も出てくるのではないのでしょうか。</li> </ul>	<p>集中改革プランの目標については、新規採用職員を退職者の20%採用とすることで、達成できる見通しです。集中改革プラン後も適正な規模の職員数になるまで、定員削減は続け、行政効率を高めるよう努力します。</p>	<p>新規採用職員を退職者の20%採用としています。集中改革プランの目標については、達成できる見通しです。</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）	
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"> <li>・H19.4に1年遅れで給与構造の見直しを行い、行政職については7級（現在は6級）で運用されている。</li> <li>・H19のラスパイレ指数は97.4（前年度96.1）となっている。</li> <li>・わたりが行われている。（3級主事・技師、5級課長補佐・事務局長補佐・副主幹、6級課長）</li> <li>・管理職手当が定額化されていない。</li> <li>・昇給基準が一段階のみで、さらに、国で実施されている1号給抑制が行われていない。</li> </ul> <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・わたりが行われている理由と見直し時期を示してください。</li> <li>・管理職手当が定額化されていない理由を示してください。</li> <li>・昇給制度が国と異なる運用となっている理由と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。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・わたりについては、給与の根本基準に沿わないことから早急に解消する必要があります。</li> <li>・人事評価制度の実施が近いことから、しっかり準備してください。</li> </ul>	<p>現在、合併による職員給与の格差是正に取り組んでおり、来年4月が格差是正調整終了時期となっています。その後平成21年度内に制度の調整（わたりの解消、管理職手当の定額化等）をし、平成22年度から制度運用をする予定です。なお、人事評価制度については、平成20年度に管理職対象に目標管理制度を導入し、平成21年度から一般職対象にコンピテンシー評価制度を導入する予定となっています。</p>	<p>平成22年度からの制度運用に向け、制度の調整（7級運用、わたりの解消、管理職手当の定額化等）に向け取り組んでいます。</p> <p>また、人事評価制度については、管理職を対象に目標管理制度に取組み、平成21年度から一般職対象のコンピテンシー能力開発研修を実施しています。</p>
	特殊勤務手当	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・給与実態調査によると、特殊勤務手当数は37であり、国で措置されていない特殊勤務手当が26ある。水道業務手当、国民宿舎勤務手当、医療技術者手当、助産手当、手術手当、麻薬管理者手当、薬学研究手当、臨床検査手当、手術介助手当、助産師手当、病院勤務手当、医療技術員手当など制度の趣旨に沿わない手当が見受けられる。</li> <li>・技能労務職員に手術手当が支給されている。</li> </ul> <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<p>水道業務手当については、休日に交代で待機時間が発生することや深夜、休日に漏水等の対応をする場合があることでの勤務の特殊性があります。また、国民宿舎勤務手当については、宿泊サービス業務であることから、お客様の予約状況等により、直前まで休日を確定することができなかつたり、勤務時間も不定期であることでの勤務の特殊性があります。なお、医療職の特殊勤務手当については、合併により5つの病院、診療所ができ、それぞれ経営の面や医師確保の点から、まだ特殊勤務手当を統一するに至っていません。格差是正が終了する平成21年度から見直しに取り組みたいと考えています。</p>	<p>水道業務手当、国民宿舎勤務手当については、左記の特殊性から理解が得られるものと考えています。</p> <p>また、医療職の特殊勤務手当については、見直しに向け検討中です。</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）	
特別昇給	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤奨及び死亡の場合、退職時に4号給の特別昇給がなされている。</li> </ul> <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<p>合併時に、職員定員が適正な規模になるまでは、勤奨制度を続けるとしており、平成25年度までは継続予定。その後廃止。</p>	左記のとおりです。
技能労務職員の給与	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・技能労務職員の給与等の取り組み方針について、総務省通知に基づき策定、公表しているが、その中で「行政責任の確保、住民サービスの向上、個人情報保護の観点に留意しつつ、民間委託していくこととした奥州市行財政改革大綱に基づき、民間委託やPFI事業、指定管理者制度など、外部の専門的知識の活用に積極的に取り組んでまいります」とされている。</li> </ul> <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・民間委託しないこととなった業務とは何か、また、その理由を示してください。</li> <li>・民間委託等をする事となった業務について、職種ごとの具体的な検討スケジュールについて示してください。</li> </ul> <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<p>用務員業務については、民間委託ではなく、非常勤職員等での対応を検討していきます。平成19年度に1名対応しており、今後も退職者にあわせて調整を図ることとしています。調理員については、民間委託を検討しており、学校給食基本計画を策定後、順次導入をする予定です。自動車運転手についても、順次民間委託をしていく方向としており、今年度から水沢区のスクールバスの運行について民間委託をしています。</p>	<p>用務員業務については、非常勤職員等での対応を実施しています。</p> <p>調理員については、学校給食基本計画に基づき、民間委託の検討を進めていきます。</p> <p>自動車運転手については、スクールバスの運行について一部民間委託を実施しています。</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"> <li>・精神疾患による病気休暇等がH17年5人、H18年12人、H19年9人である。</li> </ul> <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<p>メンタルヘルスの講習会を一般職向けと管理職向けに開催しています。また、平成20年度からメンタルヘルス相談窓口を設けています。</p>	<p>一般職員向けと管理職向けのメンタルヘルス講習会を毎年開催しています。</p> <p>長時間勤務職員に対する産業医の面接指導を実施するとともに、平成21年10月からは精神疾患により病気休暇中又は休職中の職員の円滑な職場復帰と再発防止を図るため、職員職場復帰訓練を実施しています。</p>
人材育成	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「人材育成基本方針」は平成15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。</li> </ul>		

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"> <li>・「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）</li> <li>これまで平成20年度（20.4.1～22.3.31）に1名の人事交流を行っている。（県は研修生として受け入れたもの）</li> <li>・「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）</li> <li>これまで平成14年度に税務分野で1名、県と旧前沢町との間で人事交流を行っている。</li> <li>・「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）</li> <li>過去5年間（平成16～20年度）では、平成16年度2名（旧水沢市、旧江刺市各1名ずつ）、平成17年度1名（旧水沢市）、平成20年度1名の研修生派遣が行われている。</li> </ul> <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<p>職員の派遣研修は、他の自治体のよい部分を学べたり、外から自分の市をみることで新たな発見があったりと、メリットが多い。職員数が減る中で、なかなか対応が難しい状況になってきていますが、可能な限り派遣研修に取り組んでいきたい。</p>	<p>職員の人材育成の手段・方策の一つとして、「市町村研修職員要綱」に基づく研修派遣を平成21年度も1名実施しています。</p>
勤務時間・休暇等	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・修学部分休業、高齢者部分休業が制度化されていない。</li> <li>・育児短時間勤務、自己啓発等休業が制度化されていない。</li> </ul> <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・修学部分休業、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。</li> <li>・育児短時間勤務、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。</li> </ul> <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<p>いずれも、平成21年度中に庁内合意を得て、他市を参考にしながら、制度化に向けて取り組んでいきます。</p>	<p>他市を参考にしながら、制度化に向け取り組んでいきます。</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）		
	その他	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成17年4月から、給与や定員管理を含めた人事行政の運営等の状況の公表が、全地方公共団体の法律上の責務とされているところですが、地方公務員法第58条の2の規定による、「人事行政の運営等の状況の公表に関する条例」が制定されていない。</li> <li>・独自互助会におい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。</li> <li>・互助会等の福利厚生事業状況が公表されていない。</li> </ul> <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地方公務員法第58条の2の規定による、「人事行政の運営等の状況の公表に関する条例」の制定されていない理由及び今後の方針、スケジュールを示してください。</li> <li>・独自互助会における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。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・市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。</li> </ul>	<p>合併の際に、「人事行政の運営等の状況の公表に関する条例」については、条例制定しなくとも、積極的に公表をしていくものとしていた経緯があります。平成20年度中に公表に向けて取り組みをします。また、独自互助会については、市の補助分を保健事業のみに該当させており、その他の給付事業については、全て会員の会費から支出している状況にあります。福利厚生事業状況についても、平成20年度中に公表に向けた取り組みを行いたい。</p>	<p>人事行政の運営等の状況の公表については平成21年12月に、福利厚生事業状況の公表については平成21年9月にホームページ等を通して公表しています。独自互助会の給付については、左記のとおりです。</p>	
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"> <li>・セキュリティチェック自己点検（満点：3.00） 平成19年度 2.99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。</li> </ul> <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・災害時に対応できるよう準備する必要があります。</li> </ul>	<p>（第三者的なチェックの実施について）</p> <p>現行の情報セキュリティポリシーは平成18年2月の市町村合併時に策定されたものですが、今年度末をめどに改訂版を公布の予定です。公布後、平成21年度中をめどに実施手順の見直しに着手させ、平成22年度より内部監査を実施の予定です。外部監査については平成23年度以降の実施を検討します。（所管部署：総合政策部情報政策課）</p> <p>（災害時の対応について）</p> <p>明文化された緊急時対応計画等は現時点ではありません。平成21年度に予定している実施手順の見直しに併せ、緊急時における対応手順の策定を促すとともに、業務継続計画の策定に着手することとします。（所管部署：総合政策部情報政策課）</p>	<p>（第三者的なチェックの実施について）</p> <p>情報セキュリティポリシーの見直しについては、改訂版を平成21年度末に公布する予定です。情報セキュリティポリシーの改訂後、平成22年度中に実施手順の見直しを行い、平成23年度より内部監査を実施する予定です。外部監査の実施につきまちは、先行自治体における実施状況等を考慮しつつ、導入を検討していきます。（所管部署：総合政策部情報政策課）</p> <p>（災害時の対応について）</p> <p>平成22年度に着手する予定の実施手順の見直し作業時に業務システムごとに影響の範囲と程度について分析を行い、業務継続計画の策定に着手することとします。（所管部署：総合政策部情報政策課）</p>	
住民基本台帳カード		<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・累計交付実績9,647枚（20年8月31日現在）、住基人口129,070人（20年3月31日現在）、普及率7.47%（県内第2位）</li> <li>・住基カード交付手数料の無料化未実施（生活保護受給者のみ実施）</li> <li>・住基カードの多目的利用実施済</li> </ul> <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・住基カードの普及に向けて、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今後の取組み、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）</li> </ul> <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・住基カードの普及について、今後も積極的に取り組んでください。</li> </ul>	<p>（住基カード交付手数料の無料化について）</p> <p>住民基本台帳カードの多目的利用推進の観点から判断を留保し、継続協議としています。当面は現行の運用（交付手数料500円/件）です。（多目的利用の所管部署：総合政策部情報政策課）</p> <p>（住基カードの普及に向けた今後の取組方針等について）</p> <p>多目的利用については、現行のサービスメニューについて利用率等を勘案し提供メニューの精選を行うとともに新規メニューの導入について検討していきます。</p> <p>証明書の広域交付については平成19年度に（財）地方自治情報センターから助成を受け、紫波町と共同でシステム開発及び運用面の実証実験に取り組んだところです。現在、盛岡広域圏において広域交付に向けた検討がなされており、当市が検証を行ったシステムの採用について働きかけを行うとともに、当該枠組みへの参画について検討していきます。（所管部署：総合政策部情報政策課）</p>	<p>（住基カード交付手数料の無料化について）</p> <p>すでに有料で交付を受けた利用者との負担バランス及び住基カードの多目的利用の今後の展開方針の関連から、現行では生活保護受給者及び合併前の市町村当時のカードから奥州市のカードへの切り替えに限定して無料化の運用をしています。（住基カードの発行所管課：市民環境部市民課、住基カード多目的利用の所管部署：総合政策部情報政策課）</p> <p>（住基カードの普及に向けた今後の取組方針等について）</p> <p>多目的利用については、既存の事務や手続き等を勘案し、利用者にとって利便性の高い住基カード利用サービスの提供可能性について引き続き検討しています。</p> <p>証明書の広域交付については、利便性向上のためには、より多くの市町村の参画が重要であり、特に本市との間で昼間交流人口が多い盛岡広域圏との相互運用が必須条件であると認識しています。実現へ向けた働きかけを引き続き行っています。</p>	