

		H22.1 市町村課	H22.1 岩手町	H23.1 岩手町
平成21年度いわて市町村行財政コンサルティングに係る助言事項及び市町村の取組方針等				
		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）	平成22年度取組実績
行政改革	行政評価制度	【現状と課題】 行政評価の取組状況等に関する調 H20年度調査(H20.10.1現在) ・行政評価導入について、検討中(導入時期は未定) 平成18年度調査 試行中 平成19年度調査 検討中(導入時期は未定) 平成20年度調査 検討中(導入時期は未定) 【検討依頼事項】 ・行政評価導入に向けた具体的スケジュールを示してください。 ・検討の進捗状況はどうなっているか。また、「試行」から「検討中」へと取組みが後退した理由について示してください。 【助言事項】 ・説明責任、効率的な行財政運営の観点からも、他市町村の情報(うまくいったところ、いかなかったところ)を収集し参考としながら、具体的な導入に向けた検討をすべきではないでしょうか。	【導入に向けたスケジュール】 ・行政評価導入に向けた具体的スケジュールは未定。 【検討の進捗状況等】 ・導入時期は未だ未定。 平成18年度に一部試行したが、うまく機能できず本格実施に至っていない。導入市町村からの情報では、導入メリットより職員の負担が大きいと聞いており、導入が遅れている一因となっている。 今後、メリット、デメリットを検証し、導入に向けた検討を行いたい。	・従前のとおりである。今後も、実効性のある制度の導入検討を進めていきたい。
	民間委託	【現状と課題】 民間委託等の推進(事務事業21事業)(H21.4.1現在) ・全部委託(8):本庁舎の夜間警備、電話交換、一般ごみ収集、学校給食(調理)、学校給食(運搬)、水道メーター検針、ヘルパー派遣、在宅配食サービス ・一部委託(8):本庁舎の清掃、公用車運転、道路維持補修・清掃等、庁内情報システム維持、ホームページ作成・運営、調査・集計、バス運行、除雪 ・全部直営(3):案内・受付、学校用務員事務、総務関係事務(給与・旅費・福利厚生など) ・その他(2):し尿収集(一部事務組合)、医療事務(該当なし) 県内平均と比較して、事務事業の民間委託はおおむね進んでいる。 全部委託割合:42.1% 岩手町 (岩手県平均 37.7%) 一部委託割合:42.1% 岩手町 (岩手県平均 32.8%) 全部直営割合:15.8% 岩手町 (岩手県平均 29.6%) 【検討依頼事項】 ・民間業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。	○委託業者は、入札、プロポーザルによる選定や、複数業者からの見積徴収での随意契約により選定している。また、町内において受託可能な業者が1社のみのケースや、競争による業者選定が困難な業務などに限っては、1社随意契約による業者選定を行っている。 いずれにしても、その手続に関しては情報公開制度にも対応しており、その透明性の確保に努めているところである。	・平成20年度と平成21年度に保育所各1施設を社会福祉法人に、平成22年度に図書館業務をNPO法人に委託した。いずれも公募による。 ・今後も他の自治体の事例を参考にし、委託可能な業務を検討し民間委託を進めていきたい。
	指定管理者制度	【現状と課題】 公の施設の指定管理者制度導入状況(H21.4.1現在:対象81箇所) ・指定管理者導入済み33箇所(H21末までの目標:45箇所) ・業務委託あり13箇所(H21末までの目標:2箇所) ・全部直営35箇所(H21末までの目標:13箇所) 県内平均と比較して、指定管理者制度の導入はおおむね進んでいる。 指定管理者制度導入割合:40.7% 岩手町 (岩手県平均 26.8%) 【検討依頼事項】 ・指定管理者制度導入を検討している箇所の具体的スケジュールを示してください。 ・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。	【導入検討箇所の具体的スケジュールについて】 現在具体的に検討している箇所は無いが、施設の利用状況や地域住民の要望等を考慮しながら今後の方針を見極めたい。 【手続きの透明性について】 指定管理者選定委員会により指定管理者を選定しているが、過去に公募による管理者の選定は行っておらず、手続き等の透明性が確保されているとは言い難い面もある。 【成果、課題等のモニタリングおよび住民・利用者の満足度の把握について】 現在モニタリングや満足度の把握調査は実施しておらず、今後の検討課題である。	・平成22年4月1日現在の公の施設の指定管理者制度導入は44箇所となっており、当面現状維持の方針である。 ・指定管理者からの実績報告について、所管課が検証を行い次年度の運営に反映させるよう努めている。
	市場化テスト	【現状と課題】 ・市場化テスト導入予定不明 【検討依頼事項】 ・市場化テスト導入の実現性について、考えを示してください。	市町村における市場化テストの実績が少なく、その業務も限定的であり、今後の事例を参考にメリットデメリットを検証しつつ、慎重に検討したいと考えている。なお、平成19年度に戸別浄化槽事業におけるPFI導入の可能性を探るべく調査業務をコンサルタントに委託し実施したところであるが、導入が望ましいという結論には至らなかった。	・PPPやPFIなど他の自治体などを参考に今後研究していきたい。
	情報公開制度	【現状と課題】 ・岩手町情報公開条例が定められており、請求者条件も国及び県と同様に特に条件付けられてはいない。 【検討依頼事項】 ・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(その理由)を示してください。	開示請求件数は次のとおり 14年度 1件 15年度 2件 16年度 3件 17年度 3件 18年度 1件 19年度 4件 20年度 8件 21年度 5件 計 開示26件 非開示1件(文書不存在)	
	個人情報保護条例	【現状と課題】 ・岩手町個人情報保護条例(平成14年4月1日施行) 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個人情報の保護に関し、団体全体を統括する責任者の指定 ②個人情報の保護に関し、各部署毎の責任者の指定 ③職員に対する個人情報保護に関する教育・研修の実施 ④個人情報保護に関する監査・点検の実施 ⑤住民、事業者等への個人情報保護制度の趣旨・内容の周知 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 ⑥「過剰反応」対策に関する対応 ア いわゆる「過剰反応」に関する職員への教育・研修 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 【検討依頼事項】 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。	【①～④の未実施項目】 ・現段階では条例改正ではなく、運用基準の検討により速やかに対応したいと考えている。 【⑤周知 ⑥過剰反應對策】 ・制度の趣旨・内容及び「過剰反応」に関する対応等については、広報やホームページ等により随時住民への周知を図っていく。 ・「過剰反応」に関する職員への教育については、庁舎内研修や庁舎内LANにより情報・資料等の提供を行う。	・災害弱者対応、一人暮らし高齢者等の見守り体制など個々の事例に即して対応を協議し進めているところである。 ・研修などによりスキルアップを図りたい。
行政体制	定員管理	【現状と課題】 ・総職員数 平成21年4月1日現在 154人(対H17 ▲25人、▲14.0%) [技能労務職 平成21年4月1日現在 9人(用務員7人、運転手1人、調理員1人)] ・集中改革プラン H22総職員数159人(目標達成済) ・定員管理取組シート ①新たな指標 H20試算職員数100に対し87 ②類似団体 H20類似平均100に対し83 ③集中改革プラン H22目標町村平均100に対し98 ・定員管理計画(現行H17～H22、今後H23～H27(H22策定予定)) [調査票に挙げられた課題・重点] ・計画より先行して職員数が減少しており、職員の業務量が増加傾向にある。 ・一般職は、必要な人員の確保を含め、適正な定員管理に務める。 ・削減可能分野については、引き続き削減に努める。 (保育所の民間委託(H21～H22 ▲4人、図書館運営の民間委託等) 【検討依頼事項】 ・今後の退職者及び採用者の見込みを示してください。 ・職員の削減により課題として挙げられた、「職員の業務量が増加傾向にある」ことについて、具体的にどのような状況なのか、また改善策を示してください。	【今後の退職者及び採用者の見込み】 ・平成21年度から平成24年度にかけて定年退職者は28名、うち一般職の退職者は、14名となっている。また、採用については、一般職を中心に毎年3名程度採用予定。 【職員減少に対する改善策】 ・定員適正化計画を大きく上回って職員が減少しているため、係を統合し1係の人数を増やし、業務を分担するなどしている。 改善策については、単純労務職分、保育所、図書館等の民間委託を検討し、嘱託員制度を活用しながら、一般職をできるだけ減らない方策を検討している。	・平成22年度新規採用は一般職3名であった。(退職者は、一般職5名、保育士4名、用務員1名) ・今後も新規採用にあたっては平準化を図っていきたい。

H22.1 市町村課		H22.1 岩手町		H23.1 岩手町	
平成21年度いわて市町村行政コンサルティングに係る助言事項及び市町村の取組方針等					
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）		平成22年度取組実績
給与・勤務条件・人事管理	給与（給与抑制状況含む）	【現状と課題】 ・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。 ・H20のラスパイレス指数は、94.4(前年93.6)と県内市町村の95.3と比較すると0.9ポイント低くなっている。 ・わたりは行われていない。 ・管理職手当について定額化されていない。 ・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。 ・現在、給与抑制は行われていない。 ・「地方公共団体における職員給与等の公表について」の一部改正について(平成19年9月7日付け総行給第78号公務員部長通知)で示された様式及び記載要領どおり公表されていない。(公営企業職員の状況) ・地方公務員法40条に基づく勤務成績の評定は年1回定期的に実施されている。 【検討依頼事項】 ・管理職手当が定額化されていない理由と今後の方向性を示してください。 ・ラスパイレス指数についての現状認識と今後の見込み及び対応についての考えを示してください。 ・職員給与等の公表について、総務省で示された様式及び記載要領どりに公表されていない理由について示してください。 ・国においては平成21年度から導入された人事評価制度への取組に向けた考え方を示してください。 【助言事項】 ・管理職手当の定額化は、当該手当は職の職責に対する手当であり、給料が多い人でも少ない人でも同じ役職であれば職責は一緒である(給料の多寡に影響しない)ことから制度改正されたもの。趣旨を踏まえて検討すべきではないでしょうか。	【管理職手当について】 ・手当支給対象職については、年功的に配置しているわけではないため、職責と基本給は対応しているものと考えている。また、アクションプランにより一律8%としており、国に準じて定額化した場合、支給額が増加するため実施していない。今後は趣旨を踏まえ検討していく。 【ラスパイレス指数について】 ・数値そのものについては、国や他市町村との関係性もあるため、むしろ県内での位置付けや類似団体との比較を注視している。現状としては、35市町村中16番目という位置づけで、概ね適当であると感じている。数値については、自治体単独で調整できるものではないと考えているが、今後も適当な位置を保つよう努める。 【給与公表について】 ・公営企業職員の状況の公表については、思い違いがあったため、次回より公表を実施させたい。 【人事評価制度について】 ・趣旨を踏まえ検討していく。		・管理職手当の定額化、人事評価制度については、今後の検討課題である。 ・ラスパイレス指数については、34市町村中11番目となったが、今後も県内での位置付けや類似団体との比較を注視していきたい。 ・給与公表については、公営企業職員の状況も公表を行った。
	特殊勤務手当	【現状と課題】 ・給与実態調査によると、特殊勤務手当の数は2で、支給方法において、月額で支給されている特殊勤務手当は見受けられない。			
	特別昇給	【現状と課題】 ・勲奨退職の場合は最高8号給の特別昇給がなされている。 【検討依頼事項】 ・退職時特別昇給の廃止・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。 【助言事項】 ・退職手当を増額させるために昇給させるということは対外的に説明がつかないことから、早急に廃止を検討すべきではないでしょうか。	・廃止の方向で検討の予定(時期未定)		・左記の通り、今後も検討していきたい。
	技能労務職員の給与	【現状と課題】 ・技能労務職員の給与等の取組方針について、総務省通知に基づき策定、公表しているが、その中で「今後とも民間委託、非常勤嘱託員の活用を推進します。」とされている。 【検討依頼事項】 ・職種ごとの民間委託、非常勤職員の活用の具体的な検討スケジュールについて示してください。	・退職不補充等により職員数の減少を図っており、既に民間委託や臨時職員の活用は行っている。		・従来のとおりである。平成22年4月1日現在の技能労務職は、用務員7名、運転手1名、調理員1名となっている。
	労務対策（メンタルヘルス対策）	【現状と課題】 ・精神疾患による病気休暇等がH18年5人、H19年3人、H20年5人である。 ・精神疾患による休職者がH18年0人、H19年2人、H20年0人である。 【検討依頼事項】 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。	・各課等において毎週連絡会を行い、業務内容、課員の健康状況等を確認している。また、精神疾患で病気休暇中の職員の職場復帰訓練要綱を制定し、実施している。		・職場復帰訓練の実施、産業医や主治医のアドバイスを受け、円滑な職場復帰に努めている。 ・管理職を中心にメンタルヘルス研修を受講させている。
人材育成	【現状と課題】 ・「人材育成基本方針」及び「研修に関する基本的な方針」は、平成18年2月に策定されている。 【検討依頼事項】 ・人材育成基本方針及び研修に関する基本的な方針の取組状況を示してください。	・人材育成は、育成とともに人材の活用が重要であり、職員が持てる能力を発揮するために、適材適所での活用に努めている。また、職員の数が増加してきていることから、職員一人ひとりの能力を高めるため、毎年研修計画を策定し、各種研修に派遣している。		・従来のとおりである。派遣研修は、自治大学校、岩手県市町村職員研修協議会主催各種研修、盛岡広域市町村連携による他市町村主催の研修などである。	
職員の相互交流	【現状と課題】 ・「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)これまで平成11年度(11.4.1～14.3.31※交流期間1年延長)に土木分野で1名の人事交流を行っている。 ・「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)制度開始の昭和34年度以降、派遣は、平成2年度に都市計画課に1名が派遣されたのみである。 ・H20実施の人事給与ヒアリングの際に、「本人の負担があるので、短期であれば派遣しやすい(例えば、半年ずつ各1人、年2人)」「振興局との人事交流も特定課題がないとなかなか進まない」との話あり。 【検討依頼事項】 ・人材育成基本方針等における人事交流、研修生派遣の位置づけを示してください。 ・仮に人事交流、研修生派遣について、必要であるものの実施することができていないという場合、支障となっている事項や改善することにより実施につながる事項について示してください。 ・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。	【人事交流、研修生派遣の位置づけ】 ・人材育成基本方針の中で、職員研修の体系として、庁内研修、派遣研修、職場研修、自主研修を掲げているが、人事交流、研修生派遣は、派遣研修の位置づけとなる。 【人事交流、研修生派遣での懸案事項】 ・現在職員派遣としては、一部事務組合等に派遣しているが、職員の派遣にあたっては勤務地が遠距離となったり、職場の同僚や環境が大きく変化することに対する順応性、協調性などが必要となることから、職員の精神的負担への配慮も必要となる。 ・行財政改革の推進に伴い定員適正化計画に基づく人員削減を行っているが、計画を上回る実績となっており、人事交流及び研修生派遣は、職員配置にも負担を生じる恐れがあるが、人材育成の手段・方策としては意義あるものと認識しており、今後検討していきたい。		・人事交流は実施していないが、職員派遣は、盛岡北部行政事務組合2名、岩手県後期高齢者医療広域連合1名、岩手・玉山環境組合1名、岩手町社会福祉協議会1名となっている。 ・限られた職員数ではあるが、人材育成の手段・方策としては意義あるものと認識しており、今後検討していきたい。	
勤務時間、休暇等	【現状と課題】 ・勤務時間 40:00(休憩時間 45分(12:15～13:00)) ・年次休暇の取得 平均取得日数9.8日 消化率24.9% ・国と異なる特別休暇 ・結婚休暇(7日以内(週休日等を含む)) ・保育時間(1日2時間それぞれ1時間以内) ・育児参加(制度なし) ・親族死亡(配偶者10日) ・独自の特別休暇 ・妊娠障害 ・生理休暇 ・予防接種又は健康診断 ・妊娠中、出産後の保健指導、健康診断 ・妊娠中、業務が母体、胎児の健康保持に影響があるとき ・妊娠中、交通機関の混雑が健康保持に影響があるとき ・その他 ・育児短時間勤務(検討中) ・自己啓発等休業(条例制定済、取得者なし) ・修学部分休業(予定なし) ・高齢者部分休業(予定なし) 【検討依頼事項】 ・勤務時間短縮の改正予定について示してください。 ・国と異なる特別休暇及び独自の特別休暇等について、今後の見直しの考え方を示してください。 ・育児短時間勤務、修学部分休業及び高齢者部分休業について、制度化に向けた考え方を示してください。 【助言事項】 ・全国的に見ても岩手県内の市町村には国と異なる特別休暇が多いと国から指摘されていますので、この点も念頭におきながら、見直しを検討すべきではないでしょうか。 ・各種休業等について、利用したい職員が出てきた時に利用できるよう制度化を検討すべきではないでしょうか。	【勤務時間短縮、特別休暇等の見直し】 ・勤務時間短縮については、平成22年1月1日から実施。特別休暇等については、県及び近隣町村の動向を見ながら対応したいと考えている。 【育児短時間勤務等の制度化】 ・育児短時間勤務等の制度化に向けて検討する。		・勤務時間短縮は、平成22年1月1日から実施した。 ・育児短時間勤務は、平成22年4月1日から実施した。	

H22.1 市町村課			H22.1 岩手町	H23.1 岩手町
平成21年度いわて市町村行財政コンサルティングに係る助言事項及び市町村の取組方針等				平成22年度取組実績
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）		
ネ住 ツ民 ト基 ワ本 ―台 ク帳 シ及 スび テ住 ム民 基 本 台 帳	福利厚生 事業	【現状と課題】 <ul style="list-style-type: none">・互助会の有無（平成20年度）・独自互助会：岩手町職員互助会（公費負担なし）・共同互助会：岩手県市町村職員互助会（公費負担あり） 公費負担状況（平成20年度） <ul style="list-style-type: none">・公費負担総額 3,025千円・会員掛金総額 2,710千円・公費負担額（事務費含む、一人当）18,789円 52.7%・公費負担額（事務費含まない、一人当）13,093円 43.8% 見直しの状況（平成20年度） <ul style="list-style-type: none">・なし 公表状況 <ul style="list-style-type: none">・平成19年度公表（平成18年度分） なし・平成20年度公表（平成19年度分） あり 【検討依頼事項】 <ul style="list-style-type: none">・特になし		
	セキュリ ティ対策	【現状と課題】 <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20年度 3.00点（県平均2.96点、国平均2.99点）平成21年度 3.00点（県平均2.95点）自己点検の結果は非常に良好である。 【検討依頼事項】 <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。	【第三者チェック】 <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は、検討する。 【災害時対応】 <ul style="list-style-type: none">・既存住基を含めた災害時の対応については、「住基ネット等緊急時連絡網」を作成し対応している。また毎日のデータは、バックアップ処理をして金庫に保管している。	・平成22年11月に、地方自治情報センターが委託する監査法人による監査を実施した。
	住民基本 台帳カード	【現状と課題】 <ul style="list-style-type: none">・交付実績125枚（平成21年3月31日現在）、住基人口15,998人（平成21年3月31日現在）、普及率0.78%（県内第31位）・住基カード交付手数料の無料化実施済（平成20年4月1日～無期限）・住基カードの多目的利用未実施 【検討依頼事項】 <ul style="list-style-type: none">・住基カード普及に向けての、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）	【住基カード普及促進】 <ul style="list-style-type: none">・平成20年5月1日から法改正により、窓口などで戸籍証明書等の申請や届出などには、本人確認が法律上のルールになったことで、さらに住基カードの需要が高まったが、依然として交付率が低迷していることから、今後もチラシ、広報誌等により普及促進を図っていく。（平成21年9月30日現在交付枚数：140枚） 【多目的利用】 <ul style="list-style-type: none">・住基カードの多目的利用については、今のところ実施予定はない。	・平成22年12月31日現在の住基カード交付枚数は177枚である。今後も周知を図り普及を促進する。 ・住基カードの多目的利用については、今のところ実施予定はない。