

		H22.1 岩手県市町村課	H22.1 滝沢村
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) ・行政評価の導入状況 既に導入済 ・行政評価の対象 政策、施策、事務事業の一部(公営企業会計事業含む) ・行政評価の公表 政策:一部公表している 施策:一部公表している 事務事業:公表を検討中(公表時期未定) 【検討依頼事項】 ・行政評価の対象として、除外している事務事業について、具体的にどのような事務事業か示してください。 ・評価結果の公表について、事務事業にかかる公表の検討内容を示してください。	・第5次滝沢村総合計画前期基本計画(計画期間:平成17年度～平成21年度)に係る政策・施策についての行政評価を公表しているものである。 ・現在策定中の後期基本計画(計画期間:平成22年度～平成26年度)では、政策体系が大きく変わり、全庁的に取り組むべき課題である重点政策が大きな柱となってくる。 ・「村長方針の展開」→「部長級による政策評価」→「課長級による施策評価」というこれまでの手法は継続すると考えるが、組織横断的な評価方法の検討が必要である。 ・評価対象・公表の有無に関わらず、予算と連動しながら事業の有効性、継続性、達成度等について、個別の検証を行っている。
	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(6):本庁舎の夜間警備、電話交換、一般ごみ収集、学校給食(運搬)、ホームヘルパー、除雪 ・一部委託(5):本庁舎の清掃、水道メーター検針、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 ・全部直営(6):案内・受付、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 ・その他(4):し尿収集(なし)、在宅配食サービス(廃止)、バス運行(なし)、医療事務(なし) 県内平均と比較して、事務事業の民間委託の割合が若干低い。 全部委託割合:H16末時点 44.4% H21調査 35.3% (岩手県平均 37.7%) 一部委託割合:H16末時点 22.2% H21調査 29.4% (岩手県平均 32.8%) 全部直営割合:H16末時点 33.3% H21調査 35.3% (岩手県平均 29.6%) 【検討依頼事項】 ・民間委託を検討するとしていた全部直営の事務事業の検討状況を示してください。また、検討した結果、直営としたものについて理由を示してください。	・平成20年度(H21.2)に「滝沢村外部委託に関する指針」を策定。 ・指針に基づき、委託の即効性の観点から委託実施の優先度を4段階に分類した「滝沢村外部委託計画」を平成21年度内に策定予定である。 ・村業務(約3,300業務)について、委託実施の可能性について3回の調査を行い、うち約70業務について委託方法・時期等を検討中である。 ・全部直営の事務事業の見直しには、村の定員管理計画との整合性、組織・職制等のあり方と併せた検討が必要である。 ・事務事業の取り扱い頻度や高品質を維持すること等を勘案した結果、直営が有効とされる業務もあることから、より精査が必要である。
	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41箇所) ・指定管理者導入済み24箇所(H21末までの目標:26箇所) ・業務委託あり11箇所(H21末までの目標:9箇所) ・全部直営6箇所(H21末までの目標:4箇所) 県内平均と比較して、指定管理者制度の導入は非常に進んでいる。 指定管理者制度導入割合:58.5% 滝沢村 (岩手県平均 26.8%) 【検討依頼事項】 ・集中改革プランに掲げている目標達成の見込みについて示してください。また、指定管理者制度に移行できない理由があれば示してください。	・集中改革プランに掲げている26施設については目標達成している。 ・管理委託できる業務が限られており、直営のほうが低経費で済むため。 ・老朽化があまりにも激しいため運営リスクが高く、指定管理のメリットがない。
	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。	・上記「民間委託」の項目と同様に、「市場化テスト」についても委託実施のひとつの方法として、その可能性を調査。 ・特に窓口関連業務について、業務の特性や専門性、他部署との連携等を勘案し、現時点での市場化テスト導入は難しいと考える。
	情報公開制度	【現状と課題】 ・開示請求者に条件を設定している。 (行政情報の公開を請求することができるもの) 第5条 次に掲げるものは、実施機関に対して、当該実施機関の所管する事務に係る行政情報の公開(行政情報が存在しないときにその旨を知らせることを含む。以下同じ。)を請求することができる。 (1) 村の区域内に住所を有する者 (2) 村の区域内に事務所又は事業所を有する個人及び法人その他の団体(代表者又は管理人の定めがあるものに限る。以下同じ。) (3) 村の区域内に存する事務所又は事業所に勤務する者 (4) 村の区域内に存する学校に在学する者 (5) 前各号に掲げるもののほか、実施機関の行う事務又は事業に利害関係を有するもの ・国の法律及び県の条例と比較して、開示請求者に条件を付けている。 【検討依頼事項】 ・制度の趣旨を踏まえて、開示請求者に条件を付けている理由を示してください。 ・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。(昨年度分のみ)	・条件を付している理由 地方公共団体たる村の各機関がこの制度の実施主体となって条例により、各実施機関の保管する行政情報を公開するということと、村政に対する住民参加を基本とした行政情報公開制度の理念を考慮したため。また、滝沢村の条例として住民の税負担のもとに制度が運用されるということのため。 なお、より開かれた村政の確立や情報の発信という観点からみて、任意公開や情報提供といった形で補完するようにしている。 ・平成20年度実施状況 請求件数 37件 全部開示 22件 部分開示 13件(個人情報、法令秘情報、事業情報、意志形成過程情報、不存在) 不開示 2件(個人情報)
	個人情報保護条例	【現状と課題】 ・滝沢村個人情報保護条例(平成10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職員に対する個人情報保護に関する教育・研修の実施 ②個人情報保護に関する監査・点検の実施 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 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 ④「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、今後の取組みを示してください。	①職員に対する個人情報保護に関する教育・研修の実施については、新採用時、庁内LAN等による職員への周知・教育等を行っている。 ②個人情報保護に関する監査・点検の実施については検討中 ③個人情報保護制度周知については、庁内LAN等による職員への周知、広報の公表、パンフレット等を窓口に配架し周知を図っている。 ④「過剰反応」対策に関する対応については、自治会連合会の会長研修会時に「過剰反応」について研修を行った。

H22.1 岩手県市町村課		H22.1 滝沢村	
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	【現状と課題】 ・総職員数 平成21年4月1日現在 296人(対H17 ▲8人、▲2.6%) 〔技能労務職 平成21年4月1日現在 33人(学校給食員13人、用務員12人、運転手8人)〕 ・集中改革プラン H22総職員数295人(対H17▲3.0%)進捗率88.9% ・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80 ②類似団体 H20類団平均100に対し67 ③集中改革プラン H22目標町村平均100に対し106 【検討依頼事項】 ・今後の退職者及び採用者の状況を示してください。 ・集中改革プランの達成見込みについて示してください。 ・集中改革プランでの定員削減について、数値目標を▲3.0%とした理由について示してください。(国は▲5.7%)	・今後の退職者及び採用者の状況 H22.3.31時点で退職予定者は5名、また、広域事務組合への派遣等を検討していることもあり、H22の採用者は5～7名を考えている。また、村定員管理計画により計画的に進めていきたいと考えている。 ・集中改革プランの達成見込みについて 集中改革プランにも記載している村定員管理計画により進めていく。 ・集中改革プランでの定員削減について、数値目標を▲3.0%とした理由 村定員管理計画作成時に試算職員数について、以前より職員の縮小を実行しており、削減基準ベースは類似団体職員を比較しても大幅に職員数を下回っているため数値目標を▲3.0%としている。
	給与（給与抑制状況含む） 給与・勤務条件・人事管理	【現状と課題】 ・H18.4に給与構造改革の見直しを行い、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、97.7(前年97.1)と県内市町村の95.3と比較すると0.6ポイント高くなっている。 ・わりたりは行われておらず、管理職手当が定額化されている。 ・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。 ・現在、給与抑制は行われていない。(一般職) ・「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でしめされた様式及び記載要領どおり公表している。 ・地方公務員法40条に基づく勤務成績の評定が実施されていない。 【検討依頼事項】 ・H21.7のヒアリングの際にH23に人事評価を構築して試行することだったが、検討の進捗状況についてお示しください。	・H21.7のヒアリングの際にH23に人事評価を構築して試行することのことだったが、検討の進捗状況について 村では3年前まで人事考課を実施していたが、現在は休止状況となっており、それに代わってH23より人事評価を実施予定としている。現在、その構築に向けて村の考え方、評価の方法、評価者の研修等を関連コンサルタントと協議を始めている。
	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7で、支給職員の割合は2.8%となっている。 ・C区分の手当のうち、一般廃棄物処理・処分業務手当が月額支給となっている。 【検討依頼事項】 ・一般廃棄物処理・処分業務手当については、H21.7のヒアリングの際に、見直しを検討しているとのことだったが、検討の進捗状況についてお示しください。 ・また、ほかのC区分の手当(作業手当・料金徴収手当)について見直しを検討している場合は、検討の進捗状況についてお示しください。検討していない場合はその理由をお示しください。	・一般廃棄物処理・処分業務手当の見直し検討の進捗状況について 現在、一般廃棄物処理・処分業務手当の現状の把握に務めており、所管課と協議して検討することとしている。 ・また、ほかのC区分の手当(作業手当・料金徴収手当)について見直しを検討している場合は、検討の進捗状況を、検討していない場合はその理由 作業手当、料金徴収手当についても同様に検討するが、現状を把握した上で検討することとしている。
	特別昇給	【現状と課題】 ・勸奨退職時に12号給の特別昇給がなされている。 【検討依頼事項】 ・H21.7のヒアリングの際に勸奨退職時の特昇について、今後の検討課題としたいとのことだったが、検討状況についてお示しください。 【助言事項】 ・勸奨退職時の特別昇給は、退職手当を増額させるために昇給させるものであり、対外的に説明がつかないことから、廃止を検討すべきではないでしょうか。	・勸奨退職時の特昇について、検討課題としたいとのことだったが、検討状況について 勸奨退職についても、他団体の動向を見ながら、また、職員組合との協議も踏まえて進めていきたいと考えている。
	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「今後は、技能労務職の職種間異動等を勘案した総合労務職や一般職への職種換えのための制度を検討していくとともに、可能な業務に関しては民間委託等を推進していきます。」とされている。 【検討依頼事項】 ・H21.7のヒアリングの際に給食について民間委託も考えているとのことだったが、検討状況についてお示しください。 ・H21.7のヒアリングの際に総合労務職に職替することも考えているとのことだったが、検討状況についてお示しください。	・給食について民間委託も考えているとこのことの検討状況について 現在、所管課と現状の考え方、将来の方向等を検討しており、総合労務職の実施も含め一体的に検討している。 給食センター、運転手、学校用務員は現在33名だが、ここ数年の定年退職は4名程度であり、それ以外の職員については若・壮年層でありその退職を待つのは難しいため、総合労務職並びに職替えと定年退職により解消したいと考え、まずは、現状の把握と職員の意向、職員組合との協議を始めたかと考えている。
	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がH18年9人、H19年5人、H20年7人である。 ・精神疾患による休職者がH18年2人、H19年0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。	・市町村職員共済組合開催のこころの健康相談会(年に4回)や県男女共同参画センターが運営するカウンセリングルームの紹介等を行っている。また、メンタルヘルスに対する理解を深めるため、管理職や安全衛生担当者等を対象とする各種講習会への参加や内部企画研修を開催し職場内でのメンタルヘルスの維持向上を図る。 ・定期健康診断時においてストレス度のセルフチェックを実施し、自覚症状がある職員に対し、管理職による声かけや面談を行っている。 ・精神疾患は再発するケースが多いことから、主治医だけでなく産業医による意見を反映した、円滑な職場復帰の支援体制の整備を検討している。
	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3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。	・人材育成基本方針及び研修に関する基本的な方針の取組状況 人材育成基本方針の基本理念「自律 活力 思いやり ゆとり」をもとに、課題対応能力、人間対応能力、知識、技能の柱で職員の資質の向上を図っており、毎年各階層ごとに年1回以上研修等を実施すべく進めている。ここ数年は、交渉力、タイムマネジメント等の研修のほか、メンタルヘルス等の安全衛生委員会と併せて進めている。

H22.1 岩手県市町村課		H22.1 滝沢村
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	【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）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10年間（平成12～21年度）では、平成20年度に1名研修生の派遣が行われている。 【検討依頼事項】 ・人材育成基本方針等における人事交流、研修生派遣の位置付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。	・人材育成基本方針等における人事交流、研修生派遣の位置付け 人材育成基本方針における人事交流の明らかな表示はないが、職員能力向上・研修として、3町村の交流や土木振興協会の派遣、県への研修派遣も含まれていると考えている。 ・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 ・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 人事交流は職員の増減はないが、研修派遣の場合は管理職ではない一般職員が減少する恐れがあり、実際事務をおこなう職員が減少することとなるが、定員管理計画により職員数は減少傾向にあり、派遣したいがその余裕がないのが現状である。また、交流や派遣された職員も数ヶ月は実数としてカウントは難しく実際の事務が進まないのも現状となっている。しかし、その反面他市町村での経験や技能の向上が以降につながることもあり極力努力し派遣等を進めているのが現状である。
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10.0日 消化率26.8％ ・国と異なる特別休暇 ・結婚休暇（7日以内（週休日等を含まない）） ・産後（産後10週間まで） ・保育時間（1日2回それぞれ1時間以内） ・育児参加（制度なし） ・親族死亡（配偶者10日） ・独自の特別休暇等 ・職員団体の事務従事（無給） ・リフレッシュ休暇 ・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（制度なし） ・自己啓発等休業（制度なし） ・修学部分休業（制度なし） ・高齢者部分休業（制度なし） 【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、自己啓発等休業、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にする必要があり、制度化を検討すべきではないでしょうか。	・勤務時間短縮の改正予定について 現在、8:30～17:15（休憩45分）の実労8時間勤務としているが、12月議会に提案し、7時間45分勤務を予定している。施行日は1月1日を予定している。なお、勤務時間は8:30～17:15（休憩60分）を予定し、職員組合と協議を予定している。 ・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 国と同様の特別休暇となるよう検討しているが、職員組合との交渉結果等を踏まえ改善したいと考えている。 ・育児短時間勤務、自己啓発等休業、修学部分休業及び高齢者部分休業について 育児短時間勤務、自己啓発等休業、修学部分休業及び高齢者部分休業の制度の適否について検討はしているが、年次休暇、特別休暇等の活用により対応可能であると判断しているが、今後も適否の検討を進めていく。
福利厚生事業	【現状と課題】 ・互助会の有無（平成20年度） ・独自互助会:滝沢村職員互助会（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） ・公費負担総額 5,770千円 ・会員掛金総額 5,179千円 ・公費負担額（事務費含む、一人当）19,233円 52.7％ ・公費負担額（事務費含まない、一人当）13,397円 43.7％ ・見直しの状況（平成20年度） ・なし ・公表状況 ・平成19年度公表（平成18年度分）あり ・平成20年度公表（平成19年度分）あり 【検討依頼事項】 ・特になし	
住民基本台帳及び住民基本台帳ネットワークシステム	【現状と課題】 ・セキュリティチェック自己点検（満点:3.00） 平成20年度 2.91点（県平均2.96点、国平均2.99点） 平成21年度 2.96点（県平均2.95点） 本年度は昨年度よりも点数が上がり、自己点検の結果は良好である。（平成21年10月7日～9日 システム運営監査実施） 【検討依頼事項】 ・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。	・災害時の対応については定期的にバックアップデータを作成し災害時のデータ消失時における復旧に備えており、今後は窓口業務を中心に業務継続計画の策定についても検討する予定。
住民基本台帳カード	【現状と課題】 ・交付実績811枚（平成21年3月31日現在）、住基人口53,048人（平成21年3月31日現在）、普及率1.53％（県内第13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～23年3月31日） ・住基カードの多目的利用未実施 【検討依頼事項】 ・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）	住基カードの普及については、住民票・戸籍謄本等の証明書の取得や銀行等の民間の窓口での本人確認に使用できる公的な身分証明書であること、及び住基カード交付手数料が期限付きで無料であることを、広報や窓口でPRに努めていく。