

H21.1 岩手県市町村課

H21.1 葛巻町

H22.1 葛巻町

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	【現状及び課題】 H19調査より ・行政評価導入について、検討中（導入時期は不明） 町の第4次行政改革大綱では、平成20-21年で行政評価システムの導入検討をすることとしている。 【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。 【助言事項】 ・第4次行政改革大綱では平成20、21年度に「導入検討」となっていますが、一歩進めて早期導入に向けたスケジュールを立てるべきではないでしょうか。財政規模が縮小する中で、行政評価は施策選択のツールであり、住民への説明責任を果たすことにもなります。	行政評価については、第4次行政改革大綱（H17～H21）の推進実施計画において、事務事業推進シートの成果の検証と行政評価システムの導入の調査研究を図ることとしている。事務事業推進シートは、H14年に財務会計システムに連動するシステムとして開発し、運用している。今後、事務事業推進シートの成果の検証を進め、行政評価についても調査検討を進めたい。	事務事業推進シートについては、21年度も作成し事業の検証・評価に活用しているところである。今後、事務事業推進シートの成果の検証を進め、行政評価についても調査検討を進めたい。
	民間委託	【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、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（7） ・一部委託：公用車運転、学校用務員事務、道路維持補修・清掃等、情報処理・庁内情報システム維持、ホームページ作成・運営、調査・集計、総務関係事務（7） ・全部直営：（0） 【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。	・選定の仕組み、手続き等の透明性について →行革大綱実施計画No.28「臨時職員の公募・登録制の導入」を19年度から実施し透明性や公平性の確保に努めている。20年度で期限付臨時職員10職種、非常勤専門員13職種、業務委託14種について、公募並びに登録制を実施している。 ・民間委託の成果等のモニタリング、住民満足度の把握等について →所管部署毎に随時行っているものと理解している。事務事業全般にわたる満足度調査は総合計画策定時等に住民アンケートとして行った事例は過去にあるが、今後の課題と考えている。 ・一部委託事業の委託の方向性とスケジュールについて →（公用車）業務により正職員、臨時職員、業務委託の手法を使い分け低コスト化を図っている。正職員は、H20末に3名中2名退職予定。（学校用務員）学校給食、養護老人ホームの民間委託によって生じた余剰職員を学校用務員に配置換えしてきた経緯があり、退職者の不補充により委託を拡大していく。（道路維持補修・清掃等）正職員は、すべて削減し、季節的な業務の増減が大きいため、作業内容等により業務委託と臨時職員を用いて効率化を図っている。（情報処理～ホームページ作成・運営）実質的には、全部委託の状況にあるものと考えている。日常的な維持管理の部分で職員が最低限係わる部分があるので、一部委託の扱いとした。（調査・集計）特に通常想定される業務がなく、業務が生じればその内容により直営か委託かを判断することになるので、一部委託に位置づけたもの。（総務関係事務）全部委託して低コスト化が図れるほどの業務量はないものと考えている。	・選定の仕組み、手続き等の透明性について →21年度は期限付臨時職員11職種、非常勤専門員12職種、業務委託14職種について、公募並びに登録制を実施している。 ・民間委託の成果のモニタリング、住民満足度の把握等について →所管部署毎に随時行っている。満足度調査は今後の課題と考える。 ・一部委託事業の委託の方向性とスケジュールについて →左記のとおり実施している。
	指定管理者制度	【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86施設） ・指定管理者導入済み39箇所（H21までの目標：41箇所） ・業務委託あり47箇所（H21までの目標：42箇所） ・全部直営0箇所（H21までの目標：0箇所） 【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。	→H17.7までに公の施設の指定管理者の指定の手続き等に関する条例及び同条例施行規則並びに公の施設に係る指定管理者制度導入のガイドラインを制定し、その手続き等の透明性の確保について特に留意した。 →所管部署毎には随時留意しながら管理を行っているものと理解している。指定管理者制度による管理施設全般にわたる満足度調査の様なものは、これまで実施していない。今後の課題と考えている。	→指定管理者の選定手続き等の透明性確保については、左記のとおりである。 →満足度調査は21年度は実施していない。今後の課題と考えている。

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	【現状及び課題】 ・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の調査検討の具体的スケジュールを示してください。	第4次行革大綱(集中改革プラン)等にも盛り込んでおらず、現時点では、具体的なスケジュールを示せる状況にありませんが、大綱等の見直しを進める中で、他町村の動向等を踏まえながら調査検討を進めます。	21年度においては具体的なスケジュールは策定していない。 大綱等の見直しを進める中で、他市町村の動向等を踏まえ調査検討を進める。
情報公開制度	【現状及び課題】 ・葛巻町においては、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。 【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を示してください。	20年度 開示請求件数:5件(工事入札結果) うち開示件数:5件 非開示件数:0件	
個人情報保護条例	【現状及び課題】 ・個人情報保護条例(平成16年10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・点検の実施の有無 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。 【助言事項】 「過剰反応」対策に関する対応については、県のホームページに資料が掲載されているので参考にしてください。	①②……運用上、全体の統括は総務企画課としており、総務企画課長が責任者となり、各部署(各課長等)を総括する。 ③教育・研修は初年度行ったのみであるので、定期的に行うよう検討する。 ④実施について、検討する。 ⑤⑥初年度のみ広報誌、チラシ等で周知した。 (※ 条例施行後、現在まで事例なし)	①②は左記のとおりである。 ③今後定期的に行うよう検討する。 ④実施について、検討する。 ⑤⑥実施について、検討する。

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、公表されている。 ・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64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1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96.3%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。 ・電子入札の導入の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1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。 <p>【助言事項】</p> <p>予定価格作成の際には積算額を歩切りしないよう国から通知がなされていますので、適切に取り扱う必要があります。</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>①一般競争入札</p> <p>一般競争入札については、地域要件の設定、資格基準等の条件整備がまだ未着手であるため、県及び他団体の取組例等を参考にしながら、導入に向けて検討していきたい。</p> <p>（今後の予定） 平成21年度 条件整備の検討、情報収集等 平成22年度 条件付一般競争の試行 平成23年度 試行状況を検証の上、対象件数の拡大 平成24年度 本格実施（予定）</p> <p>②総合評価方式</p> <p>総合評価方式については、今年度から国庫補助事業の交付決定時に「品確法遵守についての条件」が付されていることから、県及び他団体の取組例等を参考にしながら、導入に向けて検討していきたい。</p> <p>（今後の予定） 平成21年度 特別簡易型（簡易Ⅱ型）での試行（1件） 平成22年度 試行状況を検証の上、対象件数の拡大 平成23年度 本格実施（予定）</p> <p>【電子入札導入の取組方針及びスケジュール】</p> <p>電子入札導入については、県との共同運用によるシステム導入を検討している。ただ、現状では「県電子入札システム共同運用運営協議会」には参加していない状況である。その理由としては、全体的な入札件数が減少傾向であることや、システム導入に係る費用が多額であり、費用対効果を考えると、二の足を踏んでいる状況である。今後も引き続き情報収集等を図りながら、23年度以降の導入に向けて検討していきたい。</p> <p>【随意契約1件の内容が競争入札には馴染まない内容であったか】</p> <p>①工事名 小屋瀬小学校屋根修繕工事 ②随意契約の根拠 地方自治法施行令第167条の2第1項第2、5号 ③随意契約の理由</p> <p>本修繕工事は、老朽化により雨漏りが発生したため、本格的な降雪が始まる前に至急施工する必要性が生じたこと。また、雨漏りの効率的な修繕工法について、技術提案（設計施工方式）を求める形で施工を行うため、随意契約としたものである。</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>①一般競争入札</p> <p>地域要件の設定、資格基準等の条件整備が未着手であり、本格実施にはなお課題もあることから、具体的なスケジュールについては再度検討していきたい。</p> <p>②総合評価方式</p> <p>21年度は特別簡易型（簡易Ⅱ型）での試行（1件）を予定していたところであったが、実施は難しい状況にある。スケジュールなど導入については、再度検討していきたい。</p> <p>【電子入札導入の取組方針及びスケジュール】</p> <p>左記のとおり継続検討していきたい。</p>
行政体制	<p>定員管理</p> <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78.0%である。（H174.1職員数が193名、H22.4.1目標職員数が152名、H20.4.1職員数が161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139人に対して試算職員数147人（試算職員数の94%）、類似団体比較：職員数116人に対して類似団体平均職員数123人（類似団体平均職員数の94%）】 <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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"> ・他団体では職員数削減のために採用抑制を行って来た結果、職員の年齢構成に極端な偏りが見られる例もあります。特に町村でそうした傾向が強く、そうすると組織としての持続可能性への懸念が生じますので、人員減に対応した組織マネジメントを工夫する必要があります。 	<p>→H21.4 156人（退職7採用3） H22.4 152人（退職6採用2）※計画期間中59歳勧奨退職を要請、行政組織11課3局→4課3局（現5課4局）</p> <p>→集中改革プランによる数値目標は、類似団体の平均を確実に下回る数値として設定したものである。類似団体との比較では、福祉・教育部門の職員が多かったことから、老人ホームの民間委託、保育園の統廃合・児童館化、給食センター調理の委託、学校統廃合を積極的に進めてきた。自立可能な財政構造への転換を目指し、21%削減という高いハードルを設定し、削減に努めてきたところである。（H11.4の224人と比較すると32%の削減となる。）なお、H19で新たな定員管理指標を8人下回っている。H19類似団体平均との比較でもこれまで長年上回っていたものが初めて下回ることとなった（△7人）。これまでの職員適正化の取り組み効果の表れたものと考えている。</p>	<p>→現状と目標は左記のとおりである。</p> <p>→平成22年4月152人という数値については、達成できる見込みである。集中改革プラン終了後の定員管理については、今後の検討課題である。</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">・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93.8（前年度90.4）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。・管理職手当が定額化されていない。 <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none">・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適正化に向けた取組方針、スケジュールを示してください。・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。 <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none">・1号抑制は給与カットとは性質が異なるものであり、退職金にも影響するので、改めて早期の実施を検討すべきではないでしょうか。・管理職手当の定額化について改めて検討すべきではないでしょうか。・人事評価は平成22年度にスタートする前提で、試行を実施するなどの準備を進めてください。『地方公務員月報』等に他団体の事例も紹介されていますので参考にしてみてください。	<ul style="list-style-type: none">・平成17年1月～平成19年3月まで独自抑制（1％～3％）を行ったため、1号抑制は実施しなかった。・管理職手当については、10％から8％へ引き下げを行ってきたが、他市町村の状況等を参考にしながら検討していきたい。・人事評価制度については評価職員の育成等を図りながら導入に向けて検討していきたい。	<ul style="list-style-type: none">・21年度、1号抑制は実施していない。・管理職手当の定額化については、今後の検討課題である。・人事評価制度については、評価職員の育成等を図りながら導入に向けて検討していきたい。
	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16であり、国で措置されていない特殊勤務手当が8ある。助産師等手当、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、理学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">・医療職に関係する特殊勤務手当は、医療職給料表の中で加味されているものと考えられます。他の特殊勤務手当も含め、住民の理解と納得が得られるかとの観点で見直しを検討すべきではないでしょうか。	<ul style="list-style-type: none">・特殊勤務手当については、県医療局の給与規程を参考にしながら運用してきたが、必要性について再検討していきたい。	<ul style="list-style-type: none">・特殊勤務手当については、今後の検討課題である。
	特別昇給	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none">・国にはない特別昇給（成績特昇、退職時特昇）が制度化されている。 <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。（年度ごとに）・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">・勸奨退職時の特昇は、勸奨退職での算定月数の優遇措置と合わせて二重の優遇措置となっていることから、見直しを検討すべきではないでしょうか。なお、県内市町村では半数程度は廃止していますし、青森県では全市町村が廃止したところです。	<ul style="list-style-type: none">・人事評価制度の導入と併せて検討していく。・勸奨退職時の12号給特別昇給（20年以上）を行っている。・勸奨促進のための優遇措置であり、時限的（行革プラン）なものとして実施してきたが、昇給幅の段階的な削減等を検討していく。	<ul style="list-style-type: none">・左記のとおりである。

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）	
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「住民サービスを損なわないことを前提に、自動車運転手、保育所調理員、学校用務員、ボイラー技士等から順次民間委託を進める」とされている。 ・技能労務職員の給与等の取組方針においては、技能労務職員の給料表は国の行政職(2)を適用しているとなっているが、国の俸給表を一部上回る(4級の最高号給に継ぎ足しを行っている)ものとなっている。 <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職種ごとの民間委託等の具体的な検討スケジュールについて示してください。 ・技能労務職の給料表が、国の行(二)を上回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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・20年4月現在、用務員8、運転手3、調理員5、ボイラー1の合計17名。退職者補充はせず、民間委託後、25年4月には、用務員5、運転手1の合計6名になる予定。 ・成績特昇等を実施してきたことにより国を上回ってきているが、今後見直しに向けて検討したい。なお、技能労務職については、今後採用しない方針である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・左記のとおり、25年4月には、用務員5、運転手1の合計6名になる予定である。なお、21年度については、ボイラーの民間委託を検討中である。 ・左記のとおりである。
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2人、H18年1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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・心の健康教室を19年度・20年度実施しており、今後も引き続き実施していきたい。 ・事例が出た場合は、職員健康審査会の開催、主治医との面談等を行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・メンタルヘルス講習会に参加した。(主に管理職)
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19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"> ・分権時代にあっては、マンパワーの差が即ち自治体の差となりますので、基本方針を定めて終わりとせず、積極的な取組みが必要です。 		
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) これまで平成11年度(11.4.1～13.3.31)に地域政策・町づくり分野で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) 過去5年間(平成16～20年度)では、平成20年度1名の研修生派遣が行われている。 <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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・20年度は1名、市町村課に研修生を派遣している。 ・21年度以降も検討中。 ・人事交流についても、検討していきたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・21年度は、市町村課(1名)、振興局との人事交流(1名)、滞納整理機構(1名)

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）	
	勤務時間・休暇等	【現状及び課題】 ・育児参加のための休暇（特別休暇）が制度化されていない。 ・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。 【検討依頼事項】 ・育児参加のための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。 ・修学部分休業及び高齢者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。	・21年4月からの制度化に向けて検討したい。	・21年度は、制度化していない。今後制度化に向けて検討する。
	その他	【現状及び課題】 ・互助会等の福利厚生事業状況が公表されていない。 【検討依頼事項】 ・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。 【助言事項】 ・共同互助会分についても公表する必要があります。	・独自の互助会をもっていないため公表していない。	・HPIに公表した。
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	【現状及び課題】 ・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 2.99点（県平均2.96点） 【検討依頼事項】 ・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。 【助言事項】災害時等のICT部門の業務継続計画策定について国からガイドラインが示されているので、参考にしてください。	・「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」を行っているが、第三者的なチェックについては今後検討していく。 ・「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対応計画」により対応する。	・「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」を行っている。第三者的なチェックについては今後なお検討していく。 ・「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対応計画」により対応する。
	住民基本台帳カード	【現状及び課題】 ・累計交付実績141枚（20年8月31日現在）、住基人口7,948人（20年3月31日現在）、普及率1.77%（県内第3位） ・住基カード交付手数料の無料化実施済（H20.4.1～H23.3.31） ・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、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）	・「住基カード普及に向けた取組方針及びスケジュール」について （1）広報啓発活動を継続して行う（広報紙・各種会合・役場窓口等） （2）盛岡管内市町村で組織する広域事務検討会議において多目的利用、広域交付等についての検討を進める。	・「住基カード普及に向けた取組方針及びスケジュール」について （1）広報啓発活動を継続して行った（広報誌・各種会合・役場窓口等） （2）盛岡管内市町村での検討会議では、現時点での広域交付等は難しいということになり、一時検討会議を休止することになった。