

	依頼事項等	左に対する回答(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 H21年度調査(H21.10.1現在) ・行政評価の導入状況：検討中(導入時期未定) ※平成19年度調査 検討中(導入時期未定) ※平成20年度調査 検討中(導入時期未定) 【依頼事項】 ・行政評価の導入検討の進捗状況について示してください。 【助言事項】 ・行政評価については県内でも定着しつつ状況にあるため、検討に当たっては、インターネット等で公表している先行事例等を参考にしてください。	【導入検討の進捗状況】 ・導入時期は未だ未定 導入に向けた検討を行う。
	民間委託 【現状と課題】 民間委託等の推進(事務事業19事業)(H22.4.1現在) ・全部委託(6):本庁舎の夜間警備、学校給食(調理)、学校給食(運搬)、水道メーター検針、在宅配食サービス、バス運行 ・一部委託(5):本庁舎の清掃、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、医療事務 ・全部直営(8):案内受付、電話交換、公用車運転、一般ごみ収集、ホームヘルパー派遣、情報処理・庁内システム維持、調査・集計、総務関係事務 県内平均と比較して事務事業の民間委託割合は低い。 全部委託割合:H16末時点 36.8% H22調査 31.6%(岩手県平均37.9%) 一部委託割合:H16末時点 25.0% H22調査 26.3%(岩手県平均33.8%) 全部直営割合:H16末時点 36.8% H22調査 42.1%(岩手県平均28.3%) 【依頼事項】 ・全部直営の事務事業について、一部・全部委託にできない理由を示してください。 ・民間委託の選定の手続き等について、透明性が確保されているかを示してください。	【全部直営で一部・全部委託をできない理由】 ・案内受付、電話交換:専門職員はいなく、それぞれの職員が対応している。 ・公用車運転:公用車は各課担当職員が対応している。 ・一般ごみ収集:費用対効果が期待できない。(平成19年度において検討済) ・ホームヘルパー派遣:平成21年度において特別養護老人ホーム「いちい荘」を民営化しており、ホームヘルパー派遣等(デイサービス事業)についても民営化に向けて検討する。 ・情報処理・庁内システム維持、調査・集計、総務関係事務:各担当職員が兼務で対応している。 以上の状況を踏まえ、民間委託によると費用対応効果から経費がかさむことが懸念される。 【民間委託の選定手続き】 指名競争入札等により委託業者を選定している。
	指定管理者制度 【現状と課題】 公の施設の指定管理者導入状況(H22.4.1現在:対象55箇所) ・指定管理者導入済15箇所(H21末までの目標15箇所) ・業務委託あり8箇所(H21末までの目標18箇所) ・全部直営32箇所(H21末までの目標32箇所) 県内平均と比較して、指定管理者制度の導入割合は同程度である。 指定管理者制度導入割合:27.3% (岩手県平均27.4%) 【依頼事項】 ・指定管理者制度について、導入している施設と導入していない施設の考え方を示してください。(なぜ導入したか、なぜ導入していないか等) ・今後の指定管理者制度導入に係る方向性について示してください。	【指定管理者制度について、導入している施設と導入していない施設の考え方】 設置目的を効果的、効率的に達成するため、地域等の活力を積極的に活用した管理を行うことにより事業効果が相当程度期待できる施設と管理運営上、町が直接行う必要がある施設とした。 【今後の方向性】 施設の設置目的、管理による期待、管理運営を考慮したものとなる。
	情報公開制度 【現状と課題】 ・軽米町情報公開条例(H14.4.1施行)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。 【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(非開示とした理由)について示してください。(平成21年度分)	(平成21年度分) ・開示請求件数 ～ 19件 ・開示件数 ～ 19件 ・非開示件数 ～ 0件
	個人情報保護条例 【現状と課題】 ・軽米町個人情報保護条例(平成16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、平成22年度地方公共団体における個人情報保護対策等制度化調への回答結果、下記の課題が見られる。 ・ 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。 (4)住民、事業者等への個人情報保護制度の趣旨・内容の周知 ②説明会等開催による周知 (5)「過剰反応」対策に関する対応 ①いわゆる「過剰反応」に関する職員への教育・研修 ②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 【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。 【助言事項】 ・個人情報保護に関する職員への教育については、経常的に実施していく必要があると考えます。また、ホームページへの掲載についても是非検討をお願いします。	【個人情報保護に関する体制の整備等について】 (4)住民、事業者等への個人情報保護条例制度の趣旨・内容の周知 ②説明会等開催による周知 町独自の説明会は特に予定せず、町「広報お知らせ版」等による住民への周知啓発を検討。 (5)「過剰反応」対策に関する対応 ①いわゆる「過剰反応」に関する職員への教育研修 庁舎内研修や庁内LANによる職員への情報、資料等の提供による周知教育を行う。 ②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 町「広報お知らせ版」等による住民への周知を検討。
	入札・契約制度 【現状と課題】 ・一般競争入札未導入 ・総合評価方式未導入 ・ダンピング対策 低入札価格調査基準価格算定式 未導入 最低制限価格の算定式 昭和61年6月中央公契連モデルに準拠 予定価格の公表 事後公表 ・H20競争入札平均落札率 86.0% 【依頼事項】 ・一般競争入札の実施の可能性について示してください。 ・総合評価方式の導入予定について示してください。 ・H21競争入札平均落札率について示してください。 【助言事項】 ・一般競争入札の導入については、競争性を高め、入札事務の透明性を図ることを目的として、全国的な流れとなっており、県内の市町村でも導入を検討している市町村もでてきていることから、導入の検討をしてはどうか。 ・入札にかかわる手続の一部について、町の規程等と事務処理とが異なっているような例が散見されるので適切な取扱いをお願いします。	・一般競争入札については、導入予定はない。 ・総合評価方式については、来年度一部実施を検討している。 ・H21年度入札平均落札率は、90.6%

	依頼事項等		左に対する回答(方針・対策・課題・要望事項等)
行政体制	定員管理	<p>【現状と課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・総職員数 平成22年4月1日現在 156人(対H17 ▲27人、▲14.8%) [技能労務職 平成22年4月1日現在 10人(用務員4人、運転手4人、学校給食員以外の調理員2人)] ・集中改革プラン H22総職員数165人(対H17▲9.8%)進捗率150.0% ・定員管理取組シート <ul style="list-style-type: none"> ①新たな指標 H21試算職員数100に対し101 ②類似団体 H21類団平均100に対し102 ③集中改革プラン H22目標町村平均100に対し99 ・今後の定員管理計画 H23～の計画を検討中 <p>【依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今後の退職者及び採用者の状況について示してください。 ・今後の定員管理計画の策定状況について示してください。 	<p>【今後の退職者及び採用者の状況について】</p> <p>平成22年度 退職予定者は、5人 平成23年採用予定 一般事務 若干名 保健師 若干名 技能労務職については、退職者不補充の方針</p> <p>【今後の定員管理計画の策定状況について】</p> <p>平成22年度中に、策定予定 職員数については、集中改革プランの目標を達成し、定員管理取り組みシートで目標に近づいている。 今後は、職員の年齢構成が、40代後半以上に偏った状況になっていることから、年齢構成の歪さを解消することを考慮しながら、適正な定員管理に取り組んでいきたい。</p> <p>今後の退職(定年)予定者数 平成23年度 9人 平成24年度 8人 平成25年度 8人 平成26年度 13人</p>
給与・勤務条件・人事管理	給与(給与抑制状況含む)	<p>【現状と課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・H21のラスパイレス指数は、92.2(前年91.8)と県内市町村の95.5と比較すると3.3ポイント低くなっている。 ・わたりは行われていない。 ・管理職手当が定額化されていない。 ・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示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。 <p>【依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職手当が定額化されていない理由と今後の方向性について示してください。 ・勤務成績の評定を行っていない理由について示してください。また、国においては平成21年度から人事評価制度が導入されていますが、貴町における人事評価制度導入に向けた考え方及び進捗状況について示してください。 <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職手当の定額化は、管理職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職責は一緒である(給料の多寡に影響しない)ことから国において見直しを行ったものである。趣旨を踏まえて検討をお願いします。 	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職手当については、管理職手当の支給率は、4%又は、5%としており、国に準じて定額化した場合、支給額が増加するので実施しない。 ・人事評価制度については、平成20年から毎年人事評価研修を行い、導入に向け準備を行っている。
	特殊勤務手当	<p>【現状と課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給与実態調査によると、特殊勤務手当の数は7で、支給職員の割合は3.9%となっている。 ・C区分の手当が3手当ある。 <p>【依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・C区分の手当について、特殊勤務手当としての必要性について示してください。 ・月額支給の手当について、月額支給の必要性(月額や回数に応じた支給ではなく月額支給とする理由)を示してください。 	<ul style="list-style-type: none"> ・C区分の手当の手当では、医師手当(診療所に勤務する医師、月額)、往診手当(医師、1回当)、特殊自動車運転作業手当(地域整備課に勤務する運転手、月額)となっています。診療所は現在休診中のため、医師手当、往診手当の実際の支給はありません。 特殊自動車運転作業手当については、運転実績のあった日に、特殊な勤務に従事することから、月額支給していますが、今後手当の支給について検討していきたいと思います。 ・月額支給の手当について、月額支給の必要性(月額や回数に応じた支給ではなく月額支給とする理由)。 医師手当(診療所の医師、月額)は、医師確保の観点から必要。現在は休診中。
	技能労務職員の給与等	<p>【現状と課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「技能労務職員の給与等の取組方針」を、総務省通知に基づき策定、公表している。 ・「技能労務職員の給与等の取組方針」において、「技能労務職に係る特殊勤務手当に関しては、支給実績の調査、本来の特殊勤務手当のあり方などを総合的に精査し、見直しを検討します」「現在、技能労務職員については退職者不補充ということで、新規の採用を行わないこととしており、今後定年による配置がなくなる現場において、可能な業務については、民間委託を進めるなど、事務事業の見直しを進めていきます」とされている。 <p>【依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「技能労務職員の給与等の取組方針」の取組状況について示してください。 	<ul style="list-style-type: none"> ・用務員、運転手、調理師等の削減については、退職者不補充ということで取り組んでいる。 平成20年度 退職者、用務員、調理員、2名 補充採用なし 平成21年度 退職者、用務員、 1名 補充採用なし 平成22年度 退職予定者、調理員 1名 補充採用の予定なし 平成23年度 退職予定者、用務員 1名 〃 平成24年度 退職予定者、用務員 1名 〃
	労務対策(メンタルヘルス対策)	<p>【現状と課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・精神疾患による病気休暇がH19年 2人、H20年 2人、H21年2人である。 ・精神疾患による休職者がH19年 0人、H20年 0人、H21年0人である。 <p>【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)を検討してください。 	<ul style="list-style-type: none"> ・市町村職員共済組合開催の、こころの健康相談会の紹介を行っている。 また、メンタルヘルスに対する理解を深めるため各種講習会への参加や、職場内で研修会を企画しメンタルヘルスの対策の強化に努めたい。
	人材育成	<p>【現状と課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「人材育成基本方針」「研修に関する基本的な方針」とともに19年9月に策定されている。 <p>【依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成基本方針に基づき年次研修計画を定め、以下の研修を実施した。今後は民間派遣研修を更に進め職員の資質向上に努めたい。 (1) 内部研修の実施 (2) 外部研修の実施(受講者78人) <ul style="list-style-type: none"> ・二戸広域行政事務組合主催(新任、中級、上級、係長研修) ・岩手県町村会主催(新任、基礎Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ、専門研修) ・市町村アカデミー主催(専門、特別研修) ・民間派遣研修(二戸パークホテル)

	依頼事項等		左に対する回答(方針・対策・課題・要望事項等)
	職員の相互交流	<p>【現状と課題】</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（H13～H22）では実績なし。 <p>【依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none">・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について示してください。・人事交流、研修生派遣について、必要性はあるが実施できていない場合は、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を示してください。・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。	<ul style="list-style-type: none">・専門的な知識や技術の習得と他自治体あるいは、民間企業、大学、研修所等への長期的な派遣研修を行い、情報ネットワークづくりの機会を提供することにより、行政執行に反映させていくこととしています。・平成21年度より民間企業へ一ヵ月間派遣し、幅広い視野と新しい発想の観点に立ち、行政施策を展開する職員の育成を図っている。・行財政計画により、職員数が削減されていることから長期的派遣は難しくなっている。
	勤務時間、休暇等	<p>【現状と課題】</p> <ul style="list-style-type: none">・年次休暇の取得 平均取得日数11.5日 消化率29.2%・病気休暇制度の内容<ul style="list-style-type: none">①休暇の期間は90日以内又は3月以内、休暇中の給与減額なし②私傷病のうち特定の疾患等に関する特例あり※国では、①病気休暇の期間は負傷又は疾病のため療養する必要がある、勤務しないことがやむを得ないと認められる必要最小限度の期間②私傷病（結核性を除く。）による場合、休暇の期間が引き続き90日間（週休日、休日等を含む）を超えた場合、俸給が半減・国と異なる特別休暇<ul style="list-style-type: none">・結婚休暇（7日以内（週休日等を含む。））・保育時間（1日2回それぞれ1時間）・親族死亡（配偶者10日）・父母追悼（配偶者、子）・独自の特別休暇等<ul style="list-style-type: none">・妊娠休暇（つわり）（10日以内） ・生理休暇（2日以内）・予防接種又は健康診断（必要と認める期間）・妊娠中、出産後の保健指導、健康診断（必要と認める期間）・妊娠中、業務が母体、胎児の健康保持に影響があるとき（適宜休息し、又は捕食するために必要な時間の範囲内）・妊娠中、交通機関の混雑が健康保持に影響があるとき（1日1時間を超えない範囲内）・その他<ul style="list-style-type: none">・自己啓発等休業（制定予定なし）、修学部分休業（制定予定なし）、高齢者部分休業（制定予定なし） <p>【依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none">・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。・自己啓発等休業、修学部分休業、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。 <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none">・国と異なる制度とする場合は、対外的にその必要性を説明できるようにしておいてください。・休業についても、制度化することを想定して法整備されたものである。利用したいという職員が出てきた時に利用することができるよう器として整備することを検討してはどうか。	<ul style="list-style-type: none">・国と異なる特別休暇及び独自の特別休暇等について見直し 国・県の制度及び、近隣町村の動向を見ながら、対応したい。・自己啓発等休業、修学部分休業、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。 制度化に向けて検討していきたい。
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>【現状と課題】</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21年度 3.00点（県平均2.95点） 平成22年度 3.00点（県平均3.00点） 自己点検の結果は非常に良好である。 H21、県の実施する外部監査を受検済 <p>【依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none">・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。	<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、「軽米町住民基本台帳ネットワークシステム緊急時対応計画」に基づいて対応する。 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。
	住民基本台帳カード	<p>【現状と課題】</p> <ul style="list-style-type: none">・交付実績160枚（平成22年8月31日現在）、住基人口10,727人（平成22年3月31日現在）、普及率1.492％（県内第22位）・住基カード交付手数料の無料化未実施・住基カードの多目的利用未実施 <p>【依頼事項】</p> <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について示してください。（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>【住基カード普及促進】</p> <p>戸籍法及び住基法の改正により、窓口での戸籍証明書等の申請及び届出の際に本人確認が法律で規定された。又確定申告の際の電子申告にも住基カードを使用するなど、住基カードの需要は年々高まっている。それでも依然として交付率が低い。 今後ともチラシ、広報等により普及促進を図っていきたい。</p> <p>【多目的利用】</p> <p>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。</p>