

	依頼事項等	左に対する回答(方針・対策・課題・要望事項等)	平成23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 H21年度調査(H21.10.1現在) ・行政評価の導入状況 既に導入済 ・行政評価の対象 施策、事務事業の全て(公営企業会計を含む) ・行政評価の公表 施策:公表を検討中(公表時期未定) 事務事業:全て公表している 【依頼事項】 ・施策の公表についての検討状況を示してください。 ・行政評価結果を踏まえて、業務にどのように反映させたかを示してください。	・施策評価については、原則として134施策の全部を各部レベルで行い(一次評価)、その後30施策程度を抽出して行政経営者会議(市長・副市長・教育長及び部長等)の場で確認(二次評価)している。 評価手法や手順の反省として、庁内全体の評価の視点が一定でないこと、評価指標の設定の仕方に課題があること、などがあげられており、すべてを外部公表できるレベルへはまだ達していないと感じている。今後の公表の進め方としては、まず二次評価したのから公表していくこととし、評価水準の向上に合わせて一次評価のものについても漸次公表していきたい。時期は、平成23年度に評価実施する分から行いたいと考えている。 ・評価結果を踏まえた業務への反映 ①フルコストに基づく各事務事業経費の削減検討 ②フルコストに基づく使用料手数料の見直し(3年以内) ③事務事業ごとの業務量算定を参考とした人員配置	平成23年度より新しい総合計画がスタートし、施策を83に再編した。施策評価の手法は従来通りであるが、今年度は全ての施策評価を行わず、平成23年度より導入した外部評価において2つの施策を評価対象とした。次年度以降においても年間10～15施策程度を外部評価対象としていく予定である。 外部評価の結果については公表することとしている。 評価結果を踏まえた業務への反映は、外部評価した施策は評価結果を参考とした対応するほか、市民意識調査結果による市民ニーズとの整合性を図りながら事務事業を行っていく。そのほかにはフルコストに基づく事務事業経費の検討や業務量算定を参考とした人員配置に活用していく。
民間委託	民間委託 【現状と課題】 民間委託等の推進(事務事業20事業)(H22.4.1現在) ・全部委託(11):本庁舎の清掃、本庁舎の夜間警備、案内・受付、電話交換、し尿収集、一般ごみ収集、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、バス運行、 ・一部委託(7):公用車運転、学校給食(調理)、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、除雪 県内平均と比較して全部委託、一部委託ともに進んでいる。 全部委託割合:H16末時点52.4% H22調査 55.0%(岩手県平均37.9%) 一部委託割合:H16末時点19.0% H22調査 35.0%(岩手県平均33.8%) 全部直営割合:H16末時点28.6% H22調査 10.0%(岩手県平均28.3%) 【依頼事項】 ・民間業者の選定の手続き等について、透明性の確保の状況を示してください。	民間業者の選定の手続き等 原則として契約検査課へ依頼し、入札又は競争見積により選定している。	平成23年度においても民間業者の選定は、原則契約検査課に依頼をし、入札または競争見積を行うことで、透明性を確保している。
指定管理者制度	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270箇所) ・指定管理者導入済81箇所(H21末までの目標箇所83箇所) ・業務委託あり166箇所(H21末までの目標箇所170箇所) ・全部直営23箇所(H21末までの目標30箇所) 県内平均と比較して、指定管理者の導入は進んでいる。 指定管理者導入割合:30.0% 北上市(岩手県平均27.4%) 【依頼事項】 ・指定管理者制度を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。	【指定管理者制度を導入している施設と導入していない施設の考え方】 ・指定管理制度導入済み施設 これまでの指定管理業務の実績等を勘案し、効果的、効率的な施設管理を行わせるため、指定管理者の更新を図る。 ・指定管理制度未導入施設 次の移行基準により判断し、条件に合致するものは指定管理制度導入を図る。 ア 民間事業者のノウハウが期待できると認められるもの イ 利用者へのサービスの向上が期待できると認められるもの ウ 管理運営経費が相当程度削減できると認められるもの エ 利用の平等性、公平制、守秘義務の確保等が期待できると認められるもの オ コミュニティ活動や社会教育・社会体育活動の推進が期待できると認められるもの 【今後の指定管理者制度導入に係る方向性】 指定管理者制度は、従来の公共団体、公共的団体等による「管理委託制度」と異なり、民間事業者も含む幅広い団体の中から地方公共団体が指定するものに施設の管理を行わせるものであり、多様化する市民ニーズにより、効果的、効率的に対応するため、民間の能力を活用しつつ、市民サービスの向上と経費の削減等を図ることができるものであることから、施設の管理については指定管理を推進する。	左記の考え方、方向性に基づき、次のとおり制度導入済みの施設の更新、及び新規導入に取り組んだ。 【指定管理者制度導入済み施設について】 ・平成23年度末で指定期間の終了する施設について、来年度以降の指定管理者の選定(更新)を行った。 農業施設 2か所 商工施設 1か所 体育施設 3か所 【指定管理者制度新規導入施設について】 ・平成24年度から指定管理者制度導入を決定し、指定管理者を選定した 市営住宅 (17か所) 【指定管理者制度導入検討施設について】 ・指定管理者制度導入の効果等について検討中 2施設(平成25年度からの導入を検討)
情報公開制度	情報公開制度 【現状と課題】 ・北上市情報公開条例(H13.4.1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(その理由)を示してください。(平成21年度分)	・請求件数 H21 36件(開示23件、部分開示11件、不開示2件) ・不開示理由は、開示請求に係る文書を有していないためである。 ・部分開示となった理由は、開示文書の一部に個人情報があるためである。	・請求件数 H22 49件(開示23件、部分開示26件、不開示 0件) ・部分開示となった理由は、開示文書の一部に個人情報があるためである。
個人情報保護条例	個人情報保護条例 【現状と課題】 個人情報保護条例(平成18年1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。 1 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 ⑥説明会等開催による周知 ⑦「過剰反応」対策に関する対応 ⑧「いむゆる」「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。	・④ 北上市情報セキュリティポリシーの実施手順にそって、進めてまいります。 ・⑤⑥ 住民等への周知については、希望に応じて実施します。また、ホームページなどで周知に努めます。	・④ 北上市情報セキュリティポリシーの実施手順にそって、進めてまいります。 ・⑤⑥ 住民等への周知については、希望に応じて実施します。また、ホームページなどで周知に努めております。
入札・契約制度	入札・契約制度 【現状と課題】 ・一般競争入札実施済み(2000万円超) ・総合評価方式H20試験導入済(2000万円以上) ・ダンピング対策 低入札価格調査基準価格算定方式 未導入 最低制限価格の算定方式 未導入 予定価格の公表 事後公表 ・H20競争入札平均落札率 94.9% 【依頼事項】 ・一般競争入札の実施状況を提示してください。 ・総合評価方式の導入実績を提示してください。 ・H21競争入札平均落札率を提示してください。	・一般競争入札の実施状況 平成18年から受注希望型競争入札として一般競争入札を試行している。今年度は土木工事について33件実施済み ・総合評価方式の導入 平成20年度に実施 ・H21競争入札平均落札率 94.7% (適正化法に基づく実施調査による)	・一般競争入札の実施状況 平成18年度から受注希望型競争入札として、一般競争入札を試行している。平成22年度は土木一式工事について行った。 平成23年度からは、条件付一般競争入札とし土木一式工事、建築一式工事、管設備工事、電気設備工事に対象工種を広げ実施している。 平成23年度 46件入札実施(平成23年12月末現在) ・総合評価方式の導入実績 平成20年度に実施済。平成23年度は実施予定なし。 ・H22競争入札平均落札率 94.6% (適正化法に基づく実施調査による)
行政体制	定員管理 【現状と課題】 ・総職員数 平成22年4月1日現在 636人(対H17 ▲79人、▲11.1%) [技能労務職 平成22年4月1日現在 67人(学校給食員20人、用務員27人、運転手4人、学校給食員以外の調理員14人、電気・ボイラー等技術員2人)] ・集中改革プラン H22総職員数643人(対H17▲10.1%)進捗率109.7% ・定員管理取組シート ①新たな指標 H21試算職員数100に對しL95 ②類似団体 H21類似平均100に對しL67 ③集中改革プラン H22目標町村平均100に對しL97 ・今後の定員管理計画 H23年度を始期とした計画をH22年度内に策定予定 ・技能労務職をH22.4.2～H23.4.1に新たに採用予定(用務員2人、運転手1人) 【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。 ・技能労務職の新たな採用が必要な理由を示してください。 ・今後の定員管理計画の策定状況を示してください。 【助言事項】 ・国レベルでは技術労務職は不要の考えであることから、なぜ採用するのかと聞かれた際に説明できるようにしておいてください。	平成3年の旧3市町村合併以来、一貫して定員削減を進めてきたところであるが、国の集中改革プランに沿った平成22年度までの削減で一定の水準に達したと考えている。今後は、民営化・委託等の推進による業務削減とのセットで人員削減を検討することとし、民営化等に伴う削減案件がない年度は前年同数又は微減としていく。 ・今後の退職者及び採用者の状況 今後の退職予定人数 h22 35人、h23 28人、h24 21人、h25 33人、h26 27人、h27 22人 ・技能労務職の新たな採用 職種ごとに一定の整理をしている。 ①学校用務員 当初「1校当り1人以上」だった配置ルールを「1校当り1人」と変更したところであり、これに合わせて削減を図ってきたところ。現在はちょうど1校1人の配置になっており、当面は退職分のみを補充する。併せて今後の委託等の可能性を検討する。 ②運転技士 現在まで、再任用・非常勤等を活用し、退職不補充としてきた。包括委託の可否を検討したところ委託の方が高コストの見込となったため、当面最低限必要な人数での直営を継続することとし、退職分のみ補充していく。 ③学校給食調理師 老朽化した給食センターの建替等に合わせた民間委託化を検討している。これまでは、非常勤等活用・退職不補充による漸次削減。	人員削減は、民営化・委託等の推進による業務見直しとセットで検討しているところである。基本的には前年度同数または微減としている。 ・今後の退職予定人数(定年退職者数) H23 28人、H24 21人、H25 33人、H26 27人、H27 22人、H28 15人 ・技能労務職の採用 H23末で給食調理員が2人退職見込みであるため、1人を新たに採用し、1人を非常勤対応とする。給食センターの民間委託化を検討しているところであり、退職不補充・非常勤職員活用により削減していく方向。 ・次期定員管理計画の策定状況 平成22年度中は流動的な検討事項が多くあったことから、計画を策定するに至らなかった。平成23年度中に定員管理の考え方をまとめる方向で検討中。

		依頼事項等	左に対する回答(方針・対策・課題・要望事項等)	平成23年度取組実績
			<p>④学校給食以外の調理師 保育所配置の調理師であるが、給食センターとセットの人事となっている。保育所の民営化等の検討も行うこととしているが、給食センターの建替えも関連するため、併せて検討していく。</p> <p>・次期定員管理計画の策定状況 検討中であるが、今後の各年度にイベント・行革等の重要な検討事項が流動的であるため、具体案が固められない状況である。 [検討事例の例] ①H28開催の岩手国体への対応 ②上水道事業の広域化(水道企業団への統合) ③老朽給食センターの更新 ④幼稚園・保育所の統合・民営化の検討 ⑤戸別所得補償制度や権限移譲等、国や県の政策に関わる対応</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7級で運用されている。 ・H21のラスパイレース指数は、97.1(前年98.3)と県内市町村の95.5と比較すると1.6ポイント高くなっている。 ・わたりの経過措置により、係長級職員が5級に格付けられている(平成22年4月1日現在:1人)。 ・管理職手当が定額化されている。 ・全職員を対象に、7～1%の給与抑制が行われている(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示された様式及び記載要領とおり公表している。 ・地方公務員法40条に基づく勤務成績の評定が平成21年度に実施されていない(試行中とされている)。 <p>【依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・わたりの経過措置の今後の見込みを示してください。 ・勤務成績の評定についての現状と本格実施に向けたスケジュールを示してください。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、貴市における人事評価制度導入に向けた考え及び進捗状況を示してください。 	<p>・わたりへの経過措置の今後の見込み わたりの経過措置により、係長級職員が5級に格付け(平成22年4月1日現在:1名)されていますが、当該職員の年齢は平成22年度末で59歳であり、遅くとも平成24年度には解消されます。 ・勤務成績の評定についての現状と本格実施に向けたスケジュール 現在、人事評価制度の確立に向け、試行中です。 ・人事評価制度導入に向けた考え及び進捗状況 人事評価制度導入に向け、平成18年度(部課長級)から順次対象者を拡大し、平成21年度は全職員を対象に試行しております。平成22年度は、平成21年度までの試行結果の検証を踏まえ、課題解決に向け試行するとともに、詳細な制度設計を行い、本格導入時期等について検討することとしております。</p>	<p>・わたりへの経過措置の今後の見込み わたりの経過措置により、係長級職員が5級に格付け(平成23年4月1日現在:1名)されていますが、当該職員は平成23年度末で定年退職することとなり、平成24年度に解消されます。 ・勤務成績の評定についての現状と本格実施に向けたスケジュール 引き続き人事評価制度の確立に向け、検討中です。 ・人事評価制度導入に向けた考え及び進捗状況 平成22年度試行に係る評価者面談が東日本大震災の影響により一部未実施となったことにより、平成22年度試行に係る取りまとめや結果の検証に予定以上の時間を要することとなりました。平成23年度は試行を休止し、課題解決に向け先進事例の検討等により詳細な制度設計を進めることとしております。</p>
特殊勤務手当		<p>【現状と課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給与実施調査によると、特殊勤務手当の数は10で、支給職員の割合は17.8%となっている。 ・C区分の手当が5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を示してください。 ・月額支給の手当について、月額支給の必要性(日額/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。 	<p>・C区分の手当について、特殊勤務手当としての必要性 特殊勤務手当については、平成18年度に他業務との著しい差が認められない手当について見直し(廃止・減額・縮小)を行い、12種別から10種別としたところ。その際、C区分の5手当は一部、支給対象業務の縮小や減額等の見直しを行ったうえで、業務内容に困難性や特殊性(危険、不快)が認められたため存続としたものです。 ・月額支給の手当について、月額支給の必要性 生活保護業務等、日常的に著しい困難性や特殊性を有する業務に係る手当を月額支給としているものです。</p>	<p>特殊勤務手当について、現在のところ見直し予定はありませんが、今後、支給対象業務について検証し、必要に応じて見直ししていくこととします。</p>
技能労働職員の給与等		<p>【現状と課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「技能労働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。 ・「技能労働職員の給与等の取組方針」において、「公立保育園は保育園の老朽化に伴う改築に合わせて民営化を検討することとしており、これに合わせて保育園の調理業務も民営化を検討する」「学校給食の調理業務については、建替計画に合わせて検討する」「道路補修、除雪業務については民間委託を検討する」とされている。 <p>【依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「技能労働職員の給与等の取組方針」の取組状況を示してください。 	<p>・「技能労働職員の給与等の取組方針」の取組状況 調理業務については、学校給食センターの建替えや保育所の改築に合わせて民営化を検討することとしており、施設建替計画等の具体化を図るとともに、民営化について引き続き検討していきます。道路補修等業務については、民間委託に向け委託内容等の検討を行っているところ。</p>	<p>・「技能労働職員の給与等の取組方針」の取組状況 調理業務については、学校給食センターの施設建替計画等の具体化を図るとともに、民営化について引き続き検討しているところ。また、道路補修等業務については、民間委託に向け委託内容や課題整理等の検討を引き続き行っているところ。</p>
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"> ・精神疾患による病欠休暇がH19年3人、H20年5人、H21年7人である。 ・精神疾患による休職者がH19年0人、H20年3人、H21年2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欠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。 	<p>・精神疾患による職員の病欠休暇等の対策について メンタルヘルスの基礎と、心に問題を抱える職員への理解と対処方法を学ぶため、メンタルヘルス研修を平成16年度から毎年実施し、全職員の受講を目指しています。また、長時間労働者に対する産業医との面接を実施し、面接の結果、所見があった職員に対しては事務分掌の見直し等の対策を講じています。今後、復職支援に向けた試し出勤制度導入について検討していきたいと考えております。</p>	<p>・精神疾患による職員の病欠休暇等の対策について 職員の心の健康を保持し、活気ある職場を作るため平成23年7月に「北上市役所心の健康づくり計画」を策定し、心の健康づくりを推進する体制やその役割を位置付けるとともに、不調者への相談対応等の活動を実施することとしております。</p>
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12年7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。 	<p>・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 人材育成基本方針に基づき、毎年度職員研修計画を策定し求められる職員像の実現に向けて職員研修を実施しています。平成21年度の実施状況は次のとおりです。 ①階層別基礎研修 職位、職務に応じた求められる能力向上を目的に実施。 新採用職員研修、管理者級研修等。受講者数122名。 ②特定課題研修 資質向上、職務遂行能力の向上等を目的に実施。 メンタルヘルス研修、法制実務研修等。受講者数200名。 ③派遣研修 専門的知識や技能等の習得を目的に実施。 市町村アカデミー研修等。受講者数40名。</p>	<p>平成23年度の実施状況は次のとおりです。 ①階層別基礎研修 新採用職員研修、管理者級研修等。受講者数139名 ②特定課題研修 修身ストレス対策講座。2名 ※その他、職員健康づくり講習会を2月開催。 ③派遣研修 市町村アカデミー研修等。受講者数3名</p>
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) 平成11(企画)、12(土木)、14(農林)、15(企画)、17(農林)、18(企画)年度に交流を行っている。 ・「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年間で(H13～H22)では実績なし。市町村課への派遣は平成2年の旧江釣子村以来、実績がない。 <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を示してください。 ・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。 	<p>人事育成基本方針においては、職員の能力開発のひとつとして自治体間の派遣研修を位置づけているが、職員数の削減及び厳しい財政状況により、派遣研修を縮小せざるを得ない状況にある。</p>	<p>人事育成基本方針においては、職員の能力開発のひとつとして自治体間の派遣研修を位置づけているが、職員数の削減、厳しい財政状況及び東日本大震災に係る被災市町村の復興支援のため、派遣研修について縮小せざるを得ない状況にある。</p>

	依頼事項等	左に対する回答(方針・対策・課題・要望事項等)	平成23年度取組実績
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9.6日 消化率24.1% 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(週休日等を除く。)) ・産前(産前8週間まで) ・保育時間(1日2回それぞれ1時間以内、生後1年6月に達しない子) ・妻の出産(3日以内) ・育児参加(産後8週間以内の子又は小学校3年生修了前の子) ・子の看護(小学校3年生修了前の子) ・親族死亡(配偶者10日) ・父母追悼(配偶者、子) ・夏季休暇(5日) ・独自の特別休暇等 <ul style="list-style-type: none"> ・職員団体の事務従事(無給・30日以内) ・リフレッシュ休暇・永年勤続休暇(連続する5日) ・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) ・メーデー(必要と認める期間・休暇・職専免か)は決裁による) ・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(適宜休息し、又は補食するために必要な時間の範囲内の期間) ・妊娠中、交通機関の混雑が健康保持に影響があるとき(勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて1時間を超えない範囲内の期間) ・子の予防接種(必要と認められる期間) ・その他 ・自己啓発等休業、修学部分休業、高齢者部分休業(制度なし) <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> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自己啓発等休業、高齢者部分休業についても、制度化することを想定して法整備されたものであることから、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に器として整備することを検討してみてください。 	<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 ・県や県内他市の状況を踏まえ、必要に応じて見直し等の対応をしていきたいと考えています。 ・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 ・制度内容について、調査・検討していきたいと考えています。 	<p>国と異なる特別休暇及び独自の特別休暇等については、県や県内他市の状況を踏まえ、必要に応じて見直し等の対応をしていきたいと考えています。</p> <p>また、自己啓発等休業、修学部分休業、高齢者部分休業については、制度化に向け、制度内容について、引続き調査・検討していきたいと考えています。</p>
福利厚生事業	<p>【現状と課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・互助会の有無(平成22年度) ・独自互助会:北上市職員互助会 (公費負担H22予算1,800千円 H21決算1,847千円) ・共同互助会:岩手県市町村職員互助会 (公費負担H22予算11,951千円 H21決算10,656千円) ・公費負担状況(平成21年度) ・公費負担総額 13,798千円 ・会員掛金総額 15,680千円 ・公費負担額(事務費含む、一人当) 21,661円 46.8% ・公費負担額(事務費含まない、一人当)15,199円 38.2% ・見直しの状況(平成21年度) ・なし ・公表状況 ・平成20年度決算、平成21年度予算をHPで公表 <p>【依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・独自互助会に対する公費支出の見直しについて検討してください。 <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・独自互助会に対し、職員用駐車場代相当の市費を支出しているが、互助会を介した職員手当の支給であるとの疑念を招くおそれがあるので、見直しを検討してください。 	<ul style="list-style-type: none"> ・独自互助会に対する公費支出の見直し ・独自互助会に対する公費支出は、民間駐車場利用者への一部助成です。平成22年度の補助金・負担金等の見直しの中で、見直し(内容及び金額)の対象とされており、見直しの検討を進めることとしております。 	<p>年度内に見直し案を作成し、職員組合と事前協議することとしています。</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	<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。 H20、県の行う外部点検を受検済み <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。 	<p>災害時の対応については、「北上市住民基本台帳ネットワークシステム緊急時対応計画」により対応することとしている。</p> <p>(関係機関等への連絡、技術的支援の要請、緊急時体制の確認、住民への対応、代替措置の実施など)</p>	<p>地震等災害時の停電の際には、連携をとり市民への対応を実施した。住基ネットのセキュリティを侵害する不正行為等はなかった。</p>
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1,677枚(平成22年8月31日現在)、住基人口92,917人(平成22年3月31日現在)、普及率1.458%(県内第23位) ・住基カード交付手数料の一部無料化実施済 ・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) 	<p>住民基本台帳法の一部を改正する法律(H21.7月公布)により、3年以内(H24.7月)に、他の市町村へ住所を移した場合でも引き続き住基カードを使用することが可能となる。また、北上市総合計画において、住民票の写し等のコンビニ交付の実施を検討しており、それらに合わせて住基カードの多目的利用や交付手数料の無料化、利用のPR等を検討することとしている。</p>	<p>住基カードの利用促進をPR、及び北上市総合計画において、住民票の写し等のコンビニ交付について、引続き検討を行っている。</p>