

平成22年度いわて市町村行政コンサルティング診断調査【総合診断・行政分野】

市町村名:紫波町

	H22.12 市町村	H22.12 紫波町	H24.1 紫波町
行政改革	<p>行政評価制度 【現状と課題】</p> <p>行政評価の取組状況等に関する調査 H21年度調査 (H21.10.1現在)</p> <p>行政評価の導入状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 既に導入済 行政評価の対象 政策、施策 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：実施していない <p>【今後の課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 行政評価の対象とするもの、しないものについての考え方について示してください。 行政評価結果を踏まえた業務への反映状況について示してください。 	<p>左に対する回答(方針・対策・課題・要望事項等)</p> <p>○行政評価の対象とするもの、しないものについての考え方</p> <p>総合計画基本計画の施策体系に準拠した施策項目を、町民満足度調査としてH15より隔年で行うアンケート調査を実施している。この回答から満足度・重要度を数値化して行政評価としている。基本的に施策項目全てについて評価対象としているが、過去には町が事業主体となっていない項目(国民年金)については途中から対象からはずしている。</p> <p>○行政評価結果を踏まえた業務への反映状況</p> <p>評価結果は「町の価値観」としてまとめられ、毎年、町長(全庁)、部、課の各階層毎に経営方針を策定しており、その上で重要な指標としている。さらに、経営方針は各事務事業担当者毎の計画まで一貫した内容となるよう進めている。また、事務事業実施結果は総合計画実施計画及び翌年度予算に考慮される一連の流れとしており、このサイクルを政策展開システムとしてH21より実施している。</p>	<p>平成23年度取組実績</p> <p>今年度からの新総合計画の施策項目を反映させた町民満足度調査を実施し、行政評価を数値化している。集計途中経過であるが速報値にて、平成24年度の各経営階層における経営方針策定のための重要な指標として反映されている。</p>
	<p>民間委託 【現状と課題】</p> <p>民間委託等の推進(事務事業21事業)(H22.4.1現在)</p> <ul style="list-style-type: none"> 全部委託(7):本庁舎の清掃、本庁舎の夜間警備、電話交換、水道メーター検計、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(6):学校給食(運搬)、道路維持補修・清掃等、情報処理・庁内システム維持、ホームページ作成運営、調査集計、除雪 全部直営(5):案内受付、公用車運転、学校給食(調理)、学校用務員事務、総務関係事務 <p>県内平均と比較して県平均と同程度である。</p> <p>全部委託割合:H16末時点 38.9% H22調査 38.9%(岩手県平均37.9%)</p> <p>一部委託割合:H16末時点 38.9% H22調査 33.3%(岩手県平均33.8%)</p> <p>全部直営割合:H16末時点 22.2% H22調査 27.8%(岩手県平均28.3%)</p> <p>【今後の課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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を示してください。 学校給食(運搬)が一部委託から全部直営に戻った要因とその理由について示してください。 	<p>○選定手続きの透明性確保について</p> <p>各種委託事業は、総務課及び担当課において財務規則等に基づき、入札、競争見積等により委託業者を決定しており、透明性を確保している。</p> <ul style="list-style-type: none"> 庁舎管理関係 業務内容に応じ、複数業者の競争性を確保し委託先を決定している。 水道メーター検計業務 嘱託職員を雇用し実施(直営) ホームヘルパー派遣(虚勢高齢者に対する生活支援) 町内で唯一ホームヘルパー事業を実施している紫波町社会福祉協議会に委託 在宅配食サービス 要介護者、虚勢高齢者の安否確認を併せて実施。 町内で人的体制が整っている社会福祉法人2団体に委託 バス運行 町内に営業所を有する岩手県交通が運行する「すこやか号」の事業経費に対し、その不足分を補助(委託事業ではない)。 スクールバスは、中学校は直営、小学校は運転業務を岩手県交通に委託 <p>○学校給食運搬の一部委託から直営に戻った理由について</p> <p>労働者派遣法のクレーンオフの関係による。(直営H20～)</p>	<p>○選定手続きの透明性確保について</p> <p>各種委託事業は、総務課及び担当課において財務規則等に基づき、入札、競争見積等により委託業者を決定しており、透明性を確保している。</p> <ul style="list-style-type: none"> 庁舎管理関係 業務内容に応じ、複数業者の競争性を確保し委託先を決定している。 水道メーター検計業務 嘱託職員を雇用し実施(直営) ホームヘルパー派遣(虚勢高齢者に対する生活支援) 町内で唯一ホームヘルパー事業を実施している紫波町社会福祉協議会に委託 在宅配食サービス 要介護者、虚勢高齢者の安否確認を併せて実施。 町内で人的体制が整っている社会福祉法人2団体に委託 バス運行 町内に営業所を有する岩手県交通が運行する「すこやか号」の事業経費に対し、その不足分を補助(委託事業ではない)。 スクールバスは、小中学校とも運転業務を岩手県交通に委託 (H22～赤沢小学校、H23～紫波第二中学校) <p>○学校給食運搬は直営で実施</p>
	<p>指定管理者制度 【現状と課題】</p> <p>公の施設の指定管理者導入状況(H22.4.1現在:対象16箇所)</p> <ul style="list-style-type: none"> 指定管理者導入済施設箇所(H21末までの目標8箇所) 業務委託あり箇所(H21末までの目標1箇所) 全部直営箇所(H21末までの目標7箇所) <p>県内平均と比較して、指定管理者制度の導入は進んでいる。</p> <p>指定管理者制度導入割合:37.5% (岩手県平均27.4%)</p> <p>【今後の課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<p>○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</p> <p>指定管理者制度の成立以後、経費節減、費用対効果、サービスの向上などにおいて効果が期待できる施設において指定管理者制度を導入した。</p> <p>○今後の指定管理者制度導入に係る方向性</p> <p>今後は、上記効果等を考慮しながら制度の導入について検討する。</p>	<p>○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</p> <p>指定管理者制度の成立以後、経費節減、費用対効果、サービスの向上などにおいて効果が期待できる施設において指定管理者制度を導入している。</p> <p>○今後の指定管理者制度導入に係る方向性</p> <p>新規導入にあたっては、施設内容と上記効果等を考慮し検討する。</p>
	<p>情報公開制度 【現状と課題】</p> <p>紫波町情報公開条例(H21.10.1施行)が定められており、請求者数も件目及び県と同様に特に条件付けられてはいない。</p> <p>【今後の課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 情報公開条例に基づき、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) 	<p>平成21年度実績 請求件数14件、全部開示14件</p>	<p>平成23年度実績(平成23年12月末日現在)</p> <p>請求14件 全部開示11件、部分開示3件、非開示(文書不存在)1件</p> <p>【参考】</p> <p>平成22年度実績 請求件数9件、全部開示9件</p>
個人情報保護条例	<p>個人情報保護条例 【現状と課題】</p> <p>紫波町個人情報保護条例(平成17年6月6日施行)</p> <p>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年度地方公共団体のにおける個人情報保護対策等制度化調査への回答結果、下記の課題が見られる。</p> <p>1 実施機関に係る調査で、「公立学校」を実施機関としていない。</p> <p>2 個人情報保護に関する体制の整備等次の内容が未実施となっている。</p> <p>(1) ①個人情報の保護に關し、団体全体を統括する責任者の指定</p> <p>②個人情報の保護に關し、各部署毎の責任者の指定</p> <p>(2) 職員に対する個人情報保護に関する教育・研修の実施</p> <p>(3) 個人情報保護に関する監査・点検の実施</p> <p>(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</p> <p>①インターネット、パンフレット等による周知</p> <p>②説明会等開催による周知</p> <p>(5) 「過剰反応」対策に関する対応</p> <p>①いわゆる「過剰反応」に関する職員への教育・研修</p> <p>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</p> <p>【今後の課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「公立学校」を実施機関としていない理由について示してください。 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。 <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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ので、対応をお願いします。 緊急事態に備えるためにも、責任者を置き、体制整備を確立する必要があると考えますので、対応をお願いします。 	<p>○「公立学校」を実施機関としていない理由</p> <p>実施機関に係る調査で、「公立学校」を実施機関としていない。</p> <p>公立学校は、教育委員会に含まれ、実施機関である。(調査の回答は誤り)</p> <p>○未実施となっている個人情報保護に関する体制の整備等についての取組み</p> <p>(1) ① 町長が保有する個人情報に関する紫波町個人情報保護条例施行規則において統括する責任者を規定する。</p> <p>② 規則第3条に、管理責任者を課等の長をもって充てると規定している。</p> <p>また、他の実施機関において、当該規則を準用している。</p> <p>(2) 国が行っている研修の機会などをとらえ、また庁内LANなどの利用により制度の周知を図る。</p> <p>(3) 監査・点検の実施</p> <p>制度の趣旨・内容の周知、「過剰反応」対策に関する対応については広報やホームページなど、職員に対しては庁内LANなどを利用し周知を図る。</p>	<p>○公立学校は、教育委員会に含まれ、実施機関となっている。</p> <p>○未実施となっている個人情報保護に関する体制の整備等についての取組</p> <p>(1) ① 団体を統括する責任者の指定</p> <p>町長が保有する個人情報に関する紫波町個人情報保護条例施行規則において統括する責任者として総務課長を規定した。(H23.3.18改正、H23.4.1施行)</p> <p>② 各部署ごとの責任者の指定</p> <p>規則第3条に、管理責任者を課等の長をもって充てると規定している。</p> <p>また、他の実施機関において、当該規則を準用している。</p> <p>(2) 職員に対する研修・教育の実施</p> <p>本年度は現在までのところ、県内、隣接県で開催された同等の研修会場の無、受講実績はない。</p> <p>また、庁内での研修会は未実施となっているが、今後庁内LANなどの利用により制度の周知を図っていく。</p> <p>(3) 監査・点検の実施</p> <p>実施方法について検討中である。</p> <p>(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</p> <p>現在までのところ未実施となっているが、今後ホームページや広報へ掲載し周知を図っていく。</p> <p>(5) 「過剰反応」対策に関する対応</p> <p>現在までのところ未実施となっているが、今後職員に対しては庁内LANの利用により、また、住民に対してはホームページや広報で周知を図っていく。</p>
	<p>入札・契約制度 【現状と課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 一般競争入札未導入 総合評価方式H19秋競争導入済 ダンピング対策 低入札価格調査基準価格算定済 未導入 最低制限価格の算定済、未導入 予定価格の公表 原則未公表(一部案件事前公表) H20競争入札平均落札率 未算出 <p>【今後の課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 一般競争入札の導入予定について示してください。 総合評価方式の導入実績について示してください。 平均落札率が算出不可の理由について示してください。 	<p>○一般競争入札の導入予定について</p> <p>平成23年度中の条件付一般競争入札の導入を検討中。</p> <p>○総合評価方式の導入実績について</p> <p>H19からH21までの各年度において、特別簡易型を1件ずつ実施。</p> <p>○平均落札率が算出不可の理由について</p> <p>算出は可能。</p> <p>予定価格を公表していないため、各種調査では算出不可、未回答としている。</p>	<p>○一般競争入札・総合評価方式の実績</p> <p>現在までのところ未実施となっているが、本年2月上旬に役場庁舎建設事業に係る一般競争入札(総合評価方式)の公告を行い、5月～6月に入札及び落札者の決定を行う予定である。</p> <p>○平均落札率が算出不可の理由について</p> <p>算出は可能であるが、現在のところ予定価格を公表していないため、各種調査では算出不可、未回答としている。</p>
行政体制	<p>定員管理制度 【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 244人(対H17 ▲22人、▲8.3%) 【技能労働者】平成22年4月1日現在 28人(学校給食4人、用務員17人、運転手4人、学校給食員以外調理員3人) 【集中改革プラン】H22総職員数245人(対H17▲7.9%)進捗率104.8% 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90 ②類似団体 H21期団平均100に對し89 ③集中改革プラン H22目標町村平均100に對し101 今後の定員管理計画 H18～2467計画を策定済み(H18:250、H24:232、▲18) <p>【今後の課題】</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。 	<p>○今後の退職者及び採用者の見込みについて</p> <p>それぞれの年度中の退職者は、職員個人の考え方により早期退職となるケースも考えられますが、H22年度当初243名に対して、平成24年度当初までの退職者は10数名と予測されます。</p> <p>組織の若年化を防ぎ住民からの行政ニーズに対応しサービスの低下を招かぬよう、新規採用については各年度において必要であると考えます。常に計画の見直しを図っていく必要があります。</p> <p>なお、技能労働者の退職不補充の考えは計画策定時と変更ありません。</p>	<p>○今後の退職者及び採用者の見込みについて</p> <p>平成23年度中の退職予定者6名に対して採用予定者6名となっております。</p> <p>今年度において職員の削減に至らなかった理由として、平成24年度からの新規事業への対応と、少子化対策として既存施設の充実に向けた新規採用があります。</p> <p>なお、技能労働者の退職不補充には引き続き取り組んでいます。</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
給与・勤務条件・人事管理	<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のラスベレイス指数は、93.9(前年93.5)と県内市町村の95.5と比較すると6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、給与勘別は行われていない。(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とお公表している。 ・地方公務員法40条に基づく勤務成績の評定は年1回以上定期的に実施されている。 <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。 ・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や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す。趣旨を踏まえて検討してみてもどうでしょうか。 	<p>〇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</p> <p>それぞれの管理する部・課について、管理する業務のボリューム及び所属職員の数があるため、現在の当時の組織の状況において定額化を実施せず、担当部・課ごとの支給率を定め支給しています。</p> <p>今後、定額化については他自治体の状況をみて検討していきます。</p> <p>〇人事評価制度導入に向けた考え方や進捗状況について</p> <p>人事評価については、昇給時(年1回)及び勤動手当支給時(年2回)において管理職からの昇給内申、勤務評定という手法でおこなっていますが、国に準じた評価方法の導入について検討していきます。</p>	<p>〇管理職手当の定額化について</p> <p>管理職手当の定額化については他自治体の状況をみて引き続き検討していきます。</p> <p>〇人事評価制度導入について</p> <p>従来より人事評価については、昇給時(年1回)及び勤動手当支給時(年2回)において管理職からの昇給内申、勤務評定という手法でおこなっていますが、国に準じた評価方法の導入について引き続き検討していきます。</p>
特殊勤務手当	<p>【現状と課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給与実態調査によると、特殊勤務手当の数18で、支給職員の割合は7.8%となっている。 ・C区分の手当が手当(特殊自動車運転手当)ある。 <p>【依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特殊自動車運転手当について、給与実態調査によると廃止を検討しているのとであったが、現在の検討状況と今後のスケジュールを示してください。 ・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。 	<p>〇特殊自動車運転手当について</p> <p>廃止について検討しているものの、業務従事に関する通常業務(普通自動車運転業務)と比較して極めて危険、かつ操作に神経を使うものであり、深夜の作業が大半を占めるのが実態であることから、直ちに廃止することは難しいと考えています。</p> <p>〇月額支給の特殊勤務手当について</p> <p>「勤務手当」は国家公務員事務職員について勤務給表により俸給が決定されているところであり、当期においては行政職給料表により決定していることから、勤務事務について国と類似する勤務に対して措置しているものです。</p> <p>「道路立作業手当」は国の手当に準じたものであり、道路維持管理担当部門の日常の業務となっていることから月額支給としています。</p> <p>「特殊現場作業手当」も国の手当に準じたものであり、紫波浄化センターに勤務する薬品を取り扱った、劣悪な環境での日常業務をおこなう職員に支給されますが、同じく日常の業務となっているため月額支給としています。</p>	<p>〇特殊自動車運転手当について</p> <p>業務従事に関する通常業務(普通自動車運転業務)と比較して極めて危険、かつ操作に神経を使うものであり、深夜の作業が大半を占めるのが実態であることから、直ちに廃止することは難しいと考えています。</p> <p>〇月額支給の特殊勤務手当について</p> <p>月額支給している特殊勤務手当については、左記に記述しているのとおりと考えておりますので見直しをしております。</p>
特別昇給	<p>【現状と課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・都立退職時に特別昇給を行っている。 <p>【依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・退職時特別昇給の廃止・見直しに向けた取組方針・スケジュールについて示してください。 	<p>〇退職時特別昇給の廃止・見直しに向けた取組方針・スケジュールについて</p> <p>平成22年度をもって都立退職時特別昇給を廃止すべく、職員組合と調整中です。</p>	<p>〇退職時特別昇給について</p> <p>平成22年度をもって退職時特別昇給を廃止しました。</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、総務部通知に基づき策定、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、「技能労働職についてはこれまでも同様、原則退職者不補充とし、欠員による住民サービスの低下を招かぬよう、可能な業務に関して民間委託や臨時的任用等により適切な対応に努めております」としている。 <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」の取組状況について示してください。 	<p>〇「技能労働職員の給与等の取組方針」の取組状況について</p> <p>取組方針に示しているように退職者不補充としており、平成12年度以降の正規職員の欠員による住民サービスの低下を招かぬよう、可能な業務に関して民間委託や臨時的任用等により適切な対応に努めております。</p>	<p>〇「技能労働職員の給与等の取組方針」の取組状況について</p> <p>引き続き、取組方針に示しているように退職者不補充としておりますが、正規職員の欠員による住民サービスの低下を招かぬよう、適切な対応に努めております。</p>
労働対策(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 1人、H21年5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3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(防止策)を検討してください。 	<p>〇精神疾患による職員の病気休暇等の対策について</p> <p>メンタルヘルス講習会(共済組合主催)やメンタルヘルス研修(県研修協議会主催)への職員派遣のほか、町衛生管理委員会主催で管理監督者を対象とした心の健康づくり教室を実施し、部下職員の異変に素早く気づき対応に繋げるための研修をおこないました。</p> <p>また、庁内LANを利用して、職員個々が自己の体調に気づく一手法として、「ストレスチェックシート」などを掲示してセルフチェックを促しています。</p>	<p>〇精神疾患による職員の病気休暇等の対策について</p> <p>平成22年度に引き続き、メンタルヘルス講習会(共済組合主催)やメンタルヘルス研修(県研修協議会主催)への職員派遣のほか、町衛生管理委員会主催で管理監督者を対象とした心の健康づくり教室を実施、計画しております。</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」ともに18年3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について示してください。 	<p>〇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について</p> <p>人材育成分方針では「職場環境の整備」「職員研修の充実」「人事管理制度の確立」を進めることとしており、職員研修については、県研修協議会主催の基本研修・専門研修への派遣のほか、日本経営協会、市町村アカデミーなどの専門機関が開催する研修への職員派遣、自己啓発のための研修支援をおこなっています。</p> <p>職場環境の整備については、町衛生委員会による職場安全巡回指導の実施をすることにより、快適な職場環境整備に努めています。</p>	<p>〇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について</p> <p>平成22年度に引き続き、県研修協議会主催の基本研修・専門研修への派遣のほか、日本経営協会、市町村アカデミーなどの専門機関が開催する研修への職員派遣、自己啓発のための研修支援を行うとともに、職場環境の整備について、町衛生委員会による職場安全巡回指導の実施をすることにより、快適な職場環境整備に努めています。</p>
職員の相互交流	<p>【現状と課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「近畿4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) ・H21.12件(農林部門)交流実績あり。 ・「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、支援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>〇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</p> <p>〇今後の人事交流及び研修生派遣について</p> <p>人事交流、研修生派遣は自己の自治体の短所・長所を知り、相手組織の優れた手法や考え方を業務に取り入れる有効な手法であり、何よりも人的な繋がりを持つことで課題解決に有効であると考えております。</p> <p>このことから、近隣4市町村間で的人事交流を平成18年度から実施しており、また、岩手県警察からの警察官の派遣を平成10年度から受けています。</p> <p>しかしながら今後、各自治体及び組織とも人員削減が進行しており、人事交流・研修派遣については厳しい状態となると考えられます。</p>	<p>〇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</p> <p>〇今後の人事交流及び研修生派遣について</p> <p>平成23年度においても引き続き近隣4市町村間で的人事交流を実施しており、また、岩手県警察からの警察官の派遣を受けています。</p>
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9.1日 消化率23.1% ・病欠(休暇)制度の内容 ①休暇の期間150日以内又は13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病欠休暇の期間は負傷又は疾病の治療のための療養する必要がある、勤務しないことがやむを得ない認められる必要最小限の期間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 ・結婚休暇(7日以内(週休日等を含む))・育児時間(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)・夏季休暇(4日以内) ・独自の特別休暇等 ・妊娠休暇(つわりの(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、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 ・自己啓発等休業(制定に向け検討中)、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"> ・周囲の市町村の状況をみながら適切に運用してください。 	<p>〇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</p> <p>県及び県内自治体の動向を踏まえ、随時検討していきます。</p> <p>〇自己啓発等休業、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</p> <p>近隣自治体の動向を調査しながら条例化を検討していきます。</p>	<p>〇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</p> <p>県及び県内自治体の動向を踏まえ、随時検討しております。</p> <p>〇自己啓発等休業、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</p> <p>近隣自治体の動向を調査しながら条例化を引き続き検討していきます。</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:常波町職員互助会(公費負担H22予算775千円 H21決算434千円) ・共同互助会:岩手県市町村職員互助会(公費負担H22予算4,560千円 H21決算4,459千円) ・公費負担状況(平成21年度) ・公費負担総額 4,893千円 ・会員掛金総額 4,995千円 ・公費負担額(事務費含む、一人当) 19,810円 49.5% ・公費負担額(事務費含まない、一人当)13,419円 39.9% ・見直しの状況(平成21年度) ・なし ・公表状況 ・ホームページ、広報誌で公表 <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>〇独自互助会に対する公費支出の見直しについて</p> <p>町職員互助会への公費支出については、本来任命権者がおこなうべき職員の健康管理の一部を互助会が実施主体となつて実施しております。また、福祉の増進に関する事業についても互助会が実施しております。</p> <p>職員の雇用時に対する給付事業も職員互助会でおこなっておりますが、その費用については会員(職員)の会費のみで賄っております。</p> <p>公費支出については、職員給料0.1%以下と規定されていますが、決算時剰余分については返納の対応をしております。</p>	<p>〇独自互助会に対する公費支出の見直しについて</p> <p>町職員互助会では、本来任命権者がおこなうべき職員の健康管理の一部及び福祉の増進に関する事業を行っておりますが、係る費用の半額を公費支出分で賄っており、決算時剰余分については返納の対応をしていることから、適正な支出であると認識しております。</p> <p>職員の雇用時に対する給付事業も職員互助会でおこなっておりますが、その費用については会員(職員)の会費のみで賄っております。</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
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 【現状と課題】 ・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。 H17、システム運営監査(LASDEC)を受検済 【依頼事項】 ・既存住民システムを含め災害時の対応について示してください。	○既存住民システムを含め災害時の対応について 現在は災害時のデータ損失に備え基幹系(住民記録、税務等)はバックアップデータが記録された媒体を非常持出し品として庁舎外へ搬出を行うこととしている。搬出は自衛消防組織で定められた搬出期17係が担当する。 しかし、サーバ機器等に回復不能被害を生じた場合は、代替機の手配やシステム及びデータ再設定のため復旧に時間を要すると考えられ、現時点では解決策を有していない。 そこで、現システム更新(H26頃)の重要な検討項目のひとつとして、災害復旧までの時間短縮を図るため、庁内にシステムを保有せず外部サービスを利用する形態(SaaSなどクラウド型システム)に移行することを検討したい。	クラウド型システムへの移行は、震災後に沿岸市町村を中心に導入検討が進められているところである。当町においても導入、データ移行及び将来の運用経費がどのように変化するかを比較検討している。 クラウド導入し運用開始されるまでの期間のデータ保全については、バックアップデータを定期的に遠隔地保管するサービスを、平成24年度から利用する方向で内部調整している。
	住民基本台帳カード 【現状と課題】 ・交付実績15,433枚(平成22年8月31日現在)、住民人口34,223人(平成22年9月31日現在)、普及率45.095%(県内第1位) ・住民カード交付手数料の無料化実施 ・住民カードの多目的利用実施 【依頼事項】 ・住民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) ・コンビニ交付導入の可能性について示してください。	○住民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 平成23年4月1日から無料化は廃止予定。 (住民カードの特別交付措置終了予定によるが、現在正式な回答待ち) 今後は、運転免許証等の顔写真付きの身分証明を所有しない住民に、身分証明書としての利用をPRしたい。 ○コンビニ交付導入の可能性について 現在のコンビニ交付では、導入のメリットはあまり無い。理由として、 ①利用可能なコンビニが町内に少ない。 ②住民票については、広域交付制度を利用すれば、他市町村でも住民票の交付が受けられる。 ③新渡町役場ホールに設置の自動交付機では戸籍の交付も可能だが、コンビニ交付はまだ戸籍の交付はできない。戸籍交付が可能となれば、導入の可能性について再検討したい。	○住民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 平成23年4月1日から無料化は廃止。 運転免許証等顔写真付きの身分証明を持たない住民に、身分証明書としての利用をPRしている。 証明書自動交付機の対応カードとともに、印鑑登録証として利用している。 ○コンビニ交付導入の可能性について 現在のコンビニ交付では、導入のメリットは少ない。 ①コンビニ交付で戸籍証明書の発行も一部利用可能となったが、利用可能なコンビニ店舗が町内に少ない。役場周辺に2店舗のみである。 ②広域交付制度を利用すれば、他市町村でも住民票の交付が受けられる。 ③庁舎内の証明書自動交付機の利用が順調である。証明書全体の約1/3は、自動交付機からの発行である。