

H21.1 岩手県市町村課

H21.1 花巻市

H22.1 花巻市

| 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） | | |
| 行政改革 | 行政評価制度 | <p>【現状及び課題】</p> <p>H19調査より</p> <ul style="list-style-type: none">・行政評価はH18年度に導入済み。・行政評価の対象は、政策、施策、事務事業の一部。（公営企業会計事業含む）・行政以外の主体による評価は実施していない。（H19調査） <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none">・行政評価の導入目的が達成されているか、課題は何かを示してください。・第三者評価の実施なども検討すべきではないでしょうか。 <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none">・制度運用は順調のようであり、今後さらに進化するよう取り組んでください。 | <ul style="list-style-type: none">・行政評価の導入目的が達成されているか、課題は何か。本市の行政評価は、合併後の新たな総合計画（平成19年3月策定。計画期間は平成19年度～27年度）の進行管理を行うため、総合計画策定段階の平成18年度から行政評価導入の取組みを始めたものです。行政評価の仕組みは、PDSのサイクルを確立しながら総合計画の進行管理を行っていくものであり、平成19年度は総合計画基本計画に掲げる施策・主要事業の実施（Do）、平成20年度は前年度の評価（See）に取り組んでいます。今後は、評価結果を踏まえて平成21年度の総合計画実施計画を策定するとともに、新年度予算編成に反映させる仕組み（Plan）を構築する予定であり、これによりPDSのサイクルが一巡し、行政評価の導入目的の達成に向けてベースとなる仕組みができあがるものと考えております。 <p>・第三者評価実施の検討</p> <p>総合計画基本計画に掲げる施策の推進にあたっては、市民満足度や統計数値など客観的な指標により達成度を評価・検証しています。</p> <p>このうち市民満足度は、「まちづくり市民アンケート」を毎年度4月から5月にかけて実施し、前年度に市が行った施策に対する市民満足度の実績を把握するとともに、市政への市民参画を促進するため、満15歳以上の市民を対象に実施しています。</p> <p>まちづくり市民アンケートは総合計画の期間中、継続して実施するものですが、アンケート結果のブレを少なくし、より正確な調査結果を得るために、基本的に同じ市民を対象に毎年度調査を行う定点観測的な方法で行っています。</p> <p>したがって第三者評価の実施につきましては、現在も行っている「まちづくり市民アンケート」へ市民の皆さんに参加していただく形で取り組んでまいりたいと考えております。</p> | <ul style="list-style-type: none">・行政評価をよりシンプルかつ有効なものとするため、平成21年7月に花巻市行政評価実施要領を策定し、これに基づき政策・施策・事務事業評価を実施しております。具体的には、部の経営方針(部の目標・重点施策・重点事業を明示)を柱とし、総合計画に掲げる施策の評価や事務事業評価による総合計画の進行管理、実施計画の策定を行うとともに、行政評価と予算編成を連動させる仕組みの確立に取り組みました。 <p>・第三者評価については、行政評価と予算編成を連動させる仕組みの確立に向けて、本年度の振り返りを行い、次年度の行政評価の進め方の改善策を年度内にまとめる予定であり、外部評価についてもその中で検討してまいります。</p> | |
| | 民間委託 | <p>【現状及び課題】</p> <p>民間委託の現状（H20.4.1現在）</p> <ul style="list-style-type: none">・全部委託：本庁舎の夜間警備、電話交換、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（5）・一部委託：本庁舎の清掃、案内・受付、公用車運転、一般ごみ収集、学校給食（調理）、学校給食（調理運搬）、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、総務関係事務（10）・全部直営：学校用務員事務、ホームページ作成・運営（2） <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none">・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、全部直営の事業について、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。 <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none">・民間委託について、成果・課題を把握する必要があります。・モニタリングを十分に行わないと、預けっぱなしになってしまうので注意する必要があります。 | <ul style="list-style-type: none">・現在の委託業務にあたっては、財務規則に基づき所掌する所管課において運用しており、透明性の確保は図られているところです。なお、今後においては、各課で所掌する類似業務について、締結まで総括して進めるための事務手続きを検討し、更なる透明性の確保を図ってまいります。・委託業務の成果、課題等については、業務報告等により確認しているところです。なお、満足度等は、委託業種の内容などを勘案し、必要に応じて手法を検討してまいります。・一部委託、全部直営の事業については、今後、先進自治体の状況等を参考とし、業務ごとの課題・問題点、実現性や地域の実情等を総合的に検討することとします。 | <ul style="list-style-type: none">・市営建設関連業務（測量・建設コンサルタント等）の業務委託について、平成21年7月から庁内一括して執行し、透明性の確保を図っております。・委託業務に係る満足度等は、委託業種の内容などを勘案し、今後必要に応じて手法を検討いたします。・一部委託、全部直営の事業については、今後も先進自治体の状況を参考に、業務ごとの課題・問題点、実現性や地域の事情等を総合的に検討してまいります。 | |

| 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） | |
| 指定管理者制度 | <p>【現状及び課題】</p> <p>公の施設の指定管理者制度導入状況（H20.4.1現在）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・指定管理者導入済み68箇所（H21までの目標：95箇所） ・業務委託あり122箇所（H21までの目標：120箇所） ・全部直営137箇所（H21までの目標：107箇所） <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・民間委託同様、モニタリングをしっかりと行う必要があります。 | <ul style="list-style-type: none"> ・指定管理者の選定方法は、「花巻市指定管理者制度に関する指針」により原則公募としており、選定委員会には外部委員を入れています。また、指定議決後は市ホームページ上で施設名称、指定管理者名、提案された事業内容、選定理由、選定委員会名、選定団体及び他団体の評価得点を公表し、透明性の確保に努めています。 ・指定管理者制度移行後は、毎年度の事業報告時に施設利用状況、料金収入の実績や管理経費等の収支状況、自主事業の実施状況、アンケートや意見箱等で寄せられた利用者の意見について報告を受け、次年度以降の業務管理に反映させています。 | <ul style="list-style-type: none"> ・平成21年度末で指定期間が満了する39施設について、平成21年12月に指定管理者を再指定したところですが、指定管理者候補者の選定にあたっては、指名により選定する場合はその理由を市ホームページで公表しました。また、外部委員を含めた選定委員会で審査を行うとともに、指定後には施設名称、指定管理者名称、選定理由、選定団体の評価得点、選定委員会委員氏名、指定期間を市ホームページで公表し、透明性の確保に努めました。 ・指定管理者の再指定にあたっては、施設ごとに制度導入の成果と課題について検証を行いました。また、指定後は毎年度の事業報告時に施設利用状況、料金収入の実績や管理経費等の収支状況、自主事業の実施状況、アンケートや意見箱等で寄せられた利用者の意見について報告を受け、次年度以降の業務管理に反映させてまいります。 |
| 市場化テスト | <p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・H20～22年度において、行政全体の見直し状況を踏まえ、行政効果の有無や導入の実現性について調査検討することになっている。 <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・先行事例を参考に可能なものについて検討してみてはどうでしょうか。 | <ul style="list-style-type: none"> ・今後、県内外自治体の導入状況や検討結果を参考に課題・問題点、実現性等や地域の実情等を総合的に検討し、平成22年度までに導入の可否を決定したいと考えています。 | <ul style="list-style-type: none"> ・事務事業の見直しの中で、県内外自治体の導入状況や検討結果を参考に課題・問題点、実現性等や地域の実情等を総合的に検討し、民営化や民間委託等の手法と併せて引き続き制度導入の適否について検討してまいります。 |
| 情報公開制度 | <p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・花巻市においては、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。 <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・花巻市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。 ・開示及び非開示の基準は定めていますか。定めていればその写しを、定めていなければ策定についての考え及びスケジュールを示してください。 | <ul style="list-style-type: none"> ・開示請求件数 H19 32件(内全部開示20 一部開示11 不存在1) ・開示及び非開示の基準は市情報公開条例第7条に定めてある。(条例抜粋添付) | |

| 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） | |
| 個人情報保護条例 | <p>【現状及び課題】</p> <p>・花巻市個人情報保護条例（平成18年1月1日施行、19年10月1日改正）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。住民、事業者等への個人情報保護制度の趣旨・内容の周知については、ホームページや広報による周知によりなされており、説明会等は開催されていない。</p> <p>また、いわゆる「過剰反応」に関する職員への教育・研修や「過剰反応」に関する考え方・対応等に関する住民への周知がなされていない。</p> <p>・本年4月23日に市福祉事務所職員2名が住民35世帯分の住所や世帯主名が書かれた資料を紛失するという不祥事が発生。職員は上司の了解を得ずに外部に資料を持ち出しており、不適切な管理が認められた。（関係者処分済みの案件）</p> <p>【検討依頼事項】</p> <p>・個人情報保護制度の趣旨・内容の周知はどのように行われているのか。また、「過剰反応」に関する職員や住民への情報提供について、どのように取り組まれているのか示してください。</p> <p>・4月の個人情報紛失事件の再発防止策について示してください。</p> <p>【助言事項】</p> <p>・個人情報の取り扱いについては、十分注意してください。</p> | <p>・制度の趣旨・内容の周知については市個人情報保護条例第58条の規定に基づき、毎年度実施状況を公表する時期に合わせ、広報・ホームページによる周知活動を行っている。又、「過剰反応」に対する対応については本年、前述の周知活動に併せ啓発を行った。なお、10月に具体的な事例等を加えた「手引書」を作成する予定である。</p> <p>・個人情報紛失事件の再発防止策については、①基本的に個人情報は持ち出さない。②必要な場合については責任者の監督のもと、必要最小限の情報に限り持ち出す。③持ち出す場合については、散逸防止のため、必ず鞆等に入れ、放置することの無いよう管理するほか、帰庁の際には個人情報の所在について確認するよう徹底化させた。</p> | <p>・制度の趣旨・内容の周知及び過剰反応に対する対応については、平成20年10月に「個人情報取扱いの手引」を作成し、行政区長、民生委員等、個人情報を取り扱う機会が多い方々に配布し周知に努めた。また、職員についても各分野における啓発に努めるよう要請を行いました。</p> <p>平成21年度は5月に広報及び市ホームページにより実施状況と併せ、制度の周知活動を行っております。</p> <p>・個人情報漏洩等の防止策については、各部・機関において取扱いの徹底化を進めているところですが、年度末の繁忙期を迎えるにあたり、取扱いの厳格化について再度周知徹底してまいります。</p> |
| 入札・契約制度 | <p>【現状及び課題】</p> <p>・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、概ね公表されている。</p> <p>・平成19年度の一般競争入札実績が0件（制度は試行的に導入しているが実績なし）、指名競争入札実績348件、250万円を超える随意契約が8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94.4%となっている。</p> <p>・価格に加え価格以外の品質などの要素も総合的に評価して落札者を決定する総合評価方式の導入を図ることが求められているが、導入の実績がない。（未導入の理由：19年度-総合評価方式にかかる時間や評価委員会の設置等で困難、20年度-工事成績評価等について、すでに格付けとして生かしている）</p> <p>【検討依頼事項】</p> <p>・総合評価方式の導入スケジュールについて示してください。</p> <p>・電子入札の導入スケジュールについて示してください。</p> <p>・随意契約8件の内容が競争入札には馴染まない内容だったのか示してください。</p> <p>【助言事項】</p> <p>・総合評価方式の導入については、現方式を上回る方式を検討しているようですので、早期実施に向け取り組んでください。</p> | <p>・総合評価方式導入スケジュール</p> <p>当市においては、すでに市営建設工事の成績評価を実施し、格付けを行い指名していることから、あらためて簡易型の総合評価落札方式において成績評価の点数を評価項目とすることには如何なものかと考えており、本来の技術提案を求めることを視野として、さらにCM方式、プロポーザル方式等との比較をしながら総合的に総合評価落札方式を考えていきたいとしている。よって具体的スケジュールについては現時点でお示しできない。また、低入札調査基準を設ける等、品確法に基づくダンピング防止等の工事の品質確保のための施策は実施している。</p> <p>・電子入札導入スケジュール</p> <p>公共工事の発注件数の減少傾向、市内経済効果、地元業者の育成から入札については、市内業者を対象とすることが原則であること及び工事以外の物品入札等とともに考える必要があることから、多額の費用を用いての電子入札の導入については費用対効果の面からも現時点では考えていない。</p> <p>・随意契約について</p> <p>施設移転による通信設備等の移設工事によるものが5件（設備設置を行った業者でなければ移設が困難であったもの 地方自治法施行令第167条の2第1項第2号）、JR近接工事においてすでにJR本体工事の施工業者による付帯工事が1件（地方自治法施行令第167条の2第1項第6号）、国道工事との調整が必要で緊急に施工する必要があったもの等本体工事施工業者及び近接工事施工業者による施工が必要とされた緊急性によるもの2件（地方自治法施行令第167条の2第1項第5号）の8件であり、いずれも地方自治法施行令第167条の2第1項に基づくものである。地方自治法施行令第167条の2第1項の運用基準を具体的に定めている先進地事例があればぜひご教示いただければと思います。</p> | <p>・平成20年度の条件付一般競争入札実績が0件、250万円以上契約金額工事のうち指名競争入札実績326件、受注希望型31件、250万円を超える随意契約が9件となっており、随意契約を除く250万円以上の契約金額工事の全ての入札における平均落札率は95.6%となっております。</p> <p>・入札方式については、受注希望型指名競争入札を試行中、平成20年度31件、平成21年度は、250万円以上原則受注希望型で実施しております。</p> <p>・平成22年度受注希望型試行結果の検証を行い、条件付き一般競争入札の試行を検討しております。</p> <p>・総合評価落札方式の導入については、現入札制度との比較検討を行い、試行等の実施について検討することとしております。</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） | | |
| 行政体制 | 定員管理 | <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80.2%である。（H174.1職員数が1191名、H22.4.1目標職員数が1085名、H20.4.1職員数が1106名） ・H194.1職員数を、あたら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。【定員管理指標比較：職員数1013人に対して試算職員数1120人（試算職員数の90%）、類似団体比較：職員数996人に対して類似団体平均職員数822人（類似団体平均職員数の121%）】 <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"> ・集中改革プラン終了後の新たな定員計画を検討する必要も出てくるのではないのでしょうか。 | <p>・集中改革プランの目標達成に向けたスケジュール等について</p> <p>集中改革プランにおける定員管理の適正化については、平成22年4月1日の職員数を1,085人とする数値目標としているところであるが、平成20年4月1日における職員数は1,106人となっており、計画数値である1,126人と比較すると20人上回っている状況である。</p> <p>今後についても、退職予定者の2分の1採用を基本とし、現業部門の業務の見直し等を進めることにより、目標数値である1,085人については、達成できるものと考えている。</p> <p>・今後の定員管理について</p> <p>新たな定員管理指標及び類似団体平均との比較結果については、左記のとおり定員管理指標が90%、類似団体平均比較は121%という状況となっている。</p> <p>本市における特殊事情としては、市域面積が908.32km²と広いことから、旧町単位（3箇所）に総合支所を設置するとともに、市内26箇所に振興センターを設置し職員をそれぞれ2名配置していること等が挙げられる。</p> <p>今後においては、各指標をもとにより詳しく分析を行うとともに、定員適正化計画に基づき、事務事業の見直しを進め、更なる定員適正化に努めるとともに、直営現業部門の民間委託の推進等を検討していきたいと考えている。</p> | <p>・集中改革プランの目標達成に向けたスケジュール等について</p> <p>平成21年4月1日現在の職員数は、1,096人となっており、計画数値である1,111人と比較すると15人上回っている状況です。</p> <p>なお、数値目標（平成22年4月1日現在職員数）である1,085人については、今年度末の退職者数及び来年度の採用者数の状況から、達成する見込みです。</p> <p>・今後の定員管理について</p> <p>平成20年4月1日現在の職員数を、あたらな定員管理指標及び類似団体の平均を比較した結果、定員管理指標が93%、類似団体平均比較は、123%となっております。</p> <p>・本年度については、事務事業等の見直しを行い定員適正化に努めておりますが、直営現業部門の民間委託の推進等については、検討のみに止まっております。</p> | |
| 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7級で運用されている。 ・H19のラスパイレス指数は93.6（前年94.3）と県内市町村の95.0と比較すると1.4ポイント低くなっている。 ・わたりは行われておらず、管理職手当についても定額化されている。 ・現在、給与抑制は行われていない。 ・「「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」（平成19年9月7日付け総行給第78号公務員部長通知）で示された様式及び記載要領どおり公表している。 <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国においては、人事評価制度が21年度から本格実施となり、地方においても22年度から実施される見込みですが、人事評価制度への取組方針、スケジュールを示してください。 | <p>・人事評価制度への取組み等について</p> <p>本市における人事評価への取組みについては、平成19年度において管理職を対象として試行実施したところであり、本年度（平成20年度）は、被評価者を課長補佐級まで拡大、来年度（平成21年度）は、被評価者を全職員まで拡大し試行を実施する予定となっており、平成22年度からは本格実施を行うと考えているところである。</p> | <p>・人事評価制度への取組み等について</p> <p>本年度については、被評価者を全職員まで拡大し、試行実施をしております。</p> <p>なお、平成22年度からは、本格実施を行う予定である。</p> | |
| | 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、特殊勤務手当の数は11で、国で措置されていない特殊勤務手当（C区分）が6ある。 ・支給方法において、月額で支給されている特殊勤務手当は見受けられない。 <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、手当の特殊性等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。また、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"> ・特殊勤務手当の趣旨に沿ったものとし、住民に説明責任を果たせるようにする必要があります。 | <p>・特殊勤務手当について</p> <p>本市の特殊勤務手当は、当該業務における処理件数等に単価を乗じて支給していることから、実績に応じた支給となっている。</p> <p>また、業務内容としては、劇薬を扱う業務や犬猫死体処理、滞納処理など危険や不快あるいは重要度の高い業務に特化して支給をしているところである。</p> <p>なお、現時点において特殊勤務手当の見直しは検討していない状況である。</p> | <p>・特殊勤務手当について</p> <p>前年度までと同様、本年度においても、劇薬を扱う業務や犬猫死体処理、滞納整理など危険や不快、あるいは重要度の高い業務に特化して支給をしております。</p> <p>なお、現時点において特殊勤務手当の見直しは検討をしていない状況です。</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） | |
| 特別昇給 | <p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 給与実態調査によると、退職時特別昇給を含め、特別昇給の制度は導入されていない。 <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> 給与は住民の税金により賄われていることから、住民の理解と納得が得られるものとなるよう、給与の根本基準に沿った給与制度と運用を図る必要があります。 | | |
| 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、その中で技能労務職の職員数は161人となっており、従事している業務について、行政評価に基づく適切な判断をしながら、委託の検討に努めていくとなっている。 <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> 職種毎の委託の具体的な検討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"> 今後さらに職種・年度別に業務委託などの具体的な取組みのスケジュールを検討すべきではないでしょうか。 | <p>・技能労務職の職種毎の委託検討について</p> <p>技能労務職に係る今後の取組方針としては、退職者不補充を原則としつつ、業務委託等により適切な対応に努めることしているところである。</p> <p>一例としては、本年度新たに花巻地域の一部において家庭系ごみ収集運搬業務の委託を実施しているところであり、翌年度以降さらに業務委託の調査検討を行う計画となっている。その他、それぞれの業務における見直し等に関連して、その都度職員の適正配置に努めていきたいと考えている。</p> | <p>・技能労務職の職種毎の委託検討について</p> <p>本年度についても、取組方針に基づき、退職者不補充を原則とし、適切な対応に努めているところですが、業務委託については、大まかな検討のみとなっており、具体的な取組みスケジュール等の検討については行っておらず、今後進めていきたいと考えております。</p> |
| 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増加傾向（H17年9人、H18年10人、H19年11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。 <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> 職員の健康管理には十分配慮の上、サインは見逃さないようにする必要があります。 | <p>・精神疾患による職員の病気休暇等の対策について</p> <p>岩手県市町村職員共済組合主催の研修会への参加のほか、平成19年度については、本市独自に外部の専門講師による管理職向けの研修及び一般職員向けの研修を実施しており、本年度についても研修会の実施を予定しているところである。</p> <p>また、精神疾患により病休・休職となった職員への対応については、復職の申し出があった際には、主治医から復職可能である旨の診断書の提出を求めるとともに、人事担当課長等又は所属部署の課長等が本人（場合によっては主治医）と面談をし、復職時期を決定するよう努めているところである。</p> <p>なお、メンタルヘルスに関する保健指導相談、産業医への相談等については、現在のところ行っていない状況であり、今後の課題となっているところである。</p> | <p>・精神疾患による職員の病気休暇等の対策について</p> <p>本年度についても、岩手県市町村職員共済組合主催の研修会への参加のほか、市独自の研修会を実施したところである。</p> <p>また、精神疾患により病休・休職となった職員への対応については、前年度までと同様、復職の申し出があった際には、主治医から復職可能である旨の診断書の提出を求めるとともに、人事担当課長等又は所属部署の課長等が本人（場合によっては主治医）と面談をし、復職時期を決定することとしております。</p> <p>なお、課題となっているメンタルヘルスに関する保健指導相談、産業医への相談等については、検討段階に止まっており、今後具体的に進めていきたいと考えております。</p> |
| 人材育成 | <p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成20年4月1日現在の調査によると、「人材育成基本方針」及び「研修に関する基本的な方針」の未策定となっている。「研修に関する基本的な方針」の策定は地方公務員法第39条において地方公共団体の責務とされおり、「人材育成基本方針」の策定と併せ総合的な人材育成に努めることが求められている。今年度の調査では、平成21年2月に策定するとされている。 <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> これまで策定できなかった原因は何か。また、現在の進捗状況及び今後の策定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"> 今年度中に確実に策定する必要があります。 | <p>・人材育成方針の策定について</p> <p>人材育成方針については、現在、平成11年度に旧花巻市において策定した人材育成方針を準用している状況にあり、新市においても、平成19年度に原案を作成し、策定に向け準備を進めていたところではありますが、合併後、新市長のもと組織及び職制の改変をめまぐるしく繰り返してきた経緯があり、策定の機会を逸してきておりました。</p> <p>20年度においては、21年2月を目標に策定予定である旨調査にて報告しておりますが、21年度にさらに係長制の導入を検討中であり、人材育成方針の策定期間にも影響するものであります。</p> | <p>平成21年3月に人材育成基本方針を策定済み。この方針は、研修に関する基本的な方針を内包する内容となっております。</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） | |
| 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12年度（12.4.1～14.3.31）と平成14年度（14.4.1～16.3.31）にそれぞれ1名ずつ福祉分野で県と旧花巻市との間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） これまで平成13年度に企画商工分野で旧大迫町と、平成17年度に土木分野で旧東和町と、県との間でそれぞれ1名ずつ人事交流を行っている。 ・「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5年間（平成16～20年度）では、平成16年度2名（旧大迫町、旧東和町各1名ずつ）、平成17年度1名（旧大迫町）、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。 <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材育成の観点からも、積極的な人事交流を検討してみてもどうか。 | <ul style="list-style-type: none"> ・職員相互交流について 職員相互交流・研修については、人材育成の観点からも非常に有益であることは認識しておりますが、職員数の縮減等により、なかなか難しい状況となっております。21年度以降については、組織の運営状況を考慮しながら検討させていただきます。 | <p>平成21年度は職員数の減少、係長制の導入があり、組織運営の観点から残念ながら人事交流は見合わせることでなりました。</p> <p>研修生派遣については岩手県環境生活部環境保全課へ1人派遣しております。</p> |
| 勤務時間、休暇等 | <p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者部分休業、修学部分休業が制度化されていない。 ・育児参加休暇（特別休暇）が制度化されていない。 <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者部分休業、修学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。 ・育児参加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。 <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者部分休業等については、制度として整備する必要があることから、早期に制度化すべきではないでしょうか。 | <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者部分休業、修学部分休業及び育児参加休暇制度について 制度については認識しており、検討はしているものの、職員からの積極的な申し出等がないことから、現在のところ制度化していない状況となっている。 今後については、職員からの申し出も想定されることから、制度化（条例制定）に向けて検討を進めていきたいと考えている。 | <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者部分休業、修学部分休業及び育児参加休暇制度について 制度については認識をしているものの、職員からの積極的な申し出等がないことから、本年度についても制度化には至っていない状況です 今後、制度化に向けて検討を進めていきたいと考えております。 |
| その他 | <p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・互助会等の福利厚生事業について公表されていない。 <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・互助会（共同互助会を含む）等の福利厚生事業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。 | <ul style="list-style-type: none"> ・互助会等の福利厚生事業の公表については、毎年9月に行っている人事行政の公表と併せて公表する方向で検討を進めたいと考えている。 | <p>平成22年度には公表できるよう検討してまいります。</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） | |
| 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点) 平成19年度 2.98点(県平均2.98点、国平均2.99点) 平成20年度 3.00点(県平均2.96点) 自己点検結果は非常に良好である。 【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。 | ・花巻市情報セキュリティ基本方針に基づき、平成19年度から庁内ネットワークについてセキュリティ外部監査を実施している。 ・住民基本台帳システムについては、今年度内部監査を実施するほか、運用業務の委託先の監査を第三者機関に委託して実施する予定である。 ・災害時の対応については、総務省の「地方公共団体におけるICT部門の業務継続計画(BCP)策定に関するガイドライン」に基づき、緊急時の重要業務の継続を目的とした計画の策定を検討中である。 | ・引き続き情報セキュリティ内部監査及び外部監査を実施しております。 ・住民基本台帳システムの委託先についても平成20年度から外部監査を実施しております。 ・情報セキュリティについては、日経BP社の「e-都市ランキング2009」において、15点(15点満点中、県平均6.875点)の評価を得ております。 ・ICT部門のBCPIについては、平成20年10月1日策定しております。 |
| | 住民基本台帳カード | 【現状及び課題】 ・累計交付実績1,220枚(20年7月31日現在)、住基人口104,404人(20年3月31日現在)、普及率1.17%(県内第8位) ・住基カード交付手数料の無料化実施(平成20年4月1日～平成23年3月31日) ・住基カードの多目的利用:証明書自動交付機の導入・印鑑登録証 【検討依頼事項】 住基カードの普及拡大に向けて、今後の取組み及びスケジュールを示してください。(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) 【助言事項】 ・多目的利用等について、先進的な他団体を参考に検討し、住基カードの普及を図ってください。 | 【方針】 ・住基カードの付加価値を高めるとともに、カードを取得しやすい環境づくりを進め、その普及拡大を図る。 【対策】 ・平成20年4月1日から3年間、新規の住基カード交付手数料を無料とする。 ・市の広報誌やホームページ等を活用し、住基カードのPRを行う。 ・老人クラブ等を通じ、身分証明書としての利用をPRする。 ・住基カードの多目的利用について新たな利用方法を検討する。 ・自動交付機で取得できる証明書の種類の拡大を検討する。 【課題】 ・住基カードの交付枚数増大に対応した交付体制の確立(カード発行機、住基カード、人員等) 【要望事項】 ・カード発行機の増設等に要する経費の財政支援を望む。 | ・新規の住基カード交付手数料は、平成23年3月31日まで無料としております 。 ・市の広報誌やホームページの活用のほか、来訪者に対しチラシを配付し住基カードのPRを行った。高齢の方に対しては、身分証明書としての利用を勧めてまいりました。 ・住基カードの多目的利用については、利用方法や費用対効果等を総合的に検討しましたが、現在の利用方法以外に現時点で有用なものはない状況です。 ・自動交付機で取得できる証明書の拡大については、総合窓口の導入を契機に証明書申請手続きを簡略化したため、当面現状どおりとしております。 |