

H21.1 岩手県市町村課

H21.1 釜石市

H22.1 釜石市

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			
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	<p><b>行政評価制度</b></p> <p>【現状及び課題】 H19調査より ・行政評価はH18年度に導入済み。 ・行政評価の対象は、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るが、住民等からの意見を取り入れる仕組みはない。（H19調査）</p> <p>【検討依頼事項】 ・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。 ・住民満足度調査など住民等から意見を取り入れる仕組みを検討すべきではないでしょうか。</p> <p>【助言事項】 ・制度は順調にきているようなので、今後は、評価結果を予算の重点化に反映させることを考えてみてはどうでしょうか。</p>	<p>【行政評価の導入目的】 市民に対する説明責任を果たすとともに、民間経営の手法を取り入れた、成果を重視した効率的な行政経営の推進を図る。</p> <p>【導入手順】 ・H18事務事業評価 ・H20施策評価 ・H22政策評価            というように段階的に導入 ・総合振興審議会による市民評価制度あり。 ・基本構想、基本計画の策定にあわせ、5年に1度、市民満足度調査を行っている。 ・また、評価結果はホームページで公表し、意見を募っている。</p> <p>【達成されたこと】 ・これまで公表していなかった事務事業の選択過程を公表することにより、一定程度の説明責任が果たされている。 ・事務事業評価により編成する実施計画を原則、次年度予算にリンクさせるという形で評価結果を予算の重点化に反映させている。</p> <p>【課題】 ・評価調書の作成や従来どおり事業を続けることのほうに重点を置く職員の意識は変わらず、評価本来の目的である成果を重視した事業の見直しや取捨選択、優先すべき施策の議論につなげていない面がある。</p>	<p>・事務事業評価及び施策評価を実施。 ・事務事業評価は、ハード事業を評価対象とし一般財源枠を設けて事業を選択し、予算の重点化に反映させているが、事業の有効性よりも事業費確保に議論が流れる一因となっている。 ・施策評価は、総合計画の目標数値の達成度を測っているが、評価結果と市民の実感の乖離が指摘されている。 ・このため、今年度中に両制度を抜本的に見直す方針であり、あわせて住民満足度などの仕組みを取り入れた政策評価制度の構築を目指す。</p>
	<p><b>民間委託</b></p> <p>【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、案内・受付、電話交換、し尿収集、一般ごみ収集、学校給食（運搬）、道路維持補修・清掃等、ホームヘルパー派遣、在宅配食サービス（10） ・一部委託：学校給食（調理）、学校用務員事務、水道メーター検針、情報処理・庁内情報システム維持、総務関係事務（5） ・全部直営：公用車運転、ホームページ作成・運営、調査・集計（3）</p> <p>【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、全部直営の事業について、事業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> <p>【助言事項】 ・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。</p>	<p>・選定の仕組み、手続き等について、透明性 入札及び随意契約により契約している。なお、随意契約のうち委託の内容及び金額に応じて、担当課の見積り合わせや財政担当課の見積徴取を行っている。 ・事務事業担当課において委託内容が適正に実施されているか否か監視している。その中で、モニタリングについて検討し、住民及び利用者に対するサービス低下がないよう努める。</p>	<p>従前の取組を続けている。</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）	
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：対象162施設）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・指定管理者導入済み46箇所（H21までの目標：89箇所）</li> <li>・業務委託あり0箇所（H21までの目標：0箇所）</li> <li>・全部直営116箇所（H21までの目標：64箇所）</li> </ul> <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・指定管理者制度の推進に係る方針及びスケジュールを示してください。</li> <li>・直営施設における一部業務委託等が進まない理由は何か。今後の施設の民間委託等の取組方針及びスケジュールを示してください。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・指定管理者制度については、平成16年度から導入し、H21までの目標は89箇所としているが、今後は、個々の施設ごとに、制度導入の可否について検討していく。したがって、明確なスケジュールはない。</li> <li>・直営施設でも、清掃業務などの委託は行っている。進んでいないわけではない。</li> <li>・指定管理者の選定にあたっては、公募するものと公募しないものとに分けている。公募するものにあつては、その選定経過をホームページに掲載している。</li> <li>・制度の成果については、毎年度、指定管理者から提出される報告書及び事情聴取により確認している。住民及び利用者の満足度等を把握するためのアンケートなどは行っていない。</li> <li>・これまで、46箇所について指定管理者制度を導入しているが、その指定作業を行っている間に、別紙の資料を目にした。これを読むと、「指定管理者制度は、必ずすべての施設に導入しなければいけないというものではありません。…そういう小規模な施設について、一つずつ指定管理者を指定するのは非効率です」という記述がある。われわれは、その非効率な手続を行ってきた。すべて条例を改正し、すべて指定申請書を提出させ、すべて議会の議決を得た。このような記述があると、指定管理者制度は何のためにあるのか、根本からの疑問が発生する。</li> <li>・岩手県においては、市町村を指定管理者にしている例がある。当市も、根浜フィッシャリーナの指定管理を引き受けてもらえないかと、県から打診を受けたことがあるが、民間活力の導入という目的があるのだから、市町村は受けるべきでない、との考えから、この打診を断った経過がある。</li> <li>・岩手県のこのような制度活用のあり方については、疑問を持つものである。</li> <li>・21年度モニタリング制度を確立する予定である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成22年度に試行的に実施し、23年度から本格実施を行うよう準備を進めている。</li> </ul>
市場化テスト	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・導入予定不明</li> </ul> <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<p>現時点では、市場化テストを導入するということではなく、業務の民間委託や指定管理者制度の導入、事務事業の効率化を図っていくことを市の方針とする旨、市議会に答弁している。</p> <p>ただし、市場化テストの先進事例についての情報を収集した上で、行政の効率化に寄与し、住民の目から見ても真に有効な制度であると判断したならば、導入を進めていく。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市場化テスト導入の先行事例については、参考にしよう努めているが、導入事例が少ない状況にある。</li> <li>・現在、市場化テストを導入する予定なし。</li> </ul>
情報公開制度	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・釜石市においては、公文書公開条例は制定済。</li> <li>・情報開示請求者については、国や県と異なり、住所要件を求めている。</li> </ul> <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・釜石市公文書公開条例に基づく、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。</li> <li>・岩手県では、かつて開示請求者に住所要件を定めていたが、県民が他県の情報を入手できるのに、本県が他県に窓を閉ざすのは好ましくなく、相互主義の観点からも、請求権者の範囲を拡大することが適当であるとの観点、及び、他県の住民が研究等のため、県の保有する情報の開示を受け、その成果を公表することにより、本県の情報発信の促進が図られることが期待できるという積極的な面を評価し、誰でも開示請求することができることが適当との観点から、平成10年に公文書公開条例を全部改正し、新たに情報公開条例を定め、請求者の住所要件を撤廃したところである。</li> <li>・貴市において、情報開示請求者に対して住所要件を付していることについて考えを示してください。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当市の公文書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は次のとおり。</li> <li>平成19年度 請求8件（公開5件、一部公開1件、非公開2件）</li> <li>平成18年度 請求なし</li> <li>平成17年度 請求8件（公開7件、一部公開1件）</li> <li>・情報開示請求者に対して住所要件を付していることについて</li> <li>住所要件については、当初の条例制定時のまま改正していないことから、積極的な情報の公開の観点からも今後撤廃する方向で検討したい。</li> </ul>	<p>平成21年9月議会において条例を一部改正し、請求についての住所要件を撤廃済み。</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）	
個人情報保護条例	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・釜石市個人情報保護条例(昭和57年1月1日施行、平成18年1月1日改正)</li> <li>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。</li> <li>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</li> <li>②個人情報の保護に関し、各部署毎の責任者の指定</li> <li>③職員に対する個人情報保護に関する教育・研修の実施</li> <li>④個人情報保護に関する監査・点検の実施</li> <li>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</li> <li>ア インターネット、パンフレット等による周知</li> <li>イ 説明会等開催による周知</li> <li>⑥「過剰反応」対策に関する対応</li> <li>ア いわゆる「過剰反応」に関する職員への教育・研修</li> <li>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</li> </ul> <p>【検討依頼事項】</p> <p>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。</p> <p>【助言事項】</p> <p>・個人情報については、漏えいしないような仕組みをつくることが大事であることから、権限と責任が明確になるように体制を整備し、必要な研修を実施すべきではないでしょうか。</p>	<p>①、②については個人情報の保護にこだわらず、すべての業務において責任者は市長であり、各部署毎の責任者についてはその所属長であると認識している。</p> <p>職員の研修や教育については特段機会を設けて実施する予定はないが、事あるごとに庁内のネットワーク等を通じて周知していきたいと考えている。</p> <p>庁内のネットワークセキュリティの強化を行い、電子データによる個人情報の漏えいを防止する策を講じたほか、機会があるごとに紙ベースでの情報漏えいを防止するための研修を実施したい。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個人情報保護に関する体制の整備については検討課題。</li> <li>・職員教育として、庁内ネットワーク掲示板に他市町村で発生した事例を掲載し、注意を促している。</li> <li>・職員研修については、実施する方向。</li> </ul>
入札・契約制度	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・平成19年度の一般競争入札実績が16件、指名競争入札実績52件、総合評価方式1件(19年度試行的に導入済)、250万円を超える随意契約が4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89.0%となっている。</li> </ul> <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・総合評価方式の本格実施スケジュールについて示してください。</li> <li>・電子入札の導入スケジュールについて示してください。</li> <li>・随意契約4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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・総合評価方式の本格実施スケジュール</li> <li>当面試行を継続し、総合評価方式の庁内における周知徹底を図る。</li> <li>・電子入札の導入スケジュール</li> <li>現時点で導入予定はありません。</li> <li>・随意契約4件の内容</li> <li>(嬉石漁港浚渫工事：近接において県工事と隣接しており、県工事受注業者に随意契約することが、工期の短縮、経費の節減に加え、工事の安全・円滑かつ適切な施工を確保する上で有利であることから地方自治法施行令第167条の2第1項第6号及び第7号の規定により、県工事受注業者である当該業者と随意契約する。)</li> <li>(松倉地区污水管布設工事(その3)：当該工事箇所は、既に発注済の施工箇所に接続する路線で、推進工を施工する際に前工事で施工した仮設備を引き続き使用することにより、工期の短縮及び経費の節減が図られることから、地方自治法施行令第167条の2第1項第6号の規定に基づき前工事の施工者と随意契約する。)</li> <li>(甲子学童育成クラブ施設整備工事：市内業者を指名して執行した2回の入札が共に不調となり、市外業者を指名したところ、1者を除く4者が辞退したため指名競争入札が成立しなくなったことから、地方自治法施行令第167条の2第1項第8号の規定に基づき、唯一辞退の意思表示が無かった業者と随意契約する。)</li> <li>(釜石斎場火葬炉補修工事：現在の火葬炉は当該業者が発明し特許取得したもので、特殊な構造であり、専門技術のノウハウが必要となることから、地方自治法施行令第167条の2第1項第2号の規定により随意契約とする。)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・総合評価方式については、平成21年度は、これまでに3件実施。年度内に1～2件実施予定。当分の間試行を継続する。</li> <li>・電子入札は、現時点で導入予定なし。</li> </ul>



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"><li>・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92.5%である。（H174.1職員数が567名、H22.4.1目標職員数が433名、H20.4.1職員数が443名）</li><li>・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480人に対して試算職員数458人（試算職員数の104%）、類似団体比較：職員数388人に対して類似団体平均職員数430人（類似団体平均職員数の90%）】</li></ul> <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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。</li><li>・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。</li></ul> <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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。</li></ul>	<p>・集中改革プランの目標達成スケジュール</p> <table><tr><td></td><td>計画</td><td>実績(予定)</td></tr><tr><td>H17</td><td>567人</td><td>567人</td></tr><tr><td>H20</td><td>457人</td><td>443人</td></tr><tr><td>H21</td><td>448人</td><td>437人</td></tr><tr><td>H22</td><td>433人</td><td>422人(達成率:108.2%)</td></tr></table> <p>・目標達成の主な方策としては、技能労務職員の退職者不補充、採用職員抑制、組織の統合などの機構整備等が考えられる。</p> <p>・試算職員数は、人口及び面積によるものであり、当市の地形や政策については勘案されていないものと考えます。一応の目安として参考にはしますが、この数値を目標に定員管理していく考えはありません。</p> <p>・当市の定員適正化計画は、H18からH27までの計画になっています。</p> <p>全会計 H17(567人) → H27(389人) △178人 普通会計 H17(408人) → H27(353人) △55人</p>			計画	実績(予定)	H17	567人	567人	H20	457人	443人	H21	448人	437人	H22	433人	422人(達成率:108.2%)	<ul style="list-style-type: none"><li>・計画448人に対し、H21.4.1実績は432人で、計画を上回る進捗状況。</li><li>・現在の行政改革大綱にある定員管理計画が平成22年度で終了する。</li><li>・23年度以降の同大綱を策定するにあたり、政策に見合った定員管理を検討する。</li></ul>
		計画	実績(予定)																	
H17	567人	567人																		
H20	457人	443人																		
H21	448人	437人																		
H22	433人	422人(達成率:108.2%)																		
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"><li>・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。</li><li>・H19のラスパイレズ指数は97.0(前年度93.9)となっている。</li><li>・わたりが行われており、管理職手当についても定額化されていない。</li><li>・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。</li><li>・地域手当の支給率について、国(H20年度:16%)を上回る支給率(18%)で支給している。</li><li>・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されていない。</li><li>・地公法40条で規定されている勤務成績の評定が行われていない。</li></ul> <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・わたりが行われている理由と見直し時期を示してください。</li><li>・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。</li><li>・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の方針、スケジュールを示してください。</li><li>・地域手当の支給率について国を上回って支給している理由を示してください。</li><li>・職員給与等の公表について、総務省で示された様式及び記載要領どおりに公表されていない理由について示してください。</li><li>・勤務成績の評定を行っていない理由をお示ください。また、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、人事評価制度への方針取組方針、スケジュールを示してください。</li></ul> <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・給料カットと1号抑制は別ものです。1号抑制しないことにより、退職手当にも影響があるので、再度検討が必要ではないのでしょうか。</li></ul>	<p>・わたりは、H18給与構造改革以前の遺産である。新制度になってからは、わたりは行っていない。</p> <p>・定額化することで、管理職手当経費が現行より増すことから見送っている。</p> <p>・1号抑制をしていない理由は、H16に実施した6月昇給延伸、H17・H18の2年間実施した給料3%カット等を考慮したため。</p> <p>・地域手当を支給している職員は、国に派遣している職員であり段階的に率を上げる必要性がないと判断したことから当初から18%を支給している。</p> <p>・今年度公表分からは総務省で示している様式に直した。</p> <p>・勤務成績を客観的に評定できる制度がないため、現在のところ懲戒等の処分があった職員については、勤勉手当に反映させている。</p> <p>・人事評価制度については、制度導入に向け取り組んでいる。</p> <p>18年、19年度制度導入に向けた職員研修 20年度は、当市の人事評価制度での評価者研修実施予定</p>		<ul style="list-style-type: none"><li>・給与関係は、従前どおりとしている。</li><li>・人事評価制度導入については、平成22年度途中から試行する予定で取り組んでいる。</li></ul>															
	特殊勤務手当	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・給与実態調査によると、特殊勤務手当の数は2で、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。</li></ul>																		

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	<b>【現状及び課題】</b> ・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。		
技能労務職員の給与	<b>【現状及び課題】</b> ・技能労務職員の給与等の取組み方針について、総務省通知に基づき策定、公表しているが、その中で「年度ごとの退職状況を注視しながら、民間委託等が可能な業務は積極的に民間活力の導入を図り、職員の効率的な運用を図る」とされている。  <b>【検討依頼事項】</b> ・職種ごとの民間委託の具体的な検討スケジュールについて示してください。  <b>【助言事項】</b> ・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。	・学校用務員の退職不補充分を民間委託していく予定。 ・他の技能労務職員についても、具体的なスケジュールを検討していく。	・H21.4.1現在、技能労務職員数18人 ・民間委託への具体的なスケジュールは立てていない。 ・技能労務職員のほとんどが50歳超であることから、順次、減員していく。
労務対策（メンタルヘルス対策）	<b>【現状及び課題】</b> ・精神疾患による病気休暇等が減少傾向（H17年7人、H18年6人、H19年1人）である。  <b>【検討依頼時事項】</b> ・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。  <b>【助言事項】</b> ・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。	・定期的な職員講座の開催 ・産業医の面談によるケア及び予防 ・人事異動による職場環境の配慮 ・メンタルヘルス関連の研修への派遣 ・以上のような対策を講じながら職員の健康管理には十分注意していく。	・産業医との連携強化に努める。
人材育成	<b>【現状及び課題】</b> ・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」が未策定となっている。「研修に関する基本的な方針」の策定が地方公務員法第39条において地方公共団体の責務とされていることを踏まえて、「人材育成基本方針」を策定することが、新行革指針において定められており、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20年8月に策定する予定とされている。  <b>【検討依頼事項】</b> ・これまで策定できなかった理由は何か。また、人材育成基本方針が未策定の場合は、策定に向けた方針、スケジュールを示してください。  <b>【助言事項】</b> ・今年度中に確実に策定する必要があります。	・人事評価制度（試行）とあわせ今年度中の策定を考えている。	・人事評価制度とあわせて策定を進めている。

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）	
職員の相互交流	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「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）</li> <li>これまで平成12年度（12.4.1～14.3.31）に土木分野で1名の人事交流を行っている。</li> <li>・「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）</li> <li>これまで平成12年度に保健福祉分野で1名、平成13年度に企画分野で1名の人事交流を行っている。</li> <li>・「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）</li> <li>過去5年間（平成16～20年度）では、実績なし。</li> </ul> <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員削減の中、研修職員を出すことは厳しい状況にあるが、人材育成の一つとして検討していく。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・趣旨は十分理解しているが、相変わらず厳しい状況。</li> <li>・今後とも派遣について検討していく。</li> </ul>
勤務時間、休暇等	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高齢者部分休業、修学部分休業が制度化されていない。</li> <li>・育児参加休暇（特別休暇）が制度化されていない。</li> </ul> <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高齢者部分休業等について、早期に制度化するよう努めます。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・次年度からの制定に向け整備検討。</li> </ul>
その他	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成17年4月から、給与や定員管理を含めた人事行政の運営等の状況の公表が、全地方公共団体の法律上の責務とされているところですが、地方公務員法第58条の2の規定による、「人事行政の運営等の状況の公表に関する条例」が制定されていない。</li> <li>・互助会等（共同互助会を含む）の福利厚生事業の実施状況が公表されていない。</li> </ul> <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地方公務員法第58条の2の規定による「人事行政の運営等の状況の公表に関する条例」の制定されていない理由及び今後の方針、スケジュールを示してください。</li> <li>・互助会（共同互助会を含む）等の福利厚生事業について公表していない理由及び今後の方針、スケジュールを示してください。</li> </ul> <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・共同互助会での実施状況について公表する必要があります。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・条例が制定されていなくても人事行政の運営等の公表をしていたので、改めて条例制定する必要がないと考えていたため条例制定していなかった。21年3月議会に条例提案したいと考えている。</li> <li>・当市単独の福利厚生事業がないために、改めて公表していなかったが、今後は、共同互助会の事業を含め公表することにする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・今年度から「人事行政の運営等の状況の公表」において福利厚生事業の公表を実施。</li> </ul>

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	<b>【現状及び課題】</b> ・セキュリティチェック自己点検(満点:3.00点) 平成19年度 2.91点(県平均2.98点、国平均2.99点) 平成20年度 2.95点(県平均2.96点) 自己点検結果は良好である。  <b>【検討依頼事項】</b> ・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。	地方自治情報センターが委託する監査法人によるシステム運営監査について実施を検討中。 災害時対応については、各システムの情報セキュリティ実施手順書に定めてある緊急時対応計画による。 ・関係機関への連絡・ネットワーク遮断／システム停止・アクセス記録の保管・対応経過の記録・再発防止のための措置・復旧のための措置等	従前の取組を続けている。
	住民基本台帳カード	<b>【現状及び課題】</b> ・累計交付実績456枚(20年8月31日現在)、住基人口41,806人(20年3月31日現在)、普及率1.09%(県内第12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  <b>【検討依頼事項】</b> 住基カードの普及拡大に向けて、交付手数料の無料化も含め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)  <b>【助言事項】</b> ・多目的利用についても検討してみてはどうでしょうか。	住基カードを活用した住民サービスについて検討中。 交付手数料の無料化についてもサービスの1つとして検討中。	