

H21.1 岩手県市町村課

H21.1 金ケ崎町

H22.1 金ケ崎町

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> <p>・行政評価は、導入について検討中（H20年度予定）</p> <p>【検討依頼事項】</p> <p>・行政評価の導入の具体的スケジュールを示してください。</p> <p>【助言事項】</p> <p>・内部評価をきっちり行わなければなりません。資料収集だけでなく、まずは、先進事例のベンチマークをしっかりとやってみてはどうでしょうか。</p>	<p>・一般的な行政評価制度の開発・運用については、労力的・財政的に非常に困難であるので、簡素な方法での実施を検討しているところである。</p> <p>今年度管理職等を対象とした目標管理研修を実施しているところであるが、その中で事務事業の目的・目標・管理指標設定について学んでいるところであり、来年度当初予算要求から、この考えに基づき事務事業毎に目的・目標・管理指標設定をすることとしている。</p>	<p>・管理職等を対象とした目標管理研修を昨年度に引き続き実施した。来年度には管理職等に対するフォローアップ研修を実施するとともに、中堅（副主幹、係長）クラスに目標管理研修を実施する予定としている。</p> <p>この研修を通じて目標や成果指標の設定を学び、行政評価に繋げる予定である。</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> <p>・全部委託：本庁舎の清掃、本庁舎の夜間警備、電話交換、水道メーター検針(4)</p> <p>・一部委託：公用車運転、道路維持補修・清掃等、情報処理・庁内情報システム維持(3)</p> <p>・全部直営：案内・受付、学校給食（運搬）、学校給食（調理）、学校用務員事務、ホームページ作成・運営、調査・集計、総務関係事務(7)</p> <p>【検討依頼事項】</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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> <p>【助言事項】</p> <p>・委託者として、サービスの実施状況を把握する必要がありますので、モニタリングをしっかり行う必要があります。</p>	<p>・選定の仕組みについて、委託開始に際しては見積もり合わせによる複数社競合のうえ決定している。基本的に、初期設備、雇用を要する業務委託であるものは、2年目以降の契約は自治法施行令第167条の2適用として随意契約の形式をとっている。</p> <p>・モニタリングは実施していない。満足度の把握として特段の取組はしていない。庁舎エントランスホールに「意見箱」を設け、常時町民の意見が述べられるようにはしている。</p> <p>・委託の方向性</p> <p>一部委託</p> <p>公用車運転・・・スクールバスのみ業者委託。以外は現在職員及び臨時職員の自動車運転手に対応。また、各課に車をあらかじめ配車しており各課職員対応。今後も継続。</p> <p>道路維持補修・清掃等・・・直営作業員6名で道路維持補修作業をおこなっている。道路作業員による作業困難な要修繕箇所を委託。今後も継続。</p> <p>情報処理・庁内情報システム維持・・・基幹業務と例規システムは業者委託。それ以外は総合政策課電算係で対応。今後も継続。</p> <p>全部直営</p> <p>案内・受付・・・窓口担当課により対応。今後も継続。</p> <p>学校給食（運搬）・・・臨時職員2人で対応。今後も継続。</p> <p>学校給食（調理）・・・職員5人と臨時職員7人で対応。民間委託を検討中。</p> <p>学校用務員事務・・・職員5人と臨時職員3人で対応。今後も継続。</p> <p>ホームページ作成・運営・・・総合政策課電算係で対応。今後も継続。</p> <p>調査・集計・・・基本は各担当課職員で対応。配布を行政区長に依頼する場合もある。今後も継続。</p> <p>総務関係事務・・・総務企画課職員で対応。今後も継続。</p>	<p>民間委託の状況に変化はないが、来年度からは町民文化体育館を指定管理者に委託する予定である。</p> <p>委託の方向性</p> <p>一部委託</p> <p>・スクールバスの運行業務については、民間業者委託。</p> <p>・道路維持補修業務（一部委託）・・・前年度と同様に直営作業員6名（全員期限付臨時職員）での道路維持補修作業を行い、直営 作業員では困難な補修作業については業者委託とし、今後も継続する。（理由）現状の体制（直営作業員6名、一部業者委託）が緊急時の対応や補修作業の質の確保、コストの面からもバランスが取れていると思われるため。</p> <p>全部委託</p> <p>・学校給食（運搬）については、臨時運転手での運搬を廃止し、給食センターの職員4人（職員3人と臨時職員1人）で対応。</p> <p>・学校給食（調理）については、職員5人と臨時職員7人で対応。引き続き民間委託を検討。</p> <p>・学校用務員事務については、職員5人と臨時職員3人で対応。今後も継続。</p>
	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113施設）</p> <p>・指定管理者導入済み17箇所（H21までの目標：17箇所）</p> <p>・業務委託あり96箇所（H21までの目標：95箇所）</p> <p>・全部直営0箇所（H21までの目標：0箇所）</p> <p>【検討依頼事項】</p> <p>・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。</p> <p>・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> <p>【助言事項】</p> <p>・意見箱の設置やアンケート調査、聞き取り等の実施は良い取組です。</p> <p>・民間委託同様、モニタリングが重要ですのでしっかり行う必要があります。</p>	<p>・現在の指定管理者の殆どが平成17年度の指定管理者選定委員会において、指定された管理者である。委員会における選定委員は、学識経験者として県立大学教授や医療法人事務局長、民生児童委員協議会副会長、自治会連合会会長、町職員4名で構成されており、透明性を確保した選定が確保されている。また、今後は、各施設の設置条例に基づき、指定管理者選定委員会設置要綱にて選定をうこととしている。</p> <p>・指定管理者制度を導入したことにより、平成16年度との比較で平成18年度に20,166千円の削減効果が得られており、課題等については、定期的に報告や打合せ会議を行っており、各施設の設置条例に基づき年度終了後に事業報告書の提出を求めている。また、住民、利用者の満足度については、意見箱の設置やアンケート調査、聞き取り等により実施している。</p>	<p>指定管理者については今年度中の増減はないが、来年度には町民文化体育館を指定管理者に管理委託することとしている。</p> <p>その他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）	
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>・先行事例を参考に検討してみてもいいでしょうか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特定公共サービスとして規定されている窓口関連業務を民間委託した場合、受付・交付のみの事務であり、当町の人口規模では量が少ないので事務の軽減が図られず、民間委託しても職員数を削減することが出来ないため、行政コストは下がらない。よって民間委託は実施しない考えである。</li> </ul>	左記の理由により市場化テストは実施していない。
情報公開制度	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・金ケ崎町においては、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。</li> </ul> <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・金ケ崎町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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成13年度から19年度までの開示請求件数は23件で、そのうち開示件数は22件、非開示件数は1件であった。</li> </ul>	
個人情報保護条例	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・金ケ崎町電子計算組織利用に係る個人情報の保護に関する条例（昭和58年6月1日施行、平成14年7月30日改正）</li> <li>・条例が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ない。</li> <li>・さらに、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の有無</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・点検の実施の有無</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 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> <ul style="list-style-type: none"> <li>・条例の見直し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。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・条例の制定を着実に行ってください。</li> <li>・セキュリティ対策もしっかりやってください。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現在の金ケ崎町電子計算組織利用に係る個人情報の保護に関する条例を見直し、平成22年3月までに金ケ崎町個人情報保護条例を新たに制定する予定で、体制の整備も含めて準備をすすめているところである。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現在の金ケ崎町電子計算組織利用に係る個人情報の保護に関する条例を廃止し、金ケ崎町個人情報保護条例を新たに制定、施行（平成22年4月）する予定で、体制の整備も含めて準備をすすめているところである。</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）	
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、すべて公表されている。</li> <li>・平成19年度の一般競争入札実績は0件（制度を導入していない）、指名競争入札実績42件、総合評価方式0件（制度を導入していない）、250万円を超える随意契約が1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98.8%となっている。</li> <li>・電子入札は導入していない。</li> </ul> <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・一般競争入札及び総合評価方式の導入に向けた取組方針及びスケジュールを示してください。</li> <li>・電子入札の導入に向けた取組方針及びスケジュールについて示してください。</li> <li>・随意契約1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> <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・総合評価方式については、H21の試行を踏まえ、本格導入に取り組んでください。</li> </ul>	<p>・一般競争入札及び総合評価落札方式の導入あたっては、格付けを町独自で行っており、予定価格も事後公表であることから、これらの見直しが必要となるため、今後、県及び他市町村の取組例等を参考にしながら、導入に向けて検討していきたい。</p> <p>・県で行っている電子入札システムを導入した場合、町の負担額が約1千万円となり、その後のランニングコストも年間約330万円になる見込みであったことから、今の財政状況では導入が困難であると考えている。</p> <p>・下水道流量計のレベル計検出器、変換機の修繕工事であったため、地方自治法施行令第167条の2第1項第2の規定（地方公共団体が必要とする物品の製造、修理、加工又は納入に使用させるため必要な物品の売払いその他の契約でその性質又は目的が競争入札に適さないものをするとき。）により随意契約とした。</p>	<p>・平成21年度に総合評価落札方式の入札を実施（1件）した。</p>
行政体制	<p>定員管理</p> <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102.1%である。（H174.1職員数が222名、H22.4.1目標職員数が175名、H20.4.1職員数が174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168人に対して試算職員数171人（試算職員数の98%）、類似団体比較：職員数143人に対して類似団体平均職員数175人（類似団体平均職員数の82%）】</li> </ul> <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・集中改革プランの新たな目標があれば示してください。</li> <li>・新たな定員管理指標及び類似団体の平均との比較検討の結果を踏まえつつ、総人件費抑制の観点から、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>・年齢バランスなども考慮の上、定員管理を行う必要があります。</li> </ul>	<p>・現在集中改革プランで目標としている数値は、平成22年4月1日の職員数（全会計）を163人として、その実現に向け努力している。</p> <p>・上記の推進にあたっては退職者の不補充として継続してきているところであるが、平成22年度以降の定員管理を見据え、平成21年度から職員を採用することし、平成20年度において6年ぶりに職員採用試験を実施し、採用内定者を決定したところである。</p> <p>・平成21年度以降の定員管理に関しては、集中改革プランで計画して163人をベースとして管理していく予定である。</p>	<p>集中改革プランの目標数値である163人は平成22年4月1日で予定とおり達成する見通しである。今後はこの程度の人員数を維持するかたちで新規採用を行なっていく。その他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）	
給与・勤務条件・人事管理	<p>給与（給与抑制状況含む）</p> <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6級で運用されている。</li> <li>・H19のラスパイレス指数は96.5（前年度96.3）となっている。</li> <li>・財政難によりH17年4月から管理職手当が20%、期末手当が1月分カットされている。</li> <li>・わたりが行われている。（3級主事、4級主事、4級副主幹、4級主査）</li> <li>・3級主事及び4級主事に対し、期末手当の役職加算が支給されている。</li> <li>・管理職手当が定額化されていない。</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>・役職以外の職員に対し、期末手当の役職加算が支給さ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を示してください。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人事評価制度の実施が近いことから、しっかり準備する必要があります。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成18年4月に給与構造の見直しを行い、いわゆる「わたり」に関しては、廃止している。</li> <li>・3級主事、4級主事の存在に関しては任命換え等の実施によるものであり、解消に向けて努力する予定であるが、長期的なスパンで検討したい。</li> <li>・管理職手当の定額化に関しては、給与の抑制と併せて、支給額の20%カットを実施しており、現段階では移行を想定していません。（定額化より低い水準で現在推移している。）</li> <li>・人事評価制度に関しては、現在従前の評価方法を活用しながら、職員個々の評価を行っている。国、県、先進事例等を参考としながら早期に実施していきたい。</li> </ul>	<p>地方公務員法の改正が未だ実施されていないが、当町では国家公務員にならない人事評価制度を平成22年度中に導入することで作業を進めており、総務省の制度を利用して管理職対象の人事評価について外部講師を招いての研修も申し込み中である。</p>
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、特殊勤務手当数は23であり、保健活動手当、医療技術員手当、検査手当、往診手当、犬・猫等の死体処理手当、公害調査手当、農業改良普及手当、気かんボイラー作業手当、水道技術管理者手当、水道業務手当、水道手当、給水停止手当、緊急勤務手当など制度の趣旨に沿わない手当が見受けられる。</li> </ul> <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現在の特殊勤務手当において、手当の特殊性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。それぞれの手当について詳細に示してください。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特殊勤務手当の趣旨に沿って、住民に説明責任を果たせるよう見直すべき手当については、見直す必要があります。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成20年度において、職員労働組合と特殊勤務手当全項目廃止で、協議を続けており、年度末までに結果を出す予定である。</li> </ul>	<p>医師にかかわるもの以外は平成21年度末で廃止することで職員組合とも合意している。</p>
特別昇給	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤奨の場合、退職時に最高12号給の特別昇給がなされている。</li> </ul> <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・国にない特別昇給制度の見直しに向けた取組方針、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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・勤奨に関する特別昇給に関しては、早期退職者を募る上で必要不可欠な措置であり、制度として継続している。国の給与実態調査等の県によるヒアリングの際にも指導されている事項であるが、集中改革プランの推進中は継続を行なう予定である。見直しに関してはそれ以降に行う予定である。</li> </ul>	<p>集中改革プランの目標数値が達成できる見通しなので、退職時の特別昇給については廃止の方向で検討する。</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）	
技能労務 職員の給 与	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・技能労務職員の給与等の取り組み方針について、総務省通知に基づき策定、公表しているが、その中で「現業部門については民間委託を含めて人件費を抑制していく方針」とされている。</li> </ul> <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・民間委託等をする事となった業務について、職種ごとの具体的な検討スケジュールについて示してください。</li> </ul> <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第3次行政改革で項目として計上している事項に関して検討を行っている。給食センター（調理員関係）</li> </ul>	技能労務職員については、今後正職員の採用を行なわないこととしているので、現在勤務している正職員の定年退職時期等も考慮しながら具体的に検討していく。
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"> <li>・精神疾患による病気休暇等がH17年4人、H18年3人、H19年1人である。</li> </ul> <p>【検討依頼時事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・庁議等における町長、副町長からの管理職に対する注意喚起を行うとともに、管理職から職員に対して注意喚起を行なうとともに、注意が必要な場合に関して人事担当課への情報提供等を行なっている。</li> <li>・精神科医による職員研修（平成17年度）</li> <li>・病欠者に対する個別相談（随時）</li> </ul>	衛生委員会で各職場の状況を毎月確認しているほか、庁議でも各課長から状況を確認している。病休者については配偶者も同席しての面談を実施している。
人材育成	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「人材育成基本方針」は平成15年9月に策定され、「研修に関する基本的な方針」についても既に策定されている。</li> </ul> <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・基本方針を見直す予定であれば、人事評価と絡めて検討してみてもどうか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第3次行政改革の大綱を平成15年9月に策定し、その中で今後の職員の育成方針等を掲げ実行している。</li> </ul>	これまで第3次行政改革大綱の中でうたっていた人材育成基本方針を見直し、平成21年5月に単独の方針を制定した。人事評価についても制度が確立されしだい記載する予定である。
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）実績なし。</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> </ul> <p>これまで平成13年度に土木分野、平成15、16年度に農林分野、平成20年度に企画政策分野でそれぞれ1名ずつ人事交流を行っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <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> </ul> <p>過去5年間（平成16～20年度）では、平成20年度に1名の研修生派遣が行われている。</p> <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>・平成20年度においては、農林水産省との交流人事1名、県庁市町村課に対する研修生1名、県南広域振興局との人事交流1名と3名の職員を派遣しているところである。</li> <li>・職員の人材育成方法の手段として、非常に有意義な研修方法として位置づけをしており、今後においても可能な限り継続していく予定である。</li> </ul>	人事交流については、引き続き積極的に実施しており、平成21年度は県庁に1名、農林水産省に1名派遣している。平成22年度も県庁、振興局、さらにはドイツのライネフェルデ・ヴォアヴィス市への派遣も予定している。

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）	
勤務時間・休暇等	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・修学部分休業及び高齢者部分休業が制度化されていない。</li> <li>・育児短時間勤務及び自己啓発等休業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>・修学部分休業及び高齢者部分休業の制度化に向け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>・育児短時間勤務及び自己啓発等休業の制度化に向け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>・自己啓発等休業等については、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>・修学部分休業及び高齢者部分休業、育児短時間勤務、自己啓発等休業の制度化に向けては、職員の定員管理との関係から運用方法も踏まえ、検討していきたいと考えている。</li> </ul>	<p>いずれの制度も無給であったり、短時間勤務相当の給与支給のため、職員からのニーズもなく制度化していない状況である。県内の自治体の動向も見ながら検討していく。</p>
その他	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・互助会等に対する公費負担額が平成19年度決算で会員一人当たり33,576円と県内市町村の平均(21,105円)を大幅に上回っている。</li> <li>・独自互助会において共同互助会と同様の給付事業(職員本人弔意金、家族弔慰金)が実施されている。</li> <li>・次世代育成支援対策推進法に基づき、国及び地方公共団体において特定事業主行動計画を策定することとなっているが、策定されていない。</li> </ul> <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・互助会等に対する公費負担額について、住民に対し理解を得られるように十分に説明責任を果たせるものとなっているか。</li> <li>・独自互助会における二重給付の理由及び、適正化に向けた今後の取組方針、スケジュールを示してください。</li> <li>・特定事業主行動計画が未策定となっている理由及び策定に向けた今後の取組方針、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>・二重給付となっている事業については、住民の理解を得がたいと考えられますので見直しを検討すべきではないでしょうか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・町の独自互助会を除いた市町村互助会単独の公費負担額の平均は1人当たり23,460円であり、他の県内市町村平均の21,105円の数値が異常に低いと思われる。</li> <li>・当町では、独自互助会の町負担について、平成17年度から1人あたり9,000円から8,000円と削減しており、また、独自互助会の餞別金等の給付は行なっていない事から住民の理解は得られると考えている。</li> <li>・特定事業主行動計画については、平成21年2月末策定の予定で現在作業を行なっている。</li> </ul>	<p>町補助金を8,000円/人から6,000円/人に削減している。平成22年度にはさらに一人当たりの額を下げ、個人給付にかかわるものについては、会費のみを充当することで協議中である。</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>セキュリティ対策</p> <p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・セキュリティチェック自己点検(満点:3.00)</li> <li>平成19年度 2.96点(県平均2.98点、国平均2.99点)</li> <li>平成20年度 2.99点(県平均2.96点)</li> </ul> <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・外部監査を受けてみるということも大切ですので、ラスデックの監査の受監について検討してみてはどうでしょうか。</li> </ul>	<p>1 第三者的なチェックについて</p> <p>今年度から県が地方自治情報センターの監査を受ける団体を指名することになったことから、それに従う。</p> <p>2 災害対応について</p> <p>特に定めていないが、可能な限り業務システムのバックアップデータと端末機を搬出するか破損しないような措置を講ずることしかない。単純なことなので、規程にする必要がないと考えるが、職員への周知はしていないので、今後周知に取り組む。</p> <p>なお、住基ネットについては、緊急時対応計画を定めている。</p>	<p>1 第三者的なチェックについては、今年度は地方自治情報センターからの指名がない。</p> <p>2 災害対応については特になし。</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 台帳カー ド	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・累計交付実績117枚（20年8月31日現在）、住基人口16,436人（20年3月31日現在）、普及率0.71%（県内第26位）</li> <li>・住基カード交付手数料の無料化実施済。（H20.4.1～H23.3.31）</li> <li>・住基カードの多目的利用未実施</li> </ul> <p>【検討依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・住基カード普及に向けて、今後の取組方針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）</li> </ul> <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・多目的利用についても検討してみてください。</li> </ul>	<p>住基カードの有効性と手数料無料化について随時広報する。</p> <p>住民票の写しや戸籍謄抄本を交付請求のするときには本人確認書類の提示が必要であることから、窓口にて運転免許証等顔写真付きの身分証明書を持っていない方に対して、公的な写真付き身分証明書としての利用を紹介、申請を呼びかけている。また、運転免許証を自主返納した高齢者に写真付き身分証明書としての利用を広報12月号に掲載予定。老人クラブや地区生涯教育センターでの高齢者事業時に出向き、普及推進を図る。</p> <p>現況の町財政では多目的利用は困難な状況である。</p> <p>平成22年度末までの交付枚数累計500枚を目指す。（H19年度以前交付枚数94枚）各年度目標：H20年度 100枚、H21年度 150枚、H22年度 150枚</p>	<p>町広報紙に住基カードの有効性と手数料無料化に関する記事を掲載し、カードの普及促進に努めた。また、様々な会議に出向き（民生委員会、自治会長会議、農業委員会、納税研修会等）身分証明書としての利用のPRを行った。</p> <p>多目的利用については、現況の町財政では困難な状況であり取組みは行っていない。</p> <p>平成21年12月末までの交付枚数 434枚 各年度実績：平成20年度実績 187枚 平成21年度12月末時点 152枚</p>