

H22.12 市町村課		H22.12 田野畑村
依頼事項等		左に対する回答(方針・対策・課題・要望事項等)
行政改革	行政評価制度	<p>【現状と課題】</p> <p>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)</p> <p>・行政評価の導入状況：導入予定なし</p> <p> ※平成19年度調査 導入予定なし</p> <p> ※平成20年度調査 導入予定なし</p> <p>【依頼事項】</p> <p>・行政評価の導入の実現性について示してください。</p> <p>【助言事項】</p> <p>・行政評価について、村の次期総合計画を策定中でもあることから、村の柱となる施策や、評価しやすいものから目標とする数値などを決めて、施策、政策評価に取り組んではどうか。</p>
	民間委託	<p>【現状と課題】</p> <p>民間委託等の推進(事務事業18事業)(H22.4.1現在)</p> <p>・全部委託(2):水道メーター検針、ホームヘルパー派遣</p> <p>・一部委託(6):学校給食(調理)、学校給食(運搬)、道路維持補修・清掃、バス運行、除雪、医療事務</p> <p>・全部直営(10):本庁舎の清掃、本庁舎の夜間警備、案内受付、電話交換、公用車運転、学校用務員事務、情報処理・庁内情報システム、ホームページ作成運営、調査統計、総務関係事務</p> <p>県内平均と比較して事務事業の民間委託割合は低い。</p> <p>全部委託割合:H16末時点 11.1% H22調査 11.1%(岩手県平均38.4%)</p> <p>一部委託割合:H16末時点 33.3% H22調査 33.3%(岩手県平均32.9%)</p> <p>全部直営割合:H16末時点 55.6% H22調査 55.6%(岩手県平均28.8%)</p> <p>※県内類似団体(人口3,000人～6,000人の団体の平均)H22調査</p> <p> 類似団体比較しても事務事業の民間委託割合は低い。</p> <p>全部委託割合 46.4%</p> <p>一部委託割合 16.0%</p> <p>全部直営割合 37.5%</p> <p>【依頼事項】</p> <p>・全部直営の事務事業について、一部・全部委託にできない理由を示してください。</p> <p>・民間委託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。</p>
	指定管理者制度	<p>【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42箇所)</p> <p>・指定管理者導入済6箇所(H21末までの目標6箇所)</p> <p>・業務委託あり21箇所(H21末までの目標21箇所)</p> <p>・全部直営15箇所(H21末までの目標12箇所)</p> <p>県内平均と比較して、指定管理者制度の導入割合は低く、進んでいない。</p> <p>指定管理者制度導入割合:14.3% (岩手県平均27.4%)</p> <p>【依頼事項】</p> <p>・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)</p> <p>・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>
	情報公開制度	<p>【現状と課題】</p> <p>・田野畑村情報公開条例(H12.10.1施行)が定められているが、国の法律及び県の条例と比較して、開示請求者に条件を付けている。(条例第5条)</p> <p>【依頼事項】</p> <p>・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(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> <p>・開示請求者に条件を付けている理由について示してください。</p>
	個人情報保護条例	<p>【現状と課題】</p> <p>・田野畑村個人情報保護条例(平成1年3月20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年度地方公共団体における個人情報保護対策等制度化調べの回答結果、下記の課題が見られる。</p> <p>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。</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>【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、今後の取組みを示してください。</p> <p>【助言事項】</p> <p>・国の個人情報保護に関する基本方針に沿った体制の整備等について、比較的取り組みやすい職員研修などから取り組んではどうか。</p>

	依頼事項等		左に対する回答(方針・対策・課題・要望事項等)
	入札・契約制度	<p>【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H20試験導入済 ・ダンピング対策 低入札価格調査基準価格算定式 平成21年4月中央公契連モデルに準拠 最低制限価格の算定式 未導入 予定価格の公表 事後公表 ・H20競争入札平均落札額 97.6% <p>【依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一般競争入札の実施の可能性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。 ・H21競争入札平均落札率について示してください。 <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・入札参加業者が分かりやすい状況となっていることから、一般競争入札(条件付き一般競争入札)の導入や公募型指名競争入札の対象工事の拡大(基準額の引き下げなど)等により、談合しづらい環境作りについて取り組んではどうか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・一般競争入札の実施については、未定。 ・総合評価方式の導入実績は、H21に1件。 ・H21競争入札平均落札率は、97.0%
行政体制	定員管理	<p>【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 74人(対H17 ▲12人、▲14.0%) [技能労務職 平成22年4月1日現在 1人(運転手)] ・集中改革プラン H22総職員数80人(対H17▲7.0%)進捗率200.0% ・定員管理取組シート ①新たな指標 H21試算職員数100に対し85 ②類似団体 H21類団平均100に対し89 ③集中改革プラン H22目標町村平均100に対し103 ・今後の定員管理計画 H23～の計画については検討中 <p>【依頼事項】</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。 ・今後の定員管理計画の検討状況について示してください。 	<p>定年退職予定者の状況は以下のとおり</p> <p>H22末 2名 H23末 3名 H24末 6名 H25末 4名 H26末 3名</p> <ul style="list-style-type: none"> ・採用予定者は、H23当初2名、その後は未定である。 ・今後の定員管理計画については、検討中である。
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5級で運用されている。 ・H21のラスパイレース指数は、89.0(前年88.1)と県内市町村の95.5と比較すると6.5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、給与抑制は行われていない。(一般職) ・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、貴村における人事評価制度導入に向けた考え方及び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はどうか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職手当については、定額化を検討したい。 ・人事評価制度については、必要性は認識している。具体的なスケジュールは決まっていないが、他市町村の例も参考としながら導入を検討したい。
	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、特殊勤務手当の数は4で、支給職員の割合は2.7%となっている。 ・C区分の手当が3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>手当を受ける職種等を考慮し、特殊勤務手当として月額支給している。</p>
	技能労務職員の給与等	<p>【現状と課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「技能労務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。 ・技能労務職員は、自動車運転手1名のみ。 <p>【依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・技能労務職員(自動車運転手1名)について、今後の方針を示してください。 	<ul style="list-style-type: none"> ・技能労務職1名は、H22末で退職予定である。その後は、不補充とする。
	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"> ・精神疾患による病気休暇がH19年 2人、H20年 1人、H21年0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0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・ケア)を検討してください。 	<ul style="list-style-type: none"> ・外部で開催される研修会等に職員を出席させている。

	依頼事項等		左に対する回答(方針・対策・課題・要望事項等)
	人材育成	【現状と課題】 ・「人材育成基本方針」「研修に関する基本的な方針」ともに12年12月に策定されている。 【依頼事項】 ・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。	・村独自の研修、市町村職員研修協議会の研修等、計画的に受講させている。
	職員の相互交流	【現状と課題】 ・「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) H13～14に1件(土木部門)交流実績あり。 ・「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) H11に1件(土木部門)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H15(地域振興課),H18,H19(市町村課)に派遣実績あり。 【依頼事項】 ・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を示してください。 ・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。	・実施方針として、県との職員交流を図ることとしている。 ・研修派遣等により欠員を生じた場合、その補充はできない。これにより、実動人員が減り他職員の負担が増すこととなる。 ・職員を削減している中で、研修派遣等は難しい面もあるが、検討したい。
	勤務時間、休暇等	【現状と課題】 ・年次休暇の取得 平均取得日数7.8日 消化率20.0% ・病気休暇制度の内容 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 ・組合休暇(無給・5日以内) ・結婚休暇(連続する7日以内) ・保育時間(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) ・独自の特別休暇等 ・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) ・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、胎児の健康保持に影響があるとき(適宜休息し、又は捕食するために必要な時間の範囲内) ・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(制定予定なし)、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) 【依頼事項】 ・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。 【助言事項】 ・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。 ・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器として整備することを検討してはどうか。	・国と異なる内容については、国の状況を把握し検討したい。 ・村内企業等の状況を考えれば、自己啓発休業等については制度化する考えはない。
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。 H22、システム運営監査(LASDEC)を受検済(10月18日-20日) 【依頼事項】 ・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。 ・システム運営監査の状況について教えてください。	・災害時は、緊急対応時対応計画に従い対応する。 ・H22に第三者機関による監査が行われた。
	住民基本台帳カード	【現状と課題】 ・交付実績42枚(平成22年8月31日現在)、住基人口3,976人(平成22年3月31日現在)、普及率1.056%(県内第32位) ・住基カード交付手数料の無料化実施済 ・住基カードの多目的利用未実施 【依頼事項】 ・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)	・今年度中に広報等で住基カードの周知を行う予定としている。なお、広域交付は参加済であり、多目的利用については実施予定はない。