

	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	<div>行政評価制度</div> <div>【現状と課題】 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) ・行政評価の導入状況 既に導入済 ・行政評価の対象 施策、事務事業の一部 ・行政評価の公表 施策:全て公表している 事務事業:一部公表している 【依頼事項】 ・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て、業務にどのように反映させたかを示してください。</div>	<div>・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 評価の対象は、施策、基本事業及び市が行っている全ての事務事業を対象としている。ただし、外部評価については、評価委員会の「対象をしばり評価内容を深めたい。」の方針から、年度当初に定める行政評価実施方針において、当該年度の外部評価の対象を定めている。 ・行政評価結果を踏まえて、業務にどのように反映させたか。 外部評価を行った施策については、評価委員会の評価結果に対する検討会を開催し、その結果を総合計画実施計画のローリング及び新年度予算編成へ生かしている。自己評価を行った施策評価についても、それぞれの担当課において、総合計画実施計画事業計上及び予算要求へ反映させている。</div>
民間委託	<div>【現状と課題】※旧宮古市、旧川井村を合算したもの 民間委託等の推進(事務事業21事業)(H22.4.1現在) ・全部委託(6):本庁舎の夜間警備、電話交換、し尿収集、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 ・一部委託(11):本庁舎の清掃、公用車運転、一般ごみ収集、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、調査集計、総務関係事務、バス運行、除雪、医療事務 ・全部直営(4):案内受付、学校給食(調理)、学校用務員事務、ホームページ作成運営 県内平均と比較して全部委託割合は低いが、一部委託は進んでおり、委託全体でみると県平均と同程度である。 全部委託割合:H16末時点 28.6%(旧宮古市) H22調査 28.6%(岩手県平均37.9%) 一部委託割合:H16末時点 38.1%(旧宮古市) H22調査 52.4%(岩手県平均33.8%) 全部直営割合:H16末時点 33.3%(旧宮古市) H22調査 19.0%(岩手県平均28.3%) 【依頼事項】 ・今後、旧川井村分を含んだ民間委託をどのようにしていくか(全部委託、一部委託、全部直営の増減等)を示してください。 ・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。</div>	<div>・今後、旧川井村分を含んだ民間委託をどのようにしていくのか。 [全部委託] 継続して委託する方針 [一部委託] 学校給食(運搬)・・・H22.7.1全部委託 本庁舎の清掃、情報処理・庁内情報システム維持、調査集計、総務関係事務、医療事務・・・現状(一部委託)を維持 一般ごみ収集・・・退職不補充を基本とし、委託を進める。 公用車運転、道路維持補修・清掃等、バス運行、除雪・・・退職不補充を基本とし、現状を維持 [全部直営] 案内受付・・・案内受付は未設置 学校給食(調理)・・・H22.7.1全部委託(川井地区においては、当面の間直営を維持) 学校用務員・・・退職不補充を基本とし、現状を維持 ホームページ作成運営・・・現在既に一部を委託(現状維持) ・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。 委託先の選定は、入札参加資格のある業者から入札及び随意契約により契約を行っており、競争性・透明性は確保している。入札参加資格者名簿は市HPで公表済み。随意契約は委託の内容や金額に応じて、担当課で見積り合わせや見積徴収を行っている。また、委託の特殊性や金額に応じて選定委員会を設置し適正な業者を選定するよう努めている。なお、随意契約の公表は、地方自治法施行令に基づくものについては公表しているが、入札結果については公表していないことから、今後の課題である。</div>
指定管理者制度	<div>【現状と課題】※旧宮古市、旧川井村分を合算したもの 公の施設の指定管理者導入状況(H22.4.1現在:対象 346箇所) ・指定管理者導入済97箇所(H21末までの目標94箇所) ・業務委託あり116箇所(H21末までの目標112箇所) ・全部直営133箇所(H21末までの目標130箇所) 県内平均と比較して、指定管理者制度の導入は同程度である。 指定管理者制度導入割合:28.0% 宮古市(岩手県平均27.4%) 【依頼事項】 ・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。</div>	<div>・公の施設については、可能な限り指定管理者制度により管理することを原則としている。 h22.4.1現在の指定管理者導入施設127箇所 ・指定管理者制度を導入していない施設において同制度を導入しない理由 施設が老朽化している場合(公営住宅等)、消防車両、消防資機材の保管場所を兼ねている場合(コミュニティ消防防災センター)、施設が一般市民の利用に広く供するものでない場合(学校給食共同調理場、牧野、養魚場等)、市の部署の事務所を兼ねている場合(保健センター等)、永続的な管理運営が不可欠な場合(墓地、飲料水供給施設、簡易水道、都市下水路、排水処理施設等)、管理業務の一部の委託でも施設の合理的な管理が可能な場合(農村公園、漁村公園等)、指定管理者制度による管理を行おうとしたが指定管理者となる者がなかった場合(国保田老診療所)、合併時の協定等により直営により管理運営することとした場合(国保新里診療所、国保川井診療所、国保川井歯科診療所、薬師塗漆工芸館等) ・今後とも公の施設については、可能な限り指定管理者制度により管理していく予定</div>
情報公開制度	<div>【現状と課題】 ・宮古市情報公開条例が定められており、請求者条件も国及び県と同様に特に条件付けられてはいない。 【依頼事項】 ・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(その理由)を示してください。(平成21年度分)</div>	<div>開示請求件数 81件 全部開示件数 77件 一部開示件数 3件(不開示理由 個人情報に該当) 不保有件数 1件</div>
個人情報保護条例	<div>【現状と課題】 ・個人情報保護条例(平成17年6月6日施行) 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。 1 実施機関に係る調査で、「公立学校」が実施機関とされていない。 2 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。 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 ②個人情報の保護に関し、各部署毎の責任者の指定 ④個人情報保護に関する監査・点検の実施 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 ・説明会等開催による周知 ⑥「過剰反応」対策に関する対応 ・いわゆる「過剰反応」に関する職員への教育・研修 ・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 【依頼事項】 ・公立学校を実施機関としていない理由を示してください。 ・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。</div>	<div>1 解釈の誤り。 公立学校は実施機関である教育委員会に含まれる。 2 ①及び②については、各担当課等の長がそれぞれ部署の責任者であり、事務の総括を担当する部署の長が統括的な責任者であることから、改めて指定をするということは考えていない(情報システムに関してはセキュリティに関する規程を作成し、責任者等の規定あり)。 ④については、現在のところ特に考えていないが、今後検討していきたい。 ⑤については、改めて説明会等の開催は考えていないが、HP上の個人情報保護に関する情報を改善するなど、周知を図りたい。 ⑥については、職員に対しては庁内LANで個人情報保護制度の事務取扱の周知を図っており、「過剰反応」の問合せ、事例も見受けられないことから改めて研修等を実施する予定はない。住民に対しても説明会等の開催は行わないが、⑤と同様の周知を図りたい。</div>

	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">・一般競争入札実施済み(130万円超)・総合評価方式H21試験導入済(1000万円以上)・ダンピング対策 低入札価格調査基準価格算定式 未導入 最低制限価格の算定式 独自方式 予定価格の公表 事前公表・H20競争入札平均落札率 91.1% <p>【依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none">・一般競争入札の実施状況を提示してください。・総合評価方式の導入実績を提示してください。・H21競争入札平均落札率を提示してください。	<ul style="list-style-type: none">・一般競争入札の実施状況 入札・契約制度は、平成13年4月の「公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律」施行以降、逐次改善を図ってきました。その主な内容として、平成13年7月から条件付一般競争入札を導入し、郵便入札と併せて実施し、平成19年7月から原則として指名競争入札を廃止し、条件付一般競争入札へ移行しています。平成21年度は186件を実施しています。・総合評価落札方式の導入実績 平成21年6月に試行要領を定め、7月から試行実施し、旧川井村を含めて4件を実施しています。形式は市町村特別簡易型で、対象工事を予定価格1千万円以上としています。今後は、落札決定基準の技術評価項目の見直しを図りながら、この方式を市内業者に浸透させ、対象工事を増やしていくこととしています。・H21競争入札平均落札率 競争入札落札率(単純平均)は、91.0%(旧川井村を含む)です。
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 671人(対H17 ▲151人、▲18.4%) [技能労務職 平成22年4月1日現在 95人(清掃職員20人、学校給食員27人、用務員6人、運転手19人、学校給食員以外の調理員15人、電気・ボイラー等技術員5人、道路維持・補修員3人)]・集中改革プラン H22総職員数721人(対H17▲12.3%)進捗率149.5%・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93 ②類似団体 H21類団平均100に対し114 ③集中改革プラン H22目標町村平均100に対し96 <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を示してください。・今後の定員管理計画の策定状況を示してください。	<ul style="list-style-type: none">・川井村との合併による新市基本計画では合併10年経過後(平成31年度)の職員数を570人(平成22年4月1日現在670人)と想定し、退職職員の6割相当の採用を予定している。・合併後の新たな定員適正化計画を今年度中に作成予定である。
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7級で運用されている。・H21のラスパイレース指数は、93.6(前年93.4)と県内市町村の95.5と比較すると1.9ポイント低くなっている。・わたりは行われておらず、管理職手当が定額化されている。・現在、給与抑制は行われていない。(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どおり公表している。・地方公務員法40条に基づく勤務成績の評定が実施されていない。 <p>【依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none">・勤務成績の評定を行っていない理由を示してください。また、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、貴市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を示してください。	<ul style="list-style-type: none">・人事評価の必要性は認識している。平成19年度には部課長級の職員を対象に研修と試行を行った。平成20年度には全職員を対象に研修を行い、80人が受講したほか、部課長級と一部の副主幹級の職員を対象に試行を行った。平成21年度には人事評価の理解を深めるために副主幹級及び主査級の職員を対象に研修を行い、40人が受講した。今後も、こうした研修を継続しながら人事評価制度の構築を図っていきたい。
	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15で、支給職員の割合は27.3%となっている。・C区分の手当が4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(月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。	<ul style="list-style-type: none">・C区分の手当のうち、医師手当等の3手当については医師確保の必要性を考慮し、特殊自動車運転手当については業務の危険性を考慮し支給している。・月額支給の手当については、日常的に特殊性がある勤務で、月額や回数に応じた算定に適さない勤務をしている職員に支給している。
	特別昇給	<p>【現状と課題】</p> <ul style="list-style-type: none">・勸奨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・スケジュールを示してください。 <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none">・退職手当を増額させるために昇給させるということは対外的に説明できませんし、住民の理解も得られないと思われます。廃止する方向で進めていただきたいと思います。	<ul style="list-style-type: none">・勸奨退職時の特別昇給については平成21年度で廃止予定であったが、川井村との合併により職員数が増加したことから廃止していない。今年度策定する定員適正計画と併せて検討を行い、できるだけ早期に廃止したいと考えている。
	技能労務職員の給与	<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。・「技能労務職員の給与等の取組方針」において、「今後も可能な業務について民間委託を行い、現在117名(平成19年4月1日現在)の技能労務職員を今後10年間で約40%の削減を行う」としている。 <p>【依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none">・「技能労務職員の給与等の取組方針」の取組状況を示してください。	<ul style="list-style-type: none">・技能労務職員については退職不補充を基本としており、平成16年4月以降採用者はいない。・平成19年4月1日現在117人いた技能労務職員は、平成22年4月1日現在95人(旧川井村職員6人を含む。)となっており、18.8%の減となっている。
	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7人、H20年13人、H21年16人である。・精神疾患による休職者がH19年2人、H20年3人、H21年5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)を示してください。	<ul style="list-style-type: none">・昨年度全職員を対象としたメンタルヘルス研修会を開催し、今年度も予定している。・岩手県市町村職員共済組合主催の「心のけんこう相談会」の周知を行っているほか、新任の課長等が「メンタルヘルス講習会」を受講している。・長期の病気休暇等の職員には、適時に主治医、家族又は本人と面談を行っている。

	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19年2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を示してください。	・人材育成基本方針及び研修に関する基本的な方針に基づき平成21年度も職員研修を実施した。 〔平成21年度実績〕 総研修日数371日、総受講者数368名 ・自己啓発研修(自主計画研修、通信教育等) ・市独自研修(新採用職員研修、人事評価研修、職種別集合研修等) ・岩手県市町村職員研修協議会(基礎Ⅰ～Ⅲ研修、監督者級研修、管理者級研修、人事事務研修、法規事務研修、政策形成研修、人事評価研修、メンタルヘルス研修等) ・派遣研修(市町村職員中央研修所、全国市町村国際文化研修所、自治大学校等) ・長期派遣・人事交流(国土交通省東北地方整備局、岩手県地方税特別滞納整理機構)
	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) 平成13～18年度に交流を行っている。 ・「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) 平成11(企画),12(税務),16(企画),18(福祉),19(福祉)年度に交流を行っている。 ・「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10年間では(H13～H22)では平成11年及び平成14年に旧川井村から市町村課に1名が派遣されている。 ・平成20年度のヒアリングの際に、「職員を1年間県に研修派遣することについては、職員数が減少している現状では積極的に取り組むことが難しい状況」との回答あり。 【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を示してください。 ・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について示してください。 ・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。	・人材育成基本方針等においては、国や他の地方公共団体などへの職員派遣や人事交流は、継続することとしている。 ・現在、国土交通省東北地方建設局とは人事交流を実施し、岩手県地方税特別滞納整理機構と財団法人三陸基金には職員を派遣している。 ・職員数が減少する中でも人事交流や職員派遣による人材育成は必要であるが、特に人員の減となる職員派遣については、その可否についてより厳格に検討していくものとする。
	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8.5日 消化率21.0% ・国と異なる特別休暇 ・結婚休暇(7日以内(週休日等を含む。)) ・産前(産前8週間まで) ・産後(産後10週間まで) ・保育時間(1日2回それぞれ1時間以内) ・妻の出産(5日以内) ・親族死亡(配偶者10日) ・父母追悼(配偶者、子) ・夏季休暇(5日) ・独自の特別休暇等 ・職員団体の事務従事(無給) ・妊娠休暇(つわり) ・生理休暇 ・予防接種又は健康診断 ・妊娠中、出産後の保健指導、健康診断 ・妊娠中、業務が母体、胎児の健康保持に影響があるとき ・妊娠中、交通機関の混雑が健康保持に影響があるとき ・その他 ・自己啓発等休業(制度なし) ・高齢者部分休業(制度なし) 【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。 ・自己啓発等休業及び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】 ・自己啓発等休業、高齢者部分休業について、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に器として整備することを検討してみてもどうか。 ・夏季休暇の5日は県内でも最も多い部類に入ります。一方、年次休暇の平均取得日数は、全国や県内の平均を若干下回っている状況です。夏季休暇ではなく年次休暇で対応することは考えられないでしょうか。	・特別休暇については、県内市町村の状況を把握の上、検討することとしたい。 ・自己啓発等休業及び高齢者部分休業については、制度化の適否について検討を行いたい。
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 2.97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。 今年度、システム運営監査(LASDEC)を受検予定 【依頼事項】 ・システム運営監査受検にあたっ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。	・受検日程は11月15日より17日までの3日間。 監査法人を連絡を取り準備を進めている。 ・災害時には、システムやネットワークの状況を確認し、保守事業者や関係機関との連絡調整、関係部署に対し対応を指示するなど適切に対処する。
	住民基本台帳カード	【現状と課題】 ・交付実績1,190枚(平成22年8月31日現在)、住基人口60,545人(平成22年3月31日現在)、普及率1.676%(県内第20位) ・住基カード交付手数料の一部無料化実施済 ・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)	・住基カードの普及促進については、本庁・支所・出張所でポスターの掲示、リーフレットを窓口で配布するほか、広報紙掲載やホームページを利用して広くPRを実施している。また、窓口での本人確認強化に伴い、身分証明書を所有していない高齢者等を中心に、住基カードの取得を呼び掛けているところであるが、普及拡大には至っていないのが現状である。 ・自動交付機の導入については、平成19年度に住民票、印鑑証明、税証明、戸籍証明の交付について検討を行ったが、導入経費、維持費用が多額であったことから、費用対効果の観点から導入を見送った経緯がある。 ・今後の方針としては、まず11月1日発行の広報紙に、運転免許証を返納した高齢者等の身分証明書としての利用のPRを行い、情報発信を強化するとともに、住基カードを取得しやすい環境整備について検討しながら普及拡大に向けた取り組みを実施していきたい。