

	H22.12 市町村課	H22.12 磐石町	H24.1 磐石町
	依頼事項等	左に対する回答(方針・対策・課題・要望事項等)	平成23年度取組実績
行政改革	【行政評価制度】 【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、事務事業の全て(公営企業会計を含む) 行政評価の公表 施策: 全て公表している 事務事業: 公表を検討中(公表時期未定) 【依拠事項】 ・事務事業の公表について、検討状況を示してください。 ・行政評価結果を踏まえた業務への反映状況について示してください。	【事務事業の公表について、検討状況】 ・事務事業の公表については、町民向けの決算書を作成し、配布する予定(H23年度開始予定)であり、その中で一部の事務事業について事務事業評価を公表していく予定。 【行政評価結果を踏まえた業務への反映状況】 ・評価対象の事務事業の内、51.6%の事務事業が「現状維持」以外の方向性を示しており、業務改善に向けた意識向上が図られているのではないかとと思われる。 ・評価対象の事務事業の内、96.7%の事務事業が課題解決に向けて取り組みを実施しており、業務改善が図られているのではないかとと思われる。 ・評価と予算の連動を図るため、予算要求前に事務事業の中間評価を行い、その評価結果を基に各課は予算要求を行うこととしている。	【事務事業の公表について】 ・町民向け決算書の発行に向けてシステム改修が終了(H24.3月予定)、平成24年度9月の議会による決算審査を経て10月に平成23年度分の決算公表と併せて事務事業評価の一部を公表していく予定。 【行政評価結果を踏まえた業務への反映状況】 ・今年度新たな取り組みとして、事務事業の中間評価時に担当課長が「所管事務事業の来年度の成果とコストの方向性を定め、これと併せて施策評価結果及び総合計画実施計画をベースに各課長への施策ヒアリングを予算編成前に行い、各課の重点施策と取り組み方針を協議した。協議結果を担当課にフィードバックし、その結果に基づき、各課では予算要求をすることとなっている。
	民間委託 【現状と課題】 民間委託等の推進(事務事業20事業)(H22.4.1現在) ・全部委託(8): 本庁舎の清掃、本庁舎の夜間警備、電話交換、し尿収集、一般ごみ収集、水道メーター検計、ホームヘルパー派遣、在宅配食サービス。 ・一部委託(6): 学校給食(調理)、情報処理・庁内情報システム維持、調査集計、バス運行、除雪、医療事務 ・全部直営(6): 案内受付、公用車運転、学校用員事務、道路維持補修・清掃等、ホームページ作成運営、総務関係事務。 県内平均と比較して全部委託割合は低い、委託全体で見ると同程度である。 全部委託割合: H16末時点45.0% H22調査 40.0%(岩手県平均37.9%) 一部委託割合: H16末時点30.0% H22調査 30.0%(岩手県平均33.8%) 全部直営割合: H16末時点25.0% H22調査 30.0%(岩手県平均28.3%) 【依拠事項】 ・全部直営の事務事業を全部・一部委託ができない理由について示してください。 ・民間業者の選定の手続き等について、透明性の確保の状況を示してください。	【全部直営の事務事業を全部・一部委託ができない理由】 ・案内受付: 職員研修を兼ねているため直営にて行っている。 ・公用車運転: 専門職員の退職時期等を勘案しながら検討していくこととしている。 ・学校用員事務: 専門職員の退職時期等を勘案しながら検討していくこととしている。 ・道路維持補修・清掃等: 直営による柔軟な対応及び費用対効果の観点から委託していない。 ・ホームページ作成運営: 作成支援ツールにより簡単に内容修正等できることから委託する必要がない。 ・総務関係事務: 直営により柔軟な対応が可能であり現状の職員体制にて対応可能なため、委託する必要がない。 平成22年度中にアウトソーシングガイドライン策定予定であり、策定後、民間による公共サービス可能な業務を明確化し、業務委託、指定管理などの外部委託手法からガイドラインに基づき適切な手法へ外部委託を実施することとしている。	【全部直営の事務事業を全部・一部委託ができない理由】 ・案内受付: 職員研修を兼ねているため直営としている。 ・公用車運転: 専門職員の退職時期を勘案し、また今年度から公用車一括管理を行っており、状況を見ながら検討していくこととしている。 ・学校用員事務: 専門職員の退職時期等を勘案しながら検討していくこととしている。 ・道路維持補修・清掃: 直営により柔軟な対応が可能であり、また費用対効果の観点から委託していない。 ・ホームページ作成運営: 作成支援ツールにより簡単に修正等の対応が可能であるため委託の必要が無い。 ・総務関係事務: 直営により柔軟な対応が可能であり現状の職員体制にて対応可能なため、委託する必要がない。
	指定管理者制度 【現状と課題】 公の施設の指定管理者導入状況(H22.4.1現在: 対象54箇所) ・指定管理者導入済26箇所(H21末までの目標箇所26箇所) ・全部直営1箇所(H21末までの目標箇所2箇所) 県内平均と比較して、指定管理者の導入は進んでいる。 指定管理者導入割合: 48.1% 磐石町(岩手県平均27.4%) 【依拠事項】 ・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。	【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】 ・最少の経費で最大限の施設サービスを提供できるよう、サービスの質、コスト、各種の要素を鑑み、導入できる事業の検討を行っています。具体的な導入にあたっては、管理業務を委託していた施設から順次導入に至っており、新規施設についても当初からの導入となっていない。 ・公民館等の地域性の強い施設については、業者選定、運営方法等総合的な検討に時間を要しているため、現在、導入には至っていないが、今後、可能な部分からの導入を検討している。 【今後の指定管理者制度導入に係る方向性】 ・現在、アウトソーシングガイドラインを作成中。指定管理制度を態様のひとつとして、公の施設の機能を十分に発揮するために最適な管理運営手法を検討しながら、必要に応じて導入を図っていく。	【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】 ・最少の経費で最大限の施設サービスを提供できるよう、サービスの質、コスト、各種の要素を鑑み、導入できる事業の検討を行っています。具体的な導入にあたっては、管理業務を委託していた施設から順次導入に至っており、新規施設についても当初からの導入となっていない。 ・公民館等の地域性の強い施設については、業者選定、運営方法等総合的な検討に時間を要しているため、現在、導入には至っていないが、今後、可能な部分からの導入を検討している。 【今後の指定管理者制度導入に係る方向性】 ・アウトソーシングの体制の一つとして指定管理制度を活用し、施設の機能をより発揮できる運営手法を検討しながら、必要に応じて導入していく。
	情報公開制度 【現状と課題】 ・磐石町情報公開条例(H12.10.1施行)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。 【依拠事項】 ・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(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)	【開示請求件数】 ・13件(うち 開示件数 9件、一部開示 2件、非開示 1件、不存在 1件) 【非開示の理由】 ・一部開示: 個人に対する情報、非公開を条件に提出された情報であったため ・非開示: 現年度の工事にかかわる内容であり、年度内の他の契約に支障を来すため。	【開示請求件数】 ・H22実績 21件(うち開示14件、部分開示4件、不存在3件) 【非開示の理由】 ・個人の情報が記載されているものについては、塗りつぶしを行っている部分開示として、可能な限り開示している。
	個人情報保護条例 【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(調査)への回答結果、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」及び「公営企業管理者」を実施機関としていない。 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 ③職員に対する個人情報保護に関する教育・研修の実施 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 ・インターネット、パンフレット等による周知 ・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 【依拠事項】 ・「公立学校」及び「公営企業管理者」を実施機関としていない理由について示してください。 ・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。	【「公立学校」「公営企業管理者」を実施機関としていない理由】 ・条例の趣旨の中には表記していない。 ・学校に係る町の業務に関係するものについては、教育委員会の範疇として適用できるものと解釈している。 ・公営企業については直接の管理者がいないため、実施機関とは特定していないが、今後、条例等の改正を管理。 【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】 ・①～④ ・条例等の規程改正及び運用等について検討し、対応を進めていく。 ・⑤、⑥ ・住民や事業者等への周知は、ホームページ、広報を活用して行っていく。 ・職員に対しては、庁内LANを活用し、情報提供していく。	【「公立学校」「公営企業管理者」を実施機関としていない理由】 ・公立学校に係るものは教育委員会の範疇として適用できると考える。 ・公営企業については、直接の管理者がなく、また、職員は、町長事務局の職員でもあるため実施機関とは特定していない。 【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】 ・①～④ ・条例等の規定について検討を進めている。 ・⑤、⑥ ・職員に対して、チラシ等を回覧した。「過剰反応」に関しては議会でも質問があり、町としての考え方を示した。また、情報提供の方法を検討し、周知に努めていく。
	入札・契約制度 【現状と課題】 ・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方式 未導入 最低制限価格の算定方式 平成21年4月中央公契連モデルに準拠 予定価格の公表 事後公表 ・H20競争入札平均落札率 89.3% 【依拠事項】 ・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。	【一般競争入札実施の可能性】 ・現時点において可能性は低いと思われる。 【総合評価方式の導入実績】 ・平成20年度から年1～2件実施しており、今年度も1件の実施予定である。 【H21競争入札平均落札率】 ・84.4%である。	【一般競争入札実施の可能性】 ・現時点において可能性は低いと思われる。 【総合評価方式の導入実績】 ・H20から年1～2件実施しており、今年度も1件実施済である。 【H22競争入札平均落札率】 ・83.51%である。
行政体制	定員管理 【現状と課題】 ・総職員数 平成22年4月1日現在 240人(対H17 ▲34人、▲12.4%) ・[技能労務職 平成22年4月1日現在 32人(学校給食の調理員14人、用務員12人、運転手5人、学校給食以外の調理員1人)] ・集中改革プラン H22総職員数243人(対H17▲12.41%)進捗率109.7% ・定員管理取組シート ・H21試算職員数100に対しL95 ②類似団体 H21類似平均100に対しL101 ③集中改革プラン H22目標町村平均100に対しL98 ・今後の定員管理計画 H22～26の計画を策定済み(▲5%、▲12) 【依拠事項】 ・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。	【今後の退職者及び採用者の状況】 ・H22年度からの第2次定員管理計画により実施。	・計画策定時(平成22年)を基本とした場合 平成22年4月1日 239人 平成27年4月1日 227人(予定) 5.0%の減(△12人)に対し、 平成23年4月1日現在 238人 1.25%の減(△3人)

	依頼事項等	左に対する回答(方針・対策・課題・要望事項等)	平成23年度取組実績
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6級で運用されている。 ・H21のラスベベレス指数は、92.6(前年93.4)と県内市町村の95.5と比較すると2.9ポイント低くなっている。 ・あ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で示された様式及び記載要領と公表している。 ・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、貴町における人事評価制度導入に向けた考え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(給料の差に影響しない)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みてはどうでしょうか。 	<p>(管理職手当が定額化されていない理由と今後の方向性)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・手当支給対象職については、年功的に配置しているわけではなくため、職責と基本給は対応しているものと考えている。国に準じて定額化した場合、支給額が増加するため実施していない。今後は趣旨を踏まえ検討していく。 <p>(人事評価制度導入に向けた考え及び進捗状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現在、主査級以上で人事考課を実施しており、導入時期は未定であるが、人事評価導入に向けて庁舎内での人事評価研修及び若手県市町村職員研修協議会の人事評価研修に数名が参加し、研修を行っているところである。 <p>(勤務事項に対する回答)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・近隣自治体の動向を見ながら検討する。 	<p>(管理職手当が定額化されていない理由と今後の方向性)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職手当の定額化について、検討を予定している。 <p>(人事評価制度導入に向けた考え及び進捗状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人事評価制度導入に向け、平成23年度から、主任・主査級以上で人事考課を実施。研修については、従前の取組みを継続している。
特殊勤務手当	<p>【現状と課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給与実施調査によると、特殊勤務手当の数は14で、支給職員の割合は15.5%となっている。 ・C区分の手当が7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。 	<p>(特殊勤務手当としての必要性)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国の特殊勤務手当に準じ、若しくは危険、不快、不健康又は困難な勤務と捉えている。 <p>(月額支給の必要性)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・月額支給・回数支給より、経費負担が少ないものと捉え月額支給としている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・前年同様に支給。
特別昇給	<p>【現状と課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤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・スケジュールについて示してください。 <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います。廃止する方向で検討を進めてください。 	<p>(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)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・近隣自治体の動向を見ながら検討する。 <p>(助言事項に対する回答)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・近隣自治体の動向を見ながら検討する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・近隣自治体の動向を見ながら検討する。
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。 ・「技能労務職員の給与等の取組方針」において、「可能な業務に関しては民間委託や臨時職員での対応、また技能労務職から一般職への職種替えを検討していきます」とされている。 <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」の取組状況について示してください。 	<p>(「技能労務職員の給与等の取組方針」の取組状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・H21年度で調理員2名が退職したが、新規採用は行わず臨時職員で対応している。H22年度にも運転手2名が定年退職するが、臨時職員で対応予定。 	<p>(「技能労務職員の給与等の取組方針」の取組状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・H22年度で運転手2名が定年退職したが、新規採用は行わず臨時職員で対応している。
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"> ・精神疾患による病氣休暇がH19年3人、H20年3人、H21年2人である。 ・精神疾患による休職者がH19年2人、H20年1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氣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。 	<p>(精神疾患による職員の病氣休暇等の対策について、具体的な取組み)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今年度、全職員を対象にメンタルヘルス研修の一環として自殺予防ゲートキーパー研修を実施。また、毎年度、研修協議会及び共済組合主催の研修に数名が参加している。 	<p>(精神疾患による職員の病氣休暇等の対策について、具体的な取組み)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・H23年度現時点で、精神疾患による病氣休暇取得者、休職者はいない。 ・研修協議会及び共済組合主催の研修に参加。
人材育成	<p>【現状と課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「人材育成基本方針」(研修に関する基本的な方針)とともに22年3月に策定されている。 <p>【依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<p>(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)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材育成基本方針に掲げた「求められる職員能力」の向上を図り、「求められる職員後」を目標に研修計画により、新採用職員研修、臨時職員研修、広域交流職員研修報告会、クレーン対応研修、人事評価研修、ユニバーサルデザイン研修を庁舎内研修として実施。若手県市町村職員研修協議会、東北自治研修所、市町村アカデミーが主催する各種庁舎外研修への職員派遣を行っている。 	<p>(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)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修計画により研修を実施。
職員の相互交流	<p>【現状と課題】</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、新受) 実績なし。 ・「広域振興期及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) 実績なし。 ・「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に市町村課への派遣1名あり。 <p>【依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<p>(人事交流、研修生派遣の位置付け)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材を活かし育てる方策の一つであり、職員の能力向上や組織風土の改革と、制度の効果的な活用による公共サービスの向上を図るために行っている。 <p>(人事交流、研修生派遣)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成18年度から近隣4町村での人事交流を行っており、今年度も矢町町との間で継続実施している。 <p>(今後の人事交流、研修生派遣)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・近隣4町村での人事交流を実施予定。 	<p>H23年度は、紫波町との間で人事交流を実施。</p>
勤務時間、休暇等	<p>【現状と課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年次休暇の取得 平均取得日数8.7日 消化率22.0% ・病氣休暇制度の内容 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病氣休暇の期間は長償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の期間 ③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 ・結婚休暇(7日以内(週休日等を含む。)) ・産前(母体保護の場合8週間) ・保育時間(1日2回それぞれ1時間) ・育児参加(産前6、産後8週間以内の子) ・子の看護(2人以上いる場合は10日以内) ・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(必要と認める時間の範囲内) ・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、修学部分休業、高齢者部分休業(制度なし) <p>【依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p>【助言事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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する必要があります。 ・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す。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はどうでしょうか。 	<p>(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)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・県及び近隣自治体の動向をみながら、見直しをしたい。 <p>(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)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自己啓発等休業、高齢者部分休業については、それぞれ平成20年、平成18年に条例制定済。修学部分休業条例制定については、今後検討する。 <p>(勤務事項に対する回答)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・修学部分休業の制度化については、H23年度中に条例化を検討する。 	<p>(国と異なる特別休暇及び独自の特別休暇等についての取組状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・前年同様の取得を実施。 ・県及び近隣自治体の動向を見ながら、見直しをしたい。 <p>(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)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・修学部分休業条例制定にあたり、H24年3月議会定例会に上程を予定している。

