

包括外部監査結果に基づく措置等の状況の公表

令和6年9月3日

和歌山市監査委員

和行経第15号
令和6年8月14日
(2024年)

和歌山市監査委員 様

和歌山市長 尾花正啓

包括外部監査結果に基づく措置等について（通知）

包括外部監査の結果に基づき、又は当該監査の結果を参考として講じた措置等について、地方自治法（昭和22年法律第67号）第252条の38第6項の規定により、別紙のとおり通知します。

包括外部監査結果に基づく措置状況（監査実施年度：令和5年度）

【監査テーマ】人件費に関する事務の執行について

監査結果等	措置等の内容及び状況	担当局部 課等名	頁
<p>1 給料・手当計算</p> <p>(3) 給与計算チェック方法のマニュアル整備について 給与計算のチェックにおいて、チェック体制や具体的なチェックポイントなどを示したマニュアルが整備されておらず、口頭による伝達及び引継ぎが行われている状況であり、結果として給与の支給誤りが事後的に発覚している状況である。 給与計算チェック方法に関するマニュアルを整備することが望ましい。</p>	<p>給与計算のマニュアルについて、システムへの設定、具体的なチェック項目、注意事項等をマニュアル化し、初任者でも支給誤りが発生しない体制づくりに努めていきます。</p>	<p>総務局 人事課</p>	<p>35</p>
<p>2 手当</p> <p>(1) 特殊勤務手当の定期的な見直しについて 特殊勤務手当の種類ごとに、職員の勤務実態の変化、技術的進歩等による業務内容の変化、支給の合理性等を勘案し、支給の基準や支給額について、定期的な点検を行うことが望ましい。</p>	<p>総務省通知に基づき、技術的進歩などによる業務内容の変化等を踏まえ、職員の勤務の特殊性、支給基準及び支給額の定期的な点検を実施し、特殊勤務手当の支給の妥当性を判断していきます。</p>	<p>総務局 人事課</p>	<p>35</p>

包括外部監査結果に基づく措置状況（監査実施年度：令和5年度）

【監査テーマ】 人件費に関する事務の執行について

監査結果等	措置等の内容及び状況	担当局 部 課等名	頁
<p>(2) 単身赴任手当の事後確認について</p> <p>単身赴任手当の事後確認については、確認を実施したことを示す書面等は残されていない。支給対象の職員に対し支給要件（職員の住居及び配偶者の住居）に変更がない旨の書面等の提出を求めることが望ましい。</p>	<p>単身赴任手当について、支給要件や月額に変更がないことを確認できる書面等を提出させ、定期的な事後確認を実施することとしました。</p>	<p>総務局 人事課</p>	<p>36</p>
<p>3 時間外勤務時間の決定の流れ</p> <p>(1) 時間外勤務事前命令の電子化について</p> <p>時間外勤務の事前命令については、紙面ベースの時間外勤務命令簿により事前に行われている。時間外勤務の事前命令の電子化をすることが望ましい。</p>	<p>時間外勤務の事前命令について、現在、「事前命令の徹底」という時間外勤務削減の取組の一つとして紙面により実施しており、一定の時間外勤務削減効果があると考えています。今後、事前命令の電子化について、紙面実施と電子化のそれぞれのメリットなども踏まえ検討していきます。</p>	<p>総務局 人事課</p>	<p>36</p>

包括外部監査結果に基づく措置状況（監査実施年度：令和5年度）

【監査テーマ】 人件費に関する事務の執行について

監査結果等	措置等の内容及び状況	担当局部 課等名	頁
<p>4 時間外勤務時間分析の結果通知</p> <p>(1) 各部署への時間外勤務分析結果通知の詳細化について</p> <p>時間外勤務時間の部署ごとの時間数、庁内での順位など時間外勤務時間分析結果を各部署にデータ形式で通知している。当該情報をさらに有効に活用するため、年度推移、適正な時間外勤務時間の把握、適正な人員数と人材育成の必要性の把握といった観点を追加して、時間外勤務時間分析結果の通知内容を詳細化することが望ましい。</p>	<p>時間外勤務の削減の取組として、「時間外勤務の見える化」や「時間外勤務の平準化のためのヒアリング」を実施していますが、今回の意見も踏まえ、これまでの取組を工夫し、より効果的なものとなるようにしていきます。</p>	<p>総務局 人事課</p>	<p>37</p>
<p>5 時間外勤務時間に関する厚生労働省の通知</p> <p>(1) 厚生労働省通知の適用判断、今後の運用について</p> <p>新型コロナウイルス感染症への対応は通知にある「人命・公益を保護するために臨時の必要がある場合」に該当し、労働時間の延長等を可能とすると市は判断されたが、その判断記録はないとのことである。</p> <p>今後同様のケース発生に備えて、当該通知の適用範囲を明確にし、判断や運用の手順を一本化するために運用手順の確立を行うことが望ましい。</p>	<p>国からの通知を適用するかの判断については、県や近隣市に確認を行うなど、必要に応じて、判断根拠等を明確にし、運用手順を残すこととします。</p>	<p>総務局 人事課</p>	<p>38</p>

包括外部監査結果に基づく措置状況（監査実施年度：令和5年度）

【監査テーマ】人件費に関する事務の執行について

監査結果等	措置等の内容及び状況	担当局部 課等名	頁
<p>6 時間外勤務時間の分析</p> <p>(1) 時間外勤務の多い部署、人員への対策検討について</p> <p>時間外勤務の上限値の原則45時間、さらに特別な事情がある場合の100時間を超えている班を有する課もある。</p> <p>適正な人員数の検討、人員配置・人材育成、業務の見直し・切り分け、専門性の高い業務については人材育成を行い、対応可能な人員を増やすことなどにより個々の負担の減少・平準化を行うことが望ましい。</p>	<p>職員の負担の平準化については、時間外勤務や業務量の平準化の取組を実施しており、働き方改革の観点からも、今後も更に業務や組織の見直し、適正な人員配置に努め、負担の平準化に向けて取り組んでいきます。</p>	<p>総務局 人事課</p>	<p>48</p>
<p>(2) 科目コードごとの時間外勤務時間分析について</p> <p>部署及び職員個人別での時間外勤務時間の分析は実施しているが、科目コードごとの時間外勤務時間の分析は実施していない。時間外勤務時間を災害対応・緊急対応によるものと、通常業務によるものに切り分けて、時間外勤務時間の分析を行うことで、通常業務の時間外勤務の発生時期、時間数の傾向と平均時間外勤務時間の把握が可能となり、人員配置・育成等に資する情報の整理が可能となるため、科目コードごとの時間外勤務時間分析を実施することが望ましい。</p> <p>また、現状のシステム仕様では業務量の十分な分析ができないため、正規の勤務時間内であっても、通常業務以外の業務を把握する仕組みの導入を検討されたい。将来的には、時間外勤務時間だけでなく総稼働時間の業務別内訳を把握し、業務量調査することも検討されたい。</p>	<p>時間外勤務の分析について、必要に応じて科目コードの分析も実施し、災害対応等の通常業務ではない時間外勤務を除いて分析を行うことで、通常業務の時間外勤務の傾向を明確にして、より効果のある取組を実施し時間外勤務の削減につなげていきます。</p>	<p>総務局 人事課</p>	<p>48</p>

包括外部監査結果に基づく措置状況（監査実施年度：令和5年度）

【監査テーマ】人件費に関する事務の執行について

監査結果等	措置等の内容及び状況	担当局部 課等名	頁
<p>7 研修</p> <p>(1) 人材育成基本方針の改訂について</p> <p>人材育成基本方針は平成26年度の第2次改訂以降は改訂されていない状況である。現在ではDX（デジタルトランスフォーメーション）の観点や多様性（ダイバーシティ）・公平性（エクイティ）・包括性（インクルージョン）を意味するDEIの視点など、より注目されている分野も多く存在するため、人材育成基本方針について、早期に改訂を行うことが望ましい。</p>	<p>総務省が令和5年12月22日付けで公表した「人材育成・確保基本方針策定指針」に基づき、本市の「人材育成基本方針」の改訂作業を進めています。</p>	<p>総務局 人事課 (職員研修所)</p>	<p>52</p>
<p>(2) 研修計画の決裁規則について</p> <p>当初の年度計画については、規定どおり、和歌山市職員研修運営協議会での決議がとられる。一方で、随時で追加される研修（専門研修や選択研修など）については、規定が特に定められておらず、研修所長決裁にとどまっている。</p> <p>随時追加される専門研修及び選択研修に係る決裁権限については、研修所長決裁によることや和歌山市職員研修運営協議会で研修所長に一任するなど、規程等で明文化することが望ましい。</p>	<p>随時追加される専門研修や選択研修については、職員研修所長へ一任するなど、決定方法の明文化を検討していきます。</p>	<p>総務局 人事課 (職員研修所)</p>	<p>52</p>

包括外部監査結果に基づく措置状況（監査実施年度：令和5年度）

〔監査テーマ〕 人件費に関する事務の執行について

監査結果等	措置等の内容及び状況	担当局部 課等名	頁
<p>(3) 研修講師の選定に関する規程について 専任講師の選定については、和歌山市職員研修規程に定められているが、単発的な講師については、研修所長の決裁にとどまっている。そのため、専任講師かそれ以外の講師かにより、選定プロセスは異なっているが、規程上は不明瞭な状態である。 研修所研修の講師の選定方法を専任講師とそれ以外の講師に区別した形にするなど、実態に即して規程の改訂を行うことが望ましい。</p>	<p>講師の選定方法については、専任講師とそれ以外の講師に区別した上で規程に明文化するよう規程を改正する予定です。</p>	<p>総務局 人事課 (職員研修所)</p>	<p>53</p>
<p>(4) 職場研修の実態把握について 職場内集合研修について、職員研修所に実施結果の報告等を行う仕組みがなく、職員研修所では実態の把握をしておらず、現在は各課に委ねられている状況である。 職員研修所は、職場内集合研修における実態を把握することが望ましい。</p>	<p>各課から定期的に職場内集合研修の実施結果の報告を受けることで、実施の把握に努めていきます。</p>	<p>総務局 人事課 (職員研修所)</p>	<p>53</p>

包括外部監査結果に基づく措置状況（監査実施年度：令和5年度）

【監査テーマ】人件費に関する事務の執行について

監査結果等	措置等の内容及び状況	担当局部 課等名	頁
<p>(5) アンケートの実施方法について</p> <p>職員研修等に関するアンケート調査について、電子によるアンケートを実施している。アンケートの回答率に関して、紙で実施している際にはほぼ100%となっていたが、電子によるアンケートでは、全職員を対象としていたが、回答者数は1,467人と全体の60%にも満たない結果となっている。</p> <p>ペーパーレス化、回答や集計の効率化を踏まえるとアンケートの電子化の継続は望ましいが、回答率を上げるための方策の検討については、継続的に実施することが望ましい。</p>	<p>アンケート調査では、今後の研修計画の参考となる項目を調査しており、職員の率直な意見を確認するために、職位や年齢区分のみ入力し、無記名で実施しています。</p> <p>今後、電子化を継続しつつ、無記名での実施の適否を含め、回答率を上げる方策を引き続き検討していきます。</p>	<p>総務局 人事課 (職員研修所)</p>	<p>53</p>
<p>8 人事評価制度における面談</p> <p>(1) 面談が十分に実施されていないことについて</p> <p>人事評価制度マニュアルにおいて、目標設定面談及びフィードバック面談の実施は必須となっている。しかし、令和4年度に実施した面談の実施を問う職員アンケートにおいて、目標設定面談は約50%、フィードバック面談は約40%弱が実施できていない状況であり、必要な面談が実施されていない結果となっている。</p> <p>面談の実施について、評価者から報告させるなど、面談の実施状況を定期的に把握できる仕組みを構築し、未実施者についても適時に面談実施を指導できる仕組みを構築することが望ましい。</p>	<p>フィードバック面談の実施後に、評価者から面談の実施状況を報告させることとしました。それにより、面談の実施を促すことにも繋がり、実施状況を把握することで、未実施者への指導を行う仕組みを構築しました。</p>	<p>総務局 人事課</p>	<p>55</p>

包括外部監査結果に基づく措置状況（監査実施年度：令和5年度）

【監査テーマ】人件費に関する事務の執行について

監査結果等	措置等の内容及び状況	担当局部 課等名	頁
<p>9 和歌山市職員互助会</p> <p>(1) 補助金金額算定上の目標設定の妥当性について</p> <p>互助会等に対する公費支出は各種の福利厚生事業の見直しにより削減傾向にある。市では、令和2年度以降、互助会に対する補助金の金額算定方法として、「1人当たり公費負担金額を全中核市平均」と目標値を設定し、補助金の金額を削減してきた。一方で、互助会に対して公費負担を削減・廃止している地方公共団体もあるなかで、「1人当たり公費負担金額を全中核市平均」という指標を目標として設定し続けていくことの妥当性については住民の理解を得られるかどうか、様々な観点で検討を行い、今後も用いるべき指標かどうかについて、継続的に点検・見直しをすることが望ましい。</p>	<p>和歌山市職員互助会への補助金金額の算定において、現在の指標を今後も用いるべきかどうかについては、他都市の状況も注視しながら、継続的に検討していきます。</p>	<p>総務局 職員厚生課</p>	<p>59</p>

和教政第253号
令和6年8月9日
(2024年)

和歌山市監査委員 様

和歌山市教育委員会
教育長 阿形 博司

包括外部監査結果に基づく措置状況の通知について

包括外部監査の結果に基づき、又は当該監査の結果を参考として講じた措置等について、地方自治法（昭和22年法律第67号）第252条の38第6項の規定により、別紙のとおり通知します。

包括外部監査結果に基づく措置状況（監査実施年度：令和5年度）

【監査テーマ】人件費に関する事務の執行について

監査結果等	措置等の内容及び状況	担当局部 課等名	頁
<p>1 給料・手当計算</p> <p>(1) 人事給与システムのマスタについて 令和4年4月より稼働を開始した人事給与システムにおいて給料加算額に関する情報に登録漏れによる支給不足が1件あり、追加支給が発生していた。 人事給与システムのマスタに登録が漏れている給料加算、手当加算がないか網羅的に確認することが望ましい。</p>	<p>すでに網羅的に確認しました。 その後も継続して同様の支給漏れがないかチェックしています。また、新人事給与システムに切り替わってから発生した特別な計算や特異な事象について洗い出しをしています。</p>	<p>教育委員会 教育政策課</p>	<p>33</p>
<p>(2) 給与計算の誤り 新人事給与システムと旧人事給与システムの初期設定に違いがあり、新人事給与システムにおいては期末・勤勉手当の一部である役職加算に関して正しく再計算が行われておらず、期末・勤勉手当の遡及計算を行ったうちの1件について、計算誤りが発見された。</p>	<p>令和4年3月以前の遡及計算については新人事給与システムの設定を再度確認し、同様の計算誤りが生じないように手計算による再チェックを行っていきます。</p>	<p>教育委員会 教育政策課</p>	<p>34</p>

和歌山市公報

令和六年九月三日

号外第九号

別冊