

令和 6 年度

定期監査結果報告書

特別区人事・厚生事務組合 監査委員

6 特監監第 1 1 0 号
令和 6 年 1 2 月 2 日

特別区人事・厚生事務組合 管理者
特別区人事・厚生事務組合議会 議長
特 別 区 人 事 委 員 会
特別区人事・厚生事務組合教育委員会

} 様

特別区人事・厚生事務組合
監査委員 川 崎 亨
監査委員 山 田 加 奈 子

令和 6 年度定期監査及び財政援助団体等監査の結果に関する報告について（報告）

地方自治法第 1 9 9 条第 4 項及び第 7 項の規定に基づき実施した定期監査及び財政援助
団体等監査の結果に関する報告を同条第 9 項の規定により提出します。

I 定期監査

第1 監査の対象部局及び実施期間

対 象 部 局	実 施 期 間	監 査 委 員 ヒアリング
特 別 区 職 員 研 修 所	6月 3日～6月 6日	6月 6日
総 務 部	6月 7日～6月14日	6月13日
特 別 区 人 事 委 員 会 事 務 局	6月17日～6月20日	6月19日
厚 生 部	6月21日～6月28日	6月28日
人 事 企 画 部	7月 1日～7月 3日	7月 3日
教 育 委 員 会 事 務 局	7月 1日～7月 3日	7月 3日
会 計 室	7月 4日～7月 5日	7月 5日
法 務 部	7月 8日～7月 9日	7月 9日
監 査 委 員 事 務 局	7月10日	—

第2 監査の種類及び着眼点等

(1) 監査の種類

地方自治法第199条第1項及び第4項の規定並びに特別区人事・厚生事務組合監査基準に基づく財務の定期監査として実施した。なお、地方自治法第199条第2項の行政監査の趣旨も踏まえて実施した。

(2) 監査の対象

令和5年度から令和6年度の監査実施日までの事務の執行

(3) 着眼点

財務に関する事務の執行等が、法令に適合し、正確で、かつ、最少の経費で最大の効果を挙げ、その運営及び組織が合理的であるかを主眼に実施した。

令和6年度は、「現金及び金券類の管理が適切に行われているか」を重点項目として監査した。

第3 監査の実施内容

監査委員は、各部長等の出席を求め、事務事業の詳細、現況の問題点・課題等への取組について、説明を聴取するとともに、監査重点事項を踏まえて、質疑応答を行って監査した。

事務局は、あらかじめ対象部局から提出された事務事業の執行管理に関する監査資料、関係書類、諸帳簿等を照合するなどの書面審査を行った。

第4 監査の結果

特に指摘すべき事項は認められなかった。

第5 意見・要望

監査の結果は前述のとおりであるが、監査の結果に添えて次のとおり意見・要望を述べる。なお、軽易な事務上の誤りについてはその都度関係職員に指導した。

(1) 現金及び金券類の管理について

令和6年度の定期監査では「現金及び金券類の管理が適切に行われているか」を重点項目として実施した。昨年度の定期監査では現金出納簿の記入漏れ等が複数件確認されたことから、正確な事務処理を行うよう注意喚起し、会計室による指導も望んだところである。会計室では現金出納簿の手引書をより分かりやすいものへと改訂し、各課へ送付することによって適切な事務処理をするよう促している。これらを契機に点検が行われ正しい事務処理が徹底されるべきであったが、今年度の定期監査においても現金出納簿の日付の誤り、必要事項の記入漏れが複数あり、タクシー券受払簿にも記入誤りがあった。日々の処理を的確に行うとともに組織的な点検も定期的に行うべきである。

(2) 契約変更について

「葛飾荘外壁及び屋上防水等改修工事」は競争入札により事業者を選定し約4,300万円で契約したが、工事着手後に約660万円増額する契約変更を行っている。その理由としては施工段階において想定以上に劣化が進んでいることが判明したことなどを挙げている。なお、本件工事については令和4年度に「葛飾荘外壁等改修工事設計」を委託により実施し、これに基づき発注仕様書が作成されている。着工後に合理的な理由により契約変更がされることはありうるが、契約締結後に設計変更を行うことは当初の競争入札の意義を損なうことにもなりかねない。発注に先立つ事前の調査や設計は慎重にすることが望まれる。

なお、契約変更手続きは当初契約の履行期間末期に行われているが、契約金額に影響する変更を行う場合は変更する業務の着手前に書面による契約変更手続きを行うことを基本とすべきである。

(3) 予算積算について

組合が設置する厚生関係施設は建築基準法により劣化状況の定期点検が義務づけられており、専門事業者への委託により必要な点検が行われている。点検の周期は地盤や外壁等については3年以内、建築設備や防火設備については1年以内となっており、年度によって委託業務の内容及び所要経費は変動する。令和5年度は3年周期の点検も行う年度となっていたが、このことを考慮しない予算積算をし、競争入札に付す段階でも誤った予定価格を設定したために入札は不調となった。本来であれば適切な予定価格により改めて競争入札を行うべきであったが、その時期を逸したとして、例外的に随意契約を行っている。予算積算を正確に行い、適切な契約手続きが行えるように留意すべきである。

(4) 単価契約について

人事企画部では機密書類の運搬及び焼却処分を単価契約により外部に委託している。単価契約とは、数量等が未確定な場合に単価を契約金額とし、具体的な支払金額はその実績によって決定する契約である。契約締結時には総額が確定しないため、予算の範囲内で単価と予定数量を定め、予定数量を超えることが想定される場合には契約変更手続きを行う必要がある。令和 5 年度には書類を引き渡してから処分量が予定数量を超えていることが判明し、事後的に契約変更をしている。また、この時点で支払額が予算を超過することになったにも関わらず、必要な予算措置は後日行われている。書類の引き渡し後に初めて正確な数量が確定するという事情はあるが、可能な限り適切に見積もり、余裕のある予定数量の設定と必要な予算措置をするように努めるべきである。

なお、予算科目は役務費としているが、運搬だけでなく処分まで含むのであれば、委託料とすべきである。

(5) 同一物品の連続購入について

同一の家具転倒対策用品が令和 5 年度の 11 月 7 日、12 月 4 日、12 月 11 日、1 月 22 日（いずれも起案日）と近接した時期に 4 回にわたって連続購入されている。東京消防庁の指摘に対応するために初回の購入を行い、その後新たに判明した分として数次の購入となったとのことである。このような場合には、当初の指摘があった段階で全庁的な需要調査をしっかりと行い必要量を一括購入すべきである。分割して購入した結果、各回の契約は一者見積りの随意契約となっているが、一括購入とすれば二者以上のお見積りによる価格競争となった点に留意すべきである。

(6) 超過勤務の把握と抑制について

超過勤務の申出が適切に行われていなかったことが判明したとして、令和 5 年度末になって多額の超過勤務手当が追加支給される事案があった。

組合の規則では職員に超過勤務を命ずるときは、「あらかじめ勤務することを命じ、かつ、事後に勤務の状況を確認しなければならない」と規定し、それ以外の場合でも職員から超過勤務をしたことの申出があり、その事実を確認した場合には事前に超過勤務命令をしたときと同様に取り扱うことができると規定している。これらの規程に基づき超過勤務の状況を正しく把握し、超過勤務手当が適時、適切に支給されるべきである。また、職員の心身の健康を保つために超過勤務の上限は原則として月 45 時間、年間 360 時間以内と定められているが、この上限が守られるためにも出退勤システム等により勤務状況を客観的に把握することが求められる。

なお、令和 5 年度には月間の超過勤務時間の上限を超えた職員が延べ 79 人、年間の上限を超えた職員が 9 人であった。業務量の調整、業務の効率化など長時間労働を抑制する取り組みについても進めるべきである。

(7) 見積書等の押印の見直しについて

組合は令和 5 年度に各種手続きにおける押印の見直しを全庁的にを行い、検討対象となった約 1 千件の手続きのうち約 3 割を見直すこととした。しかし、見積書、請求

書、領収書等（以下「見積書等」という。）については契約の適正な履行の確保等のために引き続き「押印した紙文書」の提出を求めることとしている。

今回の見直しは国が示した「地方公共団体における押印見直しマニュアル」に準拠して行われたが、同マニュアルでは「国が見積書等への押印を不要としていることから、地方公共団体においてもこれに準じた対応も考えられる」との見解が示されている。また、民間企業では電子印鑑を導入しデジタル化した見積書等をオンラインで送付するケースも増えつつあり、見積書等を紙文書により求める場合には費用負担が生ずる場合もあるとのことである。そのような背景からか、現在は組合としては認めていない電子メールによる見積書を徴取している部署もあった。

このような状況を踏まえ、国や他の地方公共団体の取組みを参考としつつ押印の見直しをさらに進めるべきと考える。また、組合として電子印鑑の取扱いについて統一的な基準を示していないので、この点についても検討が必要である。

（８）厚生関係施設の説明会について

厚生部では厚生関係施設の利用率を高めるために、施設説明会の開催に力を入れており、令和５年１０月に実施された説明会には福祉事務所等から４９名の参加があった。参加者アンケートによると、ほぼ全員が施設への理解度が高まったと回答し、施設の利用意向も上がったことがうかがわれる。自由意見欄では「新入職員向けの必修研修にしてもよい」といった声も寄せられている。

また、施設の指定管理者へも説明会開催を要請しており、多くの施設が単独あるいは合同で説明会を実施し、厚生部が把握しているだけでも令和５年度には延べ４３１人の参加があった。参加者からは好評を得ており、施設側としても福祉事務所関係者等との連携を深める効果があったと受け止められている。

なお、施設における説明会の開催時期、呼びかけ方法などは各施設の自主性に委ねられている。施設の実情に合わせた開催方法になるものと思われるが、年間の概ねの開催予定をまとめて事前に知らせることができれば福祉事務所等としても研修計画に組み込むなどして参加がしやすくなると思われる。

（９）法令遵守について

令和５年度には給与支給事務、債務負担行為の手続きなどにおいて法令に違背する不適切な事務処理が行われた。いずれも事後に是正措置等がとられているが、改めて職員が関連法令の理解を深め、法令遵守の意識を高めるよう強く求めている。

また、問題が発生した場合の事実確認や原因究明、是正措置は速やかに行うこと、そして再発防止に向けて問題の発生原因、対応結果について組織全体で共有することも大切である。自治体によっては法令遵守の徹底を図るための行動指針等が策定されているが、組合としても法令遵守をより確かなものにするための方策を検討することが望まれる。