

下呂市監査告示第2号

地方自治法（昭和22年法律第67号）第199条第12項の規定により、平成28年度定期監査の監査結果に基づき講じた措置について、下呂市長から通知がありましたので、公表します。

平成29年3月10日

下呂市監査委員	杉山好巳
下呂市監査委員	中島博隆

平成 28 年度 定期監査結果 指摘事項に伴う措置状況

1 老谷ささやき自然公園キャンプ場の管理委託について		担当課：馬瀬振興事務所 馬瀬地域振興課	
指 摘 事 項		措 置 状 況	
老谷ささやき自然公園キャンプ場の施設管理業務は委託され、契約により受付業務、施設の管理運営業務、清掃業務等が受託事業者において行われていますが、受付業務には、行政処分に該当する施設の使用許可行為が事実上含まれています。業務委託において、使用許可は設置者たる市の管理権限であり、委託することができないことから適正を欠きます。 なお、施設の管理業務が包括的に委託されていることや、当施設は、地域おこし協力隊がグリーンツーリズム推進のために取り組んでいる活動の場にもなっていることから、事業者の自主的な運営や経営努力によって、施設の設置目的を効果的に達成することが期待できる指定管理者制度の導入について、検討してください。		(措置済、改善中、未措置) 施設の使用許可に関する管理権限については、平成 29 年度から本課職員及び地域おこし協力隊員が受付及び使用許可業務を担う体制とし、それ以外の園内清掃管理業務については民間事業者へ委託する体制とします。 なお、当該施設は市の公の施設の見直し計画及び第二次総合計画の中で、平成 27 年度から平成 29 年度までの 3 年間を振興事務所直営管理とし、平成 30 年度から指定管理制度を導入することを条件として、観光商工部から当所に移管した施設で、平成 29 年度は運営と並行して指定管理化に向け取り組みます。	

2 非常勤の特別職職員の費用弁償支給の取り扱いについて	担当課：総務部 管理課
指 摘 事 項	措 置 状 況
非常勤の特別職職員が、職務のため自宅から一旦市庁舎へ出向き、公用車に同乗して市外へ出張した場合の費用弁償について、支給額算出の根拠となる条例、規則等の解釈の相違から、一部において支給額に差異が見受けられました。 下呂市非常勤の特別職職員の報酬及び費用弁償に関する条例第5条中の別表で、費用弁償は、「下呂市職員等の旅費に関する条例(略)における行政職給料表の7級の職務にある者の旅費の例による。ただし、内国旅行の旅費のうち日当、宿泊料及び食卓料については、同条例別表第1その他の区分を適用する。」と定められています。そして、下呂市職員等の旅費に関する条例で、日当の額や在勤地内における旅費について規定され、さらに同条例施行規則では、在勤地内における旅費について、日当の額を基礎として距離又は時間に応じた支給額が規定されています。 支給額の差異は、自宅から市庁舎までの交通費を在勤地内の旅費として旅費日当に加算するか否かによるものとなっています。これについて解釈が統一されておらず、自宅から市庁舎までに要した交通費を在勤地内の旅費として算入できるとする解釈がある一方で、在勤地内の旅費を支給すると、同一日における費用弁償の重複支給にあたるため在勤地外の一連の出張として取扱い、旅費日当のみを支給するという解釈があるものと思われます。それぞれの解釈による取り扱いは、前者は妥当性（費用弁償の重複支給）、後者は合理性（在勤地内と在勤地外における距離による支給額の均衡）に欠けるものと思料します。また、在勤地内の旅費は、規則で、距離又は時間のいずれかの要件を満たしている場合に支給されていますが、この規定による取り扱いも合理性に欠けるものと考えられます。 非常勤の特別職職員は職務を行うため要する費用の弁償を受けることができるとする、地方自治法第203条の2第3項の規定の趣	(措置済、<u>改善中</u>、未措置) 嘱託職員を除く非常勤の特別職職員の市内での費用弁償については、日当に基づく計算ではなく実際に掛かった旅費を弁償するものと解釈し、平成29年3月定例会に「下呂市非常勤の特別職職員の報酬及び費用弁償に関する条例の一部を改正する条例」を上程しました。 具体的には、市内の費用弁償の計算根拠を日当ベースから距離計算に改め、1kmあたり20円（下呂市自動車等使用規程を準用）として支給する条例改正であり、平成29年4月1日から施行します。（ただし、片道2km以上に限ります）

旨に則って、費用弁償の支給方法について見直し、その上で、条例及び規則の明確な規定の整備について検討されるよう望みます。	
---	--

3 濁河エリアクロスカントリーコースの利用について		担当課：経営管理部 地域振興課	
監 査 意 見		措 置 状 況	
濁河エリアクロスカントリーコースは平成 27 年 11 月に完成し、高地トレーニングエリア誘致活動強化業務の中で施設管理業務が委託されていますが、このほかに地形や天候といった自然要因で、当年度において 2 度の修繕工事（工事費合計 973,080 円）が行われています。また、同コースの利用料は無料となっており開放されていることもあってか、利用者数の把握は、御嶽パノラマグラウンドの利用者数をもとに推計により行われています。 当該施設の立地条件や施設の状況を考慮すると、今後も自然要因による継続的な維持修繕の必要性は十分に予想されることから、利用状況を正確に把握した上で費用対効果を検証し、利用や施設の在り方について検討してください。		（措置済、改善中、未措置） クロスカントリーコースについては、平成 29 年度に同コースに設置を予定している東屋内に使用簿を備え付け、実際の利用状況を把握したいと考えています。また、エリアに合宿された選手、コーチ等から、利用した感想、あるいは利用しなかった理由や改善点など伺い、引き続き利用の促進に向け改善を行っていきます。 また、当該コースは下呂市、高山市に跨る高地トレーニングエリア内に数多く存在する施設の一つであり、利用者は当クロスカントリーコースのみを利用するというものではなく、エリア内の他の施設と併せて利用している実態であることなどから、今後も飛騨御嶽高原ナショナル高地トレーニングエリア推進協議会と連携し、エリア全体としての利活用促進を図っていきます。	

4 観光客誘致対策事業負担金について

担当課：観光商工部 観光課

監 査 意 見

飛騨街道と萩原桜めぐり推進事業負担金(総額 4,052,000 円)が、萩原町観光協会からの請求により概算払いで交付され、その中に、観光施設事業として、「観光やな」の設置費(950,000 円)及び撤去費(675,000 円)が含まれています。そして、この「観光やな」の設置・撤去に係る市負担額は、事業費(予算額)の全額となっており、少なくとも 4 年間は同額で支出されています。観光客誘致対策事業負担金の金額は、各観光協会と調整の上、収支内訳によって審査することになっており、「観光やな」に係る事業費は毎年変動していることから、この事業費についても精査した上で、負担額を決める必要があると考えます。

負担金については規則や要綱がないとしても、第 3 次下呂市行政改革大綱の基本方針のひとつである「I 持続可能な財政基盤の確立に向けた財政運営の改革」の「3 補助金等の見直し」の中で、すべての補助金、負担金について見直す旨が掲げられていることから、前もって、詳細な事業費内訳書や資料の提出を求め、負担の内容とその妥当性について統一的な基準により精査に努められるよう要望します。

措 置 状 況

(措置済、改善中、未措置)

観光客誘致対策事業による市内の各観光協会への事業負担金については、予算編成時に各観光協会からの要望内容(予算、事業計画等)を精査して、予算額を決定しています。

また、事業実施後の実績報告については、負担金のため要綱による定めがなく、PDCAシート形式による提出を求めています。支出内容を十分把握していませんでした。今後は、予算編成時、負担金の交付決定時、実績報告時に詳細な事業内訳書や資料の提出を求め、より適正な負担金支出となるよう努めます。

なお負担の内容とその妥当性について、統一的な基準を設けるという点については、各観光協会によって、活動内容や従前からの経緯等が異なっており難しい点もありますが、公平公正な負担金支出となるよう検討を行います。

5 公金管理委員会について		担当課：会計課	
監 査 意 見		措 置 状 況	
市の公金について、円滑な管理運用を図る目的で公金管理委員会が設置され、縁故債の借りに伴う金融機関の選定を中心に協議されていますが、下呂市公金管理委員会設置要綱第2条第1項で定められた協議事項のうち、第1号の「年間の資金管理計画及び運用方法に関すること」、第3号の「公金の管理運用状況の確認に関すること」については近年協議が行われていません。 今後、市の財政運営状況は厳しさを増すことが予想されることから、同委員会が果たす役割は重要性を増すものと思料します。また、会計管理者の職制の変更が予定されていることもあり、要綱に則り、一層円滑な公金の管理運用がされることを望みます。		(措置済、<u>改善中</u>、未措置) 下呂市公金管理委員会設置要綱第2条第1項第1号に規定してある「年間の資金管理計画及び運用方法に関すること」については、『下呂市公金管理運用方針』及び『下呂市公金管理運用基準』に基づき、公金管理委員会において基本的な説明を行っています。今後は、金融情勢の変化に的確に対応できるよう、公金管理委員会の意見を聴き、円滑な公金の管理運用に努めます。 また、第3号に規定してある「公金の管理運用状況の確認に関すること」については、公金の運用は定期預金で行っており、安全性と効率性の確保を基本に利子収入の確保を図っていますが、市中金利が低下して更に厳しい状況となることが予想されます。今後は、公金管理委員会に運用状況の情報提供を行うなど、委員会を積極的に活用して金融情勢の変化に伴うリスク対応や、会計管理者の職制の変更に対応していきます。	

6 特命随意契約について	担当課：共通事項・総務部管理課
監 査 意 見	措 置 状 況
地方自治法施行令第 167 条の 2 第 1 項には、随意契約によることができる場合が規定され、下呂市契約規則第 26 条で「契約当事者は、随意契約によろうとするときは、なるべく複数の者から見積書を徴さなければならない。(略)」と定められ、内規（契約関係統一事項 管理課）で見積書徴収基準が規定されています。他方、特命随意契約（1 者随契）は、複数の業者等から見積書を徴収する必要がないことから、競争性に欠けることになり、一般的に落札率が高止まりになるといわれています。 今回の監査で、地方自治法施行令第 167 条の 2 第 1 項第 2 号の「性質又は目的が競争入札に適しないもの」を理由とした 1 者特命随意契約の中には、特命理由について「過去に実績がある」、「現場を熟知している」など具体性及び妥当性に乏しいものが見受けられました。 地元企業の受注による地域経済への貢献については考慮しなければなりません、地方公共団体の契約は、一般競争入札によることが原則となっており、その例外のひとつとして随意契約が認められていることを各担当者は認識し、安易に特命随意契約とするのではなく、相手方の唯一性を十分に検討した上で、特命とする明確な理由書を作成することに努めてください。 また、随意契約の適正化を推進するため、ガイドラインの作成についても検討してください。	（措置済、<u>改善中</u>、未措置） 随意契約は、競争入札を原則とする契約方式の例外であることを十分認識し、特命随意契約を含め随意契約を行おうとするときは、契約ごとの内容・性質・目的のほか、経済性、緊急性等を総合的に検証し慎重に判断するとともに、できるかぎり競争原理の確保を念頭に置いて適正な執行に努めます。また、随意契約のガイドラインについても今後整備することとします。

7 職員の定員管理について（第3次下呂市行政改革実施計画）	担当課：総務部 総務課・管理課
監 査 意 見	措 置 状 況
職員の定員適正化計画は、平成18年度から5年ごとに策定されており、平成28年3月には第3次計画が策定され、第1次計画策定後、正職員数は194人減少して平成27年4月現在で611人となっています。 第1次の取り組みでは、急激な削減により組織の合理化や人件費の削減に大きな効果が得られたものの、組織の年齢構成に歪みが生じたと分析しています。このため、第2次の取り組みでは、これの平準化を図ったとし、具体的な取り組みについては、中・長期的視点に基づく組織づくり、事務事業の見直し、民間委託等のアウトソーシング、指定管理者制度への移行、民間との協働などが挙げられています。そして、平成28年度から平成32年度までの第3次計画では、正職員数を20人減員し591人、再任用職員を含む職員数は、5人減員して606人となっています。 再任用制度は、知識、経験、能力を活用することや、公的年金の支給開始年齢の引き上げに対する措置の観点から、今後有効的に活用すべきものと考えます。そこで第3次計画を見ると、再任用職員については、平成28年度の2人が、年次で11人、21人、14人、15人となっています。計画を達成するためは、ただ「再任用を希望する職員がいない」だけで済ませるのではなく、これまでの任用実績を検証した上で、勤務形態や配置ポストなどについて改めて検討し、計画に沿った再任用ができるよう努力してください。 第3次計画策定にあたっては、類似団体や県内自治体との比較方法を用い、当市の政策的判断を考慮して目標値が設定されています。また、今後の取り組みとして、第3次行政改革大綱の施策により事務量の削減等を行うこととし、具体的には人材育成、機構改革による管理職の削減と組織の機能強化、そして引き続き、アウトソーシング、協働の推進を図るとしています。目標値の設定について	（措置済、<u>改善中</u>、未措置） 再任用制度は、ご指摘のとおり、知識、経験、能力を活用することや、公的年金の支給開始年齢の引上げに対する措置の観点から、市としても組織を維持するためにも必要であり、今後も継続していきます。 また平成28・29年度退職者は2年間、平成30・31年度退職者は3年間、平成32・33年度退職者は4年間、平成34年度退職者は5年間雇用できます。（ただし、1年更新） 現在、一般行政職退職者については、地域力を高めていけるよう、「地域力向上支援員」として活躍いただいております。技能労務職及び医療職退職者については、退職前の配置先で、経験を活かして勤務していただいております。今後は、組織改革に伴い業務内容、配置部署等を検討し、再任用職員の確保に努めていきます。 職員数については、当市が掲げる重要施策、計画や国県からの事務事業の移管等により、職員の業務負担が増加傾向にあるため、各部署の業務等を把握し、検討していきます。 また、女性の管理職登用については、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が、平成28年度から施行されたことを受け、市においても一人ひとりの女性職員が個性と能力を十分に発揮することができる職場を目指しており、積極的に進めたいと考えています。なお、管理職の削減については、適正な管理体制が保たれるよう検討していきます。

は、他市との比較、事務量の削減等は定数削減要因とし、振興事務所体制については政策的判断として計画の対象から除外し、当市固有の事情や実現の可能性を踏まえたものとしています。

これまでの定数削減の取り組みの結果においては、その反動として生じた組織の年齢構成の歪みに加え、職員の業務負担が増加していることが看取できます。そして、当市が直面する人口減少や少子高齢化問題、産業の振興など重要かつ喫緊の課題に対応するため、新規事業やプロジェクトが急増していることから、今後計画を進める上で、各部署の業務の実態を詳細に把握し、過重な業務負担とならないよう職員数削減の妥当性について十分に検討されるよう強く要望します。

また、管理職の削減にあたっては、適正な管理体制が保たれるのか十分に検討するとともに、女性管理職の登用について配慮されるようあわせて要望します。