

新監査公表第 10 号

地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 199 条第 1 項、第 2 項及び第 4 項の規定に基づき監査を実施したので、同条第 9 項の規定により次のとおり公表します。

平成 27 年 12 月 22 日

| | | |
|---------|-----|-----|
| 新潟市監査委員 | 貝 瀬 | 壽 夫 |
| 同 | 宮 本 | 裕 将 |
| 同 | 水 澤 | 仁 |
| 同 | 小 泉 | 仲 之 |

監 査 結 果 の 報 告

第 1 監査の種類

地方自治法第 199 条第 1 項、第 2 項及び第 4 項の規定に基づく定期監査及び行政監査

第 2 監査の対象

市民生活部，土木部，農業委員会事務局，選挙管理委員会事務局，西区役所

第 3 監査の範囲

平成 27 年 4 月～平成 27 年 8 月末までの財務等に関する事務

第 4 監査の実施時期

平成 27 年 9 月 1 日～平成 27 年 12 月 22 日

第 5 監査の方法

財務に関する事務が，法令等の定めるところにより適正に行われているか（合規性）を基本とし，事務事業の経済性，効率性，有効性の観点からも監査を実施した。

監査にあたっては，関係書類等を調査するとともに，関係職員から説明を聴取した。

監査の主な着眼点は以下のとおり。

1 収入事務

収入に係る手続き及び時期は適正か。

2 支出事務

違法，不当または不経済な支出はないか。

3 契約事務

契約に係る手続き及び契約内容は適正か。

4 財産管理事務

公有財産，現金及び有価証券等の管理は適正に行われているか。

5 その他

事務の執行において，経済性，効率性，有効性に問題はないか。

事業目的に沿って適切に業務が行われているか，また事業目的は達成されているか。

第6 監査の結果

監査の結果、事務事業はおおむね適正に執行されていたが、次の事項について改善・検討の必要があると認められた。今後、必要な措置を講じ、適正な事務執行の確保に努められたい。

1 指摘事項

老人憩の家明和荘の使用にかかる許可手続等の不備について

(西区健康福祉課)

老人憩の家明和荘は指定管理者制度により管理運営がなされており、明和荘の一室において、地元の要望を受け、民設の放課後児童クラブである小瀬子どもクラブが平成26年4月から利用をしている。放課後児童クラブの施設使用については、指定管理者により利用許可がなされていた。しかし、老人憩の家条例の規定に基づかない行政財産の使用については、指定管理者による許可を行うことができないため、西区健康福祉課において行政財産使用許可の手続を行う必要がある。

老人憩の家については、多世代利用も含めたモデル事業を実施するという市の方針が打ち出されており、明和荘における放課後児童クラブの利用は、西区によりそのモデル事業として位置付けられていた。高齢者福祉施設において、このような多世代利用を進めることは意義深いものではあるが、財産及び施設について規定した条例等との整合性についての検討が不足していた。

行政財産使用許可を行う際には、指定管理者と施設使用者との管理区分や責任の所在を明確にする必要がある。放課後児童クラブは建築基準法上の児童厚生施設に該当すると思われることから、明和荘の2階を使用することについては2か所以上の直通階段の設置など、施設使用の安全性についての関係法令に基づく確認を行い、施設使用の実態を踏まえた上で、子ども達が安全に利用するために必要な整備を行うよう努められたい。

【合規性】

○新潟市公有財産規則第29条

使用許可を受けようとする者は、行政財産使用許可申請書を当該行政財産の所属する課の財産事務管理者に提出しなければならない。

○建築基準法施行令第121条第4号

建築物の避難階以外の階が次の各号のいずれかに該当する場合には、その階から避難階又は地上に通ずる二以上の直通階段を設けなければならない。

四 病院若しくは診療所の用途に供する階でその階における病室の床面積の合計又は児童福祉施設等の用途に供する階でその階における児童福祉施設等の主たる用途に供する居室の床面積の合計が、それぞれ五十平方メートルを超えるもの

2 その他（軽微な事務処理誤り等）

監査にあたってみられた、軽微な事務処理誤り等（総件数 37 件）については、関係所属長に通知し、改善又は検討を求めた。主な事務処理誤り等の類型別の件数及び事例は以下のとおりである。

（1）収入事務に関すること（計 3 件）

- ・ 行政財産使用料，土地貸付料の納付書発送遅延

（2）現金取扱事務に関すること（計 2 件）

- ・ 速達にかかる実費徴収分の不適切な管理

（3）支出事務に関すること（計 6 件）

- ・ 時間外勤務手当の支給誤り

（4）契約事務に関すること（計 11 件）

- ・ 無効入札を有効と処理
- ・ 本工事の契約変更をせずに，本工事の一部を切り離し別途発注していたもの
- ・ 契約に関する専決区分誤り

（5）指定管理に関すること（計 10 件）

- ・ 指定管理者が購入した備品と市の備品の区分が不明確であったもの
- ・ 再委託申請書の未提出
- ・ 徴収事務委託にかかる未告示

（6）財産管理事務に関すること（計 3 件）

- ・ 財産台帳未登録

（7）その他（計 2 件）

- ・ 公印を押印する際の手続き漏れ

第7 意見

土木技術職員の体系的な人材育成の必要性について

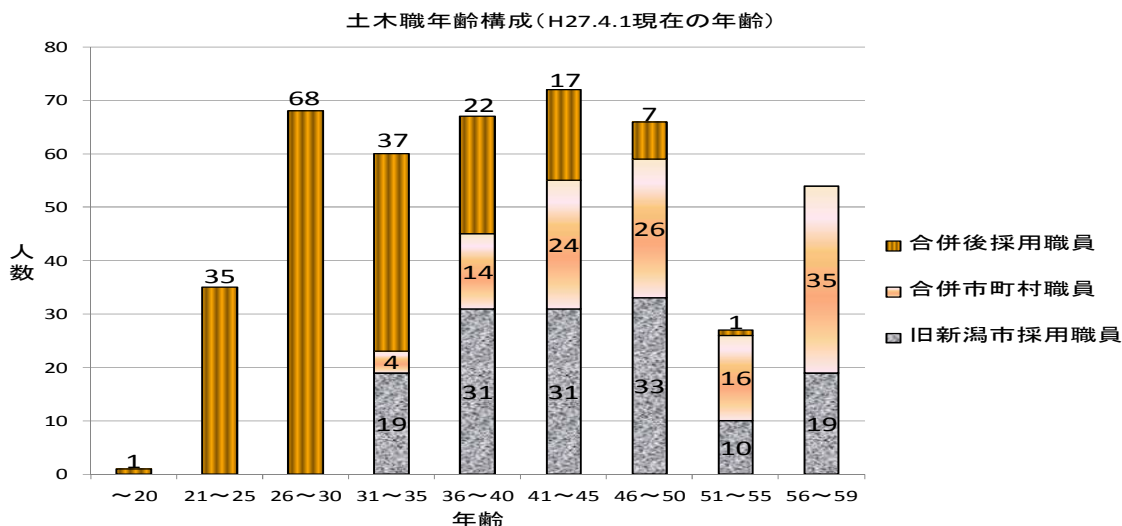
(土木部)

本監査において、土木部各所属の組織目標を確認したところ、土木部ではすべての所属で、職員の技術力の向上を目的として、各種の研修会への参加や課内研修等の開催を目標に設定している状況が見られた。

平成17年の広域市町村合併を経て、平成19年4月に政令市へ移行した本市では、それぞれ異なる経歴等を有する土木技術職員が、本庁の土木部各課、東部・西部地域土木事務所、区役所のほか、都市政策部、下水道部、農林水産部などに配属され、建設業務に従事している。平成27年4月1日現在の土木技術職員の人員状況は第1図のとおりであり、旧新潟市職員143名(31.8%)、合併市町村職員119名

(26.4%)、合併後採用職員188名(41.8%)の合計450人となっている。年齢別の構成比率では、41～45歳代72名(16.0%)、26～30歳代68名(15.1%)、36～40歳代67名(14.9%)となっている。近年の職員採用では社会人採用枠を設けたことなどから、比較的高い年齢層の中にも、行政経験のまだ浅い職員も含まれており、団塊の世代が定年で大量に退職した中、ベテラン職員が有する経験知を含む知識や技能を後進の職員に継承し、職員一人ひとりの技術力を向上させるための取り組みが必要となっている。

第1図



また、政令市移行後は、国・県道の建設及び維持管理業務が本市へ移管されたことにより、市道と合わせて約6,800キロメートルの道路、約4,100の橋梁や14のトンネルなどを管理しており、管理延長は全政令市中第3位となっている。これらの高規格道路、長大な橋梁や急峻な法面などの維持管理を行っていくためには、合併前よりもさらに高度で専門的な技術力が必要となっている。例えば、橋梁の耐用年数は一般的に50年とも言われているが、本市ではそれを超える橋梁が、平成45

年には55%に増加することが予測されている。そして、施設の老朽化に伴う具体的な事案として、平成24年9月の亀田跨線橋の全面通行止め（江南区）や本年11月の五福トンネルのコンクリート片落下（西蒲区）などが発生している。

厳しい財政状況の中、耐用年数を過ぎた都市基盤施設（インフラ）をすべて更新することは困難であることから、財務部を中心に全庁的なアセットマネジメント手法を活用した資産管理を進めているところである。土木部においても、「新潟市橋梁長寿命化修繕計画」を策定し、今年度は「橋梁アセットマネジメント検討委員会」を立ち上げた。さらに、今後はトンネル、舗装、大型標識などの維持管理計画を策定し、予防的な維持・補修による施設の長寿命化やライフサイクルコストの低減、維持管理費用の平準化を図るための取り組みを進める予定である。この着実な推進のためにも土木技術職員には高い専門的知識と技能が必要とされている。

その一方で現場においては、関係機関との調整不足に伴う工事契約解除により本来不要な違約金が生じた事例や、設計・積算ミス、事前調査の不足に起因する工事遅延などの事例も散見されており、職員の技術力が十分とは言えない状況も窺える。

現在、土木部では職員の知識・技能の向上を図ることを目的として、所属ごとに庁内外の各種の専門研修への参加人数や回数などを組織目標の成果指標に掲げて取り組んでいるが、組織全体として体系的な人材育成が行われているとは言い難い状況である。都市政策部技術管理課により、国や県などの外部機関等の開催する専門研修会の周知等が図られているものの、派遣職員の人選等にあたっては各所属の判断で個別に対応しているのが実情である。

新潟県の状況を見ると、「県土木部人材育成プログラム」を策定し、新規採用職員向けの必修研修、監督的な役割を担う課長や係長向けの階層別研修や専門分野別研修が実施されている。また、福岡市においても「技術職員人材育成プラン」を策定し、平成20年度から市独自の「技術職研修」において、採用後3年以内に15講座の受講を義務づけるなど、階層別や分野別に技術職員の育成強化に取り組んでいる。

一方、本市には土木技術職員の育成の計画はなく、国や県などが主催する研修への参加や各職場で技術検討会の実施など、OJTを含めて所属ごとに研修が行われており、これらは土木部をはじめ土木技術部門に共通したものとなっている。本監査において、平成20年度に当時の土木部技術管理課において「技術職員の能力育成に関する基本方針」の策定に向けた検討が行われたが、未だ整備されていないことが確認された。

本市においても、高度な技術力を必要とする業務の遂行に対応するために、土木技術職員の体系的な人材育成の方針や計画を策定し、推進体制などを確立することが喫緊の課題であり、他都市の状況なども参考に、これを早期に実施されることを強く望むものである。これにより、新たな技術の習得や職員の資格取得の促進等も含め、政令市新潟の政策課題に対応できる水準の土木技術職員の体系的な育成を図

り，都市基盤施設の整備・保全を通じた安心安全なまちづくりに努められたい。

【有効性】