

## 小牧市監査公表第10号

地方自治法（昭和22年法律第67号）第199条第4項の規定に基づき定期監査を実施したので、同条第9項の規定によりその結果について次のとおり公表する。

令和5年3月31日

小牧市監査委員 伊藤 二三

小牧市監査委員 稲垣 衿子

### 定期監査の結果について

#### 記

#### 第1 監査の対象及び実施期間

市長公室

秘書政策課、広報広聴課、行政改革課、人事課

対象期間 令和4年4月1日から令和4年11月30日までの所管業務

実施期間 令和4年12月27日から令和5年2月15日まで

#### 第2 監査の方法

小牧市監査基準に準拠し、財務に関する事務の執行及び経営に係る事業の管理について、各課に共通する収入・支出事務、契約事務、補助金交付事務、公有財産管理事務、旅費及び時間外勤務手当等支給事務などの財務事務及び個別の事務事業において、それぞれ抽出による関係書類や監査資料等を調査するとともに、関係職員から説明を聴取し、事務事業の執行が適正かつ合理的・効率的に行われているかどうかを主眼として監査を実施した。

### 第3 監査の結果

監査を実施した範囲においての各所管の事務事業の執行処理状況については、一部の是正・改善を要する事項を除き、適正に執行されていると認められた。なお、軽微な事務の誤りについては、その都度是正指導を行った。

各所管の監査の結果及び意見は次のとおりである。

#### 【市長公室】

《 秘書政策課 》

指摘事項なし

#### 意見

- ・ 小牧市が令和3年度に内閣府により「SDGs 未来都市」に選定されたことから、小中学生が企業や市民団体から SDGs や社会について学び、自分のやってみたいことや夢を見つけてもらう「こまきこども未来大学」を開催し、なつやすみ講座等に 25 の企業や市民団体が参画し 463 人の参加があったとのことであった。

こうした取組が評価され、日本経済新聞社が調査した SDGs 先進度総合ランキングにおいては 709 市区中 40 位という結果となっている。引き続き、SDGs で掲げる 17 の目標の実現に向け、市民や企業とも協働しながら市を挙げて取り組まれない。

- ・ 小牧市民憲章に掲げる理想のまちの実現を目指して策定された小牧市まちづくり推進計画第1次基本計画について、市を取り巻く社会経済情勢の変化等を踏まえた改定を行うために市の施策に対する満足度を尋ねる市民意向調査や、同計画で設定している指標に関して現状を把握するため市民の行動や認知度を尋ねる市民意識調査を実施されているが、回収率は低いとはいえないものの、いずれも5割に達していなかった。

市民の声を計画に反映することに加え、調査自体に市の施策を市民に知ってもらう宣伝効果も見込まれることから、毎年実施している市民意識調査では、まず手に取ってもらい、さらに多くの有効回答が得られるような方法を検討し回収率の向上を目指されたい。

## 《 広報広聴課 》

### 指摘事項

#### (1) 契約事務について

契約書に貼付された収入印紙の金額が誤っていたもの

### 意見

- ・ 広報紙「広報こまき」については、高齢化の進展による広報の仕分け・配布作業が自治会役員の負担となっている現状や社会のデジタル化の進展とともにデジタル媒体を活用した情報発信が普及・浸透していることなどから、これまで毎月2回発行していたものを、令和5年4月号より月1回とし、配布作業の負担を半減させるとのことであった。

しかしながら、デジタル機器に不慣れな方が多い高齢者にあっては、依然として広報紙から多くの情報を得ていると考えられることから、文字の大きさや内容に配慮しつつ、図や写真、イラスト等を積極的に活用した見やすい広報紙となるよう取り組むとともに、デジタル媒体である市ホームページやフェイスブック、ツイッター、LINEなどの市の公式SNSを活用した効果的な情報発信に努められたい。

## 《 行政改革課 》

### 指摘事項なし

### 意見

- ・ 行政改革課においては、IT導入整備計画及びIT関連予算の精査支援のために個別業務システム調査を委託している。見積額の妥当性やシステムの構成などを検証することにより、令和5年度当初予算に向けて各課が積算した金額から約1,100万円の減額となり、効果的な事業を実施されている。
- ・ 指定管理者制度に関して全庁的な共通理解と円滑な推進を図るため「指定管理者制度に関する指針」を制定されているが、以下の点が懸念される。  
指定管理料に関して精算を必要とする項目は定められているが、年度協

定額と管理経費収支決算額との差額は余剰金として指定管理者の収入となっており、その額は施設によって大きな差が生じている。また、各経費の計上方法も指定管理者それぞれの判断基準により異なっている。

指定管理者に対する管理手法として内容が定められているモニタリングについては、年度途中における指定管理業務の検証体制が不足しているように見受けられる。

今後は現場に足を運ぶなど、各施設における指定管理の状況把握をすることにより、実情に即した制度設計を目指すとともに、施設所管部署の指導にも取り組まれない。

## 《 人事課 》

指摘事項なし

## 意 見

- ・ 今年度、行政職員を対象としたハラスメントに関するアンケート調査を実施したところ、「パワーハラスメントを受けたと感じたことがあった人」の割合は7.2%（96人）で、令和2年度に実施した前回調査時の12%（183人）から減少していたものの、依然として一定割合のハラスメントが発生している。なかでも「自由にモノを言える雰囲気ではない」との回答が最多であることから、上司が部下の意見に対し耳を傾けるような環境づくりなど職場の風土を変えることが重要である。

また、「外部ハラスメント相談窓口の設置」や「こころの健康相談員に悩みごとを相談できる」ことを知らない職員が一定割合いるため、これらについて周知・啓発を図るとともに、ハラスメントに関する研修の対象者及び内容をより充実させ、ハラスメントの根絶に努められたい。