

平成18年度丸亀市包括外部監査の結果
に基づき講じた措置及び同結果に付され
た意見への対応内容

平成19年8月

丸 亀 市 監 査 委 員

丸亀市監査委員公表第13号

平成18年度包括外部監査の結果に基づき講じた措置及び同結果に付された意見の対応について、丸亀市長から通知があったので、地方自治法第252条の38第6項の規定により、次のとおり公表する。

平成19年8月10日

丸亀市監査委員 大岡正典

丸亀市監査委員 高木康光

目 次

丸亀市の構造的将来財政負担要因（人件費・教育関連事業を中心として）

包括外部監査の結果に基づき講じた措置及び同結果に付された意見への対応について

(1) 企画財政部 財政課	1
(2) 総務部 職員課	1～15
(3) 健康福祉部 児童課	15～22
(4) 都市整備部 住宅課	22
(5) 教育部 総務課・学校教育課	23～26

なお、包括外部監査の結果及び意見、講じた措置及び対応状況については、原文を掲載しておりますが、内容等詳細については、丸亀市ホームページの「監査」、「包括外部監査」の「平成18年度丸亀市包括外部監査報告書」をご参照ください。

平成 18 年度包括外部監査の結果に基づき講じた措置及び同結果に付された意見への対応について

企画財政部 財政課

区分	番号	監査の結果・意見	措置及び対応状況	備考
意見	1	土地開発公社で通常必要とされる運転資金は2百万円前後で十分と思われ、これを超える約1億円については、市からの借入金の返済検討が必要である。	公社の留保資金については、公社所有地の売却によるものであるが、現在では、市より公共用地の先行取得の依頼を受け先行取得を行なう際の事業資金として活用している。今後先行取得等の状況を鑑み、市への帰属も検討したい。	報告書 P57
意見	2	退職金は、退職職員の勤続期間にわたり発生した過去の便益提供に対応するものであり、本来は起債という将来負担により賄うべきものではない。純粹に財政上の資金繰りの必要から行われる起債であり、好ましいものではない。 過去の債務を将来負担としていることを認識した上で、早急に昇給制度を含めた制度改革を行う必要がある。	退職手当債については、職員の大量退職に伴う退職金の平準化を図るため、平成19年(7億円)から21年度において合計16億2千万円の発行を検討しているが、繰越金の状況や予算の執行段階での更なる支出の抑制に努め、発行をできる限り抑制する方針である。	報告書 95 P

総務部 職員課

区分	番号	監査の結果・意見	措置及び対応状況	備考
結果	1	人事担当部門では、対象を整理しており、該当する者に対しては一律に適用するという運用が行われているが、2)に整理した内容のうち条例に明記されたもの以外について、規定された正式の文書はない。運用ルールに従って処理され、毎回昇給に関して市長の承認を得ているが、昇給の内容まで表しているものではなく、厳密には規則の「市長の承認を得た期間」という条件は充たしていない。 ・内容を整理し、文書化し、承認すること ・昇給時毎に昇給の内容を個人毎に明記し、昇給種別の合計人員などについて集計表を作成した上で承認されること が必要である。 このため、現状では、2)類型のうち、(73ページ)b.c:復職時短縮	職員の昇給については、丸亀市職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則において定められており、それに基づき昇給を実施いたしております。 指摘の件については、今後は市長の承認を得る場合には昇給内容を明確に文書化し、また、各種昇給状況が判明できるよう一覧表の作成をいたします。 なお、73ページにおけるb、c、d、g、h、iについては、地方公務員法第24条第3項において、「職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定めなければならない。」と定められており近隣の自治体の状況等を勘案しながら市長の	報告書 P76

区分	番号	監査の結果・意見	措置及び対応状況	備考
		d:昇格短縮 gh:年齢短縮 i:合併の調整の短縮については、厳密には条例・規則の規程を充たしていない。	承認を得て実施いたしております。	
結果	2	勤務状況表は予定で記入すべきものではないため、予定が実績と異なることになった場合の手続きも定められておらず、記載内容の信頼性を損なっている。 臨時職員数が想定されたよりも極めて多いことが入力作業に要する時間を増加させていることが一因となっているが、勤務状況表は期末まで記入し、現在担当部署で行っている入力を集中して行うなどの工夫により、本来の姿に戻すべきである。	本来の姿に戻すように現課に指導いたします。	報告書 P118
結果	3	このような制度上の定めとは別に、例えば保育士の配置のように、文書化されない取り決めが、処遇なのか政策なのかの位置づけが曖昧なまま、慣習として残っている。 組合交渉の記録も古いものは残されていないため、いつどのように決められたのか不明である処遇に関連する事項が他にもあるものと思われる。 これらにつき、配置や重要な処遇に関連する事項を拾い出し、根拠・合法性・妥当性を検討する必要がある。	職員組合との交渉は、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、交渉の申入れがあった場合においては、その申入れに応じなければならないとされております。(地公法55条)なお、交渉の結果については文書化に努めてまいります。 また、保育所職員の配置基準についても文書化されていません。	報告書 P124
結果	4	食堂は福利厚生施設として運営されているため、補助金として支出されているが、市民も多く利用しているのが現状である。また、市役所は市民が訪れる場所であり、食堂を福利厚生として位置づけることの可否も検討が必要である。互助会に対しては、補助金として支出するよりも、委託料として支出することを検討することが妥当と思われる。また、収支報告及び余剰金の精算も必要である。	外部委託も視野に入れた、運営の見直しについて検討いたします。	報告書 P129

区分	番号	監査の結果・意見	措置及び対応状況	備考
結果	5	<p>また、毎年、市の水道会計より、600,000 円の繰入が行われている。摘要は水道公務災害繰入金とされている。公務災害見舞金の水道会計負担分とのことであるが、一般収支の中に取り込まれており積立額が不明となっている。少なくとも近年は公務災害見舞金の支出はないとのことであり、内容を明確にした上で、過去の水道関連の公務災害見舞金の支給実績を調査の上、必要積立額を算出し、余剰部分は返還することが必要と思われる。また、これ以降も、水道会計からの負担金を継続するのであれば、特別会計として区分管理の必要がある。</p> <p>貸付収支の貸付事業費の中に退職慰労金の支給が含まれており、これも特別会計としての区分管理が必要と思われる。</p>	<p>水道からの繰入については、返還及び廃止に向けて検討を実施いたします。</p> <p>共済会の会計については本年度中に見直します。</p>	報告書 P129
結果	6	<p>共済給付事業の公務災害見舞金は、地方公務員災害補償法(昭和 42 年法律第 121 号)の規定で認定された場合に支給される見舞金であるが、地方公務員災害補償法の基金により支給される補償の上乗せとして共済会より支給される。その支給額も最高額 20,000,000 円と高額になる場合もあるが、近年に支給実績はない。補償法の支給水準と併せて追加支給の必要性・水準の検討が必要である。</p>	<p>近隣の自治体においても支給しており、金額についても近隣の自治体と比べ高額になっていません。なお、今後も近隣の自治体の動向を注視いたしたい。</p>	報告書 P130
結果	7	<p>また、規定上定めのない貸付金が平成 17 年度末で 2,600 千円存在する。共済会が予定している本来の貸付事業とは異なるため、貸付金規程の改正よりも、別途特別な手続きが必要と思われる。共済会の運営には市の負担金が一定割合で使われており、本来目的以外の貸付事業は行なうべきではない。</p>	<p>職員の福利厚生の一環である食堂運営に伴う貸付金であり、平成 18 年度末現在で、170 万円であり 20 年度には返済完了となります。</p>	報告書 P130
意見	8	<p>調整の内容については、昇給昇格の項で記載するが、調整は 5 年間にわたって行われるものである。新制度の導入時に全体のあり方を含め、検討を行う必要があると思われる。</p>	<p>合併調整につきましては、合併協議会において決定しており、新制度の導入と関連は発生いたしますが、基本的には別件であると考えております。合併に伴う調整の実施については今後行う必要はあると考えています。</p>	報告書 P63

区分	番号	監査の結果・意見	措置及び対応状況	備考
意見	9	<p>行財政改革の人員削減目標は他市比較、財政的観点から導かれたものであり、本来は、現在行われている行政サービスの実態の分析と将来計画から導き出されるべきものである。</p> <p>また、一律給料カットは財政難を受けた緊急避難的なものであり、基本的には給与制度の枠組み全体の検討と改革が必要である。</p>	<p>給料カットは時限措置であります。</p> <p>指摘にあります給与制度の改革は、国が実施しています新給与構造の導入により平成 20 年 4 月 1 日より実施の予定であります。</p>	報告書 P66
意見	10	<p>丸亀市では 7・8 級は 32 号まで給料表に規定があり、25 号から 32 号まで、7 級で毎年約 3,500 円、8 級で 3,600 円ずつ昇給する。昇格をとまなう場合よりは少ないが、7 級で留まった場合と 10 級まで昇任した場合とで、定年まで勤務した場合の給料月額差は 3 万円程度になる。役職手当が一定率で加算されるため、月額差はより大きくなるが、退職手当の計算基礎は給料表上の月額が用いられる。</p> <p>給料表の本来の役割を認識し、全体の枠組みのバランスを考慮し、7 級まで在籍年数と共に昇給する制度は改めるべきであろう。</p> <p>(なお、これは新制度への移行時に検討されるものと思われる。)</p>	<p>給料表の号数が多くなっているのは、昇給昇格基準上生じているものであり、国(枠外昇給)及び他の地方自治体においても発生していたものであります。</p> <p>昇給、昇格については、国に準じた新給与構造の導入を予定いたしております。</p>	報告書 P72 ~ P73
意見	11	<p>規則 12 条 1 項に基づく昇給期間の短縮として、育児休暇・病気休業などからの復帰時の短縮、一定年齢での短縮、2 級から 3 級へ昇格時の短縮があげられる。これらについては、規則に記載された要件もあいまいではあるが、現状は一律適用となっている。</p> <p>特に年齢による短縮、2 級から 3 級への昇格時の短縮は、職員全員に適用される。丸亀市の考え方によると、評価による差をつけることは困難であるため、昇給の短縮を国の運用に従い一定割合とするために、一定年齢の特別昇給を行うこととしているというものである。確かに今回の人事制度の改定においても、基本の昇給に対して、25 ~ 50%増しの水準で昇給させる者の人数の目安を、15%としている。</p>	<p>復職調整は先において述べましたように地方公務員法第 24 条第 3 項により、実施いたしております。</p> <p>また、特別昇給が国において廃止されたことに伴い特別昇給の見直しは必要不可欠と考えています。</p> <p>今後は、他の自治体が新給与構造の導入を実施したなかでの昇給の状況を把握し、対応いたします。</p> <p>時限的給与カットは財政状況上、緊急避難的に実施したものであり昇給のあり方とは事を異にするものであります。</p> <p>昇給の見直しは新給与構造の導入時に実施いたします。</p>	報告書 P75 ~ P76

区分	番号	監査の結果・意見	措置及び対応状況	備考
		<p>しかし、これは評価による昇給差を制度として取り入れるものであり、本来の特別昇給の意味も同様であったと思われ、一律運用の短縮を行う意義はない。それであれば、毎年1号の昇給幅を大きくし、制度として明瞭に示すべきであろう。全員が昇給する7級までの昇格に伴う短縮も、一部の昇格による年次間の調整を除き同様である。</p> <p>過去は取り戻せないが、このような運用を行っていた旧丸亀市の水準に無条件で合わせるといふ合併時の調整には問題があったとも言える。</p> <p>競艇からの潤沢な歳入があった時代からの慣行を継続している側面もあるように思われる。</p> <p>62 ページの表のように、町の区域が合併したさぬき市、東かがわ市の水準は低い。市民に対して合理的なサービス水準を考え、その区域の周辺事情に合わせた給与水準を考えるべきであり、新丸亀市としての合理的な水準を考えるべきであったと思われる。時限的な一律カットを行う前に、昇給についての見直しが必要であろう。</p>		
意見	12	<p>昇給対象者の絞込み、昇給内容の整理は職員課の担当者1名及び補助者1名が行っている。昇給リストを含め、結果の承認は上長などにより行われているため、著しく不合理な昇給については検討されるものと思われ、また現状では担当者自身による複数回チェック等により防止されているが、手続き自体に誤りや故意による操作が困難になるよう、複数によりチェックするシステムとしなければ、対象者の拾い出し、適用の手続きについて、誤謬等の発生懸念が残る状況である。</p> <p>複数者によるチェック体制をルール化することが必要である。</p>	複数者によるチェック体制を実施いたします。	報告書 P76

区分	番号	監査の結果・意見	措置及び対応状況	備考
意見	13	<p>個々の採用者に経験年数のどの項目をあてはめるかについては、前年度以前の事例を参考にして行っており、目安はあるが、年度により扱いが異ならないように、内規の位置づけであっても文書化することが望ましい。</p> <p>また、適用する換算率の「以下」の定めについては、全て上限値を用いている。評価基準がないことから、「以下」とする評価を行った場合の理由を説明できない現状では妥当とも思われるが、全てを上限値とするならば、「以下」の定めは不要である。</p> <p>適用する換算率についても、運用基準を文書化するにあたって、例えば現状を是とするならば「適用率の上限を基準とし、考慮すべき特段の事情がある場合には・・・また、考慮すべき特段の事情の例としては・・・」などの記載を入れることが望ましい。</p> <p>条例の表のうち、「兵役期間」の定めについては、日本においては太平洋戦争終結後、兵役の制度が廃止されて久しく、憲法が改正されなければ、今後使用されることもないと思われるため、削除を検討すべきであろう。</p>	<p>初任給の決定については、内規として文書化されています。その他の部分については、新給与構造導入時に改正いたします。</p> <p>「兵役期間」の定めについては、平成19年4月に削除いたしました。</p>	<p>報告書 P78～P79</p>
意見	14	<p>任期付職員は、競艇運営など、特殊な職種の採用によるもののみである。条例によると、条例別表の1～6号またはその上級の号にあてはめることとなっているが、市長までの決裁をとり、それぞれ年俸を決めた上で一般行政職の給料表に当てはめており、医師については、一般職として採用しているが、病院を有する自治体の例にならい、調整給などの項目により調整している。待遇は概ね一般職と合わせられているが、医師については研修曜日と旅費などの特例を設けている。</p> <p>本来は、条例外の運用であるが、年俸を決めて当てはめる方法は、支給実務などを考えるならば合理的である。しかし、給与等が条例</p>	<p>指摘の件については条例の改正を新給与構造の導入時に実施いたします。</p>	<p>報告書 P79</p>

区分	番号	監査の結果・意見	措置及び対応状況	備考
		<p>に基づき支払われることを原則としている自治体では、条例外の計算・支給が行われていることについて、議会への報告も必要と思われる。また、岡山市では、市立病院の建て直しを理由とする院長に対する功績給が違法とされた事例もある。これは、主として業績に対する加算、という概念が自治体の給与体系にないことが要因と思われるが、条例に基づく支給という原則は尊重する必要がある。条例改正の検討も必要である。</p>		
意見	15	<p>・内容について 前述a勤務内容により月額で支給される特殊勤務手当の対象者につき、月次で対象部署に確認を行うことが望ましい。ただし、月額の特 殊勤務手当は金額的には最高で8千円であり、多額のものではない。 ・手続きについて bについては、抽出によってであれ、担当部署以外の管理部署での 検証が望ましい。</p>	<p>月額の特務勤務手当については年度当初に業務が確定してから処理いたしております。その後の業務変更に伴う報告もれが生じた場合においても、変更時点まで遡及して修正して います。 変動する特殊勤務手当は勤務実績の記録に基づき毎月現課において精査し報告されたものに基づいて支給いたしております。 個々の勤務実績の確認は、現課以外においては不可能であり、報告については正しいとの認識をせざるを得ません。 いずれにおいても現課で更なる精査を行うよう指示いたします。</p>	<p>報告書 P82～P83</p>
意見	16	<p>現在の支給が異常な水準とも思われないが、もともとそのような業種に勤務する職員と考えれば当然の職務に対する支給とも考えられる。その場合、市職員からローテーションで異動する職員のみ に支給することも公平性を欠くこととなる。廃止、又はモチベーション向上のためには、曜日による売り上げの目標値を設定し、それを超えた場合の「大入」として、臨時職員を含む全ての職員に支給する、などの改定も検討の余地がある。</p>	<p>従事員は競艇の業務のみを行うことを前提として採用しており、市の職員と採用の経緯が異なっており勤務条件が同一でなくても公平性に欠くことにはならないと考えています。 競艇の従事員については「大入」を支給しています。 また、変則業務等に対する手当は、売上に対する手当てではないと考えています。</p>	<p>報告書 P84</p>

区分	番号	監査の結果・意見	措置及び対応状況	備考
意見	17	ただし現状では幼稚園でも預り保育を行っているなど、合併前の状況を踏襲しており、保育所職員と幼稚園職員との勤務の差は旧丸亀市のように明確でなく、特殊勤務手当の支給の有無と勤務状況の差も不明朗である。しかし、これはむしろ市内での幼稚園・保育所制度の統一により解消すべき問題と思われる。(203 ページ参照)	今年度中に保育士の月額特殊勤務手当の見直しを実施いたします。	報告書 P85
意見	18	年末年始勤務手当については、支給すること、また金額の水準等については再考の余地がある。	今年度中に減額の方角で検討いたします。	報告書 P85
意見	19	異動により交流することのない職種については、その職種毎の適正な給与のあり方を、給料表の作り方を含めて検討することが必要である。 具体的には、保育士・寮母・調理員・清掃職員などであり、他自治体では一般的に技能職などの給料表が用いられることが多い。それでも、民間と比べると格差が生じていることから、委託・民営化が行政改革の一環として推進されているものであるが、本来は、同業種の民間職員と比べて多大な官民差が生じない給与制度のあり方を検討すべきものであろう。 競艇・消防従事者に関しては通常と異なる勤務形態をとっており、勤務形態を含む総合的な合理性の検討が必要である。総務省ホームページによると、複数市で変則勤務手当が見直されている。 また、特殊勤務手当の対象とはなっていないが、幼稚園教諭なども専門職として別の給与体系を構築することが望ましい。	各自治体において新給与構造の導入を実施しているが、旧五市においては従来どおり行政職二の給料表を使用していない状況であります。 なお、国において現業職の給与のあり方が議論されてきており、動向を注視いたします。 変則勤務形態に伴う手当については支給額及び方法についての見直しを実施いたします。	報告書 P86
意見	20	対象者リストの検証、及び減額の検証は第三者により行われていないが、これについては昇級の項に記載したものと同様である。	複数者によるチェック体制を整えます。	報告書 P87

区分	番号	監査の結果・意見	措置及び対応状況	備考
意見	21	<p>任期付職員については、79 ページに記載のように、年俸の条件により、待遇を決定している。公務員であれば、条例により勤務月数が期末・勤勉手当の計算期間に通算されるが、それ以外である場合、期間による減額が行われ、通算した場合との差額は別に市長決済により調整額として支給されている。実務的には妥当な処理と思われること等 79 ページ任期付職員の項目の記載と同様である。</p>	<p>任期付職員の給与については、一般職とは異なり、雇用期間が短期でありまた、個々によって状況が異なっており、それを予測して全ての項目を条例で網羅することは困難な状況であります。個々の詳細な対応については、市長決裁により適切に対処いたします。</p>	報告書 P87
意見	22	<p>行財政改革の一環として、新規職員の採用が控えられていることも要因ではあるが、職員の 9 割近くに級により加重された期末・勤勉手当の加算が行われている。</p> <p>もともと給料表は級・号が上がると金額が増加するように作られている。他自治体と比較する場合、支給平均月数は揃えられており、評価による加算に代える級毎の加算とするならば、7 級までは年数とともに昇格するため、職責との関連も不明確となる。</p> <p>a 時間の経過と共に昇格する昇級制度を改革し、級が職責と合致したものとすること。</p> <p>b 加算の対象を見直すこと。</p> <p>が必要である。特に b については、役職加算の制度自体の見直しを含めた検討が必要である。</p>	<p>役職加算は、国家公務員の給与法に基づき支給しているものであり、各地方自治体においても実施しています。</p> <p>新給与構造における昇格、昇給を国に準じて導入するなかで見直しを実施いたします。</p>	報告書 P88
意見	23	<p>時間外労働等については、時間帯などに応じて 25～60%の加算が行われる。さらに定額の上乗せが必要な理由は不明である。また、特殊勤務手当については合理的な説明は不可能である。上乗せ部分の可否につき、検討が必要である。</p>	<p>平成 19 年度より定額の上乗せは廃止いたしました。</p> <p>特殊勤務手当を基礎単価に加算することについての違法性はないとの回答を丸亀労働基準監督署より得ています。</p>	報告書 P89
意見	24	<p>県内他市でも同様な制度とはなっているが、全員に必ず支給されるような住居手当のあり方には検討が必要であろう。</p>	<p>平成 19 年度より同一世帯において複数の職員がいる場合については一名のみに支給するように修正いたしました。</p>	報告書 P89

区分	番号	監査の結果・意見	措置及び対応状況	備考
意見	25	<p>条例に明記された手当ではあるが、管理職と一般職員の間接的な性格の職制を認めることとなり、支給の性格が明確ではない。事務処理の手数を考えても、時間外勤務の計算の手間が2重になっている。支給することが必要なのであれば職制の整理を行い、管理職手当に吸収させることが妥当と思われる。</p>	<p>平成20年4月1日より導入予定の新給与構造導入時に職責手当の廃止の検討をいたします。</p>	<p>報告書 P90</p>
意見	26	<p>退出時間の確認として、職員ではない守衛の承認による制度は公的部門としては問題なしとは言えない。また、退出時間の確認も必要であるが、必要とされる時間外勤務と実際に勤務に就いたこととはイコールではない。例えば、ただらと時間をつぶしていても時間外労働となるような可能性が減少するように、時間についても上長が事後に再度承認することとし、さらに確認したことがわかるような管理簿の様式とすることが望ましい。</p>	<p>庁舎管理を業務としている守衛が退庁の確認を行うことには問題はないと考えています。なお、時間外勤務命令は所属長が行っており手法については適切であると考えていますが、なお一層の適正な運用を実施してまいります。</p> <p>また、事後における確認は所属長が実施いたしております。</p> <p>なお、職員については、職務専念義務が課せられておりそれに違反した場合には処分の対象となっております。</p>	<p>報告書 P90</p>
意見	27	<p>退職金は、退職職員の勤続期間にわたり発生した過去の便益提共に対応するものであり、本来は起債という将来負担により賄うべきものではない。純粋に財政上の資金繰りの必要から行われる起債であり、好ましいものではない。</p> <p>過去の債務を将来負担としていることを認識した上で、早急に昇給制度を含めた制度改革を行う必要がある。</p>	<p>退職手当債については、財政当局と協議し慎重に取扱いします。</p> <p>制度改正は国において実施しており、本市においても新給与構造導入時に改正の予定であります。</p>	<p>報告書 P95</p>
意見	28	<p>なお、実際の退職金の計算書を見ると、退職時の上記1号昇給以外に1号昇給している。これは、昇給の短縮73ページのhに対応する昇給であり、hに該当した人員が定年に達するまでの経過措置である。昇給の短縮と共に見直される必要がある。</p>	<p>平成20年4月1日より導入予定の新給与構造導入時に廃止いたします。</p>	<p>報告書 P96</p>

区分	番号	監査の結果・意見	措置及び対応状況	備考
意見	29	<p>・職務執行に問題のある職員に対する勧奨について 勧奨退職の対象としては、条例上、「その者の非違によることなく勧奨を受けて」退職する場合となっている。勤務態度などに問題のある職員であるならば、市からの退職勧告であっても、勧奨による加算を行うべきではない。ただし、今回検討対象となった2名については、病気によるものであり、勧奨の対象とすることも妥当と思われる。</p> <p>高松市では、「問題ある職員」に対する研修制度と、それによっても改善されない場合の退職制度を設けるとのことである。香川県教育委員会でも、指導力不足である教職員に対して同様の制度をとっている。また、これにより退職する場合には、勧奨の割増ではなく、普通退職とすることが妥当と考えられる。法により、公務員は理由なく解雇されないが、職務に忠実でない職員までを保護する趣旨のものではない。丸亀市においても、このような制度の導入を検討する必要があると思われる。</p> <p>・勧奨の対象について 公的部門では、勧奨＝対象となる中高年齢層職員の退職による新陳代謝、という位置づけをしているため、対象年齢層の応募に対して無条件に勧奨を認める運用が行われている。しかし、これは、現在の組織が本来すべき業務のみを行い、また業務に対して適正な規模であるという前提にたったものであると考える。</p> <p>現在のように、行財政改革の一環として人員配置計画を掲げている状況下での本来の勧奨制度は、組織の内容を具体的に検討し、設計されたあるべき姿・規模に合わせた職種毎の必要職員数を積み上げ、算出した職員数にあわせて市からの勧奨を行い、これに応じた職員に適用する制度設計を検討する必要がある。</p>	<p>再教育については、今年度中に規程等を作成し、平成 20 年度より実施いたします。</p>	<p>報告書 P97～P98</p>

区分	番号	監査の結果・意見	措置及び対応状況	備考
意見	30	ただし、臨時職員等の募集手続の公開、臨時職員等雇用予定者登録票から雇用決定を行う手続の規定化につき、今後改善が必要である。臨時職員の中でも、単純に人員として必要な臨時職員と、資格を伴い、保育所等の現場の推薦に基づき雇用される臨時職員との手続きの差を明確に文書化し、規定に定め、市役所内(及び応募者)がこれらを一覧できる状況にする必要があると考える。	臨時職員の採用については、職業安定所等を通じて公募しておりその際資格等を明示しています。また、職員課において臨時的雇用を希望する者を登録しており必要な職に応じて雇用しています。 なお、資格を有する職種に応じた賃金を設定いたしております。	報告書 P102
意見	31	以上からすると、保育所や幼稚園における臨時職員の雇用期間を3年以上更新しないことを原則としつつ、市長が特に必要と認めた場合はこの限りではないとして例外を認めるという臨時職員規程の規定の仕方は、必ずしも現状に合致していないが、この点はやむを得ないと考える。なぜならば、臨時職員の雇用期間の原則3年という制限を取り払ってしまうと、職員定数外で事実上職員を採用することになってしまうからである。もっとも、コンプライアンスの観点からは、臨時職員を3年以上雇用することになる場合は、人事管理上、「市長が特に必要と認めた」旨の検討を行うとともに、その記録を何らかの形で残しておくべきであると考え。	臨時職員の雇用については、採用、更新時において、副市長の決裁を得ています。 また、臨時職員の雇用状況については人事管理システムにおいて記録管理を行っています。	報告書 P107
意見	32	週30時間以上で、週5日以上勤務している臨時保育士等の非常勤職員について、10日間の年次有給休暇を認めている臨時職員等規程は、正規職員と同内容の年次有給休暇を付与していないという点では問題であると考えるので、今後検討が必要である。	労働基準法及び国の非常勤職員に準じて実施しており法的に問題はないと考えています。	報告書 P113
意見	33	以上の点からすると、臨時職員の内容を整理したうえで、臨時職員等規程において、非常勤職員の定年及び延長制度を明記するべきであると考え。	臨時職員については、任期を定めて雇用しているものであり、期限を定めない一般職員とは異なると考えております。	報告書 P115

区分	番号	監査の結果・意見	措置及び対応状況	備考
意見	34	この点、報酬と費用弁償については条例事項とされているにもかかわらず、規程(訓令)事項とされているのが問題であるので、是正を検討すべきである。加えて、期末手当(付加報酬)は、地方自治法に根拠のないプラスの手当なので、なおさら条例において明確にその根拠を位置付けるべきであると考えます。	臨時職員の雇用条件については、近隣の自治体においても要綱等で定められている状況であります。	報告書 P116
意見	35	とすれば、非常勤職員に対しても、正規職員に準じた通勤手当の支給を検討すべきである。加えて、基礎報酬と付加報酬と同様、条例事項とすべきである。	正規職員と臨時職員の雇用条件は同一と考えていません。	報告書 P117
意見	36	本来、この制度は、市から見ると行政能率を維持しながら、人件費の安い再任用職員を活用できる点にメリットがあり、また、一般的に定年退職後の職員の再任用は年金支給年齢の上昇、高齢化に対する政策という位置づけもあるが、現状では人数が伸び悩んでいる。より積極的に応募を募るとともに、所属課・ポストの拡大等を検討すべきである。	所属課・ポストの拡大等を行います。	報告書 P120
意見	37	臨時雇用は、部署間での繁忙期の調整や正規職員の減少と引換えではあるが、所属課等の拡大を検討すべきである。	所属課等の拡大を実施いたします。	報告書 P121
意見	38	特に幼稚園・保育所の現場では、主として人件費の削減を目的として、正規職員の補充に代えて臨時職員を雇用することが多い丸亀市の状況を見ると、上記法令の改正は、丸亀市の財政負担を増加1)で見たような問題点に加え、臨時職員のあり方を基本的に検討する必要があると思われる。 また、一方で正規職させるものである。 員の処遇についても、全体として見直しが必要であることを前項までに検討した。 講師・保育士など専門職の給与体系を別にすべきこと、民間格差	施設の統廃合及び民営化等を現課において丸亀市就学前教育・保育検討委員会を設置し今後の方針を策定いたします。	報告書 P124

区分	番号	監査の結果・意見	措置及び対応状況	備考
		を縮小すべきことが特に臨時保育士・講師と正規職員との格差を考 える上でも重要課題となる。		
意見	39	現業職については、特別手当の項でも述べたが、(86 ページ)本来の 職務に対応した給与体系とするべきである。	国に準拠した新給与構造の導入により職務に応じた給与体 系を図ります。	報告書 P125
意見	40	共済貸付金については利子の徴収はなく、手数料として一律に貸付 金の 3%を貸付時に徴収する。長期間の貸付利子が短期間のものより 結果的に低くなり、現在の市場金利と長短が逆転している。合理的に 利子を決定されるようルール化し、規定に明記することが望まれる。 現在の貸付金についても、長期にわたるものについては見直しが望ま しい。	共済の貸付は福利厚生の一環であり貸付業ではないので手 数料のみの徴収となっている現状については、手法的に問題は ないと考えております。	報告書 P130
意見	41	共済会は、冒頭に記載したように職員の福利厚生を行うために共済 会に対して一定の支出を行うのであるが、制度が作られた時点に比べ ると民間企業の福利厚生は一般的に削減される傾向にあり、社会通念 が変化しつつある中で、公費負担による福利厚生のあり方が問われて いるところである。 特に退職慰労金に関しては、共済会でも、段階的に計算額を引き下 げてはいるが、一般企業に比べて手厚い現況にある公務員退職金に対 する上乘せとなっており、その存在自体が問われているところであ る。 共済会に対しては市からの負担額がある以上、相応の対処が必要と 思われる。	数年前に見直しを行っているが、今年度中に給付の減額及び 廃止の検討を実施いたします。	報告書 P131
意見	42	共済会においても、市補助金カットに伴い、事業内容が検討されて いるところであるが、その他の事業についても、市が行うべき福利厚 生事業を限定し、委託料として支払うなどの改正も含め、本来の制度 の趣旨に照らし、再度の検討が必要と思われる。	共済事業の見直しを今年度中に実施いたします。	報告書 P131

総務部 職員課

区分	番号	監査の結果・意見	措置及び対応状況	備考
意見	43	組織の項でも触れたが、各部署での貸与被服の決定過程など、具体的な決定事項につき、市に決定過程が残るような指揮命令体系の構築が必要である。	被服貸与の実施については、その都度の決裁を経て実施いたしております。	報告書 P132
意見	44	丸亀市の市章や名称が入っているものなどは回収することが妥当と思われるものもあり、守衛服は実務上も回収されている。その他これに類するものがないか調査の上、全庁的な取扱を定め、規程を改正することが妥当と思われる。 貸与項目についても、不要であるものは削除することが望ましい。	今年度中に改正いたします。	報告書 P133
意見	45	被服貸与については、重要な事項ではないが、各課で対応がまちまちであり、市の被服貸与の状況についても、職員課で貸与物と決定過程、管理方法などにつき把握することが望ましい。	今年度中に見直します。	報告書 P133

健康福祉部 児童課

区分	番号	監査の結果・意見	措置及び対応状況	備考
結果	1	職員の待遇としての配置基準であるならば、速やかに廃止する必要がある。丸亀市としての保育の基準と考えるのであれば、必要性を検討した経過につき、公表するなど透明性を高めた上で、基本の組織・業務内容につき文書化が必要である。機構についても同様に文書化が望まれる。	担当課として、主任保育士の地位が明確化されることを求めています。 今後、配置基準を検討する際には、経過の公表と文書化に努めたい。	報告書 P160
結果	2	現状では、必要に応じて各担当から保育所に通知が行われ、市立保育所については、人事なども含め、懸案事項については個別に各保育所責任者から児童課に相談されるなど、運営上の重要事項が伝達され、相談されている状況にあると思われる。しかし、全体の重要事項・管理状況が統括される明確な組織規定、記録規定はない。もちろん、現場である保育所毎に、夫々の条件等に応じた細やかな保育が行われ	運営上の基本・重要事項については、現在も文書化し各保育所に通知しているが、今後は重要度を明確に表示したい。又、各園の実際の管理状況については、県の保育所指導監査や市の定期監査の際に、併せて実施状況の確認を行いたい。	報告書 P168

区分	番号	監査の結果・意見	措置及び対応状況	備考
		<p>ることは重要であるが、運営上の基本・重要事項については統一され、文書化される必要がある。児童課は各保育所を監督する立場にあり、より組織的な指揮命令系統を持つことが望まれる。</p>		
結果	3	<p>委託契約の起案書に、「地方自治法施行令第 167 条の 2 第 1 項第 2 号に該当する随意契約」と記載されているが、競争入札に適しないと判断した具体的事由は記載されていない。丸亀市契約規則第 27 条に規定する金額以上の契約を随意契約で行う場合は、具体的にどのような事由が「地方自治法施行令第 167 条の 2 第 1 項第 2 号」に該当するのか、起案書に明確に記載することが必要である。</p>	<p>電気設備保安管理委託契約を随意契約で行っているが、今後は、起案書に具体的にどのような事由が「地方自治法施行令第 167 条の 2 第 1 項第 2 号」に該当するのか明記したい。</p>	報告書 P177
意見	4	<p>特に幼稚園・保育所の現場では、主として人件費の削減を目的として、正規職員の補充に代えて臨時職員を雇用することが多い丸亀市の状況を見ると、上記法令の改正は、丸亀市の財政負担を増加 1) で見たような問題点に加え、臨時職員のあり方を基本的に検討する必要があると思われる。</p> <p>また、一方で正規職させるものである。</p> <p>員の処遇についても、全体として見直しが必要であることを前項までに検討した。</p> <p>講師・保育士など専門職の給与体系を別にすべきこと、民間格差を縮小すべきことが特に臨時保育士・講師と正規職員との格差を考える上でも重要課題となる。</p>	<p>保育士のうちクラス担任について、他の勤務体制の保育士と比べて職務内容や責任に差があることを是正するため、賃金額の変更を要望していたところ、19 年 4 月から次のように変更になっている。</p> <p>・クラス担任臨時保育士賃金 平成 18 年度 921 円/時(1 級 7 号) 平成 19 年度 984 円/時(1 級 9 号)</p>	報告書 P124
意見	5	<p>財政上又は予算上の制約により、耐震診断や耐震改修を行おうにも直ちに予算がつきにくかったという事情は否めないが、法律で努力義務とはいえ法的義務が課せられていて、かつ、その努力義務が小学校児童らの多数の人命にかかわるものである以上は、行政の裁量も決して無制限ではなく、遅くとも法律施行日から 2~3 年以内には、少な</p>	<p>保育所については、市内 19 保育所を平成 19 年度から 3 ヶ年で耐震診断を実施し、その結果に基づき、順次耐震改修を行いたい。</p>	報告書 P141

区分	番号	監査の結果・意見	措置及び対応状況	備考
		くとも耐震診断の計画を策定するとともに、それから数年以内には、学校施設等児童が多数集まる建物については、耐震改修はともかく、せめて耐震診断を実施すべきという法的義務が課せられることになると考えるべきである。		
意見	6	遅くとも平成 23 年度までには市内のすべての学校関係施設の耐震診断を実施すべきである。また、幼稚園・保育所も含めた計画とすべきである。	保育所については、市内 19 保育所を平成 19 年度から 3 か年で耐震診断を実施し、その結果に基づき、順次耐震改修を行ないたい。	報告書 P142
意見	7	上記耐震診断の結果を踏まえ、耐震構造上問題のあるすべての学校施設については、耐震改修を遅くとも平成 27 年までには 100%実施すべきである。	耐震診断の結果を受けて、問題のある保育所については、平成 27 年までには耐震改修を実施できるよう財政当局と協議していきたい。	報告書 P143
意見	8	耐震診断の結果を受けた耐震対応は再投資計画と共に策定される必要がある。また、特に小学校・幼稚園・保育所に関しては、校区見直しや統廃合も視野に入れた計画が望まれる。 また、43 ページに記載したように、耐用年数再投資が必要な施設は教育資産だけではない。再投資計画は、義務教育施設だけでなく、市全体の施設の要不要まで含めた再投資計画と同時に策定することが望まれる。	保育所の耐震補強工事については、統廃合も視野に入れた計画により実施したい。	報告書 P146
意見	9	市が本来の制度につき本来の制度の想定と異なる運用をすることにより、市の負担額は増加することとなる。市の中で異なる制度をとることの合理性と併せてどのような施策に基づく運用かにつき、サービスを受ける市民以外にも説明可能な状況とし、合意を得ることが必要である	就学前児童の保育形態が地域により異なっているという現状は、早期に解決しなければならない合併時の課題の一つです。この課題を解決するため、丸亀市附属機関としての「丸亀市就学前教育・保育検討委員会」を設置し、新丸亀市として就学前教育・保育の基本方針を定めるため、望ましい教育・保育のあり方についての答申を得ることとし、現在までに 2 回会議を開催しました。全部で 7 回開催する予定で、11 月を目途に答申をいただくこととしています。	報告書 P150

区分	番号	監査の結果・意見	措置及び対応状況	備考
意見	10	<p>保育所の保育士一人当たり児童数については、丸亀市としての保育の妥当性から決定されるべきものであり、現在のように法定よりも加重して配置するならば、加重の根拠を明確にし、根拠によっては市内の私立保育所に対しても同基準で補助を行う性質のものである。 (ただし現在は私立保育所に用途を絞らない市負担補助金を支出している。)</p>	<p>丸亀市の保育士の配置基準は、0歳・1歳において国の基準よりも加重配置となっている。保育の充実を図るための措置であるが、随時検討は必要である。</p> <p>また、私立保育園への市補助金は、用途は限定していないが、主に待機児童の解消や特別保育で不足する人件費に充ててほしいことを伝えている。</p>	報告書 P160
意見	11	<p>児童課から各保育所への連絡事項、各担当で見出し、重要度のランク付け、回答の要否等を記載する一覧記録を作成することが望ましい。これにあたっては、各保育所でも保管方法、対処方法が統一されるよう作成されることが必要である。</p> <p>保育所からの個別相談事項についても同様に一覧記録を作成し、個別に対応する事項・他の保育所にも調査が必要である事項について拾い出されているかを検証できる状況にすることが望まれる。</p> <p>保育所利用者からのクレーム等については、受付場所で日付、内容別に一覧表を作り、児童課に定期的に報告する形式を作成することが望ましい。この中から、要対応のものを区分し、顛末まで管理するなど、情報の一元管理が望まれる。</p>	<p>児童課から各保育所への連絡事項は、特に重要なものについては、添書や連絡網で喚起を促しているが、その他のものは、ランク付けをしなくても、現場で適正な判断ができ、保管されているが、今後は、文書管理が統一されるように指導していきたい。</p> <p>個別相談事項については、記録されているが、守秘義務があるので、保管に注意している。</p> <p>保育所利用者からのクレーム等については、要綱を作成し、苦情解決窓口を設置し、第三者委員を置くなど迅速な解決に努めている。</p>	報告書 P168 ~ P169
意見	12	<p>職員の配置については、担当部署で検討され、異動手続きをもって配置についても承認を受けているものとも考えられる。しかし、重要な基本役職の文書化されない制度化には問題がある。必要であれば規定に「必要に応じて主任を置く」等の文言をもって明記し、設置する場合の手続き等も定めるべきであると思われる。</p>	<p>担当課として、主任保育士の地位が明確化されることを求めています。</p>	報告書 P169
意見	13	<p>今後、丸亀市としては、各施設の所管に関わりなく、不測の事態に備えて、計画的に、かつ、早期に、学校施設等の安全管理対策を充実させていくべきである。</p>	<p>市内の全保育所において、インターホン設備及び放送設備を改修するとともに、玄関等に電話機と連動したカメラ付きドアホーンを設置し、不審者対策を強化するための予算を19年度</p>	報告書 P176

区分	番号	監査の結果・意見	措置及び対応状況	備考
		このためには、学校施設等の安全管理を推進する計画の策定を行うとともに、コストはかかるものの、防犯カメラ、インターホン、防犯ベル、非常ボタン等のより有効な防犯体制を構築していくべきであるとする。	で計上しました。 現在、設計業務についての入札を実施し、設計業者は決定しています。	
意見	14	丸亀市シルバー人材センターに月額 326 千円で委託している。 起案書に「シルバー人材センターの組織及び目的を考慮し、同センター設立以来清掃業務の委託を行い、仕事内容も誠実であり、金額も適正であるので一括して契約したい。」と記載されており、随意契約で契約されているが、金額の適正である理由についての検討を行うべきである。 具体的には、単価につき、妥当であるかの検討が必要である。	今後は、単価が妥当であるか検討したい。	報告書 P177
意見	15	セコムとの契約につき、起案書に「施設内に同社の送信機等の専門機器が取り付けられているため、今年度も契約したい」と記載され、見積書を徴収している。専門機器を設置するような場合、他社による管理は事実上不可能である。 設置時に長期の債務負担行為契約として、後年度の管理費も含めて入札することを検討することが妥当と思われる。	警備会社との業務委託契約は、専用機器が設置されているため、同じ会社と随意契約を行っているが、今後変更する場合には、機器の設置及び管理も含めた長期の契約とし、見積合わせ或いは入札を行いたい。	報告書 P178
意見	16	香川県保育対策等促進事業補助金の対象事業であり、予算規模 23 百万円と多額である。従来は県に対して委託期間終了後、受託者からの事業実績調書の提出を求められていたが、平成 17 年度は不要となった。市が事業主体である以上、委託事業が適切に行われたことを確認し、その記録を残すために、受託者から事業実績調書を洩れなく提出させることが必要であるが、県からの通知を待っていたためにこの手続きが遅れている。市では県への提出の有無に関係なく調書を徴収し、内容が委託事業の趣旨に沿って実施されているか、検討する必要	平成 18 年度についても、昨年同様県への実施状況報告書の提出が省略されているが、市へは決算が確定する 5 月中に報告することとし、取りまとめている。	報告書 P178

区分	番号	監査の結果・意見	措置及び対応状況	備考
		がある。市はこの手続きを行っているが、平成 17 年度に関しては上記の事情から行うべき時期を逸しており、適時の対応が望まれる。		
意見	17	市から支払われた委託料を、市の職員で構成された任意の団体である保育士会を経由することで旅費として支出する結果となり、このような実務慣行は、適正な旅費支給事務の運用に対する説明義務を損なう。現況は、調査した限りにおいて、本来の目的である研修旅費以外には使われていないが、裁量による運用を可能とする。本来必要と思われる研修旅費は旅費としての予算化で対応するべきであるが、現在の丸亀市の県外旅費予算は、場所及び目的を明記しなければ予算として認められないため、保育士に必要な研修を考えると、現状の運営方法もやむを得ない状況である。委託に関する実施報告書は徴収されているが、余剰が発生した場合の差額は毎年精算することが必要と思われる。	保育士会は、市の研修委託金と会員の掛け金で運営されています。毎年、少額の残金があり、監事による会計監査を受け、総会で承認を得た上で、翌年度に繰り越しています。保育士会の会計には会員の掛け金を含んでいることから、年度毎に公費の精算は難しいので、今後も従来の方法で適切に運営していくように指導します。	報告書 P179
意見	18	<ul style="list-style-type: none"> ・適用基準について 不納欠損については、その適用基準があいまいであるため、最終的には個別の判断によることとなるにしても、目安となる客観的な判断基準を設けることが望まれる。すなわち、消滅時効にかかっていなくても、自己破産や生活保護開始等があった場合に不納欠損を行うのかどうかとか、どの機関が不納欠損処理を決定するのか等を明確にすることが必要である。 ・条例に規定された手続きの実施について 保育料の徴収については督促を受けた者が納期限までに収入金等を納付しない場合は、滞納処分の例により処分し、又は強制執行等の手続きをとるものとする手続き規定を設けることが望ましい。 強制的手段をとるためのコスト等を考慮する必要はあるが、今後、 	税務課、住宅課などで構成する「公共料金収納連絡会」に保育料徴収の担当者も加わり、収納に関する問題点を検討する中で、不納欠損処理の適用基準や手続きに関する内規等も検討していきたい。	報告書 P184

区分	番号	監査の結果・意見	措置及び対応状況	備考
		保育料の滞納について法的手続きをとるかどうかにあつての検討は行つておくべきであるとする。		
意見	19	<p>・減免の対象・程度について、調査は行われているが、保育料の納付の困難性に関する調査が十分には行われていないケースがある。例えば退職により所得が半分以下になつたとしても、貯蓄があれば通常の生活は可能であるし、実質的に保護者の両親に寄宿している場合もある。火災により家屋が全焼しても、保険により補てんされることもある。基準上の対象に該当しても、保育料の納付が困難であることの検討を十分に行ふ必要がある。</p> <p>・外形的には減免の対象に類似しているが、厳密には減免の対象とは認められない事例がある。最終的には納付が困難であることが減免の要件ではあるが、基準に該当するか否かについて、まず十分に家計等の実情を把握した上で検討される必要がある。</p> <p>・以上の検討が行われた上で、個々の事例により児童課の判断により減免される。判断理由は常に保護者の個人的な状況に基づくものであるが、担当者は判断の経緯及び根拠を明確に記録することが必要である。</p>	金融機関に対して貯蓄等を調査する権限がないので、調査はできないが、保護者に貯蓄状況を申告させるなど、保育料納付の困難性については、今まで以上に調査を行いたい。火災の場合も同様に行いたい。また、減免を行つた経緯及び根拠は、より一層詳しく記録することとしたい。	報告書 P186～P187
意見	20	特に使用目的を特定しない補助金であるため、算定の基準を設けることは困難である。このため、結果の報告は私立保育園の経営報告自体であり、精算も困難である。しかし、改定にあつては、私立保育園の経営に与える影響も考慮されていると思われ、検討過程は明確にされ、公開されることが望ましい。	18年度の補助金改定については、私立保育園園長会で随時報告し、理解を求めてきたところであるが、今後改定することがあれば、検討過程を公開していきたい。	報告書 P192
意見	21	平成 17 年度の香川県保育対策等推進事業補助金及び次世代支援対策交付金の交付手続きにつき、申請書等との照合を行つたところ、各	特別保育に関する国県補助金については、毎年制度が変わり、補助内容についても年度途中でないと明確に分らないなどの	報告書 P192

健康福祉部 児童課

区分	番号	監査の結果・意見	措置及び対応状況	備考
		種規定の定めに従って行われていた。県の運用状況のチェックと市のチェックとの結果が異ならないよう、県に対し、チェック基準を事前に明確にするよう要請した上、必要に応じて市の交付手続きに関する再検討を行う必要がある。	理由により、市のチェックと県のチェックが稀に違う場合があります。県も国からの通知により補助内容を決めており、全国的な会計検査による指摘事項で新たな解釈が通知されてくることもありますので、今後このようなことがないと言い切れません。市の交付手続きの検討は、随時していきたいと思えます。	

都市整備部 住宅課

区分	番号	監査の結果・意見	措置及び対応状況	備考
結果	1	老朽化により募集を停止している住宅は概ね居住期間が長期化しており、中には一戸建ての住宅で、外観的には個人の住宅であるようなものもある。このような家屋につき、固定資産税以下の賃料で提供している状況は、特に公共サービスの域を超えている。	一戸建ての住宅については、全て耐用年限を経過しており老朽化も顕著であるため、現在入居者募集を停止し、一部を除いて入居者には順次住替勧奨を行っている。よって平成19年度には住み替えが完了した住宅の除却を行い、また平成20年度には新たな団地を住替勧奨の対象とする予定である。 また、低額の家賃で長年に渡り入居しているという点についても、公営住宅法の趣旨に基づき行ってきた措置であり、今後もその動向により対応するものである。	報告書 P38
意見	2	現在の公営住宅は、本来の住宅困窮者向けのサービスとはなっておらず、「安いから」という理由のみで公営住宅に居住する入居者に対し、公的サービスが偏っている状況にある。また、このような層をサービスの対象とすることにより、本来の住宅困窮者がはじき出されている可能性もある。本来の対象者に絞った政策とするべきである。そのためには、サービス提供の対象を絞り込む必要があり、現在の供給住宅戸数の維持に必然性はなく、維持コストを考えた上でも、必要な居住者には速やかに他の公営住宅に移転してもらい、現在募集停止となっている市営住宅の早期の整理が必要である。	本来の住宅困窮者として調査、確認を行うのは公平性の観点からも極めて困難であり、その判断にも非常に苦慮するところである。ただし、現段階では収入超過者に対しては、その累積年数に応じた家賃の引き上げ、最終的には住宅明け渡しを行うという措置をとっている。また、耐用年限を超えた老朽化住宅については、募集停止、住替勧奨を順次進めており、引き続き住宅の除却などを実施していくものとする。	報告書 P38

区分	番号	監査の結果・意見	措置及び対応状況	備考
結果	1	<p>預り保育委託料については、委託といたしながら、預り保育の臨時職員時間給であり、実績調書に相当する書類は勤務状況表である。勤務状況表をレビューしたところ、本人の出勤印が押印されているのみで、管理者の確認・承認の押印がなかった。勤務状況の管理簿として適切でない。</p> <p>ただし、平成 18 年度からは委託料ではなく賃金として処理されている。臨時職員の報酬支払事務の項(119 ページ意見)の問題はある。</p>	<p>平成 17 年度では、飯山地区の 2 幼稚園において預かり保育講師の費用を委託料として計上していたが、平成 18 年度からは他の臨時職員と同様に賃金での処理としている。</p>	報告書 P179
結果	2	<p>金額としては少額であり、TAによるチェックを受けることとなっているが、市の運営する事業については、市の収支に帰属させることが基本であり、市収支を通らないものがあること自体は問題となる。</p> <p>発注と検収・支払いまで一部署で行う現在の運営状況では、TAのチェックを受けるとはいえ、牽制を内包するシステムにはないため、業務を担当する職員に対して賦課する責任が過重となっている。</p> <p>集金業務を含め、発注・収支記録など園で行う業務を煩雑なものとしており、職員が職務として行う運営業務の一環であるならば、保育料と含めて徴収するなど、市収支を通して通常の規則どおりの管理を行う必要がある。</p>	<p>旧丸亀市幼稚園の簡易パン給食は、本来は家庭からの弁当が原則であったが、保護者の要望により週 2 回実施しているものである。PTA と園が協議し、各園で独自の業者と提携し、パン・牛乳を園児に支給している。</p> <p>また、PTA 会費などの雑費は、その園の PTA 活動などに使用している。このようなことから、軽食費や雑費は PTA と園との協議・検討により徴収及び支払する園独自のものであり、金額も各園で異なっているため、市会計を通しての歳入・歳出にはふさわしくないと考えている。</p>	報告書 P188
意見	3	<p>ただし現状では幼稚園でも預り保育を行っているなど、合併前の状況を踏襲しており、保育所職員と幼稚園職員との勤務の差は旧丸亀市のように明確ではなく、特殊勤務手当の支給の有無と勤務状況の差も不明朗である。しかし、これはむしろ市内での幼稚園・保育所制度の統一により解消すべき問題と思われる。(203ページ参照)</p>	<p>市内幼稚園・保育所制度の統一も含め、望ましい教育保育のあり方について検討する「丸亀市就学前教育・保育検討委員会」を平成 19 年 2 月 23 日に設置した。今後、7 回程度の会議を開催し、平成 19 年 12 月までに答申を得ることにしている。この答申に基づき、制度の統一についても指針を定め、制度改正に着手したい。</p>	報告書 P85
意見	4	<p>財政上又は予算上の制約により、耐震診断や耐震改修を行おうにも直ちに予算がつきにくかったという事情は否めないが、法律で努力義務</p>	<p>耐震診断については、平成 19 年度において全ての小中学校施設の診断を完了する計画としている。</p>	報告書 P141

区分	番号	監査の結果・意見	措置及び対応状況	備考
		務とはいえ法的義務が課せられていて、かつ、その努力義務が小学校児童らの多数の人命にかかわるものである以上は、行政の裁量も決して無制限ではなく、遅くとも法律施行日から2~3年以内には、少なくとも耐震診断の計画を策定するとともに、それから数年以内には、学校施設等児童が多数集まる建物については、耐震改修はともかく、せめて耐震診断を実施すべきという法的義務が課せられることになると考えるべきである。	耐震改修については、平成21年度末までに耐震化率を6割に向上させるとともに、平成22年度以降も耐震改修、また校舎改築を進め、平成28年度には耐震化率100%を目指したい。	
意見	5	遅くとも平成23年度までには市内のすべての学校関係施設の耐震診断を実施すべきである。また、幼稚園・保育所も含めた計画とすべきである。	平成19年度において全ての小中学校施設の診断を完了する計画としている。また、耐震診断が完了していない幼稚園についても、早期に実施するよう努めたい。	報告書P142
意見	6	上記耐震診断の結果を踏まえ、耐震構造上問題のあるすべての学校施設については、耐震改修を遅くとも平成27年までには100%実施すべきである。	平成21年度末までに耐震化率を6割に向上させるとともに、平成22年度以降も耐震改修、また校舎改築を進め、平成28年度には耐震化率100%を目指したい。	報告書P143
意見	7	耐震診断の結果を受けた耐震対応は再投資計画と共に策定される必要がある。 また、特に小学校・幼稚園・保育所に関しては、校区見直しや統廃合も視野に入れた計画が望まれる。 また、43ページに記載したように、耐用年数再投資が必要な施設は教育資産だけではない。 再投資計画は、義務教育施設だけではなく、市全体の施設の要不要まで含めた再投資計画と同時に策定することが望まれる。	平成19年6月議会において「丸亀市立学校適正配置等検討委員会」を設置するため、丸亀市附属機関設置条例の一部改正を行っており、委員の選考・公募を行い検討委員会を立ち上げる予定である。検討委員会の中で児童生徒の学習や生活の場として望ましい学校規模や通学距離、また、コミュニティなど地域性を考慮しながら適性配置等について答申を得たい。その答申を基に、平成20年度中には学校運営や学校施設整備についての方針を出したい。	報告書P146
意見	8	市が本来の制度につき本来の制度の想定と異なる運用をすることにより、市の負担額は増加することとなる。市の中で異なる制度をとることの合理性と併せてどのような施策に基づく運用かにつき、サービスを受ける市民以外にも説明可能な状況とし、合意を得ることが必	市内幼稚園・保育所制度の統一も含め、望ましい教育保育のあり方について検討する「丸亀市就学前教育・保育検討委員会」を平成19年2月23日に設置した。今後、7回程度の会議を開催し、平成19年12月までに答申を得ることとしている。この	報告書P150

区分	番号	監査の結果・意見	措置及び対応状況	備考
		要である。	答申に基づき、制度の統一についても指針を定め、制度改正に着手したい。	
意見	9	職員の配置については、担当部署で検討され、異動手続きをもって配置についても承認を受けているものとも考えられる。しかし、重要な基本役職の文書化されない制度化には問題がある。必要であれば規定に「必要に応じて主任を置く」等の文言をもって明記し、設置する場合の手続き等も定めるべきであると思われる。	職員の配置については、幼稚園設置基準（文部省令）において、一学級の幼児数は 35 人以下を原則とすることが定められている。丸亀市では、その運用について県内他市の状況も考慮し、内規において 3 歳児（25 人）、4 歳児（30 人）、5 歳児（35 人）を基準と定め、一学級の幼児数がそれを上回るときは原則として臨時講師等を 1 名加配することになっている。今後も、この内規の運用で対応したい。また、主任については、組織内では実際に園長補佐役の業務を行っている。今後、保育所とも協議しながら、その位置付けの明確化について検討したい。	報告書 P169
意見	10	今後、丸亀市としては、各施設の所管に関わりなく、不測の事態に備えて、計画的に、かつ、早期に、学校施設等の安全管理対策を充実させていくべきである。 このためには、学校施設等の安全管理を推進する計画の策定を行うとともに、コストはかかるものの、防犯カメラ、インターホン、防犯ベル、非常ボタン等のより有効な防犯体制を構築していくべきであると考え。	学校安全に対する施設整備については、校長・園長の意見も聞きながら、毎年度の予算の中で、門扉の改修、カメラ付インターホン等の設置を計画的に進めているところである。 平成 19 年度では、幼稚園のカメラ付ドアホン及び非常時警報機などを予定している。今後も学校の防犯体制の充実に努めたい。	報告書 P176
意見	11	旧綾歌町が町全域を対象とした綾歌町立あやうた幼稚園を開園したことに伴い、通園範囲が広域化したため、通園バスを運行することとした。旧丸亀市・綾歌町・飯山町の合併によって丸亀市立あやうた幼稚園となった後も通園バスの運行を継続している。 丸亀市立幼稚園で無料送迎バスを運行しているのはあやうた幼稚園だけであり、旧丸亀市及び旧飯山町地域の幼稚園にはない。あやうた幼稚園の通園範囲は確かに広域であり、無料送迎バスの運行が必要	旧綾歌町における「あやうた幼稚園」設置の経緯により、合併後も無料の通園バスを暫定的に引継いで運行している。しかし、市全体を考えると公平性に欠けるため、平成 19 年度から有料化とし受益者負担を求めている。 今後、幼稚園制度統一の中で利用状況も考慮しながら通園バスのあり方を探りたい。	報告書 P179～P180

区分	番号	監査の結果・意見	措置及び対応状況	備考
		<p>であるとの判断は旧綾歌町住民のコンセンサスを得ているものと思われるが、丸亀市全体の住民の理解を得ているかについては疑問がある。送迎バス委託料は年間11百万円程度と多額であり、合併後の丸亀市全体の視点に立つ場合、公平性には問題がある。なお、9月市議会で有料化が決定している。しかし、徴収するバス代は民間との均衡から決められたものであり、バス運営費を全て賄う水準のものではない。</p> <p>旧2町では、保育所と幼稚園の入園対象を年齢で区分しており、校区を設けている。このため、他地域からの通園はできない。一方、他地域の保育所や私立の幼稚園に入所することは可能である。150ページに述べたように、他地域で保育所に入所した場合との負担額の差は、バスにかかる運営費とバス代徴収額との差額を実質的な受益と考えるべきであり、顕著となる。制度全体の検討とあわせて検討されるべき項目でもある。</p>		
意見	12	<p>ただし、前述のように、旧綾歌・飯山地区では、年齢により幼稚園に通う制度となっているため、実質的に保育所との相違が判断しにくい。また、それ以外の幼稚園でも、滞納があっても退園させない運用が行われており、保育所同様に、滞納に関しては厳しい対応が望まれる。</p> <p>減免につき、厳格な運用が必要であることについても、保育所の事例を参考に対処されたい。</p>	<p>幼稚園保育料の滞納件数は少なく、これまで不納欠損処理を行ったことはない。</p> <p>現在、滞納額として残っているのは2件であり、職員が根気強く納付についての面談、督促を行っている。</p> <p>保育料の減免については、幼稚園保育料条例に規定する項目に該当する場合に適用している。その中で、教育委員会が必要と認めたときの運用については、児童課（保育所）の減免内規も考慮した減免基準を設け、世帯の収入を証明する書類等の提出を求め決定しており、適用は平成17年度0件、平成18年度1件のみである。</p>	報告書 P188