

定期監査結果報告書

第1 監査の概要

1 監査対象

企画財政部企画財政課、企画財政部地域振興課

2 対象期間

令和6年度（令和6年4月1日～令和6年9月30日）

3 監査の実施期間

令和6年10月7日（月）～令和6年12月13日（金） ※11/13（水）ヒアリングを実施

4 監査の目的及び方法

この監査は、財務に関する事務の執行が法令等に基づいて適正かつ効率的に行われているかを主眼として、監査対象課より事前に監査資料の提出を求め、諸帳簿、証憑書類等を審査し、関係職員から説明を聴取して監査を実施した。なお、行政監査の視点に立った監査も併せて行った。

5 監査の着眼点

- (1) 財務に関する事務の執行（予算執行・収支・契約・出納保管・財産管理等）について
- (2) 市民サービスの向上と事務事業の取組みについて
- (3) 各課の事務内容と職務分担及び職員の勤務状況について

第2 監査対象の概要

（職員数は令和6年9月末現在）

1 企画財政課 【全体 職員13名（うち管理職4名〔企画財政部長含む〕）】

企画チーム 【職員6名（うち管理職1名）】

特命事項の調査研究、国・県等への要望及び要望事項の調整、経営会議及び連絡調整会議、合併管理、行政改革の推進、行政評価、行政事務の改善、地方分権の推進、総合企画及び調整、各課等の政策の調整及び推進、市のプロジェクトチームの設置及び調整、総合計画の策定及び進行管理、広域行政、公共施設の相互利用等に関すること

財政チーム 【職員5名（うち管理職1名）】

財政計画・財政統計及び調査、予算の編成、地方譲与税、地方交付税及び交付金、起債及び一時借入金、財政状況の公表、基金等に関すること

2 地域振興課 【全体 職員12名（うち管理職2名（うち広報秘書課課長補佐兼務1名））、会計年度任用職員2名（うち地域おこし協力隊1名）】

協働推進係 【職員4名】

市民参画と協働のまちづくりの推進に係る総合調整、市民活動の支援、男女共同参画社会の推進、多文化共生事業の推進、外国の姉妹・友好都

市等との交流等に関すること

交流推進係 【職員 6 名、会計年度任用職員 2 名（うち地域おこし協力隊 1 名）】

応援（燕）人口拡大創出、移住定住促進、地域おこし協力隊、都市間交流、若者の活動支援、男女の出会いサポート等に関すること

第3 監査の結果

1 企画財政課

(1) 調書・聞き取りによる確認事項

ア 第3次燕市総合計画において、計画の初年度となる令和5年度の施策別指標の達成状況は、全94項目中、中間目標値（令和8年度）と比較して、「達成」が37項目、「達成率25%以上」が28項目で、その合計による達成率は69.2%となり、第2次計画で最も達成率の高かった54.6%を上回る順調なスタートであった。一方で基準値を下回った約2割の項目について、引き続き中間目標値の達成に向けて取り組んでいきたいとしている。

イ 令和5年3月に策定した『第3次燕市行政改革推進プラン』では、3つの基本方針である「財政力の向上」「行政力の向上」「職員力の向上」ごとに目標指数を設定し、合計30項目の取組を実践している。年間を通じて進捗管理を行いながら行政改革に取り組んでおり、令和5年度の実績は、26項目が目標指標に対して90%以上を達成している。

ウ 指定管理者の選定及び管理業務の評価については、公正性・透明性を確保するため、外部委員による指定管理者選定等委員会を組織している。令和5年度に管理業務評価を行った5施設については、委員の平均点によるAからEの5段階評価で、Bが2施設、Cが3施設であった。

エ 燕市業務改善運動（TQC）を通じて、全職員に対して効率的な業務の遂行や市民サービスの向上を働きかけ、行政改革につながる意識の醸成を図っており、令和5年度からは「DX」「ナッジ※」を重点テーマとして取り組んでいる。「DX」の事例では、出生届等複数の窓口での手続きにおける Logo フォームの活用、「ナッジ」の事例では、住民税申告のチラシにおける表示方法の見直しを、優秀な事例として選出している。

課題としては、若手職員の改善意識の低下が挙げられ、改善を重いものと捉えている傾向が伺えることから、小さい規模でスタートする意識を醸成するとともに、若手職員が提案する小さな改善を管理職が肯定的に捉えることも必要と考えている。

※ナッジとは、人の意思決定や行動に関する科学的知見に基づき、望ましい行動を促す手法の一つ。

オ 新年度予算編成にあたっては、企画財政課と事業所管課が連携・協力しながら事業の進捗管理と予算調整を行う「協働型予算編成」に取り組んでいる。令和7年度予算編成では、より高い効果を期待できる事業へ重点的に予算配分を行うため、例年よりも早く事業見直しに取り掛かるとともに、人口減少対策強化の方向性や人口移動の要因や傾向

について各部局と共通認識を持つなど、効果的な施策実施に向けて取り組んでいる。

カ 財政調整基金については、財政調整基金条例に基づき、社会経済状況等の変化によって生じる税収等の財源の年度間調整のほか災害発生等による多額の経費支出など、不測の事態に備えて積み立て、必要が生じた際には取り崩して運用しており、今後も一定規模の基金財高を確保しておくことで、持続可能な財政運営に努めるとしている。

(2) 意見

第3次燕市総合計画における令和5年度の施策別指標の達成率の高さは、市の各々の取組の成果として大いに評価するところである。指標設定については、中間年度の令和8年度に向けて、その指標が妥当かどうかの見直し作業を予定されている。成果指標が施策の目的や成果がわかりやすいことは理解するものの、行政努力が成果に反映しにくいと思われる指標も見受けられることから、その場合には、目標の達成に向けた活動量や活動実績等を示すことも必要と思われる。

第3次燕市行政改革推進プランにおいても、令和5年度の実績で多くの実施項目が高い評価となっていることから、各項目に向けた努力がうかがえる。その中で、「時間外勤務の縮減」の項目については、目標値を上回ったことから高い評価となっているものの、定期監査等の際に、職員の時間外勤務の多いことを指摘することが少なくない。法や燕市の規則において時間外勤務の限度時間が1月45時間及び1年360時間と規定されており、さらに市が「ワーク・ライフ・バランスの推進」に取り組まれていることを踏まえると、現状で満足することなく、所管課との協議のうえ目標指標をさらに高く設定するなど見直しについて検討されたい。

指定管理者選定等委員会における指定管理施設の管理業務評価については、委員会の指摘等を踏まえ、指定管理者が改善に向けた取組等を行っているか、引き続き注視されたい。また、以前の監査で計算根拠が不明瞭な支出が見られたと指摘した施設において、現時点でも改善されていない状況であることが見受けられた。今後も施設所管課と連携しながら施設の課題等の把握に努め、必要に応じて改善を求めるなど、指定管理者制度の効果的な運用を図られたい。

燕市業務改善運動（TQC）は、業務の効率化や市民サービスの向上に向けて成果を上げているものと評価したい。市の業務量は増加傾向にあると見受けられるので、その削減につながるようなさらなる改善を期待したい。また、若手職員による改善意識の低下などの課題も見られるとのことから、新たなインセンティブの付与や提案に係る負担を軽減する吸い上げ方法などにも検討されたい。

現在作業中の令和7年度の予算編成にあたっては、例年よりも早い時期から各部署と事業の課題共有を行うなど工夫を凝らして進められている。歳出先行の予算編成によるためか、最近では予算規模に増大傾向がみられるが、引き続き事業の精査を十分に行いながら、限られた財源を有効に活用し、堅実な市政運営を行うための予算編成となるよう望みたい。

予算編成作業の時期に企画財政課職員の業務量が膨大となることを確認したところであるが、職員の健康管理の観点からも、「やむを得ない」で済まらずに、管理職は時間外勤務の状況を把握し、働き方改革を意識しながら時間外勤務の縮減に向けて取り組まれない。

2 地域振興課

(1) 調書・聞き取りによる確認事項

ア 市内 13 のまちづくり協議会の活動は、概ね令和 5 年度からコロナ禍前の活動規模に戻っており、中には新規事業を実施するなど活発に活動している協議会もある。一方で、役員が決まらず、活動が休止状態のまちづくり協議会もあり、事務局では活動再開に向けて働きかけている。

ほとんどの協議会で役員のなり手不足により世代交代に難航しており、今後さらなる役員不足が懸念されるほか、事業のマンネリ化も課題の一つである。事務局では、協議会の成功事例や事業の情報などを各協議会と共有し、課題を抱えている協議会と一緒に検討しながら活動を支援していきたいとしている。

イ 令和 6 年度にスタートした第 4 次燕市男女共同参画推進プランでは、計画の一部に「燕市困難女性支援基本計画」を位置づけ一体化したほか、「貧困等生活上の困難に対する支援」を基本施策に加えるとともに、LGBTQ などの性的マイノリティに関する社会的認識が広まりつつある中、「性の多様性に関する理解の促進」を主な施策に加えている。

市民向けに行っている「男女共同参画講座」は、実行委員会を組織し、市民から企画・運営に関わっていただいております。今年度は 9 月に「世代間ギャップを扉に変える」をテーマに開催したところ、123 名の参加があった。

ウ 女性が輝くつばめプロジェクト推進事業は、女性が個性と能力を十分に発揮して活躍するため、事業者と協働でワーク・ライフ・バランスの実現に取り組み、誰もが働きやすい職場環境の整備や女性の人材育成などを推進することを目的としている。「みんなが活躍できる職場環境づくり推進補助金」では、組織のワーク・ライフ・バランスや女性活躍、ダイバーシティの推進を目的とした職場環境改善に取り組んだ事業者に対し、要した費用の一部を補助している。

【みんなが活躍できる職場環境づくり推進補助金】

	令和 5 年度	令和 6 年度 (9 月末)
申請件数	10 件	11 件
交付金額 (交付予定含む)	1,500,000 円	1,953,000 円

エ つばめ若者会議事業では、高校生による「燕市役所まちあそび部」、学生や 29 歳以下の社会人による「燕ジョイ活動部」、30 代以上のメンバーによる個別のチーム活動に分かれ、それぞれプロジェクトを実行しており、事務局は「燕市役所まちあそび部」と「燕ジョイ活動部」の活動のサポートを中心に行っている。

つばめ若者会議全体の令和 5 年度の実施事業数は 30 で、「背脂ラーメンおにぎりの開

発」や「ゆるい。なつまつり」、「つばめベース PR による地域交流」などを実施した。令和6年度は9月末現在 24 の事業を実施しており、主な活動には「高校生サミット」や「背脂ラーメンおにぎりのビッグスワンでの販売」、「つばめのボドゲ作り」などがある。

オ つばめ移住・定住促進事業について、今年度、特に「燕市移住者住宅支援事業補助金（家賃補助）」の利用者が、令和5年度 154 件に対して、令和6年度 10 月 25 日現在で 172 件と増加していることから、都市部から地方への移住の後押しとなっており、移住者増加の一助になっていると考えている。

カ つばめ子育て応援企業サポート事業では、誰もが働きやすい職場環境を整備するため、積極的に仕事と子育てが両立できるような職場環境づくりを進める企業を「つばめ子育て応援企業」に認定し、取り組みに応じて助成等を行っている。令和6年度9月末現在の認定数は 113 社である。

男性の育児休業取得を促進するため、男性従業員が育児休業を取得するメリットや、国や市の助成制度などの訪問啓発を専門家である社会保険労務士に委託し周知を図っている。勤務する男性従業員が育児休業を取得した場合に、育児休業取得者と事業主に交付する「男性の育児休業取得促進奨励金」は 17 社 20 人に 3,070,000 円を交付している（令和6年9月末現在）。

(2) 意見

コロナ禍を機に一部のまちづくり協議会の活動が停滞している。これまでも役員の担い手不足などの課題が潜在していたため、現在の停滞状況から活動を再開し、さらに活性化させるには、非常に大きな労力が必要と思われる。住民による主体的な地域活動に地域差が生じることはやむを得ないものの、市は全市域のまちづくり協議会の立ち上げから取り組んできた経緯がある。現在「無理をしない」「地域に見合った」活動等を働きかけているとのことであり、引き続き知恵を絞り工夫を凝らして対応を図られたい。

燕市男女共同参画推進プランにおいては、市民意識調査の結果をみると性別役割分担意識の根強いことがみられ、第4次プランの目標達成には困難さがうかがえる項目があるものの、引き続き市民の理解度向上に向けた諸施策の着実な推進をお願いしたい。

つばめ若者会議事業において、「燕市役所まちあそび部」と「燕ジョイ活動部」の各プロジェクトの活動が活発なことは、若者の地域活動離れが進んでいると思われたことから、非常に高く評価しているところである。メンバーである高校生の高校や学年が同じでないため参集の日程調整に苦慮していることや、メンバーの入れ替わりがあることによる安定性への不安など、事務局の苦労もうかがえた。また、慶応義塾大学 SFC 研究所との契約において、活動のサポートや指導を受け、さらにその成果や評価を「見える化」していることは、活動の充実化を図るにあたって、非常に効果的であると思われる。事務局の苦労の事情を確認したところであるものの、この活動は国から表彰を受けるなど評価されており、地域活性化をもたらしていると言えるので、今後の事業展開に大いに期待したい。

つばめ子育て応援企業の認定数は、令和8年度の目標値 65 を大きく上回っており、この事業の理解が市内企業に進んでいることと評価したい。また、男性の育児休業取得についても、その促進奨励金の交付実績が増加していることから、市内企業に浸透していることがうかがえる。一方で市内の中小企業にとっては、人手不足の点からその難しさも推察されるところである。今後この事業の課題を検証していく中で、市内の企業全体において理解が進み、さらに成果が上がることを望みたい。

交流推進係の職員に時間外勤務が多いことを確認したところであり、このことは2年前の定期監査でも同様の指摘をしている。この係は土日や平日夜間の業務が多いため、やむを得ないところもあるが、職員の健康保持及び業務能率の向上の観点からも、課内における業務の平準化など時間外勤務の縮減を図られたい。