

地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 199 条第 9 項の規定により、定期監査結果報告を公表する。

令和 7 年 3 月 7 日

香南市監査委員 有 岡 正 博

同 安 岡 敬 子

令和 6 年度定期監査結果報告書の提出について

地方自治法第 199 条第 4 項の規定による定期監査を実施し、同条第 9 項の規定により監査の結果に関する報告書を提出する。監査の実施に当たっては、香南市監査基準（令和 2 年 4 月 1 日制定）に準拠した。

なお、中屋和彦監査委員は病気療養のため、当該監査には従事していない。

定期監査結果報告書

第 1 監査の概要

1 監査の種類 財務監査

2 監査の期間 令和 7 年 2 月 4 日から 7 日まで

3 監査の対象事項

- （1）令和 6 年度（R6. 4 月～9 月）出勤関係簿、時間外勤務命令簿、年次休暇簿
- （2）令和 6 年度（R6. 4 月～9 月）県外（内）出張伺兼命令書及び出張復命書

4 監査の対象課

吉川みどり保育所（こども課）

5 監査の着眼点

- （1）職員の勤務状況は適正か。
- （2）職員の時間外勤務、休暇、職務免除等の手続は適正か。
- （3）長時間の時間外勤務が慢性化している職場について、事務の合理化等の余地はないか。

- 6 監査の実施内容関係書類を検査するとともに、関係職員から説明を聴取するなどの方法により実施した。

第2 監査の結果

今回の監査では、職員の服務に関する手続について、関係書類の検査を行うとともに関係職員からの聴取により実施した。

おおむね規定どおり執行されていたが、次のとおり注意、改善すべき点が認められたので、これらを踏まえ、適正な事務の執行に努められたい。

1 就業管理システムへの入力・設定等の誤りについて

本市では、新しい就業管理システムを導入し、令和6年度から運用が始まっている。勤務時間が規則的な部署の職員については、勤務区分（シフト）が自動で設定されているが、特別の形態によって勤務する必要がある、職員の勤務時間の割振りを行っている部署等の職員については、都度、手入力によって勤務区分を設定しなければならない。吉川みどり保育所では、勤務区分を週休日から勤務日（平日）に変更すべきところ、変更できていなかったために時間外勤務手当が過払いとなっているケースが数件見られた。同様の誤りは、他の保育所等でも発生していることが推測されるため、各所においても職員の出勤簿を再確認願いたい。そして今後は、支払をする前に誤りを発見・修正できるよう、チェック体制の強化を図られたい。

その他にも、打刻情報の誤りなど、新システムの操作に不慣れなために起きている入力等の誤りが見られたが、入力誤りの中には、システム改修により防ぐことができるものもあった。令和6年度から新システムを使用することにより、入力誤りを一定減らすことはできているが、今回の監査で改善すべき点も見られたことから、システム改修も検討し入力誤りの減少を図られたい。

2 長時間労働の慢性化について

吉川みどり保育所の正職員で、令和6年4月から9月の期間に、月30時間以上の時間外勤務を複数月行っている者は、10名の内7名であった。うち6名は同期間の勤務日のうち、時間外勤務を行っている日の方が多く、所定労働時間内に事務作業等を完了できないことが常態化していた。

また、時間外に勤務していても時間外勤務申請をしていないケースや、勤務時間を過少申請しているケースも多く、職員の労働時間管理が適正に行われていなかった。

平成27年3月17日付の総務課長通知「時間外勤務等の事前命令の徹底について」では「事前命令もなく勤務時間終了後も在庁する様子が見られる職員には、時間外勤務の有無を確認するなど、職員が命令もなしに時間外勤務を行うことを放置、容認しないこと」と示されている。所長に聞き取りをしたところ、時間外勤務の事前申請をせずに残業している者がいないかどうか確認をし、時間外勤務が必要な業務である場合にのみ時間外勤務を命じているとの事であったが、現状は、時間外勤務未申請のまま時間外勤務を行っている状態が多く見られ、

望ましい状況ではない。

職員が時間外勤務を行うことが慢性化してくると、本来時間外勤務をする必要のない職員が退庁しづらい雰囲気が醸成される可能性がある。定時に帰ることができる環境を作るために、時間外勤務縮減にむけた働き方の改善を考える必要がある。どうしてもその日に時間外勤務をする必要がある業務なのか、簡略化することができないかを検討し、また、協力して複数の職員が事務を行う際などは、人員数が適当かどうかなどについても、厳正に判断されたい。

3 時間外勤務申請、休暇申請の事後申請について

年次有給休暇の請求については、香南市職員の勤務時間、休暇等に関する規則第 11 条の 3 第 9 項において、「年次有給休暇の請求は、あらかじめ、その期間を就業管理システム又は年次休暇届・休暇承認願により行うものとする。ただし、病気、災害その他やむを得ない事由によりあらかじめ請求できなかった場合には、その事由を付して事後において請求することができる。」と規定している。また、病気休暇及び特別休暇の承認については、同第 18 条第 2 項において、同様に規定している。

そして、総務課職員係が、令和 3 年 4 月 26 日付け「時間外勤務及び年休等休暇の追命について（管理システム）」をもって、休暇申請について「やむを得ず請求手続が事後となった場合は、「申請理由」欄へ事後となった明確な理由を付して、速やかに届出ること。」と示している。加えて、この通知には、時間外申請の事後追命（事後申出）の適正な申請手続についても記載されており、「事前命令（事前申出）によらず事後追命（事後申出）となった場合などには、「備考」欄へ事後申出となった理由を付すこと。」また、「事後追命（事後申出）となった理由や事前命令（申出）に内容が変更となった場合は理由を付して申請（申出・勤務報告）を行うこと。」としている。

吉川みどり保育所の職員の休暇申請一覧では、なぜ事前に申請ができなかったのか、理由が不明なものが多数見られた。「私用」や「夏季休暇」は、適正な事後申請理由とはならない。

時間外申請一覧においても、事後申請となった理由が記載されていないことが多く、また、事前申請した時間外勤務の予定時刻と、実際に勤務した時間とが異なっている際にはその理由も記載しなければならないが、記載されていないことが非常に多かった。

さらに、時間外勤務の事前申請を行った場合の勤務後の実績申請や、時間外勤務申請・休暇申請の事後申請が、時間外勤務を行った日又は休暇取得日から大幅に遅れているものが、吉川みどり保育所の職員全体に見受けられた。これらの状況から、速やかに実績申請や事後申請を行わなければならないという意識が、職員に浸透していないように感じる。

については、事後申請となった理由の記載がない申請又は理由が適正でない申請があった場合や、手続が遅れてなされた場合には、所属長は、適正な時間外勤務申請・休暇申請の方法について指導したうえで、申請を承認されたい。

第 3 総括

令和 5 年度の定期監査（服務）の対象は野市保育所であったが、その年度の定期監査報告書では、「今回指摘した事例は、他の保育所及び幼稚園でも起こりうることであるため、香南市内の保育所

及び幼稚園にも周知し、今後の監査において、同様の指摘を受けることがないように努められたい。」と述べた。また、年次休暇の取得が事後となった場合、事後となった理由を付して届出しなければならないことは、平成 28 年度の服務に関する定期監査から毎年度指摘しているが、いまだに周知が徹底されず指摘しなければならない状況であることは、大変残念である。保育所職員に限らず、職員は、令和 3 年 4 月 26 日付で総務課職員係より示されている「時間外勤務及び年休等休暇の追命について」を参照し、適正に申請を行うよう徹底されたい。

吉川みどり保育所においては、時間外勤務の削減が喫緊の課題であるといえる。時間外に行っている業務は、日中行うことができない事務作業や会議等であった。勤務時間中に保育から離れる時間を見つけて事務作業を行うことや、会議時間の短縮等、既に工夫をしているようだが、今後も引き続き、長時間労働の解消方法を探り積極的に採り入れ、時間外勤務の削減を図られたい。

本市の令和 5 年度一般会計決算では、歳出における人件費の占める割合は、建設事業・維持修繕費に次いで 2 番目に多くなっている。今後の厳しい財政状況が予測されるなか、本市にとって人件費の削減は必要不可欠である。今まで以上に、業務の効率化に努め、時間外勤務の削減に取り組まなければならない。職員は、時間外勤務には法的に時間の上限が定められていることを意識し、限られた時間の中で業務を完了させることができるよう、業務の見直しを図り、時間外勤務の削減に努められたい。