

平成20年度 定期監査結果(指摘事項)に基づく措置状況等の報告

- 1 監査の種類 定期監査及び行政監査
 2 監査対象 税務理財部
 管財課、納税課、市民税課、資産税課、調達契約課、検査室
 3 監査実施期間 平成20年8月19日から平成20年8月21日まで
 4 監査結果報告 平成20年11月4日

監査の結果(指摘事項)

措置(具体的内容)・対応状況

【調達契約課】

<p>(1)支出事務について 印刷製本費において、平成20年度予算で支出すべきところ、平成19年度予算で支出されているものがあったので、会計年度独立の原則に従い、適正に執行するよう注意すること。【注意事項】</p>	<p>(注意事項につき回答不要)</p>
<p>(2)現金等の管理について 歳入歳出外現金整理簿により、契約保証金を管理しているが、定期的な所属長の確認がされていないので、所属長により、定期的を確認し、適正な管理をするよう改善すること。【是正改善事項】</p>	<p>【措置済】 平成21年 2月 4日 3ヶ月ごとに所属長が確認し、適正に管理を行うように改善した。</p>

【検査室】

<p>(1)文書管理について 執務日誌について、日誌に事項は記載されていたが、平成20年1月以降から所属長の確認印が漏れていたため注意すること。【注意事項】</p>	<p>(注意事項につき回答不要)</p>
---	----------------------

平成20年度 定期監査結果(所見)に基づく措置状況等の報告

- 1 監査の種類 定期監査及び行政監査
 2 監査対象 税務理財部
 管財課、納税課、市民税課、資産税課、調達契約課、検査室
 3 監査実施期間 平成20年8月19日から平成20年8月21日まで
 4 監査結果報告 平成20年11月4日

監査の結果(所見)

措置(具体的内容)・対応状況

【管財課】

<p>共通(1)人財の育成と確保について 多様化、複雑化する行政ニーズや人員減、業務の複雑化などによる勤務環境の変化により、新たなストレスの要因が増大し、長期休職者が増加する傾向にある。このような状況のなかで良い人財を育成、確保するためには、如何に健全な職場環境を整えるかが重要である。このためには、必要な人財の確保について、人事当局と協議を進めるとともに、職場のメンタルヘルス対策として相談体制の充実や復職後の支援体制の強化を図るなど、一層の勤務環境の整備に努めること。【努力要望事項】</p>	<p>【継続努力】 平成21年 5月 1日 職場体制が正職員から嘱託・臨時職員への比率が高くなっている中で正職員への業務に対する責務が増大している。個々が一人で抱えこんで、ストレスを貯めないよう常にヒアリング等で注視していきたい。 復職の日程に併せて、事前に仕事内容の情報提供等スムーズな復帰ができるよう努めていきたい。</p>
<p>(1)負担金について 三重県都市管財事務担当者研究会への負担金について、会費を上回る繰越金があるので、団体の事業が効果的に実施されるなど、引き続き会費が有効に活用されるよう総会等の場において働きかけること。【努力要望事項】</p>	<p>【継続努力】 平成21年 5月 1日 総会において、会費をなくし、繰越金を利用していこう申し述べた。以前は会費について「現状でよい」という意見が過半数を占めていたが、近年では全体として繰越金を使い、どんどん研修を行っていこうという流れになっている。今後も、繰越金が有効活用されるよう、働きかけてゆく。</p>
<p>(2)財産管理について ア 重要物品等の管理について、各課の日常管理の意識が薄い感がある。定期的な現物実査の継続など、一層の管理意識の徹底により、より安全で効率的な活用に努めること。また、絵画等美術工芸品の時価の調査等による価値の確認や保全の改善の見直しも留意されたい。その価値の大きさなど時価に反映させることも重要なことであるので、適正な台帳価格の把握に努めること。【努力要望事項】</p>	<p>【検討中】 平成21年 5月 1日 絵画等美術工芸品については、美術年鑑(株)東京美術倶楽部発行)を参考として時価の調査を行うことを検討している。しかしながら、美術工芸品は相場が変動する可能性があることも否めないことから、定期的な台帳価格を見直すことの必要性があるが、事務量とのバランスを考えながら、総合的に検討してまいりたい。</p>

<p>イ 物品、財産等の管理について、数量、価格、保管場所の把握の再徹底を図るとともに、新公会計制度における時価評価についても検討を進めること。【検討事項】</p>	<p>【措置済】 平成21年 4月 1日 公有財産については、新公会計制度の導入に伴う会計上の固定資産台帳で時価を管理し、公有財産台帳上では、従来どおり、取得時の価格を管理していくことで対応する。</p>
<p>ウ 市有財産として保有しているゴルフ会員権について、昨今の利用状況からして今後とも保有していく必要性はないと考えられるので、今後の取り扱いについて、これまでの経過を調査した上で、具体的な措置を検討すること。【検討事項】</p>	<p>【継続努力】 平成21年 4月22日 名四カントリーについては、会員権相場が預託金300万円を大きく下回っていることから、平成26年3月の預託金返還期日まで、存続させ、その時点で脱会することとしたい。しかしながら、その間に300万以上の相場となった場合は、その時点で売却することとしたい。四日市カントリーについては、今後の利用の可能性の精査を行う一方で、市内最古参のゴルフクラブであることに対する市のステイタス的な考え方の両面から検討を深めたい。</p>
<p>(3)遊休地の利活用の推進について 普通財産は直接行政の用に供されないものの、市の貴重な経営資源であり、これを如何に活用するかは重要な課題である。このため、積極的な利活用を図る一方で、将来に渡って利活用が見込めない土地については、処分に係る全体計画を策定するなど着実な売却推進に努力されたい。また、普通財産の利活用・処分については、全庁的に情報交換を行うとともに、有効活用のため、関係各課と連絡、調整を図るなど、効率的な管理運用の推進に努めること。【努力要望事項】</p>	<p>【継続努力】 平成21年 5月 1日 財産管理については、保全・維持というスタンスを処分・運用というスタンスに変更しており、随時貸付・売却を行い、平成20年度は新規貸付3件、売却4件を行った。又、普通財産の有効活用のため、全体調査を実施中であり、この調査報告に基づいて、計画を立案する。</p>
<p>(4)貸付財産の適正管理について 市有財産の多くの土地について、主に公会所など公共的用地として自治会をはじめ各団体等に無償で貸し付けているが、貸付にあたっては、常に利用状況を的確に把握するとともに、公平性の観点からその貸付条件等が妥当かどうかを検証し、市有財産の適正な管理に努めること。【努力要望事項】</p>	<p>【継続努力】 平成21年 4月22日 (3)で実施中の調査は、遊休資産だけでなく、全体調査としているため、この調査を活用して実態把握していく。</p>
<p>(5)財産区、市有林の有効活用について 財産区及び市有林の山林について、現在では輸入木材の増加や木材市況の低迷により伐採して売却することもなく、日常的な維持管理に留まっている。特に、桜財産区は自治会等による下草刈や枝打ち活動など地元住民の愛着度は高いため、自然観察、環境学習の拠点や市民参加による協働のまちづくりについて一層活用するなど、地元住民や関係部局とも連携しながらの山林の有効活用を要望する。【努力要望事項】</p>	<p>【継続努力】 平成21年 5月 1日 京都議定書による二酸化炭素の森林吸収目標1300万炭素トン達成に向けて、平成24年度までに330万ヘクタールの間伐を実施するよう国の取り組みが始まり、三重県としても様々な森林に関する補助を行っている。四日市市の市有林については、日常の維持管理に加え県の補助事業を利用して間伐を推進し、桜財産区についても、地元住民による観賞用樹木の植林を計画している。</p>

【納税課】

<p>共通(1)人財の育成と確保について 多様化、複雑化する行政ニーズや人員減、業務の複雑化などによる勤務環境の変化により、新たなストレスの要因が増大し、長期休職者が増加する傾向にある。このような状況のなかで良い人財を育成、確保するためには、如何に健全な職場環境を整えるかが重要である。このためには、必要な人財の確保について、人事当局と協議を進めるとともに、職場のメンタルヘルス対策として相談体制の充実や復職後の支援体制の強化を図るなど、一層の勤務環境の整備に努めること。【努力要望事項】</p>	<p>【継続努力】平成21年 5月 1日 人事当局に対し、積極性のある人財を確保できるよう協議を進めるが、それとともに、職場環境の悪化を防止するため、懇親会や親睦旅行を行い、話しやすい雰囲気づくりの形成に努めていく。また職場内で悩みを持つ者については、課長をはじめとする経験豊かな職員がそうした声に常に耳を傾け、相談の場を設けつつ孤立しないよう指導する。新採職員・長期休暇職員に対しては、トレーナーを設け、業務等に関する支援体制を確立させる。</p>
<p>共通(2)労務管理の徹底と時間外勤務の縮減について ア 時間外勤務が恒常化している職場が多く、年間360時間を超える職員も多く見受けられる。また、特定の職員に業務の集中が見られるため、各所属長は係間での応援体制や事務分担の適正化、平準化を図ること。さらに、職員の健康管理の面から、労務管理の徹底と業務の効率化、省力化を図り、時間外勤務の縮減に向けた取り組みに努めること。【努力要望事項】</p>	<p>【継続努力】平成21年 5月 1日 滞納件数の増加や対応時間帯の拡大、職員数の削減等により、1人あたりの事務量は増加しているが、嘱託職員の電話催告による早期対応や時差勤務の実施、三重地方税管理回収機構への徴収困難案件の移管など、さまざまな対応の中で徴収事務の円滑化・効率化を考え、職員の時間外勤務の縮減を図っている。今後においても現在の対応を進めるとともに、徴収事務の進行管理を徹底して職員相互の応援体制が取れるよう配慮し、職員の事務量の平準化に努めるものとする。</p>
<p>共通(3)現金等の管理について 駐車券及び郵便切手の管理について、前回監査時よりも保管枚数は大幅に削減されているが、常に在庫と消費を勘案して計画的に保有するなど、徹底した在庫管理を行い、その保有は必要最小限の所持に心がけ、適正な金券管理に努めること。【努力要望事項】</p>	<p>【措置済】平成20年11月 4日 郵便切手及び駐車券はシートを細分のうえ、会計管理室金庫及び課内保管庫(時差勤務、日曜窓口用)に保管している。また、在庫数については前年度の使用状況などから計画的に購入し、必要最小限の所持に努めている。</p>
<p>(1)市税収納率向上の取り組みについて 本市の市税の収納率について、日常の取り組み努力により他市との比較で全国的に高いレベルにあることは評価に値する。ただし、職員のモチベーションを高めるためにも、コストと効果を算定する方法を明らかにして自主納税推進や滞納者対策等の努力に対する成果を具体的に数字で示すことが望ましい。また、税務政策のための情報収集や市民への納税啓発にも力を入れ、さらなる収納率の向上のため、なお一層の努力を図られたい。【努力要望事項】</p>	<p>【継続努力】平成21年 5月 1日 四日市市の動向だけでなく三重都市徴収事務連絡協議会を通じての県下収納率の集約・報告を提示して、本市の状況の把握に努めている。そのほか滞納処分関係(差押や執行停止、不納欠損など)の統計数値を把握し課内職員に周知し業務への活用に努めている。 また、外国籍市民に対する税制度周知のため、母国語での税に関する情報提示を進めている。(各種通知やホームページの内容など) 滞納額の圧縮に向け、四日市税務推進協議会・三重都市徴収事務連絡協議会等を通じ、インターネット公売や過払債権等の新しい手法の研修に積極的に参加し、本市での導入の可能性を検討している。さらに徴税経費の他市との比較表を毎年作成し、効果的な徴収体制の確保に努めている。</p>

<p>(2) 専門知識の継承について 納税課については専門性が高い部署であり、滞納整理や電話交渉等のマニュアルを策定して業務の引き継ぎを行っている取り組みは非常に効果的である。ただし、長年にわたる日常業務上での問題対応のノウハウの蓄積についてもひとつの財産であると考えられるため、そのマニュアルに各担当の経験から得た知識やノウハウを定期的書き加えて、職場の財産として専門知識の集積度を高めるとともに、後輩職員に対してその継承を図ること。【検討事項】</p>	<p>【継続努力】 平成21年5月1日 6月に滞納整理方針を設定し、その内容を徴収担当職員全員に周知している。 また、係内ミーティングを随時行い、個別事例の報告と対応方法を検討しているほか、各種の徴収事務関係の研修会に積極的に参加している。 さらに研修出席者を講師として、係内での研修内容の報告を行っている。 今後は滞納整理マニュアルの内容について、嘱託職員とともに見直しと充実を図る。滞納整理の担当のみならず、他の業務についても専門性が高いため逐次マニュアル化を進めていく。</p>
<p>(3) 口座振替の促進について 初期滞納者対策として「さわやかテレフォン」による電話催告を実施して大きな成果を上げているが、一方で市税の口座振替率はここ数年ほとんど上昇していない状況である。ダイレクトメールによる口座振替加入推進を図っているが、「さわやかテレフォン」と連携して初期滞納者への電話による催告時に口座振替の加入を勧めることについて有効性の検討を行うこと。【検討事項】</p>	<p>【継続努力】 平成21年 5月 1日 納期内納付者の口座振替普及は、一定水準に達したと思われる。 新規課税時の加入忘れ等を防止しつつ、現状の維持を図る。 初期滞納者への対応策として、今後の納付について口座振替を勧奨している。 口座振替等に加え、コンビニ納税を導入を進めるとともに、口座振替勧奨の対象範囲の拡大を検討している。</p>
<p>(4) 「さわやかテレフォン」の嘱託職員について 勤続年数が長期のベテランの嘱託職員が「さわやかテレフォン」の担当者として複数在籍しており、業務の熟達度は高いと思われるので、その嘱託職員の経験や知識を業務にさらに活かす工夫を行うとともに、高いモチベーションを保つため良好な職場環境の維持に努めること。【努力要望事項】</p>	<p>【継続努力】 平成21年 5月 1日 欠員補充のため、採用試験を実施し一部メンバーの交代を図った。 新規参加した嘱託職員に対し、催告ノウハウの継承を図る。 業務統計資料として、電話催告対象者数を毎月集約し、報告する。 滞納整理マニュアルの内容について、正規職員とともに見直しと充実を図る。また、嘱託職員での業務打合せや研修を定期的開催し、資質の向上を図る。</p>

【市民税課】

<p>共通(1)人財の育成と確保について 多様化、複雑化する行政ニーズや人員減、業務の複雑化などによる勤務環境の変化により、新たなストレスの要因が増大し、長期休職者が増加する傾向にある。このような状況のなかで良い人財を育成、確保するためには、如何に健全な職場環境を整えるかが重要である。このためには、必要な人財の確保について、人事当局と協議を進めるとともに、職場のメンタルヘルス対策として相談体制の充実や復職後の支援体制の強化を図るなど、一層の勤務環境の整備に努めること。【努力要望事項】</p>	<p>【継続努力】平成21年 5月 1日 当課には長期休職者が継続して数人おり、また人員も毎年のように削減されていることから、良い人財を育成・確保するために人事当局に対してはことあるごとに強く改善の要望をしてきており、今後とも引き続き協議を行っていく。また、勤務環境の整備については、市のトレーナー制度なども活用しながら、相談体制の充実や長期休職者の復職後の支援体制の強化にも努めている。</p>
<p>共通(2)労務管理の徹底と時間外勤務の縮減について ア 時間外勤務が恒常化している職場が多く、年間360時間を超える職員も多く見受けられる。また、特定の職員に業務の集中が見られるため、各所属長は係間での応援体制や事務分担の適正化、平準化を図ること。さらに、職員の健康管理の面から、労務管理の徹底と業務の効率化、省力化を図り、時間外勤務の縮減に向けた取り組みに努めること。【努力要望事項】</p>	<p>【継続努力】平成21年 5月 1日 新たな税システム導入に伴って発生した不具合への対応や税源移譲などの大幅な税制改正により毎年のように業務が複雑化・肥大化している中において、人員は毎年減らされ、また病気や育児による長期休職者が4人もいる環境となっているが、これまでは事務改善の推進により時間外勤務の縮減に努めてきた。業務量の増大に対して事務改善だけでは対応しきれない面もあり、人員確保の要望は別途強く行っているところではあるが、課内・部内の応援体制の一層の強化や派遣職員の導入と併せて業務の効率化に努め、時間外勤務の縮減に努めてまいりたい。</p>
<p>イ 特に、当所属にあっては次の事項について検討を求める。 厚生労働省が過労死の労災認定基準として定めた疲労の蓄積の要因となる時間外労働時間の目安としている「発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月ないし6か月にわたって、1か月あたりおおむね80時間を超える」過重な労働の状況が見受けられるため、早急にこれを解消するための対応策を検討すること。【検討事項】</p>	<p>【継続努力】平成21年 5月 1日 申告及び申告後の処理により業務が集中する2～4月において、ほとんどの職員が1か月あたりおおむね80時間を超える時間外を行っている。これに対応するには人員確保が最も効果的であると考えられるので、人事当局との協議を一層強固に行うとともに、事務改善についても当初賦課の事務計画の見直しを図るなど継続して取り組んでまいりたい。</p>
<p>共通(3)現金等の管理について 駐車券及び郵便切手の管理について、前回監査時よりも保管枚数は大幅に削減されているが、常に在庫と消費を勘案して計画的に保有するなど、徹底した在庫管理を行い、その保有は必要最小限の所持に心がけ、適正な金券管理に努めること。【努力要望事項】</p>	<p>【措置済】平成20年 8月25日 駐車券及び郵便切手の在庫管理は、前年度の使用状況などを参考にしながらできる限り短い間隔で購入し、在庫数が必要最小限となるように努めている。</p>

<p>(1)未申告者の調査及び市民への啓発について 個人市民税、法人市民税の未申告者に対する実態調査や所得調査を強化するため、平成15年度から訪問調査を実施し、一定の成果を挙げている。今後とも公平な課税と税収の確保を図るため、未申告者に対する調査に努めること。また、現行の税制度の理解不足から未申告、滞納になる人もあると思われる。税に関する正しい理解を得ることが未申告、滞納を防ぐ効果的な方法であるため、外国籍の住民も含め、市民への啓発活動に一層努めること。【努力要望事項】</p>	<p>【措置済】平成20年10月19日 未申告者の調査については、引き続き訪問調査を実施しており、実態・所得調査のより一層の強化に努めている。 市民への啓発活動についても、複雑な税制改正が継続しており、これらを周知するために広報税特集号の発行や納税通知書へのチラシの同封、出前講座の実施、各地区市民センターのセンターだよりやホームページへの掲載などに努めた。また、外国籍の住民には、納税通知書に4カ国語の説明書を同封しており、引き続き啓発活動に一層努めてまいりたい。</p>
<p>【資産税課】</p>	
<p>共通(1)人財の育成と確保について 多様化、複雑化する行政ニーズや人員減、業務の複雑化などによる勤務環境の変化により、新たなストレスの要因が増大し、長期休職者が増加する傾向にある。このような状況のなかで良い人財を育成、確保するためには、如何に健全な職場環境を整えるかが重要である。このためには、必要な人財の確保について、人事当局と協議を進めるとともに、職場のメンタルヘルス対策として相談体制の充実や復職後の支援体制の強化を図るなど、一層の勤務環境の整備に努めること。【努力要望事項】</p>	<p>【措置済】平成21年4月1日 平成16年度から導入されたトレーナー制度により、新規採用職員及び長期休暇後に復帰した職員1名に対しトレーナー1名が担当し、支援・相談体制を図っている。また、業務遂行上、偏ったプレッシャーが掛からないような職場環境を整えるため、一の業務を主担当と従担当が遂行する複数担当制や業務別にリーダーと班員で構成する班制を採用して、一職員にかかる負担が過度にならないような体制で業務を行っている。</p>
<p>共通(2)労務管理の徹底と時間外勤務の縮減について ア 時間外勤務が恒常化している職場が多く、年間360時間を超える職員も多く見受けられる。また、特定の職員に業務の集中が見られるため、各所属長は係間での応援体制や事務分担の適正化、平準化を図ること。さらに、職員の健康管理の面から、労務管理の徹底と業務の効率化、省力化を図り、時間外勤務の縮減に向けた取り組みに努めること。【努力要望事項】</p>	<p>【継続努力】平成21年5月1日 業務の効率化を図るため、土地評価業務の委託や派遣職員の採用などにより縮減に努めている。また、平成20年度には、家屋評価システムを導入し、更なる縮減に努めてきた。労務管理に関しては、係間に存在していた時間外勤務時間数差の解消のため、従来からの職員配置(数的、質的)に縛られない配置を行うように努めている。</p>
<p>共通(3)現金等の管理について 駐車券及び郵便切手の管理について、前回監査時よりも保管枚数は大幅に削減されているが、常に在庫と消費を勘案して計画的に保有するなど、徹底した在庫管理を行い、その保有は必要最小限の所持に心がけ、適正な金券管理に努めること。【努力要望事項】</p>	<p>【措置済】平成21年2月9日 駐車券に関しては、すでに20年度中から、必要最小限の在庫(110枚ずつ購入)となるようにしている。また、郵便切手に関しては、喫緊の要件以外については、集配室にて貼付するようしており、縦覧時期、納税通知書発送時期等のみ必要十分な在庫を保管するが、他の時期には、必要最小限の在庫としている。</p>

<p>(1)固定資産税の適正な課税について 適正な固定資産税の課税について、一層の効率的な土地・家屋の実地調査と評価の能力をあげる方策を検討し、課税客体的確な把握に努めること。また、償却資産については、税務署等の協力を得て実地調査を行い、未申告者への催告や申告誤りに対する適正申告を指導するとともに、青色申告会や税理士会等にも働きかけて、未申告者に対する啓発を強化するなど一層の税財源の確保に努めること。【努力要望事項】</p>	<p>【継続努力】平成21年 5月 1日 土地・家屋・償却資産すべてにおいて、賦課業務の根幹である実地調査の重要性を再確認するため、職場研修の内容を充実するとともに、負担金支出先である資産評価システム研究センターが主催する研修に参加し、先進都市の評価方法や情報の入手に努める。また、償却資産の課題である啓発については、これまで行ってきた青色申告会や税理士会に加え商工会議所等にも働きかけて新たな手法を検討したい。さらに、21年度は、同センター主催の償却資産実地調査等研修会に講師として出席を依頼されたことを機会と捉え、実地調査においてより一層の成果を挙げるよう努める。</p>
<p>(2)課税に係るチェック機能の強化について 固定資産税の評価については、極めて高い専門的知識と経験を有する業務であり、鑑定評価業務を不動産鑑定士協会に外部委託している。一方では、適正、公平な課税を行うのは行政の責務であり、課内でのチェック機能を強化することが重要であるので、チェック機能を高めるための方策を検討すること。【検討事項】</p>	<p>【継続努力】平成21年 5月 1日 公正、公平な課税を行うという観点から、土地、家屋においては評価に疑義が生じる場合には、複数人で現地調査等を行い意見交換することにより相互に評価内容をチェックし公平な評価ができるよう努めている。コンピュータ端末への入力誤りを防ぐため、入力内容の再チェックを別の職員が行っている。また、熟練度が必要で、専門職に属する分野の業務であるため年数の浅い職員に対しては、より経験のある職員が評価のチェックを行っている。償却資産については税務署や家屋情報を基に、未申告者への申告指導や公正な課税が行われるよう努めている。課内研修の実施や、県、研修機関が開催する研修にも積極的に参加するように促している。</p>
<p>(3)リフォーム課税の研究の実施について 今後、市税の増収は難しく、減少の可能性も想定される。増収策の一つとして新税の実施があるが、一例として、価値増や延命につながるいわゆる資本的支出と判断できるリフォームに課税する策を検討されたい。また、このリフォーム課税は、新築の家屋には課税されるのに、機能も材質も一変し、何十年も寿命を延ばした改良部分には課税されないという、公平性を欠く課税を是正できるものであり、早期に研究、実施することを要望する。【努力要望事項】</p>	<p>【継続努力】平成21年 5月 1日 家屋の改築の把握が困難であるということもあり、また評価基準や通知・実例等において、家屋の改築の意義、範囲、具体的認定基準、評価方法等について明らかにされていないことも影響しています。しかしながら今後近隣市町村の動向も見ながら、家屋の改築の意義、範囲、具体的認定基準等について研究し、適正な評価方法について検討していきたい。</p>

【調達契約課】

<p>共通(1)人財の育成と確保について 多様化、複雑化する行政ニーズや人員減、業務の複雑化などによる勤務環境の変化により、新たなストレスの要因が増大し、長期休職者が増加する傾向にある。このような状況のなかで良い人財を育成、確保するためには、如何に健全な職場環境を整えるかが重要である。このためには、必要な人財の確保について、人事当局と協議を進めるとともに、職場のメンタルヘルス対策として相談体制の充実や復職後の支援体制の強化を図るなど、一層の勤務環境の整備に努めること。【努力要望事項】</p>	<p>【継続努力】平成21年 4月20日 課内研修を実施するなど、係間の応援体制を普段から築くことにより業務集中時期に円滑な応援体制ができるようにしている。また、外部の研修に積極的に参加することで職員の資質向上努めている。人材の確保についても人事当局へ引き続き要望する。</p>
<p>(1)業務棚卸表について 業務棚卸表の任務目的、目的達成に必要な手段とその活動指標について、事業の実績等が市民の目から見てもよりわかりやすい表現方法について検討すること。【検討事項】</p>	<p>【措置済】平成21年 4月20日 活動指標の「契約方法が競争による率」を「契約方法が競争入札及び随意契約見積合わせによる率」に表現を見直した。</p>
<p>(2)電子入札システムの導入について 県内自治体共同化の電子入札システム導入について、平成17年度より検討を重ねたが、県内自治体共同化は廃止され、平成20年度から本市独自での導入について検討することになっているが、コストや先進事例についての研究に加えて、入札業者が対応できるかどうかについても慎重に検討するよう要望する。【努力要望事項】</p>	<p>【検討中】平成21年 4月20日 電子入札システムの本市単独導入について、先進導入都市の運用状況の視察や導入した場合の対応状況等について市内業者にアンケートを行い検討を重ねている。</p>
<p>(3)原課契約について 事務専決規程により、50万円未満の土木工事、100万円未満の建築・営繕工事及び50万円未満の建設にかかるコンサル業務、50万円未満の業務委託については原課により随意契約ができるが、原課契約にあたっては、契約内容、金額は妥当か、分割発注になっていないかなどのチェック機能を強化するとともに、透明性、公平性、公正性を確保するため、適正な契約事務を執行するよう各課への指導について検討すること。また、50万円未満の業務委託については、特に長期に同一業者との契約がないかについてもチェック、指導に努めること。【検討事項】</p>	<p>【措置済】平成21年 2月 4日 原課契約工事について、事務取扱要領を制定し、発注課にチェックリストでの確認を義務付けるとともに、調達契約課でも業者選定確認を行う等の改正点について、説明会を開催して各課に周知した。50万円未満の業務委託契約については、発注方法等についてノーツに掲示して指導している。</p>

【検査室】

<p>共通(1)人財の育成と確保について 多様化、複雑化する行政ニーズや人員減、業務の複雑化などによる勤務環境の変化により、新たなストレスの要因が増大し、長期休職者が増加する傾向にある。このような状況のなかで良い人財を育成、確保するためには、如何に健全な職場環境を整えるかが重要である。このためには、必要な人財の確保について、人事当局と協議を進めるとともに、職場のメンタルヘルス対策として相談体制の充実や復職後の支援体制の強化を図るなど、一層の勤務環境の整備に努めること。【努力要望事項】</p>	<p>【継続努力】平成21年5月1日 室内会議を活用した活発で風通しの良い職場風土の醸成により、職員のストレス要因増大の未然防止に努める。</p>
<p>(1)工事検査について 工事検査は客観的な視点が求められることから、平成14年度から兼務検査職員制度を設け、検査の執行率の向上を目指し目標件数を上回る成果を得ているが、平成19年度末に年間件数の約35%が集中している。引き続き、工事担当課に対して工期設定等を平準化するよう働きかけと指導を行い、検査時期の遅延防止を図り、円滑な検査遂行に努めること。【努力要望事項】</p>	<p>【継続努力】平成21年5月1日 工期設定の平準化に向けた取り組みについては、各工事担当課に対し、年度末に工期が集中しないよう要請すると共に、指名審査会・検査員会議等を通じ、工期設定の平準化を働きかけた。 その結果、3月の検査集中度が33%に低下したものの、3月下旬に半数以上が集中しており、その対策も含め、引き続き平準化に向けた働きかけを継続する。</p>
<p>(2)検査技術の継承について 新技術、新素材、新工法など専門的な技術・知識の習得と今までの経験から得た知識、技術などのノウハウを蓄積することにより一層検査技術の向上を図るとともに、後継者の育成に努めること。【努力要望事項】</p>	<p>【継続努力】平成21年5月1日 外部で実施される研修への参加を進め、検査技術の向上を図る。 職員研修所で実施する研修として、専門講師による技術研修を支援している。 人事当局と協議を進め、経験豊富な職員の配置を求め、知識、技術などのノウハウ継承に努める。</p>