

笠置町監査委員告示第 11 号

地方自治法第 199 条の規定に基づく監査結果の公表について

令和 6 年 10 月 29 日

笠置町監査委員 仲北 悦雄

同 向出 健

定期監査の結果について

地方自治法第 199 条第 1 項に規定する定期監査を実施したので、同条第 9 項の規定により下記のとおり公表する。

記

1. 監査を実施した日時等

日 時 令和 6 年 7 月 31 日 (水)

午前 9 時 5 分から午前 11 時 48 分まで

場 所 笠置町役場 2 階 議員控室

監 査 対 象 1 例月出納検査について (一般会計・特別会計 (令和 6 年 5 月末分))

2 地域活性化起業人の活動実績 (日報等) について

3 地域活性化起業人の選定方法について

4 サテライトオフィス等の活用施策について

5 令和 5 年度における超過勤務状況について

2. 監査内容

最初に令和 6 年 5 月末分の例月出納検査を実施。その後、定期監査において監査委員より指摘した事項に対する対応状況及び令和 6 年度の予算執行に向けた考え方を伺うべく本監査を実施した。

3. 監査等結果

本監査において意見した主な内容等について、以下のとおり記す。

① 例月出納検査について（一般会計・特別会計（令和6年5月末分））

令和6年5月末現在における各会計、基金等に係る現金、預金等の出納保管状況、一般会計、国民健康保険特別会計、簡易水道特別会計、介護保険特別会計、後期高齢者医療特別会計について増田会計管理者より説明。検査の対象となった現金等の支出について、会計管理者から提出された資料と関係帳簿、証憑書類等との照合、その他通常実施すべき検査手続きを実施した。令和6年5月末日現在における、預金及び借入金の金額並びに会計管理者から提出された収支の状況に記載されたこれらの金額は、いずれも関係帳簿などの記載金額と一致し、計数上の誤りはないものと認められた。

② 地域活性化起業人の活動実績（日報等）について

月々の報告書は日報にあったが、最後にまとめた報告書がないことに対する疑問点について質疑をした。目的があり雇用しているので、個別の報告書ではなく、全体をまとめた実績報告書が必要だと指摘した。それを元にいきおいの館を今後どうすべきかという意見をもらわないと意味がなかったと思われるも仕方がない。それを参考にして令和6年度以降運用をどうするかという一番肝心なものが見えてこない。一般的な意見だけではなく、それを具体的にどう当町で活かせるのかといったところまで町として求めてお願いをしていたはずだから、町として企業人の報告を元に内容を整理した報告書を作成するように指摘した。

③ 地域活性化起業人の選定方法について

企業派遣型と副業型の募集をし、DX推進の方では企業派遣型の応募が1名だけであったため、昨年と同じ方を採用。観光誘客の方では副業型として7名の応募があった中で、3名から4名の任用を前提にヒアリングを実施。町長の所信表明にもあった内容についてオンラインにて町としてのにぎわい作りのための企業のノウハウを使ってもらえるようにという視点でヒアリングを進めているとのこと。面談は町長と商工観光課長、総務財政課長の3人による採点方式にて実施予定。四つほど項目を設けており、それについて、各項目10点満点の中のそれぞれ採点をし最終的には積み上げたものを得点という形で評価しようと考えている。ただ、やはりそれぞれの方からの提案が多岐にわたることから、得意分野が違うため、採点だけではなく、それぞれの特徴を組み合わせたらどんなことができるか、そこが狙いでもでもあるので、その辺も考慮して採用したいとのことで、今

までの起業人というスタンスとは違う点を評価する。これからのにぎわいの発想を作ってもらい、今後の活用に期待する。

④ サテライトオフィス等の活用施策について

今は維持管理に努めているだけという状況になっているため、みらいづくりセンターと京都府と、和束町、南山城村で PR を考えていく打ち合わせを検討予定。民間会社からの提案で、サテライトオフィスを活用したいということで、163 号線に面していることを活かし、一般の方が入れるような、例えばカフェ的なものに利用という提案や、サテライトオフィスの方向性を維持しながらだと地域としていろいろな物を作り、それを売るといった拠点にしたいという声があるとのこと。補助金を受けて作ったものであるから、逸脱しない範囲で、活用方法は具体的に考えていこうということであった。

また、京都府からの提案で、保育園の体験入園はどうかという提案があり、最終的には教育移住につながるかもしれないため、少人数の中でということを提案されたとのこと。そこでお試し住宅を一定期間滞在する際の拠点に活用できないかと提案があった。いろいろな提案を受ける中で、町の政策に対しての有効的な利用という形でと考える。いい施設を改修して整えているので、いろんなどころで相談や打ち合わせ等を行いながら、上手く活用できるように考えてほしい。

⑤ 令和 5 年度における超過勤務状況について

残業時間が 45 時間以上のいわゆるイエローゾーンと言われる職員、また残業時間が 60 時間以上のレッドゾーンと言われる勤務をする職員が、昨年引き続き同一人物であったが、令和 4 年度と比べて、課としての時間数は大分減少していた。個人の時間数も減少しており、ある課では令和 4 年度 1100 時間を超えていたが、令和 5 年度は 859 時間に減少していた。個人においても 100 時間ほど減っていた。各課それぞれで時間外勤務を管理するというにじた成果がでていのではないかと。適切に管理してもらいながらできているのだと思う。減った原因としては、業務の分担の見直しが大きいとのこと。今後も業務の効率化について考えて行くということで、特定の人に業務が偏ってしまわないよう行政として考えてもらいたい。職員がしっかり仕事ができるような体制をつくってほしい。

以 上