

墨田区監査委員公告第 1 号

令和4年度定期監査（第2回）等の結果に基づき講じた措置について、墨田区長及び墨田区教育委員会教育長からそれぞれ別紙のとおり通知があったので、地方自治法（昭和22年法律第67号）第199条第14項の規定により公表する。

令和5年5月23日

墨田区監査委員	浜田将彰
同	井尾仁志
同	大清水善信

令和4年度定期監査（第2回）の結果報告に基づき講じた措置内容等

墨田区長

指摘事項について

監 査 結 果 の 内 容	措 置 内 容
<p>(1) 定期監査</p> <p>ア 指摘事項</p> <p>(ア) 事務事業を行うに当たり、事案の決定手続が確認できないものや事案の決定手続に誤りがあるものがあった。</p> <p style="margin-left: 20px;">a 事案の決定手続が確認できないもの</p> <p style="margin-left: 40px;">(a) 事業の実施、消耗品の購入及び国庫支出金等の実績報告に係る起案文書がないものがあった。(ICT推進担当、職員課、窓口課、産業振興課、厚生課、高齢者福祉課、保健計画課、子育て政策課、土木管理課)</p> <p style="margin-left: 40px;">(b) 起案文書に事案の決定権者の押印や承認がないまま、事務事業が行われているものがあった。(法務課、スポーツ振興課、保健予防課)</p> <p style="margin-left: 20px;">b 事案の決定手続に誤りがあるもの</p> <p style="margin-left: 40px;">(a) 補助金等の交付額の算定を誤って、支出しているものがあった。(障害者福祉課、子育て政策課、子ども施設課、住宅課、環境保全課)</p>	<p>(1) 定期監査</p> <p>ア 指摘事項</p> <p>(ア) 事務事業を行うに当たり、事案の決定手続が確認できないものや事案の決定手続に誤りがあるものがあった。</p> <p style="margin-left: 20px;">a 事案の決定手続が確認できないもの</p> <p style="margin-left: 40px;">(a) 改めて実施起案、購入起案及び実績報告に係る起案文書を作成し、適正な事務手続を行った。事務事業を実施する際には、必ず実施起案を作成し、事案決定手続が必要であることを再度職員に周知するとともに、文書取扱主任、承認者及び決定権者による確認を徹底する。</p> <p style="margin-left: 40px;">(b) 決定権者の押印を行い、補正した。今後同様の事例が起きることのないよう課内に周知し、起案作成者、承認者及び決定権者による確認を行い、再発防止に努める。</p> <p style="margin-left: 20px;">b 事案の決定手続に誤りがあるもの</p> <p style="margin-left: 40px;">(a) 補助金等の交付額を再算定し、金額の過誤については修正するとともに、超過額の返還手続を行った。 今後は、誤りが発生しないよう書類の内容確認及び審査を徹底する。</p>

(b) 補助金の対象経費が「区が定める時間給の範囲内」とされているにもかかわらず、これを定めずに補助金を支出しているものがあった。(産業振興課)

(c) 墨田区事案決定規程に定める区長が決定を行うものを、課長による専決としているものがあった。(保健計画課)

(d) 墨田区事案決定規程に定める区長が決定を行うものを、部長による専決としているものがあった。(防災課)

(e) 墨田区事案決定規程に定める部長が専決を行うものを、課長による専決としているものがあった。(総務課、職員課、窓口課、スポーツ振興課、産業振興課、厚生課、介護保険課、保健予防課、子育て支援課、防災課、土木管理課)

(イ) 特殊勤務手当で、勤務を要しない日や対象業務に従事していない日に支給されているものがあった。(障害者福祉課)

(b) 短期雇用者の賃金については、その専門性や時勢などを鑑み、適切な単価であるかを判断する必要がある、一律に定めることが難しいことから、要綱の記載「区が定める時間給の範囲内」を削除した。

(c) 契約変更の起案においても、金額に応じた決定区分の決裁が必要であることを確認した。

今後は、このような事態が起きないように、事案決定区分について、再度課内に周知するとともに、主査・文書取扱主任・承認権者によるダブル・トリプルチェックを行い、正しい決定区分による処理を徹底する。

(d) 事案決定規程について、再度確認するとともに、担当者間でのダブル、トリプルチェックを欠かさず行うように周知徹底を図った。

また、課内で決裁区分確認シートを作成し、契約金額が大きい事案や法規等に関する事案などの特に間違いやすそうなものについては、その都度シートを参照するように周知徹底を図った。

(e) 墨田区事案決定規程に定める正しい決定区分により追認処理を行った。改めて事案決定規程の確認を徹底するとともに、起案者、承認者、文書取扱主任、決定権者におけるチェック体制をより一層強化し、再発防止を図る。

(イ) 当該特殊勤務手当申請の取り消しを行った。また、申請入力時の日付の確認について改めて徹底するよう指導した。

令和4年度定期監査（第2回）の結果報告に基づき講じた措置内容等

墨 田 区 長

監査委員意見について

監 査 結 果 の 内 容	措 置 内 容
<p>(1) 事務の適正な執行とそのため取組について</p> <p>特殊勤務手当の誤支給については、定期監査（第1回）に続き確認された。過去に同事案が発生した課においては再発防止の効果も見て取れるところではあるが、今後も同様のミスを繰り返さないよう、区全体としての取組を継続するよう要請するものである。</p> <p>さらに、今回は、補助金等の決定手続の誤りが数件認められた。これらは、補助金等の交付額の誤算定が主なものであり、その額はいずれも数百円から1万円程度までの比較的少額で、区民に多大の影響を与えるものではないにせよ、交付額の算定を誤ることは、重大なミスである。当該課はもちろんのこと、補助金を所管する全ての課においても、同様の事案が自らの組織でも起こり得るものとして真摯に受け止め、十分なチェック体制整備を再確認されたい。</p> <p>そのほか、指導・注意事項としても多数の事案が発生していることから、職員の不注意や制度の理解不足等に起因するミスは、相変わらず多く存在していると考える。</p> <p>地方自治法改正によって内部統制制度導入が特別区では努力義務とされて以来、区がいち早くその体制整備に取り組むなど積極的な姿勢をとっていることは、評価をしているところである。また、内部統制は、一朝一夕に実現できるものではなく、</p>	<p>(1) 事務の適正な執行とそのため取組について</p> <p>特殊勤務手当の誤支給については、対象職員、関与者及び承認権者が手当申請日における複数の登録や休暇等における申請と重複していないかの確認を徹底する。また、区全体としても、各所属におけるチェック体制を強化することにより、再発防止に努める。</p> <p>また、補助金等の決定手続の誤りについては、補助金等の事務手続を行う際に、各職員が根拠となる要綱等の確認を行い、申請書類及び事業実施状況報告書等の内容確認・審査を徹底するとともに、主査、文書取扱主任、承認権者のダブル・トリプルチェックによる体制を強化し、適正な事務執行に努める。</p> <p>さらに、休暇申請時の所定項目の入力漏れ、旅行命令申請の入力誤り、現金出納簿等の記帳誤りや記帳漏れ等の指導・注意事項については、各種マニュアルの職員への周知を徹底し、承認者、決定権者等によるチェック体制の整備を強化することにより、職員のミスが繰り返し起こらないよう、適正な事務処理の徹底を図っていく。</p> <p>内部統制制度の導入以降、区として職員向けの説明会や研修等により職員の意識啓発を行い、各所管課にリスク評価シートを作成させ、そのリスクに対する分析し、対応策を実践してきた。また、庶務担当課長会において、内部統制に関する項目を</p>

具体的な成果を見るには多くの課題を克服する必要があると
考えており、不適正な事例が年を経ても減っていく傾向が見ら
れないのは、区が取組がまだ道半ばであることを示しているとい
える。

特に、職員一人一人の意識変革が進んでいないのではないかと
感じている。今後、真に実効性のある対策が講じられ、その
取組の成果が結ばれることを期待する。

(2)「職場における人材育成の取組」について

新型コロナウイルス感染症、少子高齢化など大きく変貌する
社会経済情勢の中で、区民ニーズは大きく膨らみ複雑になって
いる。職員には、こうした状況に真摯に向き合い、課題を的確
に把握し、解決していく力量の形成が求められており、そのよ
うな職員を育成できるか否かが区民生活の未来を大きく左右
すると言っても過言ではない。

行政監査の結果、各職場においては、人材育成の明確な方針
の下、職員に対して的確な指導を行うとともに、知識・技術の
向上を図るための研修を積極的に受講させている。そして、そ
れらを通して個々の職員が得たものを、担当事務や職層の枠に
留まらず職場内で共有しているほか、常に問題意識を持ち仕事
を変革していくチャレンジ精神の醸成や未経験の分野に対し
ても果敢に挑む職員気質の向上に取り組んでいることを確認
できた。

また、区では、近年、民間企業を含む他団体との人事交流も
行っており、そこから得られる貴重な知見が、職員の糧となり、
区民の立場に立ち区民の目線で問題解決に当たることができ

複数回議題にあげ、適正な事務執行や監査指摘等の注意喚起等
を行ってきた。しかしながら、職員一人ひとりに対して内部統
制が十分に機能しているとは言えず、今回の監査でも不適正な
事例が挙げられており、課題が残る状況である。

今後は、関係所管と連携しながら、内部統制制度の趣旨等が
職員に浸透するよう取り組んでいく。

(2)「職場における人材育成の取組」について

主に、職員はOJTの中で知識・技術の向上を図っているが、
実際の業務の中で日々生じる新たな課題に直面することも少な
くない。よって、多様化・複雑化する区民ニーズに対応するた
めには、職員一人ひとりの知識や技術の向上が不可欠である。
区民等の意見を聴き取り、課題を見つけ、解決策を考える力を
つけることができるよう、引き続き、職場内研修やOJTを通
じて職員の育成に努めていく。

また、行政情報化推進計画に掲げる目標の達成及び自治体DX
を推進するためには、すべての職員が当事者意識をもって行政
情報化に取り組み、自らの業務をよりよいものに変革していく
というマインドセットが重要であることから、令和4年度から
DXを牽引する職員の育成を目的に一般職員向けの研修と幹部
職員向けの研修を行っている。

チャレンジする職員を育成するためには、職場内での心理的
安全性やチャレンジに関わりやり遂げる経験が重要であると考
えており、何が一番区民のためになるのかをスピード感を持
って考える意識を持たせることを念頭に、よりよい職場風土を形
成しつつ、引き続き職場全体の意識高揚を図りながら人材育成

る職場拡大の種にもなるものとする。

これらの取組は、今後の新たな行政ニーズに対応するだけでなく、DXの推進やSDGsの達成に向け、これからの区政のあるべき姿を主体的に考え、実現していくことができる職員を育むのに役立つものと期待するものである。

「職員育成基本方針」で定めている、フットワーク、ヘッドワーク、チームワーク、ネットワークの4つのワークを十分に発揮して、区民のためにチャレンジする職員を育成することにより、職員一人一人が輝き活躍することが、区の更なる発展につながるものとする。したがって、今後とも、職員育成には、同方針に基づき引き続き注力を惜しまず努められたい。

を図っていく。

令和4年度定期監査（第2回）の結果報告に基づき講じた措置内容等

墨田区長

随時監査（その1）

監 査 結 果 の 内 容	措 置 内 容
<p>(1) 工事件名 曳舟小学校プール棟改築工事</p> <p>監査結果を行政施策に反映させるため、地方自治法第199条第10項の規定に基づき、次のとおり監査委員意見を述べる。</p> <p>実地監査に先立ち実施した工事技術調査の結果の中で、今回の建築工事で最も問題となりやすいのは、屋根面、プールサイド、外壁面からの漏水、外周面の結露現象であると記されている。本工事は屋上にプールが設置され、絶えず漏水のリスクを負っている建物であるため、細やかで計画的な維持管理を実施されたい。</p> <p>なお、今回の工事は学校の運営を継続しながら施行したものであるが、今後、同様の工事を施行する際も、引き続き利用者の安全に十分配慮し、事故等を発生することがないように努められたい。</p>	<p>屋上にプール設置したことに伴うリスクを踏まえた、適切かつ計画的な維持管理に努めていく。また、学校の工事に限らず、引き続き施設の運営や利用者の安全に支障を来たすことがないように、万全な対策を講じたうえで工事を実施していく。</p>

令和4年度 定期監査（第2回）等の結果報告に基づき講じた措置内容等

墨田区長

随時監査（その2）

監 査 結 果 の 内 容	措 置 内 容
<p>(1) 工事件名 両国第一児童遊園再整備工事</p> <p>監査結果を行政施策に反映させるため、地方自治法第199条第10項の規定に基づき、次のとおり監査委員意見を述べる。</p> <p>本工事は、地元町会、隣接住民、保育園、幼稚園、小学校を対象としアンケート調査等を行い、地域の意見を反映したプランとなっており、かまどベンチ、ソーラー照明灯、多目的広場などが設置されている。また、障害の有無にかかわらず、誰でも一緒に利用できるインクルーシブな遊具を取り入れた区内初の公園ともなることから、開園後はモニタリングなどを通じて、それらの利用状況や利用者の意見を把握することで、今後の公園整備の参考とされたい。</p> <p>なお、誰でも利用できる施設であるという点も踏まえて、定期的な安全点検や速やかな修理・修繕を行い、利用者の安全性の確保に努められたい。</p>	<p>インクルーシブな遊具については、今後も導入を検討しているため、アンケート調査などにより利用者の意見を把握し、公園整備の参考としていく。</p> <p>両国第一児童遊園だけではなく、公園遊具については定期的な安全点検を行っており、不具合が発見された場合は、速やかに修理・修繕を行っていく。</p>

令和4年度定期監査（第2回）の結果報告に基づき講じた措置内容等

墨田区教育委員会教育長

指摘事項について

監 査 結 果 の 内 容	措 置 内 容
<p>(1) 定期監査</p> <p>ア 指摘事項</p> <p>(ア) 事務事業を行うに当たり、事案の決定手続が確認できないものや事案の決定手続に誤りがあるものがあった。</p> <p> b 事案の決定手続に誤りがあるもの</p> <p>(e) 墨田区事案決定規程に定める部長が専決を行うものを、課長による専決としているものがあった。(学務課)</p> <p>(f) 墨田区教育委員会の権限に属する事務の委任等に関する規則及び墨田区教育委員会事務局文書専決規程に定める教育長が専決を行うものを、課長の専決としているものがあった。(地域教育支援課)</p>	<p>(e) 事案決定規程どおり、次長決定に修正した。例年行っている事業であっても、毎回、事案決定規程を確認の上、事務を進めるよう課の全職員に指導した。</p> <p>(f) 当該事案に係る文書は、文化財登録の告示であり、総務課に確認したところ、専決者の修正を行うために既に告示されているものを無効にすることは望ましくない旨の回答があった。今後このようなことが無いよう、起案時及び決裁時に墨田区事案決定規程を確認し、適正に処理するよう徹底した。</p>

令和4年度定期監査（第2回）の結果報告に基づき講じた措置内容等

墨田区教育委員会教育長

監査委員意見について

監 査 結 果 の 内 容	措 置 内 容
<p>(1) 事務の適正な執行とそのため取組について</p> <p>特殊勤務手当の誤支給については、定期監査（第1回）に続き確認された。過去に同事案が発生した課においては再発防止の効果も見て取れるところではあるが、今後も同様のミスを繰り返さないよう、区全体としての取組を継続するよう要請するものである。</p> <p>さらに、今回は、補助金等の決定手続の誤りが数件認められた。これらは、補助金等の交付額の誤算定が主なものであり、その額はいずれも数百円から1万円程度までの比較的少額で、区民に多大の影響を与えるものではないにせよ、交付額の算定を誤ることは、重大なミスである。当該課はもちろんのこと、補助金を所管する全ての課においても、同様の事案が自らの組織でも起こり得るものとして真摯に受け止め、十分なチェック体制整備を再確認されたい。</p> <p>そのほか、指導・注意事項としても多数の事案が発生していることから、職員の不注意や制度の理解不足等に起因するミスは、相変わらず多く存在していると考ええる。</p> <p>地方自治法改正によって内部統制制度導入が特別区では努力義務とされて以来、区がいち早くその体制整備に取り組むなど積極的な姿勢をとっていることは、評価をしているところである。また、内部統制は、一朝一夕に実現できるものではなく、</p>	<p>(1) 事務の適切な執行とそのため取組について</p> <p>指摘事項の事案となった「事案決定手続きの誤り」については、制度や根拠規定等を理解しないまま事務を進めていることが要因であると分析している。また、指導・注意事項については、休暇等に係るシステム入力誤りや、執行手続きに係る記帳漏れや記帳誤りなど、職員の不注意による事案が散見された。</p> <p>特に、事案決定区分の誤りについては、事務事業を進める上での根幹をなしているものであるという重要性を再認識するよう、改めて全職員に周知するとともに、入力誤りや記載漏れ等についても、内部統制による組織的なチェック体制を強化するなど、引き続き、管理監督者による適切な指導を繰り返し行っていく。</p>

具体的な成果を見るには多くの課題を克服する必要があると考えており、不適正な事例が年を経ても減っていく傾向が見られないのは、区が取組がまだ道半ばであることを示しているといえる。

特に、職員一人一人の意識変革が進んでいないのではないかと感じている。今後、真に実効性のある対策が講じられ、その取組の成果が結ばれることを期待する。

(2)「職場における人材育成の取組」について

新型コロナウイルス感染症、少子高齢化など大きく変貌する社会経済情勢の中で、区民ニーズは大きく膨らみ複雑になっている。職員には、こうした状況に真摯に向き合い、課題を的確に把握し、解決していく力量の形成が求められており、そのような職員を育成できるか否かが区民生活の未来を大きく左右すると言っても過言ではない。

行政監査の結果、各職場においては、人材育成の明確な方針の下、職員に対して的確な指導を行うとともに、知識・技術の向上を図るための研修を積極的に受講させている。そして、それらを通して個々の職員が得たものを、担当事務や職層の枠に留まらず職場内で共有しているほか、常に問題意識を持ち仕事を変革していくチャレンジ精神の醸成や未経験の分野に対しても果敢に挑む職員気質の向上に取り組んでいることを確認できた。

また、区では、近年、民間企業を含む他団体との人事交流も行っており、そこから得られる貴重な知見が、職員の糧となり、区民の立場に立ち区民の目線で問題解決に当たることができ

(2)「職場における人材育成の取組」について

教育委員会事務局においても、「職員育成基本方針」に基づき、職員への的確な指導や、研修受講の勧奨など、本方針を全職員が共有しながら職員育成を行っている。特に、職員の育成に取り組む上で、職場の管理監督者である部長及び課長の役割は大きいことから、リーダーシップを発揮していくとともに、係長とも連携しながら、引き続き、本方針の目的である「どこよりも魅力的で持続可能な墨田区」の実現に向けた職員の育成を行っていく。

る職場拡大の種にもなるものと考える。

これらの取組は、今後の新たな行政ニーズに対応するだけでなく、DXの推進やSDGsの達成に向け、これからの区政のあるべき姿を主体的に考え、実現していくことができる職員を育むのに役立つものと期待するものである。

「職員育成基本方針」で定めている、フットワーク、ヘッドワーク、チームワーク、ネットワークの4つのワークを十分に発揮して、区民のためにチャレンジする職員を育成することにより、職員一人一人が輝き活躍することが、区の更なる発展につながるものと考える。したがって、今後とも、職員育成には、同方針に基づき引き続き注力を惜しまず努められたい。