

令和3年度 定期監査の結果（指摘・意見・リスク発現の可能性のあるもの）に基づく措置状況等の報告

- 1 監査の種類 定期監査（財務監査・行政監査）
- 2 監査対象 健康福祉部 健康福祉課
- 3 監査実施期間 令和 3年11月26日

指 摘

特になし

意 見

1 想定されるリスクからの着眼点に着目して行った監査結果

意 見	措置（具体的内容）・対応状況
<p>(3) 職員のワーク・ライフ・バランスの確保や健康を阻害するリスク</p> <p>職員の時間外勤務が恒常化しており時間外勤務が年間360時間を超える職員が見受けられた。所属長は、職員の時間外勤務の原因を分析して、職員配置や業務分担の再確認等を行うこと。加えて、職員のワーク・ライフ・バランスを充実するため、働きやすい環境づくりに取り組むとともに、業務の効率化を図るなどにより時間外勤務の縮減を図り、働き方改革への取り組みを進めること。</p> <p>また、厚生労働省の定めている過労死の労災認定基準を上回る勤務状況が見受けられるため、早急にこれを解消すること。</p>	<p>【 継続努力 】 令和 4年 9月30日</p> <p>令和2年度は、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う業務量増により、時間外勤務が年間360時間を超える職員が4人おり、そのうち1人に業務量が偏ったため、令和3年度は業務量の平準化に努めた。しかしながら、新型コロナウイルス感染症に伴う業務量増が継続したため、結果として年間360時間を超える職員は5名に増える結果となった。令和4年度も業務量の平準化に努めるものの、保健所の応援業務と併せ、民生委員の一斉改選、保健医療推進プランの策定、新規事業の準備等があり、課全体として業務量が増えることが予想されるため、所属長は月ごとの職員の時間外勤務の状況、職員の健康状態の把握に努め、業務の状況を見ながら、必要に応じて応援体制等を構築し、業務集中を分散させていく。</p>
	<p>【 継続努力 】 令和 5年 3月31日</p> <p>令和4年度は、課全体として業務量が増えることが予想されたため、所属長は月ごとの職員の時間外勤務の状況や業務の状況を常に把握し、必要に応じて応援体制等を構築した。その結果、時間外勤務が年間360時間を超える職員について、令和4年度は令和3年度に対し1名減の4名となった。課の年間総時間外勤務時間も令和3年度が約3,710時間であったのに対し、令和4年度は約2,950時間となる見込みであり、約760時間の時間外勤務の縮減ができた。令和5年度は新組織で新たな事業が増えるため、所属長は業務量の平準化に努め、ワーク・ライフ・バランスを念頭に、月ごとの職員の時間外勤務の状況、職員の健康状態の把握に努めていく。</p>

<p>(4) 適正な債権回収の実施におけるリスク 福祉資金貸付金や災害援護資金貸付金の債権徴収事務について、納付に向けた交渉記録や調査経過の資料を整えて適正な債権管理を行うこと。</p>	<p>【措置済】 令和 4年 3月31日 福祉資金貸付金については、令和2年度1月より、滞納整理システムにてデータ管理を行っており、納付記録や交渉記録は誰が見てもわかるようになった。貸付時より相当の年数が経過し、債務者と連帯保証人の高齢化・死亡等があり回収困難な事案が多くなっているものの、引き続き適切な債権管理のもと、債権回収に努めたい。災害援護資金貸付金については、回収困難な事案がほとんどであり、すべての債権について洗い出しを行い、債務者・連帯保証人共に死亡している債権から徴収停止もしくは不納欠損処理（会計処理）を粛々と行っていく。両債権とも私債権につき、債権放棄のあり方について収納推進課等関係各課と検討していく。</p>
---	--

2 3 E（経済性、効率性、有効性）等の視点からの着眼点に着目して行った監査結果

意見	措置（具体的内容）・対応状況
<p>① 内部事務管理について【法規性の視点】 内部事務の基本的な部分で、いくつかの事務処理誤りが見受けられた。これは、職員の業務に関する知識不足や単純なミスに加えて所属内でのチェック・牽制体制が十分に機能していないことに要因がある。所属長は定められたルールに基づいた事務執行の意識を職員に定着させるとともに、所属において発生しやすいミス等によるリスクを認識させ、日常的に確認すべき事項を定型化して確認するなど、内部チェック体制を整備して、内部事務管理の徹底を図ること。</p>	<p>【措置済】 令和 4年 4月25日 ①物品・備品管理 ②公印管理 ③契約事務の3業務について1件ずつ不適切な事務処理があったため、監査後に全ての事務について修正・補正を行った。令和4年度に入り新しい組織のもと、不備があった事務処理について課内で周知するとともに、四日市市会計規則、四日市市公印規則、四日市市原課契約工事事務取扱要領を用い、注意しなければならない点などを所属内で改めて確認した。</p>

<p>② 民生委員・児童委員の担い手について【住民福祉の向上の視点】</p> <p>民生委員・児童委員について、何年も前から担い手が不足しており、定数に満たない地区もある。令和2年度は新型コロナウイルス感染症に伴う対応で研修等も中止しており、新しく民生委員・児童委員についた人は経験を積む機会を得ることができない状況となっている。コロナ禍において民生委員・児童委員の重要性を再認識して、民生委員・児童委員の定数に満たない地区を補えるよう取り組むとともに、研修等を充実させることや、民生委員・児童委員の定数や区割り等の見直しを模索することで、地域力を高める取り組みを行うこと。</p>	<p>【措置済】 令和 4年 5月31日</p> <p>民生委員・児童委員向けの研修について、令和3年度は14地区で29件を実施、令和4年度は13地区22件の実施予定であり、感染症対策を図りながら、研修機会の創出に努めている。また、四日市市民生委員児童委員協議会連合会においても、民生委員・児童委員の活動を分かりやすくまとめた「民生委員児童委員の活動の手引き」を作成し、令和4年4月に全民生委員・児童委員に配布しており委員の育成に努めている。</p> <p>民生委員・児童委員の担い手不足の解決には、民生委員・児童委員活動への理解が不可欠であり、毎年5月に民生委員・児童委員の存在やその活動について一層の理解促進を図るため、「広報よっかいち」に啓発記事を掲載している。令和4年度は一斉改選年度であり、前年度の3年度には、民生委員・児童委員の活動について「広報よっかいち」の準特集に民生委員・児童委員の活動を掲載するとともに、民生委員・児童委員に関するリーフレットを、自治会を通じて組回覧を行った。</p> <p>また、令和4年度の一斉改選を見据え、令和3年度には各地区民協における定数変更要望調査を行い、定数増を希望した地区には地域の状況についてヒアリングを行った。そして令和4年度に入り、早い段階で各地区市民センター館長に一斉改選にかかる事務手続きの説明を行い、センター、自治会長、民生委員・児童委員とが円滑に連携できるよう随時協議を行っている。</p> <p>自治会長様から75歳未満という年齢要件が、担い手の発掘の障害の一つとなっているという意見が寄せられた件についても、令和4年5月31日に開催した第1回四日市市民生委員推薦会の場で、地域の事情などで75歳未満の者の選任が困難な場合は、75歳以上からも選任できるよう、「四日市市民生委員・児童委員及び主任児童委員」選任要領を改定した。主任児童委員の55歳未満という年齢要件も同時に改定した。</p>
<p>③ 日本赤十字社に関する事務について【合規性の視点】</p> <p>健康福祉課は日本赤十字社に関する事務を分掌している。日本赤十字社から市長が市の区域に設置する地区の地区長として委嘱を受けて就いていることから、日本赤十字社に関する業務に従事する職員を雇用しているが、職員の身分について整理すること。</p>	<p>【措置済】 令和 4年 4月 1日</p> <p>日本赤十字社三重県支部より、各地区における日本赤十字社業務の円滑な実施に期するべく、「地区分区交付金交付要領」に基づき、交付金が支給されている。当該交付金には、事務費交付金と事業費交付金の2種類があり、そのうち前者の交付金は、三重県支部長が各地区長に委任して、各地区における会員募集及び会員管理に関する業務を実施するための交付金であり、その対象経費には各地区に配置する職員の人件費も含まれている。四日市市地区も1名の職員を配置しており、当該交付金より賃金及び雇用保険料を執行している。よって職員の身分は市職員ではなく、日本赤十字社関係専門職員として整理し、日本赤十字社に関する業務のみに携わっている。</p>

<p>④ 日本赤十字社等の預金管理について【合規性の視点】</p> <p>健康福祉課において、日本赤十字社や委員会の事務局として多くの預金を管理しているので、事故が起きないように適切に管理すること。</p>	<p>【措置済】 令和 4年 4月 1日</p> <p>日本赤十字社に関する活動経費、災害義援金・救援金、社会を明るくする運動に関する経費など複数の通帳を管理している。通帳は、開庁時間は課内の鍵のかかる保管庫に、閉庁時間は会計管理課の金庫に保管している。金銭の入出金時には、担当職員、所属長が内容を確認し事務処理を行っている。また、当該預金の届け出印は所属長の私印であり、担当職員が自由に金銭を移動できないよう内部牽制を取っている。</p>
<p>⑤ 社会福祉事業振興基金の活用について【有効性の視点】</p> <p>社会福祉事業振興基金は、民間の社会福祉事業及び障害児福祉事業の振興を図ることを目的とした基金である。基金の活用については様々な検討をしているが、災害時に福祉避難所となる施設の整備に活用するのであれば、災害時だけでなく日常的にも有効活用できる視点を持って検討を進めること。</p>	<p>【継続努力】 令和 4年 9月 30日</p> <p>現在、社会福祉事業振興基金の有効な活用方法として、福祉避難所として締結している民間福祉施設等の防災・減災対策に資するべく「福祉避難所機能強化事業（仮称）」を行えないか検討している。その前段階として、市内68ヶ所の福祉避難所に対して令和4年3月14日から3月31日まで、ニーズの把握も兼ねてアンケートを実施した。アンケートの内容は、有事の際に各施設が福祉避難所として開設、避難者の受入れが迅速かつ確に行うために必要な備品や施設の改修等について把握するもので、具体的には電力の確保策としての自家発電設備・蓄電池の整備、電気自動車の購入、飲料水確保策としての受水槽の設置、耐震性貯水槽の整備等について、各施設が関心があるかどうか聞き取る内容のアンケートとした。有事の際に活躍するだけでなく、日常的にも有効活用が可能な施設整備であり、回答いただいた施設のうち6割が関心があるとの回答であったため、今後は事業化に向け財政当局と協議するとともに、庁内、議会等に諮っていく予定である。また、基金のその他の活用方法についても、引き続き検討していく。</p> <p>【継続努力】 令和 5年 3月 31日</p> <p>福祉避難所として締結している民間福祉施設等の防災・減災対策に資するべく「福祉避難所機能強化事業（仮称）」の令和6年度の事業化に向け、令和5年度は事業の実施の可否について庁内で諮る。</p>

<p>⑥ 在宅医療の推進について【有効性の視点】</p> <p>10年前と比べると様々な機会で在宅医療という言葉聞くケースが増えており、関係機関や四日市市の取り組みの成果であると認識している。令和2年度は新型コロナウイルス感染症対応に伴う影響で研修等の実施が難しい状況であったことは推察できるが、引き続き在宅医療を支える体制の整備や環境づくりを行うことで在宅医療の推進を図ること。</p>	<p>【 継続努力 】 令和 4年 9月30日</p> <p>ケアマネジャー向けに、医療・看護の知識向上に係る動画を作成し配信を行うなど、コロナ禍においても在宅医療を支える体制整備や環境整備を図るための取り組みを実施した。</p> <p>また、病院看護師を訪問看護ステーションに派遣し、在宅医療の視点を学ぶための研修を実施する等、引き続き在宅医療を支える関係職種の体制整備や環境づくりを行うとともに、令和3年度末において退院時のカンファレンス開催促進を目的にマニュアルを改訂し、今後医療従事者・介護従事者に周知することで、在宅医療・介護連携の充実をさらに図っていく。</p> <p>さらに、市民企画の在宅医療に関する講演会等に対して補助を行う等、市民への在宅医療の啓発にも努めていく。</p>
<p>⑦ 訪問看護ステーションへの継続したサポート体制について【有効性の視点】</p> <p>市内には訪問看護ステーションが多数あり、健康福祉課において看護師等に対する研修等や相談業務を実施することで、経営の安定化につながる取り組みを行っている。訪問看護ステーションは、子育て世代の看護師にとって働きやすい環境であるため、潜在看護師の活躍が期待できるとともに、コロナ禍における看護師不足に寄与することで地域医療の充実も期待できる。訪問看護師の充足につながるよう、きめ細やかにフォローアップすること。</p>	<p>【 措置済 】 令和 5年 3月31日</p> <p>ケアマネジャー向け研修について、動画配信方式のほか、医師・薬剤師とケアマネジャーの意見交換会の開催を企画するなど、医療と介護の連携強化に向けた取り組みを実施した。</p> <p>また、医師、薬剤師、看護師、介護関係者など、多職種が円滑に連絡・相談ができるよう、医療・介護資源をまとめた冊子を作成するとともに、退院時カンファレンスマニュアルの周知徹底を図るなど、在宅医療を支える体制整備・環境づくりに努めた。</p>
	<p>【 継続努力 】 令和 4年 9月30日</p> <p>四日市市在宅医療・介護連携支援センター（つなぐ）において、訪問看護ステーションへの各種相談を行うなど、引き続き支援体制の充実に努めていく。</p> <p>潜在看護師や訪問看護に興味のある現役看護師に対し、訪問看護のやりがい、役割等を伝える基礎講座を実施し、訪問看護ステーションへの就労についてのきっかけづくりを行うとともに、すでに訪問看護ステーションに就労している訪問看護師に対しては、さらなる知識向上や専門的なスキルアップ支援を実施していく。</p> <p>さらに、経験年数や就労先に合わせた研修コースを用意するとともに、コースのカリキュラムの選定にあたっては、前年度受講者へのアンケートや市内介護事業所の管理者などから聞き取りを行い、より効果的な研修内容となるよう努めていく。</p>
	<p>【 措置済 】 令和 5年 3月31日</p> <p>令和4年度において、訪問看護師等のスキルアップ支援として、経験年数や就労先に合わせた研修（対面・リモートを併用）や講演会を実施し、延べ209名の参加があった。研修の実施に際しては、市内の訪問看護ステーションに対し新規看護職員の育成に関するニーズ調査を行うとともに、研修受講者にも継続してアンケートを行い、これらの回答結果をもとに、研修プログラムをよりニーズに沿った内容に見直すなど、訪問看護ステーションへのサポート体制の充実を図った。</p>

<p>⑧ 四日市市社会福祉協議会との連携について【有効性の視点】</p> <p>健康福祉課を含め健康福祉部では、四日市市社会福祉協議会への補助金の支出や業務を委託し、地域福祉の向上を図っている。市から四日市市社会福祉協議会への委託業務や四日市市社会福祉協議会が行う事業も増加傾向にあり、業務内容に見合った体制の整備が望まれる。市は四日市市社会福祉協議会と十分に連携・協力して、市民への福祉サービスの充実に努めること。</p>	<p>【 継続努力 】 令和 4年 9月30日</p> <p>社会福祉法人四日市市社会福祉協議会は、地域福祉のけん引役として必要不可欠な団体であり、今までもその運営・事業に際し、密な連携を図りながら継続的な支援（補助金交付）を行ったり、専門性の高い業務を委託してきている。委託事業、自主事業に関わらず、社会福祉法人四日市市社会福祉協議会が行う事業は増加傾向にあり、人員を含め、業務内容に見合った体制の整備が必要であることは認識する。このことについては、社会福祉法人四日市市社会福祉協議会が団体自身で取り組むべきこと、行政が支えるべきことを明確にし、そのうえで必要な経費があるならば、財政当局とも相談をしていかなければならないと考える。</p>
<p>⑨ シルバー人材センターへの補助事業について【有効性の視点】</p> <p>シルバー人材センターの運営及び事業に対して補助金を支出し、支援を行っている。少子高齢化が進む中、高齢者の就業機会の増大と福祉の増進を図るために、事業成果の検証も進めながら活力ある地域社会づくりに努めること。</p>	<p>【 措置済 】 令和 5年 3月31日</p> <p>社会福祉法人四日市市社会福祉協議会と団体の事業運営状況について協議を重ねながら連携を図り、その結果、令和5年度予算において必要な経費を計上した。引き続き団体の事業の状況を注視しながら、体制面、財政面で連携・協力を図っていく。</p> <p>【 継続努力 】 令和 4年 9月30日</p> <p>生きがいの充実や社会参加を希望する高齢者の就業機会の増進を図るとともに、高齢者の能力を生かした地域社会づくりに寄与するために、公益社団法人シルバー人材センターの①高年齢者就業機会確保事業（法人運営事業）、②雇用開発支援事業（サポート事業）、③子育て支援事業、④生活支援事業、⑤生活110番事業 に対し補助を行っている。センターの事業展開が円滑かつ効率的に行えているかどうかを連携を密にし情報交換を行っている。具体的には、毎月の事業実績報告書にて事業内容のチェックを行い、現状の把握に努めている。</p> <p>【 措置済 】 令和 5年 3月31日</p> <p>公益社団法人四日市市シルバー人材センターは、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づき、高年齢者の福祉の増進に資するために設立された公共性の高い団体であり、また、高齢者の生きがい対策、社会参加の促進の視点からも支援が必要であり、国補助金の動向を見ながら本市も補助執行を行っており、それを踏まえ令和5年度の予算編成を行った。引き続き、センターの事業が円滑かつ効率的に行え、高齢者の就業機会増大と福祉増進、活力ある地域社会づくりに寄与していく。</p>

## リスク発現の可能性があるもの

監査結果	対応状況
<p>(2) 職員配置のリスク（人数不足、意思疎通疎外、不十分な引継ぎ）</p> <p>◆業務分担は適切に行われているか。一部の職員に業務が集中することにより、業務継続への支障はないか。</p> <p>リスク発現の可能性（○予防策あり、△可能性あり、×発現）</p> <p>△ 令和2年度の健康福祉課の業務は、一部の職員の業務量が多くなっている。これは、人事異動による年度当初の業務の集中、新型コロナウイルス感染症の拡大による応急診療所業務の増大や保健所業務のフォローが要因である。適宜、業務分担を見直すことや必要な人員は人事当局へ要望しており、継続して取り組むことで知識やノウハウを継承できる体制づくりが必要である。</p>	<p>【 対応状況 】 令和 4年 3月31日</p> <p>令和4年度の業務分担について、所属長、補佐、担当係長で協議した。人員増がないこと、保健所の応援業務、民生委員の一斉改選、保健医療推進プランの策定、新規事業の準備等を考慮すると、課全体として業務量が増えることが予想されるため、それを踏まえて業務を割り振ったものの、適宜、係、担当の枠を超えて応援体制を構築することとした。</p> <p>そのうえで所属長はワーク・ライフ・バランスを念頭に、月ごとの職員の時間外勤務の状況、職員の健康状態の把握に努めるとともに、必要に応じてヒアリングを行うこととした。また、朝礼時を活用し、ノー残業デーの案内、休暇取得の呼びかけ、課員の体調の把握を行うこととした。</p> <p>【 対応状況 】 令和 5年 3月31日</p> <p>令和5年度は、組織・機構の見直しに伴い、課名が健康福祉課から福祉総務課に変わるとともに、企画係が保健企画課に移設され、新たな係として福祉支援係が発足する。福祉支援係では、令和5年度より新たな事業である「重層的支援体制整備事業」を行い、係員は包括的な相談支援業務に携わる。また管理係では民生委員・児童委員、日本赤十字社、社会を明るくする運動、戦没者特別弔慰金、避難行動要支援者制度、叙勲関係、健康福祉部の主管課業務を行っている。令和5年度の人員配置を踏まえ、必要であれば人員の増員要求を行う。また一部の職員の業務量が多くならないよう、そして知識やノウハウを継承できる体制がつけられるよう、令和5年度はジョブローテーションを行う。</p>

令和3年度 定期監査の結果（指摘・意見・リスク発現の可能性のあるもの）に基づく措置状況等の報告

- 1 監査の種類 定期監査（財務監査・行政監査）
- 2 監査対象 健康福祉部 保護課
- 3 監査実施期間 令和 3年11月11日

指 摘

特になし

意 見

1 想定されるリスクからの着眼点に着目して行った監査結果

意 見	措置（具体的内容）・対応状況
<p>(3) 職員のワーク・ライフ・バランスの確保や健康を阻害するリスク</p> <p>時間外勤務が年間360時間を超える職員が多く見受けられた。所属長は、職員の時間外勤務の原因を分析して、職員配置や業務分担の再確認等を行うこと。加えて、職員のワーク・ライフ・バランスを充実するため、働きやすい環境づくりに取り組むとともに、業務の効率化を図るなど時間外勤務適正化に向けた取り組みを行うことで時間外勤務の縮減を図り、働き方改革への取り組みを進めること。</p> <p>また、厚生労働省の定めている過労死の労災認定基準を上回る勤務状況が見受けられるため、早急にこれを解消すること。</p>	<p>【 継続努力 】 令和 4年 9月30日</p> <p>ケースワーカーの事務マニュアルを現状に即した内容に更新し、共通業務のより一層の効率化を図った。また、改めて業務分担の見直しを行い、可能な業務について会計年度任用職員を活用することとした。</p> <p>また、年休の取得やノー残業デーの徹底について随時朝礼や毎月の全職員による会議で周知を行うことで、ワークライフバランスの充実に努めた。</p> <p>しかしながら、生活困窮者を対象とした給付金などの新たな業務の発生に加えて保健所の動員など業務量が増えている状況である。今後も引き続きケースワーカーの適正配置を要求していくとともに、業務の平準化、効率化を図り、時間外勤務の縮減に努める。</p>
	<p>【 継続努力 】 令和 5年 3月31日</p> <p>ケースワーカーの事務マニュアルを現状に即した内容に更新し、朝礼や毎月の全職員による会議で対応事例等の共有を図り共通認識を高めるなど、業務のより一層の効率化を図った。</p> <p>その結果、時間外勤務が年間360時間を超える職員について、令和4年度は令和3年度に対し4名減の7名となった。今後もケースワーカーの適正配置を要求していくとともに、業務の平準化、効率化を図り、更なる時間外勤務の縮減に努めていく。</p> <p>また、改めて業務分担の見直しを行い、可能な業務について会計年度任用職員を活用するため、令和5年度から面接相談員1名増員、新規に学習支援員1名の会計年度任用職員を配置予定である。</p>
<p>(5) 現金の管理におけるリスク</p> <p>保護課では、扱う現金の金額が非常に大きい。常に慎重に取り扱っているとは思いますが、現金の管理方法等についても絶えず見直しを行い、現金の管理で事故が生じることのないよう、十分な注意を払って業務にあたること。</p>	<p>【 措置済 】 令和 3年11月11日</p> <p>現金の取扱いや管理については、複数の職員で確認し、必ず二重チェックを行うよう改めて確認した。現金出納簿の確認についても、上位職が行うことを再度確認し、事務の徹底を行った。</p> <p>また、保護費を現金支給とする必要のないものがないか、全職員による会議において周知徹底を行った。今後も、現金の厳重な管理に努める。</p>



2 3 E (経済性、効率性、有効性)等の視点からの着眼点に着目して行った監査結果

意見	措置(具体的内容)・対応状況
<p>① 内部事務管理について【合規性の視点】</p> <p>内部事務の基本的な部分で、いくつかの事務処理誤りが見受けられた。これは、職員の業務に関する知識不足や単純なミスに加えて所属内でのチェック・牽制体制が十分に機能していないことに要因がある。所属長は定められたルールに基づいた事務執行の意識を職員に定着させるとともに、所属において発生しやすいミス等によるリスクを認識させ、日常的に確認すべき事項を定型化して確認するなど、内部チェック体制を整備して、内部事務管理の徹底を図ること。</p>	<p>【措置済】 令和 3年11月30日</p> <p>会計事務の手引きや四日市市文書管理規程などを参考にして、各事務の流れを再確認し、課内回覧や全職員による会議の場で全職員に周知するようにした。また、決裁時における確認の徹底などチェック体制を見直し、適正な事務管理に努める。</p>
<p>② 生活保護の実施体制の整備について【効率性・有効性の視点】</p> <p>ケースワーカー1人あたりの担当世帯数が、社会福祉法にもとづく標準数を上回っており、職員が不足している状況にあるため、職員の適正配置が実現するよう努めること。また職員数が少ない現状においても、生活保護業務の適正執行に支障が生じることのないよう取り組むこと。</p>	<p>【継続努力】 令和 4年 9月30日</p> <p>ケースワーカー1人あたりの担当世帯数が、社会福祉法に定める標準数を上回っている状況である。そのなかで、ケースワーカーでなくても行うことができる事務処理をケースワーカー業務から切り離し、庶務担当職員及び会計年度任用職員で対応するよう業務の分担を行った。</p> <p>今後も増員を図っていくとともに、ケースワーカーの業務軽減のための業務の切り離しを進め、会計年度任用職員等の活用を行っていく。また、より効率的な業務の実施のため、現在進めている新電算システムの活用や業務の再構築を図り、必要な人員が配置されるまでの間の対応も十分に行えるようにしていく。</p> <p>【継続努力】 令和 5年 3月31日</p> <p>ケースワーカーの増員を要求し、令和5年度から1名増員となる。今後も増員を図っていくとともに、ケースワーカーの業務軽減のための業務の切り離しを進め、会計年度任用職員等の活用を行っていく。加えて、より効率的な業務の実施のため、現在進めている新電算システムの活用や業務の再構築を図り、必要な人員が配置されるまでの間の対応も十分に行えるようにしていく。</p>
<p>③ 生活保護費の返還における適正な事務執行について【効率性・有効性の視点】</p> <p>生活保護費の返還について、公平性の観点から適正に実施するという前提の上で、保護受給者や生活保護から自立した人は概ね経済的に厳しい状況にあることが予測される。実態を把握せずに返還を求めることは生活の圧迫につながる恐れがあるので、状況に応じて慎重に行う必要がある。適正な生活保護の執行のためにも、生活保護費の返還について適切に対応すること。</p>	<p>【措置済】 令和 3年11月30日</p> <p>生活保護受給中の対象者には、電話や訪問により生活に支障を来さない納付方法について納付相談を行うとともに、生活保護廃止後の対象者にも文書による催告のほか、必要に応じて電話や訪問による生活実態を踏まえた納付依頼を実施している。また、返済能力のある者に集中して納付指導を行うため、令和3年度は預金調査を強化し、返済能力のある者の抽出作業を行った。今後も適切な返還につながる取り組みを行っていく。</p>

<p>④ 適切な面接相談の実施について【効率性、有効性の視点】</p> <p>ア 保護課における面接相談事務は、基本的には会計年度任用職員2人が担っている。困難案件については査察指導員等に相談を行う体制になっているが、保護課における相談業務は様々な知識が必要とされる業務であり、経験年数の短い職員もいることから、課として相談員へのフォローをしっかりと行き、適切な相談対応ができるように努めること。</p>	<p>【措置済】 令和 3年11月11日</p> <p>面接相談担当は、生活保護に限らない総合的な相談窓口として配置しており、社会福祉士や介護支援専門員などの資格を持っている。保護課での経験年数は少ないものの、長年、生活支援等の相談業務に従事してきた者であり、専門的な立場からの助言や指導も行っている。課として相談員への適切なフォローができるよう、随時及び全職員による会議の場などでケースワーカーとの情報共有に努める。</p>
<p>イ 保護課に相談に来る市民のなかには不正受給が疑われる人もいると思うが、多くの人は様々な事情を抱え必要に迫られて相談に来る。本人以外からの相談への対応を含め、まずは相手の状況をしっかりと聞き取り、適切な対応を行うよう努めること。</p>	<p>【措置済】 令和 3年11月11日</p> <p>生活保護の相談における不適切な対応については、全国的にも問題となっており、定期的実施している支援団体等との会合や三重県による指導監査等において、これまでご指摘を受けながら改善をおこなっており、現在は指摘がなされない適切な状況となっている。</p>
<p>⑤ 子ども学習支援事業について【効率性、有効性の視点】</p> <p>子ども学習支援事業については、令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響もあり利用実績も少なく、また欠席が続く利用者がみられるなど課題もあるが、非常に重要な事業である。教育委員会等とも連携を取りながら、よい成果が挙げられるよう取り組むこと。</p>	<p>【継続努力】 令和 4年 9月30日</p> <p>参加者が定員に満たない理由として、学習習慣を確立する手段としての学習支援事業の有効性への理解の浸透が進まないことなどが考えられる。そのため、保護者への促しが重要となっている。参加できない事情などについて個別分析をより丁寧に行い、できる限り効果的な働きかけをするよう努める。また、利用対象者を「本事業を利用する中学生が兄弟にいたる小学6年生」から「保護者等により送迎可能な小学6年生」に拡充した。</p> <p>一方、塾、学校、保護課との間では、生徒の利用状況に加えて、学校での学習状況、その他生活状況を共有し、利用生徒の学習環境（出席の促しや、習熟度に応じたカリキュラムの設定等）の最適化に努める。</p> <p>【継続努力】 令和 5年 3月31日</p> <p>事業の周知や個別の促しを図ってきたが、参加に結びつかなかった者もあり、参加できない者については今後改めて個別事情の精査を行い、適切な対応を取っていく。</p> <p>また、塾、学校、保護課との間では、生徒の利用状況に加えて、学校での学習状況、その他生活状況を共有し、利用生徒の学習環境（出席の促しや、習熟度に応じたカリキュラムの設定等）の最適化を円滑に進めるため、令和5年度より学習支援員を配置する予定である。</p>

<p>⑥ 就労支援事業について【効率性、有効性の視点】</p> <p>保護課に隣接するハローワークの就職相談コーナーについては、就職に至った利用者も多く、かなり成果を上げている。生活保護受給者に対しても、このハローワーク事業としっかり連携をとり、就労に繋げることができるよう取り組むこと。</p>	<p>【 継続努力 】 令和 4年 9月30日</p> <p>労働環境が好調のなか、就労していない被保護者には、就労達成に向けて一朝一夕では克服できない要因が存在することが多く、長期間の支援が必要となっている。このような中、これまで以上に、就労支援員とケースワーカーとの連携を強化することにより、ケースワークで蓄積された被保護者の情報の共有化を図り、就労支援の進捗状況に合わせた適切な指導指示と、援助を継続して行い、被保護者の働く意欲の向上に努める。</p>
<p>⑦ 医療扶助の適正実施について【効率性、有効性の視点】</p> <p>生活保護において医療扶助の占める割合は非常に大きい。被保護者健康管理支援事業において配布している健康づくりに関するお知らせを活用して保護受給者に適切な受診を促すなどし、医療扶助の増加防止に繋がるよう取り組むこと。</p>	<p>【 措置済 】 令和 5年 3月31日</p> <p>就労支援員とケースワーカーとの連携を強化することにより、ケースワークで蓄積された被保護者の情報の共有化を図り、就労支援の進捗状況に合わせた適切な指導指示と、援助を継続して行うことで、被保護者の働く意欲の向上を図り、求職応募回数の増加に努めた。</p>
<p>⑧ 職員の安全・健康の確保について【有効性の視点】</p> <p>保護課の業務においては対応が困難な案件も多く、職員が危険な状況にあう可能性も考えられる。課内でしっかりと情報共有を行い、職員の安全や心の健康の確保に努めること。</p>	<p>【 措置済 】 令和 3年11月11日</p> <p>困難案件には、係長など上位職も含め複数の職員で対応するなど柔軟な対応に努めている。また、法令遵守推進員（警察OB職員）が配置されており、窓口での来庁者対応や、同行訪問などを行っている。定期的に全体会議等で注意喚起を行い、情報共有に努めていく。</p>

## リスク発現の可能性のあるもの

特になし

令和3年度 定期監査の結果（指摘・意見・リスク発現の可能性のあるもの）に基づく措置状況等の報告

- 1 監査の種類 定期監査（財務監査・行政監査）
- 2 監査対象 健康福祉部 高齢福祉課
- 3 監査実施期間 令和 3年11月 9日

**指 摘**

1 想定されるリスクからの着眼点に着目して行った監査結果

特になし

2 3 E（経済性、効率性、有効性）等の視点からの着眼点に着目して行った監査結果

指 摘	措置（具体的内容）・対応状況
<p>内部事務管理について【合規性の視点】 内部事務の基本的な部分で、事務処理誤りが見受けられた。これは、職員の業務に関する知識不足や単純なミスに加えて所属内でのチェック・牽制体制が十分に機能していないことに要因がある。所属長は定められたルールに基づいた事務執行の意識を職員に定着させるとともに、所属において発生しやすいミス等によるリスクを認識させ、日常的に確認すべき事項を定型化して確認するなど、内部チェック体制を整備して、内部事務管理の徹底を図ること。</p>	<p>【措置済】 令和 4年 3月31日 監査において指摘のあった事務誤りについてはただちに補正するとともに、そのルールとリスクを課内全職員が再確認して再発防止に努めた。課内会議においてこれまで行っているチェックリストを使用した確認が形式的なものにならないよう注意を促すなどして、上位職員によるチェック体制の強化を改めて図った。</p>

## 意見

### 1 想定されるリスクからの着眼点に着目して行った監査結果

意見	措置（具体的内容）・対応状況
<p>(2) 職員のワーク・ライフ・バランスの確保や健康を阻害するリスク</p> <p>時間外勤務時間数が多いが、多岐にわたる大量の業務に対応するのに十分な職員数ではないのではないか。人事課に対し、人員配置の要求を強く行うこと。</p>	<p>【 継続努力 】 令和 4年 9月30日</p> <p>令和3年10月に育児休業中の職員の代替職員として正職員1人が当所属に配置された。しかし、新型コロナウイルス感染症対策に係る対応や認知症施策等の新規事業の準備などにより業務量が増加したため、令和3年度における時間外勤務時間数が360時間を超える職員の数7人となり、令和2年度と比べて1人の増となった。</p> <p>令和4年4月に認知症地域支援推進員として会計年度任用職員1人が配置され増員となるも、同年8月から正職員1人が育児休業を取得したことから、業務に応じた職員数が確保されず厳しい状況である。ワーク・ライフ・バランスの確保と健康を阻害するリスクを低減するため、引き続き人事課に対し人員配置の増員要求を行っていく。</p> <p>【 継続努力 】 令和 5年 3月31日</p> <p>令和4年4月に認知症地域支援推進員として会計年度任用職員1人が配置され増員となるも、同年8月から正職員1人が育児休業を取得したことなどにより、業務に応じた職員数が確保されず厳しい状況であった。</p> <p>その中で、依然として続く新型コロナウイルス感染症対策に係る対応や認知症施策等の新規事業の実施、機能転換に向けた施設改修など、さらに業務量が増加したことにより、令和4年度における時間外勤務時間数が360時間を超える職員の数9人となり、令和3年度と比べて2人の増となった。</p> <p>令和5年度は兼務となっていた保健師が専任となる一方で、現任の再任用職員退職後の再任用職員が配置されない見込みである。ワーク・ライフ・バランスの確保と健康を阻害するリスクを低減するため、引き続き人事課に対し人員配置の増員要求を行っていく。</p>
<p>(4) 老人福祉センターの統合、リニューアルにおけるリスク</p> <p>老人福祉センターの統合について、まだ不安を持つ利用者、地域住民もいると思われるので、今後より一層丁寧な説明を行うこと。</p>	<p>【 措置済 】 令和 4年 5月19日</p> <p>地域の市民団体・役員（四日市市老人クラブ連合会理事会、四日市市自治会連合会会長、四日市市自治会連合会役員会、四日市市民生委員児童委員協議会連合会理事会等）へ説明を行った上で、各地区市民センターの広報紙「センターだより」に説明記事を掲載し周知を図った。また、全地区の民生委員児童委員協議会会長には文書を送付した。</p> <p>問い合わせいただいた利用者に対しては、電話等で丁寧に個別説明を行ったほか、令和4年5月19日に施設において説明会を実施し理解を求めた。</p>

## 2 3 E (経済性、効率性、有効性)等の視点からの着眼点に着目して行った監査結果

意見	措置(具体的内容)・対応状況
<p>① 有資格者の活動について【有効性の視点】 理学療法士も数人配属されており、介護予防の普及啓発促進や出前講座などさまざまな取り組みを行っている。資格を所有する職員が直接業務に携わることは、そうでない場合に比較して、相手方や地域住民の満足感を一層高めることができる。引き続き有効な活動ができるよう、サポートしていくこと。</p>	<p>【措置済】 令和 4年 3月31日 当課には2名の理学療法士が配置されており、専門性を活かして、介護予防事業に関する企画・調整や介護予防ボランティアの育成を進めているほか、自らが出前講座の講師として地域住民に直接接する業務にも従事している。今後も、専門性を活かした有効な活動ができるよう努めていく。</p>
<p>② 在宅介護支援センターの活動状況について【有効性の視点・公平性の視点・住民福祉の向上の視点】 ア 在宅介護支援センターの活動状況に差があるように感じられる。取り組みの弱い部分等を把握して目配りを利かせるとともに、地域ブロック間の意見交換の場などを有効に活用し、全体的なボトムアップを図ること。</p>	<p>【措置済】 令和 4年 3月31日 市主催の包括・在介合同会議や各地域包括支援センター主催のブロック会議などでの研修・意見交換を通して、全体的なボトムアップを図っている。</p>
<p>イ 適切な機関につなぐために何度も足を運ぶなど、きめ細やかな取り組みを行っている在宅介護支援センターもある。このような表面に出ない活動も評価できるような仕組みを検討すること。</p>	<p>【検討中】 令和 4年 9月30日 書面による事業報告だけでなく、各在宅介護支援センターへのヒアリングを行うなどして実態を把握するとともに、評価の仕組みについて検討していく。</p> <p>【検討中】 令和 5年 3月31日 類似の機能を持つ地域包括支援センターについては、全国一律の評価指標が作成されていることから、これも参考にしながら、市独自の在宅介護支援センター評価指標を作成し、適正な評価に努めていく。一方で、書面では表れにくい活動もあるため、実態把握のためのヒアリングを定期的実施するなど、こうした活動を評価できる仕組みづくりも検討していく。</p>
<p>③ 認知症に関する支援事業について【有効性の視点・住民福祉の向上の視点】 ア 認知症高齢者の支援事業としてさまざまな取り組みを行っているものの、GPSの貸与やあんしん保険事業、認知症初期集中支援チーム事業等、利用者が多いとはいえないものがみられる。認知症高齢者やその家族が安心して生活できるよう、さらに啓発に力を入れること。</p>	<p>【継続努力】 令和 4年 9月30日 令和4年8月に定例記者会見で「四日市市認知症フレンドリー宣言」を行い、認知症に関する市民の関心を高めたほか、9月には、市民公開講座や認知症安心ガイドブック改訂版の配布などにより事業の周知を行った。引き続き、認知症支援の充実に向けて、あらゆる機会をとらえて啓発を進めていく。</p> <p>【措置済】 令和 5年 3月31日 令和4年8月の「四日市市認知症フレンドリー宣言」以降、認知症に関する啓発に、特に重点的に取り組んでいる。その一環として、令和4年度中に市内全地区で「認知症サポーター養成講座」を実施し、これに併せて、認知症に関する支援事業についての周知を行った。</p>

<p>イ 高齢化社会が今後もさらに進むと思われる中で、認知症の人の数も増加していくことが予想される。現在も、認知症サポーターや認知症フレンズの養成、認知症カフェの開催等、認知症の人やその家族を支援する様々な事業が実施されているが、認知症の人の増加に十分対応できるような体制の整備を進めること。</p>	<p>【 継続努力 】 令和 4年 9月30日 令和4年度には、高齢福祉課に認知症地域支援推進員（フルタイム会計年度任用職員）を1名増員したほか、令和5年度開設予定の介護予防等拠点施設において、委託先法人に認知症相談業務を委託するなど、認知症に関する支援体制の整備を進める。</p>
<p>ウ 認知症サポーターや認知症フレンズの人数を増やすことは大切であるが、より効果をあげるために、その活躍の場を充実させること。</p>	<p>【 継続努力 】 令和 5年 3月31日 令和4年度には、高齢福祉課に認知症地域支援推進員（フルタイム会計年度任用職員）を1名増員したほか、令和5年6月に本格稼働する介護予防等拠点施設で認知症相談業務を実施（医療又は社会福祉法人に委託）するなど、認知症に関する支援体制の更なる整備を進める。</p>
<p>④ 訪問型、通所型の住民主体サービスについて 【住民福祉の向上の視点】 ア 2025年までに、全地区に設置することを目標としているが、現段階ではまだその半分ほどしか整備されていない。サービスを充実させるよう、力を入れて取り組むこと。</p>	<p>【 継続努力 】 令和 4年 9月30日 現在も認知症サポーター及び認知症フレンズの育成を進め、活動の場の紹介など行っているが、今後、国から示されている「チームオレンジ」の活用も含めて、更なる活躍の場づくりについて検討を進める。</p>
	<p>【 継続努力 】 令和 5年 3月31日 認知症フレンズ登録者に対するアンケートを実施するとともに、国から示されている「チームオレンジ」のしくみの活用に向けた研究を進め、認知症サポーターや認知症フレンズの更なる活躍の場づくりに向けた検討を進める。</p>
	<p>【 継続努力 】 令和 4年 9月30日 新型コロナウイルス感染症拡大の影響もあり、育成の速度が鈍化した。生活支援コーディネーターや在宅介護支援センターと連携しながら、担い手の発掘・育成を進めたことで、令和4年度には、訪問型1カ所、通所型2カ所のサービスが立ち上がった。引き続き、生活支援コーディネーター等と連携しながら、ふれあいいきいきサロンからの発展を支援するなどの新たな工夫も行いながら、住民主体サービスの育成を進めていく。</p>
	<p>【 継続努力 】 令和 5年 3月31日 新型コロナウイルス感染症拡大の影響もあり、この数年、育成の速度が鈍化した。令和4年度には、訪問型1カ所、通所型2カ所のサービスが立ち上がったほか、令和5年度にも複数の団体がサービスの開始を計画しているなど、状況が改善しつつある。引き続き、生活支援コーディネーター等と連携するとともに、ふれあいいきいきサロンからの発展を支援するなどの新たな工夫も行いながら、住民主体サービスの育成を進めていく。</p>

<p>イ 地域の各種団体が実施主体となっているが、チェックの目が行き届きにくいと考えられる。今後も事業を進めていく上で、サービスの品質担保のため、チェックする仕組みを検討すること。</p>	<p>【 継続努力 】 令和 4年 9月30日 サービスの品質担保のため、引き続き、実施団体向けの研修を継続するとともに、生活支援コーディネーターの協力の下、必要に応じて、個別支援を行う。加えて、運営マニュアルを作成し、適切な運営を支援していく。</p>
<p>⑤ 社会福祉協議会への業務委託について【住民福祉の向上の視点】 社会福祉協議会へ数多くの業務を委託しているが、実績の確認や現状把握を随時行い、常に目を配ること。</p>	<p>【 継続努力 】 令和 5年 3月31日 サービスの品質担保のため、運営マニュアルを作成するとともに、サービス内容の充実のため、実施団体向けの研修を継続し、生活支援コーディネーターの協力の下、必要に応じて、個別支援を行っていく。</p>
<p>⑥ 補助金の対象経費について【合規性の視点】 事業に対する補助金については、市民の理解を得られるよう、対象とする要件や経費を要綱等で明瞭なものにし、その規程に基づいて適切に支出することを強く念頭において手続きを行うこと。</p>	<p>【 措置済 】 令和 4年 3月31日 書面による実績確認だけでなく、業務ごとに年数回の意見交換を行いながら、現状を把握している。特に、生活支援コーディネーターについては、業務上、頻りに連携・情報共有を行っており、その中で活動の実態を把握し、必要な指導を行っている。</p>
<p>⑥ 補助金の対象経費について【合規性の視点】 事業に対する補助金については、市民の理解を得られるよう、対象とする要件や経費を要綱等で明瞭なものにし、その規程に基づいて適切に支出することを強く念頭において手続きを行うこと。</p>	<p>【 継続努力 】 令和 4年 9月30日 補助金交付要綱において要件や補助対象経費について定め、その規定に従い、補助金交付手続きを適正に行っている。それぞれの事業において、蓄積された様々な事例をもとに現在の規程を確認し、必要に応じて見直しを行う。</p> <p>【 措置済 】 令和 5年 3月31日 それぞれの事業において、様々な事例をもとに、あらためて、現在の規程を確認したが、いずれも補助金交付要綱において要件や補助対象経費について明瞭に定め、適正に補助金交付手続きを行っていた。</p>



## リスク発現の可能性があるもの

監査結果	対応状況
<p>(3) 職員配置におけるリスク</p> <p>◆当所属の勤続年数について、3年未満の職員が約7割を占めており、勤続年数の短い職員の割合が大きくなっている。新規採用職員が配属されることが多いので、入庁からの年次も浅い職員が多い。人事異動等に際して引継ぎ等が適切に行われているか。</p> <p>リスク発現の可能性（○予防策あり、△可能性あり、×発現）</p> <p>× 従来から専門性の高い業務であるが、高齢化の進行に伴う家族形態や地域社会の変化により複雑化・多様化するケースに対応するため、より高度な知識が求められる。業務の中での個別の指導に加え、課内研修、文書等での周知を行っている。</p> <p>しかし、事務処理については、一部に誤りがあり、チェック機能の見直しが必要である。</p>	<p>【 対応状況 】 令和 4年 9月30日</p> <p>誤りのあった事務処理については、課内で共有し、再発防止に努めた。その際、処理の根拠確認を徹底することで、チェック機能の向上を図った。</p> <p>業務においては、勤続年数の長い職員と勤続年数の短い職員がともに対応にあたり、実践的な経験において知識の継承を行うとともに、係内・課内で相談し、組織的な対応を行うことを意識づけしている。</p> <p>また、課内研修については、会計事務、接遇、人権など実務に関わる内容を含めて行っているところであるが、令和4年度は研修内容の希望を聞き取り、従来の内容に加えて職員が求める分野の知識が習得できるよう取り組んでいる。</p> <p>【 対応状況 】 令和 5年 3月31日</p> <p>誤りのあった事務処理については、課内で共有し、再発防止に努めた。その際、処理の根拠確認を徹底することで、チェック機能の向上を図った。</p> <p>業務においては、勤続年数の長い職員と勤続年数の短い職員がともに対応にあたり、実践的な経験において知識の継承を行うとともに、係内・課内で相談し、組織的な対応を行うことを意識づけしている。また、人事異動によって業務が滞らないよう、各業務に主担当、副担当を置いている。</p> <p>課内研修については、従来の会計事務、接遇、人権などの実務に関わる内容に加えて、令和4年度は職員からの希望内容として、文書管理や介護保険制度について研修を実施し、職員の質を高めた。</p>

令和3年度 定期監査の結果（指摘・意見・リスク発現の可能性のあるもの）に基づく措置状況等の報告

- 1 監査の種類 定期監査（財務監査・行政監査）
- 2 監査対象 健康福祉部 介護保険課
- 3 監査実施期間 令和 3年11月 9日

指 摘

特になし

意 見

1 想定されるリスクからの着眼点に着目して行った監査結果

意 見	措置（具体的内容）・対応状況
<p>(2) 職員配置におけるリスク 滞納保険料の徴収対策について 介護保険料第1号被保険者分にかかる現年度分の滞納繰越額は減少しているものの、令和2年度における現年度分の収納未済額（令和3年度への滞納繰越）は3,800万円あり、引き続き、徴収対策には力を入れていくこと。</p>	<p>【 継続努力 】 令和 4年 9月30日 令和3年度における現年度分の収納未済額（令和4年度への滞納繰越）は3,300千円となり、対前年比で12%の減少を達成することができた。引き続き、徴収対策に注力し、収納未済額の減少を目指す。</p>
	<p>【 継続努力 】 令和 5年 3月31日 令和3年度における現年度分の収納未済額（令和4年度への滞納繰越）は3,300千円となり、対前年比で12%の減少を達成することができた。また、令和4年度は電話催告を強化して架電件数を増やした。引き続き、徴収対策に注力し、収納未済額の減少を目指す。</p>
<p>(3) 職員のワーク・ライフ・バランスの確保や健康を阻害するリスク 職員の時間外勤務が恒常化しており、時間外勤務が年間360時間を超える職員が多く見受けられた。所属長は、職員の時間外勤務の原因を分析して、職員配置や業務分担の再確認等を行うこと。加えて、職員のワーク・ライフ・バランスを充実するため、働きやすい環境づくりに取り組むとともに、業務の効率化を図るなどにより時間外勤務の縮減を図り、働き方改革への取り組みを進めること。 また、厚生労働省の定めている過労死の労災認定基準を上回る勤務状況が見受けられるため、早急にこれを解消すること。</p>	<p>【 継続努力 】 令和 4年 9月30日 ノー残業デーの周知の徹底などを通じ、恒常化する時間外勤務を当たり前としない職場風土の醸成に取り組んだ。令和5年10月に稼働予定である新システムを見据え業務フローの見直しを図り、働き方改革への取り組みを継続していく。</p>
	<p>【 継続努力 】 令和 5年 3月31日 ノー残業デーの周知の徹底、係員同士の声のかけあいなどを通じ、恒常化する時間外勤務を当たり前としない職場風土の醸成に取り組んだ。令和5年10月に稼働予定である新システムを見据え業務フローの見直しを図り、働き方改革への取り組みを継続していく。</p>

2 3 E (経済性、効率性、有効性)等の視点からの着眼点に着目して行った監査結果

意見	措置(具体的内容)・対応状況
<p>① 介護ニーズの把握について【有効性の視点】                      現在、多様な高齢者向け施設が整備され、空きがある特別養護老人ホームが存在するような状況がある。特別養護老人ホームの待機者状況や有料老人ホーム等の実態調査をしっかりと行うことにより、現在のニーズを的確に把握し、今後の介護保険事業計画・高齢者福祉計画に反映していくこと。</p>	<p>【継続努力】 令和 4年 9月30日                      第9次四日市市介護保険事業計画策定にあたり、令和4年度には介護支援専門員等に向けて、介護現場でのニーズや施設・事業所の充足感についてアンケート調査を実施する。これらアンケート結果を、令和5年度に策定する第9次介護保険事業計画・第10次高齢者福祉計画に反映する予定である。</p> <p>【継続努力】 令和 5年 3月31日                      第9次四日市市介護保険事業計画策定にあたり、令和4年度には介護支援専門員等に向けて、介護現場でのニーズや施設・事業所の充足感についてアンケート調査を実施した。このアンケート結果に基づき、令和5年度に策定する第9次介護保険事業計画・第10次高齢者福祉計画に反映する予定である。</p>
<p>② デイサービス施設の運営について【有効性の視点】                      最近のコロナ禍で、デイサービスの利用が減少しており、特にデイサービスのみを運営している法人において、経営が厳しくなっていることが推定される。今後も、需要と供給のバランスに留意しながら、必要なサービス量を介護保険事業計画に反映していくこと。</p>	<p>【継続努力】 令和 4年 9月30日                      第9次四日市市介護保険事業計画策定にあたり、令和4年度には介護支援専門員等に向けて、介護現場でのニーズや施設・事業所の充足感についてアンケート調査を実施する。これらアンケート結果を、令和5年度に策定する第9次介護保険事業計画・第10次高齢者福祉計画に反映する予定である。</p> <p>【継続努力】 令和 5年 3月31日                      第9次四日市市介護保険事業計画策定にあたり、令和4年度には介護支援専門員等に向けて、介護現場でのニーズや施設・事業所の充足感についてアンケート調査を実施した。このアンケート結果に基づき、令和5年度に策定する第9次介護保険事業計画・第10次高齢者福祉計画に反映する予定である。</p>
<p>③ 認知症の対策について【有効性の視点】                      認知症に該当する人が増加しているなか、グループホームの数にも限りがあるため、グループホームに入居できなくてデイサービスを利用している認知症の人もいる。認知症になると、夜の徘徊など家庭での介護が大変になることが多いので、デイサービスからショートステイへの利用転換の促進や、24時間体制の多機能な介護施設の整備など、本市の状況にあった認知症対策を検討すること。</p>	<p>【継続努力】 令和 4年 9月30日                      第9次四日市市介護保険事業計画策定にあたり、令和4年度には介護支援専門員等に向けて、介護現場でのニーズや施設・事業所の充足感についてアンケート調査を実施する。これらアンケート結果を、令和5年度に策定する第9次介護保険事業計画・第10次高齢者福祉計画に反映する予定である。</p> <p>【継続努力】 令和 5年 3月31日                      第9次四日市市介護保険事業計画策定にあたり、令和4年度には介護支援専門員等に向けて、介護現場でのニーズや施設・事業所の充足感についてアンケート調査を実施した。このアンケート結果に基づき、令和5年度に策定する第9次介護保険事業計画・第10次高齢者福祉計画に反映する予定である。</p>

<p>④ 要介護認定調査業務委託にかかる業者への指導について【合規性の視点】</p> <p>介護認定の認定更新に当たり、委託先の調査員が見込みの認定判断を安易に伝えることがないよう、委託先への指導を徹底すること。</p>	<p>【措置済】 令和 3年12月22日</p> <p>委託先との定例会議において、担当係長より委託先の調査員が見込みの認定判断を安易に伝えることがないよう指導を行った。</p>
<p>⑤ 四日市市社会福祉協議会への業務委託について【合規性の視点】</p> <p>健康福祉部の業務の中で四日市市社会福祉協議会に委託している範囲は大きく、介護保険課においては、要介護認定調査にかかる業務を委託している。同団体は、福祉サービス提供事業者でもあるので、委託業務の実施にあたっては、公平性が保たれるよう注意すること。</p>	<p>【措置済】 令和 3年12月22日</p> <p>業務の実施にあたって同団体の利用者でないことを確認し、公平性が保たれるよう指導を行った。 なお、過去の依頼分に対しても同様に公平性が保たれていることを確認した。</p>

## リスク発現の可能性のあるもの

特になし

令和3年度 定期監査の結果（指摘・意見・リスク発現の可能性のあるもの）に基づく措置状況等の報告

- 1 監査の種類 定期監査（財務監査・行政監査）
- 2 監査対象 健康福祉部 障害福祉課
- 3 監査実施期間 令和 3年11月15日

指 摘

特になし

意 見

1 想定されるリスクからの着眼点に着目して行った監査結果

意 見	措置（具体的内容）・対応状況
<p>(3) 職員のワーク・ライフ・バランスの確保や健康を阻害するリスク                      職員の時間外勤務が恒常化しており、時間外勤務が年間360時間を超える職員が多く見受けられた。所属長は、職員の時間外勤務の原因を分析して、職員配置や業務分担の再確認等を行うこと。加えて、職員のワーク・ライフ・バランスを充実するため、働きやすい環境づくりに取り組むとともに、業務の効率化を図るなどにより時間外勤務の縮減を図り、働き方改革への取り組みを進めること。</p>	<p>【 継続努力 】 令和 4年 9月30日</p> <p>事務分担の見直しやRPAの導入、また会計年度任用職員の活用を含め係間の応援体制を図り、効率的な事務運営、職員のワーク・ライフ・バランスの充実に努めている。加えて、開催時間が時間外となる一部の業務について、引き続き時差勤務を行うよう取り組んだ。令和3年度の時間外勤務が年間360時間を超える職員の数は一前年度と比べて3名減少し、10名であった。今後も、職員の業務内容の確認を行い業務の平準化等を目指していくとともに、朝礼時に声掛けを行うなど、時間外勤務の縮減、より良い職場環境の整備により一層努めていく。</p>
	<p>【 継続努力 】 令和 5年 3月31日</p> <p>事務分担や業務フローの見直し、RPAの導入、また会計年度任用職員の活用を含め係間の応援体制を図り、効率的な事務運営、職員のワーク・ライフ・バランスの充実に努めている。年休の取得やノー残業デーの徹底について朝礼や会議で周知をしている。令和4年度の時間外勤務が年間360時間を超える職員の数は一前年度と比べて4名減少し、6名であった。今後も、職員の業務内容の確認を行い業務の平準化等を目指していくとともに、朝礼時に声掛けを行うなど、時間外勤務の縮減、より良い職場環境の整備により一層努めていく。</p>

## 2 3 E (経済性、効率性、有効性)等の視点からの着眼点に着目して行った監査結果

意見	措置(具体的内容)・対応状況
<p>① 障害者医療費の身体障害者4級への助成について【有効性の視点】</p> <p>平成27年2月定例会議会において、障害者医療費助成の身体障害者4級への拡大を求める請願が出され、採択された。令和2年9月診療分より、通院分の医療費助成を開始し拡大を図っているが、障害のある人が必要な医療を受けられる機会の保障と重症化の防止に向けて、現在の状況をしっかりと把握すること。</p>	<p>【継続努力】 令和4年9月30日</p> <p>障害のある人が必要とする医療を受けられる機会を保障することで重症化することを防ぐことを目的に医療費助成の受給対象者の拡充を図った。今後においても、制度の持続化を図りながら受給者や助成件数、障害者手帳所持者数等の動向をしっかりと確認していくとともに、未受給者への案内送付などで制度の周知にも努める。</p> <p>【措置済】 令和5年3月31日</p> <p>医療費助成制度の要件を満たす障害者手帳を所持している未受給者に対して制度案内と申請案内を送付し、障害のある人が安心して必要な医療を受けられるよう制度の周知に努めた。また、第5次障害者計画策定にあたり実施したアンケートにおいて、当該制度の潜在対象者を含む障害者手帳所持者に対し、年間の医療費や医療機関受診頻度等に関する設問を組み入れた。今後も当該制度を持続して行いながら、医療費助成受給者数、助成件数や障害者手帳の所持者数等の現状把握に努めていく。</p>
<p>② 障害者グループホームの整備について【住民福祉の向上の視点】</p> <p>介護者は障害者の将来を心配し、障害者グループホームの整備を望む声が高い状況である。比較的軽度の障害者の部屋の数は充足しているものの、重度の障害者、高度障害、医療的なケアが必要な人を受け入れる施設は非常に不足している。重度の障害者や医療的ケア等ができるような施設の整備を進めていくこと。</p>	<p>【継続努力】 令和4年9月30日</p> <p>重度の障害者や医療的ケア等に対応した施設の整備に向け、「日中サービス支援型グループホーム」の創設に係る国の社会福祉施設等整備費補助事業の申請があった社会福祉法人に対し、本市として意見書を提出し、事業が採択されるに至った。施設の完成は令和5年3月を予定しており、市としても国・県と協調して民間社会福祉施設等施設整備費補助金により建設費補助を行うことを予定している。</p> <p>【継続努力】 令和5年3月31日</p> <p>平成30年度に、国において障害者の重度化・高齢化に対応可能な「日中サービス支援型共同生活援助」のサービス類型が創設される中、本市においても今年度新設のものを含め2施設が整備済となっている。当初予定していた国・県及び市の補助制度を活用した事業計画については、当該法人の事業執行体制の関係から中止となったが、今後も障害者の地域移行の促進及び地域生活の継続に向け、補助事業などにより、地域において必要な施設の整備を進めていく。</p>
<p>③ 日常生活用具給付事業について【住民福祉の向上の視点】</p> <p>主に紙おむつやストーマを対象とした日常生活用具給付事業について、障害者総合支援法の基準に合わせ、支給条件の見直しを検討している。利用者にとって分かりやすい制度となり、また業務の効率化につながることであるのもしっかりと見直しを進めること。</p>	<p>【措置済】 令和4年7月1日</p> <p>日常生活用具給付事業について、課税要件等を障害者総合支援法の基準に合わせて統一することで、利用者にとってわかりやすく、業務が効率化できる制度へ変更した。また、日常生活用具給付事業の利用者に対し、制度変更の内容の文書を送付し、利用者への周知を行っている。</p>

<p>④ 情報、知識の共有化について【住民福祉の向上の視点】</p> <p>当課の業務は複雑な制度のもとに行っているため煩雑であるが、制度利用者や給付内容に不公平が生じないように知識の平準化が望まれる。様々な機会を通して情報、知識の共有化を行い、職員のレベルの向上により、市民の利便性を保つような業務の改善を行うこと。</p>	<p>【措置済】 令和 4年 5月26日</p> <p>知識の共有、平準化をはかるため、課内研修を実施した。案内事項の変更がある場合は都度課内共有し、マニュアル等を作成することで同様の案内ができるよう努めた。</p>
<p>⑤ 地域生活支援事業相談支援事業運営委託について【住民福祉の向上の視点】</p> <p>地域生活支援事業相談支援事業運営委託は、単独随意契約であることから競争性がないため、事業者の業務が適切に行われるようにチェックし、利用者にとって利用しやすいというところに視点をおくような事業とすること。</p>	<p>【措置済】 令和 4年 3月 8日</p> <p>委託する社会福祉法人に対し、毎月月報による業務報告を求めている。また、毎年事業所抽出による業務点検を行い、支援の内容、支援の実施方法、業務内容の報告状況、収支状況、管理体制の各内容に関するチェック項目に従い、業務が適切に実施されているかを確認している。</p>
<p>⑥ 重度障害者タクシー料金助成について【住民福祉の向上の視点】</p> <p>重度障害者タクシー料金助成の見直しを図り、利用券を一度に使用できる枚数が増えた人もいるが、一方見直しにより助成の対象でなくなった人もいる。今後、対象外になった人などからの声を聴くなど、今回の見直しについてしっかりと評価すること。</p>	<p>【措置済】 令和 4年 5月25日</p> <p>今回の重度障害者タクシー料金助成の見直しにより利用率が上がった。所得制限については、丁寧に説明を行い、対象外になった方のご理解をいただいている。今後も施策推進協議会や窓口対応を通じて、当事者の声を聞くなどニーズの把握に努め、真に必要なサービスのあり方を模索していく。</p>
<p>⑦ たんぼぼSOG取替工事について【有効性の視点】</p> <p>SOG（架空線用高圧気中開閉器）取替工事を行っているが、施設の電気保安業務の点検結果等を指定管理者と情報共有しながら施設運営に支障が生じないようにすること。</p> <p>*SOGとは高圧受電設備の責任分界点に設置されるPAS（気中負荷開閉器）やUGS（地中線用負荷開閉器）に付属する保護継電気装置のことであり、需要家側の設備における電気事故が発生した場合に、近隣への波及事故を防ぐ役割をもっている。</p>	<p>【措置済】 令和 4年 4月25日</p> <p>電気保安業務に限らず、施設や設備にかかる日常点検や定期点検等の保守点検の結果については、日常の業務連絡、毎月の業務報告書や指定管理施設連絡調整会議、年度末の事業実績報告書等の中で、情報の共有を行っている。今後も、指定管理者と情報共有しながら適切な施設運営を行う。</p>
<p>⑧ 事務処理について【合規性の視点】</p> <p>管理者はチェック機能を働かせて、書類の不備がないようにマネジメントを行うこと。</p>	<p>【措置済】 令和 3年11月15日</p> <p>「適正事務の手引き」にある「所属長の確認事項について」に基づき、複数職員によるチェック体制の徹底を図り、適正な事務の執行に努めた。</p> <p>また、定められたルールに基づいた事務執行のため、上位職による確認の徹底に努め、誤りのあった事例については課内ミーティング等を通じて共有することで職員一人一人の意識向上を図った。</p>

## リスク発現の可能性のあるもの

特になし

## 令和3年度 定期監査の結果（指摘・意見・リスク発現の可能性のあるもの）に基づく措置状況等の報告

- 1 監査の種類 定期監査（財務監査・行政監査）
- 2 監査対象 健康福祉部 健康づくり課
- 3 監査実施期間 令和 3年11月16日

### 指 摘

特になし

### 意 見

#### 1 想定されるリスクからの着眼点に着目して行った監査結果

意 見	措置（具体的内容）・対応状況
<p>(3) 職員のワーク・ライフ・バランスの確保や健康を阻害するリスク                      時間外勤務が年間360時間を超える職員が見受けられた。所属長は、職員の時間外勤務の原因を分析して、職員配置や業務分担の再確認等を行うこと。加えて、職員のワーク・ライフ・バランスを充実するため、働きやすい環境づくりに取り組むとともに、業務の効率化を図るなどにより時間外勤務の縮減を図り、働き方改革への取り組みを進めること。                      また、厚生労働省の定めている過労死の労災認定基準を上回る勤務状況が見受けられるため、早急にこれを解消すること。</p>	<p>【措置済】 令和 4年 9月30日</p> <p>職員配置や業務分担の再確認、がん検診受付入力システムの導入や入力作業の外部委託等を行うことにより、時間外勤務の縮減を行い、令和4年度については年間360時間を超える職員は出ない見込みである。（令和4年4月～7月実績ベースで、時間外勤務最大の職員が101時間であることから、最大でも時間外勤務が年間303時間となる見込みである。）</p>
<p>(5) 健康ボランティアの高齢化によるリスク                      ステキ健康サポーターは、身近な公園で運動教室を行うなど、重要な地域の健康づくり推進の役割を担っているが、認知度が低い。担い手不足が生じないように、周知に力を入れること。</p>	<p>【措置済】 令和 4年 4月 1日</p> <p>令和3年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響で養成講座が実施できなかったが、令和4年度は感染対策に十分配慮しながら養成講座を実施するとともに、公園ステキ会の参加者や市の実施する健康教室の参加者にも積極的に養成講座への参加を働きかけることとした。</p>

#### 2 3E（経済性、効率性、有効性）等の視点からの着眼点に着目して行った監査結果

意 見	措置（具体的内容）・対応状況
<p>① 内部事務管理について【合規性の視点】                      内部事務の基本的な部分で、いくつかの事務処理誤りが見受けられた。これは、職員の業務に関する知識不足や単純なミスに加えて所属内でのチェック・牽制体制が十分に機能していないことに要因がある。所属長は定められたルールに基づいた事務執行の意識を職員に定着させるとともに、所属において発生しやすいミス等によるリスクを認識させ、日常的に確認すべき事項を定型化して確認するなど、内部チェック体制を整備して、内部事務管理の徹底を図ること。</p>	<p>【措置済】 令和 3年11月30日</p> <p>起案者及び上位職によるダブルチェックの徹底を意識付けるとともに、「支出事務の要点」や「会計事務の手引き」を活用し確実なチェックを行うよう課内会議にて周知し、チェック体制の強化を図った。また、事務処理上不適切な事例については、個別指導、課内会議での周知を行い、再発の防止に努めた。</p>



<p>② 各種検診の受診率向上について【住民福祉の向上・効率性の視点】</p> <p>市の施策として特に受診率向上を目指している乳がん検診について、受診率が徐々に向上しているが、国の受診率目標値である50%には到達しておらず、今後も、対象者への啓発・周知方法の工夫や関係機関との連携などにより、受診率を向上させるような取り組みを進めること。</p>	<p>【措置済】 令和 4年 4月 1日</p> <p>対象者への啓発・周知方法の工夫として、受診券のA4への拡大化やナッジ（（行動経済学上）対象者に選択の余地を残しながらも、より良い方向に誘導する手法。）を活用したデザインの見直しを行った案内を発行した。また、特定健診受診券同封のがん検診に関わる案内チラシデザインをより分かりやすい内容にするなど見直しを行った。</p> <p>引き続き、医療機関と協力し、感染防止対策を高め、安心して受診できる体制に努める。</p>
<p>③ 公園の健康遊具等を活用した健康づくりについて【有効性の視点】</p> <p>青空教室などにより身近な公園の遊具等を活用した健康づくりを推進しているが、今後より多くの市民の参加による事業の広がりとともに健康遊具の利用促進や整備効果を高めることにもつながるよう、関係部局と活用状況等に係る情報交換を行い、連携を密にして事業の推進に取り組むこと。</p>	<p>【措置済】 令和 4年 4月 1日</p> <p>公園を活用した健康づくりは公園緑政課と連絡をとりながら実施している。</p> <p>また、市民の健康づくりとまちの魅力づくりとともに推進するため、庁内の関係部局との会議や大学講師の「健康づくりとまちづくり」の講演動画の視聴を通して、目的意識や情報の共有をはかることで啓発機会の増加につながっており、今後も連携をはかりながら事業を実施していく。</p>
<p>④ 食生活改善推進員の活動について【有効性の視点】</p> <p>食生活改善推進員は、地区市民センターの調理室等で調理教室を開催したり、コロナ禍ではレシピの配付などにより、食生活の改善を通じて健康づくりにつながるよう活動しているが、その実態がわかりにくい。健康を意識した食生活は重要なことであるので、活動が見えるような工夫をして継続していくこと。</p>	<p>【措置済】 令和 4年 4月 1日</p> <p>より多くの市民へ食生活改善を働きかけるため、調理方法や食生活改善のポイントを伝える市民向けの動画の作成・配信を試行することとした。</p> <p>介護予防活動を行うボランティア団体と協働で事業を実施し、これまで食生活改善推進員の開催する教室等に参加したことがない市民に食生活改善の働きかけを行い、活動を理解してもらえるよう努めた。</p>
<p>⑤ 企業に対する指導・啓発について【有効性の視点】</p> <p>近年、企業において、職員の健康を守ることが企業にとっても重要であるという「健康経営」の志向が高まっている。そういった機運に乗じ、企業に対して出前講座のPRを行うなど、健康づくり課から指導・啓発に努めること。</p>	<p>【措置済】 令和 4年 4月 1日</p> <p>企業が健康経営を推進する手段として活用できるよう毎月メールで健康情報を送信する「みんなの健康☆応援事業所の登録事業」を実施しており、令和3年度は前年に比べ登録件数が21件増加した。</p> <p>また、三重県の実施する「三重とこわか健康経営カンパニー（ホワイトみえ）」認定制度のとりつきを行うことで、企業における主体的な健康経営の取組が見える化して更なる取組の促進をはかった。</p>
<p>⑥ 子宮頸がんワクチンのキャッチアップ接種について【有効性の視点】</p> <p>子宮頸がんワクチンの定期接種は国の勧告により、積極的な勧奨を差し控えられてきていたが、現在、国がキャッチアップ接種の検討を行っている状況にある。本市においても、キャッチアップ接種の開始に備え、健康づくり課とこども未来部担当課との役割分担を決めておくこと。</p>	<p>【措置済】 令和 4年 3月31日</p> <p>子宮頸がんワクチンのキャッチアップ接種については、こども保健福祉課が担当している。</p> <p>問い合わせがあった場合は、ワクチンそのものの概要等は説明を行うが、制度利用についての詳細な説明が必要であれば、こども保健福祉課に対応を依頼する。</p>

## リスク発現の可能性のあるもの

特になし

令和3年度 定期監査の結果（指摘・意見・リスク発現の可能性のあるもの）に基づく措置状況等の報告

- 1 監査の種類 定期監査（財務監査・行政監査）
- 2 監査対象 健康福祉部 保険年金課
- 3 監査実施期間 令和 3年11月16日

指 摘

特になし

意 見

1 想定されるリスクからの着眼点に着目して行った監査結果

意 見	措置（具体的内容）・対応状況
<p>(3) 職員のワーク・ライフ・バランスの確保や健康を阻害するリスク</p> <p>① 職員の時間外勤務が恒常化しており、時間外勤務が年間360時間を超える職員が多く見受けられた。所属長は、職員の時間外勤務の原因を分析して、職員配置や業務分担の再確認等を行うこと。加えて、職員のワーク・ライフ・バランスを充実するため、働きやすい環境づくりに取り組むとともに、業務の効率化を図るなどにより時間外勤務の縮減を図り、働き方改革への取り組みを進めること。</p> <p>また、厚生労働省の定めている過労死の労災認定基準を上回る勤務状況が見受けられるため、早急にこれを解消すること。</p>	<p>【 継続努力 】 令和 4年 9月30日</p> <p>令和3年度において年間360時間を超える時間外勤務を行った職員数は13名で、令和2年度と同数であった。また、厚生労働省の定めている過労死の労災認定基準を上回る勤務状況の職員は、令和3年度は3名であったが、令和2年度より5名減少した。所属長は、特定の職員に偏った負荷がかからないように、業務の状況や時間外勤務についてのヒアリング等を行い、実態把握に努める。また、職員配置や業務分担の見直し、AI・RPAを導入した業務の効率化等を進め、時間外勤務の縮減を図る。AI・RPA導入実績としては、令和3年度は収納業務において、所得照会後の入力処理や財務会計の入力処理の一部にRPAの導入を行った。</p> <p>また、ノー残業デー時の早期の退庁や、チャレンジ休暇やアニバーサリー休暇の取得を推進し、ワーク・ライフ・バランスの充実に取り組む。</p>
	<p>【 継続努力 】 令和 5年 3月31日</p> <p>令和4年度は職員配置の検討や、業務分担の見直しを行い、時間外勤務の年間360時間を超える職員は5名減少し、8名となり、厚生労働省の定めている過労死の労災認定基準を上回る勤務状況の職員は0名に解消された。今後も業務の効率化を進め時間外勤務の削減を図る。</p> <p>また、朝礼でノー残業デーの早期の退庁を呼び掛けたり、週休日の振替を徹底し、職員の健康面やワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境づくりに努める。</p>

<p>② 時間外勤務が多い職員の対応のみで業務を済ませると職員にしわ寄せとなることから、必要があれば人員を要求するなど検討し、職員の健康を害することのないよう、時間外勤務の縮減に取り組むこと。</p>	<p>【 継続努力 】 令和 4年 9月30日 令和3年度に育児休業職員代替の正職員の人事配置はあったが、令和4年度は新たな育児休業取得職員があり、職員体制は厳しい状況にある。所属長は、業務分担の見直しや業務の効率化等を図るとともに、人員要求を行い、時間外勤務の縮減に取り組み、職員の健康を害することがないよう努める。</p>
<p>(5) 保険料の滞納のリスク 保険料の納付について、収納率向上を目的として現在多様な納付方法を行っているが、今後クレジット収納に向けて検討しているところである。検討にあたっては、その効果及びリスクを十分に精査すること。</p>	<p>【 継続努力 】 令和 5年 3月31日 令和4年度は、業務に応じた再任用職員と正職員の保健師、保険料収納室は正職員の配置を求めたが、確保されなかった。また、育児休業取得の影響もあり、依然として職場体制は厳しい状況が続いている。所属長は職員の健康を害することがないよう、時間外勤務の縮減に取り組み、合わせて、引き続き人員要求を行う。</p> <p>【 継続努力 】 令和 4年 9月30日 県内における国民健康保険料のクレジット収納を導入している自治体へヒアリングを行ったところ、令和3年度の利用状況としては、全体の1%を下回る(金額ベース)状況であった(松阪市、亀山市)。 新たな収納方法としてのクレジット収納については、メリットとして、納付方法の多様化、利便性の向上などがあるが、次の理由により導入は慎重に検討したいと考える。 1) 市と利用者の手数料負担について検討を要すること 2) 国保料は、法令によって定められた金額を納付するものであり、病院診療費や水道料金などの公共料金とは債権の性格が異なること 3) 導入に際しては、既存の債権管理システム改修(約2,000~3,000万円)が必要であり、先行事例の低い利用状況における費用対効果を検討する必要があること</p> <p>【 措置済 】 令和 5年 3月31日 クレジット収納については、手数料や費用対効果の検討など、導入に向けては課題が残っており、引き続き検討課題として対応していく。 収納率向上の手段として、口座振替の推奨が最も効果的であると判断しており、ペイジー口座振替受付端末を導入することにより、現在の申請書提出による申請方法から、キャッシュカードを受付端末に通し、暗証番号を入力するだけで口座振替の手続きが完了する申請方法を追加することにより、口座振替を強力に推奨していく方針とした。 その他には、スマホ専用アプリを用いた収納についても増収の見込みがあり、チラシの配布を行っている。</p>

2 3 E (経済性、効率性、有効性)等の視点からの着眼点に着目して行った監査結果

意見	措置(具体的内容)・対応状況
<p>① 内部事務管理について【合規性の視点】 内部事務の基本的な部分で、いくつかの事務処理誤りが見受けられた。これは、職員の業務に関する知識不足や単純なミスに加えて所属内でのチェック・牽制体制が十分に機能していないことに要因がある。所属長は定められたルールに基づいた事務執行の意識を職員に定着させるとともに、所属において発生しやすいミス等によるリスクを認識させ、日常的に確認すべき事項を定型化して確認するなど、内部チェック体制を整備して、内部事務管理の徹底を図ること。</p>	<p>【措置済】 令和 4年 3月25日 誤りなく事務処理を進めるため、「チェックリスト」を活用し、起案者及び決裁ルートの上位者による複数のチェックを徹底した。事務に関する知識不足については「支出事務の要点」や「会計事務の手引き」を活用し、職員の事務処理レベルの向上を図った。 また、事務処理上、発生しやすいミスについて周知を図ることにより再発を防止し、適正な事務の実施に努めた。</p>
<p>② 国民健康保険の短期被保険者証の発行手続きについて【住民福祉の向上の視点】 国民健康保険の短期被保険者証の発行に関して相談に来た市民に対し、生活状況など詳細をしっかりと聞き取り、内容についての丁寧な説明対応をすること。</p>	<p>【措置済】 令和 3年12月15日 納付相談に来庁した市民に対しては、「滞納整理の方針と内部基準」に基づき、生活状況の聞き取りを行い、必要に応じて証交付も可能としている。改めて、監査での意見について、保険料収納室会議において説明し、再度、短期被保険者証の発行に関しては、丁寧な説明対応を行うことについて、室員と情報共有を行った。</p>
<p>③ 糖尿病性腎症重症化予防について【有効性の視点】 生活習慣病を起因として発症した糖尿病の患者への保健指導や、未治療者等への医療機関での受診の勧奨を行っている。重症化を予防するためにも、他の自治体の事例等の情報を収集し、研究すること。</p>	<p>【継続努力】 令和 4年 9月30日 糖尿病性腎症重症化予防は、糖尿病未治療者、治療中断者への受診勧奨及び血糖コントロール不良者への保健指導を地域の医療機関と連携して行い、重症化の予防に努めている。 令和3年度においては、三重県国民健康保険団体連合会保健事業支援・評価委員会のワーキンググループに参加し意見交換を行った。今後は、他の自治体等の情報を収集・研究し、医師会と連携を図りながら、糖尿病性腎症の重症化予防のさらなる推進に努めていく。</p> <p>【措置済】 令和 5年 3月31日 県単位の研究としては、令和4年度は、三重県糖尿病対策推進会議に参加した。県内の自治体(鳥羽市、川越町、大台町、津市)が実施状況の発表を行い、事業実施の課題を持ち寄り、三重県医師会の専門医も交え、評価や問題点に係る意見交換を行った。また、全国的な情報としては、国保新聞を始めとした情報誌や厚生労働省のウェブサイトから情報収集を行うとともに、県や国保連合会とは会議や説明会を活用して情報共有に努めている。本事業は策定が義務付けられているデータヘルス計画において、今後益々重要性が高まるため、これからも継続して他市の事例を研究し、国の動向に注視しながら事業に取り組むこととする。</p>

<p>④ 重複・頻回受診者訪問指導について【有効性の視点】</p> <p>重複・頻回受診者訪問指導を行っているが、引き続き対象者にきめ細やかに指導をすることによって適正な受診につなげるよう努めること。</p>	<p>【措置済】 令和 4年 3月31日</p> <p>重複・頻回受診者への訪問指導は、適正な受診行動について保健指導を行うことで、被保険者の健康悪化を防止し、適正受診を図っている。気軽に訪問指導を受けてもらえるように、「訪問健康相談」として事業を行い、令和3年度は利用者数の半数以上に改善がみられた。今後も委託業者と連携し丁寧な指導に努める。</p>
<p>⑤ 運営協議会費について【有効性の視点】</p> <p>令和2年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、運営協議会は資料の送付により書面開催で行われたため、委員報酬は支払われていない。今後も様々な状況を想定し、オンライン等の開催などを検討すること。</p>	<p>【継続努力】 令和 4年 9月30日</p> <p>令和3年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、書面開催1回、対面開催1回を行った。今後は、新型コロナウイルス感染症の状況に応じて、オンライン開催も含めた会議開催のあり方について検討をしていく。</p> <p>【措置済】 令和 5年 3月31日</p> <p>令和4年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止に配慮しながら、対面開催を2回を行い、委員報酬を支払った。今後は様々な状況を想定し、対面開催とオンライン開催のメリットとデメリットを考慮して、会議開催方法を検討する。</p>

### リスク発現の可能性のあるもの

監査結果	対応状況
<p>(2) 職員配置のリスク（人数不足、意思疎通疎外、不十分な引継ぎ）</p> <p>◆保健所等兼務、育児休業取得者が複数名在籍しているが、効率的な業務のための職場での工夫はなされているか。</p> <p>リスク発現の可能性（○予防策あり、△可能性あり、×発現）</p> <p>△ 各係・室でそれぞれ事務分担を考え、偏りなく組織として業務に取り組めるよう工夫している。令和3年度においては育児休業者の代替の正職員が保険年金課、保険料収納室に1名ずつ配置された。管理係は保健師が配属されたものの主事が減員となったことから庶務担当者の業務量が増加した。年金係は正職員が2名のため、年休の取得に苦慮している。保険料収納室は保険料の賦課をし、収納も行っているため、職員数に対し業務量が多大である。</p>	<p>【対応状況】 令和 4年 9月30日</p> <p>令和3年度に育児休業取得職員の代替として、保険年金課、保険料収納室に1名ずつ正職員が配置されたが、令和4年度には新たな育児休業職員があった。年金係は正職員が2名で、年休の取得に苦慮している状況は継続している。各係室は会計年度任用職員を活用し、業務分担の見直しやAI・RPAを導入した業務の効率化等を進めている。保険料収納室は令和4年7月から収納業務を一部委託事業化し、職員の負担軽減を図っている。</p> <p>【対応状況】 令和 5年 3月31日</p> <p>令和4年度は、業務に応じて、年金係に再任用職員、管理係に正職員の保健師、保険料収納室に正職員の配置を要求したが、確保されなかった。また、育児休業取得者は6名となった。令和3年度に引き続き、年金係は正職員が2名で、年休の取得に苦慮している等、職員配置は厳しい業況にある。各係室はAI・RPAの導入業務の拡大を検討し、業務の効率化を図っている。また、会計年度任用職員を活用し、業務の平準化に努めていく。保険料収納室については、委託業務を増やす予定である。</p>

令和3年度 定期監査の結果（指摘・意見・リスク発現の可能性があるもの）に基づく措置状況等の報告

- 1 監査の種類 定期監査（財務監査・行政監査）
- 2 監査対象 健康福祉部 保健予防課
- 3 監査実施期間 令和 4年 2月 1日

指 摘

特になし

意 見

1 想定されるリスクからの着眼点に着目して行った監査結果

意 見	措置（具体的内容）・対応状況
<p>(2) 職員のワーク・ライフ・バランスの確保や健康を阻害するリスク                      異常な時間外勤務状況が令和2年度から続いている。新型コロナウイルス感染症の発生状況に応じた応援体制による職員の負担軽減や、効率的な業務の進め方など、職員の健康を守る方法を探り、時間外縮減のための取り組みを進めること。また、公共交通機関が動いていない時間帯に帰宅せざるをえない状況が生じた場合の手当ての必要性も検討すること。</p>	<p>【措置済】 令和 4年 9月15日</p> <p>全庁的な応援体制を構築するとともに、発生状況に応じて期間付きで1か月を単位とした兼務職員の増員をした。また、7月11日からは最大28ポストの派遣従事者を従事させて対応を行っていたが、想定より感染者が増加したため最大を33ポストまでに増やし、職員の負担軽減を図っている。                      まずは、公共交通機関の手段がある時間に帰宅できるよう体制の整備を行った。</p>

2 3E（経済性、効率性、有効性）等の視点からの着眼点に着目して行った監査結果

意 見	措置（具体的内容）・対応状況
<p>① 内部事務管理について【合規性の視点】                      内部事務の基本的な部分で、事務処理誤りが見受けられた。これは、職員の業務に関する知識不足や単純なミスに加えて所属内でのチェック・牽制体制が十分に機能していないことに要因がある。所属長は定められたルールに基づいた事務執行の意識を職員に定着させるとともに、所属において発生しやすいミス等によるリスクを認識させ、日常的に確認すべき事項を定型化して確認するなど、内部チェック体制を整備して、内部事務管理の徹底を図ること。</p>	<p>【措置済】 令和 4年 9月15日</p> <p>指摘事項の内容について情報共有し、課員全員に改めて周知徹底を図った。チェックリストの活用を含めた職員間のダブルチェックを継続して行い、ケアレスミスを防ぐよう努めた。</p>
<p>② 医療機関への立入検査について【住民福祉の向上の視点】                      ア 医療機関への立入検査について、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、厚生労働省からの通知に基づき、令和2年度は中止とし、令和3年度は病院のみ書面で実施しているとのことである。このような状況にあっても、毎年度見直される検査項目など、住民の健康を守るための医療機関への情報共有を確実にし、引き続き、適切な医療が提供されるよう尽力すること。</p>	<p>【措置済】 令和 4年 9月15日</p> <p>令和4年度は令和2年度以降に新規開設した診療所の立入検査を行い、医療法やその他の法令の規定に基づいて管理されているか確認し、指導助言を行うとともに、新たな検査項目等の情報共有を行っている。                      病院の立入検査については、新型コロナウイルス感染症の発生状況を鑑み、現地で行えるよう時期を調整している。</p>

<p>③ こころの相談業務について【有効性の視点・住民福祉の向上の視点】 こころの相談業務は、コロナ禍において、より一層大切な分野となっている。新型コロナウイルス感染症への対応で業務がひっ迫している状況ではあるが、電話がつながることで、一刻を争う精神状態にある人の命が救われることがあるので、相談を受ける体制の充実に努めること。</p>	<p>【措置済】 令和 4年 6月 2日 会計年度任用職員（パートタイム常用）で精神保健福祉士を採用し、主に来所、電話相談に従事してもらっている。引き続き、相談体制の充実に努めていく。</p>
<p>④ 県の緊急医療情報システムについて【有効性の視点】 各自自治体が費用を負担しているが、よりよい活用がなされるよう、県に対して意見などを伝えていくこと。</p>	<p>【措置済】 令和 4年 9月15日 市民等より救急医療情報システムについて、意見をいただくことがあり、対応について問い合わせを行ったり、委託元の三重県へ確認等を随時行っている。 また、システムの更新を見据えて県より意見聴取があり、市としての意見を伝えた。</p>
<p>⑤ 新型コロナウイルス感染症関連の情報発信・情報収集について【住民福祉の向上の視点】 ア 感染症が疑われるような症状を呈した市民が、どのような場合にかかりつけ医を受診するとよいかなどがまだわかりにくいいため、引き続き、多くの市民の目に留まるような情報発信に努めること。</p>	<p>【措置済】 令和 4年 9月15日 四日市市ホームページのトップページで、感染が疑われるとき、陽性となった人、関連情報の各バナーを配置し、一目で必要なページが閲覧できるように変更した。発信する必要がある情報は、速やかにホームページに掲載するとともに、内容によってはチラシを配布する等の手段を活用し多くの市民の目に留まるように努めた。</p>
<p>イ 今後も新型コロナウイルス感染症の影響は続くであろう中で、次々とウイルスに関する新しい情報が発信されると考えられる。さまざまな方向へアンテナを張り、すみやかな情報収集を行って市民の疑問に答えられるように努めること。</p>	<p>【措置済】 令和 4年 9月15日 新型コロナウイルス感染症関連の様々な情報が発信されている中で、広く情報を収集し、正確な情報を速やかに市民に届けられるように、三重県との連携を強化し、情報共有に努めている。</p>
<p>⑥ 感染症対応などに備える体制づくりについて【住民福祉の向上の視点】 新型コロナウイルス感染症への対応業務において他部署からの応援体制がつくられているが、今後も、こうした状況が発生した場合に、健康福祉関係などの業務経験がある職員を即座に組み込めるような体制を整備しておくことが重要である。また、新型コロナウイルス感染症が終息した際には、今回の体制について全庁的に検証すること。</p>	<p>【継続努力】 令和 4年 9月30日 今回の新型コロナウイルス感染症で、初めて部局内や他部署からの応援体制を構築することとなった。応援体制や従事者の派遣を導入し、陽性者の発生数に応じた全庁的な業務体制の計画書を作成し、取り組んでいる。 新型コロナウイルス感染症が終息した際には、今回行った全庁的な体制の構築の良かった点や問題点を検証し、そのノウハウを今後の災害時等の体制整備の参考となるよう努める。</p> <p>【継続努力】 令和 5年 3月31日 陽性者の発生数に応じた業務体制の計画書作成やこれまでの対応を教訓に、業務の外部委託や派遣職員等の活用により取り組んでいる。 また、令和4年12月に感染症法が改正され、新たな感染症の発生・まん延に備えた予防計画の策定が課せられた。保健所の人員体制の記載が必要なことから、令和5年5月の新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付け変更を区切りとして、これまでの対応を検証し、人員体制の整備の参考とするように努める。</p>

<p>⑦ 医療専門職の今後の有効活用について【有効性の視点・住民福祉の向上の視点】          現在、新型コロナウイルス感染症への対応業務において看護師や保健師などの協力を得ている。今後、新型コロナウイルス感染症が終息した後に、こういった人材を有効に活用できるよう、医療専門職を必要とする部局と協議しておくこと。</p>	<p>【措置済】 令和 4年 9月15日          現在、新型コロナウイルス感染症への対応業務を行っている看護師の中には、病院勤務が長く、医療安全管理や感染症対応の経験者もいる。そのような看護師に今後病院立入検査に同行してもらい、市内の医療機関の指導助言を行っていく予定である。さらに、庁内関係部署とも連携し、看護師・保健師人材の有効な活用ができるように努めている。</p>
<p>⑧ 骨髄等提供支援について【有効性の視点・住民福祉の向上の視点】          重要な制度であるにもかかわらず、情報が十分に行きわたっていない。今後も啓発に力を入れ、必要な人が必要な時に適切に活用できるよう体制を整えること。</p>	<p>【措置済】 令和 4年 7月22日          新型コロナウイルス感染症発生により、街頭啓発ができない状況であったが、今後は発生状況を考慮し街頭啓発を行うとともに、広報に掲載して周知を図っていく。</p>
<p>⑨ 感染症診査協議会について【有効性の視点】          さまざまな感染症患者への入院勧告や就業制限の措置の妥当性を担保するための感染症診査協議会について、医療的観点からも人権的観点からもその判断を行う重要な役割を担っているため、引き続き十分に機能させること。</p>	<p>【措置済】 令和 4年 9月15日          感染症法において、委員の構成を感染症の医療や法律に関する学識経験者等でその過半数は医師であることと規定されている。引き続き、専門的な知識をもつ医師や人権的な観点からも弁護士等で構成できるよう委員を任命し定期的に開催していく。</p>
<p>⑩ 重要物品の有効活用について【有効性の視点】          感染症患者搬送陰圧装置について、陰圧装置自体の使用が必要となる場合は、市内においては発生していないものの、患者の希望によりストレッチャーとして使用することはある。引き続き、患者の負担軽減となる場合など臨機応変に活用すること。</p>	<p>【措置済】 令和 4年 9月15日          感染症患者搬送陰圧装置について、健康危機管理上、必要時に使用できるよう、保守点検を行っている。また、毎年、搬送担当者を決めておくことや関係部署を含めた訓練を行い緊急時に使用できるようにしている。          引き続き、陰圧装置を使用しなくてもストレッチャーとして使用することも可能であるため、陽性者の身体状況に応じて積極的に活用していく。</p>

### リスク発現の可能性のあるもの

監査結果	対応状況
<p>(4) 適正な支出事務が行われないリスク          ◆令和2年度については新型コロナウイルス感染症への対応も大きな要因だが、比較的金額の大きい支出も多く、支出総額も大きい。特にコロナ禍の多忙な環境の中で、支出事務において内部統制が働きにくくなっていないか。          リスク発現の可能性（○予防策あり、△可能性あり、×発現）          × 細かい書類の不備や、支出事務における誤りが散見された。しかし、事務処理後に気づいた誤りについての訂正処理は適切に行っている。また、適正な事務事業推進のためのチェック事項の一覧を作成し、それを用いて決裁をチェックするなど、誤りを防ぐ取り組みも行っている。</p>	<p>【対応状況】 令和 4年 9月30日          新型コロナウイルス感染症への対応のため、通常業務より支出件数も増加し、金額も大きくなっている。件数が増加しても必ず職員間のダブルチェックを行い、金額や債権者等に誤りがないか確認を行うこととし、また後日書類のチェックを行い、補正が必要な場合は、補正を行うように周知している。          【対応状況】 令和 5年 3月31日          支出事務に関しては、チェック事項の一覧の使用や職員間のダブルチェックについて、随時、課内で注意を喚起している。          なお、支出事務のみならず、適正な事務処理について課員間で声かけをし、誤りがあつた場合は適正に補正を行っていくこととしている。</p>



<p>(5) 新型コロナウイルス感染症の影響により健康危機管理の拠点としての通常業務に支障をきたすリスク</p> <p>◆保健所は、地域住民の健康を支える広域的・専門的・技術的拠点と位置づけられる施設であり、人々の命を守る重要な役割を担っている。新型コロナウイルス感染症への対応のため、保健所の業務は膨大な量となり、全庁的に他所属からの応援体制がつけられたものの、職員の負担は相当なものである。そのなかで、新型コロナウイルス感染症関連以外の業務の執行に大きな影響を及ぼすことはないか。</p>	<p>【 対応状況 】 令和 4年 9月30日</p> <p>指定難病の更新申請については、指定難病対応の会計年度任用職員を3名雇用し、通常業務に支障がでないように行った。また兼務職員に、常時新型コロナウイルス感染症対応業務を担ってもらい、当課職員が通常業務も行えるように業務配分の見直しを行った。</p>
<p>リスク発現の可能性（○予防策あり、△可能性あり、×発現）</p> <p>△ 令和2年度は、例えば指定難病の更新申請について、一定の期間の分は一年間は申請しなくてもよいとする厚生労働省からの通知などにより、通常業務の軽減が図られていたことで乗り切ることができた。しかし、令和3年度はそういった業務の軽減措置がなく、申請時期などは相当ハードな状況であった。新型コロナウイルス感染症への対応業務については、他所属の職員に兼務命令が発出されるなど、応援の体制がつけられたが、通常業務については応援の職員はいないため、保健予防課職員の負担は非常に大きいものとなる。</p>	<p>【 対応状況 】 令和 5年 3月31日</p> <p>令和5年度、組織・機構の見直しに伴い、保健予防課が担ってきた保健所機能全体の統括管理機能を新たに設置する保健企画課へ移すことにより、保健予防課の業務については、感染症と精神保健関連に特化した現場の対応を行う。また、精神保健系の体制を拡充し、申請が集中する繁忙期の業務が保健予防係の感染症対応の支障とならないようにする。</p>

令和3年度 定期監査の結果（指摘・意見・リスク発現の可能性のあるもの）に基づく措置状況等の報告

- 1 監査の種類 定期監査（財務監査・行政監査）
- 2 監査対象 健康福祉部 衛生指導課
- 3 監査実施期間 令和 4年 1月31日

指 摘

特になし

意 見

1 想定されるリスクからの着眼点に着目して行った監査結果

意 見	措置（具体的内容）・対応状況
<p>(2) 職員のワーク・ライフ・バランスの確保や健康を阻害するリスク 病気休暇や育児休業中の職員へのフォローアップについては、職場全体でしっかりと行うように心がけ、スムーズに職場復帰ができるような環境づくりに努めること。</p>	<p>【措置済】 令和 4年 9月30日</p> <p>病気休暇職員への対応としては、職員の病状把握に努め、復帰直前には課長、担当係長、庶務担当が直接体調などを確認するとともに、課内で業務を調整するなど当該職員がスムーズに復帰できるよう努めた。</p> <p>育児休業中の職員へは、休業前の係に配置することとし、急な休み等にサポートすることができるように係内業務の情報共有に努めている。また、折に触れて課内の状況を伝え、スムーズな職場復帰ができるような環境づくりに努めている。</p>

2 3 E（経済性、効率性、有効性）等の視点からの着眼点に着目して行った監査結果

意 見	措置（具体的内容）・対応状況
<p>① 内部事務管理について【合規性の視点】 内部事務の基本的な部分で、いくつかの事務処理誤りが見受けられた。これは、職員の業務に関する知識不足や単純なミスに加えて所属内でのチェック・牽制体制が十分に機能していないことに要因がある。所属長は定められたルールに基づいた事務執行の意識を職員に定着させるとともに、所属において発生しやすいミス等によるリスクを認識させ、日常的に確認すべき事項を定型化して確認するなど、内部チェック体制を整備して、内部事務管理の徹底を図ること。</p>	<p>【措置済】 令和 4年 2月 9日</p> <p>適正な事務事業推進のためのチェックリストを見直し、特に注意を要するところや、会計事務で注意が必要と思われる個所の内容を抽出し、本監査終了後、職員に周知を行った。</p> <p>また、決裁ルートにあたる職員に再度チェックリストに基づき、発生しやすいミスについて情報共有を行い、内部チェック体制を整備した。</p>

<p>② 専門職の人材確保と育成について【有効性の視点】</p> <p>ア 衛生指導課の業務は、薬剤師や獣医師が担う専門的なものが多くを占めており、適正な業務執行のためには、こうした専門職の確保や人材育成が必要である。同じように専門職が配置されている食品衛生検査所ともしっかり連携を取りつつ、大学訪問などによる獣医師の確保に努めること。また、市立四日市病院や食品衛生検査所といった所属との人事異動や、三重県との人事交流を検討するなど、将来を見据えた継続的な人材育成に努めること。</p>	<p>【 継続努力 】 令和 4年 9月30日</p> <p>コロナや希望者不在で、大学の進路説明会に過去2年参加できていないが、1年間に複数回実施される四日市市の獣医師採用試験に対して、その募集要項を衛生指導課窓口配架したり、ホームページ上で獣医師の仕事紹介動画撮影に協力するなど、人事課や食品衛生検査所と連携を取りつつ、獣医師確保に努めている。</p> <p>人事異動や人事交流については、個人の状況を勘案しながら、将来を見据えた人事育成に努める。</p>
<p>イ 薬剤師や獣医師は市役所内での配属先が限られているなど、将来のキャリアアップが描きにくいという現状がある。転職などを理由とした職員の早期退職を防ぐためにも、食品衛生検査所等の専門職が配置されている職場との知識・情報の共有や研修などは重要であり、こうした取り組みなどを通じて専門職の職員が安心して勤務することができる職場環境づくりに努めること。</p>	<p>【 継続努力 】 令和 5年 3月31日</p> <p>獣医師の人材確保のため、獣医学教育課程がある大学へ、就職説明会などに機会をとらえて参加することとしている。今後も食品衛生検査所と連携し、大学の就職説明会等に積極的に参加して3、4年生などの職場見学やインターンシップを案内し、市の採用試験の受験へつなげるなど、人材確保に努める。</p> <p>【 継続努力 】 令和 4年 9月30日</p> <p>薬剤師や獣医師のキャリアアップを図るため、国や県が開催する研修に積極的に参加を行っている。</p> <p>また、三重県では専門職を総務や企画など一般行政の経験も積ませキャリアアップを図り、継続して勤務できる職場環境づくりを行っていることから、本市においても同様に一般行政を経験させることで、継続して勤務できる職場環境づくりに努めている。</p>
<p>③ 動物愛護について【有効性の視点】</p> <p>ア TNR活動(※)の実施にあたっては、実施する地域の理解が必要不可欠となっている。野良猫などの問題をかかえる地域は市内にも多く存在すると思われるので、TNR活動のような仕組みがあることを地域に理解してもらうため、広く啓発を行い、事業の展開を図ること。</p> <p>※TNR活動：飼い主のいない猫(野良猫)を捕獲(T)、不妊手術(N)し、元の場所に戻す(R)活動</p>	<p>【 継続努力 】 令和 5年 3月31日</p> <p>引き続き、薬剤師や獣医師のキャリアアップを図るため、国や県が開催する研修に参加するための情報収集を行い、研修会に参加した。</p> <p>今後も研修会に参加し、知識を深めるとともに、積極的に他県市との情報交換を行い、キャリアアップに努める。</p> <p>【 措置済 】 令和 4年 6月1日</p> <p>いきいき出前講座のメニューに「動物(犬・猫)との共生したまちづくり」を掲載し、その講座の中でTNR活動についての周知を図るとともに、猫の相談が寄せられた地域に対しては、自治会内の回覧チラシを作成し回覧依頼を行った。</p>
<p>イ 飼い主のいない猫の避妊去勢手術に対する補助金額を令和2年度から従来の倍額に拡充したことで、実際の手術件数が増加するなどの結果が出ている。今後も、三重県や自治会、ボランティア団体等の関係機関との意見交換などを通じ、より効果的な取り組みを行うこと。</p>	<p>【 措置済 】 令和 4年 7月28日</p> <p>市内の動物愛護ボランティア団体の協議会である「四日市わんにゃん会議」と意見交換をおこなった。</p>

<p>ウ 飼い主のいない猫の避妊去勢手術に対する補助金については、補助金の対象となるかどうかは申請者からの申請に基づくものであり、実際に手術が行われたかどうかの確認も行われていない。対象となる猫の特定など実際には困難な点があることは理解できるが、現在の実施方法における課題などを把握し、必要に応じて改善を行うなど、適正な補助金執行に努めること。</p>	<p>【措置済】 令和 4年 4月 1日  飼い主のいない猫の補助金の申請時に、補助金の対象となる猫の特徴をイラストや写真にて記入や添付をしていたが、令和4年度から、さらに毛色や尾の長さ等をイラストに書き込める資料に改善した。</p>
<p>エ 多頭飼育に関する問題については、関係機関と連携して細やかに対応することで解決へとつなげることができているが、今後は地域の高齢化が進むなかで新たな課題が生じることも想定される。引き続き状況に応じた対応に努め、市民の安全安心を守ることができるよう取り組むこと。</p>	<p>【措置済】 令和 4年 8月 1日  動物問題と社会福祉政策や動物虐待評価等の研修に積極的に参加し、職員のスキルアップを図った。また、相談事例毎に課内で情報共有を図り、保護課など関係機関との連携につなげている。</p>
<p>オ 犬猫の販売時のマイクロチップ登録が令和4年6月以降に義務化されるが、畜犬登録業務とのワンストップ化など現状ではまだ課題がある部分も存在するとのことである。マイクロチップの導入により迷い犬や登録、予防注射の確認などをICTによって管理できるというものであり、市もしっかりと活用できるように取り組むこと。</p>	<p>【検討中】 令和 4年 9月30日  マイクロチップ制度は法施行されたが、狂犬病予防法の特例に参加するためには、登録手数料を徴収する場合の事務取扱い方法などの課題があるため、近隣自治体の状況を注視しながら、参加の有無を検討している。なお、令和4年4月1日より、畜犬登録申請書の様式を改正し、登録事項にマイクロチップ識別番号を加え、システムでの管理を進めている。</p>
	<p>【継続努力】 令和 5年 3月31日  マイクロチップの狂犬病予防法の特例制度に参加による犬登録事務の効率化を目指し、行政改革プラン2023の改革事項として位置づけを行った。また、マイクロチップ制度に対応するため、畜犬登録管理システムの改修を行った。引き続き近隣自治体との情報収集や意見交換を行い、参加する方向で検討している。</p>
<p>④ 生活衛生について【有効性の視点】  理容所、美容所等の監視を毎年対象施設を抽出して実施しているが、引き続き関係組合と連携しつつ、もれなく確認できるように取り組むこと。</p>	<p>【継続努力】 令和 4年 9月30日  生活衛生施設の監視については、毎年対象施設を抽出し実施している。関係組合と連携して各施設をまんべんなく確認を行えるよう努めていく。</p>
	<p>【措置済】 令和 5年 3月31日  生活衛生施設の監視については、関係組合と密接に連携しながら、各生活衛生施設において、合計108件の施設に立入監視を行った。</p>

<p>⑤ 公用車の事故について【有効性の視点】          公務中の運転については職員がリスクを認識するとともに、所属長は事故に関する注意喚起を行うなど、公用車の適正な運転に努め、事故の防止を図ること。</p>	<p>【 継続努力 】 令和 4年 9月30日          公用車の運転については、朝礼時に所属長より事故に関する注意喚起を随時行っている。職員も外出時には管理職に運行目的を報告し、公用車の適正な運転を行い、事故の防止に努めている。</p>
<p>⑥ 充当財源について【有効性の視点】          衛生指導課の事業には、手数料収入などがその他特定財源として財源充当されている。対象となる事業の数が多いことから、どのようなルールに基づいて財源充当しているかを整理し、担当者の変更にも対応できるよう努めること。</p>	<p>【 措置済 】 令和 5年 3月31日          公用車の運転については、朝礼時に所属長より事故に関する注意喚起を随時行っている。管理職に運行目的を報告し、公用車の適正な運転に努めた結果、今年度は自動車事故は起きなかった。今後も注意喚起と報告を行うことにより、公用車の適正な運転を行い、事故の防止に努める。</p> <p>【 措置済 】 令和 4年 6月17日          令和3年度の決算時に、財源充当の割当を整理し、一覧表にまとめて担当者の変更時にもわかりやすい表示となるようにした。</p>

## リスク発現の可能性のあるもの

特になし

令和3年度 定期監査の結果（指摘・意見・リスク発現の可能性のあるもの）に基づく措置状況等の報告

- 1 監査の種類 定期監査（財務監査・行政監査）
- 2 監査対象 健康福祉部 食品衛生検査所
- 3 監査実施期間 令和 3年11月26日

指 摘

特になし

意 見

1 想定されるリスクからの着眼点に着目して行った監査結果

意 見	措置（具体的内容）・対応状況
(2) 職員配置におけるリスク ① 獣医師の確保について 獣医科大学の卒業生からの人材確保が全国的な競争により困難な状況のなか、本市への就職を希望するようなインセンティブについても検討すること。	【 措置済 】 令和 4年 5月 25日 獣医科大学の卒業生が本市に職員として就職した場合、業務において常に探求心や向上心をもてる様研修会への参加や学会発表等をサポートする旨を獣医科大学主催の就職説明会等で発信した。
② 獣医師の人材育成について 本市における獣医師の人事配置については、食品衛生検査所と衛生指導課に限られているが、職員自身がキャリアデザインを描くことができるような人材育成に努めること。	【 措置済 】 令和 3年11月27日 より深く学びたいと希望する職員には研修会参加等の支援、獣医職にとらわれない働き方を目指す職員には他部署との調整、現在の枠を超えた獣医職の人事配置の検討等働き方の選択肢を増やすことで職員が多様なキャリアデザインを描けるよう努める。

2 3E（経済性、効率性、有効性）等の視点からの着眼点に着目して行った監査結果

意 見	措置（具体的内容）・対応状況
① 薬品の管理について【合規性の視点】 検査の試薬として薬品を保有しており、その中には劇物も含まれている。事故の起こらないよう、引き続き、適正な管理を行うこと。	【 措置済 】 令和 3年11月27日 薬品は鍵の掛かる保管庫で管理しており、特に毒劇物の保管庫の鍵は区分責任者が管理している。薬品は使用毎に台帳に記録し、試薬管理担当者が毎月残量確認を行っている。
② 衛生検査部門の施設整備について【有効性の視点】 現在、衛生検査は、三重県四日市庁舎を借用して業務を行っており、市独自施設の整備を検討しているが、計画策定に当たっては、グランドデザインをしっかりと描くとともに、業務に携わる現場レベルでの考え方を明確な形として示すこと。	【 措置済 】 令和 4年 3月 1日 病原体等の封じ込めが可能な設備を有することで、漏出による市民への感染を防ぎ、検査においては担当技師が感染しない施設を整備していく。令和4年度に地質調査、基本設計、令和5年度に実施設計、令和6～7年度に建築工事、令和8年度に供用開始する。
③ 職員のメンタルヘルスケアについて【有効性の視点】 職務上のストレスが原因で体調を崩す職員に対しては、きめ細やかに対応を行い、職場復帰をサポートすること。	【 措置済 】 令和 4年 4月 1日 療養後は本人が希望している部署へ異動して、問題なく働いている。 職務上のストレスが原因で体調を崩している職員に対しては、職場復帰を目標としたヒアリングを積極的に実施していく。また職員間でお互いに理解し支えあい相互に助け合う職場の雰囲気作りをしていく。

## リスク発現の可能性があるもの

特になし