

令和5年度 定期監査の結果（指摘・意見）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 財政経営部 財政課
 3 監査実施期間 令和5年6月2日、6月28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

指 摘	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>職員の時間外勤務が恒常化しており、厚生労働省の定めている過労死等労災認定基準を上回る勤務状況が見受けられた。所属長は、職員の時間外勤務を分析して、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・バランスの充実を図るため、働きやすい職場環境づくりを行い、働き方改革の取り組みを進めること。また、AI技術の活用等による業務改善をはじめとする業務効率化等による時間外勤務の削減に早急に取り組み、年間1,000時間を超える時間外勤務の状況を改善するとともに、過労死等労災認定基準を上回る状況の解消を実現すること。</p>	<p>【 継続努力 】 令和 6年 4月30日</p> <p>財政課の時間外勤務時間数は、令和4年度実績の8,002時間（一人当たり月平均74.1時間）から、令和5年度実績は5,908時間（一人当たり月平均54.7時間）と縮減したものの、依然として労災認定基準を課員全員が上回っている状況にある。</p> <p>こうした状況の中、時間外勤務時間数削減のため、令和5年度からは、繁忙期にあっても、夜10時を超える時間外勤務は原則禁止とし、所属長に事前に承認を得るようにするなど、メリハリをもって業務を進める意識を課内で徹底した。今後も、引き続き業務効率化につながるAI技術や他市町の先進的な取り組みの事例研究を進め、さらなる職員の負担軽減と時間外勤務時間数削減に努める。</p> <p>【 継続努力 】 令和 6年10月31日</p> <p>財政課の上半期時間外勤務時間数は、令和5年度実績の1,280時間（職員9名、一人当たり月平均23.7時間）から令和6年度実績は1,201時間（職員8名、一人当たり月平均25.0時間）と一人当たり月平均時間は増加し、労災基準認定基準を上回る職員が7名いる状況にある。</p> <p>繁忙期以外の時期においては、休みを取るよう課内で周知を行い、メリハリをもって業務を行えるよう努めた。</p> <p>今後、2月議会の当初予算資料の作成に向けて、繁忙期となるが、メリハリをもって業務を進める意識を課内で徹底し、職員の負担軽減と時間外勤務時間数削減に努める。</p>

【 継続努力 】 令和 8年 3月31日

財政課の令和6年度時間外勤務時間数は5,990時間（一人当たり月平均62.4時間）、令和7年度実績は6,381時間（一人当たり月平均66.5時間）と、依然として労災認定基準を課員全員が上回っている状況にある。

時間外削減に向けては、事務効率の向上を目指し、新たに両副市长・二役調整時の一部ペーパーレス導入や、推進計画事業の政策推進課との合同ヒアリング、予算調整資料のDX化（調整用共有フォルダの作成等）に取り組んだ。

令和8年度は、優先順位を踏まえて業務そのものを見直すとともに、業務スケジュールの見直しにより年度内の業務量の平準化を図ることに併せて、課員全員の応援による業務の平準化を進める。

これらにより、業務にメリハリを付けて進め、時間外勤務の縮減と職員の負担軽減に努める。

令和5年度 定期監査の結果（指摘・意見）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 財政経営部 市民税課
 3 監査実施期間 令和5年5月23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

指 摘	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>厚生労働省の定めている過労死等労災認定基準を上回る勤務状況が発現し、かつ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。</p> <p>前年度以前よりは所属全体の平均時間外勤務数が減少しているため、所属長は、引き続き、職員の時間外勤務を分析して、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・バランスの充実を図るため、働きやすい職場環境づくりを行い、働き方改革の取り組みを進めること。また、AI技術の活用等による業務改善をはじめとする業務効率化等による時間外勤務の削減に早急に取り組み、過労死等労災認定基準を上回る状況の解消を実現すること。</p>	<p>【 継続努力 】 令和 6年 4月30日</p> <p>令和5年度においては、令和3年度以降取り組んできた新たな税務システムやAI技術の導入により一層の業務効率化を図るとともに、可能な限りの業務の平準化に努め、時間外勤務の大幅な削減を実現した。</p> <p>具体的には、年間の時間外勤務時間数（特殊要因を除く）が、課全体で職員一人当たり12.4時間減（36.3%減）、時間外勤務が多かった市民税第1係で職員一人当たり20.0時間減（56.0%減）、市民税第2係で職員一人当たり14.9時間減（37.1%減）となった。また、年間360時間を超える職員は令和4年度の14名に対して令和5年度は4名に減少し、過労死等労災認定基準に該当する職員は令和4年度の14人に対して監査結果報告日以降は6名にまで解消した。</p> <p>【 継続努力 】 令和 6年10月31日</p> <p>令和3年度以降取り組んできた新たな税務システムや、RPAの充実により一層の業務効率化を図るとともに、可能な限りの業務の平準化に努めたが、令和6年度は、定額減税や調整給付が実施されたことや、固定資産税の評価替え年度に伴う審査申出件数の増加などへの対応を帰因とする時間外勤務時間数が、上半期は課全体で3,052時間となり、令和5年度と比較すると83時間増加した。その一方で、職員間における業務分担の見直しを図ったことにより、過労死等労災認定基準を上回った職員数が、令和5年度と比較すると7名から5名に減少した。</p> <p>現時点で育休取得者が4名、時短勤務者が2名、11月以降年度内に産育休の取得が見込まれる者が複数おり、労力的に非常に厳しい状況ではあるが、引き続き、事務作業の見直し、業務分担の見直しを行い、時間外勤務の削減に取り組むとともに、年休取得を推進し、職員のワークライフバランスの確保に努める。</p>

【 継続努力 】 令和 8年 3月31日

RPA（ロボットによる業務自動化）の導入をはじめとする業務のDXのほか、令和3年1月に導入した新システムの活用が定着し、業務の省力化・効率化を図った。しかし、令和7年度当初において育児休業者が6名いて係内に複数の休業者が存在する状況となり、他の職員の負担が増加した。その結果、令和6年度に比べ令和7年度は一人当たり月平均時間外勤務時間数が2.2時間の増となった。

また、令和7年度において8名の職員が依然、過労死等労災認定基準を上回っている。これは、市税の課税業務においては法定納期をはじめ、確定申告等の期限が法定されていることなどから、作業を前倒しできず膨大な処理を短期間に集中させる必要があり、業務の平準化が極めて困難なためである。

このような状況ではあるものの、引き続き業務の平準化、効率化を行い、職員のワークライフバランスの確保に努める。

令和5年度 定期監査の結果（指摘・意見）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 | 市立四日市病院 |
| 3 | 監査実施期間 | 令和5年7月5日 |

【総務課】

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

指 摘	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>厚生労働省の定めている過労死等労災認定基準を上回る勤務状況が発現し、かつ 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・バランスの充実を図るため、働きやすい職場環境づくりを行い、働き方改革の取り組みを進めること。また、AI技術の活用等による業務改善をはじめとする業務効率化等による時間外勤務の削減に早急に取り組み、過労死等労災認定基準を上回る状況の解消を実現すること。</p>	<p>【 継続努力 】 令和 6年 4月30日</p> <p>年間360時間を超える職員の人数は、令和3年度は7人、令和4年度は11人であり、令和5年度は12人と増加しているが、課員1人当たりの月平均時間外勤務時間数は、令和3年度は51.3時間、令和4年度は47.9時間であり、令和5年度には50.7時間と横ばいである。一方で、過労死等認定基準を上回る職員は、令和3年度は4人、令和4年度は5人、令和5年度は6人と依然として時間外勤務が多い状況は変わらないため、引き続き業務の削減と効率化に取り組んでいく。</p> <p>そのため、各係の業務は専門性が高く、係を超えて業務の支援を行うことが難しいものの、切り出しが可能な業務については所管を換えるなど、業務の平準化に努めていく。また、病院特有の知識に加え、人事、調達、情報処理といった専門的なノウハウも必要なことから、人事異動や新規採用者の配属があった場合には、特に、職員間の業務負担にばらつきが生じやすくなるため、職員配置や業務分担には注意を払っていく。</p>
	<p>【 継続努力 】 令和 6年10月31日</p> <p>令和6年10月までの7ヶ月間で、月平均30時間以上の時間外勤務を行った職員は、令和5年度同じく12人であり、1人当たりの月平均時間外勤務時間数も46.4時間と、若干の減少は見られるものの、概ね横ばいで推移しており、依然として時間外勤務が多い状況が続いている。また、過労死等認定基準を上回る職員も5人と、状況に変化も見られないため、引き続き業務の削減と効率化に取り組んでいく。</p>
	<p>【 継続努力 】 令和 8年 3月31日</p> <p>月平均30時間以上の時間外勤務を行った職員は、令和6年度で13人であり、1人当たりの月平均時間外勤務時間数45.5時間、令和7年度で12人であり、1人当たりの月平均時間外勤務時間数46.6時間と概ね横ばいで推移しており、依然として時間外勤務が多い状況が続いている。また、過労死等認定基準を上回る職員は令和6年度は5人、令和7年度は4人と減少している状況ではあるものの、引き続き業務の削減と効率化に取り組んでいく。</p>

【経営企画課】

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

指 摘	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>厚生労働省の定めている過労死等労災認定基準を上回る勤務状況が発現し、かつ 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・バランスの充実を図るため、働きやすい職場環境づくりを行い、働き方改革の取り組みを進めること。また、AI技術の活用等による業務改善をはじめとする業務効率化等による時間外勤務の削減に早急に取り組み、過労死等労災認定基準を上回る状況の解消を実現すること。</p>	<p>【 継続努力 】 令和 6年 4月30日</p> <p>令和5年度は新型コロナ補助金等の業務により専門知識と経験を有する職員の時間外勤務時間数が過労死等認定基準を上回ることとなった。当課の業務を実施していくには、専門知識と経験に加えて、医業の特殊性への理解も必要となるため、職員の時間外勤務を分析しつつ、一定期間の担当業務の専任を経て、他業務へのローテーションを行うことで、時間外勤務の縮減に努めていく。こうした取り組みは、働き方改革の推進と職員のワーク・ライフ・バランスの充実にも繋がるものであり、継続してこうした働きやすい環境づくりに努めていく。また、AI技術の活用等ができないかの検討も行いつつ、業務改善をはじめとする業務効率化等による時間外勤務の削減にも取り組み、特に過労死認定基準を上回る状況の早期解消を図っていく。</p>
	<p>【 継続努力 】 令和 6年10月31日</p> <p>令和6年度の5月以降では、職員1人が5月に2カ月平均で80時間超の時間外勤務となったものの、その後は、過労死認定基準を下回る状況が続いている。今後も、一定期間の担当業務専任を経て行う他業務へのローテーションのほか、生成AIによる文章要約等、AI技術の活用も積極的に検討・導入しながら時間外勤務削減に努める。また、こうした取り組みを通じて、働き方改革の推進と職員のワーク・ライフ・バランスの充実に繋げ、働きやすい環境づくりにも努めていく。</p>
	<p>【 措置済 】 令和 8年 3月31日</p> <p>病院経営悪化への対応として、新たに実施した経営改善プロジェクトや経営改善事務局会議の立ち上げ期の業務負荷の増加などにより、令和6年度の時間外勤務実績は月平均46.6時間となった。令和7年度は、職員旅費の振込化や議会提出資料の事務局調整用資料のペーパーレス化といった業務効率化を中心とする経営改善や業務ローテーションを推進した結果、月平均27.8時間へと大幅に改善することができた。これにより、年間360時間以内とする時間外勤務目標を達成した。今後も、一定期間の担当業務専任を経て行う他業務ローテーションの実施に加え、生成AIによる文章要約やRPAによる定例業務の自動化など、業務効率化ツールを積極的に活用することで時間外勤務のさらなる削減を図る。こうした取り組みを通じて、働き方改革を推進し、職員のワーク・ライフ・バランスが充実した働きやすい環境づくりに努めていく。</p>

令和5年度 定期監査の結果（指摘・意見）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 | 都市整備部 市街地整備課 |
| 3 | 監査実施期間 | 令和5年8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

指 摘	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>厚生労働省の定めている過労死等労災認定基準を上回る勤務状況が発現し、かつ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・バランスの充実を図るため、働きやすい職場環境づくりを行いながら、職員を守るためにもしっかりと働き方改革の取り組みを進めること。また、AI技術の活用等による業務改善をはじめとする業務効率化等による時間外勤務の削減に早急に取り組み、過労死等労災認定基準を上回る状況の解消を実現すること。</p>	<p>【 継続努力 】 令和 6年 4月30日</p> <p>中央通り再編事業の工事の本格化及び後退用地整備事業の推進に伴い、当課の業務量は著しく増加しており、令和5年度は2名の職員が過労死等労災認定基準を上回る時間外勤務を行った。令和6年度には係員1名の増加を行い、業務の平準化を図っている。後退用地整備事業については現地立会の外部委託や発注者支援業務などを実施し、業務軽減を図っている。職場環境づくりとしては、週に1度のノー残業デーに加えてもう1日定時退社を促すなどの働きかけや、テレワークの導入を推進している。さらに、タブレット端末をはじめとしたOA機器の導入や、狭あい道路GISデータの作成など課内のDX化を進め業務の効率化を図っている。以上の取り組みを通じて、時間外勤務の削減に取り組み、職員のワーク・ライフ・バランスの充実を目指す。</p> <p>【 継続努力 】 令和 6年10月31日</p> <p>令和6年度上半期では、過労死等労災認定基準を上回る時間外勤務を行った職員は1名に減少したものの、職員の時間外勤務の状況は著しい改善には至っていない。後退用地整備事業については現地立会の外部委託や発注者支援業務などを実施し、業務軽減を図っている。職場環境づくりとしては、週に1度のノー残業デーに加えてもう1日定時退社を促すなどの働きかけや、テレワークの導入を推進している。さらに、タブレット端末をはじめとしたOA機器の導入や、狭あい道路GISデータの作成など課内のDX化を進め業務の効率化を図っている。以上の取り組みを引き続き行っていくことで、時間外勤務の削減に繋げ、職員のワーク・ライフ・バランスの充実を目指す。</p>

【 継続努力 】 令和 8年 3月31日

令和7年度では、職員の平均時間外勤務について5時間の削減を達成し、改善傾向にあるものの、1名の職員が過労死等労災認定基準を上回る時間外勤務を行っており、状況の著しい改善には至っていない。職場の環境づくりとして、振替休日、チャレンジ、アニバーサリー休暇取得の働きかけを行っている。また、電子決裁でのペーパーレス化、狭あい道路GISデータ格納環境の整備などを進め、基盤整備係の職員の平均時間外勤務について16時間の削減を達成するなど、課内のDX化による業務効率化を図った。以上の取り組みを引き続き行っていくことで、時間外勤務の削減に繋げ、職員のワーク・ライフ・バランスの充実を目指す。

令和5年度 定期監査の結果（指摘・意見）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 | 都市整備部 公園緑政課 |
| 3 | 監査実施期間 | 令和5年8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

指 摘	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>厚生労働省の定めている過労死等労災認定基準を上回る勤務状況が発現し、かつ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・バランスの充実を図るため、働きやすい職場環境づくりを行い、働き方改革の取り組みを進めること。また、AI技術の活用等による業務改善をはじめとする業務効率化等による時間外勤務の削減に早急に取り組み、過労死等労災認定基準を上回る状況の解消を実現すること。</p>	<p>【 継続努力 】 令和 6年 4月30日</p> <p>令和4年度と比べて令和5年度の職員一人当たりの平均時間外勤務は、35.4時間から24.8時間となり大幅に改善した。一方で、1人が厚生労働省が定める過労死等労災認定基準を上回る時間外勤務を行っており、3人が年間360時間を超える時間外勤務を行っていることから、令和6年度において、業務分担の見直しを行った。</p> <p>また、令和6年度に現在紙で管理している都市公園情報の電子化に向けた取り組みを進めるとともに、タブレット端末を導入する予定であり、引き続き業務の効率化等による時間外勤務の削減に努める。</p>
	<p>【 継続努力 】 令和 6年10月31日</p> <p>鶴の森公園・諏訪公園の再整備事業や坂部が丘中央公園の再編事業が本格化し、令和6年度上半期の平均時間外勤務は増加傾向にあるものの、一部の職員に業務が集中しないよう、業務の平準化に努めている。</p> <p>また、現在、都市公園情報の電子化に向けた取り組みを進めており、令和7年度に向けては、公園占用等の申請の電子化に向けた予算要求を行った。引き続き業務の効率化等による時間外勤務の削減に努める。</p>
	<p>【 措置済 】 令和 8年 3月31日</p> <p>鶴の森公園の再整備や坂部が丘中央公園の再編事業の本格化のほか、街路樹剪定を毎年剪定とした業務の増加などにより、令和7年度の平均時間外勤務は増加傾向にあるものの、一部の職員に業務が集中しないよう、業務分担の見直しを行った他、業務効率化に向けて一部の国有地の維持管理を国に返還できるよう国と協議を進める等、業務の平準化に努めており、過労死等労災認定基準を上回る勤務をした職員は0人であった。</p> <p>また、都市公園情報の電子化の取り組みにより、令和8年度から公園占用等の電子申請の受付開始を予定している。引き続き業務の効率化等による時間外勤務の削減に努める。</p>

令和5年度 定期監査の結果（指摘・意見）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 | 都市整備部 道路建設課 |
| 3 | 監査実施期間 | 令和5年8月7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

指 摘	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>厚生労働省の定めている過労死等労災認定基準を上回る勤務状況が発現し、かつ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・バランスの充実を図るため、働きやすい職場環境づくりを行い、働き方改革の取り組みを進めること。また、AI技術の活用等による業務改善をはじめとする業務効率化等による時間外勤務の削減に早急に取り組み、過労死等労災認定基準を上回る状況の解消を実現すること。</p>	<p>【 継続努力 】 令和 6年 4月30日</p> <p>過労死等労災認定基準を上回る時間外勤務を行った職員は、令和4年度に続き令和5年度も1名となった。</p> <p>令和4年度途中に若手職員1名が退職して以降、欠員状態が続いており、業務分担を行ううえで職員の確保は必要であり増員要求を行っているが、令和6年度の増員要求は通らず、職員数は増えなかった。令和6年度も引き続き短期的に集中する業務量の分散化や導入したタブレット端末の活用などによる業務の効率化を図るとともに、職員の増員要求も行い、職員の負担軽減に努めていく。また、朝礼やミーティングを通じて休暇取得等の推奨に努めていく。</p>
	<p>【 継続努力 】 令和 6年10月31日</p> <p>係長以上の職員が担当職員の時間外勤務状況を注視し、時間外勤務が集中する職員が見受けられる際には、係会議やヒアリングを行い業務量の分散化に努めている。しかし、業務分担を行うには職員の確保が必要であり、引き続き増員要求を行う。</p> <p>また、計画的に業務を遂行するうえで短期的に時間外勤務が集中するのはやむを得ないが心身の健康を維持するにはワーク・ライフ・バランスの確保が重要であることから、引き続き朝礼やミーティングを通じて休暇取得等の推奨に努めていく。</p>
	<p>【 継続努力 】 令和 8年 3月31日</p> <p>時間外勤務状況を注視し業務量の分散に努めたが、令和6年度は大規模工事が集中したことで、過労死等労災認定基準を上回る時間外勤務を行った職員は5名に増加した。</p> <p>令和7年度は職員の増員には至らなかったが、随時業務進捗を確認し業務量の分散化に努めるとともに、ひと月に業務が集中しないよう計画的な業務遂行を管理・指導した。これにより、過労死等労災認定基準を上回る時間外勤務を行った職員は、希望する休暇取得のため7月に業務を集約した1名となり、当課の時間外勤務時間総数は前年度の約7割に減少し、ワーク・ライフ・バランス充実度15点以上の職員が前年度の7人から先述の1名を含む14人に増加した。</p> <p>今後も係長以上の職員で業務進捗の管理・指導を行うとともに、朝礼やミーティングを通じて休暇取得等の推奨に努めていく。</p>

令和5年度 定期監査の結果（指摘・意見）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 教育委員会 小学校・中学校
 楠小学校、神前小学校、常磐西小学校、日永小学校、泊山小学校、
 海蔵小学校、羽津小学校、羽津北小学校、常磐小学校
 （海蔵小学校、羽津小学校、羽津北小学校、常磐小学校は書面監査）
 羽津中学校、三滝中学校、常磐中学校、楠中学校、山手中学校、南中学校
 （楠中学校、山手中学校、南中学校は書面監査）
- 3 監査実施期間 令和5年10月18日、令和5年10月24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

指 摘	措置（具体的内容）・対応状況
<p>（2）教職員のワーク・ライフ・バランスの確保や健康を阻害するリスク</p> <p>【楠小学校、常磐西小学校、羽津北小学校、常磐小学校、羽津中学校、三滝中学校、常磐中学校、楠中学校、山手中学校、南中学校】</p> <p>教職員の時間外勤務を分析して、職員配置や業務分担の再確認を行うこと。加えて、教職員のワーク・ライフ・バランスの充実を図るため、働きやすい環境づくりを行い、働き方改革の取り組みを進めるとともに、AI技術の活用等による業務改善をはじめとする業務効率化等による時間外勤務の削減に早急に取り組み、過労死等労災認定基準を上回る状況の解消を図ること。</p>	<p>【 継続努力 】 令和 6年 7月31日</p> <p>校務支援システムでの出退勤管理により、管理職が勤務時間を把握している。また、管理職が教職員の業務の負担を確認し、面談等をもとに業務の適正化を行ったり、職員会議や打ち合わせの際に教職員のワーク・ライフ・バランスの意義を継続的に説明したりすることにより、超過勤務の削減に努めている。クラウドを活用したアンケートや情報共有を行うなど、ICTの活用による業務改善を進めている。</p> <p>令和5年度（11月以降）について、過労死等労災認定基準を上回る学校は、監査対象全小学校で0人、中学校は6校中4校が0人となった。基準を上回る職員がいる学校は、毎月校長面談を行い、長時間労働の原因把握と具体的な負担軽減措置を実施して、状況の解消を図った。</p>
	<p>【 継続努力 】 令和 7年 1月31日</p> <p>これまでの取り組みについては継続実施している。小中学校で、児童生徒個々の情報を一元可視化する校務支援システム機能の増強も進んでおり、きめ細かな指導を効率的に行うことで、教職員の勤務時間縮減につなげていく。さらに、令和6年度からは自動採点システムが導入され、特に中学校においては、テストの採点業務時間が大きく短縮され、教員の負担軽減につながっている。</p>
	<p>【 継続努力 】 令和 8年 3月31日</p> <p>これまでの取り組みについては継続実施しており、令和7年度において、該当校の約90%の教職員は過労死等労災認定基準を下回った。令和7年度8月に文書連絡機能を導入したことにより、一層効率的に市教委と学校との間の文書のやりとりをすることができるようになったことも一因と考えられる。</p> <p>令和8年4月1日からは、「業務量管理・健康確保措置実施計画」をもとに、教員がより健康に働くことができる環境づくりを推進する。</p>

令和5年度 定期監査の結果（指摘・意見）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 教育委員会 教育総務課
 3 監査実施期間 令和5年11月15日

指 摘

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>四日市市奨学会への奨学金返還金について【有効性の視点】</p> <p>令和4年度の四日市市奨学会への奨学金返還金は、返還予定額 44,986千円（現年度分18,015千円、過年度分26,971千円）に対して、累積滞納額27,761千円 収納率38.3%という状況であり、中には昭和時代の滞納分もある。</p> <p>令和4年度から四日市市奨学金条例に基づく新たな奨学金制度もできたことから、四日市市奨学会が貸与した奨学金の滞納も含め、統一した債権管理の考え方を整理すること。整理に当たっては、市の債権管理推進本部や、私債権について法的措置も行っている市営住宅課とも情報交換を行い、適切な債権管理を行う体制づくりを行うとともに、公平性に配慮した教育支援のあり方についても再検討すること。</p>	<p>【 継続努力 】 令和 6年 7月31日</p> <p>初期滞納者を中心に架電し、そのうちの一部が滞納分の全額納付や、分割納付につながった。今後も返還通知の送付や滞納者への架電対応など、個々への丁寧な対応を続けるとともに、市の債権管理推進本部等からの情報も参考に適切な債権管理を行うための情報収集に努めていく。</p>
	<p>【 継続努力 】 令和 7年 1月31日</p> <p>奨学金返還金の令和6年度返還分及び過年度分の返還期限は1月31日と設定しており、1月31日現在の収納率は現年度分78.9%、過年度分8.5%となっている。これから年度末に向けて重点的に未納者に対する督促、架電対応などを行っていく。また、引き続き適切な債権管理を行うための情報収集に努めていく。</p>
	<p>【 継続努力 】 令和 8年 3月31日</p> <p>奨学金返還金の令和7年度返還分及び過年度分の返還期限は1月31日で、3月31日現在の収納率は現年度分83.2%、過年度分5.9%となっている。滞納者が増えないよう、初期対応に注力するとともに、未納者に対する督促及び個々の実情に合わせた架電対応も行っていく。また、今後も、適切な債権管理を行うための情報収集に努めていく。</p>