

平成27年度「人件費に関する事務の執行について」

「結果」の措置状況（市長部局）

報告書 頁数	監査報告事項 ※必要に応じて結果報告書も参照ください。	関係課	措置の区分	今回の措置状況	基準日
17	<p>II. 総論</p> <p>3. 個別の監査結果を踏まえた全体的概観と意見</p> <ul style="list-style-type: none"> 環境部のみでは管理できていない現実に対して 廃棄物等の収集等に携わる現業職は、3人前後のチームを基礎単位として体を酷使する肉体労働が中心なので、現場ではチーム間の負担平等とノルマ制が非常に重視されている。自治的な集団として自律を重んじ、外部に対しても集団として要求する。部課長等の管理職は集団外の少数者であり、最終的な人事権を持たず、現場の反発を受けて収集等が滞れば責めを問われるという恐れがあるから、現場迎合とならざるを得ない面がある。 <p>このような構造的要因の中で、管理職個々人の意識と力量の限界もあり、なかなか改善は進んでいない。外部の各種委員会等による提言も大半は実行に移されておらず、長期病欠や時間外勤務が恒常的に継続している。</p> <p>現状のまま環境部任せ、現場の管理職任せにしても改善は期待できない。環境部を超えた市としての組織的な体制・仕組みを整備して、現場に近い管理職が具体的に指示し考課できる道筋をつけ、その結果を管理職個人のみには負わせない、市全体で支えるという姿勢を明らかに示す必要がある。</p> <p>これは正に、奈良市行政全体のガバナンスをいかに有効に機能させるかという問題である。奈良市行財政改革実施計画（平成23年度から平成27年度まで）においては、チェック機能の不全、制度の硬直化などのリスクがないかを検証し、内部統制システムによるガバナンスを強化することにより、それらリスクの事前回避または低減を図り、「市民に信頼される市役所の実現」を図るとされている。まずは、市長及び各部局長らトップによるガバナンス確立に向けた強いメッセージの継続的な発信が必要である。同時に、管理職が強い姿勢を示し、各職員が倫理観と当事者意識を持ち、全庁一丸となって組織的にPDCAサイクルを循環させるメカニズムを機能させ、市民から信頼される市役所へと変革していく必要がある。</p>	<p>法務ガバナンス課 環境部関係課 (環境政策課)</p>	<p>措置済</p>	<p>平成28年10月に、環境部における一般廃棄物処理体制の最適化を検討する体制をとるとともに、環境部はもとより総合政策部や総務部も加えた組織横断的なプロジェクトチームを設置しました。個別の取組においても必要に応じて総務部や総合政策部等が連携して対応することとしました。</p> <p>そのほか、公正かつ毅然とした強い態度を示し、コンプライアンスの徹底を推進するため、奈良県警OBを環境部内に配属しました。</p> <p>また、内部統制を充実・強化するため、各所属の管理職が中心となって、普段からPDCAサイクルを意識したリスクマネジメントを徹底しています。</p>	<p>平成29年9月30日現在</p>

平成27年度「人件費に関する事務の執行について」

「結果」の措置状況（市長部局）

報告書 頁数	監査報告事項 ※必要に応じて結果報告書も参照ください。	関係課	措置の区分	今回の措置状況	基準日
22	<p>III. 給料（基本給）について</p> <p>1. 概要</p> <p>(1) 給料表及び職務の級</p> <p>・わたり状況について</p> <p>総務省が実施している平成26年地方公務員給与実態調査結果等の概要によると、奈良市では地方公務員給与の「わたり」が残っている状況にあることが指摘されている。上記総務省の調査結果によると、地方公務員給与の「わたり」とは、①給与決定に際し、級別職務分類表及び級別標準職務表に適合しない級へ格付けを行うこと、②①の他、実質的にこれと同一の結果となる級別職務分類表、級別標準職務表又は給料表を定めること、により給与を支給することとされている。すなわち、給与決定に際し、実際の職務内容が当てはまる給料表の級よりも、上位の級の給与を支給すること、又は、実質的にこれと同一の結果となる給料表を定めることにより、給与を支給することをいう。</p> <p>国家公務員と奈良市の職員の給料表の級と職務内容を比較すると以下のとおりとなる。 (表省略)</p> <p>この「わたり」の状況については、平成17年の人事院勧告により、国が給与構造改革を行い、給料表が11等級から10等級に見直されたが、これに合わせて奈良市においても給与構造改革を実施し、給料表の見直しが行われた。しかし、見直しの内容が国のものとは以下のとおり異なっていたため、「わたり」の状況が発生した。 (表省略)</p> <p>奈良市においては、平成17年の給与構造改革の実施から、現時点においても依然として「わたり」の状況が残っている。上記、総務省の平成26年地方公務員給与実態調査結果等の概要によると、「わたり」の制度がある団体の状況は以下のとおりであり、全団体では2.9%に過ぎない。地方公務員法第24条第1項において、「職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。」とされており、国及び多くの地方自治体において、「わたり」の状況が解消されている状況を鑑みるに、奈良市において「わたり」の制度を残しておくか否かについては理由はないと考えられる。奈良市としては、国の方針に合わせて行く方針とのことであるが、平成26年の総務省の調査結果が公表された後も、具体的な動きとしては特に見られず、問題を把握・認識しながら、それを放置・先延ばししていると言わざるを得ない。現在、奈良市では組合協議等、「わたり」制度の廃止に向けて動き出しているが、今後、早急に給料表の見直しに係る具体的な計画を策定、実行することにより、わたりを解消すべきである。</p>	人事課	措置済	<p>「奈良市一般職の職員の給与に関する条例及び奈良市一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例」を改正し、平成29年度から等級別基準職務表を定めて奈良市職員の給料表の級を国と同等となるよう格付けし直したことにより、わたりを解消しました。</p>	平成29年3月31日現在
44	<p>IV. 諸手当について</p> <p>2. 時間外勤務手当の支給に関する事務手続き</p> <p>・事務処理マニュアルについて</p> <p>自治体職員は定期的に異動があるため、諸手当の給付に関する事務手続き等をまとめたマニュアルを整備し、事務処理の標準化を図ることが効率的である。</p> <p>しかしながら、奈良市の諸手当に関しては、条例や規則等で支給内容及び金額が定められているが、個々の業務が支給対象となるかどうかの判断基準や、給付の申請から支給に至るまでの具体的な処理手続きを示した事務処理マニュアルが整備されておらず、国と同様の処理をするため、国制度の書類等を参考にしているか、各部局でまちまちな従来の処理が引き継がれているという状況である。</p> <p>特に、奈良市においては時間外勤務手当を中心とした人件費のあり方が議会等でも議論されており、市民の関心事となっている。市民に対して税金の使途に関する十分な説明責任を果たすため、手当の支給対象を明確にし、不明瞭な手当支給を未然に排除する方策を講じることは奈良市における緊急の課題であると認識する必要がある。</p> <p>以下、本報告書において諸手当に関する見直しの必要性等に関し提言することとなるが、諸手当のあり方の見直しにあわせ、支給対象となる業務の明確化及び事務処理手続きの標準化を図れるよう早急に事務処理マニュアルを整備されたい。</p>	人事課	措置済	<p>職員の諸手当の支給に関しては、条例や規則で対象となる職場や業務、支給条件、金額などが定められていることから、その支給については、各所属の管理職が適正に判断できる状態となっており、その執行については、人事課においても適宜確認を行っていることで標準化を図っています。また、これらの手続については、令和元年9月までは給与・福利厚生事務を民間事業者へ委託をしていたことから、民間の力を借りながら具体的な事務処理マニュアルを整備し、市での事務執行となった10月からは市の事務処理マニュアルとして各部局と共有化し、活用を進めています。</p>	令和元年9月1日現在

平成27年度「人件費に関する事務の執行について」

「結果」の措置状況（市長部局）

報告書 頁数	監査報告事項 ※必要に応じて結果報告書も参照ください。	関係課	措置の区分	今回の措置状況	基準日
48	<p>IV. 諸手当について 4. 時間外勤務手当 (1) 概要 ・時間外勤務時間の目標設定について 平成24年度より、時間外勤務縮減ワーキンググループにて、時間外勤務時間の削減に関する目標の設定を行っている。</p> <p>平成26年度の目標の設定について確認すると、人事課にてまず全体としての時間外勤務に関する予算額を決定し、その予算額をもとに目標時間外勤務時間を約360,000時間と定め、各部局に過去2年分の時間外勤務時間の実績時間を基準として、特殊要因等により増減が見込まれる時間数を足引きした上で配分し、さらに各部局にて各課に時間外勤務時間を配分している。</p> <p>平成26年度の各部局に割り当てられた時間外勤務時間（休日勤務を含む。）の目標と実績は以下のとおりになっている。</p> <p>(表省略)</p> <p>この時間外勤務時間の目標の設定方法は、各課での業務内容の実態を調査して必要な時間を把握のうえ積上げたというような根拠のあるものではなく、単に時間外勤務手当全体を対平成23年度比で30%削減するというトップダウンとして定められたものとなっている。</p> <p>現状の時間外勤務時間目標の設定方法では、①過年度の時間外勤務時間の実績が当該年度の目標時間外勤務時間の配分基礎となるため、非効率な業務を行ってきた部署ほど、割り当てられる時間外勤務時間が確保され、すでに業務を効率化し時間外勤務時間を削減してきた部署では一層の努力が求められることになるため、各部局及び各課での公平性が確保できない。②時間外勤務時間の目標と実績の差異を分析しても何の意味もなく、効果的な改善が依然として実行できない。③必要な業務とそうでない業務が明確にされないまま、必要な業務に関する時間が抑制されると、住民サービスに支障をきたしかねず、サービス残業も横行する。④各部局及び課が自己の業務内容を点検して積上げのうえ設定した目標ではなく、単なる手当支出削減の目標のみを重視して設定された時間が配分されたものにすぎないため、職員自身が自律的に改善しようというモチベーションが持てない等の課題がある。</p> <p>さらに、インフラの整備やその他施策の実行に関する予算の設定や統制は、各部局が所管しているが、時間外勤務手当に関する予算については人事課が所管することになっているため、各部局が現状の業務の状況や財政状況を考慮して直接的に予算を設定することを通して時間外勤務を管理するということが出来ない状況となっている。</p> <p>Ⅲ2でも記載したが、持続可能な行財政改革を推進するため、業務の総点検を改めて実施するとともに、そこで認識された課題やあるべき姿を考慮のうえ、時間外勤務時間の削減目標を設定されたい。また、サービス残業は当然に回避しなければならないが、各部局が時間外勤務時間の削減に関する改革意識を保持できるよう、時間外勤務手当に関する予算は各部局にて策定し、各部局が責任を持って執行するように改められたい。</p>	行政経営課 人事課	措置しない (措置対象の 不存在)	<p>本市では、平成24年度より時間外勤務の縮減取組を本格的に推進しており、取り組み前の平成23年度と比べ、平成29年度には時間外勤務時間は約60%の縮減に至りました。</p> <p>時間外勤務時間の目標設定については、時間外勤務の縮減が一定程度図られた現時点において、本指摘の内容の実施による効果は限定的であり、この方法での措置は行わず、別の方法にて更なる時間外勤務の縮減を図ってまいります。</p> <p>今後の更なる縮減については、職員のモチベーションを維持し、実施事業の詳細や特徴を把握したうえで進める必要があることから、前年度の時間外勤務実績をベースとするものの、各部局で自主的に縮減取組をすることとし、平成29年度より推進していきます。</p> <p>一方、時間外勤務の予算を各課要求、各課執行に移行することについては、検討の結果、予算の統制上困難であると判断したことから、措置しないこととしました。</p>	平成30年3月31日現在

平成27年度「人件費に関する事務の執行について」

「結果」の措置状況（市長部局）

報告書 頁数	監査報告事項 ※必要に応じて結果報告書も参照ください。	関係課	措置の区分	今回の措置状況	基準日
50	<p>IV. 諸手当について 4. 時間外勤務手当 (1) 概要 ・時間外勤務手当削減に対する取り組み姿勢について 奈良市においては、平成21年度及び平成22年度において、それぞれ60事業63項目、32事業37項目を対象として事業仕分けを実施したが、その際には、全事業が対象ではなく、仕分けの対象外となった事業もあった。また、事業単位での局所的な検証となり全庁的な仕組み・制度の見直しには至らず、さらに、人件費等の扱いが改善されていない等の状況が継続した。そのため、非効率的・非効果的な支出を食い止め事業・業務を抜本的に見直し、新たな施策を実施するための財源確保及び職員意識の改革を目的として、「奈良市事業・業務の総点検」が平成23年度に実施され、その中で「仕事の見直しや改善（仕事そのものの必要性や市の職員が実施する必要性等）が十分行われていない」との提言が行われ、奈良市が早急に取り組むべき課題が明らかにされた。</p> <p>しかしながら、現状の時間外勤務については、業務内容の点検・見直し等が十分に実施されないままとなっており、未だ多くの時間外勤務手当が支給されている状況となっている。</p> <p>各部局の時間外勤務に関して、個別的に調査した結果については以下にて記載することになるが、特に環境部の現業部署（収集課、まち美化推進課、環境清美工場、リサイクル推進課）における時間外勤務の現状に対して多くの課題が見受けられる。もちろん各課により事情が異なるので、時間外勤務の多いことが、当該課の慣行に潜む無駄や工夫不足に起因するものなのか、構造的な人員不足に起因するものなのか、具体的な見極めが必要である。この点、総務部人事課及び環境部は全体的な状況を把握するのみで、現業部署に対して例えば、「毎月30時間を超過する時間外勤務については時間外勤務時間超過承認簿を提出させている。」、「効率化を図り時間外勤務を削減するよう指導・協議できることから現場におろしている。」との対応に留まっている。具体的な対処方法を策定せず、現場に入り込んで指導する積極性も十分とは言えず、奈良市の行財政改革や意識改革への本気度が感じられなかった。また、このような踏込の甘さは、内部統制によるガバナンスの機能不全を示しており、現状のままでは市民から信頼されるような市役所には程遠いのではないだろうか。</p> <p>市政の透明性の確保及び財政状況の健全化のため、どのような業務及び理由から時間外勤務が生じていたのか、なぜそのようなようになったのか、どのように対処するのか等について改めて詳細に市民に説明するとともに、管理職率先のもと全庁一丸となって課題の解消に邁進し、より一層市民から信頼される市役所へと変革していく必要がある。</p>	<p>行政経営課 人事課 法務ガバナンス課 環境部関係課</p>	<p>措置済</p>	<p>環境部の現業部門の業務の点検・見直しについては、行財政改革・人事管理・現場管理をそれぞれ担当する総合政策部・総務部・環境部の連携によって、経営のあり方、職場風土やガバナンスのあり方といったより大きな文脈での検討が必要であり、民間委託の実施や職場風土の刷新など、改革に必要な施策を一体として講じました。具体的には、平成28年度中に環境部の管理職体制を一新し、警察OB職員を配置するなど、市として一丸となって職場風土を刷新する姿勢を示しました。</p> <p>また、平成29年度末までに中間処理部門を含む環境事業室全体の最適化にむけて計画的に民間委託化を進め、着実に進捗させました。</p> <p>なお、時間外勤務の要因については、監査報告書に記載のとおりですが、これを受けて現場でも業務改善の取組が行われており、例えば、①管理職が時間外勤務を命ずる際は、業務量を見ながらルールに従い厳格に行う、②業務内容に応じて担当の割振りや従事人数を変える、③土曜日や平日早朝に行われている業務を見直すなどの取組を徹底することにより、平成29年度の環境部4課（収集課、まち美化推進課、環境清美工場、リサイクル推進課）の時間外勤務の実績が平成26年度の時間外実績と比較して約1割削減しました。</p>	<p>平成30年3月31日現在</p>

平成27年度「人件費に関する事務の執行について」

「結果」の措置状況（市長部局）

報告書 頁数	監査報告事項 ※必要に応じて結果報告書も参照ください。	関係課	措置の区分	今回の措置状況	基準日
52	<p>IV. 諸手当について 4. 時間外勤務手当 (2) 収集課 ・動物死体処理業務の再検討について 上記の動物死体処理業務に対応するため、収集課では毎週土曜日に2名体制で出勤しており、それぞれ概ね11時から14時半までの3時間半ずつ時間外勤務が発生している。しかし、実際に処理された件数を見てみると、土曜日に処理される件数は決して多くない。平成26年度における、土曜日の動物死体処理件数は以下のとおりである。 (表省略) 上記のとおり、動物死体処理件数が全く発生しない日が半数以上（56.9%）であり、毎週2名体制で土曜日に出勤してまで維持する必要がある業務であるのか疑問である。もちろん、土曜日の対応をやめれば住民へのサービス水準は低下するが、奈良市の現状の財政状態を考えれば、毎週土曜日の時間外勤務手当を負担してまで維持すべき業務ではないであろう。 また、そもそも、奈良市のホームページで受付時間は「月～金曜日の午前7時30分～午後4時00分（月～金曜日の祝日に当たる日も受付）」となっており、土曜日には受付自体を行っていない。にもかかわらず、受付がなかった土曜日にまで2名体制を維持して、時間外勤務手当を支給することが承認されていることは理解しがたい。 さらに、時間外勤務命令簿を見てみると、動物死体処理担当の職員については朝7時から毎日30分の時間外勤務手当が発生している。朝早く市民から電話が掛ってくるから、というのがその理由である。 このように収集課の職員は、公告されている受付時間外である土曜日や平日朝7時30分以前に市民から連絡がある場合に備える必要性を理由に、時間外勤務を恒常化させている。しかし受付時間外の市民からの要望にも対応する場合、奈良市政の悪化を招くばかりか、職員に過重な労働を強いることになる。まず、処理件数から勘案して動物死体処理の土曜日対応は、即刻廃止に向けて検討すべきと考える。平日の早朝対応も恒常化すべきものではない。市民に対してどの程度の行政サービスを提供する必要があるのか検討するとともに、奈良市が提供できる行政サービスの水準についての理解を求める必要がある。</p>	収集課	措置済	土曜日の動物死体処理業務は、関係者と協議し令和2年5月から廃止しました。朝7時からの勤務は、週休明け早朝からの電話があることから、対応が必要な場合はあるものの、状況を見極めつつ縮減しました。	令和2年5月30日現在
55	<p>IV. 諸手当について 4. 時間外勤務手当 (2) 収集課 ・車両管理業務の再検討について 車両係の職員は毎週土曜日8時から12時まで出勤しており、毎週4時間の時間外勤務が発生している。また、平日もほぼ毎日16時15分から18時15分までの約2時間、時間外勤務が発生しており、時間外勤務が常態化している。この原因について質問したところ、車両管理をするためには、応援収集に出た車両も含め全収集車が環境清美センターに帰って来るまで残っている必要がある、土曜日はごみ収集がないため作業がしやすい等の理由説明があった。 しかし、そのような理由で時間外勤務をそのまま放置するのではなく、解消に向けた工夫をするべきである。収集課では、予備の車両も保有しているから、当該予備の車両を使って平日の時間内に作業が終わるようやり方を工夫する余地があるのではないだろうか。また、土曜日に出勤する必要があるのであれば、毎週4時間ずつ時間外勤務で行うのではなく、別の日に代休を取得させるなど、職員の働き方についても工夫すべきである。常態化した時間外勤務を当然のものとするのではなく、まずはその原因を究明し、時間外勤務を減らすための取り組みを検討されたい。</p>	収集課	措置済	土曜日については基本的に管理職が対応しており、管理職以外の職員は繁忙期を除いて、月に1～2回のみ出勤しています。また、平日の応援収集等の際の事故や故障に迅速に対応できるよう、全ての収集車両が戻るまでの勤務は必要ですが、これも、毎日18時15分ではなく、車両の戻る時間に応じた時間外勤務を行っており、こちらも基本的に管理職が対応しています。	令和元年9月1日現在

平成27年度「人件費に関する事務の執行について」

「結果」の措置状況（市長部局）

報告書 頁数	監査報告事項 ※必要に応じて結果報告書も参照ください。	関係課	措置の区分	今回の措置状況	基準日
55	<p>IV. 諸手当について 4. 時間外勤務手当 (2) 収集課 ④ 人員配置手続きによる時間外勤務の発生について 上記のとおり、収集課における定時の勤務時間は、朝7時30分から16時までとなっているが、7時から7時30分の間に早朝時間外勤務を行っている職員が多数存在する。平成27年3月の時間外・休日・夜間勤務命令簿を見ると、10名の職員がほぼ毎日朝7時から7時30分までの30分間、早朝時間外勤務を行い、合計103時間の時間外勤務時間が発生している状況である。 担当者に対するヒアリングでは、ほぼ毎日、前日までに連絡がないまま当日朝に急遽休暇をとる職員がいるため、当日の朝に3名一組となっている職員の組み合わせを再検討する必要がある、早朝時間外勤務時間が日常不可避免的に生じているとの説明であった。 しかし、収集課では、ごみの収集ルートは決まっており、前日までに組み合わせを設定することは十分可能であり、それが一般常識的である。また、当日、急遽休暇を取る職員が存在したとしても、予めそのような場合を想定して、休暇者の穴を埋めるルールを決めておけば、10名の職員が毎朝30分かけて当日の組み合わせを決める必要性はない。そもそもこの10名が合意する必要性は何を根拠としているのか。この点につき、収集課に説明を求めたが、納得のいく回答は得られなかった。さらに、健康上の理由から急な休暇者が出ることは、収集課に固有のものではなく、民間事業者はもちろんのこと、他の部局においても起こることではあるが、突然の休暇者に備えて就業時間の30分前から時間外勤務を行うことはない。 日々のグループ分けに職員10名で毎日30分、毎日計5時間の時間外勤務が発生するというのは、市民感覚からしても理解できるものではなく、容認しがたい。このような人員配置決定の手続きを見直すことが先決であるが、そうした改善が進められないのであれば、例えば午前中に回収しきることによって8時出場の運用に改めることも選択肢として検討せざるを得ないものと思料する。</p>	収集課	措置しない (見解の相違)	<p>基本3名1組の職員の組合せの欠員補充では、まず運転手を補充、次に作業員を補充、またどの係から作業員を補充していくかといったルールは定めているものの、当日の急遽休暇取得者が運転手であるか、作業員であるかによって、係内のみならず、全5係に渡って組合せをし直す必要が出てくるため、前日までに体制を整えておくことは困難であり、当日速やかに出勤状況を把握し円滑に収集できるように収集体制を整える必要があります。 具体的には、出勤状況の確認、急遽休暇者の連絡受、情報共有のため作業員控室のホワイトボードへの休暇者等記入、各係間での連絡調整、変更がある当事者への連絡調整など全5係の係長・指導員が業務開始時間の30分前からその作業にあたり、約100名の職員が円滑に出発できる収集体制を整えています。それらの事前準備がなければ、従前通りの時間に出発することができません。 なお、出発を遅くした8時出場は、通勤時間帯と重なり交通量が増加し、収集効率が大幅に低下するとともに、事故の危険性も高まり、円滑な収集業務に支障をきたすと考えられるため、やはり困難であります。</p>	平成29年9月30日現在
57	<p>IV. 諸手当について 4. 時間外勤務手当 (2) 収集課 ⑤ ごみ収集業務に対する考え方について 今回、人件費をテーマに包括外部監査を実施し、収集課において時間外勤務手当が多く発生している事実について、その原因分析を試みた。関係資料を閲覧し、職員にヒアリングを重ねた結果、収集課では、ごみ収集業務に対してノルマ制の考え方が残っている、というよりもノルマ制が集団を律する掟として絶対視されているようにさえ感じられた。すなわち、1日に1名あたりが取るべきごみの量が決まっており、それを超えてごみの収集を行った場合には、ノルマを超える労働であるため、追加報酬が支給されるべきとする考え方である。この考え方からすると、通常はバックカー車1台3名一組（運転手1名＋回収員2名）とする生ごみの回収業務に関して、そのうちの1名がなんらかの理由で急遽休暇をとったために午前中に2名で回収する事となった場合に、その2名は既に午前中でノルマを達成していることになる。（運転手にとっては、回収に加わった分だけノルマを超過したことにもなる。）そのため、午後からはごみの回収に行く必要はなく、事務所待機するか、もし、回収に行った場合には追加報酬が支払われて当然、ということでごみを問わずに時間外勤務手当が支給される運用が正当化されることになる。 しかし、職員はあくまで地方公務員であり、地方公務員法その他の条例や規則によって、勤務時間の拘束を受ける立場にあり、自分のノルマさえ達成すればよい、あるいはノルマを超える部分は追加的な対価で賄われて然るべき、ということにはならない。業務負担にアンバランスが生じているのは収集業務に内在する一面でもある。ノルマ制の考え方への固執が、職員としての勤務時間やコンプライアンスに対する意識をないがしろにし、今回の報告書で触れている諸問題の一因であることは間違いない。ノルマ超過の発生が同僚職員の病休や前日までに申請のない当日休暇取得に多く起因するということも、ノルマ制の正当性をそのままでは肯定しがたい理由の一つでもある。 この点については、平成19年12月に環境清美部管理・業務体制再生検討委員会から提出されている、「環境清美部管理・業務体制再生検討委員会報告書」でも触れられているところであり、当該報告書においてもノルマ制の弊害が記載され、コンプライアンス意識を高めるとともにノルマ制の見直しが提言されている。報告書が提出されてから約8年が経過した現在においても、さしたる改善が見受けられない状況は看過しがたく、環境部のみならず、時間外勤務や法令遵守を所管する総務部においても、強い意志をもってこれまで以上に踏み込んだ対応による正常化に取り組まなければならない。 ただ、最も必要なのはノルマ制を処遇の根本規準としている現業職自らの意識改革である。これについてはⅡ 3において述べたところを参照されたい。</p>	収集課	措置済	<p>令和2年4月から、計画的な民間委託の着実な進捗と会計年度任用職員の任用による適切配置により安定した収集体制を構築することで時間外勤務の削減を図りました。また、今後も継続して職員のコンプライアンスに対する意識の向上を図る研修を実施します。</p>	令和2年4月1日現在
		結果27年度(市長部局) 6/14			

平成27年度「人件費に関する事務の執行について」

「結果」の措置状況（市長部局）

報告書 頁数	監査報告事項 ※必要に応じて結果報告書も参照ください。	関係課	措置の区分	今回の措置状況	基準日
61	<p>IV. 諸手当について 4. 時間外勤務手当 (3) リサイクル推進課</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 当日準備のための時間外勤務について 通常勤務の1時間前に出勤する収集担当職員のために事務所や衛生浄化センター内に点在する5箇所の休憩所の開錠の必要があること、また、職員の体調不良等による急な休暇がある場合、収集班メンバーの調整が必要であるとして、係長及び5級主任4名が、通常勤務時間の始業の1時間前に出勤し時間外勤務を行っている。また、この1時間前の開錠・準備開始を前提としてアルバイトの始業も午前7時30分からとしているとのことである。 早く出勤して準備万端整えるという姿勢には敬意を表するが、それを時間外勤務として位置づけるというのであれば、当日申請の休暇者に備えるということがあるにしても、せめて30分以内に短縮できないものか。総務部人事課及び環境部において改めて検討され、合わせてアルバイトの雇用契約の見直しをされたい。 	リサイクル推進課	措置済	平成28年5月から係長及び5級主任の早朝の時間外勤務について1時間を30分に短縮しました。また、アルバイトの雇用契約については、始業を午前7時30分、終業時間を午後4時とし、1日の勤務時間の調整を図りました。	平成29年3月31日現在
63	<p>IV. 諸手当について 4. 時間外勤務手当 (4) まち美化推進課</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地図作成業務の廃止について 時間外勤務命令簿を閲覧したところ、上記地図データ修正業務による時間外勤務命令がほぼ1年を通じて1日1時間ずつ実施されている。平成26年度における、まち美化推進課で地図修正を目的とした時間外勤務の発生日数は以下のとおりである。1か月の出勤日が20日から22日であることを考慮すると、4月から10月までほぼ毎日時間外勤務が発生している状況であった。 そもそも毎日1時間の地図修正作業を時間外勤務として7カ月にも亘って実施されていたということそのものが、作業パターンとして甚だ不自然であるし、そのような時間外勤務が漫然と承認されていることが管理不在を示している。戸別収集となっていることから家屋を特定する必要があるとはいえ、パッカー車によるごみの収集業務を日々行っている収集課では、再開発等による住所や区画に変更があった場合にも地図データ自体の修正はしていないことを考えあわせると、まち美化推進課だけが自ら再開発現場等に赴いてまで地図データ自体の修正を行うということは、経済合理性の限度を超えている。また、環境部の各課で用いている地図データはそれぞれ異なっており、まち美化推進課で行った地図の修正データが環境部内で共有されておらず、各課でそれぞれ地図データを調達している状況である。 まち美化推進課独自の地図データ作成は廃止して、収集課と同じような運用で対応するか、あるいは収集課、開発担当部局ないし消防などからの情報提供を受けて、時間外勤務なくできる範囲で更新するという運用に改められたい。 <p>(表省略)</p>	まち美化推進課	措置しない (見解の相違)	平成28年度から地図修正業務を時間内に複数の職員が対応しており、当該業務における時間外勤務時間は改善しております。収集課の収集業務は、定点収集（ステーション収集）を採用しており、家屋の特定を必要としませんが、まち美化推進課の大型ごみ収集業務については、戸別収集となっていることから、家屋を特定する必要があり、最新の地図データが必要となります。しかし、大型ごみ受付システムは申込者の情報と地点情報をひも付けして管理するソフトウェアであるため、共有外部地図（GIS等）を利用することはできず、地図の共有は困難です。	平成29年9月30日現在

平成27年度「人件費に関する事務の執行について」

「結果」の措置状況（市長部局）

報告書 頁数	監査報告事項 ※必要に応じて結果報告書も参照ください。	関係課	措置の区分	今回の措置状況	基準日
66	<p>IV. 諸手当について</p> <p>4. 時間外勤務手当</p> <p>(4) まち美化推進課</p> <p>④定時後の電話対応の廃止について</p> <p>IV 4 (4) ①に記載のとおり、まち美化推進課の定時は7時30分から16時までとなっているが、常時4名の職員が本庁の閉庁時刻の17時15分まで電話対応業務を実施しているため、時間外勤務が発生している。大型ごみの回収に関する電話受付については、午後3時で終了しているが、置き去りごみや取り残しごみに関する苦情等への対応という理由で、毎日17時15分まで4名の職員に時間外勤務が発生している。</p> <p>当該対応は、まち美化推進課の定時である16時以降も市民からの問い合わせがあるため、サービス向上の観点より実施しているとのことであるが、奈良市の財政が厳しい状況にある中、課としての定時を超えて本庁の閉庁時刻に合わせる形で17時15分まで時間外勤務による4名体制を維持して行く必要があるのか。奈良市の行政サービスの水準とそれにかかるコストを勘案し、廃止の方向で検討されたい。</p>	まち美化推進課	措置済	<p>令和2年度は業務定時後の大型ごみの置き去りや取り残しの電話に対応する職員の人数をさらに1名減員し、当初の一日当たり4名から2名となったため時間外勤務手当は以前の半分まで削減しています。</p> <p>即座に電話対応を廃止した場合、翌日まで大型ごみが放置された状態となり、地域の交通面及び環境面において支障が生じるおそれがあります。</p> <p>そのため、業務定時後（16時以降）の電話対応の主な要因を解消するべく、大型ごみ回収時の取残しを無くす体制の強化や回収後に後出しで大型ごみが出ないよう啓発等の施策を継続していきます。</p>	令和2年4月1日現在
70	<p>IV. 諸手当について</p> <p>4. 時間外勤務手当</p> <p>(5) 環境清美工場</p> <p>・D勤務に続く時間外勤務慣行の廃止について</p> <p>環境清美工場は、24時間稼働しているため、1係8名で4つの係に分かれ、交代勤務を行っている。勤務時間は、時間帯によりA、B、C区分に分けられており、A勤務は午前8時30分から午後5時まで（45分間の休憩時間を含む）、B勤務は午後5時から午前0時まで（60分間の休憩時間を含む）、C勤務は午前0時から午前8時30分まで（30分間の休憩時間を含む）となっている。この交代勤務では、1週間に必要な勤務時間38時間45分に不足することになるため、4週に1回D勤務の午前8時30分から午前11時15分まで（休憩時間はなし）の時間を作り、不足する勤務時間数を補っている。</p> <p>例えば、平成26年度8月度の施設第三係の勤務ローテーションを示せば以下のとおりであり、7日がD勤務となっている。</p> <p>(表省略)</p> <p>上記のとおり、B勤務の後にC勤務が続き、B勤務は午後5時から午前0時まで、C勤務は翌日午前0時から午前8時30分までであることから、午後5時から翌日の午前8時30分までは連続した勤務時間となる。</p> <p>所定のD勤務は午前8時30分から午前11時15分までであるが、毎回必ず午後2時15分ないし午後5時まで勤務を続け、必ずD勤務者全員に3時間ないし5時間の時間外勤務が発生している。</p> <p>D勤務の従事者や作業内容については「D勤日誌」に記録されている。作業内容として予め定型の内容が印字しており、それに焼却炉番号を記入したり実施作業に○を付けるといった簡単なものである。定型の作業としては、炉AH清掃やシュート清掃、クレーン操作室前清掃やクレーン階床清掃、炉クレーンバケット清掃やホッパーゲート清掃などが列記されている。炉AH清掃やシュート清掃は焼却炉の運転を止め火を落として実施するものであるが、クレーン操作室前清掃以下に挙げた作業は焼却炉運転のまま実施可能なものである。8月7日のD勤日誌によれば、シュート清掃は実施されておらず、クレーン操作室前清掃以下の作業しか実施されていない。14日第二係、21日第一係、28日第四係によるD勤では、いずれも炉の運転を止めてシュート清掃等を実施した記録がある。それなのに7日のD勤務も他のD勤務も従事者すべて時間外勤務3時間ないし5時間となっている。このように実質的な管理不在、すなわち、管理者による時間外勤務の内容や必要性を勘案した上での承認手続きが行われていない中で時間外勤務承認は不当である。</p> <p>また、この8月7日D勤務の時間帯（8時30分から11時15分まで）には、再任用を除いても、第四係のC勤務空け時間外勤務者（8時30分から11時30分まで）が4名、第二係のA勤務者（8時30分から17時まで）5名、そして第三係D勤務者5名の計14名が同時に勤務している状態であった。（焼却炉の維持管理を担当する管理第二係も5名程度配置されていた。）14名が分担すればD勤務者の時間外勤務は不要であろう。</p> <p>D勤務後の規則的な時間外勤務の慣行は即刻廃止されたい。</p>	環境清美工場	措置済	<p>令和2年4月から、さらに1名減員し、各係6名体制としました。</p> <p>また、焼却炉の延命化に関する作業、日常的な点検、メンテナンス作業にのみ時間外勤務命令を出しており、時間外勤務時間の縮減を図りました。</p> <p>D勤務については、日中の作業となるため、作業現場の室内の気温が40度以上になることが多く、特に夏場は50度を超過しています。そのため、こまめに休憩をとりながら業務を行う必要があり、必要な作業がD勤務中に終了しない場合にのみ時間外勤務命令を出しています。</p>	令和2年4月1日現在

平成27年度「人件費に関する事務の執行について」

「結果」の措置状況（市長部局）

報告書 頁数	監査報告事項 ※必要に応じて結果報告書も参照ください。	関係課	措置の区分	今回の措置状況	基準日
72	<p>IV. 諸手当について 4. 時間外勤務手当 (5) 環境清美工場 ・業務内容の再検討について 環境清美工場では、上記の他にも、職員全員による2時間程度の時間外勤務が毎日発生し、常態化している。（この具体的状況については、次の指摘事項「中央制御室作業の委託及び時間外勤務について」を参照されたい。） 時間外勤務が当日シフトの出勤者ほぼ全員で、毎日決まりきった切のいい時間が生じているという状況は、甚だ不自然であり、実質的な管理不在を示す。環境部及び総務部人事課は事実関係を早急に調査し、今後の対応を明らかにする必要がある。</p>	環境清美工場 人事課	措置済	焼却炉の延命化に関する作業、日常的な点検、メンテナンス作業にのみ時間外勤務命令を出しており、大幅な時間外勤務時間の縮減を図りました。	令和元年9月1日現在
72	<p>IV. 諸手当について 4. 時間外勤務手当 (5) 環境清美工場 ・中央制御室作業の委託及び時間外勤務について 環境清美工場内の中央制御室にて、奈良市職員の4名が搬入ごみをクレーンで焼却炉に投入する作業を、他の4名が焼却炉等の施設操作・モニタリングを行っており、この8名が一つの係を構成し、施設第一係から第四係までの4つの係がシフトを組んで交代で勤務している。 環境清美工場の視察を行い、中央制御室での作業についても視察を行ったが、ピットに貯留したごみを焼却炉に投入するための専用クレーン操作は2名が従事しているのみであり、1時間に2から3回程度の投入頻度から勘案すると常時1名で業務可能、午前中の繁忙期でも2名で十分であると考えられる。（4席のクレーン操作席の椅子1脚は取り外され3脚しかなかった。）また、中央制御室での焼却炉等の操作・モニタリングに関しても3名で十分という印象であり、一つの係トータル4名から5名で継続的な運転が確保されるものと見受けられた。 そこで平成26年8月における施設第三係の職員のシフト及び勤務状況を追ってみると以下のとおりである。シフトBとCは連続しており、市勤続年数の長い順に正規職員7名VWXYZLMとして、Vは係長、Wは主任、XとYは主務（職種は自動車運転手）、Zは主務補、Lは主務で、以上6名は勤続21年以上の職員である。8月1日と2日は、VとYの両名休暇取得、W・X・Z・Lの4名がC勤務空け2時間（8時30分から10時30分まで）の時間外勤務となっている。また4日はV・Y・L・Mの4名が休暇取得、W・X・Zの3名がA勤務空け2時間（17時15分から19時15分まで）の時間外勤務となっている。 （表省略） 正規職員7名のうち平均して毎日2名が休暇を取得している状態であり、4名が同日に休暇を取得している日もあるから、係トータル4名から5名で足りるという見方も極端ではないであろう。正規職員7名全員がそろって出勤している日はこの月には一日もなかった。休暇取得に職員間の調整の跡が見られず、出勤している職員は2時間3時間と時間外勤務をつけるのが常態化している。V係長の管理不在で運営されている実情も明らかである。 さらに、B勤務及びC勤務については、平成20年度より民間事業者に業務の一部（焼却炉クレーン操作等）を委託し、1名を追加で勤務させている。そのため、B勤務及びC勤務では9名体制が通常シフトとなっている。聴けば、奈良市職員の夏季休暇が重複すると業務に支障が出るため、追加で業務委託により増員したという理由説明を受けたが、市民や民間事業者のみならず他部局の奈良市職員にとっても到底理解しがたいものであり、上記の業務運営の実情を踏まえると著しく不当である。コスト意識の欠如を通り越して賠償責任を意識させるほどの事態である。 繰り返しになるが、管理不在の時間外勤務承認、すなわち全職員によるシフト空け2時間ないし3時間、5時間の常態化した時間外勤務は止めること。合わせて、1シフト8名の人員配置は4名から5名程度に減員する方向で見直しを行う必要がある。外部への業務委託については早急に廃止すべきである。</p>	環境清美工場	措置済	令和2年4月から、さらに1名減員し、各係6名に減員しました。また、焼却炉の延命化に関する作業、日常的な点検、メンテナンス作業にのみ時間外勤務命令を出しており、時間外勤務時間の大幅な縮減を図りました。	令和2年4月1日現在

平成27年度「人件費に関する事務の執行について」

「結果」の措置状況（市長部局）

報告書 頁数	監査報告事項 ※必要に応じて結果報告書も参照ください。	関係課	措置の区分	今回の措置状況	基準日
74	<p>IV. 諸手当について 4. 時間外勤務手当 (5)環境清美工場 ・時間外勤務命令簿の記載漏れについて 「時間外勤務命令及び確認表」の注意書きの記載によると、所属長は以下の時間外勤務に関するチェック項目に基づき、必要と判断した場合は、勤務時間終了1時間前を目途に時間外勤務を命令することになっている。 (チェック項目略) この所属長による時間外勤務命令に基づき、職員は「時間外勤務命令及び確認表」に申請理由を記載し、所属長の承認をもらうことになる。また、時間外勤務後には、所属長が実績確認を実施し、「時間外勤務命令及び確認表」に最終の承認印を押印することになる。このような手続きを経て、時間外勤務が承認されることからすると、時間外勤務を行う際には、「時間外勤務命令及び確認表」が必須の書類であり、かつ、時間外勤務命令の内容及び承認関係を示す証拠となる。しかしながら、平成26年11月から平成27年1月までの3か月間の時間外勤務に関する資料を閲覧したところ、出退記録に時間外勤務時間が記録されているにも関わらず、「時間外勤務命令及び確認表」の作成が漏れているものが見受けられた（平成26年11月：12件、同年12月：7件、平成27年1月：6件）。また、「時間外勤務命令及び確認表」での承認があるにも関わらず、出退記録には実績が反映されていないものも見受けられた（平成26年11月：2件、同年12月：4件、平成27年1月：1件）。 実質的な管理不在のみならず、形式的なチェックも行き届いていない証左である。もはや当該部局のみでの管理に期待できない状態であるから、法令遵守監察監や総務部等からの統制も加えた、二重、三重での管理体制を構築して、適正な事務執行を実施するよう努められたい。</p>	環境清美工場	措置済	管理職の意識改革を行い、管理職がルールに従って時間外勤務の命令を出すようにし、複数人で内容及び各提出書類に誤りがなければ確認しています	令和元年9月1日現在
85	<p>IV. 諸手当について 6. 通勤手当 ・通勤定期の現物確認について 職員から申請された通勤経路の認定手続きの後に、半年ごとに通勤手当が支給されることになっている。通勤経路の変更がある場合のみ通勤定期券等の現物確認を実施しているが、それ以外は職員が申請した経路どおりに通勤しているかどうかの確認は行われていない。 現状では、職員が経路どおりに定期券等を購入せず、例えばマイカー通勤する者と同乗して出勤する、または、割安な自転車等の交通用具を利用している等のルール違反があっても把握できず、通勤手当が過払いとなっているリスクがある。 通勤手当の過払いを防ぐため、通勤定期等の事後確認を定期的実施するよう改められたい。</p>	人事課	措置済	平成28年5月に通勤定期券等の現物確認を行いました。今後定期的に通勤定期券等の現物確認を行っていきます。	平成29年3月31日現在

平成27年度「人件費に関する事務の執行について」

「結果」の措置状況（市長部局）

報告書 頁数	監査報告事項 ※必要に応じて結果報告書も参照ください。	関係課	措置の区分	今回の措置状況	基準日
85	<p>IV. 諸手当について</p> <p>6. 通勤手当</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支給額の再検討について <p>上記のとおり、奈良市ではマイカーによる通勤が認められているが、その1か月あたりの支給額は国が定める基準と異なっており、奈良市と国の基準はそれぞれ以下のとおりとなっている。 (基準省略)</p> <p>上記のとおり、50km未満のすべての範囲において、奈良市の1か月あたりの支給額が国の基準を上回っている状態である。特に10km未満では1か月あたり4,000円以上も国の基準を上回っている。また、通勤に必要なガソリン代を見ても、近年、自動車の燃費性能は向上し、国土交通省が公表した2015年度の燃費基準が16.8km/Lであることを考慮すると、1か月20日程度出勤すると仮定した場合、通勤距離が2km以上5km未満の職員では毎月約4.7L～11.9Lのガソリンを通勤で使用するようになるが、この場合、ガソリンの価格が1Lあたり100円～150円程度としても1か月2,000円を超えることはなく、通勤距離が2km以上5km未満の通勤手当として、6,500円は過剰な支給であると考えられる。</p> <p>奈良市の財政状態が厳しい状態にある中で、国の基準を大幅に上回る通勤手当を支給する根拠はなく、また、実際に通勤に要すると考えられる1か月あたりのガソリン代を計算しても、奈良市の現在の通勤手当は非常に高い水準にあると言わざるを得ない状況である。現在、人事課においても上記の課題を認識し、通勤手当の見直しに向け動きだしているとのことではあるが、具体的な動きが見られないのが現状である。自動車通勤に対する手当としてどの程度支給する必要があるのか整理した上で、早急に奈良市の支給基準を見直されたい。</p>	人事課	措置済	平成31年4月から、奈良県の通勤手当の水準に準拠するように、通勤手当の支給基準を改定しました。	令和元年9月1日現在
90	<p>IV. 諸手当について</p> <p>7. 特殊勤務手当</p> <p>(2) 特定環境清掃作業手当</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定環境清掃作業手当の支給について <p>「中央制御室作業の委託及び時間外勤務について」において述べたように、中央制御室にて職員が業務を実施しているが、中央制御室内は空調設備が備え付けられた部屋となっている。</p> <p>中央制御室内で運転監視業務を実施している職員は、一時的に焼却施設上層階の点検及び補修に向かう場合があるが、勤務時間の大半を中央制御室内で過ごしており、特定環境清掃作業手当の支給要件に該当するような気象環境下で清掃作業をしているわけではない。それにもかかわらず、奈良地方気象台が公表する奈良の最高気温が30度以上であれば、環境清美工場に所属する職員（総務係、管理第二係等の一部の職員を除く。）に対して一律に手当が支給されている状況であった。</p> <p>手当支給の趣旨としては、屋外の過酷な環境下での清掃作業に対して配慮をしたものと解され、空調の整った室内での運転監視業務に対してまで支給することは、規定の解釈適用を誤っており不当である。ごみ回収業務を民間委託する場合に、民間事業者に発注する際の積算金額には当該手当は考慮されることはなく、また、他の部局の職員も制限された空調のもとで業務に従事していることからすれば、明らかに公平性を欠いている。なお、手当の制度所管課である総務部人事課に対して、特定環境清掃作業手当の趣旨と実際の支給状況が乖離していると考えられる旨問い合わせを行ったが、人事課としてもこのような実情を把握できておらず、検討は行われていなかった。</p> <p>上述した中央制御室の従事職員に対する特定環境清掃作業手当の支給は早急に停止すべきである。また、他の職員との公平性及び手当支給に関する透明性を確保するため、特定環境清掃作業手当そのものの廃止を含めた見直しを検討する必要がある。</p>	環境清美工場	措置しない (見解の相違)	<p>空調環境が整っている中央制御室内でのみ、運転監視業務を実施している場合は、特定環境清掃手当の支給はしていません。</p> <p>しかし、中央制御室で始終作業をすることはなく、工場内には高温の炉があるため、灰出し作業や点検等で中央制御室を出て作業をする場合があります。</p> <p>ただし、高温環境での業務が生じて、気象台が30度以上の気温を発表しないかぎり、手当の支給はしていません。</p>	令和元年9月1日現在
		結果27年度(市長部局) 11/14			

平成27年度「人件費に関する事務の執行について」

「結果」の措置状況（市長部局）

報告書 頁数	監査報告事項 ※必要に応じて結果報告書も参照ください。	関係課	措置の区分	今回の措置状況	基準日
91	<p>IV. 諸手当について</p> <p>7. 特殊勤務手当</p> <p>(3) 危険作業手当</p> <p>・危険作業手当の支給について</p> <p>以下の表は、環境清美工場の施設第一係から施設第四係が作成した平成26年8月分の「特定環境清掃作業・危険作業従事命令書」から、実施した危険作業の内容として「火格子下シュートの清掃」を含む記載がされているものを集計し、日別シフト別に従事した職員数をまとめたものである。</p> <p>(表省略)</p> <p>上記の表からわかるように、「火格子下シュートの清掃作業」は毎日しかも係毎に担当するシフトABCのローテーションごとに計画的に実施されており、そのすべてに危険作業手当が支給されている。担当者の説明によれば、この日常的に実施されている「火格子下シュートの清掃作業」とは、長尺の金属類等がシュート内を閉塞させて焼却炉の燃焼能力が低下するのを防ぐために、シュートの点検口より長尺物等を取り除く作業を指しているということである。つまり、「火格子下シュートの清掃作業（および突発的閉塞時の清掃作業）」と命令書には記載されているが、実際には閉塞を予防除去するためにする日常的通常のメンテナンスであり、「著しく困難、危険、不快又は不健康な勤務その他の通常でない勤務」の要件を満たすものではない。毎日行う作業であればそれなりの安全措置が講じられて実施されているものであろうし、通常業務の範囲内のものと認識するのが相当である。</p> <p>(中略)</p> <p>このような日常的なメンテナンス作業に対して危険作業手当を支給することは不当であり、早急に支給を停止すべきである。「火格子下シュートの清掃等」に限らない。また、その都度決裁もせずに特殊勤務手当として承認すること自体が実質的管理不在を意味する。特殊勤務手当の見直しの中で業務の危険性に着目して危険作業手当を設定した趣旨は理解できるが、適正な管理運用が実現できないのであればそのような危険作業手当自体の廃止も検討すべきである。</p>	環境部関係課 (環境政策課)	措置しない (見解の相違)	シュート内の点検清掃作業については、焼却炉内の圧力は常に-5mmH2Oに制御していますが、時にはプラス圧になり高温燃焼ガスが吹き出すことがあります。日常的なメンテナンス作業における危険手当は通常業務の範囲内と考えられるものの、危険が伴う作業ですので、支給は必要であると考えます。	令和元年9月1日現在

平成27年度「人件費に関する事務の執行について」

「結果」の措置状況（市長部局）

報告書 頁数	監査報告事項 ※必要に応じて結果報告書も参照ください。	関係課	措置の区分	今回の措置状況	基準日
122	<p>V. 服務管理について</p> <p>2. 病気休暇</p> <p>(4) 出勤簿等の管理状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・嘱託職員及び臨時職員の出勤簿の管理状況について <p>服務規程には下記の通り定められている。</p> <p>奈良市職員服務規程 第11条 職員（課長（課長相当職を含む。）以上の職にある者を除く。）は、出勤したとき、又は退庁するとき、自ら職員証又は出勤表（別記第8号様式）をタイムレコーダに挿入し、打刻しなければならない。ただし、これによることができない職員については、出勤したとき、出勤表（別記第8号様式の2）に、自ら押印しなければならない。</p> <p>臨時職員等の勤怠管理は出勤簿で行われているが、出勤簿は各係に備え付けておらず、職員個人で管理し、月末に提出を受けている状況である。ところが、平成26年度分の出勤簿の状況について確認したところ、10月分までしか提出を受けておらず、11月以降3月分まで保存されていない状況であった。また、10月分の提出状況についても19名中7名は提出がなかった。さらに、平成27年度についても完全には揃っていない状況とのものであった。</p> <p>平成26年12月までは時間外勤務手当はつかず、有給休暇については別の書類で申請を受けているため、配属先の係長が日々の出勤状況を確認できていれば、出勤簿の有無は実質的には問題がなかったとのことである。</p> <p>しかし、職員の給与は労務への対価として支払われるのであって、本来的には出勤簿による出勤状況を確認の上、支出されるべきである。また、給与は税金により賄われているのであって、出勤状況及びその承認状況を第三者に説明するためにも、出勤簿は必要不可欠な書類であり、服務規程にも違反している。平成27年10月以降はPC上での出勤管理になったが、勤務実態に沿った適切な管理が行われるよう、認識を新たにされたい。</p>	<p>保護第一課 保護第二課</p>	<p>措置済</p>	<p>平成28年度の人事システムの入替えに伴い、臨時職員等の勤務日数を入力することになり、現在は嘱託職員、臨時職員全ての出勤簿の提出を受け、システムに入力後、出勤簿との照合確認を行った上で課長決裁を経て賃金等の支払いを行うよう改めました。</p>	<p>平成29年3月31日現在</p>

平成27年度「人件費に関する事務の執行について」

「結果」の措置状況（市長部局）

報告書 頁数	監査報告事項 ※必要に応じて結果報告書も参照ください。	関係課	措置の区分	今回の措置状況	基準日
124	<p>VI. その他人件費に関する提言</p> <p>1. 庁舎管理について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 庁舎管理業務の外部事業者への委託について <p>総務省が平成17年3月29日に公表した、「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針の策定について」において、業務の民間委託等が推進されており、この10年間で各自治体は、単純定型的業務（清掃、警備、ごみ収集等）の委託を急速に進めている。総務省が平成27年3月31日に公表した、「地方公共団体における行政改革の取組状況」によると、庁舎の夜間警備（通常、諸届の受領業務及び火葬の予約受付等も含まれている。）は、都道府県では100%、政令指定都市では90%、市区町村では78%が民間に委託されている。また、多くの自治体においては、民間委託の次のステージとして、専門定型的業務委託（監査業務、窓口業務、債権管理業務等）の市場化テストに取り組んでいるところであり、今後も民間委託は拡大されることになる。</p> <p>しかしながら、奈良市においては、個人情報を取り扱う業務があるとして、庁舎管理業務を民間事業者に委託する検討が進んでいない。民間事業者に委託することの課題については、他の自治体において克服されて来ているところであり、参考とすべきである。また、厳しい財政状況にある奈良市の実情からすれば、単に手当の削減を目標とするのではなく、効率的な業務運営のあり方の一つとして、庁舎管理業務の一部または全部についての民間事業者に対する委託を検討する必要がある。</p>	総務課 財政課	措置しない (見解の相違)	<p>本庁舎の保安員は、本来の警備業務に加え、庁舎施設の維持管理に関する業務のほか、各所管課からの依頼を受けて、休日夜間の火葬許可証の発行及び24時間受付をしている戸籍の届出並びに火葬場の予約受付等のうち、本庁舎が閉庁している時間を補う業務を担っています。</p> <p>今後の業務の効率化に向けて検討しましたところ、単純定型的業務といわれる庁舎の警備業務につきまして、監査ご指摘のとおり他都市の8割近くが民間委託されていることから、本市においても市民サービスの質の維持及び費用対効果の観点から踏まえ、今後実施される本庁舎の耐震化工事及び新斎苑の建設工事に伴い、休日夜間対応の業務の見直しを実施したのち、民間事業者に委託することの検討を進めてまいりました。</p> <p>このような中で、本庁舎の保安員の業務内容は、先に記述した業務以外に市役所の維持管理に係わる多くの業務に従事していません。例えば樹木の維持管理は委託業者が行っていますが、景観に配慮した委託業務外の整備も行い、また常時庁舎等の安全管理及び危機管理に関する業務にも取り組んでいるところであります。これらの業務の全てを民間事業者に委託した場合に果たして同レベルの役割を担えるかという懸念もあり、市の財政状況も考慮した上で再検討をいたしました。</p> <p>その結果、庁舎管理業務の一部である警備業務を民間委託した場合、委託にかかるコストが発生するのみで、その他の業務は保安員が担うことになり、全体的なコストの削減につながらないことから、休日夜間の警備業務をその他の業務と併せて保安員がこれまでどおり継続して行う方が、コストダウンになるものと判断し、措置を講じないことといたしました。</p>	令和元年9月1日現在
126	<p>VI. その他人件費に関する提言</p> <p>2. 連絡所の運営について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 連絡所運営のあり方について <p>10か所の連絡所のうち、東寺林連絡所については、旧市役所跡を利用しており、利用者は多く、本庁とオンラインにて情報システムに接続しているため、公文收受や各種証明書等の発行も即時にできる仕組みとなっている。しかしながら、それ以外の連絡所については、旧村地域にあり利用者が少ないため、連絡所の職員が定期的に奈良市本庁に出向き、住民から預かった市税等の公金を納付している。また、各種証明書についても奈良市本庁で受領のうえ地元住民に交付するという運営が行われている。</p> <p>平成26年度の各連絡所における運営経費及び事務取扱件数は以下のとおりである。（表省略）</p> <p>上記のとおり、ほとんどの連絡所において、公文収納件数及び文書取扱件数が少なく、連絡所の中には来所者が一人もいない日もあるとのことである。しかしながら、連絡所運営に関する経費は年間1億6,000万円ほどかかっており、奈良市にとってはこの運営経費を削減することが喫緊の課題であると考えられる。</p> <p>連絡所が行政との接点として地域コミュニティに一定の役割を果たしてきたことは理解できるが、奈良市においては厳しい財政状況を勘案のうえ、そのあり方を検討することが必要と考える。地域住民への行政サービスの提供について配慮しつつ、上記の現状につき広く市民からの理解が得られるよう、改めて連絡所を集約する、もしくは開所日を削減する等により、コスト削減の方策を策定し運用することを検討されたい。</p>	地域づくり推進課 (資産経営課)	措置済	<p>「奈良市役所連絡所設置規則」を改正し、平成31年4月1日から、田原連絡所を廃止し、連絡所の配置を見直すとともに、各連絡所（東寺林連絡所を除く。）を週2日開所とし、コスト削減を行いました。また、各連絡所（東寺林連絡所を除く。）の配置職員数については、平成31年4月1日から、3人体制から再任用職員1名、臨時職員1名の2名体制（2人1組で2連絡所を兼務）にし、人件費を削減しました。</p>	令和元年9月1日現在