

日光市監査委員告示第13号

地方自治法（昭和22年法律第67号）第199条第4項の規定に基づき、定例監査を実施したので、同条第9項の規定により、その結果を次のとおり公表する。

令和5年6月22日

日光市監査委員 柴田 明

日光市監査委員 佐藤 裕子

日光市監査委員 川村 寿利

- | | |
|---------|---------------------|
| 1 監査の対象 | 秘書広報課・総務課・人事課 |
| 2 監査の期間 | 令和5年5月12日～令和5年5月25日 |
| 3 監査の結果 | 別紙のとおり |

令和5年度 定例 監査 結果

1 監査の基準

この監査は、日光市監査基準（令和2年日光市監査委員訓令第1号）に準拠して実施した。

2 監査の種類

地方自治法（昭和22年法律第67号）第199条第4項の規定に基づく定例監査

3 監査の対象

秘書広報課

4 監査の期間

令和5年5月12日～令和5年5月25日

5 監査の着眼点

事務の執行及び経営に係る事業の管理が、経済的、効率的かつ効果的に行われているかを主眼として実施した。

6 監査の実施内容

（1）令和4年度事務事業について、令和5年3月末日現在で実施した。

（2）事前に提出を求めた資料及び関係帳簿を主体として照査し、当日は課長から総括説明を受けたあと、関係職員を交えて質疑応答及び説明を聴取した。

7 監査の結果

（1）総括

提出された財務に関する関係帳簿、証拠書類はおおむね良好に記録整備されており、所管の事務は適正に執行されていると認められた。

（2）指摘事項

指摘すべき事項はなかった。

8 意見及び要望

（1）広報紙については、従前から工夫を凝らした魅力ある紙面づくりに努めているところであるが、今後、デジタル化社会が急速に進むことが考えられることから、デジタル化の進展度合いに応じた、ふさわしい広報紙の在り方について研究されたい。

令和5年度 定例 監査結果

1 監査の基準

この監査は、日光市監査基準（令和2年日光市監査委員訓令第1号）に準拠して実施した。

2 監査の種類

地方自治法（昭和22年法律第67号）第199条第4項の規定に基づく定例監査

3 監査の対象

総務課

4 監査の期間

令和5年5月12日～令和5年5月25日

5 監査の着眼点

事務の執行及び経営に係る事業の管理が、経済的、効率的かつ効果的に行われているかを主眼として実施した。

6 監査の実施内容

（1）令和4年度事務事業について、令和5年3月末日現在で実施した。

（2）事前に提出を求めた資料及び関係帳簿を主体として照査し、当日は課長から総括説明を受けたあと、関係職員を交えて質疑応答及び説明を聴取した。

7 監査の結果

（1）総括

提出された財務に関する関係帳簿、証拠書類はおおむね良好に記録整備されており、所管の事務は適正に執行されていると認められた。

（2）指摘事項

指摘すべき事項はなかった。

8 意見及び要望

（1）女性サポートセンターについては、公共施設マネジメント計画に基づき公民館、出張所との施設集約・複合化が図られているが、貸館、自主講座の開催といった公民館と同様の業務は実施されているものの、女性労働者の福祉の増進と地位向上を図るという所期の目的達成のための事業は実質的に行われていない状況にある。課題を整理し、今後の在り方

について検討されたい。

令和5年度 定例 監査結果

1 監査の基準

この監査は、日光市監査基準（令和2年日光市監査委員訓令第1号）に準拠して実施した。

2 監査の種類

地方自治法（昭和22年法律第67号）第199条第4項の規定に基づく定例監査

3 監査の対象

人事課

4 監査の期間

令和5年5月12日～令和5年5月25日

5 監査の着眼点

事務の執行及び経営に係る事業の管理が、経済的、効率的かつ効果的に行われているかを主眼として実施した。

6 監査の実施内容

（1）令和4年度事務事業について、令和5年3月末日現在で実施した。

（2）事前に提出を求めた資料及び関係帳簿を主体として照査し、当日は課長から総括説明を受けたあと、関係職員を交えて質疑応答及び説明を聴取した。

7 監査の結果

（1）総括

提出された財務に関する関係帳簿、証拠書類はおおむね良好に記録整備されており、所管の事務は適正に執行されていると認められたが、一部の事務において、次の指摘事項が認められた。

（2）指摘事項

業務委託において、予定価格作成のための参考見積を徴したにもかかわらず、予定価格を設定せずに見積領収を実施しているものがあった。

8 意見及び要望

（1）昨年度の時間外勤務実績では、近年にはなかった年間900時間を超える職員が複数見られた。時間外勤務の削減については、これまでも所属長への指導など取り組まれていると

ころであるが、あらためて時間外勤務の事前申請、時間外勤務の適正管理に関する指針（時間外勤務の上限時間）の遵守について周知徹底されたい。また、時間外勤務実績の所属内での共有を図る「見える化」など、時間外勤務削減につながる新たな方策について検討されたい。