

## 平成25年度包括外部監査結果報告・措置概要

番号	監査の結果又は意見内容の概要	事実・理由及び措置の概要
意見1	<p><b>○利用率の低い施設について (P18)</b></p> <p>美術室、工芸室等の特殊な施設など利用率の低い施設について、今後どのような対応をしていくのか十分な検討が望まれる。大規模改修時には、用途変更の検討も含め、利用率向上に努める必要がある。</p> <p>また、芭蕉記念館、特に研修室、分館会議室については、利用率が非常に低くなっている。芭蕉記念館の会議室が、平成24年度利用率が54.0%であるのに対し、研修室は会議室と定員、面積ともに同じであるにもかかわらず、28.4%となっている。これは、研修室の内装が和室であることが原因であると思われる。和室は、文化センター全館にあるが、利用率が低い傾向にあり、利用率向上に向けて対策が必要と思われる。</p>	<p>美術室など、特定目的施設の利用に当たっては、当該施設の目的に合致した利用が望ましい。しかし、従前からの利用団体が活動を休止するなどの理由から利用率が低下している。特定目的施設の有効利用のために施設の特徴を活かした講座を実施する等、創意工夫を凝らして今後の利用促進策を検討していきたい。</p> <p>また、芭蕉記念館の研修室や分館会議室の利用率については、立地条件等も原因の一つとして考えられる。文化センターの特定目的施設同様、創意工夫を凝らして今後の利用促進策を検討していきたい。</p>
意見2	<p><b>○歴史三館の運営方法及び収益管理の必要性について (P20)</b></p> <p>区が、上記のとおり、明確な目的、方針を持って今後も歴史三館を継続していくという考え方であることは理解できるが、入館者数の減少に歯止めをかけるべく、指定管理者であるコミュニティ財団とその方策等について十分話し合い検討する必要がある。</p> <p>投資に見合うだけの利用者を確保するためには、まず展示施設においてどれだけの投資がなされているかを知る必要があるが、深川江戸資料館は、展示施設のほかに貸出施設、区の出張所も併設しているため、一体としての管理となっており、展示施設のみでの投資額は算出されていない。展示施設だけでどのような収支となっているのか、について把握した上で検討することが望ましい。</p> <p>また、深川江戸資料館において、年2回特別展を開催しているが、特別展開催に要する経費、特別展を実施する際に使用しているレクホールを期間中貸出しできないことを考慮すると、それに見合った入場者増とはなっておらず、今後の運営について検討をする。</p>	<p>歴史三館は、歴史文化に関する資料収集や保存・展示、調査研究を行うことを主な活動としており、地域文化を守り、次世代に引き継いでいく大切な使命を担っている。このような意義を持つ施設については、入館者数や経済的な指標だけで評価することには馴染まず、置き換えることができない価値を有するものと考える。</p> <p>しかしながら、昨今の厳しい財政状況の中、効率的な運営を迫られているという点では三館も例外ではなく、投資に見合うだけの利用者を確保していくという方向性は必要であると考える。今後は、より一層のコスト削減及び運営の効率化を図るとともに、創意工夫を凝らしたソフト面でのサービス充実を図り、魅力ある館の運営により入館者を増やすことに努めたい。</p>
意見3	<p><b>○指定管理者の選定方法について (P21)</b></p> <p>コミュニティ財団が、区の文化振興分野においてこれまで果たしてきた役割は、十分評価に値するものであることは理解できるが、非公募での決定を継続することは、競争原理が働かずサービスの向上、経費削減につながらない、という弊害も生じやすい。今後、第三次指定管理者の選定に入るに当たり、非公募ありきではなく、どのような選択肢が考えられるのかを明らかにした上で、それらを検討し、決定していく必要があるのではないか。例えば、文化センター等8館、ティアラこうとう、歴史三館を、すべて公募、一部分割して公募、全館非公募、という選択肢を設け、それらの利点、問題点等、十分評価した上で、決定する必要があるのではないかと考える。</p> <p>コミュニティ財団の専門的な知識や豊富な経験を持つ人的資源、事業の継続的・安定的提供などは、公募となつた場合にも、選定過程において評価されるべきものであると思われ、公募も選択肢に入れた検討が望まれる。</p> <p>すべて公募、一部公募については、コミュニティ財団以外の法人が指定管理者となることも想定する必要があり、そうなった場合のコミュニティ財団に及ぼす影響も考慮する必要がある。大きな影響として、余剰人員の発生が考えられる。現在コミュニティ財団における従業員のうち、50～54歳は10名、55～59歳は11名（平成25年3月31日現在）という状況である。仮に一部公募となつた場合の選定結果は、今後定年退職者の発生に際し人員を補充するか否かにも大きな影響を及ぼすこととなり、長期的な視点での検討が必要と思われる。</p>	<p>文化コミュニティ財団は、従前より区民の文化の高揚と地域コミュニティの交流・振興に多大な貢献をし、安定した事業展開・施設管理を行ってきたことから、非公募による選定が行われてきた。</p> <p>今後の選定方法については、文化コミュニティ財団への影響を含め、様々な視点から検討していきたい。</p>

## 平成25年度包括外部監査結果報告・措置概要

番号	監査の結果又は意見内容の概要	事実・理由及び措置の概要
意見4	<p><b>○次回指定管理に向けて(P23)</b></p> <p>区は、平成22年3月「今後の外郭団体のあり方」において、今後も財團を存続させることとしている。第三次指定管理者の選定方針はまだ決まっていないが、コミュニティ財團職員の新規採用を承認しており((3)(4)3)人員体制参照)、一部施設の除外の可能性はあるにせよコミュニティ財團を再選定する方向性が高いと思われる。</p> <p>今後もコミュニティ財團が選定されることを前提とし、少しでも自立の方向へ導いていくために一つの案として、以下のとおり「補助金を廃止し、自主事業費、人件費も指定管理料に含める方法」の提案を行う。他の自治体においても、自主事業費、人件費を補助金ではなく委託料で支給する方が一般的であるように見受けられ、十分検討する必要がある。</p> <p><b>【補助金を廃止し、自主事業費、人件費も指定管理料に含める方法】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事業費等補助金、職員人件費補助金を交付しているが、補助金として財團に交付するのではなく、すべて指定管理料に含め支給する。</li> <li>現在と同様、利用料金制、指定管理料併用方式とするが、全額精算とはせず、経営努力によって発生した利益については、精算しない。</li> <li>退職金部分については、将来の支払保証はせず、各年の指定管理料の人件費に含めて支給する（現在の状況：退職金は、将来における支払となるため、退職給付債務に相当する補助金は交付していないが、将来的には現時点で発生している退職給付債務から引当資産を控除した額を区が補助金として交付することを約束している）。</li> <li>人事については、施設管理において最低限必要な人員数は区が指定する必要はあるか、基本的に財團の判断に任せること。</li> </ul> <p>上記の方法は、民間の法人を指定管理者とする場合には当たり前のことであり、できる限り同様の状態に近づけていく方向性が望ましいのではないか。これにより、インセンティブを与えることが可能となり、サービスの向上、及び将来的に現在の指定管理料と補助金の合計よりも支出が削減されることが期待されるが、指定管理料が低過ぎると財團において給与、退職金も低く設定せざるを得ないため、職員の士気が低下する可能性があり、適正な水準に設定する必要がある。</p> <p>ただし、これまでと異なり、区においてフルコストの積算を行い、指定管理料を適正な額に設定することが必要であり、現在の施設管理経費、人件費等の水準を前提として指定管理料を算出するならば、指定管理料としての支出が現在の指定管理料と補助金の合計額よりインセンティブ部分だけ増加する可能性もある。</p> <p>なお、退職金については、補助金として未払いの部分があるため、仮に全額委託料に移行したとしても、移行時点での退職給付債務（期末要支給額）から引当資産を控除した額について、支給する必要がある((3)(4)2)退職金参考)。</p>	<p>補助金の取扱いについては、現在の指定管理者の設立経緯なども含め検討を行う。</p> <p>また、清算方式については、法人としての経営努力が求められることは当然ながら、区と一体的な事業運営が求められる側面もあるため、検討を行う。</p> <p>退職給付引当金については、法人等と協議しながら、適正な額の確保について検討を行う。</p>
意見5	<p><b>○区における委託料に関する目標策定について(P24)</b></p> <p>現在、指定管理料について、3月の補正予算に基づく精算と最終確定額に基づく精算が行われている。平成24年度において、当初予算7億6,837万円（年度協定書管理費用金額）、補正予算7億3,794万円に対し、決算額6億9,999万円であり、6,838万円という多額の精算金が発生している。当初予算策定期には、清掃委託等入札により金額が決定する契約について金額が未確定なため、当初予算より大幅に経費が削減されることを考えられる。しかしながら、補正予算と決算額にも乖離が生じており、より予算が精緻に設定されることが望まれる。</p> <p>また、指定管理料について全額精算する方式を探っており、金銭によるインセンティブが働かない状況の中で、金銭以外の方法でインセンティブをいかに働かせるか、が非常に重要であり、区として何らかの目標設定が必要ではないかと考える。数値としては、利用率、入館者数、予算額等が考えられるが、数値だけでは達成する度に更に高い目標、という繰り返しになり、効果が發揮されない場合もあるため、その年度に重視するサービス項目でもいいので何らかの目標設定を行い、評価を行っていくことが望まれる。</p>	<p><b>【財政課】</b></p> <p>決算額については、落札差金や執行努力による節減のほか、利用料の獲得努力等によるものである。当初予算については、実態に基づき、今後も適切な予算措置に努める。</p> <p>金銭以外のインセンティブについては、指摘のとおり、財團のモチベーション向上につながる目標や評価項目の検討を行っていきたい。</p> <p><b>【政策経営部企画課・財政課】</b></p>

## 平成25年度包括外部監査結果報告・措置概要

番号	監査の結果又は意見内容の概要	事実・理由及び措置の概要
意見6	<p><b>○施設予約システムの区における統一した運用について (P25)</b></p> <p>現在、指定管理者それぞれが個別の予約システムを有しており、区として二重の開発費、保守料を支払っている可能性がある。予約システムは、区で統一したシステムとし、直営か指定管理か、指定管理者がどこかによらず、区のホームページより直接利用できる形で運用することが、経済的にも、利用者の利便性の面でも効果的であると思われ、今後の検討を要する。</p>	<p>現在、当財団では既製のパッケージシステムに独自のカスタマイズを付して利用している。ホールや大・中・小規模の各施設、特定目的施設を総合的に管理するためには相当のカスタマイズが必要になっているのが現状である。</p> <p>区で統一した管理システムを導入、運用させていくためには、各施設の条件を考慮しなければならず、またそのために相当の労力と費用を要すると想定される。さらに、統一したシステムを管理する横断的な組織が必要になるとと思われる。</p> <p>現状としては、利用者の利便性を図るため、区のホームページからワンクリックで利用できるよう当財団の施設予約システムのアドレスをリンクさせてもらうよう区に提案していきたい。</p> <p>統一システム導入については、全庁的な検討組織の設置、開発経費を含めた費用対効果などの課題もあり、各システム更新時等を見据えた検討が必要で、今後の検討課題といたしたい。</p>
意見7	<p><b>○使用料改定の影響について (P27)</b></p> <p>平成24年10月に実施された使用料値上げの方針を決定するに当たり、物件費だけでなく人件費を含め維持管理コストとしており、従来と異なり人件費を含め値上げの方針を決定したことは評価できる。</p> <p>しかし、改定前後における利用料収入を比較した結果を見ると、各施設によっては値上げ分に対応するだけの利用料収入が得られておらず、利用率が低下している可能性がある（全施設で値上げ後の料金での使用となる平成25年10月の利用率の提示を求めたが、監査時点では入手できなかつたため、利用率への影響を把握することはできなかった）。</p> <p>料金改定の影響については、今後の状況も含めて詳細な調査が必要であり、今後、具体的にどのような施設で利用率が低下しているのか分析し、その分析結果を3年後に実施される、次期改定に活かすことが重要であると思われる。分析結果によつては、次回以降の改定において一律の対応をするのではなく、例えば、土・日・休日料金のみ値上げする、その分平日を値下げする、立地条件等を考慮して料金を設定するなど、個別の対応の検討もなされることが望ましい。</p>	<p>改正前と改正後の利用件数を比較すると、改正前の平成24年10月は全施設合計7,642件の利用に対し、改正後は、平成25年10月は全施設合計8,038件の利用で前年対比396件の増、率にして5.18%の増となっている。</p> <p>各施設の利用状況を勘案し、更なる利用向上に向けて邁進していきたい。</p>
意見8	<p><b>○ジュニアグループ事業について (P29)</b></p> <p>ジュニアアコニコうとうにおけるジュニアグループ事業の収支を見ると、ジュニアオーケストラ運営事業が大幅な赤字となっている。募集人員は同じだが、バレエ団に比べジュニアオーケストラは楽器ごとの受講となり、講師数が多くなるため、とのことである。ジュニアオーケストラの結成当初は、助成金によって現在ほどの赤字になつていなかつたとのことであるが、助成金収入が減少したことにより赤字が続いている。現在は、他の助成金を申請し、収入を確保する努力を行っているが、赤字を埋められない状況にある。</p> <p>ジュニアグループ事業は、次世代育成という目的のもとに行われ、重要な事業であると思われるが、一部区外の生徒を受け入れている状況にもあり、十分検討する必要がある。ジュニアオーケストラについては、講座の実施方法の見直しによる委託費の削減や受講料の見直しにより、補助金額を削減する努力も必要と思われる。</p>	<p>ジュニアグループ事業は、江東区の文化力をボトムアップさせるために必要不可欠な事業であり次世代育成の中心事業である。次世代へ継承された文化力は、次の世代へ必ず継承され、江東区、ひいては日本の文化力向上に寄与するものである。育成事業には相当の時間、経費が伴うことも事実である。収支状況をジュニアグループ事業単体だけでなく、共催事業等におけるチケット販売手数料等で収入確保に努めながら事業全体として収支状況を捉えていきたい。</p> <p>今後は、国などの助成金の確保に努めるとともに、補助金の見直しを検討する。</p>
意見9	<p><b>○提携団体定期公演について (P30)</b></p> <p>提携団体定期公演は、文化芸術鑑賞機会の提供という目的で実施されており、赤字分に係る経費を支給して実施することも、効果が期待されれば正当化される。提携団体定期公演は毎年実施されており、当該事業について、その効果、係る経費の適正性等を毎年評価し、それを受けて次年度の計画を検討することが必要である。</p> <p>芸術関連に係る経費の支給については、自治体の方針によって異なるところであり、提携団体定期公演に対し支給することを否定するものではないが、平成24年度の「東京シティ・バレエ団真夏の夜の夢」は大幅な赤字の状況であり、事業の評価を実施し、提携公演のあり方を十分検討する必要があるのではないかと考える。例えば、2日実施している公演を1日にできないか、などの検討も行われていくことが望まれる。</p>	<p>本区は、東京シティ・フィルハーモニック管弦楽団及び東京シティ・バレエ団の両団と平成6年から提携を結び、両団の舞台芸術を通じて江東区における芸術文化の振興・普及及び江東区民の自主的な創造的文化活動の育成・発展に寄与するため共に協力しあうこととしている。提携公演はこの理念・目的に沿って行う事業であるが、今後、収支状況も把握しながらより効果的な提携公演のあり方を検討していきたい。</p>

## 平成25年度包括外部監査結果報告・措置概要

番号	監査の結果又は意見内容の概要	事実・理由及び措置の概要
意見10	<p><b>○友の会、チケット販売等による経費削減に向けて(P31)</b></p> <p>友の会は、毎月、情報紙であるティアラペーパーを会員に郵送している。友の会の会員は減少傾向にあるが、無料会員は着実に増加しており、より効果的経済的な情報提供を行うためには、今後、ティアラペーパーや公演情報をメールを通じて送付することも検討していく必要がある。</p> <p>また、インターネットでのチケット販売を実施しているが、チケットは郵送か窓口受取かのどちらかであり、その事務処理については予約の電話受付業務等とともに業務委託している。チケットの受取りについては、コンビニエンスストア(以下、「コンビニ」という。)を利用した発券を導入している財団経営のホールもあり、コンビニ発券を導入した場合の財団負担の手数料と郵送事務の軽減による業務委託費の削減を勘案し、利用者の利便性等も考慮し検討していく必要があると思われる。</p> <p>コミュニティ財団では、友の会会員、無料会員へのメールを利用した情報提供を実施すべく準備中のことである。また、現在のチケットシステムにはコンビニ発券のためのシステムが組み込まれているので、そのシステムを活用するなど今後検討していく予定であることである。</p>	<p>友の会会員向として、毎月の情報紙の送付のほか、会員価格でのチケット購入や、先行予約、公演グッズの応募権、会員向けの特別事業等、様々な特典付きで1年間1,500円で提供している。利用者にとってメリットのある会員組織であるため、今後も本事業を継続していきたい。また、インターネットからの予約を行うために登録が必要な無料会員が増加中である。これらの方は、登録時にメールアドレスを登録する必要がある。このメールアドレスの利用可能性も含め、財団からの公演情報が提供できる仕組みを検討していきたい。また、コンビニエンスストアを利用した発券導入については、主催、共催、協力事業の取り扱いの有無やお客様負担分の手数料の有無等十分検討したうえで判断する。</p> <p style="text-align: right;">【文化コミュニティ財団】</p>
意見11	<p><b>○情報紙の配布方法について(P31)</b></p> <p>情報紙「カルチャーナビKOTO」は、現在、主に新聞折込により区内に配布されている。しかし、人口が増加しているにもかかわらず、新聞折込部数は減少傾向にある。</p> <p>今後、文化センターなどで実施されている様々な講座、事業をより区内に広めていくためにも、区報も変更したように全戸配布方式に変更し、できれば区報と同時に委託することにより委託費の削減を図れるよう検討したらどうか(区報も従来は新聞折込で配布していたが、新聞宅配数の減少を考慮して全戸配布方式に変更した)。情報紙発行事業はコミュニティ財団の自主事業であり、独自の配布を、との考えもあるとは思うが、すべて補助金によって実施されている現状を考えれば、十分検討の余地はあるのではないかと考える。</p>	<p>情報紙カルチャーナビKOTOは、新聞折込のほか財団各施設、区内公共施設、区内商業施設、区内駅構内、区外文化施設等様々な場所で配布されている。全戸配布方式については、区とも協議をおこない検討していく。</p> <p style="text-align: right;">【文化コミュニティ財団】</p>
意見12	<p><b>○人件費の決定について(P33)</b></p> <p>コミュニティ財団の経営改善計画(平成24年3月)によると、区の指定管理者として、財源や人材などの限られた資源の効率的管理が求められており、区補助金の削減に努めるため、経営改善計画を策定し、その取組みの一つとして給与水準の引き下げを行っている。指定管理者としての経営努力であり、評価されるものであるが、コミュニティ財団は区から独立した法人であり、独自の給与支給基準を持ち運用していくことが望まれる。</p>	<p>給与支給基準については、財団の独立性や設立経緯、区と一体的な事業運営を求めている状況を鑑み、今後の課題として慎重な検討を行いたい。</p> <p style="text-align: right;">【政策経営部企画課】</p>
意見13	<p><b>○未払補助金の認識について(P34)</b></p> <p>現在、見合いの特定資産としての退職給付引当資産は引当金に見合う額を積めておらず、上述の引当金の分割積み増しにより年々その不足額は拡大していく見込みである。区からのそれに対する補助金は平成24年度より増額してもらっているが、不足額解消には至らない。</p> <p>退職金は、発生と支給の間にタイムラグがあるため、補助金交付のタイミングにより、交付先の退職給付引当資産の退職給付債務に対する充足率は変わる。区の立場からすれば、できる限り補助金の交付を遅らせ、交付先における運用リスクを減らす方向が望ましいであろう。しかし、現在の収支会計においては、補助金の交付を遅らせることによって発生した未払補助金の額が認識されない状況にある。事業収支の把握を正確に行うためにも、区において発生主義に基づく公会計の導入が望まれる。</p>	<p>退職給付引当資産については、その適正な額や交付時期を踏まえ、検討を行う。</p> <p style="text-align: right;">【政策経営部財政課】</p>

## 平成25年度包括外部監査結果報告・措置概要

番号	監査の結果又は意見内容の概要	事実・理由及び措置の概要
意見14	<p><b>○必要人員の設定について (P36)</b> 人員が不足するため5名程度の新規採用を行う予定であるが、必要人員が平成22年に区との間で決められた「文化センター常勤8名体制」を基に計画されている。区は、コミュニティ財団のすべての人件費を補助金として交付しており、人件体制が補助金の額に大きな影響を及ぼす。よって、区は採用を承認するにあたり、必要人員として設定した体制が、現在及び将来において適正なものであるか、検討することが重要であると思われる。</p> <p>コミュニティ財団では、施設の予約をインターネット（パソコン・携帯電話等）で行うことが可能で、平成24年度にはシステム投資を行い、自動抽選が可能となり、インターネットによる予約の増加が期待されている。システム投資による職員の可能性、また、今後利用料の収納方法の変更のほか、事務負担の軽減を図ることによる減員の可能性等を検討の上で決定する必要があると考える。</p> <p>また、コミュニティ財団の勤務体制は、月2回の休館と夜10時までの開館というローテーション勤務を行っているが、執務割合では文化センターの常勤職員8人の内6人程度は自主事業に係る人員であると推定されるので、人件費も含めた上での各事業の規模の適正性の検討も必要と思われる。職員人件費補助金で、人件費部分が交付されるため、自主事業は、人件費を除いた収支で評価しているが、人件費を含めた収支と事業の効果のバランスをもって検討する必要がある。</p> <p>必要人員の適正性を検討し、人員が不足することとなった場合でも、施設の改修予定なども考慮し、一部非常勤での対応はできないかを検討した上で、人員計画を策定することが重要であると思われる。</p> <p>コミュニティ財団の人員計画は、今後の指定管理の状況からも影響を受けるものであり、長期的な観点から採用を検討していく必要があると考える。</p>	<p>定款等で定めた財団の事業の遂行に必要な人員を区と協議の上設定している。今後も適切な人員について常に検討を加え長期的な展望も見据えて対応していく。</p> <p>文化コミュニティ財団の人員数については、利用者数、事業内容、事業数、施設改修予定等を鑑み、毎年精査を行ってところであるが、人件費に直結する部分であるため、意見にもある視点も含め、財団と協議し人員数の適正化を図りたい。</p> <p style="text-align: right;">【企画課】【文化コミュニティ財団】</p>
意見15	<p><b>○利用料金の取納方法について (P37)</b> ティアラこうとうにおいて、利用料金の一部につき、利用申請書、計算書等の証憑との突合を行ったところ、1件100万円を超える利用料にもかかわらず、現金で支払いがなされていた。窓口における現金払いが原則とされているためであり、ホールを持つティアラこうとうにおける現金の取扱額は非常に多くなっている。事故の可能性を軽減するためには、窓口での現金の取扱いは、できる限り少なくする必要があると考える。</p> <p>現在、抽選申込みやインターネットを利用する申込みについては、利用者登録が必要であり、利用者登録をしている団体については、原則として振込みや口座引落としとする、等の検討が必要ではないかと思われる。区のスポーツセンター等の指定管理を受けている健スポーツ公社においては、団体の施設利用に係る支払いはすべて口座引落とししていることであり、窓口で多額の現金を扱うことが無いよう、検討する必要があると考える。</p>	<p>利用者から利用料金を收受する方法は、現金と銀行振込の2種類ある。いずれも、該当施設を予約してから14日以内に支払をお願いしているところである。支払いの方法は利用者の選択に委ねているため、多額の利用料金を窓口で受領するケースもある。現金取り扱いで発生する事故リスクを軽減するために、ある一定以上の利用料金については銀行振込を勧めていくなど対応していく。</p> <p style="text-align: right;">【文化コミュニティ財団】</p>
意見16	<p><b>○資金管理体制の見直しについて (P37)</b> コミュニティ財団では、会計処理規程第27条において、収納した金銭は定期的に銀行に預け入れることとなっており、この規程には違反していない。しかし、江東区会計事務規則によれば、区の収納金は、即日（即日払い込むことができない場合は、銀行の翌営業日）に払い込まなければならない、とされている。コミュニティ財団は、区とは独立した組織であり区の規則は適用されないが、夜まで開館していることを考慮しても翌日には銀行に預けることを原則とすることが望まれる。</p> <p>また、資金管理の状況から、組織における内部牽制機能が十分では無いと思われ、全施設において体制を見直す必要があると思われる。事故発生の可能性を軽減させるため、前述のとおり資金量を減らすことが必要であるとともに、内部牽制機能の構築が不可欠であると考える。</p>	<p>当財団においては、会計処理規程をはじめ内部において定めたルールに従って資金管理をしているため、内部牽制機能は果たしていると考えるが、財団においての収納金預入サイクルは各施設においてばらつきがあることは事実である。ティアラこうとうの利用料金のように多額の現金が収納される場合もあるため速やかに銀行に預け入れを行っているところである。土日祝日の施設運営もあるため即翌日に預け入れが出来る状態ではないが、短期間の預入ができるよう検討していく。また、資金管理のルール徹底についても、各現場において問題がないか点検していきたい。</p> <p style="text-align: right;">【文化コミュニティ財団】</p>
意見17	<p><b>○手帳の記録の不備について (P38)</b> 固定資産の棚卸の結果は台帳として残されているが、実際に行った棚卸記録（リストに日付ごとのチェックを付したもの）を保管することが望ましい。深川江戸資料館についてもすべての棚卸記録を作成保管し、最終的に通算して漏れがないことを確認する必要がある。</p> <p>また、実在しないか、既に使用不能と思われる上記備品については、除却処理が必要と思われる。</p> <p>在庫棚卸についても、固定資産と同様、実際に行った棚卸記録は重要な書類であり、担当者のみでなく、担当者以外の者もチェックする方法（ダブルチェック）により、もれなく棚卸が実施されたことがわかるような記録（責任者が押印したもの）を残すことが必要である。</p>	<p>棚卸記録については、担当者が所定の記録台帳に記入し、日々管理しているところである。記録台帳には記録担当者名の入力箇所はあるが、施設長までの決裁欄を設定し、より精度の高い台帳となるよう整備していく。</p> <p>また、使用不能と思われる備品については、区を通じて速やかに備品異動処理をおこなっていく。</p> <p style="text-align: right;">【文化コミュニティ財団】</p>

## 平成25年度包括外部監査結果報告・措置概要

番号	監査の結果又は意見内容の概要	事実・理由及び措置の概要
意見18	<p><b>○契約更新手続の必要性について (P39)</b></p> <p>平成6年において、二団体と芸術提携がなされ、以降、提携公演やジュニア指導等が実施されており、二団体の協力により様々な催しが行われる提携関係は良好であると思われる。しかし、当初の提携契約以降、契約更新が行われず、提携に基づく活動の評価や団体の評価が行われないまま、提携契約が継続している状況にある。何年かごとに、その期間の活動を評価し、決算書等を入手し団体の現状を評価した上で更新する手続が必要ではないかと考える。</p>	<p>本区は、東京シティ・フィルハーモニック管弦楽団及び東京シティ・バレエ団の両団と平成6年7月に芸術提携に係る覚書を締結した。覚書は、両団の舞台芸術を通じて江東区における芸術文化の振興・普及及び江東区民の自主的な創造的文化活動の育成・発展に寄与するため共に協力しあうこととしている。この提携条件に従い、毎年度定期的に事業計画や方針のすり合わせを行い、双方確認しているところである。さらに、覚書の条文において区あるいは両団のいずれかの申し出により解消することができるとしている。そのような状況下、現在の提携条件に不一致な点はないため内容を変更する必要はないと考える。なお、両団の経営状況や評価についてどのような方法が最善かを検討してみたい。</p> <p>提携団体との業務委託契約であっても、単に覚書によるのみを理由として特命随意契約を締結するのではなく、他の特命随意契約の要件を確認した上で契約を行っていく。</p>
意見19	<p><b>○指定管理者制度について (P46)</b></p> <p>区の屋内スポーツ施設の指定管理者として、今後も継続して非公募による「健スポ公社」の選定を行っていくならば、以下の改善が望まれる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 指定管理料の中に人件費も含め、フルコストによって管理すべきである。施設を運営していく上で、人件費は当然に要するものである。スポーツ施設の場合、人件費は光熱費や清掃費とともに3大経費の一つであり、人件費だけを分離するならば管理の全容が見えず、効果的なコスト削減に結びつきにくいと考えられる。</li> <li>・ 指定管理者の評価等を行う「専門部会」に原則通り外部有識者を委員として含めるべきである。</li> </ul> <p>選定に関して例外的な非公募によっている以上、評価に関してまでも例外的な内部組織によっていては、透明性の確保や様々な面からの審議が行われにくいと考えられる。さらに、外部有識者のみならず、住民（施設利用者）を含めることも検討することが望ましいと考える。</p>	<p>【文化観光課】 【文化コミュニティ財団】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 健康スポーツ公社は、健康の保持・増進から疾病予防さらにはリハビリまでの総合的な健康増進・体力づくりへ多大な貢献をし、従前より安定した事業展開・施設管理を行ってきたことから、非公募による選定を行ってきた。</li> <li>・ 今後の選定方法については、健康スポーツ公社への影響を含め、様々な視点から検討してみたい。</li> <li>・ 補助金の取扱いについては、現在の指定管理者の設立経緯なども含め検討を行う。</li> <li>・ 前回（平成22年度）の指定管理者選定時は、「江東区公の施設に係る指定管理者選定評価委員会設置要綱」の規定により、専門部会は区職員で構成し、専門部会長が必要と認めるときは外部有識者から意見を聞くこととされていた。このため、当時は2名の外部有識者から意見を聴取した上で選定を行っている。</li> <li>・ その後、平成23年8月に「指定管理者制度運用マニュアル」が策定された際、「原則として外部有識者を委員として含める」とこととされたため、次回の指定管理者選定の際には、この原則に基づき専門部会を構成する予定である。</li> </ul>
意見20	<p><b>○弓道場の稼働数について (P50)</b></p> <p>弓道場について、稼働率がかなり低迷していることから、「スポ館」と「深川」の2館において今後も維持していくのか、設置数について検討されることが望ましい。</p> <p>上述したように、プールや体育室等の稼働率が高いことから、相対的に弓道場の稼働率が低迷しているのが気になかかるところである。</p> <p>弓道は日本固有の伝統文化であり、昭和42年体育局長通達により高等学校における弓道の正科が採択されたことから、教育的意義、体育的意義が認められたものである（公益財団法人 全日本弓道連盟ホームページより一部引用）。伝統文化を引き継いでいく上でも弓道場の設置は重要であろうが、弓道場の利用者は限られており、柔道場や剣道場の約2倍の広さを必要とするところから、機会費用を考慮した場合、今後とも2館において維持していくのが適当であるのか、今後の稼働率も見極めつつ検討が望まれる。</p>	<p>【企画課・財政課・スポーツ振興課】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 弓道場の設置数については、城東地区である「スポ館」に1か所、深川地区である「深川」に1か所の計2か所に設置している。弓道は意見にもある通り、日本固有の伝統文化であり教育的意義もあることから、現在の2か所で適切であると考えている。</li> <li>・ 稼働率については、団体利用枠に対する稼働率であるために低い率となっているが、貸出しのない団体利用枠については、随時一般公開を行っている。平成24年度の弓道場一般公開利用者数は、スポ館4,397人、深川4,199人となっている。今後も団体利用、一般公開ともに利用促進に努めていく。</li> </ul>
意見21	<p><b>○有明スポーツセンターの今後について (P53)</b></p> <p>「有明」は臨海地域の唯一の公共施設として、利用者にとって有用な施設であることは間違いないであろうが、費用対効果を考えれば、このままの運営方法でいいとは言い難い。莫大な運営コストに見合った利用者収入が得られないのが実情である。</p> <p>区では、「有明」の目立つ建物の外観を広告利用することも考えているようではある。今後とも臨海地域の人口増加が続けば、ある程度の利用者増加は見込めるであろうが、コスト面における構造上の問題は解決しない。このまま継続して区が運営していくなければならないのか、現状のように他の5館と同じ利用料金設定でいいのか、都との負担割合に交渉の余地はないのか等、改善の余地がないか真剣な議論が望まれる。</p>	<p>【健康スポーツ公社】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 運営経費が高い要因として区専有床面積が他のスポーツ施設よりも大きいため清掃等の経費及び電気代がかかっていること。また、都との共用施設であることから分担金を負担していることにより事務費が多くなっていることは意見にもあるとおりである。</li> <li>・ 利用料金の設定は区民全体の施設であることから料金改定時に他のスポーツ施設と同一の料金体系に設定したものである。仮に現有施設規模を維持したままで他のスポーツ施設と同水準の費用対効果レベルにすることを前提に有明スポーツセンター独自の料金設定をするとした場合、だれが見ても理解できる他のスポーツ施設とは差異のあるサービスの提供をしていくことを検討する必要がある。</li> <li>・ 都との負担割合の変更は困難と考えるが、全体的なコストダウンについては引き続き努めていく。</li> </ul>
		【スポーツ振興課・健康スポーツ公社】

## 平成25年度包括外部監査結果報告・措置概要

番号	監査の結果又は意見内容の概要	事実・理由及び措置の概要
意見22	<p><b>○相撲場の利用状況について(P53)</b> メンテナンス料がかからないからと言って放置されている状態は、他に利用した場合に得られたであろう利益を逸していることになり、遊休地が絶えず利用者の目に触れているような状況は避けるべきである。隣接している駐輪場を拡張整備するなどして早急に有効活用すべきである。 深川スポーツセンターの相撲場の今後の利用方法について早急に検討し、実施していくべきである。</p>	<p>・相撲場については、深川スポーツセンターの改修工事が平成27年度に計画されていることから、その改修工事に合わせ、駐輪場への転用も含めた利用方法について、区と協議を進めている。</p> <p style="text-align: right;">【健康スポーツ公社】</p>
意見23	<p><b>○シニアの施設使用料の見直しについて(P54)</b> 上記の表から、区内在住の「シニア」については、「一般」の半額以下の料金設定となっていることが分かる。 高齢化が進行している中で、「一般」の半分以下の「シニア」料金設定を見直す必要があるのではないか。あるいは、「シニア」の定義を見直す必要があるのではないか。 区によれば、平成24年度の個人の利用料金改定の際、「シニア（65歳以上）」と「小人（中学生以下）」に関しては非生産年齢であるとして利用料金を値上げせずに据え置いたとのことである。同じ非生産年齢ではあるものの、「小人」はともかく、「シニア」に関しては、年金等その他の収入があるものも多く、一律に「シニア」として括るのは不合理な面がある。 前述してきたように、施設の維持管理等に要する費用は施設使用料（利用者収入）を上回っており、乖離分は多額の税金で賄われている。結果として、それらは現役世代の負担となる。スポーツはあくまでも余暇を利用して個人が好んで行うものである。区スポーツ施設は、民間のフィットネスクラブなどと違って、高額な年会費も月会費も不要である。一回毎に数百円の利用料金だけを支払って気軽に利用できるという点において、利用者はすでに大きな恩恵を受けているとも考えられる。 今後本格化する高齢化社会を見据え、現役世代とシニア世代の負担のあり方について問い合わせる必要性を感じる。</p>	<p>・ご意見のとおり、24年度の使用料改定の際、非生産年齢である小中学生及び65歳以上の高齢者については、一定の配慮をすることとし利用料金を据え置いた。次回、平成28年度の使用料改定の際には、他自治体の状況等も踏まえ、全局的な検討体制の中で改めて判断する。</p> <p style="text-align: right;">【財政課】</p>
意見24	<p><b>○リース契約における会計処理と実的裏面について(P55)</b> 本リース契約が問題となるのは、平成26年4月1日から施行される消費税の増税に関して、形式的に単年度ごとの契約行為であると判断されれば、平成26年度の消費税は8%となってしまうことである。実的には明らかにリース契約であり、現在のリース契約期間が満了するまでの消費税は旧消費税率(5%)で良いはずであるが、実態とは異なる形式的な契約行為の為、本来納めなくてもよい消費税を納める可能性があるので、十分検討する必要がある。 そもそも、会計上ではリース会計を導入し、リース資産とリース債務を正確に認識しているにもかかわらず、その元となる契約書が単年度の賃貸借契約ではその会計処理の整合性が担保されていない。 単年度の予算を重視して、単年度決算を優先させるのであれば、単なる賃貸借取引、所謂レンタル取引であるので、固定資産に計上する必要性がなくなるが、リース会計を導入している実態は正式なリース契約に基づく長期に及ぶリース取引を行っているのであるから、単年度ごとの形式的な賃貸借契約が不自然であり、単年度の予算制度に無理に合わせた不自然な取引慣行が存在していると考えられる。 予算制度と会計処理ならびに契約行為は年度単位で考える性格のものではないと思われる所以、実態に即した適切な処理に変更していくべきである。</p>	<p>・リース契約について、平成26年度から以下のとおり変更する予定である。 新規リースについては、リース期間の開始から満了までの契約を締結する。また、継続中のリース契約については、平成26年4月1日からリース期間満了までの契約を締結する。なお、継続中のリース契約は、各リース会社と話し合いの結果、すべて平成25年9月30日以前に契約を締結していることから、平成26年4月以後も消費税は5%が適用されることになった。</p> <p style="text-align: right;">【健康スポーツ公社】</p>
指摘1	<p><b>○労働契約書の未締結について(P55)</b> 健スポ公社においては、非常勤嘱託との労働契約書が締結されていない。 非常勤嘱託は、平成20年4月1日に施行された「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」、所謂「パートタイム労働法」で規定する短時間労働者に該当し、同法第6条で労働条件の文書の交付等による明示が義務化されたことを受け、労働契約書を締結する事が求められている。 また、平成25年4月1日より施行された「労働契約法」の改正では、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより無期労働契約への転換を行う必要があるので、労働契約の更新実態を明確にするためにも労働契約書の締結は必要である。</p>	<p>・公社においては、募集時に労働条件を記載した募集要項を、また採用時には労働条件を明記した発令通知書を交付しているが、「労働契約法」の規定を踏まえ、平成26年4月1日以降は、発令通知書のほか、労働条件を明示した労働条件通知書も交付することとする。</p> <p style="text-align: right;">【健康スポーツ公社】</p>

## 平成25年度包括外部監査結果報告・措置概要

番号	監査の結果又は意見内容の概要	事実・理由及び措置の概要
意見25	<p><b>○非常勤職員の労働条件について (P56)</b> パートタイム労働法では、基本給、賞与等の賃金について、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案して定めるように努力義務化を図っている（第9条第1項）。 健スポーツ公社には、勤続経験が上限報酬に達しており、何年も同額の報酬となっている者が数名いる。規程に当てはめているとは言え、パートタイム労働法の趣旨を踏まえ、非常勤労働者の待遇等労働条件を含め、規定の見直しを検討することが必要である。</p>	<p>・非常勤職員の労働条件については、他団体と同様、区に準拠した内容となっている。今後も他団体及び区との均衡を図る必要があることから、区等との協議を進めていく。</p> <p style="text-align: right;">【健康スポーツ公社】</p>
意見26	<p><b>○寄付金収入の計画的な活用について (P67)</b> これまで見てきたとおり、区社協の内部留保の内訳は、寄付金収入の精算残である。寄付金収入の額は、寄付者の任意によりその収入額が決定され、区社協が管理可能な収入ではない。従って単年度ごとに寄付金収入に見合った支出計画を作成することは困難であると考えられるため、地域福祉積立預金に一旦積み立てる会計処理は合理的であると考えられる。 しかしながら積み立てた後年度には、計画的に地域福祉積立預金を活用する必要がある。寄付者が区社協に寄付する意図は、区社協の内部留保を充実するためではなく、寄付金を事業に有効活用するためだと推量されるからである。 では、どれだけ内部留保・地域福祉積立預金を充実させるべきであるのかと言う点には、様々な議論が考えられるため、一律に適切な額や割合を決定できるとは考えにくい。 厚生労働省は「特別養護老人ホームの内部留保について」（介護事業経営調査委員会 介護給付費分科会H25.5.21）の中で、「特養における内部留保」について、以下の通り述べている。  一部の有識者から『特養は過大な内部留保を貯め込んでいる』などの意見があった。（中略）特養における内部留保については、これまでの内部留保の必要額やその算出方法について具体的に示している文献は見あたらなかつたため、本調査研究では過去の文献にはない新たな算式や用語、概念を設定せざるを得なかつた。  当該調査研究の中で、特養の内部留保の必要額には一定の見解が示されたものの、特養、社協を含めた社会福祉法人全体の内部留保の必要額については定説がないと考えられる。 あくまでも他区社協との比較で考えるならば、既述したとおり、区社協の内部留保の総額は3億8,065万円であり、品川区4億3,195万円に続き、23区中2位であった。また内部留保を総資産で除した割合は、44.5%であり、荒川区44.8%に続き、2位であった。（総額1位の品川区は割合7位23.1%であり、割合1位の荒川区は総額3位3億60万円であった）総額から検討しても、割合から検討しても23区中2位となり、23区横並びの中で検討するならば、区社協の内部留保はやはり過大であり、その原因是寄付金収入に見合ったサービスの提供が財務的に過小であつたと判断せざるを得ない。 区社協は、第三次地域福祉活動計画の中で寄付金収入の計画的支出を検討するとしている。社協の歴史で振り返ったように、寄付金収入のような民間財源こそが、社協の設立趣旨に適う本来的な財源であり、寄付金収入は年度間の差があり、経常事業への支出は困難であると思われるが、寄付者の意思を可能な限り反映した支出計画を策定されるよう望みたい。 なお支出計画を策定する際に、監査人が考える留意点は次のとおりである。  <ul style="list-style-type: none"> <li>一般的に内部留保が厚いと財務的安全性は向上する。しかし財務的安全性が着目される組織は、債務弁済能力の検討が必要な組織である。区社協は借入をしておらず、また退職金は最終的に全額区が負担する。長期的な債務弁済能力が求められるケースは考えにくく、未払金等の短期的な債務弁済能力さえ保持していれば足りる。従って財務的安全性の観点から長期的に維持すべき内部留保金額を検討する必要はほとんどない。</li> <li>維持すべき内部留保金額は、経年に不安定な寄付金収入を財源にした事業を、安定的かつ継続的に支出し続けることが可能となる金額であると考える。ダムに例えるならば、安定して放水し続けることが可能となる最低ダム貯水量と同一である。一つの視点として、全く寄付金収入がなかったとしても地域福祉活動計画期間（5年間又は10年間）の間は、事業が継続できる金額が維持すべき内部留保金額であるとも考えられる。過去5年間の寄付金平均収入2,584万円を5年間支出し続けられる金額が、留保すべき金額であるとすると1億2,924万円となる。</li> <li>支出事業の選定に当たっては、自らの寄付が効果的な社会貢献であったと寄付者が実感できるような事業を選定し、新たな寄付へのインセンティブが喚起されるよう、可能な限り、配慮願いたい。</li> </ul> </p>	<p>区社協への寄付金は、地域福祉積立預金に積み立て、翌年度以降の事業に活用している。毎年度、地域福祉積立預金から取り崩しを行い事業に活用する金額は、1,000万円程度であり、この金額は区社協の寄付金収入の年間平均額である。しかし、寄付金収入は年度により大きく差があり、遺産の寄付等で一時的に多額の寄付を受けることがある。内部留保は、経常事業への支出が困難な一時的な多額の寄付が累積したものである。内部留保となつていてる寄付金収入については、小地域福祉活動及び災害備蓄に支出するよう検討していく。</p> <p style="text-align: right;">【社会福祉協議会】</p>

## 平成25年度包括外部監査結果報告・措置概要

番号	監査の結果又は意見内容の概要	事実・理由及び措置の概要
意見27	<p><b>○管理職数の見直しについて (P73)</b></p> <p>既に述べたとおり、区社協の管理職は、区社協が設立されて以来、全員が区OB職員又は区現役職員である。区OB職員が区社協の管理職に従事することについては、一般論として天下り等と批判の対象となる可能性がある。しかし高額な人件費の負担なしに、区職員として培った見識と経験を区社協の管理職として活用できるメリットは、一概に否定できるものではない。</p> <p>区OB職員であっても、適正な人数が、適正な人件費で、適正な手続で管理職に選任されたうえで、適正に業務を執行するのであれば、区OB職員の活用は、区社協、区及び区民にとって有用であると考える。</p> <p>今回の包括外部監査では、人件の適正性について検証した。</p> <p>まず管理職数について課題があると考えられる。</p> <p>既に検討したように、区社協の管理職数は平成22年10月時点9名と23区内練馬区と並び最多であった。その後は平成23年4月に8名、平成25年4月に6名へと減少している。データブックの最新データが平成22年10月時点であるため、以後の他区社協の管理職数を監査人は把握していない。従って、平成25年4月現在の管理職数を他区と比較することはできないものの、平成22年10月に最多であった事実は変わらない。</p> <p>管理職数は減少傾向にあることから、管理職の数については区社協も取組を進めているものと推測されるが、後述するように平成25年4月時点の6名の管理職のうち、1名は管理職の業務を執行しているとは考えにくく、現行でも事実上5名体制であると言える。</p> <p>管理職数については不断の見直しが必要であると考える。</p>	<p>区から社協への職員の派遣については、「公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律」に基づく「公益的法人等への江東区職員の派遣等に関する条例」により行っている。条例に手当の規定もあり、社協から退職手当が支給されるものではなく、むしろ天下り批判を避けるため、条例に基づき派遣しているものである。</p> <p>また、平成22年度には、まだ区社協が老人福祉センター3館を受託しており、加えて新規事業準備担当の管理職が増えたため、管理職数が多くなっている。管理職数は、社協が担う役割と業務量等により定められるものであり、単に人件数比較できるものではなく、障害者福祉センターの指定管理者などは江東区社協の特徴と考える。管理職の配置は、これまで同様、適切かつ必要な人件数の配置を行っていく。</p>
意見28	<p><b>○本来業務の機能強化について (P73)</b></p> <p>次に、管理職に占める行政職員出身者比率について課題があると考える。</p> <p>区社協の管理職は、設立以来区OB職員及び区現役職員といった行政職員出身者が100%占めてきた。その伝統は区社協の組織風土の形成に多大な影響を与えてきたと推察される。</p> <p>社協の歴史で述べたように、社協設立時の特徴として「国家統制からの離脱」と「公的福祉への組み入れ」という相反要素が挙げられた。区社協においても、自らを「民間の福祉団体」として紹介しながらも人的資金的には江東区に対する依存状況が見受けられる。区社協の事業活動収入は公的財源が88.8%を占めているが、都内62社協の平成21年度平均公的財源比率は65.5%（出典：データブック）であったことからも、江東区との関係の強さが伺える。</p> <p>区との関係が強い点は、区社協にとり、メリット・デメリットの両者があると考えられるものの、区社協の内部留保が過大に積み上げられた遠因は、とりわけ全ての管理職が行政職員出身者であったことではないかと考えられる。</p> <p>一般的に行政職員が寄付金を財源とする業務に携わることは少ない。行政職員出身者が区社協の管理職として枢要な意思決定に関わってきた過程において、これまでにも十分経験を積んだ区受託事業は適切に執行しつつも、不慣れな寄付金に係る事業については十分に対応できなかったという可能性も考えられる。行政職員が執行する事業の財源は区民税・補助金・交付金等である。それら財源の額を決定するものは、政治家・上級官庁等であり、区民等ではない。しかしながら寄付金を財源とする事業の場合、財源の額を大枠で決定するものは、寄付を行う区民等である。</p> <p>財源決定者が異なっているため、行政職員出身者は、寄付金を有効活用する事業に不慣れであったとも考えられる。</p> <p>また、寄付金は、单年度では一旦地域福祉積立預金に積み立て、後年度に平準的に支出することが、事業の継続性の観点から求められる。短期間にローテーションする行政職員出身者にとっては得意とする業務ではなかつた点も考えられる。</p> <p>これら行政職員出身者を補助し、「民間の福祉団体」としての本来業務を機能強化する方策の一つとして、外部経験者の招致も選択肢の一つではあるが、まずはプロパー職員の更なる活用が挙げられる。</p> <p>現在、行政職員出身者以外のプロパー職員が、管理職となる道は事実上存在していない。平成25年3月31日現在、管理職の平均勤続年数は4年2ヶ月であるが、プロパー職員である係長の平均勤続年数は27年2ヶ月である。寄付金を財源とする業務の経験、長期に渡る区社協業務への従事という経験を一層活用するという観点から、プロパー職員についても、管理職への道を開き、区社協としての枢要な意思決定に参画し、管理職に占める行政職員出身者の比率を見直すことが、「民間の福祉団体」としての本来業務を機能強化する一方策であると考える。</p>	<p style="text-align: right;">【社会福祉協議会】 【福祉課】</p> <p>内部留保は一時に多額な寄付があったこと、それに見合う支出がなかったことによるものである。遠因とはいえる、行政職員が寄付金業務に「不慣れ」「得意ではない」と言うことは出来ないと考える。今後も、寄付金のより計画的な支出について検討していく。</p> <p>区社協プロパー職員の管理職登用については、「民間の福祉団体」の機能強化に加え、職員の意欲向上の面からも必要であると認識している。区内の他外郭団体には、管理職となる道が既に存在しており、区社協としても検討していく。</p>

## 平成25年度包括外部監査結果報告・措置概要

番号	監査の結果又は意見内容の概要	事実・理由及び措置の概要	
意見29	<p><b>○受託業務の機能強化について (P74)</b></p> <p>民間の福祉団体としての機能強化を図りながらも、事業活動収入の88.8%が公的財源である現状を鑑みれば、江東区及び都社協の受託者として事業を着実に遂行することが区社協にとっての主たる業務に他ならない。後述する定数過員及び貸付金の債権管理の課題がある現状を改善するためには、受託業務の機能強化を図る必要があると考える。</p> <p>受託業務の機能強化策の一つとして、区社協プロパー職員の江東区への派遣が検討されるべきである。現在、区社協は行政等へ職員を派遣していないが、データブックによれば、中央区、新宿区、杉並区、豊島区、足立区が職員を行政等に派遣している。また平成25年度にはコミュニティ財團のプロパー職員が江東区へ出向したが、初めての試みだという。区社協作成の「経営改善計画&lt;平成23年度～平成26年度&gt;」においても、「区やその他の団体との派遣交流についても、今後の研究課題とする必要がある」と記載されており、区社協自身もその必要性については認識している。</p> <p>区受託業務を適切に執行するためには、委託者である江東区の内部事情に精通し、江東区における業務執行手法を会得することが有用であると考えられる。従って、江東区への派遣を十分検討されるよう望みたい。</p>	区社協は、受託業務の機能強化として、プロパー職員を区に派遣することの有用性については認識しており、今後、区と相互交流等について調整を図り検討していく。	
指摘2	<p><b>○区社協管理職の区社協業務への専念について (P76)</b></p> <p>C氏は区社協の管理職にありながら、他法人Aの所長という責任者に就任していた。C氏の人事費は江東区が補助金により負担していたため、結果的に江東区は他法人Aに補助金を交付したことになる。施設で進める知的障害者の雇用促進そのものは、区社協の定款目的である「江東区における社会福祉事業その他の社会福祉を目的とする事業の健全な発達及び社会福祉に関する活動の活性化により、地域福祉の増進を図ること」に沿う事業であるとも考えられる。</p> <p>しかし厳密な意味では補助金の目的外支出にあたる可能性も考えられるため、C氏が施設Bの責任者に就任する際には、理事会の承認を受け、江東区の正式な了承を得たうえで、文書による出向契約等を締結すべきであったと考える。</p> <p>また、別の見方をすれば、特命担当の調査役の職務が書類の上で明文化されておらず、どの職務に従事するべきか判別できないため、現状のままでは、管理職たるC氏の職務専念義務が果たせているのか不明である。この様な疑惑を払拭するためにも区社協での適正な手続と区への報告を適正に行うべきである。</p>	【社会福祉協議会】	
意見30	<p><b>○職員配置の柔軟化について (P78)</b></p> <p>老人福祉センターの指定管理業務を受託できなかったことにより、平成23年度から25年度の3ヶ年で単純計算で延べ16名の過員が生じていることになる。</p> <p>平成24年度の平均職員給与支払額（常勤・非常勤）は4,296,524円であった。法定福利費・退職給与引当金繰入額・賞与引当金繰入額を含めると、延べ16名に要した人件費は8,577万円と推計される。全額江東区が負担する人件費であるため、それだけの税金が費消されたこととなる。</p> <p>区社協の人員は、区社協の中だけで配置されるため、区社協で人員が過多となってしまっても江東区同様にリストラが事実上不可能な区社協では、職員の定年退職以外に人員過多解消策はない。結果的に無駄な人件費が発生してしまっている。</p> <p>区社協が老人福祉センターの指定管理者から外れた原因是、江東区が区社協の事業を施設管理から地域福祉事業に方向転換し、公募の対象としなかったことによる。区社協が指定管理者から外れることによって暫定的に過員が発生することは、江東区にも予測可能であったと推察される。</p> <p>余剰人員解消のため、江東区は積極的に取り組んでもらいたい。</p> <p>管理職と同様に、一般職員についても区社協と江東区との間に人材交流を図り、区社協で余剰人員が発生した場合、江東区あるいは江東区の外郭団体で吸収する等の取組を行なうべきではなかったのか。</p> <p>平成27年度は、現在区社協が指定管理者である障害者福祉センター、まつみ作業所の指定管理者選定手続が行われる。今後は過員が生ずることがないように、特段の取組を望みたい。</p>	<p>22年3月の政策調整会議で、社協の地域福祉事業への方向転換と施設管理業務の段階的縮小が決まり、社協を老人福祉センター3館すべての公募対象からはずし、新たに地域福祉事業の委託を決定した。</p> <p>老人福祉センター3館の職員は、新規事業を含めた委託事業等に充当したが、区としては事業量見合いにより人員の調整を図るため、暫定的に過員を設定したものである。暫定過員は、職員の退職不補充により25年度をもつて解消する。</p> <p>区及び他団体との人材交流等については、区、他団体を含む課題と考える。</p> <p>指定管理者選定手続きと職員の配置については、老人福祉センターの例を踏まえ、調整を図っていく。</p>	【福祉課】 【社会福祉協議会】

## 平成25年度包括外部監査結果報告・措置概要

番号	監査の結果又は意見内容の概要	事実・理由及び措置の概要
意見31	<p><b>○貸付事業に関する規則について (P81)</b></p> <p>応急小口資金貸付事業を取り巻く外部環境は変化しており、特に平成2年度から平成15年度においては平成7、8年度を除くと年間貸付額は1千万円以上であり、2千万円を超える年度もあった。また同期間における原資補填も相対的に多額な傾向がある。一方で、平成18年度以降の年間貸付額は1千万円未満であり、500万円を下回る年度もあり、原資補填も行われていない。区社協の担当者に話を伺ったところ、「貸付規程」に変更はないが、実際の事務手続運用ルールは時の経過に応じて変更しているとのことである。</p> <p>この点、「運営要綱」によれば、本貸付事業は、区が区社協と協力して行う事業であるから、現在における同事業の状況を把握し、「運営要綱」及び「貸付規程」を見直し、変更の要否を検討することが必要であると思われる。</p> <p>また、組織として「貸付事業」を行う以上、その事業実施主体である区社協については、事務手続上のルールを定めた事務細則を制定し、共通認識の下で、手続を行っていくことが必要であるが、区社協には、貸付事業を行う上で、同「貸付規程」以外に文書化された詳細なルールは存在しないとの事であり、改善が必要であると思われる。</p>	<p>本事業は、区の運営要綱及び社協の貸付規程に基づき実施している。運用については特に文書化しておらず、これまで隨時職員間でのケース検討の場で共通認識を図ることで、制度の趣旨、対応の統一性を図ってきたところである。</p> <p>年度による年間貸付額の差は、主として失業者数の推移など区民を取り囲む環境の変化を反映した貸付実績の増減であり、運用ルールの変更是貸付額判定の運用の統一などより適正を期すため見直しを重ねてきたものである。</p> <p>今後、区と社協で、状況の変化に応じた規程類の見直し、運用ルールの文書化など必要な改善を図っていく。</p> <p style="text-align: right;">【社会福祉協議会】</p>
意見32	<p><b>○貸付理由について (P82)</b></p> <p>当事業の貸付可否の判断基準について、区社協に質問を行ったところ、他から借入が難しい方、現在所持金がほとんどない方であるとの回答を得ている。また、昨今の社会情勢では生活の貧困化が進んでおり、どこからも借入が出来ない方の、最後の相談場所になっているのが現状であるとのことである。</p> <p>しかしながら、平成23、24年度の貸付理由を見る限り、「その他」の理由を幅広く解釈した貸付がなされているように見受けられる。応急処置として小口資金の貸し付けを行う当該事業が最後のセイフティーネット機能を果たしていると思われるが、その効果を測定することは困難な状況である。本来、応急小口資金では短期的な生活支援しかできないのであり、長期間滞留している多くの借受人には、結果的に応急小口貸付事業の趣旨に沿った貸し付けが出来ないことになる。もし当該事業が想定するように、応急的小口資金で、生活をつなぎ、その後収入状況が改善され、生活が安定し始めたのであれば、返済は可能になってくると推測されるからである。</p> <p>この点、拡大解釈した理由に基づく貸付により、借受人が倫理の欠如を招くことの無いよう、貸付理由については早急にその意義を見直し、再検討する必要があると考える。</p>	<p>貸出理由の「その他」について、借受人が応急に資金を必要とする事情は個々に異なるもので、幅広く解釈したり、拡大解釈したものではなく、規程の趣旨に則ったものであると考える。多くの場合、相談受付の結果、差し迫った生活困難状況の回避を図るために、直近の収入時期を聞き取りのうえ、それまでのつなぎとして必要最小限の資金の貸付を行っているほか、収入状況に応じた返済可能な資金の貸付としている。</p> <p>本事業は、応急の資金貸付により、犯罪発生を抑止するなど安心社会を底辺で支える役割があるものと考える。</p> <p>長期間滞納の借受人の存在は、もとよりこの事業が借受人の長期にわたる生活の安定や収入状況の改善を直接の目的とするものでないこともよく考えられるが、日頃の貸付相談の際には、借受人の生活が安定するよう、他の制度の紹介なども行っている。また、倫理の欠如を招くことがないよう、返済が完了していない場合はこれまでどおり再貸付を行わない。</p> <p>今後とも制度の趣旨を生かし、適正な運用に努めていく。</p> <p style="text-align: right;">【社会福祉協議会】</p>
意見33	<p><b>○生活保護受給者に対する貸付について (P83)</b></p> <p>区社協が実施する応急小口資金貸付は生活保護受給者も貸付対象であり、その割合は全体の約3割であると伺っている。しかしながら、生活保護受給者は、支払能力が無いために生活保護受給を認められているものであり、生活保護法上の明文はないが、生活保護受給者は、原則として、借金をすることはできないと考えられている。この点、本貸付の条件の一つとして「資金の償還が確実であること」を根拠に貸付を行っていることと矛盾が発生しており、また税金を原資とする生活保護により借金返済を行っていることになり、社会福祉政策上、問題が見受けられる。</p> <p>各所に設置されている社協の福祉資金貸付制度は、各法人間で微妙に差異が見受けられ、単純比較は困難であるが、他法人においては、生活保護受給者は貸付対象外であることを明記しているケースが多く見受けられるため、生活保護受給者に対する貸付の要否については、慎重に再検討を行うことが望まれる。</p>	<p>生活保護受給者への貸付は、明文により禁止されていないため、福祉事務所の意見を聞いて対応している。いわゆる支払能力が問われる多額なまとまった資金の貸付ではなく、紛失など保護費が支給されるまでの緊急一時的なつなぎの貸付（平成24年度1件平均13,000円程度）がほとんどである。</p> <p>福祉事務所の担当ケースワーカーの紹介による相談来所のほか、直接相談来所の場合があり、いずれも担当ケースワーカーに確認したうえで貸付を行っている。借受人には年金収入がある方もおり、月々の償還額も支払能力に応じた額としており、償還の確実性は他に比べむしろ高く、一般的の場合と比べ、貸付条件の「資金の償還が確実であること」に矛盾はしていないと考える。ご指摘を踏まえ、福祉事務所とも慎重に検討していく。</p> <p style="text-align: right;">【社会福祉協議会】</p>

## 平成25年度包括外部監査結果報告・措置概要

番号	監査の結果又は意見内容の概要	事実・理由及び措置の概要
意見34	<p><b>○貸付手續について (P84)</b> 貸付申請時の書類一式を確認したところ、No.1~4の貸付債権について、以下の問題点が見受けられた。 No.1~4共通の問題点として、収入状況を証明する書類は保管されておらず、収入証明書類を入手し、確認した事実は存在しなかった。この点、今現在行っている手続に關しても、生活保護受給者について生活保護受給証明書を入手する場合を除き、必ずしも書面による確認は行っていないとのことである。しかしながら、「資金の償還が確実であること」を条件に貸付を行う以上、収入状況の聞き取りだけではなく、最低限、何らかの証明書を文書で確認する手続は必要なのではないかと思われる。連帯保証人についても同様である。 また、No.2~4については既に借金を有する者への貸付であった。No.2はサラ金から50万円借入、No.3はサラ金や友人知人に借金、No.4は家賃の滞納が39万円ある、との記述が残っていた。借金があると認識していたにもかかわらず、貸付を行ったものである。今現在は、同様のケースにおいて、貸付を実行することは無いとのことであるが、規程等について当時と変更があるわけではなく、運用ルールを明確に文書化しておく必要があると思われる。 また、No.1については、一覧表上の債権額は20万円となっているが、正しい貸付金額は10万円であるとのことであった。過去のシステム移行時に行った入力ミスに起因するものであり、システム改善時に金額の訂正を行う予定のことであるが、次に述べる貸付金の管理システムの問題と併せて、見直しの検討が必要である。</p>	<p>このたび指摘をうけた貸付債権は平成10年、同12年にいづれも連帯保証人を付して貸付したもので、督促しているにもかかわらず、現在も滞納状態にあるものである。現在はご指摘のとおり、書類での確認手続とコピーの保管を徹底しており、連帯保証人への対応を含め今後とも徹底していく。</p> <p>次に、他からの借金や家賃の滞納がある申請人に対する貸付の実施は、一般的にはリスクが高いケースであり、償還が確実に見込めるか、償還に無理がない程度の額かなど収入状況をより慎重に確認を行うこととしており、これらのケースを踏まえた必要な運用ルールの文書による明確化を行っていく。</p> <p>次に、コンピュータ管理システムは平成11年度に導入したので、導入時での入力ミスのほか残高一覧表の作成ができないなど必要な機能が備わっていない状況であるため、平成25年度中にシステム改修を行い、しっかりと債権管理ができるよう態勢を整備していく。</p>
		【社会福祉協議会】
意見35	<p><b>○貸付債権一覧表の未整備について (P85)</b> 平成24年度末の貸付債権について、合計件数は1,804件、金額が4,683万円（貸倒引当金控除前）であるということしかわからない。台帳に基づき作成した資料であれば、決算時の残高の内訳明細を示す資料は保管しておくべきであるし、決算時点での残高一覧表を作成できないのであれば、決算時の残高が適正であったのかどうか、情報の信頼性に疑惑が残る。 第一に、適正残高を把握するためには、帳簿残高と管理台帳上の残高を比較し、差額の有無を確認すると同時に、管理台帳上の内容を確認する必要がある。第二に、個々の貸付債権の状況のみならず、貸付債権全体の状況をタイマリーに把握し、必要な情報を入手できる管理台帳を整備することは、貸付事業を行ううえで最低限の必要条件であると考える。 数千件程度の債権件数であれば、独自に管理システムを開発せずとも、Accessはもちろん、Excel等の表計算ソフトを用いても、十分に管理可能な情報と推測される。この点、その状態を問題点として認識せず、長年に渡り放置してきたことは事業運営上の重要な問題であり、改善が必要と考える。 また、もし内部牽制が存在しない状態で、管理台帳が操作されるのであれば、従業員不正の温床となり得ることには、十分に留意する必要がある。特にAccessのように過去履歴を確認することができないシステムにより台帳管理を行うのであれば、事後的な不正追及も困難であるため、併せて検討する必要がある。</p>	<p>これまで決算時点の一連の決算資料を準備する際に、ご指摘の残高明細並びに残高一覧表などの関連資料については、システム上作成できるようになっておらず、個別台帳、貸付一覧、貸付債還状況などのシステムデータを照合し、決算資料作成を行っていた。この間、長くシステム処理の効率化が課題としてあったが、システム改善の具体的な内容、経費面ですぐ着手できない状況であった。</p> <p>決算時の残高の適正を各種資料を照合し確認をうけることは信頼性を得るために不可欠であることは十分理解しており、システム改修を平成25年度中に行い、今後決算時点での貸付債権一覧表など一連の資料を作成保存し、適正な債権管理を実現し信頼を得るようにしていく。</p>
		【社会福祉協議会】
指摘	<p><b>○貸倒引当金の計上不足について (P87)</b> 区社協は、平成25年3月31日未現在、過年度の欠損処分額を貸倒実績額として、過去の貸倒実績率に基づき149万円（貸付金残高4,683万円）の貸倒引当金を計上している。同時点における貸付債権の明細は保管しておらず、出力できないとのことであるが、平成25年6月10日に行った督促状発送時点（貸付金残高4,618万円）までの間に、貸付債権に関して重要な増減は無いと考えられるため、そのほとんどは償還期限到来後未回収となっている貸付金であったと推測できる。 さらに、当該未回収分は、長期間に渡り発生したものの累積であり、短期間に回収が見込まれる内容ではないことを考慮すると、同債権は、貸倒に重要な懸念の無い一般債権ではなく、大部分が貸倒懸念債権（経営破綻の状態には至っていないが、債務の弁済に重大な問題が生じているか又は生じる可能性の高い債務者に対する債権）以下の回収可能性しか認められないものとして区分すべき債権である可能性が高い。その場合、過去の貸倒実績率により貸倒引当金を設定することは適切ではなく、貸倒引当金が不足となっている。 区社協の貸借対照表はホームページ上で公開されているが、貸倒引当金計上額については、計上不足となっているため、適正額を見積もり計上することが必要である。</p>	<p>法人会計処理上ではご指摘のとおりなので、今後、相当額の計上を検討していく。</p>
		【社会福祉協議会】

## 平成25年度包括外部監査結果報告・措置概要

番号	監査の結果又は意見内容の概要	事実・理由及び措置の概要
意見36	<p>○督促の効果分析の未実施について (P87)</p> <p>監査においては、貸付金の督促状況を確認するため、平成25年5月に行った起案「平成25年度応急小口福祉資金償還金滞納者の督促の発送について（1回目）」を入手し、その内容を確認したが、区社協は督促対象となった貸付金の金額と件数を正確に把握していない。「（3）⑦2 オ 未回収の貸付債権の管理方法について」に記載した貸付金の金額と件数は、本調査のために改めて依頼をし、集計されたものである。</p> <p>まず、起案書には、督促状の発送件数の記載はあるが、督促状の発送対象となった債権金額の記載が無い。そのため、担当者に質問を行ったところ、発送時のデータは残っておらず、督促対象となった債権の正確な合計金額は把握していないとのことであった。</p> <p>次に、起案書には「督促状発行一覧表」が添付されており、当該一覧表に合計金額の記載があるが、内訳のなかには、手書きで追加した部分や傍線で取り消した部分等があり、督促債権の一覧表が正確に把握できない状態である。</p> <p>ここで、貸付金の督促を行うのであれば、最低限の情報として、督促状を発送した貸付金の内容を把握しておく必要があると思われる。また、督促状の発送事実とその後の回収状況についても、残っている貸付金と結び付けて、一体管理できるようにすることが効率的な管理を行ううえで重要と考える。</p> <p>また、督促効果については、督促状を発送している場合、比較的新しいものは入金があることであるが、具体的な検証を行っているわけではない。同様に、延滞者訪問調査に関しても具体的な検証を行っているわけではないが、今回の調査では3件程度入金があったとのことである。</p> <p>しかしながら、督促手続には、職員人件費、臨時職員人件費のほか、郵送費用、住民票の取得費等も経費として発生している。例えば、督促状を発送する際に要する時間について質問を行ったところ、担当職員が対象者を一人ずつチェックしており、督促状の発送対象となる貸付金は1,600件程度もあり、督促発送処理業務のために営業日で7~10日間、時間を費やしているとのことであり、訪問調査には、区社協の職員2人が同行しているとのことである。ここで、職員人件費を除く経費の一部は区が補助金として負担しており、督促を行うことより、更なる経済的損失が発生している可能性があるように見受けられる。</p> <p>したがって、督促を行うことがその費用に見合ったものなのかどうか、毎回検討していると伺っているが、常にコストを意識して取り組む必要がある。</p>	<p>滞納債権の督促について、督促発送時の対象件数及び金額を正確に把握し、起案書に記載すべきであることは指摘のとおりであり、記載もれのないよう注意するとともに、督促発送時点でのデータ保管など確実に行うべく、今後徹底していく。</p> <p>また、督促の発送と回収状況の一体管理については、平成25年度中のシステム改修により徹底していく。</p> <p>次に、督促の効果について、督促状の発送により滞っていた償還額が一時的に増加するほか、以後自発的な償還に結びついていくケースがある。督促は借受人の道徳の欠如を招かないためにも必要であると考える。平成25年度に行うシステム改修により、督促準備の所要時間の短縮など督促事務の効率化が実現できる予定であり、今後ともコストを意識して取り組んでいく。</p>
意見37	<p>○区の原資補填額について (P89)</p> <p>区から区社協への原資補填のための補助金の交付は平成17年度で終了し、その後、区社協からの予算要求は毎年度なされているが、区が不要と判断し、交付を行っていない。</p> <p>ここで、区が原資補填を行う際の支給判断の基準について質問を行ったところ、原則として、単年度の収支見込に基づき、資金の要否を確認し交付を行うが、資金繰越金も参考にしているとのことであった。</p> <p>「資金繰越金」は、「貸付金額-収入金額」の不足分に対して「原資補填額」を補助金として交付し、余剰となる金額として算出される。この考え方方に沿った場合、回収不能となった「欠損処分」と未回収となっている「貸付中金額」に相当する金額は「貸付金額-収入金額」との差額に含まれるため、「原資補填額」が充当されることになる。したがって、平成24年度末時点を考えると、仮に貸付中金額が全額未回収となった場合、「原資補填額」として支給した1億130万円のうち、回収された残高が2,749万円であり、「資金繰越金」である。</p> <p>このように考えた場合、本貸付事業の原資は全て区からの補助金で賄われていることになり、区社協には貸倒リスクは存在しないことになる。この点、本事業から発生する貸倒リスクを負担するのは、区のかく区社協のかく、明確な取り決めは無いと伺っている。したがって、まず本事業に対する両者の役割及びリスク分担を明確にする必要があると考える。</p> <p>そして、区が負担する貸倒リスクが存在するのであれば、貸付資金の回収担当者が区社協であったとしても、その直接の責任の一旦を区は担っていると考えられる。したがって、本事業の事業の内容及び必要性については、区社協の事業として切り離して考えるのではなく、区の実施事業の一部として、その仕組みを再検討する必要があると思われる。</p>	<p>区と社協の役割については、「江東区社会福祉協議会が実施する応急小口資金運営要綱」第1条で、「本事業は区と社協が協力」と規定されている。また、第2条で「区は必要な経費を助成金として社協に交付する」、第4条で「社協は貸付金の回収に努力しなければならない」と規定されている。</p> <p>区と社協のリスク分担については、同要綱には規定されていないので、今後の課題として検討していく。</p> <p style="text-align: right;">【社会福祉協議会】</p>

【福祉課】 【社会福祉協議会】

## 平成25年度包括外部監査結果報告・措置概要

番号	監査の結果又は意見内容の概要	事実・理由及び措置の概要
意見38	<p><b>○配分金の事業場面について (P97)</b></p> <p>シルバー人材センターから会員に支払われる配分金は、個々の業務によってその単価はバラバラとなっている。民間事業が発注主の場合には、時間単価が少し高めになる場合もあれば、最低賃金を下回るような時間単価（マンションの共用部の日常清掃業務で時間単価800円）となっている場合もある。シルバー人材センターと会員との関係は雇用関係ではなく、会員は事業者として報酬を受け取っているので、最低賃金法の適用はないので、法的には問題はないが、会員間の平等性について、配慮すべきではないかと思われる。</p> <p>一方で、同様の業務（マンションでの共用部の日常清掃）で時間単価1,500円を超えるものもあることを考えると、そのバランスを適確に説明できることが望まれる。</p> <p>また、配分金を支給するに当たり、発注主の了解を得た上で、追加配分金を支給する場合がある。これは、例えば、グループ作業などで当該業務の中心者となって、グループをまとめて下さる方に、シルバー人材センターの担当者が特別に分配金を追加支給していた。</p> <p>その趣旨は理解できる所であるが、その負担は発注者が負うとはいえ、受託金額の52%相当が公共事業であることを考慮すると、その財源は税金の一部である。追加配分金に関する詳細な事務規程も無く、また詳細な規程を整備することも困難と思われるので、追加配分金の支給決定や金額設定について、担当者の恣意性を排除するためにもシルバー人材センターでの稟議決裁等の内部牽制機能を整備しておく必要がある。</p>	<p>センターが受託する業務は、センターと発注者間で協議のうえ契約を締結するが、その業務内容や業務量により、契約金額等は異なるのが通常である。単純作業の仕事から技能を要する仕事まで、会員に対する配分金の単価を一律にすることは難しく、仕事に対する報酬という観点から考えると、会員間の実質的な公平さなども考慮する必要があると考える。</p> <p>配分金単価が高い仕事について、就業期間の短いものや業務量の多いもの、就業場所が不便等の理由で就業希望会員がいない場合に、発注者と協議のうえ設定している。</p> <p>また、配分金単価が最低賃金を下回る業務について、配分金は賃金ではないものの、地域における類似の仕事の対価に比べて著しく低くならないよう、発注者と協議を進め、改善できるよう努力している。</p> <p>追加配分金については、個々の理由があつて追加支給しているものであるが、担当者の恣意性を排除する意味からも、今後基準等を明確にし、適正に実施していきたい。</p> <p style="text-align: right;">【高齢者支援課】</p>
意見39	<p><b>○補助金削減努力について (P97)</b></p> <p>シルバー人材センターは、区以外にも都や国からも補助金を受け取っているが、そのほとんどは、管理運営費補助金である。所謂、団体運営費補助金であり、その効果を判定することが困難であるということで、既得権化する傾向がある。</p> <p>シルバー人材センターは、「高年齢者等の雇用の安定に関する法律」を法的根拠として設置されているが、その補助金の規模等は区の裁量で増減させることが出来る。</p> <p>であるならば、シルバー人材センターの事業努力次第では、補助金を削減できる可能性があるので、理事会や事務局等の事務執行部署に常に補助金削減の目標を明確に定めておくことが望まれる。</p> <p>具体的には、現在大半の事務費は6~7%となっているのを柔軟に設定することで管理運営経費の一部を貯うことを目指すべきではないかと思われる。</p> <p>本来、シルバー人材センターを設置する趣旨は、高齢者の豊富な知識や経験を地域に密着した就業やボランティア活動等を通して、会員の自主・自立・共働・共助の理念を実現するとともに、広く社会に貢献する公益性が認められることにあると思われる。</p> <p>にもかかわらず、短時間とは言え若年層でも望めない、時給単価1,500円を超える業務があり、この様な場合でも低額な事務費しか徴収しないため、一部の高齢者だけを優遇する結果となっていると思われる。会員への配分はその業務の内容に応じて、金額を決定すべきであり、発注者が了解した金額だけで配分額が決定されるシステムは会員間の平等性について問題が生じる可能性がある。この様な割合が良い業務については、会員間のバランスを調整するためにも、事務費の金額設定を柔軟に行い、結果的に、管理運営費の一部を捻出することができるような努力が望まれる。</p>	<p>シルバー人材センターは「高年齢者等の雇用の安定に関する法律」を根拠に事業を行う公益社団法人である。本法律では、国及び地方公共団体は高齢者の就業支援のためシルバー人材センターなどの団体を育成し、その他就業機会確保のために必要な措置を講ずるように努めるものと明記されている。65歳以上の人口が約20%である本区では、生きがいや社会参加のために就業を希望する高齢者に対し、雇用にこだわらず多様な就業機会を提供するシルバー人材センターの役割は今後一層重要なものとなると考えている。</p> <p>平成24年度のシルバー人材センターの契約金額は約10億3000万円だが、そのうち約93%は配分金として会員に配分し、主な自主財源となる事務費は約6%程度であり、国・都・区からの補助金と合わせて管理運営費としている。</p> <p>契約単価について、業務の内容や量などにより異なるものであり、単価が高いからと言って割の良い仕事であるとは限らない。受注契約が継続か単発か、仕事内容が一般的な仕事か、技術的か等々業務内容に応じて、発注者の了解を得て規程の範囲内で柔軟に事務費の設定を行っている。</p> <p>事務費率の設定は、シルバー人材センター事務費規程に基づき、平成23年度より7%~10%の間で運用している。この事務費率の引き上げが浸透し、最近では受注額の増とともに、事務費収入(自主財源)も伸びてきており、補助金の削減につながっていくものと考える。</p> <p style="text-align: right;">【高齢者支援課】</p>
意見40	<p><b>○公募期間について (P108)</b></p> <p>区の現在の「指定管理者制度運用マニュアル（平成24年4月：政策経営部企画課）（以下、「運用マニュアル」という。）」によれば、「指定管理者の募集」について、「①募集の際は公募を原則とする。公募は、区役所門前掲示板への掲示又は広報紙もしくはホームページへの掲載等で行い、申請受付期間については、複数事業者の参入を阻害しないよう適切な期間を設定する（原則1ヶ月以上）。」と規定している。</p> <p>この点、本件の当初選定時の公募期間は17日であり、原則である1ヶ月未満である。選定当時においては、公募期間について、現在のマニュアルと同様の定めは無かったとのことであるが、指定管理者を募集していることを知ってから実際に応募するまでの期間に、事業計画書等の必要書類を準備しなければいけないと考えると、公募のための十分な期間を確保できていなかったのではないかと思われる。</p> <p>公募によることの主旨は、多様な事業者の参入を促し、公平性を確保することに加え、結果として、区にとって、最適な提案を受領する可能性を広げることにあると考える。より充実した提案を期待するためには、候補者となる事業者に対して、十分な準備期間を確保することは最低の必要条件であり、結果として、当該施設にとつて最適な事業者選定へつながるものと考えるため、十分な公募期間の設定をすることが望まれる。</p>	<p>指定管理者の公募に際しては、各種証明書の取得や、詳細な事業計画書の作成等、十分な期間が必要であると認識している。また、区が選定するに際してもより多くの事業者から様々な提案を受け、最良の事業者を選定することが必要である。今後の公募の際は十分な期間を設けられるようにスケジュールを管理する。</p> <p style="text-align: right;">【放課後支援課】</p>

## 平成25年度包括外部監査結果報告・措置概要

番号	監査の結果又は意見内容の概要	事実・理由及び措置の概要	
意見41	<p><b>○財務状況診断の方法及び顯示方法について (P110)</b></p> <p>東雲児童館（放課後支援課所管）とグランチャ東雲（高齢者支援課所管）の財務診断の対象は法人全体としてのYMCAであり、同じ専門家により財務診断が行われている。そして、高齢者支援課所管施設に関しては、平成20年5月29日付で「ただし、長期的な事業展開は可能であると思われる」、平成22年3月12日付で「児童・高齢者総合施設の当面の運営については可能であると思われる」と所見部分に財務内容不安を和らげる主旨の記載がある。しかしながら、同じ財務諸表に基づき分析した放課後支援課所管施設の財務診断にはそのような主旨の所見は見受けられない。</p> <p>ここで第一の問題点として、同じ指定管理者を対象とした同年度の財務診断を二重に実施する必要があるかどうか、という論点がある。所管部署が異なるとはいえ、財務診断自体は、一つの指定管理者を対象として実施するものであり、通常は二重に実施する必要は無いと思われる。例外的に、財務診断結果に不安があり、二重に実施することが必要なケースも想定されるが、その場合でも、同じ専門家に依頼しても、それは完全な二重の手続であり、それであれば別の専門家に依頼する方がセカンドオピニオンとして有用な意見を得られる可能性が高いと考える。</p> <p>第二の問題点として、本ケースにおいては不可解なことに、同じ専門家による財務診断のなかで、異なる診断結果が導き出されていることがある。すなわち、放課後支援課においては再選定時に、更なる診断が必要と判断し、監査法人の追加調査を依頼したのに対して、高齢者支援課においては、グランチャ東雲の選定時に「指定管理者として運営することは問題ない」と判断し、追加の調査は行っていない。この点、一人の専門家による継続的な財務診断の弊害が見受けられる。</p> <p>この問題点を改善するために、少なくとも、指定管理者の財務診断結果については、区として一元的に情報を管理し、二重の手続が発生しない体制を確保する必要があるのではないかと考える。また、財務診断方法についても、単独の専門家に各指定管理者の診断を依頼する方法以外に、複数担当者チームに複数の指定管理者を診断させる方法も有用なのではないかと考える。特に、財務状況が悪く、指定管理の可否判断が難しいようなケースでは、複数人による議論を行うことで財務診断の精度も高まるのではないかと考えるため、検討が必要である。</p>	区では平成23年度より指定管理に関する事務マニュアルが整備され、二重手続きは発生しない体制がとられている。今後も公正かつ有用な指定管理者の評価・選定にあたるように努めていく。	
意見42	<p><b>○指定管理者の事業撤退への備えについて (P111)</b></p> <p>指定管理者の倒産・経営不振・不祥事の発生等による撤退といった「破綻」の事例は決して珍しいものでは無く、現実に発生している。</p> <p>退職者不補充の方針にも沿った形で、指定管理制度への移行を図っている状況において、一旦、指定管理へ移行した場合には、区の管理職員も残っていないため、施設を公営に戻すことは困難であると考えられる。したがって、指定管理への移行を実行する場合には、指定管理業者が当該事業から撤退せざるを得ないケースも想定し、指定管理業者について複数の選択肢を持っておくことは重要であると考える。</p> <p>この点、特にYMCAに関しては、再選定時に際しては非公募とすることを決定している。しかしながら、区が、本当にYMCAの事業継続性に危機感を抱いていたのであれば、結果的に再選定されるとても、事業の中止リスクに備え、公募により他の候補者を募る方が望ましかったのではないかと考えられる。また、もし事業継続性に不安を感じていなかったのであれば、先述したように、問題点を指摘しつつも「金融機関からの借り入れなどの有利子負債はなく、潤沢な純資産に支えられているため、指定管理者として運営することは問題ない」との判断を明確に示し、必要以上の不安を解消するような開示方法を検討すべきだったのではないかと考えられるため、今後の慎重な対応が望まれる。</p>	【放課後支援課】	
意見43	<p><b>○「算定基準」の算出根拠について (P113)</b></p> <p>「算定基準」は、区が児童館の指定管理料を算定する際の積算基礎となる重要資料である。しかしながら、「算定基準」に定められる金額 자체の算定根拠資料の有無について質問を行ったところ、公営時の実際運営費用に基づき算出したと推測されるが、該当資料は残っていないとのことであった。</p> <p>この点、第1の問題点として、「算定基準」を積算根拠として指定管理料を算出するのであれば、少なくとも「算定基準」自体の計算根拠については明確にし、内容を説明できる状態にしておく必要があると考える。</p> <p>また、第2の問題点として、平成22年度以降現在までの間において、「算定基準」で用いられる金額は変更されていないと伺っている。しかしながら、積算基準の合理性は状況に応じて変化するものであり、「算定基準」に定められる金額 자체が使用時点での適正水準となっているかどうか定期的に見直し、変更の要否を検討することが必要であると思われる。</p>	<p>指定管理料の算定基準については、今後分析を行い明確にし、必要に応じて見直しを行う。その際の積算資料についても適正に管理していく。</p>	【放課後支援課】

## 平成25年度包括外部監査結果報告・措置概要

番号	監査の結果又は意見内容の概要	事実・理由及び措置の概要
意見44	<p><b>○収支差額及び適正利益水準分析の必要性について (P113)</b></p> <p>YMCAから事業年度毎に報告される事業経費の内容につき、区においてどのような分析を行っているのか質問を行ったところ、主に事業経費が指定管理料の範囲内で行われているかどうかは確認しているが、個々の経費的具体的な内容にまでは確認していないとのことであった。</p> <p>この点、東雲児童館の指定管理料より発生した収支差額については、指定管理者であるYMCAに帰属することになる。したがって、区はその水準が適正と言えるものなのかどうか分析を行い、必要であれば、指定管理料の水準に反映させるための体制を整備する必要があると考える。</p> <p>ここで、収支差額が最も大きいのは人件費項目であるが、予算金額は「算定基準」に定められる職種毎の単価に、事業に従事する実際の人数を乗じ形で算出されている。しかしながら、この単価は平成20年度における職員の人事費実績を参考に作成したもの、としているが算出根拠となる実績値の記載がなく、また平成22年度から平成24年度を通じて変更は無く、同じ単価のままであった。まず第1に、公営時の区職員の人件費と比較して指定管理料を算出するのであれば、比較対象とすべき区職員の人件費自体について、定めた単価の算出根拠を明確にすべきであり、また毎年度見直しの検討をする必要があると考えられる。また、第2に、指定管理料は、必ずしも公営時の事業経費を絶対的な比較対象として算出すべきものではない。したがって、予算実績比較を行った結果、継続して過大な収支差額が発生しているのであれば、当初予算自分が適正水準で無かった可能性も考えられ、その収支差額が発生した要因について原因を調査する必要があるため、改善が必要である。</p>	<p>指定管理料について今後分析を行う。生じている収支差額についても検証を行い、必要に応じて見直しを行う。</p>
意見45	<p><b>○事業経費の内容について (P114)</b></p> <p>事業報告書に含まれる事業経費の範囲に関して、区とYMCAとの間で明確な定義があるのかどうか質問を行ったところ、特別な定めは存在しないと伺っている。</p> <p>江東区監査委員が実施した平成23年度財政援助団体等監査は、東雲児童館を監査対象の一つとしており、報告書においては、指定管理料からの支出が適切ではない経費として、以下の2件が指摘されていた。</p> <p>① 区の児童館の館長等で構成される私的親睦会に財団職員が参加するための会費 年2回分合計20,000円（税込）</p> <p>② 妙高高原ロッジ25周年感謝会へ出席するための旅費（交通費、宿泊費及び食費） 8,840円（税込）</p> <p>YMCA担当者に質問を行ったところ、YMCA側としては、事業の必要経費として処理を行ったとのことであり見解の相違が存在しているようであるが、根本的な原因として事業経費の範囲についての定めがないことが原因と思われる。</p> <p>この点、支出額を上回った指定管理料はYMCAに帰属し返還の必要はないため、現況においては、相当大きな相違がない限り、問題は発生しないが、適正な利益水準を分析するうえでは、事業経費の範囲を明確にする必要がある。</p> <p>例えば、事業報告書において、法定外福利厚生費（法定検診、慶弔見舞金）が人件費に含めて報告されているが、これらは先述の「当初事案」の事後調査において、委託料の返還対象となったものであり、基準を揃えるならば、指定管理においても事業費に含まれるべきではないと考える。また、特別監査費用（平成22年度：58万円、平成23年度：36万円、平成24年度：37万円）については、東雲児童館の指定管理に直接要する事業経費であることは間違いないが、元々の原因是YMCA自身に起因するものであり、他の指定管理者との平等を期す意味では、事業経費に含めるべきなのか検討することが必要であり、今後の改善が望まれる。</p>	<p>【放課後支援課】</p> <p>指定管理料については、年度ごとに経費の支出内訳を提出させ確認を行っている。しかし、事業経費の範囲について明確な定義がされておらず、ご指摘のとおり法人によつても相違が生じているのが現状である。事業経費の範囲については、定義づけを明確にし、今後適正な指定管理料の執行が図れるように整理していく。</p>
意見46	<p><b>○公営児童館に関する事業収支分析の必要性について (P115)</b></p> <p>指定管理者制度の目的は「サービスの向上」と「経費削減」とされており、区としては、今後、制度導入による効果を測定し、同制度の導入の成否を判断する必要があると考える。</p> <p>ここで、2つの目的のうち「サービスの向上」については、区は、定性的な分析を中心にして事業者の評価を行つており、定量的な測定を行うことは限界がある。</p> <p>一方で、「経費削減」について、区は導入前の事業費を把握していないため、現状では導入による経費削減効果を算出していないが、本来的には「経費削減」は定量的な測定が可能なものであると考える。</p> <p>すなわち、指定管理者制度の導入による効果測定を適切に行うためには、当該施設に係る全ての事業費フルコストを把握することが必要条件であると考えられ、事業費を算出するための体制である発生主義による公会計を整備することが必要であると思われる。</p>	<p>公営児童館の事業経費については、全館を取りまとめて放課後支援課で一括して支出するの経費が多く、館ごとの経費算出が容易ではない。しかし、指定管理移行による経費的な効果を算出する必要は認識しており、今後は、一定のルールを定め公営児童館の事業経費について算定できる仕組みを検討する。</p>

## 平成25年度包括外部監査結果報告・措置概要

番号	監査の結果又は意見内容の概要	事実・理由及び措置の概要
意見47	<p><b>○見積書添付に関する規定上の徹底について (P116)</b></p> <p>YMCAの金銭取扱規定によると、「物品購入」の際の見積書添付の取扱方法を規定しているものの、「物品購入以外」の支出に関しては、同規定において言及されていなかった。実務上、例えば、業務委託契約等の物品購入以外の支出についても、同様の基準で見積書の添付を行っているとのことである。しかしながら、規定を逸脱した不測の支出を文書上も防止するため、区の立場から、規定を見直し、改善を求めることが望ましいと考える。</p>	<p>規定の整備について法人に対応を求めていく。</p> <p style="text-align: right;">【放課後支援課】</p>
意見48	<p><b>○児童館の有効利用方法の検討について (P118)</b></p> <p>区は、江東区アウトソーシング基本方針（平成16年5月31日。以下「基本方針」という。）に基づき、児童館（学童クラブを含む。）の公設民営化を実施している。その一方で、『江東きっずクラブ』事業の推進により、全小学校で実施されるようになると、児童館事業の存在意義が低下し、施設利用者も減少していくことが予想される。</p> <p>この点、23区においても、例えば、杉並区は平成25年9月、「杉並区立施設再編整備計画（第一期）（素案）（平成26～33年度）第一次実施プラン（中間のまとめ）（平成26～33年度）」の中で、「従来の児童館施設について、児童館としての施設は廃止し、これまで児童館が担ってきた子育て支援に関する機能・役割は新たな子育て支援施設等で再編します」としており、他にも児童館施設を廃止している地方公共団体も存在する。</p> <p>放課後支援課が策定した「児童館運営に関する方針」においても、児童館施設を有効利用することに対する強い問題意識を感じられる。当方針に掲げるように、従来から現在にかけて、利用率が低かった層の需要を掘り起こすことができれば、新しい形で児童館が活用される可能性がある。</p> <p>その一方で有効利用を考える場合に、併せて検討されるべきはその運営費用であると考える。例えば、「その他」に掲げる臨海部地域における児童館設置には、当然、新設のための費用が追加で必要になる。また、他の児童館施設が老朽化してきている現在、その維持修繕には、相当の改修費用も必要になることが想定される。</p> <p>施設を新設するにしても、廃止するにても、現状を測る指標無しに、適切な意思決定を行うことは困難であると考えるため、児童館施設の有効性を測る体制を整備することが望まれる。</p>	<p>平成25年2月に策定した「児童館に関する運営方針」に基づき、平成25年度に事業計画や予算積算を行い、平成26年度から「児童館事業の充実」向けた取り組みを実施している。今後も地域における現状や利用者ニーズの把握に努め、児童館利用を促進していく。</p> <p>また、児童館施設の有効性を図る指標については、今後、長期計画策定の中で検討していく。</p> <p style="text-align: right;">【放課後支援課】</p>
意見49	<p><b>○ポイント利用補助金と給与課税問題について (P124)</b></p> <p>区は、カフェテリアプラン導入に先立ち、所管税務署である江東西税務署に対してカフェテリアプランの基本方針と利用メニュー、並びにポイントの利用方法を提示して事前確認を行い、課税にならないとの判断に基づき、導入を決定している。その内容は平成16年1月29日付で「カフェテリアプランの運用手段について」としてまとめられているが、同資料の内容を確認したところ、「カフェテリアプランのポイント消化方式」の観点から「課税にならない」との江東西税務署の見解を整理したものであり、先述の「質疑応答事例」にあるポイント利用補助金が福利厚生事業に該当するかどうか、という議論とは論点を異にするものであった。</p> <p>その後、江東区互助会事務局は、同じ運営会社のカフェテリアプランに加入する他区互助会が課税扱いとされたことを経緯として、平成21年1月に「質疑応答事例」の内容につき、運営会社に対して照会を行っている。当時の検討の結果、非課税扱いのまま問題がないとの判断に基づき、現在に至っている状況であるが、課税当局に対する照会等は行っていない。</p> <p>この点、地方公共団体が行うカフェテリアプランのポイント付与に関して不明瞭な点もあるが、少なくとも国税庁が示す一般的な見解からは税務リスクが認められる。したがって、課税当局との確認を行ない、当該リスクを解消した形での福利厚生事業を設計することが望ましいと思われる。</p>	<p>カフェテリアプランの導入にあたっては、江東西税務署に事前確認を行い、利用メニューの内容とポイントの利用方法について、非課税との回答を得ている。その後、平成21年1月に、カフェテリアプランの業務委託先に対して、当時のカフェテリアプランに対する課税・非課税の考え方について照会を行った。委託事業者の回答は、次のとおりである。「カフェテリアプランを会費だけで行っている場合は、全て非課税」、「ポイントの管理を福利厚生代行者に委託し、きちんと行われている場合は、換金性の少ないメニューについては非課税」、「助成割合が高く自己負担額が少ない場合は、課税」、「公費からポイントの利用補助金を直接支出している場合は、給与所得として課税」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>本区の互助会の場合は、「ポイントの管理を福利厚生代行者に委託し適正な管理を行い」、「助成割合が1/2」、「公費は、一旦、互助会のカフェテリア会計の歳入として計上され、カフェテリア会計からポイントの利用補助金を支出しているので、給与所得ではない」ため、非課税扱いと判断した。</li> <li>しかしながら、監査意見にあるように、国税庁が示す一般的な見解と、平成16年の導入当時の所管税務署の見解は異なるため、所管税務署への確認を行いたい。</li> </ul> <p style="text-align: right;">【職員課】</p>

## 平成25年度包括外部監査結果報告・措置概要

番号	監査の結果又は意見内容の概要	事実・理由及び措置の概要
意見50	<p><b>○互助会への公費支出について (P126)</b></p> <p>特別区（東京23区）比較を行ったところ、平成24年度において、多くの区では職員互助会に対する公費支出が行われている一方で、支出を行っていない区が3区（港区、目黒区、江戸川区）あることが注目される。</p> <p>この点、多くの地方公共団体において公費支出が一般的に行なわれている事実が確認できる一方、当然に必要な支出では無いことも言える。すなわち、地方公共団体が実施する福利厚生事業に関しては、「①実施事業が福利厚生目的に適っているのかどうか」という点以外に、「②公費を投入する必要があるのかどうか」という論点があることが明確になる。</p> <p>したがって、職員互助会への公費支出については、「住民の理解が得られるものとなるよう」、福利厚生事業の内容以外に、公費支出の必然性についても検討することが望ましいと思われる。また、現在、区の職員互助金に対する公費支出は全額償還を前提としており、過不足分の清算は行われていない。現在の状況は、公費で賄えない部分について、会費で負担するという形態となっている。</p> <p>しかしながら、職員互助会の性格を考えると、元々、利潤を追求するための組織ではないため、内部留保を厚くする必要は無く、また、補助金という性質を考えると、第一に常識的な範囲内の福利厚生事業が存在し、その目的を達するために、会費で賄えない金額について公費で負担するという考え方もあるのではないかと考える。</p> <p>この点、公費の充当方法についても、「住民の理解が得られるものとなる」よう検討することが望ましいと考える。</p>	<p>地方公務員の福利厚生は、地方公務員法第42条（「地方公共団体は、職員の保健、元気回復その他厚生に関する事項について計画を樹立し、これらを実施しなければならない。」）の規定に基づき、事業主としてこれを実施することが義務付けられており、その費用も地方公共団体の負担とすることが原則である。多くの地方公共団体では、職員のための任意的な団体である互助会を条例に基づき設置し、これに公費を助成する形で福利厚生事業が実施され、本区も同様の方法を取っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・近年、社会経済状況が大きく変化する中、本区においては人口増加により行政需要が増加し、職場環境の変化、職務内容の多様化・高度化などにより、職員が心身を安定させて働くことが厳しい状況になっている。職員が心身ともに安んじて公務に専念し、より良質な行政サービスを提供するためにも福利厚生事業が果たす役割は重要であり、事業主である区として公費を支出する必要があると考える。</li> <li>・本区の職員互助会への補助金の支出については、平成17年度までは会費と公費の割合が1：1であったが、平成18年度以降段階的に見直しを行い、平成23年度からは1：0.8となっている。条例で、「区は互助会の事業を助成するため、毎年度予算の範囲内で、交付金を互助会に交付する。」と定めており、年度末に確定する会費総額（1）に対して、本来の補助金額（0.8）が交付額より多い場合は追加の交付はなく、逆に少ない場合は返還することになっている。</li> <li>・区からの補助金の充当については、その用途を明確にするために、平成20年度からカフェテリア会計を設け、補助金は全てカフェテリア会計の歳入に計上している。補助金をカフェテリアプラン事業の財源に充てている理由は、カフェテリアプランの利用メニューが職員の心身のリフレッシュや健康の維持、ライフワークバランス等であり、地方公務員法第42条の趣旨に合致していると考えたからである。補助金の充当先を事業規模の大きいカフェテリアプラン事業に限定していることから、補助金だけでは不足が生じ、不足分を会費と前年度からの繰越金で補っている状況である。</li> <li>・現在の公費の充当方法は、カフェテリア会計を新設する際に決定したものであるが、公費の充当方法が適切であるのか、再度検討したい。</li> </ul>
意見51	<p><b>○積立金の有効活用について (P128)</b></p> <p>平成24年度厚生資金貸付基金2億2,615万円のうち、特別区職員互助組合の事業見直しによる貸付事業の廃止に伴う、江東区互助会の厚生資金貸付基金へ繰入額1億7,744万円は、「特別区職員互助組合の各種貸付金等の返還債権の江東区職員互助会への無償譲渡に関する協定」に基づき債権を無償譲渡されたものであり、債権回収後の資金用途については各区の判断によるものとされている。</p> <p>一方、区が行う貸付事業の貸付総額は、平成22～24年度においては最大で7,225万円である。譲受後、1億7,744万円の債権はすでに回収されており、結果として、その大部分は利用されずに基金としてそのまま残っている状態である。</p> <p>また、福利厚生事業基金については、通常のカフェテリアプランに加えた特別ポイントの付与のために基金取崩を行っている。取崩は区の判断により行うことができるものであるが、特別ポイントを付与する代わりに、通常のカフェテリアプラン部分に取崩額を充当し、公費支出を削減する方法もあったのではないかと考えられ、実際に他の地方公共団体において、積立金の取崩を公費相当額に充当している例も見受けられる。</p> <p>本監査時点において、厚生資金貸付基金については、会費の減少と公費負担割合変更による補助金額の減少に伴う歳入減を補填する形で取り崩す準備をしているとのことであるが、「住民の理解が得られるものとなる」ような方向で、積立金の有効活用を検討することが望ましいと思われる。</p>	<p>【職員課】</p> <p>平成18年度をもって特別区職員互助組合の貸付事業が廃止されることになり、それまで本区職員互助会が行っていた貸付事業「一般生計資金」・「住宅資金」の2種類から、「特別生計資金、育児休業資金、進学資金」を加え5種類として、特別区職員互助組合の貸付事業と同等の貸付を行い、互助会員の生活設計の一助となるよう、互助会が引き継ぎ貸付事業を実施することを決定した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・貸付事業の拡充に伴い貸付基金の原資が不足することとなり、原資の積み増しが必要であったが、これについては、特別区職員互助組合より各種貸付金等の返還債権が平成19年7月に譲渡され、これを貸付基金へ繰り入れて賄うこととした。</li> <li>・また、平成25年度をもって東京都職員共済組合の貸付事業「住宅貸付金（4種類）」・「一般貸付金（5種類）」が廃止されるため、本区互助会の貸付事業の需要が増えることが予想される。</li> <li>・今後、互助会事業の見直しを行っていく予定である。見直しを進める中で、厚生資金貸付基金の有効活用を検討し、公費の抑制・削減に繋がるように努力したい。</li> </ul> <p>【職員課】</p>

## 平成25年度包括外部監査結果報告・措置概要

番号	監査の結果又は意見内容の概要	事実・理由及び措置の概要
意見52	<p><b>○補助金の支給継続について (P134)</b></p> <p>監査の結果、「教職員の江東区への定着率向上」という、設立当初の目的は、現在全く意味の無いものとなり、事業自体を見直して現在に至ること、他区においては、補助金が廃止されており互助会が存在しない区があること、が判明した。このような状況にもかかわらず、これまで、「教職員の福利厚生の充実を図るため」という目的において補助金が支給され続け、補助金に対する評価を行い、その必要性について検討したことは無かつた。また上記のような状況の中、今後も補助金を継続して支給する必要があるか否かについて、十分検討する必要があると考える。</p> <p>補助金が廃止され解散することとなった場合の影響について、互助給付事業は、現在も、都の教職員は、一般財團法人東京都人材支援事業団で実施されている給付事業から慶弔関係等に係る給付を受けており、解散により互助給付制度が無くなり、どこからも給付が受けられなくなる、ということはない。また、福利厚生を図る助成事業は、会費部分について、ギフトカード、利用券、図書カードで会員に還元する体系としているため、その影響はほぼ無いと思われる。</p> <p>また、区教職員互助会の事務は、理事である小中学校の教職員が無給で行っており、約1,500人という会員を抱え相当の事務量となっている。上記のとおり、正確に会計処理がなされず、補助金の返金不足となった事象も発見された。</p> <p>補助金は、一度支給されると継続される傾向にあり、当該補助金も何の検討もないまま例年通り支給され続けてきたと思われる。平成23年度において支給率を90%から80%に引き下げているが、支給そのものの必要性についての検討はなされておらず、他区が廃止している状況の中で、もっと早い段階から十分な検討がなされた上で支給する必要があったと思われる。</p> <p>このように、区教職員互助会の現状、他区の状況、解散に至った場合の影響等を勘案した結果、補助金の支給を廃止することを視野に、検討に入る必要があるのではないかと考える。</p>	<p>本区の戦後における教育事情は、戦後の焦土の中で復興が進められていたが、本区は都内でも立地的に交通不便な地であったことから、本区には教職員の赴任希望が少なかった。また、他区への転出希望も少なくなく、良好な教職員の確保が本区の懸案となっていた。</p> <p>このような状況の中、昭和26年、本区の教育事情及び教職員配置事情を鑑み、良好な新任教職員の確保及び教職員の他地区への転出、離任者を引留めるとともに、定着率の向上を図ることを目的に設立された江東区教職員互助会に対し、地方公務員法第42条(厚生制度)の趣旨に基づき、江東区教職員互助会に対する補助に関する要綱を定め、事業費の一部助成を実施してきた。</p> <p>補助率・補助額については、平成18年度までは前年度補助金額をベースに会員数増減率等を乗じてきたが、平成19年度からは江東区職員互助会との整合を図り、会員会費予算額の90%を補助の上限額とした。また、毎年度の事務事業見直しの中で、平成23年度予算編成に当たり教職員互助会と調整を行い補助率を10%削減し80%とするなど、補助額の縮減を図ってきた。このことは、直近10年間における互助会会員数一人あたりの補助額で、会員一人あたり約2千円の縮減を図っている状況にある。</p> <p>一方で、近年、他区においても教職員互助会への補助を廃止してきている状況にある。本区における江東区教職員互助会の設立経緯や設立目的の達成状況、他の互助制度の実施等も踏まえて、当該互助会への補助については、評価・検証を行ない、廃止を含めた適正な補助金の支給について、検討することとする。</p>
意見53	<p><b>○支給割合変更への対応について (P135)</b></p> <p>平成23年度において、補助金の支給割合を一般会計予算の90%から80%に引き下げたにもかかわらず、区教職員互助会の行った、一般会計予算への組入割合を引き上げる、という決定をそのまま受け入れ、補助金の支給を行ったことについて疑問が残る。組入割合の変更理由について、平成23年度の補助金支給決定時の稟議書において、特別会計の退職記念品料精算によるため、と記載されているが、なぜそれが一般会計組入割合を引き上げる理由となるのか、理解できないものとなっている。</p> <p>平成23年度において退職記念品料の精算が行われていることは事実であるが、それは特別会計においての精算であり、平成22年度と事業内容は変わっていない。一般会計予算の額が適正であるのか、組入れ割合を増加させなければならないほど、一般会計予算が膨らんでいるならば、事業費の削減（会員への助成額の削減等）で対応できないのか、事業規模を維持するとしても、組入割合は変更せず不足分を特別会計からの補填（繰入金）で賄えないか、十分検討を行うべきであったと思われる。</p> <p>平成23年度において、予算額が一般会計予算の90%で計算されていたため、平成22年度と同額の補助金の支給が可能となつたが、予算があるから、ということではなく、適正な額を支給すべくより慎重な判断が必要であったのではないかと思われる。</p>	<p style="text-align: right;">【庶務課】</p> <p>教職員互助会の会計は、各種事業費執行のため的一般会計と、一般会計を補填するための特別会計からなっている。平成23年度においては、毎年繰り越してきた特別会計の精算を行ったもので、この特別会計は補助金の対象外としている。</p> <p>会員会費の一般会計と特別会計の組入割合については、一般会計の事業費に見合う適正割合として、互助会が総会議決を経て定めているところであり、23年度における変更と同様、会費徴収分の組入割合の変更は、支出予定や赤字補填額を勘案しておこなってきたところである。</p> <p>したがって、23年度の稟議書における「特別会計の記念品料清算によるため」ではなく、毎年度行われている「執行計画に対する予算組み」として、組入れ割合の変更があったものである。</p> <p>また、平成23年度における教職員互助会が行った一般会計予算への組入割合の変更については、当該互助会において平成16年度から同23年度まで、8年連続して予算額に対し支出額が上回り赤字となっているため、毎年度、赤字分を補助対象外の特別会計から補填している状況にあった。</p> <p>このことを踏まえ、当該互助会において、適正予算編成するために予算編成按分比率の見直しを変更を行つたものであり、この変更については事業規模及び事業内容から見て適正であると考えている。</p> <p>また、補助金執行については、平成23年度より互助会会員会費予算額の80%に変更し、補助額については、江東区教職員互助会に対する補助に関する要綱第2条において、「予算の範囲内で、補助金を交付することができる。」規定に基づき、本来の補助額は互助会予算額10,781,000円に対し80%補助額の8,624,000円となるところであるが、予算枠との関係で193,000円減額して執行したところである。</p> <p>23年度の助成金の交付決裁書について、交付額を決定する根拠として記載した事業規模及び内容の記載に不備があつたことについては、真摯に受け止め、今後、適正な処理に努めることといたしたい。</p> <p style="text-align: right;">【庶務課】</p>