

監査結果公表第20-15号

包括外部監査結果に基づく措置の通知の公表について

次のとおり包括外部監査の結果に基づく措置の通知がありましたので、地方自治法第252条の38第6項及び八尾市監査委員条例第8条の規定により公表します。

平成21年2月26日

八尾市監査委員	富永峰男
同	八百康子
同	伊藤輝夫
同	岡田広一

記

1 措置の通知

平成14年度から19年度までの各年度包括外部監査結果に基づく措置の通知
平成21年2月24日 行第52号

2 問合せ先

八尾市本町一丁目1番1号
八尾市監査事務局
電話 072-924-3896 (直通)

3 その他

措置の通知については、市役所3階の情報公開室及び八尾市ホームページでも閲覧
できます。

行 第 52 号
平成21年2月24日

八 尾 市 監 査 委 員 富 永 峰 男 様
同 八 百 康 子 様
同 伊 藤 輝 夫 様
同 岡 田 広 一 様

八尾市長 田中 誠太

包括外部監査の結果に基づき講じた措置等について(通知)

地方自治法第252条の38第6項の規定に基づき、下記の事項に関し、本年1月9日までに講じた措置等について別紙のとおり通知します。

記

○平成14年度包括外部監査について

・監査の対象

出資法人(4法人)の財務事務及び八尾市の4出資法人に対する出資金、委託料及び財政援助に関する財務事務について

○平成15年度包括外部監査について

・監査の対象

補助金の財務事務の執行について

○平成16年度包括外部監査について

・監査の対象

八尾市公共下水道事業及びその他の下水処理に関連する事業について

○平成17年度包括外部監査について

・監査の対象

「公の施設」の管理運営について

○平成18年度包括外部監査について

・監査の対象

八尾市立病院事業の財務に関する事務の執行及び経営に係る事業の管理について

○平成19年度包括外部監査について

・監査の対象

人件費にかかる財務事務について

1. 平成 21 年 1 月 9 日現在で改善措置等を講じた事項

(意見) 地方自治法第 252 条の 38 第 2 項に基づく意見に対する取り組み等について

【平成15年度】

(2)各補助金について

簡易心身障害者通所授産所運営費補助金

番号	所管課	項目	意見の内容(要旨)	H21.1.9 までの取り組み等の内容と改善の方針	H20.7.1 までの取り組み等の内容と改善の方針
1	障害福祉課	収支決算書の内容不備	要綱第 8 条において実績報告の手続が規定され、事業実績書、歳入歳出決算書、利用者出勤状況報告書の提出を求めている。しかし、提出を受けた歳入歳出決算書について、次のとおり 4 点の不備が見られた。1) 歳入歳出決算書に該当する書類について「収支決算書」との標題になっている。実態に合わせて要綱第 8 条を「収支決算書」と変更することが望まれる。2) 収支決算書において補助金収入分に対応する支出とそれ以外の収入分(自己収入等)に対応する支出とを区分していないため、補助金収入分に対応した支出内容や収支差額を把握できない。区分して作成する必要がある。なお、平成 15 年度からは区分して作成している。3) 平成 14 年度上半期の各授産所から提出された収支決算書を閲覧したところ、各勘定科目欄と金額欄の横の摘要欄に用途の記入がないものが 14 の授産所で認められた。年度末の収支決算書には摘要欄の記載があるものの、上半期の収支決算書上においても記載するよう指導する必要がある。なお、これは、要綱上の収支決算書様式には摘要欄にどのような内容を記入するのか例示・説明がなかったことによるものと推測される。要綱上の収支決算書様式に、摘要欄に記載すべきものについての説明文を加えることが望ましい。なお、平成 15 年度からは記入を求めている、とのことである。4) 「監査の結果 ①補助金額の算定誤り」で指摘した事項が生じた原因としては、授産所から提出される収支報告書の「使用料及び賃借料」には家賃金額が含まれて記載されていたためと考えられる。今後は、授産所から提出される収支決算書の「使用料及び賃借料」の科目については、運営補助金補助対象経費分とそれ以外の分を分けて記入し、運営補助金の算定経緯が明確となるようにすることが必要である。	1)については、ご指摘のとおり様式を変更いたしました。 2)3)4)については、既に措置を講じました。 (措置済み)	障害者自立支援法の施行により、当該施設は平成 23 年度までに新体系のサービスへ移行する必要があります。 それに伴い、大阪府の補助金交付要綱が改正される予定となっておりますが、具体的な方針等は現在のところ示されておりません。 今後、大阪府の要綱改正に併せて市の要綱も改正し、1)については、変更する予定です。 2)3)4)については、既に措置を講じました。
2	障害福祉課	補助金額の見直し	運営補助金の金額は、授産所等の運営に要する費用のうち、市長が必要と認めた経費の合計と授産所等通所者の人数から算定した金額のうちいずれか少ない方の金額としている(要綱第 6 別記より)。授産所等通所者人数から算定する金額については、1 人当たりの月額補助額を 59 千円とし、重度障害者は 77 千円、最重度障害者は 88 千円として、計算している。対して、大阪府の要綱では、補助金額は授産所等の運営に要する費用のうち、補助対象経費(給料等)の合計と一定の基準額(注)のうちいずれか少ない方の金額の 2 分の 1 を補助金額としている(大阪府要綱第 3 条より)。したがって、利用人員が多い授産所であるほど、大阪府補助金額の八尾市補助金額に対する割合が低くなり、八尾市単独負担が増える。これは、八尾市が 1 人あたりの補助金額を規定しているのに対して、大阪府は 15 人以上の授産所は一定(6,500 千円)の基準額を設けているためである。さらに平成 17 年度からは新要綱が適用され 7 人以上は一定の基準額となるため、7 人以上の授産所は補助金額が実質的に減額となり、八尾市補助金額の負担割合が高くなる。また、重度障害者が通所者に含まれた場合はさらに八尾市単独負担割合が増加する。八尾市はさらに障害者通所施設環境を整備するためにも、10 人以上の授産所については社会福祉法人へ移行させることを促進している。小規模授産施設移行支援助成金(表番号 36)の更なる活用が期待される。これらに対処するため、補助金に一定の上限額を設けることを検討する必要がある。	障害者自立支援法の施行により、当該施設は平成 23 年度までに新体系のサービスへ移行する必要があります。監査の意見に対しては、作業所の円滑な移行に配慮するため、上限の設定は行わず、平成 23 年度まで現行制度を維持し、新体系移行支援事業補助金の活用を促進することとします。 (監査の意見に対し検討を行った結果、市としての判断により、対応方針を確定)	上記同様、大阪府の要綱改正に伴い、市の要綱も改正する必要がありますので、併せて改正を行います。

高齢者労働能力活用事業費補助金

番号	所管課	項目	意見の内容(要旨)	H21.1.9 までの取り組み等の内容と改善の方針	H20.7.1 までの取り組み等の内容と改善の方針
3	高齢福祉課	補助金額の見直し	<p>社団法人の公益事業は、会員からの会費収入及び法人の目的に反しない範囲で実施される収益事業の収益によって賄うのが基本である。自らの努力した後になお資金が不足する場合に補助金その他外部からの資金に頼るべきものである。シルバー人材センターの安定した運営のためには、支払準備のための現金預金や正味財産の保有は必要であることは認める。したがって、必要資金等を合理的に見積り、その金額まで保有できれば、それ以降は基本に戻り、運営費の不足部分についてのみ運営費補助とすべきと考える。</p> <p>今後は資金の増加の必要はなく、八尾市は人件費全額の補助ではなく、収支不足額を補助することで足りる。補助額の見直しが必要である。</p>	<p>指摘事項に係る見直しを含めてセンターとの協議を重ねた結果、平成21年度からの補助金については従前のように人件費の全額を補助とはせず、一定額を事務費から繰り入れた差額について補助していくよう補助額の見直しを図りました。</p> <p>(措置済み)</p>	<p>シルバー人材センターに対しては、同センター内の各運営委員会や第3次中長期計画策定の中で、指摘事項を含めた事業運営方針について協議を行ってまいりましたが、同センターでは平成19年度の一年間をかけて、平成14年から18年までの第2次中長期計画の総括をし、平成20年4月に定めた第3次中長期計画(要綱)に則り、事業運営を始めたところであります。従来より本市は、人件費を補助してまいりましたが、実際は人件費相当額から国と府が補助した金額を差し引いた額を補助金として交付してきています。運営費の不足部分についてのみ補助していくことにつきましては、新計画の運用が始まってから、実際にセンターの運営が円滑に進むことを見定めつつ見直しを図っていくことを検討してまいりましたが、今年度に入って大阪府の行財政改革により、府から同センターに交付予定されていた補助金が全額カットされるといった想定外の状況に陥り、同センターの円滑な運営に支障をきたしかねない事態になっているため、引き続き同センターの運営の推移を見定めながら、指摘事項に係る見直しについて協議を進めていきたいと考えております。</p>

【平成17年度】

6. 現地調査対象施設特有の事項

(4)八尾市生涯学習センター

番号	所 管 課	項 目	意見の内容(要旨)	H21.1.9までの取り組み等の内容と改善の方針	H20.7.1までの取り組み等の内容と改善の方針
1	保健推進課 生涯学習スポーツ課	③目的外使用施設	<p>健康プラザでは、八尾市財務規則第 144 条の規定により、生涯学習センターの一部を毎年の申請に基づく目的外使用許可により、(社)八尾市医師会、(社)八尾市歯科医師会及び(社)八尾市薬剤師会が利用している。</p> <p>上記の 3 団体は市の保健福祉行政各般にわたり、多大な協力をするとともに、地域住民の健康保持増進等地域医療に大きく寄与されている公共的性格を有する団体である、と市は認識している。とりわけ、本市が健康プラザ等で実施する成人・母子等の各種健康診断や予防接種をはじめ、土・日曜日に保健センター1階で開設している休日急病診療所の業務など、健康プラザで実施している大半の業務を委託している。</p> <p>このように各種業務を委託している団体であり、また、SARS や O-157 など、突発的な事象発生時の対応など、常に健康管理課と連絡・調整を迅速かつ緊密に行なう必要があるため、生涯学習センターの一部に使用許可を与え、八尾市公有財産及び物品条例第 6 条第 2 項の規定により使用料を免除している。</p> <p>八尾市財務規則上は、特に必要があると認めるときのほか、通常は、短期間の使用許可しか与えられないにもかかわらず、市は 1 年毎に更新することで、結果として長期にわたって継続的に当該 3 団体に使用許可を与えている。</p> <p>また、使用料については、公共的団体として免除しているが、市が実施する事業の委託等を行っており、受託事業者に対し、無償で施設の使用許可を出している。</p> <p>しかしながら、これらの団体は、市民のために公益的業務を行っているが、業務の大半は所属会員のための団体固有の業務と考えられる。したがって、このような団体に対し、長期間にわたる目的外使用許可及び使用料免除許可を出すことに対しては、市民の目から見て公平性に疑問を戴かせるものであり、今後、施設の使用料を徴収することを含め、目的外使用許可のあり方について見直しが求められる。</p>	<p>H21.1.9までの取り組み等の内容と改善の方針</p> <p>八尾市生涯学習センター条例第3条第2項において、「健康プラザは、これを保健センターと称し、八尾市医師会、歯科医師会及び薬剤師会並びに関係医療機関の協力により、地域に密着した総合的な保健サービスを提供するため、次の事業を行う。」とされ、休日診療業務をはじめ、各種保健事業、予防接種事業等が規定されており、また、新型インフルエンザの発生をはじめ、突発的かつ緊急に対応を要する健康被害が発生した場合、被害拡大を最小限に抑制するためにも、三師会とのより密接した連携が不可欠であると考えております。また、休日診療や各種保健事業を進めていく上で、また、突発的な健康危機管理事象に対応していくためにも、三師会の協力と連携が不可欠であり、三師会の活動は、より公益的性格を有するものと考えております。</p> <p>以上のような観点を踏まえ、平成20年4月1日に施行された「庁舎等の行政財産の目的外使用許可基準」(以下「基準」という。)に基づき、三師会に対する施設の目的外使用のあり方について再度検討を重ねた結果、八尾市財務規則第144条第1項第5号に規定されている特に必要があると認められる事項に該当することから、従前どおり三師会に目的外使用許可を与えるとともに(基準2(2)を適用し、市の施策に合致する業務を推進する団体であり、市において一定の位置づけがなされているため。)、使用料については、八尾市公有財産及び物品条例第6条第2項第2号の規定により(基準5(2)イ(イ)を適用し、使用料の全部を免除する。)、徴収は行わないことといたしました。</p> <p>(監査の意見に対し検討を行った結果、市としての判断により、対応方針を確定)</p>	<p>H20.7.1までの取り組み等の内容と改善の方針</p> <p>近隣他市では有料・無料種々の取り扱いがあるのが現状であり、なお引き続き検討・研究を加えてまいります。</p>

7. 現地調査対象外施設に関する事項

番号	所管課	項目	意見の内容(要旨)	H21.1.9までの取り組み等の内容と改善の方針	H20.7.1までの取り組み等の内容と改善の方針
2	交通対策課	(1)八尾市自転車駐車場	<p>八尾シティネット株式会社は市の外郭団体ではあるが、株式会社形態をとる以上、採算性を重視した経営を行わなければならない。すなわち、管理委託施設及び所有施設に係るコスト分析を実施し、最適なコスト水準となっているか、相当の利用料金を徴収できているか等を他市、同業他社、立地条件等との比較検討を含め、検証する必要がある。</p> <p>その結果、特に、指定管理者制度導入によって他社との競争が想定されるため、採算性の阻害要因となっている事項についての対策、例えば、料金設定に関する自由裁量性の確保、市の資本的関与の程度、最適な人件費水準確保のための人事制度の見直し等を検討し、法人運営に係る影響を十分に検討する必要がある。</p>	<p>人件費や管理諸経費などの効率化を図るとともに、自主事業の実施など自転車駐車場を活用した業務内容の拡充に努め、安定した経営基盤と法人としての力量の向上を図るよう指導してまいりました。その結果、他社との競争の中で21～25年度における八尾市自転車駐車場3施設全ての指定管理者に選定されたものであり、一定の経営改善を図りました。業務の見直しなどを進めてきた結果として、今後も健全で安定した法人運営につながると考えております。</p> <p>(監査の意見に対し検討を行った結果、市としての判断により、対応方針を確定)</p>	<p>株式会社として採算性を重視し、人件費や自転車駐車場業務にかかる委託料など、管理諸経費の効率化を図り、支出経費の削減に努めています。</p> <p>さらに今後において、売上げの増を図るために、自転車駐車場内を活用した業務などを含め、業務内容の拡充などについても検討を重ねており、業績の向上のために、引き続き改善に向けた検討を行ってまいりたいと考えております。</p>

【平成18年度】

2. 一般会計からの繰入金について

番号	所管課	項目	意見の内容(要旨)	H21.1.9までの取り組み等の内容と改善の方針	H20.7.1までの取り組み等の内容と改善の方針
1	企画運営課	繰入項目に対する意見	①繰入金の算定根拠について ア)根拠法令の整理について 「八尾市病院事業の設置に関する条例 附則 3」の文言では、「当分の間、本市の経営する病院事業に法第17条の2及び第17条の3の規定を適用しないものとする」(この法とは、地方公営企業法を指す)とされている。しかし、「当分の間」という非常時の設置趣旨から40年を経ており、同附則がそのまま残存していることには疑問が残る。実態として、八尾市立病院の繰入金が地方公営企業法第17条の2及び3に沿って運用されているのであるならば、附則3については、存廃是非についての検討が望まれる。	「八尾市病院事業の設置に関する条例 附則3」については、12月議会で同条例の改正案が可決されたため、平成20年度末で廃止します。 (措置済み)	「八尾市病院事業の設置に関する条例 附則3」については、平成20年度内の廃止に向け、条例改正の手続きを進めてまいります。

4. 「安全で親切的な医療」に向けた取り組み

番号	所管課	項目	意見の内容(要旨)	H21.1.9までの取り組み等の内容と改善の方針	H20.7.1までの取り組み等の内容と改善の方針
2	企画運営課	(3)「安全で親切的な医療」の更なる充実に向けて	②「安全で親切的な医療」についての情報発信 「安全で親切的な医療」に対する市民の関心は高まっているため、これらの取り組みが充実していることを積極的に情報発信することにより、市民からの信頼性が増し、ひいては病院経営への波及効果も期待できると考えられる。そのような観点から、例えば、以下のような項目についても情報開示の検討ができると考えられる。 ・医療事故防止マニュアル(要旨) ・事故防止に向けた活動状況報告(リスク・マネジメント・ニュース等) ・インシデント等の発生状況 他の自治体病院でも、これら情報をホームページ等で開示している事例が見られる。医療安全への取り組みは、病院経営にとって、消極的なリスク管理だけではなく積極的な信頼獲得にも活用できる時代になりつつあり、八尾市立病院においても検討の余地があると考えられる。	ホームページや地域医療連携だよりに、事故防止に向けた活動状況を掲載するなど、情報発信を行いました。 (措置済み)	医療事故防止マニュアルやインシデントレポート、事故防止に向けた活動状況の報告等に関し、情報開示可能なものについて引き続き検討を行うと共に、具体的な公開方法についても引き続き検討を行っております。
3		(3)「安全で親切的な医療」の更なる充実に向けて	③ 患者アンケートを活用した取り組み 病院では接客改善のためにアンケートを活用する例が多く、八尾市立病院においても毎年のように患者アンケートを実施している。その中で「八尾市立病院を選んだ理由」という項目があるが「医療安全面で信頼できる」という選択肢を設けて、それが増えるように取り組みを進められることも考えられる。アンケートなどの患者の視点に立った医療安全対策に取り組むことで、医療現場内での閉じた改善活動に終わらない医療安全対策推進が期待できると考えられる。八尾市は、潜在患者の約半数が市外へと流出する患者流出地域である。その背景には様々な要因があると考えられるが、八尾市内の医療需要に対しては、市内の医療機関で可能な範囲で、充足させることが望ましい。八尾市立病院の医療安全に関する取り組みが市民からの信頼を集め、患者数増加、ひいては八尾市民の市内での受診率上昇へとつながるよう、継続的かつ積極的な取り組みが期待される。	患者アンケートの質問項目に医療安全に関するものを追加しました。また、地域医療連携だよりに安全に関する項目を掲載しました。今後も、市民の信頼を得られるよう、取り組みを続けてまいります。 (措置済み)	今回のアンケートからは項目を追加する予定です。また、地域医療連携だよりに医療安全に関する取り組みに関する項目を掲載する予定をしております。

【平成19年度】

2. 給料、昇給及び人事評価

番号	所管課	項目	意見の内容(要旨)	H21.1.9までの取り組み等の内容と改善の方針	H20.7.1までの取り組み等の内容と改善の方針
1	職員課	(2)級別職員分布と昇給	④初任給調整等 八尾市においては特別に昇給期間を短縮する制度はないが、新規採用者についてはいわゆる初任給調整を、特定の職員については翌年の昇給日に一律号数加算をしており、実質的に昇給期間を短縮している。平成18年度より給与制度が改定され、職員の勤務成績に応じて昇給する号級数が変わる昇給制度に変更しており、当該条項の取り扱いは勤務成績に関係のない号級加算であるため制度変更と矛盾したものとなっている。制度変更の趣旨に鑑み、このような取り扱いは廃止すべきである。	H21.1.9までの取り組み等の内容と改善の方針 平成21年4月1日から廃止することとし、要綱改正を行いました。 (措置済み)	H20.7.1までの取り組み等の内容と改善の方針 新規採用後、最初の昇給時に、従来の昇給期間を3月短縮としていた制度と同様の効果を持つ1号加算を行っています。実質の給料の引き上げとなり、勤務成績に関わらず、一律に加算されますので、今後ご指摘を踏まえ、適正化に向け、検討してまいります。

3. 手当

番号	所管課	項目	意見の内容(要旨)	H21.1.9までの取り組み等の内容と改善の方針	H20.7.1までの取り組み等の内容と改善の方針
2	職員課	(3)特殊勤務手当	イ)環境事業課、環境施設課職員の清掃作業にかかる手当 環境事業課、環境施設課に属する職員が清掃作業に従事した場合、日額400円の現場作業手当が支給されている。また、夏期清掃等臨時手当として、夏期間(平成18年度は7月1日から8月29日まで)には、当該作業に従事した1日につき500円が支給される。環境事業課、環境施設課の職員が清掃作業を行うことは、業務そのものでありほぼ毎日のことであるので、手当支給の必要性について検討すべきである。	H21.1.9までの取り組み等の内容と改善の方針 日々の特殊勤務手当については、平成21年4月1日から廃止することとし、規則改正を行いました。(措置済み) なお、特殊勤務手当はその性格上、社会情勢の変化等から常に見直しをする必要はありますが、夏期清掃等臨時手当については、近年、温暖化により夏の酷暑の厳しさが増していることもあり、「不快・不健康」に該当するものと考えており、現時点においては、今後当面は、支給を行うこととして方針を定めました。 (監査の意見に対し検討を行った結果、市としての判断により対応方針を確定)	H20.7.1までの取り組み等の内容と改善の方針 清掃作業に伴う手当は、府下でも23市、道路維持補修は10市支給されていますが、本市でも特殊勤務手当の項目である「不快・不健康」に該当するものとして、支給しています。指摘されている「業務そのもの」について、業務そのものであっても、それが不快・不健康であるのかどうか、また給料に含まれないのかどうか、今後検討してまいりたいと考えております。なお、夏期清掃等臨時手当については、近年、温暖化により夏の酷暑の厳しさが増していることもあり、「不快・不健康」に該当するものと考えております。
3			ウ)土木管理事務所職員の河川の浚せつまたは道路の維持作業等にかかる手当 土木管理事務所職員が河川の浚せつまたは道路の維持作業等に従事した場合、日額280円の現場作業手当が支給されている。また、夏期清掃等臨時手当として、夏期間(平成18年度は7月1日から8月16日まで)には、当該作業に従事した1日につき400円が支給される。土木管理事務所職員が河川の浚せつまたは道路の維持作業等を行うことは、「第3.3.(3)④イ)環境事業課、環境施設課職員の清掃作業にかかる手当(意見)」同様、業務そのものであるため、手当支給の必要性について検討すべきである。		
4			エ)特定期間臨時手当 環境事業課、環境施設課職員について、年末年始の特定期間において臨時手当が支給されている。特定期間臨時手当が支給されている日のうち、12月28日、29日、1月5日、9日は平日で通常の勤務日である。また、祝日、年末年始の休日に勤務した場合は、休日勤務手当が支給される。年末年始はごみ量が増え、困難性等が高まるためこのような手当を支給していることである。なお、特定期間臨時手当は八尾市現業労働組合との交渉により、毎年協約書を交わし、その都度規則を制定し支給している。当該作業は「第3.3.(3)④イ)環境事業課、環境施設課職員の清掃作業にかかる手当(意見)」同様、業務そのものであるため、手当支給の必要性について検討すべきである。	H21.1.9までの取り組み等の内容と改善の方針 特殊勤務手当はその性格上、社会情勢の変化等から常に見直しをする必要はありますが、年末年始の特定期間については、普段と異なり、ごみの量や食べ物のガラなどの種類も増え、また、車が混雑するため収集作業に危険が伴い、特殊勤務手当の支給事由である「危険、困難」に該当するものと考えており、現時点においては、今後当面は、支給額を一定正し支給を行うことと方針を定めました。 (監査の意見に対し検討を行った結果、市としての判断により対応方針を確定)	H20.7.1までの取り組み等の内容と改善の方針 年末年始の特定期間については、普段と異なり、ごみの量や食べ物のガラなどの種類も増え、また、車が混雑するため収集作業に危険が伴い、特殊勤務手当の支給事由である「危険、不快、不健康」に該当するものと考えておりますが、支給内容等については、さらに検討してまいります。

5	職員課 環境事業課 環境施設課	(5)その他の手当	ウ)時間差手当 職員の1週間の所定勤務時間が、他の一般職の職員の所定勤務時間(38時間45分)を超える場合に支給している。環境部においては、1週間の所定勤務時間が40時間となっており、一日当たりの超過時間は15分である。一方、技能員(運転手)及び労務員(収集作業員)のごみ収集作業終了時間は、作業日報を閲覧した結果、概ね午後1時30分から午後3時の間であった。なお、収集作業終了後は洗車・日報整理・更衣・車両点検・打合せ・体操等を行っている。これらを踏まえ、退庁時間を早めるあるいは昼の休憩時間(現在45分)を延ばすこと等により、一日当たりの所定勤務時間を15分短縮し、時間差手当の廃止を検討すべきである。	平成21年4月1日から廃止することとして条例・規則改正を行いました。 (措置済み)	
---	-----------------------	-----------	--	--	--

6. 環境部

番号	所管課	項目	意見の内容(要旨)	H21.1.9までの取り組み等の内容と改善の方針	H20.7.1までの取り組み等の内容と改善の方針
6	環境事業課 環境施設課	(1)作業スケジュール	職員(技能員・労務員)のごみ収集作業が終わり本庁に帰ってくる時間は、概ね午後1時30分から午後3時の間であった。帰庁後の職員の作業は洗車、日報整理等であるが、当該作業自体は1時間もかからないように思われる。よって、帰庁後の作業が終わってから、退庁する時間の午後5時までは、特に業務のない場合もあると考えられる。 直営によるメリットを最大限発揮するため、保育園や小学校において環境教育や市民啓発を実施し、職員の手待時間を有効活用するように改善している姿勢は評価できる。	ごみ収集業務については、環境事業課が担う第一義の業務としながら、当該業務に特化することなく、市民生活と密着しているごみ収集業務を行う職員であることの利点を活かし、ごみ収集作業後に子どもたちへの環境教育、ふれあい収集における声かけを行っております。また、危機管理の観点から、環境事業課が有する人員、機材を災害等の有事に有効に活用する災害対策についても体制整備を含め活動を行っております。今後についても、市職員であるからこそ可能である各業務を積極的に推進いたします。	ごみ収集業務については、環境事業課が担う第一義の業務としながら、当該業務に特化することなく、市民生活と密着しているごみ収集業務を行う職員であることの利点を活かし、ごみ収集作業後に子どもたちへの環境教育、ふれあい収集における声かけを行っております。また、危機管理の観点から、環境事業課が有する人員、機材を災害等の有事に有効に活用する災害対策についても体制整備を含め活動を行っております。今後についても、市職員であるからこそ可能である各業務を積極的に推進いたします。
7	職員課		しかし、環境事業課・環境施設課の職員は他の一般職の職員よりも勤務時間が長いとして、特別に時間差手当を支給されている。時間差手当の廃止を検討すべきである。	なお、時間差手当については、平成21年4月1日から廃止することとし条例・規則改正を行いました。 (措置済み)	時間差手当は、昭和43年10月から、ごみを週2回収集することになり、週の勤務時間が他の一般職員よりも増加したので、給料月額を調整する趣旨から時間差手当として支給してきました。平成10年10月から、業務の効率化を図ることで職員数を削減するとともに勤務時間を短縮して、清掃事業所も土曜日を閉庁とし、それまで10%であった手当を5%に引き下げ、現在に至っております。今後、ごみの多種分別の実施など業務環境の状況の変化も勘案しつつ、指摘されている勤務時間の短縮と手当の廃止について検討してまいります。

2. 改善措置等に向け取り組み中の事項

【平成14年度】

(監査の結果) 地方自治法第 252 条の 37 第 5 項に基づく監査の結果に対する措置について

(1) 財団法人八尾市清協公社について(所管課:環境施設課)

番号	項目	監査の結果(要旨)	H21.1.9までの措置の内容と改善の方針	H20.7.1までの措置の内容と改善の方針
1	減価償却資産に関する費用処理の方法について	固定資産は取得年度に取得額相当額の圧縮引当金を負債計上し、減価償却は未実施である。又、貸借対照表上の固定資産簿価額が不適正である。	平成21年度から新たに取得した固定資産の減価償却を適正に実施します。	平成21年度から新たに取得した固定資産の減価償却を適正に実施します。
2	退職給与引当金の計上不足について	当年度末時点の退職金支払義務額を退職給与引当金として計上する必要がある。	平成20年度については、退職給与引当金を一部、予算計上しました。	平成20年度については、退職給与引当金を一部、予算計上しました。

(意見) 地方自治法第 252 条の 38 第 2 項に基づく意見に対する取り組み等について

(1) 財団法人八尾市清協公社について(所管課:環境施設課)

番号	項目	意見の内容(要旨)	H21.1.9までの取り組み等の内容と改善の方針	H20.7.1までの取り組み等の内容と改善の方針
1	消費税等の処理について	消費税の処理について、収益は税込処理、費用は税抜処理であり、統一されていない。	会計処理システムを平成20年度中に改定するため平成21年度から消費税込会計処理で統一いたします。	会計処理システムを平成20年度中に改定するため平成21年度から消費税込会計処理で統一いたします。
2	八尾市と清協公社との委託契約形態について	清協公社への委託契約形態は、実費精算方式を採用する。又、委託料算定には、退職金費用については当年度に発生した退職給与引当金繰入額を、固定資産費用については当年度の減価償却額を含めることが適切と考える。	委託契約形態は、既に実費精算を採用済みです。また、平成20年度予算の委託料算定には退職給与引当金繰入金を含めています。委託料算定に減価償却額を含めることについては、清協公社及び市内部で引き続き検討し、改善できるよう努めてまいります。	委託契約形態は、既に実費精算を採用済みです。また、平成20年度予算の委託料算定には退職給与引当金繰入金を含めています。委託料算定に減価償却額を含めることについては、清協公社及び市内部で引き続き検討し、改善できるよう努めてまいります。
3	清協公社の今後のあり方についてア)し尿収集業務のコストの適正化と継続的削減について	し尿収集等業務は業務量測定の結果をもって適正な委託料を算定し、当該金額までを計画的に削減していく必要がある。	平成13年度以降、欠員不補充を実施し、平成19年度末で27人の減員を図るとともに、現在3名の職員を八尾市に派遣しています。また、し尿汲取り業務直営化等検討委員会で清協公社の解散の具体的な課題を整理しており、市直営化の方針での問題解決に向け検討中です。	平成13年度以降、欠員不補充を実施し、平成19年度末で27人の減員を図っており、今後も引き続き職員数の削減、車両の減車等を毎年計画的に実施し、それに基づいて委託料の計画的削減を図ってまいります。
4	清協公社の今後のあり方についてイ)し尿収集業務以外の業務の段階的廃止について	し尿収集等業務以外の業務は段階的に廃止し、民間へ移行していくのが望ましい。	し尿収集等業務以外の業務は、既に一部を廃止しています。残りの防疫、放置自転車撤去業務等については、し尿汲取り業務直営化検討委員会で清協公社の解散に向けての検	し尿収集等業務以外の業務は、既に一部を廃止しています。残りの防疫、放置自転車撤去業務等については、公社職員の雇用問題と表裏一体の関係であり、八尾市清協公社将来検

			討の趣旨に沿い段階的廃止を検討してまいります。	討委員会で段階的廃止を引き続き検討して解決を図ってまいります。
5	清協公社の今後のあり方について ウ)縮小スキームの早期確立について	清協公社を廃止に向け縮小していくため、早期退職優遇制度の創設、技能訓練・資格取得支援制度の創設、人件費抑制を目的としたワークシェアリングの採用等の縮小スキームを描く必要がある。	早期退職優遇制度については、平成19年2月に創設しました。引き続き、し尿汲取り業務直営化等検討委員会で清協公社の解散に向けての早期退職優遇制度の拡充措置として検討中です。	早期退職優遇制度については、平成19年2月に創設しました。他の縮小スキームについては、業務形態等から実施が困難な点もあり、清協公社独自の将来検討委員会及び八尾市清協公社将来計画策定検討委員会で引き続き検討してまいります。
6	公益法人会計基準(表示に関する部分)への準拠性について	公益法人会計基準で求められている注記(重要な会計方針、基本財産、次期繰越収支差額、資産及び負債の増減額等)を記載する必要がある。	専門家の意見等を参考に検討を行って平成20年度中に改善できるよう努めてまいります。	引き続き、公益法人会計基準に沿って経理処理を行うよう指導し、清協公社も専門家の意見等を参考に検討を行って平成20年度に改善できるよう努めてまいります。
7	公益法人会計基準(表示に関する部分)への準拠性について	① 会計基準に準拠した収支計算書、正味財産増減計算書の作成が必要。また、清協公社の会計規程第60条の改訂が必要。②会計基準に準拠した貸借対照表「正味財産の部」の表示が必要。③会計基準に基づき基本財産勘定を別掲する必要がある。④営業権償却費の別掲が必要である。	専門家の意見等を参考に検討を行って平成20年度中に改善できるよう努めてまいります。	引き続き、公益法人会計基準に沿って経理処理を行うよう指導し、清協公社も専門家の意見等を参考に検討を行って平成20年度に改善できるよう努めてまいります。

【平成15年度】

(意見) 地方自治法第 252 条の 38 第 2 項に基づく意見に対する取り組み等について

(2)各補助金について

社会福祉協議会補助金(福祉団体助成金)

番号	所管課	項目	意見の内容(要旨)	H21.1.9 までの取り組み等の内容と改善の方針	H20.7.1 までの取り組み等の内容と改善の方針
1	地域福祉政策課	全般的意見：補助金支出に関する開示	助成金は協議会を通じて各福祉団体に交付されているが、協議会の事業報告書には当該事業のことが記載されていない。また、八尾市が協議会に対して補助していることについては「協議会への補助」としてまとめて予算書や決算書に記載されているが、その中に福祉団体への補助があることがどこにも現れていない。このように、協議会を通じることによって、このような助成事業を行っていること及び助成金の最終交付先が隠れてしまっている。正しい情報の開示の観点から、八尾市か協議会のどちらかで適切に開示することが必要である。	情報開示の観点から、福祉団体への助成事業及び最終交付先について、事業報告書等適切な方法で開示すべく、社会福祉協議会と協議を行っています。	情報開示につきましては、社会福祉協議会のホームページに交付先、交付額を掲載しました。(平成20年2月19日) なお、今後事業報告書に当該事業の記載を行うよう、協議会に申し入れを行います。

簡易心身障害者通所授産所運営費補助金

番号	所管課	項目	意見の内容(要旨)	H21.1.9 までの取り組み等の内容と改善の方針	H20.7.1 までの取り組み等の内容と改善の方針
2	障害福祉課	補助金交付要綱の不備	補助金交付要綱において、「適正化法」及び「適正化法施行令」と照らして不備のある項目につき、補助金交付要綱を改正する必要がある。	指摘の箇所について、今年度中に要綱改正を予定しています。	障害者自立支援法の施行により、当該施設は平成 23 年度までに新体系のサービスへ移行する必要があります。それに伴い、大阪府の補助金交付要綱が改正される予定となっていますが、具体的な方針等は現在のところ示されていないため、大阪府の要綱改正に併せて市の要綱も改正いたします。
3		退職積立金の算定方法明確化	要綱における補助対象経費の規定(要綱第 6 別記)には「指導員の人件費」との記載があるのみで、退職積立金支出の記載は具体的にはないが、退職積立金支出を補助対象とすることは認めている、とのことである。退職積立金繰入額も人件費の一部として補助対象経費とすることは肯定できるので、そのことを要綱上で明確にすべきである。 なお、退職積立金の金額計算根拠については、八尾市担当者は把握していない。また、各授産所における退職金制度の有無も確かめていない。実態は、退職金制度によった積立額ではなく、収支計算上での余剰金額を適当に毎年積み立てている、とのことである。公平性を保つため、八尾市が退職金モデルを制定し、各授産所がそれをベースに適切な退職金制度を設け、その制度により退職積立金を計上するように八尾市は指導する必要がある。	今年度中に市の要綱で退職積立金を明記する予定です。	上記同様、大阪府の要綱改正に伴い、市の要綱も改正する必要がありますので、併せて改正を行います。

4	要綱上における書類様式例の不備	要綱では、補助金申請時等に必要とされる書類が規定されているものの、各書類の様式例は規定されていない。当補助金は大阪府の補助金交付要綱を根拠としているものであり、大阪府の補助金交付要綱における様式例を利用していたとのことである。実務上の弊害はないが、八尾市の要綱においても書類様式例が規定されることが望ましい。	書類様式を追加することとし、今年度中に要綱改正を予定しています。	上記同様、大阪府の要綱改正に伴い、市の要綱も改正する必要がありますので、併せて改正を行います。
5	補助対象経費の明確化	「監査の結果 ①補助金額の算定誤り」で指摘したとおり、要綱第6条 別記において、補助対象経費が規定されており、補助対象経費から家賃等が除かれる旨が明記されているものの、家賃等補助金額を控除すべきなのか、家賃等の実際の支出額を控除すべきなのか不明確である。明確に記載する必要がある。	「家賃等の実際の支出額を控除する」とことし、今年度中に要綱改正を予定しています。	上記同様、大阪府の要綱改正に伴い、市の要綱も改正する必要がありますので、併せて改正を行います。
6	要綱の表現が不正確	要綱の第7条では「第5条の補助金交付額の確定後、交付する」とされているが、第5条は補助金交付額の決定についての規定であり、確定ではない。補助金の確定は第9条で規定されている。第7条の表現を「第9条の補助金交付額の確定後、交付する」と修正する必要がある。一方、要綱第8条における「補助金の交付を受けたものは、前期・・・」とあるが、「補助金の概算払を受けたものは、前期・・・」と修正する必要がある。	指摘の箇所について、今年度中に要綱改正を予定しています。	上記同様、大阪府の要綱改正に伴い、市の要綱も改正する必要がありますので、併せて改正を行います。

簡易心身障害者通所授産所整備費補助金

番号	所管課	項目	意見の内容(要旨)	H21.1.9までの取り組み等の内容と改善の方針	H20.7.1までの取り組み等の内容と改善の方針
7	障害福祉課	補助金交付要綱の不備	補助金交付要綱において、「適正化法」及び「適正化法施行令」と照らして不備のある項目につき、補助金交付要綱を改正する必要がある。	簡易心身障害者通所授産所整備費補助金については、今年度実績がなく、新体系への制度移行中であることから要綱廃止の方向で検討中です。	簡易心身障害者通所授産所運営費補助金の交付要綱と同様、大阪府の要綱改正に伴い、市の要綱も改正する必要がありますので、併せて改正を行います。
8		施設、設備整備補助金を規定する要綱の妥当性	簡易心身障害者通所授産所運営費補助金の要綱第6条(4)には、「施設、設備整備費補助金」が規定されている。しかし、「施設、設備整備費補助金」は簡易心身障害者通所授産所整備費補助金のうちの一部の補助金である。 施設、設備整備費補助金は、冷暖房設備等の施設に係るものを補助対象とし、設備購入費用の補助であり、八尾市簡易心身障害者通所授産事業運営補助金交付要綱ではなく、整備費補助金交付要綱で規定すべきである。	簡易心身障害者通所授産所整備費補助金については、今年度実績がなく、新体系への制度移行中であることから要綱廃止の方向で検討中です。	上記同様、大阪府の要綱改正に伴い、市の要綱も改正する必要がありますので、併せて改正を行います。
9		収支予算書への名称変更	整備費補助金交付要綱第5条において、補助対象事業者に提出を求める書類が規定され(3)歳入歳出予算書、とあるが、要綱上における書類様式では標題が「改築費補助金収支予算書」となっている。「収支予算書」と要綱上の規定を改正することが望まれる。	簡易心身障害者通所授産所整備費補助金については、今年度実績がなく、新体系への制度移行中であることから要綱廃止の方向で検討中です。	上記同様、大阪府の要綱改正に伴い、市の要綱も改正する必要がありますので、併せて改正を行います。

10	土地の登記簿 謄本及び使用 承諾書につい て	整備費補助金交付要綱第 5 条において、補助対象事業者へ提出を求める書類が規定され(7)「土地の登記簿謄本及び使用承諾書」とあるが、賃借している物件を整備する場合は登記簿までも提出を求める必要はなく、使用承諾書のみで足りる。実態においても使用承諾書のみ入手を実施している。要綱を「土地の登記簿謄本及び使用承諾書」ではなく、「自己所有の土地の場合は土地の登記簿謄本、借用土地の場合は使用承諾書」とする必要がある。	簡易心身障害者通所授産所整備費補助金については、今年度実績がなく、新体系への制度移行中であることから要綱廃止の方向で検討中です。	上記同様、大阪府の要綱改正に伴い、市の要綱も改正する必要がありますので、併せて改正を行います。
11	書類様式の要 綱上未規定	建築費・改築費等補助金について補助金交付申請書等の書類様式を整備費補助金交付要綱で制定しているが、施設、設備整備補助金に関する補助金交付申請書等の書類様式は制定しておらず、建設費・改築費等補助金の様式を準用している。早急に規定することが必要である。	簡易心身障害者通所授産所整備費補助金については、今年度実績がなく、新体系への制度移行中であることから要綱廃止の方向で検討中です。	上記同様、大阪府の要綱改正に伴い、市の要綱も改正する必要がありますので、併せて改正を行います。
12	概算払の理由 未記載	整備費補助金交付要綱にて概算払による補助金の支払いを認めている(整備費補助金交付要綱第 9 条 2 より)。しかし、補助金交付申請書において、概算払を求める理由の提出を求めている。概算払による補助金支払いは例外的な内容であり、概算払を行う際にはそれを例外的に認めた理由を記載できるように交付申請書に記載欄を設けることが望ましい。	簡易心身障害者通所授産所整備費補助金については、今年度実績がなく、新体系への制度移行中であることから要綱廃止の方向で検討中です。	上記同様、大阪府の要綱改正に伴い、市の要綱も改正する必要がありますので、併せて改正を行います。

高齢者労働能力活用事業費補助金

番号	所管課	項目	意見の内容(要旨)	H21.1.9 までの取り組み等の内容と 改善の方針	H20.7.1 までの取り組み等の内容と 改善の方針
13	高齢福祉課	補助金交付要 綱の不備	補助金交付要綱において、「適正化法」及び「適正化法施行令」と照らして不備のある項目につき、補助金交付要綱を改正する必要がある。	平成20年度において大阪府の補助金が全廃されることが確定しました。また、公益法人制度の法律改正があり、府下の全シルバー人材センターが、今後も補助金の交付対象たりうる法人として存続していけるよう組織改変し、H21年度に一斉に確定させる方向にある中であり、この動向を見定めた段階で、補助金交付要綱の不備について整理を行ってまいります。	今後、大阪府からの補助金全廃に伴う事業の運営方針が確定次第、要綱の改正を行う予定です。

八尾防犯協議会防犯灯補助金

番号	所管課	項目	意見の内容(要旨)	H21.1.9 までの取り組み等の内容と改善の方針	H20.7.1 までの取り組み等の内容と改善の方針
14	自治推進課	防犯灯設置計画の未策定	八尾市全体として防犯灯の設置計画は策定されていない。現在、防犯灯の設置の判断は各自治会で行われ、補助申請を行うと全件補助対象となる。したがって、防犯灯設置の優先順位は設けられていない。今後は、防犯灯設置計画を策定し、それに従う設置とその補助を計画的に行うことが求められる。	市内の防犯灯整備状況については、各町会からの報告により把握し、データベース化しています。 今後は町会や専門家の意見等も聴取し、整備方針について引き続き検討してまいります。	市内の防犯灯整備状況については、各町会からの報告により把握し、データベース化しています。 今後は町会や専門家の意見等も聴取し、整備方針について引き続き検討してまいります。
15		防犯灯補助金の補助割合の妥当性	現在、補助金額は要綱第3条により、規定されている。平成14年度より、照度の高い(36W以上)防犯灯設置に対しては高い補助割合となっている。実態としては、ポールを新設し防犯灯を設置する場合の設置経費は60~70千円であるのに対し、既設電信柱に防犯灯を設置する場合の設置経費は30千円程度であり金額の幅が広がっている。しかし、ポールから設置する場合とそうでない場合との設置経費に開きがあるのに、補助金額のランク分けがされていない。どの場合でも補助割合が同一となるように、補助金額計算根拠を設置経費に対する割合から算出するようにすることが望ましい。	防犯灯の補助割合について、今後も市民ニーズや設置に要する経費など様々な角度から引き続き検討を進めてまいります。 また、町会で防犯灯新設・取替にかかる1本あたりの平均金額を算出し、どの場合でも補助割合が同一となるように、補助金額の見直し等を含め検討を続けております。	防犯灯の補助割合について、今後も市民ニーズや設置に要する経費など様々な角度から引き続き検討を進めてまいります。 また、町会で防犯灯新設・取替にかかる1本あたりの平均金額を算出し、どの場合でも補助割合が同一となるように、補助金額の見直し等を含め検討しております。

【平成16年度】

(意見) 地方自治法第 252 条の 38 第 2 項に基づく意見に対する取り組み等について

5. 下水道利用(水洗化向上)の促進

番号	所 管 課	項 目	意見の内容(要旨)	H21.1.9までの取り組み等の内容と改善の方針	H20.7.1までの取り組み等の内容と改善の方針
1	環境施設課	水洗化促進策の提案	<p>⑤ し尿処理手数料の見直し</p> <p>八尾市のし尿処理(収集、運搬及び処分)手数料は一般家庭(4人)で年額 14.4 千円¹⁾である。これに対し下水道使用料は月 20 m³で年額 21 千円であり、くみ取便所の方が下水道使用料よりも安いのが現状である。区域別の資料はないが、市域全体の平成 14 年度のし尿収集・運搬費用の 1 件当たり平均金額は約 52 千円となっている。下水道整備区域では供用開始後年月が経過するにつれ、し尿収集戸数が減少し区域に点在することとなるため、収集の効率性が低下し、し尿収集・運搬費用は市域平均よりも高いと推測できる。下水道事業は、汚水は私費負担を原則として実施している。し尿も汚水であるため私費負担が原則と考えられるが、現状ではし尿処理費用をすべて処理手数料に転化すると料金が高額になるため政策的配慮から料金が決定されているものと思われる。しかし、下水道整備区域においては、下水道利用者との公平性の観点も考慮にいれて、し尿処理手数料を設定すべきものとする。その方法として、し尿処理費用を下水道整備区域と未整備区域の費用に区分して把握したうえ、下水道整備区域のし尿処理費用を賄えるようにし尿処理手数料を設定することが望ましい。なお、算定したし尿処理費用額すべてを料金に転化すると料金が高くなるのであれば、少なくとも下水道使用料金と同額程度に設定することが適当であると思われる。なお、経済的事情により水洗化便所に改造できない者については別途手当てを講じることが必要である。</p> <p>市民間の公平性に加え、環境面及び市への財政的影響面も考慮して、上記したし尿処理手数料の料金設定の検討が望まれる。</p>	<p>し尿処理手数料の見直しについては、環境衛生的見地や下水道未整備地域の実情、物価状況を踏まえるとともに、政策的配慮を勘案し、指摘事項につきまして、引き続き慎重に検討してまいります。</p>	<p>し尿処理手数料の見直しについては、環境衛生的見地や下水道未整備地域の実情、物価状況を踏まえるとともに、政策的配慮を勘案し、指摘事項につきまして、引き続き慎重に検討してまいります。</p>

7. 流域下水道等負担金

番号	所 管 課	項 目	意見の内容(要旨)	H21.1.9までの取り組み等の 内容と改善の方針	H20.7.1までの取り組み等の 内容と改善の方針
2	下水道総務課	維持管理費の負担基準の見直し (寝屋川南部流域下水道)	<p>維持管理費は汚水処理費と雨水処理費に区分されるが、このうち汚水処理費の負担基準を面積としているのは合理的ではなく、汚水流入量(各市の流入量は不明であるため実質的には各市の上水道の有収水量)により按分する方がより合理的な方法と考える。なお、負担基準の見直しに当たっては、次の事項にも留意が必要である。</p> <p>1) 汚水処理費は汚水流入量に正比例する費用ばかりではなく、固定的に発生する費用もある。</p> <p>2) 新処理場(竜華水環境保全センター)の建設が進められているが、当該処理場内の水処理設備は下水流入量の増加見込みに応じて順次増設していくため、当面の間は処理場の一部は未利用状態となる。この未利用部分に係る維持管理費は下水道整備が遅れている市も負担すべきものと思われる。</p> <p>数年後に稼働を予定している竜華水環境保全センターは下水の高度処理を予定している。また、川俣処理場においても、水処理施設改築時には高度処理に移行される予定である。高度処理は現在の水処理方法よりも維持管理費用が増加すると予想される。</p> <p>市は現状及び今後の状況を的確に認識し、合理的な負担基準を十分に検討したうえで、流域下水道関係市と協議を行う必要があると考える。</p>	<p>平成20年度から、流域下水道一元化に伴い、さまざまな課題等の協議等を行う協議会等が設置されております。</p> <p>設置初年度であり、今回の一元化に伴う課題や効果の検証といった、大阪府と関係市町村との間での議論・協議が中心となっているところでありますが、負担基準等、関係市町村間の具体的な課題等についても、引き続き協議を行ってまいりたいと考えております。</p> <p>また、それを踏まえ、大阪市とも、協議を行ってまいりたいと考えております。</p>	<p>平成20年度より流域下水道一元化に伴う協議会等が発足しており、建設維持管理、運営面等の各課題について、今後、大阪府と関係各市において検討・協議が進められる事となっております。</p> <p>今後流域下水道の負担基準等についても引き続き協議を行なってまいりたいと考えており、それらをふまえ大阪市とも協議を行なってまいりたいと考えております。</p>
3	下水道総務課	維持管理費の負担基準の見直し (大阪市公共下水道)	<p>大阪市公共下水道の維持管理費負担金の算定は、管渠費用は幹線毎の計画面積比を基準とし、処理場等費用は供用開始面積を基準としている。</p> <p>処理場等費用は汚水処理費と雨水処理費に区分できるが、このうち汚水処理費については、面積を基準とすることは合理的な方法とはいえ、流入量を基準に加えることが適当と考える。大阪市と十分協議することが望まれる。</p>		

【平成17年度】

(意見) 地方自治法第 252 条の 38 第 2 項に基づく意見に対する取り組み等について

6. 現地調査対象施設特有の事項

(1) 八尾市立衛生処理場

番号	所管課	項目	意見の内容(要旨)	H21.1.9までの取り組み等の内容と改善の方針	H20.7.1までの取り組み等の内容と改善の方針
1	環境施設課	①施設の稼働状況	<p>市の下水道の普及や市の人口及び世帯数の減少に伴い、し尿及び浄化槽汚泥の搬入量も減少している。処理工程で示した処理場の設備のうち、第一次処理、第二次処理及び高度処理の一部(砂ろ過塔)はそれぞれ同一の施設が2つ設置されており、年間処理能力 10 万トン程度となる。</p> <p>搬入量の減少傾向から年間の処理能力には余剰があるように推察されるが、1 日あたりの処理量は設備能力 275kl まで稼働している日もあった。</p> <p>ただし、今後ますます下水道の普及が進むなど、し尿及び浄化槽汚泥の搬入量が減少することが想定されるため、余剰設備をいかに有効活用するかを検討することが望まれる。例えば、他市町村において現有設備では賅いきれない部分を八尾市で請け負う等の対応を行うなどにより、設備の有効利用を促進するなどである。</p> <p>なお、大阪府は「大阪府広域的浄化槽汚泥等処理方策検討専門委員会」を設置し、将来にわたるし尿や浄化槽汚泥の安定的で効率的な処理体制の確保へ向け、20年先を見据えつつ、今後10年間の処理体制整備のあり方を探るため、専門の見地からの意見交換を行っているため、市はこれらの意見も積極的に活用すべきである。</p>	<p>搬入量及び処理量の減少による施設の運転管理について検討を重ねた結果、平成20年度において、放流水の基準をクリアしながら一部プラント(遠心濃縮機)を経由せず処理するための改造に着手し、21年1月末に工事の完成、その後の運転管理を行います。これにより、毎年発生する遠心濃縮機の修繕料、365日間、24時間稼働している電気代の削減が図られることとなります。また、今後の処理量の減少の度合いにより、一次処理系等の2系統処理分の1系統処理化等を進め、さらなるランニングコストの軽減を図っていく予定です。</p>	<p>搬入量及び処理量の減少による施設の運転管理について検討を重ねた結果、平成20年度において、放流水の基準をクリアしながら一部プラント(遠心濃縮機)を経由せず処理するための改造に着手するため、事務を進めているところです。</p> <p>なお、改造により毎年発生する遠心濃縮機の修繕料、24時間稼働している電気代の削減が図られることとなります。また、今後の処理量の減少の度合いにより、一次処理系等の2系統処理分の1系統処理化等を進め、さらなるランニングコストの軽減を図っていく予定です。</p>
2	環境施設課	⑤衛生処理に関する受益者負担率	<p>衛生処理場の搬入業者のうち、し尿については、市の外郭団体である(財)八尾市清協公社が搬入している。同公社に対しては、市は、し尿収集運搬及び手数料の集金事務を委託している。なお、同公社から徴収すべき衛生処理場の使用料は市との契約により無料となっている。衛生処理に係るコストに関する受益者負担のあり方を考える上で、負担率が下落傾向にある現状について、委託料の積算内容の精査やし尿取扱手数料等の設定水準の検討等様々な角度からの分析が必要である。</p> <p>さらに、衛生処理施設の管理運営にかかるコストは施設の減価償却費及び支払利息を含め 456 百万円となっているが、これに上記委託料 772 百万円を加えた総額 1,228 百万円を衛生処理に係るコストととらえ、し尿等取扱手数料 181 百万円の妥当性を検討する必要がある。施設の維持管理をするにあたっては、搬入量に関わらず一定の経費は発生するが、受益者と市との負担関係のあり方を検討し、適正な手数料水準を探っていくべきである。</p>	<p>し尿の使用料(搬入料)は当初から無料であり、浄化槽汚泥についても、平成18年度より廃止いたしました。施設の維持管理については、受益者負担率だけでなく、業者委託等の経費も含め、費用対効果を踏まえて、今後も適正な水準の確保に向け、引き続き改善を図ってまいります。なお、し尿処理手数料の見直しについては、環境衛生的見地や下水道未整備地域の実情、物価状況を踏まえるとともに、政策的配慮を勘案し、引き続き慎重に検討してまいります。</p>	<p>し尿の使用料(搬入料)は当初から無料であり、浄化槽汚泥についても、平成18年度より廃止いたしました。施設の維持管理については、受益者負担率だけでなく、業者委託等の経費も含め、費用対効果を踏まえて、今後も適正な水準の確保に向け、引き続き改善を図ってまいります。なお、し尿処理手数料の見直しについては、環境衛生的見地や下水道未整備地域の実情、物価状況を踏まえるとともに、政策的配慮を勘案し、引き続き慎重に検討してまいります。</p>

【平成18年度】

(意見) 地方自治法第 252 条の 38 第 2 項に基づく意見に対する取り組み等について

1. 地域医療における八尾市立病院の位置づけ

番号	所管課	項目	意見の内容(要旨)	H21.1.9までの取り組み等の内容 と改善の方針	H20.7.1までの取り組み等の内容 と改善の方針
1	企画運営課	医師の採用強化に関する取り組み	ウ)人事制度・給与体系の整備 医療機関を取り巻く環境がますます厳しくなる中、将来的な人員採用・給与体系構築に向けて、更なる取り組みも検討余地があると考えられる。例えば、現在の八尾市立病院は、地方公営企業法上の財務条項のみを適用されているが、これを「全部適用」とすることにより弾力的な人事権を獲得することが可能になる。運営形態の変更は、医師確保に即効性を持つとは言えないものの、病院は総費用の過半を人件費が占める労働集約型の事業構造であり、給与体系・採用を始めとする人事政策は、病院経営の最も重要な課題の一つである。中長期的なテーマの一環として、人事政策見直しと、それを含めた運営形態検討に取り組まることが期待される。	労働集約型の事業である病院が、公立病院改革ガイドラインに沿った経営健全化を図る上で、医師をはじめとする医療スタッフの確保が大前提であり、そのために、自治体の直営のもとで、人事政策の裁量権を最大限に発揮できる運営形態として、平成21年度から、地方公営企業法を全部適用することとしたところであります。	平成21年度から、経営形態を全部適用とするため、現在移行の作業をすすめているところであり、その中で、法制度上の問題や市長部局との整合性、経営改善等々といった総合的な観点から、人事権の獲得と給与制度等について、検討してまいります。

2. 一般会計からの繰入金について

番号	所管課	項目	意見の内容(要旨)	H21.1.9までの取り組み等の内容 と改善の方針	H20.7.1までの取り組み等の内容 と改善の方針
2	企画運営課	今後の課題	i)八尾市立病院・八尾市当局による情報発信と「あるべき八尾市立病院像」の議論 八尾市立病院・行政側は、八尾市立病院の医療現場の状況、経営状況について積極的に情報発信を行い、八尾市立病院に対する市民の理解が広がるよう、継続的な努力が必要である。繰入金という市民の税金に対しては「説明責任」が求められる。また、八尾市立病院に対する市民支持を集め、政策医療の更なる充実を図るためにも、医療現場の活動状況、直面する課題、必要な措置についての、市民理解を得ることが必要である。それら理解の上に、「あるべき八尾市立病院像」が議論され、繰入金の必要性が認識されると考えられる。	八尾市立病院の医療体制の状況については従前からホームページ等を通じ情報発信を行っており、引き続きその充実に努めます。経営状況についても改革プランの策定・公表と併せ情報提供を行ってまいります。	八尾市立病院の医療体制の状況については従前からホームページ等を通じ情報発信を行っており、引き続きその充実に努めます。経営状況についても経営健全化計画の策定・公表と併せ情報提供を行ってまいります。
3			ii)八尾市立病院による経営自助努力 市民の理解に基づいた繰入金であるためには、八尾市立病院自身が経営改善努力を重ね、経営に対する信頼を獲得することが不可欠である。中でも、一般医療については、自助努力による収支均衡が要請される項目であり、八尾市立病院は、経営努力に対する取り組み、結果を積極的に情報開示し、市民からの信頼獲得に努めていく必要がある。	「平成20年度における経営健全化の取り組みについて」(平成20年3月)に基づき、引き続き健全化に取り組むとともに、平成21年2月に策定する「改革プラン」において、健全化の取り組み及びその情報提供に努めてまいります。	「平成20年度における経営健全化の取り組みについて」(平成20年3月)に基づき、経営健全化推進会議において取り組みの具体化を図っており、医師確保に努めながら順次実施するとともに、経営健全化計画において取り組みに関する情報の提供に努めてまいります。

4. 「安全で親切的な医療」に向けた取り組み

番号	所管課	項目	意見の内容(要旨)	H21.1.9までの取り組み等の内容 と改善の方針	H20.7.1までの取り組み等の内容 と改善の方針
4	企画運営課	(2) 医療倫理面での取り組み	② 診療情報開示判定委員会について イ) 課題－開示手順の公開 開示手順は、八尾市の個人情報保護条例に準じているとのことであるが、一般市民から見て分かりづらいつ感じられた。患者利便性を考えるならば、診療情報開示手順について、ホームページや院内パンフレット等での説明を充実させることが望ましいと考えられる。	市のホームページには、市立病院の診療情報の開示を請求する場合は連絡をいただくよう記載しております。さらに、病院のホームページへの掲載についても、引き続き検討しております。	病院のホームページへの掲載方法については、引き続き検討しております。

5. 中長期計画について

番号	所管課	項目	意見の内容(要旨)	H21.1.9までの取り組み等の内容 と改善の方針	H20.7.1までの取り組み等の内容 と改善の方針
5	企画運営課	(2) 計画内容に関する検証	① 計画立案プロセスについて ア) 医療現場との連携の不足 病院における中長期計画は、病院理念・基本方針から指向される中長期的な病院のあり方と、それを実現していく医療現場の活動計画であるべきであり、収支計画は、その財政的な反映として位置づけられるものと考えられる。従って、中長期計画は、病院長をはじめとする病院経営幹部と、病院運営を実務で担う各部門の共通認識に基づくものでなければならない。それゆえ中長期計画は、それを部門単位で実行する活動計画と一体のものでなければならないが、監査でヒアリングした範囲では、その具体化が乏しいと感じられた。	各診療科部長と幹部とのヒアリングにより、各科・各部門の実情の把握と目標の設定等について協議を行っており、この内容を平成20年度に策定する改革プランに反映させてまいります。	各診療科部長と幹部とのヒアリングを実施(8月)し、各科・各部門の実情の把握と目標の設定等について協議を行います。また、平成20年度に策定する経営健全化計画において、活動計画との一体性を考慮した計画策定を行ってまいります。
6			イ) 事業構造変化の計画への反映不足 「財政収支試算」の基本的な計算枠組みは、新病院建設計画(平成15年8月)当時のものを下敷きにしている。その後、PFI事業によるコスト削減効果や、医療制度改革、診療科状況等が盛り込まれたとされているが、収益・費用構造変化の計画への反映が不足していると考えられる。これらは、新体制での運営開始後一定期間を経て始めてデータ蓄積を行えるという側面はあるものの、計画の基本路線が旧病院時代のものであり、見直しが必要な時期にさしかかっている点は、病院内外にて確認しておくべき点と考える。	財政収支試算については、平成20年度の診療報酬改定、DPC導入、7:1看護実施等の影響等を検証しながら見直しを行い、改革プランにおいて新たに収支計画策定をしております。	財政収支試算については、平成20年度の診療報酬改定、DPC導入、7:1看護実施等の影響等を検証しながら見直しを行い、経営健全化計画において新たに収支計画策定をしております。
7			② 計画値の検証－収益 ア) 患者数見直し i) 入院患者数 八尾市立病院は二次医療・急性期医療中心の医療機関であるため、患者数として重要性が高いのは入院患者数である。「財政収支試算」では、平均在院日数を一定に保ちつつ、病床稼働率を上昇させることで入院患者数を増やす計画となっており、病床稼働率は、平成17年度実績83.8%から、平成22年度目標95%まで増加させる予定である(入院延べ患者数ベースでは、平成17年度実績116,228人から平成22年度目標131,800人まで13.4%増加)。この目標数字については、二つの課題がある。第一は、目標数値達成に向けた具	「平成20年度における経営健全化の取り組みについて」(平成20年3月)に基づき、入院収益の改善策につき検討を行っており、医師の確保に努めながら順次実施するとともに、改革プラン策定において、入院患者数、病床利用率等の目標設定と取り組みについてさらに検討してまいります。	「平成20年度における経営健全化の取り組みについて」(平成20年3月)に基づき、入院収益の改善策につき検討を行っており、医師の確保に努めながら順次実施するとともに、経営健全化計画策定において、入院患者数、病床利用率等の目標設定と取り組みについてさらに検討してまいります。

		<p>体的な取り組みが見えないことである。上記で記したように、病院は診療科毎の縦割組織で運営されているため、全体の目標数値達成に向けては、診療科毎の取り組み計画がなければ、実効性を期待しづらい。また、患者が入院に至る経路は、外来、診療所等からの紹介、救急車搬送の3経路が主要なルートであるが、これらルート別に、どのような活動を行い、どのような数字を挙げていくのか、といった落とし込みも必要と考えられる。</p> <p>目標数字に関する課題の第二番目は、病床稼働率95%（平成22年度目標）という数字は、病床回転率の高い急性期病院としては、限界的な水準に達していると考えられる点である。患者希望を反映して、土日や盆・年末年始などには入院患者が減少する傾向にあるため、年間平均稼働率で95%を達成するためには、日常的には、ほぼフル稼働常態を保つ必要がある。この水準を達成するためには、市民向け広報、病診連携、救急受入推進といった患者数拡大施策だけでなく、午前退院・午後入院、混合病棟の推進などの病床管理体制等も整備していく必要があり、経営管理能力全般の底上げが必要と考えられる。病床稼働率95%を目標とするのであれば、これらの患者受け入れ体制構築にも、並行して取り組むことが必要であろう。</p>		
8		<p>ii) 外来患者数</p> <p>外来患者数については、1日平均外来患者数は、平成17年度実績781人から、平成22年度目標755人まで、0.3%減少する計画となっている。これは、二次医療・急性期医療に医療資源を重点配置し、外来患者数は現状水準並みとする、という八尾市立病院の経営方針を反映しており、医療連携推進という国の方針に沿ったものとも言える注意すべき点は、外来患者数を現状水準並みで維持するとしても、中身の患者層については変えていくべき必要があるという点である。(i)に計画しているように入院患者数を伸ばすのであれば、患者層としては、入院へとつながるような、医療必要度の高い外来患者の割合を増やすことが重要となる。そのためには、地域医療機関との連携が鍵を握る。医療必要度の高い患者を積極的に紹介してもらおう一方、八尾市立病院での治療が終了した患者については、紹介元の地域医療機関へと逆紹介することで、全体としての外来患者数を増減させずに、八尾市立病院の本来機能である高度医療に専念することができる。</p> <p>従って、外来患者数の計画進捗を管理する際には、外来患者の総数だけでなく、診療単価、紹介率・逆紹介率、入院へとつながる患者の割合、など多面的な分析が必要と考えられる。</p>	<p>平成20年度において、がん相談支援センターの設置、一部の診療科における医師事務作業補助者の採用等を実施したところであり、引き続き改善策の検討を進め、医師の確保に努めながら順次実施するとともに、改革プラン策定において、外来患者数、地域医療連携等の目標設定と取り組みについてさらに検討してまいります。</p>	<p>平成20年度において、がん相談支援センターの設置、一部の診療科における医師事務作業補助者の採用等を実施したところであり、引き続き改善策の検討を進め、医師の確保に努めながら順次実施するとともに、経営健全化計画策定において、外来患者数、地域医療連携等の目標設定と取り組みについてさらに検討してまいります。</p>
9		<p>イ) 患者一人一日当たり収入の見通し</p> <p>i) 入院患者一人一日当たり収入(入院診療単価)</p> <p>八尾市立病院の行為別収入の構造は、人員体制・設備等の充実させた単価が高く、手術・検査等の診療から上がってくる単価が低めである、ということが確認できる。従って、患者単価上昇に向けて力を入れるべき方向性は、医療必要度の高い患者の割合を高めることと、それに伴う手術・検査など診療行為に関する収益を増加させることであると言える。</p> <p>ただし、診療報酬は将来的にも低減傾向が想定される中、これら収益の上昇を図ることは容易ではない。このため、八尾市立病院の特徴、近隣競合との差異を</p>	<p>平成20年度において、ICU加算、7:1看護基準を取得したところであり、引き続き、地域における八尾市立病院の役割を踏まえながら、改革プラン策定において、入院収益の目標設定と取り組みにつき、さらに検討してまいります。</p>	<p>平成20年5月にICU加算を取得、また6月に7:1看護基準を取得したところであり、引き続き診療単価向上に取り組むと共に、経営健全化計画策定において、入院収益の目標設定と取り組みにつき、さらに検討してまいります。</p>

		意識しつつ、どういった患者層・疾患を中心に、単価上昇に結びつけるのか、といった診療科別の行動計画が必要と考えられる。		
10		ii) 外来患者一人一日当たり収入 今後の展望としては、病診連携の更なる推進によって、医療必要度の高い患者割合を高めること、その参照指標として、紹介率の動向を注視していくことが必要と考えられる。また、DPC適用に向けて検査等の外来化を推進する必要もあり、それら取り組みが進むにつれて、外来単価は徐々に上昇していくと期待される。	「平成20年度における経営健全化の取り組みについて」に基づき、紹介率の向上、高度医療機器の稼働率向上、DPC導入に伴う収益と費用の適正化に努めており、改革プラン策定において、引き続き外来収益の向上策を検討してまいります。	「平成20年度における経営健全化の取り組みについて」に基づき経営健全化推進会議において、紹介率の向上、高度医療機器の稼働率向上等を検討しており、これらを順次実施するとともに、平成20年7月から実施済みのDPC導入に伴う検査収入等の実績を検証しながら、引き続き外来収益の向上策を検討してまいります。
11		③ 計画値の検証－材料費 材料費は、診療材料費や医薬品費から構成されており、医業収益の増加に伴って、材料費支出も増加する変動費としての性格を持っている。その際、患者一人一日収入(以下、患者単価)が増加するにつれ、収益に占める材料費比率の割合が高くなる傾向にある。急性期病院の傾向として、患者単価が高くなるにつれ、単価中に占める手術収入や投薬収入の割合が高まり、それらの診療行為に必要となる診療材料費や医薬品費の支出も増加するからである。特に、八尾市立病院においては、患者単価上昇の中心として手術収入等を伸ばすことが求められており(上記②参照)、同規模病院との対比を見ても、材料費比率は増加余地が大きいと考えられる(下記表:同規模病院との比較、参照)。 そうした観点から見ると、入院患者単価で14.4%の増加(平成17年度37,177円から平成22年度42,514円)が計画されているにも関わらず、逆行する形で、材料費比率の低下を見込むのであれば、達成に向けた強力な施策が必要と考えられる。八尾市立病院では、このような材料費比率の低減をもたらすため、後発医薬品採用促進などに取り組むとされている。しかし、現段階での八尾市立病院の後発医薬品採用率は決して高くなかった。病院側では、後発医薬品の採用促進については、DPC導入を視野に入れつつ検討を進めているとのことであった。その際、材料費抑制策の柱として取り組むのであれば、採用率の数値目標、計画達成期限などの定量目標化を検討するべきと考えられる。もちろん、医療面への配慮から後発医薬品採用を数値目標化することへの議論は生じるであろう。その点も含めて、病院経営上、材料費抑制をどう考えるかの方針について、院内の合意形成が必要と考えられる。こうした面からも、中長期計画立案プロセスは、病院経営幹部と医療現場の共通認識に立つ必要性が確認できる。	「平成20年度における経営健全化の取り組みについて」に基づき、後発医薬品の採用を拡大したところであり、改革プラン策定において、引き続き、材料費比率の低下に努めてまいります。	平成20年7月のDPC導入に向け、薬事委員会等において協議を行いながら後発医薬品の採用を拡大したところであり、今後更なる材料費比率の適正化に向け、経営健全化計画策定に反映させてまいります。
12		④ 計画値の検証－職員給与費 職員給与費についての課題は、以下の二点が挙げられる。 第一に、病院における職員数や職員給与費の計画は、患者数・医業収益等の業務量に応じて弾力的に運用される必要があるという点である。自治体病院は、地	平成20年度においては、必要な医療スタッフの確保に努めながら、ICU加算、7:1看護基準を取得したところではありますが、引	平成20年度においては、必要な医療スタッフの確保に努めながら、5月にICU加算、6月に7:1看護基準を取得したところであ

		<p>方公営企業であるため、予算・定数といった制約を受ける点は止むを得ないが、制度環境や地域医療需給などの外部環境変化に対する迅速な対応は不可欠である。例えば、2年に一度改定される診療報酬制度は、配置職員数と診療報酬点数を連動させる場合がある。また、地域医療需要減退によって患者数の減少した診療科があれば、定数にこだわらない柔軟な運用が求められるであろう。</p> <p>課題の第二番目は、職員給与費は委託費とのバランスで見えていく必要があるという点である。八尾市立病院においては、PFI事業にて広範囲の業務委託を活用しており、内部の職員給与費としては計上されないが、外部委託業者への委託費として、少なからぬ人的コストが計上されている。</p>	<p>引き続き必要な医師の確保に取り組むと共に、経営健全化計画推進会議において、引き続き診療報酬制度に対応した職員配置について分析・検討してまいります。</p>	<p>りますが、引き続き必要な医師の確保に取り組むと共に、経営健全化推進会議において、引き続き診療報酬制度に対応した職員配置について分析・検討してまいります。</p>
13		<p>⑤ 計画値の検証－経費</p> <p>「経費」を分析する際にポイントとなるのは、以下の四点である。</p> <p>第一は、「経費」という幅広い項目が存在するが、最も注目すべきなのは八尾医療PFI株式会社に対する委託費である。同項目は、経費のうち約8割を占める一方、内容が広範囲に渡り、他の経費項目に比べて判断しづらい。また、計画値も八尾医療PFI株式会社から提出された数字であり、八尾市立病院策定のものではないという要因もある。</p> <p>ポイントの第二は、この委託費は変動費的な要素が大きいという点である。委託費の中には、清掃委託や警備業務など固定費的な項目もあるが、検査委託・滅菌委託など業務量に応じて変化するものも多い。現在の計画値は、上記②で見た患者数(平成22年度には病床稼働率95%)を前提に計画されたものであるが、これらの想定業務量が上下すれば、委託料も上下する性質を持っている。また、その価格の適正性については、「自治体が自ら行うよりも効率的」であるか否かという点が重要な観点となる。従って、委託費については、計画対比での予算超過・予算枠内を議論するのではなく、VFM・財務分析等に基づいた、検証・対策が必要となってくる。</p> <p>ポイントの第三は、PFI向け委託費は内訳についての分析が必要という点である。例えば、現在の計画では、平成22年度にPFI向け委託費が急減する見込みとなっている(前年度対比187百万円、12.1%の減少)。その理由として、医療機器の入れ替えに伴い保守点検費用がかからない年度にあたるため、とのことであったが、「PFI事業者の立案した計画であり、企業秘密に属する」という理由で詳細確認はできなかった。外部向け公表の可否は別として、市職員側で計画内容を検証し、随時見直しを促すことが必要と考えられる。</p> <p>ポイントの第四は、委託費については、財務バランス上の適正水準に収まっているか否かという視点も重要なことである。委託範囲を増やすことによって、人件費が削減されているのであれば財務バランス上は問題無いとも言える。平成15年度から17年度にかけて、委託費は908百万円増加しており、要因としては、病院移転前後で建物面積が2.2倍になったことや、電子カルテシステム導入に伴う保守委託料の増加、PFI事業に伴う委託業務範囲の拡大など様々な理由が推察される(委託費の内訳については、PFI事業者の企業秘密であるとして開示が得られなかった)。他方で、この間、事務員・労務員の人的コストは、113百万円の減少にとどまっているため、両者を併せた費用額は795百万円の増加となっている。</p>	<p>改革プラン策定において、PFI事業における業務要求水準、及びサービス対価の見直しを検討してまいります。また、医療機器の更新等については、院内の医療機器の更新等については、院内の医療機器整備委員会とも連携し、引き続き更新計画を検証してまいります。</p>	<p>経営健全化計画策定において、財務分析などを行い、業務要求水準を再検討することにより、PFI事業におけるサービス対価の見直しを図ってまいります。また、医療機器の更新等については、院内の医療機器整備委員会とも連携し、引き続き更新計画を検証してまいります。</p>

		<p>重要なのは、中長期計画における委託費の適正水準化であり、ここでは、以下の点を指摘しておく。</p> <p>i) 本来的には、増加した委託費を回収するべく、収益拡大を図ることが期待される。このため、収益計画は“努力目標”に留まらない、実現可能性や達成施策を伴ったものであることが望ましい。収益計画が“努力目標”であるならば、委託費等の削減についても“努力目標”を設定しておく必要があるが、それでは計画と現実の乖離が大きくなる懸念がある。</p> <p>ii) 委託費の適正水準化に際しては、医事・給食・検査など個々の委託業務毎の分析とコスト低減策の検討が望ましい。</p> <p>iii) その際、該当する委託項目について、委託費だけを見るのではなく、委託に伴って削減可能な人件費、材料費などの総額が、そこから得られる収益や便益に見合った水準となっているか、という視点が必要である。すなわち、項目毎の原価計算実施が望ましい。</p>		
14		<p>⑥ 計画値の検証－減価償却費</p> <p>減価償却費を見る際には、以下の点がポイントとなる。</p> <p>第一に、建物等の減価償却費は、削減困難な固定費として、長期間に渡り病院損益を圧迫していくであろうこと。第二に、医療機器の更新投資は不透明要素であり、更新が集中する平成22年度を前に、具体的な検討を積み重ねていく必要がある、という点である。注意が必要なのは、計画における医療機器の更新投資額は、八尾医療PFI株式会社の計画に基づいているが、その前提となる計画は、新病院建設計画(平成15年8月)であり、新病院移転後の診療科体制・収益費用構造・環境変化を折り込んだものとなっていない点である。更に、投資額の前提となる業務量は、目標病床稼働率95%を前提にしている点も、他の費目同様に注意すべき点である。従って、実際の投資案件検討に際しては、環境変化に併せた個別具体的な分析・検討が必要である。</p>	<p>医療機器の更新等については、市立病院の財政状況、更新の必要性、将来の更新計画等を勘案しながら、改革プランに反映させてまいります。</p>	<p>経営健全化計画策定において、医療機器の更新等について業務量などを精査する中で、引き続き検討してまいります。</p>
15	(3) 今後の課題	<p>① 体系的な計画立案の必要性</p> <p>現行の中長期計画は、財政収支の「試算」として位置づけられている。従って、中長期計画のあるべき姿である、「理想と現実の格差を克服するための行動計画」としての機能が弱い。この点を改善するためには、体系だった中長期計画を立案していくことが望ましい。</p> <p>ア) 現状分析</p> <p>中長期計画立案に際しては、八尾市立病院を取り巻く内外の環境についての現状把握を出発点とする必要がある。具体的には、以下のような項目が考えられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域の医療需要動向、他医療機関動向などの分析、八尾市立病院の得意分野を踏まえたポジショニング、診療報酬制度など将来の制度環境への対応課題など。 ・財務分析、生産性・効率性分析、診療科別損益分析など。 ・職員モチベーション、部門別課題、業務プロセス上の課題など。 <p>イ) 病院理念・あり方との整合性</p> <p>現状分析と並行して、病院理念やあり方から得られる将来の方向性についての再確認も必要である。それは開設者や関係機関、病院経営幹部の想定する方向</p>	<p>国の医療制度や公立病院の改革の動きが進む一方、医師の充足の見通しも不透明な状況から、長期的な経営計画の策定は難しい面がありますが、国の公立病院改革ガイドラインに沿って、現下の状況の中で、公立病院としての使命を果たしながら経営を維持するための財政基盤の確立に向け、平成23年度までの収支改善目標及び行動計画の策定を進めてまいります。</p>	<p>国の医療制度や公立病院の改革の動きが進む一方、医師の充足の見通しも不透明な状況から、長期的な経営計画の策定は難しい面がありますが、国の公立病院改革ガイドラインに沿って、現下の状況の中で、公立病院としての使命を果たしながら経営を維持できる財政基盤の確立に向け、収支改善目標及び行動計画の策定を引き続き進めてまいります。</p>

		<p>性といった要素を盛り込みつつ、現状と理想のギャップを明らかにする過程でもある。現状分析を伴わない理想だけでは現実から乖離するが、関係者の方向性を反映していない計画は、実効的な成果を挙げる可能性が低く、両者は計画立案の前提条件と言える。</p> <p>ウ)中長期計画の策定</p> <p>ア)、イ)から得られた課題を、優先順位に基づいて行動計画へと落とし込んだものが中長期計画である。大切なのは、優先順位づけられた行動計画であること、達成に向けた数値目標、期限目標などが盛り込まれたものであることである。なお、中長期計画の財務数値を反映させたものが収支計画である。収支計画は、計画策定後は数値目標となるものの、数字合わせが先行しないように注意が必要である。</p> <p>エ)部門別計画・アクションプランとの連携</p> <p>最後に重要なのが、病院全体の中長期計画と一体を成すものとして、部門別計画・アクションプランを策定することである。病院組織は、高度に専門化された職能集団から構成されているため、全体計画だけでは、各自が取り組むべき行動が分かりづらい。そこで、病院全体の中長期計画を落とし込んだ部門別計画を策定することで、各職員別の活動にリンクした計画遂行活動が展開できると考えられる。八尾市立病院では、既に部門別計画を策定しているとされるが、同院の場合、八尾医療PFI株式会社との連携も重要であるため、中長期の部門別計画も、両者一体となって策定されることが望まれる。</p>		
16		<p>② 計画遂行体制について</p> <p>計画は立案することが目的ではなく、行動していくための指針となるべきものである。計画遂行に際しては、組織体制の整備や組織風土の変革が必要であり、その過程自体が組織を強化していくことにもつながる。計画遂行に際しては、以下のような行動様式、組織体制が望ましい。</p> <p>ア)PDCAサイクルの確立</p> <p>計画は病院経営遂行の上での目標であり指針となるものであるが、ひとたび計画が動き出すや否や現実との乖離が生じることが避けられない。計画と現実が乖離する要因は、外部環境変化の場合もあれば、病院自身の内部要因の場合もある。このため、中長期計画については定期的な見直しを行いつつ、計画と現実のズレの要因を分析・検証し、活動方針修正・計画変更などの対策を施す必要がある。これが Plan-Do-Check-Action のサイクル(=PDCAサイクル)と呼ばれるものであり、八尾市立病院においても、PDCAサイクルの確立により、計画と実行の好循環を構築することが期待される。</p> <p>イ)経営管理体制の整備</p> <p>中長期計画などの経営改善に際しては、上記のPDCAサイクルを追求する専門のプロジェクトチーム・委員会を設置して、目標管理・軌道修正を行うことが重要である。八尾市立病院では、市立病院行財政改革(経営健全化)推進会議が設置され、経営改善を集中的に取り扱う部門として期待されている(平成18年8月から活動開始)。他方で、経営管理を支える事務職員の配置体制についても、検討が必要である。八尾市立病院の事務職員は数年の在職期間で人事異動となっ</p>	<p>改革プランに基づき、平成21年度から、有識者等の外部委員を交えた(仮称)評価委員会を設置し、経営健全化推進会議とともに、継続的に進行状況の点検・評価を行ないながら、新たな改善策について引き続き検討してまいります。</p> <p>事務局の職員については、スキルアップをはかり、引き続き人材育成に努めてまいります。</p>	<p>「平成20年度における経営健全化の取り組みについて」(平成20年3月)に基づき、平成20年度以降も経営健全化推進会議により継続的に進行状況を検証しながら、新たな改善策について引き続き検討してまいります。</p> <p>事務局の職員については、スキルアップをはかり、引き続き人材育成に努めてまいります。</p>

		<p>て、八尾市立病院から離れてしまうからである。病院経営は専門知識が必要であり、市職員が本来の能力を発揮するには一定期間の勤務経験に基づいたノウハウ蓄積が必要である。また、病院職員の大多数を占める医療職からの信頼を得るためにも、事務職員の頻繁な異動は望ましくない。PFI事業に対するモニタリング精度向上のためにも、病院事業、委託事業に精通した市職員も欠かせない。こうした観点からも、経営管理・事務管理を扱う職員については、在任期間長期化、専門職員の採用といった検討が必要と考えられる。</p>		
17		<p>③ 将来のあり方の検討 中長期計画の立案・改善活動と並行して、八尾市立病院そのものに対する将来的なあり方の検討が必要である。あり方の検討は病院の根本理念にかかわるものであるため、病院にかかわる多数の関係者の意見を調整しつつ、時間をかけて進めるべきテーマと考えられる。具体的には、以下のような項目が必要と考えられる。</p> <p>ア) 将来のあり方の検討 ここでは、八尾市立病院の位置づけ、果たすべき役割、民間との分担・連携といったグランドデザインを描くことが求められる。そのための基礎データは、八尾市立病院自身の現状分析が出发点となるが、それ以外にも、地域医療、救急体制、介護福祉との連携といった様々な課題を整理し、八尾市民が運営する自治体病院は、いかなる病院であるべきか、という観点からの議論が必要となる。</p> <p>イ) 運営形態の検討 将来のあり方が定まると、それをいかにして達成していくか、という手段についての検討が必要になる。自治体病院を取り巻く経営環境は厳しさを増しており、病院としての自律的・弾力的な経営ができる体制を整えることが望ましい。具体的には、経営に関する広範な権限を有する経営監の設置や、地方公営企業法の全部適用、地方独立行政法人等の検討が必要となると考えられる。 八尾市立病院がPFI事業を導入し、効率的経営に向けて取り組んでいる点は評価できる。ただし、PFI事業は、病院の業務のうち、管理運営業務を担っているに過ぎず、病院事業全体に及ぼす影響は限定的である。PFI事業とこれら運営形態とは両立可能なものであり、PFI事業での取り組みを進めながら、運営形態の検討を進めることは問題ないと考えられる。</p> <p>ウ) 検討会設置について 以上のような検討は、もちろん、八尾市立病院単独で進められるテーマではない。八尾市立病院を取り巻く、幅広い関係者の意見集約が必要と考えられる。現在、議会には病院事業運営特別委員会が、庁内にも病院事業運営検討会が設置されているが、地域医療関係の代表者、市民代表・有識者などを交えた検討会設置も有意義と考えられる。 繰り返しになるが、自治体病院をめぐる環境はますます厳しくなっている。財政的な環境だけでなく、医師確保・政策医療遂行といった市民向け医療サービスの提供維持も困難を増しており、自治体病院の存在意義すら問われかねない時代になりつつある。</p> <p>・八尾市立病院で果たすべき医療機能</p>	<p>平成21年度から、地方公営企業法の全部適用に移行することにより、病院経営における自律的・機動性を高めてまいります。</p> <p>また市立病院の将来の方向性については、今後の医療制度改革の動向、及びこれらを反映した地域の医療政策、市立病院が地域において果たすべき役割等を勘案しながら、診療機能、近隣の公立、民間病院との分担・連携等について、(仮称)評価委員会等の意見を聞きながら、引き続き検討を進めてまいります。</p>	<p>国のガイドラインを踏まえ、当面は、公的病院として市民の信頼に応えるべく、経営健全化のための内部努力の成果を検証しながら、運営形態について引き続き検討してまいります。また市立病院の将来のあり方については、医療制度改革や公立病院の改革に関する今後の国の動向、及びこれらを反映した地域の医療政策、近隣の自治体・民間病院の動向などを勘案しながら、診療機能・経営形態・運営体制等々、各方面の意見を聞きつつ引き続き検討を進めてまいります。</p>

		<ul style="list-style-type: none"> ・望ましい運営形態 ・八尾市としての財政負担の考え方 など、さまざまな点についての議論活性化を通じて、真に市民支持に基づいた、八尾市立病院運営が達成されることが期待される。		
--	--	---	--	--

10. 人件費

番号	所管課	項目	意見の内容(要旨)	H21.1.9までの取り組み等の内容 と改善の方針	H20.7.1までの取り組み等の内容 と改善の方針
18	企画運営課	(4) 職員数の見直し	<p>平成16年度より新病院が開院し、病院の維持管理・運営については八尾医療PFI株式会社が実施することとなった。旧病院とは設備や診療科の体制が異なり、一概に比較することはできないが、委託料は平成15年度の469百万円から、平成16年度では1,293百万円と2倍以上に増加している。旧病院において病院が購入していた給食材料、医療消耗備品費が現在では八尾医療PFI株式会社への委託料に含まれているが(参考数値:平成15年度給食材料及び医療消耗備品費実績68百万円)、それ以外の増加については旧病院で病院事務、労務職員が実施していた業務のうち多くの部分を八尾医療PFI株式会社が実施するようになったことが要因の一つであると考えられる。</p> <p>一方、事務、労務職員数は、平成15年4月1日現在の38人から平成18年4月1日現在では26人まで減らしてはいるが、八尾医療PFI株式会社に業務を移管した部分について、さらに職員削減の余地がないか、再度見直す必要がある。</p>	<p>事務及び労務職員数は、平成15年4月には38人であったものが、PFI事業を導入した新病院では、平成18年4月に26人、平成20年5月には23人、平成21年4月には22人に減少することから、PFIへ移行した部門の市職員の削減は着実に進んでいるところであります。</p>	<p>医療制度の改正や診療報酬の改定に対応した経営健全化計画を策定する中で、收支改善をはかるため、必要な部署には適正な人員の配置、不要な部署での人員の削減等、効率的な業務運営を行うための適正な配置に引き続き努めてまいります。</p>
19	企画運営課	(5) 常勤医師の有効活用と説明責任	<p>八尾市立病院の医師1人1日あたり患者数は新病院では旧病院と比べ減少している。これは、急性期病院への診療方針の転換に伴う外来患者数の減少、移転に伴う制限や医師の欠員といった状況変化により入院患者の増加が伸び悩んだこと、高度医療の進展に伴い患者の診療時間や対応時間が長くなってきていることなども関係していると考えられる。</p> <p>八尾市立病院は、診療科ごとの医師の不足数を算定した資料を作成しているが、この資料は将来の診療機能と診療方針に裏付けられた診療体制に基づいた医師数とのことであるが、必ずしも明確で客観的な算出根拠によって算定された資料とは言いがたい。</p> <p>医師数が不足し、これを拡大しようとするのであれば、下記の事項に留意し、客観的かつ合理性ある根拠資料を作成する必要がある。</p> <p>①診療機能の視点から</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現在の診療体制とあるべき診療体制とのギャップ ・その中で不足する医師の専門分野あるいは人員体制 <p>②経営的な視点から</p> <p>医師数を増加させた場合の収入や関連コスト、利益の増加予測</p>	<p>医療を取り巻く環境は大きく変革しており、改革プランを策定する中で、診療方針や経営計画、経営形態、自治体病院の使命と役割、医療連携等々を検証し、適正な医師の人員体制を引き続き検討してまいります。</p>	<p>医療を取り巻く環境は大きく変革しており、経営健全化計画を策定する中で、診療方針や経営計画、経営形態、自治体病院の使命と役割、医療連携等々を検証し、適正な医師の人員体制を引き続き検討してまいります。</p>

11. 総括意見

番号	所 管 課	項 目	意見の内容(要旨)	H21.1.9までの取り組み等の内容 と改善の方針	H20.7.1までの取り組み等の内容 と改善の方針
20	企画運営課	総括意見	<p>八尾市立病院においては、地域の中核病院として救急医療や急性期医療の充実に努め、「安全で親切的な医療」を提供することが何よりも優先されることはもちろんであるが、それに加えて、新病院移転後に悪化した収支の改善を図ることが喫緊の課題となっている。</p> <p>そのためには、収支改善計画を立案しその達成に向けた活動が必要となるが、中長期計画を「絵に描いたモチ」とせず計画を達成するためには、全体計画を部門別の計画に落とし込んだ上で、医療現場と連携して各部門の行動計画を策定し、さらにその実施状況を定期的に検証する仕組みを構築する必要がある。</p> <p>またPFI事業の適用に関しては、次のような課題がある。通常のPFI事業においては、地方自治体と民間事業者の間でリスク分担を行い、民間事業者に採算の一部又は全部の責任を負わせることによって、民間事業者に収支改善のインセンティブを与え、民間事業者の創意工夫を促す仕組みをとり得る。しかし、病院PFIにおいては、民間事業者は診療行為を行うことができない、という法的な制約があることから、通常のPFI事業と異なり民間事業者に対して病院全体の収支改善に対する責任を負わせる仕組みになっていない。このことが病院PFIの特徴であり、それゆえモニタリング機能が十分に働かない場合には、PFI導入の目的である民間事業者の創意工夫が発揮されないおそれがあるため、結果数値による評価を含めたモニタリング機能を強化する継続的な努力が必要である。</p> <p>また、医薬品の調達等の民間事業者の業務について、現在のところは旧病院において事務を担当していた職員が新病院に在籍しているため、民間事業者との交渉やモニタリングにあたって旧病院における経験を生かしているが、今後、職員の人事異動に伴い、経験のない職員に交代した際、民間事業者が実施している業務について、民間事業者に「まかせきり」で牽制が効かないことにならないように、モニタリング機能を十分果たせるような仕組みを構築しておく必要がある。</p> <p>八尾市立病院が期待される役割を果たし、かつ、経営的な安定を図るためには、八尾市、八尾市立病院、関係者を交えて、中長期的な八尾市立病院のあり方についての検討を実施することが必要である。そのためには、八尾市立病院の位置づけ、果たすべき役割、地域医療との連携のあり方などを明確にした上で、八尾市立病院の現状とのギャップを明らかにし、あるべき病院像をいかに達成するかという手段を立案していく必要がある。</p> <p>その際には、病院の自主的・弾力的な運営のための制度として、地方公営企業法の全部適用や地方独立行政法人化など、運営形態についての検討を行うことも必要であろう。</p>	<p>公立病院としての使命を果たしながら経営を維持できる財政基盤の確立に向け、医療現場とのヒアリング等を通じ、各部門の課題の分析と改善策の検討、及びこれらに基く収支改善目標及び行動計画の策定を進めるとともに、(仮称)評価委員会、及び経営健全化推進会議により継続的に進行状況を検証してまいります。</p> <p>PFI事業(H20.7.1時に措置済み)</p> <p>モニタリング(H20.7.1時に措置済み)</p> <p>平成21年度から、地方公営企業法の全部適用に移行することにより、病院経営における自律的・機動性を高めてまいります。</p> <p>また市立病院の将来の方向性については、今後の医療制度改革の動向、市立病院が地域において果たすべき役割を勘案しながら、診療機能、近隣の公立、民間病院との分担・連携等について、(仮称)評価委員会等の意見を聞きながら、引き続き検討を進めてまいります。</p>	<p>公立病院としての使命を果たしながら経営を維持できる財政基盤の確立に向け、経営健全化推進会議の取組みを通じ、診療科別・部門別の課題の分析と改善策の検討、及びこれらに基く収支改善目標及び行動計画の策定を引き続き進めるとともに、計画策定後も、経営健全化推進会議により継続的に進行状況を検証してまいります。</p> <p>PFI事業におけるSPCの収支改善へのインセンティブについては、改善提案による効果を認めた場合は貢献度を勘案することができる規定となっており、インセンティブも与えられる仕組みとなっております。その上で、モニタリング機能の重要性については認識しており、定期モニタリングではSPC職員の参加を求め、その場で問題点について糺したり、随時モニタリング機能を頻繁に行う等、モニタリング機能の強化を行っており、その上で適時適切に改善勧告・改善命令を行い、その結果を病院ホームページで公表いたしております。(措置済み)</p> <p>また、モニタリングは「サービス受益者(利用者や職員)」が実施するものとされており、病院の場合は患者、サービスの利用者としての職員の視点で評価するものです。このため、モニタリングを実施するため、病院各部署の職員が参加する事業評価部会が設置されており、また、医師、看護師等の医療職員も交えた随時モニタリ</p>

					<p>ングを必要に応じて実施しており、さらに、患者さんのアンケートや苦情も集約してモニタリングを実施しております。このようにモニタリングは病院全体で実施する体制を構築しており、一部職員の人事異動による変更には影響を受けない体制が構築されております。(措置済み)</p> <p>市立病院の将来のあり方につきましては、国のガイドラインを踏まえながら、今後の医療制度改革や公立病院改革に関する今後の国の動向、及びこれらを反映した地域の医療政策、近隣の自治体・民間病院の動向などを勘案しながら、診療機能・経営形態・運営体制等々、各方面の意見を聞きつつ引き続き検討を進めてまいります。</p>
--	--	--	--	--	---

【平成19年度】

(監査の結果) 地方自治法第252条の37第5項に基づく監査の結果に対する措置について

2. 給料、昇給及び人事評価

番号	所管課	項目	監査の結果(要旨)	H21.1.9までの措置の内容と改善の方針	H20.7.1までの措置の内容と改善の方針
1	人事課	(3)人事評価	<p>八尾市職員の人事評価に関する規則では、正式に任用されている職員について、人事評価表を用いた定期評価を行うこととなっている。しかし、現在、人事評価表を用いた人事評価制度が導入されているのは、一般職に属する管理職(課長補佐職以上。部長級職員除く)のみで、それ以外の職員について、人事評価表を用いた定期評価がなされていなかった。</p> <p>平成20年1月からは、主査・主任昇格対象者について人事評価表を用いた人事評価を導入する予定とのことであるが、今後は対象者を拡大し、同規定のとおり、正式に任用されている職員全員とすべきである。</p>	<p>係長対象者及び課長補佐昇格対象者については、20年度より内申書の様式を人事評価制度における能力評価を基準としたものへと変更し、今後の制度導入を目指して段階的に取り組んでいます。</p>	<p>主査・主任の昇任昇格対象者については、人事評価表を用いた人事評価を平成20年1月から3月にかけて導入済みです。その他の職員のうち、係長対象者及び課長補佐昇格対象者については、20年度から21年度にかけて段階的な導入を検討しています。</p>

4. 勤務の状況

番号	所管課	項目	監査の結果(要旨)	H21.1.9までの措置の内容と改善の方針	H20.7.1までの措置の内容と改善の方針
2	人事課	(1)休職	<p>ア)職員分限懲戒審査委員会の開催</p> <p>職員が心身の故障のため医師の診断により長期休暇を要するときに職員に休職を命ずるには、任命権者は自らが定める5名の委員により構成される職員分限懲戒審査委員会(以下、分限委員会という)に諮問し、当委員会の意見を聴取しなければならない(職員分限懲戒規定第6条)と定められている。</p> <p>職員が休職する場合の手続は病欠が続き休職処分が必要な職員については、人事課職員と所属長が主治医と面談して、主治医に職員に休職が必要かどうか意見書の作成を依頼し、当該意見書を職員が所属する部署の産業医が了承した後、人事課が諮問書を作成し、委員の持回り決議で答申を得ている。このように、職員が休職するときには、実際に分限委員会は開催されず、委員の持ち回りで決議されているのが実情である。</p> <p>人事課の説明によると、委員の全員出席が分限委員会の開催要件となっており、休職処分(病気)は、事案が多く委員の日程調整が困難なため、持回り決議で答申を得ているとのことであった。ただし、繰り返し休職する等の悪質な職員については、分限委員会を開催し、個別審議を行うとのことである。なお、実際過去に休職処分に係る分限委員会が開催されたのは、ここ最近では平成15年の1度だけである。</p> <p>比較的休職期間が長い職員について、休職処分の適切性を諮問書、診断書等を開覧することにより確認した結果、審議書類は適切に作成され、諮問書にも全ての委員の承認印を得ており、休職処分自体に問題はなかったと判断する。しかし、休職処分をするには、規定上、分限委員会を開催するようになっていることから、全ての休職処分について分限委員会開催が困難であれば、規定の趣旨を損なわない範囲で、①休職理由により開催するかどうかを決定する、②全員出席の要件を緩和する等、実情を踏まえて、分限委員会開催要件の見直しを検討する必要がある。</p>	<p>運用については、従来どおり厳格に行っており、繰り返し休職の事案も現在のところありませんが、ご指摘の点である委員会開催要件の見直しについては現在、規程を見直す方向で検討しており、開催要件についての文言について精査中です。</p>	<p>同一病名による休職の繰り返しが出た場合には委員会の開催を原則としておりますが、一般的なケースについては、指摘のとおり、実態に則した形での開催要件の見直しを検討しております。</p>

5. 福利厚生事業

番号	所管課	項目	監査の結果(要旨)	H21.1.9までの措置の内容と改善の方針	H20.7.1までの措置の内容と改善の方針
3	職員課	(1)八尾市職員厚生会	<p>厚生会の決算書を入手したところ、決算書数値に不整合が生じていた。再度、検証した結果、収支計算の前提である「資金の範囲」が特定されていなかったこと等が原因であることが判明したため、それらを考慮した修正後収支計算書(前掲)の提示を求めたところ、決算書の不整合は解消している。</p> <p>厚生会の事務担当は職員の定期配属替え等に伴い交代し、経理知識の程度によっては、決算書を適切に作成することが困難な場合も考えられる。しかし、厚生会の実施事業には八尾市の予算が投入されており、説明責任を果たす必要があることから、正確な決算書が作成できるよう、研修参加等による知識の習得や決算作業の手順書等の作成等、組織体制の整備が必要である。</p>	<p>今後も外部研修等を活用すると共に、更なる担当者の知識習得に努めてまいります。</p>	<p>平成20年度定期人事異動により、厚生会事務担当職員の配置換えがありました。経理の基礎知識習得のため、6月にマッセO SAKA主催の「複式簿記基本研修」を2日間に亘り受講させております。今後も外部研修等を活用すると共に、更なる担当者の知識習得に努めてまいります。</p>

(意見) 地方自治法第 252 条の 38 第 2 項に基づく意見に対する取り組み等について

1. 職員数

番号	所管課	項目	意見の内容(要旨)	H21.1.9までの取り組み等の内容と改善の方針	H20.7.1までの取り組み等の内容と改善の方針
1	人事課 行政改革課	(1)定数管理	<p>定員数は減少している一方、条例上の職員定数は 2,587 人に対し定員外職員(762名)を含めると、3,184 人となる。</p> <p>定数外職員は、再任用短時間勤務職員、嘱託員、非常勤嘱託職員、臨時的任用職員と、臨機に対応することができる雇用形態となっている。また、正規の職員に比べ給与水準は低く、人件費を抑えるメリットがある。</p> <p>しかし、定数外職員を雇用することにより職員数が増加すれば、人件費総額は増加し、条例上で定数を定めている趣旨を損ないかねない。</p> <p>定員適正化計画では、定数内職員数の数値目標しか設定されていないが、定数外も含めた職員数管理目標を定めるとともに、定数内及び定数外職員全体の人件費総額の目標を定め、進捗管理を行うよう改めるべきである。</p>	<p>定数外職員については、業務上の必要性を十分に精査しながら活用しているところであり、特に臨時的任用職員については、一時的な業務増に対応するため配置しているため、入れ替わりの激しい臨時的職員も含めた定数外職員の総数管理については難しいと考えます。しかしながら、現在、実態的な職員の配置数の目標数値が明確に定まっておらないことから、定数条例とは別に、定数外職員も含めた職員の配置数の目標(配置定数)について、目標となるべき指標のあり方も含めて、目標を定める手法を引き続き検討してまいります。</p>	<p>定数外職員については、業務上の必要性を十分に精査しながら活用しているところであり、特に臨時的任用職員については、一時的な業務増に対応するため配置しているため、入れ替わりの激しい臨時的職員も含めた定数外職員の総数管理については難しいと考えます。しかしながら、現在、実態的な職員の配置数の目標数値が明確に定まっておらないことから、定数条例とは別に、定数外職員も含めた職員の配置数の目標(配置定数)について定める手法を引き続き検討してまいります。</p>
2	人事課 行政改革課	(2)職員配置	<p>(市長部局)</p> <p>現在、国の方針として4.6%以上の純減目標が掲げており、八尾市もそれにならって職員配置を行っている。</p> <p>過去における職員配置の方法は、新規事業のために人員増の必要があった場</p>	<p>一時的な業務増には、職員ではなく臨時的任用職員での対応を行っています。</p> <p>平成20年度に、庶務業務の</p>	<p>一時的な業務増には、職員ではなく臨時的任用職員での対応を行っています。</p> <p>平成20年度に、庶務業務の一</p>

		<p>合、それ以外の部に対する一律人員減で対応し人員を増やさない調整が行われている。また、一時的な業務量の増加についてはアルバイトの採用、給与計算等の定型業務はアウトソーシングするなど、条例で定められた定数を超えないように対応している。</p> <p>しかし、本来は現状の人員を前提に職員配置するのではなく、各部局における業務内容や業務量等を精査した上で必要な職員配置を検討すべきである。一方で、各部局一律人員削減という手法ではなく、国の方針を踏まえつつ、業務内容や業務量等に応じた適切な人員配置を行なう必要がある。</p> <p>また、それを可能とするための取り組みの一環として、八尾市で行うべき業務を八尾市の正職員が直接行うことが相応しい業務とそれ以外の業務に大別し、後者については業務内容によってアルバイトの雇用や業者へ外部委託する等の方法の一層の促進などを検討すべきである。</p> <p>事務効率化の観点から「担当制」を導入しているが、現状、大半の課において担当制が導入されていることから、各所属長はメリットが活かされるよう、リーダーシップの発揮が望まれる。</p> <p>さらに、各課長(所属長)には部単位あるいは課単位における事業進捗と正職員及びアルバイトのそれぞれにかかる人件費や委託料等、事業実施のための人件費と代替コストのトータル管理が必要である。</p> <p>一方、制度改正が頻繁に行なわれる部署においては業務量の増加が見込まれるため人員の増加をせざるを得ないが、業務内容によっては費用対効果の観点から当初から職員増で対応するのではなく、臨時職員や外部業者への委託等の検討を行なうことは職員配置を適切にするために必要と考える。</p>	<p>アウトソーシングや一元化の可能性の検討と合わせて行政関与の基準の見直しを行い、「公民協働による公共サービスの提供に関する基本方針」の具体化指針等の策定を行い、この中で、行政の直接実施が必要な公共サービス、民間活力の活用が可能となる公共サービス、市民・地域との協働・連携が可能となる公共サービス、などに分類し、この分類を基準に今後の職員配置のあり方を検討してまいります。</p> <p>また、担当制については、そのメリット等を活かすことができるよう適切な運用について、今後さらに周知を図ってまいります。</p>	<p>元化の可能性の検討と、行政関与の基準の見直し及び「公民協働による公共サービスの提供に関する基本方針」に基づくアクションプログラムの策定を予定しており、この中で、行政の直接実施が必要な公共サービス、民間活力の活用が可能となる公共サービス、民間活力の活用が可能となる公共サービス、市民・地域との協働・連携が可能となる公共サービスなどに分類し、この分類を基準に今後の職員配置のあり方を検討してまいります。</p> <p>また、担当制については、そのメリット等を活かすことができるよう適切な運用について、今後さらに周知を図ってまいります。</p>
3	総務人事課	<p>(教育委員会事務局)</p> <p>教育職の人件費は八尾市で採用される幼稚園教諭(講師含む)及び大阪府教育委員会から配置転換される教育職が対象となっている。大阪府教育委員会から配置転換される教育職の大半が「指導主事」と呼ばれる資格を持つものである。</p> <p>指導主事は、都道府県及び市町村の教育委員会に置かれる専門的職員であり八尾市の教育現場を充実させる観点から効果的になされる必要がある。</p> <p>現状、八尾市と同等の団体と比較すると若干人員は多い傾向にあるとのことであるが、八尾市の実情を踏まえて適正な人員水準を意識しながら、指導主事の役割を一層明確にし、毎年の職員配置は慎重に検討すべきである。</p>	<p>指導主事の配置については本市の実情を勘案し、適正に配置してきたところですが、しかしながら、本市と比較して若干少ない指導主事配置の自治体があることから、八尾市立学校園規模における教育課程、学習指導その他学校園教育に関する専門的事項の指導に関する事務に従事する専門的職員として、指導主事の職務内容を精査し、適正な人員水準を検討してきました。</p> <p>平成20年度は機構改革に伴い、指導主事の効率的配置に努めたことから、前年度比4名減となっています。今後とも指導主事の職務内容について精査し、より効率的配置を実施するなかで、とりわけ社会教育分野に配置し</p>	<p>指導主事の配置については本市の実情を勘案し、適正に配置してきたところですが、しかしながら、本市と比較して若干少ない指導主事配置の自治体があることから、八尾市立学校園規模における教育課程、学習指導その他学校園教育に関する専門的事項の指導に関する専門的職員として、指導主事の職務内容を精査し、適正な人員水準を検討してきました。</p> <p>平成20年度は機構改革に伴い、指導主事の効率的配置に努めたことから、前年度比4名減となっています。今後とも指導主事の職務内容について精査し、より効率的配置を実施するなかで、とりわけ社会教育分野に配置している指導</p>

				ている指導主事は段階的に引き上げ、学校教育分野において専門性を活かしてまいります。	主事は段階的に引き上げ、学校教育分野において専門性を活かしてまいります。
4	消防総務課	<p>(消防本部)</p> <p>若年の消防吏員は原則として消防署に配属されるため、本部において事務処理を行うのは、主任以上の役職者であるため消防本部の業務に精通しているメリットはあるが、事務のスペシャリストではなく、事務処理の効率化という面ではやや劣ることが懸念される。また、事務職員の人件費も高くならざるを得ない。</p> <p>消防本部では、現在、職員は全て消防本部で採用され、災害現場に行くことを前提とした消防吏員である。消防吏員が不足しているため、消防署に配属される消防吏員の数が限定される。より多くの消防吏員を消防署に配属するためには、消防吏員でない事務担当の一般職員を置か、市長部局の行政職員を配置することも検討すべきではないかと考える。</p> <p>また、書類の作成や提出等の事務処理面において、IT化の余地があると考えられる部分がある。</p> <p>本署、各出張所で作成される勤務表、救急出場報告は手書きである。消防出場報告などの書類はパソコンで作成するが、給与システムとはリンクしていない。したがって、データを給与システムに再度入力する必要がある。勤務表などの各出張所で作成された書類は翌日に本署へ提出することになっているが、その際は出張所から本署まで持参しなければならない。IT化を進めることにより、事務処理全体を効率化し、職員数の不足を補うことも検討すべきである。</p>	<p>消防本部における職員配置については、消防活動業務の特殊性と組織の管理及び運営などを勘案しますと、災害対応や公権力が付与されている消防吏員を優先的に配置することが好ましい姿であることから、当分の間、災害活動要員である消防吏員を採用していく方針であります。しかしながら、事務を改善し効率化を一層高めていくためには、今後、市長部局との人事交流も一つの方策と考えております。</p> <p>また、事務処理の効率化については、災害出場報告等個人情報に記載されているものは、情報漏えい防止の観点から慎重に対応する必要がありますが、他の文書については、公開羅針盤の電子メールでの送受信を有効活用するなど、簡素化・省力化を図ってまいります。</p> <p>なお、パソコンの適正配置について、今後も関係部局と協議の上、継続的に実施し、災害出場データ等の給与システムへのリンクを含めたIT化の推進に努めてまいります。</p>	<p>消防本部における職員配置については、消防活動業務の特殊性と組織の管理及び運営などを勘案しますと、災害対応や公権力が付与されている消防吏員を優先的に配置することが好ましい姿であることから、当分の間、災害活動要員である消防吏員を採用していく方針であります。しかしながら、事務を改善し効率化を一層高めていくためには、今後、市長部局との人事交流も一つの方策と考えております。</p> <p>消防本部においては、職員に対するパソコン配置割合が低い職場もあり、庁内LAN及びインターネット環境等を利用した効率的な事務処理・情報管理等については、十分に活用されていないのが現状となっております。</p> <p>今後も関係部局と協議の上、パソコンの適正配置を最優先に取り組みとともに、給与システムとのリンクを含めたIT化の費用対効果等について調査・研究を進め、事務の効率化に努めてまいります。</p>	

2. 給料、昇給及び人事評価

番号	所管課	項目	意見の内容(要旨)	H21.1.9までの取り組み等の内容 と改善の方針	H20.7.1までの取り組み等の内容 と改善の方針
5	職員課	(1)給料	<p>③技能労務職給料表</p> <p>八尾市の技能労務職給料表は、行政職給料表(1)に準じているため、国家公務員の場合と比べ、技能労務職の給料が高く算定される。多くの地方公共団体において、国家公務員の行政職俸給表(2)が適用される職員の職務内容と各地方公共団体における技能労務職では職務内容が異なる等の理由により、独自の給料表を作成しており、八尾市においても同様である。</p>	<p>国家公務員の行政職俸給表(2)の適用者は、守衛、警備、用務員、自動車運転手、大工、電話交換手、理容師、調理師などであり、本市の技能労務職にある清掃作業や道路河川の維持補修の</p>	<p>国家公務員の行政職俸給表(2)の適用者は、守衛、警備、用務員、自動車運転手、大工、電話交換手、理容師、調理師などであり、本市の技能労務職にある清掃作業や道路河川の維持補修のよ</p>

		八尾市の給与水準は国に比べ高い傾向にあり、技能労務職給料表の金額の引き下げ等適正な給与水準について、検討する必要がある。	持補修のような業務はありません。また、職名が同じであっても業務が全く同じであるとは言えない職があり、単純に給料を比較することはできないと考えておりますが、今後、職種ごとの賃金水準について、国家公務員や府下各市の状況も踏まえ、適正な給与水準について検討してまいります。なお、平成21年4月1日から、初任給の号給を8号給引き下げます。	うな業務はありません。また、職名が同じであっても業務が全く同じであるとは言えない職があり、単純に給料を比較することはできないと考えておりますが、今後、職種ごとの賃金水準について、国家公務員や府下各市の状況も踏まえ、適正な給与水準について検討してまいります。
--	--	--	---	--

3. 手当

番号	所管課	項目	意見の内容(要旨)	H21.1.9までの取り組み等の内容 と改善の方針	H20.7.1までの取り組み等の内容 と改善の方針
6	人事課	(1) 期末手当・勤勉手当	ア) 勤勉手当の支給額の算定方法 勤勉手当は、勤務成績に応じて支給するが、勤勉手当基礎額に、任命権者が市長の定める基準に従って定める割合を乗じて得た額とし、勤勉手当基礎額に72.5/100を乗じて得た額の総額を超えてはならないとされている(再任用職員については別途規定)。実際は、懲戒処分等の処分がされない限り、上限額まで一律に支給がなされ、勤務成績に応じて支給するという勤勉手当の趣旨を反映したものはなっていない。人事評価制度を管理職から順次導入しているが、給料、勤勉手当への反映はさせていない。評価結果を勤勉手当の支給率に連させ、職員のモチベーションの向上に努めるべきである。	人事評価制度の段階的な拡大に取り組んでおり、評価結果の勤勉手当への反映についても併せて検討してまいります。	まずは人事評価制度を一般職へと段階的に拡大していくことで、現在検討しており、評価結果の勤勉手当への反映についても合わせて検討してまいります。
7	職員課	イ) 役職段階別加算	期末手当及び勤勉手当について役職段階別加算率が加味されるが、役職による場合だけでなく、高卒採用在職27年以上または在職20年以上かつ年齢45歳以上の者については100分の10、高卒採用在職13年以上または在職7年以上かつ年齢31歳以上の者については100分の5の加算がされ、年功序列的な支給がなされている。役職段階別加算は、役職の職責に応じて支給するのが本来の制度の趣旨である。役職に応じた加算体系とすることを検討すべきである。	役職段階別加算制度は、多少の差異はあるものの、府下でも22市が行っており、本市も過去からの労使協議により、導入してきたものでありますが、わたり制度が廃止されたことに伴い、府下各市の状況を踏まえ、今後役職に応じた加算となる制度を検討してまいります。	役職段階別加算制度は、多少の差異はあるものの、府下でも22市が行っており、本市も過去からの労使協議により、導入してきたものでありますが、わたり制度が廃止されたことに伴い、府下各市の状況を踏まえ、今後役職に応じた加算となる制度を検討してまいります。
8	人事課	(2) 退職手当	③ 団塊の世代の退職手当の財源 平成19年度以降、大量職員による退職手当の増加が見込まれているが、八尾市は「退職手当債」を起債することを予定している。起債にあたっては、自治体が行財政改革などに取り組むことが発行許可の前提となるものであるが、八尾市にとっては、定員適正化計画の適切な実行及び給与の適正化等、八尾市として解決すべき課題がある。解決できなかった場合には国の起債許可がされないため、今後3年間の収支見通しは破綻する。平成20年度から「財政健全化法」が適用され、全国的に	第2次定員適正化計画に基づき、職員数の純減(4.6%)を計画的に進めており、人件費の削減に努めています。 また、引き続き適切な手当の支給に努めてまいります。	第2次定員適正化計画に基づき、職員数の純減(4.6%)を計画的に進めており、人件費の削減に努めています。 また、引き続き適切な手当の支給に努めてまいります。

			<p>共通の指標により、財政状況が把握され、厳しく評価されることとなる。八尾市においても、市民への説明責任を果たすため、民間会社の経営と同様、無駄な歳出を徹底的に削減する必要がある。市民負担をこれ以上増やさないようにするための行政運営であるという視点を忘れず、市民理解が得られないような無駄な手当の廃止等、人件費の削減に努めるべきである。</p>		
9	人事課 行政改革課	(4) 超過勤務手当	<p>(市長部局等) 平成18年度の所属別超過勤務時間(年間平均)が多い所属について、各所属内で超過勤務時間にばらつきが生じている理由及び特定の職員の超過勤務時間が他の職員と比較して著しく多い理由等を聴取した。 その結果、前者については所属内における担当業務の内容により超過勤務に差が生じていること、後者については部総務担当としての業務にも従事している等、部内の間接部門としての役割も担っていることが判明した。 また、超過勤務時間の多い職員の上位30名をリストアップし、それらを所属別に集計し、平均超過勤務時間を算定した結果は以下のとおりであり、所属ごとに算出した一人当たり超過勤務時間と上位者のそれを比較すると大きく乖離しており、特定の職員に超過勤務の傾向があると考えられる。 「担当制」を導入して所属内の業務の効率化を図っているが、各所属の業務の性質上、特定の職員に業務が偏ってしまうことはやむを得ないと考える。しかし、それを理由に特定の職員に超過勤務時間が多いことを正当化すべきではない。業務内容や業務量等を精査した上で必要な職員配置を検討することとあわせて、超過勤務となる原因を分析し、その際、定型的な業務を整理し、マニュアル化するなど、定型的な業務の効率化を図れるよう検討すべきである。 また、部内の総務担当を兼務している職員については、総務担当としての業務内容の現状分析を行い、各部の共通する業務については一元化できる余地がないかどうかを検討するなど、可能な限り業務が重複しないよう工夫すべきである。</p>	<p>部総務業務等、庶務業務の一元化及びアウトソーシングの一部試行については現在関係所属において、実施手法につき引き続き検討を行っております。</p>	<p>部総務業務等、庶務業務の一元化及びアウトソーシングについては現在関係所属において、実施手法につき検討を行っております。</p>
10	総務人事課		<p>(教育委員会事務局) 1) 校務員の超過勤務 校務員が手書きの「超過勤務命令個人カード」に勤務命令時間を記入し、所属長の事前承認を得ることとなっている。校務員の就業時間は各学校等によって定められている。校務員が行なう業務は学校環境の安全を確保するための校舎内の修繕や清掃等、学校の状況に応じた臨機の対応が求められることから、休憩時間のとり方については、作業スケジュールによってばらつきがあり、短時間の残業の場合は休憩時間を取らない場合もある。また、超過勤務に関しては所属長である校長が承認することから、教育委員会総務人事課では休憩時間の有無に関し特段の聴取はしていない。 しかし、承認された超過勤務時間は手当の算定基礎となるため、明らかに他の学校等と比較して超過勤務が多い場合、正式な運用ルールに従って超過勤務時間が申請されているかどうかを検討すべく、当該校務員の作業状況について教育委員会総務人事課による状況聴取等を行なうべきであると考えます。 なお、校務員は技能労務職であり、採用は凍結する方向性を打ち出している。将来的には校務員数の減少、高齢化等が予想されるため、その業務遂行のあり方に</p>	<p>平成20年8月以降、超過勤務時間数の多い校務員の超過勤務の内容と勤務状況について所属長より聴取し、かつ、超過勤務時間の縮減と、より一層の勤務時間の管理を求めました。 また、併せて校務員が行っている業務の外部委託や、非常勤職員等の活用について他市の状況を調査し、検討しております。 今後も引き続き超過勤務時間数の適正管理と校務員業務の分析を行い、業務の外部委託や短時間勤務化を検討してま</p>	<p>超過勤務命令簿については、命令者である所属長の押印、確認者の押印の確認を行うとともに、機会をとらえて学校園長に対して、勤務時間の管理、超過勤務の縮減について通知しております。今後、個人ごとの超過勤務時間の把握及びその内容、勤務状況の分析に努めてまいりたいと考えております。 また、校務員が行っている業務の外部委託や非常勤職員等のさらなる活用については、今後検討してまいりたいと考えております。</p>

			<p>については検討が必要である。校務員が行なう業務は、その性質上、外部の業者に委託が可能なものや、短時間作業に関しては、アルバイト等の採用により対応が可能と思われるため、費用対効果の観点から、学校専属で校務員が必要かどうかも含め、業務分析を行うべきと考える。</p>	<p>いたいと考えております。</p>	
11	総務人事課 生涯学習スポーツ課		<p>(教育委員会事務局) 2) 生涯学習スポーツ課職員の超過勤務 生涯学習スポーツ課の超過勤務時間は一人平均320時間/年である。主な原因としては、毎週、識字学級を運営されていること、民間スポーツ団体との会議が時間外に開催されるケースが多いこと及び施設の開館が休日・時間外に設定されていることが挙げられる。 他部署との業務内容と比較すると相当程度相違することから、定時内での勤務形態では超過勤務時間は恒常的に多くなってしまふ。フレックス制の導入等、勤務実態に合った就労のあり方を検討すべきである。</p>	<p>本年度の勤務状況を検討したところ、時間外の会議や休日の行事以外の条例改正業務や指定管理者の選定業務で超過勤務が増加しております。 今後勤務実態の分析を進める中で、勤務時間の弾力的な割り振りについて検討してまいります。</p>	<p>地方公務員法第58条第3項の規定によりフレックスタイム制を定めた労働基準法第32条の3の規定は適用除外となっております。 今後、勤務実態に合った就労のあり方を検討してまいりたいと考えております。</p>
12	職員課 人事課	(5) その他の手当	<p>イ) 通勤手当、住居手当支給確認の実施頻度 通勤手当及び住居手当について、最初の申請時に届出書類と所定の添付書類を確認するが、その後は変更がない限り継続して支給される。変更の申請は自己申告のため、本人からの申請がない限り、事実と異なる手当金額が支給される恐れがある。手当支給規則では、手当を支給されている職員について、支給要件を具備するかどうか、手当の額が適正であるかどうかを随時確認することとしている。 通勤手当について、平成17年8月に実施した調査では、通勤届再提出者が30名(調査対象に占める割合3.5%)、住居手当について、平成16年1月に実施した調査では、住居届再提出者が78名(調査対象に占める割合18.9%)となっており、支給の条件が変更となった場合に、速やかに自己申告がなされていない場合が多いことがうかがえる。 通勤手当については、直近の調査は平成17年8月で、その前の調査は平成13年11月と4年間調査がなされていない。住居手当については、平成16年1月以前の実施時期が不明であるが、相当の期間、調査がなされていなかったようである。職員への牽制のためにも、調査は少なくとも年1回は実施し、変更の事実を速やかに把握し、適正な支給を行うよう改めるべきである。</p>	<p>イ) 住居手当の調査を平成20年8月に実施しました。 今後の調査については、通勤手当及び住居手当とも、年1回実施してまいります。</p>	<p>イ) 通勤手当の調査については指摘を踏まえ、平成20年3月に実施しました。住居手当に関しては平成20年8月に実施を予定しています。 今後の調査については、定期的な実施を計画しています。</p>

4. 勤務の状況

番号	所管課	項目	意見の内容(要旨)	H21.1.9までの取り組み等の内容 と改善の方針	H20.7.1までの取り組み等の内容 と改善の方針
13	人事課	(1) 休職	<p>イ) 休職期間 休職期間は最長3年と定められている。八尾市の実際の運用としては、2年間休職している職員については、最終的に分限免職にならないように退職勧告している。ただし、一時的に病状が回復し復職すれば、休職期間がリセットされるため、再び休職したら3年間休職することが可能となる。 平成14年度以降の休職者リストを閲覧した結果、休職を何度も繰り返している悪質な事例は見受けられなかったが、うつ病等の精神的な病気については、復職、休職を繰り返している事例があった。今後、同一の病状で休職を繰り返す場合は、分</p>	<p>同一病名での繰り返しの原因となっている精神疾患による長期休職職員に対しては、復職支援のプログラムを検討している段階であり、休職を繰り返す病状の背景を主治医や関係機関との連携も含めて考察し、復職を段階的に認めていく仕組みづ</p>	<p>上記と同様、同一病名での休職については審査を慎重に行うことはもちろん、本人や家族との面談、主治医の意見聴取を十分に行うよう、現在も運用しています。</p>

			限委員会で休職処分について慎重に審議する必要がある。	くりを検討しています。そのプログラムが機能するようになれば、休職の繰り返しについての疑義は解消され则认为ます。	
14		(2) 勤怠管理	①カードによる時間管理 本庁においては磁気カードによる出退勤管理をおこなっているが、超過勤務を行わなかった場合には、退館時には磁気カードを通さないルールになっている。しかし、超過勤務手当の対象でない管理職の勤務状況を把握し、超過勤務を行っていないとする日についても勤務実態についての貴重なデータを把握するためにも、退館時も常に磁気カードを通して退館時間の把握を行うべきである。	退庁時のカード通過の実施について、現在検討しています。	退庁時のカード通過の実施について、現在検討しています。

5. 福利厚生事業

番号	所管課	項目	意見の内容(要旨)	H21.1.9までの取り組み等の内容と改善の方針	H20.7.1までの取り組み等の内容と改善の方針
15	職員課	(1) 八尾市職員厚生会	イ) 府互助会事業との重複 職員の健康管理の一環として、定期健康診断よりきめ細かな健診をより多くの職員に普及させたいという観点から、府互助会に加え市厚生会でも補助を行い、人間ドックの受診を促進するという八尾市の方針であり、両者は相互補完的な役割を果たしていると言える。一方、府互助会の実施事業である「リフレッシュ支援金」と厚生会の実施事業である「長期在職慰労記念品(旅行券)」についても、事業の重複が懸念される。これについては、府互助会では現金給付し、多目的に使用可能であるのに対し、厚生会は長期在職慰労記念品として旅行券を支給することにより、八尾市のリフレッシュ休暇制度の取得促進の役割を果たしているとの説明を受けたが、両者とも職員等のリフレッシュのための補助事業と考えられる。八尾市としては府互助会が実施する事業の相互補完的役割を担うものと考えているが、事業の類似性も否定できないため、八尾市独自事業への転換を検討すべきである。	府互助会は、平成20年度末をもって解散予定であることを踏まえ、厚生会事業内容について検討してまいります。	府互助会は、平成20年度末をもって解散予定であることを踏まえ、厚生会事業内容について検討してまいります。
16			④ 今後の厚生会のあり方 八尾市が職員等の福利厚生として、府互助会、大阪府市町村職員共済組合及び大阪府市町村職員健康保険組合に加入しているが、各組合等の事業内容は異なり、設立の目的も異なるものである。一方、八尾市が自主運営している厚生会の事業については、特に府互助会の実施する事業と類似しているが、相互補完的な役割を担うものとして、「八尾職員の厚生制度に関する条例」第3条において、地方公務員法第42条に規定する職員の厚生制度の実施のための事業は両者に行わせることができると定められており、長期雇用の非常勤職員に対する福利厚生もあわせて厚生会事業として実施している。しかし、府互助会については、府下各市で住民訴訟が行われてきた経緯から、大阪府市長会の意向を受け、平成19年10月末の府互助会・評議員会で、平成21年3月末をもって府互助会を解散するという決議がされた。今後、組織の解散に向け、互助会事業の整理のため、大阪府市町村職員共済組合、健康保険組合、府互助会の3団体の代表で構成する「福利厚生事業検討委員会」が設置され、検討が行われており、平成20年7月に方針が出る予定である。八尾市の福利厚生事業については、互助会事業の動向を踏まえてそのあり方	本市の福利厚生事業は八尾市職員厚生会で検討することになります。今後、府下各市の実施状況、民間における福利厚生の水準を勘案し、市民理解の得られる事業内容やその実施方法等について検討してまいります。	府互助会の解散に伴い、互助会事業の整理のため、「福利厚生事業検討委員会」(左述)により、検討が行われておりますが、これを受け、互助会としては、平成20年8月を目途にその方針を出す予定であります。これに伴い、本市の福利厚生事業も八尾市厚生会事業部会で検討することになりますが、対象者としては、既に長期雇用の非正規職員も加入しております。今後、府下各市の実施状況、民間における福利厚生の水準を勘案し、市民理解の得られる事業内容やその実施方法等につ

		を調べていくと考えられるが、八尾市の長期雇用の非正規職員に対する福利厚生に関する考え方の整理も含め、民間における福利厚生の水準や市民の理解が得られる制度の充実を意識しながら、実施事業の内容や厚生会の運営方法を検討する必要がある。		いて検討してまいります。
--	--	--	--	--------------

6. 環境部

番号	所管課	項目	意見の内容(要旨)	H21.1.9までの取り組み等の内容 と改善の方針	H20.7.1までの取り組み等の内容 と改善の方針
17	環境事業課	(2)ごみ収集にか かる職員数	<p>①アルバイト職員の増加</p> <p>八尾市では技能労務職員の新規採用を平成18年度から平成22年度まで凍結し、退職者の減員分については、アルバイトや定年退職者の再任用等により賅う方針である。八尾市はごみ収集作業のアルバイトを時給1,118円で常時募集している一方、八尾市清掃職員の平均給与月額395,083円(時間外勤務手当及び休日勤務手当を除く)の時間当たりの金額は2,245円となり(1ヶ月の平均出勤日数22日、1日8時間勤務で換算)、アルバイト時給と比較すると2倍となっている。</p> <p>なお、職員には期末・勤勉手当が支給されており、これらについては超過勤務手当の算定には関係しないが、職員一人当たりの平均支給年額1,736,500円を時間当たりで換算すると822円となる。</p> <p>このため、職員を減らし、アルバイトを増やすことによって、大幅にごみ収集にかかる人件費を削減することができる。</p> <p>八尾市のごみ収集は1台の収集車に技能員(運転手)を含め、3人体制でごみ収集を行っている。八尾市は戸別収集であり、一軒一軒ごみを収集していくため、収集経路等を把握するにはそれなりの経験が必要と考えられる。よって、1台に3人の正職員が乗車する現状を改め、少なくともその内1人はアルバイトに替え、人件費削減に取り組むべきである。</p> <p>祝日を除く平日は、ほぼ休まず出勤していた。一方、正職員は休暇を全て消化する傾向にある。また、平日の祝日については、超過勤務手当が発生する正職員が出勤している。祝日については、正職員を休ませ、人件費を抑制する方策が必要と考えられる。</p>	<p>①アルバイト職員の増加</p> <p>ごみ収集作業に当たるアルバイト職員の募集を常時行っており、またハローワークなどを活用して広く募集を行っていますが、アルバイト職員の確保は非常に困難な状況となっております。技能労務職の新規採用を平成22年度まで凍結するという方針の中、平成20年2月に雇用期間を3年間と限定したごみ収集嘱託員の採用試験を実施し、13名を採用しました。当該嘱託員の時給はアルバイト職員と同額の1,118円となっております(他に6月と12月に割増支給あり)。</p> <p>このように現在、正職員、嘱託員、アルバイト職員という三つの職種の職員構成によりごみ収集業務を行っており、全車両ではないが、3人乗車のうち作業員1人については非正規職員としております。作業員2人を非正規職員とする体制は不安全行動を増長するとの考え方から、前述のように人件費抑制に取り組みつつ安全管理を優先した体制で業務を行っております。</p> <p>祝日の勤務においても、同様の考え方に基づき当該体制により業務を行っております。</p> <p>現在、3人乗車のうち、2人の</p>	<p>①アルバイト職員の増加</p> <p>ごみ収集作業に当たるアルバイト職員の募集を常時行っており、またハローワークなどを活用して広く募集を行っていますが、アルバイト職員の確保は非常に困難な状況となっております。技能労務職の新規採用を平成22年度まで凍結するという方針の中、平成20年2月に雇用期間を3年間と限定したごみ収集嘱託員の採用試験を実施し、13名を採用しました。当該嘱託員の時給はアルバイト職員と同額の1,118円となっております(他に6月と12月に割増支給あり)。</p> <p>このように現在、正職員、嘱託員、アルバイト職員という三つの職種の職員構成によりごみ収集業務を行っており、全車両ではないが、3人乗車のうち作業員1人については非正規職員としております。作業員2人を非正規職員とする体制は不安全行動を増長するとの考え方から、前述のように人件費抑制に取り組みつつ安全管理を優先した体制で業務を行っております。</p> <p>祝日の勤務においても、同様の考え方に基づき当該体制により業務を行っております。</p> <p>現在、3人乗車のうち、2人の正職員と1人の非正規職員の体制に徐々に移行しております。</p>

				正職員と1人の非正規職員の体制に徐々に移行しております。	
18			<p>②ステーション制</p> <p>八尾市のごみ収集は戸別収集であり、ステーション化を進めることにより、ごみ収集に要する時間を短縮することができる。また、技能員も収集作業を行うことにより、現状の収集車1台3人体制を2人体制にすることも可能と考えられる。地域コミュニティの活性化の観点から、八尾市においても取り組む必要があると考える。</p>	<p>排出場所の問題や近隣関係から戸別収集を希望されるケースもあり、また、現在ステーション制の場所についても同様の理由から戸別収集への変更を希望されるのが現状です。しかしながら、ステーション制の導入については、戸別住宅の開発などを機会を通じて住民にご協力をお願いしております。</p>	<p>排出場所の問題や近隣関係から戸別収集を希望されるケースもあり、また、現在ステーション制の場所についても同様の理由から戸別収集への変更を希望されるのが現状です。しかしながら、ステーション制の導入については、戸別住宅の開発などを機会を通じて住民にご協力をお願いしております。</p>
19	人事課	(3)出退勤管理	<p>八尾市役所本庁は出退勤システムを導入し、磁気カードで職員の出退勤を管理しているが、八尾市清掃庁舎はこれを導入しておらず、毎朝、出勤した職員は事務所玄関に備置された出勤簿に捺印する方法で出勤管理をしている。出勤簿は毎月人事課に送られ、人事課において給与計算システムに当該出勤簿から必要な情報を入力している。</p> <p>八尾市清掃庁舎には毎日200名弱の職員が出勤し、ごみ収集員も当該庁舎から収集車で出勤し、帰還してくるため、清掃庁舎において磁気カードによる出退勤管理は適した状況にあると言える。また、現在の手書きの出勤簿を人事課に送付し、人事課で給与計算システムに打ち直す手間、パンチ業者に支払うコストを削減するためにも、磁気カードの導入を検討すべきである。</p>	<p>職員証更新時期である21年7月を目標に、庁外所属への出退勤システム導入のために関係機関との協議を進めています。</p>	<p>システムを庁外所属にも拡大するために、各所属と検討を重ねています。システム変更を伴う可能性もあることから、今後調整を重ね、平成20年度中には出退勤システムを導入し、平成21年度において磁気カードを導入することを目標としています。</p>
20	環境事業課	(4)ごみ収集事業のあり方	<p>八尾市では事業所ごみについては平成18年に収集運搬許可制度が始まり事業所が許可業者に直接収集を委託している。一方、家庭用ごみの収集については、すべて直営で実施している。</p> <p>家庭用ごみの収集については、戸別収集を基本とした市民サービス向上や災害時に発生する災害廃棄物の収集等の危機管理の観点から、八尾市としては直営で実施する方針を打ち出している。この考え方については、家庭用ごみの収集が市民生活に密着した基礎的公共サービスであり公共性・公益性が高いことを考えると、合理性があると思われる。そのため、家庭用ごみの収集事業については、直ちに民間委託すべきことにはならない。</p> <p>しかしながら、ごみ収集のように民間事業者が存在する公共サービス部門については、民間事業者の経営手法や業務コストとの比較で、市民の目線から事業の効率性や合理性が厳しく問われることになるため、民間委託した場合との業務コスト等の比較検討を定期的実施し、直営にあっても効率的効果的な民間の経営手法の導入を積極的に図っていくべきであるとする。</p> <p>また、民間事業者との競争意識を高める観点から、業務の一部を民間委託することは検討の余地があると思われる。</p>	<p>家庭系ごみの収集という市民生活に密着した公共サービスを直営にて提供するという方針のもと、より効率的・効果的な業務運営の観点から、民間委託を実施している他の自治体の状況について現在調査・研究を行っております。</p>	<p>家庭系ごみの収集という市民生活に密着した公共サービスを直営にて提供するという方針のもと、より効率的・効果的な業務運営の観点から、民間委託を実施している他の自治体の状況について現在調査・研究を行っております。</p>