

## 郡山市監査委員公告第5号

### 行政監査の結果に関する報告に対する措置の公表について

下記の監査の結果に関する報告について、地方自治法（昭和22年法律第67号）第199条第14項の規定に基づき、郡山市長から別紙のとおり措置の通知があったので、同項の規定によりこれを公表する。

令和8年9月28日

|         |   |   |   |   |
|---------|---|---|---|---|
| 郡山市監査委員 | 相 | 樂 | 靖 | 久 |
| 郡山市監査委員 | 三 | 部 | 夕 | 貴 |
| 郡山市監査委員 | 廣 | 田 | 耕 | 一 |
| 郡山市監査委員 | 山 | 根 |   | 悟 |

### 記

- |   |           |               |           |
|---|-----------|---------------|-----------|
| 1 | 令和6年3月27日 | 郡山市監査委員公告第19号 | 令和5年度行政監査 |
| 2 | 令和7年3月6日  | 郡山市監査委員公告第13号 | 令和6年度行政監査 |
| 3 | 令和8年2月17日 | 郡山市監査委員公告第14号 | 令和7年度行政監査 |

監 査 委 員

郡山市長 椎根 健雄

監査の結果に関する報告等に対する措置の通知

監査の結果に関する報告等に基づき、次のとおり措置を講じたので通知します。

行政監査

令和 5 年度

（令和 6 年 3 月 27 日報告）

| 監査の結果（指摘事項・意見）                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>（１）随時払による扶助費及び償還金の支出事務について</b></p> <p>県内自治体において多額の公金が横領される事案が発生した際、各事業課においてどのような対応をとったかについて確認したところ、ほとんどの事業課が報道により情報を共有の上、マニュアルに沿った適正な運用等について検証を行っていた。</p> <p>しかしながら、当該自治体の事案が「決裁が電子化されていない」ことや「支出担当者が自ら F B データを作成している」など、本市の各事業課における運用と異なる点があったことから、リスクは低いと判断され、具体的な不正の手段に対する検証までには至ってなかった。</p> <p>さらに、本市における随時払の運用は、横領のあった自治体の事案と同じ扶助費の支出もあれば、市税等の歳出還付といった支払内容が異なるものもあり、随時払を行う全ての事業課が危機意識をもって、検証等を行ったわけではなかった。</p> <p>このことから、財務事務に関する重大リスクの懸案が発生した際には、その内容を精査し全庁的な検証が実施される体制や仕組みが必要であると思われる。</p> |
| 措置                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <p>本事案の公金横領については、支出担当職員の不正によるものであり、事務ミスにより発生する財務事務に関するリスクとは原因が異なるものでありますが、職員の服務規律の確保、不正・不祥事の防止、事務ミスの防止については、人事課及び全庁に共通する業務に関して規則などを所管する制度所管課があらゆる機会を通じて全職員へ通知し、また、管理監督者研修、事務担当者研修、チェック体制の見直し等による対策強化に取り組んでいるところであります。</p> <p>財政課においては、財務事務上の重大なリスクを覚知した場合は速やかな情報提供を求め、関係法令等を遵守し適正な財務事務の執行に努めること、監査の全ての指摘・意見を確認して事務の再点検とチェック機能が働く環境を整えること等を機会あるごとに全所属に通知し、全庁的な事務ミスの防止と適正な事務執行の推進に取り組んでいるところです。</p>                                                                                                        |

## 様式第2号

また、令和8年4月1日からは、行政マネジメント課において事務ミスの事例やリスクの影響度、頻度を考慮し、本市の実態を考慮したリスクを選定し重点的に取り組む、郡山市版内部統制の取組を開始しました。令和8年度の取組においては、全庁共通リスクの一つに係法令及び会計規則その他の市の規範に違反した支出手続きを行うことをリスクとして選定し、取組を行っております。内部統制では、財政課も含めた制度所管課のモニタリング機能を強化し、リスク対応策の作成・中間評価・期末評価・点検結果の横展開といったサイクルで取組みを進める中で、制度所管課が各課の自己評価を全庁横断的に点検し、事務ミスが発生しやすい箇所などを分析・評価するとともに、必要に応じて規則などの改正に取り組むこととしております。

これらにより、全庁的にリスクを把握・検証・共有して職員による事務の適正な執行を目指す体制を確保し、仕組み化したところであります。(財政課)

令和6年度

(令和7年3月6日報告)

### 監査の結果（指摘事項・意見）

#### 1 事業推進体制について

地方公共団体に対する寄附が所得税・住民税の所得控除として認められるようになり、さらに、自己負担額の2,000円を除いた全額（限度額あり）が所得税及び住民税から控除されるいわゆる特例控除の適用を経て、ふるさと納税制度は、納税者が希望する自治体への住民税の移転を実現するものとなった。

本市における事業推進体制については、ふるさと納税の制度開始当初、寄附があった後の税控除が主な事務であったことから、住民税の事務を所管する税務部市民税課において当該業務を担当するようになり、そのまま現在に至ったものと思われる。

しかしながら、現在、国民のふるさと納税への関心が高まる中、ふるさと納税の事務は、単なる「住民税の自治体間の移転」から自治体が国民に取組をアピールし、ふるさと納税を呼びかける言わば「自治体間のシティセールス競争」へと変容しており、国もこの自治体間競争が促進されることを求めている。

そのような状況の変化があることから、事業の推進にあたっては、返礼品の選定、企画、広報、税控除、寄附金の有効利用といった各役割の強みを持つ部局間との連携を軸に戦略を立て、オール郡山市で取り組む組織体制を構築すべきと考える。

#### 措置

令和8年4月1日付け組織改編において、これまで税務部市民税課で所管していた「ふるさと納税」事務を、文化スポーツ観光部観光政策課所管の「シティプロモーション」及び政策開発部未来創造課所管の「移住・定住」事務と併せて、政策開発部内に新設した「選ばれまち推進課」へ移管したところであります。

上記3つの事業を一体的に取り組むことによって、ふるさと納税事務を効率的・効果的に推進するとともに、8月20日には、ふるさと納税の専門家を招聘し、庁内職員向けにふる

さと納税を取り巻く現状や、各課事業における寄附推進のメリット等を共有する「ふるさと納税全庁推進体制構築セミナー」を開催するなど、同課の司令塔機能と実行機能により、全庁を挙げて戦略的に取り組んでおります。（選ばれるまち推進課）

## 監査の結果（指摘事項・意見）

### 2 返礼品について

本市においては返礼品の選定にあたり登録制をとっており、「こおりやま応援寄附金（ふるさと納税）返礼品協力事業者募集要項」を定めている。ウェブサイトにて協力事業者を募り、希望する事業者を受付けているが、新規の返礼品や協力事業者の開拓については、主にポータルサイトの中間事業者からの提案によるものとなっている。

寄附を寄せていただく方に対して、いかに魅力的な返礼品を用意するかについては、選ばれる返礼品や寄附者の傾向等の分析が有用と思われるが、返礼品の開拓は本市の潜在的なアピールポイントを掘り起こす機会となり、本市の認知度やブランド力の向上に結びつく可能性があるものとする。

そのため、返礼品や協力事業者の開拓にあたっては、先に述べた「ふるさと納税を戦略的に取り組む組織体制」の下、農商工、文化、スポーツ、観光の分野に精通する部門の強みを生かし、市内の企業や生産者との協働により寄附者への返礼を「品」に限らず、地域での「体験」、「消費」の拡大に結び付く多面的な構成となるよう努められたい。

また、本市を含む 17 市町村では、こおりやま連携中枢都市圏を形成しており、人口減少、少子高齢社会の進展を見据え、圏域内の連携を図っていることから、共同で返礼品の開発を行うことも視野に入れ、先進事例に対する調査・研究を進められたい。

### 措置

令和 8 年 4 月に新設した選ばれるまち推進課では、ふるさと納税返礼品の掘り起こしや新規開拓を進めるため、農商工部・文化スポーツ観光部等と連携し、市内企業・団体への訪問を積極的に行っており、令和 8 年 6 月には、新規体験型返礼品として、あさか野夏まつり花火大会の送迎付き特別観覧席を事業者とともに開発したほか、交通事業者や酒造会社等とも新たな体験型返礼品の開発に向けて協議を進めているところであり、今後も返礼品ラインアップの多面的な充実を図ってまいります。

また、令和 8 年 7 月に、他市を視察したところ、総務省の地場産品基準の厳格化や返礼品代支払の複雑性等により、他自治体との共同開発は現時点で行っていないとの結果が分かったほか、地場産品基準における付加価値（区域内での製造・加工等で過半の付加価値が生じること）の算出が非常に複雑であり、事業者や他自治体との調整に多大な時間と手間を要するため、他自治体との共同開発は現時点で難しいことから、当面は、市内での返礼品掘り起こしや新規開発に注力してまいります。（選ばれるまち推進課）

## 監査の結果（指摘事項・意見）

## 2 職員の主体的な成長を促すエンゲージメント向上施策の強化について

本市が様々な行政課題に対応し、質の高い市民サービスを提供し続けるためには、職員一人ひとりが日々の業務に意欲的に取り組み、組織への貢献を実感できる「職員のエンゲージメント」の向上が不可欠と考える。今回の調査において、自分の意見の伝えにくさや、他職種でも対応可能な事務がもたらす技術職の本来業務への圧迫感、受講した研修を業務に生かせていないといった職員の回答が一定数確認された。これらは、職員が自らの成長を実感し、業務意欲を維持する上での障壁となり、結果、組織全体の活力低下につながるものが危惧される。また、役職定年制度への戸惑いや不安は、長期的なキャリア形成に向けた意欲の低下や制度の機能不全につながるものが考えられる。そして、職員のエンゲージメント向上には、公正で納得感のある人事評価制度の運用が重要であり、職場コミュニケーションの活性化や業務達成感、さらには明確なキャリア形成の見通しなど、職員が必要としているものを把握した包括的な支援が求められる。

以上のことから、職員の主体的な成長を促し、組織への貢献意欲を高められるよう、職員のエンゲージメントを定期的に把握するとともに、エンゲージメント向上に資する施策を強化されたい。特に、心理的安全性の高い、働きがいを感じる職場環境の構築が重要であり、職員が意見を交わし、失敗を恐れずに学び合える風通しの良い組織風土の醸成が望まれる。また、職員のキャリア形成に対する支援が強化され、役職定年制度への理解が浸透して職員が安心して業務に邁進できる環境整備が期待される。

## 措置

職員のエンゲージメントにつきましては、自己成長の実感や市民、市役所への貢献意欲等について、庁内アンケート調査により定期的に把握することを、基本方針において明記しております。

また、職場における心理的安全性の確保を図るため、コミュニケーションスキルの向上につながる研修を実施することとし、仕事に対するやりがいや認め合いの精神の醸成を図ることとしました。

さらに、役職定年後にも安心して業務に邁進できる環境整備として、「60歳以降の働き方について」のパンフレットを活用し制度を周知し、加えて、基本方針において段階に応じたキャリアパスを提示しました。また、60歳を迎える年度に定年延長に係る意識改革研修を開催するとともに、実務に対する不安軽減のため、システム操作研修の機会を設けるなど、心理的安全性を担保することで個人のキャリア形成の支援を強化することとしました。（人事課）