

郡山市監査委員公告第6号

行政監査の結果に関する報告に対する対応状況の公表について

下記により公表した監査結果について、郡山市長から別紙のとおり対応状況の報告があったので、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対応状況報告

監査の結果に関する報告等に対する対応状況について、次のとおり報告します。

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）	
イ 内部統制について	不正及び事務ミス未然防止の取組を確実なものとするために、事務の総括部署における責任を明確にするとともに、内部統制制度の趣旨に準じたリスクマネジメントを有効に機能させる仕組みを構築することにより、本市の事務執行等の適正化がより一層推進されることを強く望むものである。
	また、これらの取組を進めるにあたっては、職員の事務負担増が懸念されるが、DXの推進による根本的な事務の見直しや人事評価、事務引継ぎ、行政評価などの既存制度の活用を図りながら、最終的には市民に対する市政の透明性と信頼性を高めるためにも、正式な内部統制制度としての導入を望むものである。
対応状況	
	不正及び事務ミスの未然防止の取組につきましては、全庁的に事務を総括する部署においてマニュアル等を整備し、帳簿の点検や事務の流れを情報共有する等の方法によりリスクマネジメントに努めているところです。
	内部統制制度は、平成 29 年の地方自治法改正により、本市を含む指定都市以外の市町村は制度導入について努力義務とされておりますが、内部統制の仕組みは事務ミスの防止について一定の効果があると考えております。
	こうした中、行政マネジメント課を含む制度所管課において、効果的で効率的な内部統制の取組方法について検討を継続してまいりました。その結果、令和 7 年度に郡山市独自の内部統制の仕組みを構築し、令和 8 年 4 月 1 日から運用を開始しました。
	現在は、実効性のある内部統制の仕組みを確立するため、必要に応じて仕組みの改善を図ることも視野に入れながら郡山市版内部統制を運用している状況です。（行政マネジメント課）

監査の結果（指摘事項・意見）	
1 人材育成に係る基本方針の効果検証とデジタル人材の育成・確保について	
本市の人材育成は、複雑に変化し続ける社会経済環境に対応するため、職員一人ひとりが持つ様々な知識、能力、経験を最大限に発揮できるよう「職員総活躍」の実現を目標に進められてきた。しかし、人材育成に係る現在の基本方針は、その効果検証が十分に行われておらず、研修をはじめとした人材育成施策の効果との関係が不明確な状況にある。さらに、基本方針自体が職員全体に十分に浸透しているとは言えず、その運用状況を定期的に評価することが必要と考えられる。また、様々な社会課題への対応に向けDXの推進が喫緊の課題となる中、デジタル人材の育成・確保は本市においても重要と考えられることから、戦略的な取組が求められる。現状では、デジタル人材に関する具体的な数値目標が設定されていないため、計画的に人材育成・確保が進んでいるのかどうか評価が困難な状況にある。 以上のことから、基本方針に基づく個別施策の効果検証と連動しながら、基本方針自体の実効性についても、定期的に検証されたい。同時に、基本方針の目的と内容を職員一人ひとりに浸透させるための具体的な施策を展開されたい。さらに、デジタル人材の育成・確保に関する具体的な数値目標を設定し、DX推進による行政事務の効率化と市民サービスの向上につなげられたい。	
対応状況	
改定版の郡山市職員人材育成・確保基本方針におきましては、デジタル人材の育成・確保も含めた具体的な目標数値を設定するとともに、毎年度アンケートを実施するなど、各目標に対し検証している状況です。 また、令和8年3月には、郡山市職員の標準的な職及び標準職務遂行能力を定める規程を制定しました。基本方針にも職位ごとに求められる役割・能力を明記し、人事評価制度において評価する仕組みとしていることから、基本方針の趣旨が全ての職員に浸透するように、各所属における人事評価面談などの機会を捉え周知することとしました。（人事課）	

監査の結果（指摘事項・意見）	
3 事務ミス発生防止に向けた取組について	
行政運営における事務ミスの発生は、市民の信頼を大きく損ね、多額の追加費用の発生や業務効率の低下を招く場合があり、その発生の未然防止と再発防止に向けた取組は終わりのない継続的な課題と言える。今回の調査では、事務ミス発生防止への意識は本市全体として高いものの、業務の遂行における基礎的な部分においてリスクや課題があることが確認された。特に、根拠法令等の確認やマニュアルの見直し、効果的なOJTの実施が不十分な状況にあると、事務ミス発生のリスクを高めることとなる。また、人事異動等における事務引継が確実に実施されなければ、新たな事務ミスが発生させる温床となりかねな	

い。これらのリスクや課題には、職員個人レベルでの対応のみでは不十分であり、組織的に取り組んでいく必要があると考える。

以上のことから、職員が常に最新かつ正確な情報に基づき業務を遂行できる環境の整備に向け、根拠法令等の適切なタイミングでの確認とマニュアルの内容が適正であるかの確認、さらには人事異動等における事務引継の徹底に関して、既存の研修の機会にとらわれず、様々な場面において周知徹底を図られたい。併せて、所属における適切なOJTの実施が確保されるよう、本市のOJTの現状を定期的に把握し、所属や職員に対して必要な支援を行われたい。

対応状況

根拠法令等の適切なタイミングでの確認とマニュアルの内容が適正であるかの確認の徹底については、機会あるごとに通知を発出し、特に年度替わりにミスが発生しやすいことを注意喚起するとともに、例年実施している事務についても漫然と処理することなく、法令等を十分に確認し、正確に理解した上で実施するよう周知しました。

また、令和8年4月から内部統制の取組を開始し、組織目的の達成を阻害する事務上の要因をリスクとして識別及び評価する仕組みを整え、制度所管課による全庁横断的な点検を通してマニュアル等の適正化も適宜実施することとしております。

加えて、人事異動等における事務引継についても、機会あるごとに通知を発出し、引継の徹底を図ったところです。さらに、「郡山市Z世代職員コミュニティ会議」からの職員提案を積極的に採用し、引き継ぐべき項目を整理した「事務引継書ひな形」を策定しました。これにより、引継内容について、一定程度の統一化を図り、引継漏れや不備を構造的に防止できる体制を整備しました。

研修については、所属長への事務ミス・コンプライアンス研修の内容を見直しながら開催するとともに、制度所管課による実務担当者研修において周知徹底の強化を図りました。さらに、コミュニケーションスキルと職員の指導力を高める内容を各種研修に取り入れ、所属における効果的なOJTの実施を支援することにより、事務ミス発生防止の取組を強化することとしました。併せて、郡山市職員人材育成・確保基本方針に基づき、職場内のOJTの現状を確認している状況です。(人事課)