

宮崎県監査事務局人材育成プラン

平成26年2月

宮崎県監査事務局

1	プラン策定の趣旨(なぜ今「人材作成プランか」)	1
	(1) 地方公共団体の監査制度の見直しの議論	
	(2) 監査委員監査基準が求める監査への対応	
	(3) 県政推進に有為な人材の育成	
2	これまでの監査とこれからの監査	3
	(1) これまでの監査	
	(2) これからの監査	
3	監査の使命	4
4	育成目標(監査において求められる人材と能力)	5
	(1) 財務会計についての法令等及び実務に精通している職員	
	(2) 県の行財政に精通している職員	
	(3) 監査に対する使命感や自己研さん意欲の高い職員	
	(4) 監査において求められる能力	
5	具体的な育成方法	6
	(1) O J T	
	(2) 研修の充実と自己啓発	
	(3) 庁内公募制の活用	
	(4) 再任用制度の活用	
	(5) 予算の確保	
6	人材育成の推進体制	8

1 プラン策定の趣旨(なぜ今「人材育成プラン」か)

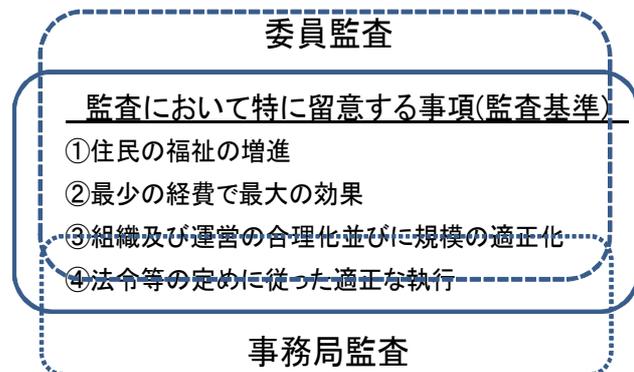
(1) 地方公共団体の監査制度の見直しの議論

監査制度については、第29次地方制度調査会や地方行財政検討会議において、その充実強化等様々な議論がなされてきたところである。一方、平成20年次からの会計検査院の検査において全都道府県で不適正な予算執行が指摘されたにもかかわらず、各都道府県の過去の監査においてこのことについて指摘した監査委員は皆無であったことから、地方公共団体の監査制度がいまだに有効に機能していないのではないかという疑問が改めて呈され、平成25年3月には「地方公共団体の監査制度に関する研究会報告書」がまとめられた。この中では、全国で統一された監査基準の必要性や監査委員の専門性及び独立性の確保等に加えて、監査事務局の専門性等の確保も論点とされた。

報告書でも指摘されているとおり、本県においても事務局職員は知事部局等からの人事異動で事務局に配属され、在職期間も3年程度であること等から、この期間において職員の資質向上を集中的に図っていくことが課題となっている。

(2) 監査委員監査基準が求める監査への対応

本県の監査委員監査基準(昭和45年9月1日制定)では、監査の基本方針として、地方自治法の規定に則り、「監査を行うに当たっては、監査対象の事務及び事業について、①住民の福祉の増進、②最少の経費で最大の効果、③組織及び運営の合理化並びに規模の適正化、④法令等の定めに従った適正な執行に特に留意して実施するものとする」とされている。しかしながら、事務局



監査においては、人的、時間的な制限もあって、ややもすると「④法令等の定めに従った適正な執行」に主眼が置かれがちである。

財政の効率的運営や住民への説明責任を果たすため、限られた監査資源の下にあっても、監査委員監査基準が求めるところの、費用対効果等を問う監査の充実に向けて、職員の更なる資質向上に努める必要がある。

(3) 県政推進に有為な人材の育成

監査事務局職員は、在職の3年程度の期間において、総合政策、総務、福祉保健、環境森林、農政水産、県土整備、企業部門、教育、警察など部局を問わず延べ150か所程度を監査し、各所属の現状や政策的課題、組織的課題の把握に努めるとともに、決算審査や監査委員による部局長等からの状況聴取を通じて担当する部局の課題等の把握にも努めているところである。

本県においては、行政改革の推進により職員数が削減される中、限られた人的資源を最大限に有効活用することが求められている。こうした現状や課題の把握とその蓄積を踏まえ、事務局職員は県政推進に有為な人材として、更なる飛躍と活躍が期待されるところである。

このように、国等の動きに対応し、かつ、より効果的な監査を行うためには、実質的に監査の実務を担っている事務局職員が、更なる専門的知識や優れた監査技法を修得するなど、一段とスキルアップすることが必要であり、職場研修の充実と併せて外部専門研修等へ派遣するなど、組織的な取組が求められる。

このため、「宮崎県人材育成基本方針」を基本に据えつつ、今後の監査事務局の業務推進、ひいては県政推進を担う職員を育成することを目的として、このプランを策定するものである。

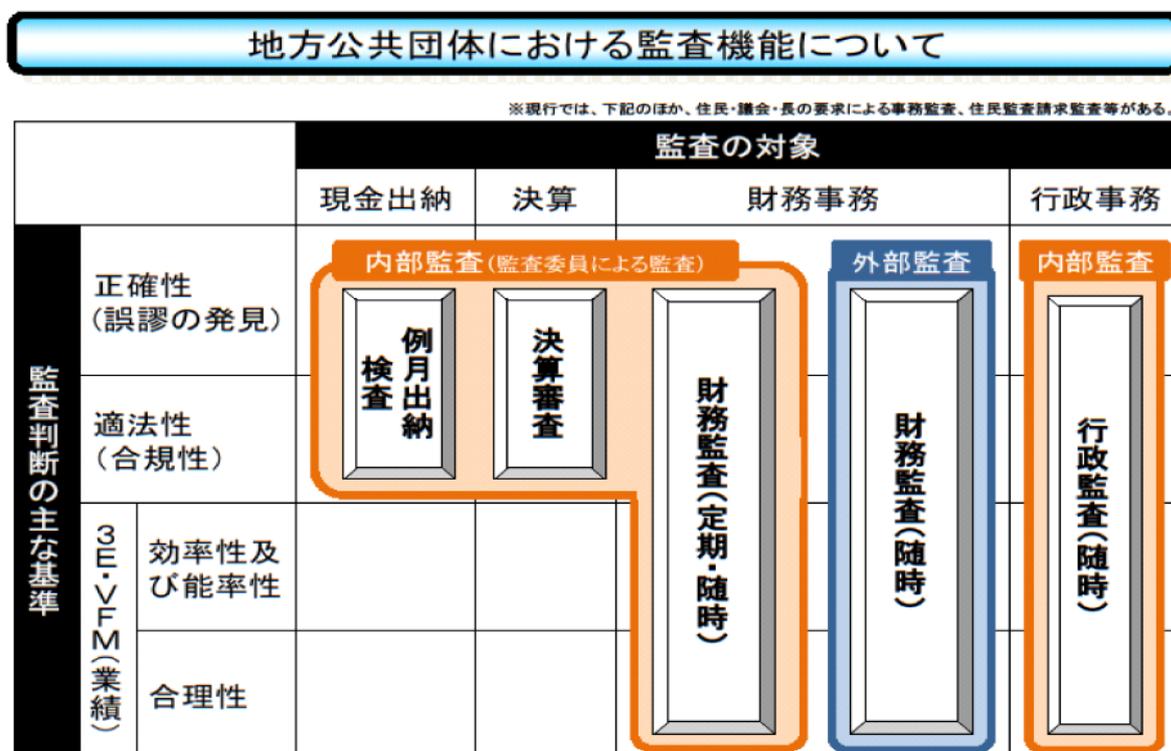
2 これまでの監査とこれからの監査

(1) これまでの監査

これまでの監査は、合規性、正確性が中心で、財務規則等に従って手続きがなされているかどうかについて監査し誤りを指摘しており、制度や事業そのものの効果等までは指摘していなかったところである。

(2) これからの監査

県や監査を取り巻く環境が変化し、国においても監査制度の見直しが検討される中、これからの監査では、合規性、正確性を問うことで行政の信頼性の確保を図り、内部統制機能の向上に資するという監査の基本的な機能の充実はもとより、経済性、効率性、有効性といった、いわゆる3Eの観点からの監査も充実させ、規則や制度の問題点や合理化等について言及して改善を求めていく提言的機能を強化していく必要がある。



(※「地方公共団体の監査制度に関する研究会報告書」(平成25年3月 地方公共団体の監査制度に関する研究会)参考資料31)

3 監査の使命

地方公共団体は、「事務を処理するに当たっては、住民の福祉の増進に努め」「最少の経費で最大の効果を挙げるようにしなければならない」とともに「常にその組織及び運営の合理化に努め、規模の適正化を図る」（地方自治法第2条）こととされている。

監査は、こうした県の行財政運営が公正かつ効率的になされているかを常に公正不偏の立場から確認する役割を担ってきたところである。

今日、厳しい財政状況のもと、組織の見直しやアウトソーシングなどにより職員数の大幅な削減が進む中、行政ニーズはますます多様化、複雑化してきており、監査においても、より効率的、効果的な行財政運営が行われているかなど県民目線に立った監査の質の確保に努めるなど、その機能の一層の充実強化が求められるとともに、決算や財政健全化についての審査など自治体経営という視点に立った多様な役割も義務付けられており、監査は、県行政のあらゆる分野における監視とチェックを行う機能の担い手として、ますます重要な使命を負っているところである。

地方自治法第2条第14項、第15項

14 地方公共団体は、その事務を処理するに当つては、住民の福祉の増進に努めるとともに、最少の経費で最大の効果を挙げるようにしなければならない。

15 地方公共団体は、常にその組織及び運営の合理化に努めるとともに、他の地方公共団体に協力を求めてその規模の適正化を図らなければならない。

4 育成目標(監査において求められる人材と能力)

事務局職員は、このような監査の使命を十分認識し、監査委員が所要の目的を達成できるようサポートする役割を担っており、日頃から自己研さんに努めなければならないが、今後、事務局職員に求められる人材像は次のとおりである。

(1) 財務会計についての法令等及び実務に精通している職員

① 普通会計についての法令等及び実務に精通している職員

地方自治法や財務規則等の法令等の知識はもとより、財務会計事務や行政事務の実務経験が豊富な職員

② 公営企業会計についての法令等及び実務や公益法人会計基準等（財政援助団体等関係）に精通している職員

(2) 県の行財政に精通している職員

県の課題や政策、施策を的確に把握し、国や社会の動向も考慮しつつ、行財政改革の推進も念頭に合理的かつ効率的な行政を確保するよう、納税者であり、生活者である県民の目線や3Eの視点も持って、行政運営の助言ができる職員

また、国や他県の動向等に常に注意を払い、監査のあり方等監査制度について対外的に議論ができる職員

(3) 監査に対する使命感や自己研さん意欲の高い職員

監査という仕事にやりがいを感じ、仕事を通して成長の実感を得られる職員

(4) 監査において求められる能力

3Eの視点を持って提言を行うには、自ら考え、的確に課題を捉える能力に加え、場合によっては解決の方向性を提示する能力までも求められる。また、これらをスムーズに展開するためには、受検者や監査委員とのコミュニケーション能力、指導力も求められる。

5 具体的な育成方法

(1) OJT

① 事務局監査は班単位を基本に、複数人で実施することから、日常の監査を通じて自己及び他者の監査能力の向上を図る。

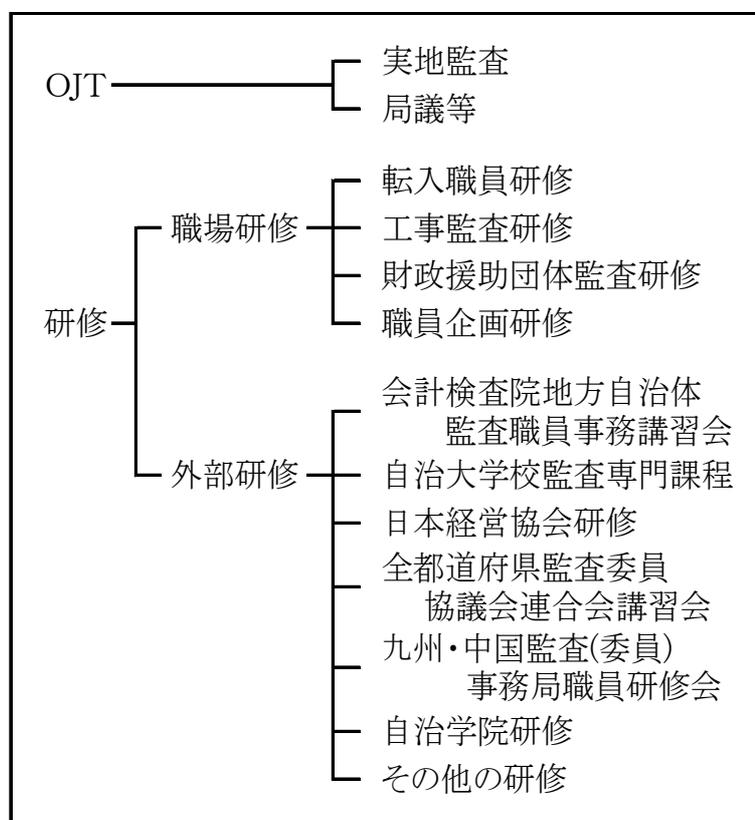
② 毎週一回開催の局議において、その週の事務局監査、委員監査の内容を復命することで、監査着眼点の拡大や課題事項等の共有を図る。

また、横並び協議、委員監査の随行や復命書、他都道府県の監査報告書等を通じて監査着眼点の拡大や監査委員の問題意識の把握に努める。

(2) 研修の充実と自己啓発

職員の資質の向上を図るためには、職員自身の研さん意欲ばかりではなく、職員に研修の場を与えることも重要であることから、転入職員研修、工事監査研修、財政援助団体研修など事務局主催の研修の充実を図るとともに、外部研修の受講を促進する。

また、九州各県の講習会等においては、積極的な議題の提案に努める。



また、九州各県の講習

① 事務局職員研修会

年度当初に転入職員研修を開催する。事務局職員が講師を務めることで知識の再確認にもつなげる。

② 県技術OB職員による工事監査研修

③ 公認会計士による複式簿記、公益法人会計基準等に関する研修

④ (一社)日本経営協会(NOMA)研修への派遣

本協会は、全国4か所の会場で自治体向けに、監査の他、人事、総務、財政、税務、会計等様々なセミナーを開催しており、監査に有用な知識の習得に好適である。

⑤ 全都道府県監査委員協議会連合会講習会

3日間にわたり、公監査の使命や諸課題をはじめ、財務監査、工事監査、公営企業監査の実務などを習得する。監査委員対象の講習会であるが、事務局職員が受講することでスキルアップを図る。

⑥ 九州・中国監査(委員)事務局職員研修会

九州、中国地方の監査事務局職員が自県における監査の課題等を持ち寄り、討論する。

⑦ 会計検査院地方自治体監査職員事務講習会

一週間にわたり、行政評価、監視の現状、監査実務の現状と課題、監査技法と実例等を習得する。

⑧ 自治大学校監査専門課程

2か月半にわたり、監査の基礎としての法制経済、地方行財政制度、財務経営、簿記から監査の実務として総論、各論、行政評価まで演習を交えた研修である。

研修が長期にわたることから監査日程の調整が必要となるが、積極的に派遣し、中核職員としての育成を図る。

⑨ 自治学院研修

県職員としての行政能力の向上や課題把握・解決能力、コミュニケーション能力の向上を図る。

⑩ 自己啓発とその支援

事務局職員は、上記の研修に限らず、機会を捉えて各種研修を積極的に受講し、自己啓発を図る。特に、複式簿記の知識は監査に有用であることから、通信教育の受講や職員同士の勉強会等により日商簿記検定3級合格を目指す。

事務局は、職員の研修受講や職員による研修会の開催を支援する。

(3) 庁内公募制の活用

庁内公募制の対象とすることで、意欲的な人材の獲得に努める。

(4) 再任用制度の活用

県庁全体で再任用職員の活用が進む中、監査事務局経験者の再任用職員を配置することで、専門性の向上と監査ノウハウの継承を図る。

(5) 予算の確保

上記に伴う経費については、予算の確保に努める。

6 人材育成の推進体制

監査事務局における人材育成プランに基づく人材育成の推進については、通常の監査業務との調整を図りながら、毎年、年間計画を作成し、実施する。

また、これらを適切に推進するためには、職員間のコミュニケーションが活性化され、風通しがよく、自由闊達な意見交換ができる明るい職場づくりが必要であり、職員同士が互いの成長を支え合う組織風土、職場環境づくりに努めていくこととする。