

上山市国・県にかかる交付金等の  
不適切処理に対する再発防止策

令和8年3月

上山市

## はじめに

このたび、交付金等を活用した放課後児童クラブ及びファミリー・サポート・センター事業において、交付の対象にならないものに対して補助金を交付していたことが判明しました。

市民の皆様をはじめ、多くの方から市政への信頼を著しく損ねる結果となったことは誠に残念であり、関係者の皆様、市民の皆様には多大なご迷惑をおかけしたことを心からお詫び申し上げます。

このような不適切処理が発生したことを重く受け止め、令和7年11月14日に全職員に対しての訓示を行うとともに、庁内に「再発防止策検討委員会」を設置し、再発防止策を検討することとしました。

本再発防止策は、検討委員会が、本事案の原因を探り、その背景を組織全体の問題として捉え、再発防止のための具体的な改善策などについて検討を行い、取りまとめたものであります。

今後は、職員の資質・能力の向上や組織的な対応の徹底など、全職員が一丸となって再発防止に取り組み、市民から信頼される行政運営に努めてまいります。

令和8年3月

上山市長 山本幸靖

## 目 次

1	国・県にかかる交付金等の不適切処理の概要	1
(1)	判明した経緯	1
(2)	不適切処理の内容	1
2	本事案での検討委員会における不適切処理の原因分析	2
(1)	職員の知識不足	2
(2)	制度の根拠を確認しないで前例踏襲で処理する事務の進め方	3
(3)	組織的なチェック体制の不足	3
(4)	審査者の実務に関する見識不足	3
(5)	組織内でのコミュニケーション不足	3
(6)	不十分・不適切な事務引継	3
(7)	主担当・副担当制の形骸化、事務の属人化	4
(8)	新型コロナウイルス対応など担当業務量の増大と人員体制	4
3	再発防止策	4
(1)	職員の資質・能力の向上	4
(2)	風通しのいい環境づくりと組織的な対応	5
(3)	事務引継ぎの徹底	5
(4)	主担当と副担当の役割分担の明確化	5
(5)	全庁に共通する事務の研修会などの定期的な実施	6
(6)	人材の確保と健康経営の推進	6

## 1 国・県にかかる交付金等の不適切処理の概要

令和元年度から令和5年度における国・県の交付金等を活用した放課後児童健全育成事業及びファミリー・サポート・センター事業にかかる交付金等の不適切処理についての概要は次のとおりである。

### (1) 判明した経緯

例年実施される事業実績報告の訂正にかかる国の調査に向けて作業を行っていたところ、交付金等の対象誤りが判明した。

### (2) 不適切処理の内容

#### ア 放課後児童健全育成事業

※ 保護者が労働等により昼間家庭にいない小学校に就学している児童に対し、授業の終了後等に適切な遊び及び生活の場を与えて、その健全な育成を図る事業で、放課後児童クラブを運営するものに対し、支援員の配置や児童数に応じ、国・県の交付金等を活用し市が補助する。なお、市が運営する放課後児童クラブにおいては、支援員の配置や児童数に応じ、国・県の交付金等が交付される。

#### (ア) 支援員の配置基準に係る認識誤り

「上山市放課後児童健全育成事業の設備及び運営に関する基準を定める条例」によると、放課後児童クラブに配置する支援員は所要の研修を受けた方に限られるが、一部のクラブにおいて、研修を受けていない方を支援員として配置した日数や、配置基準に応じた必要な人数の支援員が配置されていない日数を交付金等の対象としていた。

また、すべてのクラブにおいて、各クラブの運営規程に定める時間中は、支援員を配置する必要があったが、補助員のみで対応している日を交付金等の対象としていた。さらに、児童が不在であっても支援員を配置し受入体制を確保しておく必要があったが、配置されていない日を交付金等の対象としていた。

## イ ファミリー・サポート・センター事業

※ 児童の預かりの援助を受けたい者（利用会員）と当該援助を行いたい者（協力会員）とを組織化し、地域における育児の相互援助活動により、地域コミュニティの活性化及び安心して子どもを産み育てることのできる社会づくりを推進する事業で、支援を受ける利用会員とサービスを提供する協力会員数に応じ国・県の交付金等が交付される。

### (ア) 利用会員の基準に係る認識誤り

小学校6年生以下の児童の保護者で市内在住又は市内勤務の方を当該事業の対象としているが、一部対象外の方を交付金等の対象としていた。

### (イ) 協力会員の資格に係る認識誤り

協力会員は登録時、かつ、5年に1度の講習を受ける必要があるが、講習を受講していない者も協力会員として交付金等の対象としていた。

## 2 本事案での検討委員会における不適切処理の原因分析

検討委員会で本事案での不適切処理の原因分析を行ったところ、次の8点が主な原因であるとの結論に至った。

### <子ども子育て課の組織体制>

子ども子育て課は、少子化対策・児童福祉・母子福祉にかかる業務全般を総合的に担う課として、機構改革により令和元年度に新設になり、この度の放課後児童健全育成事業及びファミリー・サポート・センター事業にかかる交付金等関連業務については、子ども保育係が担っていた。

同系の体制については、課長直下に係長1名、複数の係員を置き、当該事業は主担当1名、副担当1名で担っていた。また、この度の交付金等の不適切処理がなされていた令和元年度から令和5年度における体制に大きな変化はなかった。

### (1) 職員の知識不足

主担当については、交付金等の事務の経験の浅い主事クラスの職員が担うことが多く、異動に伴う引継ぎも十分にされず、国・県の交付金等の制度に関する知識が不足していた。

(2) 制度の根拠を確認しないで前例踏襲で処理する事務の進め方

主担当については、国・県の交付金等の制度を十分に理解することなく、過去に提出した書類を基に実績報告、国・県に対し交付申請を行っていた。

また、国・県担当者に対しても、質疑をするなど慎重に事務執行すべきところ、国・県担当者との情報共有等が欠けていた。

(3) 組織的なチェック体制の不足

補助金・交付金のような重要な事務については、複数人によるチェックを行うなど慎重に対応する必要があり、本事案においては、主担当が起案し、係長、課長、財政課係長、財政課長が決裁を実施したが、今回の誤りを指摘することはできず、組織的なチェック体制が不足していた。

(4) 審査者の実務に関する見識不足

起案の審査にあたり、係長や課長などの審査者が実務を把握していなければ適切な審査を行うことは不可能である。決裁者である係長、課長においても、当該制度にかかる実務経験に乏しかった。このように、本件担当者の事務処理能力だけでなく、審査者の実務に関する見識も不足していた。

(5) 組織内でのコミュニケーション不足

主担当は、事務の執行に不明な点があれば、前任者や当該事務に詳しい職員等と協議しながら適切かつ慎重に事務を進める必要があったが、十分な協議をせずに事務を執行していた。また、上司である係長及び課長においても、事務手続上で不明な点等に気付いた時点で再度の確認を促すなどの必要なコミュニケーションが不足していた。

(6) 不十分・不適切な事務引継

異動する職員については、年度内に文書で事務引継ぎを完了し、4月からは新しい職場で執務できるよう通知しているが、本事案の国・県の交付金等については、制度が複雑で、かつ制度改正も頻繁に実施されていたことから、マニュアル等文書での引継ぎは行われていなかった。

また、機構改革に伴う新旧担当課での引継ぎが十分なされなかった可能性も否定できない。

#### (7) 主担当・副担当制の形骸化、事務の属人化

所掌事務毎に主担当・副担当を定めているが、実際は主担当のみが事務を執行している場合が多く、主担当・副担当制が形骸化し、事務が属人化する傾向が見受けられる。本来、仕事は組織で執行するものであり、一人の見識のみで進めるべきではないが、本事案においては、これができていなかった。

#### (8) 新型コロナウイルス対応など担当業務量の増大と人員体制

令和2年1月に国内で初めて新型コロナウイルス陽性患者が確認されて以降、保育園における感染防止対策が新たに加わり、また令和3年4月には市立保育園関係者が感染してその対応に追われるなど子ども保育系の担当業務量は増大した。

しかしながら、新型コロナウイルス対応は保育園のみでなく、全庁挙げて対応する必要があったことから、職員を増員するなど人員体制を整備することができなかった。

### 3 再発防止策

#### (1) 職員の資質・能力の向上

役所においては、前例や先例をそのまま踏襲することが多い。しかし、根拠となる法令や例規など制度を十分理解、確認していなかったことから、本事案のような不適切処理が発生した。

事務については、根拠となる法令や例規等を逐一確認（国の補助金を受ける事務にあっては、国の補助要綱と上山市の補助要綱の整合性の確認など）し、市の制度はもちろんのこと、国や県の制度等に対する知識も十分に習得したうえで、前例や先例にとらわれずに執行することとする。

また、各職場における実務を通じて日頃から事務処理能力の向上に、より一層努めることとする。

## (2) 風通しのいい環境づくりと組織的な対応

係長や課長などの審査者は、担当者が報告・相談しやすい風通しのいい環境となるよう定期的に係や課のミーティングを開催し、業務の進捗状況や課題等の情報共有を図るとともに、日頃から事務に対する知識の習得やコミュニケーション能力の向上に努めることとする。

また、職員は、担当者の判断のみで事務を進めるものではなく、組織として判断し進めているという認識を強く自覚し、同じ組織の一員として互いに協力しあう意識の醸成を図る。

## (3) 事務引継ぎの徹底

異動する職員については、年度内に文書で事務引継ぎを完了するよう通知しているが、その事務引継ぎが不十分・不適切だったと言わざるを得ない。

異動や機構改革の内示後から作成するのではなく、日頃から引継書や業務マニュアルの作成・更新に努め、作成した引継書等は、異動の有無にかかわらず、毎年度末に係長及び課長（課長職の引継書にあつては教育委員会事務局は教育長、以外は副市長）の確認を受け、文書管理システムで供覧し、組織的に共有することとする。

また、課長、係長においては、人事評価の個人目標管理シートの職務目標その他欄に「引継書等の作成確認」の目標を必ず設定することとし、評価の対象とする。

## (4) 主担当と副担当の役割分担の明確化

所掌事務毎に主担当と副担当を定めているものの、副担当が形骸化していたり、様々な理由から事務が「属人化」するなど実質的に「一人担当」の状態が発生している場合が多くなっている。

主担当と副担当の役割分担を明確にし、副担当は、主担当から協力を求められた場合のみ手伝うのではなく、主担当の担当事務を把握し、進捗状況を適宜確認し、事務処理の遅れが生じているか否かをチェックする役割を担うこととする。

#### (5) 全庁に共通する事務の研修会などの定期的な実施

補助金・交付金事務のほか、文書、会計・契約事務や個人情報取扱事務等の全庁的に共通する事務については、定められた手順により執行されなければならない。

現在も、これらの事務については、共通フォルダで各マニュアル等の閲覧ができるものもあるが、誤りを未然に防止するためのポイントなどの留意事項を共有する研修会などを定期的を開催する。

#### (6) 人材の確保と健康経営の推進

採用試験受験申込者の減少や定年前に退職する職員の増加等により、近年は上山市定員適正化計画で定めている職員数の確保が困難となってきている。本市に最適な採用試験の実施方法となるよう必要な検討・見直しを継続し、優秀な人材の確保に努める。

また、職員が健康で生き生きと働けるよう健康経営を推進し、職員の活力向上や生産性向上など組織の活性化を図る。