

第3 生活文化スポーツ部所管の各施設共通の課題

1. 県が保有し管理運営する施設の数・規模の適正化（意見1）

結論：県保有施設について十分な管理を施すため、県保有施設全体を俯瞰し、必要な施設の数・規模について適正化を図るべきである。

説明：本監査の中では多くの問題点・要改善点が見受けられたが、その中では、担当課や施設で対処できるものが多くあった一方で、人材不足や予算不足など、担当課や施設では対処できない要因が根底にあるものも多く見受けられた。

各施設が、それぞれの設置目的に適合した管理・運営を行おうとしても、少なくとも現状では、県に、全ての施設について十分な維持管理を施し、運営していただくだけの人材や予算が足りているとは言い難い。

また、後述のように、各施設の長期保全計画は策定されたものの、予算の制約から早くも計画に遅れが出始め、積み残しが増加している状況である。

こうした現状のまま、施設管理を継続していても、各施設が抱える問題点は積み上がるばかりであって、全ての課題を克服していくことは困難であると言わざるを得ない。人材・予算不足による不完全な管理・運営が継続すれば、一部の施設において不慮の事故等が発生することもあり得、取り返しのつかない事態を招きかねない。

経済性はもちろん安全性の点からも、施設の管理・運営のために費やすことができる県の経営資源を明確化した上で、各施設単独の必要性を検討するのみでなく、全施設を俎上に上げて、取捨選択する中で、県が保有し、管理運営する施設の数や規模を適正化することが求められる。

2. 施設の老朽化・機能的陳腐化への対応の遅れ（意見2）

結論：施設の老朽化・機能的陳腐化への対策を早期の段階で講じ、予算の効果的運用を図るべきである。

説明：本監査の中では、各施設に老朽化、あるいは機能的に陳腐化している点が多くみられた。

老朽化という点では、老朽化を原因とする何らかの問題が生じてから修繕等の対応を行うものや、耐震工事の未了や雨漏り問題が生ずるなど、そもそも必要な対応ができていない施設が見受けられた。また機能的陳腐化という点では、競技の公式ルールに適合していない施設や、現在の主流となる水準に達していない設備、企画内容の集客性の低さなどが見受けられた。

施設の老朽化や機能的陳腐化への対策が遅れることの主な問題点としては、施設利用者離れ、施設利用者や職員、管理物品への危険、一度の改修・修繕に必要な予算が膨大となること、早期に講じていた場合に比して高額な改修・修繕費用が必要となりうること、などが挙げられる。

すなわち、より迅速に、早期の段階での老朽化、機能的陳腐化への対策を行うことができれば、より少ない予算で効果的に施設、設備の水準を高め、より良い成果を残すことが期待できるのである。

老朽化対策として、現在県では各施設の長期保全計画を定めて実施を試みているが、前述のように、既に遅れが出始めており、また既に数億の積み残しが生じている施設もある。

長期保全計画はあくまで施設の長期保全に向けた費用の計画的算出に過ぎないため、これに予算や前項の管理規模の適正化等の観点も加え、早期の老朽化、機能的陳腐化への対応が求められる。

3. 事業別セグメント設定による予実管理の勧め（意見3）

結論：事業別セグメントを設定することにより事業ごとの収支を把握、分析し、適切な予実管理を行うべきである。

説明：本監査では、収支管理の方法として、事業別の収支の把握が不十分である施設が多くみられた。

本監査において実施する事業がただ一つという施設は限られ、大半の施設では複数の事業を実施しており、予算段階では各事業の収支を算出して予算を作成している。しかし、現実の収入および支出の段階になると、収入を事業別に区分しない施設、支出を事業別に区分しない施設、また、いずれも事業別に区分しない施設などが見られた。実際の収入や支出を全て個別に分析すれば事業の分類はおよそ可能であるものの、決算段階においてもこれを取りまとめてはいなかった。

これらの多くは直営施設であり、これは、県の収支に関するシステムや収支計算書等の書式が、そもそも事業別の収支把握を想定していない形となっている点に原因があると考えられる。

そもそも、複数事業を行う施設が月次、年次の分析、評価を行うためには、予算と実績を把握する必要があるが、その前提として、事業別の収支を把握できる状態となっていなければならない。また、各施設にそれぞれ取りまとめを要求したところで、限られた人材、予算の中ではこれを実施することは困難であり、また形式がバラバラになることにより全庁的な集約がかえって困難となり得る。

したがって、月次、また年次の収支管理として、事業ごとの収支を把握できるようなシステムを整えるなど、全庁的な対応が望まれる。

4. 備品・収蔵品の現品実査（実地棚卸）（指摘事項1）

結論：備品・収蔵品の現品実査を徹底し、管理体制を整えるべきである。

説明：本監査では、全体として、備品の管理方法に不十分な点が見受けられており、その要因と考えられるのが現物実査の不十分性である。財務規則第231条は、「物品管理者は、原則として毎年8月中に、物品について記録してある数量と現物との照合を行い、その一致を確認」する旨規定しており、備品の現物実査を義務付けている（収蔵品も備品と同様に適用を受ける。）。

往査の際には、毎年現物実査を実施しているという回答が多かったものの、その証跡として実査の記録を残している施設は僅かであった。かえって、備品管理台帳への記録の不備や、備品に対する表示（備品シールの貼付）方法の不備等、

各施設の備品に関する指摘・意見の対象となる問題点は、現物実査を厳格に実施していれば格段に解消されると思われる。

また、収蔵品についても財務規則上は備品に該当し、備品と同様の管理が必要となるが、やはり実査が不十分と思われるものが散見された。収蔵品については、備品管理台帳のほか、作品台帳を作成して別で管理している施設もあるなど、全庁的に統一はされていない。過年度包括外部監査の意見でもあったように、収蔵品についてデータベース化して、全庁的に備品と峻別した形での収蔵品管理システムを構築することが望まれるところである（一部施設では独自に導入している。）。

備品や収蔵品が膨大な数に上り、一度に全品を実査することが現実的に困難である施設においては、対象をランク分けして計画的に実査を行うことができるよう明確なルールを設け、かつ、そうした取扱いを許容するための財務規則の整備も課題となる。

5. 資産（価値）保全のための保険の利活用について（意見4）

結論：資産保全、リスク軽減のため、保険への加入を検討すべきである。

説明：本監査では、資産、とくに美術館等における収蔵品について、保険加入の検討が不十分と思われるものが散見された。

保険加入の実態をみると、県所有の施設そのものや、他施設から借り入れる物品、入場者や利用者にかける保険等については、いずれも適切な保険の加入が認められ、リスクの軽減が図られていることを確認した。その一方で、県所有の物品、特に高額となる収蔵品について、一切損害保険の対象になっていない施設が大半であり、その額は一施設の総額で43億円にも上るものである。預り品以外の収蔵品に対して保険に加入しないのは、全庁的な取り扱いであり、そのための予算も確保されていなかった。

そもそも、貴重品等の滅失・既存のリスクは公共の資産であっても変わらないのであり、リスク軽減の観点からは保険への加入も十分に検討する必要がある。しかし、保険料の見積りも取得されておらず、費用対効果など保険加入の是非が検討された証跡は認められなかった。

リスクヘッジの観点からは、保険加入の必要性、保険料の多寡や加入範囲等について、十分に検討を行う必要がある。

6. 労務コンプライアンスの確立に向けて（意見5）

結論：勤務時間の管理などの労務管理体制を強化すべきである。

説明：労務管理については、勤務時間の管理の不十分性が見受けられた。タイムカードによる勤務時間管理を行っている施設は、指定管理施設の一部のみであり、その他の指定管理施設及び全ての直営施設では、管理職が始業・終業時刻を現認し、各職員が総務事務システムに入力するか、出勤簿に記入・押印する方法で管理されていた。

客観的な記録を基礎とせず、管理職が現認し、記録する方法も、厚生労働省の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」で認められる方法の一つであるが、勤務時間管理を徹底するためには、同ガイドラインが示す客観的な記録を基礎として確認する方法に拠る必要があると考えられる。

時間外勤務については、特に、深刻な悩みを抱えた者からの電話相談に応じる業務を行っている施設において、群馬県非常勤嘱託員就業要領第4条第1項で1日当たり7時間45分、1週間当たり29時間を超えて勤務できないこととされている非常勤嘱託職員が、事実上、上記就業要領との関係で原則として命じないこととされている時間外勤務について、例外的に勤務を命じられ実績があった場合でも申告をしにくい環境になっていたり、短時間のサービス残業が生じているのではないかと見られる施設もあった。

このような施設では、タイムカード等で客観的な記録を基礎とした勤務時間管理を適切に行えるよう、環境、体制づくりを進める必要がある。

もちろん、全庁的に統一的な取り組みをすることが望ましいのは言うまでもないが、全庁的にタイムカードを導入した場合に予算の問題、環境整備の困難性、関東近県の低い導入状況などから、まずは、勤務時間管理に問題があることが確認された施設での導入を試みて徐々に対象を広げていくといった柔軟な考え方も必要である。

近時、労務コンプライアンスは益々厳格に求められるようになっており、訴訟リスクも含有している。トラブルを未然に防止するためにも、この機会に、管理体制を強化しておくべきである。