

京丹後市監査委員告示第2号

地方自治法（昭和22年法律第67号）第199条第9項の規定により、平成24年度実施した結果を、次のとおり公表します。

平成24年7月10日

京丹後市監査委員 東 幹 夫

京丹後市監査委員 足 達 昌 久

1 監査の種類

財政援助団体監査（地方自治法第199条第7項の規定による監査）

2 監査の対象及び範囲

(1)京丹後市老人クラブ連合会

平成23年度における次の財政援助に係る出納その他の事務

老人クラブ活性化支援補助金

8,658,824 円

【所管課：健康長寿福祉部 長寿福祉課】

(2)公益社団法人 京丹後市シルバー人材センター

平成23年度における次の財政援助に係る出納その他の事務

広域シルバー人材センター運営費補助金

21,643,000 円

企画提案方式事業費補助金

2,000,000 円

【所管課：健康長寿福祉部 長寿福祉課】

3 監査の期間

平成24年6月8日から平成24年7月6日まで

（監査実施日：平成24年6月26日）

4 監査の方法

財政援助に係る監査対象団体の出納その他の事務が、補助金等の趣旨や目的に沿って適正かつ効率的に執行されているか、また、補助金等交付に関連して、所管課の団体に対する指導監督が適切に行われているかどうかを主眼として実施した。

監査に当たっては、あらかじめ資料の提出を求め審査するとともに、所管課同席のもと、団体の役員及び職員より説明を受け、関係書類及び帳票を確認した。

5 監査の結果

(1) 京丹後市老人クラブ連合会

ア 団体の概要

平成16年4月、6町の老人クラブが老人クラブ連絡協議会として発足し、平成21年度に事務局体制を敷いて京丹後市老人クラブ連合会が誕生した。

その後、8年経過し本部を中心として各町支部と連携し、それぞれ6町の特色を活かした市老連全体としての活動を模索してきたが、組織が大きくなった弊害も現れ単位老人会の脱退と会員減少に歯止めがかからない状態である。

合併後3年間の単位クラブ数や会員数の減少状態は次表のとおりである。

支部名	クラブ数			会員数		
	21年度	22年度	23年度	21年度	22年度	23年度
峰山	4	3	3	211	152	137
大宮	9	8	8	509	361	335
網野	39	37	36	1,313	1,290	1,124
丹後	22	16	10	656	442	345
弥栄	10	11	8	419	287	156
久美浜	46	39	36	1,203	993	865
合計	130	114	101	4,311	3,525	2,962

会員数は2,962名。役員構成は、会長1名と副会長6名、理事6名、評議員16名、監事2名となっており、職員数は非常勤で2名である。(平成24年4月現在)

イ 補助金対象事業の概要

	事業名	補助金対象事業の概要
①	老人クラブ活動費補助金 4,702,560円	各町、単位老人クラブ活動補助金 46,560円*101クラブ
②	老人クラブ連合会活動促進事業 407,264円	本部活動費 72円*2,962人+194,000円
③	会員拡大・加入促進事業 140,000円	リーダー研修会事業。 単位老人クラブの活動内容調査
④	啓発・広報広聴事業 720,000円	広報誌「あじさい」を年2回発行
⑤	健康づくり事業 620,000円	各支部のスポーツ事業補助 本部主催のグランドゴルフ大会経費
⑥	友愛訪問活動事業 310,000円	市内8ヶ所の特養の訪問活動 久御山町の特養「楽生苑」訪問
⑦	市老連事務局職員賃金 1,460,000円	事務局の臨時職員2名の賃金
⑧	市老連運営事業 299,000円	府老連研修会、大会参加費ほか事務機器リース料、保守料

①～⑥までは国、府、市1/3補助金、⑦、⑧は市単費

ウ 意見

監査の結果、事業は目的に沿って適切に執行されているものと認められた。また、経理事務についても概ね適正に処理されているものと認められた。しかし、組織の運営上次のような課題が見受けられた。

(ア)老人クラブへの京都府の補助金名は「在宅福祉事業費補助金」で老人クラブ活動補助金として違和感を覚える。補助金の根拠は、単位老人クラブの数が根拠となり一クラブ当り一律に 46,560 円が交付されている。

(イ)そのうちから市老人クラブ連合会の会費 5,260 円と、府老人クラブ連合会の負担金に 6,300 円が徴収されるため、単位老人クラブの手元に残るのは僅か 35,000 円である。

(ウ)しかもその補助金の使途に制限があつて組織に残っている価値が薄れているため、激しい組織減少が起きている。

(エ)また補助金の制限だけでなく、市連合会の役員のなり手が無いなどの理由から、組織の制約を受けずに自由な活動を選択し、市連合会に加入しない単位老人クラブも多いとのことであった。京丹後市長は市連合会からの要望を受け、厚生労働大臣宛に補助金の使途についての要望書を提出している。(別紙参照)

(オ)そうしたなかでも女性委員会の活動は活発に展開されている。また、平成 23 年度は合併後初めて市連合会としての統一事業として、第 1 回グランドゴルフ大会が開催されたことはこれからの活動の契機になるのではないかと思える。

なお、団体の監査に先立ち、事前に説明を聴取した所管課においては、次のような事項が見受けられたので留意されたい。

ア 長寿福祉課

補助金交付及び確定の起案文書の決裁区分に誤りがみられた。

起案文書の「決裁」「公印」「完了」欄がすべて空欄であり、公印の使用に当っては京丹後市公印規則に則って事務処理されたい。

事務局体制を敷いて組織統一してからの単位老人クラブ数や会員の減少は甚だしい状況である。しかも歯止めがかからない状態で、平成 24 年度当初のクラブ数は 97 クラブ(4 クラブ減)、会員数は 2,785 人(177 人減)である。

単位老人クラブが消滅した訳ではなく、束縛されず自由な活動をするために脱会や未加入となっているのが実態との説明を受けた。「健康大長寿のまち」にしては由々しき事態である。

国・府・市の補助金総額は決して小さくないが、一単位老人クラブが受け取る補助金額は決して多いとは言いがたい。補助金の使途に制約があり、おまけに交付申請や実績報告の手間、役員を選出の困難さなどから連合会が敬遠されているのが実情のようだ。

各町の支部活動や単位老人クラブの活動が衰退していることではなく、合併して大きくなった組織故の困難さと活動の広域化などが老人の要求との間に溝が生じているのではないだろうか。

税金を原資とした補助金である限り制約は付き物である。であれば制約のある補

助金(単位老人クラブ補助金のみ)の交付を受けず、健康づくり事業や喜びを感じ、生きがいをもてる活動に特化していくことも一案ではないだろうか。

今後の課題は、役員の英知と努力により、本連合会が高齢者の健康と生きがいづくりの存在となることを願って止まない。

(2) 公益社団法人 京丹後市シルバー人材センター

ア 団体の概要

平成3年5月、(社)中郡広域シルバー人材センター設立。平成7年7月、久美浜シルバー人材センターと合併し(社)丹後中央広域シルバー人材センターに名称変更。平成16年10月、(社)竹野郡広域シルバー人材センターと統合し(社)京丹後市シルバー人材センターに名称変更し現在に至る。

また、平成23年3月に公益社団法人に認定された。

平成23年度の会員数856人、就業実人員814人、就業延べ人員68,538人。契約総金額は2億7,252万円で公共分野9,210万円(33.8%)、民間分野1億8,042万円(66.2%)である。

役員は理事長をはじめ理事15人、監事2人である。

本部事務所を弥栄庁舎に置くとともに会員数、仕事量の多い旧久美浜庁舎に久美浜連絡事務所を構えている。職員数は7人で正職員5人、嘱託職員2人。

イ 補助金の概要

	事業名	補助金対象事業の概要
①	広域シルバー人材センター運営費補助金 21,643,000円	高齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づき、高齢者の生きがいと健康づくりや社会参加を図るため、センターの運営費や各種事業に助成する
②	企画提案方式事業費補助金 2,000,000円	センターと京丹後市が連携し、共同で企画提案された事業を厚労省の採択を受け、センターが事業実施する (平成22年度～24年度)

ウ 意見

監査の結果、補助金は事業の目的に沿って適正に執行され、経理事務も適正に処理されているものと認められた。

また、団体の監査に先立ち、事前に説明を聴取した所管課(長寿福祉課)では指摘すべき事項はなかった。

「自主」「自立」「共働」「共助」をスローガンに、高齢者の知識と技能を活かす目的で運営されているシルバー人材センターであるが、府連合会を通して交付される国の補助金は、事業仕分けによって2カ年にわたり「平成21年度の3分の1の縮減」が実施され厳しい運営状況を強いられている。

平成16年の合併時に3千万円あった国の補助金は、平成23年度には670万円まで減少している。

受託金額は平成17年度に3億2,285万円の最高額を出しているが、その後の景気低迷で年々減少していたが、平成23年度は民間分野の受注が伸び0.8%増の2億7,252万円となった。

受託事業全体の傾向は、公共分野の委託事業の減少や指定管理制度の導入、随意契約から入札方式への移行に伴い年々減少しており、契約金額で対前年比10.0%減少。一方、民間分野は不況の影響による減少予想に反し7.4%と大きく増加している。区分別の受注状況は一般作業(除草、屋外清掃、墓地清掃)が総契約金額の41.2%でトップ、つづいて管理作業(施設・公園管理)で30.5%、技能作業(大工仕事、剪定、塗装、障子・網戸張替え)が13.8%、サービス作業(病院洗濯、食事介助)が7.6%と続いている。

また平成22年度からは3ヶ年の指定事業として、京丹後市と共同で企画提案した「企画提案方式事業」を厚労省の採択を受けて実施している。

センターの会員の平均年齢は71.2歳、10年未満の在会期間の会員が72.3%を占め、センターとして人材の育成と後継者の育成が最大の課題であると分析している。また、センターの悩みとして、会員に公平に受託業務の分配していくことをセンターの理念として掲げているが、技能を身に付けていなく、かつ重労働が苦手な会員には仕事が回りにくいとのことであった。

就業延べ人員を就業実人員で割ると、平均の就業日数は年に84日、さらに年間配分金を就業延べ人員で割り、84日を掛けると平均の年間配分金は30万円近くになるが、会員間の差は著しいと説明を受けた。

契約金額のうち配分金は全額を従事した会員に配分し、本部は事務手数料と補助金で運営されている。

清掃・除草作業や剪定作業、公園管理を主な業務としていたシルバー人材センターは、時代とともに変化し長寿・高齢化社会のなかで福祉分野に大きく進出して契約を伸ばしている。長寿社会のなか必然といえばそれまでだが、さらに新規分野の開拓など今後ともセンターと役職員そして会員の努力でセンターがますます高齢者の生きがいと活躍の場として継続・発展をしていくよう望むものである。