

令和3年度

新潟市内部統制評価報告書

審査意見書

新潟市監査委員

# 令和3年度新潟市内部統制評価報告書審査意見

## 第1 基準に準拠している旨

監査委員は、新潟市監査委員監査基準（令和2年2月28日監査委員訓令第1号）に準拠して審査を行った。

## 第2 審査の種類

地方自治法第150条第5項に基づく審査

## 第3 審査の対象

令和3年度新潟市内部統制評価報告書

## 第4 審査の着眼点

- 1 評価手続に係る記載の審査
  - (1) 市長が評価手続に沿って適切に評価を実施したか
  - (2) 市長が過不足なく不備を把握したか
- 2 評価結果に係る記載の審査
  - (1) 市長が把握した不備について、重大な不備に当たるかどうかの判断を適切に行ったか
  - (2) 市長が把握した整備上の重大な不備について、評価基準日までに是正したか

## 第5 審査の主な実施内容

- 1 審査に当たっての共通事項
  - (1) 内部統制の整備状況及び運用状況並びに評価に係る資料の閲覧及び関係職員に対する質問等
  - (2) 「地方公共団体における内部統制制度の導入・実施ガイドライン（平成31年3月総務省）」の「V監査委員による内部統制評価報告書の審査」に基づくとともに、その他の監査等において得られた知見の活用
- 2 評価手続に係る記載の審査
  - (1) 全庁的な内部統制について、市長が設定した評価項目が合理的か、市長の評価作業が、各評価項目に対応して実施されているかなどの検証

(2) 業務レベルの内部統制について、市長が方針に定めた内部統制対象事務が不足なく評価対象に含まれているか、市長による重点リスクの選定や対応策が合理的か、各部局での自己評価と内部統制評価部局の独立的評価を組み合わせ有効性の評価を実施しているかなどの検証

### 3 評価結果に係る記載の審査

(1) 市長が重大な不備に当たるとした不備について、事務の管理及び執行が法令に適合していない、又は、適正に行われていないことにより、市民等に対し、大きな経済的・社会的な不利益を生じさせる蓋然性の高いものもしくは実際に生じさせたものを過不足なく記載しているかの検証

(2) 整備上の重大な不備があった場合、是正措置が評価基準日までに行われたか、また、実施された是正措置について市長の評価が適切であるかの検証

## 第6 審査の実施場所及び日程

### 1 実施場所

監査委員事務局執務室等

### 2 実施日程

令和4年5月31日から令和4年8月30日まで

## 第7 審査の結果

令和3年度新潟市内部統制評価報告書（以下「報告書」という。）について、前述のとおり審査した限りにおいて、評価手続及び評価結果に係る記載はおおむね相当であると認められた。

なお、定期監査等において得られた知見を活用し、下記のとおり意見を付すので、今後の内部統制の整備及び運用において検討されたい。

### 1 定期監査の結果を活用した重点リスクの検討を

令和3年度の定期監査においては、4件の指摘事項をはじめ、多くの事務処理誤りが検出された。誤りの原因は多岐にわたるが、その中には、評価基準日までに対応策が整備されているため報告書に記載する必要はないものの、内部統制における整備上の不備により発生したといえる事例が存在した。

具体的には、事務処理を誤ることで、市や市民に大きな経済的・社会的な不利益を生じさせる蓋然性が高い業務について、リスクを十分に評価せず重点リスクとして選定しておらず、大幅な支払遅延などの重大な誤りが生じた事例があった。またその一方で、補助金の要件審査などにおいて、重点リスクとして選定し対応策を講じていたにもかかわらず、その対応策が十分ではなかった事例もあった。

各所属において年度当初のリスクの評価及び重点リスクの選定の際には、安易に前例踏襲することなく、あらためて個々の業務のリスクの大きさを評価した上で、重点リスクとすべきかどうか、他に重点リスクとすべきものがあるのかどうかを十分に検討する必要がある。また、内部統制推進部局・評価部局においても、各所属におけるリスクの評価及び選定が適切であるか、当該リスクに対する対応策がリスクの軽減に有効であるかといった観点も含めた評価を実施されたい。

### 2 実効性の高い内部統制制度の実現に向けて

報告書では、業務レベルの内部統制において、評価対象期間中に5件の運用上の重大な不備を把握したため一部が有効に運用されていないと評価しており、その評価手続及び評価結果に係る記載についてはおおむね相当と判断した。しかし、審査の過程において、今後も留意すべき点や検討を要する点が、前述のほかにもあることが確認できた。

まず、制度の目的を十分に理解していない所属も見受けられることから、取組を実践するにあたり、その水準が均一に保たれていないことが挙げられる。組織において内部統制を有効に整備・運用するためには、所属長や一部の職員だけでなく、すべての職員が制度の理解を深め、主体的に取り組んでいくことが求められる。職員の理解や意識が乏しいまま取組を行ったとしても、制度に取り組むこと自体が目的となり、内部統制の取組自体が形骸化するおそれがある。

ある。制度を推進するにあたっては、所属全体で前向きに取り組む意識を醸成し、リスクの識別や評価、対応策の整備などが適切かつ有効に行われるよう、引き続き制度の周知に努めることが望まれる。

次に、他部署で発生した事務処理誤りを我が事として捉えていないため、類似の事務処理誤りが防止できていない事例が見受けられる。顕在化した不備の原因と再発防止策を全庁で共有し、内部統制を有効に機能させることができるよう、より効果的な情報共有や注意喚起の方法を検討する必要がある。また、各制度所管課においても積極的に情報の共有に努め、所管業務における事務処理誤りが発生した場合、すみやかに注意喚起を行うとともに、必要に応じてマニュアルの改訂や研修会を開催するなど、全庁的な視点を持って内部統制の改善に取り組むことが求められる。

市政に対する市民からの信頼は、職員一人ひとりの適正な事務の執行の上に成り立っている。今後も引き続き、事務処理誤りを組織的に予防するための仕組みづくりに取り組むとともに、制度が形骸化しないよう、PDCAサイクルを活用しながら不断の見直しを行い、真に実効性の高い内部統制制度の実現に向けて取り組むことを強く求めるものである。