

令和4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4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4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5年5月31日から令和5年8月30日まで

第7 審査の結果

令和4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 主体的に不備を把握したうえで適正な評価を

本市の内部統制における不備報告は、不備を把握した際に当該不備に対する改善・是正措置を講じたうえで、不備の程度により内部統制評価部局にその内容を報告することとしている。しかし、令和4年度の定期監査において法令等に違反し、又は不当と認められ、その程度が著しい又は重大であると監査委員が判断した3件の指摘事項について、対象所属は監査委員に対する当該指摘事項の措置報告はしていたものの、内部統制評価部局に対する不備報告をしておらず、また内部統制評価部局も当該指摘事項を認識していたにもかかわらず報告を求めなかったことにより、報告書における運用上の不備として把握されず、評価に反映されていなかった。当該指摘事項は内部統制における重大な不備とまではいえないものの、このようなことが繰り返されると、本来重大な不備として把握すべきものが把握されず、評価が適正に行われないおそれがある。

本市における内部統制の運用は、制度の趣旨に鑑み各所属における自律的な運用を基本とし、前述の不備報告をはじめ、その大半が各所属に委ねられている。しかし、未だ制度自体が全職員に十分浸透していない現状において、そのような運用とすることは時期尚早といえる。内部統制推進部局及び内部統制評価部局においては各所属の自律性を重んじつつも、必要な不備報告のない所属に対してはその報告を求めるなど、制度を推進する部署として主体的に不備を把握したうえで、適正な評価を行うよう努められたい。

2 実効性のある内部統制の確立に向けて

内部統制の導入から3年が経過し、その体制が整備されてきている一方で、依然として多くの事務処理誤りが発生するなど、組織としてのリスク評価やリスク対応といった運用面において、内部統制が十分に機能していない状況が続いている。その原因は多岐にわたるが、とりわけ、個々の職員において内部統制に対する理解が不足していることに加え、組織として内部統制の目的を認識したうえで取り組む意識が希薄であることも挙げられる。

内部統制は、組織目的の達成を阻害する要因をリスクとして識別及び評価し、対応策を講じることによって、事務の適正な執行を確保する仕組であり、「業務の効率的かつ効果的な遂行」、「財務報告等の信頼性の確保」、「業務に関わる法令等の遵守」及び「資産の保全」の4つの目的を

達成するために、組織内の全ての職員により遂行されるプロセスである。

その目的を達成するためには、全ての職員がその目的と取組内容、さらに重要性を理解したうえで取り組むことが肝要である。目的を十分に理解しないまま形式的に取り組み続けていても、事務の適正な執行や効率的かつ効果的な行政運営などが達成されることはなく、単に制度の維持が目的となり形骸化するおそれがあることから、内部統制推進部局及び内部統制評価部局においては、あらためて職員一人ひとりの内部統制に対する理解の深化と組織としての意識の醸成を推進する取組が求められる。

市長が内部統制に関する方針で示している「公務能率を高め、適正な事務を執行する組織へと改革し、信頼される行政運営の確立に取り組む」ことを念頭に、全ての職員がその目的とそれぞれの役割を再認識したうえで、実効性のある内部統制の確立に向け、一丸となって取り組むよう求めるものである。