

つに分けて契約した事態について内部牽制が機能していなかった。

#### イ 監査の状況

監事、監査室、経理課総務監査係等、公認会計士の各監査機関等において、監査対象の重複、漏れが極力生じないよう、各監査機関等が監査計画を調整するなどして、効率的、効果的な監査を行うことが必要だが、いずれの監査機関等も、本件の契約や病院の統制環境については、監査対象としていなかった。

このように、病院において、会計規程等に定められた契約事務が規定通りに行われず、内部牽制が十分機能していなかったり、東北大学の各監査機関等において内部統制についての監査が効率的、効果的に行われていなかったりするなどの事態は適切とは認められず、改善の要があると認められる。

#### 3 本院が表示する意見

東北大学において、内部統制等が十分機能するよう、次のとおり意見を表示する。

- ア 病院の経理担当部局において、工事を行うに当たり専門的な医学の知識が必要となることなどから、教授等の意向を受け入れざるを得ない状況に陥りやすい統制環境の改善に資するため、適正な工事契約事務を行えるよう内部統制の体制を整備すること
- イ 各部局の担当者に対して、内部牽制におけるそれぞれの役割を果たすことの重要性を十分認識した上で、適正に契約事務を実施するよう周知徹底すること
- ウ 各監査機関等が、監査対象部局の統制環境を十分把握した上で、個別の契約事務等についても厳正に監査するなど、的確な監査を実施していくこと
- エ 各監査機関等が監査計画等を策定するに当たっては、監査対象の重複、漏れが極力生じないよう、各監査機関等が相互に、適切に調整するなどして、監査を行っていくための体制を整備すること

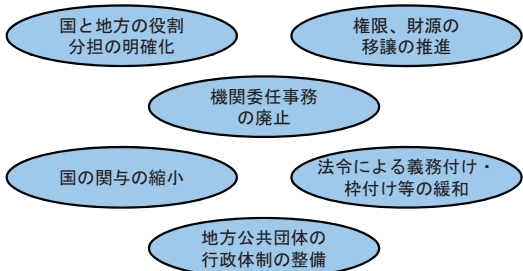
## 地方分権の推進について

### 地方分権推進の意義

中央集権型行政システムを住民主導の個性的で総合的な行政システムに切り替え、新しい時代の諸課題に対応。

- 変動する国際社会への対応
- 東京一極集中の是正
- 個性豊かな地域社会の形成
- 高齢社会・少子化社会への対応

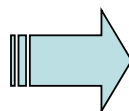
### 地方分権の具体的方策



### 地方分権の効果

- 身近な地方公共団体で、住民が自主的にまちづくりなどの仕事を決めることができるようになる。
- 国、都道府県、市町村のそれぞれに役割と責任の範囲が明確となり、責任逃れができなくなる。
- 国の画一的な基準や国の各省庁ごとの「たて割り行政」にしばられず、地域の実情やニーズに適った個性的で多様な行政を展開することができるようになる。
- 国の地方公共団体に対する手続、関与等が必要最小限のものとなり、労力・経費等が節減されるとともに、住民にとっても事務処理手続が簡素化される。

地域独自の様々なニーズに応えるまちづくり、地域の自然、歴史、文化などの個性を活かした魅力と活力ある地域社会が実現



我が国全体の再生へ！

## 地方分権推進についての主な動き

[H5] 6/3、4	<b>地方分権の推進に関する決議（衆参）</b>	7/13	地方6団体改革案提出
[H7] 5/15	<b>地方分権推進法成立</b>	11/30	政府与党合意
[H8] 12/20	地方分権推進委員会	12/9	・約3兆円程度の税源移譲を行う
～	第1次勧告～第4次勧告		<b>第28次地方制度調査会答申</b>
[H9]10/9	・機関委任事務制度の廃止等		<b>「地方の自主性・自立性の拡大及び地方議会のあり方に関する答申」</b>
	・事務区分、国地方関係調整ルール等	[H18]2/28	<b>第28次地方制度調査会答申「道州制のあり方に関する答申」</b>
	・地方事務官	5/31	改正地方自治法成立（6/7公布）
	・係争処理手続 等	6/7	・出納長・収入役の廃止、地方六団体への情報提供等
[H10] 5/29	「地方分権推進計画」閣議決定	7/7	地方分権の推進に関する意見書提出（地方六団体）
11/19	地方分権推進委員会第5次勧告		「骨太の方針2006」閣議決定
[H11] 3/26	「第2次地方分権推進計画」閣議決定		・地方分権に向けて、関係法令の一括した見直し等により、国と地方の役割分担の見直しを進めるとともに、国の関与・国庫補助負担金の廃止・縮小等を図る。
7/8	<b>地方分権一括法成立</b>	12/8	<b>地方分権改革推進法成立（12/15公布）</b>
[H12] 4/1	<b>地方分権一括法施行</b>	[H19]4/1	<b>地方分権改革推進法施行、地方分権改革推進委員会発足</b>
[H13] 7/3	地方分権改革推進会議発足	5/29	<b>地方分権改革推進本部設置</b>
[H14] 6/21	「骨太の方針2002」閣議決定	5/30	<b>地方分権改革推進委員会</b>
	・補助金、交付税、税源移譲を三位一体で検討、1年以内に改革案	7/3	<b>「地方分権改革推進にあたっての基本的な考え方」</b>
	地方分権改革推進会議意見	11/16	<b>第29次地方制度調査会発足</b>
10/30	・事務・事業の在り方に関する意見		<b>地方分権改革推進委員会「中間的な取りまとめ」</b>
[H15] 6/6	改正地方自治法成立（6/13公布）	[H20]5/28	<b>地方分権改革推進委員会「第1次勧告」</b>
	・指定管理者制度の導入等	6/20	<b>地方分権改革推進本部「地方分権改革推進要綱（第1次）」</b>
6/26	「骨太の方針2003」閣議決定	8/1	<b>地方分権改革推進委員会「国の出先機関の見直しに関する中間報告」</b>
	・補助金約4兆円の廃止、縮減を目指す	9/16	<b>地方分権改革推進委員会</b>
[H16] 6/3	「骨太の方針2004」閣議決定		<b>「道路・河川の移管に伴う財源等の取扱いに関する意見」</b>
	・約3兆円の税源移譲を目指す	12/8	<b>地方分権改革推進委員会「第2次勧告」</b>
[H17]6/20	「骨太の方針2005」閣議決定		
	・秋までに残された課題の結論を出す		

# 地方分権改革の推進

○地方分権改革推進法に基づき、国と地方の役割分担や国の関与の見直し等を進め、「新分権一括法案」の平成21年度中の国会提出へ向けた取組を推進。

## 地方分権改革推進法（平成19年4月1日施行）

### 地方分権改革推進委員会（平成19年4月1日発足）

（主な検討内容）

- ・ 国と地方の役割分担の抜本的な見直し
- ・ 国の地方に対する関与の廃止縮小
- ・ これらの見直しに応じた国庫補助負担金、地方交付税、国と地方の税源配分のあり方の見直し

### 地方分権改革推進本部（平成19年5月29日設置）

- 本部長：内閣総理大臣  
 副本部長：内閣官房長官、内閣府特命担当大臣（地方分権改革）  
 本部員：他のすべての国務大臣

「地方分権改革推進計画」の作成

個別法改正を一括して実施

地方分権改革一括法（仮称）

## 地方分権改革推進委員会 第1次勧告（概要）

平成20年5月28日

～生活者の視点に立つ「地方政府」の確立～

### 第1章 国と地方の役割分担の基本的な考え方

#### (1) 「地方が主役の国づくり」に向けた今次分権改革の理念と課題

- ・ 地方政府の確立のための権限移譲 ・ 完全自治体の実現
- ・ 行政の総合性の確保 ・ 地方活性化 ・ 自治を担う能力の向上

#### (2) 国と地方の役割分担の見直し

- ・ 住民に身近な行政は地方で担い、「国と地方の二重行政」を排除する観点から、現状の役割分担の類型（重複型・分担型・重層型・関与型・国専担型）に応じて国と地方の役割分担の区分けを見直し

#### (3) 広域自治体と基礎自治体の役割分担（基礎自治体優先の原則）

- ・ 市町村合併の進展等を踏まえ、都道府県から市町村へ権限移譲を推進

### 第2章 重点行政分野の抜本的見直し

#### ○くらしづくり分野関係

- … 幼保一元化、教育、医療、生活保護、福祉 等

#### ○まちづくり分野関係

- … 土地利用（都市計画、農地等）、道路、河川 等

【別紙1参照】

### 第3章 基礎自治体への権限移譲と自由度の拡大

#### (1) 基礎自治体への権限移譲の推進

- ・ 64法律、359の事務権限を都道府県から市町村へ移譲
- まちづくり分野：宅地開発や商業施設等の開発行為の許可等（市へ）
- 福祉分野：特別養護老人ホーム、保育所等の設置認可・指導監督等（市へ）
- 産業安全分野：高圧ガスの製造・貯蔵・販売の許可等（市町村へ） など

#### (2) 補助対象財産の財産処分（転用、譲渡等）の弾力化

- ・ 原則、10年経過後の財産処分は、国庫納付不要かつ届出・報告制へ
- ・ 10年経過前でも、災害や市町村合併等に伴う財産処分には十分配慮
- ⇒ 勧告後、速やかに実施（約300以上の国庫補助金等が対象）

### 第4章 現下の重要二課題について

#### (1) 道路特定財源の一般財源化

- ・ 一般財源化の検討にあたっては、税源移譲を含め地方税財源の充実強化と地方の道路整備の自由度の拡大方策について検討すべき

#### (2) 消費者行政の一元化

- ・ 消費生活センターの法的位置づけを明確化、地方自治体の取組に思い切った支援措置
- ・ 事故発生時の報告徴収、立入検査、改善命令を幅広く都道府県に権限移譲すべき

### 第5章 第2次勧告に向けた検討課題

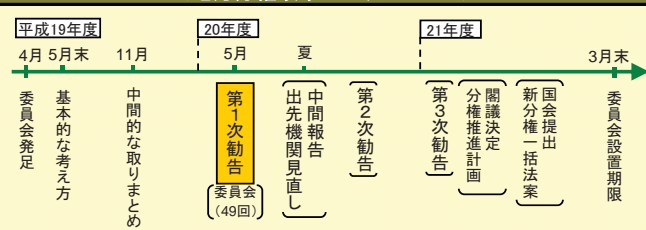
#### (1) 国の出先機関の改革の基本方向

- ・ 二重行政の解消に向け、国と地方の役割分担の類型に沿って、個別の事務・権限を地方移譲、本府省移管等に仕分けし、国の出先機関の廃止・縮小を検討
- ・ 本年夏の中間報告後、第2次勧告へ

#### (2) 法制的な仕組みの横断的な見直し（義務付け・枠付け等）

- ・ 国の法令による義務付け・枠付けの廃止縮小に向け、各府省に対し網羅的な調査を実施。第2次勧告に向けて見直し作業を進める。
- ・ 広域連携の促進を含め、地方自治関係法制を見直し

### ＜地方分権改革のスケジュール＞





第1章〔義務付け・枠付けの見直し〕

1 見直しの基本的考え方

- 自治行政権、自治立法権、自治財政権を有する「完全自治体」としての「**地方政府**」の確立
- 国の法令を「**上書き**」する範囲拡大を含む**条例制定権の拡充**
- 法制的観点から、地方自治体の**自主性を強化し、自由度を拡大。自らの責任で行政を実施する仕組みの構築**

2 見直しの方針

(1) 義務付け・枠付けの範囲設定

- **自治事務のうち、国の法令によって義務付け・枠付け(※)をし、条例で自主的に定める余地を認めていないもの(条項単位)→約1万条項**

(2) 見直しの具体的な方針

- **メルクマール(判断基準)に該当しない条項については、**
  - ① 廃止(単なる奨励にとどめることを含む。)
  - ② 手続、判断基準等の全部の条例委任又は条例補正(「上書き」)の許容
  - ③ 手続、判断基準等の一部の条例委任又は条例補正(「上書き」)の許容のいずれかの見直しが必要。その際、①から③の順序で見直すべき。

(3) 義務付け・枠付けの存置を許容する場合等のメルクマールの設定 (別添1参照)

※「義務付け」とは、一定の課題に対処すべく、地方自治体に一定種類の活動を義務付けること。「枠付け」とは、地方自治体の活動について手続、判断基準等の枠付けを行うこと。

3 メルクマール該当・非該当の判断

- **義務付け・枠付け条項全体(約1万条項)について、メルクマール該当・非該当の判断を別表で提示(別添2参照)**
  - メルクマールに該当する条項 … 51.8%
  - メルクマールに該当しない条項 … 48.2%
- **全国知事会、全国市長会提言等に係るもの184条項のうち**
  - メルクマールに該当する条項 … 8.3%
  - メルクマールに該当しない条項 … 91.7%

4 今後の進め方

- **メルクマールに該当しない条項については、2(2)の方針に従って見直しを行うべき。これまでの委員会審議等を踏まえれば、このうち、次に掲げるような形態のものについては特に問題**
  - ① 施設・公物設置管理の基準
  - ② 協議、同意、許可・認可・承認
  - ③ 計画等の策定及びその手続
- これらを中心に、委員会として**第3次勧告に向けて具体的に講ずべき措置を調査審議**

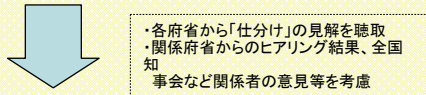
第2章〔国の出先機関の見直し〕

基本的考え方

- 国と地方の役割分担の見直し(住民に身近な行政は地方へ)
- 「**二重行政**」の弊害の徹底排除
- 国と地方を通じた行政の**簡素化・効率化**
- 地域住民の目の届くものとする仕組み
- 地方再生、地域振興

事務・権限の見直し

第1次勧告で示し、中間報告で具体化した、「**国の出先機関の事務・権限の仕分けの考え方**」  
 (出先機関の事務・権限を、①重複型、②分担型、③関与型、④国専担型)を基本に分類し、それぞれの分類ごとに仕分けの考え方を提示



対象機関の事務・権限を仕分け

- ・廃止(民営化、独立行政法人化を含む。)を検討するもの
- ・地方への移譲を検討するもの 等

【**事務・権限の見直しの具体的内容**】⇒ 別添3参照  
・8府省15系統の116事項の事務・権限を見直し

事務・権限と組織の見直しに伴う人員・財源の取扱い

- 人員の移管等の取扱い
  - ・仕事の地方への移譲に伴い、人材や必要な財源を地方に確保
  - ・事務・権限の地方移譲に伴う職員の移行等
  - ・事務・権限の廃止縮小、組織の統廃合等に伴う要員規模のスリム化
 ⇒ **円滑な実施をはかる仕組みの検討**
  - ・総合調整を行うための国と地方を通じた横断的組織(本部)の設置
  - ・制度的な措置(退職金の負担、身分の取扱い、処遇上の取扱い等) 等
- 財源の手当ての取扱い…必要な財源確保に向け、引き続き検討

経緯

- 19.5 経済財政諮問会議が**8府省15系統**の国の出先機関の見直しを提案
- 19.6 「骨太方針2007」-政府から委員会に検討要請
- 20.5 第1次勧告(基本方向を提示) ⇒ 20.6 「骨太方針2008」
- 20.8 中間報告(仕分けの考え方の具体化等) ⇒ 出先機関の事務・権限の「仕分け」について各府省の見解を聴取

組織の見直し

- ◇事務・権限の見直しに応じ、組織について見直し
  - ① 二重行政の弊害是正の観点からの組織の見直し
    - ア 府省を超えた総合的な出先機関への統廃合(地方再生や地域振興の観点等から編成する総合的な出先機関)
    - イ 同一府省における出先機関の統廃合
    - ウ 府県単位機関のブロック単位機関への統廃合
    - ※ 社会情勢の変化により業務そのものが不要となるものは、組織を廃止
  - ② 二重行政の弊害がない場合には現行の組織を存続
- ◇地域との連携やガバナンスの確保の仕組み
  - 総合的な出先機関と地元自治体との協議機関の設置
    - ・協議会を法律上明確に位置付け
    - ・域内の都道府県知事、政令市市長と市長会・町村会の代表者で構成
    - ・直轄公共事業の整備計画、次年度の事業計画、予算・決算の案等を付議
  - 公共事業の適正性、透明性を確保する仕組み
    - ・個別事業の積算や明細の情報開示等

【**組織の改革の方向性**】⇒ 別添4参照

出先機関の改革の実現に向けて

- 勧告の方向に沿って、改革の実現に向けた工程表となる計画を20年度内に策定することと、推進のための体制づくりを、政府に要請
- 道路・河川の移管に係る国と都道府県との個別協議については、都道府県から要望があった区間等も含め、早急に結論を出すよう要請

## 新地方行革指針（平成17年3月29日総務事務次官通知）

平成17年度を起点としておおむね平成21年度までの具体的な取組を明示した「**集中改革プラン**」の公表を、総務省から全地方公共団体に要請（集中改革プランの項目）

- ・事務・事業の再編・整理 ・民間委託等の推進 ・手当の総点検をはじめとする給与の適正化
  - ・適正な定員管理（平成22年4月1日における定員目標を明示） など
- 過去5年の純減実績（▲4.6%）を上回る総定員の純減を図る。

※ 旧地方行革指針（平成9年11月14日自治事務次官通知）



平成20年度中に全ての団体において集中改革プランの作成・公表の達成。

## 地方行革新指針（平成18年8月31日総務事務次官通知）

行政改革推進法（平成18年）における総人件費改革等及び骨太方針2006を踏まえ、地方行革の更なる推進に向け、新指針を8月末に公表

- 総人件費改革
  - ・国家公務員の定員純減（▲5.7%）等を踏まえ、一層の定員純減
  - ・給与改革の推進（地域民間給与の反映、一層の給与適正化）
- 公共サービス改革
  - ・事務事業の仕分けを踏まえた検討
  - ・市場化テストの積極的な活用
- 地方公会計改革
  - ・財務4表（貸借対照表、行政コスト計算書、資金収支計算書、純資産変動計算書）の整備を推進
  - ・資産・債務改革

総務省においては、各取組項目の進捗状況について毎年度フォローアップを実施し、その結果を他の地方公共団体と比較可能な形で国民に分かりやすく公表。

## 地方行革の取組状況(概要)

### 歳出の見直し

・国の歳出はこの10年間で2.8兆円増えているのに対し、**地方の一般歳出はこの10年間で7.6兆円も減少**しており歳出の見直しが進んでいる。

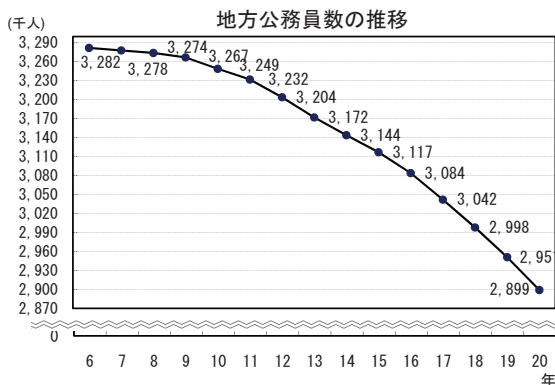
年 度	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H20-H10
【国】一般歳出	44.5	46.9	48.1	48.7	47.5	47.6	47.6	47.3	46.4	47.0	47.3	+2.8
【地方】一般歳出	73.4	74.7	74.0	73.6	71.1	69.7	68.1	67.3	66.5	65.7	65.8	△7.6

(単位:兆円)

(当初予算ベース) (地方財政計画ベース)

### 定員管理の取組

- ・平成20年の地方公務員数は**対前年比で約5万2千人純減（過去最大の純減）**。平成7年から14年連続して純減（▲38万人以上）。
- ・「骨太方針2006」により、平成17年→平成22年（5年間）で国と同程度の▲5.7%の純減を求められているところ、これを上回る▲6.3%の純減を実施中。平成20年までの3年間で▲5.7%に対して進捗率80%超（▲4.7%の純減）。



- H17.4.1→H22.4.1における純減目標（H20.8.1取りまとめ）
  - 都道府県 ▲ 4.5%（教育・警察部門を除くと▲12.1%）
  - 指定都市 ▲ 8.8%
  - 市区町村（政令指定都市除く） ▲ 8.5%
  - 合 計 ▲ 6.3%
- H17.4.1→H20.4.1における純減実績
  - 都道府県 ▲ 3.0%（教育・警察部門を除くと▲8.5%）
  - 指定都市 ▲ 7.3%
  - 市区町村（政令指定都市除く） ▲ 6.4%
  - 合 計 ▲ 4.7%

## 給与の適正化、給与構造改革の実施等

・国の給与構造改革の取組を踏まえ、地方においても約99%（平成20年7月1日現在）の団体が給料表水準の引き下げ等の改革を実施。**人件費削減効果（試算）は6,000億円程度。**

・地方の給与水準は、**4年連続で国の給与水準を下回っている。**（平成19年のラスパイレズ指数98.5）

・技能労務職員等は平成19年現在で約17万人（**民間委託・退職不補充により過去20年間で約50%、過去5年間で約25%の減**）。約98%の団体（平成20年度末見込み）において給与等の見直しに向けた取組方針を策定・公表。

### ■ ラスパイレズ指数の推移

平成15年	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年
100.1	97.9	98.0	98.0	98.5

■ 各地方公共団体において、技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組方針を策定・公表。

都道府県・指定都市 全団体策定済  
市区町村 平成21年3月策定予定 98.3%（平成20年3月時点59.2%策定済）

## 民間委託等の推進

・定型的業務等（庁舎の清掃、総務関係事務、公用車運転、ホームページ作成・運営、電話交換など）の民間委託実施比率が上昇。単純平均では、**平成20年までに都道府県が約84%、指定都市が約91%、市区町村が約66%**を実施。

・施設の指定管理者制度の導入を積極的に実施。**平成20年までに都道府県が約62%、指定都市が約53%を実施。**施設の業務委託まで含めると都道府県が約98%、指定都市がほぼ100%実施。

・公共サービスの質の維持向上及び経費の削減の観点から、市場化テストの積極的な活用を実施。**平成20年までに137団体（対前年86団体増）が制度を導入又は導入検討中。**

### ■ すでに実施された市場化テストの状況（主な取組）

- ・農業試験場における農業技能（粗飼料生産）業務等（北海道）
- ・求職者向け公共職業訓練業務（東京都）
- ・職員研修業務（大阪府）
- ・くまもと県民交流館のNPO活動支援業務（熊本県）
- ・奨学資金債券管理・回収等業務等（東京都杉並区）

## 公会計改革（公会計の整備、資産・債務管理）

・平成18年度版財務書類の作成は、**都道府県、指定都市において何らかのモデルにより全団体が作成済。**市区町村では58%が作成済みであり、作成中の団体を加えると71%の団体が作成に着手済。

・資産・債務の実態把握について400近い団体が固定資産の評価について作業中（平成20年3月31日現在）。また、各団体において資産・債務改革の方針策定に向け全庁的な取組を実施。

### ■ 資産・債務改革の方針策定に向け全庁的な取組を行っている主な団体

- ・所有資産の有効活用等を行う専門部署を設置（北海道）
- ・所有資産の維持管理の適正化等を図る専門部署及び全庁横断的に所有資産の有効活用の立案を行う推進会議を設置（青森県）
- ・未利用資産売却の加速化を図るため、マネジメント会議を設置（埼玉県）

## <参考資料 10>

業務棚卸表を活用した業務の生産性向上の取組（静岡県：3,775,400人）

### 取組の概要

平成9年度から室の目的、目標、それらを達成するための手段の体系等を示した業務棚卸表を活用して、行政評価を実施し、予算編成等に活用。平成14年度からは県の戦略計画である総合計画と業務棚卸表を連結し、同計画を実現するための単年度の実施計画・実績報告と位置付け、成果を評価し、改善する本格的な新公共経営（NPM）を確立。平成15年度からは評価情報を業務棚卸表に加え、県議会に提出。

#### （1）業務棚卸表とは

室（企画監等・課。以下「室」）が持つ行政目的を基本として、それを実現するために取り組むべき仕事の内容を大小の項目に区分して記載し、それぞれの項目ごとに現在の進捗度がわかるような管理指標を定め、実績と目標値及びその達成期限を明らかにしたもの

#### <業務棚卸表の特徴>

- 「業務棚卸表」は、室（課）の行政目的を明確にしています。  
→「何のために仕事をしているのか」が分かります。
- 室（課）ごとに、目的を達成するための仕事の内容を全て書いてあります。  
→「どんな仕事をしているのか」が分かります。
- 目的達成度の評価尺度（実績、目標値、達成期限）が数値で書いてあります。  
→「どこまでやるのか、どこまで進んでいるのか」が分かります。
- 目的とそれを達成するための手段の体系を4段階で表しています。  
→「どのように仕事を進めるのか」が分かります。
- 総合計画指標の達成度や手段の妥当性の分析などの評価情報を記載しています。  
→「仕事の成果とその妥当性や有効性などの評価」が分かります。

#### （2）取組の体制

- 県の総合計画で示す指標を目標に掲げる活動を評価対象とする。
- 各室ごとに8月から10月にかけて、指標の達成度や手段の体系の妥当性や効果等について分析を行い、その評価に基づき来年度に向けた改善措置を検討し、当初予算や組織定数につなげる。

## <参考資料11>

横浜型行政評価システムの取組（横浜市：3,585,785人）

### 取組の概要

サービスの質の向上と効率化の実現、徹底したコスト削減を進めるため、平成15年度から、評価シートを用いて、全職員参加による全職場の事業や業務の点検・確認を行い、改善すべき点について、改善計画を立てて実施する取組を実施

平成18年度から、それまでの3年間の取組みの検証をもとに、民間度チェック（自己評価）に加えて、監査委員が行政監査（評価）を行う「横浜型行政評価システム」をスタート

「横浜型行政評価システム」は、職員が自らの業務について意義や成果を再確認し、コスト削減など効率的な業務執行や市民サービスの向上の観点から業務の改善に取り組むこと、職場での対話を通じて、風通しの良い職場風土を作ることなどを目指す

#### （1）横浜型行政評価システムの主な特徴

- 自己評価・・・担当部局による民間度チェックの実施
- 行政監査（評価）・・・自己評価に対し監査委員による評価・指摘・意見
  - ※ 監査委員において行政監査の対象項目を絞り込む

#### （2）評価の対象

- 事業評価・・・予算を伴うすべての事業が対象
- 施策評価・・・市の中期計画に掲げられている基本施策等が対象

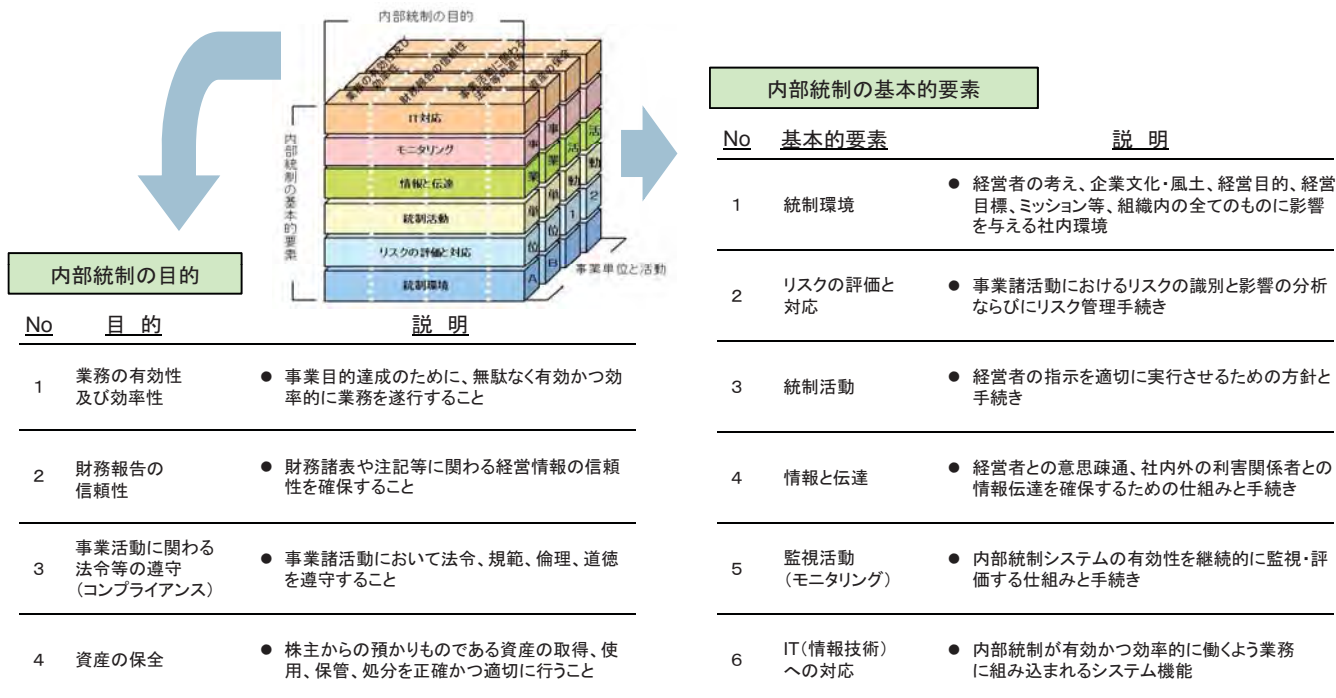
#### （3）行政評価の着眼点

- 事業評価について
  - 適応性
    - ・市民ニーズや社会経済情勢の現状に適っているか
    - ・事業を市が行う必要があるか
  - 有効性
    - ・事業の目的に照らして効果的な手法か
    - ・施策や運営方針等の目的の実現に寄与しているか
  - 目的達成度
    - ・目標の水準は適切か
    - ・計画通りに目標を達成できたか
  - 経済性・効率性
    - ・コストは縮減しているか
    - ・事務は効率的に行われているか
  - 正確性・信頼性
    - ・安全・正確を確保する手段が講じられているか
    - ・説明責任を果たすために適切な情報提供がされているか
- 施策評価の方法
  - 政策目的等との整合性
    - ・基本構想又は政策の目的を実現するために適切なものとなっているか
  - 適応性
    - ・市民ニーズや社会経済情勢の変化に柔軟に対応しているか
  - 目的達成度
    - ・目的水準を適切に設定しているか
    - ・施策の目標水準どおりに進めることができているか
  - 有効性
    - ・事業の重点化について明確な理由をもって行っているか
    - ・施策を構成する事業が円滑に進むように調整をしているか



内部統制の目的 — 内部統制のフレームワーク

- 金融商品取引法で示された内部統制のフレームワークは、米国COSOのフレームワークに基づいています。
- 当該フレームワークは、「4つの目的」と「6つの基本的要素」から構成されています。



内部統制の目的 — 金融商品取引法が求める内部統制構築の範囲

- 金融商品取引法では法令順守のための環境整備も前提とされていることから、内部統制の枠組みの中に、「内部通報」等の仕組みも含まれています。これらは、質問書といったツールを活用することにより、各組織での整備状況が評価されます。

財務報告に係る内部統制の評価及び監査の基準並びに財務報告に係る内部統制の評価及び監査に関する実施基準の設定について(意見書)

(参考1)

財務報告に係る全社的な内部統制に関する評価項目の例

情報と伝達

- 信頼性のある財務報告の作成に関する経営者の方針や指示が、企業内のすべての者、特に財務報告の作成に関連する者に適切に伝達される体制が整備されているか。
- 会計及び財務に関する情報が、関連する業務プロセスから適切に情報システムに伝達され、適切に利用可能となるような体制が整備されているか。
- 内部統制に関する重要な情報が円滑に経営者及び組織内の適切な管理者に伝達される体制が整備されているか。
- 経営者、取締役会、監査役又は監査委員会及びその他の関係者の中で、情報が適切に伝達・共有されているか。
- 内部通報の仕組みなど、通常の報告経路から独立した伝達経路が利用できるように設定されているか。
- 内部統制に関する企業外部からの情報を適切に利用し、経営者、取締役会、監査役又は監査委員会に適切に伝達する仕組みとなっているか。

## 内部統制に関係を有する者の役割と責任

### (1) 経営者

経営者は、組織のすべての活動について最終的な責任を有しており、その一環として、取締役会が決定した基本方針に基づき内部統制を整備及び運用する役割と責任がある。経営者は、その責任を果たすための手段として、社内組織を通じて内部統制の整備及び運用(モニタリングを含む。)を行う。

経営者は、組織内のいずれの者よりも、統制環境に係る諸要因及びその他の内部統制の基本的要素に影響を与える組織の気風の決定に大きな影響力を有している。

(注) 本基準において、経営者とは、代表取締役、代表執行役などの執行機関の代表者を念頭に規定している。

### (2) 取締役会

取締役会は、内部統制の整備及び運用に係る基本方針を決定する。取締役会は、経営者の業務執行を監督することから、経営者による内部統制の整備及び運用に対しても監督責任を有している。取締役会は、「全社的な内部統制」の重要な一部であるとともに、「業務プロセスに係る内部統制」における統制環境の一部である。

### (3) 監査役又は監査委員会

監査役又は監査委員会は、取締役及び執行役の職務の執行に対する監査の一環として、独立した立場から、内部統制の整備及び運用状況を監視、検証する役割と責任を有している。

### (4) 内部監査人

内部監査人は、内部統制の目的をより効果的に達成するために、内部統制の基本的要素の一つであるモニタリングの一環として、内部統制の整備及び運用状況を検討、評価し、必要に応じて、その改善を促す職務を担っている。

(注) 本基準において、内部監査人とは、組織内の所属の名称の如何を問わず、内部統制の整備及び運用状況を検討、評価し、その改善を促す職務を担う者及び部署をいう。

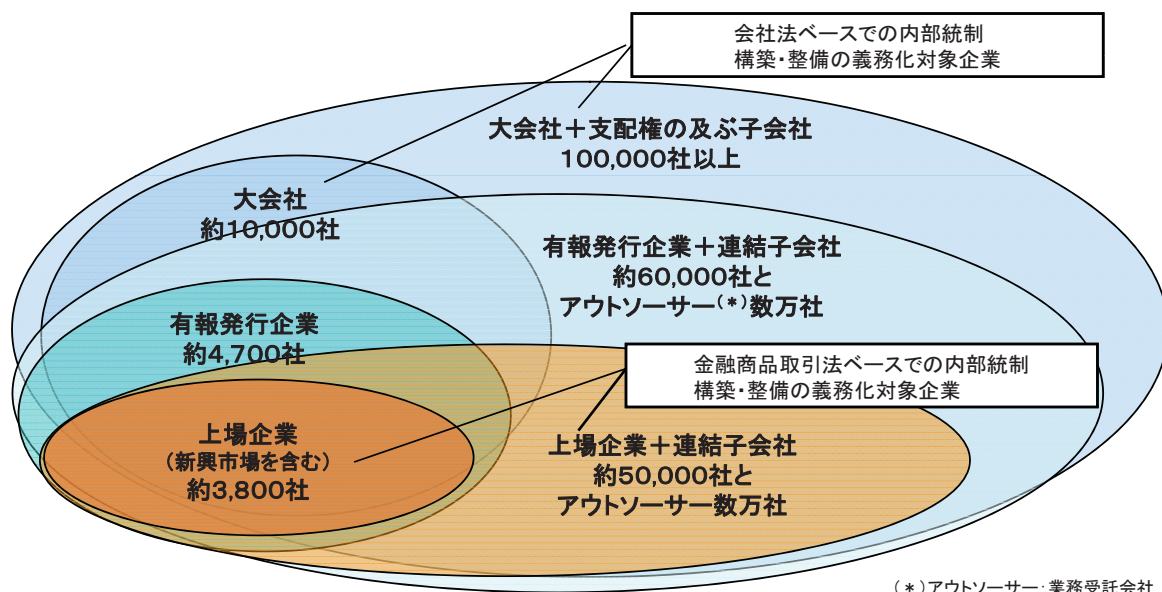
### (5) 組織内のその他の者

内部統制は、組織内のすべての者によって遂行されるプロセスであることから、上記以外の組織内のその他の者も、自らの業務との関連において、有効な内部統制の整備及び運用に一定の役割を担っている。

企業会計審議会「財務報告に係る内部統制の評価及び監査の基準並びに財務報告に係る内部統制の評価及び監査に関する実施基準の設定について(意見書)」(平成19年2月15日公表)より

## 内部統制の対象 — 内部統制構築・整備義務を有する組織

民間企業における内部統制の対象組織は、会社法では「大会社」、金融商品取引法では「上場企業」が中心となっています。但し、その対象は、当該企業単体のみならず、企業グループ全体(連結子会社等を含めて)に及びます。



## 内部統制の対象 — 内部統制の評価範囲

- 以下に、本社と海外子会社にて、内部統制の評価範囲(評価対象とする業務プロセス)に差異が見受けられる事例を紹介します。

会社名		プロセス								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
		本社	決算財務報告	販売プロセス	購買プロセス	営業費用	棚卸資産管理	固定資産管理	支払プロセス	財務管理
	★ 本社	○	○	○	○	○	○	○	○	○
海外子会社	中国	1 子会社 A	○	○	○	○	○			○
		2 子会社 B	○	○	○	○				
		3 子会社 C	○	○	○	○				
		4 子会社 D	○	○	○	○				○
	米国	5 子会社 E	○	○	○	○				
		6 子会社 F	○	○	○	○				
		7 子会社 G	○	○	○	○				
		8 子会社 H	○	○	○	○				
	欧州	9 子会社 I	○	○	○	○				
		10 子会社 J	○	○	○	○				
		11 子会社 K	○	○	○	○				
		12 子会社 L	○	○	○	○				
	アジア	13 子会社 M	○	○	○	○				
		14 子会社 N	○	○	○	○				
		15 子会社 O	○	○	○	○	○			
		16 子会社 P	○	○	○	○				
		17 子会社 Q	○	○	○	○				

## 佐賀県庁「改進黨」

これからの時代に的確に対応しながら、県民満足度を高めることができる県庁を創っていくため、今後、県庁が目指すべき方向と、そのために必要な具体的事項を明らかにする。

### 基本理念

オープン

現場

県民協働

### 県政の最終目標

県民満足度を高めること

### 取組内容

組織の再編、権限移譲、予算編成、政策評価、人事システム、業務改善、人材育成、意識改革など

## 目指すべき県庁の姿＝経営基本方針の策定

### 経営型組織への 転換

時代感覚を持ち、県民等から広く収集した情報をもとに、人や予算といった貴重な経営資源をビジョンと戦略に基づいて配分

行政システム

### イエスから始める 政策検討

変化し続ける県民ニーズを一人ひとりの職員が現場の声をもとに的確に把握し、対応

職員意識

### 全ての職員が政策 を創造

「これまでの前例を改めること」、「新しいことを始めること」、「必要性の少なくなったことを止めること」へのチャレンジ

組織風土



## 集中改革期間 から定着へ

集中改革期間として、これからの県庁前進に向けた政策形成プロセス、県庁組織等の改革を実施

(平成15年度)

政策評価を中心とした政策形成プロセス  
組織改正(平成16年4月)

(平成16年度)

新しい政策形成のルールづくり  
予算編成や定数配分、職員配置の権限を各本部に移譲  
コンピテンシーモデルによる人材育成 などに取り組む

(平成17年度～)

意識改革や人材育成、業務改善などを主体に取り組む(ソフト)

(そして、今)

新しい総合計画の策定、行財政改革緊急プログラムの改定、  
コンプライアンスへの取組などを反映した、職員の意識改革  
と議論をする職場風土づくりがさらに重要に

## 佐賀県庁における仕事の進め方・目次

H20. 10. 20

### 第一章 政策形成のプロセス

#### 第1 組織

#### 第2 意思決定の方法

#### 第3 具体的な業務の進め方

#### 第4 マネジメントサイクル

### 第二章 予算

#### 第1 予算編成

#### 第2 予算の執行

#### 第3 情報化関連予算の編成及び執行

### 第三章 情報伝達のルールと電子メールの活用

#### 第1 情報伝達における基本的な考え方

#### 第2 伝達手段について

#### 第3 メールを活用

#### 第4 その他の伝達手段

### 第四章 庁内イントラの活用

#### 第1 庁内掲示板の活用

#### 第2 会議室・公用車予約の活用

#### 第3 電子文書システムの活用

### 第五章 危機管理

### 第六章 広報

### 第七章 知事出席行事等におけるルール

### 第八章 その他



## 市政に対する信頼回復に向けて

今回の不適正な会計処理に係る不祥事が判明したことは、あってはならない公金の不正という事態であり、本市の市政を根底から揺るがす未曾有の事態を引き起こしてしまつたと痛感しております。市政に対する市民の皆様の信頼を著しく失墜させることとなり、誠に申し訳なく思っております。

市民を始め多くの方から、これまでに500件を超える厳しいご叱責やご意見をいただきました。私を始め、全職員が、その影響の大きさを自覚し、深く反省しなければならぬと切実に感じております。

この問題につきましては、外部の専門家による外部調査委員会の検証も得て、徹底的な調査を行い、実態解明並びに原因の究明、再発防止策の検討を行つてまいりました。

今回の不祥事に関しては、単なる個人のモラルの欠如によるものではなく、長年にわたる職員の公金意識の希薄さや、組織の中に組み込まれるべきチェックの仕組みが十分に機能していなかったことによるものと認識しており、私自身、組織の最高責任者として、その責任を重く受け止めております。

今後、市民の皆様の信頼を一刻も早く回復するため、私自身が先頭に立って、再発防止策を着実に実行していくことにより、「市役所が変わつた、職員が変わつた、窓口が変わつた」と実感してもらえよう、全力で取り組んでまいります。

## 信頼回復に向けた取組み方針

名古屋市長

平成20年3月

平成20年3月

名古屋市長 松原 武久



## 1 市長等の責任・職員の処分について

### (1) 市長等の責任

#### ① 市長

複数の部署で、長年にわたり不適正な会計処理が行われていたことは、市民の信頼を損なう重大なことであり、組織のトップとして指揮監督上の責任を厳しく問うこととし、本市のこれまでの取扱いを踏まえ、給料の減額措置を行う。

#### ② 副市長

市長を補佐し、その補助機関たる職員の担任する事務を監督する職としての責任があることから、本市のこれまでの取扱いを踏まえ、給料の減額措置を行う。

#### ③ 代表監査委員

財務に関する事務の執行などを監査する機関の代表として、長年にわたり不適正な会計処理が行われていたことについての指導が結果として不十分であったことに対して責任があることから、給料の減額措置を行う。

区分	減額の内容
市長	減給10分の5・3月
副市長	減給10分の5・2月
代表監査委員	減給10分の3・1月

### (2) 職員の処分

#### ア 個人責任

不適正な会計処理に関与した職員を対象に、市の「懲戒処分の取扱方針」を踏まえつつ、入金、出金、保管など、一人ひとりの行為の具体的内容に基づき処分の量定を決定する。

特に、不適正な会計処理による入金に関与した職員、職員関連に支出した職員については、厳正な処分を行う。

また、公金として支出することが困難な飲酒を伴う懇親会や職員の娯楽的な利用に支出した職員などについては、量定を加重する。

#### イ 管理監督責任

倫理意識を欠いた職場風土が、長期にわたって継続しており、管理監督者に期待される役割が、結果として果たされていなかったことから、部下の個人責任を踏まえ、所属の長に至るまでその責任を問う。

#### ウ 会計・監査部門の職員の責任

会計事務をつかさどる部門の職員、あるいは財務に関する事務の執行などを監査する部門の職員として、長年にわたり不適正な会計処理が行われていたことについての指導が結果として不十分であったことを踏まえ、管理監督責任を問う。

#### エ 平成18年4月の調査が不十分であったことの責任

平成18年4月に行った全庁的な金銭出納事務の点検が不十分で、平成19年10月に再度調査を実施する中で、不適正な会計処理による現金等の保管が判明したことを踏まえ、調査にあたった職員の責任を問う。

#### オ 処分年月日

平成20年3月21日

(処分者数)

	停職 (10日間)	減給		戒告	文書訓戒	文書 厳重注意	口頭 厳重注意	口頭注意	合計
		2月	1月						
局長級		1		6	11	12		6	36
部長級		1	2	4	25	19	2	15	68
課長級	1	1	17	18	51	17	5	42	152
係長級	1		26	15	57			49	148
係員級		2	4	1	1			1	9
合計	2	5	49	44	145	48	7	113	413

(注) 任用段階は、現在の職位で計上。

## 2 返還について

### (1) 返還の考え方

今回の問題は、単に職員個人のモラルの欠如に原因があるのではなく、長年にわたる職員の公金意識の希薄さや内部統制の不備がもたらしたものであり、返還については組織的に対応する。

### (2) 返還額

外部調査委員会が認定した額である 181,453,888 円（現在保管額 56,527,468 円を含む）を返還する。

### (3) 返還の進め方

組織のトップである市長が率先して負担し、副市長にも負担を求め、また、外部調査委員会の報告書に基づき、退職者を含めて、市の行政にかかわった者全体の問題としてとらえ、特に管理監督の職にある者には協力を要請し、早急に返還する。

## 3 再発防止策について

市民の信頼を一日も早く回復するために、全職員が一丸となって、職員の意識改革や市のシステム改革などの再発防止策に取り組んでいく。

### (1) コンプライアンスに関する内部統制の再構築

#### ア 市長、副市長等の役割、使命の明確化【取り組み強化】

本市のコンプライアンス（法令遵守）に関する内部統制を一体的かつ有効的に機能させるにあたっては、市長、副市長や幹部職員の果たす役割が重要であり、その使命と責任を明確にする。

市長：コンプライアンスに関する最高責任者であり、「行政監視責任者」と位置づけ、市行政監視委員会の委員長として、コンプライアンスの確保に向けた取組み等を推進する。

副市長：「副行政監視責任者」と位置づけ、市長の指示のもと、不祥事防止の取組みや対応策を推進する。

各局区室長：局区等行政監視委員会を定期的に開催し、各局区室における不祥事防止の取組みを、責任を持って実施する。

#### イ 業務リスクの把握【平成20年度より実施】

課公所長は、職場ごとに想定される業務リスクを洗い出し、日々の業務のなかでチェックするとともに、発生可能性が高く影響力の大きいリスクに関する情報を全職員で共有し、不祥事の発生を予防する。

#### ウ 取り組みの点検、改善【平成20年度より実施】

行政監視委員会（市・局区等）において、各職場で行われているコンプライアンスの確保のための取組みを点検・確認し、改善につなげる。

#### エ 外部の専門家による点検【平成20年度より実施】

市の内部統制の取組みが有効に機能しているか確認するため、外部の専門家であるコンプライアンス・アドバイザーに、各局の不祥事防止のための取組みの実施計画及び実施状況、本市で発生した不祥事について定期的に報告し、点検・評価を受ける。

#### オ 実施状況の公表【平成20年度より実施】

市民への説明責任を果たすため、毎年度、コンプライアンスについての取組み状況の進捗管理を行い、市民に公表する。

## (2) 職員の意識改革

### ア コンプライアンス研修の継続的な実施【取り組み強化】

・ 職員のコンプライアンス意識を高めるため、管理職、中堅職員、新規職員などの階層ごとに、その役割・使命に合わせたコンプライアンス研修を充実させる。

・ 民間企業におけるコンプライアンスに係る先進事例を参考に、職員がそれを実現できるような研修や取組みを実施する。

### イ 管理職の自覚と実践【平成20年度より実施】

・ 新たに部長級職員を「人材開発責任者」として位置づけ、所属職員の意識改革、能力開発を、責任を持って実施する。

▶ 部長級職員が「人材開発プラン（年間計画）」を作成し、部下の研修参加の支援を行う。

・ 決裁権者である管理職が、その重要性を自覚し、確実に行うよう指導を徹底する。

### ウ 風通しのよい職場づくり【取り組み強化】

・ 管理職が、職員のやる気を高揚させるため、日頃から、現場での取組みを

確認し、適正に指導するとともに、「認める」「ほめる」といったメッセージを職員に発信する。

- ・局長や区長を始めとする幹部職員が、積極的に職場へ足を運び、職員との直接対話などコミュニケーションの活性化に取組む。
- ・現場で生まれる意見を施策に反映できるような仕組みを検討し、風通しのよい職場づくりを進める。
- ▶ 管理職を対象に職場マネジメントの研修会を実施する。

#### エ 朝礼・ミーティングの励行【取組み強化】

各職場において朝礼・ミーティングを実施し、職場の方針や職務の進捗状況の確認、情報を共有することにより職場を活性化させる。また、朝礼・ミーティングがより励行されるような環境整備を行う。

- ▶ 朝礼等に活用できるような情報を継続的・定期的に提供する。

### (3) 行政システムの改革・改善

#### ア 管理職の管理能力、経営能力の強化【取組み強化】

- ・管理職は、常に業務の基礎となるデータ把握・分析を行い、業務の動きを捉えた対策を実施するなど、経営感覚を磨くよう努める。
- ・仕事の進め方の基礎である「PDCAサイクル」の実践能力を身につけるため、階層ごとに業務改善に関する研修を充実させる。

#### イ 厳正な予算執行管理・物品管理【取組み強化】

- ・課公所長は、業務の実施状況を把握するための指標を定め、常にその把握・分析に努めることにより予算執行を厳正に管理する。
- ・本庁所管課は、現場の業務データを把握し、その動向を見極めるとともに、現場からの声を吸い上げ、必要な部署に必要な対策を迅速に行えるよう努める。
- ・備品についても、一斉点検の実施など、職場における管理を徹底する。

#### ウ 節約を促す予算の仕組みの導入【平成21年度予算より実施】

職員の節約意欲を高めるため、節約努力の結果が予算に反映されるような仕組みを導入する。

#### エ 内部通報制度の改善【取組み強化】

利用しやすい内部通報制度とするため、イントラネットに内部通報用の常設の専用窓口を設置するとともに、より一層制度の周知を図る。

#### オ 人事・給与制度の改善【取組み強化】

- ・現行の評価制度を整理統合した「人材育成・評価制度（新たな評価制度）」において、コンプライアンスの向上や業務改善に関する項目を設定し、職員のコンプライアンス意識の向上や業務改善意欲を高める。

#### カ 区役所の改革

- ・ **区全体の予算状況の把握【平成20年4月より実施】**  
区長が区の予算全体の状況を把握し、適切・効率的な予算執行を行うため、各区総務課に経理・企画担当主査を設置し、自主性・主体性をより発揮できるようにする。
- ・ **予算の執行方法の見直し【平成20年度中に実施】**  
区の実情に合わせた弾力的な執行を可能とするため、現場等で必要な事務経費の即時支払いなど、緊急時用の予算を資金前渡で執行できるようにするとともに、歳出予算の流用権限の見直しを実施する。
- ・ **本庁と区役所の人事交流の促進【平成20年4月より実施】**  
人事交流の活性化を図るため、区長・部長ポストへの若手の登用、本庁部長級から区役所部長への異動、課長・係長・係員を対象とした本庁と区役所の相互交流を推進する。
- ・ **区間の人事異動の活性化【取組み強化】**  
同一区に長期間配属されている職員について、人事交流を一層促進する。

#### キ リスクアプローチを踏まえた効果的な監査、監察の実施

- ・ **リスクアプローチによる監査の充実【取組み強化】**  
リスクの高い事務は何かを見極め、それを重点に監査を行うといった手法を取り入れ、不適正な会計処理が行われやすい事務の重点的監査、財政援助団体監査の対象団体の拡充、現金出納事務監査及び備品調査方法の強化、関係先調査など効果的な監査を実施する。
- ・ **区役所における横断的監査の実施【平成20年度より実施】**  
区役所全体を点検・確認するため、区役所単位に横断的な監査を実施する。
- ・ **随時監察の実施【取組み強化】**  
不祥事の発生を防止するため、毎年度、リスクの高い分野についてテーマを設定し、随時監察を実施する。

る名古屋市政監理委員会及び同規則第10条第1項に規定する各区等行政監理委員会をいう。

(4) コンプライアンス相談員 職員倫理規則第11条第1項に規定する監理主幹及び監理主査(次号に規定する者を除く。)をいう。

(5) 総括コンプライアンス相談員 総務局職員部監察室長、同部監察室監察係長及び同室主査の職にある者をいう。

(制度運用上の責務)

第4 市長その他の市の機関(以下「市長等」という。)及び職員は、サポート制度の運用に当たっては、良好な職場風土の形成に支障を生ずることのないよう配慮するとともに、制度目的に即した適正な運用に努めるものとする。

(制度運用の相談等)

第5 職員は、サポート制度の運用に関し、コンプライアンス相談員又は総括コンプライアンス相談員(以下「コンプライアンス相談員等」という。)に相談し、必要な指導及び助言を受けることができる。

第2章 すこやか職務ヘルプライン

(相談及び通報)

第6 職員は、次に掲げる職務の基準に違反し、適正な職務の執行を妨げる市政に係る事実又は職員(市長を含む。以下この項において同じ。)の行為(当該事実又は職員の行為が、まさに発生し、又は行われようとしていると職員が思料する場合を含む。以下「通報事実等」という。)について、コンプライアンス相談員等(通報の場合)にあっては総括コンプライアンス相談員)又はコンプライアンス・アドバイザー(以下「アドバイザー」という。)に対し、相談し、又は通報することができる。

- (1) 法律、政令その他の法令
- (2) 条例、規則(委員会の規則・規程、企業管理規程を含む。)
- (3) 要綱、要領

2 前項の相談又は通報は、書面、電話(アドバイザーに対して行う相談又は通報を除く。)、ファクス、電子メール、インターネット又は面談により行うものとし、通報については原則として実名によるものとする。ただし、通報事実等に係る客観的な資料を示して通報する場合又はインターネットにより通報する場合は、匿名によることを妨げない。

(指導及び助言等)

第7 第6第1項の相談を受けたコンプライアンス相談員等又はアドバイザーは、必要に応じて関係部署と協議を行い、相談を行った職員(以下「相談者」という。)に対し、適切な指導及び助言を行う。

2 コンプライアンス相談員等又はアドバイザーは、前項の協議を行う場合、相談者の氏名その他相談者が特定される情報を秘匿して行う。ただし、あらかじめ相談者の同意がある場合は、この限りでない。

3 アドバイザーは、相談が終了した後、速やかに相談の内容を市長に報告する。

(通報の受理)

第8 第6第1項の通報を受けた総括コンプライアンス相談員又はアドバイザーは、通報の内容を確認し、これを受理する。ただし、通報事実等の内容が、個人の正当な利益若しくは公共の利益を害するおそれがあるもの又は私的な理由若しくは不正な意図によるものと認められる場合は、これを受理しない。

名古屋市政適正職務サポート制度要綱

(平成16年12月27日市長決裁)

目次

第1章 総則(第1—第5)

第2章 すこやか職務ヘルプライン(第6—第18)

第3章 すこやか職務レポート(第19—第25)

第4章 コンプライアンス・アドバイザー(第26—第29)

第5章 雑則(第30)

附則

第1章 総則

(目的)

第1 この要綱は、透明な市政運営を推進し、組織としての自浄能力の向上を図るとともに、公平、公正で、かつ適正な職務の執行を支援するための名古屋市政適正職務サポート制度(以下「サポート制度」という。)を創設し、もって市政に対する市民の信頼の確保を図ることを目的とする。

(制度の構成及び趣旨)

第2 サポート制度は、次の表の左欄に掲げる制度をもって構成し、各制度の趣旨は、同欄の区分に応じ、同表右欄に掲げるものとする。

名 称	趣 旨
すこやか職務ヘルプライン	職務の基準に違反し適正な職務の執行を妨げる事実又は職員の行為について、職場での解決が困難な場合に、職員が相談又は通報を行う窓口を設置し、その是正又は改善に繋げる。
すこやか職務レポート	職務の基準に違反し適正な職務の執行を妨げる要領を外部から受けた場合に、職員が内容を記録することとで情報を共有化し、組織として対応する。
コンプライアンス・アドバイザー	外部の第三者としての立場からサポート制度の客観的な運営を保障し、職員に公平、公正な職務の執行に関する的確な助言を行う。

(定義)

第3 この要綱において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 職員 名古屋市政職員の倫理の保持に関する条例(平成16年名古屋市政令第22号)第2条第1項第1号に規定する職員をいう。
- (2) 局区分等 名古屋市政分掌条例(昭和22年名古屋市政令第16号)第1条に規定する局及び室、区役所、会計室、市会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、人事委員会事務局、監査事務局、上下水道局、交通局、病院局並びに消防局をいう。
- (3) 市政監理委員会及び局区分等行政監理委員会 名古屋市政職員倫理規則(平成16年名古屋市政規則第105号。以下「職員倫理規則」という。)第9条第1項に規定する名古屋市政規則第105号。