

「地方公共団体における内部統制・監査に関する研究会」

内部統制部会 第3回議事概要

日時：平成29年12月26日（火）10：00～12：30

場所：総務省内会議室

出席者：宇賀部会長、山本部会長代理、秋山構成員、池田構成員、石川構成員、泉構成員、影浦構成員、貴納構成員、清水構成員、町田構成員、宮原構成員、森井構成員

幹事：山崎自治行政局長、篠原大臣官房審議官、阿部住民制度課長、海老原市町村課長、岡総務室長、植田行政経営支援室長

事務局：吉川行政課長、松谷行政企画官、山口監査制度専門官、篠田行政課課長補佐

【議事次第】

1. 開会
2. 議事について
3. 閉会

【意見交換】

- 内部統制の限界については、民間と同様に、「内部統制の限界」としてガイドラインに明記していいのではないか。

なお、想定外のリスクが顕在化した場合に、従来の内部統制を、長もしくは責任ある者が放棄して、想定外の状況に対応する適切な方法による、あるいは然るべき体制を組むということは、いわゆる内部統制の正当な逸脱として認められたり、推奨されたりしている問題であるという行為のことをいっているはずである。

同様に、費用対効果の問題に関しても、費用対効果の高いものに優先的に取り組むことを求めているというよりも、コストベネフィットの観点で実施できない内部統制もあるけれども、内部統制の限界を踏まえた上でリスクの高いものに優先的に取り組む、という趣旨で理解すべきである。

- 施行時期について、内部統制というのは、一般には、時点評価をするものである。期間評価をするというのは、評価作業が非常に煩瑣になり、評価時点が特定されないことにより責任が明確化されない問題がある。また、評価作業や、評価結果の報告内容が、非常に多くのものになってしまう可能性がある。

- 評価時点なのか、評価期間なのかという話については、目的が財務報告の信頼性にとどまらず非常に広いため、有効性を一時点において評価することが難しい。とすると、一期

間に取り組んだこと、それらの評価結果を記載するというふうに、期間を対象とする方が実現可能性が高いと思うので、期間のほうを支持したい。

独立的評価について、内部統制推進部局に加えて、内部統制評価部局が必要だということについてはもう一度議論が必要かと考える。

- IT統制は、現状のITの重要性というようなことを考えた場合、突っ込んだITの全般統制ということの切り出しみたいな形にしないといけないのではないかと。
- 今までの議論の中でも、この内部統制がうまくいくも、いかないも、やはり長の覚悟があつてこそというような議論を重ねてきたわけで、わかりやすさを考えるのであれば、長の役割、責任、期待などについてまとめて強調してはどうか。
- 内部統制を何のために導入するのかというところを冒頭に打ち出すことがいいのではないかと。長のメリット以外にも、ほかの関係者として住民、議会、監査委員がいるので、彼らにどんなメリットがあるかも示した方がいいのではないかと。
- ガイドラインの位置づけ、役割を明確にしていきたい。
また、内部統制導入の必要性、メリットと、システムとしてきちんと機能するということを最初に記載した方が地方公共団体としてはいいと考える。
- 内部統制のフレームワークの説明については、すでに10年以上利用されて定着している民間の内部統制の制度で使われている用語はそのまま使っておいた方がいいのではないかと。
ある言葉を言い換えるのであれば、評価の箇所でも、説明を付して言い換えるべきだろう。
- 各地方公共団体において必ずしも十分な統制があるとは言えないだろう。既にある統制を可視化するだけで良いというわけではないと思うので、その点に留意すべきではないかと。
内部統制の導入は効率化の一面もあると理解している。しかしながら、現状行われている作業や手順を削減することも認められるということが示されないと、現状の作業に追加されるのみであり、効率化にはつながらないことを懸念している。
- 監査委員が審査をする以上、モニタリングの枠組みの中に監査委員を入れるわけにはいかないと思う。一方、日本の内部統制報告制度では、監査役を統制環境とモニタリングの両方に入れているが、これは国際的に見ると特異であり、内部統制監査をする外部監査人の存在があるからこそ成立する枠組みとなっている。監査委員の審査が最終段階であ

る地方公共団体においては、概念的におかしくなってしまうので、独立的評価に監査委員は入らないとした方がよいのではないか。

また、評価部局といっても結局評価するのは、本来は長である。長が評価すべきところを誰かが代替してやっていくわけであり、それを推進部局といわれるところに任せるか、他の違う人間がやるのかという判断は長に委ねていいと思う。重要なのは、内部であれ、外部であれ、誰に委ねても、最終責任は長が負う、ということの規定することだと考える。

- 内部監査の機能ということで、ここで担当する部局の例として、平成26年度の報告書の考え方も踏まえ、会計管理者に対する考え方を少し整理すべき。
- 内部統制の推進については、プロジェクトチームを組成して、各部署から広く担当者を集めて実施するというのも内部統制の浸透という観点などから意義があるのではと思う。
- 内部統制制度と監査制度とは必ずリンクするということを記載して欲しい。
- 長を最高責任者として、局長、部局長、課長が、どういう体制、責任、役割でこの内部統制体制に組み込まれるべきなのか、考え方を示すべきではないか。
- 1年間の内部統制の評価から報告、監査委員の審査に至るまでのスケジュールを出して欲しい。
また、図示するとしたら、最新の内部統制の概念図を地方公共団体型に書きかえた方がいいのではないか。
特に、まずは初年度、あるいは、内部統制の準備作業を始めてから最初に評価報告書を出すまでの間に何を準備しなければいけないかを書き出して示した方がよいだろう。
- リスク対応策を把握する作業においては、いわゆる証拠、どのような形でどのようなものに記録を残すのかというようなことも確認するようにするといいいのではないか。
- 内部統制においては、新たな文書をつくっていくということなのか、それとも既存の文書になっているものをカスタマイズしていくという意味合いなのか。どの程度の煩雑さを要求しているのかをわかるようにすべき。
- 内部統制を義務づけられることによって、自分のやっている仕事をもう1回見直す、業務整理するという事は非常に大事な工程なので、この辺のところをガイドラインで示すべきではないか。