

西 監 発 第 58 号

令和6年9月30日

西宮市長 石 井 登志郎 様

西宮市監査委員 福 田 雅 至

同 金 崎 健太郎

同 板 戸 史 朗

同 中 村 衣 里

令和5年度西宮市内部統制評価報告書審査意見書の提出について

西宮市長より審査に付された令和5年度西宮市内部統制評価報告書について、西宮市監査基準に準拠して審査した結果、次のとおり審査意見書を提出します。

令和5年度西宮市内部統制評価報告書審査意見

1. 審査の対象

令和5年度西宮市内部統制評価報告書(以下「評価報告書」という。)

2. 審査の期間

令和6年8月5日から同年9月18日まで

3. 審査の方法

西宮市監査委員は、西宮市長より審査に付された評価報告書について、市長による評価が評価手続に沿って適切に実施されたか、評価結果が適切か、特に内部統制の不備について重大な不備に当たるかどうかの判断が適切に行われているかという観点から検証し、審査を行った。

これらの審査は、西宮市監査基準(令和2年4月1日監査委員決定)に準拠し、「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。以下「ガイドライン」という。)を参考に、必要に応じヒアリングを実施するなど、内部統制事務局(以下「事務局」という。)に説明を求めたうえで審査を行った。また、その他の監査等において得られた知見を利用した。

4. 審査の結果

評価報告書について、上記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。

5. 備考

評価報告書の「3 評価結果」「4 不備の是正に関する事項」に記載のとおり、市長は、本年度対象としたリスクから運用上の重大な不備を把握したため、本市の財務に関する事務に係る内部統制は評価対象期間において有効に運用されていないと判断した。なお、運用上の重大な不備については、以下のとおりである。

(運用上の重大な不備)

- ・ 障害者相談支援事業等にかかる消費税の取扱い誤り

6. 監査委員の意見

なお、審査の過程において、評価報告書の記載内容等について、留意すべきと思われる事項は次のとおりである。

(1) 評価報告書の記載内容

評価報告書の記載内容については、令和4年度の報告書に比べ、令和5年度は内部統制の体制や運用、評価手続が詳しく記載されており、一定の改善が見られる。

しかしながら、内部統制の実施体制については、現在ホームページに掲載されている図示に加えて、内部統制推進本部や内部統制推進本部評価部会の構成員についても具体的に記載した方が、市民にとってよりわかりやすいものになる。

また、全庁的な内部統制に係る評価手続については、評価報告書付随資料に評価項目が掲載されているが、内部統制評価事務局(以下「評価事務局」という。)がどのように評価を行ったかが記載されておらず、証跡も残されていない。証跡を残したうえで、評価手続や評価内容を記載し、審査の効率化に資するとともに、よりわかりやすい報告書とするよう努められたい。

(2) 事務局の体制

現在の事務局の体制は、内部統制推進事務局(以下「推進事務局」という。)と評価事務局にそれぞれ課長を配置しているが、係長については、推進事務局と評価事務局を兼任している状況である。ガイドラインでは、第三者的な視点からより効果的なモニタリングを行うには、評価事務局は推進事務局と異なる部局が担うことが望ましいとされており、兼任は望ましくないと考えられる。全市的な人員配置の問題からそれぞれに専任の職員を置くことは難しいとのことであるが、今後、評価事務局の独立性を考え、事務局の体制について検討されたい。

また、現在、内部統制の推進及び評価事務の一部を監査法人に委託しているが、監査法人の知見を活用しつつも、職員が自ら内部統制の推進及び評価を担っていくことについて検討されることを望む。

(3) 内部統制の対象事務及び組織

西宮市内部統制基本方針では、内部統制の対象事務を財務に関する事務とし、対象組織を市長事務部局と定めている。しかしながら、財務に関する事務は、教育委員会等他の執行機関も補助執行という形でこれを担っているため、市長事務部局のみを対象組織とするのは十分ではない。

特に、庁内の財務事務で大きなウエイトを占めている教育委員会は、過去に実施した定期監査結果等で指摘事項が多く見られることから、教育委員会を対象組織に含めるべきである。

本市の内部統制は、令和4年度にスモールスタートということで開始したが、それから2年経過し、庁内での内部統制に対する理解も浸透してきたところから、近隣中核市の実施状況も踏まえ、今後は、財務事務を担うすべての組織への拡大に向け取り組まれたい。

厳しい財政状況の中ではあるが、内部統制はミスや不正を未然に防ぐ仕組みであり、それによって職員を守ることが目的であることを改めて認識し、効率的・効果的な手法について創意工夫されることを求める。