

令和3年度

内部統制評価報告書

令和4年7月

山口県

このたび、地方自治法（以下「法」という。）第 150 条第 1 項の規定に基づき、「山口県の内部統制に関する方針」（令和 2 年 3 月 10 日公表。以下「方針」という。）を定め、及びこれに基づき整備した体制（以下「内部統制体制」という。）について、同条第 4 項の規定による評価を行うとともに、同項に規定する報告書を次のとおり作成しました。

1 内部統制の整備及び運用に関する事項

山口県知事は、県の内部統制の整備及び運用に責任を有しており、法第 150 条第 1 項の規定に基づき、方針を策定し、当該方針に基づき財務に関する事務に係る内部統制体制の整備及び運用を行っています。

なお、内部統制は、内部統制の各基本的要素が有機的に結びつき、一体となって機能することで、その目的を合理的な範囲で達成しようとするものです。このため、内部統制の目的の達成を阻害する全てのリスクを防止し、又は当該リスクの顕在化を適時に発見することができない可能性があります。

2 評価の実施

山口県においては、令和 3 年度を評価対象期間とし、令和 4 年 3 月 31 日を評価基準日として、方針及び「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 月総務省公表。）に基づき、財務に関する事務に係る内部統制の評価を実施しました。

3 評価結果

上記 2 による評価作業を実施した結果、評価対象期間中の運用上の重大な不備を把握したため、山口県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ました。

4 不備の是正に関する事項

当該運用上の重大な不備については、土木建築部の幹部職員が一部非公表の単価表を提供したことに対する謝礼として供与されるものであることを知りながら、知人等から商品券の供与を受けたとして、令和 4 年 3 月に収賄罪で起訴されたものです。

今回の事案については、県民の県政に対する信頼を著しく損なったものと考えており、二度とこのようなことが起こることのないよう、外部から不当な働きかけ等があった場合に必要に応じて事案の内容等を公表することや、非公表資料の取扱いを厳格化するなど、県として適切に対応する体制を強化するとともに、土木建築部など公共工事の発注業務に関わる部署の職員を対象に研修を実施することにより、職員のコンプライアンスについて、より一層の徹底を図っていきます。

令和 4 年 7 月 12 日 山口県知事 村岡 嗣政

山口県知事 村 岡 嗣 政 様

山口県監査委員	上岡	康彦
同	平岡	望
同	小田	正幸
同	河村	邦彦

令和 3 年度山口県内部統制評価報告書審査意見について

地方自治法第 150 条第 5 項の規定に基づき審査に付された令和 3 年度山口県内部統制評価報告書について、その審査をしたので、下記のとおり意見を提出します。

記

1 審査の対象

令和 3 年度山口県内部統制評価報告書

2 審査の着眼点

監査委員は、内部統制評価報告書について、山口県知事による評価が評価手続に沿って適切に実施されたか、また、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った観点から検討を行い、審査するものとする。

3 審査の実施内容

令和 3 年度内部統制評価報告書について、山口県知事及び内部統制評価部局から報告を受け、山口県監査委員監査基準に準拠し、「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 月総務省公表。以下「ガイドライン」という。)に基づき審査を行った。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

令和 3 年度山口県内部統制評価報告書及び関係資料について上記 2 及び 3 に基づき審査したところ、知事は、ガイドラインに基づく評価手続に沿って、内部統制の整備、運用の状況について適切に把握し、評価していることを確認した。

また、評価の過程で、内部統制の運用上の重大な不備が把握されたことについて、知事は、「山口県の財務に関す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。」と適正に評価していると認められることから、内部統制評価報告書における評価手続及び評価結果の記載は相当であると判断した。

5 運用上の重大な不備事案に関する意見

このたびの収賄事件に限らず、およそ幹部職員による不祥事は、県政に対する県民の信用失墜だけでなく、職員の上司に対する信頼も損なわれ、組織のモラルやパフォーマンスが低下し、内部統制上のリスクの増大につながる重大な問題だということを、職員全員が厳しく受け止めなければならない。

県においては、これまでも法令遵守や公務員倫理に関する研修が行われてきたにもかかわらず、このたびの収賄事件では、当該職員が約 20 年にわたり、しかも幹部職員となっても不正を継続してきた事実が判明したところであり、このことから、同様の事案を二度と起こさないため、改めて対策を講じる必要がある。

そこで、今回の不祥事案の根本的な問題点について考えるならば、「公務員は全体の奉仕者である」というサービスの根本基準について、知識としては理解できていたとしても、常に県民への説明責任や組織全体への信頼感を意識してそれを実践するという真の自覚と緊張感が欠如していたものと言わざるを得ない。

このたびの不祥事案を受けて、県では、大規模な研修を実施するとともに、不当な働きかけに関する通報制度を拡充したところであるが、こうした取組を生かせるかどうかは、結局のところ、職員一人ひとりの自覚と行動にかかっており、コンプライアンスが「制度」や「知識」にとどまっている限り、認識の甘さから、再び同様の問題が繰り返される恐れがある。

このような不祥事を根絶するためには、職員が常に全体の奉仕者としての自覚を持ち、人間関係などによる誘惑を断ち切ることができるような緊張感のある職場風土や組織文化を育むことが重要であり、特に管理職のマネジメント力の強化と指導力の発揮が不可欠である。

このため、県においては、コンプライアンスや公務員倫理の定着に向けて、管理職にふさわしい資質を備えた人材の育成とともに、緊張感のある職場環境づくりに全力で取り組むこととされたい。

