

**第35回**

**公会計監査機関意見交換会議**

**— 議事録 —**

## **少子高齢化に係る諸問題と検査・監査・評価**

**開催日** 令和8年3月6日(金)

**会場** イイノホール&カンファレンスセンター  
(対面及びオンライン形式)

**会計検査院**

## 第 35 回公会計監査機関意見交換会議議事録 目次

	ページ
主催者挨拶 .....	1
原田 祐平（会計検査院長）	
基調講演 .....	3
「少子高齢化・人口減少社会の課題 ～いかに成長と社会保障制度を持続するか～」	
翁 百合（株式会社日本総合研究所 シニアフェロー）	
パネルディスカッション .....	20
「少子高齢化に係る諸問題と検査・監査・評価」	
<コーディネーター>	
堀 真奈美（東海大学健康学部教授）	
<パネリスト>	
樋渡 克久（総務省行政評価局評価監視官）	
高務 裕子（鳥取県代表監査委員）	
高橋 朋江 [ 国立大学法人北海道大学監事 国立大学法人等監事協議会会長 ]	
長村 彌角（日本公認会計士協会公会計委員会前委員長）	
鷹箸 博史（会計検査院事務総長官房総括審議官）	
<総合司会>	
袴田 秀人（会計検査院事務総長官房能力開発官）	
紙上回答 .....	68

# 主 催 者 挨拶

会計検査院長 原 田 祐 平

【総合司会】 ただいまより第35回公会計監査機関意見交換会議を開催いたします。  
はじめに、主催者を代表して、原田祐平会計検査院長より御挨拶を申し上げます。

【原田院長】 会計検査院長の原田でございます。主催者を代表いたしまして、一言御挨拶申し上げます。

本日は、御多用のところ、全国各地から第35回公会計監査機関意見交換会議に御参加いただきまして、誠にありがとうございます。

公会計の監査等に携わる各機関の皆様が検査、監査及び評価を効果的かつ効率的に行っていく上で、相互に情報を交換し連携を図ることは極めて重要であると考えられますことから、私ども会計検査院はこの会議を開催しているところでございます。



この意見交換会議は、昭和63年の第1回開催から数えて今年で35回目を迎えます。これまで、コロナ禍では開催延期や録画配信による開催などもございましたが、今回は初めての試みとして、対面形式での開催に加え、オンラインでライブ映像を同時配信するハイブリッド形式での開催といたしました。開催形式は時代の情勢に応じて様々ではございますが、このように長きにわたり継続して開催することができていますのも、ひとえに関係者の皆様方の御理解と御協力によるものと、深く感謝申し上げます。

さて、近年、我が国の社会経済は、今後本格化する人口減少や少子高齢化の急速な進展を背景として、社会保障費の増大、潜在成長力の伸び悩み、雇用機会の減少等、様々な難しい課題に直面しています。また、昨今頻発している大規模な自然災害、社会インフラの老朽化等は、我が国の社会経済に甚大な影響をもたらしています。そのような中、公的機関は様々な課題に適切に対処することが求められており、検査・監査・評価の重要性は一層増しています。

そこで、本年は、以上のような状況を踏まえ、「少子高齢化に係る諸問題と検査・監査・評

価」をテーマといたしました。

まず、基調講演として、日本総合研究所シニアフェローの翁百合先生から、「少子高齢化・人口減少社会の課題～いかに成長と社会保障制度を持続するか～」と題しまして、少子高齢化、人口減少社会が抱える深刻な課題に対し、いかにして新たな成長と社会保障制度の持続可能性を確保するか、その課題や御提言などをお伺いいたします。

その後、会議のコーディネーターである東海大学教授の堀真奈美先生から、今回のテーマについての基調説明をいただき、パネリストとして御登壇いただく関係機関の皆様から、検査・監査・評価の様々な場面において直面する少子高齢化に関連する課題や取組の現状などを御紹介いただきます。

最後に、本日会場にお越しの皆様やライブ映像をオンラインで御覧いただいている皆様から寄せられた質問などを基に、パネリストの皆様と議論していただくパネルディスカッションを予定しています。パネリストの皆様は、検査・監査・評価の様々な場面において豊富な御経験をお持ちであり、最先端の事例や御知見あるいは御苦労や今後の課題などについても共有いただけることを期待しています。

なお、会議終了後、短い時間ではございますが名刺交換会を予定しています。この機会に、公会計の監査に携わる皆様同士、互いに交流し、親交を深めていただけましたら幸いです。

今回御参加いただく皆様が、相互理解やそれぞれの業務へのフィードバック、さらには本会議における共通の知見を介しての交流と連携へとつなげていただくことにより、公会計監査のさらなる発展に寄与することができたら、主催者としていたしましても誠に喜ばしい限りでございます。

この意見交換会議が皆様にとって有益なものとなりますよう祈念いたしまして、私の挨拶に代えさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

【総合司会】 申し遅れましたが、私は本日会議の進行を務めます、会計検査院能力開発官の袴田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

ここで、本日のプログラムを御案内いたします。

この後、まず、株式会社日本総合研究所シニアフェローの翁百合先生による基調講演がございます。その後、2時15分頃より10分間の休憩を挟み、パネルディスカッションに入ります。パネルディスカッションでは、途中15分程度の休憩を挟み、終了は4時50分を予定しております。

なお、会議終了後、5時より30分間の名刺交換会を予定しております。

## 基 調 講 演

### 「少子高齢化・人口減少社会の課題 ～いかに成長と社会保障制度を持続するか～」

株式会社日本総合研究所 シニアフェロー

翁 百 合

【総合司会】 それでは、翁百合先生による基調講演に移ります。

翁先生は、社会保障や経済政策が御専門で、現在、株式会社日本総合研究所のシニアフェローでいらっしゃいます。先生はこれまで、厚生労働省社会保障審議会委員、内閣官房「新しい資本主義実現会議」構成員などの政府委員を歴任され、2024年より政府税制調査会会長を務められるなど、幅広い御活躍をされております。

本日は、「少子高齢化・人口減少社会の課題～いかに成長と社会保障制度を持続するか～」というテーマで御講演いただきます。

それでは、翁先生、よろしくお願いいたします。

【翁先生】 ただいま御紹介いただきました日本総合研究所の翁と申します。本日は、このような機会にお話をさせていただくことになり、大変光栄に思っております。

【プログラムP8上】

本日、こちらにありますようなタイトルで、人口減少社会の課題について考えてまいりたいと思っております。

【プログラムP8下】

まず、人口減少に直面する日本の現状を少し見てみたいと思います。その上で、まず成長の視点から何が求められるかということを見た後、主に社会保障につきまして、いろいろと改



革の必要性などについて検討をしていきたいと思っております。最後に、財政面も含めて、今後の課題は何かということをもとめて考えてみたいと思っております。

#### 【プログラムP9下】

まず、人口減少に直面する日本ということでございますが、皆様御承知のとおり、2025年に戦後のベビーブーマーが皆さん後期高齢者になるという状況になりまして、そしてこの赤い線でございますけれども、こちらは少子化がどんどん進んできているという状況を示しております。いわゆる生産年齢人口と言われる64歳ぐらいまでの方たちがこれから大きく縮小し、2040年までの15年で17%ぐらい縮小すると推計されております。

また、このグリーンが前期高齢者、グレーが後期高齢者の推移を示しております。このウェイトを見ていただきますと、これから高齢社会だということが見てとれるわけですが、ただ、例えばこの前期高齢者の方のうち、希望する方が皆さん働けるようになるということになると、少し違う姿に見えるかと思っております。

#### 【プログラムP10上】

このような厳しい状況の中で、まず人手不足というのが大変大きな問題になってきています。それから、経済成長というのは「労働の投入」と「資本の投入」と「生産性」の3つで決まってくるけれども、どうしても少子高齢化となりますと、「労働」人口だけでなく、「生産性」にはネガティブに利いてくるというような見方も多いわけです。加えて、供給面だけでなく、国内マーケットそのものが縮小するというので、どのようにして持続的成長を確保するかが重要な論点になっていると思っております。

それから、本日の後半でお話ししますが、やはり人口減少というのは、社会保障の持続が、人の面でも金の面でもなかなか難しいという状況になってきています。それから、地域の問題、地域の持続可能性の問題です。これは今からお話ししますが、人口が2100年に現在の3分の2とか半分というふうになっていきますと、地域によっては本当に厳しい状況になるところが出てくるということかと思っております。

2、3年前から活動していました、民間のメンバーで構成される「人口戦略会議」というのがございまして、こちらで「人口ビジョン2100」という提言を出しております。私もメンバーとして加わりまして、日本商工会議所の三村元会頭が筆頭になって活動していたのですが、ここでも出した提言を、本日少しお話ししたいと思います。「人口ビジョン2100」では2つの戦略が大事であるとしております。あまりに急速な少子化が進まないようにしていくという「人口定常化」。それから同時に、どうしてもこれから人口が減少していく、でもその中でも豊かな経済

を持続していく、この「経済強靱化」の努力。これを両方進めていくということが日本の持続を可能にするというような観点で考えております。

やはり人口減少というのは、一人一人が危機感を持って自分事として捉え、子供たちに多くの選択肢を残せる社会にしていくことが大事ですし、これは危機ではありますけれども、あらゆる企業や自治体、政府、皆が足元を見直して変革の機会にしていくべきではないかと思っております。

#### **【プログラムP10下】**

先ほど御紹介した「人口ビジョン2100」ですけれども、ここで言っていることは、このBケースを実現できないかということでございます。つまり、今、人口は1億2000万人でございますけれども、人口減少のスピードを、2100年に半減ではなくせめて3分の2に減るぐらいの緩やかなものにはできないかということを提言しているわけなのです。8000万人で今の3分の2でございます。でも、今のまま進みますと、今、出生率が中位よりも低位で推移していますので、もしかしたら6300万人ぐらいになってしまうかもしれないということで、そうすると人口半減という状況になります。ただ、実はこの8000万人というのも、今1.15の出生率を2040年ぐらいまでに1.6、それから2050年に1.8に引き上げていかなければいけない、そうしないと実現しないということで、かなり難しい、少し野心的なものになっているわけです。こういったケースでどんな社会が描けるかというのを見たものが次になります。

#### **【プログラムP11上】**

これを見ていただきますと、全体の人口減少は、先ほどのBケースでは、これでも野心的と申しあげましたけれども、このような感じですが、CやDのケースになってくると、ずっと人口が減少し続けるという世界になってしまいます。それから、Bケースですと、2100年には人口が少し若返っていくのですけれども、CやDのケースだと、高齢化率が4割以上でずっと定着してしまうというような、そういう社会が想定されるわけです。できるだけ、希望する人は結婚でき、希望する人は子供を持ち育てられる、そういう社会を考えていく必要があるというような観点で、私も同じような意見を持っておりますが、「人口ビジョン2100」の2つの戦略を御紹介したいと思えます。

#### **【プログラムP11下】**

人口減少という観点で大事になってくるのは、やはり出生率をあまり急速に低下させないことかと思えます。そこで重要なのは、若年層の所得向上や雇用の改善、不安定な就労の解消というようなことになってくると思えます。

また、今、ほとんどの女性が働いていて、共働きになってきているわけですが、そういった中で無理なく子供を育てられることが大事であるということです。後ほど御紹介しますけれども、現在は、一旦非正規になってしまうとずっと非正規のままというふうになってしまう労働市場の状況になっておりますけれども、これが、人材がもっと潜在力を発揮できるような、そして無理なく共育ができるような社会にしていくということが重要な点で、人口定常化戦略の鍵かと思っております。

#### 【プログラムP12上】

また、強靱化戦略につきまして、やはり重要なことは、どうしても人口の量が減少すると、労働人口も減っていきます。しかし、現在より少ない人口でも、多様性に富んだ、成長力のある社会を構築していくことが大事だということで、生産性の低い企業や産業や地域を改革していくということが重要になっていきます。何といても背骨は「人への投資」ということで、人数は少なくなるけれども、一人一人が潜在力を発揮できるような能力を身につけていくということが大変重要なのではないかというような考え方を取っております。

#### 【プログラムP12下】

こういったことを実現すると、効果はどのように出現してくるかということで、特に左側のグラフを御覧いただきたいのですが、今のまま、この強靱化戦略も、また定常化戦略も全く取らない場合、2030年代からGDPの成長率がマイナスになってしまうという状況です。しかし、生産性を少しずつでも引き上げる、人への投資をしっかりとやっていく、そういう先ほどの戦略をやっていけばその効果が出現して、GDPが縮小ではなく、維持してプラスの成長が実現できる可能性があります。

そして、定常化戦略というのはすぐには効果が出てまいりません。やはり人口の問題というのはすごく時間がかかるものでございますけれども、こういったことを努力していけば、2100年でも、もしかしたらプラスの成長ができるかもしれないと、そのような考え方を取っているわけでございます。

#### 【プログラムP13上】

これがマクロで見たことなのではございますけれども、ミクロで見ますと、地域によって状況はかなり違っております。出生率について御説明しますが、沖縄では出生率1.54、それから低い東京では0.96と、そのような感じになっております。ですから、かなり地域によって違います。

もう一つ、出生率だけでなく、移動の問題というのがございます。地方の市町村から地方の中核都市に大勢の若年世代がシフトする、そしてそこから、例えば福岡とか、こういったとこ

ろからも3大都市、特に東京圏に、若い女性などがシフトしてしまうようなことがあります。ですから、地方は、社会移動という社会減と自然減の両方に直面してきているということだと思っております。

#### **[プログラムP13下]**

これはいろいろな議論を呼んだレポートでございますけれども、御紹介しますと、増田寛也さんが出されている「地方消滅都市」というのがございまして、これが10年ぶりに昨年改訂されました。これは社会減と自然減を組み合わせたときに、自然減対策が必要なところ、そして自然減対策と社会減対策が必要なところ、そういったことで分けたものでございます。例えば北海道、東北地域、こういったところは、この青いところがすごく多いわけでございます。やはりここは自然減と社会減、つまり地方から移動していくことへの対策と出生率を上げていくことの両方の努力が必要な地域ということかと思えます。

これに対して、先ほど、沖縄の出生率が高いと申し上げましたけれども、このオレンジが多い地域は、例えば九州とか沖縄でございますが、こういったところは十分に2050年まででも自立・持続可能というような感じになっております。

一方で、東京については、どんどん人が入ってくるけれども出生率が低い自治体であるということで指摘をされていますが、今、東京都は大変努力されて、出生率が少し上がってきているということでございます。このように、それぞれの地域によって随分状況は違うということでございます。

私は必ずしもこの消滅可能性自治体については、分析したわけではないのですけれども、10年前は896だったようです。これが昨年の段階で744に減っているということなので、かなり努力されている、改善している地域も多いけれども、少子化の基調は変わっていないということかと思っております。

#### **[プログラムP14上]**

それでは、持続可能な成長をどうやって果たしていくべきか、について話を移してまいりたいと思えます。

特に、先ほども申し上げたように、強靱化戦略の肝は「人への投資」であるかと思っております。やはり実質賃金を上げていくということが、経済の成長にとっても、また分配面にとっても大変大事になってきているということだと思っております。

#### **[プログラムP14下]**

「失われた30年」というようなことがよく言われていますけれども、こちらの潜在成長率を見

ていただきますと、1980年代は4%ぐらいあったものが、今0.5%から0.6%と下がってきています。労働人口も減り、資本の投入も減り、生産性の上昇率も減ってきているというような状況となっています。

#### **【プログラムP15上】**

30年間を通して低成長になってしまった要因は何かということですが、こちらを見ていただいても、国内投資が横ばいであった、それから人への投資も含む無形資産投資がすごく低かったということがあります。その一方で、対外投資がすごく進んでいたということです。

#### **【プログラムP15下】**

特に大企業の30年間の経常利益率を見てみますと、この赤の線が示すように、非常に経常利益は伸びています。でも、これは何で伸びているのかというと、経費削減と海外投資であったということで、先ほど海外投資が伸びていると言いましたけれども、やはりアジアとかアメリカとか利益率の高いところに投資をしていた、これに対して国内投資はあまり伸びなかったということでございます。

もう一つ見ていただきたいのは、この給与の伸びでございます。ほとんど横ばいというような状況でございます。よく最近言われていますが、配当は伸びているのに対して、給与があまり伸びていない、投資もあまり伸びていないということです。ですので、デフレも続いていて、どちらかというとコストカット重視で、価格もあまり上げないという経営が長く続いていたということが言えるのかと思います。

#### **【プログラムP16上】**

この結果として起こっていることは、実質賃金がなかなか伸びないという状況でございます。名目賃金で見ますと、今、5%、6%の賃上げが実現しておりますけれども、これが物価に勝てていないという状況で、やはり今、多くの国民の方が、物価が上がって非常に厳しいというような状況となっているかと思っております。

これは分配にも影響いたしますけれども、競争力にも影響してきているということでございます。

#### **【プログラムP16下】**

これは内外賃金格差の話でございますけれども、例えばIT職種の内外賃金格差を見ていただきますと、日本を100としたときに、シンガポール172、ドイツ155、米国163といった感じでございます。どんどんアジアの国にも抜かれてしまっていて、このような感じで賃金を比較するとなかなか厳しい状況になってきていて、いい人が採れない。デジタル人材もいい人が採れない。そのような状況になっていて、国際競争力にも影響してきているということです。日本は

年功序列賃金でございましたけれども、こういったことを見直していかないとなかなか戦えなくなっているということかと思っています。

#### 【プログラムP17上】

無形資産投資というのは、今、例えばグーグルやアマゾンなどは、設備投資、データセンターなどにも投資をしますけれども、人への投資やソフトウェア、データといった目に見えない資産に対する投資というのをしっかりしております。この結果として非常に競争力を伸ばしているのですけれども、正に、今の競争力の源泉である無形資産投資のGDP比を見たものがこちらのグラフです。少し古いデータですけど、国際比較したもので、日本とドイツが非常に低いです。

右側を見ていただきますと、人材投資やビジネスモデルの改革に対する投資というのは、日本が一番低いです。こういったところを見ましても、やはり日本が人口減少社会でもしっかり成長していくためには、しっかりと投資をして、付加価値の高い産業をしっかりと育てていくことが大変大事だと思っています。

#### 【プログラムP17下】

近年は賃上げがどんどん進んできて、名目では5.25%まで伸びています。今年の春闘ももう始まりますけれども、かなり賃金がよくなる。最近イランの問題が出てきていますので、これがどのように賃金に影響するか分かりませんが、賃金は上昇してきているのです。ですけれども、明らかにここ2、3年で変わってきていると言えると思うのですが、これを実質でプラスにしていくということが大変重要だということだと思っています。

#### 【プログラムP18上】

「成長」という観点で、ますますこれから人材が不足していくということで、人材戦略というのが企業にとっては大変重要になってきています。今、若手の方は企業を選ぶ時代になってきています。ですので、労働人口が減っても、人が減っても、日本企業がどうやって強くなっていくかという、人への投資などで能力を一人一人が身につけて生産性を上げていくこと、付加価値の高い商品やサービスをつくって持続的にこれを向上させていくことが大事だということが、言われるようになってきました。人件費はコストではない、人件費は人材への投資であるという観点で、今、企業も大分そのような考え方になってきました。企業だけでなく、本日は大学関係者の方もたくさんいらっしゃると思いますし、自治体もそうだと思いますけれども、職場として選ばれるようにしていくことが非常に重要になってきていると思っています。

ですから、成長志向があって、性別・年齢にかかわらず有能な人を引きつけるためには、やはり年功序列だけでなく、能力に応じて報酬を考える、職種に応じて報酬を考えるようなハイ

ブリッドの人事を取り入れていったり、それから常にリスクリングをして能力を高めていったりということが大変大事になってきています。特に少子化の中で、家庭と両立しながら従業員が成長できるということも大事になってきています。従業員のモチベーション、エンゲージメントというのは働きがいでございます。こういったものを上げていくということが大事で、特に日本の場合は女性の潜在能力の発揮が大変大事になってきていると思っております。

#### 【プログラムP18下】

こちらは、OECDで比較いたしました、生涯賃金と教育投資の男女別の比較でございます。日本のこの男女格差は大変大きいものがございます。女性の6割くらいが大学に進学して、女性が大学進学者数全体の5割ぐらゐを占めるようになってきています。それだけ教育への投資が行われているのです。しかし、年収の壁などがありまして、日本の女性が本当に能力を発揮できていない。生涯賃金がこんなに格差がある状況になっていて、これはOECDの中で最も大きい状況になっています。ですので、女性が活躍できるポテンシャルがいかにあるかということはこれから大変大事ですし、しかしそこで少子化を加速させないように女性の能力を活かしていくことが大変大事だと思っております。

#### 【プログラムP19上】

これがいわゆるM字カーブとL字カーブというものでございます。マクロ的に見ますと、ちょうど安倍政権の頃、2012年から2020年ぐらゐにかけて、ぐっとM字が台形の形になりました。つまり、就業されている女性の7割、8割の方が、子供をお持ちでも働いていらっしゃるという感じになってきています。しかし、正規雇用率を見ますと、20代の後半がピークでございます。ここはだんだん上がってきてはいるのですけれども、その後、正規に戻るとということがほとんどないのですね。ですから、一旦非正規になってしまいますと、ずっと非正規のままというような感じになっております。ですから、もっと柔軟な働き方を可能にする正規雇用制度を取り入れていくことが、女性のポテンシャルを向上させ、生涯賃金の低さを解消する非常に重要な鍵でもありますし、経済を成長させる余地もあるかと思っております。

#### 【プログラムP19下】

この点、まだ根強く性別役割分担意識が残っていて、こちらで「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に対する意識というのを見ますと、70代以上の方が、どちらかといえれば賛成という方がまだ4割ぐらゐいらっしゃるという感じで、また、若い方でも1割2割いらっしゃるのですけれども、まだこういう意識がすごくございます。フランスやスウェーデンは、ほんの数%しかありません。ですので、やはりこういう意識も変えて、先ほどお話しした共働き・共育

てを進めていくということが大変重要かなと思っております。

#### **【プログラムP20上】**

今申し上げたように、まず人口減少社会においては、成長機会を、性別を問わず、潜在能力や働きがいを高めていく、そして柔軟な働き方、性別役割分担意識の改革、家庭生活と両立できる正規社員制度、男性育休も進んでいますけれども、こういった形で、いわゆるウェルビーイングを高めていくということが大変大事だと思いますし、脱年功序列、非正規社員の支援、こういったことで、安定的な所得の見通しで安心して子育てできる環境をつくるということも大事だと思います。

後ほど御説明しますが、若年層の賃金上昇も大変重要なのですが、実は今、給付付き税額控除の議論が出ております。現役世代にとって、やはり社会保険料の負担が大きくなっています。この点について、社会保障のところで少しお話ししたいと思っております。

#### **【プログラムP20下】**

実は、日本の最低賃金というのは大変低いです。近年は随分上がってきておりまして、全国平均で今1,100円ぐらいになってきています。しかし、生活賃金というのを、連合が毎年、都道府県別にはじいていますが、労働者とその家族が基本的な生活水準を維持するために必要な賃金水準、この生活賃金を最低賃金でカバーできているのは8割台ということです。つまり、最低賃金では生活できない状況となっています。しかも、もしこれが自動車保有、地方の方の中には自動車を保有しないとなかなか生活できない方もいらっしゃるということだと思っておりますけれども、これを勘案すると7割という状況です。

最低賃金は、中小企業にとっては、これを上げるのは大変厳しい状況ではありますけれども、やはり日本の将来、若い人、所得の低い方が少しでも生活しやすくしていくというためには、SDGs的な観点からも、実質賃金を持続的に上げていくことは大変大事な課題になっているということかと思っています。

#### **【プログラムP21上】**

こういった働きかけは金融市場のほうからも進んでいるということですが、こういった社会のサステナビリティと自社のビジネスモデルを同期させて改革をしていくというような状況になっています。

#### **【プログラムP21下】**

先ほどお話ししました、過去30年のビジネスモデルはどうだったかと。コストカット、低価格設定、賃金維持、そして何とか雇用を囲んで維持するという状況だったので、今、

インフレ時代に変化いたしました。また、人手不足にも変化いたしました。こういった世の中においては、とにかく人への投資をして、「リテンション」という、人を育てて、いい人を確保していくということが大事になってきます。しかし、そのためには稼ぐ力がないと維持できないということです。どうやって稼いでいくかという、やはり付加価値の高い商品やサービスを創って、そしてそれに適切な価格をつけてやっていくという、そういうことを実現していくということが大事になってきていて、大きく成長の考え方も変わってきているということではないかと、これが経済強靱化のためにも大事なことだというように思っております。

#### 【プログラムP22上】

もう一つお話ししておきたいのです。人手不足は非常に進みます。しかし、一方でこれからAIが大変多く実装されていくということが予想されています。

これは経済産業省が最近出した2040年の予測表なのですけれども、人材不足といっても、職種別、地域別に非常にミスマッチがあるということが予測されています。これで見ますと、青色の事務職は、ほとんどの地域で実は余剰になってしまう。特に余ってしまう東京圏、1都3県のところでは200万人も余ってしまうというような状況が想定されています。これに対して、ほとんどの地域で不足するのは現場人材、それから赤色のAI・ロボット等利活用人材を含む専門職、こういった職種はあらゆるところで不足するということになっています。

ですので、単に人手不足といっても、職種と地域によって非常にまだらになります。こういう絵を描きながら、どんどんAIの実装は進んでいくと思います。DXも進んでいくと思いますけれども、こういうことを考えて教育や人材の配置を考えていく必要があるというふうに思っております。

#### 【プログラムP23上】

それでは、持続的社会保障の視点から考えてみたいと思います。

既に、社会保障費、給付費はこのぐらい大きくなってきています。この内訳を見ますと、年金が大きくて、医療、介護の順になっていますが、年金はマクロ経済スライドというのが入っております。これから大きくなるのは医療費と介護の部分と思っています。

これをどのようにファイナンスしているかという、ここにもありますけれども、保険料が大きく、これに対して公費も、税金等も入っているわけですが、実はまだ借金をしてファイナンスしているという状況であるということには忘れてはならないことだと思っております。

#### 【プログラムP23下】

御承知のとおり、人口動態、高齢化が進むにつれて、この茶色（後期高齢者医療費）と緑色（前期高齢者医療費）のところがどんどん上がっていきます。この結果、50兆円に近づこうとし

ていますけれども、この高齢化による医療費の増加が非常に懸念されると同時に、再生医療などがどんどん大きくなってきていますので、医療の高度化で国民医療費が大きくなることも大きな課題になってきています。特にこれが若年層などの負担になりつつあるということかと思っています。

#### 【プログラムP24上】

これをどうやってファイナンスするか。消費税の議論なども出てきていますけれども、今、医療費については、保険料負担が5割ぐらい、公費負担が4割ぐらいというようなことになって、患者負担は1割ぐらいということになっております。

#### 【プログラムP24下】

そして今、それは税収増で賄えるじゃないかというような議論がございます。しかし、これで御覧いただきますと、確かに消費税が基幹税となって一番大きくなっていきますし、法人税も伸びている。そして所得税も伸びているという状況でございますけれども、これは、ずっとこのような状況でいられるかということをよく考えながら、この財源の問題を議論していく必要があると思っております。

#### 【プログラムP25上】

国民負担率といったときに、社会保険の保険料と租税負担率の合計で見ることがよくございます。しかし、実はこれで見ると、それほど日本の国民負担率が高いというわけではないということで、この比較はマクロ的にみるときによく使われてきたのですけれども、実はこれが各家計においてどのぐらいの負担率になっているかということはまだ分析されてこなかったのです。

#### 【プログラムP25下】

そこで、私が2023年に分析した内容なのですけれども、今、これは給付付き税額控除の議論のときによく活用されるようになってきているのですけれども、共働き・子供ありの世帯で、被用者、サラリーマンの場合の年収と負担率の関係を見たものです。上に行けば行くほど負担率が高い、下に行くほど負担率が低いというような状況です。負担率とは何かというと、この青い部分の社会保険料と税金(地方税と所得税)を足したのから家族手当や勤労手当、社会扶助といったものを引いたものが負担率の合計で、この実線になるということです。

OECD平均と日本を比べていただくと、2つの特徴が分かるわけです。1つは、日本の低所得層について、社会保険料の負担が大きいこととございます。それから、児童手当などを見ますと、不十分であることがわかります。OECD平均に比べても低く、勤労手当もない、こういう状況になっています。そして、生活保護を抜けると、いきなり社会保険料もかかってくるし、

いろいろな扶助もなくなるということで、ここが厳しいということを指摘させていただきました。

#### 【プログラムP26上】

この2つのグラフ(プログラムP25下のグラフ)のOECDの曲線と、屈曲した日本の実線、これを重ねたものが、青の点線と青の実線になります。今の2つの線とカーブを重ねてみますと、実はこんなに日本の低所得層の負担率が高いということが分かります。ですので、勤労世帯の低所得層というのは、ここの部分について負担率が非常に高い状況になっています。特にどのぐらいのところかといいますと、この100というのが510万円ぐらいですから、510万円の6割、300万円から400万円ぐらい、このぐらいの世帯が、共働き世帯では非常に負担率が大きいということです。

それから、子供世帯へのサポートがどのぐらいかということを見たものが、この赤い矢印の比較になります。OECDの比較がこのなだらかなカーブの比較で、比較的この赤の薄い矢印が長いですね。これに対して、日本はこのグレーの実線と青の実線、これで比較いたしますと赤い矢印が非常に短い。つまり子育て世帯へのサポートが非常に低い、小さいということが分かります。やはりこういったことを比べると、国際的に見ても、低所得層の子育て世帯への支援が低いということが分かるわけでございます。

#### 【プログラムP26下】

まとめたものがこれです。日本の特徴は、保険料負担が高い、児童手当などが薄いということです。そして、分析結果として、子育て世帯の負担の軽減度が低い、特に生活保護を上回る低所得のところの子育て層の負担率が重い、そして負担率の累進度が低い。あまりカーブがないですよ。こういった問題があるということでございます。

もちろんこのほかにも、賃金を上げていくということも大変大事なことです。持続的に賃金を上げていくというのは、この問題の処方箋の一つです。加えて、医療費なども増加していきますけれども、これもある程度抑制していくことが必要になりますし、それから、今厚生労働省でも議論が進んでいますけれども、余裕のある高齢者に、応能負担で、金融所得なども勘案して保険料を考えていく、自己負担を考えていく、こういったことも課題になっていくと思います。加えて、生活保護より少し上の低所得層、ここに対しての支援が必要だということが言えるかと思っております。

#### 【プログラムP27上】

本日は詳しく御紹介をいたしませんけれども、アメリカでは給付付き税額控除というものがござります。勤労所得税額控除と児童税額控除というものを組み合わせたものでございま

す。子供の数に応じて支援が加算される形になっていきますし、就労が要件になっておりまして、ある程度収入が上がると消失していくというようなことで、まず、最初に立ち上がるころは給付を多くしていくため非常にサポーターティブなので、かなり貧困な勤労層に対してのサポートになっています。これも1974年からありまして、かなりこれが定着してきているということでございます。確定申告のときにこれを年1回やって、そして対象になった税額控除しきれない人には受益が及ぶような給付をする仕組みになっています。

英国では、ユニバーサルクレジット制度というのがございます。もともと勤労税額控除となっていたのですが、今は全て給付にしております。様々な児童手当や勤労手当などを全部一つに集めて、統合給付、ユニバーサルクレジットという形で毎月給付をしているものでございます。これは民間企業と政府がデータ連携をいたしまして、さらに公金を振り込む口座をしっかりと連携しまして、そして毎月世帯主に払っています。コロナの給付金がすぐに配れたというイギリスのことが話題になっていましたけども、それはこのユニバーサルクレジットがあったということで、コロナの給付金もうまく配れたようです。

日本では、高市政権でこういった議論が始まっていくということは大変私は望ましいことだというふうに思っています、こういった不公正になっている負担率の問題を解消する上でも、それから子育ての世帯、労働インセンティブ、こういったいろんな目的があると思うのですが、こういったことをしっかりと議論していく必要があるというふうに思っています。

#### 【プログラムP27下】

次に、医療のことについて、先ほど、社会保障の持続性は医療が鍵だと申し上げました。私が以前、令和臨調というところに所属していたときの提言を御紹介したいと思っています。

4つぐらい挙げておりますけれども、価値の高い医療介護を提供するための保険の適用範囲の見直し、それから情報開示による国民の健康維持と信頼感の提供といったようなことを挙げています。

まず、保険の適用範囲の見直しは、オーバー・ザ・カウンターのロキソニンや湿布薬など、処方もされるけれども薬局でも買えるといったものをどのように考えていくかということ、国民的にしっかりと議論していくということが大事です、また一旦保険適用の対象になってしまうと、どんなに新しい新薬が出て、ずっと保険適用のままなのですね。ですから、こういう有効性が低下している医薬品などをどう考えるかということも大事かというふうに思っております。

それから、経営情報は、社会福祉法人については、財務諸表などが全部開示されていますね。でも、医療法人についてはまだです。また、経営の質や医療の質などについての開示もま

だ全然進んでいません。韓国などでは随分進んでいるのですけれども、こういった情報の開示を進めていくことに加えて、今、医療IDについては、大分進んできていて、多くの皆さんがマイナンバーでやるようになってきています。呉市の国保の例が大変に有名なのですが、医療IDを保険者がチェックして、頻回受診や重複投薬などをデータでしっかりと特定して、その保険に入っていらっしゃる方の健康レベルを上げながら医療費の増加を抑制していくというようなことも、データが鍵になっていくかと思っています。

それから、医療機関間や介護事業所などの機能分化と連携・報酬体系の見直しなども大変重要だと思っています。後ほどグラフをお示しいたしますが、長期入院が日本は非常に多いです。

そして、医師から一回処方されたら、定められた期間内に3回まで利用でき、2回目以降の利用時は診察なしでも薬局で薬を受け取ることができる「リフィル処方」というのがございますが、なかなか進まない。こういったことも定着させていく必要があると思います。それからデジタル技術、AI、こういったものをどんどん進めて生産性を向上させるということ、また、介護も、介護の現場での筆記などを少なくして、できるだけ、本当に介護のための時間を確保できるようにして従業員の満足度を上げていくような、そういった取組が必要と思っています。

#### **【プログラムP28上】**

このあたりはOTCの話をつくっているのですが、私が規制改革でやったときに、湿布薬1処方につき70枚までというのをやっとのことで実現したことがあります。なかなか進まないという状況ですが、ようやくジェネリックも選定療養になって、ジェネリックがあるときにブランド薬を買うといったときも、少しずつ、その保険の適用範囲はどうあるべきか、ということの議論が進みつつあると思っています。

#### **【プログラムP28下】**

保険外併用療養費制度についても考えていく必要が実はあると思っています。先進医療や再生医療などがどんどん出てきていますけれども、こういったものに対して、「骨太の方針」には入っているのですけれども、これをどのように取り入れていくのかということも実は課題です。

#### **【プログラムP29上】**

これは日本総研でアンケートを取った結果ですけれども、どういうものが公的医療保険の対象として望ましいですかというふうに聞くと、やはりドラッグストアで買えるような内服薬や外用薬、こういったものは保険でなくてもいいけれども、できるだけ、患者さんが少なくて生命に危険が及ぶようなものについてはカバーしてほしいと。ですから、大きなリスクについてカバーし

ていただいて、軽い、それほどリスクが大きくないようなものについて少し考え直していくと、こういった考え方を議論していくことが必要ではないかというような意見が出てきております。

#### **【プログラムP29下】**

これが病床数の比較でございます。一番左が日本でございまして、あとドイツやフランス、イタリアでございますけれども、病床数の国際比較を見ると、日本は大変多いです。一般病床も、全病床も、やはり一番、圧倒的に病床数が多いというのが日本の特徴で、平均在院日数も非常に多いということで、この辺は非常に是正の必要性というのが浮かび上がるところでございます。

#### **【プログラムP30上】**

地域別に見ますと、御存じかもしれませんが、北海道とか西日本のほうが結構医療費がかかっているというような状況でございます。地域差指数を見てみますと、やはり在院日数が長いなどの状況がございまして、九州、四国あたりや北海道、このあたりの地域差が随分あります。この地域差を半減していくという目標はあるのですが、達成の目処はあまり立っていないで、どのようにやっていくかということの議論が大変重要かと思っています。こういった中でも、病院は今、経営も大変になっていますので、きちんと絵を描いてしっかりと考えていく必要があると思っております。

#### **【プログラムP31上】**

最後に、まとめとなります。「長期財政推計」が2024年に初めて内閣府から出されたわけでございます。これを見ていただきますと、一番左側の全要素生産性、これは後でお話ししますが、人への投資などを含む労働の質、資本の質、経営の質、あとイノベーション、こういったものが今、低いわけですね。この全要素生産性(TFP)の上昇率を上げていかなければいけないのですが、現状維持だとどうなのか、それからこれが少し上がっていくとどうなのか、それからさらに上がっていくとどうなのか。

あと、大事なものは出生率、それから労働参加率です。最初に少し2100年までの推移をお見せいたしましたように、高齢者の方がどのぐらい労働参加するかという推計値は出てきていて、これで見ますと、現状投影ケースの場合、大体、実質成長率0.2でいけるという感じになっています。そして、これは無理だと思いますけれども、もう少し成長した場合には1.2%ぐらいだというような状況になっています。でも、やはり鍵になってくるのが出生率や労働参加率、生産性ということになっているということがお分かりいただけるかと思えます。

#### **【プログラムP31下】**

これに対して、医療や財政はどうなるのかと。これを見たものがこちらでございまして、社会

保障費について、公費負担がどのくらいであるなどの一定の前提を置いて見たものですけれども、現状投影ケースだと、公的債務残高のGDP比は発散して行ってしまいます。少し成長することによってようやく少し抑えられるのだけれど、それでも少し反転して行ってしまうというようなことをございます。ですので、やはりしっかり成長もさせながら、財政もしっかりと持続可能なようにしていくということが大変重要なのだということがこのグラフでお分かりいただけるかと思えます。

### 【プログラムP32上】

最後のまとめのページになるのですけれども、人口動態変化を踏まえた今後の課題です。前半でお話いたしました長期的な経済の持続性を規定するのは、今の内閣府の前提で見ましても、3つの要素であります。全要素生産性を上げていく、それから労働参加率を高めていく、出生率をあまり下げないようにしていくということが大事だと思っています。これは、労働参加率というのは確かに今フルになってきていますけども、まだ高齢者や、先ほど申し上げた女性の潜在能力が全然まだ発揮し切れていないので、そういう方が能力を発揮できるようにしていくということも含めて大事だと思っていますし、出生率も、戦争の頃の産めよ増やせよではなく、希望してもなかなか持てないという方がアンケート調査を取ってもたくさんいらっしゃるんで、そういった方たちに対して手を差し伸べるということが大変大事だというふうに思っているところをございます。

全要素生産性というのは、最初にもお話ししましたけれども、人への投資、労働の質を上げていく、労働の投入量は減っても質を上げていくということ。そして、資本の質。これはAI、DXを含めて自動化、IT化、こういったものが大事になってきます。それから、経営の質を高めること。これは前半でもお話ししましたけれども、従業員が生き生きと働けて、競争力のある、そういった企業にしていくということで、初めて生産性というのは上がっていきますし、本日はあまりお話ししませんでしたけども、イノベーション、やはりスタートアップとか、こういったところも含めて新しい技術がぱっと広がる。AIなんかも今すごいですがけれども、こういったことが非常に重要になってくると思っています。

それから、若年層の保険料負担の問題。これは可処分所得が非常に低くなっていることは紛れもない状況でございますので、こういったことで少子化の加速を抑制するという努力も大事だと思っています。まずは賃金の上昇、社会保障支出、歳出の増加を抑制していく、そして応能負担への見直しをしていく、そして給付付き税額控除のような制度を取り入れていく、こういったことが大事になってくるのではないかと考えています。

実は年金財政推計なども少しだけ私は関与していたのですが、実は少子化の要因などがモデルの中に入っていないです。少子化がぐっと進んだときに成長率がどのように影響するか、生産性にどのように影響するかというようなモデルになっていなくて、「オプション試算」という、もし出生率が下がったらどうなのかというような試算しかできていないです。ですから、これから年金の試算についても、出生率が変わったら成長にどう影響して、それが年金財政にどのように影響していくか、こういったことも考えていく必要があるというふうに思っています。

また、本日あまりお話しできなかつたのですが、実は外国人の労働者の問題というのは非常に重要な問題だと思っています。最初にお示したAからDまでの人口定常化をめぐる4つのケースは、国立社会保障・人口問題研究所の前提に基づいた流入のペースでやっています。しかし今、それよりもずっと速いスピードで外国人が流入してきています。去年の外国人の人口は32万9000人増えています。これは今、出生率が60万人台に対して、その半分ぐらいの外国人が増えているという状況です。どういうレベルかということ、バイデン政権のときと同じレベルです。ですから、今、移民の問題というのがトランプ政権ですごく大きな問題になっていますけれども、実は、結構なペースで日本も外国人が増えているという状況です。

外国人について、私は、しっかりと総合戦略を練って、そしていい形で共生して、人口問題とか日本の成長にプラスになるような形で御協力いただく必要があるのかなというふうに思っています。この人口問題を考えるときには、外国人の問題はいろいろとプラスの面やマイナスの面がございまして、しっかりとこれに向き合って議論していくということも大変重要な課題であると思っています。

そして、財政の持続性確保というのは、主に社会保障のところだと思いますけれども、しっかりとマーケットに信頼されるような財政運営をしていくことも、持続可能にするうえで大変重要なことだと思っています。

以上で私の講演を終わらせていただきたいと思います。御清聴ありがとうございました。

【総合司会】 翁先生、ありがとうございました。

ただいまより10分間の休憩とさせていただきます。

## パネルディスカッション

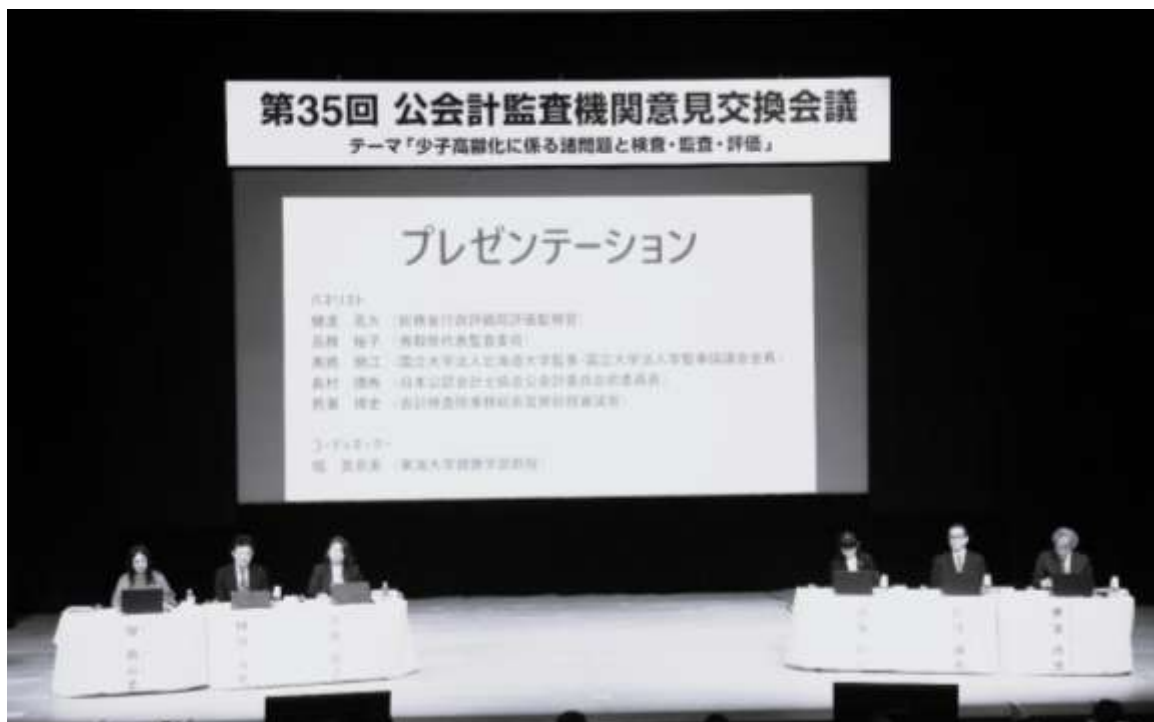
### 「少子高齢化に係る諸問題と検査・監査・評価」

#### <パネリスト>

- 樋渡 克久 (総務省行政評価局評価監視官)  
高務 裕子 (鳥取県代表監査委員)  
高橋 朋江 (国立大学法人北海道大学監事  
・国立大学法人等監事協議会会長)  
長村 彌角 (日本公認会計士協会公会計委員会  
前委員長)  
鷹箸 博史 (会計検査院事務総長官房総括審議官)

#### <コーディネーター>

- 堀 真奈美 (東海大学健康学部教授)



【総合司会】 これよりパネルディスカッションを開始いたします。

最初に、コーディネーター及び5名のパネリストの方々を御紹介させていただきます。

まず、東海大学教授の堀真奈美先生です。堀先生はこれまで、財務省や厚生労働省の審議会等の委員をお務めになるなど、社会保障の分野で御活躍されている専門家でいらっしゃいます。本日は、堀先生にはコーディネーターとして、これまでの御経験を踏まえて、本日のテーマについての基調説明をいただき、後半のパネルディスカッションでは議事の進行役をお願いしております。

続きまして、総務省行政評価局評価監視官の樋渡克久さんです。樋渡さんは、国の政策評価に関わる業務を担っておられまして、そのお立場から御登壇いただいております。続きまして、鳥取県代表監査委員の高務裕子さんです。高務さんは、地方公共団体の監査機関のお立場から御登壇いただいております。続きまして、国立大学法人北海道大学監事、国立大学法人等監事協議会会長の高橋朋江さんです。高橋さんは、国立大学法人の監査を担っておられる立場から御出席いただいております。続きまして、日本公認会計士協会公会計委員会前委員長、長村彌角さんです。長村さんは、公認会計士として、地方公共団体等の会計監査人を御経験なさったお立場から御登壇いただいております。そして、会計検査院の鷹箸博史総括審議官です。鷹箸総括審議官は、国等の会計検査機関の立場から登壇しております。

早速ではございますが、堀先生の基調説明の後、パネリストの皆様にプレゼンテーションを行っていただきます。その後、休憩を挟んで、討議、意見交換に移ります。

なお、各パネリストの本日の発表・発言は、組織を離れた個人的な見解という位置づけとなります。皆様にもそのように御理解いただけますと幸いです。

それでは、ここからは、進行役をコーディネーターの堀先生に交代したいと思います。堀先生、よろしく願いいたします。

## 【基調説明】

### 少子高齢化に係る諸問題と検査・監査・評価

東海大学健康学部教授 堀 真奈美

【堀教授】 早速ですが、本日のコーディネーターを務めさせていただきます、東海大学の堀真奈美と申します。よろしくお願いいたします。御登壇されている皆様はエキスパートの方ばかりですので、本日、私は皆様のお話の引き出し役と心得まして、役目を全うできればと思っております。



初めに、基調説明と言いますか、解題と言ったほうがよいかもしれませんが、本日のテーマについて少しお話をさせていただければと思います。

先ほど基調講演で、翁先生から、人口減少についての非常に丁寧なご説明がありました。私のほうから繰り返すわけではありませんが、より長期的な視点から、21世紀の「人口転換」について少しだけお話をさせていただければと思います。

少子高齢化は今始まったものではございません。長らく続いた傾向です。単なる少子高齢化というよりは、加速化する人口減少とともに進む「人口オーナス社会」の到来というふうに言ったほうがよいかもしれません。

本日、翁先生のお話の中では、人口減少がどのように進んでいるのか、それが社会保障にどのような影響があるのか、また、経済成長との両立との関係についてのご説明がありました。このパネルディスカッションを視聴される方は、民間企業というよりは公的機関、公費を使われている公的機関、あるいは民間機関であっても基本的に収入の多くが公費・補助金等であるという機関の方と、そちらを監査、検査する、あるいは政策評価をする方々が中心かと思えますので、お話の在り方としては、「人口オーナス社会」にどうやって監査・検査・評価をしているのかというアプローチからお話をしたいと思っております。

#### 【プログラムP38下】

人口減少は、先ほどのお話にもありましたが、さらに加速する可能性もありますが、我々の

努力によって多少なりともスピードを落としていくことはできるかもしれませんが、こちらの図表を見ていただくと分かりますように、人口動態の大きな変化、人口学で言う想定していなかった人口転換が起きており、定常化に向かうかどうかという時代に入っています。ですので、もちろん定常化していくために合計特殊出生率を上げ、少しずつ人口減少のスピードを落としていくということはとても重要なのですが、長期的な構造によって生じているため、なかなかすぐに解決するのは難しいということが現状としてあるかと思っております。

2025年の出生者は、出生数が66万7,542人、そして合計特殊出生率も、過去最低であった2024年の1.15をさらに下回ることが確実視されております。先ほどのお話にもありましたが、死亡者数が既に160万人を超えておりますので、差し引きすると、年間で約100万人ずつ人口が減っている時代です。

そして、公的機関あるいは公費を使う機関としましては、民間企業のように成長といっても、その原資が税金であったり、補助金であったり、あるいは保険料等公的なものであったりということもあるので、なかなかそこが難しいというところが現状としてあるかと思えます。こうした少産多死が本格的に進む「人口オーナス社会」にどう向き合っていくのかというのが、恐らく民間機関以上に非常にチャレンジングな課題なのではないかなというふうに思っております。

#### **【プログラムP39上】**

こちらをよく見られる図表になりますが、2025年、先ほどの翁先生の基調講演にもございましたが、団塊世代が全て後期高齢者となっております。今後しばらくは団塊世代と団塊ジュニア世代の高齢化が進むため、それに伴い負担をどのようにしていくのかというのが重要な課題となります。先ほどのお話にもありましたが、将来を悲観的に捉えるのか楽観的に見ていくのかということがあるかと思うのですが、できる限り明るい見通しを持っていかなければ若い世代がついてこない時代かなというふうに思います。そういう意味では、今回の登壇者の方にもいらっしゃいますが、例えば日本では既に、地域によっては、高齢化率が35%あるいは40%を超えているような小規模な自治体もありますし、そうしたところの経験というものを踏まえながらやっていくのがよいのではないかなというふうに思っております。

#### **【プログラムP39下】**

こちらは一般会計の歳出、税収、公債発行額の推移を示したものになります。当然のことなのですが、公費の支出が増えていけばいくほど、その内容の検査・監査・評価の重要性は、説明責任という視点でも非常に重要になってくるかと思えます。

今年は昭和で数えますと101年目です。皆様の中には平成生まれの方もいらっしゃるかもしれませんが、平成生まれの方ですと38歳になるような年齢かと思えます。何を言いたいかと

いうと、平成時代は失われた20年あるいは30年とも呼ばれて、実質的に賃金がなかなか上がらない時代でした。同時にデフレや物価も上がらなかったのも、限界はありますが、賃金が伸びなくてもそれなりに、一定の豊かさが感じられた時代かと思うのですが、これからの時代はこれまでの時代とは全く違います。それは、行政、公的機関のみならず、公費等を中心に活動を行っている民間機関や、監査・検査を行う側に与える影響も大きく、今までとは全く違う次元になってくるのではないかなというふうに思います。

私は、社会保障の中でも医療・介護が主に専門なのですが、本日はそちらのお話をさせていただくのではなくて、公費支出が増える中で、検査・監査・評価を行う機関も、そしてそれを受ける側も、どちらも少子高齢化の影響がこれまでとは全く違う次元で起きてくるのではないかと思いますので、そちらのところをどう考えていくのか。積極財政と言われていますが、そのこと自体はよいとしても、予算規模が増える中で、様々な政策が取られるでしょうし、公的機関や公費を扱う機関だけでなく、民間機関も含めて多様な形で関与してくることが増えてくるということは、政策も複雑化、検査・監査・評価も非常に難易度が増してくるのではないかと思います。同時に、人口減少の中で人手不足というところも入ってきますので、実際、公的機関あるいは公費支出を受けている機関、そして検査・監査・評価をする機関がどのように対応しているのかということ、こうした場を通じて皆様と共有していければと思っております。

#### **【プログラムP40上】**

こちらの図表は、一般歳出に占める社会保障関係費を示しています。当然、社会保障関係費は多いのですが、昨今の状況としましては、社会保障関係費のみならず、それ以外のところでも公費が増えております。世界情勢を見ましても、国防に関する費用が増えるのは必須なところもあるかと思いますし、いろいろなハードインフラが老朽化しているということもあるかと思います。そのため、これまでのように、少子高齢化という社会保障あるいは少子化対策あるいは高齢者に対する支援が中心でしたが、それ以外についても公費投入の必要性もあがってくる時代になっているかと思います。

#### **【プログラムP40下】**

繰り返すことはいたしません、本日のテーマとなります。先ほど会計検査院長からも説明がありましたので、こちらのほうは読んでいただければよいと思いますが、本日は、こうした本格化する人口減少社会、そして少子高齢化の中で、検査・監査・評価に関わっている皆様、その対策として、実際、どのようなことを行っているのか、そして、何か工夫していることや、立場が違ってても共有できる場所があるかどうかということ、皆様に議論していただきたいと思っております。

### 【プログラムP41上】

議論の前に、各パネリストの皆さんにプレゼンテーションをしていただきます。プレゼンテーションの順番はこちらのスライドにあるとおりなのですが、それぞれの立場からどのような問題を扱い、そして検査・監査・評価でどういうふうに対策をしているのか、少子高齢化、人口減少が業務や組織にどういう影響を与えているのか、取組がどうなのかということをお話していただければと思っております。

### 【プログラムP41下】

それでは早速ですが、私からの解題はここまでとしまして、本題になりますパネリストの皆様にお話をさせていただければと思います。

最初は、総務省行政評価局の樋渡様、よろしくお願いいたします。

## 少子高齢化の諸課題と行政評価・監視

総務省行政評価局評価監視官 樋渡 克久

【樋渡評価監視官】 総務省行政評価局の樋渡と申します。

私の業務は、国の行政機関が実施しております施策の改善や見直しに係る調査業務でございまして、こども家庭庁、それから厚生労働省が実施している政策を中心に担当しているということでございます。

それではまず、スライドに沿いまして説明させていただきたいというふうに思います。



### 【プログラムP45下、P46上】

当局は、総務省の内部部局の一つとして置かれている国の機関でございまして、行政運営の改善を目的とした調査機能、それから政策評価及び行政相談の3つの機能を有している部局でございます。

### 【プログラムP46下、P47上】

また、管区行政評価局・事務所など、全ての都道府県に出先機関を設置しているということ

でございます。これらの機能を有機的に連携させて、政策効果の把握そして分析などを行うことによって、各府省が実施する制度設計や行政運営上のボトルネックを発見し解消を図るといことで、各府省が自らの政策の効果をさらに高めて政策を前に進める取組に貢献するということを当局のミッションとしているところでございます。

#### **【プログラムP47下】**

また、当局の具体的な取組については、毎年度、業務運営方針として、行政評価等プログラムを策定公表することで、国民の行政に対する信頼を高め、各府省や地方公共団体の皆様に御理解と御協力をいただくこととしております。当年度においては、現に各府省で取り組んでいる施策や事務事業のほかに、従来の制度では様々な社会問題に対応できなくなっている事象を捉えて、制度の検討に役立つ課題を整理するという事も視野に入れて調査テーマを選定するという事としております。

#### **【プログラムP48上】**

当局の有する3つの機能について簡単に御説明をさせていただきます。

政策評価制度については、平成13年度から、各府省が自らの政策について評価し、政策の見直し・改善に役立てる取組が行われておりまして、当局は制度を推進する立場として、基本方針等の作成等を行っているところで。

#### **【プログラムP48下】**

また、行政相談については、出先機関ごとに、全国50か所の相談窓口、愛称「きくみみ」を設けまして、また約5,000人の民間の有識者である行政相談委員が受け付けた個別具体の相談について改善方策を検討し、課題解決に向け関係機関に働きかけを行っているところで。

#### **【プログラムP49下】**

そして、行政運営改善調査については、各府省自らでは気づくことが難しい国民や自治体からの現場の声、行政相談事案、そして国政の重要政策などを総合的に勘案し、行政運営の改善に向け、調査を行っているところで。現地に駐在する職員が現場の実態を把握し、関係府省に取りまとめた結果を情報提供しております。また、課題の改善状況や見直しが行われた施策の進捗状況については、適時にフォローアップを行っているところでございます。

#### **【プログラムP50上・下】**

今年度においては、局の方針といたしまして、調査テーマの選定に際し、人口減少や少子高齢化の対応についても着目するということを明示しております。これまで実施してきた調査の対象は多岐に及びまして、少子高齢化、弱者対策、防災・減災に関するテーマ、このほかに

も、例えばリチウムイオン電池の回収・再資源化であるとか、野生動物の被害防止対策なども取り上げております。また、府省単独の施策に関する課題の場合もありますし、複数府省にまたがる課題であるという場合もございます。

#### **【プログラムP52上・下】**

次に、本日の会議のテーマである少子高齢化に関連する課題を捉え、実施した行政運営改善調査について、3事例御説明をさせていただきたいと思っております。

初めに、介護施策に関する調査です。

本調査は、高齢化の進行に伴い、高齢者を介護する家族介護者の負担が増加する一方で、仕事と介護の両立を図ることの重要性に着目し、家族介護者やケアマネジャーに意識調査の御協力をいただきまして、家族介護者が仕事と介護を両立するに当たって感じる負担感、必要な支援というようなものについて、介護保険サービスや介護休業制度に関する現場の声を収集整理し、併せて介護施策に関する事業の実施状況を調査したものでございます。

#### **【プログラムP53上】**

家族介護者の皆さんの声を聞きますと、介護保険サービスの不足感、介護休業制度等の認知不足が明らかになった一方で、実地調査の結果では、家族介護者が不足を感じているサービスでも、自治体においてはそのサービスの利用を見込んだ計画になっておらず、ニーズとの不整合が見られました。また、介護人材が不足している中、人材確保の目標値を設定していない自治体がある実態や、介護休業制度の情報が家族介護者や雇用されている事業所に十分に浸透していないという実態が明らかになりました。

調査結果を踏まえまして、家族介護者の負担軽減に向けた施策を前に進めるため、自治体や関係機関に対する積極的な支援につながる改善方策について、厚生労働省に情報提供いたしまして、各事項において必要な改善が図られているというところでございます。

#### **【プログラムP53下】**

次に、農道・林道の維持管理に関する調査でございます。

地域においては、農道や林道は重要な道路ネットワークを形成しておりますが、管理者の高齢化、そして地域の人口減少に伴いまして、維持管理が困難になることが懸念されております。そのため、その実態を明らかにして、効率的、効果的なメンテナンスサイクルの確立などを目的に、調査を実施いたしました。

#### **【プログラムP54上】**

その結果、予算及び技術力の不足により点検や修繕の実施に苦慮しているという声や、今

後のメンテナンスに関する長寿命化計画を記載した個別施設計画が策定漏れの事例などが確認されました。そのため、予算や技術力等の現状を踏まえた管理者に対する支援・助言の実施など、改善方策について情報を提供いたしました。それを受け、農林水産省では、手引書の改訂及び点検や工事の実施に向けた予算面の支援といったものなどについて対応が取られているというところがございます。

#### 【プログラムP54下】

最後に、子育て支援に関する調査でございます。

女性の社会進出や、仕事と家事・育児の両立、核家族化を背景として、出産や子育てをめぐる環境は変化しております。そのような中で、産後鬱などにより出産後の支援を要する妊産婦を早期に把握し、具体的な支援につなげていくことが重要であるということから、産後健康診査事業、産後ケア事業など、妊産婦の出産を支援する事業の実施状況について調査をいたしましたものでございます。

#### 【プログラムP55上】

その結果、例えば里帰り出産をした産婦が住所地から離れた病院で産後健診を受ける場合、住所地の市町村が、里帰り出産をしている住所地市町村以外の病院と個別に委託契約を結ぶ事務の負担感から、産後健診事業の実施を見送っている市町村の例が見られました。その一方で、同一都道府県の市町村が広域連携を図ることで、産婦が住所地以外の病院であっても事業を利用しやすい取組を行っているという例も見られました。

調査結果を踏まえまして、産後健診事業及び産後ケア事業を利用しやすい環境整備に向けた方策について、厚生労働省に情報提供を行いました。それを受け、市町村の広域連携に向けた支援拡大の取組が進められているところがございます。

以上の事例に加えまして、従来の制度では新たに生じている様々な社会問題に対応できなくなっている事象について、課題を整理する調査テーマについても2つ御紹介をしたいと思います。

#### 【プログラムP55下】

1つは、身元保証等高齢者サポート事業に関する消費者保護の推進に関する調査です。

近年、家族による支援を受けることが困難な高齢者を対象として、入院時の身元保証の日常生活支援及び死後の対応等のサービスが提供されておりますが、調査時点において、実施事業者を直接規律・監督する法令・制度がなく、利用者の中にはトラブルを抱える状況が生じておりました。そのため、これらの事業の実態を調査し、留意すべき事項や対応の方向性をまとめました。高齢者の安心な利用に向け、事業運営の健全性や継続性を確保するために仕組

みが必要であることを関係府省に情報提供しております。

#### 【プログラムP56上】

もう1つは、現在調査中の調査テーマでございますけれども、不登校等の学齢期のこどもの健康診断についてです。

学齢期の健康診断については、制度上、学校において実施することと規定されておりますが、一方で、不登校児童・生徒は全国的に増加しているという状況でございます。学校に行けない・行かない子供の健康管理が抜け落ちてしまわないように、健康診断の実施状況や未受診者への対応について調査を行っております。

#### 【プログラムP56下】

最後に、当局の役割を適切に果たしていくための課題・取組についてお話をいたします。

#### 【プログラムP57上】

多くの産業分野で共通した課題だというふうに思いますけれども、当局におきましても、労働力人口の減少などを背景として、調査等を担当する新規採用職員の確保が課題という状況になっております。中途採用職員も含め人材確保に努めているところですが、対応する行政課題が高度化、複雑化する中で、データやエビデンスに基づき、国民や自治体の皆様に役に立つ調査、実効性のある改善提言を目指し、日々業務を行っており、限られた人員で質の高い調査を実施し、アウトプットを生み出すことが不可欠であると認識しております。

#### 【プログラムP57下】

現役職員については、技術的、専門的な調査が属人的な対応に依存しがちであったり、特に若手職員において、ライフステージごとのライフ・ワーク・バランスの難しき、転居を伴う異動についての負担感を持っていたりするようでございます。私どもとしては、実情を踏まえて、多様な働き方にも対応できるよう職場環境を見直すことが重要と考えております。その際、出先機関を含め、局全体として、各個人が置かれた状況を踏まえ、適材適所の配置、特定個人のスキルに頼ることなく対応できるように調査作業の標準化、効果的な研修の実施、多様な業務をライフステージに応じて経験してもらうなど、仕事の達成感や成長の見える化を意識した取組を行っているというところでございます。

#### 【プログラムP58上】

他方で、シニア職員については、これまで培った高い経験値や知見、課題認識や改善方策の目利きの力というようなものをどのようにして後に続く職員につないでいくのかというのが大きな課題であるというふうに考えております。若手職員の持つ新たな視点やデジタルリテラシ

一、そしてシニア職員の経験則に基づく論点の深掘りや、若手職員に対する助言・育成の取組など、両者がうまく支え合う、作用し合うことによって、組織力の底上げが期待されるというふうを考えております。

私のほうからは以上でございます。ありがとうございました。

【堀教授】 ありがとうございます。

それでは、鳥取県代表監査委員の高務様、お願いいたします。

## 人口最少県における取組と監査

鳥取県代表監査委員 高務 裕子

【高務代表監査委員】 鳥取県代表監査委員の高務でございます。私、鳥取県庁で財務の監査を行っております。

【プログラムP60上】

鳥取県は、全国で一番人口が少ない県です。つまり、全国で恐らく、いち早く少子高齢化の課題が現れてくるのではないかなというふうに思っております。

本日は、地方でどんなことが起こっているのかという事案を御紹介しながら、その上で、監査が人口減少、少子高齢化に向き合う視点についてお話しできたらなと思っております。

【プログラムP60下】

まず、鳥取県ですけれども、この緑色の場所でございます。よく島根県さんと間違えられます。人口は53万人、これはイメージとしましては、東日本では東京都の江東区と同じ人口です。西日本でいえば、姫路市と同じぐらいの人口をイメージしていただければよろしいかと思えます。高齢化率については33.7%ということで、全国よりやや高いということになっております。

【プログラムP61上】

こういう鳥取県ですけれども、今ですら人口が少ないのですが、将来どうなるかという推計



でございます。24年後には人口は40万人になるだろうと、しかも高齢化率は40%を超えるだろうというふうに推計がなされています。

#### 【プログラムP61下】

そういった鳥取県ですけれども、今どんなことが起こっているか、事案を御紹介したいと思います。

2年ほど前、JA系のスーパー、これは農協系のスーパーですけれども、全県で20店舗が一斉に閉店いたしました。鳥取県は農協系のスーパーだけでは決していないのですけれども、自治体によっては、このスーパー1つしか町にない、自治体がないと。コンビニもありません。そういったところもございました。すなわち、買物危機、地元地域の存続の危機でございます。

いろいろな取組を関係者がいろいろ話し合った結果、例えば公設民営、要するに町が建物や土地を買い上げて別のスーパーに運営していただく、もしくは移動販売車を支援する、もしくは少し離れたスーパーに交通機関をいろいろ工夫して行ってもらおうとか、そういったいろいろな取組を行いました。

#### 【プログラムP62上】

あとは、こういった買物危機だけではなくて、いろいろなところで人が少なくなっております。ドライバー、企業、そういったところでも人が少なくなっておりまして、自治体や関係者が集まって、あの手この手でいろいろ対応を行っているというのが地方の今の状況でございます。

#### 【プログラムP62下】

そういった中、鳥取県は実際どういった監査を行っているかということでございますが、自治体は、監査委員と事務局、この2本柱で監査を行っております。鳥取県庁の監査は、監査委員は4名でして、公認会計士の方が2名、県議会から選出された委員が1人、それから私ですけれども、元県職員という、この4名で監査を行っております。

実動部隊となります事務局は、12名でございます。この12名ですけれども、平均年齢が57.5歳。県庁の平均年齢が42.7歳なので、ベテランがそろっているということです。それから、平均在籍年数は2.7年。大体、県庁の全体の人事異動が3年でございます。県の監査委員事務局というのは、監査の専門の職員ではなくて、県庁の全体の職員として採用して、その中の人事異動で監査を行っております。すなわち、監査も行いますが、圧倒的に監査を受ける立場だったときが長い職員が多いというふうなイメージを持っていただければよろしいかと思います。

#### 【プログラムP63上】

監査の視点ですけれども、自治体の監査は、ほかの県にもお話は聞くのですが、基本的に

は正確性や合規性(適法性)、これが中心でございます。そのほか、3E監査については、監査委員が監査意見を付すという形で公表することが多いです。1年に1回、県庁の全部の所属を監査するというのが法律で定められておりまして、鳥取県の場合は228の所属がございますが、それを実地または書面で監査を行っております。

#### 【プログラムP63下】

では、3Eで一体どんな監査の意見を付しているかという事例を何点か御紹介させていただきたいと思います。

少子高齢化の観点のものでございますけれども、県立高校の海洋水産系の学科が練習船を有しております。この練習船というのは耐用年数が20年ですから、20年たつと新しいものを造らないといけない。それがすごくお金がかかります。造った後も、維持管理費がかなりかかります。非常に高額でございます。

水産業の振興というのは非常に重要ですし、その関係者の育成というのも非常に重要ですが、一方で経費もかかりますので、監査の意見としては、例えば、同じような他県の高校と共同の所有は行えないかということをお早めに検討してもらいたいと、そういった意見を付させていただいております。

#### 【プログラムP64上】

そのほか、過去にも幾つか出しておりますけれども、例えば空き家対策とか、中小企業の事業者承継の支援とか、そういったものの充実を求めた意見もございます。そういったものにつきましては、行政だけではなくて、民間の関係者との意見交換、情報交換の場を設けるとか、実態調査とか、そういったことにつながり、新たな支援策という流れにつながっております。

#### 【プログラムP64下】

まとめますけれども、自治体の監査の課題と対応でございます。

まず、先ほど見ていただきましたけれども、実動部隊である事務局の職員のバランス。ベテランが力を発揮できる、発揮いただける職場ではあるのですが、今後のことを考えると、年齢的なものも含めて、やはりバランスというものはあったほうがいいかなというふうに思っております。併せて、経験年数も、3年で替わっていくと、なかなか知識・経験が繋がっていかないので、そのあたりのバランスも、県庁全体の人事の中ではありますけれども、考えていくべきかなと思っております。

また、3E監査ですけれども、令和になってから、自治体は、地方自治法が改正になって、内部統制ということで、自分たちの所属を自分たちでチェックをし、見直しをするという体制がと

られております。それに伴って、監査も、基本的には内部統制の中で、合規性や正確性についてはしっかりしていただきたい、その上で3Eをもっと充実していきたいというふうに考えております。ただ、3Eはまだなかなか、こういった観点でそれを評価すればいいのかということが、監査委員は割と3E監査をやっているのですけども、事務局はまだ不慣れな点もございますので、これからどんどん3E監査の視点に慣れていただくという必要があるかなというふうに思っております。

それから、デジタル技術の活用ということで、鳥取県は全部電子決裁になっておりますので、監査も基本的にはほとんどのものが書面を電子でチェックすることができます。ですから、在宅でもチェックをすることができる状況になっております。オンラインでの会議もコロナ禍以降は続けておりまして、監査も実際に行って実地視察や意見交換をするのも重要ですが、場合によっては、冬のときとか雪が降るもので、監査委員が集まる場ではオンラインを活用するとか、そういったことも行っております。

ただ、これは自治体の中でかなりいろいろなところがございまして、今も、書面でいろいろな決裁を取っておられる自治体も結構あります。デジタル化というのは、監査の前に、まずそういったところのデジタル化を進めていく必要があるかという動きを取られております。

そして、オンラインの監査や会議についても、各県とも、コロナのときはやっておられたのですが、コロナが終わったらやめているという意見も伺っております。それは、監査で実際にいろいろ見たい、それからその空気感を見て反応を見たいという積極的な御意見でございましたが、今後、オンラインを併用していかれるところも、もしかしたら増えていくのかもしれない。

最後に、人口減少を見据えた自治体監査ですけれども、一番必要な観点は、今のままが継続するというのは、監査もですが、県職員全体が思わない。どうなるのかということ、将来人口減少が進むということを念頭に、このままでいいのかということを常に考えておく必要があると思います。

その一つの代替策として、多様な主体との連携という視点が必要かなと思っています。人が少なくなるわけですから、一人の人がいろんな役割を持つ、それからいろんなことをする、一緒にやることで効率化を目指す、そういった視点が非常に重要なのではないかなというふうに思っております。

下段に、総務省が昨年公表された報告の一部がございまして。今後、対応方策としては、人口減少、自治体の職員も減りますので、例えば事務を減らす・まとめる、担い手を広げる、生産性を高める、この3つが重要ではないかという報告がなされております。

## 【プログラムP65、P66上】

この後は、鳥取県が行っておりますいろいろな連携の例を挙げさせていただいております。例えば市町村と県の連携の例、他県との連携の例、それから例えば郵便局とか観光協会とかいろいろなところと、デジタルとリアルを併用した取組の例というのを御紹介しておりますので、また御覧いただければと思っております。

以上でございます。御清聴ありがとうございました。

【堀教授】 ありがとうございます。

それでは次に、国立大学法人北海道大学監事で、国立大学法人等監事協議会会長の高橋様、よろしく願いいたします。

## 国立大学法人における少子高齢化の影響と監査の状況

国立大学法人北海道大学監事／国立大学法人等監事協議会会長  
高橋 朋江

【高橋監事】 御紹介ありがとうございます。北海道大学監事の高橋でございます。本日はこのような貴重な機会をいただきまして、どうもありがとうございます。

## 【プログラムP68下】

本日は、「国立大学法人における少子高齢化の影響と監査の状況」について、こちらの順番でお話をしてみたいと思っておりますが、皆様の中には、国立大学法人の監事との関わりがあまり少ないというような方もおられるかと思っておりますので、本題に入る前に、この監事について御説明させていただきたいと思っており、既にお示したスライドが前後することがありますが、どうぞお許しください。



【プログラムP70上】

まず、国立大学ですけれども、文字どおり、以前は国の組織の一つでありましたが、平成16年に、ここに書いてあります意義の下、法人化されまして、組織的な裁量権と財政的な自律

権を与えられるなど、大学ガバナンスというのは大きく変化をいたしました。監事という職も、このときに新設されたものです。

#### **【プログラムP72下】**

こちらは、国立大学法人のガバナンス体制です。

監事は、学長と同じく文部科学大臣により任命されており、大学からは独立的な立場で、大学運営を直接担うということはいたしておりません。監事の業務は、法令等に様々定められておりまして、財務報告の作成や、役員の不正行為の報告、また法人に著しい損害を及ぼすおそれのある事案の把握や対応などがございます。

#### **【プログラムP69下】**

国立大学は、全国に85あります。こちらに記載のとおり、総合大学から芸術・体育系大学まで非常に様々でして、各大学には大体おおむね2名、常勤監事と非常勤監事がいるわけですが、その監事のバックグラウンドは非常に多様で、例えば企業の役員であったり、大学学長であったり、また自治体の職員というのもあります。ほかに、公認会計士の先生や弁護士の先生といった本業をお持ちで非常勤の監事を担っておられる方もおられると。そのため、非常に監査の視点、着眼点というのも多様になっております。ですので、このため、これからお話することについては、先ほど御紹介もありましたが、北海道大学の一監事の受け止めとしてお聞きをいただければ幸いです。

#### **【プログラムP70下】**

改めまして、国立大学法人の概要をお話ししますと、財務としまして、国立大学法人の収支状況を見ます。これは各国立大学法人の令和3年度の財務諸表を基に文部科学省が作成したデータですけれども、経常収益では、公財政である国からの運営費交付金と補助金などで全体の約35%を占めており、経常費用では人件費が約47%になっています。

#### **【プログラムP71下】**

こちらは、国立大学法人の運営費交付金の推移です。法人化以降、平成26年までは減少傾向が続きまして、令和6年度の予算は法人化時と比べて1,631億円減少いたしました。国立大学の学長で構成します国立大学協会が、令和6年に、「もう限界です。」という異例の表明を行うなど、大学の経営環境は厳しい状況にあります。

文部科学省は、今年度、大規模な増額要求を行いまして、令和7年度補正予算では物価・人件費上昇対策などの予算が措置されました。令和8年度当初予算についても、大学関係者は大きな期待を寄せているところでございます。

#### **【プログラムP73上】**

次に、国立大学に対すところの監査・検査について、表にしておりますけれども、会計検査院による検査、また監事や会計監査人、監査室による監査等、多方面から行われている状況です。

以上が概要でございます。

#### **【プログラムP73下】**

次に、少子高齢化が国立大学法人にもたらす影響として、教育・研究・経営面からお話をし  
てまいります。

#### **【プログラムP74上】**

まず、教育における少子化の影響の一つは、大学進学者数の減少です。日本の18歳人口は、平成4年にピークを打った後、減少の一途をたどっており、令和22年、2040年にはピーク時の約3分の1になる見込みです。大学進学率が上昇したとしても、大学進学者数は減少局面に突入すると言われてています。

#### **【プログラムP74下】**

次に、研究面で見てまいりますと、我が国の博士課程学生のうち、国立大学が占める割合は圧倒的に高くなっています。博士人材の雇用先は、以前に比べますと多様にはなっていますが、依然として半分は大学等になっております。国立大学における研究者の確保にも影響があるものと考えています。

#### **【プログラムP75上】**

例えば本学ですと、広大な研究林や農場、牧場などが全道、また和歌山県などにあるわけですが、各施設の研究を長年支える技術職員が退職を控える中、若手人材の確保が難しく、知識や技術の継承が課題となっており、これもまた研究上の課題と考えています。

#### **【プログラムP75下】**

こちらのスライドは、監査で往査しました、技術職員の活動の様子でございます。

#### **【プログラムP76上】**

次に、経営における影響です。経済財政諮問会議の資料では、2040年問題といたしまして、職業間、学歴間で人材供給のミスマッチが生じる可能性があり、社会的ニーズを見据えた経営方針を十分に検討しておく必要があるとされています。大学としましても、どのような人材を育成し輩出していかを十分勘案しながら大学運営に臨む必要があります。

#### **【プログラムP76下】**

また、道内の事例を御紹介いたしますと、道内国立大学法人といわゆる高専4校は統一的に法人職員の採用試験を行っておりまして、その受験申込者数の推移を見ますと、法人化時

と令和7年度を比べますと約4分の1になっております。このように、大学職員の人材確保もまた困難な状況を抱えている状況です。

このほかに、高年齢職員の再雇用人件費ですとか、業務効率化を図るためのDX化、もしくはAIの活用に伴う費用の確保も必要になってきている状況です。

#### **【プログラムP77上】**

このようなことから、まとめますと、経営における影響としましては、人材の確保、財源の確保、また知識・技術の継承が挙げられます。

#### **【プログラムP77下】**

次に、監査事例と課題について、本学とほかの法人の事例を御紹介いたします。

#### **【プログラムP78上】**

まず、本学の事例としましては、今年度ですが、少子化によりまして学生数が減少することから、留学生の確保というのは重要性が増してまいりますので、外国人留学生への支援ということを監査いたしました。

#### **【プログラムP78下】**

外国人留学生への支援では、授業料免除などの経済的支援をはじめ、宿舍の提供ですとかキャリア支援など多様な支援が行われているわけですが、中でも心理的支援や医療通訳というものについては、外国語に精通するだけでなく、専門性も重要で、留学生相談室では応援体制に課題を抱えているということがありましたので、今後、この点について提言を行う予定です。

#### **【プログラムP79上】**

また、令和5年度は、女性教員の職場環境としまして、女性教員と部局長等を対象にアンケートを実施しました。女性教員の職場が5年前と比べて改善していると思うとか、学内制度を知っているかということを知ったわけですが、女性教員の8割が産前産後休暇を知っていたのに対し、保健指導休暇などを知っていた女性教員は1割にも達していないということで、制度を必要とする人が適切に利用できるよう、学内周知の徹底を提言いたしました。

#### **【プログラムP79下】**

また、本学の体制上の課題の対応としましては、令和3年に、監事の指示により業務を行う監事支援室を新設しました。これにより、学内における監事の認知度向上や監事業務の理解促進が図られております。

#### **【プログラムP80上】**

次に、法人統合を経ました3法人を御紹介いたします。

監査事例としまして、上から参りますと、東海国立大学機構では、構成員のウェルネス向上

としまして、安全、ハラスメント、メンタルヘルス、ダイバーシティ・インクルージョンの観点から制度や活動状況を監査し、構成員の意識改革やリスク評価など、未然防止の活動の重要性をアドバイスしたとのことをございます。

東京科学大学では、女性がもっと子育てできる環境になることが重要との観点から、女性活躍のための制度について女性教員からヒアリングを行い、良い点、不足点を把握して、今後のあるべき姿を提言いたしました。

北海道国立大学機構では、法人統合自体が少子化を見据えた対応と認識しており、業務の集約・効率化の進捗や、旧態依然のやり方になっていないかなど、民間の視点を取り入れて監査をしております。

#### **【プログラムP80下】**

次に、体制上の課題としましては、こちらにあります東海国立大学機構と北海道国立大学機構については、統合後に常勤監事の担当範囲が拡大したということが課題として挙げられています。東海国立大学機構は、統合後6年が経過しており、徐々に体制は整いつつあるということをございました。東京科学大学では、令和6年の統合を機に監事支援室が設置されました。

監査上の課題は、時間の都合上、割愛させていただきます。

以上が本学と3統合法人の状況をございます。

#### **【プログラムP81上】**

監事協議会の活動についても若干御説明させていただきます。

#### **【プログラムP81下】**

監事協議会は、国立大学法人与大学共同利用機関法人の監事174名で構成されています。会長職などは支部会の持ち回りで、現在は北海道支部会の小職が担っております。各会員は、支部会や研究会での研さんや他大学監事との意見交換を通じまして、監事機能の向上に努めております。皆様におかれましては、これを機に、国立大学法人等の監事や、また監事協議会に御理解を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

#### **【プログラムP82上】**

最後に、まとめとなりますが、国立大学を取り巻く環境は大きく変化しておりまして、昨年8月に国立大学法人等の機能強化に向けた検討会が策定しました改革の方針では、これからの20年はこれまでの20年と同じような環境には全くないということを念頭に、社会の大きな転換点にあるとの認識を持つことが必要と明記されています。国立大学法人の一監事といたしまして、少子高齢化を含めた大学を取り巻く環境の変化を注視しながら、今後、大学に求められる改

革についても着目し、監査を実施してまいりたいと考えております。

以上でございます。御清聴ありがとうございました。

【堀教授】 ありがとうございます。

それでは次に、日本公認会計士協会公会計委員会前委員長の長村様、よろしくお願いたします。

## 少子高齢化における包括外部監査の傾向分析と課題 及びjicpaの取組について

日本公認会計士協会公会計委員会前委員長 長村 彌角

【長村前委員長】 それでは、私からは、少子高齢化、また人口減少における包括外部監査の傾向の分析、課題、そして公認会計士協会の取組について御説明したいと思います。

【プログラムP84下】

まず、そもそも包括外部監査について、御存じない方もいらっしゃると思うので、簡単に説明しますと、これは自治体に対する法定の監査だということです。

1999年、平成11年4月に義務付けられまして、今年で27年目ということになっています。

目的としては、自治体の財務事務の執行ですとか経営に関する事業の管理について外部の目からチェックして、行政の効率化、適正化を確保するというようになっておりまして、外部監査のひとつとなっておりますが、保証型の監査ではありません。分かりやすく言うと、コンサルティングに近いものになっており、報告書も大体平均すると150頁から200頁と分厚い報告書が出されるという内容になっております。47都道府県と20の政令市、そして62の中核市、これが法定で必須になっているということになります。

包括外部監査人の資格としては、弁護士、公認会計士、税理士、自治体で監査等の業務に従事した方などとなっておりますけれども、約8割が公認会計士だということでございます。



### 【プログラムP85上】

では、法令上どのような取扱になっているかですが、地方自治法の252条の37、包括外部監査人は、財務に関する事務の執行について、第2条第14項そして第15項の規定の趣旨を達成するために必要と認める特定の事件、テーマについて監査をし、その第2項ですけれども、包括外部監査人は、この第2条14項、15項に特に意を用いなければならないと定められています。

この第2条14項、15項が下にオレンジで囲っていますが、自治体は最少の経費で最大の効果を上げる必要がある、また自治体は常に運営の合理化に努める必要がある、こういうことをございます。つまり、この包括外部監査とは、外部の目で、自治体の特定の事務それから事業に関して、効果的、効率的に実施ができるように、事後的にはなるものの、評価して支援していく仕組みであると解釈しております。

### 【プログラムP85下】

では、この包括外部監査の結果はどのように表現されるかですけれども、二つございまして、指摘と意見です。監査委員監査と似ているところがあるなと思って聞いていたのですけれども、指摘は、合規性(適法性と正当性)、そして重要なのは意見というところをございます。下から3行目に書いてありますとおり、「3Eの観点から見て、監査の過程で、問題のある事項を発見したときは、組織及び運営の合理化に資するために、指導的機能を発揮して、それを意見として提出できる」ということになっております。これは日本公認会計士協会が2020年に出したガイドラインからの引用になっておりますけれども、指摘というのはルール違反、そして意見は助言というふうに考えていただければと思います。

### 【プログラムP86上】

では、本日の議題であります人口減少や少子高齢化について、この包括外部監査がどのように扱っているかというのを見たいと思います。過去5年間、これは私のほうで集計したので、必ずしも正しくはないかもしれませんが、令和2年から令和6年まで見ていくと、少子高齢化や人口減少などをテーマにして、少子化対策、高齢者支援、それからその他として、選定理由の中に人口減少への懸念が含まれるようなものがあります。合計の赤いところを見ていただくと、凸凹はありますけれど右肩上がりで増えてきているということが分かると思います。これはすなわち、公認会計士としても少子高齢化に対してやはり貢献したいということの表れなのではないかというふうに解釈しています。

### 【プログラムP86下】

これをエリア別に見るとどうかというところでは、北海道、東北から九州・沖縄までの範囲で、

令和2年から令和4年までは、必ずしも全てのエリアでカバーされていないのですが、令和5年、令和6年は、全てのエリアで少子高齢化ですとか人口減少が扱われていることが分かると思います。

#### 【プログラムP87上】

具体的に、監査人はどのようなテーマをどういった意図で選んでいるかというのがこちらになります。例えば、下から二つ目の長崎市を見ると、人口流出の対策、少子化対策について3Eの観点から検討を行うことは有意義であると、また、一番下の新潟県は、人口減少問題は本県にとって解決すべき重要な課題であり、だからテーマとして選んだとのこと。

#### 【プログラムP87下】

それから、鹿児島市も、3Eの観点から監査をすることは、監査の今後の円滑な行政事務推進の一助とすることは外部監査人の責務であるとお考えになったとのこと、この「責務」というところに、結構私は感動したというか、素晴らしいなと思ったのですけれども、こういった強い思いで包括外部監査のテーマを選んでいるということです。

#### 【プログラムP88上】

それ以外に、例えば子ども・子育てというテーマで見ますと、山形市、八尾市、それから横須賀市、堺市、北九州市とありますけれども、都市部においても選ばれてきているというのが分かると思います。こちらは、少子化ということにも加えて、働き方改革ですとか女性活躍、そういったテーマが含まれているのだろうと理解しています。

#### 【プログラムP88下】

また、高齢者支援というのも高齢化対策のテーマになるのですが、堺市やさいたま市、いろいろな都市が入っておりまして、こちらも同様に都市部でもあります。高齢者が増加しておりますので、必ずしも地方、人口減少が特に目立っているというところではなくて、全国的な課題になっているということが分かると思います。

#### 【プログラムP89上】

その他、テーマの選定理由に人口減少等が含まれているものとして幾つか挙げさせていただきました。一番上の長崎市では空き家に関するものです。それから、2番目の高知市は、遊休資産の財務事務の執行ということなのですけれども、人口が減少してきたので低未利用地の増加が進んでいる、これが課題だというようなことすとか、富山県は公共施設とありますけれども、人口減少等に伴って公共施設等の在り方が大きく変化していることへの懸念、そして、八戸市は市営住宅をテーマにしていますけれども、セーフティーネットとしての市営住宅の

役割は一層高まっていることから、このようなテーマを選んでいるということで、つまり、インフラ維持や活用、さらに老朽化についても、包括外部監査のテーマとされていることはかなり多く、人口減少や少子高齢化が絡んでいると思っています。

#### **【プログラムP89下】**

では次に、監査の結果についてどのような具体的な助言がされているかというのをピックアップさせていただきました。

まず、自治体の総合計画ですとか戦略との整合性ということへの言及です。一番上ですけれども、そもそも総合計画と総合戦略が別個にあるため、一体化することで、施策や事業、これが回ってPDCA管理が容易になるということを指摘しているようなケースもございます。また、下から二つ目ですけれども、総合戦略と各事業の関連性が不明確なために、成果が目標自体にどのように貢献するのか不透明であると言及がなされています。

#### **【プログラムP90上】**

また、ロジックモデルという点からすると、アウトプットがどのようなアウトカムに帰結するのか、関係性をロジカルに説明できるようにロジックモデルを適用すると、これがマネジメントにつながるということですか、このロジックモデルによってEBPMに基づいた事業評価が可能になるのではないかと、そういう助言があるということです。

#### **【プログラムP90下】**

さらに、PDCAという視点からいくと、そもそも定量的な目標がなくて、年度ごとのPDCAが回っていないですとか、そういう意見もあります。

#### **【プログラムP91上】**

KPIというところへ視点を移しますと、上から二つ目ですけれども、KPIの達成に向けて10を超えるような事業が紐付けられているけれども、そもそも寄与度分析が困難だとか、担当者によっては総合戦略のKPIをそもそも知らないのと、KPIの共有を徹底すべきだと、このような、指摘されると少し恥ずかしいようなコメントもあります。

#### **【プログラムP91下】**

また、EBPMという点からは、EBPMを導入することで客観的なエビデンスに基づいた事業実施上の判断が可能となるなど、こちらはEBPMを入れることを推奨する、後押しするようなコメントになっております。このEBPMの活用自体は、2000年代に入ってから急速に着目はされておりますけれども、公認会計士としても、このEBPMですとかロジックモデルの推奨を強く後押ししているようなイメージになっております。

### 【プログラムP92下】

私としては、少子高齢化ということに限らず、この包括外部監査というのは自治体のガバナンス機能の一端を担っていると思っております、そもそも公認会計士は、企業の監査などを通じて、ロジカルな戦略ですとか戦術とかモニタリングの重要性、データの重要性などを充分知って、肌で感じております。こういうことをしっかりと伝えていくこと、そして自治体が、翌年度以降、指摘されたことを措置して公表していく、このサイクルを回す一つのインフラだというふうに思っております。

一番下に、「有効性が非常に重要」と書きました。これは私見なのですが、3Eの中でも私は有効性が一番重要だと思っております、そもそもどの自治体もお金がないわけですから、経済性や効率性を重視するのは当たり前だと思っております。もともと有効でないものにお金を払うほど無駄なものはないと思いますので、私はまず有効性が重要だろうと思っております。

### 【プログラムP93上】

最後に、日本公認会計士協会の取組について4点ほど御紹介させていただこうと思っております。

一つは、「公共サービスを提供する組織におけるガバナンスの在り方検討プロジェクトチーム」ということで、3年ほど前から発足して、昨年5月に報告書をまとめております。こちらにありますとおり、元会計検査院長の小林麻理先生にも御参画をいただいております。

### 【プログラムP93下】

大きな内容といたしましては、公共サービスを提供する組織のガバナンスの課題ですとかガバナンスの在り方、そして今後の課題などを挙げておりますので、御関心のある方はぜひ御覧になっていただければと思います。

### 【プログラムP94上】

それから、二つ目ですけれども、日本公認会計士協会の公会計委員会では、独法の持続可能性の観点から、サステナビリティ情報の開示につきまして、非財務情報開示を検討する専門委員会を組成しております。これはあくまで独法の例ですけれども、非営利組織も含めて、このようなサステナビリティ情報の検討をしている例は非常に少ないので、貴重な結果が出てくるのではないかと思っております。

### 【プログラムP94下】

三つ目ですけれども、包括外部監査という面からすると、年に1回ですけれども、地方公共団体外部監査人意見交換会を日本公認会計士協会が実施しております、外部監査人や監査委員同士の意見交換を促進するような取組をしております。

## 【プログラムP95上】

最後に、四つ目ですけれども、日本公認会計士協会の中に公会計協議会というものがありまして、その中の一つの部会に地方公共団体会計・監査部会というのがあります。そこに部会員として公認会計士が登録しているのですけれども、外部からも検索が可能で、包括外部監査人になりたいとか、どのような実績があるのか等を公表していますので、もし自治体の方が包括外部監査人を探したいということであれば、ぜひこちらの部会員検索システムを御活用いただければと思います。

私からは以上になります。

【堀教授】 ありがとうございます。

それでは、最後になりますが、会計検査院事務総長官房総括審議官の鷹箸様、よろしくお願いたします。

## 少子高齢化と会計検査

会計検査院事務総長官房総括審議官 鷹箸 博史

【鷹箸総括審議官】 会計検査院の鷹箸でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

## 【プログラムP98下】

初めに目次です。イントロダクションの後に、2から5までが検査の内容に関する話、そして6が、検査を実施する会計検査院自体における人員等の話となっています。大きくはこの2つの柱でお話をしてみたいと思います。



## 【プログラムP99下、P100上】

会計検査院は、憲法や会計検査院法等に基づいて検査を行っているわけですが、検査に当たっては、こちらにあります「会計検査の基本方針」というものを毎年次定めております。その中で、現状認識としまして、本格的な少子高齢化、人口減少の進行ということを重要な要素として挙げています。そのような状況の下で、使命を的確に果たしていくというふうに行っているところです。

### 【プログラムP100下】

少子高齢化問題と会計検査ということですが、少子高齢化に関しまして、会計検査院の検査は、左側の青い3つのような形があるのかなと考えます。1つ目は国の財政についての検査、2つ目は社会保障についての検査、そして3つ目は社会保障以外の検査ということです。本日のプレゼンテーションでは、これらに対応しながら、事例を交えて説明させていただきたいと思います。

### 【プログラムP101下】

最初に、国の財政についての検査です。

### 【プログラムP102上】

財政や社会保障関係費の全体像の提示、問題の提起です。

少子高齢化は、社会全体に影響が及ぶ非常に大きな規模の問題でありますので、国の財政ですとか、あるいは社会保障関係費というようなマクロのレベルにも大きな影響を与えます。これを俯瞰的に見て全体像を示し、問題提起をするようなタイプの検査を行っております。

### 【プログラムP102下、P103】

こちらは国の財政全体についての分析の一例です。こちらにつきましては、年金、医療、介護などの各制度を国の決算額で見ているというのが一つの会計検査院の検査の特徴で、その推移を示しております。こういった20年間の長いスパンで見ますと、その増え方ですとか速さといったものが見てとれると思いますし、決算額ということで、実際の額ということであります。そしてまた、国庫負担割合が変更されるなどの大きな制度面での変更があるとどういった影響があるかといったようなことも見てとれるということです。

### 【プログラムP104上】

こちらは、医療保険と介護保険につきまして、給付費等の状況を取り上げて分析した例についての説明です。

### 【プログラムP104下】

以上、マクロ的な検査と申し上げましたが、社会保障につきましては、そういったもののほかに、個別の制度あるいは事業、あるいは会計経理についての検査を行っております。不適切な支出等があれば、不当事項ということで指摘をし、あるいは制度や仕組みに問題があるということであれば改善をさせる、そういった検査をしております。また、特定の施策の実施状況等につきまして報告をするといったようなことも行っております。

### **[プログラムP105上]**

こちらは検査の結果で、詳細な説明は省きますけれども、社会保障につきまして、毎年いろいろな数多くの指摘をしているということでございます。

### **[プログラムP105下]**

こちらは検査の実施体制です。社会保障といっても大変幅広いわけですが、会計検査院では5つの検査課で分掌して検査しています。

### **[プログラムP106上]**

ここからは、高齢化問題に対応する検査報告事例ということで、事例を御紹介したいと思います。

### **[プログラムP106下]**

こちらは高齢者の保健事業についての事案です。

後期高齢者医療広域連合は、被保険者であります後期高齢者の方に対しまして、健康診査を行っております。現役の我々も特定健診を受けておりますが、メニューは似たものなのですけれども、この健康診査というものを行っております。健康診査は、2つ目のチェックのところに書いてありますけれども、疾病予防等を目的としまして、受診勧奨ですとか保健指導の対象者を抽出するために行うものとなっています。

### **[プログラムP107上]**

後期高齢者の方の中には、生活習慣病の治療のために、日頃、医療機関で診療を受けておられるという方も多くいると思われれます。したがって、改めて特定健診類似の健康診査というものを受けていただくなくても、医療機関で受診したときの医療データが活用できる場合があるのではないかというふうに考えられました。

そこで、会計検査院におきましてデータ分析をした結果が右側の表です。健康診査を受けた419万人のうち相当の方が、健康診査と同じ項目の検査を医療機関で受診しているということでした。これらの方々につきましては、保険者である広域連合が医療機関から診療情報の提供を受けることで、重ねて健康診査を受けていただく必要がなくなるということでもあります。ご本人も、通院に重ねて健康診査を受けるという負担もなくなりますし、国の財政的な負担という点でもメリットがあるということです。こういったことでもありますので、診療情報の活用を促すという意見を表示したという例でございます。

### **[プログラムP107下]**

2つ目の事例ですが、これは国民健康保険についてです。

国民健康保険は都道府県、市町村が保険者になっておりますけれども、財政の安定化を図るために、国から療養給付費負担金が交付されております。この負担金、会計検査院が長年検査しておりますけれども、どうしても算定誤りが多いということが長年の課題になっておりました。

#### **[プログラムP108上]**

こちらは図が右左に描いてありますけれども、左側の図1が療養給付費負担金の算定過程になっております。細かく見ていただく必要はないのですけれども、一見して非常に複雑だなというふうに思われると思います。これは、例えば、子供は無料など、地方公共団体独自の負担軽減措置などがいろいろあつたりすることで、分けけて計算しなければいけないがために、このように複雑になっている、ということです。

実はそれとは別に、この右側の図2ですけれども、補助金とは別に事業年報を作るという作業がありまして、こちらでも同じ医療給付費を集計しております。そして、こちらはぱっと見ていただくとシンプルだと思われるかと思うのですけれども、こちらはシンプルであるだけに算定誤りというのは非常に生じにくいものになっています。

したがって、左側の療養給付費負担金の算定の計算結果と右側の事業年報の算出結果の答え合わせをすれば、誤りの有無を簡単にチェックできるのではないかとということで、そういうようなチェック方法を取り入れてはどうかということ、改善策として示したという指摘です。

以上、2つの事例を御紹介いたしました。対象となる人数が多いとか、あるいは全ての保険者、都道府県で活用ができる改善策であるということで、大きな効果が期待できるのではないかとこのように思います。

#### **[プログラムP108下]**

続きまして、少子化問題に対する検査報告の事例を御紹介いたします。

#### **[プログラムP109上]**

これは学校ですけれども、統廃合して廃校あるいは休校になった公立小・中学校の校舎等についてです。学校は、多額の国費を投じて整備した施設ですし、地域住民にとって身近な公共施設でありますので、可能な限り有効活用することが望ましいわけですけれども、廃校や休校となった後、未活用となっているものが多いということを指摘しました。社会的ニーズが逆に高まっている老人福祉施設とか保育所などに活用している好事例もありましたので、そういったものも紹介しております。

#### **[プログラムP109下]**

こちらは待機児童についての問題を取り上げたものです。これは非常に大部な検査結果の

ごく一部なのですけれども、保育施設の整備が進んできて、定員としては余裕が生じてきているのだけれども、同時にまだ待機児童が生じているという事態を報告したものです。これは地域別とか年齢区分別とか、総数では足りていても、区分別で見るとまだ十分対応できていないというようなことがあるのではないかと分析をしております。

以上、少子化のほうで2つ事例を御紹介しましたけれども、1つ目の学校の事例のほうは平成21年度の検査報告、2つ目の待機児童のほうは令和元年に報告したものです。その時々で社会的に大きな課題になっていたものについて、検査したというものでございます。

#### **【プログラムP110上】**

そして、その他の検査結果ということで、1つだけ事例を御紹介します。

#### **【プログラムP110下】**

こちらは社会保障以外ということで、移動の円滑化という交通に関する施策について指摘した例です。

ノンステップバスの導入ですとかバスターミナルの段差の解消ですとか、そういったことを言っているわけですが、説明は割愛しますが、少子高齢化の影響というのは社会全体に広く及びますので、社会保障費以外の分野の検査においても十分留意することが必要だというふうに思います。

#### **【プログラムP111上】**

次に、冒頭で2つ柱があると申し上げました2つ目の、会計検査院の実施体制上の課題ということでございます。

#### **【プログラムP111下】**

少子化に伴いまして、就職希望者の減、若年層の離職の増大といった課題があります。就職先として選ばれ定着する職場にするためにはということで、この青枠で囲ったようないろいろな取組をしているところです。取組としてはいろいろありますけれども、やはり働いている人が検査スキルを身につけることができる、検査のプロになれる、自分が成長できる、世の中に貢献できるというふうに思える、そういった方向に進むような取組が必要だというふうに考えております。

#### **【プログラムP112上】**

こちらは高齢化のほうの課題でございます。シニア職員の活用をいかに進めるかということですが、こちらでも記載しましたような取組を進めているところです。3つ目の最後のところに、調査官かアドバイザーかというようなことを書いておりますけれども、これも必ずしも二者択一ということではなくて、人、個性にもよるでしょうし、その置かれた状況にもよると思います。ど

うウェイトを置いていくのがよいのかということが課題なのかなというふうに思います。

#### [プログラムP112下]

最後に、今後の課題及び展望です。

#### [プログラムP113上]

こちらにまとめましたけれども、検査の内容面につきましては、価値のある情報発信をどうしていくとか、あるいは検査対象がかなり膨大だったり複雑だったりする中で、いかに効果的な重要な問題を切り出していくかということであるとか、あるいは現場で実行可能なものでなければならないというような課題もあると思います。それから、検査の体制面のほうにつきましては、検査手法の工夫などいろいろな手段によりまして、どんなことがやっていけるのかといったことを引き続き検討していかなければならないのかなというふうに考えております。

私からのプレゼンは以上でございます。どうもありがとうございました。

【堀教授】 いずれも非常にすばらしい、示唆に富むプレゼンテーションであったと思います。

以上でパネリストの皆様の発表が終了いたしましたので、ここで休憩を少し挟みたいと思います。

後半の部では、私があらかじめ用意しました質問に、会場の皆様あるいはオンライン参加の皆様の質問を加えた形で討議を進めていきたいと思っております。

ただいまより15分程度の休憩とさせていただきます。よろしくお願いいたします。

## 討議・質疑応答

【堀教授】 それでは、お時間となりましたので、ここからパネリストの皆様の討議に移らせていただきます。

幾つかオンライン等からもコメントをいただいているのですが、共通の質問のところを先にお話しさせていただいて、時間に応じて対応させていただければというふうに思っております。

先ほどパネリストの何名かの方からも、検査等の5つの観点、正確性、合規性、経済性、効率性、有効性のお話がありました。特に3E検査・監査・評価の重要性が高まっているというお話もあったかと思うのですが、実際、どういう傾向にあるのか。時代を問わず、正確性、合規性はいずれにしても重要だと思うのですが、3Eすなわち、経済性、効率性、有効性がより重要になっているということは実際にありますでしょうか。あるいはどういう形で3E検査・監査・評価を進められているのでしょうか。お話の中ですでに触れられていたパネリストの方もいらっしゃるのですが、そうでなかった方もいらっしゃいますので、もう少し詳しくお聞かせいただければと思っております。

それでは、総務省の樋渡様、この3Eの観点について何かコメント等ございますでしょうか。

【樋渡評価監視官】 当局の行政運営改善調査における基本的スタンスでございますけれども、国民や自治体のために役に立つ調査の実施に向けて、各府省の課題認識を共有した上で、政策の効果に着目して、各府省の政策の効果を上げること、そして、政策を前に進めるために有益な情報を提供できるような調査の実施を業務運営方針として掲げておまして、調査テーマの選定の考え方、それから調査の実施に当たっての留意点などについても併せて、先ほども申し上げましたが、行政評価等プログラムとして公表しているというところでございます。また、評価の観点としては、対象とする政策の特性に応じまして、必要性、効率性、有効性、公平性、優先性等の適正な観点を選択し、総合的に評価することとしているところでございます。

御質問がございました5つの観点について、行政運営改善調査の結果を踏まえまして、その傾向について見てみますと、従来は、正確性や合規性の観点から各府省に情報提供することが主でございましたけれども、近年では、効率性それから有効性の観点の改善や見直しに軸足が移ってきているのではないかとこのように思っております。この変化は、これまで

の調査の改善効果の蓄積、それから内部統制の徹底、評価・監視の成熟、業務の標準化の進展などが関係しているのではないかというふうに思っております。

また、行政運営改善調査におきましても、VFMの概念は実務上重要であるというふうに考えておきまして、データに基づく評価、EBPMですね、それからアウトカム指標の設定など、調査やその結果に対する検証に当たって重要な要素と考えているところでございます。以上です。

【堀教授】 ありがとうございます。いずれにしても、正確性、合規性は重要だけれども、効率性、有効性の観点からの改善や見直しが特に近年重要になってきているというお話があったかと思えます。

そちらについて、私の記憶では高務様がプレゼンテーションの中でもお話をされていたと思うので、同じ質問になりますが、3E監査、あるいはバリュー・フォー・マネー（VFM）、支払いに見合う価値が出されているかどうかということも踏まえて、内部統制のあり方など、もう少しお話しただければと思います。高務様にはオンラインのほうからも似たようなコメント等があったかと思えますので、それについても併せてコメントをいただければと思います。

【高務代表監査委員】 まず、自治体の監査で、正確性と合規性というのは、基本であり必須だというふうに思っています。完全になくなっていっているのであれば、それはもう内部統制に完全に任せるということもあると思うのですが、まだ一定数あるということを考えると、我々も内部統制、セルフチェックですね、地方自治法の改正が令和2年にありまして、自治体にも内部統制というものが義務づけられました。その中で、自分たちの所属の中で定期的にチェックをして、それを評価して直していくという、そういう仕組みができたので、まずそちらで、自分たちでチェックするのは重要であるのですけれども、その上で、我々としても監査の視点で、合規性や正確性ができてない点はやはり指摘していくべきかなと思っています。

一方で、内部統制でそういったチェックができているということも我々は評価していかないといけないと思っています。全体としてどうやったらその自治体がよくなるかということですので、内部統制、それから包括外部監査もあるのですが、いろいろな監査、いろいろなチェックがあります。それを有機的に生かして、それぞれの良い点があると思いますので、それを連携させながら良くしていくのが必要かなというふうに思っています。

ですので、自治体の監査は合規性、正確性が重要なのですけれども、それを内部統制で進んでいく上で、そちらのほうにある程度しっかりチェックいただきながら、徐々に3Eのほうを生かしていくということが重要かなというふうに思っています。

オンラインのほうで質問があったのですが、内部統制が地方自治法の改正で実際にどんなふうに監査に影響があったかということなのですが、いろいろな県がこの3Eをどうやってやろうかというのを試行しているところです。一番大きな点というのが、合規性、正確性というのは処置基準といいまして、何日遅れたからとか、幾ら以上ミスがあったとか、そういったときは、例えば勧告、それからあとは指摘とか注意とか、こういったときはこうしましょうという基準を各県、各自治体がつくっています。

ただ、3Eというのは、なかなかその処置基準をつくるのがどこも難しい。要するに、自治体というものは、1つの観点ではなくて、有効性、経済性についても、1つの事業をいろいろな観点で評価することが必要だと思っているので、一概に処置基準というのをつくれない、苦労していると。みんなが手探りをしているということだと思います。ただ、有機的に生かしていくことが重要かなと思っています。以上です。

【堀教授】 ありがとうございます。3E監査の必要性は増しているけれども、一義的に評価基準等も難しいというところもあるので、正確性、合規性と比べるとちょっと処置という面では特徴が違うというようなお話かなというふうに思います。

それでは、国立大学法人の高橋様、同じ質問で、よろしくお願いします。

【高橋監事】 先ほどもお話ししましたように、国立大学の監事は非常にバックグラウンドが多様でございますので、改めましてこのお答えについても北海道大学の事例として御紹介したいと思います。本学の監事監査におきましては、いずれの観点も重要ではあるのですが、法人経営という観点からは、3E検査を重視する傾向にあるのではないかと考えております。

また、VFMについてもお話がありましたが、そちらの重要性は十分理解するのですが、事後の効果測定を監事監査で行うことについては、各大学で2名の監事、しかもそのうちの1名は非常勤といった状況になっておりますので、これらを行うことというのは容易ではないなという印象もございます。現在のところ、残念ながら本学での事例というのはございません。以上です。

【堀教授】 ありがとうございます。特に法人経営の観点から重要視はされるようになっているけれども、体制的にもノウハウ的にもなかなか難しいというようなお話だったのかと思います。

それでは、民間のお立場からというふうに言ってもいいかもしれませんが、長村様、よろしくお願いいたします。

【長村前委員長】 包括外部監査の範囲では、先ほどプレゼンテーションの中で既にももう触れてしまったなと思っているのですが、正確性ですとかそれから合規性については指摘、3Eについては意見というところでは。

実際に包括外部監査の報告書を幾つか見てみると、指摘、合規性違反というのは少なく、高務さんが今おっしゃったとおり、恐らく内部統制がしっかりと利いていて、そこは出てこないのだろうと思っております。一方で、3Eの重要性というのはやはり高まっています。指摘するだけではなくて、先ほども申し上げたとおり助言のなかだと思っておりますけれども、3Eの要素、どれでも同じように重視するのではなくて、私の中では、有効性が極めて重要だと思っております。

繰り返しますけど、そもそも有効ではない事業にお金を使うほど無駄なことではないと思っておりますので、3Eの重要性は高まっているが、そのなかに優先順位もあろうというのが私の見解でございます。

【堀教授】 ありがとうございます。私自身も全く同意というか、幾ら経済性、効率性が重要であっても、有効性のないものをやることの意味は何かという問いかけは、まさにそのとおりではないかなというふうには思います。

それでは、次に、会計検査院での取組について伺いたいと思います。会計検査院のホームページでは、5つの観点から検査をするというふうに書かれているかと思いますが、鷹箒様、いかがでしょうか。

【鷹箒総括審議官】 先ほどのプレゼンの中でも触れましたけれども、会計検査院は、毎年次検査をするに当たりまして、「会計検査の基本方針」というものを定めております。その基本方針にどう書いてあるかということですが、「正確性及び合規性の観点からの検査については、なお多くの不適切な事態が見受けられていることを踏まえて、引き続きこれを十分に行う。」とするとともに、「経済性、効率性及び有効性の観点からの検査については、近年の厳しい財政状況にも鑑みて、これを重視していく。特に有効性の観点から、施策や事務・事業及び予算執行の効果について積極的に取り上げるように努め」る、というふうにしております。

会計検査院の場合は、3Eの検査はかなり古くから取り組んでおりまして、蓄積もあります。そして、財政が拡大し複雑化する中であって、この3Eの検査は大変重要だということで、重視していくということを基本方針にも明記しているわけですが、一方で、正確性とか合規性の観点からの不適切な事態というのも引き続きかなりあるということで、こちらも十分に行っていく必要があるということを基本方針で示しています。言わば車の両輪ということだと思います。

それから、本日の話題になっております社会保障の分野ということで申し上げますと、その他の観点ということで、公平性の観点が重要になってくる場合が出てきております。政策効果の受益とか、逆側の費用の負担が公平にされているかという観点ですけれども、最近の事例で1つ申し上げますと、子育て世帯とか低所得世帯向けに給付金事業というのが行われたというのは記憶に新しいところかと思いますが、そういった事業を検査しました際に、異なる地方自治体に居住している受給者間での公平性というような観点から検査を行ったという例があります。

いろいろ申し上げましたけれども、やはり多様な観点がありますので、それぞれの観点から充実した検査を行っていくというのが重要ではないかというふうに思っております。以上です。

【堀教授】 ありがとうございます。

今ここで公平性の観点というお話が出てきましたが、政策効果の受益や費用の負担、どういうふうに公平に配分されているか、あるいは異なる地域間でどうなのかという、そういう視点からも検査をされているというお話でした。これは、2つ目の質問にも関係するのですが、有効性は重要であるけれども、どうやって有効性を評価するのか、検査するのか、監査するのかと。

先ほど、指摘ではなくて助言という形、あるいはアドバイスのような形でお話をされるということがありましたが、検査・監査・評価にもPDCAが求められていると思います。そのPDCAというときには、当然、KPIを設定したり、あるいはロジックモデルを設定したりというようなこともあるかと思うのですが、PDCAが求められている中で、検査・監査・評価の結果を実際にどうフィードバックするのか。

例えば、この被監査機関の実施した事業は有効ではないなどと仮に指摘したとしても、それを被監査機関が内容を納得し、主体的に改善を行い、その結果のフィードバックが容易なケースもあるでしょうが、そうでないケースもあるのでは。無論、被監査機関がそのまま放置したら大きな問題になるでしょうし、やっぱり自主的にPDCAとしてきちんとうまく回っていくためには、監査・評価側のコメントが指摘にせよ通知にせよ、その趣旨をどうやって被監査機関と共有するのかがとても重要かと思えます。現場にフィードバックされるときにどういうふうにされているのか、好事例がもしあれば教えていただきたいと思えます。鷹箸様から、よろしく願います。

【鷹箸総括審議官】 本日、社会保障関係についてお話ししていますので、それを主に念頭にしてお話したいと思えますけれども、特に社会保障関係につきましても、自治体ですとか事業者の方ですとか、関係者が非常に多数いるというのが一つの大きな特徴でありまして、そういった事業について何か指摘をした場合のフィードバックということになりますと、指摘を受け

た省庁からそういった関係者に対して、必要な情報、こういった点を直さなければいけないとか気をつけてくださいとか、必要な情報をその関係者に周知するという形でフィードバックされるというのが一番多くあるパターンだと思います。これによりまして、今まで取扱いが不明確だったところが明確になって、きちんと行われるようになるとか、あるいは間違いが起りやすい部分に注意が促されるようになるということで、再発防止に結びつくということがあります。

一方で、お知らせ、周知ということだけではなくて、事態を抜本的に改善しなければいけないということもあるわけです。その場合には、制度とか仕組みそのものを変えるというような、PDCAで言えばアクションのところでは抜本的に変えるという措置が取られるケースというのがあります。

分かりやすいところで一例を挙げますと、労災保険で休業補償給付というのがあります。これと厚生年金の障害厚生年金というのは、法律の規定によりまして併給調整をするということになっています。これについて検査をしたところ、この併給調整がうまくいってない、適切に行われていないという指摘をしたことがあります。この併給調整の事務を行う労働基準監督署を検査して、どういうふうに併給調整をしているのかということを検査したのですけれども、監督署の担当者の方が、被災した労働者の方の診断書の内容などを見て、この症状だとこの方は障害厚生年金の支給に該当するかもしれないとか、そういった推測をするなどして個別的に判断して、併給調整の対象になるとかならないとか、そういった把握の仕方をしていたということです。

しかし、そういう推測だとどうしても限界がありますので、併給調整が適切にできていなかったということなのですけれども、これをどう改善してフィードバックするかということになったときに、より注意深く推測してくださいというような周知をしても、これは多分無理だろうということでもあります。より抜本的な改善策が必要だということで、この場合には本省が年金機構から年金の受給データの提供を受けることにしまして、本省で休業補償給付と年金のデータを照合するということをして、その照合結果を労働基準監督署に配信するというような仕組みに改めたということです。

したがって、フィードバックを現場にしっかり伝えるということとともに、伝えるだけでは直らないような性質の問題については仕組みをしっかりと変えていくということも、ケースによっては非常に重要ではないかというふうに思います。以上です。

【堀教授】 ありがとうございます。非常に興味深いお話で、事態を抜本的によくするために、制度や、時に仕組みを変えていくということにつながったこともあるということですが、現場の

方たちにもデータを見せることによって納得感があったので一緒に変えられたのかなと思います。今のお話でデータの照合という話があったからできますけど、多分、データなしでは、なかなか強い反発もあったのではないかなと思うので、そういうデータの提供というのは非常に重要なのではないかなというふうに思いました。

それでは、長村様、お願いします。

【長村前委員長】 包括外部監査は、恐らくPDCAサイクルでいうCに当たると思いますが、当然ながら、その後、自治体側にはアクションを取っていただく必要があります、ここはフィードバックだと思っております。実際に包括外部監査を進める中では、数か月かけてやっていくのが、指摘や意見を上げていく過程で、まさに現場、被監査対象部局と丁々発止して、そこでどういう指摘や課題、意見を上げていくかを思案していきます。実際には、その段階でかなりの部分がフィードバックはされていて、現場部局の方も、そこで受けた指摘を次にどう改善するかを検討し、場合によっては、すぐ改善してくれる場合もあるということになります。

ただ、公式には、包括外部監査の結果というのは首長に正式に伝えられて、それが例えばホームページですとか、場合によっては地元のマスコミで取り上げられることもありますが、そういう形で公表され、翌年以降、包括外部監査の結果を自治体側が対応措置したら、それも同じようにホームページで公表されますので、そういう形でフィードバックとPDCAが回っているというような印象を持っております。

好事例というお話があったのですけれども、申し訳ありません、大体同じように回っていると思いますので、私の知る範囲で恐縮ですけれども、好事例と言えるものが見当たらないような印象でございます。

【堀教授】 今のお話の中で、被監査機関と直接やり取りをする中で、意見や指摘で、その場ですぐ直せることもあるとお話しされていましたが、そのような現場で修正されたものはホームページなどで公表されないのでしょうか。

【長村前委員長】 それも包括外部監査の報告書の書き方によるのですけれども、書いた後に、報告書の中で、これについてはもう修正されたというような書き方をする場合もあれば、自治体が載せないでくださいと言えば、交渉の結果、載せないようなケースもあると理解しています。

【堀教授】 なるほど。フィードバックも広い意味では、コミュニケーションをしながら双方納得いく形で改善を進めていくということなのかなと受け取りました。

それでは、高橋様、国立大学法人の立場か、あるいは北海道大学の監事の立場か、どちらでも構いませんが、お願いいたします。

【高橋監事】 本学における監事監査、そして監事の意見というのは、以前は総長（本学は学長を総長と呼びます）及び理事で構成する「役員懇談会」というのがありまして、そちらに報告された後は、担当理事の判断で各事務局に指示が下りるということになっていました。令和5年4月からは、これとは別に総長と理事で構成する「理事会議」に、私（監事）から総長に監事監査結果と意見を出し、受け取った総長から、理事会議の席で、こういった内容の意見を受け取ったということを皆さんで共有され、その後、担当理事から事務局各部に対して、対応の検討が明示的に指示されます。その対応結果をまた担当理事からその理事会議に報告するという、ぐるっと回るような仕組みができました。理事会議の議事要旨にも明示することになり、監事意見が業務にどのように反映され、改善されるか、もしくはどのような議論をされたかということが可視化されることになりました。

また、監事監査でも、中期目標期間という業務の期間があるのですけれども、6年間にわたって付した監事意見がその後どのようにになっているかということ、監事監査の視点でもう一度フォローアップし、ある程度状況が把握できることになりました。以上です。

【堀教授】 ありがとうございます。議事録がそんな形で生かされるというのは正直勉強になりました。

それでは、鳥取県代表監査委員の高務様、よろしくお願いいたします。

【高務代表監査委員】 監査結果は、自治体、鳥取県の場合もなんですけれども、知事に報告をすることになっています。その対応方針、対応結果についても、知事を通じて監査のほうに返していただくことになっています。それをホームページなどで公表することになっています。

その後のフォローとしましては、次年度以降、定期監査というのはずっと続いていきますので、その中で、各所属に対して指摘したものは確認するようにしています。

内部統制とのつながり而言えば、内部統制の中でも、監査でたくさん指摘や注意があったものについては、全職員に対しての内部統制に関する研修において、監査からこういうふうな指摘や注意があったということを内部統制の担当課が周知をしています。

包括外部監査との連携而言えば、包括外部監査と監査委員とで、年に1回意見交換をします。包括外部監査で指摘を受けた内容を、例えば翌年度の定期監査の中でも重点事項、特

に気をつけて見る事項として、それがどう改善されているかとか、ほかの所属ではどうなっているのかということを確認委員がチェックをするということで、ある意味、PDCAを包括外部と連携しながら回しているかなというふうに思っています。

具体例は、例えば社会法人や学校に対して、老朽化が進んでいるものについて監査意見を出したら施設の改修が速やかに行われたり、あとは学習環境について、Wi-Fiやタブレット、電子黒板等の導入が遅れていたものが整備されたりなど、そういった事例もございます。また、たくさんミスがあったものについては、電子決裁システム上であまりお金はかけられないのですけれども、小さな修繕で防げるものは防ぐ、そういった取組もなされています。以上です。

【堀教授】 ありがとうございます。

施設の改修や学習環境の整備というのも指摘によってできたというのは、逆に予算がなくてもできるのかなと思ったりもしたのですが、もともとその分の予算は確保されているのですか。

【高務代表監査委員】 県によっていろいろだと思うのですが、修繕というのは計画的にするものや急に発生するものなど、いろいろありますから、ある程度の枠で予算を持っているので、その中での対応とか、大きなものは翌年度に向けてやるということになります。

【堀教授】 ありがとうございます。

それでは、総務省の樋渡様。会場の方から樋渡様宛てに、「情報提供に対しての勧告は何らかのオブリゲーションがあるのか」という類似の質問も届いておりますので、そこも併せて御回答いただければと思います。

【樋渡評価監視官】 私も調査を実施しまして、調査結果が各府省の政策にどのように反映されたのかということを確認するというのは、国民に対する説明責任を果たすということで、非常に重要なことであるというふうに考えております。また、各府省に情報提供して終わることなく、その結果どのような改善効果が生じたのかということは、個別調査ごとに政策効果がどのように発現していくか測定する指標について、あらかじめできる限り具体的に設定いたしまして、調査実施後のフォローアップにおいてこれを測定するというふうにしております。

具体的には、調査結果について各府省に対して情報提供を行いまして、一定期間経過後、効果が発現した時期を見計らいまして、適時に、各府省において講じられた改善措置の具体的な内容とそれによって発現した効果などについて各府省に対して確認を行いまして、その結果について、「調査結果に基づく通知に対する業務運営の改善措置状況」というんですけれど

も、こういうことで取りまとめまして公表いたしまして、ホームページにも掲載しているというところがございます。今回のプレゼン資料においても、少子高齢化の3事例を御紹介させていただきましたけれども、「各府省の対応(フォローアップ)」というふうに書いてある部分がそこに該当するというところがございます。

会場の方から、調査の結果、省庁に対して情報提供しているということに関し、勧告には何らかのオブリゲーションが生じるのでしょうかというようなお話を頂戴いたしました。ありがとうございます。

この勧告につきましては、総務大臣から関係大臣に対して行うもので、強制力があるものではございません。あくまで私どもの特徴といたしましては、各府省と同列の並びに置かれているということで、内部自浄作用として機能しているということが重要なポイントかなというふうに思っております。ですので、私どもが調査した結果、事実に基づいて、事例を基に、各府省の担当の方とお話をして、実際にどのような改善ができるのか。改善できないようなことを私どもが情報提供しましても、あくまで私どもは各府省の政策の後押しをするための業務を行っているということでありまして、最終的に勧告や通知という形で情報提供させていただくに至るまでに、どのような改善ができるのか、何をどこまでできるのかということはきちんとお話をさせていただいて、その合意の下で、できないことを無理にお願いしても実現には至りません。そのところについてはやはり同じ目線というか、内閣の内部部局という同じ組織の中に置かれている立場ということでよく頭合わせをして作業を進めている、勧告または通知という形で情報提供させていただいているというようなところがございます。以上です。

【堀教授】 ありがとうございます。勧告や通知というと、何となく重いようなイメージでもありましたけれど、内部事情の評価に近いというところもあるので、コミュニケーションを取りながら、改善できることをアクションとしてやっているというお話だったかなと思います。

それでは、今回の基調講演の翁先生のお話でもありましたし、パネリストの皆さんのお話にもありましたけど、人口減少によってスタッフ数、マンパワーも限られてきます。今回のプレゼンの中では、就職希望者の減少、リテンションの問題、あるいは年齢構成がシニアに偏っているなど、いろいろなお話がございました。その中で、最近では、生成AIやDX、デジタル化というのが非常に社会的に期待されていると思うのですが、こうした新たなテクノロジーが監査においては活用されているのかということをお伺いしたいと思います。樋渡様からお願いします。

【樋渡評価監視官】 調査対象の拡大とか複雑化、求められる質の高度化、また働き方改革をやはり推進する必要がございます。私たちの業務を取り巻く環境は日々変化しているというふうに感じております。まず業務DXについてですけれども、現在デジタル庁から提供されておりますガバメントソリューションシステム(GSS)で府省間のネットワークが構築されておりますので、在宅ワークとか共同作業とかウェブ会議など、府省間を超えた業務が非常にやりやすくなってきているなど、業務効率化が図られているなどというふうに、利用者として感じているというところでございます。

他方、生成AIの利活用ということですが、当局では現在、業務の関連文献とか資料の収集・要約、論点の抽出といった、調査の準備行為のための補助的なツールとしての利活用という段階でございます。実行可能性という点からいえば、今後、有用なツールとして活用するための可能性を広げていくために、組織内で生成AIに関する学びを深めて、活用方策について試行錯誤しているといったような状況でございます。

調査への実際の活用に当たっては、生成AI特有の正確性を欠いたような出力、ハルシネーションですね、また個人情報とか機密情報の取扱いなどの利用に当たって留意すべきリスク等への対応というのをクリアする必要がございます。他方で、生成AIの利活用促進に向けたルールづくりが政府全体として現在進められているところでもございますので、そのような動きを踏まえて、調査業務へのさらなる活用について検討して、生成AIを含む情報通信技術を積極的に導入して、活用に向けて取り組んでいきたいというふうに考えているところでございます。以上です。

【堀教授】 ありがとうございます。政府が「行政の進化と革新のための生成AIの調達・利活用に関するガイドライン」というのを昨年出されたと思いますが、そうしたものを踏まえて検討しているというお話がありました。

高務様のプレゼンでも、デジタルの話が出てきたかと思うのですが、こういう新しいテクノロジーは監査の実効性に何かプラスになることはありますか。

【高務代表監査委員】 まず、デジタルの話を申し上げますと、多分2つ必要なことがあって、我々は監査なので、何かまず監査対象を見る上で、監査対象自体がある程度デジタル化ができていないと、それが監査のデジタル化になかなか結びつかないところがある。かつ、監査の中でデジタルを活用するときも、それをいかに集約していくかという観点で、活用の余地がもっとあるかなというふうに思っています。

自治体によって、そもそもの業務のデジタル化がどれだけ進んでいるかというのはかなり状況が違うので、自治体がほかの自治体のやり方をそのままシステムとして持ってくるというのもなかなか難しい状況かなど。会計規則なども自治体によって違うので、なかなか自治体全体で応用が利かないところが難しい点かなどというふうに私は思っています。ただ、何らかの方法でこれからどんどん活用していく必要があるのだろうなと思っています。

AIについては、共通するのだと思いますけども、監査で触れる情報について、いかにセキュリティ管理を、個人情報等も含めてしていくかということは、必ず考えていくことだろうと思いますし、最終的な判断はやはり監査委員なり人がするという事は、認識が必要なのかなというふうに思っています。以上です。

【堀教授】 ありがとうございます。確かに、行政機関等の場合は機密情報もありますし、本当に個人情報等もありますので、何でもかんでもというふうにはできないところもあるかと思えます。最終的には必ず人が判断するというのも、確かにおっしゃるとおりかと。なるほどというふうに思って伺っております。

それでは、高橋様、同じ質問になるのですが、新しいテクノロジーは監査の実行可能性を高めるものなのか、あるいは人手不足の対応等につながるのか、何か御意見があればよろしくお願いします。

【高橋監事】 DXとしましては、まず監事監査業務の中では日常的にTeamsを活用しており、簡易な情報や資料の共有ですとか日程調整などはそのようにしておりまして、業務効率化をある意味実感しております。

生成AIですけれども、時々ヒアリングの記録作成などに活用することはまれにあるのですけれども、人手不足の対応にどこまでつながるかというのは未知数かなと思います。

監査手法としまして、DXが進むと、AIを利用して、システム上の異常なデータですとか、文書中の異例な、通例でないといいますか、記述を検知する仕組みはできるのかなというふうに期待するところですが、このような監査手法を一大学で開発するというのは経費的にも時間的にも負担が大きいということもあって、実行可能性というのは低いのかなと思っています。

他方で、将来的に、膨大な件数の監査事案、例えば科研費補助金などは結構なボリュームがあると思ひまして、現状では抽出検査をせざるを得ないですけれども、いずれ生成AIの活用などによって、例えば悉皆検査の導入可能性というのもある意味あるのではないかなというふうに期待しているところです。以上です。

【堀教授】 ありがとうございます。生成AIを使った監査の実行可能性そのものが科研費の研究テーマにもなるかもしれないと思いながらお話を伺っておりました。

それでは、長村様、よろしくお願いします。

【長村前委員長】 包括外部監査は、公認会計士がやる会計監査と違って、厳格に手続が決まっているものではありません。テーマも勝手に包括外部監査人が選べるので、当然ながら手続も包括外部監査人の裁量による部分がかなり大きいと思っています。

日本公認会計士協会でも、生成AIやDXには強い関心がありますが、包括外部監査に導入する可能性があるかという点、そもそも包括外部監査は、団体にもよりますが、10名程度くらいのチームで、さらに単年度のプロジェクトなんですね。加えて、包括外部監査人は少なくとも3年で交代します。そう考えると、同じ包括外部監査人がDXや生成AIを使って人手不足に対応できるかという点、短期的にはなかなか難しいのではないかと考えています。

ただ一方で、包括外部監査人が自治体のデータを、例えば大量のデータを生成AIですとかDXを使って分析していくなどすれば、また違う視点が出てくると思っております。

もう一つ補足させていただくと、令和6年8月に、日本公認会計士協会としては、テクノロジー委員会から「監査におけるAIの利用に関する研究文書」というのを発出してあります。その中では、会計監査においてはAIの判断を用いるべきではないものの、大量のデータを活用した分析とか証憑突合、単純な作業、監査調書の作成補助、こういうものには活用していいのではないかと考えておりますので、そのような活用もできると思います。

いずれにしましても、人材不足というよりも、包括外部監査によってはスキル不足を補うというような意味で、短期的には有効と思います。

【堀教授】 ありがとうございます。スキル不足を補うということは、確かにおっしゃるとおりかと思えます。AIを補助的にどのようにうまく活用していくかというのはとても重要だと思いますので、御紹介いただいた「監査におけるAIの利用に関する研究文書」、ぜひ皆さんも見ていただくとよろしいのではないかとでしょうか。

それでは、会計検査院の鷹箒様、お願いいたします。

【鷹箒総括審議官】 新たなテクノロジーの類いとして1つ申し上げますと、大量のデータの活用ということがあるのかなと思います。先ほど、監査を受けるほうのデジタル化が進んでいないという話がありましたけれども、それを前提として、検査を受ける側から大量のデータの提出

を受けまして、これを例えば統計解析のソフトなどを使いまして、分析、検査をするというようなことをやっております。

これも一例を挙げさせていただきますと、新型コロナ対策として多くの個人や法人に対して持続化給付金というものが支給されたということも、これもまた記憶に新しいところではないかと思いますが、この持続化給付金について、もらった人は事後にちゃんと所得税の申告をしているのだろうか、収入にきちんと計上して申告しているのだろうか、という検査をしたことがあります。この検査に当たりましては、多数の受給者がいますのでデータが非常に多数だということで、中小企業庁から約260万人分の受給データの提出を受けまして、この中から統計的手法によって無作為に1万1,000人を抽出しました。この1万1,000人につきまして、国税庁から所得税申告データの提出を受けました。この2つのデータ、この1万1,000人について、中小企業庁からもらった受給データと国税庁からもらった所得税申告データ、この2つを検査院のほうで突合して申告の状況を確認していったということです。

この例は、大量のデータを処理する、あるいは統計的手法を使うというようなことで問題点の発掘につなげていくことができたというケースでありまして、限られた人的資源の中で効率的に検査を行っていくという意味でも非常に有効なものだったのではないかと思います。

それから、省力化ということで申し上げますと、最近はデータ処理ツールなどが発達していますので、そういったものを使って集計作業の効率化をすとか、あるいは、こちらはどちらかという単純作業が多いのかもしれませんが、RPA(ロボティック・プロセス・オートメーション)ツールというものも使えるようになってきていますので、例えば、出張に行くときに旅行命令をシステムに入力するという仕事があるわけですが、RPAツールを使って自動入力することで事務の省力化を図るといふようなことをやっております。

それから、AIにつきましては、これは皆さんがおっしゃられたのとほぼ同じだと思うのですが、文書の要約や翻訳などに利用したり、あるいは検査における情報収集に用いたりなどして使い始めてはおります。ただ、皆さんおっしゃいましたように、AIの利用にはいろいろ課題もありますので、そういったことを検討したりとか、あるいはインフラ面での環境整備というものも必要ですし、また何に使うのかと、ユースケースを見つけていくといふようなことも必要になってきますので、そういった検討を今行っているところです。

それからもう一つ、新たなテクノロジーとまで言えるのかどうか分かりませんが、リモート検査というのもしやっております。これは、普通は、調査官は事業が実際に行われている現場に赴いて実地検査をするということなのですが、近年では、育児や介護などの関

係で、なかなか出張して、実地検査で現場に行ってしまうということが難しいという職員も増えてきております。こういうような中で、多様な働き方、それぞれの立場に応じて活躍できるようにということで、現地に行かなくてもウェブ会議システムを用いたりして、リモート検査を行うというような試みも行ってきているところです。以上です。

【堀教授】 ありがとうございます。会計検査院の方から、RPAを使ったシステムの話であるとか、あるいはデータの突合の話を書くのは、私自身も新鮮だなと思って、時代が変わってきたなというふうに正直思いました。

もちろんDXにしてもAIにしても、社会的な期待は非常に高いと思うのですが、実際はリスクもあるし、あるいは倫理的な課題であるとか、あるいはハルシネーションという課題もある。あるいは、デジタル化についてはもう少しハードルは低いかもしれないですけど、そもそもデジタル化していない自治体や被監査機関ならどうするのかという課題があるというようなお話があったと思います。

残念ながら、残り時間もわずかとなってしまいました。会場からもいろいろ質問をいただき、本日御参加の皆様も、私も、聞きたいことがたくさんあったかなと思います。

最後に、1人30秒から1分ずつくらいで、何か一言、コメントなどお願いします。

【樋渡評価監視官】 本日は貴重な機会に参加させていただきましてありがとうございます。

私どもは、他の会計機関の方とは少し、業務の立場で評価なり調査をやっているということで、少し違う立場でお話を聞かせていただきまして、いろいろ勉強になるどころ、学びがあったというふうに感じております。また持ち帰りまして自らの業務に反映させていきたいと思えます。本日はありがとうございます。

【堀教授】 ありがとうございます。それでは、高務様、お願いします。

【高務代表監査委員】 監査という仕事は、割と伝統的なやり方にのっとってやる部分が多いかなという印象もあるのですが、そういったことも必要なのですが、本日のお話の中で、今までの20年と今後の20年は全く違うものだと思えという話もありましたし、まさにそのとおりだと思いますので、そこの時代の変化を見据えて、監査も行っていく必要があるかなということを改めて感じました。本日はありがとうございます。

【堀教授】 ありがとうございます。それでは、高橋様、お願いいたします。

【高橋監事】 私自身、本日このように参加させていただいて大変勉強になりました。

私の説明で、国立大学法人の収支状況のところで、公財政が45%近く占めていると申し上げながらも、皆さんの御説明を聞く中で、説明責任、貴重な財源をいただいて説明責任があるのだということを改めて気づかせていただきました。と言いますのも、私も道職員、いわゆる県職員でいたときには、毎日のように説明責任ということがずっと頭の中にありながら仕事をしてきたのですけれども、大学に参りまして、法人化という中で、ちょっと視点が変化していたなというところで、本日は本当にいろんな気づきをいただきました。どうもありがとうございました。

【堀教授】 それでは長村様、よろしくお願いいたします。

【長村前委員長】 少しぐらい会計士らしいことも言いたかったのですけれども、人口減少とか少子高齢化とかということになってくると、当然ながら、企業が提供していくサービスの需要と供給ですとか、組織体系を変えるだとか、労働力だとか、そういうものに多分に影響が出てくるわけですね。これは非営利というか、公共サービスと先ほど申し上げましたけれども、病院とか教育セクター、こういうところも同じことになります。

特に地方に行くと、病院は今もう多くが赤字経営になっておりますし、教育機関も教師がいなくなるとか子供がいなくなるといったような状況になってきておりまして、公的なサービスを提供する機関は潰れないという印象があるかもしれませんが、結局、お金が回らないと、法人の持続可能性というのはかなりリスクが高まってくるのだらうと直感しております。そういった意味で、静かにですけれども確実にそういう機関にも持続可能性の課題は突きつけられているとも感じております。

だからこそ、財務的な部分だけではなくて、財務以外の情報、非財務的な情報で、自分たちはこれだけ魅力的なのだとか、こういう成果を上げているのだということを、自治体に限らず積極的に発信していただいて、味方をたくさん付けることがこれから極めて重要になってくるのだらうと思っております。以上になります。

【堀教授】 ありがとうございます。最後に、鷹箒様、よろしくお願いいたします。

【鷹箒総括審議官】 私のプレゼンのときにあまり説明できなかった人材の確保とか養成の点についてちょっと補足したいと思うのですけれども、補足といいますかコメントですけれども、やはり若い方に定着してもらうためには、一番は仕事が面白いと思ってもらう、そしてやりがいを感じるということが大事だと思います。そういった、先ほどRPAの話なども申し上げましたけれども、あれもやはり、せっかく検査をするために検査院に入ったのに、出張の書類を作っている

ばかりだとかということでは、なかなか定着しないだろうということでもあります。研修などにおいても、録画したものをいつでも見られるようにするとか、工夫としては小さなものかもしれませんがけれども、受講する方としては、そういうことがあるのとないのとは全然違うということで、そういった細かいことも積み重ねつつ、またこの4月からは、新採用の職員を対象として、OJT制度というのを本格導入しようということになっておりまして、先輩をチューターとしてつけて、何か仕事でも仕事以外でも困ったことがあればその先輩に気軽に相談できるとか、そういったことも含めて、いろいろな取組をしています。

これは検査・監査等の機関ということだけではなくて、日本のあらゆる組織において、そういった若い人材の確保、定着というのは大きな課題だと思います。そういった意味で、本日お伺いした他のパネリストの方々の組織における取組というのも非常に参考になると思いましたので、そういったものも学ばせていただきながら、引き続き取り組んでいきたいと思っています。どうもありがとうございました。

【堀教授】 ありがとうございました。

議論は尽きませんが、そろそろお時間が来てしまいました。会場の皆様並びにオンラインで視聴されている皆様から御質問をお寄せいただきましたが、時間の関係で全てにお答えできず、誠に申し訳ございませんでした。お答えできなかった分に関しては、後日、可能な範囲で、会計検査院のウェブサイトに掲載する議事録にて紙上回答を掲載するというふうに伺っておりますので、その旨よろしく願いいたします。

最後に、私のほうから本当に簡単に、本日の議論のまとめといえますか、一言だけお話しさせていただきますだけだと思います。人口減少、少子高齢化が進む中で、監査・検査対象となる被監査機関の状況もそうですし、あるいは事業そのものも非常に変化していて、実施する側の体制にも大きな影響が出ていることがわかりました。社会環境の変化が非常に速い中で、事業対象も、あるいは政策についても複雑化、広範囲化していて、にもかかわらず財源も資源も、あるいは人手も限られているという中で、3E検査・監査・有効性は重要になっているということも印象的でしたし、そのための取組も共有していただきました。今回のような意見交換会議を通じて、関係者間の意識といえますか、マインドセットですが、説明責任、「アカウントビリティ」の確保は、やらされているというのではなく、前向きに次の未来につなげるために、ガバナンス改革も同じことが言えるかもしれませんが、「ゴーイングコンサーン」になるためにも求められていると認識することも重要かと思いました。ぜひこのような意見交換会議を通じて今

後とも皆様の情報共有を図りながら、共通の課題に対するソリューションを見つけていただければと思います。

本日は最後に名刺交換会もあると伺っておりますので、もしよろしければパネリストの皆様と御意見等交換していただければと思います。

私のまとめはこれで終わりにさせていただきます。本日はありがとうございました。

#### 【総合司会】

閉会に際しまして、私から一言御挨拶を申し上げます。

本日は、第35回公会計監査機関意見交換会議に御参加いただき、誠にありがとうございました。また、本日御質問をお寄せいただいた皆様にご心から御礼を申し上げます。

それでは、これをもちまして第35回公会計監査機関意見交換会議を閉会いたします。本日は御参加いただき、誠にありがとうございました。

## 質疑応答（紙上回答）

当日、会場の方々やオンラインで御視聴された方々からいただいた御質問のうち、今回のテーマに合うもの、より深く掘り下げるようなものについて、各出演者に回答していただきましたので、御紹介します。

なお、当日の御発言と同様、この回答は各出演者の個人の見解・意見であり、所属する各団体等の見解・意見を述べたものではありません。

### 問1 [理工系の女性比率向上のための施策]

日本は外国と比較して、企業からの求人件数が最も多い工学系学部の女性進学者が極端に少ない国なのではないでしょうか。

理工系の女性比率を高めるためには、どのような施策(家庭、学校教育、社会的イメージ)が必要でしょうか。

(翁百合 日本総合研究所シニアフェローに対する質問)

### <回答>

ご指摘のとおり、OECD 各国と比較しても理系の女性は少なく、またその多くは医学部に行くため、工学系の女性進学者は少ないです。理工系の女性比率を高めるには、近年、AIの実装やデジタル化が進み、社会に出てからの活躍の場が、理系女子については今後格段に広がることについて、中学高校の教員や生徒、保護者の理解を広げるべく政策的にも注力することが重要だと思います。中学高校時代から、学校ではデジタル教育を充実させ、家庭でもこれからは女性も仕事と家庭生活を両立していく時代であり、AIの発展が見込まれる中、工学系の勉強をすることが、女性が長く仕事を続けるうえで魅力的な選択肢であることなどを話し合うことも重要と考えます。

### 問2 [女性の潜在的能力の社会還元]

女性の潜在的能力の社会還元に関して、公的機関・民間機関における効果的事例、成功のポイント、また失敗の場合の要因をご紹介ください。

(翁百合 日本総合研究所シニアフェローに対する質問)

<回答>

短時間正社員制度の導入など、家庭と両立しやすい柔軟な働き方を提供している企業は、女性の定着率も高く、働き甲斐も感じている割合も高いと思います。共働き共育て時代の現在は、公的機関のリーダーや企業経営者が、昭和時代の性別役割分担意識から脱却するだけでなく、今後は性別にかかわらず従業員に成長機会を提供して潜在力を発揮すること、そして家庭と無理なく両立できる環境を作ることが企業等の成長につながるという信念を持ち、リーダーシップを発揮して経営することが重要だと思います。

問3 [行政運営改善調査での分析方法]

行政運営改善調査で、少子・高齢化にかかる諸問題が選択されることが多いようですが、アウトカム指標、KPI やロジックツリーを設定されていないものが多いと思われます。分析はどのようにしているのでしょうか。独自に指標等を設定することがあるのでしょうか。

(樋渡克久 総務省行政評価局評価監視官に対する質問)

<回答>

少子・高齢化に限った話ではありませんが、調査として取り上げようとする行政上の課題に対応し、測定指標や KPI、ロジックモデルが必ずしも設定されていない場合が多いのが実際です。そのような場合、一つには、各府省の政策評価書や行政事業レビューのレビューシートなどの既存資料や各種データにおいて、調査として取り上げる課題について参考となる指標や KPI が設定されていないか、また、それらを複合的に組み合わせ調査に活用できないか、検討しています。また、外部の知見を活用する方法としては、政策評価審議会の委員や特定の分野に精通した学識経験者、現場の実践者などを構成員として、調査や評価の企画立案のための研究会を開催し、専門家の方々にその在り方や政策効果の発現状況の把握方法についてご議論、ご示唆いただくこともあります(※)。

(※) 「不登校・ひきこもりのこども支援に関する政策評価」(令和 5 年 7 月結果公表)の実施にあたって、「不登校・ひきこもりのこども支援に関する政策評価に関する研究会」を開催(計 4 回)

そのほか、関係機関等による個別の取組の実態(アクティビティ、行政の活動)を明らかにするためアンケート調査を実施し、国の施策を実施する自治体など現場においてどのように受け止めているのか、支障や隘路、困りごとなどないか、そもそも施策が認知され活用されてい

るかなど把握・分析することで、政策効果の質的な把握の試みも行っていきます。

これらのことを組み合わせ、指標や KPI が設定されていないから評価できない、しないという発想ではなく、どのようにすれば評価できるかという思考のもと考え・検討し、関係者間で納得感が得られる評価を行うことが必要であり重要であると考えています。

.....  
: 問4 [テーマ選定の方法] .....  
: 「従来の制度では対応できなくなっている事象の調査」という素晴らしい調査を行って .....  
: らっしゃいますが、テーマ選定はどのように行っているのでしょうか。身元保証等高齢者サ .....  
: ポート事業など、できれば具体例から御教示ください。 .....  
: .....  
: (樋渡克久 総務省行政評価局評価監視官に対する質問) .....  
: .....  
: .....

<回答>

当局では、行政運営改善調査のテーマ選定に当たって、行政相談や全国に置かれる地方支分部局からの情報も参考にしつつ、社会的な問題の中に、関係行政機関による取組が十分ではないなどの課題がないか、日頃から情報収集を行っており、それがテーマ発掘の基盤になっています。

その際、制度の運用状況の網羅的なチェックという視点に加え、時代の変化に追いつかず、制度の谷間に落ちている事象を拾い上げることが、従来の制度では対応できなくなっている事象の調査につながるものと考えています。

ご質問いただいた身元保証等高齢者サポート事業については、身寄りのない高齢者の増加に伴い、身元保証を行う事業者に関し、国民の皆さまから行政相談が寄せられていたことや、合わせて消費者(契約)トラブルに関する報道等もみられました。その一方で、身元保証等高齢者サポート事業を直接規律・監督する法令・制度がない状況にあったことから、現場実態としてどのような現状にあるのか把握するため、地域包括支援センターなどの関係機関の現場の意見も聴取いたしました。このようなことから得られた情報を総合的に整理・検討し、総務大臣の諮問機関として置かれている政策評価審議会に諮った上で調査の実施を決定したという経緯です。

問5 [他機関との連携①]

(海洋練習船の例など)「他機関との連携」といった場合、連携先の例を提示するなど、監査としてどこまで踏み込むのかお聞かせください。

(高務裕子 鳥取県代表監査委員に対する質問)

<回答>

例えば海洋練習船の場合では、実習時期や対象とする魚種・漁場・漁法の調整など、他機関との連携に当たって解決すべき多くの課題があることから、監査が一方的に連携先を提示するのではなく、まずは監査対象機関自らが検討し、条件に合った相応しい連携先を選定することが望ましいと考えます。

本県では、委員監査等の場で(連携先の)具体名を例示して意見交換することはあっても、監査結果に連携先を特定して記載するかどうかは、相手方の意向もあることから、慎重に判断しています。

問6 [他機関との連携②]

行政が「他機関の連携」を進めていく場合、将来的に監査の在り方も変わる可能性はあるのか、お考えをお聞かせください。

(高務裕子 鳥取県代表監査委員に対する質問)

<回答>

現行制度上、各自治体で選任された監査委員が、それぞれの自治体の規則等に基づき適法かつ適正に業務が行われているかチェックすることが監査の基本となっているため、他機関との連携や枠組みの見直しを進めるにあたっては、監査の実施主体や処置基準を整理するなど、監査の在り方も柔軟に対応していく必要があるのではないかと考えます。

問7 [留学生の授業料]

国立大学法人は国費で運営されているため、留学生の学費は日本人と同じである必要はないのではないかと思います。

留学生の支援の為に、追加的なヒト、モノ、カネが投じられているのであれば、学費を2倍、3倍徴収するのが合理的な経営判断なのではないかと思うのですが、監事が法人経営の経済性、合理性の観点から留学生の学費の増額を指摘するのは困難でしょうか。

(高橋朋江 国立大学法人北海道大学監事・

国立大学法人等監事協議会会長に対する質問)

<回答>

学費についてのご質問ですが、授業料と理解して、以下、回答させていただきます。

- ・ 国立大学法人の授業料は、「国立大学等の授業料その他の費用に関する省令」により標準額が定められており、特別の事情があるときは、各法人において、標準額の120%を上限に額を規定することができるかとされていますが、外国人留学生の授業料については、受け入れのための環境の整理その他の事情を考慮して特に必要があると認めるときは、標準額の上限に関わらず授業料の年額を定めることができます。
- ・ また、「我が国の『知の総和』向上の未来像～高等教育システムの再構築～(答申)」(令和7年2月21日中央教育審議会、以下『『知の総和』答申』)において、今後の高等教育政策の方向性と具体的方策として、多様な学生の受入れ促進(外国人留学生や社会人等)の1つに「留学モビリティの拡大」が掲げられています。
- ・ 具体的には、「質の高い教育研究を行っていくためには、優秀な外国人留学生の受入れを進める具体的な方策を実行し、併せて高い志を有する日本人学生の海外派遣を拡大し、留学モビリティを推進していくとともに、高等教育機関の国際化を図り、多様な価値観や異文化を持つ学生が相互に刺激を与えながら切磋琢磨するキャンパスを実現することが不可欠である。」、「各高等教育機関は、自らの強みや特色を踏まえ、様々なニーズを持つ諸外国の留学生の動向を分析し、優秀な留学生をより引き付けることができる教育環境を、他機関との連携も含めて提供していくことが必要である。さらに、外国人留学生が日本人学生と一体感を持って共に学ぶことができる環境を構築することが重要である。このような質の高い教育研究活動を行うに当たっては、相応の負担が生じることを踏まえ、高等教育機関において適正な対価を徴収しつつ、外国人留学生へのきめ細

かな支援を持続的・安定的に行うことが必要である。」と記載されています。

- ・ ご意見にありますように、外国人留学生と日本人学生に対する教育経費は、相応の差異があるものと推量するところではありますが、監事が授業料に関して指摘を行う場合は、経営の経済性・合理性の観点のみならず、国の動向や当該法人の経営方針も踏まえ、総合的な判断のもと指摘することが肝要と考えます。

.....  
問8 [社会人への教育等に関する取組]  
.....  
大学には教育と研究と大きく2つの機能があると思いますが、少子高齢化の時代にあっ  
てはとくに教育は若い学生だけではなく社会人への教育、学び直し、新しいスキルの付与と  
いったことの重要性も増してくるものと想像いたします。この点に関する取組事例、今後  
に向けての戦略について伺えればと思います。  
.....  
監査事例、コメントがあればということをお願いします。  
.....  
（高橋朋江 国立大学法人北海道大学監事・  
国立大学法人等監事協議会会長に対する質問）  
.....

<回答>

社会人への教育、学び直し、新しいスキルの付与等の重要性は、今後も高まっていくことについては、ご意見に全く同意です。

本学の取組事例としては、

- ・ 令和 4 年度にリカレント教育を統括する組織として、大学院教育推進機構にリカレント教育推進部を設置（令和 8 年度に教育イノベーション機構に改組）
- ・ 産業界、自治体等のニーズを踏まえて、医療 AI、GX、DX、地域課題解決等をテーマとした多様なリカレント教育プログラムを実施
- ・ 持続的な運営体制の構築として、受講料収入をプログラム運営費や担当教員の報奨金（インセンティブ経費）に配分できる制度を構築
- ・ リカレント教育プログラム用のオンライン学習システム、オンライン支払いシステムを構築し学内に提供
- ・ 学外有識者の知見を導入してリカレント教育事業を推進するため、アドバイザリーボード（諮問委員会）やラーニングコーディネーター（学外協力者）を設置

などがあります。

今後に向けての戦略としては、

- ・ リカレント教育プログラムで修了した内容や身に付けたスキルを可視化する手段として、オープンバッジ(デジタル証明書)の活用を推進
- ・ 企業や自治体等を対象とした、組織単位でのリカレント教育プログラム開発の推進
- ・ 収益性と公益性をバランスした、道内唯一の国立総合大学である北海道大学が担うべきリカレント教育体制の確立
- ・ 学部・大学院との接続による、社会人正規課程学生の増加

を進めていくものと承知しています。

これまで上記に特化した監査は実施しておらず、関係会議への陪席や資料の確認、関係部署からのヒアリング等を通じて、適時、情報収集を行っている状況ですが、この度のご質問を機に、「社会人の学び直し等」につきましても、より注視して参りたいと考えています。

.....  
 :: 問9 [監事支援室] .....  
 :: .....

北大では、監事支援室を新設したと御紹介いただきましたが、新設したことによる具体的な効果があればお聞かせください。

.....  
 (高橋朋江 国立大学法人北海道大学監事・

国立大学法人等監事協議会会長に対する質問) .....  
 .....

<回答>

- ・ 総長直下の監査室が行う内部監査と監事が行う監事監査の区分が明確になりました。従前は、監査室が監事を必要に応じてサポートしており、監事監査に係る照会等は「監査室」名で発出されていたため、監事が監査室長の上位にある職のように誤解されるケースも少なからずあったところです。
- ・ 「監事支援室」が新設されてからは、事務的な学内照会や通知は、「監事支援室」名で行われるため、(内部)監査室と監事の区分がより明確となり、監事の独立性を含め、学内ガバナンス体制についても理解が進んだものと認識しています。
- ・ これにより、監事の役割・権限の認知度向上及び監事監査業務の理解促進が図られ、監事機能の強化につながっています。

問10 [少子高齢化の経営上の影響]

少子高齢化の経営上の影響として、「人材の確保」「財源の確保」「知識・技術の継承」についてご説明いただきましたが、監査に関し、より具体的なお話があれば、お聞かせください。

(高橋朋江 国立大学法人北海道大学監事・

国立大学法人等監事協議会会長に対する質問)

<回答>

「知識・技術の継承」の事例をご紹介します。

北海道大学の研究・教育施設は、札幌・函館キャンパスをはじめ、道内各地と和歌山にまで広がっています。

研究林や牧場、臨海実験所などの総面積は約7万 ha で、一大学の保有する施設としては世界最大級の規模です。

その中の「余市果樹園」は、札幌から60kmほど離れた余市町にあり、果樹の生産・改良の研究と普及のため、1912(大正12)年につくられました。リンゴ、ブドウ、ブルーベリーやハスカップなどの果樹を栽培・研究していますが、それらを長年支えてきているのが技術職員です。監事監査時のヒアリングでは、「果樹栽培等は、1年を通じて現場で伝えるべき知識や技術等が多いが、都市部から遠隔にある果樹園は若手人材の確保が難しく、定年を控えた高齢職員はこのことを危惧している。」とのことでした。

研究林や臨海実験所等、他のフィールド研究施設も同様に共通課題を抱えています。

問11 [非財務情報]

公会計領域において、非財務情報の拡充が重要となっているというお話でしたが、民間企業の監査と違い、非財務情報の公開は被監査機関にとってハードルが高いのではありませんか。

(長村彌角 日本公認会計士協会公会計委員会前委員長に対する質問)

<回答>

民間企業では利益の獲得が優先されるものの、社会の持続可能性への貢献などにも並行して貢献していかなければ、多様なステイクホルダーからの期待に応えられません。この持続可能性への貢献を表現するためにサステナビリティ情報(非財務情報)が求められています。

一方で公会計領域は、利益の追求ではなく、それぞれの組織に課されたミッションの達成が

求められています。このミッション達成、多くの場合、社会的なインパクトの達成は、法人のミッションに沿った定性的な情報で示されることが多いし、適しています。この意味で、例えば事業目標達成のための KPI や有効性評価も非財務指標が用いられることが大半です。

また、独立行政法人では、法定書類である事業報告書や業務実績報告書などで既に多くの非財務情報を開示しているところであるし、最近では統合報告書を作成して公表している例も多い。そういう面から、非財務情報開示へのハードルは高くないと考えています。

問12 [財務に関する事務の執行に係る指摘または意見の例]

少子高齢化をテーマとした包括外部監査の「指摘または意見」を御紹介いただきましたが、御紹介いただいたものは3E の観点に関するものと見受けられます(総合計画、総合戦略、ロジックモデル、PDCA、KPI)。「財務に関する事務の執行」に係る「指摘または意見」があれば、具体例を御教示ください。

(長村彌角 日本公認会計士協会公会計委員会前委員長に対する質問)

<回答>

包括外部監査の対象は、地方自治法第252条の37により、財務に係る事務とされています。3E の観点についても、基本的には財務に関する事務の範囲内という建付けにはなりません。

一方で、3E の視点ではなく、財務事務に直球で指摘している例としては、例えば、次の例があります。

- ・ 資産の台帳に関して、台帳管理に関するマニュアルが整備されていないことに起因し、同種目であるにも関わらず「名称」、「利用状況」等の記載内容が台帳を管理する部局ごとに異なっている。記載方法に係るマニュアルを整備し、ルールに基づいて、資産状況を明瞭・明確に 台帳に記載する必要がある。
- ・ 補助金の補助要綱改正を失念し、旧補助要綱で補助金支給している。
- ・ 予算の執行率が年々低くなっている事業については、実態とかけ離れた予算を継続して確保することは好ましくなく、事業の検証を行い、適正予算を見積る必要がある。
- ・ 委託契約に関して、過年度より事情により随意契約を行っているが、現在では当該随意契約に合理性が見いだせず、より競争的で経済的な結果をもたらす契約方法(指名競争入札等)に変更する必要がある。

このように、公共財産や物品の現物管理や台帳管理、契約事務、自治体の交付する補助金の事務処理に関するものや人件費に関するものなど、幅広く指摘されています。いずれの場合においても、自治体の財産などがルールに従い適切に使用されるべきという基本的な観点は重要です。そして、ルールへの適合性とは異なる角度から検証したものが 3E といった有効性などの視点になっていると思われます。

問13 [人材確保、養成]

少子高齢化による社会保障関係費は増加しており、検査対象の量が増えるとともに複雑化していると思いますが、専門性という観点から、人材の養成や確保はどのように行っているのでしょうか。

(鷹箸博史 会計検査院事務総長官房総括審議官に対する質問)

<回答>

①全職員を対象とした研修機会の付与、②配属先での教育や実践、③職員の特性に応じた人事ローテーションの3つが考えられます。

- ① 研修については、社会保障分野に関しては、大きく分けて2種類設定しています。一つは「階層別の研修」で、事務官や調査官補といった各階層別の研修において、社会保障の制度と検査についての基本を履修することになっています。二つ目は毎年、その年の検査報告に掲記された案件について、実際に案件を担当した調査官等が、検査の手法等について直接解説するという研修で、社会保障に関する案件についても毎年対象となっています。
- ② 配属先での教育や実践については、配属先の課においてより実践に近い形で研修を行っています。また、本院では担当ごとに「班」と呼ばれるチームを作り、検査を行っていますが、班内の先輩職員が若手職員に対してノウハウなどを教えて、若手職員が検査の場でそれを実践するといった形で、インプットとアウトプットの場を確保しています。
- ③ 人事ローテーションについては、検査に従事する職員は約 800 名おりますが、職員の中には厚生労働系、公共事業系、防衛系などといったように、同一分野を中心にキャリアを重ねてきている職員が一定数存在しています。繰り返し同一分野を担当することにより、知見の蓄積や掘下げが可能となっている面はあると思います。

問14 [指摘の実効性]

本日御紹介のあった事例は社会保障分野の事例が多かったのですが、社会保障の指摘について、指摘の効果や実効性をどのように確保していくのか御教示ください。

(鷹箸博史 会計検査院事務総長官房総括審議官に対する質問)

<回答>

指摘の効果や実効性の確保という点については、事態の発生原因をしっかりと究明すること、そして指摘に対して改善の処置が執られたかを事後に確認すること、といったことが基本であると思います。

加えて社会保障の場合は、制度が複雑であったり件数が膨大であったりすることが多いため、どうすれば現実的に実行される改善策になるかという点をよく検討することが重要と思われます。間違いが起りやすい部分を特定してチェックできるようにしたり、なるべく人の手によらずにシステムやデータを活用するように促すなどの工夫をしている例があります。プレゼンテーションで御紹介した国民健康保険の事例も、その一つと言えると思います。

※ 本議事録及び当日配布資料は、会計検査院ホームページにも掲載しています。

ホームページアドレス <https://www.jbaudit.go.jp/>

発行者

会 計 検 査 院

事務総長官房能力開発官付公会計監査連携室

〒100-8941 東京都千代田区霞が関 3-2-2

中央合同庁舎第7号館

TEL 03-3581-8450 (直通)