

議 事 要 旨 記 録 票

日 時	令和 7 年 5 月 1 5 日（木） 1 5 : 3 0 ~ : 1 6 : 5 5
場 所	日野市役所 4 階 庁議室
会議件名	令和 7 年度第 1 回日野市コンプライアンス委員会
主な議題	内部通報制度の運用状況について ほか
参 加 者	（委員）池田 美英、鎌田 郁人、古川 健太郎 （事務局）総務部長、政策法務担当参事 政策法務課：課長、主任
配布資料	（資料 1）令和 6 年度内部通報制度の運用状況について
	（資料）【日野市】内部統制研修（契約）
	（資料 2）R6 内部統制研修アンケートまとめ
	（資料 3）令和 6 年度第 1 回定期監査報告書
	（資料）令和 6 年度第 1 回定期監査の結果を受けた今後の対策
	（資料）令和 7 年度+内部統制推進計画（案）
	（資料）【参考資料】実行委員会等への関与状況の調査について（照会）
	（資料）【参考資料】実行委員会等調査票
結 果	☐ 了承(意見なし) ☒ 了承(意見あり) ☐ 要修正・再説明 ☐ 不承諾 ☐ 情報共有のみ
主な内容	司会進行：会長 ・個人情報等を含む具体的な事案内容が議題に係ることから、日野市職員等の内部通報及びコンプライアンス確保に関する条例施行規則第 11 条第 4 項の規定により、原則通り非公開とさせていただくことでよろしいか。 ➤ （全会）異議なし なお議事録については同規則第 11 条第 6 項の規定により公開する。 【令和 6 年度内部通報制度の運用状況について】（資料 1） 事務局より説明 ・令和 6 年度の内部通報の運用状況について、通報件数は 1 件、通報として受理したもの 1 件、調査を行ったもの 1 件である。また、調査の結果、通報対象事実の一部が確認されたものとなっている。

不利益取扱の申出等はなし。

- ・ パワハラ行為を受けたことや職務限定業務以外の業務をさせられたことについての通報があった案件。

関係職員へのヒアリングを中心とした調査により、パワハラ行為は認められなかったものの、職務限定業務以外の業務を行わせた点について、必要な手続等が行われておらず違法であると判断され、是正措置の勧告があったもの。

- ・ 是正措置については、すでに対応・公表済みである。

< 質疑・意見 >

- ・ 部長職である職員 C が命じていれば問題なかったのか。

→ (事務局) 職員 C に権限があったとしても、合理的理由がなければ問題となる。適正な手続き (本人同意や期限を定めての措置等) を踏む必要あり。

- ・ 課長職である職員 B がこういった手続きで対応すべきか等々、法律相談も踏まえたうえで対応すべきであったという認識でよろしいか。

→ (事務局) 相談等も必要であったが、そもそも職務限定合意に反するという理解が十分でなかった。

- 職務限定合意での採用であることの理解が不足していたものと思われる。
- 相談できる窓口がないと、管理職に任せるだけでは気の毒。
- 職員に業務の適性がないと現場が判断した場合、現場の職員が当該職員の配置転換等を上に求められる制度があると良いのではないか。
- ・ (事務局) 通報者の改善のために指導や面談は行っており、その点については適当な対応であったものの、職務限定業務以外の業務を行わせるには本人同意や期限を定めての措置等の手続きが不足していた。
- ・ 事務職からアドバイスを受けられる仕組みがあればよいのではないか。
→ (事務局) 事務職も問題意識が薄い。
- ・ コンプライアンスの意識が薄い。
- 管理職の研修だけではなく、全体的に法令遵守に関する知識を知ってもらう必要がある。
- 相談窓口を設けて、さらに相談しやすい雰囲気を作るべき。
- 日常的に聞けるようになるのが理想。
- ・ (事務局) コンプライアンス研修＝ハラスメントが中心
- 法律的なことを気軽に聞ける制度があるとよい。
- 当該部署にも共有して改善を進めてほしい。

【令和 6 年度内部統制研修について】（資料 2）

事務局より説明

- ・ 契約に関する問題の発生及び契約に関する知識不足が目立ったことから、令和 6 年度に契約についての研修を開催
- ・ 資料 2-1 は研修内容で、内部統制の概要、契約の基礎知識、契約の流れ、留意点について記載があるもの。契約書作成が原則であること等、実際のリスク案件を上げつつ説明されている。
- ・ 資料 2-2 は、研修後のアンケート結果をまとめたもの。
全職員が研修を受けるべきという意見が目立つ。
学問的な研修というより、具体的・実例的な研修を行う方が良いとの意見あり。

< 質疑・意見 >

- ・ アンケート結果で全職員が研修を受けるべきとの意見があるが、令和 7 年度以降継続して契約研修を行うのか。
→（事務局）内部統制としての研修は別テーマで行う予定。定期的な契約研修について、新人研修等は行われるが、それ以外で研修が行われる話は出ていないようである。
- ・ チェックする立場の人たちの理解が浅く、間違っものが通過してしまう事案が多い。
- ・ （事務局）入職後 2 か月程度や係長昇任後等のタイミングで契約の研修は行っている。
- 契約の研修は定期的に行うべき。自分が契約に携わるタイミングでないと疑問視もできない。
- ・ 対象者に対して 25%しか出席していないのが気になる。
→（事務局）都合がつく人は来てくださいます程度の呼びかけだったような記憶。必ず出席とはしていなかったからこそその結果。
- ・ オンラインでは研修見られないのか。
→（事務局）パワーポイントのみ職員用の掲示板に載せている。
- 全く法律を知らない人も職員になっている。レベルごとに研修を分ける等の対応ができると良い。
- 全職員が知っているべきだが、それは難しい。どうすればミスをしないようにできるか仕組み作りが大切。
- ・ 市として研修だけを行う担当者はいるのか？

→（事務局）職員課に研修担当はいるが、主管課ごとに研修を行なっている。

採用者が少ないことに加えて退職者も増えている。研修担当は、そういった中でどのように研修を行っていくのか、研修のタイミング等について考えている。

庁用車の事故が多いため、それに関する研修をオンラインでできればとも考えている。

- ・オンライン研修を行なっても見てもらえない可能性も高い。

- 自分の身を守る感覚で見れば、研修に参加する率も上がるのではないか。

- ・知識の少なさから「これが違法だ」と言われ辞めてしまう人も出てくるかもしれない

- ・若い人はオンラインの方が頭に入りやすいかもしれない。

- ステップアップして楽しい、日野市役所が好きだと思ってもらえるような研修にできると良い。

- 30分刻みの研修として、こまめに見られるのが良い

- オンラインの研修受講をしやすい環境づくりをお願いしたい。

- 月のうち1時間は研修動画を見るといったような、仕組みづくりを管理職から。

- ・仕事の魅力を伝えきれていないのではないか。

- 市の職員に、休まなくてはいけないときに休みやすい、働きやすい、ワークライフバランスを取りやすい等々の魅力があるのであれば、それを積極的に伝えていくべき。

【令和7年度内部統制計画について】（資料3）

事務局より説明

- ・議題の中心である令和7年度の重点的再発防止対象リスクについて説明。

- ・補助金の補助対象経費や実績報告について監査委員から指摘あり。

- ・その指摘を受けて、令和7年度は実行委員会方式についての見直し、改善策の検討を行う予定だが、予算の関係等から長期的に対応するものもあると思われる。

<質疑・意見>

- ・実行委員会は多くあるのか。

→（事務局）調査結果としては56件だが、対象を広めにとっている。

- ・監査からは補助金について指摘があったが、その中でも特に実行委員会方

	式に問題があるとしているのか。 →（事務局）事務局に市の職員が入ったうえで、形としては市の団体ではない実行委員会の補助金申請を市の職員が行い、申請を受けるのも市の職員で…というところに構造的問題がある。チェックも甘くなってしまう可能性あり。この点において令和 7 年度の重要項目としている。 ・領収書を見なくてよい風潮があるのではないか。 →（事務局）今まではあった。 ・（事務局）一人の人が補助金の申請、申請内容の確認、実績報告、報告内容の確認等全てを行う（行っていた）可能性もある。 ➤ 金額にかかわらず領収書を残すのは必須であるとの意識が必要。 ➤ 第三者へ説明する意識が不足している。 ➤ 実情が分からないと対策も打てない。 【その他】 ・（事務局）次回は概ね令和 7 年 10 月の後半から 11 月前半頃の開催を予定している。 ・（会長）議事録の作成方法については、個人情報保護の観点等から、事案質疑等の要旨とさせていただくことでよろしいか （全会）異議なし
作 成 者	政策法務課 主任