

## 議 事 要 旨 記 録 票

日 時	令和 8 年 4 月 2 4 日 (金) 15:00～ : 16:55
場 所	日野市役所 4 階 庁議室
会議件名	令和 8 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、政策法務担当部長 政策法務課：課長、副主幹、主任 職員課：課長 企画経営課：課長
配 布 資 料	(資料 1) R7 内部統制研修アンケートまとめ
	(資料) 【参考資料】 令和 7 年度日野市内部統制研修資料
	(資料 2-1) 【分析結果】 令和 7 年度内部統制職員意識調査
	(資料 2-2) 【参考資料】 (総括) 令和 6 年度内部統制職員意識調査
	(資料 3-1) 令和 8 年度+内部統制推進計画 (案) (資料 3-2) 【参考資料】 内部統制詳細スケジュール (令和 8 年度)
結 果	<input type="radio"/> 了承(意見なし) <input checked="" type="radio"/> 了承(意見あり) <input type="radio"/> 要修正・再説明 <input type="radio"/> 不承諾 <input type="radio"/> 情報共有のみ
主 要 内 容	<p>司会進行：会長</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> <p>➤ (全会) 異議なし</p> <p>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。</p> <p>【土地区画整理組合における詐欺事件等問題について】(資料 1)</p> <p>事務局より</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事案概要については前回説明済みのため、割愛</li> <li>・原因と対策について意見をいただきたい。</li> <li>・資料 1 は、部課長職を対象とした研修のアンケート結果。研修の中で土地区画整理組合における詐欺事件について取り上げられた。アンケート</li> </ul>

でも本案件について触れられているため、資料として配布したものを併せてご意見いただきたい。

<質疑・意見>

- ・資料1について特筆したい部分をご説明いただきたい。
    - （事務局）アンケート結果について以下概要を説明。
      - ・内部統制、再発防止の意識はあるが、薄れていくことについて危惧。
      - ・研修でディスカッションが行われた。問題意識はあるものの、実際にはできない、リソースが足りないとの話が多かった。
      - ・案件当事者の気持ちへの配慮。他市や一般的な事例であれば議論がしやすいが、当事者がいるとやりにくい部分もあり。
      - ・今後どのように教訓を生かしていくのかを考えていかななくてはならない。
      - ・本来管理職に研修をして、管理職から所属職員に浸透していくのが本来の形だという認識はもっているが、どう所属職員へ浸透させていくのかそうした点が課題。
  - ・市議会からの提言を生かして新たに取り組んだこと、提言前から取り組んできたことを掻い摘んで説明してほしい。
    - （事務局）
      - ・（提言前からの取組として）区画整理組合に対する定期監査の実施、定期的な職員研修が主要な取組み
      - ・金額の大きな補助金については、比較的金額が小さい補助金事業とは取扱いを別にし、特別な対応をすべきではないかという議論が（庁内で）あったが、具体的な形にはなっていない。
      - ・内部統制の取組としては、その時々に必要な研修を適宜行っていくことを中心に対応している。
      - ・今回の土地区画整理事業組合の問題においては、経過やなぜ実施したのかといった記録をとること＝記録文書を残すことの重要性を再認識した。
      - ・提言を受けて特別なことを新たに何かやるというより、改めて問題を風化させないことに重きを置いて取り組んでいる。
- 起きた事件について、解決に向けてしっかり対応したという認識。
- 副市長の力（ないとしてもあるように感じてしまう）について、どのように対応するのが気になるところ。

- 声を上げにくい組織体制・風土が大きな原因と思われる。
- 風化させないためにどのように対策するかが大切。
- 風化するのは確かだが、毎回研修を繰り返し行うことが大切。
- 研修について、部長から職員へ伝えるのは難しいと思われる（部長が聞き損ねている可能性もあり）。研修の動画を撮っておいて、課で時間を取って一緒に確認し、30分程度でも話し合いの時間を設けるのも手か。
- 管理職に限らず、ビデオやイーラーニング等で職員に研修を実施することが必要ではないか。
- 簡単なテストを行うことも毎年必要なのではないか。ただ、毎年行くと逆に風化してしまうようにも思われる。それでも繰り返し継続的な対応が必要。
- ハラスメント防止宣言を職場に掲示するなど、みんなが思い起こせるようなスローガンをみんなが目にする場所に掲示しても良いと思う。

・金額の大きい補助金について、財政援助団体への監査は行われていないのか。

→（事務局）

- ・財政援助団体への監査は行われている。
- ・金額の大きいものについては特に確認を受けていたが、以前は細かくは見切れていなかった。問題が起きて、厳しい目でチェックを受けるようになってきた。
- 監査は、リスクアプローチといってリスクが大きいところから見るというアプローチをしているので、取りこぼしは有りうる。
- 要綱作成をするときに、ハードルを設けるなど、監査の前に、チェックする体制を作るのが大事。

（事務局） 補足説明

- ・監査部門からだけでなく、企画経営課によるアプローチもあり
- ・外部団体の経営状況をどのように把握・確認するのかという話もあって、民間の監査法人から担当職員に対して、数字の見方等を研修している（委託事業）。
- パーソナリティや個性の強さもあるが、「副市長が言っているから」と雰囲気流されてチェックができていなかったことがコンプライアンス的に問題。
- 聞くだけ見るだけの研修だけでは理解できない職員もいるのではないか。

自分事として受け取ってもらえるような研修の質が必要。

- 異動があるので同じ部署で同じミスは出るもの。ミスは出る前提で相互にチェックできる体制を。
- リソースが足りないは、言い始めるときりが無い。
- 重要なリスクにリソースを割くことが大切。

・補助金支出時に確認できるチェックリスト等は作られていないのか？  
チェックリストがあれば忖度なく事務的に対応可能なのではないか？

→（事務局）

- ・チェックリストが形骸化してしまう問題がある。
- ・補助金適正化のガイドラインを制定、当該ガイドラインに則り補助金のチェック（管理部門によるチェック）の仕組みに載せている。
- チェックリストがあっても異動によって引き継がれない可能性がある。
- 多忙により、とりあえず対応してしまうことも考えられる。
- 期間を定めてスローガンを掲示するのもありかもしれない。

【令和7年度内部統制職員意識調査について】（資料2-1、資料2-2）

～職員課長、企画経営課長 入室～

事務局より意識調査について概要説明

- ・内容が分からないように、課単位で提出
- ・部までしか特定されないよう配慮
- ・職員の理解度について毎年設問あり（違法又は不当な事例など）
- ・全体的な傾向として、若い職員の正答率が高く、係長職の正答率が高い。
- ・問1、実行委員会の事務局業務を業務時間内に行うことについての設問についての回答は、特に正答率が低い（業務として捉えているような実態があり、原則としてどうであるかの回答が導けなかった様子）。
- ・問2、公金、財産の取り扱いについての設問は、産業スポーツ部の正答率が高い（監査委員からの指摘に対応していたタイミングだからだと推測される。）。
- ・問3、法律又は内規等に反する恐れのある行為とその根拠について、どの程度理解しているか回答するもの。回答平均が、「やってはいけないことだと知っているがその根拠は知らない」と「法律等根拠を説明できる」の間にあることが分かる。
- ・問4、会計年度任用職員を対象とした心理的安全性についての設問。ルー

ル違反を見つけても相談しなかったという回答が増加している。気軽に相談できる関係作りが重要。

- ・問5、6も会計年度任用職員を対象とした設問。業務の事前説明及び監督について、いずれも悪化している。問4の心理的安全性の回答とも関連していると思われる。
- ・問7以降はワークエンゲージメントスコアについて。
- ・ワークエンゲージメントスコアが高まると内部統制の意識が高まるという関係性にある。
- ・ワークエンゲージメントスコアが低いのは管理職の問題という訳ではなく組織的な問題。
- ・令和7年度は熱意の改善がみられるが、全国的にみると依然低い。
- ・没頭の項目が低く、仕事に没頭するのが低い組織と思われる。

< 質疑・意見 >

- ・ 正答率について、年齢が上がると下がる理由は？

→ (事務局)

- ・ 市の方で実行委員会の事務をやってきており、実務上そういうものだという意識があり、問題意識が乏しい。管理職になっていない職員の意識が低いとの認識。

- ・ 50代は、現業職で残っている人、任用替えで入った人が多い＝事務職が得意な人が少ない。年齢だけでは判断できない。

- ・ 会計年度任用職員の割合は？

→ (事務局)

- ・ (任期の定めのない) 正規職員と同じくらいの割合。このことも問題視している。

- 会計年度任用職員の人数が多いとなると、ルール違反を見つけても声を上げられないのは問題。
- 立場に気を付けて言えないのかもしれないが、環境が大事。
- 補助的な立場だという意識も作用しているかもしれない。
- ものを言いやすい雰囲気
- 管理職の対応が重要
- 声を上げたときにプラスに捉えてもらえることが分かれば、変わるかもしれない。

(事務局)

- ・病休代替え、学童クラブなどでは正規職員と同じ気概をもって勤務している会計年度任用職員もいる。
- ・いわゆるボーナスも正職員と同じように支払っている。
- ・部署によっては会計年度任用職員の方が多いところもあり（学童等）
- ・そもそも正職員に相談する機会が少ないこともある。
- ・心理的安全性が低かった理由の中身は深掘しても良いかもしれない。

・会計年度任用職員への研修体制は？

→（事務局）

- ・情報セキュリティ等は、課単位で課長が行っている。全体規模のものはない。
- ・今回の件をきっかけに、課題としての認識を持ち改善しなければならないと思っている。

・会計年度任用職員ではなく外部に委託している仕事もあるのか？

→（事務局）

- ・給食等一部委託しているものもある。

- 委託も含めて意識統制が必要。諸々と意識して対策を考える必要がある。
- 必要なサービスが適正に提供されているかが大切。

・WES が低い部署への対策は？

→（事務局）

- ・内部統制推進本部（部長職以上で構成）へ報告。各部長の責任や役割、対応についてお願い。特定部署への負担がないか、人員の見直しについて。各部署で何をどのように取り組むべきか分からないとの声もあり、WES 分析パターンの情報も提供。

・WES の傾向は？

→（事務局）

- ・全体的に改善傾向にはある。部署によっては対策が必要との認識だが、個別に対応できていない状況。
- ・このほか、管理部門としてストレスチェックも行っているが、何か分析できているわけではない。

- 人員不足や異動による不慣れな職員がいることも要因と思われる。
- 特徴的な結果が出た部分について意識的に対策を（問題発生後に「そういえばあのときあの結果が出ていた」となって後手に回ってしまう。）
- 色々な場面で参考になる数値だと思われる。

数値だけでなく、どうしてそうなったのか、対策はどうすべきかを考えるべき

- ・全国平均が低い要因は？

→（事務局）

- ・人員が足りていないことが要因ではないかと思われる。

- 人を増やすのは難しい。仕事のスリム化を行っていくか。

- ・令和6年度から令和7年度にかけて改善している。何か分析はあるか？

→（事務局）

- ・分析はしていないが、感覚的に空気が変わってきている印象。「想いをかたちに」プロジェクト等で変わってきていること、市長・副市長の交代により、新しい風が入ったことで雰囲気が変わってきた印象。

- ・「想いをかたちに」で、窓口時間の縮小等、職員の声を反映。足を運んで現場の声、現状を確認。こういった対応も影響しているのではないか。

- 自己肯定感が低いのが原因のように感じる。保育や病院はスコアが高いため、自分の仕事の意義を理解したうえで、仕事をしやすい環境になると自己肯定感が上がるのではないか。

～職員課長、企画経営課長 退室～

#### 【令和8年度内部統制推進計画について（報告）】（資料3-1、3-2）

事務局より説明

- ・取り組みの対象について、ここ数年変わりなく行っている。
- ・モニタリングについて、管理部門と所管部署との間に意識の差がある。部によって事例の把握等に差があるため課題として認識している。
- ・リスク評価結果の部間連携情報交換会における情報共有について、各部署で対策をとということで対応している。
- ・内部統制ニュースは年10回ほど発行して周知。
- ・重点リスクについては、令和7年度に引き続き「庁内に設置された実行委員会等への不適切な補助金等支出」について対策を講じる。ガイドラインの策定が目標。

<質疑・意見>

- 内部統制ニュースを年に10回はかなり充実した回数。

- ・内部統制ニュースはシステム上で配信？
  - （事務局）
    - ・庁内情報共有システムの掲示板にて全庁的に配信している。
- ・内部統制について大きな見直しを求める話は出ていないか？
  - （事務局）
    - ・特に出していない。
- ・重点リスクは資料3-1 項番6以外にあるのか？ 議論に出てきたか？
  - （事務局）
    - ・再発防止をどのようにするのが毎回上がってくる（契約について毎回抜け落ちているプロセスがある等）。
    - ・若い人だと試験のハードルがあまり高くない職員が多い。地方自治法等の基礎知識が乏しい。先輩職員に聞いても先輩職員が間違えている場合も多い。
    - ・ミスは起こるものではあるものの、防げるミスがなくなる。ここに課題意識はある。
- ・会計年度任用職員のミスは多くないのか？
  - （事務局）
    - ・財務会計に直接かかわることが基本的にないため、ミスは正職員が多い。
    - ・一連のプロセスに意味はあるが、多忙なため気付けていない印象。
- なぜこういう処理なのか理解がないまま行われてしまう。対策はやはり研修か。
- そもそも知識がないから研修時間も増やさないといけない。
- 基礎知識をつけてから職場につかせるべき。
- ・研修講師は内部か、外部か？
  - （事務局）
    - ・初任者研修は内部。市町村研修所は外部講師。
- 初任者研修の講師は話が上手な人の方が良い。同じ1時間でも聴きやすく分かりやすい方が良い。
- 教える側の研修も必要。

**【その他】**

- ・（事務局）次回は概ね令和8年10月の後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