

令和7年度内部統制研修 事後アンケート結果

日野市 企画部 企画経営課



日野市

Hino City



開催概要

回	年月日	時間	場所
第1回	令和7年11月18日（火曜）	10:30～12:00	日野市民会館 展示室
第2回	//	13:30～15:00	//
第3回	令和7年11月19日（水曜）	10:30～12:00	//
第4回	//	13:30～15:00	//

1 対象者

部課長職・課長補佐職 208名（令和7年10月29日現在 本庁外の職場を含む。）
うち出席者数 92名（44.2%）※うち係長職以下の職員6名出席

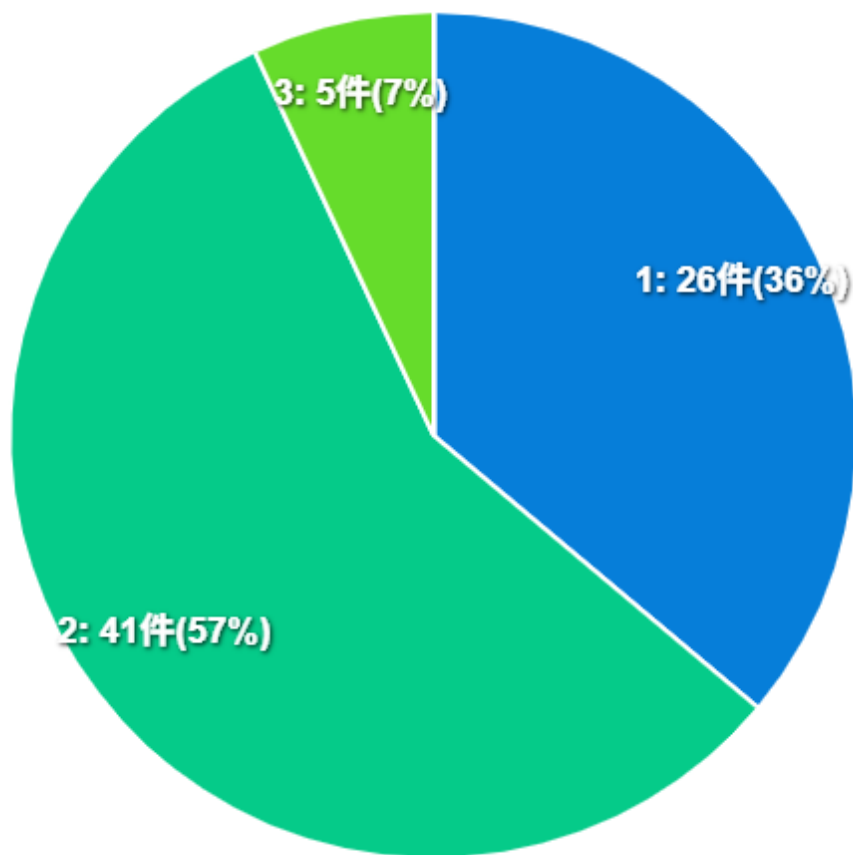
2 内容

「令和7年度内部統制研修」（重点取組項目：市が事務局を担う実行委員会等への補助金等の支出）
講師：第一東京弁護士会所属 弁護士 桜井淳雄氏（三鷹市法務監）

3 アンケート回答

72件（78.2%）

Q1. 今回の講義について、どのような感想をお持ちになりましたか。

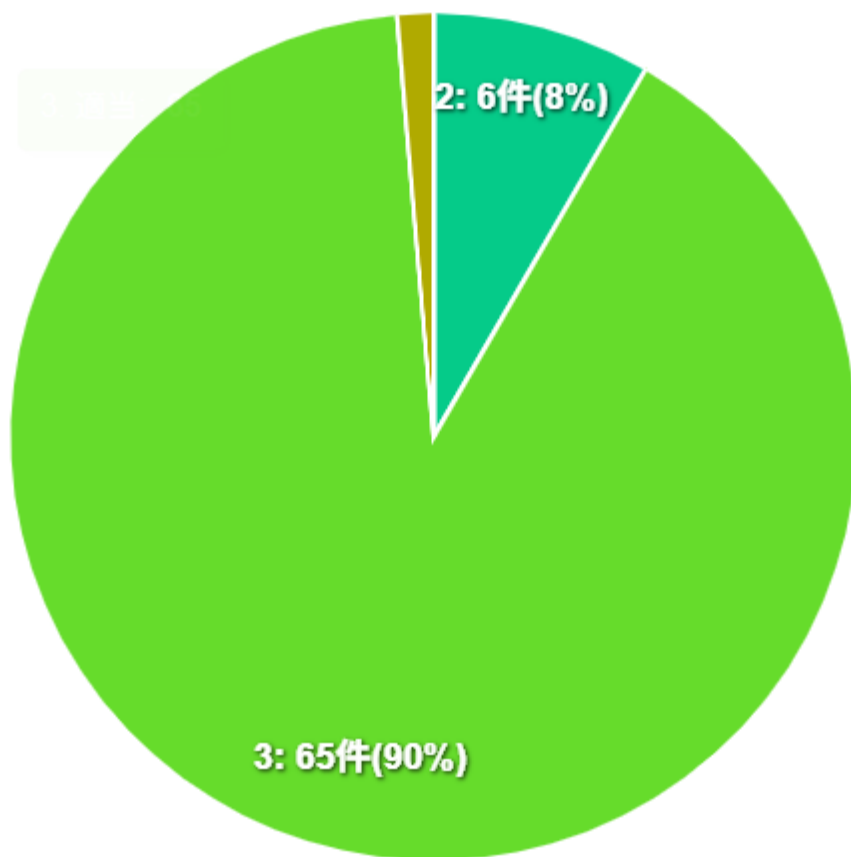


回答	件数	構成比
1. 大変有意義	26	36.1%
2. 有意義	41	56.9%
3. 普通	5	6.9%
4. やや不満	0	0.0%
5. 不満	0	0.0%

- 1. 大変有意義
- 2. 有意義
- 3. 普通
- 4. やや不満
- 5. 不満

93.0%が、大変有意義または有意義と回答。

Q 2. 講義の難易度については、いかがでしたか。

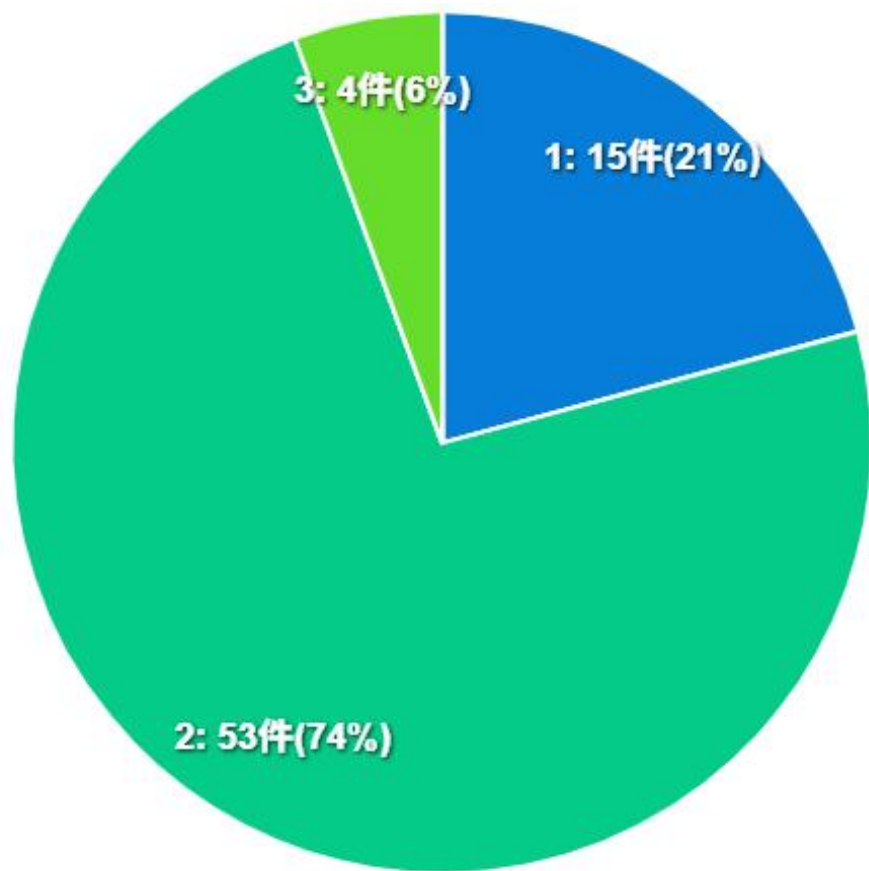


回答	件数	構成比
1. 難しすぎる	0	0.0%
2. 難しい	6	8.3%
3. 適当	65	90.3%
4. 易しい	1	1.4%
5. 易しすぎる	0	0.0%

- 1. 難しすぎる
- 2. 難しい
- 3. 適当
- 4. 易しい
- 5. 易しすぎる

「適当」との回答が90.3%を占めておりますが、「難しい」との回答も若干ありました。

Q 3. 講義の内容は、今後の職務に活かせると感じましたか。

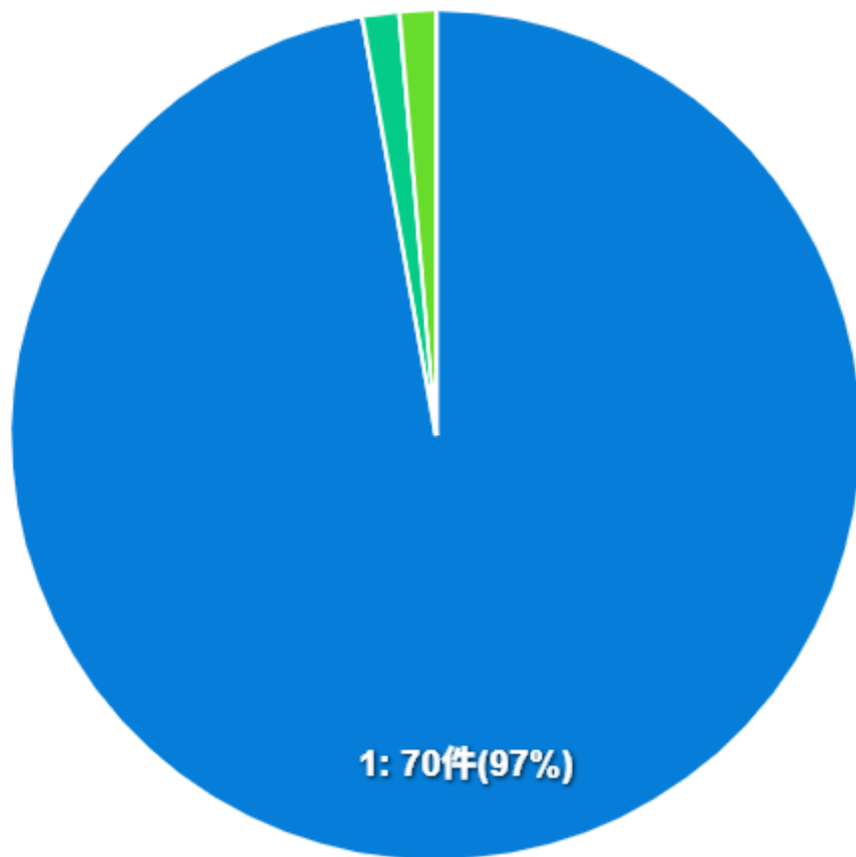


回答	件数	構成比
1. 大いに活かせる	15	20.8%
2. 活かせる	53	73.6%
3. どちらともいえない	4	5.6%
4. あまり活かさない	0	0.0%
5. 活かさない	0	0.0%

- 1. 大いに活かせる
- 2. 活かせる
- 3. どちらともいえない
- 4. あまり活かさない
- 5. 活かさない

94.4%が、「大いに活かせる」又は「活かせる」と回答。

Q 4. 講義の時間についてはいかがでしたか。



回答	件数	構成比
1. 適切	70	97.2%
2. 長すぎる	1	1.4%
3. 短すぎる	1	1.4%

適切な時間数は？

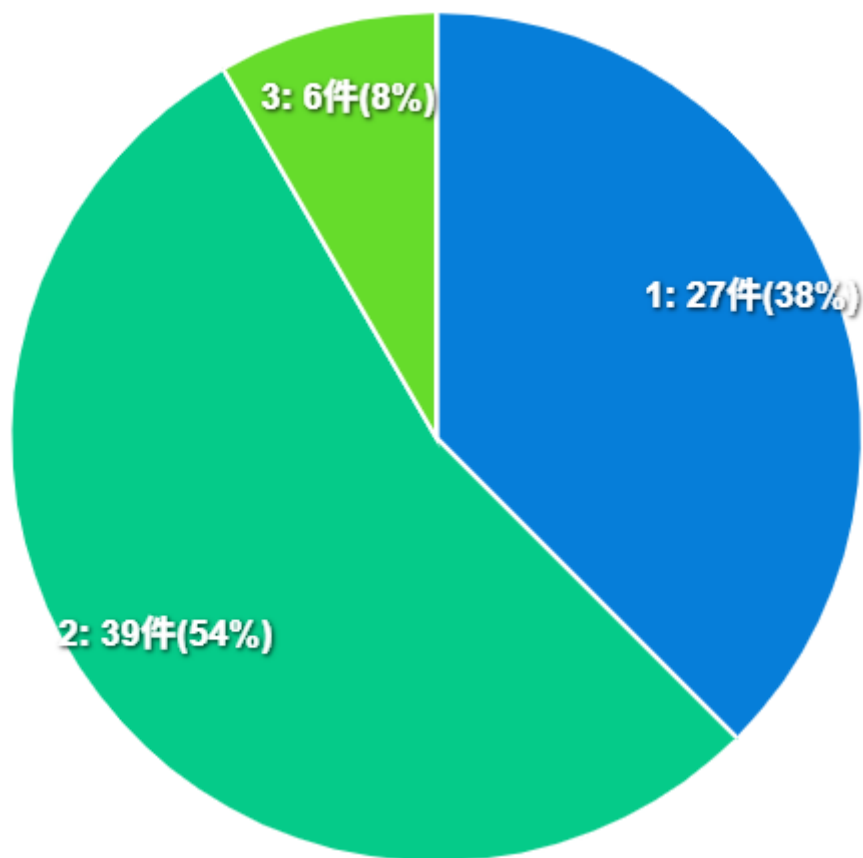
→ 1時間

→ 2時間

- 1. 適切
- 2. 長すぎる
- 3. 短すぎる

97.2%が、「適切」と回答。

Q 5. 講師の説明はわかりやすかったですか。

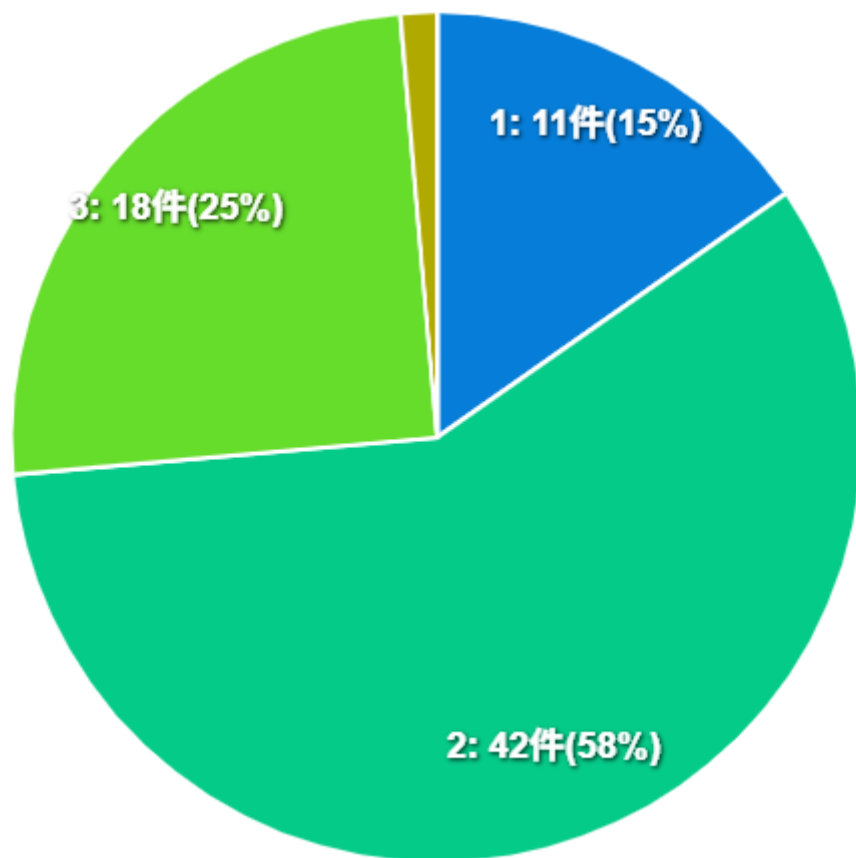


回答	件数	構成比
1. 大変わかりやすい	27	37.5%
2. わかりやすい	39	54.2%
3. 普通	6	8.3%
4. ややわかりにくい	0	0.0%
5. わかりにくい	0	0.0%

- 1. 大変わかりやすい
- 2. わかりやすい
- 3. 普通
- 4. ややわかりにくい
- 5. わかりにくい

97.2%が、「適切」と回答。

Q 6. 今回のワークショップについて、どのような感想をお持ちになりましたか。



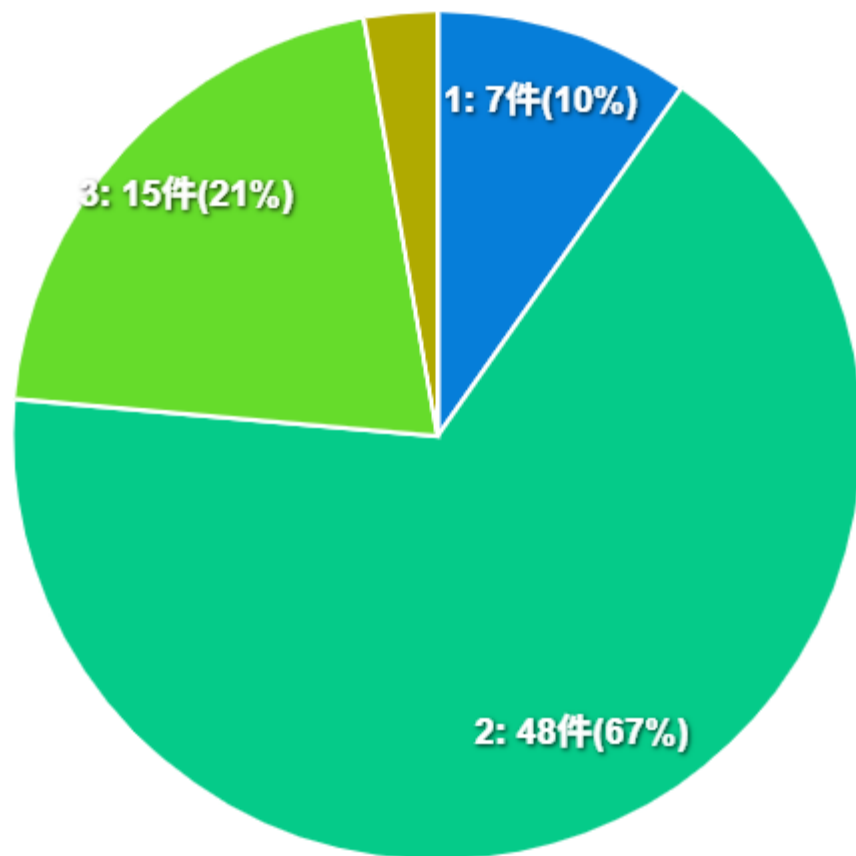
回答	件数	構成比
1. 大変有意義	11	15.3%
2. 有意義	42	58.3%
3. 普通	18	25.0%
4. やや不満	1	1.4%
5. 不満	0	0.0%

- 1. 大変有意義
- 2. 有意義
- 3. 普通
- 4. やや不満
- 5. 不満

73.6%が、大変有意義または有意義と回答。



Q7. ワークショップで議論したあるいは共有した取り組みは、今後の職務に活かせると感じましたか。

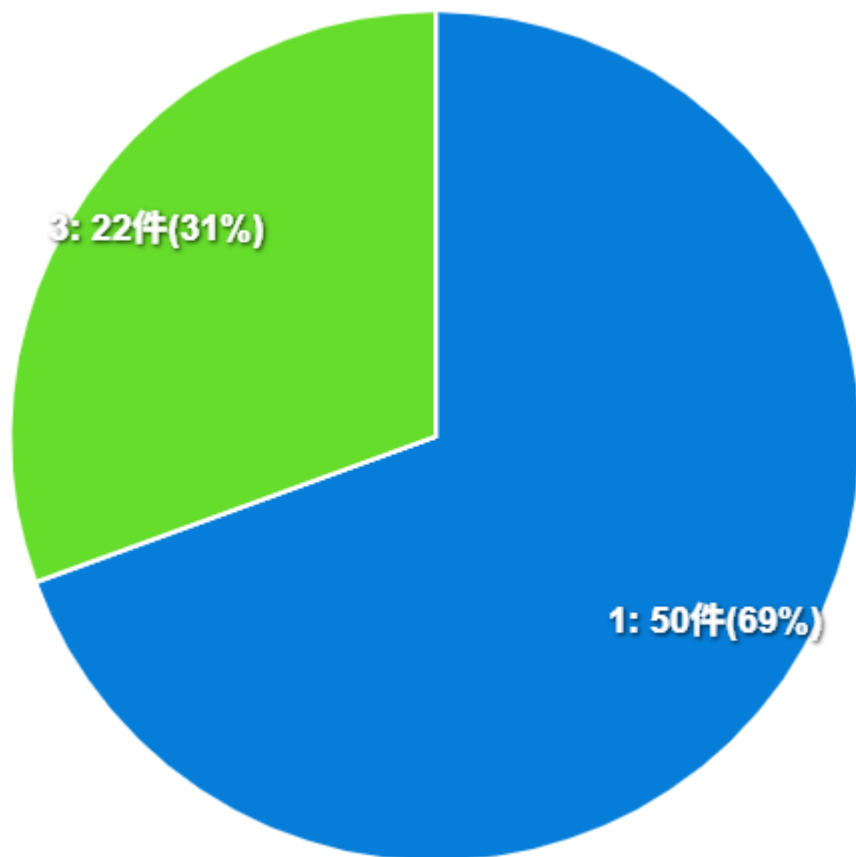


回答	件数	構成比
1. 大いに活かせる	7	9.7%
2. 活かせる	48	66.7%
3. どちらともいえない	15	20.8%
4. あまり活かさない	2	2.8%
5. 活かさない	0	0.0%

- 1. 大いに活かせる
- 2. 活かせる
- 3. どちらともいえない
- 4. あまり活かさない
- 5. 活かさない

76.4%が、「大いに活かせる」又は「活かせる」と回答。

Q 8. ワークショップの時間についてはいかがでしたか。



回答	件数	構成比
1. 適切	50	69.4%
2. 長すぎる	0	0%
3. 短すぎる	22	30.6%

適切な時間数は？

- 1. 適切
- 2. 長すぎる
- 3. 短すぎる

69.4%が、「適切」と回答した一方で、残りの30.6%が「短すぎる」に集中した。



- 1 「内部統制」という文言に構えてしまうところがありますが、適切な業務遂行のことであり、組織として対応していくことで職員個人が抱え込まない仕組みづくりだと理解しました。
- 2 「内部統制」の意味するところが良く分からない職員も多いと思います。講師が冒頭説明されたInternal Control（自身によるリスク管理）を聞いて私自身「なるほど」と思えました。内部統制ニュースなどを通じてこの言葉を改めて発信すると職員の理解も進むのではないかと思います。
- 3
 - ・講師による土地区画整理組合助成金詐欺事件に関する原因分析が客観的かつ的確であると感じた。
 - ・一方で、この事件は非常に特殊性があり、ワークショップ事例としては馴染まないとも感じた。
 - ・内部研修制度の目的が、土地区画整理組合助成金問題再発防止を第一とするのであればよいが、他の業務も含めた危機管理制度の構築と捉えるのであれば、講師も事例を挙げていた北川原公園問題の方が適切であると思う。
- 4 あらためて日野市に必要な内部統制に特化した講義を桜井講師からいただき有意義でありました。また、ワークショップではなかなか話題にならない題目で他課の管理職とさまざま意見交換ができ貴重な時間でありました。
- 5 ワークショップの議題がまちづくり部の案件なのでやりにくい部分はあったが題材としては良かったと思う。
- 6 ワークショップの時間をもう少し確保していただければ、もう少し議論が深められたと思いましたが、内容は大変勉強になりました。ありがとうございます。
- 7 ワークショップを通じて、他の管理職もみな同様に内部統制への意識があることが確認できた。講師も示されたように内部統制の取組に正解がなく、時間の経過とともに職員の意識が薄れることが無いように努めなければならないと感じた。
- 8 各職員で考え方がいろいろあったので、ワークショップの時間をもう少し長くできるとよいかと思いました。
- 9 研修を受けた部課長が職場、部下へ内部統制推進の取組を周知、浸透するため、具体的な行動をするかは微妙な気がする。そこまで研修の効果が表れるとうれしい。
- 10 研修参加者のほとんどの方は、内部統制の取り組みは今後さらに推進していくべきとの認識だと思いましたが、リソース不足の問題があり、現実的どこまでできるのかという不安があるようにも感じました。そのためか、様々な対策は意見として挙がるものの、現状を考えると難しいよねみたいな、何となく理想論を話しているみたいな感じになってしまいます。講師の方からは、リソースが足りない中で、どこまでできるのか優先順位をつけた上で考えていく必要があるとの話もありましたので、今後の研修では、まずは日野市としての現状（リソースが十分でないこと）についての共有認識を行い、その上で、どのようなことが実現可能なのかを掘り下げていった方が、より現実味のある（実際の業務に活かせる）話ができるのではないかと思います。
- 11 個人的な話ですが、事実に事例を題材としたことで具体的な考察を図れたところは良かったが、志向が現実引張られ柔軟な発想に至れなかった。



- 講師のお話は大変分かりやすく勉強になった。
- 12 今回ワークショップでは、リラックスした雰囲気の中で、課題に対してグループ内の管理職の意見を聞くことができ、とても参考になった。
- 13 座学も当然大事ですが、所属長同士の意見交換（ワークショップ）は必要な気がしました。ただし素材選びに気を付けないと、研修参加者の心を傷つけてしまう可能性もあると感じました。
- 事務執行に関する基本的な理解・基本的なチェック体制が大切だとあらためて感じました。
- 14 予算にせよ、手間にせよ、何かしらのコストをかけること、また、シンプルな手順にしてなるべく人の関りを減らすなど、リスクを低減するマネジメントの重要性がわかりました。
- 身近なようで関係者しかわからない事案でもあったため、一般化して話題にするのに難しさがあった。
- 15 その時々でタイムリーな話題を織り交ぜながら定期的に行っていく必要がある。
全体で共有できる貴重な機会なので続けて頂きたい。
- 数年に一度、管理職向けの研修をするのは効果的だと思いました。
- 16 他の課の情報を知ることができるいい機会でもあります。
ありがとうございました。
- 17 大事で何が起きていたか知る必要があり、良い題材だと思います。
- 18 定期的に研修を受けることで理解が深まると思いますので、継続して実施してほしいです。
- 内部統制という言葉の意味から改めて説明していただけたので、内容に入りやすかったと思います。
- 19 ワorkshopでは、グレーゾーンをできるだけ作らないための要綱の整理など、今後取り組むべきことを具体的に話すことができました。
(すぐに実行することは難しいと思いますが…)
- 20 内部統制と併せて、いまだにOB面して来庁する退職した職員に対して、いかにして忸度しない環境を作ることができるかが一番の課題だと感じる。
- 内部統制について、三鷹市では「適正事務管理」と呼んでいることを知り、大変分かり易いと思った。
- 21 講師の先生ご自身も自治体の法務監をされており、自治体の状況を理解しており、分かり易い説明だった。
「リソース不足・人不足でも立ち止まってはいけない」というお言葉が心に刺さりました。
- 22 内部統制については、研修でもあったように市全体で考える事柄だし、何よりトップの姿勢や取組、ある種の覚悟がないと、強い圧力に対抗することはできないと感じた。
- 内部統制については、今回の事例を教訓に職員の意識啓発を定期的に行いながら、法令順守していく組織風土を維持継続
- 23 していくことが重要と感じました。内容に応じて外部の力も借りながら進めていくことで、不正を行いきにくい体制を築くことも必要と感じました。



- 24 内部統制について再認識できたので、これを次にどう反映するか、組織としての取り組みが必要と感じました。
内部統制の研修を設けていただきありがとうございました。
制度発端から現状に至るまで、また 日野市が抱える諸問題を改めて教授いただき、再認識・向上を図ることができました。
色々な話を伺いましたが、私が一番印象として残った所は「研修資料P52、担当者として根拠規定となる条文を必ず確認する」です。
- 25 当たり前の事と考えておりましたが、ふと今の若手部下達が仕事を遂行するにあたりどのレベルまで自分自身で調べて上げているのか？
前任者の引継ぎだけを知識として事を進めてやしないか？ 根拠をしっかりと認識できているのか？
行政の仕事は全てが法令に基づくものと考えており、今一度、皆に確認して意識の底上げをしようと強く感じました。
- 26 内部統制の重要性は理解しているが、本市においては納得性に欠ける部分が多い。
内部統制研修の内容は理解できているつもりだが、実務とリンクさせることが非常に難しいと感じている。問題発生ゼロを目指すのはもちろんだが、それをするためにはダブルチェック等、マンパワーをかけなければならない。ゼロを目指す
- 27 ことで職員が疲弊したり、残業代が増加したりという問題が発生するため、バランスが難しい。研修としては、管理職だけに行うのではなく、全職員の意識を変えていくために、全職員に対してやっていく方が良いのではないかと感じるが、研修をやったからといって問題発生ゼロに繋がるわけではないと思うので、研修のやり方は非常に難しいと感じる。
難しそうな研修だと思い、構えていたが、わかりやすくご講義いただき、重要性を理解できた。
- 28 まず、管理職が意識を高く持って、仕事をリードしていくことが大切であるので、講義を受講でき有意義であった。
ありがとうございました。
- 29 日野市として元副市長の件が内部統制のきっかけとなったことは理解しているが、この問題は一管理職としての対応で防ぐことができたとも思えないので、ワークショップの題材としては重過ぎると感じた。（講師の所感はとても参考になりました。）
部長職まで入れた研修はとても面白いと思いました。
- 30 現在の50代の職員は補助金含め元副市長の指示のもと様々仕事を作り上げてきた世代になります。
組織として作り上げたものを自らすべて否定せざるを得ないのはとても辛いことだと思いますが、よりよい市役所を作り次世代に引き継いでいくためさらに努力していきたいと強く感じました。
- 31 法的知識や内部統制に対する意識を確認する時間となるので定期的にこのような研修を実施していただきたい
本日の研修を受講して得られた気づきを係員にも共有したいと思います。
- 32 内部統制には、第三者の目も必要であると再認識しました。
制度はできましたが、PDCAが重要であるため、さまざまな業務に対してみえる化し、共有していきたい。
- 33 連続的な内容の研修を続けてほしい。