

令和 3 年度

コンプライアンス実態調査アンケート報告書

令和 4 年 2 月

立 川 市

# 目次

I 調査概要	1
1. 調査目的	1
2. 調査方法	1
(1) 調査対象者	1
(2) 調査手法	1
(3) 調査基準日	1
(4) 調査期間	1
3. 調査項目	1
4. 回収結果	2
(1) 回答総数	2
(2) 回答率	2
II 総括	3
III 調査結果	8
1. 回答者の属性	8
(1) 職種別【質問1】	9
(2) 役職別【質問2】	9
(3) 年代別【質問3】	9
(4) 職場別【質問4】	10
2. 不正入札事件について	11
(1) 不正入札事件の認知度【質問5】	11
3. 職員倫理条例について	13
(1) 公正な職務の遂行を損なう行為【質問6、7、8】	13
(2) 公正な職務の遂行を損なう行為の報告【質問9、10、11、12、13、14】	19
(3) 対応報告書の提出義務【質問15】	22
(4) 職員倫理条例・規則ガイドブック（接待・贈答ガイドライン）【質問16】	23
(5) 利害関係者との禁止行為【質問17、18、19】	25
(6) 贈与等報告書【質問20、21、22】	30
(7) 飲食許可申請書【質問23、24、25】	33
4. 業務手順（広義のコンプライアンス）について	37
(1) 職場での「コンプライアンスへの意識」【質問26、27】	37
(2) コンプライアンス事案の所属長報告【質問28】	42
(3) コンプライアンスや不正・不祥事に関する相談・報告【質問29、30】	43
(4) 個人情報取扱【質問31、32】	45
(5) 公金等の取扱【質問33、34、35】	49
5. コンプライアンスの取組	53
(1) 「危機情報連絡表」周知シートの活用【質問36】	53
(2) コンプライアンス推進員等の役割【質問37】	56

(3) 朝礼等の活用・効果【質問 38、39、40】 .....	60
(4) 内部通報制度（ヘルプライン）【質問 41、42、43、44】 .....	65
6. コンプライアンスの取組みへの提言・意見.....	73
(1) コンプライアンス・業務点検月間【質問 45、46】 .....	73
(2) ヒヤリ・ハット防止のための対策【質問 47、48】 .....	77
(3) コンプライアンス全般に対する意見【質問 49】 .....	81

## 資料編

令和3年度 コンプライアンス実態調査アンケート.....	1
「公正な職務の遂行を損なう行為」の事例について.....	19
頻回な要求・意見に対する対応について（通知） .....	23
倫理審査案件報告書.....	25
対応報告書.....	26
贈与等報告書.....	27
飲食許可申請書.....	28
相談書.....	29

# I 調査概要

## 1. 調査目的

本アンケートは、職員のコンプライアンス意識の水準や職員を取り巻く環境の変化を定期的に把握し、今後のコンプライアンス施策の展開に活かすことを目的として実施した（「立川市第2次コンプライアンス実施計画」取組事項）。

## 2. 調査方法

### （1）調査対象者

正規職員、再任用職員及び会計年度任用職員（月給制）1,511人  
（令和3年8月1日現在）（会計年度任用職員（時給制）、休職者除く）

### （2）調査手法

匿名アンケートとし、回答は、公開羅針盤上のアンケートに入力、または、紙アンケート用紙に記入とした。

### （3）調査基準日

令和3年8月1日

### （4）調査期間

令和3年8月16日～令和3年9月15日

## 3. 調査項目

調査項目については、経年の変化を把握するために過去のアンケート結果との比較ができる項目を活かす形にしている。

調査項目は次のとおり。

### 1. 属性

○職種 ○役職 ○年齢 ○職場

### 2. 不正入札事件について

○不正入札事件の認知度

### 3. 職員倫理条例について

○公正な職務の遂行を損なう行為について

- ・ 該当の有無 ・ 具体的内容 ・ 該当の場合の対処
- ・ 所属長への報告 ・ 倫理審査案件報告書等の認識度
- 頻回な要求・意見への対応
- ・ 対応報告書の認識度
- ガイドブック・FAQについて
- ・ 職員倫理条例・倫理規則ガイドブック(接待・贈答ガイドライン)、コンプライアンスFAQの認識度
- 利害関係者との禁止行為について
- ・ 該当の有無 ・ 具体的内容 ・ 該当の場合の対処
- ・ 贈与等報告書の認識度 ・ 飲食許可申請書の認識度
- 4. 業務手順(広義のコンプライアンス)について
- コンプライアンス意識について
- ・ 職場でのコンプライアンスに対する意識 ・ 日ごろ心掛けていること
- 報告・相談体制について
- ・ 危機事案の当日報告 ・ コンプライアンス事案に関する相談・報告
- 個人情報の取扱について
- ・ 情報セキュリティポリシーの認識度 ・ 個人情報の取り扱い
- 公金等の取扱について
- ・ 公金・準公金の取り扱い
- ・ 公金等取扱指針における現金出納簿の認識度
- 5. コンプライアンスの取組
- 「危機情報連絡表」周知シートの活用
- コンプライアンス推進員・補助員の活動
- 朝礼等の効果について
- 内部通報制度について
- 6. コンプライアンスの取組みへの提言・意見
- コンプライアンス・業務点検月間について
- ヒヤリ・ハット防止のための対策
- コンプライアンス全般に対する意見
- コンプライアンス・業務点検月間での標語募集

## 4. 回収結果

### (1) 回答総数

1,500人(電子回答 1,388人、紙回答 112人)

### (2) 回答率

99.3%(※正規職員のみを対象とした場合 99.6%)

## Ⅱ 総括

不正入札事件の発覚後、本市は立川市職員倫理条例や立川市コンプライアンス実施計画など、さまざまなコンプライアンス施策を策定し進めてきた。その結果、過去の事件や職員倫理条例にかかる「利害関係者との禁止行為」、「公正な職務の遂行を損なう行為」などに対する理解はかなり高まってきている。しかしながら、市民に影響を及ぼすような事務ミスが現在も多く発生するなどしており、いわゆる「倫理・法令遵守」という概念に加え、事務の適正な執行もコンプライアンスに含み取り組んでいる。

事件後に入庁した職員が増えていることから、入庁・昇任といった機会を捉えた研修の実施や、各課に潜むリスクについて話し合う場として、令和2年度にはコンプラディスカッションを実施した。また、コンプライアンス推進員・補助員を通じた情報共有や朝礼の活用など、風通しのよい職場づくりに継続して取り組んでいる。

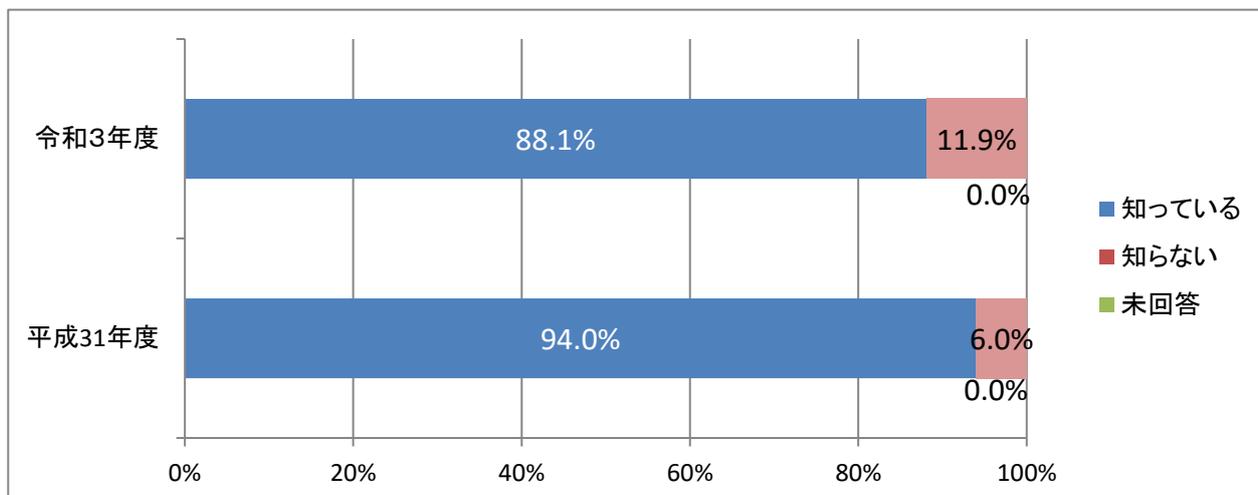
ここでは、本アンケートの総括として、調査結果から見ることのできるいくつかの特徴点を挙げることにする。

### 1 不正入札事件について

平成15年に起きた不正入札事件について「知らない」と回答した職員が、前回の調査では6.0%であったが、今回は11.9%に増加した。「知っている」と回答した職員は前回と比較して5.9ポイント減少して90%を割ることとなった。

不正入札事件が発覚した後に入庁した職員の割合も増えてきており、同様な事件を二度と起こさないためにも引き続き事件の風化を防ぐための啓発・周知に努める必要がある。

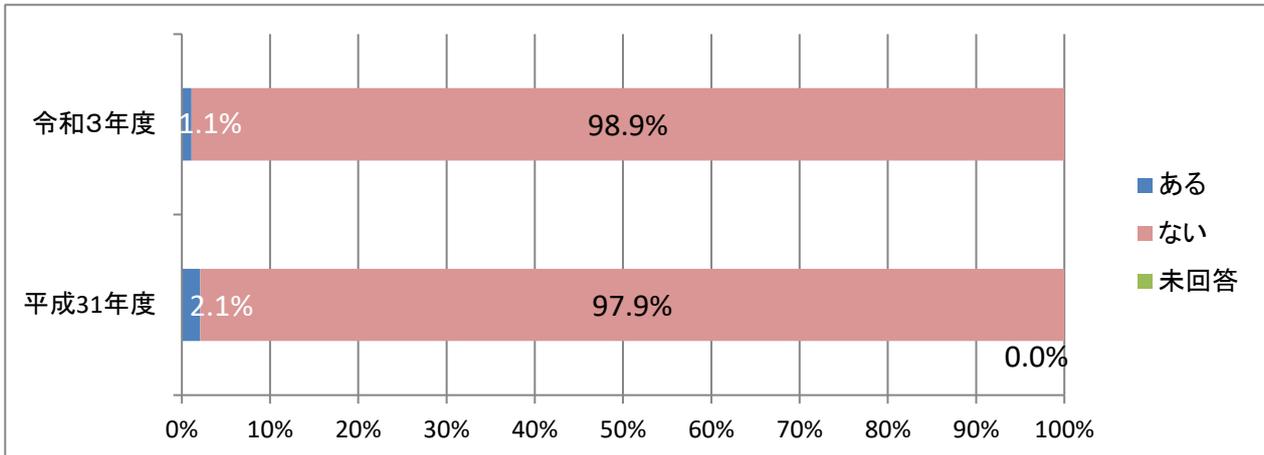
【質問5】あなたは、平成15年に起こった不正入札事件について、その概要を知っていますか。



## 2 公正な職務の遂行を損なう行為について

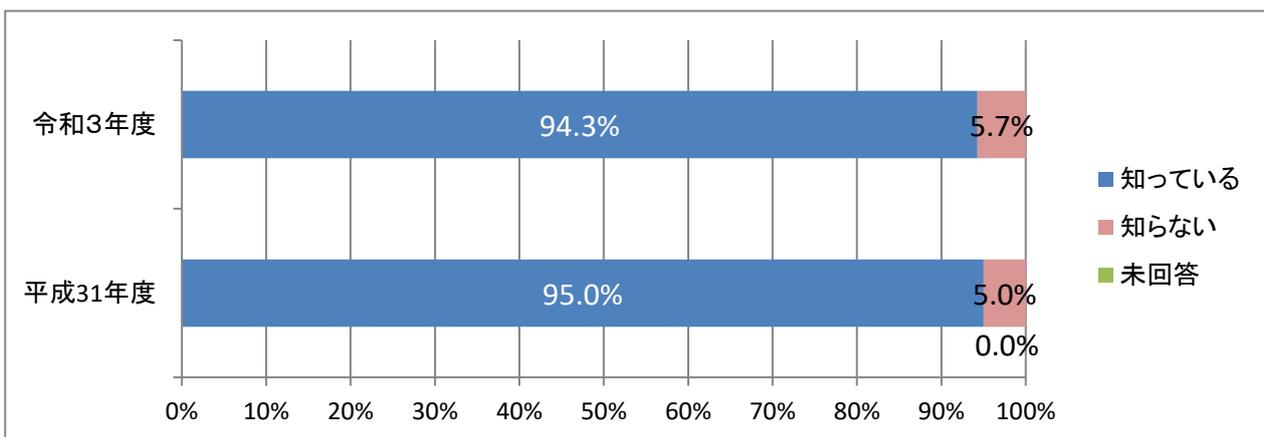
「最近1年間において、公正な職務の遂行を損なう行為を受けたことがある」と回答した職員の割合が、前回の調査では2.1%であったが今回は1.1%に減少した。人数は31人から17人、件数は49件から22件にそれぞれ減少した。

【質問6】最近1年間において、市民や事業者等から公正な職務の遂行を損なう行為を受けたことがあるか。



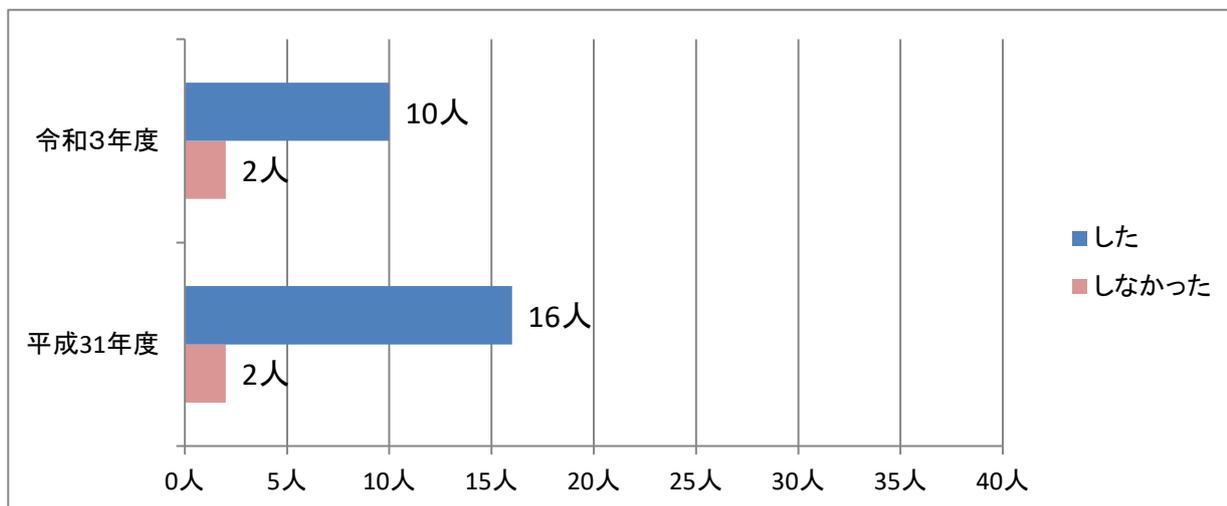
また、「公正な職務の遂行を損なう行為を受けた場合、所属長へ報告しなければならない」ことについて「知っている」と回答した職員の割合が、前回の調査では95.0%であったが今回は94.3%に減少している。職員を守るためにも、引き続き様々な機会を通じて周知・啓発に努めていく。

【質問9】『公正な職務の遂行を損なう行為』報告義務の認知度



「公正な職務の遂行を損なう行為」を受けた際に所属長へ報告しなかった職員が前回と同様2人となっている。人数は減ったものの、いまだに実際に報告していない職員が存在することは、「公正な職務の遂行を損なう行為」に対し組織的な対応を行っていく上では課題となっている。

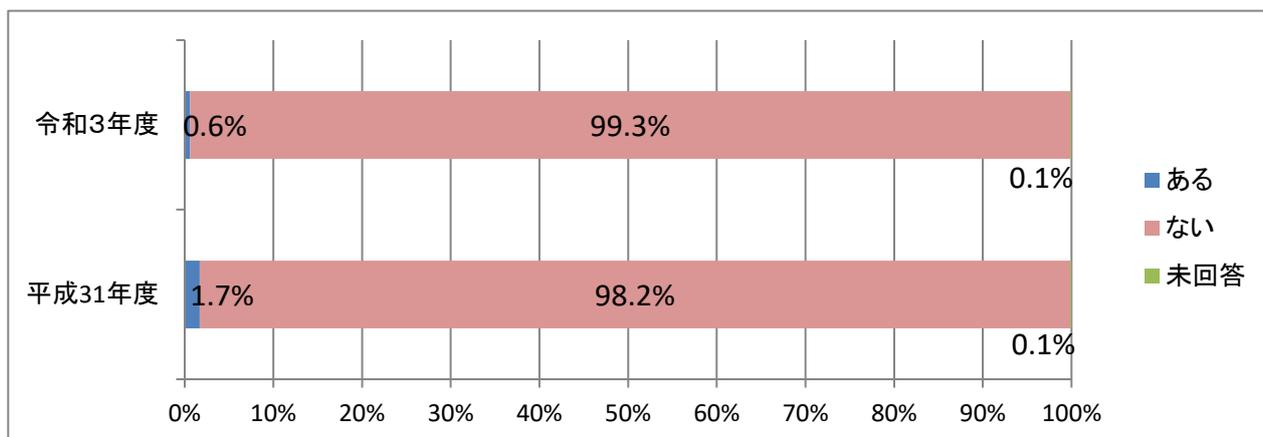
【質問 10】『公正な職務の遂行を損なう行為』所属長への報告」



### 3 利害関係者との禁止行為について

「利害関係者から禁止行為を受けたこと、あるいは持ちかけられたことがあるか」との質問に対し、「ある」と回答した職員の割合は、前回の調査では1.7%（25人）であったのに対し、今回は0.6%（9人）に減少した。

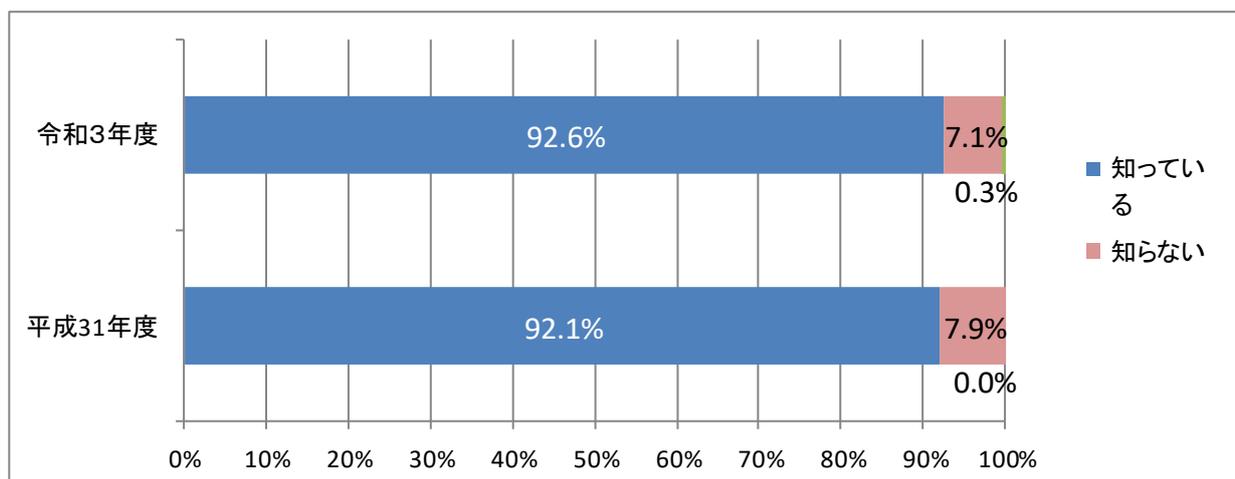
【質問 17】「最近 1 年間に於いて利害関係者から禁止行為を受けたこと（持ちかけられたこと）があるか」



## 4 コンプライアンス事案等の報告義務

事務ミス等を含めたコンプライアンスに係る事案が発生した場合に、原則、当日中に所属長へ報告しなければならないことについて、92.6%の職員が理解しており、前回と比較して0.5ポイント増加している。

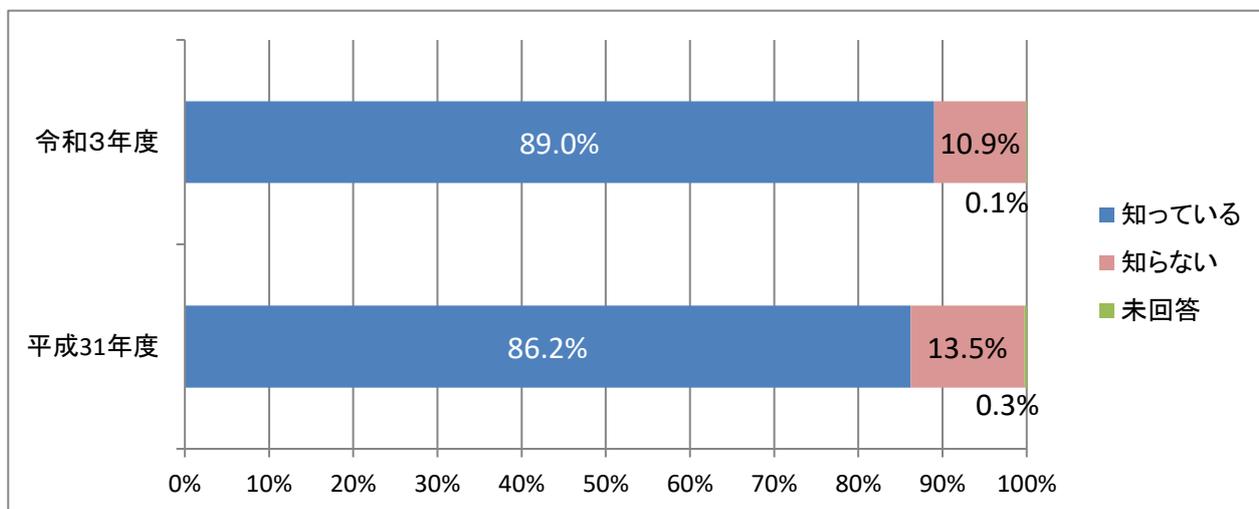
【質問 28】「コンプライアンス事案等の報告義務」



## 5 個人情報の取扱

個人情報を「情報セキュリティポリシー」に従って取り扱うことを知らない職員は10.9%であり、前回の13.5%と比較して2.6ポイント減少した。個人情報を扱う際は、①重要性やリスクについて強く認識して対応している(98.3%)、②保管場所や廃棄方法についてルールを定めている(95.1%)など高い注意を払っている。

【質問 31】「個人情報など保有する情報については「情報セキュリティポリシー」に従って取り扱うことを知っているか」



コンプライアンスの課題に積極的に取組み自律的な改善を図る組織を目指すため、9つの施策と22の取組事項から成る「コンプライアンス実施計画」を策定し、平成27年度から平成31年度までの5年間、様々な取組事項を実施してきた。令和2年度には前計画の基本方針を踏襲し、「第2次コンプライアンス実施計画」を策定した。現在、本計画に基づき、「職員意識の向上」、「組織風土の醸成」、「しくみの継続・強化」を柱としたコンプライアンスの推進に向けた取組を進めている。

「職員意識の向上」に向けては、一般職員だけでなく会計年度任用職員を含めた全職員を対象とした、コンプラディスカッションを実施した。コンプライアンスリスクを課内で洗い出すことで、事務ミス防止に向けた対応策の共有など今後の業務に繋げることができた。一方で、時間の経過とともに不正入札事件を知らない世代が増えてきているため、事件を風化させないことが重要となる。入庁・昇任など節目ごとの研修実施や、立川市職員行動規範15か条の活用など、今後も引き続きコンプライアンスに対する理解度をより一層高めるための取組を進めていく。

「組織風土の醸成」に向けては、報・連・相が徹底された風通しのよい職場づくりを進めるとともに、危機情報連絡表周知シートの活用による情報共有や業務改善との連携による職場全体での取組を継続して進めるなど、事務ミス等の未然防止につなげる。コンプライアンス・業務点検月間の取組については、事件を風化させないために、また、コンプライアンス意識の浸透のために必要という声が9割近くを占める一方で、マンネリ化により効果を危惧する声や見直しが必要といった声もある。繰り返し言い続けることで組織の隅々まで意識を浸透させることが重要との認識を持ちつつ、少しでも自分事として捉え行動できるような取組を進めていく。

「しくみの継続・強化」に向けては、個人情報や公金等取扱指針に関し内部監査などのチェックを引き続き進めるとともに、本市のコンプライアンスへの取組状況を公表することで透明性の高い組織を目指していく。合わせて、業務基準書の積極的な活用を通じ、業務手順の見える化や経験に基づく知恵の共有を図り、事務ミス等の起こりにくい体制を築いていく。

### Ⅲ 調査結果

#### 分析手法

役職によって業務上の職務権限や職員倫理条例における責務に違いがあることから、役職の区分（管理職、係長・主査、主任・主事、再任用、会計年度任用職員（月給制））でクロス集計を行った。

質問6で「公正な職務の遂行を損なう行為を受けたことがある」と回答した17人、質問17で「利害関係者との禁止行為がある」と回答した9人については、関連する複数の質問についてクロス集計を行った。

なお、本報告書の作成にあたり、個別意見については、原則的に記入された内容をそのまま掲載している。ただし、内容に個人等が特定でき不利益を生じさせる可能性があるもの、事実関係が明らかでないもの、表現が不適切なものなどについては修正及び削除を行った。

#### 1. 回答者の属性

会計年度任用職員（時給制）と休職者除く全職員を対象にアンケートを行った。回答率は、前回から0.8ポイント上昇し99.3%となった。また、「管理職」、「係長・主査」、「主任・主事」に絞った場合の回答率は、前回の調査と比較し0.2ポイント上昇し99.6%となった【表1-1】。役職別では「再任用」が最も低い回答率となっている。

表1-1 令和3年度 役職別回答数・回答率【質問2】

							合計
	管理職	係長・主査	主任・主事	小計	再任用	会計年度任用職員（月給制）	
対象数	83人	215人	665人	963人	42人	506人	1,511人
回答数	82人	213人	664人	959人	37人	504人	1,500人
回答率	98.8%	99.1%	99.8%	99.6%	88.1%	99.6%	99.3%

表1-2 平成31年度 役職別回答数・回答率

							嘱託		合計
	管理職	係長・主査	主任・主事	小計	再任用	嘱託			
						再雇用	市民		
対象数	82人	212人	701人	995人	53人	52人	414人	1,514人	
回答数	80人	210人	699人	989人	48人	48人	407人	1,492人	
回答率	97.6%	99.1%	99.7%	99.4%	90.6%	92.3%	98.3%	98.5%	

### (1) 職種別【質問1】

職種別の回答者数・構成比を見ると、事務職が最も回答者数が多くなっており、構成比が高くなっている表 2-1。

表 2-1 令和3年度 職種別回答数・構成比【質問1】

	事務職	技術職	技能労務職	会計年度任用職員 (月給制)	合計
回答数	648人	267人	81人	504人	1,500人
構成比	43.2%	17.8%	5.4%	33.6%	

表 2-2 平成31年度 職種別回答数・回答率

	事務職	技術職	技能労務職	嘱託職員	合計
回答数	684人	324人	94人	390人	1,492人
構成比	45.9%	21.7%	6.3%	26.1%	

### (2) 役職別【質問2】

正規職員を見た場合、前回の調査と同様、主任・主事の回答率が最も高くなっている表 1-1。

### (3) 年代別【質問3】

年代別構成比をみると、前回に比べて10～20歳代の構成比が減少し、50歳代が増加している表 3-1。

再任用と会計年度任用職員（月給制）を除いて集計した場合、50歳代が最も高い構成比となり、30歳代、40歳代が続いている結果となった表 3-3。

表 3-1 令和3年度 年代別回答数・回答率（全職種）【質問3】

	10歳代・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	合計
回答数	113人	296人	360人	501人	230人	1,500人
構成比	7.5%	19.7%	24.0%	33.4%	15.4%	

表 3-2 平成31年度 年代別回答数・回答率（全職種）

	10歳代・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	合計
回答数	146人	293人	388人	448人	217人	1,492人
構成比	9.8%	19.6%	26.0%	30.0%	14.6%	

**表 3-3** 令和 3 年度 年代別回答数・回答率（再任用・会計年度任用職員（月給制）除く）

	10歳代・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	合計
回答数	106人	255人	253人	327人	18人	959人
構成比	11.0%	26.6%	26.4%	34.1%	1.9%	

**表 3-4** 平成 31 年度 年代別回答数・回答率（再任用・会計年度任用職員（月給制）除く）

	10歳代・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	合計
回答数	135人	249人	299人	292人	14人	989人
構成比	13.7%	25.2%	30.2%	29.5%	1.4%	

**（４）職場別【質問４】**

職場別で見ると、「本庁舎」と「本庁舎以外」の職員の構成比は、前回同様ほぼ 1 : 1 の構成比となった**表 4-1**。

**表 4-1** 令和 3 年度 職場別回答者数・構成比【質問 4】

	本庁舎	本庁舎以外	合計
回答数	770人	730人	1,500人
構成比	51.3%	48.7%	

**表 4-2** 平成 31 年度 職場別回答者数・構成比

	本庁舎	本庁舎以外	合計
回答数	751人	741人	1,492人
構成比	50.3%	49.7%	

\*\*\*【分 析】\*\*\*\*\*

- ① 前年に比べ回答率が上がったことを考えると、コンプライアンスに対する職員の意識が向上していることが想像できる。回答率が高くなればより実態に沿ったアンケート結果となるため、今後も回答率向上に向け取り組んでいく。

\*\*\*\*\*

## 2. 不正入札事件について

### (1) 不正入札事件の認知度【質問5】

平成15年に立川市で起きた不正入札事件の概要を「知らない」と回答した職員は、179人（11.9%）であり、前回と比べると5.9ポイント増加した表5-1。

なお、「知らない」と回答した主任・主事職を年代別で比較すると20歳代が48.4%と高い割合を占めていた表5-2。

表5-1 令和3年度 「不正入札事件認知度」【質問5】

役職	知っている		知らない		未回答		計
管理職	82人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	82人
係長・主査	213人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	213人
主任・主事	633人	95.3%	31人	4.7%	0人	0.0%	664人
小計	928人	96.8%	31人	3.2%	0人	0.0%	959人
再任用	37人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	37人
会計年度任用職員 (月給制)	356人	70.6%	148人	29.4%	0人	0.0%	504人
合計	1,321人	88.1%	179人	11.9%	0人	0.0%	1,500人

表5-2 「『知らない』と回答した主任・主事の年代別内訳」

	10歳代・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	合計
主任・主事	15人	7人	8人	1人	0人	31人
	48.4%	22.6%	25.8%	3.2%	0.0%	

表5-3 平成31年度 「不正入札事件認知度」

役職	知っている		知らない		未回答		計
管理職	80人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	80人
係長・主査	210人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	210人
主任・主事	682人	97.6%	17人	2.4%	0人	0.0%	699人
小計	972人	98.3%	17人	1.7%	0人	0.0%	989人
再任用	47人	97.9%	1人	2.1%	0人	0.0%	48人
再雇用嘱託	46人	95.8%	2人	4.2%	0人	0.0%	48人
市民嘱託	337人	82.8%	70人	17.2%	0人	0.0%	407人
合計	1,402人	94.0%	90人	6.0%	0人	0.0%	1,492人

\*\*\*【分 析】\*\*\*\*\*

- ① 不正入札事件については、入庁・昇任の機会を活用し、事件の概要を説明するなど「事件の風化」を防ぐための取組を行ってきた。不正入札事件の概要などを重点的に学習する場として実施していたコンプライアンス e ラーニングの見直しを図り、令和 2 年度より各課に潜むリスクについて話し合う場としてコンプラディスカッションを実施した。今回、不正入札事件を「知らない」と回答した職員の割合が増加したことを受け、「事件の風化」を防ぐための取組みについても、改めて実施していく必要がある。
- ② 事件後に入庁した職員の割合が増えている。また、会計年度任用職員（月給制）は 29.4%が不正入札事件を「知らない」と回答している。同じ失敗を二度と繰り返さないためにも、全職員にしっかり周知する場を提供していく必要がある。

\*\*\*\*\*

**参考** 立川市不正入札事件

平成 15 年に、市幹部職員らと業者が水道工事発注を巡り、偽計を用いて公の入札の公正を害する行為をしたとして逮捕。競売入札妨害罪・あっせん収賄罪・贈収賄罪で起訴され有罪判決を受けたもの。

有罪判決を受けた 3 名は懲戒免職処分となった。

### 3. 職員倫理条例について

#### (1) 公正な職務の遂行を損なう行為【質問6、7、8】

最近1年間に公正な職務の遂行を損なう行為を受けたことがあると回答した職員は17人(1.1%)となっており、前回の31人(2.1%)から減少した表6-1。

表6-1 令和3年度 「公正な職務の遂行を損なう行為を受けたことがあるか」【質問6】

役職	ある		ない		未回答		計
管理職	1人	1.2%	81人	98.8%	0人	0.0%	82人
係長・主査	3人	1.4%	210人	98.6%	0人	0.0%	213人
主任・主事	10人	1.5%	654人	98.5%	0人	0.0%	664人
小計	14人	1.5%	945人	98.5%	0人	0.0%	959人
再任用	0人	0.0%	37人	100.0%	0人	0.0%	37人
会計年度任用職員 (月給制)	3人	0.6%	501人	99.4%	0人	0.0%	504人
合計	17人	1.1%	1,483人	98.9%	0人	0.0%	1,500人

表6-2 平成31年度 「公正な職務の遂行を損なう行為を受けたことがあるか」

役職	ある		ない		未回答		計
管理職	4人	5.0%	76人	95.0%	0人	0.0%	80人
係長・主査	5人	2.4%	205人	97.6%	0人	0.0%	210人
主任・主事	18人	2.6%	681人	97.4%	0人	0.0%	699人
小計	27人	2.7%	962人	97.3%	0人	0.0%	989人
再任用	2人	4.2%	46人	95.8%	0人	0.0%	48人
再雇用嘱託	0人	0.0%	48人	100.0%	0人	0.0%	48人
市民嘱託	2人	0.5%	405人	99.5%	0人	0.0%	407人
合計	31人	2.1%	1,461人	97.9%	0人	0.0%	1,492人

「公正な職務の遂行を損なう行為」の具体的内容及びその際の対応を聞いたところ、延べ 22 件の回答があった。「暴力・脅迫等による業務妨害」により公正な職務を損なう行為があった、又はそのおそれのある行為が半数を占めている。**表 7-1**。

**表 7-1** 令和 3 年度「公正な職務の遂行を損なう行為」【質問 7】

行 為 の 内 容	令和3年度 (複数回答)	平成31年度 (複数回答)
① 暴力、脅迫等により、業務を妨害したり、職員に危害を加えたりする行為	11件	25件
② 市が行う許認可等又は契約及び入札に関し、特定の事業者等又は事業者以外の個人(以下「個人」という。)のために有利な取扱いをするよう要求する行為	3件	4件
③ 人事(職員の採用、昇任、降任、転任等をいう。)の公平さを害する行為	1件	0件
④ 個人情報をはじめとする職務上知り得た情報に関し、法令に違反してその漏示を求める行為	1件	7件
⑤ 市が行おうとしている不利益処分に関し、当該不利益処分の名あて人となるべき事業者等又は個人のために有利な取扱いをするよう要求する行為	0件	5件
⑥ 前各号に掲げるもののほか、法令に違反する行為であって、当該行為により特定の事業者等若しくは個人が有利な取扱いを受け、又は不利益な取扱いを受けるよう要求する行為	5件	3件
⑦ その他・未記入	1件	5件
合 計	22件	49件
人 数	17人	31人

公正な職務の遂行を損なう行為について、相手の立場と行為の内容を分類すると、市民からの行為が12件となっており、半数以上を占めている【表7-2】。

**表7-2** 令和3年度 「対象者及び行為の内訳」【質問7】

	業者及び業界団体 (A)						国会・都議会議員 (秘書含む) (B)						市議会議員 (元市議会議員含む) (C)						市民 (D)					
	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥
管理職																			1					
係長・主査		1				1													1					
主任・主事	2	1																1	5	1		1		1
再任用																								
会計年度任用職員 (月給制)						1													2					
合計	6件						0件						1件						12件					

	職員及び元職員 (E)						その他 (F)						未記入	合計
	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥		
管理職														1件
係長・主査			1											4件
主任・主事						1							1	14件
再任用														0件
会計年度任用職員 (月給制)														3件
合計	2件						0件						1件	22件

表の①～⑥の内容は、14頁の【表7-1】の記載内容を参照

表 7-3 平成 31 年度 「対象者及び行為の内訳」

	業者及び業界団体 (A)						国会・都議会議員(秘書含む) (B)						市議会議員(元市議会議員含む) (C)						市民 (D)					
	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥
管理職	1																		1					1
係長・主査																			5					
主任・主事	3	3		3	1	1												1	13			4	3	1
再任用		1																						
再雇用嘱託																								
市民嘱託																			2					
合計	13件						0件						1件						30件					

	職員及び元職員 (E)						その他 (F)						未記入	合計
	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥		
管理職													1	4件
係長・主査													1	6件
主任・主事													2	35件
再任用													1	2件
再雇用嘱託														0件
市民嘱託														2件
合計	0件						0件						5件	49件

表の①～⑥の内容は、14 頁の表 7-1 の記載内容を参照

「公正な職務の遂行を損なう行為」を受けたと回答した 22 件のうち未記入の 1 件を除いた 21 件について、受けた行為の具体的内容と職員の対応は次のとおりとなっている。

表 8-1 令和 3 年度 「公正な職務の遂行を損なう行為とその対応」【質問 8】

管理職	
D-①	窓口対応への苦情がエスカレートし、電話による頻回の苦情。メモを取ることを命令や、相手の希望どおりの回答を強要されるなど、業務妨害・人格否定が行われた。⇒ 上司、広報課、人事課へ報告した。 【分析】 報告等がなされており、適切な対応であった。
係長・主査	
A-②	執拗な面談の強要、大量メールの送り付けで、窓口対応時やメール内で大声による執拗行為、個人への誹謗中傷等。⇒ 数年前より人事課、広報課で情報共有済み 【分析】 報告等がなされており、適切な対応であった。
A-⑥	執拗な面談の強要、大量メールの送り付けで、窓口対応時やメール内で大声による執拗行為、個人への誹謗中傷等。⇒ 数年前より人事課、広報課で情報共有済み 【分析】 報告等がなされており、適切な対応であった。
D-①	業務は、市民からクレームを受けることが多い内容なので、日常的に「死ぬ!」、「殺す」、「呪う」のようなかなり強い恫喝的な言葉を言われることがある。度が過ぎている場合は所属長に報告している 【分析】 報告等がなされており、適切な対応であった。
E-③	任用替え試験時、一部の職員が付度を受けたという話を聞いたことがある。だから あの人達は合格する! と多数の職員が話していた。 【分析】 上司へ報告したか不明。記載内容だけでは分析は難しい。

主任・主事	
A-①	許可が必要な建築計画を、睨む、大声を出すなどしていい条件を引き出そうとする。 【分析】 上司へ報告したか不明。記載内容だけでは分析は難しい。
A-①	具体的な記載なし 【分析】 具体的な記載がないため分析不可。
A-②	許可が必要な建築計画を、睨む、大声を出すなどしていい条件を引き出そうとする。 【分析】 上司へ報告したか不明。記載内容だけでは分析は難しい。
C-⑥	具体的な記載なし 【分析】 具体的な記載がないため分析不可。
D-①	市施設において、マナー違反を注意された態度が納得いかないと「待ち伏せして殴ってやる」等の脅迫を受けた。⇒警察に連絡し、執拗行為者の対応報告書を人事課へ提出した 【分析】 報告等がなされており、適切な対応であった。
D-①	電話口において「お前は無能だ」「お前みたいなやつが市役所職員なのか」「今すぐ退職しろ」といった暴言を受けた。⇒上司へ報告した 【分析】 報告等がなされており、適切な対応であった。
D-①	具体的な記載なし 【分析】 具体的な記載がないため分析不可。
D-①	障害福祉サービスのルールが市民の意に沿わなかった際に、家族から「必ず大事にしてやる、マスコミに言ってやる、支給決定しろ、これから会いに行つてやるのか」等と言われた。⇒暴言やその後の対応は、周囲の職員・上司に報告。 【分析】 報告等がなされており、適切な対応であった。
D-①	高圧的な態度を取り、気に食わないと怒鳴りちらした。⇒高圧的な態度を取る方とはこれ以上話すことはできないと伝え、気分が落ち着いているときにもう一度連絡するよう伝え、査察に報告した。 【分析】 報告等がなされており、適切な対応であった。
D-②	具体的な記載なし 【分析】 具体的な記載がないため分析不可。
D-④	生活保護受給者の個人情報教えろと当該受給者の住む賃貸の大家(立川市民)が頻りに連絡してきた。⇒教えられないの一点張りで対応、査察に報告。 【分析】 報告等がなされており、適切な対応であった。
D-⑥	法に基づく調査の拒否・課税すべき固定資産に対し課税をするなどと無理な要求。長時間にわたる職員の拘束による公務の妨害。課税されても税金を払わないなどと主張など。⇒毅然と対応 【分析】 毅然とした対応を取ることができており、適切な対応であった。管理職員等へ報告したか不明。
E-⑥	職員が申請時に必要な滞納状況確認について、議員に早く回答したいので急いで欲しいと言い出し、通常業務として順番に対応していることを説明しても納得しなかった。さらに課長不在を伝えると「今すぐ部長に引上げ決済を受けてください。」と無茶を言い出した。あまりにも不自然な要求と理由のため、通常どおり順番に業務を処理した。 【分析】 上司へ報告したか不明。記載内容だけでは分析は難しい。
会計年度任用職員(月給制)	
A-⑥	具体的な記載なし 【分析】 具体的な記載がないため分析不可
D-①	窓口において、居座りながら不当要求を続けたことから、警察官の臨場を求めた。 【分析】 毅然とした対応を取ることができており、適切な対応であった。管理職員等へ報告したか不明。
D-①	学童敷地内において見知らぬ親子が学校の用事で学童通用門を何度も横切るため声かけたが、納得がいかないと数分にわたり脅してきた。(〇〇〇〇)※在籍児童でも当日欠席の場合は学童通用門を通り抜け禁止⇒係長へ報告。今後通り抜けは了承。その際、職員に一声かけてもらうことになった。 【分析】 現行のルールを説明するとともに係長へ報告しており正しい対応であった。

表中の A～F は行為の相手方 (15 頁、表 7-2)、①～⑥は行為の内容 (14 頁、表 7-1) の記載内容を参照

\*\*\*【分 析】\*\*\*\*\*

- ① 公正な職務の遂行を損なう行為を受けたことがある職員 17 人のうち 10 人（22 件中 14 件）が主任・主事であった。管理職や係長・主査だけではなく、主任・主事に対しても適切な判断ができるよう、さらなる啓発が必要となっている。
- ② 公正な職務の遂行を損なう行為に対して上司等への報告の有無が不明なケースや具体的な記載がないケースが見受けられたが、些細なことであっても「報・連・相」ができる職場づくりを進めていくことが必要である。
- ③ 公正な職務の遂行を損なう行為については、市民や事業者等の理解を深めるために引き続き市ホームページなどを通じて啓発に努める。

\*\*\*\*\*

(2) 公正な職務の遂行を損なう行為の報告【質問9、10、11、12、13、14】

① 所属長への報告【質問9、10、11】

公正な職務の遂行を損なう行為を受けた場合に管理職員等へ報告すべきことを知っていると回答した職員は、前回と比較して 0.7 ポイント減少しており更なる啓発に努めていく必要がある【表 9-1】。

表 9-1 令和3年度 「『公正な職務の遂行を損なう行為』報告義務の認知度」【質問9】

役職	知っている		知らない		未回答		計
管理職	82人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	82人
係長・主査	208人	97.7%	5人	2.3%	0人	0.0%	213人
主任・主事	624人	94.0%	40人	6.0%	0人	0.0%	664人
小計	914人	95.3%	45人	4.7%	0人	0.0%	959人
再任用	36人	97.3%	1人	2.7%	0人	0.0%	37人
会計年度任用職員 (月給制)	465人	92.3%	39人	7.7%	0人	0.0%	504人
合計	1,415人	94.3%	85人	5.7%	0人	0.0%	1,500人

表 9-2 平成31年度 「『公正な職務の遂行を損なう行為』報告義務の認知度」

役職	知っている		知らない		未回答		計
管理職	80人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	80人
係長・主査	201人	95.7%	9人	4.3%	0人	0.0%	210人
主任・主事	659人	94.3%	40人	5.7%	0人	0.0%	699人
小計	940人	95.0%	49人	5.0%	0人	0.0%	989人
再任用	48人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	48人
再雇用嘱託	47人	97.9%	1人	2.1%	0人	0.0%	48人
市民嘱託	382人	93.9%	25人	6.1%	0人	0.0%	407人
合計	1,417人	95.0%	75人	5.0%	0人	0.0%	1,492人

また、管理職員等への報告義務を知っているにもかかわらず、実際に自分が公正な職務の遂行を損なう行為を受けた際に、報告しなかったと回答した職員が前回と同様 2 人となった【表 10】。報告しなかった理由は、「常識に基づいて通常の対応をしたから」（主任・主事）、「未記入」（会計年度任用職員（月給制））となっている【表 11】。

【表 10】 『『公正な職務の遂行を損なう行為』 所属長への報告』【質問 10】

役職	令和3年度					平成31年度				
	した		しなかった		計	した		しなかった		計
管理職	1人	100.0%	0人	0.0%	1人	2人	100.0%	0人	0.0%	2人
係長・主査	2人	100.0%	0人	0.0%	2人	4人	100.0%	0人	0.0%	4人
主任・主事	5人	83.3%	1人	16.7%	6人	9人	81.8%	2人	18.2%	11人
小計	8人	88.9%	1人	11.1%	9人	15人	88.2%	2人	11.8%	17人
再任用	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	1人	100.0%	0人	0.0%	1人
会計年度任用職員 （月給制）	2人	66.7%	1人	33.3%	3人	0人	0.0%	0人	0.0%	0人
合計	10人	83.3%	2人	16.7%	12人	16人	88.9%	2人	11.1%	18人

【表 11】 『『公正な職務の遂行を損なう行為』 所属長へ報告しなかった理由』【質問 11】

主任・主事	
1	明らかに常軌を逸した要求は、特定の政党（〇〇）による口利きで、私は常識に基づいて通常の対応をしたから特に報告しません。また管理職は信用できない人物のため、今回の事例は業務に影響がないため報告するまでもないと思われます。
会計年度任用職員（月給制）	
2	具体的な記載なし

③ 「倫理審査案件報告書」の提出【質問 12、13、14】

公正な職務の遂行を損なう行為の報告を受けた場合に、「倫理審査案件報告書」（以下「報告書」という。）を作成して「立川市職員倫理審査会」に提出しなければならないことを知らない管理職は、前回（11人）から減少し8人となった表 12。

また、管理職自ら「公正な職務の遂行を損なう行為」を受けたにもかかわらず、報告しなかった件数が1件あり表 13、その理由は「頻回な要求・意見に対する対応と考えたから」となっている表 13 表 14。

表 12 「『倫理審査案件報告書』の提出義務認知度」【質問 12】

	知っている		知らない		未回答		計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
令和3年度	58人	70.7%	8人	9.8%	16人	19.5%	82人
平成31年度	58人	72.4%	11人	13.8%	11人	13.8%	80人

表 13 「『倫理審査案件報告書』提出状況」【質問 13】

	提出した		未提出		未回答		計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
令和3年度	0人	0.0%	1人	50.0%	1人	50.0%	2人
平成31年度	0人	0.0%	2人	100.0%	0人	0.0%	2人

表 14 「『倫理審査案件報告書』未提出の理由」【質問 14】

	報告には至らないと判断したから		頻回な要求・意見に対する対応と考えたから		その他の理由		計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
管理職	0人	0.0%	1人	100.0%	0人	0.0%	1人

\*\*\*【分 析】\*\*\*\*\*

- ① 「公正な職務の遂行を損なう行為」に対しては毅然とした対応を行うとともに管理職員等への報告を徹底し、組織として対応すべきである。対応方法については引き続き職員へ啓発していくこととする。
- ② 「公正な職務の遂行を損なう行為」に対して組織的な対応を行っていることについて、市民や事業者等へ市ホームページなどを通じて啓発に努める。

\*\*\*\*\*

参考 倫理審査案件報告書 資料編 25 頁参照

### (3) 対応報告書の提出義務【質問 15】

市民等から頻回な要求・意見を受けた場合の対応報告書の提出義務について「知らない」と回答した職員は 588 人 (39.2%) となっていて、前回の 555 人 (37.2%) より増加している。**表 15-1**。

**表 15-1** 令和 3 年度 「『対応報告書』提出義務の認知度」【質問 15】

役職	知っている		知らない		未回答		計
管理職	81人	98.8%	1人	1.2%	0人	0.0%	82人
係長・主査	168人	78.9%	45人	21.1%	0人	0.0%	213人
主任・主事	379人	57.0%	284人	42.8%	1人	0.2%	664人
小計	628人	65.5%	330人	34.4%	1人	0.1%	959人
再任用	20人	54.1%	17人	45.9%	0人	0.0%	37人
会計年度任用職員 (月給制)	259人	51.4%	241人	47.8%	4人	0.8%	504人
合計	907人	60.5%	588人	39.2%	5人	0.3%	1,500人

**表 15-2** 平成 31 年度 「『対応報告書』提出義務の認知度」

役職	知っている		知らない		未回答		計
管理職	77人	96.2%	3人	3.8%	0人	0.0%	80人
係長・主査	167人	79.5%	43人	20.5%	0人	0.0%	210人
主任・主事	394人	56.4%	305人	43.6%	0人	0.0%	699人
小計	638人	64.5%	351人	35.5%	0人	0.0%	989人
再任用	39人	81.2%	9人	18.8%	0人	0.0%	48人
再雇用嘱託	40人	83.3%	8人	16.7%	0人	0.0%	48人
市民嘱託	216人	53.1%	187人	45.9%	4人	1.0%	407人
合計	933人	62.5%	555人	37.2%	4人	0.3%	1,492人

\*\*\*【分 析】\*\*\*\*\*

- ① 対応報告書の提出義務の認知度は低く、頻回な要求・意見を受けたにも関わらず報告されていない可能性がある。
- ② 職員の正しい理解と適切なタイミングでの報告を徹底させるよう、公開羅針盤（掲示板）や研修などを通じて周知していくことが必要である。

\*\*\*\*\*

**参考** 対応報告書 資料編 26 頁参照

(4) 職員倫理条例・規則ガイドブック（接待・贈答ガイドライン）等【質問16】

「必要に応じて読み返している」、「1度は読んだことがある」を合わせて77.6%で、前回の80.8%から3.2ポイント減少している表16-1。

表16-1 令和3度 「『職員倫理条例ガイドブック』等読込度」【質問16】

役職	必要に応じて読み返している		1度は読んだことがある		存在は知っているが、読んだことはない		知らない	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
管理職	44人	53.7%	38人	46.3%	0人	0.0%	0人	0.0%
係長・主査	47人	22.0%	151人	70.9%	14人	6.6%	1人	0.5%
主任・主事	57人	8.6%	499人	75.1%	89人	13.4%	19人	2.9%
小計	148人	15.4%	688人	71.8%	103人	10.7%	20人	2.1%
再任用	3人	8.1%	27人	73.0%	5人	13.5%	2人	5.4%
会計年度任用職員 (月給制)	58人	11.5%	239人	47.4%	80人	15.9%	124人	24.6%
合計	209人	13.9%	954人	63.7%	188人	12.5%	146人	9.7%

役職	その他の意見		未回答		計
	人数	割合	人数	割合	
管理職	0人	0.0%	0人	0.0%	82人
係長・主査	0人	0.0%	0人	0.0%	213人
主任・主事	0人	0.0%	0人	0.0%	664人
小計	0人	0.0%	0人	0.0%	959人
再任用	0人	0.0%	0人	0.0%	37人
会計年度任用職員 (月給制)	0人	0.0%	3人	0.6%	504人
合計	0人	0.0%	3人	0.2%	1,500人

表 16-3 平成 31 年度 「『職員倫理条例ガイドブック』等読込度」

役職	必要に応じて 読み返している		1度は読んだことがある		存在は知っているが、 読んだことはない		知らない	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
管理職	47人	58.8%	31人	38.7%	2人	2.5%	0人	0.0%
係長・主査	43人	20.5%	154人	73.3%	13人	6.2%	0人	0.0%
主任・主事	55人	7.9%	517人	74.0%	109人	15.6%	17人	2.4%
小計	145人	14.7%	702人	71.0%	124人	12.5%	17人	1.7%
再任用	10人	20.8%	31人	64.6%	6人	12.5%	1人	2.1%
再雇用嘱託	9人	18.8%	37人	77.0%	2人	4.2%	0人	0.0%
市民嘱託	46人	11.3%	226人	55.5%	65人	16.0%	63人	15.5%
合計	210人	14.1%	996人	66.7%	197人	13.2%	81人	5.4%

役職	その他の意見		未回答		計
	人数	割合	人数	割合	
管理職	0人	0.0%	0人	0.0%	80人
係長・主査	0人	0.0%	0人	0.0%	210人
主任・主事	1人	0.1%	0人	0.0%	699人
小計	1人	0.1%	0人	0.0%	989人
再任用	0人	0.0%	0人	0.0%	48人
再雇用嘱託	0人	0.0%	0人	0.0%	48人
市民嘱託	3人	0.7%	4人	1.0%	407人
合計	4人	0.3%	4人	0.3%	1,492人

\*\*\*【分 析】\*\*\*\*\*

- ① 「ガイドブックの存在は知っているが読んだことはない」「知らない」と回答している職員の割合が増加している。周知だけでなく実際に読む機会を設けるための仕組み作りが必要だと考えられる。
- ② ガイドブックを読んだことがないのは主任・主事、再任用、会計年度任用職員（月給制）の割合が高いことから、採用時のガイドブック周知と一読を行う等、周知の機会をつくる必要がある。
- ③ 判断に迷った時などに読み返すよう、今後も様々な機会を通じて周知に努め、ガイドブックの認識度をさらに上げる取組を継続して行う。

\*\*\*\*\*

(5) 利害関係者との禁止行為【質問 17、18、19】

最近1年間で、「利害関係者との間における禁止行為に該当する関係、あるいはそのような関係を持ちかけられた」と回答した職員は9人(0.6%)いた。前回(平成31年度)の25人(1.7%)と比較して減少した表 17-1。

「利害関係者と一緒に飲食すること」の件数が前回20件から今回は1件と大幅な減少となった表 18-2。

表 17-1 令和3年度「『利害関係者との間における禁止行為』を受けたこと(持ちかけられたこと)があるか」【質問 17】

役職	ある		ない		未回答		計
管理職	2人	2.4%	80人	97.6%	0人	0.0%	82人
係長・主査	1人	0.5%	212人	99.5%	0人	0.0%	213人
主任・主事	6人	0.9%	658人	99.1%	0人	0.0%	664人
小計	9人	0.9%	950人	99.1%	0人	0.0%	959人
再任用	0人	0.0%	37人	100.0%	0人	0.0%	37人
会計年度任用職員 (月給制)	0人	0.0%	502人	99.6%	2人	0.4%	504人
合計	9人	0.6%	1,489人	99.3%	2人	0.1%	1,500人

表 17-2 平成31年度「『利害関係者との間における禁止行為』を受けたこと(持ちかけられたこと)があるか」

役職	ある		ない		未回答		計
管理職	6人	7.5%	74人	92.5%	0人	0.0%	80人
係長・主査	8人	3.8%	202人	96.2%	0人	0.0%	210人
主任・主事	9人	1.3%	690人	98.7%	0人	0.0%	699人
小計	23人	2.3%	966人	97.7%	0人	0.0%	989人
再任用	0人	0.0%	48人	100.0%	0人	0.0%	48人
再雇用嘱託	1人	2.1%	47人	97.9%	0人	0.0%	48人
市民嘱託	1人	0.2%	405人	99.6%	1人	0.2%	407人
合計	25人	1.7%	1,466人	98.2%	1人	0.1%	1,492人

表 18-1 令和3年度 「利害関係者との禁止行為」【質問 18】

	業者及び業界団体 (A)									市民団体 (B)									市民 (C)								
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
管理職																			1								
係長・主査	1	1		1																							
主任・主事	1																		1								
再任用																											
会計年度任用職員 (月給制)																											
合計	4件									0件									2件								

	その他 (D)									未回答	合計
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨		
管理職										1	2件
係長・主査											3件
主任・主事							1	1	1	2	7件
再任用											0件
会計年度任用職員 (月給制)											0件
合計	3件									3件	12件

表 18-2 「利害関係者との禁止行為の内容」【質問 18】

行為の内容	該当	
	令和3年度	平成31年度
① 利害関係者から、金銭、物品または不動産の贈与を受けること。	4件	4件
② 利害関係者から、金銭の貸付けを受けること。	1件	—
③ 金銭の借入れまたは不動産の賃借において利害関係者を保証人とすること。	—	—
④ 利害関係者から、無償で物品または不動産の貸付けを受けること。	1件	—
⑤ 利害関係者から、無償でサービス(役務)の提供を受けること。	—	—
⑥ 利害関係者から、未公開株式を譲り受けること。	—	—
⑦ 利害関係者から、供応接待(飲食等のもてなし)を受けること。	1件	—
⑧ 利害関係者と一緒に飲食すること。	1件	20件
⑨ 利害関係者と一緒に旅行やゴルフ等をする事。	1件	—
⑩ 未回答	3件	8件
合計	12件	32件

質問 18 で「利害関係者との間における禁止行為があった」と回答した 12 件について、未回答 3 件を除く 9 件について分析を行った。結果、適切な対応をとったことにより「利害関係者との禁止行為にあたらぬ」ものが 4 件、「具体的な記載内容が不十分のため、利害関係者との禁止行為か分析できない」ものが 5 件あった表 19-1～表 19-6。

表 19-1 「第 1 号：金銭、物品または不動産の贈与を受けてはならない」【質問 19】

管理職				
1	主体	市民	具体的内容	サンプルのお菓子をいただいた⇒「贈与等報告書」を提出した
	「贈与報告書」提出義務【Q20】		知っている	
	「贈与報告書」提出の有無【Q21】		該当する案件があり、「贈与等報告書」を提出した	
	「贈与報告書」未提出理由【Q22】		—	
	分析	本案件は、倫理審査会において「本内容をもって直ちに利害関係者との禁止行為にはならないが、市民等に疑いを持たれないよう今後同様のケースでは受け取らないことを徹底すべき」との取扱いとなった。		
係長・主査				
2	主体	業者及び業界団体	具体的内容	記載なし
	「贈与報告書」提出義務【Q20】		知っている	
	「贈与報告書」提出の有無【Q21】		ない	
	「贈与報告書」未提出理由【Q22】		—	
	分析	具体的な記載がないため分析不可。		
主任・主事				
3	主体	業者及び業界団体	具体的内容	1、市内事業者 2、市の事業請負者 3、事業者が趣味で手に入れた物のおすそ分けを勧められたが丁重にお断りした。
	「贈与報告書」提出義務【Q20】		知っている	
	「贈与報告書」提出の有無【Q21】		ない	
	「贈与報告書」未提出理由【Q22】		—	
	分析	利害関係者から物品の贈与を断っている。対応として問題ない。 市民等に疑いを持たれないよう、今後も同様のケースでは受け取らないことを徹底する。		
主任・主事				
4	主体	市民	具体的内容	固定資産税の家屋調査時にお茶のペットボトルを渡される ⇒一度お断りしたが、なお渡そうとしたので受け取る。1000円を越えなかったため報告書は提出しなかったが、上司に口頭報告する。
	「贈与報告書」提出義務【Q20】		知っている	
	「贈与報告書」提出の有無【Q21】		ない	
	「贈与報告書」未提出理由【Q22】		—	
	分析	利害関係者からの茶菓の提供(1,000円以下)は禁止行為の例外にあたるため、問題ない。		

表 19-2 「第 2 号：金銭の貸付を受けてはならない」【質問 19】

係長・主査				
1	主体	業者及び業界団体	具体的内容	記載なし
	「贈与報告書」提出義務【Q20】		知っている	
	「贈与報告書」提出の有無【Q21】		ない	
	「贈与報告書」未提出理由【Q22】		—	
	分析	具体的な記載がないため分析不可。		

表 19-3 「第 4 号：無償で物品または不動産の貸付を受けてはならない」【質問 19】

係長・主査				
1	主体	業者及び 業界団体	具体的 内容	記載なし
	「贈与報告書」提出義務【Q20】			知っている
	「贈与報告書」提出の有無【Q21】			ない
	「贈与報告書」未提出理由【Q22】			—
	分析	具体的な記載がないため分析不可。		

表 19-4 「第 7 号：供応接待（飲食等のもてなし）を受けてはならない」【質問 19】

主任・主事				
1	主体	その他	具体的 内容	連携する民間保育所。交流会時の飲食提供。手を付けず、お断りした。
	「贈与報告書」提出義務【Q20】			知っている
	「贈与報告書」提出の有無【Q21】			ない
	「贈与報告書」未提出理由【Q22】			—
	分析	利害関係者からの飲食提供を断っている。対応として問題ない。		

表 19-5 「第 8 号：一緒に飲食してはならない」【質問 19】

主任・主事				
1	主体	その他	具体的 内容	施設利用者との懇親会・合宿への参加。⇒飲食許可申請書を提出。
	「飲食許可申請書」提出義務【Q23】			知っている
	「飲食許可申請書」未提出/飲食【Q24】			ない
	許可を得なかった理由【Q25】			—
	分析	飲食許可申請書の提出について、事実確認ができなかったため、分析不可。		

表 19-6 「第 9 号：一緒に旅行やゴルフ等をしてはならない」【質問 19】

主任・主事				
1	主体	その他	具体的 内容	施設利用者との懇親会・合宿への参加。⇒飲食許可申請書を提出。
	「飲食許可申請書」提出義務【Q23】			知っている
	「飲食許可申請書」未提出/飲食【Q24】			ない
	許可を得なかった理由【Q25】			—
	分析	飲食許可申請書の提出について、事実確認ができなかったため、分析不可。		

\*\*\*【分 析】\*\*\*\*\*

- ① 職員、利害関係者ともに飲食が禁止行為であることが理解されているとともに、コロナ禍により利害関係者と飲食をともにする機会が減少したためと考えられる。
- ② 今回のアンケートでは利害関係者との禁止行為の内容は「金銭、物品の贈与」「金銭の貸付」「無償で物品または不動産の貸付」「供給接待」「飲食」「旅行等」の6種類の報告があった。4件は禁止行為に当たらなかったが、5件については具体的な記載内容が不十分のため、利害関係者との禁止行為か分析できなかった。
- ③ 利害関係者との禁止行為については、「相手が利害関係者にあたるか」、「どのような行為が禁止行為にあたるか」について正しい理解が必要である。コンプライアンス推進員連絡会などの機会を通じて引き続き周知する。
- ④ 利害関係者との禁止行為については、広報等を通じて市民等への周知・啓発を引き続き行う。
- ⑤ 具体的な記載がなく分析ができなかったケースも複数含まれているため、アンケートで回答を確実に得られるよう、質問方法等の工夫が必要。

\*\*\*\*\*

(6) 贈与等報告書【質問 20、21、22】

提出要件を「知っている」と回答した職員は91.0%で、前回の96.3%から5.3ポイント減少した表 20-1。「知らない」と回答した職員を役職別で見ると、特に会計年度任用職員（月給制）が20.4%でその割合が高くなっている。職場で比較してみると、知らないと答えた職員が本庁舎職場で6.9%であったのに対し、本庁舎以外の職場では11.0%であった表 20-2。

表 20-1 令和3年度 「贈与等報告書提出要件の認知度」【質問 20】

役職	知っている		知らない		未回答		計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
管理職	82人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	82人
係長・主査	210人	98.6%	3人	1.4%	0人	0.0%	213人
主任・主事	638人	96.1%	26人	3.9%	0人	0.0%	664人
小計	930人	97.0%	29人	3.0%	0人	0.0%	959人
再任用	36人	97.3%	1人	2.7%	0人	0.0%	37人
会計年度任用職員 (月給制)	400人	79.4%	103人	20.4%	1人	0.2%	504人
合計	1,366人	91.0%	133人	8.9%	1人	0.1%	1,500人

表 20-2 令和3年度 「贈与等報告書提出要件の認知度(職場別)」【質問 20】

	知っている		知らない		未回答		計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
本庁舎	717人	93.1%	53人	6.9%	0人	0.0%	770人
本庁舎以外	649人	88.9%	80人	11.0%	1人	0.1%	730人
合計	1,366人	91.0%	133人	8.9%	1人	0.1%	1,500人

表 20-3 平成31年度 「贈与等報告書提出要件の認知度」

役職	知っている		知らない		未回答		計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
管理職	80人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	80人
係長・主査	210人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	210人
主任・主事	681人	97.4%	18人	2.6%	0人	0.0%	699人
小計	971人	98.2%	18人	1.8%	0人	0.0%	989人
再任用	47人	97.9%	1人	2.1%	0人	0.0%	48人
再雇用嘱託	47人	97.9%	1人	2.1%	0人	0.0%	48人
市民嘱託	372人	91.4%	34人	8.4%	1人	0.2%	407人
合計	1,437人	96.3%	54人	3.6%	1人	0.1%	1,492人

参考 贈与等報告書 資料編 27 頁参照

贈与等報告書の提出要件を知っているにもかかわらず、贈与等報告書を提出しなかったと回答した職員が2人いた表 21-1。提出しなかった理由については、「上司へ報告し対応中のため」（主任・主事）、「記載なし」（会計年度任用職員（月給制））となっている表 22。

表 21-1 令和3年度 「贈与等の状況」【質問 21】

役職	ない		あり（報告書提出）		あり（報告書未提出）		未回答		計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
管理職	80人	97.6%	2人	2.4%	0人	0.0%	0人	0.0%	82人
係長・主査	213人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	213人
主任・主事	660人	99.4%	3人	0.5%	1人	0.1%	0人	0.0%	664人
小計	953人	99.4%	5人	0.5%	1人	0.1%	0人	0.0%	959人
再任用	37人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	37人
会計年度任用職員 （月給制）	500人	99.2%	1人	0.2%	1人	0.2%	2人	0.4%	504人
合計	1,490人	99.4%	6人	0.4%	2人	0.1%	2人	0.1%	1,500人

表 21-2 平成31年度 「贈与等の状況」

役職	ない		あり（報告書提出）		あり（報告書未提出）		未回答		計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
管理職	74人	92.5%	6人	7.5%	0人	0.0%	0人	0.0%	80人
係長・主査	205人	97.6%	5人	2.4%	0人	0.0%	0人	0.0%	210人
主任・主事	689人	98.6%	10人	1.4%	0人	0.0%	0人	0.0%	699人
小計	968人	97.9%	21人	2.1%	0人	0.0%	0人	0.0%	989人
再任用	47人	97.9%	0人	0.0%	1人	2.1%	0人	0.0%	48人
再雇用嘱託	48人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	48人
市民嘱託	404人	99.4%	1人	0.2%	1人	0.2%	1人	0.2%	407人
合計	1,467人	98.3%	22人	1.5%	2人	0.1%	1人	0.1%	1,492人

参考 贈与等報告書 提出件数

年度	件数
平成28年度	13件
平成29年度	9件
平成30年度	12件
平成31年度	5件
令和2年度	4件

**表 22** 令和3年度 「贈与等報告書を提出しなかった理由」【質問 22】

主任・主事	
1	上司に報告・相談済み、かつ贈与者へ返品したい旨をお伝えし、受取待ちの状態のため。
会計年度任用職員（月給制）	
2	具体的な記載なし

\*\*\*【分 析】\*\*\*\*\*

- ① 贈与等報告書を提出しなかった職員がいたことは問題であり、また、贈与等報告書の認知度が減少している。改めて制度の周知と提出の必要性を徹底していく。
- ② 職場別で見ると、本庁以外に勤務する職員の贈与等報告書の認知度が低い。本庁以外の職場では、市民等と接触する機会も多いことが考えられるため、認知度を上げる必要がある。
- ③ 提出しなかった理由について、原因分析や今後の対応の検討のため、自由記述欄以外に設問を設けたが、結果記載がなく分析をすることが難しい。

\*\*\*\*\*

(7) 飲食許可申請書【質問 23、24、25】

飲食許可申請書の提出要件について「知っている」と回答した職員は87.4%で、前回の91.8%から4.4ポイント減少した表 23-1。職場別に見ると、「知らない」と回答した職員は本庁舎では10.8%であったのに対し、本庁舎以外の職員は13.7%となっている表 23-2。

表 23-1 令和3年度 「飲食許可申請書の認知度」【質問 23】

役職	知っている		知らない		その他の意見		未回答		計
管理職	82人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	82人
係長・主査	210人	98.6%	3人	1.4%	0人	0.0%	0人	0.0%	213人
主任・主事	615人	92.6%	49人	7.4%	0人	0.0%	0人	0.0%	664人
小計	907人	94.6%	52人	5.4%	0人	0.0%	0人	0.0%	959人
再任用	36人	97.3%	1人	2.7%	0人	0.0%	0人	0.0%	37人
会計年度任用職員 (月給制)	367人	72.8%	130人	25.8%	5人	1.0%	2人	0.4%	504人
合計	1,310人	87.4%	183人	12.2%	5人	0.3%	2人	0.1%	1,500人

表 23-2 令和3年度 「飲食許可申請書の認知度（職場別）」【質問 23】

	知っている		知らない		その他の意見		未回答		計
本庁舎	684人	88.8%	83人	10.8%	3人	0.4%	0人	0.0%	770人
本庁舎以外	626人	85.7%	100人	13.7%	2人	0.3%	2人	0.3%	730人
合計	1,310人	87.4%	183人	12.2%	5人	0.3%	2人	0.1%	1,500人

表 23-3 平成31年度 「飲食許可申請書の認知度」

役職	知っている		知らない		その他の意見		未回答		計
管理職	80人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	80人
係長・主査	206人	98.1%	3人	1.4%	1人	0.5%	0人	0.0%	210人
主任・主事	653人	93.4%	45人	6.5%	1人	0.1%	0人	0.0%	699人
小計	939人	94.9%	48人	4.9%	2人	0.2%	0人	0.0%	989人
再任用	47人	97.9%	1人	2.1%	0人	0.0%	0人	0.0%	48人
再雇用嘱託	47人	97.9%	1人	2.1%	0人	0.0%	0人	0.0%	48人
市民嘱託	337人	82.8%	66人	16.2%	0人	0.0%	4人	1.0%	407人
合計	1,370人	91.8%	116人	7.8%	2人	0.1%	4人	0.3%	1,492人

参考 飲食許可申請書 資料編 28 頁参照

**表 23-4** その他の意見

会計年度任用職員（月給制）	
1	知っているが、会計年度の為そのようなことはない。
2	職務上の必要で事業者等と飲食を共にすることはない。
3	事業者と飲食を共にする機会がない
4	事業者等と飲食をともにする機会がない
5	上記の件のように業者との飲食は本当に必要か、と思います。

飲食許可申請書を提出せずに事業者と飲食を共にしたと回答した職員が3名おり、前回(4人)より減少している**表 24-1**。

**表 24-1** 令和3年度「飲食許可申請書を提出せずに事業者と飲食を共にした」【質問 24】

役職	ある		ない		未回答		計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
管理職	0人	0.0%	82人	100.0%	0人	0.0%	82人
係長・主査	0人	0.0%	213人	100.0%	0人	0.0%	213人
主任・主事	2人	0.3%	662人	99.7%	0人	0.0%	664人
小計	2人	0.2%	957人	99.8%	0人	0.0%	959人
再任用	0人	0.0%	37人	100.0%	0人	0.0%	37人
会計年度任用職員 (月給制)	1人	0.2%	502人	99.6%	1人	0.2%	504人
合計	3人	0.2%	1,496人	99.7%	1人	0.1%	1,500人

**表 24-2** 平成31年度「飲食許可申請書を提出せずに事業者と飲食を共にした」

役職	ある		ない		未回答		計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
管理職	2人	2.5%	78人	97.5%	0人	0.0%	80人
係長・主査	1人	0.5%	209人	99.5%	0人	0.0%	210人
主任・主事	0人	0.0%	699人	100.0%	0人	0.0%	699人
小計	3人	0.3%	986人	99.7%	0人	0.0%	989人
再任用	1人	2.1%	47人	97.9%	0人	0.0%	48人
再雇用嘱託	0人	0.0%	48人	100.0%	0人	0.0%	48人
市民嘱託	0人	0.0%	406人	99.8%	1人	0.2%	407人
合計	4人	0.3%	1,487人	99.6%	1人	0.1%	1,492人

職員倫理条例では、利害関係者と飲食を共にすることは禁止されているが、

- ① 自己の費用を負担して利害関係者と酒食以外の簡素な飲食（1,000円以内）を共にすること
- ② 職務として出席した多数の者（20人程度以上）による会合等において、自己の費用を負担し利害関係者と共に簡素な飲食以外の飲食又は酒食をすること
- ③ 出席人数が20人程度に満たない②と同様な場合で、所属長が公正な職務の執行に対する市民の疑惑や不信を招くおそれがないと認めて許可したもの

については例外とされている。

飲食許可申請書を提出しなかった理由は、理由の記載がなかった表 25-1。

表 25-1 令和3年度 「『飲食許可申請書』による上司の許可を得なかった理由」【質問 25】

	職員倫理規則の例外規定に該当	飲食許可申請書の存在を知らなかった	申請の必要性を認識していなかった	上司に報告したが提出を求められなかった	その他	未回答	計
管理職	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
係長・主査	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
主任・主事	0人	0人	0人	0人	0人	2人	2人
再任用	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
会計年度任用職員（月給制）	0人	0人	0人	0人	0人	1人	1人
合計	0人	0人	0人	0人	0人	3人	3人

参考 飲食許可申請書 提出件数

年度	件数
平成28年度	123件
平成29年度	125件
平成30年度	118件
平成31年度	111件
令和2年度	0件

\*\*\*【分 析】\*\*\*\*\*

- ① 飲食許可申請書の提出要件について「知っている」と回答した職員の割合が 4.4 ポイント減少した。また、会計年度任用職員（月給制）の 25.8%が「知らない」と回答していることは課題である。
- ② 職場別で見ると、本庁舎以外に勤務する職員の認知度が低い。本庁舎以外の職場では、市民等と接触する機会も多いことが考えられるため、認知度を上げる取組が必要である。
- ③ 飲食許可申請書による上司の許可を得なかった 3 人の理由が未記載で不明のため、禁止行為に該当しているかの分析ができなかった。管理職のみならず全ての職員に理解させるため、コンプライアンス推進員を通じた職場研修等を通じて徹底を図っていくとともに、アンケートの回答方法の工夫も必要である。
- ④ 飲食許可申請書の提出件数が大幅に減少している。コロナ禍により「利害関係者と簡素な飲食以外の飲食や酒席をとまなうケース」が減少したことも一因であると考えられる。

\*\*\*\*\*

## 4. 業務手順（広義のコンプライアンス）について

### （1）職場での「コンプライアンスへの意識」【質問 26、27】

現在の職場で「コンプライアンス」は重要だという意識が浸透しているかとの問いに対し、93.0%の職員が「浸透している」と回答しており、前回と比べて1.1ポイント増加している【表 26-1】。「その他」の意見として、「個人差がある」「重要と思われているが、制度についての浸透度は低いように感じる」などの意見がある【表 26-2】。

**表 26-1** 令和3年度 「職場のコンプライアンスに対する意識」【質問 26】

役職	はい		いいえ		その他の意見		未回答		計
管理職	77人	93.9%	2人	2.4%	3人	3.7%	0人	0.0%	82人
係長・主査	203人	95.3%	7人	3.3%	3人	1.4%	0人	0.0%	213人
主任・主事	614人	92.5%	37人	5.6%	13人	1.9%	0人	0.0%	664人
小計	894人	93.2%	46人	4.8%	19人	2.0%	0人	0.0%	959人
再任用	34人	91.9%	2人	5.4%	1人	2.7%	0人	0.0%	37人
会計年度任用職員 (月給制)	467人	92.6%	28人	5.6%	7人	1.4%	2人	0.4%	504人
合計	1,395人	93.0%	76人	5.1%	27人	1.8%	2人	0.1%	1,500人

**表 26-2** 「その他」の意見【質問 26】

管理職	
1	職員によって違う
2	浸透していると思うが個人差があるようにも感じる。
3	「コンプライアンスは重要だ」とは認識されているが、「コンプライアンス」の定義や範囲は、理解に甘さがあると感じる。
係長・主査	
4	わからない
5	範囲が広くなり 人により解釈がバラバラになりつつあるように思う
6	コンプライアンス=事務ミスをしなさい、にとどまっている

主任・主事	
7	わからない
8	重要と思われているが、制度についての浸透度は低いように感じる。制度がわかりづらいのではないか。
9	職場全体の意識があるか無いかは不明
10	コンプライアンスが何なのか本当の意味で認識している人が少ないように感じる
11	重要という認識は浸透しているが、実践するための環境が整っていないと感じる
12	どちらともいえない
13	重要だという認識は共有されているが、具体的な点の網羅はしていない。
14	重要という意識はあるが、実践できているかどうか確認できないほど職場が疲弊している。
再任用	
15	どちらともいえない
会計年度任用職員（月給制）	
16	出先で1～2年勤務のひが多く、研修がないため浸透しているか分からない
17	一般企業と比べて意識が薄いとを感じる
18	不明
19	わからない
20	入社1カ月未満のため、これから確認します。
21	職場に同じ立場の人はいません
22	表面上ではコンプライアンス等々言っているが、実際はほとんどの職員が自分だけよければ良いと思っており、消極的な考えが多く現場とのズレが多い。

表 26-3 平成 31 年度 「職場のコンプライアンスに対する意識」

役職	はい		いいえ		その他の意見		未回答		計
管理職	75人	93.7%	3人	3.8%	2人	2.5%	0人	0.0%	80人
係長・主査	194人	92.4%	8人	3.8%	8人	3.8%	0人	0.0%	210人
主任・主事	629人	90.0%	53人	7.6%	17人	2.4%	0人	0.0%	699人
小計	898人	90.8%	64人	6.5%	27人	2.7%	0人	0.0%	989人
再任用	47人	97.9%	1人	2.1%	0人	0.0%	0人	0.0%	48人
再雇用嘱託	43人	89.6%	5人	10.4%	0人	0.0%	0人	0.0%	48人
市民嘱託	383人	94.1%	16人	3.9%	6人	1.5%	2人	0.5%	407人
合計	1,371人	91.9%	86人	5.8%	33人	2.2%	2人	0.1%	1,492人

コンプライアンスに関して日頃から心がけていることを回答割合の高い順にあげると、①個人情報の取扱(99.5%)、②SNS等の情報発信(98.1%)、③公共の場での情報漏えい注意(97.0%)であった表27-1～表27-8。

表27-1 令和3年度「日頃心掛けていること(法令・ルール確認)」【質問27】

役職	はい		いいえ		未回答		計
管理職	82人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	82人
係長・主査	211人	99.1%	2人	0.9%	0人	0.0%	213人
主任・主事	634人	95.5%	30人	4.5%	0人	0.0%	664人
小計	927人	96.7%	32人	3.3%	0人	0.0%	959人
再任用	37人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	37人
会計年度任用職員 (月給制)	483人	95.8%	17人	3.4%	4人	0.8%	504人
合計	1,447人	96.4%	49人	3.3%	4人	0.3%	1,500人

表27-2 令和3年度「日頃心掛けていること(個人情報の取扱)」【質問27】

役職	はい		いいえ		未回答		計
管理職	82人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	82人
係長・主査	211人	99.1%	2人	0.9%	0人	0.0%	213人
主任・主事	661人	99.5%	3人	0.5%	0人	0.0%	664人
小計	954人	99.5%	5人	0.5%	0人	0.0%	959人
再任用	37人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	37人
会計年度任用職員 (月給制)	502人	99.6%	1人	0.2%	1人	0.2%	504人
合計	1,493人	99.5%	6人	0.4%	1人	0.1%	1,500人

表27-3 令和3年度「日頃心掛けていること(プライバシー配慮)」【質問27】

役職	はい		いいえ		未回答		計
管理職	82人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	82人
係長・主査	207人	97.2%	6人	2.8%	0人	0.0%	213人
主任・主事	621人	93.5%	43人	6.5%	0人	0.0%	664人
小計	910人	94.9%	49人	5.1%	0人	0.0%	959人
再任用	36人	97.3%	1人	2.7%	0人	0.0%	37人
会計年度任用職員 (月給制)	471人	93.4%	27人	5.4%	6人	1.2%	504人
合計	1,417人	94.5%	77人	5.1%	6人	0.4%	1,500人

表 27-4 令和3年度「日頃心掛けていること（書類・資料整理）」【質問 27】

役職	はい		いいえ		未回答		計
管理職	63人	76.8%	19人	23.2%	0人	0.0%	82人
係長・主査	159人	74.6%	54人	25.4%	0人	0.0%	213人
主任・主事	537人	80.9%	127人	19.1%	0人	0.0%	664人
小計	759人	79.1%	200人	20.9%	0人	0.0%	959人
再任用	29人	78.4%	8人	21.6%	0人	0.0%	37人
会計年度任用職員 (月給制)	462人	91.7%	35人	6.9%	7人	1.4%	504人
合計	1,250人	83.3%	243人	16.2%	7人	0.5%	1,500人

表 27-5 令和3年度「日頃心掛けていること（離席時のパソコン）」【質問 27】

役職	はい		いいえ		未回答		計
管理職	76人	92.7%	6人	7.3%	0人	0.0%	82人
係長・主査	174人	81.7%	39人	18.3%	0人	0.0%	213人
主任・主事	525人	79.1%	139人	20.9%	0人	0.0%	664人
小計	775人	80.8%	184人	19.2%	0人	0.0%	959人
再任用	33人	89.2%	4人	10.8%	0人	0.0%	37人
会計年度任用職員 (月給制)	433人	85.9%	65人	12.9%	6人	1.2%	504人
合計	1,241人	82.7%	253人	16.9%	6人	0.4%	1,500人

表 27-6 令和3年度「日頃心掛けていること（職場の情報共有）」【質問 27】

役職	はい		いいえ		未回答		計
管理職	80人	97.6%	2人	2.4%	0人	0.0%	82人
係長・主査	202人	94.8%	11人	5.2%	0人	0.0%	213人
主任・主事	633人	95.3%	31人	4.7%	0人	0.0%	664人
小計	915人	95.4%	44人	4.6%	0人	0.0%	959人
再任用	35人	94.6%	2人	5.4%	0人	0.0%	37人
会計年度任用職員 (月給制)	491人	97.4%	9人	1.8%	4人	0.8%	504人
合計	1,441人	96.0%	55人	3.7%	4人	0.3%	1,500人

表 27-7 令和3年度「日頃心掛けていること（公共の場での情報漏えい）」【質問 27】

役職	はい		いいえ		未回答		計
管理職	80人	97.6%	2人	2.4%	0人	0.0%	82人
係長・主査	206人	96.7%	7人	3.3%	0人	0.0%	213人
主任・主事	643人	96.8%	21人	3.2%	0人	0.0%	664人
小計	929人	96.9%	30人	3.1%	0人	0.0%	959人
再任用	34人	91.9%	2人	5.4%	1人	2.7%	37人
会計年度任用職員 (月給制)	491人	97.4%	9人	1.8%	4人	0.8%	504人
合計	1,454人	97.0%	41人	2.7%	5人	0.3%	1,500人

表 27-8 令和3年度「日頃心掛けていること（SNS等の情報発信）」【質問 27】

役職	はい		いいえ		未回答		計
管理職	82人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	82人
係長・主査	207人	97.2%	6人	2.8%	0人	0.0%	213人
主任・主事	651人	98.0%	13人	2.0%	0人	0.0%	664人
小計	940人	98.0%	19人	2.0%	0人	0.0%	959人
再任用	36人	97.3%	0人	0.0%	1人	2.7%	37人
会計年度任用職員 (月給制)	495人	98.2%	4人	0.8%	5人	1.0%	504人
合計	1,471人	98.1%	23人	1.5%	6人	0.4%	1,500人

\*\*\*【分析】\*\*\*\*\*

- ① 「職場でコンプライアンスは重要」という意識は役職による差はあまりなく全体に浸透しつつあるといえる。
- ② 具体的な心掛けとして、「個人情報の取扱」や「SNS等の情報発信」などが高く、情報の漏えいに関しては比較的、意識を高く持っているといえる。
- ③ 逆に、「書類・資料整理」や「離席時のパソコン」を日頃から心掛けている職員の割合は8割程度となっており、前回と比べて特に改善していない。コンプライアンス推進員を通じた職場研修等以外の方法の検討も必要である。

\*\*\*\*\*

## (2) コンプライアンス事案の所属長報告【質問 28】

事務ミス等を含めて、コンプライアンスに係る事案が発生した場合、原則、当日中に所属長へ報告しなければならないとなっていることについて、92.6%の職員が理解している【表 28】。

当日中の報告を「知らない」と回答した主任・主事が7.7%、会計年度任用職員（月給制）が8.7%となっており、危機管理の点からはリスクとなっている。また、危機対策責任者である管理職の中で「知らない」と回答した職員が1人いたことは問題である。

**表 28** 令和3年度 「役職別コンプライアンス事案等の報告義務認知度」【質問 28】

役職	知っている		知らない		未回答		計
管理職	81人	98.8%	1人	1.2%	0人	0.0%	82人
係長・主査	204人	95.8%	9人	4.2%	0人	0.0%	213人
主任・主事	613人	92.3%	51人	7.7%	0人	0.0%	664人
小計	898人	93.6%	61人	6.4%	0人	0.0%	959人
再任用	35人	94.6%	2人	5.4%	0人	0.0%	37人
会計年度任用職員 （月給制）	456人	90.5%	44人	8.7%	4人	0.8%	504人
合計	1,389人	92.6%	107人	7.1%	4人	0.3%	1,500人

\*\*\*【分 析】\*\*\*\*\*

- ① 危機案件等が発生した場合、当日中に所属長に報告しなければならないことについては、昇任時の研修で理解に努めていたことにより、管理職、係長においてはおおむね理解している。全体でも92.6%の職員が理解していることから、「報・連・相」の体制が一定程度整っているといえる。
- ② 一方で7.1%の職員が知らないと回答している。リスク管理体制をさらに強固なものにするために、引き続きコンプライアンス推進員・補助員等を通じて周知を図っていく。

\*\*\*\*\*

### (3) コンプライアンスや不正・不祥事に関する相談・報告【質問 29、30】

全体で 98.1% の職員が同僚や上司に「相談・報告をする」と回答しているが、前回と比較すると 0.5 ポイント減少した。また、「いいえ」と回答した職員は 1.3% と前回と比べ 0.5 ポイント増加した【表 29-1】。

相談・報告をしない理由は、「相談・報告しても解決しない」が 7 人、「うやむやにされる」「身近に相談・報告できる上司や同僚がいない」が 5 人となった【表 30-1】。その他の意見としては、「問題の重要性や、深刻度の度合いを考えながら報告するかしないか決めるから」などがあった【表 30-2】。

**表 29-1** 令和 3 年度 「コンプライアンスや不正・不祥事の相談・報告状況」【質問 29】

役職	はい		いいえ		その他意見		未回答		計
管理職	82人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	82人
係長・主査	208人	97.7%	5人	2.3%	0人	0.0%	0人	0.0%	213人
主任・主事	648人	97.6%	12人	1.8%	4人	0.6%	0人	0.0%	664人
小計	938人	97.8%	17人	1.8%	4人	0.4%	0人	0.0%	959人
再任用	36人	97.3%	1人	2.7%	0人	0.0%	0人	0.0%	37人
会計年度任用職員 (月給制)	497人	98.6%	2人	0.4%	1人	0.2%	4人	0.8%	504人
合計	1,471人	98.1%	20人	1.3%	5人	0.3%	4人	0.3%	1,500人

**表 29-2** その他意見【質問 29】

主任・主事	
1	適宜対応します。管理職に聞く耳がない場合や知らないふりをする係長がいるため、大変難しい職場と考えています。それでも正しい仕事や情報伝達は犠牲を払ってでも実施していますが、思った以上に労力と犠牲が伴います。
会計年度任用職員（月給制）	
2	個人面談の時に報告する

**表 29-3** 平成 31 年度 「コンプライアンスや不正・不祥事の相談・報告状況」

役職	はい		いいえ		その他意見		未回答		計
管理職	80人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	80人
係長・主査	208人	99.0%	0人	0.0%	2人	1.0%	0人	0.0%	210人
主任・主事	689人	98.6%	7人	1.0%	3人	0.4%	0人	0.0%	699人
小計	977人	98.8%	7人	0.7%	5人	0.5%	0人	0.0%	989人
再任用	47人	97.9%	1人	2.1%	0人	0.0%	0人	0.0%	48人
再雇用嘱託	47人	97.9%	0人	0.0%	1人	2.1%	0人	0.0%	48人
市民嘱託	400人	98.3%	4人	1.0%	1人	0.2%	2人	0.5%	407人
合計	1,471人	98.6%	12人	0.8%	7人	0.5%	2人	0.1%	1,492人

**表 30-1** 令和3年度 「コンプライアンス等について相談しない理由」【質問 30】

	余計な仕事が増えそう	同僚や上司に迷惑を掛ける	公になる前に自分で対処する	黙っておけば自分に関係ない	同僚や上司の評価が下がる	相談・報告してもうやむやにされる	相談・報告しても解決しない	身近に相談・報告できる人がいない	その他の理由	未回答	計
管理職											0人
係長・主査	2人	1人	3人			2人	2人		1人	1人	12人
主任・主事	2人	3人	1人	1人		2人	3人	2人	3人	3人	20人
再任用				1人			1人	1人			3人
会計年度任用職員 (月給制)						1人	1人	2人			4人
合計	4人	4人	4人	2人	0人	5人	7人	5人	4人	4人	39人

**表 30-2** その他の理由【質問 30】

係長・主査	
1	人事課の案件だと自分に不利益が及びそう
主任・主事	
2	他の課の上下関係や報告次期に配慮。本来主業務の課で上げるべき課題だから。
3	報告しても最終的には揉み消されるから
4	コンプライアンスを守ることも重要だが、まわりがまわりを監視し、逐一自分のことでないのに報告する監視社会になるほうが、業務の効率が落ち、住民満足度が落ちると考えるから。自分のことやかわりが深いことに対しては報告するがそうでないことについては報告しないほうが正であると信じているから。

\*\*\*【分 析】\*\*\*\*\*

- ① コンプライアンス上の問題に直面した場合や不正・不祥事を発見した場合に、大多数の職員が上司や同僚に相談・報告するとしており、一定程度風通しの良い職場になっていると考えられる。一方で、依然として上司や同僚に相談・報告しない職員がいることは、組織にとって大きなリスクである。
- ② 相談・報告しても解決しない、うやむやにされる、相談できる相手がいないと考える職員がなぜそう考えているか、確認し分析することも検討の必要がある。
- ③ 朝礼等を通じて「風通しの良い職場づくり」を進めているが、日常的にコミュニケーションを取れるよう職場のマネジメント力を高めるほか、意識啓発に取り組む。

\*\*\*\*\*

#### (4) 個人情報の取扱【質問 31, 32】

個人情報などの重要情報については、「情報セキュリティポリシー」に従って取り扱うことを「知らない」職員が 10.9%いた。特に、会計年度任用職員（月給制）が 17.5%、再任用が 10.8%、主任・主事が 9.8%と高い数値となっている【表 31-1】。また、職場別に見ると、「知らない」と回答した職員は、本庁舎では 7.8%であったのに対し、本庁舎以外の職員は 14.2%となっている【表 31-2】。

一方、個人情報を取り扱う際に注意していることを回答割合の高い順にあげると、①重要性やリスクについて強く認識して対応している(98.3%)、②保管場所や廃棄方法についてルールを定めている(95.1%)、③課や係で個別に定めている作業手順やルールに基づいて対応している(94.5%)であった【表 32-1】～【表 32-5】。

【表 31-1】 令和 3 年度 「個人情報の取扱に関する認知度」【質問 31】

役職	知っている		知らない		未回答		計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
管理職	82人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	82人
係長・主査	206人	96.7%	7人	3.3%	0人	0.0%	213人
主任・主事	598人	90.1%	65人	9.8%	1人	0.1%	664人
小計	886人	92.4%	72人	7.5%	1人	0.1%	959人
再任用	33人	89.2%	4人	10.8%	0人	0.0%	37人
会計年度任用職員 (月給制)	415人	82.3%	88人	17.5%	1人	0.2%	504人
合計	1,334人	89.0%	164人	10.9%	2人	0.1%	1,500人

【表 31-2】 令和 3 年度 「個人情報の取扱に関する認知度（職場別）」【質問 31】

	知っている		知らない		未回答		計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
本庁舎	710人	92.2%	60人	7.8%	0人	0.0%	770人
本庁舎以外	624人	85.5%	104人	14.2%	2人	0.3%	730人
合計	1,334人	89.0%	164人	10.9%	2人	0.1%	1,500人

表 31-3 平成 31 年度 「個人情報の取扱に関する認知度」

役職		知っている		知らない		未回答		計
管理職	80人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	80人	
係長・主査	196人	93.3%	14人	6.7%	0人	0.0%	210人	
主任・主事	607人	86.8%	92人	13.2%	0人	0.0%	699人	
小計	883人	89.3%	106人	10.7%	0人	0.0%	989人	
再任用	43人	89.6%	5人	10.4%	0人	0.0%	48人	
再雇用嘱託	43人	89.6%	5人	10.4%	0人	0.0%	48人	
市民嘱託	317人	77.9%	86人	21.1%	4人	1.0%	407人	
合計	1,286人	86.2%	202人	13.5%	4人	0.3%	1,492人	

表 32-1 令和 3 年度 「個人情報の取扱で注意していること（重要性やリスクに対する認識）」【質問 32】

役職		はい		いいえ		未回答		計
管理職	82人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	82人	
係長・主査	210人	98.6%	3人	1.4%	0人	0.0%	213人	
主任・主事	652人	98.2%	12人	1.8%	0人	0.0%	664人	
小計	944人	98.4%	15人	1.6%	0人	0.0%	959人	
再任用	37人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	37人	
会計年度任用職員 （月給制）	494人	98.0%	6人	1.2%	4人	0.8%	504人	
合計	1,475人	98.3%	21人	1.4%	4人	0.3%	1,500人	

表 32-2 令和 3 年度 「個人情報の取扱で注意していること（注意点・確認点のリストアップ）」【質問 32】

役職		はい		いいえ		未回答		計
管理職	47人	57.3%	35人	42.7%	0人	0.0%	82人	
係長・主査	105人	49.3%	108人	50.7%	0人	0.0%	213人	
主任・主事	370人	55.7%	294人	44.3%	0人	0.0%	664人	
小計	522人	54.4%	437人	45.6%	0人	0.0%	959人	
再任用	21人	56.8%	15人	40.5%	1人	2.7%	37人	
会計年度任用職員 （月給制）	326人	64.7%	171人	33.9%	7人	1.4%	504人	
合計	869人	58.0%	623人	41.5%	8人	0.5%	1,500人	

表 32-3 令和3年度 「個人情報の取扱で注意していること（ダブルチェックの実施）」【質問 32】

役職	はい		いいえ		未回答		計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
管理職	76人	92.7%	6人	7.3%	0人	0.0%	82人
係長・主査	200人	93.9%	13人	6.1%	0人	0.0%	213人
主任・主事	614人	92.5%	50人	7.5%	0人	0.0%	664人
小計	890人	92.8%	69人	7.2%	0人	0.0%	959人
再任用	34人	91.9%	2人	5.4%	1人	2.7%	37人
会計年度任用職員 (月給制)	464人	92.1%	36人	7.1%	4人	0.8%	504人
合計	1,388人	92.6%	107人	7.1%	5人	0.3%	1,500人

表 32-4 令和3年度 「個人情報の取扱で注意していること（作業手順・ルールに基づいた対応）」【質問 32】

役職	はい		いいえ		未回答		計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
管理職	76人	92.7%	6人	7.3%	0人	0.0%	82人
係長・主査	196人	92.0%	17人	8.0%	0人	0.0%	213人
主任・主事	631人	95.0%	32人	4.8%	1人	0.2%	664人
小計	903人	94.2%	55人	5.7%	1人	0.1%	959人
再任用	34人	91.9%	2人	5.4%	1人	2.7%	37人
会計年度任用職員 (月給制)	480人	95.2%	17人	3.4%	7人	1.4%	504人
合計	1,417人	94.5%	74人	4.9%	9人	0.6%	1,500人

表 32-5 令和3年度 「個人情報の取扱で注意していること（保管場所・廃棄方法のルール化）」【質問 32】

役職	はい		いいえ		未回答		計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
管理職	79人	96.3%	3人	3.7%	0人	0.0%	82人
係長・主査	200人	93.9%	13人	6.1%	0人	0.0%	213人
主任・主事	628人	94.6%	35人	5.3%	1人	0.1%	664人
小計	907人	94.6%	51人	5.3%	1人	0.1%	959人
再任用	35人	94.6%	1人	2.7%	1人	2.7%	37人
会計年度任用職員 (月給制)	485人	96.2%	12人	2.4%	7人	1.4%	504人
合計	1,427人	95.1%	64人	4.3%	9人	0.6%	1,500人

\*\*\*【分 析】\*\*\*\*\*

- ① 個人情報を取り扱う際に注意していることについて、全ての項目が前回より数値が上昇していることから、職員の意識が向上していることが伺える。
- ② 「情報セキュリティポリシー」の存在を知らない会計年度任用職員（月給制）が17.5%となっており、他の役職と比べて高い割合になっている。個人情報の取扱に際しては、一定の注意を払っていると見られるが、情報セキュリティポリシーに基づかない取扱により個人情報の漏えい等のリスクは高まるため、改めて徹底するよう周知・啓発が必要である。
- ③ 職場別で見ると、本庁舎以外に勤務する職員の「情報セキュリティポリシー」の認知度が低い。個人情報の管理に関する取扱について本庁舎以外の職場でも認知度を上げるための取組が必要である。
- ④ 個人情報を取り扱う際、「注意点や確認点のリストアップを注意している」職員の割合は58.0%となっており、前回の55.7%からやや改善したものの、依然として低い水準となっている。単純な事務ミスが市民の生活等に重大な影響を及ぼす可能性があることを意識し、業務基準書の積極的な活用等により、適正な事務の執行を徹底していく。

\*\*\*\*\*

(5) 公金等の取扱【質問 33、34、35】

「公金等取扱指針」に基づき、公金のほか、いわゆる準公金についても全庁的に統一的な取扱いが求められているが、現金等の入出金を現金出納簿に記録することについて「知っている」と回答した職員は80.5%となった。公金等取扱指針の理解度については、主任・主事、再任用、会計年度任用職員（月給制）の理解度が低い結果となっている。**表 34-1**。

公金等を取り扱っている職員に限定した場合、「知っている」と回答した職員は93.6%、「知らない」と回答した職員は6.2%となった。管理職は100%の職員が「知っている」と回答しているが、他の役職は90.0%から99.3%となっている**表 34-2**。

**表 33-1** 令和3年度 「公金等取扱状況」【質問 33】

役職	はい		いいえ		未回答		計
管理職	59人	72.0%	23人	28.0%	0人	0.0%	82人
係長・主査	136人	63.8%	77人	36.2%	0人	0.0%	213人
主任・主事	359人	54.1%	305人	45.9%	0人	0.0%	664人
小計	554人	57.8%	405人	42.2%	0人	0.0%	959人
再任用	15人	40.5%	22人	59.5%	0人	0.0%	37人
会計年度任用職員 (月給制)	308人	61.1%	191人	37.9%	5人	1.0%	504人
合計	877人	58.5%	618人	41.2%	5人	0.3%	1,500人

**表 34-1** 令和3年度 「公金等取扱指針の理解度」【質問 34】

役職	知っている		知らない		未回答		計
管理職	81人	98.8%	1人	1.2%	0人	0.0%	82人
係長・主査	202人	94.8%	11人	5.2%	0人	0.0%	213人
主任・主事	519人	78.2%	144人	21.7%	1人	0.1%	664人
小計	802人	83.6%	156人	16.3%	1人	0.1%	959人
再任用	30人	81.1%	7人	18.9%	0人	0.0%	37人
会計年度任用職員 (月給制)	376人	74.6%	122人	24.2%	6人	1.2%	504人
合計	1,208人	80.5%	285人	19.0%	7人	0.5%	1,500人

表 34-2 令和3年度 「公金等取扱指針の理解度(公金等の取扱いのある職員のみ)」【質問 34】

役職	知っている		知らない		未回答		計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
管理職	59人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	59人
係長・主査	135人	99.3%	1人	0.7%	0人	0.0%	136人
主任・主事	336人	93.6%	22人	6.1%	1人	0.3%	359人
小計	530人	95.6%	23人	4.2%	1人	0.2%	554人
再任用	14人	93.3%	1人	6.7%	0人	0.0%	15人
会計年度任用職員 (月給制)	277人	90.0%	30人	9.7%	1人	0.3%	308人
合計	821人	93.6%	54人	6.2%	2人	0.2%	877人

表 34-3 令和3年度 「公金等取扱指針の理解度(職場別)」【質問 34】

	知っている		知らない		未回答		計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
本庁舎	417人	95.2%	21人	4.8%	0人	0.0%	438人
本庁舎以外	404人	92.0%	33人	7.5%	2人	0.5%	439人
合計	821人	93.6%	54人	6.2%	2人	0.2%	877人

表 35-1 令和3年度 「現金の取り扱い」【質問 35】

役職	はい		いいえ		未回答		計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
管理職	55人	67.1%	27人	32.9%	0人	0.0%	82人
係長・主査	142人	66.7%	71人	33.3%	0人	0.0%	213人
主任・主事	453人	68.2%	209人	31.5%	2人	0.3%	664人
小計	650人	67.8%	307人	32.0%	2人	0.2%	959人
再任用	34人	91.9%	3人	8.1%	0人	0.0%	37人
会計年度任用職員 (月給制)	298人	59.1%	197人	39.1%	9人	1.8%	504人
合計	982人	65.5%	507人	33.8%	11人	0.7%	1,500人

公金や準公金を取り扱う際に注意していることを回答割合の高い順にあげると、①現金をなるべく手元に保管しない(93.1%)、②入出金を記録する(92.7%)、③ダブルチェックを行う(91.9%)であった表 35-2～表 35-4。

表 35-2 令和3年度「公金等の取扱で注意している事（現金を手元に保管しない）」【質問 35】

役職	はい		いいえ		未回答		計
管理職	26人	96.3%	1人	3.7%	0人	0.0%	27人
係長・主査	69人	97.2%	2人	2.8%	0人	0.0%	71人
主任・主事	194人	91.9%	16人	7.6%	1人	0.5%	211人
小計	289人	93.5%	19人	6.2%	1人	0.3%	309人
再任用	3人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	3人
会計年度任用職員 (月給制)	190人	92.2%	6人	2.9%	10人	4.9%	206人
合計	482人	93.1%	25人	4.8%	11人	2.1%	518人

表 35-3 令和3年度「公金等の取扱で注意している事（入出金を記録）」【質問 35】

役職	はい		いいえ		未回答		計
管理職	27人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	27人
係長・主査	69人	97.2%	2人	2.8%	0人	0.0%	71人
主任・主事	195人	92.5%	14人	6.6%	2人	0.9%	211人
小計	291人	94.2%	16人	5.2%	2人	0.6%	309人
再任用	2人	66.7%	1人	33.3%	0人	0.0%	3人
会計年度任用職員 (月給制)	187人	90.8%	9人	4.4%	10人	4.8%	206人
合計	480人	92.7%	26人	5.0%	12人	2.3%	518人

表 35-4 令和3年度「公金等の取扱で注意している事（ダブルチェックの実施）」【質問 35】

役職	はい		いいえ		未回答		計
管理職	27人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	27人
係長・主査	67人	94.4%	4人	5.6%	0人	0.0%	71人
主任・主事	189人	89.6%	20人	9.5%	2人	0.9%	211人
小計	283人	91.6%	24人	7.8%	2人	0.6%	309人
再任用	3人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	3人
会計年度任用職員 (月給制)	190人	92.2%	7人	3.4%	9人	4.4%	206人
合計	476人	91.9%	31人	6.0%	11人	2.1%	518人

\*\*\*【分 析】\*\*\*\*\*

- ① 実際に業務などで公金等を取り扱っている部署の職員のうち、6.2%の職員が公金等取扱指針の内容について「知らない」と回答している。コンプライアンス推進員連絡会等を通じてさらに周知を図っていく必要がある。
- ② 公金等取扱指針に基づき公金等について適正な取扱を行っているか、「コンプライアンス・業務点検月間」などの機会を通じて引き続き確認することとする。

\*\*\*\*\*

## 5. コンプライアンスの取組

### (1) 「危機情報連絡表」周知シートの活用【質問 36】

「危機情報連絡表」周知シートの活用方法について、「朝礼で情報共有している」が 655 人で最も多く、「掲示板で見るとのみで、職場内では情報共有していない」が 593 人、「周知シートを回覧している」が 344 人、「周知シートの事例について、自分の課に置きかえて話し合っている」が 135 人となっている【表 36-1】。

その他の活用方法としては、「事務室に掲示して情報を伝えている」、「課内会議等で情報共有している」などがあった【表 36-3】。

**表 36-1** 令和 3 年度「『危機情報連絡表』周知シートの活用方法」【質問 36】

	朝礼で情報共有	回覧している	自分の課に置きかえて話し合い	掲示板のみで職場内の情報共有なし	その他の活用方法	未回答
管理職	55人	15人	23人	12人	8人	0人
係長・主査	94人	37人	11人	103人	4人	0人
主任・主事	253人	137人	38人	325人	20人	2人
再任用	15人	4人	1人	18人	4人	0人
会計年度任用職員（月給制）	238人	151人	62人	135人	30人	13人
合計	655人	344人	135人	593人	66人	15人

**表 36-2** 令和 3 年度「『危機情報連絡表』周知シートの活用方法（職場別）」【質問 36】

	朝礼で情報共有	回覧している	自分の課に置きかえて話し合い	掲示板のみで職場内の情報共有なし	その他の活用方法
本庁舎	325人	145人	52人	348人	31人
本庁舎以外	330人	199人	83人	245人	35人
合計	655人	344人	135人	593人	66人

**表 36-3** その他の活用方法【質問 36】

管理職	
1	適宜、面談等の場で共有を図る。
2	自分の部署で『連絡表』を作成する際の、まとめ方や表記の参考にしている。
3	部課長会で情報共有している
4	必要に応じて情報共有している
5	課内会議で情報共有をしている。
係長・主査	
6	周知シートが掲示されていることを周知している
7	係内会議で取り上げ情報、対策や防止策も情報共有している
8	必要に応じ、課内で共有している
9	課長・係長会議で周知して係員に伝えている

主任・主事	
10	まだ職場でどう取り扱っているか把握していない
11	最近掲示板でも周知シートをすっかり見なくなったが、公開をやめたのか？それとも公開について何か基準があるのか？
12	ペーパーレスの観点から言うと電子掲示板か電子回覧板で十分と考える
13	周知シートを見たことがない
14	時短勤務のため朝礼に出ていないため他の方の共有方法は不明です
15	現所属では、連絡票を見たことがない 案件がないのか周知していないのか不明
16	今の部署で危機情報連絡表周知シートをまだみたことがない
17	分かりません
18	そのようなものを知らない
再任用	
19	掲示している
20	活用していない
21	活用していない
会計年度任用職員（月給制）	
22	毎月の課内会議で情報共有している
23	不明
24	周知シート自体どのような物が周知していない。しかし、情報共有しなくてはならない物については、現場独自で回覧を行い共有をはかっている。
25	庁舎外の職場でありシートを見たことがありません。
26	そんなものがあることを知らないが情報共有はしている
27	存在を知らない
28	会計年度職員（月給制）には回覧されてない。
29	活用しているか不明
30	知らない
31	採用後に所属する職場で該当事案が発生したと伺っておらず、実際の活用について分かりかねます。
32	周知シートを見たことがない
33	着任後、事案がないため不明。
34	着任したばかりのためわかりません。
35	活用していない
36	『危機情報連絡表』周知シートがあることを知りませんでした。
37	周知シートは見たことがない
38	指示連絡事項として共有
39	上記シートの存在を知らない

\*\*\*【分 析】\*\*\*\*\*

- ① 「危機情報連絡表」周知シートは朝礼などで所属長等から口頭で注意喚起を促しているほか、庁内グループウェアを通じて全職員に周知を図っている。しかしながら、「掲示板で見るのみで、職場内では情報共有していない」が593人いるなど、職場で情報共有をはかり、話し合いなどが行われていないことは課題と考える。
- ② 主任・主事、会計年度任用職員（月給制）の中に「周知シートがあることを知らない」、「周知シートを見たことがない」などの意見が複数あった。管理職がいない出先職場などもあることから、「危機情報連絡表」周知シートの発行頻度を増やし、また、コンプライアンス推進員・補助員を通じた周知を徹底していく。

\*\*\*\*\*

## (2) コンプライアンス推進員等の役割【質問 37】

各職場にコンプライアンス推進員・補助員を配置し、各職場で日頃からコンプライアンスに関する疑問等に対応できるような体制を整えている。職場のコンプライアンス推進員・補助員の活動を聞いたところ、①「コンプライアンス推進員連絡会で得た情報等を職場で共有している」が 787 人、②「不祥事や事務ミスが発生を未然に防ぐ取組を進めている」が 503 人、③「コンプライアンスに疑義が起こる場面で相談や疑問、質問に答えている」が 440 人となっている【表 37-1】。その他の意見として、「コンプライアンス推進員・補助員が誰かわからない」との回答が多くあった【表 37-2】。

表 37-1 令和 3 年度「コンプライアンス推進員の活動」【質問 37】

	コンプライアンスに関する相談等活動	不祥事・事務ミスを未然に防ぐ取組	コンプライアンス推進員連絡会の情報共有	その他の活動	未回答
管理職	17人	26人	61人	3人	0人
係長・主査	59人	55人	150人	6人	0人
主任・主事	180人	191人	340人	80人	6人
再任用	6人	12人	22人	3人	1人
会計年度任用職員 (月給制)	178人	219人	214人	53人	23人
合計	440人	503人	787人	145人	30人

表 37-2 その他の活動(具体的な記載のみ掲載)【質問 37】

管理職	
1	特に何もしていない
係長・主査	
2	自身が 4 月から指名され、活動はしていないが連絡会で得た情報等を職場で共有するつもりだ。
3	詳細不明
4	正直、わからない
主任・主事	
5	誰が任命されているか、認識していない。
6	平時は何もしない
7	よくわからない
8	わからない
9	取り上げている事案が少ない
10	活動などはない
11	課の会議で時折情報共有がある
12	知らない。

主任・主事	
13	わからない
14	誰がコンプライアンス推進員・補助員なのか知らない（何をやっているかも知らない）
15	活動は見えてこない
16	わからない
17	誰がなっているのか知らない
18	していない
19	不明
20	コンプライアンス推進員・補助員が誰か知らない。どんな活動をしているか知らない。
21	活動内容が不明
22	活動している様子が無い
23	コンプライアンス推進員・補助員が誰かわからない
24	活動しているか分からない
25	何もしていない。
26	特に活動をしているように見えない
27	何もしていない
28	わからない
29	よくわからない
30	どのような活動を行っているか知らない。
31	活動内容を把握していない
32	誰が何をやっているのか知らない。
33	自分だけかもしれないが、認識していない
34	わからない
35	推進員が誰かわからない
36	特に何もしていない
37	特になにもしていない
38	現時点では、あまり活動していない
39	活動をしているのか知らない
40	とくに活動していない
41	誰が担当かわからない
42	わからない
43	分からない
44	特になし

主任・主事	
45	思い当たらない
46	特になし
47	どういった活動をしているか把握していない、誰が推進員かわからない
48	わからない
49	分らない
50	分かりません
51	何をしているのか知らない
52	何をしているか分からない
再任用	
53	特に知らない
54	誰が推進員なのか知らないし、存在すら不明
会計年度任用職員（月給制）	
55	出先のためか連絡などもない
56	特定の人を置かず、全員で役割を担っている
57	推進委員が誰かわからない
58	わかりません
59	不明
60	担当者が誰かがわからない。
61	知らない
62	よくわからない
63	特になし
64	活動をしているのかわからない
65	知らない
66	知らない
67	活動しているように見えない
68	推進員・補助員が誰だ知らないのため回答不能。
69	会計年度任用職員にもコンプライアンス推進員・補助員について知らせていただきたい。
70	知らない
71	活動内容を知らない
72	作業不明
73	わからない
74	コンプライアンス推進員が誰なのか知らない
75	知らない

会計年度任用職員（月給制）	
76	採用後に該当事案が所属する職場で発生しておらず、実際の活動について分かりかねます。
77	推進員・補助員が誰かわからない
78	不明
79	着任したばかりのためわかりません。
80	よくわかりません。
81	知りません
82	よくわからない
83	コンプライアンス推進員とは何か知らない

\*\*\*【分 析】\*\*\*\*\*

- ① コンプライアンス推進員連絡会の情報を共有するなど、コンプライアンス推進員・補助員が各職場で一定の役割を果たしている。
- ② 一方、「コンプライアンス推進員・補助員が誰かわからない」「活動がわからない」との回答が数多くあった。各職場のコンプライアンス体制を充実させるために推進員の存在は重要であり、推進員制度自体について職員にしっかり周知する必要がある。併せて、コンプライアンス推進員・補助員の役割をより明確にし、各職場で実際に活動してもらうことが必要となる。

\*\*\*\*\*

### (3) 朝礼等の活用・効果【質問 38、39、40】

朝礼等を活用することによる効果について、①「他の職員や課全体の仕事を意識するようになった」(77.8%)、②「自分の業務の進捗や課題を意識するようになった」(71.8%)、③「個人情報の取り扱いについて、これまで以上に注意を払うようになった」(68.4%)など、職員個人の行動に良い影響を与えていることがわかった【表 39-1】～【表 39-8】。

**表 38** 令和3年度「朝礼等の情報共有のための取組」【質問 38】

役職	はい		いいえ		未回答		計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
管理職	82人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	82人
係長・主査	209人	98.1%	4人	1.9%	0人	0.0%	213人
主任・主事	638人	96.1%	26人	3.9%	0人	0.0%	664人
小計	929人	96.9%	30人	3.1%	0人	0.0%	959人
再任用	37人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	37人
会計年度任用職員 (月給制)	475人	94.2%	27人	5.4%	2人	0.4%	504人
合計	1,441人	96.1%	57人	3.8%	2人	0.1%	1,500人

**表 39-1** 令和3年度「朝礼の効果（業務の進捗・課題を意識）」【質問 39】

役職	はい		いいえ		未回答		計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
管理職	69人	84.2%	2人	2.4%	11人	13.4%	82人
係長・主査	143人	68.4%	40人	19.1%	26人	12.5%	209人
主任・主事	433人	67.9%	100人	15.7%	105人	16.4%	638人
小計	645人	69.4%	142人	15.3%	142人	15.3%	929人
再任用	28人	75.7%	1人	2.7%	8人	21.6%	37人
会計年度任用職員 (月給制)	362人	76.2%	31人	6.5%	82人	17.3%	475人
合計	1035人	71.8%	174人	12.1%	232人	16.1%	1,441人

表 39-2 令和3年度「朝礼の効果（職場全体の仕事を意識）」【質問 39】

役職	はい		いいえ		未回答		計
管理職	70人	85.4%	1人	1.2%	11人	13.4%	82人
係長・主査	161人	77.0%	19人	9.1%	29人	13.9%	209人
主任・主事	479人	75.1%	55人	8.6%	104人	16.3%	638人
小計	710人	76.4%	75人	8.1%	144人	15.5%	929人
再任用	26人	70.3%	4人	10.8%	7人	18.9%	37人
会計年度任用職員 （月給制）	384人	80.8%	14人	3.0%	77人	16.2%	475人
合計	1,120人	77.8%	93人	6.5%	228人	15.7%	1,441人

表 39-3 令和3年度「朝礼の効果（仕事のやり方の見直し）」【質問 39】

役職	はい		いいえ		未回答		計
管理職	62人	75.7%	9人	10.9%	11人	13.4%	82人
係長・主査	101人	48.3%	76人	36.4%	32人	15.3%	209人
主任・主事	343人	53.8%	179人	28.1%	116人	18.1%	638人
小計	506人	54.5%	264人	28.4%	159人	17.1%	929人
再任用	23人	62.2%	6人	16.2%	8人	21.6%	37人
会計年度任用職員 （月給制）	326人	68.6%	62人	13.1%	87人	18.3%	475人
合計	855人	59.4%	332人	23.0%	254人	17.6%	1,441人

表 39-4 令和3年度「朝礼の効果（個人情報取扱を注意）」【質問 39】

役職	はい		いいえ		未回答		計
管理職	66人	80.6%	4人	4.8%	12人	14.6%	82人
係長・主査	125人	59.8%	54人	25.8%	30人	14.4%	209人
主任・主事	396人	62.1%	131人	20.5%	111人	17.4%	638人
小計	587人	63.2%	189人	20.3%	153人	16.5%	929人
再任用	27人	73.0%	3人	8.1%	7人	18.9%	37人
会計年度任用職員 （月給制）	371人	78.1%	29人	6.1%	75人	15.8%	475人
合計	985人	68.4%	221人	15.3%	235人	16.3%	1,441人

表 39-5 令和3年度 「朝礼の効果（風通しがよくなった）」【質問 39】

役職	はい		いいえ		未回答		計
管理職	63人	76.9%	7人	8.5%	12人	14.6%	82人
係長・主査	123人	58.9%	54人	25.8%	32人	15.3%	209人
主任・主事	391人	61.3%	135人	21.2%	112人	17.5%	638人
小計	577人	62.1%	196人	21.1%	156人	16.8%	929人
再任用	24人	64.9%	5人	13.5%	8人	21.6%	37人
会計年度任用職員 (月給制)	338人	71.1%	54人	11.4%	83人	17.5%	475人
合計	939人	65.2%	255人	17.7%	247人	17.1%	1,441人

表 39-6 令和3年度 「朝礼の効果（他の職員へアドバイス）」【質問 39】

役職	はい		いいえ		未回答		計
管理職	65人	79.3%	5人	6.1%	12人	14.6%	82人
係長・主査	104人	49.8%	73人	34.9%	32人	15.3%	209人
主任・主事	292人	45.8%	230人	36.0%	116人	18.2%	638人
小計	461人	49.6%	308人	33.2%	160人	17.2%	929人
再任用	17人	46.0%	11人	29.7%	9人	24.3%	37人
会計年度任用職員 (月給制)	224人	47.1%	158人	33.3%	93人	19.6%	475人
合計	702人	48.7%	477人	33.1%	262人	18.2%	1,441人

表 39-7 令和3年度 「朝礼の効果（課の方針を意識）」【質問 39】

役職	はい		いいえ		未回答		計
管理職	65人	79.3%	5人	6.1%	12人	14.6%	82人
係長・主査	125人	59.8%	54人	25.8%	30人	14.4%	209人
主任・主事	395人	61.9%	126人	19.8%	117人	18.3%	638人
小計	585人	63.0%	185人	19.9%	159人	17.1%	929人
再任用	23人	62.2%	6人	16.2%	8人	21.6%	37人
会計年度任用職員 (月給制)	339人	71.3%	47人	9.9%	89人	18.8%	475人
合計	947人	65.7%	238人	16.5%	256人	17.8%	1,441人

表 39-8 令和3年度「朝礼の効果（危機事案を通じた業務点検）」【質問 39】

役職	はい		いいえ		未回答		計
管理職	64人	78.1%	6人	7.3%	12人	14.6%	82人
係長・主査	109人	52.2%	72人	34.4%	28人	13.4%	209人
主任・主事	319人	50.0%	200人	31.3%	119人	18.7%	638人
小計	492人	53.0%	278人	29.9%	159人	17.1%	929人
再任用	24人	64.9%	5人	13.5%	8人	21.6%	37人
会計年度任用職員 (月給制)	283人	59.6%	100人	21.0%	92人	19.4%	475人
合計	799人	55.4%	383人	26.6%	259人	18.0%	1,441人

表 40 (令和3年度 朝礼等が出来ていない理由(具体的な記載のみ掲載))【質問 40】

係長・主査	
1	執務場所が市内数か所に分散しているため、月2度の係会議で情報共有している。
2	少数職場及び変則勤務のため、職場全員が1月の中でそうすることが2日もしくは3日程度で朝礼はできない状態。スケジュール表への書き込みやメールでのやり取りは行っているが、情報共有の点では劣る状態。
3	時差出勤をしているため(9時出勤)
4	時差出勤
主任・主事	
5	朝礼自体は行なわれているが時差出勤があるため、全く参加しない職員が一定数いるが、その対策は行なっておらず情報格差あり。
6	わからない
7	現場作業のため上司もおらず朝礼自体がない
8	朝会はしているが、情報共有はできていない。
9	時差出勤で朝礼に参加していないので取り組みをしているか不明
10	朝礼は行われているが、スケジュールの報告のみでほぼ無意味。8:30前より電話が鳴っており、8:30から電話を取るため、聞き取りにくい。
11	朝礼は行っているが、時間的な制約もあり、係長職以上の当日スケジュールの確認のみであるため、あまり課内の情報共有の場にはなっていない。
12	知らない。移動してきたら「うちでは朝礼はしない」と先輩職員から言われたのみ。
13	不明

会計年度任用職員（月給制）	
14	特定されることへの疑問があり慎重な対応が必要。
15	少人数の出先職場で、出勤者（2～4）で随時声を掛け合い、その日にいない職員には伝言や回覧を回すなどしているので、朝礼という形はとっていない。
16	自分は朝礼には参加していない
17	情報共有はしますが、時間を決めて定期的には行っていない。今後の課題とします。
18	非常勤のみの職場であり、その日出勤している職員で情報共有をしているが、朝礼という形ではない。
19	呼ばれていない。
20	少人数の職場で、常に話し合いができてから。
21	小さい職場で情報共有ができてから
22	少人数の職場なので朝礼の形ではないが、情報は共有している。お休みした場合などに、休み明け共有を心掛けてお伝えしている。
23	出勤時間がバラバラだから
24	呼ばれてないから
25	入職した当時から情報共有が一部のみしか行われておらず、朝礼のあり方自体を疑問に感じている。
26	私の職場は朝・夕礼はありません
27	現場に出ている為
28	作業時間のずれ
29	引き継ぎで職場の情報を共有している為。
30	休日診療の事務の為、上司に勤務中にあたり、同僚とあたりする事が、ほとんどない。
31	休日診療の歯科で勤務しており、朝礼そのものはありません。
32	補助員とのミーティングで代用している。

\*\*\*【分 析】\*\*\*\*\*

- ① 朝礼等を実施することで互いの仕事を意識するようになるなどよい効果が出ている。
- ② 朝礼は全職場で義務づけているが、出勤時間の関係で朝礼へ参加できない職員や窓口職場や出先職場等で職場環境上実施が難しい職場もあると考えられる。朝礼に参加できない職員との情報共有の方法や朝礼での伝達方法・活用方法については、各職場の実態に合った方法を取ることで情報共有を図ることが必要である。

\*\*\*\*\*

#### (4) 内部通報制度（ヘルプライン）【質問 41、42、43、44】

「通報先や通報方法を知っている」が 572 人 (38.1%)、「聞いたことぐらいはある」819 人 (54.6%) で合わせて 1,391 人 (92.7%) となっている【表 41-1】。また、職場別に見ると、内部通報制度を「知っている」と回答した職員は、本庁舎では 339 人 (43.9%) であったのに対し、本庁舎以外の職員は 233 人 (31.8%) となっている【表 41-2】。

内部通報制度の利用については、251 人 (16.7%) の職員が「利用しない」と回答している【表 42-1】。利用しない理由として割合の高い順にあげると、①納得のいく対応をしてくれるか疑問 (129 件)、②通報者の不利益になる可能性がありそう (125 件)、③通報窓口が信頼できるか不安 (104 件) となっている【表 43-1】。その他の理由としては、「どのような場合に制度を利用できるか基準が分からない」、「連絡をしづらい」などがあつた【表 43-2】。

利用しようと思える制度にするための改善点としては、①匿名による通報 (938 件)、②制度の周知 (892 件)、③通報先の見直し (332 件) であつた【表 44-1】。その他の改善方法としては、「通報者のプライバシーを守ること」「通報例の共有 (イメージの共有)」などがあつた【表 44-2】。

【表 41-1】 令和 3 年度「内部通報制度の認知度」【質問 41】

役職	通報先や通報の方法を知っている		聞いたことぐらいはある		知らない		その他の意見		未回答		計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
管理職	72人	87.8%	10人	12.2%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	82人
係長・主査	128人	60.1%	84人	39.4%	1人	0.5%	0人	0.0%	0人	0.0%	213人
主任・主事	215人	32.4%	420人	63.2%	28人	4.2%	1人	0.2%	0人	0.0%	664人
小計	415人	43.3%	514人	53.6%	29人	3.0%	1人	0.1%	0人	0.0%	959人
再任用	14人	37.8%	23人	62.2%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	37人
会計年度任用職員 (月給制)	143人	28.3%	282人	56.0%	74人	14.7%	1人	0.2%	4人	0.8%	504人
合計	572人	38.1%	819人	54.6%	103人	6.9%	2人	0.1%	4人	0.3%	1,500人

【表 41-2】 令和 3 年度「内部通報制度の認知度(職場別)」【質問 41】

	通報先や通報の方法を知っている		聞いたことぐらいはある		知らない		その他の意見		未回答		計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
本庁舎	339人	44.0%	401人	52.1%	28人	3.6%	2人	0.3%	0人	0.0%	770人
本庁舎以外	233人	31.9%	418人	57.3%	75人	10.3%	0人	0.0%	4人	0.5%	730人
合計	572人	38.1%	819人	54.6%	103人	6.9%	2人	0.1%	4人	0.3%	1,500人

**表 41-3** その他の意見【質問 41】

主任・主事	
1	通報者に事件を立証する必要があり、当初は取り合っていただけで、最終的に録音を提出して議論されたケースがあります。職員同士は情報交換をするため、どれだけ立証が難しいかを知っています。
会計年度任用職員（月給制）	
2	公益通報は知っている

**表 41-4** 平成 31 年度「内部通報制度の認知度」

役職	通報先や通報の方法を知っている		聞いたことぐらいはある		知らない		その他の意見		未回答		計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
管理職	66人	82.5%	14人	17.5%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	80人
係長・主査	136人	64.8%	71人	33.8%	3人	1.4%	0人	0.0%	0人	0.0%	210人
主任・主事	222人	31.7%	445人	63.7%	32人	4.6%	0人	0.0%	0人	0.0%	699人
小計	424人	42.9%	530人	53.6%	35人	3.5%	0人	0.0%	0人	0.0%	989人
再任用	24人	50.0%	23人	47.9%	1人	2.1%	0人	0.0%	0人	0.0%	48人
再雇用嘱託	30人	62.5%	14人	29.2%	3人	6.2%	0人	0.0%	1人	2.1%	48人
市民嘱託	107人	26.3%	232人	57.0%	62人	15.2%	1人	0.3%	5人	1.2%	407人
合計	585人	39.2%	799人	53.5%	101人	6.8%	1人	0.1%	6人	0.4%	1,492人

**表 42-1** 令和 3 年度「必要な際、内部通報制度を利用するか」【質問 42】

役職	はい		いいえ		その他		未回答		計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
管理職	71人	86.6%	7人	8.5%	4人	4.9%	0人	0.0%	82人
係長・主査	166人	78.0%	38人	17.8%	9人	4.2%	0人	0.0%	213人
主任・主事	524人	78.9%	122人	18.4%	17人	2.6%	1人	0.1%	664人
小計	761人	79.4%	167人	17.4%	30人	3.1%	1人	0.1%	959人
再任用	29人	78.4%	7人	18.9%	1人	2.7%	0人	0.0%	37人
会計年度任用職員 （月給制）	406人	80.5%	77人	15.3%	16人	3.2%	5人	1.0%	504人
合計	1,196人	79.8%	251人	16.7%	47人	3.1%	6人	0.4%	1,500人

表 42-2 その他の意見（具体的な記載のみ掲載）【質問 42】

管理職	
1	ケースバイケース
2	わからない。
係長・主査	
3	通報内容によって利用するかどうか考える。
4	わからない
5	その時の状況による
6	その時の状況による。
主任・主事	
7	判断に迷う
8	他課に個人情報や内部情報を昼食時等にペラペラと話す係長や管理職がいるため、利用に関しては慎重になります。特に管理部門の職員が発信する噂話はよく耳にします。
9	わからない
10	どちらともいえない
11	よくわからない
会計年度任用職員（月給制）	
12	職場には信頼できる長がいるので、そちらに相談する。
13	しても状況は変わらないと聞いたことがあるので
14	入社1か月未満のため、これから確認します。
15	わからない

表 42-3 平成 31 年度「必要な際、内部通報制度を利用するか」

役職	はい		いいえ		その他		未回答		計
管理職	70人	87.5%	9人	11.3%	1人	1.2%	0人	0.0%	80人
係長・主査	160人	76.2%	36人	17.1%	14人	6.7%	0人	0.0%	210人
主任・主事	527人	75.4%	151人	21.6%	21人	3.0%	0人	0.0%	699人
小計	757人	76.6%	196人	19.8%	36人	3.6%	0人	0.0%	989人
再任用	41人	85.4%	5人	10.4%	2人	4.2%	0人	0.0%	48人
再雇用嘱託	39人	81.2%	7人	14.6%	0人	0.0%	2人	4.2%	48人
市民嘱託	310人	76.2%	67人	16.5%	23人	5.6%	7人	1.7%	407人
合計	1,147人	76.9%	275人	18.4%	61人	4.1%	9人	0.6%	1,492人

**表 43-1** 令和3年度「内部通報制度を利用しようと思わない理由」【質問 43】

	通報窓口が信頼できるか不安	通報者の不利益になる可能性がありそう	納得のいく対応をしてくれるか疑問	実名による通報のため	制度の仕組みを知らない	必要性を感じない	その他の理由	計
管理職	2人	1人	1人	1人	0人	3人	3人	11人
係長・主査	19人	23人	30人	15人	4人	6人	3人	100人
主任・主事	54人	67人	65人	41人	25人	17人	6人	275人
再任用	2人	2人	4人	2人	2人	2人	1人	15人
会計年度任用職員 (月給制)	27人	32人	29人	21人	23人	11人	5人	148人
合計	104人	125人	129人	80人	54人	39人	18人	549人

**表 43-2** その他の理由【質問 43】

管理職	
1	気づいたことがあれば、ヘルプラインを通さずに、自ら、当該部署に対し事実確認すると思うので。
2	どのような場合に制度を利用できるか基準が分からない
係長・主査	
3	通報先が内部だから
4	内部通報システムを使うことを止められた
5	通報したことが漏洩する
主任・主事	
6	やったところで、何もかわらない
7	通報の対応窓口が信頼できない。人事上の不利益を課されるように思う。
8	最終的には揉み消されるから無駄手間ではないでしょ？
9	そもそも毎月通報件数0であることを知っている。この制度はあることが大事であり実際に使ってはいけない暗黙の了解があるのだ。もしそうでなければ1年間0のわけがないし、その状態で業務等問題なく回っている。あるけど使わないことが正解だと信じているから。
10	電話は共用な為、電話をしにくい。
会計年度任用職員（月給制）	
11	通報をしてもきっと変わらないと感じる
12	特に思い当たる事案がない。
13	以前友人が納得のいかない対応を取られたことを聞いている
14	窓口がわからない
15	知らない為

表 43-3 平成 31 年度「内部通報制度を利用しようと思わない理由」

	通報窓口が信頼できるか不安	通報者の不利益になる可能性がありそう	納得のいく対応をしてくれるか疑問	実名による通報のため	制度の仕組みを知らない	必要性を感じない	その他の理由	計
管理職	3人	0人	3人	0人	0人	2人	2人	10人
係長・主査	20人	20人	21人	10人	2人	5人	2人	80人
主任・主事	62人	70人	74人	45人	25人	18人	9人	303人
再任用	3人	3人	3人	2人	1人	1人	0人	13人
再雇用嘱託	2人	2人	4人	2人	1人	3人	0人	14人
市民嘱託	19人	28人	24人	22人	24人	15人	5人	137人
合計	109人	123人	129人	81人	53人	44人	18人	557人

表 44-1 令和 3 年度「内部通報制度の改善方法」【質問 44】

	通報先の見直し	匿名による通報	制度の周知	その他の改善方法	計
管理職	15人	36人	56人	6人	113人
係長・主査	54人	125人	105人	18人	302人
主任・主事	153人	442人	374人	43人	1012人
再任用	7人	23人	21人	0人	51人
会計年度任用職員（月給制）	103人	312人	336人	14人	765人
合計	332人	938人	892人	81人	2,243人

表 44-2 その他の改善方法（具体的な記載のみ掲載）【質問 44】

管理職	
1	「投書箱」設置のように、通報者のプライバシーを守ること。
2	制度を変えるのではなくマインドを変えることが必要
3	「利用のしにくさ」よりも、「何が危機的状況か」の認識を高めるほうが優先だと考える
4	語弊を恐れずに書きますと、「軽い気持ちで使えるような制度」に見直すことで改善できると思います
5	通報の基準の整備、周知
係長・主査	
6	降格人事のみえる化。ルール化。
7	通報者が守られる確信が持てるように改善、取り扱い事例を細かく上げておくとよいと思う。
8	通報者の安全保障
9	同じ市役所内での相談は、難しいのではないかと？匿名でまずは相談してみようと思う連絡先が良いのではないかと。
10	無
11	特になし
12	通報する側される側の情報精査が確立でき信用性があると思われるような改善及び周知を行って頂きたい。
13	必要性を感じない
14	わからない
15	明らかな法令違反ではないが、どうかな？と感じるものも受入れるなど、身近になれば利用しやすくなるのではないかと。
16	制度そのものの管理方法
17	独立した第三者組織による対応である必要がある
18	現在の仕組みで特に問題はないと思います。
19	なし
20	民間会社でもいいので、活用されて違法・不法行為が明るみになった事例などが共有されると、活用する意義が感じられると思います。
21	通報例の共有（イメージの共有）
22	通報の事例を周知する
主任・主事	
23	担当部署で考えなさいよ
24	事情聴取されたあとの身分の保障
25	わからない
26	制度の効果
27	昼食時や飲み会、家庭で情報を流布する係長、課長の意識を変えなければ実現不可能です。管理部門でさえ、情報を流布しているのに、安全安心な利用は実現不可能だと思います。
28	通報による不利益扱いを絶対受けないこと

	主任・主事
29	わからない
30	匿名ではなく秘匿性を重視する方法などを模索
31	実際にどのような相談、解決があったのかがわからず、効果のほどが定かでないように思える。
32	相談したいことがあっても、不利な扱いを受けないか不安。改善案は思いつきません、すみません。
33	同じことについて何度も通報されている人がいると思うが何のお咎めもない。非があるかどうかの証明は難しいが、複数回通報されるというのはそれなりに原因はある。罰則は絶対に必要。
34	人事機構・内線番号図に掲載する等、必要なときにすぐ参照できるようにする。
35	通報者の万全な保護制度の確立
36	個人のモラルの向上への取り組み(情報が簡単にリークしている)
37	改善方法は無い。完全な第三者が立ち上げた仕組みを新たに作るしかない。
38	庁内の雰囲気改善
39	内部通報が「内部」のものである以上、信頼性の問題は常につきまとう
40	通報を行うことで当人の不利益につながらないような体制を敷いていることの周知
41	特になし
42	名称の変更
43	活用を促すための市長からのメッセージ
44	通報結果のフィードバック
45	通報制度の利用実績が少なすぎるために、「通報することは大変なことだ」という意識があるのではないか。
46	以前は毎月の通報件数を掲示板に載せていたのにいつのまにか無くなりましたね。
47	他の市の内部通報制度を利用したの事例？ こういう不祥事もという事例があれば報告しやすいのでは？
48	通報先の信頼性向上。
49	通報事例の紹介及びその後の対応
50	通報者が不利にならないことの徹底とその周知
51	通報のハードルを下げるための意識啓発
52	穏便に収集しようとしなくて、きちんと対応して欲しい
53	わからない
54	通報することで具体的にどういった対応がなされるかがわからないため、内部通報制度への期待よりも通報することによって生じる何らかの悪影響の方が大きいと感じられてしまう。
55	わかりません
56	特になし
57	通報制度の件数発表は掲示板等で公にしないほうが良い。仮に「0件」じゃない場合、何か通報があったことが変に広まってしまう。
58	そもそもどういう時に利用するかがあまり分かっていない
59	個人情報等を率先して周囲に風潮する管理職の方が同室別課に居る。こういった方が、特段問題視されていない現状そのものが、緊急時に通報した場合の扱いに対する不自信につながっている。結局内部では名前が伝わり、通報者に不平等な処遇があるのではないかと懸念される。
60	報酬

会計年度任用職員（月給制）	
61	制度の簡易性（羅針盤の中に『内部通報』を設け記入するだけ非表示で担当のみ読み取れる等）
62	管理職の対応について疑問点が多いのでは。
63	日常的な制度の周知（掲示板）・実績報告
64	職員でない外部の有識者（信頼できる）を窓口にする
65	絶対安心を浸透させる
66	通報したらどうなるのか、具体例を挙げて制度の詳細を分かりやすく提示して欲しい。また絶対に通報者の不利益になることはないという安心感が得られるといいと思う。
67	通報したらその後どのような流れで進むのか周知が必要
68	通報したことでその人に不利益がないよう配慮するべきである
69	会計年度任用職員にも、通知先や通知方法が浸透し、深刻にならずに連絡ができるような仕様になると良いと思います。
70	正直者が馬鹿を見ることのないような制度にする
71	内部通報者が不利益を被らない仕組みが分かりやすいと良いと考えます。
72	入社1か月未満のため、これから確認します。
73	なし
74	まったくの第三者による組織を作る

表 44-3 平成 31 年度「内部通報制度の改善方法」

	通報先の見直し	匿名による通報	制度の周知	その他の改善方法	計
管理職	10人	31人	52人	8人	101人
係長・主査	49人	117人	115人	12人	293人
主任・主事	140人	451人	397人	40人	1,028人
再任用	9人	31人	24人	0人	64人
再雇用嘱託	9人	22人	30人	3人	64人
市民嘱託	80人	248人	269人	10人	607人
合計	297人	900人	887人	73人	2,157人

\*\*\*【分析】\*\*\*\*\*

① 内部通報制度を「知らない」と回答した職員が前回と比較して 0.1 ポイント増加して 6.9%となっている。一方で会計年度任用職員（月給制）の 14.7%が知らないと回答しており、制度の周知を図っていく必要がある。

② 内部通報制度の改善方法として、「通報者のプライバシーを守ること」や「具体例、事例の周知」を挙げる意見が多数見られた。制度の周知と合わせ、事例等を示すことや制度を安心して利用できるような信頼性を高める取組について検討を行う必要がある。

\*\*\*\*\*

## 6. コンプライアンスの取組みへの提言・意見

### (1) コンプライアンス・業務点検月間【質問 45、46】

コンプライアンス・業務点検月間については、①コンプライアンス意識を浸透させるために必要である(1,016件)、②過去の事件を風化させないために意義がある(869件)という意見がある一方、③効果は期待できない(161件)、④見直しが必要(80件)の意見も一定数あった表 45-1。

その他の意見としては、「形骸化してきている」、「11月に限らず、コンプライアンスに関する案件は情報・対応法の共有をしたほうが良い」などの意見が寄せられている表 45-2。

「見直しが必要」と回答した方に対して、具体的な見直し方法を聞いたところ、「他市の事例等を掲示板などで周知して、戒めとするなど常に最新の情報が欲しい」「毎年テーマを決めて切り口を変えるなど、マンネリ化しない工夫が必要」などの意見があった

表 46。

表 45-1 令和3年度「コンプライアンス・業務点検月間についてどう思うか」【質問 45】

	過去の事件を風化させないために意義あり	コンプライアンス意識を浸透させるために必要	効果は期待できない	見直しが必要	その他の意見	計
管理職	55人	57人	3人	8人	3人	126人
係長・主査	122人	144人	29人	9人	3人	307人
主任・主事	348人	403人	102人	49人	13人	915人
再任用	22人	26人	1人	2人	0人	51人
会計年度任用職員 (月給制)	322人	386人	26人	12人	9人	755人
合計	869人	1016人	161人	80人	28人	2,154人

表 45-2 その他の意見（具体的な記載のみ掲載）【質問 45】

管理職	
1	コンプライアンスを改めて意識するきっかけとして有効ではないかと考えます。
2	形骸化してきているのではないか。
3	窓口業務に追われていて、課員がじっくり取り組む余裕がない。
係長・主査	
4	一律でなく、契約部門等と切り分けて市民との壁にならない制度に改善すべき
5	コンプライアンスにとられすぎていて契約業務等に支障がある。
6	形骸化しており役に立っているとは思えない

主任・主事	
7	回答項目のどれも当てはまると思う。漫然とならないことを願う。そろそろ、標語は終わりにしていいと思う。
8	管理職が起こした事案であるものを、形式的に全体化している観がある。
9	まるで誰かの「目標管理」であり、パフォーマンスとして気持ちが悪い。そもそもこのアンケートで成果はあるのですか？それとも何かの犯人捜しですか？真剣に直す気はありますか？職員の期待値が上がってしまいました。今後はキツイですよ。
10	マンネリ化している
11	全体が意識的に参加できる共有方法などが必要ではないか
12	11月に限らず、コンプライアンスに関する案件は情報・対応法の共有をしたほうが良い。
13	過去の事件入札制度改革により対策が講じられたので、過去の事件にこだわらずに現状の問題・課題等に焦点を合わせた点検月間にした方がよい。
14	今の緊急事態宣言と同様で、ただ出ているだけ
15	面倒くさいが、意義はあると思う。
16	わからない
17	新入社員には必須だと感じる
18	普段から意識している職員は月間中、なおさら気を付けるが、そうでない人は研修DVDも見ようとしな。個人の資質に委ねているところが大きいと感じる。
会計年度任用職員（月給制）	
19	実施されていることを知らなかった
20	真剣に取扱うかが疑問。
21	事務ミスコンプライアンスでひとくりにしないほうがよい。過去の事件「汚職・不正」防止という焦点がぼけてしまう。当時の事件を知らない若い職員にとってはなおさらだと思う。前回の「事件」の本質は、力のある人、世話になった人、上司から求められて不正を断れなかったということだったのでは。このことに焦点を当てて伝えていくことが必要と考える。
22	実際の業務の中で常にチェックが必要で監査機関を設ける
23	不明
24	入社1か月未満のため、これから確認します。

表 45-3 平成 31 年度 「コンプライアンス・業務点検月間についてどう思うか」

	過去の事件を風化させないために意義あり	コンプライアンス意識を浸透させるために必要	効果は期待できない	見直しが必要	その他の意見	計
管理職	59人	57人	2人	3人	1人	122人
係長・主査	123人	125人	24人	16人	6人	294人
主任・主事	398人	398人	104人	48人	12人	960人
再任用	25人	33人	3人	6人	0人	67人
再雇用嘱託	27人	35人	2人	3人	2人	69人
市民嘱託	263人	310人	15人	17人	7人	612人
合計	895人	958人	150人	93人	28人	2,124人

**表 46** 令和3年度「コンプライアンス・業務点検月間」見直しに関する意見  
(具体的な記載のみ掲載)【質問 46】

管理職	
1	職員一人一人が他人事ではなく、自分事と捉え認識して取り組めるような仕組みが必要と考えますが、具体的には思いつきません。
2	「風化させない」ことには意義があるが、あの当時の危機感や、リカバリの大変さを体験している職員がどんどん減っており、受け止め方も変化している。手法や手段には、見直しが必要だと感じる。
3	事件を知っているか、という方向ではなく、過去にこのような事件があったから、重点的に行っているのだという告知と業務点検月間に見直し。
4	風化させない取り組み、常に新鮮味を抱かせるような取り組み、自分事としてとらえられるような取り組みなどが必要と考えます。
5	事務ミスを含めた内部統制的なものは、意識が進みつつあるように感じるが、倫理条例にある内容が少し意識が薄れているように感じる。市職員向けのSNSを作成し、啓発や映像で周知する
6	生きてきた時代背景が異なる世代に実感をもって伝えられるような内容にアップデートする必要は感じています
係長・主査	
7	親睦会は契約、物品購入に関わる部署は厳格にすべき。他は意思疎通を図る場として有効であり、厳しく制限すべきではない。
8	コンプライアンス・業務点検は皆わかっていると思います。それができない職場環境（業務が多くて決まり通りにやり切れない等）や組織体質（管理職によるパワハラセクハラ等の相談・苦情を申し立てをしたが、半年たつが未だに対策委員会が開かれていない様子、管理職で理解していない人がおり誤った事務を認めている職場もある。）等の原因を分析し、事務ミスや法令違反行為やが起きづらくする改善が必要だと思う。
9	形骸化している今のやり方を改めることを推進する方法を皆で見出し、考えさせることが必要である。
10	例年同様な取組なのでマンネリ化が懸念される。周知方法に検討（工夫）が必要
11	「またか」という感は否めないなので、毎年、サブテーマ的なものが設定されると良いのではないかと。
主任・主事	
12	聞いてどうする？
13	まず管理職同士のなかでの浸透が必要。
14	入札事件の背景にある「人事をめぐる問題」の危険性が、まったく意識されていません。派閥の昇任人事がある限り、上司の言うことは絶対命令とし、その利益を得る職員達がいます。管理職の好き嫌いで評価がされる以上、たとえ違法でも喜んで実行する者はいます。〇〇〇の近年の発言も含め、当事者たちの反省は見られないことに一般職員はあきれいています。
15	平成15年の事件を知らない職員が半数以上を占める中、「事件を風化させない」ことにも限界がある。「負の遺産」としてこれをベースとしながら、他市の事例を学ぶ機会があっても良いのではないかと。なお、当時のトップが何ら責任を取らなかったことは、今でも納得できない。
16	毎年テーマを決めて切り口を変えるなど、マンネリ化しない工夫が必要
17	自身が当事者になった場合の対応などをアンケート調査などで記入したり他人事とならない自分事と捉える必要があるのではないかと
18	古い職員は月間の意義を理解していると思うが、若い職員は毎年このくらいの時期に何かある程度にしか思っていないのではないかと。実際のところは不明であるが、入札事件当時の出来事をもっと生々しく伝える必要があるのではないかと。
19	実施のきっかけはともかく、今では歴史に属するようなことなので若い職員にはピンとこないし、水道汚職事件にピンと合わせる汚職だけがコンプライアンス上の問題と認識されかねない。現在ではコンプライアンスの対象範囲が非常に広がっているので、ダブルチェック体制ができているかの第三者（庁内他部署）監査を行ってはどうか。
20	具体案は思い当たらないが、形骸化している気がする
21	常に意識するものなのでイベント的にやらなくてもよいと思う。

主任・主事	
22	立川市のように（立川市は特に）、汚職事件を風化させないという意図で取り組む場合は、コンプライアンスは事務ミスと切り離すべきだと思います。
23	コンプライアンスについては、11月だけでなく年中アナウンスされており、わざわざ11月を「コンプライアンス・業務点検月間」に指定する必要がない。
24	事件の概要を知る人が少なくなり、直接耳にする機会も減りました。どんな事件で、どんな懲罰があったのか。また他市でも同じような事件が起こっているのです、昔話ではなく、再発の可能性は常にあるのだと思います。他市の事例等を掲示板などで周知して、戒めとするなど常に最新の情報が欲しいと思いました。
25	他人事にならないための、身近な事例や、実際の現場で「ダブルチェックを徹底する」ことが難しい場合の対処例など危機管理情報の周知だけではミスが撲滅できない本当の理由を掘り下げることにつなげたい
26	マンネリ感がある。
27	長い間、同じ取り組みを繰り返しているように感じるため、変化が必要と思われれます。
28	過去の事件は教訓として知っておくべきこととは思いますが、通常業務にイメージが直結しない。より具体的な些細な事象について意識づけが必要だと思います。
29	内容のブラッシュアップが無いことに、研修企画側のコンプライアンス意識の低さを感じる
30	正直全く意識したことがないので、もっと全職員が意識できるような周知が欲しい（掲示板では不十分）
31	風化を防ぐために必要なことではあるが、時代に沿って変革が必要であると思います。
再任用	
32	国の事件も上司からの命令に断れないというのがある。今は人事評価があるので、もしそういう場面になって断れない人が出るのではないかと。
会計年度任用職員（月給制）	
33	「汚職・不正」と「事務ミス」は別々に取り組むべきと考えます。問題の焦点をぼかさないために、コンプライアンスに事務ミスを含むとする立川市の方針を見直すべきと考えています。（もちろん、事務ミスを軽視してよいということではない）。現に「コンプライアンス通信vol31」で取り上げられた「コンプライアンスリスク」はすべて事務ミスがらみで、「汚職・不正」関係は一つも取り上げられていません。
34	職場によって、かけ離れた内容だったりすることもあり、実感がわかない。
35	ひっかけ問題が多く頭に入らない。しかし今回のほうが分かりやすいと思った。記憶に残る。
36	職員が慣れてしまってきている部分を感じるので、毎年同じ方法ではなく2～3年程度でサイクルしてもよいのかと思う
37	組織改正、職員の考え方・見方を180度変えなければ、意識の有る組織には改える事はできない。

\*\*\*【分析】\*\*\*\*\*

- ① コンプライアンス・業務点検月間については、肯定的な意見が多数を占めており、職員の間で一定の評価を得ていると言える。一方、マンネリ化しているとの意見も寄せられており、改善点として寄せられた意見を参考にコンプライアンス・業務点検月間にこだわらない取組を進めていく。
- ② 不正入札事件の風化には限界があるという意見が多く寄せられている。過去の反省のみでなく、視点を変える必要性を訴える声もある。他市の事例の活用や身近な事例や対処例など、コンプライアンスを自分事として考え、緊張感を持って取組を進められるよう、改善を図っていく。

\*\*\*\*\*

(2) ヒヤリ・ハット防止のための対策【質問 47、48】

ヒヤリ・ハット防止のための対策としては、①「ダブルチェック体制の構築」が 1,139 件、②「業務基準書・チェックリストの整備」が 679 件、③「作業手順を守るという意識」が 638 件、④「スムーズな業務の引継ぎ」が 537 件、⑤「繁忙時の支援体制の構築」が 468 件、⑥「情報システムによるチェック体制の構築」が 171 件となっている  
表 47-1。

その他の手法として、「朝礼・終礼での報告」「見やすい・わかりやすいマニュアルの作成」などがあげられている表 47-2。

表 47-1 令和3年度「ヒヤリ・ハットを防ぐために」【質問 47】

	業務基準書 ・チェックリスト	繁忙時の支援体制	ダブルチェック体制	スムーズな業務の引継ぎ	情報システムによる チェック体制
管理職	43人	46人	64人	27人	9人
係長・主査	100人	71人	152人	58人	15人
主任・主事	312人	177人	497人	214人	73人
再任用	15人	10人	27人	12人	4人
会計年度任用職員 (月給制)	209人	164人	399人	226人	70人
合計	679人	468人	1139人	537人	171人

	作業手順を守る意識	その他の取組	特になし	計
管理職	28人	5人	1人	223人
係長・主査	56人	8人	4人	464人
主任・主事	276人	14人	24人	1587人
再任用	13人	1人	0人	82人
会計年度任用職員 (月給制)	265人	14人	6人	1353人
合計	638人	42人	35人	3,709人

表 47-2 その他の方法（具体的な記載のみ掲載）【質問 47】

管理職	
1	課内会議等の場を活用して、係を超えた指摘や助言を遠慮なく言い合って改善に活かしている。
2	互いに声掛けや相談ができる組織風土の醸成
3	会議での周知と意見交換
4	課内での情報共有に努めている
5	指さし確認の実施
係長・主査	
6	係全員でのチェック表を活用している。
7	朝礼での業務予定等の共有
8	同僚によく聞く
9	ヒヤリハットの記録
10	グループ制により業務を進める（個人単位にしない）
11	朝礼・終礼での報告を義務づけている。
12	ヒヤリハットが起こった際は即座に共有する
13	課内での情報共有
主任・主事	
14	事務処理マニュアルの更新
15	情報の共有
16	朝礼等で報告し、情報共有し、防止に繋げる。
17	朝礼でヒヤリハットを共有
18	用紙に記入し、改善していく。
19	同じ間違いをしないためのメモをマニュアルに都度足しているが、業務基準書ではない
20	ヒヤリハットの事例を職場で共有する
21	朝礼での報告
22	朝礼で報告する
23	ヒヤリ・ハットが起きた時に共有し、次回起きないように対策を話あっている。
24	見やすい・わかりやすいマニュアルの作成。間違いやすいところやリスクの高い作業などについては、太字・赤字などでわかりやすく。
25	朝礼での周知

会計年度任用職員（月給制）	
26	前日休んでいた職員には朝、必ず報告をしている
27	誤りについて改善されていない。
28	朝礼等での周知と、その都度の事務改善。
29	研修会
30	・アレルギー食のダブルチェック ・遊具、棚、備品等の劣化や破損の有無などのチェック
31	ヒヤリハットを書いたら、それについての対策を考え、今後に繋げていく。
32	事例を掲示し、朝礼等に参加出来ない職員と（朝夕職）情報共有
33	以前の「ヒヤリハット」の反省を生かす

**表 48** ヒヤリ・ハットを防ぐための取組が出来ていない理由

（具体的な記載のみ掲載）【質問 48】

係長・主査	
1	職員が欠員していて体制の維持ができない。
2	各係で改善策などを取り組んではいるが、「ヒヤリ・ハットを防ぐため」という認識は弱いようにも感じる。
主任・主事	
3	多忙と人員不足のため
4	危機管理の案件の取り扱いを前職場では上司が理解していなかったため、例えば案件にあげるまでもない例についても「個人情報流出である。」と個別ブースに呼ばれ叱責をうけた上に担当者責任を追及され、「危機管理をあげる。」とお叱りを受けたことがある。どういう案件がその事例にあたるのかを理解できるように情報の周知をお願いしたい。
5	今年の4月に配属されたばかりなので、よくわかりません。
6	忙しくて手が回りません
7	これらの事案が発生する根底には、時間や業務量が切迫することがあると考えられ、このことを解消しないで更なる負荷となるようなこと（業務基準書の見直し・チェックリストの整備・ダブルチェックなど）を導入するとかえってマイナス効果となると考えられる。したがって、常日頃から業務の繁忙や閑散を減らすように努め、平常心で臨める環境整備こそが求められていると考えます。
8	あまり活用されていない
9	仕事量が多い。そのケアが進まない。人を充てればよいという考え方。
10	所属長が事業・業務に対する意識が低すぎるため、課として所属長の機能を有していない。ヒヤリ・ハット以外にも所属長の業務に対する意識の向上が不可欠です。
11	個々に業務が細分化され、業務多忙もあり、互いを支援する風潮がない

主任・主事	
12	不明。自分が知らないだけで既にやっているものがあるかもしれない。
13	業務多忙
14	業務過多。条例上定められた以上の業務を持ち込まれるため
15	業務多忙であり、だれの指示で始めるかも明確でないから
16	個人業務であり、個々が別々の仕事をしており、互いの仕事を分かっていない為、実質困難
17	今までのヒヤリハットの事例や対処法について聞いたことも見たこともない
18	会計年度職員も多く、正規職員がそこまで手が回らないため。
会計年度任用職員（月給制）	
19	ヒヤリ・ハットの基準の明確化。なし崩し的な対応。
20	業務上、金銭の取り扱いはない、業者との接触もない。
21	本当の意味のヒヤリハットになっていない気がします。大きな問題にならない、日々のちょっとしたミスにこそ目をあてるべき。「あなたの小さなミスを指摘しないから私の時も！」と公前と失敗を言える事こそが大事だと思う。

\*\*\*【分 析】\*\*\*\*\*

- ① 危機事案に至らないヒヤリ・ハットの段階でも、原因や再発防止策を課内で情報共有し、自分事として考えるきっかけを作ることによって改善されていくと考えられる。危機事案を減少させる上でもこうした取組を進めることが有効と考えられる。
- ② 「人員不足」「業務多忙」によりダブルチェック体制や協力体制を整えることが難しいという声が多く寄せられた。「チェックすべきポイントがどこにあるか」「どのような方法によりチェックをすることが効果的か」といった点について、業務基準書にて示す等により、効率的・効果的なチェックを実行していくことが必要である。

\*\*\*\*\*

### (3) コンプライアンス全般に対する意見【質問 49】

コンプライアンス全般に対する意見や提案として 72 件の意見が寄せられた。

それらを大きく①啓発・研修(10件)、②組織・人員(16件)、③情報共有(10件)、④業務の見直し(10件)、⑤事後対応(2件)、⑥その他(24件)の6項目に分類した表 49。

**表 49** 令和3年度「コンプライアンス全般についての意見・提案等」【質問 49】

①啓発・研修		
1	倫理規定や接遇マニュアル、業務基準書などをあらためて読み直して、再認識をすることだけでも効果はあると思います。そのような指示をし、実行していただきたい。	管理職
2	業務中は無論、プライベートの場面でも、コンプライアンスが問われるケースが増えていることに鑑み、一旦問われれば立場上不利になることを、積極的に周知するべき。	管理職
3	仕事の経験年数が増えてくると、どうしても慣れや気の緩み等が発生してしまうので、引き続き1年に1回等、定期的に研修や注意喚起を行うことが良いと思います。またタブレット等、電子化が進むと、データの流出や誤って消去してしまう等のリスクが発生すると思います。	係長・主査
4	インターネットを介した情報漏洩に注意しなければならないと思います。	主任・主事
5	職員一人ひとりの意識が大切だと思う。そのためには、定期的にコンプライアンスについて学んだり、確認したりすることは必要だと思う。	主任・主事
6	庁内全体にコンプライアンスという意識は浸透していると思う。ただし、不正入札事件については風化している。以前案内された事件のことをまとめたDVDを皆で会議室で視聴するといった取り組みが必要ではないか。	主任・主事
7	意識づけとして、このようなアンケート調査やコンプラ月間を設けることは意義のあることだと思います。職員も日々通常業務に追われるなかで、全ての職員がコンプラについて考える時間を作ることは難しいと思うので、毎年度選出されたコンプラ推進員がコンプラについて考える意見交換の場を半年に1度なり設けられるとよいのかなと思います。	主任・主事
8	「個人情報」の定義・扱い方を定期的に確認したい	主任・主事
9	業務内容によりリスクに差があるので全庁一律でなく、リスクの高い部署は個別に研修等を行ってはどうでしょうか？	会計年度
10	「これぐらいは業務をすすめる上で必要だ。」「この程度は、上司に確認せずすすめてよい」というように先輩から引き継がれている考え方がないか。もしあるようであれば時代に即した考え方を研修などでより浸透させる取り組みを地道に進める事が大切だと思いました。	会計年度

②組織・人員		
11	情報漏洩等のリスクは常にあります。各課員の気の緩みが事故に繋がるので、やはり、職場での注意喚起等の対応必要と考えております。	管理職
12	コンプライアンスの徹底に関する周知には、継続的に粘り強く行う姿勢が必要であるが、一方で職場ごとの温度差は否めない。管理職の考え方によって課全体の意識も欠落しかねない状況であるため、やはり根気強くリスク管理を行っていくしかないと思う。	管理職
13	ADHDといった、注意欠如が多い職員には比較的単純な繰り返し業務を振り分けるといった発達障害特性に応じた細やかな配置が必要。そもそもミスの多い職員に不得手な業務を与えているのが間違いのものでリスク発生要因である。	係長・主査
14	業務量に対応した適正な職員数や体制が整っていません。ミスが発生し易い環境下であり潜在的なミスは多々あるかと思えます。まずは体制の構築が前提です。若手を除き給与が減っても構いません。増員を望みます。	係長・主査
15	市役所内のコンプライアンスに対する意識のソフト面(仕事への姿勢)の向上はある程度、高まっていますが、ハード面(システム、人員等)についても、全庁的に前向きに検討する必要があると考えます。	係長・主査
16	組織でコンプライアンス会議等を実施し、行ったという実績を作るのではなく、個々の意識を高めるよう、個々の意識改革を促す取り組み等が必要である。	係長・主査
17	事務ミス等による影響拡大を防ぐためにも事務ミスを速やかに報告しやすい空気や雰囲気作りを管理職が率先して行って欲しい。	係長・主査
18	課長や係長の管理スパンが広い上に、自身の仕事もあり、細部に目が行き届かなくなっているのではないかと。係員も人員が増えないのに仕事は増える一方で、事務ミス発生の原因のひとつになっていると思われる。	主任・主事
19	問題な職員が多すぎると思っています。人数に余裕があったときはまわりでカバーできていたのが、問題な職員が1人分の仕事を担当しないと業務がまわらないような体制の元では、まわりでフォローしきれないので、問題が表沙汰になっていくのは必然だと思います。	主任・主事
20	職員が削減され、業務が逼迫するほど、余裕がなくなり、丁寧に処理を行えば大丈夫な業務でも、以前より単純なミスが生じやすくなっているような気がします。状況に応じた職員配置がきちんとなされているかについて、コンプライアンスと関連して検討されていないような気がしています。	主任・主事
21	ヒヤリハットについて業務が忙しすぎたり、人手が足りなかった時に起きやすいと感じる。人員配置の見直しや増員を希望する。	主任・主事
22	ダブルチェックは事務ミスをなくし、コンプライアンス違反を防止する効果的な手段だと思う。しかし当局はそれを奨励しておきながら、人員増に消極的である。ダブルチェックの実施にはそれなりの人員配置が必要であり、この矛盾したやり方は早急に改める必要があると思う。	主任・主事
23	人事異動による人員体制のバランス崩壊により事務ミスのリスクが高まっています。ひとりで複数人の新任に指導・教育をしたり、Wチェックを一人で行わなければいけない状態が続いています。このバランス崩壊が防げればリスクは減らせると思いますが。	主任・主事
24	ダブルチェックのできる、余裕のある職場作り	主任・主事
25	異動等で職員体制が大きく変わり、作業に不慣れな職員が大半を占める中、もともと課や係にある作業手順やチェックリストを見直し改めることにも大きなリスクがあると感じない職員が大半。見直すばかりが正しいワケではなく、時期を見定めることもリスクマネジメントであることを意識づける必要があると思えます。	会計年度
26	職場の皆で常に話し合える風通しの良い環境作りが大切だと思います。	会計年度

③情報共有		
27	事例に学ぶことが一番であると考えます。他自治体の事例も含め、事例集の充実を検討してみてください。	管理職
28	重要な案件の前には、係内、課内でリスク発生に対する対応を話し合（ミーティング）ってから、作業に取り掛かる。（アンケート発送や通知書発送、計画書議会資料提出など）その事前確認作業を習慣化する。	管理職
29	ミスは起きるものという前提で、このようなアンケートや研修などが定期的実施されている現状は素晴らしい（有難い）と思います。コンプライアンスという我々世代には少し遠い感覚ですが、引き続きできる限り「矜持を正す」よう努めたいと思います。（単なる感想ですみません）	主任・主事
30	新型コロナウイルス感染防止のために要請される行動変容やSNS利用など、法令以外の部分で気を付けるべき事柄が増えている。職員個人で把握できる範囲は限られるので、全庁での情報共有を進めてほしい。	主任・主事
31	過去のコンプライアンス違反の事例を知っておくこと。	主任・主事
32	職場内でいろいろな情報を共有し、風通しの良い職場として、相談できる仲間であること	会計年度
33	従来通り、課全体での情報共有・個人情報の安全保管徹底	会計年度
34	マニュアル等に記載しきれない業務ノウハウやFAQの文書化（電子化）・共有化が十分であれば、リスク発生やコンプライアンス違反を予防できると考えます。	会計年度
35	業務の確実な引継ぎ及び周知を徹底する。	会計年度
36	不明な点、気づきがあった際は上長に相談する。	会計年度
④業務の見直し		
37	『危機情報連絡表』周知シートの内容が事件を特定できないように記載されているため、問題点、解決方法があいまいになっており、活用できない。	管理職
38	最近の業務の研修では、システムの操作に重きを置いて、「その業務とは」というところの説明が薄く、法令や仕組みを理解せず業務を遂行して、誤った事務をしている場合もある気がします。自治体職員ハンドブックに出ていない部分で、以前あったような職務の手引きを作成し共有してはどうでしょうか。	係長・主査
39	法令遵守は絶対であるが、グレーゾーンである事柄まで縛りすぎると業務が窮屈になることや、市民感情を逆なでする場合もあることから柔軟な判断ができるようある程度の幅をもった運用をお願いしたい。	係長・主査
40	コンプライアンス＝事務ミスをしな、にとどまっている現状から本来あるべき姿を示していく必要がある。「市民や社会の要請に応える」という視点のないコンプライアンスは意味がない。	係長・主査
41	危機事案を共有することも重要だと思いますが、その下にあるヒヤリハットの共有の方が自分事として考えやすく、身近で意味のあることだと思いますので、二本立てで取り組みを進めていくことが大事だと思います。	係長・主査
42	職員はもちろん、指定管理や業務委託している業者への指導を、再度確認した方がいい。	主任・主事
43	業務に対する引き継ぎの強化（最近引き継ぎをしないまま自らの情報習得のみに熱心な職員が多いため）・業務のダブルチェック体制の強化を行っていただきたい。人間が行う事務作業のため、その業務に対する知識・経験や限られた時間に業務が集中してしまった場合などにミスが発生しやすいと思うため。一人の責任ではなく、複数人で業務をチェックできる体制にしていきたい。	主任・主事
44	「職員倫理条例・倫理規則ガイドブック（接待・贈答ガイドライン）」とか「コンプライアンスFAQ」とか見るたびに内容を忘れてる。もう少し単純明快なルール化は出来ないのか。	主任・主事
45	新たな業務量（新たにチェックリストを作る・ダブルチェックに人が出がとられるなど）の増大を伴わないでも済むような手法を導入する時期に来ているのではないかと考えます。人も機械もミスしますが、人は何度でもミスするが機械は一度ミスを修正すればその後はミスをしな。多少のお金をかけてミスをしなシステムを構築して負担軽減をすることが職員を結果的に守り、市の信頼の向上につながるのではと考えます。	主任・主事
46	汚職事件の振り返りと継承ができるように、判決文全文を読める状態にしてほしいです（判例検索システムで検索できないようなのでキャビネットに掲載する等）。	主任・主事

⑤事後対応		
47	うるさく思われても繰り返しの声掛けが必要。訂正・修正・お詫び等の事務ミス発生時の事後対応経験が無い場合は、上司と一緒に経験することが二度と起こさない契機になるのでは。	管理職
48	今年度、コンプライアンスに違反するような疑義が生じた。しかし課内できちんと話し合う土台がなかったのに驚いた。真に話し合う事が必要な時、その芽を潰さない手法を確立したほうが良い。	係長・主査
⑥その他		
49	基準書やマニュアル等が整備されても事務ミスが減らないのは、読めば書いてあることなのにそもそも文書を読まない職員が増えているからのような気がしています。	管理職
50	特になし	係長・主査
51	マンネリ化しているところがある。	係長・主査
52	質問39の設問の意図が不明。従来から意識していた場合「いいえ」で良いのかわからない。変わらないといけないように見える。	係長・主査
53	コンプライアンス違反を処罰する人は、まず現場に降りてきなさい。何も知らない上司に聞き取りだけして、実態をわかったような気になっているだけじゃ何にも変わらないとおもいます。	主任・主事
54	管理職のFAX私的利用や繁忙期の休暇取得、土日を含めた月・金の有給取得など、【マナー違反?】が目立ちます。一日中頻りにネットを見ている管理職もあり、コンプライアンス以前の問題が多いと思います。ちなみに通報しても、業務の範囲は限られているため、通報者は特定され安全は確保されません。通報者の体験を聞くと、真剣に取り合うこともないようですので、証拠確保が難しく、通報しても無駄とされています。	主任・主事
55	個人情報を取り扱う部署と委託の契約を交わす際のガイドラインなどはあるのでしょうか?	主任・主事
56	課長の無責任、部下の自己責任	主任・主事
57	大概のコンプライアンス対策には時間や労力が必要であり、それを個々人の意識付けで対処するのは限界があります。人を増やすか仕事を減らすこと以外には根本的な改善策はないと考えます。	主任・主事
58	入札事件を直接知っている世代が減っており、「自分事」としてとらえづらくなっており、日々の業務に活かしきれいなように全庁的に感じる。	主任・主事
59	異動が少なく出先の職場の上、日常業務に追われていることや他部署とのかわりも少なく情報が入りにくく閉鎖的なところがあり、リスクが発生しやすいと感じることがある。	主任・主事
60	コンプライアンスの遵守は重要であるが研修等だけでは限界があり当事者とならなると身につかない部分もあり、必要以上の予防は逆効果にもなりかねない。実際、インターネット閲覧等では職務に支障をきたしており、時間外勤務の増加のほか、個人の携帯電話の活用などを行う職員も多く、弊害の方が大きいように思う。	主任・主事
61	過去の入札事件を風化させないことは大事だが、職員が過度に不安を感じ、慎重になることで、新しい施策のハードルが上がってしまっているという点で弊害も出ていると感じる。	主任・主事
62	普段から意識している人は、こういったアンケートがあればより強く意識するし、普段適当にしている人は恐らく本アンケートにも答えない。職位に関わらずコンプライアンス意識の低い人は必ずいるし、そういう人は同時にハラスメント意識も低いことがあり、そもそも何に対しても態度が低いのではと感じてしまう。	主任・主事
63	過去起きてしまったことを受け止め、これからは生かしていきたいと感じました。	主任・主事
64	本気で対応してくれるのか疑問。	会計年度
65	内部情報制度の窓口となる人が信用できるのか不明。出先職場では接点がないので本当に信用できるかわからない。また職員というのが気になる。正しく聞き取りができるのか、感情が入らないか。	会計年度
66	一人ひとりが意識を持つことが大事だと思います。	会計年度
67	私は立川市民ではないので、職員以外に市の知り合いはいませんが、もし市民だと近所の人や友人が多いと思うのでかなり意識が高くないと線引きなど難しいのではないのかと思ったことがある。	会計年度
68	特になし	会計年度
69	個々の業務に対する取り組み方が一番重要ではないかと思えます。	会計年度
70	コンプライアンスという言葉(カタカナ文字)がピンとこない。法令並びに社会規範を遵守? 順守すると云う事だと理解しているが、なんとなくわかりづらい。	会計年度
71	職員1人1人の危機管理がなっていない	会計年度
72	根本的な部分、コンプライアンスが増加、仕事が増えていく。一方で、給料は下がる。残業が増える。税金が増える。ようは、人間の疲労からくるものと考えます。そこをどうにかしろ。	会計年度



# 資料編



# 令和3年度 コンプライアンス実態調査アンケート

日頃より、コンプライアンス推進事業にご協力いただきありがとうございます。

コンプライアンス実態調査アンケートにつきまして、次のとおり全職員（会計年度任用職員（時給制）を除く）を対象に実施します。

本アンケートは、職員のコンプライアンス意識の水準や職員を取り巻く環境の変化を定期的に把握し、今後のコンプライアンス施策の展開に活かすことを目的として実施するものです（「立川市第2次コンプライアンス実施計画」取組事項）。

ご協力いただきますよう、よろしくお願いいたします。

## 1 アンケート概要

- (1) 対象者 正規職員、再任用職員、会計年度任用職員（月給制職員）
- (2) 調査方法 匿名アンケート方式
- (3) 調査基準日 令和3年8月1日
- (4) 調査期間 令和3年8月16日～ 9月15日

## 2 注意事項

- (1) 本アンケートは、個人を特定するような集計は行いません。
- (2) 本アンケート結果については、情報公開請求があった場合には、個人が特定されないように加工した上で公開します。
- (3) パソコンが一人一台の環境になっていない職場等に対して本アンケート用紙を送付しています。紙のアンケート用紙でご回答いただいた場合、お手数ですが人事課宛に交換便でご送付ください。公開羅針盤のアンケート機能による回答を妨げるものではありません。可能な限り公開羅針盤上でご回答いただきたくお願いいたします。

## 3 問い合わせ先

行政管理部人事課人材育成推進係 岡崎 内線 2573

次の各項目について、令和3年8月1日現在の状況でお答えください。  
該当する 項目の □ にチェック (☑) を入れてください。

## 1 回答者の属性

### 質問1【必須】

あなたの職種はなんですか。

- 事務職
- 技術職（保育士・保健師・看護師・栄養士を含む）
- 技能労務職（調理、用務職など）
- 会計年度任用職員（月給制）

### 質問2【必須】

あなたの役職はなんですか。

- 管理職
- 主任・主事
- 係長・主査
- 再任用
- 会計年度任用職員（月給制）

### 質問3【必須】

あなたの年齢は何歳代ですか。

- 10歳代・20歳代
- 30歳代
- 40歳代
- 50歳代
- 60歳以上

### 質問4【必須】

あなたの現在の職場は次のうちどれですか。

- 本庁舎
- 本庁舎以外

## 2 不正入札事件について

### 質問5【必須】

あなたは、平成15年に起こった不正入札事件について、その概要を知っていますか。

- 知っている
- 知らない

#### 【立川市不正入札事件】

市幹部職員らと業者が水道工事発注を巡り、偽計を用いて公の入札の公正を害する行為をしたとして逮捕、競売入札妨害罪・あっせん収賄罪・贈収賄罪で起訴され有罪判決を受けたもの。有罪判決を受けた3名は懲戒免職処分となった。

### 3 職員倫理条例について

#### 質問6【必須】

『最近1年間』についてお答えください。あなたは、市民や事業者等から、【表1】の①～⑥に該当するような行為を受けたことがありますか。

- ある（→質問7へ）                       ない（→質問9へ）

【表1】公正な職務の遂行を損なう行為（立川市職員倫理規則第4条）

立川市職員倫理条例では、公正な職務の遂行を損なう行為を以下①～⑥と定義しています。また、職員は、公正な職務の遂行を損なう行為には厳正に対処し、市民から信頼される誇りと使命感を持って、常に公正に職務遂行に努めなければならないとしており、公正な職務の遂行を損なう行為があったとき、又はそのおそれのある行為があったときは、直ちにその旨を、管理職員等に報告しなければならないとされています。

また、市民及び事業者等については、公正な職務の遂行を損なう行為をしてはならないとしています。

- ① 暴力、脅迫等により、業務を妨害したり、職員に危害を加えたりする行為
- ② 市が行う許認可等又は契約及び入札に関し、特定の事業者等又は事業者等以外の個人（以下「個人」という。）のために有利な取扱いをするよう要求する行為
- ③ 人事（職員の採用、昇任、降任、転任等をいう。）の公正さを害する行為
- ④ 個人情報をはじめとする職務上知り得た情報に関し、法令に違反してその漏示を求める行為
- ⑤ 市が行おうとしている不利益処分に関し、当該不利益処分の名あて人となるべき事業者等又は個人のために有利な取扱いをするよう要求する行為
- ⑥ 前各号に掲げるもののほか、法令に違反する行為であって、当該行為により特定の事業者等若しくは個人が有利な取扱いを受け、又は不利益な取扱いを受けるよう要求する行為

※「公正な職務の遂行を損なう行為」に関する具体的な事例については17頁を、「頻回な要求・意見」については20頁を確認してください。

#### 質問7

質問6で『最近1年間』で「ある」と回答した方に聞きます。その行為を行った「相手の立場」と「行為の内容」について該当するものをお選びください。（複数回答可）

	①	②	③	④	⑤	⑥
A 業者及び業界団体	<input type="checkbox"/>					
B 国会・都議会議員（秘書含む）	<input type="checkbox"/>					
C 市議会議員（元市議会議員含む）	<input type="checkbox"/>					
D 市民	<input type="checkbox"/>					
E 職員及び元職員	<input type="checkbox"/>					
F その他	<input type="checkbox"/>					

### 質問8

質問7を回答した方に聞きます。【1】その行為の「相手」、【2】「行為の具体的内容」、【3】「その際のあなたの対応」などについて、例にならってお答えください。（質問7で、相手が「その他」または複数回答された場合には、相手の立場が分かるようにご記入ください。また、複数のケースがある場合は、ケース毎に記入してください。）

例) 【1】 D-①

【2】 窓口において、市が決定した不利益処分について納得いかないとのことで殴られるなどの身体的暴力を受けた。

【3】 上司へ報告し、総務課及び立川警察署へ連絡した。

--

### 質問9【必須】

あなたは、「公正な職務の遂行を損なう行為」を受けた場合には、所属長に報告しなければならないことを知っていますか。

知っている

知らない

### 質問10

質問6で「ある」と回答し、かつ質問9で「知っている」と回答した方に聞きます。所属長に「公正な職務の遂行を損なう行為」の内容を報告しましたか。

した（管理職の方→質問12へ、管理職以外の方→質問15へ）

しなかった（→質問11へ）

### 質問11

質問10で「しなかった」と回答した方に聞きます。報告しなかった理由は何ですか。

日常的によくあることだから

報告するほどではないと考えたから

黙っておけば、公（おおやけ）にならないから

上司に相談できなかったから

その他の理由

--

**質問 12【管理職のみ】**

管理職の方に聞きます。あなたは、部下から「公正な職務の遂行を損なう行為」の報告を受けた場合に、「倫理審査案件報告書」を作成して立川市職員倫理審査会に提出しなければならないことを知っていますか。

- 知っている  知らない

**質問 13【管理職のみ】**

管理職の方に聞きます。質問6で「ある」と回答した方、または部下から「公正な職務の遂行を損なう行為」について報告を受け、かつ質問12で「知っている」と回答した方に聞きます。あなたは、「倫理審査案件報告書」を立川市職員倫理審査会に提出しましたか。

- した（→質問15へ）  しなかった（→質問14へ）

**質問 14【管理職のみ】**

管理職の方に聞きます。質問13で「しなかった」と回答した方に聞きます。報告しなかった理由は何ですか。

- 報告には至らない状況と判断したから  
 頻回な要求・意見に対する対応と考えたから  
 その他の理由

**質問 15【必須】**

あなたは、市民等から頻回な要求・意見を受けた場合に、「対応報告書」を提出しなければならないことを知っていますか。（「頻回な要求・意見」については20頁参照）

- 知っている  知らない

**質問 16【必須】**

あなたは、「職員倫理条例・倫理規則ガイドブック（接待・贈答ガイドライン）」や「コンプライアンスFAQ」を読んだことがありますか。

- 必要に応じて読み返している  1度は読んだことがある  
 存在は知っているが、読んだことはない  
 知らない  
 その他の意見

## 質問 17【必須】

『最近1年間』についてお答えください。あなたは、利害関係者（※）と【表2】の①～⑨に該当するような関係になったこと、あるいは、そのような関係を持ちかけられたことはありますか。

（※）利害関係者：職務として携わる事務の相手方で【表3】に該当する者

ある（→質問 18 へ）

ない（→質問 20 へ）

### 【表2】利害関係者との間における禁止行為（立川市職員倫理規則第6条、第7条）

立川市職員倫理条例では、職員が利害関係者と以下の関係になることを禁じています。

なお、利害関係者から茶菓の提供を受けること、自己の費用を負担し、利害関係者と共に酒食以外の簡素な飲食をすること、などの例外規定もあります。

- ① 利害関係者から、金銭、物品または不動産の贈与を受けること。
- ② 利害関係者から、金銭の貸付けを受けること。
- ③ 金銭の借入れまたは不動産の賃借において利害関係者を保証人とする事。
- ④ 利害関係者から、無償で物品または不動産の貸付けを受けること。
- ⑤ 利害関係者から、無償でサービス（役務）の提供を受けること。
- ⑥ 利害関係者から、未公開株式を譲り受けること。
- ⑦ 利害関係者から、供応接待（飲食等のもてなし）を受けること。
- ⑧ 利害関係者と一緒に飲食すること。
- ⑨ 利害関係者と一緒に旅行やゴルフ等をする事。

### 【表3】利害関係者の範囲（立川市職員倫理規則第5条）

「利害関係者」とは、あなたが職務として携わる事務の相手方で、以下の①～⑧に該当する者をいいます。ただし、下記の①に該当する、いわゆる登録業者については、ご自身の職務上の関係業者等であるかどうかにかかわらず、立川市の全登録業者を利害関係者とみなします。

- ① 市の入札に参加するために必要な資格を有する事業者等
- ② 市との間において契約を締結している事業者等や個人
- ③ 許認可等を受けて事業を行っている事業者等および許認可等の申請をしている事業者等や個人
- ④ 補助金等の交付を受けて事務・事業を行っている事業者等や個人
- ⑤ 立入検査または監査の対象となる事業者等や個人
- ⑥ 不利益処分をしようとする場合における当該不利益処分の名あて人となるべき事業者等や個人
- ⑦ 法令または行政指導により、現に一定の作為・不作為を求められている事業者等や個人
- ⑧ ①～⑦のほか、市に具体的作為・不作為を求めている、あるいは市から具体的作為・不作為を求められている事業者等や個人（明らかな場合を含む）。

#### ※《事業者等とは》

法人（法人でない社団または財団で代表者または管理人の定めのある者を含む）および事業を営む個人並びに当該法人および事業を営む個人の事業の利益のためにする行為を行う場合の役員、従業員、代理人その他の者をいいます。なお、「個人」とは、事業を行っていない個人を指します。

### 質問 18

質問 17 で「ある」と回答した方に聞きます。その「相手の立場」と「関係の内容」について該当するものをお選びください。(複数回答可)

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
A 業者及び業界団体	<input type="checkbox"/>								
B 市民団体	<input type="checkbox"/>								
C 市民	<input type="checkbox"/>								
D その他	<input type="checkbox"/>								

### 質問 19

質問 18 を回答した方に聞きます。【1】その「相手」、【2】「関係の具体的内容」、【3】「その際のあなたの対応」について、例にならってお答えください。(質問 16 で、相手が「その他」または複数回答された場合には、相手の立場が分かるようにご記入ください。また、複数のケースがある場合は、ケース毎に記入してください。)

例) 【1】 A-⑧

【2】 関係団体との酒食を伴う懇親会に参加。

【3】 飲食許可申請書を人事課に提出。

### 質問 20 【必須】

あなたは、事業者等から、1,000 円を超える金銭、物品、財産上の利益、供給接待、または人的役務の提供に対する報酬を受けた時は、所属長に「贈与等報告書」を提出しなければならないことを知っていますか。(職員倫理条例第 9 条)

知っている

知らない

### 質問 21 【必須】

『最近 1 年間』で質問 20 のような事業者等から 1,000 円を超える金銭・物品等の贈与を受けたことがありますか。

ない (→質問 23 へ)

該当する案件があり、「贈与等報告書」を提出した (→質問 23 へ)

該当する案件があったが、「贈与等報告書」を提出しなかった (→質問 22 へ)

## 質問 22

質問 21 で「該当する案件があったが、「贈与等報告書」を提出しなかった」と回答した方に聞きます。報告しなかった理由は何ですか。

(複数回答可)

- 「贈与等報告書」を提出しなければならないことを知らなかったから
- 「贈与等報告書」の作成が面倒だから
- 余計な仕事が増えそうだから
- 上司に迷惑をかけてしまうから
- 上司の自分に対する評価が下がってしまうから
- 上司に怒られるのが嫌だから
- 上司や同僚に相談できなかったから
- その他の理由

## 質問 23【必須】

あなたは、職務上必要があり、自己で費用を負担し、事業者等と飲食を共にする場合、所属長に「飲食許可申請書」を提出し、許可を得なければならないことを知っていますか。(職員倫理規則第 6 条第 2 項第 7 号)

- 知っている
- 知らない
- その他の意見

## 質問 24【必須】

『最近 1 年間』についてお答えください。あなたは、「飲食許可申請書」による所属長の許可を得ることなく、事業者等と飲食を共にしたことはありますか。

- ある (→質問 25 へ)
- ない (→質問 26 へ)

### 質問 25

質問 24 で「ある」と回答した方に聞きます。「飲食許可申請書」による上司の許可を得なかった理由は何ですか。

- 職員倫理規則の例外規定に該当する事例だったから
- 飲食許可申請書の存在を知らなかったから
- 申請の必要性を認識していなかったから
- 上司に報告したが、飲食許可申請書の提出を求められなかったから
- その他の理由

### 4 業務手順（広義のコンプライアンス（※））について

#### 質問 26 【必須】

あなたは、現在の職場で「コンプライアンス」は重要だという意識が浸透していると思いますか。

- はい
- いいえ
- その他の意見

#### 【（※） 広義のコンプライアンス】

立川市におけるコンプライアンスの定義は、「立川市第2次コンプライアンス実施計画」で定められています。

『いわゆる「倫理・法令遵守」という概念に加え、「全体の奉仕者として求められる価値観・倫理観に基づいて誠実に行動すること」と定義します。したがって、「事務の適正な執行」もコンプライアンスに含みます。』

**質問 27【必須】**

あなたが、コンプライアンスで日ごろ心掛けていることは何ですか。それぞれの項目について「はい」または「いいえ」でお答えください。

- 業務上必要な法令やルールを常に確認・理解して仕事を進めている  
( はい  いいえ)
- 個人情報を取り扱う場合には、細心の注意を払っている  
( はい  いいえ)
- 状況に応じて個室対応などプライバシーに配慮した対応をしている  
( はい  いいえ)
- 業務上の書類や資料は、いつでも公開できるようきちんと整理している  
( はい  いいえ)
- 離席する時はパソコンの画面を開きっぱなしにしていない  
( はい  いいえ)
- 仕事に関する必要な情報は、職場内できちんと共有している  
( はい  いいえ)
- 居酒屋や電車内など公共の場では情報漏洩に注意しながら話をしている  
( はい  いいえ)
- 個人でSNS等インターネットを利用する際、発信内容に配慮している  
( はい  いいえ)

**質問 28【必須】**

事務ミス等も含むコンプライアンスに係る事案が発生した場合、原則、当日中に所属長に報告しなければならないことを知っていますか。

- 知っている  知らない

**質問 29【必須】**

あなたは日常業務において、コンプライアンス上の問題に直面したり、不正や不祥事を発見した場合、同僚や上司に相談・報告しますか。

- はい (→質問 31 へ)  いいえ (→質問 30 へ)  
 その他意見 (→質問 31 へ)

### 質問 30

質問 29 で「いいえ」と回答した方に聞きます。相談・報告しない理由は何ですか。  
(複数回答可)

- 余計な仕事が増えそうだから
- 同僚や上司に迷惑を掛けてしまうから
- 公（おおやけ）になる前に自分で対処すればよいから
- 黙っておけば自分には関係ないから
- 同僚や上司の自分に対する評価が下がってしまうから
- 報告・相談しても、うやむやにされそうだから
- 報告・相談しても、解決しないと思うから
- 身近に相談・報告できる同僚や上司がいないから
- その他の理由

### 質問 31【必須】

個人情報など保有する情報については、「情報セキュリティポリシー」に従って取り扱うことを知っていますか。

- 知っている                       知らない

### 質問 32【必須】

あなたは、個人情報を取り扱う際に注意していることはありますか。それぞれの項目について「はい」または「いいえ」でお答えください。

- 重要性やリスクについて強く認識して対応している  
( はい     いいえ)
- 注意点や確認点をリストアップしている ( はい     いいえ)
- 同僚に確認してもらうなどダブルチェックを実施している  
( はい     いいえ)
- 課や係で個別に定めている作業手順やルールに基づいて対応している  
( はい     いいえ)
- 保管場所や廃棄方法についてルールを定めている  
( はい     いいえ)

**質問 33【必須】**

あなたの職場では、業務上、現金や郵券・金券などの公金・準公金（※）を取り扱っていますか。

- はい  いいえ

**【(※) 準公金（立川市公金等取扱指針より（抜粋））】**

準公金とは、市職員が職務に関連して取り扱う現金、預金及び有価証券で、立川市会計事務規則が適用されないものをいいます。

例としては〇〇協議会、〇〇連絡会、〇〇実行委員会等で扱う金銭や、市民から徴収する実費徴収金のうち保育園・学童保育所のおやつ代、材料代、教材費、電車の利用料金など私法上の契約で公金収納しないもの。さらに、学校の教材費、校外学習費、給食費など、保護者から集金する金銭をいいます。

**質問 34【必須】**

あなたは、現金（公金及び準公金）を取扱う場合、「現金出納簿」に記録することを知っていますか。

- 知っている  知らない

**質問 35【必須】**

あなたは、公金や準公金を取り扱う際に注意していることはありますか。それぞれの項目について「はい」または「いいえ」でお答えください。

- 現金は取り扱っていない  はい（→質問 36 へ）  いいえ
- 現金をなるべく手元に保管しない  はい  いいえ
- 入出金を記録する  はい  いいえ
- ダブルチェックを行う  はい  いいえ

## 5 コンプライアンスの取組

### 質問 36【必須】

職員で情報共有が必要な危機事案については、「『危機情報連絡表』周知シート」で周知しています。職場では「『危機情報連絡表』周知シート」をどのように活用していますか。（複数回答可）

- 朝礼で情報共有している
- 周知シートを回覧している
- 周知シートの事例について、自分の課に置きかえて話し合っている
- 周知シートは掲示板で見えるのみで、職場内では情報共有していない
- その他の活用方法

### 質問 37【必須】

現在、各課でコンプライアンス推進員・補助員を指名し、各職場のコンプライアンス向上のための取り組みを進めています。あなたの職場のコンプライアンス推進員・補助員はどのような活動をしていますか。（複数回答可）

- コンプライアンスに疑義が起こる場面で相談や疑問、質問に答えている
- 不祥事や事務ミスが発生を未然に防ぐ取組を進めている
- コンプライアンス推進員連絡会で得た情報等を職場で共有している
- その他の活動

### 質問 38【必須】

あなたの職場では、朝礼や夕礼など、職場の情報を共有するための取組をしていますか。

- はい（→質問 39 へ）
- いいえ（→質問 40 へ）

### 質問 39

質問 38 で「はい」と回答した方に聞きます。朝礼等を行うことで、あなたの考えや行動は変わりましたか。それぞれの項目について「はい」または「いいえ」でお答えください。

- 自分の業務の進捗や課題を意識するようになった  
(  はい     いいえ )
- 他の職員や課全体の仕事を意識するようになった  
(  はい     いいえ )
- 自分の業務や課の仕事のやり方を見直した  
(  はい     いいえ )
- 個人情報の取扱いについて、これまで以上に注意を払うようになった  
(  はい     いいえ )
- 職場の風通しがよくなり、困ったことなどを相談するようになった  
(  はい     いいえ )
- 他の職員の仕事のやり方等について、アドバイスするようになった  
(  はい     いいえ )
- 課の方針を意識して仕事をするようになった  
(  はい     いいえ )
- 周知シートで知った危機事案を、自分の業務に置き換えて業務点検した  
(  はい     いいえ )

### 質問 40

質問 38 で「いいえ」と回答した方に聞きます。朝礼等が出来ていない理由をお聞かせください。

--

#### 質問 41 【必須】

あなたは、「内部通報制度（ヘルプライン）（※）」について知っていますか。

（※）内部通報制度：法令違反行為がある（又はそのおそれがある）場合、職員等が通

報窓口（法令監察員又は法令遵守対応室）に通報できる制度

- 通報先や通報の方法を知っている     聞いたことぐらいはある  
 知らない  
 その他の意見

#### 質問 42 【必須】

あなたは、必要な時には「内部通報制度（ヘルプライン）」を利用しようと思いませんか。

- はい（→質問 44 へ）     いいえ（→質問 43 へ）  
 その他（→質問 44 へ）

#### 質問 43

質問 42 で「いいえ」と回答された方に聞きます。「内部通報制度」を利用しようと思わない理由は何ですか。（複数回答可）

- 通報窓口が信頼できるか不安  
 通報者の不利益になる可能性がありそう  
 納得のいく対応をしてくれるか疑問  
 実名による通報のため  
 制度の仕組みを知らない  
 必要性を感じない  
 その他の理由

#### 質問 44【必須】

「内部通報制度（ヘルプライン）」を利用しようと思える制度にするためには、どのように改善すれば良いと考えますか。（複数回答可）

- 通報先の見直し
- 匿名による通報
- 制度の周知
- その他の改善方法

### 6 コンプライアンスの取組みへの提言・意見

#### 質問 45【必須】

あなたは、毎年 11 月に実施される「コンプライアンス・業務点検月間」についてどう思われますか。（複数回答可）

- 過去の事件を風化させないために意義がある
- コンプライアンス意識を浸透させるために必要である
- 効果は期待できない
- 見直しが必要
- その他の意見

#### 質問 46

質問 45 で「見直しが必要」と回答された方に聞きます。具体的にどのような見直しが必要ですか。

#### 質問 47【必須】

あなたの職場では、業務中の軽度事故やニアミスなどの「ヒヤリ・ハット（※）」を防ぐために取り組んでいることはありますか。（複数回答可）

（※）ヒヤリ・ハット：事件・事故には至らなかったがヒヤリまたはハットとした事例

- 業務基準書・チェックリストの整備
- 繁忙時の支援体制の構築
- ダブルチェック体制の構築
- スムーズな業務の引継ぎ
- 情報システムによるチェック体制の構築
- 作業手順を守るという意識
- その他のヒヤリ・ハットを防ぐための取組

- 特になし（→質問 48 へ）

#### 質問 48

質問 47 で「特になし」と回答された方に聞きます。

ヒヤリ・ハットを防ぐための取組が出来ていない理由をお聞かせください。

#### 質問 49

コンプライアンスに対する新たなリスクの発生など、コンプライアンス全般について意見や提案等をお聞かせください。

質問 50

「コンプライアンス・業務点検月間」を実施するにあたり、市民にこの取組を広く周知するため、2年に一回、標語を職員の皆さんから募集しています。

「コンプライアンス・業務点検月間」にふさわしい簡潔でわかりやすい標語がありましたら、お聞かせください。

【参考】平成31年度・令和2年度

「忙しい」 そんな時ほど 丁寧に

アンケートはこれで終了です。ご協力ありがとうございました。

# 参 考

平成 21 年 7 月 30 日  
行政管理部 人事課

職 員 各 位

立川市職員コンプライアンス推進委員会  
委員長 副市長 越川 康行

## 「公正な職務の遂行を損なう行為」の事例について

本市では、職務執行の公正さに対する市民の疑惑や不信を招くような行為の防止を図り、もって公務に対する市民の信頼を確保することを目的として立川市職員倫理条例を平成 16 年 11 月 1 日に施行しました。

その中では、職員が公正な職務の遂行を損なう行為を受けた場合は、その旨を所属長に報告し、報告を受けた所属長は倫理審査案件報告書を職員倫理審査会に提出することとなっています。

しかし、平成 20 年度末までに、職員倫理審査会には倫理審査案件報告書が 1 件も提出されていないにもかかわらず、平成 19 年度に実施したアンケートでは、特定業者や個人を有利に取扱うような働きかけがあるという結果が出ました。

これは、公正な職務の遂行を損なう行為の基準が明確でなく、判断を職員個々に任せているため、判断に迷い提出されない面があると考えられます。

そこで、客観的に判断ができるように下記のように公正な職務の遂行を損なう行為の具体的事例を作成しました。職員は、これらの事例を参考にして、該当行為または同等と判断される行為を受けた場合には、必ず所属長に報告をしてください。

なお、この事例集は、これで完成というものではなく、今後様々な意見を聞きながら修正増強を図っていくこととしています。

## 記

### 1 公正な職務の遂行を損なう行為に該当する事例

公正な職務の遂行を損なう行為を定義している立川市職員倫理規則第 4 条の各号に沿った形で事例を列挙します。

#### (1) 第 1 号；暴力、脅迫等により、業務を妨害したり、職員に危害を加えたりする行為

- 暴力団関係者などが、起工式等、新庁舎関連の行事に押し掛け、職員が注意したにもかかわらず会の進行や運営を妨害する。
- 業者が、カウンターで大声を出して、自社が参加できるよう入札の条件の緩和を職員に求める。
- 家屋の購入価格が評価額より安かったと、カウンターをたたき、大声をだすなどして主張を繰り返し、評価額の減額を強要する。
- 暴力団関係者らしき者が、補償金の引上げ等条件を有利にするように、それとわかるような名刺を見せながら用地買収交渉を行う。

**(2)第2号；市が行う許認可等又は契約及び入札に関し、特定の事業者等又は個人のために有利な取扱いをするよう要求する行為**

- 工事請負者が、工事成績評定について自社に有利な取扱いをするように職員に求める。
- 子どもたちを対象としてサッカースクールを運営する団体が、サッカーを行うことが禁止されている公園の使用を許可するように、電話・窓口で担当職員にせまる。
- 議員が、特定事業者に関連する特定の事業を行うよう関係部署に働きかける。
- 地元有力者が、特定事業者の建築物について用途上建てられない地域に建築許可を求める。
- 市民団体などが、広報やホームページへの自身の情報掲載について特別扱いするよう幹部職員に働きかける。
- 保育園や学童保育所の入所事務の時期に、議員が支援者の氏名を示した上でその子女についての入所要望を担当職員に伝える。

**(3)第3号；人事（職員の採用、昇任、降任、転任等）の公正さを害する行為**

- 議員やOB職員などが、特定の職員についての人事異動や昇任などについての要望を人事関係者に伝える。
- 議員や地元有力者などが人事関係者に対して、採用試験の1次試験合格者の名前を出した上で、その者が支援者や知人などの息子だと話題にする。
- 議員や地元有力者などが人事関係者に対して、公表していない採用試験の情報について執拗に問い合わせる。

**(4)第4号；個人情報をはじめとする職務上知り得た情報に関し、法令に違反してその漏示を求める行為**

- 業者や議員が、入札状況等を改札前に職員に問い合わせる。
- 業者や議員が職員に対して、物品購入、委託、工事等の事前情報の漏洩、提供等を求める。
- 業者が地域で福祉サービスを提供したいとの理由で、ひとり暮らし高齢者のリストあるいはその状況を知っている民生委員の名簿の提供を求める。
- 業者がプロポーザルに参加するにあたり、公開されている内容以外の選定基準について執拗に問い合わせる。

**(5)第5号；市が行おうとしている不利益処分に関し、当該不利益処分の名あて人となるべき事業者等又は個人のために有利な取扱いをするよう要求する行為**

- 滞納者の不動産の差押えについて、議員や地元有力者が管理職に対して実施しないように要請してくる。

**(6)第6号；前各号のほか、法令に違反する行為であって、当該行為により特定の事業者等若しくは個人が有利な取扱いを受け、又は不利益な取扱いを受けよう要求する行為**

- 議員や地元有力者が、まだ5年経過していない特定個人の滞納している税金について、5年経過による「時効」の扱いをしてほしいと担当課長に働きかけをする。
- 開発業者が、是正未完了の新築建物について、検査済証の交付を職員に迫る。

## 2 公正な職務の遂行を損なう行為に該当しない事例

### (1) 単なる問合せ及び情報提供と判断できるもの

- 議員や地元有力者が、「公共施設からの落ち葉で周辺住民が迷惑している、何とかしてほしい」と連絡してくる。  
⇒ (解説) 公共施設からの落ち葉を清掃することは施設管理者の本来業務であり、これは単なる情報提供と考えられる。(公共施設からの落ち葉であることを確認した上で清掃を行う。)
- 議員が、「支援者の息子が採用試験を受験したが、発表はいつか」と問合せしてくる。  
⇒ (解説) これは、発表の日時についての単なる問い合わせと考えられる。これに「受験者を特定する内容を告げ、よろしく頼む」というような情報が加われば、公正な職務の遂行を損なう行為となる。

### (2) 社会一般的に許容の範囲内の行為と考えられるもの

これは、要求者の態度、要求頻度や要求時間などによって個別的に判断すべきものです。

一般的には、要求者の態度が紳士的で、職員の一回の説明で要求者が納得した場合は、公正な職務の遂行を損なう行為とする必要はありません。これについては、各部署の実情に合わせて、よくあるケースを抽出して具体的な事例集を作成してください。

- 保育園の入園について、基準点数に満たないケースにもかかわらず、保護者が近所の子どもと同じように入園できないのはおかしいと迫る。しかし、職員が入園の基準等を説明すると納得して帰った。  
⇒ (解説) 職員の説明に納得しない場合で、異議申し立ての制度を利用せずに、正当な理由もなく執拗に入園を職員に迫るようであれば、公正な職務の遂行を損なう行為となる。
- 撤去された放置自転車について、無料で返還を求める。しかし、職員が規則等について説明をすると、その説明に納得して手数料を納めた。  
⇒ (解説) 一時的な感情で苦情を言うことは良くあることなので、公正な職務の遂行を損なう行為に即該当とはならないが、職員の説明に納得せず、執拗に無料で返還を要求する場合は公正な職務の遂行を損なう行為に該当する。

## 3 執拗または頻回、長時間におよぶ行為の取扱い

職員は、市民や団体などからの市政に関する要求や意見等に対し、十分に耳を傾け、趣旨や内容を的確に把握し対応する真摯な態度が必要です。しかし、ケースによっては長時間にわたるような対応を繰り返し求められ、打開に向けての糸口が見いだせない中で、その対応に苦慮し業務が滞るなど解決が困難な案件が生じています。

そこで、以下のような行為が繰り返され業務に支障をきたすような場合は、公正な職務の遂行を損なう行為として扱います。

- 会議中なので折り返し電話するように相手に伝えたにもかかわらず、電話口に直ぐに出るよう无理やり呼びだされる。
- 時間を限って面会しているのに、時間が来ても居座り続ける。
- 次の用事があり電話を切る旨を伝えているにもかかわらず、電話を切ることを許さない。

- 回答日時を指定してあるのに、指定日前に毎日のように電話をして催促してくる。
- 要求に対して合理的な期間をもって対応する旨を伝えているのに、その期間の短縮を執拗に要求してくる。

各部・担当部・局・課・担当課・室・  
事務・場・所・センター・館・次長、  
担当主幹、統括指導主事、会計管理者 殿

総合政策部長  
行政管理部長

### 頻回な要求・意見に対する対応について（通知）

このことについては、平成18年9月1日付、総広内発第17号において通知し、全庁的に統一的な対応を図っているところであるが、昨今、再び長時間にわたる対応を迫られる事例が見受けられるようになっている。

職員は、市民や団体などからの市政に関する要求や意見等に対し、十分に耳を傾け、趣旨や内容を的確に把握し対応する真摯な姿勢が必要であるが、ケースによってはその対応に苦慮し業務が滞るなど解決が困難な状況が生じている。

今回、最近の状況を鑑み、改めて通知いたしますので、こうした頻回な要求・意見については、次の方針に基づき対応するよう貴下職員に周知・徹底されたい。

### 記

#### 対応1 面会時間は、最長1時間とする。

初回は、相手の主張内容の説明や市として趣旨や真意を把握するため、ある程度、長時間になることがあるにしても、頻回な要求・意見となる可能性がある場合は、次回以降の対応時間は1時間以内とする。日時については、事前に双方で調整する旨、相手に伝える。

#### 対応2 必ず複数で対応し、記録する。

発言内容の誤解を防止するため、最低2名以上で対応し、発言内容（要旨）を記録する。記録については双方で確認する旨伝える。なお、複雑化する場合には、相手の明確な了解を得て、録音する。

記録は保存し、本人からの開示請求に備える。

**対応3 頻回な要求・意見となった場合は、書面对応に切り替える。**

複雑な事例など特殊な場合を除き、要求に対する回答を済ませひと通りのやり取り（概ね2～3回）をしたにもかかわらず、同じ問題を繰り返す場合、さらに問題を拡大する動きがあるときは、双方の主張や、やりとりを明確にし、行き違いを防ぐため、書面による対応に切り替える。

**対応4 職制対応が困難になりそうな場合、サポートチームと連携する。**

頻回な要求・意見が広範囲な部署に関係する場合、また深刻な状況に発展しそうな場合は、立川市職員コンプライアンス部会（委員会）に、秘書広報課（※）経由で案件を報告する。

同部会（委員会）は、案件の内容や実情を踏まえ、必要に応じて部会長（委員長）の指名する職員によりサポートチームを編成する。サポートチームは、対応部署と連携して打開策を検討する。

（※）現在は「広報課」です。

倫理審査案件報告書

年 月 日

立川市職員倫理審査会会長 様

所属・職名 \_\_\_\_\_  
氏 名 \_\_\_\_\_

立川市職員倫理条例第10条第2項の規定により、公正な職務の遂行を損なう行為又はそのおそれのある行為がありましたので、次のとおり報告します。

当該行為を受けた日時	平成 年 月 日	時頃
当該行為を受けた場所		
当該行為を受けた職員	所属・職名	
	氏 名	
当該行為を行った事業者等	事業者名（氏名） 等	
	所在地（住所）	
当該行為の具体的内容、及びその時点で行った対応等		
事後に管理職員等が講じた措置等		

※ 行為を受けた職員、または行為を行った事業者等が複数  
いる場合には、別紙を添付すること。

処理欄	所属長	人事課（教育総務課）	

# 対 応 報 告 書

提出 年 月 日

対応日時  年 月 日 ( ) 時 分 ~ 時 分	執拗行為者名  対応者名	担当部課		行政管理部	
		課長	部長	課長	部長
対応状況					
特記事項 (行政管理部使用)					

\* 担当課で部長決裁をした後、人事課長にメール及び紙で提出する。

贈与等報告書

年 月 日

任命権者 様

所属・職名 \_\_\_\_\_

氏 名 \_\_\_\_\_

立川市職員倫理条例第9条第1項の規定により、贈与等により利益を受けたこと、又は報酬の支払を受けたことについて、次のとおり報告します。

贈与等や報酬の支払を受けた日時	平成	年	月	日	時頃
贈与等や報酬の支払を行った事業者等	事業者名（氏名）等				
	所在地（住所）				
贈与等や報酬の支払を行った事業者等と当該職員の職務及び所属機関との関係					
条例第2条第2項の規定の適用を受ける役員等が贈与等を行った場合のその者の氏名等（当該役員等が複数の場合は、代表者の氏名等）	役職・地位				
	氏 名				
贈与等や報酬の支払の基因となった事実					
贈与等や報酬の内容					
贈与等により受けた利益又は支払を受けた報酬の価額（推計した場合は、その推計額及び推計の根拠）					
供応接待を受けた場合の場所等	場所（所在地）				
	居合わせた人数 <small>（立食パーティー等の場合は概数）</small>				
	相手方の職業				

（記入上の注意）

- 「贈与等や報酬の支払の基因となった事実」欄には、職員が贈与等により利益の供与を受けた場合は、贈与、供応接待等の事実を、報酬の支払を受けた場合は、職員が提供した人的役務の内容、提供した年月日、場所、その他の当該報酬の支払を受ける基因となった事実に関する事項を記入すること。
- 「贈与等や報酬の内容」欄には、金銭、有価証券（手形、小切手、商品券等）、有価証券以外の物品、不動産等、受けたものの内容を記入すること。
- 「贈与等により受けた利益又は支払を受けた報酬の価額」の欄には、販売業者への販売価格の照会に対する回答に基づく推計、カタログに記載された価格に基づく推計等職員が価額を推計した根拠を記入すること。
- 贈与等又は報酬の受領1件につき1枚に記入してください。

処理欄	所属長	人事課（教育総務課）	

## 飲食許可申請書

年 月 日

所 属 長 様

所属・職名 \_\_\_\_\_  
氏 名 \_\_\_\_\_

立川市職員倫理規則第6条第2項第7号の規定により、職務遂行上、利害関係者との飲食を伴う会合等への出席が必要なため、次のとおり申請します。

会合等の名称および目的				
主催者（相手方）				
開催日時	平成 年 月 日 時 分～ 時 分			
開催場所	名 称			
	所在地			
開催形式	立食 ・ 着席 ・ その他（                    ）			
出席者	市 側			
	相手側			
費用（1人当たりの会費）				
職務の遂行上必要な理由				
事後届出の場合の理由				
処理欄	処理結果	承認    不承認	所属長	人事課（教育総務課）
	(理由)			

# 相 談 書

成 年 月 日

行政管理部長 様

所属・職名 \_\_\_\_\_  
氏 名 \_\_\_\_\_

当該行為の相手方が利害関係者に該当するか、または当該行為が禁止行為に該当するかなどについて、判断を求めます。

判断を求める事項	① 利害関係者      ② 禁止行為 ③ 公正な職務の遂行を損なう行為      ④ その他 (該当するものに○をしてください)
相手方の事業者等	事業者名 (氏名) 等
	所在地 (住所)
(①の場合記入) 職務上の利害関係の状況	
(②の場合記入) 行おうとする行為の態様	
(③の場合記入) 公正な職務の遂行を損なうと思われる具体的な行為	
(④の場合記入) 判断を求める事項と具体的内容	
(人事課処理欄) 判断内容	判断結果
	判断理由

令和3年度コンプライアンス実態調査アンケート報告書

発行年月 令和4年2月  
発行 立川市行政管理部人事課  
〒190-8666 立川市泉町1156番地の9  
電話 042-523-2111  
FAX 042-528-4333