

令和3年度 コンプライアンス実態調査アンケート結果【概要】

1 調査の概要

(1) 目的	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) 手法	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 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） （会計年度任用職員（時給制）、退職者除く） ◇ 手法 匿名アンケート（公開羅針盤アンケート機能、紙アンケート用紙の併用） ◇ 基準日 令和3年8月1日 ◇ 期間 令和3年8月16日～令和3年9月15日

2 対象者・回答者

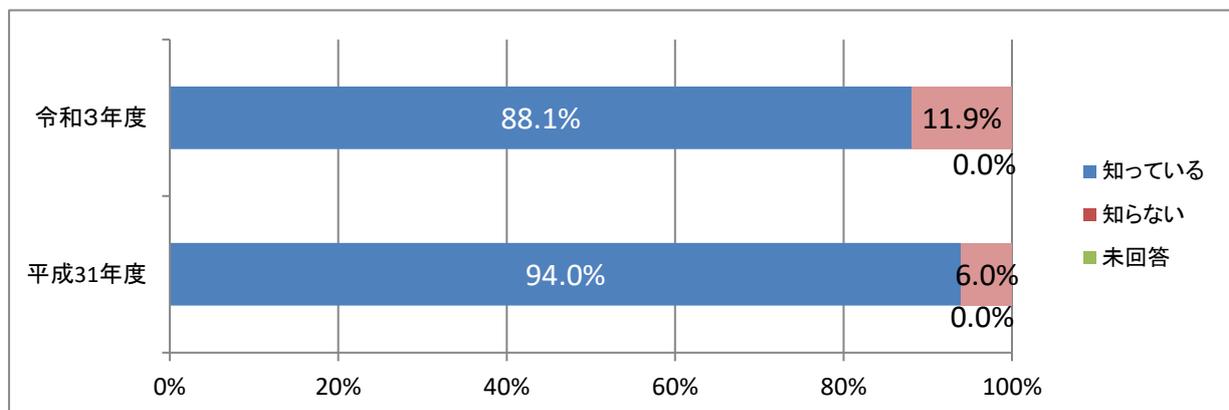
							合計
				小計	再任用	会計年度任用職員（月給制）	
	管理職	係長・主査	主任・主事				
対象数	83人	215人	665人	963人	42人	506人	1,511人
回答数	82人	213人	664人	959人	37人	504人	1,500人
回答率	98.8%	99.1%	99.8%	99.6%	88.1%	99.6%	99.3%

3 主な回答結果

(1) 不正入札事件

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。

【質問5】平成15年に起こった不正入札事件の認知度

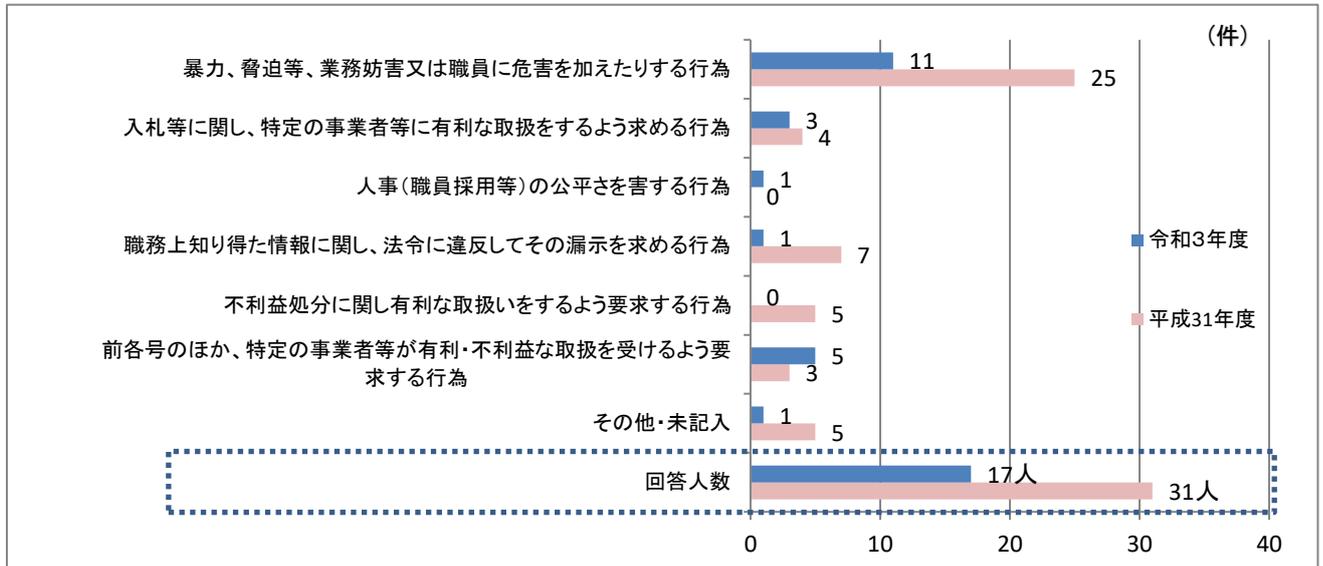


不正入札事件が発覚した後に入札した職員の割合も増えてきており、同様な事件を二度と起こさないためにも引き続き事件の風化を防ぐための啓発・周知に努める必要がある。

(2) 公正な職務の遂行を損なう行為

「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、前回の調査の31人から17人、件数については49件から22件にそれぞれ減少した（複数回答あり）。

【質問7】「最近1年間に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」と回答した職員に聞いた、その行為の内容（選択式）

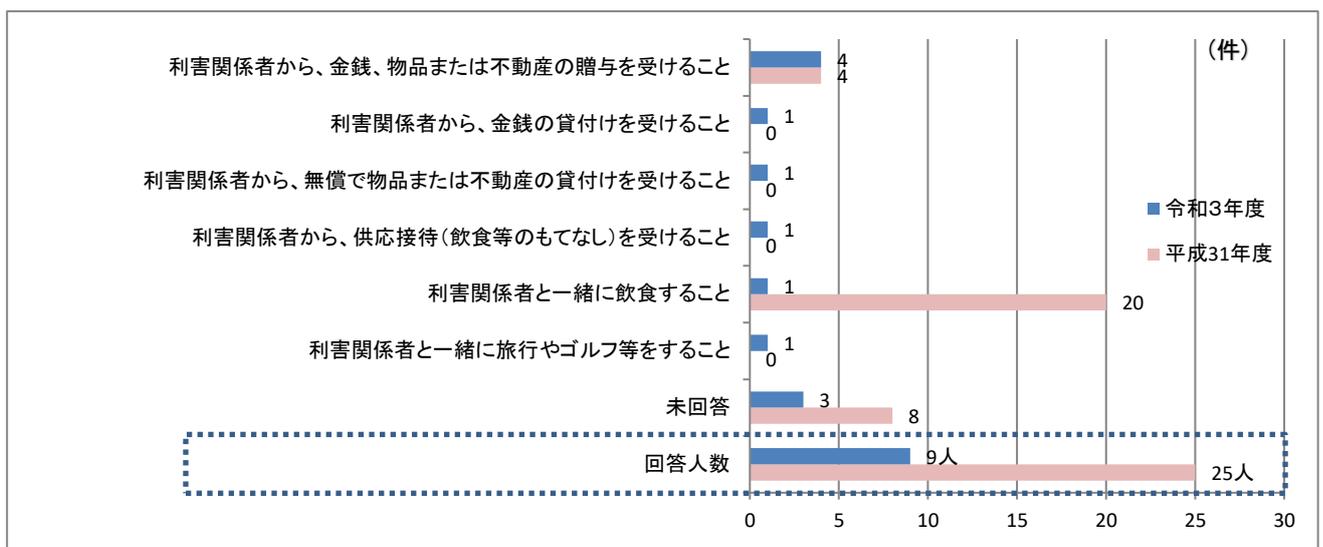


上記22件について、行為の具体的内容と職員の対応について分析した結果、「適切な対応をしていた」ものが12件、それ以外の10件は「具体的内容の記載が不十分のため分析できない」ものであった。公正な職務の遂行を損なう行為に対して、上司等への報告の有無が不明なケースや、具体的な記載がないケースが見受けられたが、些細なことであっても「報・連・相」ができる職場づくりを進めていくことが重要である。

(3) 利害関係者との禁止行為

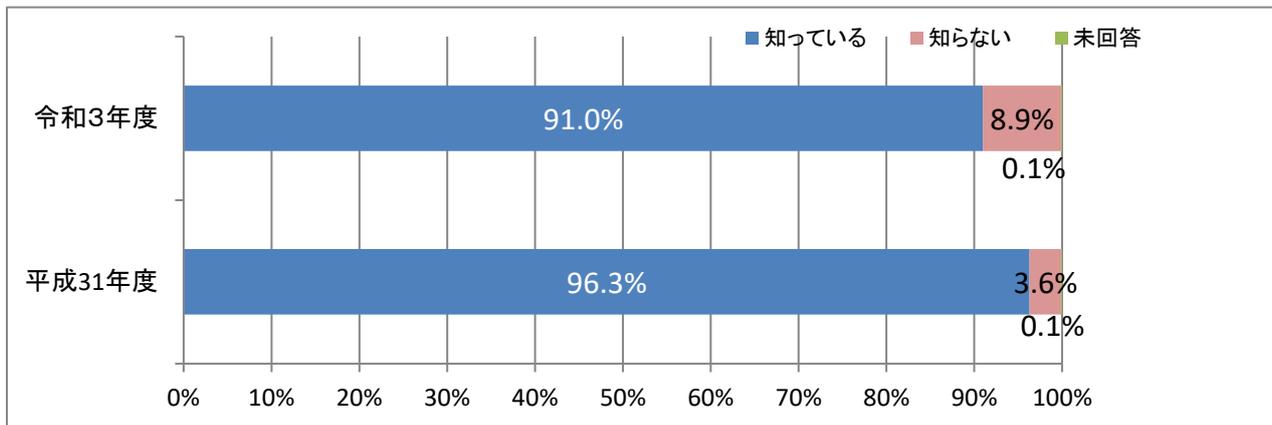
「利害関係者から禁止行為を受けたこと、あるいは持ちかけられたことがあるか」との質問に対し、「ある」と回答した職員の割合は、前回の調査25人から9人、件数については32件から12件にそれぞれ減少した（複数回答あり）。

【質問18】最近1年間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）の内容



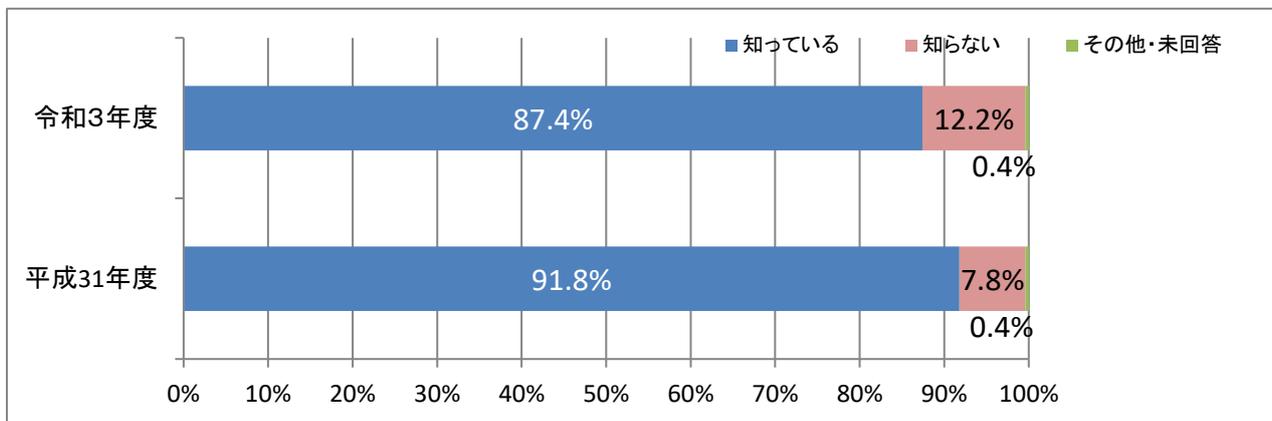
「利害関係者との間における禁止行為を受けた、持ちかけられた」と回答した12件について、「未回答」3件を除く9件について分析を行った。結果、適切な対応により「利害関係者との禁止行為にあたらぬ」ものが4件、具体的な記載内容が不十分のため、「利害関係者との禁止行為か分析できない」ものが5件となった。

【質問 20】「贈与等報告書」の提出要件の認知度



贈与等報告書の認知度が前回より下がっている。また、「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。提出しなかった理由は、「上司へ報告し対応中のため」と「記載なし」となっていた。記載がないと原因分析ができないため、改めて制度の周知と提出の必要性を徹底していく。

【質問 23】「飲食許可申請書」の認知度

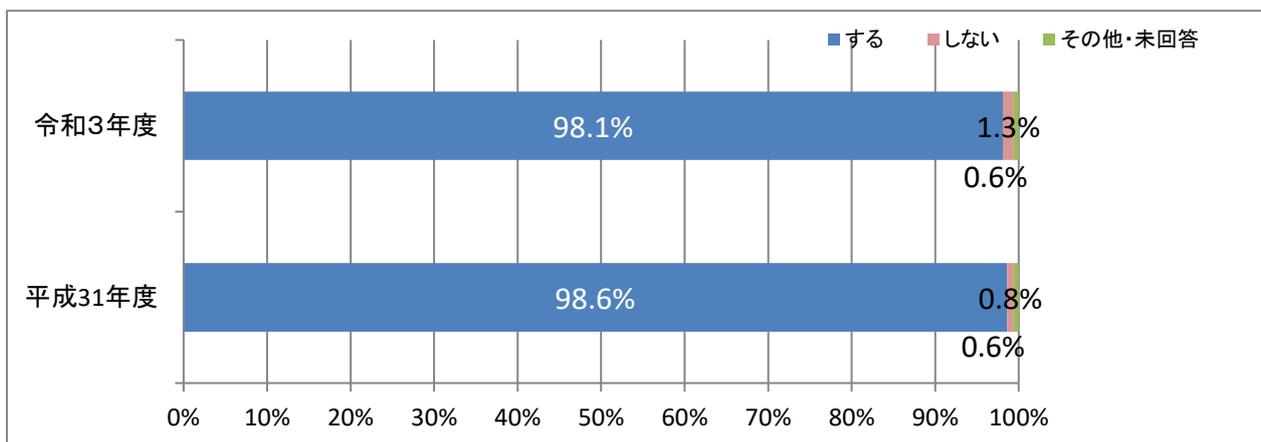


「飲食許可申請書」の認知度が前回より下がっている。職員倫理条例では利害関係者との飲食を共にすることは禁止されているが、例外規定を含めて職場研修等により引き続き周知・徹底していく。

(4) 危機事案の相談・報告

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 ポイント減少している。「いいえ」と回答した職員が 0.8% (12 人) から 1.3% (20 人) と増加している。

【質問 29】コンプライアンス上の問題、不正や不祥事を発見した場合の同僚や上司への相談・報告



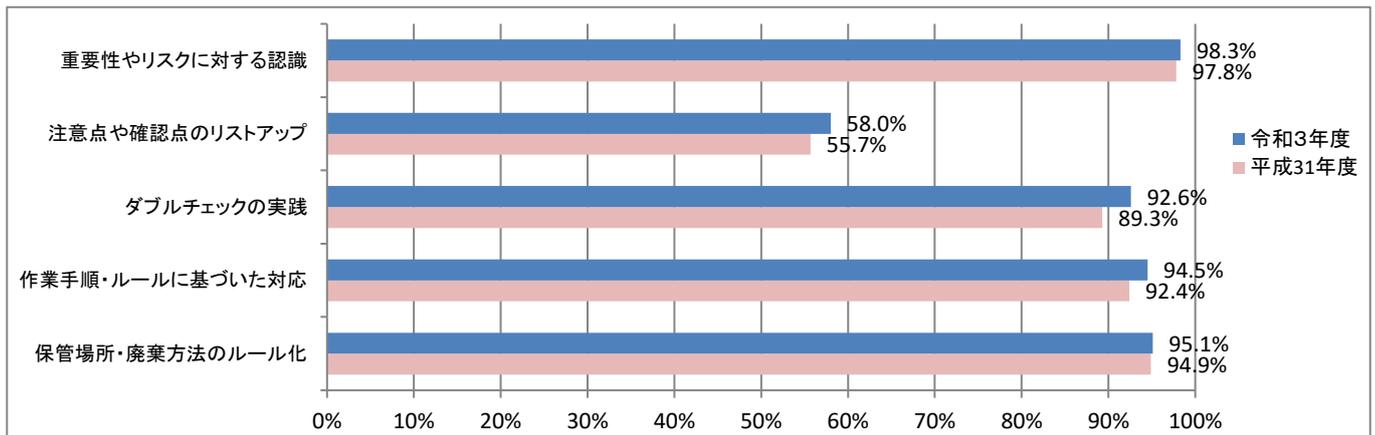
相談・報告をしない理由は、「相談・報告しても解決しない」「うやむやにされる」「相談できる相手がいない」と考えている職員が複数人いた。

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、上司や同僚に相談・報告しない職員が一部でも存在することは、組織にとって大きなリスクである。「相談・報告しても解決しない」等、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。

(5) 個人情報の取り扱い

個人情報を取り扱う際に注意していることについて、全ての項目について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。

【質問 32】 個人情報を取り扱う際に注意していること（選択式）



一方で、個人情報を取り扱う際に「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。

4 今後のコンプライアンス推進に向けて

令和2年度に策定した「第2次コンプライアンス実施計画」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、入庁・昇任など節目ごとの研修の実施や立川市職員行動規範 15 か条の活用、不正入札事件の概要周知など、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ために、情報の共有や業務改善など職場全体でコンプライアンスに関する取組を実施していく。また、コンプラディスカッションによる職場に潜むリスクの共有や、危機情報連絡表周知シートの活用などの施策を継続して進めることで、事務ミス等を含む危機事案の未然防止につなげていく。
- ◇ 「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する内部監査等の実施、コンプライアンスへの取組状況を公表するなど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により、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。