

令和5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
- ◇ 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）、休職者除く）
 - ◇ 手 法 匿名アンケート（公開羅針盤アンケート機能、LoGo フォーム、紙アンケート用紙の併用）
 - ◇ 基準日 令和5年8月1日
 - ◇ 期 間 令和5年8月28日～令和5年9月27日

2 対象者・回答者

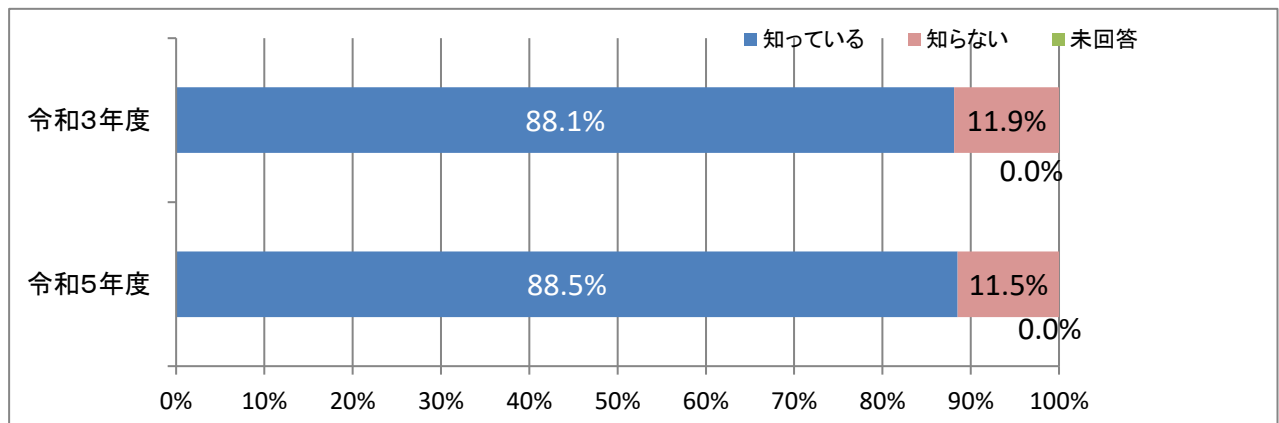
	合計						
	小計				再任用	会計年度任用職員（月給制）	
	管理職	係長・主査	主任・主事				
対象数	85人	219人	660人	964人	51人	512人	1,527人
回答数	84人	206人	600人	890人	45人	454人	1,389人
回答率	98.8%	94.1%	90.9%	92.3%	88.2%	88.7%	91.0%

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11.9%であったが、今回は11.5%に減少した。「知っている」と回答した職員は前回と比較して0.4ポイント増加した。

【質問5】平成15年に起こった不正入札事件の認知度

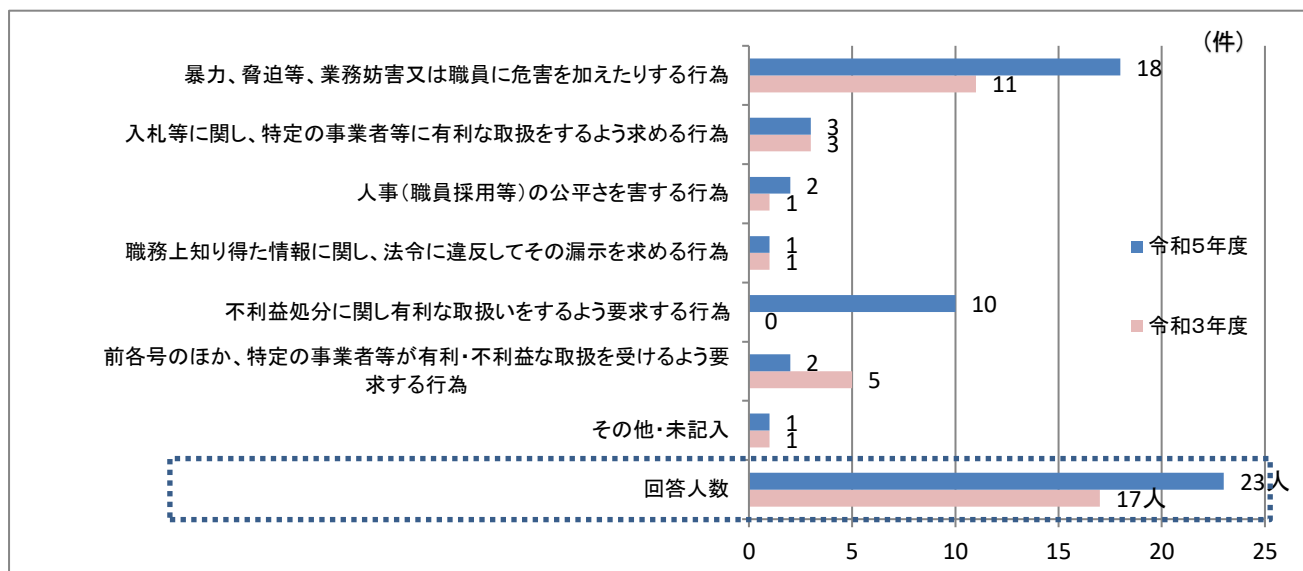


不正入札事件が発覚した後に入札した職員の割合も増えてきており、同様な事件を二度と起こさないためにも引き続き事件の風化を防ぐための啓発・周知に努める必要がある。

(2) 公正な職務の遂行を損なう行為

「最近 1 年間に、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 17 人から 23 人、件数については 22 件から 37 件にそれぞれ増加した（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）

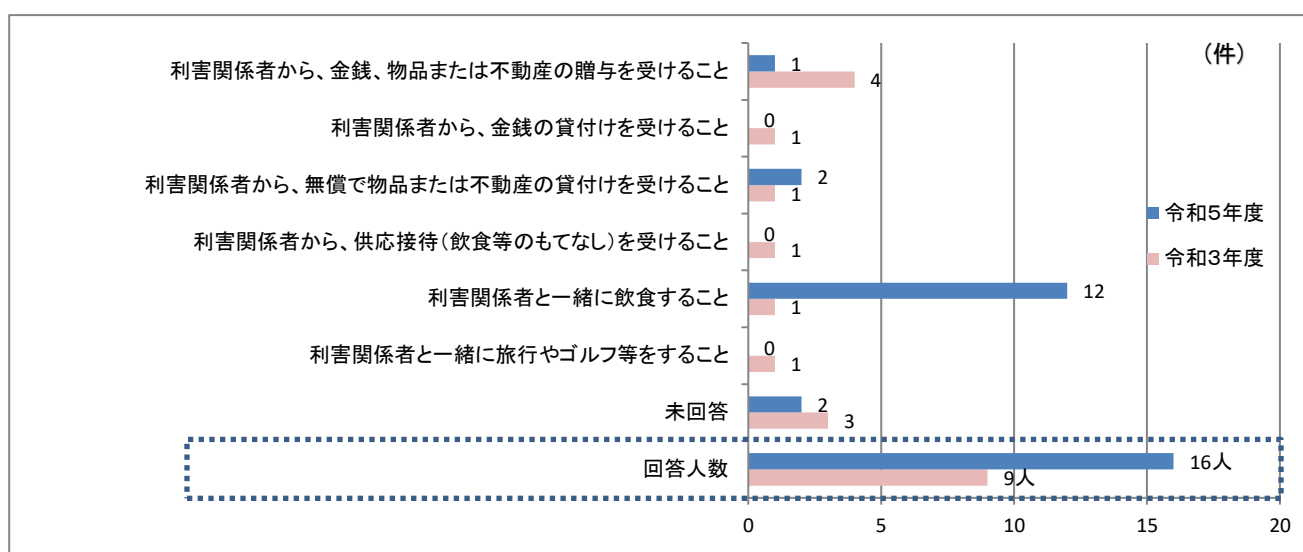


上記 37 件について、行為の具体的内容と職員の対応について分析した結果、「適切な対応をしていた」ものが 19 件、それ以外の 18 件は「具体的内容の記載が不十分のため分析できない」ものであった。公正な職務の遂行を損なう行為に対して、上司等への報告の有無が不明なケースや、具体的な記載がないケースが見受けられたが、些細なことであっても「報・連・相」ができる職場づくりを進めていくことが重要である。

(3) 利害関係者との禁止行為

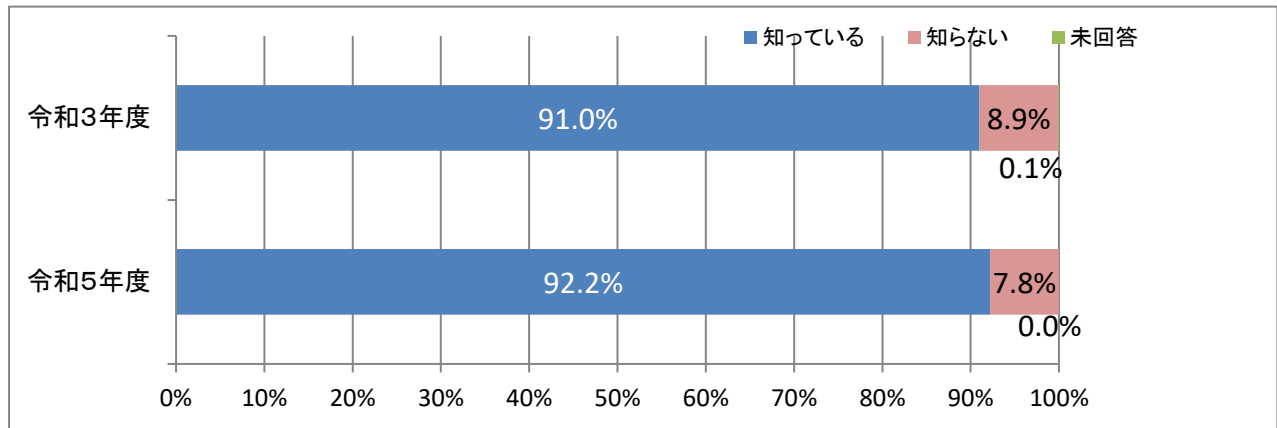
「利害関係者から禁止行為を受けたこと、あるいは持ちかけられたことがあるか」との質問に対し、「ある」と回答した職員の割合は、前回の調査 9 人から 16 人、件数については 12 件から 17 件にそれぞれ増加した（複数回答あり）。

【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



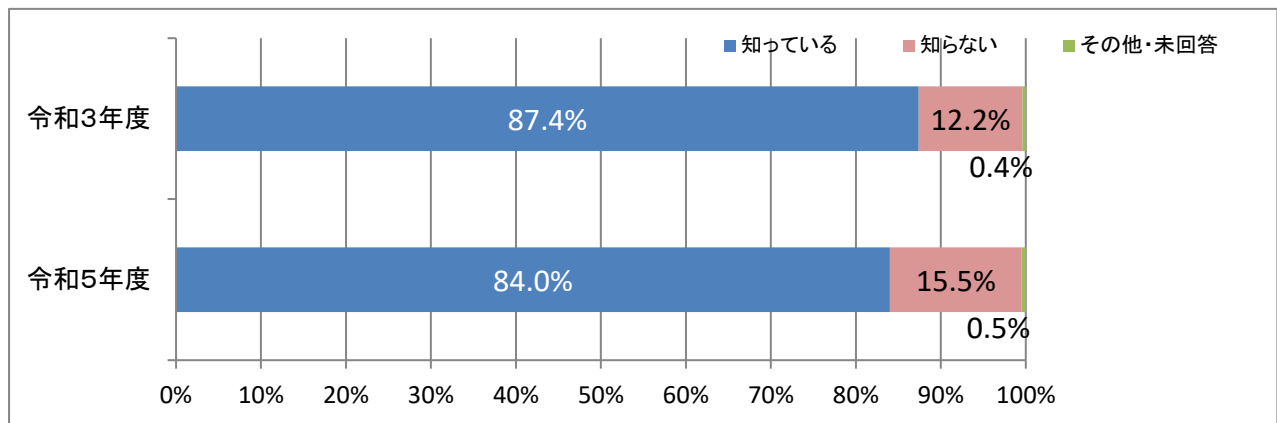
「利害関係者との間における禁止行為を受けた、持ちかけられた」と回答した 17 件について、「未回答」2 件を除く 15 件について分析を行った。結果、適切な対応によりすべての件について「利害関係者との禁止行為にあたらな

【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上がった。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1人いた。提出しなかった理由は、具体的な記載がなかった。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

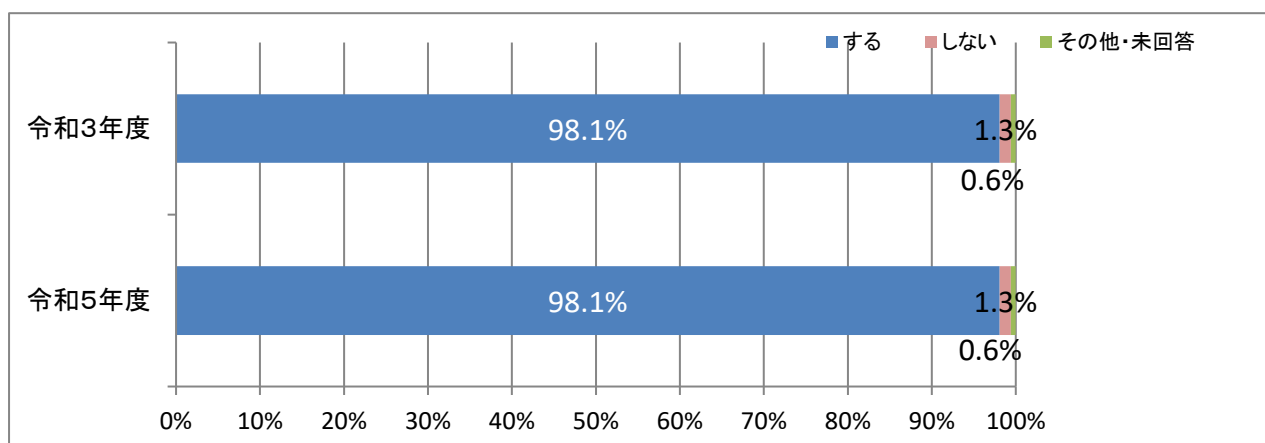


「飲食許可申請書」の認知度が前回より下がっている。職員倫理条例では利害関係者との飲食を共にすることは禁止されているが、例外規定を含めて職場研修等により引き続き周知・徹底していく。

(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」と回答しており、前回と同割合であった。「いいえ」と回答した職員も前回と同割合であった。

【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



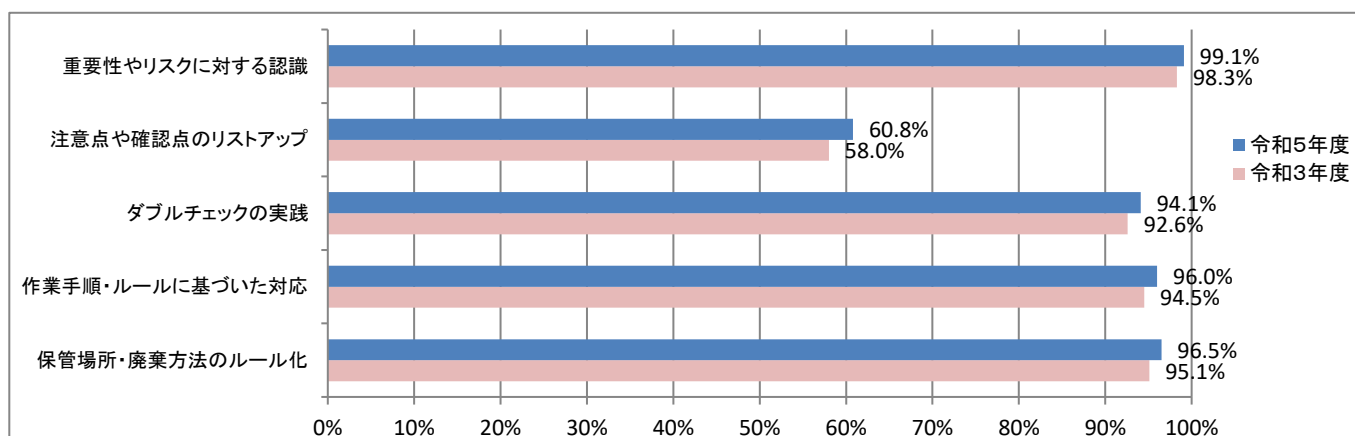
相談・報告をしない理由は、「相談・報告しても解決しない」「相談できる相手がいない」と回答した職員が多数を占めている。

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」等考える職員の状況について、確認し分析することも必要である。

(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おり、職員の意識がより一層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 60.8% となっており、前回の 58.0% からやや改善したもの、他の項目と比較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、リスク防止のため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、事件後に入庁した職員も増加しているため、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自席学習を実施し、コンプライアンスを自分事として考える機会を設けてきた。入庁・昇任など節目ごとの研修の実施や不正入札事件の概要周知等により、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、業務ごとのチェックポイントの整理など、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、透明性の高い組織を目指し、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の公表など実施していく。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、事務ミス等を含む危機事案の起こりにくい体制を築いていく。