

令和 5 年度

コンプライアンス実態調査アンケート報告書

令 和 6 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】 .....	20
(3) 対応報告書の提出義務【質問15】 .....	23
(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】 .....	24
(5) 利害関係者との禁止行為【質問17、18、19】 .....	26
(6) 贈与等報告書【質問20、21、22】 .....	32
(7) 飲食許可申請書【質問23、24、25】 .....	35
4. 業務手順（広義のコンプライアンス）について .....	39
(1) 職場での「コンプライアンスへの意識」【質問26、27】 .....	39
(2) コンプライアンス事案の所属長報告【質問28】 .....	45
(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】 .....	46
(4) 個人情報の取扱【質問31、32】 .....	48
(5) 公金等の取扱【質問33、34、35】 .....	52
5. コンプライアンスの取組 .....	56
(1) 「危機情報連絡表」周知シートの活用【質問36】 .....	56
(2) コンプライアンス推進員等の役割【質問37】 .....	58

(3) 朝礼等の活用・効果【質問38、39、40】 .....	61
(4) 内部通報制度（ヘルpline）【質問41、42、43、44】 .....	67
<b>6. コンプライアンスの取組みへの提言・意見.....</b>	<b>74</b>
(1) コンプライアンス・業務点検月間【質問45、46】 .....	74
(2) ヒヤリ・ハット防止のための対策【質問47、48】 .....	78
(3) コンプライアンス全般に対する意見【質問49】 .....	82

## 資料編

令和5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）1,527人  
(令和5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またはLoGo フォームに入力、あるいは紙アンケート用紙に記入とした。

### (3) 調査基準日

令和5年8月1日

### (4) 調査期間

令和5年8月28日～令和5年9月27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　・具体的な内容　・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　・具体的な内容　・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

1,389人(電子回答 1,367人、紙回答 22人)

### (2) 回答率

91.0%(\*正規職員のみを対象とした場合 92.3%)

## 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た。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数発生しており、いわゆる「倫理・法令遵守」という概念に加え、市民の負託に応えるという意味での事務の適正な執行もコンプライアンスと捉えて取り組んでいる。

平成 15 年に起きた不正入札事件後に入庁した職員が約半数となり、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 年度及び令和 3 年度にはコンプラディスカッションを実施した。さらに、令和 4 年度にはコンプライアンスを学ぶ自席学習を実施した。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。

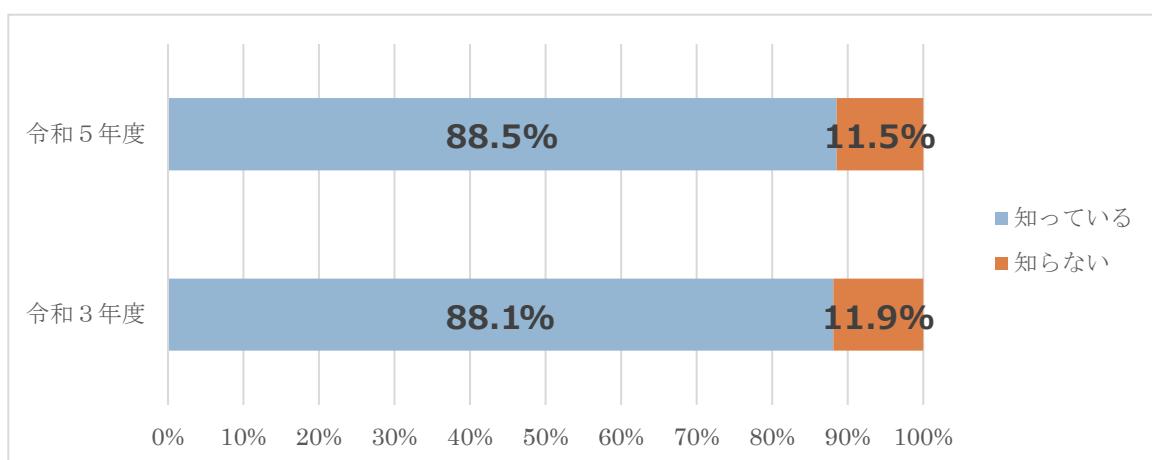
ここでは、本アンケートの総括として、調査結果から見ることができるべきつの特徴点を挙げることとする。

### 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 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。

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。

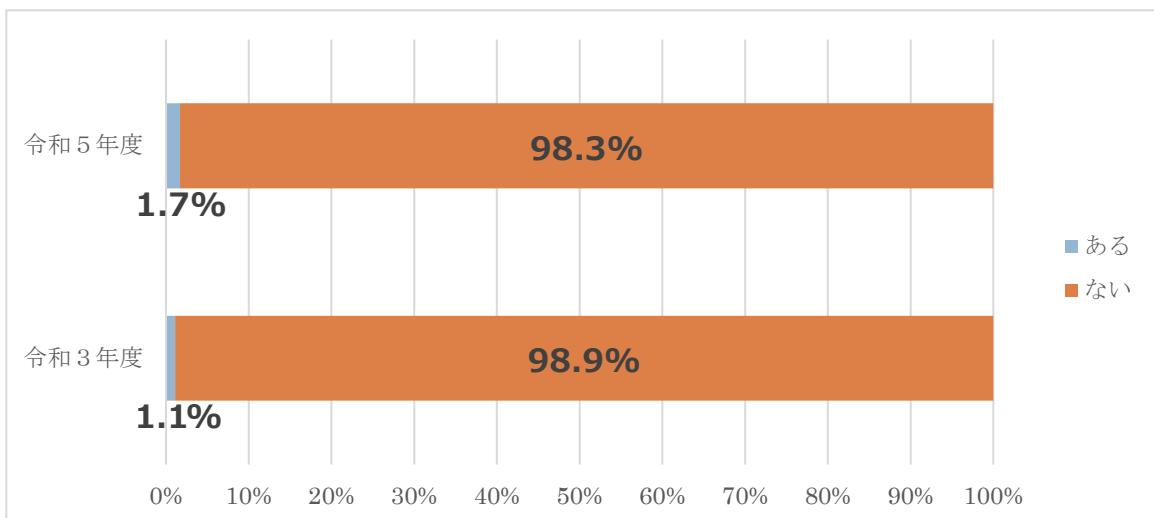
【質問 5】あなたは、平成 15 年に起きた不正入札事件について、その概要を知っていますか。



## 2 公正な職務の遂行を損なう行為について

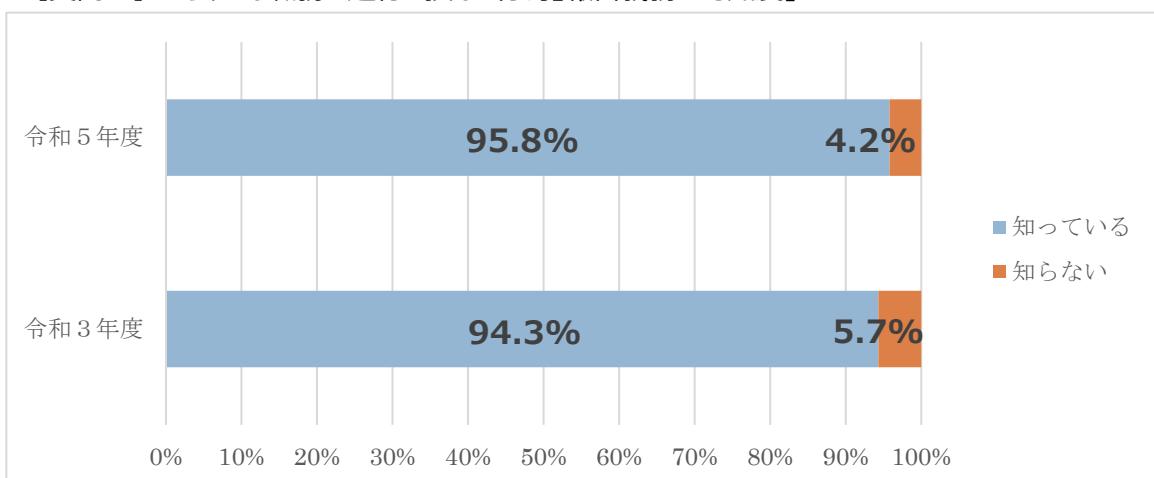
「最近1年間において、公正な職務の遂行を損なう行為を受けたことがある」と回答した職員の割合が、前回の調査では1.1%であったが今回は1.7%に増加した。人数は17人から23人、件数は23件から37件にそれぞれ増加した。

【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。



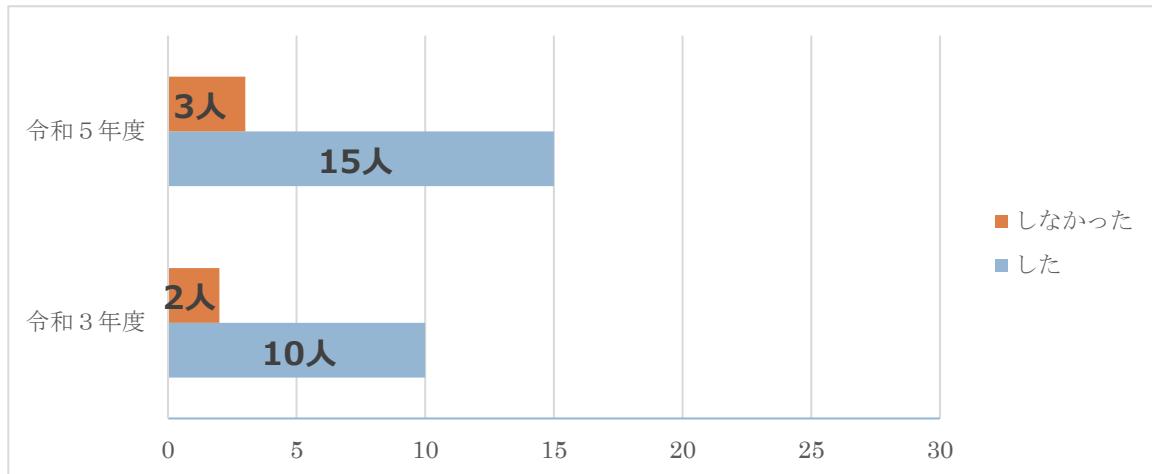
また、「公正な職務の遂行を損なう行為を受けた場合、所属長へ報告しなければならない」ことについて「知っている」と回答した職員の割合が、前回の調査では94.3%であったが今回は95.8%に増加した。認知度は増加しているが、職員を守るためにも、引き続き様々な機会を通じて周知・啓発に努めていく。

【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から1人増加し3人となっている。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。

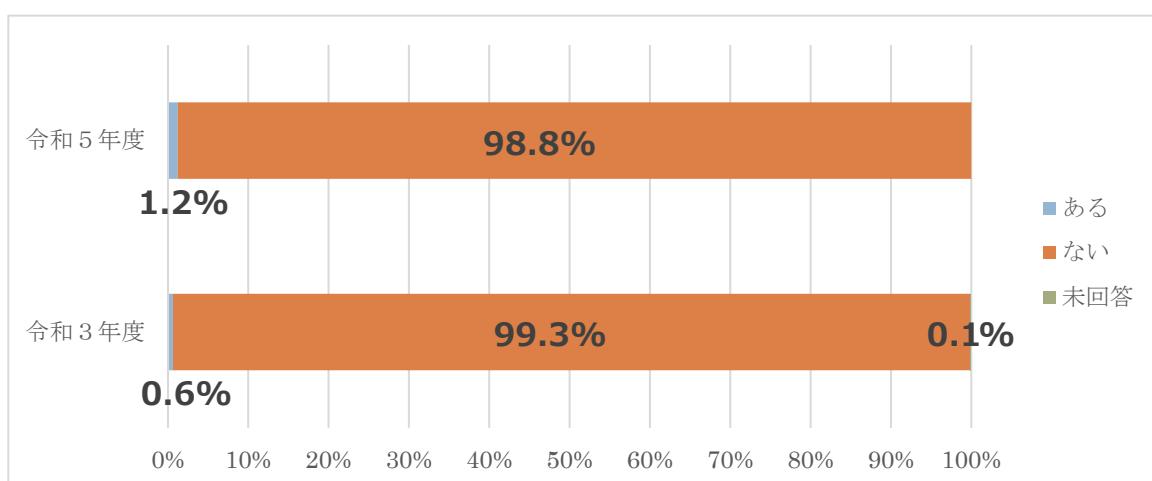
#### 【質問10】『公正な職務の遂行を損なう行為』所属長への報告



### 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0.6%（9人）であったのに対し、今回は1.2%（16人）に増加した。

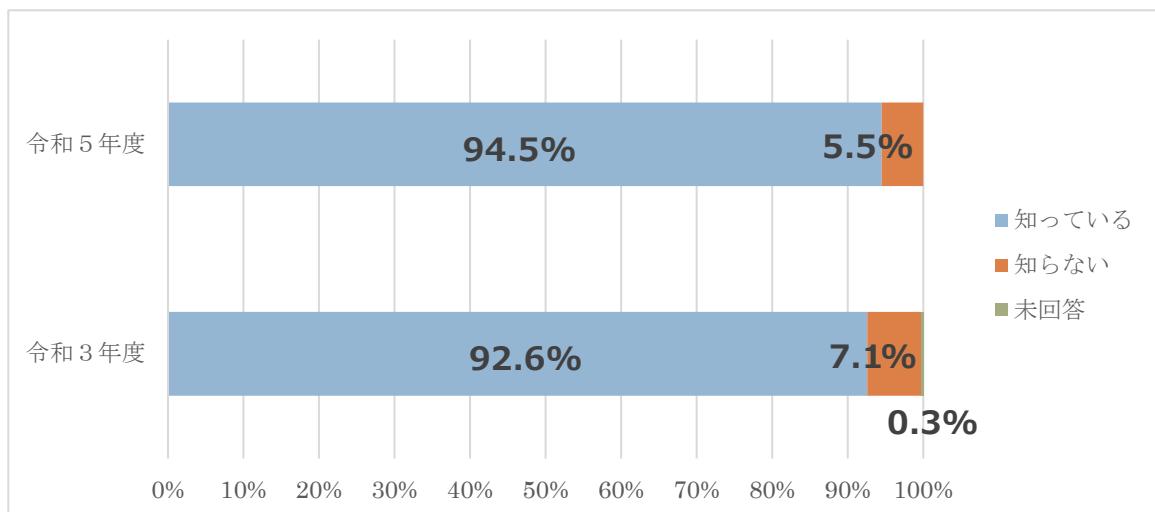
#### 【質問17】「最近1年間において利害関係者から禁止行為を受けたこと（持ちかけられたこと）があるか」



## 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、94.5%の職員が理解しており、前回と比較して1.9ポイント増加している。

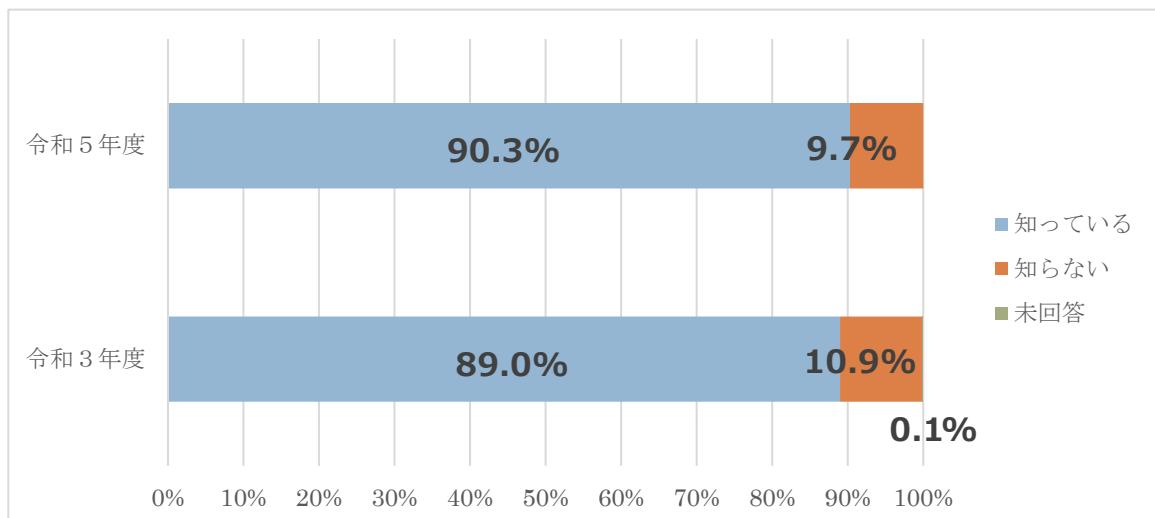
【質問28】「コンプライアンス事案等の報告義務」



## 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9.7%であり、前回の10.9%と比較して1.2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(99.1%)、②保管場所や廃棄方法についてルールを定めている(96.5%)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。また、令和4年度にはコンプライアンスの理解を今一度促すために自席学習を実施し、各職員の意識向上に繋がった。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。令和5年度は不正入札事件から20年の節目となつたため、入庁5年目以内の職員を対象とした「不正入札20年研修」を実施し、若手職員が事件の概要や背景を理解することで、事件を自分事化して考える機会を設けた。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職場全体での業務改善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た。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23人、質問17で「利害関係者との禁止行為がある」と回答した16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)と休職者を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8.3ポイント減少し91.0%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7.3ポイント減少し92.3%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5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	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%

表1-2 令和3年度 役職別回答数・回答率

	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%

### (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5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	624人	260人	51人	454人	1,389人
構成比	44.9%	18.7%	3.7%	32.7%	

表2-2 令和3年度 職種別回答数・回答率

	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%	

### (2) 役職別【質問2】

正規職員を見た場合、管理職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30歳代、40歳代の構成比が減少し、50歳代の構成比が最も高くなっている表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5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	129人	253人	301人	487人	219人	1,389人
構成比	9.3%	18.2%	21.7%	35.0%	15.8%	

表3-2 令和3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	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 3-3** 令和5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	121人	216人	222人	320人	11人	890人
構成比	13.6%	24.3%	24.9%	36.0%	1.2%	

**表 3-4** 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%	

#### （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5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	733人	656人	1,389人
構成比	52.8%	47.2%	

**表 4-2** 令和3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	770人	730人	1,500人
構成比	51.3%	48.7%	

#### \*\*\*【分 析】\*\*\*\*\*

- ① 前回に比べ回答率は下がったものの90%以上の高い回答率が続いており、コンプライアンスに対する職員の意識は高いことが想像できる。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、160人(11.5%)であり、前回と比べると0.4ポイント減少した表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10歳代・20歳代が50.0%と半数を占めていた表5-2。

**表5-1** 令和5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
主任・主事	管理職	84人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	84人
	係長・主査	204人	99.0%	2人	1.0%	0人	0.0%	206人
	主任・主事	570人	95.0%	30人	5.0%	0人	0.0%	600人
	小計	858人	96.4%	32人	3.6%	0人	0.0%	890人
	再任用	43人	95.6%	2人	4.4%	0人	0.0%	45人
	会計年度任用職員 (月給制)	328人	72.2%	126人	27.8%	0人	0.0%	454人
合計		1,229人	88.5%	160人	11.5%	0人	0.0%	1,389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	5人	3人	0人	30人
	50.0%	23.3%	16.7%	10.0%	0.0%	

**表5-3** 令和3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
主任・主事	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

\*\*\*【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。令和2年度及び令和3年度には各課に潜むリスクについて話し合う場としてコンプライアンスカッショングを実施した。また、令和4年度には全職員に対し、法令や倫理を題材とした自席学習を実施した。今回、不正入札事件を「知らない」と回答した職員の割合は微減したものの、「事件の風化」を防ぐための取組みを引き続き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27.8%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、全職員にしっかりと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23人(1.7%)となっており、前回の17人(1.1%)から増加した表6-1。

表6-1 令和5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	4人	4.8%	80人	95.2%	0人	0.0%	84人
	係長・主査	4人	1.9%	202人	98.1%	0人	0.0%	206人
	主任・主事	11人	1.8%	589人	98.2%	0人	0.0%	600人
	小計	19人	2.1%	871人	97.9%	0人	0.0%	890人
	再任用	0人	0.0%	45人	100.0%	0人	0.0%	45人
	会計年度任用職員 (月給制)	4人	0.9%	450人	99.1%	0人	0.0%	454人
	合計	23人	1.7%	1,366人	98.3%	0人	0.0%	1,389人

表6-2 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」

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

「公正な職務の遂行を損なう行為」の具体的な内容及びその際の対応を聞いたところ、延べ 37 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約半数を占めている。**表 7-1**。

**表 7-1 令和 5 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5年度 (複数回答)	令和3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	18件	11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	3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	2件	1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	1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	10件	0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	2件	5件
⑦ その他・未記入	1件	1件
合 計	37件	22件
人 数	23人	17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 21 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 5 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					1								1			1			1					1
係長・主査																				4	1				1
主任・主事	3			1	1						1						2		7	1			3	1	
再任用																									
合計																				2					
	7件						1件						4件						21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														6件
係長・主査														6件
主任・主事								1						21件
再任用														0件
合計			1										1	4件
	1件						1件						1件	37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 令和 3 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					
係長・主査		1				1														1					
主任・主事	2	1																	1	5	1	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

「公正な職務の遂行を損なう行為」を受けたと回答した 37 件のうち未記入の 2 件を除いた 35 件について、受けた行為の具体的な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 5 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	
A-①	窓口、電話、メールで、業者の事業提案に市が契約・同意等しないことに納得せず、大声での恫喝や誹謗中傷、メールの大量送信や複数回・長時間の面談などによる業務妨害を受けた。⇒人事課へ報告、広報課での対処。 【分析】 報告等がなされており、適切な対応であった。
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。
C-②	電話において、市が設置した設備の移設を求め、特定の個人のために有利な取り扱いをするよう要求された。⇒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。
C-⑤	ある市民のことについて、市が決定した内容と判断の根拠に対し、異議と撤回を求める強い申し入れがあった。⇒上司と議会事務局に相談した。 【分析】 報告等がなされており、適切な対応であった。
D-①	職場への入電による脅迫および SNS 等による誹謗中傷の書き込み⇒上司への報告・相談の上、生活安全課及び立川警察署へ連絡・相談した。 【分析】 報告等がなされており、適切な対応であった。
D-⑤	電話及び窓口において説明等に納得がいかないと謝罪を強要されるとともに、不利益処分をしないよう執拗に迫られた。(途中、議員も話に加わり謝罪を強要された)⇒その場を収めるために謝罪した。(その場に上司も同席していた。) 【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	
D-①	窓口において、自身の主張に沿った対応がとられないことに納得がいかないことで身体を複数回強く押された。⇒上司を呼んで対応した。 【分析】 報告等がなされており、適切な対応であった。
D-①	電話での問い合わせの際に名前を繰り返し聞かれ、長時間にわたり苦情や対応できないような要望を話し続けられた。相づちをうちつつ聞いているだけで、相手が電話を切ってくれるのを待った。 【分析】 相手の暴言に対し冷静に対応している。管理職員等へ報告したか不明。記載内容だけでは分析は難しい。
D-①	窓口・電話において、市が決定した不利益処分について納得がいかないことで執拗に長時間恫喝された。⇒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	電話で市の指導について納得がいかないとことで脅迫まがいの高圧的な言葉を受け、精神的苦痛を受けた。⇒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-②	窓口において、市が決定した処分について納得がいかないと、長時間にわたり苦情や対応できないような要望を話し続けられた。⇒対応できないことはできない旨伝え、相づちをうちつつ聞いているだけで、相手が諦めて帰ってくれるのを待った。 【分析】 相手の暴言に対し冷静に対応している。管理職員等へ報告したか不明。記載内容だけでは分析は難しい。
D-⑤	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。
主任・主事	
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-①	電話にて、委託業者から委託内容外のこと(市の作成したチラシデザインや市外への利益を要求など)で市の業務について納得がいかないことがあると法的根拠を追求されたり市の上層部への通報をほのめかされたりと脅迫された。対応に時間をとられ業務も妨害された。⇒上司へ相談し、業者から要求を受けた際には、係長級以上の職員に対応を任せ、無理な要求についてははっきりと断るようにした。 【分析】 報告等がなされており、適切な対応であった。
A-①	業者から「うちの会社の若い連中がだまっているぞ」と脅かされた。 【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。
A-④	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-⑤	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。
B-⑤	議員と市民が、市が判断した不利益処分について納得がいかないことで5時間近く対応させられた。昼休みもとれず、昼食も食べれなかった。国会議員にも話が上がり、今回の件について確認したいとの問い合わせが厚労省へあったとのこと。厚労省の職員からどのような対応をしたのか問い合わせがあった。⇒課長へ報告し、人事課に相談。 【分析】 報告等がなされており、適切な対応であった。
C-⑤	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。
C-⑤	議員より、ある市民に対して決定した不利益処分についてやめるように圧力を受けた。要求を断ると「こちらとしても何らかの手段でなければならない」、「訴えられたら勝てないよ」、「議会で問題にする」と脅してきた。法律を否定するような発言もあった。一般職員では話にならないとのことで部長へ直接、議員が電話をかけた。部長が改めてその場で断った。⇒課長へ報告し、議員による不当と思われる要求があったことを議会事務局へ申し入れをして各議員に周知された模様。 【分析】 報告等がなされており、適切な対応であった。
D-①	窓口において、自身に便宜を図らない市の対応に不服を抱いた市民が「殺す」「火をつける」等の脅迫をした。⇒係長や同僚の協力のもと毅然と対応した。なお課長もその場におり状況的に職員が脅迫を受けていることに気づいていないはずはなかったが我聞せずの態度だった。組織的な対応を求めて「担当で対応するように」と丸投げだった。 【分析】 複数の職員で毅然と対応したことは適切であった。
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	地域の活動をしている市民が、自分の地区内で人間関係がうまくいかずトラブルになり、地域活動を退くことになった際、市の職員へ理不尽な怒りの電話をしてきた。電話を受け取っただけの職員に対し「態度が気に食わない」や「こっちはボランティアなのに給料をもらっている職員はおかしい」といった苦情を理由に謝罪を強要してきた。⇒上司や部長にまで話が共有された。上司に電話をつないだが、それでも1時間以上電話を切らせてもらえず、呂律が回っていなかつたことから酩酊状態であると判断し、通常業務に支障がでることから上司と職員がその場しのぎの謝罪を行って電話を切った。 【分析】 報告等がなされており、適切な対応であった。

主任・主事	
D-①	窓口にて過去の市の処理に問題ないことを伝えたところ、胸元(ネクタイ)を掴み、暴言を吐いた⇒上司に報告し、再度、市の処理に問題はなかった旨を伝えると「裁判を起こしてやる」と言い残し、立ち去った。 【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	窓口対応にて、説明に納得がいないうで、人格を貶めるようなことを繰り返し言われた。 【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、市民同士の口論が勃発したのを制止しようとしたところ、怒りの矛先を職員に向か、30分以上にわたる人格攻撃が発生した。⇒上司に報告し、トラブル対応について見直しを行った。 【分析】 報告等がなされており、適切な対応であった。
D-②	制度上取り扱いきかない旨の説明をしたが「自分は市長の先輩である」「(認めてもらえないなら)市長に言ってもいい」「一つよろしくお願いします」など特別な措置をとるような態度がありこちらの説明を聞いてもらえなかった。⇒市長に言っても構わない旨と、ルールの説明を丁寧に行い(聞いてもらえないけど)、後日手紙にて申請書を受け取れない旨を伝えて返戻した。上司にも報告した。 【分析】 報告等がなされており、適切な対応であった。
D-⑤	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-⑤	議員と市民が、市が判断した不利益処分について納得がいかないところで5時間近く対応させられた。昼休みもとれず、昼食も食べなかった。国会議員にも話が上がり、今回の件について確認したいとの問い合わせが厚労省へあったとのこと。厚労省の職員からどのような対応をしたのか問い合わせがあった。⇒課長へ報告し、人事課に相談。 【分析】 報告等がなされており、適切な対応であった。
D-⑤	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。
F-③	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
会計年度任用職員(月給制)	
D-①	電話窓口において、自分の要求(事業者へのあっせん)を通さなければ、実名を出して録音データをYouTubeに公開するといわれた⇒上司へ報告し、クレーム対応に切り替えを行った 【分析】 報告等がなされており、適切な対応であった。
D-①	精神疾患のある市民から、窓口対応において、暴言や暴力(アクリル板の上からごみを投げつけられた)を受けた。窓口を何度も蹴飛ばして威圧された。⇒市民が帰ってから上司へ報告した。 【分析】 報告等がなされており、適切な対応であった。
E-③	異動してきた職員4名メンタルをやられ病休になったりしている。⇒実際のところがわからないので係長にどうなっているのか相談したが今年1名の職員が退職された。 【分析】 記載内容だけでは分析は難しい。

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 23 人のうち 11 人（37 件中 21 件）が主任・主事であった。管理職や係長・主査だけではなく、現場で職務にあたる主任・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複数見受けられたが、些細なことであっても「報・連・相」ができる風通しの良い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1.5ポイント増加しているが、引き続き啓発に努めていく必要がある表9-1。

表9-1 令和5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	84人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	84人
	係長・主査	204人	99.0%	2人	1.0%	0人	0.0%	206人
	主任・主事	570人	95.0%	30人	5.0%	0人	0.0%	600人
	小計	858人	96.4%	32人	3.6%	0人	0.0%	890人
	再任用	41人	91.1%	4人	8.9%	0人	0.0%	45人
	会計年度任用職員 (月給制)	432人	95.2%	22人	4.8%	0人	0.0%	454人
合計		1,331人	95.8%	58人	4.2%	0人	0.0%	1,389人

表9-2 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」

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

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から1人増加して3人となった**表10**。報告しなかった理由は、「報告するほどではないと考えたから」(主任・主事)、「その場に同席していたから」(主任・主事)、「係長と対応し、係長から管理職へ報告する話が出なかった」(主任・主事)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5年度				令和3年度				
	した	しなかった	計	した	しなかった	計			
会計年度任用職員 (月給制)	管理職	4人	100.0%	0人	0.0%	4人	1人	100.0%	
	係長・主査	4人	100.0%	0人	0.0%	4人	2人	100.0%	
	主任・主事	4人	57.1%	3人	42.9%	7人	5人	83.3%	
	小計	12人	80.0%	3人	20.0%	15人	8人	88.9%	
	再任用	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0人	0.0%	
	合計	15人	83.3%	3人	16.7%	18人	10人	83.3%	
							2人	16.7%	12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】**

役職	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	未回答	計
会計年度任用職員 (月給制)	管理職	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%
	係長・主査	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%
	主任・主事	0人	0.0%	1人	33.3%	0人	0.0%
	小計	0人	0.0%	1人	33.3%	0人	0.0%
	再任用	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%
	合計	0人	0.0%	1人	33.3%	0人	0.0%

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(8人)から減少し6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4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」が2件、「他の方策も考えられる」「報告には至らない状況と判断したとなっている表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
令和5年度	74人	88.1%	6人	7.1%	4人	4.8%	84人
令和3年度	58人	70.7%	8人	9.8%	16人	19.5%	82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
令和5年度	0人	0.0%	4人	100.0%	0人	0.0%	4人
令和3年度	0人	0.0%	1人	50.0%	1人	50.0%	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
管理職	0人	0.0%	2人	50.0%	2人	50.0%	4人

\*\*\* 【分 析】\*\*\*\*\*

- ① 「公正な職務の遂行を損なう行為」に対しては組織として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ていく。対応方法については、引き続き職員へ啓発していく。
- 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引き続き啓発に努める。

\*\*\*\*\*

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537人(38.7%)となっていて、前回の588人(39.2%)より減少している。**表15-1。**

**表15-1 令和5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	
役職	管理職	78人	92.9%	6人	7.1%	0人	0.0%	84人
	係長・主査	168人	81.6%	38人	18.4%	0人	0.0%	206人
	主任・主事	336人	56.0%	264人	44.0%	0人	0.0%	600人
	小計	582人	65.4%	308人	34.6%	0人	0.0%	890人
	再任用	34人	75.6%	11人	24.4%	0人	0.0%	45人
	会計年度任用職員 (月給制)	236人	52.0%	218人	48.0%	0人	0.0%	454人
合計		852人	61.3%	537人	38.7%	0人	0.0%	1,389人

**表15-2 令和3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	
役職	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

\*\*\* 【分 析】\*\*\*\*\*

- ① 対応報告書の提出義務の認知度は特に主任・主事、会計年度任用職員(月給制)において低く、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全職員に対し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」、「一度は読んだことがある」を合わせて 78.3%で、前回の 77.6%から 0.7 ポイント増加している表16-1。

表16-1 令和5年度 「『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		一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	
	管理職	53人	63.1%	31人	36.9%	0人	0.0%	0人	0.0%
	係長・主査	49人	23.8%	148人	71.8%	7人	3.4%	2人	1.0%
	主任・主事	56人	9.3%	409人	68.2%	94人	15.7%	39人	6.5%
	小計	158人	17.8%	588人	66.1%	101人	11.3%	41人	4.6%
	再任用	8人	17.8%	30人	66.7%	6人	13.3%	1人	2.2%
	会計年度任用職員 (月給制)	40人	8.8%	264人	58.1%	74人	16.3%	73人	16.1%
	合計	206人	14.8%	882人	63.5%	181人	13.0%	115人	8.3%

役職		その他の意見		未回答		計
	管理職	0人	0.0%	0人	0.0%	84人
	係長・主査	0人	0.0%	0人	0.0%	206人
	主任・主事	2人	0.3%	0人	0.0%	600人
	小計	2人	0.2%	0人	0.0%	890人
	再任用	0人	0.0%	0人	0.0%	45人
	会計年度任用職員 (月給制)	3人	0.7%	0人	0.0%	454人
	合計	5人	0.4%	0人	0.0%	1,389人

表 16-2 令和3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	
	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
	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

### \*\*\* 【分 析】 \*\*\*

- ① 「知らない」と回答している職員の割合が減少している。新任職員研修で内容を説明するなどの取組が一定の効果をあげているものと考えられる。
- 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。新規採用時のガイドブックの存在の周知と一読する時間を設ける等、ガイドブックに触れる機会をつくることが必要と考えられる。
- ③ 判断に迷うなど困ったことがあった際に読み返すよう、今後も様々な機会を通じて周知を行い、ガイドブックの認識度をさらに上げるよう取組を継続していく。

\*\*\*\*\*

## (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 16 人 (1.2%) いた。前回（令和 3 年度）の 9 人 (0.6%) と比較して増加した表 17-1。

「利害関係者と一緒に飲食すること」の件数が前回 1 件から今回は 12 件と大幅な増加となった表 18-2。

**表 17-1 令和 5 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	
役職	管理職	5人	6.0%	79人	94.0%	0人	0.0%	84人
	係長・主査	5人	2.4%	201人	97.6%	0人	0.0%	206人
	主任・主事	4人	0.7%	596人	99.3%	0人	0.0%	600人
	小計	14人	1.6%	876人	98.4%	0人	0.0%	890人
	再任用	0人	0.0%	45人	100.0%	0人	0.0%	45人
	会計年度任用職員（月給制）	2人	0.4%	452人	99.6%	0人	0.0%	454人
合計		16人	1.2%	1,373人	98.8%	0人	0.0%	1,389人

**表 17-2 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」**

役職	ある		ない		未回答		計	
役職	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 18-1 令和5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				2					2										1										
係長・主査									3										2										
主任・主事									2										1									1	
再任用																													
会計年度任用職員(月給制)																				1									
合計	9件									4件									2件										

	その他 (D)									未回答	合計
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨		
管理職											5件
係長・主査											5件
主任・主事									1	1	5件
再任用											0件
会計年度任用職員(月給制)									1	1	2件
合計	0件									2件	17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5年度	令和3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。	1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	—	—
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。	2件	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。	12件	1件
⑨	利害関係者と一緒に旅行やゴルフ等をすること。	—	1件
⑩	未回答	2件	3件
	合 計	17件	12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、すべての件について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ない」ものであった。**表19-1～表19-3。**

**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】**

会計年度任用職員(月給制)			
1	主体	市民	具体的な内容
			相談終了後、お礼の品を持参、郵送してきた⇒ルールにより受け取れない旨を伝え辞退し、上司に報告した。
		「贈与報告書」提出義務【Q20】	知らない
		「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。	

**表19-2 「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】**

管理職					
1	主体	業者及び業界団体	具体的な内容		
			関係団体と飲食を伴う祝賀会または懇親会へ参加⇒飲食許可申請書を人事課へ提出済		
		「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	飲食許可申請書を提出している。対応として問題ない。			
管理職					
管理職					
2	主体	業者及び業界団体	具体的な内容		
			褒章を祝う会に参加⇒飲食許可申請書を人事課に提出		
		「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	飲食許可申請書を提出している。対応として問題ない。			

表 19-3 「第 8 号：一緒に飲食してはならない」【質問 19】

管理職			
1	主体	業者及び業界団体	具体的な内容
	「飲食許可申請書」提出義務【Q23】	知っている	関係団体との酒食を伴う懇親会に参加⇒飲食許可申請書を人事課に提出。
	「飲食許可申請書」未提出/飲食【Q24】	ない	
	許可を得なかつた理由【Q25】	—	
	分析	飲食許可申請書を提出している。対応として問題ない。	
管理職			
2	主体	業者及び業界団体	具体的な内容
	「飲食許可申請書」提出義務【Q23】	知っている	業者との酒食を伴う懇親会に参加⇒飲食許可申請書を人事課に提出
	「飲食許可申請書」未提出/飲食【Q24】	ない	
	許可を得なかつた理由【Q25】	—	
	分析	飲食許可申請書を提出している。対応として問題ない。	
管理職			
3	主体	市民団体	具体的な内容
	「飲食許可申請書」提出義務【Q23】	知っている	関係団体との酒食を伴う懇親会に参加⇒飲食許可申請書を人事課に提出。
	「飲食許可申請書」未提出/飲食【Q24】	ない	
	許可を得なかつた理由【Q25】	—	
	分析	飲食許可申請書を提出している。対応として問題ない。	
係長・主査			
4	主体	業者及び業界団体	具体的な内容
	「飲食許可申請書」提出義務【Q23】	知っている	関係団体との酒食を伴う懇親会に参加⇒飲食許可申請書を人事課に提出
	「飲食許可申請書」未提出/飲食【Q24】	ない	
	許可を得なかつた理由【Q25】	—	
	分析	飲食許可申請書を提出している。対応として問題ない。	
係長・主査			
5	主体	業者及び業界団体	具体的な内容
	「飲食許可申請書」提出義務【Q23】	知っている	関係団体との酒食を伴う懇親会に参加⇒飲食許可申請書を人事課に提出。
	「飲食許可申請書」未提出/飲食【Q24】	ない	
	許可を得なかつた理由【Q25】	—	
	分析	飲食許可申請書を提出している。対応として問題ない。	

係長・主査				
6	主体	業者及び業界団体	具体的な内容	関係団体との酒食を伴う懇親会に参加⇒飲食許可申請書を人事課に提出。
	「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
	許可を得なかつた理由【Q25】			—
	分析	飲食許可申請書を提出している。対応として問題ない。		
	係長・主査			
7	主体	市民団体	具体的な内容	関係団体との飲食を伴う研修会に参加⇒飲食許可申請書を人事課に提出
	「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
	許可を得なかつた理由【Q25】			—
	分析	飲食許可申請書を提出している。対応として問題ない。		
	係長・主査			
8	主体	市民団体	具体的な内容	関係団体との酒食を伴う懇親会に参加⇒飲食許可申請書を人事課に提出
	「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
	許可を得なかつた理由【Q25】			—
	分析	飲食許可申請書を提出している。対応として問題ない。		
	主任・主事			
9	主体	業者及び業界団体	具体的な内容	入札参加資格を有する事業者の社員である個人的な友人(大学の同級生)と酒食を伴う飲食をした⇒所属長にも相談し、問題ないこと(申請書等の提出も不要であること)を確認した。
	「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
	許可を得なかつた理由【Q25】			—
	分析	学生時代の友人との飲食は禁止行為の例外にあたるため、対応として問題ない。		
	主任・主事			
10	主体	業者及び業界団体	具体的な内容	関係団体との酒食を伴う懇親会に参加⇒飲食許可申請書を人事課に提出。
	「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
	許可を得なかつた理由【Q25】			—
	分析	飲食許可申請書を提出している。対応として問題ない。		

主任・主事			
11	主体	市民団体	具体的 内容
	「飲食許可申請書」提出義務【Q23】	知っている	関係団体との酒食を伴う懇親会に参加⇒飲食許可申請書を事前に人事課に提出
	「飲食許可申請書」未提出/飲食【Q24】	ない	
	許可を得なかつた理由【Q25】	—	
分析	飲食許可申請書を提出している。対応として問題ない。		
主任・主事			
12	主体	市民	具体的 内容
	「飲食許可申請書」提出義務【Q23】	知っている	関係団体との酒食を伴う懇親会に参加⇒飲食許可申請書を人事課に提出。
	「飲食許可申請書」未提出/飲食【Q24】	ない	
	許可を得なかつた理由【Q25】	—	
分析	飲食許可申請書を提出している。対応として問題ない。		

\*\*\* 【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は浸透しているが、コロナ禍が終了したことで利害関係者と飲食をともにする機会が復活してきたと考えられる。
  - 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」「無償で物品または不動産の貸付」「飲食」の3種類の報告があった。すべての件について禁止行為には当たらなかった。
  - 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・業務点検月間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、広報等を通じて引き続き市民等への周知・啓発を行っていく。
- \*\*\*\*\*

## (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 92.2%で、前回の 91.0%から 1.2 ポイント増加した表 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 17.4%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 7.4%であったのに対し、本庁舎以外の職場では 8.2%であった表 20-2。

表 20-1 令和 5 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	
会計年度任用職員 (月給制)	管理職	84人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	84人
	係長・主査	204人	99.0%	2人	1.0%	0人	0.0%	206人
	主任・主事	573人	95.5%	27人	4.5%	0人	0.0%	600人
	小計	861人	96.7%	29人	3.3%	0人	0.0%	890人
	再任用	45人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	45人
	合計	1,281人	92.2%	108人	7.8%	0人	0.0%	1,389人

表 20-2 令和 5 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
本庁舎	679人	92.6%	54人	7.4%	0人	0.0%	733人
本庁舎以外	602人	91.8%	54人	8.2%	0人	0.0%	656人
合計	1,281人	92.2%	108人	7.8%	0人	0.0%	1,389人

表 20-3 令和 3 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	
会計年度任用職員 (月給制)	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
	合計	1,366人	91.0%	133人	8.9%	1人	0.1%	1,500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つたと回答した職員が1人いた**表21-1**。提出しなかった理由については、「記載なし」(係長・主査)となっている**表22**。

**表21-1** 令和5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
会計年度任用職員 (月給制)	管理職	81人	96.4%	3人	3.6%	0人	0.0%	0人	0.0%	84人
	係長・主査	202人	98.0%	3人	1.5%	1人	0.5%	0人	0.0%	206人
	主任・主事	600人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	600人
	小計	883人	99.2%	6人	0.7%	1人	0.1%	0人	0.0%	890人
	再任用	45人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	45人
	合計	454人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	454人
	合計	1,382人	99.4%	6人	0.4%	1人	0.1%	0人	0.0%	1,389人

**表21-2** 令和3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
会計年度任用職員 (月給制)	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
	合計	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

**参考** 贈与等報告書 提出件数

年度	件数
平成30年度	12件
平成31年度	5件
令和2年度	4件
令和3年度	6件
令和4年度	1件

表 22 令和 5 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 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る。また、贈与等報告書の認知度はやや高まっているものの、改めて制度と提出の必要性を周知していく。
- 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やや低い。本庁以外の職場では、市民等と接触する機会も多いと考えられるため、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、結果記載がなく分析をすることが難しい。今後は回答方法等の工夫も必要である。

\*\*\*\*\*

## (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 84.0%で、前回の 87.4%から 3.4 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 14.5%であったのに対し、本庁舎以外の職員は 16.6%となっている表 23-2。

表 23-1 令和 5 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	
役職	管理職	84人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	84人
	係長・主査	200人	97.1%	6人	2.9%	0人	0.0%	0人	0.0%	206人
	主任・主事	514人	85.6%	82人	13.7%	4人	0.7%	0人	0.0%	600人
	小計	798人	89.7%	88人	9.9%	4人	0.4%	0人	0.0%	890人
	再任用	44人	97.8%	1人	2.2%	0人	0.0%	0人	0.0%	45人
	会計年度任用職員 (月給制)	325人	71.5%	126人	27.8%	3人	0.7%	0人	0.0%	454人
合計	1,167人	84.0%	215人	15.5%	7人	0.5%	0人	0.0%	1,389人	

表 23-2 令和 5 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	622人	84.8%	106人	14.5%	5人	0.7%	0人	0.0%	733人
本庁舎以外	545人	83.1%	109人	16.6%	2人	0.3%	0人	0.0%	656人
合計	1,167人	84.0%	215人	15.5%	7人	0.5%	0人	0.0%	1,389人

表 23-3 令和 3 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	
役職	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	

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

主任・主事	
1	そんな場面がない
2	参加者が多数の場合は許可が不要ではなかったでしょうか
3	所属長がそのような指摘をしていない
4	許可をするのであれば、その費用は業務として個人に負担を強いるべきではないと思います
会計年度任用職員(月給制)	
5	そのような機会が全くない
6	そのような立場になったことがありませんので仮にあればまず上司に相談するかと思います
7	知らないが職種上上司へ相談し対応する

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 5 名おり、前回(4人)より増加している表 24-1。

表 24-1 令和 5 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
	管理職	0人	0.0%	84人	100.0%	0人	0.0%	84人
	係長・主査	0人	0.0%	206人	100.0%	0人	0.0%	206人
	主任・主事	4人	0.7%	596人	99.3%	0人	0.0%	600人
	小計	4人	0.4%	886人	99.6%	0人	0.0%	890人
	再任用	0人	0.0%	45人	100.0%	0人	0.0%	45人
	会計年度任用職員(月給制)	1人	0.2%	453人	99.8%	0人	0.0%	454人
	合計	5人	0.4%	1,384人	99.6%	0人	0.0%	1,389人

表 24-2 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」

役職		ある		ない		未回答		計
	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

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、「職員倫理規則の例外規定に該当」が2人、未回答が3人だった表 25-1。

表 25-1 令和5年度 「『飲食許可申請書』による上司の許可を得なかつた理由」【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いかった	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	2人	0人	0人	0人	0人	2人	4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	2人	0人	0人	0人	0人	3人	5人

**参考 飲食許可申請書 提出件数**

年度	件数
平成30年度	118件
平成31年度	111件
令和2年度	0件
令和3年度	1件
令和4年度	44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3.4ポイント減少した。また、会計年度任用職員（月給制）の27.8%が「知らない」と回答しており、認知度が低いことは課題である。
- 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つた2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つた。管理職のみならず全ての職員に理解させるため、自席学習や職場研修等を通じて周知を継続するとともに、アンケートの回答方法の工夫も必要である。
- ④ コロナ禍により飲食許可申請書の提出件数が大幅に減少していたが、復活の兆しが見られる。利害関係者との禁止行為について、引き続き周知を行う。

\*\*\*\*\*

## 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合わせし、93.2%の職員が「浸透している」と回答しており、前回と比べて0.2ポイント増加している表26-1。「その他」の意見として、「形骸化している」「意識に差がある」などの意見がある表26-2。

**表 26-1 令和5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	
会計年度任用職員 (月給制)	管理職	81人	96.4%	1人	1.2%	2人	2.4%	0人	0.0%	84人
	係長・主査	196人	95.2%	4人	1.9%	6人	2.9%	0人	0.0%	206人
	主任・主事	549人	91.5%	33人	5.5%	18人	3.0%	0人	0.0%	600人
	小計	826人	92.8%	38人	4.3%	26人	2.9%	0人	0.0%	890人
	再任用	41人	91.1%	3人	6.7%	1人	2.2%	0人	0.0%	45人
	合計	1,295人	93.2%	62人	4.5%	32人	2.3%	0人	0.0%	1,389人

**表 26-2 「その他」の意見【質問 26】**

管理職	
1	浸透はしていると思うが、形骸化している
2	全体では浸透しているが、一部理解が低い職員がいる
係長・主査	
3	意識は浸透しているかもしれないが、現実にはもぐらたき状態
4	コンプライアンス＝事務ミスをしないと曲解されている風潮がある。本来の意味とは異なるはず
5	会計年度任用職員が多いため、意識に差がある
6	重要であるという認識は浸透していますが、業務に追われると、速やかに事務をこなすことに意識が傾き、ミスしてしまうことになっている
7	重要というか公務員として当然の事である
8	他組織の対応を知らない
主任・主事	
9	知っているが、いい加減にしてほしい。大体散々不正をしてきた世代が責任を取っていないで子の世代にばかり責任や義務を押し付けるのはおかしい
10	意識はよく浸透していると思いますが、同時に「グレーな部分も認めなければやっていけない」との認識も共通のものとなっている気がします。実際その考え方を明確に否定できないので、難しい問題です

主任・主事									
11 いろいろな状況があり、それなりにはあるが、濃淡もあると思う									
12 わからない									
13 コンプライアンス＝部下を縛るような対応が多いので、職場環境が著しく悪いです									
14 意識はあるが、無自覚のものがどの程度あるかは定かでないと思う									
15 大部分の人はコンプライアンスの重要性を認識していると思うが、一部では残食を持ち帰るなどコンプライアンスから外れた行動をとる人がいるから									
16 人によって差がある									
17 浸透はしているが、職員側の規制の面が強く、実際に業務において個別の法令に基づく困難な事例に遭遇した場合、相談相手となる顧問弁護士が頼りにならない。コンプライアンスを求めるのであれば、個別の法律に関する相談体制を整備するべき									
18 法令ではなく職場の慣習に倣うという意識が(無意識下に)浸透している印象がある									
19 自分が常に正しく、ルールだと考えている係長がいる									
20 どちらともいえない									
21 わからない									
22 一般的な範囲で重要だとは思っているが、事件を繰り返さないと強くは思っていないと考えられる。また、事件のことよりも懲戒処分されここ数年の案件のほうが身近に感じていると思う									
23 たまに忘れている職員がいると思う									
24 そこそこ									
25 市民感情に過敏になりすぎている節がある									
26 理解に差が存在する									
再任用									
27 世代が異なると話はしないので、各個人の意識までわからない									
会計年度任用職員(月給制)									
一部の新しく来られた方の中には性格なのか、法令の知識がない方がいてそれはそれで勉強すればいいのに調べず自分の感覚で決断をする方がいるので、下になる者は困ることがある。根拠を示してくれと言っても世の中そんなもん知らないですか?との事。問題は法令等を理解していないのなら本で調べるなりして根拠を示してくれればいいのにと思います									
29 わからない									
30 関係性によって対応に不平等さや優遇はあると感じる									

表 26-3 令和3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	
会計年度任用職員(月給制)	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
	合計	1,395人	93.0%	76人	5.1%	27人	1.8%	2人	0.1%	1,500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(99.9%)、②SNS等の情報発信(99.5%)、③公共の場での情報漏えい注意(99.0%)であった表27-1～表27-8。

**表27-1 令和5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	
役職	管理職	84人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	84人
	係長・主査	203人	98.5%	3人	1.5%	0人	0.0%	206人
	主任・主事	580人	96.7%	20人	3.3%	0人	0.0%	600人
	小計	867人	97.4%	23人	2.6%	0人	0.0%	890人
	再任用	45人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	45人
	会計年度任用職員 (月給制)	442人	97.4%	12人	2.6%	0人	0.0%	454人
	合計	1,354人	97.5%	35人	2.5%	0人	0.0%	1,389人

**表27-2 令和5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	
役職	管理職	84人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	84人
	係長・主査	206人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	206人
	主任・主事	599人	99.8%	1人	0.2%	0人	0.0%	600人
	小計	889人	99.9%	1人	0.1%	0人	0.0%	890人
	再任用	45人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	45人
	会計年度任用職員 (月給制)	454人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	454人
	合計	1,388人	99.9%	1人	0.1%	0人	0.0%	1,389人

表 27-3 令和5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	
会計年度任用職員 (月給制)	管理職	84人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	84人
	係長・主査	200人	97.1%	6人	2.9%	0人	0.0%	206人
	主任・主事	576人	96.0%	24人	4.0%	0人	0.0%	600人
	小計	860人	96.6%	30人	3.4%	0人	0.0%	890人
	再任用	42人	93.3%	3人	6.7%	0人	0.0%	45人
	合計	1,339人	96.4%	50人	3.6%	0人	0.0%	1,389人

表 27-4 令和5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	
会計年度任用職員 (月給制)	管理職	68人	81.0%	16人	19.0%	0人	0.0%	84人
	係長・主査	161人	78.2%	45人	21.8%	0人	0.0%	206人
	主任・主事	517人	86.2%	83人	13.8%	0人	0.0%	600人
	小計	746人	83.8%	144人	16.2%	0人	0.0%	890人
	再任用	37人	82.2%	8人	17.8%	0人	0.0%	45人
	合計	1,209人	87.0%	180人	13.0%	0人	0.0%	1,389人

表 27-5 令和5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	
会計年度任用職員 (月給制)	管理職	77人	91.7%	7人	8.3%	0人	0.0%	84人
	係長・主査	159人	77.2%	47人	22.8%	0人	0.0%	206人
	主任・主事	487人	81.2%	113人	18.8%	0人	0.0%	600人
	小計	723人	81.2%	167人	18.8%	0人	0.0%	890人
	再任用	38人	84.4%	7人	15.6%	0人	0.0%	45人
	合計	1,165人	83.9%	224人	16.1%	0人	0.0%	1,389人

表 27-6 令和5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	95.2%	4人	4.8%	0人	0.0%	84人
	係長・主査	200人	97.1%	6人	2.9%	0人	0.0%	206人
	主任・主事	581人	96.8%	19人	3.2%	0人	0.0%	600人
	小計	861人	96.7%	29人	3.3%	0人	0.0%	890人
	再任用	44人	97.8%	1人	2.2%	0人	0.0%	45人
	会計年度任用職員 (月給制)	444人	97.8%	10人	2.2%	0人	0.0%	454人
	合計	1,349人	97.1%	40人	2.9%	0人	0.0%	1,389人

表 27-7 令和5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	83人	98.8%	1人	1.2%	0人	0.0%	84人
	係長・主査	205人	99.5%	1人	0.5%	0人	0.0%	206人
	主任・主事	595人	99.2%	5人	0.8%	0人	0.0%	600人
	小計	883人	99.2%	7人	0.8%	0人	0.0%	890人
	再任用	43人	95.6%	2人	4.4%	0人	0.0%	45人
	会計年度任用職員 (月給制)	449人	98.9%	5人	1.1%	0人	0.0%	454人
	合計	1,375人	99.0%	14人	1.0%	0人	0.0%	1,389人

表 27-8 令和5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	84人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	84人
	係長・主査	206人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	206人
	主任・主事	593人	98.8%	7人	1.2%	0人	0.0%	600人
	小計	883人	99.2%	7人	0.8%	0人	0.0%	890人
	再任用	45人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	45人
	会計年度任用職員 (月給制)	454人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	454人
	合計	1,382人	99.5%	7人	0.5%	0人	0.0%	1,389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」などが特に高く、情報の漏えいに関しては全体的に意識が高いといえる。
- ③ 「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、他の項目と比較すると低い。自席学習や職場研修等を継続とともに、周知方法等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ことについて、94.5%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5.7%、再任用が8.9%、会計年度任用職員（月給制）が7.3%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5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	83人	98.8%	1人	1.2%	0人	0.0%	84人
	係長・主査	202人	98.1%	4人	1.9%	0人	0.0%	206人
	主任・主事	566人	94.3%	34人	5.7%	0人	0.0%	600人
	小計	851人	95.6%	39人	4.4%	0人	0.0%	890人
	再任用	41人	91.1%	4人	8.9%	0人	0.0%	45人
	会計年度任用職員 (月給制)	421人	92.7%	33人	7.3%	0人	0.0%	454人
	合計	1,313人	94.5%	76人	5.5%	0人	0.0%	1,389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、昇任時の研修で周知啓発を実施していたことにより、管理職、係長はおおむね理解している。全体でも94.5%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 5.5%の職員が知らないと回答しているのは課題である。リスク管理体制をさらに強固なものにするために、引き続き自席学習の実施、コンプライアンス推進員・補助員を通じた周知などしていく。

\*\*\*\*\*

### (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」と回答しており、前回と同じ割合だった。また、「いいえ」と回答した職員は 1.3% で前回と同じ割合だった表 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 11 人、「身近に相談・報告できる上司や同僚がない」が 10 人となった表 30-1。その他の意見としては、「その時の職場による」などがあった表 30-2。

**表 29-1 令和 5 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	
会計年度任用職員 (月給制)	管理職	84人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	84人
	係長・主査	203人	98.5%	2人	1.0%	1人	0.5%	0人	0.0%	206人
	主任・主事	584人	97.3%	10人	1.7%	6人	1.0%	0人	0.0%	600人
	小計	871人	97.9%	12人	1.3%	7人	0.8%	0人	0.0%	890人
	再任用	42人	93.4%	2人	4.4%	1人	2.2%	0人	0.0%	45人
	合計	1,363人	98.1%	18人	1.3%	8人	0.6%	0人	0.0%	1,389人

**表 29-2 その他意見【質問 29】**

係長・主査	
1	内容による
主任・主事	
2	異動前の職場で、ハラスメント被害を上司に強引にもみ消されたことから、基本的に信用していない。(あくまで前職場の話であり、移動後の職場ではそのようなことはない)
その時の職場によると思う。次のNo.30で付ける理由に該当しそうならしない	
4	なし
5	発見するような場面がなかった
6	その時の同僚や上司が信頼に足る人物かどうかによる
7	程度によります。特にパワーハラと指導の区別は難しいので
再任用	
8	NO.26と同じ

**表 29-3 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」**

役職	はい		いいえ		その他意見		未回答		計	
会計年度任用職員 (月給制)	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
	合計	1,471人	98.1%	20人	1.3%	5人	0.3%	4人	0.3%	1,500人

**表 30-1 令和5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			1人		1人	2人			7人
主任・主事	5人	2人	2人	3人		4人	8人	5人	2人		31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	1人	2人		1人	8人
合計	7人	4人	2人	4人	2人	6人	11人	10人	2人	1人	49人

**表 30-2 その他の理由【質問 30】**

主任・主事	
1	上司が一番信用できない
2	上司に相談しても、仕事内容を理解していないため、適切な指導にならない

### \*\*\* 【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、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、上司や同僚を信頼してい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、相談できる相手がないと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。
- ③ 日常的にコミュニケーションを取れるよう、朝礼等を通じた「風通しの良い職場づくり」を推進し、職場のマネジメント力を高めるほか、職員の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 9.7%いた。特に、会計年度任用職員(月給制)が 16.5%、主任・主事が 8.7%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 9.5%であったのに対し、本庁舎以外の職員は 9.9%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(99.1%)、②保管場所や廃棄方法についてルールを定めている(96.5%)、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(96.0%)であった表 32-1～表 32-5。

**表 31-1 令和 5 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
	管理職	84人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	84人
	係長・主査	199人	96.6%	7人	3.4%	0人	0.0%	206人
	主任・主事	548人	91.3%	52人	8.7%	0人	0.0%	600人
	小計	831人	93.4%	59人	6.6%	0人	0.0%	890人
	再任用	44人	97.8%	1人	2.2%	0人	0.0%	45人
	会計年度任用職員 (月給制)	379人	83.5%	75人	16.5%	0人	0.0%	454人
合計		1,254人	90.3%	135人	9.7%	0人	0.0%	1,389人

**表 31-2 令和 5 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
本庁舎	663人	90.5%	70人	9.5%	0人	0.0%	733人
本庁舎以外	591人	90.1%	65人	9.9%	0人	0.0%	656人
合計	1,254人	90.3%	135人	9.7%	0人	0.0%	1,389人

表 31-3 令和3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	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 32-1 令和5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	84人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	84人
	係長・主査	205人	99.5%	1人	0.5%	0人	0.0%	206人
	主任・主事	592人	98.7%	8人	1.3%	0人	0.0%	600人
	小計	881人	99.0%	9人	1.0%	0人	0.0%	890人
	再任用	44人	97.8%	1人	2.2%	0人	0.0%	45人
	会計年度任用職員 (月給制)	451人	99.3%	3人	0.7%	0人	0.0%	454人
合計		1,376人	99.1%	13人	0.9%	0人	0.0%	1,389人

表 32-2 令和5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	56.0%	37人	44.0%	0人	0.0%	84人
	係長・主査	114人	55.3%	92人	44.7%	0人	0.0%	206人
	主任・主事	359人	59.8%	241人	40.2%	0人	0.0%	600人
	小計	520人	58.4%	370人	41.6%	0人	0.0%	890人
	再任用	27人	60.0%	18人	40.0%	0人	0.0%	45人
	会計年度任用職員 (月給制)	297人	65.4%	157人	34.6%	0人	0.0%	454人
合計		844人	60.8%	545人	39.2%	0人	0.0%	1,389人

表 32-3 令和5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
会計年度任用職員 (月給制)	管理職	79人	94.0%	5人	6.0%	0人	0.0%	84人
	係長・主査	197人	95.6%	9人	4.4%	0人	0.0%	206人
	主任・主事	563人	93.8%	37人	6.2%	0人	0.0%	600人
	小計	839人	94.3%	51人	5.7%	0人	0.0%	890人
	再任用	41人	91.1%	4人	8.9%	0人	0.0%	45人
	会計年度任用職員 (月給制)	427人	94.1%	27人	5.9%	0人	0.0%	454人
	合計	1,307人	94.1%	82人	5.9%	0人	0.0%	1,389人

表 32-4 令和5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
会計年度任用職員 (月給制)	管理職	79人	94.0%	5人	6.0%	0人	0.0%	84人
	係長・主査	197人	95.6%	9人	4.4%	0人	0.0%	206人
	主任・主事	578人	96.3%	22人	3.7%	0人	0.0%	600人
	小計	854人	96.0%	36人	4.0%	0人	0.0%	890人
	再任用	41人	91.1%	4人	8.9%	0人	0.0%	45人
	会計年度任用職員 (月給制)	439人	96.7%	15人	3.3%	0人	0.0%	454人
	合計	1,334人	96.0%	55人	4.0%	0人	0.0%	1,389人

表 32-5 令和5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
会計年度任用職員 (月給制)	管理職	78人	92.9%	6人	7.1%	0人	0.0%	84人
	係長・主査	195人	94.7%	11人	5.3%	0人	0.0%	206人
	主任・主事	574人	95.7%	26人	4.3%	0人	0.0%	600人
	小計	847人	95.2%	43人	4.8%	0人	0.0%	890人
	再任用	43人	95.6%	2人	4.4%	0人	0.0%	45人
	会計年度任用職員 (月給制)	450人	99.1%	4人	0.9%	0人	0.0%	454人
	合計	1,340人	96.5%	49人	3.5%	0人	0.0%	1,389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、全ての項目において前回より数値が上昇しており、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16.5%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、自席学習や研修等の機会を通じ、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」の認知度が若干低い。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60.8%となっており、前回の58.0%からやや改善したものの、他の項目と比較すると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、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。

\*\*\*\*\*

### (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序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 83.8% 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 95.1%、「知らない」と回答した職員は 4.9% となった。管理職、再任用は 100% の職員が「知っている」と回答している**表 34-2**。

**表 33-1 令和 5 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	70.2%	25人	29.8%	0人	0.0%	84人
	係長・主査	126人	61.2%	80人	38.8%	0人	0.0%	206人
	主任・主事	333人	55.5%	267人	44.5%	0人	0.0%	600人
	小計	518人	58.2%	372人	41.8%	0人	0.0%	890人
	再任用	22人	48.9%	23人	51.1%	0人	0.0%	45人
	会計年度任用職員 (月給制)	287人	63.2%	167人	36.8%	0人	0.0%	454人
合計		827人	59.5%	562人	40.5%	0人	0.0%	1,389人

**表 34-1 令和 5 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	83人	98.8%	1人	1.2%	0人	0.0%	84人
	係長・主査	196人	95.1%	10人	4.9%	0人	0.0%	206人
	主任・主事	490人	81.7%	110人	18.3%	0人	0.0%	600人
	小計	769人	86.4%	121人	13.6%	0人	0.0%	890人
	再任用	39人	86.7%	6人	13.3%	0人	0.0%	45人
	会計年度任用職員 (月給制)	356人	78.4%	98人	21.6%	0人	0.0%	454人
合計		1,164人	83.8%	225人	16.2%	0人	0.0%	1,389人

表 34-2 令和5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	
会計年度任用職員 (月給制)	管理職	26人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	26人
	係長・主査	72人	98.6%	1人	1.4%	0人	0.0%	73人
	主任・主事	163人	94.2%	10人	5.8%	0人	0.0%	173人
	小計	261人	96.0%	11人	4.0%	0人	0.0%	272人
	再任用	9人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	9人
	合計	448人	95.1%	23人	4.9%	0人	0.0%	471人

表 34-3 令和5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
本庁舎	209人	92.9%	16人	7.1%	0人	0.0%	225人
本庁舎以外	239人	97.2%	7人	2.8%	0人	0.0%	246人
合計	448人	95.1%	23人	4.9%	0人	0.0%	471人

表 35-1 令和5年度「現金の取り扱い」【質問 35】

役職	はい		いいえ		未回答		計	
会計年度任用職員 (月給制)	管理職	58人	69.0%	26人	31.0%	0人	0.0%	84人
	係長・主査	133人	64.6%	73人	35.4%	0人	0.0%	206人
	主任・主事	427人	71.2%	173人	28.8%	0人	0.0%	600人
	小計	618人	69.4%	272人	30.6%	0人	0.0%	890人
	再任用	36人	80.0%	9人	20.0%	0人	0.0%	45人
	合計	918人	66.1%	471人	33.9%	0人	0.0%	1,389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(97.5%)、②入出金を記録する(97.2%)、③ダブルチェックを行う(96.6%)であった表35-2～表35-4。

表35-2 令和5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	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	26人
	係長・主査	70人	95.9%	3人	4.1%	0人	0.0%	73人
	主任・主事	168人	97.1%	5人	2.9%	0人	0.0%	173人
	小計	264人	97.1%	8人	2.9%	0人	0.0%	272人
	再任用	9人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	9人
	会計年度任用職員（月給制）	186人	97.9%	4人	2.1%	0人	0.0%	190人
合計		459人	97.5%	12人	2.5%	0人	0.0%	471人

表35-3 令和5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	26人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	26人
	係長・主査	71人	97.3%	2人	2.7%	0人	0.0%	73人
	主任・主事	168人	97.1%	5人	2.9%	0人	0.0%	173人
	小計	265人	97.4%	7人	2.6%	0人	0.0%	272人
	再任用	9人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	9人
	会計年度任用職員（月給制）	184人	96.8%	6人	3.2%	0人	4.8%	190人
合計		458人	97.2%	13人	2.8%	0人	0.0%	471人

表 35-4 令和5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	
会員登録 （月給制）	管理職	26人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	26人
	係長・主査	70人	95.9%	3人	4.1%	0人	0.0%	73人
	主任・主事	167人	96.5%	6人	3.5%	0人	0.0%	173人
	小計	263人	96.7%	9人	3.3%	0人	0.0%	272人
	再任用	9人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	9人
	合計	455人	96.6%	16人	3.4%	0人	0.0%	471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、4.9%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。自席学習や研修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 534 人で最も多く、「掲示板で見るのみで、職場内では情報共有していない」が 396 人となっている。また、「周知シートを知らない」が 309 人となっている表 36-1。

その他の活用方法としては、「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 5 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	周知シートを知らない	その他の活用方法	未回答
管理職	59人	15人	20人	9人	0人	5人	0人
係長・主査	108人	28人	15人	75人	4人	2人	0人
主任・主事	208人	83人	24人	216人	130人	5人	0人
再任用	21人	10人	2人	11人	5人	0人	0人
会計年度任用職員（月給制）	138人	98人	29人	85人	170人	3人	0人
合計	534人	234人	90人	396人	309人	15人	0人

**表 36-2 令和 5 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	周知シートを知らない	その他の活用方法	未回答
本庁舎	298人	94人	40人	249人	134人	6人	0人
本庁舎以外	236人	140人	50人	147人	175人	9人	0人
合計	534人	234人	90人	396人	309人	15人	0人

**表 36-3 その他の活用方法【質問 36】**

管理職	
1	所管部課長会でディスカッションしている
2	部課長会等で共有を図るとともに意見交換などを行っている
3	部長なので部課長間で情報共有している。配下の課長は朝礼で情報共有している
4	内容に応じて朝礼で情報共有している
5	課内会議での議題として扱っている
係長・主査	
6	保育園の情報は回覧されている。本庁の情報は2年間くらい見ていない
7	掲示板を各自確認し、係で同様の業務がある場合注意喚起する

主任・主事	
8	周知シートの存在は知っていたが、見たことはない
9	印刷したものを掲示
10	危機管理マニュアルで会議等で確認している
11	必要があれば課内で情報共有が行われている
12	月1回の課内会議
会計年度任用職員（月給制）	
13	職場が出先のため
14	(学校)事務室では共有していない。教員間の取扱いについてはわからない
15	都度回覧版で情報共有しています

\*\*\* 【分 析】\*\*\*\*\*

- ① 「危機情報連絡表」周知シートは、朝礼などを通じて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、「掲示板で見るのみで、職場内では情報共有していない」が396人いるなど、職場での情報共有や話し合いなどが行われていないことは課題であり、自分事として捉えられるよう周知シートの内容に工夫等が必要である。
- ② 「周知シートを知らない」と回答した主任・主事が130人、会計年度任用職員（月給制）が170人と多かった。管理職がいない出先職場などもあるため、「危機情報連絡表」周知シートの内容や発行回数等を検討するとともに、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 565 人で最も多かった。また、「コンプライアンス推進員・補助員を知らない」が 449 人となった。**表 37-1**。その他の意見として、「目立った活動はしていない」等的回答があった**表 37-2**。

**表 37-1 令和 5 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	推進員を知らない	その他の活動	未回答
管理職	23人	32人	60人	1人	2人	0人
係長・主査	38人	50人	140人	16人	6人	0人
主任・主事	123人	161人	214人	199人	17人	0人
再任用	6人	11人	23人	16人	2人	0人
会計年度任用職員 (月給制)	87人	111人	128人	217人	7人	0人
合計	277人	365人	565人	449人	34人	0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	コンプライアンス推進委員、補助員は配置しているが、どの様な活動をしているかは承知していない
2	特に目立った活動等は行っていない
係長・主査	
3	あまり活動していない
4	詳しくは知らない
5	特にしていない
6	推進委員本人
7	事務改善の仕組みづくりをすすめる等取り組んでいる
8	目立った活動はしていない

主任・主事	
9	特に何をしてるかは知らない
10	活動以前に、コンプライアンス推進員・補助員の存在が課単位である設定することは知っているが、課員の誰が担っているのかは知らない。 聽かされていない
11	特になし
12	存在は知っているが、特に何もしていない
13	推進員・補助員が誰か知らない
14	誰が指名されているか、知りません
15	特になし
16	危機情報が掲示板に出ると、朝礼で確認するよう呼びかけている
17	知らない
18	選択肢1から3はその事案がなければこのような活動にはつながらない。また、職場の状況にあわない事例もある。推進員も補助員も存在は知っているが、活動内容は表に出にくいのでは
19	目立った活動はしていない
20	うちの課のコンプライアンス推進員は何もしていませんよ。このアンケートに答えてくださいとメールは流していましたが
21	誰が推進員なのか知らない
22	誰が任命されて、何をしているか不明
23	どのような活動をしているかわからない
24	コンプライアンス推進員・補助員の存在は知っているが今年誰が担っているのか知らない
25	存在は知っているが、活動は知らない
再任用	
26	推進委員・補助員は聞いてはいるが、活動は知らない
27	活動していない
会計年度任用職員(月給制)	
28	職場が出先のためよくわからない
29	(学校)教員間では活動をしていると思われるが、事務室では活動の内容はわからない
30	特になし
31	知らない
32	課のコンプライアンス推進員がわからない
33	現職場には該当しない
34	いません

\*\*\* 【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、事務ミスを防ぐ取組を進めるなど、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 「コンプライアンス推進員・補助員を知らない」との回答が 449 人となった。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と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、各職場で職員から見えるような活動を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」(91.9%)、②「自分の業務の進捗や課題を意識するようになった」(85.6%)、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」(82.0%)など、職員個人の行動に良い影響を与えていたことがわかった

**表39-1～表39-8。**

**表38 令和5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	
会計年度任用職員 (月給制)	管理職	84人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	84人
	係長・主査	205人	99.5%	1人	0.5%	0人	0.0%	206人
	主任・主事	583人	97.2%	17人	2.8%	0人	0.0%	600人
	小計	872人	98.0%	18人	2.0%	0人	0.0%	890人
	再任用	44人	97.8%	1人	2.2%	0人	0.0%	45人
	合計	1,352人	97.3%	37人	2.7%	0人	0.0%	1,389人

**表39-1 令和5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	
会計年度任用職員 (月給制)	管理職	78人	92.9%	6人	7.1%	0人	0.0%	84人
	係長・主査	163人	79.5%	42人	20.5%	0人	0.0%	205人
	主任・主事	471人	80.8%	111人	19.0%	1人	0.2%	583人
	小計	712人	81.7%	159人	18.2%	1人	0.1%	872人
	再任用	41人	93.2%	3人	6.8%	0人	0.0%	44人
	合計	1157人	85.6%	191人	14.1%	4人	0.3%	1,352人

表 39-2 令和5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	83人	98.8%	1人	1.2%	0人	0.0%	84人
	係長・主査	184人	89.8%	21人	10.2%	0人	0.0%	205人
	主任・主事	524人	89.9%	58人	9.9%	1人	0.2%	583人
	小計	791人	90.7%	80人	9.2%	1人	0.1%	872人
	再任用	42人	95.5%	2人	4.5%	0人	0.0%	44人
	会計年度任用職員 (月給制)	409人	93.8%	24人	5.5%	3人	0.7%	436人
合計		1,242人	91.9%	106人	7.8%	4人	0.3%	1,352人

表 39-3 令和5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	71人	84.5%	13人	15.5%	0人	0.0%	84人
	係長・主査	129人	62.9%	76人	37.1%	0人	0.0%	205人
	主任・主事	414人	71.0%	168人	28.8%	1人	0.2%	583人
	小計	614人	70.4%	257人	29.5%	1人	0.1%	872人
	再任用	36人	81.8%	8人	18.2%	0人	0.0%	44人
	会計年度任用職員 (月給制)	359人	82.3%	74人	17.0%	3人	0.7%	436人
合計		1009人	74.6%	339人	25.1%	4人	0.3%	1,352人

表 39-4 令和5年度「朝礼の効果（個人情報の取扱を注意）」【質問39】

役職	はい		いいえ		未回答		計	
	管理職	73人	86.9%	11人	13.1%	0人	0.0%	84人
	係長・主査	151人	73.7%	54人	26.3%	0人	0.0%	205人
	主任・主事	447人	76.6%	135人	23.2%	1人	0.2%	583人
	小計	671人	77.0%	200人	22.9%	1人	0.1%	872人
	再任用	39人	88.6%	5人	11.4%	0人	0.0%	44人
	会計年度任用職員 (月給制)	399人	91.5%	34人	7.8%	3人	0.7%	436人
合計		1109人	82.0%	239人	17.7%	4人	0.3%	1,352人

表 39-5 令和5年度「朝礼の効果（風通しがよくなつた）」【質問39】

役職	はい		いいえ		未回答		計	
会員登録情報	管理職	75人	89.3%	9人	10.7%	0人	0.0%	84人
	係長・主査	158人	77.1%	47人	22.9%	0人	0.0%	205人
	主任・主事	438人	75.1%	144人	24.7%	1人	0.2%	583人
	小計	671人	77.0%	200人	22.9%	1人	0.1%	872人
	再任用	37人	84.1%	7人	15.9%	0人	0.0%	44人
	会計年度任用職員 (月給制)	370人	84.9%	63人	14.4%	3人	0.7%	436人
	合計	1078人	79.7%	270人	20.0%	4人	0.3%	1,352人

表 39-6 令和5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	
会員登録情報	管理職	75人	89.3%	9人	10.7%	0人	0.0%	84人
	係長・主査	133人	64.9%	72人	35.1%	0人	0.0%	205人
	主任・主事	352人	60.3%	230人	39.5%	1人	0.2%	583人
	小計	560人	64.2%	311人	35.7%	1人	0.1%	872人
	再任用	35人	79.5%	9人	20.5%	0人	0.0%	44人
	会計年度任用職員 (月給制)	288人	66.0%	145人	33.3%	3人	0.7%	436人
	合計	883人	65.3%	465人	34.4%	4人	0.3%	1,352人

表 39-7 令和5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	
会員登録情報	管理職	76人	90.5%	8人	9.5%	0人	0.0%	84人
	係長・主査	151人	73.7%	54人	26.3%	0人	0.0%	205人
	主任・主事	454人	78.0%	128人	19.8%	1人	0.2%	583人
	小計	681人	78.1%	190人	21.8%	1人	0.1%	872人
	再任用	40人	90.9%	4人	9.1%	0人	0.0%	44人
	会計年度任用職員 (月給制)	375人	86.0%	57人	13.1%	4人	0.9%	436人
	合計	1096人	81.0%	251人	18.6%	5人	0.4%	1,352人

表 39-8 令和 5 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	管理職	78人	92.9%	6人	7.1%	0人	0.0%	84人
	係長・主査	154人	75.1%	51人	24.9%	0人	0.0%	205人
	主任・主事	414人	71.0%	169人	29.0%	0人	0.0%	583人
	小計	646人	74.1%	226人	25.9%	0人	0.0%	872人
	再任用	35人	79.5%	9人	20.5%	0人	0.0%	44人
	会計年度任用職員 (月給制)	357人	81.9%	79人	18.1%	0人	0.0%	436人
合計		1038人	76.8%	314人	23.2%	0人	0.0%	1,352人

表 40 (令和 5 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】

管理職
1 部長職のため朝礼には参加していないが、課長に対し朝礼での周知事項などを指示している
2 部長なので各課の朝礼には参加していない。所管する各課では毎日朝礼は行っているが、今日の予定を発表して終わりという課が全般的に大半で、朝礼が形がい化しているのではないか。私が課長の時は、私が毎日、新聞やニュースなど様々なものをネタに話をして、職員の意見を聞いていたものだが…
3 シフト勤務で全員が揃わないので、回覧等で周知を行っている
4 特定されることへの疑問があり慎重な対応が必要
5 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

係長・主査
6 課長から特に指示がない
7 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
8 わからない
9 情報共有は主に縦針盤メールを活用している
10 朝礼ではなく、メールや回覧で周知している
11 係の1人(係長)のみ可能な場合(最低の時は週に1回のみ)課の朝礼に出席するよう心がけている。そもそも、事業が出張して実施する業務のためと、月給制職員は市内数か所の事務室勤務、各職員で出勤時間も様々ため、朝礼参加、実施ともに不可能。月に1度の係会議で確認して、時給制職員にもその後に周知する流れになっている
12 時差出勤
13 現場作業のため上司もおらず朝礼自体がない
14 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
15 各係の予定、別途連絡事項の報告他、課長の私的な発表。連絡事項については必要だが、その他はスケジュール等を見ればわかる内容であり、特に必要性を感じない
16 業務遂行が第一であり、そこまでの余裕がない
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 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
19 出勤時間がバラバラだから

主任・主事	
20	朝礼がない
21	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
22	少数職場及び変則勤務のため、職場全員が1月の中でそろうことが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
23	課の方針ではないでしょうか？平の担当に聞かれても困ります
24	※申し訳ありません、質問39に関しての記載です。朝礼はかなり以前から行っており、現職場で「朝礼等によって行動が変わったか」と問われると「変わっていない」のですが、朝礼は課員の情報共有に有効と考えます
25	課では朝礼を実施しているが、係では実施していない。理由は不明
26	各班ごとに仕事の進捗やスケジュールを管理しているため、朝礼に時間を割いていない。月に一度行う係全体の会議で情報共有したり、個別に係長が席を回って対応している
27	係長・課長クラスは毎日朝礼している。係員レベルでは月一度の係会議で情報共有している
28	朝礼では課全体のスケジュールの共有のみで個々人の仕事の進捗を確認するものではないため
29	シフト勤務で職員が揃わないとめ
30	勤務時間のずれがある窓口職場の為、同一勤務時間に全ての職員が揃わない
31	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
32	時短勤務のため朝礼に出ていないため、必要な情報を後で他の方に教えていただくかたちになっています
33	朝礼は行われているが、スケジュールの報告のみではほぼ無意味。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
34	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
35	朝礼が形骸化している
36	時短勤務のため朝礼には参加していないが、係内会議などで共有している
37	不明
38	朝礼をやること自体が目的化し、形骸化している
39	案件が複雑なため、複数人で集まる場所での情報共有は他の方の時間を多く割いてしまうことに繋がるので、上司及び関係職員のみに報告等を行っている
40	風土がないため
41	呼ばれていない
42	少人数の職場で、常に話し合いができるから
43	週一回の調整会議にて行っている
44	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 자체を疑問に感じている
再任用	
44	朝礼がない
45	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
46	少数職場及び変則勤務のため、職場全員が1月の中でそろうことが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

会計年度任用職員（月給制）	
47	呼ばれていないし、必要ない
48	時間がないから
49	分からない、知らない
50	出勤時間が遅いため、実施内容が把握できない（小難は、課内以外の人的接触がないことから対応不要）
51	出先職場、職員数4名で来客もあるので朝礼という形はなじまない。情報共有についてはその都度意識的に行っている
52	少人数の職場で出勤シフトがバラバラなので、伝言メモや紙による回覧などで補完している
53	朝礼はしていないが、情報共有は常に行っているため
54	8:30出勤ではないため、朝礼の内容はわからない
55	9時、10時出勤のため朝礼に参加できていないため
56	会計年度職員のため、出勤時刻には朝礼が終了しているため
57	出勤時間が朝礼時間に間に合いません
58	勤務がシフト制で時間差がある
59	窓口業務で朝礼に参加できないことが度々ある
60	自分は朝礼には参加していない
61	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
62	朝礼に出ていなかったため、どんな取組をしているかわからない
63	数分間のため無理

\*\*\* 【分 析】 \*\*\*\*\*

- ① 朝礼等を実施することで、職場全体の仕事や自らの業務の進捗等を意識するようになるなどよい効果が出ている。
- ② 朝礼等は全職場で義務づけているが、時差勤務等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。朝礼等に参加できない職員との情報共有の方法や、朝礼等での伝達内容・活用方法については、各職場の実態に合った方法を採用す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 507 人 (36.5%)、「聞いたことぐらいはある」779 人 (56.1%) で合わせて 1,286 人 (92.6%) 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 303 人 (41.3%) であったのに対し、本庁舎以外の職員は 204 人 (31.1%) となっている表 41-2。

内部通報制度の利用については、271 人 (19.5%) 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(130 件)、②通報者の不利益になる可能性がありそう(119 件)、③通報窓口が信頼できるか不安(96 件)となっている表 43-1。その他の理由としては、「手間がかかりそう」、「信用できない」などがあった表 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制度の周知(858 件)、②匿名による通報(836 件)、③通報先の見直し(276 件)であった表 44-1。その他の改善方法としては、「通報者が特定されないこと」「結果の周知」などがあった表 44-2。

**表 41-1 令和 5 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
会計年度任用職員 (月給制)	管理職	71人 84.5%	11人 13.1%	1人 1.2%	1人 1.2%	0人 0.0% 84人
	係長・主査	117人 56.8%	89人 43.2%	0人 0.0%	0人 0.0%	0人 0.0% 206人
	主任・主事	182人 30.3%	377人 62.8%	40人 6.7%	1人 0.2%	0人 0.0% 600人
	小計	370人 41.6%	477人 53.6%	41人 4.6%	2人 0.2%	0人 0.0% 890人
	再任用	18人 40.0%	26人 57.8%	1人 2.2%	0人 0.0%	0人 0.0% 45人
	合計	507人 36.5%	779人 56.1%	99人 7.1%	4人 0.3%	0人 0.0% 1,389人

**表 41-2 令和 5 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
本庁舎	303人 41.3%	386人 52.7%	41人 5.6%	3人 0.4%	0人 0.0%	733人
本庁舎以外	204人 31.1%	393人 59.9%	58人 8.8%	1人 0.2%	0人 0.0%	656人
合計	507人 36.5%	779人 56.1%	99人 7.1%	4人 0.3%	0人 0.0%	1,389人

表 41-3 令和3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	
会員登録	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 42-1 令和5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		その他の意見		未回答		計	
会員登録	管理職	68人	81.0%	16人	19.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	84人
	係長・主査	160人	77.6%	44人	21.4%	2人	1.0%	0人	0.0%	206人
	主任・主事	458人	76.3%	133人	22.2%	9人	1.5%	0人	0.0%	600人
	小計	686人	77.1%	193人	21.7%	11人	1.2%	0人	0.0%	890人
	再任用	36人	80.0%	9人	20.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	45人
	会計年度任用職員 (月給制)	381人	83.9%	69人	15.2%	4人	0.9%	0人	0.0%	454人
合計		1,103人	79.4%	271人	19.5%	15人	1.1%	0人	0.0%	1,389人

表 42-2 その他の意見（具体的な記載のみ掲載）【質問 42】

係長・主査	
1 わからない	
2 状況に応じて検討してから	
主任・主事	
3 市に対する不信感が少なからずあるため、利用はケースバイケースである	
4 状況による	
5 わかりません	
6 状況、程度による	
7 研修派遣職員	
8 わかりません	
9 自分の立場が守られるか不安なので、活用は難しいと思います	
10 知らないのでわからない	
11 通報しても結局何も改善しない、意味がないものと理解している	

会計年度任用職員(月給制)								
12	知らないからわからない							
13	入ったばかりでわからない							
14	今年度入職したばかりでわからない							

表 42-3 令和3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	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 43-1 令和5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	他の理由	計
管理職	5人	5人	6人	2人	1人	7人	1人	27人
係長・主査	16人	19人	24人	10人	5人	9人	4人	87人
主任・主事	54人	66人	68人	42人	22人	21人	8人	281人
再任用	2人	2人	2人	3人	2人	1人	1人	13人
会計年度任用職員(月給制)	19人	27人	30人	18人	21人	14人	2人	131人
合計	96人	119人	130人	75人	51人	52人	16人	539人

表 43-2 その他の理由【質問 43】

管理職	
1	管理職なので、内部通報制度を利用しなくても、打開策や事実究明を行えるから
係長・主査	
2	恐らく発信源がばれるだろう
3	上司に報告し上司より通報をお願いしようと考えている。(現在の上司は信頼できるため)
4	必ず漏洩するため
5	手間がかかりそう。管理職に相談・報告する
主任・主事	
6	内部が一番信用できない
7	内部通報制度の利用頻度が低く、対象案件が重大案件に限られるように感じるため
8	具体的な事例がわからないので、この選択肢全部当てはまる
9	徒労に終わるから
10	適正な対処をされないため。内部通報制度で相談をしたまでは把握していないが、被害者側が退職や異動になった事例を知っている
11	職場では周りの目がある為通報できない
12	パワハラで内部通報したが認められなかつたため
13	以前同僚が相談した際役に立たなかつた
再任用	
14	直接本人に伝える
会計年度任用職員(月給制)	
15	利用しようと思ったことはあるが、会計年度職員のような不安定な立場では相当不利益になる可能性が高いと思うとなかなか連絡しづらい
16	直属の上司に相談する

表 43-3 令和3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	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 44-1 令和5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	17人	37人	56人	2人	112人
係長・主査	48人	119人	113人	0人	280人
主任・主事	136人	380人	348人	0人	864人
再任用	7人	28人	27人	0人	62人
会計年度任用職員 (月給制)	68人	272人	314人	2人	656人
合計	276人	836人	858人	4人	1,974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	通報者が不利益を被らないよう取組むことに加え信頼を得ることが必要
2	どの様な方法でも通報者が不利益を被るので日本の国民性が変わらない限り内部通報制度は改善しない
係長・主査	
3	必要性を感じていない
4	秘密厳守、通報者の擁護の徹底
5	わからない
6	通報者が特定されないことの徹底
7	活用して解決した事例を紹介する
8	通報後の流れ、対応方法の公開
9	具体的な事例は挙げづらいと思いますが、例えば…このような場合ということを挙げていただくと必要性があった場合、利用につながると思います。
10	弁護士事務所の通報先はよいが、市の影響を受けない第3者委員会を設置することができれば改善するかもしれません。
11	事例紹介
12	具体的な通報事例の紹介(どの程度の内容から通報できるのか、など)

主任・主事
13 もみ消し、ハラスメント、被害者叩き、加害者擁護…そうした根幹部分の改善がないと、どんなシステムも信用できない。
14 通報した結果の周知
15 通報者の保護(不利益回避)とその周知だと思いますが、不利益にも繋がるので周知はできず、難しい。
16 経緯と結果を周知するといいと思います。
17 人目をはばかるようなイメージがあるので、そこを払拭できればいいなと思います。
18 通報のしやすさ。確定情報でなくても通報できるとその後の対応を任せやすい。
19 利便性・実効性ある制度への再構築
20 現在の制度は敷居が高いイメージがある
21 通報された後の対応について知りたい。通報者(本当に不利益になっていないか)と被通報者(どのような対応がとられたか)について。
22 いざ通報が寄せられた際、通報先側もその事象に対して当事者意識をもって厳格に対処する姿勢・取組があること。形式的で表面的な対応では意味がない。
23 通報を受ける方々の意識改革(真摯に受け止める姿勢と繊細な配慮)
24 特になし
25 無回答
26 すぐには思いつかない
27 職員のみを対象にするのではなく、議員の行為についても通報制度創設すべき。
28 改善したところで何にもならないとおもう
29 どうような場合に通報すべきか基準というか判断がつかないので例示が欲しい。
30 人事課は職員を守る意識がゼロであるため、外部組織に入ってもらいたい。
31 きちんと対応して貰いたい。パワハラを通報しても被害者を守ってくれない制度ならいらない。意味をなさない。
32 パワハラによる事情聴取も経験し多事案も含め情報共有したが、訴え損としか思えない状態。
33 意味をなさないものと理解しているので、廃止した方がよいと考えている。
34 正当な処分の実施をすることだと思います。
35 通報後の成果。
36 職場環境の改善等
37 実際ヘルプラインを使用し解決に至った事例の紹介
38 証拠を積み上げないと通報できないことから個人では障壁が高い。
39 事実確認をする際に、いつどこで何が起きたか等を記録していなければ話がその先に進まないと聞いたことがあるため、この制度を使わざるを得ない状況になっているときにそんな記録をとってる余裕はない。
40 どの程度だと通報すればよいかの明確化
41 差支えない範囲で、通報された内容と対応方法を知ることができると、具体的に何を通報したらいいのかピンとくるような気がします
42 なんとなく不安と思ってしまう印象を改善する
43 通報基準の明確化
44 第3者のみの制度

再任用	
45	係員に守秘義務が浸透しているのか疑問。改善の余地あり。
46	通報内容の精査の徹底(気に入らない人間を貶めるための道具にされぬように)
会計年度任用職員(月給制)	
47	通報後どんな対応をしていただけるのかが分からないので、具体的な流れやしきみを教えていただけるとともに安心して利用できるのではないかと思います。
48	何かあるとは思いますが、そもそも非正規職員にはきっちりと研修がされていないのでわからないです。
49	パワハラをなくす
50	弁護士等第三者機関の設置で、実名でも匿名性が守られ、匿名で調査依頼が出来る機関の設置。
51	わかりません
52	まだ利用したことがないため、特にありません。
53	特になし
54	入ったばかりでわからない。
55	今年度入職したばかりでわからない
56	信頼性の向上
57	信頼関係の構築

表 44-3 令和 3 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	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

\*\*\*【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 0.2 ポイント増加して 7.1% となっている。また、会計年度任用職員(月給制) の 12.6% が知らないと回答しており、研修などを通じて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、「通報者が特定されないこと」や「結果の周知」を挙げる意見が複数見られた。制度の周知と合わせ、事案の共有や誰もが制度を安心して利用できるよう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(911 件)、②過去の事件を風化させないために意義がある(756 件)という意見がある一方、③効果は期待できない(155 件)、④見直しが必要(77 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」、「必要はあると思うが、どの程度の効果があるかはわからない」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、「自分事として捉えられる取組が必要」「形骸化している今のやり方を改めることを皆で考える」などの意見があった

**表 46。**

**表 45-1 令和 5 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必要	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	5人	4人	4人	125人
係長・主査	92人	119人	28人	28人	4人	271人
主任・主事	300人	343人	97人	37人	16人	793人
再任用	26人	30人	5人	2人	0人	63人
会計年度任用職員 (月給制)	283人	362人	20人	6人	6人	677人
合計	756人	911人	155人	77人	30人	1,929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 過去の事件を伝えるのみならず、当時と今の組織風土の変化等も伝えるべき。
2 形骸化してきている。
3 決められたことを守るだけが重要視されすぎているように感じます。もう少し違う視点が必要に感じています。
係長・主査
4 マンネリ化が否めない
5 事件の風化のためになく、繰り返さないとコンプライアンスは確保できないため
6 他の自治体職員と話す機会があるが、立川市はコンプライアンス意識が高いと思う。デメリットとして、市民とのふれあいや事業と一緒に行うという場は少なくなっていると思う。
7 強化月間を設けることは良いと思う。ただ、入札事件のことばかり取り上げて、他の不祥事を風化させてしまっている状況には疑問を感じる。

主任・主事	
8	親の浮気を子供に謝らせるようにしか見えない。
9	入庁して日が浅いので、具体的にこの活動の内容を知りません。
10	必要はあると思うが、どの程度の効果があるかはわからない。
11	当時いなかつた職員は他人事になりがち。
12	業務改善と併せて、終了してもいいと思っています。
13	実施結果の公表をせず、やってくださいだけの丸投げ体制のように感じます
14	不正入札に対しては、さまざまな制度見直しにより改善されたと思うが、事務ミスへの効果が薄い。
15	コンプライアンスから外れた行動をとる人がいると上司に伝えても、注意しようとしないから。
16	コンプライアンス・業務点検月間を知らない。
17	形骸化したイベントは中止すべきです。
18	ただのパフォーマンス程度の意義しかないが絶対に必要だと思う。
19	マンネリ感が否めない。
20	マンネリ化し飽きが出ている。過去の不祥事の周知はできている。
21	効果がある人とない人に分かれる
22	事件を知る世代と知らない世代の差は大きいと思う。それに応じたメニューを作ることが必要だと思う。
23	形骸化している気もする
会計年度任用職員(月給制)	
24	事務ミスと不祥事を同列で取り扱うのは不適当で、かえって過去の事件の反省が弱くなる。
25	よく分からない
26	わかりません
27	入ったばかりでわからない。
28	立川市でコンプライアンス意識させる事件ではあったかもしれないが、風化は否めない。事件が根本にあって、時代に合った事象などを具体的に挙げたほうが、身近に感じるかも
29	今年度入職したばかりでわからない

表 45-3 令和3年度 「コンプライアンス・業務点検月間に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	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 46 令和5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実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います。
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。
主任・主事	
12	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。
13	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」に指定する必要性がない。
14	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、昔話ではなく、再発の可能性は常にあります。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。
15	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根治できない本当の理由を掘り下げることにつなげたい
16	マンネリ感がある。
17	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ます。
18	過去の事件は教訓として知っておくべきことは思いますが、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。
19	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
20	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)
21	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	
22	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、もしそうゆう場面になって断れない人が出るのではないか。
会計年度任用職員(月給制)	
23	「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。
24	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。
25	き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。
26	職員が慣れてしまっ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
27	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める事はできない。

### \*\*\* 【分 析】\*\*\*\*\*

- ① コンプライアンス・業務点検月間は職員の間で定着しており、その取組については肯定的な意見が多数を占めているため、職員の間で一定の評価を得ていると言える。一方、「実施内容を見直すべき」や「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も参考にしながら、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を懸念する声がある一方で、時代にあわせてコンプライアンス・業務点検月間の見直しを求める意見もある。過去の反省のみでなく、過去があったから今の取組があるというように、視点を変えていく必要がある。他市の事例の活用例など、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1,023件、②「業務基準書・チェックリストの整備」が586件、③「作業手順を守るという意識」が572件、④「スムーズな業務の引継ぎ」が454件、⑤「繁忙時の支援体制の構築」が410件、⑥「情報システムによるチェック体制の構築」が164件となっている

**表47-1。**

その他の手法として、「風通しの良い職場風土の醸成」「事例の共有」などがあげられている**表47-2。**

**表47-1 令和5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	46人	38人	62人	22人	11人
係長・主査	87人	70人	153人	53人	28人
主任・主事	253人	154人	420人	182人	71人
再任用	17人	14人	28人	14人	5人
会計年度任用職員 (月給制)	183人	134人	360人	183人	49人
合計	586人	410人	1023人	454人	164人

	作業手順を守る意識	その他的方法	特になし	計
管理職	32人	9人	0人	220人
係長・主査	68人	8人	5人	472人
主任・主事	226人	17人	24人	1347人
再任用	17人	0人	3人	98人
会計年度任用職員 (月給制)	229人	2人	6人	1146人
合計	572人	36人	38人	3,283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 所管部課長会でディスカッションしている
2 部安全衛生委員会等において事象周知・検証を行っている。
3 リスク管理を日常化し、個人の気づきを組織内で評価する情報共有。
4 風通しの良い職場風土の醸成(お互いの業務に関し相談や声掛けが活発に行われている)
5 確認作業の徹底
6 事案があった際に再発防止に向けた情報共有。
7 日ごろから声掛けなどコミュニケーションをとる(雑談の中で不安や困りごとが聞けることがある)
8 ヒヤリ・ハット事例の課内会議での共有
9 毎月の課内会議での情報共有及び勉強会
係長・主査
10 課内会議での声掛け
11 失敗事例の共有、繁忙期を減らすための業務量平準化・業務量削減
12 風通しの良い職場の構築
13 ヒヤリハットがあった場合は隨時報告書を書き、全体に周知している
14 課内会議で事例を挙げそれに基き課内で意見交換を行い未然防止につなげる
15 報告を受けたら共有し、対応策を考える
16 事例の共有
17 課としての「取組」まで行かないかもしれません、小さな課なのでお互いに声を掛け合って注意喚起や情報共有をしている。
主任・主事
18 朝礼でヒヤリハットの報告あり
19 人を増やす 業務を減らす
20 基本的なことは、やっていると思います。
21 朝礼での共有
22 朝礼等での都度報告
23 振り返りをしている
24 忙しい職員の仕事を手伝おうとする心遣いが普段からあります。
25 事故報告書や事象報告書に原因・再発防止策を記入し、回覧している。
26 全職員がヒヤリハットがおきた時、情報を共有している。
27 朝礼での報告・周知
28 ヒヤリハットを共有する
29 メイン担当以外の人もレギュラールート以外の別ルートからもチェックしてみる。
30 上司に報告しやすい環境である

主任・主事
31 課長職が朝礼や職場巡回などで意識の共有を図ろうと一生懸命取り組む姿を見てくれる
32 課内会議
33 朝礼で事例を共有する
34 異動はもっと早くにわかれば業務の引継ぎは可能で、引継ぎ不足によるヒヤリ・ハットは避けられる。
会計年度任用職員（月給制）
35 朝礼で事例があった際、共有
36 職務に必要な人員の確保、スキルトランスファーの手順書整理

**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 気を付けていても起きるのがヒヤリ・ハットのため、マンネリチェックをなくした方がミスは減ると思われる。
2 職場ではヒヤリハットの情報共有等は特に行われていないため、それを防ぐための取組みというのも特にならない。
3 係全体が過労の状況のため対策する余裕がない。
4 特になし
5 結局、各職員が忙しく他の人に仕事を頼む(ダブルチェック・トリブルチェック)ことや目の前の仕事以外の裂ける時間が無い(チェック体制の構築・スムーズな引継ぎ)。
主任・主事
6 わかりません
7 システムマニュアルしかなく、業務運用上のマニュアルがない、作成する時間的余裕がない
8 上司にやる気がない。必要な、可能な取組を説明しても何も反映されない。
9 職場の環境
10 個人ごとに取り扱う業務が違う 業務の運用が定まっておらず(システム化されていない)全体共有のマニュアル類も少ない
11 通常業務で手一杯
12 業務が複雑かつ頻繁に改正され基準書・CLが参考になりづらい。少数体制のため引継ぎ・共有が困難で属人化している部分が大きい。個別に注意・確認はしているが、漏れるケースも起こりうる。
13 多忙すぎる
14 ※ダブルチェックは行っているが、チェックが甘い結果ヒヤリハットが起こる。
15 自分が知らないだけで、すでに行われている取り組みがあるかもしれない
16 人員が少なすぎるため余裕がないから。
17 本来あるべきものが、その存在すら誰も口にしていません。職員同士のコミュニケーションはほとんどなく、業務の引き継ぎすらされていません。そのような状況で、取組などできるわけがありません。
18 そういう事案が起きたら都度対応する、ということが習慣づいているのでは。
19 事務ミス・ヒヤリハット防止などの観点でいえば、みんなで何かと一緒に取り組もうという意識の統一みたいなことがやりづらい雰囲気の職場(課)であり、個人で単独行動が「常識」と思っている人が大多数の中で、なかなか「取り組もうよ！」と手を挙げること自体が難しい議題なんだと思う。
20 一人当たりの業務が多いことがヒヤリ・ハットの原因と考えているため。現状業務量では、どのような対策を行っても効果はない。

主任・主事	
21	係長が担当に責任を押し付けている。
22	ヒヤリ・ハットを防ぐための取組をしなければいけない認識がない
23	防ぐための取組をしている様子は見受けられない
24	自ら何かしようという考えを持たない上司のため
25	課長による課のマネジメントができていないので、課内での情報共有が十分に図られておらず、係間で認識がずれていったりすることがよくある。
26	業務量が多く属人的な担当割になっていて組織的なチェック機能が働いていないと感じます
27	一人ひとりが忙しくて他の人の業務をチェックする時間が取れない
再任用	
28	職場において、業務等にたいする事故やミスに対する意識が低い。
29	人出不足。すべてをダブルチェックしていない。範囲が曖昧。
30	上司(課長)にダブルチェックの体制について進言したが、人的要素等の理由で却下(他の職場でもできていないなどの理由も挙げながら、現体制では難しいと回答された。)。
会計年度任用職員(月給制)	
31	コンプライアンスを取り巻く環境や重要性、注意すべき点などは日々変化しており、こうしたアンケートへの回答や研修受講を定期的に行うことは大切だと考えます。
32	知らなかつたのでわからない
33	何もしていないから
34	ヒヤリ・ハットを防ぐための取り組みをしても実際に注意をするのは元々ヒヤリ・ハットのない人ばかり。ニアミスやミスをした当人がまたミスを繰り返すので意味がない
35	自分の動きだけでなく、常に周りの動きにも関心を持つことで、声掛け抑止力が働くと思う

### \*\*\* 【分 析】 \*\*\*\*

- ① 危機事案の中でも事務ミスに伴うものが多数発生している。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捉えることで、事態は改善されていくと考えられる。危機事案を減少させるためには、こうした取組を積極的に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数寄せられた。業務フローを点検するとともに、「チェックする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」といった点を業務基準書で示す等により、効率的・効果的なチェックを実行することが必要である。

\*\*\*\*\*

### (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5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い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に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るのが間違いのもと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にあり潜在的なミスは多々あるかと思います。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性があると考えます。	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。係員も人員が増えないのに仕事は増える一方であり、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

②組織・人員		
19	問題な職員が多すぎると思います。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、人手が足りなかつ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る。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。	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ャックリストを見直し改めるこど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います。	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に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と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、相談できる仲間でいること	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いく、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でていない部分で、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＝事務ミスをしない、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ただきたい。	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いる。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。人も機械もミスをしますが、人は何度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い。多少のお金をかけてミスをしない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見えます。	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つていいだけじゃ何にも変わんないとおもいます。	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。一日中頻回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、通報しても無駄と思われています。	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て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います。日々の業務に活かしきれていないように全般的に感じる。	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い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業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ることは大事だが、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マ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	過去起きましたことを受け止め、これからに生かしていくたいと感じました。	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ないが、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ると線引きなど難しいのではないかと思ったことがある。	会計年度
68	特に無し	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います。	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れます。そこをどうにかしろ。	会計年度

# 資料編



# 令和5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5年8月1日
- (4) 調査期間 令和5年8月28日～9月27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で、公開羅針盤のアンケート機能による回答が難しい職員は、①ご自身のスマートフォンからLoGoフォームで回答、②アンケート用紙を印刷し記入したものを人事課宛に交換便で送付、いずれかによりご回答ください。なお、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。

## 3 問い合わせ先

行政管理部人事課人材育成推進係 中山 内線2573

次の各項目について、令和5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
- 係長・主査
- 主任・主事
- 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洩を求める行為
- 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】「行為の具体的な内容」、【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。
- 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こと。

【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、市に具体的な作為・不作為を求めている、あるいは市から具体的な作為・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】「関係の具体的な内容」、【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、供應接待、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行っていますか。

- 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     | ( <input type="checkbox"/> はい (→質問 36 へ) <input type="checkbox"/> いいえ) |
| ○ 現金をなるべく手元に保管しない | ( <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ)            |
| ○ 入出金を記録する        | ( <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ)            |
| ○ ダブルチェックを行う      | ( <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> 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るのみで、職場内では情報共有していない
- 周知シートを知らない
- 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惑が起こる場面で相談や疑問、質問に答えている
- 不祥事や事務ミスの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
- コンプライアンス推進員・補助員の存在を知らない
- 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、あなたの考え方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pline）（※）」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pline）」を利用しようと思いますか。

- 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pline）」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】令和3年度・令和4年度

確認を 惜しむ先には 大仕事

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な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、カウンターをたたく、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り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てくる。

**(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洩を求める行為**

- 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てくる。

**(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るよう要求する行為**

- 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、執拗に無料での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無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。

立 総 秘 第 1 3 5 4 号  
平成 22 年 2 月 12 日

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、全序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 必ず複数で応対し、記録する。

発言内容の誤解を防止するため、最低 2 名以上で応対し、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、書面対応に切り替える。

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长様

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）	
当該行為の具体的な内容、及びその時点での対応等		
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。

## 様式第1号（第10条関係）

## 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 （立食パーティー等の場合は概数）		
	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
	(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な内容	
判断内容	判断結果
	判断理由

令和5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6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  
F A X 042-528-4333