

平成 31 年度 コンプライアンス実態調査アンケート結果【概要】

1 調査の概要

- (1) 目的 職員のコンプライアンス意識の水準や職員を取り巻く環境の変化を定期的に把握し、今後のコンプライアンス施策の展開に活かすことを目的として実施した（「コンプライアンス実施計画」取組事項）。
- (2) 手法
- ◇ 対象者 一般職員、再任用、再雇用嘱託及び市民嘱託（臨時職員、休職者除く）
 - ◇ 手 法 匿名アンケート（公開羅針盤アンケート機能、紙アンケート用紙の併用）
 - ◇ 基準日 令和元年 8 月 1 日
 - ◇ 期 間 令和元年 8 月 1 9 日～令和元年 9 月 1 8 日

2 対象者・回答者

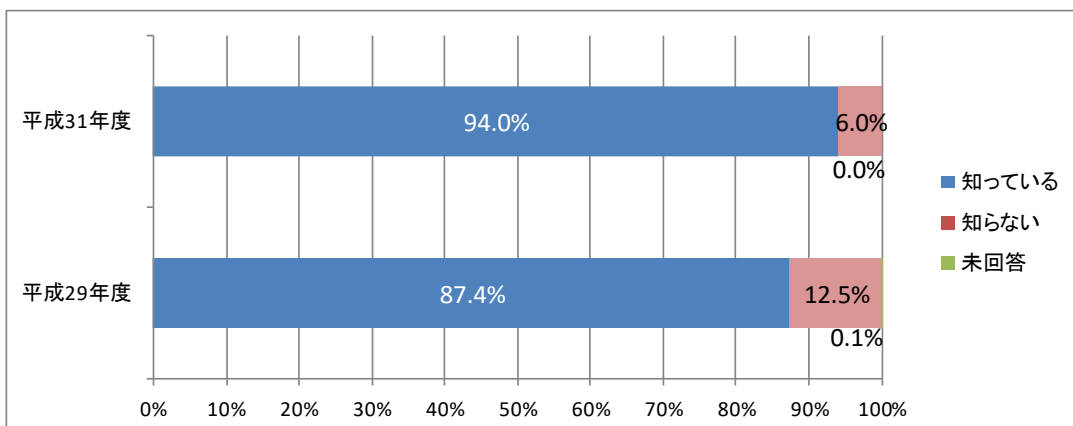
								合計
				小計	再任用	嘱託		
	管理職	係長・主査	主任・主事			再雇用	市民	
対象数	82人	212人	701人	995人	53人	52人	414人	1,514人
回答数	80人	210人	699人	989人	48人	48人	407人	1,492人
回答率	97.6%	99.1%	99.7%	99.4%	90.6%	92.3%	98.3%	98.5%

3 主な回答結果

(1) 不正入札事件

平成 1 5 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 12.5%であったが、今回は 6.0%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 6.6 ポイント増加して 90%を上回っており、よい傾向となっている。

【質問 5】平成 15 年に起こった不正入札事件の認知度



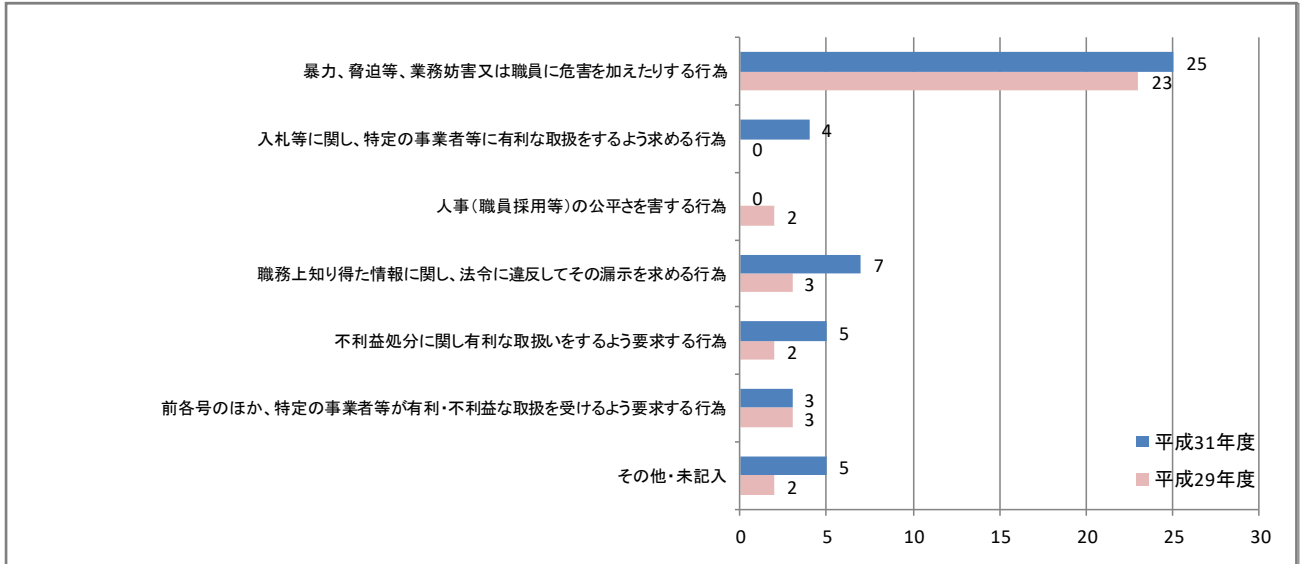
不正入札事件が発覚した後に入札した職員の割合も増えてきており、同様な事件を二度と起こさないためにも引き続き事件の風化を防ぐための啓発・周知に努める必要がある。

(2) 公正な職務の遂行を損なう行為

公正な職務の遂行を損なう行為を受けた場合は、所属長へ報告する必要がある。

「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」と回答した職員は前回調査の28人から31人、件数は35件から49件にそれぞれ増加した。

【質問7】「最近1年間に市民や事業者等から公正な職務の遂行を損なう行為を受けたことがある」と回答した職員に聞いた、その行為の内容（選択式）

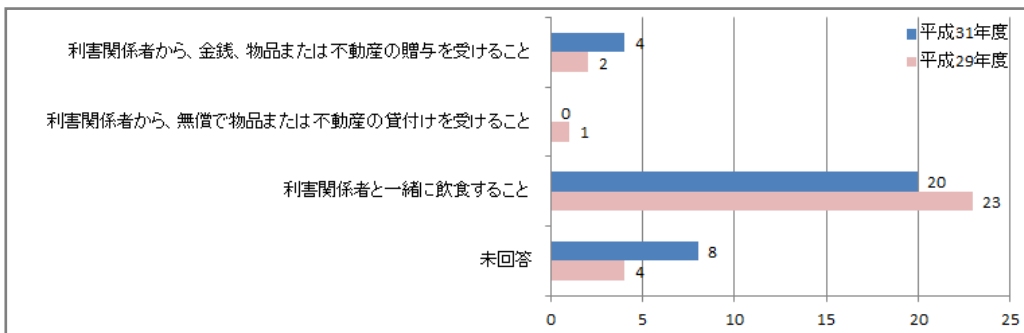


上記49件について、行為の具体的内容と職員の対応について分析した結果、「適切な対応をしていた」ものが2件、それ以外の47件は「具体的内容の記載が不十分のため分析できない」ものであった。所属長への報告等、適切な対応がとれていたかについては把握する必要があるため、次回以降、回答の仕方をより一層工夫し、実態の把握に努める。

(3) 利害関係者との禁止行為

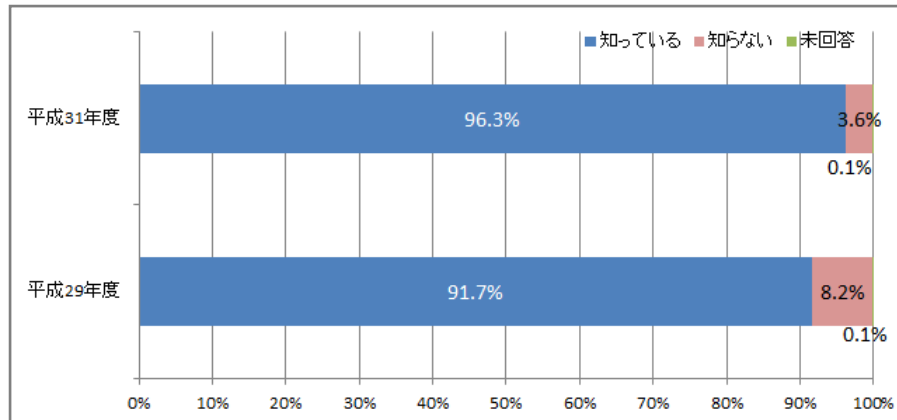
「利害関係者から禁止行為を受けたこと、あるいは持ちかけられたことがあるか」との質問に対し、「ある」と回答した職員の割合は、前回の調査では1.8%（26人）であったのに対し、今回は1.7%（25人）に減少した。

【質問18】最近1年間利害関係者から禁止行為を受けたこと（持ちかけられたこと）の内容



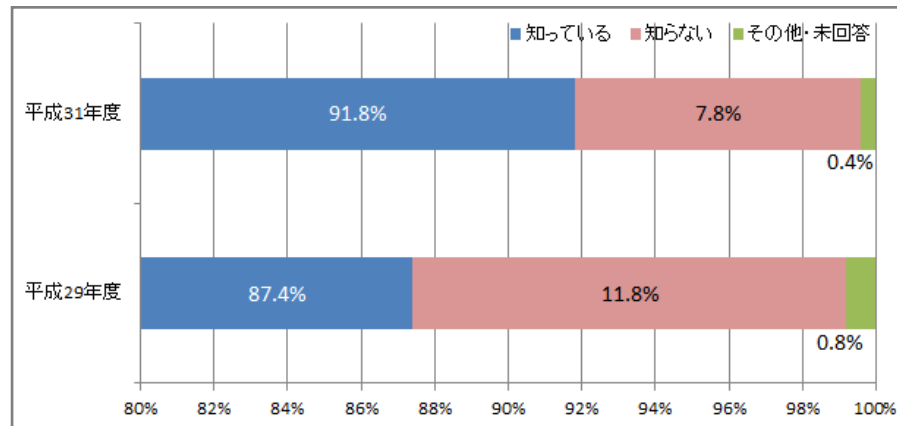
「利害関係者との間における禁止行為があった」と回答した32件について、具体的な内容の記載がなかった「未回答」8件を除く24件について分析を行った。結果、適切な対応をとったことにより「利害関係者との禁止行為にあたらぬ」ものが17件、「具体的な記載内容が不十分のため、利害関係者との禁止行為か分析できない」ものが7件あった。

【質問 20】「贈与等報告書」の提出要件の認知度



贈与等報告書の提出要件の認知度は高まったが、「贈与等報告書の提出要件を知っているにもかかわらず、贈与等報告書を提出しなかった」と回答した職員が2人いた。提出しなかった理由が記載されておらず原因は不明だが、改めて制度の周知と提出の必要性を徹底していく。

【質問 23】「飲食許可申請書」の認知度

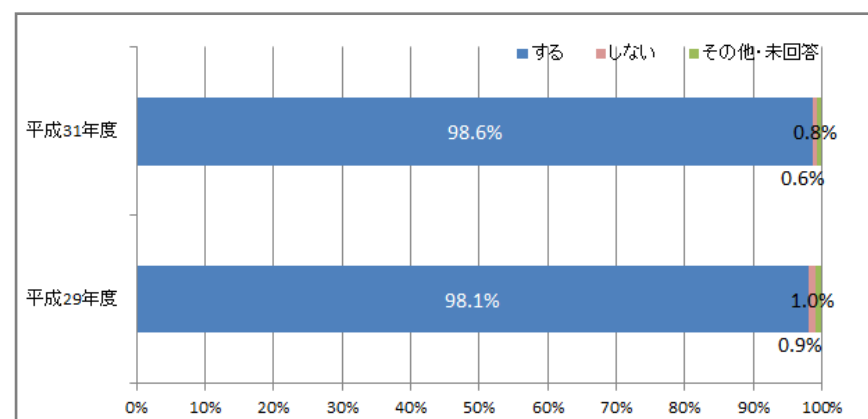


「飲食許可申請書」の認知度は前回より高まっている。職員倫理条例では利害関係者との飲食を共にすることは禁止されているが、例外規程を含めてコンプライアンス e ラーニングや職場研修等により引き続き周知・徹底していく。

(4) 危機事案の報告・相談

全体で 98.6%の職員が同僚や上司に「報告・相談をする」と回答している。前回と比較すると 0.5 ポイント上昇している。一方、「いいえ」と回答した職員は 0.8% (12 人) であった。

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



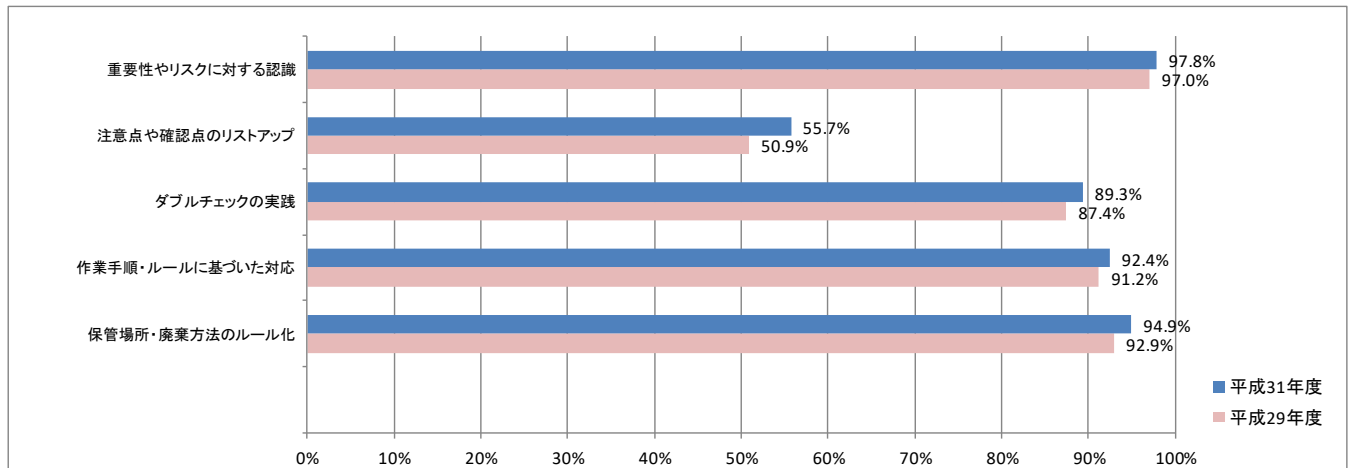
相談・報告をしない理由は、「報告・相談しても無駄と思うから」が大部分を占めている。

コンプライアンス上の問題に直面した場合や不正・不祥事を発見した場合に、上司や同僚に報告・相談しない職員が一部でも存在することは、組織にとって大きなリスクである。「相談・報告しても無駄」と考える職員が何故そう考えているか、確認し分析することも検討の必要がある。

(5) 個人情報の取り扱い

個人情報を取り扱う際に注意していることについて、全ての項目について前回より数値が上昇していることから、職員の意識が向上していることが伺える。

【質問 32】 個人情報を取り扱う際に注意していること（選択式）



一方で、個人情報を取り扱う際に「注意点や確認点のリストアップ」を注意している職員の割合は 55.7% となっており、前回の 50.9% からやや改善したものの、低い水準となっている。「注意点・確認点」の理解・把握が不十分だと、ダブルチェックも行行うことができない等、大きなリスクとなる。業務基準書に落とし込み、それを活用する等により、意識を高めていく。

4 今後のコンプライアンス推進に向けて

来年度は「立川市第2次コンプライアンス実施計画」の初年度であり、新たに策定された計画に基づき、自律的な改善を図る組織を目指すため「職員意識の向上」、「組織風土の醸成」、「しくみの継続・強化」を柱とした取組を進めていく。

- ◇ 「職員意識の向上」に向けては、コンプライアンスを自分事として考える機会を設けていく。事件後に入庁した職員も増えており、事件の風化を防ぐだけでなく、実際に今職場で起こり得るリスクについて話し合ってもらう場を設け、自分事として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。
- ◇ 「組織風土の醸成」に向けては、報・連・相が徹底された風通しのよい職場づくりを進めるために、まずはコンプライアンスに対する所属長の姿勢を強化する。所属長が率先垂範的に取り組む姿勢を示すことで、所属職員の意識向上を図っていく。
また、事故や事務ミスを減少させるためには、人員不足・業務多忙という中でいかに効率的で効果的なチェックが行えるかが重要となる。業務ごとにチェックするポイントを整理し、業務基準書に落とし込む等、ダブルチェックを効果的に機能させていく。
- ◇ 「しくみの継続・強化」に向けては、引き続き透明性の高い組織を目指していくため、個人情報や公金等取扱指針に関する内部監査等の実施、コンプライアンスの取組状況の公表等を行う。問題が発生する前に先を見越して対策を講じていくため、各統括部門の連携体制を強化していく。