

職員実態調査（アンケート）結果報告書

令和元年 8 月

磐田市再発防止対策本部会議

目次

内 容	ページ
I 調査の概要	・・・ P, 1
II 調査結果	
1 属性について	・・・ P, 2
2 不正行為につながるような不当な要求について	・・・ P, 4
3 利害関係者との「つきあい」について	・・・ P, 33
4 法令遵守（コンプライアンス）の状況について	・・・ P, 56
5 仕事に対する意識について	・・・ P, 76
6 職場環境について	・・・ P, 79
7 ご意見・ご提案について	・・・ P, 86
資料編	・・・ P, 99

I 調査の概要

調査目的	職員実態調査（アンケート）は、平成31年2月に起きた公契約関係競売入札妨害事件を受け、職員の法令遵守（コンプライアンス）意識や職場環境等を把握し、再発防止策の検討・実施に活かすことを目的に実施した。
調査方法	(1) 調査対象者 全職員（正規職員・再任用職員・嘱託職員・臨時職員）3,311人 ※平成31年3月1日現在 (2) 実施方法 無記名アンケート方式 職員に質問用紙・回答用紙を配付し、回答用紙の回収に際しては職員が特定されないことがないよう、封筒を活用するなど配慮した。 (3) 調査基準日 平成31年3月1日 (4) 調査期間 平成31年3月15日～3月29日
回収結果	回答総数 3,087人・回答率 93.2%
分析方法	職員の任用形態や年齢等によって業務内容や職務権限などに違いがあることから、職員の属性による実態と傾向を正確に把握するため、各質問の回答結果に対し、属性（任用形態・年齢・管理職またはそれ以外・所属）でクロス集計を行いました。 記述回答及び自由意見は、類似した内容ごとに分類し、主な意見を掲載しました。 具体的な記述により職員名等が特定されるおそれがあるものについては掲載を控えております。なお、客観的かつ具体的な事実が確認された場合は、市の規定等に基づき適正に対処していきます。

II 調査結果

1 あなたご自身（属性）についてお伺いします。

質問1 あなたの任用形態は。【全員必須】

選択肢	回答者数	回答者数の割合
正規職員・再任用職員	1,825 人	59.1%
嘱託・臨時職員	1,254 人	40.6%
不明・未回答	8人	0.3%
合計	3,087 人	100.0%

質問2 あなたの年齢は。【全員必須】

選択肢	回答者数	回答者数の割合
10 歳代・20 歳代	437 人	14.2%
30 歳代	528 人	17.1%
40 歳代	903 人	29.3%
50 歳代以上	1,208 人	39.1%
不明・未回答	11 人	0.3%
合計	3,087 人	100.0%

質問3 あなたは、管理職ですか。【全員必須】

選択肢	回答者数	回答者数の割合
管理職	221 人	7.2%
それ以外	2,849 人	92.3%
不明・未回答	17 人	0.5%
合計	3,087 人	100.0%

質問4 あなたの所属は。【全員必須】

選択肢	回答者数	回答者数の割合
総務部(監査・議会事務局含む)	211 人	6.8%
企画部(会計課含む)	125 人	4.1%
自治市民部	130 人	4.2%
健康福祉部	183 人	5.9%
こども部	509 人	16.5%
産業部	58 人	1.9%
建設部	99 人	3.2%
環境水道部	99 人	3.2%
教育部	617 人	20.0%
消防本部	199 人	6.5%
病院	841 人	27.2%
未回答	16 人	0.5%
合計	3,087 人	100.0%

2 不正行為につながるような不当な要求についてお伺いします。

質問5 「過去1年間」についてお答えください。

あなたは、1から11に掲げるような事項について、市民や事業者等から便宜などを図るよう不当な要求を受けたことはありますか。(選択)(全員必須)

「不当な要求」の内容

1. 事業計画に関すること	7. 入所・入園に関すること
2. 工事の発注・執行に関すること	8. 賦課・徴収に関すること
3. 入札・契約に関すること	9. 補助金などに関すること
4. 検査・監督に関すること	10. 人事に関すること
5. 審査・確認に関すること	11. その他
6. 許認可に関すること	

市民や事業者等からの「不当な要求」についての有無について

■全体では、37人の職員が「ある」と回答している。

■「ある」と回答した職員数は、任用形態では「正規・再任用職員」が36人、年齢では「40歳代」が16人、職階では「管理職以外」の職員が26人と多い状況にある。

■「ある」と回答した職員の割合は、職階では「管理職」が5.0%、所属では「産業部」が12.1%と高くなっている。

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					※()内は割合 内、管理職		
		正規・再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	未回答	管理職	それ以外	未回答
ある	37人 (1.2%)	36人 (2.0%)	1人 (0.1%)	0人 (0%)	2人 (0.5%)	6人 (1.1%)	16人 (1.8%)	13人 (1.1%)	0人 (0%)	11人 (5.0%)	26人 (0.9%)	0人 (0%)
ない	3,017人 (97.7%)	1,769人 (96.9%)	1,243人 (99.1%)	5人 (62.5%)	432人 (98.8%)	514人 (97.3%)	881人 (97.6%)	1,182人 (97.8%)	8人 (72.7%)	209人 (94.5%)	2,795人 (98.1%)	13人 (76.5%)
選択肢以外	16人 (0.5%)	11人 (0.6%)	5人 (0.4%)	0人 (0%)	2人 (0.5%)	4人 (0.8%)	4人 (0.4%)	6人 (0.5%)	0人 (0%)	1人 (0.5%)	15人 (0.5%)	0人 (0%)
未回答	17人 (0.6%)	9人 (0.5%)	5人 (0.4%)	3人 (37.5%)	1人 (0.2%)	4人 (0.8%)	2人 (0.2%)	7人 (0.6%)	3人 (27.3%)	0人 (0.0%)	13人 (0.5%)	4人 (23.5%)
合計	3,087人 (100%)	1,825人 (100%)	1,254人 (100%)	8人 (100%)	437人 (100%)	528人 (100%)	903人 (100%)	1,208人 (100%)	11人 (100%)	221人 (100%)	2,849人 (100%)	17人 (100%)
選択肢	内、所属											
	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	子ども部	産業部	建設部	環境水道部	教育部	消防本部	病院	未回答
ある	4人 (1.9%)	5人 (4.0%)	2人 (1.5%)	3人 (1.6%)	1人 (0.2%)	7人 (12.1%)	4人 (4.0%)	4人 (4.0%)	3人 (0.5%)	0人 (0%)	4人 (0.5%)	0人 (0%)
ない	204人 (96.7%)	117人 (93.6%)	127人 (97.7%)	180人 (98.4%)	506人 (99.4%)	48人 (82.8%)	93人 (94.0%)	95人 (96.0%)	607人 (98.4%)	198人 (99.5%)	830人 (98.6%)	12人 (75.0%)
選択肢以外	2人 (0.9%)	2人 (1.6%)	1人 (0.8%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (1.7%)	2人 (2.0%)	0人 (0%)	5人 (0.8%)	0人 (0%)	3人 (0.4%)	0人 (0%)
未回答	1人 (0.5%)	1人 (0.8%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (0.4%)	2人 (3.4%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (0.3%)	1人 (0.5%)	4人 (0.5%)	4人 (25.0%)
合計	211人 (100%)	125人 (100%)	130人 (100%)	183人 (100%)	509人 (100%)	58人 (100%)	99人 (100%)	99人 (100%)	617人 (100%)	199人 (100%)	841人 (100%)	16人 (100%)

質問6 質問5で「過去1年間」に「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「不当な要求の内容」についてお答えください。
 (複数回答可)

職員が不当要求を受けた 63 件（複数回答有）のうち、

- その行為を行った相手の立場では「業者及び業界団体」並びに「市民」が多い。
- 不当な要求の内容では、「入札・契約」や「事業計画」「工事発注・執行」など、複数の項目に分散している状況にある。

不当な要求内容 相手の立場	事業 計画	工事発 注・執行	入札・ 契約	検査・ 監督	審査・ 確認	許認可
業者及び業界団体	1 件	4 件	5 件	1 件	2 件	5 件
国会・県議会議員	1 件	0 件	1 件	0 件	0 件	1 件
市議会議員	1 件	2 件	1 件	0 件	0 件	0 件
市民	3 件	0 件	0 件	0 件	1 件	1 件
職員	1 件	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件
元職員	0 件	1 件	1 件	0 件	0 件	0 件
その他	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件
合計	7 件	7 件	8 件	1 件	3 件	7 件

不当な要求内容 相手の立場	入所・ 入園	賦課 徴収	補助金	人事	その他	合計
業者及び業界団体	0 件	1 件	3 件	1 件	0 件	23 件
国会・県議会議員	0 件	0 件	1 件	0 件	1 件	5 件
市議会議員	0 件	1 件	0 件	0 件	1 件	6 件
市民	2 件	3 件	2 件	1 件	3 件	16 件
職員	0 件	0 件	0 件	2 件	3 件	6 件
元職員	0 件	0 件	0 件	0 件	3 件	5 件
その他	0 件	1 件	0 件	0 件	1 件	2 件
合計	2 件	6 件	6 件	4 件	12 件	63 件

**質問7 質問5で「過去1年間」で「ある」と回答した方に聞きます。
 不当な要求に対して、その要求に応じたことがありますか。(選択)**

不当要求に対して、その要求に応じたかの有無について

■全体では3人の職員が「ある」と回答している。

「ある」と回答した3人は、

■全員が「正規・再任用職員」。

■「40歳代」で2人、「30歳代」で1人。

■全員が「管理職以外」。

■「総務部」「教育部」「病院」で各1人。

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規・再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	未回答	管理職	それ以外	未回答
ある	3人 (8.1%)	3人 (8.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (16.7%)	2人 (12.5%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	3人 (11.5%)	0人 (0%)
ない	31人 (83.8%)	30人 (83.4%)	1人 (100%)	0人 (0%)	2人 (100%)	5人 (83.3%)	13人 (81.2%)	11人 (84.6%)	0人 (0%)	10人 (90.9%)	21人 (80.8%)	0人 (0%)
未回答	3人 (8.1%)	3人 (8.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (6.3%)	2人 (15.4%)	0人 (0%)	1人 (9.1%)	2人 (7.7%)	0人 (0%)
合計	37人 (100%)	36人 (100%)	1人 (100%)	0人 (0%)	2人 (100%)	6人 (100%)	16人 (100%)	13人 (100%)	0人 (0%)	11人 (100%)	26人 (100%)	0人 (0%)
選択肢	内、所属											
	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	産業部	建設部	環境水道部	教育部	消防本部	病院	未回答
ある	1人 (25.0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (33.3%)	0人 (0%)	1人 (25.0%)	0人 (0%)
ない	2人 (50.0%)	5人 (100%)	2人 (100%)	3人 (100%)	1人 (100%)	7人 (100%)	4人 (100%)	2人 (50.0%)	2人 (66.7%)	0人 (0%)	3人 (75.0%)	0人 (0%)
未回答	1人 (25.0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (50.0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
合計	4人 (100%)	5人 (100%)	2人 (100%)	3人 (100%)	1人 (100%)	7人 (100%)	4人 (100%)	4人 (100%)	3人 (100%)	0人 (0%)	4人 (100%)	0人 (0%)

質問8 質問7で「ある」と回答した方に聞きます。不当な要求に応じた理由は。(1つ選択)

■不当要求に応じた「3人」は、「要求に応じることが正しくないと認識しながらも、相手の意向を無視すると今後の業務に影響が出る。」ことを理由に応じていた。

※ () 内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規・再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	未回答	管理職	それ以外	未回答
要求に応じることが正しいと判断した	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
要求に応じることが正しいとは思わなかったが、相手の意向を無視すると今後の業務が円滑に進まなくなる恐れがあったから	3人 (100%)	3人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (100%)	2人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	3人 (100%)	0人 (0%)
要求に応じることが正しいとは思わなかったが、相手に自分や家族が世話になっているから	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
要求に応じることが正しいとは思わなかったが、相手の意向を無視すると自分に不利益が生ずる恐れがあったから	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
その他(記述式)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
合計	3人 (100%)	3人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (100%)	2人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	3人 (100%)	0人 (0%)
選択肢	内、所属											
	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	産業部	建設部	環境水道部	教育部	消防本部	病院	未回答
要求に応じることが正しいと判断した	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
要求に応じることが正しいとは思わなかったが、相手の意向を無視すると今後の業務が円滑に進まなくなる恐れがあったから	1人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (100%)	0人 (0%)	1人 (100%)	0人 (0%)
要求に応じることが正しいとは思わなかったが、相手に自分や家族が世話になっているから	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
要求に応じることが正しいとは思わなかったが、相手の意向を無視すると自分に不利益が生ずる恐れがあったから	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
その他(記述式)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
合計	1人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (100%)	0人 (0%)	1人 (100%)	0人 (0%)

**質問9 質問5で「過去1年間」に「ある」と回答した方に聞きます。
不当な要求に関して誰かに相談しましたか。(複数回答可)**

「不当な要求」についての有無について「ある」と回答した職員について「誰かに相談したか」聞いたところ

- 全体では、「上司」または「同僚」「他の部署の職員」「その他の相談機関」に合わせて37人の職員が「相談した」と回答している（複数回答有）。
- 職階の「管理職」では「上司に相談」が7人（46.7%）と多いが、「管理職以外」では「上司に相談」が12人（37.5%）、「同僚に相談」が10人（31.3%）で、ほぼ同数・同割合になっている。

「相談しなかった」と回答した職員については

- 全体では9人、回答割合は19.2%となっている（複数回答有）。
- 年齢では、「40歳代」で5人、「50歳代以上」が3人、職階では、「管理職以外」で7人と多くなっている。

※（ ）内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規・再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	未回答	管理職	それ以外	未回答
上司	19人 (40.4%)	19人 (41.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (40.0%)	4人 (44.4%)	8人 (40.0%)	5人 (38.5%)	0人 (0%)	7人 (46.7%)	12人 (37.5%)	0人 (0%)
同僚	12人 (25.5%)	12人 (26.1%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (40.0%)	4人 (44.4%)	4人 (20.0%)	2人 (15.4%)	0人 (0%)	2人 (13.3%)	10人 (31.3%)	0人 (0%)
他の部署の職員	2人 (4.3%)	2人 (4.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (20.0%)	0人 (0%)	1人 (5.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (6.3%)	0人 (0%)
その他の相談機関 (行政相談・弁護士等)	4人 (8.5%)	4人 (8.7%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (10.0%)	2人 (15.4%)	0人 (0%)	4人 (26.7%)	0人 (0%)	0人 (0%)
相談しなかった	9人 (19.2%)	9人 (19.6%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (11.2%)	5人 (25.0%)	3人 (23.1%)	0人 (0%)	2人 (13.3%)	7人 (21.9%)	0人 (0%)
未回答	1人 (2.1%)	0人 (0%)	1人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (7.6%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (3.1%)	0人 (0%)
合計	47人 (100%)	46人 (100%)	1人 (100%)	0人 (0%)	5人 (100%)	9人 (100%)	20人 (100%)	13人 (100%)	0人 (0%)	15人 (100%)	32人 (100%)	0人 (0%)
選択肢	内、所属											
	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	産業部	建設部	環境水道部	教育部	消防本部	病院	未回答
上司	1人 (33.3%)	3人 (42.8%)	0人 (0%)	2人 (40.0%)	0人 (0%)	6人 (54.5%)	1人 (20.0%)	1人 (33.3%)	2人 (50.0%)	0人 (0%)	3人 (50.0%)	0人 (0%)
同僚	1人 (33.3%)	2人 (28.6%)	0人 (0%)	1人 (20.0%)	0人 (0%)	2人 (18.2%)	1人 (20.0%)	1人 (33.3%)	1人 (25.0%)	0人 (0%)	3人 (50.0%)	0人 (0%)
他の部署の職員	0人 (0%)	1人 (14.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (20.0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
その他の相談機関 (行政相談・弁護士等)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (20.0%)	0人 (0%)	2人 (18.2%)	0人 (0%)	1人 (33.0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
相談しなかった	1人 (33.3%)	1人 (14.3%)	2人 (100%)	1人 (20.0%)	1人 (100%)	1人 (9.1%)	2人 (40.0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (25.0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
合計	3人 (100%)	7人 (100%)	2人 (100%)	5人 (100%)	1人 (100%)	11人 (100%)	5人 (100%)	3人 (100%)	4人 (100%)	0人 (0%)	6人 (100%)	0人 (0%)

**質問 10 質問9で「相談はしなかった」と回答した方に聞きます。相談しなかった理由は。
(記述式)**

「相談しなかった理由」では9件の意見があり、主な意見は次のとおりです。

- ・ はっきり断ったため、特に相談はしなかったが同僚へ情報提供し、注意するよう指示した。
- ・ 要求内容が営利目的の協議内容だったため、しっかりと説明して、きっぱりと断った。
- ・ 自分できっぱりと断れるため。
- ・ 明確に拒否をしており、他に議論の余地が無かったため。
- ・ 管理職であり、自分で解決するものであるため。

質問 11 「過去 1 年間」についてお答えください。

あなたは、あなた以外の職員が1から 11 に掲げるような事項について、市民や事業者等から便宜などを図るよう不当な要求を受けたことを見たり、聞いたりしたことがありますか。(選択)【全員必須】

「不当な要求」の内容

- | | |
|-------------------|----------------|
| 1. 事業計画に関すること | 7. 入所・入園に関すること |
| 2. 工事の発注・執行に関すること | 8. 賦課・徴収に関すること |
| 3. 入札・契約に関すること | 9. 補助金などに関すること |
| 4. 検査・監督に関すること | 10. 人事に関すること |
| 5. 審査・確認に関すること | 11. その他 |
| 6. 許認可に関すること | |

市民や事業者等からの不当要求を「見たり・聞いたり」した有無について

■全体では、42 人の職員が「ある」と回答している。

「ある」と回答した職員については、

■任用形態では「正規・再任用職員」が 40 人、年齢では「50 歳代」が 18 人、「40 歳代」が 17 人、職階では「管理職以外」が 28 人と多くなっている。

■所属では「産業部」が最も多く 10 人、次いで「病院」が 7 人、「環境水道部」が 6 人となっている。

■「ある」と回答した職員の回答割合は、職階では「管理職」が 6.3%、所属では「産業部」が 17.2%と高くなっている。

※()内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規・再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	未回答	管理職	それ以外	未回答
ある	42人 (1.4%)	40人 (2.2%)	1人 (0.1%)	1人 (12.5%)	2人 (0.5%)	5人 (0.9%)	17人 (1.9%)	18人 (1.5%)	0人 (0%)	14人 (6.3%)	28人 (1.0%)	0人 (0%)
ない	2,985人 (96.7%)	1,752人 (96.0%)	1,229人 (98.0%)	4人 (50.0%)	428人 (97.9%)	514人 (97.4%)	875人 (96.9%)	1,161人 (96.1%)	7人 (63.6%)	203人 (91.8%)	2,768人 (97.2%)	14人 (82.4%)
選択肢以外	13人 (0.4%)	8人 (0.4%)	5人 (0.4%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	3人 (0.6%)	4人 (0.4%)	5人 (0.4%)	0人 (0%)	1人 (0.5%)	12人 (0.4%)	0人 (0%)
未回答	47人 (1.5%)	25人 (1.4%)	19人 (1.5%)	3人 (37.5%)	6人 (1.4%)	6人 (1.1%)	7人 (0.8%)	24人 (2.0%)	4人 (36.4%)	3人 (1.4%)	41人 (1.4%)	3人 (17.6%)
合計	3,087人 (100%)	1,825人 (100%)	1,254人 (100%)	8人 (100%)	437人 (100%)	528人 (100%)	903人 (100%)	1,208人 (100%)	11人 (100%)	221人 (100%)	2,849人 (100%)	17人 (100%)
選択肢	内、所属											
	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	子ども部	産業部	建設部	環境水道部	教育部	消防本部	病院	未回答
ある	3人 (1.4%)	5人 (4.0%)	0人 (0.0%)	2人 (1.1%)	1人 (0.2%)	10人 (17.2%)	5人 (5.1%)	6人 (6.1%)	3人 (0.5%)	0人 (0%)	7人 (0.8%)	0人 (0%)
ない	206人 (97.6%)	118人 (94.4%)	126人 (96.9%)	177人 (96.7%)	498人 (97.8%)	44人 (75.9%)	94人 (94.9%)	92人 (92.9%)	606人 (98.2%)	195人 (98.0%)	816人 (97.1%)	13人 (81.3%)
選択肢以外	1人 (0.5%)	1人 (0.8%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	3人 (0.5%)	1人 (0.5%)	6人 (0.7%)	0人 (0%)
未回答	1人 (0.5%)	1人 (0.8%)	4人 (3.1%)	4人 (2.2%)	9人 (1.8%)	4人 (6.9%)	0人 (0%)	1人 (1.0%)	5人 (0.8%)	3人 (1.5%)	12人 (1.4%)	3人 (18.7%)
合計	211人 (100%)	125人 (100%)	130人 (100%)	183人 (100%)	509人 (100%)	58人 (100%)	99人 (100%)	99人 (100%)	617人 (100%)	199人 (100%)	841人 (100%)	16人 (100%)

質問 12 質問 11 で「過去 1 年間に「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「不当な要求の内容」についてお答えください。
(複数回答可)

不当な要求を「見たり・聞いたり」したことがある 50 件のうち、
■その行為を行った相手の立場では「業者及び業界団体」並びに「市民」が多い。
■不当な要求の内容では「許認可」や「補助金」「審査・確認」など、複数の項目に分散している状況にある。

不当な要求内容 相手の立場	事業 計画	工事発注・ 執行	入札・ 契約	検査・ 監督	審査・ 確認	許認可
業者及び業界団体	0 件	1 件	2 件	0 件	3 件	3 件
国会・県議会議員	1 件	0 件	0 件	0 件	0 件	1 件
市議会議員	1 件	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件
市民	0 件	0 件	0 件	0 件	2 件	2 件
職員	2 件	0 件	2 件	0 件	0 件	0 件
元職員	0 件	1 件	0 件	0 件	0 件	0 件
その他	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件
合計	4 件	2 件	4 件	0 件	5 件	6 件

不当な要求内容 相手の立場	入所・ 入園	賦課 徴収	補助金	人事	その他	合計
業者及び業界団体	0 件	0 件	2 件	0 件	2 件	13 件
国会・県議会議員	0 件	0 件	1 件	0 件	0 件	3 件
市議会議員	1 件	0 件	1 件	0 件	3 件	6 件
市民	2 件	3 件	2 件	0 件	5 件	16 件
職員	0 件	0 件	0 件	1 件	0 件	5 件
元職員	1 件	0 件	0 件	0 件	4 件	6 件
その他	0 件	0 件	0 件	1 件	0 件	1 件
合計	4 件	3 件	6 件	2 件	14 件	50 件

質問 13 不正行為につながるような不当な要求について、あなたの意見や考えを教えてください。（記述式）【全員必須】

「2, 657件」の意見がありました。項目ごとの主な意見は次のとおりです（一部、複数の項目に該当する意見があります）。

1 不当要求には断固とした態度で臨む、受け入れない、要求もすべきでない
(514件)

- ・毅然とした態度で断る。
- ・普段から節度を持った態度で仕事をし、不正を持ち掛けられないよう隙を見せないようにする。
- ・相手の要求が法に触れるか触れないか、よく考えて対応すれば良いと思います。不正行為につながる要求を受ける必要はない。
- ・不正行為は絶対許されることではないので、もし、要求を受けた場合私たちは公務員であること、要求は受け入れられないこと、不当な要求は、決してしてはいけないことなどをはっきりと伝えるべきだと思う。要求されるような隙を見せてもいけない。
- ・いかに個人的なつながりが強い関係であろうと、高い倫理観を持ち、不正行為につながるような不当な要求を断つべきです。
- ・どんな小さな事でも不正行為になることは受けてはならない。また、頼んでもいけない。一人一人が意識を持って行動する。
- ・不当な要求をしてくる相手に対し、どんな個人的理由があつたとしても毅然とした態度で対応すべきだと思います。
- ・不当な要求は、絶対受けてはならないと思う。
- ・公平・公正で開かれた市政運営でなければいけない。不当な要求をする方もいけないが自分の立場で考え、断固断るという意識を持つ。
- ・公共機関として、中立な立場に立つべき者として、不当を要求する側に立つてはならない。また、不当な要求を受けた際に、要求者が誰であろうと、自分の身分や立場を考えて行動すべきであると考えている。
- ・不正行為につながるような不当な要求は、本来、市民や事業者がすべきものではない。しかし、当事者にとってみれば、許認可の可否や事業の受託の有無などは切実に生活に関わることであり、「何とかできるものなら…」と考えるのも無理はないかもしれない。そこで、最も大事なことは市職員の側が断固として要求に応じないことであると考えている。油断をしないこと。
- ・関わりのある課、人物は疑われるような事は避けるように心がけるべきだと思うし、自分は公の職務にたずさわる者として不当な要求には強い気持ちで断る。

- ・相手方の利益となる業務を担当する部署では、日頃から高い倫理観をもって職務にあたる必要があり、不当要求には毅然とした態度で臨まなければなりません。
- ・不当な要求は内容の大小に関わらず、毅然とした態度で断るべきである。お客だから、市民だからといって甘い顔を見せないことが大切である。多くの市民のために、一部の市民に嫌われるのも公務員の仕事である。
- ・不当要求に対しては毅然な態度で臨むこと。それから、業者の知りたい工事予定価格などを出来る限り公開することが肝要だと考えます。
- ・立場を利用して便宜を図ることは許してはならないことだと思います。公平性に欠けます。断るといふ、常識的な判断を持って仕事に携わることが大切である。
- ・「毅然と対応する」の一言に尽きるかと思います。日常の自分の行動は、誰が見聞きしていたとしても問題ないようにします。
- ・私は職員が毅然とした態度で対応するべきだと思います。しかし、おさまらないようならば、法的手段（弁護士）に相談すべきだと考えます。
- ・不当な要求について安易に応じてはいけないと考えます。そのため常に正しさへのこだわりを持ち毅然とした態度でいることが大事。
- ・特定の人だけが利益を得るような事があってはいけない。その様な要求があった場合は、毅然とした態度で断らなければいけない。
- ・どの様な立場の人からも、毅然とした態度で一貫した対応するべき。あやふやな対応では、そこを突いてくる可能性がある。
- ・毅然とした態度で断わるべきであり、その様なことに職員が応じる訳がないという意識を市民、事業者に植え付けるべき
- ・市として公務員としての立場を再確認し、必要以上に関係性を持たないなど。リスク回避をすると共に、不当に要求があった場合にも毅然とした態度で断る対応をすべきだと思う。
- ・業者・市民からの不当な要求には、毅然とした態度で決して受けてはならない。それが公務員として市民から信頼される証だと思う。
- ・市民からの要望については傾聴する必要がある。不当要求については毅然とした態度で冷静に対応することが必要だと思う。
- ・守秘義務や信用失墜行為の禁止等の認識があれば、不当な要求に対して毅然とした態度で臨むのは当然のことと考える。
- ・法令遵守、公平、公正、守秘義務等から不当な要求に対し、毅然とした態度で対応しなければならない。便宜を図ることはどんな事情があっても許されるべきことではない。他人事ではなく、職員一同、襟を正す必要がある。

2 公務員として、あってはならないこと。公務員としての自覚(389件)

- ・ 権限が一人に、また担当部署に集中していると、不当な要求が浮上したり、その動きが発生するのではないかと。チェック機能が本人だけでなく、複数の部署でとり行われるべきであり、結局は一人一人のモラル意識に反映されていると思う。「公務員」の自覚は常に大事である。
- ・ 公務員としての自覚を忘れなければ不当な要求を受けることはないと思うが、断れない状況に追い込まれることもないとは言えないと思う。個人の自覚はもちろん大事だが、制度の内容等によって、そのような状況を回避できるのであれば、事前の対応も大事ではないかと考える。
- ・ 公平・公正な行政の実現のため、あってはならないことだと思います。
- ・ 公務員という責任を自覚すればこのようなことはおきない。自覚があればはっきり断ることができると思う。
- ・ 行政職員として守秘義務は絶対守らなくては行けない事。それができなければ公平な市民サービスはできない。
- ・ 市民の信頼で成り立つ職務に携わっていることを強く再認識し、今後の再発防止策に力を入れていかなければ市民からの信頼は取り戻せない。
- ・ 権力を行使した要求はあってはならないこと。利益は求めず、職員としての自覚を持ち公正な判断や対応が必要。
- ・ 公務員としての倫理意識の欠如と組織・職場環境、契約制度等について問題があったことで発生を防ぐことができなかったのではないかと考えます。
- ・ 公務員の立場（モラル）を常に意識して受け付けない。
- ・ 不当な要求を求める側も、それを受ける側も、社会的倫理に反しており、ましてや公務員の立場からあるまじき行為。
- ・ 自分が公務員としてみられているということを常に意識していることは大事だと思う。「これくらい」という気持ちは持つてはいけない。
- ・ 本人の規範意識に委ねられているので難しい面もあると思うが絶対にあっては行けない事だと思う。
- ・ 公務員として受けてはならない。その一方で事件が発生した以上、組織として対策が必要。
- ・ 公務員は全体の奉仕者であり、どのような理由があつたとしても特定の者からの不当な要求に屈することがあってはならない。
- ・ 公務員として市民を裏切るような行為をするべきではない。

- ・ 不当な要求について、応じるつもりはありません。特別扱いをすれば必ず外部・内部の人が見ていて、いずれかで発覚すると思います。不当かどうかの判断する物差しは、個人の中にあり、公務員としての自覚・倫理観を若いうちから教育する必要があると感じます。
- ・ 公務員として不正は絶対にあってはならないと思う。市民の信頼を失う原因となる。不当な要求に気づけないことも意識の低さの表れだと思う。常に「公務員」としての自覚を持つ事が大切だと考える。
- ・ 公務員としての自覚を持ち続けることが必要だと思います。(判断力が必要、常に研修などを行う)
- ・ 公務員として、あってはならないことなので、一人一人が意識していくことが大切であると思う。公務員という自覚が大切である。
- ・ 公務員としての資質の問題。上司の行動をみて部下が学ぶ。上司が人事異動発表前に他の職員が居る前で、異動や昇格を発表すれば、それは言っても良いことなんだと理解する。
- ・ 業務上、市民などから不当な要求を受ける可能性はどんな職員でもあり得ることです。そこで流されず、公務員としての自覚と強い意志を持つことが重要であり、当たり前なことだと考えます。
- ・ 今回の事件で公務員という立場の重さを改めて感じた。不当な要求に臆することなく、公務員としての自覚を持ち、市民の信頼に応えるために全力で仕事に取り組みたい。
- ・ 公務員として絶対に口外してはならないことを常に自覚すべきです。今回の様に例え元上司の口からにせよ答えて良いか否かは判るはず。状況は分かりませんが、自分自身もそういうことのない様に肝に銘じております。他山の石とせぬ様。
- ・ 自分の立場を考え関わらない、すきを見せない。少しなら良いだろう、自分だけ・・・など甘い考えを持たない。公務員、市の職員としての自覚を持ち、プライベートでも忘れない。
- ・ 絶対にあってはならないと思う。長年同じ仕事につき、同じ環境下で仕事をしていると、人のつながりが密になり、地位的にも上の方々は断りきれなくなるのか？と思う。高い給料を皆の税金からもらっている公務員だという自覚を忘れないで行動してほしい。
- ・ 公務員としての自覚と間違った特権意識を持たない組織づくりが重要であると考えます。
- ・ 要求とまではいかずとも、それらしいことを臭わせてくる場面に遭遇することがあるかもしれませんが。そんな時も、職員としての自覚をもって対応すれば揺れることはないと思います。
- ・ 公職者であるという自覚を持ち、まずは要求をしてもよさそうだ・・・と思われぬ為に、隙を作らず毅然としていること、又、どんな時でも常から外部とのやりとりや状況はすぐさま上司に報告しておくのが良いと思います。

3 上司や同僚に相談する、相談できる環境の整備(287件)

- ・自分の立場を考え、利害関係があるような人とはあまり付き合わない。不当な要求をしてきても毅然とした態度で断り、上司などに話をし、一人で抱え込まないようにする。
- ・何でも相談できる良好な職場関係が大切だと思う。
- ・上司や同僚に相談しやすい環境（システム）が大切。インシデントレポート的なものの運用もいかがでしょうか？
- ・不当な要求をされた時にすぐ相談できる職場の人間関係を築いておくことが大切ではないかと感じる。
- ・毅然とした対応をとれる態度を正規・再任用職員全員が身に着けることが肝要と考える。また、不当な要求について、嘱託職員や臨時職員も含めて、上司に容易に相談できる環境を整え、最終的には上司が責任を持って対応することが必要である。
- ・他部署から、建設関係産業関係などの部署に異動した際に、十分な研修が必要と思われる。物品の提供などを受けたり持ちかけられた時は、必ず上司に相談するようなシステムが必要。
- ・公務員としての職務をわきまえ、もし不当な要求を受けたり、その様な場面を目撃したら、必ず報告・連絡・相談をすることが必然です。何があろうと絶対にしてはいけない事です。
- ・上司に迅速に報告する。記録を詳細にとる。自己判断で回答しない。感情的な対応をしない。
- ・上司、同僚に相談又は報告をする。チェック表を作成して、ダブルチェック（複数）をして確認する。マニュアルがあればよい。
- ・不当な要求があったとしても、毅然とした態度で断る行動力、勇気が必要だと思います。また、自分一人で悩まず、周りに相談できる環境や周りが気付いてあげられるようなサポートが必要だと感じます。
- ・市民からの信頼を損なうことがないよう、公務員としての心構えをもって職務にあたりたいと考えます。市民から「前は〇〇してくれたのに」と感情的に言われることもあり、そんな場合は、上司や同僚に相談するようにしています。しかし、市民や上司から一人で対応できないのかという目で見られることもあり、苦痛に思うことがあります。
- ・すぐに上司や同僚に相談し、自分だけで解決しようとしないようにするべき。相談しやすい風通しのよい職場づくりが大切。研修の実施や対策マニュアルの作成も必要。
- ・1人で対応することは、その人に負担になると思うので、1人にしないように注意が必要。圧力に対して、第3者が対応できる機関があれば相談しやすいのでは。契約や工事など詳しい人に相談できなければ実施に進めることは、かなりハードルが高いと思う。
- ・守秘義務を守る事。上司以外に相談する相手（相談窓口）が必要だと思います。

- ・ 不当な要求があることは仕方がないと思う。但しその要求に答えない、倫理観はもっていただかなければならないと思う。また、要求された場合は、相談できる上司又は機関がなければならぬと思う。
- ・ 不当な要求がもしあった場合、上司又は同僚に相談出来るような人間関係を築いておくことが大切だと思う。
- ・ 不当要求であるか、職員が見極めて対応する力が重要。自分の立場や職責を十分理解し、不当要求には毅然とした態度で対応し、相手に屈しない。自分一人で抱えず、悩まず、上司に相談し、チームで対応する。
- ・ 個人的なつきあいはしない。一人で悩まないで誰かに相談する。不当な要求を受けた時や見たり聞いたりしたときはどのようにしたらいいかマニュアルを作成して周知する。
- ・ 不当な要求をされた場合、相談できる相手がいるかいないかによっても対応が変わってくると思う。自分一人で対応しなくてはいけない環境では、要求に答えてしまったり、断るといふ行動が起こせなかったりすると思う。
- ・ もし不当な要求を受けた場合に相談できる職場環境や問い合わせ窓口、専門機関（窓口）などがあると良いと思う。
- ・ たったひとりの個人が行った行動で組織全体が評価されてしまうことを頭に入れて自分に厳しく対処する必要がある。仕事に対しての気の緩み。長年働くことによって、これなら大丈夫だろうという気持ちが生まれているため。上の立場になれば上司が少なくなってくるため相談できる人がいなくなってくることも原因の一つではないかと思われる。
- ・ 不当要求を受ける事態となった時に信頼できる人（家族や上司、同僚など）に相談するように心掛けたいと思います。また私自身が相談されるような人間関係づくりに努めたいと思います。
- ・ 不正行為につながる不当な要求ということ、はっきりと認識できているかそれぞれが考え直さなければならぬと思う。また、不正な要求があったときに、職場の上司などに相談できる環境かということ是非常に大切だと思う。
- ・ 不当要求をされた職員は相談できる場や人が限られる可能性が高い。匿名で報告できる手段や情報の守られた窓口が必要と考える。
- ・ 不当な要求をしてくる企業もよくないと思いますし、それを受け入れてしまった側ももちろんよくなかったと思います。ただ、不当な要求をきいた時にきっと悩まれたと思うので、誰かに相談できる体制になかったことが、一番の問題であったのではないかと考えます。
- ・ どうして特定の業者に対して、事前に教示し便宜を図ったのかわからないが、もう1度それはやっていい事なのか職員として考えなければいけなかったと思う。自分だけでは対処できないとき、周りへ相談できる環境が必要。

4 個人の意識、倫理観の問題(124件)

- ・個人の意識の問題だと思う。
- ・本人自身の強い意志が必要であるとともに、市民の皆様のために仕事をさせていただいている気持ちで常にいること。
- ・自己規範と自己規律について高い意識を持ち、不当要求については、毅然とした態度で対応する必要がある。
- ・不当な要求かを判断するのはそれぞれ個人の問題だと思うので、それぞれがどう判断するかは、その人の倫理観。
- ・業務を遂行する中で業者との接触はあるが、仕事上の付き合いで公務員の規律を持って接すべきである。業者との馴れ合いが結果このような不当要求をさせるものであり要求があったとしても毅然とした態度で望むことが必要と考える。倫理観の欠如が招いたものである。
- ・マニュアルがたとえあったとしても、対応はその時々で変わってくると感じる。そのため、職員として倫理観を正しく持てるような研修が必要ではないか。
- ・市職員としてあるまじき行為だと思う。倫理的な意識やモラルの向上のための教育が必要である。
- ・個人の意識問題、倫理観が基本。綱紀粛正を叫んでも、ただちに改善されないのではないか。
- ・現実に磐田市でも起こってしまった。自分のモラルを持つことが大事。
- ・倫理観や道德観から逸脱した行為である。
- ・一人一人が意識を高く持ち、不正行為を起こさないように注意する。
- ・職員が高いモラルを持っていることが大切。前副市長の事件は言語道断
- ・個人個人のモラルに対する考え方が非常に重要と感じる。お世話になった人だから、などの考えがあるのであれば、モラルが欠如していると感じる。相手側（退職者）にも退職時に誓約書の記載をさせるべきではないか。
- ・ひとりひとりのモラルに関わるところだと考えますが、職場の雰囲気として「ダメなことはダメ！」と言い合えるような配慮や取り組みは必要だと思います。
- ・個人のモラルの問題であり、不正を行った者は罰するべき。
- ・最大の課題は「個人モラル」である。不当な要求される側に、高いモラルハザードがあれば発生しなかったこと。組織では個人を追いきれないこともある。

- ・ 不当な要求があったとしても、「受ける」「受けない」は個人のモラルに関わることなので、個人レベルの意識改革が必要であると考えます。
- ・ 職員の意識が低下していると思う。間近で見ているとあまり物事を深く考えずに毎日を過ごしていると思う。だからこのようなことが起こるのだと思う。いろいろなことが人任せで積極性に欠ける。その結果、人としてのアンテナの感度が徐々に鈍っているのだと感じます。
- ・ 自分にはたまたまこの一年間はなかったが、いろいろな場面で起こっても不思議ではないと感じます。「不当な要求」を「不当だ」と気づけることが大切で、そのような危機管理の感覚を身に着けることが大切だと思います。
- ・ 普段から「不当な要求をされる事が、いつ、どんな場面で起こりうるかわからない」という認識をもって職務に当たらなければならないと思う。
- ・ 技師もおり、業者との絡みもなくなる為、本当に個々の職員の意識を高めるしかないと思う。
- ・ 外部からの不当な要求自体は、不可抗力なので、対処について職員の意識を高め続けることが結果につながると思う。
- ・ 「不当な要求」に対しては、他職員への相談を含め、個々の業務への日常的な取り組み姿勢による部分が大きいと思う。不当な要求で無くとも、市の情報を外部に話すことなど、本人の意識欠如が不正行為に繋がることもあると思う。
- ・ 今回の事件を通して思うことは退職した後も現職の時と同じ倫理観を持ち続けていなければならないということである。
- ・ 不当な要求に応じたり、その見返りを求めたりすることは公務員にあるまじき行為であると思う。何が不当な要求に該当するか判断できる倫理観や不当な要求にNOと言える強さが必要であると思う。
- ・ 最近このような不正行為や不当な要求についてのニュースをよく見ます。それでもなお無くならないのは、やはり意識の低さや一人でかかえこんでしまうことも原因だと思います。
- ・ 不当な要求をされた時の対応（危機管理）をきちんとシュミレーションしておくことが必要だが、その前に、不正につながるような要求をされる関係にならないよう自身を律することが必要。
- ・ 個人のモラルが大きな問題を占めていると考える。定期的な研修が必要かもしれない。（継続することに意味がある）
- ・ 要求する側はもちろん、もつてのほかの行為。理性が働く人間であればあり得ない。
- ・ 不当な要求をされる又は受けてしまうのは自身の仕事に対するプライドがないからだと思う。

5 職場の環境づくり、組織として対応力の強化(122件)

- ・ 職員が意識を高めるような取組みと、不正行為ができないような職場作りの両方が必要と思われる。
- ・ 今回のように、アンケート調査を実施するだけでも、個々で考え自分を律する機会となる。個人が高い意識を持つことも大切だが、職場全体で取り組むことも必要だと感じる。
- ・ 市職員として毅然とした態度で対応する。職員個人が問題を抱え込まないように、しかし、様々な要求があると思われるので、組織で対応する。
- ・ 不当要求については、当然然るべきだが、権力者や一部の声の大きな市民などは圧力をかけてくる。個人で耐えるのも限界があり、組織として対応できるような対策が必要だと思う。
- ・ トップダウンの職場風土ではなく、何でも意見が言える他の人の意見を聞く事のできる風通しの良い職場であれば、不正行為（見て見ぬふり）はなくなるのでは。また日頃の道徳教育（指導）も大切だと思う。
- ・ 不当な要求に対し、屈することはあってはいけない事と思うが、周りのフォローがないと、立場等が強い方からの要求であると、断り続けるのが難しい事もあると思う。
- ・ 職員個々が法令遵守、倫理意識を持つ事は基本ではあるが、不当な要求は、立場を利用したものが多くと想像する。そのため、要求を受けた職員個々が問題を抱え込まないように、組織全体の風通しがいい環境整備が必要と感じる。
- ・ 基本的には各個人が倫理観の向上に努めるしかないと思うが、情報管理におけるチェック体制をできる限り強化する等、不当要求された人が要求に応じにくい環境づくりに努めるしかないのではないかと思う。
- ・ 不当な要求があった時に個人の力だけで必ずしも対抗できるものではないと思う。組織として対抗する必要があると思う。
- ・ 職員1人1人が毅然とした態度で臨むことと、組織としてチェック機能が働く仕組みを作ることが必要だと思う。
- ・ 権力のある人から要求された場合、断わるのは大変かもしれないけど小さな要求を一度受けてしまうと、大きな要求へつながってしまうと思うので、一人で判断せず、組織で対応していくことが大切だと思います。
- ・ 警察OBの再雇用など、組織的で効果的な対策が必要だと思います。
- ・ 自分勝手な意見や要求が広くまん延する時代になったと思います。その意見等に屈しないためには、職員が強い意志を持つことは当然ですが、これまでより、さらに一層組織で対応すること、組織で職員を守ってやることが重要だと思います。
- ・ 不正行為はどんな理由があってもやってはいけないこと。不当要求に負けない気持ちやみんなで協力して解決していくチームワークが必要だと思います。

- ・ 不当な要求があった場合は、それに応じない個々の強い意志が大切だと思いますが、その前に、不当な要求が持ち込まれない人間関係、職場作りが必要だと思います。
- ・ 個人の意識や知識だけでは厳しい面もあるため、組織としてのルール作り等の対策は必要。
- ・ 要求する側も悪いが、される側にも人間的に問題があるものと感じる。組織ぐるみで、倫理観を徹底していく取り組みが必要。
- ・ 自分の置かれた地位や立場、欲望で利益を受けようと考えている人を正せる環境、雰囲気を作り上げていくことが大切だと思う。
- ・ 許されないこと、あってはならないことだと考える。市民や事業者から不当な要求をきっぱり拒否するしせいはもちろん、組織でそれに立ち向かえるような環境づくりが必要だと思う。
- ・ 不当な要求（情報の漏洩など）をされても担当者一人（上司であっても一人）では情報を持ち出せない環境作りが必要であると考え。
- ・ 毅然とした態度で、組織で対応する仕組みを作るべき。
- ・ 自らの利益になるような要求については、確固たる意思をもって拒否することが第一である。組織として不当要求を受けない、させない風土を醸成させなければならない。
- ・ 最終的にはあたり前ですが、自己責任となることから、相手がどのような立場の方であろうと、毅然とした対応をとるのみ。そのためには、コンプライアンスの正しい理解を個のみならず、組織ぐるみですべき。
- ・ 不当な要求は相手のあることなので撲滅は困難かもしれないが、不正行為につながらないようにするには組織内の風通しや関係性を良くすることで一定程度抑止できると考える。
- ・ 組織として「不当要求には応じない」という断固とした姿勢が必要だと職員の皆が承知していると思いますが、全ての管理職が部下の相談にのる意識をきちんと持っているかは疑問に感じます。まずは部課長が強い意志を持ち、部下にそれを伝える必要があると思います。
- ・ 入札等に関することで外部からの要求が多いのではないかと。外部からの不当な要求に個人で対応するのは難しいと思われるので、対応基準を定め組織として対応する仕組み作りが必要だと考える。
- ・ 「要求できる」と思わせない組織づくりが必要ではないか。
- ・ 個人が一人で抱え込まないように組織で対応する。マニュアルを作り、ロールプレイを行う。

6 不当要求への共通認識、研修の充実(99件)

- ・定期的に研修を行い、意識を継続して高めることが必要だと考えます。
- ・不当要求が発生し得る業務について、仕組みを変えることによって削減できるものは削減することが必要だと考えます。(例：入札の設計価格事前公表など)
- ・同じ組織の中で長く仕事を続けていると「これくらい」「今までもそうだった」と、不当な要求である事にすら気付く事ができなくなるのではないだろうか。
- ・これについては、職員の感じ方や基準に違いがあり、認識が異なることから、結果不当な行為につながることも考えられる。まずは、不当な行為に対する職員の共通認識が必要と考える。
- ・明らかな不正行為ではなく、間接的であるとか、職務を遂行する上で不正行為と認識しづらく、陥りやすい事例について、権限を持つ職員を中心に教育すべきと考えます。
- ・職員の感じ方や基準に違いがあると思う。一定の権限を持つ者に対して起こりやすいのではないか。昔からの取引や流れ(不当要求)が引き継がれているのではないか。
- ・若手職員の場合、それが不当か？不当でないか？の判断もつき辛いと思います。言ってもいいのか？行動してもいいのか？と疑問に思った際は上司に相談しているが、初めて携わる契約関係など、基礎知識を勉強する機会がほしいです。
- ・不当な要求それ自体は良くないが、日頃の業務の時から業者との距離、付き合い方に注意すべきだと思う。気の緩みや隙があったから今回のような事件が起こったのではないか。
- ・入札に限らず不正行為は行ってはならないことは皆知っているが、認識の違いからグレーな部分が発生するため、現役職員はもとより議員や退職予定者に再度研修等により同一な認識を持ってもらうことが重要と考える。
- ・不当な要求に対して、それをきちんと「不当」ととらえられる感覚と、そうした時に自分はどうすべきかという正しい判断ができる力を備えておく必要があると思います。
- ・不当要求を受け付けない高度な人格形成を行う。そのためには、十分な予算を取り職務はもちろんセキュリティはじめ幅広い分野での研修、研鑽を積める体系・体制をつくる。
- ・どんなことが不当な要求にあたるのか理解しておくことが必要だと思った。
- ・部署によっては何が不正行為なのか理解が乏しい環境にあり、特に新人には研修が必要だと感じる。
- ・業務を遂行する中で、職員をはじめ関係機関等との関係を構築することは必然としてあることですが、不正行為につながる不当要求自体をどの様に取り扱うべきは、考える以前に理解していなければならないと考えます。その理解ができない又は理解していない者に対しては、繰り返し教え込んでいかなければならないと考えます。

7 上司等の意識と職員としての対応の徹底(70件)

- ・ 市民や業者など明らかな他者から要求を受ければ「これは不当な要求だ」と感じる事ができ、要求を跳ね除ける事が出来ますが、職員や元職員から要求を受けた場合、業務上必要だから聞いているのか不当な要求なのか判断がつかないかもしれないと感じました。
- ・ 不当な要求は上司や年上から受けた場合断るのが難しいと感じるが、今回の事件が起こって日常生活からどんな小さなことでも気を付けなければいけないという意識がうまれた。
- ・ 業務上でつながりが強かった管理職などから、何気なく聞かれた場合には何気なく教えてしまうようなことは誰でも起こりうることであり、また、聞かれことに対してどこまで答えて良く、どこからが答えてはいけないことなのかが曖昧であり、元上司などからの要求であれば、聞かれたことに対して断ることは難しいように感じる。
- ・ 元上司等、強い立場の人から要求された場合、断りにくい構図関係。
- ・ 上司に言われたら逆らえない。結果的に不正行為につながるような事態になることがあるかもしれない。
- ・ 自分の事をめんどろみでみてくれていた人からの要求だと断りにくいと思うが、絶対に断り、周りの人に相談すべきだと思う。
- ・ どこからが不当要求かわからないが上司などから言われると非正規や部下は断りづらい？もし、上司に強く言われれば、部下は弱い立場にあるので、考えてしまうのではないかと。上層部の教育の徹底を。
- ・ 断ったり、誰かに相談することが大事だと思うが、上司から言われたり、圧力があつたりすると相談もできないと思う。
- ・ 議員や元職員が仲介の場合、その先の当事者までが見えず、不正行為と知らずに話しをすることがあるのではないかと思います。また、議員や元職員も高い倫理観を持っているものと勘違いをしてしまうこともあると思います。
- ・ 不当な要求をしてくる相手が同じ職員や元職員だったりする場合は信頼関係があるために重大な不正行為につながるという意識が薄れてしまうのかもしれない。自分の持つ情報が漏れた時に起こる影響を常に意識することが大事だと思います。
- ・ 市職員 OB については、元の上司や先輩であり、業務についても自分より経験や知識が豊富になるので、何か要求を受けると対応に苦慮すると思う。市と関係する団体や自治会・議員についても同様である。
- ・ 自分には経験はないですが「不当な要求」まではいかなくても業者等で「見返りを求めて」というのは自覚して気を付けることはできても職員や元上司などに「お世話になったから」という理由での要求に答えてしまうことは、ありがちだと思います。

- ・ 不当な要求については断わるべきだと考えます。しかし、上司や組織ぐるみで圧力をかけられた時はどうしたら良いのか非常に判断が難しいというのが実情だと思います。内部告発も視野に入れた弱者を守るような組織体制はとても重要だと考えます。
- ・ 相手の立場が上司、元職員による不当な要求が、現役の職員にとって一番断りにくい要求だと思う。
- ・ 不当な要求に対し、応じてしまうか否かについては、その要求者との人間関係（上下関係や過去のしがらみ、お世話になったかどうか）による部分が大きいと思う。金額の大小に関わらず元上司や先輩から圧力をかけられた場合、断ることが難しく、仕方なく・・・というケースが多いのではないか。

8 法令遵守、コンプライアンス意識(49件)

- ・ コンプライアンスに従い従事することが重要。
- ・ 規範をいつも意識して気を付けていきたい。
- ・ 当たり前であることが、できていなかったり、法の遵守ができないことが起きており、1人1人の意識はもちろんだが、コンプライアンス研修など組織で取り組むことが大切だと考える。
- ・ もちろん今までもコンプライアンスを意識して業務に臨んでいましたが、改めて利害関係者とは一線を引いた対応を意識し、心掛けたいと思いました。磐田市全体としても、意識を改める契機になれば良いと思います。
- ・ 規範意識をしっかり持つていくこと。
- ・ 不当な要求であるとはっきり言えるコンプライアンス体制づくりが必要だと思います。・ 人間関係の距離感が歪むと不当な要求に繋がる危険があるが希薄になれば相談できる人間関係が作れないと思うので、一人一人がコンプライアンスを意識していくことが大切だと思う。
- ・ 市の仕事では機密情報や個人情報も多く職場内のルールを守っていかないとという意識をしっかり持つ事が大切。情報を漏らす事や不正を行ってしまうと市政の信頼がうしなわれてしまう重大な問題だと思います。
- ・ 不当な要求に応じたり、こちらから相手に要求することは公務員としてあってはならない行為のため、採用や異動の折にコンプライアンスについて話していくことが大切だと考える。
- ・ 今回の件をふまえ、磐田市としての姿勢（不正行為につながる不当な要求をしない、受けない）を内外（職員、市民や業者）に周知徹底する。その為には、コンプライアンス研修を毎年、全職員が受けるようにするとよいと思います。（課によって特に注意することも違うので、市全体で共有することと、課特有の内容の両面について）
- ・ 法令等で解釈できる範囲以外で便宜を図ることはありえない。

- ・管理監督者がコンプライアンスの意識を高め、担当者に任せきりにせず、決断をしたり責任を負うことが重要。
- ・ガバナンス等に触れることは犯罪の一部。法を守る事は職員の基本的な第一歩であると考え、このことについて冷静に相手に話をする。
- ・どのような関係の人間であれ、コンプライアンス違反に該当するような事柄であれば、高い正義感をもち断固断ることが必要である。特に許認可を伴う部門では高い意識が求められると思う。
- ・ルールを守り、正式な手続きを踏むことが大前提だと思う
- ・防止策はなかなか難しいと思う。一人ひとりのコンプライアンス意識の向上、知識の習得が重要だと思う。
- ・相手によっては、コンプライアンスの意識が低くなってしまふのかもしれないと思った。常に意識を高めていなければならない。
- ・ルールは守るべき。

9 一人ではなく複数で対応する、一人で判断しない(47件)

- ・窓口を決め、担当は複数で対応する必要がある。
- ・市職員として毅然とした態度で常に行動することが大切。不当な要求についてもあいまいな態度で接しないことで相手も理解を示してくれると思う。一人でかかえ込まず、上司に相談をし、対応を複数で行うなどすることが大切だと思う。
- ・不当な要求を受けた際は、自分1人で対応するのではなく、上司や周りの職員に相談、報告するものだと思っていた。勤務歴が長ければ長いほど、周りに相談しにくいのもかもしれないが、1人で抱えこまないことが大切だと思う。
- ・不当な要求だと思われる時は、一人ではなく複数の職員で対応するような体制を作ること必要だと思います。
- ・過去に不当と感じる要求をされた経験から、個人に任せず課やグループ全体で支える体制をとることが重要と考える。
- ・職場においては個人ではなく、複数の職員（上司を含む）で対応し、毅然とした態度で対応する。
- ・あらかじめ何かの依頼があることが事前に分かっている場合は極力一人で対応することは避けるようにする。仮に一人で受けた場合には、必ず上司へ報告するよう、全ての職場で徹底させる必要があると考える。
- ・相手の言い分を聞くことは大切だが、それを全部受け入れるかは別の事だと思う。相手の状況によっては、複数で対応できる課内のサポートがあるといい。

- ・次から次へと業者との関わりが移行していくが、業務の中で業者側との立ち位置がどうであったか、常に振り返ることが重要だと考える。場合によっては、個人対応が困難な時には、複数人で対応するよう職員間の連携が必要と思われる。
- ・相手の要求に対して、多数で対応する等、1対1にならない環境を作る。
- ・不当な要求に応じないと業務に支障をきたすと考えた場合、まず誰かに相談して一人で抱え込まないようにしたい。
- ・許認可に対して業者等から強く迫られることがあるため、複数の職員で対応することやその場で答えを出さず後日、理由等を明確に説明するように心掛けている。
- ・一人で業務を行うのではなく、必ず複数で行うかオープンな場所で打ち合わせを行うようにすればいいと思う
- ・不当な要求の内容に記載されていることは単独で行わず、複数人で業務にあたり、チェックする体制を整えることが大切だと思う。
- ・必ず2人以上の職員で対応し、情報共有を行う。
- ・飲食の場に同席するなど周りの雰囲気や解放感で気が緩むなどしてNOと言えない状況になりやすい。そうした場には行かないように気をつけたり、二人きりで話す場をなるべく持たないように隙を見せないことが大事だと思います。
- ・仕事関係の仲間に相談するなど一人で抱え込まない方が良い。一対一の交渉は控えた方が良いのでは。
- ・全ての案件を複数対応にする。→報告の流れの明確化。

10 公私の区別(41件)

- ・ 不当な要求の前に相手はあの手この手を使い入り込もうとしていることを認識すべき。業務以外で親しくしない
- ・ 公私の区別をしなければいけない。業務上必要な法令やルールの再確認が必要。
- ・ 不当要求の相手について、暴力・暴言的な不当要求は、問題ではあるが、全員で対応することが可能であるように感じる。しかし、今回のように大きな問題になるケースは、友人のような気を許せる相手の場合が多いように想像する。その友人の声を毅然と断れるかどうか。仕事とプライベートの線引き、曖昧にする甘えから来ることを全員が認識すべきだと感じる。
- ・ 公私の区別や倫理観。
- ・ 公私の区別をして、不当な要求には応じないという強い信念を持って行動することが大切だと思う。
- ・ 不当な要求をしている本人は、その要求が不当なものであるという自覚がないかもしれない。職員とプライベートで付き合いがあり、顔なじみであったりしたらなおさらのことその可能性は高い。そのため、職員が公平性を失うことにつながるか線引きをしっかりと行い判断しなければならないと考える。
- ・ 公務員として、公私の区別をはっきりとし、不当な要求には、応じられないことを相手にきっぱりと伝える。
- ・ 本市のような中小地方都市では、中高校等の同級生、先輩後輩、近所づきあいなど職員と利害関係者の距離が近い場合があり、今回のような不祥事が起こりやすい環境にあると思う。そのため、職員は公私の区別を常に相手にも示し、個人的な関係に流されないよう心掛ける必要がある。
- ・ 公私をしっかりと分けて、正しい行動か考えていくことが大切だと思いました。
- ・ 不当な要求に至らないように、ふだんの会話やつきあいも気をつけなければと思います。
- ・ 利害関係のある業者さんについては、必要以上の付き合いをしないことが重要だと考えています。情報公開をこれまで以上に進めることで、要求そのものを減らしていくことも重要だと考えます。
- ・ 人と関わる仕事である以上、やりとりや要求を100%さけることは難しいと思いますが、仕事である以上、その要求を慣れや個人的な信頼関係で受け入れることは別問題だと思います。
- ・ 市民や事業者と業務以上の会話はしないよう心掛ける。仲良くなってつけ込まれるようなスキを与えない。そうすれば不当な要求をされないと考えている。
- ・ 公私の関係をしっかりと分けることが大切だと思う。もし、そのようなことがあれば、自分だけでとどめず、上司に相談する。情報を共有して、明るい行政にしていく。

- ・何にもない所から、要求されることは考えにくいいため、公私いずれかにおいて馴れ合いなどが起きたものと考えられます。利害関係のある者との接し方を気を付けるしかなく、個人の行動が全てであるため、今回の事件を風化させずに、事件が起これば、同僚や家族に多大な影響があることを常に自覚してもらうしかないと思います。
- ・不当な要求を発言できないような抑制策を検討してほしい。不当な要求に応じることは公私混同であり、あってはならない。あくまで職務は仕事であり、自身の利益目的となることはあってはならない。

11 啓発やコミュニケーション、職場での情報共有(38件)

- ・長くなるといういろいろなしがらみや慣れ合いがあると思うが、いつも気持ちの中で毅然とした線を引くよう日頃から啓発したり、課内のコミュニケーションをよくする。(親睦会等を持ち、お互いの信頼関係を築く)
- ・職場環境(同じ人、同じ部署)が数年続くと慣れ合いになり、善悪の判断、疑問に思った事を言えなくなってしまう事があるかもしれません。しっかりと引き継ぎをし、誰もが聞かれて答えられる様にしておく事は大事だと思います。細かな事でも伝える事。たくさんコミュニケーションを取るべきだと思います。
- ・市議、職員、元職員など市関連の人には不当要求しないよう研修や説明をしていくことが大事である。上司から新規採用までの全ての職員がしない・させない意識を持たないとなくならない。
- ・管理職がもっとしっかりするべきである。管理職どうしの情報共有がなさすぎる。
- ・市職員であり、磐田市民でもあるので、恥じるような行動・言動は絶対にしない。職員同士のコミュニケーションも常に密に取る。
- ・個人的に便宜を図ることはできないので、もっと情報は共有し、一部の人だけが情報を得ることがないような職場環境にしてほしい。
- ・要求が無くなるような方策をとるしかないと考えます。朝礼や夕礼で不当な要求には応じないと言うようにして、皆で日頃から意識するのも有効となるでしょう。
- ・ミスなどに対しての過剰な要求について、情報共有や相談できる体制をしっかり整備することが大切であると思う。ミスにつけこまれることになる。
- ・要求を伴うすべての案件について、報告書としてまとめ情報を共有化することで、組織として不当行為の防止につながるもの考える。
- ・不当な要求について受け入れない(入れられない)ことを広報やHPでも掲載し市民にも周知する。
- ・不当な要求を受けないよう監視する、されていることを常に念頭におき、上司や部下と密にコミュニケーションをとることが必要

- ・ 普段から上司・同僚とのコミュニケーションをとり何でも相談したりチェックしたりできる信頼関係を築くことが大切ではないかと思う。
- ・ 日頃からコミュニケーションを図り、それぞれの職員が今何をしているのか、どのように進めているのかを知りあうことで不正につながる行為がなくなり、不当な要求にも対処していけるのではないかと考える。
- ・ 不当要求につながる可能性を考え、要求・働きかけについては記録を残すようなルールにすべき。
- ・ 不当な要求については、応じないよう、チェック体制の確立や組織内のコミュニケーションを活性化し、困った時には相談できる環境をつくるのが大切だと思う。上司に言えない時などは⇒公益通報制度を利用し通報
- ・ 不当な要求をする側、要求に応えざるおえない側、それぞれに理由があると思います。立場や置かれた環境で、そうせざるをえない状況に追い込むことのないよう職場内でのコミュニケーションや、一人ひとりの職員がその存在を尊重されるような環境づくりが大切ではないでしょうか。
- ・ 組織として不当な要求に対しては、強い意志で望むという意識の共有が図られるような、継続的な取り組みを行っていくことが大切。何かあったときだけ行うではダメ。
- ・ 職場内で報告・共有し、要求について検討し、対処方法を組織として決定していく。毎年、全国各地で事件が発生しているのに、そのようなことに手を染める思考がわからない。要求してきた業者は正式に警告する。また、リスト化して情報を共有してはどうか。

12 定期的な人事異動を行う(18件)

- ・ 職場の風土を変えるために職員の異動を考慮したり、もし不正を見つけた時は上司や同僚にも注意できる風通しの良い職場になると良い。定期的にこのようなアンケートを取るのが良い。
- ・ そういった要求を受ける機会が発生してしまう部署については定期的な異動でしがらみをなくすべき。特に管理職、監督職に就いている者は短めに異動した方がよい。
- ・ 1つの部署、1つの業務に長くいると、どうしても関わりが深くなる。定期的な異動はジョブローテでそういったものをなくすことも必要では。
- ・ 個人の意識の問題だと思うが、まわりに信頼できる人がいるかも大切である。同じ課に長くいるのも良くないと思うので、3年ぐらいのスパンで異動がある方がよい。
- ・ 1つの部署に長くいると、関係する団体と付き合いが長くなるため、5年程度で異動があるとよい。

- ・顔見知り、慣れ合いによる隙をつかれる。職員の異動を定期的に行い、不当要求を受けない職場環境が必要だと思います。
- ・同じ人が長く同じ上の位置にいる事が問題なのか？と思う。
- ・部署の配置転換の年数を短くする。
- ・入札、担当者、経過について、情報公開することにより、不正を抑止する効果がある。担当者のローテーションを短期で定期的に行う。調査の統計は意味がない。良いと思うことを実践あるのみ。
- ・不正行為につながるような不当な要求を受けた事はありませんが継続的な業務をこなす中で、特定の業者等と仕事に関係がある話す機会は必然的に多くなります。今回の事件についても、その延長線上で起きてしまったと考えますので、業務が特定の人に固定されない様に活発な人事異動が行われる事が未然に防ぐ事につながるものと思います。
- ・職員の異動を適切に行い、業者との癒着、不当な要求をされない職場環境に変えていく。職員は一定期間以上同じ部署にとどまるべきではない。
- ・まずは不当な要求につながる温床の把握。温床をなくすための人員配置。不当な要求を監視する機能の強化。
- ・職員が隙を見せることがよくない。長く同じ業務を担当している職員の異動。
- ・定期的な人事異動とし、特定の利害関係者との関係が長年続かないような対策をするなど。

13 厳罰化、厳しい処分(14件)

- ・不当な要求をされる側は立場上、断りにくいと思うので、要求した側に厳罰を課すべきだと思う。
- ・市職員の考えは甘いと思う。民間はもっと厳しい。悪いことをしたら退職処分にするのが妥当だと、皆市民は思っていると思う。
- ・不正行為の関与者と任命権者の厳正な処分
- ・不当な要求に対して、きっぱりと断るための受け皿が必要かと思う。また、そうしたことを行った場合の罰則など明確に提示しておくべきだと思う。
- ・立場が高い人ほど、声がかかりやすいはず。その人達への予防のために教育と、もしやぶってしまった場合のさらなる厳罰化進めてほしい。
- ・不正に対するチェック体制や不正によるペナルティの重さを周知することで再発の可能性を減らすことが重要と思われる。
- ・公務員として、不正⇒免職という意識が必要だと思う。

14 その他(845件)

- ・汚職は昔から行われており今後も続いて行く…？と私は思います。しかし、汚職は減らして行くというより、汚職ゼロにしなければなりませんので、無記名形式の汚職調査依頼箱を設けて第3委員会がチェックして行く方法が良いと思います。
- ・現在の入札に関するルールそのものが古い、ルールを破るのはルールが実状にあっていないからのように感じます。利益供与のようなことは言語道断ですが、いいものを作るために、入札やプロポーザルの制度が本当にそれでいいのか、金額で安易に決定するような方法はあまりにも幼稚な気がします。市単位でどうにかなるような問題ではないと思いますが、ルール自体が時代遅れな気がします。
- ・根絶するのは難しいのかもしれないが、根絶できるよう努力していかなければいけない。
- ・業者とのつき合いが長くなり、関係が親しくなりすぎると、小さな要求から始まり、だんだん大きな要求になっていく事も考えられるので、適度な距離、壁が必要だと思います。一度でも見返りを受けると断れなくなると思います。
- ・偏見かもしれませんが、昔の役所の体質がその状況を作っていたのだと思われるふしもあります。(平成以前)
- ・不当な要求に対しては毅然とした態度で断るべきとは思いますが、それによって自分の立場が危なくなる、他人に迷惑がかかる等となると悩むことになると思う。
- ・公務員も一般企業も役職上層部になるほど、仕事関係における利害関係が生じて、不当な要求を受け、不正行為につながらざるを得ない状況になってしまうのかな、とは思いますが、一般市民を裏切らない市政であってほしいです。
- ・昔からの事や上司先輩がやっている事など、もしかしたら不思議に思わずにいてそれが不正につながっていたということもあるかもしれないです。でも良くないです。
- ・要求を受ける方も与える方も世間を良くしようとしていると思うが、何事もルールの中で行うことを守り、意識し続けたいと思います。
- ・不当な要求をする側が最も悪いのですが、要求される側にも普段いい加減な勤務態度や毅然とできない等の何かしらの原因があるのではないかと思います。
- ・不当な要求についてはきっぱりと断る姿勢が大切だと考えます。職務上、不当な要求を受ける立場にないので、よくわかりませんが、業界などではなく、市民の中には自分の要求することに対する正しい手続の方法を知らなかったり理解できなかったりする方もいらっしゃるのでは、丁寧な対応を心掛けトラブルにつながらないよう気をつけたいと思っています。
- ・立場上によって違うとは思いますが、多少の事は現実的にありえることだと思います。個人の利益などのために信頼を失うようなことがあってはならないと考えます。
- ・安易に考えている職員がいるのではないかと心配。事の重大さが特に若い職員が理解しているが疑問。

- ・ 不当な要求を受けた場合、いかに対処すべきかについて形式的な受け答えだけではなく、実際に起こった事、その時、その後どうしたか情報を開示した方が良いのではないかと思います。
- ・ 市民や事業者等との距離感は、遠すぎると仕事が円滑に進まない場合があるが、一方で親身になりすぎると職員側に心の隙が生まれる可能性がある。適度な距離を保ちつつ業務を円滑に進めるには、経験と技術が必要だと思う。
- ・ 絶対にあってはならないことであるが、もし自分がその立場で不当要求を受けたことを考えると、しっかりと断ることができるのか心配になるが、善悪はしっかりと見極めて対応できる自分でいたい。
- ・ 出入りの業者と良好な関係を保つことは、業務を円滑に行う上で、必要なことであるが、こちらがそう思っていなくても馴れ合いなど距離が近づくにつれ不正行為の発生危険が強くなると思う。
- ・ 常に公人であることを意識し、公平・公正に考えるクセがついていけば適正な判断ができるし、相手に理解していただけるよう、説明も可能と考えます。
- ・ 磐田市職員は、市民の皆様の信頼あってこそその仕事だと思います。正確な判断をしたいです。
- ・ これまでにコンプライアンスに関する研修等を全職員に伝えてきたのにもかかわらず、何故あったのか、不当な要求等に対して心が負けてしまったこと、深く反省してほしいし、潔白な他職員にとっては、とてもつらいことでした。
- ・ 不当な要求は実際存在すると思いますが、本当はその要求そのものがあってはいけないものなので、社会全体として不当な要求をしても絶対に通らないようにしていくことが大切だと思います。それによって不当な要求やそれにつながる不正行為を許さない状況を作っていくことでなくす方向につなげていけるのではと思います。
- ・ 長期にわたり同じ事業を担当すると、特定の市民や業者との関係が密になりすぎるにより癒着が生じる原因になりかねないと思う。市職員としてだけでなく、人として物事の善し悪しをわきまえることが大事だと思う。
- ・ 不当な要求をした者に対する罰則を設けるべき。事業の効率・進捗・達成・予算の増大につながることであっても、かまわず断るべきと徹底すべき。疑わしきものも全て断るべきと徹底すべき。
- ・ 安易な考えで間違った判断をしないために、心に迷いがあったら即断しない。冷静になり、周りの人に相談すれば NO と言えらると思う。家族のことを考えたら、このような事件は起きなかったと思う。
- ・ 特にない。分からない。(65件)

3 利害関係者との「つきあい」についてお伺いします。

質問 14 「過去 1 年間」についてお答えください。

あなたは、利害関係者と1から 10 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。（選択）【全員必須】

「つきあい」の内容

- | | |
|------------------|--------------------------|
| 1. 中元歳暮などの贈答品の提供 | 6. 音楽鑑賞やスポーツ観戦などのチケットの入手 |
| 2. 飲食の誘い | 7. 就職等のあっせん |
| 3. 旅行の誘い | 8. 土地や建物など不動産の提供 |
| 4. ゴルフへの誘い | 9. 債務弁済 |
| 5. 現金や金券、有価証券の提供 | 10. その他 |

利害関係者と「関係になった」「関係を持ちかけられた」ことの有無について

- 全体では、39 人の職員が「ある」と回答している。
- 「ある」と回答した職員数は、任用形態では「正規・再任用職員」が 37 人、職階では「管理職以外の職員」が 26 人と多い。
- 所属では「病院」が 13 人、次いで「総務部」「産業部」が 5 人となっている。
- 「ある」と回答した職員の回答割合は、職階では「管理職」が 5.4%、所属では「産業部」が 8.6%と高くなっている。

※（ ）内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規・再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	未回答	管理職	それ以外	未回答
ある	39人 (1.3%)	37人 (2.0%)	1人 (0.1%)	1人 (1.3%)	7人 (1.6%)	10人 (1.9%)	11人 (1.2%)	10人 (0.8%)	1人 (9.1%)	12人 (5.4%)	26人 (0.9%)	1人 (5.9%)
ない	3,008人 (97.4%)	1,766人 (96.8%)	1,239人 (98.7%)	3人 (37.5%)	428人 (97.9%)	509人 (96.4%)	886人 (98.1%)	1,178人 (97.5%)	7人 (63.6%)	206人 (93.2%)	2,789人 (97.9%)	13人 (76.5%)
選択肢以外	2人 (0.1%)	0人 (0%)	2人 (0.2%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.1%)	1人 (0.1%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (0.1%)	0人 (0%)
未回答	38人 (1.2%)	22人 (1.2%)	12人 (1.0%)	4人 (50.0%)	2人 (0.5%)	9人 (1.7%)	5人 (0.6%)	19人 (1.6%)	3人 (27.3%)	3人 (1.4%)	32人 (1.1%)	3人 (17.6%)
合計	3,087人 (100%)	1,825人 (100%)	1,254人 (100%)	8人 (100%)	437人 (100%)	528人 (100%)	903人 (100%)	1,208人 (100%)	11人 (100%)	221人 (100%)	2,849人 (100%)	17人 (100%)
選択肢	内、所属											
	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	産業部	建設部	環境水道部	教育部	消防本部	病院	未回答
ある	5人 (2.4%)	4人 (3.2%)	1人 (0.8%)	3人 (1.6%)	4人 (0.8%)	5人 (8.6%)	1人 (1.0%)	1人 (1.0%)	1人 (0.2%)	0人 (0%)	13人 (1.5%)	1人 (6.2%)
ない	205人 (97.1%)	121人 (96.8%)	127人 (97.7%)	178人 (97.3%)	497人 (97.6%)	51人 (88.0%)	98人 (99.0%)	93人 (93.9%)	611人 (99.0%)	199人 (100.0%)	817人 (97.2%)	11人 (68.8%)
選択肢以外	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	0人 (0%)	1人 (0.1%)	0人 (0%)
未回答	1人 (0.5%)	0人 (0%)	2人 (1.5%)	2人 (1.1%)	8人 (1.6%)	2人 (3.4%)	0人 (0%)	5人 (5.1%)	4人 (0.6%)	0人 (0%)	10人 (1.2%)	4人 (25.0%)
合計	211人 (100%)	125人 (100%)	130人 (100%)	183人 (100%)	509人 (100%)	58人 (100%)	99人 (100%)	99人 (100%)	617人 (100%)	199人 (100%)	841人 (100%)	16人 (100%)

質問 15 質問 14 で「過去 1 年間に「ある」と回答した方に聞きます。
利害関係者である「相手方の立場」と「つきあい」の具体的な内容についてお答えください。(複数回答可)

利害関係者と「関係になった」「関係を持ちかけられた」ことがある 47 件（複数回答有）のうち、

■利害関係者である相手の立場では「業者及び業界団体」並びに「市民」が多い。

■つきあいの内容では「飲食」「贈答品」が多い状況にある。

■つきあいの内容「現金・金券」2 件は、所属では「病院」に関するものであった。

つきあいの内容 相手の立場	贈答品	飲食	旅行	ゴルフ	現金・ 金券	チケット
業者及び業界団体	10 件	9 件	0 件	0 件	0 件	2 件
国会・県議会議員	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件
市議会議員	0 件	3 件	0 件	0 件	0 件	0 件
市民	6 件	5 件	0 件	0 件	2 件	0 件
職員	1 件	2 件	1 件	0 件	0 件	0 件
元職員	0 件	1 件	0 件	0 件	0 件	0 件
その他	2 件	3 件	0 件	0 件	0 件	0 件
合計	19 件	23 件	1 件	0 件	2 件	2 件

つきあいの内容 相手の立場	就職	不動産	債務 弁済	その他	合計
業者及び業界団体	0 件	0 件	0 件	0 件	21 件
国会・県議会議員	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件
市議会議員	0 件	0 件	0 件	0 件	3 件
市民	0 件	0 件	0 件	0 件	13 件
職員	0 件	0 件	0 件	0 件	4 件
元職員	0 件	0 件	0 件	0 件	1 件
その他	0 件	0 件	0 件	0 件	5 件
合計	0 件	0 件	0 件	0 件	47 件

**質問 16 質問 14 で「過去 1 年間」で「ある」と回答した方に聞きます。
利害関係者との「つきあい」を理由に、不当な要求に応じたことがありますか。(選択)**

利害関係者との「つきあい」を理由に、不当な要求に応じたかの有無について

- 全体では、2 人の職員が「ある」と回答している。
- 全員が「正規・再任用職員」。
- 「40 歳代」「50 歳代」で各 1 人。
- 「管理職」「管理職以外」で各 1 人。
- 「総務部」「こども部」で各 1 人。

※（ ）内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規・再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	未回答	管理職	それ以外	未回答
ある	2人 (5.1%)	2人 (5.4%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (9.1%)	1人 (10.0%)	0人 (0%)	1人 (8%)	1人 (3.8%)	0人 (0%)
ない	35人 (89.8%)	34人 (91.9%)	1人 (100%)	0人 (0%)	7人 (100%)	10人 (100%)	9人 (81.8%)	9人 (90.0%)	0人 (0%)	11人 (91.7%)	24人 (92.4%)	0人 (0%)
未回答	2人 (5.1%)	1人 (2.7%)	0人 (0%)	1人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (9.1%)	0人 (0%)	1人 (100%)	0人 (0%)	1人 (3.8%)	1人 (100%)
合計	39人 (100%)	37人 (100%)	1人 (100%)	1人 (100%)	7人 (100%)	10人 (100%)	11人 (100%)	10人 (100%)	1人 (100%)	12人 (100%)	26人 (100%)	1人 (100%)
選択肢	内、所属											
	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	産業部	建設部	環境水道部	教育部	消防本部	病院	未回答
ある	1人 (20.0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (25.0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
ない	4人 (80.0%)	4人 (100%)	1人 (100%)	3人 (100%)	2人 (50.0%)	5人 (100%)	1人 (100%)	1人 (100%)	1人 (100%)	0人 (0%)	13人 (100%)	0人 (0%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (25.0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (100%)
合計	5人 (100%)	4人 (100%)	1人 (100%)	3人 (100%)	4人 (100%)	5人 (100%)	1人 (100%)	1人 (100%)	1人 (100%)	0人 (0%)	13人 (100%)	1人 (100%)

**質問 17 質問 16 で「ある」と回答した方に聞きます。不当な要求に応じた理由は。
(1つを選択)**

利害関係者との「つきあい」を理由に、不当要求に応じたと答えた2人は「その他（記述式）」の回答となっており、その回答内容は、利害関係者の単独行動、同じ自治会の役員であることを理由にしている。

※（ ）内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規・再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	未回答	管理職	それ以外	未回答
要求に応じることが正しいと判断した	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
要求に応じることが正しいとは思わなかったが、相手の意向を無視すると今後の業務が円滑に進まなくなる恐れがあったから	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
要求に応じることが正しいとは思わなかったが、相手に自分や家族が世話になっているから	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
要求に応じることが正しいとは思わなかったが、相手の意向を無視すると自分に不利益が生ずる恐れがあったから	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
その他(記述式)	2人 (100%)	2人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (100%)	1人 (100%)	0人 (0%)	1人 (100%)	1人 (100%)	0人 (0%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
合計	2人 (100%)	2人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (100%)	1人 (100%)	0人 (0%)	1人 (100%)	1人 (100%)	0人 (0%)
選択肢	内、所属											
	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	産業部	建設部	環境水道部	教育部	消防本部	病院	未回答
要求に応じることが正しいと判断した	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
要求に応じることが正しいとは思わなかったが、相手の意向を無視すると今後の業務が円滑に進まなくなる恐れがあったから	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
要求に応じることが正しいとは思わなかったが、相手に自分や家族が世話になっているから	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
要求に応じることが正しいとは思わなかったが、相手の意向を無視すると自分に不利益が生ずる恐れがあったから	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
その他(記述式)	1人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
合計	1人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)

「その他（記述式）」では2件の意見がありました。

- ・ 挨拶代りのタオルの品で納品時置いてあったから。
- ・ 利害関係であるが、同じ自治会の役員をしているため。

質問 18 質問 14 で「過去 1 年間に」「ある」と回答した方に聞きます。
 利害関係者との「つきあい」に関して、上司に報告し、許可を得ましたか。
 (該当する番号を選択してください。)

利害関係者と「関係になった」「関係を持ちかけられた」ことの有無について「ある」と回答した職員に、「上司に報告し、許可を得たか」聞いたところ、

- 全体では 11 人の職員が「報告し、許可を得た」と回答している。
- 「報告し、許可を得た」と回答した職員数は、任用形態・年齢・職階すべてにおいて「報告せず、許可を得ていない」と回答した職員数を下回っている。

「上司に報告せず、許可を得ていない」と回答をした職員は、

- 全体で 24 人、回答割合は 61.5%となっている。
- 特に年齢の「40 歳代」は、1 人も「報告せず、許可を得ていない」。
- 「上司に報告せず、許可を得ていない」職員数とその割合について、所属では「総務部」が 5 人 (100%)、「建設部」が 1 人 (100%)、環境水道部が 1 人 (100%)、次いで病院が 9 人 (69.2%) となっている。

※ () 内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規・再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	未回答	管理職	それ以外	未回答
はい	11人 (28.2%)	11人 (29.7%)	0人 (0%)	0人 (0%)	5人 (71.4%)	3人 (30.0%)	0人 (0.0%)	3人 (30.0%)	0人 (0%)	2人 (16.7%)	9人 (34.6%)	0人 (0%)
いいえ	24人 (61.5%)	22人 (59.5%)	1人 (100%)	1人 (100%)	2人 (28.6%)	7人 (70.0%)	8人 (72.7%)	6人 (60.0%)	1人 (100%)	9人 (75.0%)	14人 (53.9%)	1人 (100%)
未回答	4人 (10.3%)	4人 (10.8%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	3人 (27.3%)	1人 (10.0%)	0人 (0%)	1人 (8.3%)	3人 (11.5%)	0人 (0%)
合計	39人 (100%)	37人 (100%)	1人 (100%)	1人 (100%)	7人 (100%)	10人 (100%)	11人 (100%)	10人 (100%)	1人 (100%)	12人 (100%)	26人 (100%)	1人 (100%)
選択肢	内、所属											
	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	産業部	建設部	環境水道部	教育部	消防本部	病院	未回答
はい	0人 (0%)	2人 (50.0%)	0人 (0%)	2人 (66.7%)	0人 (0.0%)	3人 (60.0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	4人 (30.8%)	0人 (0%)
いいえ	5人 (100%)	2人 (50.0%)	0人 (0%)	1人 (33.3%)	2人 (50.0%)	2人 (40.0%)	1人 (100%)	1人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	9人 (69.2%)	1人 (100%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (100%)	0人 (0%)	2人 (50.0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
合計	5人 (100%)	4人 (100%)	1人 (100%)	3人 (100%)	4人 (100%)	5人 (100%)	1人 (100%)	1人 (100%)	1人 (100%)	0人 (0%)	13人 (100%)	1人 (100%)

質問 19 質問 18 で「いいえ」と回答した方に聞きます。
利害関係者との「つきあい」に関して、上司に報告し、許可を得なかった理由は。
(選択)

利害関係者と「関係になった」「関係を持ちかけられた」ことの有無について「ある」と回答した職員に、「上司に報告し、許可を得なかった理由」を聞いたところ、

■全体では 12 人 (50.0%) の職員が「報告・許可が必要な案件だとは思わなかったから」と回答し、最も多くなっている。

※ () 内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規・再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	未回答	管理職	それ以外	未回答
報告し、許可を得なければいけないことを知らなかった	2人 (8.3%)	2人 (9.1%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (14.3%)	1人 (12.5%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (11.1%)	1人 (7.2%)	0人 (0%)
市民の疑惑や不信を招く恐れがないと思われたから	3人 (12.5%)	3人 (13.6%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (14.3%)	2人 (25.0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	3人 (21.4%)	0人 (0%)
報告・許可が必要な案件だとは思わなかったから	12人 (50.0%)	11人 (50.0%)	1人 (100%)	0人 (0%)	2人 (100%)	4人 (57.1%)	3人 (37.5%)	3人 (50.0%)	0人 (0%)	5人 (55.6%)	7人 (50.0%)	0人 (0%)
その他(記述式)	6人 (25.0%)	6人 (27.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (14.3%)	2人 (25.0%)	3人 (50.0%)	0人 (0%)	3人 (33.3%)	3人 (21.4%)	0人 (0%)
未回答	1人 (4.2%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (100%)
合計	24人 (100%)	22人 (100%)	1人 (100%)	1人 (100%)	2人 (100%)	7人 (100%)	8人 (100%)	6人 (100%)	1人 (100%)	9人 (100%)	14人 (100%)	1人 (100%)

選択肢	内、所属											
	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	産業部	建設部	環境水道部	教育部	消防本部	病院	未回答
報告し、許可を得なければいけないことを知らなかった	1人 (20.0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (11.1%)	0人 (0%)
市民の疑惑や不信を招く恐れがないと思われたから	0人 (0%)	1人 (50.0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (50.0%)	1人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
報告・許可が必要な案件だとは思わなかったから	3人 (60.0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (100%)	2人 (100%)	1人 (50.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	5人 (55.6%)	0人 (0%)
その他(記述式)	1人 (20.0%)	1人 (50.0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	3人 (33.3%)	0人 (0%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (100%)
合計	5人 (100%)	2人 (100%)	0人 (0%)	1人 (100%)	2人 (100%)	2人 (100%)	1人 (100%)	1人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	9人 (100%)	1人 (100%)

「その他(記述式)」では、6件の意見があり、主な意見は次のとおりです。

- ・ 職業柄、「謝礼」の意味で金品を差し出されることがあるが、他の職員がいる所で、はっきりお断りしているから。
- ・ きわめてプライベートな関係性の付き合いであったこと。誘いは断ったため。
- ・ 患者さん家族より診療のお礼としてお菓子をいただいたが、総務課より返却した。
- ・ 15年も前に生死の境を彷徨うような大きな手術を短期間で3度行い、無事命ながらえている患者が、いつも外来受診時にお菓子を持参されています。お断りしても持ってこられてしまう。感謝の気持ちとして受け取り、外来担当の看護師さん達におすそ分けしています。(市外から来院される患者さんです。)
- ・ いただいたお菓子を職場で分けた。

質問 20 「過去 1 年間」についてお答えください。
 あなた以外の職員が、利害関係者と1から 10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を見たり、聞いたりしたことがありますか。
 (選択)【全員必須】

「つきあい」の内容

- | | |
|------------------|--------------------------|
| 1. 中元歳暮などの贈答品の提供 | 6. 音楽鑑賞やスポーツ観戦などのチケットの入手 |
| 2. 飲食の誘い | 7. 就職等のあっせん |
| 3. 旅行の誘い | 8. 土地や建物など不動産の提供 |
| 4. ゴルフへの誘い | 9. 債務弁済 |
| 5. 現金や金券、有価証券の提供 | 10. その他 |

利害関係者から「関係になったこと」「関係を持ちかけられたこと」を見たり・聞いたりしたことについての有無について、

- 全体では 44 人の職員が「ある」と回答している。
- 「ある」と回答した職員数は、任用形態では「正規・再任用職員」42 人、年齢では「年齢が高いほど」、また職階では「管理職以外」で多くなっている。
- 所属では、特に「病院」が 15 人と多くなっている。
- 「ある」と回答した職員の回答割合は、所属の「産業部」が 8.6%と高くなっている。

※ () 内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規・再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	未回答	管理職	それ以外	未回答
ある	44人 (1.4%)	42人 (2.3%)	2人 (0.2%)	0人 (0%)	7人 (1.6%)	10人 (1.9%)	13人 (1.4%)	14人 (1.2%)	0人 (0%)	10人 (4.5%)	33人 (1.2%)	1人 (5.9%)
ない	2,989人 (96.8%)	1,754人 (96.1%)	1,230人 (98.0%)	5人 (62.5%)	426人 (97.5%)	509人 (96.4%)	882人 (97.7%)	1,164人 (96.3%)	8人 (72.7%)	207人 (93.6%)	2,769人 (97.1%)	13人 (76.5%)
選択肢以外	3人 (0.1%)	2人 (0%)	1人 (0.1%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.1%)	2人 (0.2%)	0人 (0%)	1人 (0.5%)	2人 (0.1%)	0人 (0%)
未回答	51人 (1.7%)	27人 (1.5%)	21人 (1.7%)	3人 (37.5%)	4人 (0.9%)	9人 (1.7%)	7人 (0.8%)	28人 (2.3%)	3人 (27.3%)	3人 (1.4%)	45人 (1.6%)	3人 (17.6%)
合計	3,087人 (100%)	1,825人 (100%)	1,254人 (100%)	8人 (100%)	437人 (100%)	528人 (100%)	903人 (100%)	1,208人 (100%)	11人 (100%)	221人 (100%)	2,849人 (100%)	17人 (100%)
選択肢	内、所属											
	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	産業部	建設部	環境水道部	教育部	消防本部	病院	未回答
ある	4人 (1.9%)	3人 (2.4%)	1人 (0.8%)	5人 (2.7%)	6人 (1.2%)	5人 (8.6%)	4人 (4.0%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	0人 (0%)	15人 (1.8%)	0人 (0%)
ない	203人 (96.2%)	121人 (96.8%)	124人 (95.4%)	177人 (96.8%)	495人 (97.2%)	51人 (88.0%)	93人 (94.0%)	96人 (97.0%)	605人 (98.0%)	197人 (99.0%)	814人 (96.8%)	13人 (81.3%)
選択肢以外	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	1人 (0.5%)	0人 (0%)	0人 (0%)
未回答	4人 (1.9%)	1人 (0.8%)	5人 (3.8%)	1人 (0.5%)	7人 (1.4%)	2人 (3.4%)	2人 (2.0%)	3人 (3.0%)	10人 (1.6%)	1人 (0.5%)	12人 (1.4%)	3人 (18.7%)
合計	211人 (100%)	125人 (100%)	130人 (100%)	183人 (100%)	509人 (100%)	58人 (100%)	99人 (100%)	99人 (100%)	617人 (100%)	199人 (100%)	841人 (100%)	16人 (100%)

質問 21 問 20 で「過去 1 年間に「ある」と回答した方に聞きます。
 利害関係者である「相手方の立場」と「つきあい」の具体的な内容についてお答えください。(複数回答可)

利害関係者と「関係になった」「関係をもちかけられた」ことを見たり、聞いたりしたことがある 64 件（複数回答有）のうち、

- 利害関係者である相手の立場では「業者及び業界団体」が特に多い。
- つきあいの内容では「贈答品の提供」や「飲食の誘い」が特に多い。
- つきあいの内容「現金・金券」3 件は、所属では「建設部」で 1 件、「病院」で 2 件であった。

つきあいの内容 相手の立場	贈答品	飲食	旅行	ゴルフ	現金・ 金券	チケット
業者及び業界団体	8 件	15 件	0 件	1 件	1 件	0 件
国会・県議会議員	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件
市議会議員	0 件	3 件	0 件	0 件	0 件	0 件
市民	2 件	3 件	0 件	0 件	0 件	0 件
職員	3 件	3 件	2 件	1 件	1 件	0 件
元職員	3 件	3 件	1 件	1 件	0 件	0 件
その他	4 件	1 件	0 件	0 件	1 件	0 件
合計	20 件	28 件	3 件	3 件	3 件	0 件

つきあいの内容 相手の立場	就職	不動産	債務弁済	その他	合計
業者及び業界団体	1 件	1 件	1 件	0 件	28 件
国会・県議会議員	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件
市議会議員	0 件	0 件	0 件	0 件	3 件
市民	0 件	0 件	0 件	0 件	5 件
職員	1 件	0 件	0 件	1 件	12 件
元職員	0 件	0 件	0 件	2 件	10 件
その他	0 件	0 件	0 件	0 件	6 件
合計	2 件	1 件	1 件	3 件	64 件

質問 22 利害関係者との「つきあい」について、あなたの意見や考えを教えてください。(記述式)
【全員必須】

「2, 686」の意見がありました。項目ごとの主な意見は次のとおりです(一部、複数の項目に該当する意見があります)。

1 公私を区別し、利害関係者とは一線を引き、公務員の立場を自覚して行動する
(1,946件)

- ・利害関係者のみならず、付き合いのある業者との職場外でのつきあいは他の者より疑いの目で見られてしまう可能性があるので気をつける。
- ・利害関係者とはあくまで仕事上での付き合いにとどめておくべきだと考えます。自分が公職にいる間は、利害関係者とは私的に付き合うことは絶対のない様にすべきかと考えます。
- ・友人であっても利害関係が発生した際には、「つきあい」は控えるべきと考える。
- ・自分の中で、線を引くことができないのであれば、個人的なつきあいは持たないようにすべきだ。公的な部分と私的な部分を混同してはならない。
- ・自分の立場を常に意識し、距離を置いて接する必要があります。「このくらいなら大丈夫」とか「見つかるはずはない」といった甘い考えを絶対に持つてはいけないと思います。
- ・公私の区別をしっかりと行い、プライベートな所ではつきあわない。誘い等があった際には上司に相談する。
- ・人間としての付き合いは通常通りでいいと思いますが、節度あるつきあいが必要かと思う。
- ・公務員は常に公平、公正な立場でいなければならない。コミュニケーションを図ることは大切であるが、公私の区別をつけて業務に取り組んでいきたい。
- ・職務上の関係者とは、勤務時間内に勤務場所で接するべきと思う。
- ・「つきあい」が深くなれば、なにか判断する際に、感情を混ぜてしまうこともあるように思う。距離感は考えなければいけないと思う。
- ・自分が置かれている立場を考え、個人的な利益供与は決してうけないようにすべきだと考えます。
- ・つきあいをやめる事はできないと思うので、いつも頭に利害関係者という事をおいておく。一つひとつの行動に「これは大丈夫か？」と自分に問いかけるようにする。
- ・公務員としての心構えをもって、職務にあたっていれば考えられないことと思います。他団体関係者、課内のつきあいなど、様々ありますが、食事会などは、しっかり料金を支払って、対等な立場をもっていけばよいと考えます。

- ・互いにビジネスパートナーであることを意識してほしい。
- ・特定の利害関係者とプライベートを含め密接な関係を築くことは、他の利害関係者や業者との関係構築や公正な判断の妨げになる。
- ・職務に係ること、公務にかかわることに対しては、距離を置くべきでしょう。当然、利害にかかわらない個人的なつきあいや地域のつきあいもありますが、利害関係者となった時点で、個人的付き合いの範囲も限定すべきだと思います。
- ・市と取引のある業者に関係ある知人（友人・同級生・先輩・後輩・隣人等）とのつきあいは、必ず一線を引いておくこと。
- ・特に、地域での付き合いの場面で、利害関係者と接触は考えられる。出来る限り、仕事の話は避けた一般的な会話に心掛けています。言動、行動など、不審に思われるようなことは、いろいろな人の見方があるので、細心の注意が必要である。
- ・人としてのつきあいを制限する必要はないが、自分が公の立場の人間だという事を常に意識していなければいけないと思う。ささやかな事を良しとしてしまうとその先大きな事を断われなくなる可能性があるのではないか。
- ・市職員として公平な立場で物事に接することが大切。常識や節度について常に考えることが大切。「できることはできる」「できないことはできない」と毅然と接する。
- ・誘いや贈答品などは強い気持ちを持って断る。
- ・全体の奉仕者であることを常に意識し、利害関係者から見返りや不当な要求をもちかけられても、しっかり断ることが当然だと思う。
- ・少しでも借りをつくってしまうと、優遇しなければと負い目を感じたり、つけこまれたりしてしまうので、利害関係者とは一線をおいてつき合わなければならないと思う。
- ・利害関係者についてはどうしても距離が近くなってしまうと思うが、「つきあい」には意識して一線を引かなければいけない。
- ・それが関係性をスムーズにするためのものであっても、やってはいけないこと、という認識は皆がもっていると思います。磐田市はそのような「つきあい」は一切しません。という意思表示をきちんと内外に表明していくことが必要なのではないかと思います。
- ・一切のつきあいを断るべき
- ・不当要求同様、うけつけません。業者とは一線ひいた関係づくりを意識している。同僚が気づくべきであるとも考えます。（少しの異変）
- ・仕事を進めるためには、利害関係者とコミュニケーションをとる必要がある場合が多いが一線は引くべき。
- ・利害関係者とのつきあいについては、たとえ「利」があったとしても、市民のことを考えれば断ることは容易である。

- ・ 公務員としての立場を考えれば、利害関係者との付き合いは当然できない。少しの利益に目がくらむような考えは最初から持っていないが、今後もより一層注意して行動していきたい。
- ・ いろいろな面において、公平性を重んじなければいけないと思います。利害関係者とのつきあいは、あってはいけない事です。
- ・ 一切提供や誘いに対して断固として拒否します。
- ・ 強い気持ちを持って、断ち切ることが大切だと思います。
- ・ 何らかの便宜を図ってもらうことを目的として金品を送ることは公平ではないし、また提供された側は断る勇気を待たなくてはいけないと思う。
- ・ 利害関係者からの「つきあい」の誘いには慎重になり、おかしいと思ったら断る勇気が必要である。
- ・ 公金を取り扱う立場であること、市民の方から常に見られていることを意識して業務を行えば利害関係者とのつきあいはできない。
- ・ 相手に利用されてしまうことがあるため、断ることが出来る人材育成をしていかなければならない。
- ・ 市民の信頼を損なうことや要求をされるような関係になりやすいことから、つきあいは控える必要がある。また、丁重に断る必要がある。
- ・ 自分の利益、不利益に関係なく、正当な仕事以外の関係は持つべきではない。
- ・ 利害関係者とのつきあいは、どんな小さなことでも、弱みになったり周囲から誤解を受けたりする可能性があるので、絶対にしない。
- ・ 保護者（市民）とのつきあい方においても信頼関係は大切だが、つきあいがいきすぎると信頼関係をこわすことにもなる。一線をひかねばならないと思う。
- ・ 元職員の親しい人との交流は今でもあり、飲み会も行っている。ただし、割り勘であり、やましいことは全くない。全ての人とのつきあいをやめるべきなどとなったならば、それはやりすぎと言いたい。
- ・ 親戚や隣近所、仲の良い友人に関係者がいた場合、つきあいは非常に難しいと感じる。相手に伝え、当人同士は気をつけられるが、人の目に触れ、勘違いされることがないとも言えず、気をつけるしかない。

- ・自分たちも市民である以上、地域の中でも市民、業者の方などに関わりがありますが、市職員である以上、積極的に地域活動に参加・協力すべきと考えますが、そういったリスクは常にあるとう意識を持つ。
- ・仕事とは別の付き合いが過去からあった方、友人や同級生の付き合いも関係なく全て断ること、特に親族まで関係を断つことは困難。その関係性の許容範囲を示すべき。
- ・イベントの飲食を含む反省会等、全てを出席不可とすることは難しいと思う。ただし、常に疑われないように意識して行動する必要はある。
- ・利害関係者がある可能性がある場合は、私人（市民）としての「つきあい」も、たとえ旧知の知り合いであっても細心の注意が必要。一般的・常識的な範囲の「つきあい」は認められるべき。
- ・地域活動、各種団体活動、PTA等積極的に参加している場合、利害関係者との「つきあい」はある。地域に根付けば根付くほど必ずあるため、細心の注意が必要。
- ・職員も家に帰れば地域住民であり、親兄弟・友人・自治会など利害関係者と意図せずとも会わざるをえない場合があるが、利害関係者として出会った人間とは明確な線を引くべきである。
- ・自治会の会合等や同窓会など、業務上の利害と関係のない場所で利害関係者と会うこともありうる。利害関係者とのつきあいを全て禁止するのではなく、そういった区別は必要である。
- ・利害関係者と子供の親として知り合う場合や同級生だったりなど、その人との関係の濃さもあるので、つきあい方にも難しい所があると思いますが、常に一人一人立場を考え、行動する事が大事だと思います。
- ・元々親しかった人との間に利害関係が生じてくることもあると思われ、難しいとは思われる。しかし明らかに利害関係のある人とは一線を引いて、つきあっていくべきであると思う。
- ・個人の判断任せにせず具体的な基準や手続きを明確にすべき。
- ・グレーな部分もあったりして、どこからがNGという判断が難しい。疑われないような行動をしなければならない。
- ・利害関係者との「つきあい」を断つのが困難な事例、あるいは「これくらいなら大丈夫だろう」と考えてしまいがちな事例などを取り上げて検討する必要があると思います。その上で、職員全体に対策の仕方等も含めて周知してもらおうと良いのではないのでしょうか？
- ・つきあいを禁止しているなら一切あるべきでない。中途半端な運用をしているから、その線引きがあいまいになってしまっているのではないか。
- ・他の人から見て怪しいと思われるような接点を持つべきではないと考える。利害関係者とは、私的な関係にはなるべきではない。

- ・ 市民から疑惑や疑念を抱かれかねない利害関係者との「つきあい」は断固排除すべき。
- ・ 第三者からみて不審に思われることはすべきではない。
- ・ 不正等がなくても、市民から疑われるような付き合いは当然すべきではない。
- ・ 他者から疑念を持たれるような行動はすべきではないと思う。
- ・ 利害関係者にもよるが、業務上のみの関係者とのつきあいはすべきではないと思うが、地元や地域のつながりの中でつきあいが必要となる場合もあるので、疑われるような個人のつきあいをさけるようにすべきである。
- ・ 個人的な「つきあい」と本人は思っている、周囲からは、そう見えない部分がある。個人と業務の切り離れた関係が必要である。
- ・ 円滑な業務遂行のために公正な関係構築は必要だと思いますが、一線を越えるような、又は誤解を招くような行動は厳に慎むべきだと思います。
- ・ 業務を円滑に進行するためのコミュニケーションは有効な場合もありますが、利害関係が発生する間柄であると認識した時点で上記のような「つきあい」を自粛するのがのぞましいのではないかと。
- ・ 「同級生」とか「昔からの友達」だからとか、「この程度（少くく）良いだろう」というのが最も危険と考える。我々は常に公の利益（市民全体）のために働いているという大前提が崩れてしまわないよう、自分に対して厳しく律した行動をとる必要がある。同僚に対しても厳しい目で見ること。市民から少しでも疑念を持たれることの無いよう、疑わしきものには自分から近づかない・同僚を近づかせない・受けてしまったら必ず報告するなど、組織全体として同一歩調で対応すべき。
- ・ たとえ関係なくても疑われる可能性のある行動は控えることが望ましいと思う。
- ・ 利害関係者との私的な付き合いで、不信感を抱かれるようなことは控えるべき。ある程度明確な基準があったほうが実際に自分の立場になったときに判断しやすいと感じる。
- ・ 公務員は外からいつも見られています。他人から見て不信に思われる行動はつつしむべき。
- ・ 不正行為がなくても市民や外部からの誤解を招く要因となることからすべきではない。

- ・他の人からみて怪しまれると思われるような人との接し方は、日ごろから気をつけるように心掛けることが必要である。
- ・円滑に業務を遂行するため、良好な関係を築くことは大切だが、必要以上に親密なつきあいをするのは、誤解を招きうる。
- ・業者等については、常に自身と利害関係にあることを意識した言動をとっている。関係者以外の人から業者との会話や行動が誤解されないよう注意している。
- ・利害関係が生じる業務に就く場合は、決して不正行為にならないにしても、他から見て疑われるような行動はしないよう心掛ける。自分を客観的に見ることができるようになる。

2 倫理意識・コンプライアンス意識に関すること（139件）

- ・特に公務員は高い倫理意識を持ち、利害関係者とのつきあいには注意を払わないといけません。小さなつきあいへの油断が不正行為につながる可能性があると思います。
- ・倫理規定を再確認し、規範意識が緩まないよう自己を律する。
- ・市民のために働く市職員としての法令やルールを守るべきコンプライアンスの確認を定期的に行うべきだと思う。利害関係者とのつきあいなど、自覚した上であってはならない。
- ・全職員に倫理規定を熟読する必要がある。
- ・立場を利用しない。管理職になるとしっかり自覚を持ち勘違いしない様にする。
- ・職務上の利害関係の状況や私的な関係の経緯や現在状況をしっかり理解していないとおつきあいは難しいと考える。その為にも職員倫理規程の読み返しが必要。
- ・全ての市民が利害関係者となる可能性がある以上、これらとの「つきあい」を避けて生活を営むことができない。このため職員は、私的時間においても公務員としての倫理と危機管理が求められていることを再確認しなければならない。
- ・利害関係者も「人」なので、人としての付き合いは大切にしながら、自分自身が公務員であること、コンプライアンス上問題がないか意識する癖をつける必要があると思う。
- ・長く同じ部署に勤務していると馴れ合いの関係になりかねないので、常に強い倫理観を持ち、一線を引いて職務にあたるよう心掛けが大切だと思います。
- ・利害関係者とは身の回りの人を含め多様なので、本人自身の危機管理を常に持合い倫理観を持つ教育を行うべしと思う。
- ・磐田市職員倫理規程を逸脱することが無いよう対応する。
- ・相手が利害関係者である以上、一定の距離感が必要と考える。コンプライアンスは個々の気持ちの持ち方であり不当な内容に対しては厳正に対応するのみ。
- ・今回の事件を教訓にしてより一層コンプライアンスを徹底していく。
- ・自分の立場を考え関わらない、すきを見せない。少しなら良いだろう、自分だけ…など甘い考えを持たない。公務員、市の職員としての自覚。プライベートでも忘れず接する。
- ・職員一人ひとりの法令遵守等の意識が大切であり、適切な啓発を継続していく必要がある。
- ・行おうとする行為が市民の信頼を損ねることはないかを自ら意識した上で物事を判断するべきと考える。

- ・ 公務員としての意識、心構えが足りないと損得で行動してしまうのではないか。若い職員よりも幹部職員のほうが可能性が高い。
- ・ 市職員であることを自覚し、法令を守ることが大切。またどのようなことが違反のつきあいになるのかということ勉強する研修が必要だと思う。定期的に。
- ・ これくらいなら…という考えは捨てないといけない。意識の見直しが大切。
- ・ あってはならないので朝礼などで注意喚起する。
- ・ 公務員としての規定から外れる「つきあい」はひとりひとりの自覚が大切であるが、組織そのものの健全性が重要である。
- ・ つきあいをすることは大事である、そして必要不可欠な部分だと思う。不当要求やその誘いをするのが悪でその誘いに負けたことが要因原因だと思う。
- ・ 個人的な損得勘定を持つべきではない。1人1人が監視役となって断絶すべきである。
- ・ 第三者に説明を求められたとき、説明ができる関係であれば可だと思えます。人事異動にもなって利害関係となった場合等、一線を越えることにならないよう、コンプライアンスの正しい理解を皆が持つべき。
- ・ 個人意識の問題だが仕事への不満が取り組み方を損得でしか考えないように変化してしまうのではと思います。
- ・ 「つきあい」とする範囲は個人差があると思う。私的な関係がある人と業務上関わるケースもあると思うので、職員個人の倫理は大切。
- ・ つきあい方について教育し注意するように指導していくしかない。
- ・ 自分の弱さや甘え。感覚はエスカレートして「これくらいなら」が大きくなっていくので、初心を忘れずに公正な気持ちを持ち続けたい。
- ・ 公務員としての立場をわきまえた言動を取ることが大切で、一人一人の知識、教養などが必要になってくると思う。
- ・ 職員の心の隙を狙い利害関係者が近寄ってくる。本人はその気がなくても、周りはやっかみに感じるときがあるので常に誰かに見られているという意識をもつべき。
- ・ 取引上のつきあいは、やむを得ないと思われるが、個人的なつきあいは情報漏えいが疑われやすい。役職付の職員は特に気をつけて欲しい。今回のような事案は、管理職として危機管理意識が欠落している。
- ・ 息苦しい部分もあるが、24時間365日公務員であるという意識は少なからず持つようにしています。

3 職員として利害や見返りで仕事をしてはいけない、しない（122件）

- ・私利私欲を満たす様な言動は行わないし、行ったこともない。
- ・私的なつきあい、物品等の授受はすべきではない。「これ位なら・・・」という考えはもたない。
- ・利害関係者からのものは一切うけとってはならないし、近づきすぎてはならないと思う。
- ・お誘いや物の提供等は、お互いの共通認識を持っていれば防ぐことができるので、理解しておく必要があると思う。
- ・個人の利益になることを求めない、ちらつかせるようなことをしない。公平公正な立場で仕事に従事するようにしたいと思います。
- ・公務員としての立場から利害関係者からの金銭、物品の贈与や接待を受けてはならないし、その様な利益供与が無かったとしても行動を共にすることは不正を疑われることになるため慎まなければならない。
- ・友好的な関係を保つことは必要だが、そのために何かのやり取りが(贈答品やプライベートなど)行われる必要はないと思います。
- ・業者からは一切物品などをもらってはいけないとされているので、全ておことわりしている。
- ・利害関係者とは一線を引いてつき合う。現金はもちろんのこと物品の授受は一切行わないようする。
- ・関係者との接待や金品の提供などは後々、様々な要求などのつながり、ことわりにくいことになりかねないので問題があると思います。
- ・特定の人や業者に対して特別な扱いをすることは許せない事だと思います。
- ・金銭、物品等の無償サービスについては、禁止行為として理解できます。
- ・自分の利益のみ考える全く身勝手な行為だと思う
- ・一市民からしてみれば、何かをもらったり、つきあいをしたり…などあってはならないと思います。
- ・利害関係者は、当然にその利害関係者の利益になるために行動してくる。それを認識して対応すれば、問題など起きるはずがない。それにもかかわらず問題が起きるのは、利害を天秤にかけた時、利すると判断してしまうから。
- ・「おごる・おごられる」は絶対にしないこと。
- ・意識的に俯瞰的に見る自分をつくりだし接する。「お金」のからむ「つきあい」はしない。

- ・ 利害関係者との間で金品の受け渡しなどはいたしません
- ・ 生活している以上利害関係のある人と知り合ったり、関わりあったりすることはあると思います。そんな場合にも物品、金品の提供などを受けたりしないように自分を律していきたいと思います。
- ・ 中元歳暮等贈答品の提供や食事の誘いなど日常身近に起こりやすい事例にも注意が必要だと改めて感じた
- ・ 贈答品や「粗品だ」といってくださる業者がいるが何らかの意図や思いがあって持参していると考えた方がよい。「一線を引く」ことが大事だと思っている。
- ・ 親しくなると断りにくくなるので、贈答品も含め、関係を個人的にもたない方がよいと思う。それは個人レベルでなく、各職場のトップがしっかり意識をもち、部下に意識を持たせていくことが必要だと思う。
- ・ 自分にとって得だからと計算してのつきあい、相手にも得となればどちらからも近づくことが考えられる。
- ・ 業務を円滑に進めるためにも良好な関係を持つことが望ましいが、それは全ての利害関係者において平等であるべきと考えます。市職員が金銭的に得をするようなつきあいは問題だと思います。
- ・ 私情をはさまず、正しい判断をする必要があると思います。
- ・ ある程度の信頼関係は必要であるが、そこに物品が存在すると弱味を見せる事になるので受け取らない強い心が必要だと思います。
- ・ 公務員という立場を利用し、私利私欲を満たすことは、許されない行為。
- ・ 目先の欲にとらわれず、お断りする。疑われることはしない。
- ・ 贈り物を絶対もらってはいけない、送られたら返す。私生活と仕事はしっかり区別する。仕事がからむようならその事案から自分が外れるなど自己申告する。
- ・ 親しくなりすぎない、物品を受け取らない、犯罪につながる事の意識を強く持つ、酒席の付き合いをしない。
- ・ 金品の授受は一切しないし相手に付け込まれるような言動は一切しないと考えます。
- ・ 仕事の関係でつきあいは大切であり大事にしないといけないが、利害関係者とあっては別である。金品のやりとりはあってはならない。
- ・ 金品やそれに準ずるものは受け取らず、適切な関係を築くべきと考えます。
- ・ 特別なつきあいにならないように、物やお金をわたす行為はしない。

4 上司・同僚等に相談する（102件）

- ・「これくらいなら大丈夫だろう」と決めず、必ず周りの人に話し、意見を聞いてみる。
- ・今後も利害関係者とのつき合いは注意して、何か困ったことがあれば積極的に上司に相談していきたい。
- ・利害関係者と私的に付き合わない為、対応する時は上司と2人組になって対応する。
- ・日頃から利害関係者とのつきあいについて、職場全体で共通した対処法を持っておくべきだと考える。
- ・1対1での面会を行わない。面談内容は記録する。利害関係者とのつきあいは避ける。
- ・利害関係者との私的な付き合いは一切するべきではない。私的な付き合いがある人間との間に業務上の利害関係が発生した場合は、担当者は上司にその旨を伝え、上司は速やかに担当を変更するべきである。
- ・「つきあい」の方法を不安に感じた時には、すぐに他の人に相談をするなど慎重にしなければならぬと思います。
- ・不当な要求や常識に反する事柄を求められた時、相談できる上司、同僚がいることが大切だと感じる。
- ・業務上関わることはあっても、距離感を保つこと（慣れなれしい関係にならない）ことは大切だと思う。違和感を感じた時には上司に相談するのがよいのではないかと思う。
- ・業務委託や工事など業務内容によって業者とのつきあいは様々だと思う。“これくらいはいいだろう”と考える判断基準も個人差は当然発生してくる。ちょっとでも気になれば、その都度同僚や上司など相談できるようなコミュニケーションも必要と考える。
- ・民間事業の社員以上に利害関係者とのつきあいには注意が必要だと思っている。少しでも疑問に思ったら、上司に報告、相談するなど、自己リスク管理について常に意識していききたい。
- ・相談できる環境、報告しやすいコミュニケーションが大切。「やってはいけない事」という認識がない可能性もあるのでは?定期的に研修や指導が必要。
- ・仕事上良好な関係を築く上で、利害関係者と上手に付き合っていく必要はあると思いますが、そこに私欲は決して入ってはいけないと思います。もし断れない状況になった場合は、上司等に相談し、上手く断っていくことが大事だと感じます。
- ・利害関係者とのつきあいとして、疑わしい物に対しては厳しく見定める必要があると感じる。相手からの誘いに対し、判断に苦慮する場合、上席の者と相談し、報告すべきと考える。
- ・職場内で、上司は部下に、又、同僚同士で互いに声を出して注意喚起していくことが必要だと思います。

5 公務員としての「つきあい」の徹底（94件）

- ・まったく「つきあいをしない」ことはできない。倫理意識を持った「つきあい方」が必要。
- ・業務を円滑に進めるためなど、ある程度のコミュニケーションは必要だと思うが、個人的・私的なつきあいは不当な要求・不正行為につながることもあると思うので、公私をしっかりと区別するよう意識するべきだと思う。
- ・業務を遂行する上で円滑なコミュニケーションが取れる関係性を構築しておくことは必要である。ただ、公私混同の「つきあい」はすべきではない。
- ・つきあいがなくても良好な関係を維持できるようにコミュニケーションをとったりする必要があると思う。
- ・利害関係者とは極力「つきあい」は慎むべきと考えるが、業務によっては必要な場合もあるため、その場合は金銭的な貸し借りや接待がなければ問題ない。
- ・円滑な事業実施のためには、関係者との良好な関係が必要だと考えます。同じ相手であっても、お願いしたり、指導したりと状況によっては全く違う対応を取らなければならないことがあります。これが関係者との「馴れ合い」になる入口かと思います。お願いすることはあっても、貸し借りという関係にならないよう、接し方に注意することが大切だと思います。
- ・地域社会に生活していることもあり、利害関係者とのいわゆる「つきあい」をまったくしないことは困難である。
- ・「つきあい」はあっても良いと思いますが、仕事に対する立場を考えながら、守秘義務は守るべきです。公平を期する。
- ・健全なつきあいを継続するためにも、会話の内容や会計処理に十分注意すること。どんな場面でも、公務員としての自覚を持ち、弱みや借りをつくらないこと。
- ・おつきあいについては、社会の中で業務している以上、どうしても発生することはないかと考えます。
- ・「つきあい」というのは業務を円滑に行うためにはある意味必要な場合もあるのかもしれない。しかし、公務員の自覚を忘れるようなことは絶対にしてはならない。
- ・重要な情報が利害関係者からしか得られない場合もあり、全くつきあわないで過ぎるのは困難な場合もあると思われる。
- ・業界等の情報交換ぐらいいは良しにしないと全くダメとなると状況把握が難しくなる。それ以上でもそれ以下でもない
- ・良好な関係を築くことで業務が円滑に進むため、コミュニケーションをとることは大切だが、深く関わり過ぎないようにする。

6 定期的な人事異動、複数人での対応の実施（15件）

- ・発注等の権限のある立場に長時間同じ職員を配置するのは良くないと思う。また、以前の職場では、医師が直接業者と面会することを禁止していたが良いことだと思った。
- ・異動を頻繁に行えば癒着など防げるのでは。
- ・単独でなく、複数対応を厳守すべき。
- ・永年の担当が生じることなく、定期異動を厳格化すべき。
- ・業者との委託契約が長いと、顔を合わす機会も多くなり緊張感も少なくなる。会話を馴れ合いになってくるので、気を引き締めたい。
- ・長く同じ職場にいて利害関係者との間柄が親しくなり付き合いが出てくる可能性があるため、在籍の年数をより考慮した方が良いと考える。
- ・職種により利害が出てきますから異動を効率よく回すのもいいと考える。

7 厳罰化、厳しい処分の実施（12件）

- ・不正な関係をする人に対して厳しく処罰する。特に管理職の方々は自分の地位を利用して悪いことをするのは許せない。
- ・外でのつきあいは全て禁止すべきである。禁止項目をはっきりさせ、違反者は処分する。
- ・「つきあい」を持ちかけてくる者を告発し、指名停止するなど、きびしいルールを作って、「つきあい」をなくしていくべき。

8 部外者の執務室内立入禁止の徹底（4件）

- ・馴れ合いの関係にならないよう、節度ある態度で対応することが必要。名札がない方が、当たり前のようにカウンター内に入ってくることは不審者なのか判断がつかない為怖いと感じる。
- ・執務スペース内への職員以外の立入が甘すぎると思う。個人情報・行政情報を取り扱っているという認識が低すぎるのではないか。

9 その他（252件）

- ・ ほぼすべての職員が意識して注意していると思います。今回の事件の真相はわかりませんが、事実を知りたいと考えます。
- ・ 内部告発しやすい環境の整備
- ・ 相手の人格の問題だと思えます。
- ・ 金銭上の利害になるような職場ではありませんし、経験したこともありません。一般的な考えで申し上げるのであれば、「ブレーキ」をかける品格があるかどうかではないでしょうか。「市民のため」なのか「自分のため」なのか律してほしいです。
- ・ 利害関係者から近づかれやすい立場（役職）や所属は限られていて、現所属においてはあまりなさそう話で自分ごととは考えづらいと感じる。
- ・ 利害関係者とつきあったことはないが、こういった関係が不正であることをしっかり覚えておきたい。
- ・ 公正公平さを保つ為にもあってはならないものだと思う。
- ・ 今回のアンケートのような無記名で報告できる仕組みを整える。
- ・ 臨時職員なので関係のない所で話が進んでいて全く実感がありません。
- ・ 利害関係者との質問であげられているような関係を持ったことも、聞いたこともないので特に意見なし。
- ・ 利害関係者との「つきあい」など、経験できるような立場に居たことが無いので分かりません。一般の人間関係で考えてみると、上手につきあうための方法としてあるのかもしれませんが、仕事においては別と考えます。
- ・ つきあいがあつて困るような立場にないので、特に意見はありません。難しいことだと思いますが、強い気持ちをもっていることだと思います。
- ・ そのような立場になったことがありませんので分からない。自分の置かれている状況を思えば(公務員であること)、大人なのだから、つきあうようなことをしないはずである。
- ・ 利害関係者との「つきあい」がないので分からない。つきあい方について、状況判断が大切なのでは。
- ・ 仕事内容からそのような機会はない。公務員という立場上、誤解すら受けたくないよう慎重に対応すべきだと思っている。
- ・ 私はとくにこのようにつきあいがないのでわかりませんが、質問上に出ている相手の立場のような方とのつきあいがあることによって、優越感や特別感などを持つのでは。
- ・ 非正規だとよくわからない。利害関係者が無い。

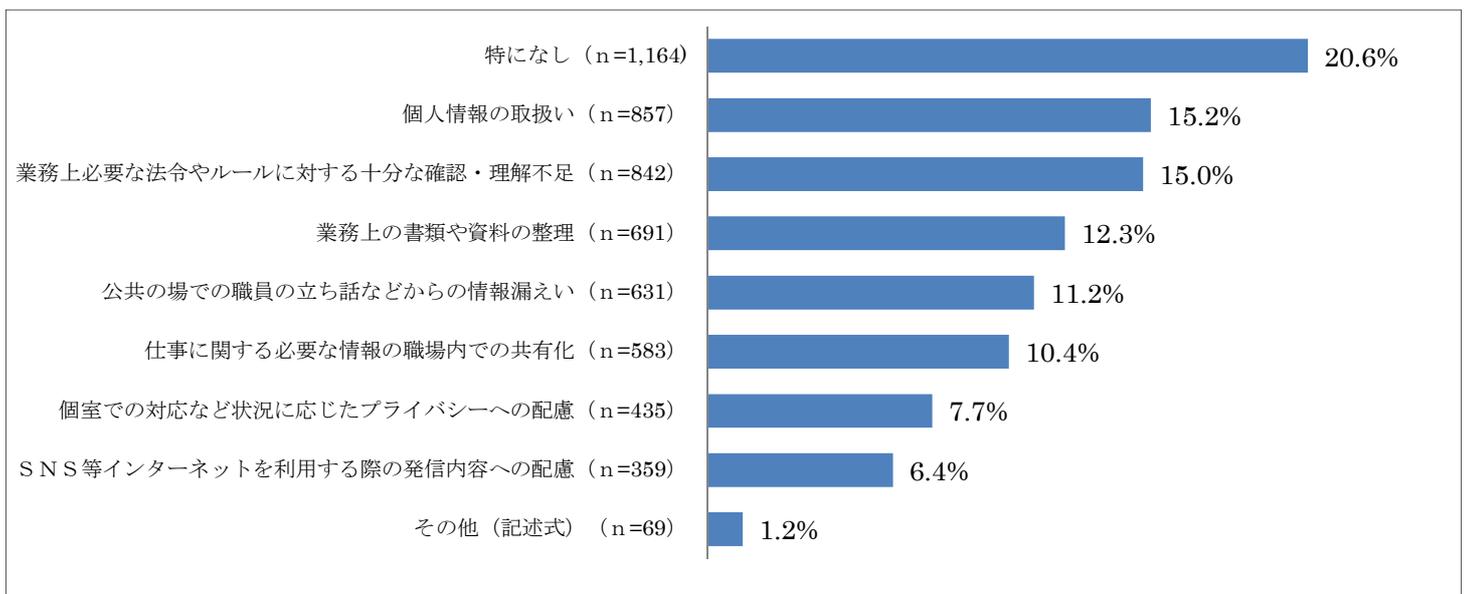
- ・私の立場では、そのような方とつきあう事は無いので、考えた事は全くありません。社会的地位の高い方々は私たち以上に倫理観について常々意識して欲しいと思う。
- ・そのような「つきあい」も今まで全く経験がないので、どこまでが良いものなのか分かりません。ただ、そういった「つきあい」をしすぎることで、不当な請求でも答えてしまう可能性は高まると思います。公私混同しなければよいと思いますが、それが絶対的にできるという方しか「つきあい」はしない方がいいと思います。
- ・利害が発生する業務内容ではないので、分かりかねるけれど、健全な関係を築いてほしい。
- ・そういうしがらみなく生きてるのでよくわからない。不利益が生じるかも…と考えさせるような圧をかける相手も悪い。
- ・付き合いがないのでわかりません。相手がとてもしつこいと断りづらくなっているのかなと思いますが、揺れない気の持ちようが大切だと思います。
- ・特にない。分からない。(136件)

4 法令遵守（コンプライアンス）の状況についてお伺いします。

質問 23 あなたの職場において、コンプライアンスの面で気になることはありますか。
（複数回答可）【全員必須】

コンプライアンス面で気になることについて、

- 全体では「特になし」と答えた職員が最も多く、1,164 人（20.6%）と2割を超え、次いで「個人情報の取扱い」「業務上必要な法令やルールに対する十分な確認・理解不足」となっている。
- 任用形態では「正規・再任用職員」において、職階では「管理職」において「業務上必要な法令やルールに対する十分な確認・理解不足」が最も多い。
- 年齢では、各年代において「特になし」が最も多く、次いで「個人情報の取扱い」や「業務上必要な法令やルールに対する十分な確認・理解不足」が多い状況にあり、大きな違いは見られない。
- 所属では「総務部」「企画部」「自治市民部」「産業部」「建設部」「環境水道部」において「業務上必要な法令やルールに対する十分な確認・理解不足」、「健康福祉部」においては「個人情報の取扱い」が特に多い。



分析表は次ページに掲載

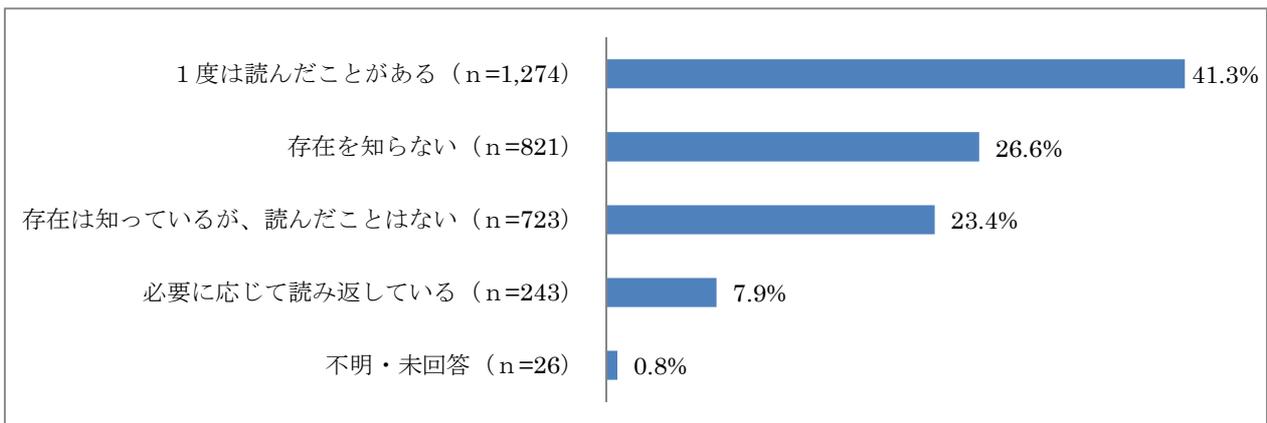
※（ ）内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規・再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	未回答	管理職	それ以外	未回答
業務上必要な法令やルールに対する十分な確認・理解不足	842人 (15.0%)	616人 (16.5%)	225人 (11.8%)	1人 (4.8%)	107人 (14.2%)	134人 (14.1%)	264人 (15.2%)	334人 (15.4%)	3人 (12.5%)	110人 (19.7%)	730人 (14.5%)	2人 (6.1%)
個人情報の取扱い	857人 (15.2%)	598人 (16.2%)	256人 (13.4%)	3人 (14.3%)	101人 (13.4%)	150人 (15.8%)	283人 (16.3%)	319人 (14.7%)	4人 (16.7%)	88人 (15.8%)	763人 (15.1%)	6人 (18.2%)
個室での対応など状況に応じたプライバシーへの配慮	435人 (7.7%)	321人 (8.7%)	111人 (5.8%)	3人 (14.3%)	55人 (7.3%)	88人 (9.3%)	140人 (8.1%)	150人 (6.9%)	2人 (8.3%)	47人 (8.4%)	385人 (7.6%)	3人 (9.0%)
業務上の書類や資料の整理	691人 (12.3%)	525人 (14.2%)	163人 (8.5%)	3人 (14.3%)	86人 (11.4%)	107人 (11.3%)	209人 (12.1%)	286人 (13.2%)	3人 (12.5%)	102人 (18.3%)	585人 (11.6%)	4人 (12.1%)
仕事に関する必要な情報の職場内での共有化	583人 (10.4%)	376人 (10.2%)	203人 (10.6%)	4人 (19.0%)	63人 (8.4%)	99人 (10.4%)	171人 (9.9%)	246人 (11.3%)	4人 (16.7%)	61人 (10.9%)	517人 (10.3%)	5人 (15.2%)
公共の場での職員の立ち話などからの情報漏えい	631人 (11.2%)	441人 (11.9%)	188人 (9.8%)	2人 (9.5%)	95人 (12.6%)	105人 (11.1%)	208人 (12.0%)	221人 (10.2%)	2人 (8.3%)	60人 (10.8%)	567人 (11.3%)	4人 (12.1%)
SNS等インターネットを利用する際の発信内容への配慮	359人 (6.4%)	270人 (7.3%)	87人 (4.6%)	2人 (9.5%)	42人 (5.6%)	61人 (6.4%)	131人 (7.6%)	123人 (5.7%)	2人 (8.3%)	52人 (9.3%)	305人 (6.1%)	2人 (6.1%)
特になし	1,164人 (20.6%)	510人 (13.8%)	651人 (34.2%)	3人 (14.3%)	194人 (25.9%)	195人 (20.4%)	310人 (17.8%)	461人 (21.1%)	4人 (16.7%)	29人 (5.2%)	1,128人 (22.3%)	7人 (21.2%)
その他(記述式)	69人 (1.2%)	44人 (1.2%)	25人 (1.3%)	0人 (0%)	9人 (1.2%)	11人 (1.2%)	17人 (1.0%)	32人 (1.5%)	0人 (0%)	9人 (1.6%)	60人 (1.2%)	0人 (0%)
合計	5,631人 (100%)	3,701人 (100%)	1,909人 (100%)	21人 (100%)	752人 (100%)	950人 (100%)	1,733人 (100%)	2,172人 (100%)	24人 (100%)	558人 (100%)	5,040人 (100%)	33人 (100%)
選択肢	内、所属											
	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	産業部	建設部	環境水道部	教育部	消防本部	病院	未回答
業務上必要な法令やルールに対する十分な確認・理解不足	70人 (17.2%)	48人 (18.5%)	43人 (16.4%)	54人 (14.8%)	92人 (11.0%)	20人 (18.2%)	45人 (22.0%)	38人 (21.0%)	115人 (12.2%)	72人 (19%)	242人 (14.7%)	3人 (7.9%)
個人情報の取扱い	62人 (15.3%)	46人 (17.7%)	42人 (16.0%)	69人 (18.8%)	130人 (15.5%)	17人 (15.5%)	32人 (15.7%)	29人 (16.0%)	128人 (13.5%)	56人 (14.8%)	240人 (14.6%)	6人 (15.8%)
個室での対応など状況に応じたプライバシーへの配慮	34人 (8.4%)	16人 (6.2%)	12人 (4.6%)	35人 (10%)	56人 (7%)	8人 (7.3%)	11人 (5.4%)	6人 (3%)	39人 (4.1%)	19人 (5%)	195人 (11.9%)	4人 (10.5%)
業務上の書類や資料の整理	62人 (15.3%)	43人 (16.5%)	49人 (19%)	66人 (18%)	79人 (9.4%)	27人 (24.5%)	32人 (16%)	30人 (17%)	92人 (9.7%)	54人 (14.2%)	153人 (9.3%)	4人 (10.5%)
仕事に関する必要な情報の職場内での共有化	41人 (10.1%)	31人 (11.9%)	26人 (9.9%)	40人 (11.0%)	98人 (11.7%)	7人 (6.4%)	28人 (13.7%)	17人 (9.4%)	103人 (10.9%)	34人 (9%)	151人 (9.2%)	7人 (18.4%)
公共の場での職員の立ち話などからの情報漏えい	44人 (10.9%)	26人 (10.0%)	24人 (9.2%)	35人 (9.6%)	96人 (11.4%)	9人 (8.2%)	19人 (9.3%)	18人 (9.9%)	95人 (10.0%)	30人 (8%)	231人 (14.1%)	4人 (10.5%)
SNS等インターネットを利用する際の発信内容への配慮	25人 (6.2%)	17人 (6.5%)	24人 (9.2%)	12人 (3.3%)	40人 (4.8%)	5人 (4.5%)	11人 (5.4%)	8人 (4.4%)	37人 (3.9%)	36人 (9.5%)	141人 (8.6%)	3人 (7.9%)
特になし	63人 (15.6%)	32人 (12.3%)	37人 (14.1%)	48人 (13%)	237人 (28%)	15人 (13.6%)	23人 (11.3%)	34人 (19%)	321人 (34.0%)	74人 (20%)	274人 (16.7%)	6人 (15.8%)
その他(記述式)	4人 (1.0%)	1人 (0.4%)	5人 (2%)	6人 (2%)	12人 (1.4%)	2人 (1.8%)	3人 (2%)	1人 (1%)	16人 (1.7%)	4人 (1.1%)	14人 (0.9%)	1人 (2.7%)
合計	405人 (100%)	260人 (100%)	262人 (100%)	365人 (100%)	840人 (100%)	110人 (100%)	204人 (100%)	181人 (100%)	946人 (100%)	379人 (100%)	1,641人 (100%)	38人 (100%)

質問 24 磐田市職員倫理規程を読んだことがありますか。（1つを選択）【全員必須】

磐田市職員倫理規程について、

- 全体では「存在を知らない」「存在は知っているが、読んだことはない」を合わせると 1,544 人（50%）の職員が職員倫理規程を読んだことがない。
- 「存在を知らない」「存在は知っているが、読んだことはない」を合わせた割合について、任用形態では「嘱託・臨時職員」が、年齢では「10 歳代・20 歳代」「30 歳代」が、職階では「管理職以外」が、所属では「こども部」「教育部」「病院」が 50%を超え、特に「嘱託・臨時職員」「10 歳代・20 歳代」「教育部」が 60%を超えている。
- 職階の「管理職」では、「必要に応じて読み返している」「1度は読んだことがある」を合わせた割合が、約 86%と高い状況にある。



分析表は次ページに掲載

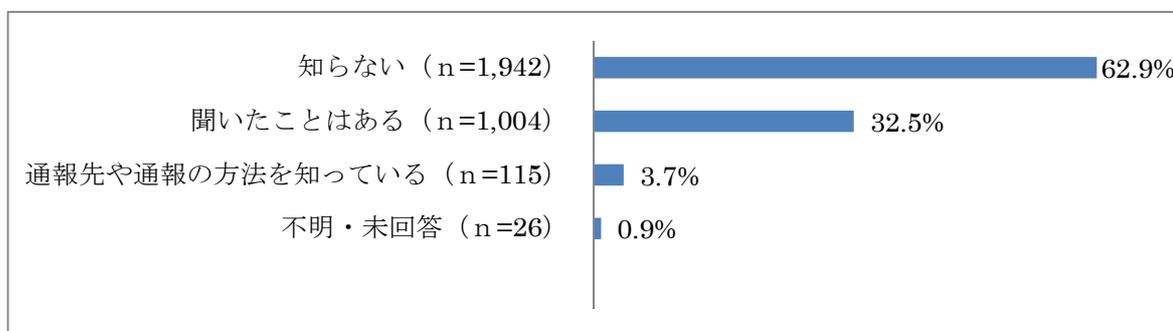
※（ ）内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規・再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	未回答	管理職	それ以外	未回答
必要に応じて読み返している	243人 (7.9%)	195人 (10.7%)	46人 (3.7%)	2人 (25.0%)	9人 (2.1%)	37人 (7.0%)	73人 (8.1%)	123人 (10.2%)	1人 (9.0%)	63人 (28.5%)	177人 (6.2%)	3人 (17.6%)
1度は読んだことがある	1,274人 (41.3%)	897人 (49.1%)	374人 (29.8%)	3人 (37.5%)	160人 (36.5%)	219人 (41.4%)	396人 (43.8%)	494人 (40.9%)	5人 (45.5%)	127人 (57.5%)	1,139人 (40.0%)	8人 (47.1%)
存在は知っているが、読んだことはない	723人 (23.4%)	432人 (23.7%)	290人 (23.1%)	1人 (12.5%)	113人 (25.9%)	127人 (24.1%)	209人 (23.1%)	271人 (22.4%)	3人 (27.3%)	19人 (8.6%)	703人 (24.7%)	1人 (5.9%)
存在を知らない	821人 (26.6%)	287人 (15.7%)	534人 (42.6%)	0人 (0%)	152人 (34.8%)	142人 (26.9%)	219人 (24.3%)	308人 (25.5%)	0人 (0%)	10人 (4.5%)	808人 (28.4%)	3人 (17.6%)
選択肢以外	1人 (0.1%)	1人 (0.1%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.1%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0%)	0人 (0%)
未回答	25人 (0.7%)	13人 (0.7%)	10人 (0.8%)	2人 (25.0%)	3人 (0.7%)	3人 (0.6%)	6人 (0.7%)	11人 (0.9%)	2人 (18.2%)	2人 (0.9%)	21人 (0.7%)	2人 (11.8%)
合計	3,087人 (100%)	1,825人 (100%)	1,254人 (100%)	8人 (100%)	437人 (100%)	528人 (100%)	903人 (100%)	1,208人 (100%)	11人 (100%)	221人 (100%)	2,849人 (100%)	17人 (100%)
選択肢	内、所属											
	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	産業部	建設部	環境水道部	教育部	消防本部	病院	未回答
必要に応じて読み返している	36人 (17.1%)	3人 (2.4%)	10人 (7.7%)	16人 (8.7%)	38人 (7.5%)	6人 (10.3%)	17人 (17.2%)	12人 (12.1%)	24人 (3.9%)	27人 (13.6%)	53人 (6.3%)	1人 (6.2%)
1度は読んだことがある	86人 (40.7%)	75人 (60.0%)	70人 (53.8%)	84人 (45.9%)	199人 (39.1%)	36人 (62.2%)	59人 (59.5%)	53人 (53.6%)	183人 (29.7%)	129人 (64.8%)	293人 (34.8%)	7人 (43.8%)
存在は知っているが、読んだことはない	53人 (25.1%)	33人 (26.4%)	26人 (20.0%)	38人 (20.8%)	128人 (25.1%)	10人 (17.2%)	16人 (16.2%)	23人 (23.2%)	135人 (21.9%)	29人 (14.6%)	227人 (27.0%)	5人 (31.3%)
存在を知らない	35人 (16.6%)	14人 (11.2%)	21人 (16.2%)	43人 (24%)	141人 (27.7%)	5人 (8.6%)	7人 (7.1%)	9人 (9.1%)	271人 (43.9%)	12人 (6.0%)	262人 (31.2%)	1人 (6.2%)
選択肢以外	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.8%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
未回答	1人 (0.5%)	0人 (0.0%)	2人 (1.5%)	2人 (1.1%)	3人 (0.6%)	1人 (1.7%)	0人 (0%)	2人 (2.0%)	4人 (0.6%)	2人 (1.0%)	6人 (0.7%)	2人 (12.5%)
合計	211人 (100%)	125人 (100%)	130人 (100%)	183人 (100%)	509人 (100%)	58人 (100%)	99人 (100%)	99人 (100%)	617人 (100%)	199人 (100%)	841人 (100%)	16人 (100%)

質問 25 あなたは公益通報制度を知っていますか？（1つを選択）【全員必須】

公益通報制度について

- 全体では「知らない」と答えた職員が 1,942 人（62.9%）と 6 割を超えている。
- 「知らない」と答えた職員の割合は、任用形態では「嘱託・臨時職員」が、年齢では「10 歳代・20 歳代」「30 歳代」が、所属では「病院」が 7 割を超えて特に高い。
- 職階の「管理職」では、「知らない」と答えた割合が 25.3%であり、「管理職以外」より低い状況にある。



※（ ）内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規・再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	未回答	管理職	それ以外	未回答
通報先や通報の方法を知っている	115人 (3.7%)	103人 (5.6%)	12人 (1.0%)	0人 (0%)	7人 (1.6%)	8人 (1.5%)	32人 (3.5%)	68人 (5.6%)	0人 (0%)	48人 (21.7%)	65人 (2.3%)	2人 (11.8%)
聞いたことはある	1,004人 (32.5%)	669人 (36.7%)	330人 (26.3%)	5人 (62.5%)	87人 (19.9%)	144人 (27.3%)	322人 (35.7%)	445人 (36.8%)	6人 (54.5%)	115人 (52.0%)	882人 (31.0%)	7人 (41.2%)
知らない	1,942人 (62.9%)	1,038人 (56.9%)	904人 (72.1%)	0人 (0.0%)	339人 (77.5%)	371人 (70.2%)	546人 (60.5%)	684人 (56.7%)	2人 (18.2%)	56人 (25.3%)	1,881人 (66.0%)	5人 (29.4%)
選択肢以外	4人 (0.2%)	4人 (0.2%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (0.5%)	1人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.1%)	0人 (0%)	1人 (0.5%)	3人 (0%)	0人 (0%)
未回答	22人 (0.7%)	11人 (0.6%)	8人 (0.6%)	3人 (37.5%)	2人 (0.5%)	4人 (0.8%)	3人 (0.3%)	10人 (0.8%)	3人 (27.3%)	1人 (0.5%)	18人 (0.6%)	3人 (17.6%)
合計	3,087人 (100%)	1,825人 (100%)	1,254人 (100%)	8人 (100%)	437人 (100%)	528人 (100%)	903人 (100%)	1,208人 (100%)	11人 (100%)	221人 (100%)	2,849人 (100%)	17人 (100%)
選択肢	内、所属											
	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	産業部	建設部	環境水道部	教育部	消防本部	病院	未回答
通報先や通報の方法を知っている	20人 (9.5%)	9人 (7.2%)	3人 (2.3%)	4人 (2.2%)	11人 (2.2%)	7人 (12.1%)	8人 (8.1%)	9人 (9.1%)	14人 (2.3%)	15人 (7.5%)	14人 (1.7%)	1人 (6.2%)
聞いたことはある	90人 (42.7%)	59人 (47.2%)	53人 (40.8%)	64人 (35.0%)	150人 (29.5%)	27人 (46.6%)	40人 (40.4%)	43人 (43.4%)	184人 (29.8%)	86人 (43.2%)	203人 (24.1%)	5人 (31.3%)
知らない	100人 (47.3%)	57人 (45.6%)	72人 (55.4%)	112人 (61.2%)	346人 (67.9%)	23人 (39.6%)	51人 (51.5%)	45人 (45.5%)	416人 (67.4%)	96人 (48.3%)	617人 (73.4%)	7人 (43.8%)
選択肢以外	1人 (0.5%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.5%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (0%)	0人 (0%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (1.5%)	2人 (1.1%)	2人 (0.4%)	1人 (1.7%)	0人 (0%)	2人 (2.0%)	3人 (0.5%)	2人 (1.0%)	5人 (0.6%)	3人 (18.7%)
合計	211人 (100%)	125人 (100%)	130人 (100%)	183人 (100%)	509人 (100%)	58人 (100%)	99人 (100%)	99人 (100%)	617人 (100%)	199人 (100%)	841人 (100%)	16人 (100%)

質問 26 あなたは、職場内で起こった不正等の通報の対象となる事実を発見した場合に、公益通報対策委員会に相談又は通報をしたいと思いますか。（選択）【全員必須】

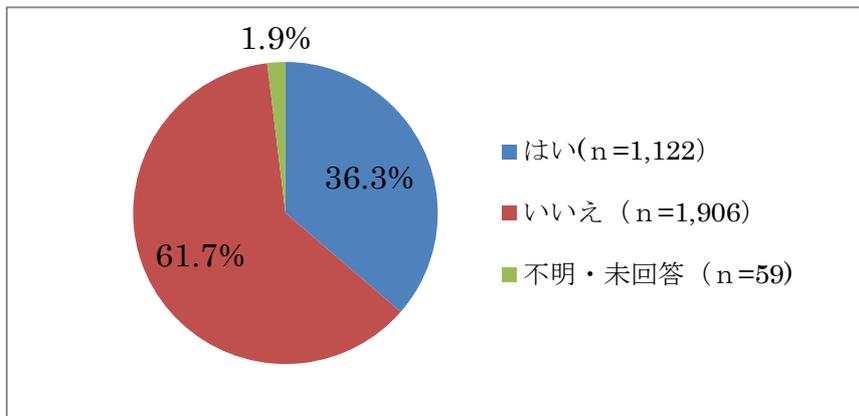
公益通報対策委員会に相談又は通報をすると「思わない」と回答した職員は、

■全体では 1,906 人、回答割合では 61.7%と 6 割を超えている。

相談又は通報をすると「思わない」と回答した職員の割合は、

■年齢では「10 歳・20 歳代」が 53.2%、職階では「管理職」が 55.2%と 6 割を下回っている。

■所属では、「こども部」「病院」が 6 割を下回り、他の所属より低くなっている。



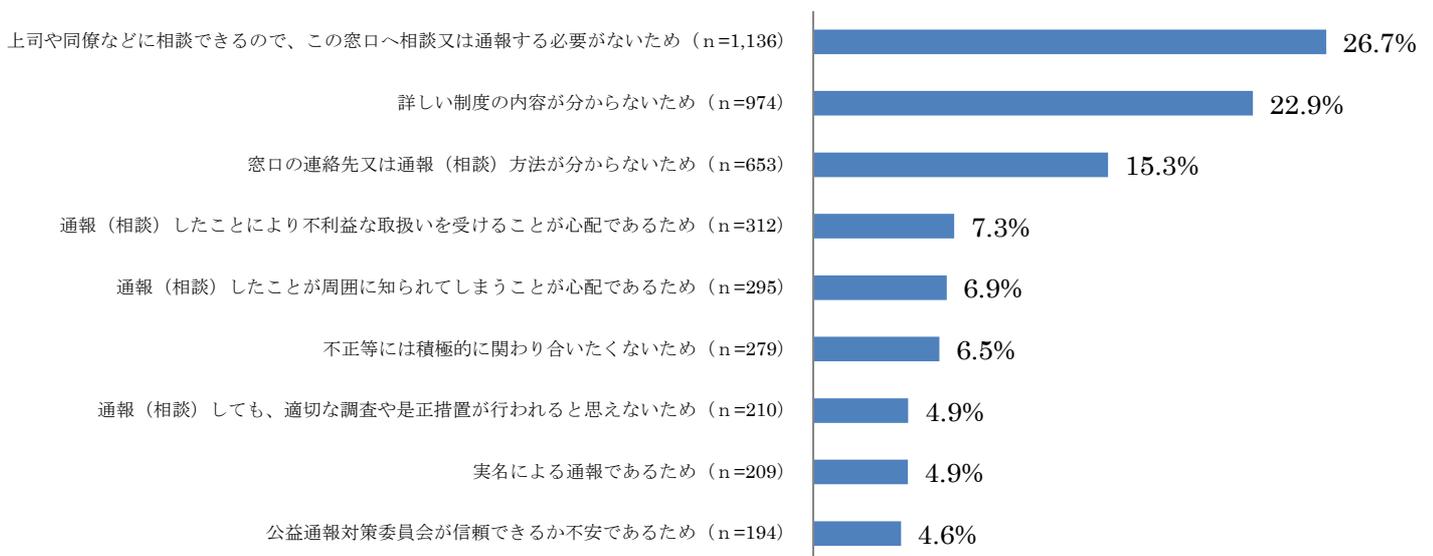
※（ ）内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規・再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	未回答	管理職	それ以外	未回答
はい	1,122人 (36.3%)	676人 (37.0%)	443人 (35.3%)	3人 (37.5%)	199人 (45.5%)	173人 (32.8%)	314人 (34.8%)	434人 (35.9%)	2人 (18.2%)	99人 (44.8%)	1,019人 (35.8%)	4人 (23.5%)
いいえ	1,906人 (61.7%)	1,119人 (61.4%)	785人 (62.7%)	2人 (25.0%)	232人 (53.2%)	347人 (65.7%)	571人 (63.2%)	750人 (62.1%)	6人 (54.5%)	122人 (55.2%)	1,775人 (62.3%)	9人 (53.0%)
選択肢以外	7人 (0.3%)	4人 (0.2%)	3人 (0.2%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	2人 (0.4%)	2人 (0.2%)	2人 (0.2%)	0人 (0%)	0人 (0%)	6人 (0.2%)	1人 (5.9%)
未回答	52人 (1.7%)	26人 (1.4%)	23人 (1.8%)	3人 (37.5%)	5人 (1.1%)	6人 (1.1%)	16人 (1.8%)	22人 (1.8%)	3人 (27.3%)	0人 (0.0%)	49人 (1.7%)	3人 (17.6%)
合計	3,087人 (100%)	1,825人 (100%)	1,254人 (100%)	8人 (100%)	437人 (100%)	528人 (100%)	903人 (100%)	1,208人 (100%)	11人 (100%)	221人 (100%)	2,849人 (100%)	17人 (100%)
選択肢	内、所属											
	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	産業部	建設部	環境水道部	教育部	消防本部	病院	未回答
はい	62人 (29.4%)	47人 (37.6%)	46人 (35.4%)	60人 (32.8%)	200人 (39.3%)	18人 (31.0%)	31人 (31.3%)	31人 (31.3%)	231人 (37.4%)	64人 (32.2%)	327人 (38.9%)	5人 (31.3%)
いいえ	145人 (68.7%)	76人 (60.8%)	78人 (60.0%)	120人 (65.6%)	298人 (58.5%)	39人 (67.3%)	67人 (67.7%)	66人 (66.7%)	375人 (60.8%)	133人 (66.8%)	501人 (59.6%)	8人 (50.0%)
選択肢以外	1人 (0.5%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.5%)	2人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (0.3%)	0人 (0%)	1人 (0.1%)	0人 (0%)
未回答	3人 (1.4%)	2人 (1.6%)	6人 (4.6%)	2人 (1.1%)	9人 (1.8%)	1人 (1.7%)	1人 (1.0%)	2人 (2.0%)	9人 (1.5%)	2人 (1.0%)	12人 (1.4%)	3人 (18.7%)
合計	211人 (100%)	125人 (100%)	130人 (100%)	183人 (100%)	509人 (100%)	58人 (100%)	99人 (100%)	99人 (100%)	617人 (100%)	199人 (100%)	841人 (100%)	16人 (100%)

質問 27 質問 26 で「いいえ」と回答された方に聞きます。
公益通報対策委員会に相談又は通報をしないと思う理由を選択してください。
 (複数回答可)

相談又は通報をしないと思う理由について

- 全体では「上司や同僚などに相談できるので、この窓口へ相談又は通報する必要がないため」が最も多く、次いで「詳しい制度の内容が分からないため」となっている。
- 「上司や同僚などに相談できるので、この窓口へ相談又は通報する必要がないため」「詳しい制度の内容が分からないため」「窓口の連絡先又は通報方法が分からないため」の3項目における回答者数は、任用形態別・年齢別・職階別・所属別のいずれでも、ほぼ上位に来ており、差はない。
- 年齢では、「10歳・20歳代」(29.1%)、「30歳代」(24.3%)で「詳しい制度の内容が分からないため」と答えた割合が最も高い一方で、職階では、「管理職」で「上司や同僚などに相談できるので、この窓口へ相談又は通報する必要がないため」と答えた割合が44.0%と非常に高い割合になっている。
- 所属では、「総務部」「産業部」「消防本部」で「通報(相談)したことが周囲に知られてしまうことが心配であるため」、「総務部」「建設部」「環境水道部」で「通報(相談)したことにより不利益な取扱いを受けることが心配であるため」と答えた割合が10%を超えて高い割合となっている。



分析表は次ページに掲載

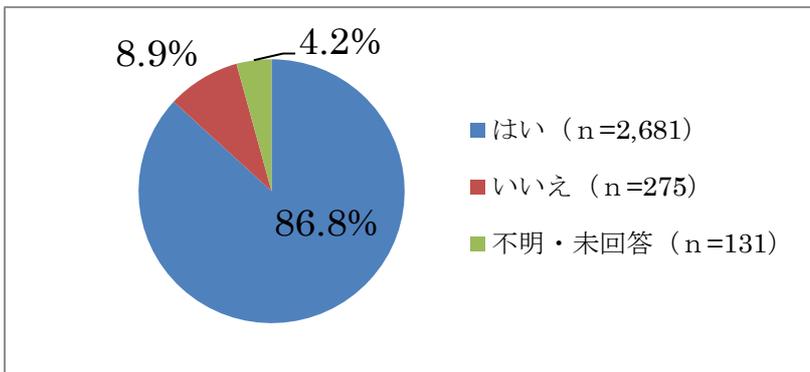
※（ ）内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規・再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	未回答	管理職	それ以外	未回答
上司や同僚などに相談できるので、この窓口へ相談又は通報する必要がないため	1,136人 (26.7%)	656人 (25.3%)	478人 (29.1%)	2人 (14.3%)	113人 (20.9%)	176人 (21.1%)	368人 (28.0%)	475人 (30.6%)	4人 (17.4%)	97人 (44.0%)	1,032人 (25.6%)	7人 (31.9%)
詳しい制度の内容が分からないため	974人 (22.9%)	555人 (21.4%)	417人 (25.3%)	2人 (14.3%)	157人 (29.1%)	204人 (24.3%)	264人 (20.1%)	344人 (22.2%)	5人 (21.8%)	42人 (19.0%)	927人 (23.1%)	5人 (22.8%)
窓口の連絡先又は通報(相談)方法が分からないため	653人 (15.3%)	362人 (13.9%)	289人 (17.5%)	2人 (14.3%)	97人 (17.9%)	131人 (15.7%)	190人 (14.5%)	231人 (14.9%)	4人 (17.4%)	31人 (14.0%)	619人 (15.4%)	3人 (13.7%)
通報(相談)したことが周囲に知られてしまうことが心配であるため	295人 (6.9%)	220人 (8.5%)	74人 (4.5%)	1人 (7.1%)	43人 (7.9%)	63人 (7.5%)	101人 (7.7%)	86人 (5.6%)	2人 (8.7%)	11人 (5.0%)	283人 (7.0%)	1人 (4.5%)
通報(相談)したことにより不利益な取扱いを受けることが心配であるため	312人 (7.3%)	224人 (8.6%)	87人 (5.3%)	1人 (7.1%)	37人 (6.8%)	71人 (8.5%)	102人 (7.8%)	101人 (6.5%)	1人 (4.3%)	10人 (4.5%)	300人 (7.5%)	2人 (9.1%)
通報(相談)しても、適切な調査や是正措置が行われると思えないため	210人 (4.9%)	136人 (5.2%)	73人 (4.4%)	1人 (7.1%)	17人 (3.1%)	39人 (4.7%)	74人 (5.6%)	79人 (5.1%)	1人 (4.3%)	6人 (2.7%)	203人 (5.1%)	1人 (4.5%)
公益通報対策委員会が信頼できるか不安であるため	194人 (4.6%)	139人 (5.3%)	53人 (3.2%)	2人 (14.3%)	13人 (2.4%)	46人 (5.5%)	64人 (4.9%)	69人 (4.5%)	2人 (8.7%)	8人 (3.6%)	185人 (4.6%)	1人 (4.5%)
実名による通報であるため	209人 (4.9%)	126人 (4.8%)	81人 (4.9%)	2人 (14.3%)	15人 (2.8%)	39人 (4.7%)	70人 (5.3%)	82人 (5.3%)	3人 (13.1%)	8人 (3.6%)	200人 (5.0%)	1人 (4.5%)
不平等には積極的に関わり合いたくないため	279人 (6.5%)	183人 (7.0%)	95人 (5.8%)	1人 (7.1%)	49人 (9.1%)	67人 (8.0%)	80人 (6.1%)	82人 (5.3%)	1人 (4.3%)	8人 (3.6%)	270人 (6.7%)	1人 (4.5%)
合計	4,262人 (100%)	2,601人 (100%)	1,647人 (100%)	14人 (100%)	541人 (100%)	836人 (100%)	1,313人 (100%)	1,549人 (100%)	23人 (100%)	221人 (100%)	4,019人 (100%)	22人 (100%)
選択肢	内、所属											
	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	産業部	建設部	環境水道部	教育部	消防本部	病院	未回答
上司や同僚などに相談できるので、この窓口へ相談又は通報する必要がないため	84人 (24.4%)	37人 (20.4%)	48人 (29.1%)	65人 (25.1%)	222人 (36.2%)	24人 (26.0%)	39人 (27.2%)	31人 (21.4%)	233人 (30.6%)	83人 (24.3%)	263人 (22.1%)	7人 (33.3%)
詳しい制度の内容が分からないため	65人 (18.9%)	42人 (23.2%)	45人 (27.3%)	71人 (27.4%)	136人 (22.2%)	15人 (16.3%)	24人 (16.8%)	28人 (19.3%)	189人 (24.7%)	57人 (16.7%)	297人 (24.8%)	5人 (23.7%)
窓口の連絡先又は通報(相談)方法が分からないため	44人 (12.8%)	29人 (15.9%)	25人 (15.2%)	46人 (18%)	96人 (16%)	10人 (10.9%)	9人 (6.3%)	12人 (8.3%)	127人 (16.6%)	29人 (8.5%)	224人 (18.8%)	2人 (9.5%)
通報(相談)したことが周囲に知られてしまうことが心配であるため	37人 (10.7%)	15人 (8.2%)	11人 (6.7%)	14人 (5.4%)	39人 (6.4%)	11人 (12.0%)	14人 (9.8%)	13人 (9.0%)	33人 (4.3%)	36人 (10.5%)	71人 (6.0%)	1人 (4.8%)
通報(相談)したことにより不利益な取扱いを受けることが心配であるため	37人 (10.7%)	18人 (9.9%)	10人 (6.1%)	20人 (7.7%)	32人 (5.2%)	8人 (8.7%)	15人 (10.5%)	15人 (10.3%)	40人 (5.2%)	33人 (9.6%)	83人 (7.0%)	1人 (4.8%)
通報(相談)しても、適切な調査や是正措置が行われると思えないため	17人 (4.9%)	13人 (7.1%)	8人 (4.8%)	9人 (3.5%)	22人 (3.6%)	5人 (5.4%)	11人 (7.7%)	11人 (7.6%)	36人 (4.7%)	24人 (7.0%)	53人 (4.4%)	1人 (4.8%)
公益通報対策委員会が信頼できるか不安であるため	15人 (4.3%)	10人 (5.5%)	8人 (4.8%)	11人 (4.2%)	19人 (3.1%)	3人 (3.3%)	11人 (7.7%)	14人 (9.7%)	29人 (3.8%)	25人 (7.3%)	48人 (4.0%)	1人 (4.8%)
実名による通報であるため	25人 (7.2%)	9人 (4.9%)	5人 (3.0%)	10人 (3.9%)	23人 (4%)	8人 (8.7%)	11人 (7.7%)	6人 (4.1%)	35人 (4.6%)	24人 (7.0%)	51人 (4.3%)	2人 (9.5%)
不平等には積極的に関わり合いたくないため	21人 (6.1%)	9人 (4.9%)	5人 (3.0%)	13人 (5.0%)	23人 (3.8%)	8人 (8.7%)	9人 (6.3%)	15人 (10.3%)	42人 (5.5%)	31人 (9.1%)	102人 (8.6%)	1人 (4.8%)
合計	345人 (100%)	182人 (100%)	165人 (100%)	259人 (100%)	612人 (100%)	92人 (100%)	143人 (100%)	145人 (100%)	764人 (100%)	342人 (100%)	1,192人 (100%)	21人 (100%)

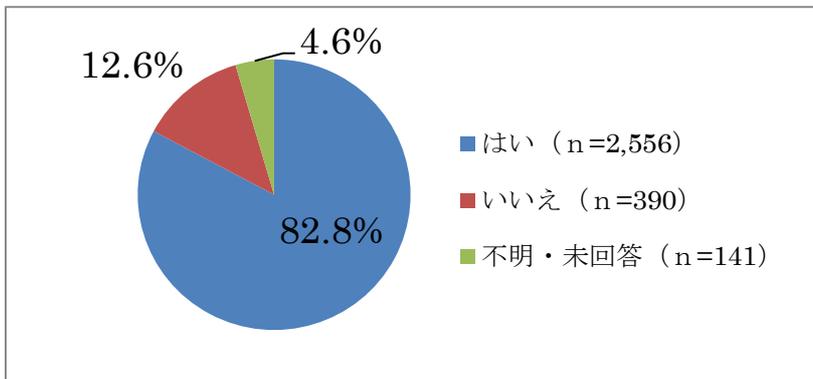
質問 28 あなたは、コンプライアンスの面で、日頃心掛けていることは何ですか。
 ①から⑦までそれぞれ項目で、「はい」または「いいえ」で、お答えください。
 (選択)【全員必須】

■コンプライアンスの面で、日頃心掛けていることについて、全ての設問において、肯定的な回答をしている職員の割合が80%を超え、「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」「飲食店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」「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」については、90%を超え、特に高い割合になっている。

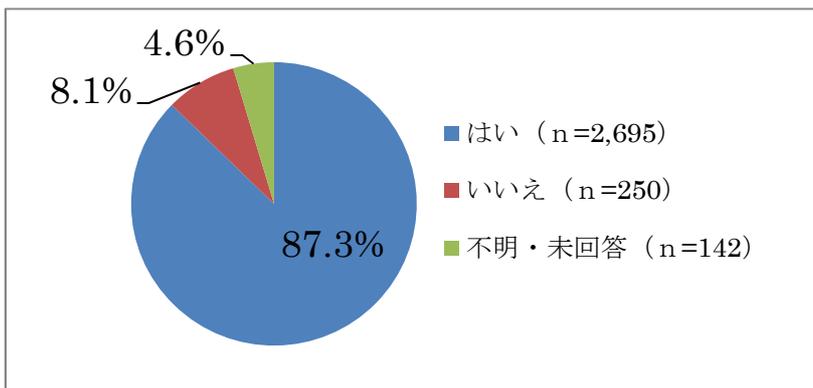
① 業務上必要な法令やルールを常に確認・理解して仕事を進めている



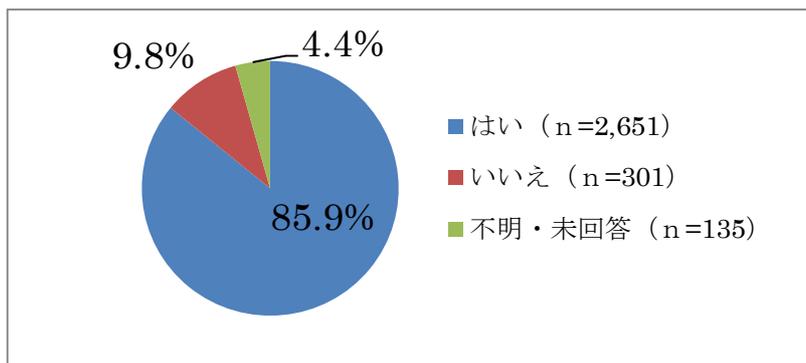
② 機密情報や個人情報等を取り扱う場合には、施錠できる場所に保管するなど、細心の注意を払っている



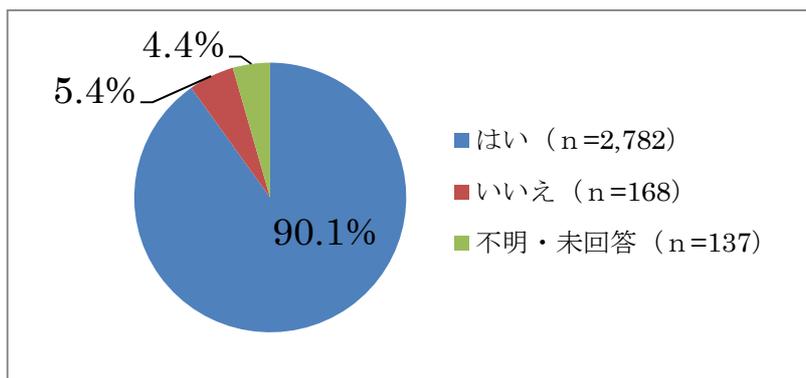
③ 状況に応じて個室対応などプライバシーに配慮した対応をしている



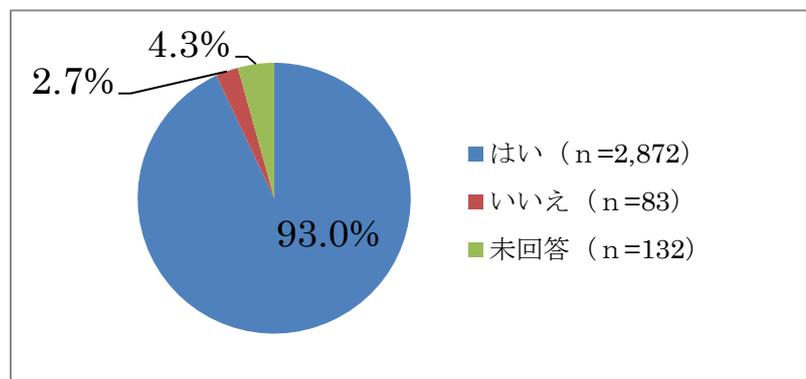
④ 業務上の書類や資料は、きちんと整理している



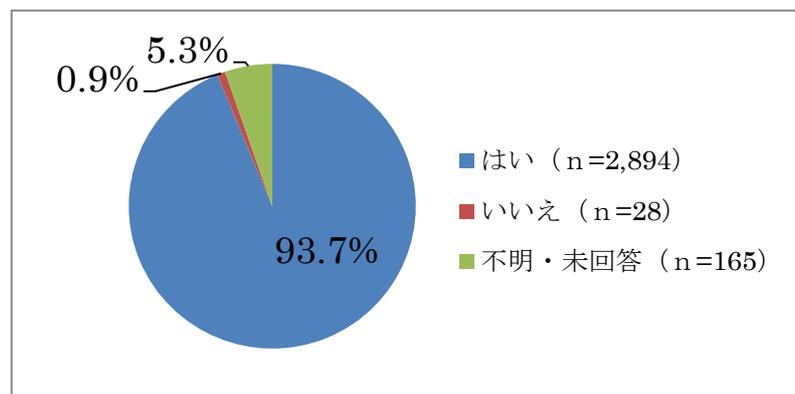
⑤ 仕事に関する必要な情報は、職場内できちんと共有している



⑥ 飲食店や電車内など公共の場では情報漏洩に注意しながら話している



⑦ 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



質問 29 あなたは、職場において、コンプライアンスの面で問題があるのではと思うこと(法令違反や公務員倫理からの逸脱)を目撃した場合、どのように行動すると思いますか。
(1つを選択)【全員必須】

法令違反等を目撃した場合の行動について、

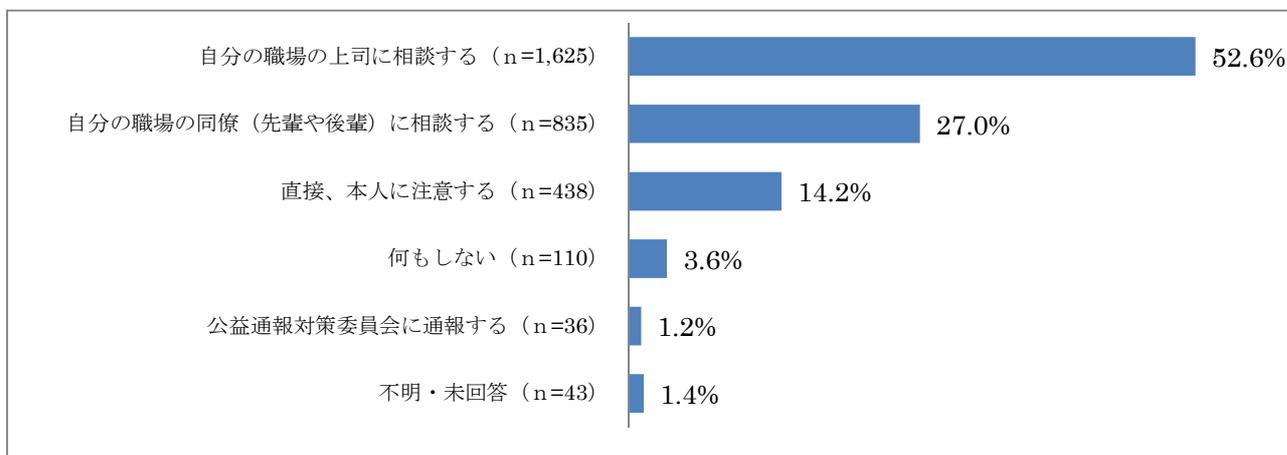
■全体では「自分の職場の上司に相談する」と回答した職員が最も多く次いで「自分の職場の同僚に相談する」「直接本人に注意する」となっている。

■上記の傾向は、任用形態別、年齢別、職階別、所属別に見ても大きな違いは見られないが、職階の「管理職」では「直接、本人に注意する」と回答した職員が52.9%と5割を超え、最も高い割合となっている。

「何もしない」と答えた職員は、

■全体では110人、回答割合で3.6%となっているが、年齢では「10歳・20歳代」「30歳代」が4%を超え、他の年齢に比べ、高い割合となっている。

■職階では「管理職」が0.9%と特に低い割合になっているが、所属では、「総務部」、次いで「環境水道部」「病院」が4%を超え、他の所属より高い割合になっている。



分析表は次ページに掲載

※()内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規・再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	未回答	管理職	それ以外	未回答
直接、本人に注意する	438人 (14.2%)	328人 (18.0%)	108人 (8.6%)	2人 (25.0%)	26人 (5.9%)	42人 (8.0%)	111人 (12.3%)	257人 (21.3%)	2人 (18.2%)	117人 (52.9%)	319人 (11.2%)	2人 (11.8%)
自分の職場の上司に相談する	1,625人 (52.6%)	966人 (52.9%)	657人 (52.4%)	2人 (25.0%)	214人 (49.0%)	285人 (54.0%)	519人 (57.4%)	603人 (49.9%)	4人 (36.4%)	82人 (37.1%)	1,534人 (53.8%)	9人 (52.9%)
自分の職場の同僚(先輩や後輩)に相談する	835人 (27.0%)	424人 (23.2%)	409人 (32.6%)	2人 (25.0%)	173人 (39.6%)	167人 (31.6%)	223人 (24.7%)	269人 (22.3%)	3人 (27.2%)	14人 (6.3%)	817人 (28.7%)	4人 (23.5%)
公益通報対策委員会に通報	36人 (1.2%)	22人 (1.2%)	14人 (1.1%)	0人 (0%)	3人 (0.7%)	1人 (0.2%)	11人 (1.2%)	21人 (1.7%)	0人 (0%)	5人 (2.3%)	31人 (1.1%)	0人 (0%)
何もしない	110人 (3.6%)	61人 (3.3%)	49人 (3.9%)	0人 (0%)	18人 (4.1%)	26人 (4.9%)	25人 (2.8%)	41人 (3.4%)	0人 (0%)	2人 (0.9%)	108人 (3.8%)	0人 (0%)
選択肢以外	3人 (0.1%)	1人 (0.1%)	2人 (0.2%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (0.2%)	0人 (0%)	1人 (0.5%)	2人 (0.1%)	0人 (0%)
未回答	40人 (1.3%)	23人 (1.3%)	15人 (1.2%)	2人 (25.0%)	2人 (0.5%)	7人 (1.3%)	14人 (1.6%)	15人 (1.2%)	2人 (18.2%)	0人 (0%)	38人 (1.3%)	2人 (11.8%)
合計	3,087人 (100%)	1,825人 (100%)	1,254人 (100%)	8人 (100%)	437人 (100%)	528人 (100%)	903人 (100%)	1,208人 (100%)	11人 (100%)	221人 (100%)	2,849人 (100%)	17人 (100%)
選択肢	内、所属											
	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	産業部	建設部	環境水道部	教育部	消防本部	病院	未回答
直接、本人に注意する	41人 (19.4%)	15人 (12.0%)	34人 (26.2%)	26人 (14.2%)	41人 (8.1%)	14人 (24.1%)	26人 (26.3%)	28人 (28.3%)	73人 (11.8%)	60人 (30.2%)	79人 (9.4%)	1人 (6.3%)
自分の職場の上司に相談する	103人 (48.9%)	66人 (52.8%)	61人 (46.9%)	82人 (44.9%)	315人 (61.8%)	28人 (48.3%)	53人 (53.5%)	43人 (43.4%)	316人 (51.3%)	71人 (35.7%)	479人 (56.9%)	8人 (50.0%)
自分の職場の同僚(先輩や後輩)に相談する	48人 (22.8%)	38人 (30.4%)	23人 (17.7%)	67人 (36.6%)	134人 (26.3%)	15人 (25.9%)	16人 (16.2%)	19人 (19.2%)	189人 (30.6%)	55人 (27.6%)	227人 (27.0%)	4人 (25.0%)
公益通報対策委員会に通報	3人 (1.4%)	1人 (0.8%)	3人 (2.3%)	1人 (0.5%)	2人 (0.4%)	0人 (0%)	1人 (1.0%)	2人 (2.0%)	9人 (1.5%)	4人 (2.0%)	9人 (1.1%)	1人 (6.3%)
何もしない	14人 (6.6%)	3人 (2.4%)	3人 (2.3%)	5人 (2.7%)	10人 (2.0%)	1人 (1.7%)	2人 (2.0%)	5人 (5.1%)	23人 (3.7%)	7人 (3.5%)	37人 (4.4%)	0人 (0%)
選択肢以外	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.8%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.1%)	0人 (0%)
未回答	2人 (0.9%)	2人 (1.6%)	5人 (3.8%)	2人 (1.1%)	6人 (1.2%)	0人 (0%)	1人 (1.0%)	2人 (2.0%)	7人 (1.1%)	2人 (1.0%)	9人 (1.1%)	2人 (12.5%)
合計	211人 (100%)	125人 (100%)	130人 (100%)	183人 (100%)	509人 (100%)	58人 (100%)	99人 (100%)	99人 (100%)	617人 (100%)	199人 (100%)	841人 (100%)	16人 (100%)

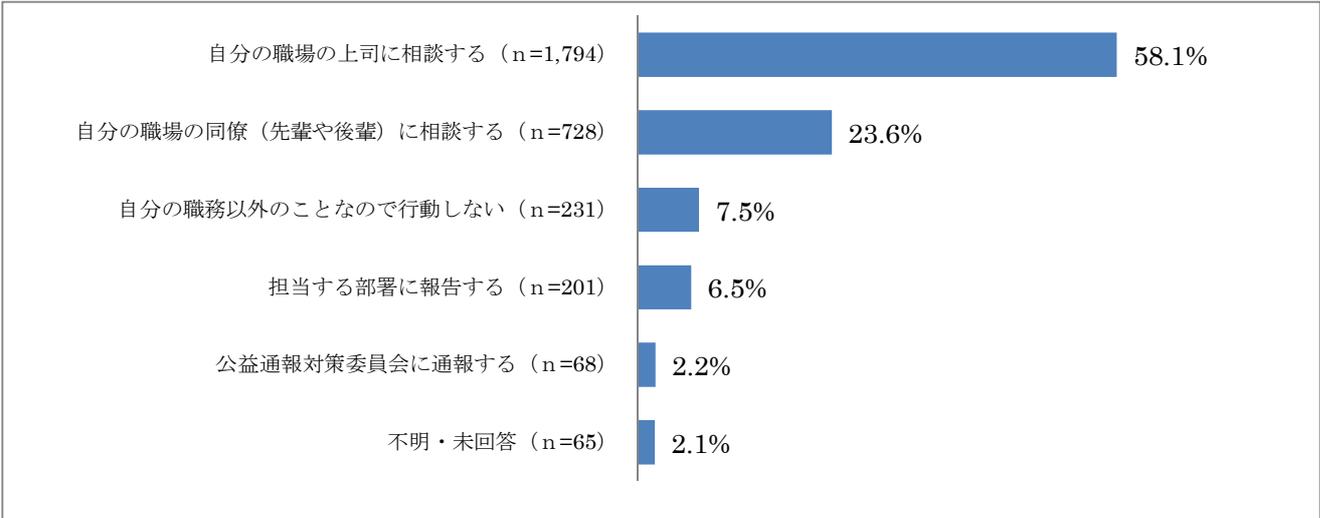
質問 30 あなたは、自分の職務以外において、不祥事や事件に発展する可能性のある情報を知り得たとき、どのように行動すると思いますか。（1つを選択）【全員必須】

不祥事や事件に発展する可能性のある情報を知り得たときの行動について、

- 全体では、「職場の上司に相談する」と回答した職員が最も多く、次いで「職場の同僚に相談する」という結果であり、両方を合わせて回答割合は81.7%となっている。
- 上記の傾向は、任用形態別、年齢別、職階別、所属別に見ても大きな違いは見られない。

「自分の職務以外のことなので行動しない」と答えた職員については、

- 全体では231人、回答割合が7.5%となっているが、職階では「管理職」が3.2%と低い割合になっている。
- 所属では「総務部」が14.2%、次いで「消防本部」「環境水道部」「病院」が9%以上と他の所属より高い割合となっている。



分析表は次ページに掲載

※（ ）内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規・再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	未回答	管理職	それ以外	未回答
担当する部署に報告する	201人 (6.5%)	139人 (7.6%)	61人 (4.9%)	1人 (12.5%)	18人 (4.1%)	19人 (3.6%)	33人 (3.7%)	128人 (10.6%)	3人 (27.3%)	57人 (25.8%)	141人 (4.9%)	3人 (17.6%)
自分の職場の上司に相談する	1,794人 (58.1%)	1,076人 (59.0%)	716人 (57.0%)	2人 (25.0%)	234人 (53.5%)	289人 (54.7%)	567人 (62.7%)	701人 (57.9%)	3人 (27.3%)	130人 (58.8%)	1,654人 (58.0%)	10人 (58.8%)
自分の職場の同僚(先輩や後輩)に相談する	728人 (23.6%)	401人 (22.0%)	326人 (26.0%)	1人 (12.5%)	141人 (32.3%)	159人 (30.1%)	211人 (23.4%)	216人 (17.9%)	1人 (9.1%)	14人 (6.3%)	714人 (25.1%)	0人 (0%)
公益通報対策委員会に通報する	68人 (2.2%)	37人 (2.0%)	29人 (2.3%)	2人 (25.0%)	7人 (1.6%)	4人 (0.8%)	14人 (1.6%)	42人 (3.5%)	1人 (9.1%)	10人 (4.5%)	56人 (2.0%)	2人 (11.8%)
自分の職務以外のことなので行動しない	231人 (7.5%)	135人 (7.4%)	96人 (7.7%)	0人 (0%)	33人 (7.6%)	47人 (8.9%)	57人 (6.3%)	93人 (7.7%)	1人 (9.1%)	7人 (3.2%)	224人 (7.9%)	0人 (0%)
選択肢以外	4人 (0.1%)	2人 (0.1%)	2人 (0.2%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	0人 (0%)	1人 (0%)	2人 (0.2%)	0人 (0%)	1人 (0.5%)	3人 (0.1%)	0人 (0%)
未回答	61人 (2.0%)	35人 (1.9%)	24人 (1.9%)	2人 (25.0%)	3人 (0.7%)	10人 (1.9%)	20人 (2.2%)	26人 (2.2%)	2人 (18.1%)	2人 (0.9%)	57人 (2.0%)	2人 (11.8%)
合計	3,087人 (100%)	1,825人 (100%)	1,254人 (100%)	8人 (100%)	437人 (100%)	528人 (100%)	903人 (100%)	1,208人 (100%)	11人 (100%)	221人 (100%)	2,849人 (100%)	17人 (100%)
選択肢	内、所属											
	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	子ども部	産業部	建設部	環境水道部	教育部	消防本部	病院	未回答
担当する部署に報告する	24人 (11.4%)	5人 (4.0%)	13人 (10.0%)	9人 (4.9%)	20人 (3.9%)	4人 (6.9%)	11人 (11.1%)	5人 (5.1%)	42人 (6.8%)	16人 (8.0%)	50人 (5.9%)	2人 (12.5%)
自分の職場の上司に相談する	108人 (51.2%)	73人 (58.4%)	88人 (67.8%)	97人 (53.1%)	346人 (68.0%)	39人 (67.3%)	57人 (57.6%)	54人 (54.5%)	340人 (55.2%)	91人 (45.8%)	491人 (58.5%)	10人 (62.5%)
自分の職場の同僚(先輩や後輩)に相談する	42人 (19.9%)	36人 (28.8%)	17人 (13.1%)	57人 (31.1%)	106人 (20.8%)	11人 (19.0%)	21人 (21.2%)	21人 (21.2%)	158人 (25.6%)	65人 (32.7%)	194人 (23.1%)	0人 (0%)
公益通報対策委員会に通報する	4人 (1.9%)	2人 (1.6%)	5人 (3.8%)	3人 (1.6%)	7人 (1.4%)	1人 (2%)	1人 (1.0%)	6人 (6.1%)	20人 (3.2%)	5人 (2.5%)	12人 (1.4%)	2人 (12.5%)
自分の職務以外のことなので行動しない	30人 (14.2%)	7人 (5.6%)	2人 (1.5%)	14人 (7.7%)	20人 (3.9%)	2人 (3.4%)	7人 (7.1%)	9人 (9.1%)	45人 (7.3%)	19人 (9.5%)	76人 (9.0%)	0人 (0%)
選択肢以外	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.5%)	1人 (0.2%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (0.2%)	0人 (0%)
未回答	3人 (1.4%)	2人 (1.6%)	5人 (3.8%)	2人 (1.1%)	9人 (1.8%)	1人 (1.7%)	2人 (2.0%)	4人 (4.0%)	12人 (1.9%)	3人 (1.5%)	16人 (1.9%)	2人 (12.5%)
合計	211人 (100%)	125人 (100%)	130人 (100%)	183人 (100%)	509人 (100%)	58人 (100%)	99人 (100%)	99人 (100%)	617人 (100%)	199人 (100%)	841人 (100%)	16人 (100%)

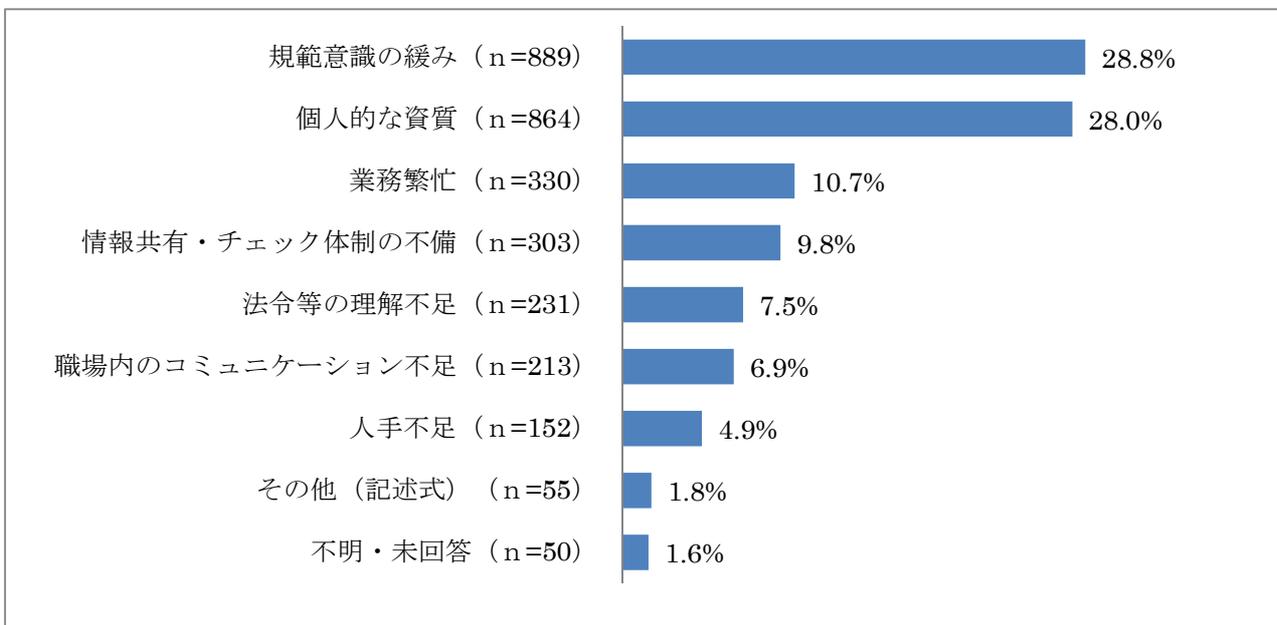
**質問 31 あなたは、コンプライアンス上の問題が発生する一番の要因は何だと思えますか。
(1つを選択)【全員必須】**

コンプライアンス上の問題が発生する一番の要因について、

- 全体では「規範意識の緩み」と回答した職員が最も多く、次いで「個人的な資質」という結果であり、両方を合わせて回答割合は 56.8%となっている。
- 上記の傾向は、任用形態別、年齢別、職階別、所属別にみても大きな違いは見られない。

「業務繁忙」と答えた職員については、

- 全体では 330 人、回答割合が 10.7%となっている。
- 任用形態では「正規・再任用」が、年齢では「10 歳・20 歳代」「30 歳代」「40 歳代」、職階では「管理職以外」が 10%を超え、特に「10 歳・20 歳代」が 17.8%と高くなっている。
- 所属では「企画部」「健康福祉部」「産業部」「環境水道部」「病院」が 10%を超え、特に「健康福祉部」が 17.5%と高い割合となっている。



分析表は次ページに掲載

※（ ）内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規・再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	未回答	管理職	それ以外	未回答
業務繁忙	330人 (10.7%)	235人 (12.9%)	94人 (7.5%)	1人 (12.5%)	78人 (17.8%)	77人 (14.6%)	94人 (10.4%)	79人 (6.5%)	2人 (18.2%)	11人 (5.0%)	317人 (11.1%)	2人 (11.8%)
人手不足	152人 (4.9%)	103人 (5.6%)	48人 (3.8%)	1人 (12.5%)	32人 (7.3%)	38人 (7.2%)	47人 (5.2%)	33人 (2.7%)	2人 (18.2%)	7人 (3.2%)	143人 (5.0%)	2人 (11.8%)
情報共有・チェック体制の不備	303人 (9.8%)	157人 (8.6%)	146人 (11.6%)	0人 (0%)	32人 (7.3%)	50人 (9.5%)	79人 (8.7%)	142人 (11.8%)	0人 (0%)	22人 (10.0%)	281人 (9.9%)	0人 (0%)
法令等の理解不足	231人 (7.5%)	147人 (8.1%)	82人 (6.5%)	2人 (25.0%)	37人 (8.5%)	43人 (8.1%)	61人 (6.8%)	89人 (7.4%)	1人 (9.1%)	17人 (7.7%)	213人 (7.5%)	1人 (5.8%)
規範意識の緩み	889人 (28.8%)	507人 (27.7%)	382人 (30.6%)	0人 (0%)	128人 (29.3%)	137人 (26.0%)	240人 (26.6%)	384人 (31.7%)	0人 (0%)	90人 (40.6%)	792人 (27.8%)	7人 (41.2%)
個人的な資質	864人 (28.0%)	494人 (27.1%)	369人 (29.4%)	1人 (12.5%)	83人 (19.0%)	121人 (22.9%)	282人 (31.2%)	374人 (31.0%)	4人 (36.3%)	65人 (29.4%)	797人 (27.9%)	2人 (11.8%)
職場内のコミュニケーション不足	213人 (6.9%)	115人 (6.3%)	98人 (7.8%)	0人 (0%)	37人 (8.5%)	38人 (7.2%)	66人 (7.3%)	72人 (6.0%)	0人 (0%)	7人 (3.2%)	205人 (7.2%)	1人 (5.8%)
その他(記述式)	55人 (1.8%)	41人 (2.2%)	14人 (1.1%)	0人 (0%)	7人 (1.6%)	18人 (3.4%)	17人 (1.9%)	13人 (1.1%)	0人 (0%)	2人 (0.9%)	53人 (1.9%)	0人 (0%)
選択肢以外	3人 (0.1%)	3人 (0.2%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (0.2%)	1人 (0.1%)	0人 (0%)	0人 (0%)	3人 (0.1%)	0人 (0%)
未回答	47人 (1.5%)	23人 (1.3%)	21人 (1.7%)	3人 (37.5%)	3人 (0.7%)	6人 (1.1%)	15人 (1.7%)	21人 (1.7%)	2人 (18.2%)	0人 (0%)	45人 (1.6%)	2人 (11.8%)
合計	3,087人 (100%)	1,825人 (100%)	1,254人 (100%)	8人 (100%)	437人 (100%)	528人 (100%)	903人 (100%)	1,208人 (100%)	11人 (100%)	221人 (100%)	2,849人 (100%)	17人 (100%)
選択肢	内、所属											
	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	産業部	建設部	環境水道部	教育部	消防本部	病院	未回答
業務繁忙	18人 (8.5%)	17人 (13.6%)	4人 (3.1%)	32人 (17.5%)	50人 (9.8%)	7人 (12.1%)	9人 (9.1%)	11人 (11.1%)	52人 (8.4%)	8人 (4.0%)	119人 (14.1%)	3人 (18.8%)
人手不足	7人 (3.3%)	6人 (4.8%)	2人 (1.5%)	9人 (4.9%)	32人 (6.3%)	3人 (5.2%)	8人 (8.1%)	2人 (2.0%)	16人 (2.6%)	3人 (1.5%)	62人 (7.4%)	2人 (12.5%)
情報共有・チェック体制の不備	26人 (12.3%)	11人 (8.8%)	17人 (13.1%)	9人 (4.9%)	43人 (8.4%)	10人 (17.2%)	5人 (5.1%)	10人 (10.1%)	80人 (13.0%)	13人 (6.5%)	78人 (9.3%)	1人 (6.2%)
法令等の理解不足	16人 (7.6%)	14人 (11.2%)	9人 (6.9%)	13人 (7.1%)	20人 (3.9%)	2人 (3.4%)	5人 (5.1%)	6人 (6.1%)	42人 (6.8%)	17人 (8.5%)	87人 (10.3%)	0人 (0%)
規範意識の緩み	63人 (29.9%)	33人 (26.4%)	46人 (35.4%)	62人 (33.9%)	178人 (35.0%)	12人 (20.7%)	29人 (29.2%)	24人 (24.2%)	189人 (30.5%)	42人 (21.1%)	206人 (24.5%)	5人 (31.3%)
個人的な資質	58人 (27.5%)	30人 (24.0%)	35人 (26.9%)	36人 (19.7%)	136人 (26.7%)	18人 (31.1%)	35人 (35.3%)	35人 (35.4%)	175人 (28.4%)	84人 (42.3%)	220人 (26.2%)	2人 (12.5%)
職場内のコミュニケーション不足	13人 (6.2%)	7人 (5.6%)	11人 (8.5%)	11人 (6.0%)	38人 (7.5%)	2人 (3.4%)	6人 (6.1%)	6人 (6.1%)	46人 (7.5%)	21人 (10.6%)	51人 (6.1%)	1人 (6.2%)
その他(記述式)	8人 (3.8%)	5人 (4.0%)	1人 (0.8%)	8人 (4.4%)	7人 (1.4%)	4人 (6.9%)	0人 (0%)	2人 (2.0%)	7人 (1.1%)	9人 (4.5%)	4人 (0.5%)	0人 (0%)
選択肢以外	0人 (0%)	1人 (0.8%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	0人 (0%)	1人 (0.1%)	0人 (0%)
未回答	2人 (0.9%)	1人 (0.8%)	5人 (3.8%)	3人 (1.6%)	5人 (1.0%)	0人 (0%)	2人 (2.0%)	3人 (3.0%)	9人 (1.5%)	2人 (1.0%)	13人 (1.5%)	2人 (12.5%)
合計	211人 (100%)	125人 (100%)	130人 (100%)	183人 (100%)	509人 (100%)	58人 (100%)	99人 (100%)	99人 (100%)	617人 (100%)	199人 (100%)	841人 (100%)	16人 (100%)

「その他（記述式）」は次ページ以降に掲載

「その他（記述式）」では、55件の意見がありました。項目ごとの主な意見は次のとおりです（一部、複数の項目に該当する意見があります）。

1 職員個人の意識について(10人)

- ・ 責任の無さ、意識の低さ
- ・ 危機意識の不足
- ・ 意識の低い人ばかり。問題だということに気付いていない組織になっているように感じる。

2 職場環境について(9人)

- ・ 他者を敬う気持ちの不足。職員同士の思いやり、家族への思いやりがあれば、今回の事件は防げたと思う。
- ・ 古い習慣、人間関係
- ・ 組織の雰囲気、縁故なれあい
- ・ いろんな要素が絡んでいて一概に言えない。個人の性格的傾向もあると思うし、職場でのストレス・不満等で、どこか気持ちがあるのだと思う。公務員としての自覚を持つことはもちろん必要ですが、求められることばかりでは、精神的な負担増につながると思う。もっと、職員の心と体の健康を大切にする雰囲気があっても良いと感じる。

3 人事や昇格制度、組織体制について(6人)

- ・ 人事異動の規模を縮小したことによる。職場が活性化していない。
- ・ ある程度の権限を持つ人が、長くその職場にいることにより、公平、公正さを見失うように思う。
- ・ 組織内の不満（人事・昇格）
- ・ 自分の考えがない、判断基準を持っていない。イエスマンやたまたま目立つ部署にいたり、打ち上げ花火を上げて目立った人が認められる組織。地道な目立たないけど重要な仕事は目に見えず、分かりにくいので評価されない。だからモチベーションが上がらないので組織や仕事に対する忠誠心や、もっと良くしたい気が起こらない。市民のためじゃなくて上を見て仕事をしている人ばかり。

4 利害関係者との関係について(6人)

- ・ 外部からの圧力
- ・ 立場の強い人間からの圧力
- ・ 不当要求
- ・ 個人同士の癒着

5 待遇について(4人)

- ・低所得。仕事に見合わない給料。
- ・(休みが取れない、低賃金など) この不満が積み重なった時、まじめにやるのが馬鹿らしくなり、このくらいいいかがエスカレートしていくのでは。

6 業務量について(5人)

- ・書類やデータの紛失は、業務繁忙や人手不足によるものが多いと思われる。しかし、個人的な資質によるものもあると思う。
- ・1つ選択する方法ですが、要因は一つではなく繋がっていると思います。業務は忙しいが人手不足は解消されず、法令等を学ぶ時間も持てない。
- ・守るべきことや決まりごとが多すぎる。もっと簡素化して欲しい。
- ・業務の時間配分が出来ない、イレギュラーをレギュラー化すると、業務繁忙に陥り、ミス(コンプライアンス違反)が生じやすいと考えます。

7 上司のマネジメント、部下教育について(3人)

- ・上司の管理ができていない。モラルの欠如。
- ・全てマネジメントの不良に起因する。
- ・教育不足、教育を個人任せにしている。

8 その他(12人)

- ・なれあい
- ・一番の要因などない。全ての問題は、複雑に物事が関連している。問題を全て無くすことは不可能であることを念頭に対策をとることが重要である。
- ・どれが一番というものではないと思う。どれも等しく起こりうる。
- ・全てだと思います。個人でもあり、環境でもあり、昔から変わらないしがらみであったり。(昔は〇〇だった。暗黙のルールなど)

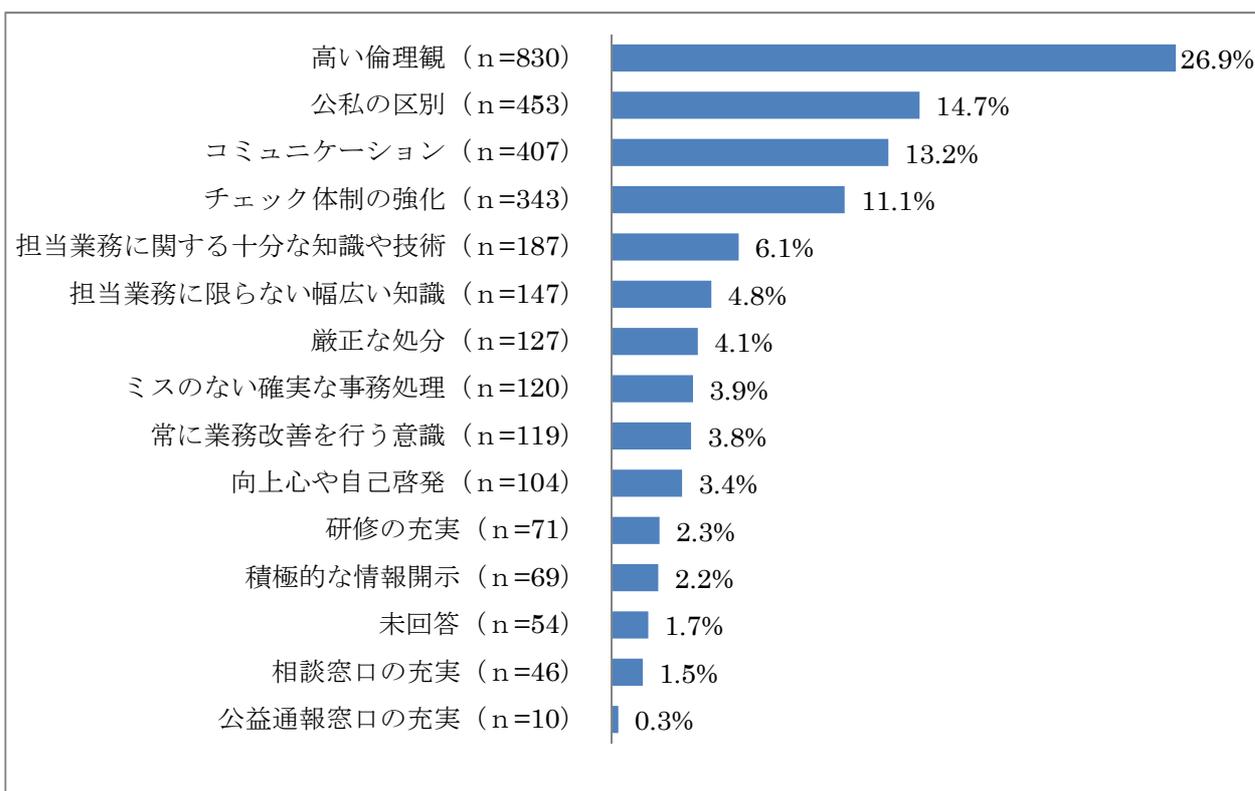
質問 32 あなたは、コンプライアンス上の問題を発生させないようにするためには、何が最も有効だと思いますか。（1つを選択）【全員必須】

コンプライアンス上の問題を発生させない有効策について、

■全体では、「高い倫理観」と回答した職員が最も多く、次いで「公私の区別」「コミュニケーション」「チェック体制の強化」という結果であり、この4つを合わせて回答割合は65.9%となっている。

■「30歳代」「40歳代」「50歳代以上」では「高い倫理観」と回答した割合が最も高いが、「10歳代・20歳代」は「コミュニケーション」が最も高い。

■職階の「管理職」では「高い倫理観」と回答した職員が48.3%と最も高い割合となっている。



分析表は次ページに掲載

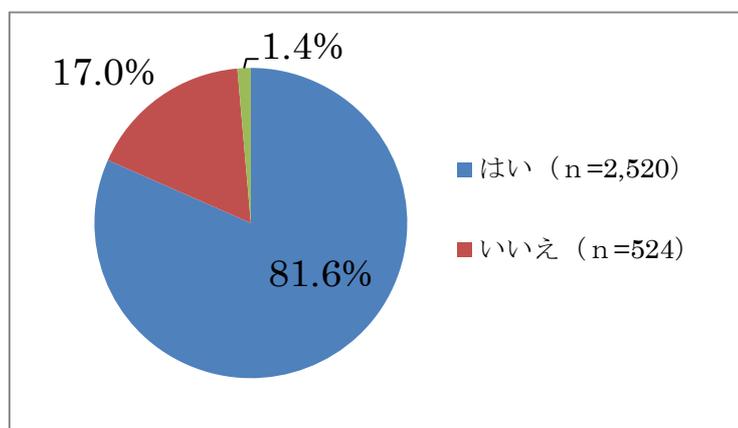
※（ ）内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規・再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	未回答	管理職	それ以外	未回答
ミスのない確実な事務処理	120人 (3.9%)	68人 (3.7%)	52人 (4.1%)	0人 (0%)	20人 (4.6%)	17人 (3.2%)	39人 (4.3%)	44人 (3.6%)	0人 (0%)	3人 (1.4%)	116人 (4.1%)	1人 (5.9%)
担当業務に関する十分な知識や技術	187人 (6.1%)	121人 (6.6%)	66人 (5.3%)	0人 (0%)	34人 (7.8%)	22人 (4.2%)	66人 (7.3%)	65人 (5.4%)	0人 (0%)	13人 (5.9%)	173人 (6.1%)	1人 (5.9%)
担当業務に限らない幅広い知識	147人 (4.8%)	98人 (5.4%)	49人 (3.9%)	0人 (0%)	12人 (2.7%)	30人 (5.7%)	31人 (3.4%)	74人 (6.1%)	0人 (0%)	16人 (7.2%)	131人 (4.6%)	0人 (0%)
高い倫理観	830人 (26.9%)	509人 (28.0%)	319人 (25.5%)	2人 (25.0%)	63人 (14.4%)	119人 (22.5%)	262人 (28.9%)	382人 (31.7%)	4人 (36.3%)	107人 (48.3%)	717人 (25.1%)	6人 (35.2%)
積極的な情報開示	69人 (2.2%)	30人 (1.6%)	39人 (3.1%)	0人 (0%)	9人 (2.1%)	16人 (3.0%)	15人 (1.7%)	29人 (2.4%)	0人 (0%)	1人 (0.5%)	68人 (2.4%)	0人 (0%)
コミュニケーション	407人 (13.2%)	257人 (14.2%)	149人 (11.9%)	1人 (12.5%)	72人 (16.5%)	87人 (16.5%)	116人 (12.8%)	131人 (10.8%)	1人 (9.1%)	24人 (10.8%)	380人 (13.3%)	3人 (17.6%)
公私の区別	453人 (14.7%)	247人 (13.5%)	206人 (16.5%)	0人 (0%)	69人 (15.8%)	73人 (13.8%)	137人 (15.2%)	174人 (14.4%)	0人 (0%)	15人 (6.8%)	437人 (15.3%)	1人 (5.9%)
向上心や自己啓発	104人 (3.4%)	51人 (2.8%)	53人 (4.2%)	0人 (0%)	25人 (5.7%)	14人 (2.7%)	31人 (3.4%)	34人 (2.8%)	0人 (0%)	6人 (2.7%)	98人 (3.4%)	0人 (0%)
常に業務改善を行う意識	119人 (3.8%)	61人 (3.3%)	58人 (4.6%)	0人 (0%)	30人 (6.9%)	25人 (4.7%)	24人 (2.7%)	39人 (3.2%)	1人 (9.1%)	9人 (4.1%)	110人 (3.9%)	0人 (0%)
研修の充実	71人 (2.3%)	37人 (2.0%)	33人 (2.6%)	1人 (12.5%)	11人 (2.5%)	10人 (1.9%)	24人 (2.7%)	26人 (2.2%)	0人 (0%)	3人 (1.4%)	67人 (2.4%)	1人 (5.9%)
チェック体制の強化	343人 (11.1%)	198人 (10.8%)	145人 (11.6%)	0人 (0%)	48人 (11.0%)	65人 (12.3%)	88人 (9.7%)	141人 (11.7%)	1人 (9.1%)	18人 (8.1%)	324人 (11.4%)	1人 (5.9%)
相談窓口の充実	46人 (1.5%)	27人 (1.5%)	19人 (1.5%)	0人 (0%)	12人 (2.7%)	8人 (1.5%)	14人 (1.6%)	12人 (1.0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	46人 (1.6%)	0人 (0%)
公益通報窓口の充実	10人 (0.3%)	9人 (0.5%)	1人 (0.1%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	5人 (0.6%)	4人 (0.3%)	0人 (0%)	1人 (0.5%)	9人 (0.3%)	0人 (0%)
厳正な処分	127人 (4.1%)	84人 (4.6%)	42人 (3.3%)	1人 (1.3%)	28人 (6%)	31人 (6%)	36人 (4.0%)	31人 (2.6%)	1人 (9.1%)	4人 (1.8%)	122人 (4.3%)	1人 (5.9%)
未回答	54人 (1.7%)	28人 (1.5%)	23人 (1.8%)	3人 (37.5%)	4人 (0.9%)	10人 (1.9%)	15人 (1.7%)	22人 (1.8%)	3人 (27.3%)	1人 (0.5%)	51人 (1.8%)	2人 (11.8%)
合計	3,087人 (100%)	1,825人 (100%)	1,254人 (100%)	8人 (100%)	437人 (100%)	528人 (100%)	903人 (100%)	1,208人 (100%)	11人 (100%)	221人 (100%)	2,849人 (100%)	17人 (100%)
選択肢	内、所属											
	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	子ども部	産業部	建設部	環境水道部	教育部	消防本部	病院	未回答
ミスのない確実な事務処理	13人 (6.2%)	9人 (7.2%)	3人 (2.3%)	11人 (6.0%)	23人 (4.5%)	1人 (1.7%)	3人 (3.0%)	1人 (1.0%)	24人 (3.9%)	5人 (2.5%)	25人 (3.0%)	2人 (12.5%)
担当業務に関する十分な知識や技術	11人 (5.2%)	11人 (8.8%)	6人 (4.6%)	7人 (3.8%)	42人 (8.3%)	6人 (10.3%)	4人 (4.0%)	11人 (11.1%)	24人 (3.9%)	13人 (6.5%)	52人 (6.2%)	0人 (0%)
担当業務に限らない幅広い知識	11人 (5.2%)	11人 (8.8%)	11人 (8.5%)	12人 (6.6%)	19人 (3.7%)	5人 (8.6%)	7人 (7.1%)	6人 (6.1%)	22人 (3.6%)	6人 (3.0%)	37人 (4.4%)	0人 (0%)
高い倫理観	76人 (36.1%)	33人 (26.4%)	31人 (23.8%)	59人 (32.3%)	124人 (24.3%)	16人 (27.7%)	30人 (30.4%)	25人 (25.2%)	162人 (26.2%)	44人 (22.2%)	228人 (27.2%)	2人 (12.5%)
積極的な情報開示	0人 (0%)	2人 (1.6%)	4人 (3.1%)	7人 (3.8%)	10人 (2.0%)	1人 (1.7%)	1人 (1.0%)	5人 (5.1%)	19人 (3.1%)	2人 (1.0%)	18人 (2.1%)	0人 (0%)
コミュニケーション	23人 (10.9%)	11人 (8.8%)	21人 (16.2%)	21人 (11.5%)	72人 (14.1%)	8人 (13.9%)	12人 (12.1%)	11人 (11.1%)	73人 (11.8%)	33人 (16.6%)	118人 (14.0%)	4人 (25.0%)
公私の区別	26人 (12.3%)	12人 (9.6%)	19人 (14.6%)	19人 (10.4%)	81人 (15.9%)	8人 (13.9%)	17人 (17.2%)	17人 (17.2%)	17人 (17.1%)	106人 (13.6%)	27人 (14.1%)	2人 (12.5%)
向上心や自己啓発	4人 (1.9%)	2人 (1.6%)	5人 (3.8%)	4人 (2.2%)	25人 (4.9%)	1人 (1.7%)	3人 (3.0%)	5人 (5.1%)	10人 (1.6%)	11人 (5.5%)	34人 (4.0%)	0人 (0%)
常に業務改善を行う意識	5人 (2.4%)	4人 (3.2%)	2人 (1.5%)	4人 (2.2%)	27人 (5.3%)	1人 (1.7%)	3人 (3.0%)	4人 (4.0%)	30人 (4.9%)	5人 (2.5%)	33人 (3.9%)	1人 (6.2%)
研修の充実	2人 (0.9%)	2人 (1.6%)	4人 (3.1%)	4人 (2.2%)	8人 (1.6%)	1人 (1.7%)	0人 (0%)	1人 (1.0%)	18人 (2.9%)	3人 (1.5%)	27人 (3.2%)	1人 (6.2%)
チェック体制の強化	23人 (10.9%)	19人 (15.2%)	17人 (13.1%)	26人 (14.2%)	55人 (10.8%)	6人 (10.3%)	9人 (9.1%)	9人 (9.1%)	85人 (13.8%)	16人 (8.0%)	77人 (9.2%)	1人 (6.2%)
相談窓口の充実	4人 (1.9%)	1人 (0.8%)	1人 (0.8%)	3人 (1.6%)	3人 (0.6%)	2人 (3.4%)	3人 (3.0%)	0人 (0%)	11人 (1.8%)	4人 (2.0%)	14人 (1.7%)	0人 (0%)
公益通報窓口の充実	0人 (0%)	1人 (0.8%)	0人 (0%)	1人 (0.5%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (1.0%)	1人 (2.1%)	1人 (0.5%)	5人 (0.6%)	0人 (0%)
厳正な処分	10人 (4.7%)	5人 (4.0%)	0人 (0%)	2人 (1.1%)	13人 (2.6%)	2人 (3.4%)	5人 (5.1%)	1人 (1.0%)	23人 (3.7%)	27人 (13.6%)	38人 (4.5%)	1人 (6.2%)
未回答	3人 (1.4%)	2人 (1.6%)	6人 (4.6%)	3人 (1.6%)	7人 (1.4%)	0人 (0%)	2人 (2.0%)	2人 (2.0%)	9人 (1.5%)	2人 (1.0%)	16人 (1.9%)	2人 (12.5%)
合計	211人 (100%)	125人 (100%)	130人 (100%)	183人 (100%)	509人 (100%)	58人 (100%)	99人 (100%)	99人 (100%)	617人 (100%)	199人 (100%)	841人 (100%)	16人 (100%)

5 仕事に対する意識についてお伺いします。

質問 33 あなたは、公務内外を問わず、高い倫理観を持って行動することができていると思いますか。（選択）【全員必須】

- 全体では 81.6%の職員が「高い倫理観を持って行動できている」と肯定的な回答をしている。
- 任用形態では「嘱託・臨時職員」の方が「正規・再任用職員」に比べ肯定的な回答の割合が高く、年齢では年齢が上がるほど肯定的な割合が高くなっている。
- 所属では「産業部」において肯定的な回答割合が 90%を超え、他の所属より高くなっている。

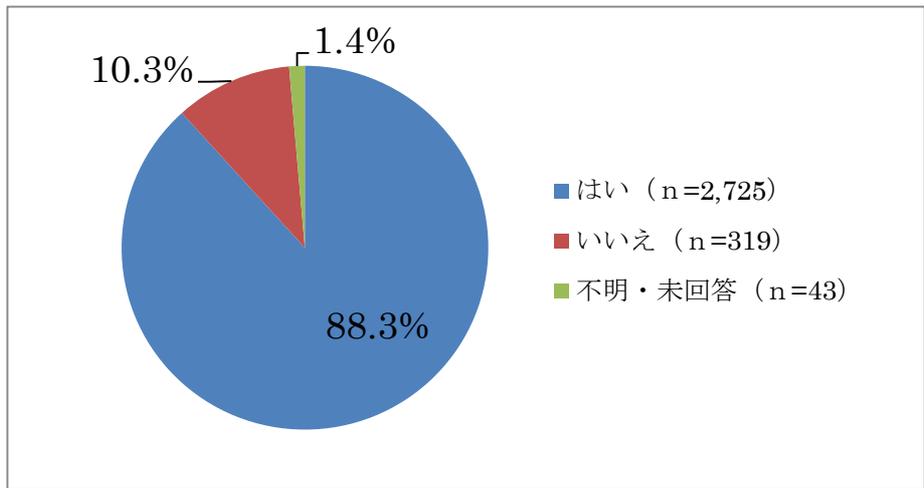


※（ ）内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規・再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	未回答	管理職	それ以外	未回答
はい	2,520人 (81.6%)	1,434人 (78.6%)	1,080人 (86.1%)	6人 (75.0%)	349人 (79.8%)	409人 (77.5%)	732人 (81.1%)	1,021人 (84.5%)	9人 (81.8%)	182人 (82.3%)	2,324人 (81.6%)	14人 (82.4%)
いいえ	524人 (17.0%)	372人 (20.4%)	152人 (12.1%)	0人 (0%)	86人 (19.7%)	113人 (21.4%)	158人 (17.5%)	167人 (13.8%)	0人 (0%)	38人 (17.2%)	485人 (17.0%)	1人 (5.8%)
選択肢以外	1人 (0.1%)	0人 (0%)	1人 (0.1%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0%)	0人 (0%)
未回答	42人 (1.3%)	19人 (1.0%)	21人 (1.7%)	2人 (25.0%)	2人 (0.5%)	5人 (0.9%)	13人 (1.4%)	20人 (1.7%)	2人 (18.2%)	1人 (0.5%)	39人 (1.4%)	2人 (11.8%)
合計	3,087人 (100%)	1,825人 (100%)	1,254人 (100%)	8人 (100%)	437人 (100%)	528人 (100%)	903人 (100%)	1,208人 (100%)	11人 (100%)	221人 (100%)	2,849人 (100%)	17人 (100%)
選択肢	内、所属											
	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	産業部	建設部	環境水道部	教育部	消防本部	病院	未回答
はい	178人 (84.3%)	98人 (78.4%)	103人 (79.3%)	147人 (80.4%)	442人 (86.8%)	55人 (94.8%)	77人 (77.8%)	79人 (79.8%)	544人 (88.1%)	142人 (71.4%)	643人 (76.4%)	12人 (75.0%)
いいえ	32人 (15.2%)	25人 (20.0%)	22人 (16.9%)	33人 (18.0%)	61人 (12.0%)	3人 (5.2%)	21人 (21.2%)	18人 (18.2%)	64人 (10.4%)	55人 (27.6%)	188人 (22.4%)	2人 (12.5%)
選択肢以外	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
未回答	1人 (0.5%)	2人 (1.6%)	5人 (3.8%)	3人 (1.6%)	5人 (1.0%)	0人 (0%)	1人 (1.0%)	2人 (2.0%)	9人 (1.5%)	2人 (1.0%)	10人 (1.2%)	2人 (12.5%)
合計	211人 (100%)	125人 (100%)	130人 (100%)	183人 (100%)	509人 (100%)	58人 (100%)	99人 (100%)	99人 (100%)	617人 (100%)	199人 (100%)	841人 (100%)	16人 (100%)

**質問 34 あなたは、法令等に基づいて、正確な仕事をしていると思いますか。
（選択）【全員必須】**

- 全体では 88.3%の職員が「法令等に基づいて正確な仕事ができている」と肯定的な回答をしている。
- 任用形態では「嘱託・臨時職員」の方が「正規・再任用職員」より肯定的な回答の割合が高くなっている。
- 所属では「こども部」「産業部」「教育部」において、肯定的な回答の割合が 90%を超え、他の所属より高くなっている。

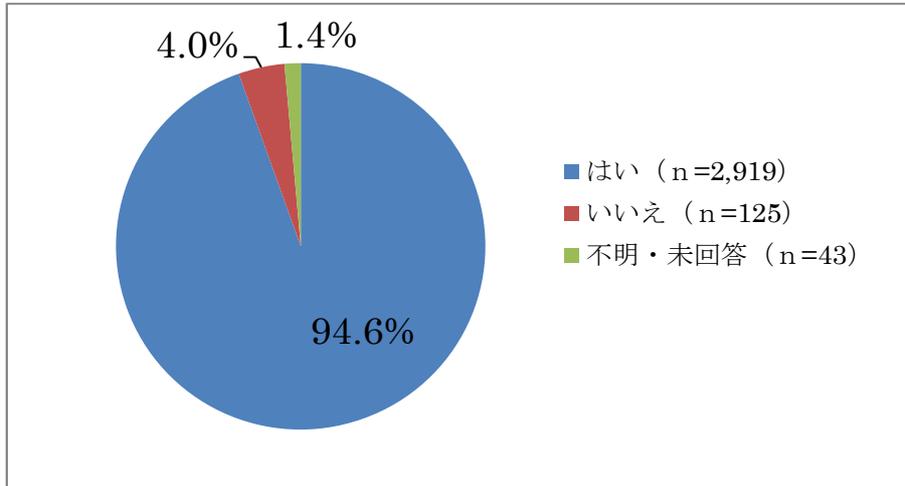


※ () 内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規・再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	未回答	管理職	それ以外	未回答
はい	2,725人 (88.3%)	1,566人 (85.8%)	1,155人 (92.1%)	4人 (50.0%)	387人 (88.5%)	467人 (88.5%)	800人 (88.6%)	1,064人 (88.0%)	7人 (63.6%)	192人 (86.8%)	2,520人 (88.5%)	13人 (76.4%)
いいえ	319人 (10.3%)	238人 (13.0%)	79人 (6.3%)	2人 (25.0%)	48人 (11.0%)	54人 (10.2%)	91人 (10.1%)	124人 (10.3%)	2人 (18.2%)	28人 (12.7%)	289人 (10.1%)	2人 (11.8%)
選択肢以外	1人 (0.1%)	1人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0%)	0人 (0%)
未回答	42人 (1.3%)	20人 (1.1%)	20人 (1.6%)	2人 (25.0%)	2人 (0.5%)	6人 (1.1%)	12人 (1.3%)	20人 (1.7%)	2人 (18.2%)	1人 (0.5%)	39人 (1.4%)	2人 (11.8%)
合計	3,087人 (100%)	1,825人 (100%)	1,254人 (100%)	8人 (100%)	437人 (100%)	528人 (100%)	903人 (100%)	1,208人 (100%)	11人 (100%)	221人 (100%)	2,849人 (100%)	17人 (100%)
選択肢	内、所属											
	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	産業部	建設部	環境水道部	教育部	消防本部	病院	未回答
はい	182人 (86.2%)	108人 (86.4%)	104人 (80.0%)	158人 (86.4%)	475人 (93.3%)	53人 (91.4%)	76人 (76.8%)	75人 (75.8%)	574人 (93.0%)	170人 (85.4%)	737人 (87.6%)	13人 (81.3%)
いいえ	28人 (13.3%)	15人 (12.0%)	21人 (16.2%)	22人 (12.0%)	28人 (5.5%)	5人 (8.6%)	22人 (22.2%)	22人 (22.2%)	35人 (5.7%)	27人 (13.6%)	93人 (11.1%)	1人 (6.2%)
選択肢以外	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0%)	0人 (0%)
未回答	1人 (0.5%)	2人 (1.6%)	5人 (3.8%)	3人 (1.6%)	6人 (1.2%)	0人 (0%)	1人 (1.0%)	2人 (2.0%)	8人 (1.3%)	2人 (1.0%)	10人 (1.2%)	2人 (12.5%)
合計	211人 (100%)	125人 (100%)	130人 (100%)	183人 (100%)	509人 (100%)	58人 (100%)	99人 (100%)	99人 (100%)	617人 (100%)	199人 (100%)	841人 (100%)	16人 (100%)

**質問 35 あなたは、公平・公正に職務を執行できていると思いますか。
（選択）【全員必須】**

- 全体では 94.6%の職員が「公正・公平に職務を執行できている」と肯定的な回答をしている。
- 任用形態別、年齢別、職階別、所属別に見ても大きな違いはなく、肯定的な回答の割合がすべてで 90%を超えている。



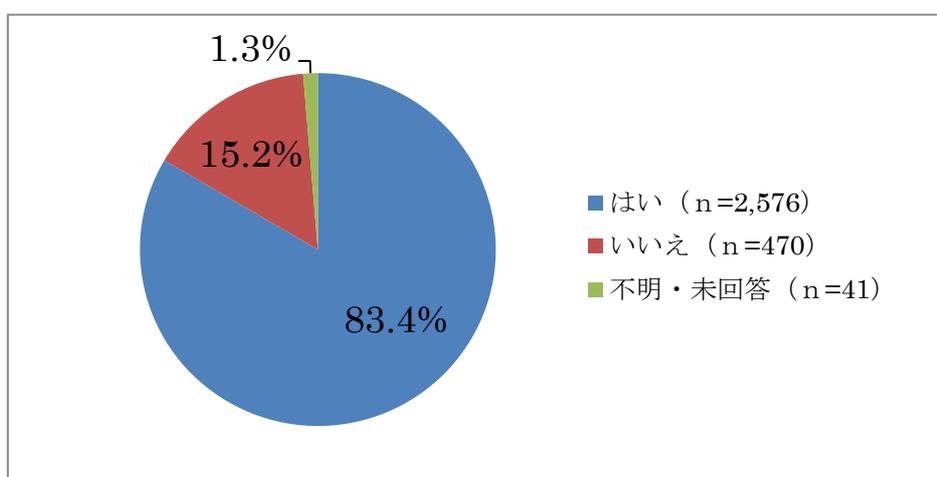
※（ ）内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規・再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	未回答	管理職	それ以外	未回答
はい	2,919人 (94.6%)	1,708人 (93.5%)	1,205人 (96.1%)	6人 (75.0%)	422人 (96.5%)	498人 (94.3%)	853人 (94.5%)	1,137人 (94.1%)	9人 (81.8%)	209人 (94.5%)	2,696人 (94.6%)	14人 (82.4%)
いいえ	125人 (4.0%)	96人 (5.3%)	29人 (2.3%)	0人 (0%)	13人 (3.0%)	23人 (4.4%)	38人 (4.2%)	51人 (4.2%)	0人 (0%)	11人 (5.0%)	113人 (4.0%)	1人 (5.8%)
選択肢以外	1人 (0.1%)	1人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0%)	0人 (0%)
未回答	42人 (1.3%)	20人 (1.1%)	20人 (1.6%)	2人 (25.0%)	2人 (0.5%)	6人 (1.1%)	12人 (1.3%)	20人 (1.7%)	2人 (18.2%)	1人 (0.5%)	39人 (1.4%)	2人 (11.8%)
合計	3,087人 (100%)	1,825人 (100%)	1,254人 (100%)	8人 (100%)	437人 (100%)	528人 (100%)	903人 (100%)	1,208人 (100%)	11人 (100%)	221人 (100%)	2,849人 (100%)	17人 (100%)
選択肢	内、所属											
	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	産業部	建設部	環境水道部	教育部	消防本部	病院	未回答
はい	199人 (94.3%)	118人 (94.4%)	120人 (92.4%)	172人 (94.1%)	493人 (96.8%)	55人 (94.8%)	92人 (92.9%)	91人 (91.9%)	595人 (96.4%)	181人 (91.0%)	789人 (93.8%)	14人 (87.5%)
いいえ	11人 (5.2%)	5人 (4.0%)	5人 (3.8%)	7人 (3.8%)	10人 (2.0%)	3人 (5.2%)	6人 (6.1%)	6人 (6.1%)	14人 (2.3%)	16人 (8.0%)	42人 (5.0%)	0人 (0%)
選択肢以外	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.5%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
未回答	1人 (0.5%)	2人 (1.6%)	5人 (3.8%)	3人 (1.6%)	6人 (1.2%)	0人 (0%)	1人 (1.0%)	2人 (2.0%)	8人 (1.3%)	2人 (1.0%)	10人 (1.2%)	2人 (12.5%)
合計	211人 (100%)	125人 (100%)	130人 (100%)	183人 (100%)	509人 (100%)	58人 (100%)	99人 (100%)	99人 (100%)	617人 (100%)	199人 (100%)	841人 (100%)	16人 (100%)

6 職場環境についてお伺いします。

質問 36 あなたの職場は、職員同士が気軽に相談したり、意見を言い合ったりすることができる職場だと思いますか。(選択)【全員必須】

- 全体では 83.4%の職員が「職員同士が気軽に相談したり、意見を言い合ったりすることができる職場である」と肯定的な回答をしている。
- 職階では「管理職」において、肯定的な回答の割合が 92.3%と高くなっている。
- 所属では「総務部」が 77.7%と、他の所属に比べ肯定的な回答の割合が低い。



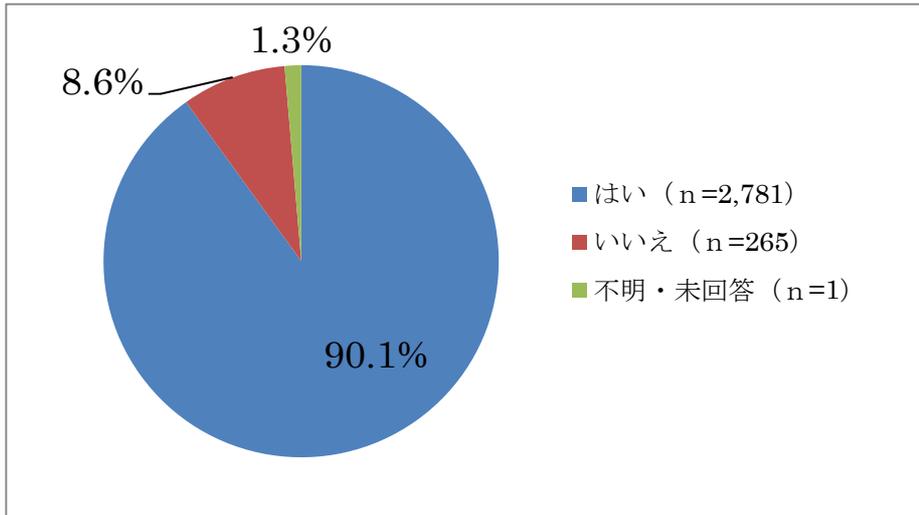
※ () 内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規・再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	未回答	管理職	それ以外	未回答
はい	2,576人 (83.4%)	1,488人 (81.5%)	1,083人 (86.3%)	5人 (62.5%)	368人 (84.2%)	427人 (80.8%)	753人 (83.4%)	1,020人 (84.4%)	8人 (72.7%)	204人 (92.3%)	2,361人 (82.9%)	11人 (64.8%)
いいえ	470人 (15.2%)	316人 (17.3%)	153人 (12.2%)	1人 (12.5%)	66人 (15.1%)	97人 (18.4%)	138人 (15.3%)	168人 (13.9%)	1人 (9.1%)	16人 (7.2%)	451人 (15.8%)	3人 (17.6%)
選択肢以外	2人 (0.1%)	1人 (0%)	1人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (0%)	0人 (0%)
未回答	39人 (1.3%)	20人 (1.1%)	17人 (1.4%)	2人 (25.0%)	2人 (0.5%)	4人 (0.8%)	12人 (1.3%)	19人 (1.6%)	2人 (18.2%)	1人 (0.5%)	35人 (1.2%)	3人 (17.6%)
合計	3,087人 (100%)	1,825人 (100%)	1,254人 (100%)	8人 (100%)	437人 (100%)	528人 (100%)	903人 (100%)	1,208人 (100%)	11人 (100%)	221人 (100%)	2,849人 (100%)	17人 (100%)
選択肢	内、所属											
	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	産業部	建設部	環境水道部	教育部	消防本部	病院	未回答
はい	164人 (77.7%)	102人 (81.6%)	109人 (83.9%)	146人 (79.8%)	450人 (88.4%)	51人 (87.9%)	79人 (79.8%)	83人 (83.9%)	554人 (89.8%)	169人 (84.9%)	657人 (78.1%)	12人 (75.0%)
いいえ	46人 (21.8%)	21人 (16.8%)	16人 (12.3%)	34人 (18.6%)	54人 (10.6%)	7人 (12.1%)	19人 (19.2%)	14人 (14.1%)	56人 (9.1%)	28人 (14.1%)	173人 (20.6%)	2人 (12.5%)
選択肢以外	0人 (0%)	1人 (0.8%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0%)	0人 (0%)
未回答	1人 (0.5%)	1人 (0.8%)	5人 (3.8%)	3人 (1.6%)	5人 (1.0%)	0人 (0%)	1人 (1.0%)	2人 (2.0%)	7人 (1.1%)	2人 (1.0%)	10人 (1.2%)	2人 (12.5%)
合計	211人 (100%)	125人 (100%)	130人 (100%)	183人 (100%)	509人 (100%)	58人 (100%)	99人 (100%)	99人 (100%)	617人 (100%)	199人 (100%)	841人 (100%)	16人 (100%)

質問 37 あなたは、職場で困っている人がいたら、手助けしたりアドバイスしたりすることができていると思いますか。（選択）【全員必須】

■全体では 90.1%の職員が「職場で困っている人がいたら、手助けしたりアドバイスしたりすることができている」と肯定的な回答をしている。

■肯定的な回答の割合について、任用形態別、年齢別、職階別、所属別を見ても、大きな違いはない。

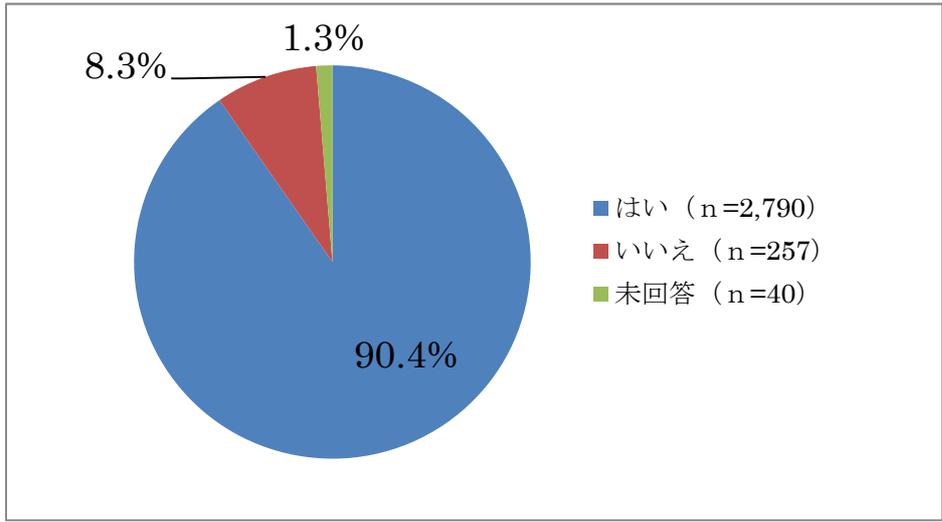


※（ ）内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規・再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	未回答	管理職	それ以外	未回答
はい	2,781人 (90.1%)	1,640人 (89.8%)	1,135人 (90.5%)	6人 (75.0%)	389人 (89.0%)	479人 (90.7%)	817人 (90.5%)	1,087人 (90.0%)	9人 (81.8%)	215人 (97.2%)	2,553人 (89.6%)	13人 (76.5%)
いいえ	265人 (8.6%)	164人 (9.0%)	101人 (8.1%)	0人 (0%)	46人 (10.5%)	45人 (8.5%)	72人 (8.0%)	102人 (8.4%)	0人 (0.0%)	5人 (2.3%)	259人 (9.1%)	1人 (5.9%)
選択肢以外	1人 (0.1%)	1人 (0.1%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.1%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.0%)	0人 (0%)
未回答	40人 (1.2%)	20人 (1.1%)	18人 (1.4%)	2人 (25.0%)	2人 (0.5%)	4人 (0.8%)	13人 (1.4%)	19人 (1.6%)	2人 (18.2%)	1人 (0.5%)	36人 (1.3%)	3人 (17.6%)
合計	3,087人 (100%)	1,825人 (100%)	1,254人 (100%)	8人 (100%)	437人 (100%)	528人 (100%)	903人 (100%)	1,208人 (100%)	11人 (100%)	221人 (100%)	2,849人 (100%)	17人 (100%)
選択肢	内、所属											
	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	産業部	建設部	環境水道部	教育部	消防本部	病院	未回答
はい	187人 (88.6%)	110人 (88.0%)	112人 (86.2%)	160人 (87.5%)	478人 (93.9%)	53人 (91.4%)	87人 (87.9%)	92人 (92.9%)	566人 (91.8%)	174人 (87.4%)	749人 (89.0%)	13人 (81.3%)
いいえ	23人 (10.9%)	14人 (11.2%)	13人 (10.0%)	20人 (10.9%)	25人 (4.9%)	5人 (8.6%)	10人 (10.1%)	5人 (5.1%)	44人 (7.1%)	23人 (11.6%)	82人 (9.8%)	1人 (6.2%)
選択肢以外	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (1.0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
未回答	1人 (0.5%)	1人 (0.8%)	5人 (3.8%)	3人 (1.6%)	6人 (1.2%)	0人 (0%)	1人 (1.0%)	2人 (2.0%)	7人 (1.1%)	2人 (1.0%)	10人 (1.2%)	2人 (12.5%)
合計	211人 (100%)	125人 (100%)	130人 (100%)	183人 (100%)	509人 (100%)	58人 (100%)	99人 (100%)	99人 (100%)	617人 (100%)	199人 (100%)	841人 (100%)	16人 (100%)

質問 38 あなたは、自分の仕事について、上司に適切に報告・連絡・相談ができていると思いますか。(選択)【全員必須】

- 全体では 90.4%の職員が「上司に適切に報告・連絡・相談ができている」と肯定的な回答をしている。
- 肯定的な回答の割合について、任用形態別、年齢別、職階別、所属別を見ても大きな違いはないが、所属では「自治市民部」が 83.9%と他の所属に比べ肯定的な回答の割合が低い。

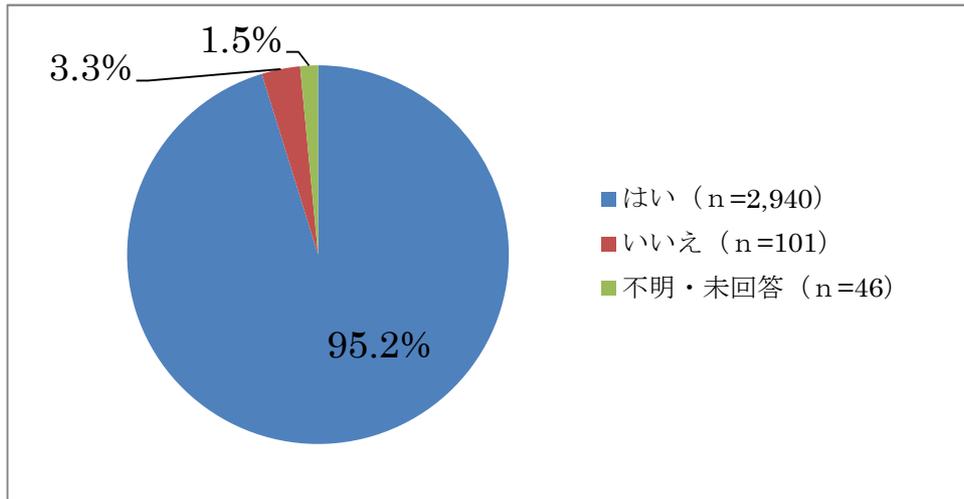


※ () 内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規・再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	未回答	管理職	それ以外	未回答
はい	2,790人 (90.4%)	1,639人 (89.8%)	1,146人 (91.3%)	5人 (62.5%)	393人 (89.9%)	483人 (91.4%)	820人 (90.8%)	1,086人 (89.9%)	8人 (72.7%)	207人 (93.6%)	2,572人 (90.2%)	11人 (64.8%)
いいえ	257人 (8.3%)	165人 (9.0%)	91人 (7.3%)	1人 (13%)	42人 (9.6%)	41人 (7.8%)	69人 (7.6%)	104人 (8.6%)	1人 (9.1%)	13人 (5.9%)	241人 (8.5%)	3人 (17.6%)
未回答	40人 (1.3%)	21人 (1.2%)	17人 (1.4%)	2人 (25.0%)	2人 (0.5%)	4人 (0.8%)	14人 (1.6%)	18人 (1.5%)	2人 (18.2%)	1人 (0.5%)	36人 (1.3%)	3人 (17.6%)
合計	3,087人 (100%)	1,825人 (100%)	1,254人 (100%)	8人 (100%)	437人 (100%)	528人 (100%)	903人 (100%)	1,208人 (100%)	11人 (100%)	221人 (100%)	2,849人 (100%)	17人 (100%)
選択肢	内、所属											
	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	産業部	建設部	環境水道部	教育部	消防本部	病院	未回答
はい	192人 (91.0%)	112人 (89.6%)	109人 (83.9%)	160人 (87.5%)	479人 (94.1%)	55人 (94.8%)	85人 (85.9%)	88人 (88.9%)	573人 (92.9%)	185人 (93.0%)	740人 (88.0%)	12人 (75.0%)
いいえ	18人 (8.5%)	12人 (9.6%)	16人 (12.3%)	20人 (10.9%)	25人 (4.9%)	3人 (5.2%)	13人 (13.1%)	9人 (9.1%)	37人 (6.0%)	12人 (6.0%)	90人 (10.7%)	2人 (12.5%)
未回答	1人 (0.5%)	1人 (0.8%)	5人 (3.8%)	3人 (1.6%)	5人 (1.0%)	0人 (0%)	1人 (1.0%)	2人 (2.0%)	7人 (1.1%)	2人 (1.0%)	11人 (1.3%)	2人 (12.5%)
合計	211人 (100%)	125人 (100%)	130人 (100%)	183人 (100%)	509人 (100%)	58人 (100%)	99人 (100%)	99人 (100%)	617人 (100%)	199人 (100%)	841人 (100%)	16人 (100%)

質問 39 あなたは、仮に自分がミスをした場合に、速やかに上司に報告ができますか。(選択)【全員必須】

- 全体では 95.2%の職員が「ミスをした場合に速やかに上司に報告ができています」と肯定的な回答をしている。
- 肯定的な回答の割合について、任用形態別、年齢別、職階別、所属別を見ても大きな違いはないが、所属では「建設部」のみが 88.9%と肯定的な回答の割合が 90%を下回っている。

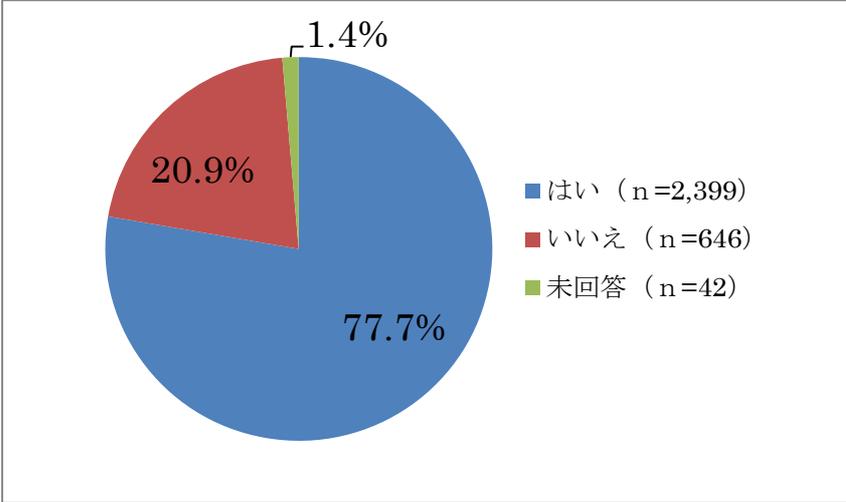


※ () 内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規・再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	未回答	管理職	それ以外	未回答
はい	2,940人 (95.2%)	1,725人 (94.5%)	1,210人 (96.5%)	5人 (62.5%)	422人 (96.6%)	508人 (96.2%)	860人 (95.2%)	1,141人 (94.5%)	9人 (81.8%)	217人 (98.1%)	2,709人 (95.2%)	14人 (82.4%)
いいえ	101人 (3.3%)	75人 (4.1%)	25人 (2.0%)	1人 (12.5%)	11人 (2.5%)	16人 (3.0%)	29人 (3.2%)	45人 (3.7%)	0人 (0.0%)	3人 (1.4%)	98人 (3.4%)	0人 (0.0%)
選択肢以外	1人 (0.1%)	1人 (0.1%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.0%)	0人 (0%)
未回答	45人 (1.4%)	24人 (1.3%)	19人 (1.5%)	2人 (25.0%)	3人 (0.7%)	4人 (0.8%)	14人 (1.6%)	22人 (1.8%)	2人 (18.2%)	1人 (0.5%)	41人 (1.4%)	3人 (17.6%)
合計	3,087人 (100%)	1,825人 (100%)	1,254人 (100%)	8人 (100%)	437人 (100%)	528人 (100%)	903人 (100%)	1,208人 (100%)	11人 (100%)	221人 (100%)	2,849人 (100%)	17人 (100%)
選択肢	内、所属											
	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	産業部	建設部	環境水道部	教育部	消防本部	病院	未回答
はい	202人 (95.7%)	116人 (92.8%)	121人 (93.1%)	168人 (91.8%)	490人 (96.2%)	57人 (98.3%)	88人 (88.9%)	90人 (90.9%)	596人 (96.6%)	189人 (95.0%)	809人 (96.2%)	14人 (87.5%)
いいえ	8人 (3.8%)	8人 (6.4%)	4人 (3.1%)	10人 (5.5%)	13人 (2.6%)	1人 (1.7%)	8人 (8.1%)	6人 (6.1%)	14人 (2.3%)	8人 (4.0%)	21人 (2.5%)	0人 (0%)
選択肢以外	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.1%)	0人 (0%)
未回答	1人 (0.5%)	1人 (0.8%)	5人 (3.8%)	5人 (2.7%)	6人 (1.2%)	0人 (0%)	3人 (3.0%)	3人 (3.0%)	7人 (1.1%)	2人 (1.0%)	10人 (1.2%)	2人 (12.5%)
合計	211人 (100%)	125人 (100%)	130人 (100%)	183人 (100%)	509人 (100%)	58人 (100%)	99人 (100%)	99人 (100%)	617人 (100%)	199人 (100%)	841人 (100%)	16人 (100%)

質問 40 あなたは、上司からの指示に疑問を感じた時に、質問したり意見を言ったりすることができますか。（選択）【全員必須】

- 全体では77.7%の職員が「上司からの指示に疑問を感じた時に、質問したり意見を言ったりすることができる」と肯定的な回答をしているが、「6 職場環境について」における各設問の中（質問36から質問42）で比較すると、肯定的な回答の割合が低くなっている。
- 職階では「管理職」が88.2%と「管理職以外」に比べ、肯定的な回答の割合が高い。
- 所属では「消防本部」が84.9%と他の所属に比べ、肯定的な回答の割合が特に高い。

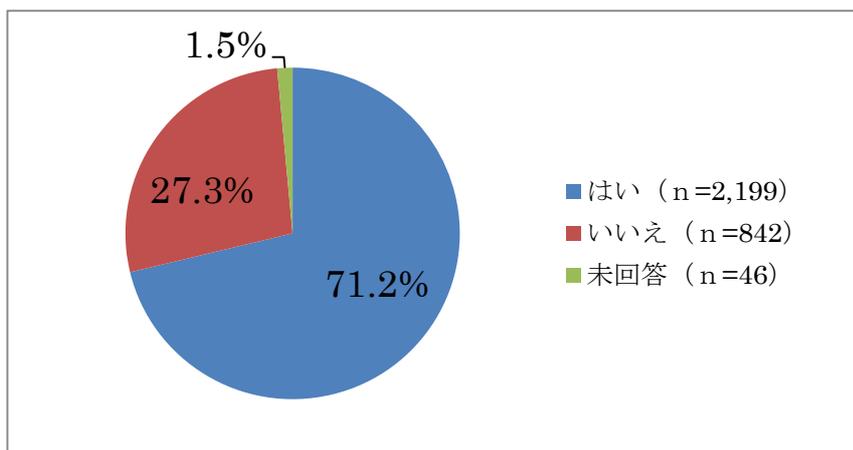


※（ ）内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規・再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	未回答	管理職	それ以外	未回答
はい	2,399人 (77.7%)	1,420人 (77.8%)	974人 (77.7%)	5人 (62.5%)	338人 (77.3%)	390人 (73.9%)	712人 (78.9%)	951人 (78.7%)	8人 (72.7%)	195人 (88.2%)	2,192人 (76.9%)	12人 (70.6%)
いいえ	646人 (20.9%)	384人 (21.0%)	261人 (20.8%)	1人 (12.5%)	97人 (22.2%)	132人 (25.0%)	178人 (19.7%)	238人 (19.7%)	1人 (9.1%)	24人 (10.9%)	620人 (21.8%)	2人 (11.8%)
未回答	42人 (1.4%)	21人 (1.2%)	19人 (1.5%)	2人 (25.0%)	2人 (0.5%)	6人 (1.1%)	13人 (1.4%)	19人 (1.6%)	2人 (18.2%)	2人 (0.9%)	37人 (1.3%)	3人 (17.6%)
合計	3,087人 (100%)	1,825人 (100%)	1,254人 (100%)	8人 (100%)	437人 (100%)	528人 (100%)	903人 (100%)	1,208人 (100%)	11人 (100%)	221人 (100%)	2,849人 (100%)	17人 (100%)
選択肢	内、所属											
	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	産業部	建設部	環境水道部	教育部	消防本部	病院	未回答
はい	168人 (79.7%)	96人 (76.8%)	99人 (76.2%)	133人 (72.7%)	380人 (74.6%)	44人 (75.9%)	80人 (80.8%)	77人 (77.8%)	494人 (80.0%)	169人 (84.9%)	648人 (77.0%)	11人 (68.8%)
いいえ	41人 (19.4%)	28人 (22.4%)	26人 (20.0%)	47人 (25.7%)	124人 (24.4%)	14人 (24.1%)	18人 (18.2%)	20人 (20.2%)	114人 (18.5%)	28人 (14.1%)	183人 (21.8%)	3人 (18.7%)
未回答	2人 (0.9%)	1人 (0.8%)	5人 (3.8%)	3人 (1.6%)	5人 (1.0%)	0人 (0%)	1人 (1.0%)	2人 (2.0%)	9人 (1.5%)	2人 (1.0%)	10人 (1.2%)	2人 (12.5%)
合計	211人 (100%)	125人 (100%)	130人 (100%)	183人 (100%)	509人 (100%)	58人 (100%)	99人 (100%)	99人 (100%)	617人 (100%)	199人 (100%)	841人 (100%)	16人 (100%)

質問 41 あなたの職場では、ダブルチェックの実施や手順書の整備など、ミスを防止する仕組みが整っていると思いますか。（選択）【全員必須】

- 全体では71.2%の職員が「ミスを防止する仕組みが整っている」と肯定的な回答をしているが、「6 職場環境について」における各設問の中（質問36から質問42）で比較すると、肯定的な回答の割合が特に低くなっている。
- 任用形態では「嘱託・臨時職員」が「正規・再任用職員」に比べ肯定的な回答の割合が高く、一方、年齢では年齢が上がるほど肯定的な回答の割合が下がっている。
- 職階では「管理職以外」が「管理職」に比べ、肯定的な回答の割合が高い。
- 所属では「病院」が81.2%で、他の所属に比べ肯定的な回答の割合が特に高い。一方で「建設部」が41.4%と特に低くなっている。

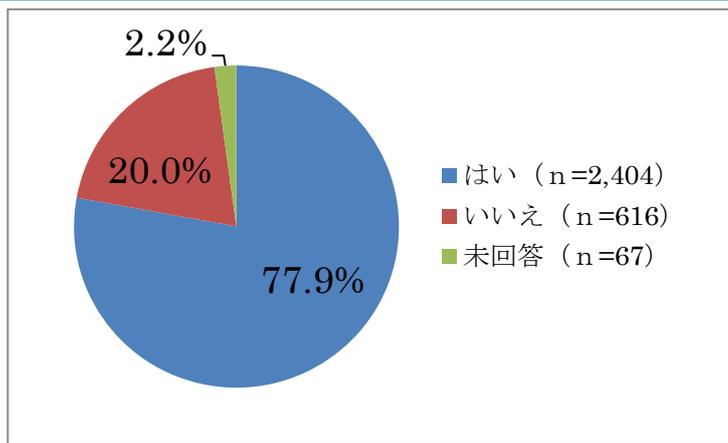


※（ ）内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規・再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	未回答	管理職	それ以外	未回答
はい	2,199人 (71.2%)	1,238人 (67.8%)	955人 (76.2%)	6人 (75.0%)	353人 (80.7%)	408人 (77.3%)	628人 (69.6%)	802人 (66.4%)	8人 (72.7%)	133人 (60.1%)	2,055人 (72.1%)	11人 (64.8%)
いいえ	842人 (27.3%)	567人 (31.1%)	275人 (21.9%)	0人 (0%)	82人 (18.8%)	115人 (21.8%)	263人 (29.1%)	381人 (31.5%)	1人 (9.1%)	87人 (39.4%)	752人 (26.4%)	3人 (17.6%)
未回答	46人 (1.5%)	20人 (1.1%)	24人 (1.9%)	2人 (25.0%)	2人 (0.5%)	5人 (0.9%)	12人 (1.3%)	25人 (2.1%)	2人 (18.2%)	1人 (0.5%)	42人 (1.5%)	3人 (17.6%)
合計	3,087人 (100%)	1,825人 (100%)	1,254人 (100%)	8人 (100%)	437人 (100%)	528人 (100%)	903人 (100%)	1,208人 (100%)	11人 (100%)	221人 (100%)	2,849人 (100%)	17人 (100%)
選択肢	内、所属											
	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	産業部	建設部	環境水道部	教育部	消防本部	病院	未回答
はい	146人 (69.2%)	87人 (69.6%)	73人 (56.2%)	111人 (60.6%)	385人 (75.6%)	33人 (56.9%)	41人 (41.4%)	52人 (52.5%)	455人 (73.7%)	120人 (60.3%)	683人 (81.2%)	13人 (81.3%)
いいえ	64人 (30.3%)	37人 (29.6%)	52人 (40.0%)	68人 (37.2%)	116人 (22.8%)	25人 (43.1%)	57人 (57.6%)	45人 (45.5%)	151人 (24.5%)	77人 (38.7%)	149人 (17.7%)	1人 (6.2%)
未回答	1人 (0.5%)	1人 (0.8%)	5人 (3.8%)	4人 (2.2%)	8人 (1.6%)	0人 (0%)	1人 (1.0%)	2人 (2.0%)	11人 (1.8%)	2人 (1.0%)	9人 (1.1%)	2人 (12.5%)
合計	211人 (100%)	125人 (100%)	130人 (100%)	183人 (100%)	509人 (100%)	58人 (100%)	99人 (100%)	99人 (100%)	617人 (100%)	199人 (100%)	841人 (100%)	16人 (100%)

質問 42 あなたは、部下や同僚から業務上の問題や悩みについて相談を受けたとき、適切に対応できていると思いますか。（選択）【全員必須】

- 全体では 77.9%の職員が「部下や同僚から業務上の問題や悩みについて相談を受けたとき適切に対応できている」と肯定的な回答をしているが、「6 職場環境について」における各設問の中（質問 36 から質問 42）で比較すると、肯定的な回答の割合が低くなっている。
- 年齢では年齢が上がるほど肯定的な回答の割合が若干ずつ下がっている。
- 職階では「管理職」が 87.3%と「管理職以外」に比べ、肯定的な回答の割合が高い。
- 所属では「教育部」「消防本部」において、肯定的な回答の割合が 80%を超えている一方で、「健康福祉部」「環境水道部」が 70%を下回っている。



※（ ）内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規・再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	未回答	管理職	それ以外	未回答
はい	2,404人 (77.9%)	1,421人 (77.9%)	977人 (77.9%)	6人 (75.0%)	354人 (81.0%)	415人 (78.6%)	706人 (78.2%)	922人 (76.4%)	7人 (63.6%)	193人 (87.3%)	2,200人 (77.3%)	11人 (64.8%)
いいえ	616人 (20.0%)	369人 (20.2%)	247人 (19.7%)	0人 (0%)	79人 (18.1%)	106人 (20.1%)	176人 (19.5%)	253人 (20.9%)	2人 (18.2%)	22人 (10.0%)	591人 (20.7%)	3人 (17.6%)
未回答	67人 (2.1%)	35人 (1.9%)	30人 (2.4%)	2人 (25.0%)	4人 (0.9%)	7人 (1.3%)	21人 (2.3%)	33人 (2.7%)	2人 (18.2%)	6人 (2.7%)	58人 (2.0%)	3人 (17.6%)
合計	3,087人 (100%)	1,825人 (100%)	1,254人 (100%)	8人 (100%)	437人 (100%)	528人 (100%)	903人 (100%)	1,208人 (100%)	11人 (100%)	221人 (100%)	2,849人 (100%)	17人 (100%)
選択肢	内、所属											
	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	産業部	建設部	環境水道部	教育部	消防本部	病院	未回答
はい	159人 (75.4%)	95人 (76.0%)	99人 (76.2%)	128人 (69.9%)	402人 (78.9%)	44人 (75.9%)	76人 (76.8%)	69人 (69.7%)	498人 (80.8%)	160人 (80.4%)	664人 (78.9%)	10人 (62.5%)
いいえ	49人 (23.2%)	28人 (22.4%)	25人 (19.2%)	49人 (26.8%)	96人 (18.9%)	13人 (22.4%)	22人 (22.2%)	23人 (23.2%)	107人 (17.3%)	37人 (18.6%)	163人 (19.4%)	4人 (25.0%)
未回答	3人 (1.4%)	2人 (1.6%)	6人 (4.6%)	6人 (3.3%)	11人 (2.2%)	1人 (1.7%)	1人 (1.0%)	7人 (7.1%)	12人 (1.9%)	2人 (1.0%)	14人 (1.7%)	2人 (12.5%)
合計	211人 (100%)	125人 (100%)	130人 (100%)	183人 (100%)	509人 (100%)	58人 (100%)	99人 (100%)	99人 (100%)	617人 (100%)	199人 (100%)	841人 (100%)	16人 (100%)

7 ご意見・ご提案について

以下のような視点でのご意見やご提案がありましたらご記入ください。

【視点】

■職員の危機管理意識を高いレベルで維持・継続するための方策

■不祥事をなくすための取組み

■職場環境や組織風土、仕事のやり方 など

■その他 ご意見・ご提案がありましたら、自由にご記入ください。

「7 ご意見・ご提案（記述式）」では、598件の意見がありました。項目ごとの主な意見は次のとおりです（一部、複数の項目に該当する意見があります）。

1 職員の意識・資質に関すること(87件)

- ・ 今回の不祥事ではどのような対策を講じても、最後は職員の自覚だと思います。予定価格など大切な情報も悪意を持った職員であれば入手は可能と考えます。このため、少なくとも法令違反であることを知らないで、情報を漏れてしまうことを防ぐため、法令等の研修は必要と考えます。
- ・ 個人のモラルや意識の問題が大きく、周りがサポートを行っても限界があると思う。今回の件で全員の意識は間違いなく変わっていると思うので再発しないことを願いたい。
- ・ 不祥事は増えたのではなく表に出てくる社会になったと思われ、基本は各個人の資質による所が大きいと思います。
- ・ 職員の個人の倫理・道徳が最も大事だと考えます。個人のモラルをチェックすることはできないので、事件が起きたのだと思います。今回の事件で、職員が改めて自分の仕事のやり方を見直すきっかけになったと思います。
- ・ 公務員は全体の奉仕者であって、一部の奉仕者ではない。常に中立性をもって接しなければならないということを意識していればいいのではないのでしょうか。
- ・ 常に危機管理意識を持ち、甘い誘いにのらない。断る勇気。
- ・ 不祥事をなくすためには、自分自身の正しい行動について常に問いかける。思いやりの気持ちを持ち、全員が接する事の大切さ。
- ・ 今回の事件が他人事、他部署のことと捉えている職員が大半。職員一人ひとりが危機管理意識を持つためには、まずは、自分たちのことであると意識させる必要がある。市民からのお叱りや励まし、意見など、情報を共有するとともに、事件に対して市がどのように対応しようとし、現状、どうなっているのかなど、職員一人ひとりが知る必要がある（課長やG長から伝える必要がある）。課・グループ単位でのミーティングを適度実施し、法令遵守などを意識させるなど、各課・各職員任せではなく、組織として機械的に意識啓発の機会を設ける必要がある。
- ・ 個人の意識が大切。社会人として特に公務員は高い倫理観を持って行動してもらいたい。立場が高い程、誘惑が多いと思うので注意が必要。職場でも繰り返し倫理指導を行う。処分を厳しくする。
- ・ 信頼回復は、職員自身がその意識を持つ以外に対策はない。

- ・ 今回の不祥事はあってはならないことです。市民に対しての裏切り行為であり信用を失いました。信用を取り戻すには時間がかかります。職員は一人ひとり公務員としての自覚を持ち、不正がない職場環境を作るとともに市民から信頼されるよう汗水流して職務に当たりましょう。
- ・ 全職員が高い倫理観を保持していく必要がある。そのために倫理規定を各課で熟読し職員相互で意識を高める必要がある。
- ・ 職員ひとりひとりが意識しなければ、どんな研修をしても全くかわらないと思います。
- ・ 今回の事件はあくまで当事者の問題と考えている。上司が間違っただけや法令に違反している事を命令されても拒否できる心構えを持つ事が大事。
- ・ 職員一人一人が今日の件を他人事だと思わず真剣に考えることが必要。
- ・ 不祥事をなくすためには、自分の立場、公の大切な税金を運用させてもらっている自覚をもつこと。職員間の風通しをよくしておくことが必要なことだと感じる。
- ・ 本人がどれだけ自分に厳しくできるのかにかかっていると思います。家族につらい思いをさせないためにも自分に厳しくしていきたい。また、付け込まれない職場の風土も大切なのだと思います。
- ・ 自分の身は自分で守るという考えが必要である。(自分の後ろには家族がいる)ダメなものはダメと断る意思。課内会議等を通じて風通しのよい職場をより一層作る必要がある。
- ・ 建前でなく、上司と部下、同僚同士の良好な人間関係や信頼関係が一番大切だと真剣に思っています。とても難しい課題ですすべての部署で達成できるとは思っていませんが、「そうありたい」と思わなければ行動も変わっていきません。今回の件を「自分事」と自覚できている職員がどれだけいるのでしょうか。特効薬は無いとわかっていますが、職員全員が変わろうという意識を持たなければいけないと思います。まずは自分自身から思っています。
- ・ 不祥事の再発を防止するためには、一人一人が不祥事を他人事ではなく自分のこととして向き合い、様々な取り組みの当事者、担い手であるとの認識をもつことが大切です。
- ・ 公務員という世界で、長く培われてきたよい習慣を大切にしたい。逆に規範意識の緩みを感じることもある。原点に立ち返り、働かせていただくことの意味を深く心に刻みたい。
- ・ 職員一人一人が、高い倫理観を持って仕事をしていくことが、公務員にとって一番大事なことだと思います。自分にも強い気持ちを持つことが大事だと思います。
- ・ 高い倫理観を持ち、職場内のコミュニケーションを大切に、業務に取り組みます。
- ・ コンプライアンスに関わる標語を作成し、朝礼や夕礼で唱和する。

2 職場環境・組織体制に関すること(87件)

- ・大なり小なり不正、不祥事はあってはならないことなので、自分に甘えず、慣れあいにならない環境づくりを各職場で意識して行っていくことを進めたいです。
- ・相手の立場を思いやる気持ちが大切だと思う。疑問を感じた時に、質問したり意見を言ったりできる職場、明るく困っている人には手助けをみんなが同じ考え方で仕事することも大切なことだと思います。
- ・職員一人一人の日々業務の可視化（日々業務の洗い出しの意）が必要ではないでしょうか。各職場における業務は多種多様で、しかも各個人レベルでは実に多くの業務を担っており、“となりの人は何する人ぞ”的な職場環境にあるとしたら問題ですね。目標設定のための手段は人によって異なりますが、その手段の可視化は全体レベルの向上につながるかと思い、仕事のやり方改善にもつながろうかと思われます。
- ・市の職員は全て高い倫理観や意識を持っていると思う。しかし、人間関係が絡むとそういう訳にはいかないのが現実だと思う。周りの人がどのように助けるかが必要だと思う。また、助けようとした人が孤立しないような状況を生み出さない職場の環境づくりも必要だと思う。
- ・風通しの良い職場であることが、不正を生まない健全な職場であると思います。業務が多忙でぎくしゃくしているところも見受けられるため、職員を大切にしている組織であってほしいと思います。
- ・根本的には本人の倫理観によるものだが、職場内の職員同士の関係性が良ければ解決できるものが多い。もっとお互いを高め合えるような職場環境を作ってもらいたい。
- ・ミスした職員がそれを隠さず直ちに報告・相談できるよう、職場内の人間関係を良好に保つ努力は常にすべきと思う。例外として認められる行為が示されると分かりやすくなると思う。（例：ふじみ野市）
- ・職場内の縦のつながりだけでなく、横のつながりも大事にしていく事や、各部署の環境を互いにチェックできる体制があると良いかなと思う。
- ・一部職員に権限が集中しないこと、意思決定のスピードを必要以上に求めないこと、意思決定の過程を記録に残すことが大切だと思う。公益通報対策委員会への通報が必要のないような風通しの良い組織であることが結果として公益通報制度の活用しやすい組織であると思う。
- ・何でもかんでも合理化・経費節減を図ろうとするところに無理があると思います。重要などころにはコストをかけられるような体制が必要かと・・・。
- ・上部組織から下部への情報の伝達（今以上に下ろしてほしい。部署により差がある。）各G長の危機管理意識の向上。
- ・上司に逆らうことができない現状があると感じる。方向性について逆の意見をしたり、上司にとって好ましくない意見をすることができない風潮があると感じる。反すると昇格や異動部署に悪影響しているのではないか。そのため、顔色を窺いながら行動するしかない。そのため、上司に好かれるために、たとえ法令遵守に反しても行動してしまう事もあるのではないかと思う。上司に反することができないことを利用した、上司からのパワハラも存在する。
- ・安易に前例踏襲することなく、常に改善の視点や課題認識を持って業務に取り組む。
- ・自由な発想を生む仕事をするにせよ、不祥事をなくすことにせよ、いずれも職員にある程度のゆとりがあり組織のバックアップがあるという安定感があることで達成できるのではないかと考えられるため、まずは組織全体で職員を支える体制を構築するのがよいと考える

- ・仕事を増やすばかりでなく、見直すこと、見つめ直すことも必要と思います。
- ・業務上必要な法令やルールに対する十分な確認・理解については、今後、経験の少ない若手職員が増えてくることから、ダブルチェック体制等組織的な確認体制が急務だと思う。不正行為の防止についても、繰り返し、振り返りができる機会の提供が必要
- ・業務内容が複雑・多様化する中で、現状を見つめ、業務のスリム化・効率化を行う意識が低すぎる。提案を試みても「昔からやっていることだから」と言われたことがあり、がっかりした。自分の提案の仕方にもっと工夫が必要かもしれないが、とにかく意識が低い。
- ・組織で目標設定するなどチームワークを高める仕組みが必要。現状は職員をバラバラにしてしまっている。職員の疲弊がコンプライアンスを意識する余裕がなくなる、組織に対する不満や反発によりコンプライアンスの意識の低下をもたらすといったことに繋がる。
- ・仕事は一人でするものではなく、チームで行うものです。(報告)(連絡)(相談)もそうですが、できるだけ多くの目でチェック(確認)することが大切。
- ・法令遵守や守秘義務については誰もが承知しているがそれでも不祥事は発生してしまいます。そのため便宜を図ることができないよう2重3重のチェック体制を整えることや煩雑化する業務を整理して工事仕様書等で定められた組織体制が機能するよう余裕を持って業務を行うことだと考えます。
- ・今は仕事のチェック体制等が甘いと思う。業務を厳しくマニュアル化してチェック体制を強くしないといけないと思う。その結果残業が増えても仕方ない。人を減らして残業をやるなどと言われれば、仕事のチェックは甘くなる。それは倫理意識の低下につながる。
- ・業務を行う上で、職員間のコミュニケーションは大事であるが、その一線を越える関係の構築は行ってはいけないと思います。しかし、関係が希薄になったりすることも考えられるため、全体で良好な関係を構築していくしかないと思います。全員で不正をチェックしていく体制を考えていきたい。やってはいけないことを改めてスローガン化し、表示することも必要と思います。

3 コミュニケーションの充実にすること(70件)

- ・ いかにして楽しみながら仕事をするか、職場環境・雰囲気づくりが重要と考える。常にコミュニケーションが取れる職場環境・雰囲気づくりが重要と考える。定期的にコンプライアンスに関する研修会を実施し、組織として再発防止策を講じる。
- ・ 職員同士のコミュニケーションがうまくいかないと業務や個人の問題(悩み)もなかなか解決策が見い出せないのではないかと思います。風通しの良い職場は必要だと現在の勤務場所でもとても感じます。
- ・ 職場内のコミュニケーションを良好にすることで、お互いをよい意味で監視することができ、不正を未然に防ぐことにつながると思う。
- ・ ミーティング回数を増やし、相互に危機管理の意識付けを行い、切羽詰まった状況にならないようにする。所属内の上下関係を良好にして風通しを良くする
- ・ 仕事上の悩みや不安などを職場内の人同士で話し出せる雰囲気があると働いている人は、気持ちが楽になるんじゃないかと思う。不祥事をなくするための取り組みは、難しいです。力を持っている人がそれを働いてしまうと、下の人はどうにもできませんし・・・朝あつたら気持ちの良い声で「おはようございます」とあいさつする。「みんな協力してニコニコ楽しむぞ」という感じで日々働いていればそういうことはならない気がします。
- ・ 職員同士のコミュニケーションを図り、常に相談しやすい職場環境となるように心掛けている。事務の精選を図ることで、心にゆとりをもち、仕事と私生活の ON と OFF を心掛けるよう呼びかけている。
- ・ 慣れ合いにならないことが大切だと思いますが、いつでも意見を出し合える職場である必要があると思います。
- ・ 職場環境や組織風土が悪く、上司と部下とのコミュニケーション不足や信頼関係にかける状況が個人単位での業務や情報共有化できない原因となっていると感じる。
- ・ 必要なこと 1. 情報の共有 2. コミュニケーションを大切にする 3. モチベーションを高める仕事と配分 4. 人事異動で腐った人をつくらない 以上
- ・ 始業前のミーティングで当日の業務の共有する(確認しあう) 終業時に当日の業務の経過又は結果を報告しあう。
- ・ 嘱託職員でもまかされている仕事内容において、自由に意見が言える。また、常に今の現状を見直せる職場の雰囲気でありたいと思います。
- ・ 日頃からコミュニケーションを大切にし、風通しの良い職場環境を作ることが重要。孤立させないことも重要。どんなに良いシステムを作っても、最後は人。高い倫理意識を継続して維持していくことが必要で、くどいかもしれないが、定期的な研修機会を作っていくことが必要かと思う。
- ・ 職場の同僚や上司と普段からコミュニケーションをとることが大切だと考える。1人でためこんだりするのではなく、職場の人間関係を「開かれた関係」であるべきだ。そのためには日頃からの挨拶やコミュニケーションを通じて自分の心をひらき、相手との信頼関係を築くのが大切だ。悩んでいる時表情や態度で早期発見をし、解決に導いていけたら良いと思う。打合せや腹をわった話し合い目と目をみて話す時間をふやしていけたらと思う。
- ・ 業務量に応じた適切な人員配置をし、確実に業務を行う風通しの良い職場にするため、自課はもちろん、他課ともコミュニケーションを取れる場をつくる。
- ・ 年に2回程でも、細やかな面談(内部・外部)があると良いと思います。

4 職員研修・人材育成に関すること(70件)

- ・ 職員の不祥事が起こる度にコンプライアンス研修会やアンケート等があるが、問題の解決策にはつながっていない。
- ・ 職員一人一人が高い倫理観を持つ必要がある。よって、「服務規律と職員倫理」に関する研修などを定期的に行うべきと考える。
- ・ 職場は業務の多忙化、個々のレベル差の拡大、モンスター的な人々への対応等で常に予断を許さない状況が続いています。時間外労働もしなければ業務に支障をきたす状況が続いています。管理職として、“人材育成”は勿論”人材育成のできる人を育てる”ことに取り組んでいます、大変難しい状況です。
- ・ 私は嘱託職員の立場です。雇用される時に研修を経ず、職についているため、倫理規定の説明や相談窓口の有無など理解せずに現在に至っています。最低限の説明や研修が必要かと思えます。
- ・ 職責に合った研修会の実施が必要だと思えます。
- ・ 職員の意識向上には定期的に学習してもらうように取り組む必要があると思えます。事例紹介などの情報発信していただけると有り難いです。
- ・ 研修会・勉強会等を開催し危機管理意識を高める。公金取り扱いについてのチェック機能を強化する。公務員としての服装、態度等のチェック機能強化。
- ・ 下位職位の職員の意識を高めることも大事だと思うが、より利害関係者と接触する機会が多い上位の職員に研修を受けさせることが必要。(実際に副市長、課長が逮捕されているので…)
- ・ P コール等に対する対応がビクビクしすぎていると思う。規律を守るため縛り付けるのではなく、プロフェッショナルとしてプライドを持って仕事をする様、自信を持たせる方が良い。部署異動が多すぎて知識が追いつかず自分の意見を言う自信が持てない環境だと思う。部署異動を減らし、プロの育成をしてほしい。
- ・ 現場教育で学ぶ時、先輩などの手順・方法をそのまま学ぶしかなく、本来どうしてこの手順が必要なのかという根拠まで学ぶことができないことがある。新人だけでなく、新しい業務について時、根拠・法令から学ぶ体制・意識が必要だと思う。例えば・・・見積、納品、請求の3枚をもらう意味も、理由があるが、知らずにそういうものだと思っていた。後々、物を買う順序を知り、その意味がわかった。
- ・ コンプライアンス研修が少ないと感じる。階層別の研修に必ずコンプライアンス研修を含めて実施するべきだと思う。
- ・ 磐田市に限らず全国の不祥事事例を掲示板などで示し、日頃から目に入る機会を増やす。朝礼などで事例が上がった場合、再度周知し不祥事がないよう徹底していくと良いと思えます。
- ・ コンプライアンス研修は必要だと感じるが、情報をもらすかももらさないかは最終的にはその人の判断に委ねられている。人を磨く研修が必要だと感じる。以前上司から不正に繋がるようなことは駄目だと口をすっぱくして言われ、後輩にも言ってきたが、今回の事件を受け非常に残念を感じる。2月15日に入札部門を中心に研修を行ったが、入札部門だけでなく他の部門においても実施した方がいいのではと感じる。
- ・ 嘱託職員も参加できる研修等を増やしてほしい。
- ・ 今回の件は、関係ない部署は意識が低いと思うため、これを機に全職員を対象にきめ細かく研修を行い、個々の危機管理意識を高めるしかないと思えます。
- ・ どんなことが不正行為にあたるか自覚と認識をもつ。コンプライアンス教育を定期的に行う。隙をなくす。

- ・個人の利益や保身に走らない。公正な立場で職務を遂行できる職員を育成してください。
- ・法令は重要だと思うが、具体的にどのようなことが違反になるのか示していかないと他人事になってしまうと思う。
- ・管理意識の研修、教育。退職してからの接し方の教育。
- ・職級別にコンプライアンスに関する研修の実施。年齢に関係なく、業務改善のための意見を言えるような雰囲気づくり。(過去のやり方にいつまでもこだわり、業務改善をしようしない先輩職員がいる。意見すると生意気だと言われ、聞く耳を持ってもらえない。) 40~50代の職員が若い職員の手本になるべきだと思う。(日頃の振舞いや仕事に取り組む姿勢など)
- ・公益通報制度を知らない職員がいると思います。不祥事をなくすためにも制度の研修が必要だと思います。

5 上司のマネジメントに関すること(57件)

- ・上司や部下に関係なく、職員間で何でも言い合える環境を整えるには相互の信頼関係が重要と考えます。特に上司は部下に対し気軽に相談や意見が言える雰囲気を作り出すことが上司としての役割であると考えます。公益通報制度をもう少し周知して啓発に役立てる。
- ・ベテランの職員が率先して若い人達に危機管理の意識付けをしていかななくてはならないと思います。事業がスムーズに運ぶという事はとても重要ですが、法令に基づいて様々な業務を行っているということを理解し、上下関係などで意見が言いにくいという環境を作らないよう、管理職は配慮しなければならないと感じます。
- ・「不祥事をなくすための取組みと職場環境や組織風土に関して」いくら研修や制度の周知を重ねても、特に上司が部下の声に耳を傾けない組織は必ず崩壊すると思います。これは人間の問題だと思います。「素直に人の意見に耳を傾けること」が結果として風通しの良い職場風土となり、不正の発生を防止できるとともに、市を活性化する様々なアイデアが出てくると思います。今の状況は、組織全体として残念ながら決して風通しの良い組織とは思えません。
- ・上司からの指示、命令に異議を唱えたり、拒否したりすることは難しい。上司から、自分が責任をとるからと言われたり、人事に影響を持つと思われる人からの依頼だったり、高圧的な態度の指示命令をされたら従うしかないこともあると思う。それがコンプライアンスに反すると思われることでも。そういう点では、職員の上に立つ人には、高い倫理観を持つ方、公平公正に判断できる人を昇格させること、風通しのよい職場環境を作ること、コンプライアンス等の職員研修の充実が必要だと思う。
- ・上層部が末端までをきちんと把握し、意見を吸い上げる、耳を傾けるなど、するべきであると思う。現場ばかりが疲弊し、市民からの眼を気にしているが、上層部からはそれを感じない。「自分さえよければよい」とあぐらをかく上層部による、今回のような事件ではなかろうか。
- ・若手職員等に業務が集中しやすい傾向にあると思うが、上司のチェック機能やフォローが少ないと思う。上司への報告相談がしづらい雰囲気もあるため、職場風土を改善する必要があると思う。常に業務に追われる部署であり、やりがいの喪失であったり、サービス残業による疲労などもコンプライアンスに対する意識の低下につながっていると思う。

- ・上司の目が届く職員は、過失はあっても故意による不祥事は少ないと思う。組織の上に立つ人や、出先機関にいる人など、監視の目が少ない、また届きにくい人への対策をどうするかが課題と思う。
- ・不祥事については、職員の意識が一番重要と考えます。仕事に追われている状況もあるように感じますが、まずは、仕事より意識の徹底です。「ダメなものは、どんなことがあってもダメ」ということを言い続けることが必要だと思います。事務処理ミスが起こる要因の一つに上司のチェックが甘くなっていると感じます。上司が十分な知識と「間違いを起こさない」という強い意欲を持って、チェックすることを徹底すべきと考えます。
- ・課長もグループ長も、人事評価制度の時しか指導を行わないが、普段から指導が必要な時にタイムリーに指導すべきである。(あの時はこうだったので改善すべきだったと時間がかかり経ってから言われても改善する機会を失っている。)
- ・管理職の徹底した意識改革を行う。特にモラル面、部下育成に関する業務評価を高くする。さらに職場内の、水平、垂直にある者からの評価を取り入れる制度を構築する。

6 職員配置・待遇・労働環境に関すること(49件)

- ・今回だけでなく、職員のミスが見受けられるが、単純に職員個人のミスとして片付けるのではなく組織の問題として考えるべきである。チェック機能が働かないということは組織体制に問題がある。一部の職員に業務が集中しており、負担が大きく、人員が減っているのに残業削減といっているのは本末転倒である。サービス残業も存在している。このようなことを改善しないと職員のミスはなくなる。
- ・現在の職場では、仕事に追われ、ゆとりをもつことができていないように思います。隣の職員が何をやっているのかも分からない状態では、今回のような事態に至る前に防ぐことはできないでしょう。課の業務量に対して配置人員が適切であるか、十分精査する必要があると思います。
- ・再発防止策として、ダブルチェック機能の徹底とすぐ言われるが、ダブルチェックをする人員もいないし、時間もない。それでいて残業はすると言われる。職員の意識とモラルの向上には、くどくとも言い続けることが大切だと考える。
- ・職員を削減することはよいが、仕事量は減らず疲弊している職員がたくさんいることは確かである。仕事の余裕がなくなり、ストレスを抱えることにより、不祥事やミスが発生しやすくなると思う。国全体で働き方改革がなされているが、職員削減、時間外手当削減より、まずは、職員の体調管理が大切なため、職場環境の改善を切に希望します。
- ・人手不足→業務の負荷増大→手順の省略・簡略化→法令違反ということはあると思う。
- ・正規職員、嘱託、臨時職員全てが、落ち着いて業務に取り組めるように、職員の人材育成・人手不足にならないように対応して頂けたら嬉しい。業務多忙の中であるとコミュニケーション不足となったり、チェック不足となったり、心のゆとり不足からミスが多くなると思うため、業務多忙・人手不足にならない職員配置を希望したい。
- ・業務の忙しさに追われ、自分の業務について深く調べたり、お互いの業務をチェックしたりサポートしたりする余裕がないのが現状。上司に相談したくても、時間が合わない場面もある。適切な人員配置が必要。
- ・心身共に健康で、正しい規範のもとに職務に取り組むためには、休憩時間も大切だと考える。休憩が不十分なこと、休憩時間に生まれる職員同士の会話・コミュニケーション不足により、心身共に疲弊している職員が多く、それが職務に影響している部分があるのではないかと思う。昼休みの現状は、職員全員が休憩をとれる十分な場所がなく、個人の机上で食事をとっている。常に来訪者がおり、心身ともに休まらない。職場環境の整備として、昼当番以外の職員が休憩できる場所を確保してほしい。

- ・職場内に年齢が近い人がいないと居づらさを感じる。どんなに仲の良い上司がいたとしても言えることと言えないことがある。思ったことが誰にも言えないとなると辛い部分がある。職場に同期、あるいはと歳の近い人を置くことによりストレスなく仕事ができる。
- ・業務量が多すぎることで働き方改革で時間内という焦りでじっくり考えたり、丁寧に事務処理したりできないことでミスになることがある。ゆとりをもって、その先に何があるか考えて行動することが不祥事を防ぐ。あとは人間性の問題。

7 人事制度(異動・人事評価・処分)に関すること(44件)

- ・不祥事をなくすための取り組みの前に不祥事についてしっかり処分をしてほしい。疑惑があったら事実確認を行うべき。
- ・昇格基準を分かりやすくしてください。今の人事評価の仕方は、部署ごとに業務の量や重さなどの負担が全然違う市役所の業務になじまないと思います。希望通りの部署に異動できる訳ではないので。今後、少子高齢化が進み、課題解決まったなしなのに、何も変えようとしなくて、先を読み新たな事に挑戦することを許さない上司が多いので、管理職の考え方を改めてください。不祥事は、個人の問題ではなく、組織(体制等)の問題なのに、いつも個人の意識の問題にして、なぜ起きたのかという分析が足りていないのでは。働き方や上司の考え、人員配置など、組織が変わらないと不祥事はなくならないと思います。
- ・各職場のプロフェッショナルな育成が求められる一方で、そういった職場での意見が強くなったり、その人の言うとおりにしておけば問題ないという意識が生まれ、職場が停滞していると感じられる。今回の事件も職場に長くいれば、誰でも要求を受けるところはあると思う。個人の倫理観は当然だが、組織としてそういったリスクから職員を守るという意味でも定期的に異動させることも必要だと考える。昨今の事件やトラブルは異動が減ってからだと感じている。異動は点検機能が働くため、そういったことも考えていったほうがよいと思う。
- ・人材育成という建前ばかりで中身が伴っていないのが実情ではないか。昇格制度も上がれなかった者への具体的なアドバイスもないため、職員のモチベーションを下げていくだけである。本当に上に立つべき資質のある人が上に立っていないため、組織全体にひずみが生じているのではないかと思う。
- ・今回の不祥事は、強い権力を持たせてしまったがために起きた事件であり、その権力者によって配慮された方が権力者にさからえない状況で起きたことなので、人事については偏りのない公平な扱いをするべき。そして、職員の意見を業務に活かせる職場にしてほしい。
- ・人事異動を早める(特にお金を扱う所、金銭が関わる所)
- ・不正行為が発生した場合、直属の上司(G長)を処分すると、報告を受けたG長は処分を避けるため個人で解決してしまう。不正行為の処分は本人と最高責任者のみ厳罰にし、G長や主任は注意程度にとどめた方が、不正行為や不祥事の撲滅に繋がると思う。
- ・昇給制度の見直しが必要だと思う。
- ・しっかり経験を積ませた上で昇格させるべき。あまりにも早すぎる。経験を積んでいない上司では、部下に指導なんてできない。
- ・人事評価制度を活用し、自身を含め、第三者がしっかりと本人を評価すること。その評価をしっかりと本人に伝えること。いつもと変わらずなど、いい加減な評価は、本人の意識改善に繋がらない。自身のことは見えないことが多い。きめ細やかな対応が大事だと思う。

- ・どうしても入札や契約・許認可が関わる部署については、恫喝等によりリスクが高くなります。できれば長期間配属されないよう人事面でも考慮していただければと思います。
- ・3～5年の定期的な人事異動。
- ・職員がずっと同じ業務を担当している状態が続くと外部からの干渉がなくなり、不正の温床につながるのではないかと。実際に10年近く同じ部署で同じ業務を担当している職員が多くいる。多面評価（360度評価）制度を採り入れたらどうか。
- ・仕事ができる人ばかりの人を上司にするのではなく、バランスの取れた人を上司にしていかないと強くない。
- ・これだけの事件が起こっても、事件に関係の無い部署はどこか他人事のように感じる。事件が起こるとどうなるのか、どれだけの人間が関わって、どのようなプロセスで処分に至るのかといった情報を職員に知ってもらう必要があると感じる。
- ・上司の職員をチェックする、評価の内容によっては再教育するという体制がない（機能していない）ことも問題の一つであると考えます。（若手職員の方が正しい倫理観を持ち、法令遵守を意識して業務に取り組んでいるような気がします。）上司と部下、相互の評価を実施し、昇格・昇給・部署異動等へ反映させる仕組みを構築する、完全なものでなくても、そうした取組を行うことで上下の信頼関係が生まれ、相互のチェック体制が機能するのではないのでしょうか。

8 対策に関すること(41件)

- ・磐田市役所として、「この行為ってNG?」集を作成し、庁内に公開するとともに、市ホームページにも掲載する。（各課から事例を提出してもらう。仮想のやり取りでも可。）NG集を作成することにより、職員（OB含む）にも、市民にも、市議会議員にも、事業者にも、「こういう行為はNGな行為です」と共通認識を持つことができ、不祥事の撲滅につながる取り組みになると考える。
- ・それぞれの職場に応じた具体的な場面での良い、悪いを示したものとありがたい。業者さんからのあいさつの名前入りタオルやカレンダー等。
- ・業者や市民などから「なんとかしてくれ」・「対応が冷たい」とのご指摘があったとしても、磐田市全体として「出来ないものはできない」と様々な圧力に屈しないという姿勢であることを対外的に示す。ルールに沿ったものだけを適正に処理するようにすればよい。例外をつくらない。
- ・何か小さなミスやトラブルなどがあった時に、個人(人)を責めるのではなく仕組に問題があったという意識をもち、チェック体制の見直しやマニュアルを作るなどを心掛けるようにしている。
- ・不正と分かっているで行うことは、個人の地方公務員としての立場の理解と倫理観にかかっていると思います。ミスについては、事務を合理化し、ダブルチェックやシステム化など、ヒューマンエラーは必ず起こる前提で対策をしなければ減らないと思います。「気を付けよう」では変わらない。
- ・利害関係者とは私用では会わないルール、方法を決めていただきたい。
- ・コンプライアンスに反しそうな時や迷ったとき、自らが犯してしまった時に相談できる窓口を全職員に再度周知する。
- ・職員の危機感を維持するためにヒアリハットの共有。

- ・誰でも上の人には意見しにくいものです。正当な内部告発ができるといいです。立場のある人こそ倫理観を強く持ってもらいたい。
- ・公益通報が年に1件もないのであれば、機能していないので改善が必要だと思う。
- ・市職員としての法令順守や高い倫理観等の研修も必要と考えるが、各課の業務に応じた事例研究も大事であり、各グループ単位で過去に起こった事例や他市における事例を参考として対応・対処の研究をする場を設けたらどうか。職員同士のコミュニケーションを図ることで、何が起きているのか共有することや発言ができ、個人の対応ではなく組織としての対応が図られる。【個人情報案件】議員や職員OB等が、何も言わず職場内に入り込むことがある。奥にいる部課長やG長に話があるのだろうが、各職員の上には機密情報が一杯で溢れている。カウンターや入口のところで一声かけてから案内するようにルール化し周知を図ります。
- ・不正を見た人、関わりそうになった人は勇気をもって専門家に相談する。相談された例は情報源を漏らさないようにする。不正は大方、ばれる時代であることを自覚する。不正は誰かが不利益につながることをみんなが自覚する。

9 事件の感想(38件)

- ・下位の者が、どんなに日々真摯に仕事に向き合っている、指導、相談をうけるべき上位者の行動に対して大変残念に思いました。上位者であっても、人間であるので、研修、ふり返りは必要と感じます。
- ・今回の事件は市のNo2である元副市長と、その関係者が指摘されていた課長により引き起こされたものであるが、このような事態に至った背景や弊害、また、それらの分析結果を受けた是正策について、具体的なものが見えてこない。信頼回復に職員が一丸となって取り組むことは当然のことであるが、その前提として、上記に係る真摯な反省と対応がなければ、職員における不満や被害者意識などは払拭できないし、市民からの信頼回復も容易ではない。
- ・今回の前副市長の不祥事には、一市民として憤りを感じました。不正のないより良い磐田市であることを望みます。
- ・二度と職員から懲戒免職者を出さないために今回の事件や今までに起きた事件と全国で発生した事例集を作成し、職員に周知する。
- ・職員個人が法令遵守の意識を常に持っていれば、今回の事件は起きなかったと思う。
- ・すべての職員は、まじめに仕事に取り組んでいると思います。不正という言葉とは、まったくほど遠いです。
- ・今回の事件はとてもショックでした。自分は磐田市の職員としてすごく誇りを持っているし、他の自治体でなく、磐田市職員でよかったって本当に思っています。だから市民を裏切らないように市民第一で地道に頑張っています。にもかかわらず、一部とはいえ、管理する側の職員が市民はもちろん部下を裏切ってどうするんですか。っていう怒りに近い気持ちです。でも、怒ったところではないので、自分は市民第一の精神で、これからも市民や組織を裏切ることなく地道に仕事をしていきます。
- ・私は10年ほど前にも市役所に勤務しました。そのころと比べ職員の態度・身なり等が向上しています。一部の人のために残念です。
- ・県内でも他市町村に比べ、磐田市は不祥事が多いと感じる。しかも正規職員による事件、コンプライアンス等順守して下さいと言われ臨時の立場だが守っている中で、正規が不祥事を起こしてしまうという実態に納得いかない部分が正直ある。

- ・今回のような件で、副市長と課長がこのような汚職に関与していたとされることについて、職員としてスローガンのもと全力で業務に取り組んでいたものとして話にもなりません。また、頭に立つ方がこのようなことに関与していた場合、私たちのような入庁間もない職員は上司を疑いながら仕事をしていかななくてはならないし、相談することもためらってしまいます。
- ・TV、新聞で報道されていることがまさか自分の住んでいる市でおこるなんてびっくりです。でも今回は公になっただけで以前からこのような体質はあったと思います。このようなアンケートを実施しても意味がないように思われます。
- ・今後は、誰もが納得できる公正かつ透明性の保たれた人事評価と処遇が図られるよう、また、経営者・管理者の言動が市民や職員からも尊敬されるものになっていくよう、一市民として一職員として切に願っています。

10 職員実態調査(アンケート)に関すること(28件)

- ・アンケートがデータの収集に終わらないよう徹底した分析と対策の立案を行っていたきたいと思います。アンケート結果が、庁舎だけでなく市民や庁外へも開示していくことが必要と考えます。前とはいえ副市長だった人と現役の幹部職員という磐田市を背負っていた人たちによる事件ということを認識し、それに対する危機感がなければ、また同様の事件が発生してしまうのではないのでしょうか。
- ・時々こうしたアンケートは必要かと思います。倫理の向上維持。
- ・意識を高く持ち、守るべきことを守ってきたその他の職員を厳しくするのではなく、これまでを認め、今後もさらに高い意識を持つように励ましてほしい。まじめにやっているものを応援し、今後もがんばれるようにしていただきたいです。
- ・全職員の調査、集計は大変だと思いますが、意義のあることだと思う。
- ・このアンケートは正規職員だけでよいのではないか。正規の方々が嘱託・臨時の職員を指導すればよいのではないのでしょうか。そこにコミュニケーションもできてくるのではないのでしょうか。
- ・このアンケートが効果的だとは思えません。
- ・このアンケート自体が業務多忙化につながる。このアンケートが今後の改善にどうつながるかが見えない。
- ・アンケートの対象者を考えた設問が必要ではないか?(すべての職員が回答できない設問がある)
- ・このようなアンケートは非常に有意義だと思う。時々実施するべきである。

11 入札制度に関すること(10件)

- ・現在の入札方法になってから、業務が非常にやりづらくなった気がする(特に単価に関する情報開示に対する対応)、次年度から予定価格の事前公表で二度と今回のような事件が起きないことと、業務の円滑化が図られることを切に願います。
- ・建設工事等の予定価格はなるべく早期に事前に公表した方が良いと思う。

12 その他意見(17件)

- ・ 定期的な注意喚起をしてもらえると意識が高まるし、不正を見かけた時に注意しやすいです。
- ・ 磐田市が合併して 10 数年が過ぎましたが、業務の内容の統一等の表向きは統一がされているように思います。しかし、一部では、合併前の職員と合併後に知り合った職員とでは、職員以外の面では異なる接し方をしていることがあると思います。
- ・ 病院では患者さんからの謝礼を断ることになっているが、それでも持ってくる患者さんがいる。私たちが断るのはもちろんだが強引に置いていく人もいるので、広報やホームページなどでもっと市民の人たちにも伝えてほしいと思う。
- ・ 患者さんから、お礼などといって箱菓子を持ってこられた場合、看護部では受けとらないよう徹底されています。(外来で) 患者さんからの感謝の気持ちではあると思いますが、患者さんにも言葉だけで充分であると伝えたらよいと思っています。

資料編

職員各位

再発防止対策本部会議

平成 30 年度 職員実態調査（アンケート）の実施について

この実態調査（アンケート）につきまして、下記のとおり全職員（嘱託職員及び臨時職員含む）を対象に実施します。

本調査は、今回の公契約関係競売入札妨害事件の発生を受け、職員の法令遵守（コンプライアンス）意識や職場環境を把握し、今後の再発防止策の検討・実施に活かすことを目的としています。

この事件を教訓に公平・公正で開かれた市政運営を行い、このような事件を二度と起こさないためにも、職員一人ひとりが、この重大な事実を重く受け止め、不正の根絶に向けて取り組む必要があります。

信頼回復の取組みの第一歩として、職員全員の回答をお願いします。

記

1 調査概要

- (1) 対象者 全職員（嘱託職員及び臨時職員含む）
- (2) 調査方法 無記名アンケート方式
- (3) 調査基準日 平成 31 年 3 月 1 日
- (4) 調査期間 平成 31 年 3 月 15 日（金）～3 月 29 日（金）
- (5) 提出期限 平成 31 年 4 月 5 日（金）

2 調査方法

- (1) 所属長は、質問用紙・回答用紙を配布し、各職員が記入後に回答用紙を回収・取りまとめの上、下記事務局までご提出ください。

3 注意事項

- (1) 個人を特定するような集計は行いません。
- (2) **平成 31 年 3 月 1 日現在で在籍している全職員（嘱託・臨時職員含む）**
を調査の対象としています。
- (3) **職員は、回答用紙を古封筒などに入れ、他人の目に触れないようにして所属長に提出してください。**

再発防止対策本部会議 事務局

秘書政策課 外線 37-4805・内線 (11) 2421
担当 鈴木雅樹

アンケートの回答方法

- 回答は、回答用紙に記入して提出してください。（質問用紙は、提出不要です。）
- **質問○（白抜き）**は、全員必須回答ですので、必ず記入してください。
- 回答欄が複数ある項目は、複数回答可です。該当する箇所に☑または番号を全て記入してください。

（記入例 1）

質問○	1	3	4	
------------	---	---	---	--

（記入例 2）

質問○	※該当する□に☑してください。									
------------	-----------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A ○○○○	☑	□	☑	□	□	☑	□	□	□	□
B □□□□	☑	□	□	□	☑	□	□	□	□	□
C △△△△	☑	□	□	□	□	□	□	□	☑	□
D ◇◇◇◇	□	☑	□	□	□	□	□	□	□	□
E ●●●●	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
F ■■■■	□	□	□	□	□	□	☑	□	□	☑
G ▲▲▲▲	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□

- 記述式は、枠内に簡潔に記入してください。枠内に書ききれない場合は、枠外の余白または別紙に記入してください。なお、別紙に記入する場合は、該当する質問番号が分かるよう記入してください。

（記入例 3）

<p>（別紙）質問 8 の回答（続き）</p> <p>○○○は、・・・と考える。</p>

職員実態調査（アンケート）

【調査の趣旨】

前副市長と前都市整備課長が、公契約関係競売入札妨害の容疑で逮捕・起訴されたことは、あってはならないことであり、市政に対する信頼が大きく損なわれる事態となっています。こうした中、本市では、原因究明、再発防止及び法令遵守（コンプライアンス）に全力で取り組み、1日も早い信頼の回復に努めています。

法令遵守（コンプライアンス）の推進にあたっては、職員一人ひとりの意識だけではなく、組織として取り組むことが重要です。

この実態調査は、日頃の職員の仕事に対する意識や職場環境等を把握し、今後の再発防止策の検討・実施に活かすことを目的として実施するものです。

※公契約関係競売入札妨害事件 概要

平成29年12月に執行された公共工事「(仮称)子ども図書館(ひと・ほんの庭 にこっと)改修工事」の一般競争入札に関し、前副市長が前都市整備課長を介して知り得た予定価格を特定の業者に対して事前に教示し便宜を図った公契約関係競売入札妨害の容疑で逮捕・起訴された。

この事件を教訓に、公平・公正で開かれた市政運営を行い、このような事件を二度と起こさないためにも、職員一人ひとりが、この重大な事実を重く受け止め、不正の根絶に向けて取り組む必要があります。

信頼回復の取組みの第一歩として、職員全員の回答をお願いします。

平成31年3月15日

再発防止対策本部会議

本部長 磐田市長 渡部 修

■調査結果は統計的に処理するため、調査により個人を特定するものではありません。

1 あなたご自身についてお伺いします。

(該当する番号を選択してください。)

質問1 あなたの任用形態は。【全員必須】
1. 正規職員・再任用職員 2. 嘱託・臨時職員

質問2 あなたの年齢は。【全員必須】
1. 10歳代・20歳代 2. 30歳代 3. 40歳代 4. 50歳代以上

質問3 あなたは、管理職ですか。【全員必須】
1. 管理職 2. それ以外

※参考 下記のような区分で回答してください。

管理職：一般事務職員（主幹級以上の職員、園長・副園長）

消防職員（主幹級以上の職員）

病院職員（行政職：主幹級以上、医療職：病院長、副病院長、看護部長、部長、センター長、次長、理事、副部長（薬剤部の副部長に限る。）、技師長、技監、副センター長、副看護部長）

それ以外：上記に該当しない職員

質問4 あなたの所属は。【全員必須】
1. 総務部（監査・議会事務局含む） 2. 企画部（会計課含む） 3. 自治市民部 4. 健康福祉部 5. こども部 6. 産業部 7. 建設部 8. 環境水道部 9. 教育部 10. 消防本部 11. 病院

2 不正行為につながるような不当な要求についてお伺いします。

質問5 「過去1年間」についてお答えください。あなたは、1から11に掲げるような事項について、市民や事業者等から便宜などを図るよう不当な要求を受けたことはありますか。
(該当する番号を選択してください。)**【全員必須】**

1. ある (→質問6へ) 2. ない (→質問11へ)

「不当な要求」の内容

- | | |
|------------------|---------------|
| 1. 事業計画に関する事 | 7. 入所・入園に関する事 |
| 2. 工事の発注・執行に関する事 | 8. 賦課・徴収に関する事 |
| 3. 入札・契約に関する事 | 9. 補助金などに関する事 |
| 4. 検査・監督に関する事 | 10. 人事に関する事 |
| 5. 審査・確認に関する事 | 11. その他 |
| 6. 許認可に関する事 | |

質問6 質問5で「過去1年間」に「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「不当な要求の内容」についてお答えください。
(該当する□に☑してください。複数回答可)

「相手の立場」は、A～Gの中から選択

相手の立場	不当な要求の内容										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	事業計画	行 工事発注・執	入札・契約	検査・監督	審査・確認	許認可	入所・入園	賦課徴収	補助金	人事	その他
A 業者及び業界団体	<input type="checkbox"/>										
B 国会・県議会議員(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	<input type="checkbox"/>										
F 元職員	<input type="checkbox"/>										
G その他	<input type="checkbox"/>										

質問7 質問5で「過去1年間」で「ある」と回答した方に聞きます。不当な要求に対して、その要求に応じたことがありますか。(該当する番号を選択してください。)

1. ある (→質問8へ) 2. ない (→質問9へ)

質問8 質問7で「ある」と回答した方に聞きます。不当な要求に応じた理由は。
(いずれか1つの番号を選択してください。)

1. 要求に応じることが正しいことであると判断したから
2. 要求に応じることが正しいとは思わなかったが、相手の意向を無視すると今後の業務が円滑に進まなくなるおそれがあったから
3. 要求に応じることが正しいとは思わなかったが、相手に自分や家族が世話になっているから
4. 要求に応じることが正しいとは思わなかったが、相手の意向を無視すると自分に不利益を生ずる恐れがあったから
5. その他(記述式)

質問9 質問5で「過去1年間」に「ある」と回答した方に聞きます。不当な要求に関して誰かに相談しましたか。(該当する番号を選択してください。複数回答可)

1. 上司 2. 同僚 3. 他の部署の職員
4. その他の相談機関(行政相談・弁護士等) (1. 2. 3. 4を選択した方→質問11へ)
5. 相談はしなかった(→質問10へ)

質問10 質問9で「相談はしなかった」と回答した方に聞きます。相談しなかった理由は。(記述式)

質問11 「過去1年間」についてお答えください。あなたは、あなた以外の職員が1から11に掲げるような事項について、市民や事業者等から便宜などを図るよう不当な要求を受けたことを見たり、聞いたりしたことがありますか。(該当する番号を選択してください。)**【全員必須】**

1. ある(→質問12へ) 2. ない(→質問13へ)

「不当な要求」の内容

- | | |
|------------------|---------------|
| 1. 事業計画に関する事 | 7. 入所・入園に関する事 |
| 2. 工事の発注・執行に関する事 | 8. 賦課・徴収に関する事 |
| 3. 入札・契約に関する事 | 9. 補助金などに関する事 |
| 4. 検査・監督に関する事 | 10. 人事に関する事 |
| 5. 審査・確認に関する事 | 11. その他 |
| 6. 許認可に関する事 | |

質問12 質問11で「過去1年間」に「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「不当な要求の内容」についてお答えください。(該当する□に☑してください。複数回答可)

「相手の立場」は、A～Gの中から選択

相手の立場	不当な要求の内容										
	1 事業計画	2 行 工事発注・執	3 入札・契約	4 検査・監督	5 審査・確認	6 許認可	7 入所・入園	8 賦課徴収	9 補助金	10 人事	11 その他
A 業者及び業界団体	<input type="checkbox"/>										
B 国会・県議会議員(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	<input type="checkbox"/>										
F 元職員	<input type="checkbox"/>										
G その他	<input type="checkbox"/>										

質問13 不正行為につながるような不当な要求について、あなたの意見や考えを教えてください。(記述式)**【全員必須】**

3 利害関係者との「つきあい」についてお伺いします。

質問 14 「過去1年間」についてお答えください。あなたは、利害関係者と1から10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。(該当する番号を選択してください。)**【全員必須】**

1. ある (→質問 15 へ) 2. ない (→質問 20 へ)

「つきあいの内容」

- | | |
|------------------|--------------------------|
| 1. 中元歳暮などの贈答品の提供 | 6. 音楽鑑賞やスポーツ観戦などのチケットの入手 |
| 2. 飲食の誘い | 7. 就職等のあっせん |
| 3. 旅行の誘い | 8. 土地や建物など不動産の提供 |
| 4. ゴルフへの誘い | 9. 債務弁済 |
| 5. 現金や金券、有価証券の提供 | 10. その他 |

質問 15 質問 14 で「過去1年間」に「ある」と回答した方に聞きます。利害関係者である「相手の立場」と「つきあい」の具体的な内容についてお答えください。
(該当する□に☑してください。複数回答可)

「相手の立場」…A～Gの中から選択

「つきあい」の内容	「相手の立場」									
	1 贈答品	2 飲食	3 旅行	4 ゴルフ	5 現金・金券	6 チケット	7 就職	8 不動産	9 債務弁済	10 その他
A 業者及び業界団体	<input type="checkbox"/>									
B 国会・県議会議員(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	<input type="checkbox"/>									
F 元職員	<input type="checkbox"/>									
G その他	<input type="checkbox"/>									

質問 16 質問 14 で「過去1年間」で「ある」と回答した方に聞きます。利害関係者との「つきあい」を理由に、不当な要求に応じたことがありますか。
(該当する番号を選択してください。)

1. ある (→質問 17 へ) 2. ない (→質問 18 へ)

質問 17 質問 16 で「ある」と回答した方に聞きます。不当な要求に応じた理由は。
(いずれか1つの番号を選択してください。)

1. 要求に応じたことが正しいことであると判断したから
2. 要求に応じたことが正しいとは思わなかったが、相手の意向を無視すると今後の業務が円滑に進まなくなるおそれがあったから
3. 要求に応じたことが正しいとは思わなかったが、相手に自分や家族が世話になっているから
4. 要求に応じたことが正しいとは思わなかったが、相手の意向を無視すると自分に不利益を生ずる恐れがあったから
5. その他(記述式)

質問 18 質問 14 で「過去 1 年間に「ある」と回答した方に聞きます。利害関係者との「つきあい」に関して、上司に報告し、許可を得ましたか。(該当する番号を選択してください。)

1. はい (→質問 20 へ) 2. いいえ (→質問 19 へ)

質問 19 質問 18 で「いいえ」と回答した方に聞きます。利害関係者との「つきあい」に関して、上司に報告し、許可を得なかった理由は。(該当する番号を選択してください。)

1. 報告し、許可を得なければいけないことを知らなかったから
2. 市民の疑惑や不信を招くおそれがないと思われたから
3. 報告・許可が必要な案件だとは思わなかったから
4. その他 (記述式)

質問 20 「過去 1 年間に」についてお答えください。あなた以外の職員が、利害関係者と 1 から 10 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を見たり、聞いたりしたことがありますか。
(該当する番号を選択してください。)**【全員必須】**

1. ある (→質問 21 へ) 2. ない (→質問 22 へ)

「つきあいの内容」

- | | |
|------------------|--------------------------|
| 1. 中元歳暮などの贈答品の提供 | 6. 音楽鑑賞やスポーツ観戦などのチケットの入手 |
| 2. 飲食の誘い | 7. 就職等のあっせん |
| 3. 旅行の誘い | 8. 土地や建物など不動産の提供 |
| 4. ゴルフへの誘い | 9. 債務弁済 |
| 5. 現金や金券、有価証券の提供 | 10. その他 |

質問 21 問 20 で「過去 1 年間に」に「ある」と回答した方に聞きます。利害関係者である「相手方の立場」と「つきあい」の具体的な内容についてお答えください。
(該当する□に☑してください。複数回答可)

「相手の立場」… A～Gの中から選択

「つきあい」の内容	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
相手の立場	贈答品	飲食	旅行	ゴルフ	現金・金券	チケット	就職	不動産	債務弁済	その他
A 業者及び業界団体	<input type="checkbox"/>									
B 国会・県議会議員(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	<input type="checkbox"/>									
F 元職員	<input type="checkbox"/>									
G その他	<input type="checkbox"/>									

質問 22 利害関係者との「つきあい」について、あなたの意見や考えを教えてください。
(記述式)**【全員必須】**

4 法令遵守（コンプライアンス）の状況についてお伺いします。

質問 23 あなたの職場において、コンプライアンスの面で気になることはありますか。
（該当する番号を選択してください。複数回答可）【全員必須】

1. 業務上必要な法令やルールに対する十分な確認・理解不足
2. 個人情報の取扱い
3. 個室での対応など状況に応じたプライバシーへの配慮
4. 業務上の書類や資料の整理
5. 仕事に関する必要な情報の職場内での共有化
6. 公共の場での職員の立ち話などからの情報漏洩
7. SNS等インターネットを利用する際の発信内容への配慮
8. 特になし
9. その他（記述式）

質問 24 磐田市職員倫理規程を読んだことがありますか。
（いずれか1つの番号を選択してください。）【全員必須】

1. 必要に応じて読み返している
2. 1度は読んだことがある
3. 存在は知っているが、読んだことはない
4. 存在を知らない

※磐田市職員倫理規程（平成 17 年磐田市訓令第 23 号）とは

職員の職務に係る倫理の保持に資するため必要な措置を講ずることにより、職務の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に、職員が遵守すべき倫理行動基準などを定めています。

質問 25 あなたは公益通報制度を知っていますか？
（いずれか1つの番号を選択してください。）【全員必須】

1. 通報先や通報の方法を知っている
2. 聞いたことはある
3. 知らない

※公益通報制度

・この制度は、市職員等の職務の執行に関する事実であって、違法又は不適正なものについて、広く通報を受け付け、事実調査を行い、是正を図るとともに、通報者の保護を図る制度です。
・法令違反行為がある（又はそのおそれがある）場合、職員等が公益通報対策委員会に通報することができ、それに基づき調査します。通報者が不利益を受けることはありません。

<p>質問 26 あなたは、職場内で起こった不正等の通報の対象となる事実を発見した場合に、公益通報対策委員会に相談又は通報をしたいと思いますか。 (該当する番号を選択してください。)【全員必須】</p>
<p>1. はい (→質問 28 へ) 2. いいえ (→質問 27 へ)</p>

<p>質問 27 質問 26 で「いいえ」と回答された方に聞きます。公益通報対策委員会に相談又は通報をしないと思う理由を選択してください。 (該当する番号を選択してください。複数回答可)</p>
<p>1. 上司や同僚などに相談できるので、この窓口へ相談又は通報をする必要がないため 2. 詳しい制度の内容が分からないため 3. 窓口の連絡先又は通報(相談)方法が分からないため 4. 通報(相談)したことが周囲に知られてしまうことが心配であるため 5. 通報(相談)したことにより不利益な取扱いを受けることが心配であるため 6. 通報(相談)しても、適切な調査や是正措置が行われると思えないため 7. 公益通報対策委員会が信頼できるか不安であるため 8. 実名による通報であるため 9. 不正等には積極的に関わり合いたくないため</p>

<p>質問 28 あなたは、コンプライアンスの面で、日頃心掛けていることは何ですか。①から⑦までそれぞれ項目で、「はい」または「いいえ」で、お答えください。 (該当する番号を選択してください。)【全員必須】</p>
<p>① 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</p>
<p>1. はい 2. いいえ</p>
<p>② 機密情報や個人情報等を取り扱う場合には、施錠できる場所に保管するなど、細心の注意を払っている</p>
<p>1. はい 2. いいえ</p>
<p>③ 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</p>
<p>1. はい 2. いいえ</p>
<p>④ 業務上の書類や資料は、きちんと整理している</p>
<p>1. はい 2. いいえ</p>
<p>⑤ 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</p>
<p>1. はい 2. いいえ</p>
<p>⑥ 飲食店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</p>
<p>1. はい 2. いいえ</p>
<p>⑦ 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</p>
<p>1. はい 2. いいえ</p>

質問 29 あなたは、職場において、コンプライアンスの面で問題があるのではと思うこと（法令違反や公務員倫理からの逸脱）を目撃した場合、どのように行動すると思いますか。
(いずれか1つの番号を選択してください。)**【全員必須】**

1. 直接、本人に注意する
2. 自分の職場の上司に相談する
3. 自分の職場の同僚（先輩や後輩）に相談する
4. 公益通報対策委員会に通報する
5. 何もしない

質問 30 あなたは、自分の職務以外において、不祥事や事件に発展する可能性のある情報を知り得たとき、どのように行動すると思いますか。
(いずれか1つの番号を選択してください。)**【全員必須】**

1. 担当する部署に報告する
2. 自分の職場の上司に相談する
3. 自分の職場の同僚（先輩や後輩）に相談する
4. 公益通報対策委員会に通報する
5. 自分の職務以外のことなので行動しない

質問 31 あなたは、コンプライアンス上の問題が発生する一番の要因は何だと思えますか。
(いずれか1つの番号を選択してください。)**【全員必須】**

1. 業務繁忙
2. 人手不足
3. 情報共有・チェック体制の不備
4. 法令等の理解不足
5. 規範意識の緩み
6. 個人的な資質
7. 職場内のコミュニケーション不足
8. その他（記述式）

質問 32 あなたは、コンプライアンス上の問題を発生させないようにするためには、何が最も有効だと思えますか。(いずれか1つの番号を選択してください。)**【全員必須】**

1. ミスのない確実な事務処理
2. 担当業務に関する十分な知識や技術
3. 担当業務に限らない幅広い知識
4. 高い倫理観
5. 積極的な情報開示
6. コミュニケーション
7. 公私の区別
8. 向上心や自己啓発
9. 常に業務改善を行う意識
10. 研修の充実
11. チェック体制の強化
12. 相談窓口の充実
13. 公益通報窓口の充実
14. 厳正な処分

5 仕事に対する意識についてお伺いします。

質問 33 あなたは、公務内外を問わず、高い倫理観を持って行動することができると思いますか。(該当する番号を選択してください。)【全員必須】

1. はい 2. いいえ

質問 34 あなたは、法令等に基づいて、正確な仕事をする事ができていると思いますか。(該当する番号を選択してください。)【全員必須】

1. はい 2. いいえ

質問 35 あなたは、公平・公正に職務を執行することができると思いますか。(該当する番号を選択してください。)【全員必須】

1. はい 2. いいえ

6 職場環境についてお伺いします。

質問 36 あなたの職場は、職員同士が気軽に相談したり、意見を言い合ったりすることができる職場だと思いますか。(該当する番号を選択してください。)【全員必須】

1. はい 2. いいえ

質問 37 あなたは、職場で困っている人がいたら、手助けしたりアドバイスしたりすることができますか。(該当する番号を選択してください。)【全員必須】

1. はい 2. いいえ

質問 38 あなたは、自分の仕事について、上司に適切に報告・連絡・相談ができていると思いますか。(該当する番号を選択してください。)【全員必須】

1. はい 2. いいえ

質問 39 あなたは、仮に自分がミスをした場合に、速やかに上司に報告ができると思いますか。(該当する番号を選択してください。)【全員必須】

1. はい 2. いいえ

質問 40 あなたは、上司からの指示に疑問を感じた時に、質問したり意見を言ったりすることができますか。(該当する番号を選択してください。)【全員必須】

1. はい 2. いいえ

質問 41 あなたの職場では、ダブルチェックの実施や手順書の整備など、ミスを防止する仕組みが整っていると思いますか。(該当する番号を選択してください。)【全員必須】

1. はい 2. いいえ

質問 42 あなたは、部下や同僚から業務上の問題や悩みについて相談を受けたとき、適切に対応できていると思いますか。(該当する番号を選択してください。)【全員必須】

1. はい 2. いいえ

7 ご意見・ご提案について

最後に、以下のような視点でのご意見やご提案がありましたらご記入ください。

【視 点】

- 職員の危機管理意識を高いレベルで維持・継続するための方策
- 不祥事をなくすための取組み
- 職場環境や組織風土、仕事のやり方 など
- その他 ご意見・ご提案がありましたら、自由にご記入ください。

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。

用語の説明

■質問 5～質問 13 関係

※「不当な要求」とは...

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

■質問 14～質問 22 関係

※1 「利害関係者」とは（磐田市職員倫理規程より抜粋）

- ア 許認可等を受けて事業を行っている事業者等、当該許認可等の申請をしている事業者等又は個人及び当該許認可等の申請をしようとしていることが明らかである事業者等又は個人
- イ 補助金等の交付を受けて当該交付の対象となる事務又は事業を行っている事業者等又は個人、当該補助金等の交付の申請をしている事業者等又は特定個人及び当該補助金等の交付の申請をしようとしていることが明らかである事業者等又は個人
- ウ 立入検査、監査又は監察等を受ける事業者等又は個人
- エ 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又は個人
- オ 行政指導により現に一定の作為又は不作為を求められている事業者等又は特定個人
- カ 契約を締結している事業者等、当該契約の申込みをしている事業者等及び当該契約の申込みをしようとしていることが明らかである事業者等

※2 磐田市職員倫理規程第4条では、利害関係者との以下のような行為を禁じています。

- ① 金銭、物品又は不動産の贈与を受けること
- ② 金銭の貸付けを受けること
- ③ 無償で物品又は不動産の貸付けを受けること
- ④ 無償でサービスの提供を受けること
- ⑤ 未公開株式を譲り受けること
- ⑥ 供応接待を受けること
（供応…酒食を提供してもてなすこと、接待…客をもてなすこと、一定の席を設けて飲食物の提供を受けることなどがこれに該当する。酒席のみならず、旅行招待、映画・演劇招待なども含む。）
- ⑦ 一緒に旅行、ゴルフ・遊技（麻雀など）をすること
- ⑧ 利害関係者に要求して、第三者に対して1～7の行為をさせること