

職員実態調査（アンケート）結果報告書

令和4年2月

総務課

目次

I 調査の概要	1
II 調査結果	
1 属性について	2
2 不正行為につながるような不当な要求について	5
3 利害関係者との「つきあい」について	15
4 法令遵守(コンプライアンス)の状況について	26
5 仕事に対する意識について	49
6 職場環境について	52
7 ご意見・ご提案について	60
資料編	80

(注)各表比率(%)は、原則として小数点以下第2位を四捨五入し第1位までとしたため、合計が100%とならない場合がある。

I 調査の概要

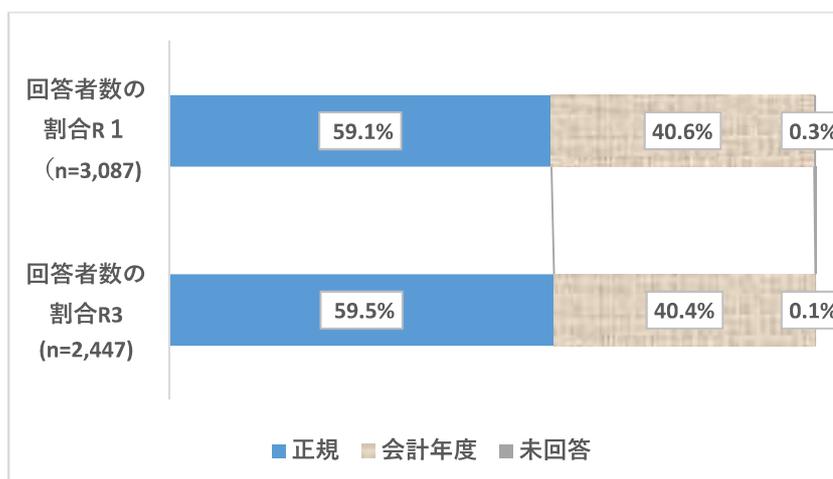
調査目的	<p>平成 30 年度に起きた公契約関係競売入札妨害事件を受け、職員の法令遵守（コンプライアンス）意識や職場環境等を把握し、再発防止策の検討・実施に活かすことを目的として平成 31 年 3 月に職員実態調査（アンケート）を実施した。</p> <p>前回調査から 2 年が経過し再発防止対策が推進されていることから、今回、改めてアンケートを実施し前回調査との比較を行い、再発防止の取組を検証し今後の再発防止策に活かすことを目的に実施する。</p>
調査方法	<p>(1) 調査対象者 全職員[正規職員（再任用職員を含む。）・会計年度任用職員] 3,157 人</p> <p>(2) 実施方法 無記名アンケート方式 電子回答（パソコン又はスマートフォン）又は紙回答。いずれも職員が特定されることがないように配慮した。</p> <p>(3) 調査基準日 令和 3 年 9 月 1 日</p> <p>(4) 調査期間 令和 3 年 9 月 15 日～9 月 30 日</p>
回収結果	回答総数 2,447 人・回答率 77.5%
分析方法	<p>前回調査との比較を行うため質問項目については、基本的に前回と同様とした。（今回新たに追加した質問については、質問に断を付している。）</p> <p>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・管理職又はそれ以外・所属）でクロス集計を行った。</p> <p>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等については掲載を控えている。</p>

Ⅱ 調査結果

1 あなたご自身（属性）についてお伺いします。

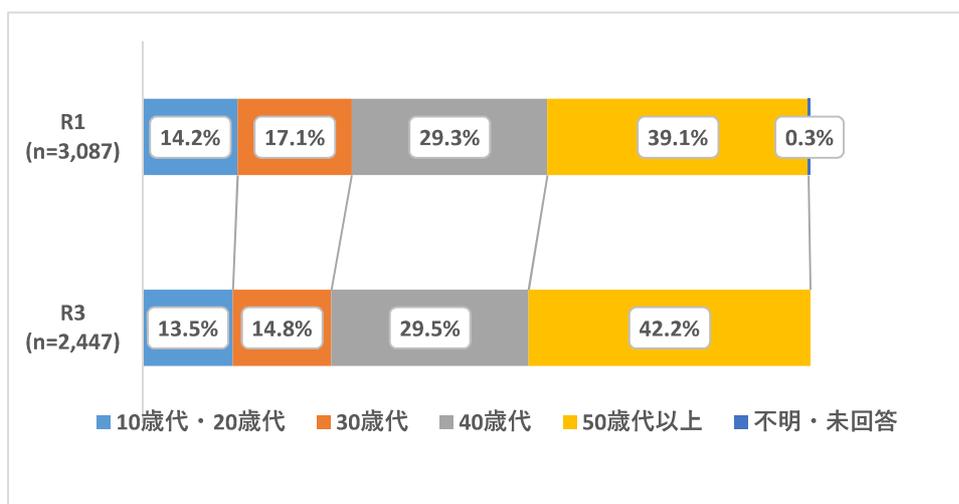
質問1 あなたの任用形態は。【全員必須】

選択肢	前回（R元年度）		今回（R3年度）	
	回答者数	回答者数の割合	回答者数	回答者数の割合
正規	1,825人	59.1%	1,457人	59.5%
会計年度	1,254人	40.6%	989人	40.4%
未回答	8人	0.3%	1人	0.1%
合計	3,087人	100.0%	2,447人	100.0%



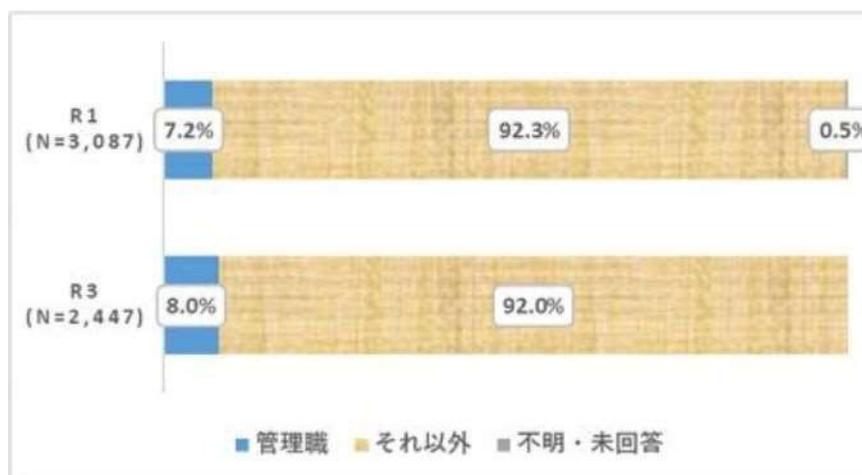
質問2 あなたの年齢は。【全員必須】

選択肢	前回（R元年度）		今回（R3年度）	
	回答者数	回答者数の割合	回答者数	回答者数の割合
10歳代・20歳代	437人	14.2%	330人	13.5%
30歳代	528人	17.1%	361人	14.8%
40歳代	903人	29.3%	723人	29.5%
50歳代以上	1,208人	39.1%	1,033人	42.2%
不明・未回答	11人	0.3%	—	—
合計	3,087人	100.0%	2,447人	100.0%



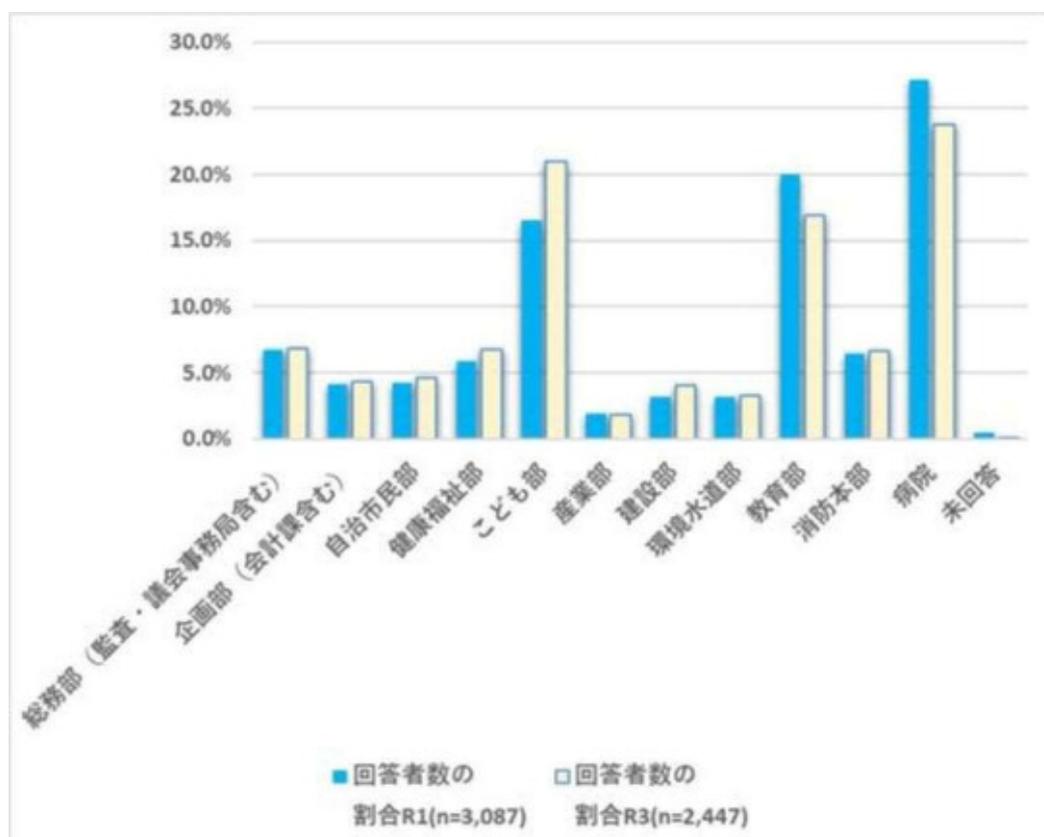
質問3 あなたは、管理職ですか。【全員必須】

選択肢	前回 (R元年度)		今回 (R3年度)	
	回答者数	回答者数の割合	回答者数	回答者数の割合
管理職	221人	7.2%	195人	8.0%
それ以外	2,849人	92.3%	2,252人	92.0%
不明・未回答	17人	0.5%	—	—
合計	3,087人	100.0%	2,447人	100.0%



質問4 あなたの所属は。【全員必須】

選択肢	前回（R元年度）		今回（R3年度）	
	回答者数	回答者数の割合	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%	167人	6.8%
企画部（会計課含む）	125人	4.1%	106人	4.3%
自治市民部	130人	4.2%	113人	4.6%
健康福祉部	183人	5.9%	166人	6.8%
こども部	509人	16.5%	514人	21.0%
産業部	58人	1.9%	44人	1.8%
建設部	99人	3.2%	98人	4.0%
環境水道部	99人	3.2%	79人	3.2%
教育部	617人	20.0%	413人	16.9%
消防本部	199人	6.5%	163人	6.7%
病院	841人	27.2%	582人	23.8%
未回答	16人	0.5%	2人	0.1%
合計	3,087人	100.0%	2,447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 前回のアンケート（H31.3）以降についてお答えください。
あなたは、1から11まで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】

「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、18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」が15人、年齢では「50歳代以上」が7人、職階では「管理職以外」の職員が15人と多い状況にある。

■所属では「企画部」の割合が高くなっている。

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規	会計年度	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	18人 (0.7%)	15人 (1.0%)	3人 (0.3%)	0人 (0%)	4人 (1.2%)	4人 (1.1%)	3人 (0.4%)	7人 (0.7%)	0人 (0%)	3人 (1.5%)	15人 (0.7%)	0人 (0%)
ない	2,426人 (99.1%)	1,441人 (98.9%)	984人 (99.5%)	1人 (100%)	326人 (98.8%)	356人 (98.6%)	719人 (99.4%)	1,025人 (99.2%)	0人 (0%)	192人 (98.5%)	2,234人 (99.2%)	0人 (0%)
選択肢以外	1人 (0.0%)	1人 (0.1%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.0%)	0人 (0%)
未回答	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%)
合計	2,447人 (100%)	1,457人 (100%)	989人 (100%)	1人 (100%)	330人 (100%)	361人 (100%)	723人 (100%)	1,033人 (100%)	0人 (0%)	195人 (100%)	2,252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	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	1人 (0.6%)	6人 (5.7%)	1人 (0.9%)	4人 (2.4%)	2人 (0.4%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (1.3%)	1人 (0.2%)	0人 (0%)	2人 (0.3%)	0人 (0%)
ない	166人 (99.4%)	100人 (94.3%)	112人 (99.1%)	162人 (97.6%)	510人 (99.2%)	44人 (100%)	98人 (100%)	78人 (98.7%)	412人 (99.8%)	163人 (100%)	579人 (99.5%)	2人 (100%)
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 (0.2%)	0人 (0%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (0.4%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
合計	167人 (100%)	106人 (100%)	113人 (100%)	166人 (100%)	514人 (100%)	44人 (100%)	98人 (100%)	79人 (100%)	413人 (100%)	163人 (100%)	582人 (100%)	2人 (100%)

質問6 質問5で「ある」と回答した方に聞きます。
その行為を行った「相手の立場」と「不当な要求の内容」についてお答えください。
(複数回答可)

職員が不当な要求を受けた21件（複数回答有）のうち、

■その行為を行った相手の立場では、「市民」が多い。

■不当な要求の内容では、「賦課・徴収」、「入札・契約」、「入所・入園」などとなっている。

相手の立場 \ 不当な要求内容	年度	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	R3	0件	0件	2件	0件	0件	0件
	R1	1件	4件	5件	1件	2件	5件
国会・県議会議員	R3	0件	0件	1件	0件	0件	0件
	R1	1件	0件	1件	0件	0件	1件
市議会議員	R3	0件	0件	0件	0件	0件	0件
	R1	1件	2件	1件	0件	0件	0件
市民	R3	0件	0件	0件	0件	0件	1件
	R1	3件	0件	0件	0件	1件	1件
職員	R3	0件	0件	0件	0件	0件	0件
	R1	1件	0件	0件	0件	0件	0件
元職員	R3	0件	0件	0件	0件	0件	0件
	R1	0件	1件	1件	0件	0件	0件
その他	R3	0件	0件	0件	0件	0件	0件
	R1	0件	0件	0件	0件	0件	0件
合計	R3	0件	0件	3件	0件	0件	1件
	R1	7件	7件	8件	1件	3件	7件

相手の立場 \ 不当な要求内容	年度	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	R3	0件	0件	1件	0件	0件	3件
	R1	0件	1件	3件	1件	0件	23件
国会・県議会議員	R3	0件	0件	0件	0件	0件	1件
	R1	0件	0件	1件	0件	1件	5件
市議会議員	R3	1件	0件	0件	0件	0件	1件
	R1	0件	1件	0件	0件	1件	6件
市民	R3	2件	5件	0件	0件	6件	14件
	R1	2件	3件	2件	1件	3件	16件
職員	R3	0件	0件	0件	0件	0件	0件
	R1	0件	0件	0件	2件	3件	6件
元職員	R3	0件	0件	0件	0件	1件	1件
	R1	0件	0件	0件	0件	3件	5件
その他	R3	0件	0件	1件	0件	0件	1件
	R1	0件	1件	0件	0件	1件	2件
合計	R3	3件	5件	2件	0件	7件	21件
	R1	2件	6件	6件	4件	12件	63件

質問7 質問5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)

不当な要求に対して、その要求に応じたかの有無について、

■全体では1人の職員が「ある」と回答している。

※()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	会計年度	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	1人 (5.6%)	0人 (0%)	1人 (33.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (14.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (6.7%)	0人 (0%)
ない	16人 (88.9%)	15人 (100%)	1人 (33.3%)	0人 (0%)	4人 (100%)	4人 (100%)	3人 (100%)	5人 (71.4%)	0人 (0%)	3人 (100%)	13人 (86.7%)	0人 (0%)
未回答	1人 (5.6%)	0人 (0%)	1人 (33.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (14.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (6.7%)	0人 (0%)
合計	18人 (100%)	15人 (100%)	3人 (100%)	0人 (0%)	4人 (100%)	4人 (100%)	3人 (100%)	7人 (100%)	0人 (0%)	3人 (100%)	15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	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%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
ない	1人 (100%)	6人 (100%)	1人 (100%)	4人 (100%)	2人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (50.0%)	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%)	1人 (50.0%)	0人 (0%)
合計	1人 (100%)	6人 (100%)	1人 (100%)	4人 (100%)	2人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (100%)	1人 (100%)	0人 (0%)	2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。(選択)

■不当な要求に応じた理由は、「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。」という回答である。

※()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	会計年度	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	1人 (100%)	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%)	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%)
合計	1人 (100%)	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%)	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%)	1人 (100%)	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%)
合計	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%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)

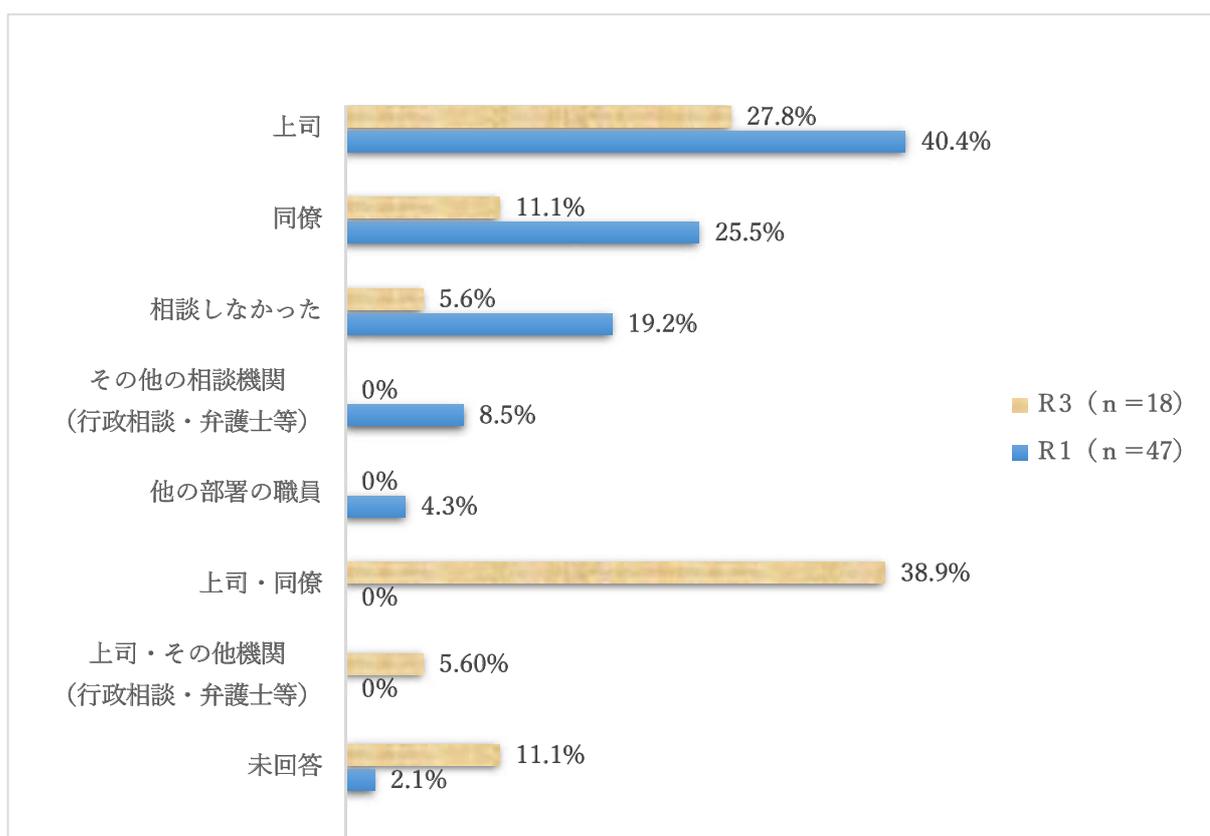
質問9 質問5で「ある」と回答した方に聞きます。
 不当な要求に関して誰かに相談しましたか。(複数回答可)

「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」「同僚」と回答した割合が77.8%となっており(複数回答有)、
 前回より11.9ポイント増加している。

「相談しなかった」と回答した職員については

■全体では1人である。



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	会計年度	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	5人 (27.8%)	5人 (33.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (50.0%)	1人 (25.0%)	0人 (0%)	2人 (28.6%)	0人 (0%)	1人 (33.3%)	4人 (26.7%)	0人 (0%)
同僚	2人 (11.1%)	2人 (13.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (33.3%)	1人 (14.3%)	0人 (0%)	1人 (33.3%)	1人 (6.7%)	0人 (0%)
上司・同僚	7人 (38.9%)	5人 (33.3%)	2人 (66.7%)	0人 (0%)	2人 (50.0%)	2人 (50.0%)	1人 (33.3%)	2人 (28.6%)	0人 (0%)	0人 (0%)	7人 (46.7%)	0人 (0%)
上司・その他機関 (行政相談・弁護士等)	1人 (5.6%)	1人 (6.7%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (33.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (6.7%)	0人 (0%)
他の部署の職員	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%)
その他の相談機関 (行政相談・弁護士等)	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%)
相談しなかった	1人 (5.6%)	1人 (6.7%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (14.3%)	0人 (0%)	1人 (33.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)
未回答	2人 (11.1%)	1人 (6.7%)	1人 (33.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (25.0%)	0人 (0%)	1人 (14.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (13.3%)	0人 (0%)
合計	18人 (100%)	15人 (100%)	3人 (100%)	0人 (0%)	4人 (100%)	4人 (100%)	3人 (100%)	7人 (100%)	0人 (0%)	3人 (100%)	15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	0人 (0%)	3人 (50.0%)	1人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
同僚	0人 (0%)	1人 (16.7%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (50.0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
上司・同僚	1人 (100%)	1人 (16.7%)	0人 (0%)	4人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
上司・その他機関 (行政相談・弁護士等)	0人 (0%)	1人 (16.7%)	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%)
他の部署の職員	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%)
その他の相談機関 (行政相談・弁護士等)	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%)
相談しなかった	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (50.0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
未回答	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%)	2人 (100%)	0人 (0%)
合計	1人 (100%)	6人 (100%)	1人 (100%)	4人 (100%)	2人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (100%)	1人 (100%)	0人 (0%)	2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)

「その場でお断りしたから。」であった。

質問 11 前回のアンケート (H31.3)以降、あなたは、あなた以外の職員が1 から 11 まで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、13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」が11人、年齢では「50歳代以上」が7人、職階では「管理職以外」が11人となっている。

所属では「企画部」が最も多く4人、次いで「健康福祉部」が3人、「総務部」が2人となっている。

※ () 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	会計年度	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	13人 (0.5%)	11人 (0.8%)	2人 (0.2%)	0人 (0%)	3人 (0.9%)	0人 (0%)	3人 (0.4%)	7人 (0.7%)	0人 (0%)	2人 (1.0%)	11人 (0.5%)	0人 (0%)
ない	2,418人 (98.8%)	1,441人 (98.9%)	976人 (98.7%)	1人 (100%)	327人 (99.1%)	358人 (99.2%)	718人 (99.3%)	1,015人 (98.3%)	0人 (0%)	193人 (99.0%)	2,225人 (98.8%)	0人 (0%)
選択肢以外	1人 (0.0%)	1人 (0.1%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.0%)	0人 (0%)
未回答	15人 (0.6%)	4人 (0.3%)	11人 (1.1%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (0.6%)	2人 (0.3%)	11人 (1.1%)	0人 (0%)	0人 (0%)	15人 (0.7%)	0人 (0%)
合計	2,447人 (100%)	1,457人 (100%)	989人 (100%)	1人 (100%)	330人 (100%)	361人 (100%)	723人 (100%)	1,033人 (100%)	0人 (0%)	195人 (100%)	2,252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	2人 (1.2%)	4人 (3.8%)	0人 (0%)	3人 (1.8%)	1人 (0.2%)	0人 (0%)	1人 (1.0%)	1人 (1.3%)	1人 (0.2%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
ない	165人 (98.8%)	102人 (96.2%)	113人 (100%)	163人 (98.2%)	509人 (99.0%)	44人 (100%)	97人 (99.0%)	78人 (98.7%)	405人 (98.1%)	163人 (100%)	577人 (99.1%)	2人 (100%)
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 (0.2%)	0人 (0%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	4人 (0.8%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	7人 (1.7%)	0人 (0%)	4人 (0.7%)	0人 (0%)
合計	167人 (100%)	106人 (100%)	113人 (100%)	166人 (100%)	514人 (100%)	44人 (100%)	98人 (100%)	79人 (100%)	413人 (100%)	163人 (100%)	582人 (100%)	2人 (100%)

質問 12 質問 11 で「ある」と回答した方に聞きます。
 その行為を行った「相手の立場」と「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 16 件（複数回答有）のうち、
 ■その行為を行った相手の立場では「市民」及び「業者及び業界団体」が多い。
 ■不当な要求の内容では「入札・契約」、「賦課・徴収」などとなっている。

相手の立場 \ 不当な要求内容	年度	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	R3	0件	1件	3件	0件	0件	0件
	R1	0件	1件	2件	0件	3件	3件
国会・県議会議員	R3	0件	0件	1件	0件	0件	0件
	R1	1件	0件	0件	0件	0件	1件
市議会議員	R3	0件	0件	0件	0件	0件	0件
	R1	1件	0件	0件	0件	0件	0件
市民	R3	0件	0件	0件	0件	0件	1件
	R1	0件	0件	0件	0件	2件	2件
職員	R3	0件	0件	0件	0件	0件	0件
	R1	2件	0件	2件	0件	0件	0件
元職員	R3	0件	0件	0件	0件	0件	0件
	R1	0件	1件	0件	0件	0件	0件
その他	R3	0件	0件	0件	0件	0件	0件
	R1	0件	0件	0件	0件	0件	0件
合計	R3	0件	1件	4件	0件	0件	1件
	R1	4件	2件	4件	0件	5件	6件

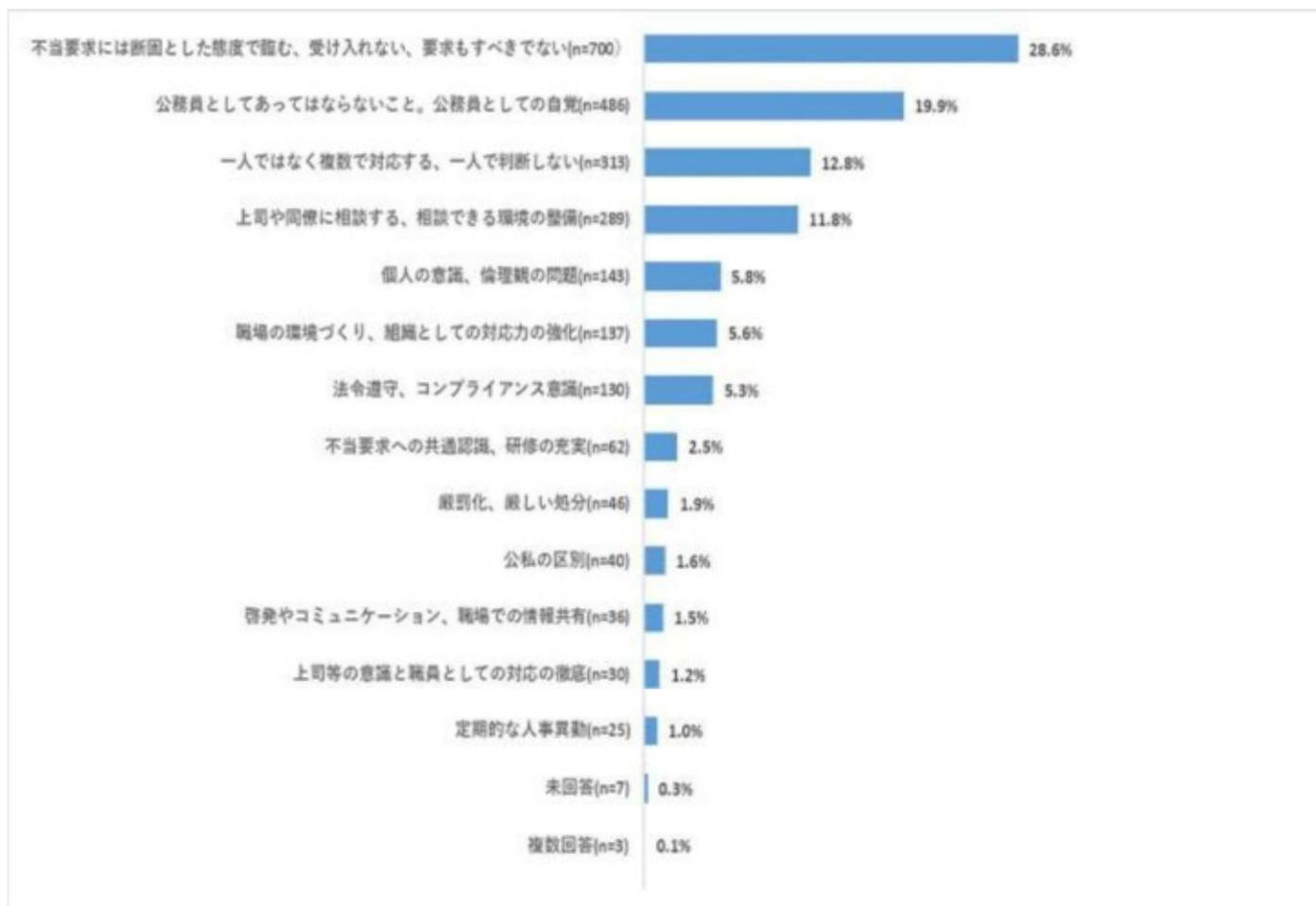
相手の立場 \ 不当な要求内容	年度	入所・ 入園	賦課 徴収	補助金	人事	その他	合計
業者及び業界団体	R3	0件	0件	0件	0件	0件	4件
	R1	0件	0件	2件	0件	2件	13件
国会・県議会議員	R3	0件	0件	0件	0件	0件	1件
	R1	0件	0件	1件	0件	0件	3件
市議会議員	R3	1件	0件	0件	0件	1件	2件
	R1	1件	0件	1件	0件	3件	6件
市民	R3	0件	3件	0件	0件	5件	9件
	R1	2件	3件	2件	0件	5件	16件
職員	R3	0件	0件	0件	0件	0件	0件
	R1	0件	0件	0件	1件	0件	5件
元職員	R3	0件	0件	0件	0件	0件	0件
	R1	1件	0件	0件	0件	4件	6件
その他	R3	0件	0件	0件	0件	0件	0件
	R1	0件	0件	0件	1件	0件	1件
合計	R3	1件	3件	0件	0件	6件	16件
	R1	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に近いものを1つ選択してください。(選択)【全員必須】

不正行為につながるような不当な要求について

■「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」と回答した職員が最も多く、次いで「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」という結果であり、両方を合わせた回答割合は、48.5%となっている。

■上位2つの回答割合について、任用形態では、「会計年度任用職員」が「正規職員」を4.7ポイント上回り、年齢では、「50歳代以上」が55%と他の年代よりも高くなっている。職階では、「管理職」が約6割、所属では、「自治市民部」「建設部」「病院」が5割を超え高くなっている。



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	会計年度	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
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	700人 (28.6%)	369人 (25.3%)	331人 (33.5%)	0人 (0%)	69人 (20.9%)	86人 (23.8%)	186人 (25.7%)	359人 (34.8%)	0人 (0%)	77人 (39.5%)	623人 (27.7%)	0人 (0%)
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	486人 (19.9%)	310人 (21.3%)	176人 (17.8%)	0人 (0%)	77人 (23.3%)	61人 (16.9%)	139人 (19.2%)	209人 (20.2%)	0人 (0%)	39人 (20.0%)	447人 (19.8%)	0人 (0%)
上司や同僚に相談する、相談できる環境の整備	289人 (11.8%)	163人 (11.2%)	126人 (12.7%)	0人 (0%)	46人 (13.9%)	53人 (14.7%)	94人 (13.0%)	96人 (9.3%)	0人 (0%)	11人 (5.6%)	278人 (12.3%)	0人 (0%)
個人の意識、倫理観の問題	143人 (5.8%)	100人 (6.9%)	43人 (4.3%)	0人 (0%)	12人 (3.6%)	26人 (7.2%)	58人 (8.0%)	47人 (4.5%)	0人 (0%)	13人 (6.7%)	130人 (5.8%)	0人 (0%)
職場の環境づくり、組織としての対応力の強化	137人 (5.6%)	96人 (6.6%)	41人 (4.1%)	0人 (0%)	19人 (5.8%)	21人 (5.8%)	40人 (5.5%)	57人 (5.5%)	0人 (0%)	15人 (7.7%)	122人 (5.4%)	0人 (0%)
不当要求への共通認識、研修の充実	62人 (2.5%)	40人 (2.7%)	22人 (2.2%)	0人 (0%)	7人 (2.1%)	16人 (4.4%)	15人 (2.1%)	24人 (2.3%)	0人 (0%)	5人 (2.6%)	57人 (2.5%)	0人 (0%)
上司等の意識と職員としての対応の徹底	30人 (1.2%)	19人 (1.3%)	11人 (1.1%)	0人 (0%)	2人 (0.6%)	6人 (1.7%)	8人 (1.1%)	14人 (1.4%)	0人 (0%)	1人 (0.5%)	29人 (1.3%)	0人 (0%)
法令遵守、コンプライアンス意識	130人 (5.3%)	72人 (4.9%)	57人 (5.8%)	1人 (100%)	20人 (6.1%)	16人 (4.4%)	36人 (5.0%)	58人 (5.6%)	0人 (0%)	6人 (3.1%)	124人 (5.5%)	0人 (0%)
一人ではなく複数で対応する、一人で判断しない	313人 (12.8%)	200人 (13.7%)	113人 (11.4%)	0人 (0%)	60人 (18.2%)	46人 (12.7%)	103人 (14.2%)	104人 (10.1%)	0人 (0%)	21人 (10.8%)	292人 (13.0%)	0人 (0%)
公私の区別	40人 (1.6%)	22人 (1.5%)	18人 (1.8%)	0人 (0%)	7人 (2.1%)	8人 (2.2%)	13人 (1.8%)	12人 (1.2%)	0人 (0%)	2人 (1.0%)	38人 (1.7%)	0人 (0%)
啓発やコミュニケーション、職場での情報共有	36人 (1.5%)	18人 (1.2%)	18人 (1.8%)	0人 (0%)	5人 (1.5%)	6人 (1.7%)	12人 (1.7%)	13人 (1.3%)	0人 (0%)	1人 (0.5%)	35人 (1.6%)	0人 (0%)
定期的な人事異動	25人 (1.0%)	18人 (1.2%)	7人 (0.7%)	0人 (0%)	1人 (0.3%)	4人 (1.1%)	7人 (1.0%)	13人 (1.3%)	0人 (0%)	2人 (1.0%)	23人 (1.0%)	0人 (0%)
厳罰化、厳しい処分	46人 (1.9%)	26人 (1.8%)	20人 (2.0%)	0人 (0%)	4人 (1.2%)	9人 (2.5%)	11人 (1.5%)	22人 (2.1%)	0人 (0%)	2人 (1.0%)	44人 (2.0%)	0人 (0%)
複数回答	3人 (0.1%)	1人 (0.1%)	2人 (0.2%)	0人 (0%)	1人 (0.3%)	0人 (0%)	1人 (0.1%)	1人 (0.1%)	0人 (0%)	0人 (0%)	3人 (0.1%)	0人 (0%)
未回答	7人 (0.3%)	3人 (0.2%)	4人 (0.4%)	0人 (0%)	0人 (0%)	3人 (0.8%)	0人 (0%)	4人 (0.4%)	0人 (0%)	0人 (0%)	7人 (0.3%)	0人 (0%)
合計	2,447人 (100%)	1,457人 (100%)	989人 (100%)	1人 (100%)	330人 (100%)	361人 (100%)	723人 (100%)	1,033人 (100%)	0人 (0%)	195人 (100%)	2,252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
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	38人 (22.8%)	30人 (28.3%)	35人 (31.0%)	40人 (24.1%)	146人 (28.4%)	10人 (22.7%)	29人 (29.6%)	24人 (30.4%)	127人 (30.8%)	48人 (29.4%)	172人 (29.6%)	1人 (50.0%)
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	25人 (15.0%)	16人 (15.1%)	29人 (25.7%)	18人 (10.8%)	109人 (21.2%)	7人 (15.9%)	21人 (21.4%)	10人 (12.7%)	78人 (18.9%)	33人 (20.2%)	140人 (24.1%)	0人 (0%)
上司や同僚に相談する、相談できる環境の整備	22人 (13.2%)	12人 (11.3%)	7人 (6.2%)	33人 (19.9%)	64人 (12.5%)	5人 (11.4%)	6人 (6.1%)	8人 (10.1%)	52人 (12.6%)	12人 (7.4%)	68人 (11.7%)	0人 (0%)
個人の意識、倫理観の問題	14人 (8.4%)	6人 (5.7%)	5人 (4.4%)	8人 (4.8%)	18人 (3.5%)	2人 (4.5%)	11人 (11.2%)	4人 (5.1%)	16人 (3.9%)	19人 (11.7%)	40人 (6.9%)	0人 (0%)
職場の環境づくり、組織としての対応力の強化	10人 (6.0%)	9人 (8.5%)	5人 (4.4%)	22人 (13.3%)	24人 (4.7%)	6人 (13.6%)	5人 (5.1%)	10人 (12.7%)	16人 (3.9%)	7人 (4.3%)	23人 (4.0%)	0人 (0%)
不当要求への共通認識、研修の充実	2人 (1.2%)	2人 (1.9%)	4人 (3.5%)	4人 (2.4%)	12人 (2.3%)	4人 (9.1%)	2人 (2.0%)	1人 (1.3%)	10人 (2.4%)	3人 (1.8%)	18人 (3.1%)	0人 (0%)
上司等の意識と職員としての対応の徹底	1人 (0.6%)	2人 (1.9%)	2人 (1.8%)	3人 (1.8%)	9人 (1.8%)	2人 (4.5%)	1人 (1.0%)	1人 (1.3%)	3人 (0.7%)	3人 (1.8%)	3人 (0.5%)	0人 (0%)
法令遵守、コンプライアンス意識	12人 (7.2%)	6人 (5.7%)	6人 (5.3%)	11人 (6.6%)	26人 (5.1%)	0人 (0%)	6人 (6.1%)	2人 (2.5%)	28人 (6.8%)	11人 (6.7%)	22人 (3.8%)	0人 (0%)
一人ではなく複数で対応する、一人で判断しない	32人 (19.2%)	18人 (17.0%)	14人 (12.4%)	22人 (13.3%)	75人 (14.6%)	6人 (13.6%)	13人 (13.3%)	14人 (17.7%)	56人 (13.6%)	21人 (12.9%)	41人 (7.0%)	1人 (50.0%)
公私の区別	3人 (1.8%)	2人 (1.9%)	1人 (0.9%)	2人 (1.2%)	8人 (1.6%)	2人 (4.5%)	1人 (1.0%)	0人 (0%)	7人 (1.7%)	2人 (1.2%)	12人 (2.1%)	0人 (0%)
啓発やコミュニケーション、職場での情報共有	1人 (0.6%)	1人 (0.9%)	2人 (1.8%)	3人 (1.8%)	8人 (1.6%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (1.3%)	7人 (1.7%)	1人 (0.6%)	12人 (2.1%)	0人 (0%)
定期的な人事異動	4人 (2.4%)	1人 (0.9%)	2人 (1.8%)	0人 (0%)	4人 (0.8%)	0人 (0%)	2人 (2.0%)	3人 (3.8%)	3人 (0.7%)	1人 (0.6%)	5人 (0.9%)	0人 (0%)
厳罰化、厳しい処分	3人 (1.8%)	1人 (0.9%)	0人 (0%)	0人 (0%)	7人 (1.4%)	0人 (0%)	1人 (1.0%)	1人 (1.3%)	9人 (2.2%)	2人 (1.2%)	22人 (3.8%)	0人 (0%)
複数回答	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.9%)	0人 (0%)	2人 (0.4%)	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%)	2人 (0.4%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	0人 (0%)	4人 (0.7%)	0人 (0%)
合計	167人 (100%)	106人 (100%)	113人 (100%)	166人 (100%)	514人 (100%)	44人 (100%)	98人 (100%)	79人 (100%)	413人 (100%)	163人 (100%)	582人 (100%)	2人 (100%)

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 前回のアンケート (H31.3)以降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まで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、6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、全て「正規」、職階では、全て「管理職以外」となっている。

■所属では「病院」が2人、「総務部」「こども部」「教育部」「消防本部」がそれぞれ1人となっている。

※ () 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	会計年度	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	6人 (0.2%)	6人 (0.4%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (0.6%)	3人 (0.4%)	1人 (0.1%)	0人 (0%)	0人 (0%)	6人 (0.3%)	0人 (0%)
ない	2,434人 (99.5%)	1,449人 (99.5%)	984人 (99.5%)	1人 (100%)	330人 (100%)	357人 (98.9%)	719人 (99.4%)	1,028人 (99.5%)	0人 (0%)	195人 (100%)	2,239人 (99.4%)	0人 (0%)
選択肢以外	1人 (0.0%)	1人 (0.1%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.0%)	0人 (0%)
未回答	6人 (0.2%)	1人 (0.1%)	5人 (0.5%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.3%)	1人 (0.1%)	4人 (0.4%)	0人 (0%)	0人 (0%)	6人 (0.3%)	0人 (0%)
合計	2,447人 (100%)	1,457人 (100%)	989人 (100%)	1人 (100%)	330人 (100%)	361人 (100%)	723人 (100%)	1,033人 (100%)	0人 (0%)	195人 (100%)	2,252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 (0.6%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	1人 (0.6%)	2人 (0.3%)	0人 (0%)
ない	166人 (99.4%)	106人 (100%)	113人 (100%)	166人 (100%)	511人 (99.4%)	44人 (100%)	98人 (100%)	79人 (100%)	411人 (99.5%)	162人 (99.4%)	576人 (99.0%)	2人 (100%)
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 (0.2%)	0人 (0%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (0.4%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	0人 (0%)	3人 (0.5%)	0人 (0%)
合計	167人 (100%)	106人 (100%)	113人 (100%)	166人 (100%)	514人 (100%)	44人 (100%)	98人 (100%)	79人 (100%)	413人 (100%)	163人 (100%)	582人 (100%)	2人 (100%)

質問 15 質問 14 で「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 7 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 4 件、「市民」が 3 件となっている。

■つきあいの内容では「贈答品」が 4 件、「飲食」が 3 件となっている。

つきあいの内容 相手の立場	年度	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	R3	3件	1件	0件	0件	0件	0件
	R1	10件	9件	0件	0件	0件	2件
国会・県議会議員	R3	0件	0件	0件	0件	0件	0件
	R1	0件	0件	0件	0件	0件	0件
市議会議員	R3	0件	0件	0件	0件	0件	0件
	R1	0件	3件	0件	0件	0件	0件
市民	R3	1件	2件	0件	0件	0件	0件
	R1	6件	5件	0件	0件	2件	0件
職員	R3	0件	0件	0件	0件	0件	0件
	R1	1件	2件	1件	0件	0件	0件
元職員	R3	0件	0件	0件	0件	0件	0件
	R1	0件	1件	0件	0件	0件	0件
その他	R3	0件	0件	0件	0件	0件	0件
	R1	2件	3件	0件	0件	0件	0件
合計	R3	4件	3件	0件	0件	0件	0件
	R1	19件	23件	1件	0件	2件	2件

つきあいの内容 相手の立場	年度	就職	不動産	債務 弁済	その他	合計
業者及び業界団体	R3	0件	0件	0件	0件	4件
	R1	0件	0件	0件	0件	21件
国会・県議会議員	R3	0件	0件	0件	0件	0件
	R1	0件	0件	0件	0件	0件
市議会議員	R3	0件	0件	0件	0件	0件
	R1	0件	0件	0件	0件	3件
市民	R3	0件	0件	0件	0件	3件
	R1	0件	0件	0件	0件	13件
職員	R3	0件	0件	0件	0件	0件
	R1	0件	0件	0件	0件	4件
元職員	R3	0件	0件	0件	0件	0件
	R1	0件	0件	0件	0件	1件
その他	R3	0件	0件	0件	0件	0件
	R1	0件	0件	0件	0件	5件
合計	R3	0件	0件	0件	0件	7件
	R1	0件	0件	0件	0件	47件

質問 16 質問 14 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職員は無かった。

※ () 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	会計年度	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	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%)
ない	6人 (100%)	6人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (100%)	3人 (100%)	1人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	6人 (100%)	0人 (0%)
合計	6人 (100%)	6人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (100%)	3人 (100%)	1人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	6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	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%)
ない	1人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (100%)	1人 (100%)	2人 (100%)	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%)	1人 (100%)	1人 (100%)	2人 (100%)	0人 (0%)

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)

該当なし

質問 18 質問 14 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」に関して、上司に報告し、許可を得ましたか。(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、許可を得たか」聞いたところ、

- 全体では、2人の職員が「はい」と回答している。
- 「はい」と回答した職員の任用形態は「正規」で、職階は「管理者以外」、所属は「消防本部」「病院」となっている。
- 「いいえ」と回答した職員は、全体で4人、任用形態は「正規」で、職階は「管理者以外」、所属は「総務部」「こども部」「教育部」「病院」でそれぞれ1人となっている。

※ () 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	会計年度	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人 (33.3%)	2人 (33.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (66.7%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (33.3%)	0人 (0%)
いいえ	4人 (66.7%)	4人 (66.7%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (100%)	1人 (33.3%)	1人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	4人 (66.7%)	0人 (0%)
合計	6人 (100%)	6人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (100%)	3人 (100%)	1人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	6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
はい	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%)	1人 (50.0%)	0人 (0%)
いいえ	1人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (100%)	0人 (0%)	1人 (50.0%)	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%)	1人 (100%)	1人 (100%)	2人 (100%)	0人 (0%)

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2人の職員が「市民の疑惑や不信を招く恐れがないと思われたから」と回答している。

※ () 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	会計年度	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	1人 (25.0%)	1人 (25.0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (25.0%)	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	2人 (50.0%)	2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%)	2人 (50.0%)	0人 (0%)
報告・許可が必要な案件だとは思わなかったから	1人 (25.0%)	1人 (25.0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (50.0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (25.0%)	0人 (0%)
合計	4人 (100%)	4人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (100%)	1人 (100%)	1人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	4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	子ども部	産業部	建設部	環境水道部	教育部	消防本部	病院
報告し、許可を得なければいけないことを知らなかった	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%)	1人 (100%)	0人 (0%)	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	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%)
報告・許可が必要な案件だとは思わなかったから	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%)	1人 (100%)
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%)	1人 (100%)	0人 (0%)	1人 (100%)

質問 20 前回のアンケート (H31.3)以降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まで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

利害関係者と「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、7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」6人、年齢では「30歳代」「40歳代」がそれぞれ3人、職階では、全て「管理職以外」となっている。

■所属では、「病院」が3人となっている。

※()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	会計年度	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	7人 (0.3%)	6人 (0.4%)	1人 (0.1%)	0人 (0%)	0人 (0%)	3人 (0.8%)	3人 (0.4%)	1人 (0.1%)	0人 (0%)	0人 (0%)	7人 (0.3%)	0人 (0%)
ない	2,433人 (99.4%)	1,448人 (99.4%)	984人 (99.5%)	1人 (100%)	330人 (100%)	355人 (98.3%)	719人 (99.4%)	1,029人 (99.6%)	0人 (0%)	195人 (100%)	2,238人 (99.4%)	0人 (0%)
選択肢以外	1人 (0.0%)	1人 (0.1%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.0%)	0人 (0%)
未回答	6人 (0.2%)	2人 (0.1%)	4人 (0.4%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (0.6%)	1人 (0.1%)	3人 (0.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)	6人 (0.3%)	0人 (0%)
合計	2,447人 (100%)	1,457人 (100%)	989人 (100%)	1人 (100%)	330人 (100%)	361人 (100%)	723人 (100%)	1,033人 (100%)	0人 (0%)	195人 (100%)	2,252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 (0.6%)	1人 (0.9%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (1.3%)	0人 (0%)	1人 (0.6%)	3人 (0.5%)	0人 (0%)
ない	166人 (99.4%)	105人 (99.1%)	113人 (100%)	166人 (100%)	513人 (99.8%)	44人 (100%)	98人 (100%)	78人 (98.7%)	413人 (100%)	162人 (99.4%)	573人 (98.5%)	2人 (100%)
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 (0.2%)	0人 (0%)
未回答	0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%)	0人 (0%)	5人 (0.9%)	0人 (0%)
合計	167人 (100%)	106人 (100%)	113人 (100%)	166人 (100%)	514人 (100%)	44人 (100%)	98人 (100%)	79人 (100%)	413人 (100%)	163人 (100%)	582人 (100%)	2人 (100%)

質問 21 問 20 で「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「関係になったこと」「関係を持ちかけられたこと」を見たり・聞いたことがある 11 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」及び「市民」がそれぞれ 4 件となっている。
 ■つきあいの内容では「飲食」が 6 件、「贈答品」が 4 件となっている。

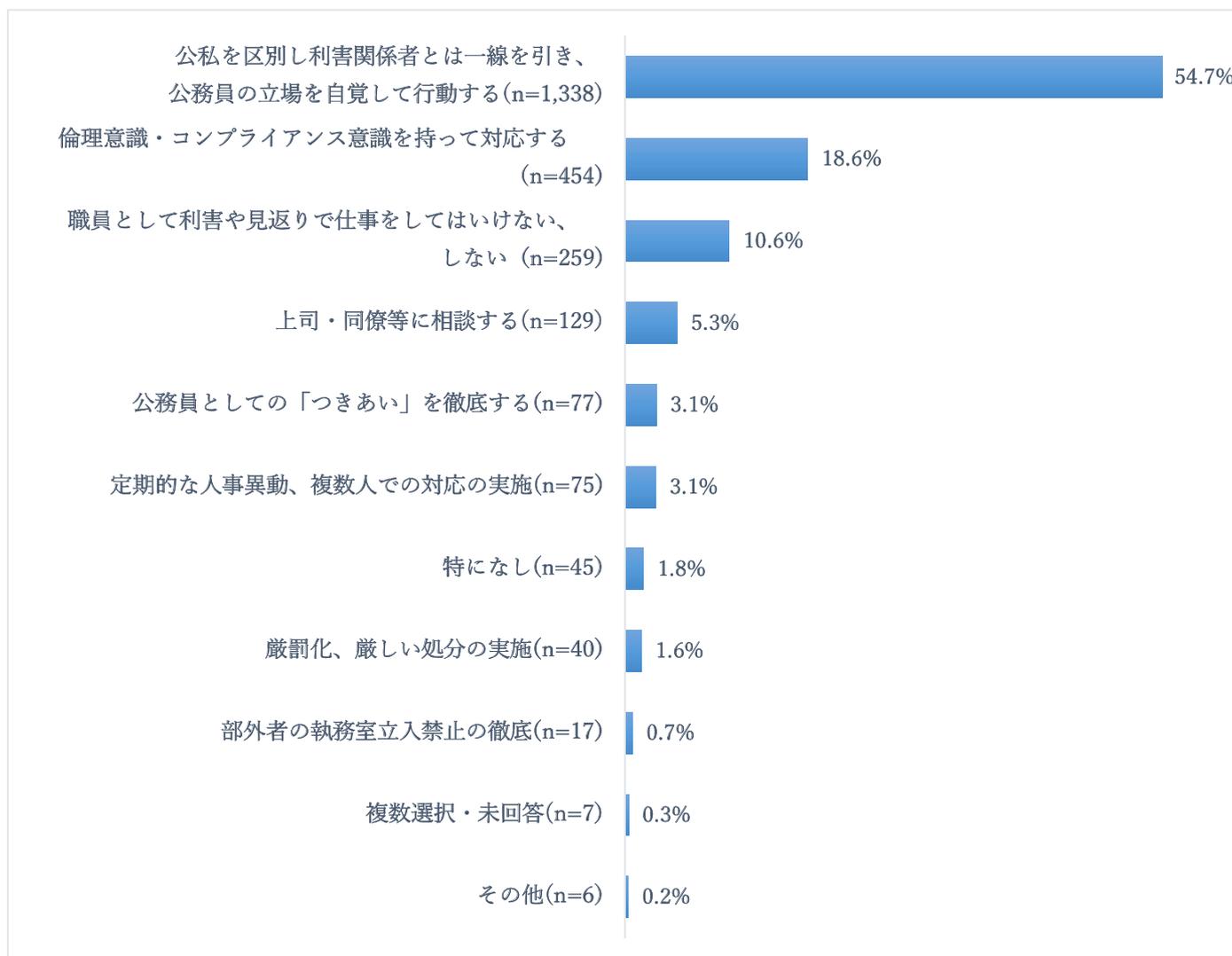
つきあいの内容 相手の立場	年度	贈答品	飲食	旅行	ゴルフ	現金・ 金券	チケット
業者及び業界団体	R3	2件	2件	0件	0件	0件	0件
	R1	8件	15件	0件	1件	1件	0件
国会・県議会議員	R3	0件	0件	0件	0件	0件	0件
	R1	0件	0件	0件	0件	0件	0件
市議会議員	R3	0件	1件	0件	0件	0件	0件
	R1	0件	3件	0件	0件	0件	0件
市民	R3	1件	2件	0件	0件	1件	0件
	R1	2件	3件	0件	0件	0件	0件
職員	R3	0件	0件	0件	0件	0件	0件
	R1	3件	3件	2件	1件	1件	0件
元職員	R3	0件	1件	0件	0件	0件	0件
	R1	3件	3件	1件	1件	0件	0件
その他	R3	1件	0件	0件	0件	0件	0件
	R1	4件	1件	0件	0件	1件	0件
合計	R3	4件	6件	0件	0件	1件	0件
	R1	20件	28件	3件	3件	3件	0件

つきあいの内容 相手の立場	年度	就職	不動産	債務 弁済	その他	合計
業者及び業界団体	R3	0件	0件	0件	0件	4件
	R1	1件	1件	1件	0件	28件
国会・県議会議員	R3	0件	0件	0件	0件	0件
	R1	0件	0件	0件	0件	0件
市議会議員	R3	0件	0件	0件	0件	1件
	R1	0件	0件	0件	0件	3件
市民	R3	0件	0件	0件	0件	4件
	R1	0件	0件	0件	0件	5件
職員	R3	0件	0件	0件	0件	0件
	R1	1件	0件	0件	1件	12件
元職員	R3	0件	0件	0件	0件	1件
	R1	0件	0件	0件	2件	10件
その他	R3	0件	0件	0件	0件	1件
	R1	0件	0件	0件	0件	6件
合計	R3	0件	0件	0件	0件	11件
	R1	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。
 (選択)【全員必須】

利害関係者との「つきあい」について、

- 全体では「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」が最も多く、1,338人(54.7%)となっている。
- 任用形態では「正規」「会計年度」とともに54%台となっており、年齢では「40歳代」「50歳代以上」で5割を超え、職階では「管理職」が64.1%と高くなっている。
- 所属では、「こども部」が6割を超え高くなっている。



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	会計年度	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
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	1,338人 (54.7%)	795人 (54.6%)	543人 (54.9%)	0人 (0%)	163人 (49.4%)	174人 (48.2%)	392人 (54.2%)	609人 (59.0%)	0人 (0%)	125人 (64.1%)	1,213人 (53.9%)	0人 (0%)
倫理意識・コンプライアンス意識を持って対応する	454人 (18.6%)	275人 (18.9%)	179人 (18.1%)	0人 (0%)	55人 (16.7%)	72人 (19.9%)	142人 (19.6%)	185人 (17.9%)	0人 (0%)	42人 (21.5%)	412人 (18.3%)	0人 (0%)
職員として利害や見返りで仕事をしたいけない、しない	259人 (10.6%)	154人 (10.6%)	105人 (10.6%)	0人 (0%)	30人 (9.1%)	43人 (11.9%)	83人 (11.5%)	103人 (10.0%)	0人 (0%)	6人 (3.1%)	253人 (11.2%)	0人 (0%)
上司・同僚等に相談する	129人 (5.3%)	65人 (4.5%)	64人 (6.5%)	0人 (0%)	34人 (10.3%)	16人 (4.4%)	39人 (5.4%)	40人 (3.9%)	0人 (0%)	4人 (2.1%)	125人 (5.6%)	0人 (0%)
公務員としての「つきあい」を徹底する	77人 (3.1%)	58人 (4.0%)	18人 (1.8%)	1人 (100%)	15人 (4.5%)	17人 (4.7%)	20人 (2.8%)	25人 (2.4%)	0人 (0%)	10人 (5.1%)	67人 (3.0%)	0人 (0%)
定期的な人事異動、複数人での対応の実施	75人 (3.1%)	39人 (2.7%)	36人 (3.6%)	0人 (0%)	9人 (2.7%)	14人 (3.9%)	22人 (3.0%)	30人 (2.9%)	0人 (0%)	2人 (1.0%)	73人 (3.2%)	0人 (0%)
厳罰化、厳しい処分の実施	40人 (1.6%)	23人 (1.6%)	17人 (1.7%)	0人 (0%)	3人 (0.9%)	8人 (2.2%)	8人 (1.1%)	21人 (2.0%)	0人 (0%)	4人 (2.1%)	36人 (1.6%)	0人 (0%)
部外者の執務室立入禁止の徹底	17人 (0.7%)	10人 (0.7%)	7人 (0.7%)	0人 (0%)	2人 (0.6%)	3人 (0.8%)	5人 (0.7%)	7人 (0.7%)	0人 (0%)	0人 (0%)	17人 (0.8%)	0人 (0%)
特になし	45人 (1.8%)	32人 (2.2%)	13人 (1.3%)	0人 (0%)	18人 (5.5%)	9人 (2.5%)	10人 (1.4%)	8人 (0.8%)	0人 (0%)	2人 (1.0%)	43人 (1.9%)	0人 (0%)
その他	6人 (0.2%)	4人 (0.3%)	2人 (0.2%)	0人 (0%)	0人 (0%)	3人 (0.8%)	1人 (0.1%)	2人 (0.2%)	0人 (0%)	0人 (0%)	6人 (0.3%)	0人 (0%)
複数回答	3人 (0.1%)	1人 (0.1%)	2人 (0.2%)	0人 (0%)	1人 (0.3%)	1人 (0.3%)	0人 (0%)	1人 (0.1%)	0人 (0%)	0人 (0%)	3人 (0.1%)	0人 (0%)
未回答	4人 (0.2%)	1人 (0.1%)	3人 (0.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.3%)	1人 (0.1%)	2人 (0.2%)	0人 (0%)	0人 (0%)	4人 (0.2%)	0人 (0%)
合計	2,447人 (100%)	1,457人 (100%)	989人 (100%)	1人 (100%)	330人 (100%)	361人 (100%)	723人 (100%)	1,033人 (100%)	0人 (0%)	195人 (100%)	2,252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
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	96人 (57.5%)	63人 (59.4%)	64人 (56.6%)	82人 (49.4%)	312人 (60.7%)	24人 (54.5%)	50人 (51.0%)	44人 (55.7%)	226人 (54.7%)	91人 (55.8%)	285人 (49.0%)	1人 (50.0%)
倫理意識・コンプライアンス意識を持って対応する	33人 (19.8%)	22人 (20.8%)	20人 (17.7%)	35人 (21.1%)	79人 (15.4%)	10人 (22.7%)	18人 (18.4%)	15人 (19.0%)	78人 (18.9%)	26人 (16.0%)	118人 (20.3%)	0人 (0%)
職員として利害や見返りで仕事をしたいけない、しない	12人 (7.2%)	8人 (7.5%)	9人 (8.0%)	21人 (12.7%)	51人 (9.9%)	1人 (2.3%)	19人 (19.4%)	11人 (13.9%)	34人 (8.2%)	17人 (10.4%)	76人 (13.1%)	0人 (0%)
上司・同僚等に相談する	5人 (3.0%)	3人 (2.8%)	7人 (6.2%)	10人 (6.0%)	36人 (7.0%)	2人 (4.5%)	3人 (3.1%)	5人 (6.3%)	23人 (5.6%)	6人 (3.7%)	29人 (5.0%)	0人 (0%)
公務員としての「つきあい」を徹底する	9人 (5.4%)	7人 (6.6%)	4人 (3.5%)	6人 (3.6%)	12人 (2.3%)	5人 (11.4%)	3人 (3.1%)	3人 (3.8%)	11人 (2.7%)	4人 (2.5%)	13人 (2.2%)	0人 (0%)
定期的な人事異動、複数人での対応の実施	8人 (4.8%)	1人 (0.9%)	3人 (2.7%)	5人 (3.0%)	12人 (2.3%)	1人 (2.3%)	2人 (2.0%)	1人 (1.3%)	20人 (4.8%)	6人 (3.7%)	16人 (2.7%)	0人 (0%)
厳罰化、厳しい処分の実施	2人 (1.2%)	0人 (0%)	2人 (1.8%)	1人 (0.6%)	6人 (1.2%)	0人 (0%)	1人 (1.0%)	0人 (0%)	8人 (1.9%)	6人 (3.7%)	14人 (2.4%)	0人 (0%)
部外者の執務室立入禁止の徹底	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.9%)	2人 (1.2%)	2人 (0.4%)	0人 (0%)	1人 (1.0%)	0人 (0%)	4人 (1.0%)	1人 (0.6%)	6人 (1.0%)	0人 (0%)
特になし	1人 (0.6%)	2人 (1.9%)	1人 (0.9%)	3人 (1.8%)	4人 (0.8%)	1人 (2.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)	5人 (1.2%)	5人 (3.1%)	23人 (4.0%)	0人 (0%)
その他	1人 (0.6%)	0人 (0%)	1人 (0.9%)	1人 (0.6%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (0.5%)	1人 (0.6%)	0人 (0%)	0人 (0%)
複数回答	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.9%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (1.0%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	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 (0.2%)	0人 (0%)	2人 (0.3%)	1人 (50.0%)
合計	167人 (100%)	106人 (100%)	113人 (100%)	166人 (100%)	514人 (100%)	44人 (100%)	98人 (100%)	79人 (100%)	413人 (100%)	163人 (100%)	582人 (100%)	2人 (100%)

その他意見等

- ・いくら注意していても何気ない発言で違法行為を犯してしまう可能性もあることから、事例を交えて徹底した研修が必要と思います。
- ・回答項目にあるような、公私の区分・自覚・倫理観・相談・厳罰...などは分かるが、悪意をもって弱みを握られたりして、正常な判断ができずに発生する場合があると思う。
- ・公務員だからと「つきあい」をしないのは違うと考える。
- ・公務員としての立場を自覚し、倫理及びコンプライアンス意識を持って対応する。
- ・消防団OB会や地元祭典において、利害関係者（個人事業主など）と酒を飲む機会がある。今回の件がある前は、フランクに会話し、今の磐田市民の現状や求められている事業が何かなどを考えていたが、今は、フランクな会話ができなくなってしまった。今後利害関係者云々とあまり言い続けると、市役所職員の消防団入団や地元祭典組織入会の足かせになると思う。
- ・人として普通の対応をします。

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】

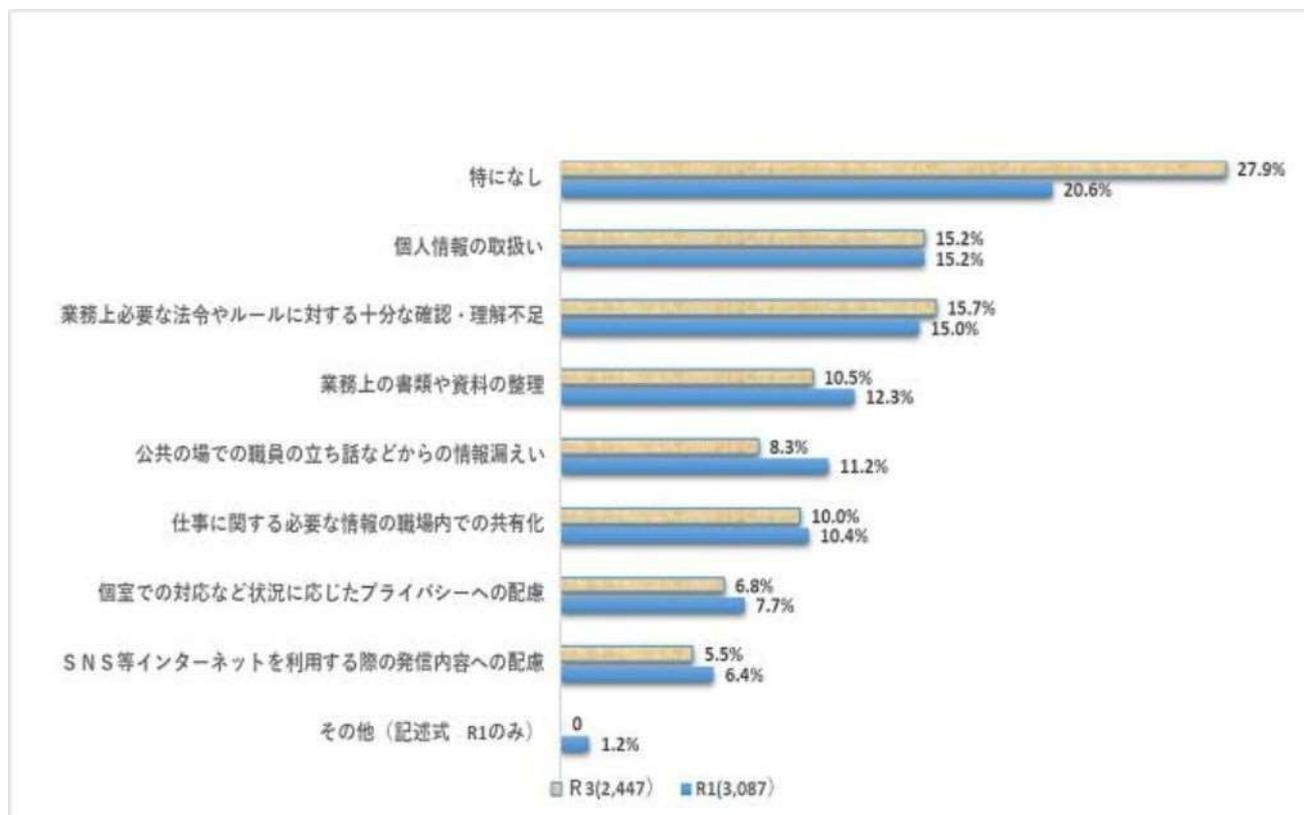
コンプライアンス面で気になることについて、

■全体では「特になし」と答えた職員が最も多く 1,012 人（27.9%）、次いで「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」、「個人情報の取扱い」が 15%台となっている。

■任用形態では「正規」「会計年度」とともに「特になし」が最も多くなっているが、特に「会計年度任用職員」においては 41.3%と多くなっている。

■年齢では、各年代において「特になし」が最も多いが、「10 歳・20 歳代」、「30 歳代」では「個人情報の取扱い」が多く、「40 歳代」「50 歳代以上」では、「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」が多くなっている。

■所属では「企画部」「産業部」において「業務上の書類や資料の整理」、「建設部」「消防本部」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」が多くなっている。



分析表は次ページに掲載

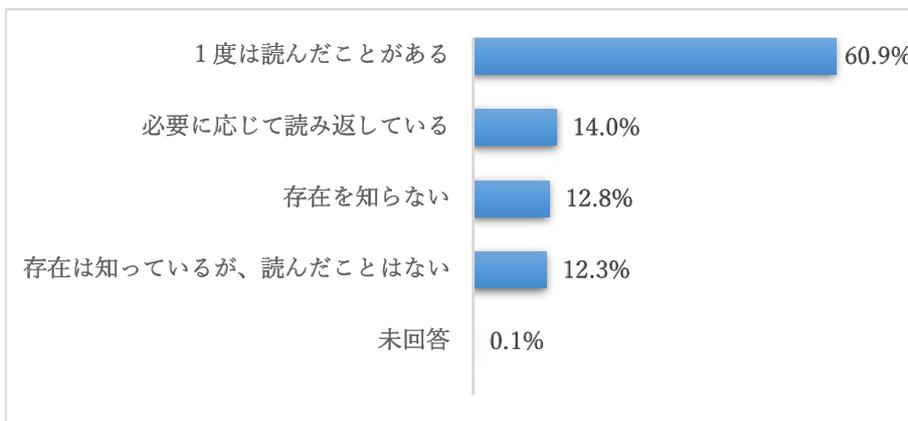
※（ ）内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規	会計年度	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	570人 (15.7%)	411人 (18.1%)	159人 (11.7%)	0人 (0%)	62人 (13.6%)	74人 (13.5%)	181人 (16.8%)	253人 (16.3%)	0人 (0%)	68人 (19.4%)	502人 (15.3%)	0人 (0%)
個人情報の取扱い	553人 (15.2%)	372人 (16.4%)	181人 (13.3%)	0人 (0%)	69人 (15.2%)	83人 (15.1%)	160人 (14.9%)	241人 (15.5%)	0人 (0%)	62人 (17.7%)	491人 (15.0%)	0人 (0%)
個室での対応など状況に応じたプライバシーへの配慮	248人 (6.8%)	177人 (7.8%)	71人 (5.2%)	0人 (0%)	23人 (5.1%)	46人 (8.4%)	82人 (7.6%)	97人 (6.2%)	0人 (0%)	31人 (8.8%)	217人 (6.6%)	0人 (0%)
業務上の書類や資料の整理	383人 (10.5%)	285人 (12.5%)	98人 (7.2%)	0人 (0%)	50人 (11.0%)	64人 (11.7%)	111人 (10.3%)	158人 (10.2%)	0人 (0%)	56人 (16.0%)	327人 (10.0%)	0人 (0%)
仕事に関する必要な情報の職場内での共有化	364人 (10.0%)	215人 (9.5%)	149人 (11.0%)	0人 (0%)	40人 (8.8%)	52人 (9.5%)	92人 (8.6%)	180人 (11.6%)	0人 (0%)	40人 (11.4%)	324人 (9.9%)	0人 (0%)
公共の場での職員の立ち話などからの情報漏えい	301人 (8.3%)	211人 (9.3%)	90人 (6.6%)	0人 (0%)	33人 (7.3%)	63人 (11.5%)	90人 (8.4%)	115人 (7.4%)	0人 (0%)	25人 (7.1%)	276人 (8.4%)	0人 (0%)
SNS等インターネットを利用する際の発信内容への配慮	201人 (5.5%)	152人 (6.7%)	49人 (3.6%)	0人 (0%)	28人 (6.2%)	27人 (4.9%)	78人 (7.2%)	68人 (4.4%)	0人 (0%)	34人 (9.7%)	167人 (5.1%)	0人 (0%)
特になし	1,012人 (27.9%)	451人 (19.8%)	560人 (41.3%)	1人 (100%)	150人 (33.0%)	139人 (25.4%)	282人 (26.2%)	441人 (28.4%)	0人 (0%)	35人 (10.0%)	977人 (29.8%)	0人 (0%)
合計	3,632人 (100%)	2,274人 (100%)	1,357人 (100%)	1人 (100%)	455人 (100%)	548人 (100%)	1,076人 (100%)	1,553人 (100%)	0人 (0%)	351人 (100%)	3,281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
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	54人 (19.1%)	32人 (20.3%)	22人 (12.9%)	41人 (15.6%)	83人 (11.7%)	14人 (18.7%)	40人 (29.0%)	22人 (21.4%)	71人 (12.7%)	54人 (23.6%)	136人 (14.5%)	1人 (33.3%)
個人情報の取扱い	39人 (13.8%)	27人 (17.1%)	31人 (18.1%)	48人 (18.3%)	107人 (15.0%)	8人 (10.7%)	23人 (16.7%)	17人 (16.5%)	71人 (12.7%)	36人 (15.7%)	146人 (15.5%)	0人 (0%)
個室での対応など状況に応じたプライバシーへの配慮	24人 (8.5%)	8人 (5.1%)	4人 (2.3%)	18人 (6.9%)	42人 (5.9%)	4人 (5.3%)	1人 (0.7%)	3人 (2.9%)	18人 (3.2%)	13人 (5.7%)	112人 (11.9%)	1人 (33.3%)
業務上の書類や資料の整理	37人 (13.1%)	33人 (20.9%)	25人 (14.6%)	35人 (13.4%)	42人 (5.9%)	17人 (22.7%)	13人 (9.4%)	14人 (13.6%)	56人 (10.0%)	30人 (13.1%)	81人 (8.6%)	0人 (0%)
仕事に関する必要な情報の職場内での共有化	34人 (12.1%)	10人 (6.3%)	21人 (12.3%)	38人 (14.5%)	71人 (10.0%)	9人 (12.0%)	14人 (10.1%)	11人 (10.7%)	61人 (10.9%)	14人 (6.1%)	81人 (8.6%)	0人 (0%)
公共の場での職員の立ち話などからの情報漏えい	19人 (6.7%)	11人 (7.0%)	11人 (6.4%)	17人 (6.5%)	62人 (8.7%)	3人 (4.0%)	10人 (7.2%)	4人 (3.9%)	41人 (7.3%)	11人 (4.8%)	111人 (11.8%)	1人 (33.3%)
SNS等インターネットを利用する際の発信内容への配慮	17人 (6.0%)	11人 (7.0%)	14人 (8.2%)	9人 (3.4%)	35人 (4.9%)	8人 (10.7%)	3人 (2.2%)	4人 (3.9%)	14人 (2.5%)	22人 (9.6%)	64人 (6.8%)	0人 (0%)
特になし	58人 (20.6%)	26人 (16.5%)	43人 (25.1%)	56人 (21.4%)	270人 (37.9%)	12人 (16.0%)	34人 (24.6%)	28人 (27.2%)	227人 (40.6%)	49人 (21.4%)	209人 (22.2%)	0人 (0%)
合計	282人 (100%)	158人 (100%)	171人 (100%)	262人 (100%)	712人 (100%)	75人 (100%)	138人 (100%)	103人 (100%)	559人 (100%)	229人 (100%)	940人 (100%)	3人 (100%)

質問 24^⑨ 磐田市コンプライアンス行動指針を読んだことがありますか。(1つを選択)
【全員必須】

磐田市コンプライアンス行動指針について、

- 全体では「1度は読んだことがある」「必要に応じて読み返している」が合わせて4分の3を占める一方、「存在を知らない」、「存在は知っているが、読んだことはない」が合わせて4分の1となっている。
- 任用形態では「正規」、「会計年度」で各選択肢の割合がほぼ同じとなっている。
- 所属では、「病院」が「存在を知らない」と回答した割合が42.3%と多くなっている。



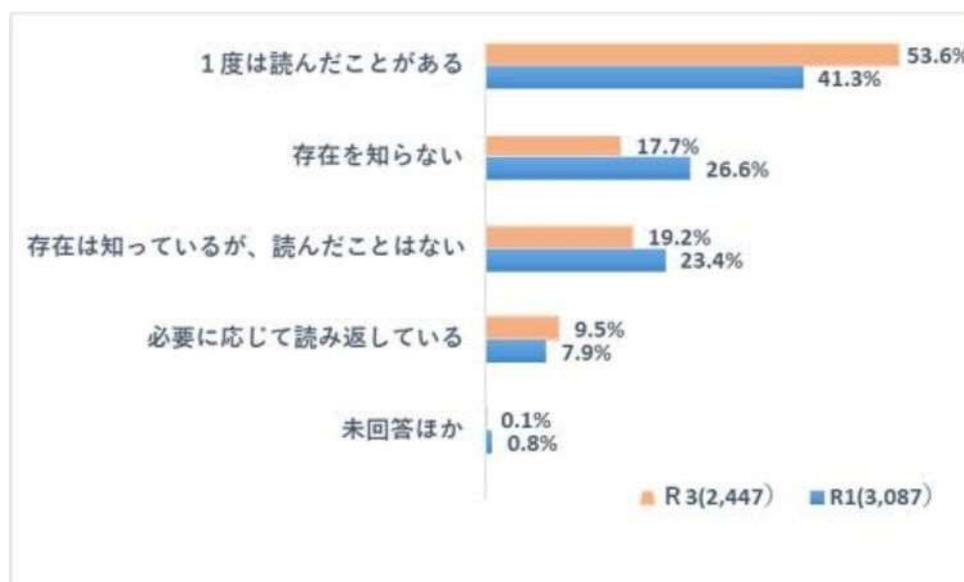
※（ ）内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規	会計年度	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	342人 (14.0%)	212人 (14.6%)	130人 (13.1%)	0人 (0%)	24人 (7.3%)	36人 (10.0%)	79人 (10.9%)	203人 (19.7%)	0人 (0%)	78人 (40.0%)	264人 (11.7%)	0人 (0%)
1度は読んだことがある	1,489人 (60.9%)	868人 (59.6%)	620人 (62.7%)	1人 (100%)	192人 (58.2%)	198人 (54.8%)	459人 (63.5%)	640人 (62.0%)	0人 (0%)	106人 (54.4%)	1,383人 (61.4%)	0人 (0%)
存在は知っているが、読んだことはない	300人 (12.3%)	194人 (13.3%)	106人 (10.7%)	0人 (0%)	51人 (15.5%)	54人 (15.0%)	83人 (11.5%)	112人 (10.8%)	0人 (0%)	7人 (3.6%)	293人 (13.0%)	0人 (0%)
存在を知らない	314人 (12.8%)	183人 (12.6%)	131人 (13.2%)	0人 (0%)	63人 (19.1%)	73人 (20.2%)	101人 (14.0%)	77人 (7.5%)	0人 (0%)	4人 (2.1%)	310人 (13.8%)	0人 (0%)
未回答	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%)
合計	2,447人 (100%)	1,457人 (100%)	989人 (100%)	1人 (100%)	330人 (100%)	361人 (100%)	723人 (100%)	1,033人 (100%)	0人 (0%)	195人 (100%)	2,252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	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
必要に応じて読み返している	37人 (22.2%)	15人 (14.2%)	32人 (28.3%)	17人 (10.2%)	105人 (20.4%)	8人 (18.2%)	9人 (9.2%)	16人 (20.3%)	44人 (10.7%)	33人 (20.2%)	26人 (4.5%)	0人 (0%)
1度は読んだことがある	115人 (68.9%)	86人 (81.1%)	70人 (61.9%)	129人 (77.7%)	342人 (66.5%)	36人 (81.8%)	70人 (71.4%)	57人 (72.2%)	303人 (73.4%)	109人 (66.9%)	171人 (29.4%)	1人 (50.0%)
存在は知っているが、読んだことはない	14人 (8.4%)	4人 (3.8%)	7人 (6.2%)	13人 (7.8%)	47人 (9.1%)	0人 (0%)	19人 (19.4%)	6人 (7.6%)	33人 (8.0%)	18人 (11.0%)	139人 (23.9%)	0人 (0%)
存在を知らない	1人 (0.6%)	1人 (0.9%)	4人 (3.5%)	7人 (4.2%)	20人 (3.9%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	32人 (7.7%)	3人 (1.8%)	246人 (42.3%)	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%)	1人 (0.2%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (50.0%)
合計	167人 (100%)	106人 (100%)	113人 (100%)	166人 (100%)	514人 (100%)	44人 (100%)	98人 (100%)	79人 (100%)	413人 (100%)	163人 (100%)	582人 (100%)	2人 (100%)

質問 25 磐田市職員倫理規程（ガイドブック）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、

- 全体では前回調査において「存在を知らない」「存在は知っているが、読んだことはない」が合わせて 50%の職員が職員倫理規程を読んだことがなかったが、今回調査では 36.9%と 13.1 ポイント減少している。
- 「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「正規」が 30.8%、「会計年度」が 45.7%、年齢では「10 歳・20 歳代」「30 歳代」が 40%を超え、所属では「病院」が 60%を超え多くなっている。
- 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、92.3%と高い状況にある。



※ 「未回答ほか」 R1 には「選択肢以外」 0.1%を含む。

分析表は次ページに掲載

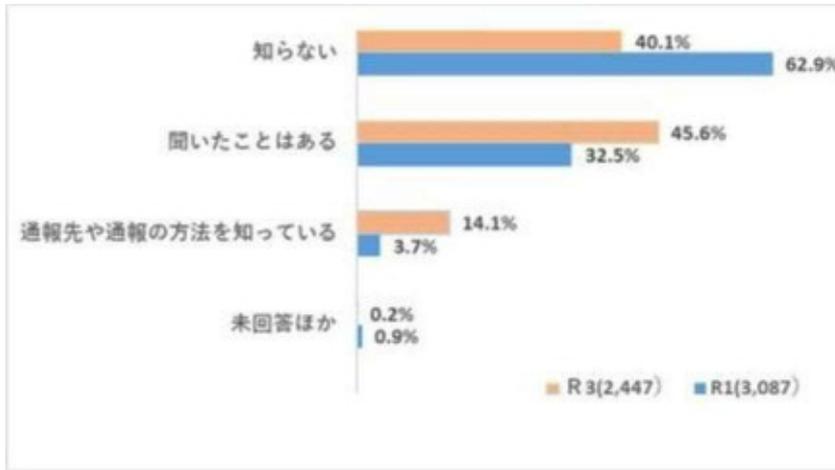
※（ ）内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規	会計年度	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	232人 (9.5%)	170人 (11.7%)	62人 (6.3%)	0人 (0%)	18人 (5.5%)	25人 (6.9%)	55人 (7.6%)	134人 (13.0%)	0人 (0%)	64人 (32.8%)	168人 (7.5%)	0人 (0%)
1度は読んだことがある	1,311人 (53.6%)	838人 (57.5%)	473人 (47.8%)	0人 (0%)	162人 (49.1%)	181人 (50.1%)	412人 (57.0%)	556人 (53.8%)	0人 (0%)	116人 (59.5%)	1,195人 (53.1%)	0人 (0%)
存在は知っているが、読んだことはない	469人 (19.2%)	268人 (18.4%)	201人 (20.3%)	0人 (0%)	72人 (21.8%)	81人 (22.4%)	123人 (17.0%)	193人 (18.7%)	0人 (0%)	12人 (6.2%)	457人 (20.3%)	0人 (0%)
存在を知らない	433人 (17.7%)	181人 (12.4%)	251人 (25.4%)	1人 (100%)	78人 (23.6%)	74人 (20.5%)	132人 (18.3%)	149人 (14.4%)	0人 (0%)	3人 (1.5%)	430人 (19.1%)	0人 (0%)
未回答	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%)
合計	2,447人 (100%)	1,457人 (100%)	989人 (100%)	1人 (100%)	330人 (100%)	361人 (100%)	723人 (100%)	1,033人 (100%)	0人 (0%)	195人 (100%)	2,252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
必要に応じて読み返している	36人 (21.6%)	11人 (10.4%)	19人 (16.8%)	15人 (9.0%)	44人 (8.6%)	9人 (20.5%)	7人 (7.1%)	14人 (17.7%)	22人 (5.3%)	26人 (16.0%)	29人 (5.0%)	0人 (0%)
1度は読んだことがある	108人 (64.7%)	84人 (79.2%)	66人 (58.4%)	110人 (66.3%)	279人 (54.3%)	35人 (79.5%)	61人 (62.2%)	52人 (65.8%)	235人 (56.9%)	107人 (65.6%)	174人 (29.9%)	0人 (0%)
存在は知っているが、読んだことはない	18人 (10.8%)	7人 (6.6%)	16人 (14.2%)	29人 (17.5%)	96人 (18.7%)	0人 (0%)	28人 (28.6%)	11人 (13.9%)	75人 (18.2%)	21人 (12.9%)	168人 (28.9%)	0人 (0%)
存在を知らない	5人 (3.0%)	4人 (3.8%)	12人 (10.6%)	12人 (7.2%)	95人 (18.5%)	0人 (0%)	2人 (2.0%)	2人 (2.5%)	80人 (19.4%)	9人 (5.5%)	211人 (36.3%)	1人 (50.0%)
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 (0.2%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (50.0%)
合計	167人 (100%)	106人 (100%)	113人 (100%)	166人 (100%)	514人 (100%)	44人 (100%)	98人 (100%)	79人 (100%)	413人 (100%)	163人 (100%)	582人 (100%)	2人 (100%)

質問 26 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 40.1%で、前回（62.9%）より 22.8 ポイント減少している。
- 「通報先や通報の方法を知っている」と回答した職員は全体では 14.1%で、前回（3.7%）より 10.4 ポイント増加している。
- 「知らない」と回答した職員の割合は、任用形態では「会計年度」が 46.8%、年齢では「10 歳・20 歳代」が 53.6%、所属では「病院」が 67.9%と高くなっている。
- 職階の「管理職」では、「知らない」と答えた割合が 9.7%であり、「管理職以外」よりかなり低い状況にある。



※ 「未回答ほか」 R1 には「選択肢以外」 0.2%を含む。

※（ ）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	会計年度	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	344人 (14.1%)	255人 (17.5%)	89人 (9.0%)	0人 (0%)	14人 (4.2%)	35人 (9.7%)	90人 (12.4%)	205人 (19.8%)	0人 (0%)	106人 (54.4%)	238人 (10.6%)	0人 (0%)
聞いたことはある	1,117人 (45.6%)	684人 (46.9%)	433人 (43.8%)	0人 (0%)	139人 (42.1%)	148人 (41.0%)	355人 (49.1%)	475人 (46.0%)	0人 (0%)	70人 (35.9%)	1,047人 (46.5%)	0人 (0%)
知らない	982人 (40.1%)	518人 (35.6%)	463人 (46.8%)	1人 (100%)	177人 (53.6%)	178人 (49.3%)	277人 (38.3%)	350人 (33.9%)	0人 (0%)	19人 (9.7%)	963人 (42.8%)	0人 (0%)
未回答	4人 (0.2%)	0人 (0%)	4人 (0.4%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.1%)	3人 (0.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)	4人 (0.2%)	0人 (0%)
合計	2,447人 (100%)	1,457人 (100%)	989人 (100%)	1人 (100%)	330人 (100%)	361人 (100%)	723人 (100%)	1,033人 (100%)	0人 (0%)	195人 (100%)	2,252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
通報先や通報の方法を知っている	58人 (34.7%)	29人 (27.4%)	29人 (25.7%)	21人 (12.7%)	42人 (8.2%)	16人 (36.4%)	13人 (13.3%)	16人 (20.3%)	53人 (12.8%)	46人 (28.2%)	21人 (3.6%)	0人 (0%)
聞いたことはある	85人 (50.9%)	59人 (55.7%)	58人 (51.3%)	96人 (57.8%)	249人 (48.4%)	20人 (45.5%)	54人 (55.1%)	48人 (60.8%)	196人 (47.5%)	87人 (53.4%)	165人 (28.4%)	0人 (0%)
知らない	24人 (14.4%)	18人 (17.0%)	26人 (23.0%)	49人 (29.5%)	222人 (43.2%)	8人 (18.2%)	31人 (31.6%)	15人 (19.0%)	163人 (39.5%)	30人 (18.4%)	395人 (67.9%)	1人 (50.0%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	1人 (50.0%)
合計	167人 (100%)	106人 (100%)	113人 (100%)	166人 (100%)	514人 (100%)	44人 (100%)	98人 (100%)	79人 (100%)	413人 (100%)	163人 (100%)	582人 (100%)	2人 (100%)

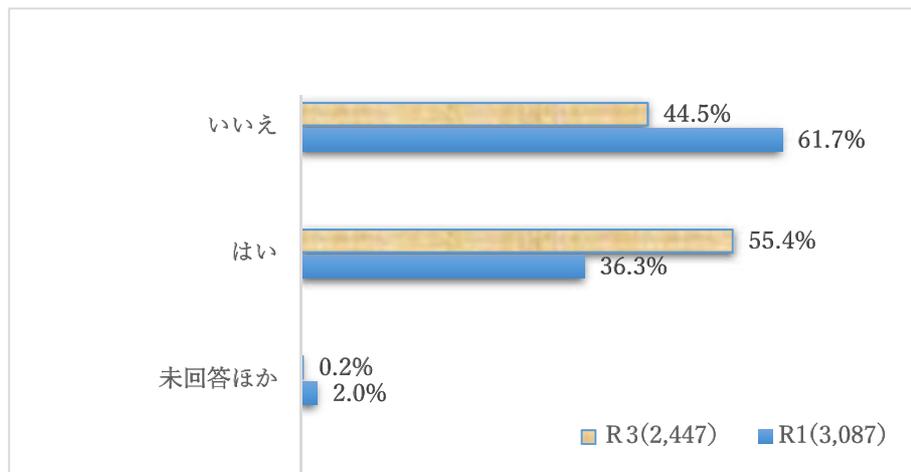
質問 27 あなたは、職場内で起こった不正等の通報の対象となる事実を発見した場合に、公益通報対策委員会に相談又は通報をしたいと思いますか。(選択)【全員必須】

公益通報対策委員会に相談又は通報をすると「思わない」と回答した職員の割合は、
 ■全体では 44.5%で、前回 (61.7%) より 17.2 ポイント減少している。

相談又は通報をすると「思う」と回答した職員の割合は、

■年齢ではいずれの年代も「思わない」を上回り、職階では「管理職」が 74.9%と高くなっている。

■所属では、「企画部」「自治市民部」が 65%を超え他の所属より高くなっている。



※ 「未回答ほか」 R1には「選択肢以外」0.3%を含む。

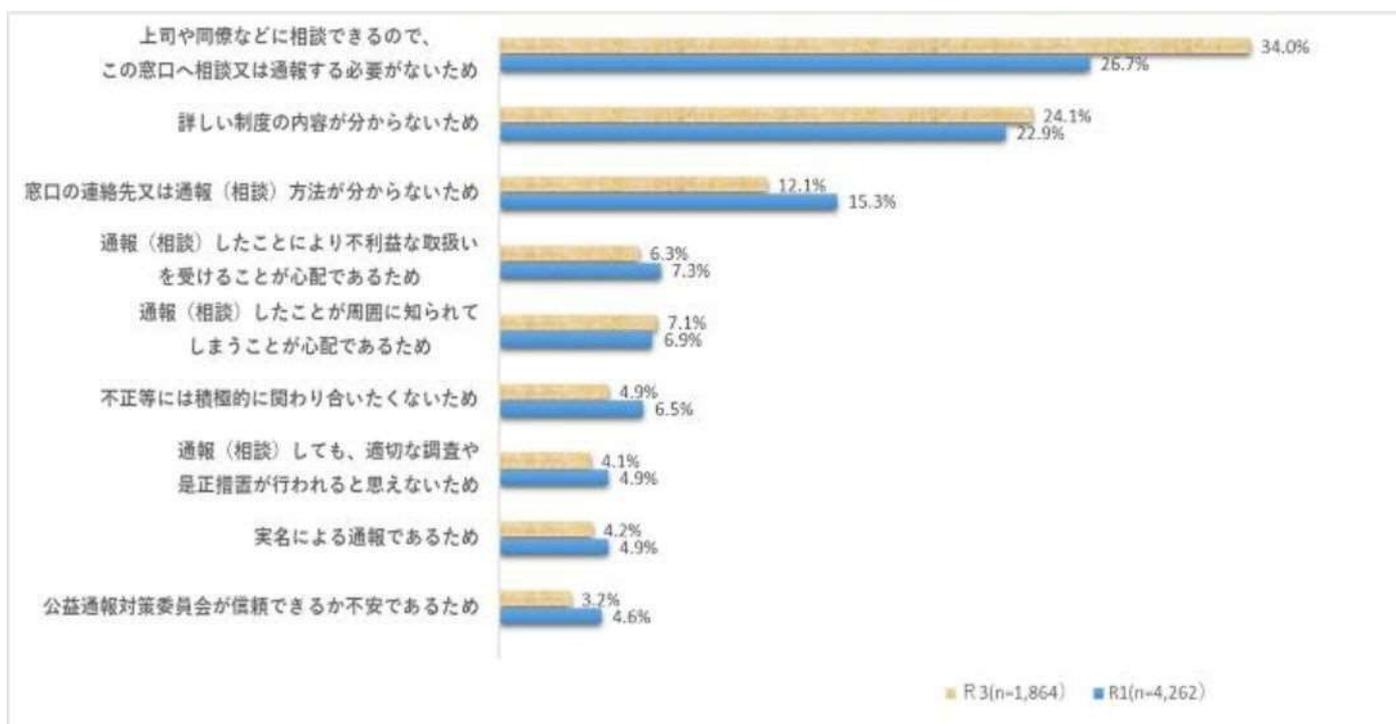
※ () 内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規	会計年度	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	1,355人 (55.4%)	834人 (57.2%)	520人 (52.6%)	1人 (100%)	185人 (56.1%)	188人 (52.1%)	376人 (52.0%)	606人 (58.7%)	0人 (0%)	146人 (74.9%)	1,209人 (53.7%)	0人 (0%)
いいえ	1,088人 (44.5%)	623人 (42.8%)	465人 (47.0%)	0人 (0%)	145人 (43.9%)	173人 (47.9%)	346人 (47.9%)	424人 (41.0%)	0人 (0%)	49人 (25.1%)	1,039人 (46.1%)	0人 (0%)
未回答	4人 (0.2%)	0人 (0%)	4人 (0.4%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.1%)	3人 (0.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)	4人 (0.2%)	0人 (0%)
合計	2,447人 (100%)	1,457人 (100%)	989人 (100%)	1人 (100%)	330人 (100%)	361人 (100%)	723人 (100%)	1,033人 (100%)	0人 (0%)	195人 (100%)	2,252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
はい	104人 (62.3%)	71人 (67.0%)	74人 (65.5%)	90人 (54.2%)	287人 (55.8%)	27人 (61.4%)	52人 (53.1%)	49人 (62.0%)	211人 (51.1%)	90人 (55.2%)	300人 (51.5%)	0人 (0%)
いいえ	63人 (37.7%)	35人 (33.0%)	39人 (34.5%)	76人 (45.8%)	227人 (44.2%)	17人 (38.6%)	46人 (46.9%)	30人 (38.0%)	201人 (48.7%)	73人 (44.8%)	280人 (48.1%)	1人 (50.0%)
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 (0.2%)	0人 (0%)	2人 (0.3%)	1人 (50.0%)
合計	167人 (100%)	106人 (100%)	113人 (100%)	166人 (100%)	514人 (100%)	44人 (100%)	98人 (100%)	79人 (100%)	413人 (100%)	163人 (100%)	582人 (100%)	2人 (100%)

質問 28 質問 27 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、前回同様、「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・年齢・職階・所属のいずれでも、ほぼ上位に来ており、前回と同じ傾向にある。
- 年齢では、「10歳・20歳代」で「詳しい制度の内容が分からないため」と回答した割合が31.6%で最も高い一方、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」と回答した割合が43.6%と高い割合になっている。
- 所属では、「総務部」「自治市民部」「建設部」「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」と回答した割合が10%を超えている。



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	会計年度	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	633人 (34.0%)	337人 (32.6%)	296人 (35.7%)	0人 (0%)	58人 (23.5%)	83人 (27.7%)	204人 (33.7%)	288人 (40.4%)	0人 (0%)	34人 (43.6%)	599人 (33.5%)	0人 (0%)
詳しい制度の内容が分からないため	449人 (24.1%)	251人 (24.3%)	198人 (23.9%)	0人 (0%)	78人 (31.6%)	80人 (26.7%)	134人 (22.1%)	157人 (22.1%)	0人 (0%)	12人 (15.4%)	437人 (24.5%)	0人 (0%)
窓口の連絡先又は通報(相談)方法が分からないため	226人 (12.1%)	122人 (11.8%)	104人 (12.5%)	0人 (0%)	35人 (14.2%)	38人 (12.7%)	79人 (13.1%)	74人 (10.4%)	0人 (0%)	3人 (3.8%)	223人 (12.5%)	0人 (0%)
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	133人 (7.1%)	83人 (8.0%)	50人 (6.0%)	0人 (0%)	21人 (8.5%)	22人 (7.3%)	45人 (7.4%)	45人 (6.3%)	0人 (0%)	6人 (7.7%)	127人 (7.1%)	0人 (0%)
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	118人 (6.3%)	73人 (7.1%)	45人 (5.4%)	0人 (0%)	16人 (6.5%)	20人 (6.7%)	43人 (7.1%)	39人 (5.5%)	0人 (0%)	7人 (9.0%)	111人 (6.2%)	0人 (0%)
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	77人 (4.1%)	46人 (4.4%)	31人 (3.7%)	0人 (0%)	7人 (2.8%)	14人 (4.7%)	24人 (4.0%)	32人 (4.5%)	0人 (0%)	7人 (9.0%)	70人 (3.9%)	0人 (0%)
公益通報対策委員会が信頼できるか不安であるため	59人 (3.2%)	33人 (3.2%)	26人 (3.1%)	0人 (0%)	3人 (1.2%)	13人 (4.3%)	17人 (2.8%)	26人 (3.7%)	0人 (0%)	3人 (3.8%)	56人 (3.1%)	0人 (0%)
実名による通報であるため	78人 (4.2%)	42人 (4.1%)	36人 (4.3%)	0人 (0%)	7人 (2.8%)	17人 (5.7%)	30人 (5.0%)	24人 (3.4%)	0人 (0%)	4人 (5.1%)	74人 (4.1%)	0人 (0%)
不正等には積極的に関わり合いたくないため	91人 (4.9%)	47人 (4.5%)	44人 (5.3%)	0人 (0%)	22人 (8.9%)	13人 (4.3%)	29人 (4.8%)	27人 (3.8%)	0人 (0%)	2人 (2.6%)	89人 (5.0%)	0人 (0%)
合計	1,864人 (100%)	1,034人 (100%)	830人 (100%)	0人 (0%)	247人 (100%)	300人 (100%)	605人 (100%)	712人 (100%)	0人 (0%)	78人 (100%)	1,786人 (100%)	0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
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	34人 (28.8%)	21人 (38.9%)	25人 (35.7%)	42人 (36.8%)	148人 (36.1%)	14人 (53.8%)	26人 (36.6%)	20人 (43.5%)	129人 (42.9%)	40人 (35.7%)	133人 (24.6%)	1人 (50.0%)
詳しい制度の内容が分からないため	14人 (11.9%)	14人 (25.9%)	14人 (20.0%)	34人 (29.8%)	95人 (23.2%)	4人 (15.4%)	14人 (19.7%)	11人 (23.9%)	71人 (23.6%)	18人 (16.1%)	159人 (29.4%)	1人 (50.0%)
窓口の連絡先又は通報(相談)方法が分からないため	8人 (6.8%)	7人 (13.0%)	5人 (7.1%)	14人 (12.3%)	50人 (12.2%)	4人 (15.4%)	8人 (11.3%)	5人 (10.9%)	33人 (11.0%)	2人 (1.8%)	90人 (16.7%)	0人 (0%)
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	13人 (11.0%)	3人 (5.6%)	8人 (11.4%)	8人 (7.0%)	30人 (7.3%)	1人 (3.8%)	9人 (12.7%)	2人 (4.3%)	13人 (4.3%)	12人 (10.7%)	34人 (6.3%)	0人 (0%)
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	14人 (11.9%)	2人 (3.7%)	4人 (5.7%)	4人 (3.5%)	29人 (7.1%)	1人 (3.8%)	3人 (4.2%)	1人 (2.2%)	12人 (4.0%)	10人 (8.9%)	38人 (7.0%)	0人 (0%)
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	10人 (8.5%)	2人 (3.7%)	4人 (5.7%)	1人 (0.9%)	15人 (3.7%)	0人 (0%)	3人 (4.2%)	3人 (6.5%)	9人 (3.0%)	10人 (8.9%)	20人 (3.7%)	0人 (0%)
公益通報対策委員会が信頼できるか不安であるため	10人 (8.5%)	1人 (1.9%)	5人 (7.1%)	3人 (2.6%)	13人 (3.2%)	0人 (0%)	3人 (4.2%)	1人 (2.2%)	7人 (2.3%)	5人 (4.5%)	11人 (2.0%)	0人 (0%)
実名による通報であるため	10人 (8.5%)	1人 (1.9%)	3人 (4.3%)	2人 (1.8%)	13人 (3.2%)	1人 (3.8%)	2人 (2.8%)	1人 (2.2%)	12人 (4.0%)	7人 (6.3%)	26人 (4.8%)	0人 (0%)
不正等には積極的に関わり合いたくないため	5人 (4.2%)	3人 (5.6%)	2人 (2.9%)	6人 (5.3%)	17人 (4.1%)	1人 (3.8%)	3人 (4.2%)	2人 (4.3%)	15人 (5.0%)	8人 (7.1%)	29人 (5.4%)	0人 (0%)
合計	118人 (100%)	54人 (100%)	70人 (100%)	114人 (100%)	410人 (100%)	26人 (100%)	71人 (100%)	46人 (100%)	301人 (100%)	112人 (100%)	540人 (100%)	2人 (100%)

質問 29(新) 磐田市ハラスメント行為の防止及び対応に関する取扱指針を読んだことがありますか。(1つを選択)【全員必須】

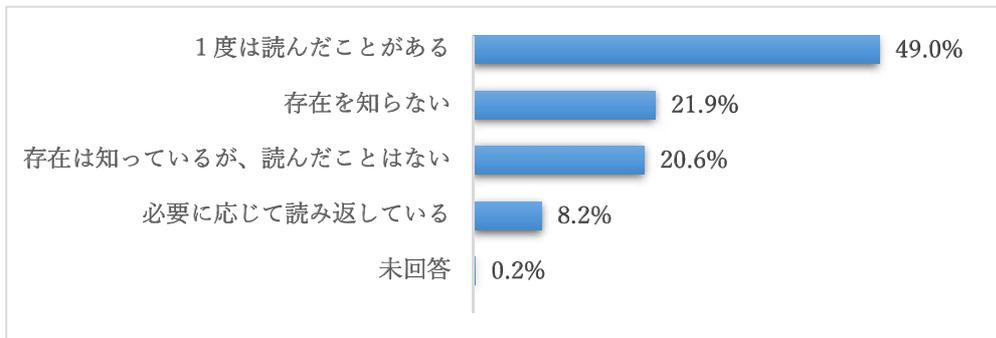
磐田市ハラスメント行為の防止及び対応に関する取扱指針について、

■全体では「1度は読んだことがある」と回答した職員は1,200人で、回答割合が49.0%となっている。「存在を知らない」と回答した職員の割合は、21.9%となっている。

「必要に応じて読み返している」と回答した職員の割合は、

■全体では8.2%であるが、職階では「管理職」が31.3%となっている。

■所属では、「総務部」が19.2%で、他の所属より高くなっている。



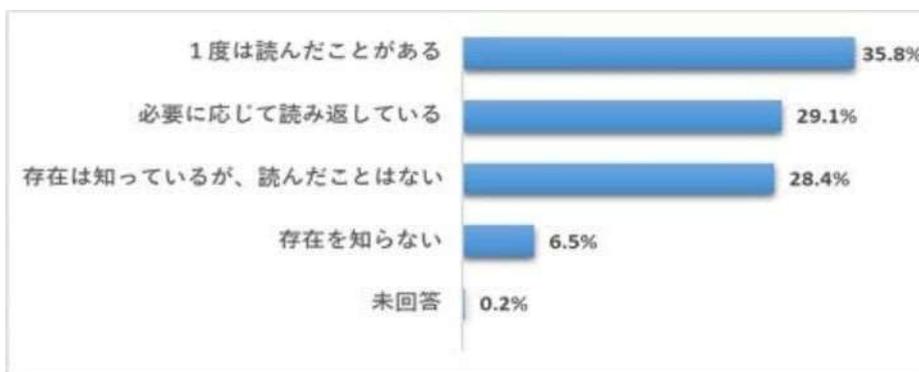
※()内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規	会計年度	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	201人 (8.2%)	153人 (10.5%)	48人 (4.9%)	0人 (0%)	18人 (5.5%)	17人 (4.7%)	58人 (8.0%)	108人 (10.5%)	0人 (0%)	61人 (31.3%)	140人 (6.2%)	0人 (0%)
1度は読んだことがある	1,200人 (49.0%)	799人 (54.8%)	400人 (40.4%)	1人 (100%)	157人 (47.6%)	167人 (46.3%)	361人 (49.9%)	515人 (49.9%)	0人 (0%)	116人 (59.5%)	1,084人 (48.1%)	0人 (0%)
存在は知っているが、読んだことはない	504人 (20.6%)	285人 (19.6%)	219人 (22.1%)	0人 (0%)	67人 (20.3%)	80人 (22.2%)	150人 (20.7%)	207人 (20.0%)	0人 (0%)	14人 (7.2%)	490人 (21.8%)	0人 (0%)
存在を知らない	537人 (21.9%)	220人 (15.1%)	317人 (32.1%)	0人 (0%)	88人 (26.7%)	96人 (26.6%)	153人 (21.2%)	200人 (19.4%)	0人 (0%)	4人 (2.1%)	533人 (23.7%)	0人 (0%)
未回答	5人 (0.2%)	0人 (0%)	5人 (0.5%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.3%)	1人 (0.1%)	3人 (0.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)	5人 (0.2%)	0人 (0%)
合計	2,447人 (100%)	1,457人 (100%)	989人 (100%)	1人 (100%)	330人 (100%)	361人 (100%)	723人 (100%)	1,033人 (100%)	0人 (0%)	195人 (100%)	2,252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	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
必要に応じて読み返している	32人 (19.2%)	10人 (9.4%)	11人 (9.7%)	8人 (4.8%)	41人 (8.0%)	4人 (9.1%)	6人 (6.1%)	10人 (12.7%)	28人 (6.8%)	26人 (16.0%)	25人 (4.3%)	0人 (0%)
1度は読んだことがある	102人 (61.1%)	79人 (74.5%)	63人 (55.8%)	106人 (63.9%)	240人 (46.7%)	34人 (77.3%)	60人 (61.2%)	54人 (68.4%)	216人 (52.3%)	116人 (71.2%)	129人 (22.2%)	1人 (50.0%)
存在は知っているが、読んだことはない	23人 (13.8%)	13人 (12.3%)	15人 (13.3%)	33人 (19.9%)	106人 (20.6%)	5人 (11.4%)	26人 (26.5%)	14人 (17.7%)	85人 (20.6%)	14人 (8.6%)	170人 (29.2%)	0人 (0%)
存在を知らない	10人 (6.0%)	4人 (3.8%)	24人 (21.2%)	19人 (11.4%)	126人 (24.5%)	1人 (2.3%)	6人 (6.1%)	1人 (1.3%)	82人 (19.9%)	7人 (4.3%)	257人 (44.2%)	0人 (0%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (0.5%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	1人 (50.0%)
合計	167人 (100%)	106人 (100%)	113人 (100%)	166人 (100%)	514人 (100%)	44人 (100%)	98人 (100%)	79人 (100%)	413人 (100%)	163人 (100%)	582人 (100%)	2人 (100%)

質問 30 **新** 職員課が公開している再発防止のための情報提供（ヒヤリ・ハット事例）を読んでいますか。（1つを選択）【全員必須】

再発防止のための情報提供（ヒヤリ・ハット事例）について、

- 全体では「1度は読んだことがある」、「必要に応じて読み返している」と回答した職員が、合わせて64.9%となっている。
- 任用形態では、上記における「正規」が73.7%で「会計年度」（52.1%）を上回っている。
- 年齢では、上記において全ての年代で6割を上回り、職階では「管理職」が9割を超えている。
- 所属では、上記において「総務部」「企画部」「産業部」が8割を上回り、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	会計年度	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	713人 (29.1%)	547人 (37.5%)	166人 (16.8%)	0人 (0%)	73人 (22.1%)	88人 (24.4%)	204人 (28.2%)	348人 (33.7%)	0人 (0%)	109人 (55.9%)	604人 (26.8%)	0人 (0%)
1度は読んだことがある	876人 (35.8%)	527人 (36.2%)	349人 (35.3%)	0人 (0%)	141人 (42.7%)	129人 (35.7%)	257人 (35.5%)	349人 (33.8%)	0人 (0%)	67人 (34.4%)	809人 (35.9%)	0人 (0%)
存在は知っているが、読んだことはない	694人 (28.4%)	359人 (24.6%)	334人 (33.8%)	1人 (100%)	106人 (32.1%)	132人 (36.6%)	227人 (31.4%)	229人 (22.2%)	0人 (0%)	18人 (9.2%)	676人 (30.0%)	0人 (0%)
存在を知らない	160人 (6.5%)	24人 (1.6%)	136人 (13.8%)	0人 (0%)	10人 (3.0%)	11人 (3.0%)	34人 (4.7%)	105人 (10.2%)	0人 (0%)	1人 (0.5%)	159人 (7.1%)	0人 (0%)
未回答	4人 (0.2%)	0人 (0%)	4人 (0.4%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.3%)	1人 (0.1%)	2人 (0.2%)	0人 (0%)	0人 (0%)	4人 (0.2%)	0人 (0%)
合計	2,447人 (100%)	1,457人 (100%)	989人 (100%)	1人 (100%)	330人 (100%)	361人 (100%)	723人 (100%)	1,033人 (100%)	0人 (0%)	195人 (100%)	2,252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
必要に応じて読み返している	102人 (61.1%)	56人 (52.8%)	27人 (23.9%)	68人 (41.0%)	107人 (20.8%)	25人 (56.8%)	36人 (36.7%)	36人 (45.6%)	82人 (19.9%)	41人 (25.2%)	133人 (22.9%)	0人 (0%)
1度は読んだことがある	43人 (25.7%)	40人 (37.7%)	47人 (41.6%)	64人 (38.6%)	203人 (39.5%)	15人 (34.1%)	40人 (40.8%)	26人 (32.9%)	155人 (37.5%)	84人 (51.5%)	159人 (27.3%)	0人 (0%)
存在は知っているが、読んだことはない	22人 (13.2%)	10人 (9.4%)	21人 (18.6%)	32人 (19.3%)	164人 (31.9%)	4人 (9.1%)	14人 (14.3%)	16人 (20.3%)	106人 (25.7%)	38人 (23.3%)	267人 (45.9%)	0人 (0%)
存在を知らない	0人 (0%)	0人 (0%)	18人 (15.9%)	2人 (1.2%)	40人 (7.8%)	0人 (0%)	8人 (8.2%)	1人 (1.3%)	68人 (16.5%)	0人 (0%)	22人 (3.8%)	1人 (50.0%)
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%)	2人 (0.5%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	1人 (50.0%)
合計	167人 (100%)	106人 (100%)	113人 (100%)	166人 (100%)	514人 (100%)	44人 (100%)	98人 (100%)	79人 (100%)	413人 (100%)	163人 (100%)	582人 (100%)	2人 (100%)

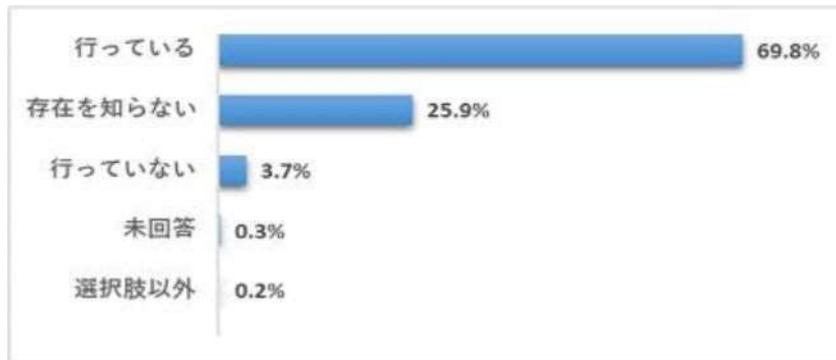
質問 31 **新** 各所属において事務処理マニュアルに則って事務を行っていますか。(1つを選択)【全員必須】

事務処理マニュアルについて、

- 全体では「行っている」が1,709人、回答割合は69.8%となっている。
- 年齢では、すべての年代で65%を上回り、職階では「管理職」が90.8%となっている。

「存在を知らない」と回答した職員の割合は、

- 所属では、「教育部」「病院」が3割を上回り、他の所属より高くなっている。



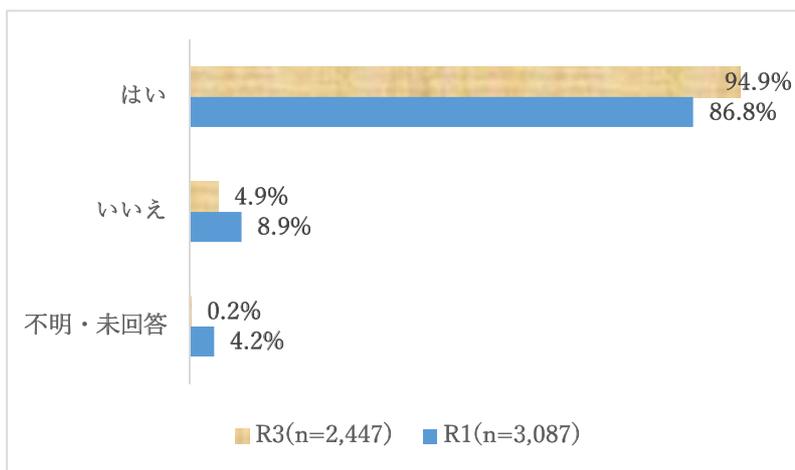
※ () 内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規	会計年度	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
行っている	1,709人 (69.8%)	1,094人 (75.1%)	614人 (62.1%)	1人 (100%)	230人 (69.7%)	249人 (69.0%)	479人 (66.3%)	751人 (72.7%)	0人 (0%)	177人 (90.8%)	1,532人 (68.0%)	0人 (0%)
行っていない	90人 (3.7%)	68人 (4.7%)	22人 (2.2%)	0人 (0%)	17人 (5.2%)	10人 (2.8%)	33人 (4.6%)	30人 (2.9%)	0人 (0%)	9人 (4.6%)	81人 (3.6%)	0人 (0%)
存在を知らない	634人 (25.9%)	293人 (20.1%)	341人 (34.5%)	0人 (0%)	81人 (24.5%)	102人 (28.3%)	208人 (28.8%)	243人 (23.5%)	0人 (0%)	9人 (4.6%)	625人 (27.8%)	0人 (0%)
選択肢以外	6人 (0.2%)	2人 (0.1%)	4人 (0.4%)	0人 (0%)	2人 (0.6%)	0人 (0%)	1人 (0.1%)	3人 (0.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)	6人 (0.3%)	0人 (0%)
未回答	8人 (0.3%)	0人 (0%)	8人 (0.8%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (0.3%)	6人 (0.6%)	0人 (0%)	0人 (0%)	8人 (0.4%)	0人 (0%)
合計	2,447人 (100%)	1,457人 (100%)	989人 (100%)	1人 (100%)	330人 (100%)	361人 (100%)	723人 (100%)	1,033人 (100%)	0人 (0%)	195人 (100%)	2,252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
行っている	152人 (91.0%)	92人 (86.8%)	106人 (93.8%)	138人 (83.1%)	360人 (70.0%)	38人 (86.4%)	72人 (73.5%)	67人 (84.8%)	259人 (62.7%)	135人 (82.8%)	290人 (49.8%)	0人 (0%)
行っていない	6人 (3.6%)	6人 (5.7%)	2人 (1.8%)	5人 (3.0%)	14人 (2.7%)	3人 (6.8%)	4人 (4.1%)	4人 (5.1%)	7人 (1.7%)	16人 (9.8%)	23人 (4.0%)	0人 (0%)
存在を知らない	9人 (5.4%)	8人 (7.5%)	5人 (4.4%)	23人 (13.9%)	135人 (26.3%)	3人 (6.8%)	22人 (22.4%)	8人 (10.1%)	143人 (34.6%)	12人 (7.4%)	265人 (45.5%)	1人 (50.0%)
選択肢以外	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (0.5%)	0人 (0%)	3人 (0.5%)	0人 (0%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	4人 (0.8%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (0.5%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	1人 (50.0%)
合計	167人 (100%)	106人 (100%)	113人 (100%)	166人 (100%)	514人 (100%)	44人 (100%)	98人 (100%)	79人 (100%)	413人 (100%)	163人 (100%)	582人 (100%)	2人 (100%)

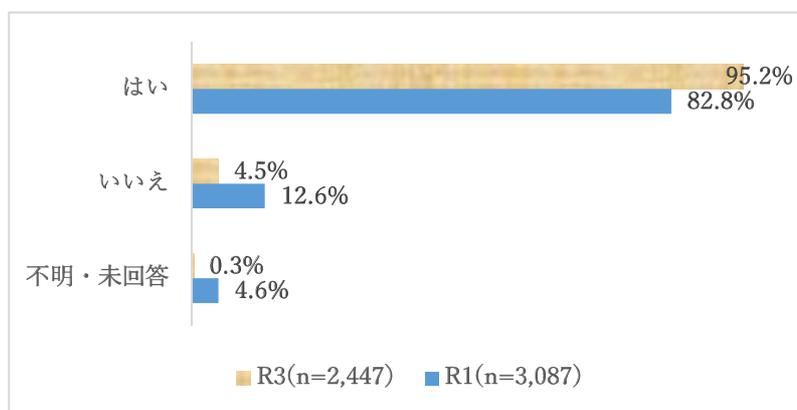
質問 32 あなたは、コンプライアンスの面で、日頃心掛けていることは何ですか。
 ①から⑦までそれぞれ項目で、「はい」または「いいえ」で、お答えください。
 (選択)【全員必須】

■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、前回より肯定的な回答（5ポイント～12.4ポイント増加）となっている。

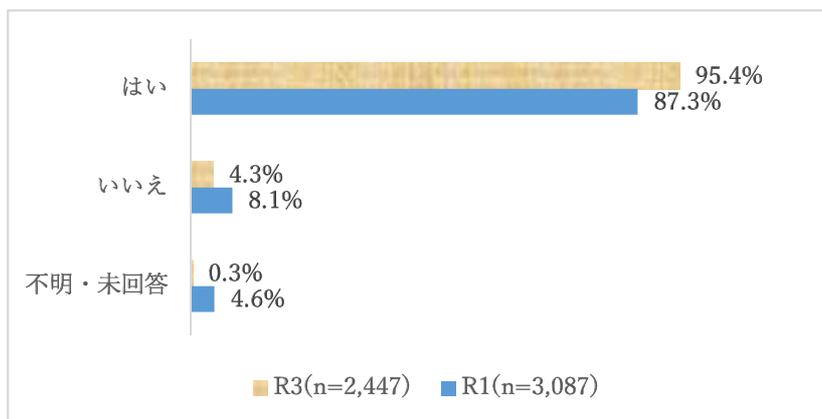
① 業務上必要な法令やルールを常に確認・理解して仕事を進めている



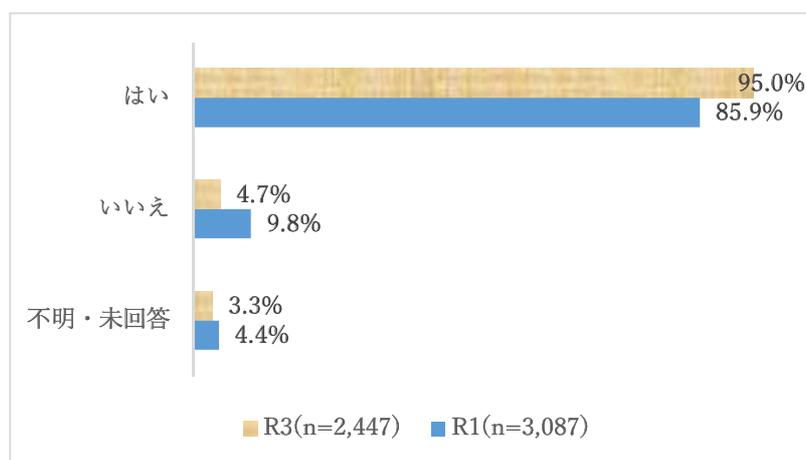
② 機密情報や個人情報等を取り扱う場合には、施錠できる場所に保管するなど、細心の注意を払っている



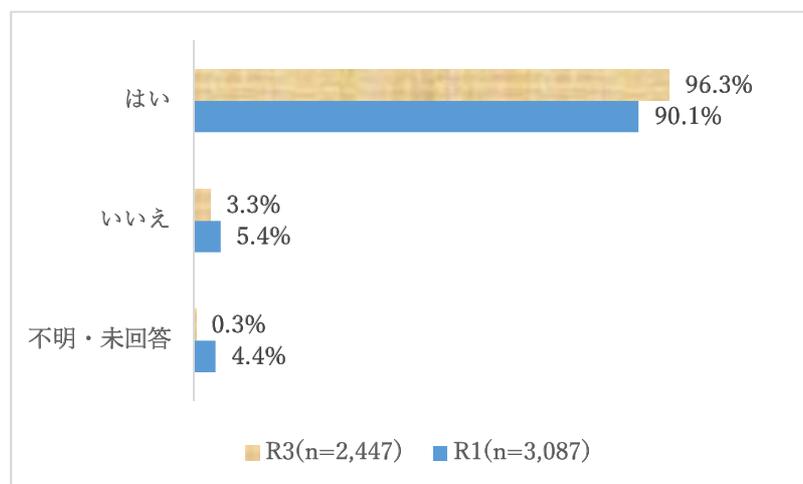
④ 状況に応じて個室対応などプライバシーに配慮した対応をしている



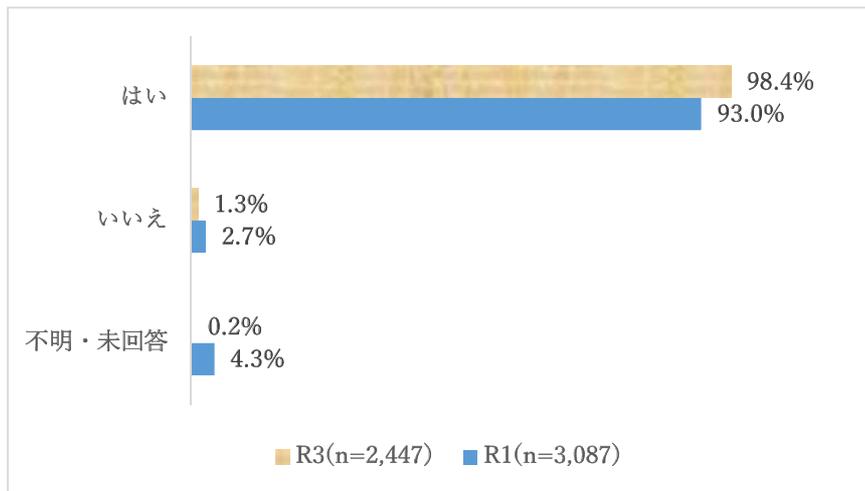
④ 業務上の書類や資料は、きちんと整理している



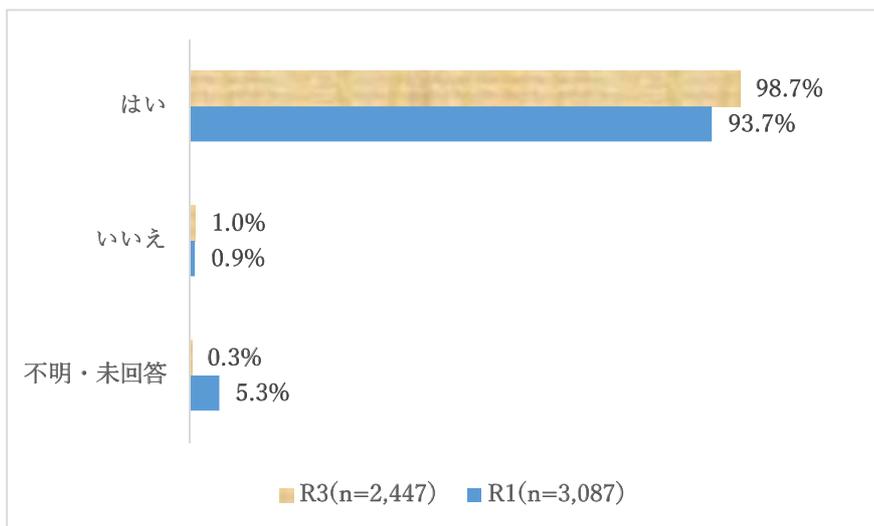
⑤ 仕事に関する必要な情報は、職場内できちんと共有している



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をしている



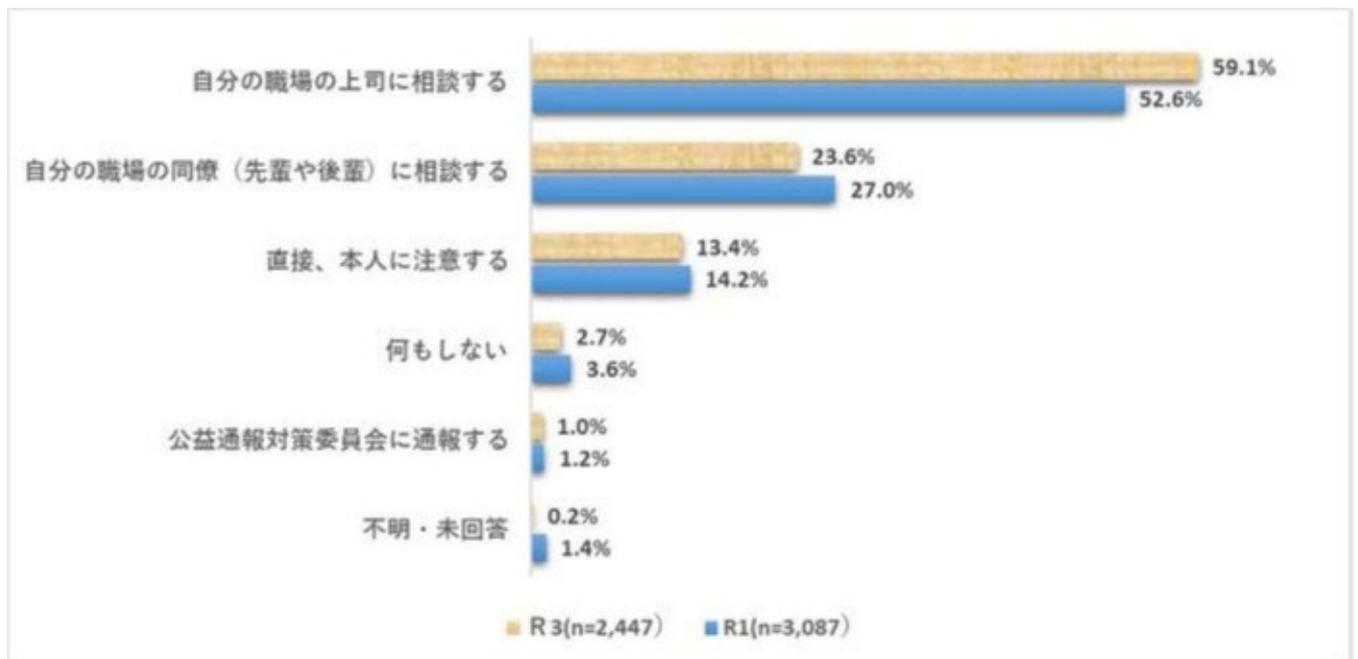
⑦ 個人でSNS等インターネットを利用する際、発信内容に配慮している



質問 33 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、

- 全体では前回同様「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。特に、「自分の職場の上司に相談する」と回答した職員の割合が、前回の 52.6%から 6.5 ポイント増加している。
- 上記の傾向は、任用形態、年齢、職階、所属におい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 59.5%で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	会計年度	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	327人 (13.4%)	275人 (18.9%)	52人 (5.3%)	0人 (0%)	24人 (7.3%)	25人 (6.9%)	75人 (10.4%)	203人 (19.7%)	0人 (0%)	116人 (59.5%)	211人 (9.4%)	0人 (0%)
自分の職場の上司に相談する	1,446人 (59.1%)	841人 (57.7%)	605人 (61.2%)	0人 (0%)	178人 (53.9%)	224人 (62.0%)	456人 (63.1%)	588人 (56.9%)	0人 (0%)	64人 (32.8%)	1,382人 (61.4%)	0人 (0%)
自分の職場の同僚(先輩や後輩)に相談する	578人 (23.6%)	285人 (19.6%)	292人 (29.5%)	1人 (100%)	115人 (34.8%)	92人 (25.5%)	165人 (22.8%)	206人 (19.9%)	0人 (0%)	13人 (6.7%)	565人 (25.1%)	0人 (0%)
公益通報対策委員会に通報	25人 (1.0%)	17人 (1.2%)	8人 (0.8%)	0人 (0%)	3人 (0.9%)	4人 (1.1%)	6人 (0.8%)	12人 (1.2%)	0人 (0%)	1人 (0.5%)	24人 (1.1%)	0人 (0%)
何もしない	66人 (2.7%)	39人 (2.7%)	27人 (2.7%)	0人 (0%)	10人 (3.0%)	16人 (4.4%)	20人 (2.8%)	20人 (1.9%)	0人 (0%)	1人 (0.5%)	65人 (2.9%)	0人 (0%)
複数回答	1人 (0.0%)	0人 (0%)	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%)	1人 (0.0%)	0人 (0%)
未回答	4人 (0.2%)	0人 (0%)	4人 (0.4%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.1%)	3人 (0.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)	4人 (0.2%)	0人 (0%)
合計	2,447人 (100%)	1,457人 (100%)	989人 (100%)	1人 (100%)	330人 (100%)	361人 (100%)	723人 (100%)	1,033人 (100%)	0人 (0%)	195人 (100%)	2,252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
直接、本人に注意する	25人 (15.0%)	31人 (29.2%)	40人 (35.4%)	20人 (12.0%)	36人 (7.0%)	11人 (25.0%)	32人 (32.7%)	16人 (20.3%)	22人 (5.3%)	54人 (33.1%)	40人 (6.9%)	0人 (0%)
自分の職場の上司に相談する	94人 (56.3%)	53人 (50.0%)	53人 (46.9%)	87人 (52.4%)	335人 (65.2%)	21人 (47.7%)	42人 (42.9%)	43人 (54.4%)	261人 (63.2%)	68人 (41.7%)	389人 (66.8%)	0人 (0%)
自分の職場の同僚(先輩や後輩)に相談する	37人 (22.2%)	18人 (17.0%)	17人 (15.0%)	52人 (31.3%)	134人 (26.1%)	10人 (22.7%)	21人 (21.4%)	17人 (21.5%)	118人 (28.6%)	34人 (20.9%)	119人 (20.4%)	1人 (50.0%)
公益通報対策委員会に通報	4人 (2.4%)	1人 (0.9%)	0人 (0%)	2人 (1.2%)	1人 (0.2%)	2人 (4.5%)	2人 (2.0%)	1人 (1.3%)	4人 (1.0%)	1人 (0.6%)	7人 (1.2%)	0人 (0%)
何もしない	7人 (4.2%)	3人 (2.8%)	3人 (2.7%)	5人 (3.0%)	7人 (1.4%)	0人 (0%)	1人 (1.0%)	2人 (2.5%)	6人 (1.5%)	6人 (3.7%)	26人 (4.5%)	0人 (0%)
複数回答	0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%)	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%)	2人 (0.5%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	1人 (50.0%)
合計	167人 (100%)	106人 (100%)	113人 (100%)	166人 (100%)	514人 (100%)	44人 (100%)	98人 (100%)	79人 (100%)	413人 (100%)	163人 (100%)	582人 (100%)	2人 (100%)

質問 34 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】

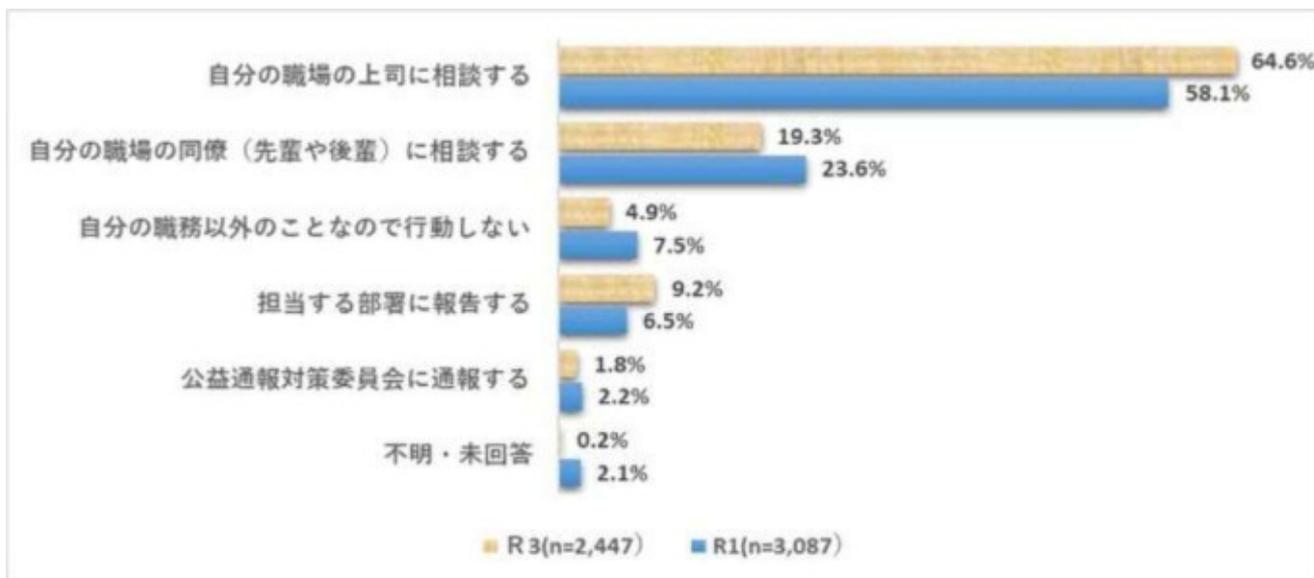
不祥事や事件に発展する可能性のある情報を知り得たときの行動について、

■全体では、前回同様、「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83.9%となっている。また、「担当する部署に報告する」と回答した職員の割合が、全体で前回より2.7ポイント増加している。

「自分の職務以外のことなので行動しない」と回答した職員については、

■全体では4.9%で前回より2.6ポイント減少している。

■所属では「建設部」が1割を超え、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	会計年度	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	224人 (9.2%)	182人 (12.5%)	42人 (4.2%)	0人 (0%)	25人 (7.6%)	17人 (4.7%)	40人 (5.5%)	142人 (13.7%)	0人 (0%)	83人 (42.6%)	141人 (6.3%)	0人 (0%)
自分の職場の上司に相談する	1,581人 (64.6%)	928人 (63.7%)	653人 (66.0%)	0人 (0%)	197人 (59.7%)	230人 (63.7%)	489人 (67.6%)	665人 (64.4%)	0人 (0%)	96人 (49.2%)	1,485人 (65.9%)	0人 (0%)
自分の職場の同僚(先輩や後輩)に相談する	472人 (19.3%)	243人 (16.7%)	228人 (23.1%)	1人 (100%)	92人 (27.9%)	78人 (21.6%)	146人 (20.2%)	156人 (15.1%)	0人 (0%)	8人 (4.1%)	464人 (20.6%)	0人 (0%)
公益通報対策委員会に通報する	45人 (1.8%)	26人 (1.8%)	19人 (1.9%)	0人 (0%)	1人 (0.3%)	8人 (2.2%)	10人 (1.4%)	26人 (2.5%)	0人 (0%)	7人 (3.6%)	38人 (1.7%)	0人 (0%)
自分の職務以外のことなので行動しない	120人 (4.9%)	78人 (5.4%)	42人 (4.2%)	0人 (0%)	15人 (4.5%)	28人 (7.8%)	37人 (5.1%)	40人 (3.9%)	0人 (0%)	1人 (0.5%)	119人 (5.3%)	0人 (0%)
選択肢以外	1人 (0.0%)	0人 (0%)	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%)	1人 (0.0%)	0人 (0%)
未回答	4人 (0.2%)	0人 (0%)	4人 (0.4%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.1%)	3人 (0.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)	4人 (0.2%)	0人 (0%)
合計	2,447人 (100%)	1,457人 (100%)	989人 (100%)	1人 (100%)	330人 (100%)	361人 (100%)	723人 (100%)	1,033人 (100%)	0人 (0%)	195人 (100%)	2,252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
担当する部署に報告する	24人 (14.4%)	15人 (14.2%)	17人 (15.0%)	18人 (10.8%)	18人 (3.5%)	9人 (20.5%)	11人 (11.2%)	7人 (8.9%)	26人 (6.3%)	28人 (17.2%)	51人 (8.8%)	0人 (0%)
自分の職場の上司に相談する	96人 (57.5%)	66人 (62.3%)	77人 (68.1%)	98人 (59.0%)	370人 (72.0%)	26人 (59.1%)	58人 (59.2%)	55人 (69.6%)	265人 (64.2%)	80人 (49.1%)	389人 (66.8%)	1人 (50.0%)
自分の職場の同僚(先輩や後輩)に相談する	31人 (18.6%)	17人 (16.0%)	12人 (10.6%)	42人 (25.3%)	108人 (21.0%)	5人 (11.4%)	18人 (18.4%)	12人 (15.2%)	95人 (23.0%)	38人 (23.3%)	94人 (16.2%)	0人 (0%)
公益通報対策委員会に通報する	5人 (3.0%)	3人 (2.8%)	4人 (3.5%)	2人 (1.2%)	7人 (1.4%)	3人 (6.8%)	1人 (1.0%)	4人 (5.1%)	9人 (2.2%)	3人 (1.8%)	4人 (0.7%)	0人 (0%)
自分の職務以外のことなので行動しない	10人 (6.0%)	5人 (4.7%)	3人 (2.7%)	6人 (3.6%)	11人 (2.1%)	1人 (2.3%)	10人 (10.2%)	1人 (1.3%)	16人 (3.9%)	14人 (8.6%)	43人 (7.4%)	0人 (0%)
選択肢以外	1人 (0.6%)	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%)
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%)	2人 (0.5%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	1人 (50.0%)
合計	167人 (100%)	106人 (100%)	113人 (100%)	166人 (100%)	514人 (100%)	44人 (100%)	98人 (100%)	79人 (100%)	413人 (100%)	163人 (100%)	582人 (100%)	2人 (100%)

質問 35 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が発生する一番の要因について、

■全体では前回同様「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43.8%となっている。前回9.8%だった「情報共有・チェック体制の不備」が今回17.9%と前回より8.1ポイント増加している。

「業務繁忙」と答えた職員については、

■全体では337人、回答割合が13.8%となっている。

■年齢では「10歳・20歳代」が24.2%で、最も高い割合となっている。

■所属では「産業部」「建設部」が20%を超え、他の所属よりも高い割合となっている。



分析表は次ページに掲載

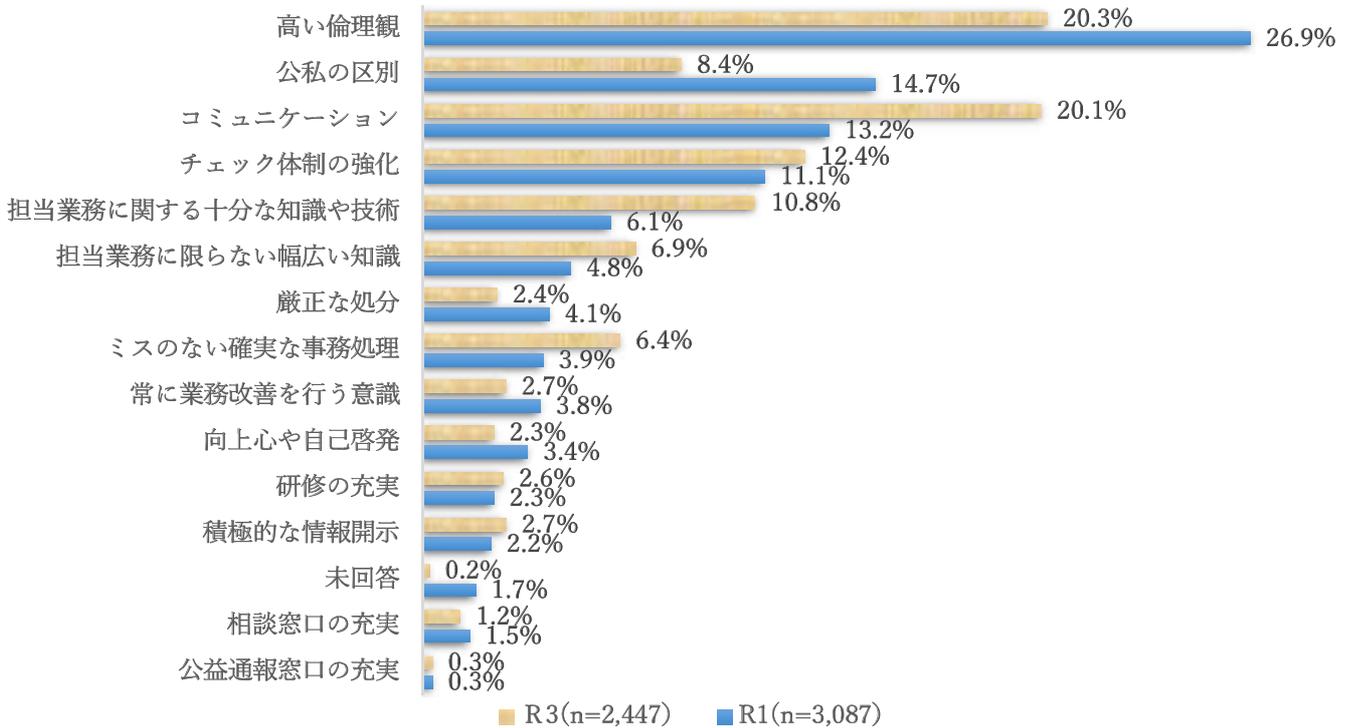
※（ ）内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規	会計年度	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	337人 (13.8%)	250人 (17.2%)	87人 (8.8%)	0人 (0%)	80人 (24.2%)	54人 (15.0%)	110人 (15.2%)	93人 (9.0%)	0人 (0%)	23人 (11.8%)	314人 (13.9%)	0人 (0%)
人手不足	154人 (6.3%)	114人 (7.8%)	40人 (4.0%)	0人 (0%)	36人 (10.9%)	25人 (6.9%)	43人 (5.9%)	50人 (4.8%)	0人 (0%)	9人 (4.6%)	145人 (6.4%)	0人 (0%)
情報共有・チェック体制の不備	438人 (17.9%)	238人 (16.3%)	200人 (20.2%)	0人 (0%)	56人 (17.0%)	60人 (16.6%)	113人 (15.6%)	209人 (20.2%)	0人 (0%)	19人 (9.7%)	419人 (18.6%)	0人 (0%)
法令等の理解不足	233人 (9.5%)	142人 (9.7%)	91人 (9.2%)	0人 (0%)	25人 (7.6%)	30人 (8.3%)	72人 (10.0%)	106人 (10.3%)	0人 (0%)	24人 (12.3%)	209人 (9.3%)	0人 (0%)
規範意識の緩み	586人 (23.9%)	320人 (22.0%)	265人 (26.8%)	1人 (100%)	75人 (22.7%)	92人 (25.5%)	157人 (21.7%)	262人 (25.4%)	0人 (0%)	60人 (30.8%)	526人 (23.4%)	0人 (0%)
個人的な資質	488人 (19.9%)	284人 (19.5%)	204人 (20.6%)	0人 (0%)	27人 (8.2%)	64人 (17.7%)	159人 (22.0%)	238人 (23.0%)	0人 (0%)	49人 (25.1%)	439人 (19.5%)	0人 (0%)
職場内のコミュニケーション不足	205人 (8.4%)	109人 (7.5%)	96人 (9.7%)	0人 (0%)	31人 (9.4%)	36人 (10.0%)	68人 (9.4%)	70人 (6.8%)	0人 (0%)	11人 (5.6%)	194人 (8.6%)	0人 (0%)
複数選択	1人 (0.0%)	0人 (0%)	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%)	1人 (0.0%)	0人 (0%)
未回答	5人 (0.2%)	0人 (0%)	5人 (0.5%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.1%)	4人 (0.4%)	0人 (0%)	0人 (0%)	5人 (0.2%)	0人 (0%)
合計	2,447人 (100%)	1,457人 (100%)	989人 (100%)	1人 (100%)	330人 (100%)	361人 (100%)	723人 (100%)	1,033人 (100%)	0人 (0%)	195人 (100%)	2,252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
業務繁忙	17人 (10.2%)	17人 (16.0%)	11人 (9.7%)	25人 (15.1%)	51人 (9.9%)	9人 (20.5%)	21人 (21.4%)	9人 (11.4%)	42人 (10.2%)	20人 (12.3%)	115人 (19.8%)	0人 (0%)
人手不足	9人 (5.4%)	6人 (5.7%)	5人 (4.4%)	10人 (6.0%)	29人 (5.6%)	3人 (6.8%)	13人 (13.3%)	8人 (10.1%)	12人 (2.9%)	1人 (0.6%)	58人 (10.0%)	0人 (0%)
情報共有・チェック体制の不備	42人 (25.1%)	23人 (21.7%)	18人 (15.9%)	37人 (22.3%)	105人 (20.4%)	8人 (18.2%)	13人 (13.3%)	19人 (24.1%)	84人 (20.3%)	19人 (11.7%)	70人 (12.0%)	0人 (0%)
法令等の理解不足	19人 (11.4%)	9人 (8.5%)	9人 (8.0%)	19人 (11.4%)	43人 (8.4%)	4人 (9.1%)	6人 (6.1%)	7人 (8.9%)	41人 (9.9%)	11人 (6.7%)	65人 (11.2%)	0人 (0%)
規範意識の緩み	39人 (23.4%)	25人 (23.6%)	31人 (27.4%)	32人 (19.3%)	148人 (28.8%)	12人 (27.3%)	20人 (20.4%)	12人 (15.2%)	106人 (25.7%)	33人 (20.2%)	128人 (22.0%)	0人 (0%)
個人的な資質	31人 (18.6%)	19人 (17.9%)	28人 (24.8%)	28人 (16.9%)	87人 (16.9%)	5人 (11.4%)	21人 (21.4%)	18人 (22.8%)	87人 (21.1%)	57人 (35.0%)	106人 (18.2%)	1人 (50.0%)
職場内のコミュニケーション不足	10人 (6.0%)	7人 (6.6%)	11人 (9.7%)	15人 (9.0%)	49人 (9.5%)	3人 (6.8%)	4人 (4.1%)	6人 (7.6%)	39人 (9.4%)	22人 (13.5%)	39人 (6.7%)	0人 (0%)
複数選択	0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%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (0.5%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	1人 (50.0%)
合計	167人 (100%)	106人 (100%)	113人 (100%)	166人 (100%)	514人 (100%)	44人 (100%)	98人 (100%)	79人 (100%)	413人 (100%)	163人 (100%)	582人 (100%)	2人 (100%)

質問 36 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」と回答した職員と「コミュニケーション」と回答した職員がほぼ同じ割合で最も多くなっている。特に、コミュニケーションと回答した割合は、前回の13.2%から20.1%と6.9ポイントと大きく増加している。「担当業務に関する十分な知識や技術」と回答した割合も前回の6.1%から10.8%と4.7ポイント増加している。
- 「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」「30歳代」「40歳代」では「コミュニケーション」と回答した割合が最も高くなっている。



分析表は次ページに掲載

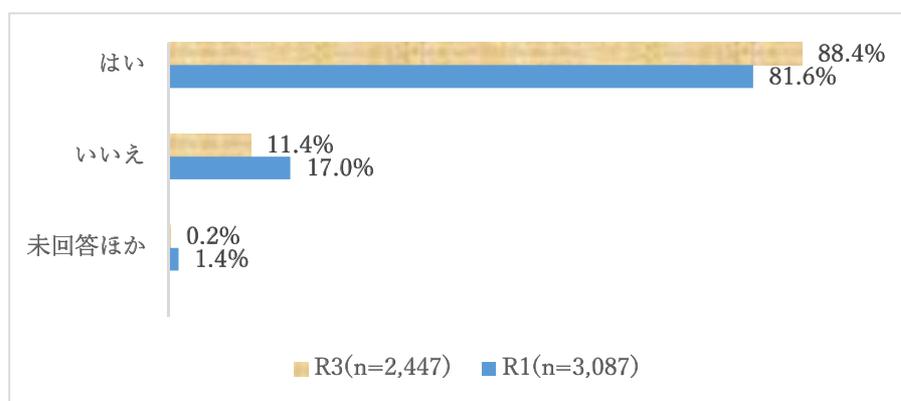
※（ ）内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規	会計年度	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	157人 (6.4%)	104人 (7.1%)	53人 (5.4%)	0人 (0%)	31人 (9.4%)	19人 (5.3%)	39人 (5.4%)	68人 (6.6%)	0人 (0%)	11人 (5.6%)	146人 (6.5%)	0人 (0%)
担当業務に関する十分な知識や技術	265人 (10.8%)	170人 (11.7%)	95人 (9.6%)	0人 (0%)	33人 (10.0%)	30人 (8.3%)	77人 (10.7%)	125人 (12.1%)	0人 (0%)	14人 (7.2%)	251人 (11.1%)	0人 (0%)
担当業務に限らない幅広い知識	170人 (6.9%)	106人 (7.3%)	64人 (6.5%)	0人 (0%)	24人 (7.3%)	19人 (5.3%)	59人 (8.2%)	68人 (6.6%)	0人 (0%)	13人 (6.7%)	157人 (7.0%)	0人 (0%)
高い倫理観	496人 (20.3%)	316人 (21.7%)	180人 (18.2%)	0人 (0%)	38人 (11.5%)	67人 (18.6%)	138人 (19.1%)	253人 (24.5%)	0人 (0%)	67人 (34.4%)	429人 (19.0%)	0人 (0%)
積極的な情報開示	66人 (2.7%)	36人 (2.5%)	30人 (3.0%)	0人 (0%)	6人 (1.8%)	7人 (1.9%)	21人 (2.9%)	32人 (3.1%)	0人 (0%)	6人 (3.1%)	60人 (2.7%)	0人 (0%)
コミュニケーション	492人 (20.1%)	312人 (21.4%)	180人 (18.2%)	0人 (0%)	94人 (28.5%)	94人 (26.0%)	140人 (19.4%)	164人 (15.9%)	0人 (0%)	37人 (19.0%)	455人 (20.2%)	0人 (0%)
公私の区別	206人 (8.4%)	104人 (7.1%)	102人 (10.3%)	0人 (0%)	29人 (8.8%)	29人 (8.0%)	69人 (9.5%)	79人 (7.6%)	0人 (0%)	9人 (4.6%)	197人 (8.7%)	0人 (0%)
向上心や自己啓発	57人 (2.3%)	22人 (1.5%)	34人 (3.4%)	1人 (100%)	8人 (2.4%)	7人 (1.9%)	13人 (1.8%)	29人 (2.8%)	0人 (0%)	1人 (0.5%)	56人 (2.5%)	0人 (0%)
常に業務改善を行う意識	67人 (2.7%)	30人 (2.1%)	37人 (3.7%)	0人 (0%)	6人 (1.8%)	13人 (3.6%)	24人 (3.3%)	24人 (2.3%)	0人 (0%)	7人 (3.6%)	60人 (2.7%)	0人 (0%)
研修の充実	64人 (2.6%)	27人 (1.9%)	37人 (3.7%)	0人 (0%)	6人 (1.8%)	12人 (3.3%)	19人 (2.6%)	27人 (2.6%)	0人 (0%)	2人 (1.0%)	62人 (2.8%)	0人 (0%)
チェック体制の強化	304人 (12.4%)	171人 (11.7%)	133人 (13.4%)	0人 (0%)	43人 (13.0%)	46人 (12.7%)	91人 (12.6%)	124人 (12.0%)	0人 (0%)	17人 (8.7%)	287人 (12.7%)	0人 (0%)
相談窓口の充実	30人 (1.2%)	15人 (1.0%)	15人 (1.5%)	0人 (0%)	3人 (0.9%)	6人 (1.7%)	10人 (1.4%)	11人 (1.1%)	0人 (0%)	3人 (1.5%)	27人 (1.2%)	0人 (0%)
公益通報窓口の充実	8人 (0.3%)	5人 (0.3%)	3人 (0.3%)	0人 (0%)	1人 (0.3%)	0人 (0%)	1人 (0.1%)	6人 (0.6%)	0人 (0%)	1人 (0.5%)	7人 (0.3%)	0人 (0%)
厳正な処分	59人 (2.4%)	39人 (2.7%)	20人 (2.0%)	0人 (0%)	8人 (2.4%)	12人 (3.3%)	21人 (2.9%)	18人 (1.7%)	0人 (0%)	7人 (3.6%)	52人 (2.3%)	0人 (0%)
複数選択	1人 (0.0%)	0人 (0%)	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%)	1人 (0.0%)	0人 (0%)
未回答	5人 (0.2%)	0人 (0%)	5人 (0.5%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.1%)	4人 (0.4%)	0人 (0%)	0人 (0%)	5人 (0.2%)	0人 (0%)
合計	2,447人 (100%)	1,457人 (100%)	989人 (100%)	1人 (100%)	330人 (100%)	361人 (100%)	723人 (100%)	1,033人 (100%)	0人 (0%)	195人 (100%)	2,252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
ミスのない確実な事務処理	11人 (6.6%)	6人 (5.7%)	7人 (6.2%)	17人 (10.2%)	24人 (4.7%)	4人 (9.1%)	15人 (15.3%)	6人 (7.6%)	22人 (5.3%)	15人 (9.2%)	30人 (5.2%)	0人 (0%)
担当業務に関する十分な知識や技術	17人 (10.2%)	15人 (14.2%)	14人 (12.4%)	15人 (9.0%)	46人 (9.3%)	5人 (11.4%)	13人 (13.3%)	10人 (12.7%)	43人 (10.4%)	15人 (9.2%)	69人 (11.9%)	1人 (50.0%)
担当業務に限らない幅広い知識	15人 (9.0%)	10人 (9.4%)	11人 (9.7%)	15人 (9.0%)	32人 (6.2%)	5人 (11.4%)	5人 (5.1%)	1人 (1.3%)	26人 (6.3%)	11人 (6.7%)	39人 (6.7%)	0人 (0%)
高い倫理観	42人 (25.1%)	23人 (21.7%)	25人 (22.1%)	42人 (25.3%)	67人 (16.9%)	10人 (22.7%)	18人 (18.4%)	17人 (21.5%)	64人 (20.3%)	24人 (14.7%)	124人 (21.3%)	0人 (0%)
積極的な情報開示	3人 (1.8%)	3人 (2.8%)	2人 (1.8%)	3人 (1.8%)	15人 (2.9%)	0人 (0%)	3人 (3.1%)	1人 (1.3%)	9人 (2.2%)	3人 (1.8%)	24人 (4.1%)	0人 (0%)
コミュニケーション	24人 (14.4%)	26人 (24.5%)	21人 (18.6%)	36人 (21.7%)	117人 (22.8%)	8人 (18.2%)	16人 (16.3%)	18人 (22.8%)	75人 (18.2%)	39人 (23.9%)	112人 (19.2%)	0人 (0%)
公私の区別	12人 (7.2%)	4人 (3.8%)	6人 (5.3%)	10人 (6.0%)	53人 (10.3%)	3人 (6.8%)	9人 (9.2%)	8人 (10.1%)	32人 (7.7%)	17人 (10.4%)	52人 (8.9%)	0人 (0%)
向上心や自己啓発	1人 (0.6%)	0人 (0%)	0人 (0%)	3人 (1.8%)	17人 (3.3%)	0人 (0%)	3人 (3.1%)	2人 (2.5%)	12人 (2.9%)	4人 (2.5%)	15人 (2.6%)	0人 (0%)
常に業務改善を行う意識	2人 (1.2%)	3人 (2.8%)	3人 (2.7%)	4人 (2.4%)	21人 (4.1%)	1人 (2.3%)	0人 (0%)	2人 (2.5%)	11人 (2.7%)	4人 (2.5%)	16人 (2.7%)	0人 (0%)
研修の充実	4人 (2.4%)	0人 (0%)	6人 (5.3%)	3人 (1.8%)	7人 (1.4%)	0人 (0%)	2人 (2.0%)	2人 (2.5%)	16人 (3.9%)	2人 (1.2%)	22人 (3.8%)	0人 (0%)
チェック体制の強化	27人 (16.2%)	15人 (14.2%)	16人 (14.2%)	16人 (9.5%)	73人 (14.2%)	6人 (13.6%)	12人 (12.2%)	8人 (10.1%)	64人 (15.5%)	21人 (12.9%)	46人 (7.9%)	0人 (0%)
相談窓口の充実	2人 (1.2%)	0人 (0%)	1人 (0.9%)	1人 (0.6%)	6人 (1.2%)	1人 (2.3%)	0人 (0%)	2人 (2.5%)	8人 (1.9%)	0人 (0%)	9人 (1.5%)	0人 (0%)
公益通報窓口の充実	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.6%)	3人 (0.6%)	1人 (2.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.6%)	2人 (0.3%)	0人 (0%)
厳正な処分	7人 (4.2%)	1人 (0.9%)	1人 (0.9%)	0人 (0%)	9人 (1.8%)	0人 (0%)	2人 (2.0%)	2人 (2.5%)	9人 (2.2%)	7人 (4.3%)	21人 (3.6%)	0人 (0%)
複数選択	0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%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (0.5%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	1人 (50.0%)
合計	167人 (100%)	106人 (100%)	113人 (100%)	166人 (100%)	514人 (100%)	44人 (100%)	98人 (100%)	79人 (100%)	413人 (100%)	163人 (100%)	562人 (100%)	2人 (100%)

5 仕事に対する意識についてお伺いします。

質問 37 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 88.4%の職員が「はい」と肯定的な回答で、前回よりさらに 6.8 ポイント増加している。
- 任用形態では「会計年度」が「正規」に比べ肯定的な回答の割合が高く、年齢では「50 歳代以上」が肯定的な割合が 90.8%を超え、高くなっている。
- 所属では「健康福祉部」「こども部」「環境水道部」「教育部」において肯定的な回答割合が 9 割を超え、他の所属より高くなっている。

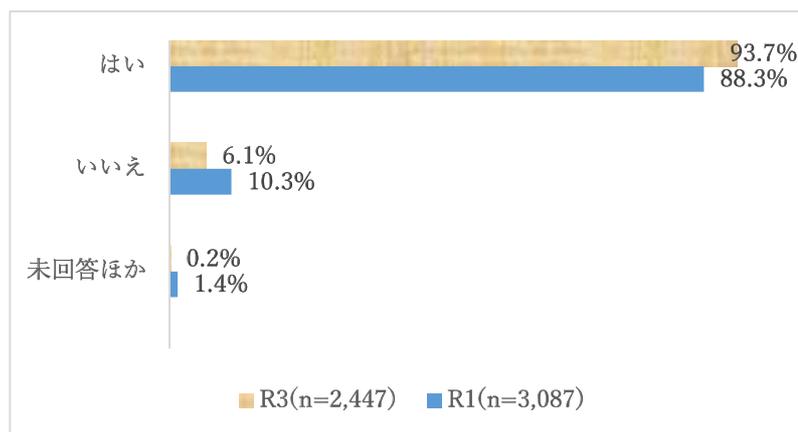


※ () 内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規	会計年度	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	2,164人 (88.4%)	1,273人 (87.4%)	890人 (90.0%)	1人 (100%)	290人 (87.9%)	304人 (84.2%)	632人 (87.4%)	938人 (90.8%)	0人 (0%)	177人 (90.8%)	1,987人 (88.2%)	0人 (0%)
いいえ	279人 (11.4%)	184人 (12.6%)	95人 (9.6%)	0人 (0%)	40人 (12.1%)	57人 (15.8%)	89人 (12.3%)	93人 (9.0%)	0人 (0%)	18人 (9.2%)	261人 (11.6%)	0人 (0%)
未回答	4人 (0.2%)	0人 (0%)	4人 (0.4%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (0.3%)	2人 (0.2%)	0人 (0%)	0人 (0%)	4人 (0.2%)	0人 (0%)
合計	2,447人 (100%)	1,457人 (100%)	989人 (100%)	1人 (100%)	330人 (100%)	361人 (100%)	723人 (100%)	1,033人 (100%)	0人 (0%)	195人 (100%)	2,252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
はい	147人 (88.0%)	91人 (85.8%)	100人 (88.5%)	151人 (91.0%)	476人 (92.6%)	37人 (84.1%)	86人 (87.8%)	75人 (94.9%)	376人 (91.0%)	133人 (81.6%)	492人 (84.5%)	0人 (0%)
いいえ	20人 (12.0%)	15人 (14.2%)	13人 (11.5%)	15人 (9.0%)	37人 (7.2%)	7人 (15.9%)	12人 (12.2%)	4人 (5.1%)	36人 (8.7%)	30人 (18.4%)	89人 (15.3%)	1人 (50.0%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	1人 (50.0%)
合計	167人 (100%)	106人 (100%)	113人 (100%)	166人 (100%)	514人 (100%)	44人 (100%)	98人 (100%)	79人 (100%)	413人 (100%)	163人 (100%)	582人 (100%)	2人 (100%)

質問 38 あなたは、法令等に基づいて、正確な仕事をしているとされていますか。
 (選択)【全員必須】

- 全体では 93.7%の職員が「はい」と肯定的な回答で、前回より 5.4 ポイント増加している。
- 任用形態では「会計年度」が「正規」より肯定的な回答の割合が高くなっている。
- すべての所属において、肯定的な回答の割合が 9 割を超えている。

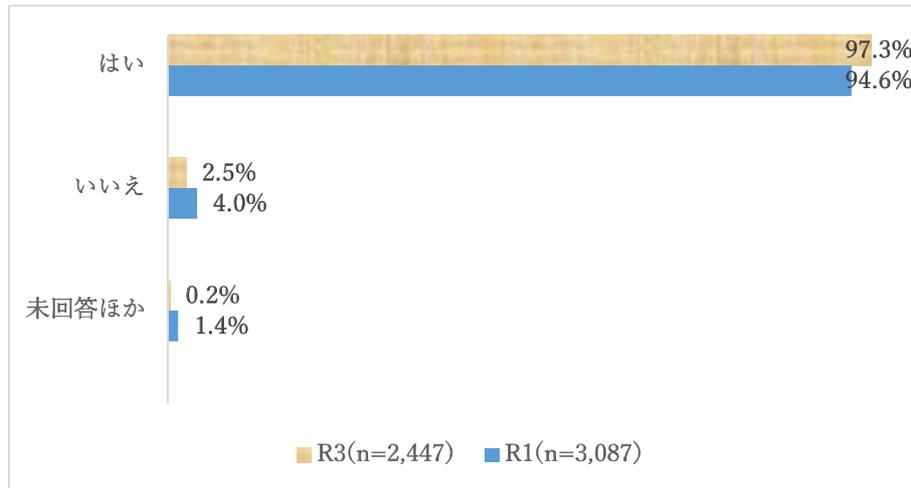


※ () 内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規	会計年度	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	2,292人 (93.7%)	1,350人 (92.7%)	941人 (95.1%)	1人 (100%)	310人 (93.9%)	331人 (91.7%)	669人 (92.5%)	982人 (95.1%)	0人 (0%)	189人 (96.9%)	2,103人 (93.4%)	0人 (0%)
いいえ	150人 (6.1%)	107人 (7.3%)	43人 (4.3%)	0人 (0%)	20人 (6.1%)	30人 (8.3%)	52人 (7.2%)	48人 (4.6%)	0人 (0%)	6人 (3.1%)	144人 (6.4%)	0人 (0%)
未回答	5人 (0.2%)	0人 (0%)	5人 (0.5%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (0.3%)	3人 (0.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)	5人 (0.2%)	0人 (0%)
合計	2,447人 (100%)	1,457人 (100%)	989人 (100%)	1人 (100%)	330人 (100%)	361人 (100%)	723人 (100%)	1,033人 (100%)	0人 (0%)	195人 (100%)	2,252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
はい	155人 (92.8%)	98人 (92.5%)	104人 (92.0%)	155人 (93.4%)	494人 (96.1%)	42人 (95.5%)	92人 (93.9%)	75人 (94.9%)	398人 (96.4%)	150人 (92.0%)	528人 (90.7%)	1人 (50.0%)
いいえ	12人 (7.2%)	8人 (7.5%)	9人 (8.0%)	11人 (6.6%)	18人 (3.5%)	2人 (4.5%)	6人 (6.1%)	4人 (5.1%)	14人 (3.4%)	13人 (8.0%)	53人 (9.1%)	0人 (0%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (0.4%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	1人 (50.0%)
合計	167人 (100%)	106人 (100%)	113人 (100%)	166人 (100%)	514人 (100%)	44人 (100%)	98人 (100%)	79人 (100%)	413人 (100%)	163人 (100%)	582人 (100%)	2人 (100%)

質問 39 あなたは、公平・公正に職務を執行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 97.3%の職員が「はい」と肯定的な回答で、前回より 2.7 ポイント増加している。
- 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 9 割を超えている。



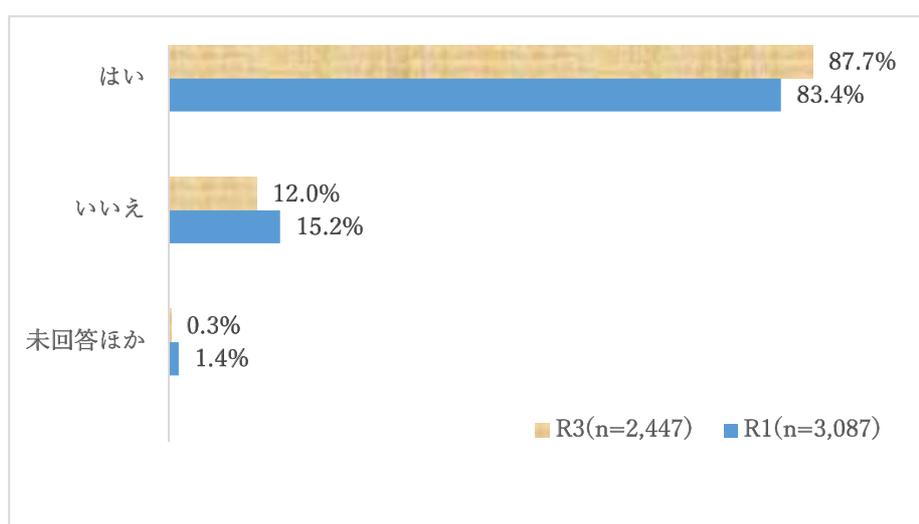
※ () 内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規	会計年度	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	2,382人 (97.3%)	1,415人 (97.1%)	966人 (97.7%)	1人 (100%)	321人 (97.3%)	348人 (96.4%)	703人 (97.2%)	1,010人 (97.8%)	0人 (0%)	190人 (97.4%)	2,192人 (97.3%)	0人 (0%)
いいえ	61人 (2.5%)	42人 (2.9%)	19人 (1.9%)	0人 (0%)	9人 (2.7%)	13人 (3.6%)	18人 (2.5%)	21人 (2.0%)	0人 (0%)	5人 (2.6%)	56人 (2.5%)	0人 (0%)
未回答	4人 (0.2%)	0人 (0%)	4人 (0.4%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (0.3%)	2人 (0.2%)	0人 (0%)	0人 (0%)	4人 (0.2%)	0人 (0%)
合計	2,447人 (100%)	1,457人 (100%)	989人 (100%)	1人 (100%)	330人 (100%)	361人 (100%)	723人 (100%)	1,033人 (100%)	0人 (0%)	195人 (100%)	2,252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
はい	164人 (98.2%)	105人 (99.1%)	110人 (97.3%)	165人 (99.4%)	506人 (98.4%)	43人 (97.7%)	95人 (96.9%)	78人 (98.7%)	405人 (98.1%)	156人 (95.7%)	554人 (95.2%)	1人 (50.0%)
いいえ	3人 (1.8%)	1人 (0.9%)	3人 (2.7%)	1人 (0.6%)	7人 (1.4%)	1人 (2.3%)	3人 (3.1%)	1人 (1.3%)	7人 (1.7%)	7人 (4.3%)	27人 (4.6%)	0人 (0%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	1人 (50.0%)
合計	167人 (100%)	106人 (100%)	113人 (100%)	166人 (100%)	514人 (100%)	44人 (100%)	98人 (100%)	79人 (100%)	413人 (100%)	163人 (100%)	582人 (100%)	2人 (100%)

6 職場環境についてお伺いします。

質問 40 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87.7%の職員が「はい」と肯定的な回答で、前回より4.3ポイント増加している。
- 職階では「管理職」において、肯定的な回答の割合が93.8%と高くなっている。
- 所属では「病院」が79.9%と、他の所属に比べ肯定的な回答の割合が低くなっている。

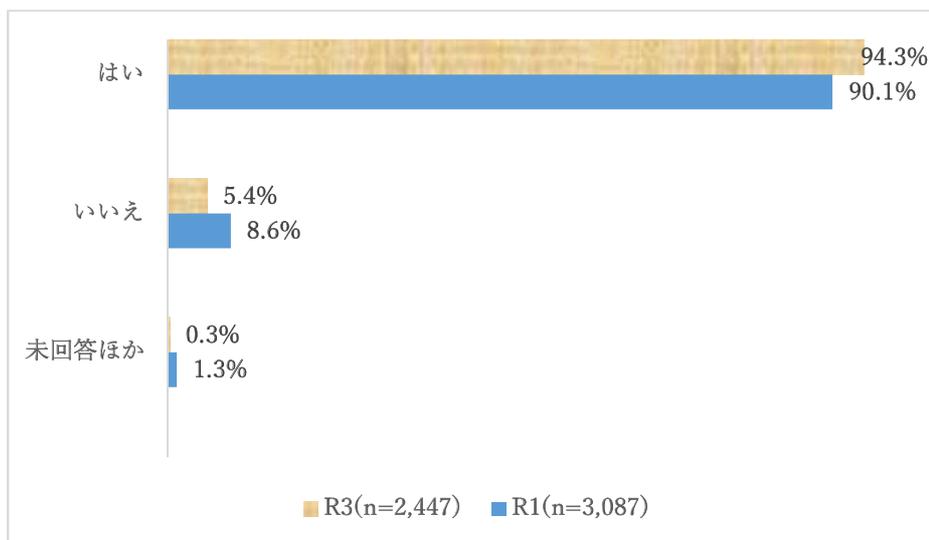


※ () 内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規	会計年度	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	2,147人 (87.7%)	1,264人 (86.8%)	882人 (89.2%)	1人 (100%)	300人 (90.9%)	309人 (85.6%)	636人 (88.0%)	902人 (87.3%)	0人 (0%)	183人 (93.8%)	1,964人 (87.2%)	0人 (0%)
いいえ	293人 (12.0%)	193人 (13.2%)	100人 (10.1%)	0人 (0%)	30人 (9.1%)	52人 (14.4%)	85人 (11.8%)	126人 (12.2%)	0人 (0%)	12人 (6.2%)	281人 (12.5%)	0人 (0%)
未回答	7人 (0.3%)	0人 (0%)	7人 (0.7%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (0.3%)	5人 (0.5%)	0人 (0%)	0人 (0%)	7人 (0.3%)	0人 (0%)
合計	2,447人 (100%)	1,457人 (100%)	989人 (100%)	1人 (100%)	330人 (100%)	361人 (100%)	723人 (100%)	1,033人 (100%)	0人 (0%)	195人 (100%)	2,252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
はい	149人 (89.2%)	92人 (86.8%)	107人 (94.7%)	151人 (91.0%)	475人 (92.4%)	39人 (88.6%)	83人 (84.7%)	70人 (88.6%)	368人 (89.1%)	147人 (90.2%)	465人 (79.9%)	1人 (50.0%)
いいえ	18人 (10.8%)	14人 (13.2%)	6人 (5.3%)	15人 (9.0%)	38人 (7.4%)	5人 (11.4%)	15人 (15.3%)	9人 (11.4%)	41人 (9.9%)	16人 (9.8%)	116人 (19.9%)	0人 (0%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	4人 (1.0%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	1人 (50.0%)
合計	167人 (100%)	106人 (100%)	113人 (100%)	166人 (100%)	514人 (100%)	44人 (100%)	98人 (100%)	79人 (100%)	413人 (100%)	163人 (100%)	582人 (100%)	2人 (100%)

質問 41 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 94.3%の職員が「はい」と肯定的な回答で、前回より 4.2 ポイント増加している。
- 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。

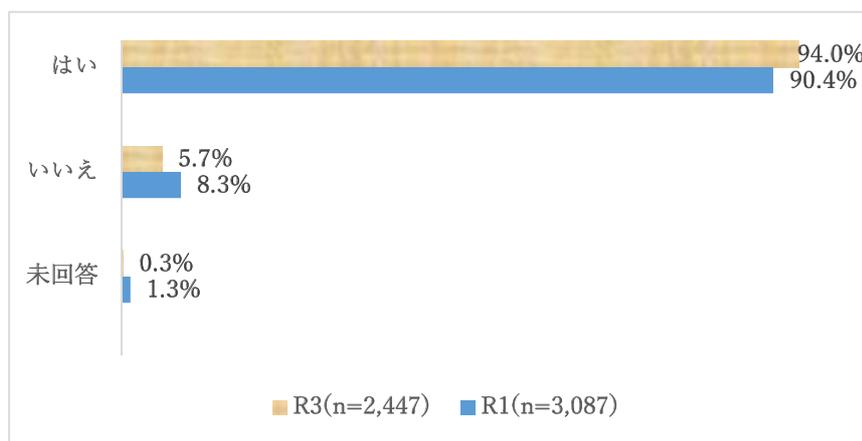


※ () 内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規	会計年度	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	2,308人 (94.3%)	1,379人 (94.6%)	928人 (93.8%)	1人 (100%)	315人 (95.5%)	332人 (92.0%)	692人 (95.7%)	969人 (93.8%)	0人 (0%)	191人 (97.9%)	2,117人 (94.0%)	0人 (0%)
いいえ	132人 (5.4%)	78人 (5.4%)	54人 (5.5%)	0人 (0%)	15人 (4.5%)	29人 (8.0%)	29人 (4.0%)	59人 (5.7%)	0人 (0%)	4人 (2.1%)	128人 (5.7%)	0人 (0%)
未回答	7人 (0.3%)	0人 (0%)	7人 (0.7%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (0.3%)	5人 (0.5%)	0人 (0%)	0人 (0%)	7人 (0.3%)	0人 (0%)
合計	2,447人 (100%)	1,457人 (100%)	989人 (100%)	1人 (100%)	330人 (100%)	361人 (100%)	723人 (100%)	1,033人 (100%)	0人 (0%)	195人 (100%)	2,252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	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
はい	152人 (91.0%)	98人 (92.5%)	110人 (97.3%)	157人 (94.6%)	496人 (96.5%)	43人 (97.7%)	92人 (93.9%)	75人 (94.9%)	386人 (93.5%)	157人 (96.3%)	541人 (93.0%)	1人 (50.0%)
いいえ	15人 (9.0%)	8人 (7.5%)	3人 (2.7%)	9人 (5.4%)	17人 (3.3%)	1人 (2.3%)	6人 (6.1%)	4人 (5.1%)	23人 (5.6%)	6人 (3.7%)	40人 (6.9%)	0人 (0.0%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	4人 (1.0%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	1人 (50.0%)
合計	167人 (100%)	106人 (100%)	113人 (100%)	166人 (100%)	514人 (100%)	44人 (100%)	98人 (100%)	79人 (100%)	413人 (100%)	163人 (100%)	582人 (100%)	2人 (100%)

質問 42 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 94.0%の職員が「はい」と肯定的な回答で、前回より 3.6 ポイント増加している。
- 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。

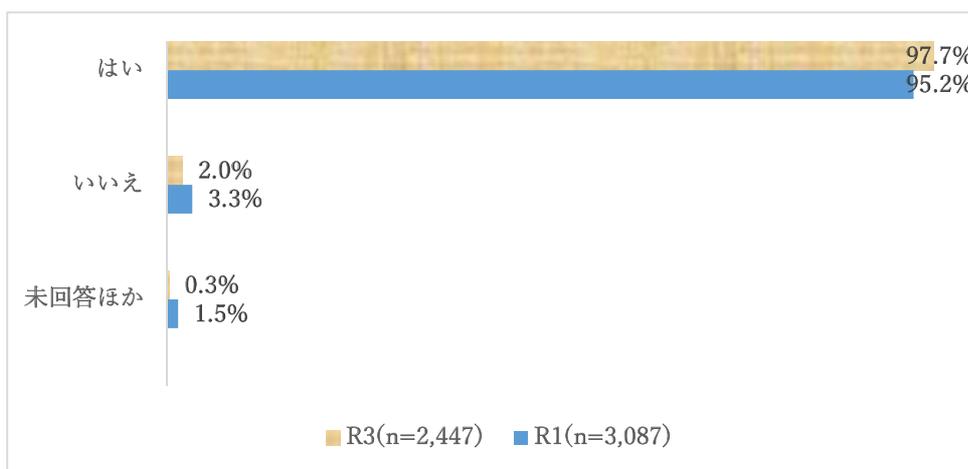


※ () 内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規	会計年度	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	2,300人 (94.0%)	1,373人 (94.2%)	926人 (93.6%)	1人 (100%)	313人 (94.8%)	339人 (93.9%)	677人 (93.6%)	971人 (94.0%)	0人 (0%)	188人 (96.4%)	2,112人 (93.8%)	0人 (0%)
いいえ	140人 (5.7%)	84人 (5.8%)	56人 (5.7%)	0人 (0%)	17人 (5.2%)	22人 (6.1%)	44人 (6.1%)	57人 (5.5%)	0人 (0%)	7人 (3.6%)	133人 (5.9%)	0人 (0%)
未回答	7人 (0.3%)	0人 (0%)	7人 (0.7%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (0.3%)	5人 (0.5%)	0人 (0%)	0人 (0%)	7人 (0.3%)	0人 (0%)
合計	2,447人 (100%)	1,457人 (100%)	989人 (100%)	1人 (100%)	330人 (100%)	361人 (100%)	723人 (100%)	1,033人 (100%)	0人 (0%)	195人 (100%)	2,252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
はい	160人 (95.8%)	102人 (96.2%)	108人 (95.6%)	158人 (95.2%)	492人 (95.7%)	40人 (90.9%)	88人 (89.8%)	76人 (96.2%)	392人 (94.9%)	153人 (93.9%)	530人 (91.1%)	1人 (50.0%)
いいえ	7人 (4.2%)	4人 (3.8%)	5人 (4.4%)	8人 (4.8%)	21人 (4.1%)	4人 (9.1%)	10人 (10.2%)	3人 (3.8%)	17人 (4.1%)	10人 (6.1%)	51人 (8.8%)	0人 (0%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	4人 (1.0%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	1人 (50.0%)
合計	167人 (100%)	106人 (100%)	113人 (100%)	166人 (100%)	514人 (100%)	44人 (100%)	98人 (100%)	79人 (100%)	413人 (100%)	163人 (100%)	582人 (100%)	2人 (100%)

質問 43 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 97.7%の職員が「はい」と肯定的な回答で前回より 2.5 ポイント増加している。
- 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く、すべての所属において肯定的な回答の割合が 95%を上回っている。

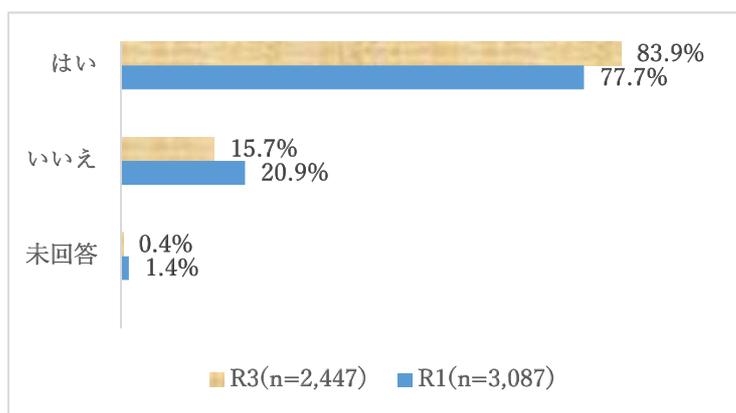


※ () 内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規	会計年度	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	2,391人 (97.7%)	1,428人 (98.0%)	962人 (97.3%)	1人 (100%)	321人 (97.3%)	355人 (98.3%)	709人 (98.1%)	1,006人 (97.4%)	0人 (0%)	193人 (99.0%)	2,198人 (97.6%)	0人 (0%)
いいえ	49人 (2.0%)	29人 (2.0%)	20人 (2.0%)	0人 (0%)	9人 (2.7%)	6人 (1.7%)	12人 (1.7%)	22人 (2.1%)	0人 (0%)	2人 (1.0%)	47人 (2.1%)	0人 (0%)
未回答	7人 (0.3%)	0人 (0%)	7人 (0.7%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (0.3%)	5人 (0.5%)	0人 (0%)	0人 (0%)	7人 (0.3%)	0人 (0%)
合計	2,447人 (100%)	1,457人 (100%)	989人 (100%)	1人 (100%)	330人 (100%)	361人 (100%)	723人 (100%)	1,033人 (100%)	0人 (0%)	195人 (100%)	2,252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
はい	163人 (97.6%)	106人 (100.0%)	109人 (96.5%)	164人 (98.8%)	506人 (98.4%)	42人 (95.5%)	96人 (98.0%)	77人 (97.5%)	401人 (97.1%)	161人 (98.8%)	565人 (97.1%)	1人 (50.0%)
いいえ	4人 (2.4%)	0人 (0%)	4人 (3.5%)	2人 (1.2%)	7人 (1.4%)	2人 (4.5%)	2人 (2.0%)	2人 (2.5%)	8人 (1.9%)	2人 (1.2%)	16人 (2.7%)	0人 (0%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	4人 (1.0%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	1人 (50.0%)
合計	167人 (100%)	106人 (100%)	113人 (100%)	166人 (100%)	514人 (100%)	44人 (100%)	98人 (100%)	79人 (100%)	413人 (100%)	163人 (100%)	582人 (100%)	2人 (100%)

質問 44 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 83.9%の職員が「はい」と肯定的な回答で、前回より 6.2 ポイント増加をしている。
- 職階では「管理職」が 94.9%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「こども部」が 75.9%と他の所属に比べ、肯定的な回答の割合が低い。

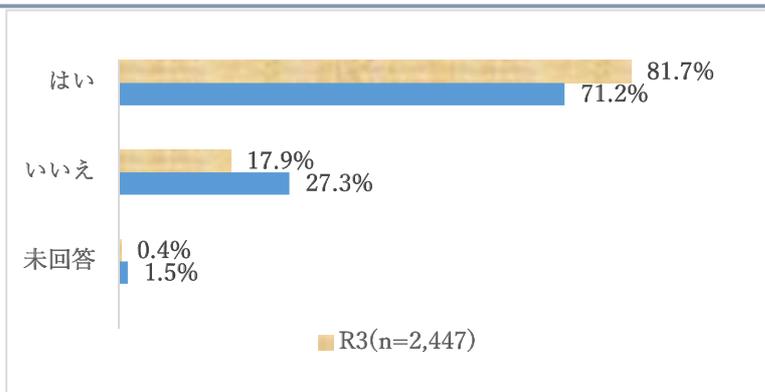


※ () 内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規	会計年度	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	2,054人 (83.9%)	1,233人 (84.6%)	821人 (83.0%)	0人 (0%)	272人 (82.4%)	292人 (80.9%)	606人 (83.8%)	884人 (85.6%)	0人 (0%)	185人 (94.9%)	1,869人 (83.0%)	0人 (0%)
いいえ	384人 (15.7%)	224人 (15.4%)	159人 (16.1%)	1人 (100%)	58人 (17.6%)	69人 (19.1%)	114人 (15.8%)	143人 (13.8%)	0人 (0%)	10人 (5.1%)	374人 (16.6%)	0人 (0%)
未回答	9人 (0.4%)	0人 (0%)	9人 (0.9%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	3人 (0.4%)	6人 (0.6%)	0人 (0%)	0人 (0%)	9人 (0.4%)	0人 (0%)
合計	2,447人 (100%)	1,457人 (100%)	989人 (100%)	1人 (100%)	330人 (100%)	361人 (100%)	723人 (100%)	1,033人 (100%)	0人 (0%)	195人 (100%)	2,252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
はい	136人 (81.4%)	93人 (87.7%)	105人 (92.9%)	146人 (88.0%)	390人 (75.9%)	39人 (88.6%)	88人 (89.8%)	68人 (86.1%)	360人 (87.2%)	144人 (88.3%)	484人 (83.2%)	1人 (50.0%)
いいえ	31人 (18.6%)	13人 (12.3%)	8人 (7.1%)	20人 (12.0%)	122人 (23.7%)	5人 (11.4%)	10人 (10.2%)	11人 (13.9%)	48人 (11.6%)	19人 (11.7%)	97人 (16.7%)	0人 (0%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (0.4%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	5人 (1.2%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	1人 (50.0%)
合計	167人 (100%)	106人 (100%)	113人 (100%)	166人 (100%)	514人 (100%)	44人 (100%)	98人 (100%)	79人 (100%)	413人 (100%)	163人 (100%)	582人 (100%)	2人 (100%)

質問 45 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81.7%の職員が「はい」と肯定的な回答で、前回より10.5ポイント増加している。
- 年齢では「10歳・20歳代」が90.3%となっているのに対し、「50歳代以上」は8割を下回っている。
- 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くなっている。
- 所属では「企画部」「こども部」「病院」が85%を超え、他の所属に比べ肯定的な回答の割合が特に高くなっている。一方で「建設部」が60.2%と特に低くなっている。



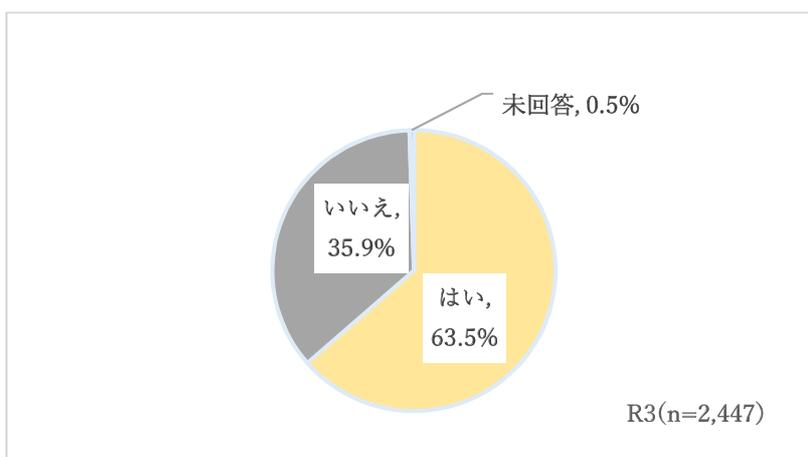
※ () 内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規	会計年度	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	1,999人 (81.7%)	1,169人 (80.2%)	829人 (83.8%)	1人 (100%)	298人 (90.3%)	292人 (80.9%)	594人 (82.2%)	815人 (78.9%)	0人 (0%)	147人 (75.4%)	1,852人 (82.2%)	0人 (0%)
いいえ	437人 (17.9%)	287人 (19.7%)	150人 (15.2%)	0人 (0%)	32人 (9.7%)	69人 (19.1%)	126人 (17.4%)	210人 (20.3%)	0人 (0%)	48人 (24.6%)	389人 (17.3%)	0人 (0%)
未回答	11人 (0.4%)	1人 (0.1%)	10人 (1.0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	3人 (0.4%)	8人 (0.8%)	0人 (0%)	0人 (0%)	11人 (0.5%)	0人 (0%)
合計	2,447人 (100%)	1,457人 (100%)	989人 (100%)	1人 (100%)	330人 (100%)	361人 (100%)	723人 (100%)	1,033人 (100%)	0人 (0%)	195人 (100%)	2,252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
はい	131人 (78.4%)	92人 (86.8%)	87人 (77.0%)	127人 (76.5%)	453人 (88.1%)	36人 (81.8%)	59人 (60.2%)	65人 (82.3%)	315人 (76.3%)	128人 (78.5%)	506人 (86.9%)	0人 (0%)
いいえ	36人 (21.6%)	14人 (13.2%)	26人 (23.0%)	39人 (23.5%)	57人 (11.1%)	8人 (18.2%)	39人 (39.8%)	14人 (17.7%)	93人 (22.5%)	35人 (21.5%)	75人 (12.9%)	1人 (50.0%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	4人 (0.8%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	5人 (1.2%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	1人 (50.0%)
合計	167人 (100%)	106人 (100%)	113人 (100%)	166人 (100%)	514人 (100%)	44人 (100%)	98人 (100%)	79人 (100%)	413人 (100%)	163人 (100%)	582人 (100%)	2人 (100%)

質問 46^新 各所属において定期的に分担事務のローテーションを行っていますか。(選択)
【全員必須】

定期的に分担事務のローテーションを行っているかについて

- 全体では 63.5%の職員が「はい」と回答している。
- 年齢では「10歳・20歳代」が 75.8%で他の年代よりも高くなっている。
- 所属では「自治市民部」「建設部」が約5割と他の所属に比べ、回答の割合が低くなっている。

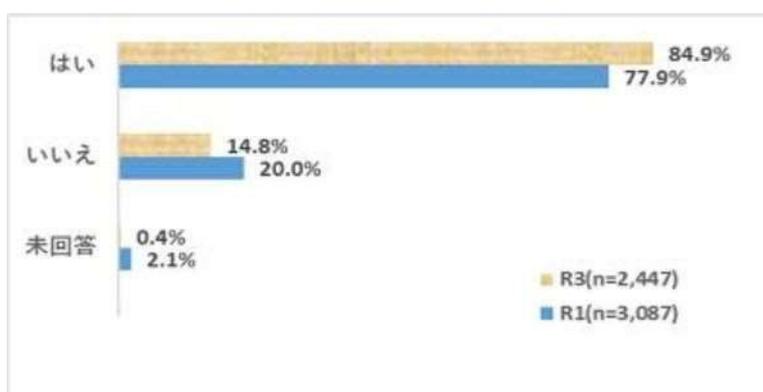


※ () 内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規	会計年度	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	1,555人 (63.5%)	926人 (63.6%)	629人 (63.6%)	0人 (0%)	250人 (75.8%)	230人 (63.7%)	463人 (64.0%)	612人 (59.2%)	0人 (0%)	120人 (61.5%)	1,435人 (63.7%)	0人 (0%)
いいえ	879人 (35.9%)	531人 (36.4%)	347人 (35.1%)	1人 (100%)	80人 (24.2%)	131人 (36.3%)	258人 (35.7%)	410人 (39.7%)	0人 (0%)	75人 (38.5%)	804人 (35.7%)	0人 (0%)
未回答	13人 (0.5%)	0人 (0%)	13人 (1.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (0.3%)	11人 (1.1%)	0人 (0%)	0人 (0%)	13人 (0.6%)	0人 (0%)
合計	2,447人 (100%)	1,457人 (100%)	989人 (100%)	1人 (100%)	330人 (100%)	361人 (100%)	723人 (100%)	1,033人 (100%)	0人 (0%)	195人 (100%)	2,252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
はい	108人 (64.7%)	78人 (73.6%)	58人 (51.3%)	122人 (73.5%)	366人 (71.2%)	25人 (56.8%)	49人 (50.0%)	46人 (58.2%)	253人 (61.3%)	93人 (57.1%)	357人 (61.3%)	0人 (0%)
いいえ	59人 (35.3%)	28人 (26.4%)	55人 (48.7%)	44人 (26.5%)	142人 (27.6%)	19人 (43.2%)	49人 (50.0%)	33人 (41.8%)	155人 (37.5%)	70人 (42.9%)	224人 (38.5%)	1人 (50.0%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	6人 (1.2%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	5人 (1.2%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	1人 (50.0%)
合計	167人 (100%)	106人 (100%)	113人 (100%)	166人 (100%)	514人 (100%)	44人 (100%)	98人 (100%)	79人 (100%)	413人 (100%)	163人 (100%)	582人 (100%)	2人 (100%)

質問 47 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 84.9%の職員が「はい」と肯定的な回答で、前回より7ポイント増加している。
- 職階では「管理職」が 92.3%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「産業部」「自治市民部」が9割を超えて他の所属と比べ高くなっている。



※ () 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	会計年度	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	2,077人 (84.9%)	1,251人 (85.9%)	825人 (83.4%)	1人 (100%)	282人 (85.5%)	307人 (84.6%)	628人 (87.1%)	860人 (83.3%)	0人 (0%)	180人 (92.3%)	1,897人 (84.2%)	0人 (0%)
いいえ	361人 (14.8%)	205人 (14.1%)	156人 (15.8%)	0人 (0%)	47人 (14.2%)	54人 (14.9%)	93人 (12.9%)	167人 (16.2%)	0人 (0%)	15人 (7.7%)	346人 (15.4%)	0人 (0%)
未回答	9人 (0.4%)	1人 (0.1%)	8人 (0.8%)	0人 (0%)	1人 (0.3%)	2人 (0.6%)	0人 (0%)	6人 (0.6%)	0人 (0%)	0人 (0%)	9人 (0.4%)	0人 (0%)
合計	2,447人 (100%)	1,457人 (100%)	989人 (100%)	1人 (100%)	330人 (100%)	363人 (100%)	721人 (100%)	1,033人 (100%)	0人 (0%)	195人 (100%)	2,252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
はい	138人 (82.6%)	92人 (86.8%)	103人 (91.2%)	143人 (86.1%)	442人 (86.0%)	41人 (93.2%)	83人 (84.7%)	67人 (84.8%)	356人 (86.2%)	140人 (85.9%)	471人 (80.9%)	1人 (50.0%)
いいえ	29人 (17.4%)	14人 (13.2%)	10人 (8.8%)	23人 (13.9%)	70人 (13.6%)	2人 (4.5%)	15人 (15.3%)	12人 (15.2%)	53人 (12.8%)	23人 (14.1%)	110人 (18.9%)	0人 (0%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (0.4%)	1人 (2.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)	4人 (1.0%)	0人 (0%)	1人 (0.2%)	1人 (50.0%)
合計	167人 (100%)	106人 (100%)	113人 (100%)	166人 (100%)	514人 (100%)	44人 (100%)	98人 (100%)	79人 (100%)	413人 (100%)	163人 (100%)	582人 (100%)	2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】

- ① 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
- ② 不祥事をなくすための取組み
- ③ 職場環境や組織風土、仕事のやり方
- ④ その他 ご意見・ご提案

「7 ご意見・ご提案（記述式）」では、271件の意見がありました。なお、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、事実誤認に基づく意見であることが明らかであるもの、市の行政運営上、著しく支障があると判断されるものについては、掲載を控えています。具体的な項目ごとの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 職員の危機管理意識を高いレベルで維持・継続するための方策（46件）

- ・「公務員」ということをしっかりと自覚する事、周りに惑わされずに少し止まって考える様に、流されない様に。
- ・今回のアンケートで、改めてコンプライアンス研修の資料を読み返しました。常に行動による影響を予測して仕事に取り組みたいと思います。
- ・上の人も現場の声や意見をしっかりと耳にして、市民の代表として仕事をしている！という自覚を持つようにしたら良いと思う。または、民間のノウハウを取り入れる。
- ・対応力を向上させる為、職員の定期的な研修が必要と思います。対応力に差が出ています。
- ・適宜、講習や回答式などの意識づけを行っていき、職員の危機管理意識レベルを向上していく。
- ・個人意識を高めるための研修、職員への倫理観の徹底
- ・「職員同士の関係性を築く」「信頼できる上司がいること」で健全な態度、考えで仕事ができると思う。
- ・組織レベルでの危機管理意識を向上のため、危機管理のコミュニケーションを常にとれるような職場づくり
- ・危機管理意識を維持するにあたり、チェック機構をふやしても、それにあたるスタッフが同じ人数では忙しくなるだけで、チェックミスが起きる。数字で業務が忙しいなどの判断ではなく、人事も確認しに来て、どれくらいの余裕であるか、余裕がないかを判断して人員配置をしてほしい。
- ・定期的に研修会を設けて危機管理意識を高めていく。
- ・危機管理意識を高めるためにいろいろな情報が提要されていますが、どこか他人事という感じがあります。受ける側のレベルも経験など様々ですので、わかりきっているだろうと思われることも「なぜその情報が提供されているか」の理由付けなど、わかりやすい言葉で伝えることも必要かと思いません。
- ・適切な指示とコミュニケーション
- ・今与えられている仕事に感謝し誇りを持って業務遂行することで仕事を大切にします。この気持ちを継続する。継続する為には自分のモチベーションを自分で工夫していきます。

- ・常に危機管理意識を高くもち、先の見通しを考えながら行動しています。また、悩むなら上司や先輩に相談をし、いろいろな意見を聞きながら一緒に考えています。
- ・研修等での意識向上
- ・この件に特化した研修を、採用時に必ず実施し、その後も各部署において年1回は実施するなど、積極的な方策が必要だと思います。
- ・看護師は教育システムの中で、倫理観や公務員として、患者の個人情報の扱いには注意するよう教育されている。
- ・とにもかくにも、個人の意識です。
- ・職場の上司など管理職の平日頃の勤務態度や倫理観が、職場内の雰囲気や職員の仕事に対する意識に大きく影響を与えらると思う。
- ・倫理研修の実施
- ・初動対応に対する意識を高めることで、問題が発生するリスクを低減することができると思う。初動時に案件の内容を適切に把握することが重要だと思う。
- ・危機管理意識を養うための研修などが定期的に行ってもらえればと思う。
- ・他人ごとと思わせない職場の雰囲気を構築する。(常に事例を挙げてグループ又は各所属で話し合いをさせる。)
- ・職場で起きた軽微なヒヤリハット事例を共有し、危機管理意識を維持する。
- ・新規採用する職員のレベルが低くなっていると思う。きちんとした倫理観を持ち、仕事に対して責任を持てるような職員を採用してほしい。
- ・継続した意識啓発が必要と考えます。
- ・職員の危機管理やコンプライアンス等の意識は、上位職員の意識が下位職員の意識へとつながると考えます。なので、トップから管理職へ、管理職からG長へ、先輩から後輩へと意識が波及するので、トップの強い意識、考え、対応が組織の意識を高めると思います。トップから職員は当然ですが、業者や市民、国や県などに対して、磐田市の方針を強く打ち出してもらいたいと思います。
- ・職場内で気軽に話し合いや相談ができる雰囲気作りが必要である。
- ・上司や部下など関係なく、意見を伝えやすい場を作ることは必要だと思う。一人一人が意識を持たないと、甘い考えや誘惑に左右されてしまうので、常に高い意識をみんなで持ちあわせ、倫理観を高めていける職場環境が必要だと思う。
- ・コンプライアンスについて、年度当初に確認している。しかし、その内容が具体的な行動としてイメージできていない職員もいる。全職員の意識向上は難しいが定期的に伝えたり、場を捉えて伝えていくようにしている。
- ・質問、回答項目を見ると設問者がコンプライアンスの本質を理解していないように感じます。法令遵守の徹底、これにつきます。これを理解していない上司があまりにも多いために不祥事が起こるので、ジョブローテーションだなんて言っている時点でアウトです。主査級以上の職員に対し、もっと徹底したコンプライアンス研修を行うべきです。また、上司に対する部下の評価をきっちり行って人事に反映させる仕組みを構築した方が良いでしょう。これ以外の方策はあり得ません。わかりましたか？
- ・職員採用の時点で、倫理観・道徳観・公務員としての自覚がもてるような職員であるかどうか、はっきりとは分からないにしても、どのような地盤をもっている人なのか、ある程度見抜けるような採用

試験方法を考えるとよいのでは？採用後の研修や指導だけでは、人間性は直せない。

- 一人一人の気付きを職場全体に広げていき、常に風通しの良い職場環境をつくっていく。
- 他市の事例等を随時情報共有しながら、繰り返し啓発していくことが大切だと考える。
- 公務員の立場を踏まえて常日頃、職務に従事しなければいけないと思います。また、職場内ではコミュニケーションが最も大事だと思います。何でも話せる環境に、心掛けています。仕事面では、常にハウレンソウ(報告連絡相談)を欠かさない様に意識しています。
- 危機管理意識を高いレベルで維持・継続するためには、定期的に研修なり学習の機会が必要だと思います。また、私の職場で言えば、ダブルチェック体制が十分に整っていないことが一番の課題だと考えています。本人に面と向かって伝えることはとても難しいですが(気分を害さず、ダブルチェックの大切さに気付いてくれて、自分からそうしようと思ってもらえるための伝え方)、体制を整えることが職場や自分を守ることになる、ということを繰り返し伝えていかないといけないと思っています。「市の研修で学んだんだけどね」「市でこうしなさいっていう方向になったから協力してもらえり？」など市の力もお借りできればと思っています。
- 重要な情報はたくさん流れてくるし、自分たちも流しているが、その沢山の情報の中でポイントや、本当に守ってほしいことが個人に響いているのかがなかなか確認できない。日々の朝礼での呼びかけや、面接での確認などにより繰り返し伝えていくことが大切だと思う。
- 職員全員を対象とした、コンプライアンス研修の定期開催(数年ごと)
- 職員経験の浅い新規職員や入ってから5年以下の職員等への危機管理意識を高める研修がもっと必要に思う。(日々の業務内では、業務以外の危機管理意識を向上させるのが、なかなか難しいから)
- 私は、今までもこれからも、不祥事につながったり、職場の危機管理に疑問を感じたら、すぐさま担当の上司に意見を言うようにしている。トップダウンの強い職場は、隠蔽の風土の温床である。常に部下からの意見を真摯に受け止める上司・管理職であってほしい。
- 繰り返し行うことが重要だと思います。グループミーティングをはじめ、様々な機会をとらえて、自ら考え、危機管理意識等を共有する機会・研修が必要だと思います。
- 最終的には職員個人の意識の問題。維持継続していくためには、このようなアンケートの実施などにより定期的な意識づけの機会を設けるのは有効だと思う。
- 経験上、常に危機管理意識を持ち続けることは、非常に難しいことだと考えます。しかしながら、「なぜその業務が必要なのか」などの業務の目的を明確に理解した上で、職員同士が危険予測をしながら取り組める組織となれば、「大きな危機」は避けることができるのではないかと考えます。個人に頼ることは不安定要素が増えるだけです。
- 全体的に幹部職員による指導監督が必要。また、全職員が高い倫理観を持つことが重要。
- 常にコミュニケーション、上司への相談を職員がしやすいような態度、会話など管理職が自身の雰囲気、身振り、行動、環境を振り返り注意を払うことが大切。
- 3年に1度ぐらい定期的な人事異動や、会計年度職員の任期満了(1年)など、その職場内での雇用が不安定で、高いレベルの危機管理意識を維持・継続していくことが大変である。

②不祥事をなくすための取組み（60件）

- ・不祥事を起こした場合には、自身の職や地位を失うばかりでは無く、磐田市や職員、自分の家族、親戚にまで影響を及ぼし信頼回復には、多くの時間や労力が必要とされる事を理解してもらう研修を行う。
- ・コンプライアンス上の問題が生じるケースを紹介し、日々の業務に危険が潜んでいることを意識づける。
- ・手順書を見直す、作成する機会・時間を設ける。推進する。
- ・単なる引継ぎのための事務処理マニュアルでなく、リスクを見える化したもの（チェックシートなど）に再生し、上司等も共有しマネジメントする。
- ・縦と横のつながりを強化する
- ・話し合いの場を多くとる。
- ・業務担当を1人とせず、担当者2人制とし相互に業務の進捗管理を行う。配置人員の増加が見込まれるが、不祥事撲滅のため行うべきである。
- ・仕事量の不平等がある（同給料）平等になればスムーズに事務処理ミスをなくせる。
- ・合併する以前の市・町・村それぞれのやり方の違いが前回の不祥事につながったのでは。特に前回の町の全体の事を明らかにしていく事。
- ・見て見ぬふりはしないこと
- ・職員の孤立を防ぐ業務をいくつかのステージに分解し、始めから終わりまでを一人の職員に負わせない。
- ・地域づくり応援課と支所、交流センターの役割を明確にしてゆくべきだと思います。対応姿勢と役割があいまいです。
- ・不祥事があってもすぐに気付かれないような環境がおこしてしまう原因にもなっているため、ダブルチェック、分担事務ローテーションなどきちんとした環境づくりが必要。
- ・責任感を意識して働く。風通しの良い職場環境にする。
- ・各個人の意識
- ・コミュニケーションがとれる職場環境を目指す。
↓
同僚や上司への報告・連絡・相談もしやすくなる。
↓
自然と不祥事もなくなる。
- ・在宅残業はなるべくなくした方が、書類など持ち出すリスクも減ると思う。人数に限りがあり仕事量が多く時間内で終わる業務ではない。育休、産休を何十人と同時期にとっているためその補充の考慮もしてもらいたい。
- ・職員がまじめに業務に取り組んでいても、ちょっとした手順ミスや勘違いから間違うことがあります。相互に保護するためにも適切に業務を遂行するためにも時間と手間がかかりますが、ダブルチェックをすることに業務時間を確保するような体制を作ることが必要と思います。誤送信や事務忘れなどが防げるし、不祥事を予防できると思います。
- ・コストカットの弊害が著しい。少数精鋭で人減らしを行ってきた結果、職員に余裕がなくミスを犯し

てしまい、最終的にはコンプライアンス違反になる事案が見受けられる。コストカットすることが正しいとされ、その急先鋒が人件費の抑制だったが、その為にコンプライアンス違反が発生し、お金以上に大切な信頼を失ってしまった。本末転倒だと思う。コストカットとは浪費を削減することであり、真に必要な費用を削減することではない。コストを削減すれば市民受けはいいだろうが、現実を目を向けておらずその場しのぎであり、そのツケを職員が負わされている。市民にきちんと説明すれば理解は得られると思うが、その手間をサボり説明してこなかった今までのやり方を見直さなければ、コンプライアンス違反は再発すると思う。思いつきで事業が行われ、必要などころに必要な投資がされないのが今の磐田市。

- ・年に一度、課内で所属長が研修会を行う。それによって、意識改革と相談しやすい風土が生まれることが期待される。
- ・不祥事の原因を「多忙」や「孤独」などを挙げる人がいるが、根本的には個人の資質だと考えます。大きな不祥事の前には必ずと言っていいほど、小さな不祥事が前兆としてあります。それを組織としてどう発見しどう対応していくかが、集団としての課題となると考えます。
- ・情報共有できていないことが部署内だけでなく全体的に多く、人によって意見が異なる。業務の属人化も問題視すべき。
- ・それぞれの職務内容によって、知っておきたい事例や対応の仕方が異なると思います。部署ごとであり得る課題や対応策を共有する機会があると安心です。
- ・同じ仕事を同じ人が長く続けることがないようにしつつ、引継ぎがしやすいように人事異動をすることで、市民サービスを維持しながらコンプライアンス面でも問題が起きにくくなるのではと思います。日頃からの同僚、上司とのコミュニケーション、他部署とも連携したチェック体制が大切だと思います。
- ・組織的なチェック体制
- ・罰則を厳しくする。
- ・短期間での人事異動（違う人が入ると気づかなかった違う視点が生まれる）
- ・問題発生時、上司にまわしてしまうため、上司への補助を充実させてください。
- ・不祥事をなくすには、風通しの良い職場（悩みを抱え込まない、悩みを自分のことのように思う上司・同僚）が必要であると思います。
- ・本人の意識が一番の問題なので、定期的に周知する。
- ・本来の目的とは関連の薄いことまで「再発防止策」と位置づけており、集中的に取り組むべき問題がなんなのかが明確でない。不祥事を繰り返さないことにとって本当に必要なことはなんなのかという議論や対策が重要なのであって、もともと当たり前だったことも混ぜ込んで、あれもこれもやったからという「見てくれ」の対策は職員にとって逆効果だと思う。「一度挙げたものは継続しなければ」そういう見直しを図られない風土こそ、見直すべきではないか。
- ・担当者、個人で仕事をするのではなく、グループや班など複数人で業務に当たるようにすれば良いと考える。
- ・人は、見られているという意識があるだけで、自分を取り繕ったり正そうとしたりする。チェック体制の強化は必要。
- ・仕事量の削減に取り組んでいるが、削減することで、落ちが見つかることもある。常に、削減した仕事内容を見直し、改善する能力を職員全体で情報を共有することが必要であると感じた。
- ・第三者組織で監督、助言を行ってもらおう。
- ・不祥事をなくすためには、職員同士が気軽にコミュニケーションを図ることができる組織をつくる

ことが重要だと考えます。

簡単ではありませんが、課長やグループ長が今より少し気を利かして話しやすい環境をつくるなど、できるところからやっていけたら良いと思います。

- ・人事考課の面談など、上司と定期的に話し合いが行われていることで、個人の思いを伝える場になっていると思います。信頼関係が構築されることで隠し事や不祥事がなくなると思います。
- ・グループ長による、グループ員への定期的（もしくは毎日）な業務管理及び指示の義務化
- ・不祥事についての理解を深める研修を定期的実施する。
- ・継続した意識啓発が必要と考えます。
- ・民間業者と市との業務における打ち合わせ等については、十二分な実施を図る必要があるが、民間業者からの入札への意見や要望はNGである。ましてや上司や議員や団体等を通じての要望は受けるべきではない。入札への要望を受けなければ、入札妨害事件は起きない。
- ・善悪の判断が難しいグレーゾーンの事象についてどう対処するか、事例を示し職員に示してもらおうとよいと思う。
- ・研修やアンケートなどを行っても、問題を起こす人は起こすと思うので、ささいなことでも不祥事があれば名前と内容まで庁内全体に知らせるくらいのことをしてほしいと思います。
- ・個人の思い込みを無くし、情報や考え方の共有化するための話し合いの実施。
- ・定期的な人事異動により業務が個人に偏らないよう、組織としての配慮。
- ・不祥事は、基本的には本人の倫理的な要素が大きいと感じています。そのため、意識を高く維持するための取り組みを継続的に実施するしかないと思います。
- ・業者といい関係を保つことで、細かいことが聞きやすくなったりするが、一線を越えて仲良くなることは控えなければならないと思っている。業者からカレンダーやタオルをいただくことはいいのか疑問である。これぐらいと思うことがだんだんエスカレートするのでは？
- ・重要な申請や契約は複数名で対応することをルール付けする。
- ・定期的な打ち合わせをおこない情報を共有すること。
- ・不祥事が起こる土壌は、いくつかあると思いますが、公務員としての倫理を強く持てるような職場風土づくりは不断の努力が必要になると思います。
- ・ミスや誤りなどは起こることを前提として、個人の意識、能力、倫理観に頼るのではなく、組織として不祥事を未然に防ぎ、発生しても最小限に抑える仕組みを整えることが重要。
- ・同じ業務を長く行わないようにする。（課内・係内で担当業務をかえる、人事異動など）
- ・利害関係者と接触する際は、公（複数の職員で対応している場合を除く）私を問わず録音又は録画する。私的な場面においては、録音又は録画されていない事が判明した場合、内容にかかわらずその事自体に対して処分をする。
- ・上司の意向が選択の第一義とならないような思考の保持が必要と考える。
- ・業務の多忙な部署であると上司に気軽に相談することができない。忙しいため後回しとなってしまう。上司に気軽に相談できる体制づくりをすることが不祥事をなくするための取組になると思う。
- ・職場では慣例的に、入札に関わる担当のジョブローテーションがないため、ジョブローテーションを実施してほしい。

- ・市から事業者への啓発を徹底する。
- ・不祥事は全て警察を入れる。揉み消しをなくすため。
- ・職員の不祥事は最大の汚点であり公務員としてあってはならない。幹部は多少個人情報にも踏み込んでも職員の身上把握をして問題のありそうな職員を早期に発見し指導すべきと思われる。たとえば異性関係、多額の借財、部下に対し常に強く当たるなど風通しの良い職場なら早期に把握できると思います。普段の会話からも「よく飲み屋に行っている」「パチンコ屋ギャンブル場によく行っている」などでも単著をつかめると思うのでそれらを幹部同士で共有することも大切と思います。
- ・一つ所に長くとどまるのは良くないと思う。やはり3~5年での異動で人が変われば職場環境もずいぶん変わると思う。

⑤職場環境や組織風土、仕事のやり方（106件）

- ・近年、公務員の不祥事へのバッシングが強くなっていることや、コロナの影響も長期に渡り、公私ともに職員の行動抑制と閉塞感が強くなっていると思われます。市民からのクレームも公務員（文句の言えない役所）へ向きがちでもあります。委縮しがちな傾向が業務面で悪い影響が出るのが心配です。職場での研修、他部署とのプロジェクト、スポーツ等部活動、歓送迎会、職場の大きい仕事を達成した後の慰労会などもなく、職員同士の繋がりが希薄であるため、気軽に相談できる人が少なく、特に入庁間もない若い職員にとってはコンプライアンスの面でも心配されます。コロナ後に何か職員同士の繋がり（タテ・ヨコ）が作れる仕組みづくりを望みます。
- ・部署によって人手不足（正規の不足）、業務の偏りが感じられる。業務意識の差や職場内の風通しの悪さが生まれ、コンプライアンス意識の低下に繋がっていると思われる。
- ・担当制が浸透していて、担当者以外解らない事が多いので、他スタッフがそれを補うことができるよう、ローテーションでの事務も検討必要であると思う。事務分掌で役割が固定されることと、同じ専門職を人員的にダブル配置できないことがネックだと思う。
- ・職場環境をよりよく改善していくには、定期的な人事異動が必要だと思います。長く勤務している人ほど、やり方や方法が同じようになってしまったり、まあいいやと甘く考えてしまい危機感が薄くなってしまったりすると思います。
- ・公務員として、倫理に反する行動を見たり聞いたりした時に、同じ職場内の上司に伝えることが難しい。私だったら職場外の上司や信頼できる人に伝えます。
- ・業務量が増え、個々の分業が進み、市民等からのクレームも増えていく中で、一人一人の職員を「一人にさせない組織風土づくり」が、今後のテーマだと考えています。
- ・職員のコミュニケーションや業務の情報共有を図るため、話し合いを行う時間（場）を設けるよう組織的に設定したらどうか？
- ・上司によっては、相談しにくい状況がある
- ・職場の雰囲気が悪いところでは仕事の重大なミスが発生していた。（新聞掲載レベル）
内容にもよるが職場の雰囲気で、同じ程度の問題が起きてもスムーズに解決するか困難になるか、大きく違いがあるように思う。
- ・第一は子ども教育と身心の成長。それを損なうような関わりや言動については、先輩や上司であっても見逃してはいけないと思う。上に立つ人は、正しく指導していただければより良い環境になっていくのでは。
- ・コミュニケーションをとることは、仕事をしていく上で大切な事だと考えています。相談や報告もすぐに見える関係を築いていけば、大きな問題は防げると思います。上司に伝えやすい雰囲気づくりをこれからもしていただきたいし、私もできる事は何でもしていこうと思います。
- ・正規職員の方が責任感を持って一生懸命に仕事をしてくれることで、会計年度職員の仕事に対するモチベーションが上がるので、正規職員の方は、常に会計年度職員の手本となるよう仕事をしたり行動したりして欲しい。
- ・正規と会計年度とでは立場が違っていると認識しています。それを踏まえて両者の仕事の内容や量等、どうやって差をつけているのか、異動先や上司の捉え方で違いがあり、戸惑いを感じながら仕事をしています。また、正規内でも責任の感じ方が違っていたり仕事に対して取り組む姿勢に違いがあり、そこで生じる差が会計年度職員の負担にもつながっています。これらの問題はどうしたら解決されるのか、日々悩みながら働いています。
- ・仕事の分担を公平にしてほしい。上司から仕事内容を明確に伝えてほしい（指示してほしい）。
- ・役所内におけるローテーションはあまり現実的ではないと思いますが、一人の人間に何もかも任せ

つきりが一番よくないと思います。つまり、職場内・直属の上司・部下のコミュニケーションが何より大切と考えます、

- ・職場内の整理・整頓が行き届いていないため、片付けと収納物の見直しが必要と思う。通常作業において、『置き場がないから、通路や廊下などの動線へ仕方なく物を置く』という現状が多く見られる。先に置かれている各棚や収納庫内のスペースでは、“担当者がすでにいないから、コンテナ内など中身が分からない”など、責任転嫁の声と共に放置されている物が多いことが原因と思われる。片付けや管理の工夫・収納の工夫次第で、いくらでもスペースは余っているのに...と残念に思う。職員さんの目にとどまらず、広く職場内にいる人全員の目や意見やアイデアを上司の方々は募って聞き入れ、気づかなかつた改善点を見出されれば、快適で効率的な職場環境づくりに繋がるはずだと思う。常にその現場で作業する人が、何よりその場の善し悪しを分かっているはずで、(小さなことでも)お金をかけずとも、工夫次第で物の向きや配置を変えるだけで、作業率がぐんと上がると思います。今までの善い所はそのまま、新しい視点でのアイデアの追加もあれば、とても素晴らしい職場になると思います。(古くからの方も若い方も協力、共存)
- ・偏りのない仕事の配分、職員同士のコミュニケーション、1業務3人体制(正2人・副1人)
- ・職場でひどいモラハラがあります。それが原因で退職者も出ています。何度も上司に伝えていますが、改善はみられません。モラハラが原因で体調を悪くする者もでています。
- ・人員の配置があきらかにおかしい。
事務人数が30人近くいる課なのに、一つのグループだけ人数が半分以下であり、事務処理の業務内容は同じ。人数を増やしてほしいと上司に話をしても進達すらしてもらえず、むしろ出来る人にだけ仕事が回ってくる。
- ・もっと環境を客観的に見てほしい。
- ・業務量が多すぎて、ダブルチェックの機能が充分ではないと思う。
- ・常に意見を交換できる職場内の雰囲気作りが必要。必要な時に必要な意見を言えないのがよくないと思う。
- ・人員不足による業務の繁忙により詳細な部分まで意識が届かず、ミスや情報漏洩等につながることも考えられる。また、人手不足等によりチェック・ダブルチェックが出来ないことによりミスが発生しやすくなる。現状では厳しいが適正な人員配置も必要な要素であると思う。
- ・しっかりとした評価がされずに権力が与えられパワハラの原因となっており、不祥事等起きていたとしても表には出てこないと思います。
- ・年齢的に若い職員の比率が高くなっている中で、職員の育成ができていないと感じる。厳しさと優しさの両面から、育成を進めるべきと思う。
- ・職員間のコミュニケーション
- ・業者との癒着などの可能性の低い組織での人事異動は、本人の了解が必要であるが、なるべく部内で異動させた方が効率的であると考えます。
- ・磐田市役所職員は、何にしても危機管理意識が乏しい
- ・職場が狭くて書類保管・整理に苦慮している。
- ・定期的にローテーションはできているが人手不足で上手くいかない時もある。
- ・仕事の分量に併せて適正な職員の人員配置、時間外が多い所は集計で分かっていると思います。是非、見直しの検討をお願いします。
- ・普段からのコミュニケーションや仕事内容の簡略化、見直しなど少しずつできることから進めていくことが大切ではないかと感じました。

- ・相談し易い職場環境づくりのためには、管理職から1日に1回は話しかけてくれると、良いと思います。
- ・多くのストレスを抱える中間管理職に対し、部下指導の悩み、議会对応、予算対応、上司との接し方など、同じ階級・立場の者同士がざっくばらんに話し合える場があると良いと思う。
- ・ミスをして役職がある方は上まで報告が上がらないので不祥事はなくならないと思います。全く同じ状況だったのにも関わらず若手のミスは報道され、役職付は課内と関係課でうやむやにされました。各課での意識の違いもあると思いますが、このようなことを目の当たりにして理不尽だと感じています。
- ・契約締結の際、原課で契約書の内容を精査せずに、前例踏襲や業者の様式そのままに締結しているように見受けられることがある。もう少し組織的にうまく機能するようにならないものか... と思っている。例規審査では、総務課の職員がフォローしてくれ、頼もしくすばらしいと思っているが、契約についても知識の少ない職員に頼れる先輩・上司がいるか、いなければ相談できる部門があるといいのに(現契約検査課では大きな金額しか合議がいかない)、と思う。
- ・業務を正しく理解するためにはある程度の経験が必要だと感じる。
現状の人事異動は頻度が多すぎて、個人の資質によるばらつきや引継ぎ不足を誘発する。
個人がバラバラの業務を抱えている現状では2週間前に異動発表をして、引継ぎを実施する事は不可能だと思う。なぜこの様な高い頻度で人事異動やジョブローテーションを行っているのかが理解できない。
- ・人手を増やして欲しい。
- ・人手があれば、ミスを防ぐことが出来るのならば、人員を増やしてください。
- ・風通しのよい職場環境、自分の意見を気軽に主張できる雰囲気作りが大切。職員のよりよいコミュニケーションがはかることができると感じる。
- ・常に一人で考えるのではなく、周りに相談したり、周りの人が気遣うなど常にコミュニケーションが取れる環境づくりが必要であると考えます。
- ・個人の能力の上に事業が成り立っている感が強く感じます。個々が自立し、事業を遂行することは重要であると思いますが、過度に個人の能力を前提として事業を組み立てることにより、個々が疲弊し、さまざまな問題を個人が抱えてしまう。また、組織全体を客観的に見渡せる管理者の能力の欠如。これが、不祥事等の温床となるのではないかと感じます。組織として事業に取り組む姿勢を明確にし、管理者のスキルの向上、様々な場で個々のサポートを行い、個々が不安になることなく仕事に臨む態勢が整うことを願っています。
- ・多忙や人手不足はコンプライアンスに関係してくると思いますが、先輩後輩関係により風通しの良い職場がつくれているか否かが一番重要だと感じています。
- ・自分のやり方、考え方が正しいという意識が強すぎる。先頭を走っているつもりかもしれないが、そのようなことはごく稀で、正しいやり方、先進事例は必ずと言っていいほどある。何かを実施する場合は、必ず他の事例を探し参考にすべき。自分たちに都合の悪いことを、自分に都合のいい考え方や解釈で否定しないようにすべき。
- ・ダブルチェックなどのチェック体制がとられているかとの問いがありましたが、稟議や回覧等は形だけで、担当者が間違いないように処理しないと誰もチェックなんてしないなどと、昨年管理職から言われました。本音と建て前ということでしょうか。全職員の意識を統一する必要があるのではないのでしょうか。
- ・病院に限ってですが、市の存在を軽視しがちであると考えます。独立採算という名の基に事業を行っておりますが、多くの補助金(税金)が投入され、市民感情からは当然ですが「市」の職員として取り扱われます。また、組織体系としても、ラインスタッフ型(市のラインと医師を中心としたスタッフ)という二重支配構造となっており、分かり難いですが、給料がどこから支給されているのか?

を考えれば、医療従事者である前に「市」の職員であることは理解できるように思います。患者や医療だけを見て（診て）いくことは大事ではあるものの、全体の奉仕者であることを見失うと、コンプライアンス違反となることがあるように思います。医療従事者は今一度、自分の置かれている立場や組織体系を捉え直す必要があるのではないかと思います。

- ・リフレッシュ時間の確保とコミュニケーションの場を作る。
- ・末端職員でなく、上の問題。形だけ体裁を整えるのでは、意味がない。
- ・忙しく業務量が多く家庭にも影響が出る悪口など業務中に言っている人など目につく気がする。
- ・不祥事防止は必要だが、そのせいで、風通しの悪い職場環境にならないようにしてもらいたい。風通しの悪い職場は、コミュニケーション不足等からミスが起こりやすい環境になると思います。コロナ禍で例年にも増して知らず知らずの間にストレスが溜まっていると思います。
- ・業務多忙になると業務の精度が落ち不祥事へと繋がるのではないかと思います。よって業務のスリム化を図るべきかと思います。
- ・毎年のような制度改正がある中、マニュアル等が整備されていたとしても、若い年代の職員が大半を占め、短期間で職員の異動が行われることで、業務の細かい部分での引き継ぎができていないのが現状です。職員の配置には年齢層についても考慮していただきたいと思っています。
- ・定期的な人事異動は必要。仕事が偏りがちになり、その人の意見が自然と強くなる。組織の改革や仕事の進め方について異動により違った人の視点が入ることは必要。不祥事防止の一助となると思う。
- ・Q35 で、コンプライアンス上の問題が発生する原因に「業務多忙」を選択しましたが、次の Q36 に、業務多忙を解決するための選択肢がありません。個人による業務改善の意識だけではどうにもならない事の方が多いので、組織として対応する必要があると思います。
- ・業務多忙になる年度にも関わらず、人事異動で多く異動し、補充もなく欠員状態です。職員一人一人やれることをしていますが、自分の判断が正しいのかどうか疑問を感じない場合、防ぎようがなく、悪意なく間違ったことをしないようにするには、見守りするために人員がいないと難しいと感じています。
- ・相互に声掛け協力しあうよう意識、行動することで、風通しのよい職場環境を整える。（各自が各職場に愛着心を持てるように。）
- ・庁舎のセキュリティ面に心配がある。要するに、休日や時間外に部外者が庁舎内に容易に立ち入れるのではないかと不安がある。
- ・年度変わりに職員の異動があることで、新しい職員の意見を聞いたり、自分の部署のやり方の再確認をしたりすることができるので、適度な職員異動は必要だと思う。
- ・新人や異動したばかりの職員へのフォローが大事だと思います。人事異動の際など、事務引継ぎは行うものの、法令解釈や運用の細部など前任者から短い期間で引き継ぐことはほぼ不可能です。また、新人職員に過大な業務やストレスを与えることは将来を担う人材をつぶしかねません。誰がいつ異動しても良いようにジョブローテーションを行い、各業務をフォローし合う体制を構築することが大事であると考えます。
- ・個人情報や数多く取り扱う市役所であるにもかかわらず、会議室、打ち合わせができる部屋が少なすぎる。（個人情報、プライバシーが守られているとは思えない。）廊下等に置かれた机で話し合い等を行えばいけない。→ 当たり前となってしまっており、どれだけの職員が危機意識をもっているのか。
- ・職員が適切に休憩休息ができる場がない。
- ・職員同士の肯定的な対話を心掛けている。また、職員の些細な変化にも声を掛けていく。個々に応じた働きやすい職場環境を目指している。

- ・話しやすい職場環境、信頼関係の構築が風通しの良い環境につながる。
- ・今も実施しているが、グループ会議（打合せ）など、定期的にグループ員全員で話をする場を設ける。業務伝達のほか、最近の出来事や注意事項・自由意見などをまじえ、普段から話をしやすい環境を作る ことが大切だと思う。
- ・ジョブローテーションができていないことは問題であると思う。
- ・以前と比べて、職員同士の挨拶（朝、夕）が少なくなっている。コミュニケーションのきっかけづくりは挨拶にある。もっと挨拶をしよう。
- ・職場内で職員から声が挙げられている課題や問題点については、上司がないがしろにせずしっかりと対応し解決に向けて動かしていく必要があると思います。職場全体が多忙になっており、職員に負担がかかっている印象があります。仕事はスクラップアンドビルドで適正な仕事量を維持する必要があると思います。
- ・職員一人一人が、職場の人たちとコミュニケーションを取ることを意識し、仕事の進捗や出来事の共有、相談等ができる環境づくりが大切だと思います。コロナ禍において仕事以外で関わる機会が減るなかで、職員同士（同じ部署、違う部署）がコミュニケーションを取る機会があるといいと思いました。
- ・ある職員が、その職員の性格をもじった言い方を上司にされて傷ついたらと相談があったので、上司（言った上司ではない）にその話をしたが、かわいがられているのではないかと問題にしていただけなかった。そのような職場の職位の関係や雰囲気は問題であると思う。幹部職員の研修や職員の倫理意識をしっかりと行っていただきたい。コンプライアンスにも通じるところであるのではないのでしょうか。
- ・コミュニケーションがとれる職場環境が大切だと思います。また、多忙な部署には適切な人員配置をし、庁内各課の業務量の平準化が必要だと思います。
- ・書庫が慢性的に不足し、共有すべき書類が個人のデスク管理となっている。文書整理は行うものの、書庫そのものの拡充が必要ではないでしょうか。
- ・職務繁忙・苦情多で、「丁寧な対応」を求められても限界がある。
やれる範囲での対応⇒業務苦情が多い⇒忘れる⇒苦情のスパイラルが続く。
これがおおきくなったら、不祥事に繋がるが、業務と現在の人員体制では防ぐ方法が見つからない。
- ・個室の整備など、プライバシーが保護される部屋を確保して欲しい。（iプラザ）
- ・上司の側がコンプライアンスの意識があるのかと思う点がある。お願いという名の業務命令が多い。例えば勤務時間外に業務連絡を含む朝礼夕礼、これは就業規則違反というか法令違反。どうしても8時30分に客を入れたいなら始業時間早める（終業時間も）、シフト制にするなど対応はいくらでもできるのにやらない。これでいいんだと思っているなら部下のコンプライアンスも同程度になります。コンプライアンスについて真摯であるなら自己矛盾を解消すべき。
- ・仕事を正確性や質の向上を図るためには、定期的な研修や日々の業務改善に加え、的確な人事配置と適性な職員数の確保が必要と考えます。また、各業務において、専門的な知識や体力的な作業を求められるものは、費用対効果だけに囚われず必要に応じて外部委託することが適正な職場環境を整えるために必要だと思います。
- ・正規職員と会計年度職員との区別ではなく差別があると感じる。また、会計年度職員の仕事量も多いが上司が全く分かっていない。課内の空気も悪く仕事をしにくい環境だと日々感じています。
- ・上司の不正をご本人に直接言える雰囲気を作るのが一番難しいです。どうすれば言えるのか、考える必要があると思います。
- ・上司の高圧的な態度などにより、部下が委縮してしまい、自分の意見が言えず、事なかれ主義になる

ことは絶対に避けたい。

- 気軽に相談できる職場環境であることが大切だと思います。
- 職場内の意思疎通ができるような環境づくりを管理職から率先して作る工夫が必要ではないか。コミュニケーション作りから良い、職場環境が生まれるのでは？
- 職場環境や組織風土が良好なら不正行為は起きにくいので、ちょっとした変化を見過ごさないためにも常日頃からのコミュニケーションが重要だと思う
- 「報告・連絡・相談」は、どんな環境下でも常に基本におき、実践しているか日々確認し合うことが大切だとつくづく思います。これができないと、上司は職員を守ってあげることが難しくなってしまう。
- 業務に対して旧套墨守な面があり、上司からして改善を望まないのは市民の不利益である。業務改善こそが危機管理意識を高め、不祥事をなくすことに繋がると感じる。
- 会計年度職員は一定期間で異動をさせたほうがよい。
特に地元勤務を希望する人が多いが、地域との付き合いがあり、顔見知りとのつながりが必要以上に深くなるため。
- 社会環境が今までにないスピードで激変していることから、変化に対応するための意識改革が重要であると思う。DXの推進では業務のデジタル化と捉えがちであるが、トランスフォーメーション(変革)が目的であって仕事のやり方等を含めた意識改革を図るよききっかけであるので、この機会を活用して変革を目指していく必要があると感じる。
- 職員同士で報告、連絡、相談できる環境が大切だと思います。何でも相談し、話し合える環境で仕事をすることができ、職員の皆さんに感謝しています。
- 各部署により負担の大きさに差があることは仕方のないことだが、市役所組織全体で支えていくという風土がみえない。昔に比べて、他所は他所自分は自分的な発想の職員が増えてきている気がする。自分も他人のことは言えないが。大変難しいが、特別職、職員問わず、カリスマリーダー的な存在(人格者)が必要だと思う。
- ごみの持ち帰りを職員全体で行っているが、不法投棄を組織的に行っていることと同じであると考えています。資産経営課からは、「職員が食べた弁当のプラスチック容器やペットボトルまた休憩中に食べたお菓子の包装などについては、事業系一般廃棄物(※事業系産業廃棄物)として扱う(R3.7.27消防職員委員会資料)」とあり、事業系一般廃棄物を一般ごみとして廃棄する持ち帰り行為は、早期に中止すべきと思います。
また、この事例が今の職場環境を端的に表していると考えています。持ち帰りについては、平成28年ごろに通知が発出され(そもそもこの通知自体が違法行為を職員に強いるもの)、令和2年9月に訂正したようである。(R3.7.27消防職員委員会資料)しかし、明確に「ごみの持ち帰りは不法であり中止する」と記載せず責任の所在をあいまいにした結果、ごみの持ち帰りという不法行為を中止することができず、結果として、現在も組織的に不法投棄を行ってしまっている状況であると考えられます。必要に応じて前例を否定できる組織風土構築することが不祥事をなくすことにつながると考えます。
- 会計年度職員が上司や同僚に相談しやすい環境を望みます。
- 職員を孤立させない環境整備をお願いします。それにはもう少し職員数の増が必要だと思います。
- 人員の削減はしなければいけないことだと理解しているが、ダブルチェック、トリプルチェックやジョブローテーションを確実にこなうと考えると人員は足りていないと考えます。また、専門知識を得ての業務が増えるなか、新人職員の10年3か所の異動は疑問である。もう少し長い期間在籍しないと中堅以上の職員に負担がかかることが多くなると感じています。
- 重要な指示事項、統一事項なども庁内(課内)メールや新着情報で流しただけで終わっている。コロナ感染予防に向けての課内での積極的な指示や取り組みも無い。「職員一人一人を信用しているからメ

ールだけで十分」でなく、各課での朝礼や夕礼、職員面接など通じて指示しないと改善がされない。職場環境の向上、仕事に対する職員意欲向上のために、上司の積極的な呼び掛けや姿勢が重要と感じる。

- ・少しでも迷いや疑問が生じたときに、近くの人に気軽に声を出して聞けるかどうか、職場の生命線だと思います。声をあげることで、聞こえている職員は反応してくれるし、共有できるし、ヤバイことにはストップがかかるはず。普段からその雰囲気を作るために、各自が何をできるのか考えないといけないと思います。
- ・正規職員数の大幅な減少と会計年度任用職員の増加により、正規職員への負担がかなり増加している。(避難所・選挙・防災担当等) 担当業務でも職員数の減少と業務の複雑化により、時間外労働が常習化しているところとそうでないところの格差が出てきている。他律的業務との理由だけで時間外労働が常習化しているのは、業務上のミス誘発しやすくなり、コンプライアンスの意識が希薄になる要因になりえる。業務が多忙となると、それをこなす事しか意識できなくなり、コンプライアンスへの意識や、何のためにこの仕事をしているのか本質を見失うことになりかねない。職員が有給休暇を年間10日以上取得できるようにして、心身のリフレッシュ及びプライベートを充実できる環境を整備すべき。
- ・上司(G長)がグループ員の来客対応の様子や内容に常に関心を持ち積極的に関わってくれる環境が必要だと思います。小さなことでも相談できる風通しの良い職場環境になると思います。
- ・職員間で円滑なコミュニケーションが可能になる職場環境づくり。
- ・様々な不祥事の一因として、人手不足や業務繁忙により、ダブルチェックやフォローなどを行う体制が整わないことがあると思います。人件費削減が必要なのは分かりますが、昔よりやらなければならないことが増えていて、確実性も求められているため、適正な人員配置を望みます。
- ・時間外に職場の温度調整ができないため、集中力が欠けてミスにつながる。そのため、エアコンの改修を行い、課単位で自由に温度調整できるようにしてほしい。
- ・業務が多忙であればミスが出やすくなるので、正規職員を増やしてほしい(会計年度や再任用職員は残業をお願いしにくい)
- ・毎朝、西庁舎の西側で喫煙している職員を見かけます。「公共施設の敷地内は全面禁煙」のはずなのに(※原則、禁煙)、新型コロナウイルス感染が拡大し「緊急事態宣言」も発令されているはずなのに、法令遵守の意識の低さも公務員としての自覚のなさも各職場の上司にあたる人たちがしていることに憤りを感じます。このあたりを有耶無耶にしていることが規律意識の高い組織風土になっていないことにつながっています。本当に職員の意識改革がなされているのか疑問です。
- ・担当業務以外のことにも目を向ける余裕が持てる業務分担・人員配置、複数人で受け持つ体制により、チェック機能も働き、かつ相談しあえるため負担も減ると思う。
- ・会計年度と正規職員それぞれの仕事に対する意識の持ち方について、組織のトップの意識の持ち方に寄り、組織内の雰囲気が良くも悪くもなる。トップの方はそういった事もふまえて、自身の発言に注意を払っていただきたいと感じている。自身も含め「感謝する」ということを忘れず、仕事に取り組んでいきたい。
- ・人として、倫理的にどうなのか?と思うことが度々あります。人の欠点をつついて、うわさ話をして何の解決にもなりません。誰にでも欠点があります。職員同士がカバーし合って問題解決していくことが大切だと思います。それによって、よい職場環境となり、よい仕事がこなせると思います。
- ・ミスなどが出た時、個人を特定する必要はないが、なぜミスが出たのかは特定し、対策を取っていくべきである。
- ・1年以上同じメンバーで業務を行うことがない職場で、業務の手順書や指示書が整備されていないのは残念。
- ・窓口に来るお客様には、思うようにならないことで怒鳴ったり、長時間居座ったりする方が時々いま

す。手を出すなどの暴力まではありませんが、暴言によりかなりの精神的ダメージを受けます。今まで大事になっていませんが、今後何か問題が発生したときに証拠に残せるものは、現場にいた人の証言しかありません。防犯カメラや、録音機能があったら安心して仕事ができるのにな！！と思います。

④その他 ご意見・ご提案 (59 件)

- ・ 職員の高い倫理観が必要に思う。部外者の住民が執務室に気軽に立ち入る状況、招き入れる風潮(しかも管理職が)は意識の低下も甚だしい。更には勤務時間中に訪ねてきた元臨時職員を執務室に立ち入らせ業務までさせた件に対しては呆れ返るほかない。いくら研修をしようとする者は自分事と捉えはしないので意味がない。周りか指導課が個人に直接意見・注意喚起し本人の意識改善を期待するくらいしか改善策として思いつくものがない。
- ・ これまで行政職員(公務員)でなかった者が、会計年度職員になった時、市の(公)であることの教育、認識が不足していると感じます。
- ・ 私は、会計年度任用職員ですが、今までにも上司が面接してくれたり、面接があったりしました。その際に伝える情報や現場で困っていることなどは、上でどのように情報共有されるのでしょうか? 年々不思議に思っています。
- ・ ◎ 園内の全職員で共通理解が必要な事柄の報告連絡がほとんどできていないように思います。園長・主任止まり、正規職員止まり、職員室に居た時に偶然耳にするという感じです。そして、その時になって初めて知るか、知らずに終わっているか、偶然耳にした職員から偶然先に教えてもらうか、という現状です。
 - ◎ 異動先や園長先生の考え方で保育方法や保護者対応などに違いがあり、戸惑いを感じます。些細な事から公立園で統一していただけるとありがたいです。また、何に戸惑いがあるのか会計年度の声も聴いてもらえると嬉しいです。
 - ◎ 園長先生の熱中症やコロナに対する危機感が少ないです。熱中症警戒アラートが出ていても熱中症指数が危険の数値を示していても、職員がそのことを知らせても、毎日1~3時間戸外での作業や草取りを強要されます。子どもたちにも短時間でしたが草取りをさせたことが何度かあります。コロナ対策も不十分であると感じます。
 - ◎ 園長先生の職員に対する態度、対応、評価などが人によって差があります。
 - ◎ 実際の保育時間(子どもとかかわる時間)は正規よりも会計年度のほうが多いです。正規職員は休憩プラス事務時間や会議などがあるからです。そして、それを当然としている正規職員がいます。もちろん、感謝してくださる先生もいます。コロナ禍で増えた消毒などの仕事はほぼ会計年度職員でやっています。
 - ◎ 職員の総員数は、園児数に対しては十分です。しかし、正規職員の産休、時短、体調不良、会計年度職員の勤務時間や条件がまったく同じなどにより、実際は時間や季節によって職員不足状態です。これらは異動の人事の際には決定していたことと思われます。しかし、その発表がある時にはすでに新しい年度が始まっています。保育現場に残る職員はコロナ禍で日々奮闘しながら仕事に励んでいます。
- ・ 草取りの職員となっていて、保育士としてきているが1日中環境整備となり、少し不満を感じる
- ・ 会計年度で働く身として、正規の方々の存在はとても大きいです。その中で正規の方々の責任の持ち方の違いに戸惑いや不安を感じます。
- ・ 無能な長・管理職はいらない。(この数年無能な上司が多すぎる)
- ・ 職場で、パワハラがあり上司にご相談しました。迅速に対応していただきたいです。
- ・ アンケート内容がとても多いと感じました。
- ・ 採用の時点で学力というよりメンタル強い人とか前向きな人とかをしっかりと見極められたら後々いいと思う。
- ・ 仕事に追われ余裕がないと感じます。年々余裕がなくなっていると思います。
- ・ 現場の職員に配慮したわかりやすいチェック体制であることを望みます。
- ・ ○○科は、年休を取得すると嫌がられる。年休を取りたいなら、よその病院で働けばいいぞと言われるらしい。
体調を崩すと、嫁の飯が不味いからだよとか言われるらしい。

スタッフは身の振り方を考えろよと言われるらしい。
ここまで来るとハラスメントも仕方がないと諦めている。

- 色々なテーマで研修が生まれ、参加していますが内容が難しいため中々頭に入らない、理解までできていないことが多い。もう少し、研修の内容を噛み砕いてわかりやすく、具体的な事例なども含めながらの方が良いと思います。研修に参加する年齢層も幅が広いため中堅層の職員はわかる内容でも新入社員などの若い世代にはピンとこないこともなるのではないのでしょうか。
- コンプライアンスを強調する上層部こそコンプライアンスがわかっていない。
- 保育士不足から採用が大変であることは重々承知であるが、会計年度任用職員への採用や継続については心配や疑問がある。意識の高い方もいるが、子どもの人権を大切にできない職員や疾患を抱えて業務に支障をきたしていても勤め続ける職員がいる。研修や面接にて対応しているが、大人であるため、なかなか難しい。最低でも子どもを大切にできる人材、心も体も元気に保育できる人材に保育をお願いすべきなのではないかと実感している。
- 将来の子どもたちに負の遺産を残さないよう、公共施設総合管理計画に基づき、総床面積の削減の徹底。不用なものはないとは言え、旧豊岡東小学校もここ数年跡地活用が見つからないようであれば、勇気をもって解体すべきと考える。
- 平成 30 年度の事件を知らない職員も増えてきている。どのような事件だったか、わかるといい。
- 不当要求等には全庁的に対応できる仕組みが必要かと思えます。
- 一部だけで話をしていて、ほかに情報がこないことがあるので、情報が古いままのことがある。情報共有できるように、課内研修とまで大仰にしなくてもよいが、報告会のような時間が持てると思う。
- 最終的には人間関係だと思うので、人員配置、よろしく願いいたします。
- 市長交代で新体制の時期、またコロナ危機から変化の時期にもあたると思えます。研修やマニュアルで縛るより、職員が当たり前に行える環境に戻ったことを感謝しながら、気持ちも整え倫理観も上昇していくような環境になればよいと思えます。
- 時間のルールを守れていない話をよく聞く。所属課によってはグループ長が時間外申請を認めない部署があると聞く。当たり前のルールが守れない管理者がいる組織にコンプライアンスの徹底とか難しいと思う。管理者がルールを守れないのは恥ずかしいと思うし、それを黙認する組合や組織文化もコンプライアンス意識を醸成する環境にない。
- ヒヤリ、ハットを読んでみようと思えます。市のホームページでいいでしょうか。探してみます。他の、磐田市コンプライアンス行動指針や、職員倫理規程（ガイドブック）、公益通報制度、公益通報対策委員会、磐田市職員のハラスメント行為の防止及び対応に関する指針、各所属の事務処理マニュアルも、コンプライアンス研修の資料だと思えますが、また、読みたいと思いました。私は、知識不足だと思うので、気が付いたことから直したいと思えます。自分に関係ないと思わず、もしも、と思いたいと思いました。
- 再発防止に向けた取り組みお疲れ様です。
前回アンケートの実施以降、あまり改善らしい改善が見受けられません。
いまだに、議員が新聞配達・集金に回っていたり、個人携帯で業者と連絡を取り合っていたり、……。あの事件以来何かが変わったかと聞かれても、税金を使った職員研修くらいしか思い浮かびません。同じ税金を使うなら、もっとかけるべきところがあると思えます。
大変だと思えますが、みんなで頑張りましょう。
- アンケートが多すぎて、正式なデータは取れないと思う。
- コンプライアンス等において、考えられる対策を行うことが必要と考え、起こりえる危機の原因は、公務員である職員個人の資質と考えることから、対策対応は大変難しいものと思えます。

- ・自分が勉強不足でいろんな事に理解してないため、よく分かっていない。
- ・日頃から、上司や同僚などと相談しやすい関係を作っておく。
- ・不祥事や職場内の問題を解決するために対応する体制がとられているが、対応したという実績づくりのパフォーマンスで終わるだけで個人的には信用できない。非常に難しいことであることは理解していますが、相談者等に対するフォローをどこまでしているのか、「職員を守る」という言葉に疑問を感じています。
- ・最終的には、職員個々の意識の問題と思いますが、各所属がいかに関与していくかの姿勢が問われていると思います。
- ・楽しく業務を行えるように各自が意識したいものです。
- ・能力の高い中堅、若手職員に意見を発言させる場を設けて(研修ではなく)、人材を積極的に活用すべきと考えます。
- ・緊急事態宣言が発令され、より一層の感染拡大を防ぐための行動をしている所だが、ウレタンマスク装着やマスクなしの食事時の会話等が通常に行われている部署もある。危機管理意識や良い組織風土のためにも、このような状態は好ましくないのではないか。
- ・コンプライアンスに対する意識の個人差がありすぎる。意識が低い人は仕事の分配も減らされる傾向にあり、仕事のバランスの差がかなりできていて、モチベーションが下がる。
- ・上司に昇進する時に人格をもっと重視するべき。仕事ができても人格悪ければ一緒。派閥みたいな昇格はやめるべき。
- ・全体的に人手が不足し、余裕がなくなっているように感じます。その点を改善できればと思います。
- ・コロナ禍のためコンプライアンス研修に参加できていません。研修以外にもコンプライアンスについての理解を深める機会が必要だと考えます。
- ・駐車場の草取りは駐車料金を支払っているのだから、職員がやるべきではない。
- ・業務量が多くこなすことだけで精一杯である。このような状態では業務ミスの発生につながりかねないと感じる。
- ・学生時代からの友人、ご近所の方等、公務につく前から知っている人へ仕事を依頼する場合(入札で知人が勤務する会社が落札)があると思います。線をひくことは重要ですが、どこまでの行為をその範囲にするのか、個々によっては見方が違う(本人的には○だが、他人からみると○だったり×だったり)ことが出てくるのではと思います。
- ・会計年度職員で短時間勤務のため、特に公務員としての心得などを指導されておらず、今回のような内容がよく分からないアンケートの実施対象となるのが疑問である。正規なのか、会計年度でフルなのかパートなのか、規定や公務員としての心得をしっかりと指導しているかどうかで、アンケート内容を精査すべきだと思う。
- ・過去に出会った聡明な医師が言っていましたが、「公的機関はミスが起こると、マニュアルを作って更に複雑にする。それはマニュアルや研修を作った人が満足するだけで、ミスは再発するし、厳罰化することで更に表に出なくなる。」と。本当にその通りだと思います。
- ・担当職員が異動になって、引継ぎ後の事務処理等でグレイゾーンが発生してしまう。その状況が今後プラスになるかマイナスになるか疑問に思う場面がある。
- ・適材適所という言葉はあります。市民サービスの低下を招くリスクもあります。ですが、希望だから、居なくては困るからと同じ部署に長くいることが必ずしも組織にとって最善ではないと思われます。

ので、定期的な配属先の異動を推進していくことが組織としてさらなる成長が見込まれると思われます。

- ・窓口に防犯カメラの設置が必要だと思います。カメラがある事で結果的に不祥事に繋がる事の抑止にもなると思います。
- ・執務室内への私物の持ち込みは厳禁にすべき。(特にスマートフォン 私用している職員をよく見かける。)
- ・アンケートで意識をもってやっているか?と問われれば、普通は「はい」と回答すると思います。(その質問自体には意義があると思います。)ただ実際にどうかは、第三者がみないとわからないのでは?と思います。
- ・「こんなこと相談してもいいのか、聞いてもいいのか」と思うようなことでも話し合える職場にできるよう一人ひとりが努力することが大切だと思う。
- ・職員一人一人の資質を見抜いて、その人に適正な業務をさせる。
- ・「この仕事は、あの人でなければできない。」という組織体制だと、個人に過重な負担が及びやすくなるとともに、不祥事が生まれる原因にもなると思います。所属する課や室の業務に関して誰もが広く浅く承知している、オールラウンダー、ゼネラリストとしての面を重視していく必要があると考えます。
- ・ローカルな職場で職員の人数も少ないうえに長になる人のスキル、キャバ、モラルのそれぞれの低さがはっきりとわかります。磐田市職員を定年退職して配属してきたけど元市職員が偉いわけではなく長年ただ我慢して努め上げただけの人と思います。一般企業なら窓際族に属するレベルでローカルな職場の長をやっている部署は複数確認しています。職員基本行動 9 か条なんて他人事に思っているのではないかと感じます。来館者には声掛けなど減多にしないし自分の仕事のみ理解し、今他の職員が何をしているのかも把握していないし自分の評価が上がる(手柄)となる事のみ一生懸命取り組みます。逆に他の職員がいくら良い企画や案を出しても興味を示しません、こんな組織だからこそ職場内での情報の共有などできないし、一般採用もすぐに辞めたくくなります。職員面接で組織の上司に話すと「だめなら全員一緒に辞めてもらう」と極論を言われたので相談にもなりません。こんなローカルの現場は複数あると認識しています。ローカルな職場をまとめている市の課の改善を求めます。
- ・緊急事態宣言が出て、各家庭に家庭保育をお願いしてはいるが仕事をしていない家庭でもそれに協力してくれない家庭もあり、家庭保育を促すメールの内容などがまわりくどい言い方のため、はっきりと分かっていない家もあるのかな?と思う。もっとはっきりと書いて欲しい。
“虐待や育児ノイローゼの防止のため、育休中や求職中の家庭の子も快く受け入れる”とあったが、私たち職員もコロナ感染のリスクから守っていただきたい。(そういった市民は守るのに職員は守ってもらえないような気がしています。)
不織布のマスクにしろというが、買わないといけない。補助金をください。コロナ慰労金もまだだし、不満ばかりです。通常保育にしていくのもなぜ 27 日からなのか?宣言は 30 日までのはずです。理由が不明。宣言がでているのに意味がない。
- ・園のトップの会計年度の職員の扱いがひどい。特にフリーの先生が長時間、暑い中草取りをさせられていたり、片付けの手伝いをさせられていたりする。一日のうち子どもと一度も接しないまま勤務時間を終えて帰られる保育士もいてかわいそうになる。気遣う言葉もなくとても気の毒に思う。
- ・期末手当が当初の説明より低くなっていたのはなぜか? (2.69⇒2.55 になっていた)理由をきちんと説明してほしい。“もらえるだけありがたく思え”というトップの考えでしょうか?ひどいです。
- ・会計年度職員も公務員として正規同様の処分をされるのであれば、それ相応の賃金にしてください。低すぎる。せめて退職金制度を取り入れてほしい。
- ・会計年度任用職員
1年だけでもいいので産休、育休があるといい。すごい保育士、すてきな保育士がやめていくのはつらいところだと思う。

- 昇格試験を廃止する。仕事に一生懸命取り組んでいる人が昇格しないなんてありえない。部長クラスが私たちの何を知っているんですか？部長と仕事で関わらなければ、知らないですよ？日頃見ていないですよ？中身がない人間が、媚びて昇格している今の昇格制度はなくすべき。媚びる＝仕事ができないですよ。
- 私は、会計年度職員としてまじめに仕事をしています。不正のニュースがあるのは、だいたい上の管理職務についている人です。そして、事件が起こるとコンプライアンスだとか会計年度職員に徹底の通達が来るとむなしくなります。私達は何の権限もないので、利害関係者からの不正はないし、毎日時給でまじめに働いています。上に立つ管理職、議員の方々、良心を持って自己の利益を考えず職務を行ってほしいです。磐田市公務員が批判的な目で見られないよう責任を持って下さい。

資料編

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 2. 会計年度任用職員

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・医療技術部の副部長に限る。）、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 前回のアンケート（H31.3）以降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「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7 質問5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

質問9 質問5で「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 50字以内)

質問11 前回のアンケート(H31.3)以降、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「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 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に近いものを1つ選択してください。【全員必須】

- 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
- 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
- 3.上司や同僚に相談する、相談できる環境の整備
- 4.個人の意識、倫理観の問題
- 5.職場の環境づくり、組織としての対応力の強化
- 6.不当要求への共通認識、研修の充実
- 7.上司等の意識と職員としての対応の徹底
- 8.法令遵守、コンプライアンス意識
- 9.一人ではなく複数で対応する、一人で判断しない
- 10.公私の区別
- 11.啓発やコミュニケーション、職場での情報共有
- 12.定期的な人事異動
- 13.厳罰化、厳しい処分

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 前回のアンケート (H31.3)以降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「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

相手の立場	「つきあい」の内容										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	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 16 質問 14 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

質問 18 質問 14 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」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

質問 20 前回のアンケート (H31.3)以降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「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。
(いずれか1つの番号を選択してください。)【全員必須】

- 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
- 2.倫理意識・コンプライアンス意識を持って対応する
- 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
- 4.上司・同僚等に相談する
- 5.公務員としての「つきあい」を徹底する
- 6.定期的な人事異動、複数人での対応の実施
- 7.厳罰化、厳しい処分の実施
- 8.部外者の執務室内立入禁止の徹底
- 9.特になし
- 10.その他（記述）

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

質問 24 磐田市コンプライアンス行動指針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

質問 25 磐田市職員倫理規程（ガイドブック）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

質問 26 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

質問 27 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】

1. はい (→ 質問 29 へ)
2. いいえ (→ 質問 28 へ)

質問 28 質問 27 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)

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

質問 29 磐田市ハラスメント行為の防止及び対応に関する取扱指針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

質問 30 職員課が公開している再発防止のための情報提供（ヒヤリ・ハット事例）を読んでいますか。
(いずれか1つの番号を選択してください。)**【全員必須】**

1. 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

質問 31 各所属において事務処理マニュアルに則って事務を行っていますか。
(いずれか1つの番号を選択してください。)**【全員必須】**

1. 行っている
2. 行っていない
3. 存在を知らない

<p>質問 32 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 33 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 34 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 35 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

質問 36 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 37 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。(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、法令等に基づいて、正確な仕事をすること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、公平・公正に職務を執行すること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

6 職場環境についてお伺いします。

質問 40 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 41 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 42 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 43 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 44 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 45 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 46 各所属において定期的に分担事務のローテーションを行っていますか。(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 47 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。

※ ①～④ を付して記入願います。

【視 点】

- ① 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
- ② 不祥事をなくすための取組み
- ③ 職場環境や組織風土、仕事のやり方
- ④ その他 ご意見・ご提案

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。