

令和6年度磐田市コンプライアンス委員会（7. 18）

再発防止に向けた取組状況報告書

～5年間の取組の検証～

令和6年7月

この報告書は、「職員の不祥事防止に向けた行動指針」の再発防止策「5本の柱」に基づき、令和元年度から令和5年度までに全職員が取り組んできたことなどをまとめたものです。

目 次

対策1	職員一人ひとりの服務規律の確保と倫理意識の向上	1
対策2	管理監督者のマネジメント能力の向上と職場風土の改善	4
対策3	不祥事を発生させないための組織づくり	11
対策4	市長等の政治倫理向上に向けた取組	21
対策5	入札制度等に関する見直し	22

【凡例】

☞ ; 委員からのご意見

対策1 職員一人ひとりの服務規律の確保と倫理意識の向上

ア サービス、職員倫理の徹底

No.	項目	実施内容	実施責任課
1	服務等に係る職員の基礎研修の強化 (令和元年度～令和5年度)	<p>令和元年度</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇グループ長以上の職員に対してコンプライアンス研修を実施 ◇新規採用職員(正規職員、嘱託職員、臨時職員): 全4回 356名 <p>令和2年度</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇主査級以下(グループ長を除く.): 新型コロナウイルス感染症対策のため中止 ◇新規採用正規職員: 39名(オンライン) ◇新規採用会計年度任用職員については、新型コロナウイルス感染症対策のため集合研修を中止とした。(対象者: 136人) 代替え措置として、課単位で全職員に回覧 <p>令和3年度</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇新規採用正規職員及び会計年度任用職員: 221名 ◇主査・主任級職員: 新型コロナウイルス感染症の急拡大に伴い中止。代替措置として参加予定者全員にテキストを送付しテキストを読んだの感想を記載後、総務課へ提出。: 300人 <p>令和4年度</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇新規採用正規職員及び会計年度任用職員: 130名 ◇主査・主任級職員を対象とした研修を実施。: 190名 ◇全職員を対象として弁護士によるコンプライアンスについての動画「自治体のコンプライアンス」を配信した。(配信期間 令和4年5月13日～同年7月31日) ◇「公務員倫理」を含んだe-ラーニング研修を受講する機会を提供 <p>令和5年度</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇新規採用正規職員及び会計年度任用職員: 167名 ◇主査・主任級職員を対象とした研修を実施。: 217名 ◇全職員を対象として弁護士によるコンプライアンスについての動画「自治体のコンプライアンス」を配信した。(配信期間 令和5年7月21日～同年9月29日) 	職員課・総務課
	検証	研修後のアンケートでは、殆どが今後の業務に生かせるとの回答であり有意義である。	
	課題	集合型(対面型)研修のサイクルを短く定期的開催することでコンプライアンス意識を浸透させる。	

2	サービス・コンプライアンスチェックシートによる自己点検の実施 (令和元年度～令和5年度)	<p>◇年3回の人事評価面接時に合わせて、サービス・コンプライアンスチェックシート(基本行動9か条チェック票、コンプライアンスチェックリスト、情報セキュリティチェックシート)により自己点検後、所属長へ提出し定期的に行うことで、サービス・コンプライアンスの意識徹底を図った。必要に応じて所属長が指導</p> <p>◇人材マネジメント方針の策定(令和4年4月)に併せ、基本行動9か条を見直す。コンプライアンスの意識徹底を図った。必要に応じて所属長が指導</p>	職員課・総務課
	検証	チェックシートを定期的に繰り返し確認することで、どういうことに気を付けるべきかについては職員に認識されている。	
	課題	チェック項目数が多いため、年3回の回答が負担になっている。	
3	朝礼・夕礼時のサービス・コンプライアンス標語の唱和 (令和元年度～令和5年度)	<p>◇各所属での朝礼又は夕礼等においてサービス・コンプライアンス標語の唱和を実施</p> <p>◇12月の国家公務員倫理月間に合わせ、倫理標語の唱和を実施</p>	職員課
	検証		
	課題	(ア-2へ統合済)	

イ 信頼されるマナーと身だしなみ

No.	項目	実施内容	実施責任課
1	あいさつの徹底 (令和元年度～令和5年度)	◇人事評価制度における全職員の基本事項の能力評価を3段階に細分化し、確実にあいさつがされていることが評価されるように見直し	職員課
	検証		
	課題	(ア-2へ統合済)	
2	身だしなみの徹底 (令和元年度～令和5年度)	<p>◇年3回の人事評価面接時に合わせて、基本行動9か条チェック票の身だしなみ・接客の項目について自己点検し所属長へ提出し必要に応じて所属長が指導</p> <p>◇人材マネジメント方針の策定(令和4年4月)に併せ、基本行動9か条の見直し</p>	職員課
	検証		
	課題	(ア-2へ統合済)	

ウ 交通法規の遵守

No.	項目	実施内容	実施責任課		
1	安全運転の徹底 (令和元年度～令和5年度)	◇職員を対象に安全運転講習会を実施 ◇年度当初の所属長による自動車運転免許証の有効期限の確認を全職員に対して継続実施 R5 ◇安全運転管理者協会広報紙や協会磐田南支部理事会等で民間事業者の取組みの情報収集	資産経営課		
				☞市役所の中だけでなく、いろいろな企業とコラボしてみるのも1つの方法	
				検証 継続して講習会等を実施して啓発を続けていく必要がある。	課題 <ul style="list-style-type: none"> ・場内での他車への接触など、軽微な事故が発生している。 ・企業等との協働での講習会等の開催検討
2	交通法規違反・交通事故の防止 (令和元年度～令和5年度)	◇毎月、庁内インフォメーションを活用して、職員の事故件数、傾向等の報告及び交通安全目標を全職員に周知 ◇朝礼時又は夕礼時に安全運転6則の唱和を実施 ◇交通安全目標は前月の事故違反等を踏まえて毎月変更し、交通安全に関連する資料を添付するなど、効果的に周知 R5 ◇既存公用車へのミラータイプバックモニター等の追加設置を試行	職員課・資産経営課		
				検証 周知等を継続して行い啓発を続けていく必要がある。	課題 <ul style="list-style-type: none"> ・場内での他車への接触など、軽微な事故が発生している。 ・公用車への安全装備の拡充



対策2 管理監督者のマネジメント能力の向上と職場風土の改善

ア 管理監督者の能力向上

No.	項目	実施内容	実施責任課
1	管理監督者のマネジメント能力の向上 (令和2年度～令和5年度)	<p>【研修】 令和2年度 ◇ハラスメント研修 部課長 72名</p> <p>令和3年度 ◇イクボス研修 部課長 70名 ◇ハラスメント研修 主幹級ほか 98名 ◇OJT研修 新規採用職員配属される所属の所属長、グループ長、園長 20名</p> <p>令和4年度 ◇イクボス研修 主幹級ほか 89名 ◇ハラスメント研修 主査級ほか 58名 ◇OJT研修 新規採用職員配属される所属の所属長、グループ長、園長 46名 ◇人事評価制度のもと、年3回の部下職員との面接を実施し、上司と部下がお互いの認識を確認した上で、部下への指導を図る。</p> <p>令和5年度 ◇ハラスメント研修 主査級ほか 108名 ◇OJT研修 新規採用職員配属される所属の所属長、グループ長、園長 60名 ◇人事評価制度定着化研修（評価者）18名 ◇心理的安全性研修 27名</p> <p>【その他】 ◇人事評価制度における面接や昇格制度への関与によりマネジメント能力の育成を図った。</p>	職員課
	検証	管理監督者の配置所属によって研修機会の偏りが見られる。	
	課題	より多くの管理監督者に研修機会が得られるよう研修対象者の見直しを行っていく。	

イ 事務処理ミスの防止

No.	項目	実施内容	実施責任課
1	定期的なジョブローテーションの実施 (令和2年度～令和5年度)	<p>◇各所属において定期的に分担事務のローテーションを実施するよう依頼</p> <p>◇各所属のジョブローテーション実施状況について実態を把握。(実施日：令和3年12月) 実施している65%、実施していない35% ※実施していないという回答の理由としては、「業務習熟に期間が必要で難しい」、「所属年数が短い職員ばかりで困難」、「専門職等で実質的にローテーションが不可能」など</p>	職員課
	検証	継続して定期的な分担事務のローテーションを実施するよう通知しているが、事実上ローテーションが困難な場合もある。	
	課題	採用10年未満の職員が増加し、異動時期との兼ね合いが難しい所属がある。	
2	事務処理マニュアルの作成、共有化の徹底 (令和2年度～令和5年度)	<p>◇事務処理マニュアルの作成指針及び各所属から提出されたマニュアルの中から見本となる事務処理マニュアルを通知</p> <p>◇各所属における「事務処理マニュアル等整備状況一覧表」について、未整備の事務処理マニュアルがあった場合は新たに作成するとともに、最新の内容となっているか確認を依頼</p> <p>◇マニュアル見直しの参考として、実際に発生した不適切な事務処理の事例を庁内に公表</p> <p>◇全職員への情報共有と注意喚起のため、発生の都度、不適切事例の概要、原因、対策等について庁内個人PCに掲載し周知</p> <p>◇事務処理の総点検を実施</p>	総務課
	🔗整備状況だけでなく運用状況の確認も必要である。		
	検証	マニュアルは整備されているが、不適切な事務処理が散発するため、発生の背景を分析する。所属間でマニュアルを共有し整備の一助としての役割を持たせている。	
課題	<p>・適切な事務処理を行うため、随時見直しが必要である。年1回、運用状況(使用頻度)の確認を含めた事務処理マニュアルの整備状況についてこれまで同様調査しマニュアルを意識した業務の遂行を呼びかけていく。</p> <p>・不適切な事務処理で多く見られる事例(特に書類誤送付)について対策</p>		
3	業務チェックリストの作成・活用 (令和2年度～令和5年度)	<p>◇事務処理マニュアル等整備状況調査を実施。</p> <p>◇各所属で、各種業務におけるチェックリストの作成、及び既存のチェックリストを確認し必要な見直しを行う。</p> <p>◇各所属の「事務処理マニュアルの整備状況一覧表」において、どのマニュアルがチェックリスト型であるかを明確化。</p>	総務課
	検証	年1回、事務処理マニュアルの整備に係る調査を実施し、どのマニュアルがチェックリスト型であるかを定期的に確認	
	課題	活用の実態が把握できない。不適切な事務処理となった事務についてどういったマニュアルで行っているのかを追跡調査する。	

4	会計事務リーダーの設置 (令和元年度～令和4年度)	<p>令和元年度 ◇会計事務リーダーを試行的に5課に配置</p> <p>◇会計事務に関する各種研修会を定期的実施</p> <p>◇会計事務リーダーに対する説明会を実施 令和2年度 参加者 51名 令和3年度 参加者 96名 令和4年度 参加者 91名</p> <p>◇「会計課だよりK-News」を定期的発行</p> <p>◇伝票誤り削減のため、各所属の返戻率を算出。ランキング形式で公表。</p> <p>◇返戻がなかった部署を毎月公表し、モチベーション向上に努めるとともに著しい不備伝票の事例を併せて公表し、誤りの具体例を知ることでの注意喚起を促す。</p>	会計課
	財務会計担当者の育成 (令和5年度)	<p>令和5年度 ◇財務会計システム操作研修 (新規採用・新任職員対象) 4月: 24人 ◇財務事務説明会(グループ長対象) ◇会計事務リーダー研修 5月: 43人 ◇財務会計システム操作研修 (新規採用・新任職員対象) 6月: 22人 ◇学校事務説明会 8月: 32人 ◇伝票起票者研修 12月: 56人 ◇会計事務リーダー研修 2月: 42人</p>	
	検証	計画的に、財務事務会計担当者向けに研修を行うことで、不備伝票の抑制及び会計課から返戻する伝票を削減することができた。	
課題	支払先に影響を及ぼす等、著しい不備伝票については、今後同じことが起こらないよう課内で防止策などを検討した上で、報告書を提出してもらっているが、同様のミスは他部署でも発生しており、共有方法が課題となっている。		
5	ヒヤリ・ハット事例の共有化 (令和元年度～令和4年度)	<p>◇磐田市職員懲戒等審査委員会で審査した案件(ヒヤリ・ハット事例)を庁内インフォメーションにて全職員に公開 令和元年度 事務処理ミス等職務遂行上の行為 9件、交通事故等職務外の行為 2件 令和2年度 7件 令和3年度 2件 令和4年度 0件</p>	職員課
	不適切な事務処理事例の共有化 (令和5年度)	報道された不適切な事務処理事例を、その都度全職員に公開するとともに、コンプライアンス委員会において報告した。13件	総務課
	検証	「不適切な事務処理等発生時の対応マニュアル」を作成したことにより、事案発生から報告まで迅速に進めることが出来た。また、報道された「不適切な事務処理」の事例について再発防止策を含め庁内に公表し共有することで未然防止を図った。	
課題	書類の誤発送等人的ミスによる事例が多く見受けられ、その都度再発防止策を提出してもらっているが、改善の有無等その後の状況について調査を行う。(システムで対応できるものはシステムで行うなど事務処理の見直しが必要である。)		

ウ 業務改善の推進

No.	項目	実施内容	実施責任課
1	AI・RPAの導入 ※R5 項目名称 変更 (令和元年度～令和4年度)	<p>令和元年度 ◇磐田市AI・RPA利活用基本方針を策定し、今後の導入業務の候補や進め方等の基本方針を定める。</p> <p>令和2年度 ◇磐田市AI・RPA利活用基本方針においてシステム活用候補としている6業務についてシステム導入を行い、事務処理時間を削減。※導入に合わせて書類の様式や処理手順の見直しを行い、大きな成果があったものがある一方で、見直しが困難な業務については、読取エラーの修正に時間を要することから、運用を中断した業務もあった。</p> <p>令和3年度 ◇9業務についてAI・RPA等を導入し、年間約680時間の事務処理時間の削減効果があった。 ◇各課で182回の使用があった。(利用回数の多いものは、市議会、定期監査、農業委員会などの議事録作成。)</p> <p>令和4年度 ◇10業務についてAI・RPA等を導入し、年間1,250時間の事務処理時間の削減効果があった。 ◇各課で267回の使用があった。(利用回数の多いものは、市議会や農業委員会などの議事録作成。)</p>	DX推進課
	d Xの推進 (令和5年度)	<p>令和5年度 ◇4業務についてAI・RPA等を導入し、年間1,109時間の事務処理時間の削減効果があった。 ◇各課で(会議録作成支援システムの予約回数)約300回の使用があった。(利用回数の多いものは、市議会や農業委員会などの議事録作成。)</p>	
	検証	令和元年度から令和5年度までの5年間で33業務にAI・RPAを導入し、約3,800時間の事務処理時間を削減することができた。	
	課題	AI・RPA操作研修の開催やグループウェアで効果的な活用方法を周知することにより、職員に対してさらなる活用を促していく。	

2	申請書類や記入箇所などの削減 (令和元年度～令和5年度)	<p>◇申請手続き等の市民の利便性の向上のため、様式等の見直しを実施</p> <p>◇記入項目を修正し事務処理の効率化を図る。</p> <p>◇行政手続きにおける押印の原則廃止に向け、全ての例規等の見直しを実施</p> <p>◇行政手続きにおける押印の廃止及び性別欄の廃止に伴う個別の例規の改正を行う。また、申請等を電磁的記録による電子申請で行うことを試験的に導入し、市民等の利便性の向上を図る。</p> <p>◇事務の効率化を図るため AI-OCR 機能に対応する様式の見直しを行う。</p> <p>◇補助金交付申請において、請求書不要の場合の例規改正を行う。</p> <p>◇補助金申請の一連の手続きについて、LoGo フォームを活用して行い、電子申請にも対応できる様式等を作成</p>	総務課
	検証	補助金等交付申請において、電子申請や請求書不要の場合に対応できるよう、個別に見直しをし、改正を進めた。	
	課題	DXの動きに合わせ、申請書類の電子化など常に業務の改善と市民等の利便性向上に努める必要がある。	
3	会議の見直し (令和元年度～令和4年度)	<p>◇職員アンケート調査を実施（職員課調査）し、時間の有効活用の1つとしてグループ会議等の開催状況を把握</p> <p>◇「会議のあり方【基本方針】」に「タブレット端末の活用やオンライン会議の推進」を追加した改定版を作成し全職員に周知。また、デジタル技術の活用等を取り入れた内容に見直し、令和4年3月末に全職員に周知したことで、効率性を意識した会議運営を推進</p> <p>◇タブレット端末やオンライン会議の活用を進めるとともに、ファシリテーターの活用による効率的な会議運営に取り組む。</p>	政策推進課
	会議等の見直し (令和5年度)	<p>◇「会議のあり方【基本方針】」に「所要時間（原則1時間以内）」、「コスト意識（会議開催の是非、定例会議の廃止）」を追加した改定版を作成し全職員に周知</p> <p>◇Web 会議室の設置や WiFi 環境の整備を進めて、タブレット端末利用やオンライン会議を活用し、効率的な会議運営に取り組む。</p>	
	検証	各庁舎、建物で、オンライン化に係る設備、パソコン等の配置を行い、支障なく運営できている。	
課題	多様な会議等の開催方法について周知し効率的な運営を浸透させる。		

エ 不正を未然に防止する環境づくり

No.	項目	実施内容	実施責任課
1	部外者の執務室への無断入室禁止の徹底 (令和元年度～令和5年度)	◇各所属入口やカウンター等に「部外者立入禁止」の掲示を令和2年1月14日付けで全所属へ通知し、全所属(支所等を含む。)が掲示	資産経営課
	検証	来庁者がみだりに執務室に入ることはなくなった。	
	課題	掲示が行われているかの確認が不十分である。	
2	面会記録作成の徹底 (令和元年度～令和5年度)	◇各種研修実施の際、面会記録の作成について周知	資産経営課
	検証	コンプライアンス研修等の際に周知に努めた。	
	課題	面会記録の実態(とりまとめ等)を把握できていない。	
3	事務机の上の整理整頓の徹底 (令和元年度～令和5年度)	◇12月を執務環境整理協調月間として文書等の廃棄等の整理を行った。 ◇職場巡回を行い、庁内の状況を確認した。 ◇文書が保管されている書庫の整理を行った。	資産経営課・ 総務課
	検証	廃棄可能な文書が廃棄できていない。	
	課題	文書の電子化を推進することで紙文書を削減し執務環境の省スペース化を図る。	



オ 相談がしやすい環境づくり

No.	項目	実施内容	実施責任課
1	グループ会議の開催 (令和元年度～令和5年度)	<p>令和元年度 ◇グループ制の実施について各所属へ改めて周知するとともに、新たに定例的な「グループ会議」を実施するよう各所属へ通知</p> <p>令和2年度 ◇職員アンケートを実施し、グループ会議の実施状況を把握。(実施日：令和2年8月) 【結果】 1. 毎月実施：54.3% 2. 毎週実施：11.9% 3. 2か月に1回実施：11.6% 4. その他の頻度で実施：9.9% 5. 実施していない：12.3%</p> <p>令和3年度 ◇人事ヒアリングを通じて、グループ会議の開催状況を確認し、未実施部署には開催を呼びかけ</p> <p>令和4年度 ◇職員アンケートにより所属内の話し合いの場があるかを把握。「グループ会議など、業務の進捗状況の確認や課題等を話し合う機会が定期的にあるか」(実施日：令和4年11月) 【結果】 はい：75.3% いいえ：24.7%</p> <p>令和5年度 ◇上記アンケートを継続(実施日：令和5年8月) 【結果】 はい：78.2% いいえ：21.8%</p>	職員課
	<p>☞直属の上司が入ると言いつらいこともあるため、自分の仕事上に影響がない職員を入れて相談してみたらどうか。</p>		
	検証	アンケート結果では話し合いの機会があるという回答が若干増加した。	
	課題	窓口部署等では勤務時間内に実施しにくい。小人数組織では普段から情報共有が容易であり、改めて別機会を設ける意義が薄い。	
2	人事評価面接のさらなる活用 (令和元年度～令和4年度)	<p>◇各所属において、年3回(目標設定期・中間期・目標達成期)の面接を実施</p> <p>◇新任グループ長の研修において、面接の重要性を説明し、面接の心構えを周知</p>	職員課
	人事評価面接の実施 (令和5年度)		
	検証	定期的に個別に対話する機会が得られるため重要なコミュニケーションツールとして役割を果たしている。	
課題	引き続き所属職員の状況把握に努める。		
3	部下から上司への「提案制度」の創設 (令和2年度) 達成	◇所属内の職場環境や業務内容について、部下から上司へ改善等の提案ができる制度を創設。(令和2年11月16日)	職員課

対策3 不祥事を発生させないための組織づくり

ア 研修の充実・強化

No.	項目	実施内容	実施責任課
1	服務等に係る職員の基礎研修の強化（再掲） （令和元年度～令和5年度）	対策1 アと同じ	職員課・総務課
2	管理監督者のマネジメント能力の向上（再掲） （令和2年度～令和5年度）	対策2 アと同じ	職員課
3	会計年度任用職員に対するコンプライアンス研修の充実 （令和2年度～令和5年度）	<p>令和2年度 ◇新規任用された嘱託・臨時職員を対象にコンプライアンス研修を実施。令和2年4月に新規任用される会計年度任用職員については、職員課及び教育総務課が行う採用面接時に服務規律や公務員倫理の概要を説明。新規採用会計年度任用職員については、新型コロナウイルス感染症対策のため集合研修を取り止め、資料配布による研修に変更し実施。（対象者：136人）</p> <p>令和3年度 ◇会計年度任用職員を対象（会計年度任用職員については、平成28年度以降同様の研修を受講済の職員については対象外）とした研修を実施 実施日：令和3年5月27日 受講者：186名</p> <p>令和4年度 ◇対象は令和3年度と同様 実施日：令和4年5月30日 内 容：「公務員倫理とコンプライアンス」、「コンプライアンス違反を防ぐために」、「個人情報漏えい」等について、対面による集合型研修（グループワーク含む。）を実施 受講者：81名</p> <p>令和5年度 実施日：令和5年6月7日、7月18日 受講者：111名 内 容：令和4年度と同様</p>	職員課・総務課
	検証	研修後のアンケートでは、殆どが今後の業務に生かせるとの回答であり有意義である。	
	課題	職種、勤務年数、勤務時間などに配慮した効果的な研修を実施していく。	

4	入札・契約・工事担当職員 研修の強化 (令和元年度～令和5年度)	◇公正取引委員会より講師を招き、入札談合の防止に向けての講習会を開催 受講者 令和元年度：事務担当者等 95名 令和2年度：部課長級職員 75名 令和3年度：課長補佐級職員 44名(オンライン) 令和4年度：課長補佐級及び主査級職員 40名(オンライン) 令和5年度：主に主査級職員 36名(対面方式) 全職員を対象に動画配信	契約検査課
	検証	受講者アンケートでは、殆どが「理解しやすかった」「役に立つと思う」という回答であり有意義な結果を得た。	
	課題	一度受講すればよいというものではないため、自発的に繰り返し受講してもらえるよう講義内容を更新し、今後も全職員を対象に講義動画を配信していく。	

イ コンプライアンスの徹底

No.	項目	実施内容	実施責任課
1	コンプライアンス推進体制の整備 (令和2年度～令和4年度)	<p>令和2年度</p> <p>◇再発防止対策の進捗管理等のため3回開催。 (委員長：副市長、委員：部局長 15人)</p> <p>◇職員の再発防止に向けた取り組みについて、令和元年度の成果及び課題の確認及び検証、令和2年度の実施計画について確認</p> <p>◇令和2年度の再発防止に向けた取組、実施状況の確認及び課題について確認。令和3年度の実施計画について確認</p> <p>【条例制定】</p> <p>◇6月議会に磐田市コンプライアンス委員会条例議案を上程し議決。(公布日：令和2年7月2日)</p> <p>【コンプライアンス委員会】</p> <p>◇5名の委員(大学教授、弁護士、公認会計士、労働組合代表、公募)に委嘱し開催 (開催日：令和2年8月25日)</p> <p>令和3年度</p> <p>◇「コンプライアンス推進会議」、「コンプライアンス委員会」を設置し、再発防止に向けた取組状況についての報告を行い、検証するとともに意見及び助言をいただく。 (開催日：令和3年8月11日)</p> <p>【コンプライアンス委員会】</p> <p>◇新型コロナウイルスに係る緊急事態宣言の発令により対面開催を中止し資料を送付。各委員から意見をいただく。(8月)</p> <p>◇職員実態調査(アンケート)報告、令和3年度の実施状況及び課題、令和4年度の実施計画(案)を示した。(開催日：令和4年2月1日 ※オンラインによるリモート開催)</p> <p>令和4年度</p> <p>【コンプライアンス推進会議】</p> <p>◇再発防止に向けた取組状況(令和3年度の実施</p>	総務課

<p>コンプライアンスの推進 (令和5年度)</p>	<p>報告及び令和4年度取組事項)についての報告、不適切な事務処理等の事例と対応について、今後の体制について報告、協議するため推進会議を開催。(開催日:令和4年8月10日)</p> <p>【コンプライアンス委員会】 ◇再発防止に向けた取組状況(令和3年度の実施報告及び令和4年度取組事項)についての報告、不適切な事務処理等の事例と対応について、今後の体制について報告し、コンプライアンスに対する検証を行うとともに、再発対策に対する意見及び助言をいただく。(開催日:令和4年8月29日 ※委員5名のうち4名オンラインによる参加)</p> <p>令和5年度 【コンプライアンス推進会議】 ◇再発防止に向けた取組状況(令和4年度の実施報告及び令和5年度取組事項)についての報告、不適切な事務処理等の事例と対応について、令和6年度以降の取組について協議するため推進会議を開催。(開催日:令和5年6月9日)</p> <p>【コンプライアンス委員会】 ◇再発防止に向けた取組状況(令和4年度の実施報告及び令和5年度取組事項)についての報告、不適切な事務処理等の事例と対応について、今後の体制について報告し、コンプライアンスに対する検証を行うとともに、再発対策に対する意見及び助言をいただく。(開催日:令和5年7月14日 ※委員5名のうち3名オンラインによる参加)</p>	
<p>検証</p>	<p>「職員の不祥事防止に向けた行動指針」に基づく様々な取組に対し一定の成果はあったが、不適切な事務処理等の発生件数が散発している。</p>	
<p>課題</p>	<p>コンプライアンス意識の浸透度合いについて職員実態調査(アンケート)を通じて測るとともに、事件発生後5年以降の新たな取組を展開していく。</p>	

2	<p>定期的な職員実態調査（アンケート）の実施 （令和元年度・令和3年度・令和5年度）</p>	<p>令和元年度 ◇職員実態調査（アンケート）を全職員（臨時、嘱託職員を含む。）を対象に実施。（回答者数 3,087人）</p> <p>令和2年度 ◇令和3年度に職員アンケートを行うための研究及び資料収集を行う。</p> <p>令和3年度 ◇全職員（会計年度任用職員を含む。）を対象にして、アンケート調査を行い、コンプライアンス意識等の実態を把握し、前回調査との比較をして再発防止の取組の検証を行う。（基準日：令和3年9月1日、調査期間：9月15日～9月30日、集計及び分析：10月～12月、2月の推進会議及び委員会にて結果報告）</p> <p>令和4年度 ◇令和3年度の結果の検証を行いアンケート項目の見直し及び実施方法についての検討を行う。</p> <p>令和5年度 ◇全職員（会計年度任用職員を含む。）を対象にして、アンケート調査を行い、コンプライアンス意識等の実態を把握し、前回、前々回調査との比較をして再発防止の取組の検証を行う。（基準日：令和5年12月1日、調査期間：12月1日～12月15日、令和6年度の推進会議及び委員会にて結果報告）</p>	総務課・職員課
検証	令和元年度から2年ごとに実施し前回との比較を行った結果、全体を通して数値が良い方向に向かっているが、制度等について周知が十分に浸透していないと思われる面がある。		
課題	アンケート結果を反映させていく		



ウ 不当要求行為への対応と職員倫理規程の適正な運用

No.	項目	実施内容	実施責任課
1	不当要求行為への毅然とした対応の徹底 (令和2年度～令和5年度)	<p>◇各階層別にコンプライアンスの内容を含むクレーム対応研修を実施</p> <p>令和2年度 ◇新型コロナウイルス感染症のまん延により未実施 ◇以前の威圧的、暴力的な不当要求ではなく、ハードクレームにも対応するマニュアルの作成に向け、他市の状況等の情報収集を行う。</p> <p>令和3年度 ◇主査・主任級職員を対象としたコンプライアンス研修(クレーム対応を含む。)を計画したが、新型コロナウイルス感染の急拡大に伴い中止。代替措置として、参加予定者全員にテキストを送付しテキストを読んだの感想を記載後、総務課へ提出してもらう。(対象者300人) ◇ハードクレームにも対応するマニュアルの作成に向け、他市の状況等の情報収集を行う。</p> <p>令和4年度 ◇主査・主任級職員を対象としたクレーム対応研修(コンプライアンスの内容を含む。)を実施。受講者:190名(主査級110名、主任級80名。)</p> <p>令和5年度 ◇主査・主任級職員を対象としたクレーム対応研修(コンプライアンスの内容を含む。)を実施。受講者:217名(主査級24名、主任級192名、主事級1名)</p>	総務課
	検証	研修後のアンケートでは、殆どが今後の業務に生かせるとの回答であり有意義である。	
	課題	標準的な対応マニュアルの作成(窓口にいる職員が上司にどのような報告をし、それを各課がどのように対応していくのか)	
2	磐田市職員倫理規程の周知徹底 (令和2年度～令和5年度)	◇具体的事例等を示した職員倫理規程ガイドブックについて、継続的に庁内インフォメーションで職員に周知	職員課
	検証	倫理規程の存在は認識されている。	
	課題	実際に影響する場面がほとんどないため、相談等の事例もない。	
3	退職後の行動規範の徹底 (令和元年度～令和5年度)	◇退職後も課される義務(元職員による働きかけの禁止、守秘義務等)について資料配布により周知。	職員課
	検証	退職者へ周知し、手続きも取られている。	
	課題	引き続き退職者へ周知していく。	

エ 公益通報制度の適正な運用

No.	項目	実施内容	実施責任課
1	公益通報制度の周知徹底 (令和2年度～令和5年度)	◇庁内相談員及び庁外相談員を設置し、相談先の拡充について全職員へ通知	職員課
		◇公益通報制度の具体的な通報対象や通報先、通報手順について庁内インフォメーションで職員へ周知	
		◇会計年度任用職員を新規採用する際、サービスや倫理規程、公益通報等について面接により説明	
検証			
課題	統合済み		
2	公益通報の相談窓口の創設と通報窓口の拡大 (令和2年度～令和4年度)	◇制度を見直し相談先を拡充	職員課
		◇庁内インフォメーションでの公益通報制度の周知に合わせて相談窓口も周知	
検証			
課題	統合済み		

オ ハラスメント対策の推進

No.	項目	実施内容	実施責任課
1	ハラスメントの防止 (令和元年度～令和5年度)	【ハラスメント研修】	職員課
		令和元年度 ◇階層別研修として、主事・主事補級職員を対象にハラスメント研修を実施したことにより、全階層における研修が完了 ◇各所属にハラスメント防止に関する冊子を3月末に配布	
		令和2年度 ◇部課長級職員 72名 ◇新規採用職員、ハラスメント苦情処理委員、窓口相談員及び未受講者 78名	
		令和3年度 ◇技能労務職員 24名(オンライン) ◇主幹級職員、ハラスメント苦情処理委員、窓口相談員及び未受講者 98名	
		令和4年度 ◇1、2年目の職員 51名 ◇主査級職員、ハラスメント苦情処理委員、窓口相談員及び未受講者を対象に、外部講師によるハラスメント研修を実施 58名	
		令和5年度 ◇新規採用職員、及び未受講者 39名 ◇主査級職員、ハラスメント苦情処理委員、窓口相談員 108名	

		<p>【その他】</p> <p>令和2年度 ◇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取扱指針を作成し、職員に公表し周知。(実施日：令和2年12月) ◇利用しやすい環境となるよう外部相談窓口の内容を拡充し、利用方法について通知。(実施日：令和2年5月)</p> <p>令和4年度 ◇国の「ハラスメント撲滅月間(12月)」に合わせ、市のハラスメントに関する要領や指針の周知を図る。 ◇ハラスメントに関する実態調査を行い、実態を把握</p>	
	<p>☞「何を書いても仕方がない、変わらない」と思われないようにアンケート結果をフィードバックし、できるものは形にするように。</p> <p>☞怒りのコントロールがうまくできればハラスメントも減っていくのでは？</p>		
	検証	<p>研修を通じて引き続きハラスメントの防止を図る。また、ハラスメントの相談を受けた場合は、取扱指針に則り、迅速に対応を図ることで、働きやすい職場環境を整える。さらに、ハラスメント相談の実態を公表することで、相談しやすい環境の醸成を図ると共に、ハラスメントへの危機意識の醸成を図る。</p>	
	課題	<p>ハラスメントに対する知識や意識の醸成を図る。</p>	
2	<p>ハラスメント専用電話相談窓口の周知徹底 (令和元年度～令和4年度)</p>	<p>◇相談窓口についてインフォメーションにて年4回(4月、11月、1月、2月)全職員へ周知</p> <p>◇外部の相談窓口を毎日利用できるように相談時間を拡充し、電話相談のみであったものを、オンラインや面談でも相談が可能となるよう見直しを図った。</p> <p>◇相談窓口の周知と相談しやすい環境の醸成のため、令和5年度より新任支援者(グループ長)を対象に体験カウンセリングを実施</p>	職員課
	<p>☞相談しにくい原因を探る必要がある。</p>		
	検証	<p>引き続き、ハラスメント相談窓口の周知徹底を図る。</p>	
	課題	<p>人材マネジメント方針アンケートにおいて、苦情相談窓口が存在することを知らない職員が一定数いることが把握できたため、全職員に相談窓口の存在を知ってもらえるよう周知方法について検討をしていく。</p>	

カ 人材育成と適正な人事配置

No.	項目	実施内容	実施責任課
1	定期人事異動等の見直し (令和2年度～令和5年度)	令和2年度 定例の4月に加え、7月の人事異動を実施。(対象者：13名)	職員課
		令和3年度 (対象者：15名)	
		令和4年度 (対象者：15名)	
		令和5年度 実施せず	
検証	4月以外の定期人事異動を希望する部署が特定部署に限られるため実施を見送った。		
課題	円滑な事務執行を目的としたが、対象部署に限られることや引継ぎが二段階になることなど支障が多く、有用性が見いだせない。		
2	昇格試験制度の見直し 達成 (令和元年度～令和4年度) ※R5 削除	令和元年度 ◇組織全体で職員を育成していく意識を植え付け、職場の中で思考力や行動力のある職員の育成を図るため制度を見直し	職員課
	令和2年度 ◇主査級昇格試験の選考において、部局長による推薦方法を一部見直し		
	令和3年度 ◇事前に昇格に対する本人意向を調査し、選考において活用 ◇主査級昇格試験の選考において、部局長による推薦方法を一部見直し		
	令和4年度 ◇主査級昇格試験の選考において、部局長による推薦方法を一部見直し		

3	人事評価制度の見直し (令和2年度～令和4年度) ※R5 削除	令和2年度 ◇人事評価制度の見直しのため、職員アンケートを実施 【アンケート結果】 質問：人事評価制度の改善点は何か？ 1. 職務目標の設定が難しいこと：27.7% 2. 評価の不均衡の恐れ：26.5% 3. 支援者、評価者及び調整者の意識や能力に差があること：20.6% ◇令和3年度に向けたマニュアル改正を実施し、目標レベル、評価結果計算、評価集約等について見直し 令和3年度 ◇令和3年4月8日に改正した人事評価制度について周知し、制度を運用 ◇より効果的な制度となるよう、国家公務員の制度や他団体を参考に次年度の制度の見直し 令和4年度 ◇令和4年4月11日に改正した人事評価制度について周知し、制度を運用 ◇より効果的な制度となるよう、国家公務員の制度を参考に制度を見直し ◇能力評価の細分化 ・基本事項評価の細分化 ◇人材マネジメント方針に合わせた改訂	職員課
		検証 削除済み	
4	懲戒処分に関する職員への周知 (令和元年度～令和5年度)	令和元年度 ◇磐田市職員懲戒等審査委員会で審査した案件（事務処理ミス等職務遂行上の行為9件、交通事故等職務外の行為2件、計11件）を全職員に公開し、職員間で共有 令和2年度 ◇磐田市職員懲戒等審査委員会で審査した案件（ヒヤリ・ハット事例）を庁内インフォメーションにて全職員に公開。（令和2年度3回7件） ◇飲酒運転防止の徹底通知の際、飲酒運転に係る懲戒処分に関する指針を全職員に周知 令和3年度 ◇磐田市職員懲戒等審査委員会で審査した案件（ヒヤリ・ハット事例）を庁内インフォメーションにて全職員に公開した。（令和2年度2回2件） ◇倫理標語唱和の通知に合わせ、懲戒処分に関する指針を全職員に庁内インフォメーションにて周知 令和4年度～ ※不適切な事務処理事例の共有化へ（対策2）	職員課
		検証	
		課題 統合済み	

5	主任級職員の育成 (令和元年度～令和4年度) ※R5 削除	◇新たに主任級へ昇格した職員等に対して、総務部長特別講義(政策法務)、企画部長特別講義(政策財務)、部長及び参与による講話を実施 ◇主任としての心構えやアドバイス、今後への期待を伝えるため、市長講話を開催 ◇議会関係事務の基礎を学ぶため、議会对応講座を開催 ◇課長講話を実施し、ベテラン職員の知識や経験の承継を図る。	職員課
	削除済み		
6	再任用職員の有効活用 (令和元年度～) ※R5 項目名称変更	◇これまでの経験や能力を考慮し、再任用職員を適正に配置 ◇再任用職員として配置するに当たり、本人からの希望を聴き取りしたうえで、適正に配置 ◇再任用職員の立場や役割の理解、モチベーションの維持を図ること等を目的に研修を実施	職員課
	60歳以上職員の活躍推進 (令和5年度)		
	㊦定年の引上げにより再任用職員の数も増えることが予想されることから気分よく働ける環境づくりが必要		
	検証	役定職員については、特定業務を担う担当主査やマネジメント能力を生かせる施設長など、経験や能力、所属の業務継続性等を考慮しつつ、適切な配置を行った。	
課題	60歳超職員は増加傾向にあるため、個々の適性に応じた配置を継続する。		

対策4 市長等の政治倫理向上に向けた取組

No.	項目	実施内容	実施責任課
1	市長等の政治倫理に関する規程の制定 達成 ※R5 削除	◇「磐田市長等の政治倫理に関する条例」及び「磐田市長等の政治倫理に関する条例施行規則」を制定。（制定日：令和3年3月23日）	総務課
2	市長等の政治倫理に関する第三者機関の設置 達成 ※R5 項目名称変更	令和2年度 ◇「磐田市長等の政治倫理に関する規程」としていたものを、議決が必要な条例とするため令和3年2月議会に議案を上程し3月23日に制定 令和3年度 ◇市長等の政治倫理を確保するための第三者機関（大学、弁護士会、公認会計士協会）を条例に基づき初めて開催し、条例の内容並びに条例関連資料（県内他市の制定状況、他市において審査された事例、事務の流れ）について説明を行う。（第1回磐田市政治倫理委員会開催日：令和3年7月28日）	総務課
	市長等の政治倫理を監視 (令和5年度)	◇他市の状況を調査するなど情報収集を行った。	
検証	条例及び規則を制定したが、実際に政治倫理委員会が開催される確率は少ないと思われる。ただし、突発的に調査請求が提出されるおそれがある。		
課題	(市長から) いつ委員会の開催要求があっても対応できるよう準備しておく。		

対策5 入札制度等に関する見直し

No.	項目	実施内容	実施責任課
1	予定価格の事前公表 (令和元年度～令和5年度)	令和元年度 ◇市が発注する建設工事及び建設工事関連業務委託の入札案件の予定価格を事前公表とした。	契約検査課
		令和2年度～ ◇予定価格の事前公表を継続して実施した結果、落札率が高止まりとなっていないことから、事前公表による弊害は生じていないと判断	
		検証 落札率が高止まりとなっていないことから、事前公表による弊害は生じていないと判断した。	
課題	予定価格の事前公表は、落札率の高止まり等の弊害が生じないことを前提としているため、引き続き入札結果を注視していく。		
2	建設事業審査会の体制等の見直し (令和2年度～令和4年度) 達成 ※R5 削除	◇工事等に直接関わりのない職員で、委員長が指名した者を建設事業審査委員会の委員として委員会に参加を可とした。 ◇審査委員会では、入札参加資格の確認や入札結果等の検証、又は入札参加資格停止事業所の審議、さらに次年度の入札制度の検討内容等を審議した。	契約検査課
3	入札制度を監視する第三者機関の設置 達成 ※R5 項目名称変更	令和2年度 ◇令和3年3月30日付けで磐田市入札監視委員会要綱を制定	総務課
		令和3年度 ◇第三者機関(大学、弁護士会、公認会計士協会、商工会議所、自治会連合会)で構成する磐田市入札監視委員会を要綱に基づき初めて開催し、令和2年度実績及び抽出事案について審議。(第1回開催日:令和3年7月28日) ◇令和3年4月1日から同年12月31日までに市が発注した223件の工事等に係る入札契約から5件を抽出し手続等について審議。(第2回目開催日:令和4年3月14日) 令和4年度 ◇令和4年1月1日から同年6月30日までに市が発注した97件の工事等に係る入札契約から5件を抽出し手続等について審議。(第1回目開催日:令和4年10月17日) ◇令和4年7月1日から同年12月31日までに市が発注した151件の工事等に係る入札契約から5件を抽出し手続等について審議。(第1回目開催日:令和5年3月13日)	
	入札制度の監視	令和5年度 ◇令和5年1月1日から同年6月30日までに市が発注した139件の工事等に係る入札契約から5件を抽出し手続等について審議。(第1回目開催日:令和5年10月16日)	

	検証	有識者からなる第三者で構成している委員会は牽制機能の役割を果たしている。	
	課題	毎回類似した案件となり質問もワンパターン化するおそれがあるため、異なる観点から案件を審議できるよう準備する。	
4	定期的な事業所アンケートの実施 (令和元年度・令和3年度・令和5年度)	<p>令和元年度 ◇事業所アンケートを実施し、94社からの回答を得た。</p> <p>令和2年度 ◇令和3年度に建設工事市内事業所(128者)を対象として実施予定のアンケートの具体的な調査項目について検討準備を行う。</p> <p>令和3年度 ◇令和3年6月に建設工事市内事業所(126社)を対象として事業所アンケートを無記名記入方式により実施し、94社から回答あり。結果報告書をホームページに公開</p> <p>令和4年度 ◇前回(令和3年度)の結果を基に、次回(令和5年度)アンケートの実施方法、項目について検討した結果、電子化を図るとともに、調査項目についてはコンプライアンスに関することに重点を置く。</p> <p>令和5年度 ◇令和5年7月に建設工事市内事業所(124社)を対象として事業所アンケートを電子入力(LoGoフォーム)により実施し、109社から回答があった。結果についてはホームページに公開した。</p>	契約検査課
	検証	コンプライアンス違反に該当するような情報は無く、職員、事業所共に、コンプライアンスの意識が向上したと考える。	
	課題	磐田商工会議所及び磐田市建設事業協同組合から、意見交換の機会を求める要望があったため、今後はアンケートに替え、定期的な意見交換の場を設けることとする。	

不適切な事務処理等の事例 令和5年8月～（新聞に掲載されたもの等）

	時 期	内 容	関係課
事例 1	令和 5 年 8 月	NPO法人の事業報告公表に係る個人情報流出	自治デザイン課
事例 2	10 月	高齢者インフルエンザ予防接種関係書類を誤送付	健康増進課
事例 3	11 月	国民健康保険納税通知書を誤送付	国保年金課
事例 4	11 月	電話回線使用料の支払い遅延	危機管理課
事例 5	12 月	個人情報記載書類 別の市民へ誤送付	福祉課
事例 6	令和 6 年 1 月	論文掲載時における個人情報漏えい	経営企画課
事例 7	2 月	介護保険料納付済額通知書の誤送付	高齢者支援課
事例 8	4 月	保育園入園希望者に承諾通知書を誤送付	幼稚園保育園課
事例 9	5 月	住基の異動処理 市民 2 人に誤り	市民課
事例 10	6 月	業務メールの誤送信	建築住宅課

※令和 5 年度磐田市コンプライアンス委員会(令和 5 年 7 月 14 日)以降

令和 6 年 7 月 1 日現在

事例 1	NPO法人の事業報告公表に係る個人情報流出 (自治デザイン課)
時 期	令和5年8月
概 要	<p>内閣府NPOポータルサイトに市内51団体の情報が掲載されており、その掲載は団体所管の地方公共団体が行っている。</p> <p>今回、県から、県が所管するNPO法人の個人情報流出に関する情報提供を受け、市所管団体の掲載内容を再度確認したところ、NPO法人「クリエイティブ2021」の2019年度事業報告の社員名簿において、1名分の個人の住所が掲載されていることが判明した。</p>
原 因	<ul style="list-style-type: none"> ・ ホームページの掲載作業は、担当職員のみで行っていて他の職員による確認作業は行っていなかった。 ・ 担当職員も掲載手続き後にホームページ上で確認を行うことをしていなかった。
再発防止策	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業報告書を内閣府NPOポータルサイトに掲載する際に、担当職員のみでなく複数の職員で行う体制を整え、公開前に不備が無いかの確認を徹底する。 ・ 課内での個人情報の適正な取り扱いとコンプライアンス研修の受講を行うことで、リスク管理の意識を徹底する。

事例 2	高齢者インフルエンザ予防接種関係書類を誤送付 (健康増進課)
時 期	令和5年10月
概 要	<p>市外の医療機関でインフルエンザ予防接種の希望があった場合に、接種に係る書類を送付しているが、2名分を誤った施設へ送付した。</p> <p>10月19日(木)健康増進課へ浜松市内の施設より「入所者ではない2名分の書類が届いた」旨の電話連絡があり発覚した。</p> <p>誤送付した書類は、職員が発覚日に回収し、本来送付すべき施設に20日(金)に届けた。書類には氏名、住所、生年月日、性別が記載されていた。</p>
原 因	<ul style="list-style-type: none"> ・ 別の施設の宛名を誤って印刷した。 ・ 封入、封緘の際の確認不足
再発防止策	<ul style="list-style-type: none"> ・ 窓あき封筒の使用 ・ 宛名と書類記載内容のダブルチェックの徹底 ・ 一度に複数の送付物の作成やチェックを行わず、1件ずつ作成しチェックを行っていく。

事例3	国民健康保険納税通知書を誤送付 (国保年金課)
時 期	令和5年 11 月
概 要	<p>11月10日(金)10月中に異動があった国保被保険者宛に納税通知書を発送した。</p> <p>11月13日(月)国保年金課へ市内法人から「在籍した記録がない方の納税通知書が届いた。」旨の電話連絡があり発覚した。</p> <p>誤送付した納税通知書は、職員が発覚日に回収し、翌日(11月14日(火))本来送付すべき対象者宅へ訪問し謝罪し手渡した。</p> <p>通知書には対象者の氏名、国保税課税情報及び納付情報が記載されていた。</p>
原 因	納税通知書の送付先変更の情報をシステムに入力した際、送付先変更の必要が無い対象者の宛名台帳へ、提出されていた別人の送付先変更届の情報を誤って入力したため。
再発防止策	<p>送付先変更情報のシステム入力後のチェック方法を見直す。</p> <p>現状は届出書の内容とシステムに入力された情報をシステム画面から1件ずつ確認していたが、今後は、システムに入力した情報の一覧をダウンロードし、一覧と届出書を突合しながら入力内容を確認する。</p>

事例4	電話回線使用料の支払い遅延 (危機管理課)
時 期	令和5年 11 月
概 要	10月から「同報無線電話応答サービス」を開始した。サービス料は、電話回線使用料として支払うことになっている。会計課で一括支払いをする「公振くん」に当初の支払いが登録されていないため、請求書が届いた時点で支払い処理をする必要があった。
原 因	業者から届く「公振くん」の請求封筒と同種類のものであったため、中を確認せずに保管してしまったこと。また、応答サービス業務の担当者と支払い業務担当者間で情報共有がされていなかったことが原因。
再発防止策	<p>請求書の封筒は全て中を確認する。内容が不明な場合は、課内で共有する。</p> <p>請求書以外でも、外部からのものは開封確認するように徹底する。</p>

【類似事例】

- ・インターネット回線の接続料について、支払手続を誤認したことによる支払遅延
(資産経営課 令和5年9月26日専決処分)
- ・ファックス通信料の支払いについて、請求書受領後の処理が遅れたことによる支払遅延
(経済観光課 令和4年5月17日専決処分)

事例5	個人情報記載書類 別の市民へ誤送付	(福祉課)
時期	令和5年 12 月	
概要	<p>「避難行動要支援者名簿への登録について」の案内文書を発送した際、1通の鑑文の裏面に、個人情報(住所、氏名、生年月日等)が印刷されていた。</p> <p>発送から1週間後に、送付先の市民から申し出があり発覚、発送作業に関わった者に発送までの手順を確認するとともに、原因の調査を実施した。</p> <p>その上で、送付先の市民及び個人情報に記載されてしまった市民に対し謝罪をし、当該文書を回収した。</p>	
原因	<p>発送作業は、通知文の原稿と新品の印刷用紙を準備した上で実施していたため、機密文書が混入する可能性は低く、誤って送られた文書を確認すると、印刷機で印刷されたものは別にコピーをしたと思われる痕跡があった。</p> <p>複数の職員からの聞き取りでは、イレギュラーな作業をした事実は確認できなかったが、何等かの事情で機密文書の裏面を使用した文書が発送されたと考えられる。</p>	
再発防止策	<p>機密文書を誤って裏紙として利用することがないように、機密文書の保管場所に、「一度入れた書類は二度と取り出さないこと」を明記するなど、管理方法を見直した。</p> <p>また、事案を課内で共有するとともに、市民に発送する文書の印刷には必ず新品の用紙のみを使用し、無関係な書類が混入しない場所で作業することなど、個人情報の取扱いを改めて徹底することで再発防止に努める。</p>	

事例6	論文掲載時における個人情報漏えい (経営企画課)
時期	令和6年1月
概要	<p>令和5年9月5日、磐田市立総合病院の医師が共同研究を行った内容を英文医学雑誌に掲載するため論文を提出した。その論文に追加で提出した添付資料(英語表記の Excel データファイル)に日本語の元データが残っていたことに気付かず、個人情報漏洩した。漏えい情報は、17名の患者氏名、院内ID、性別、年齢、既往歴。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和5年12月26日、雑誌社より掲載承認された。 ・令和6年1月2日、web上で論文が公表された。 ・令和6年1月4日、当該医師の友人医師から指摘を受け、漏えいが発覚した。 ・令和6年1月5日、雑誌の掲載元へ閲覧規制及びデータ削除を依頼し、同日中に論文全ての情報は削除された。 ・論文の閲覧25件(関係者のみ)、ダウンロード3件(当院のみ)
原因	<ul style="list-style-type: none"> ・医療情報システム端末から個人情報を含むデータをUSBメモリに複製していたが、利用申請を行っていなかった。 ・論文本体は院内の臨床研究審査委員会で承認され問題はなかったが、委員会承認後に追加で提出を求められた資料については確認がされていなかった。 ・必要な資料のみを変更のできない形式(PDF等)で提出するのではなく、変更可能な形式(Excel)で提出をしたことで、余分なデータが残っていたことに気付かず提出してしまった。
再発防止策	<p><情報セキュリティの観点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・医療情報システム端末から個人情報を含むデータを複製することは原則禁止であるが、研究等で必要な場合は利用申請が必要であることを再度院内周知し、徹底させる。 ・今後、USBメモリの貸し出しは、情報セキュリティ研修を受講した者のみに限定する。 <p><臨床研究の観点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・臨床研究における研究者の再教育として、情報の取扱い及び研究倫理指針について院内周知するとともに、資料は変更のできない形式(PDF等)での投稿を推奨する。

事例7	介護保険料納付済額通知書の誤送付 (高齢者支援課)
時期	令和6年2月
概要	<p>確定申告用に発送した令和5年中の介護保険料納付済額通知について、非課税年金対象者11名に別人の納付内容(氏名・住所・納付種別・納付金額)を記載した通知を送付した。</p> <p>対象者には発覚後直ちに市から連絡、訪問し、謝罪と説明を行い、通知の回収を行った。間違った内容の対象者は既に亡くなられている方であり、現在までに個人情報の流出は確認されていない。</p>
原因	非課税年金対象者の送付先と通知内容を結びつけるエクセル作業の中で、宛名と納付内容データの設定にずれが生じたことに気付かずに通知を作成、チェックをせずに発送したことが原因。
再発防止策	<p>通知作成方法の再検討を行うとともに、データ作成後の内容について画面だけでなく、紙データを出し複数人によりチェックを行う。</p> <p>常に間違いは起こりうることを念頭に過信せずに業務に取り組む。</p>

事例 8	保育園入園希望者に承諾通知書を誤送付 (幼稚園保育園課)
発生日	令和 6年 3月 29日
1 概要	令和6年5月1日からの入園を決定した児童 39 人のうち、市立磐田北保育園を希望した2人(「1歳児」としての入園希望者)に対して、誤った入園調整をし、入園枠のある年齢でないにもかかわらず入園承諾通知書を送付した。
2 修正・緩和 処置	3月29日、2人の自宅を訪問。謝罪し、入園承諾通知書を返却していただいた。再度の訪問で謝罪文と入園保留通知を渡した。B氏の入園承諾通知書は未開封であった。他の受入可能園を紹介したが、希望と合わず入園調整を続けていくこととなった。
3 原因 (なぜ起こったのかを深掘りする)	<p>①磐田北保育園は、幼稚園保育園課へ提出した5月入園用の募集児童数のデータに「1歳児・2人」と入力したが、「2歳児・2人」の誤りと分かり、幼稚園保育園課へ修正を連絡した。</p> <p>②幼稚園保育園課では、入園希望者の情報を管理するエクセルデータを修正したものの、入園承諾書を発行するシステムへの取り込み処理を行わなかったため、修正内容が反映されないまま入園承諾通知書を郵送した。</p> <p>③繁忙期と重なり、ダブルチェックが疎かになっていた。</p>
4 是正処置 (再発防止策)	<p>□是正処置決定日 (令和6年4月4日)</p> <p>①4月4日の全園長会で、各園から幼稚園保育園課へ毎月提出する募集児童数のデータについて、園内での確認の徹底を依頼した。</p> <p>②幼稚園保育園課は、園から提出された募集児童数のデータに、後日修正が生じた場合に修正連絡票を作成する。</p> <p>③毎月の入所決定までの事務の流れを改めることにし、新たに入園承諾通知書の発行前に入園決定者一覧を作成し各園に送付し、各園で入園予定者の個票と突合した後に入園承諾通知書を発送する。</p>

事例9	住基の異動処理 市民2人に誤り (市民課)
発生日	令和6年5月26日
1 概要	<p>静岡県知事選挙における投票の受付時にエラーメッセージが出現したため、選挙管理委員会より市民課へ投票権の有無について照会があった。</p> <p>これを受けた市民課が住民異動手続きの履歴を確認したところ、異動事実が無い中で誤処理がされた事実が判明した。</p> <p>併せて同様の処理の有無を調査したところ更に1件の処理誤りを確認したため、選挙管理委員会へ状況を報告した。</p> <p>なお当該2名は、県知事選挙の投票を行うことができた。</p>
2 修正・緩和 処置	<p>翌日(令和6年5月27日)に両者へ電話連絡し住民基本台帳に関する事務に不手際があったこと、また県知事選挙の投票時に迷惑を掛けたことを謝罪した。</p> <p>また、マイナンバーカードが失効した1名に対し再交付の手続きを案内した。(カード再交付に対する本人負担はなし)</p>
3 原因 (なぜ起こったのかを深掘りする)	<p>新たな住民異動窓口システム(書かない窓口)の設計業務を受託中の事業者が、業務の中で行った異動処理テストにおいて誤った異動情報を登録したため。</p> <p>具体的には、検証環境で行うべきRPA(パソコン上の事務作業を自動化する技術)の稼働テストを、実際に稼働中の本番環境で行ってしまった。更に、同作業に関する担当者の誤認識から不適切な登録処理がされた。</p>
4 是正処置 (再発防止策)	<p><input checked="" type="checkbox"/>是正処置決定日(令和6年5月31日)</p> <p>①本番環境におけるテストを全面禁止する</p> <p>②仮想環境等におけるテストであっても、事前に市へ作業計画書・結果報告書を提出し許可を得た後に、市が指定するデータの範囲において市の立ち合いの下で行う。</p> <p>③止むを得ない理由で本番環境を使用する場合は、文書により申請をして許可を得た後に、市職員の立ち合いを必須とする。</p>

事例 10	業務メールの誤送信 (建築住宅課)
発生日	令和6年6月10日
1 概要	市内在住の応急危険度判定士 116 名に対し、業務に関するメールを送信する際に、「BCC」ではなく誤って「To(宛先)」で送信した。その結果、全員のメールアドレスが、送信した応急危険度判定士内で確認できる状態になってしまった。なお、メール本文及び添付ファイルには、個人情報に含まれていない。
2 修正・緩和 処置	<ul style="list-style-type: none"> ・すぐに「BCC」でメールを再送信し、先ほどのメール削除を依頼した。 ・改めて、誤送信してしまった全員に、謝罪メールを送信した。
3 原因 (なぜ起こったのかを深掘りする)	<ul style="list-style-type: none"> ①送信前、「To(宛先)」「BCC」等の確認をしなかった。 ②送信前、画面上に発出された「警告」表示に気づかなかった。 ③自分一人で、送信作業をした。
4 是正処置 (再発防止策)	<p><input checked="" type="checkbox"/>是正処置決定日（令和6年6月12日）</p> <p>送信前に一度下書き保存をし、本人及び送信者以外の職員で誤りがないか再確認を徹底する。</p> <p>応急危険度判定は、地震発生時の送信が必要なため、誰でも適正に送信できるよう、「発災時送信マニュアル」を修正する。</p>

職員実態調査（アンケート）結果報告書

令和6年3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	14
4 法令遵守(コンプライアンス)の状況について	20
5 仕事に対する意識について	40
6 ご意見・ご提案について	42
資料編	60

(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

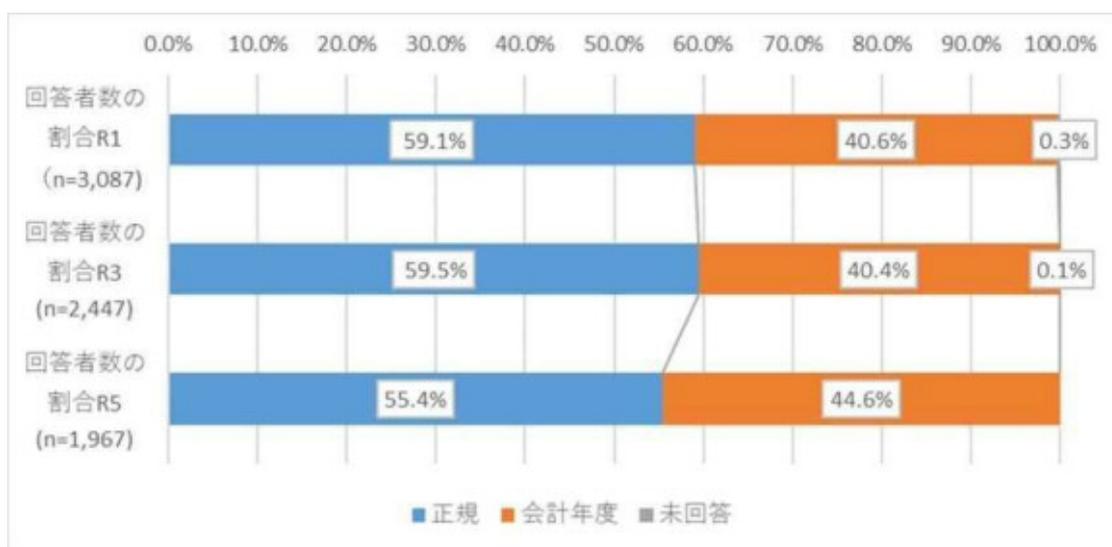
調査目的	<p>平成 30 年度に起きた公契約関係競売入札妨害事件を受け、職員の法令遵守（コンプライアンス）意識や職場環境等を把握するため、平成 31 年 3 月に 1 回目、令和 3 年 9 月に 2 回目の職員実態調査（アンケート）を実施した。</p> <p>前回調査から 2 年が経過し再発防止対策が推進されていることから、今回、改めてアンケートを実施し、これまでの調査との比較を行い、再発防止の取組を検証するとともに、今後の再発防止策に生かすことを目的とする。</p>
調査方法	<p>(1) 調査対象者 全職員[正規職員（再任用職員を含む。）・会計年度任用職員] 2,202 人 ※病院医療職は、業務過多及び不規則な勤務実態を考慮し調査対象から除いた。</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 5 年 12 月 1 日</p> <p>(4) 調査期間 令和 5 年 12 月 1 日～12 月 15 日</p>
回収結果	回答総数 1,967 人・回答率 89.3%
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㊦を付している。）なお、前回調査の意見や改善が図られた項目などを考慮し、質問数・項目を一部見直した（質問数 R3：47→R5：30）。</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。また、具体的な記述により職員名等が特定されるおそれがあるもの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	前々回（R元年度）		前回（R3年度）		今回（R5年度）	
	回答者数	回答者数の割合	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%	1,089人	55.4%
会計年度	1,254人	40.6%	989人	40.4%	878人	44.6%
未回答	8人	0.3%	1人	0.1%	0人	0.0%
合計	3,087人	100.0%	2,447人	100.0%	1,967人	100.0%



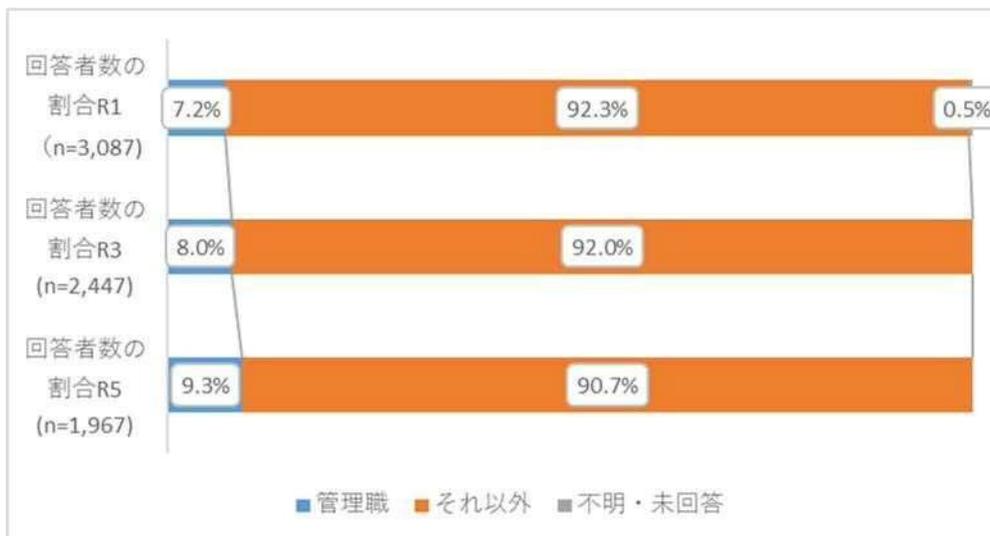
質問2 あなたの年齢は。【全員必須】

選択肢	前々回（R元年度）		前回（R3年度）		今回（R5年度）	
	回答者数	回答者数の割合	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%	238人	12.1%
30歳代	528人	17.1%	361人	14.8%	234人	11.9%
40歳代	903人	29.3%	723人	29.5%	458人	23.3%
50歳代以上	1,208人	39.1%	1,033人	42.2%	1,037人	52.7%
不明・未回答	11人	0.3%	—	—	—	—
合計	3,087人	100.0%	2,447人	100.0%	1,967人	100.0%



質問3 あなたは、管理職ですか。【全員必須】

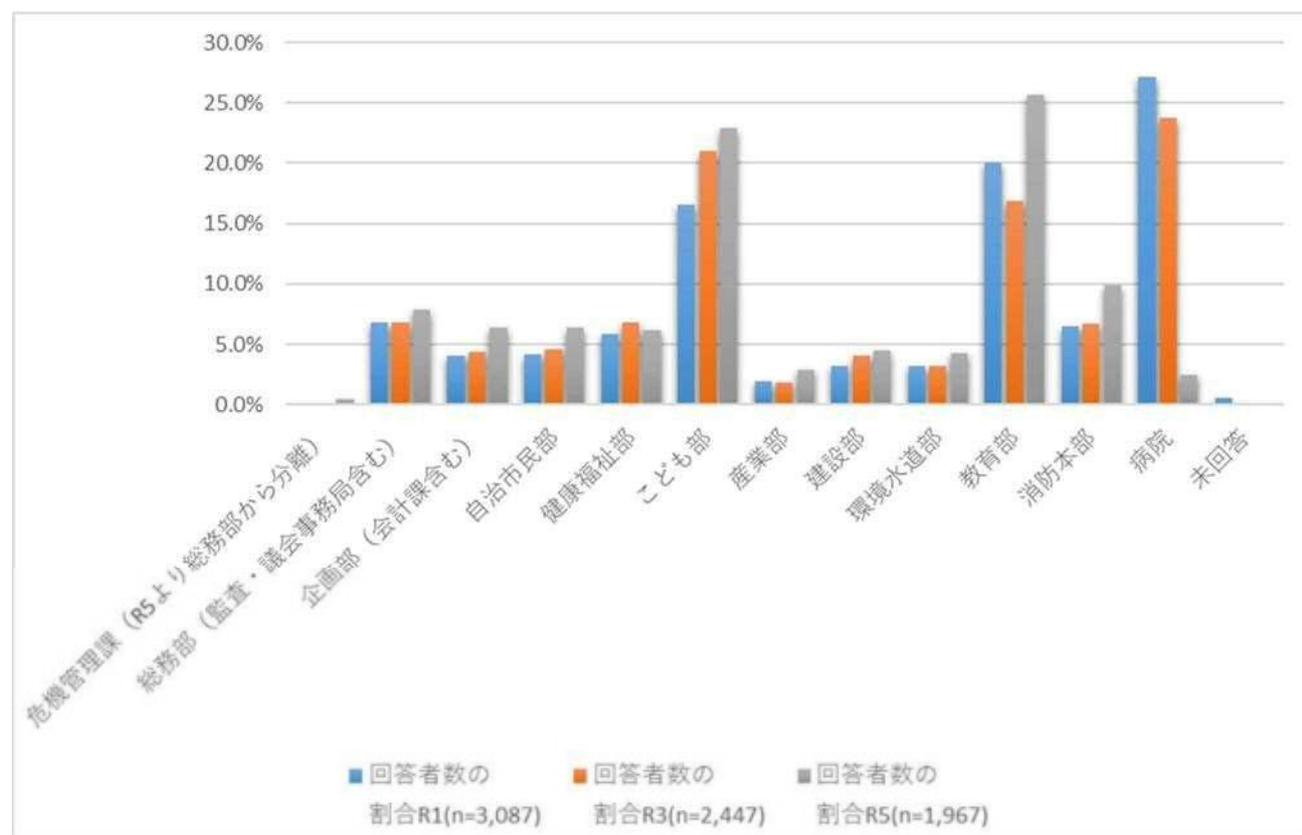
選択肢	前々回 (R元年度)		前回 (R3年度)		今回 (R5年度)	
	回答者数	回答者数の割合	回答者数	回答者数の割合	回答者数	回答者数の割合
管理職	221人	7.2%	195人	8.0%	182人	9.3%
それ以外	2,849人	92.3%	2,252人	92.0%	1,785人	90.7%
不明・未回答	17人	0.5%	—	—	—	—
合計	3,087人	100.0%	2,447人	100.0%	1,967人	100.0%



質問4 あなたの所属は。【全員必須】

選択肢	前々回（R元年度）		前回（R3年度）		今回（R5年度）	
	回答者数	回答者数の割合	回答者数	回答者数の割合	回答者数	回答者数の割合
危機管理課※	—	—	—	—	9人	0.5%
総務部（監査・議会事務局含む）	211人	6.8%	167人	6.8%	156人	7.9%
企画部（会計課含む）	125人	4.1%	106人	4.3%	126人	6.4%
自治市民部	130人	4.2%	113人	4.6%	125人	6.4%
健康福祉部	183人	5.9%	166人	6.8%	122人	6.2%
こども部	509人	16.5%	514人	21.0%	450人	22.9%
経済産業部	58人	1.9%	44人	1.8%	57人	2.9%
建設部	99人	3.2%	98人	4.0%	89人	4.5%
環境水道部	99人	3.2%	79人	3.2%	84人	4.3%
教育部	617人	20.0%	413人	16.9%	505人	25.7%
消防本部	199人	6.5%	163人	6.7%	194人	9.9%
病院	841人	27.2%	582人	23.8%	50人	2.5%
未回答	16人	0.5%	2人	0.1%	0人	0.0%
合計	3,087人	100.0%	2,447人	100.0%	1,967人	100.0%

※R5 より総務部から分離



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（R3.9）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。（選択）【全員必須】

「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	

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、11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、

■任用形態では全員が「正規」、年齢では「50歳代以上」が5人、職階では全員が「管理職以外」の職員という状況にある。

■所属では「企画部」「建設部」の割合が高くなっている。

※（ ）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	
ある	11人 (0.6%)	11人 (1.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	2人 (0.8%)	1人 (0.4%)	3人 (0.7%)	5人 (0.5%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	11人 (0.6%)	0人 (0.0%)	
ない	1,956人 (99.4%)	1,078人 (99.0%)	878人 (100.0%)	0人 (0.0%)	236人 (99.2%)	233人 (99.6%)	455人 (99.3%)	1,032人 (99.5%)	0人 (0.0%)	182人 (100.0%)	1,774人 (99.4%)	0人 (0.0%)	
選択肢以外	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	
未回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	
合計	1,967人 (100%)	1,089人 (100%)	878人 (100%)	0人 (0%)	238人 (100%)	234人 (100%)	458人 (100%)	1,037人 (100%)	0人 (0%)	182人 (100%)	1,785人 (100%)	0人 (0%)	
選択肢	内、所属												
	危機管理課	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	経済産業部	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%)	1人 (0.6%)	3人 (2.4%)	0人 (0.0%)	1人 (0.8%)	1人 (0.2%)	1人 (1.8%)	3人 (3.4%)	1人 (1.2%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
ない	9人 (100.0%)	155人 (99.4%)	123人 (97.6%)	125人 (100.0%)	121人 (99.2%)	449人 (99.8%)	56人 (98.2%)	86人 (96.6%)	83人 (98.8%)	505人 (100.0%)	194人 (100.0%)	50人 (100.0%)	0人 (0.0%)
選択肢以外	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
未回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
合計	9人 (100%)	156人 (100%)	126人 (100%)	125人 (100%)	122人 (100%)	450人 (100%)	57人 (100%)	89人 (100%)	84人 (100%)	505人 (100%)	194人 (100%)	50人 (100%)	0人 (0%)

質問5-1 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14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、「工事発注・執行」、「入札・契約」、「補助金」が各2件となっている。

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	R5	0件	0件	1件	0件	0件	0件
	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	R5	0件	1件	0件	0件	0件	0件
	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	R5	0件	1件	0件	0件	0件	0件
	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	R5	1件	0件	1件	0件	0件	0件
	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	R5	0件	0件	0件	0件	0件	0件
	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	R5	0件	0件	0件	0件	0件	0件
	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	R5	0件	0件	0件	0件	0件	0件
	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	R5	1件	2件	2件	0件	0件	0件
	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

続き(その他の項目)は次ページに掲載

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	R5	0件	0件	0件	0件	0件	1件
	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	R5	0件	0件	0件	0件	0件	1件
	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	R5	0件	0件	0件	0件	0件	1件
	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	R5	1件	1件	1件	0件	4件	9件
	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	R5	0件	0件	0件	0件	0件	0件
	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	R5	0件	0件	1件	0件	1件	2件
	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	R5	0件	0件	0件	0件	0件	0件
	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	R5	1件	1件	2件	0件	5件	14件
	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5-2 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 (9.1%)	1人 (9.1%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	1人 (20.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	1人 (9.1%)	0人 (0.0%)	
ない	10人 (90.9%)	10人 (90.9%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	2人 (100.0%)	1人 (100.0%)	3人 (100.0%)	4人 (80.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	10人 (90.9%)	0人 (0.0%)	
未回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	
合計	11人 (100%)	11人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (100%)	1人 (100%)	3人 (100%)	5人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	11人 (100%)	0人 (0%)	
選択肢	内、所属												
	危機管理課	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	経済産業部	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%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	1人 (33.3%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
ない	0人 (0.0%)	1人 (100.0%)	3人 (100.0%)	0人 (0.0%)	1人 (100.0%)	1人 (100.0%)	1人 (100.0%)	2人 (66.7%)	1人 (100.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
未回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
合計	0人 (0%)	1人 (100%)	3人 (100%)	0人 (0%)	1人 (100%)	1人 (100%)	1人 (100%)	3人 (100%)	1人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)

質問5-3 質問5-2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%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	
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%)	1人 (100.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	1人 (100.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	1人 (100.0%)	0人 (0.0%)	
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%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	
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%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	
合計	1人 (100%)	1人 (100%)	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 (100%)	0人 (0%)	
選択肢	内、所属												
	危機管理課	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	経済産業部	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%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
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%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	1人 (100.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
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%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
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%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
合計	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%)	0人 (0%)	0人 (0%)

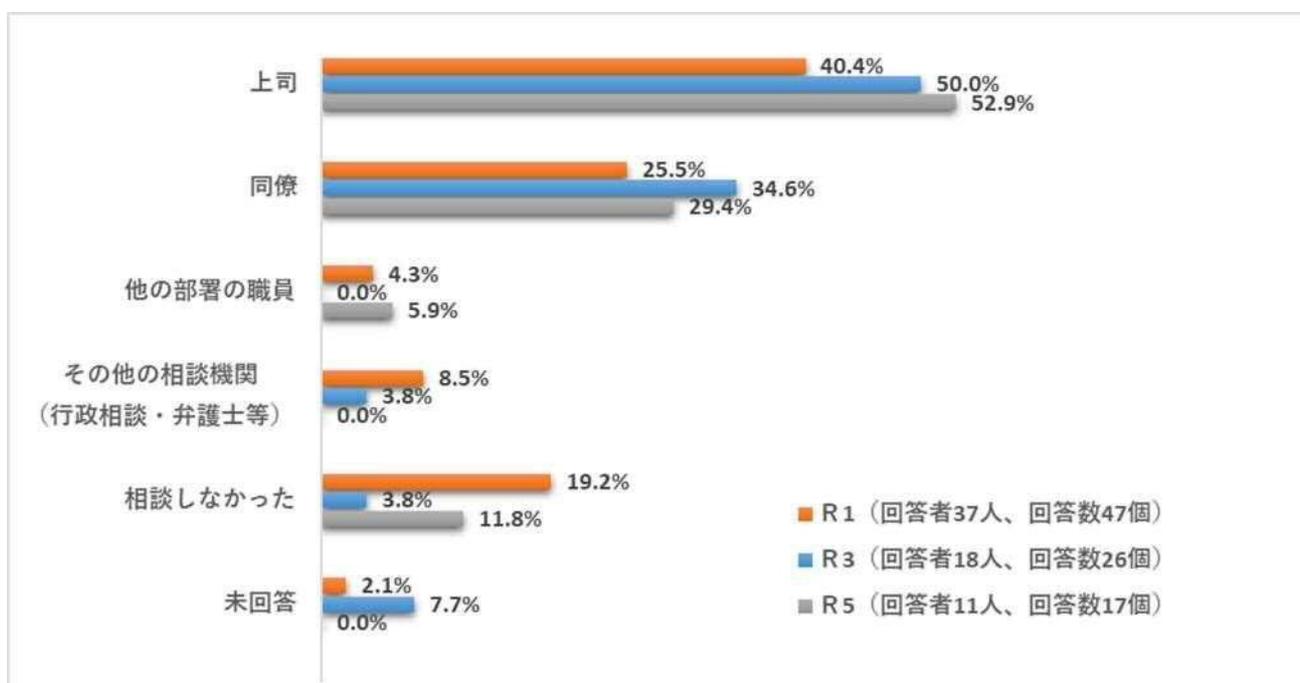
質問5-4 質問5で「ある」と回答した方に聞きます。不当な要求に関して誰かに相談しましたか。(複数回答可)

「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」と回答した割合が52.9%となっており(複数回答有)、前回より2.9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2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	9人 (52.9%)	9人 (52.9%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	2人 (66.7%)	1人 (33.3%)	3人 (60.0%)	3人 (50.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	9人 (52.9%)	0人 (0.0%)
同僚	5人 (29.4%)	5人 (29.4%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	1人 (33.3%)	1人 (33.3%)	2人 (40.0%)	1人 (16.7%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	5人 (29.4%)	0人 (0.0%)
他の部署の職員	1人 (5.9%)	1人 (5.9%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	1人 (33.3%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	1人 (5.9%)	0人 (0.0%)
その他の相談機関 (行政相談・弁護士等)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
相談しなかった	2人 (11.8%)	2人 (11.8%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	2人 (33.3%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	2人 (11.8%)	0人 (0.0%)
未回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
合計	17人 (100%)	17人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	3人 (100%)	3人 (100%)	5人 (100%)	6人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	17人 (100%)	0人 (0%)

選択肢	内、所属												
	危機管理課	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	経済産業部	建設部	環境水道部	教育部	消防本部	病院	未回答
上司	0人 (0.0%)	1人 (100.0%)	2人 (50.0%)	0人 (0.0%)	1人 (50.0%)	1人 (33.3%)	1人 (50.0%)	2人 (50.0%)	1人 (100.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
同僚	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	1人 (25.0%)	0人 (0.0%)	1人 (50.0%)	1人 (33.3%)	1人 (50.0%)	1人 (25.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
他の部署の職員	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	1人 (33.3%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
その他の相談機関 (行政相談・弁護士等)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
相談しなかった	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	1人 (25.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	1人 (25.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
未回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
合計	0人 (0%)	1人 (100%)	4人 (100%)	0人 (0%)	2人 (100%)	3人 (100%)	2人 (100%)	4人 (100%)	1人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)

質問5-5 質問5-4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)

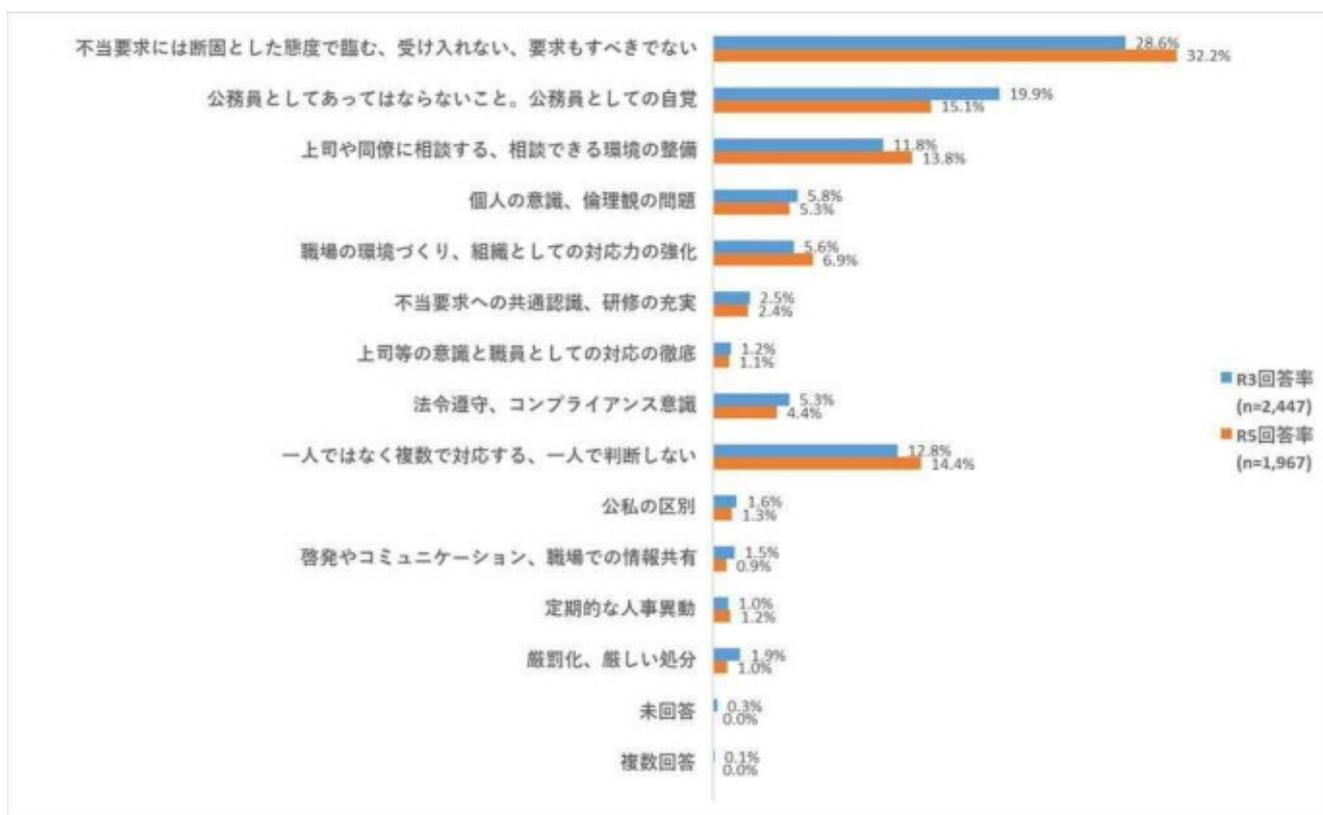
「上司からの依頼であったため」であった。※もう1件は回答なし

質問6 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、47.3%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3.0ポイント上回り、年齢では、「50歳代以上」が50.3%、「40歳代」が50.0%と10～30歳代よりも高くなっている。所属では、「危機管理課」「環境水道部」「こども部」の順で高くなっている。



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	636人 (32.2%)	320人 (29.4%)	316人 (36.0%)	0人 (0.0%)	53人 (22.3%)	63人 (26.9%)	155人 (33.8%)	365人 (35.2%)	0人 (0.0%)	59人 (32.4%)	577人 (32.3%)	0人 (0.0%)
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	297人 (15.1%)	182人 (16.7%)	115人 (13.1%)	0人 (0.0%)	42人 (17.6%)	26人 (11.1%)	72人 (15.7%)	157人 (15.1%)	0人 (0.0%)	32人 (17.6%)	265人 (14.8%)	0人 (0.0%)
上司や同僚に相談する、相談できる環境の整備	272人 (13.8%)	151人 (13.9%)	121人 (13.8%)	0人 (0.0%)	40人 (16.8%)	46人 (19.7%)	63人 (13.8%)	123人 (11.9%)	0人 (0.0%)	16人 (8.8%)	256人 (14.3%)	0人 (0.0%)
個人の意識、倫理観の問題	104人 (5.3%)	67人 (6.2%)	37人 (4.2%)	0人 (0.0%)	9人 (3.8%)	15人 (6.4%)	29人 (6.3%)	51人 (4.9%)	0人 (0.0%)	12人 (6.6%)	92人 (5.2%)	0人 (0.0%)
職場の環境づくり、組織としての対応力の強化	135人 (6.9%)	80人 (7.3%)	55人 (6.3%)	0人 (0.0%)	17人 (7.1%)	16人 (6.8%)	25人 (5.5%)	77人 (7.4%)	0人 (0.0%)	21人 (11.5%)	114人 (6.4%)	0人 (0.0%)
不当要求への共通認識、研修の充実	47人 (2.4%)	30人 (2.8%)	17人 (1.9%)	0人 (0.0%)	10人 (4.2%)	9人 (3.8%)	8人 (1.7%)	20人 (1.9%)	0人 (0.0%)	3人 (1.6%)	44人 (2.5%)	0人 (0.0%)
上司等の意識と職員としての対応の徹底	21人 (1.1%)	7人 (0.6%)	14人 (1.6%)	0人 (0.0%)	2人 (0.8%)	4人 (1.7%)	4人 (0.9%)	11人 (1.1%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	21人 (1.2%)	0人 (0.0%)
法令遵守、コンプライアンス意識	86人 (4.4%)	42人 (3.9%)	44人 (5.0%)	0人 (0.0%)	4人 (1.7%)	2人 (0.9%)	17人 (3.7%)	63人 (6.1%)	0人 (0.0%)	10人 (5.5%)	76人 (4.3%)	0人 (0.0%)
一人ではなく複数で対応する、一人で判断しない	283人 (14.4%)	164人 (15.1%)	119人 (13.6%)	0人 (0.0%)	47人 (19.7%)	42人 (17.9%)	65人 (14.2%)	129人 (12.4%)	0人 (0.0%)	24人 (13.2%)	259人 (14.5%)	0人 (0.0%)
公私の区別	26人 (1.3%)	15人 (1.4%)	11人 (1.3%)	0人 (0.0%)	4人 (1.7%)	4人 (1.7%)	6人 (1.3%)	12人 (1.2%)	0人 (0.0%)	1人 (0.5%)	25人 (1.4%)	0人 (0.0%)
啓発やコミュニケーション、職場での情報共有	18人 (0.9%)	6人 (0.6%)	12人 (1.4%)	0人 (0.0%)	2人 (0.8%)	1人 (0.4%)	5人 (1.1%)	10人 (1.0%)	0人 (0.0%)	1人 (0.5%)	17人 (1.0%)	0人 (0.0%)
定期的な人事異動	23人 (1.2%)	14人 (1.3%)	9人 (1.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	4人 (1.7%)	4人 (0.9%)	15人 (1.4%)	0人 (0.0%)	3人 (1.6%)	20人 (1.1%)	0人 (0.0%)
厳罰化、厳しい処分	19人 (1.0%)	11人 (1.0%)	8人 (0.9%)	0人 (0.0%)	8人 (3.4%)	2人 (0.9%)	5人 (1.1%)	4人 (0.4%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	19人 (1.1%)	0人 (0.0%)
複数回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
未回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
合計	1,967人 (100%)	1,089人 (100%)	878人 (100%)	0人 (0%)	238人 (100%)	234人 (100%)	458人 (100%)	1,037人 (100%)	0人 (0%)	182人 (100%)	1,785人 (100%)	0人 (0%)

選択肢	内、所属												
	危機管理課	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	経済産業部	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	3人 (33.3%)	55人 (35.3%)	37人 (29.4%)	45人 (36.0%)	29人 (23.8%)	166人 (36.9%)	16人 (28.1%)	34人 (38.2%)	30人 (35.7%)	160人 (31.7%)	44人 (22.7%)	17人 (34.0%)	0人 (0.0%)
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	4人 (44.4%)	17人 (10.9%)	12人 (9.5%)	18人 (14.4%)	16人 (13.1%)	70人 (15.6%)	5人 (8.8%)	10人 (11.2%)	16人 (19.0%)	81人 (16.0%)	40人 (20.6%)	8人 (16.0%)	0人 (0.0%)
上司や同僚に相談する、相談できる環境の整備	2人 (22.2%)	18人 (11.5%)	21人 (16.7%)	12人 (9.6%)	34人 (27.9%)	68人 (15.1%)	3人 (5.3%)	7人 (7.9%)	13人 (15.5%)	70人 (13.9%)	20人 (10.3%)	4人 (8.0%)	0人 (0.0%)
個人の意識、倫理観の問題	0人 (0.0%)	8人 (5.1%)	8人 (6.3%)	4人 (3.2%)	5人 (4.1%)	17人 (3.8%)	1人 (1.8%)	6人 (6.7%)	5人 (6.0%)	23人 (4.6%)	24人 (12.4%)	3人 (6.0%)	0人 (0.0%)
職場の環境づくり、組織としての対応力の強化	0人 (0.0%)	15人 (9.6%)	12人 (9.5%)	12人 (9.6%)	9人 (7.4%)	22人 (4.9%)	4人 (7.0%)	3人 (3.4%)	5人 (6.0%)	39人 (7.7%)	11人 (5.7%)	3人 (6.0%)	0人 (0.0%)
不当要求への共通認識、研修の充実	0人 (0.0%)	5人 (3.2%)	4人 (3.2%)	3人 (2.4%)	5人 (4.1%)	8人 (1.8%)	2人 (3.5%)	4人 (4.5%)	0人 (0.0%)	7人 (1.4%)	6人 (3.1%)	3人 (6.0%)	0人 (0.0%)
上司等の意識と職員としての対応の徹底	0人 (0.0%)	1人 (0.6%)	5人 (4.0%)	3人 (2.4%)	0人 (0.0%)	2人 (0.4%)	1人 (1.8%)	1人 (1.1%)	0人 (0.0%)	8人 (1.6%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
法令遵守、コンプライアンス意識	0人 (0.0%)	4人 (2.6%)	3人 (2.4%)	2人 (1.6%)	3人 (2.5%)	17人 (3.8%)	5人 (8.8%)	4人 (4.5%)	4人 (4.8%)	31人 (6.1%)	7人 (3.6%)	6人 (12.0%)	0人 (0.0%)
一人ではなく複数で対応する、一人で判断しない	0人 (0.0%)	25人 (16.0%)	17人 (13.5%)	21人 (16.8%)	16人 (13.1%)	63人 (14.0%)	19人 (33.3%)	15人 (16.9%)	10人 (11.9%)	62人 (12.3%)	30人 (15.5%)	5人 (10.0%)	0人 (0.0%)
公私の区別	0人 (0.0%)	3人 (1.9%)	1人 (0.8%)	3人 (2.4%)	3人 (2.5%)	4人 (0.9%)	0人 (0.0%)	1人 (1.1%)	0人 (0.0%)	8人 (1.6%)	3人 (1.5%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
啓発やコミュニケーション、職場での情報共有	0人 (0.0%)	2人 (1.3%)	1人 (0.8%)	0人 (0.0%)	2人 (1.6%)	5人 (1.1%)	0人 (0.0%)	2人 (2.2%)	0人 (0.0%)	6人 (1.2%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
定期的な人事異動	0人 (0.0%)	1人 (0.6%)	3人 (2.4%)	1人 (0.8%)	0人 (0.0%)	4人 (0.9%)	1人 (1.8%)	2人 (2.2%)	1人 (1.2%)	6人 (1.2%)	3人 (1.5%)	1人 (2.0%)	0人 (0.0%)
厳罰化、厳しい処分	0人 (0.0%)	2人 (1.3%)	2人 (2.0%)	1人 (0.8%)	0人 (0.0%)	4人 (0.9%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	4人 (0.8%)	6人 (3.1%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
複数回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
未回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
合計	9人 (100%)	156人 (100%)	126人 (100%)	125人 (100%)	122人 (100%)	450人 (100%)	57人 (100%)	89人 (100%)	84人 (100%)	505人 (100%)	194人 (100%)	50人 (100%)	0人 (0%)

3 利害関係者との「つきあい」についてお伺いします。

質問7 前回のアンケート（R3.9）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。（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、12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、職階では全て「管理職以外」となっている。

■所属では「消防本部」が4人、「企画部」「経済産業部」「建設部」がそれぞれ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	12人 (0.6%)	11人 (1.0%)	1人 (0.1%)	0人 (0.0%)	5人 (2.1%)	2人 (0.9%)	2人 (0.4%)	3人 (0.3%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	12人 (0.7%)	0人 (0.0%)	
ない	1,955人 (99.4%)	1,078人 (99.0%)	877人 (99.9%)	0人 (0.0%)	233人 (97.9%)	232人 (99.1%)	456人 (99.6%)	1,034人 (99.7%)	0人 (0.0%)	182人 (100.0%)	1,773人 (99.3%)	0人 (0.0%)	
選択肢以外	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	
未回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	
合計	1,967人 (100%)	1,089人 (100%)	878人 (100%)	0人 (0%)	238人 (100%)	234人 (100%)	458人 (100%)	1,037人 (100%)	0人 (0%)	182人 (100%)	1,785人 (100%)	0人 (0%)	
選択肢	内、所属												
	危機管理課	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	経済産業部	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%)	0人 (0.0%)	2人 (1.6%)	1人 (0.8%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	2人 (3.5%)	2人 (2.2%)	0人 (0.0%)	1人 (0.2%)	4人 (2.1%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
ない	9人 (100.0%)	156人 (100.0%)	124人 (98.4%)	124人 (99.2%)	122人 (100.0%)	450人 (100.0%)	55人 (96.5%)	87人 (97.8%)	84人 (100.0%)	504人 (99.8%)	190人 (97.9%)	50人 (100.0%)	0人 (0.0%)
選択肢以外	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
未回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
合計	9人 (100%)	156人 (100%)	126人 (100%)	125人 (100%)	122人 (100%)	450人 (100%)	57人 (100%)	89人 (100%)	84人 (100%)	505人 (100%)	194人 (100%)	50人 (100%)	0人 (0%)

質問7-1 質問7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12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8件、「職員」が4件などとなっている。

■つきあいの内容では「飲食」が14件、「贈答品」が6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	R5	1件	7件	0件	0件	0件	0件
	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	R5	1件	0件	0件	0件	0件	0件
	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	R5	1件	1件	0件	0件	0件	0件
	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	R5	1件	1件	0件	0件	0件	0件
	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	R5	1件	3件	0件	0件	0件	0件
	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	R5	1件	1件	0件	0件	0件	0件
	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	R5	0件	1件	0件	0件	0件	0件
	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	R5	6件	14件	0件	0件	0件	0件
	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

続き(その他の項目)は次ページに掲載

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	R5	0件	0件	0件	0件	8件
	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	R5	0件	0件	0件	0件	1件
	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	R5	0件	0件	0件	0件	2件
	R3	0件	0件	0件	0件	0件
	R1	0件	0件	0件	0件	3件
市民	R5	0件	0件	0件	0件	2件
	R3	0件	0件	0件	0件	3件
	R1	0件	0件	0件	0件	13件
職員	R5	0件	0件	0件	0件	4件
	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	R5	0件	0件	0件	0件	2件
	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	R5	0件	0件	0件	0件	1件
	R3	0件	0件	0件	0件	0件
	R1	0件	0件	0件	0件	5件
合計	R5	0件	0件	0件	0件	20件
	R3	0件	0件	0件	0件	7件
	R1	0件	0件	0件	0件	47件

質問7-2 質問7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

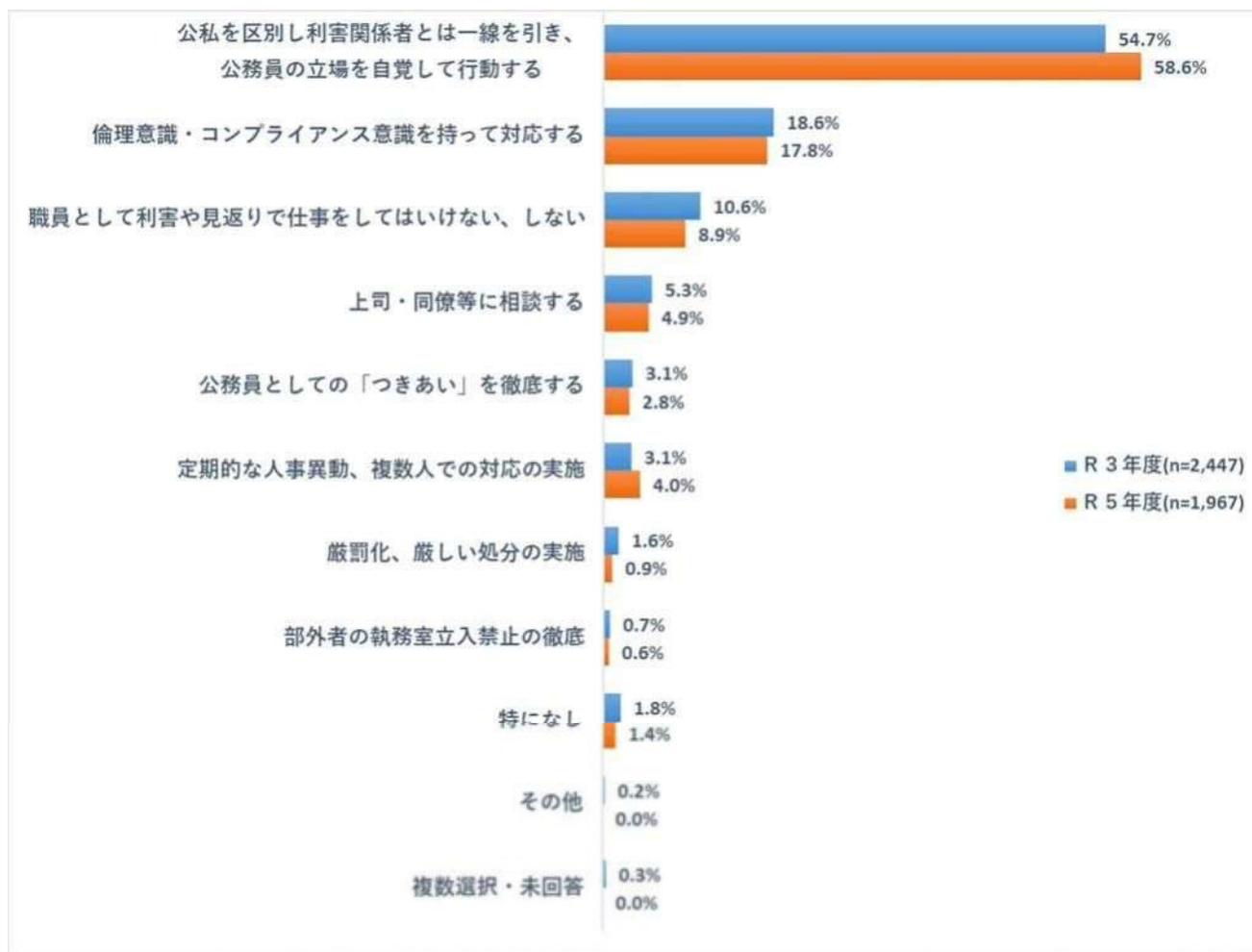
選択肢	回答者数	内、任用形態				内、年齢					内、管理職		
		正規	会計年度	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	未回答	管理職	それ以外	未回答	
ある	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
ない	12人 (100.0%)	11人 (100.0%)	1人 (100.0%)	0人 (0.0%)	5人 (100.0%)	2人 (100.0%)	2人 (100.0%)	3人 (100.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	12人 (100.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
合計	12人 (100%)	11人 (100%)	1人 (100%)	0人 (0%)	5人 (100%)	2人 (100%)	2人 (100%)	3人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	12人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)
選択肢	内、所属												
	危機管理課	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	経済産業部	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%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
ない	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	2人 (100.0%)	1人 (100.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	2人 (100.0%)	2人 (100.0%)	0人 (0.0%)	1人 (100.0%)	4人 (100.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
合計	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (100%)	1人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (100%)	2人 (100%)	0人 (0%)	1人 (100%)	4人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)

質問8 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、1,153人(58.6%)となっている。

■この選択肢について、任用形態では「正規」「会計年度」ともに58%台となっており、年齢では「40歳代」で6割を超え、職階では「管理職」が62.1%と高くなっている。所属では、「こども部」「建設部」「環境水道部」の順で高くなっている。



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	1,153人 (58.6%)	639人 (58.7%)	514人 (58.5%)	0人 (0.0%)	131人 (55.0%)	131人 (56.0%)	277人 (60.5%)	614人 (59.2%)	0人 (0.0%)	113人 (62.1%)	1,040人 (58.3%)	0人 (0.0%)
倫理意識・コンプライアンス意識を持って対応する	350人 (17.8%)	200人 (18.4%)	150人 (17.1%)	0人 (0.0%)	37人 (15.5%)	33人 (14.1%)	86人 (18.8%)	194人 (18.7%)	0人 (0.0%)	42人 (23.1%)	308人 (17.3%)	0人 (0.0%)
職員として利害や見返りで仕事をしたいけない、しない	176人 (8.9%)	87人 (8.0%)	89人 (10.1%)	0人 (0.0%)	14人 (5.9%)	20人 (8.5%)	38人 (8.3%)	104人 (10.0%)	0人 (0.0%)	11人 (6.0%)	165人 (9.2%)	0人 (0.0%)
上司・同僚等に相談する	97人 (4.9%)	43人 (3.9%)	54人 (6.2%)	0人 (0.0%)	20人 (8.4%)	19人 (8.1%)	24人 (5.2%)	34人 (3.3%)	0人 (0.0%)	2人 (1.1%)	95人 (5.3%)	0人 (0.0%)
公務員としての「つきあい」を徹底する	56人 (2.8%)	45人 (4.1%)	11人 (1.3%)	0人 (0.0%)	19人 (8.0%)	13人 (5.6%)	7人 (1.5%)	17人 (1.6%)	0人 (0.0%)	5人 (2.7%)	51人 (2.9%)	0人 (0.0%)
定期的な人事異動、複数人での対応の実施	79人 (4.0%)	42人 (3.9%)	37人 (4.2%)	0人 (0.0%)	3人 (1.3%)	12人 (5.1%)	15人 (3.3%)	49人 (4.7%)	0人 (0.0%)	6人 (3.3%)	73人 (4.1%)	0人 (0.0%)
厳罰化、厳しい処分の実施	17人 (0.9%)	11人 (1.0%)	6人 (0.7%)	0人 (0.0%)	5人 (2.1%)	2人 (0.9%)	4人 (0.9%)	6人 (0.6%)	0人 (0.0%)	2人 (1.1%)	15人 (0.8%)	0人 (0.0%)
部外者の執務室立入禁止の徹底	12人 (0.6%)	7人 (0.6%)	5人 (0.6%)	0人 (0.0%)	1人 (0.4%)	1人 (0.4%)	4人 (0.9%)	6人 (0.6%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	12人 (0.7%)	0人 (0.0%)
特になし	27人 (1.4%)	15人 (1.4%)	12人 (1.4%)	0人 (0.0%)	8人 (3.4%)	3人 (1.3%)	3人 (0.7%)	13人 (1.3%)	0人 (0.0%)	1人 (0.5%)	26人 (1.5%)	0人 (0.0%)
その他	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
複数回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
未回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
合計	1,967人 (100%)	1,089人 (100%)	878人 (100%)	0人 (0%)	238人 (100%)	234人 (100%)	458人 (100%)	1,037人 (100%)	0人 (0%)	182人 (100%)	1,785人 (100%)	0人 (0%)

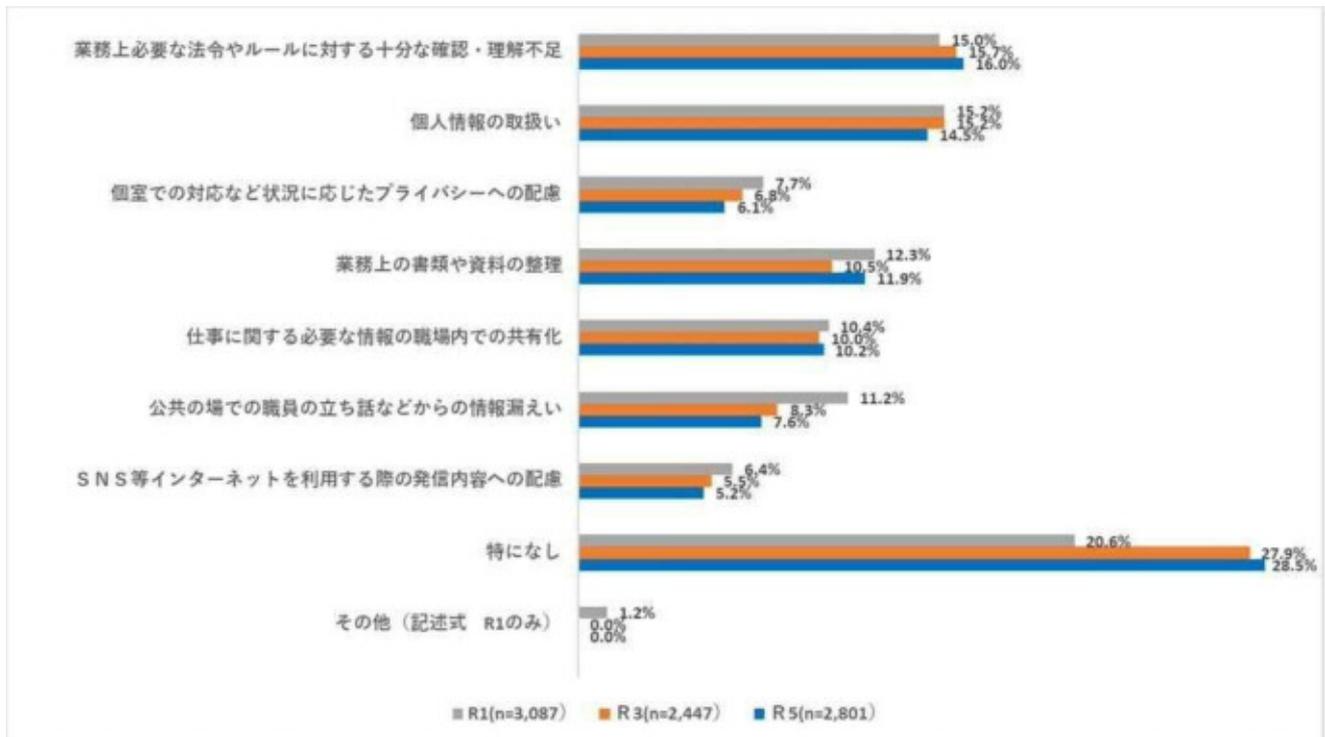
選択肢	内、所属												
	危機管理課	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	経済産業部	建設部	環境水道部	教育部	消防本部	病院	未回答
公私を区別し利害関係者とは一線を引き、公務員の立場を自覚して行動する	5人 (55.6%)	92人 (59.0%)	75人 (59.5%)	74人 (59.2%)	66人 (54.1%)	294人 (65.3%)	33人 (57.9%)	56人 (62.9%)	51人 (60.7%)	287人 (56.8%)	95人 (49.0%)	25人 (50.0%)	0人 (0.0%)
倫理意識・コンプライアンス意識を持って対応する	4人 (44.4%)	29人 (18.6%)	20人 (15.9%)	17人 (13.6%)	27人 (22.1%)	73人 (16.2%)	13人 (22.8%)	14人 (15.7%)	17人 (20.2%)	87人 (17.2%)	37人 (19.1%)	12人 (24.0%)	0人 (0.0%)
職員として利害や見返りで仕事をしたいけない、しない	0人 (0.0%)	9人 (5.8%)	12人 (9.5%)	16人 (12.8%)	10人 (8.2%)	30人 (6.7%)	4人 (7.0%)	9人 (10.1%)	6人 (7.1%)	50人 (9.9%)	26人 (13.4%)	4人 (8.0%)	0人 (0.0%)
上司・同僚等に相談する	0人 (0.0%)	8人 (5.1%)	3人 (2.4%)	8人 (6.4%)	9人 (7.4%)	22人 (4.9%)	1人 (1.8%)	2人 (2.2%)	4人 (4.8%)	29人 (5.7%)	9人 (4.6%)	2人 (4.0%)	0人 (0.0%)
公務員としての「つきあい」を徹底する	0人 (0.0%)	9人 (5.8%)	2人 (1.6%)	0人 (0.0%)	6人 (4.9%)	11人 (2.4%)	3人 (5.3%)	5人 (5.6%)	2人 (2.4%)	9人 (1.8%)	8人 (4.1%)	1人 (2.0%)	0人 (0.0%)
定期的な人事異動、複数人での対応の実施	0人 (0.0%)	3人 (1.9%)	9人 (7.1%)	7人 (5.6%)	3人 (2.5%)	12人 (2.7%)	3人 (5.3%)	3人 (3.4%)	1人 (1.2%)	29人 (5.7%)	5人 (2.6%)	4人 (8.0%)	0人 (0.0%)
厳罰化、厳しい処分の実施	0人 (0.0%)	2人 (1.3%)	1人 (0.8%)	1人 (0.8%)	0人 (0.0%)	1人 (0.2%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	1人 (1.2%)	5人 (1.0%)	5人 (2.6%)	1人 (2.0%)	0人 (0.0%)
部外者の執務室立入禁止の徹底	0人 (0.0%)	2人 (1.3%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	1人 (0.8%)	3人 (0.7%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	4人 (0.8%)	2人 (1.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
特になし	0人 (0.0%)	2人 (1.3%)	4人 (3.2%)	2人 (1.6%)	0人 (0.0%)	4人 (0.9%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	2人 (2.4%)	5人 (1.0%)	7人 (3.6%)	1人 (2.0%)	0人 (0.0%)
その他	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
複数回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
未回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
合計	9人 (100%)	156人 (100%)	126人 (100%)	125人 (100%)	122人 (100%)	450人 (100%)	57人 (100%)	89人 (100%)	84人 (100%)	505人 (100%)	194人 (100%)	50人 (100%)	0人 (0%)

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9 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 798 人（28.5%）、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」が 16.0%、「個人情報の取扱い」が 14.5% となっている。
- 任用形態では「正規」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」が 19.7%で最も多い。「会計年度」では「特になし」が 44.4%で最も多くなっている。
- 年齢では、各年代において「特になし」が最も多く、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」が多くなっている。
- 所属では「健康福祉部」「自治市民部」において「個人情報の取扱い」が多くなっている。



分析表は次ページに掲載

※（ ）内は割合

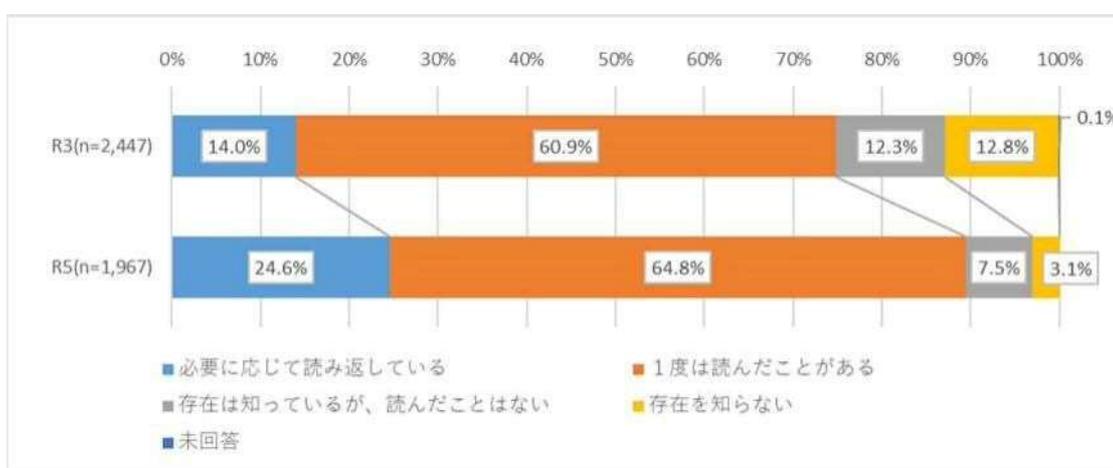
選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規	会計年度	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	未回答	管理職	それ以外	未回答
業務上必要な法令やルールに対する十分な確認・理解不足	448人 (16.0%)	326人 (19.7%)	122人 (10.7%)	0人 (0.0%)	68人 (19.9%)	51人 (14.5%)	112人 (17.2%)	217人 (14.9%)	0人 (0.0%)	54人 (17.7%)	394人 (15.8%)	0人 (0.0%)
個人情報の取扱い	407人 (14.5%)	252人 (15.2%)	155人 (13.5%)	0人 (0%)	58人 (17.0%)	49人 (14.0%)	84人 (12.9%)	216人 (14.8%)	0人 (0%)	48人 (15.7%)	359人 (14.4%)	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	171人 (6.1%)	124人 (7.5%)	47人 (4.1%)	0人 (0.0%)	20人 (5.8%)	26人 (7.4%)	47人 (7.2%)	78人 (5.4%)	0人 (0.0%)	23人 (7.5%)	148人 (5.9%)	0人 (0.0%)
業務上の書類や資料の整理	332人 (11.9%)	246人 (14.8%)	86人 (7.5%)	0人 (0%)	45人 (13.2%)	44人 (12.5%)	79人 (12.1%)	164人 (11.3%)	0人 (0%)	55人 (18.0%)	277人 (11.1%)	0人 (0%)
仕事に関する必要な情報の職場内での共有化	286人 (10.2%)	172人 (10.4%)	114人 (10.0%)	0人 (0.0%)	28人 (8.2%)	36人 (10.3%)	67人 (10.3%)	155人 (10.7%)	0人 (0.0%)	31人 (10.2%)	255人 (10.2%)	0人 (0.0%)
公共の場での職員の立ち話などからの情報漏えい	213人 (7.6%)	147人 (8.9%)	66人 (5.8%)	0人 (0.0%)	18人 (5.3%)	37人 (10.5%)	51人 (7.8%)	107人 (7.4%)	0人 (0.0%)	34人 (11.1%)	179人 (7.2%)	0人 (0.0%)
SNS等インターネットを利用する際の発信内容への配慮	146人 (5.2%)	100人 (6.0%)	46人 (4.0%)	0人 (0.0%)	22人 (6.4%)	23人 (6.6%)	30人 (4.6%)	71人 (4.9%)	0人 (0.0%)	27人 (8.9%)	119人 (4.8%)	0人 (0.0%)
特になし	798人 (28.5%)	290人 (17.5%)	508人 (44.4%)	0人 (0.0%)	83人 (24.3%)	85人 (24.2%)	183人 (28.0%)	447人 (30.7%)	0人 (0.0%)	33人 (10.8%)	765人 (30.6%)	0人 (0.0%)
合計	2,801人 (100%)	1,657人 (100%)	1,144人 (100%)	0人 (0%)	342人 (100%)	351人 (100%)	653人 (100%)	1,455人 (100%)	0人 (0%)	305人 (100%)	2,496人 (100%)	0人 (0%)

選択肢	内、所属												
	危機管理課	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	経済産業部	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	3人 (25.0%)	54人 (19.4%)	42人 (21.8%)	26人 (16.1%)	36人 (16.9%)	70人 (11.3%)	21人 (22.6%)	34人 (26.2%)	29人 (24.0%)	71人 (11.2%)	49人 (17.9%)	13人 (17.3%)	0人 (0.0%)
個人情報の取扱い	1人 (8.3%)	35人 (12.6%)	21人 (10.9%)	28人 (17.4%)	49人 (23.0%)	91人 (14.7%)	14人 (15.1%)	15人 (11.5%)	13人 (10.7%)	82人 (12.9%)	47人 (17.2%)	11人 (14.7%)	0人 (0.0%)
個室での対応など状況に応じたプライバシーへの配慮	1人 (8.3%)	32人 (11.5%)	15人 (7.8%)	3人 (1.9%)	24人 (11.3%)	43人 (7.0%)	9人 (9.7%)	2人 (1.5%)	9人 (7.4%)	20人 (3.2%)	8人 (2.9%)	5人 (6.7%)	0人 (0.0%)
業務上の書類や資料の整理	2人 (16.7%)	39人 (14.0%)	30人 (15.5%)	16人 (9.9%)	36人 (16.9%)	44人 (7.1%)	19人 (20.4%)	27人 (20.8%)	14人 (11.6%)	65人 (10.3%)	32人 (11.7%)	8人 (10.7%)	0人 (0.0%)
仕事に関する必要な情報の職場内での共有化	2人 (16.7%)	32人 (11.5%)	21人 (10.9%)	17人 (10.6%)	25人 (11.7%)	62人 (10.0%)	9人 (9.7%)	13人 (10.0%)	15人 (12.4%)	62人 (9.8%)	20人 (7.3%)	8人 (10.7%)	0人 (0.0%)
公共の場での職員の立ち話などからの情報漏えい	2人 (16.7%)	25人 (9.0%)	15人 (7.8%)	4人 (2.5%)	6人 (2.8%)	58人 (9.4%)	5人 (5.4%)	9人 (6.9%)	9人 (7.4%)	40人 (6.3%)	29人 (10.6%)	11人 (14.7%)	0人 (0.0%)
SNS等インターネットを利用する際の発信内容への配慮	0人 (0.0%)	17人 (6.1%)	9人 (4.7%)	19人 (11.8%)	6人 (2.8%)	23人 (3.7%)	8人 (8.6%)	5人 (3.8%)	6人 (5.0%)	17人 (2.7%)	32人 (11.7%)	4人 (5.3%)	0人 (0.0%)
特になし	1人 (8.3%)	44人 (15.8%)	40人 (20.7%)	48人 (29.8%)	31人 (14.6%)	226人 (36.6%)	8人 (8.6%)	25人 (19.2%)	26人 (21.5%)	277人 (43.7%)	57人 (20.8%)	15人 (20.0%)	0人 (0.0%)
合計	12人 (100%)	278人 (100%)	193人 (100%)	161人 (100%)	213人 (100%)	617人 (100%)	93人 (100%)	130人 (100%)	121人 (100%)	634人 (100%)	274人 (100%)	75人 (100%)	0人 (0%)

質問 10 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89.4%まで増加した。
- 任用形態では「会計年度」で「存在を知らない」が5.8%とやや多くなっている。
- 所属では、「病院」が「存在を知らない」と回答した割合が12.0%と、他所属と比べてやや多い。しかし、前回の42.3%と比較すると大幅に減少している。



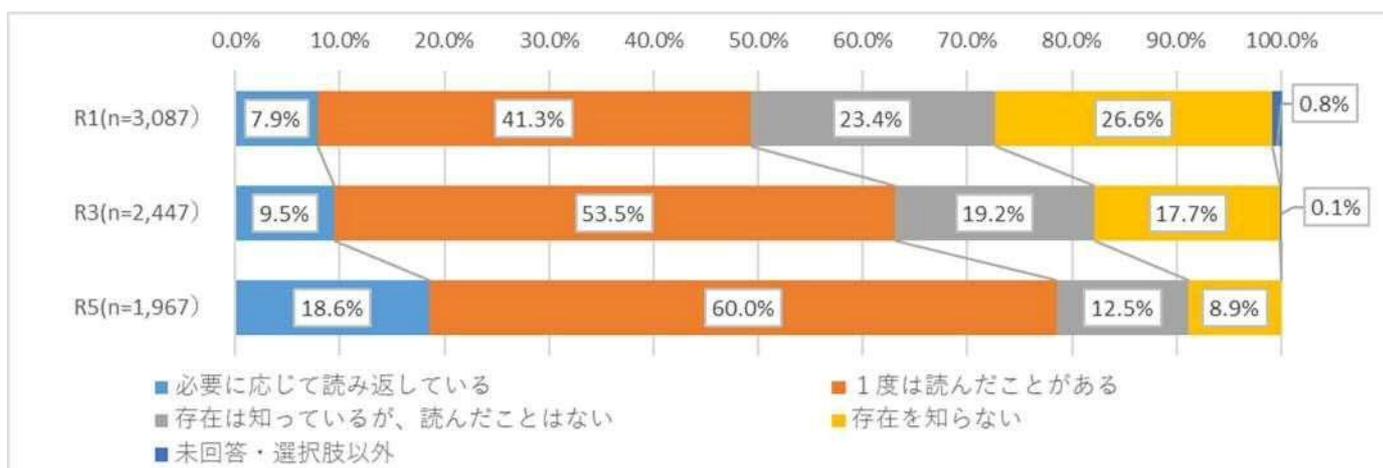
※ () 内は割合

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	
必要に応じて読み返している	484人 (24.6%)	285人 (26.2%)	199人 (22.7%)	0人 (0.0%)	32人 (13.4%)	38人 (16.2%)	106人 (23.1%)	308人 (29.7%)	0人 (0.0%)	99人 (54.4%)	385人 (21.6%)	0人 (0.0%)	
1度は読んだことがある	1,275人 (64.8%)	717人 (65.8%)	558人 (63.6%)	0人 (0.0%)	166人 (69.7%)	175人 (74.8%)	316人 (69.0%)	618人 (59.6%)	0人 (0.0%)	77人 (42.3%)	1,198人 (67.1%)	0人 (0.0%)	
存在を知っているが、読んだことはない	148人 (7.5%)	78人 (7.2%)	70人 (8.0%)	0人 (0.0%)	27人 (11.3%)	18人 (7.7%)	24人 (5.2%)	79人 (7.6%)	0人 (0.0%)	5人 (2.7%)	143人 (8.0%)	0人 (0.0%)	
存在を知らない	60人 (3.1%)	9人 (0.8%)	51人 (5.8%)	0人 (0.0%)	13人 (5.5%)	3人 (1.3%)	12人 (2.6%)	32人 (3.1%)	0人 (0.0%)	1人 (0.5%)	59人 (3.3%)	0人 (0.0%)	
未回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	
合計	1,967人 (100%)	1,089人 (100%)	878人 (100%)	0人 (0%)	238人 (100%)	234人 (100%)	458人 (100%)	1,037人 (100%)	0人 (0%)	182人 (100%)	1,785人 (100%)	0人 (0%)	
選択肢	内、所属												
	危機管理課	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	経済産業部	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	6人 (66.7%)	52人 (33.3%)	24人 (19.0%)	34人 (27.2%)	15人 (12.3%)	149人 (33.1%)	14人 (24.6%)	24人 (27.0%)	22人 (26.2%)	87人 (17.2%)	49人 (25.3%)	8人 (16.0%)	0人 (0.0%)
1度は読んだことがある	3人 (33.3%)	91人 (58.3%)	90人 (71.4%)	85人 (68.0%)	93人 (76.2%)	261人 (58.0%)	39人 (68.4%)	49人 (55.1%)	53人 (63.1%)	353人 (69.9%)	127人 (65.5%)	31人 (62.0%)	0人 (0.0%)
存在を知っているが、読んだことはない	0人 (0.0%)	10人 (6.4%)	9人 (7.1%)	6人 (4.8%)	11人 (9.0%)	31人 (6.9%)	4人 (7.0%)	15人 (16.9%)	8人 (9.5%)	35人 (6.9%)	14人 (7.2%)	5人 (10.0%)	0人 (0.0%)
存在を知らない	0人 (0.0%)	3人 (1.9%)	3人 (2.4%)	0人 (0.0%)	3人 (2.5%)	9人 (2.0%)	0人 (0.0%)	1人 (1.1%)	1人 (1.2%)	30人 (5.9%)	4人 (2.1%)	6人 (12.0%)	0人 (0.0%)
未回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
合計	9人 (100%)	156人 (100%)	126人 (100%)	125人 (100%)	122人 (100%)	450人 (100%)	57人 (100%)	89人 (100%)	84人 (100%)	505人 (100%)	194人 (100%)	50人 (100%)	0人 (0%)

質問 11 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、

- 全体では職員倫理規程を読んだことがない職員(「存在を知らない」「存在は知っているが、読んだことはない」の合計)が前回調査において36.9%であったが、今回調査では21.4%と15.5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13.8%、「会計年度」が30.6%となっている。年齢では「10歳・20歳代」の25.2%、「50歳代以上」の23.5%、所属では「子ども部」の28.2%が上位となっている。
- 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、94.6%と高い状況にある。



分析表は次ページに掲載

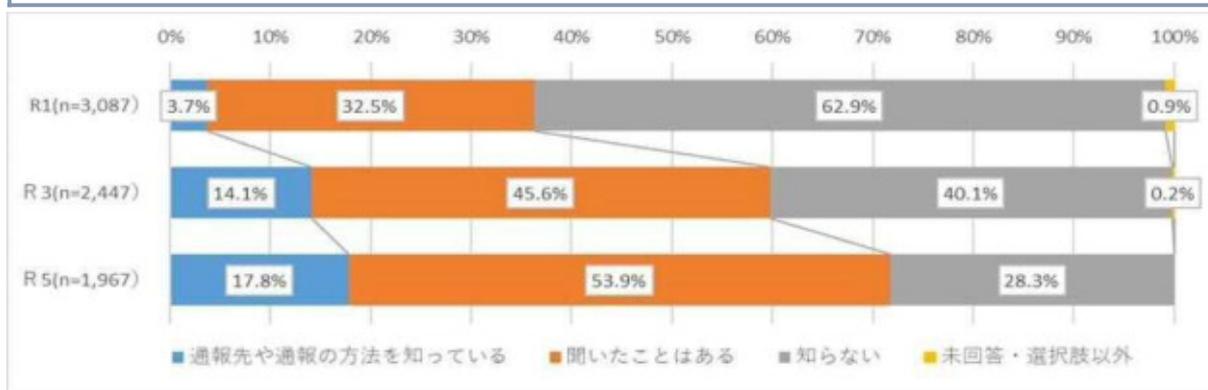
※（ ）内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職			
		正規	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	365人 (18.6%)	245人 (22.5%)	120人 (13.7%)	0人 (0.0%)	22人 (9.2%)	28人 (12.0%)	82人 (17.9%)	233人 (22.5%)	0人 (0.0%)	86人 (47.3%)	279人 (15.6%)	0人 (0.0%)	
1度は読んだことがある	1,182人 (60.0%)	693人 (63.6%)	489人 (55.7%)	0人 (0.0%)	156人 (65.5%)	165人 (70.5%)	301人 (65.7%)	560人 (54.0%)	0人 (0.0%)	86人 (47.3%)	1,096人 (61.4%)	0人 (0.0%)	
存在は知っているが、読んだことはない	245人 (12.5%)	120人 (11.0%)	125人 (14.2%)	0人 (0.0%)	40人 (16.8%)	28人 (12.0%)	38人 (8.3%)	139人 (13.4%)	0人 (0.0%)	8人 (4.4%)	237人 (13.3%)	0人 (0.0%)	
存在を知らない	175人 (8.9%)	31人 (2.8%)	144人 (16.4%)	0人 (0.0%)	20人 (8.4%)	13人 (5.6%)	37人 (8.1%)	105人 (10.1%)	0人 (0.0%)	2人 (1.1%)	173人 (9.7%)	0人 (0.0%)	
未回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	
合計	1,967人 (100%)	1,089人 (100%)	878人 (100%)	0人 (0%)	238人 (100%)	234人 (100%)	458人 (100%)	1,037人 (100%)	0人 (0%)	182人 (100%)	1,785人 (100%)	0人 (0%)	
選択肢	内、所属												
	危機管理課	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	子ども部	経済産業部	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	4人 (44.4%)	44人 (28.2%)	20人 (15.9%)	26人 (20.8%)	15人 (12.3%)	90人 (20.0%)	12人 (21.1%)	24人 (27.0%)	20人 (23.8%)	53人 (10.5%)	50人 (25.8%)	7人 (14.0%)	0人 (0.0%)
1度は読んだことがある	5人 (55.6%)	92人 (59.0%)	93人 (73.8%)	83人 (66.4%)	81人 (66.4%)	233人 (51.8%)	38人 (66.7%)	47人 (52.8%)	55人 (65.5%)	311人 (61.6%)	114人 (58.8%)	30人 (60.0%)	0人 (0.0%)
存在は知っているが、読んだことはない	0人 (0.0%)	15人 (9.6%)	10人 (7.9%)	12人 (9.6%)	19人 (15.6%)	73人 (16.2%)	6人 (10.5%)	17人 (19.1%)	7人 (8.3%)	59人 (11.7%)	20人 (10.3%)	7人 (14.0%)	0人 (0.0%)
存在を知らない	0人 (0.0%)	5人 (3.2%)	3人 (2.4%)	4人 (3.2%)	7人 (5.7%)	54人 (12.0%)	1人 (1.8%)	1人 (1.1%)	2人 (2.4%)	82人 (16.2%)	10人 (5.2%)	6人 (12.0%)	0人 (0.0%)
未回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
合計	9人 (100%)	156人 (100%)	126人 (100%)	125人 (100%)	122人 (100%)	450人 (100%)	57人 (100%)	89人 (100%)	84人 (100%)	505人 (100%)	194人 (100%)	50人 (100%)	0人 (0%)

質問 12 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 28.3%で、前回（40.1%）より 11.8 ポイント減少、第 1 回調査（62.9%）より 34.6 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 17.8%で、前回（14.1%）より 3.7 ポイント、第 1 回調査（3.7%）より 14.1 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 38.5%、年齢では「10 歳・20 歳代」が 47.9%、所属では「こども部」「教育部」「病院」が 30%超と高くなっている。
- 職階の「管理職」では、「知らない」と答えた割合が 3.8%であり、「管理職以外」よりかなり低い状況にある。

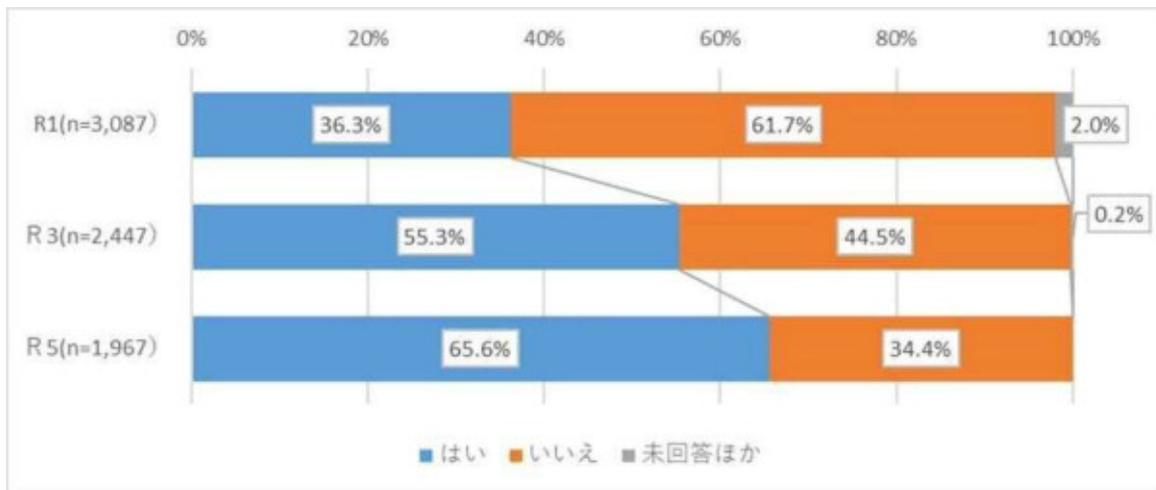


※（ ）内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職			
		正規	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	350人 (17.8%)	272人 (25.0%)	78人 (8.9%)	0人 (0.0%)	11人 (4.6%)	32人 (13.7%)	75人 (16.4%)	232人 (22.4%)	0人 (0.0%)	114人 (62.6%)	236人 (13.2%)	0人 (0.0%)	
聞いたことはある	1,060人 (53.9%)	598人 (54.9%)	462人 (52.6%)	0人 (0.0%)	113人 (47.5%)	135人 (57.7%)	276人 (60.3%)	536人 (51.7%)	0人 (0.0%)	61人 (33.5%)	999人 (56.0%)	0人 (0.0%)	
知らない	557人 (28.3%)	219人 (20.1%)	338人 (38.5%)	0人 (0.0%)	114人 (47.9%)	67人 (28.6%)	107人 (23.4%)	269人 (25.9%)	0人 (0.0%)	7人 (3.8%)	550人 (30.8%)	0人 (0.0%)	
未回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	
合計	1,967人 (100%)	1,089人 (100%)	878人 (100%)	0人 (0%)	238人 (100%)	234人 (100%)	458人 (100%)	1,037人 (100%)	0人 (0%)	182人 (100%)	1,785人 (100%)	0人 (0%)	
選択肢		内、所属											
		危機管理課	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	経済産業部	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	4人 (44.4%)	44人 (28.2%)	30人 (23.8%)	33人 (26.4%)	19人 (15.6%)	46人 (10.2%)	12人 (21.1%)	20人 (22.5%)	20人 (23.8%)	58人 (11.5%)	56人 (28.9%)	8人 (16.0%)	0人 (0.0%)
聞いたことはある	5人 (55.6%)	91人 (58.3%)	80人 (63.5%)	67人 (53.6%)	75人 (61.5%)	242人 (53.8%)	32人 (56.1%)	46人 (51.7%)	49人 (58.3%)	249人 (49.3%)	99人 (51.0%)	25人 (50.0%)	0人 (0.0%)
知らない	0人 (0.0%)	21人 (13.5%)	16人 (12.7%)	25人 (20.0%)	28人 (23.0%)	162人 (36.0%)	13人 (22.8%)	23人 (25.8%)	15人 (17.9%)	198人 (39.2%)	39人 (20.1%)	17人 (34.0%)	0人 (0.0%)
未回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
合計	9人 (100%)	156人 (100%)	126人 (100%)	125人 (100%)	122人 (100%)	450人 (100%)	57人 (100%)	89人 (100%)	84人 (100%)	505人 (100%)	194人 (100%)	50人 (100%)	0人 (0%)

質問 13 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 34.4%で、前回 (44.5%) より 10.1 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 82.4%と高くなっている。
 ■所属では、「危機管理課」「自治市民部」「建設部」が 70%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

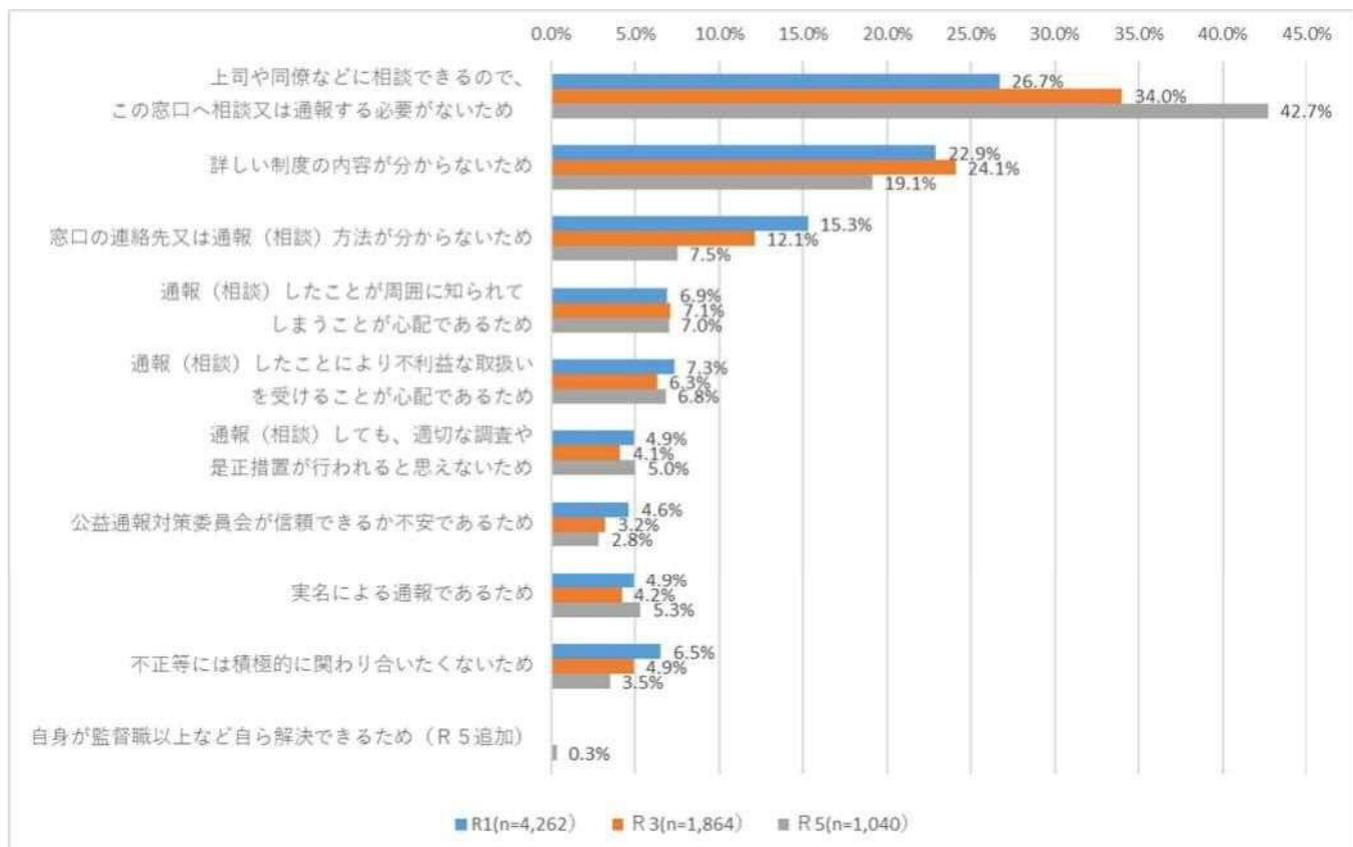
選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職			
		正規	会計年度	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	未回答	管理職	それ以外	未回答	
はい	1,291人 (65.6%)	727人 (66.8%)	564人 (64.2%)	0人 (0.0%)	151人 (63.4%)	144人 (61.5%)	279人 (60.9%)	717人 (69.1%)	0人 (0.0%)	150人 (82.4%)	1,141人 (63.9%)	0人 (0.0%)	
いいえ	676人 (34.4%)	362人 (33.2%)	314人 (35.8%)	0人 (0.0%)	87人 (36.6%)	90人 (38.5%)	179人 (39.1%)	320人 (30.9%)	0人 (0.0%)	32人 (17.6%)	644人 (36.1%)	0人 (0.0%)	
未回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	
合計	1,967人 (100%)	1,089人 (100%)	878人 (100%)	0人 (0%)	238人 (100%)	234人 (100%)	458人 (100%)	1,037人 (100%)	0人 (0%)	182人 (100%)	1,785人 (100%)	0人 (0%)	
選択肢	内、所属												
	危機管理課	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	子ども部	経済産業部	建設部	環境水道部	教育部	消防本部	病院	未回答
はい	7人 (77.8%)	102人 (65.4%)	84人 (66.7%)	90人 (72.0%)	72人 (59.0%)	291人 (64.7%)	34人 (59.6%)	65人 (73.0%)	55人 (65.5%)	332人 (65.7%)	125人 (64.4%)	34人 (68.0%)	0人 (0.0%)
いいえ	2人 (22.2%)	54人 (34.6%)	42人 (33.3%)	35人 (28.0%)	50人 (41.0%)	159人 (35.3%)	23人 (40.4%)	24人 (27.0%)	29人 (34.5%)	173人 (34.3%)	69人 (35.6%)	16人 (32.0%)	0人 (0.0%)
未回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
合計	9人 (100%)	156人 (100%)	126人 (100%)	125人 (100%)	122人 (100%)	450人 (100%)	57人 (100%)	89人 (100%)	84人 (100%)	505人 (100%)	194人 (100%)	50人 (100%)	0人 (0%)

質問 13-1 質問 13 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。

■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27.5%で他の年代と比べ高い。



分析表は次ページに掲載

※（ ）内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規	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	444人 (42.7%)	232人 (41.7%)	212人 (43.8%)	0人 (0%)	52人 (36.6%)	58人 (36.9%)	119人 (41.6%)	215人 (47.3%)	0人 (0%)	24人 (49.0%)	420人 (42.4%)	0人 (0%)
詳しい制度の内容が分からないため	199人 (19.1%)	92人 (16.5%)	107人 (22.1%)	0人 (0%)	39人 (27.5%)	30人 (19.1%)	38人 (13.3%)	92人 (20.2%)	0人 (0%)	5人 (10.2%)	194人 (19.6%)	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	78人 (7.5%)	31人 (5.6%)	47人 (9.7%)	0人 (0%)	9人 (6.3%)	17人 (10.8%)	22人 (7.7%)	30人 (6.6%)	0人 (0%)	1人 (2.0%)	77人 (7.8%)	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	73人 (7.0%)	42人 (7.6%)	31人 (6.4%)	0人 (0%)	10人 (7.0%)	11人 (7.0%)	26人 (9.1%)	26人 (5.7%)	0人 (0%)	2人 (4.1%)	71人 (7.2%)	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	71人 (6.8%)	49人 (8.8%)	22人 (4.5%)	0人 (0%)	8人 (5.6%)	13人 (8.3%)	21人 (7.3%)	29人 (6.4%)	0人 (0%)	4人 (8.2%)	67人 (6.8%)	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	52人 (5.0%)	34人 (6.1%)	18人 (3.7%)	0人 (0%)	6人 (4.2%)	3人 (1.9%)	18人 (6.3%)	25人 (5.5%)	0人 (0%)	4人 (8.2%)	48人 (4.8%)	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	29人 (2.8%)	22人 (4.0%)	7人 (1.4%)	0人 (0%)	2人 (1.4%)	4人 (2.5%)	13人 (4.5%)	10人 (2.2%)	0人 (0%)	2人 (4.1%)	27人 (2.7%)	0人 (0%)
実名による通報であるため	55人 (5.3%)	29人 (5.2%)	26人 (5.4%)	0人 (0%)	7人 (4.9%)	11人 (7.0%)	18人 (6.3%)	19人 (4.2%)	0人 (0%)	3人 (6.1%)	52人 (5.2%)	0人 (0%)
不正等には積極的に関わりたいくないため	36人 (3.5%)	22人 (4.0%)	14人 (2.9%)	0人 (0%)	8人 (5.6%)	9人 (5.7%)	11人 (3.8%)	8人 (1.8%)	0人 (0%)	2人 (4.1%)	34人 (3.4%)	0人 (0%)
自身が監督職など自ら解決できるため	3人 (0.3%)	3人 (0.5%)	0人 (0.0%)	0人 (0%)	1人 (0.7%)	1人 (0.6%)	0人 (0.0%)	1人 (0.2%)	0人 (0%)	2人 (4.1%)	1人 (0.1%)	0人 (0%)
合計	1,040人 (100%)	556人 (100%)	484人 (100%)	0人 (0%)	142人 (100%)	157人 (100%)	286人 (100%)	455人 (100%)	0人 (0%)	49人 (100%)	991人 (100%)	0人 (0%)

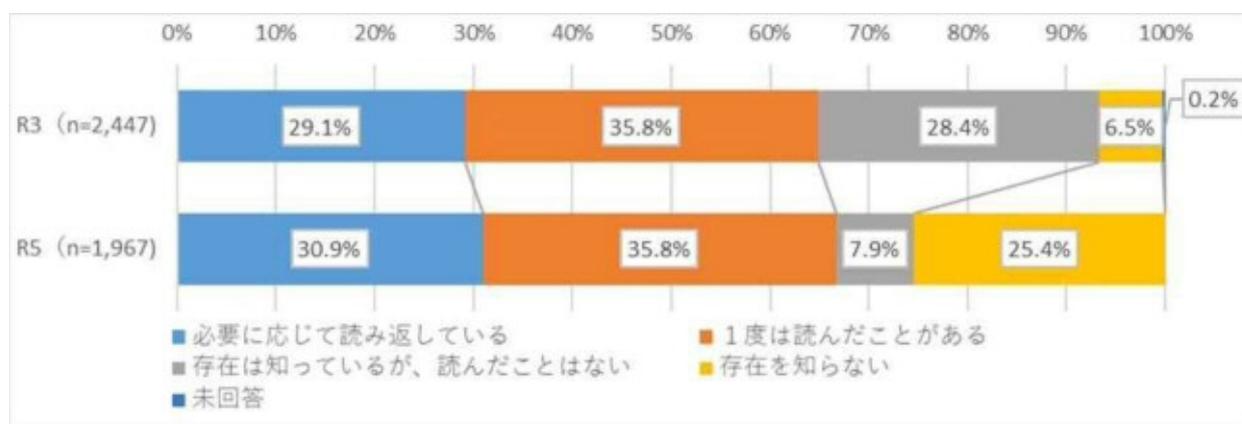
選択肢	内、所属												
	危機管理課	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	経済産業部	建設部	環境水道部	教育部	消防本部	病院	未回答
上司や同僚などに相談できるので、この窓口へ相談又は通報する必要がないため	0人 (0.0%)	36人 (36.4%)	27人 (43.5%)	22人 (42.3%)	33人 (42.3%)	118人 (48.2%)	15人 (46.9%)	14人 (41.2%)	18人 (47.4%)	114人 (44.5%)	38人 (33.0%)	9人 (40.9%)	0人 (0.0%)
詳しい制度の内容が分からないため	1人 (14.3%)	16人 (16.2%)	10人 (16.1%)	9人 (17.3%)	16人 (20.5%)	50人 (20.4%)	8人 (25.0%)	4人 (11.8%)	7人 (18.4%)	53人 (20.7%)	17人 (14.8%)	8人 (36.4%)	0人 (0.0%)
窓口の連絡先又は通報(相談)方法が分からないため	1人 (14.3%)	8人 (8.1%)	3人 (4.8%)	0人 (0.0%)	9人 (11.5%)	24人 (9.8%)	1人 (3.1%)	1人 (2.9%)	1人 (2.6%)	25人 (9.8%)	3人 (2.6%)	2人 (9.1%)	0人 (0.0%)
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	1人 (14.3%)	10人 (10.1%)	6人 (9.7%)	5人 (9.6%)	3人 (3.8%)	17人 (6.9%)	1人 (3.1%)	2人 (5.9%)	3人 (7.9%)	15人 (5.9%)	10人 (8.7%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
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	1人 (14.3%)	7人 (7.1%)	4人 (6.5%)	5人 (9.6%)	5人 (6.4%)	12人 (4.9%)	2人 (6.3%)	5人 (14.7%)	1人 (2.6%)	13人 (5.1%)	15人 (13.0%)	1人 (4.5%)	0人 (0.0%)
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	1人 (14.3%)	7人 (7.1%)	5人 (8.1%)	4人 (7.7%)	3人 (3.8%)	5人 (2.0%)	0人 (0.0%)	3人 (8.8%)	4人 (10.5%)	10人 (3.9%)	9人 (7.8%)	1人 (4.5%)	0人 (0.0%)
公益通報対策委員会が信頼できるか不安であるため	1人 (14.3%)	4人 (4.0%)	3人 (4.8%)	0人 (0.0%)	2人 (2.6%)	6人 (2.4%)	0人 (0.0%)	2人 (5.9%)	2人 (5.3%)	5人 (2.0%)	4人 (3.5%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
実名による通報であるため	1人 (14.3%)	7人 (7.1%)	1人 (1.6%)	6人 (11.5%)	4人 (5.1%)	9人 (3.7%)	3人 (9.4%)	2人 (5.9%)	1人 (2.6%)	13人 (5.1%)	8人 (7.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
不正等には積極的に関わりたいくないため	0人 (0.0%)	4人 (4.0%)	3人 (4.8%)	1人 (1.9%)	3人 (3.8%)	4人 (1.6%)	2人 (6.3%)	1人 (2.9%)	0人 (0.0%)	8人 (3.1%)	9人 (7.8%)	1人 (4.5%)	0人 (0.0%)
自身が監督職など自ら解決できるため	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	1人 (2.6%)	0人 (0.0%)	2人 (1.7%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
合計	7人 (100%)	99人 (100%)	62人 (100%)	52人 (100%)	78人 (100%)	245人 (100%)	32人 (100%)	34人 (100%)	38人 (100%)	256人 (100%)	115人 (100%)	22人 (100%)	0人 (0%)

質問 14 職員課が公開しているPコール事例集を読んでいますか。(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、「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、

- 全体では合わせて66.7%となっている。
- 任用形態では、「正規」が88.9%であるが、「会計年度」は39.1%に留まっている。
- 年齢では、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、「総務部」「企画部」「経済産業部」「建設部」が9割を上回り、他の所属より高くなっている。



※ () 内は割合

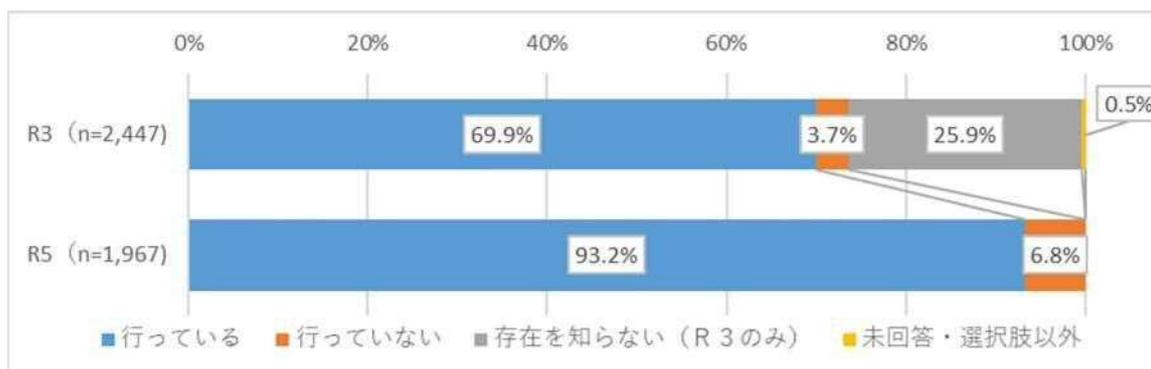
選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職			
		正規	会計年度	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	未回答	管理職	それ以外	未回答	
必要に応じて読み返している	607人 (30.9%)	511人 (46.9%)	96人 (10.9%)	0人 (0.0%)	57人 (23.9%)	68人 (29.1%)	142人 (31.0%)	340人 (32.8%)	0人 (0.0%)	122人 (67.0%)	485人 (27.2%)	0人 (0.0%)	
1度は読んだことがある	705人 (35.8%)	457人 (42.0%)	248人 (28.2%)	0人 (0.0%)	91人 (38.2%)	106人 (45.3%)	184人 (40.2%)	324人 (31.2%)	0人 (0.0%)	56人 (30.8%)	649人 (36.4%)	0人 (0.0%)	
存在は知っているが、読んだことはない	155人 (7.9%)	44人 (4.0%)	111人 (12.6%)	0人 (0.0%)	29人 (12.2%)	17人 (7.3%)	30人 (6.6%)	79人 (7.6%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	155人 (8.7%)	0人 (0.0%)	
存在を知らない	500人 (25.4%)	77人 (7.1%)	423人 (48.2%)	0人 (0.0%)	61人 (25.6%)	43人 (18.4%)	102人 (22.3%)	294人 (28.4%)	0人 (0.0%)	4人 (2.2%)	496人 (27.8%)	0人 (0.0%)	
未回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	
合計	1,967人 (100%)	1,089人 (100%)	878人 (100%)	0人 (0%)	238人 (100%)	234人 (100%)	458人 (100%)	1,037人 (100%)	0人 (0%)	182人 (100%)	1,785人 (100%)	0人 (0%)	
選択肢		内、所属											
		危機管理課	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	経済産業部	建設部	環境水道部	教育部	消防本部	病院
必要に応じて読み返している	8人 (88.9%)	81人 (51.9%)	60人 (47.6%)	43人 (34.4%)	55人 (45.1%)	80人 (17.8%)	29人 (50.9%)	42人 (47.2%)	49人 (58.3%)	65人 (12.9%)	77人 (39.7%)	18人 (36.0%)	0人 (0.0%)
1度は読んだことがある	0人 (0.0%)	60人 (38.5%)	55人 (43.7%)	51人 (40.8%)	47人 (38.5%)	149人 (33.1%)	27人 (47.4%)	39人 (43.8%)	22人 (26.2%)	156人 (30.9%)	85人 (43.8%)	14人 (28.0%)	0人 (0.0%)
存在は知っているが、読んだことはない	0人 (0.0%)	5人 (3.2%)	4人 (3.2%)	11人 (8.8%)	7人 (5.7%)	59人 (13.1%)	1人 (1.8%)	3人 (3.4%)	4人 (4.8%)	46人 (9.1%)	13人 (6.7%)	2人 (4.0%)	0人 (0.0%)
存在を知らない	1人 (11.1%)	10人 (6.4%)	7人 (5.6%)	20人 (16.0%)	13人 (10.7%)	162人 (36.0%)	0人 (0.0%)	5人 (5.6%)	9人 (10.7%)	238人 (47.1%)	19人 (9.8%)	16人 (32.0%)	0人 (0.0%)
未回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
合計	9人 (100%)	156人 (100%)	126人 (100%)	125人 (100%)	122人 (100%)	450人 (100%)	57人 (100%)	89人 (100%)	84人 (100%)	505人 (100%)	194人 (100%)	50人 (100%)	0人 (0%)

質問 15 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93.2%となっている。

■年齢では、すべての年代で90%を上回り、職階では「管理職」が99.5%となっている。



※ () 内は割合

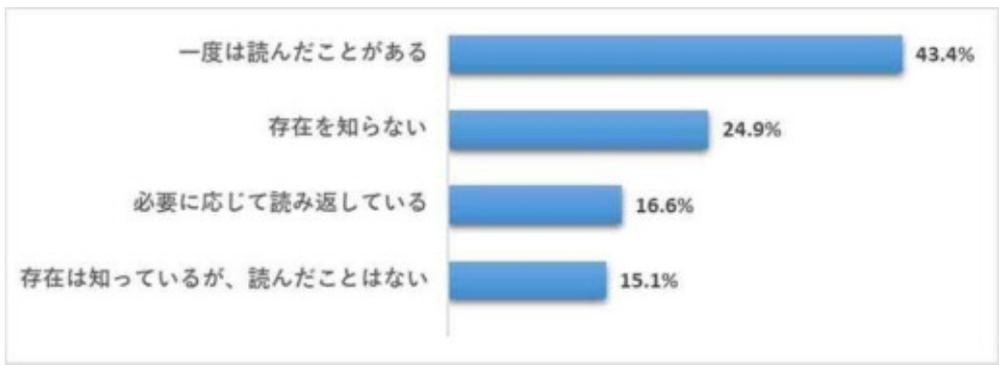
選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規	会計年度	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	未回答	管理職	それ以外	未回答
行っている	1,833人 (93.2%)	1,062人 (97.5%)	771人 (87.8%)	0人 (0.0%)	225人 (94.5%)	221人 (94.4%)	432人 (94.3%)	955人 (92.1%)	0人 (0.0%)	181人 (99.5%)	1,652人 (92.5%)	0人 (0.0%)
行っていない	134人 (6.8%)	27人 (2.5%)	107人 (12.2%)	0人 (0.0%)	13人 (5.5%)	13人 (5.6%)	26人 (5.7%)	82人 (7.9%)	0人 (0.0%)	1人 (0.5%)	133人 (7.5%)	0人 (0.0%)
存在を知らない	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
選択肢以外	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
未回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
合計	1,967人 (100%)	1,089人 (100%)	878人 (100%)	0人 (0%)	238人 (100%)	234人 (100%)	458人 (100%)	1,037人 (100%)	0人 (0%)	182人 (100%)	1,785人 (100%)	0人 (0%)

選択肢	内、所属												
	危機管理課	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	経済産業部	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	9人 (100.0%)	149人 (95.5%)	122人 (96.8%)	125人 (100.0%)	117人 (95.9%)	410人 (91.1%)	54人 (94.7%)	85人 (95.5%)	82人 (97.6%)	449人 (88.9%)	184人 (94.8%)	47人 (94.0%)	0人 (0.0%)
行っていない	0人 (0.0%)	7人 (4.5%)	4人 (3.2%)	0人 (0.0%)	5人 (4.1%)	40人 (8.9%)	3人 (5.3%)	4人 (4.5%)	2人 (2.4%)	56人 (11.1%)	10人 (5.2%)	3人 (6.0%)	0人 (0.0%)
存在を知らない	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
選択肢以外	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
未回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
合計	9人 (100%)	156人 (100%)	126人 (100%)	125人 (100%)	122人 (100%)	450人 (100%)	57人 (100%)	89人 (100%)	84人 (100%)	505人 (100%)	194人 (100%)	50人 (100%)	0人 (0%)

質問 16 **新** 不適切な事務処理等発生時の対応マニュアルを読んだことがありますか。
 (1つを選択)【全員必須】

不適切な事務処理等発生時の対応マニュアルについて、

- 「一度は読んだことがある」「必要に応じて読み返している」が60.0%となっている。
- 上記において、職階では「管理職」が89.6%と高くなっている。
- 上記において、所属では「こども部」「教育部」が50%未満で、他の所属より低くなっている。



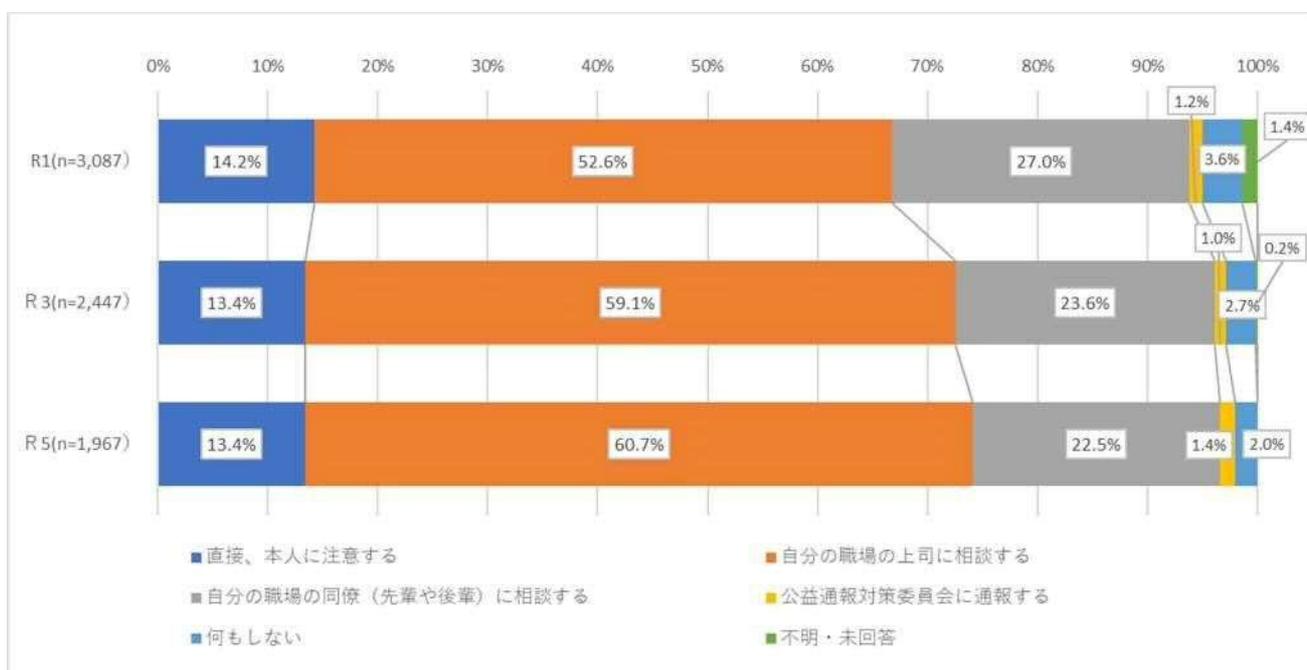
※ () 内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職			
		正規	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	326人 (16.6%)	246人 (22.6%)	80人 (9.1%)	0人 (0.0%)	33人 (13.9%)	34人 (14.5%)	73人 (15.9%)	186人 (17.9%)	0人 (0.0%)	87人 (47.8%)	239人 (13.4%)	0人 (0.0%)	
一度は読んだことがある	854人 (43.4%)	591人 (54.3%)	263人 (30.0%)	0人 (0.0%)	105人 (44.1%)	122人 (52.1%)	221人 (48.3%)	406人 (39.2%)	0人 (0.0%)	76人 (41.8%)	778人 (43.6%)	0人 (0.0%)	
存在は知っているが、読んだことはない	298人 (15.1%)	143人 (13.1%)	155人 (17.7%)	0人 (0.0%)	52人 (21.8%)	27人 (11.5%)	58人 (12.7%)	161人 (15.5%)	0人 (0.0%)	5人 (2.7%)	293人 (16.4%)	0人 (0.0%)	
存在を知らない	489人 (24.9%)	109人 (10.0%)	380人 (43.3%)	0人 (0.0%)	48人 (20.2%)	51人 (21.8%)	106人 (23.1%)	284人 (27.4%)	0人 (0.0%)	14人 (7.7%)	475人 (26.6%)	0人 (0.0%)	
未回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	
合計	1,967人 (100%)	1,089人 (100%)	878人 (100%)	0人 (0%)	238人 (100%)	234人 (100%)	458人 (100%)	1,037人 (100%)	0人 (0%)	182人 (100%)	1,785人 (100%)	0人 (0%)	
選択肢	内、所属												
	危機管理課	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	経済産業部	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	4人 (44.4%)	36人 (23.1%)	32人 (25.4%)	32人 (25.6%)	26人 (21.3%)	52人 (11.6%)	16人 (28.1%)	18人 (20.2%)	26人 (31.0%)	37人 (7.3%)	41人 (21.1%)	6人 (12.0%)	0人 (0.0%)
一度は読んだことがある	4人 (44.4%)	87人 (55.8%)	67人 (53.2%)	56人 (44.8%)	61人 (50.0%)	156人 (34.7%)	34人 (59.6%)	40人 (44.9%)	42人 (50.0%)	176人 (34.9%)	104人 (53.6%)	27人 (54.0%)	0人 (0.0%)
存在は知っているが、読んだことはない	0人 (0.0%)	19人 (12.2%)	16人 (12.7%)	16人 (12.8%)	16人 (13.1%)	89人 (19.8%)	4人 (7.0%)	23人 (25.8%)	9人 (10.7%)	71人 (14.1%)	29人 (14.9%)	6人 (12.0%)	0人 (0.0%)
存在を知らない	1人 (11.1%)	14人 (9.0%)	11人 (8.7%)	21人 (16.8%)	19人 (15.6%)	153人 (34.0%)	3人 (5.3%)	8人 (9.0%)	7人 (8.3%)	221人 (43.8%)	20人 (10.3%)	11人 (22.0%)	0人 (0.0%)
未回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
合計	9人 (100%)	156人 (100%)	126人 (100%)	125人 (100%)	122人 (100%)	450人 (100%)	57人 (100%)	89人 (100%)	84人 (100%)	505人 (100%)	194人 (100%)	50人 (100%)	0人 (0%)

質問 17 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。
- 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 58.8%であったのに対し、「それ以外」では「自分の職場の上司に相談する」が 63.5%と最も高い割合となっている。



分析表は次ページに掲載

※（ ）内は割合

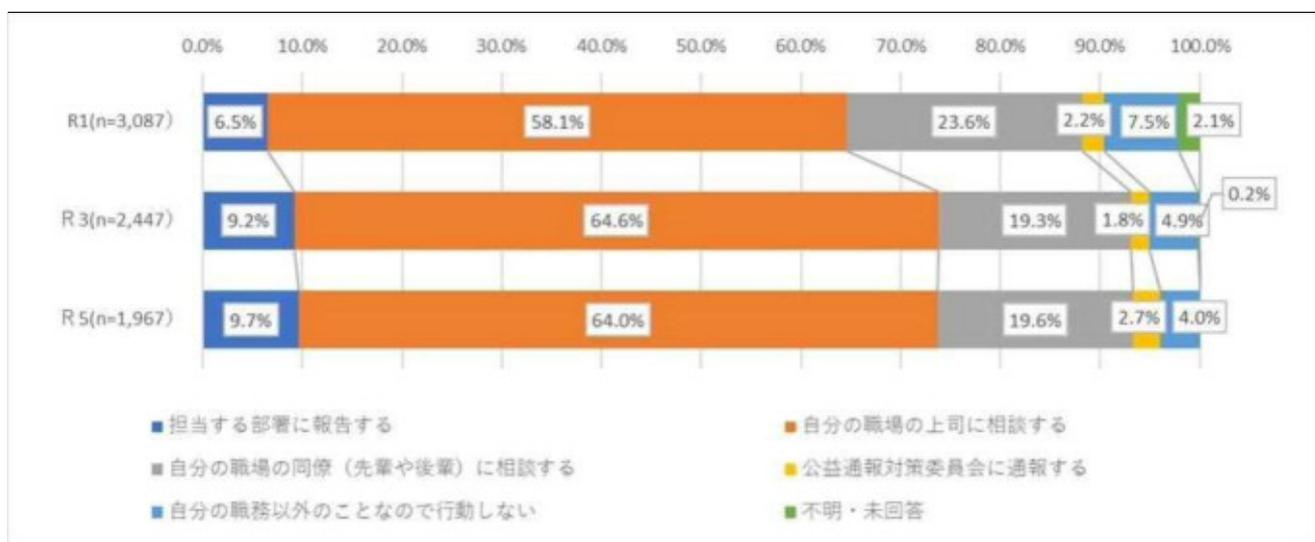
選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規	会計年度	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	未回答	管理職	それ以外	未回答
直接、本人に注意する	264人 (13.4%)	214人 (19.7%)	50人 (5.7%)	0人 (0.0%)	9人 (3.8%)	18人 (7.7%)	47人 (10.3%)	190人 (18.3%)	0人 (0.0%)	107人 (58.8%)	157人 (8.8%)	0人 (0.0%)
自分の職場の上司に相談する	1,195人 (60.7%)	634人 (58.2%)	561人 (63.9%)	0人 (0.0%)	130人 (54.6%)	136人 (58.1%)	298人 (65.1%)	631人 (60.8%)	0人 (0.0%)	61人 (33.5%)	1,134人 (63.5%)	0人 (0.0%)
自分の職場の同僚(先輩や後輩)に相談する	442人 (22.5%)	203人 (18.6%)	239人 (27.2%)	0人 (0.0%)	91人 (38.2%)	73人 (31.2%)	98人 (21.4%)	180人 (17.4%)	0人 (0.0%)	10人 (5.5%)	432人 (24.2%)	0人 (0.0%)
公益通報対策委員会に通報	27人 (1.4%)	14人 (1.3%)	13人 (1.5%)	0人 (0.0%)	2人 (0.8%)	3人 (1.3%)	2人 (0.4%)	20人 (1.9%)	0人 (0.0%)	3人 (1.6%)	24人 (1.3%)	0人 (0.0%)
何もしない	39人 (2.0%)	24人 (2.2%)	15人 (1.7%)	0人 (0.0%)	6人 (2.5%)	4人 (1.7%)	13人 (2.8%)	16人 (1.5%)	0人 (0.0%)	1人 (0.5%)	38人 (2.1%)	0人 (0.0%)
複数回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
未回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
合計	1,967人 (100%)	1,089人 (100%)	878人 (100%)	0人 (0%)	238人 (100%)	234人 (100%)	458人 (100%)	1,037人 (100%)	0人 (0%)	182人 (100%)	1,785人 (100%)	0人 (0%)

選択肢	内、所属												
	危機管理課	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	経済産業部	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	4人 (44.4%)	24人 (15.4%)	24人 (19.0%)	28人 (22.4%)	18人 (14.8%)	28人 (6.2%)	15人 (26.3%)	20人 (22.5%)	22人 (26.2%)	31人 (6.1%)	45人 (23.2%)	5人 (10.0%)	0人 (0.0%)
自分の職場の上司に相談する	4人 (44.4%)	96人 (61.5%)	69人 (54.8%)	76人 (60.8%)	67人 (54.9%)	307人 (68.2%)	30人 (52.6%)	52人 (58.4%)	51人 (60.7%)	315人 (62.4%)	95人 (49.0%)	33人 (66.0%)	0人 (0.0%)
自分の職場の同僚(先輩や後輩)に相談する	1人 (11.1%)	28人 (17.9%)	27人 (21.4%)	20人 (16.0%)	33人 (27.0%)	107人 (23.8%)	9人 (15.8%)	13人 (14.6%)	8人 (9.5%)	143人 (28.3%)	45人 (23.2%)	8人 (16.0%)	0人 (0.0%)
公益通報対策委員会に通報	0人 (0.0%)	3人 (1.9%)	4人 (3.2%)	0人 (0.0%)	3人 (2.5%)	5人 (1.1%)	1人 (1.8%)	3人 (3.4%)	0人 (0.0%)	6人 (1.2%)	2人 (1.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
何もしない	0人 (0.0%)	5人 (3.2%)	2人 (1.6%)	1人 (0.8%)	1人 (0.8%)	3人 (0.7%)	2人 (3.5%)	1人 (1.1%)	3人 (3.6%)	10人 (2.0%)	7人 (3.6%)	4人 (8.0%)	0人 (0.0%)
複数回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
未回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
合計	9人 (100%)	156人 (100%)	126人 (100%)	125人 (100%)	122人 (100%)	450人 (100%)	57人 (100%)	89人 (100%)	84人 (100%)	505人 (100%)	194人 (100%)	50人 (100%)	0人 (0%)

質問 18 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83.6%となっている。
- 「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、4.0%で前回より0.9ポイント減少している。
- 職階では、「管理職」で「担当する部署に報告する」と回答した割合が39.0%でそれ以外と比べて高い。



分析表は次ページに掲載

※ () 内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職			
		正規	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	190人 (9.7%)	143人 (13.1%)	47人 (5.4%)	0人 (0.0%)	13人 (5.5%)	7人 (3.0%)	39人 (8.5%)	131人 (12.6%)	0人 (0.0%)	71人 (39.0%)	119人 (6.7%)	0人 (0.0%)	
自分の職場の上司に相談する	1,260人 (64.0%)	692人 (63.5%)	568人 (64.7%)	0人 (0.0%)	136人 (57.1%)	154人 (65.8%)	309人 (67.5%)	661人 (63.7%)	0人 (0.0%)	92人 (50.5%)	1,168人 (65.4%)	0人 (0.0%)	
自分の職場の同僚(先輩や後輩)に相談する	386人 (19.6%)	179人 (16.4%)	207人 (23.6%)	0人 (0.0%)	76人 (31.9%)	61人 (26.1%)	81人 (17.7%)	168人 (16.2%)	0人 (0.0%)	9人 (4.9%)	377人 (21.1%)	0人 (0.0%)	
公益通報対策委員会に通報する	53人 (2.7%)	34人 (3.1%)	19人 (2.2%)	0人 (0.0%)	2人 (0.8%)	3人 (1.3%)	8人 (1.7%)	40人 (3.9%)	0人 (0.0%)	7人 (3.8%)	46人 (2.6%)	0人 (0.0%)	
自分の職務以外のことなので行動しない	78人 (4.0%)	41人 (3.8%)	37人 (4.2%)	0人 (0.0%)	11人 (4.6%)	9人 (3.8%)	21人 (4.6%)	37人 (3.6%)	0人 (0.0%)	3人 (1.6%)	75人 (4.2%)	0人 (0.0%)	
選択肢以外	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	
未回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	
合計	1,967人 (100%)	1,089人 (100%)	878人 (100%)	0人 (0%)	238人 (100%)	234人 (100%)	458人 (100%)	1,037人 (100%)	0人 (0%)	182人 (100%)	1,785人 (100%)	0人 (0%)	
選択肢	内、所属												
	危機管理課	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	経済産業部	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	2人 (22.2%)	21人 (13.5%)	18人 (14.3%)	17人 (13.6%)	14人 (11.5%)	27人 (6.0%)	7人 (12.3%)	10人 (11.2%)	11人 (13.1%)	32人 (6.3%)	22人 (11.3%)	9人 (18.0%)	0人 (0.0%)
自分の職場の上司に相談する	6人 (66.7%)	92人 (59.0%)	73人 (57.9%)	87人 (69.6%)	74人 (60.7%)	321人 (71.3%)	35人 (61.4%)	58人 (65.2%)	56人 (66.7%)	309人 (61.2%)	116人 (59.8%)	33人 (66.0%)	0人 (0.0%)
自分の職場の同僚(先輩や後輩)に相談する	1人 (11.1%)	27人 (17.3%)	27人 (21.4%)	16人 (12.8%)	28人 (23.0%)	80人 (17.8%)	10人 (17.5%)	15人 (16.9%)	13人 (15.5%)	124人 (24.6%)	38人 (19.6%)	7人 (14.0%)	0人 (0.0%)
公益通報対策委員会に通報する	0人 (0.0%)	6人 (3.8%)	5人 (4.0%)	3人 (2.4%)	4人 (3.3%)	10人 (2.2%)	2人 (3.5%)	3人 (3.4%)	1人 (1.2%)	14人 (2.8%)	5人 (2.6%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
自分の職務以外のことなので行動しない	0人 (0.0%)	10人 (6.4%)	3人 (2.4%)	2人 (1.6%)	2人 (1.6%)	12人 (2.7%)	3人 (5.3%)	3人 (3.4%)	3人 (3.6%)	26人 (5.1%)	13人 (6.7%)	1人 (2.0%)	0人 (0.0%)
選択肢以外	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
未回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
合計	9人 (100%)	156人 (100%)	126人 (100%)	125人 (100%)	122人 (100%)	450人 (100%)	57人 (100%)	89人 (100%)	84人 (100%)	505人 (100%)	194人 (100%)	50人 (100%)	0人 (0%)

質問 19 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、

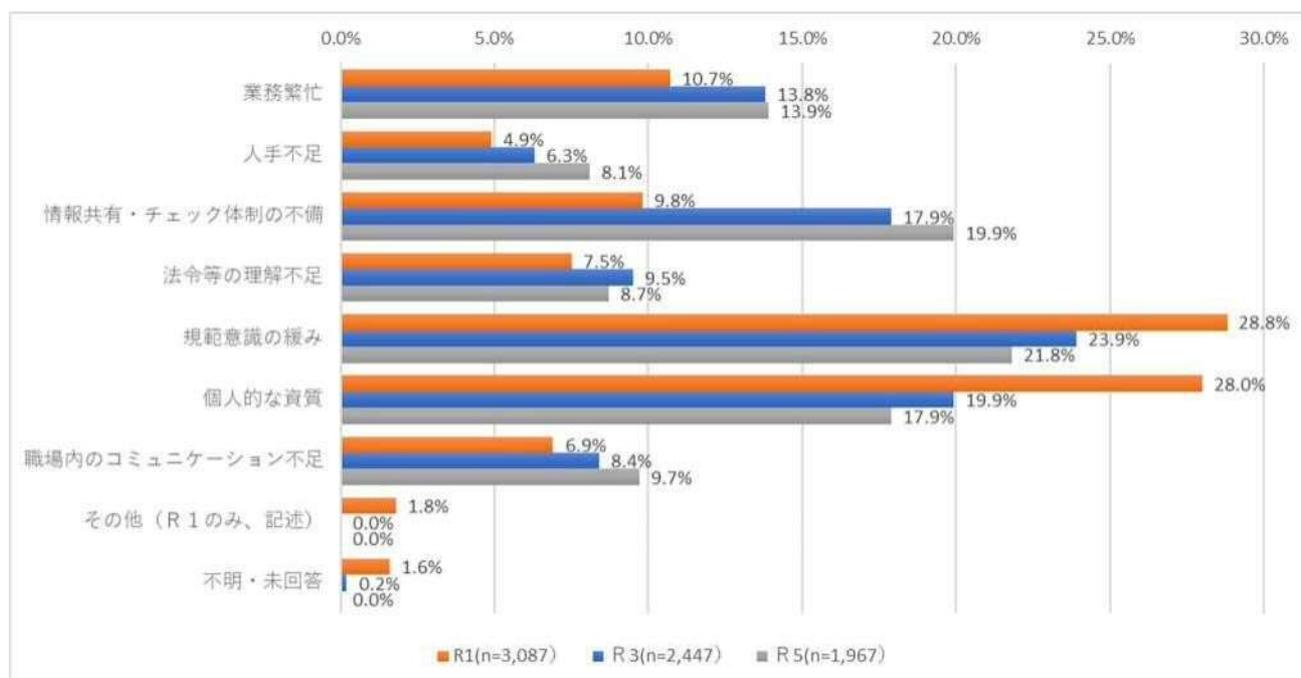
■全体では前回同様「規範意識の緩み」と回答した職員が最も多く、次いで「情報共有・チェック体制の不備」「個人的な資質」という結果であり、上位3つを合わせて回答割合は59.6%となっている。このうち、「情報共有・チェック体制の不備」が徐々に増加している一方、「規範意識の緩み」「個人的な資質」は減少傾向にある。

「業務繁忙」と答えた職員については、

■全体では13.9%となっている。

■年齢では「10歳・20歳代」が20.6%で、他の年代と比べ高い割合となっている。

■所属では「危機管理課」「企画部」「健康福祉部」の順で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

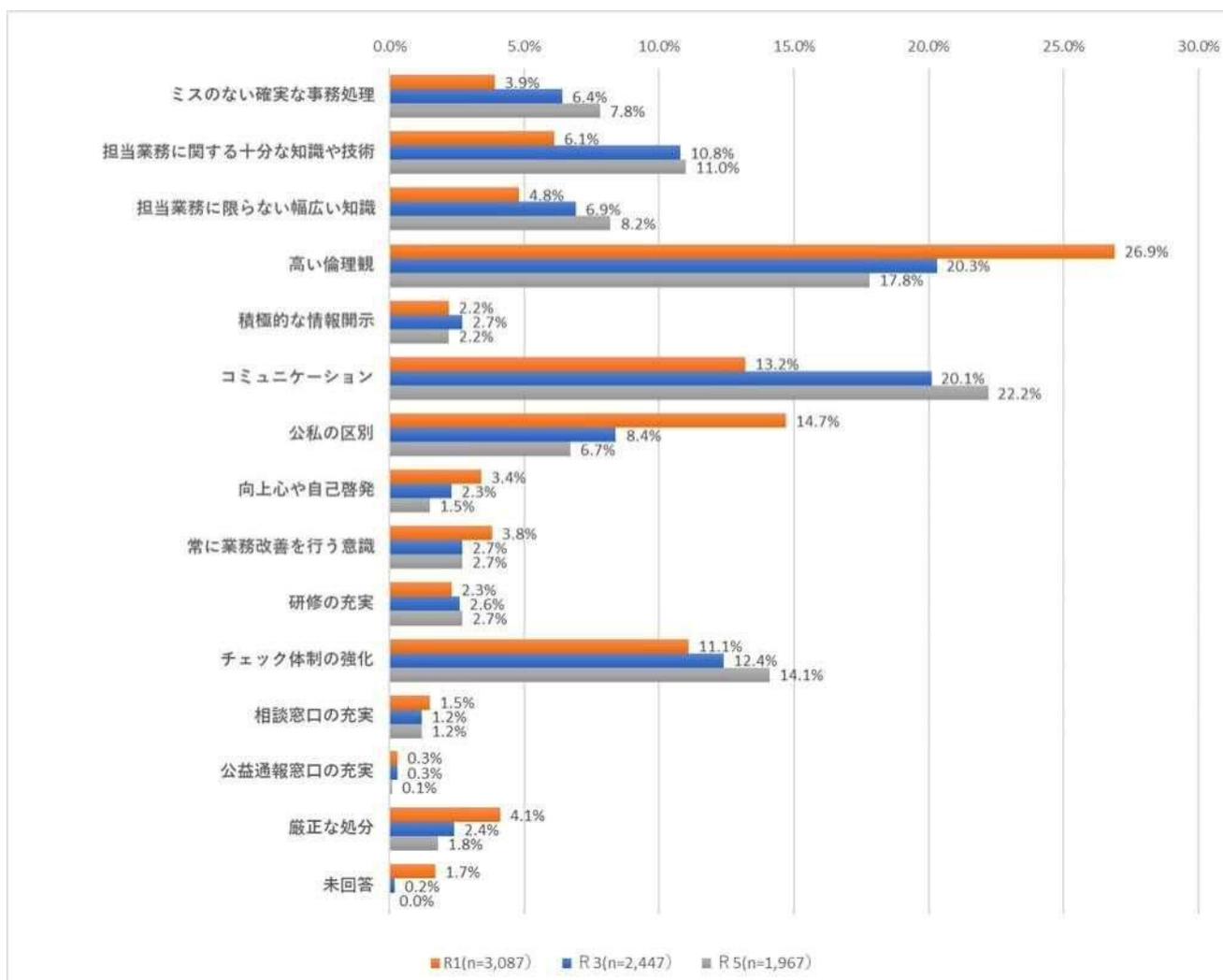
選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職			
		正規	会計年度	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	未回答	管理職	それ以外	未回答	
業務繁忙	274人 (13.9%)	175人 (16.1%)	99人 (11.3%)	0人 (0.0%)	49人 (20.6%)	38人 (16.2%)	70人 (15.3%)	117人 (11.3%)	0人 (0.0%)	23人 (12.6%)	251人 (14.1%)	0人 (0.0%)	
人手不足	159人 (8.1%)	99人 (9.1%)	60人 (6.8%)	0人 (0.0%)	28人 (11.8%)	20人 (8.5%)	45人 (9.8%)	66人 (6.4%)	0人 (0.0%)	10人 (5.5%)	149人 (8.3%)	0人 (0.0%)	
情報共有・チェック体制の不備	391人 (19.9%)	209人 (19.2%)	182人 (20.7%)	0人 (0.0%)	52人 (21.8%)	44人 (18.8%)	93人 (20.3%)	202人 (19.5%)	0人 (0.0%)	31人 (17.0%)	360人 (20.2%)	0人 (0.0%)	
法令等の理解不足	171人 (8.7%)	97人 (8.9%)	74人 (8.4%)	0人 (0.0%)	16人 (6.7%)	15人 (6.4%)	35人 (7.6%)	105人 (10.1%)	0人 (0.0%)	19人 (10.4%)	152人 (8.5%)	0人 (0.0%)	
規範意識の緩み	428人 (21.8%)	224人 (20.6%)	204人 (23.2%)	0人 (0.0%)	49人 (20.6%)	51人 (21.8%)	91人 (19.9%)	237人 (22.9%)	0人 (0.0%)	42人 (23.1%)	386人 (21.6%)	0人 (0.0%)	
個人的な資質	353人 (17.9%)	178人 (16.3%)	175人 (19.9%)	0人 (0.0%)	19人 (8.0%)	33人 (14.1%)	82人 (17.9%)	219人 (21.1%)	0人 (0.0%)	38人 (20.9%)	315人 (17.6%)	0人 (0.0%)	
職場内のコミュニケーション不足	191人 (9.7%)	107人 (9.8%)	84人 (9.6%)	0人 (0.0%)	25人 (10.5%)	33人 (14.1%)	42人 (9.2%)	91人 (8.8%)	0人 (0.0%)	19人 (10.4%)	172人 (9.6%)	0人 (0.0%)	
複数選択	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	
未回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	
合計	1,967人 (100%)	1,089人 (100%)	878人 (100%)	0人 (0%)	238人 (100%)	234人 (100%)	458人 (100%)	1,037人 (100%)	0人 (0%)	182人 (100%)	1,785人 (100%)	0人 (0%)	
選択肢	内、所属												
	危機管理課	総務部	企两部	自治市民部	健康福祉部	こども部	経済産業部	建設部	環境水道部	教育部	消防本部	病院	未回答
業務繁忙	2人 (22.2%)	20人 (12.8%)	24人 (19.0%)	12人 (9.6%)	23人 (18.9%)	72人 (16.0%)	9人 (15.8%)	12人 (13.5%)	10人 (11.9%)	66人 (13.1%)	19人 (9.8%)	5人 (10.0%)	0人 (0.0%)
人手不足	1人 (11.1%)	13人 (8.3%)	6人 (4.8%)	6人 (4.8%)	20人 (16.4%)	43人 (9.6%)	6人 (10.5%)	13人 (14.6%)	4人 (4.8%)	37人 (7.3%)	8人 (4.1%)	2人 (4.0%)	0人 (0.0%)
情報共有・チェック体制の不備	3人 (33.3%)	35人 (22.4%)	33人 (26.2%)	28人 (22.4%)	30人 (24.6%)	93人 (20.7%)	9人 (15.8%)	12人 (13.5%)	19人 (22.6%)	97人 (19.2%)	25人 (12.9%)	7人 (14.0%)	0人 (0.0%)
法令等の理解不足	1人 (11.1%)	16人 (10.3%)	5人 (4.0%)	13人 (10.4%)	13人 (10.7%)	27人 (6.0%)	7人 (12.3%)	11人 (12.4%)	9人 (10.7%)	45人 (8.9%)	18人 (9.3%)	6人 (12.0%)	0人 (0.0%)
規範意識の緩み	2人 (22.2%)	26人 (16.7%)	22人 (17.5%)	33人 (26.4%)	15人 (12.3%)	114人 (25.3%)	13人 (22.8%)	16人 (18.0%)	16人 (19.0%)	115人 (22.8%)	42人 (21.6%)	14人 (28.0%)	0人 (0.0%)
個人的な資質	0人 (0.0%)	29人 (18.6%)	23人 (18.3%)	23人 (18.4%)	11人 (9.0%)	62人 (13.8%)	9人 (15.8%)	18人 (20.2%)	16人 (19.0%)	104人 (20.6%)	53人 (27.3%)	5人 (10.0%)	0人 (0.0%)
職場内のコミュニケーション不足	0人 (0.0%)	17人 (10.9%)	13人 (10.3%)	10人 (8.0%)	10人 (8.2%)	39人 (8.7%)	4人 (7.0%)	7人 (7.9%)	10人 (11.9%)	41人 (8.1%)	29人 (14.9%)	11人 (22.0%)	0人 (0.0%)
複数選択	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
未回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
合計	9人 (100%)	156人 (100%)	126人 (100%)	125人 (100%)	122人 (100%)	450人 (100%)	57人 (100%)	89人 (100%)	84人 (100%)	505人 (100%)	194人 (100%)	50人 (100%)	0人 (0%)

質問 20 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、「コミュニケーション」と回答した職員が 22.2%で最も多く、次いで「高い倫理観」と回答した職員が 17.8%と多くなっている。このうち、「コミュニケーション」は増加傾向、「高い倫理観」は減少傾向にある。

■「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

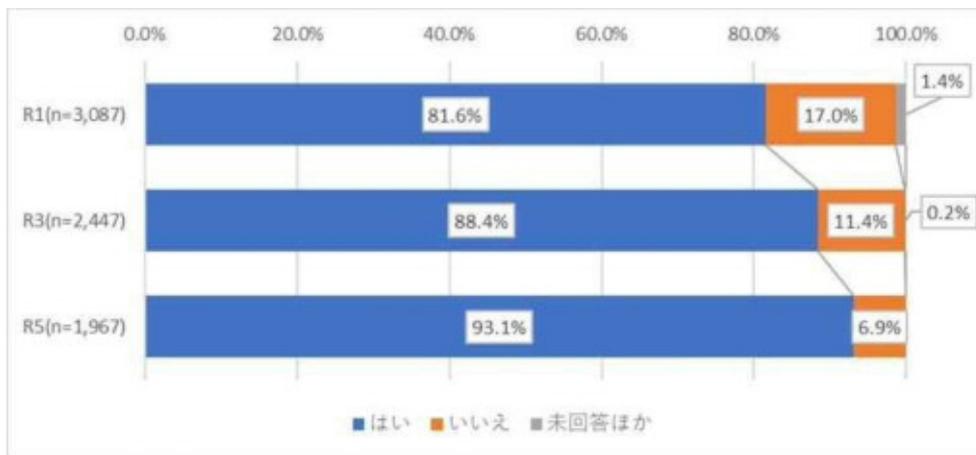
選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職		
		正規	会計年度	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	未回答	管理職	それ以外	未回答
ミスのない確実な事務処理	153人 (7.8%)	94人 (8.6%)	59人 (6.7%)	0人 (0.0%)	25人 (10.5%)	16人 (6.8%)	37人 (8.1%)	75人 (7.2%)	0人 (0.0%)	8人 (4.4%)	145人 (8.1%)	0人 (0.0%)
担当業務に関する十分な知識や技術	216人 (11.0%)	146人 (13.4%)	70人 (8.0%)	0人 (0.0%)	26人 (10.9%)	24人 (10.3%)	50人 (10.9%)	116人 (11.2%)	0人 (0.0%)	25人 (13.7%)	191人 (10.7%)	0人 (0.0%)
担当業務に限らない幅広い知識	162人 (8.2%)	92人 (8.4%)	70人 (8.0%)	0人 (0.0%)	17人 (7.1%)	16人 (6.8%)	43人 (9.4%)	86人 (8.3%)	0人 (0.0%)	20人 (11.0%)	142人 (8.0%)	0人 (0.0%)
高い倫理観	350人 (17.8%)	189人 (17.4%)	161人 (18.3%)	0人 (0.0%)	24人 (10.1%)	28人 (12.0%)	73人 (15.9%)	225人 (21.7%)	0人 (0.0%)	50人 (27.5%)	300人 (16.8%)	0人 (0.0%)
積極的な情報開示	43人 (2.2%)	16人 (1.5%)	27人 (3.1%)	0人 (0.0%)	5人 (2.1%)	4人 (1.7%)	10人 (2.2%)	24人 (2.3%)	0人 (0.0%)	3人 (1.6%)	40人 (2.2%)	0人 (0.0%)
コミュニケーション	437人 (22.2%)	250人 (23.0%)	187人 (21.3%)	0人 (0.0%)	71人 (29.8%)	68人 (29.1%)	97人 (21.2%)	201人 (19.4%)	0人 (0.0%)	42人 (23.1%)	395人 (22.1%)	0人 (0.0%)
公私の区別	132人 (6.7%)	66人 (6.1%)	66人 (7.5%)	0人 (0.0%)	15人 (6.3%)	15人 (6.4%)	39人 (8.5%)	63人 (6.1%)	0人 (0.0%)	6人 (3.3%)	126人 (7.1%)	0人 (0.0%)
向上心や自己啓発	29人 (1.5%)	10人 (0.9%)	19人 (2.2%)	0人 (0.0%)	2人 (0.8%)	4人 (1.7%)	7人 (1.5%)	16人 (1.5%)	0人 (0.0%)	2人 (1.1%)	27人 (1.5%)	0人 (0.0%)
常に業務改善を行う意識	53人 (2.7%)	19人 (1.7%)	34人 (3.9%)	0人 (0.0%)	8人 (3.4%)	7人 (3.0%)	11人 (2.4%)	27人 (2.6%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	53人 (3.0%)	0人 (0.0%)
研修の充実	54人 (2.7%)	24人 (2.2%)	30人 (3.4%)	0人 (0.0%)	5人 (2.1%)	7人 (3.0%)	12人 (2.6%)	30人 (2.9%)	0人 (0.0%)	2人 (1.1%)	52人 (2.9%)	0人 (0.0%)
チェック体制の強化	277人 (14.1%)	150人 (13.8%)	127人 (14.5%)	0人 (0.0%)	29人 (12.2%)	37人 (15.8%)	64人 (14.0%)	147人 (14.2%)	0人 (0.0%)	19人 (10.4%)	258人 (14.5%)	0人 (0.0%)
相談窓口の充実	24人 (1.2%)	8人 (0.7%)	16人 (1.8%)	0人 (0.0%)	5人 (2.1%)	4人 (1.7%)	3人 (0.7%)	12人 (1.2%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	24人 (1.3%)	0人 (0.0%)
公益通報窓口の充実	1人 (0.1%)	1人 (0.1%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	1人 (0.1%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	1人 (0.1%)	0人 (0.0%)
厳正な処分	36人 (1.8%)	24人 (2.2%)	12人 (1.4%)	0人 (0.0%)	6人 (2.5%)	4人 (1.7%)	12人 (2.6%)	14人 (1.4%)	0人 (0.0%)	5人 (2.7%)	31人 (1.7%)	0人 (0.0%)
複数選択	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
未回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
合計	1,967人 (100%)	1,089人 (100%)	878人 (100%)	0人 (0%)	238人 (100%)	234人 (100%)	458人 (100%)	1,037人 (100%)	0人 (0%)	182人 (100%)	1,785人 (100%)	0人 (0%)

選択肢	内、所属												
	危機管理課	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	経済産業部	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	0人 (0.0%)	15人 (9.6%)	21人 (16.7%)	7人 (5.6%)	9人 (7.4%)	38人 (8.4%)	8人 (14.0%)	7人 (7.9%)	11人 (13.1%)	27人 (5.3%)	9人 (4.6%)	1人 (2.0%)	0人 (0.0%)
担当業務に関する十分な知識や技術	1人 (11.1%)	23人 (14.7%)	24人 (19.0%)	11人 (8.8%)	19人 (15.6%)	34人 (7.6%)	9人 (15.8%)	13人 (14.6%)	13人 (15.5%)	47人 (9.3%)	17人 (8.8%)	5人 (10.0%)	0人 (0.0%)
担当業務に限らない幅広い知識	0人 (0.0%)	13人 (8.3%)	8人 (6.3%)	11人 (8.8%)	12人 (9.8%)	35人 (7.8%)	6人 (10.5%)	10人 (11.2%)	5人 (6.0%)	44人 (8.7%)	13人 (6.7%)	5人 (10.0%)	0人 (0.0%)
高い倫理観	2人 (22.2%)	32人 (20.5%)	15人 (11.9%)	29人 (23.2%)	16人 (13.1%)	74人 (16.4%)	8人 (14.0%)	17人 (19.1%)	17人 (20.2%)	95人 (18.8%)	37人 (19.1%)	8人 (16.0%)	0人 (0.0%)
積極的な情報開示	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	2人 (1.6%)	0人 (0.0%)	18人 (4.0%)	2人 (3.5%)	1人 (1.1%)	1人 (1.2%)	16人 (3.2%)	3人 (1.5%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
コミュニケーション	3人 (33.3%)	30人 (19.2%)	28人 (22.2%)	22人 (17.6%)	32人 (26.2%)	106人 (23.6%)	10人 (17.5%)	15人 (16.9%)	17人 (20.2%)	107人 (21.2%)	52人 (26.8%)	15人 (30.0%)	0人 (0.0%)
公私の区別	0人 (0.0%)	9人 (5.8%)	5人 (4.0%)	8人 (6.4%)	7人 (5.7%)	37人 (8.2%)	1人 (1.8%)	6人 (6.7%)	5人 (6.0%)	40人 (7.9%)	12人 (6.2%)	2人 (4.0%)	0人 (0.0%)
向上心や自己啓発	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	2人 (1.6%)	3人 (2.5%)	9人 (2.0%)	1人 (1.8%)	2人 (2.2%)	0人 (0.0%)	7人 (1.4%)	4人 (2.1%)	1人 (2.0%)	0人 (0.0%)
常に業務改善を行う意識	0人 (0.0%)	2人 (1.3%)	2人 (1.6%)	5人 (4.0%)	1人 (0.8%)	16人 (3.6%)	1人 (1.8%)	1人 (1.1%)	0人 (0.0%)	20人 (4.0%)	4人 (2.1%)	1人 (2.0%)	0人 (0.0%)
研修の充実	2人 (22.2%)	6人 (3.8%)	2人 (1.6%)	4人 (3.2%)	2人 (1.6%)	8人 (1.8%)	1人 (1.8%)	2人 (2.2%)	0人 (0.0%)	22人 (4.4%)	3人 (1.5%)	2人 (4.0%)	0人 (0.0%)
チェック体制の強化	1人 (11.1%)	17人 (10.9%)	20人 (15.9%)	22人 (17.6%)	20人 (16.4%)	65人 (14.4%)	10人 (17.5%)	9人 (10.1%)	12人 (14.3%)	66人 (13.1%)	29人 (14.9%)	6人 (12.0%)	0人 (0.0%)
相談窓口の充実	0人 (0.0%)	4人 (2.6%)	0人 (0.0%)	1人 (0.8%)	1人 (0.8%)	6人 (1.3%)	0人 (0.0%)	1人 (1.1%)	0人 (0.0%)	7人 (1.4%)	3人 (1.5%)	1人 (2.0%)	0人 (0.0%)
公益通報窓口の充実	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	1人 (1.2%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
厳正な処分	0人 (0.0%)	5人 (3.2%)	1人 (0.8%)	1人 (0.8%)	0人 (0.0%)	4人 (0.9%)	0人 (0.0%)	5人 (5.6%)	2人 (2.4%)	7人 (1.4%)	8人 (4.1%)	3人 (6.0%)	0人 (0.0%)
複数選択	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
未回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
合計	9人 (100%)	156人 (100%)	126人 (100%)	125人 (100%)	122人 (100%)	450人 (100%)	57人 (100%)	89人 (100%)	84人 (100%)	505人 (100%)	194人 (100%)	50人 (100%)	0人 (0%)

5 仕事に対する意識についてお伺いします。

質問 21 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 93.1%の職員が「はい」と肯定的な回答で、前回よりさらに 4.7 ポイント増加している。
- 任用形態別、年齢別ともに肯定的な回答割合の差は小さいが、職階別では「管理職」の肯定的な回答割合が 96.2%と高くなっている。
- 所属では「自治市民部」「こども部」において肯定的な回答割合が 95%を超え、他の所属より高くなっている。

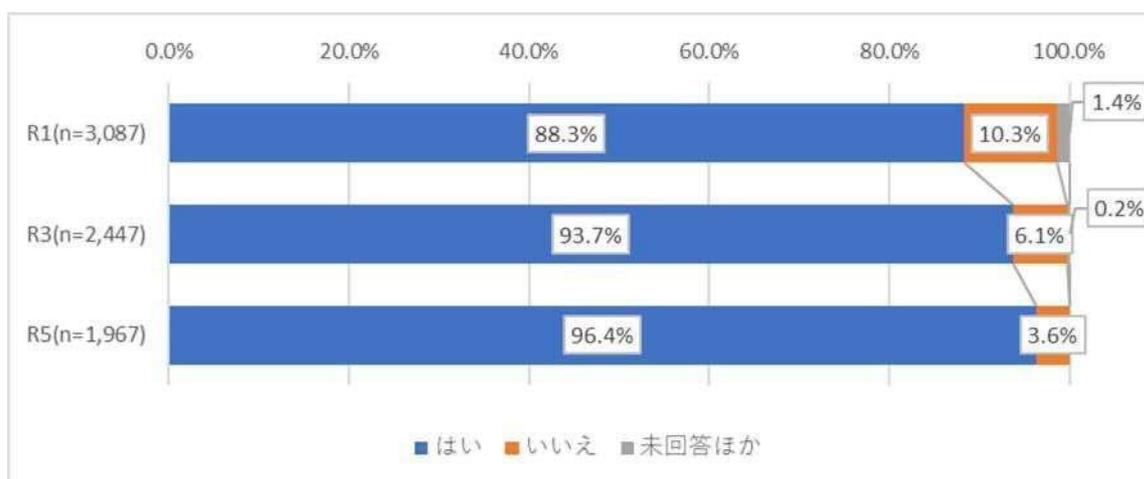


※ () 内は割合

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	1,831人 (93.1%)	1,006人 (92.4%)	825人 (94.0%)	0人 (0.0%)	220人 (92.4%)	219人 (93.6%)	423人 (92.4%)	969人 (93.4%)	0人 (0.0%)	175人 (96.2%)	1,656人 (92.8%)	0人 (0.0%)	
いいえ	136人 (6.9%)	83人 (7.6%)	53人 (6.0%)	0人 (0.0%)	18人 (7.6%)	15人 (6.4%)	35人 (7.6%)	68人 (6.6%)	0人 (0.0%)	7人 (3.8%)	129人 (7.2%)	0人 (0.0%)	
未回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	
合計	1,967人 (100%)	1,089人 (100%)	878人 (100%)	0人 (0%)	238人 (100%)	234人 (100%)	458人 (100%)	1,037人 (100%)	0人 (0%)	182人 (100%)	1,785人 (100%)	0人 (0%)	
選択肢	内、所属												
	危機管理課	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	こども部	経済産業部	建設部	環境水道部	教育部	消防本部	病院	未回答
はい	8人 (88.9%)	146人 (93.6%)	119人 (94.4%)	122人 (97.6%)	113人 (92.6%)	435人 (96.7%)	52人 (91.2%)	82人 (92.1%)	77人 (91.7%)	468人 (92.7%)	164人 (84.5%)	45人 (90.0%)	0人 (0.0%)
いいえ	1人 (11.1%)	10人 (6.4%)	7人 (5.6%)	3人 (2.4%)	9人 (7.4%)	15人 (3.3%)	5人 (8.8%)	7人 (7.9%)	7人 (8.3%)	37人 (7.3%)	30人 (15.5%)	5人 (10.0%)	0人 (0.0%)
未回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
合計	9人 (100%)	156人 (100%)	126人 (100%)	125人 (100%)	122人 (100%)	450人 (100%)	57人 (100%)	89人 (100%)	84人 (100%)	505人 (100%)	194人 (100%)	50人 (100%)	0人 (0%)

質問 22 あなたは、法令等に基づいて、正確な仕事をする事ができていると思いますか。(選択)【全員必須】

- 全体では 96.4%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、職階別ともに、肯定的な回答割合は 95%以上と高くなっている。



※ () 内は割合

選択肢	回答者数	内、任用形態			内、年齢					内、管理職			
		正規	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	1,897人 (96.4%)	1,041人 (95.6%)	856人 (97.5%)	0人 (0.0%)	226人 (95.0%)	224人 (95.7%)	441人 (96.3%)	1,006人 (97.0%)	0人 (0.0%)	179人 (98.4%)	1,718人 (96.2%)	0人 (0.0%)	
いいえ	70人 (3.6%)	48人 (4.4%)	22人 (2.5%)	0人 (0.0%)	12人 (5.0%)	10人 (4.3%)	17人 (3.7%)	31人 (3.0%)	0人 (0.0%)	3人 (1.6%)	67人 (3.8%)	0人 (0.0%)	
未回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	
合計	1,967人 (100%)	1,089人 (100%)	878人 (100%)	0人 (0%)	238人 (100%)	234人 (100%)	458人 (100%)	1,037人 (100%)	0人 (0%)	182人 (100%)	1,785人 (100%)	0人 (0%)	
選択肢	内、所属												
	危機管理課	総務部	企画部	自治市民部	健康福祉部	子ども部	経済産業部	建設部	環境水道部	教育部	消防本部	病院	未回答
はい	8人 (88.9%)	153人 (98.1%)	120人 (95.2%)	124人 (99.2%)	117人 (95.9%)	443人 (98.4%)	57人 (100.0%)	82人 (92.1%)	79人 (94.0%)	487人 (96.4%)	178人 (91.8%)	49人 (98.0%)	0人 (0.0%)
いいえ	1人 (11.1%)	3人 (1.9%)	6人 (4.8%)	1人 (0.8%)	5人 (4.1%)	7人 (1.6%)	0人 (0.0%)	7人 (7.9%)	5人 (6.0%)	18人 (3.6%)	16人 (8.2%)	1人 (2.0%)	0人 (0.0%)
未回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
合計	9人 (100%)	156人 (100%)	126人 (100%)	125人 (100%)	122人 (100%)	450人 (100%)	57人 (100%)	89人 (100%)	84人 (100%)	505人 (100%)	194人 (100%)	50人 (100%)	0人 (0%)

6 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、247 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（40 件）

- ・給料が低いので、労働の意識が低いのではないかと…。正規の一部の働きぶりを見て、自分たちのモチベーションが下がることもある。以前の上司や、給料の多い立場の方が、無責任な言動をしていると、適当にしておこうという意識が芽生えやすいと思う。昇給なしでも毎年、真面目に働きつづけている弱い立場の私たちです。
- ・それぞれの許容範囲が違うため、理解度が違う気がします。また、上司、同僚が許容が広い場合、そちらの意見に流される傾向はあるかと思えます。
- ・Instagram 等の更新を仕事内で行うのは情報発信として必要であり重要だと思うが、不要な情報であったり不必要にアプリで飾りつけられていたり。「不要」「不必要」に費やす就業時間が無駄であり、市民が目にした時にどう思うか考える必要がある。特に会計年度職員への細かな研修が必要だと感じる。
- ・まずは基本的な知識が必要であり、市から出されているものを全職員が理解していることが大切だと考えます。そのためには、市が研修を実施してくださることも大切だと思いますが、加えて、各職場でも折に触れて確認できる、共通理解し合える職場作り、職場環境が必要だと思います。①の視点から描きましたが、③にも関わってくるのだと思います。
- ・研修を繰り返し行うことが有効だと考えます。
- ・コンプライアンスについて、会議などでふれて意識が高まる機会をつくるようにする。
- ・定期的に研修会等に参加することにより、自分が体験したと思うぐらいに意識に刷り込んでいく。また、不正行為を行った場合の処罰等についても意識していくように情報発信を続けていく。全員受講したからと言って終わりではなく、2回3回と繰り返して行っていくことが必要であると思う。
- ・職種によっては難しいのかもしれませんが、職員同士がコミュニケーションよく、お互いが助け合える環境を整えるのが必要だと思います。ひとり仕事にしないように。
- ・繰り返し研修を実施することによる意識付けが重要だと思います。個々に自分のこととして自覚することが大切ではないでしょうか。
- ・公務員として誠意を持って日々の業務に専念して向上心を絶やささない。
- ・意識改革等の講師を招いて研修を開催。

- ・個人による高い倫理観によると思う。常に利害関係者とは緊張感をもって接しているが、接する期間が長くなることによって緊張感がなくなっていく。そのようなケースが多い部署は定期的な人事異動と高いレベルで倫理観を継続する研修等を定期的に取り組んでいただければと思う。
- ・管理職・一般職問わず全員が研修を受講し、意識の向上を図る必要がある。(毎年何らかの研修を行う)
- ・職員個人の意識レベルを維持向上していくため、定期的な研修受講や意識向上の啓発を行っていく。
- ・定期的な啓発活動
- ・事業の分析や効果検証を行うなど、一つ一つのプロセスを丁寧に紐解いていく事が大切だと思います。プロセスを解明して、業務改善を行いヒューマンエラーの解消を図ったり、新規事業であっても、複数年かけて実効性のあるスキームを構築などの危機管理能力を高める事に繋がると考えるため、デジタル人材の育成やロジカルシンキングの向上を図ることが大切だと感じています。
- ・事例研修が必要
- ・定期的にこのようなアンケートを実施したり、機会あるごとに研修を開催したりすることで、全職員の意識向上につながると思う。
- ・数年に1回は階層ごとの集合研修が必要だと思う。オンライン研修は、忙しい中で自席に座って見る時間を確保するのは難しい。
- ・法令、制度等について学び、自分の業務について法令等遵守できているか常に考えながら行動する。
- ・今回のように、職員実態調査を行うと、危機管理意識を維持・継続出来るのではないかと思います。
- ・「周知徹底」だけでは普段の業務に流されて実効性が伴わないので、半強制的に、同世代や同職位での研修機会など参加して考える機会がないと難しいのかな、と思います。
- ・許認可事務など法令に基づいた行政処分を行っている部署の職員は、行政手続について最低限の知識を得るべく、研修への参加を義務付けるべきだと思います。前例踏襲であったり、内々の申し伝えのようなものが横行してしまい、本来の行政指導が行われていないケースが見受けられます。
- ・定期的に事例をもとに会議を開き、どう仕組みを変えればミスを防げるのか組織全体で考える。
- ・ヒヤリハットの共有
- ・職務にみあった給与支払いや公平な人事評価が行われないから、職員の不満が増えレベルが低下するのは。また、副市長等の幹部職員に直接いわれたら下の人間は簡単に断れないと思う。
- ・人員不足はわかるが、職員の質の低下について、大量採用も影響しているように思う。一定レベルは維持すべき。
- ・P コールの事例や、不適切な事例について、自身が業務を行っていく中で同様な状況になる場合もあるため、自分の気づきにつながる。今後も継続して発信して欲しいと思います。
- ・自分ばかりだけでなく職場の職員は基より自身の家族にも降りかかるということ意識することが必要と感じています。
- ・事件・事故などは、年数が経過すると風化されていきます。知らない、忘れたという人が増えていくものです。くどい、面倒くさいと思われるくらい毎年毎年職員に意識付けし、危機管理意識を持たせる必要があると思います。新規職員に指導することはもちろんですが、入庁後数年経過した時、中間年齢層になると気のゆるみ、甘さが出てきます。口酸っぱく口頭で伝える、階級別に研修を実施するなどし、職員が緊張感を持って業務に従事することを願います。

- ・ 良い事例、悪い事例の定期的な紹介。何が良くて何が悪いかを定期的に再確認する。
- ・ 何処の役所でも言われていることであるが、実経験の少ない中間職が多くなり、これまでの失敗や事故の経験のある職員が若い職員に伝えるということが減っている。人事異動においても、経験のある部署に上席で戻るといった配置が減り、折角の経験値が活かされていないような気がする。これでは、チェック機能も改善も上手く働かない。
- ・ 法令やコンプライアンスに関する研修の継続
- ・ 年1回以上の倫理・危機管理研修実施と他組織を含む不祥事事例の周知により、公務員の資質がある職員であれば倫理意識が維持できるのではないかと思います。
- ・ 研修会の内容等は、文字やテキストでは記憶に残らないため、再現画像等を用いたほうが良いと思う。
- ・ 定期的な研修会の開催
- ・ 知らないことはそもそも気を付けることができないので、知ることが必要かと思えます。
- ・ 改めて、倫理規定や、業務に関する法令・条例・要綱などを読み直し、今まで行ってきた業務が本当に良いのかそうでないのかを理解する。
- ・ 職場の教養の冊子を輪読
- ・ 調達等関係職員の短期（3年?）人事異動・（ローカルで叩かれやすい報道ネタ）

②不祥事をなくすための取組み（36件）

- ・今の採用試験ではその人の本質を見抜くことはできない。
- ・個に仕事を任せるのではなく、複数人で取り組み、その内の一人を小リーダーにする。開かれた空間にして仕事に取り組む環境。
- ・不祥事を起こした際の処罰を明確化する。
- ・通常2名で行うことが必要であるが人手不足が原因で1名による実施によるチェック不足で情報漏洩。課長クラスの職員は書類の業務量が多くなりチェックがおざなりになり結果として見落としが発生して情報漏洩等のごとが一部の不祥事が発生する背景があると考えます。以前の上司は、必要性はわからないが前からやっていることなので何か意味があるのだろう。と、とりあえずやっておけば問題ないの精神で仕事を進めていました。当然、やることはいいことなのですがそのような仕事方法だと一つの書類の確認に割ける時間が減ることも事実であると思います。よって、今後から発生させる仕事については必要性を明示してのちの担当者が必要性をわかるようにして、必要がなくなれば仕事を消せる環境を整えるのがいいと思いました。
- ・管理職による身上把握の徹底、管理職員同士の情報交換
- ・定期的な研修や情報提供の必要性を感じます。
- ・不祥事をおこした職員を実名と処分内容を全庁回覧すること
- ・情報共有や共通理解をまめに行うこと。職員間で些細な疑問や話ができる関係であることが、大事になってくるとは感じます。（言葉を交わしあえる関係であること）
- ・コミュニケーション論だけでなく、職場環境改善のための各種研修を重ねる。事件が起きた場合には、厳罰に処するとともに、それを公表する。
- ・再三に渡り文書やメール等で注意を促しても、改善されない事案については、対象職員に対し罰を与えるべきだと思います。職員のモラルの問題ではありますが、改善されない、やめないということは伝わっていないと一緒です。しかるべき措置をとるべきです。
- ・コンプライアンス主管課からの職員への働きかけがほとんど感じられない現状では、見えないうちにどんどん緩みが生じていくとを感じる。どうやって周知し、どうやって効果を発揮するか真剣な考えを持って取り組むべきことだと思う。
- ・主な原因を考え、そうならないよう予防出来ることから始める。引き継ぎや繁忙期の対策をとる。
- ・担当する業務の専門的な知識や経験のある職員を配置することも必要だと思います。
- ・倫理教育の徹底
- ・公契約関係競売入札妨害の件は、LINEによる連絡が原因であった。業務上LINEにより個人情報を含む連絡をすることについて上司から強要されているが、個人情報の漏洩の可能性があるSNSを使用すべきではない。自分は断っている。はっきり、禁止とすべき。また、このような上司は処分されるべき。
- ・定期的な確認や不正防止のチェック体制
- ・定期的な無記名アンケートで不祥事の芽を摘む取組み。通報まではいかない噂レベルのことで無記名アンケートで注意喚起くらいはできるため、不祥事の予防・抑止になる。
- ・同じようなミスを繰り返さないために、事象ごとのペナルティを明確に運用すべきだと思う。
- ・他の自治体などで発生した不祥事が P コール集のように定期的にまとめて配信されるとありがたいです。他消防本部の不祥事を時々目にしますが、気持ちが引き締まります。全国的にどのような不祥事が起きているか定期的に知ることが大切だと思います。

- ・担当業務やそれ以外の業務について理解度を高める研修への参加や相談しやすい環境を目指す。
- ・隠ぺい気質を無くすために即座の警察介入。
- ・とにかく職場内のクリーンな関係性だと思います。不安な時には気軽に相談できるような関係性ができていれば、問題は起きていかないと感じます。
- ・副市長という、職員の最上位の方があんな事した段階で、もうこの市は駄目ではないかと思うのです。
- ・不祥事をなくするためには職員同士のコミュニケーションが一番大切だと考える。
- ・部下から上司へ対する業務における報告・連絡・相談。上司から部下へ業務の進捗状況の確認。
- ・業務に対する責任感を各職員が常に持つことが重要と考えます。
- ・職場の人数配置の問題もあると思うが、グループ長や課長が忙しすぎて部下の行動が見えていないのではないかと思う。通知や書類の内容不備が多く感じる。上司が通知等の書類を確認するような方法が必要に感じる。以前は書類等は上司や先輩に稟議として回っていたが、今は時間短縮でそのような方法がなされていないと思う。
- ・市役所のルールは、「守らなくてはいけないルール」と「守っているふりをすればよいルール」のダブルスタンダードになっていて、その判断が各個人に任せられていることが不祥事につながる一因だと思います。守っているふりをすればよいルールの最たるものは、見積書や契約書の日付を空欄でもらって、こちらの都合の良い日を追記するという昔からの習慣です（財務事務の手引きでは明確にルール違反とされています）。これに慣れてしまっているため、「コンプライアンス遵守」＝「ばれないようにする、つじつまを合わせる作業」が染みついてしまい、それが運悪く表に出たときに不祥事になっているだけで、実際は不祥事は今でも多数起きていると思います（少なくとも、市のルール通りではなく、後付けで書類を整えている事案は多数あると思います。）。決められたルールは徹底して守る（守らざるを得ない環境にする）か、守れないルールは実情に合わせて変更し、変更したルールを必ず守る組織に変わらないと不祥事は減らないと思います。どの職員にも関係する日付の件だけでも改善すると、市役所全体の意識が変わるのではないかと思います。
 具体的には
 - ①見積書には必ず、会計課でその日の日付印を押してもらう（日付の改竄ができない）ようにしてルールを守らざるを得ない環境を作る
 - ②日付を追記・修正してよいルールを新たに作るように試行してみてもと思います。
 守っているふりをすればよいルールを撤廃し、ルールは必ず守る組織風土を醸成することが、不祥事を減らす近道と思います。
- ・P コール事例集のように全国での公務員の不祥事についての事例集を作り、事件及びその後の処分結果等を知ることで、自分自身を律するきっかけとする。
- ・特に金銭管理において、募金を含めて必ず 2 人以上の職員でのチェック体制が必要。ひとりで金銭を扱わせない、同じ担当に金銭管理をさせないことが重要。
- ・管理職以上の職員に対して、再度コンプライアンス研修を実施し、法令遵守を第一とした業務に改めていくべき。福祉関連部署に多い通知の誤発送は、基幹業務システムに送付先を付けていることが大きな原因。本人または後見人以外に通知しないことを徹底すればかなり防げる問題だと思います。（本人または後見人以外に通知してほしいという相談を受けたら、自分で郵便局へ行ってもらって個人の責任で手続きをしてくださいと言うべき）
- ・過去の職員の不祥事内容と処分内容を繰り返し周知（忘れない）
- ・頻繁な研修で職員の意識を高めること
- ・必ずダブルチェックし、一人で完結することがないようにする。チェック者も、担当と同等レベルの知識を持ち、日付と名前を書いてチェックするなど意味のあるチェックができるようにする。

- 業者との癒着だけでなく、マンネリ化や組織の循環も含め、職員の1部署における在籍年数を6年以上ではなく、3年から5年くらいにしておくことが適切と考えます。
- 爾後への組織掌握を具現するための監督官？（責任者）による現場状況把握（問題がない部署こそその運営形態に磐田市の財産がある）

③職場環境や組織風土、仕事のやり方 (104 件)

- ・話をできる環境の整備
- ・会計年度職員の仕事についてのマニュアル化が成されていない。各人によって仕事のやり方が違うことで、個人情報等、コンプライアンス意識にもかかわってくると思う。
- ・上司に相談できる雰囲気や仕事についても一人で抱え込まず共有、協力しあう体制作りが大切だと思う。業務の簡略化も必要だと…。(できるものから)
- ・出来るだけ1人だけが知っているような業務は無くし、ある程度仕事を共有できるようマニュアルを作成し、仕事を行っていくことが大切だと感じています。
- ・風通しの良い職場であれば、一人の判断で業務をするのではなく、いろいろなことを話し合いで決めていくことが出来、結果正確な業務になっていくと思います。些細な事でも話し伝えるのは大事です。もし間違っても、その場で修正されるし、みんなの意見で対応が出来るので、常に話し合いを心がけていきたいと思います。
- ・組織全体の風土が関係すると思います。また、職員が大事にされるという安心感があることで、より良い仕事をしようという気持ちに反映されると思います。
- ・行政の共通問題として、スクラップ&ビルドが出来ていない(やめ方を決めずに始めている事業が多すぎる)ため、業務過多でただでさえ少ない職員が疲弊しており、不祥事に繋がっていると思います。コンプライアンス系研修を受講する余裕が無い場合や、無理に時間を作って受講しても、身になっていないと思います。
- ・公立園それぞれ、また園長それぞれでルールが違いやりづらさを感じることもある。磐田市の園なのである程度同じルールの中で保育できると異動の際スムーズだと思うし、園長の機嫌をみて発言しなくて済む。
- ・事務処理の中で上司2人以上のチェックが必要と思います。(現在1人です。)ただのチェックではなく、仕組みを理解しているうえでのチェックでこそ、チェック機能が活かされると思います。
- ・コミュニケーションをまめにするようにする
- ・文化財課のセンター内において、収蔵庫内の遺物や各執務室の棚の資料や本など、整理や見直しが必要と思う。センター内のキャパシティオーバーなので、保管場所を追加するなどしてほしい。現在使用していない公共施設や幼稚園、学校などの再活用。保存や保管が業務上必須なのは理解しているが、使用する頻度や優先順位を改めて見直し、不要なものがメイン棚やスペースを占拠しているので、それらを見極めて職場環境の見直しが必要と思う。昔のまま・置いたままの状態の所が多いため、現在のニーズに沿った収納が必要だと思う。
- ・研修、事例を定期的に行う。
- ・一人ひとりの良さを見つけ、認め、周りにも伝えていくことは大事で、モチベーションアップにもつながると思います。職場の雰囲気の良さにもつながると思うので、大事にしていきたいことです。
- ・職員がそれぞれ感じている不満や不安の解消に向けて、同僚や上司が個人的、組織的に対応し、改善しようとしている姿勢を見せることが必要。
- ・昨今は多岐にわたって気遣いをしなければならないので、多忙な中では個々のストレスにも影響してきます。それが原因でうっかりミスをしてしまうようなことが、最も残念なことだと思います。どの職場もひとりの職員が課題を抱え込むことない環境が、時節にかかわらず保たれることを望みます。
- ・まかせきりの職場ではなく、お互いに声を掛け合い確認ができる職場環境が大切だと感じます。周りの人に困っている職員には助けられる心のゆとりが欲しいと思います。
- ・会計年度職員が正規より多く、高齢の方もいるため、意識の仕方に差があり組織風土を保つことは難しく感じている。このようなアンケートももっと分かりやすい内容でやってくれると良い。

- ・課によって仕事やり方が異なる部分があると思われるため、統一化できることは統一化を図りたい。
- ・高い倫理観や広い視野で業務に臨もうとしていても、あまりにも忙しければ、個々の職員が自分の担当業務をこなすのに精いっぱいになり、視野も狭くなり、コミュニケーションもなくなり、職場のチェック体制もなくなる。業務中の私語は慎むべきものではあるが、もう少し気持ちに余裕の持てるコミュニケーション豊かな、自由闊達な組織風土が望ましいと思う。
- ・意見を言いやすい職場環境がコンプライアンスにもつながると思いました。
- ・上記の①～③は全て関連もあり大切なことだと考えます。コンプライアンスというと堅苦しく取組みも難しいように感じられ、かえって取組が進まないように思えます。各職員の日常業務において、常に些細なことでも振り返ること、やったらやったきりでなく、「これはこのやり方で良かったのだろうか？」と疑問をもつよう習慣づけることが必要だと思います。このような習慣ができれば、ヒヤリハットが仮にあった場合にも、大きな問題につながることなく経過することができると思います。仮に誤りがあったときには、取り繕うことなく事実を明確にすることで誤りにいたった要因を分析でき、二度と同じ過ちを繰り返すことをなくすることができるのではないのでしょうか。要因分析を深くやらず善後策を平易に考えて実行していることで、同じような過ちを繰り返しているように思います。
- ・新しい人が入所し、職員が入れ替わり、悪い面が改善されるのはいいが、健全な風土(良い面)も薄らいでいる。上司、同僚とのコミュニケーションの取り方やメリハリのある組織・仕事が必要であると思いますので、効果ある講演会・講習会等の実施を望みます。
- ・忙しくても、ベテランといわれている人でも、個人情報や法の確認は、数人でチェックするという考えをもつ組織であってほしい。人任せ、一人任せ、勤務年数が長いから大丈夫、こんなのできて当たり前という考えは危険と感じます。
- ・どの課、グループであっても、属人化は良くないと思います。上司が固定化されると、独裁的になるからです。
- ・相談し易い職場環境の構築が必要。個人でなく、組織で対応する。
- ・孤立させない。職場環境を作る。見守るなど。
- ・県事務員から市事務員へのパワハラを耳にしました！職場環境に影響が出ると思います。横のコミュニケーションが足りないのでは。
- ・業務のチェック体制の強化
上司、同僚とコミュニケーションを図ることにより、情報の共有が、不祥事がなくなる事へ繋がる。
- ・グループ長等の管理職の方が、各業務をグループ員任せとせず、各業務に積極的に関わり、日常的にコミュニケーションをとることが大切だと思います。
- ・各個人が、どのような仕事を行っているか毎日の業務前ミーティングで簡単に報告してもらうことによって、グループ又は課で情報の共有を図り、担当者が不在の場合でも、業務を引き継いでいけるようにしておけば、不正が発生しにくくなるのではないかと？
- ・保育の現場では、不適切保育についての問題があるが、職員はほぼそれ以外の現場で仕事をしたことがないため、今までこうだったから、それが当たり前などの意識をもつ職員もいる。市費や業者対応等、そのスキルを身に着けている市の職員が保育の現場に加わり、違った視点でとらえていくのもいいのではないかと？また、保育現場の職員も異なる部署へ行くことも良い刺激となるのではないかと。
- ・「危ない」とか「あれ？」って感じたことを、声に出して言えるかどうか、危機管理上も仕事をうまく進めていく上でも必須条件なのではないかと思っています。疑問に感じて周囲に聞いてみる、不安を伝えてみるという基準が明確でなく、人の感性によるところが大きいかもしれませんが、このレベル感を合わせていくのがマネジメントであり、管理職の務めだと考えます。
- ・今以上の技術向上や人の意見を聞いてどれが一番いいのか検討する余裕が欲しいです。

- これまでの不祥事を振り返ると、どのような働きかけが最適なかわかりません。それぞれの心の奥底までは把握するのは不可能だと思います。そんな中でも不祥事が起きた場合の影響を「我が事」として意識してもらうのが一番効果的だと思います。それを伝えるのは上司の役目と思いますが、それを職員が受け入れてくれるかは、関係性がしっかりできていないと難しいと思います。そのため、職場でのコミュニケーションをしっかりとした上で、不祥事が起きた場合に自分や家族、職場にどのような影響が出てしまうのかだけでも伝え続けていくことが大切だと思います。
- 公人としての意識
- 人が少ない、時間がない、意見が通らない等、組織の話題の中心が「不満」になると問題が発生する。提案を自由に発言できる、考えを言い合える雰囲気づくりに努めたい。それぞれの立場、経験年数に応じて行われる研修を職場の実務に活かせるよう支援する。
- 担当業務の法令等理解はあると思うが、以前の対応や処理などのやり方等を都度確認、理解し現状に則し対応しているが、経緯や相手方を考慮した対応や処理をすることがあることから、前問題について「いいえ」としている。経緯等を考慮した場合、その経緯及び対応状況を記し後に続ける様指導しているが、それが良否と言えるか不安である。
- 業務過多により、負担軽減のため、コンプライアンス意識の薄れなどによる不祥事の発生が多いと考える。人員増が困難な状況な中、継続的な業務負担の軽減には業務のDX化が不可欠であると考え
- 不祥事をなくすためには、個人の倫理観の高揚はもとより、コミュニケーションの取りやすい職場の雰囲気が必要と考えます。日頃からのコミュニケーションが図られていれば、職員の異変に気付くこともできると思います。
- 日々の小さなことの積み重ねが影響してくると思うので、日々の業務を軽視しない。日頃から職場同僚との会話等コミュニケーションをとり風通しのよい職場にする。
- 同僚の姿として「公務員としていいな」と感じる立ち居振る舞いが沢山ある。日々の業務遂行の中で互いに認め合う対話を大切にしていけるとよい。実践を通して意識を高めていけたらよいと思う。
- 各部局、課の組織において、適正な業務量、適切な人員配置が重要と考えます。担当する事務が広範囲にわたる場合や業務量から煩雑になる部署は、ミスや確認等が行き届かないと思います。
- 発生した事務処理誤りに対し、「同じ過ちを繰り返さない」という意識が不足していると感じる。例えば書類誤封入防止のための機器導入を提案しても予算要求すらされず、また、誤封入を防ぐための窓あき封筒の利用推進などの動きもない。
- 私語について、とても気になっています。個人情報漏洩というより、「公務員として職務に専念する」という義務を逸脱しているのではないかと勤務状態の職員がいます。そして問題なのは、その部署(グループ)内において、それを注意するということが行われていないことです。このような組織風土の状態化は、いつか何らかの不祥事につながるのではないかと心配します。具体的に言えば、休憩時間と区別なく職務とは関係ない話を長々としている、大声ではないが周りに何を話しているかがはっきり聞こえる声量で平気で話しているというものです。これはどの部署でも起こることで、職務に専念するという意識が低い職員がいるとその周辺はゆるい空気になります。そのため、それを引き締めるために「公務員としての意識確認」を朝礼等で定期的に行う必要があります。「程よい緊張感をもった職場環境の中で気持ちよく働きたい」と、どの職員も思っているのではないのでしょうか。
- 正規、非正規に限らず、研修を受ける場受けられる環境を整備していただけたらと思います。
- 隣の人などに、常に相談出来る環境になるといいと思います。
- 業務繁忙期の時こそ、高いレベルでのダブルチェック等の内容確認が必要だと思います。それが出来る組織体制の構築をお願いします。
- 職員の努力や成果を正當に評価することのできる組織の確立
- 職員の歯磨き等できる水場の設置。

- ・円滑に業務を執行していく上で、マイナス面も多くありますが、定期的な人事異動が必要であると考えます。理由は、外部組織や関係者との付き合いが長くなることで、お互い緊張感が無くなり、良好な関係性を重視するあまり公平性が保たれなくなる可能性が高くなるためです。また、不適切な事務(対応)があった場合でも異動に伴う事務の引継ぎによって早期に発見、是正ができると思います。特に外部組織との関係性については、過去の経緯やさまざまな理由があり、現在の関係に至っていると理解していますが、組織として部下の判断をブレさせない一貫した方針を示し、貫く覚悟が必要であると感じます。部下がブレるのは、上司や組織が自分のことを本気で守ってくれるのか不安に思うからです。部下、組織を守るためにも安心して働ける職場環境や組織風土の醸成が重要で、それが市民の安心につながるのではないかと考えます。
- ・業務は個々に行っているが、グループ全体で行っているという共通認識が必要。個人負担を軽減させ、全員で協力するという意識を職員が持つことが重要。
- ・市民の求めている行政について、全ての職員が考えながら職務を行うことが大切だと思います。
- ・パワハラをし、その事にまったく気付いてない正規職員がいる。お互い思いやりをもって仕事ができるように、取り組んでほしいです。
- ・倫理観を確認するための上司の指導や職員研修の充実
- ・部署を超えてコミュニケーションがとりやすい環境、風通しの良い環境が大切だと思います。
- ・リーダーとしての資質が乏しいまま、グループ長以上の職にある者が散見される。リーダーとしての能力があるからこそ、昇任させるべきであり、リーダー養成のあり方を根本から見直すべきである。
- ・事務分掌により仕事が個人に付随するようになってはいけな。担当外のことも認識と理解に努めることが大切。
- ・自組織だけでなく、他市の出来事・風土にも目を向け、戒めとしています。
- ・担当1人だけで業務をさせ続けしないで、ローテーションにより、違う目で業務の確認・見直しを図る。
- ・不足が顕著となっていると感じる。業務の改善で対処できる状態ではなくなってきており、1名で対応しなければならぬことが多くなっている。1人の責任が重くなってきているため、組織が硬直化していると感じる。
- ・不祥事を無くすための取組を考えるよりも、より良い仕事(市民満足度の高い)をするための資質向上研修を進めていくことが大切であると思います。その結果、不祥事が減っていくのかを検証することも重要であると思います。
- ・パワハラ、不適切な対応、役職身分に合わない仕事の仕方などがあつたら、それなりに対処処分が必要であると考え。間違った人が、いつまでも上司でいたり、平然と休んでいたりするのは、一生懸命働いている者が不公平に感じる。
- ・職員同士が互いに話しやすい相談しやすい関係性を構築・維持し、気軽に相談しやすい環境を作る・維持すること
- ・風通しの良い職場環境を望む。異動しても変わらず何でも言い合える環境が大事。
- ・人間はミスをする生き物。職場内で人間関係ばかりを優先し、お互いのミスを指摘できない職場は不祥事がなくなると統計に出ています。
- ・職場や業務移動の際、きちんと引継ぎ処理が行われたか？ が重要になると思います。それには引継ぎできる十分な時間と、日頃から誰にでもわかるような業務のマニュアル化が必要です。
- ・課内の適切な職員人数の配置、ヒアリング等の要望事項の反映が実感できる組織風土

- ・個人の意識改革はもちろん必要だが、仕事の量が多すぎたりして、余裕が無いとかえってミスをしたりすると思う。そうすると、不満なども出やすかったりする。また、あまりマニュアルばかり作って細かく決めすぎたり、白黒はっきりさせすぎると、そうでない場合の対応ができない人になってしまう。だから、基本だけしっかり作っておいて、あとは臨機応変にできるように人材育成をしたほうが良い。更に、職員間や部署間などコミュニケーションがかなり大切になると思う。それにより、人間関係や風通しの良い職場になり、不祥事の減少、根絶につながっていくのではないかと思う。
- ・なれ合いになってしまいがちな職場環境を正すため、手間はかかるが、対面研修を実施する。
- ・ミスやヒヤリ事例があったときにうやむやにせず、職場で原因や改善策をきちんと話し合い、実行することが大事だと思う。各職員が手続き方法など疑問に感じる点を、G内で共有し話し合える環境づくりも大事。不適正事案は詳細を庁内周知してくれるようになったが、会計事務のミスや先日の「読み間違い」も詳細がわからないので、具体的な対策がとりにくいとを感じる。
- ・分かっているだろう、大丈夫だろうと思わず、心配なときは声を掛ける、周りに聞く。
- ・職員が気軽に話や相談ができるような職場環境づくりが大事ではないかと思います。
- ・人手不足を感じますが、人口減により人員の補充は今後も難しくなると考えます。人員が少なくても現状のサービスを維持できるよう、システムを構築するなどの別の方法で業務の負担を軽減する必要があると思います。
- ・共通の目標を共有し協力体制を確立するため、職場の風通しをよくするためのグループ内会議の開催など部下の意見や思いをしっかりと受け止められる組織作りが必要と考える。
- ・稟議決裁について、起案者以外の全職員が押印することにより、必要以上に時間を要している場合がある。また、内容を確認せず、事務的に押印している職員が非常に多い(チェック漏れが多い)。不適切な事務処理の対策として、「課僚」の欄は業務毎に定めた副担当者のみが押印する等、ルールを明確化し、グループ長以上が確実に確認する時間を確保すべきと考える。
- ・職員間でのコミュニケーションを増やすこと、お互いに意見を言い合えることがコンプライアンス違反を無くす要因だと思います。
- ・上司や同僚に相談しやすい体制の構築と業務が属人化させないよう、主担当・副担当の業務の分担・共通理解、意思統一が大切だと思います。
- ・人手不足の部署が多すぎると思います。
- ・職場内で誰もが気軽にコミュニケーションが図れる雰囲気づくりが重要に思われる。
- ・仕事のやり方、市としてどのようにこの仕事をすべきと考えているのかなどといった研修もほぼ無く初日から巡回という形で働いている身では知る由もないことが多く、コンプライアンスにかかる要件を知らぬうちに踏んでいないか心配になることも多い。今年度は資料も一緒に付けてくださっているため見ることはできたが、今回初めて見る資料や用語も少なからずあった。研修ももちろん大切だが、研修のために時間を割いて少ない就業時間を減らすのならば、どういったことをすべきなのかを、まずは最低限示してもらいたい。そういったフォローがあってこそ、コンプライアンスにかかるか否かの質問にも回答できるのではないか。
- ・ちょっとしたことや些細なこと、本人のみの判断はせず、上司又は同僚に報告・連絡・相談することを基本におき、やり続けることが大事だとあらためて思います。
- ・所属ごとに縦割りになりがちであるが、何かあったときに相談できる人脈づくりが不可欠だと思う。しかし、なかなか仲良くなる機会がないなど感じる。昔は懇親会や組合活動等を通して知り合うことができたが、この年になるとその機会もなく開拓が難しい。今まで個人的に積極的ではなかったなど反省することもあるが、職場環境として接点を得られる場があるとうれしい。
- ・風通しの良い職場はこうした問題も起きにくい傾向にあると思います。定期的なミーティングで情報共有、意見交換を行うこと。良い意味で楽が出来るよう、所属長が見直し・改善を呼び掛けること。

- ・個人の資質、市民から公務員としてみられていることを常に意識して言動、行動に慎重になる。
- ・特定の業務について、担当以外誰もわからない、という状況をなくすこと。
- ・業務繁忙に関連して。「仕事のスクラップアンドビルド」と言われてはいますが、新規事業は増えても、スクラップの事例が全く思い浮かびません。しわ寄せが、責任感のある職員や、処理能力の高い職員に行きがちだと思います。市職員の持続可能な働き方として、新しい取り組みをするのであれば、必ずスクラップしていくことを望みます。
- ・職員が担当業務に追われ、余裕がなくなっている状況のため、コミュニケーションの機会も減っていると感じる。人員不足を少しでも解消できれば、組織風土も仕事のやり方も改善しやすくなると思います。
- ・職員全員が思いを言いやすい雰囲気づくりに努める。そのためには日々の語り合いを充実させ、良いことも困ったことも気軽に言い合える関係づくりの構築を行う。また、同時に勤務環境の改善も行っていく。課題がでたら、スピード感をもって解決策を考え実践していくことを大切に積み重ねる。
- ・法令順守の意識はあっても知識が無ければ遵守することは難しいと思います。業務多忙の中、法令全ての確認や読み直しなどを行うことは不可能に近い。知識の習得や確認には周囲職員との意見交換も重要と考える。このため、各個人が法令やマニュアルを理解するのと同じくらいに周りの職員と意見交換できる職場環境も重要と思います。
- ・机の上に書類が大量にある職員が多い。見た目が悪いだけでなく紛失のリスクもあるため整理整頓すべき。
- ・現在の業務は機密性の高い情報を扱うため、部署の配置替えが必要と考える。
- ・同じ業務を長年やっていると、怠りが生じミスが発生するので、定期的な人事異動を必ず行い、風通しの良い職場環境をしてほしい
- ・職場の風通しをよく知ることが、一番重要です。気軽に話ができる上司、同僚がいれば不祥事は減ってくると思います。
- ・普段から職場内で何でも言い合えるような雰囲気を醸成しておくことが大切である。
- ・最近、入庁3年目〜くらいの若手職員が市民に対しても挨拶をしないのが気になります。同時に階段やロビーでの立ち話なども目立ちます。今はバウハラなど注意も儘ならない世の中なので上司も注意することを躊躇してしまいます。特に仕事に慣れてくる年代にこのような行動が目立つのが気になります。市民がいても楽しそうにお構いなしにお喋りに興じています。
- ・相談しやすい人間関係づくり、定期的な人事異動で風通しをよくする。
- ・大前提として、職員一人ひとりが公務員としての立場を理解し、高い倫理観を持って仕事に臨むことが大切ですが、組織として、業務多忙によるチェック体制が満足に対応できない、何かあった際に互いに相談し合える環境づくりを進めるなど、複合的に取り組むことが大切だと考えます。今後も引き続き、行政ニーズの多様化が進み仕事の整理(やめるべき事業はやめて時間と人のゆとりを作りその中で対応すること)が出来ないまま進まないよう組織として対策を行う必要があると思います。
- ・とにかく正規職員の増員 これにより担当業務の縮小化、チェック体制の強化、コミュニケーションの向上が図られると思う。現在は業務量多く視野が狭い状況にあると感じています。
- ・声かけを続けていくことで、円滑なコミュニケーションに繋がっていく。このつながりが、意見を言える職場の風土を醸成していき、不正行為を含めた疑問が生じる行動言動等の気付きにつながると思う。
- ・確かに事務処理の簡素化の観点から、手続きの簡素化を図ることも大切だと認識しています。一方、行政機関である以上、デュー・プロセス(適正手続き)の観点も重要となるため、基本的な法的知識や考え方を前提としつつ、業務改善を図ることが大切だと感じています。
- ・職場内で情報の共有が出来る環境が一番かと思っています。

- まだ年功序列の風土と、勤務年数が長い人のやり方でやらなければならないなどの風潮がある為、若い人が育っていかない。若い人が意見を言えて、共有、協議できる環境や人間関係が良好に保てる職場であるよう改善が必要だと思う。
- 上司から、意見や要望を求められるので、率直に自分の意見要望を伝えるが、結局のところ、何も改善されない、というのが、現実です。
- 児童クラブの一人あたりの面積や設備等が余りにも違いすぎているように思います。

④その他 ご意見・ご提案 (57 件)

- ・病気休暇をもらう際、職員課から連絡があった。その時、「賞与にひびくけどいいか？」と聞かれたため、「いくらくらいひびくのか？」と質問したが、「分からない」との返答だった。後々、会計年度のハンドブックに8割になるとの記載があると、他の職員から聞いて分かった。職員課の方は、本来なら、「分からない」ではなく、きちんと調べて、返答をするべきだと思う。(そもそも、病気休暇中は無給にされている上に、更に賞与も減らされるのはひどいと思う。)
- ・どんなことでも気軽に相談できる職場環境（コミュニケーション）が大切に思います。
- ・不祥事やコンプライアンス違反が発覚してからでない気が付かない者、見つからなければいいと考えている者に注意喚起をしても効果がないので、陥りやすい事例を紹介するような研修を行う。
- ・仕事量に対する、対価としての給料をきっちり支払えば職員の向上心があがったり不祥事は防げるものもあるのではないのでしょうか。市役所、病院、消防、残業代がきっちり払われないなどの話はよく聞きますが、その辺の充実を図らずに職員にしっかりやれと言っても難しいのではないのでしょうか。
- ・前副市長や現職課長の絡んだ不祥事がなぜ起きたのか十分な検証と情報の公開がされていないのでは。同じ過ちをなくすための根本的なことが職員に周知徹底されていない。
- ・まず第一に、市民の方との接客は誠意を持って丁寧に対応する、という点が私たち公務員の最重要の義務だと思います。
- ・職場での直属の上司と、ある一定の人の公金の使い方や、業務のやり方について、不祥事につながるのではないと思われる事項を、課の上司に意見、報告をしているが、全く改善がされない。コンプライアンスを謳っているはずなのに。
- ・人員確保と給料をあげてほしい。人員確保をすることで、それぞれの職員の余裕が生まれ、心の安定に繋がり不祥事や事故が減ると思う。
- ・人員確保、仕事がしやすい環境
- ・ご迷惑をおかけしないように、責任と正しい手順を常に意識して仕事を進めなければならないと思います。
- ・他自治体も含めた不祥事発生事例を庁内で共有することを継続していくことにより、職員として気を付けるべきことや、現状の仕事のやり方について点検する契機とする。
- ・業務に手一杯で他のことを考える余裕がない。業務を減らす、人員を増やす等一人ひとりが余裕を持って仕事できる環境をつくらなければ事務ミス、不祥事は起こると感じる。
- ・報告、連絡、相談はどのような場でも必要に思う。
- ・風通しのいい職場の雰囲気づくりと、人間関係をよくする取り組みが必要と考えます。
- ・個人情報の保護に対する高い意識を常に持ち、職務にあたる。
- ・職場内の雰囲気やコミュニケーションの取りやすさ等が相談のしやすさや不正防止につながると思います。
- ・不祥事を見つけ通報した場合、通報者個人の情報が漏洩し、不当な扱いを受けるようなことがあってはならない。ただ、今の組織は通報者個人の情報が絶対に保護されるかと言えばとても言い難い。それゆえ、見て見ぬふりをする職員もいる。若手職員の早期退職が多いのも、このようなことが関係しているのではないかと考える。組織を浄化し、職員が働きやすい職場に変えるために、信頼して相談ができる上司の育成や信頼して相談ができる窓口の設置が必要と考える。

- こんなアンケートや研修よりも、早く業務でのLINEや個人携帯の使用を禁止すべき。ルールやモラルばかり言っても、その原因となるツールを野放しにしていたら意味がない。禁止できないならしっかり把握・管理してください。何か問題が起こってからや議会で質問が出てから調査するようでは遅いと思います。
- 事務処理上のミスが減らす対策として、病院の医療安全への取り組みは参考になると思います。
- この調査（アンケート）を、啓発の一つとして利用できるように工夫してはどうか。
- 日々の業務を淡々とこなしているとコンプライアンス意識が薄れてきてしまうため、定期的な意識づけをしていきたい。
- 仕事とプライベートをはっきりと区別するべきであると考え。必要以上の私生活への干渉。強制的な飲み会等。
- 何でも相談できる上司がいて、アドバイス・指導もきちんとしてもらう事が大切だと思う。
- 業務中のミスが減らすことは職場内のコミュニケーション能力が大事だと思います。基本の挨拶から感謝の言葉、お詫びの言葉など普段何気なく口にして言っている言葉に気を付けて、職場内のコミュニケーションだけではなくお客様とのコミュニケーションにも「言霊」を意識してコミュニケーションをとって業務を遂行していけばミスがなく、皆、お互いに気持ちよく1日を過ごせると私は思います。もちろんコミュニケーション能力だけではなく確実に業務を遂行するべく、業務のやり方も丁寧にやっていけばミスも減ると思います。
- 今後も市の職員として意識して行動していきたいと思います。
- 正しい知識、理解が必要。
- ハラスメント問題も含め、ロゴフォームで定期的な匿名アンケートをこのように全職員にやれば解決すると思います。
- 様々な研修を数年に一度ごとに行うことで、より効果的に職員の意識を引き締められると考える。
- 個人的にですが、範囲を超えた業者との交際、不祥事、ハラスメント共に職員の資質によるものと断定している。個人の嗜好で職員を差別したりする人は業者との対応にも濃淡が出てしまうのではないかと思いますので、内外において平等な目を持って対応することを心がけ、それを部下にも心がけるよう周知していきたい。
- コミュニケーション不足、担当外業務を自分事と思わない風紀が蔓延し、ミスが蔓延している。各個人の資質もあるが、統括する課長・G長それぞれが意識的な声掛けをしていかなければ課全体としての風紀がなかなか変わらない。
- 元市議員が執務室内に入ってくるのが気になっている。元議員の資質もどうかと思うが、それを良しとしている上司にも不信感を持ってしまう。
- 職員の給与水準が高ければ、金銭の授受等への意識はかなり変わるのではないのでしょうか。また、仕事に対する評価や対価が適正であれば、高いモチベーションを維持できると思います。
- 不祥事事例の公表を継続することで、職員の不祥事防止意識向上、職場の事務処理体制のチェック機能にも効果があると考えます。
- 裏紙使用やリサイクルを勧めているが、人によっては使用済みの利用者名簿（住所・氏名・電話番号）なども古紙扱いしていたりする（見つけた場合は機密に回しています）。機密文書回収は以前（有料）と違って、現在は収益を上げているので、紙類の処分は原則機密文書扱いにした方がいいんじゃないかと、常々思っています。
- 業務繁忙のため、ゆとりがなく、チェック不足が発生する。知識も広く得ることができない。悪循環を招いている。職員の業務の平準化となる人員配置を考えてほしい。

- ・不祥事を起こさないためには人事異動が重要
- ・自分自身はコンプライアンスに注意して行動するよう意識はしているが、ニュース等でさまざまな不祥事・事件が発生していることを考えると、社会全体が、自分本位の考え、利他的な行動、正直者が馬鹿を見るような風潮が加速しているような気がしてなりません。
- ・誰もが不祥事を起こすつもりで仕事はしていないと思いますが、直接の市民対応をしている現場の部署では、見た目以上に多忙です。チェック機能を強化させるためにも、人員の配置には若干の余裕が必要です。事務のチェックだけに限らず、余裕のない業務執行は市民対応にも影響してきます。
- ・職員がどんどん多忙になっている気がします。特に若い方が疲弊しているように見受けられます。1年目、2年目の職員でも重たい業務を任せられ、土日に出勤してさばかないと終わらない、という若手職員を何人も見ました。皆、責任感と使命感で仕事しているのですが、余裕がなく、危機管理的なこと、正しい業務であるか、といったことにまで意識がいかないのではないかと思います。市役所の仕事に絶望してやめていかれないよう、若手をもっとのびのび、全体を見ながら仕事させてあげられる環境になればよいと思います。
- ・市民のために働くという使命感を持つことが大切だと思います。
- ・会計年度任用職員は、異業種からの転職等で今まで法令などを学んだりする機会がなかった職員もいると思います。個人の倫理観はもちろんです。法令を遵守して業務にあたるためには、必要な法令について学ばなければならないと思います。
- ・単純な事務処理ミスや郵送ミスなどは業務多忙や人員不足による影響があると思いますが、コンプライアンスについては職員本人の倫理観・モラルの問題であると思っています。
- ・不祥事や不適切な事務処理があった場合は、発生した所属のみで事後対応させるのではなく、コンプライアンス委員会などが検査等に実際に職場に入って対応させる。
- ・公務員としては当然のことであるが、一人一人の意識による部分が多く、末端の職員まで浸透させることが課題と思う。また、会計年度任用職員全体へも浸透させることも、重要なことのひとつであると考えます。
- ・地方公務員である以上、居住する地域の活動〔自治会、消防団、祭典など〕に出て、「やっぱり公務員は頼りになる」くらい、地域の人に認識されることが、市役所の信頼継続に繋がってくると思います。
- ・自覚次第だと思います。
- ・人員不足、業務多忙等により、職員の心にゆとりがない。助け合う心などは、精神的なゆとりがないと難しいと思われます。適正な人員配置を希望します。
- ・不適切な事務事例が発生の都度、全職員に通知していますが、晒されることの恐怖から隠蔽につながる恐れがあるのではないのでしょうか。
- ・誤発送等事務手続きでのミスが発覚した際、内々で処理し上まで報告があがらない(あげない)部署と報告し新聞等で報道される部署がある。上司の判断に差があるため、現状何をしても不祥事はなくならないと思う。
- ・紙の決裁文書から電子文書に移行すれば、職場で回覧する際に保管方法に伴うリスクが減ると考えます。
- ・現役世代の職員が自由な発想で伸び伸びと仕事ができ、日々、遣り甲斐を持って過ごせることが大事であり、不祥事防止に繋がると考えている。職員の年齢構成の不均衡や定年延長職員の立ち位置や権限が不明確であることが要因で、部署によっては職員個々が自由に意見ができたり、伸び伸び仕事ができる環境にない。

- 単なる知識不足や職場・人事への不満から不祥事につながる人が多いと思う。公務員としての高い倫理意識を保つことが重要だが、ここに期待するのは無理がある。定期的に原点に立ち返る機会として研修等を通じて繰り返し周知することに尽きるのではないか。こんなこともコンプライアンス違反になるのかと思うような事例の紹介があると参考になります。
- 倫理意識のない者は採らない。
- 個人情報関係のメールにパスワード設定等をしていない市職・県職が相当数いるものと思われます。
- マニュアルの簡素化、必要な研修会
- そもそもルールが形骸化していて、そのルールに従うことが難しいと考えます。必要悪、見せしめのようなルールで、そこまで言うなら、地域の活動もPTAも祭りも消防団もすべて地域の利害関係者ばかりの集まりに市の職員が参加することを禁じればどうですか？無理ですよ。
- 会計年度職員の採用について。現在所属している人が優先、募集は形のみというのは、市民にとって公平さに欠く。

⑤その他（10件）

- ・職場内の意思疎通が必要かと思います。何でも話せる状況であると良いと思います。
- ・公務員としての認識、自覚、をどの人ももつべきであると思います。
- ・公務員の仕事は、ある種抑圧された重圧の中で日々を送っている。そんなプレッシャーを和らげるのは、日常的な職場の雰囲気でありコミュニケーションだと思う。家庭でも問題を抱えた状態では、正常なモラルや危機意識が薄れることもある。すべてを安定した状況にすることは難しいが、少なくとも時間的、精神的な余裕を持つために、ON/OFFの切り替えや業務のメリハリ、定時帰宅の習慣など職場環境の充実によって得られる、規則正しい生活や楽しみのあるライフスタイルがすべての基本になると思います。
- ・いろいろ対策を講ずることも大切でしょうが、事例を示すなどして個人の意識を高めることが最重要だと思います。
- ・児童クラブでは、大変な子がいますが、やっぱり、支援員同士の相性の組合せで、上手くいくかいかないか、変わると思います。お互い信頼できる相手なら、なんとかなると思います。
- ・入りたての頃とある部署で不愉快な思いをしたことがあります。
- ・各部、各課、各グループでの業務内容が違うため、それぞれで危機管理意識の持ち様や不祥事をなくす方法が違って来るかと思います。個人的にはグループ単位で①～③を議題にミーティングを実施して、気を付ける事や共通認識等を職員で決めて共有した方が良いと思います。
- ・不祥事をなくすためには、職場内のコミュニケーション及び業務を一人で抱え込む職員がいない環境づくりが必要であると考えます。
- ・人格否定をしてくる支援員には辞めてもらいたい。
- ・1人に任せないで複数の人で仕事をする。

令和6年度コンプライアンス取組（計画・報告）書（全60所属。カッコ内数字は所属の数）

◆ 職員一人ひとりの服務規律の確保と倫理意識の向上

	取組項目	担当課等	取組内容
1	服務等に係る職員の基礎研修の強化	総務課	<ul style="list-style-type: none"> ・対面型階層別研修の回数を増やしコンプライアンスに対する意識を浸透させる。
2	服務等に係る自己点検の実施とあいさつ・身だしなみの徹底	全課共通	<ul style="list-style-type: none"> ・年3回の人事評価面接時に合わせて、サービス・コンプライアンスチェックシートにより自己点検後、所属長へ提出し指導を受ける。(56) ・朝礼時、あいさつの唱和と身だしなみのチェックを実施する。(13) ・朝礼時に安全運転6則を唱和する。(3) ・朝礼時に身だしなみチェックを実施(3) ・朝礼時に「あいさつ」「基本行動9か条」「セキュリティ標語」を唱和する。(2) ・日頃から職員同士による相互確認を行う。(2) ・来客者への挨拶の徹底と、朝礼時に身だしなみを各自確認し、必要であれば所属長が指導する。(1) ・夕礼時にセキュリティ標語を唱和する。(1) ・朝礼時にセキュリティ標語を唱和する。(1)
3	交通法規の遵守	全課共通	<ul style="list-style-type: none"> ・朝礼時に交通安全標語の唱和(38) ・夕礼時に交通安全目標を唱和する。(17) ・運転前後のアルコールチェックを徹底する。(7) ・公用車運転前後のアルコールチェック実施、時間的余裕を持った出発を心掛ける。(4) ・所属長が運転免許証の有効期限を確認(4) ・朝礼時に交通安全目標を唱和、及び課長による交通事故案件の報告による注意喚起(2) ・交通違反や事故発生時に注意喚起を実施(2) ・交通事犯の事例を全庁へ周知し注意喚起するとともに毎月の交通安全目標を設定する。(1) ・朝礼時にアルコール検知器測定の呼びかけを行う。(1) ・時間に余裕を持った出発ができるようにし、安全運転を心掛ける。(1) ・長期休暇、交通安全週間前の朝礼時に再確認を行う。(1) ・交通安全週間に来客用通用口へ懸垂幕を掲示する。(1) ・交通安全体験機材を活用した体験型の交通教室実施(1) ・雨天時運転の注意喚起(1) ・4月開催の部内部課長会にて、部内全課長を通じて職員へ交通法規の厳守及び交通安全意識の徹底を周知(1) ・交通安全目標を事務室に掲示するとともに、図書整理日には全員で唱和する。(1) ・免許及び車検有効期限の確認(1)

◆ 管理監督者のマネジメント能力の向上と職場風土の改善

	取組項目	担当課等	取組内容
1	管理監督者のマネジメント能力の向上	職員課	<ul style="list-style-type: none"> ・より多くの管理監督者に研修機会が得られるよう見直しを図る。
2	定期的なジョブローテーションの実施	全課共通	<ul style="list-style-type: none"> ・人事異動に合わせて、ジョブローテーションを実施する。(12) ・全体の2割程度分担事務をローテーションさせる。(7) ・複数人で業務を担当する。(4) ・業務状況を的確に判断したうえで必要であれば実施する。(4) ・業務に支障がでない範囲での検討を行なう。(4) ・在籍年数や職員の適正を考慮し、分担事務をローテーションする。(3) ・任用関係事務を除き、基本は毎年度ジョブローテーションを行う。(3) ・全体の3割程度分担事務をローテーションさせる。(2) ・毎年度、ジョブローテーションを実施(2) ・全体の5割程度分担事務をローテーションさせる。(2) ・上下半期を目途に、ジョブローテーションを実施。誰もがG全般の業務に対応できるよう育成(2) ・各グループの業務に他のグループ員が定期的に参加する。(2) ・年度初めと年度途中での事務のローテーションを実施する。(1) ・ローテーションが困難なため、職員全員が担当外の業務も把握できるよう情報共有する。(1) ・異動時に事務の引継ぎが円滑に行えるように、在籍年数に応じてジョブローテーションする。(1) ・繁忙期である年度当初のジョブローテーションに限らず、年度途中であっても柔軟に行うことで、事務を円滑に進められるようにする。(1) ・基本業務は全課員がこなせるようにし、担当ではなく対応者が業務を行う。(1) ・随時、情報共有を図り、誰もが対応できるような体制にする。(1) ・業務の特性に合わせて分担事務をローテーションさせる。(1) ・定期的にジョブローテーションを行っている。(1) ・分担事務を引き継ぎながらローテーションさせる。(1) ・年1回のジョブローテーション実施とともに、正副担当業務のローテーションを行う。(1) ・課内庶務は出来るだけ複数人で行い、業務を把握する。(1) ・業務に支障の無い範囲で分担事務のローテーションを年度ごとに行う。(1)

			<ul style="list-style-type: none"> ・事務分掌を定期的に点検し、業務の繁閑に応じて、業務の分担、人員配置を図る。(1) ・事務分掌上の補助者を2名とし、3名が業務に携わることで円滑に業務を継続していく。(1) ・突発事故等緊急性のある事案については、全グループで対応をする。(1) ・グループ長を中心にグループ員の業務量・繁忙期・閑散期等を把握しながら平準化を図るべく、グループ内及び課内における協力体制を強化するとともに、柔軟にジョブローテーションを行う。(1) ・担当業務の正副担当にて協力して業務遂行するほか、グループ内にて進捗状況等を共有(1)
3	事務処理マニュアルの作成、共有化の徹底	全課共通	<ul style="list-style-type: none"> ・事務処理マニュアルを整備するとともに、随時最新の内容に更新する。(31) ・最新の内容となっているか随時チェックを行う。(7) ・関係者で共有を図られる状態とする。(7) ・各業務でマニュアルを作成し、共有フォルダ内で共有を図っている。(3) ・グループミーティングで共有状況等、進捗を確認する。(3) ・マニュアルを1か所に集約保存することで一元管理し、常に更新する。(2) ・課共有フォルダに保存して情報共有を図る。支所とも情報共有をしていく。(2) ・総務課として、各所属あてに「事務処理マニュアルの整備」について通知し整備を依頼するとともに、最新の内容となっているか定期的にチェックを行う。(1) ・「窓口・電話応答マニュアル」を整備し、課内で共有する。また、災害対策本部運営や避難判断マニュアルについても、毎年度最新の内容としている。(1) ・「事務処理マニュアルの整備」の報告時の内容チェック及び制度改正時のマニュアル変更による整備(1) ・マニュアルの更新と置場の徹底、朝礼で随時情報共有(1) ・人事異動に合わせ事務処理マニュアルを見直し、課員に共有する。(1) ・定型業務については事務処理マニュアルを整備し、グループ打合せ等で共有を図る。(1) ・システムの利用マニュアルをグループウェアで共有化する。また、最新の情報になっているか定期的にチェックする。(1) ・会計課、契約検査課、資産経営課と連携し、毎年度「財務事務の手引き」を整備し全庁に共有する。(1) ・利用マニュアルを職員(G内・本庁支所間)で共有化する。また、マニュアルの内容が最新の情報になるよう定期的にチェックする。(1)

			<ul style="list-style-type: none"> ・次年度の事業想定をしながら現年の事業を実施し、随時マニュアル等の整備を行い、最新の内容となっているか随時チェックを行う。(1) ・マニュアルの作成を意識して業務を実施する。(1) ・「事務処理マニュアル」をグループ内で共有する。(1) ・事務処理マニュアルは常に更新を行い、担当の進捗確認及び引継ぎ資料として活用する。(1) ・定例事務について、マニュアルおよび年間スケジュールを作成し、毎年更新を実施する。(1) ・業務に関連するマニュアルの保存先を共有フォルダ内に統一し、誰でも確認できるようにしている。(1) ・新規業務は、マニュアルを作成しG会議で共有(1) ・マニュアル及び進捗管理表により業務を共有化、可視化できるよう努めている。(1) ・必要に応じて消防版財務事務の手引きを見直すほか、グループ会議等での伝票処理等に係る研修等を実施し、ミスの発生抑止に努める。(1) ・マニュアルの作成及び見直しの実施(1) ・「日常文書の作成手引き」について周知し、活用を推進していく。(1)
4	財務会計担当者の育成	会計課	<ul style="list-style-type: none"> ・定期的に研修を行い、不備伝票の抑制に努める。
5	不適切な事務処理事例の共有化	総務課	<ul style="list-style-type: none"> ・(報道に及んだ)「不適切な事務処理等」の事例について、再発防止策を含め、すみやかに庁内に公表し共有することで未然防止を図る。
6	dXの推進	DX推進課	<ul style="list-style-type: none"> ・各課のAI・RPA導入を支援し、手入力によるミスの削減や業務の効率化を図る。
7	申請書類や記入箇所などの削減	総務課	<ul style="list-style-type: none"> ・「書かない窓口」の導入後の検討を進め、より一層広げられるよう検討する。
8	会議等の見直し	政策推進課	<ul style="list-style-type: none"> ・全庁向けへ「会議運営の基本方針」を通知する。
9	部外者の執務室への無断入室禁止及び面会記録の徹底	全課共通	<ul style="list-style-type: none"> ・入口に「部外者立入禁止」を掲示し注意を促す。(44) ・入口カウンターに「部外者立入禁止」を掲示し注意を促すとともに、利害関係者等と面会した際は記録(概要)を作成し所属長に報告する。(5) ・関係者以外、執務室への入室は禁止とし、来客は受付窓口で対応する。(2) ・部外者をカウンターより内側に入れない。(2) ・来客者は基本執務室の外で対応する。(1) ・執務室入室禁止看板設置、時間外入退庁者の名簿有(1) ・来客者には入口カウンターで対応し、利害関係者等と面会した際には記録を取り、課内で供覧する。(1) ・サーバールームへの入退室時には、指紋認証と入退室記録簿への記入を必須とする。(1) ・窓口に来た人には、直ぐに声掛け等の対応をし、要件の確

			<p>認をする。(1)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・部外者が入室しないよう、職員が随時対応し、注意を促す。(1) ・電話・面会など全てにおいて、記録を記入し、保存を徹底している。(1) ・インターフォンの活用 (1) ・「部外者立入禁止」について職員が常に意識し注意する。(1) ・受付係を配置し、来庁者との対応はカウンター越し又は執務室外(廊下)での対応とする。(1) ・入口へ無断入室禁止を掲示し、必要に応じて面会記録を作成し供覧により情報共有している。(1) ・連絡記録管理表等により、面談記録を残す。(1)
10	事務机の上の整理整頓の徹底	全課共通	<ul style="list-style-type: none"> ・電子起案等によりペーパーレス化を図るなど事務机上に紙文書を置かない。(32) ・書類は鍵のかかるロッカー等に収納する。(5) ・退勤時は、事務机に何も無い状態にする。(4) ・離席時には、机上に紙文書等を置いたままにしたり、PC画面を開いたままにしたりしない。(4) ・帰庁時に事務机の上を整理整頓する。(4) ・文書の電子化を図り、紙文書を減らす。(4) ・個人情報に記載されている文書を事務机上に放置しないことを徹底する。(3) ・帰庁時には、パソコン、公印、個人情報などの資料は、鍵のかかる書庫へ保管することを徹底する。(3) ・可能な限り電子起案を行い、電子ファイルで保存する。(3) ・机上の整理・整頓、データの整理を心がける。(3) ・定期的に課内清掃の時間を設けて整理整頓を心掛ける。(2) ・庁内使送や発送物は課内での定時取りまとめ後に発送用箱へ投函しないよう注意を促す。(2) ・夕礼時に、事務机の上の整理整頓を呼び掛ける。(2) ・執務室は施錠して帰宅する。(2) ・紙文書の保管場所を明確にし、退庁時は施錠する。(1) ・本課への書類送信票作成により書類紛失防止 (1) ・週1回課内清掃の時間を設けて整理整頓を心掛ける。(1) ・ビジネスチャットを使ってメモ書きなどの削減を行う。(1) ・広報紙の校正を電子で行うなどペーパーレス化を推進し、事務机の上の書類などは最小限にとどめる。(1) ・管理監督職による日常的なチェックや文書の電子化を図ることで紙文書の削減に取り組む。(1) ・業務に不要な書類を置かない。(1) ・起案文書は速やかに処理し、退庁時は机上へ置かない。(1)

			<ul style="list-style-type: none"> ・発注図書は、棚へ確実に保管するなど、適切な管理を徹底（予定価格が分かる内訳書は絶対に机上に放置しない）（１）
11	グループ会議・人事評価面接の実施	全課共通	<ul style="list-style-type: none"> ・定期的にグループ会議を実施しグループ内で情報共有を図る。（４５） ・年３回の人事評価面接を実施する。（７） ・人事面接で業務、メンタルの状況を把握する。（３） ・月１回程度のグループ会議、年３回の人事評価面接を実施する。（２） ・共有の必要な内容は、随時、職員同士で対話し、センター内で情報共有を図る。（２） ・朝礼時の予定確認・連絡事項の確認や、グループ打合せにより、グループ内で情報共有を図る。（２） ・人事評価面接では公務だけに限らず、各職員の困りごと等を聞き取り、必要なフォローを行う。（２） ・グループ内の風通しを良くし、常に情報共有を図る。（１） ・人事評価面接の際に、部下の困り事や悩みを聞き取り、適切な助言を行う。（１） ・適宜リーダー会議を開催、その後他の職員へリーダーより伝達（１） ・朝礼・夕礼時に連絡及び回覧等で情報共有を図る。（１） ・課内ミーティング８回、課内勉強会３回以上、人事評価面接は３回実施する。（１） ・月１回実施する編集会議時に課内、グループ内の情報共有をはかる。人事評価面接は適宜実施する。（１） ・毎月１回（図書整理日）に職員研修を実施し、各種情報共有や職員のスキル向上を行う。（１） ・必要に応じ、課長へ電子決裁にて報告（１） ・不適切事例について直近のグループ会議にて情報の共有と防止策について協議を行う。（１） ・上下水道２課会議を毎月一回開催し、情報や課題の共有を図る。（１） ・必要に応じて、打合せを実施し、情報共有を図っている。（１） ・朝夕礼時の予定・連絡事項の確認等により情報共有を図る。（１） ・話しやすい環境づくりとして、課長が職員へ積極的に話しかけるようにしている。（１） ・人事評価面接では、業務の進捗を確認した上で、状況に応じたサポートを実施する。（１）
12	部下から上司への「提案制度」の周知	職員課	<ul style="list-style-type: none"> ・グループウェアにより年３回全職員へ制度の周知を行う。

◆ 不祥事を発生させないための組織づくり

	取組項目	担当課等	取組内容
1	入札・契約・工事担当職員研修の強化	契約検査課	・公正取引委員会より講師を招き、入札談合の防止に向けての講習会を開催する。
2	コンプライアンスの推進	総務課	・コンプライアンスに対する意識付けを（各所属に取組項目を設定してもらうなど）全庁的に浸透させる。
3	定期的な職員実態調査（アンケート）の実施	総務課	・令和5年度に実施したアンケート結果で出された問題点等をフィードバックしていく。
4	不当要求行為への毅然とした対応の徹底	総務課	・標準的な対応マニュアルを作成する。
5	磐田市職員倫理規程の周知徹底	職員課	・グループウェアにより年3回全職員へ倫理規程の周知を行う。 ・新規採用職員研修で入庁時に周知を行う。
6	退職後の行動規範の徹底	職員課	・グループウェアにより退職管理の適正確保について周知を行う。 ・離職者の再就職の状況について周知を行う。
7	公益通報制度の周知徹底	職員課	・グループウェアにより年3回全職員へ制度の周知を行う。 ・新規採用職員研修で入庁時に周知を行う。
8	ハラスメントの防止	職員課	・ハラスメント研修の実施、ハラスメント電話相談窓口の案内周知、体験カウンセリングの実施
9	定期人事異動等の見直し	職員課	・兼務発令等を柔軟に実施することで対応する。
10	懲戒処分に関する職員への周知	職員課	・グループウェアにより年3回全職員へ指針の周知を行う。 ・案件が発生した際にグループウェアにより全職員へ概要の周知を行う。
11	60歳以上職員の活躍推進	職員課	・新たに60歳以上となる職員を対象に活躍推進のための研修を実施する。

◆ 市長等の政治倫理向上に向けた取組

	取組項目	担当課	取組内容
1	市長等の政治倫理を監視	総務課	・(市長から) いつ委員会の開催要求があっても対応できるよう準備(シミュレーション・他市の事例研究)をしておく。

◆ 入札制度等に関する見直し

	取組項目	担当課	取組内容
1	予定価格の事前公表(実施済)	契約検査課	・入札結果を注視しながら継続する。
2	入札制度の監視	総務課	・入札監視委員会において、質問のワンパターン化を防ぐため、異なる観点から案件を審議できるよう準備する。
3	定期的な事業所アンケートの実施	契約検査課	・アンケートに替え、磐田商工会議所及び磐田市建設事業協同組合との意見交換を実施する。

事務連絡
令和5年7月25日

各所属長 様

総務課長 高畑 知生

不適切な事務処理防止に向けた事務処理の総点検について（依頼）

このことについて、各所属においてはミス等が発生しないよう、日々慎重に事務処理を行っていただいているところですが、令和5年6月21日付副市長通知「不適切な事務処理等をなくすため」のとおり、短期間に複数の事務処理誤りが報告されています。職員のみなさまには、改めて、所掌事務の自己点検及び法令、庁内ルールの遵守を徹底するようお願いいたします。

つきましては、業務御多忙のところ恐縮ですが、各所属の事務処理が適正に行われているか総点検していただき、その結果を下記のとおり報告願います。

記

1 点検事項

過去に発生した不適切な事務処理事例について、各所属において該当の有無をチェックし、別添「事務処理総点検実施報告書」により報告してください。

【点検の方法（例）】

- ・グループ打合せ時に意見を出し合う
- ・グループ員が個々に各事務分掌の自己点検を行い、グループで意見集約する
- ・所属長が視野広く職場内を観察し、総点検する など

2 報告期限

令和5年8月18日（金）まで

3 報告場所

[0:¥調査・報告フォルダ¥9102000 総務課¥「不適切な事務処理防止」](#)の部フォルダにエクセルを保存

4 その他

過去の不適切事例が「[文書管理-総務部-総務課-120 コンプライアンス関係-030 不適切な事務処理等の事例](#)」に掲載されていますので、参考としてください。

なお、今後、不適切な事務処理が発生した場合、全職員への情報共有と注意喚起のため、発生都度、所属、不適切案件の概要、原因、対策等をインフォメーションで公表していくこととします。

総務課文書・統計グループ
担当 田島・鈴木（知）
内線 (11)2329

事務連絡
令和5年8月16日

各所属長 様

総務課長 高畑 知生

定期監査指摘事項の庁内総点検について（依頼）

このことについて、令和5年6月市議会定例会の定期監査報告に対し議員より、「過去に指摘されたことが見直しされず、繰り返し指摘を受けている」との発言がありました。これに対しては、組織として重大な事態であると捉えるとともに、再発防止を徹底する必要があります。

そのため、監査での指摘・所見の内容を全所属で確認するとともに、予備監査における確認事項を再度点検することにより、職員個々が自分ごととして真剣に取り組むことが求められます。

つきましては、業務御多忙のところ恐縮ですが、定期監査指摘事項の対応状況について下記のとおり報告願います。

記

1 点検事項

令和元年度から令和4年度までの定期監査における指摘・所見事項について、各所属の事業において適正に行われているかチェックし、別添「定期監査（学校監査）指摘事項等チェック表」により報告してください。

2 報告期限

令和5年9月7日（木）まで

3 報告場所

[O:\調査・報告フォルダ\9102000 総務課\「定期監査指摘事項総点検」](#) の部フォルダにエクセルを保存

4 その他

各所属が受けた予備監査確認事項については報告を求めませんが、指摘事項については、全ての業務に対し再度点検するようにしてください。点検の結果、「要対応」「対応予定」の項目がある所属に対し、後日総務課よりヒアリングを実施しますのでご承知おきください。

また、直近の予備監査の確認事例や心構えをまとめた「予備監査前のチェックリスト」を送付しますので併せてご確認ください。

総務課文書・統計グループ
担当 田島・鈴木（知）
内線 (11)2329

市長訓示

令和6年は元日から能登半島地震が発生し、被災者の皆さまに心よりお見舞い申し上げますとともに、職員のみなさんには被災地支援にご協力いただき感謝します。

さて、改めて言うまでもないことですが、市職員は市民全体の奉仕者であり、市役所の業務は市民の信頼があって成り立っています。

しかし、5年前の今日、公契約関係競売入札妨害により本市職員を含む関係者が逮捕されるという大きな事件が発生し、市民の信頼を大きく損ねてしまいました。

本市は、このような不祥事を二度と起こさないよう「職員の不祥事防止に向けた行動指針」を定め、再発防止に全力で取り組むとともに、コンプライアンス委員会を設置し、取組に対する検証、提案をいただきながら信頼回復に努めてきました。

また、不適切な事務処理等の事案が発生した場合は、原因と再発防止策を全職員に周知するなど情報共有し根絶を図っています。

この取組は今後も継続していきますが、一つの不祥事は市職員全体の信頼が失われること、自分だけではなく仲間や家族に大きな影響を与えるということを厳しく受け止め、改めて「磐田市職員倫理規程ガイドブック」を確認してください。そして、市職員として常にコンプライアンス意識を高く保ち、職員相互のコミュニケーションを図りながら風通しの良い職場環境になるよう心がけてください。

市政の基本的な方針である「安心できるまち・人が集まる磐田市」においては、「安心できる市役所づくり」を柱の一つとしています。私を含む磐田市職員が今まで以上の信頼を得て、市民の皆様とともに新たな価値を創り上げる「共創」をキーワードに笑顔あふれる磐田市を目指していきましょう。

令和6年2月1日

磐田市長 草地 博昭