

官製談合防止法違反等不正事件に関する報告書（案）

令和2年5月

沼津市不祥事再発防止対策本部会議

はじめに

本市では、職員の服務規律の確保について、これまでも全庁を挙げて取り組んできました。しかしながら、昨年10月及び12月、本市職員2人が、本市が発注した公共工事に関連して、官製談合防止法違反及び公契約関係競売入札妨害の罪に問われ逮捕・起訴されるという重大な不祥事が発生しました。

公務員は全体の奉仕者として、法を守ることはもちろん、公共の福祉の増進のために全力を挙げて職務に専念しなければならないこととされていますが、公務員としての自覚を著しく欠く行為により、公務の公平性を損ない、市民の皆様の信頼を裏切ったことに対し、改めてお詫び申し上げます。

市政運営にあたり、最も重要なことは市民の皆様のご理解とご協力を得ることです。このことから、市民の皆様の行政に対する信頼回復に全職員が一丸となって取り組まなければなりません。

本市では、不祥事の発生後直ちに「沼津市不祥事再発防止対策本部会議」（以下、「本部会議」という）を設置し、事件の発生に至った背景や要因を把握するとともに、他市の事例を参照しながら、外部の有識者にも意見を求め、職員のコンプライアンス、倫理意識の向上、入札・契約制度に係る改善策等、再発防止に向けた検討を進めてきました。

本報告書は、不祥事の発生を防ぐことができなかった状況を踏まえ、本部会議において、今後このような不祥事が二度と起こらないよう改善すべき課題を取りまとめたもので、「契約制度運用の徹底・強化」「職員のコンプライアンス、公務員倫理意識及び管理職のマネジメント力の向上」「不正を起こさない、起こさせない職場環境づくり」、これら3つの課題の解決に取り組み、不祥事の再発防止を目指します。

今後は、市長以下全ての職員が二度と不祥事を起こさないという強い決意のもと、新たに策定する「沼津市職員倫理規程」及び「沼津市職員不祥事防止対策行動計画」に継続的に取り組み、市民の信頼回復に全力で努めてまいります。

令和2年5月

沼津市長 頼重 秀一

目 次

1	事件の概要及び経緯	
	(1) 官製談合防止法違反及び公契約関係競売入札妨害事件	2
	ア 概要	
	イ 経過	
	ウ 事件発生背景	
	エ 問題点及び課題	
	(2) 公契約関係競売入札妨害事件	4
	ア 概要	
	イ 経過	
	ウ 事件発生背景	
	エ 問題点及び課題	
2	沼津市不祥事再発防止対策本部会議の組織及び開催状況	6
3	「不祥事再発防止に係る職員実態調査（アンケート）」の結果概要	10
4	契約制度検証部会の検証	16
	(1) 現行の入札制度の運用の検証結果と課題及び再発防止策	
	(2) 事務処理のチェック体制の検証結果と課題	
5	職員倫理部会の検証	
	(1) 沼津市のコンプライアンス、公務員倫理に対する現状の取り組みと課題	18
	(2) 沼津市職員倫理規程及び沼津市職員不祥事防止対策行動計画の策定	19
6	市民の信頼回復に向けて	20
資料		
1	関係職員の処分等	21
2	沼津市不祥事再発防止対策本部会議委員名簿	22
3	沼津市職員の懲戒処分指針及び懲戒処分基準	23

1 事件の概要及び経緯

(1) 官製談合防止法違反及び公契約関係競売入札妨害

ア 概要

「平成30年度原駅自転車等駐車場改良工事」の入札執行に際し、工事検査課主任が直接工事費等の情報を元市職員に教示し、入札等の公正を害したとして、官製談合防止法違反及び公契約関係競売入札妨害の容疑で工事検査課主任、元職員、会社社長が逮捕、起訴された。

イ 経過

月 日	内 容
令和元年 10月18日（金）	・市職員を工事情報漏洩の疑いで強制捜査との新聞報道を受け、幹部職員による緊急会議を開催。
	・工事検査課主任及び元職員が市工事の発注に関して「官製談合防止法及び公契約関係競売入札妨害」の容疑で逮捕。これを受け市長臨時記者会見を開催し謝罪。
10月19日（土）	・静岡県警による庁舎内家宅搜索。
10月20日（日）	・緊急部長会議を開催。市長から服務規律及び綱紀粛正を徹底するよう訓示。
10月21日（月）	・緊急全体幹部会議を開催。市長から訓示。
	・市長から「綱紀・服務規律の厳守について」通知。
	・市議会会派代表者会議において職員及び元職員の逮捕について報告。
10月24日（木）	・副市長より所属長宛て「職員の綱紀粛正について」通知。職員の指導を徹底するよう指示。
	・市長定例記者会見冒頭において、改めて市長から市民・議会・関係の皆様に対し謝罪。
	・市議会全員協議会において、経過及び再発防止に向けた今後の取り組みについて報告。
11月8日（金）	・工事検査課主任が「平成30年度原駅自転車等駐車場改良工事」の入札に関して「官製談合防止法違反及び公契約関係競売入札妨害」の容疑で起訴。
11月14日（木）	・起訴された工事検査課主任を分限処分（起訴休職）。
令和2年 2月17日（月）	・工事検査課主任 第1回公判 求刑：懲役1年6月
2月21日（金）	・工事検査課主任を懲戒処分（免職）。

3月19日（木）

・ 工事検査課主任
第2回公判 判決：懲役1年6月 執行猶予3年

ウ 事件発生の背景

勤務状況

- ・ 当該職員は、技術（土木）職員として採用後、各種工事に携わった。定年後、平成30年4月1日から再任用職員として工事検査課に勤務し、工事検査及び設計審査を担当していた。勤務態度や勤務状況も良好であった。
- ・ 退職前は、平成26年度から29年度まで上水道工務課長として、水道施設の設計、工事業務などを管理監督していた。

職場の状況

- ・ 工事検査課においては、所属長を含め6人の職員が勤務しており、全ての職員が技術職であり、それぞれの職員が独立し業務を行っていた。

エ 問題点及び課題

人事・組織体制における問題

- ・ 工事検査課では、それぞれの業務が独立しており、職員間での業務状況の把握が難しい面があった。

情報管理における課題

- ・ 当該職員は、設計審査業務の中で工事の予定価格を知り得る立場にあった。

服務規律・倫理意識における問題

- ・ 当該職員は、再任用職員となり定年退職前と比較し倫理意識の低下があったとのことであり、再任用職員に対する公務員倫理、コンプライアンス意識の周知・徹底について課題があると考えられる。

元職員との関係における課題

- ・ 元職員（元上司）から予定価格を聞かれた際、元上司に対し恩義を感じていたことから断ることができなかったとのことであり、現役職員とOB職員との関係性など、本市役所の長年の組織風土に問題があったものと考えられる。

(2) 公契約関係競売入札妨害

ア 概要

「平成30年度市道0204号線道路改良工事」の入札執行に際し、工事検査課課長補佐が設計額情報を入札参加業者に教示し、入札の公正を害したとして、公契約関係競売入札妨害の容疑で工事検査課課長補佐及び元会社社長が逮捕、起訴された。

イ 経過

月 日	内 容
令和元年 12月4日(水)	・工事検査課課長補佐が市工事の発注に関して「公契約関係競売入札妨害」の容疑で逮捕。
	・市職員を工事情報漏えいの疑いで捜査との新聞報道を受け、臨時部長会議を開催。
	・市職員が逮捕。市長臨時記者会見を開催し謝罪。
12月5日(木)	・県警による庁舎内家宅搜索。
	・市議会全員協議会において、経過及び再発防止に向けた今後の取り組みについて報告。
12月20日(金)	・工事検査課課長補佐が「平成30年度市道0204号線道路改良工事」の入札に関して「公契約関係競売入札妨害」の容疑で起訴。
令和2年 1月10日(金)	・起訴された工事検査課課長補佐を分限処分(起訴休職)。
2月25日(火)	・工事検査課課長補佐 第1回公判 求刑：懲役1年6月
3月2日(月)	・工事検査課課長補佐を懲戒処分(免職)。
3月6日(金)	・工事検査課課長補佐 第2回公判 判決：懲役1年6月 執行猶予3年

ウ 事件発生の背景

勤務状況

- ・当該職員は、民間企業等職務経験者採用で技術(土木)職員として入庁後、水道部、建設部において各種工事に携わった。平成31年4月1日から工事検査課に勤務し、課長補佐として課内の調整や工事検査、設計審査等を担当していた。勤務態度や勤務状況も良好であった。

- ・事件当時（平成30年度）、道路建設課の主査として、道路の調査・設計及び施工管理を担当していた。

職場の状況

- ・事件当時、当該職員が所属していた道路建設課道路整備係は、係長を含め4人の職員が勤務しており、全ての職員が技術職であり、それぞれの職員が担当分野を持ち業務を行っていた。

エ 問題点及び課題

人事・組織体制における問題

- ・起訴事実以外の複数工事の価格情報を漏洩していたとされており、周囲の職員が全く不正に気付くことができなかつた組織、職場環境にも多くの課題がある。

情報管理における課題

- ・当該職員は、事件の対象工事の予定価格を知り得る立場になく、他係の職員の作成した設計図書を盗み見ており、書類の管理に重大な不備があった。

服務規律・倫理意識における問題

- ・当該職員は、民間企業等職務経験者採用であり、コンプライアンス、公務員倫理に関する研修の受講機会が少なかつたとされ、研修回数、内容について課題があると考えられる。

業者との関係における課題

- ・業者との連絡を個人の携帯電話で行っており、馴れ合いが生まれ、業務、私事の境界に対する意識が希薄になっていた。
- ・以前、業務上のことで当該業者に恩義を感じており、予定価格の漏洩は違法と承知をしながら軽く考え教えていた。さらに、食事を世話になりこのことについても恩義を感じ、自ら予定価格を教えるなど、あまりにも公務員としての意識が低かつた。
- ・人事課から再三綱紀粛正について注意喚起する中で、業者との飲食など疑念を招くことについて控えるよう指導してきたが、全く受け止められていなかった。

2 沼津市不祥事再発防止対策本部会議の組織及び開催状況

市職員及び元職員が官製談合防止法違反及び公契約関係競売入札妨害の容疑で逮捕されるという重大な不祥事が発生したことを受け、この不正事件の原因の究明、契約制度の検証、コンプライアンス意識の強化を図り、職員の不祥事の根絶に取り組むため、「沼津市不祥事再発防止対策本部会議」を設置した。

1 目的

市民の信頼回復を目指し二度とこのような事件を起こさないため、不祥事が発生した背景、問題点、課題等を検証し再発防止報告書を取りまとめるとともに、再発防止対策に取り組むことを目的とする。

2 組織

市長を本部長とする本部会議を設置し、有識者、学識経験者等の外部委員から意見をいただき、不祥事の原因究明、再発防止対策の策定に取り組む。併せて実態調査や改善策等具体的な検討作業を行う部会を設置する。

(1) 本部会議

本部長 市長

副本部長 両副市長

委員 企画部長、財務部長、市民福祉部長、産業振興部長、生活環境部長、都市計画部長、沼津駅周辺整備部長、建設部長、水道部長、市立病院事務局長、教育次長、危機管理監、他専門的知見を有する外部委員

外部委員

委員名	職業
森本耕太郎	弁護士
蓼沼 智行	日本大学国際関係学部教授
杉本 雅俊	税理士
若松 春子	人権擁護委員

(2) 部会

①契約制度検証部会

実態把握及び現行契約制度の検証、改善に取り組む

②職員倫理部会

実態把握及び職員のコンプライアンス意識、組織力の向上に取り組む

開催状況

月 日	内 容
令和元年 11月1日（金）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 不祥事再発防止対策本部会議（第1回）開催 ・ 契約制度検証部会（第1回）開催 ・ 職員倫理部会（第1回）開催
11月7日（木）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 契約制度検証部会（第2回）開催
11月12日（火）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員倫理部会（第2回）開催
11月14日（木）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 契約制度検証部会（第3回）開催
11月22日（金）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 契約制度検証部会（第4回）開催
12月13日（金）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 契約制度検証部会（第5回）開催
12月16日（月）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員倫理部会（第3回）開催
12月26日（木）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 不祥事再発防止対策本部会議（第2回）開催
令和2年 3月10日（火）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員倫理部会（第4回）開催
3月16日（月）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 契約制度検証部会（第6回）開催
3月25日（水）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 契約制度検証部会（第7回）開催
3月27日（金）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 不祥事再発防止対策本部会議（第3回）開催
4月24日（金）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 契約制度検証部会（第8回）開催
5月25日（月）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 不祥事再発防止対策本部会議（第4回）開催

第1回 議事

- (1) これまでの事件対応の経過について
- (2) 不祥事再発防止対策本部会議の設置・役割について
- (3) 部会について
 - ① 契約制度検証部会について
 - ② 職員倫理部会について

第2回 議事

- (1) これまでの事件経過及び対応状況について
- (2) 部会の取り組みについて
 - ① 契約制度検証部会検討内容について
 - ② 職員倫理部会検討内容について

(3) 今後の取り組みについて

外部委員の意見

- ・職員一人ひとりのコンプライアンス意識の欠如、倫理観の欠如が大きな要因になっている。市役所全体、全ての職員の倫理観、コンプライアンス意識の改革が必要。
- ・職員が萎縮せずに働ける環境をつくるという観点から、国や県で策定している倫理規程の沼津市版を作り、職員の行動基準や利害関係者、禁止行為を明確に示す必要がある。
- ・外部からの働きかけの実態についても職員に確認する必要がある。原因究明や再発防止、組織改善につなげるため、全職員を対象としたアンケート調査を実施していただきたい。
- ・入札では、予定価格ギリギリで落札するケースは多々あるため、落札価格のみをもって不正を把握するのは難しい。このような事件が起きた自治体では、予定価格の事前公表に変更する自治体がある。
- ・他の職員の書類を盗み見たとの報道があったが、職場の書類管理は、現在どのようになっているのか。

第3回 議事

- (1) これまでの事件経過及び対応状況について
- (2) 職員の処分について
- (3) 不祥事再発防止に係る職員実態調査結果速報について
- (4) 部会の取り組みについて
 - ① 契約制度の検証及び検討結果について
 - ② 沼津市職員倫理規程（案）について
 - ③ 沼津市職員不祥事防止対策行動計画骨子（案）について

外部委員の意見

- ・職員実態調査で「あなたは公益通報制度を知っていますか」について、若い人が知らないと回答している。制度の周知、改善が必要。
- ・実態調査で「あなたの職場では、職員同士が気軽に相談したり、意見を言い合ったりすることができますか」について、「主任以下」「嘱託・臨時職員」の「いいえ」の割合が高くなっている。このあたりに課題があるのではないか、風通しの良さが不祥事の防止につながる。
- ・職員自身、自分たちの行っていることが、倫理規程に該当するかどうか迷うと思うので、随時、事例等明示していく必要がある。
- ・倫理規程、行動計画をどのように周知していくかが大切。文書で示すだけでなく、様々な研修や、所属長から直接説明する必要がある。

- ・弁護士会では、5年に一度倫理研修を受けることとなっている。テーマについて、経験年数の違う弁護士がディスカッションをしている。経験年数の違いにより考え方が違うことがあり、お互いに勉強になる。
- ・コンプライアンス、倫理研修の充実を図る必要がある。
- ・パソコンを使ったクイズ形式の研修もある。ランダムに出される質問に8割以上正解しなければならない仕組みもある。

第4回 議事

- (1) 官製談合防止法違反等不正事件に係る再発防止報告書（案）について
- (2) 不祥事再発防止に係る職員実態調査（アンケート）結果報告について
- (3) 契約制度の改善について
- (4) 沼津市職員倫理規程（案）について
- (5) 沼津市不祥事防止対策行動計画（案）について
- (6) その他

3 「不祥事再発防止に係る職員実態調査（アンケート）」の結果概要

今回の職員による官製談合防止法違反及び公契約関係競売入札妨害事件の発生を受け、職員のコンプライアンス意識や職場環境を把握するとともに、利害関係者や職員OB等からの不当な要求や働きかけ等の実態を把握し、今後の不祥事再発防止対策の策定・実施に活かすことを目的に実施しました。

調査結果の概要

- (1) 対象者： 1, 810人 ※正規職員・臨時職員
(市立病院の医療部門等を除く)
- (2) 調査方法： 無記名アンケート方式
- (3) 調査期間： 令和2年2月27日（木）～3月6日（金）
- (4) 回答者数： 1, 655人
- (5) 回答率： 91.44%

- 不当な要求行為について、全体で、73人の職員が「ある」と回答し、その内容は、「工事の設計・積算等の情報」が14人、「許認可など行政処分」が16人、「工事の発注・執行に関すること」が7人と高い状況にある。
- 不当な要求を行った相手の立場については、「市民」が37件、「市議会議員（元議員を含む）」が20件、「業者及び業界団体」が19件と多い状況にある。
- 不当な要求に関して誰かに相談したかについては、「上司」が42人、「同僚」が28人と多いが、「相談しなかった」も21人と多い状況にある。
- 不当な要求に対して9人の職員が応じたことが「ある」と回答し、その内の1人が不当な要求に応じたことが正しいと判断している。
- 利害関係者からの利益供与について14人が「ある」と回答し、その内容は「中元、歳暮など贈答品の提供」が4人、「飲食の誘い」が4人、「現金や金券の提供」が2人となっており、その提供者は、「業者及び業界団体」が7人、「市民」が4人となっている。
- 利益供与の相談相手については、「上司」「同僚」がそれぞれ4人となっているが、「相談しなかった」が6人と最も多い。また、その利益供与について10人が「受けなかった」と回答しているが、4人が「未回答」であった。
- 自分以外の職員が不当な要求を持ちかけられたことを見聞きしたことがあるかについては、34人が「ある」と回答し、その内容は「中元、歳暮など贈答品の提供」が11人、「飲食の誘い」が11人、「現金や金券の提供」が8人となっており、その提供者は、「業者及び業界団体」が21人、「市民」が7人、「市議会議員（元議員を含む）」が5人となっている。

- 職場におけるコンプライアンスについて、約74%の職員が何らかの問題があると感じており、「法令等の確認・理解不足」「個人情報の取扱い」「書類等の整理」について問題があるとの回答が多い。
- 職場においてコンプライアンスの面で問題があった時何もしないと回答した職員が8.04%存在しており、自分の職場外の問題ではその割合が10.57%となっている。
- 公益通報制度の認知度は、「通報先や通報の方法を知っている」が5.2%、「聞いたことはある」が41.27%となっており、53.17%の職員が「知らない」と回答している。若い世代になればなるほど「知らない」の割合が増えている。
- 業務上必要な法令やルールを常に確認・理解して業務に取り組んでいるかについて11.72%の職員が「いいえ」と回答している。
- 機密情報や個人情報の取り扱いについて最新の注意を払っていると回答した職員が95.83%、「いいえ」が95.83%となっている。あわせて、プライバシーに配慮した対応については87.25%が「はい」、12.39%が「いいえ」となっている。
- 日頃から書類や資料を整理しているかについて、83.14%が「はい」、16.56%が「いいえ」と回答している。
- 仕事に関する情報を職場内で共有しているかについて、94.2%が「はい」、5.50%が「いいえ」と回答している。
- 飲食店や電車内で情報漏洩に注意しているかについて、95.35%が「はい」、4.47%が「いいえ」と回答している。
- 個人でSNS等利用する際、発信内容に配慮しているかについて、96.92%が「はい」、2.72%が「いいえ」と回答している。
- コンプライアンス上の問題が発生する要因について、「個人的な資質」が29.85%、「規範意識の緩み」が18.79%、「法令等の理解不足」が12.15%と上位となっている。
- 職場内で気軽に相談したり、意見を言い合ったりすることができるかについて、87.98%が「はい」、11.72%が「いいえ」と回答している。
- 職場で困っている人がいたら、手助けしたり、アドバイスできるかについて、91.12%が「はい」、8.58%が「いいえ」と回答している。
- 仕事について、上司に適切に報告・連絡・相談ができていくかについて、93.78%が「はい」、6.04%が「いいえ」と回答している。
- ミスをした場合、速やかに上司に報告できるかについて、97.4%が「はい」、2.48%が「いいえ」と回答している。
- 上司からの指示に疑問を感じた時、質問や意見を言うことができるかについて、82.9%が「はい」、17.04%が「いいえ」と回答している。
- 職場において、ダブルチェックや手順書の整備などミスを防止する仕組みが整っているかについて、77.76%が「はい」、21.75%が「いいえ」と回答している。
- 部下や同僚から業務上の問題や悩みについて相談を受けた時、適切に対応できているかについて、79.46%が「はい」、20.24%が「いいえ」と回答している。

○ 不正行為につながるような不当な要求について

- ・職務上関連のある業者等との個人的な接触は日ごろから慎むべきであり、不当な要求をされるような環境をつくらぬよう行動すべきである。規律意識を保つよう個人及び職場で継続して研修を続ける必要がある。
- ・職員一人ひとりの資質を向上させ、倫理観をもって業務を遂行するように努める。
- ・過去にあった事例、またその対応結果などを集約してライブラリーに掲載するなどして、広く情報共有するとともに知見を積み重ねた方がよいと思う。
- ・不適切であると認識しているから、ほとんどの職員は適切な行動をとると考える。個人の資質によるところが相当あると思う。
- ・不当要求に対しては、個人ではなく組織として対応することが重要であると思う。
- ・不当要求者に対し、職員が一人でなく複数で対応するように日頃から職場で意思統一しておいた方がよいと思う。
- ・不当要求を断った職員を市長が必ず守るという姿勢を示す必要がある。
- ・沼津市職員の職務に関する要請等への対応要綱（H24.3.23 市長決裁）により適切な対応をするよう、全職員に周知すべきだと考える。
- ・不要な要求やあまりない相談を受けたときは、全員で共有できるよう、起こったことを書き留めておくものがあるとよいと思う。
- ・未だに議員や職員OBが、所属内を自由に出入りしている状況。一律の対応ルールをつくるべきではないのか。
- ・個々人で判断基準があいまいな点が今回の不正につながったと思う。不当な要求の事例を挙げると分かりやすいかと思う。

○ 利害関係者について

- ・国や県のように倫理規程をととのえることにより、職員の理解及び意識の向上が期待できるのではないかと。
 - ・利害関係者と職務上関連のある立場にある場合は、仮に同級生、親族であっても一定の距離を保つよう努める必要がある。規律意識を保つよう個人及び職場で継続して研修を続ける必要がある。
 - ・利害関係者と対応する際は、複数の職員で対応する。
 - ・市役所OBが業者に入り、情報を得に来る仕組みが無くなればよい。
 - ・市の職員であっても、民間の方々と宴席を共にすることはあると思う。公民連携の中では積極的にやるべきだとも思う。
- その中には、利害関係が将来的に生じることもあると思う。どのように振る舞い、どのように対応すればよいかは、これまでは個人のモラルに委ねられていたと思う。研修等を通じて理解を深める取り組みが必要と思う。

- ・今も行っているが、交渉や立ち合いについては極力2人以上で参加すること。
また、業者等とのゴルフや会食は禁止すること。
- ・利害関係にある業者の課内出入りを一定程度、一律に規制すべきである。職員O
Bで現在は業者に勤務している人が執務中にも関わらず、お構いなしに課内に入
り、職員の席に着座し話し込んでゆくことが多く、問題と感じている。
- ・利害関係者に対する啓発も必要と思う。
- ・長年、同じ職務に就くことにより業者との馴れ合いが見受けられる。
- ・利害関係者との接触には気を付けているが、同級生などの友人や近所付き合いな
どにおいて、業務のことは別として、どの程度の関係（接触）から問題があるの
か、ある程度の具体的な例示を行い、沼津市職員としての統一的な対応が必要で
はないかと考えている。
- ・利害関係者との接触回数が増えれば増えるほど、コンプライアンスの意識を高く
持つべきと考えるが、実態として付き合いが深くなるほど「お友達」感覚とな
り、不正行為に繋がる可能性が大きくなるイメージがある。その部分をしっかりと
する必要があると考える。

○ 法令遵守（コンプライアンス）の状況について

- ・平成23年度に職員の不祥事（公金横領）があった際、人事課で職員のコンプライア
ンスの意識を高めるため、月に1回、「コンプライアンス通信」を出していたが、
24年度にはやめてしまった。継続することが重要であり、日頃から注意喚起する
ことは大切だと思う。
- ・規律意識を保つよう個人及び職場で継続して研修を続ける必要がある。
- ・定期的に周知することで、コンプライアンスに対する意識が稀薄とならないよう
にする。
- ・課の暑気払いや、職員の立ち話等で、平気で職場内のことを大声で話す配慮の足
りない職員も見受けられる。酒も入り、気も声も大きくなってしまふのだろう
が、非常に危険を感じる。
- ・個人的な資質の面で法令順守できない人の管理までは厳しいと考える。
- ・コンプライアンスは個人の資質・意識が非常に重要である。組織として取組を進
めても、個人意識が高まっていかないと取組の効果も薄いものになってしまう。
今回の件を他人事と捉えて研修に参加している職員も少なくないと感じる。ど
のように当事者意識・モチベーションを高め、法令遵守を徹底していくのか、今後
の課題と思われる。
- ・エレベータの中で職員外の方が同乗しているのに、業務関係の危うい話をする職
員が相変わらずいる。エレベータの中では「職員は会話を一休み」を徹底されたい。
- ・飲食店で仕事の話をするものの是非や市職員として特定されないよう注意するこ
とについては、自分が新人の時に飲みながら先輩から色々と厳しく教えてもらっ
たものだが、今はそのような機会がなく、特に若い人は気にしていないと思う。

プラウドぬまづのポロシャツで飲みに行つて騒ぐことがその最たる例。わきが甘いのでいずれSNS等でも問題が起こると思う。

- ・それぞれの職場により法令遵守に対する意識が違ふと感じる。伝統的にコンプライアンス意識の低い職場がある。全ての職場で自分たちが行っている全ての業務においてコンプライアンスが守られているのか検証する必要がある。
- ・明解な倫理規程を策定し、今回のような不祥事まで発展させない体制づくりが必要であるとする。
- ・庁内の喫煙所や厨房等で、個人情報や業務の内容が話題になっている状況は改善すべき。

○ 職場の環境について

- ・個人情報の入った資料等を平気でコピー機に置いたままにする、溶解ではなく古紙と一緒に捨ててしまう、カウンターに置いたままにする等、何度か注意しているが直る様子がなく、とても危機意識が低い。上司も特にそのことについて注意しない。いつか情報漏洩につながると思われる。
- ・施錠できる資料保存室等を各課に設けた方がよい。またはペーパーレス化。現状では、悪意の人がいればいくらかでも情報が流出する可能性はある。
- ・常に問題点を共有でき、様々な問題を気軽に相談できるような環境を課長以下率先してつくる努力を日常的にする必要がある。
- ・元職員が業務に関するようなことを電話で問い合わせをしてくたり、直接来て、自分の部下であった人であろう職員に声を掛け、他愛もない会話から質問してくるようなことを見たことがある。最近の研修は臨時嘱託（元職員）に対してもあるが、今回の事件も元職員である。そういう方たちに対して、対応が甘い気がする。
- ・職場の環境や人間関係を良好に保つことは、不祥事やトラブルを防ぎ、前向きに仕事に取り組むために、非常に重要なことであるとする。
- ・職場環境は、管理職の力量で雰囲気が大きく変わると思う。管理職ほど、率先して研修を受けるべきだし、コミュニケーションをとるべきだと思う。
- ・顧客資料や照会など一部は鍵のかかるキャビネットに収納されているが、すべての情報が施錠等管理されている訳ではない。（個人机など）
- ・私の課は、お互いに報連相を密に行える環境である。課の職員全員とよく話をする。一方で不正は人間関係から生まれるのではないかと先日の事件で痛感している。悪い人間関係になれないよう注意していく。
- ・工事の打合せや名刺配りなどで、職場内に事業者が入ることを禁止し、打合せなどは職場入口やそれ以外に設けられた場所で行う。挨拶も窓口で受ける。
- ・個人情報記載の書類等を適切に管理するためには、鍵付きのキャビネットや書庫が必要であるが、書類が多く収容しきれないと思う。ソフト面だけでなく、ハード面でも改善する必要もあると思う。

- ・過去には、事業者等の入室は、基本、ご遠慮いただく、という時期もあったが、現在は、職員や関係人にその感覚が薄らいでいるように感じている。
むやみな制限はする必要はないと思うが、お互い、一定のラインは持つべきと感じる。
- ・自身が所属する部署も含め、市役所における個人情報の管理が甘いと思う。

○ その他

- ・このような大変恥ずかしい大失態を起こしたにもかかわらず、残念ながら職場の雰囲気としては、あまり変わっていないように感じる。今回の不祥事の根底にある規範意識の欠如は、職場環境もさることながら個人の資質による所が大きいことがそのように感ずる要因としてあるからだと思う。つまり、自分のこととして真剣に考えている職員があまりいないと思う。職員にコンプライアンスについて徹底的に叩き込んでいくことが最も重要だと思う。
- ・そもそも役所一周回って机の上を見渡せば、どれだけの人が机に書類を残して帰っているのか。職員の意識が低い。それを見ればわかると思う。
- ・「この行動はどうかのだろうか」と感じるがあっても、アンケートに具体的に記入したり、周囲の職員に相談すると、個人を特定され、人間関係に支障をきたす恐れを感じ、相談しづらい。
- ・職員については、SNSの利用や日常会話等、仕事に係ることに関して、配慮する想像力が欠けているように思う。
今回の不祥事に関しては、個人の資質が大きな要素かと思うが、制度の見直し（最低制限価格の事前公表など）も検討が必要かと思う。
- ・このぐらい大丈夫であろうという規範意識の薄さが招いたのではないか。1杯のコーヒーから、逮捕、刑務所行きになるということを継続して指導していくしかないのではないか。
- ・公判において、業者側弁護士から「沼津市は情報漏洩を軽く考えやすい土壌があった」と主張されている。弁護のための詭弁と考えたいが、続けて2人が逮捕されている事実は市民からもそのように捉えられていてもおかしくない。今後、いかにして今回の信用失墜を回復していくのか、更なる取り組みが求められる。
- ・このような不祥事はどうしてもその人任せの部分が多いと思う。個人がこっそり悪いことをしていても周りが気付くことは相当難しいと思う。常に職員一人ひとりが、コンプライアンス、倫理観について意識できる環境づくりが必要である。
- ・今回の事件を経てもなお、真剣に改革しようとする意気込みや姿勢、危機感が感じられない。ほとんどの職員が他人事ではないのか。人事課・総務課による研修実施も対外的なアリバイ作りのためとしか思えない内容であった。
- ・事件後の感覚は、時が経つほど薄らぐので、周知時に事件の新聞記事などで危機感を煽りつつ、事例紹介などをまじえた講習を行い、陳腐化しないようにしていくなどの工夫が必要と考える。
- ・危機感のなさや馴れ合い。昔はこうだった感が不正をまねくと思う。

4 契約制度検証部会の検証

- ① 現行の入札制度の運用の検証結果と課題及び再発防止策
- ② 事務処理のチェック体制の検証結果と課題

契約制度検証部会における活動内容及び検討結果

制度面からの不正行為再発防止のため、「制度の検証」「実態の確認」「職員の制度理解」の3つの視点に沿って、検討を行いました。

「制度の検証」については、現在の入札・契約方法について、情報、職員、業者、組織の4つの側面からそれぞれ課題等について整理しました。厳重に管理すべき入札・契約に関する情報について、情報そのもののあり方と、その情報を管理すべき職員各人及び組織について、現状の確認と課題の抽出、改善方法について整理するとともに、不正を行う又は行おうとする業者への牽制策について検討を行いました。

主な課題・検討内容については、部会報告書のとおりですが、検討に当たり、この事件が発生した背景と実態把握、再発防止に役立てるため、当該事業者の入札・契約事務に関係した職員に対しヒアリングを実施しました。このヒアリングは、100人超の職員を対象に部会員と対象職員が対面で実施しました。

結果としては、いずれのヒアリング内容についても、建設業者を始めとした利害関係者に対し不適切な対応をした職員は見られず、ほぼすべての職員が高い倫理観を持って仕事に取り組んでいましたが、常に高い倫理観を保つために定期的な研修に必ず取り組む必要があると感じました。また、事件発覚後、多数の所属及び職員において、情報管理について見直しがされていることを確認しましたが、制度に対する理解不足や不適正な運用によって、悪意ある利害関係者が働きかけをした場合、秘密情報が漏洩するリスクを抱えていることが分かったため、今後については、継続的に制度研修を実施する必要があると感じました。さらに、制度面から最低制限価格が漏れないようにする取り組みも必要であると感じました。

ヒアリングで必要性を感じた職員研修については、入札契約事務に係るすべての職員を対象に、発注機関として必要な入札談合の未然防止に関する知識や関連する法制度を理解するとともに、日々の業務で作成する設計書の重要性について改めて認識することにより、入札談合の排除や未然防止を徹底するため実施し、延べ13回937人が受講しました。

なお、公判の傍聴により、この事件に至った経緯等を確認しました。

再発防止策

沼津市不祥事再発防止対策本部会議委員の皆様からのご意見及び公契約関係競売入札妨害等事件に係る再発防止特別委員会の職員による不祥事の再発防止に関する申入書を踏まえ、次のとおり再発防止策を講じてまいります。

○入札情報の管理

最低制限価格算出方法の見直し

現在、最低制限価格は、決められた算定方法に基づき積算しているが、これにランダム係数を用いて最終的に決定することにより、最低制限価格の秘匿性を高め、事前に探ろうとする不正行為を防止する。

$$\text{最低制限価格} = \text{最低制限基本価格} \times \text{ランダム係数}$$

○入札契約業務フローの見直し

設計書情報共有者の削減

設計価格 5,000 万円以上の財政課合議については設計書を不添付とし、設計書情報を把握できる職員の数を減らす。なお、必要に応じて変更理由等の説明資料を添付する。

設計書の回付・管理方法の見直し

稟議書の回議方法について、再度徹底するとともに、審査中の稟議書の管理についても厳重に取り扱い、情報を知り得る立場にない職員への情報漏洩を防止する。

○入札契約事務の強化

入札契約組織の見直し

現在の総務課を分割し、総務課契約係と工事検査課を1つの課とし、入札・契約事務を強化する。

定期的な研修の実施

官製談合防止法を含めた入札契約事務に関する研修を定期的実施することで、基礎的な知識を習得するとともに、意識の風化を防止する。また、新たに新規採用職員に対しても研修を行う。

○業者の不正行為防止

指名停止期間の厳罰化

不正行為を行った業者に対する入札参加停止（指名停止）期間の基準を引き上げる。

定期的な業者への周知

法令遵守に関する周知を行うとともに、入札参加資格申請登録の際など、定期的に情報発信する。

事後の監視体制の強化

入札監視委員会における検証内容に落札額が最低制限価格に近接した工事を追加する。

5 職員倫理部会の検証

(1) 沼津市のコンプライアンス、公務員倫理に対する現状の取り組みと課題

コンプライアンスや公務員倫理を確保することは、公務員の根本であることから、職員採用前に実施する研修の段階から徹底した教育を行っており、「公務員としての心構え」「服務規律」「公務員倫理」等の研修を実施しています。その後、主事級昇任にあたって、憲法、地方自治法、地方公務員法等の研修と試験を行い、主事級5年目に再度の公務員倫理研修を、7年目に政策法務研修及び自治体法務検定を実施しています。

あわせて、中元期及び年末年始に際し、綱紀・服務規律を厳守するよう全職員宛てに通知を行っている。また、他の自治体を含め公務員の不祥事が起こった際には適宜、綱紀・服務規律を確保するよう通知を行っている。

しかし、今回の2件の公契約関係競売入札妨害事件に関し、裁判や本人への事情聴取を通して、コンプライアンスや公務員倫理に関する様々な問題点、課題が浮き彫りになりました。

元工事検査課主任の事件では、OB職員（元上司）から予定価格を聞かれ、元上司に対し恩義を感じ断ることができなかったとのことであり、当該職員のコンプライアンス、公務員倫理の欠如とともに、現役職員とOB職員との関係性など、本市役所の長年の組織風土に問題があったものと考えられます。

また、当該職員は、再任用職員となり定年退職前と比較し倫理意識の低下があったとのことであり、再任用職員に対する公務員倫理、コンプライアンス研修などの周知・徹底についても課題があったものと考えられます。

次に、元工事検査課課長補佐の事件では、業者からの接待のお礼として自ら予定価格の情報提供を申し入れていたとのことであり、公務員としての意識があまりにも低く、中途採用である民間経験採用職員へのコンプライアンス研修の内容、頻度について不備があったものと考えざるを得ません。また、起訴事実以外の複数工事の価格情報を漏洩していたとされており、周囲の職員が全く不正に気付くことができなかった組織、職場環境にも課題があったといえます。

不祥事の発生には、個人の資質に起因するものと組織風土に起因するものとが考えられますが、今回の2件の不祥事については、個人の資質、組織風土共に問題があったものと考えられます。

(2) 沼津市職員倫理規程及び沼津市職員不祥事防止対策行動計画の策定

この度の不祥事発生において、大きな要因の一つに職員のコンプライアンス意識及び公務員倫理の欠如及び組織風土における問題がありました。制度があっても、その運用が徹底されていなかったり、運用する職員の意識が希薄であった場合には意味をなさないことから、新たに「沼津市職員倫理規程」及び「沼津市職員不祥事防止対策行動計画」を策定し、職員の意識改革及び制度の運用の徹底に取り組みます。

「沼津市職員倫理規程」の目的として、職員は、市民全体の奉仕者として公正に職務の遂行に当たることが求められており、職員が職務の遂行上、あるいは私生活において利害関係者と接触するケースは様々ある中で、贈与を受けるなどの行為は、公正な職務の遂行に対する市民の疑惑や不信を招くものであり、禁止・制限されるべきものと考えられます。

このような観点から、職員が遵守すべき事項を具体的に定め、公務に対する市民の信頼を確保することを目的としています。

「沼津市職員不祥事防止対策行動計画」は、本市職員がコンプライアンス、公務員倫理を遵守するために必要となる実践行動をまとめたものです。内容としては、「1. 研修の実施・拡充」「2. 職場内コミュニケーションの推進」「3. 相談窓口・関連制度の周知徹底」「4. 公務員倫理・コンプライアンス関連情報の発信」「5. コンプライアンス推進体制の充実」「6. 定期的な事務分担ローテーションの実施」「7. 退職職員の意識・行動の徹底」について取り組みます。

職員一人ひとりがそれぞれの取り組みを認識し、継続した実践行動を実施することにより不祥事や事務処理ミスを防止し、市民から信頼される市役所、市民が安心して生活できる市政運営を目指すための行動計画を示すもので、すべての職員が法令順守と公務員倫理の共通認識のもとに職務に取り組むために、具体的な行動や意識すべきことを示し、職員による不祥事を防止し、市民の信頼確保にかなげることを目指します。

6 市民の信頼回復に向けて

今回、発生した職員による2件の不祥事は、公務員としてあってはならない行為であり、公務員倫理、コンプライアンス意識の欠如など、個人の資質が大きな要因であるが、この不祥事を起こさせてしまった、気付けなかった組織の監視機能の欠如、さらには、組織風土にも大きな問題がありました。

短期間にこのような不祥事が相次いで発生したことは、まさに異常事態であり、市政全体に対する信用を著しく失墜させ、危機的な状況にあることを職員一人ひとりが認識しなければなりません。職員の多くは、日々、責任を持って真面目に業務に取り組んでいます。今回の不祥事を「他人事」ではなく、「不祥事は自分にも起こり得る」「自分のこと」としてしっかりと向き合い、主体的に再発防止に取り組まなければなりません。

一度失った信頼を取り戻すことは決して容易なことではありません。

今回の2件の不祥事の発生を受け、全職員一丸となって市民の皆様の行政に対する信頼の回復を目指し、二度と不祥事を起こすことのないよう、しっかりと取組を進めていくため、「沼津市職員倫理規程」及び「沼津市職員不祥事防止対策行動計画」を策定しました。

今後、今回の事件を決して風化させることなく、職員一人ひとりがそれぞれの立場で公務員倫理の高い理念を持ち続け、法令を遵守するとともに、あわせて、全庁を挙げて、不正を起こさない、起こさせない職場環境の整備に取り組まなければなりません。

資料1 関係職員の処分等

1 事案概要

案件①：「平成30年度原駅自転車等駐車場改良工事」の入札に関して適正に入札に関する事務を行うべき職務に反し、秘密事項である工事価格などを教示し、入札の公正を害すべき行為を行ったことによる「官製談合防止法違反及び公契約関係競売入札妨害」事件。

案件②：「平成30年度市道0204号線道路改良工事」の入札に関して適正に入札に関する事務を行うべき職務に反し、秘密事項である工事価格などを教示し、入札の公正を害すべき行為を行ったことによる「公契約関係競売入札妨害」事件。

2 対象職員及び処分内容

案件	所属	職名等	処分日	処分内容	処分理由
①	工事検査課	主任（62歳）	R2.2.21	懲戒免職	地方公務員法第29条第1項第1号、第2号及び第3号
②	工事検査課	課長補佐（50歳）	R2.3.2		

3 特別職の処分及び内容

職名	処分日	処分内容	処分理由
市長	R2.4.1	減給10分の1、3ヵ月	2件の不祥事に対する指揮監督責任
副市長	R2.3.2	訓告	今回の2件の不祥事における、市長を補佐する立場にあったこと、部長に対する監督責任
副市長			

4 関係職員の処分

・処分日 令和2年3月2日

案件	当時の所属	当時の職名	処分内容	処分理由
①	工事検査課	課長	戒告	課員の管理監督責任
①	工事検査課	課長補佐	訓告	課員の管理監督責任
②	建設部	部長	訓告	部の統括責任
②	道路建設課	課長	戒告	課員の管理監督責任
②	道路建設課	課長補佐	訓告	課員の管理監督責任
②	道路建設課	課長補佐	訓告	課員の管理監督責任
②	道路建設課	係長	口頭厳重注意	係員の管理監督責任
②	道路建設課	係長	口頭厳重注意	係員の管理監督責任
②	道路建設課	技師	口頭厳重注意	情報管理不備責任

資料2 沼津市不祥事再発防止対策本部会議委員名簿

令和2年4月1日現在

区 分	職 氏 名	備 考
本部長	市長 頼重秀一	
副本部長	副市長 高峯聡一郎	
副本部長	副市長 剛谷明正	
委員	弁護士 森本耕太郎	外部
委員	日本大学教授 蓼沼智行	外部
委員	税理士 杉本雅俊	外部
委員	人権擁護委員 若松春子	外部
委員	企画部長 杉山康	職員倫理部会
委員	財務部長 原靖	契約制度検証部会
委員	市民福祉部長 後藤鉄也	
委員	産業振興部長 湯川真由美	
委員	生活環境部長 山崎真由美	
委員	都市計画部長 真野正実	
委員	沼津駅周辺整備部長 平野明文	
委員	建設部長 村上浩昭	
委員	水道部長 岩瀬宗一	
委員	市立病院事務局長 土屋剛彦	
委員	教育次長 芹澤一男	
委員	危機管理監 田中洋行	

資料3 沼津市職員の懲戒処分指針及び懲戒処分基準

沼津市職員の懲戒処分指針

1 趣旨

この指針は、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第29条に基づく懲戒処分（交通事犯に係る懲戒処分を除く。）を行おうとする場合に、任命権者が処分量定を決定するに当たっての基本的事項、処分基準等を定める。

2 対象職員

この指針は、法第3条第2項に規定する一般職の職員（以下「職員」という。）に適用する。

3 基本的事項

(1) 処分量定の決定

任命権者は、処分量定の決定に当たっては、次に掲げる事項を総合的に勘案して決定するものとする。

- ア 非違行為の原因、動機、性質、態様及び結果
- イ 故意又は過失の度合い
- ウ 職員の職責
- エ 日頃の勤務態度
- オ 過去の非違行為又は懲戒処分の有無
- カ 他の職員及び社会への影響

(2) 処分量定の軽減等

任命権者は、次のいずれかの事由に該当する場合は、処分量定を軽減することができるものとする。

- ア 職員の日頃の勤務態度が極めて良好であるとき。
- イ 職員が自らの非違行為が発覚する前に自主的に申し出たとき。
- ウ 職員の行為の非違の程度が軽微である等特別の事情があるとき。

また、非違行為の態様等に照らし処分を行わないことに相当の理由があると認めるときは、処分を行わないことができるものとする。

(3) 処分量定の加重等

任命権者は、次のいずれかの事由に該当する場合は、処分量定を加重することができるものとする。

- ア 職員が行った行為の態様が極めて悪質であるとき。
- イ 職員本人が管理又は監督の地位にあるなど、その占める職制の責任の度が特に高いとき。
- ウ 職員が非違行為を行ったことを理由として過去に懲戒処分を受けたことがあるとき。

また、複数の非違行為を行ったときには、この指針に規定された最も重い処分量定よりも重い処分を行うことができるものとする。

4 処分基準

処分の対象となる非違行為及び当該行為に係る処分量定は、別表の懲戒処分基準によるものとする。

5 その他

この指針に掲げられていない非違行為については、この指針に掲げる類似する非違行為の取扱いを参考としつつ判断するものとする。

別表

懲戒処分基準

非違行為等	態 様	処分量定
欠 勤	正当な理由なく10日以内の間勤務を欠いた職員	減給又は戒告
	正当な理由なく11日以上20日以内の間勤務を欠いた職員	停職又は減給
	正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた職員	免職又は停職
遅刻・早退	勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務を欠いた職員	戒告
休暇の虚偽申請	病気休暇又は特別休暇について虚偽の申請をした職員	減給又は戒告
勤務態度不良	勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、公務の運営に支障を生じさせた職員	減給又は戒告
職場内秩序を乱す行為	他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱した職員	停職又は減給
	他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱した職員	減給又は戒告
虚偽報告	事実をねつ造して虚偽の報告を行った職員	減給又は戒告
違法な職員団体活動	法第37条第1項前段の規定に違反して同盟罷業、怠業その他の争議行為をなし、又は自治体の活動能率を低下させる怠業的行為をした職員	減給又は戒告
	法第37条第1項後段の規定に違反して同項前段に規定する違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおった職員	免職又は停職
秘密漏えい	職務上知ることのできた秘密を故意に漏らし、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員 *この場合において、自己の不正な利益を図る目的で秘密を漏らしたとき	免職又は停職 *免職
	具体的に命令され、又は注意喚起された情報セキュリティ対策を怠ったことにより、職務上の秘密が漏えいし、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員	停職、減給又は戒告
政治的行為	(1)法第36条の規定（政治的行為の制限）に違反した職員 (2)政治資金規正法第22条の9（政治活動に関する寄附又は政治資金パーティーの対価の支払への公務員の関与等の制限）に違反した職員 ※ (1)(2)とも、職員のうち、地方公営企業の職員、単純労務職員及び公立学校の教育公務員は適用外 (3)公職選挙法第136条の2の規定（公務員等の地位利用による選挙運動の禁止）に違反した職員	戒告
兼業の承認等を得る手続の怠り	営利企業の役員等の職を兼ね、若しくは自ら営利企業を営むことの承認を得る手続又は報酬を得て、営利企業以外の事業の団体の役員等を兼ね、その他事業若しくは事務に従事することの許可を得る手続を怠り、これらの兼業を行った職員	減給又は戒告
入札談合等に関する行為	市が入札等により行う契約の締結に関し、その職務に反し、事業者その他の者に談合を唆すこと、事業者その他の者に予定価格等の入札等に関する秘密を教示すること又はその他の方法により、当該入札等の公正を害すべき行為を行った職員	免職又は停職
収 賄	職務に関し賄賂を收受し、又はその要求若しくは約束をした職員	免職又は停職

一般
服
務
関
係

非違行為等	態 様	処分量定	
供 応	利害関係者から接待、金銭、物品等の贈与を受けた職員又は利害関係者に該当しない事業者等から接待を繰り返す等の社会一般の社交の程度を超えて利益の供与を受けた職員	免職、停職、減給又は戒告	
個人の秘密情報の目的外収集	その職権を濫用して、専らその職務の用以外の用に供する目的で個人の秘密に属する事項が記録された文書等を収集した職員	減給又は戒告	
公文書の不適正な取扱い	公文書を偽造し、若しくは変造し、若しくは虚偽の公文書を作成し、又は公文書を毀棄した職員	免職又は停職	
	決裁文書を改ざんした職員	免職又は停職	
	公文書を改ざんし、紛失し、又は誤って廃棄し、その他不適正に取り扱ったことにより、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員	停職、減給又は戒告	
セクシュアル・ハラスメント	暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における上司・部下等の関係に基づく影響力を用いることにより強いて性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした職員	免職又は停職	
	相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言辞等の性的な言動」という。）を繰り返した職員 *この場合において、わいせつな言辞等の性的な言動を執拗に繰り返したことにより相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患したとき	停職又は減給 * 免職又は停職	
	相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的な言動を行った職員	減給又は戒告	
パワー・ハラスメント	通常の職務上の指導範囲を越えて、過度の責任又は失敗の追及、過度の能力否定、過度の性格又は人格の否定（無視することを含む。）、容姿又は服装に対する否定、生き方（人生観）の否定又は強要、勤務時間外の飲食などの強要を執拗に繰り返した職員 *この場合において、相手が強度の心的ストレスの重責による精神疾患に罹患したとき	停職又は減給 * 免職又は停職	
公金公物取扱い関係	横 領	公金又は公物を横領した職員	免職
	窃 取	公金又は公物を窃取した職員	免職
	詐 取	人を欺いて公金又は公物を交付させた職員	免職
	紛 失	公金又は公物を紛失した職員	戒告
	盗 難	重大な過失により公金又は公物の盗難に遭った職員	戒告
	官物損壊	故意に職場において公物を損壊した職員	減給又は戒告
	失火	過失により職場において公物の出火を引き起こした職員	戒告
	諸給与の違法支払・不適正受給	故意に法令に違反して諸給与を不正に支給した職員及び故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして諸給与を不正に受給した職員	減給又は戒告
	公金公物処理不適正	自己保管中の公金の流用等公金又は公物の不適正な処理をした職員	減給又は戒告
	コンピュータの不適正使用	職場のコンピュータをその職務に関連しない不適正な目的で使用し、公務の運営に支障を生じさせた職員	減給又は戒告

非違行為等	態 様	処分量定	
公務外非行関係	放 火	放火をした職員	免職
	殺 人	人を殺した職員	免職
	傷 害	人の身体を傷害した職員	停職又は減給
	暴行・けんか	暴行を加え、又はけんかをした職員が人を傷害するに至らなかったとき	減給又は戒告
	器物損壊	故意に他人の物を損壊した職員	減給又は戒告
	横 領	自己の占有する他人の物を横領した職員	免職又は停職
		遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領した職員	減給又は戒告
	窃盗・強盗	他人の財物を窃取した職員	免職又は停職
		暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した職員	免職
	詐欺・恐喝	人を欺いて財物を交付させ、又は人を恐喝して財物を交付させた職員	免職又は停職
	賭 博	賭博をした職員	減給又は戒告
		常習として賭博をした職員	停職
	麻薬等の所持等	麻薬、大麻、あへん、覚醒剤、危険ドラッグ等の所持、使用、譲渡等をした職員	免職
	酩酊による粗野な言動等	酩酊して、公共の場所や乗物において、公衆に迷惑をかけるような著しく粗野又は乱暴な言動をした職員	減給又は戒告
	淫 行	18歳未満の者に対して、金品その他財産上の利益を対償として供与し、又は供与することを約束して淫行をした職員	免職又は停職
痴漢行為	公共の場所又は乗物において痴漢行為をした職員	停職又は減給	
盗撮行為	公共の場所若しくは乗物において他人の通常衣服で隠されている下着若しくは身体の盗撮行為をし、又は通常衣服の全部若しくは一部を着けない状態となる場所における他人の姿態の盗撮行為をした職員	停職又は減給	
監督責任関係	指導監督不適正	部下職員が懲戒処分を受ける等した場合で、管理監督者としての指導監督に適正を欠いていた職員	減給又は戒告
	非行の隠ぺい、黙認	部下職員の子非違行為を知得したにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した職員	停職又は減給

不祥事再発防止に係る職員実態調査(アンケート)結果報告

令和2年5月

沼津市不祥事再発防止対策本部会議

I 調査の概要

調査目的	<p>この職員実態調査(アンケート)は、職員による官製談合防止法違反及び公契約関係競売入札妨害事件の発生を受け、職員のコンプライアンス意識や職場環境を把握するとともに、利害関係者や職員OB等からの不当な要求や働きかけ等の実態を把握し、今後の不祥事再発防止対策の策定・実施に活かすことを目的に実施しました。</p>
調査方法	<p>(1) 対象者 1,810 人 ※全職員・臨時職員(市立病院の医療部門等を除く)</p> <p>(2) 調査方法 無記名アンケート方式</p> <p>(3) 調査期間 令和2年2月 27 日(木)～3月5日(木)</p>
回答結果	回答者数 1,655 人 回答率 91.44%
分析方法	<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、職階、職種)でクロス集計を行いました。</p> <p>記述回答については、類似した内容ごとに分類し、主な意見を掲載しました。</p> <p>具体的な記述により職員名等が特定される可能性があるものについては掲載を控えております。</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	回答者数	割合
正規職員	1,090 人	65.86%
再任用職員	44 人	2.66%
嘱託・臨時職員	520 人	31.42%
未回答	1 人	0.06%
合計	1,655 人	100.00%

質問2 あなたの年齢は。【全員必須】

選択肢	回答者数	割合
10 歳代・20 歳代	233 人	14.08%
30 歳代	324 人	19.58%
40 歳代	464 人	28.03%
50 歳代以上	634 人	38.31%
未回答	0 人	0.00%
合計	1,655 人	100.00%

質問3 あなたの職階は。【全員必須】

選択肢	回答者数	割合
課長級以上	88 人	5.32%
補佐級・係長級	307 人	18.55%
主任以下	729 人	44.05%
嘱託・臨時職員	523 人	31.60%
未回答	8 人	0.48%
合計	1,655 人	100.00%

質問4 あなたの職種は。【全員必須】

選択肢	回答者数	割合
事務職	938 人	56.68%
技術職	189 人	11.42%
その他※	523 人	31.60%
未回答	5 人	0.30%
合計	1,655 人	100.00%

※・・・保健師・栄養士・保育士・教諭・指導主事・看護教員・技能労務職員等

質問5 あなたの所属は何ですか。【全員必須】

選択肢	回答者数	割合
企画部	92 人	5.56%
財務部	98 人	5.92%
市民福祉部	478 人	28.88%
産業振興部	75 人	4.53%
生活環境部	128 人	7.73%
都市計画部	73 人	4.41%
沼津駅周辺整備部	38 人	2.30%
建設部	83 人	5.02%
水道部	99 人	5.98%
市立病院	65 人	3.93%
教育委員会	342 人	20.66%
その他※	63 人	3.81%
未回答	21 人	1.27%
合計	1,655 人	100.00%

※・・・危機管理課・工事検査課・出納事務局・監査委員事務局・議会事務局
・選挙管理委員会事務局

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。

過去3年間についてお答えください。

質問6 あなたは便宜を図るよう不当な要求を受けたことがありますか。【全員必須】

選択肢	回答者数	内 任用形態				内 年齢				
		正規	再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	未回答
ある	73 4.41%	65 5.96%	4 9.09%	4 0.77%	0 0.00%	5 2.15%	20 6.17%	25 5.39%	23 3.63%	0 0.00%
ない(→質問12)	1579 95.41%	1024 93.94%	40 90.91%	514 98.85%	1 100.00%	227 97.42%	304 93.83%	438 94.40%	610 96.21%	0 0.00%
未回答	3 0.18%	1 0.09%	0 0.00%	2 0.38%	0 0.00%	1 0.43%	0 0.00%	1 0.22%	1 0.16%	0 0.00%
合計	1655 100.00%	1090 100.00%	44 100.00%	520 100.00%	1 100.00%	233 100.00%	324 100.00%	464 100.00%	634 100.00%	0 0.00%

(人)

選択肢	回答者数	内 職階					内 職種			
		課長級以上	補佐級・係長級	主任以下	嘱託・臨時	未回答	事務職	技術職	その他※	未回答
ある	73 4.41%	14 15.91%	24 7.82%	31 4.25%	4 0.76%	0 0.00%	53 5.65%	18 9.52%	2 0.38%	0 0.00%
ない(→質問12)	1579 95.41%	74 84.09%	283 92.18%	697 95.61%	517 98.85%	8 100.00%	885 94.35%	171 90.48%	518 99.04%	5 100.00%
未回答	3 0.18%	0 0.00%	0 0.00%	1 0.14%	2 0.38%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	3 0.57%	0 0.00%
合計	1655 100.00%	88 100.00%	307 100.00%	729 100.00%	523 100.00%	8 100.00%	938 100.00%	189 100.00%	523 100.00%	5 100.00%

- 全体では、73人の職員が「ある」と回答している。
- 「ある」と回答した職員数は、任用形態では「正規」が65人、「再任用」が4人、「嘱託・臨時」が4人となり任用形態に関係なく不当要求を受けている。
- 年齢についてもあらゆる年齢層において不当要求を受けている。
- 職階では「課長級以上」が15.91%、職種では「技術職」が9.52%が不当要求を受けており、高い状況にある。

質問7 質問6で「ある」と回答した方にお聞きします。

「不当な要求」の内容についてお答えください。(複数回答可)

選択肢	回答者数	内 任用形態				内 年齢				
		正規	再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	未回答
工事の発注・執行に関する事	7 6.73%	6 6.38%	1 16.67%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	4 12.90%	1 3.33%	2 5.26%	0 0.00%
公共工事の設計・積算・入札等に関する情報提供の要求	14 13.46%	13 13.83%	1 16.67%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	4 12.90%	7 23.33%	3 7.89%	0 0.00%
事業計画に関する事	7 6.73%	7 7.45%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 3.23%	3 10.00%	3 7.89%	0 0.00%
許認可など行政処分についての要求	16 15.38%	15 15.96%	1 16.67%	0 0.00%	0 0.00%	2 40.00%	5 16.13%	4 13.33%	5 13.16%	0 0.00%
入所・入園に関する事	7 6.73%	7 7.45%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	2 6.67%	5 13.16%	0 0.00%
賦課・徴収に関する事	8 7.69%	7 7.45%	1 16.67%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	3 9.68%	2 6.67%	3 7.89%	0 0.00%
補助金などに関する事	8 7.69%	7 7.45%	1 16.67%	0 0.00%	0 0.00%	1 20.00%	3 9.68%	2 6.67%	2 5.26%	0 0.00%
人事に関する事	8 7.69%	7 7.45%	0 0.00%	1 25.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 3.23%	0 0.00%	7 18.42%	0 0.00%
その他	27 25.96%	23 24.47%	1 16.67%	3 75.00%	0 0.00%	2 40.00%	10 32.26%	8 26.67%	7 18.42%	0 0.00%
未回答	2 1.92%	2 2.13%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 3.33%	1 2.63%	0 0.00%
合計	104 100.00%	94 100.00%	6 100.00%	4 100.00%	0 0.00%	5 100.00%	31 100.00%	30 100.00%	38 100.00%	0 0.00%

(件)

選択肢	回答者数	内 職階				内 職種				
		課長級以上	補佐級・係長級	主任以下	嘱託・臨時	未回答	事務職	技術職	その他※	未回答
工事の発注・執行に関する事	7 6.73%	1 3.70%	0 0.00%	6 13.04%	0 0.00%	0 0.00%	1 1.35%	6 21.43%	0 0.00%	0 0.00%
公共工事の設計・積算・入札等に関する情報提供の要求	14 13.46%	1 3.70%	6 22.22%	7 15.22%	0 0.00%	0 0.00%	2 2.70%	12 42.86%	0 0.00%	0 0.00%
事業計画に関する事	7 6.73%	3 11.11%	3 11.11%	1 2.17%	0 0.00%	0 0.00%	4 5.41%	3 10.71%	0 0.00%	0 0.00%
許認可など行政処分についての要求	16 15.38%	4 14.81%	4 14.81%	8 17.39%	0 0.00%	0 0.00%	12 16.22%	3 10.71%	1 50.00%	0 0.00%
入所・入園に関する事	7 6.73%	4 14.81%	2 7.41%	1 2.17%	0 0.00%	0 0.00%	7 9.46%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
賦課・徴収に関する事	8 7.69%	2 7.41%	1 3.70%	5 10.87%	0 0.00%	0 0.00%	8 10.81%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
補助金などに関する事	8 7.69%	1 3.70%	3 11.11%	4 8.70%	0 0.00%	0 0.00%	6 8.11%	2 7.14%	0 0.00%	0 0.00%
人事に関する事	8 7.69%	7 25.93%	0 0.00%	0 0.00%	1 25.00%	0 0.00%	7 9.46%	0 0.00%	1 50.00%	0 0.00%
その他	27 25.96%	4 14.81%	6 22.22%	14 30.43%	3 75.00%	0 0.00%	25 33.78%	2 7.14%	0 0.00%	0 0.00%
未回答	2 1.92%	0 0.00%	2 7.41%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	2 2.70%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
合計	104 100.00%	27 100.00%	27 100.00%	46 100.00%	4 100.00%	0 0.00%	74 100.00%	28 100.00%	2 100.00%	0 0.00%

※・・・保健師・栄養士・保育士・教諭・指導主事・看護教員・技能労務職員等

- 内容について、「公共工事の設計・積算等に関する情報提供の影響」が13.46%、「許認可など行政処分についての影響」が15.38%と高い状況にある。
- 「公共工事の設計・積算等に関する情報提供の影響」について、年齢は「40歳代」が7件、職階は「主任以下」が7件、「補佐級・係長級」が6件と多い状況にある。
- 「許認可など行政処分」について、どの年齢及び職階においても高い割合となっている。
- 「工事の発注・執行」「賦課・徴収」「補助金」について、「主任以下」の割合が高い状況にある。
- 「入所・入園」について、「課長級以上」が4件と多い状況にある。
- 「人事」について、「課長級以上」が7件と多い状況にある。
- 職種について、工事に関するものは「技術職」、その他については「事務職」の割合が高い状況にある。

質問8 質問6で「ある」と回答した方にお聞きします。

「不当な要求」を行った「相手の立場」についてお答えください。(複数回答可)

選択肢	回答者数	内 任用形態				内 年齢				
		正規	再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	未回答
業者及び業界団体	19 17.12%	17 17.71%	2 25.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 16.67%	6 23.08%	9 25.00%	3 6.98%	0 0.00%
国会・県議会議員 (秘書含む)	7 6.31%	6 6.25%	1 12.50%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	2 5.56%	5 11.63%	0 0.00%
市議会議員 (元市議会議員含む)	20 18.02%	17 17.71%	2 25.00%	1 14.29%	0 0.00%	1 16.67%	1 3.85%	5 13.89%	13 30.23%	0 0.00%
市民	37 33.33%	33 34.38%	2 25.00%	2 28.57%	0 0.00%	3 50.00%	10 38.46%	13 36.11%	11 25.58%	0 0.00%
職員	7 6.31%	5 5.21%	0 0.00%	2 28.57%	0 0.00%	0 0.00%	3 11.54%	2 5.56%	2 4.65%	0 0.00%
元職員	11 9.91%	8 8.33%	1 12.50%	2 28.57%	0 0.00%	0 0.00%	2 7.69%	2 5.56%	7 16.28%	0 0.00%
その他	8 7.21%	8 8.33%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 16.67%	4 15.38%	2 5.56%	1 2.33%	0 0.00%
未回答	2 1.80%	2 2.08%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 2.78%	1 2.33%	0 0.00%
合計	111 100.00%	96 100.00%	8 100.00%	7 100.00%	0 0.00%	6 100.00%	26 100.00%	36 100.00%	43 100.00%	0 0.00%

(件)

選択肢	回答者数	内 職階					内 職種			
		課長級以上	補佐級・係長級	主任以下	嘱託・臨時	未回答	事務職	技術職	その他※	未回答
業者及び業界団体	19 17.12%	1 3.57%	7 19.44%	11 27.50%	0 0.00%	0 0.00%	7 8.43%	12 46.15%	0 0.00%	0 0.00%
国会・県議会議員 (秘書含む)	7 6.31%	3 10.71%	4 11.11%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	4 4.82%	3 11.54%	0 0.00%	0 0.00%
市議会議員 (元市議会議員含む)	20 18.02%	10 35.71%	6 16.67%	3 7.50%	1 14.29%	0 0.00%	16 19.28%	4 15.38%	0 0.00%	0 0.00%
市民	37 33.33%	6 21.43%	13 36.11%	16 40.00%	2 28.57%	0 0.00%	33 39.76%	3 11.54%	1 50.00%	0 0.00%
職員	7 6.31%	2 7.14%	1 2.78%	2 5.00%	2 28.57%	0 0.00%	6 7.23%	0 0.00%	1 50.00%	0 0.00%
元職員	11 9.91%	5 17.86%	1 2.78%	3 7.50%	2 28.57%	0 0.00%	8 9.64%	3 11.54%	0 0.00%	0 0.00%
その他	8 7.21%	1 3.57%	2 5.56%	5 12.50%	0 0.00%	0 0.00%	7 8.43%	1 3.85%	0 0.00%	0 0.00%
未回答	2 1.80%	0 0.00%	2 5.56%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	2 2.41%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
合計	111 100.00%	28 100.00%	36 100.00%	40 100.00%	7 100.00%	0 0.00%	83 100.00%	26 100.00%	2 100.00%	0 0.00%

- 全体では、「市民」が 37 件、「市議会議員」が 20 件、「業者及び業界団体」が 19 件と多い状況にある。
- 職階別では「市議会議員」の不当要求については、課長級が 10 件、「市民」の不当要求は主任以下に対してが 16 件と多い状況にある。
- 「市民」からの不当要求については「事務職員」、「業者及び業界関係者」からの不当要求については「技術職」が多い状況にある。

質問9 質問6で「ある」と回答した方にお聞きします。

「不当な要求」に関して誰かに相談しましたか。(複数回答可)

選択肢	回答者数	内 任用形態				内 年齢				
		正規	再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	未回答
上司	42 40.78%	38 42.22%	1 20.00%	3 37.50%	0 0.00%	3 42.86%	12 42.86%	17 43.59%	10 34.48%	0 0.00%
同僚	28 27.18%	23 25.56%	1 20.00%	4 50.00%	0 0.00%	3 42.86%	7 25.00%	11 28.21%	7 24.14%	0 0.00%
他の部署の職員	5 4.85%	5 5.56%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	4 10.26%	1 3.45%	0 0.00%
その他	2 1.94%	0 0.00%	1 20.00%	1 12.50%	0 0.00%	0 0.00%	1 3.57%	0 0.00%	1 3.45%	0 0.00%
相談はしなかった	21 20.39%	19 21.11%	2 40.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	7 25.00%	5 12.82%	9 31.03%	0 0.00%
未回答	5 4.85%	5 5.56%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 14.29%	1 3.57%	2 5.13%	1 3.45%	0 0.00%
合計	103 100.00%	90 100.00%	5 100.00%	8 100.00%	0 0.00%	7 100.00%	28 100.00%	39 100.00%	29 100.00%	0 0.00%

(件)

選択肢	回答者数	内 職階					内 職種			
		課長級以上	補佐級・係長級	主任以下	嘱託・臨時	未回答	事務職	技術職	その他※	未回答
上司	42 40.78%	6 33.33%	14 40.00%	19 45.24%	3 37.50%	0 0.00%	31 39.74%	10 45.45%	1 33.33%	0 0.00%
同僚	28 27.18%	5 27.78%	9 25.71%	10 23.81%	4 50.00%	0 0.00%	24 30.77%	3 13.64%	1 33.33%	0 0.00%
他の部署の職員	5 4.85%	1 5.56%	3 8.57%	1 2.38%	0 0.00%	0 0.00%	5 6.41%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
その他	2 1.94%	0 0.00%	1 2.86%	0 0.00%	1 12.50%	0 0.00%	1 1.28%	0 0.00%	1 33.33%	0 0.00%
相談はしなかった	21 20.39%	6 33.33%	5 14.29%	10 23.81%	0 0.00%	0 0.00%	13 16.67%	8 36.36%	0 0.00%	0 0.00%
未回答	5 4.85%	0 0.00%	3 8.57%	2 4.76%	0 0.00%	0 0.00%	4 5.13%	1 4.55%	0 0.00%	0 0.00%
合計	103 100.00%	18 100.00%	35 100.00%	42 100.00%	8 100.00%	0 0.00%	78 100.00%	22 100.00%	3 100.00%	0 0.00%

- 全体では約8割が誰かに相談しているが、21人、20.39%が「相談はしなかった」と回答している。
- 課長級以上の職員の「相談はしなかった」の割合が33.33%と高くなっている。

質問 10 質問 6 で「ある」と回答した方にお聞きします。
「不当な要求」に対して、応じたことがありますか。

選択肢	回答者数	内 任用形態				内 年齢				
		正規	再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	未回答
ある	9 12.33%	6 9.23%	0 0.00%	3 75.00%	0 0.00%	0 0.00%	4 20.00%	2 8.00%	3 13.04%	0 0.00%
ない(→質問12)	62 84.93%	57 87.69%	4 100.00%	1 25.00%	0 0.00%	5 100.00%	16 80.00%	22 88.00%	19 82.61%	0 0.00%
未回答	2 2.74%	2 3.08%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 4.00%	1 4.35%	0 0.00%
合計	73 100.00%	65 100.00%	4 100.00%	4 100.00%	0 0.00%	5 100.00%	20 100.00%	25 100.00%	23 100.00%	0 0.00%

(人)

選択肢	回答者数	内 職階					内 職種			
		課長級以上	補佐級・係長級	主任以下	嘱託・臨時	未回答	事務職	技術職	その他※	未回答
ある	9 12.33%	3 21.43%	1 4.17%	2 6.45%	3 75.00%	0 0.00%	7 13.21%	1 5.56%	1 50.00%	0 0.00%
ない(→質問12)	62 84.93%	11 78.57%	21 87.50%	29 93.55%	1 25.00%	0 0.00%	44 83.02%	17 94.44%	1 50.00%	0 0.00%
未回答	2 2.74%	0 0.00%	2 8.33%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	2 3.77%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
合計	73 100.00%	14 100.00%	24 100.00%	31 100.00%	4 100.00%	0 0.00%	53 100.00%	18 100.00%	2 100.00%	0 0.00%

- 全体では、9人の職員が不当要求に応じたことが「ある」と回答している。
- 「ある」と回答した職員は、任用形態では「正規職員」が6人、「嘱託・臨時職員」が3人となっている。
- どの職階においても不当な要求に応じたことが「ある」と回答した職員がいる。
- 「ある」と回答した職員は、職種では「事務職」が7人と多い状況にある。

質問 11 質問 10 で「ある」と回答した方にお聞きします。

「不当な要求」に応じた理由はなぜですか。(複数回答可)

選択肢	回答者数	内 任用形態				内 年齢				
		正規	再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	未回答
要求に応じることが正しいと判断したため	1 10.00%	1 14.29%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 25.00%	0 0.00%
要求に応じることが正しいとは思わなかったが、相手の意向を無視すると今後の業務が円滑に進まなくなるおそれがあったため	4 40.00%	2 28.57%	0 0.00%	2 66.67%	0 0.00%	0 0.00%	3 75.00%	0 0.00%	1 25.00%	0 0.00%
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たため	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
要求に応じることが正しいとは思わなかったが、相手の意向を無視すると自分に不利益を生ずる恐れがあったため	3 30.00%	2 28.57%	0 0.00%	1 33.33%	0 0.00%	0 0.00%	1 25.00%	1 50.00%	1 25.00%	0 0.00%
その他	2 20.00%	2 28.57%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 50.00%	1 25.00%	0 0.00%
未回答	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
合計	10 100.00%	7 100.00%	0 0.00%	3 100.00%	0 0.00%	0 0.00%	4 100.00%	2 100.00%	4 100.00%	0 0.00%

(件)

選択肢	回答者数	内 職階					内 職種			
		課長級以上	補佐級・係長級	主任以下	嘱託・臨時	未回答	事務職	技術職	その他※	未回答
要求に応じることが正しいと判断したため	1 10.00%	1 25.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 12.50%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
要求に応じることが正しいとは思わなかったが、相手の意向を無視すると今後の業務が円滑に進まなくなるおそれがあったため	4 40.00%	1 25.00%	0 0.00%	1 50.00%	2 66.67%	0 0.00%	2 25.00%	1 100.00%	1 100.00%	0 0.00%
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たため	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
要求に応じることが正しいとは思わなかったが、相手の意向を無視すると自分に不利益を生ずる恐れがあったため	3 30.00%	1 25.00%	0 0.00%	1 50.00%	1 33.33%	0 0.00%	3 37.50%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
その他	2 20.00%	1 25.00%	1 100.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	2 25.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
未回答	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
合計	10 100.00%	4 100.00%	1 100.00%	2 100.00%	3 100.00%	0 0.00%	8 100.00%	1 100.00%	1 100.00%	0 0.00%

不当要求に応じた理由について、課長級以上の職員 1 件が正しいと判断したとしている。

7 件が正しいとは思わないが要求に応じたと回答している。

3 利害関係者についてお伺いします。過去3年間についてお答えください。

質問12 あなたは、利害関係者から「利益供与」を持ちかけられたことはありますか。

【全員必須】

選択肢	回答者数	内 任用形態				内 年齢				
		正規	再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	未回答
ある	14 0.85%	13 1.19%	1 2.27%	0 0.00%	0 0.00%	2 0.86%	5 1.54%	4 0.86%	3 0.47%	0 0.00%
ない(→質問19)	1640 99.09%	1077 98.81%	43 97.73%	519 99.81%	1 100.00%	231 99.14%	319 98.46%	459 98.92%	631 99.53%	0 0.00%
未回答	1 0.06%	0 0.00%	0 0.00%	1 0.19%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 0.22%	0 0.00%	0 0.00%
合計	1655 100.00%	1090 100.00%	44 100.00%	520 100.00%	1 100.00%	233 100.00%	324 100.00%	464 100.00%	634 100.00%	0 0.00%

(人)

選択肢	回答者数	内 職階					内 職種			
		課長級以上	補佐級・係長級	主任以下	嘱託・臨時	未回答	事務職	技術職	その他※	未回答
ある	14 0.85%	0 0.00%	6 1.95%	8 1.10%	0 0.00%	0 0.00%	6 0.64%	6 3.17%	2 0.38%	0 0.00%
ない(→質問19)	1640 99.09%	88 100.00%	301 98.05%	721 98.90%	522 99.81%	8 100.00%	932 99.36%	183 96.83%	520 99.43%	5 100.00%
未回答	1 0.06%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 0.19%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 0.19%	0 0.00%
合計	1655 100.00%	88 100.00%	307 100.00%	729 100.00%	523 100.00%	8 100.00%	938 100.00%	189 100.00%	523 100.00%	5 100.00%

- 全体では、14人の職員が利益供与を持ちかけられたことが「ある」と回答している。
- 「ある」と回答した職員は、任用形態では「正規職員」が13人、「再任用職員」が1人となる。
- 職階について、「課長級」は0人で、「補佐級・係長級」以下の職員となっている。
- 職種について、「事務職」が6人、0.64%に対し、「技術職」は6人、3.17%となる。

質問 13 質問 12 で「ある」と回答した方にお聞きします。

「利益供与」の内容についてお答えください。(複数回答可)

選択肢	回答者数	内 任用形態				内 年齢				
		正規	再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	未回答
中元歳暮など贈答品の提供	4 25.00%	4 28.57%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 50.00%	2 33.33%	1 25.00%	0 0.00%	0 0.00%
飲食の誘い	4 25.00%	4 28.57%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 50.00%	2 33.33%	1 25.00%	0 0.00%	0 0.00%
ゴルフなど遊戯の誘い	1 6.25%	1 7.14%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 25.00%	0 0.00%	0 0.00%
音楽鑑賞やスポーツ観戦などのチケットの提供	1 6.25%	1 7.14%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 16.67%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
現金や金券、有価証券の提供	2 12.50%	1 7.14%	1 50.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 16.67%	0 0.00%	1 25.00%	0 0.00%
その他	1 6.25%	0 0.00%	1 50.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 25.00%	0 0.00%
未回答	3 18.75%	3 21.43%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 25.00%	2 50.00%	0 0.00%
合計	16 100.00%	14 100.00%	2 100.00%	0 0.00%	0 0.00%	2 100.00%	6 100.00%	4 100.00%	4 100.00%	0 0.00%

(件)

選択肢	回答者数	内 職階					内 職種			
		課長級以上	補佐級・係長級	主任以下	嘱託・臨時	未回答	事務職	技術職	その他※	未回答
中元歳暮など贈答品の提供	4 25.00%	0 0.00%	0 0.00%	4 44.44%	0 0.00%	0 0.00%	2 25.00%	1 16.67%	1 50.00%	0 0.00%
飲食の誘い	4 25.00%	0 0.00%	1 14.29%	3 33.33%	0 0.00%	0 0.00%	3 37.50%	1 16.67%	0 0.00%	0 0.00%
ゴルフなど遊戯の誘い	1 6.25%	0 0.00%	1 14.29%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 16.67%	0 0.00%	0 0.00%
音楽鑑賞やスポーツ観戦などのチケットの提供	1 6.25%	0 0.00%	0 0.00%	1 11.11%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 16.67%	0 0.00%	0 0.00%
現金や金券、有価証券の提供	2 12.50%	0 0.00%	1 14.29%	1 11.11%	0 0.00%	0 0.00%	1 12.50%	1 16.67%	0 0.00%	0 0.00%
その他	1 6.25%	0 0.00%	1 14.29%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 12.50%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
未回答	3 18.75%	0 0.00%	3 42.86%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 12.50%	1 16.67%	1 50.00%	0 0.00%
合計	16 100.00%	0 0.00%	7 100.00%	9 100.00%	0 0.00%	0 0.00%	8 100.00%	6 100.00%	2 100.00%	0 0.00%

- 「利益供与」の内容について、「中元歳暮など贈答品の提供」「飲食の誘い」が 16 件中 8 件と半分を占めている。
- 「ゴルフなど遊戯の誘い」や「現金や金券、有価証券の提供」の利益供与も持ちかけられている。

質問 14 質問 12 で「ある」と回答した方にお聞きします。

その提供者はだれですか。(複数回答可)

選択肢	回答者数	内 任用形態				内 年齢				
		正規	再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	未回答
業者及び業界団体	7 46.67%	7 50.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	5 100.00%	2 40.00%	0 0.00%	0 0.00%
国会・県議会議員 (秘書含む)	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
市議会議員 (元市議会議員含む)	1 6.67%	1 7.14%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 20.00%	0 0.00%	0 0.00%
市民	4 26.67%	3 21.43%	1 100.00%	0 0.00%	0 0.00%	2 100.00%	0 0.00%	1 20.00%	1 33.33%	0 0.00%
職員	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
元職員	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
その他	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
未回答	3 20.00%	3 21.43%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 20.00%	2 66.67%	0 0.00%
合計	15 100.00%	14 100.00%	1 100.00%	0 0.00%	0 0.00%	2 100.00%	5 100.00%	5 100.00%	3 100.00%	0 0.00%

(件)

選択肢	回答者数	内 職階					内 職種			
		課長級以上	補佐級・係長級	主任以下	嘱託・臨時	未回答	事務職	技術職	その他※	未回答
業者及び業界団体	7 46.67%	0 0.00%	2 28.57%	5 62.50%	0 0.00%	0 0.00%	2 28.57%	5 83.33%	0 0.00%	0 0.00%
国会・県議会議員 (秘書含む)	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
市議会議員 (元市議会議員含む)	1 6.67%	0 0.00%	1 14.29%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 14.29%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
市民	4 26.67%	0 0.00%	1 14.29%	3 37.50%	0 0.00%	0 0.00%	3 42.86%	0 0.00%	1 50.00%	0 0.00%
職員	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
元職員	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
その他	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
未回答	3 20.00%	0 0.00%	3 42.86%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 14.29%	1 16.67%	1 50.00%	0 0.00%
合計	15 100.00%	0 0.00%	7 100.00%	8 100.00%	0 0.00%	0 0.00%	7 100.00%	6 100.00%	2 100.00%	0 0.00%

※・・・保健師・栄養士・保育士・教諭・指導主事・看護教員・技能労務職員等

- 全体では、「業者及び業界団体」が7件、「市民」が4件、と多い状況にある。
- 「技術職」については「業者及び業界関係者」から、「事務職員」については「市民」から持ちかけられることが多い状況にある。

質問 15 質問 12 で「ある」と回答した方にお聞きします。

利害関係者からの「利益供与」に関して、誰かに相談しましたか。

(複数回答可)

選択肢	回答者数	内 任用形態				内 年齢				
		正規	再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	未回答
上司	4 23.53%	4 25.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 33.33%	2 33.33%	1 20.00%	0 0.00%	0 0.00%
同僚	4 23.53%	3 18.75%	1 100.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 33.33%	1 16.67%	1 20.00%	1 33.33%	0 0.00%
他の部署の職員	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
その他	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
相談はしなかった	6 35.29%	6 37.50%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 33.33%	3 50.00%	2 40.00%	0 0.00%	0 0.00%
未回答	3 17.65%	3 18.75%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 20.00%	2 66.67%	0 0.00%
合計	17 100.00%	16 100.00%	1 100.00%	0 0.00%	0 0.00%	3 100.00%	6 100.00%	5 100.00%	3 100.00%	0 0.00%

(件)

選択肢	回答者数	内 職階					内 職種			
		課長級以上	補佐級・係長級	主任以下	嘱託・臨時	未回答	事務職	技術職	その他※	未回答
上司	4 23.53%	0 0.00%	1 14.29%	3 30.00%	0 0.00%	0 0.00%	2 25.00%	1 16.67%	1 33.33%	0 0.00%
同僚	4 23.53%	0 0.00%	2 28.57%	2 20.00%	0 0.00%	0 0.00%	3 37.50%	0 0.00%	1 33.33%	0 0.00%
他の部署の職員	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
その他	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
相談はしなかった	6 35.29%	0 0.00%	1 14.29%	5 50.00%	0 0.00%	0 0.00%	2 25.00%	4 66.67%	0 0.00%	0 0.00%
未回答	3 17.65%	0 0.00%	3 42.86%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 12.50%	1 16.67%	1 33.33%	0 0.00%
合計	17 100.00%	0 0.00%	7 100.00%	10 100.00%	0 0.00%	0 0.00%	8 100.00%	6 100.00%	3 100.00%	0 0.00%

※・・・保健師・栄養士・保育士・教諭・指導主事・看護教員・技能労務職員等

- 相談先は、「上司」または「同僚」と回答している。
- 全体では、6 件が「相談をしなかった」と回答している。
- 「相談をしなかった」に回答したのは、職階では「主任以下」、職種では「技術職」が多い状況にある。

質問 16 質問 12 で「ある」と回答した方にお聞きします。

その利益提供を受けましたか

選択肢	回答者数	内 任用形態				内 年齢				
		正規	再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	未回答
はい	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
いいえ(→質問19)	10 71.43%	9 69.23%	1 100.00%	0 0.00%	0 0.00%	2 100.00%	4 80.00%	3 75.00%	1 33.33%	0 0.00%
未回答	4 28.57%	4 30.77%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 20.00%	1 25.00%	2 66.67%	0 0.00%
合計	14 100.00%	13 100.00%	1 100.00%	0 0.00%	0 0.00%	2 100.00%	5 100.00%	4 100.00%	3 100.00%	0 0.00%

(人)

選択肢	回答者数	内 職階					内 職種			
		課長級以上	補佐級・係長級	主任以下	嘱託・臨時	未回答	事務職	技術職	その他※	未回答
はい	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
いいえ(→質問19)	10 71.43%	0 0.00%	3 50.00%	7 87.50%	0 0.00%	0 0.00%	5 83.33%	4 66.67%	1 50.00%	0 0.00%
未回答	4 28.57%	0 0.00%	3 50.00%	1 12.50%	0 0.00%	0 0.00%	1 16.67%	2 33.33%	1 50.00%	0 0.00%
合計	14 100.00%	0 0.00%	6 100.00%	8 100.00%	0 0.00%	0 0.00%	6 100.00%	6 100.00%	2 100.00%	0 0.00%

全体では、利益提供を受けた職員はいない。

質問 17 質問 16 で「はい」と回答した方にお聞きします。

利害関係者からの「利益供与」を理由に、不当な要求に応じたことがありますか。

該当者なし

質問 18 質問 17 で「ある」と回答した方にお聞きします。

不当な要求に応じた理由は。(複数回答可)

該当者なし

質問 19 あなた以外の職員が、利害関係者から利益供与を受けたこと、あるいは、そのような関係を持ちかけられたことを見たり、聞いたりしたことがありますか。

【全員必須】

選択肢	回答者数	内 任用形態				内 年齢				
		正規	再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	未回答
ある	34 2.05%	29 2.66%	1 2.27%	4 0.77%	0 0.00%	3 1.29%	9 2.78%	8 1.72%	14 2.21%	0 0.00%
ない(→質問22)	1604 96.92%	1055 96.79%	43 97.73%	505 97.12%	1 100.00%	227 97.42%	314 96.91%	453 97.63%	610 96.21%	0 0.00%
未回答	17 1.03%	6 0.55%	0 0.00%	11 2.12%	0 0.00%	3 1.29%	1 0.31%	3 0.65%	10 1.58%	0 0.00%
合計	1655 100.00%	1090 100.00%	44 100.00%	520 100.00%	1 100.00%	233 100.00%	324 100.00%	464 100.00%	634 100.00%	0 0.00%

(人)

選択肢	回答者数	内 職階					内 職種			
		課長級以上	補佐級・係長級	主任以下	嘱託・臨時	未回答	事務職	技術職	その他※	未回答
ある	34 2.05%	4 4.55%	8 2.61%	18 2.47%	4 0.76%	0 0.00%	19 2.03%	7 3.70%	8 1.53%	0 0.00%
ない(→質問22)	1604 96.92%	84 95.45%	299 97.39%	705 96.71%	508 97.13%	8 100.00%	918 97.87%	182 96.30%	499 95.41%	5 100.00%
未回答	17 1.03%	0 0.00%	0 0.00%	6 0.82%	11 2.10%	0 0.00%	1 0.11%	0 0.00%	16 3.06%	0 0.00%
合計	1655 100.00%	88 100.00%	307 100.00%	729 100.00%	523 100.00%	8 100.00%	938 100.00%	189 100.00%	523 100.00%	5 100.00%

※・・・保健師・栄養士・保育士・教諭・指導主事・看護教員・技能労務職員等

- 全体では、34人の職員が、自分以外の職員が不当要求を持ちかけられたことを見聞きしたことが「ある」と回答している。
- 職階では、課長級以上が4人、4.55%と高くなっている。

質問 20 質問 19 で「ある」と回答した方にお聞きします。

「利益供与」の内容についてお答えください。(複数回答可)

選択肢	回答者数	内 任用形態				内 年齢				
		正規	再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	未回答
中元歳暮など贈答品の提供	11 23.91%	10 25.00%	0 0.00%	1 25.00%	0 0.00%	2 66.67%	1 10.00%	4 33.33%	4 19.05%	0 0.00%
飲食の誘い	11 23.91%	10 25.00%	0 0.00%	1 25.00%	0 0.00%	0 0.00%	5 50.00%	1 8.33%	5 23.81%	0 0.00%
ゴルフなど遊戯の誘い	3 6.52%	3 7.50%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 10.00%	1 8.33%	1 4.76%	0 0.00%
音楽鑑賞やスポーツ観戦などのチケットの提供	1 2.17%	1 2.50%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 4.76%	0 0.00%
現金や金券、有価証券の提供	8 17.39%	7 17.50%	1 50.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	4 33.33%	4 19.05%	0 0.00%
その他	10 21.74%	7 17.50%	1 50.00%	2 50.00%	0 0.00%	1 33.33%	3 30.00%	1 8.33%	5 23.81%	0 0.00%
未回答	2 4.35%	2 5.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 8.33%	1 4.76%	0 0.00%
合計	46 100.00%	40 100.00%	2 100.00%	4 100.00%	0 0.00%	3 100.00%	10 100.00%	12 100.00%	21 100.00%	0 0.00%

(件)

選択肢	回答者数	内 職階					内 職種			
		課長級以上	補佐級・係長級	主任以下	嘱託・臨時	未回答	事務職	技術職	その他※	未回答
中元歳暮など贈答品の提供	11 23.91%	2 25.00%	0 0.00%	8 33.33%	1 25.00%	0 0.00%	4 16.00%	2 25.00%	5 38.46%	0 0.00%
飲食の誘い	11 23.91%	2 25.00%	2 20.00%	6 25.00%	1 25.00%	0 0.00%	6 24.00%	5 62.50%	0 0.00%	0 0.00%
ゴルフなど遊戯の誘い	3 6.52%	1 12.50%	1 10.00%	1 4.17%	0 0.00%	0 0.00%	2 8.00%	1 12.50%	0 0.00%	0 0.00%
音楽鑑賞やスポーツ観戦などのチケットの提供	1 2.17%	1 12.50%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 4.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
現金や金券、有価証券の提供	8 17.39%	1 12.50%	3 30.00%	4 16.67%	0 0.00%	0 0.00%	3 12.00%	0 0.00%	5 38.46%	0 0.00%
その他	10 21.74%	1 12.50%	2 20.00%	5 20.83%	2 50.00%	0 0.00%	7 28.00%	0 0.00%	3 23.08%	0 0.00%
未回答	2 4.35%	0 0.00%	2 20.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	2 8.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
合計	46 100.00%	8 100.00%	10 100.00%	24 100.00%	4 100.00%	0 0.00%	25 100.00%	8 100.00%	13 100.00%	0 0.00%

※・・・保健師・栄養士・保育士・教諭・指導主事・看護教員・技能労務職員等

□ 「利益供与」の内容について、「中元歳暮など贈答品の提供」「飲食の誘い」が各 11 件、「現金や金券、有価証券の提供」が 8 件ある。

質問 21 質問 19 で「ある」と回答した方にお聞きします。

利害関係者である「相手方の立場」についてお答えください。(複数回答可)

選択肢	回答者数	内 任用形態				内 年齢				
		正規	再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	未回答
業者及び業界団体	21 46.67%	19 48.72%	0 0.00%	2 4.00%	0 0.00%	1 33.33%	6 54.55%	5 35.71%	9 52.94%	0 0.00%
国会・県議会議員 (秘書含む)	1 2.22%	1 2.56%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 7.14%	0 0.00%	0 0.00%
市議会議員 (元市議会議員含む)	5 11.11%	5 12.82%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	2 18.18%	1 7.14%	2 11.76%	0 0.00%
市民	7 15.56%	6 15.38%	1 100.00%	0 0.00%	0 0.00%	2 66.67%	1 9.09%	2 14.29%	2 11.76%	0 0.00%
職員	4 8.89%	2 5.13%	0 0.00%	2 40.00%	0 0.00%	0 0.00%	2 18.18%	0 0.00%	2 11.76%	0 0.00%
元職員	3 6.67%	2 5.13%	0 0.00%	1 20.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	2 14.29%	1 5.88%	0 0.00%
その他	2 4.44%	2 5.13%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	2 14.29%	0 0.00%	0 0.00%
未回答	2 4.44%	2 5.13%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 7.14%	1 5.88%	0 0.00%
合計	45 100.00%	39 100.00%	1 100.00%	5 100.00%	0 0.00%	3 100.00%	11 100.00%	14 100.00%	17 100.00%	0 0.00%

(件)

選択肢	回答者数	内 職階					内 職種			
		課長級以上	補佐級・係長級	主任以下	嘱託・臨時	未回答	事務職	技術職	その他※	未回答
業者及び業界団体	21 46.67%	4 50.00%	2 22.22%	13 56.52%	2 40.00%	0 0.00%	10 41.67%	5 50.00%	6 54.55%	0 0.00%
国会・県議会議員 (秘書含む)	1 2.22%	1 12.50%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 4.17%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
市議会議員 (元市議会議員含む)	5 11.11%	1 12.50%	2 22.22%	2 8.70%	0 0.00%	0 0.00%	3 12.50%	1 10.00%	1 9.09%	0 0.00%
市民	7 15.56%	2 25.00%	2 22.22%	3 13.04%	0 0.00%	0 0.00%	6 25.00%	0 0.00%	1 9.09%	0 0.00%
職員	4 8.89%	0 0.00%	0 0.00%	2 8.70%	2 40.00%	0 0.00%	1 4.17%	2 20.00%	1 9.09%	0 0.00%
元職員	3 6.67%	0 0.00%	1 11.11%	1 4.35%	1 20.00%	0 0.00%	1 4.17%	2 20.00%	0 0.00%	0 0.00%
その他	2 4.44%	0 0.00%	0 0.00%	2 8.70%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	2 18.18%	0 0.00%
未回答	2 4.44%	0 0.00%	2 22.22%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	2 8.33%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
合計	45 100.00%	8 100.00%	9 100.00%	23 100.00%	5 100.00%	0 0.00%	24 100.00%	10 100.00%	11 100.00%	0 0.00%

※・・・保健師・栄養士・保育士・教諭・指導主事・看護教員・技能労務職員等

- 全体では、「業者及び業界団体」が 21 件、「市民」が 7 件、「市議会議員」が 5 件となっている。
- 「職員」4 件、「元職員」3 件となっており、内部での利益供与もある。

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 22 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】**

選択肢	回答者数	内 任用形態				内 年齢				
		正規	再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	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	423 14.79%	338 16.34%	10 15.87%	75 10.29%	0 0.00%	61 16.09%	116 17.96%	134 15.14%	112 11.78%	0 0.00%
個人情報の取扱い	417 14.58%	317 15.33%	5 7.94%	95 13.03%	0 0.00%	60 15.83%	101 15.63%	126 14.24%	130 13.67%	0 0.00%
個室での対応など状況に応じたプライバシーへの配慮	190 6.64%	161 7.79%	5 7.94%	24 3.29%	0 0.00%	23 6.07%	46 7.12%	70 7.91%	51 5.36%	0 0.00%
業務上の書類や資料の整理	408 14.26%	338 16.34%	7 11.11%	63 8.64%	0 0.00%	47 12.40%	121 18.73%	134 15.14%	106 11.15%	0 0.00%
仕事に関する必要な情報の職場内での共有化	247 8.63%	185 8.95%	5 7.94%	57 7.82%	0 0.00%	27 7.12%	56 8.67%	86 9.72%	78 8.20%	0 0.00%
公共の場での職員の立ち話などからの情報漏洩	263 9.19%	215 10.40%	4 6.35%	44 6.04%	0 0.00%	42 11.08%	52 8.05%	98 11.07%	71 7.47%	0 0.00%
SNS等インターネットを利用する際の発信内容への配慮	127 4.44%	103 4.98%	2 3.17%	22 3.02%	0 0.00%	13 3.43%	30 4.64%	43 4.86%	41 4.31%	0 0.00%
特になし	749 26.18%	382 18.47%	25 39.68%	341 46.78%	1 100.00%	101 26.65%	113 17.49%	186 21.02%	349 36.70%	0 0.00%
その他	32 1.12%	27 1.31%	0 0.00%	5 0.69%	0 0.00%	4 1.06%	11 1.70%	7 0.79%	10 1.05%	0 0.00%
未回答	5 0.17%	2 0.10%	0 0.00%	3 0.41%	0 0.00%	1 0.26%	0 0.00%	1 0.11%	3 0.32%	0 0.00%
合計	2861 100.00%	2068 100.00%	63 100.00%	729 100.00%	1 100.00%	379 100.00%	646 100.00%	885 100.00%	951 100.00%	0 0.00%

選択肢	回答者数	内 職階					内 職種			
		課長級以上	補佐級・係長級	主任以下	嘱託・臨時	未回答	事務職	技術職	その他※	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	423 14.79%	29 17.37%	93 14.98%	225 16.92%	76 10.35%	0 0.00%	307 16.43%	60 19.35%	56 8.27%	0 0.00%
個人情報の取扱い	417 14.58%	19 11.38%	98 15.78%	204 15.34%	96 13.08%	0 0.00%	309 16.53%	38 12.26%	70 10.34%	0 0.00%
個室での対応など状況に応じたプライバシーへの配慮	190 6.64%	14 8.38%	56 9.02%	96 7.22%	24 3.27%	0 0.00%	149 7.97%	18 5.81%	23 3.40%	0 0.00%
業務上の書類や資料の整理	408 14.26%	33 19.76%	113 18.20%	198 14.89%	63 8.58%	1 11.11%	308 16.48%	59 19.03%	41 6.06%	0 0.00%
仕事に関する必要な情報の職場内での共有化	247 8.63%	14 8.38%	62 9.98%	113 8.50%	58 7.90%	0 0.00%	175 9.36%	28 9.03%	44 6.50%	0 0.00%
公共の場での職員の立ち話などからの情報漏洩	263 9.19%	22 13.17%	74 11.92%	122 9.17%	44 5.99%	1 11.11%	189 10.11%	30 9.68%	44 6.50%	0 0.00%
SNS等インターネットを利用する際の発信内容への配慮	127 4.44%	16 9.58%	28 4.51%	60 4.51%	22 3.00%	1 11.11%	90 4.82%	13 4.19%	24 3.55%	0 0.00%
特になし	749 26.18%	18 10.78%	94 15.14%	288 21.65%	343 46.73%	6 66.67%	320 17.12%	60 19.35%	364 53.77%	5 100.00%
その他	32 1.12%	2 1.20%	3 0.48%	22 1.65%	5 0.68%	0 0.00%	21 1.12%	4 1.29%	7 1.03%	0 0.00%
未回答	5 0.17%	0 0.00%	0 0.00%	2 0.15%	3 0.41%	0 0.00%	1 0.05%	0 0.00%	4 0.59%	0 0.00%
合計	2861 100.00%	167 100.00%	621 100.00%	1330 100.00%	734 100.00%	9 100.00%	1869 100.00%	310 100.00%	677 100.00%	5 100.00%

※・・・保健師・栄養士・保育士・教諭・指導主事・看護教員・技能労務職員等

全体では、「法令等の確認・理解不足」「個人情報の取扱い」「書類等の整理」について問題があるとの回答が多い。多くの職員が多くの課題があると考えている。

質問 23 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、どのように行動します
 か。(いずれか1つ選択してください。)【全員必須】

選択肢	回答者数	内 任用形態				内 年齢				
		正規	再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	未回答
直接、本人に注意する	301 18.19%	250 22.94%	19 43.18%	32 6.15%	0 0.00%	11 4.72%	45 13.89%	84 18.10%	161 25.39%	0 0.00%
自分の職場の上司に相談する	787 47.55%	496 45.50%	18 40.91%	272 52.31%	1 100.00%	117 50.21%	155 47.84%	241 51.94%	274 43.22%	0 0.00%
自分の職場の同僚(先輩や後輩)に相談する	360 21.75%	229 21.01%	3 6.82%	128 24.62%	0 0.00%	78 33.48%	93 28.70%	84 18.10%	105 16.56%	0 0.00%
公益通報窓口(人事課)に通報する	39 2.36%	30 2.75%	1 2.27%	8 1.54%	0 0.00%	3 1.29%	7 2.16%	17 3.66%	12 1.89%	0 0.00%
何もしない	133 8.04%	70 6.42%	1 2.27%	62 11.92%	0 0.00%	21 9.01%	21 6.48%	30 6.47%	61 9.62%	0 0.00%
未回答	35 2.11%	15 1.38%	2 4.55%	18 3.46%	0 0.00%	3 1.29%	3 0.93%	8 1.72%	21 3.31%	0 0.00%
合計	1655 100.00%	1090 100.00%	44 100.00%	520 100.00%	1 100.00%	233 100.00%	324 100.00%	464 100.00%	634 100.00%	0 0.00%

(人)

選択肢	回答者数	内 職階					内 職種			
		課長級以上	補佐級・係長級	主任以下	嘱託・臨時	未回答	事務職	技術職	その他※	未回答
直接、本人に注意する	301 18.19%	65 73.86%	105 34.20%	96 13.17%	33 6.31%	2 25.00%	186 19.83%	56 29.63%	59 11.28%	0 0.00%
自分の職場の上司に相談する	787 47.55%	13 14.77%	152 49.51%	342 46.91%	275 52.58%	5 62.50%	459 48.93%	72 38.10%	251 47.99%	5 100.00%
自分の職場の同僚(先輩や後輩)に相談する	360 21.75%	8 9.09%	27 8.79%	198 27.16%	127 24.28%	0 0.00%	201 21.43%	44 23.28%	115 21.99%	0 0.00%
公益通報窓口(人事課)に通報する	39 2.36%	2 2.27%	12 3.91%	16 2.19%	9 1.72%	0 0.00%	30 3.20%	3 1.59%	6 1.15%	0 0.00%
何もしない	133 8.04%	0 0.00%	8 2.61%	64 8.78%	61 11.66%	0 0.00%	58 6.18%	14 7.41%	61 11.66%	0 0.00%
未回答	35 2.11%	0 0.00%	3 0.98%	13 1.78%	18 3.44%	1 12.50%	4 0.43%	0 0.00%	31 5.93%	0 0.00%
合計	1655 100.00%	88 100.00%	307 100.00%	729 100.00%	523 100.00%	8 100.00%	938 100.00%	189 100.00%	523 100.00%	5 100.00%

※・・・保健師・栄養士・保育士・教諭・指導主事・看護教員・技能労務職員等

- 全体では、133人、8.04%の職員が「何もしない」と回答している。
- 「何もしない」について、任用形態では「嘱託・臨時職員」の割合が高く、職階では「主任以下」及び「嘱託・臨時職員」の割合が高い状況にある。

質問 24 あなたは、自分の職務外において、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、どのように行動しますか。(いずれか1つ選択してください。)

【全員必須】

選択肢	回答者数	内 任用形態				内 年齢				
		正規	再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	未回答
担当する部署に報告する	134 8.10%	107 9.82%	15 34.09%	12 2.31%	0 0.00%	3 1.29%	24 7.41%	26 5.60%	81 12.78%	0 0.00%
自分の職場の上司に相談する	900 54.38%	583 53.49%	22 50.00%	294 56.54%	1 100.00%	127 54.51%	158 48.77%	274 59.05%	341 53.79%	0 0.00%
自分の職場の同僚(先輩や後輩)に相談する	338 20.42%	215 19.72%	5 11.36%	118 22.69%	0 0.00%	65 27.90%	90 27.78%	85 18.32%	98 15.46%	0 0.00%
公益通報窓口(人事課)に通報する	84 5.08%	70 6.42%	0 0.00%	14 2.69%	0 0.00%	8 3.43%	14 4.32%	34 7.33%	28 4.42%	0 0.00%
何もしない	175 10.57%	103 9.45%	1 2.27%	71 13.65%	0 0.00%	28 12.02%	36 11.11%	40 8.62%	71 11.20%	0 0.00%
未回答	24 1.45%	12 1.10%	1 2.27%	11 2.12%	0 0.00%	2 0.86%	2 0.62%	5 1.08%	15 2.37%	0 0.00%
合計	1655 100.00%	1090 100.00%	44 100.00%	520 100.00%	1 100.00%	233 100.00%	324 100.00%	464 100.00%	634 100.00%	0 0.00%

(人)

選択肢	回答者数	内 職階					内 職種			
		課長級以上	補佐級・係長級	主任以下	嘱託・臨時	未回答	事務職	技術職	その他※	未回答
担当する部署に報告する	134 8.10%	36 40.91%	43 14.01%	43 5.90%	12 2.29%	0 0.00%	98 10.45%	17 8.99%	19 3.63%	0 0.00%
自分の職場の上司に相談する	900 54.38%	33 37.50%	183 59.61%	379 51.99%	298 56.98%	7 87.50%	495 52.77%	94 49.74%	307 58.70%	4 80.00%
自分の職場の同僚(先輩や後輩)に相談する	338 20.42%	7 7.95%	33 10.75%	180 24.69%	118 22.56%	0 0.00%	194 20.68%	45 23.81%	98 18.74%	1 20.00%
公益通報窓口(人事課)に通報する	84 5.08%	11 12.50%	26 8.47%	34 4.66%	13 2.49%	0 0.00%	66 7.04%	7 3.70%	11 2.10%	0 0.00%
何もしない	175 10.57%	1 1.14%	19 6.19%	83 11.39%	71 13.58%	1 12.50%	82 8.74%	26 13.76%	67 12.81%	0 0.00%
未回答	24 1.45%	0 0.00%	3 0.98%	10 1.37%	11 2.10%	0 0.00%	3 0.32%	0 0.00%	21 4.02%	0 0.00%
合計	1655 100.00%	88 100.00%	307 100.00%	729 100.00%	523 100.00%	8 100.00%	938 100.00%	189 100.00%	523 100.00%	5 100.00%

※・・・保健師・栄養士・保育士・教諭・指導主事・看護教員・技能労務職員等

- 全体では、175人、10.57%の職員が「何もしない」と回答している。
- 「何もしない」について、任用形態では「嘱託・臨時職員」の割合が高く、職階では「主任以下」の割合が高い状況にある。

質問 25 あなたは公益通報制度を知っていますか。(いずれか1つ選択してください。)

【全員必須】

選択肢	回答者数	内 任用形態				内 年齢				
		正規	再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	未回答
通報先や通報の方法を知っている	86 5.20%	72 6.61%	9 20.45%	5 0.96%	0 0.00%	2 0.86%	14 4.32%	27 5.82%	43 6.78%	0 0.00%
聞いたことはある	683 41.27%	464 42.57%	23 52.27%	196 37.69%	0 0.00%	72 30.90%	129 39.81%	209 45.04%	273 43.06%	0 0.00%
知らない	880 53.17%	551 50.55%	12 27.27%	316 60.77%	1 100.00%	159 68.24%	181 55.86%	226 48.71%	314 49.53%	0 0.00%
未回答	6 0.36%	3 0.28%	0 0.00%	3 0.58%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	2 0.43%	4 0.63%	0 0.00%
合計	1655 100.00%	1090 100.00%	44 100.00%	520 100.00%	1 100.00%	233 100.00%	324 100.00%	464 100.00%	634 100.00%	0 0.00%

(人)

選択肢	回答者数	内 職階					内 職種			
		課長級以上	補佐級・係長級	主任以下	嘱託・臨時	未回答	事務職	技術職	その他※	未回答
通報先や通報の方法を知っている	86 5.20%	28 31.82%	29 9.45%	24 3.29%	5 0.96%	0 0.00%	77 8.21%	5 2.65%	4 0.76%	0 0.00%
聞いたことはある	683 41.27%	40 45.45%	176 57.33%	268 36.76%	198 37.86%	1 12.50%	427 45.52%	76 40.21%	179 34.23%	1 20.00%
知らない	880 53.17%	20 22.73%	102 33.22%	434 59.53%	317 60.61%	7 87.50%	433 46.16%	108 57.14%	335 64.05%	4 80.00%
未回答	6 0.36%	0 0.00%	0 0.00%	3 0.41%	3 0.57%	0 0.00%	1 0.11%	0 0.00%	5 0.96%	0 0.00%
合計	1655 100.00%	88 100.00%	307 100.00%	729 100.00%	523 100.00%	8 100.00%	938 100.00%	189 100.00%	523 100.00%	5 100.00%

※・・・保健師・栄養士・保育士・教諭・指導主事・看護教員・技能労務職員等

- 全体では、880人、53.17%の職員が「知らない」と回答している。
- 「通報先や通報方法の知っている」と回答した職員は、86人、5.20%となっている。
- 「課長級」では、31.82%が「通報先や通報方法の知っている」と回答し、22.73%が「知らない」と回答している。
- 「補佐級・係長級」では、9.45%が「通報先や通報方法の知っている」と回答し、33.22%が「知らない」と回答している。
- 「主任以下」では、3.29%が「通報先や通報方法の知っている」と回答し、59.53%が「知らない」と回答している。

質問 26 あなたは、業務上必要な法令やルールを常に確認・理解して業務に取り組んでいますか。【全員必須】

選択肢	回答者数	内 任用形態				内 年齢				
		正規	再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	未回答
はい	1459 88.16%	968 88.81%	40 90.91%	450 86.54%	1 100.00%	210 90.13%	278 85.80%	400 86.21%	571 90.06%	0 0.00%
いいえ	194 11.72%	121 11.10%	4 9.09%	69 13.27%	0 0.00%	23 9.87%	46 14.20%	63 13.58%	62 9.78%	0 0.00%
未回答	2 0.12%	1 0.09%	0 0.00%	1 0.19%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 0.22%	1 0.16%	0 0.00%
合計	1655 100.00%	1090 100.00%	44 100.00%	520 100.00%	1 100.00%	233 100.00%	324 100.00%	464 100.00%	634 100.00%	0 0.00%

(人)

選択肢	回答者数	内 職階					内 職種			
		課長級以上	補佐級・係長級	主任以下	嘱託・臨時	未回答	事務職	技術職	その他※	未回答
はい	1459 88.16%	83 94.32%	279 90.88%	638 87.52%	452 86.42%	7 87.50%	822 87.63%	167 88.36%	465 88.91%	5 100.00%
いいえ	194 11.72%	5 5.68%	28 9.12%	90 12.35%	70 13.38%	1 12.50%	116 12.37%	22 11.64%	56 10.71%	0 0.00%
未回答	2 0.12%	0 0.00%	0 0.00%	1 0.14%	1 0.19%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	2 0.38%	0 0.00%
合計	1655 100.00%	88 100.00%	307 100.00%	729 100.00%	523 100.00%	8 100.00%	938 100.00%	189 100.00%	523 100.00%	5 100.00%

※・・・保健師・栄養士・保育士・教諭・指導主事・看護教員・技能労務職員等

- 全体では、194人、11.72%が「いいえ」と回答している。
- 年齢では、どの年代も同様の割合で「いいえ」と回答している。

質問 27 あなたは、機密情報や個人情報等を取り扱う場合には、人の目にふれないよう細心の注意を払っていますか。【全員必須】

選択肢	回答者数	内 任用形態				内 年齢				
		正規	再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	未回答
はい	1586 95.83%	1034 94.86%	44 100.00%	507 97.50%	1 100.00%	227 97.42%	301 92.90%	445 95.91%	613 96.69%	0 0.00%
いいえ	66 3.99%	54 4.95%	0 0.00%	12 2.31%	0 0.00%	6 2.58%	23 7.10%	18 3.88%	19 3.00%	0 0.00%
未回答	3 0.18%	2 0.18%	0 0.00%	1 0.19%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 0.22%	2 0.32%	0 0.00%
合計	1655 100.00%	1090 100.00%	44 100.00%	520 100.00%	1 100.00%	233 100.00%	324 100.00%	464 100.00%	634 100.00%	0 0.00%

(人)

選択肢	回答者数	内 職階					内 職種			
		課長級以上	補佐級・係長級	主任以下	嘱託・臨時	未回答	事務職	技術職	その他※	未回答
はい	1586 95.83%	87 98.86%	296 96.42%	684 93.83%	511 97.71%	8 100.00%	904 96.38%	173 91.53%	504 96.37%	5 100.00%
いいえ	66 3.99%	1 1.14%	11 3.58%	43 5.90%	11 2.10%	0 0.00%	34 3.62%	16 8.47%	16 3.06%	0 0.00%
未回答	3 0.18%	0 0.00%	0 0.00%	2 0.27%	1 0.19%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	3 0.57%	0 0.00%
合計	1655 100.00%	88 100.00%	307 100.00%	729 100.00%	523 100.00%	8 100.00%	938 100.00%	189 100.00%	523 100.00%	5 100.00%

※・・・保健師・栄養士・保育士・教諭・指導主事・看護教員・技能労務職員等

- 全体では、95.83%が「はい」と回答しているが、66人、3.99%が「いいえ」と回答している。
- 全ての「再任用職員」が「はい」と回答している。

質問 28 あなたは、状況に応じて個室対応などプライバシーに配慮した対応をしていますか。【全員必須】

選択肢	回答者数	内 任用形態				内 年齢				
		正規	再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	未回答
はい	1444 87.25%	942 86.42%	41 93.18%	460 88.46%	1 100.00%	200 85.84%	280 86.42%	407 87.72%	557 87.85%	0 0.00%
いいえ	205 12.39%	146 13.39%	3 6.82%	56 10.77%	0 0.00%	33 14.16%	44 13.58%	56 12.07%	72 11.36%	0 0.00%
未回答	6 0.36%	2 0.18%	0 0.00%	4 0.77%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 0.22%	5 0.79%	0 0.00%
合計	1655 100.00%	1090 100.00%	44 100.00%	520 100.00%	1 100.00%	233 100.00%	324 100.00%	464 100.00%	634 100.00%	0 0.00%

(人)

選択肢	回答者数	内 職階					内 職種			
		課長級以上	補佐級・係長級	主任以下	嘱託・臨時	未回答	事務職	技術職	その他※	未回答
はい	1444 87.25%	84 95.45%	260 84.69%	629 86.28%	463 88.53%	8 100.00%	814 86.78%	145 76.72%	481 91.97%	4 80.00%
いいえ	205 12.39%	4 4.55%	47 15.31%	98 13.44%	56 10.71%	0 0.00%	123 13.11%	44 23.28%	38 7.27%	0 0.00%
未回答	6 0.36%	0 0.00%	0 0.00%	2 0.27%	4 0.76%	0 0.00%	1 0.11%	0 0.00%	4 0.76%	1 20.00%
合計	1655 100.00%	88 100.00%	307 100.00%	729 100.00%	523 100.00%	8 100.00%	938 100.00%	189 100.00%	523 100.00%	5 100.00%

※・・・保健師・栄養士・保育士・教諭・指導主事・看護教員・技能労務職員等

- 全体では、205 人、12.39%が「いいえ」と回答している。
- 職種では、「技術職」が 44 人、23.28%で「いいえ」と回答している。

質問 29 あなたは、日頃から業務上の書類や資料をきちんと整理していますか。【全員必須】

選択肢	回答者数	内 任用形態				内 年齢				
		正規	再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	未回答
はい	1376 83.14%	842 77.25%	38 86.36%	495 95.19%	1 100.00%	192 82.40%	257 79.32%	367 79.09%	560 88.33%	0 0.00%
いいえ	274 16.56%	244 22.39%	6 13.64%	24 4.62%	0 0.00%	40 17.17%	67 20.68%	96 20.69%	71 11.20%	0 0.00%
未回答	5 0.30%	4 0.37%	0 0.00%	1 0.19%	0 0.00%	1 0.43%	0 0.00%	1 0.22%	3 0.47%	0 0.00%
合計	1655 100.00%	1090 100.00%	44 100.00%	520 100.00%	1 100.00%	233 100.00%	324 100.00%	464 100.00%	634 100.00%	0 0.00%

(人)

選択肢	回答者数	内 職階					内 職種			
		課長級以上	補佐級・係長級	主任以下	嘱託・臨時	未回答	事務職	技術職	その他※	未回答
はい	1376 83.14%	68 77.27%	217 70.68%	585 80.25%	498 95.22%	8 100.00%	759 80.92%	141 74.60%	471 90.06%	5 100.00%
いいえ	274 16.56%	20 22.73%	89 28.99%	141 19.34%	24 4.59%	0 0.00%	179 19.08%	48 25.40%	47 8.99%	0 0.00%
未回答	5 0.30%	0 0.00%	1 0.33%	3 0.41%	1 0.19%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	5 0.96%	0 0.00%
合計	1655 100.00%	88 100.00%	307 100.00%	729 100.00%	523 100.00%	8 100.00%	938 100.00%	189 100.00%	523 100.00%	5 100.00%

- 全体では、274 人、16.56%が「いいえ」と回答している。
- 職階では、「課長級」20 人、22.73%、「補佐級・係長級」が 89 人、28.99%が「いいえ」と回答している。

質問 30 あなたは、仕事に関する必要な情報を職場内できちんと共有していますか。

【全員必須】

選択肢	回答者数	内 任用形態				内 年齢				
		正規	再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	未回答
はい	1559 94.20%	1027 94.22%	42 95.45%	489 94.04%	1 100.00%	222 95.28%	307 94.75%	435 93.75%	595 93.85%	0 0.00%
いいえ	91 5.50%	61 5.60%	2 4.55%	28 5.38%	0 0.00%	11 4.72%	17 5.25%	27 5.82%	36 5.68%	0 0.00%
未回答	5 0.30%	2 0.18%	0 0.00%	3 0.58%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	2 0.43%	3 0.47%	0 0.00%
合計	1655 100.00%	1090 100.00%	44 100.00%	520 100.00%	1 100.00%	233 100.00%	324 100.00%	464 100.00%	634 100.00%	0 0.00%

(人)

選択肢	回答者数	内 職階					内 職種			
		課長級以上	補佐級・係長級	主任以下	嘱託・臨時	未回答	事務職	技術職	その他※	未回答
はい	1559 94.20%	86 97.73%	288 93.81%	685 93.96%	492 94.07%	8 100.00%	893 95.20%	168 88.89%	494 94.46%	4 80.00%
いいえ	91 5.50%	2 2.27%	19 6.19%	42 5.76%	28 5.35%	0 0.00%	45 4.80%	21 11.11%	25 4.78%	0 0.00%
未回答	5 0.30%	0 0.00%	0 0.00%	2 0.27%	3 0.57%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	4 0.76%	1 20.00%
合計	1655 100.00%	88 100.00%	307 100.00%	729 100.00%	523 100.00%	8 100.00%	938 100.00%	189 100.00%	523 100.00%	5 100.00%

※・・・保健師・栄養士・保育士・教諭・指導主事・看護教員・技能労務職員等

- 全体では、94.20%が「はい」と回答している。
- 職種では、「技術職」が21人、11.11%で「いいえ」と回答している。

質問 31 あなたは、飲食店や電車内など公共の場では情報漏洩に注意しながら話をしていますか。【全員必須】

選択肢	回答者数	内 任用形態				内 年齢				
		正規	再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	未回答
はい	1578 95.35%	1037 95.14%	42 95.45%	498 95.77%	1 100.00%	226 97.00%	310 95.68%	441 95.04%	601 94.79%	0 0.00%
いいえ	74 4.47%	51 4.68%	2 4.55%	21 4.04%	0 0.00%	7 3.00%	14 4.32%	21 4.53%	32 5.05%	0 0.00%
未回答	3 0.18%	2 0.18%	0 0.00%	1 0.19%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	2 0.43%	1 0.16%	0 0.00%
合計	1655 100.00%	1090 100.00%	44 100.00%	520 100.00%	1 100.00%	233 100.00%	324 100.00%	464 100.00%	634 100.00%	0 0.00%

(人)

選択肢	回答者数	内 職階					内 職種			
		課長級以上	補佐級・係長級	主任以下	嘱託・臨時	未回答	事務職	技術職	その他※	未回答
はい	1578 95.35%	87 98.86%	293 95.44%	691 94.79%	500 95.60%	7 87.50%	911 97.12%	174 92.06%	488 93.31%	5 100.00%
いいえ	74 4.47%	1 1.14%	14 4.56%	36 4.94%	22 4.21%	1 12.50%	27 2.88%	15 7.94%	32 6.12%	0 0.00%
未回答	3 0.18%	0 0.00%	0 0.00%	2 0.27%	1 0.19%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	3 0.57%	0 0.00%
合計	1655 100.00%	88 100.00%	307 100.00%	729 100.00%	523 100.00%	8 100.00%	938 100.00%	189 100.00%	523 100.00%	5 100.00%

※・・・保健師・栄養士・保育士・教諭・指導主事・看護教員・技能労務職員等

- 全体では、95.35%が「はい」と回答しているが、74人が「いいえ」と回答している。

質問 32 あなたは、個人でSNS等インターネットを利用する際、発信内容に配慮していますか。【全員必須】

選択肢	回答者数	内 任用形態				内 年齢				
		正規	再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	未回答
はい	1604 96.92%	1067 97.89%	43 97.73%	493 94.81%	1 100.00%	233 100.00%	320 98.77%	454 97.84%	597 94.16%	0 0.00%
いいえ	45 2.72%	22 2.02%	0 0.00%	23 4.42%	0 0.00%	0 0.00%	4 1.23%	9 1.94%	32 5.05%	0 0.00%
未回答	6 0.36%	1 0.09%	1 2.27%	4 0.77%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 0.22%	5 0.79%	0 0.00%
合計	1655 100.00%	1090 100.00%	44 100.00%	520 100.00%	1 100.00%	233 100.00%	324 100.00%	464 100.00%	634 100.00%	0 0.00%

(人)

選択肢	回答者数	内 職階				内 職種				
		課長級以上	補佐級・係長級	主任以下	嘱託・臨時	未回答	事務職	技術職	その他※	未回答
はい	1604 96.92%	86 97.73%	304 99.02%	711 97.53%	496 94.84%	7 87.50%	927 98.83%	183 96.83%	489 93.50%	5 100.00%
いいえ	45 2.72%	2 2.27%	3 0.98%	16 2.19%	23 4.40%	1 12.50%	11 1.17%	6 3.17%	28 5.35%	0 0.00%
未回答	6 0.36%	0 0.00%	0 0.00%	2 0.27%	4 0.76%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	6 1.15%	0 0.00%
合計	1655 100.00%	88 100.00%	307 100.00%	729 100.00%	523 100.00%	8 100.00%	938 100.00%	189 100.00%	523 100.00%	5 100.00%

※・・・保健師・栄養士・保育士・教諭・指導主事・看護教員・技能労務職員等

□ 全体では、96.92%が「はい」と回答しているが、45人が「いいえ」と回答している。

質問 33 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。(いずれか1つ選択してください)【全員必須】

選択肢	回答者数	内 任用形態				内 年齢				
		正規	再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	未回答
業務繁忙	133 8.04%	105 9.63%	2 4.55%	26 5.00%	0 0.00%	32 13.73%	38 11.73%	42 9.05%	21 3.31%	0 0.00%
人手不足	111 6.71%	84 7.71%	1 2.27%	26 5.00%	0 0.00%	29 12.45%	38 11.73%	25 5.39%	19 3.00%	0 0.00%
情報共有・チェック体制の不備	188 11.36%	103 9.45%	3 6.82%	82 15.77%	0 0.00%	30 12.88%	32 9.88%	40 8.62%	86 13.56%	0 0.00%
法令等の理解不足	201 12.15%	145 13.30%	8 18.18%	48 9.23%	0 0.00%	25 10.73%	49 15.12%	60 12.93%	67 10.57%	0 0.00%
規範意識の緩み	311 18.79%	209 19.17%	13 29.55%	89 17.12%	0 0.00%	49 21.03%	64 19.75%	83 17.89%	115 18.14%	0 0.00%
個人的な資質	494 29.85%	340 31.19%	11 25.00%	142 27.31%	1 100.00%	45 19.31%	80 24.69%	165 35.56%	204 32.18%	0 0.00%
職場内のコミュニケーション不足	79 4.77%	40 3.67%	3 6.82%	36 6.92%	0 0.00%	16 6.87%	9 2.78%	14 3.02%	40 6.31%	0 0.00%
その他	46 2.78%	27 2.48%	1 2.27%	18 3.46%	0 0.00%	3 1.29%	8 2.47%	18 3.88%	17 2.68%	0 0.00%
未回答	92 5.56%	37 3.39%	2 4.55%	53 10.19%	0 0.00%	4 1.72%	6 1.85%	17 3.66%	65 10.25%	0 0.00%
合計	1655 100.00%	1090 100.00%	44 100.00%	520 100.00%	1 100.00%	233 100.00%	324 100.00%	464 100.00%	634 100.00%	0 0.00%

(人)

選択肢	回答者数	内 職階					内 職種			
		課長級以上	補佐級・係長級	主任以下	嘱託・臨時	未回答	事務職	技術職	その他※	未回答
業務繁忙	133 8.04%	1 1.14%	24 7.82%	82 11.25%	26 4.97%	0 0.00%	87 9.28%	19 10.05%	27 5.16%	0 0.00%
人手不足	111 6.71%	0 0.00%	10 3.26%	74 10.15%	26 4.97%	1 12.50%	59 6.29%	15 7.94%	36 6.88%	1 20.00%
情報共有・チェック体制の不備	188 11.36%	4 4.55%	28 9.12%	72 9.88%	83 15.87%	1 12.50%	112 11.94%	12 6.35%	62 11.85%	2 40.00%
法令等の理解不足	201 12.15%	10 11.36%	42 13.68%	100 13.72%	49 9.37%	0 0.00%	128 13.65%	28 14.81%	45 8.60%	0 0.00%
規範意識の緩み	311 18.79%	25 28.41%	59 19.22%	134 18.38%	90 17.21%	3 37.50%	190 20.26%	34 17.99%	87 16.63%	0 0.00%
個人的な資質	494 29.85%	42 47.73%	125 40.72%	183 25.10%	142 27.15%	2 25.00%	295 31.45%	72 38.10%	126 24.09%	1 20.00%
職場内のコミュニケーション不足	79 4.77%	6 6.82%	9 2.93%	28 3.84%	35 6.69%	1 12.50%	36 3.84%	1 0.53%	42 8.03%	0 0.00%
その他	46 2.78%	0 0.00%	5 1.63%	23 3.16%	18 3.44%	0 0.00%	21 2.24%	7 3.70%	18 3.44%	0 0.00%
未回答	92 5.56%	0 0.00%	5 1.63%	33 4.53%	54 10.33%	0 0.00%	10 1.07%	1 0.53%	80 15.30%	1 20.00%
合計	1655 100.00%	88 100.00%	307 100.00%	729 100.00%	523 100.00%	8 100.00%	938 100.00%	189 100.00%	523 100.00%	5 100.00%

※・・・保健師・栄養士・保育士・教諭・指導主事・看護教員・技能労務職員等

- 全ての集計において、「個人的な資質」の割合が高い状況にある。
- 全体では、「規範意識の緩み」「法令等の理解不足」「情報共有・チェック体制の不備」が高い割合となっている。

5 職場環境についてお伺いします。【全員必須】

質問 34 あなたの職場では、職員同士が気軽に相談したり、意見を言い合ったりすることができますか。【全員必須】

選択肢	回答者数	内 任用形態				内 年齢				
		正規	再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	未回答
はい	1456 87.98%	963 88.35%	42 95.45%	450 86.54%	1 100.00%	212 90.99%	282 87.04%	408 87.93%	554 87.38%	0 0.00%
いいえ	194 11.72%	125 11.47%	2 4.55%	67 12.88%	0 0.00%	20 8.58%	42 12.96%	55 11.85%	77 12.15%	0 0.00%
未回答	5 0.30%	2 0.18%	0 0.00%	3 0.58%	0 0.00%	1 0.43%	0 0.00%	1 0.22%	3 0.47%	0 0.00%
合計	1655 100.00%	1090 100.00%	44 100.00%	520 100.00%	1 100.00%	233 100.00%	324 100.00%	464 100.00%	634 100.00%	0 0.00%

(人)

選択肢	回答者数	内 職階					内 職種			
		課長級以上	補佐級・係長級	主任以下	嘱託・臨時	未回答	事務職	技術職	その他※	未回答
はい	1456 87.98%	83 94.32%	278 90.55%	634 86.97%	453 86.62%	8 100.00%	822 87.63%	168 88.89%	461 88.15%	5 100.00%
いいえ	194 11.72%	5 5.68%	28 9.12%	94 12.89%	67 12.81%	0 0.00%	116 12.37%	21 11.11%	57 10.90%	0 0.00%
未回答	5 0.30%	0 0.00%	1 0.33%	1 0.14%	3 0.57%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	5 0.96%	0 0.00%
合計	1655 100.00%	88 100.00%	307 100.00%	729 100.00%	523 100.00%	8 100.00%	938 100.00%	189 100.00%	523 100.00%	5 100.00%

※・・・保健師・栄養士・保育士・教諭・指導主事・看護教員・技能労務職員等

- 全体では、194人、11.72%が「いいえ」と回答している。
- 「いいえ」の割合は、職階では、「課長級以上」が低い、「主任以下」「嘱託・臨時職員」は高くなっている。

質問 35 あなたは、職場で困っている人がいたら、手助けしたりアドバイスしたりすることができていますか。【全員必須】

選択肢	回答者数	内 任用形態				内 年齢				
		正規	再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	未回答
はい	1508 91.12%	997 91.47%	43 97.73%	468 90.00%	0 0.00%	208 89.27%	297 91.67%	423 91.16%	580 91.48%	0 0.00%
いいえ	142 8.58%	91 8.35%	1 2.27%	49 9.42%	1 100.00%	24 10.30%	26 8.02%	40 8.62%	52 8.20%	0 0.00%
未回答	5 0.30%	2 0.18%	0 0.00%	3 0.58%	0 0.00%	1 0.43%	1 0.31%	1 0.22%	2 0.32%	0 0.00%
合計	1655 100.00%	1090 100.00%	44 100.00%	520 100.00%	1 100.00%	233 100.00%	324 100.00%	464 100.00%	634 100.00%	0 0.00%

(人)

選択肢	回答者数	内 職階					内 職種			
		課長級以上	補佐級・係長級	主任以下	嘱託・臨時	未回答	事務職	技術職	その他※	未回答
はい	1508 91.12%	88 100.00%	289 94.14%	652 89.44%	471 90.06%	8 100.00%	862 91.90%	170 89.95%	471 90.06%	5 100.00%
いいえ	142 8.58%	0 0.00%	18 5.86%	75 10.29%	49 9.37%	0 0.00%	75 8.00%	19 10.05%	48 9.18%	0 0.00%
未回答	5 0.30%	0 0.00%	0 0.00%	2 0.27%	3 0.57%	0 0.00%	1 0.11%	0 0.00%	4 0.76%	0 0.00%
合計	1655 100.00%	88 100.00%	307 100.00%	729 100.00%	523 100.00%	8 100.00%	938 100.00%	189 100.00%	523 100.00%	5 100.00%

※・・・保健師・栄養士・保育士・教諭・指導主事・看護教員・技能労務職員等

- 全体では、91.12%が「はい」と回答している。
- 職階では、「課長級以上」は全て「はい」と回答している。
- 職階では、「主任以下」「嘱託・臨時職員」は「いいえ」の割合が高くなっている。

質問 36 あなたは、自分の仕事について、上司に適切に報告・連絡・相談ができていますか。【全員必須】

選択肢	回答者数	内 任用形態				内 年齢				
		正規	再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	未回答
はい	1552 93.78%	1020 93.58%	44 100.00%	487 93.65%	1 100.00%	218 93.56%	309 95.37%	436 93.97%	589 92.90%	0 0.00%
いいえ	100 6.04%	69 6.33%	0 0.00%	31 5.96%	0 0.00%	14 6.01%	15 4.63%	27 5.82%	44 6.94%	0 0.00%
未回答	3 0.18%	1 0.09%	0 0.00%	2 0.38%	0 0.00%	1 0.43%	0 0.00%	1 0.22%	1 0.16%	0 0.00%
合計	1655 100.00%	1090 100.00%	44 100.00%	520 100.00%	1 100.00%	233 100.00%	324 100.00%	464 100.00%	634 100.00%	0 0.00%

(人)

選択肢	回答者数	内 職階					内 職種			
		課長級以上	補佐級・係長級	主任以下	嘱託・臨時	未回答	事務職	技術職	その他※	未回答
はい	1552 93.78%	83 94.32%	293 95.44%	678 93.00%	490 93.69%	8 100.00%	884 94.24%	175 92.59%	488 93.31%	5 100.00%
いいえ	100 6.04%	5 5.68%	14 4.56%	50 6.86%	31 5.93%	0 0.00%	54 5.76%	14 7.41%	32 6.12%	0 0.00%
未回答	3 0.18%	0 0.00%	0 0.00%	1 0.14%	2 0.38%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	3 0.57%	0 0.00%
合計	1655 100.00%	88 100.00%	307 100.00%	729 100.00%	523 100.00%	8 100.00%	938 100.00%	189 100.00%	523 100.00%	5 100.00%

※・・・保健師・栄養士・保育士・教諭・指導主事・看護教員・技能労務職員等

- 全体では、93.78%が「はい」と回答しているが、100人が「いいえ」と回答している。
- 任用形態では、「再任用職員」は全て「はい」と回答している。

質問 37 あなたは、仮にミスをした場合、速やかに上司に報告ができますか。【全員必須】

選択肢	回答者数	内 任用形態				内 年齢				
		正規	再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	未回答
はい	1612 97.40%	1058 97.06%	44 100.00%	509 97.88%	1 100.00%	223 95.71%	312 96.30%	457 98.49%	620 97.79%	0 0.00%
いいえ	41 2.48%	32 2.94%	0 0.00%	9 1.73%	0 0.00%	9 3.86%	12 3.70%	7 1.51%	13 2.05%	0 0.00%
未回答	2 0.12%	0 0.00%	0 0.00%	2 0.38%	0 0.00%	1 0.43%	0 0.00%	0 0.00%	1 0.16%	0 0.00%
合計	1655 100.00%	1090 100.00%	44 100.00%	520 100.00%	1 100.00%	233 100.00%	324 100.00%	464 100.00%	634 100.00%	0 0.00%

(人)

選択肢	回答者数	内 職階					内 職種			
		課長級以上	補佐級・係長級	主任以下	嘱託・臨時	未回答	事務職	技術職	その他※	未回答
はい	1612 97.40%	86 97.73%	301 98.05%	705 96.71%	512 97.90%	8 100.00%	917 97.76%	178 94.18%	512 97.90%	5 100.00%
いいえ	41 2.48%	2 2.27%	6 1.95%	24 3.29%	9 1.72%	0 0.00%	21 2.24%	11 5.82%	9 1.72%	0 0.00%
未回答	2 0.12%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	2 0.38%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	2 0.38%	0 0.00%
合計	1655 100.00%	88 100.00%	307 100.00%	729 100.00%	523 100.00%	8 100.00%	938 100.00%	189 100.00%	523 100.00%	5 100.00%

※・・・保健師・栄養士・保育士・教諭・指導主事・看護教員・技能労務職員等

- 全体では、97.40%が「はい」と回答しているが41人が「いいえ」と回答している。
- 任用形態では、「再任用職員」は全て「はい」と回答している。
-

質問 38 あなたは、上司からの指示に疑問を感じた時に、質問や意見を言うことができますか。【全員必須】

選択肢	回答者数	内 任用形態				内 年齢				
		正規	再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	未回答
はい	1372 82.90%	914 83.85%	42 95.45%	415 79.81%	1 100.00%	190 81.55%	268 82.72%	382 82.33%	532 83.91%	0 0.00%
いいえ	282 17.04%	176 16.15%	2 4.55%	104 20.00%	0 0.00%	42 18.03%	56 17.28%	82 17.67%	102 16.09%	0 0.00%
未回答	1 0.06%	0 0.00%	0 0.00%	1 0.19%	0 0.00%	1 0.43%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
合計	1655 100.00%	1090 100.00%	44 100.00%	520 100.00%	1 100.00%	233 100.00%	324 100.00%	464 100.00%	634 100.00%	0 0.00%

(人)

選択肢	回答者数	内 職階					内 職種			
		課長級以上	補佐級・係長級	主任以下	嘱託・臨時	未回答	事務職	技術職	その他※	未回答
はい	1372 82.90%	84 95.45%	276 89.90%	588 80.66%	418 79.92%	6 75.00%	786 83.80%	155 82.01%	426 81.45%	5 100.00%
いいえ	282 17.04%	4 4.55%	31 10.10%	141 19.34%	104 19.89%	2 25.00%	152 16.20%	34 17.99%	96 18.36%	0 0.00%
未回答	1 0.06%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 0.19%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 0.19%	0 0.00%
合計	1655 100.00%	88 100.00%	307 100.00%	729 100.00%	523 100.00%	8 100.00%	938 100.00%	189 100.00%	523 100.00%	5 100.00%

※・・・保健師・栄養士・保育士・教諭・指導主事・看護教員・技能労務職員等

- 全体では、282人、17.04%が「いいえ」と回答している。
- 職階では、「主任以下」「嘱託・臨時職員」は「いいえ」の割合が高くなっている。

質問 39 あなたの職場では、ダブルチェックの実施や手順書の整備など、ミスを防止する仕組みが整っていますか。【全員必須】

選択肢	回答者数	内 任用形態				内 年齢				
		正規	再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	未回答
はい	1287 77.76%	829 76.06%	32 72.73%	425 81.73%	1 100.00%	201 86.27%	238 73.46%	360 77.59%	488 76.97%	0 0.00%
いいえ	360 21.75%	259 23.76%	12 27.27%	89 17.12%	0 0.00%	31 13.30%	86 26.54%	103 22.20%	140 22.08%	0 0.00%
未回答	8 0.48%	2 0.18%	0 0.00%	6 1.15%	0 0.00%	1 0.43%	0 0.00%	1 0.22%	6 0.95%	0 0.00%
合計	1655 100.00%	1090 100.00%	44 100.00%	520 100.00%	1 100.00%	233 100.00%	324 100.00%	464 100.00%	634 100.00%	0 0.00%

(人)

選択肢	回答者数	内 職階					内 職種			
		課長級以上	補佐級・係長級	主任以下	嘱託・臨時	未回答	事務職	技術職	その他※	未回答
はい	1287 77.76%	63 71.59%	237 77.20%	552 75.72%	428 81.84%	7 87.50%	699 74.52%	149 78.84%	435 83.17%	4 80.00%
いいえ	360 21.75%	25 28.41%	70 22.80%	175 24.01%	89 17.02%	1 12.50%	238 25.37%	40 21.16%	81 15.49%	1 20.00%
未回答	8 0.48%	0 0.00%	0 0.00%	2 0.27%	6 1.15%	0 0.00%	1 0.11%	0 0.00%	7 1.34%	0 0.00%
合計	1655 100.00%	88 100.00%	307 100.00%	729 100.00%	523 100.00%	8 100.00%	938 100.00%	189 100.00%	523 100.00%	5 100.00%

※・・・保健師・栄養士・保育士・教諭・指導主事・看護教員・技能労務職員等

- 全体では、360人、21.75%が「いいえ」と回答している。
- 全ての職階及び職種において、「いいえ」の割合が高くなっている。

質問 40 あなたは、部下や同僚から業務上の問題や悩みについて相談を受けたとき、適切に対応できていると思いますか。【全員必須】

選択肢	回答者数	内 任用形態				内 年齢				
		正規	再任用	嘱託・臨時	未回答	10歳・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	未回答
はい	1315 79.46%	873 80.09%	37 84.09%	405 77.88%	0 0.00%	187 80.26%	263 81.17%	362 78.02%	503 79.34%	0 0.00%
いいえ	335 20.24%	217 19.91%	6 13.64%	111 21.35%	1 100.00%	45 19.31%	61 18.83%	102 21.98%	127 20.03%	0 0.00%
未回答	5 0.30%	0 0.00%	1 2.27%	4 0.77%	0 0.00%	1 0.43%	0 0.00%	0 0.00%	4 0.63%	0 0.00%
合計	1655 100.00%	1090 100.00%	44 100.00%	520 100.00%	1 100.00%	233 100.00%	324 100.00%	464 100.00%	634 100.00%	0 0.00%

(人)

選択肢	回答者数	内 職階					内 職種			
		課長級以上	補佐級・係長級	主任以下	嘱託・臨時	未回答	事務職	技術職	その他※	未回答
はい	1315 79.46%	76 86.36%	250 81.43%	576 79.01%	406 77.63%	7 87.50%	745 79.42%	156 82.54%	411 78.59%	3 60.00%
いいえ	335 20.24%	12 13.64%	57 18.57%	153 20.99%	112 21.41%	1 12.50%	193 20.58%	33 17.46%	107 20.46%	2 40.00%
未回答	5 0.30%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	5 0.96%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	5 0.96%	0 0.00%
合計	1655 100.00%	88 100.00%	307 100.00%	729 100.00%	523 100.00%	8 100.00%	938 100.00%	189 100.00%	523 100.00%	5 100.00%

※・・・保健師・栄養士・保育士・教諭・指導主事・看護教員・技能労務職員等

- 全体では、335 人、20.24%が「いいえ」と回答している。
- 職階では、「主任以下」「嘱託・臨時職員」は「いいえ」の割合が高くなっている。

6 ご意見・ご提案について (自由記述) ※主なものを抜粋

○ 不正行為につながるような不当な要求について

- ・職務上関連のある業者等との個人的な接触は日ごろから慎むべきであり、不当な要求をされるような環境をつくらぬよう行動すべきである。規律意識を保つよう個人及び職場で継続して研修を続ける必要がある。
- ・職員一人ひとりの資質を向上させ、倫理観をもって業務を遂行するように努める。
- ・過去にあった事例、またその対応結果などを集約してライブラリーに掲載するなどして、広く情報共有するとともに知見を積み重ねた方がよいと思う。
- ・不適切であると認識しているから、ほとんどの職員は適切な行動をとると考える。個人の資質によるところが相当あると思う。
- ・不当要求に対しては、個人ではなく組織として対応することが重要であると思う。
- ・不当要求者に対し、職員が一人でなく複数で対応するように日頃から職場で意思統一しておいた方がよいと思う。
- ・不当要求を断った職員を市長が必ず守るという姿勢を示す必要がある。
- ・沼津市職員の職務に関する要請等への対応要綱 (H24.3.23 市長決裁) により適切な対応をするよう、全職員に周知すべきだと思える。
- ・不要な要求やあまりない相談を受けたときは、全員で共有できるよう、起こったことを書き留めておくものがあるとよいと思う。
- ・未だに議員や職員OBが、所属内を自由に出入りしている状況。一律の対応ルールをつくるべきではないのか。
- ・個々人で判断基準があいまいな点が今回の不正につながったと思う。不当な要求の事例を挙げると分かりやすいかと思う。

○ 利害関係者について

- ・国や県のように倫理規程をととのえることにより、職員の理解及び意識の向上が期待できるのではないか。
- ・利害関係者と職務上関連のある立場にある場合は、仮に同級生、親族であっても一定の距離を保つよう努める必要がある。規律意識を保つよう個人及び職場で継続して研修を続ける必要がある。
- ・利害関係者と対応する際は、複数の職員で対応する。
- ・市役所OBが業者に入り、情報を得に来る仕組みが無くなればよい。
- ・市の職員であっても、民間の方々と宴席を共にすることはあると思う。公民連携の中では積極的にやるべきだとも思う。
その中には、利害関係が将来的に生じることもあると思う。どのように振る舞い、どのように対応すればよいかは、これまでは個人のモラルに委ねられていたと思う。研修等を通じて理解を深める取り組みが必要と思う。
- ・今も行っているが、交渉や立ち合いについては極力2人以上で参加すること。

また、業者等とのゴルフや会食は禁止すること。

- ・利害関係にある業者の課内出入りを一定程度、一律に規制すべきである。職員OBで現在は業者に勤務している人が執務中にも関わらず、お構いなしに課内に入り、職員の席に着座し話し込んでゆくことが多く、問題と感じている。
- ・利害関係者に対する啓発も必要と思う。
- ・長年、同じ職務に就くことにより業者との馴れ合いが見受けられる。
- ・利害関係者との接触には気を付けているが、同級生などの友人や近所付き合いなどにおいて、業務のことは別として、どの程度の関係（接触）から問題があるのか、ある程度の具体的な例示を行い、沼津市職員としての統一的な対応が必要ではないかと考えている。
- ・利害関係者との接触回数が増えれば増えるほど、コンプライアンスの意識を高く持つべきと考えるが、実態として付き合いが深くなるほど「お友達」感覚となり、不正行為に繋がる可能性が大きくなるイメージがある。その部分をしっかりとする必要があると考える。

○ 法令遵守（コンプライアンス）の状況について

- ・平成23年度に職員の不祥事（公金横領）があった際、人事課で職員のコンプライアンスの意識を高めるため、月に1回、「コンプライアンス通信」を出していたが、24年度にはやめてしまった。継続することが重要であり、日頃から注意喚起することは大切だと思う。
- ・規律意識を保つよう個人及び職場で継続して研修を続ける必要がある。
- ・定期的に周知することで、コンプライアンスに対する意識が稀薄とならないようにする。
- ・課の暑気払いや、職員の立ち話等で、平気で職場内のことを大声で話す配慮の足りない職員も見受けられる。酒も入り、気も声も大きくなってしまふのだろうが、非常に危険を感じる。
- ・個人的な資質の面で法令順守できない人の管理までは厳しいと考える。
- ・コンプライアンスは個人の資質・意識が非常に重要である。組織として取組を進めても、個人意識が高まっていかないと取組の効果も薄いものになってしまう。今回の件を他人事と捉えて研修に参加している職員も少なくないと感じる。どのように当事者意識・モチベーションを高め、法令遵守を徹底していくのか、今後の課題と思われる。
- ・エレベータの中で職員外の方が同乗しているのに、業務関係の危うい話をする職員が相変わらずいる。エレベータの中では「職員は会話を一休み」を徹底されたい。
- ・飲食店で仕事の話をするのは是非や市職員として特定されないよう注意することについては、自分が新人の時に飲みながら先輩から色々厳しく教えてもらったものだが、今はそのような機会がなく、特に若い人は気にしていないと思う。プラウドぬまづのポロシャツで飲みに行って騒ぐことがその最たる例。わきが甘いのでいずれSNS等でも問題が起こると思う。

- ・それぞれの職場により法令遵守に対する意識が違っていると感じる。伝統的にコンプライアンス意識の低い職場がある。全ての職場で自分たちが行っている全ての業務においてコンプライアンスが守られているのか検証する必要がある。
- ・明解な倫理規程を策定し、今回のような不祥事まで発展させない体制づくりが必要であると考える。
- ・庁内の喫煙所や厨房等で、個人情報や業務の内容が話題になっている状況は改善すべき。

○ 職場の環境について

- ・個人情報の入った資料等を平気でコピー機に置いたままにする、溶解ではなく古紙と一緒に捨ててしまう、カウンターに置いたままにする等、何度か注意しているが直る様子がなく、とても危機意識が低い。上司も特にそのことについて注意しない。いつか情報漏洩につながると思われる。
- ・施錠できる資料保存室等を各課に設けた方がよい。またはペーパーレス化。現状では、悪意の人がいればいくらでも情報が流出する可能性はある。
- ・常に問題点を共有でき、様々な問題を気軽に相談できるような環境を課長以下率先してつくる努力を日常的にする必要がある。
- ・元職員が業務に関するようなことを電話で問い合わせをしてくれたり、直接来て、自分の部下であった人であろう職員に声を掛け、他愛もない会話から質問してくるようなことを見たことがある。最近の研修は臨時嘱託（元職員）に対してもあるが、今回の事件も元職員である。そういう方たちに対して、対応が甘い気がする。
- ・職場の環境や人間関係を良好に保つことは、不祥事やトラブルを防ぎ、前向きに仕事に取り組むために、非常に重要なことであると考えている。
- ・職場環境は、管理職の力量で雰囲気が大きく変わると思う。管理職ほど、率先して研修を受けるべきだし、コミュニケーションをとるべきだと思う。
- ・顧客資料や照会など一部は鍵のかかるキャビネットに収納されているが、すべての情報が施錠等管理されている訳ではない。（個人机など）
- ・私の課は、お互いに報連相を密に行える環境である。課の職員全員とよく話をする。一方で不正は人間関係から生まれるのではないかと先日の事件で痛感している。悪い人間関係になれないよう注意していく。
- ・工事の打合せや名刺配りなどで、職場内に事業者が入ることを禁止し、打合せなどは職場入口やそれ以外に設けられた場所で行う。挨拶も窓口で受ける。
- ・個人情報記載の書類等を適切に管理するためには、鍵付きのキャビネットや書庫が必要であるが、書類が多く収容しきれていないと思う。ソフト面だけでなく、ハード面でも改善する必要もあると思う。
- ・過去には、事業者等の入室は、基本、ご遠慮いただく、という時期もあったが、現在は、職員や関係人にその感覚が薄らいでいるように感じている。

- むやみな制限はする必要はないと思うが、お互い、一定のラインは持つべきと感じる。
- ・自身が所属する部署も含め、市役所における個人情報の管理が甘いと思う。

○ その他

- ・このような大変恥ずかしい大失態を起こしたにもかかわらず、残念ながら職場の雰囲気としては、あまり変わっていないように感じる。今回の不祥事の根底にある規範意識の欠如は、職場環境もさることながら個人の資質による所が大きいことがそのように感ずる要因としてあるからだと思う。つまり、自分のこととして真剣に考えている職員があまりいないと思う。職員にコンプライアンスについて徹底的に叩き込んでいくことが最も重要だと思う。
- ・そもそも役所一周回って机の上を見渡せば、どれだけの人が机に書類を残して帰っているのか。職員の意識が低い。それを見ればわかると思う。
- ・「この行動はどうかののだろうか」と感じるがあっても、アンケートに具体的に記入したり、周囲の職員に相談すると、個人を特定され、人間関係に支障をきたす恐れを感じ、相談しづらい。
- ・職員については、SNSの利用や日常会話等、仕事に係ることに関して、配慮する想像力が欠けているように思う。
今回の不祥事に関しては、個人の資質が大きな要素かと思うが、制度の見直し（最低制限価格の事前公表など）も検討が必要かと思う。
- ・このぐらい大丈夫であろうという規範意識の薄さが招いたのではないか。1杯のコーヒーから、逮捕、刑務所行きになるということを継続して指導していくしかないのではないか。
- ・公判において、業者側弁護士から「沼津市は情報漏洩を軽く考えやすい土壌があった」と主張されている。弁護のための詭弁と考えたいが、続けて2人が逮捕されている事実は市民からもそのように捉えられていてもおかしくない。今後、いかにして今回の信用失墜を回復していくのか、更なる取り組みが求められる。
- ・このような不祥事はどうしてもその人任せの部分が多いと思う。個人がこっそり悪いことをしていても周りが気付くことは相当難しいと思う。常に職員一人ひとりが、コンプライアンス、倫理観について意識できる環境づくりが必要である。
- ・今回の事件を経てもなお、真剣に改革しようとする意気込みや姿勢、危機感が感じられない。ほとんどの職員が他人事ではないのか。人事課・総務課による研修実施も対外的なアリバイ作りのためとしか思えない内容であった。
- ・事件後の感覚は、時が経つほど薄らぐので、周知時に事件の新聞記事などで危機感を煽りつつ、事例紹介などをまじえた講習を行い、陳腐化しないようにしていくなどの工夫が必要と考える。
- ・危機感のなさや馴れ合い。昔はこうだった感が不正をまねくと思う。

沼津市職員不祥事再発防止対策部会検討結果報告書 再発防止に向けた取り組み（概要）

契約制度検証部会

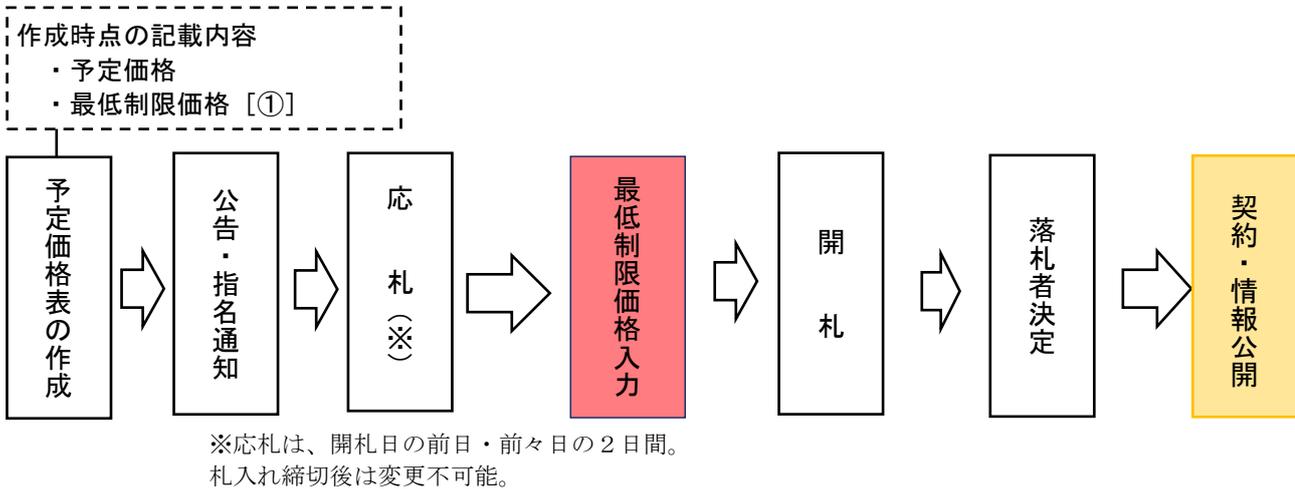
検討内容【第2回本部会議報告】		検討結果及び今後の取り組み			報告書	分類
1	職員の制度理解の徹底	入札契約事務に係るすべての職員を対象に、関連する法制度の理解など、入札談合の排除や未然防止を徹底するための研修を実施する。	—	【定期的な研修の実施】にて今後も対応	P21・22	実施済 継続実施
2	情報管理	・設計書情報共有者の削減（知っている人を減らす）	設計書情報共有者の削減	今後、設計価格5000万円以上の財政課合議については設計書を不添付とし、設計書情報を把握できる職員の数を減らす。なお、必要に応じて変更理由等の説明資料を添付する。	P 6	実施済
		・設計書の回付・管理方法の再徹底	設計書の回付・管理方法の見直し	稟議書の回議方法について、再度徹底するとともに、審査中の稟議書の管理についても厳重に取り扱い、情報を知りうる立場にない職員への情報漏洩を防止する。	P 7	実施済
3	組織の刷新	・入札・契約部署と工事検査部署との関係強化	入札契約組織の見直し	現在の総務課を分割し、総務課契約係と工事検査課を一つの課とし、入札・契約事務を強化する。	P11	実施済
		・定期的な入札・契約事務研修の実施による事務機能の強化	定期的な研修の実施	官製談合防止法を含めた入札契約事務に関する研修を定期的実施することで、基礎的な知識を習得するとともに、意識の風化を防止する。また、新たに新規採用職員に対しても研修を行う。	P12	実施済 継続実施
4	業者の不正行為防止	・罰則強化の可能性（指名停止期間及び違約金等）	指名停止期間の厳罰化	不正行為を行った業者に対する入札参加停止（指名停止）期間の基準を引き上げる。	P 8	実施済
			違約金の厳罰化	違約金については、請負金額の1/10に留める。	P 9	維持
		・業者の契約制度の理解への取り組み	定期的な業者への周知	法令遵守に関する周知を行うとともに、入札参加資格申請登録の際など、定期的に情報発信する。	P10	実施済 継続実施
5	予定価格等を類推できなくする工夫	・予定価格の公表時期（事前または事後）	予定価格の公表時期	事前公表の即効性は認めつつも、国が事後公表を要請してきたこと等を鑑み、事後公表を維持するものとする。	P 4	維持
		・最低制限価格の設定方法等	最低制限価格算出方法の見直し	現在、最低制限価格は、決められた算定方法に基づき積算しているが、これにランダム係数を用いて最終的に決定することにより、最低制限価格の秘匿性を高め、事前に探ろうとする不正行為を防止する。 最低制限価格＝最低制限価格算定基礎額×ランダム係数	P 5	実施予定

職員による不祥事の再発防止に関する申入書		検討結果及び今後の取り組み			分類
4	入札制度について	・最低制限価格を類推できない仕組みの導入	最低制限価格算出方法の見直し	本部会議報告 5下段	実施予定
		・不正を行った業者に対する罰則強化	指名停止期間の厳罰化	本部会議報告 4上段	実施済
		・入札結果を検証する事後の監視体制	入札結果検証内容の追加	入札監視委員会において「最低制限価格近接工事一覧表」を追加し、落札額が最低制限価格に近接した工事の検証をする。	実施済

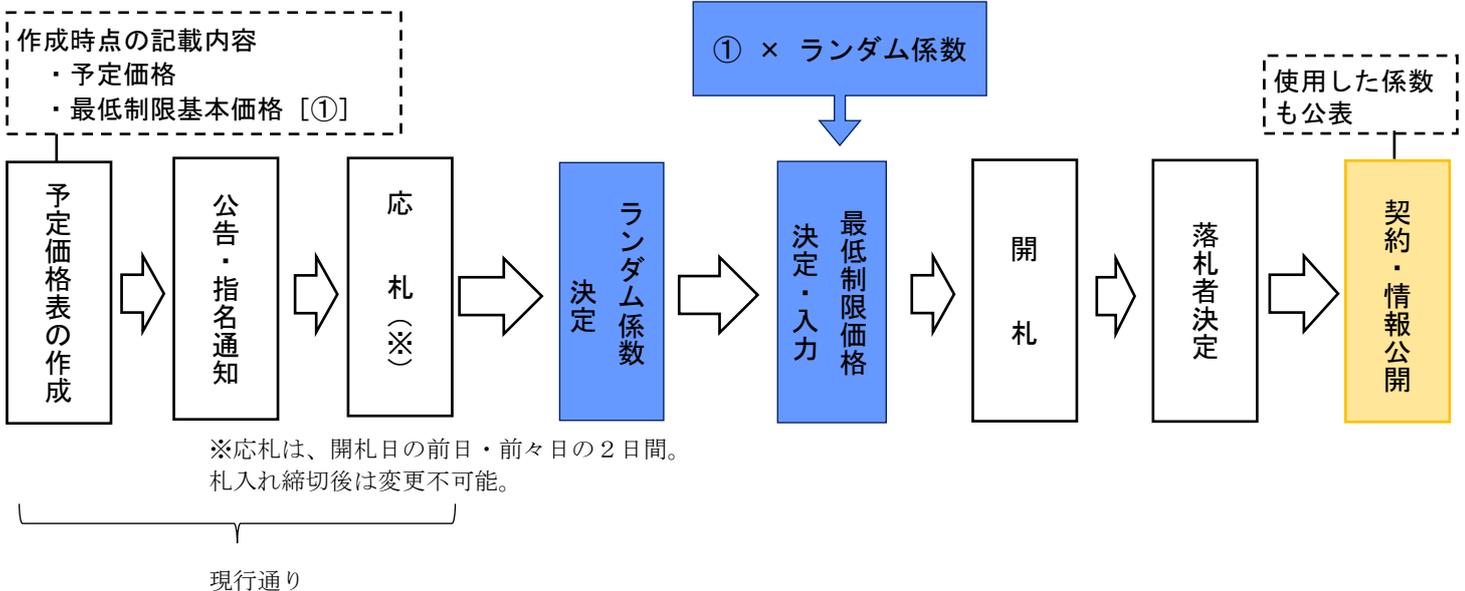
最低制限価格におけるランダム係数導入（案）

○価格決定までのフロー

現在



ランダム係数導入後



○ランダム係数の決定方法

【事業者の応札時間を利用して決定】

各事業者の応札時間を数値化し、合計の数値から算定する。
市の作為が入る余地がないため職員の不正につながらない。

(例えば、ある事業者が9時31分に応札したとすると、「0931」と数値化)

業者名	時間	金額	業者名	時間	金額	業者名	時間	金額
業者A	0931	15,550,000	業者C	1308	15,050,000	業者E	0939	16,050,000
業者B	1344	15,010,000	業者D	1017	15,100,000	業者F	0948	14,900,000

応札時間計	6487	業者Aから業者Fの応札時間の合計
除数	101	ランダム係数の通り数(1.0000~1.0100、係数0.0001刻み)
余り	23	$6487 \div 101 = 64$ あまり 23
ランダム係数(①)	1.0023	あまりの23を適用
最低制限基本価格(②)	15,000,000	今までの算出方法による最低制限価格 (ランダム係数では最低制限基本価格)

最低制限価格 ①×②	15,034,500	$15,000,000 \times 1.0023$ これからの算出方法による最低制限価格
---------------	------------	--

○導入スケジュール等

(1) 実施時期

令和3年4月1日以降発注分から(予定)

(2) 関係規程の整備

関係規程等の整備は、年度末までに行う。

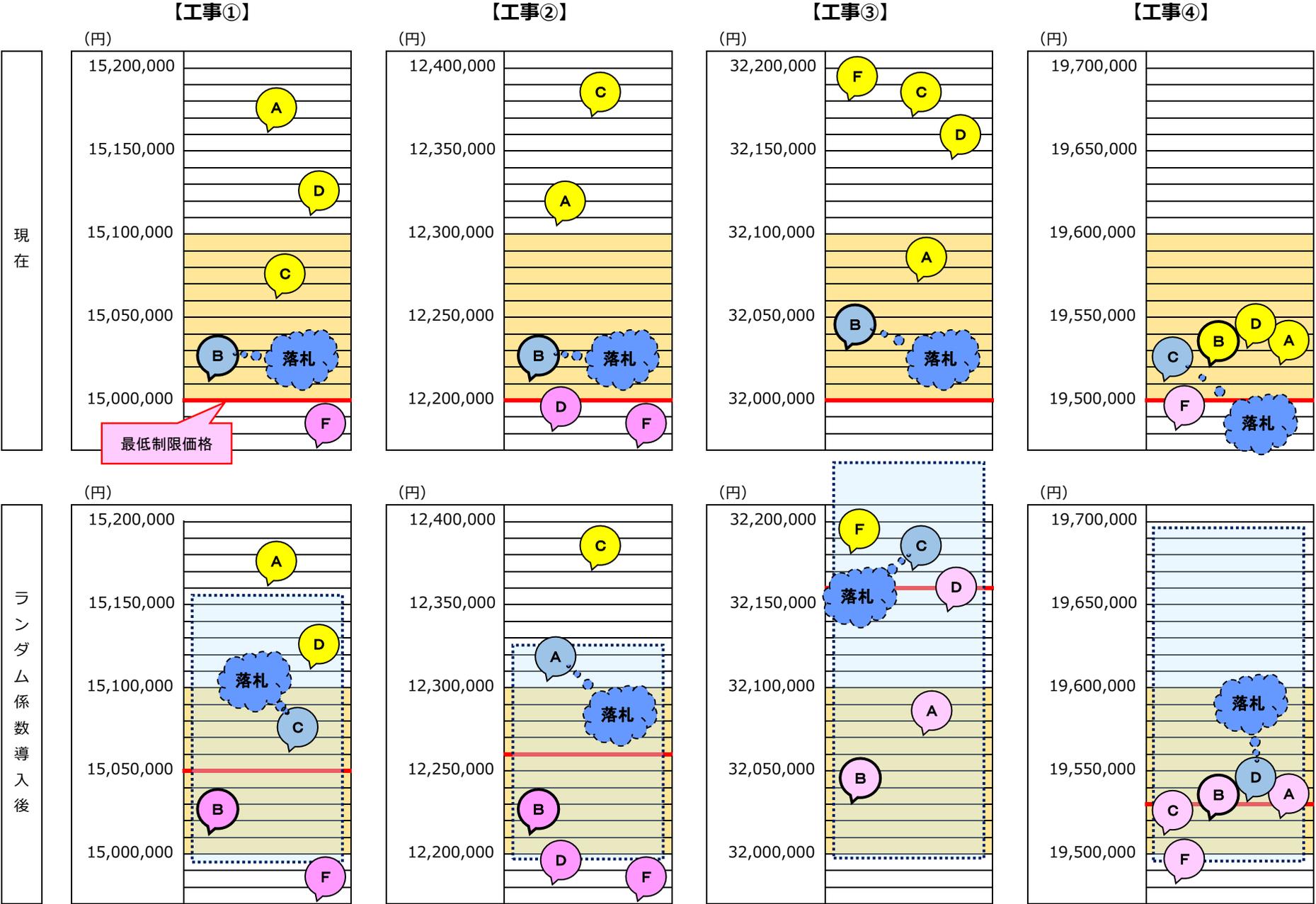
(3) その他

導入に当たって、事務手続きの誤り防止、運用の改善、問題点の解消などのため、今年度発注案件をシミュレーションすることによって準備を進める。

○落札状況

ランダム係数範囲

最低制限価格から10万円以内



沼津市職員倫理規程（案）

（目的）

第1条 この規程は、職員が市民全体の奉仕者であって、その職務は市民から負託された公務であることにかんがみ、職員の職務に係る倫理の保持に資するため必要な措置を講ずることにより、職務の執行の公正さに対する市民の疑惑や不信を招くような行為の防止を図り、もって公務に対する市民の信頼を確保することを目的とする。

（定義等）

第2条 この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 職員 地方公務員法（昭和25年法律第261号）第3条第2項に規定する一般職に属する職員をいう。
- (2) 任命権者 地方公務員法第6条第1項に規定する任命権者（同条第2項の規定により権限を委任された者を含む。）をいう。
- (3) 管理監督者 沼津市職員の給与に関する条例（昭和26年条例第16号）第7条の2第1項及び沼津市企業職員の給与の種類及び基準に関する条例（昭和41年条例第40号）第4条の規定による管理職手当の支給を受ける職員をいう。
- (4) 事業者等 法人（法人でない社団又は財団で代表者又は管理人の定めがあるものを含む。）その他の団体及び事業を行う個人（当該事業の利益のためにする行為を行う場合における個人に限る。）をいう。
- (5) 利害関係者 職員が職務として携わる次の各号に掲げる事務の区分に応じ、当該各号に定める者をいう。ただし、職員の職務との利害関係が潜在的なものにとどまる者又は職員の裁量の余地が少ない職務に関する者として任命権者が定める者を除く。

ア 許認可等（行政手続法（平成5年法律第88号）第2条第3号に規定する許認可等及び沼津市行政手続条例（平成10年条例第18号）第2条第4号に規定する許認可等をいう。）をする事務 当該許認可等を受けて事業を行っている事業者等（第2条第1項第4号に規定する事業者等及び同条第2項の規定により事業者等とみなされる者をいう。以下同じ。）、当該許認可等の申請をしている事業者等又は個人（同条第2項の規定により事業者等とみなされる者を除く。以下「特定個人」という。）及び当該許認可等の申請をしようとしていることが明らかである事業者等又は特定個人

イ 補助金（沼津市補助金交付規則（昭和62年規則第4号）第2条第1号に規定する補助金をいう。以下同じ。）を交付する事務 当該補助金の交付を受けて当該交付の対象となる事務又は事業を行っている事業者等又は特定個人、当該補助金の交付の申請をしている事業者等又は特定個人及び当該補助金の交付の申請をしようとしていることが明らかである事業者等又は特定個人

ウ 立入検査又は監査（法令の規定に基づき行われるものに限る。以下この号において「検査等」という。）をする事務 当該検査等を受ける事業者等又は特定個人

エ 不利益処分（行政手続法第2条第4号に規定する不利益処分及び沼津市行政手続条例第2条第5号に規定する不利益処分をいう。）をする事務 当該不利益処分をしようとする場合における当該不利益処分の名宛人となるべき事業者等又は特定個人

オ 行政指導（行政手続法第2条第6号に規定する行政指導及び沼津市行政手続条例第2条第7号に規定する行政指導をいう。）をする事務 当該行政指導により現に一定の作為又は不作為を求められている事業者等又は特定個人

カ 地方自治法（昭和22年法律第67号）第234条第1項に規定する契約に関する事務 当該契約を締結している事業者等、当該契約の申込みをしている事業者等及び当該契約の申込みをしようとしていることが明らかである事業者等

2 事業者等の利益のためにする行為を行う場合における役員、従業員、代理人その他の者は、前項第4号の事業者等とみなす。

3 職員に異動があった場合において、当該異動前の職に係る当該職員の利害関係者であった者が、異動後引き続き当該職に係る他の職員の利害関係者であるときは、当該利害関係者であった者は、当該異動の日から起算して3年間（当該期間内に、当該利害関係者であった者が当該職に係る他の職員の利害関係者でなくなったときは、その日までの間）は、当該異動があった職員の利害関係者であるものとみなす。

4 他の職員の利害関係者が、職員をしてその職に基づく影響力を当該他の職員に行使させることにより自己の利益を図るためその職員と接触していることが明らかな場合においては、当該他の職員の利害関係者は、その職員の利害関係者でもあるものとみなす。

（倫理行動規準）

第3条 職員は、公務員としての誇りを持ち、かつ、その使命を自覚し、次に掲げる事項をその職務に係る倫理の保持を図るために遵守すべき規準として、行動しなければならない。

- (1) 職員は、市民全体の奉仕者であり、市民の一部に対してのみの奉仕者ではないことを自覚し、職務上知り得た情報について市民の一部に対してのみ有利な取扱いをする等市民に対し不当な差別的取扱いをしてはならず、常に公正な職務の執行に当たらなければならないこと。
- (2) 職員は、常に公私の別を明らかにし、いやしくもその職務や地位を自らや自らの属する組織のための私的利益のために用いてはならないこと。
- (3) 職員は、法律又は条例により与えられた権限の行使に当たっては、当該権限の行使の対象となる者からの贈与等を受けること等の市民の疑惑や不信を招くような行為をしてはならないこと。
- (4) 職員は、職務の遂行に当たっては、公共の利益の増進を目指し、全力を挙げてこれに取り組まなければならないこと。
- (5) 職員は、勤務時間外においても、自らの行動が公務の信用に影響を与えることを常に認識して行動しなければならないこと。

(禁止行為)

第4条 職員は、次に掲げる行為を行ってはならない。

- (1) 利害関係者から金銭、物品又は不動産の贈与（せん別、祝儀、香典又は供花その他これらに類するものとしてされるものを含む。）を受けること。
- (2) 利害関係者から金銭の貸付け（業として行われる金銭の貸付けにあつては、無利子のもの又は利子の利率が著しく低いものに限る。）を受けること。
- (3) 利害関係者から又は利害関係者の負担により、無償で物品又は不動産の貸付けを受けること。
- (4) 利害関係者から又は利害関係者の負担により、無償で役務の提供を受けること。
- (5) 利害関係者から未公開株式（金融商品取引法（昭和23年法律第25号）第2条第16項に規定する金融商品取引所に上場されておらず、かつ、同法第67条の11第1項の店頭売買有価証券登録原簿に登録されていない株式をいう。）を譲り受けること。
- (6) 利害関係者から供応接待を受けること。
- (7) 利害関係者と共に遊技又はゴルフをすること。
- (8) 利害関係者と共に旅行（公務のための旅行を除く。）をすること。
- (9) 利害関係者をして、第三者に対し前各号に掲げる行為をさせること。

2 前項の規定にかかわらず、職員は、次に掲げる行為を行うことができる。

- (1) 利害関係者から宣伝用物品又は記念品であつて広く一般に配布するためのものの贈与を受けること。

- (2) 多数の者が出席する立食パーティー（飲食物が提供される会合であって立食形式で行われるものをいう。以下同じ。）において、利害関係者から記念品の贈与を受けること。
- (3) 職務として利害関係者を訪問した際に、当該利害関係者から提供される物品を使用すること。
- (4) 職務として利害関係者を訪問した際に、当該利害関係者から提供される自動車（当該利害関係者がその業務等において日常的に利用しているものに限る。）を利用すること（当該利害関係者の事務所等の周囲の交通事情その他の事情から当該自動車の利用が相当と認められる場合に限る。）。
- (5) 職務として出席した会議その他の会合において、利害関係者から茶菓の提供を受けること。
- (6) 多数の者が出席する立食パーティーにおいて、利害関係者から飲食物の提供を受けること。
- (7) 職務として出席した会議において、利害関係者から簡素な飲食物の提供を受けること。

3 第1項の規定の適用については、職員（同項第9号に掲げる行為にあっては、同号の第三者。以下この項において同じ。）が、利害関係者から、物品若しくは不動産を購入した場合、物品若しくは不動産の貸付けを受けた場合又は役務の提供を受けた場合において、それらの対価がそれらの行為が行われた時における時価よりも著しく低いときは、当該職員は、当該利害関係者から、当該対価と当該時価との差額に相当する額の金銭の贈与を受けたものとみなす。

（禁止行為の例外）

第5条 職員は、私的な関係（職員としての身分にかかわらない関係をいう。以下同じ。）がある者であって、利害関係者に該当するものとの間においては、職務上の利害関係の状況、私的な関係の経緯及び現在の状況並びにその行おうとする行為の態様等にかんがみ、公正な職務の執行に対する市民の疑惑や不信を招くおそれがないと認められる場合に限り、前条第1項の規定にかかわらず、同項各号（第9号を除く。）に掲げる行為を行うことができる。

2 職員は、前項の公正な職務の執行に対する市民の疑惑や不信を招くおそれがないかどうかを判断することができない場合においては、所属長に相談し、その指示に従うものとする。

（利害関係者以外の者等との間における禁止行為）

第6条 職員は、利害関係者に該当しない事業者等であっても、その者から供応接待

を繰り返し受ける等社会通念上相当と認められる程度を超えて供応接待又は財産上の利益の供与を受けてはならない。

- 2 職員は、自己が行った物品若しくは不動産の購入若しくは借受け又は役務の受領の対価を、その者が利害関係者であるかどうかにかかわらず、それらの行為が行われた場に居合わせなかった事業者等にその者の負担として支払わせてはならない。

(講演等に関する規制)

第7条 職員は、利害関係者からの依頼に応じて報酬を受けて、講演、討論、講習若しくは研修における指導若しくは知識の教授、著述、監修、編さん又はラジオ放送若しくはテレビジョン放送の放送番組への出演をしようとする場合は、あらかじめ所属長の承認を得なければならない。

- 2 任命権者は、利害関係者から受ける前項の報酬に関し、職員の職務の種類又は内容に応じて、職員に参考となるべき基準を定めるものとする。

(所属長への相談)

第8条 職員は、自らが行う行為の相手方が利害関係者に該当するかどうかを判断することができない場合又は利害関係者との間で行う行為が第4条第1項各号に掲げる行為に該当するかどうかを判断することができない場合には、所属長に相談するものとする。

(贈与等の報告)

第9条 管理監督者は、事業者等から、金銭、物品その他の財産上の利益の供与（通常一般の儀礼の範囲の、香典又は供花その他これらに類するものとしてされるものを除く。）若しくは供応接待（以下「贈与等」という。）を受けたとき又は事業者等と職員の職務との関係に基づいて提供する人的役務に対する報酬（利害関係者に該当する事業者等から支払を受けた講演等の報酬又は利害関係者に該当しない事業者等から支払を受けた講演等の報酬のうち、職員の現在若しくは過去の職務に関する事項に関する講演等の報酬。以下同じ。）の支払を受けたとき（当該贈与等を受けた時又は当該報酬の支払を受けた時において管理監督者であった場合に限り、かつ、当該贈与等により受けた利益又は当該支払を受けた報酬の価額が1件につき5千円を超える場合に限る。）は、速やかに次に掲げる事項を記載した贈与等報告書（第1号様式）を、任命権者に提出しなければならない。

- (1) 当該贈与等により利益を受け、又は当該報酬の支払を受けた年月日及びその起因となった事実
- (2) 贈与等の内容又は報酬の内容
- (3) 当該贈与等により受けた利益又は当該支払を受けた報酬の価額

(4) 前号の価額として推計した額を記載している場合にあつては、その推計の根拠

(5) 供応接待を受けた場合にあつては、当該供応接待を受けた場所の名称及び住所並びに当該供応接待の場に居合わせた者の人数及び職業（多数の者が居合わせた式典等の場において受けた供応接待にあつては、当該供応接待の場に居合わせた者の概数）

(6) 当該贈与等をした事業者等又は当該報酬を支払った事業者等の名称又は氏名及び住所

(7) 第2条第2項の規定の適用を受ける同項の役員、従業員、代理人その他の者（以下「役員等」という。）が贈与等をした場合にあつては、当該役員等の役職又は地位及び氏名（当該役員等が複数であるときは、当該役員等を代表する者の役職又は地位及び氏名）

(8) 贈与等をし、又は報酬の支払をした事業者等と当該贈与等又は当該報酬の支払を受けた職員の職務との関係及び当該事業者等と当該職員が属する機関との関係

2 前項の規定により提出された贈与等報告書は、これを受理した任命権者において、これを受理した日の翌日から起算して5年を経過する日まで保存しなければならない。

（所属長の責務等）

第10条 所属長は、この規程に定める事項の実施に関し、次に掲げる責務を有する。

(1) 職員からの第8条の相談に応じ、必要な指導及び助言を行うこと。

(2) 職員が特定の者と市民の疑惑や不信を招くような関係を持つことがないかどうかの確認に努め、その結果に基づき、職員の職務に係る倫理の保持に関し、必要な指導及び助言を行うこと。

2 所属長は、その指定する職員に、この規程に定めるその職務の一部を行わせることができる。

（補則）

第11条 この規程に定めるもののほか、必要な事項は別に定める。

付 則

この規程は、令和2年 月 日から施行する。

職員の倫理観の保持について（案）

令和2年 月 日、「沼津市職員倫理規程」が施行されました。全ての職員は、仕事において、私生活において、市民の疑惑や不信を招くことがないように常に高い倫理観を持って行動することが必要です。

利害関係者とは

- 市の許可を受けて事業をしている事業者など
- 市に補助金の申請をしている事業者など
- 市の立入検査を受けている事業者など
- 市から不利益な処分を受ける事業者など
- 市から行政指導を受けている事業者など
- 市と契約している事業者など

利害関係者との間で禁止される行為の例

- 金銭・物品などの贈与を受けること
- 金銭の貸し付けを受けること
- 無償で物品などの貸し付けや役務の提供を受けること
- 未公開の株式を譲り受けること
- 供応接待を受けること
- ゴルフ、麻雀や旅行を共にすること

倫理の保持を図るための職員の責務

- 職務に係る法令に違反する疑いのある事実について、虚偽の報告や隠ぺいを行ってはならない。
- 他の職員の職務上の行為が犯罪行為等の法令違反の疑いがある場合、上司などに報告しなければならない。
- 上司の命令が犯罪行為等の法令違反の疑いがある場合、当該上司に意見を言わなければならない。
- 他の職員が倫理規程違反の行為によって得た財産上の利益であることを知りながら、その利益を受け取ることはできない。
- 管理職にある職員は部下の職務に係る法令違反の疑いのある事実を黙認してはならない。

沼津市職員不祥事防止対策行動計画（案）

令和 2 年 5 月

はじめに

本市発注工事の入札に関して情報を漏えいしたとして「官製談合防止法違反及び公契約関係競売入札妨害」の容疑で、令和元年10月18日に本市職員が逮捕され、同年12月4日には別の工事に関する情報を漏えいしたとして「公契約関係競売入札妨害」の容疑で、2人目の職員が逮捕されました。

このような事態を招いたことは極めて遺憾であり、本市のイメージを著しく失墜させ、市民の皆様をはじめ、多くの方々に不信感をいだかせる事態となりました。

行政に対する市民の皆様からの信頼を得ることは、公務員に課せられた責務であり、公私にかかわらず法令違反や反倫理的行為は、市政及び職員全体への多大な不信感につながるものであります。

職員はこのことを深く認識し、法令遵守、公務員としての倫理意識の保持、市民の疑惑や不信を招くような行為の自制を改めて徹底し、不正行為を根絶するという断固たる決意を持って、二度とこのようなことが起きないように、組織を挙げて全力で取り組んでいかなければなりません。

そこで、職員が「法令遵守」及び「公務員倫理」に対し、共通の認識を持って行動するための指針とすべく「沼津市職員不祥事防止対策行動計画」を策定しました。

全ての職員が、この行動計画をもとに、公務員としての自覚と責任を持ち、市民の皆様から信頼される市役所の実現を目指します。

沼津市不祥事再発防止対策本部会議

行動計画策定の背景など

1 計画を取りまとめた背景

令和元年10月及び12月、本市職員2人が公契約関係競売入札妨害等事件により逮捕される事案が発生しました。

短期間にこのような不祥事が相次いで発生したことは、まさに異常事態であり、市政全体に対する信用を著しく失墜させることとなりました。

職員一人ひとりが、この不祥事を「他人事」ではなく、「自分の事」としてしっかりと向き合い、再発防止に取り組む必要があります。

一度失った信頼を取り戻すことは決して容易でなく、全職員一丸となり市民の皆様からの信頼を回復するため、しっかりと取り組みを進めていく必要があります、その行動指針として「沼津市職員不祥事防止対策行動計画」を策定しました。

2 不祥事の背景及び要因

今回の2件の公契約関係競売入札妨害事件に関し、裁判や事件後に実施した職員実態調査（アンケート）を通してコンプライアンスや公務員倫理に関する様々な問題点及び課題が浮き彫りになりました。

元工事検査課主任の事件では、OB職員（元上司）から予定価格を聞かれ、元上司に対し恩義を感じ断ることができなかったとのことであり、現役職員とOB職員との関係性など、本市役所の長年の組織風土に問題があったものと考えられます。

また、当該職員は、再任用職員となり定年退職前と比較し倫理意識の低下があったとのことであり、再任用職員に対する公務員倫理、コンプライアンス意識の周知・徹底についても課題があったものと考えられます。

次に、元工事検査課課長補佐の事件では、業者からの接待のお礼として自ら予定価格の情報提供を申し入れていたとのことであり、公務員としての意識があまりにも低く、中途採用である民間経験採用職員へのコンプライアンス研修の内容、頻度について不備があったものと考えざるを得ません。

また、起訴事実以外の複数工事の価格情報も漏えいしていたとされており、周囲の職員が全く不正に気付くことができなかった組織、職場環境にも課題があったといえます。

不祥事の発生には、個人の資質に起因するものと組織風土に起因するものとが考えられますが、今回の2件の不祥事については、個人の資質、組織風土ともに問題があったものと考えられます。

3 不祥事による影響

不祥事を起こした職員本人は、刑事上の制裁、懲戒処分、退職手当の不支給などの行政上の制裁、社会的な制裁などを受けます。これにより、家族や友人、仕事、収入など多くのものを失うことにつながり、結果として、その後の人生設計が大きく崩壊してしまうこととなります。

また、本人だけでなく、市役所全体の信頼を失墜させ、真面目に働いている多くの職員に多大な迷惑を及ぼします。

さらに、不祥事が発生した際には、市民や市議会への説明、報道対応等が必要となり、市長をはじめ多くの職員がその対応に追われ、業務の運営に多くの支障が発生します。

－職員本人、及び家族への影響－

①刑事上の制裁

逮捕、身柄を拘束され取調べや裁判を受けるなど大変辛い思いをします。

②行政上の制裁

不祥事を起こした職員は、任命権者から懲戒処分として戒告、減給、停職又は免職の処分を受けます。懲戒処分は大変重い処分であり、処分後に在職した場合、昇給や勤勉手当に影響が及びます。今回不祥事を起こした2人の職員は懲戒免職となり、定年前の職員は退職手当が支給されないこととなりました。

③社会的な制裁

新聞やテレビなどで実名や顔写真が報道され、非難を浴び、家族も精神的な苦痛を受け、現住所に住みづらくなり転居を余儀なくされることもあります。また、インターネット上に書き込まれた情報が半永久的にその情報が残ってしまうことも考えられます。

さらに、再就職は退職理由が支障となり困難となります。

④家族の崩壊

家族や親戚の信頼を失い、親族との関係断絶にまで発展してしまうおそれがあります。子どもや兄弟姉妹など、家族の就学・就職に悪影響が及ぶとともに、職を失うことで教育費の捻出が困難となり、子どもが通学や進学を断念せざるを得なくなる場合もあります。

－組織への影響－

①行政に対する信用失墜

職員は、市民全体の奉仕者として誠実かつ公正に職務を執行することが求められており、厳格な行動規範が要求されます。したがって、不祥事を起こすと全ての職員及び市政全体の信用が失墜することとなります。

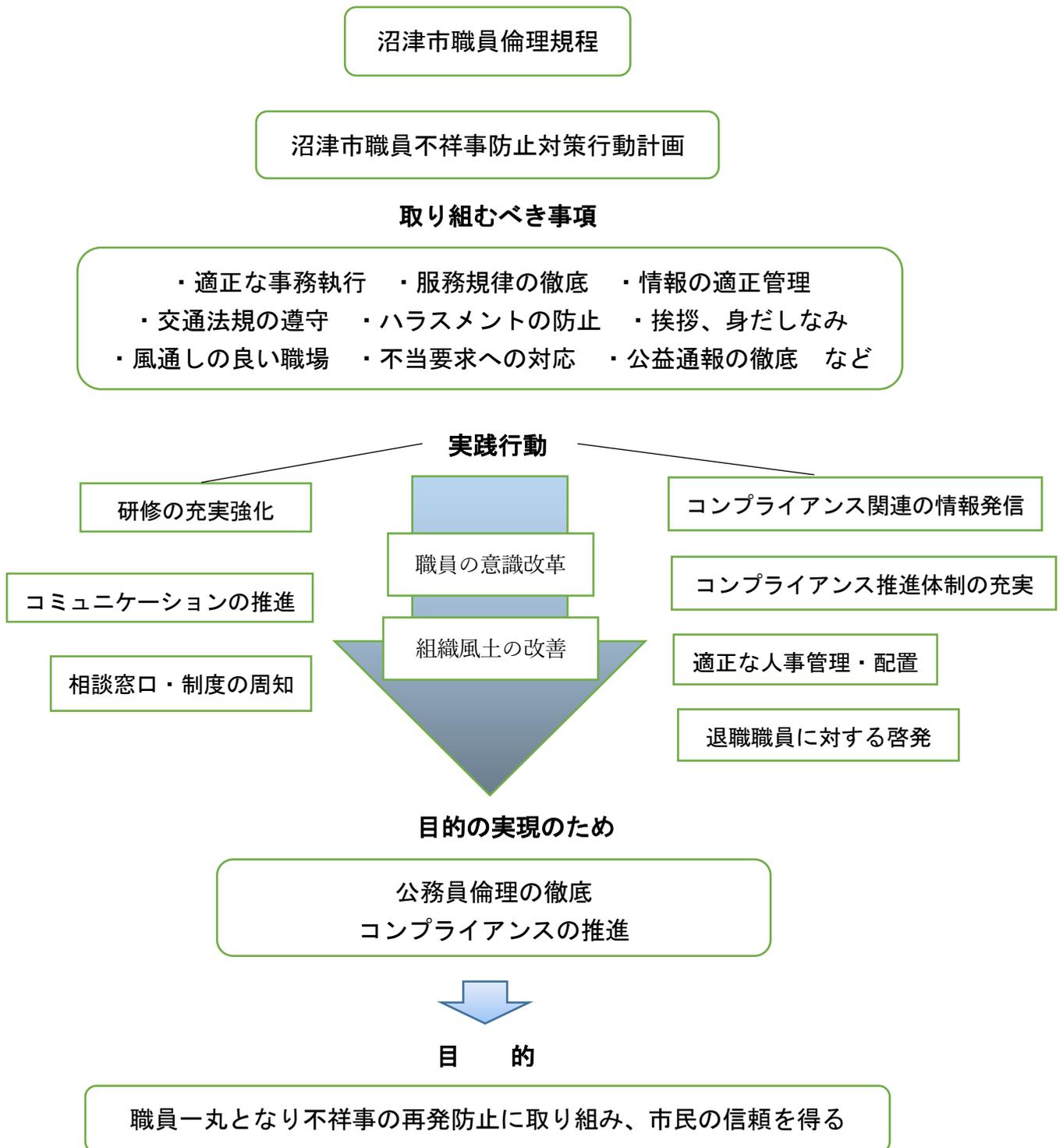
②公務執行への影響

市民の信頼を裏切る行為により、その後の公務遂行へ多大な悪影響を及ぼします。

③不祥事への対応業務の発生

不祥事が発生すると、市長をはじめ、当該職員の所属や人事課、広報課など、多くの職員がその対応に追われます。そのために要する労力や時間は計り知れません。

コンプライアンス推進・公務員倫理徹底の取り組み



この度の不祥事により失ってしまった市民の皆様からの信頼を回復するため、職員一人ひとりのコンプライアンス意識の向上、公務員倫理の徹底、職員を支え不正ができない体制・仕組みづくりなど、組織風土の改善を図り、沼津市役所の再生に全力で取り組んでいきます。

具体的な取り組み

今回、不祥事が発生した背景、要因を踏まえ、二度と不祥事を起こさない、起こさせないために、組織全体として公務員倫理の徹底、コンプライアンス意識の向上、風通しのよい職場づくりなどの組織としての取り組みを推進するとともに、職員一人ひとりが法令を遵守し、良識性、誠実性、公正性、主体性など高い倫理観を持ち、職務内外を問わず自らの行動を律し、市民の皆様から信頼される職員となる必要があります。

このことから、私たち職員は7つの取り組みを実施します。

1. 研修の充実強化によるコンプライアンス意識、公務員倫理の徹底

－研修の充実、強化－

コンプライアンスや公務員倫理を確保することは、公務員の根本であることから、若年層の段階から徹底した教育を行っており、「公務員としての心構え」「服務規律」「公務員倫理」等の研修を実施しています。

その後、主事級昇任に当たって、憲法、地方自治法、地方公務員法等の研修と試験を行い、主事級5年目に再度の公務員倫理研修を、7年目に政策法務研修及び自治体法務検定を実施しています。

今後は、各階層別研修等においてコンプライアンス担当による、服務規律の確保、公務員倫理の高揚に向けた講義を実施するほか、実際に発生した不祥事の概要・状況から、職員として守るべきコンプライアンスに関する知識や法律の基礎知識(官製談合となり得る事例、刑罰の内容)、不祥事が及ぼす様々な影響等について理解を深めるための研修、管理職のマネジメント力の向上を図る研修などを開催し、倫理意識の浸透を図ります。

また、業務遂行における沼津市役所での「常識」が、他の自治体における基準や社会における常識とずれていることに気付かずに内輪の論理に陥ることを防ぐため、市町村職員の人材育成を担い全国から自治体職員が集う市町村アカデミーをはじめとした各種の研修機関に積極的に職員を派遣することで、先進的な知識の習得や他自治体での業務や職員の考え方に接し、社会性の向上を図っていきます。

－コンプライアンス意識、公務員倫理の徹底－

コンプライアンス意識、公務員倫理を徹底するには、職員一人ひとりが、知識の習得、意識の醸成、行動の促進の3つのサイクルを繰り返し行っていくことが重要であり、不祥事の抑止につながります。

- ①**知識の習得**：研修等により公務員倫理に係る基本的な知識を習得。
知識があっても、意識し続けなければその知識は活かされません。
- ②**意識の醸成**：公務員倫理の知識をもとに意識を変えます。
意識をしても、行動しなければ何も変わりません。
- ③**行動の促進**：公務員倫理に係る行為や振る舞いを行います。
正しい知識がなければその行動は間違った行動となってしまいます。

2. 職場内コミュニケーションの推進

「慣れ合いの人間関係、職場」「だらけた職場」「乱れた服装、私生活」「謙虚さのない、おごり」などから、職場における緊張感の欠如や規律の乱れが生まれ、不祥事が起こりやすい職場風土となってしまいます。

このような職場風土とならないように、朝礼等における倫理意識の啓発、身だしなみチェック、あいさつの徹底などを図り、活力ある風通しの良い職場づくりに取り組み、不正を起こさせない、許さない組織づくりを推進します。

また、職員が困っていることや悩んでいることを相談できる場として、人事評価制度における面談の機会（年3回）を、職務遂行以外の相談の場としても明確に位置付け、不祥事やメンタル不全の防止につなげていきます。

さらに、集合研修時に集まった研修生が、悩みや日頃の出来事などについて、胸襟を開いて語り合う場として試行的に実施している「コミュニケーションタイム」を本格的に実施し、職員間のコミュニケーションをとる場として制度化し、悩みごとの解決につなげるとともに、一人で問題を抱え込まないよう促していきます。

風通しの良い職場とは、

- ◎信頼関係に基づき、組織の目標を達成するために、情報を共有し、自由闊達な議論ができ、それぞれの職員が尊重され、お互いを認め合い、力を合わせて業務に取り組める職場です。
- ◎上司・先輩・同僚などに気軽に相談でき、いきいきと働ける職場を実現するには、あいさつ、声掛けなど日常のコミュニケーションの推進や仕事上での「報告（ホウ）・連絡（レン）・相談（ソウ）」を徹底し、職場内の意思疎通を図ることが重要です。お互いに関心を持ち、気配りができる風通しの良い職場により、不祥事の抑止を図ります。

3. 相談窓口、関連制度の周知徹底

刑事訴訟法第239条第2項「官吏又は公吏は、その職務を行うことにより犯罪があると思料するときは、告発をしなければならない。」とあり、市職員には告発義務が課せられていることを周知徹底します。

「職員等からの公益通報に係る事務処理要綱」「沼津市職員の職務に関する要請等への対応要綱」「沼津市職員のハラスメント防止に関する要綱」の各制度及び相談窓口の周知を図り、あわせて、組織の自浄作用のため内部通報の必要性、正当性、内部通報により不利益な取り扱いを受けないことを周知します。

また、外部相談窓口を設置することにより、職場内の不正などに対し相談し、声を上げることのできる環境整備を推進します。

4. 公務員倫理、コンプライアンス関連情報の発信

コンプライアンス意識、公務員倫理を片時も忘れないよう、他自治体で発生した不祥事事例等をコンプライアンス通信により情報発信し不祥事の防止を図ります。あわせて、イントラネット環境などを利用し、職員のパソコン上に注意喚起メッセージを表示し常に意識できる環境づくりを行います。

また、年に1度、「倫理週間」を設け、幹部職員からコンプライアンスに関するメッセージの発信、イントラネットによる啓発活動を実施します。

5. コンプライアンス推進体制の充実

各部署において、コンプライアンス違反の未然防止等のため、内部から助言や指導を行うため、コンプライアンス担当を設置します。あわせて、コンプライアンスを日常的に徹底する組織風土を根付かせ、コンプライアンス違反の未然防止を図るため、各部にコンプライアンス推進委員を設置しコンプライアンスのリーダーとして養成します。また、各部・各課の取り組みを定期的に調査、報告を実施します。

各課においては、定期的にコンプライアンスチェックノートを活用し、公務員倫理、コンプライアンスの周知・徹底・確認を行うコンプライアンスミーティングを開催し、公務員倫理、コンプライアンス意識の継続的な啓発・周知に努めます。また、所属長は、所属職員の範となるよう常に率先して自らを律するとともに、部下の指導・監督の徹底を図ります。

6. 定期的な事務分担ローテーションの実施

技術職については、専門的な知識や技術が長年の現場経験等を通じて培われるというメリットがある反面、長期にわたり同一部署にいることは、人事の硬直化を招くことにより、利害関係者である業者との癒着が起りやすくなるとともに、その職員へのチェック機能が働かないなどのデメリットもあわせ持っています。このことから、利害関係者との密接な関係を防止するため、定期的な人事異動のローテーション、事務分担ローテーションを行います。あわせて、異動等による事務処理ミスの防止や人材育成のため、事務処理のマニュアル化・定型化を進めます。

また、沼津市職員に求められる職員像を明確にする「沼津市人材育成基本方針」及び処遇反映、人材育成、職員の士気高揚のために活用している「人事評価制度」の見直しを行い、不祥事を起こさない倫理観の高い職員を育成していきます。

- ・ 専門性が必要とされる部署については、技術職員の循環配置を行うとともに、業務内容に応じた専門研修の充実を図り、後継者の育成を進めます。
- ・ 特定の職員に業務が固定化しないよう、部内異動や課内のジョブローテーションを行うとともに、業務を分担・分散し相互チェック体制を整備します。
- ・ 業務の主担当・副担当によるチェック機能が働くように、職務や職責に応じた適正な事務分担を設定します。
- ・ 工事の現場確認や工程会議の出席など、業者と協議する際は、担当職員単独で行動するのではなく、必ず複数職員で対応します。やむを得ず1人で対応する場合は、対応した内容等を速やかに上司に報告することを徹底します。

7. 退職職員の行動の徹底

再任用職員、退職予定の職員に対し、守秘義務や働きかけの禁止などを周知徹底します。

- ・ 退職予定職員に対する説明会で、退職後の倫理規範、退職後においても適用される法制度、退職後の現役職員との関係の在り方についての講義を実施し、退職後及び再任用職員となった際の規範意識の徹底を図ります。