

官製談合再発防止に係る職員実態調査（アンケート）結果報告

令和3年12月

多賀町

1 調査の概要

調査目的	当町職員による官製談合防止法違反およ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、利害関係者との実態を把握し、今後の再発防止対策の策定・実施に活かすことを目的にアンケート調査を実施する。
調査方法	(1) 調査対象者 正規職員（休職者除く）・会計年度任用職員のうち元町職員および管理職 127人 (2) 実施方法 無記名アンケート方式 (3) 調査基準日 令和3年12月1日 (4) 調査機関 令和3年12月9日～12月16日
回収結果	回答総数121人・回答率95.3%
分析方法	職員の属性による実態と傾向を正確に把握するため、各質問の回答結果に対し、属性（任用形態・年齢・管理職またはそれ以外）でクロス集計を行った。

2 調査結果

I あなたご自身についておうかがいします。【全員必須】

問1 あなたご自身（属性）についておうかがいします

選択肢	回答者数	回答者数の割合
正規職員	106人	87.6%
会計年度任用職員	15人	12.4%
未回答	0人	0%
合計	121人	100%

問2 あなたの年齢は

選択肢	回答者数	回答者数の割合
10歳代・20歳代	29人	24.0%
30歳代	25人	20.7%
40歳代	35人	28.9%
50歳代	19人	15.7%
60歳代・70歳代	13人	10.7%
未回答	0人	0%
合計	121人	100%

問3 あなたは管理職ですか

選択肢	回答者数	回答者数の割合
管理職	28人	23.1%
それ以外	93人	76.9%
未回答	0人	0%
合計	121人	100%

II 不正行為につながるような要求についてお伺いします。

問4 自分が所属する課等が発注する業務で、予定価格や最低制限価格など守秘義務がある入札情報について業者等から問い合わせを受けたことがありますか（選択）【全員必須】

「問い合わせを受けたことがある」と回答したのは6人で、10・20歳代2人、30歳代1人、40歳代の3人、いずれも管理職以外の正規職員であった。

選択肢	回答者数	うち任用形態			うち年齢		
		正規職員	会計年度 任用職員	未回答	10歳代・ 20歳代	30歳代	40歳代
問い合わせを受けたことがある	6人 (5%)	6人 (5.7%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (6.9%)	1人 (4%)	3人 (8.6%)
問い合わせを受けたことがない	115人 (95%)	100人 (94.3%)	15人 (100%)	0人 (0%)	27人 (93.1%)	24人 (96%)	32人 (91.4%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
合計	121人 (100%)	106人 (100%)	15人 (100%)	0人 (0%)	29人 (100%)	25人 (100%)	35人 (100%)

選択肢	うち年齢			うち管理職		
	50歳代	60歳代・ 70歳代	未回答	管理職	それ以外	未回答
問い合わせを受けたことがある	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	6人 (6.5%)	0人 (0%)
問い合わせを受けたことがない	19人 (100%)	13人 (100%)	0人 (0%)	28人 (100%)	87人 (93.5%)	0人 (0%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
合計	19人 (100%)	13人 (100%)	0人 (0%)	28人 (100%)	93人 (100%)	0人 (0%)

問5 問4で「いいえ」と答えた人にうかがいます。自分以外の職員が問い合わせを受けたことを見聞きしたことがありますか（選択）

「自分以外の職員が問い合わせを受けたことを見聞きしたことがある」と回答した職員はいなかった。

選択肢	回答者数	うち任用形態			うち年齢		
		正規職員	会計年度 任用職員	未回答	10歳代・ 20歳代	30歳代	40歳代
見聞きしたことがある	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
見聞きしたことがない	113人 (98.3%)	98人 (98%)	15人 (100%)	0人 (0%)	27人 (100%)	24人 (100%)	32人 (100%)

未回答	2人 (1.7%)	2人 (2%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
合計	115人 (100%)	100人 (100%)	15人 (100%)	0人 (0%)	27人 (100%)	24人 (100%)	32人 (100%)

選択肢	うち年齢			うち管理職		
	50歳代	60歳代・ 70歳代	未回答	管理職	それ以外	未回答
見聞きしたことがある	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
見聞きしたことがない	17人 (89.5%)	13人 (100%)	0人 (0%)	26人 (92.9%)	87人 (100%)	0人 (0%)
未回答	2人 (10.5%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (7.1%)	0人 (0%)	0人 (12.1%)
合計	19人 (100%)	13人 (100%)	0人 (100%)	人 (100%)	87人 (100%)	0人 (0%)

問6 問5で「はい」と答えた人にうかがいます。誰かに相談しましたか

選択肢	回答者数	うち任用形態			うち年齢		
		正規職員	会計年度 任用職員	未回答	10歳代・ 20歳代	30歳代	40歳代
相談した	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)
相談しなかった	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)
未回答	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)
合計	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)

選択肢	うち年齢			うち管理職		
	50歳代	60歳代・ 70歳代	未回答	管理職	それ以外	未回答
相談した	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)
相談しなかった	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)

未回答	— 人 (— %)	— 人 (— %)	— 人 (— %)	— 人 (— %)	— 人 (— %)	— 人 (— %)
合計	— 人 (— %)	— 人 (— %)	— 人 (— %)	— 人 (— %)	— 人 (— %)	— 人 (— %)

問7 業者等から問い合わせを受けたことがある人にかがいます。問い合わせた者の立場はどれですか（複数回答可）

問い合わせを受けたことがある6人の相手は、すべて「業者または業界団体」であった。

選択肢	回答者数	うち任用形態			うち年齢		
		正規職員	会計年度 任用職員	未回答	10歳代・ 20歳代	30歳代	40歳代
業者または業界団体	6人 (100%)	6人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (100%)	1人 (100%)	3人 (100%)
上司、同僚、他の課の職員	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
前任者	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
町役場職員OB	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
選択肢以外	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
合計	6人 (100%)	6人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (100%)	1人 (100%)	3人 (100%)

選択肢	うち年齢			うち管理職		
	50歳代	60歳代・ 70歳代	未回答	管理職	それ以外	未回答
業者または業界団体	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	6人 (100%)	0人 (0%)
上司、同僚、他の課の職員	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)

前任者	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
町役場職員○B	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
選択肢以外	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
合計	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	6人 (100%)	0人 (0%)

問8 業者等から問い合わせを受けたことがある人にうかがいます。問い合わせの内容はどのようなものでしたか（複数回答可）

問い合わせの内容は、「予定価格」が5人、「入札参加業者」が2人、「最低制限価格」が1人の回答であった。

選択肢	回答者数	うち任用形態			うち年齢		
		正規職員	会計年度 任用職員	未回答	10歳代・ 20歳代	30歳代	40歳代
予定価格に関すること	5人 (62.5%)	5人 (62.5%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (66.7%)	1人 (100%)	2人 (50.0%)
最低制限価格に関する こと	1人 (12.5%)	1人 (12.5%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (25.0%)
入札参加業者に関する こと	2人 (25.0%)	2人 (25.0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (33.3%)	0人 (0%)	1人 (25.0%)
選択肢以外	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
合計	8人 (100%)	8人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	3人 (100%)	1人 (100%)	4人 (1%)

選択肢	うち年齢			うち管理職		
	50 歳代	60 歳代・ 70 歳代	未回答	管理職	それ以外	未回答
予定価格に関すること	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	5 人 (62.5%)	0 人 (0%)
最低制限価格に関するこ と	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	1 人 (12.5%)	0 人 (0%)
入札参加業者に関するこ と	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	2 人 (25.0%)	0 人 (0%)
選択肢以外	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)
未回答	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)
合計	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	8 人 (100%)	0 人 (0%)

問9 業者等から問い合わせを受けたことがある人にうかがいます。問い合わせを受けた内容を漏らしたことがありますか（選択）

問い合わせを受けたことがある6人のうち、「漏らしたことがある」と回答した職員はいなかった。

選択肢	回答者数	うち任用形態			うち年齢		
		正規職員	会計年度 任用職員	未回答	10 歳代・ 20 歳代	30 歳代	40 歳代
ある	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)
ない	6 人 (100%)	6 人 (100%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	2 人 (100%)	1 人 (100%)	3 人 (100%)
未回答	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)
合計	6 人 (100%)	6 人 (100%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	2 人 (100%)	1 人 (100%)	3 人 (100%)

選択肢	うち年齢			うち管理職		
	50歳代	60歳代・70歳代	未回答	管理職	それ以外	未回答
ある	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
ない	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	6人 (100%)	0人 (0%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
合計	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	6人 (100%)	0人 (0%)

問10 問9で「はい」と答えた人にうかがいます。なぜ漏らしたのですか。(複数回答可)

選択肢	回答者数	うち任用形態			うち年齢		
		正規職員	会計年度任用職員	未回答	10歳代・20歳代	30歳代	40歳代
相手の意向を無視すると今後の業務を円滑に進まなくなる恐れがあったから	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)
相手に自分や家族が世話になっているから	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)
相手の意向を無視すると自分に不利益が生ずる恐れがあったから	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)
選択肢以外	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)
未回答	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)
合計	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)

選択肢	うち年齢			うち管理職		
	50歳代	60歳代・70歳代	未回答	管理職	それ以外	未回答
相手の意向を無視すると今後の業務を円滑に進まなくなる恐れがあったから	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)	—人 (—%)

相手に自分や家族が世話になっているから	— 人 (— %)	— 人 (— %)	— 人 (— %)	— 人 (— %)	— 人 (— %)	— 人 (— %)
相手の意向を無視すると自分に不利益が生ずる恐れがあったから	— 人 (— %)	— 人 (— %)	— 人 (— %)	— 人 (— %)	— 人 (— %)	— 人 (— %)
選択肢以外	— 人 (— %)	— 人 (— %)	— 人 (— %)	— 人 (— %)	— 人 (— %)	— 人 (— %)
未回答	— 人 (— %)	— 人 (— %)	— 人 (— %)	— 人 (— %)	— 人 (— %)	— 人 (— %)
合計	— 人 (— %)	— 人 (— %)	— 人 (— %)	— 人 (— %)	— 人 (— %)	— 人 (— %)

問 11 業者等から問い合わせを受けたことがある人にうかがいます。誰かに相談しましたか。(選択)

問い合わせを受けたことがある6人のうち、「誰かに相談した」と回答したのは30歳代の正規職員1人であった。

選択肢	回答者数	うち任用形態			うち年齢		
		正規職員	会計年度 任用職員	未回答	10歳代・ 20歳代	30歳代	40歳代
相談した	1人 (16.7%)	1人 (16.7%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (100%)	0人 (0%)
相談しなかった	5人 (83.3%)	5人 (83.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (100%)	0人 (0%)	3人 (100%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
合計	6人 (100%)	6人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (100%)	1人 (100%)	3人 (100%)

選択肢	うち年齢			うち管理職		
	50歳代	60歳代・ 70歳代	未回答	管理職	それ以外	未回答
相談した	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (16.7%)	0人 (0%)
相談しなかった	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	5人 (83.3%)	0人 (0%)

未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
合計	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	6人 (100%)	0人 (0%)

【相談相手】（1人）

- ・ 所属課長

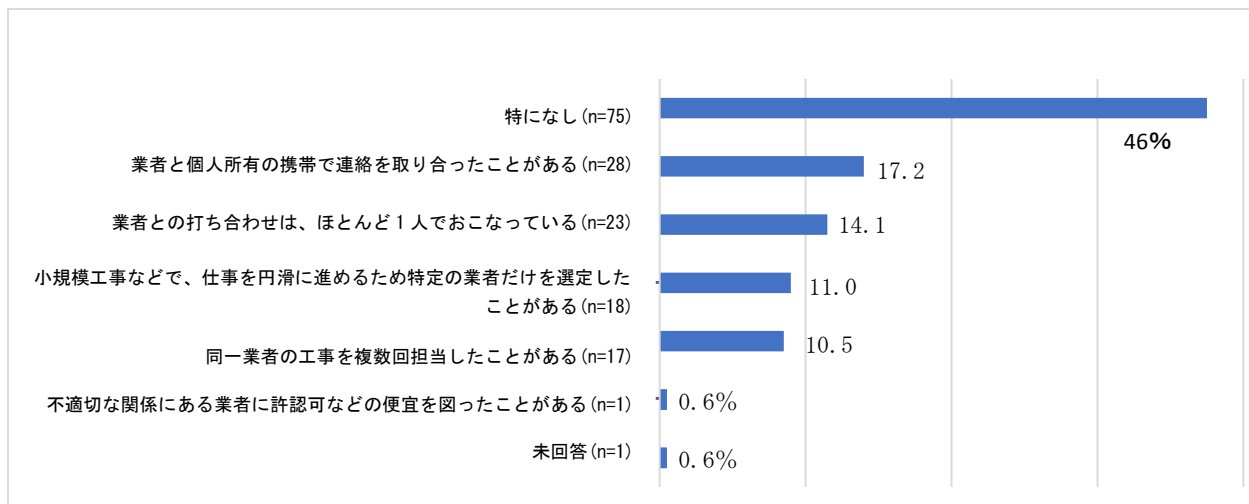
【相談しなかった理由】（5人）

- ・ 探りを入れる程度の話であり、応えられない旨応答
- ・ 不正であるため、断った。
- ・ 「漏らすことはいけないこと」と理解していたため
- ・ 特に必要がないと思ったから

※理由未回答1人

Ⅲ 利害関係者についてお伺いします。【全員必須】

問 12 公務でのあなたと業者との関係についておうかがいします。（複数回答可）



- ・ 業者との関係で「特になし」と答えたのは75人（46%）であった。
- ・ 「小規模工事などで、仕事を円滑に進めるため特定の業者だけを選定したことがある」と回答したのは18人（11%）で、管理職は7人（16.2%）であった。
- ・ 「業者と個人所有の携帯で連絡を取り合ったことがある」と回答したのは28人（17.2%）で、40歳代が12人（21.8%）と多く、管理職は11人（25.6%）であった。
- ・ 「不適切な関係にある業者に許認可などの便宜を図ったことがある」と回答したのは、40歳代の管理職以外の正規職員の1人であった。

選択肢	回答者数	うち任用形態			うち年齢		
		正規職員	会計年度 任用職員	未回答	10歳代・ 20歳代	30歳代	40歳代
不適切な関係にある業者に許認可などの便宜を図ったことがある。	1人 (0.6%)	1人 (0.7%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (1.8%)
小規模工事などで、仕事を円滑に進めるため特定の業者だけを選定したことがある	18人 (11.0%)	15人 (10.3%)	3人 (16.7%)	0人 (0%)	1人 (3.4%)	2人 (6.3%)	7人 (12.7%)
業者と個人所有の携帯で連絡を取り合ったことがある	28人 (17.2%)	25人 (17.2%)	3人 (16.7%)	0人 (0%)	2人 (6.9%)	4人 (12.5%)	12人 (21.8%)
同一業者の工事を複数回担当したことがある	17人 (10.5%)	17人 (11.7%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	5人 (15.6%)	6人 (10.9%)
業者との打ち合わせは、ほとんど1人でおこなっている	23人 (14.1%)	22人 (15.2%)	1人 (5.5%)	0人 (0%)	2人 (6.9%)	5人 (15.6%)	12人 (21.8%)
特になし	75人 (46.0%)	64人 (44.2%)	11人 (61.1%)	0人 (0%)	24人 (82.8%)	16人 (50.0%)	16人 (29.0%)
未回答	1人 (0.6%)	1人 (0.7%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (1.8%)
合計	163人 (100%)	145人 (100%)	18人 (100%)	0人 (0%)	29人 (100%)	32人 (100%)	55人 (100%)

選択肢	うち年齢			うち管理職		
	50歳代	60歳代・ 70歳代	未回答	管理職	それ以外	未回答
不適切な関係にある業者に許認可などの便宜を図ったことがある。	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.8%)	0人 (0%)
小規模工事などで、仕事を円滑に進めるため特定の業者だけを選定したことがある	5人 (16.1%)	3人 (18.7%)	0人 (0%)	7人 (16.2%)	11人 (9.2%)	0人 (0%)
業者と個人所有の携帯で連絡を取り合ったことが	7人 (22.6%)	3人 (18.7%)	0人 (0%)	11人 (25.6%)	17人 (14.2%)	0人 (0%)

ある						
同一業者の工事を複数回 担当したことがある	6人 (19.4%)	0人 (0%)	0人 (0%)	6人 (14.0%)	11人 (9.2%)	0人 (0%)
業者との打ち合わせは、ほ とんど1人でおこなってい る	3人 (9.7%)	1人 (6.3%)	0人 (0%)	6人 (14.0%)	17人 (14.1%)	0人 (0%)
特になし	10人 (32.2%)	9人 (56.3%)	0人 (0%)	12人 (27.9%)	63人 (52.5%)	0人 (0%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (2.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)
合計	31人 (100%)	16人 (100%)	0人 (0%)	43人 (100%)	120人 (100%)	0人 (0%)

問 13 公務以外でのあなたと業者との関係についておうかがいします（複数回答可）

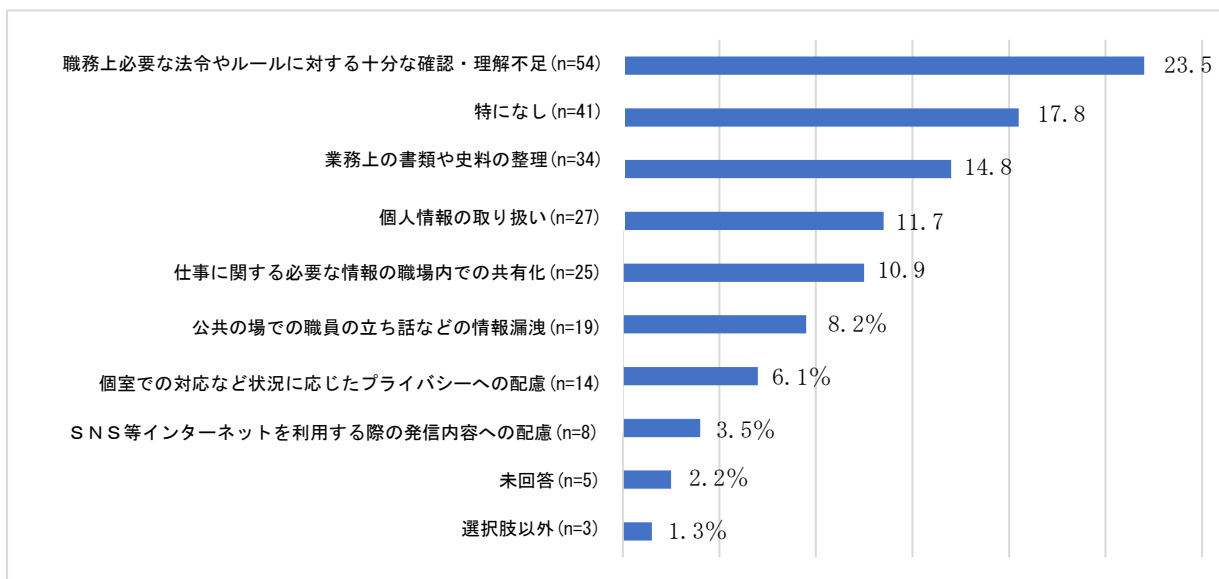
「業者から金銭の提供・接待・贈り物、その他の利益や便宜を受け取ったことがある」と回答したのは60・70歳代の管理職以外の会計年度任用職員2人であった。

選択肢	回答者数	うち任用形態			うち年齢		
		正規職員	会計年度 任用職員	未回答	10歳代・ 20歳代	30歳代	40歳代
業者から金銭の提供・接 待・贈り物、その他の利 益や便宜を受け取ったこ とがある	2人 (1.7%)	0人 (0%)	2人 (13.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
業者とゴルフ、旅行など をおこなったことがある	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
特になし	119人 (98.3%)	106人 (100%)	13人 (86.7%)	0人 (0%)	29人 (100%)	25人 (100%)	35人 (100%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
合計	121人 (100%)	106人 (100%)	15人 (100%)	0人 (0%)	29人 (100%)	25人 (100%)	35人 (100%)

選択肢	うち年齢			うち管理職		
	50歳代	60歳代・70歳代	未回答	管理職	それ以外	未回答
業者から金銭の提供・接待・贈り物、その他の利益や便宜を受け取ったことがある	0人 (0%)	2人 (15.4%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (2.1%)	0人 (0%)
業者とゴルフ、旅行などをおこなったことがある	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
特になし	19人 (100%)	11人 (84.6%)	0人 (0%)	28人 (100%)	91人 (97.9%)	0人 (0%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
合計	19人 (100%)	13人 (100%)	0人 (0%)	28人 (100%)	93人 (100%)	0人 (0%)

IV 法令遵守（コンプライアンス）の状況についておうかがいします。【全員必須】

問 14 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）



- ・全体で最も回答割合が高かったのは「職務上必要な法令やルールに対する十分な確認・理解不足」の54人（23.5%）で、年齢別でも10・20歳代から50歳代まで最も高い割合であった。
- ・「特になし」と回答したのは41人で、年齢別で高い割合は、60歳・70歳代が8人（42.1%）、10・20歳代が15人（25.7%）であった。

選択肢	回答者数	うち任用形態			うち年齢		
		正規職員	会計年度 任用職員	未回答	10歳代・ 20歳代	30歳代	40歳代
職務上必要な法令やルールに対する十分な確認・理解不足	54人 (23.5%)	53人 (25.5%)	1人 (4.5%)	0人 (0%)	9人 (21.4%)	12人 (22.6%)	18人 (25.7%)
個人情報の取扱い	27人 (11.7%)	24人 (11.5%)	3人 (13.7%)	0人 (0%)	4人 (9.5%)	3人 (5.7%)	10人 (14.3%)
個室での対応など状況に応じたプライバシーへの配慮	14人 (6.1%)	14人 (6.7%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (4.8%)	5人 (9.4%)	4人 (5.7%)
業務上の書類や資料の整理	34人 (14.8%)	31人 (14.9%)	3人 (13.7%)	0人 (0%)	4人 (9.5%)	7人 (13.2%)	11人 (15.7%)
仕事に関する必要な情報の職場内での共有化	25人 (10.9%)	24人 (11.5%)	1人 (4.5%)	0人 (0%)	4人 (9.5%)	8人 (15.1%)	6人 (8.6%)
公共の場での職員の立ち話などからの情報漏洩	19人 (8.2%)	18人 (8.7%)	1人 (4.5%)	0人 (0%)	1人 (2.4%)	7人 (13.2%)	7人 (10.0%)
SNS等インターネットを利用する際の発信内容への配慮	8人 (3.5%)	4人 (1.9%)	4人 (18.2%)	0人 (0%)	2人 (4.8%)	2人 (3.8%)	1人 (1.4%)
選択肢以外※	3人 (1.3%)	3人 (1.4%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (1.9%)	2人 (2.9%)
特になし	41人 (17.8%)	32人 (15.3%)	9人 (40.9%)	0人 (0%)	15人 (35.7%)	6人 (11.3%)	9人 (12.8%)
未回答	5人 (2.2%)	5人 (2.4%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (2.4%)	2人 (3.8%)	2人 (2.9%)
合計	230人 (100%)	208人 (100%)	22人 (100%)	0人 (0%)	42人 (100%)	53人 (100%)	70人 (100%)

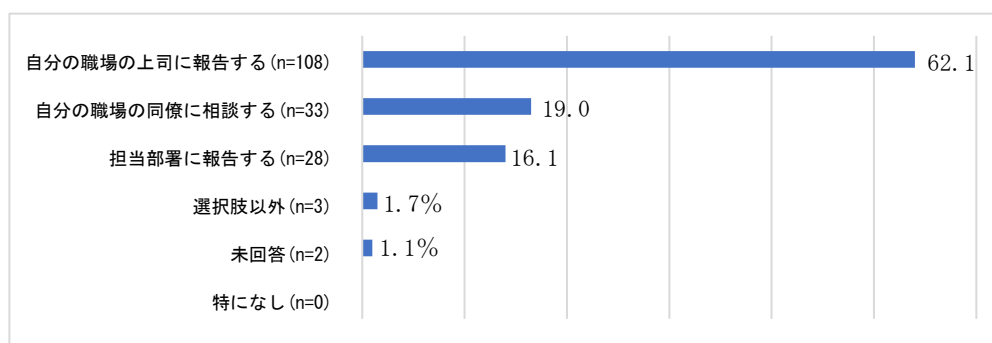
選択肢	うち年齢			うち管理職		
	50歳代	60歳代・ 70歳代	未回答	管理職	それ以外	未回答
職務上必要な法令やルールに対する十分な確認・理解不足	14人 (30.4%)	1人 (5.3%)	0人 (0%)	19人 (31.1%)	35人 (20.7%)	0人 (0%)

個人情報の取扱い	7人 (15.2%)	3人 (15.8%)	0人 (0%)	10人 (16.4%)	17人 (10.1%)	0人 (0%)
個室での対応など状況に応じたプライバシーへの配慮	3人 (6.5%)	0人 (0%)	0人 (0%)	4人 (6.6%)	10人 (5.9%)	0人 (0%)
業務上の書類や資料の整理	9人 (19.6%)	3人 (15.8%)	0人 (0%)	12人 (19.7%)	22人 (13.0%)	0人 (0%)
仕事に関する必要な情報の職場内での共有化	6人 (13.0%)	1人 (5.3%)	0人 (0%)	6人 (9.8%)	19人 (11.2%)	0人 (0%)
公共の場での職員の立ち話などからの情報漏洩	3人 (6.5%)	1人 (5.3%)	0人 (0%)	4人 (6.6%)	15人 (8.9%)	0人 (0%)
SNS等インターネットを利用する際の発信内容への配慮	1人 (2.1%)	2人 (10.5%)	0人 (0%)	2人 (3.2%)	6人 (3.6%)	0人 (0%)
選択肢以外※	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	3人 (1.8%)	0人 (0%)
特になし	3人 (6.5%)	8人 (42.0%)	0人 (0%)	4人 (6.6%)	37人 (21.9%)	0人 (0%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	5人 (2.9%)	0人 (0%)
合計	46人 (100%)	19人 (100%)	0人 (0%)	61人 (100%)	169人 (100%)	0人 (0%)

※選択肢以外（3人）

- ・OB、一部住民等の部署内への立ち入り
- ・執務室に職員以外のものが入室していること
- ・採用試験に際し、特定の受験者にその人に特化したアドバイスを行った、採用試験に関係のある職員がいる。如何なものか

問 15 あなたは、自分の職務において、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（複数選択可）



- ・全体で最も高い回答割合は「自分の職場の上司に報告する」の108人（62.1%）であった。
- ・「担当部署に報告する」と回答したのは、年齢別では50歳代、60・70歳代が多く、管理職が13人（31.7%）と多かった。
- ・「自分の同僚に相談する」と回答したのは33人で、年齢別で高い割合は、30歳代が11人（28.2%）、10・20歳代が9人（21.4%）であった。

選択肢	回答者数	うち任用形態			うち年齢		
		正規職員	会計年度 任用職員	未回答	10歳代・ 20歳代	30歳代	40歳代
担当部署に報告する	28人 (16.1%)	23人 (15.1%)	5人 (22.7%)	0人 (0%)	5人 (11.9%)	6人 (15.4%)	3人 (6.8%)
自分の職場の上司に報告する	108人 (62.1%)	95人 (62.5%)	13人 (59.1%)	0人 (0%)	27人 (64.3%)	22人 (56.4%)	32人 (72.7%)
自分の職場の同僚に相談する	33人 (19%)	29人 (19.1%)	4人 (18.2%)	0人 (0%)	9人 (21.4%)	11人 (28.2%)	7人 (15.9%)
選択肢以外	3人 (1.7%)	3人 (2.0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (2.3%)
特になし	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
未回答	2人 (1.1%)	2人 (1.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (2.4%)	0人 (0%)	1人 (2.3%)
合計	174人 (100%)	152人 (100%)	22人 (100%)	0人 (0%)	42人 (100%)	39人 (100%)	44人 (100%)

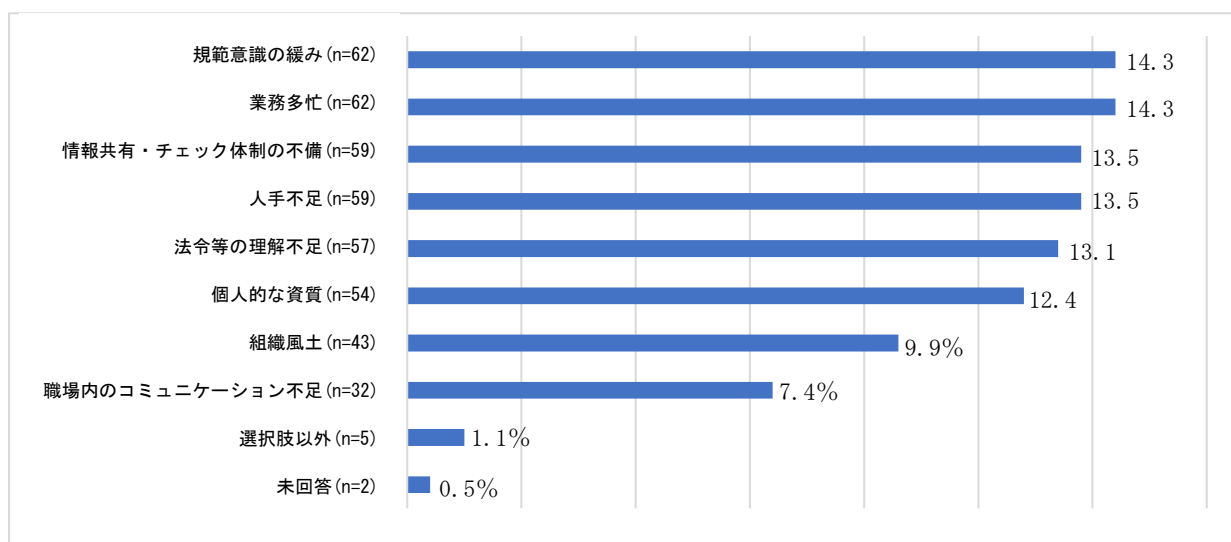
選択肢	うち年齢			うち管理職		
	50歳代	60歳代・ 70歳代	未回答	管理職	それ以外	未回答
担当部署に報告する	9人 (30%)	5人 (26.3%)	0人 (0%)	13人 (31.7%)	15人 (11.3%)	0人 (0%)
自分の職場の上司に報告する	16人 (53.3%)	11人 (57.9%)	0人 (0%)	22人 (53.6%)	86人 (64.7%)	0人 (0%)
自分の職場の同僚に相談する	3人 (10%)	3人 (15.8%)	0人 (0%)	4人 (9.8%)	29人 (21.8%)	0人 (0%)
選択肢以外※	2人 (6.7%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (4.9%)	1人 (0.7%)	0人 (0%)

特になし	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (1.5%)	0人 (0%)
合計	30人 (100%)	19人 (100%)	0人 (0%)	41人 (100%)	133人 (100%)	0人 (0%)

※選択肢以外（3人）

- ・ 企画課に連絡する
- ・ 当該者に注意喚起を図る
- ・ 信頼のおける同僚に相談する

問 16 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（複数回答可）



- ・ 全体で最も割合が高かったのは、「規範意識の緩み」と「業務多忙」の各 62 人（14.3%）であった。
- ・ 年齢別で回答割合が高かったのは、10・20 歳代は「業務多忙」「規範意識の緩み」、30 歳代は「規範意識の緩み」「組織風土」、40 歳代は「業務多忙」、50 歳代は「法令等の理解不足」、60・70 歳代は「規範意識の緩み」であった。
- ・ 管理職で回答割合が最も高かったのは、「個人的な資質」で 19 人（16%）であった。
- ・ 管理職以外で回答割合が最も高かったのは「規範意識の緩み」で 47 人（14.9%）であった。

選択肢	回答者数	うち任用形態			うち年齢		
		正規職員	会計年度 任用職員	未回答	10歳代・ 20歳代	30歳代	40歳代
業務多忙	62人 (14.3%)	57人 (15.0%)	5人 (9.6%)	0人 (0%)	15人 (16.9%)	13人 (14.3%)	21人 (16.2%)
人手不足	59人 (13.5%)	53人 (14.0%)	6人 (11.6%)	0人 (0%)	13人 (14.6%)	12人 (13.2%)	20人 (15.4%)
情報共有・チェック体制の不備	59人 (13.5%)	50人 (13.2%)	9人 (17.3%)	0人 (0%)	13人 (14.6%)	11人 (12.1%)	15人 (11.5%)
法令等の理解不足	57人 (13.1%)	51人 (13.4%)	6人 (11.5%)	0人 (0%)	8人 (9.0%)	13人 (14.3%)	18人 (13.9%)
規範意識の緩み	62人 (14.3%)	52人 (13.7%)	7人 (13.5%)	0人 (0%)	15人 (16.9%)	14人 (15.4%)	15人 (11.5%)
組織風土	43人 (9.9%)	38人 (10.0%)	5人 (9.6%)	0人 (0%)	7人 (7.8%)	14人 (15.3%)	12人 (9.2%)
個人的な資質	54人 (12.4%)	46人 (12.1%)	8人 (15.4%)	0人 (0%)	9人 (10.1%)	8人 (8.8%)	17人 (13.1%)
職場内のコミュニケーション不足	32人 (7.4%)	26人 (6.8%)	6人 (11.5%)	0人 (0%)	9人 (10.1%)	4人 (4.4%)	7人 (5.4%)
選択肢以外※	5人 (1.1%)	5人 (1.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (2.2%)	3人 (2.3%)
未回答	2人 (0.5%)	2人 (0.5%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (1.5%)
合計	435人 (100%)	380人 (100%)	52人 (100%)	0人 (0%)	89人 (100%)	91人 (100%)	130人 (100%)

選択肢	うち年齢			うち管理職		
	50歳代	60歳代・ 70歳代	未回答	管理職	それ以外	未回答
業務多忙	9人 (12.2%)	4人 (7.8%)	0人 (0%)	17人 (14.3%)	45人 (14.2%)	0人 (0%)
人手不足	8人 (10.8%)	6人 (11.8%)	0人 (0%)	15人 (12.6%)	44人 (13.9%)	0人 (0%)
情報共有・チェック体制の不備	12人 (16.2%)	8人 (15.7%)	0人 (0%)	14人 (11.8%)	45人 (14.2%)	0人 (0%)
法令等の理解不足	13人 (17.6%)	5人 (9.8%)	0人 (0%)	18人 (15.1%)	39人 (12.4%)	0人 (0%)

規範意識の緩み	9人 (12.2%)	9人 (17.6%)	0人 (0%)	15人 (12.6%)	47人 (14.9%)	0人 (0%)
組織風土	5人 (6.7%)	5人 (9.8%)	0人 (0%)	11人 (9.2%)	32人 (10.1%)	0人 (0%)
個人的な資質	12人 (16.2%)	8人 (15.7%)	0人 (0%)	19人 (16.0%)	35人 (11.1%)	0人 (0%)
職場内のコミュニケーション不足	6人 (8.1%)	6人 (11.8%)	0人 (0%)	9人 (7.6%)	23人 (7.3%)	0人 (0%)
選択肢以外※	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (0.8%)	4人 (1.3%)	0人 (0%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (0.6%)	0人 (0%)
合計	74人 (100%)	51人 (100%)	0人 (0%)	119人 (100%)	316人 (100%)	0人 (0%)

※選択肢以外（5人）

- ・ 使命感
- ・ 適正な人材配置・組織づくり
- ・ 予算不足
- ・ システム、手続き上の問題
- ・ 定期的な配置転換がないこと

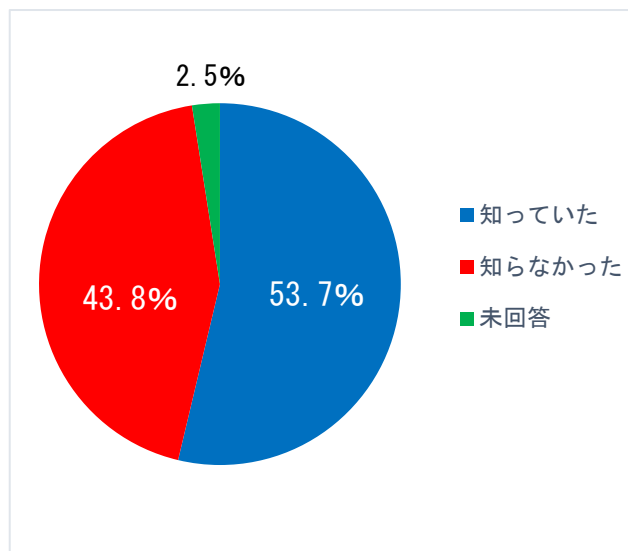
問 17 職務上知り得た秘密を漏らした場合、懲戒処分になることを知っていましたか（選択）

「知らなかった」と回答したのは、30歳代の正規職員1人であった。

選択肢	回答者数	うち任用形態			うち年齢		
		正規職員	会計年度 任用職員	未回答	10歳代・ 20歳代	30歳代	40歳代
知っていた	118人 (97.5%)	103人 (97.2%)	15人 (100%)	0人 (0%)	29人 (100%)	24人 (96.0%)	33人 (94.3%)
知らなかった	1人 (0.8%)	1人 (0.9%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (4.0%)	0人 (0%)
未回答	2人 (1.7%)	2人 (1.9%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (5.7%)
合計	121人 (100%)	106人 (100%)	15人 (100%)	0人 (0%)	29人 (100%)	25人 (100%)	35人 (100%)

選択肢	うち年齢			うち管理職		
	50 歳代	60 歳代・ 70 歳代	未回答	管理職	それ以外	未回答
知っていた	19 人 (100%)	13 人 (100%)	0 人 (0%)	28 人 (100%)	90 人 (96.8%)	0 人 (0%)
知らなかった	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	1 人 (1.0%)	0 人 (0%)
未回答	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	2 人 (2.2%)	0 人 (0%)
合計	19 人 (100%)	13 人 (100%)	0 人 (0%)	28 人 (100%)	93 人 (100%)	0 人 (0%)

問 18 企業や団体、役所の不正を内部から告発した人を守る「公益通報者保護法」の存在を知っていましたか（選択）



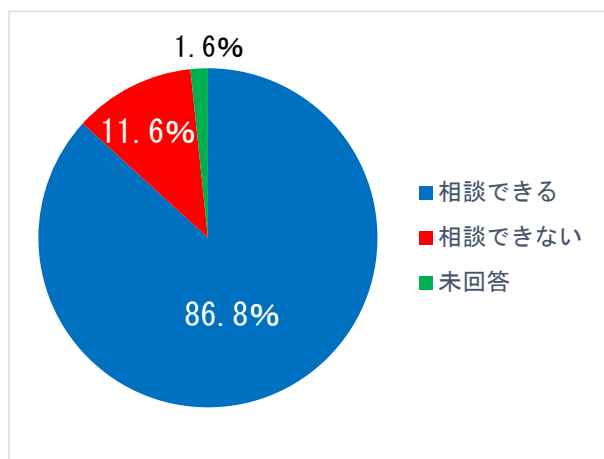
「知らなかった」と回答したのは 53 人（43.8%）で、年齢別割合で高かったのは、10・20 歳代が 20 人（69%）、30 歳代が 15 人（60%）で、管理職以外が 47 人（50.5%）であった。

選択肢	回答者数	うち任用形態			うち年齢		
		正規職員	会計年度 任用職員	未回答	10 歳代・ 20 歳代	30 歳代	40 歳代
知っていた	65 人 (53.7%)	54 人 (51.0%)	11 人 (73.3%)	0 人 (0%)	9 人 (31.0%)	9 人 (36.0%)	23 人 (65.7%)
知らなかった	53 人 (43.8%)	49 人 (46.2%)	4 人 (26.7%)	0 人 (0%)	20 人 (69.0%)	15 人 (60.0%)	10 人 (28.6%)
未回答	3 人 (2.5%)	3 人 (2.8%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	1 人 (4.0%)	2 人 (5.7%)
合計	121 人 (100%)	106 人 (100%)	15 人 (100%)	0 人 (0%)	29 人 (100%)	25 人 (100%)	35 人 (100%)

選択肢	うち年齢			うち管理職		
	50 歳代	60 歳代・ 70 歳代	未回答	管理職	それ以外	未回答
知っていた	13 人 (68.4%)	11 人 (84.6%)	0 人 (0%)	22 人 (78.6%)	43 人 (46.2%)	0 人 (0%)
知らなかった	6 人 (31.6%)	2 人 (15.4%)	0 人 (0%)	6 人 (21.4%)	47 人 (50.6%)	0 人 (0%)
未回答	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	3 人 (3.2%)	0 人 (0%)
合計	19 人 (100%)	13 人 (100%)	0 人 (0%)	28 人 (100%)	93 人 (100%)	0 人 (0%)

V 職場環境についてお伺いします。【全員必須】

問 19 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
(選択)



「相談できない」と回答したのは 14 人 (11.6%) で、年齢別割合で高かったのは、30 歳代が 5 人 (20%)、10・20 歳代が 5 人 (17.2%) で、管理職以外が 13 人 (14%) であった。

選択肢	回答者数	うち任用形態			うち年齢		
		正規職員	会計年度 任用職員	未回答	10 歳代・ 20 歳代	30 歳代	40 歳代
相談できる	105 人 (86.8%)	15 人 (84.9%)	15 人 (100%)	0 人 (0%)	24 人 (82.8%)	20 人 (80.0%)	30 人 (85.7%)
相談できない	14 人 (11.6%)	14 人 (13.2%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	5 人 (17.2%)	5 人 (20.0%)	3 人 (8.6%)
未回答	2 人 (1.6%)	2 人 (1.9%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	2 人 (5.7%)
合計	121 人 (100%)	106 人 (100%)	15 人 (100%)	0 人 (0%)	29 人 (100%)	25 人 (100%)	35 人 (100%)

選択肢	うち年齢			うち管理職		
	50 歳代	60 歳代・ 70 歳代	未回答	管理職	それ以外	未回答
相談できる	18 人 (94.7%)	13 人 (100%)	0 人 (0%)	26 人 (92.8%)	79 人 (84.9%)	0 人 (0%)
相談できない	1 人 (5.3%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	1 人 (3.6%)	13 人 (14.0%)	0 人 (0%)
未回答	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	1 人 (3.6%)	1 人 (1.1%)	0 人 (0%)
合計	19 人 (100%)	13 人 (100%)	0 人 (0%)	28 人 (100%)	93 人 (100%)	0 人 (0%)

【相談できない理由】(14 人)

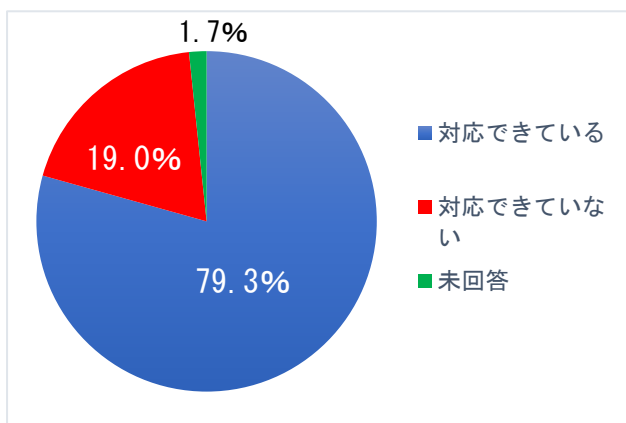
- ・相談したところで解決するとは考えにくい
- ・閉鎖的組織特融の風通しの悪さがある。
- ・信用できない職員がいるため
- ・一人一担当になっており、相談しづらい
- ・話す人で態度が変わったり、その時の気分で態度が違ったりするから
- ・上司が意欲的でないため
- ・仲の良い職員同士は話し合っているけど、職場全体としては意見を言い合っている関係ではないように感じます。
- ・人によります
- ・口が軽い人が多い

※理由未回答 5 人

【未回答理由】

- ・業務多忙の際、相談等の時間が取りにくい時がある。

問 20 あなたは、部下や同僚から業務上の問題や悩みについて相談を受けたとき、適切に対応できていると思いますか（選択）



「対応できていない」と回答したのは 23 人（19%）で、年齢別割合が高かったのは、50 歳代が 6 人（31.6%）、10・20 歳代が 6 人（20.7%）で、管理職が 7 人（25%）であった。

選択肢	回答者数	うち任用形態			うち年齢		
		正規職員	会計年度 任用職員	未回答	10歳代・ 20歳代	30歳代	40歳代
対応できている	96人 (79.3%)	83人 (78.3%)	13人 (86.6%)	0人 (0%)	23人 (79.3%)	21人 (84.0%)	28人 (80.0%)
対応できていない	23人 (19.0%)	22人 (20.8%)	1人 (6.7%)	0人 (0%)	6人 (20.7%)	4人 (16.0%)	6人 (17.1%)
未回答	2人 (1.7%)	1人 (0.9%)	1人 (6.7%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (2.9%)
合計	121人 (100%)	106人 (100%)	15人 (100%)	0人 (0%)	29人 (100%)	25人 (100%)	35人 (100%)

選択肢	うち年齢			うち管理職		
	50歳代	60歳代・ 70歳代	未回答	管理職	それ以外	未回答
対応できている	13人 (68.4%)	11人 (84.6%)	0人 (0%)	21人 (75.0%)	75人 (80.6%)	0人 (0%)
対応できていない	6人 (31.6%)	1人 (7.7%)	0人 (0%)	7人 (25.0%)	16人 (17.2%)	0人 (0%)
未回答	0人 (0%)	1人 (7.7%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (2.2%)	0人 (0%)
合計	19人 (100%)	13人 (100%)	0人 (0%)	28人 (100%)	93人 (100%)	0人 (0%)

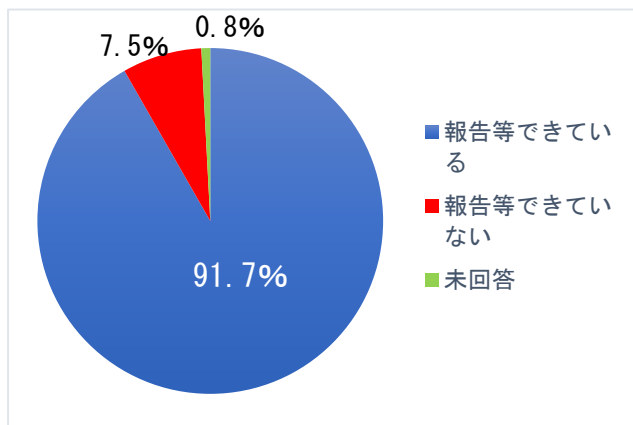
【相談に乗ることができない理由】(23人)

- ・適切に対応できる知識・経験の不足
- ・適切か否かについての判断に苦慮する
- ・悩みを聞くことはできるが、不得意な分野については適切に対応できる自信は無い
- ・相談に乗るが対応は自分ひとりではできないことが多く、結局、組織で適切な判断をしてもらえない。
- ・自分の知識に自信がないため
- ・担当以外の業務は適切に対応できるか不安がある。
- ・特に受けたことがない。
- ・力量不足
- ・今日までにそのようなことがないから
- ・能力不足
- ・適切に対応できているか不明
- ・経験不足で適切に対応できるのかが不安
- ・力量不足、業務多忙
- ・自分の持つ仕事も多い中、相談にのれる時間の余裕がなかなかありません。

- ・ 人間関係の内容が多く、解決というよりはじっくり話を聴かせてもらうぐらいになる。
- ・ 経験がないが、適切に対応できるようにしたい
- ・ 知識が少なく適切に対応しきれない時がある。

※理由未回答 6人

問 21 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（選択）



「報告等できていない」と回答したのは9人（7.5%）で、年齢別割合で高かったのは、30歳代が3人（12%）、50歳代が2人（10.5%）で、管理職が3人（10.7%）であった。

選択肢	回答者数	うち任用形態			うち年齢		
		正規職員	会計年度任用職員	未回答	10歳代・20歳代	30歳代	40歳代
報告等できている	111人 (91.7%)	96人 (90.6%)	15人 (100%)	0人 (0%)	27人 (93.1%)	22人 (88.0%)	32人 (91.4%)
報告等できていない	9人 (7.5%)	9人 (8.5%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (6.9%)	3人 (12.0%)	2人 (5.7%)
未回答	1人 (0.8%)	1人 (0.9%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (2.9%)
合計	121人 (100%)	106人 (100%)	15人 (100%)	0人 (0%)	29人 (100%)	25人 (100%)	35人 (100%)

選択肢	うち年齢			うち管理職		
	50歳代	60歳代・70歳代	未回答	管理職	それ以外	未回答
報告等できている	17人 (89.5%)	13人 (100%)	0人 (0%)	25人 (89.3%)	86人 (92.4%)	0人 (0%)
報告等できていない	2人 (10.5%)	0人 (0%)	0人 (0%)	3人 (10.7%)	6人 (6.5%)	0人 (0%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (1.1%)	0人 (0%)

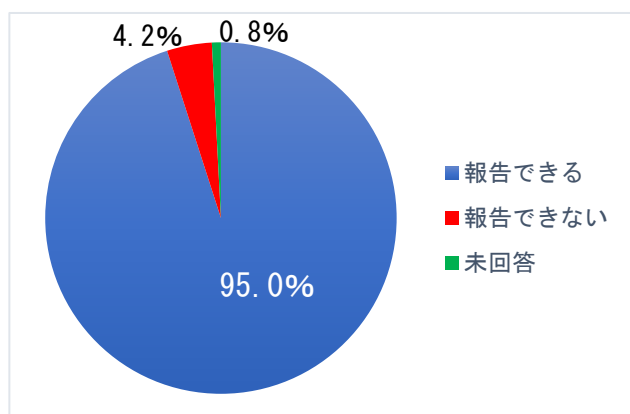
合計	19人 (100%)	13人 (100%)	0人 (0%)	28人 (100%)	93人 (100%)	0人 (0%)
----	---------------	---------------	------------	---------------	---------------	------------

【報告等できない理由】（9人）

- ・適切か否かについての判断に苦慮する
- ・上司が信用できない
- ・業務多忙の際、報告等を忘れてしまっている時がある。
- ・話す人で態度が変わったり、その時の気分で態度が違ったりするから
- ・適切に対応できているか不明
- ・上司が業務多忙で席を外すことが多く報告が遅れてしまう

※理由未回答3人

問22 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（選択）



「報告等できない」と回答したのは5人（4.2%）で、年齢別割合が高かったのは、30歳代が2人（8%）、10・20歳代が2人（6.9%）で、すべて管理職以外であった。

選択肢	回答者数	うち任用形態			うち年齢		
		正規職員	会計年度 任用職員	未回答	10歳代・ 20歳代	30歳代	40歳代
報告できる	115人 (95.0%)	100人 (94.4%)	15人 (100%)	0人 (0%)	27人 (93.1%)	23人 (92.0%)	33人 (94.2%)
報告できない	5人 (4.2%)	5人 (4.7%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (6.9%)	2人 (8.0%)	1人 (2.9%)
未回答	1人 (0.8%)	1人 (0.9%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (2.9%)
合計	121人 (100%)	106人 (100%)	15人 (100%)	0人 (0%)	29人 (100%)	25人 (100%)	35人 (100%)

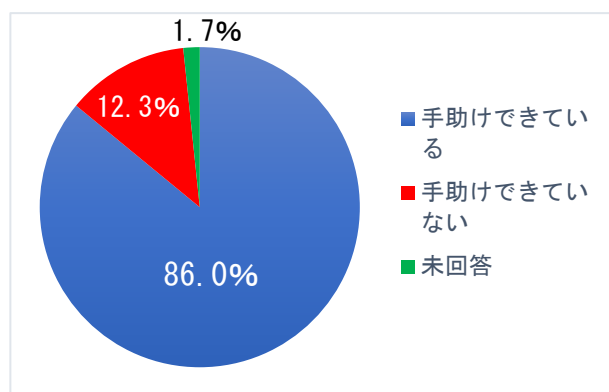
選択肢	うち年齢			うち管理職		
	50歳代	60歳代・70歳代	未回答	管理職	それ以外	未回答
報告できる	19人 (100%)	13人 (100%)	0人 (0%)	28人 (100%)	87人 (93.5%)	0人 (0%)
報告できない	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	5人 (5.4%)	0人 (0%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (1.1%)	0人 (0%)
合計	19人 (100%)	13人 (100%)	0人 (0%)	28人 (100%)	93人 (100%)	0人 (0%)

【報告できない理由】（5人）

- ・ Aさんは良い、でもBさんがすると違う、ミスという感じで人によって違う判断をされる時があるから
- ・ ミスした内容を整理し報告
- ・ 努めているが、上司が業務多忙で席を外すことが多く報告が遅れることがある

※理由未回答2人

問 23 あなたは、職場で困っている人がいたら、手助けしたりアドバイスしたりすることができますか（選択）



「手助けできていない」と回答したのは15人（12.3%）で、年齢別割合で高かったのは、40歳代が6人（17.1%）、30歳代が4人（16%）で、管理職以外が14人（15.1%）あった。

選択肢	回答者数	うち任用形態			うち年齢		
		正規職員	会計年度任用職員	未回答	10歳代・20歳代	30歳代	40歳代
手助けできている	104人 (86.0%)	89人 (84.0%)	15人 (100%)	0人 (0%)	25人 (86.2%)	21人 (84.0%)	27人 (77.2%)
手助けできていない	15人 (12.3%)	15人 (14.1%)	0人 (0%)	0人 (0%)	4人 (13.8%)	4人 (16.0%)	6人 (17.1%)
未回答	2人 (1.7%)	2人 (1.9%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (5.7%)

合計	121人 (100%)	106人 (100%)	15人 (100%)	0人 (0%)	29人 (100%)	25人 (100%)	35人 (100%)
----	----------------	----------------	---------------	------------	---------------	---------------	---------------

選択肢	うち年齢			うち管理職		
	50歳代	60歳代・ 70歳代	未回答	管理職	それ以外	未回答
手助けできている	18人 (94.7%)	13人 (100%)	0人 (0%)	27人 (96.4%)	77人 (82.8%)	0人 (0%)
手助けできていない	1人 (5.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (3.6%)	14人 (15.0%)	0人 (0%)
未回答	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (2.2%)	0人 (0%)
合計	19人 (100%)	13人 (100%)	0人 (0%)	28人 (100%)	93人 (100%)	0人 (0%)

【手助け等できない理由】(15人)

- ・アドバイスできる知識。経験の不足
- ・力量不足
- ・業務多忙の際、手助けする余裕がない時がある。
- ・能力不足
- ・適切なアドバイスになるかが不明
- ・力量不足
- ・可能な範囲で行っているが、全て対応は業務多忙でできていない
- ・人間関係の内容が多く、解決というよりはじっくり話を聴かせてもらうぐらいになる。
- ・知識不足
- ・どれが正しいのか分からないため
- ・自分の業務が忙しく、他の人の手助けができていない。

※理由未回答4人

【未回答理由】

- ・状況によるので「はい」とも「いいえ」とも言えません。

VI 官製談合再発防止のためにどのような対策が必要とされますか。(自由記述)

①入札制度に関すること

- ・予定価格の事前公表を行う。
- ・入札や小規模工事等の、細かな契約関係のルールを作る必要がある。
- ・入札制度の外部委託
- ・現在、実施に向けて進んでいる一般競争入札の適正かつ効率的な運用が重要だと思います。しかし、私は建築分野においてそれを危惧しています。一般競争入札を適正かつ効率的に運用するためには、設計と仕様書作成ができる体制づくりが不可欠ですが、建築分野などは当町には専門職がいません

し、土木分野のように常駐の設計委託を依頼できる設計コンサルティング業者もいません。そこを改善しないと、将来的に設計と仕様書作成のための情報収集を接点として工事業者との癒着が発生しかねないと恐れています。例えば土木については常駐で設計を頼める委託契約がされていると思いますが、建築設計においても常駐でなくても良いので、包括的な委託体制は難しいでしょうか。それができれば頻度の高い建築等の修繕においても適正に一般競争入札が導入できるかと思います。

- ・ 契約担当課が機械的に業者を選定する
- ・ 審査会の内容を公開する
- ・ 入札システムの再構築
- ・ 入札方法の変更（指名 → 一般）
- ・ 電子入札による一般競争入札
- ・ 予定価格の公表、一般競争入札など個人の資質によらないシステムが必要
- ・ 今回は多賀町が明るみになったが、先の竜王町のように規模が小さい市町村では、入札を円滑に進めるため、入札の予定価格を業者に漏らすことはあると思う。理由は様々であるが、入札に参加してくれる業者が少なかったり、入札を進めないとその後の業務に支障をきたすなど、苦肉の策の末、入札価格を漏らすのだと思われる。（もちろん、自身の利益になるから情報を漏らすことは論外である）そうなると、各職員によるチェック機能をより健全なものにしたり、職員間のコミュニケーションをより活発にするということよりかは、根本的に入札のルールを改正する段階にあるのではないかと思う。どの入札を公開して、非公開にするか線引きが非常に難しいところであるが、公平公正な入札を実現するためにも入札情報の公開をするという議論はあっていいと思う。個人的な見解として、今回の多賀町の事件はヒューマンエラーではなく、システムエラーである。システムさえ正常に動けば、不正は減ると思う。
- ・ 入札制度改革 予定価格の事前公表と一般競争入札の実施、電子入札の導入、発注組織の法令順守体制の強化、官製談合に対する制裁の強化
- ・ 入札手続き、契約事務、設計などにおいて、画一的で統一的な事務マニュアルやチェック機構が必要。意図して予定価格を漏れいするようなことは論外であるが、不知のうちに法令外の適用をしていることも考えられるので、それを組織として防止しなければならない。現状ではそれがいないために、上記のような業務に携わる職員はおのずと限られてくる。それは、癒着や業務過多による規範意識の軽薄化をもたらす温床となり得る。時間外勤務に対する認識や管理意識も低く、仕事をしにくい環境を設定することで、管理していると考えているように思われる。基本的に賃金は労働の対価であって、個人の儲けのために時間外労働をしているのではない。しかし、時間外勤務命令申請をしないことを良しとし、そのように指示する現状を早く改めないと、必ず次の事件は起こる。少なくない職員が日々ボランティアで仕事をしている。（これ自体不祥事である）これは官製談合に発生には直結しないが、組織に守られているという実感も持てず、間接的に不祥事に繋がるのではないか。これらが実際のこの職場の現状です。
- ・ 入札制度改革が必要だと考えます。入札に参加するものが特定できなければ予定価格に関する情報入手する意味がなくなります。（一般競争入札の採用の他、指名競争入札においても指名時点で業者名を公表しないなど（公正取引委員会等でも指摘あり）-設計担当者、入札執行担当者の保護
また、最低制限価格についても常に一定の割合が用いられていては設計価格から計算することが容

易になるため、変動型最低制限価格制度の採用や、入札担当者の恣意性を排除した価格変動の仕組み（算定後の最低制限価格をさらに上下させる仕組みなど）を取り入れる。-入札執行担当者の保護
なお、制度運用を確実にするためには契約管理室のような独立した所属が必要だと考えます。

②業務のあり方・組織体制に関すること

- ・ 外部圧力に屈しない自己意識、組織体制
- ・ 組織としての毅然とした体制（1人の緩みが波及する。）
- ・ 今までの役場の体質を見直すべきだと思う。官製談合だけでなく、仕事全体で考えなければ改善はできないと思う。コンプライアンスは重要であると思うが、その前に、仕事の在り方や組織としての対応、不正や間違いを自助能力で改善できる環境を整えることが優先させると思う。特に、仕事に対する達成感ややりがい、楽しみや目標を職員間で共有できるようにすることが、問題解決への近道と考える。仕事をしていて、おかしいことや矛盾が多く改善されないことが仕事の質や職員の質を低下させ、不正な重大な問題を招くことになると思う。
- ・ 不祥事につながる小さな芽も見過ごさない
- ・ 慣例になっている体制の見直しが必要。また、どのような行為が官製談合となり得るのか、具体的な例を示すことも必要では？
- ・ 案件に対して複数人で対応することが必要と考える。
- ・ 業務の担当者については、「正・副の複数」担当者の体制とする。
- ・ 複数での対応
- ・ 組織内での情報共有
- ・ 人員不足、業務多忙により法令等の理解や業務遂行に余裕を持って対応できてない状況にあるも関わらず、時間外短縮の取り組みは、職員の身体的および精神的締め付けになり早急に改善すべきであるとする。そのような状況下において、業務を遂行しようが放棄しようが何も差がない状況であれば職員の仕事に対する意欲を損ないかねないため改善すべきであるとする。
- ・ 官製談合に限らずですが、担当以外の業務の事となると同じ課内でもまかせきりになったり、互いのチェックや情報共有がされにくいように感じます。人員に限りがあり、兼務の効率の事を考えると難しいかもしれませんが、互いの業務について確認や共有がしやすい体制作りが必要なように思います。※人員の配置や業務の見直し等
- ・ 職務、業務をすべて1人でやっている状況であり、チェック体制についてどうかと思うところがある。なかなか難しいが、副担当制で確認できるようにする必要がある。かぎられた人員の中ではあるが、課の再編が行われたが、課の業務、集約のあり方をもう一度検証してはどうかと思う。
- ・ 働き方（労働時間、給与の充実）の環境
- ・ 上司が決裁に際して、しっかりと介入すること。
- ・ 職場内で情報共有し、確認することが出来るようにする。

③コミュニケーションの充実に関すること

- ・ コミュニケーションの取りやすさ
- ・ 相談のしやすい環境

- ・ 職員間お互いの声かけ合い。(情報共有、コミュニケーション)
- ・ 上司や同僚に相談しやすい職場づくり
- ・ 業務の属人化はやむなきを得ないことがあるが、コミュニケーションを図ることで課内で各人の取り組み業務を明示化し、抱え込みを防ぐよう対策をとることは可能であると思います。「業務の見える化」を進めることが再発防止の抑止力になると考えます。

④職員配置に関すること

- ・ 業務委託、工事、役務の提供等の仕様作成や設計、積算業務を行った職員は2～3年で担当業務の変更や人事異動を行い、業者との長期的な接触を減らす。
- ・ 定期の人事異動
- ・ 特定の職員に仕事が過度に集中し、その仕事を期限内にこなすために今回のような事件が発生する危険性があると思います。金銭の授受は論外だが、「期限内にやらなければならない」一心で行ったことについては、個人だけではなく組織の問題も大きいと思います。新規の事業をやるということは、それだけ職員の業務量が増えるということなので、人員配置や仕事配分を適正に行う必要があると思います。過剰な業務や風通しの悪い職場には、そういう事件の温床になる危険性が高いと思います。
- ・ 職員の増員および適切(平等な)な業務の配分

⑤職員の意識に関すること

- ・ 自己の倫理、法令遵守の徹底
- ・ 一人一人の意識を高くもつこと。組織の一員だという自覚をもつことが必要。そのために定期的にコンプライアンスの研修を行ったり、管理職から話をしたりするなどしていくとよいと思う。相談しやすい職場環境作りも大切。(普段からコミュニケーションをとる等)
- ・ 公務員としての自覚と覚悟が足りない職員が多く感じるので、その都度、職員研修や上司との面談、外部の専門職員を招いての職場巡回等で、意識を変えてく必要がある。勤務中に職員を愛称で呼んだり、ため口で話したりすることに公務員としての力量や資質の低さを感じる。自覚をもって職務に専念している職員がいてもそういう職員の勤務態度により多賀町役場の職員は、、、と言われることも腹立たしい。役職が上がるごとに、昇級試験を行い、適材適所の配置をすべき。基礎的な学力が無いまま採用された職員は、法令やルールに対する十分な理解ができず、知らなかった、聞いていない等責任転嫁をする。職員採用試験は適正且つ慎重に行うべき。◎設問の回答とはかけ離れているかもしれないが、公務員としての自覚と覚悟をもち、誠実に真摯に職務を遂行するのは当たり前のこと。今回の事件が、今まで、慣れ合いで仕事をしてきた多賀町職員の怠慢、勤務体制、人間性にメスを入れるいい起爆剤になったと考え、真剣に改善して欲しい。このアンケートも形式だけにならないよう、勇気を出して記述した職員の思いを無駄にしないよう、アンケート内容を公表するなどして反映して欲しい。
- ・ 職員全員の意識をたえず必要がある。
- ・ 誤解を招く行動をとらない。
- ・ 談合は双方に問題あると思いますが、全職員が一枚岩となって、ダメなものはダメなんだという雰囲気醸成していくことが大切なのではないでしょうか。持ちかける相手側に、『あそこに持ち掛けて

もだめだ』ということを知らせていくことが大切であると考えます。そのためには、研修を行い、職員一人一人の意識を高めることと、相談体制の確立が大切ではないでしょうか。情報を漏らすこと一瞬のことであり、手続きやシステマ的なことでは完全に防ぐことは難しいのだろうなと思っています。

- ・ 法を遵守する立場であることを自覚する
- ・ 自己研修・倫理観の醸成
- ・ 監理監督の立場にある者として、その職責を十分に自覚し、率先して公務倫理の厳正な保持および適正な職務の確保を図り、必要な助言・指導をしていく必要があり、又より一層の透明性、公平性等の確保のため必要な改善も必要になってくると思われる。
- ・ 官製談合に結びつく相手は、土木・建築業者に限らない。コンサルタント業者や、物品納入業者他、営業行為を行う利害関係者、更には他機関の公務員、議員、地元住民に至っても間接的に関与していることがあることを全ての職員が自分の問題と捉えてこれまでの業務を見直すこと
- ・ 個人が不正は許さない意識をもつこと
- ・ やはり「チェック体制の強化」「研修の積み重ね」と思います。
- ・ 問 16 で回答しましたが、法令等の理解不足や、規範意識が薄いと感じます。先のコンプライアンス研修でそれらの理解は少しはできましたが、人権研修と同じで繰り返しが必要だと思います。

⑥職員研修に関すること

- ・ くり返しの研修
- ・ 研修会による法令やルールの習得
- ・ コンプライアンス研修の定期開催
- ・ 職員のコンプライアンス関係の研修等の定期的な実施
- ・ 定期的なコンプライアンス研修
- ・ コンプラ研修の継続的な開催
- ・ コンプライアンスについて、学ぶ機会をつくる。
- ・ 官製談合はいけないことという認識は今回の事件で再確認できたと考えるが、年数が経てばその意識が希薄になってくるかもしれないので、定期的な啓発を行うことで効果があるかもしれない。

⑦業者との関係・対応に関すること

- ・ 業者との関係でどこまでが良くどこからがダメなのかの境界線をハッキリさせて周知する必要があると思います。例えば一緒に飲むのがダメでも村の飲み会で同じ村に業者がいた場合、あの業者がいるから村の飲み会に行けないとなるのか、など細かい視点でのものが必要。また、環境整備も必要です。工事等をしていく上で緊急事態の対応は必須で個人の携帯番号を教えられないのであれば、役場用の形態の配布が必要となります。さらに今後入札を適正化していくのであれば設計できる職員の採用か設計委託料の予算化が必要と思われます。設計書のないものは基本的に業者から見積もりをもらっているのが現状ですが、これが適正な入札につながるのかどうかだと思います。最後に、余裕をもって施工計画を立てて実施できない工事はしないくらいの状態でないと、業者に無理なことを頼んだりする必要が生じればそこから貸し借りなどができて良くも悪くも関係ができてしまいます。今回の

ようなことがあり対策は必須だと思いますが、職員が適正にできるように体制整備をよろしくお願ひ
します。

- ・携帯でのやりとりの禁止
- ・個人携帯電話の業務使用制限
- ・利害関係のある業者と適切な距離をおく
- ・業者と密着しすぎない

⑧その他

- ・問題となる具体例についての情報共有（ニュースなど）
- ・他の市町の事例を知る。
- ・今回の問題がどのような原因で起こったか？課題を明らかにして今後の対応を考える。
- ・情状酌量の余地なし。きびしく処分すべき
- ・官製談合についてあまり意味を知らない。

官製談合再発防止に係る職員実態調査アンケート

※該当する（ ）内に○をつけてください。

I あなたご自身についておうかがいします。【全員必須】

問1 あなたご自身（属性）についておうかがいします

- 正規職員
 会計年度任用職員

問2 あなたの年齢についておうかがいします。

- 10歳代・20歳代
 30歳代
 40歳代
 50歳代
 60歳代・70歳代

問3 あなたは管理職ですか

- はい
 いいえ

II 不正行為につながるような要求についてお伺いします。過去10年間についてお答えください。

問4 自分が所属する課等が発注する業務で、予定価格や最低制限価格など守秘義務がある入札情報について業者等から問い合わせを受けたことがありますか【全員必須】

- はい → 問7へ
 いいえ → 問5へ

問5 問4で「いいえ」と答えた人にうかがいます。自分以外の職員が問い合わせを受けたことを見聞きしたことがありますか

- はい → 問6へ
 いいえ → 問12へ

問6 問5で「はい」と答えた人にうかがいます。誰かに相談しましたか

- はい → 相談者（ ）
 いいえ → 相談しなかった理由（ ）

問7 業者等から問い合わせを受けたことがある人にうかがいます。問い合わせた者の立場はどれですか（複数回答可）

- 業者または業界団体
 上司、同僚、他の課の職員

- () 前任者
- () 町役場職員OB
- () その他()

問8 業者等から問い合わせを受けたことがある人にうかがいます。問い合わせの内容はどのようなものでしたか(複数回答可)

- () 予定価格に関する事
- () 最低制限価格に関する事
- () 入札参加業者に関する事
- () その他()

問9 業者等から問い合わせを受けたことがある人にうかがいます。問い合わせを受けた内容を漏らしたことがありますか

- () はい → 漏らした内容()
- () いいえ → 問11へ

問10 問9で「はい」と答えた人にうかがいます。なぜ漏らしたのですか。(複数回答可)

- () 相手の意向を無視すると今後の業務を円滑に進まなくなる恐れがあったから
- () 相手に自分や家族が世話になっているから
- () 相手の意向を無視すると自分に不利益が生ずる恐れがあったから
- () その他()

問11 業者等から問い合わせを受けたことがある人にうかがいます。誰かに相談しましたか。

- () はい → 相談者()
- () いいえ → 相談しなかった理由()

Ⅲ 利害関係者についてお伺いします。【全員必須】

問12 公務でのあなたと業者との関係についておうかがいします。(複数回答可)

- () 不適切な関係にある業者に許認可などの便宜を図ったことがある。
- () 小規模工事などで、仕事を円滑に進めるため特定の業者だけを選定したことがある
- () 業者と個人所有の携帯で連絡を取り合ったことがある
- () 同一業者の工事を複数回担当したことがある
- () 業者との打合わせは、ほとんど1人でおこなっている
- () 特になし

問 13 公務以外でのあなたと業者との関係についておうかがいします（複数回答可）

- 業者から金銭の提供・接待・贈り物、その他の利益や便宜を受け取ったことがある
- 利害関係のある業者とゴルフ、旅行などをおこなったことがある
- 特になし

IV 法令遵守（コンプライアンス）の状況についておうかがいします。【全員必須】

問 14 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）

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

問 15 あなたは、自分の職務において、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（複数回答可）

- 担当部署に報告する
- 自分の職場の上司に報告する
- 自分の職場の同僚に相談する
- その他（ ）
- 何もしない

問 16 あなたは、コンプライアンス上の問題が発生する一番の要因は何だと思えますか（複数回答可）

- 業務多忙
- 人手不足
- 情報共有・チェック体制の不備
- 法令等の理解不足
- 規範意識の緩み
- 組織風土
- 個人的な資質
- 職場内のコミュニケーション不足
- その他（ ）

問 17 職務上知り得た秘密を漏らした場合、懲戒処分になることを知っていましたか

- () はい
() いいえ

問 18 企業や団体、役所の不正を内部から告発した人を守る「公益通報者保護法」の存在を知っていましたか

- () はい
() いいえ

V 職場環境についてお伺いします。【全員必須】

問 19 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

- () はい
() いいえ → 相談できない理由 ()

問 20 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。

- () はい
() いいえ → 相談に乗ることができない理由 ()

問 21 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。

- () はい
() いいえ → 報告等できない理由 ()

問 22 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。

- () はい
() いいえ → 報告できない理由 ()

問 23 あなたは、職場で困っている人がいたら、手助けしたりアドバイスしたりすることができますか。

- () はい
() いいえ → 手助けできない理由 ()

VI 官製談合再発防止のためにどのような対策が必要と思いますか。(自由記述)

--