

不正行為等の防止に関する職員アンケート結果（抜粋）

職員が官製談合防止法違反等で逮捕・起訴された事件を受け、再発防止策の策定等に生かすため、入札・契約に関する事項のほか、法令や守るべきルール、危機管理等についての意識調査を目的とした職員アンケートを実施した。

実施期間 令和7年4月15日～4月25日

対象者 197名 回答者 161名 回答率 81.7%

年代別回答数

20歳代以下	35
30歳代	48
40歳代	26
50歳代	38
60歳以上	11

I 事件の要因

問 1 職員が官製談合防止法違反等で逮捕・起訴されるような今回の事件が起きた要因について、どのように考えますか(複数回答可) 上位3項目

個人の資質	93%
利害関係者との関係	70%
同一職場に長期滞在したため	39%

問2 あなたは、職員の不祥事を発生させないようにするには、何が有効だと思いますか(複数選択可) 上位3項目

利害関係者とのルールづくり	58%
チェック体制、仕組みの強化	53%
適切な情報管理	44%

II 職場環境

問 4 あなたの職場は、職員同士が気軽に相談したり、意見を言い合えたりする環境だと思いますか

はい	92%
いいえ	8%

「いいえ」の主な理由

気軽に相談できる環境でない	経験の長い職員の意見が優先される
パワーバランスがある	コミュニケーションがうまくいっていない
特定の個人の意見が強すぎる	業務でいっぱい

上司が高圧的なため
担当の専門性が高いため

上司の態度の問題

問 5 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 86%

いいえ 14%

「いいえ」の主な理由

適切にできているかわからない 正しいかどうか自信がない

経験が少なく解決まで至らない 自分の業務でいっぱい

何が正解かわからない 知識が不十分

上手くアドバイスできない 専門的内容は答えられない

Ⅲ 利害関係者との関係

問 9 公務でのあなたと業者との関係についてうかがいます（複数回答可）

特になし 77%

業者と個人所有の携帯電話で連絡を取り合ったことがある 20%

同一業者との工事を複数回担当したことがある 17%

問 1 1 あなたは、職場で外部からの不当な要求や強いクレームを受けた場合、どのように行動すると思いますか

法令等の許容範囲で対応 56%

上司に任せる 26%

その他 9%

問 1 3 あなたは、業者から入札情報（予定価格、最低制限価格等）に関しての問い合わせを受けたことがありますか

はい 4%

いいえ 96%

問 1 8 あなたは、仕様でない事項をサービスで履行してもらうなど、業者に「借り」を作るような事例を行ったり、見たり聞いたりしたことはありますか

はい 4%

いいえ 96%

Ⅳ 情報管理、職員の意識

問 1 9 あなたの職場において、コンプライアンス（法令順守）の面で気になることはありますか（複数回答可）

上位3項目

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 51%

業務上の書類や資料の整理	37%
個人情報の取扱い	34%

問 2 1 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われますか
 (複数回答可) 上位3項目

個人的な資質	73%
規律意識のゆるみ	63%
業務多忙	56%

問 2 5 あなたは漫然と前例を踏襲せず、法令等の根拠を確認して仕事をする事が
 できていると思いますか

そう思う、概ねそう思う	84%
そう思わない、あまりそう思わない	16%

[事件に関する意見や感想、職員の意識、制度や仕組み、業務改善等について、自由に記述してください]

- ・業務については都度、相談しているものの、自分の捉え方や勉強不足が原因で法令順守出来ていない場合もあるかもしれない。不安な部分はある。
- ・結果論として、長期の同一職場在籍がクローズアップされたわけですが、権限のある方こそ、短期で異動する風土作りが必要だと思います。また、予算をとってでも福利厚生を進めるとともに、コミュニケーションをとる機会を組織として適宜与える等、上司と部下が気兼ねなく話せる風土作りは必須かと思います。
- ・今回の案件だけではないが、職員の様子がおかしいと感じた時に、同僚や上司に言いにくい時には総務課などの職員管理部門へ相談できる環境を整えることも必要だと感じる。
- ・何かに悩んだら誰でも相談できる場所の確保していくと良いと思う。
- ・契約や入札に関しての知識がまだまだな部分があるため、勉強して適切に遂行できるようになりたい。
- ・この度の事件は、個人の法令順守の意識が借金返済や業務多忙により麻痺してしまったことが要因の一つと考えられるが、本人は勿論、町民の誰もが不幸になるこのような事件を二度と起こさせないためにも、町役場としての組織風土や上司に気軽に相談できる風通しのよい職場環境づくりが何より大切であると考えます。
- ・その職員がコンプライアンス違反に走ってしまうことを防止するための組織風土であったり、相談できる上司の存在がどうであったのかという点も再度検証し、改善することが必要であると思う。
- ・身近に事件となったことが、残念でした。また、人ごとではなく、法令順守違反は誰にでも判断を誤り、起きてしまうのではと不安にもなりました。コンプライアンス研修を受講し、改めて法令順守について自分自身意識を強く持ちました。
- ・今後、町民の方や関係機関の方々からは、職員に対する仕事について厳しく評価されることを十分意識しながら、職員同士が連携して業務の適正な改善に向け、今まで以上に精進していければと思います。
- ・今回の件に限らず業務が担当者に属人化しきってしまうと、担当者が不正や不適切な事務をしても、それを第三者が気づいて水際で防ぐことは困難であると思う。業務をなるべく透明化・共有化できるようにして課・係単位で仕事に気配れる環境をつくること、そもそも不正は絶対に行わないという個人の良識を醸成すること、この2点が大事だと思う。
- ・窓口において、未だに町職員として処分がされていないことに対して不満を口にしていかれた町民の方がいらっしゃいました。きちんと処分対応をしてほしいと思います。そのほかの事案での他職員の処分なども速やかに行われているのでしょうか。

- ・コンプライアンス研修を受講し、不祥事は組織の風土の問題でもあるということを学び、個人だけでなく職場全体として再発防止に努めていかなければならないと感じました。
- ・事件に関して、町民から多くお叱りいただきました。業者との距離感に気をつけてまいります。
- ・逮捕職員の所属課へ金融業者から返済を催促する電話があったという話を聞いたことがある。金融業者の利用は個人の自由だと思うが、違法性が高い可能性のある金融業者から借入れをしていたと所属課が把握していたとすれば、その時点で公務員としてのコンプライアンス指導をすべきであったと思う。
- ・同一職場に長くいたからといって事件は起こらないと思う（慣れによる意識の低下はあったとしても）。個人の資質の問題。未然に防ぐのであれば入札が頻繁に行われる部署で毎年研修会を行うなど、対象を絞った研修をした方が効果的ではないか。このような事件よりも、福祉課の事務処理問題の方がどこでも起こりうることに心配になる。経験年数の短い職員だけとか、年齢のバランスとか、上司の管理能力とか、人員配置（人事異動）が大きく影響すると思う。業務量と人員のバランスを重視して配置してほしい。
- ・この件に限らず、毎年採用申込人数の減少などもあり、職員の資質が低下していると感じる。業務に対する責任感も担当者によって希薄であり、公務員としてのモラルの低下を招いているように以前より強く感じている。ハラスメントが強く叫ばれる時代となり、干渉することに躊躇してしまう。そのため、報告・連絡・相談などの最低限のコミュニケーションすら成立しない部署もあると思う。この度の談合事件を受け、業務改善はもちろんのこと制度作りが急務と考えるし、コンプライアンス研修の継続、職員育成も継続していくべきと思う。
- ・全職員対象のコンプライアンス研修でワークシートを記入するときに、報告・連絡・相談を適切にすると問で回答に詰まってしまいました。私は報告連絡相談が大切なことが重々理解しておりますが、厳しい対応を受けたことがあり、改善する努力はしていますが難しく感じています。部下側の努力もちろん必要ですが、上司側も報告連絡相談しやすい環境づくりを心掛けていただければと思います。
- ・事件に関する情報について、職員への状況の周知をもう少ししてほしかったと思う。〇〇さんからもお金を借りていたらしい、役場の消耗品も盗っていたらしい、など何が本当なのかわからない噂話がたくさんあった。コンプライアンス研修も受講したが当たり前のことが多かったので今後も気を付けていかねばと思った。
- ・自分の職場で事件があったことに非常に驚きました。コンプライアンス研修を受けて自身の認識が甘いと感じるところもあったため、定期的な研修は必要であると思いました。
- ・問19において「特になし」にチェックしたが、特定の課のことではなく、これまでの経験からして、いずれも問も

全く心当たりがないとは言い切れない。特に他業種等の事務室と比較すると室内、机上が乱雑すぎると感じる。来庁者からすれば、これで秘密が守られるのか？、事務処理は適正か？ではないだろうか。また、たまたま悪意の侵入者がいなかっただけで、各種情報を盗もうとすれば十分可能な状態であったことは危機意識がなかったことの証だと思う。最近、業務中にネームプレートをしていない職員が多いと感じる。コンプライアンス以前の問題だと思う。

- ・ 公務員として行動していたつもりだったが、仕事だけでなくプライベート等まだまだ気を付けないといけない部分は多くあると思いました。
- ・ 今回の件で、発注形態や、契約の事務について厳格なルールが設定されるのは仕方ないことだと思いますが、発注受注者双方の事務手間が増えてしまわないようルール作りをお願いいたします。
- ・ 事件後、該当職員がほかの職員よりお金を借りていたとの話を聞きました。職場の人からお金を借りている時点で問題があると思いますし、事前に対処できたのではないのでしょうか。また、引継ぎや業務マニュアル等は前任者によって精度が異なっており、新任者は理解不足・知識不足から誤った対応をしてしまう可能性が多々あると感じます。
- ・ 業務多忙や人手不足によって情報共有の機会が減り、結果的に不適切な事務が発生してしまうと考えます。特に人手不足を解消するためにも効率的な人事配置など検討していく必要があると思います。
- ・ 今回の事件は、個人の資質が最大の要因であるが、複数の同僚からの借金や、職場に闇金から電話がかかって来ていたという話しも聞こえてきた。上司等が早めに気づきアドバイスを رفتたり、本人がそこまで至る前に相談をすれば、官製談合という事件は起こらなかったかもしれないと思う。
- ・ 職員の不祥事に対する罰則はもちろんだが、その反面で不祥事・メンタルヘルスによる休職による人手不足やそれを埋めるために努力した職員への評価がされないことも有望な人材を失うことに繋がると強く感じる。また、普段の業務においても「なんとなく仕事をする人」と「意欲的に仕事をする人」の能力や業務量の差が大きく、それが反映されない。これでは人材不足で人材競争が必要な状況下で、新採用の問題もだが中堅職員の引き抜きによる転職等にも繋がってしまう。結果、人材不足や知識の不足によりメンタルヘルスの連鎖や不祥事が続いているように思う。当町において人事評価を適応すべきだと感じる。
- ・ 職員一人ひとりの悩みが大きくなる前に、相談できる環境作り個人にのみ業務の負担がいかないような体制作りを図り、協力して業務が遂行できる組織体制が改めて大切だと感じました。業務が大変でも、一緒に乗り越える仲間も大事にしていきたいと感じました。
- ・ 町民や町民以外の方からも厳しい声をいただいている現状がある。公務員としての自覚をもう一度再認識し、

高島町民の福祉と生活向上に努めていきたい。

- ・ 今回の事件は個人の資質もあるが、役場の人員体制が大きな原因であると思う。なお、福祉課の件は上司のチェック不足が原因であり、個人の資質と言うよりも担当者任せとなっている状況が問題であるとする。
- ・ 規模が小さい町の弊害だと思うが、1業務を1人の担当者のみで担っていることが多く、個人の資質に問題があればすぐに町全体の問題となってしまう。入札についても、積算から予定価格まで担当者が全て把握できてしまう今の制度は、職員のためにも変えてほしい。
- ・ 官製談合容疑、事務処理遅延等による、内部懲罰が迅速ではないと感じております。迅速に懲罰規定に沿って、処分を行い迅速に公表することが望ましいと思います。2つの案件は、事が囁かれ始めてから、公表まで時間があまりにも経ちすぎており、身内をかばう姿勢があったと、とらえられても不思議ではないくらい、処分なり公表が遅いと思う。
- ・ 今回の事件は、慢性的な技師不足の状況から長年同一業務に携わってきたことによる気の緩みから発生したものだと思いますが、個人の資質が一番の問題であったと言わざるをえません。
- ・ 仕事や家族があったとしてもめりこみ、闇金にまで手を出してしまうギャンブルの恐ろしさを改めて実感しました。ギャンブル依存は福祉課や税務課などでもなければあまりその実態に触れることはないかもしれませんので、何かしらで職員が知れる機会があってもよいのかもしれませんが。
- ・ この度の官製談合事件について建設課だけの問題だと思わず、これを機にあらゆる業務の見直し・点検等をする機会と前向きに捉えるべきです。例えば、どこの部署かは明記しませんが、各課から同じことを指摘されても直さない、約束（通知）した期限を守らない、その場しのぎの言い訳を言う（やってもいないのにやっている）など、課内の誰もがそのことに目を閉じ指摘もしないなど、自分の課が問題化しているという認識を持っていただくことにつながってほしいです。