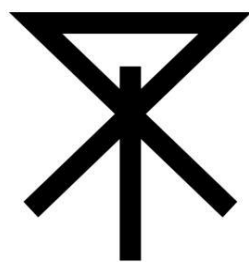


大阪市コンプライアンス白書

～信頼される市政に向けて～

《令和元年度版》

Ⅱ 資料編



大 阪 市

資料編 目次

資料 1	公益通報制度の運用状況	資 1
資料 2	行政対象暴力対応研修 実施状況	資 6
資料 3	行政対象暴力対策連絡協議会の体制	資 7
資料 4	行政対象暴力対策連絡協議会区役所部会・契約部会・生活保護部会 開催状況	資 8
資料 5	公の施設一覧表	資 10
資料 6	コンプライアンス事業 体系イメージ図	資 11
資料 7	コンプライアンス研修（集合型）の実施状況	資 12
資料 8	職員に対するコンプライアンスアンケートの結果	資 14

○公益通報制度の運用状況（令和元年度）

1 受付件数

585件（うち顕名による通報226件）

2 受付状況

（単位：件）

区 分	内部受付窓口	外部受付窓口	合 計
面 会	92	—	92
電 話	112	—	112
郵 便	62	28	90
フ ァ ク シ ミ リ	33	14	47
ホームページ・メール	120	124	244
合 計	419	166	585

※ 内部受付窓口の件数は、大阪市の担当部署（総務局監察部監察課及び各区役所、局等のコンプライアンス担当）が受け付けたものである。

外部受付窓口の件数は、公正職務審査委員会（以下「委員会」という。）が受け付けたものである。（下記3についても同じ。）

3 関係所属別通報件数

（単位：件）

所 属	内部受付窓口	外部受付窓口	合 計
教 育 委 員 会 事 務 局	84	36	120
福 祉 局	45	11	56
建 設 局	30	12	42
総 務 局	29	10	39
こ ど も 青 少 年 局	19	12	31
環 境 局	24	7	31
平 野 区 役 所	18	8	26
淀 川 区 役 所	15	7	22
健 康 局	15	7	22
住 之 江 区 役 所	16	5	21
そ の 他 の 局 等	115	34	149
そ の 他 の 区 役 所	91	107	198
分 類 で き な い も の	8	17	25
合 計	509	273	782

※ 1 委員会に関する通報は「総務局」に含めている。

※ 2 1件の通報で複数の区役所、局等に関係するものがあるため、受付件数585件とは一致しない。

※ 3 所属名は令和元年度時点のものである。

4 同種案件を1件と計上した場合の状況

ア 同種案件を1件と計上した場合の受付件数

499件

※「同種案件」とは、異なる窓口に寄せられた同一内容の通報案件や、既に公益通報制度において処理を行った通報案件に対して繰り返し寄せられた同種の内容の通報案件をいう。

イ 同種案件を1件と計上した場合の関係所属別通報件数

(単位：件)

所 属	合 計
教 育 委 員 会 事 務 局	103
福 祉 局	52
総 務 局	36
建 設 局	36
環 境 局	30
平 野 区 役 所	25
健 康 局	22
住 之 江 区 役 所	19
人 事 室	14
淀 川 区 役 所	14
経 済 戦 略 局	14
水 道 局	14
そ の 他 の 局	106
そ の 他 の 区 役 所	182
分 類 で き な い も の	24
合 計	691

※1 委員会に関する通報は「総務局」に含めている。

※2 1件の通報で複数の区役所、局等に関係するものがあるため、上記ア記載の受付件数499件とは一致しない。

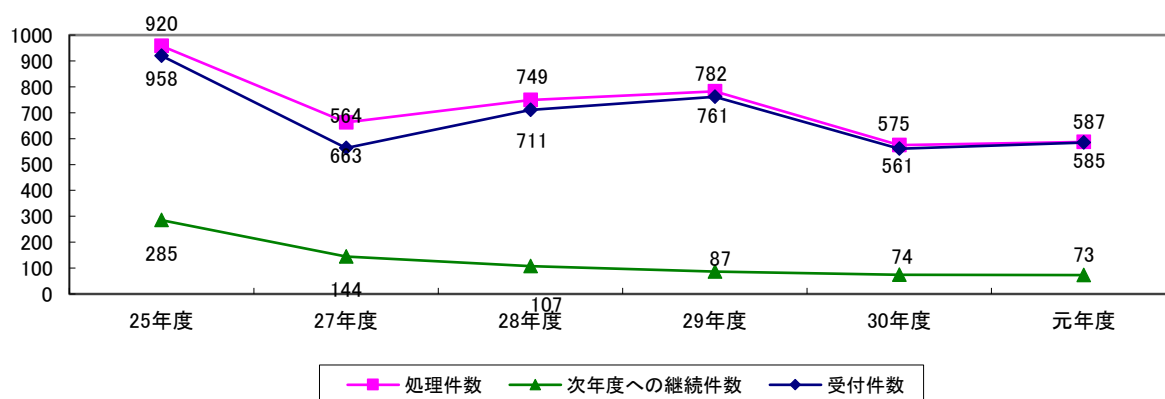
※3 所属名は令和元年度時点のものである。

5 処理状況

(1) 公益通報に係る処理状況		
ア	令和元年度に継続されたもの	74 件
イ	令和元年度に受け付けたもの	585 件
ウ	受け付けた通報はないが、調査を実施することとしたもの	1 件
エ	令和元年度において処理したもの	587 件
	(ア) 委員会が、本市の機関に対して是正等の措置を勧告したもの	1 件
	(イ) 委員会が、本市の機関に対して意見書を提出したもの	0 件
	(ウ) 調査の結果、違法又は不適正な事実が認められたもの	24 件
	(エ) 調査の結果、違法又は不適正な事実が認められなかったもの	71 件
	(オ) 公益通報制度としての調査その他の措置をとる必要があると認められなかったもの	491 件
オ	翌年度に継続するもの	73 件
(2) 不利益取扱いに係る申出処理状況		
ア	令和元年度に継続されたもの	0 件
イ	令和元年度に受け付けたもの	2 件
ウ	令和元年度において処理したもの	1 件
	(ア) 調査の結果、不利益な取扱いが認められなかったもの	0 件
	(イ) 公益通報制度としての調査その他の措置をとる必要があると認められなかったもの	1 件
エ	翌年度に継続するもの	1 件

※是正等の措置の勧告：条例第9条第1項及び第2項に基づくもの
意見書：条例第24条第1項に基づくもの

通報案件処理件数等の推移



6 勧告（上記５（１）エ（ア））の概要

特別職のパワーハラスメントの件（令和２年３月２４日付け提出）	
	当時の代表監査委員が行政委員会事務局監査部監査課の職員に対し、指示する際に、「お前ら職員の分際でわしの言うことが聞けんのか」等と発言するなど、パワーハラスメントを行っている事実が認められた。 これに対して、大阪市長及び代表監査委員に対し、組織としてパワーハラスメントを防止し、職場環境を改善する具体的かつ実効性のある措置をとることなどが勧告された。

7 違法又は不適正な事実が認められたもの（上記５（１）エ（ウ））の例

	認定事実	関係所属
ア	生活保護業務に従事するケースワーカーが、職場で定めた書類交付時の確認ルールに基づく書類確認の手続きを怠り、別人に保護決定通知書を誤って交付した。（違法） また、上記事実の報告を受けた当該ケースワーカーの上司である係長が、当該係長の上司に対し、報告等必要な対応を行わなかった。（	大正区役所
イ	大阪市から護岸の運営等に係る業務委託を受けた事業者が、業務外で立入禁止となる時間帯に護岸に立ち入った。	港湾局
ウ	市設建築物の整備保全に係る業務委託契約を締結した相手方に対し、当該契約に含まれる設計図の作成に必要であることを理由に、当該契約書類において明確な定義のない「参考図」の作成を指示した。	都市整備局 契約管財局

※ ウの「関係所属」欄に記載の契約管財局は、都市整備局の調査結果に対し、契約の制度所管としての見解を委員会から確認されたものである。

※ いずれの案件も関係所属において是正等の措置がとられている。

8 公正職務審査委員会の状況

・大阪市公正職務審査委員会委員（令和元年度）

委員長 桂 充弘 [弁護士]

委員長代理 蔭山 幸男 [公認会計士]

（第１部会）

第１部会長 桂 充弘 [弁護士]

第１部会長代理 蔭山 幸男 [公認会計士]

中井 洋恵 [弁護士]

（第２部会）

第２部会長 井上 圭吾 [弁護士]

第２部会長代理 石橋 正紀 [公認会計士]

野村 佳代子 [弁護士]

・ **委員会及び部会の開催状況**

開催回数 61 回

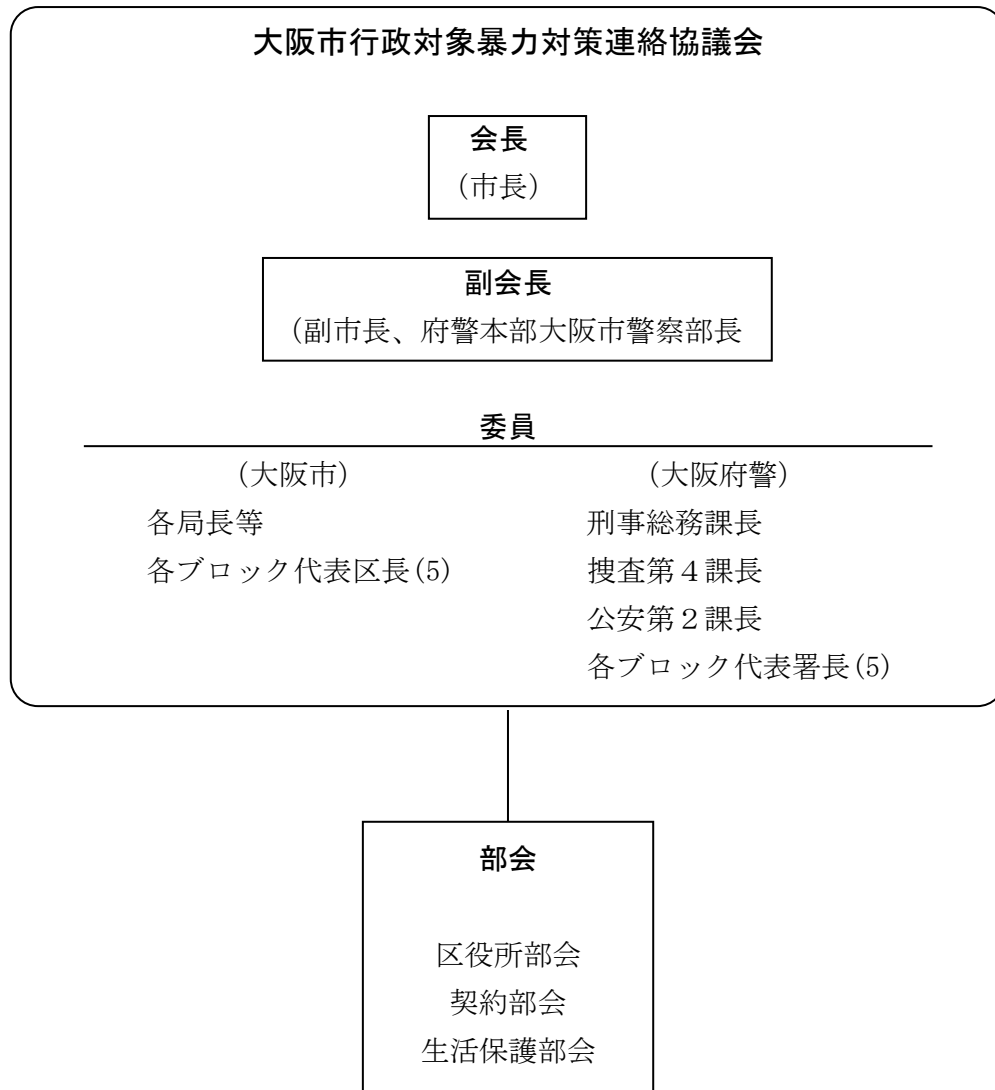
審議時間 162 時間 5 分

○行政対象暴力対応研修 実施状況（令和元年度）

回次	開催日時	対象の区役所・局等	参加人数
1	7月23日 14:15～17:15	経済戦略局	27
2	8月16日 14:15～17:15	建設局	25
3	8月28日 14:15～17:15	鶴見区役所・東成区役所・中央区役所・港区役所・都市計画局・福祉局	26
4	9月10日 14:15～17:15	東淀川区役所・東成区役所・鶴見区役所・此花区役所・環境局	25
5	9月13日 14:15～17:15	消防局	36
6	9月18日 14:15～17:15	福祉局・都市計画局・市民局・環境局・中央区役所・西区役所	20
7	10月3日 14:15～17:15	財政局・北区役所	16
8	10月15日 14:15～17:15	健康局・建設局・東淀川区役所・北区役所	23
9	10月29日 14:15～17:15	健康局・建設局・東淀川区役所・北区役所	22
10	11月8日 14:15～17:15	西成区役所	14
11	11月14日 14:15～17:15	福島区役所	19
12	11月20日 14:15～17:15	阿倍野区役所・浪速区役所・都市整備局	15
13	1月24日 14:15～17:15	市民局・都市計画局・福祉局・健康局	39

合計13回307名

○大阪市行政対象暴力対策連絡協議会の体制（令和元年度）



○大阪市行政対象暴力対策連絡協議会区役所部会 開催状況（令和元年度）

区役所名	開催日	開催場所	参加人数	開催概要、意見等
都島区役所				3月18日開催予定であったが、コロナウイルス感染症拡大防止のため中止。資料のみ送付（文書開催3月12日送付済み） ※資料：暴力団 情勢と対策
中央区	11月26日	中央区役所 6階601会議室	16人	・東警察署刑事課長より東署管内における取組状況についての説明 ・南警察署刑事課長代理より南署管内における取組状況についての説明 ・DVD上映「狙われた行政 ～失敗を糧に」 ・不当要求等の対応について等の質疑応答
西区役所			20名	3月4日に開催予定であったが、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、集合方式での開催をとりやめ、関係資料（行政対象暴力の現状）を共有することで開催とした。
東淀川区役所	7月25日	東淀川区役所 会議室	27人	「行政対象暴力の事例と対処方法」について ・研修DVD視聴 ・東淀川警察署刑事課長からの講話
東成区役所	6月11日	東成区役所 301会議室	18名	・指定暴力団の最近の動向についての説明（東成警察署刑事課長） ・次の項目についての意見交換を実施 ①生活保護受給者の措置入院時の基準等について ②近隣トラブル発生時の対処方法等について ③外国人犯罪の最近の動向等について ④サミット開催時の政治団体の動き等について
旭区役所	10月17日	旭区役所 第2・3会議室	27人	旭警察署刑事課長から行政対象暴力の現状と対応例について講話があった。
住之江区役所	9月9日	住之江区役所3階 第3-1、3-2 会議室	27名	（議事要旨から） ・企業・行政対象暴力の現状と対策について ※住之江区行政連絡調整会議と同時開催
住吉区	12月18日	住吉区役所 第3・4会議室	34	部会長からのあいさつ 住吉警察署刑事課暴力犯係からの講演
東住吉区	2月17日	東住吉区 社会福祉協議会 （さわやかセンター）	12人	最近の行政対象暴力の実態や暴力団の状況について、警察署より説明を受け、各部署の行政対象暴力の実情などについて意見交換等を行った。各部署の実情は、どの部署も暴力団が関与するような行政対象暴力の事案はなかった。

区役所名	開催日	開催場所	参加人数	開催概要、意見等
平野区役所	4月17日	平野区役所 2階集団検診室	29名	平野警察署刑事課長より、DVD視聴を交えた、行政に対する暴力事案の紹介や対処法に関する講演。
西成区役所	6月6日	西成区役所 4-6会議室	24名	・新委員の紹介 ・西成区内の状況(暴力団等による不法、不当要求事案など) ・その他

○大阪市行政対象暴力対策連絡協議会契約部会 開催状況（令和元年度）

開催日	議題
	開催なし

○大阪市行政対象暴力対策連絡協議会生活保護部会 開催状況（令和元年度）

開催日	議 題
	開催なし

○公の施設一覧表（令和 2 年 4 月現在）

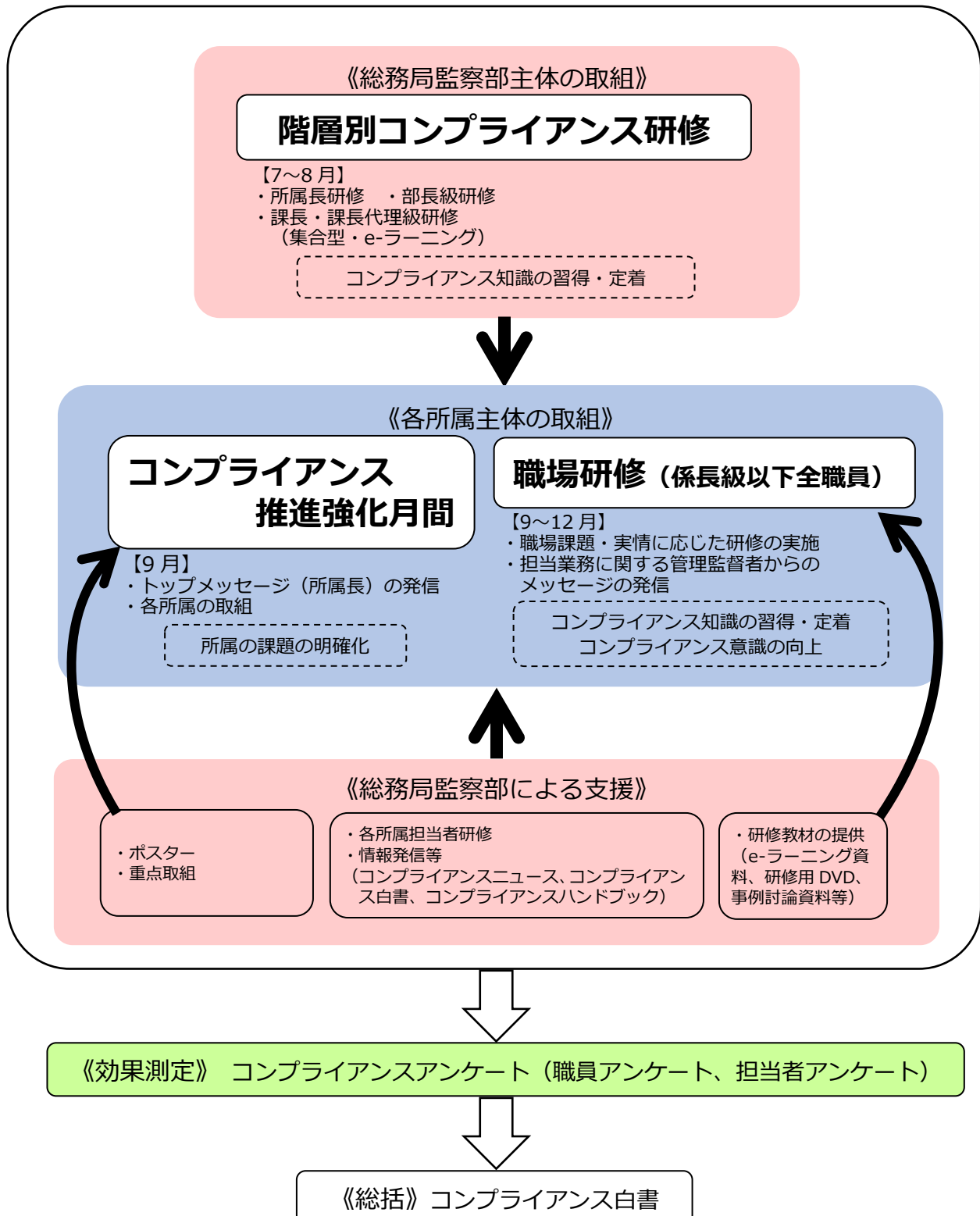
- 〔対象となる公の施設〕
原則として、事前に使用許可申請を要する宿泊施設、飲食施設、スポーツ施設、文化施設、貸館施設、斎場等
- 〔暴力団の利益となる使用の例〕
- ・ 斎場における暴力団幹部等の組葬
 - ・ 暴力団組長の襲名披露パーティー
 - ・ 暴力団幹部等の出所祝い
 - ・ 暴力団主催による歌謡ショー、格闘技等のイベント
 - ・ 暴力団員らによる慰安旅行の宿泊、宴会
 - ・ 暴力団員らによるソフトボール大会等の行事
 - ・ 暴力団主催による暴対法対策、資金源獲得その他公序良俗に反する会議

所管局	施設名	対象 施設数
経済戦略局〔68施設〕	中央公会堂	1
	芸術創造館	1
	こども本の森 中之島	1
	長居陸上競技場 他	15
	中央体育館 他	27
	修道館	1
	扇町プール 他	21
	大阪産業創造館	1
市民局〔38施設〕	北区民センター 他	33
	男女共同参画センター中央館 他	5
福祉局〔32施設〕	長居障害者スポーツセンター 他	2
	北区北老人福祉センター 他	26
	西成市民館	1
	社会福祉センター	1
	早川福祉会館	1
	社会福祉研修・情報センター	1
こども青少年局〔5施設〕	こども文化センター	1
	青少年センター	1
	愛光会館	1
	長居ユースホステル	1
	信太山青少年野外活動センター	1
環境局〔17施設〕	葬祭場 他	6
	西三国センター 他	8
	此花屋内プール 他	3
都市整備局〔1施設〕	住まい情報センター	1
建設局〔1,044施設〕	慶沢園 他 ※	1,044
港湾局〔360施設〕	天保山岸壁 他	357
	コスモスクエア海浜緑地 他	3
教育委員会事務局〔5施設〕	大阪城音楽堂	1
	総合生涯学習センター 他	3
	クラフトパーク	1
消防局〔1施設〕	阿倍野防災センター	1

※慶沢園他計1,044施設には、物品販売、集会その他の行為許可の対象となる都市公園を含む。

10局 30条例 1,571施設
（令和元年度排除実績：0件、0名）

◆コンプライアンス事業体系イメージ図



○コンプライアンス研修（集合型）の実施状況（令和元年度）

（１）集合型研修

・ 所属長（区長・局長等）

組織を統括する役割を担う所属長が、所属長として行うべき日々の業務管理や心構え、効果的な所属長メッセージの発信の考え方を学ぶことを通じて、所属内におけるコンプライアンス違反を発生させない取組の徹底や職場環境づくりを推進するため、有効なメッセージの発信や適切な組織マネジメントに資することを目的とする。

回次	開催日時	テーマ	講師
—	8月9日（金） 15:00～16:30	非違事案（不祥事）防止等について - 所属トップに求められるコンプライアンス -	樋口コンプライアンス法律事務所 弁護士 樋口 真人

・ 部長級職員

所属長を補佐するとともに、各業務部門（課長等）を管理監督する役割を担う部長級職員が、本市で発生したコンプライアンス違反事例等を踏まえ、業務上発生するリスクに適切に対応するための有効なチェック体制等の適切な組織管理の考え方やその手法を理解することにより、現場が認識しているコンプライアンスリスクを所属長に伝え、業務責任者である課長等への働きかけ等を行い、コンプライアンス違反を発生させない職場環境づくりに繋げることを目的とする。

回次	開催日時	テーマ	講師
—	8月26日（月） 15:45～17:30	部長級職員に必要なコンプライアンスについて	アイマン総合法律事務所 弁護士 井上 圭吾

・ 課長・課長代理級職員

職場の管理監督者として部下職員に対し「自分の業務を『コンプライアンス』の観点で振り返ってみよう」というメッセージを発信できるよう、コンプライアンスに関する具体的な取組等を学ぶことにより、部下職員のコンプライアンス意識を向上させ、コンプライアンス違反を発生させないための取組を推進することを目的とする。

回次	開催日時	テーマ	講 師
第1回	8月8日(木) 14:30～17:30	各職場の業務責任者である課長・課長代理級職員として、本市で発生したコンプライアンス違反事例等を踏まえ、適正な進捗管理や具体的なリスク対応策の考え方等について正しく理解・認識することにより、今後のコンプライアンス違反事例等の発生防止や風通しの良い職場環境づくりに活用するための行動変容を促すことを目的とする。	弁護士法人村上・新村法律事務所 弁護士 新村 守
第2回	8月19日(月) 14:30～17:30		大阪市立大学大学院 都市経営研究科 教授 遠藤 尚秀

○職員に対するコンプライアンスアンケートの結果（令和元年度）

資料 8

（1）職員コンプライアンスアンケート

○アンケートの概要

- (1) 対象者
全職員（IR推進局職員を除く）
- (2) 実施時期
令和元年12月16日～令和2年1月31日
- (3) 実施方法
eラーニングシステム及びアンケート用紙等配付により実施
- (4) 回答者数
21,981名

※一部質問に回答していない職員がいるため、各質問の回答数は上記の回答者数と一致しません。
※令和元年度の質問や選択肢は、昨年度までの内容と変更している点があるので、平成30年度割合は参考値です。
※「％」は各実数をもとに比率表示し、小数第二位を四捨五入しているため、合計が100％とならない場合があります。

【質問1】あなたは、大阪市職員に求められる「コンプライアンス」という言葉の意味をどのように理解していますか。

回答	回答数	割合	平成30年度 割合
法令を守ること。	1,585	7.2%	7.1%
法令等をしっかり守ることを基本とし、全体の奉仕者として、法令の奥にある市民の要請を理解し、これに応えていくこと。	20,371	92.7%	92.7%
わからない。	25	0.1%	0.2%

※大阪市職員に求められるコンプライアンスとは、「法令等をしっかり守ることを基本とし、「全体の奉仕者」として、法令の奥にある「市民の要請を理解し、これに応えていくこと」も含んで考えます。

【質問2】あなたは、日々の業務を執行するにあたって、「コンプライアンス」を意識していますか。

回答	回答数	割合	平成30年度 割合
意識している。	21,854	99.4%	99.2%
意識していない。	126	0.6%	0.8%

＜例＞
・法律・条例・要綱等を意識している。
・「業務マニュアル」・「作業手順書」等の仕事における「ルール」を意識している。
・その他、仕事や社会の「ルール」を意識している。
・担当業務を理解し、市民に適切に説明するようにしている など。

【質問3】あなたは、日々の業務を執行するにあたって、適切に行えているか、日常的にチェックを行っていますか。

回答	回答数	割合	平成30年度 割合
行っている。	21,192	96.4%	96.6%
行っていない。	786	3.6%	3.4%

＜例＞
・日々の業務の執行にあたり、マニュアル・手順書・チェックリスト等を活用している。
・スケジュール表を活用して、業務の進捗管理を行っている。
・業務日誌・日報等による作業状況のチェックを行っている。
・その他、通常業務の中でチェックを行っている など。

【質問4】あなたは、本市で発生しているコンプライアンス違反事例を知っていますか。

回答	回答数	割合	平成30年度割合
知っている。	20,692	94.2%	－
知らない。	1,271	5.8%	－

＜例＞
・決裁を行わずに契約書を作成したり、期限内に契約書を作成しなかったなど、不適正な事務処理を行った
・業務とは関係なく、業務システムを使用及び閲覧し、個人情報を外部に漏えいしていた など

【質問5】あなたは、あなたの直属の上司が日々の業務において「コンプライアンス」を意識していると思いますか。

回答	回答数	割合	平成30年度割合
そう思う。	21,361	97.2%	97.1%
そう思わない。	619	2.8%	2.9%

＜例＞
・法律・条例・要綱等を意識している
・「業務マニュアル」・「作業手順書」等の仕事における「ルール」を意識している
・その他、仕事や社会の「ルール」を意識している
・担当業務を理解し、市民に適切に説明するようにしている など

【質問6】あなたは、あなたの直属の上司から「コンプライアンス」に関する考えや方針を聞いたことがありますか。

回答	回答数	割合	平成30年度割合
ある。	20,866	94.9%	94.4%
ない。	1,115	5.1%	5.6%

＜例＞
・コンプライアンス推進強化月間における所属長メッセージ
・「職場コンプライアンス研修」における管理監督者からのメッセージ
・職場の朝礼、ミーティングにおける上司の発言
・その他、業務等における上司の発言 など

【質問7】あなたは、あなたの職場でコンプライアンス違反又はそのおそれが生じた場合、その情報が上司に迅速に伝わると思いますか。

回答	回答数	割合	平成30年度割合
そう思う。	20,806	94.7%	94.5%
そう思わない。	1,174	5.3%	5.5%

【質問8】あなたは、あなたの職場で職務に関して、自由に意見が言えますか。

回答	回答数	割合	平成30年度割合
おおむね自由に意見が言える。	20,699	94.2%	94.0%
自由に意見が言えない。	1,280	5.8%	6.0%

【質問9】質問8で「自由に意見が言えない。」を選択した理由について、あてはまる選択肢を選んでください。（複数回答可）

回答	回答数	割合	平成30年度 割合
意見を言うことで他の職員からのいやみや圧力があり、仕事しにくくなるため。	871	68.0%	48.1%
職場に、意見を言ったり聞いてもらえるような雰囲気や機会がないため。	805	62.9%	57.5%
意見を言っても採用してもらえず、言ってもしかたがないと思うため。	716	55.9%	55.4%
職場内に相談できる人がいないため。	363	28.4%	30.4%
意見を言うと、自分の仕事が増えるため。	292	22.8%	23.1%
仕事に関して前向きになれず、自分から意見を言うつもりがないため。	222	17.3%	22.5%

【質問10】（質問9の）選択肢以外の「その他の理由」がある場合は、入力してください（自由記述）。

主な回答
・現在の職場は特に、在籍の長い人が異動者・新人の意見を聞く雰囲気・改善の意識がない。
・職場の上下関係でのコミュニケーションが悪いため。
・職場の人間関係がうまくいっていない。
・そこまで極端に物が言えない雰囲気ではないが、あまり発言の場がないため。

【質問11】「公益通報制度」は、本市職員のコンプライアンス意識の向上に役立っていると思いますか。

回答	回答数	割合	平成30年度 割合
役立っている。	18,233	83.0%	81.6%
役立っていない。	2,749	12.5%	12.7%
その制度・取組みを知らない。	995	4.5%	5.7%

【質問12】公益通報のどのような点が役立っている（役立っていない）と思いますか。

・たばこやパワハラ等について、実際に公益通報があると、身に覚えのある職員が行動変容すると思う。
・外部・内部の双方から見られている意識を持つことで、コンプライアンス違反の抑止力となる点。
・匿名で行える点が制度の有効性を確保し、通報制度の存在がコンプライアンス意識向上にもつながっていると思う。
・役立っているとは思いますが、匿名であるがゆえ虚偽の通報があると思う。
・「告げ口」「誹謗中傷」の場になっているのではないか。

【質問13】「コンプライアンス研修」は、本市職員のコンプライアンス意識の向上に役立っていると思いますか。

回答	回答数	割合	平成30年度 割合
役立っている。	20,610	93.8%	94.2%
役立っていない。	1,089	5.0%	5.2%
その制度・取組みを知らない。	276	1.3%	0.6%

【質問14】コンプライアンス研修のどのような点が役立っている(役立っていない)と思いますか。

- ・1年に1度、コンプライアンスを思い起こす機会となるので、有意義に使わせてもらっている。
- ・毎年同じような内容であっても再認識できる機会であると思う。
- ・毎回同じような内容で聞き飽きている感がある。
- ・意識を改めるためには役に立っていると思うが、研修内容がマンネリ化しており、響かない。
- ・もともと意識がある職員には同じようなことの繰り返しで、もともと意識のない職員にはなにを言っても響かないと思うので、全体としては変化がないように思える。

【質問15】「コンプライアンス推進強化月間」は、本市職員のコンプライアンス意識の向上に役立っていると思いますか。

回答	回答数	割合	平成30年度 割合
役立っている。	18453	84.0%	83.5%
役立っていない。	3097	14.1%	14.2%
その制度・取組みを知らない。	426	1.9%	2.3%

【質問16】コンプライアンス推進月間のどのような点が役立っている(役立っていない)と思いますか。

- ・気付きという点ではコンプライアンスを振り返ることに役立っているが、意識の向上というレベルまでは至っていないと考える。
- ・意識喚起と部下職員に対するメッセージを発信する機会となる。
- ・日々意識しているので、改めて強化月間を設ける必要はないと思う。
- ・普段から意識しており、正直月間という意識をあまりしていない。
- ・常に意識すべきものであるため、そもそもより意識強化しようというスタンスがどういうものなのかわからない。

【質問17】「コンプライアンス・ニュース」は、本市職員のコンプライアンス意識の向上に役立っていると思いますか。

回答	回答数	割合	平成30年度 割合
役立っている。	19016	86.5%	85.6%
役立っていない。	2235	10.2%	10.1%
その制度・取組みを知らない。	728	3.3%	4.3%

【質問18】コンプライアンス・ニュースのどのような点が役立っている(役立っていない)と思いますか。

- ・気付きという点ではコンプライアンスを振り返ることに役立っているが、意識の向上というレベルまでは至っていない点。
- ・業務量が多い中で確認する余裕がなく、全ての職員がPCを使用している訳ではない。
- ・コンプライアンスを遵守できる者は読むと思うが、そうでない者は読まない。
- ・手軽に読めて参考になる。
- ・具体的事例をあげて、啓発されているので役立っていると思う。

【質問19】「コンプライアンスハンドブック」は、本市職員のコンプライアンス意識の向上に役立っていると思いますか。

回答	回答数	割合	平成30年度 割合
役立っている。	17393	79.2%	82.3%
役立っていない。	2712	12.3%	10.8%
その制度・取組みを知らない。	1860	8.5%	6.9%

【質問20】コンプライアンスハンドブックのどのような点が役立っている(役立っていない)と思いますか。

・分かりやすくて便利なツールであると思うが、職員の認知度が低いと思う。 ・コンプライアンスに関する基本的な知識の普及に役立っている。 ・職員として知っておくべき事項が記載されているので、認知度を上げるべきである。 ・意識の低い者が自主的に読むとは考えにくい。

(2)コンプライアンス担当者アンケート(概要)

○アンケートの概要			
(1) 対象者	各所属(IR推進局を除く)においてコンプライアンスに関する業務を担当する課長級以下の職員		
(2) 実施時期	令和2年2月17日～2月28日		
(3) 実施方法	大阪市電子申請・オンラインアンケートシステムにより実施		
(4) 回答者数	96名		

※「%」は各実数をもとに比率表示し、小数第二位を四捨五入しているため、合計が100%とならない場合があります。

【質問1】

コンプライアンス確保のためには、職員のコンプライアンス意識の向上とともに、組織的にコンプライアンス違反を防ぐ取組を実施する必要があります。
令和元年度、あなたの所属の各職場で、コンプライアンス違反を防ぐ取組を効果的に実施することができたと思いますか。

回答	回答数	割合	平成30年度 割合
実施することができた。	52	54.2%	－
どちらかというを実施することができた。	42	43.8%	－
どちらかというを実施することができなかった。	1	1.0%	－
実施することができなかった。	1	1.0%	－

【質問2】

質問1について、どのような取組の、どのような点が効果的であったと思いますか。または、効果的に実施できなかったと考える理由をご回答ください。

・局長からのコンプライアンスメッセージが心に響く内容であった。
・職場コンプライアンス研修において、改めてコンプライアンスとは何か、自身の所管業務において何ができるのかということのを再考してもらった点。
・研修など意識づけを行う回数が何度かあったこと。
・計画どおりに取組を実施できたが、不祥事の根絶までには至らなかった点。

【質問3】

他の所属で発生したコンプライアンス違反等の不適切な事例（以下、「不適切事例」という）の発生原因や再発防止措置等の内容を把握し、自所属において不適切事例の発生を防止する取組に活用していますか。

回答	回答数	割合	平成30年度 割合
活用している。	80	83.3%	－
あまり活用していない。	15	15.6%	－
活用していない	1	1.0%	－

(例) 他所属で発生した不適切事例に関する報道発表資料の内容等を周知し、自所属で同様の事例が発生しないよう、所属内各課に注意喚起した等。

【質問４】

質問３において「活用している。」と回答した方に質問します。どのようにして活用しているかご回答ください。

- ・不適正事例が更新されるたびに、各課長へ情報共有を行っている。
- ・所属全体で共有し、各課においてそれぞれの業務特性や業務要件等と照らし合わせ、同様事案が発生することのないよう留意点等を確認するとともに発生防止に向けた意識付けを行っている。
- ・毎週の定例課長会の際に全所属の直近の不適切事例を情報提供し、注意喚起を行っている。
- ・他組織・他所属の事例を朝会や普段コミュニケーションなどで話題とし、特に業務に関連する事項は委託業者を含め、対応策（将来の対策含め）の確認をとっている。

【質問５】

質問３において「あまり活用していない。」「活用していない。」と回答した方にご質問します。なぜ、活用していないのかご回答ください。

- ・発生事例について、自所属内で想定しづらいものであるため。
- ・他所属で発生した不適切事例に関する報道発表資料の内容等まで把握する時間的余裕がない。

【質問６】

各所属で取り組んでいただいている「コンプライアンス推進強化月間」の取組について、今後より効果・効率的な実施とするために、総務局監察部監察課に対するご意見・ご要望があればご回答ください。

- ・公益通報制度については、案件によりかなり慎重に調査等を進める必要があり、原局としては悩ましい場面も多くなるので、今後とも相談・ご助言等をいただきたい。
- ・公益通報制度の制度趣旨がより利用者に正しく伝わるような情報の発信を引き続き希望します。