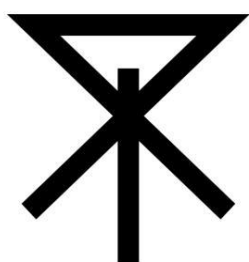


大阪市コンプライアンス白書

～信頼される市政に向けて～

《令和３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 5
資料 3	大阪市行政対象暴力対策連絡協議会の体制	資 6
資料 4	大阪市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 7
資料 5	公の施設一覧表	資 8
資料 6	コンプライアンス事業 体系イメージ図	資 9
資料 7	職員に対するコンプライアンスアンケートの結果	資 10

○公益通報制度の運用状況（令和３年度）

１ 受付件数

1,556件（うち顕名による通報632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	208	—	208
電 話	211	—	211
郵 便	108	32	140
フ ァ ク シ ミ リ	35	10	45
ホームページ・メール	335	617	952
合 計	897	659	1,556

（注）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、大阪市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
経 済 戦 略 局	213	373	586
教 育 委 員 会 事 務 局	92	27	119
平 野 区 役 所	113	4	117
福 祉 局	103	11	114
危 機 管 理 室	24	74	98
健 康 局	60	17	77
総 務 局	56	9	65
こ ど も 青 少 年 局	23	16	39
環 境 局	28	4	32
都 市 整 備 局	29	3	32
建 設 局	22	10	32
そ の 他 の 局 等	185	23	208
そ の 他 の 区 役 所	130	39	169
合 計	1,154	761	1,915

（注１）委員会に関する通報は「総務局」に含めている。

（注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1,556件とは一致しない。

（注３）所属名は令和３年度時点のものである。

※経済戦略局及び危機管理室の通報件数には、新型コロナウイルス等対策特別措置法に基

づく飲食店への要請に関する通報等を含む。

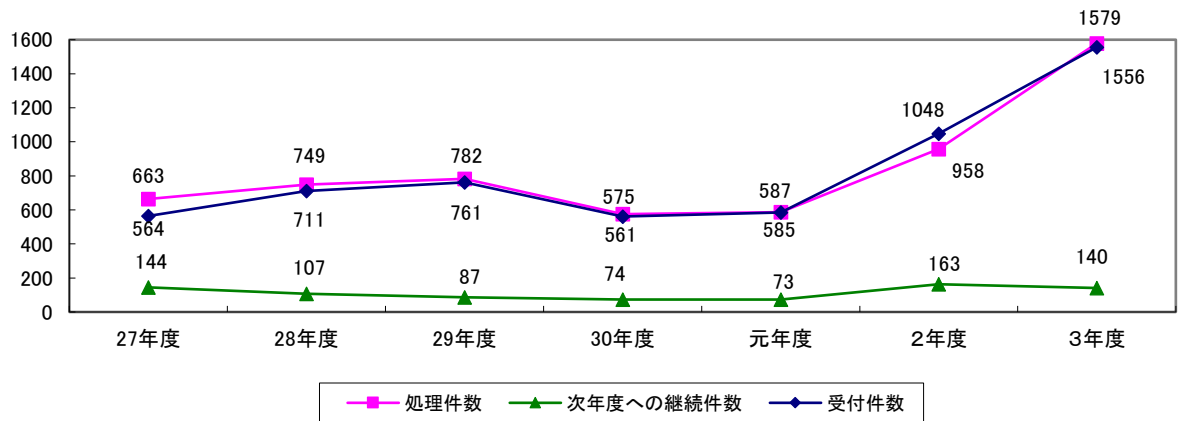
4 処理状況

(単位：件)

(1) 公益通報に係る処理状況		
	ア 令和3年度に継続されたもの	163
	イ 令和3年度に受け付けたもの	1,556
	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	0
	エ 令和3年度において処理したもの	1,579
	(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	0
	(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
	(ウ) 調査の結果、違法又は不適正な事実が認められたもの	13
	(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	49
	(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	1,517
	オ 翌年度に継続するもの	140
(2) 不利益取扱いに係る申出処理状況		
	ア 令和3年度に継続されたもの	1
	イ 令和3年度に受け付けたもの	2
	ウ 令和3年度において処理したもの	1
	(ア) 調査の結果、不利益な取扱いが認められなかったもの	1
	(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	0
	エ 翌年度に継続するもの	2

※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



5 違法又は不適正な事実が認められたもの（上記4（1）エ（ウ））の例

	認定事実	関係所属
ア	保健福祉課の特定の業務に関して、 他所属への報告並びに外部の機関に対する文書の作成及び送付を行うに当たり、大阪市公文書管理規程第15条第1項の規定に反し、東成区役所課長等専決規程に定められた専決者による決裁が行われていなかった。（違法） 外部の機関に対し公印を押印した文書の作成及び送付を行うに当たり、大阪市公印規則第9条第1項第1号の規定に反し、公印審査が行われていなかった。（違法） 大阪市公文書管理規程第29条第1項の規定に反し、公文書を保管する簿冊が作成されていなかった。（違法）	東成区役所
イ	職員就業規則第7条に反し、上限を超える超過勤務が行われていた。（違法） 総務事務システムで休憩時間と申請していたが、実際は業務を行っていたため、労働基準法第37条第1項に反し、時間外勤務を行っていたと認定される時間の超過勤務手当が支払われていなかった。（違法）	建設局

（注）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。

6 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3年度）

委員長 中井 洋恵 [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 中井 洋恵 [弁護士]

第1部会長代理 蔭山 幸男 [公認会計士]

入江 寛 [弁護士]

(第 2 部会)

第 2 部会長	針原 祥次	[弁護士]
第 2 部会長代理	岩井 正彦	[公認会計士]
	林 尚美	[弁護士]

・ **委員会及び部会の開催状況**

開催回数 54 回

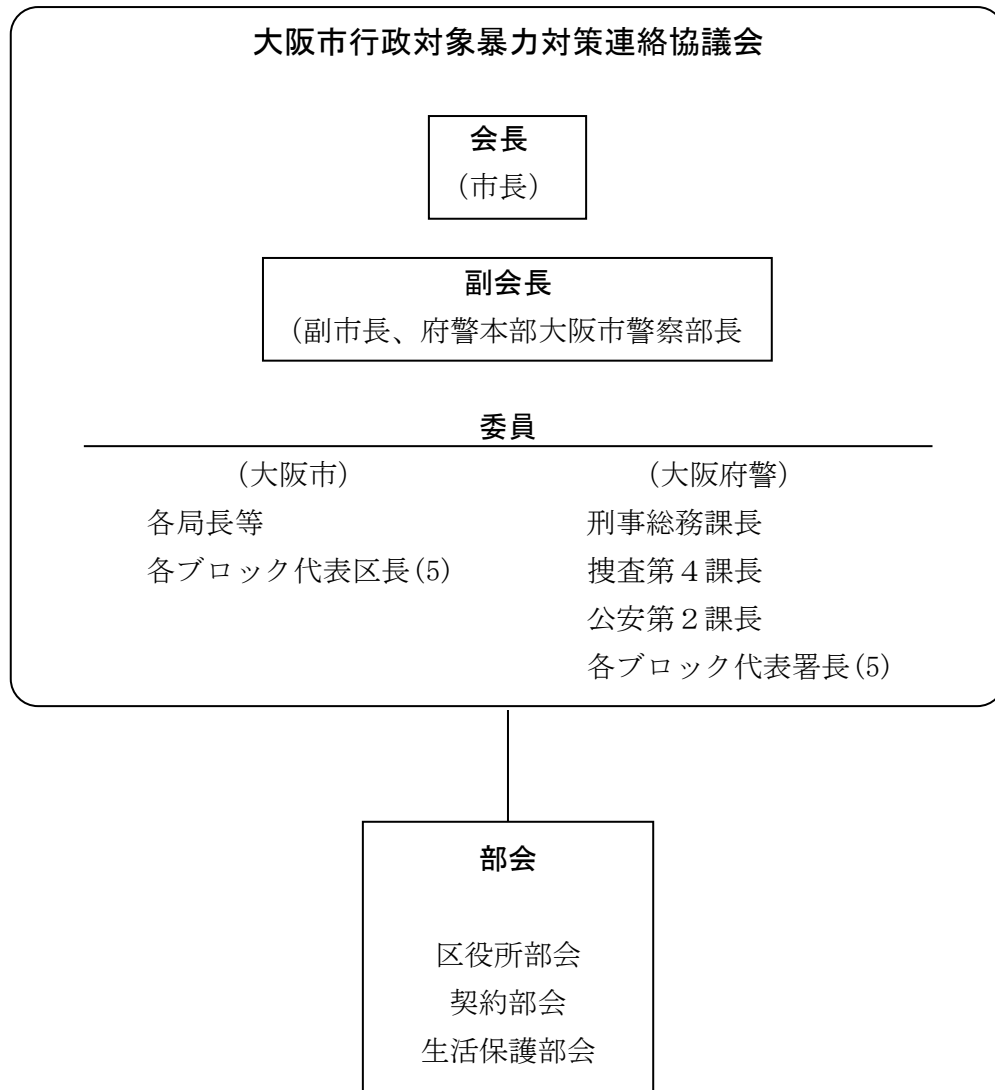
審議時間 148 時間 15 分

○行政対象暴力対応研修 実施状況（令和3年度）

回次	開催日時	対象の区役所・局等	参加人数
1	11月17日 14:15~17:15	財政局	13名
2	11月25日 14:15~17:15	財政局	19名
3	12月2日 14:15~17:15	大阪港湾局	20名
4	12月3日 14:15~17:15	大阪港湾局	15名
5	12月13日 14:15~17:15	東淀川区役所	24名
6	12月15日 14:15~17:15	西成区役所	17名
7	12月23日 14:15~17:15	区役所、環境局、福祉局、健康局	12名

合計 7 回 160名

○大阪市行政対象暴力対策連絡協議会の体制（令和 3 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３年度）

区役所名	開催日	開催場所	参加人数	開催概要、意見等
西区役所			20名	新型コロナウイルス感染拡大防止のため、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。
天王寺区役所			28名	新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に向けた取組みを踏まえ、書面開催(令和4年3月28日付)とした。意見等なし。

○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３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３年度）

開催日	議 題
	開催なし

○公の施設一覧表（令和 4 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

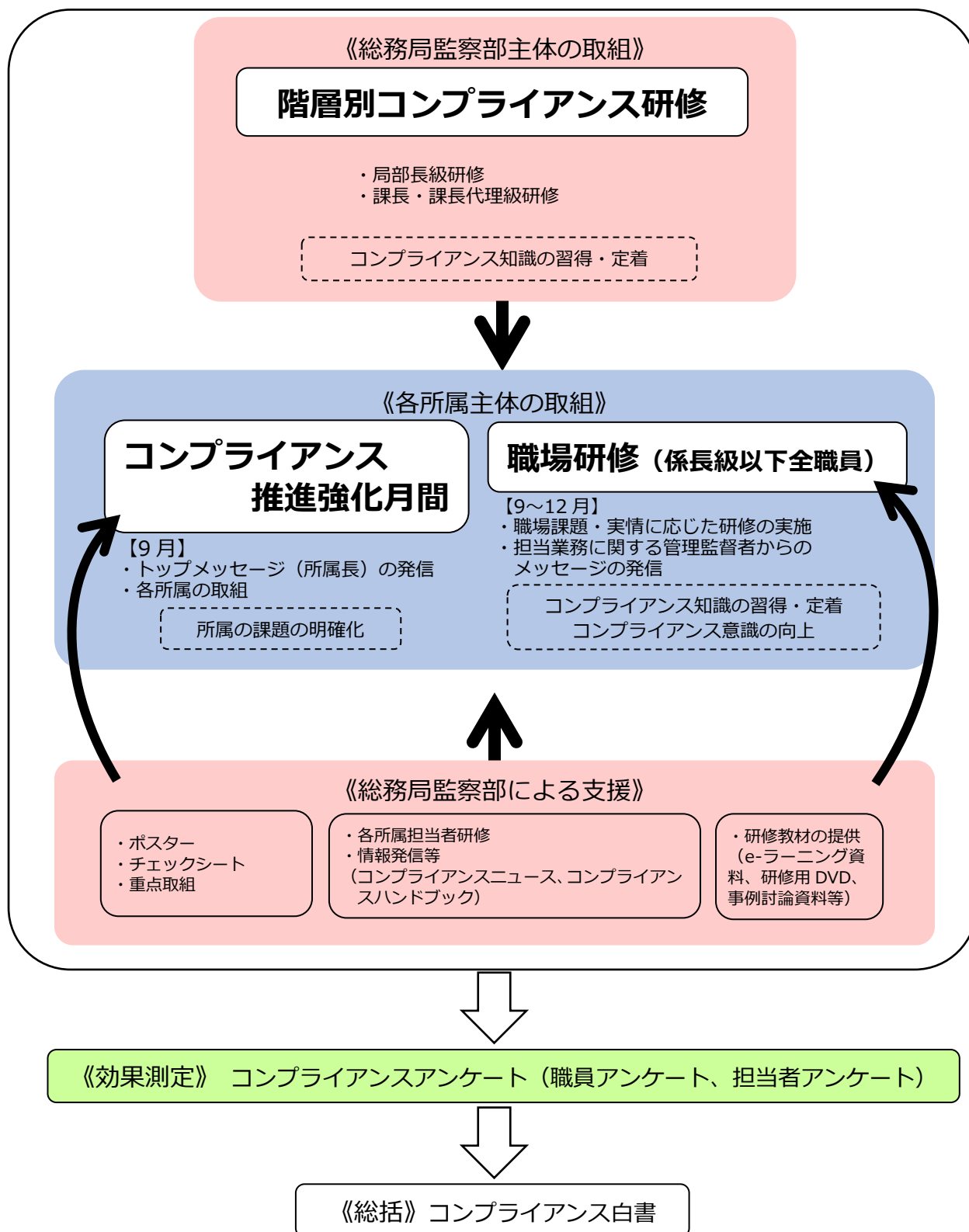
所管局	施設名	対象施設数
経済戦略局 [68施設]	中央公会堂	1
	芸術創造館	1
	こども本の森 中之島	1
	長居陸上競技場 他	15
	中央体育館 他	27
	修道館	1
	扇町プール 他	21
	大阪産業創造館	1
市民局 [38施設]	北区民センター 他	33
	男女共同参画センター中央館 他	5
福祉局 [32施設]	長居障害者スポーツセンター 他	2
	北区北老人福祉センター 他	26
	西成市民館	1
	社会福祉センター	1
	早川福祉会館	1
	社会福祉研修・情報センター	1
こども青少年局 [5施設]	こども文化センター	1
	青少年センター	1
	愛光会館	1
	長居ユースホテル	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 [1,043施設]	慶沢園 他 ※	1,043
大阪港湾局 [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

※慶沢園他の計1,043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 1,570施設
（令和 3 年度排除実績：0件、0名）

◆コンプライアンス関係事業について

※コンプライアンス事業体系イメージ図



令和3年度コンプライアンスアンケート結果

○アンケートの概要			
(1) 対象者	全職員（IR推進局及び大阪都市計画局職員を除く）		
(2) 実施時期	令和4年1月4日～令和4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	23,220名		

※一部質問に回答していない職員がいるため、各質問の回答数は必ずしも回答者数と一致する訳ではありません。

【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	令和2年度 割合
法令を守ること。	1,447	6.2%	6.5%
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。	21,746	93.7%	93.3%
わからない。	26	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	令和2年度 割合
意識している。	23,131	99.6%	99.5%
意識していない。	87	0.4%	0.5%

＜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	令和2年度 割合
行っている。	22,682	97.7%	97.3%
行っていない。	524	2.3%	2.7%

＜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	令和2年度 割合
知っている	22,188	95.6%	94.5%
知らない	1,024	4.4%	5.5%

【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	令和2年度 割合
そう思う。	22,738	97.9%	97.5%
そう思わない。	471	2.0%	2.5%

<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きいたことがありますか。

回答	回答数	割合	令和2年度 割合
ある。	22,020	94.8%	94.6%
ない。	1,191	5.1%	5.4%

<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	令和2年度 割合
そう思う。	22,306	96.1%	95.6%
そう思わない。	907	3.9%	4.4%

【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	令和2年度 割合
おおむね自由に意見が言える。	22,085	95.1%	95.1%
自由に意見が言えない。	1,131	4.9%	4.9%

【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	令和2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、仕事がしにくくなるため。	720	63.7%	31.3%
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。	678	59.9%	27.4%
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。	653	57.7%	36.3%
職場内に相談できる人がいないため。	315	27.9%	20.2%
意見を言うと、自分の仕事が増えるため。	237	21.0%	17.1%
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。	181	16.0%	20.3%

【質問10】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)。

・職場での立場の違いから、意見を言いにくい。 ・日頃から職場でのコミュニケーションが不足しているため。 ・意見を言っても、上司に改善姿勢が見られないため。 ・日常業務に追われ、時間に余裕がないため。 ・意見を言うほど自身に業務の知識がないため。
--

【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	令和2年度 割合
役立っている。	19,204	82.7%	82.4%
役立っていない。	2,626	11.3%	12.4%
その制度・取組みを知らない。	1,370	5.9%	5.2%

【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。

・他者の目を意識することで、コンプライアンス違反に一定の抑止効果がある。 ・公益通報という制度そのものがあることによって、コンプライアンス意識の向上につながっている。 ・匿名で通報できることが有効であり、自浄作用が働き、不適切な行為等の防止に役立っている。 ・コンプライアンス違反の発覚には役立つが、公益通報制度によって意識が向上しているかはわからない。 ・有用な制度だと思うが、個人の誹謗中傷を含む通報等も多く、本来の制度趣旨から外れている。
--

【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	令和2年度 割合
役立っている。	22,243	95.8%	94.9%
役立っていない。	843	3.6%	4.4%
その制度を知らない。	118	0.5%	0.7%

【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。

・研修を通してコンプライアンスについて再確認し、コンプライアンス意識の向上に役立っている。 ・定期的に研修することで、コンプライアンス意識を定着させていくことができる。 ・具体的事例の紹介により、自身の業務を見直すきっかけとなり、コンプライアンス意識向上につながる。 ・同内容の研修だとしても、継続してコンプライアンスについて考える機会を設けることが、コンプライアンス意識の維持・向上につながる。 ・研修内容が例年同じような内容で、形骸化している。
--

【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	令和2年度 割合
役立っている。	20,146	86.8%	84.6%
役立っていない。	2,508	10.8%	12.7%
その制度・取組みを知らない。	545	2.3%	2.7%

【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。

・コンプライアンスについて再認識するとともに、常に意識することを心がけるきっかけにつながっている。 ・各職場で所属長のメッセージが発信されることにより、コンプライアンスの重要性を意識する機会にできる。 ・組織全体で重点的に繰り返し実施していることで、コンプライアンスの意識づけに役立っている。 ・コンプライアンスは普段から意識するものであるので、強化月間を設定する必要性を感じない。
--

【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	令和2年度 割合
役立っている。	20,821	89.7%	87.6%
役立っていない。	1,470	6.3%	7.5%
その制度・取組みを知らない。	910	3.9%	5.0%

【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。

・定期的な注意喚起により、コンプライアンスの重要性を再認識する機会となっている。 ・事例を知ることで、自身も気を付けなければならないと、コンプライアンス意識の向上につながっている。 ・業務が繁忙のため、ゆっくり時間をかけて読む余裕がない。 ・メールで配信されるが、職員全員が読んでいるとは限らない。
--

【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	令和2年度 割合
役立っている。	19,131	82.4%	81.2%
役立っていない。	2,076	8.9%	10.2%
その制度・取組みを知らない。	1,987	8.6%	8.6%

【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。

・コンプライアンスに関する疑問点が生じたときに見返し、確認することができるので、コンプライアンス意識の向上に役立っている。 ・コンプライアンスについて心構えや基本的な知識が書かれているので、研修資料等として活用でき、組織全体にコンプライアンス意識を定着させることに役立っている。 ・コンプライアンスハンドブックの存在は知っているが、あまり見る機会がない。 ・内容はよいものだが、活用できていないので、周知が必要だと思う。
