

平成21年度定期防衛監察の結果について

平成22年8月24日

防衛省防衛監察本部

【目 次】

第1 全般

第2 入札談合防止

1 概要	1
2 監察の基本的考え方	1
(1) 監察の視点	1
(2) その他	1
3 監察の実施方法	1
(1) アンケート	1
(2) 実地監察	1
4 監察の結果	2
(1) 入札談合防止に向けた施策の実施状況等	2
(2) 法令等の理解・教育	8
(3) 入札談合の防止に対する職員の意識	10
(4) 入札結果の検証に基づく通報	10
5 改善策	11

(1) 入札談合防止に向けた施策等について	1 1
(2) 法令等の理解・教育の充実及び入札談合の防止に対する意識の向上	1 3

第3 法令遵守の意識・態勢

1 概要	1 5
2 監察の概要	1 5
(1) 基本的考え方	1 5
(2) 実地監察の概要	1 5
(3) 使用した資料	1 5
3 平成20年度に実施したアンケート結果について	1 6
(1) 対象機関等及び回答者数	1 6
(2) 結果	1 6
4 実地監察の結果	1 8
(1) 海上自衛隊	1 8
(2) 陸上自衛隊	2 5
(3) 航空自衛隊	2 7
(4) 防衛医科大学校	3 0
(5) 防衛研究所	3 1

(6) 地方防衛局	3 1
(7) 各機関等に共通する事項	3 2
5 今後の予定	3 5
別紙第1 アンケート実施対象機関等（入札談合防止）	3 6
別紙第2 アンケート結果の概要（入札談合防止）	3 7
別紙第3 実地監察の対象機関等（入札談合防止）	4 0
別紙第4 実地監察の対象機関等（法令遵守の意識・態勢）	4 1
別紙第5 アンケート実施対象機関等（法令遵守の意識・態勢）	4 5
別紙第6 アンケート結果の概要（法令遵守の意識・態勢）	4 6

第1 全般

この報告は、防衛大臣の命を受け、平成21年度に実施した「入札談合防止」及び「法令遵守の意識・態勢」の定期防衛監察の結果を取りまとめたものである。

第2 入札談合防止

1 概要

平成20年度に引き続き、装備品等及び役務の地方調達及び建設工事に関する施策等を対象として定期防衛監察を実施した。

2 監察の基本的考え方

(1) 監察の視点

- 法（独占禁止法、入札談合等関与行為防止法等）の趣旨に照らして業務が適正に実施されているか否かという視点から、機関等において行われている入札談合防止対策の現状の把握。
- 機関等において、入札談合防止対策を実施するに当たり、どのような問題点や障害があるのかという視点からの現状の把握。
- 前述の問題点を解決するために、どのような改善策が必要かという視点からの現状の把握。

(2) その他

平成21年度の監察は、平成20年度の監察の成果を踏まえつつ実施。

3 監察の実施方法

(1) アンケート

- ア 対象機関等及び回答者数
別紙第1のとおりである（総回答者数 3,602名）。
- イ 結果
別紙第2のとおりである。

(2) 実地監察

- ア 対象機関等
別紙第3のとおりである。
- イ 内容
職員との面談及び契約関係書類の精査等を行った。
- ウ 延べ日数・人数
監察に充てた延べ日数は25日、面談相手の延べ人数は128人である。

4 監察の結果

(1) 入札談合防止に向けた施策の実施状況等

ア 競争性の拡大

(ア) 一般競争契約の原則化の徹底など

a 地方調達

入札談合を予防する上では、一般競争契約を原則化し、競争に参加する者を増やすことが有効であり、地方調達では、「公共調達の適正化について」（平成18年8月25日財務大臣通知）等を踏まえ、従来、随意契約としていた契約を見直し、少額の調達要求を取りまとめ、一般競争入札に付すなどして、一般競争契約を拡大している。また、複数の機関においては、少額随意契約の適用限度額を、予算決算及び会計令（以下「予決令」という。）が定める額よりも自主的に引き下げ、法令上は少額随意契約によることが可能なものについても一般競争入札を実施するなど、競争性を高めるための独自の取組が行われている。

しかしながら、随意契約については、いずれの機関においても徐々に減少しているものの、いまだに件数・金額ともに契約全体に占める割合が高いままである。また、一般競争については、新規参入も少なく、一般競争契約に移行した効果もほとんど現れていない上、その多くで、受注実績のある1者又は数者のみによる応札が繰り返されているほか、複数者が応札していても、落札業者以外が一斉に辞退する、あるいは最低価格（いわゆる1位札）の応札業者が変動しないなど、落札業者以外の受注意欲が乏しいと思われるものも多く見られる。なお、汎用品であっても、例えばパソコンと事務消耗品など品種の大きく異なる物品をまとめてしまった結果、かえって競争性を阻害する結果となったと思われる例も確認された。

b 建設工事

建設工事については、平成19年7月からは、安全保障に係る工事等を除く全工事を一般競争契約の対象とし、平成20年度以降は、原則としてすべての工事を一般競争契約の対象としている。

また、総合評価方式についても、対象工事を段階的に拡大しており、平成20年度以降は、技術的工夫の余地が少ない工事を除いて、原則としてすべての工事で実施している。

(イ) 仕様書等の作成

a 地方調達

入札談合を予防する上では、できるだけ多くの者が競争に参加できるような内容の仕様書や調達品目表を作成することにより、競争性を拡大することが有効であると考えられるところ、各機関とも、参入を

不当に制限することのないよう、特定品の指定をせずに複数の銘柄を記載し、同等品についても認める旨の記載をする、あるいは性能・品質要求を主体とした記載内容とすることとしているほか、特定の業者に有利となるような表現を避けるように努めているとしている。

しかしながら、一部の機関では、銘柄指定をして同等品を記載していないもの、同等品を認める旨の記載すらないものも見受けられたほか、理由書を付して銘柄指定をしているものの、その理由が十分に合理的とは言い難いものも確認された。

仕様書等の作成に関して、一部の機関では自主的に仕様書等作成要領を作成しているところもあったが、その内容も、最新の経理装備局長通知などの内容が反映されていない古いものであった。

b 建設工事

建設工事においては、仕様書（設計図面を含む）の作成に当たり、より多くの業者を入札に参加させて競争性を高めるため、工事に使用する資材等のメーカーや製品名等を特定せず、日本工業規格（J I S）等により資材等の規格を一般化して記載するなどの配慮を行っている。また、設計図中にも特定の資材等の形状をそのまま記載しないよう、その形状を抽象化して記載するよう努めているところもあった。

イ 電子入札の導入

(ア) 地方調達

入札談合を予防する上では、入札参加予定者が他の入札参加予定者を認識することが困難となる電子入札の導入が有効であると考えられ、地方調達においては、「装備品等及び役務の調達における改善措置について（通達）」（防経装第8632号。18.9.7）により、「地方調達を行う機関については、別途検討中の政府全体の『契約業務に係る府省共通業務・システムの構築』の事業に併せ、電子入札・開札システムの導入を促進すること。」とされているが、いまだ導入には至っていない。なお、平成21年8月28日の各府省情報化統括責任者連絡会議の決定により、防衛省においては、平成22年度内に電子入札の具体的システムのあり方等を検討することとなっている。

電子入札では、一日当たりの入札可能件数が限られたり、再入札に時間を要する場合があるなどの事情や、電子入札利用者と紙による入札者が混在することが予想されることから、導入直後には事務の混乱が生じるおそれがあるが、実地監察で確認した結果、将来の円滑な導入に備えて、電子入札移行に伴って生じ得る手続あるいは運用上の問題点について事前に検討している機関等はなかった。

(イ) 建設工事

平成16年度に導入された電子入札については、その後段階的に拡大

され、現在では全面的実施がほぼ達成されている。

また、電子入札は、専用の端末と電子証明書（ＩＣカード）を必要とし、紙による入札と比較して落札者がいない場合の再度入札の実施等に時間を要するため、一日に一つの端末で実施できる入札件数は限られており、そのため、年度末など入札件数が多くなった場合に、対応が困難となるおそれがある。この点に関し、現在、同一年度に調査、設計及び工事が実施されている案件が多いため、年度末に入札実施件数が増える傾向があるといえることから、これを改善することが重要であると考えられる。

ウ 不正防止に向けた組織体制

(ア) 調達業務における相互牽制

a 地方調達

地方調達においては、機関の組織規模による違いはあるものの、基本的には調達要求、契約、原価計算及び監督・検査の各業務を、組織的に分離した部署で実施し、相互牽制を働かせる体制としている。

しかしながら、相互牽制の内容としては書類の形式的な審査などにとどまるなど、業務を分業体制にしているに過ぎず、また、前記のように銘柄が指定された仕様書が存在することからすれば、その審査の有効性にも疑問があるなど、実質的な相互牽制機能は弱いと考えられる。

b 建設工事

建設工事においては、契約業務（予定価格の作成を含む）と積算業務の相互牽制のため、契約部門を積算部門から分離し、積算業務は調達部、契約業務は総務部（会計課及び契約課。予定価格は会計課で作成）で実施する体制としている。

そのほか、仕様書（設計図面を含む）の作成に関しても、工事に使用する資材等のメーカーや製品名等を設計図上で特定しないなど競争性を高めるための配慮がなされているかどうかなどについては、技術的専門性を有しない総務部などでも点検が可能であると考えられるが、設計図面の作成元である調達部以外の部署ではその内容を点検しておらず、その限度において相互牽制機能が発揮できていない。

(イ) 会計監査機能の強化

a 地方調達

地方調達機関での会計監査は、会計課長や総務課長を主任監査官として毎年度計画的に行われているが、各年度の監査重点事項を中心として実施する一般的な内容の内部監査にとどまり、例えば入札談合防止の観点でも監査するなど各機関独自の内容の監査を実施するには至っていない。

また、カに後述するような、基本的な調達事務に関する不適切な処理が発見・是正されていなかったことから見ても、会計監査の内容は十分ではないといえる。

b 建設工事

会計監査機能の強化を目的として、会計監査官（1名）が、地方防衛局長の命を受けて会計監査業務（会計検査、内部監査等）を行うこととされている。しかしながら、実質的には、会計実地検査への対応や通常の内部監査業務を行うにとどまっており、入札談合防止の観点でも監査するなど地方防衛局独自の内容の監査を実施するには至っていない。

エ 業界関係者との対応

(ア) 情報保全措置

業界関係者との対応については、「調達等関係業務に従事している職員が防衛省の退職者を含む業界関係者と接触する場合における対応要領（通達）」（防経装第8303号。19.8.30）及び「調達等関係業務に従事している職員が防衛省の退職者を含む業界関係者と接触する場合における対応要領の細部事項について（通知）」（経装第8307号。19.8.30）（以下「対応要領等」という。）が定められているところ、一部の部署では、共用テーブルの周囲にパーティション等が設けられていなかったり、パーティション等の高さが低いなどのため、執務机や乱雑に置かれた書類等が見える状態であった。また、面談場所として会議室等を使用している部署においても、テーブル等の付近に調達に係る書類を収納せずに置いていたり、書棚の書類が見える状態であるなど情報保全措置が不十分な場所で業界関係者と接触している例が見られた。

なお、一部の地方防衛局では、実地監察における当本部からの指摘を受け、会議室等にあった書類等を執務室に収納し、業界関係者から見えなくなるよう、面談スペースの改善を直ちに実施した。

(イ) 接触報告書

業界関係者から働きかけを受けた場合に作成すべきものと規定されている「接触報告書」の作成例はなかった。

他方、業界関係者からの働きかけを受けなかった場合には、業界関係者との接触状況を記録するものがないため、後日、その対応状況を検証することができない。（地方防衛局の調達部においては、平成19年度までは働きかけの有無に関わらず、部外者対応記録を作成することとされていたが、これが平成19年度限りとされたため、平成20年度は作成されていない。）

オ 入札過程の監視及び結果の検証

(ア) 不自然な入札過程の監視

a 談合情報への対応

(a) 地方調達

各機関とも談合情報に基づいて公正取引委員会に通知した案件はなかった。

(b) 建設工事

過去に談合情報を得ていた地方防衛局もあったが、その際には、「談合情報対応マニュアル」に従って対応がなされており、特段の問題点はなかった。

ただし、建設工事に係る工事費内訳明細書の点検に基づく談合疑義案件に関し、談合情報対応マニュアルでは、談合情報として扱ったものについては、談合の事実があったと認められなかった場合においても地方公正取引委員会へ通知等することとされているが、一部、談合情報として取扱い、事情聴取まで実施したにもかかわらず、その後地方公正取引委員会へ通知等をした記録が確認できない案件があり、必要な手続が正しく履践されていなかった可能性がある。

b 工事費内訳明細書等の点検

(a) 地方調達

装備品等及び役務の調達においては、建設工事において入札参加予定者から提出させている「工事費内訳明細書」に相当するものがない。

ただ、一部、入札参加予定者から見積書（細部内訳を含む）を事前に提出させている機関もあり、当該機関においては目立った活用はなされていなかったが、この見積書を子細に点検することで、他の入札参加予定者の見積書との不自然な類似性の有無等を点検することが可能となると考えられる。

(b) 建設工事

建設工事は、入札参加者から提出される工事費内訳明細書について、装備施設本部が作成した検証システムを用い、他の入札参加者との不自然な類似性の有無等、装備施設本部長が定める確認事項に従った点検を実施しており、このような検証態勢は、入札談合を事前に発見するために有効であると考えられる。

しかしながら、事前のアンケート結果では、「工事費内訳明細書の確認は入札談合を防止する上で有効であると思う」又は「どちらかといえば思う」と回答した者は合計約43%にとどまり、面談で確認したところでも、点検の趣旨や有効性に疑問を持ちながら業務を実施している者もいるなど、工事費内訳明細書の点検が形式的なものになっているおそれがある。

c 公正入札調査委員会等

入札談合に関する情報があった場合、「談合情報対応マニュアル」では、契約実施機関に設置された合議制の審議機関等において、入札に参加しようとする者に対して事情聴取を行うことが適切であるか否かについて審議又は検討することとされており、建設工事においては、「建設工事発注の公正を確保する措置について（通達）」（施本第1158号。18.7.19）により、この審議機関として、各地方防衛局に公正入札調査委員会が設置されている。

一方、地方調達においては、このような審議機関を設ける旨の規定が整備されておらず、このままでは、談合情報を得た場合に混乱が生じるおそれを否定できない。

d 公益通報者保護制度等の利用状況

事前に実施したアンケート結果によると、これらの制度について「知っている」又は「おおむね知っている」と回答した者の割合が約45%ないし57%にとどまり、実地監察において確認したところでは、「聞いたことがある程度」と回答する者がほとんどであるなど、周知度は低いといわざるを得ず、公益通報者保護制度が有効に機能するとは考え難い。

また、制度を利用することによる人事上の不利益や、通報者の匿名性が確実に担保されるかどうかについての不安を漏らす者もあるなど、制度の趣旨が必ずしも正しく理解されているとはいえない。

(イ) 入札結果の事後的検証

a 入札監視委員会等

(a) 地方調達

平成20年度から、地方調達に関しても、地方防衛局に設置されている既存の入札監視委員会（部外有識者で構成）を活用して談合疑義案件の審議等を行うこととされており、各機関とも同委員会の審議を受けている。

なお、1千万円を超える契約については、経理装備局に対して入札結果の報告を行うものとされており、同局監査課により統計的分析が行われ、防衛調達審議会（部外有識者で構成）に報告されている。

(b) 建設工事

入札監視委員会及び本省に設置された公正入札調査会議（部外有識者で構成）において、各地方防衛局から提出された入札結果に係る統計資料等に基づき、入札結果の検証を行っている。

b 調達機関での入札結果の事後的検証

地方調達機関及び地方防衛局は、いずれも、自ら入札結果の事後的検証を行っていない。落札率（落札価格／予定価格）が100%となっ

た案件に関しては、「入札状況に係る報告等に関する措置について（通知）」（経装第8633号。18.9.7）により経理装備局長に通知する必要があるにもかかわらず、これがなされていなかった例すら認められた。

なお、地方調達機関においては、応札業者名や応札価格など入札結果の検証に必要な情報（電子データ等）が一元的に管理されていないため、統計的・分析的な検証を行うための環境が十分に整備されていない。

カ その他調達事務に関して認められた事実

一部の機関において、以下のような、不適切な調達事務が行われている事実が認められた。

(ア) 作成された予定価格調書につき、開札まで封をした状態で保管するのが一般的であるにもかかわらず、予定価格調書に封がなされないまま、施錠されていない担当者の机中で保管しているのみであった。

なお、装備施設本部の「契約事務に関する達」（平成18年装備本部達第4号）第31条第4項では、担当官の決裁を受けた予定価格調書等に封を施すものとされている。

(イ) 入札実施回数につき、「装備品等及び役務の調達における改善措置について（通達）」により、再度入札をしても落札者がいない場合には、原則として、再々度入札を行うことなく、再度公告入札を実施することとされているにもかかわらず、その規定を十分に認識していなかったため、入札実施回数の限度を超えた入札や不落随契を実施していた。

(ウ) 当該機関の内部規則によれば契約審査会が開催されるべき案件であるにもかかわらず、業務多忙を理由に、意図的に契約審査会を開催せずに契約を締結していた。

(エ) 入札参加希望者に公告等を受領させる際、来所した各業者担当者に、社名、電話番号及び担当者名を、1枚の「入札公告受領者記入用紙」に記載させていた。記入用紙は1枚の用紙であるため、来所した担当者が、それ以前に公告等を受領した、すなわち入札参加を希望している他の業者名を知ることができる状態となっていた（談合を助長するおそれがある。）。なお、本件については、直ちに改善措置が採られた。

(2) 法令等の理解・教育

ア 教育・研修等の状況

(ア) 地方調達

入札談合防止や公共調達の適正化等をテーマとした教育については、調達要求部門を含む調達に携わる職員に対して広く実施する必要があると言えるが、実地監察で確認したところでは、地方調達機関においては、入札談合防止や公共調達の適正化等をテーマとした教育等はほとんど行

われていなかった。

(イ) 建設工事

地方防衛局では、平成19年度の旧防衛施設庁時代に会計法令等の講習会を全職員を対象として行い、平成20年度に部外が実施したコンプライアンス指導者養成の短期集中講座を、調達部（一部の局では調達部及び総務部）の課長級職員に受講させている。

また、装備施設本部は、平成20年度及び平成21年度において、同本部の職員に対してコンプライアンスセミナー（独占禁止法及び入札談合等関与行為防止法違反を含む）を実施するのに合わせて、業務上の関係機関である各地方防衛局に対して、職員のコンプライアンス意識の向上等を図るよう依頼するとともに、教育資料を送付するなどしており、各地方防衛局は、これを受けて、コンプライアンス及び入札談合等についての部内教育を行っている（平成21年度においては、同年11月から平成22年2月にかけて実施。）。

しかし、各地方防衛局は、当本部が平成21年度に実施した実地監察の時点（5月から9月）では、具体的な集合教育等の計画を有していないとのことであり、装備施設本部からの依頼を受けて教育を実施するのみで、自主的に教育を実施しようとする姿勢は認められなかった。また、前記のように部内教育を行ったといっても、一部の局を除いては、主として建設工事や中央調達の監督・検査等を担当する調達部職員を対象とするのみであり、緑地帯工事等を担当する管理部・企画部や、予定価格の決定や入札の実施を担当する総務部など他の調達関係職員が参加しておらず、教育の対象者に不足があるといえ、この点からも、教育実施の必要性に対する認識が十分でないとうかがえる。

なお、「防衛施設庁入札談合等再発防止に係る抜本的対策報告書」（18.6.16）では、幹部職員を含む全職員に対する講習や、本庁課長職相当以上の幹部職員等に対する研修等を実施するとされていたが、こうした研修等は、平成19年9月の組織改編後には実施されていない。

(ウ) 教育体制

入札談合防止等をテーマとした教育を充実させる必要性を強く認識している幹部職員も一部認められたものの、多くの職員からはそのような意識をうかがえず、中には、会計にはベテラン職員が補職されてくるとして、教育実施の必要性を感じていない者も認められた。これに加え、前記のような教育実施の実態に照らせば、組織全体として、調達関係職員に対する教育・研修を実施する必要性が十分に感じられていないといえる。

また、これらの教育の所掌についても、会計部門の所掌である、職員教育の一環であり人事部門の所掌であるなどと、職員によって様々な見

解を有しており、入札談合防止等をテーマとする教育の責任の所在が不明確であった。

イ 法令等の理解度

事前に行ったアンケート結果では、「入札談合に関する法律の内容について知っている」又は「おおむね知っている」と回答した者の割合が合計約38%ないし44%にとどまり、また、「公共調達の適正化を図るための通知等の内容について知っている」又は「おおむね知っている」と回答した者の割合も合計約31%ないし33%にとどまった。

実地監察においても、多くの者が、入札談合等関与行為防止法における「入札談合等関与行為」の内容を知らず、また、主要な通達等についても、「目を通しただけ。」あるいは「知らない。」などと答えており、入札談合防止や公共調達の適正化等に関する法令・通達等の理解度は全般的に低いといえる。

なお、調達要求部門の職員については、調達業務従事経験が乏しい者も多いほか、面談等の結果、入札談合を他人事のように考えている傾向が特に強くうかがえるため、調達に関する知識の理解度が更に低いものと考えられる。

(3) 入札談合の防止に対する職員の意識

地方調達及び建設工事に関係する調達関係職員のいずれも、事前を実施したアンケート結果では、約77%から83%の職員が「入札談合防止に対する意識は高い」又は「どちらかといえば高い」と回答している。

しかしながら、前記各項目で指摘したように、入札談合防止に関連する主要な規定類の内容を職員が知らない、入札談合防止を内容とする教育・研修等が十分に行われていない、入札結果を検証していないなどの事実からは、入札談合防止に対する意識が十分とはいえない。

実際、実地監察の面談においても、「談合は幹部職員が関与するものであり、一般の職員は関係ない。」、「現在は、以前に比べて業務が厳格に行われているので、談合はないはずである。」、「民間業者間で行われる談合については察知のしようがない。」旨の回答があるなど、入札談合を身近な問題としてはとらえておらず、これを積極的に防止しようという意識は窺われなかった。

これに加え、前記(1)カ記載のとおり、調達の基本的な手続等についても少なからず不備が見受けられることから、入札談合防止に限らず、調達の適正化に関して全般的に法令遵守の意識が乏しいものとも窺える。

(4) 入札結果の検証に基づく通報

防衛監察本部が監察の過程において検証し、不自然さが認められた入札について、監察対象機関に検証を依頼した結果、平成21年度の監察に関しては4件が、監察対象機関から公正取引委員会に通報がなされた。

5 改善策

前記監察の結果を踏まえ、以下の改善策を示す。なお、本監察は、平成21年4月から本年1月まで実施したものであることから、改善策の内容には、「平成20年度定期防衛監察の結果に基づく改善措置等に関する防衛大臣指示」（防衛大臣指示第6号。21. 12. 21）により既に改善が命じられ、官房長等において改善が図られている事項も含まれている。

(1) 入札談合防止に向けた施策等について

ア 競争性の拡大

引き続き、随意契約の見直しを行って、金額や内容等を考慮して、最も競争性が高まると考えられる範囲で調達要求を一本化して一般競争入札に付すなど、一般競争契約の拡大を図るとともに、入札公告内容等を広く周知させるなどして競争性を拡大する努力を継続すべきである。

その外にも、発注内容が新規業者にとって参入意欲を持ちづらいものであるために競争性が拡大しないとも考えられるため、参入業者の取扱い業務を調査するなどして、汎用品等の品目を、より多くの業者が参入できるような形で取りまとめる方法を検討するほか、広く関係業界等から発注内容に関する意見を聴くなどして、入札参加者が少ないことの原因に関する情報を積極的に収集した上で、調達実施部門と調達要求部門とが協働してそれを分析して原因を探り、業者が参入意欲を持ちやすい発注内容とするための検討を行うなど、実質的な競争性確保に向けた対応を実施すべきである。

さらに、業者の参入拡大を図る観点から、仕様書等に複数銘柄を記載するとともに同等品を認める旨の記載をすることを徹底するほか、汎用品について銘柄を指定するに当たっても、調達要求部門と調達実施部門が協働して、その指定の必要性について十分に検討すべきである。

イ 電子入札の導入

電子入札については、再度入札の実施等に時間を要し、年度末などには契約事務に支障を来すおそれもあることから、現在同一年度を実施している調査、設計及び工事を複数年度に分けて行うなどの計画的な発注に努めるほか、電子入札の事務手続を簡素化するなどして、電子入札実施に要する時間を短縮するなどの工夫を検討すべきである。

また、将来的に地方調達にも電子入札が導入されることが予想されるため、中央調達や建設工事に導入した際に生じた問題点等を参考とするなどして、円滑な導入に向けての準備をしておくことが望ましい。

ウ 不正防止に向けた組織体制

(ア) 調達業務における相互牽制

相互牽制を実質的に働かせるために、単に業務を分業体制にするだけでなく、相手方の業務手順や関係規則等を理解し、業務上の不適切な点

がないかを点検できる仕組みの構築を検討すべきである。また、例えば、仕様書についても、作成元以外の部署が競争性確保の観点から点検できるように、仕様書作成要領を整備した上で、それに基づき点検すべき項目を調達要求部門と調達実施部門とが協働して整理するなど有効である。

(イ) 会計監査機能の強化

会計監査をより充実させ、入札監視委員会の指摘事項を活用しつつ、監査対象を拡大するなどして、入札談合防止に向けた諸施策が有効に機能しているか否かなどの監査も実施することが望ましい。

また、そのためにも、充実した監査マニュアルを整備するほか、監査官となる職員に対して、監査の着眼点や調査方法等を十分に指導するなどして、監査の実効性を高めるよう努めることが有効である。

エ 業界関係者との対応要領

調達実施部門の職員だけでなく、調達要求部門の職員も含めて対応要領等の内容について理解を深めるとともに、調達要求部門を含め、各課室における面談スペースの有無や情報保全措置の実情を把握し、不具合のある場合には速やかに必要な措置を講じるべきである。

また、機関によっては一つの課室の執務室が複数点在している場合もあるため、そのような場合には、管理者が職員と業者との接触状況を把握できる仕組みを検討することが望ましい。

オ 入札過程の監視及び結果の検証

(ア) 不自然な入札過程の監視

- a 「談合情報対応マニュアル」の内容について、全職員の理解度を向上させ、談合情報に接した場合に的確に対応するための態勢を整えるべきである。

また、それに際しては、「談合情報対応マニュアル」に定められた諸手続等を視覚的に分かりやすくまとめた細部実施要領等を作成する必要がある。

- b 建設工事に係る工事費内訳明細書の点検については、その必要性を職員に十分理解させるとともに、限られた時間内で実施できるよう、点検のポイントを整理したり、要領を整備するなどの工夫をすべきであるといえるほか、点検のためある程度の時間を確保できるような入札スケジュールを検討する必要がある。

また、地方調達に関しても、事前に見積書を徴収している機関等においては、工事費内訳明細書の点検と同様に、入札談合防止の観点から、その見積書の内容を点検することが望ましい。

- c 公益通報者保護制度の趣旨や利用方法について、職員が正しく理解できるように、定期的な教育、研修の場などにおいてこれを周知させ

るほか、制度の概要や通報先等を記載した書面を洗面所など適宜の場所に掲示するなどの工夫をすべきである。

(イ) 入札結果の事後的検証

各機関とも、入札結果については入札監視委員会等により検証が行われているが、その検証の件数等には限りがあり、また、入札談合防止のための効果的な取組を行うためには、調達機関自らが入札結果の実情を把握することが有効と考えられることから、各調達機関自らが入札結果を積極的に検証すべきである（なお、これにより、業者に対する談合の抑止効果も期待できると考えられる。）。

そのためには、特に地方調達に関して、調達に関する情報（電子データ等）を一元的に管理するなど、統計的かつ分析的な検証を十分に行うための環境を整備することについて検討すべきである。

(2) 法令等の理解・教育の充実及び入札談合の防止に対する意識の向上

ア 防衛省として入札談合を防止していくためには、職員が、入札談合等関与行為防止法等の内容を十分理解するとともに、国損を回避するという観点から、民間事業者間で行われる入札談合についても積極的に防止しなければならないことについても認識して、官製談合を含む入札談合防止に対する高い意識を持つ必要があり、その上で、組織として入札談合防止のための具体的な諸施策や取組を実施していく必要がある。

イ そこで、まずは、各機関等において、入札談合防止など調達に関する教育・研修を担当する部署を定め、教育実施の責任の所在を明らかにし、自主的に教育を実施するための体制を整えるべきである。

ウ その上で、新着任者研修や年次教育などに、入札談合防止や調達の適正化等に関する研修や教育を採り入れ、その充実を図るなどして、調達要求部門も含めた調達関係職員全員に対し、法令・通達や諸施策を体系的に理解させる機会を設けるべきである。

その際には、入札談合等関与行為防止法、対応要領や「談合情報対応マニュアル」などの関係法令等を分かりやすく紹介する必要があるほか、入札談合の具体的な事例を紹介したり、「調達経理業務に関する違反行為に係る懲戒処分等の基準について（通達）」（防人計第8500号。19.8.31）にある違反行為の類型例を用いて、入札談合防止の観点から不適切とされる行為を具体的に示すとともに、予算執行職員以外の職員も入札談合等に関与し得ることを周知するなどの工夫により、職員の間、入札談合は身近で生じ得るものであり、これに関与してしまう可能性があることを十分に認識させるべきである。

また、これらの教育や研修を実施する際などには、入札談合防止に関する課題と対応策等について職員間で議論・検討させるなど、職員が主体的に入札談合防止について考える機会を設けるほか、各人の理解度を定期的

に確認する機会を設けることも有効と考えられる。

さらに、調達実施本部背任事案や防衛施設庁入札談合事案が幹部職員によって行われたことにかんがみると、幹部職員に対しても教育を実施し、入札談合防止の重要性及びその責任を自覚させることが重要である。

エ 加えて、そのような教育・研修を実施するだけでなく、各部課室等でも個別に教育が実施できるよう、分かりやすい教育資料（例えば、Q & A方式の教本や法令・通達の改廃状況が集約されたチャート図、禁止行為を具体的に列挙した事例集等）を作成して配布すること、部内のLANなど電算機システムを活用することにより、職員に対して適時に注意喚起するとともに、職員が教育資料を随時参照できる環境を設けることなども必要と考えられる。

第3 法令遵守の意識・態勢

1 概要

平成21年度においては、隊員の意識、勤務環境、人事、教育などの現状及びこれらを通じて形成される組織の特性について、法令遵守の観点から実地監察を行った。

2 監察の概要

(1) 基本的考え方

ある組織における不祥事や事故は、その個別具体的な状況において種々の要因が複合的に関係しながら発生するものではあるが、隊員の意識、勤務環境、人事管理、教育訓練など多様な要素を通じて形成される当該組織の組織文化が、個々の事案ごとに異なるものの、不祥事や事故の発生に様々な形で関係していることは否定できない。

平成21年度においては、このような基本的考え方の下、隊員の意識や勤務環境などについての組織の現状及びその特性を把握するため、海上自衛隊をはじめとする機関等を対象として、実地監察を行った。

(2) 実地監察の概要

ア 対象機関等

海上自衛隊を重点対象とし、その比較などの観点から、陸上自衛隊、航空自衛隊の状況を監察するとともに、施設等機関などに対しても監察を行った。

なお、陸上及び航空自衛隊については、平成22年度以降、重点を置いて監察を実施することを計画しており、本報告書における両自衛隊にかかる記載内容は、現時点における監察結果に基づくものである。

対象機関の細部は別紙第4のとおりである。

イ 内容

職員との面談及び現場等確認を行った。

ウ 延べ日数・人員

監察に充てた延べ日数は150日、面談相手の延べ人数は、3,121名である。

(3) 使用した資料

実地監察に当たっては、平成20年度に実施した法令遵守の意識・態勢に関するアンケート結果、平成21年度に公表された護衛艦「あたご」と漁船「清徳丸」の衝突事故についての報告書などの海上自衛隊の事案に関する報告書及び判例なども使用した。

3 平成20年度に実施したアンケート結果について

(1) 対象機関等及び回答者数

別紙第5のとおりである（総回答者数 29,323名）

(2) 結果

アンケート結果は、別紙第6のとおりである。

同結果から見られる陸上、海上、航空自衛隊の主な比較は、以下のとおりである。

ア 個人生活に対する価値観

日々の暮らしにおいて最も重視しているものについて、家族や趣味など仕事以外の項目を回答した者が、防衛省全体で半数以上を占めており、個人の生活に関心の中心に置いていることがうかがえる。

海上自衛隊では「仕事」と回答した者の割合は、陸上及び航空自衛隊と比較するとやや低い。

イ 人事・処遇に対する不満

あなたの職場には、人事・処遇上の不満がある隊員はいると思うかとの問に対し、「思う」、「どちらかといえば思う」と回答した者の割合について、海上自衛隊は、陸上及び航空自衛隊に比較して高い。

不満の理由について、海上自衛隊では、昇任よりも配置・業務内容、勤務地等についての不満を訴える者が高い。これに対して、陸上自衛隊では、公正な評価や昇任、昇級について不満を訴える者が、海上及び航空自衛隊と比較してやや高い。また、航空自衛隊では、勤務地について不満を訴える隊員の割合が、陸上及び海上自衛隊と比較して高い。

ウ 社会とのつながり

あなたが隊員となってから現在までに従事してきた業務に関して、国民の感謝の気持ちを感じたことがあるのかとの問に対し、「ある」と回答した者の割合について、陸上自衛隊は、海上及び航空自衛隊に比較して高い。陸上自衛隊は、災害派遣等の任務を通じて、国民の感謝の気持ちを感じる機会が多い。

また、国民の目を意識した業務が行われているのか否かについて、「思う」、「どちらかといえば思う」と回答した者の割合についても、陸上自衛隊は、海上及び航空自衛隊に比較して高い。

エ チームワーク

隊員間のチームワークについて、問題があると「思う」、「どちらかと言えば思う」と回答した者の割合について、海上自衛隊は、陸上及び航空自衛隊に比較して高い。その理由としては、海上自衛隊では、相互理解が難しいとの回答が多い。これに対して、航空自衛隊では、業務実施において、同僚とのコミュニケーションが不足していると回答した者の割合が、陸上及び海上自衛隊に比較して高い。

オ ストレス

あなたの職場は、ストレスを感じやすい職場であるのかとの問に対し、「思う」、「どちらかといえば思う」と回答する者の割合について、海上自衛隊は、省内でも比較的高い。

ストレスを感じる理由として、海上自衛隊では、「忙しい、休みを十分に取れない」、「勤務時間が不規則、勤務時間外の待機や呼び出しが多い」、「プライバシーがない等、勤務環境が悪い」と回答した者の割合が、陸上及び航空自衛隊に比較して高い。これに対して、陸上自衛隊では、「職場の人間関係に問題がある」、「上司との関係に問題がある」と回答している者の割合が、海上及び航空自衛隊に比較して高い。

カ 職務のやりがい、多忙感

現在の職務に対するやりがいについて「感じていない」、「あまり感じていない」と回答した者の割合について、海上自衛隊は、陸上及び航空自衛隊に比較して高い。やりがいを感じない理由として「忙しすぎて感じる余裕がない」と回答した者の割合が、陸上及び航空自衛隊に比較して高い。

キ 術科の意識

あなたの職場には、厳しい任務に耐えられないような隊員はいると思うかとの問に対し、「思う」、「どちらかといえば思う」と回答した者の割合について、海上自衛隊は、陸上及び航空自衛隊に比較して高い。

その理由として「技術・事務処理能力が低い」と回答した者の割合が、陸上及び航空自衛隊に比較して高い。これは、海上自衛隊員の意識の中に術科技量が大きな位置を占めていることを示唆している。これに対して、陸上自衛隊では「体力が低い」と回答した者の割合が、海上及び航空自衛隊に比較して高い。

ク 法令遵守に係る教育

あなたの職場において、法令・規則類などの教育や日常の指導は理解しやすく効果的に行われているのかとの問に対し、「思う」、「どちらかといえば思う」と回答した者の割合について、海上自衛隊は、陸上及び航空自衛隊に比較して低い。

法令・規則類などの教育や日常の指導が効果的に行われていない理由について、海上自衛隊では、教育を受ける側の能力、資質の問題と回答する者の割合がやや高く、航空自衛隊では、教育をする側の能力、資質の問題と回答する者の割合が、やや高い。

技能や知識などの教育は、理解しやすく効果的に行われているのかとの問に対し、「思う」、「どちらかといえば思う」と回答した者の割合について、海上自衛隊は、陸上及び航空自衛隊に比較して低い。

技能や知識などの教育が効果的に行われていない理由について、航空自衛隊では、教育する側の能力、資質等の問題及び教育を受ける側の能力、

資質等の問題と、双方を回答している者が比較的多い。

あなたの職場の隊員は、業務その他の場面において守らなければならない法令などを十分理解しているのかという問に対して、「思う」、「どちらかといえば思う」と回答した者の割合について、海上自衛隊は、陸上及び航空自衛隊に比較して低い。

十分に理解していない理由として、海上自衛隊では、法令や規則類が多すぎると回答する者の割合がやや高く、航空自衛隊では、隊員の意識や能力が低い等隊員側の問題であると回答している者が比較的多い。

ケ 幹部への昇任意欲

あなたの職場において幹部自衛官を目指している曹士はどれくらいいるのかとの問に対し、「少ない」、「どちらかといえば少ない」と回答した者の割合について、海上自衛隊は、陸上及び航空自衛隊に比較して高い。

その理由としては、「待遇に魅力を感じない」、「多忙となる」、「転勤が多い」といった理由を挙げる者の割合が高い。

コ 上司の組織管理

内容の善し悪しではなく、影響力のある発言者によって、仕事の方針が大きく変わることはあるのかとの問に対し、「思う」、「どちらかといえば思う」と回答した者の割合について、海上自衛隊は、省内において高い傾向にある。

また、直属の上司のタイプについて「成果を上げることはできるが、人間関係を良くすることはできない」、「成果を上げることも人間関係も良くすることもできない」と回答した者の割合について、海上自衛隊は、陸上及び航空自衛隊に比較して高い。

ある集団内における指導者の組織管理能力は、一般的に、集団の中の人間関係を良好に保つ機能（集団維持機能）と、集団の目標を円滑に達成する機能（目標達成機能）による2次元モデルを用いて説明されている。

このアンケート結果は、海上自衛隊では、組織管理における集団維持機能が比較的弱い傾向にあることを示唆している。

なお、陸上自衛隊で、これと同じ回答を行った者の割合は海上及び航空自衛隊に比較して低く、組織管理における集団維持機能が比較的強い傾向にあることを示唆している。

サ 懲戒処分

懲戒処分が厳正に行われているのかという問に対し、「思う」、「どちらかといえば思う」と回答した者の割合について、航空自衛隊は、陸上及び海上自衛隊に比較して低い。

4 実地監察の結果

(1) 海上自衛隊

ア サービス指導に関する組織

(ア) サービス指導組織

自衛艦内においては、艦長及び副長の下に、その所掌業務に応じて、船務科、航海科、砲雷科、機関科、補給科等の各科が編成されている。各科には、船務長等の科長、これらを補佐する船務士等の幹部がおり、その下に、海曹士が、員長及び科員として、各特技ごとに配置されている。

また、隊員のサービス指導等に関しては、各科ごとに分隊が編成されており、科長が分隊長、所属する幹部の一人が分隊士に指定され、分隊員のサービス指導等に当たっている。海曹士は、各特技員ごとに編成される班に所属し、分隊に属する分隊先任海曹、各班の先任者である班長が、分隊長、分隊士の指導監督を受け、サービス指導に直接当たっている。

航空機部隊等の地上部隊においても、同様の組織が設置されている。

(イ) 先任伍長の役割

幹部と曹士とのパイプ役として、先任伍長制度が設置されている。

「先任伍長に関する達」(平成12年海上自衛隊達第25号)によれば、先任伍長は、海曹士のサービス指導、部隊等の団結の強化への寄与、海曹士の士気の高揚等に係る活動の推進等に任ずることとされており、その重要な役割は、部隊等の長の意図を海曹士に徹底させること、海曹士の意見を部隊長に上げること、海曹士をまとめることである。

先任伍長は、術科特技の専門集団である海曹士をまとめ、その士気を高揚させる上で重要な役割を果たしている。

イ 勤務環境

(ア) 護衛艦

護衛艦の艦内においては、幹部と海曹士の間で、勤務や生活の場所が異なっている。さらに、海曹士の間においても、特技員ごとに編成されている班ごとに、勤務等の場所が異なっている。これらの場所は、艦内に分散して配置されており、各々は、比較的狭く、密閉された空間である。

このような勤務や生活の環境に由来して、幹部と海曹士は、それぞれがお互いを違う仲間であると認識しており、別々の職場集団を形成している。また、各科は、それぞれの職場集団を形成している。これらの集団内では、階級と術科能力等を基調とした緊密な人間関係が形成される反面、集団相互の人間関係は円滑にいかず、隊員の相互理解やチームワーク等に影響が生じる可能性が大きい。

特に、艦艇が大型化すればするほど、この傾向は強くなり、現場においても、この点を念頭に置きながら教育訓練を実施している。

(イ) 掃海艇、ミサイル艇

掃海艇、ミサイル艇といった小型艦艇は、護衛艦とは異なり、艦艇全体

の総員が少なく、自らの術科だけではなく、様々な職務を兼務していることから、艦内のチームワークも良くとれており、相互のコミュニケーションも円滑であるなど、いわば家族的な雰囲気は保たれている。さらに、1回の出港日数も短いため、隊員もストレスをあまり感じていない。

(ウ) 潜水艦

潜水艦乗組員は、護衛艦とは異なり、個別の職域特技の教育だけではなく、潜水艦乗組員として潜水艦全体の機能等についての教育を受けていることから、潜水艦乗組員としての一体感がある。また、乗組員も優秀者を選抜していることから、艦内の人間関係は、護衛艦に比較して円滑である。したがって、全体的に見て、チームワークや人間関係については、護衛艦より問題は少ないものと考えられる。

(エ) 航空機及びその支援部隊

航空機部隊においては、護衛艦や潜水艦のような特殊な生活環境もないことから、隊内の人間関係は、これらに比較して円滑である。

回転翼航空機部隊の隊員は、護衛艦への臨時乗組があるが、航空機搭乗員は、CRM（クルー・リソース・マネジメント）などチームワークを向上させる訓練を実施しており、これらを通じて良好な人間関係が形成・維持されている。また、整備員にも艦艇乗組の任務が与えられるが、乗り組ませる者については、人間関係に配慮して選抜をしている。その結果、これらの者が艦艇乗り組みを拒否する例は、ほとんど見あたらなかった。

(オ) その他（新隊員の離職率）

部隊等に対する監察を行ったところ、新たに護衛艦の配置についた海士が1年以内に離職する率は、他の部隊等と比較して高い傾向にある。

この理由として、新入隊員は海上生活や集団生活になじめない傾向にある、艦内は携帯電話が通じない閉鎖的な空間であるといった点が挙げられた。これらの理由が離職率に影響している可能性も否定できないが、潜水艦は、水上艦艇よりも特殊な生活環境であるにもかかわらず、1年以内に退職する新隊員の率が護衛艦より低いことや、地上部隊においては営内での集団生活があることなどを考えると、ほかに、より大きな理由があると考えられる。

その理由としては、護衛艦においては、潜水艦などと比較して、海曹の海士に対する教育や指導方法が原因で新たに配置についた海士が艦内の人間関係になじめなくなることにあるのではないかと考えられる。

実地監察においては、海曹の海士に対する新人教育や指導は、職務を明確に示し指導するというよりも、他の人の仕事ぶりを見ながら自己の責任で仕事を修得せよという傾向が強く、人を育てるといった考慮が不十分であることが確認された。このため、勤務や生活環境などに適応する過程において、護衛艦の配置についた新入隊員の心理的負担は、他の部隊等の配

置についての隊員と比較して大きいことも確認された。このことが、新たに護衛艦の配置について海士が1年以内に離職する率が、他の部隊等と比較して高い傾向にあることの原因であると考えられる。

ウ 多忙感

護衛艦は、小型艦艇と比較して、年間の出港日数が多く、1回の出港も数ヶ月に及ぶ場合がある上、広報活動等も増加している。その結果、一部の部隊では、隊員が、代休日を取得できず、多忙感を感じており、ストレスを蓄積している傾向が見られる。

エ 教育訓練

(ア) 術科の重視

海上自衛隊では、海洋という厳しい自然環境の中で任務遂行に万全を期すために、術科を重視した厳しい教育訓練を実施している。

海自隊員の個々人の技量に関していえば、階級に応じ到達すべき技能水準が設定されており、海自隊員は、この水準に到達し維持できるよう、職場において、技能訓練を実施している。中でも、准尉及び海曹士については、技能訓練シラバスが設定され、特技職及び階級に応じて、その術科技量の維持・向上のための訓練を実施している。

海上自衛隊における教育訓練は、単なる知識ではなく実践を重視している。上司の部下の隊員に対する指導方法は、行うべき内容を説明することを重視するのではなく、部下に対して実際に業務を行わせた上で、その行った内容についての問題点を指導するというものである。この指導は、技能訓練シラバスで定められた術科技量に達するまで、何度も繰り返しやらせるという厳格なものである。

(イ) 法令遵守に係る教育

秘密保全、情報保証、サービス指導等の法令遵守に係る教育は、海上自衛隊全体を通じて、積極的に実施するなど、改善が図られており、質問票などにより、隊員の理解度を把握するなどの工夫もなされている。しかし、個人情報保護制度、公益通報者保護制度などについては、教育もあまり行われておらず、隊員の理解も低い。

また、艦艇部隊におけるこれらの教育は、航海中に実施することもあるが、大半は、母港に停泊中に実施するため、その結果、休暇の取得などにしわよせが生じ、負担を感じている隊員もいる。

オ 人事管理

(ア) 幹部と曹士の明確な役割区分

海上自衛隊においては、幹部は艦艇等の運用のジェネラリスト、海曹士は術科のスペシャリストとして、その役割を明確に区分した上で、人事管理や教育が実施されている。

例えば、艦艇乗組員について見ると、幹部は艦艇運用全般について幅広

い知識を有することが求められている。このため、勤務期間は2年を基準として、艦艇と地上部隊の勤務を経験する。

これに対し、海曹士は、航海員、電測員といった職域特技に関する専門的な技能を向上することが求められている。このため、1回の勤務期間も3～5年と長くなっており、乗り組んでいる艦艇そのものに精通することになる。

この役割区分は非常に強く、その結果、幹部と海曹士は相互に違うグループに属しているという意識が強固なものとなっている。

(イ) 幹部への昇任

海上自衛隊においては、前述のとおり、幹部と海曹士は、相互に違う仲間であるという意識が、陸上及び航空自衛隊と比較して強い上、海曹士は、幹部は多忙等であり魅力がないと認識し、むしろ、その多くは、昇任よりも術科技量の向上にやりがいを感じている。このため、海曹士の幹部への昇任意欲は低く、海曹士は、幹部になることを敬遠する傾向すらあるといえる。

(ウ) 職域特技を基調とした人事管理

幹部及び海曹士ともに、職域特技が指定され、これに基づいた人事管理がなされているが、この職域特技に基づく補職管理などは、陸上自衛隊や航空自衛隊と比較して、厳格に実施されている。

カ 職務（業務の実施状況）

(ア) 上司の組織管理能力

前述のとおり、アンケート結果によれば、海上自衛隊では、組織管理能力における集団維持機能が、陸上及び航空自衛隊と比較して弱い傾向がある。

また、実地監察を行ったところ、一部の部隊において、この両機能が、ともに弱い傾向が見られた。

(イ) 幹部と海曹士との関係

幹部は海曹士に対する服務指導等を行う立場にあるが、護衛艦においては、勤務や生活の場所が幹部と曹士とで異なること、乗り組んでいる艦艇そのものを熟知しているのは海曹士であることなどから、入隊したばかりの初級幹部の一部には、海曹士に対する遠慮や多忙感等により、海曹士とのコミュニケーションを取ることが怠りがちになる傾向が見られた。

このため、初級幹部は、士官室だけにいるのではなく、海曹士がいる現場に行くよう指導を受けているが、一部の初級幹部には、隊員とのコミュニケーションがおろそかになる傾向が見られた。また、幹部と会話をする機会はほとんどないという海曹士もいた。

キ 海上自衛官の上陸等の基準

「海上自衛官の上陸等に関する達」（昭和37年海上自衛隊達第93号）

によれば、船舶又は営舎に居住する海曹士が、勤務を離れて船舶等から外出（以下「上陸等」という。）する場合、海上幕僚長等の所属長は、上陸等のため隊員の一部が不在になる時の部署及び隊務に必要な最低所要員数を確保の上、保安及び規律に支障のない限り、定められた標準に従い許可するものとされている。

この上陸等の標準は、海曹長及び1等海曹については現在員の5/6以内、2等海曹及び3等海曹は4/5以内、海士長は3/4以内、1等海士及び2等海士については2/3以内となっている。しかし、自衛艦隊司令官などの部隊等の長は、現在員の階級構成、特技構成等により適切な当直態勢を維持する上で当該標準により難しいと認める場合は、別に細部基準を設けることができる。

「海上自衛官の上陸等に関する達」（昭和37年海上自衛隊達第6号）に定められた上陸等の標準では、1等海士及び2等海士の上陸等の機会が少なくなっているが、現行の同達の改正の経緯などからみて、その理由には、若年者に対する指導態勢の向上を図るという意味も含まれている。

ク 法令遵守の観点からの評価

(ア) 隊員の意識

隊員は、個人生活を大切にしつつ、職務については、昇任よりも、職務に関する能力の向上といった点にやりがいを見いだすという意識を持っており、組織に対して、やや距離を置いた冷静な態度を取っている。

また、アンケートや実地監察の結果によれば、海上自衛隊では、術科能力を重視しており、その技量の向上を図ることが、隊員の意識を大きく占めている。他方、アンケート結果によれば、陸上及び航空自衛隊と比較して、人間関係や集団を維持する機能が弱い傾向がある。

(イ) 勤務環境などに起因するリスク

護衛艦においては、その勤務や生活環境等に起因して、幹部と海曹士、また、特技員ごとに編制されている班ごとに、いくつかの職場集団が形成されている。

そこでは、階級と術科能力等を基調とした緊密な人間関係が形成される反面、新たに艦艇配置についた海士に対する業務指導等は、他の部隊に比較して、きちんとした形で行われない傾向が強い。

部下に対する業務指導を含めた職場環境については、厚生労働省が労災認定に関し定めた、「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」（平成11年9月14日 基発第544号、平成21年4月6日 基発第0406001号により一部改正）により、精神障害発症の原因となり得る職場における心理的負荷の評価項目として、対人関係のトラブルが示されており、その具体的出来事として、ひどい嫌がらせなどを受けたということが挙げられている。具体的には、上司からの業務指導が、その

範囲を逸脱し、人格や人間性を否定するような言動が認められる場合は、これに該当する。人事院が定めた「精神疾患等の公務上災害の認定指針」（平成20年4月1日職補一114）においても同様の内容となっており、職場でのトラブルが精神疾患発症の原因となり得ることが示されている。

更に、上司の指導の内容いかんによっては、隊員に対する安全配慮義務に違反すると評価される場合もあり得る。

したがって、特に護衛艦についてはその勤務環境等を考慮すると、良好な人間関係を維持して適切な職場環境を保つという観点から、艦長等の管理者は、その職場環境を把握する努力が必要であり、また、海上自衛隊としては、部下指導の在り方を検討する必要がある。この際、部下に対して精神的なゆとりを与えることを考慮に入れることが重要である。これは、幹部のみならず、海士と日常接する海曹クラスにおいても、教育課程等を設け、徹底する必要がある。

(ウ) 護衛艦の内部におけるコミュニケーション

護衛艦において形成されている各集団内では、緊密な人間関係が形成される反面、集団相互のコミュニケーションについては、円滑にいかず、隊員の相互理解やチームワーク等に影響が生じるリスクがある。そして、このリスクが事故につながるおそれも否定できない。

例えば、平成20年2月に発生した、護衛艦「あたご」と漁船「清徳丸」の衝突事故については、艦外に対する見張り及び当直士官への報告や、CICと艦橋との連携が不十分であったことが指摘されている。

したがって、このような特性を踏まえ、特に護衛艦において、乗員の任務遂行に必要なコミュニケーション能力を向上させるための訓練を実施することが必要である。

(エ) 幹部と海曹士の関係

海上自衛隊においては、幹部は艦艇等の運用のジェネラリスト、海曹士は術科のスペシャリストとして、その役割を明確に区分した上で、人事管理や教育が実施されており、この役割区分は、陸上及び航空自衛隊と比較して非常に強く、幹部と海曹士との間で、相互に違うグループであるという意識も強固である。

その結果、幹部は、海曹士が行う業務の実態把握が不十分となり、管理監督が適切に行われなくなるリスクも否定できない。

例えば、護衛艦「あたご」の事案においては、電測員長が船務長の許可を得ることなく、CICの当直を減員した。

幹部は、海曹士とは異なり、術科の向上だけではなく、より広い視点から部隊を管理監督する責務を有している。したがって、この責務を自覚させるための教育等を充実させる必要がある。

また、海曹士の服務に関する現状把握や指示の徹底を図るため、前任伍

長制度の、更なる活用が必要である。

(オ) 法令遵守に係る教育

全体的に見て、秘密保全、情報保証、サービス指導等の教育は、積極的に実施されており、隊員の理解度を把握するなどの工夫もなされている。

しかし、個人情報保護制度、公益通報者保護制度などについては、教育もあまり行われておらず、隊員の理解も低いため、これらの点に重点を置いた教育が必要である。

また、艦艇部隊におけるこれらの教育は、休暇の取得などにしわ寄せが行かないよう、航海中にも可能な限り実施するなどの工夫が必要である。

(カ) 上陸基準について

「海上自衛官の上陸等に関する達」に定められた上陸等の基準は、若年者に対する指導態勢の向上という観点が含まれている。

しかし、制度本来の趣旨から見て、このような観点からの制限は、必ずしも適切ではないと考えられる。

(2) 陸上自衛隊

ア サービス指導に関する組織

陸上自衛隊において、連隊長等は、営内サービスを通じ、部下、特に幹部を指導するとともに、中隊長等が営内サービスの中核的役割を担っている。

中隊長等は、中隊長等の業務を担当する係幹部を指定するほか、中隊長等を数個の営内班に分け、この営内班に陸曹及び陸士を分属させるとともに、班内の前任の陸曹を営内班長に指定している。

営内班長は、営内生活に関し班員のサービスを指導する任務を担っている。

イ 法令遵守に係る教育

秘密保全、情報保証、サービス指導等の法令遵守に係る教育は、積極的に実施されている。この中では、事例を作成し、参加者に研究・討議させるなど、教育内容にも工夫がなされていた。しかし、個人情報保護制度や公益通報者保護制度などについては、教育もあまり行われておらず、隊員の理解も低い。

ウ 人事管理

人事管理は、海上自衛隊に比較すると、幹部と曹士の役割区分は厳密ではない。幹部も曹士も、職域特技にとらわれず、様々な職務を行っている。

エ 幹部と陸曹士との関係

幹部と陸曹士との関係については、海上自衛隊と比較してみると、勤務環境の特殊性や人事管理の違いに起因するコミュニケーション不足といった傾向は確認されなかった。

オ 営舎外居住の許可基準

陸上自衛隊においては、営舎内居住を基本とするサービス態勢を構築するため、外出制度、日課時限、営舎外居住の許可基準の見直しをはじめとする

各種施策を実施している。

平成18年3月に陸上幕僚監部が定めた「新たな服務態勢」によれば、入隊2年以内の陸士は、基礎服務期間として、婚姻等の事情があっても、営舎内居住を義務付けている（ただし、特別の事情がある者（子供の養育、親族等介護において、これを支援する者がなく営舎外において居住することが必要な場合等）に対しては、部隊等の長の判断により営舎外居住を許可することができるとしている。）。この基礎服務期間は、営内における団体生活を通じた陶冶、しつけ指導等を徹底する期間と位置づけられている。

カ 陸上自衛隊の特性

(ア) 集団維持の重視

アンケート結果では、陸上自衛隊においては、上司による部下の公平な取扱いや良好な人間関係の維持が、隊員の大きな関心事項であることがうかがえる。また、組織管理においては、集団維持機能が、海上及び航空自衛隊に比較して強い傾向がある。

これらの点によれば、陸上自衛隊は、海上及び航空自衛隊に比較して、人間関係や集団を維持する機能が強い組織であることを示唆しているが、この点については、更に監察を実施する。

(イ) コミュニケーション等

アンケート結果では、隊員間のチームワークについて問題があると回答した者の割合は、省内で最も低い。

また、これまでの監察では、隊員相互のコミュニケーションを阻害するような勤務環境は、特に見あたらなかったが、この点については、更に監察を実施する。

(ウ) 幹部と陸曹士との関係

幹部と陸曹士が、違う仲間であるという認識は強くないものと見られるが、この点については、更に監察を実施する。

(エ) 法令遵守に係る教育

秘密保全、情報保証、服務指導等の法令遵守に係る教育は積極的に実施されていたものの、個人情報保護制度や公益通報者保護制度などは、教育もあまり実施されておらず、隊員の理解も低いので、これらの点について、教育の実施が必要である。この点については、更に監察を実施する。

(オ) 営舎外居住の許可基準

自衛隊法第55条は、自衛官は、防衛省令で定めるところに従い、防衛大臣が指定する場所に居住しなければならないと規定し、この規定を受けた同法施行規則第51条では、陸曹長以下の自衛官は営舎に居住しなければならないが、防衛大臣の定めに従い、防衛大臣の指定する者の許可を受けた者は、営舎外に居住することができる旨定めている。陸士

の営舎内居住を原則とする前記基礎服務期間も、これらの規定を根拠として設けられている。

しかしながら、自衛隊法の前身である保安庁法第50条は、自衛隊法第55条と同一内容の規定であるところ、その制定過程において、緊急の際に勤務に就かなければならないという保安官や警備官の任務遂行の必要性、すなわち、緊急事態における部隊の即応性の確保を図る趣旨の規定である旨説明されている（昭和27年6月14日 参議院内閣・人事連合委員会会議録2ページの大橋国務大臣答弁参照）。

これに加え、

- ① 自衛隊法第55条が、隊員は、何時でも職務に従事することのできる態勢になければならない旨規定する同法第54条の次に規定されていること
- ② 自衛官の居住場所に関する訓令第2条3項では、部隊等の長は、隊務運営上支障がなく、その居住場所が勤務場所から著しく遠距離でないなどの場合には、営舎外居住を許可することができるなど、即応性に直結する事由のみを考慮事項として掲げていること
- ③ 防衛大学校、防衛医科大学校において教育訓練を受ける学生、自衛隊生徒、自衛官候補生については、同法第55条が適用されないことなどを勘案すると、同法第55条の趣旨・目的は、即応態勢の観点から自衛官の居住場所を制限することを定めたものにすぎず、営舎内における団体生活を通じた陶冶や服務指導等の徹底といった、営舎内居住そのものから期待される教育効果を念頭に規定されたものとは解されない。

したがって、基礎服務期間については、自衛隊法第55条の趣旨・目的を踏まえ、検討することが必要である。

(3) 航空自衛隊

ア 服務指導に関する組織

陸上自衛隊や海上自衛隊とは違って、服務指導組織が、規則上明確に位置付けられていない。「航空自衛隊基地服務規則」（平成5年航空自衛隊達第6号）において、内務班の設置が規定されているが、同規則上、服務指導の責任者及びその職責が明確ではない。

航空自衛隊の組織は、編合部隊（航空方面隊等）、編制部隊（航空方面隊隷下の航空団等）、編制単位群部隊（航空団隷下の飛行群等）、編制単位部隊（飛行隊等）という階層で成り立っている。編制単位部隊は、飛行、整備、補給などの機能で括られた機能別組織であり、この機能を維持するための管理作用を編制単位群部隊以上の階層の部隊が担っている。

航空自衛隊では、編制単位部隊の長が、服務指導の責任者であるという基本的考え方を持っているが、編合部隊、編制部隊、編制単位群部隊など、今回の監察では、各級指揮官の服務指導に関する職責は明確でないことが

確認された。

イ 法令遵守に係る教育

(ア) 実施状況

秘密保全、情報保証、サービス指導等に係る教育の実施状況を見ると、その教育内容や実施方法について、上級部隊の統制がなされておらず、その結果、編制単位部隊レベルでは、その内容が、部隊ごとに大きく異なっているなど、教育実施に関する組織としての努力は不十分である。また、公益通報者保護制度については、教育もあまり行われておらず、隊員の理解も低い。

(イ) 指揮官の意識

今回の監察では、法令遵守に関する指揮官の意識に関して、サービス教育など不祥事の未然防止の施策に着手しておらず、違反行為に対する懲戒処分という一般的な抑止力を重視していることが確認された。

ウ 人事管理

航空自衛隊においては、幹部は組織運営の管理者であり、空曹士は現場における実務の担当者であるという、役割の区分がある。

エ 幹部と空曹士の関係

幹部は空曹士に対するサービス指導等を行う立場にあるが、整備作業などの作業は、空曹士のみが行っており、その作業内容は標準化され、かつ、定められた手順に従って行うこととなっているので、幹部が現場におらず空曹士に任せられている場合がある。このような業務の特性から、一部の部隊においては、幹部による現場の掌握は十分でない。

オ 情報の伝達

編制単位部隊（飛行隊等）は、飛行、整備、補給などの機能で括られた機能別組織であり、この機能を維持するための管理作用を編制単位群部隊以上の階層の部隊が担っている。

平時における現場の整備作業などは、組織上の指揮系統のみによらず、あらかじめ定められた手順に従って機能別組織が連携しながら実施されている。対領空侵犯措置などの行動も、現場においては、規則類で定められた実施手順に従って実施されている。

このように、航空自衛隊においては、組織上の指揮系統と、実際の作業における実施手順等という2つの柱があり、この2つの系統を通じて、業務に必要な情報も伝達されている。

この2つの情報伝達経路は、例えば、通達類などは、組織上の指揮系統を通じて、順序立てて伝達されるべきものであるにもかかわらず、情報流出防止に関する一連の航空幕僚長の通達などは、全部隊の長に対して一斉に発出されたという事例もあるなど、運用上、その区分があいまいになっている場合がある。

カ 航空自衛隊の特性

(ア) 組織の特性

服務指導に関して各級指揮官の権限及び責任があいまいであること、また、情報伝達に関して組織上の指揮系統と実際の作業における実施手順等の区分があいまいになっている場合があるといったことから見て、航空自衛隊には、指揮監督が円滑に機能しなくなるといったリスクが存在するとも考えられる。

昭和48年5月から6月にかけて実施された航空自衛隊特命総合監察（団長：航空総隊司令官 鏑木健夫空将）においては「航空自衛隊の「指揮の場」は複雑であり、指揮より管理を重視する傾向が各級指揮官の指揮する意識を低下する要因となっている」、「指揮の実行における権限と責任及び根拠が曖昧になっている例が多い」といった指摘がなされているが、監察を通じてみて、一部の部隊には、このような可能性が、現在も存在するものと思われる。

このような組織においては、上級指揮官から下級指揮官への指示、及び下級指揮官から上級指揮官への報告が、円滑に行われなくなる可能性もある。例えば、平成20年度の法令遵守の意識・態勢に関する監察報告において、航空幕僚監部が発出した空幕ファックス等が伝達されなかった編制単位群部隊が約40%あったという事例がある。

この点については、更に監察を実施する。

(イ) コミュニケーション

アンケート結果によれば、チームワークについて問題があると「思う」、「どちらかといえば思う」と回答した者の割合は、航空自衛隊全体で約22%であり、その理由については、同僚とのコミュニケーションが不足していると回答した者の割合が、陸上及び海上自衛隊に比較して高い。

航空機の整備作業など、標準化、マニュアル化された仕事が多いため、このような結果になっている可能性も考えられる。

この点については、更に監察を実施する。

(ウ) 幹部と空曹士

幹部は組織運営に関する管理者、空曹士は現場における実務の担当者という役割区分は明確であるものの、違う仲間であるといった意識の違いは大きくない。この点については、更に監察を実施する。

(エ) 法令遵守に係る教育

編制単位部隊の長が服務指導や法令遵守に係る教育の責任者であるという基本的な考え方はあるものの、編制単位群部隊以上の各級指揮官の権限及び責任があいまいであることから、結果的に、服務指導等の内容が、編制単位部隊の長にすべて任された状態になっている。

その結果、服務や法令遵守に係る教育は、編制単位部隊レベルでは、

部隊ごとに大きく違っており、組織として統一が取れていない。

したがって、服務指導に関する各級指揮官の権限と責任を、規則において明示した上で、組織的な教育を実施すべきである。また、法令遵守に係る教育も、同様にして、組織的に実施すべきである。

また、公益通報者保護制度などについては、十分な教育が行われておらず、隊員の理解も低いことから、この点について、隊員の理解を深めるよう、十分な教育を実施すべきである。この点については、更に監察を実施する。

(オ) 法令遵守に関する隊員の認識

法令遵守に関する航空自衛隊の隊員の意識としては、法令違反が発生する原因を組織の問題としてではなく、隊員個々人の資質の問題であると理解する傾向が強い。指揮官の意識としても、教育などによる不祥事の未然防止ではなく、懲戒処分による一般予防を重視している。

しかし、アンケート結果によれば、懲戒処分が厳正に行われていると思うと回答した割合が他自衛隊よりも低いことから、懲戒処分による一般予防の機能は、他自衛隊に比較すると、機能しているとはいえない。

法令遵守とは、組織の態勢として確立すべきものであることを、隊員に対し徹底する必要があるものと考えられる。この点については、更に監察を実施する。

(4) 防衛医科大学校

ア 隊員の意識・価値観

部外から採用された職員の一部には、自衛隊員、ひいては公務員である自己の地位の理解が不十分である者がいる。これらの者の中には、自衛隊員倫理規程や、情報保全関連の規則類について、遵法意識が低い者も見られた。

イ 勤務環境

医師、看護師等の業務量が多く、その結果、これらの者の多忙感が極めて高い。

ウ 法令遵守に係る教育

医療安全に関する教育は、意欲的に実施されており、医療安全に関する情報共有化が、看護師を中心に推進されている。

他方、防衛省の業務全般に関わる規則類（秘密保全、情報保証、個人情報保護、自衛隊員倫理規程など）に関して、教育は、ほとんど実施されておらず、これらの規則類の内容を十分に理解していない職員が多く存在する。

エ 職務（業務の実施状況）

医師、看護師の多くが、医療行為に携わる者であるとの自覚を強く持って、職務遂行、学校運営を支えている。

ただし、学生及び医官の間には、医療リスクが高く、かつ、専門医になるために時間と労力を要する外科、内科を忌避する傾向も生じてきている。

(5) 防衛研究所

ア 隊員の意識・価値観

我が国の安全保障に関する諸問題についての政策的研究や教育を実施する機関であり、所員などの研究者による研究の自由が尊重されている。他方、研究機関という特殊性のため、防衛省の機関の職員であるとの意識が希薄な隊員も一部に見られる。

イ 勤務環境

比較的自由に研究等の業務に従事できる環境にあり、ほとんどの職員は、業務負担やストレスを感じていない。

ウ 法令遵守に係る教育

秘密保全等を含む法令遵守に係る教育は実施されているが、その頻度は少なく、方法も資料回覧にとどまっているので、改善の余地がある。

エ 職務（業務の実施状況）

アンケートでは、「チームワークに問題あり」と回答した者の割合が、省内において一番高い。

この点を踏まえ、実地監察を行ったところ、課等の内部における職員相互のコミュニケーションは問題ないが、課等相互の間では所掌上の区分から、チームワークに問題が生じていることが確認された。また、研究者相互間でも、自分の専門分野や担当職務のみに関心を集らせる研究者が存在しており、このため、チームワークに問題が生じる結果となっている。

オ その他

各国駐在武官との接触が多い環境にあるが、事前報告を提出するなど、情報保全に関する意識は高い。また、部外に対する意見発表に関する事前の届出についても、きちんとしたチェックがなされており、意識が高い。

(6) 地方防衛局

ア 隊員の意識・価値観

全体的に見て、地元志向が強く、人事異動も同一局内で異動する者が多く見られる。

イ 法令遵守に係る教育

秘密保全、情報保証等の法令遵守に係る教育は、内局などが作成した資料を部内に配布したり、内局の巡回教育や部外講師の教育を受けるといったものであり、地方防衛局の業務の特性を踏まえた資料の作成や教育は実施されていない。全体的に見ると、これらの法令や規則類に関する理解度は低い。

また、個人情報保護制度などについて、職員の理解が低い地方防衛局も見られた。

ウ 職務（業務の実施状況）

(ア) 業務への負担感

全体的に見て、定員削減による業務への負担を強く感じている。

係員のいない係長ポストに配置されている者が多く見られ、業務量からくる負担感を感じている。

これらの者の中には、当該業務の経験のないまま、係長に配置される者もあり、負担感を助長させている。

(イ) その他

可搬記憶媒体の管理が、関連規則類に基づいて適切に実施されていない地方防衛局も見られた。また、個人情報ファイルの管理が、適切になされていない地方防衛局も見られた。

これは、上記のとおり、職員に対する関連規則類の教育が不十分であり、その結果、職員の理解度が低いことに起因するものと考えられる。

(7) 各機関等に共通する事項

ア 文書の配布状況等

(ア) 配布状況

今回の実地監察においては、一部の機関・部隊を対象に、文書の配布状況について調査を行った。

調査内容としては、「公共調達適正化について（通知）」、「調達経理業務に関する違反行為に係る懲戒処分等の基準について（通達）」、「公正取引委員会との入札談合に関する情報の連絡体制等の一部改正について（通知）」（経施第4331号。21. 3. 31）（談合情報対応マニュアル）などの主要な調達関係文書をサンプルとして、その配布状況を確認した。その結果、以下の問題点が確認された。

- ① 調達を実施している部隊等に対して、重要な調達関係文書が未配布
「公共調達適正化について（通知）」は、調達の適正化を図るための指針として、「調達経理業務に関する違反行為に係る懲戒処分等の基準について（通達）」は、関係職員に違反行為の具体的態様を周知させるものとして、また、「公正取引委員会との入札談合に関する情報の連絡体制等の一部改正について（通知）」については、談合情報を適切に処理させるためのものとして、それぞれ、調達に携わる職員（調達要求部門も含む）に対して広く周知されるべきであるのに、陸上及び海上自衛隊の一部の部隊において、そもそも、これら文書が接受されていなかった。

この点に関して、海上自衛隊の一部の部隊においては、通達等の配布はなされていないが、その内容が掲載された海上自衛隊報（以下「隊報」という。）の配布を受けている例が見受けられた。しかし、通達は、職務の権限を有する者が、当該権限に属する事項について処置を

命ずる場合又は訓令、達等の解釈、運用方針等について定めるために発出するものであり、職務上の上級者が下級者に対して行う指揮監督権の行使であるが、隊報に掲載することをもって、指揮監督権を行使したなどと評価し得るのかは疑問である。また、隊報に掲載したとしても、個別に通知文書を発簡した場合に比べれば、関係者に対する周知の度合いは自ずと低くなる可能性が大きく、適切な方法とは考えられない。加えて、隊報は、発簡元と一部の特定の部署を除いて、掲載される文書の性質やその文書自体の保存期間にかかわらず、保存期間の基準を1年保存とされており、通達等を繰り返し参照するという観点から見ても、適切とは考えられない。

なお、実地監察で確認したところ、「調達等関係業務に従事している職員が防衛省の退職者を含む業界関係者と接触する場合における対応要領について（通達）」（以下「対応要領」という。）及び「調達等関係業務に従事している職員が防衛省の退職者を含む業界関係者と接触する場合における対応要領の細部事項について（通知）」は、各地方防衛局に対して配布されていない。これは、これら通達等が、平成19年9月の防衛施設庁廃止直前に、当時の防衛施設庁長官あてに発出されたため、防衛施設庁本庁から当時の各防衛施設局長あてに通知がなされず、新組織への事務の引き継ぎも不十分だったことが原因であると考えられる。その後、装備施設本部施設計画課長から各局調達部長及び各支局長あての文書の関連文書として、これら通達を示されたにすぎず、結果的に、調達部及び各支局のみに対して通知がなされたにとどまっている。

② 部隊等内部の必要部署に対する、重要な調達関係文書の未配布

対応要領は、調達関係事務の公正性及び透明性を確保するために、また、「機能性能仕様書及びカタログ仕様書の記載要領について（通知）」（装管第6583号）は、競争性等が確保された適切な仕様書を作成するために、それぞれ、調達要求を行う部署に対しても配布されるべきであるにもかかわらず、陸上自衛隊の一部の部隊において、調達要求を行う部署に対し、これら文書が配布されていなかった。対応要領が配布されていなかった部署では、職員が対応要領を承知していなかったため、情報保全措置は設けられておらず、職員自身の執務机において業界関係者と接触していた。

(イ) 評価

このように、複数の対象部隊等において、職員が業務上必要な通達等を参照できないという状況が認められ、業務を適正に行うに当たっての大前提が欠けている。

これは、各部隊等における文書管理総括課や、文書を配布された部署

の担当者が、いずれの部隊等又は部署に文書を配布すべきかといった文書の配布先について、適切な考慮がなされていないのではないかと考えられ、その意味で、この問題は調達関係文書に限られないとも思われる。

この点については、今後、更なる監察を行う必要がある。

(ウ) 改善策

① 発出元となる機関等は、伝達すべき担当部署等を明確にし、発出時期やその方法等について適切に調整した上で、必要な部署が必要な通達等を確実に受領できるようにする必要がある。

組織改編などがなされた場合における文書の発出については、特にこの点に留意する必要がある。

② 隊報による通達等の周知には、前述のような問題点があると考えられるため、通達等の伝達に当たっては文書を発簡して配布することとし、隊報は、関係通達等を関係者以外の一般隊員に周知させるためのツールとして位置付ける必要がある。

イ 多忙感に係る問題

労働安全衛生法及び同法施行規則によれば、民間労働者について、休憩時間を除き1週間あたり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1カ月あたり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者が申し出た場合には、事業者は、その者に対し、医師による面接指導を行わなければならないと定めている（労働安全衛生法第66条の8、労働安全衛生規則第52条の2、52条の3）。一般職国家公務員においても同趣旨の定めがある（人事院規則10-4（職員の保健及び安全保持）第22条の2、「人事院規則10-4（職員の保健及び安全保持）の運用について」（昭和62年12月25日職福-691）。これに対して、防衛省職員の健康管理に関する訓令において、このような定めはなされていない。

しかし、判例（最高裁判所 平成12年3月24日）においては、長時間労働による過労死について、使用者は、その雇用する労働者に対して、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なう事がないよう注意する義務を負い、使用者に代わって業務上の指揮監督権限を有する者は、この注意義務の内容に従ってその権限を行使しなければならないとした上で、部下である労働者が恒常的に著しく長時間にわたり業務に従事し、その健康状態が悪化していることを認識しながら、その負担を軽減させるための措置を取らなかった上司には過失が認められ、使用者は損害賠償責任を負う旨を判示されており、この論理は、防衛省・自衛隊においても妥当しうると考えられる。

以上述べたところなどを勘案すると、自衛隊員についても、このような

多忙感に係る心身の健康管理の問題は、重要性を増していくことが予想される。

今後、このような問題意識を持って、更に監察を行う。

ウ カルテなどの診療情報の開示

自衛隊の診療機関では、平成13年3月30日に当時の衛生担当参事官が発出した「自衛隊の病院及び医務室における診療情報の提供に関する指針について（通知）」（運衛第2656号）に基づき、カルテなどの診療情報の開示請求を診療機関において受け付け、必要に応じ診療情報提供委員会の審議を経た後、診療機関の長が開示決定を行い、診療情報の開示を行っている。

しかし、平成17年4月に施行された行政機関個人情報保護法によれば、カルテなどの診療情報も個人情報に該当するものであるが、同法第46条及び防衛省の保有する個人情報の開示、訂正及び利用停止に関する訓令第3条においては、開示請求等の受付事務や開示決定権限などに関する防衛大臣の権限を、地方防衛局長等のみに委任しており、自衛隊の診療機関の長には委任していない。したがって、現在自衛隊の診療機関で行われている診療情報の開示手続は、同訓令の開示決定権限の規定に抵触している。

この点については、関係部局に通知済みである。

5 今後の予定

今回の監察テーマである「法令遵守の意識・態勢」については、平成22年度においても、更に監察を継続する。

その際、自衛隊に対する監察は、海上自衛隊から航空自衛隊に、重点を置いていく。

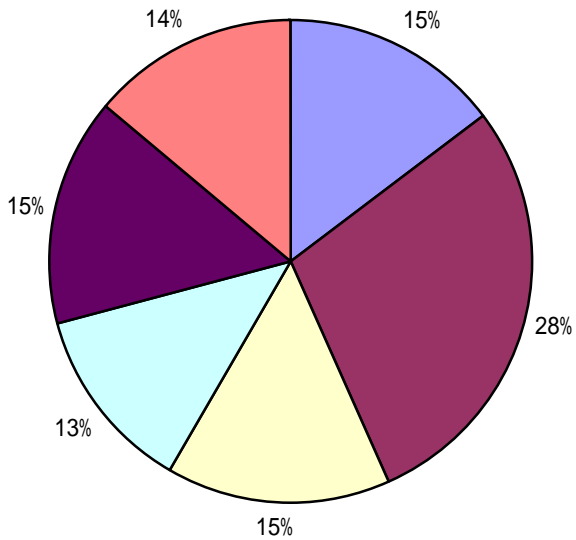
アンケート実施対象機関等（入札談合防止）

年度	対象機関等（回答者数）	
19	陸上自衛隊（110）	補給統制本部（110）
	海上自衛隊（235）	海上幕僚監部（143） 補給本部（92）
	航空自衛隊（216）	補給本部（216）
	技術研究本部（199）	内部部局（199）
	装備施設本部（243）	
	小計（1,003）	
20	陸上自衛隊（554）	北海道補給処（268） 関東補給処（286）
	海上自衛隊（599）	呉地方隊（421） 航空補給所（178）
	航空自衛隊（446）	第1補給処（225） 第3補給処（221）
	北海道防衛局（47）	
	北関東防衛局（75）	
	南関東防衛局（78）	
	中国四国防衛局（62）	
	九州防衛局（61）	
	沖縄防衛局（93）	
	小計（2,015）	
21	防衛大学校（42）	
	統合幕僚監部（93）	
	情報本部（98）	
	東北防衛局（73）	
	北海道防衛局（73）	本局（59） 帯広防衛支局（14）
	近畿中部防衛局（106）	本局（38） 東海防衛支局（68）
	九州防衛局（99）	本局（72） 熊本防衛支局（27）
小計（584）		
合計（3,602）		

アンケート結果の概要(入札談合防止)

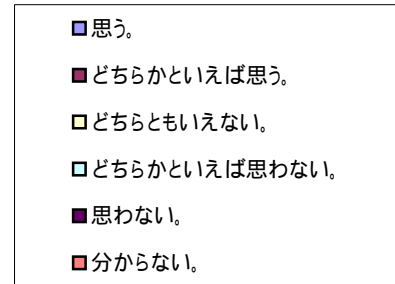
1 入札過程の監視及び結果の検証

(1) あなたは、工事費内訳明細書の確認は入札談合を防止する上で有効であると思いますか。

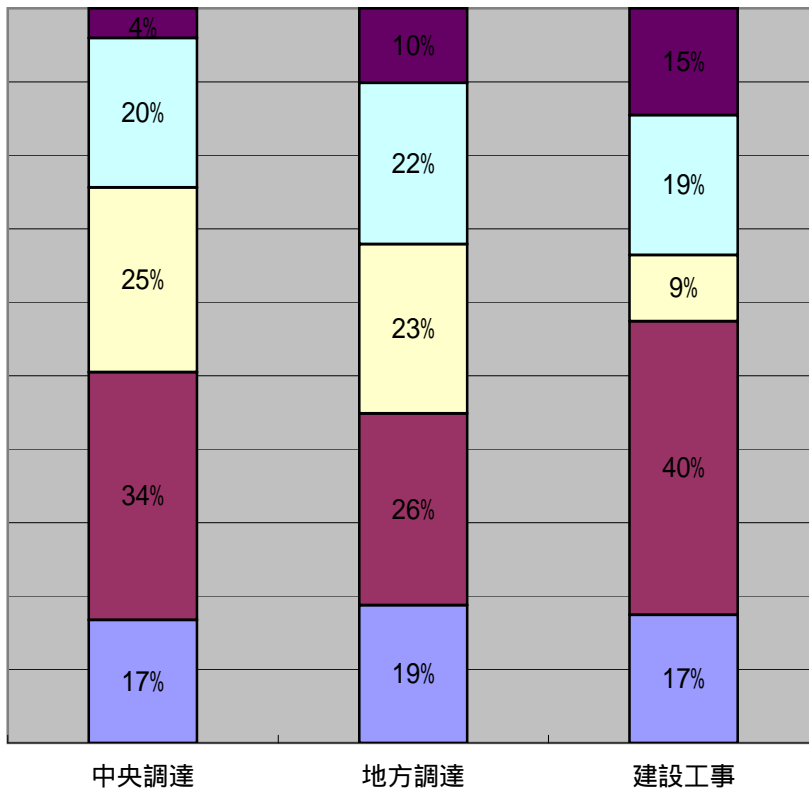


思う・どちらかといえば思う 43%
 どちらかといえば思わない・思わない 28%

小計
43%
28%

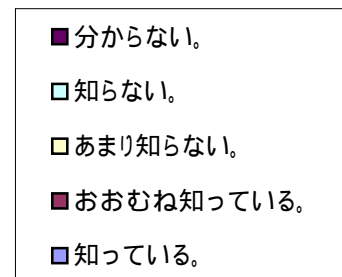


(2) あなたは公益通報者保護制度について知っていますか。



知っている・おおむね知っている 45% ~ 57%
 あまり知らない・知らない 28% ~ 45%

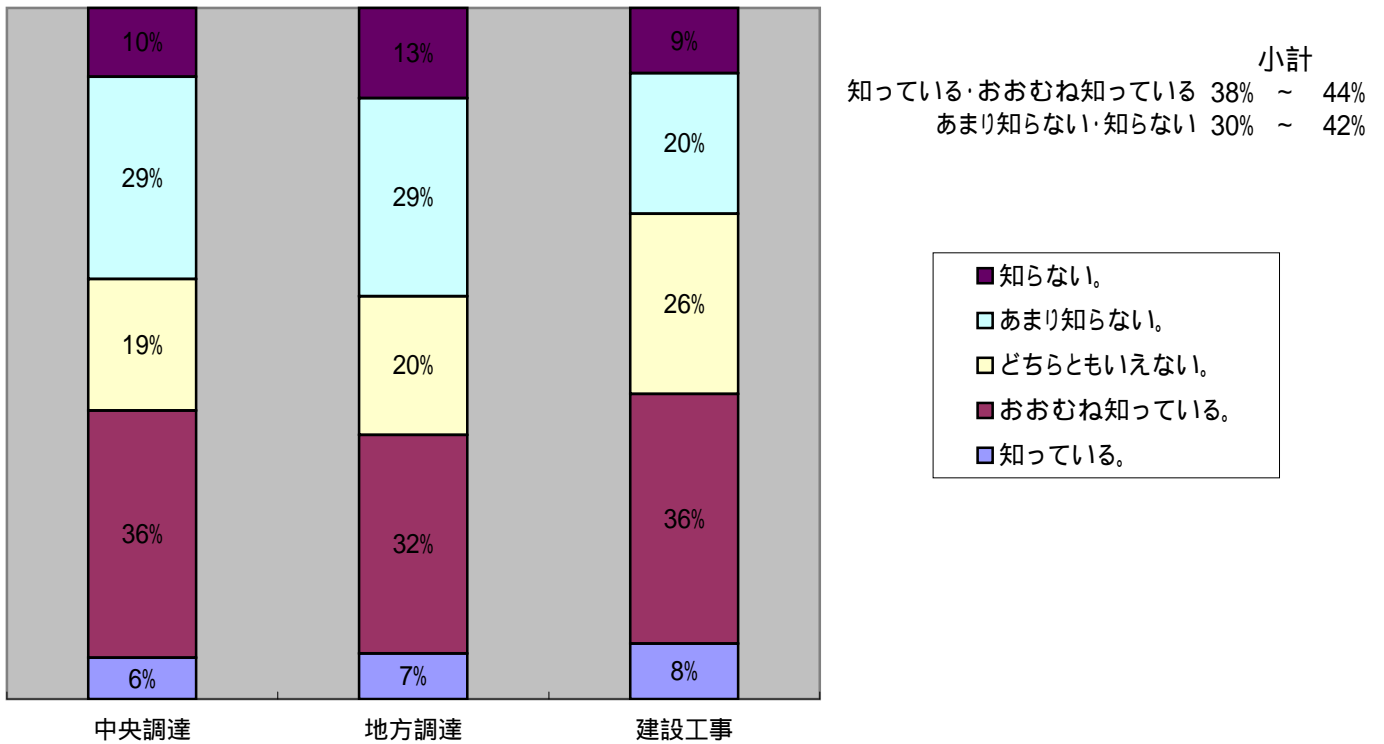
小計



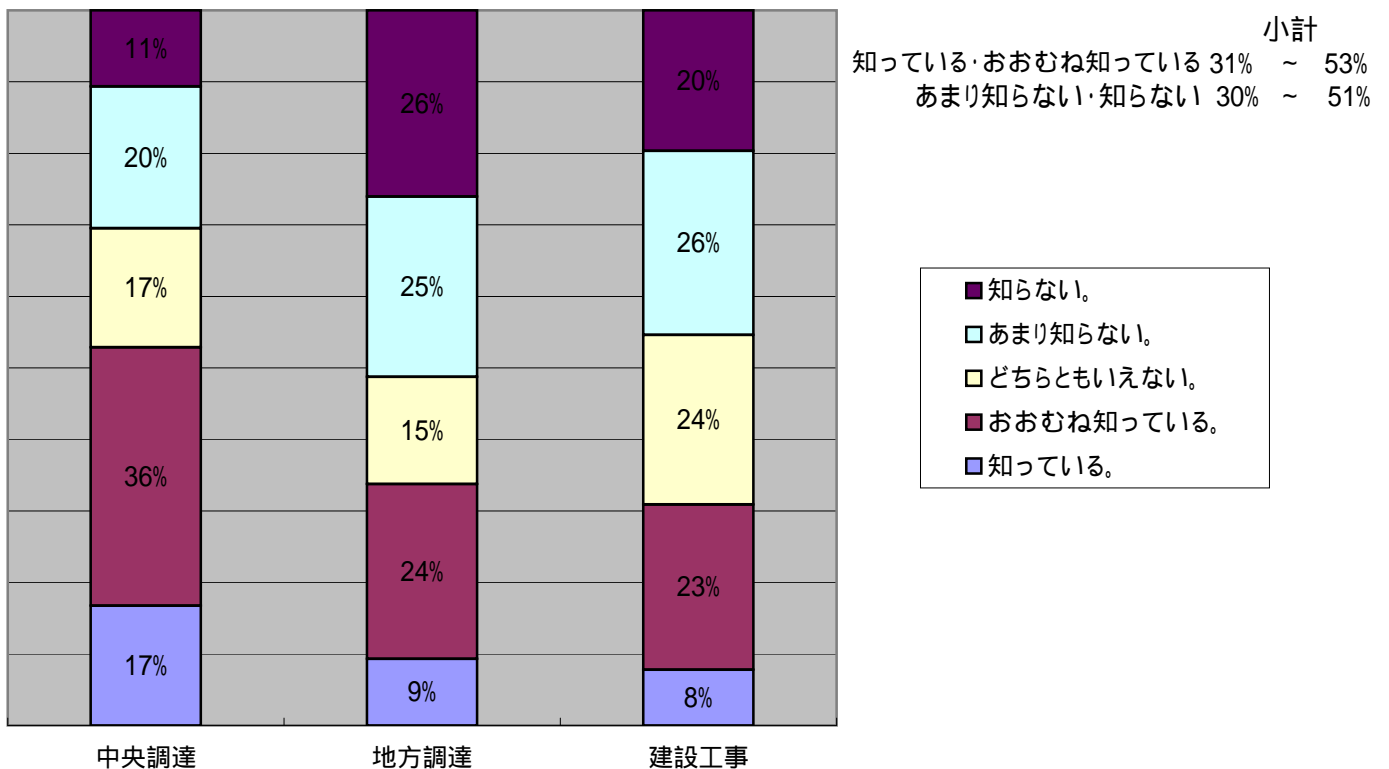
(注) %は、四捨五入によっているので、小計と符合しないことがある。

2 法令等の理解度

(1) あなたは、入札談合に関する法律の内容について知っていますか。



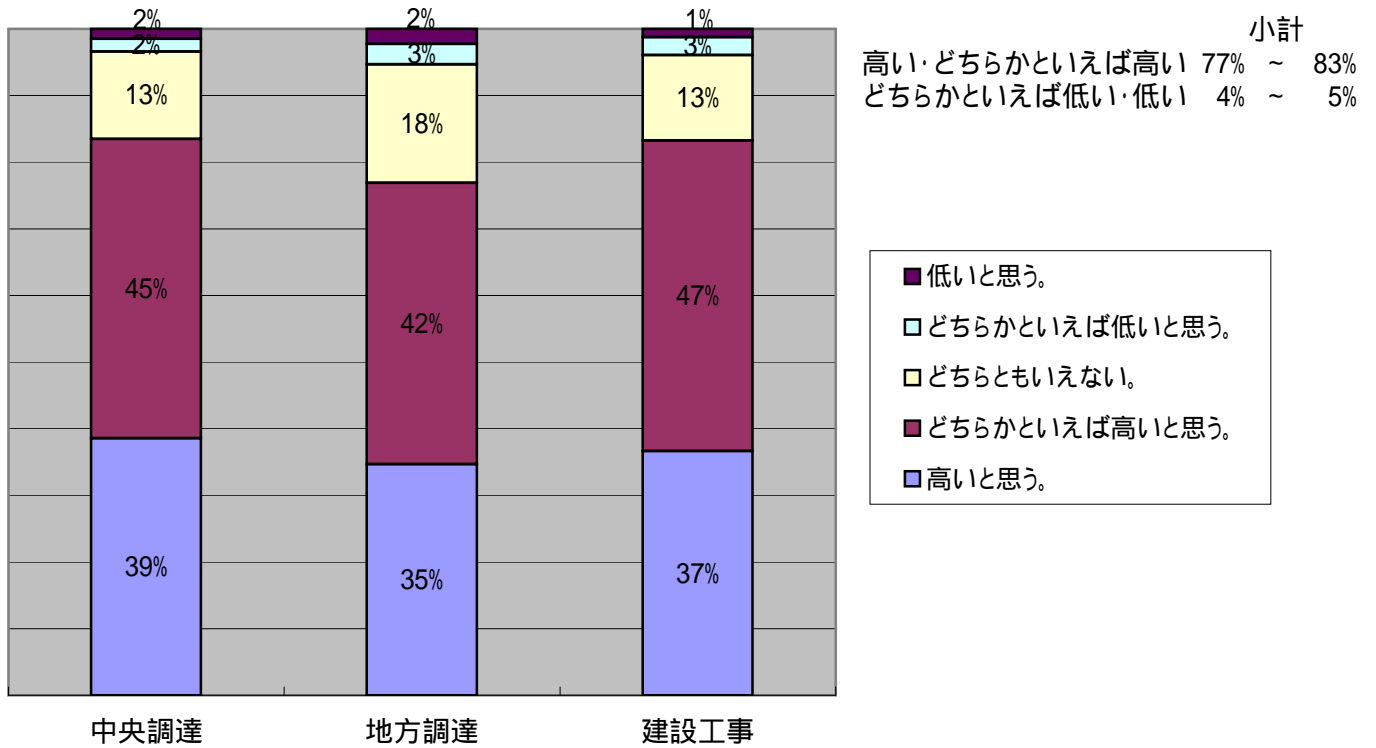
(2) あなたは、財務大臣通知「公共調達の適正化について」等、一連の公共調達の適正化を図るための通知等の内容について知っていますか。



(注) %は、四捨五入によっているので、小計と符合しないことがある。

3 入札談合の防止に対する職員の意識

あなたの職場における職員の入札談合の防止に対する意識についてどう思いますか。



(注) %は、四捨五入によっているので、小計と符合しないことがある。

実地監察の対象機関等（入札談合防止）

年度	対象機関等	
19	陸上自衛隊	補給統制本部
	海上自衛隊	海上幕僚監部、補給本部
	航空自衛隊	補給本部
	技術研究本部	内部部局
	装備施設本部	
20	陸上自衛隊	北海道補給処
	海上自衛隊	呉地方隊
	航空自衛隊	第1補給処
	北関東防衛局	
	沖縄防衛局	
21	防衛大学校	
	統合幕僚監部	
	情報本部	
	中国四国防衛局	
	南関東防衛局	
	東北防衛局	

実地監察の対象機関等（法令遵守の意識・態勢）

対象機関等	
陸上自衛隊	陸上幕僚監部
	第 6 師団司令部
	第 6 後方支援連隊
	第 6 施設大隊
	第 6 通信大隊
	第 6 飛行隊
	第 6 化学防護隊
	第 6 音楽隊
	第 2 0 普通科連隊
	東北補給処
	富士学校
	富士教導団
	部隊訓練評価隊
武器学校	
第 3 師団司令部	
第 3 師団司令部付隊	
第 3 後方支援連隊	
第 3 通信大隊	
第 3 偵察隊	
第 3 特殊武器防護隊	
第 3 音楽隊	
第 3 6 普通科連隊	
第 4 師団司令部	
第 4 師団司令部付隊	
第 4 後方支援連隊	
第 4 通信大隊	
第 4 偵察隊	
第 4 特殊武器防護隊	
第 4 音楽隊	
第 1 9 普通科連隊	
第 3 6 6 会計隊	
福岡駐屯地業務隊	
自衛隊中央病院	

海上自衛隊	海上幕僚監部
	佐世保地方總監部 第1護衛隊群 第2護衛隊群 第3護衛隊群 第13護衛隊 第16護衛隊 第1海上補給隊 佐世保警備隊 佐世保造修補給所
	第21航空群司令部 第21航空隊 第73航空隊 第21整備補給隊 館山航空基地隊
	第1潜水隊群司令部 第1潜水隊 第3潜水隊 第5潜水隊 呉潜水艦基地隊 潜水艦教育訓練隊
	大湊地方總監部 大湊警備隊 大湊弾薬整備補給所 大湊造修補給所 大湊基地業務隊 大湊衛生隊 大湊音楽隊 第25航空隊 第15護衛隊
横須賀地方總監部 横須賀教育隊 第1護衛隊群司令部 護衛艦「ひゅうが」(第1護衛隊) 護衛艦「はたかぜ」(第4護衛隊) 護衛艦「きりしま」(第8護衛隊) 潜水艦「たかしお」(第2潜水隊) 海洋観測艦「すま」(海洋業務群)	

	掃海艇「まえじま」(第44掃海隊) 掃海艇「とびしま」(第44掃海隊) 掃海艇「ながしま」(第44掃海隊) ミサイル艇「うみたか」(第2ミサイル艇隊) 多用途支援艦「ひうち」 護衛艦「しらね」(第3護衛隊) 護衛艦「あたご」(第3護衛隊) 護衛艦「はまゆき」(第14護衛隊) 補給艦「ましゅう」(第1海上補給隊) 第23航空隊
	第22航空群司令部 第22航空隊 第72航空隊 第22整備補給隊 大村航空基地隊
	小月教育航空群司令部 第201航空教育隊 小月航空教育隊 第201整備補給隊 小月航空基地隊
	第1航空群司令部 第1航空隊 第1整備補給隊 鹿屋航空基地隊
	対馬防備隊
航空自衛隊	航空幕僚監部
	飛行開発実験団司令部 飛行実験群 整備群 誘導武器開発実験隊 電子戦技術隊 飛行場勤務隊 第2補給処
	第17警戒隊
	第53警戒隊
	北部航空方面隊司令部 第3航空団飛行群 第3航空団整備補給群

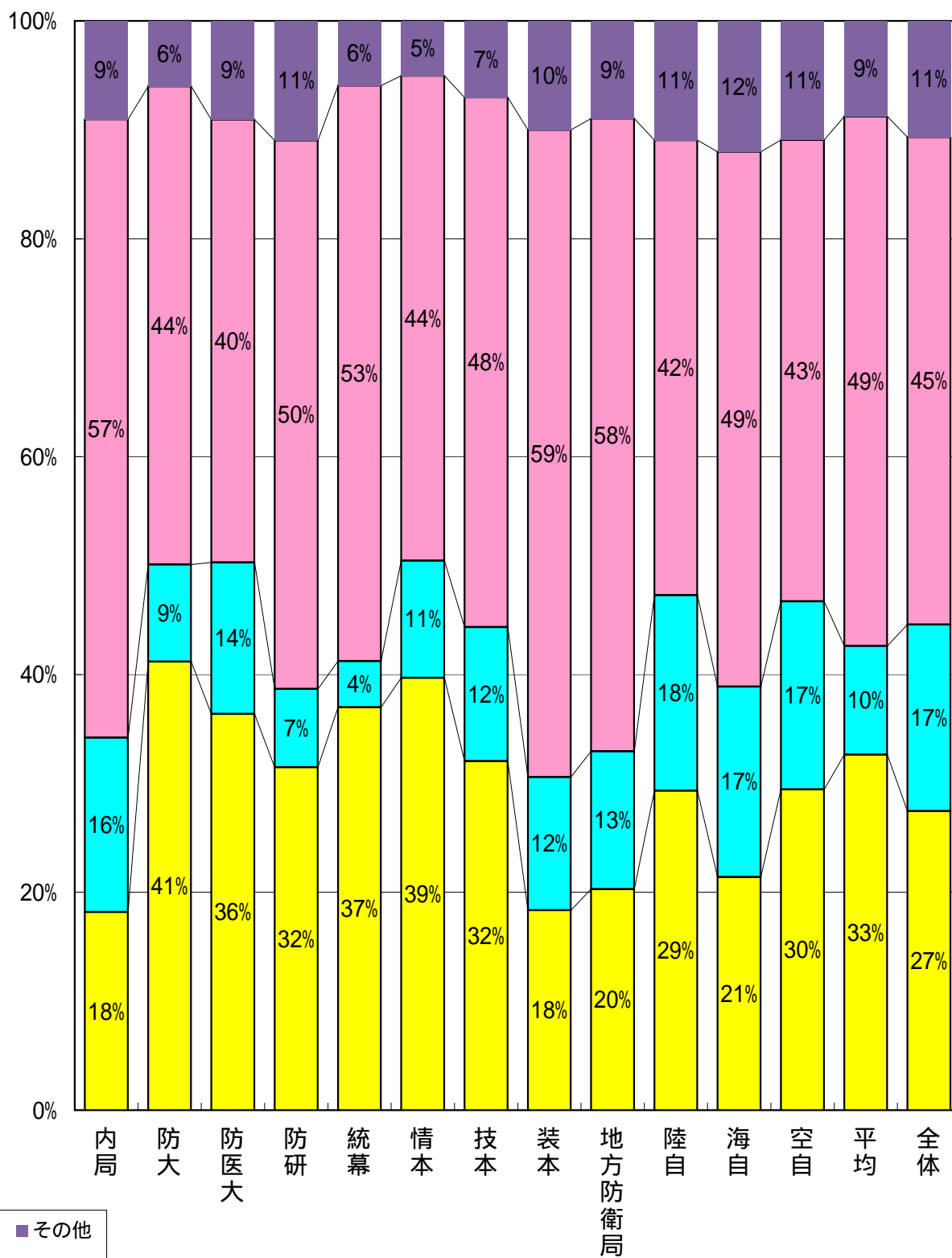
	第3航空団基地業務群 北部航空警戒管制団司令部 北部航空管制群 第1移動警戒隊 北部航空警戒管制団整備隊
	第1輸送航空隊司令部 第1輸送航空隊飛行群第401飛行隊 第1輸送航空隊飛行群第404飛行隊 第1輸送航空隊整備補給群 第1輸送航空隊基地業務群 第5術科学校
防衛医科大学校	
防衛研究所	
近畿中部	本局
防衛局	東海支局
九州防衛局	
沖縄防衛局	

アンケート実施対象機関等（法令遵守の意識・態勢）

対象機関等（回答者数）	
内部部局（293）	
防衛大学校（259）	
防衛医科大学校（283）	
防衛研究所（111）	
統合幕僚監部（187）	
陸上自衛隊 （12,615）	陸上幕僚監部（269） 北部方面隊（2,344）、東北方面隊（1,997）、 東部方面隊（1,823）、中部方面隊（1,877）、 西部方面隊（2,162）、中央即応集団（603）、 各学校（832）、各補給処（483）、各病院（225）
海上自衛隊 （7,366）	海上幕僚監部（259） 自衛艦隊司令部（132）、護衛艦隊（2,014）、 航空集団（993）、潜水艦隊（651）、 掃海隊群（267）、海洋業務群（176）、 開発隊群（93）、佐世保地方隊（1,422）、 大湊地方隊（853）、教育航空集団（506）
航空自衛隊 （6,520）	航空幕僚監部（267） 航空総隊（2,704）、航空支援集団（1,485）、 航空教育集団（1,046）、航空開発実験集団（244）、 補給本部（344）、大臣直轄部隊（430）
情報本部（274）	
技術研究本部 （565）	内部部局（202）、航空装備研究所（111）、 陸上装備研究所（76）、艦艇装備研究所（75）、 電子装備研究所（65）、先進技術推進センター（36）
装備施設本部（229）	
近畿中部防衛局（150）	
中国四国防衛局（131）	
九州防衛局（140）	
沖縄防衛局（200）	
合計（29,323）	

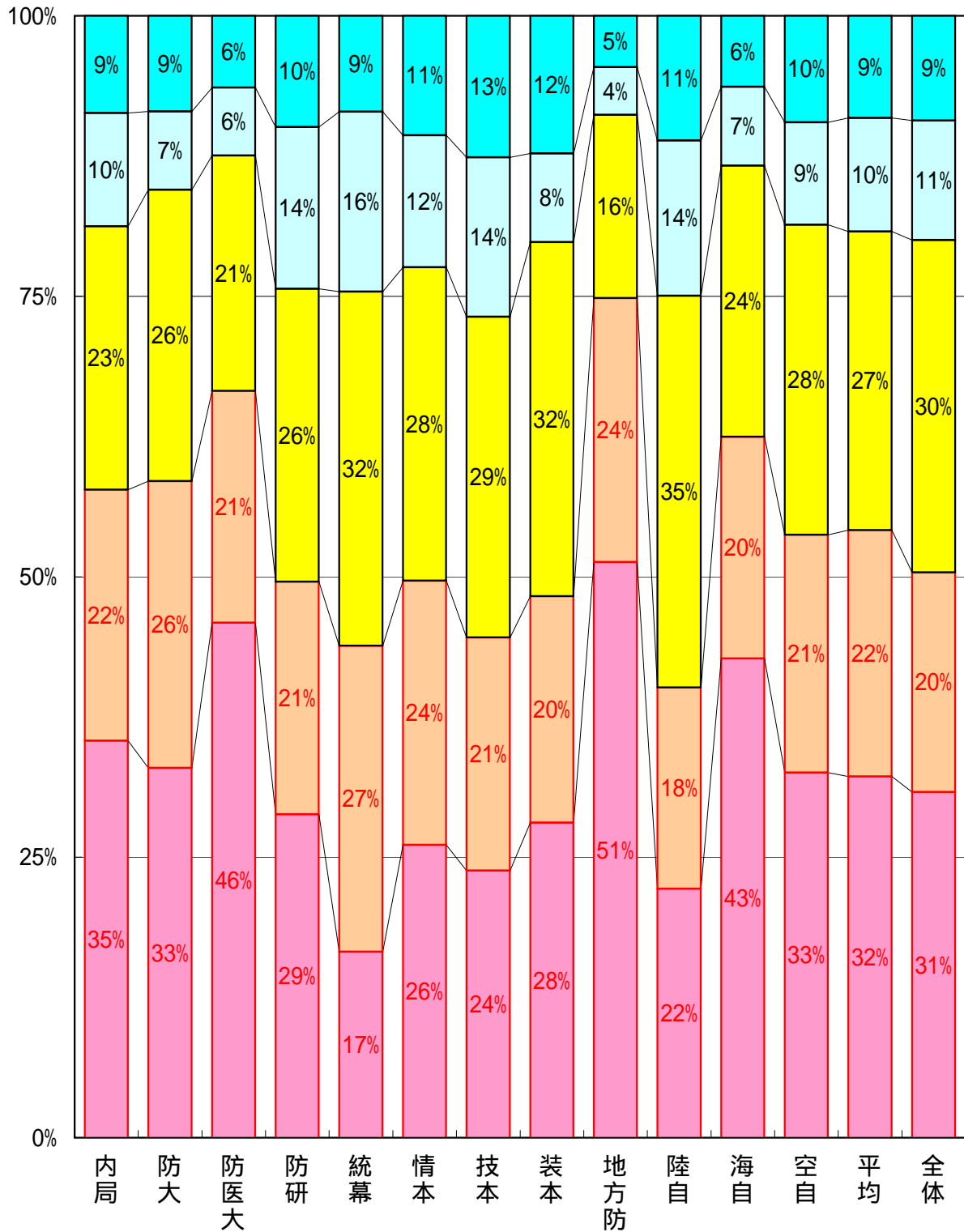
アンケート結果の概要（法令遵守の意識・態勢）

あなたが、日々の暮らしにおいて、最も重視しているものは何ですか。



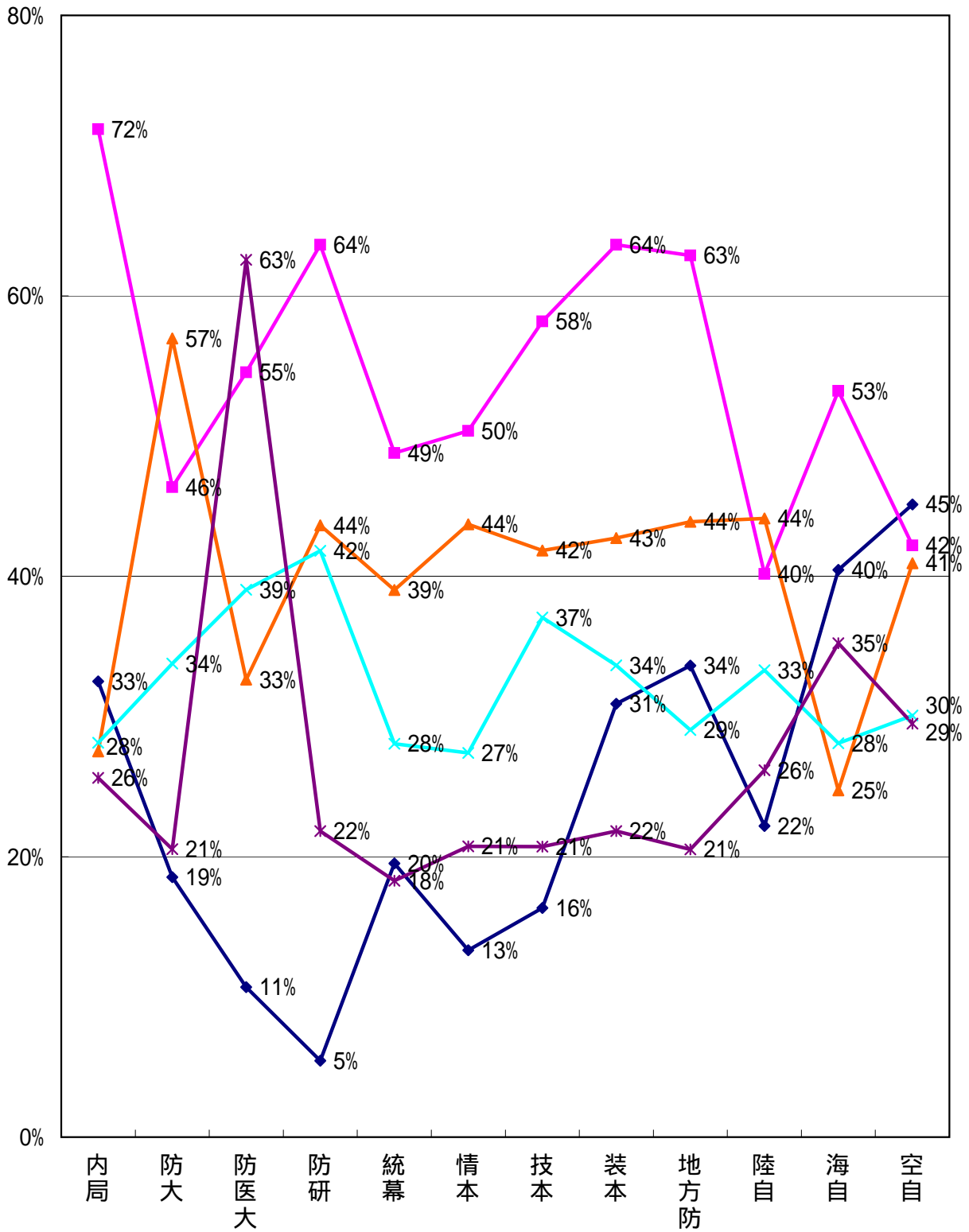
- その他
- 家族
- 趣味
- 仕事

あなたの職場には、人事・処遇上の不满がある隊員はいると思いますか。



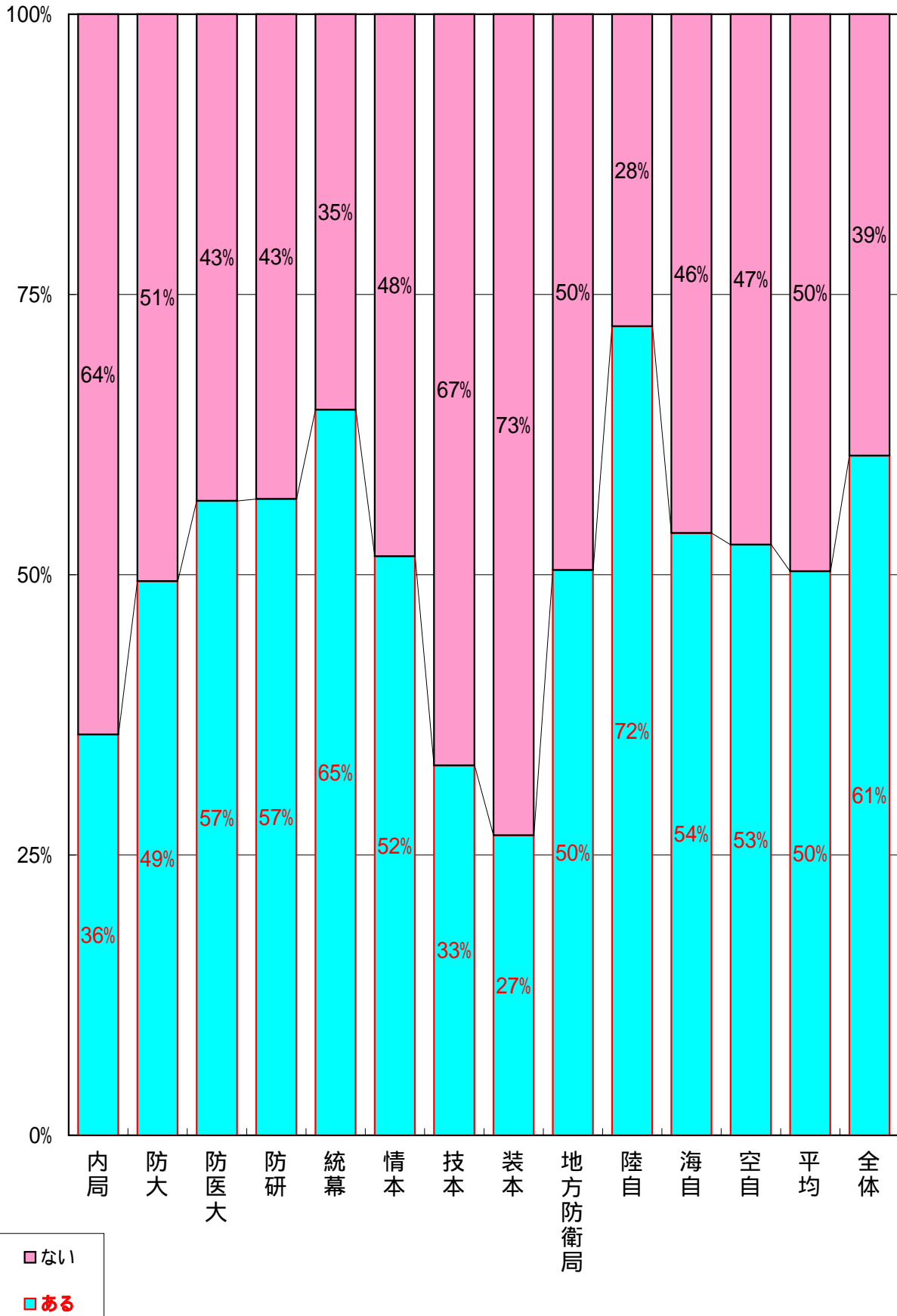
- 思わない
- どちらかと言えば思わない
- どちらとも言えない
- どちらかと言えば思う
- 思う

(前の問いで「思う」、「どちらかといえば思う」と回答した者について)その不満は何ですか。(複数)

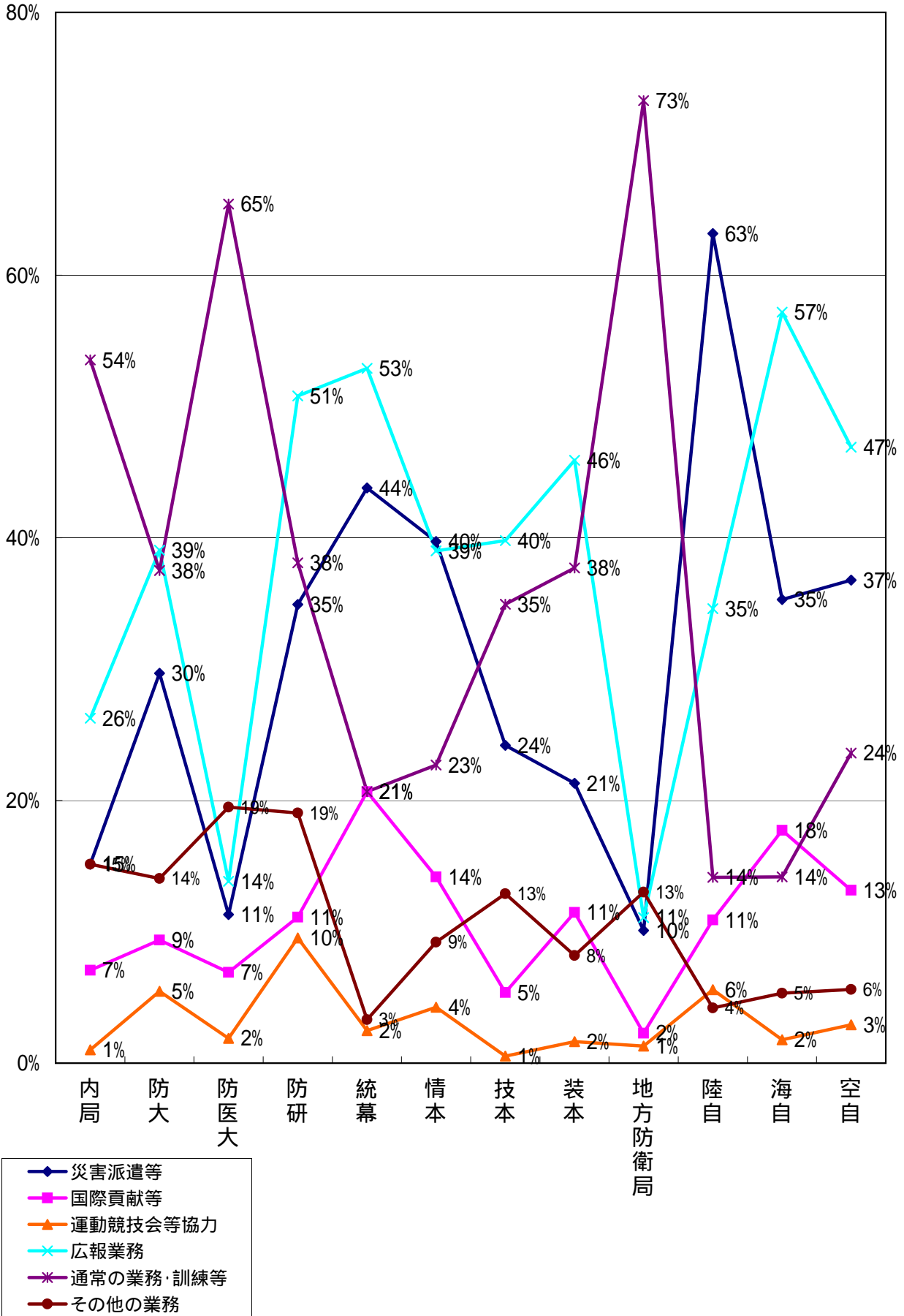


- ◆ 勤務地
- 配置又は業務内容
- ▲ 昇任・昇級
- × 公正な評価
- * 給料や手当

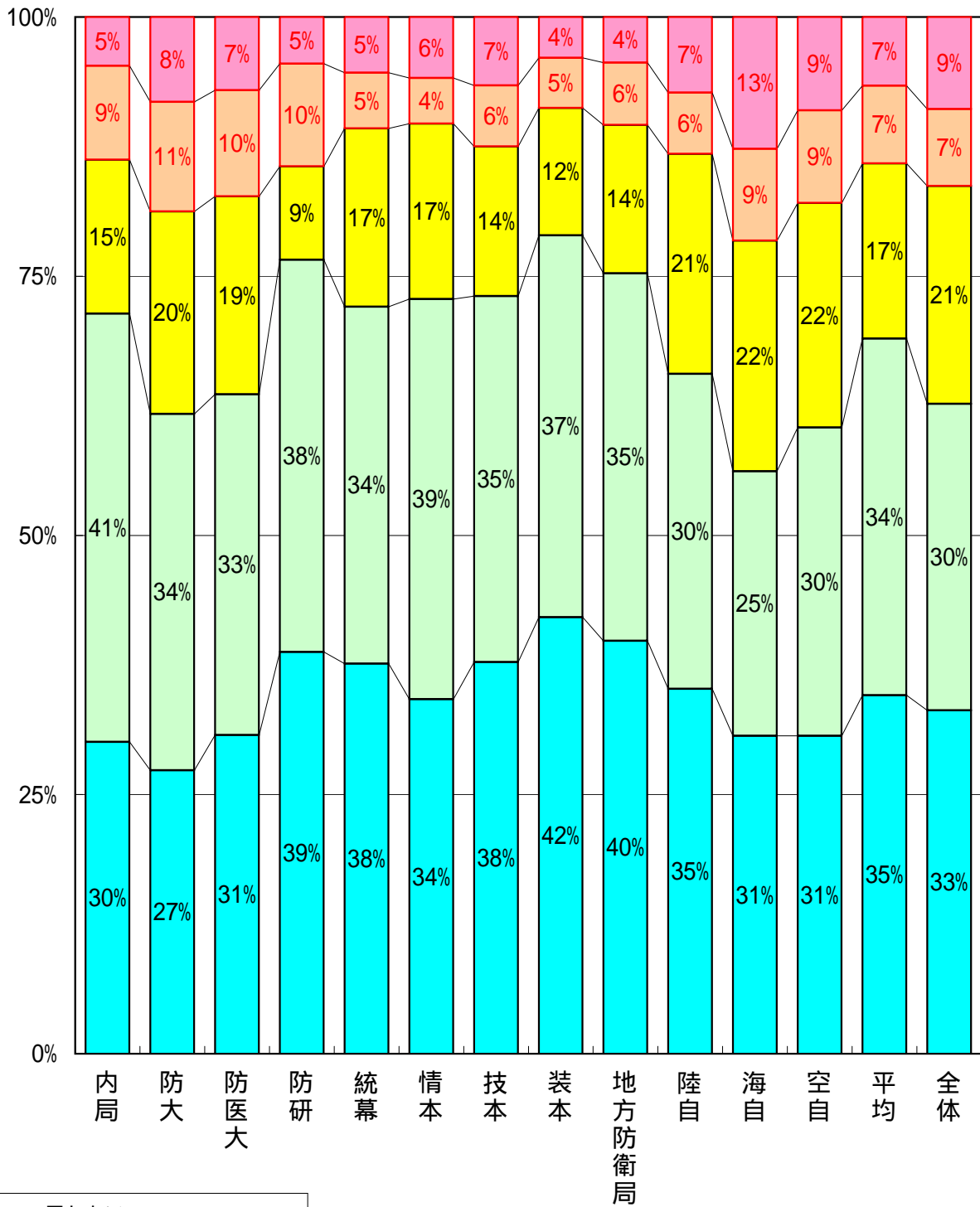
あなたは、あなたが隊員となってから現在までに従事してきた業務に関して、国民の感謝の気持ちを感じたことがありますか。



(前の問いで「感じたことがある」と回答した者について)その業務は何ですか。(複数)

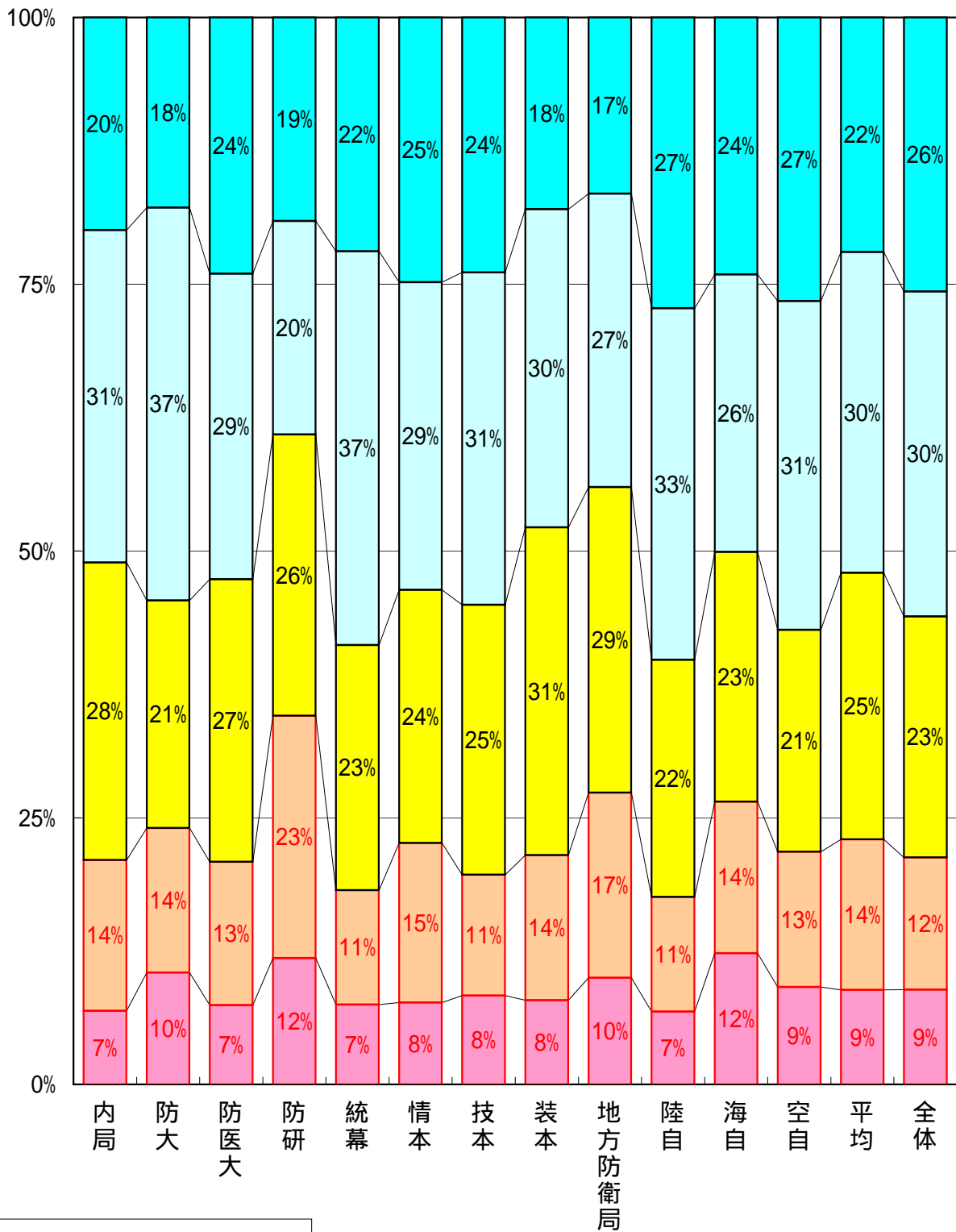


公務員倫理や税金の無駄遣い等について国民から厳しい目を向けられている昨今、あなたの職場では、このような国民の目を意識して業務が行われていると思いますか。



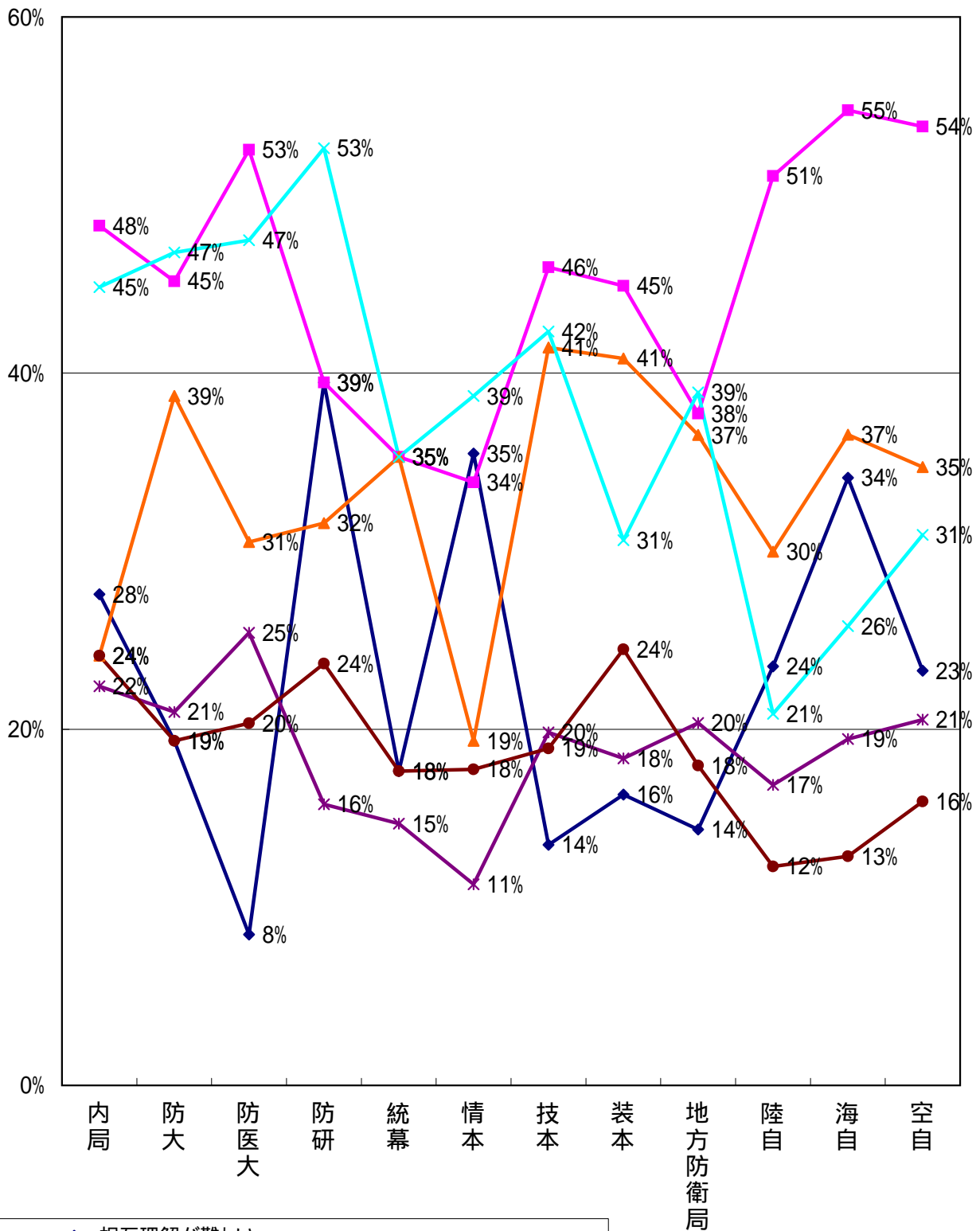
- 思わない
- どちらかと言えば思わない
- どちらとも言えない
- どちらかと言えば思う
- 思う

あなたの職場には、隊員間の協力体制(チームワーク)に問題があると思いますか。



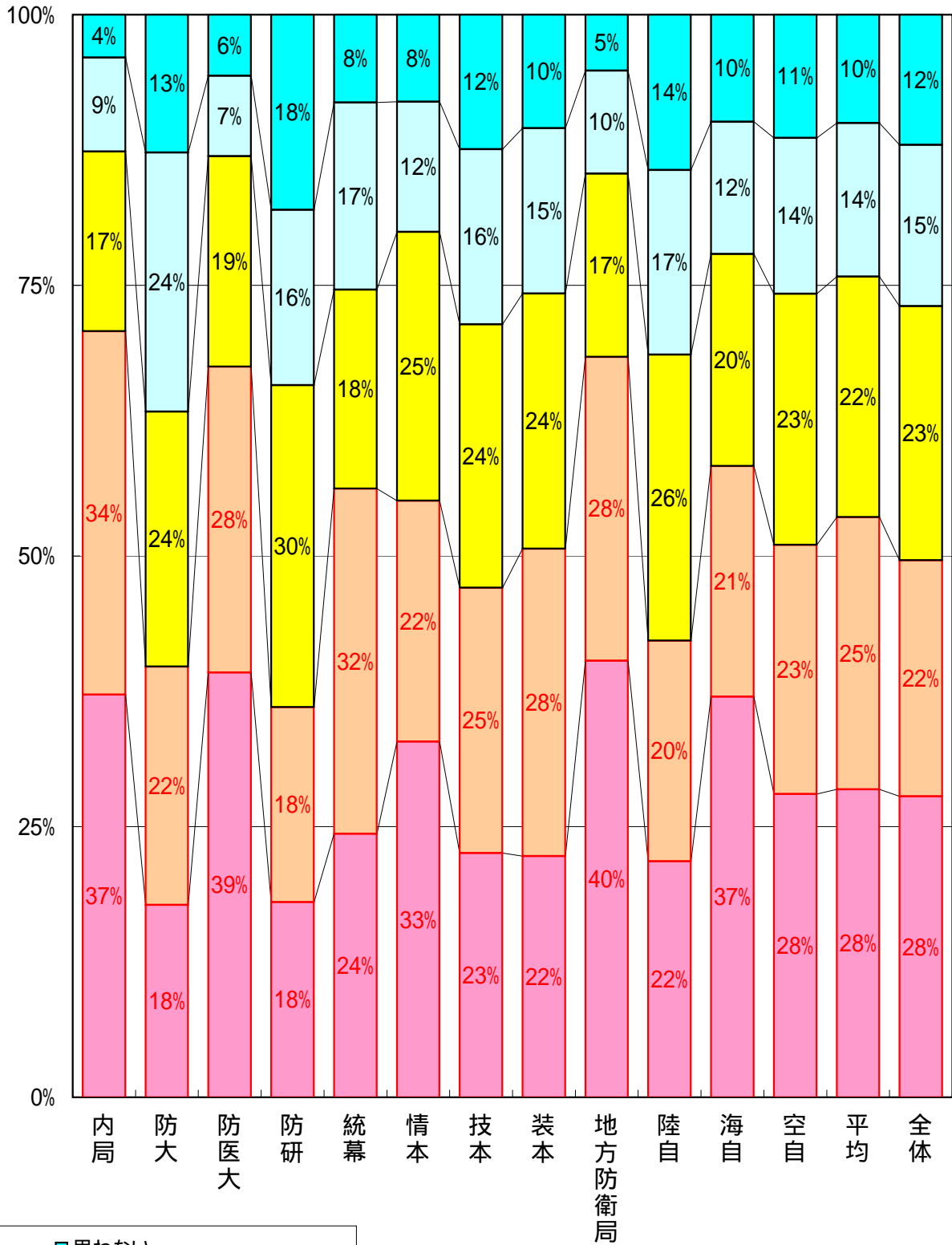
- 思わない
- どちらかと言えば思わない
- どちらとも言えない
- どちらかと言えば思う
- 思う

(前の問いで「思う」、「どちらかと言えば思う」と回答した者について)その理由は何ですか。
(複数)



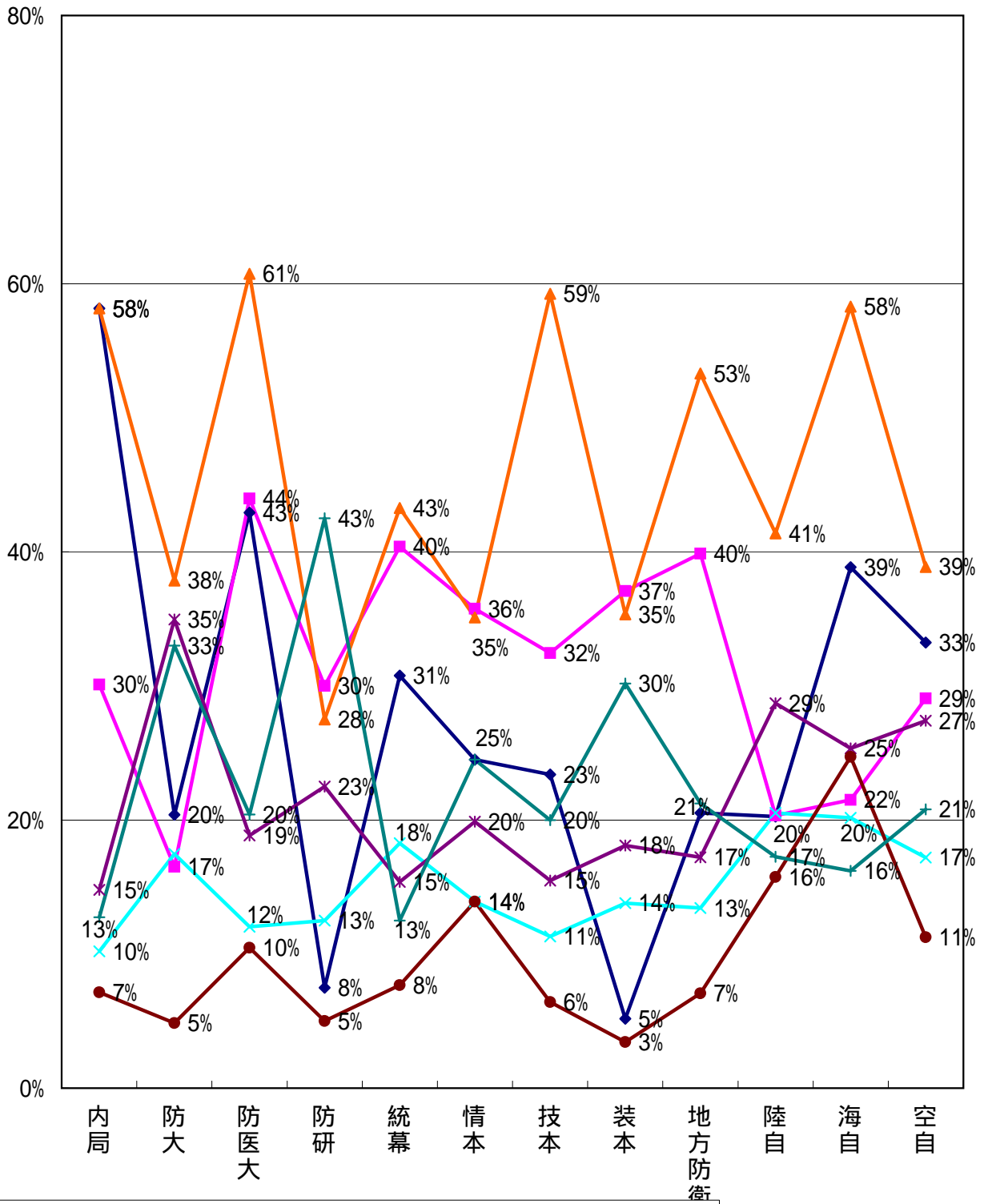
- ◆ 相互理解が難しい
- 隊員間相互の関心や信頼感が低下
- ▲ 上司のリーダーシップが不足
- × 業務実施において、同僚とのコミュニケーションが不足
- ＊ 仕事外の同僚とのコミュニケーション機会が不足
- その他

あなたの職場は、ストレスが溜まりやすいと思いますか。



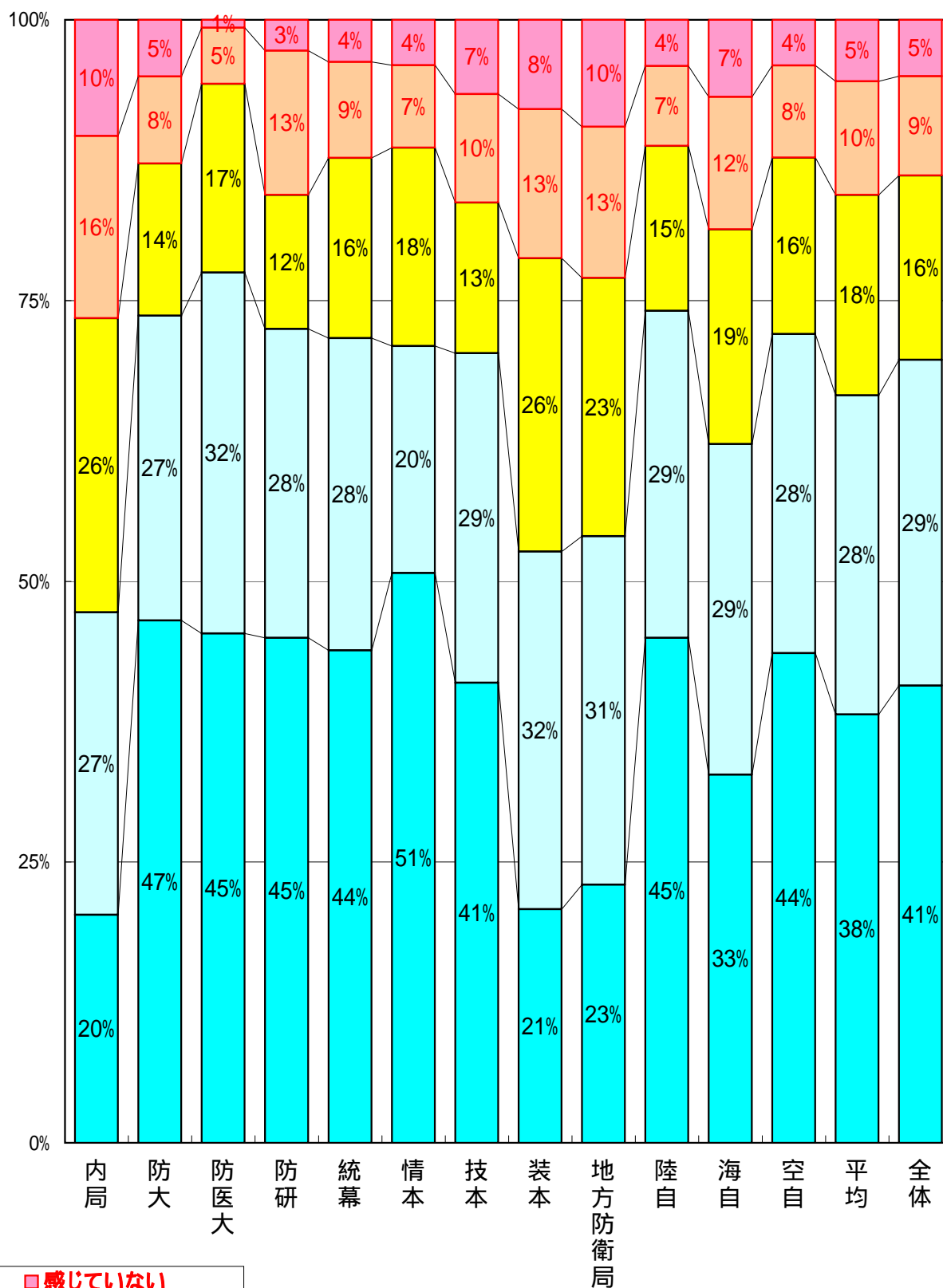
- 思わない
- どちらかと言えば思わない
- どちらとも言えない
- どちらかと言えば思う
- 思う

(前の問いで「思う」、「どちらかといえば思う」と回答した者について)その理由は何ですか。
(複数)



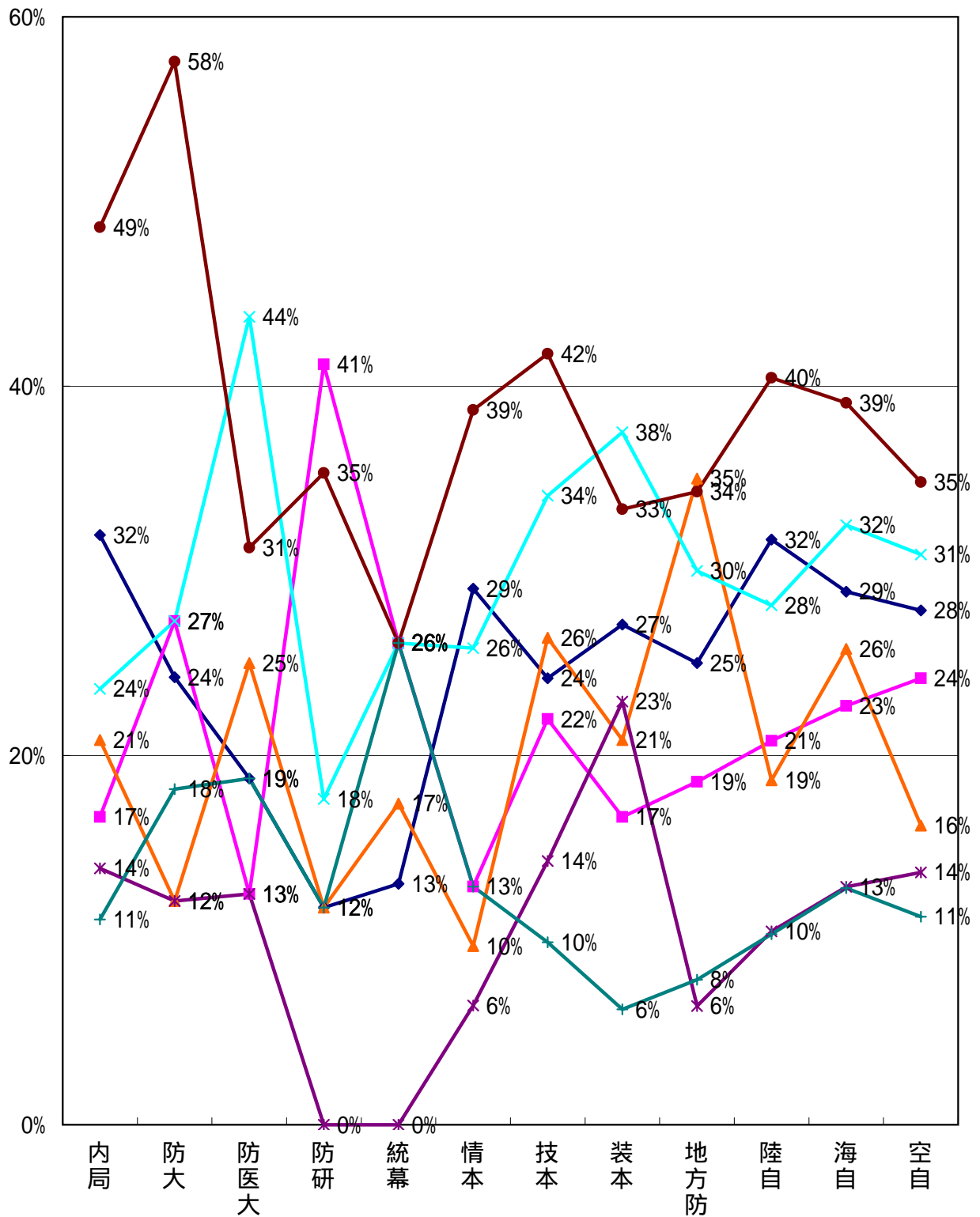
- ◆ 勤務時間が不規則、又は勤務時間外の待機や呼び出しが多い
- 責任が重い
- ▲ 忙しい、又は休みを十分にとれない
- ✕ 上司との関係に問題がある
- ✱ 職場の人間関係に問題がある
- プライバシーがない等、勤務環境が悪い
- ◆ その他

あなたは、現在の職務に「やりがい」を感じていますか。



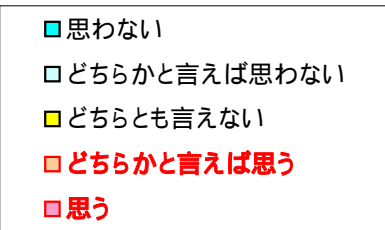
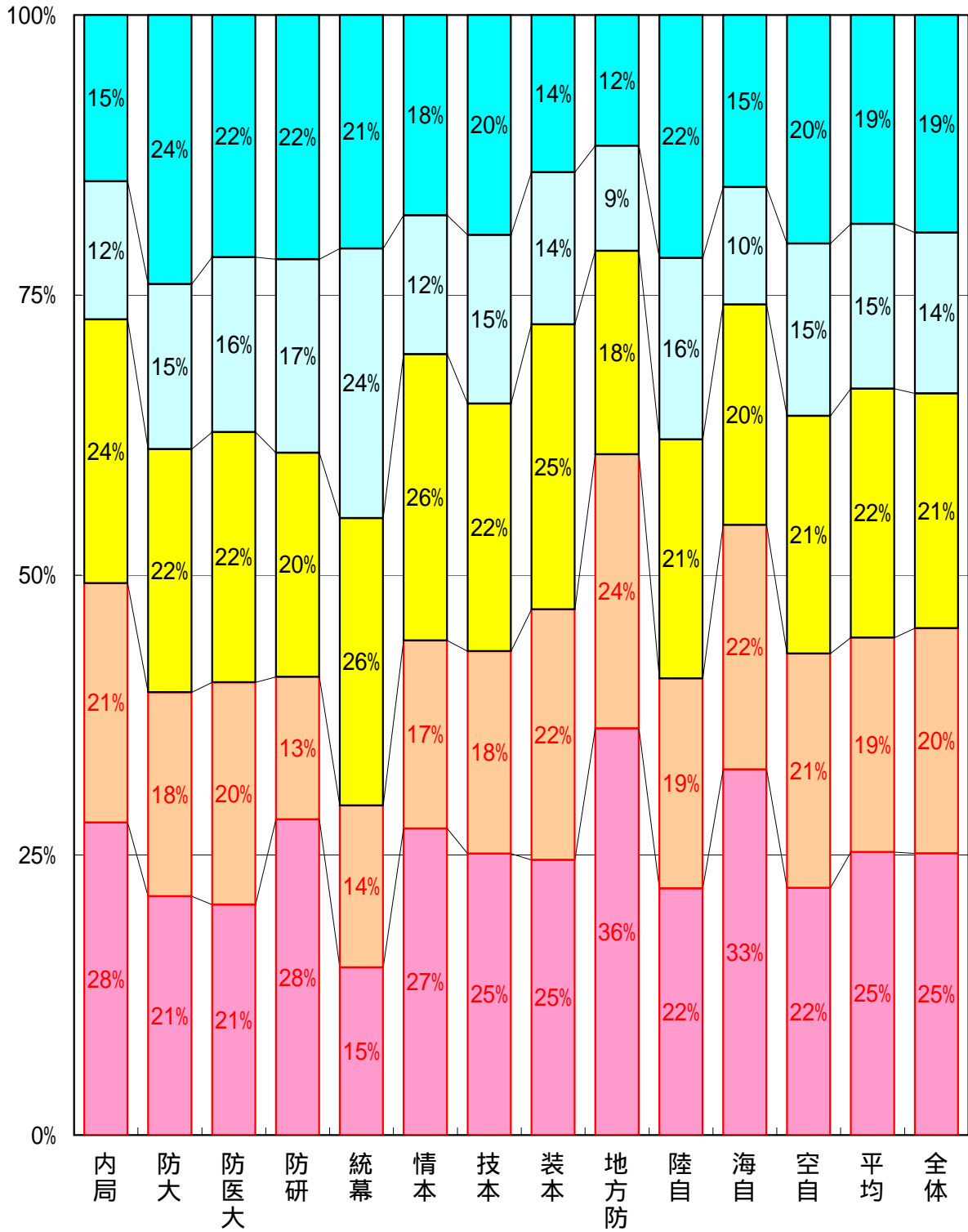
- 感じていない
- あまり感じない
- どちらともいえない
- やや感じている
- 感じている

(前の問いで「感じていない」、「あまり感じない」と回答した者について)その理由は
何ですか。(複数)

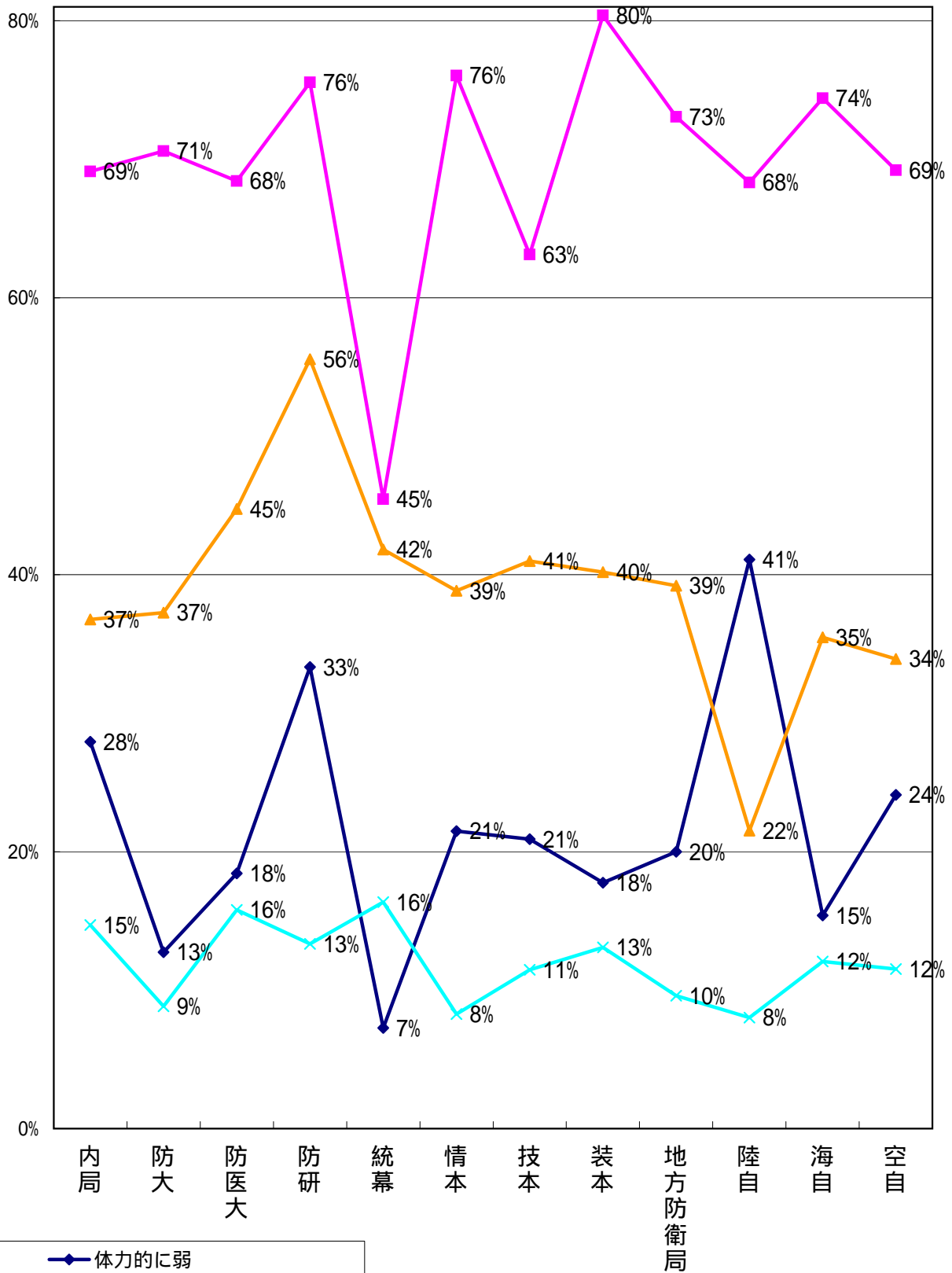


- 職務に興味を持ってない
- 自分の能力を発揮する機会がない
- ▲ 忙しすぎて、感じる余裕がない
- ✕ 公正に評価されない
- ✱ 職務に「やりがい」を求めていない
- 「役に立っている」という実感が持てない
- ◆ その他

あなたの職場には、厳しい任務に耐えられないような隊員はいると思いますか。

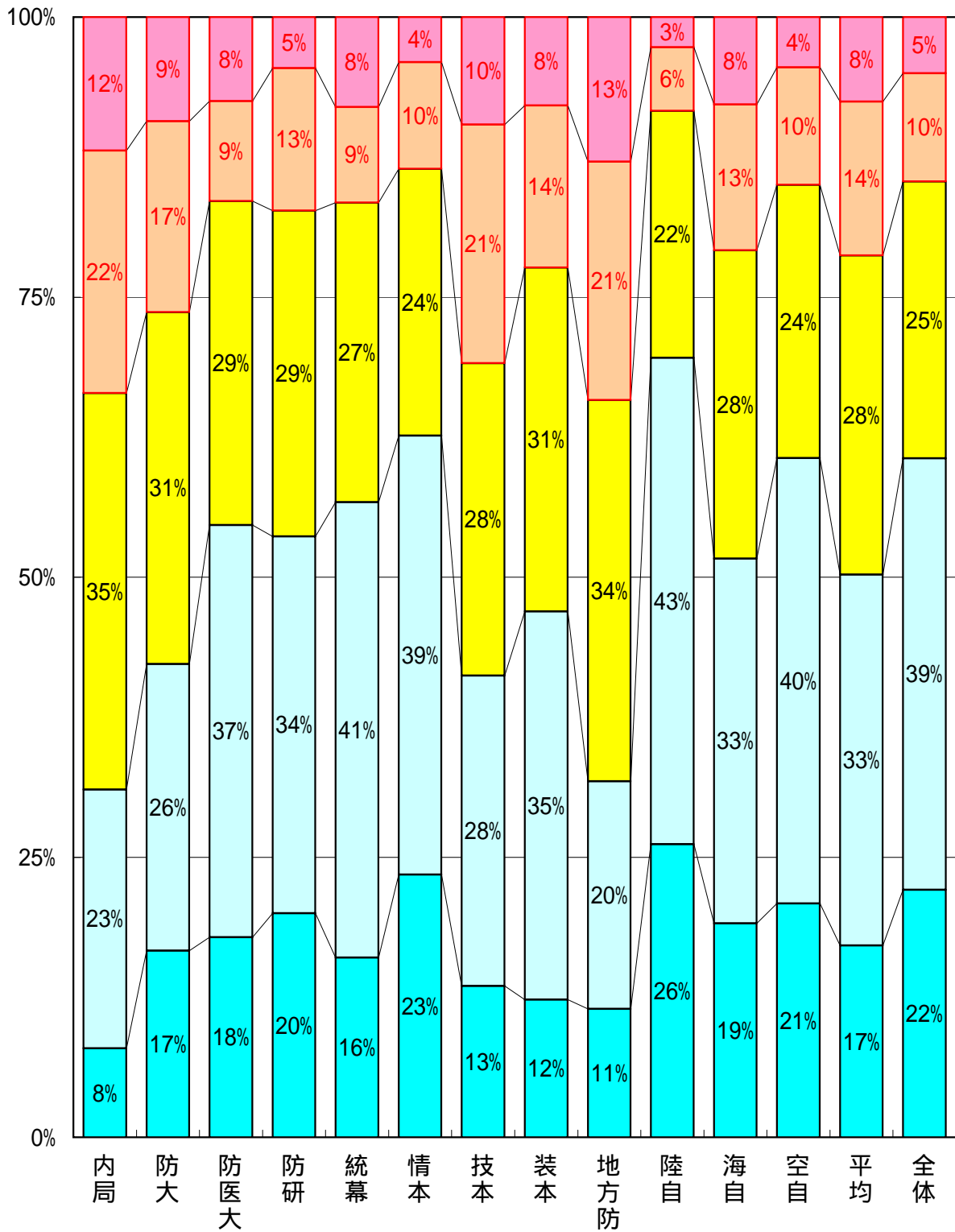


(前の問いで「思う」、「どちらかと言えば思う」と回答した者について)その理由は何ですか。(複数)



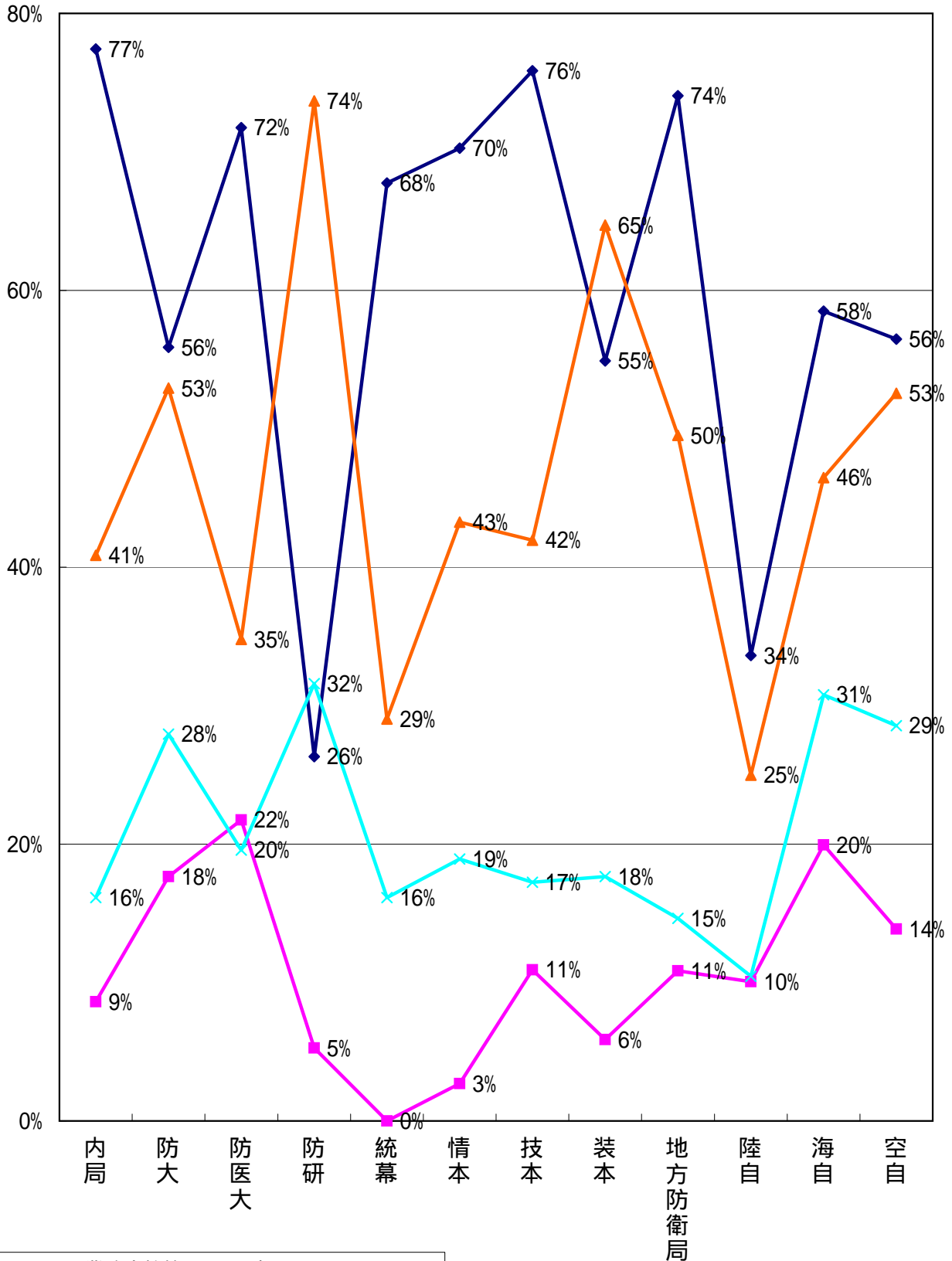
- ◆ 体力的に弱
- 精神的に弱
- ▲ 技術・事務処理能力が低
- ✕ その他

あなたの職場において、技能、知識及び関係する法令や規則類について、教育や日常の中での指導は、理解しやすく効果的に行われていると思いますか。



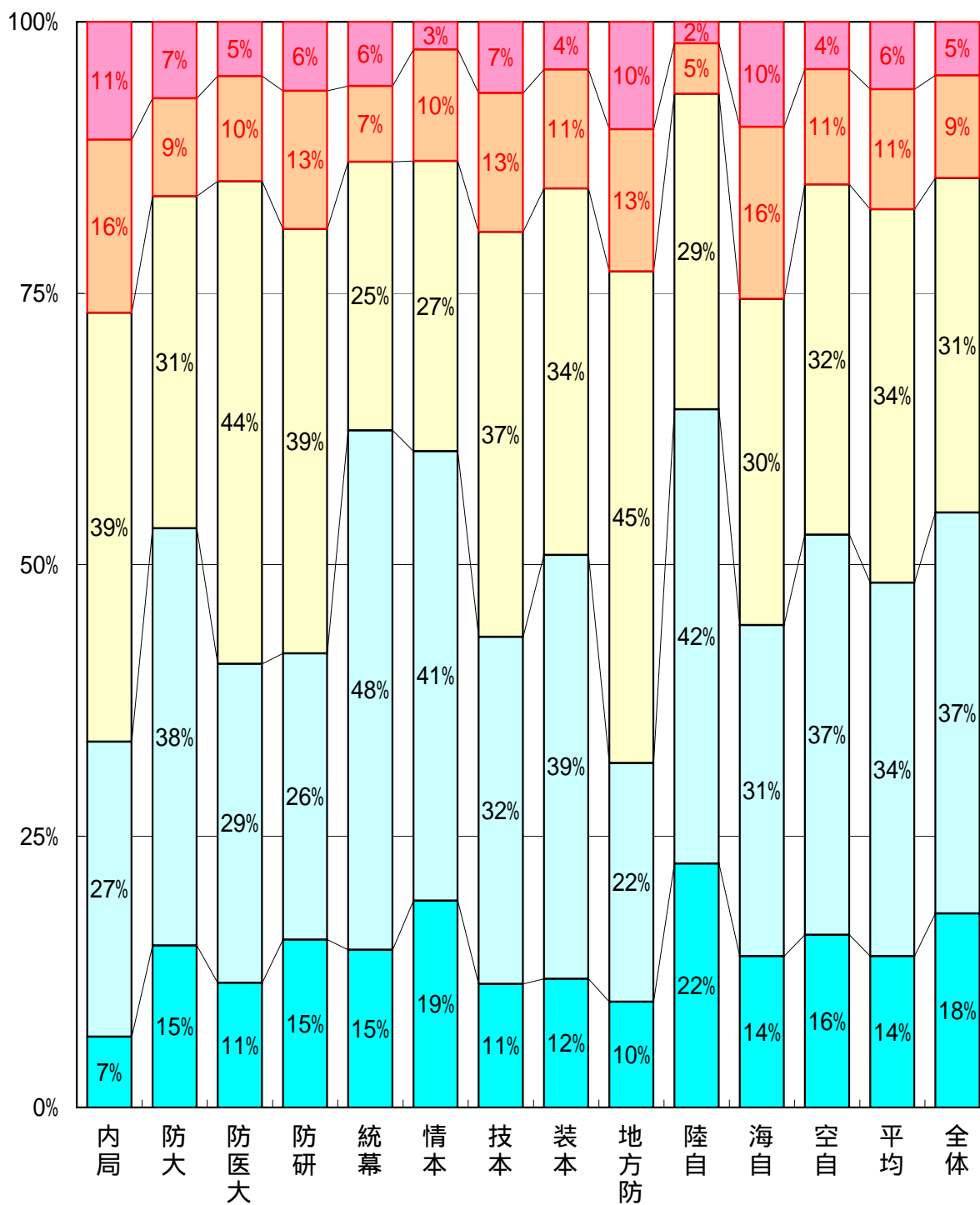
- 思わない
- どちらかと言えば思わない
- どちらとも言えない
- どちらかと言えば思う
- 思う

(前の問いで「思わない」、「どちらかと言えば思わない」と回答した者について)その理由は何ですか。(複数)



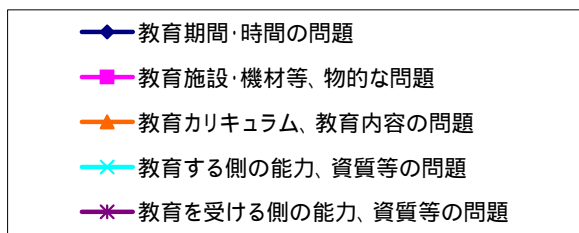
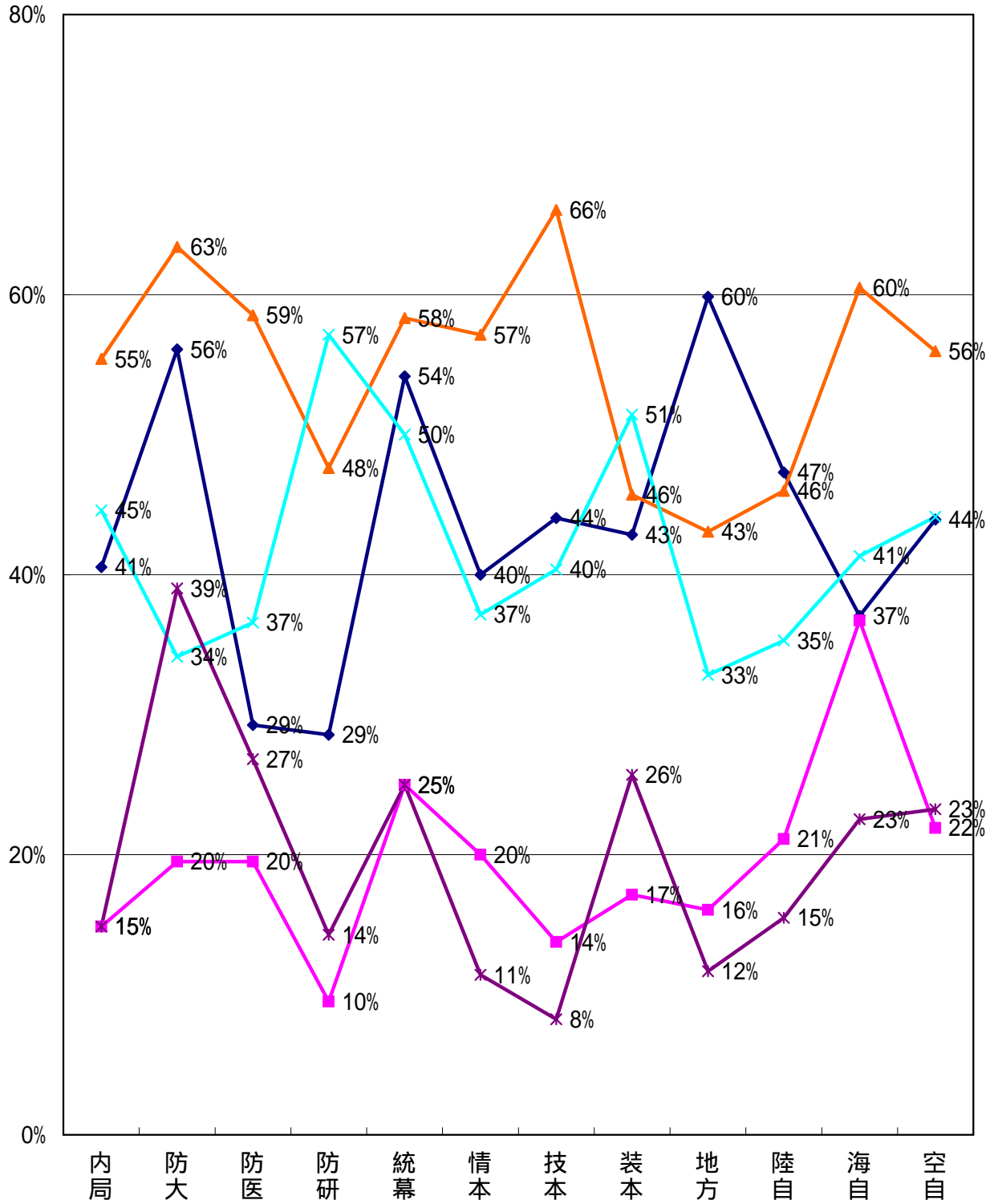
- ◆ 業務多忙等による、時間の問題
- 施設・機材等、物的な問題
- ▲ 教育する側の能力、資質等の問題
- × 教育を受ける側の能力、資質等の問題

防衛省・自衛隊の学校教育又は機関での研修、講習等において、技能、知識及び関係する法令や規則類に係わる教育は、理解しやすく効果的に行われていると思いますか。

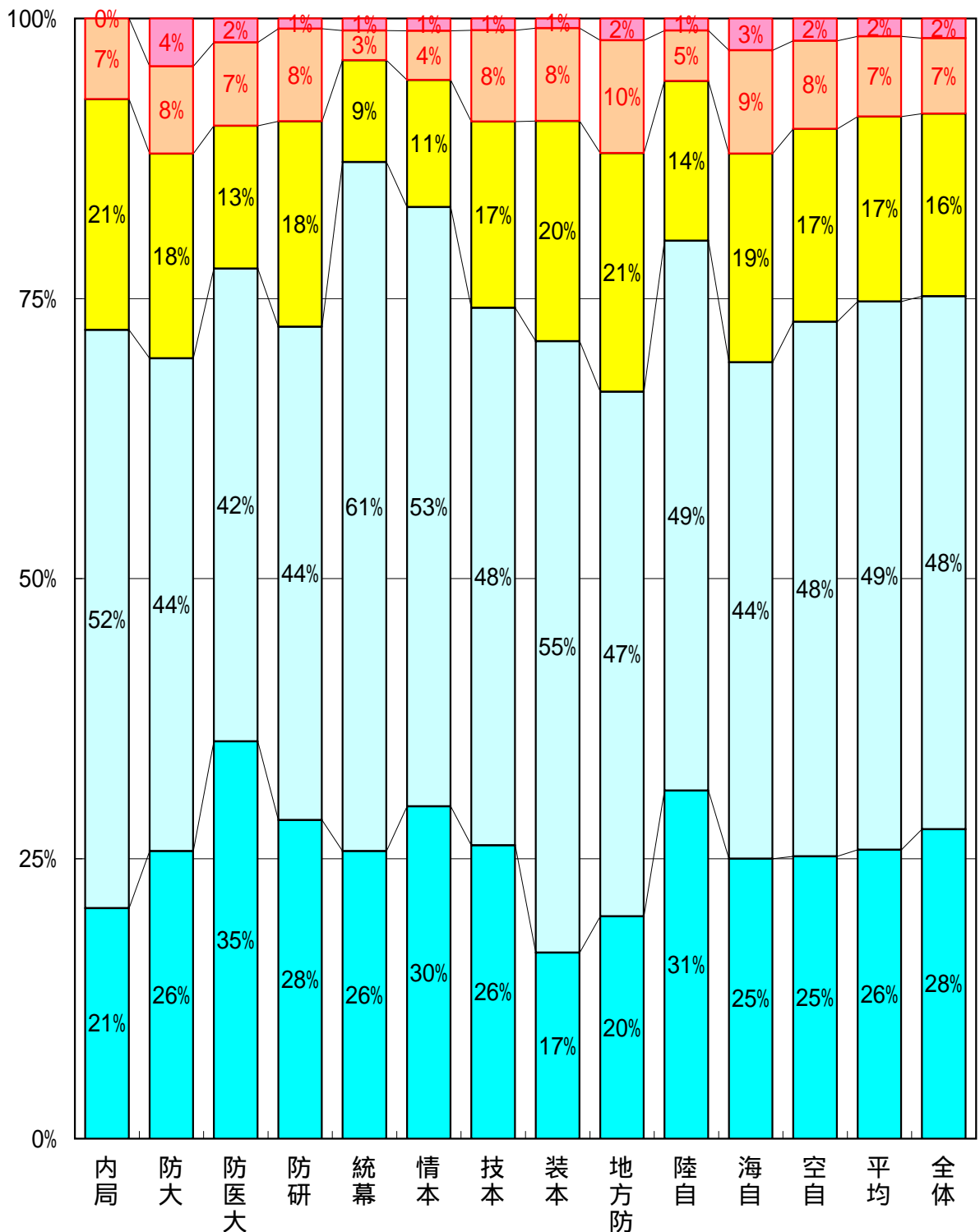


- 思わない
- どちらかと言えば思わない
- どちらとも言えない
- どちらかと言えば思う
- 思う

(前の問いで「思わない」、「どちらかと言えば思わない」と回答した者について)その理由は何ですか。(複数)

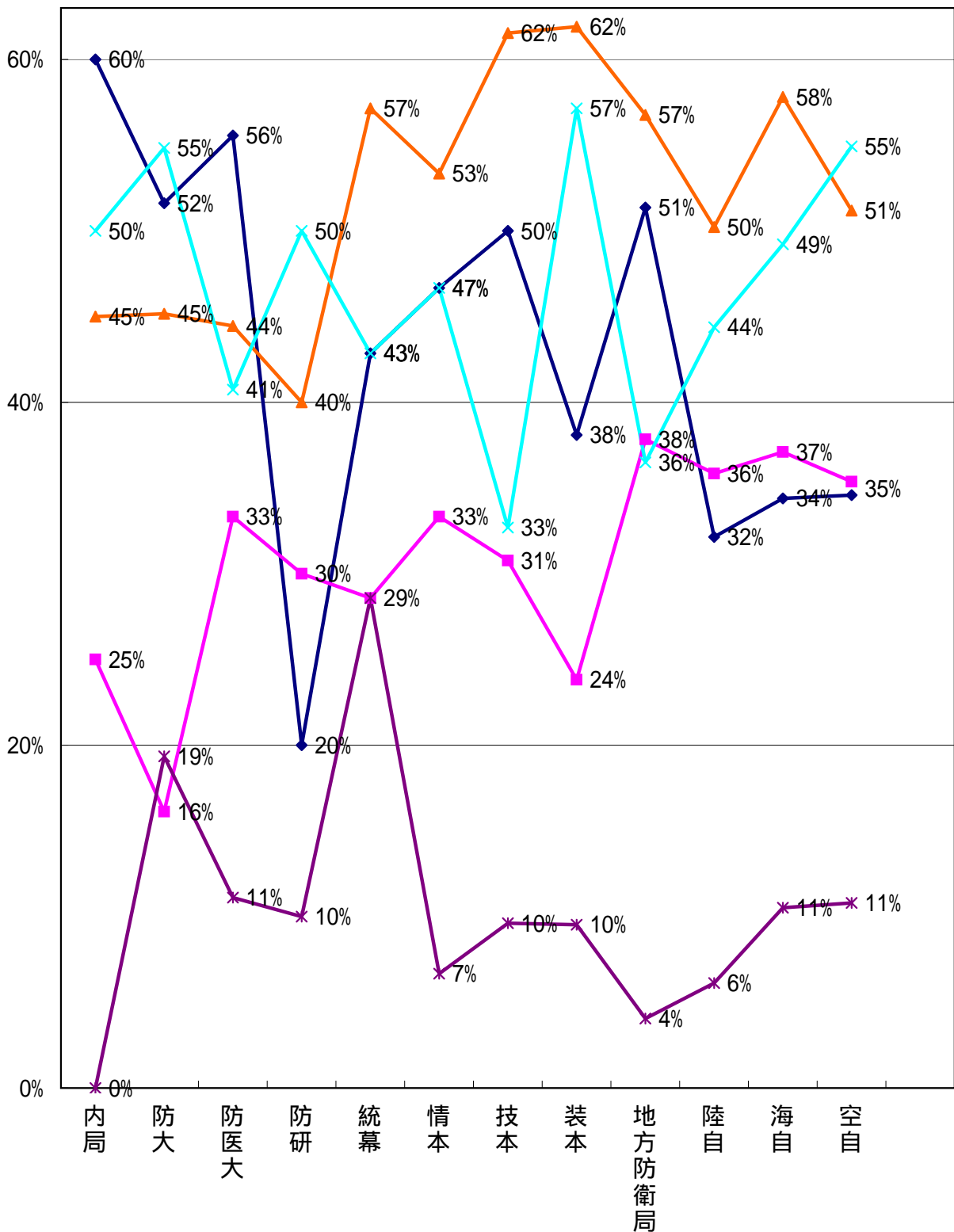


あなたの職場の隊員は、業務その他の場面において守らなければならない法令や規則類を十分に理解していると思いますか。



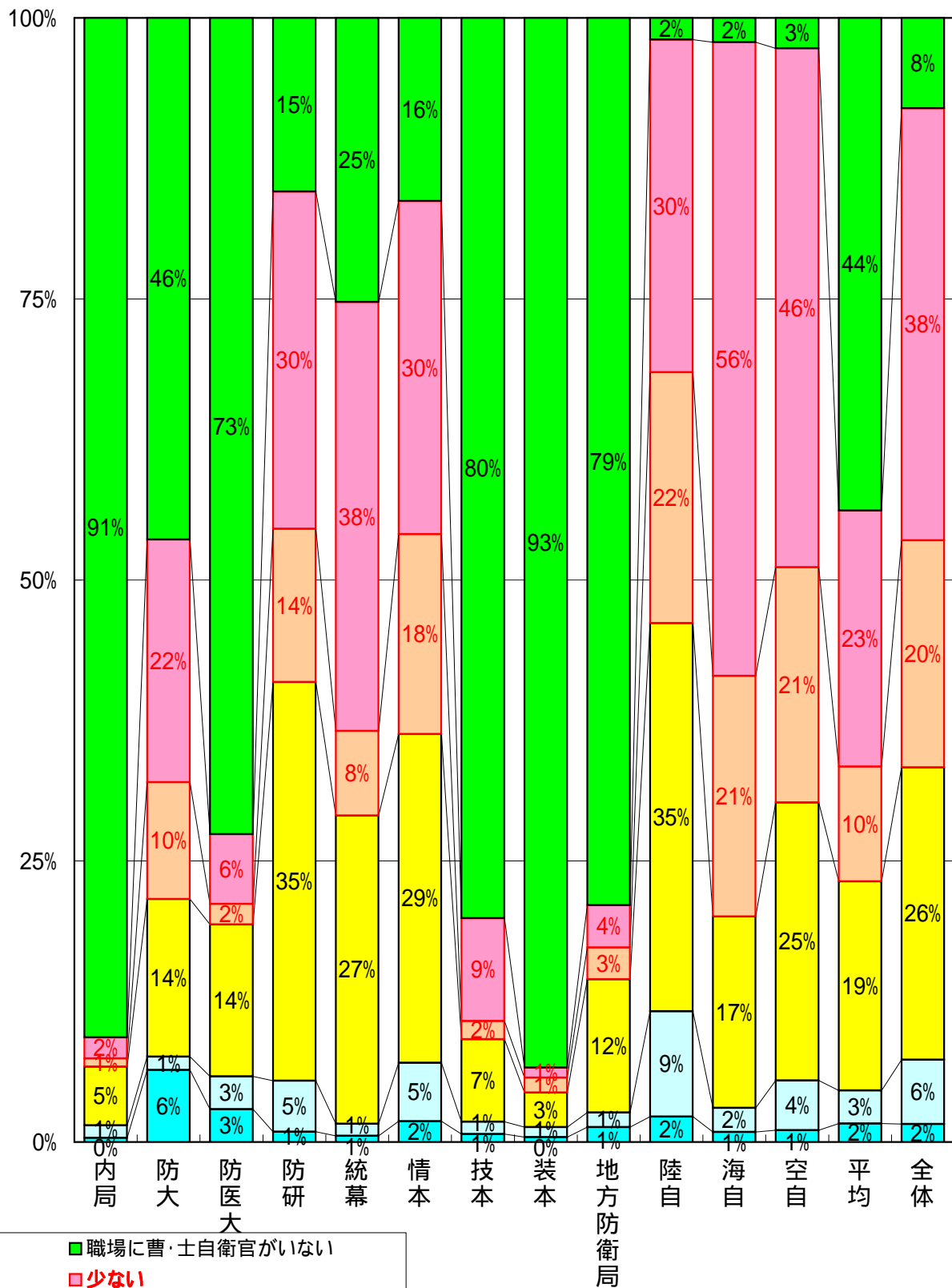
- 思わない
- どちらかと言えば思わない
- どちらとも言えない
- どちらかと言えば思う
- 思う

(前の問いで「思わない」、「どちらかと言えば思わない」と回答した者について)その理由は何ですか。(複数)



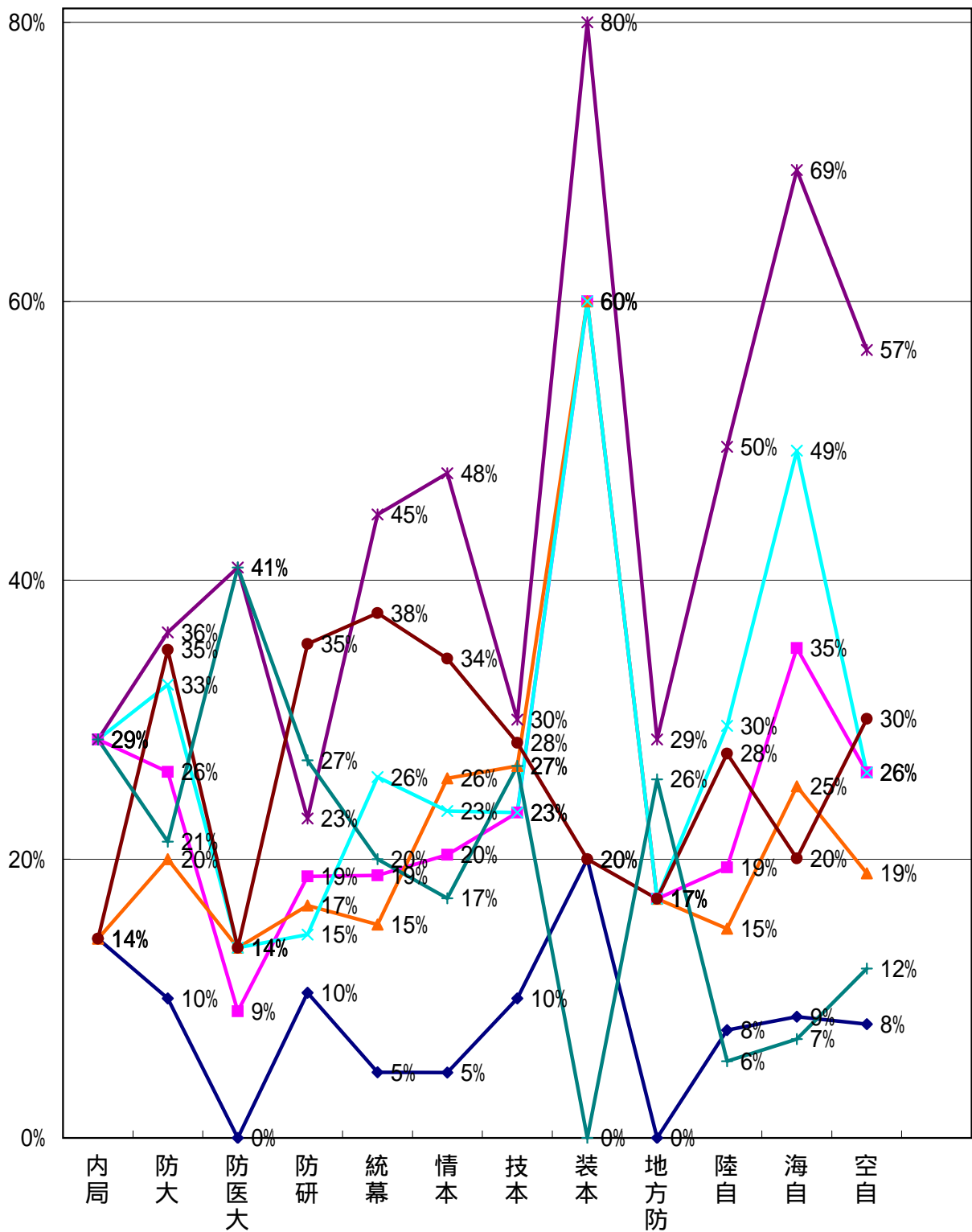
- ◆ 教育・指導不十分
- 法令や規則類の内容が難し過ぎる
- ▲ 法令や規則類が多過ぎる
- × 隊員の意識や能力が低い等、隊員側の問題
- ＊ その他

あなたの職場には、幹部自衛官を目指している曹・士はどのくらいいると思いますか。



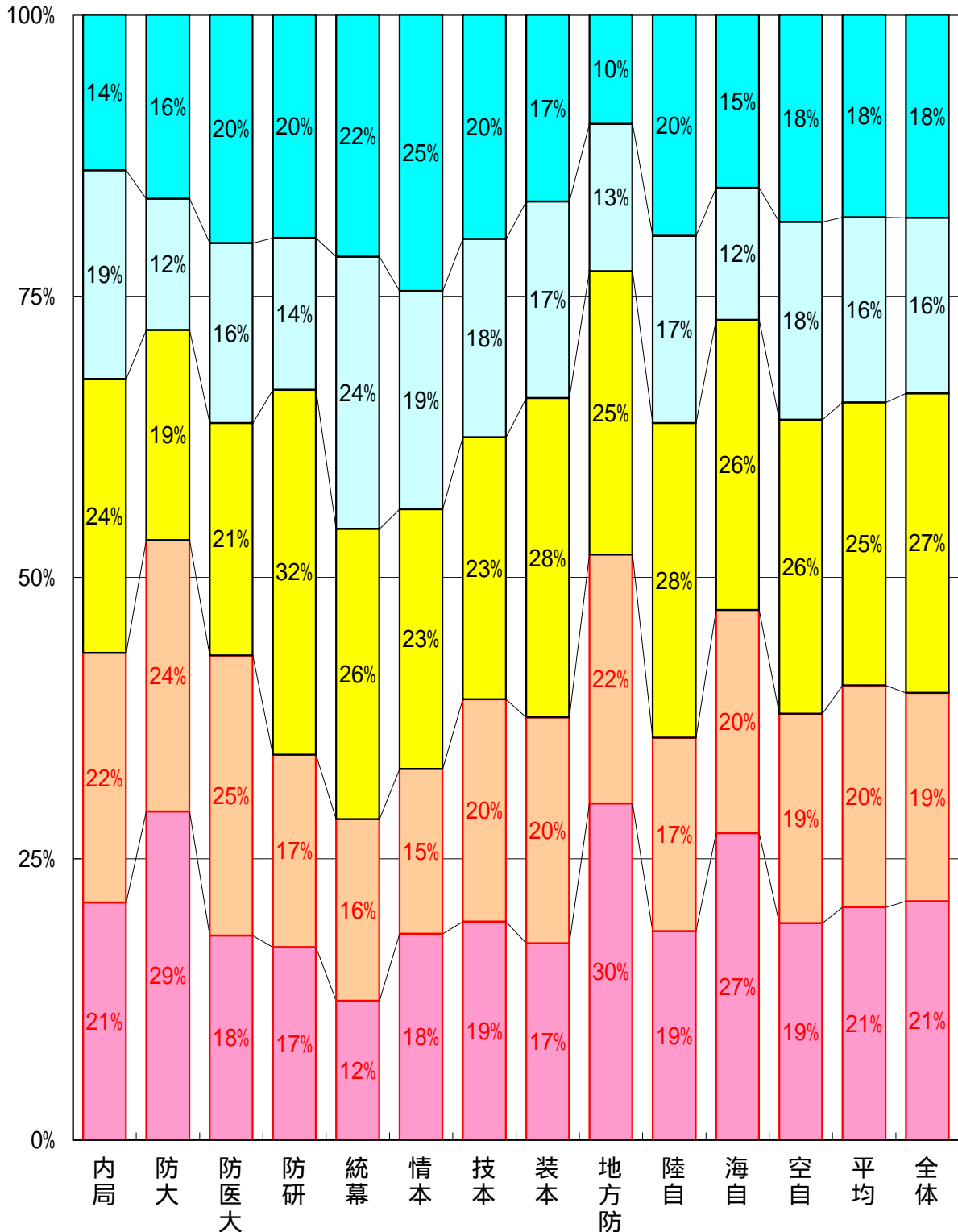
- 職場に曹・士自衛官がない
- 少ない
- どちらかと言えば少ない
- どちらとも言えない
- どちらかと言えば多い
- 多い

(前の問いで「少ない」、「どちらかと言えば少ない」と回答した者について)その理由は何ですか。(複数)



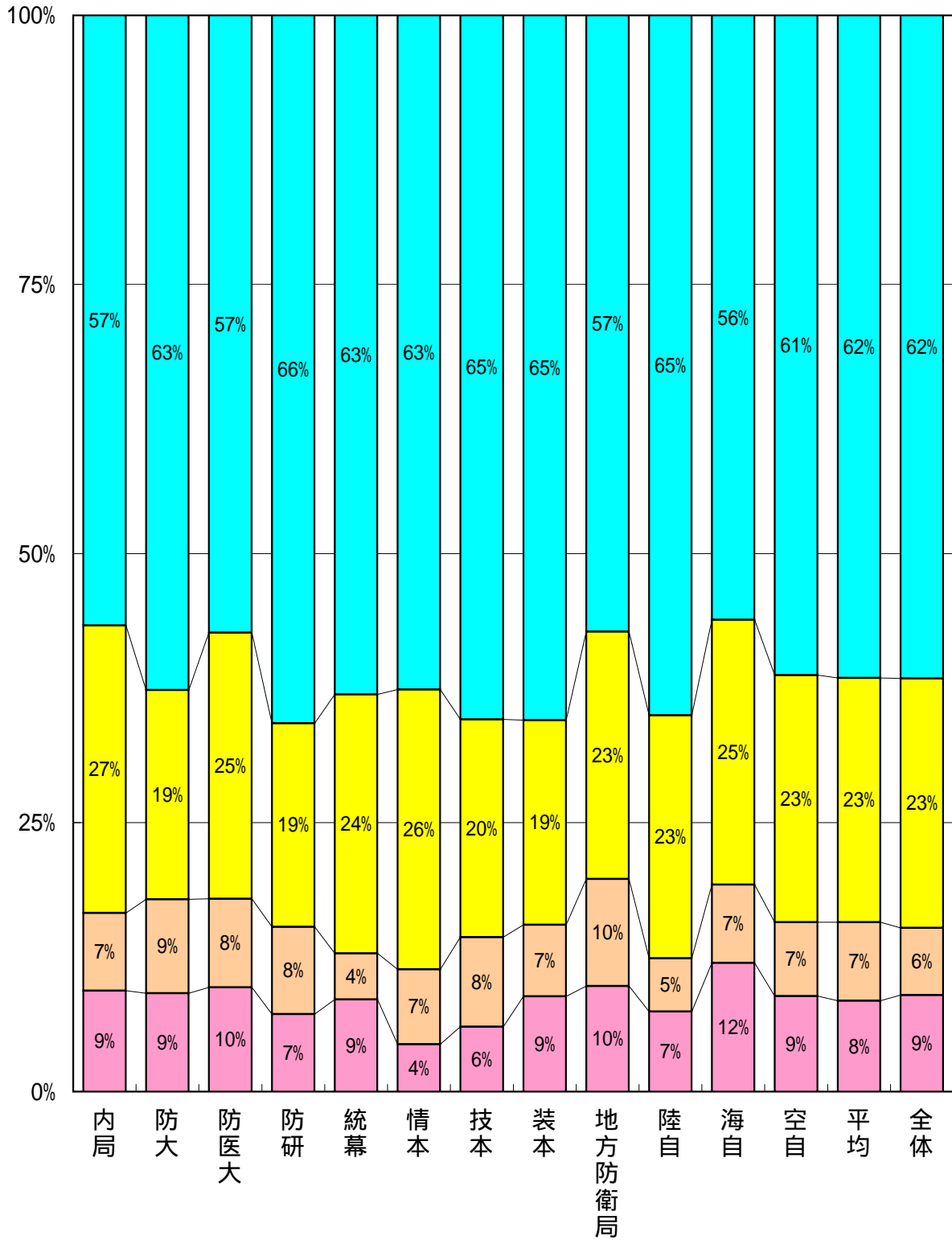
- ◆ あきらめ
- 転勤が多い
- ▲ 責任が重い
- ✧ 多忙となる
- ✱ 待遇に魅力を感じない
- 現状に満足
- ◆ その他

あなたの職場では、内容の善し悪しではなく、影響力のある発言者によって、上司の
仕事の方針が大きく変わることはあると思いますか。



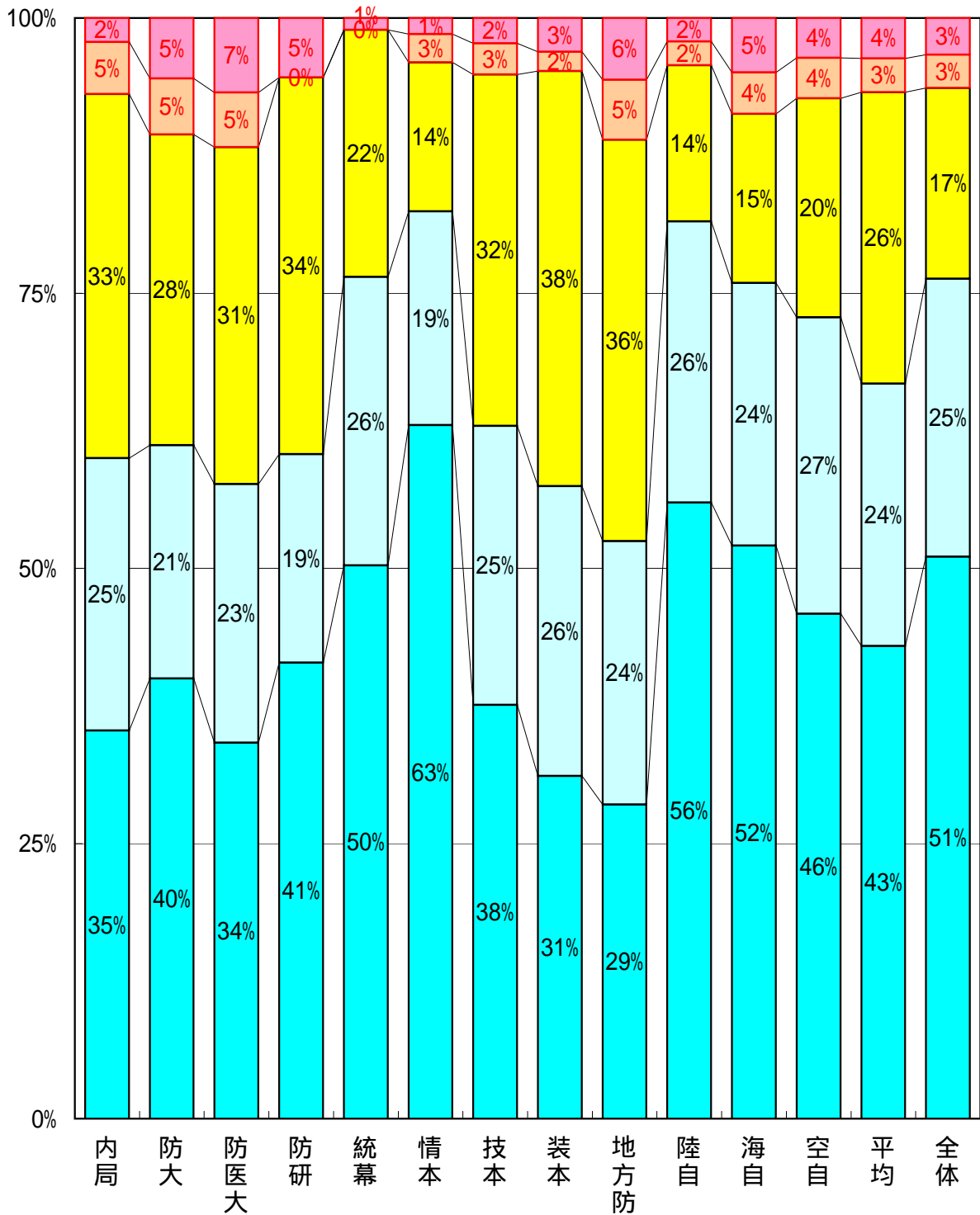
- 思わない
- どちらかと言えば思わない
- どちらとも言えない
- どちらかと言えば思う
- 思う

あなたの直属の上司のタイプは次のどのタイプだと思いますか。



- 成果を上げることも、人間関係を良くすることも出来る
- 成果を上げることは出来るが、人間関係を良くすることは出来ない
- 人間関係を良くすることは出来るが、成果を上げることは出来ない
- 成果を上げることも、人間関係を良くすることも出来ない

あなたの職場では、規律違反があった場合に懲戒処分等が厳正に行われていると思いますか。



- 思わない
- どちらかと言えば思わない
- どちらとも言えない
- どちらかと言えば思う
- 思う