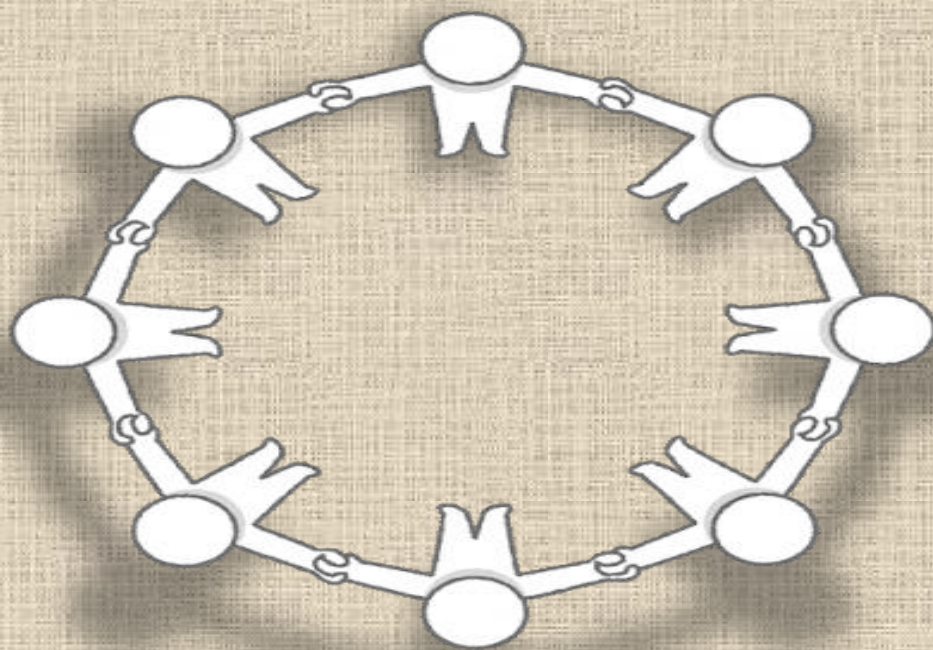


みんなで  
取り組もう！

# 高松市職員のための コンプライアンス 推進施策

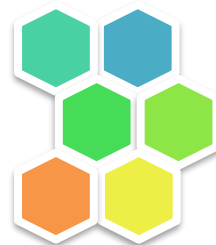


高松市

令和2年3月改訂

compliance





## はじめに

本市では、平成23年6月に、すべての課において、不祥事発生の要因を分析し、その発生防止に向けた課題や行動計画を定めた「不祥事撲滅推進プログラム」を作成するとともに、職務執行過程で顕在化したヒヤリハット事案の再発防止策などを検討する「リスクマネジメント会議」を設置し、その定期開催を義務付けるほか、24年12月には、「高松市職員の倫理及び公正な職務の執行の確保に関する条例」を制定するなど、不祥事防止に努めてまいりました。

しかしながら、その後も職員による不祥事は発生し、特に、25年7月執行の参議院議員選挙における不正開票事件では、6人の職員が懲戒処分（うち5人は免職）を受け、本市に対する市民の信頼は、正に『地に堕ちた』と言わざるを得ないような深刻な事態となりました。

このような危機的状況を受け、従来のトップダウン的な「上からの押し付け」では、職員の真の意識改革には繋がっていなかったとの反省に立ち、ボトムアップ的手法として、26年8月に、若手職員で組織する「コンプライアンス推進チーム」を立ち上げ、同年11月に「コンプライアンス推進施策」を策定しました。

これまで、この施策に基づき、コンプライアンスの徹底を組織的に推進するため、27年4月に、総務局内に「コンプライアンス推進課」を新設するとともに、同課内に弁護士資格を有する任期付職員を配置した上で、職員の意識改革に主眼を置いた各種の取組を進めた結果、近年は、不祥事による懲戒処分者数は減少傾向にあります。

しかし、毎年度実施している「コンプライアンスアンケート」の結果からは、未だ、すべての職員にコンプライアンス意識が浸透しているとは言えない状況であり、また、「リスクマネジメント会議」や「不祥事撲滅推進プログラム」など、現在実施している不祥事防止の中心的な取組について、十分に機能していないとの意見もあったところです。

このようなことから、これまでの取組を継続しつつ、新たに3つの重点取組目標を設定し、職員が効果的かつ主体的に取り組むことができるよう施策の見直しを行うとともに、「リスクマネジメント会議」を中心とした現行体制の運用を更に充実、発展させ、その実効性を高めるために、別途、「高松市リスクマネジメント体制整備要綱」を制定したものです。

今後においても、引き続き、重点取組目標を中心に、この施策を着実に推進し、不祥事の撲滅と市民の信頼確保、更には市民サービスの向上に取り組んでいくものとします。

# 目 次

1	重点取組目標と重点取組項目	1
2	施策の構成	2
3	各施策の内容	4
4	施策の推進方法	10
5	おわりに	10
6	これまでの経過（参考）	11
参 照		12

## コンプライアンスとは？

『自らの行動が市政の信用に影響を及ぼすことを認識し、常に法令等を遵守するとともに、組織のルール、社会の一般的な常識や高い倫理観に基づき、市民から信頼される職員であるよう、行動すること。』

～「コンプライアンス推進に関する報告書」(平成 26 年 10 月 16 日／高松市コンプライアンス推進チーム作成)より～



# 1 重点取組目標と重点取組項目

## 【重点取組目標①】

### リスクマネジメント体制の強化

- ・ リスクマネジメント会議の活性化（日誌作成の徹底、係単位での実施など）
- ・ リスクマネジメント会議の報告内容の共有化及びモニタリングの実施
- ・ 不祥事撲滅推進プログラムの活用、見直し
- ・ 業務マニュアルの周知・活用
- ・ リスクマネージャーによる職場内での相談・指導や研修など活動の活性化

## 【重点取組目標②】

### リスクの芽を摘み取る行動の促進

- ・ 倫理条例、内部公益通報制度の周知徹底による不適切な行動の抑止
- ・ 管理職のマネジメント能力の向上

## 【重点取組目標③】

### 職員の法務能力の向上

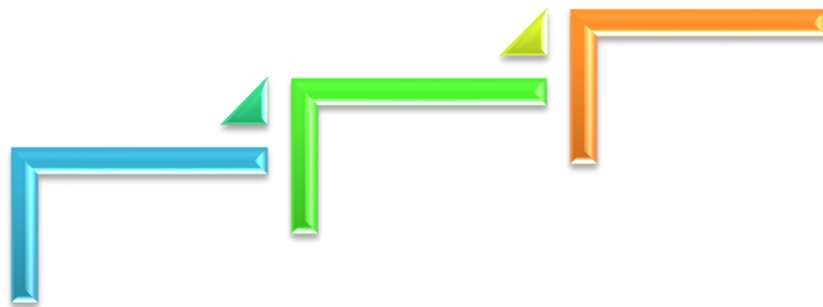
- ・ 職員研修の実施

## 2 施策の構成

### 【課題1】 コンプライアンス意識と公務員としての自覚の醸成

主体	重点取組	施策
各職場		1 毎週金曜日をコンプライアンス推進日に設定
	○	2 リスクマネジメント会議の活性化（日誌作成の徹底、係単位での実施など）
		3 啓発紙『実践!!コンプライアンス』の発行・活用
		4 視覚に訴えるコンプライアンスポスター等の作成、掲示
		5 「セルフチェックシート」の周知・活用
	○	6 リスクマネジメント会議の報告内容の共有化及びモニタリングの実施
	○	7 倫理条例、内部公益通報制度の周知徹底による不適切な行動の抑止
	○	8 職員研修の実施
		9 市民との距離感を縮める活動の推進
		10 「コンプライアンスハンドブック」の活用
推進部局	○	11 リスクマネージャーによる職場内での相談・指導や研修など活動の活性化
		12 「コンプライアンスアンケート」の定期実施

※ 主体「推進部局」…コンプライアンス推進課及び人事課



【課題2】 業務内容の理解と適切な執行体制の構築

主体	重点取組	施策
各職場	○	13 不祥事撲滅推進プログラムの見直し
	○	14 業務マニュアルの周知・活用
		15 新人職員・異動職員指導の実施
		16 職場内研修の充実とオープン化
		17 職場・情報等の整理整頓
推進部局		18 適切な業務執行に資する判例等の収集・周知

【課題3】 人事・組織体制から生まれる職場風土の改善

主体	重点取組	施策
各職場		19 課内、係内の分担事務のローテーション
		20 管理職員と所属職員及び市長、副市長等と職員との意見交換の実施
推進部局		21 昇任試験時に公務員倫理に関する問題を出題
		22 人事異動サイクルの定期化
		23 「コンプライアンスアンケート」の結果に基づく職場風土評価の実施
		24 人事交流の推進
	○	25 管理職のマネジメント能力の向上

### 3 各施策の内容

#### 【課題1】コンプライアンス意識と公務員としての自覚の醸成

※ 主体「推進部局」…コンプライアンス推進課及び人事課

NO.	主体	重点取組	施策	実施内容等
1	各職場		毎週金曜日をコンプライアンス推進日に設定	朝礼時に地方公務員法第30条等の唱和を奨励する。
2	各職場	○	リスクマネジメント会議の活性化(日誌作成の徹底、係単位での実施など)	業務日誌の作成を徹底するとともに、リスクマネジメント会議については、所属の実情に応じ実施形態を工夫するほか、顕在化したリスクへの対応等の検討に加え、想定されるリスクを事前評価し、その予防措置を講じるなど、更なる充実を図る。
3	各職場 ・ 推進部局		啓発紙『実践!!コンプライアンス』の発行・活用	職員のコンプライアンス意識の向上を図るため、業務に関連する判例の紹介、解説のほか、過去の不祥事例などを掲載した啓発紙『実践!!コンプライアンス』を定期的に発行するとともに、職場での活用を図る。
4	各職場 ・ 推進部局		視覚に訴えるコンプライアンスポスター等の作成、掲示	コンプライアンススローガン・標語を定期的に募集し、ポスターを作成の上、各職場内及びグループウェアのトップ画面に掲示する。
5	各職場 ・ 推進部局		「セルフチェックシート」の周知・活用	「セルフチェックシート」について、職場での活用を呼び掛ける。
6	各職場 ・ 推進部局	○	リスクマネジメント会議の報告内容の共有化及びモニタリングの実施	局長会議で、リスクマネジメント会議の開催内容を定期的に報告するとともに、ヒヤリハット事例や好事例などを『実践!!コンプライアンス』で職員に周知する。また、各所属において、リスクマネジメント会議の協議内容及び結果について、定期的に検証を行う。
7	各職場 ・ 推進部局	○	倫理条例、内部公益通報制度の周知徹底による不適切な行動の抑止	① 職員研修等での周知を継続するとともに、「コンプライアンスハンドブック」やマニュアル等を活用することなどにより、更なる周知を図る。 ② 内部公益通報の事前相談窓口の活用について呼び掛ける。
8	各職場 ・ 推進部局	○	職員研修の実施	① 職場内研修の一環として、各局において毎年度1回以上、局内全職員を対象とした公務員倫理に係る研修を実施する。 ② 各所属の係内会議やリスクマネジメント会議の場を活用し、定期的に、各所属の業務に応じた公務員倫理に係る研修を実施する。 ③ 公務員倫理をテーマとした、討議形式による事例研究センターの研修を実施する。 ④ 職員の法務能力の向上を図るため、各種法務研修を実施する。 ⑤ 会計年度任用職員に対して、基本的なコンプライアンスの考え方等を周知し、意識啓発を図る。



NO.	主体	重点取組	施策	実施内容等
9	各職場 推進部局		市民との距離感を縮める活動の推進	① 災害時指定職員や協働推進員に対し、当該職務に関連する地元行事への積極的な参加を促す。 ② 職員の地域コミュニティ活動やボランティア・NPO活動への積極的な参加を促す。
10	各職場 推進部局		『コンプライアンスハンドブック』の活用	職員必携マニュアルとしての『コンプライアンスハンドブック』について、必要に応じ、内容の見直しを行うとともに、各種研修や職場会議などでの活用を図る。
11	推進部局	○	リスクマネージャーによる職場内での相談・指導や研修など活動の活性化	毎年度当初において、各課のリスクマネージャーが確定次第、担当する職務についての研修を3か月以内に開催する。
12	推進部局		「コンプライアンスアンケート」の定期実施	職員のコンプライアンス意識の変化を検証する等のため、毎年度、アンケートを実施する。

【課題2】業務内容の理解と適切な執行体制の構築

NO.	主体	重点取組	施策	実施内容等
13	各職場	○	不祥事撲滅推進プログラムの活用、見直し	リスクマネジメント会議における不祥事撲滅推進プログラムの点検により、定期的に職場のリスクを特定するとともに、再発防止策等について検討し、随時、内容の見直しを行う。
14	各職場	○	業務マニュアルの周知・活用	定期的な見直しに加え、職場会議などでのマニュアル内容の確認及び共有化とともに、必要に応じ、内容の更新を促す。
15	各職場		新人職員・異動職員指導の実施	各課で指導員を毎年度当初に決定し、速やかに指導内容を定め、研修し、職場内での指導を充実させる。
16	各職場		職場内研修の充実とオープン化	① 職場内研修推進員を中心に職場内研修の充実を図るとともに、他係・他課職員を研修に受け入れるなど、職員の幅広い知識の習得に活用する。 ② 課内において、業務マニュアルを活用し、課内他係の業務内容の研修を実施することにより、情報の共有を図る。
17	各職場		職場・情報等の整理整頓	① 年末、年度末など、各課の実情に合わせ、少なくとも年に1回は推進月間等を設け、職場や保有情報の整理整頓を行う。 ② 隣接する複数の所属で共用するなど、少人数での打ち合わせや協議等に使用できるミーティングスペースの確保に努め、職員間の情報共有やコミュニケーションの活性化を図る。 ③ 共有フォルダの活用法など電子媒体の利用も含め、書類や保有情報の適正な整理・保管方法等に関するマニュアルを作成し、実施状況を報告させる。

NO.	主体	重点取組	施策	実施内容等
18	推進部局		適切な業務執行に資する判例等の収集・周知	他市等の職員の不祥事や各業務に関連する事案に係る判例等のほか、コンプライアンス推進の先進的な取組を収集し、職員に周知する。

【課題3】人事・組織体制から生まれる職場風土の改善

NO.	主体	重点取組	施策	実施内容等
19	各職場		課内、係内の分担事務のローテーション	課内、係内の分担事務のローテーションは2年以内とする。
20	各職場		管理職員と所属職員及び市長、副市長等と職員との意見交換の実施	① 定期的に職場内でミーティングを開催し、職場風土等について意見交換を行う。 ② 市長、副市長及び各局長と各局職員が、職場風土等について意見交換を行う。
21	推進部局		昇任試験時に公務員倫理に関する問題を出題	昇任試験時における質問事項、評価項目とする。
22	推進部局		人事異動サイクルの定期化	人事異動の基本サイクルを原則4年とし、計画的な人員配置・人材育成を図る。ただし、異動する職場が限定される専門職等はこの限りでない。
23	推進部局		「コンプライアンスアンケート」の結果に基づく職場風土評価の実施	「コンプライアンスアンケート」に、「職場の風通しの良さ」に係る質問を設け、その結果を周知することにより、職場風土の改善に向けた取組を促す。
24	推進部局		人事交流の推進	① 香川県との人事交流において、拡充について協議するとともに、民間企業等との人事交流も検討する。 ② 市町村アカデミー等への派遣研修や民間企業との交流研修への参加を拡充する。
25	推進部局	○	管理職のマネジメント能力の向上	① 管理職にふさわしい職員の登用を図るため、見直し後の昇任試験実施方法を継続するとともに、管理職員昇任予定者を対象に、マネジメント研修(初級編)を毎年度実施する。 ② 所属内における不祥事の発生及び再発を防止するなど、組織の自浄作用が発揮できるよう、職員研修等において、管理職に求められる役割等について周知し、職場風土の改善に向けた取組を促す。

## 4 施策の推進方法

重点取組目標のうち、特に「リスクマネジメント体制の強化」の達成に向けた各施策の実施に当たっては、その実効性を高めるため、リスクマネジメント会議の運営方法等を規定した「**高松市リスクマネジメント体制整備要綱**」に基づき、全庁を挙げて取り組んでいくこととします。

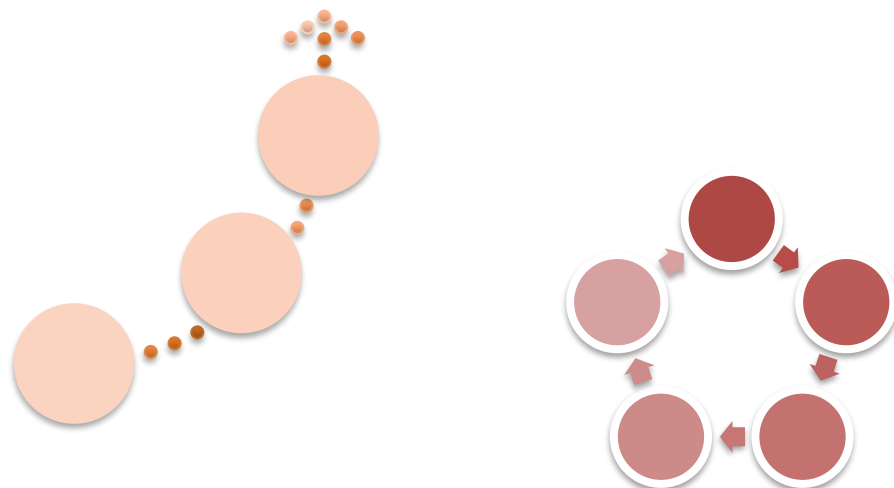
また、各施策の終期は定めず、定期的を実施する「コンプライアンスアンケート」の結果等を踏まえ、各施策の効果等を検証し、必要に応じて適宜の見直しを行うこととします。

なお、施策の実施に当たっては、引き続き、職員の負担が増大することのないよう十分に配慮するものとしますが、施策の効果の検証や実効性を確保する等のため、職員の理解と協力の下、必要に応じて、実施状況の報告等を求めるものとします。

## 5 おわりに

コンプライアンスの推進は、朝礼や研修等において、日々、繰り返し、定期的に意識付けを行うなど、**職員の意識改革が最大のポイント**です。

各施策を一步一步粘り強く、かつ、着実に実施することで、市民の信頼確保を図ることができることを信じ、引き続き、コンプライアンス推進チームとの連携を図りながら、市長を先頭に、全職員が一丸となって、**不祥事の撲滅**に取り組んでまいります。



## 6 これまでの経過（参考）

年 月	事 項
H 2 3 . 6	すべての課に「不祥事撲滅推進プログラム」の作成と「リスクマネジメント会議」の定期開催を義務付け
H 2 4 . 1 2	「高松市職員の倫理及び公正な職務の執行の確保に関する条例」を制定
H 2 5 . 1 1	『所属長のための必携マニュアル』を作成
H 2 6 . 8	「コンプライアンス推進チーム」を設置
H 2 6 . 9	「不祥事防止に関するアンケート」を実施 ※ 27年度以降は「コンプライアンスアンケート」として毎年度実施
H 2 6 . 1 1	「コンプライアンス推進施策」を策定
H 2 7 . 4	総務局内に「コンプライアンス推進課」を新設し、本市では初となる弁護士資格を有する特定任期付職員を配置
H 2 8 . 3	「新コンプライアンス推進施策」を策定
H 2 8 . 9	「コンプライアンスハンドブック」を作成
H 2 9 . 2	「新コンプライアンス推進施策」を一部見直し
H 2 9 . 9	「コンプライアンスハンドブック」を一部見直し 【第2版】
R 1 . 9	「コンプライアンスハンドブック」を一部見直し 【第3版】
R 2 . 3	「新コンプライアンス推進施策」を一部見直すとともに、名称を「高松市職員のためのコンプライアンス推進施策」に変更 あわせて、「高松市リスクマネジメント体制整備要綱」及び「リスクマネジメント会議運営の手引き」を作成

## 参照

### ○地方公務員法（第30条～サービスの根本基準～）

すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。

### ○高松市職員の倫理及び公正な職務の執行の確保に関する条例

（第3条第2項～職員の責務～）

職員は、自らの行動が市政の信用に影響を及ぼすことを認識し、常に法令等を遵守するとともに、市民から信頼される職員であるよう、行政の執行に関する法令等及び自らの職務に関連する法令等に精通するよう努めるほか、公務員としての資質の向上及び倫理の高揚に努めなければならない。

### ○サービスの宣誓（職員のサービスの宣誓に関する条例より）

私はここに主権が国民に存することを認める日本国憲法を尊重し、かつ擁護することを固く誓います。

私は地方自治の本旨を体するとともに、公務を民主的かつ能率的に運営すべき責務を深く自覚し、全体の奉仕者として誠実かつ公正に職務を執行することを固く誓います。

## Takamatsu CS Credo

### 5つの精神

高松市職員は  
職務に対し情熱的である  
常に市民思考である  
プロフェッショナルである  
倫理を遵守する  
思いやりを持って職務に臨む

### 5つの行動指針

さわやかな笑顔のあいさつ  
わかりやすく丁寧な言葉遣い  
やさしい心、素早い対応  
かんじが良く清潔な身だしなみ  
3回以内のコールで電話をとり、  
名前を名乗る