



# 新コンプライアンス 推進施策

compliance



高松市  
平成 29 年 2 月改訂

## 目 次

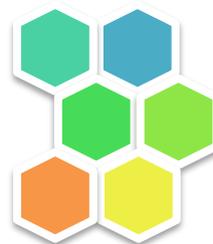
1	はじめに	1
2	施策の構成	2
3	各施策の内容	4
4	施策の推進方法	10
5	おわりに	10
6	これまでの経過（参考）	11
参 照		12

### 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 はじめに

本市では、近年、相次いだ職員による不祥事の発生を受け、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の抽出と課題ごとの目標設定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ため、「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ました。

また、24年12月には、職員の責務や職務の執行に係る倫理原則などを定めた「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」を制定したほか、25年11月には、不祥事の発生防止に中核的な役割を担う管理職員に対し、その心構えを始め、危機管理対応やコスト意識、メンタルヘルス対策など、留意すべき点を取りまとめた『所属長のための必携マニュアル』を作成・周知するなど、全庁を挙げて不祥事の撲滅に取り組んできたところです。

しかしながら、その後においても、「参議院選挙における票の不正操作事件」が明るみとなるなど、職員による不祥事を根絶するには至らず、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を招くこととなりました。

このような危機的状況を受け、本市では、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、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、このチームが中心となり、26年9月に、全職員を対象に「不祥事防止に関するアンケート」を実施しました。そして、このアンケートの結果を踏まえ示された「12の提言」を基に、各局で検討を重ねた不祥事再発防止策も勘案し、同年11月に「コンプライアンス推進施策」を策定しました。

現在、この施策に基づき、職員の意識改革に主眼を置いた各種の取組を進めているところですが、施策策定後、1年余が経過し、施策に掲げる取組がおおむね順調に進捗していることから、この度、更なるコンプライアンス意識の向上等を図るため、先進自治体の取組事例や27年秋に実施した「コンプライアンスアンケート」の結果等も踏まえ、28年度を始期とする「新コンプライアンス推進施策」を策定したものです。

今後においては、この新たな施策を着実に推進することにより、引き続き、市長を先頭に、全職員が一丸となって、不祥事の撲滅と市民の信頼回復、更には市民サービスの向上に全力で取り組んでいくものとし、

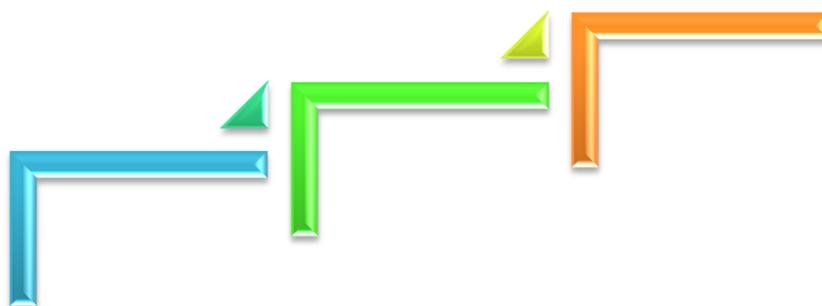
平成28年3月

## 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

#### 【 施 策 】

- 1 毎週金曜日をコンプライアンス推進日に設定
- 2 啓発紙『実践!!コンプライアンス』の発行
- 3 視覚に訴えるコンプライアンスポスター等の作成、掲示
- 4 「コンプライアンスQ&A」及び「セルフチェックシート」の周知・活用
- 5 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）
- 6 リスクマネジメント会議の報告内容のデータベース化、共有化
- 7 倫理条例、内部公益通報制度の周知徹底による行動の抑止
- 8 内部公益通報制度利用マニュアルの周知・活用
- 9 「コンプライアンスアンケート」の定期実施
- 10 公務員倫理研修の実施
- 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 市民との距離感を縮める活動の推進
- 13 eラーニングの効果的活用
- 14 「コンプライアンスハンドブック」の活用
- 15 非常勤嘱託職員に対するコンプライアンス研修の実施



## 【課題2】 業務内容の理解と適切な執行体制の構築

### 【 施 策 】

- |    |                                   |
|----|-----------------------------------|
| 16 | 不祥事撲滅推進プログラムの見直し                  |
| 17 | 業務マニュアルの周知・活用                     |
| 18 | 新人職員・異動職員指導の実施                    |
| 19 | 職場内研修の充実とオープン化                    |
| 20 | 職場・情報等の整理整頓                       |
| 21 | 適切な業務執行に資する判例等の収集・周知              |
| 22 | 他市等及び各所属におけるコンプライアンス推進の取組内容の周知・活用 |

## 【課題3】 人事・組織体制から生まれる職場風土の改善

### 【 施 策 】

- |    |                                  |
|----|----------------------------------|
| 23 | 採用試験時に公務員倫理に関する問題を出題             |
| 24 | 人事異動サイクルの定期化                     |
| 25 | 課内、係内の分担事務のローテーション               |
| 26 | 管理職員と所属職員及び市長、副市長等と各局職員との意見交換の実施 |
| 27 | 「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  |
| 28 | 人事交流の推進                          |
| 29 | 管理職員昇任候補者研修（初級マネジメント研修）の実施       |
| 30 | 管理職員昇任候補者の選考方法の見直し               |

### 3 各施策の内容

【区分】 **拡充**…施策の内容を拡充した上で、継続して取り組むもの。  
**継続**…平成 29 年度以降においても継続して取り組むもの。

#### 【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

※ 区分が「拡充」の場合、実施内容等の下線部が拡充部分  
 ※ 区分が「継続」の場合、実施内容等の下線部が策定時以降の変更部分

NO.	区分	施策	実施内容等
1	継続	毎週金曜日をコンプライアンス推進日に設定	① 朝礼時に地方公務員法第 30 条等の唱和を奨励する。 ② コンプライアンス推進日等において市長、副市長からのメッセージを発信する。
2	継続	啓発紙『実践!!コンプライアンス』の発行	職員のコンプライアンス意識の向上を図るため、「 <u>コンプライアンスQ&amp;A</u> 」や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、その内容の充実を図る。
3	継続	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。
4	継続	「コンプライアンスQ&A」及び「セルフチェックシート」の周知・活用	『実践!!コンプライアンス』で「コンプライアンスQ&A」を連載するとともに、「セルフチェックシート」についても、職場での活用を呼び掛ける。
5	継続	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。
6	継続	リスクマネジメント会議の報告内容のデータベース化、共有化	局長会議で、リスクマネジメント会議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。
7	継続	倫理条例、内部公益通報制度の周知徹底による行動の抑止	職員研修等での周知を継続するとともに、「 <u>コンプライアンスハンドブック</u> 」を活用することなどにより、更なる周知を図る。
8	継続	内部公益通報制度利用マニュアルの周知・活用	『コンプライアンスハンドブック』の活用や『実践!!コンプライアンス』に掲載することなどにより、更なる周知を図る。
9	継続	「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。
10	拡充	公務員倫理研修の実施	① <u>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こととし、その結果を報告させる。</u> ② <u>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。</u> ③ 一般研修などにおける公務員倫理に係る研修の充実を図る。 <u>公務員倫理をテーマとした、討議形式による事例研究を行う。</u>

NO.	区分	施策	実施内容等
11	継続	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	継続	市民との距離感を縮める活動の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul>
13	継続	eラーニングの効果的活用	eラーニングにおけるコンプライアンスに関する項目の見直しを行うとともに、各種研修における事前学習に eラーニングを取り入れるなど、有効活用を推進する。
14	継続	『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。
15	継続	非常勤嘱託職員に対するコンプライアンス研修の実施	新規採用非常勤嘱託職員に対して、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。

【課題2】業務内容の理解と適切な執行体制の構築

NO.	区分	施策	実施内容等
16	継続	不祥事撲滅推進プログラムの見直し	定期的な内容見直しに加え、必要に応じ、随時、見直しを行うこととし、変更後のプログラム内容を報告させる。
17	継続	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。
18	継続	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。
19	継続	職場内研修の充実とオープン化	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol>

NO.	区分	施策	実施内容等
20	拡充	職場・情報等の整理整頓	<p>① さわやかサービス推進チームの活動との連携のほか、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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
21	継続	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を収集し、類似事案への対応の一助として、職員に周知する。
22	継続	他市等及び各所属におけるコンプライアンス推進の取組内容の周知・活用	他市等への照会や各所属からの報告により、先進的な取組について情報収集を行い、今後の取組の参考として職員に周知する。

【課題3】人事・組織体制から生まれる職場風土の改善

NO.	区分	施策	実施内容等
23	継続	採用試験時に公務員倫理に関する問題を出題	採用試験の面接時における質問事項、評価項目とする。
24	継続	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。
25	継続	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。
26 ・ 27	継続	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職員と所属職員及び市長、副市長等と各局職員との意見交換の実施</li> <li>「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</li> </ul>	<p>① 定期的に職場内でオフサイト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。</p> <p>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。</p> <p>③ 「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。</p>
28	継続	人事交流の推進	<p>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。</p> <p>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。</p>
29 ・ 30	継続	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職員昇任候補者研修(初級マネジメント研修)の実施</li> <li>管理職員昇任候補者の選考方法の見直し</li> </ul>	<p>① 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。</p> <p>② 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。</p>

## 4 施策の推進方法

各施策の実施又は着手時期は、いずれも「平成28年度」とします。

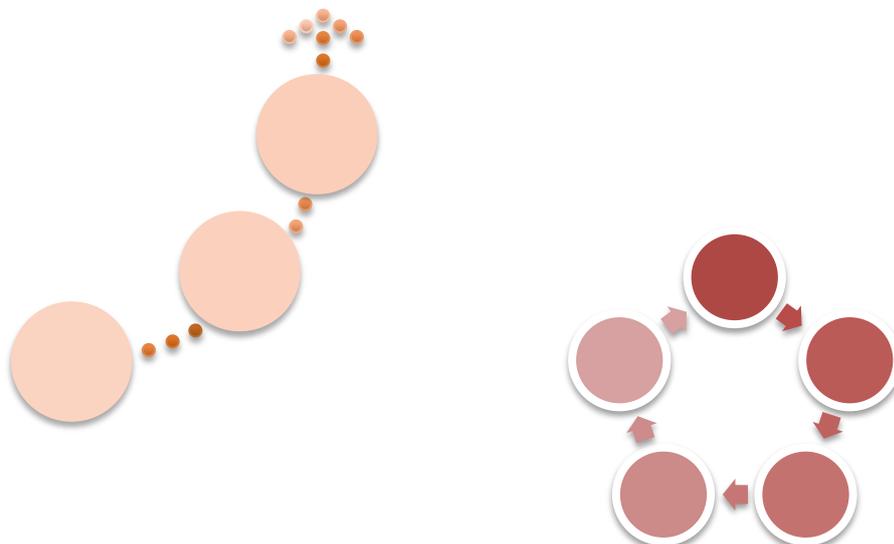
また、各施策の終期は定めず、平成28年度以降も定期的を実施する「コンプライアンスアンケート」の結果等を踏まえ、各施策の効果等を検証し、必要に応じて適宜の見直しを行うこととします。

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、市民の信頼回復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、全力で**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
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 7 . 1 0 ~ 1 1	平成 2 7 年度「コンプライアンスアンケート」を実施
H 2 8 . 3	「新コンプライアンス推進施策」を策定
H 2 8 . 1 0 ~ 1 1	平成 2 8 年度「コンプライアンスアンケート」を実施
H 2 9 . 2	「新コンプライアンス推進施策」を一部見直し

## 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