



新コンプライアンス 推進施策

高松市
平成28年3月

compliance



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

附属資料

平成 27 年度「コンプライアンスアンケート」結果報告書



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、

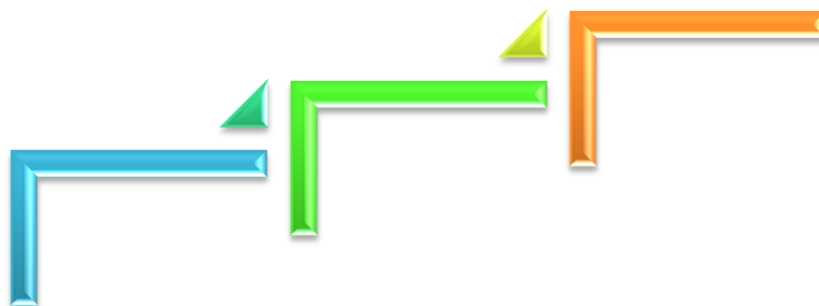
平成28年3月

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」の作成
- 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

【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】
新規…平成28年度から新たに取り組むもの（既に実施中のものを新たに施策として位置付けるものを含む。）
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28年度以降においても継続して取り組むもの。
修正…施策の内容を一部修正した上で、継続して取り組むもの。

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	<ul style="list-style-type: none"> 朝礼時に地方公務員法第30条等の唱和を奨励する。 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	新規	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、啓発紙『実践!!コンプライアンス』を定期的に発行する。
3	拡充	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	拡充	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	拡充	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、新たに「コンプライアンスハンドブック」を作成し、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』に利用マニュアルを掲載するとともに、『実践!!コンプライアンス』などでも周知を図る。
9	新規	「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	<ul style="list-style-type: none"> 平成28年度末までの全職員受講に向け、引き続き、公務員倫理特別研修を実施する。 その他、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。

※ 区分が「拡充」の場合、実施内容等の下線部が拡充部分

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	修正	市民との距離感を縮める活動の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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。
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	新規	『コンプライアンスハンドブック』の作成	コンプライアンスの拠り所となる職員必携マニュアルとして『コンプライアンスハンドブック』を作成し、各種研修や職場会議などでの活用を図る。
15	新規	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	拡充	業務マニュアルの周知・活用	定期的な見直しに加え、 <u>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。</u>
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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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。

※ 区分が「拡充」の場合、実施内容等の下線部が拡充部分

NO.	区分	施策	実施内容等
20	継続	職場・情報等の整理整頓	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。
21	新規	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	新規	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	拡充	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。
27		<ul style="list-style-type: none"> 「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 	<ul style="list-style-type: none"> 「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。
28	継続	人事交流の推進	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。
29	継続	<ul style="list-style-type: none"> 管理職員昇任候補者研修(初級マネジメント研修)の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 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。
30		<ul style="list-style-type: none"> 管理職員昇任候補者の選考方法の見直し 	<ul style="list-style-type: none"> 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。

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。

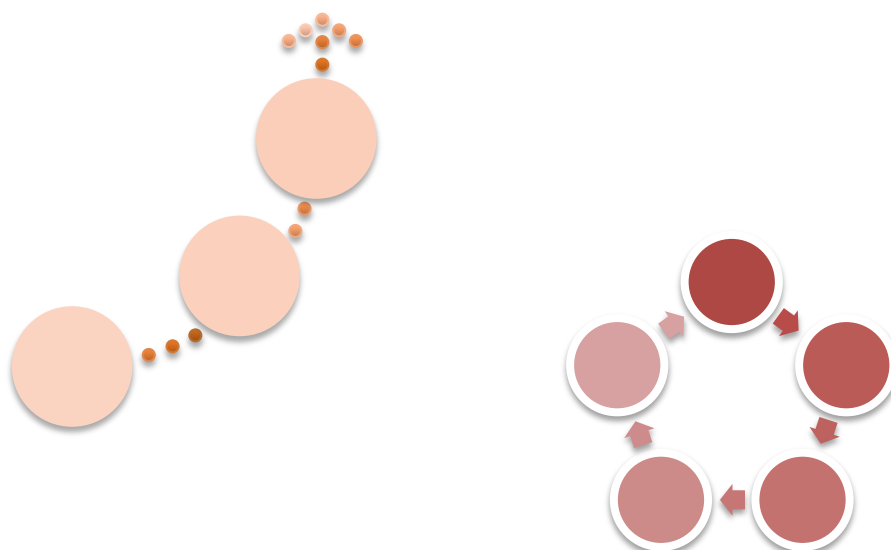
また、各施策の終期は定めず、平成28年度以降も定期的を実施する「コンプライアンスアンケート」の結果等を踏まえ、各施策の効果等を検証し、必要に応じて適宜の見直しを行うこととします。

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	「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

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

平成 27 年度
「コンプライアンスアンケート」結果報告書



高松市総務局コンプライアンス推進課

平成 27 年 12 月

1 アンケートの概要

(1) 目的

昨年 11 月の「コンプライアンス推進施策」策定後における職員のコンプライアンス意識の変化等を検証するとともに、アンケートの結果を踏まえ、平成 28 年度を始期とする新たな推進施策を策定する等のため実施した。

※ 昨年度に実施した「不祥事防止アンケート」の設問に加え、現施策に掲げられている「職場風土診断」を行うため、新たに設問（問 5～7、10）を追加した。

(2) 期間

平成 27 年 10 月 26 日（月）～11 月 6 日（金）

(3) 対象者

全職員

※ ただし、特別職、派遣職員、病院局の医師、教員、非常勤嘱託職員及び臨時的任用職員を除く。

(4) 回答方法

ア 庁内ネットワークに接続されているパソコンを個人利用している職員
庁内ネットワークシステムを利用し、回答を求めた。

イ 上記以外の職員

紙ベースのアンケート用紙で回答を求めた。

※ 対象の所属…環境指導課、環境業務課、西部クリーンセンター、衛生処理センター、市民病院（塩江分院、香川診療所を含む）、給食センター、各小中学校、高松第一高等学校

(5) アンケート内容

回答者の属性（所属（局）、勤務年数、職種、役職）を分類し、次表の各設問の回答結果についてクロス集計を行った。

問 1	(市職員としてのコンプライアンスについて (1)) 本市では、一昨年執行の参議院議員選挙において、職員が罪に問われるなど、近年、不祥事が相次いだことを受け、昨年度からコンプライアンス推進の取組を強化してきました。1年前と比べ、あなたのコンプライアンスへの意識は高まりましたか。
	①大いに高まった。②ある程度高まった。③あまり高まっていない。 ④高まっていない。
問 2	(市職員としてのコンプライアンスについて (2)) 市職員としてのコンプライアンスについて、理解していますか。
	①理解している。②概ね理解している。③あまり理解していない。 ④理解していない。
問 3	(市職員としてのコンプライアンスについて (3)) 高松市は、昨年度『コンプライアンス推進施策』を定め、施策を実施しています。あなたは、『コンプライアンス推進施策』の内容を知っていますか。
	①知っている。②概ね知っている。③あまり知らない。④知らない。
問 4	(市職員としてのコンプライアンスについて (4)) コンプライアンスを徹底させるために、最も重要であるのは、どの役職だと思いますか。
	① 局長級・局次長級 ②課長級・課長補佐級 ③係長級 ④主任級 ⑤主事
問 5	(自分自身の職場風土について (1)) あなたの職場には、職員が何でも自由に意見を言える雰囲気がありますか。
	① 大いにある。 ②概ねある。 ③どちらかといえばある。 ④どちらかといえはない。 ⑤ない。
問 6	(自分自身の職場風土について (2)) あなたの職場には、業務遂行のために職員が協力し合うチームワークがありますか。
	①大いにある。 ②概ねある。 ③どちらかといえばある。 ④どちらかといえはない。 ⑤ない。
問 7	(自分自身の職場風土について (3)) あなたの職場の上司は、職員の意見や提案に対して、積極的に耳を傾ける姿勢がありますか。
	①大いにある。 ②概ねある。 ③どちらかといえばある。 ④どちらかといえはない。 ⑤ない。
問 8	(自分自身の職場風土について (4)) あなたの職場で不祥事につながるおそれのある情報を知り得た場合、どう対処しますか。
	①当事者にやめるよう話す。②上司・同僚に報告・相談する。 ③内部公益通報制度を活用する。④関わらないようにする。
問 9	(自分自身の職場風土について (5)) あなたの職場では、日頃から、職員同士で注意ができたり、注意を受け入れることができているですか。
	①できている。 ②どちらかといえばできている。 ③どちらかといえはできていない。 ④できていない。
問 10	(自分自身の職場風土について (6)) 風通しの良い職場づくりを進めるためには、何が重要だと思いますか。また、自分自身の職場の風通しが悪いと感じている場合、何が欠けていると思いますか。《※自由記入》
問 11	(不祥事防止策について (1)) 近年、本市では、多数の不祥事が発生していますが、組織体制と個人の資質どちらに要因があると思いますか。
	① 組織体制である。 ②どちらかといえば組織体制である。 ③どちらかといえば個人の資質である。 ④個人の資質である。

問 12	<p>(不祥事防止策について (2)) 不祥事防止の対策として不十分なもの (機能していないもの) を選択してください。《複数回答可》</p> <p>① リスクマネジメント会議 ② リスクマネージャーによる職場内での相談・指導 ③各課不祥事撲滅推進プログラム ④業務マニュアル ⑤係長会議 ⑥係内会議 ⑦内部公益通報制度 ⑧インフォギャラリーによる注意喚起 ⑨コンプライアンス推進日等の朝礼時の取組 ⑩職場内研修 ⑪人事課及びコンプライアンス推進課による研修 ⑫e-ラーニング ⑬コンプライアンス推進ポスター ⑭セルフチェックシート ⑮その他</p>
問 13	<p>(不祥事防止策について (3)) 現状で不十分な点を踏まえ、今後、更なるコンプライアンスの推進ために、どのような取組を行っていくべきだと思いますか。《※自由記入》</p>
問 14 - 1	<p>(不祥事防止策について (4)) コンプライアンス研修をより実効性あるものにするために、どのような研修を取り入れるべきであると思いますか。《複数回答可》</p> <p>①非常勤嘱託職員等、正規職員以外の職員を対象とする研修 ②リスクマネージャーを対象とする研修 ③事例研究等による参加型グループ討論 (ワークショップ) ④「高松市職員の倫理及び公正な職務の執行に関する条例」の解説 ⑤「情報公開条例」・「個人情報保護条例」の解説 ⑥「行政手続法」・「行政手続条例」の解説 ⑦各職場の業務内容に応じた専門的な研修 ⑧過去に本市・他市で生じた重大不祥事を題材にした研修 ⑨その他</p>
問 14 - 2	<p>(不祥事防止策について (5)) 前問で「9 その他」と回答された方にお伺いします。 コンプライアンス研修をより実効性あるものにするために、具体的にどのような研修を取り入れるべきであると思いますか。《※自由記入》</p>
問 15 - 1	<p>(不祥事防止策について (6)) 他の自治体では、コンプライアンスに関する判断に迷った際の手引きとして、『コンプライアンス・ハンドブック』等を作成し、各職員に配布しているようです。本市でもこのようなハンドブックを作成する予定ですが、どのような内容を盛り込むべきだと思いますか。《複数回答可》</p> <p>①コンプライアンスに対する心構え ②コンプライアンスに関する法令の解説 ③過去に本市で生じた不祥事に関する検討 ④コンプライアンス違反に関する事例集 ⑤コンプライアンス違反が生じた場合の対応方法 ⑥職場のコンプライアンス推進度チェックシート ⑦コンプライアンスに関する情報へのリンク ⑧その他</p>
問 15 - 2	<p>(不祥事防止策について (7)) 前問で「8 その他」と回答された方にお伺いします。 ハンドブックにどのような内容を盛り込むだと思えますか。《※自由記入》</p>
問 16	<p>(不祥事防止策について (8)) コンプライアンス推進課では、職員の皆さんのコンプライアンス意識を高めさせていただくことを目的に、毎月『実践!!コンプライアンス』をインフォギャラリーに掲載していますが、読んでいますか。</p> <p>①毎回読んでいる。②たまに読んでいる。③読んでいない。 ④『実践!!コンプライアンス』を知らない。</p>
問 17	<p>(不祥事防止策について (9)) 今後、『実践!!コンプライアンス』で取り上げてほしい内容があればお書きください。《※自由記入》</p>

2 アンケート結果

(1) 回答率

	対象者数(人)	回答者数(人)	回答率
全 体 (昨年度)	3,436 (3,456)	3,158 (2,844)	91.9% (82.3%)
局別			
市民政策局	279	245	87.8%
総務局	91	86	94.5%
財政局	178	158	88.8%
健康福祉局	864	800	92.6%
環境局	230	218	94.8%
創造都市推進局	162	156	96.3%
都市整備局	192	182	94.8%
出納室	15	15	100.0%
消防局	483	410	84.9%
病院局	376	367	97.6%
上下水道局	259	220	84.9%
教育局	252	247	98.0%
監査委員事務局	10	10	100.0%
選挙管理委員会事務局	10	10	100.0%
農業委員会事務局	15	14	93.3%
市議会事務局	20	20	100.0%
勤務年数別			
5年未満	614	567	92.3%
5年以上10年未満	340	337	99.1%
10年以上20年未満	721	669	92.8%
20年以上30年未満	833	768	92.2%
30年以上	928	813	87.6%
無記入	—	4	—
職種別			
一般行政職(事務)	1,267	1,188	93.8%
一般行政職(技術)	437	380	87.0%
保育教育士	396	379	95.7%
技能職	395	387	98.0%
医療技術職	458	399	87.1%
消防職	483	419	86.7%
無記入	—	6	—

役職別			
局長級・局次長級	56	59	105.4%
課長級・課長補佐級	369	374	101.4%
係長級	928	829	89.3%
主任級	1,363	1,007	73.9%
主事	720	815	113.2%
無記入	—	74	—

※1 アンケート実施期間中、産前産後休暇・育児休業・病気休暇等でアンケートに回答できない者は対象者から除いている。

※2 所属局名、勤務年数、職種、役職については、回答に入力（記入）されたとおりに集計している。

(2) 全体の回答率等について

全体の回答率は91.9%と昨年度の82.3%を約10ポイント上回る結果となった。

また、9割近い職員が、1年前と比べ、「コンプライアンス意識が高まった」（「ある程度高まった」を含む）と回答しており、職員のコンプライアンスに対する意識の高まりが表れている。

なお、勤務年数が長く、役職が上位になるほど、「高まった」と回答した割合が高い。

しかしながら、約300人の職員が回答しておらず、また、回答した者のうち1割強が、「コンプライアンスに対する意識が高まっていない」と回答していることから、今後、更なるコンプライアンスの推進が必要である。

(3) 勤務年数別回答率について

5年以上10年未満の若手職員の回答率が最も高い一方で、30年以上のベテラン職員の回答率が最も低い結果となった。

(4) 職種別回答率について

紙ベースのアンケート用紙での回答が約7割を占める技能職の職員の回答率が最も高い一方で、一般行政職（技術）、医療技術職及び消防職の職員の回答率が、相対的に低い結果となった。

(5) 役職別回答率について

局長級・局次長級、課長・補佐級及び主事の各階層で回答率が100%を超えていることから、必ずしも正確な数値とは言えないものの、局長級・局次長級、課長・補佐級の管理職に比べ、主任級の中堅職員の回答率が低い結果となった。

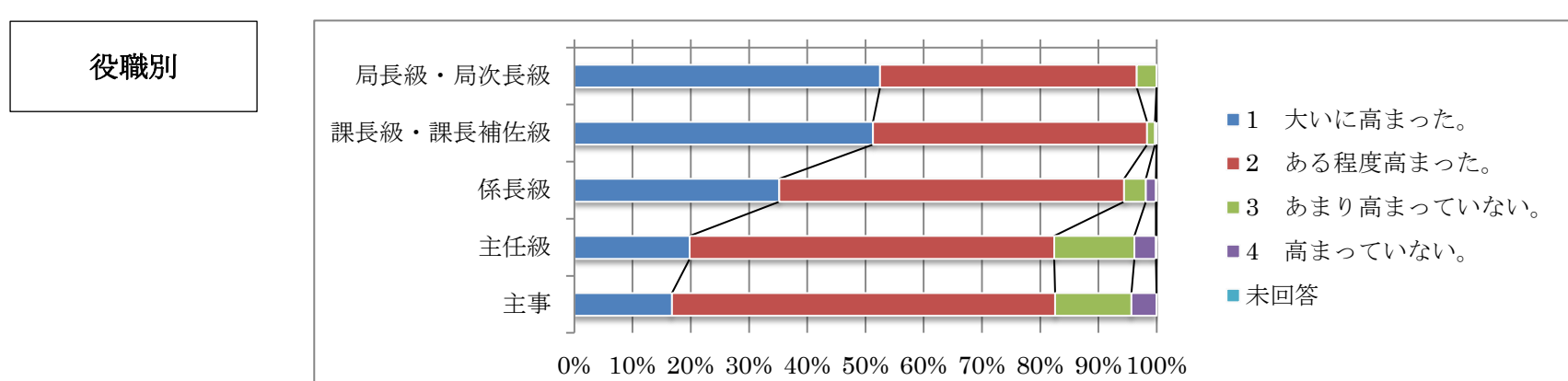
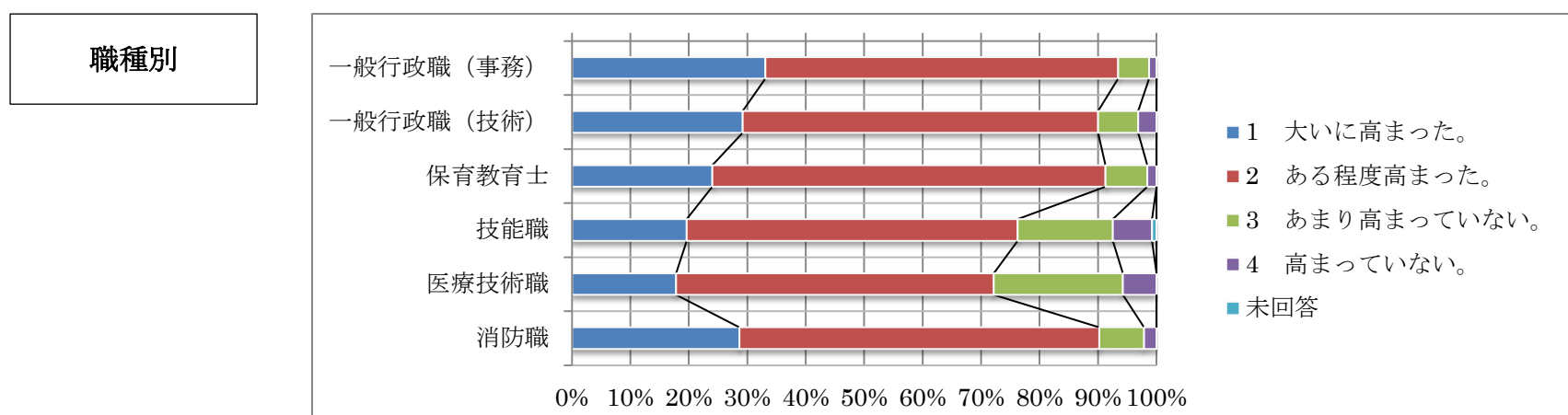
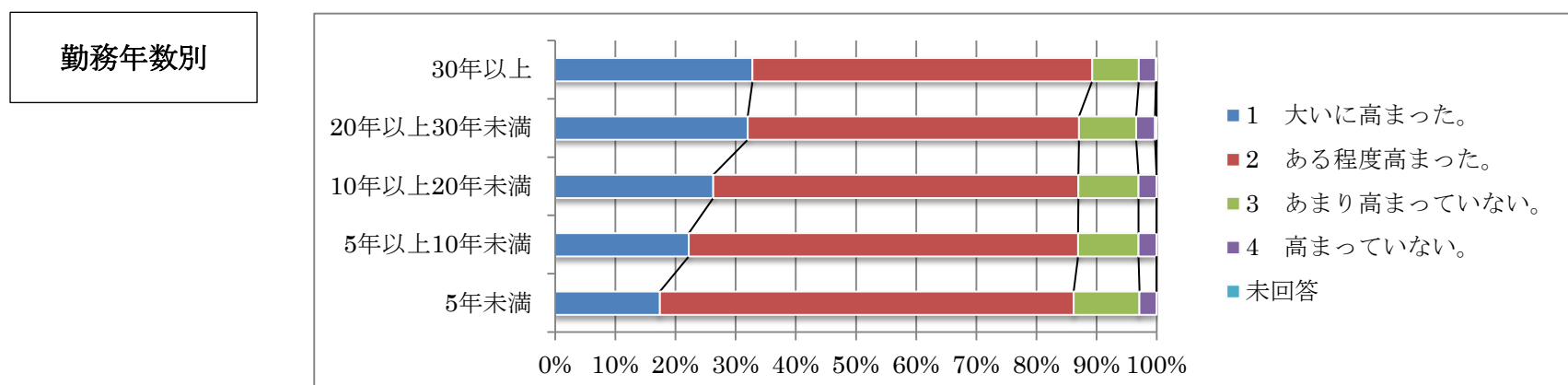
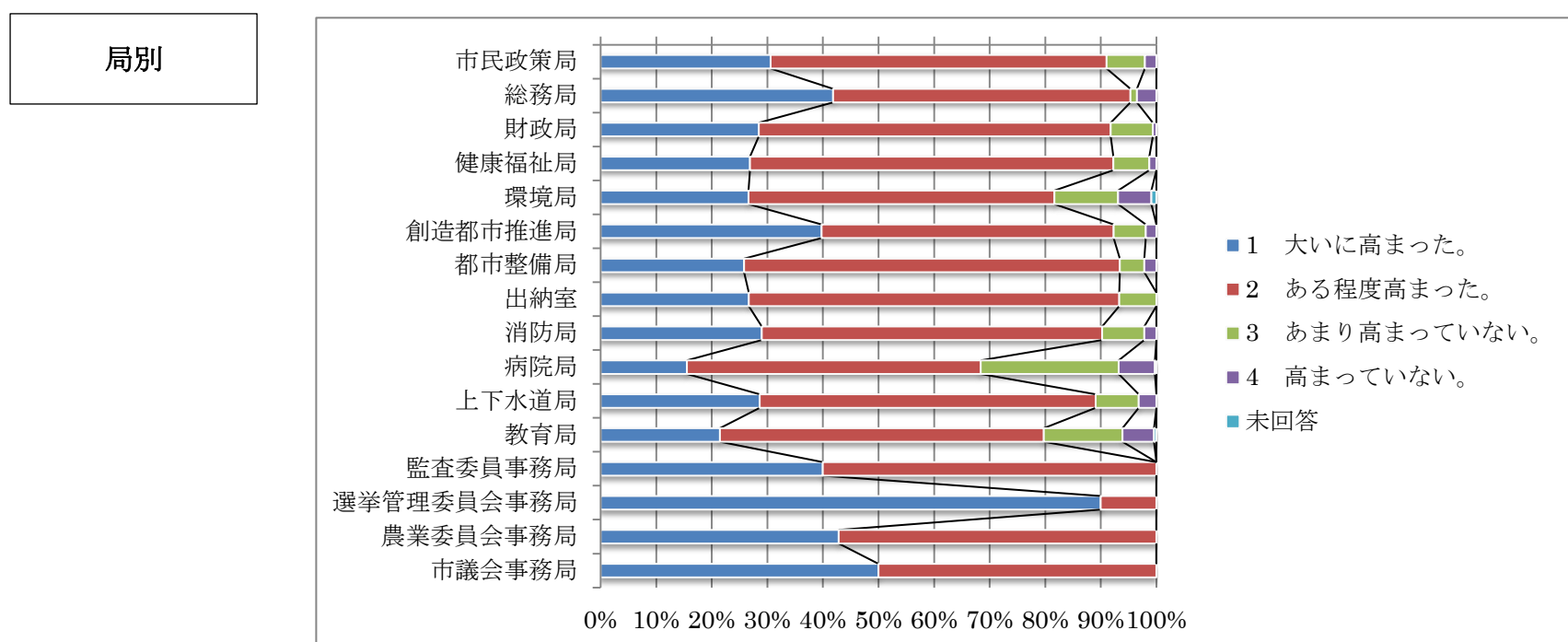
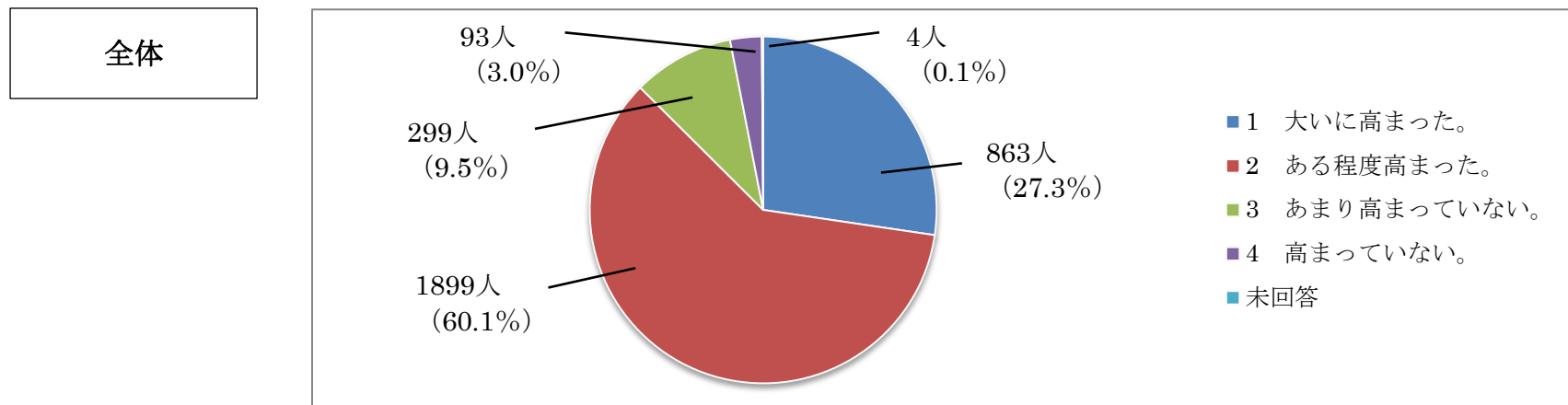
(6) 各設問に対する回答について（クロス集計）

次ページ以降参照

【今回】（平成 27 年度）

問 1 市職員としてのコンプライアンスについて（1）

本市では、一昨年執行の参議院議員選挙において、職員が罪に問われるなど、近年、不祥事が相次いだことを受け、昨年度からコンプライアンス推進の取組を強化してきました。1年前と比べ、あなたのコンプライアンスへの意識は高まりましたか。



【前回】（平成 26 年度）

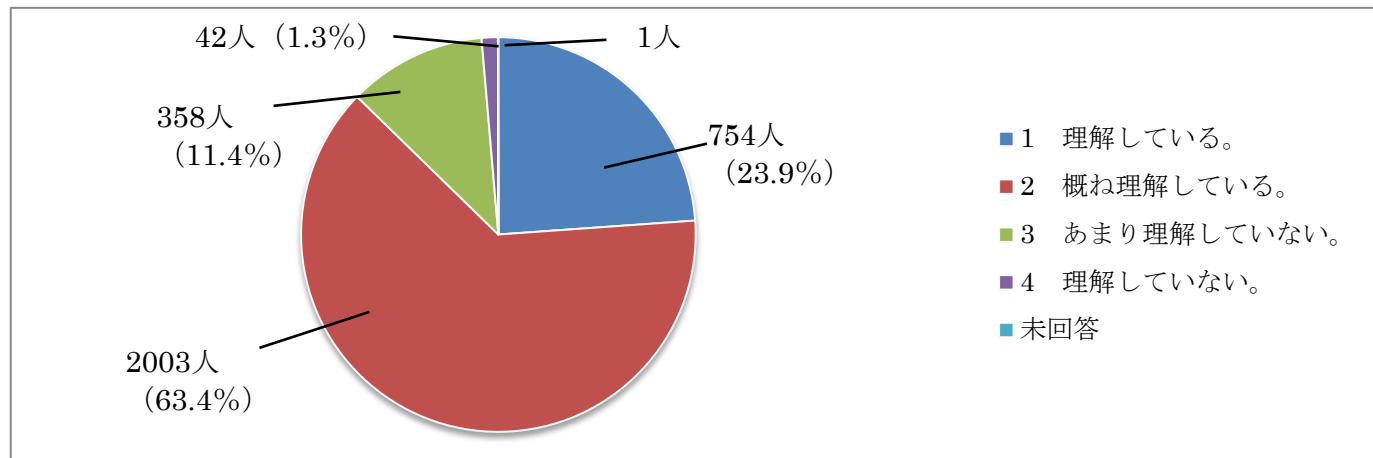
（設問なし）

【今回】（平成 27 年度）

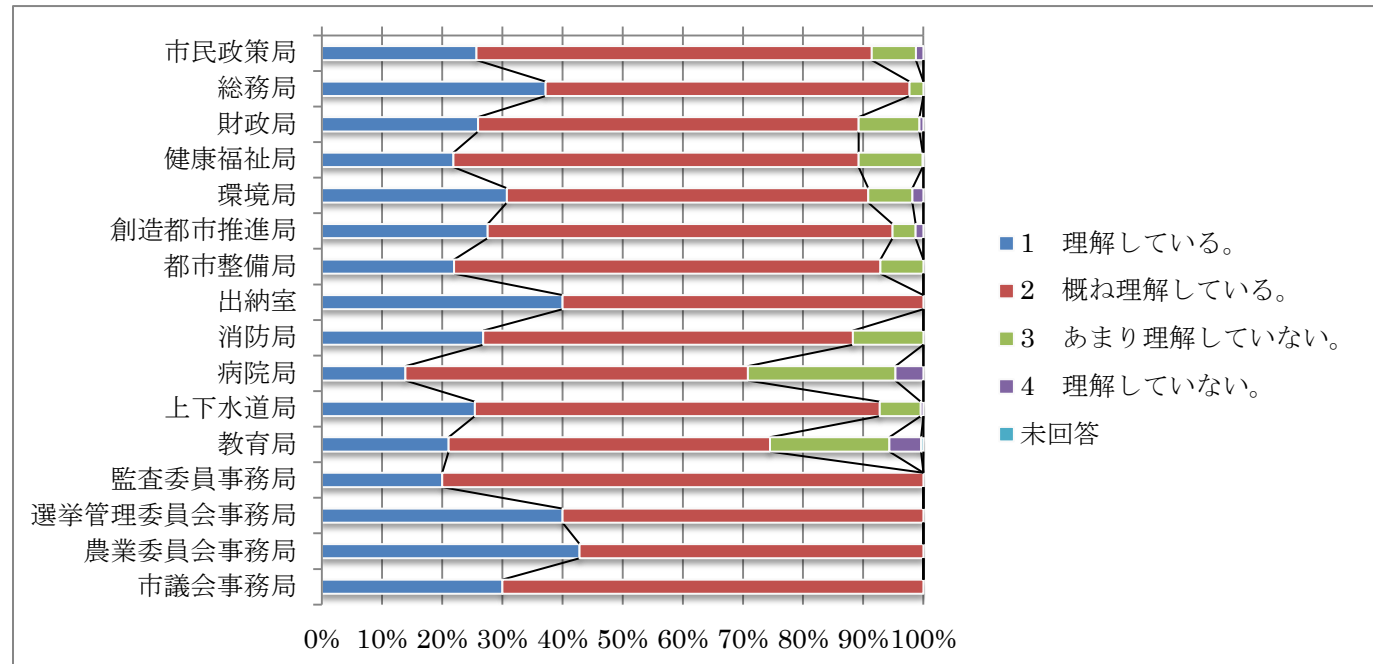
問 2 市職員としてのコンプライアンスについて（2）

市職員としてのコンプライアンスについて、理解していますか。

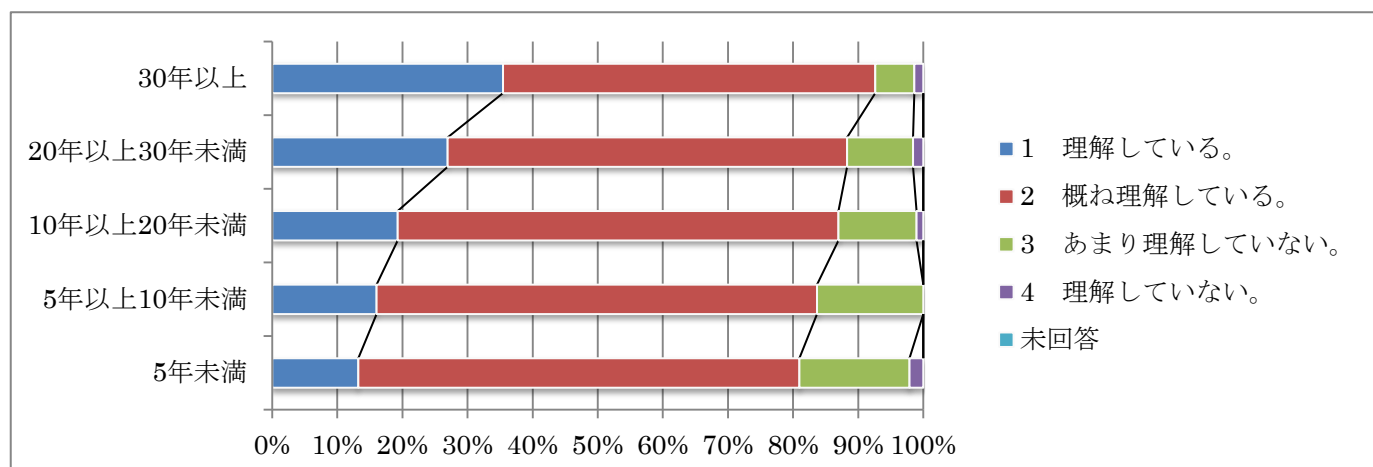
全体



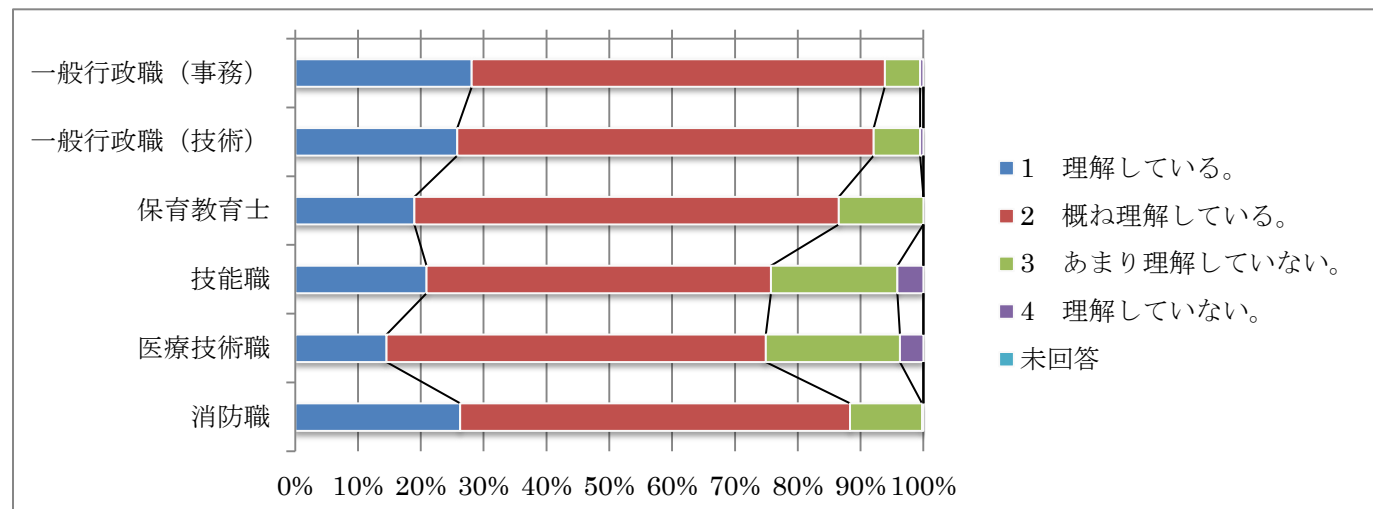
局別



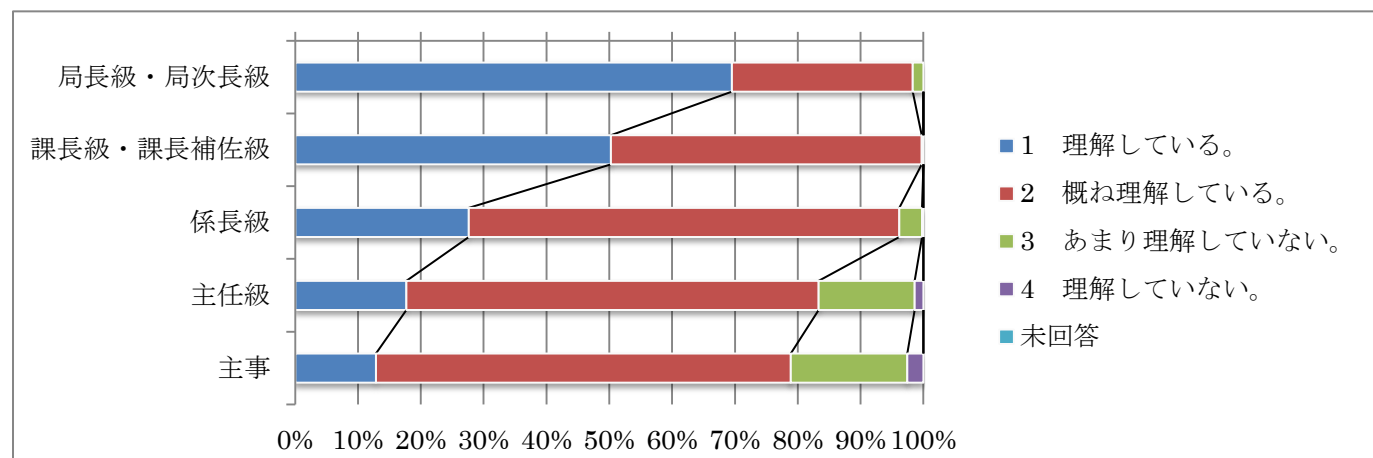
勤務年数別



職種別



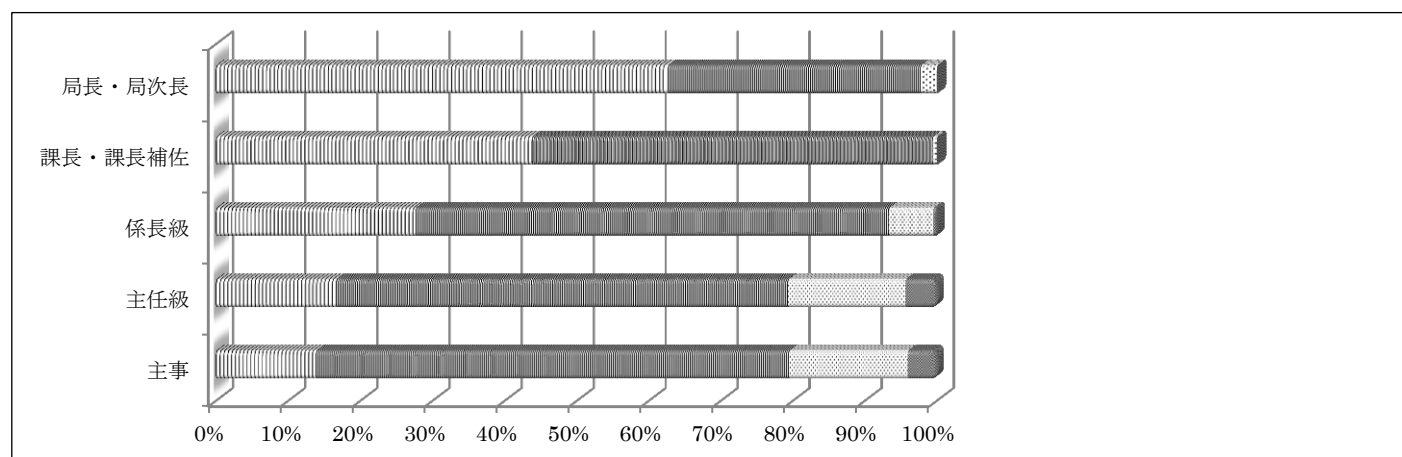
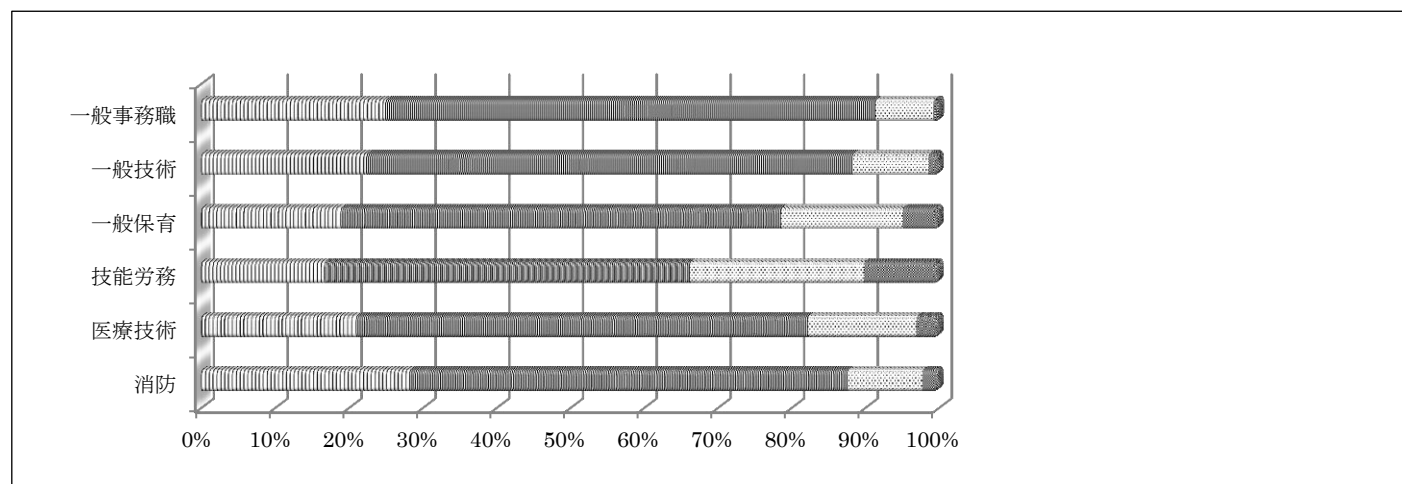
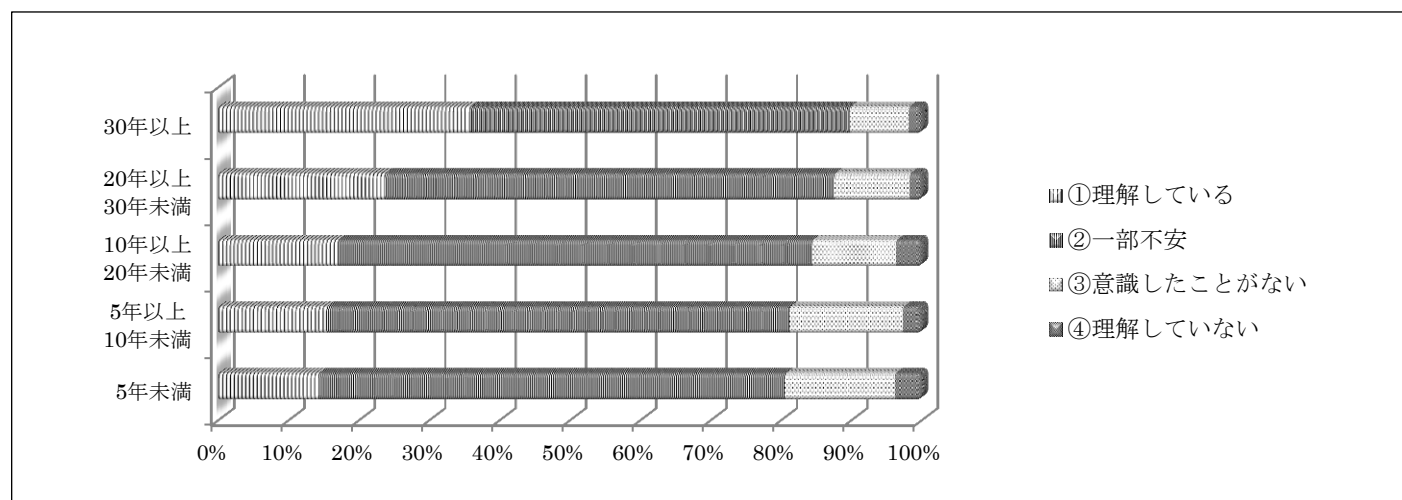
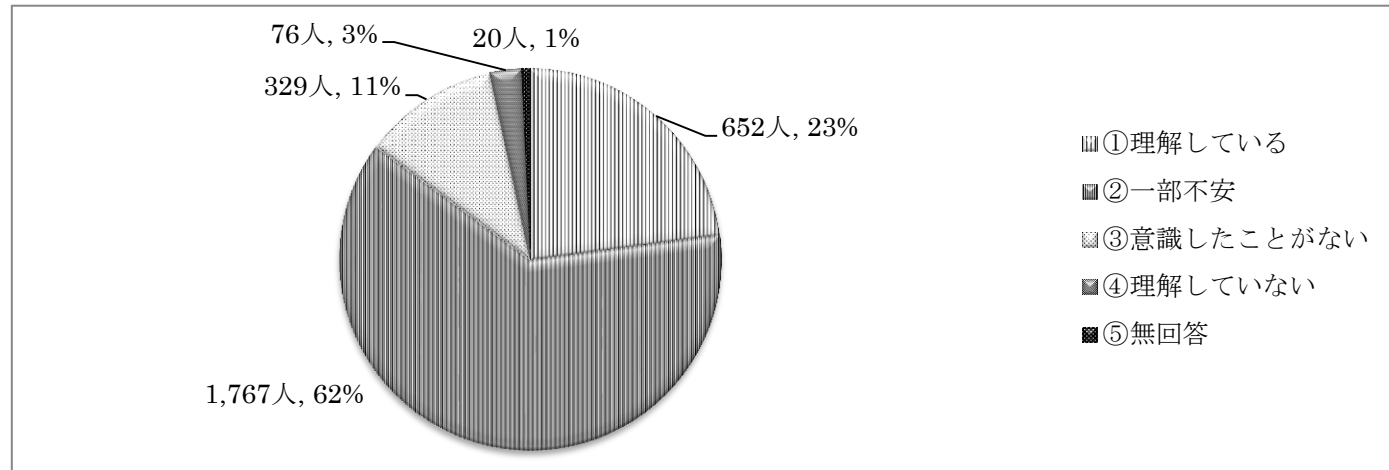
役職別



【前回】（平成 26 年度）

問 2

業務に関するコンプライアンスについて、理解していますか。

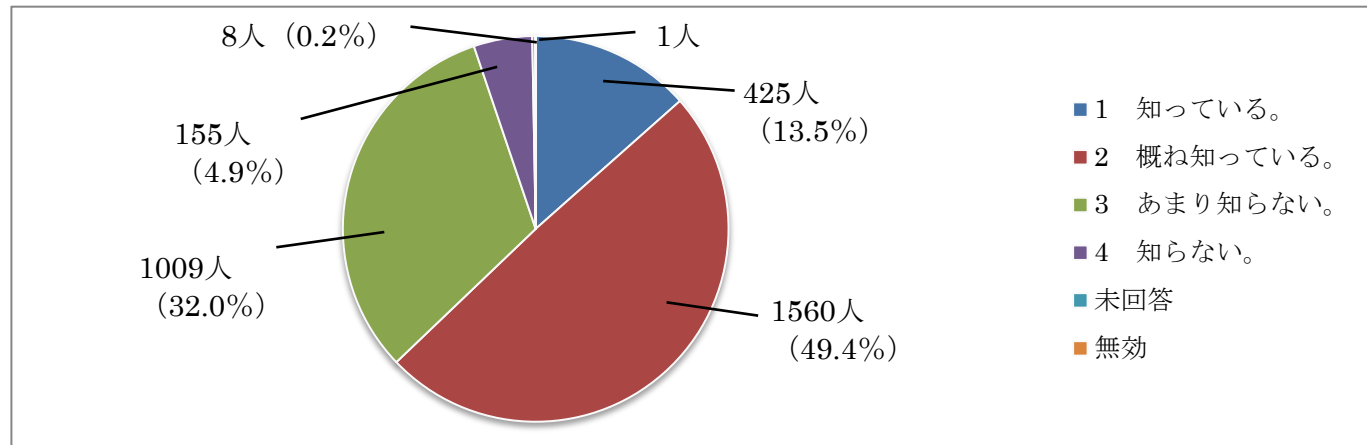


【今回】（平成 27 年度）

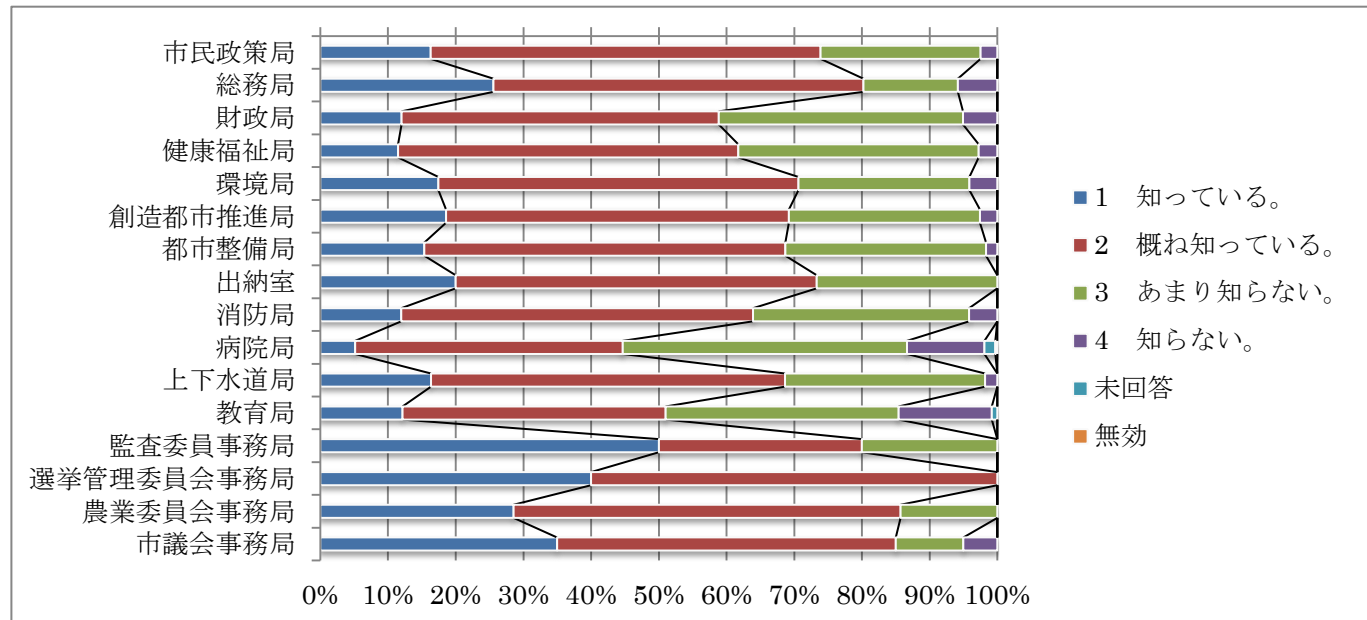
問 3 市職員としてのコンプライアンスについて（3）

高松市は、昨年度『コンプライアンス推進施策』を定め、施策を実施しています。あなたは、『コンプライアンス推進施策』の内容を知っていますか。

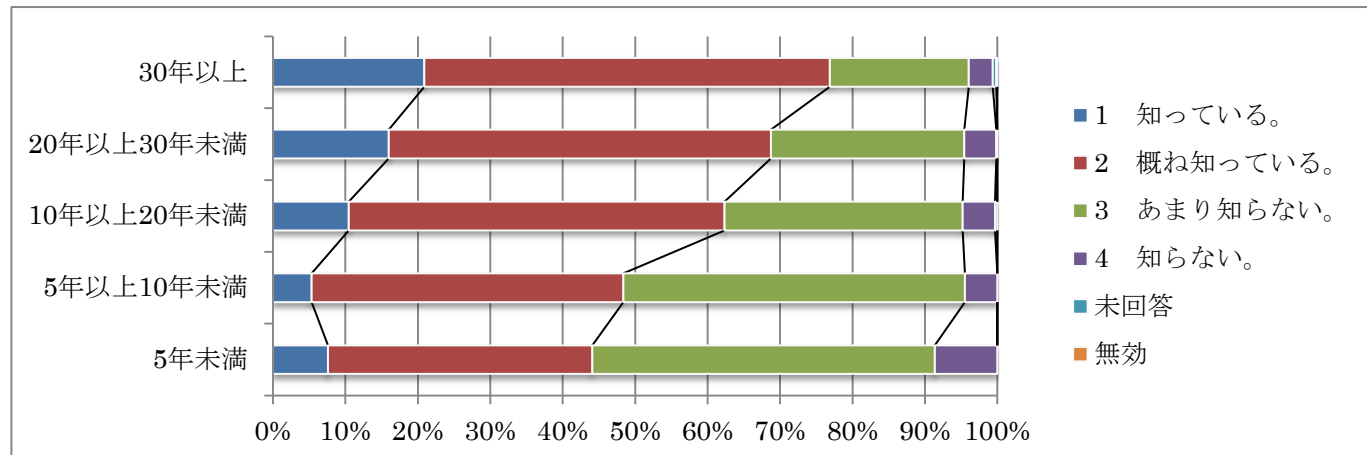
全体



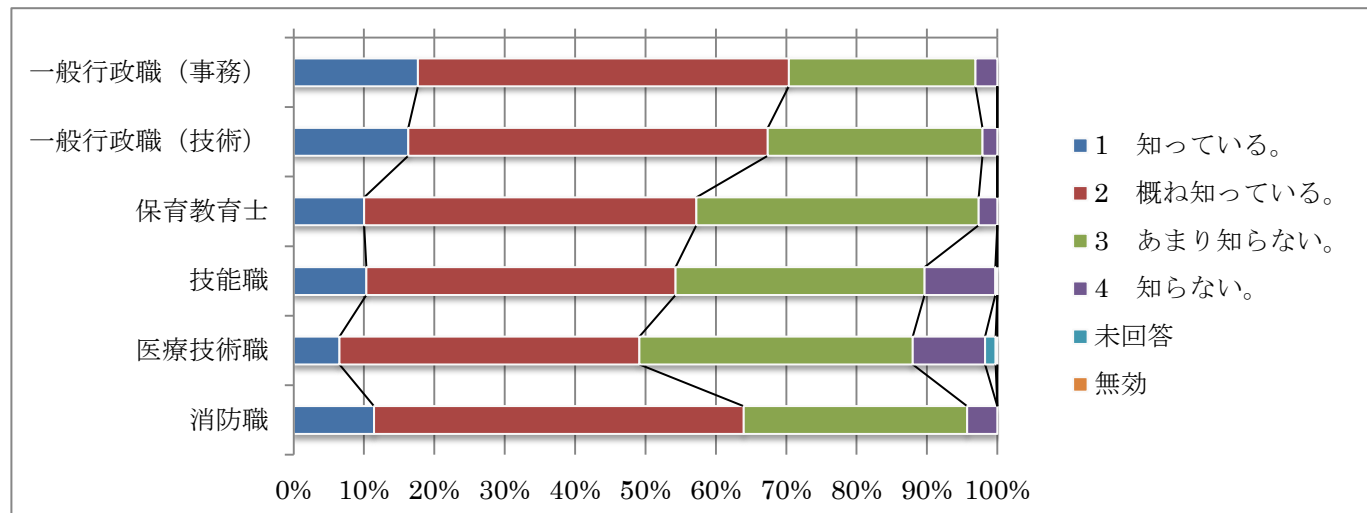
局別



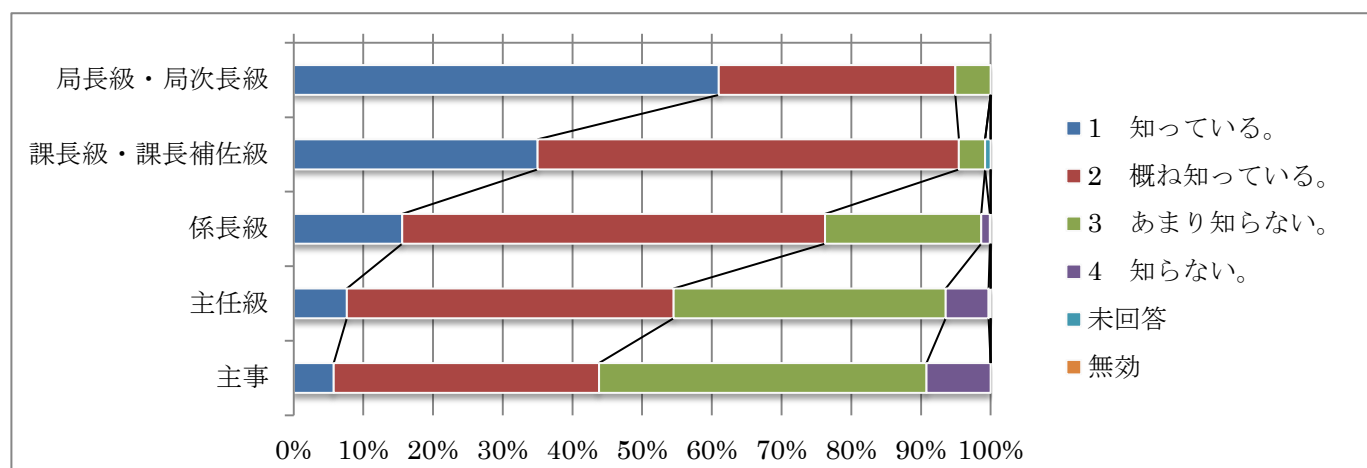
勤務年数別



職種別



役職別



【前回】（平成 26 年度）

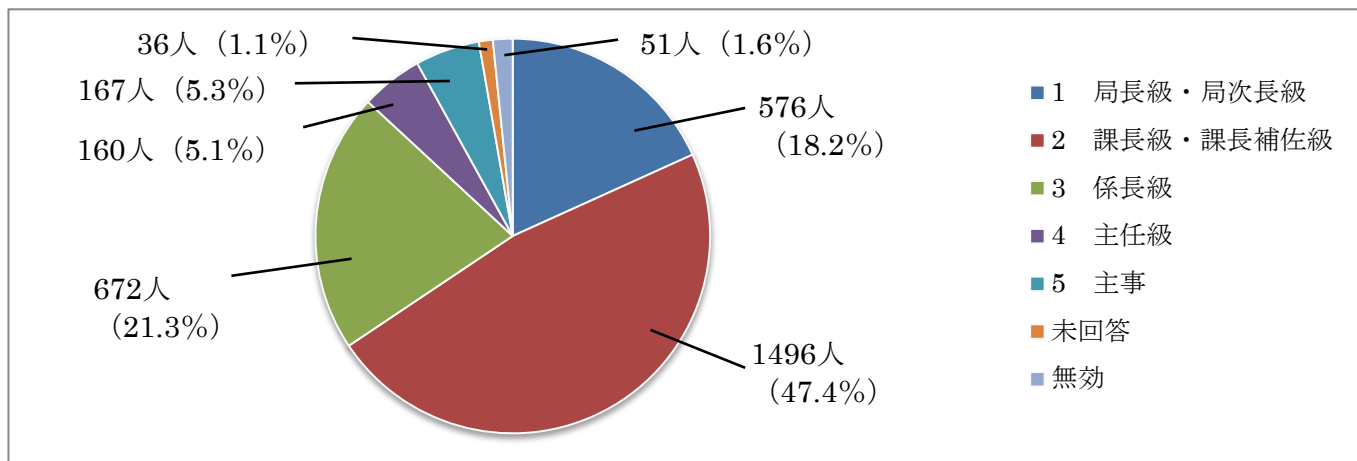
（設問なし）

【今回】（平成 27 年度）

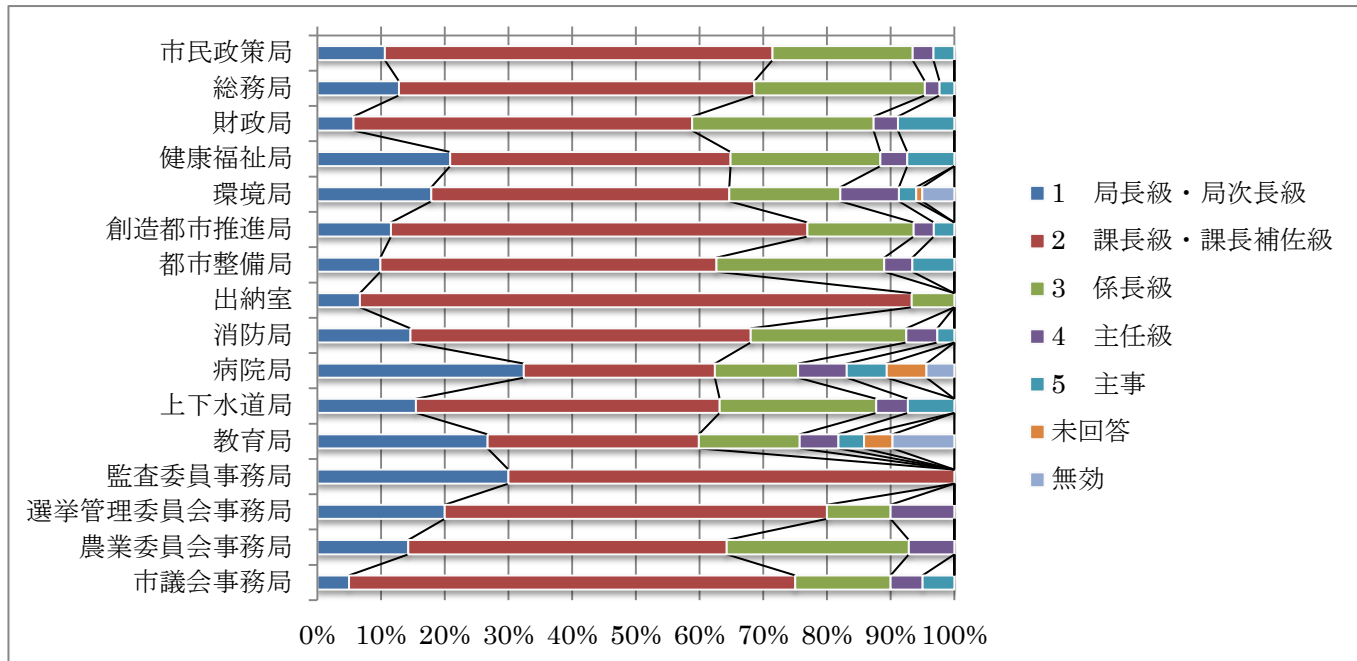
問 4 市職員としてのコンプライアンスについて（4）

コンプライアンスを徹底させるために、最も重要であるのは、どの役職だと思いますか。

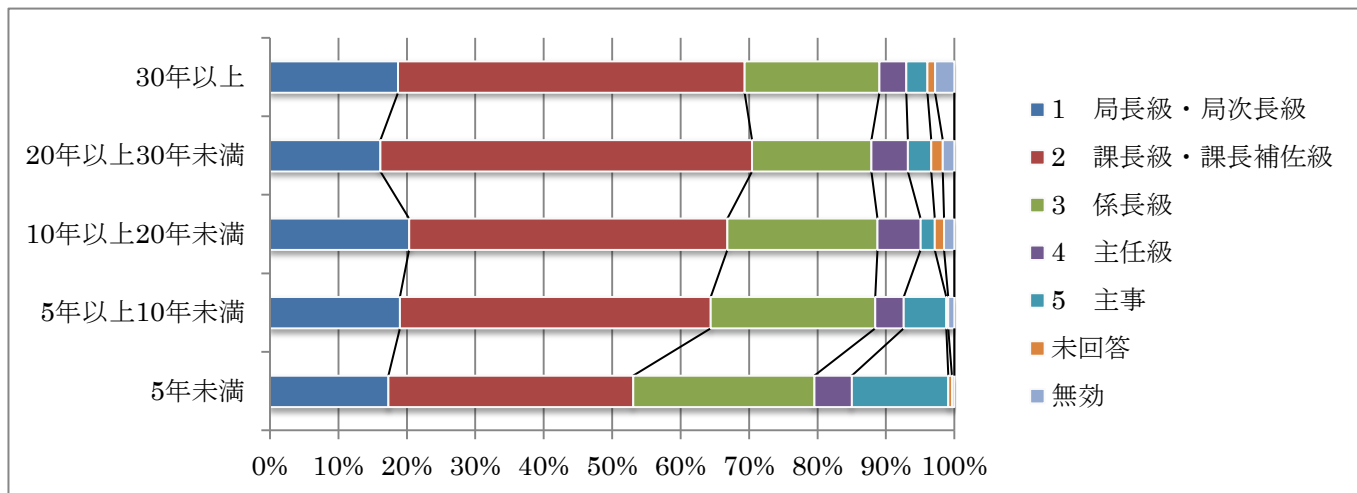
全体



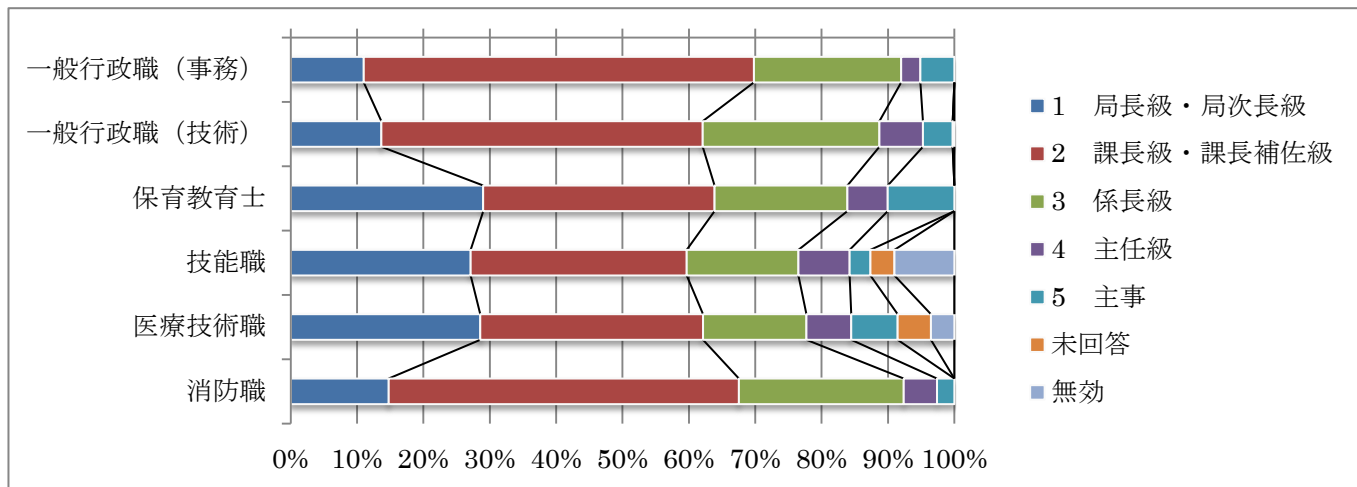
局別



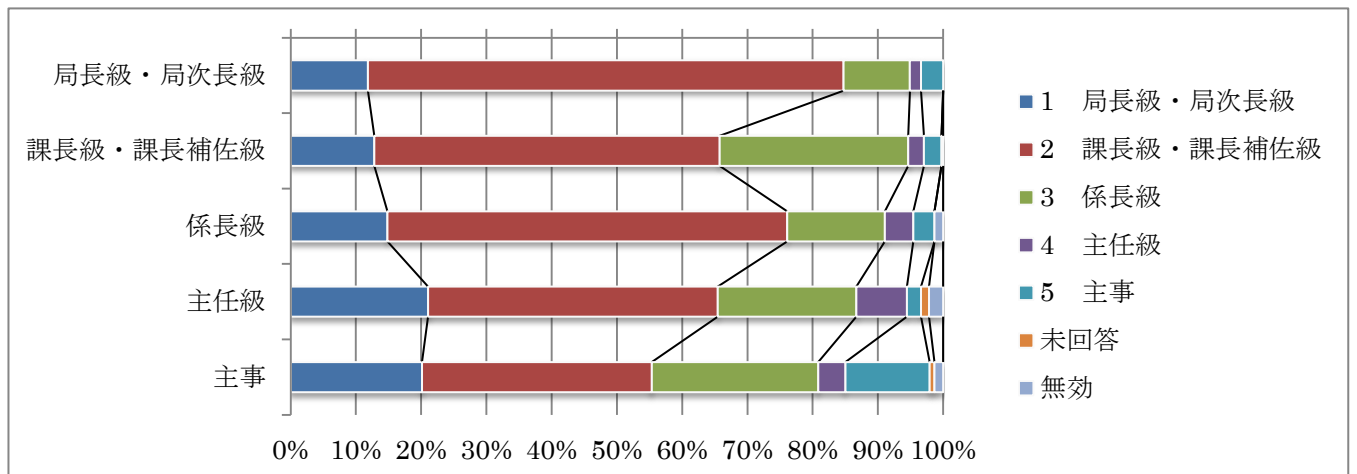
勤務年数別



職種別



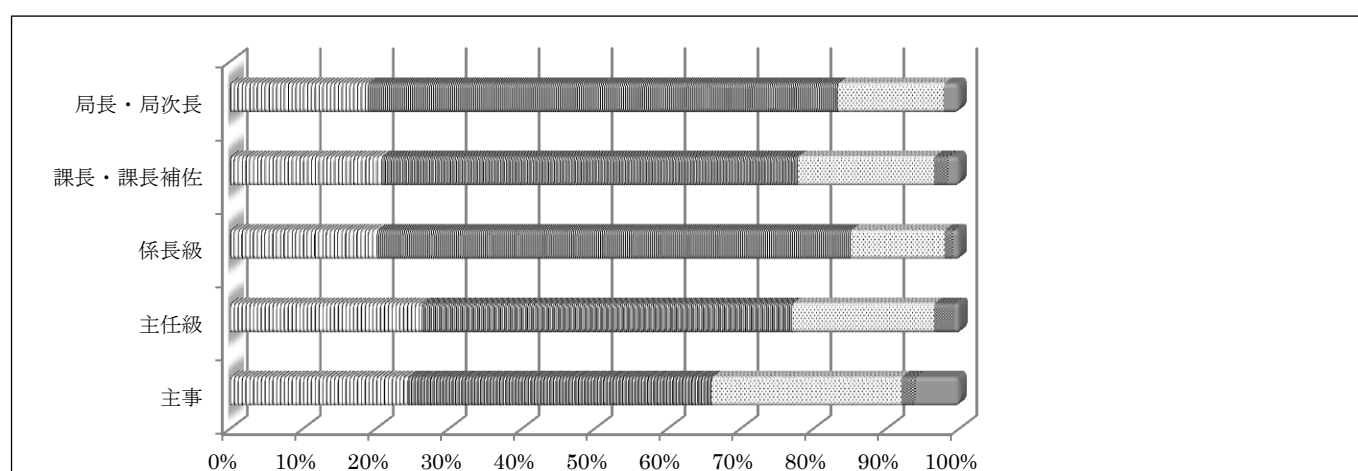
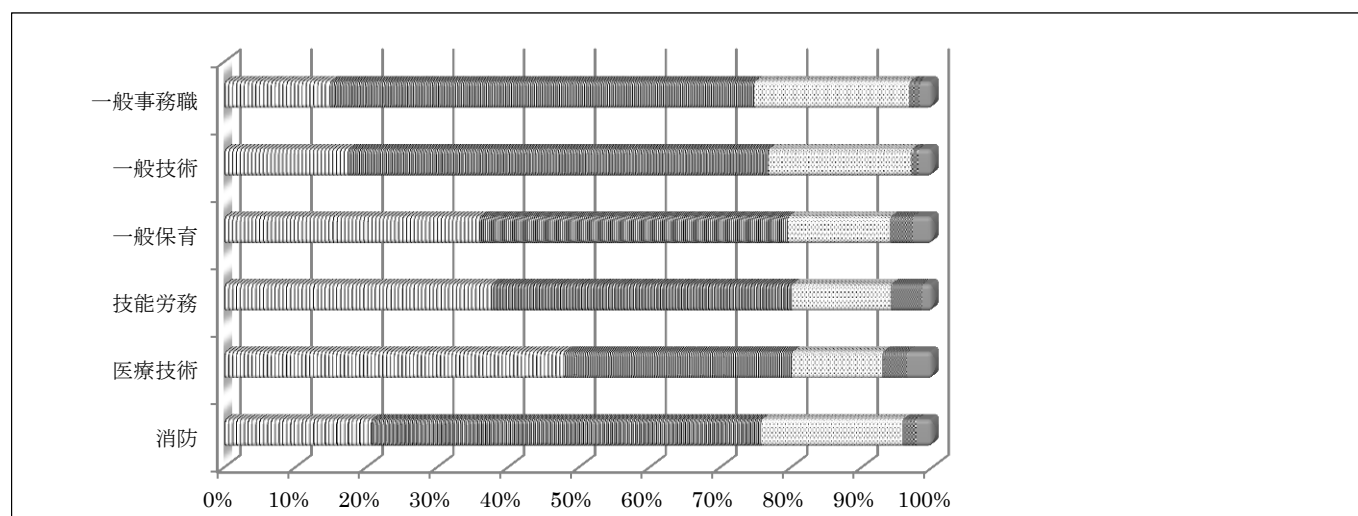
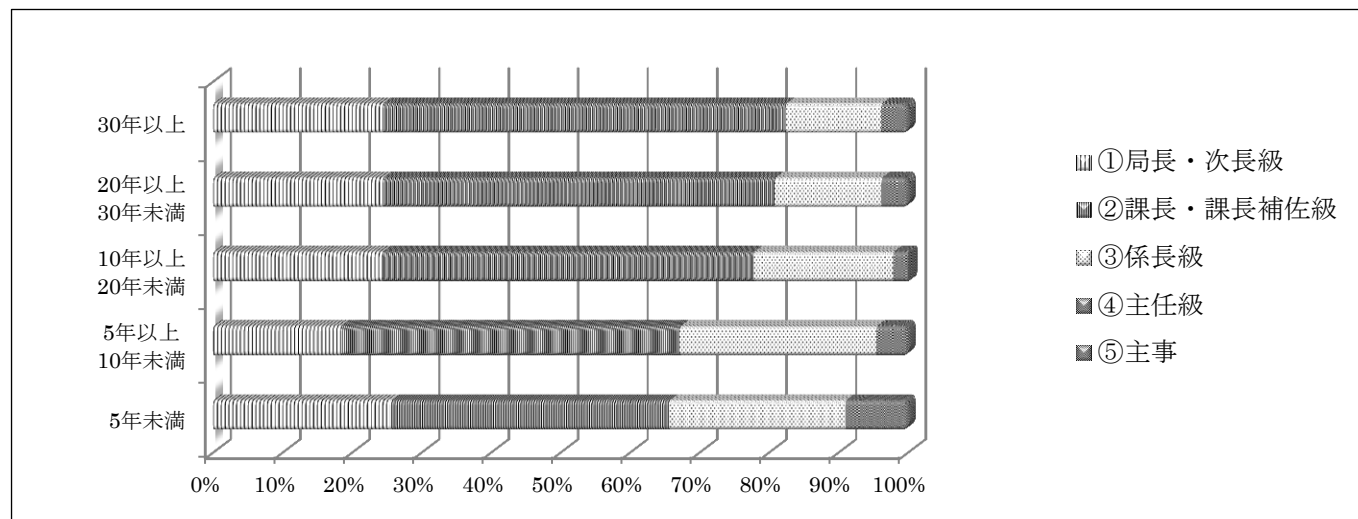
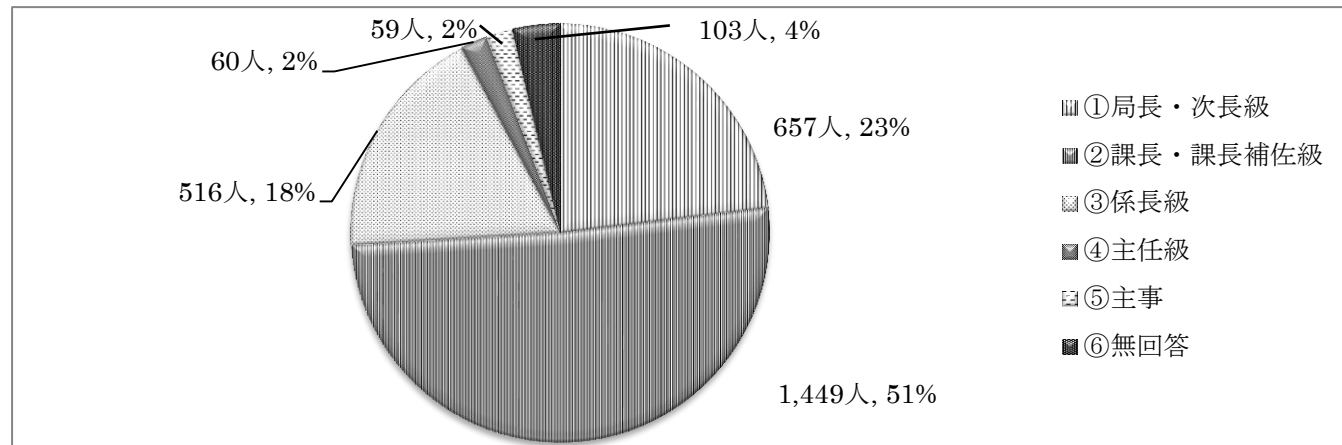
役職別



【前回】（平成 26 年度）

問 3

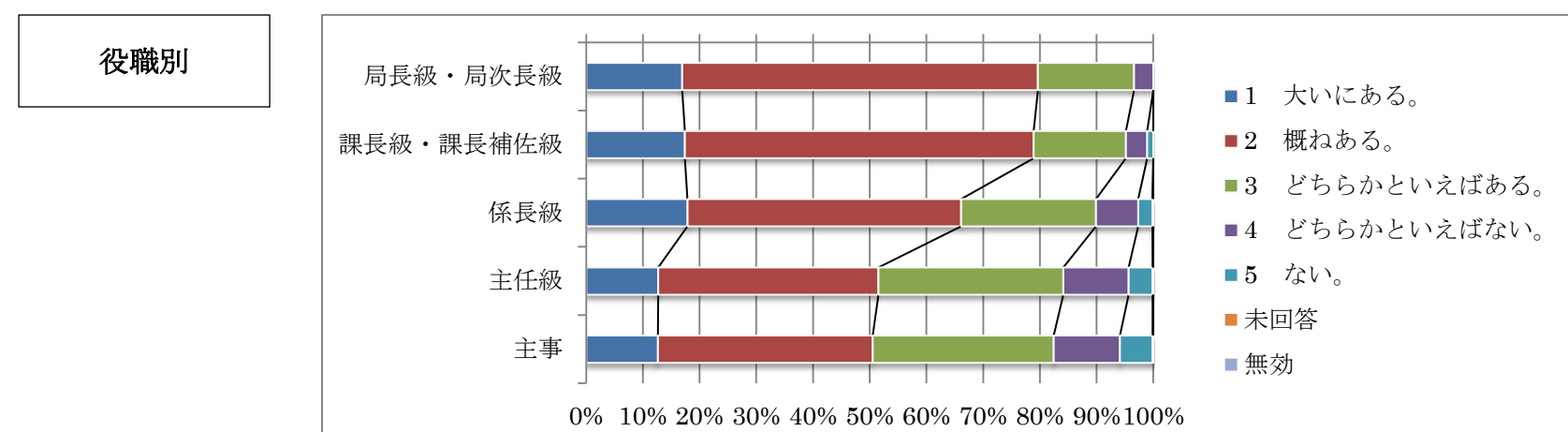
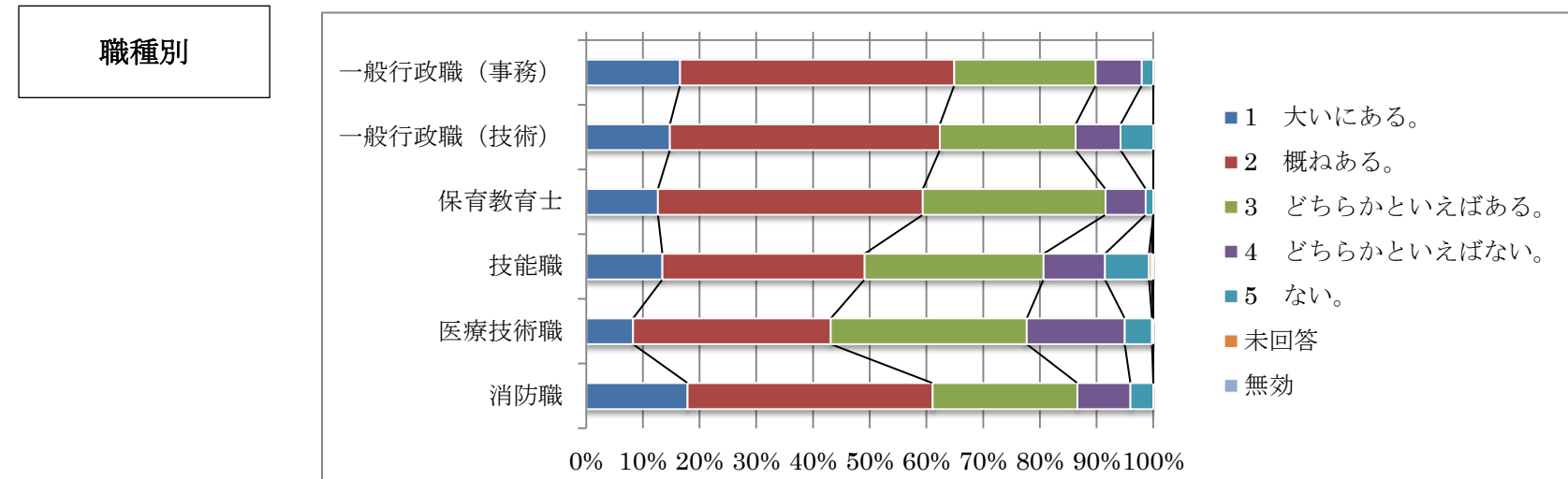
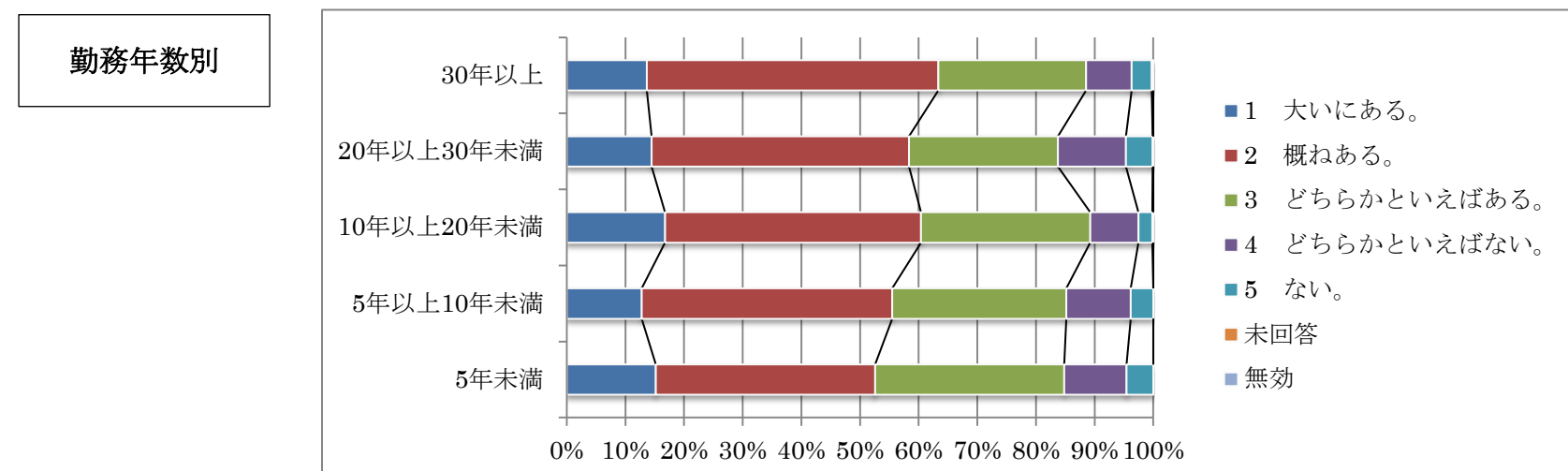
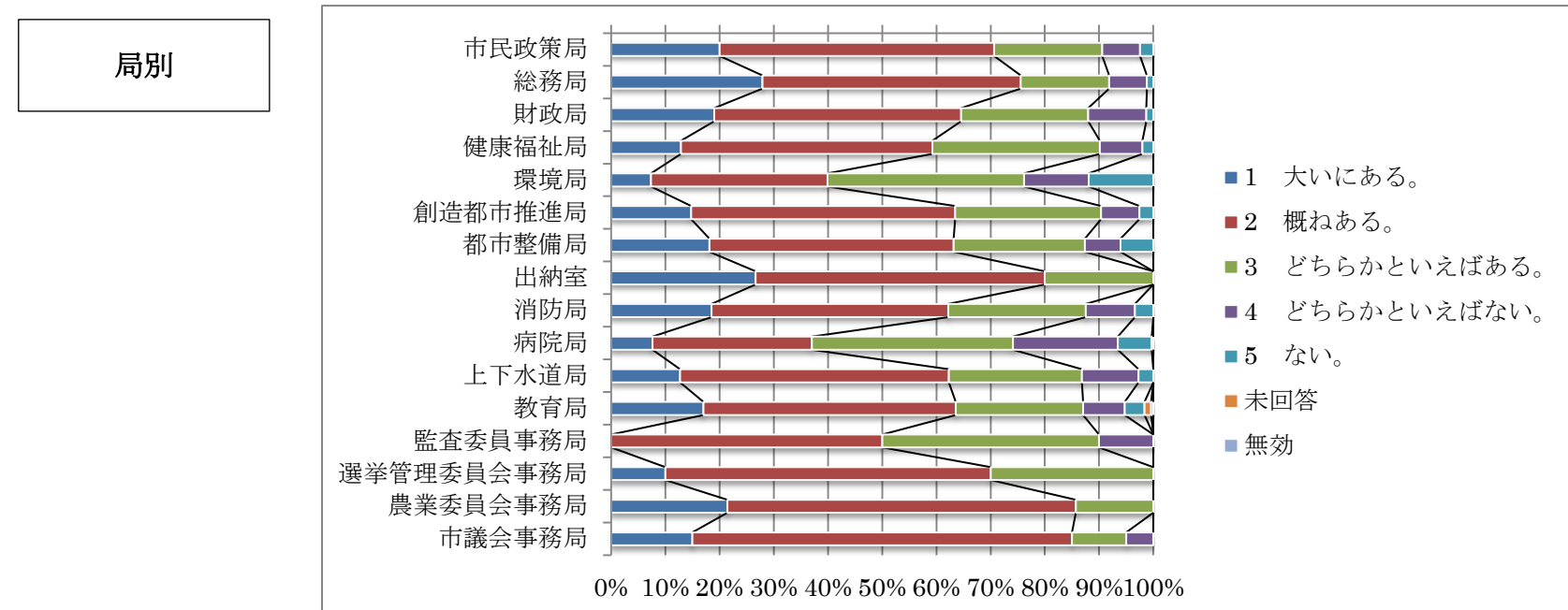
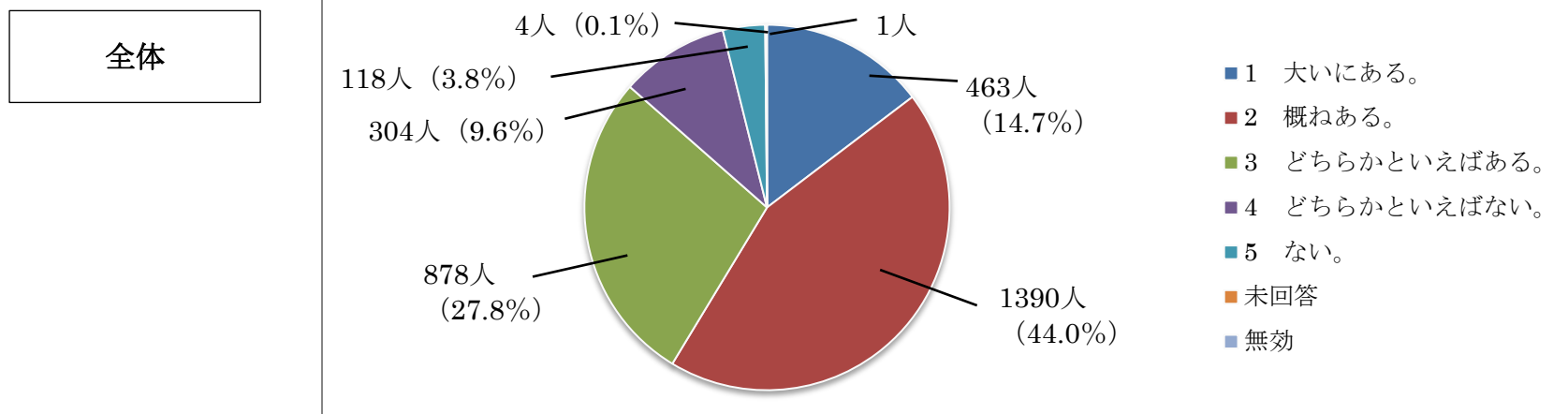
コンプライアンスを実行させるために、最も重要と思われる役職はどれだと思いますか。



【今回】（平成 27 年度）

問 5 自分自身の職場風土について（1）

あなたの職場には、職員が何でも自由に意見を言える雰囲気がありますか。



【前回】（平成 26 年度）

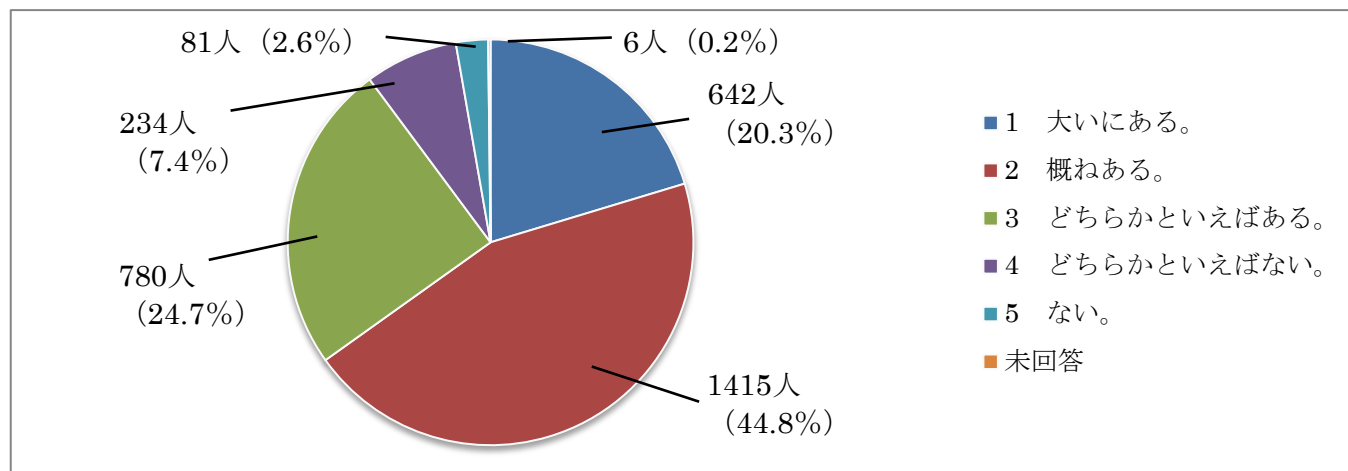
（設問なし）

【今回】（平成 27 年度）

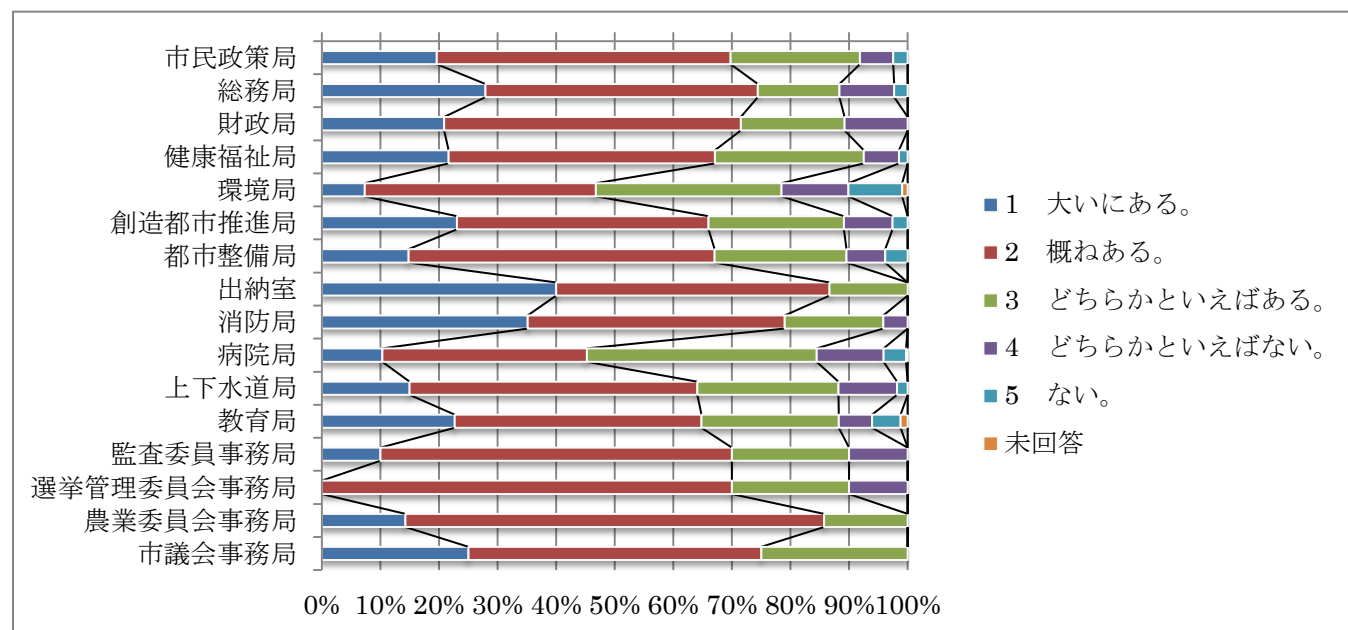
問 6 自分自身の職場風土について（2）

あなたの職場には、業務遂行のために職員が協力し合うチームワークがありますか。

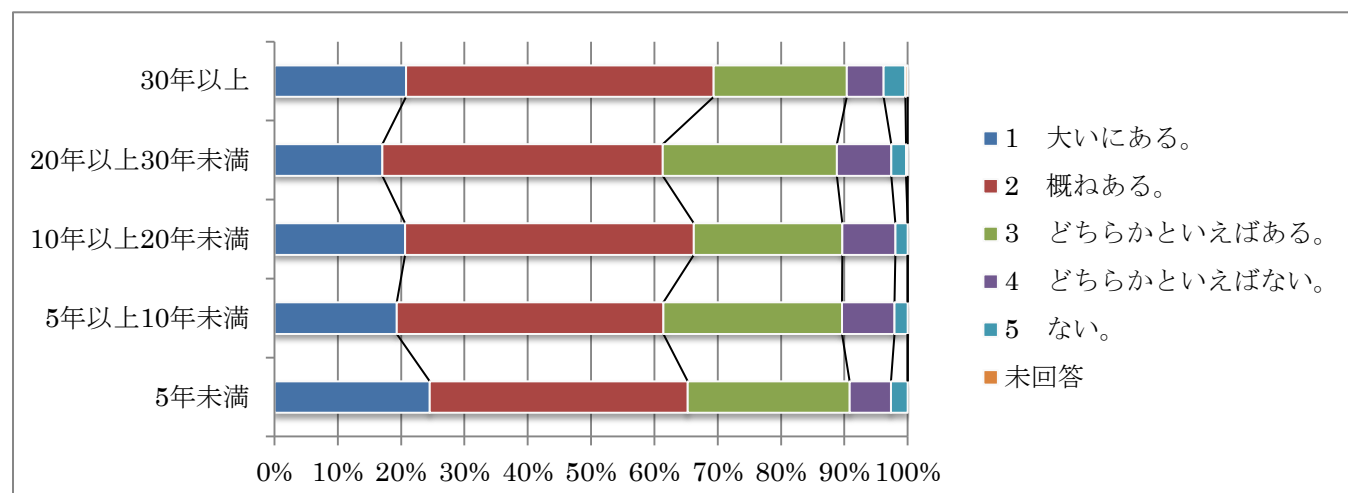
全体



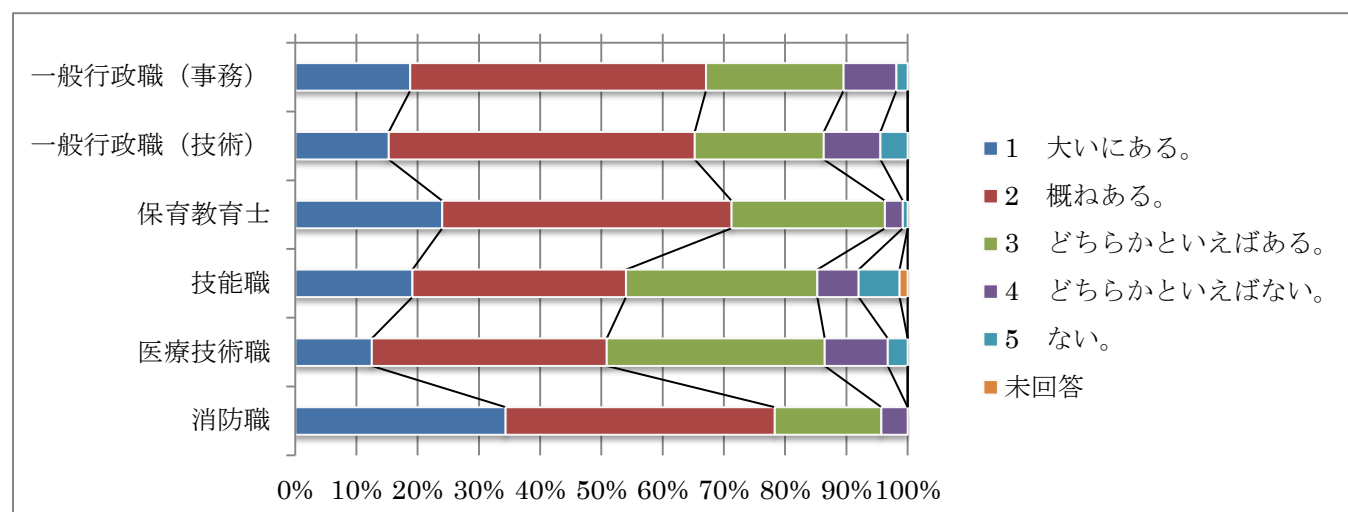
局別



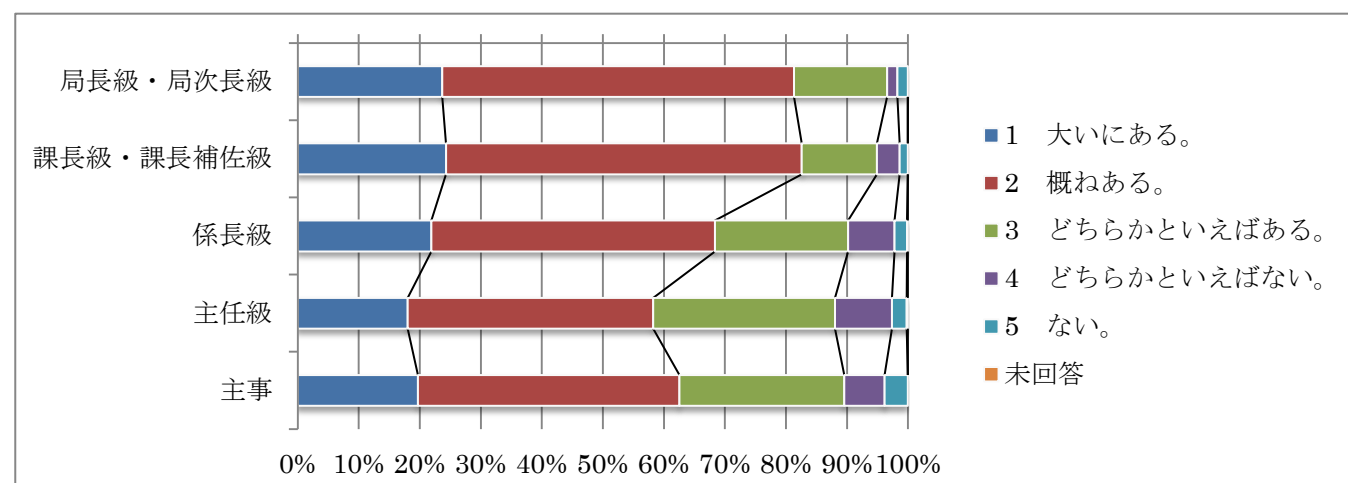
勤務年数別



職種別



役職別



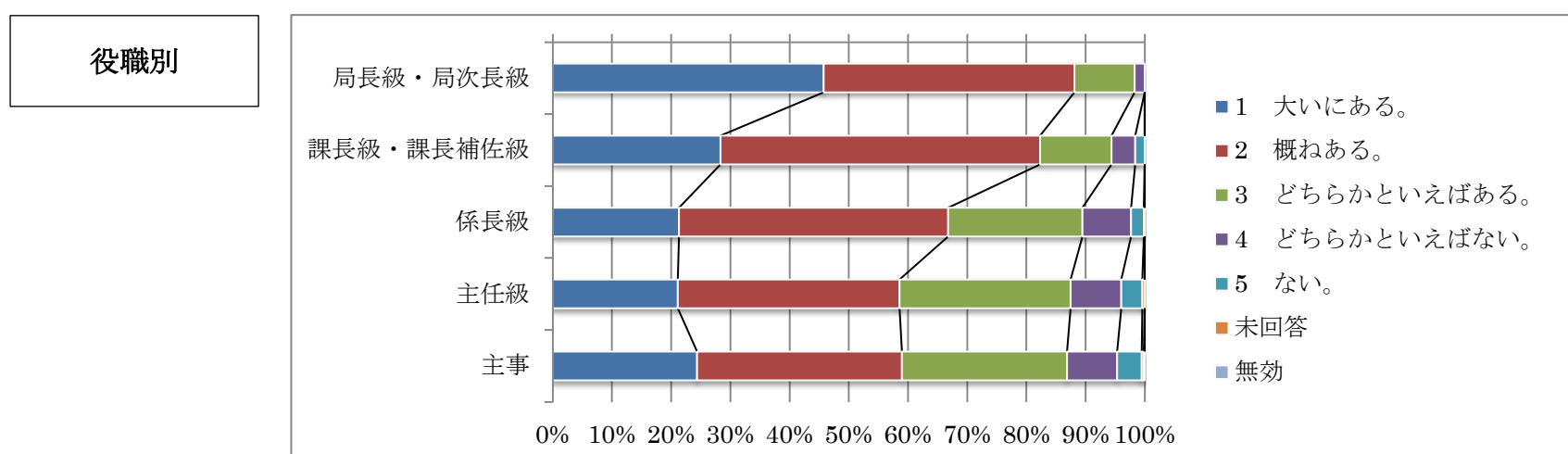
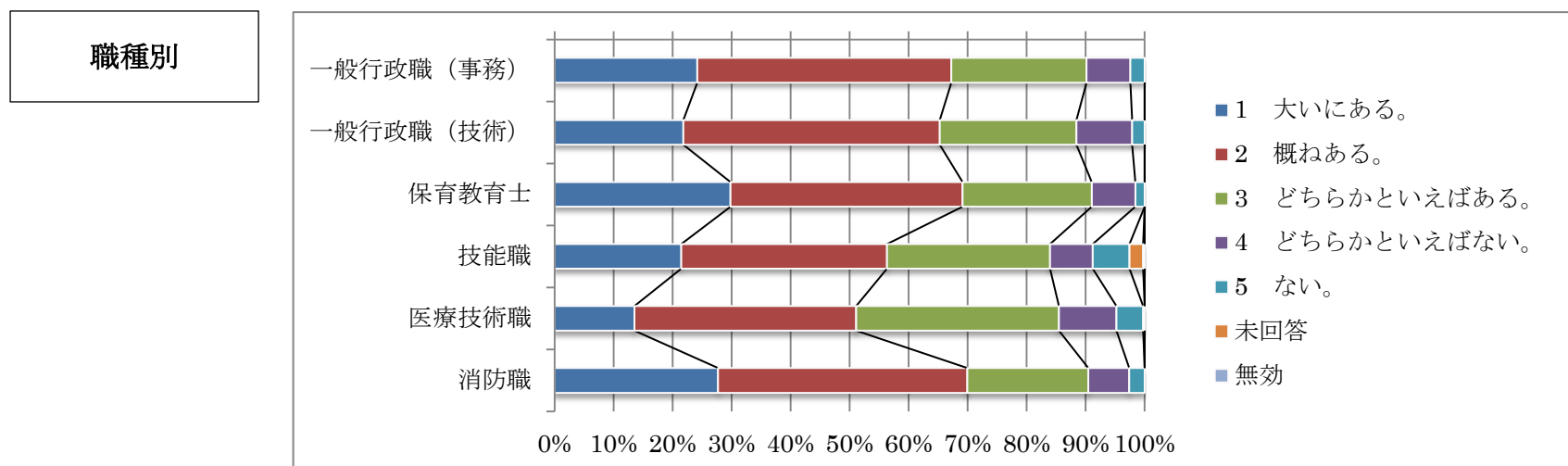
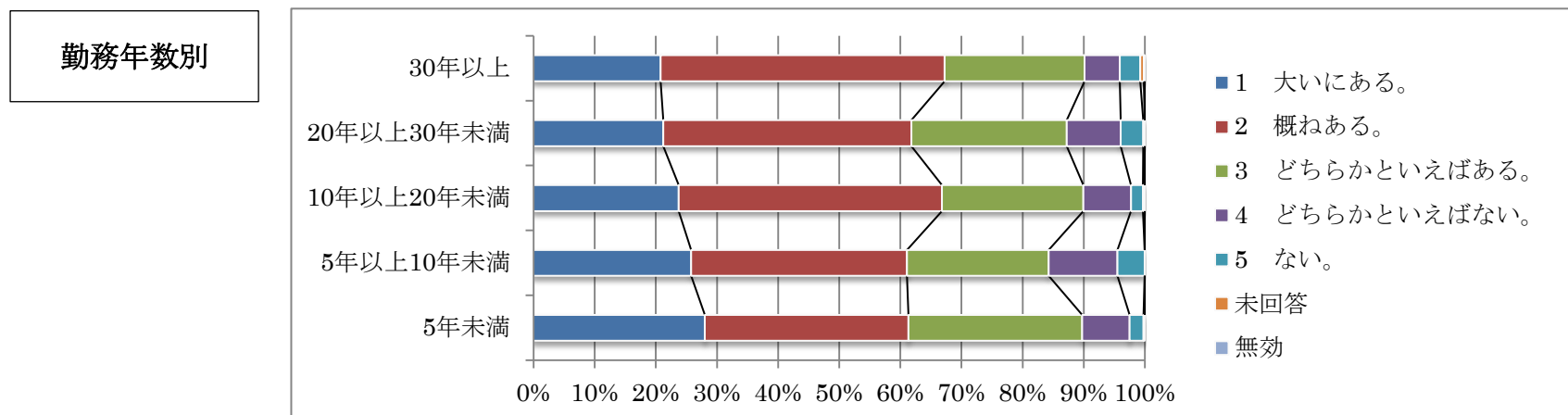
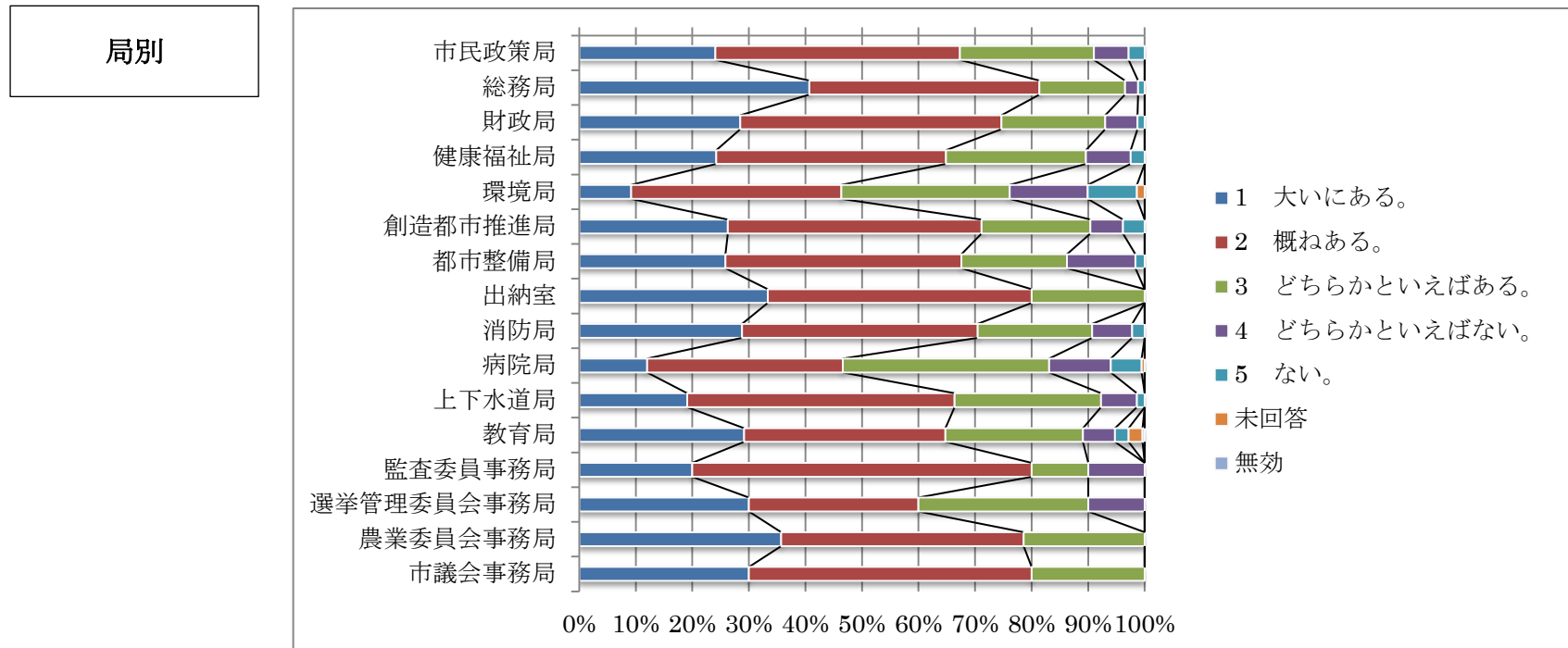
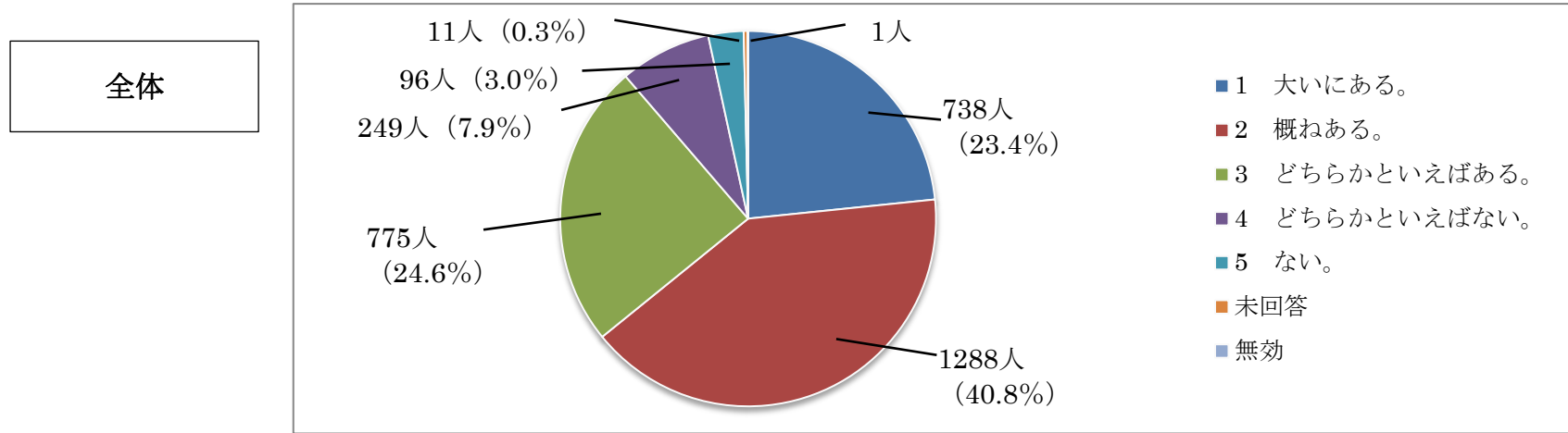
【前回】（平成 26 年度）

（設問なし）

【今回】（平成 27 年度）

問 7 自分自身の職場風土について（3）

あなたの職場の上司は、職員の意見や提案に対して、積極的に耳を傾ける姿勢がありますか。



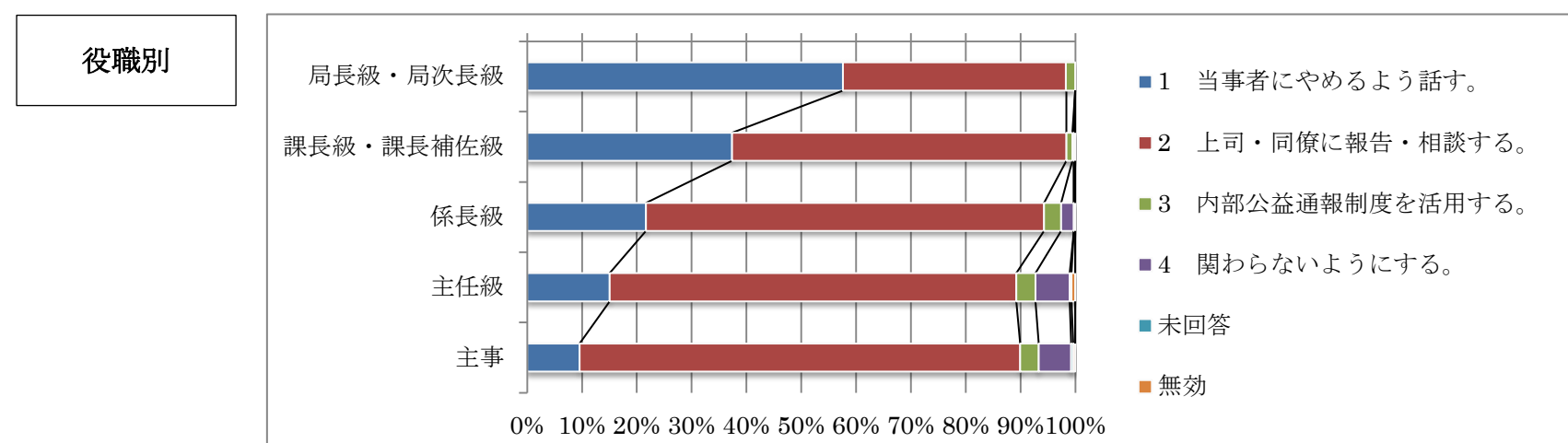
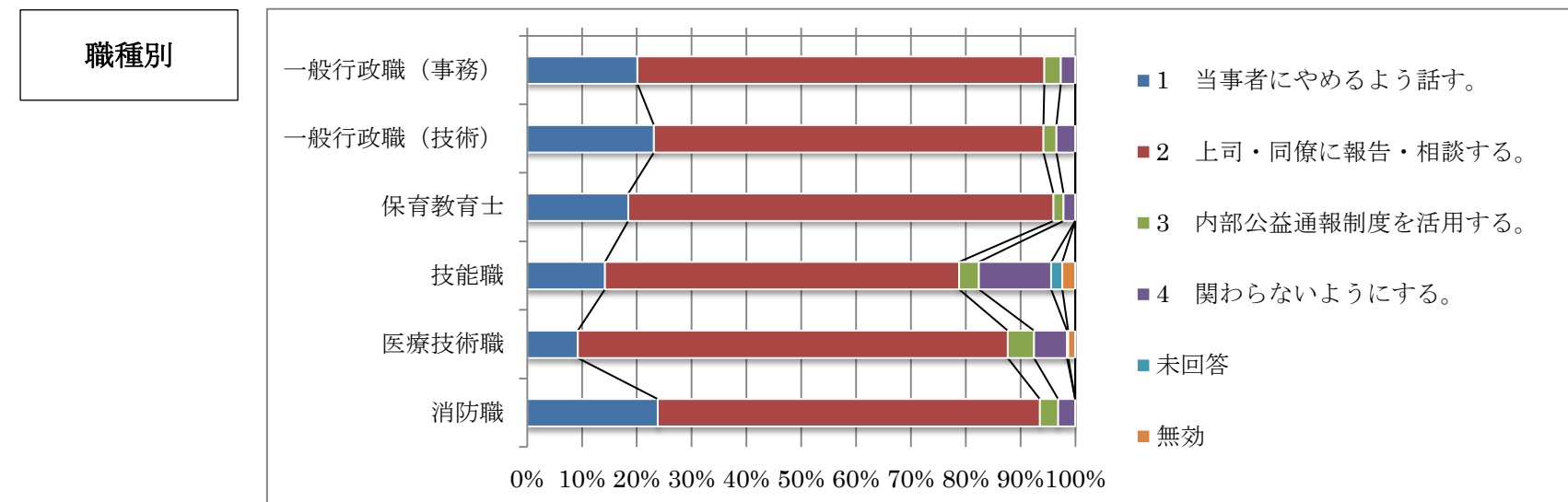
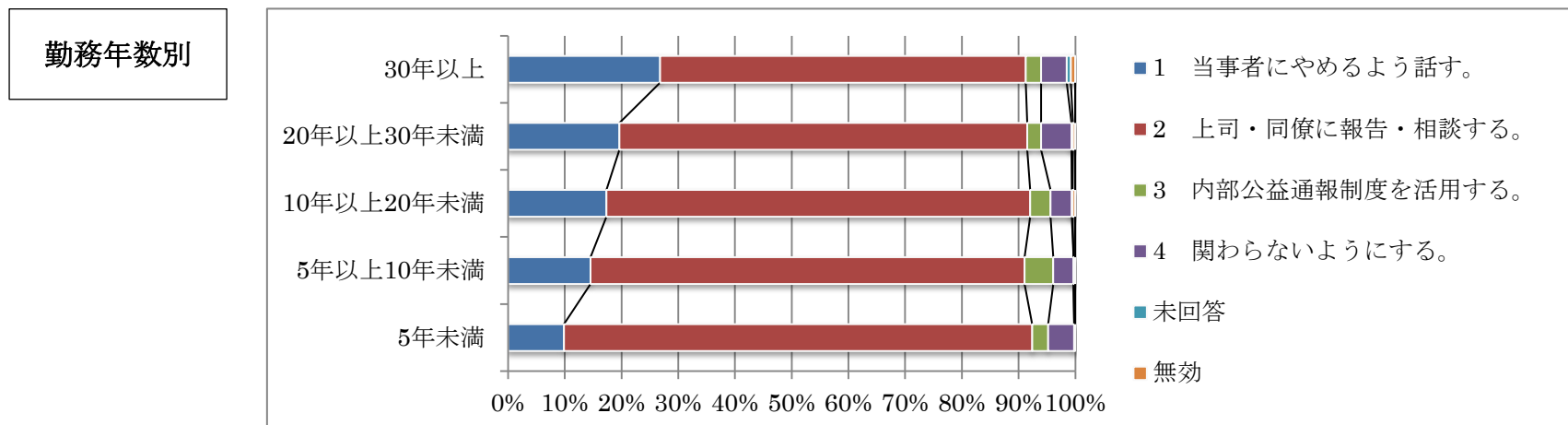
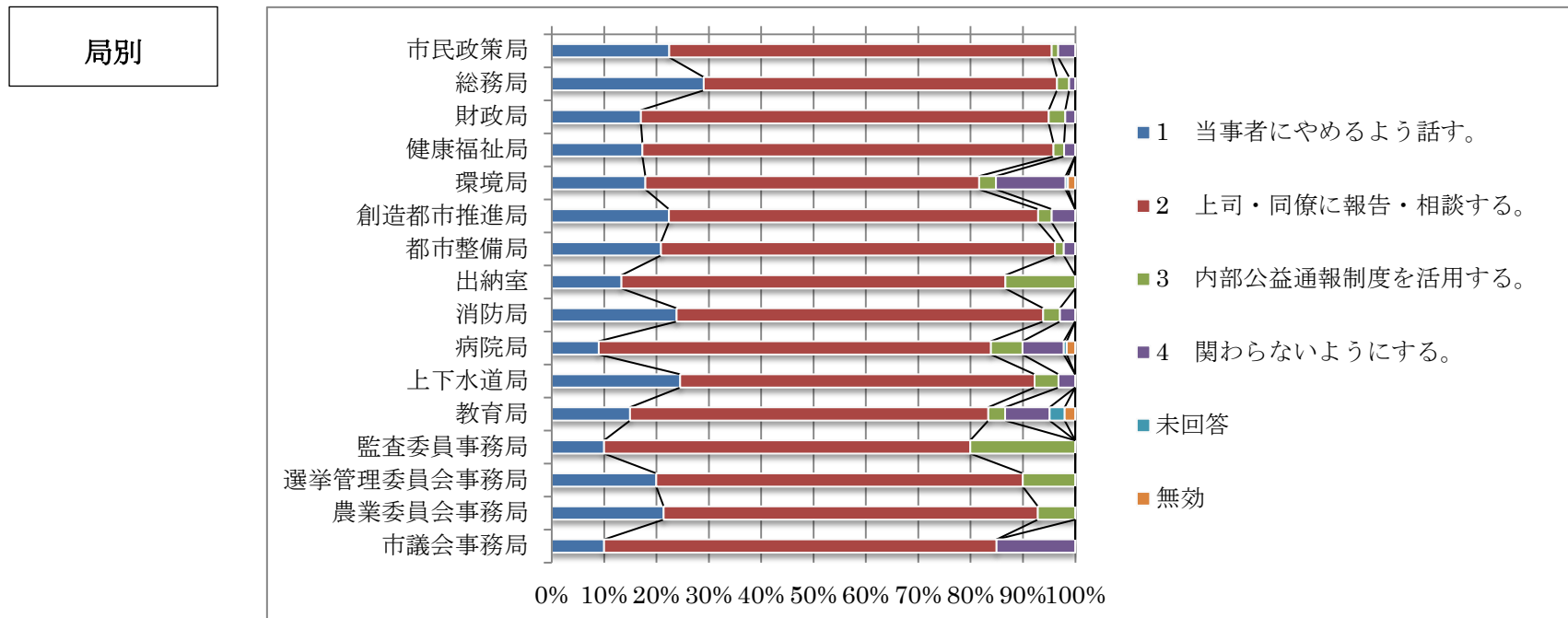
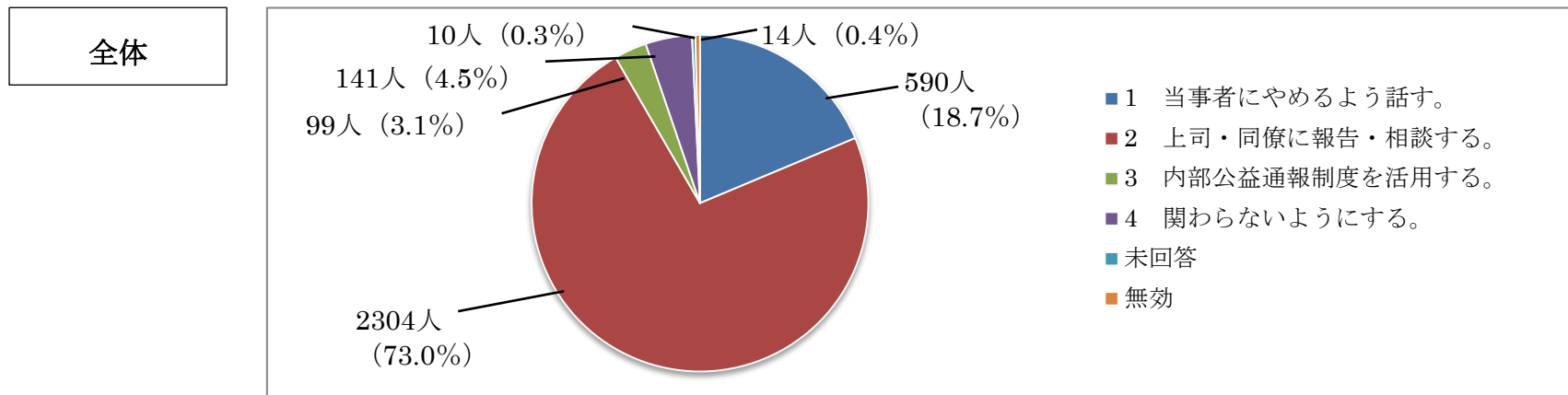
【前回】（平成 26 年度）

（設問なし）

【今回】（平成 27 年度）

問 8 自分自身の職場風土について（4）

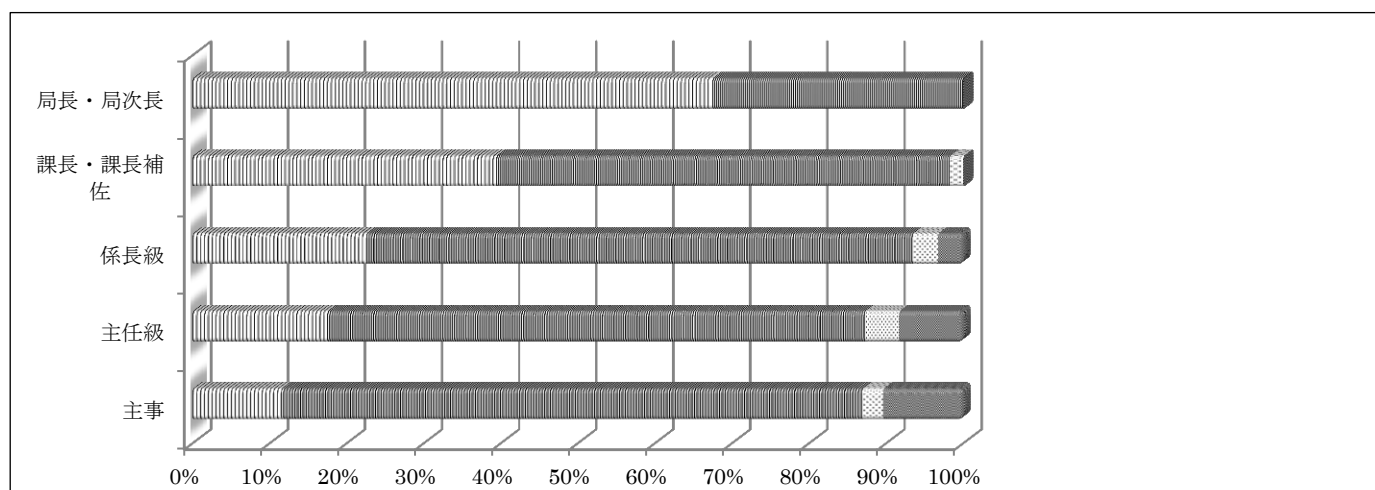
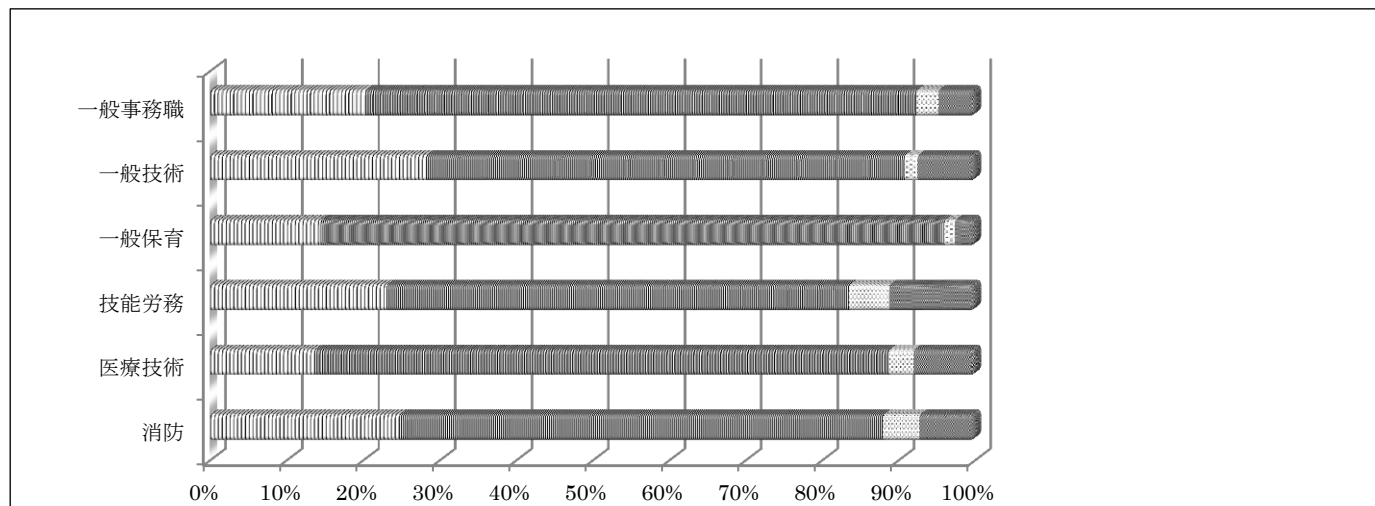
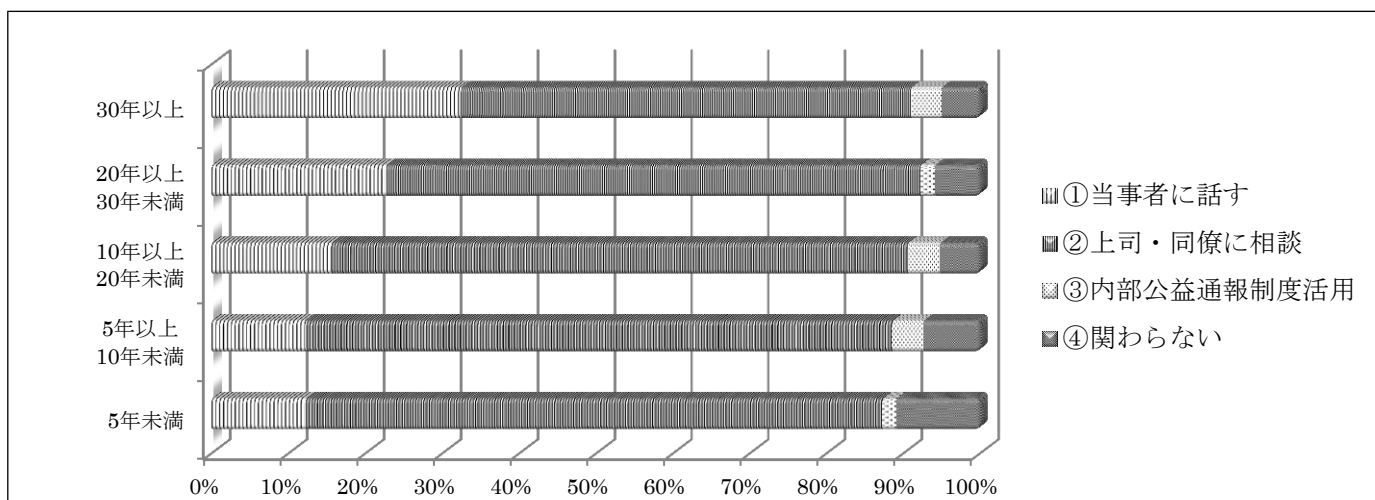
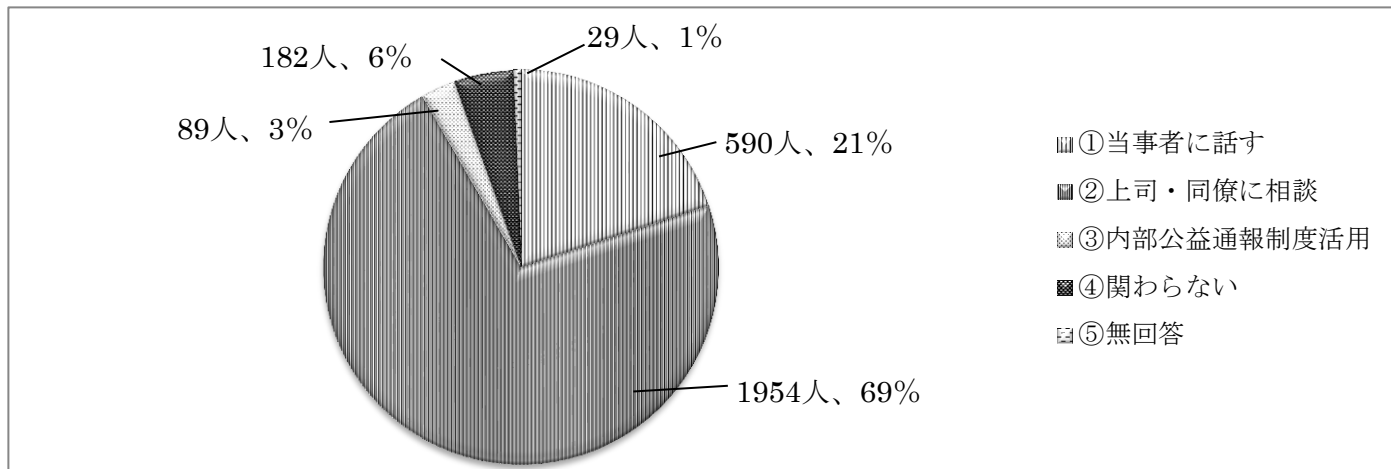
あなたの職場で不祥事につながるおそれのある情報を知り得た場合、どう対処しますか。



【前回】（平成 26 年度）

問 6

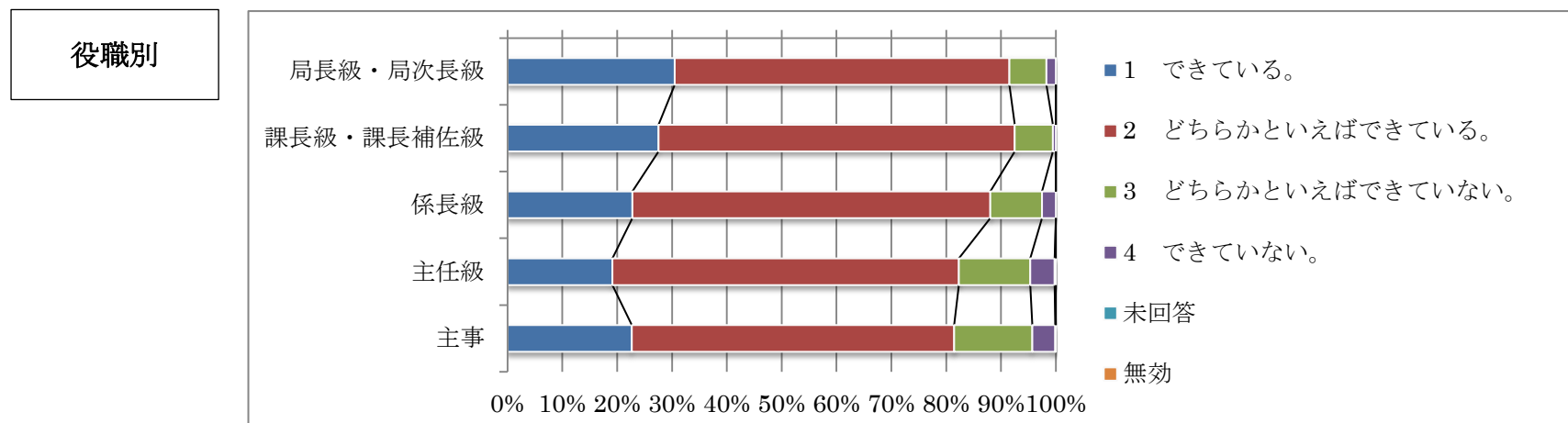
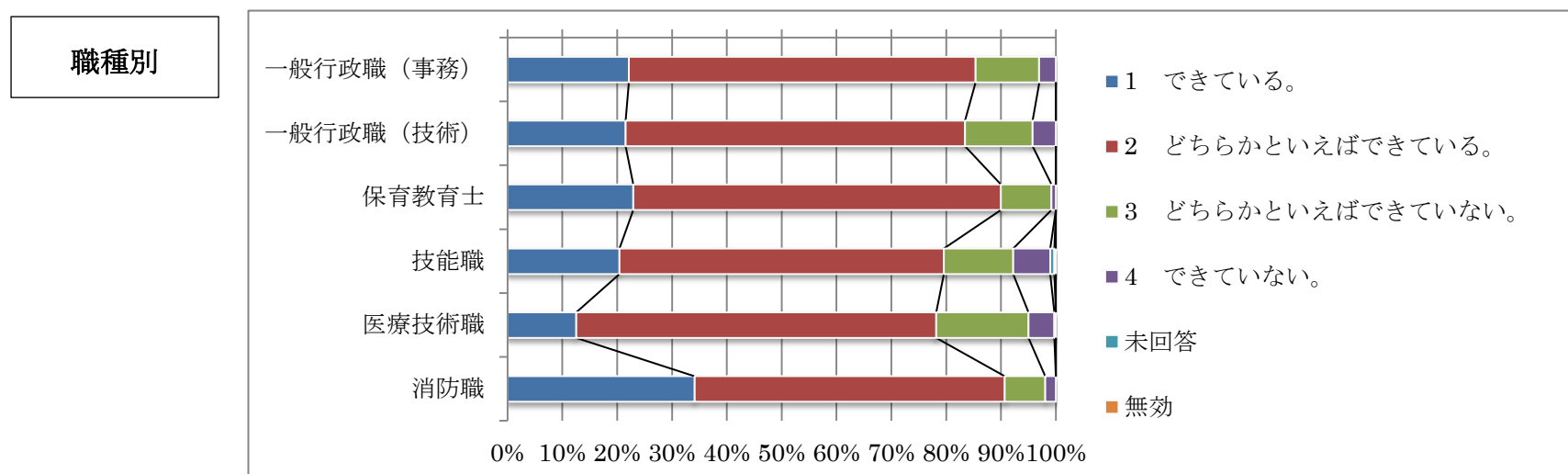
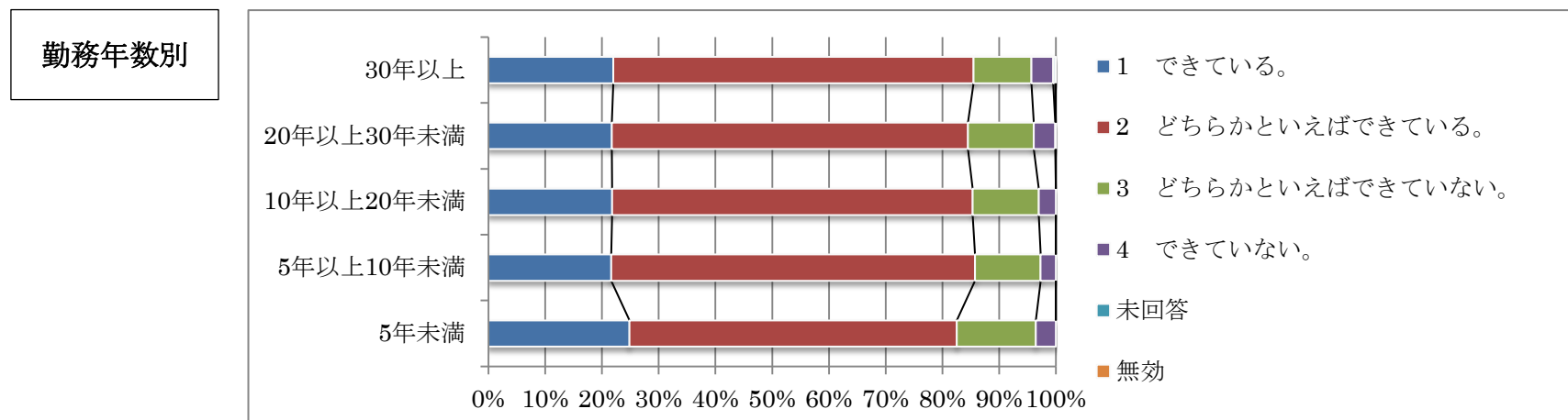
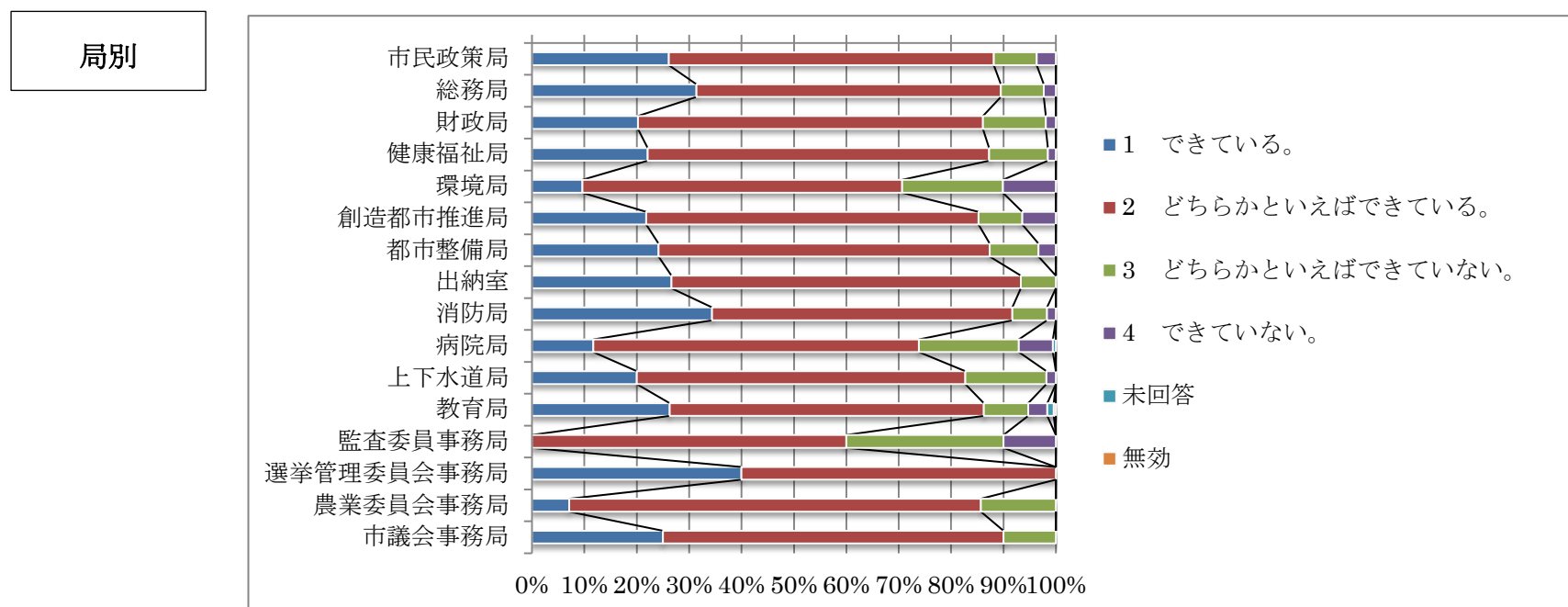
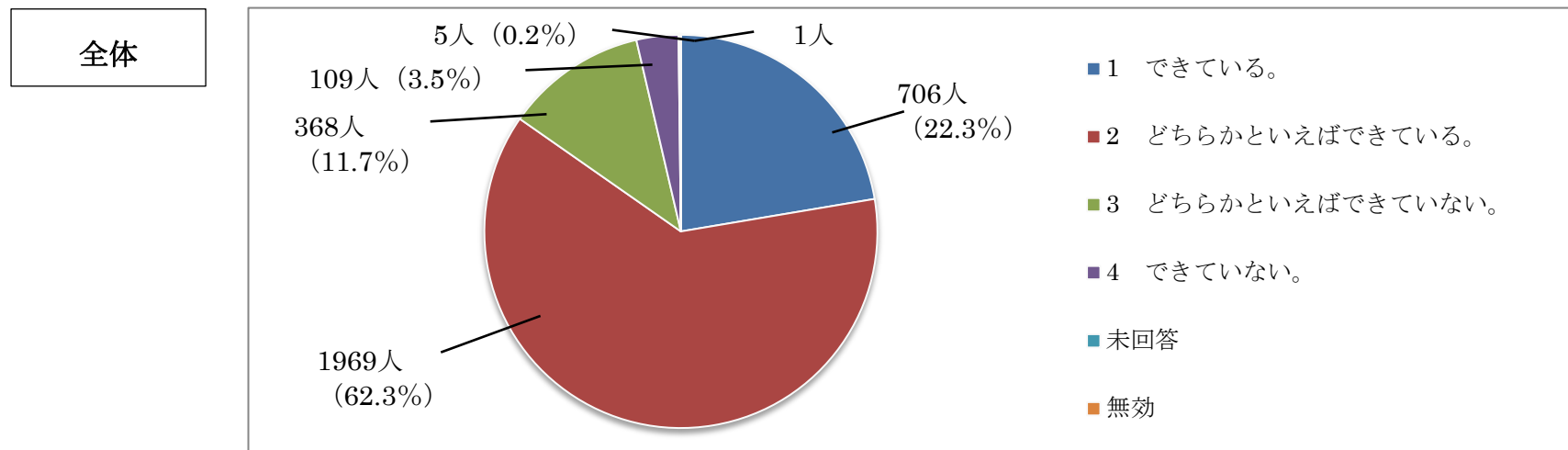
自分自身の職場風土について 職場で不祥事につながるおそれのある情報を知り得た場合、どう対処しますか。



【今回】（平成 27 年度）

問 9 自分自身の職場風土について（5）

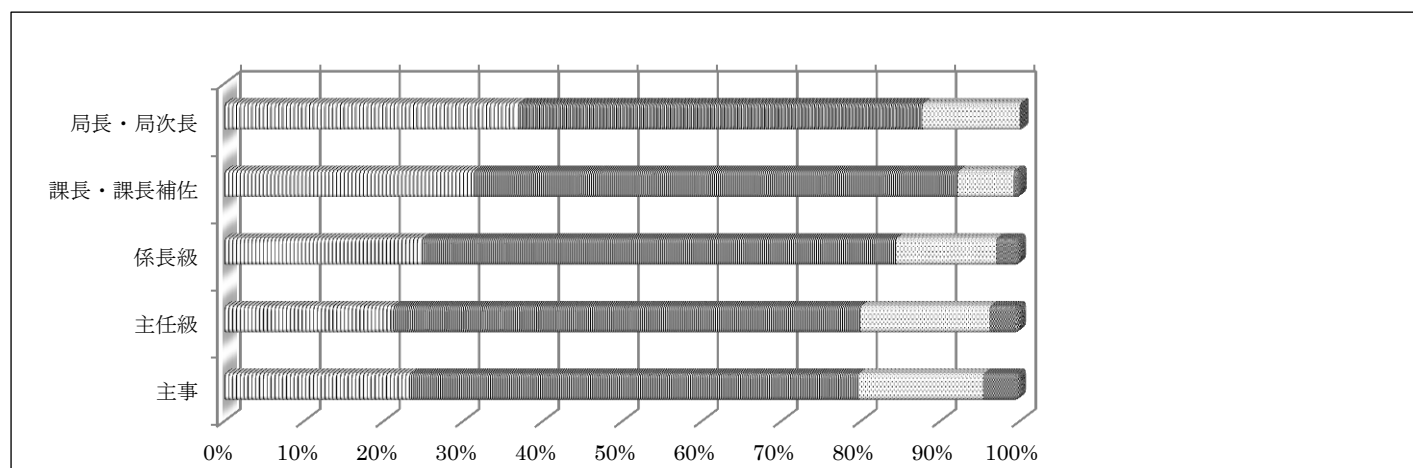
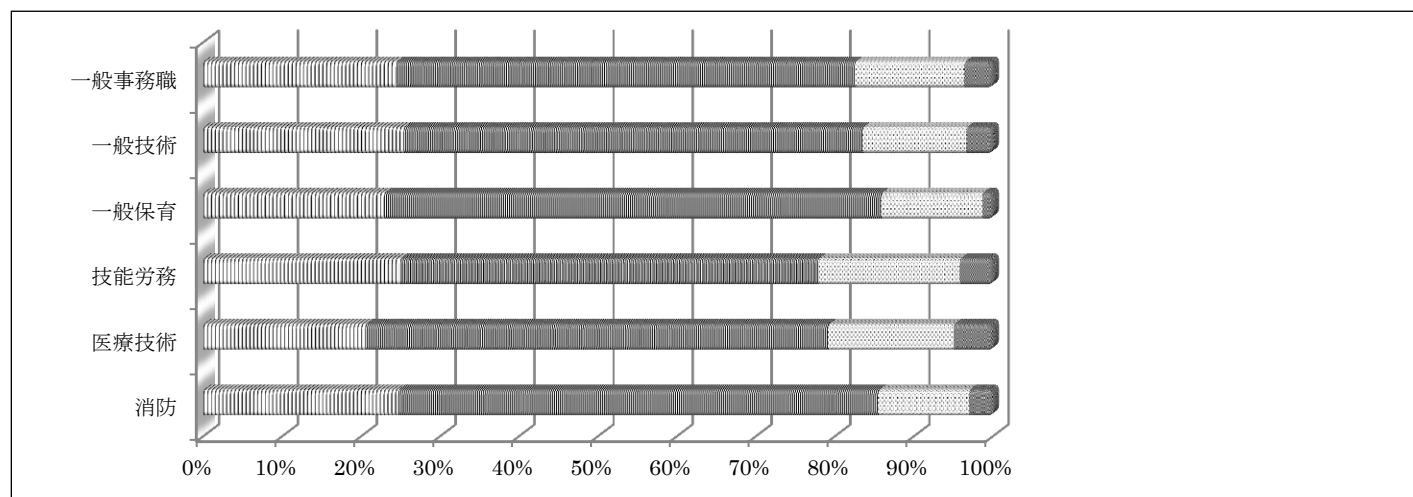
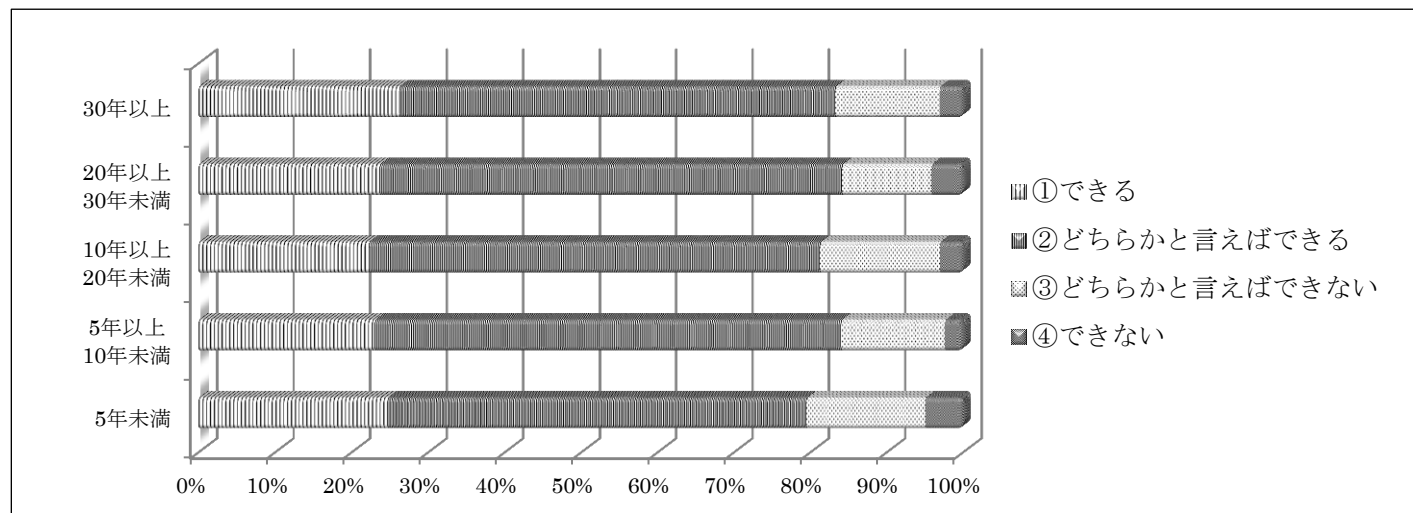
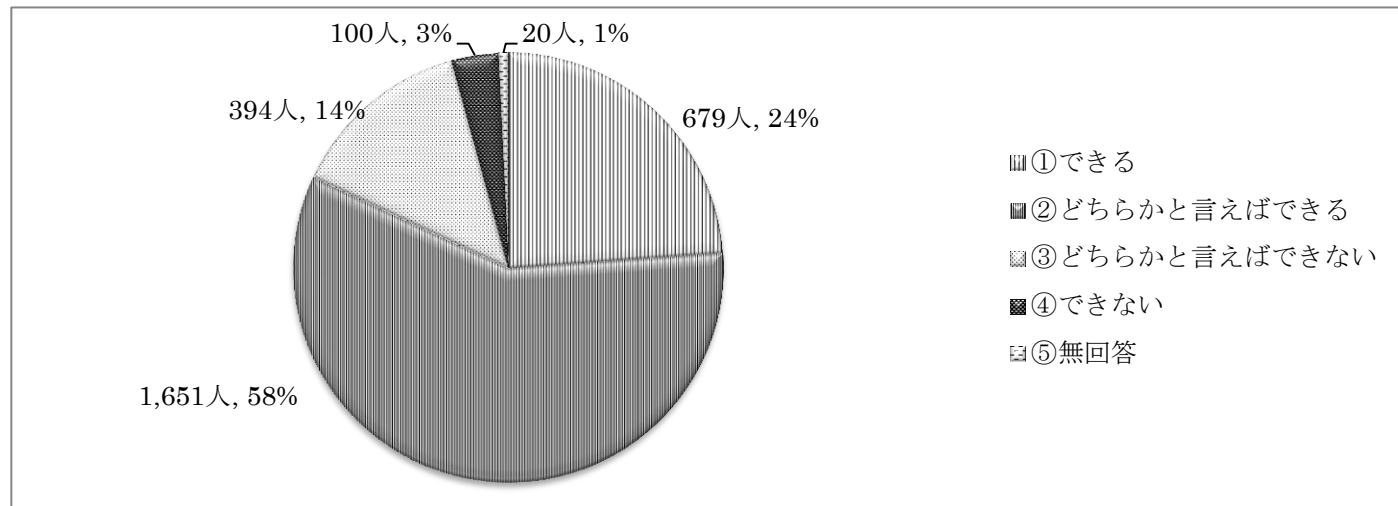
あなたの職場では、日頃から、職員同士で注意ができたたり、注意を受け入れることができますか。



【前回】（平成 26 年度）

問 7

自分自身の職場風土について 日頃から、職員同士で注意ができたり、注意を受け入れることができる。



【今回】（平成 27 年度）

問 10 自分自身の職場風土について（6）

風通しの良い職場づくりを進めるためには、何が重要だと思いますか。また、自分自身の職場の風通しが悪いと感じている場合、何が欠けていると思いますか。《※自由記入》（以下、抜粋）

- ・ **職員同士のコミュニケーションが積極的に交わされ、特に縦の関係において、自由に物を言える環境であること。**不祥事の中には、職員が追い込まれ、やむなく行ってしまった部類のものも存在する。風通しの良い職場環境であれば、この部類の不祥事は未然に防いでいけるはずである。

- ・ **十分な人員で業務を遂行できる環境**ではなくなっていくと感じます。

事務量の増大により個人の事務処理量は増えているのにもかかわらず、職員数は削減や、正規職員から非常勤嘱託職員へ変更になるなどにより、個人に係る事務量は増えています。精神的な余裕がない状態で日常業務をこなしては、どこかで必ずミスをします。その小さなミスが積み重なって大きなミスに結びつきます。

小さなミスを防ぐ手段として例えマニュアルが完璧であっても人間の処理能力は完璧なはずがありません。ミスが早期に発見できるような仕組みや、職員同士の相互チェック、トラブルが発生したときに組織がバックアップして対応する。

- ・ **業務上の情報共有、意見交換などを図るための職場内コミュニケーション。**仕事＝事務でなく、仕事＝意志決定の積み重ねであって、どんな些細な業務でも意志決定の集合体であると認識し、それは、本来、個人的でなく、組織的に決められるべきものという意識をもつべきだと思います。そうならば、組織的に決められる以上、仕事をこなす上で、もっと意思疎通を図るための議論や確認行為が活発に行われるべきという考えが浸透していくと思いたいです。

- ・ 風通しの良い職場づくりでは、**職員一個人の能力に依存しないことも重要であると思われる。**どうしても、やる気があり、能力の高い職員に仕事が偏りがちになる傾向が慣例的にあり、そのような職員は責任感が強く、またプライドも高いことが多く、仮に失敗しても自らフォローしようと試みるため、その過程でコンプライアンスに抵触する可能性が高くなることもある。そのようなケースでは、担当者が失敗を認め上司に報告する潔さと、報告を受けた上司が叱咤するのではなく、共に考え、フォローする包容力が必要と考える。

- ・ **慣習として行っていることに疑問を感じたら見直す意識。**

- ・ 普段から、ヒヤリハット事例の情報などを、職場内で共有する。その際に、失敗点を責める空気ではなく、今後活かそうという前向きな空気を作るようにする。軽微なものから、職場内で共有することで、「何が良くて、何が悪い。」という判断基準が、職員個々の中に醸成されていくと思います。

【前回】（平成 26 年度）

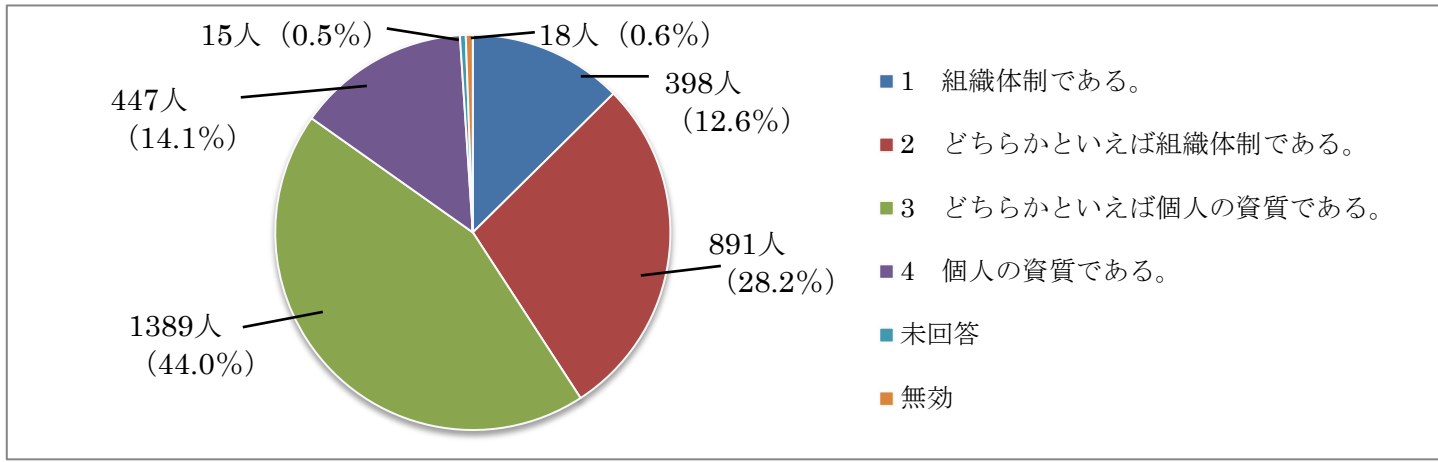
（設問なし）

【今回】（平成 27 年度）

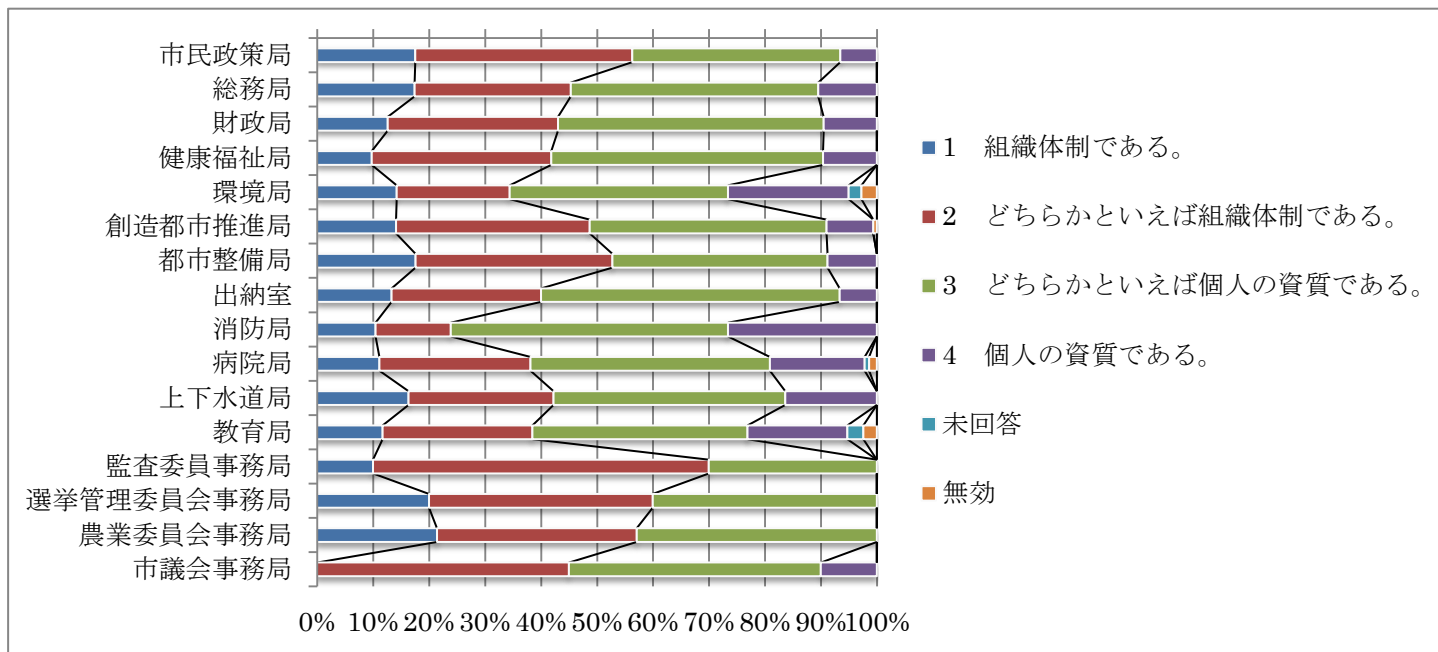
問 1 1 不祥事防止策について（1）

近年、本市では、多数の不祥事が発生していますが、組織体制と個人の資質どちらに要因があると思いますか。

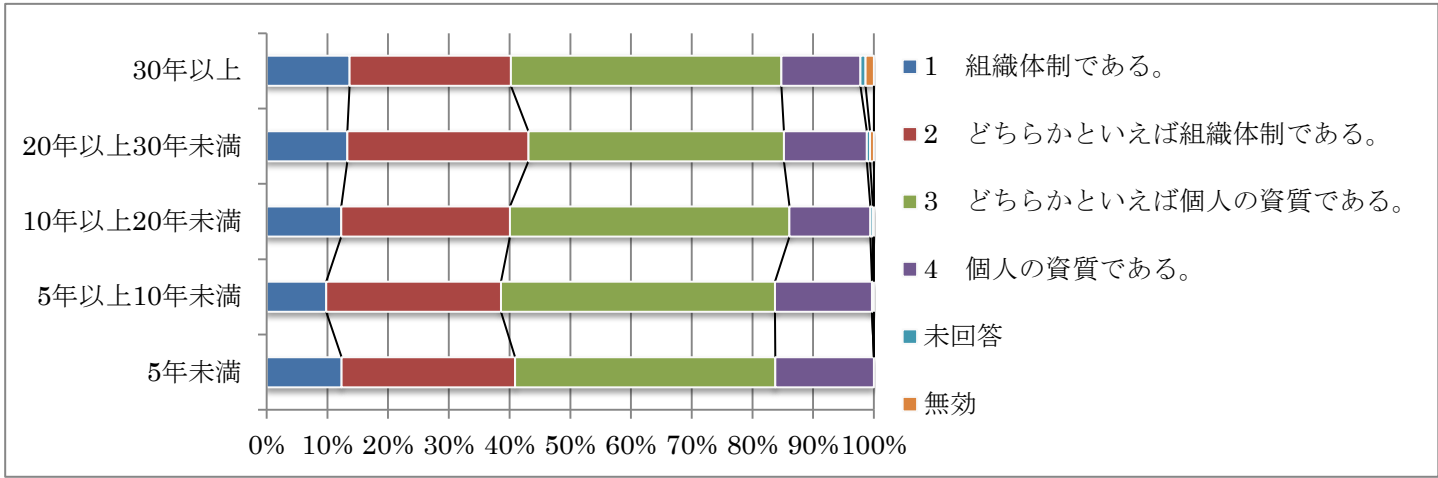
全体



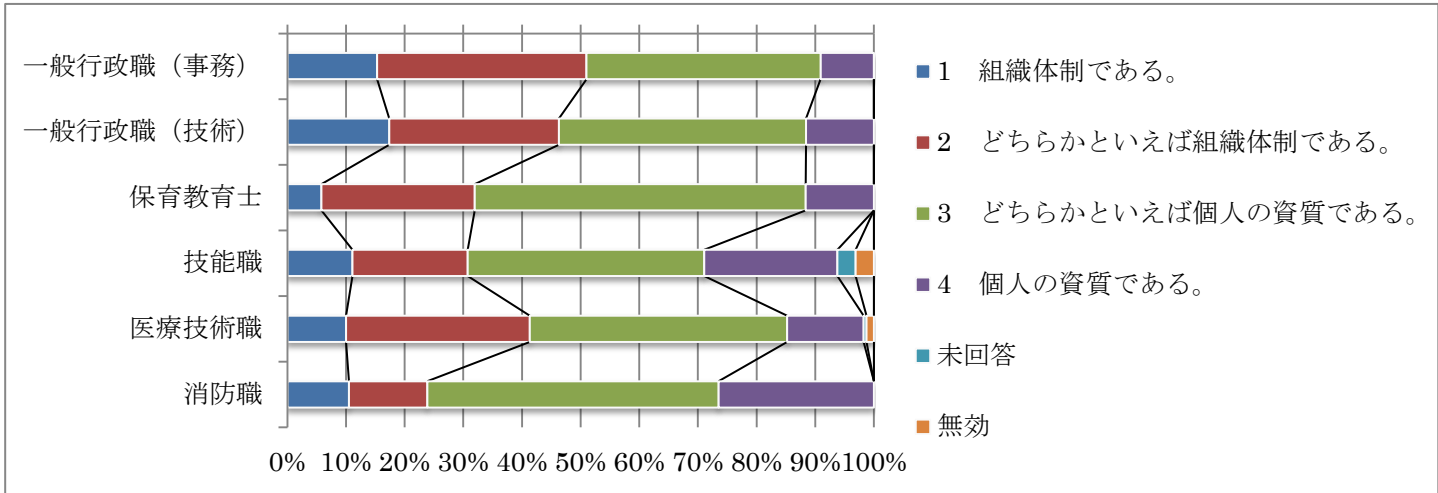
局別



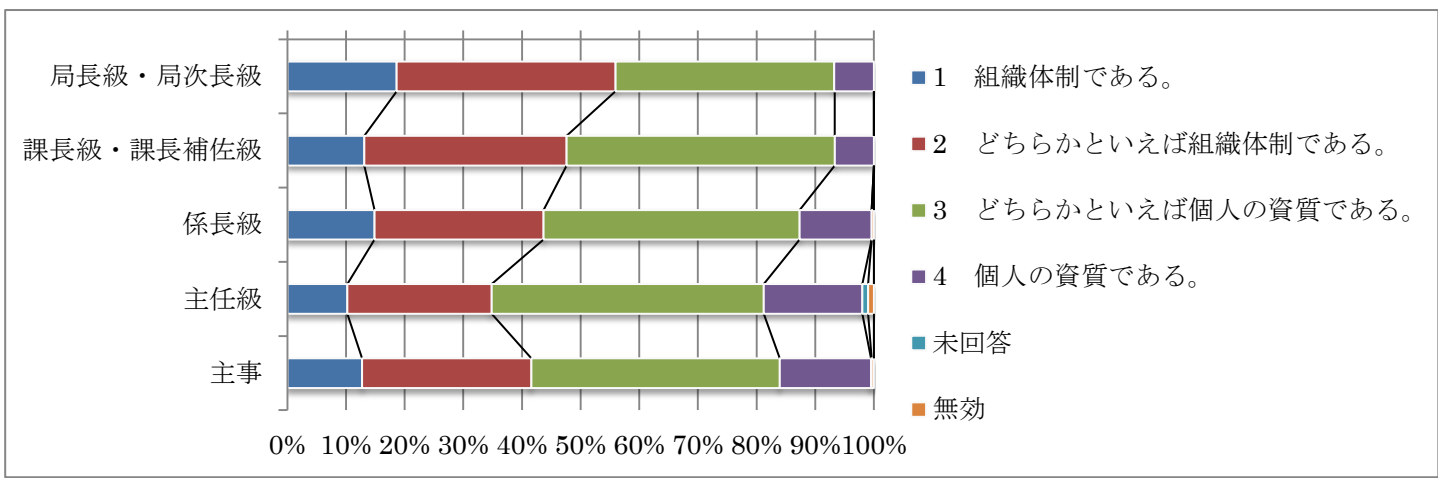
勤務年数別



職種別



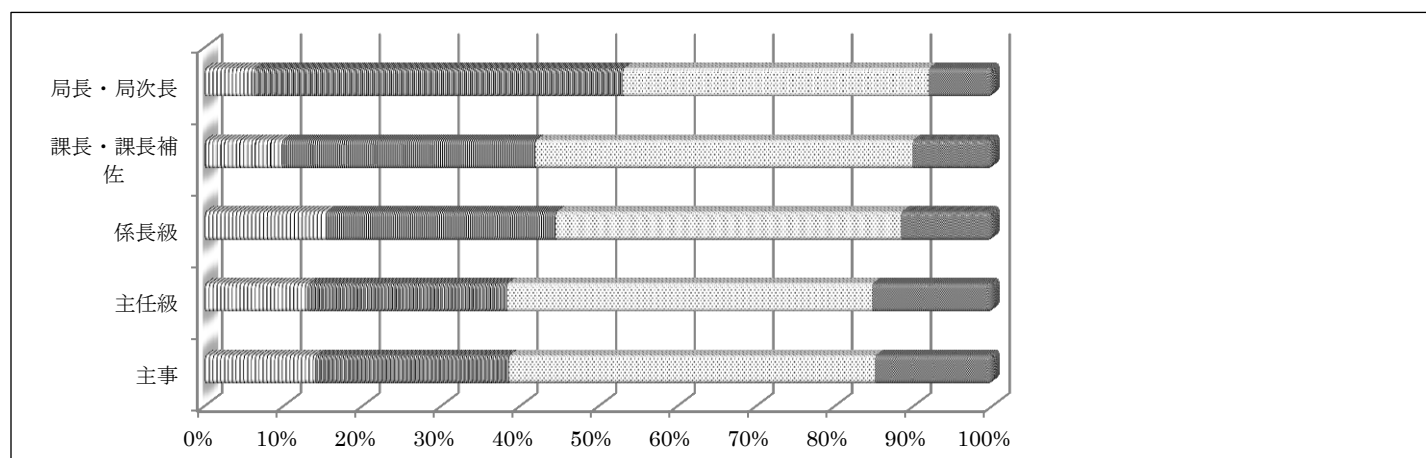
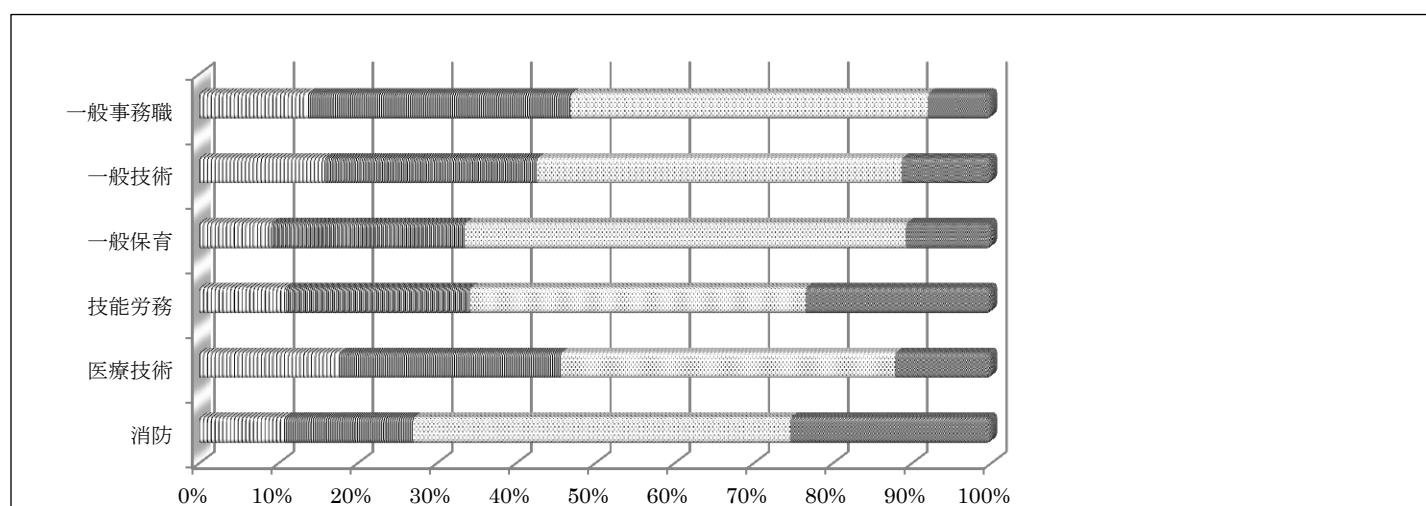
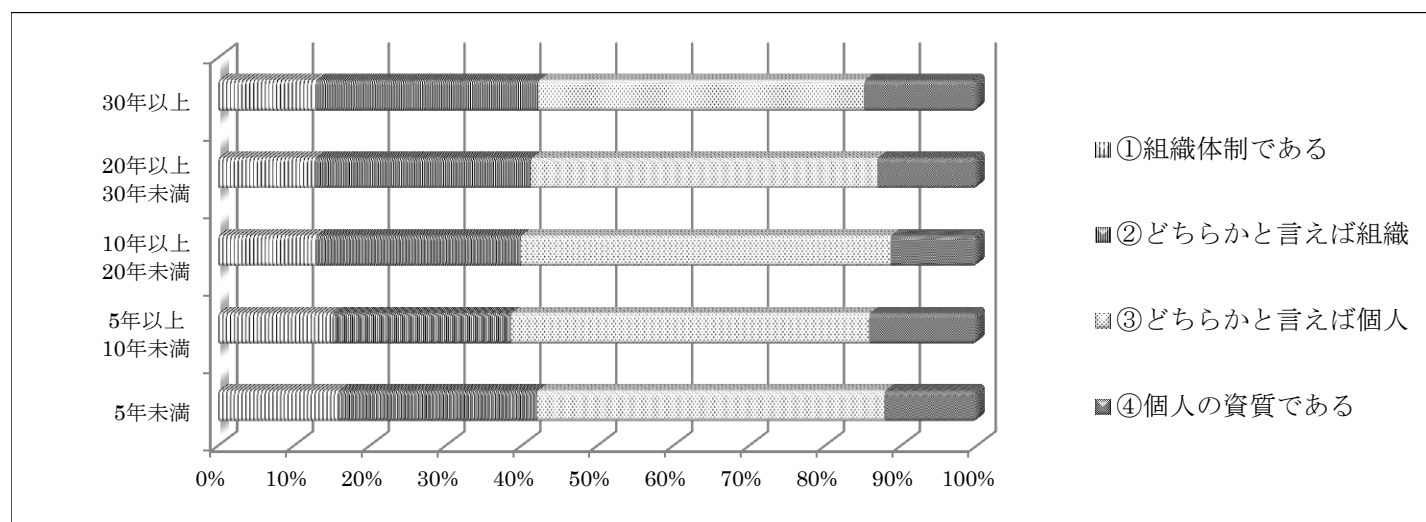
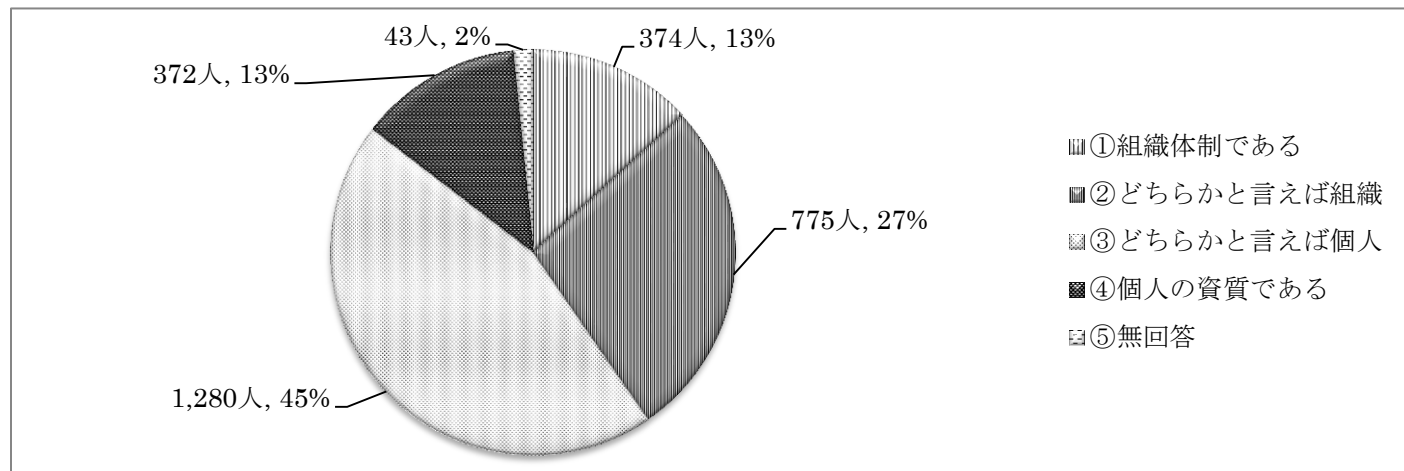
役職別



【前回】（平成 26 年度）

問 5

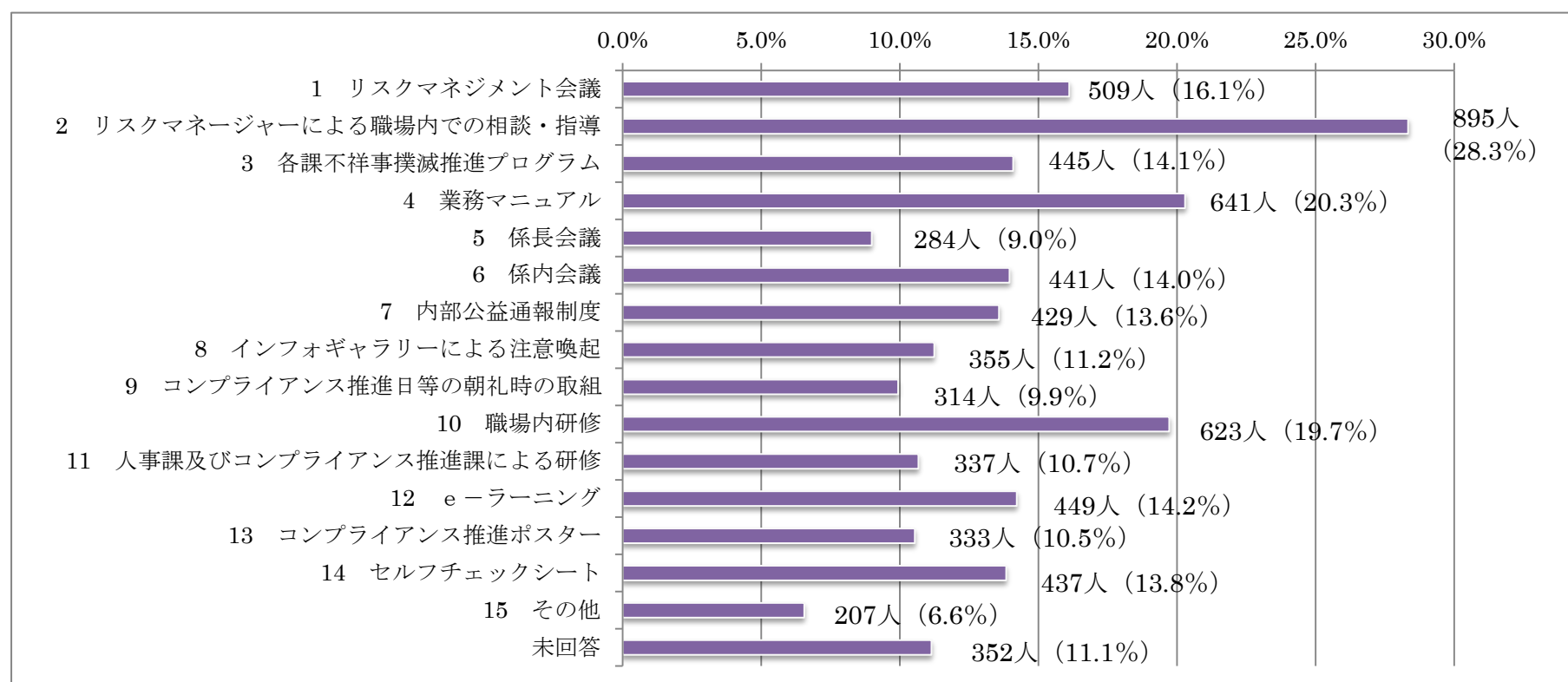
近年、多数の不祥事が発生していますが、組織体制と個人の資質どちらに要因があると思いますか。



【今回】（平成 27 年度）

問 1 2 不祥事防止策について（2）

不祥事防止の対策として不十分なもの（機能していないもの）を選択してください。《※複数回答可》



問 1 3 不祥事防止策について（3）

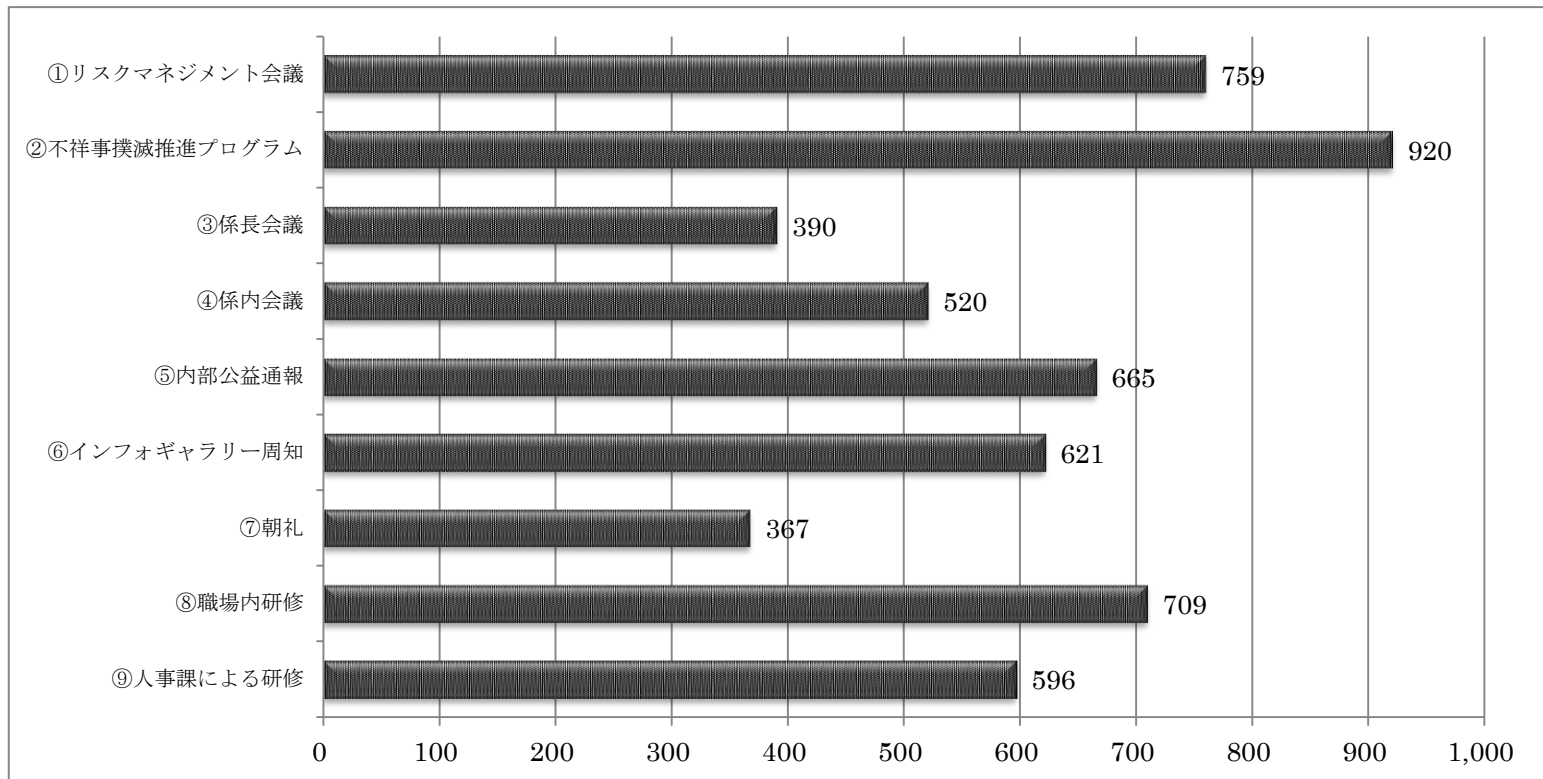
現状で不十分な点を踏まえ、今後、更なるコンプライアンスの推進のために、どのような取組を行っていくべきだと思いますか。《※自由記入》（以下、抜粋）

- ・ 上記内容でも普段使っていないものや、一部の人では行われているが、自分のところまではその影響が届いていないもの、内容をよく知らないものなどもあるので、そういったものを勉強する機会を設けていただけるとありがたい。
- ・ 必要な法令等を学ぶ時間を確保すること。
新人研修・・・地自法、地公法ほか総則 異動時・・・新しい課の職務に必要な法律等
- ・ 不祥事につながる危険は、職員に余裕（業務量・精神的負担）がないと気付かないし、気付いても対処する方向に行かないと考えるので、適した人員配置・適した業務量があって不祥事の防止に取り組めるのではないのでしょうか。
- ・ 今の取り組みが不十分とは思わない。
大切なことは現在の取組を形骸化せず、意義あるものだと各自が意識して継続することである。

【前回】（平成 26 年度）

問 9

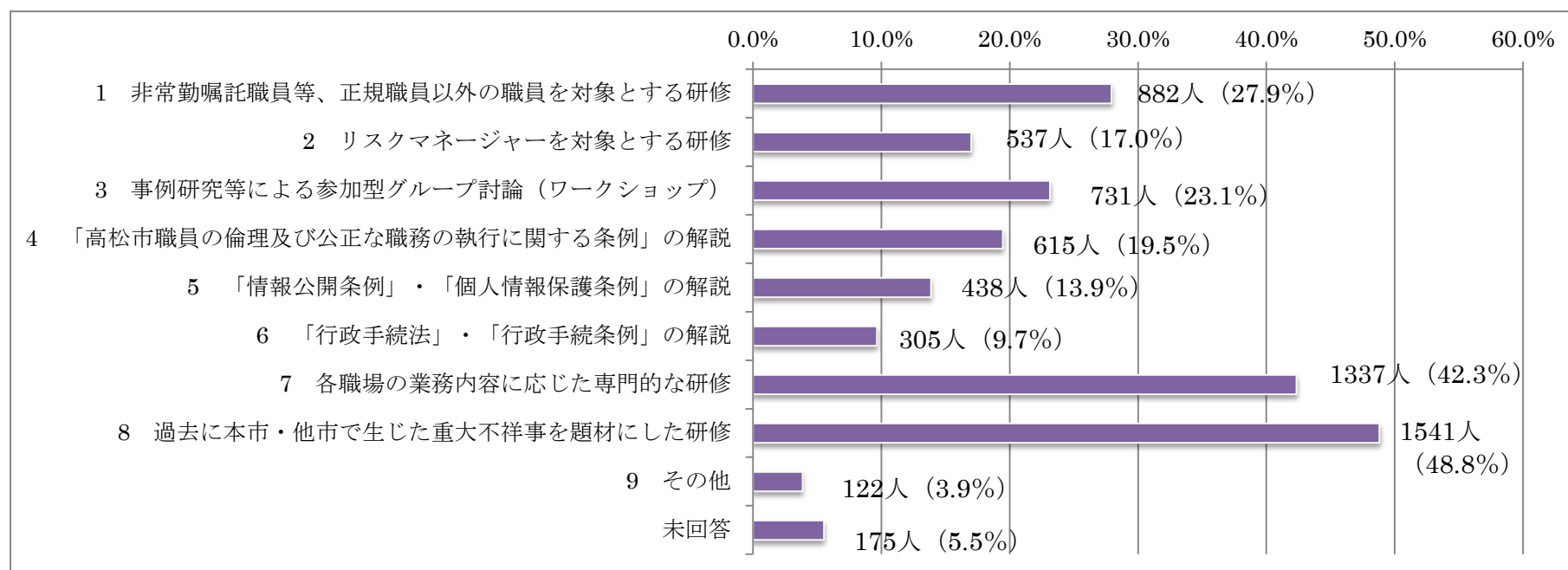
不祥事防止の対策として不十分なもの（機能していないもの）を選択してください。（複数回答）



【今回】（平成 27 年度）

問 1 4 - 1 不祥事防止策について（4）

コンプライアンス研修をより実効性あるものとするために、どのような研修を取り入れるべきだと思いますか。《※複数回答可》



問 1 4 - 2 不祥事防止策について（5）

前問で「9 その他」と回答された方にお伺いします。

コンプライアンス研修をより実効性あるものとするために、具体的にどのような研修を取り入れるべきだと思いますか。《※自由記入》（以下、抜粋）

- ・ 過去の不祥事事案について、その詳細・背景などが公にされていない。今後、同様の場面に遭遇したときの参考になるような指針的な内容を知ることが出来れば有効ではないか。
- ・ 公務員が講師をする研修ではなく、多職種の民間企業で、どの様な不祥事防止対策を行っているかを学べる研修が必要だと思います。公務員と民間との危機管理の違いを職員が認識する必要もあるのでは。
- ・ 支払関係で気を付けなければいけないポイント等の実務的な研修を充実させていく必要があると思う。
- ・ 各課に関係のある法律の研修が必要であると思う。

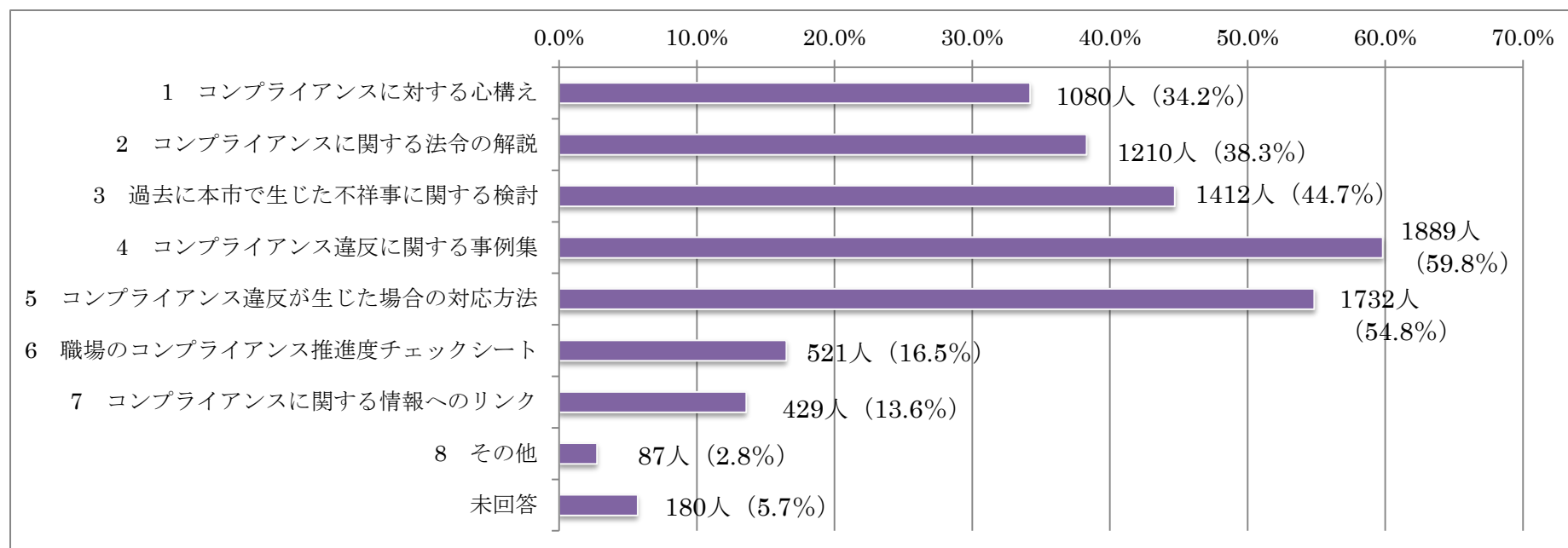
【前回】（平成 26 年度）

（設問なし）

【今回】（平成 27 年度）

問 1 5 - 1 不祥事防止策について（6）

他の自治体では、コンプライアンスに関する判断に迷った際の手引きとして、『コンプライアンス・ハンドブック』等を作成し、各職員に配布しているようです。本市でもこのようなハンドブックを作成する予定ですが、どのような内容を盛り込むべきだと思いますか。《※複数回答可》



問 1 5 - 2 不祥事防止策について（7）

前問で「8 その他」と回答された方にお伺いします。

ハンドブックにどのような内容を盛り込むべきだと思いますか。《※自由記入》（以下、抜粋）

- ・ 懲戒処分を受けた場合の影響事例
- ・ 他市での事例の検討
- ・ コンプライアンス違反とは言えないヒヤリハット事例の問題点とその解決策をお願いします。重大な不祥事の経緯を説明することも重要ですが、職員は「自分はそんなことしない」と他人事として捉えがちです。身近なヒヤリハットから重大な問題に発展する可能性があることを職員に意識付け、自らその解決策を考えさせる、あるいは解決策をマニュアル化する仕組みづくりが重要と考えます。
- ・ 組織で判断する場合のフロー（責任を明確化させる）
- ・ 困ったときの相談窓口・担当者を明記する。
- ・ 市長や副市長、局長級からのメッセージ
- ・ 高松市職員として誇りを持てるようなものが欲しい。

【前回】（平成 26 年度）

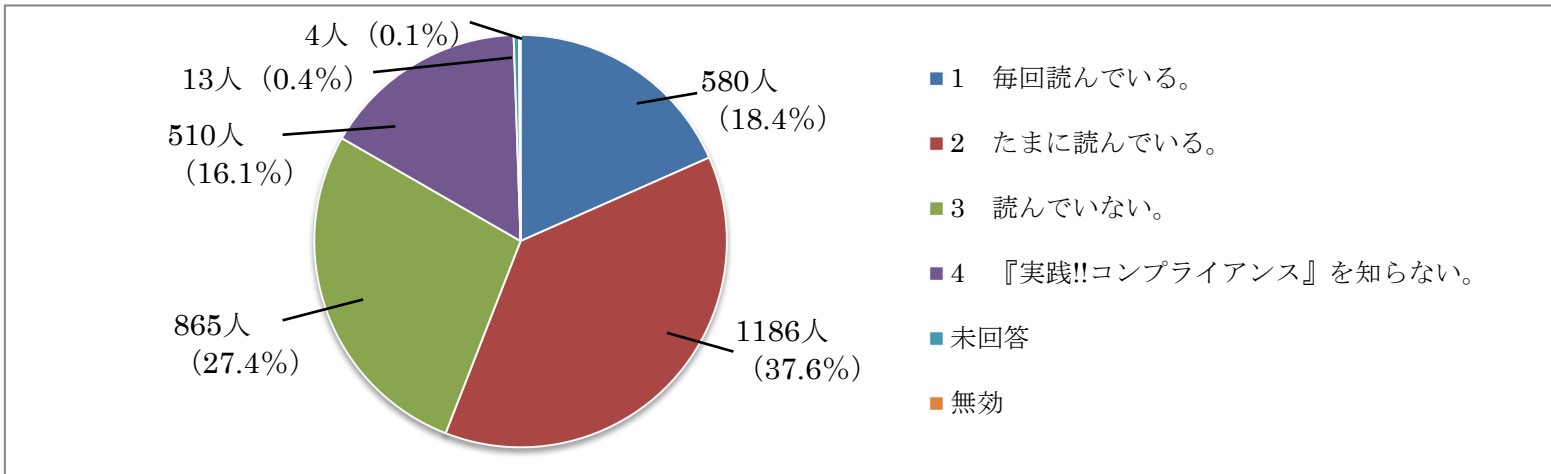
（設問なし）

【今回】（平成 27 年度）

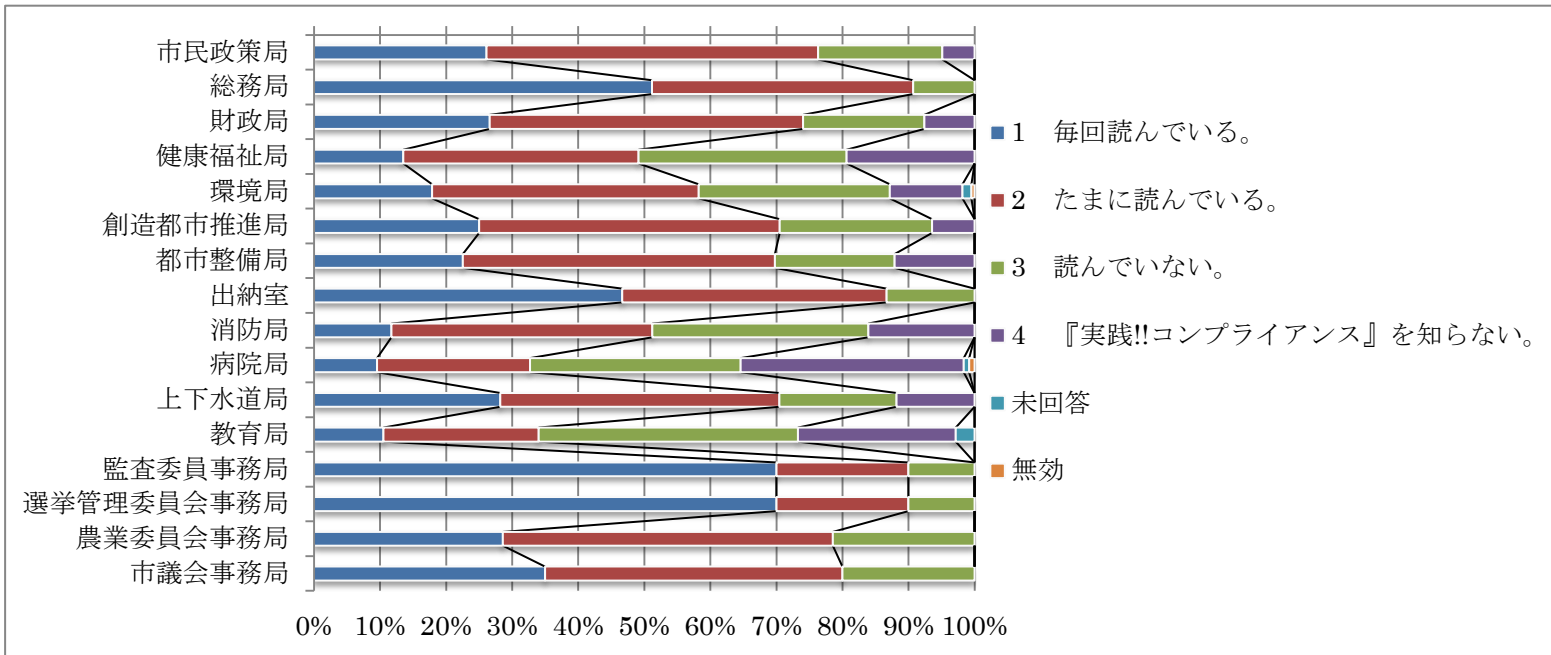
問 1 6 不祥事防止策について（8）

コンプライアンス推進課では、職員の皆さんのコンプライアンス意識を高めさせていただくことを目的に、毎月『実践!!コンプライアンス』をインフォギャラリーに掲載していますが、読んでいますか。

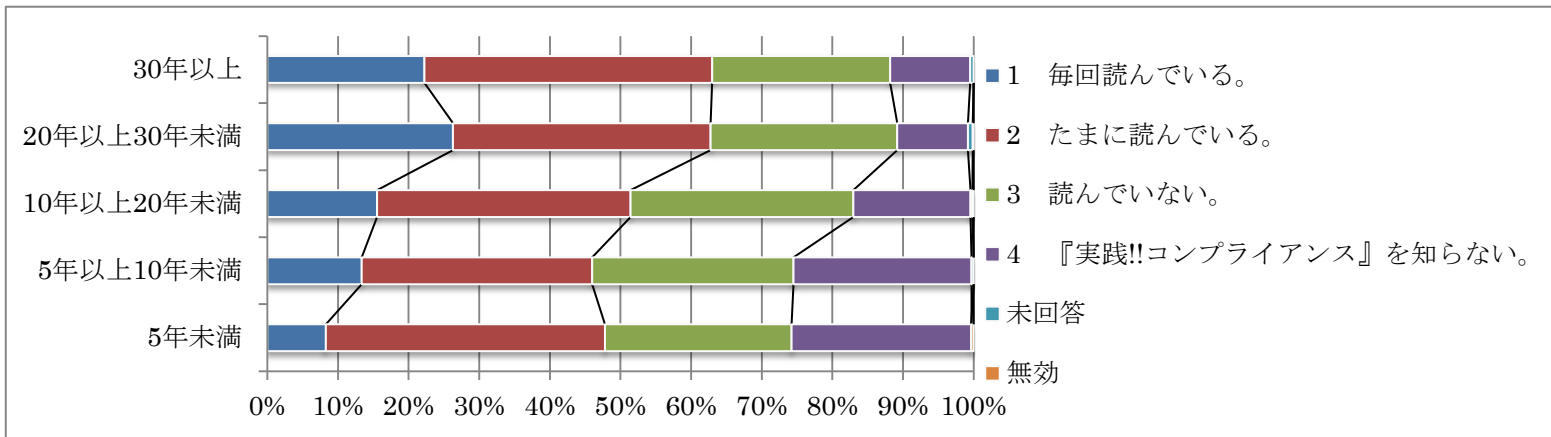
全体



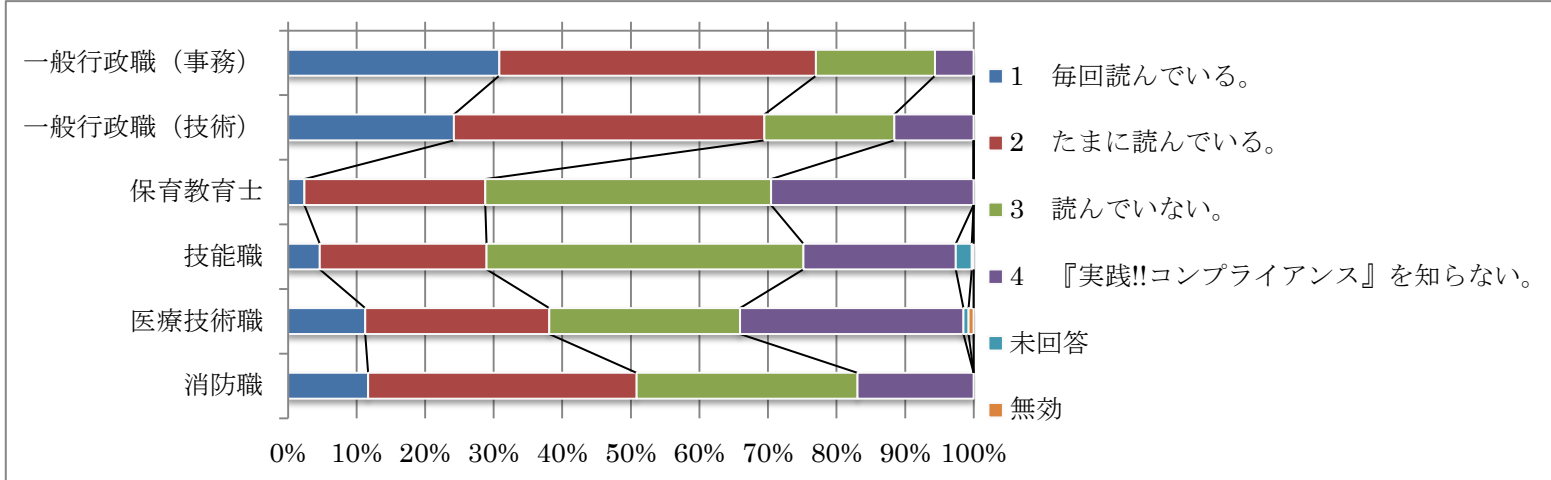
局別



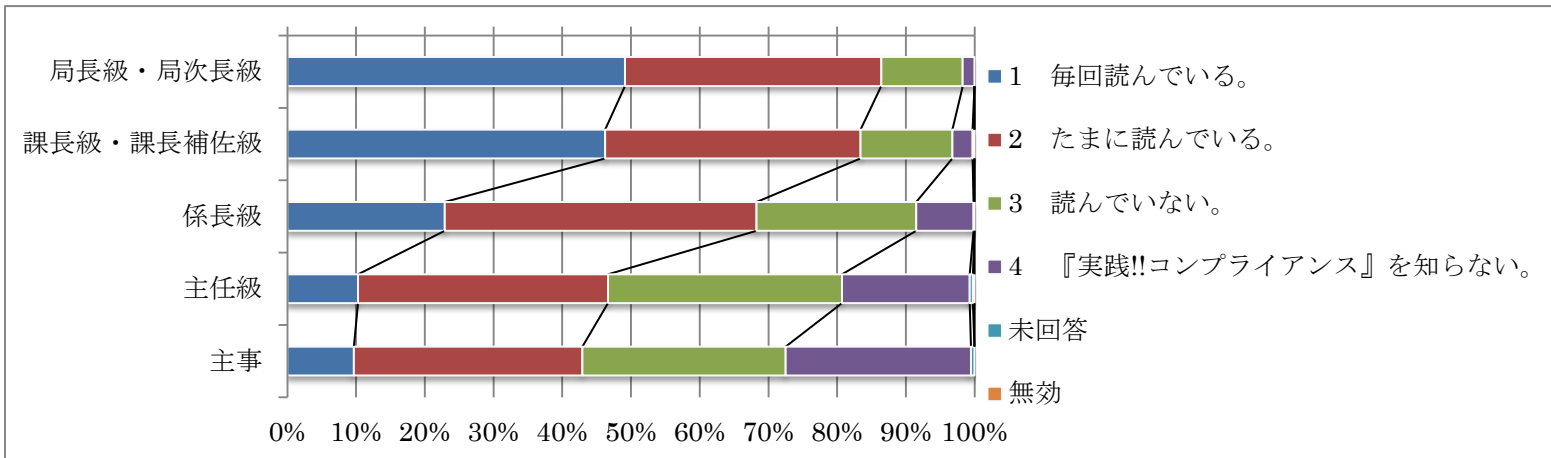
勤務年数別



職種別



役職別



【前回】（平成 26 年度）

（設問なし）

問17 不祥事防止策について(9)

今後、『実践!!コンプライアンス』で取り上げてほしい内容があればお書きください。《※自由記入》(以下、抜粋)

- ・ 他市の不祥事の事例を紹介
- ・ 事例と関連する法令について、定期的に掲載して欲しい。
- ・ 日々の業務で誤りやすい実務事例の注意喚起
出納、契約、財政、監査等における指摘事項等をピックアップし、正しい処理を解説
- ・ 各課における取組の紹介(シリーズとして掲載)
- ・ 各課から相談の事例紹介。各課から相談があれば、全体にもこんな相談があり、こういう判断を推奨したというような、職員に近い話題、相談例を掲載してほしい。
- ・ 本市のみならず、他市のコンプライアンス推進に係る良い事例を取り上げてほしい。
そして、局長や所属長が「やってみよう」と思えるように掲載してほしい。
- ・ 行政機関でなく、リスクマネジメントが推進できている業界を参考にして、その取り組みを行政に活かしていくことを考え、取り上げてほしいと思います。
- ・ 職場風土の改善方法
- ・ 内部公益通報制度について
- ・ 内容の充実も重要であるが、発信し、常に意識付けをすることが有効と思うので、今後とも継続してほしい。