



コンプライアンス 推進施策

高松市
平成 26 年 11 月

compliance





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。』

～高松市コンプライアンス推進チーム報告書より～

コンプライアンス推進施策 について



はじめに

平成 18 年度から 21 年度までは 21 人であった懲戒処分者が、22 年度から 25 年度の間では 33 人と、近年、不祥事が増加してきている。

相次ぐ不祥事を受け、平成 23 年 6 月には課別に不祥事発生の要因を整理し、発生防止に向けた課題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」の作成と実践、職場ごとのリスクマネジメント会議の開催を義務付け、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」、いわゆる倫理条例を制定したほか、管理職マニュアルを作成・周知するなど、不祥事の撲滅に取り組んできた。

しかしながら、本年度においても、飲酒運転による交通事故や昨年 7 月執行の参議院議員選挙における不正開票事件が明るみに出るなど、これまでに講じてきた対策が十分に機能していなかったと言わざるを得ない状況となっている。

こうしたことから、従来の「上からの押し付け」ではなく、若手職員の自由な発想に期待し、20 代、30 代の職員で組織する「高松市コンプライアンス推進チーム」を立ち上げ、去る 10 月 16 日に同チームから出された、全職員を対象としたアンケート調査の結果を基にまとめた報告書において、コンプライアンス推進のための 12 の提言を受けたところである。

また、各局においても、同時期に不祥事再発防止策を協議し、職員個人の資質や管理職員の能力の向上、職場の体質・風土の改善、適正な組織体制の構築を課題と捉え、個人・組織の両面から施策を整理したところである。

今後においては、弁護士資格を有する者を職員として採用し、当該職員を配置するコンプライアンス推進組織を立ち上げるなど、コンプライアンス推進体制を整え、これまで以上に職員の意識改革を図っていくこととしているが、このコンプライアンス推進施策は、コンプライアンス推進チームの提言を基本に、各局からの不祥事防止策も勘案する中でとりまとめたものであり、これにより不祥事撲滅に向けた新たなスタートを切るものである。

平成 26 年 11 月

コンプライアンス推進施策

[新]新規、[拡]拡充、[直]見直し

課題	問題点	市としての施策
コンプライアンス意識の向上	<ul style="list-style-type: none"> 不祥事を自分のこととして捉えられていない。 あらゆる場面で、適時適切なコンプライアンスに関する周知啓発が必要。 	[新]毎週金曜日をコンプライアンス推進日に設定
		[新]視覚に訴えるコンプライアンスポスター等の作成、掲示
		[新]コンプライアンスQ&Aの作成、活用 [新]セルフチェックシートの作成と定期的なチェックの実施
	<ul style="list-style-type: none"> リスクマネジメント会議が形骸化し、本来の目的を果たしていない。 日頃から、職員間でのコンプライアンスに関する話し合いが必要。 	[直]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) [新]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 [新]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 [新]内部公益通報制度利用マニュアルの作成
公務員としての自覚の醸成	<ul style="list-style-type: none"> 多くの職員が、不祥事によって、市民からの信頼を損なうと、その信頼を回復することは大変であると認識している一方で、100人を超える職員は、自分には関係ないと考えている。 市民のために働いているという認識が必要。 	[拡]全職員が公務員倫理研修を受講
		[拡]外部講師による倫理研修回数が増
		[直]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
		[拡]市民との距離感を縮める活動の推進
		[拡]e-ラーニングの効果的活用

実施時期	実施内容等
直ちに	<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。(最終ページ参照) 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。
26年度内	<ul style="list-style-type: none"> 早急に作成にとりかかり、年度内のできる限り早い時期に職場内に掲示する。
26年度内	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス推進チームにおいて検討・作成し、今年度中に各課へ配布し、活用を図る。
26年度内	<ul style="list-style-type: none"> 業務日誌の作成を徹底するとともに、会議の開催については、課単位での実施を基本とするが、係単位での実施と併せて行うなど、課の実情に応じ実施形態を工夫する。
直ちに	<ul style="list-style-type: none"> リスクマネジメント会議の次回報告分から実施するとともに、過去の報告も順次データベース化する。
直ちに	<ul style="list-style-type: none"> 全ての職員研修において周知の時間を設け、周知徹底を図る。
26年度内	<ul style="list-style-type: none"> 今年度中に利用マニュアルを作成、配布し、制度利用を併せて周知する。
26年度内	<ul style="list-style-type: none"> 年内に課長級以上の職員を対象に公務員倫理研修を実施。平成28年度末までに全職員に実施する。 本市のみならず他市における不祥事の発生内容や背景、懲戒処分による影響なども研修内容に盛り込む。
27年度	<ul style="list-style-type: none"> 外部講師による倫理研修を今年度よりも5回(2回→7回)多く開催する。
27年度	<ul style="list-style-type: none"> 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。
27年度	<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し、その参加状況等を報告させる。
27年度	<ul style="list-style-type: none"> 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。

コンプライアンス推進施策

[新]新規、[拡]拡充、[直]見直し

課題	問題点	市としての施策
業務内容の理解と適切な執行体制の構築	<ul style="list-style-type: none"> 不祥事撲滅推進プログラムが十分に認知されていない。 業務内容の理解と適切な業務執行体制の確立が必要。 	<p>[直]不祥事撲滅推進プログラムの見直し</p> <p>[直]業務マニュアルの統一様式の作成 [直]業務マニュアル作成研修の実施</p>
	<ul style="list-style-type: none"> 自身の職務に追われ、幅広い視野、考えが不足している。 個人の能力が組織力の向上や不祥事の発生を防ぐ職場づくりにつながることから、実効性のある研修を継続して実施することが必要。 	<p>[拡]新人職員・異動職員指導制度の導入</p> <p>[拡]職場内研修の充実とオープン化</p>
	<ul style="list-style-type: none"> 机上等が多く書類等に埋もれ、職員同士、互いの表情も見えない状況では、コミュニケーションも図れない。 気持ち良く仕事をするには、市民から好感が持たれるような整然とした職場の雰囲気が必要。 	<p>[新]効率的な業務遂行のための職場レイアウトの検討</p> <p>[直]職場の整理整頓</p> <p>[新]情報の整理整頓</p>
人事・組織体制から生まれる職場風土の改善	<ul style="list-style-type: none"> 人事の硬直化、停滞が不祥事の発生につながる可能性を内包している。また、外部の視点や考え方に触れ、多面的な考え方が日頃からできるようになれば、不祥事を未然に防ぐことにつながる。 風通しのよい職場を、『職員がお互いに意見を交し合い、注意し合える職場』と捉え、職員同士が適切な距離感や緊張感を持って職務に臨める職場づくりが必要。また、コンプライアンスの推進を図る上で、課長・課長補佐級のマネジメント能力の向上が必要。 	<p>[直]採用試験時に公務員倫理に関する問題を追加</p> <p>[直]人事異動サイクルの見直し</p> <p>[直]課内、係内の分担事務のローテーション</p> <p>[拡]管理職員による面談の定期実施 [新]職場風土評価の実施</p> <p>[拡]人事交流の拡大</p> <p>[新]管理職員昇任候補者研修（初級マネジメント研修）の実施 [直]管理職員昇任候補者選考方法の見直し</p>
	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンスの徹底を組織的に推進する体制がない。 職員が利用しやすいコンプライアンス推進体制の整備が必要。 	<p>[新]コンプライアンス推進室（仮称）の設置</p>

実施時期	実施内容等
直ちに	<ul style="list-style-type: none"> 年内に各課において現行の不祥事撲滅推進プログラムをより実効性のある内容に見直し、新たな気持ちで年明けから取り組む。以降、定期的に見直しを行うこととし、変更後のプログラム内容を速やかに報告させる。
26年度内	<ul style="list-style-type: none"> 早急に統一様式を作成し、業務マニュアル作成研修を実施の上、新年度から活用できるよう、今年度中に業務マニュアルを作成する。 業務マニュアルには、根拠法令等の必須事項のほか、ヒヤリハットやレアケース対応などの特記事項を記録できる様式とし、作成後は共有フォルダに格納するなど、情報の共有化を図る。
27年度	<ul style="list-style-type: none"> 各課で指導員を新年度早々に決定し、速やかに指導内容を定め、研修し、職場内での指導を充実する。
27年度	<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。
26年度内	<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。
直ちに	<ul style="list-style-type: none"> 採用試験の面接時における質問事項、評価項目とする。
27年度	<ul style="list-style-type: none"> 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。
27年度	<ul style="list-style-type: none"> 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。
27年度	<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する。 外部有識者に本市の職場風土を視察・評価してもらう「職場診断」の実施を検討する。
27年度	<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。
26年度内	<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。 管理職にふさわしい職員の登用を図るため、昇任試験の実施方法を見直す。
27年度	<ul style="list-style-type: none"> 弁護士資格保有者を採用し、当該職員を配置するコンプライアンス推進組織を総務局内に設置する。

各施策の推進方法

各施策のうち、実施時期を「直ちに」としたものについては、各所属において速やかに実施することとし、「26年度内」又は「27年度」としたものについては、早急に実施要領等を定め、説明会やインフォギャラリー掲載等により周知の上、できるだけ早い時期に実施することとする。

なお、各施策の推進に当たっては、できるだけ職員の負担が増大しないよう配慮する必要があるが、施策にある程度の実効性を持たせるには、実施計画の把握や実施できているかどうかの検証のほか、これらに係る報告・調整等は必要不可欠であることから、職員の理解と協力が求められるところである。

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ある。

各施策を一步一步粘り強くかつ着実に実施することで、市民の信頼回復を得ることができることを信じ、コンプライアンス推進チームとの連携を図りながら、職員一丸となって不祥事の撲滅に取り組んでまいりたい。

なお、この推進施策は、今後も適宜又は定期的に見直しを行い、常に新たな感覚を持って取り組んでいくこととする。



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SSIONAL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