

平成28年度 仙台市コンプライアンスアクションプラン

(素案)



施策体系

コンプライアンス推進計画に基づき、コンプライアンスを推進していくために平成28年度に取り組む主な施策を以下のとおりとする。また、コンプライアンス意識の浸透や風通しの良い職場づくり等を進めていくために、特に重点的に取り組む施策を**重点施策**として設定する。

【施策体系】

(1) 私は、市民の目線を大切に、仕事をします。

施策 1 市民対応等に関する研修の実施

施策 2 「市民の声」制度の運用

施策 3 窓口サービスアンケートの実施

(2) 私は、法令等を遵守し、公務内外にわたり、高い倫理観を持って行動します。

施策 4 法令等の遵守に関する研修の実施

施策 5 公務員倫理・服務に関するセルフチェックの実施

施策 6 適正事務の執行に係る各種調査等の実施

施策 7 仙台市職員相談・通報窓口の運用

施策 8 ハラスメント対策

施策 9 職員の懲戒処分に関する指針等の周知

(3) 私は、正確性を期し、積極果敢に仕事をします。

施策 10 仕事の正確性や業務の改善等に資する研修の実施

施策 11 リスクマネジメントの運用

施策 12 業務改善制度の運用

(4) 私は、チーム力を高め、よりよい仕事をします。

施策 13 チーム力を高めるための研修の実施

施策 14 職場ミーティング等の励行

施策 15 オフサイトミーティングや職場訪問等の実施

(5) コンプライアンス全般に関わる施策

施策 16 コンプライアンス推進に係る役職者への研修の実施

施策 17 定期通信の発行

(1) 私は、市民の目線を大切に、仕事をします。

施策 1 市民応対等に関する研修の実施

新規採用時や希望者等を対象に、応対の基本やコミュニケーションスキル、クレーム対応など、市民応対等に関する各種の研修を実施する。

■ 接遇マナーレベルアップセミナー

内 容：接遇の基本について学ぶ研修を実施する。

対 象：新規採用職員

実施時期：4月（新規採用職員研修（前期）実施時）

[担当課] 総務局人材育成部職員研修所

■ ワンランク上の市民応対と仕事の進め方講座

内 容：効率的な仕事の進め方や電話応対の基本等、ワンランク上の市民応対について学ぶ研修を実施する。

対 象：新規採用職員

実施時期：12月（新規採用職員研修（後期）実施時）

[担当課] 総務局人材育成部職員研修所

■ 自己表現力養成講座

内 容：表現の基本を身につけ、人間関係をスムーズにし、心を豊かにするコミュニケーション等について学ぶ研修を実施する。

対 象：入庁3年目の職員

実施時期：未定（入庁3年目研修実施時）

[担当課] 総務局人材育成部職員研修所

■ 区ビジネスマナー研修

内 容：接遇やクレーム対応等のコミュニケーションスキルを身に付けるための研修を実施する。

対 象：区役所に勤務する職員のうち希望者

実施時期：各区希望時

[担当課] 総務局人材育成部職員研修所

■ 民間企業体験研修

内 容：百貨店、ホテル、旅館等での体験を通し、接遇の知識、心構えや技術を学ぶとともに、民間企業の仕事に対する姿勢や効率的な仕事の進め方、コスト意識について学ぶ研修を実施する。

対 象：全職員のうち希望者

実施時期：未定

[担当課] 総務局人材育成部職員研修所

■ 信頼される市民対応術基本講座

内 容：クレーム対応の事例等をもとに、配慮ある言葉づかいや表現方法など、市民から信頼されるための対応術について学ぶ研修を実施する。

対 象：全職員のうち希望者

実施時期：未定

[担当課] 総務局人材育成部職員研修所

■ 市民対応能力向上講座

内 容：クレームを起こさないための対応方法と、クレームが起きてしまった場合の対処について、ロールプレイングを通して実践的に学ぶ研修を実施する。

対 象：全職員のうち希望者

実施時期：未定

[担当課] 総務局人材育成部職員研修所

■ 障害者差別の解消を推進するための研修

内 容：障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領に基づき、職員個々人が、障害及び障害者に対する理解を深めるとともに、事務事業における障害者への適切な対応等について学ぶための研修を実施する。

対 象：未定（新規採用職員、新任ポスト課長等を予定）

実施時期：未定

[担当課] 健康福祉局健康福祉部障害企画課

施策 2 「市民の声」制度の運用

市民からの市政に対する提言や苦情等について、組織的にその内容を共有し、必要な検討や対応を行う。

■ 実施方法

- 市長への手紙やインターネットまたは要望・陳情書などにより市民から寄せられた市政に対する提言、要望、苦情を、「市民の声」として広聴担当課で受け付け、関係部局で内容を検討したうえで、必要に応じて対応や市民への回答を行う。
- 庁内の情報共有を図るため、「市民の声データベース」の活用や、月ごとの処理状況の庁内 LAN 掲示板への掲載を行う。

[担当課] 広聴担当課（市民局地域政策部広聴統計課、各区役所区民部区民生活課、宮城総合支所まちづくり推進課、秋保総合支所総務課）

施策 3 窓口サービスアンケートの実施

職員の応対や案内表示等の改善を図るために、窓口サービスに関する市民アンケートを実施し、改善策を検討・実施する。

■ 実施方法

- 本庁舎や区役所庁舎、公所などに来庁した市民を対象として、あいさつや言葉づかい、身だしなみ、表示等のわかりやすさなどの項目について、アンケートを実施。
- アンケート結果を受けて、改善が必要な場合は、各課公所で改善策を検討・実施する。
- アンケート結果及び改善策について、市ホームページ等で公表する。

[担当課] 総務局総務部行財政改革課

(2)

私は、法令等を遵守し、公務内外にわたり、高い倫理観を持って行動します。

施策 4 法令等の遵守に関する研修の実施

公務員としての基本的なルールの確認、契約や会計、文書事務、情報セキュリティなど、法令等の遵守や適正な事務事業の遂行に関する研修を実施する。

■ 公務員倫理・コンプライアンス研修

内 容：階層別研修において、地方公務員法等の公務員としての基本的なルールについて学び、コンプライアンス意識の浸透・徹底を図るための研修を実施する。

対 象：新規採用、入庁2年目・3年目・5年目・7年目・主任昇任時・主任7年目・係長職昇任時・ポスト係長就任時・課長職昇任時・ポスト課長就任時の各職員及び再任用予定者

実施時期：各階層別研修実施時

[担当課] 総務局人材育成部職員研修所

■ eラーニングによる公務員倫理・コンプライアンス研修

内 容：コンプライアンスの趣旨や公務員としての基本的なルールについて学び、コンプライアンス意識の浸透・徹底を図るために、eラーニング教材を作成し、研修を実施する。なお、eラーニングを受講できる環境にない職員に対応した教材も同様に作成する。

対 象：階層別研修、役職者研修等の集合研修に該当しない職員及び嘱託職員・臨時的任用職員のほか、受講を希望する職員

実施時期：通年

[担当課] 総務局人材育成部コンプライアンス推進担当

■ 事務系実務基礎講座

内 容：「会計事務」「契約事務」「文書事務」「条例・規則の作り方」「個人情報保護と情報公開」「予算・決算」等、業務遂行上、基本となる事務分野について、その事務の概要を把握するとともに、実務上必要となる知識を身に付けるための研修を実施する。

対 象：全職員のうち希望者

実施時期：6月～8月

[担当課] 総務局人材育成部職員研修所

■ 情報セキュリティ研修

内 容：情報セキュリティに関する職員の意識や知識の向上を図るため、情報セキュリティポリシーや各課公所における情報セキュリティ対策の状況等に関する解説に加え、情報セキュリティ対策の実践演習等も取り入れた研修を実施する。

対象	実施時期	対象	実施時期
局区情報管理者	5月	一般職員	6月～10月
情報管理者	6月～9月		

[担当課] まちづくり政策局情報政策部情報政策課

■ 契約・会計事務実務研修

内 容：契約・会計事務を適正かつ円滑に執行できる職員を育成するため、契約・会計事務の基礎知識に係る研修を実施する。

対 象：全職員のうち希望者（契約・会計事務初任者）

実施時期：5月

[担当課] 財政局契約課・会計室会計課

■ 不当要求行為等対応講習会

内 容：不当要求行為に対しての具体的な対処方法を習得するため、宮城県警察本部暴力団対策課職員等による講義を行う。また、各職場からの個別の依頼があった場合には、上記内容の講習やロールプレイング・護身術等の実技講習を行う。

対 象：全職員のうち希望者

実施時期：8月（全体講習会）、依頼に応じ随時（個別講習会）

[担当課] 市民局地域政策部市民生活課

■ 債権管理基本方針等に関する周知と研修会

内 容：市有債権について、法令等に基づいた適正な管理を推進するため、市有債権全般を対象とした基本方針や債権回収の標準的な事務手続きをまとめたマニュアルについての周知を図るとともに、研修会を開催する。

対 象：全職員

実施時期：通年

[担当課] 財政局納税部納税管理課

■ DV被害者等の情報の保護に関する研修

内 容：住民基本台帳の住所情報を参照して各種行政サービスを実施している担当課を対象として、DV被害者等の情報の保護に関する研修を実施する。

対 象：関係各課の係長職

実施時期：未定

[担当課] 市民局市民協働推進部男女共同参画課

■ 選挙時研修

内 容：選挙執行に際し、選挙事務に従事する職員等に対して、事務内容の理解促進を図り、公平で正確な事務を進めるため、選挙事務説明会における投票録作成研修や、投票所設営後の投票事務従事者実地研修等を行う。

対 象：選挙事務従事者

実施時期：選挙執行時

[担当課] 選挙管理委員会事務局選挙管理課

■ 選挙事務意識向上研修

内 容：選挙事務従事への意識向上を図るため、投開票事務の概要や職員に求められる選挙事務への取り組み姿勢等について学ぶ研修を実施する。

対 象：新規採用職員、課長職昇任者

実施時期：新規採用職員研修（前期）、課長職昇任者研修実施時

[担当課] 総務局人材育成部職員研修所

施策 5 公務員倫理・サービスに関するセルフチェックの実施

適正な事務処理やサービス上のルール、交通法規の遵守や私生活における意識など、公務員としての基本に立ち返るためのセルフチェックを実施する。

■ 実施方法

- 所属長から公務員倫理やサービスに関するチェックシートを所属職員に配布し、全職員がセルフチェックをする。チェックを終了した職員はシートを所属長に提出し、確認を受ける。
- チェックしたシートを活用し、朝礼時に活用する又はミーティングを実施する等、職員間での振り返りの場を設ける。

■ 実施頻度

年1回以上（実施時期未定）

[担当課] 総務局人材育成部人事課

施策 6 適正事務の執行に係る各種調査等の実施

行政文書や情報セキュリティ、契約や会計などに関する調査や監査等を通して、法令等を守って、事務が行われているかについて確認する。

■ 行政文書の誤廃棄防止等適正な文書管理の徹底

内 容：行政文書の適切な管理の促進及び行政文書の誤廃棄等の予防などの観点から、行政文書の管理のポイントについて周知するとともに、各課に「文書管理の確認報告書」の提出を求める。

[担当課] 総務局総務部文書法制課

■ 情報セキュリティ監査

内 容：庁内の重要な情報システムについてセキュリティ対策が適切かつ継続的に行われるよう、システム所管課での自己点検を毎年行うとともに、セキュリティ対策の実施状況について定期的に監査を行う。

[担当課] まちづくり政策局情報政策部情報政策課

■ 情報セキュリティ点検

内 容：情報資産を保有する各課公所におけるセキュリティ対策が適切かつ継続的に行われるよう、各課公所で自己点検を毎年行うとともに、セキュリティ対策の実施状況について、適宜訪問調査を行う。

[担当課] まちづくり政策局情報政策部情報政策課

■ 随意契約検査

内 容：各課で行った随意契約が地方自治法施行令に定める随意契約事由に該当しているかや、特命理由の確認など、随意契約が適切に実施されているか、対象局を抽出して、検査を実施する。

[担当課] 財政局契約課

■ 会計に関する各種検査（調査）の実施

内 容：公金等管理意識の向上や不適正経理の発生防止のため、下記の各種調査を適宜実施する。

- 物品の出納保管及び管理事務に関する検査
- 現金出納員等の会計事務に関する検査
- 前渡資金に係る検査
- 金庫等管理状況調査
- 各種団体会計事務調査

[担当課] 会計室会計課・各区区民部税務会計課

施策 7 仙台市職員相談・通報窓口の運用

本市の事務事業に係る法令等違反や不当な行為（服務規律違反、事務の怠慢、ハラスメント）などについて、公益通報の窓口を設け、周知徹底を図るとともに、職員等からの相談や通報などを受け付ける。

■ 公益通報の受付・調査の実施

- 常時通報を受け付け、受理した事案については調査を実施する。
※ 相談・通報の受付は、内部及び外部の通報窓口において行う。

■ 公益通報制度の職員等への周知

- 市職員による不正行為や職場における問題の隠ぺい等に対し、職場内での是正が困難である場合には、積極的に職員相談・通報窓口を活用するよう周知を図る。具体的には、庁内 LAN の掲示板での周知や、コンプライアンス推進員を通じての周知を図る。

■ 公益通報制度の運用状況の公表

- 公益通報制度の運用状況については、四半期ごとを目途に、通報件数や通報内容、対応等について市ホームページでの公表を行う。

[担当課] 総務局人材育成部コンプライアンス推進担当

施策 8 ハラスメント対策

セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等、各種ハラスメントに対する理解を深めるための職員向け研修の実施、セクシュアル・ハラスメント対策のための相談員の配置や相談窓口の設置など、ハラスメント対策を実施する。

■ 職員向け研修の実施

- 階層別の公務員倫理・コンプライアンス研修等において、ハラスメントに対する理解を深めるための講義を実施する。

■ セクシュアル・ハラスメント苦情相談員の配置

- セクシュアル・ハラスメント防止策の一環として、各局区の主管課長及び総務局長の指名する者等に対して「セクシュアル・ハラスメント苦情相談員」を任命し、職員からの相談を受ける。
- 苦情相談員は相談者の話を整理・記録し、必要に応じ人事課へ報告を行う等、問題解決に向けた役割を担う。

■ セクシュアル・ハラスメント苦情相談員向け研修の実施

- 苦情相談員向けに、「セクシュアル・ハラスメント苦情相談員研修会」を年1回実施。人事課職員の他、「せんだい男女共同参画財団」より講師を招き、セクシュアル・ハラスメント相談に係る心構えやノウハウ等について講義を実施する。

■ セクシュアル・ハラスメントに関する外部相談窓口の設置

- 市内部では相談しづらい場合に対処するため、外部相談窓口（せんだい男女共同参画財団）を設けている。

■ 職員相談・通報窓口での受付

- 各種ハラスメントについては、**施策7** 仙台市職員相談・通報窓口においても、職員等からの相談・通報を受け付ける。

[担当課] 総務局人材育成部人事課

施策 9 職員の懲戒処分に関する指針等の周知

「職員の懲戒処分に関する指針」について周知を行うとともに、非違行為があった場合には、その内容についての周知を図る。

■ 職員の懲戒処分に関する指針の周知

- 庁内 LAN への掲載により、職員の懲戒処分に関する指針の周知を図る。

■ 処分実施時の処分内容等の周知

- 職員による非違行為があった場合には、その内容等について職員への周知を図る。

[担当課] 総務局人材育成部人事課

(3) 私は、正確性を期し、積極果敢に仕事をします。

施策 10 仕事の正確性や業務の改善等に資する研修の実施

業務の効率化や改善のための業務マニュアルの作成の手法、業務改善の必要性やその手法を学ぶための研修を実施する。

■ マニュアル作成講座

内 容：業務の効率化、改善を推進するため、業務の見える化に資するマニュアル整備を促進するとともに、自身及び組織の業務を体系的に見直し、「業務の標準化」、「業務改善」、「知識の伝承」につなげるため、マニュアルを作成するにあたっての基本的な事項と具体的な手法について学ぶ研修を実施する。

対 象：全職員のうち希望者

実施時期：未定

[担当課] 総務局人材育成部職員研修所

■ 業務改善講座

内 容：業務改善能力の向上を図るために、業務改善の必要性、業務の質や効率性を高める業務改善手法について学ぶ研修を実施する。

対 象：入庁5年目の職員

実施時期：未定（入庁5年目研修実施時）

[担当課] 総務局人材育成部職員研修所

施策 1 1 リスクマネジメントの運用

各業務において発生しうる事務処理ミスなどのリスクを想定し、リスクを想定したチェック体制の構築などの対策を行うために、リスクチェックシートを活用したリスクマネジメントシステムの運用や設計積算業務のミス防止に関する取り組みを進める。

■ リスクチェックシートを活用したリスクマネジメントシステムの運用

- 各所属において、市民への影響が特に大きいと思われるものに加え、各所属で特に必要な事項について、リスクを洗い出し、当該リスクを回避するための対策を検討し、各所属独自のリスクチェックシートを作成する。
- 各所属長は、作成したシートを活用し、適宜、対策の実施状況を確認するとともに、その効果を検証し、リスク項目や対策について見直しを行う。
- 各局区において適宜、実施状況の確認を行い、リスクマネジメントの着実な実施を図る。

[担当課] 総務局総務部行財政改革課

■ 設計積算業務のミス防止のための取り組み

- 「設計積算業務のミス防止のための具体的な取組み」に基づき、技術職員のスキルアップ、チェック体制の強化による正確性の確保、ミスが発生した場合の組織的かつ速やかな対応について、確実に取り組むよう庁内関係課あてに周知するとともに、ミス事例について情報共有を行い、注意喚起を図る。

[担当課] 都市整備局技術管理室

施策 1 2 業務改善制度の運用

職員が実施している業務改善の取り組みについて、庁内で情報共有するとともに、優秀な取り組みについて表彰を行う。

■ 実施方法

- 職員が実施している「より良い仕事をしていくための業務改善の取り組み」を募集し、その内容を庁内で情報共有する。
- 優秀な取り組みについては、市長等からの表彰を行う。

[担当課] 総務局総務部行財政改革課

(4) 私は、チーム力を高め、よりよい仕事をします。

施策13 チーム力を高めるための研修の実施

組織の活性化やよりよい組織風土づくりなどに向けて、職場が一体となってチームとして仕事に取り組んでいくための手法について学ぶ研修を実施する。

■ チーム力向上研修

内 容：組織の一員として、組織目標の達成・組織の活性化に向けて、チームへの貢献、その係わり方・行動について学ぶ研修を実施する。

対 象：入庁2年目の職員

実施時期：未定（入庁2年目研修実施時）

[担当課] 総務局人材育成部職員研修所

■ チームビルディング研修

内 容：組織の現状を分析し、組織のあるべき姿を考え、その創造に向けて職場が一体となってチームとして取り組んでいくための手法について学ぶ研修を実施する。

対 象：ポスト係長就任者

実施時期：未定（ポスト係長就任者研修実施時）

[担当課] 総務局人材育成部職員研修所

施策14 職場ミーティング等の励行

各職場において、コンプライアンス推進員を中心として、コンプライアンス意識の浸透や職員同士の情報共有を図るために職場ミーティング等を実施する。

■ 実施方法

- コンプライアンス推進員を中心に、行動規範集を活用しながら、職場で起きた事例や自らの経験、他の組織で起きている不祥事事例に関する意見交換等を行うことで、コンプライアンス意識を浸透させるとともに、職員同士の情報共有などを図ることで、風通しのよい職場づくりを進めるために、職場でのミーティング等を行う。
- 実施頻度や実施手法は各職場の状況により、各所属で設定する。

施策15 オフサイトミーティングや職場訪問等の実施

各局区において、局区コンプライアンス責任者及び局区統括コンプライアンス推進員を中心としたオフサイトミーティングや職場訪問等を実施する。

■ 実施方法

- 実施方法は各局区に委ねるが、以下のような取り組みを想定する。
局区コンプライアンス責任者等幹部職員の職場訪問による所属職員への声掛けや業務についての助言、一般職員と幹部職員の懇談の場の設定など。

(5) コンプライアンス全般に関わる施策の実施

施策16 コンプライアンス推進に係る役職者への研修の実施

コンプライアンス推進のために配置する各役職者向けに、それぞれの役割に応じた研修を実施する。

■ 局区コンプライアンス責任者研修

内 容：本市が目指すコンプライアンスを推進していくために、局区の管理者として果たすべき責務や心構え、部下職員への接し方等について確認を行う。

実施時期：5月

[担当課] 総務局人材育成部コンプライアンス推進担当

■ 局区統括コンプライアンス推進員研修

内 容：局区においてコンプライアンスを推進していく者として、コンプライアンスの現状についての最新情報を学ぶとともに、職員のコンプライアンス意識の向上や、風通しの良い職場づくりなどを、組織の中でどのように実践していくかについての考え方を学ぶための研修を実施する。

実施時期：5月

[担当課] 総務局人材育成部コンプライアンス推進担当

■ コンプライアンス推進員研修

内 容：各職場においてコンプライアンスを推進していく者として、コンプライアンスの現状についての最新情報を学ぶとともに、職員のコンプライアンス意識の向上などについて、職場での指導方法を習得するための研修を実施する。

実施時期：8月

[担当課] 総務局人材育成部コンプライアンス推進担当

施策 17 定期通信の発行

各所属においてコンプライアンス意識の啓発を促進し、職員個々人の意識向上を図っていくために、本市におけるコンプライアンス推進に関する施策の実施状況や注意すべき事例を掲載した通信を定期的に発行する。

■ 掲載内容

- ① 本市のコンプライアンス推進に関する施策の検討状況や実施状況について
- ② 各所属における取組事例の紹介
- ③ コンプライアンス推進にあたって注意すべき事例の紹介（他都市・民間等の事例も含む）
- ④ その他コンプライアンス推進のために必要な内容

■ 発行頻度

概ね1か月に1回程度

■ 周知方法

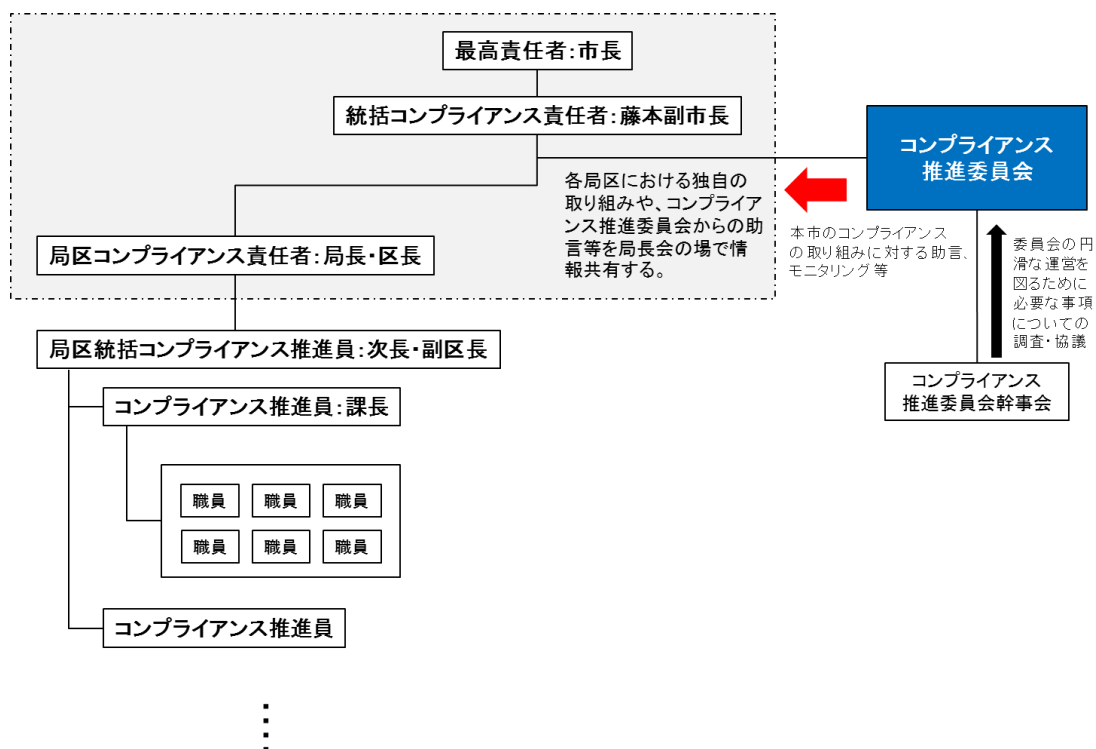
- 事務局より各所属にデータを送信。各所属において、印刷し、他の資料と一緒にせず、所属職員に単独で供覧する。
- 発行した通信は、バックナンバーも含め、庁内 LAN から見るできるように、データを格納する。

[担当課] 総務局人材育成部コンプライアンス推進担当

推進に向けて

(1) 推進体制

各種のコンプライアンスに関する施策を着実に展開していくために、庁内における推進体制を運用し、組織的なコンプライアンスの推進を図る。



【役職者・組織体の役割】

<p>■ 統括コンプライアンス責任者</p> <ul style="list-style-type: none"> ● コンプライアンスに関する全ての事務を掌握。
<p>■ 局区コンプライアンス責任者</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 局区における最高責任者として、コンプライアンス推進の総合調整を行う。 ● 統括コンプライアンス推進員との協同による風通しのよい職場づくり（オフサイトミーティングや職場訪問等）を行う。
<p>■ 局区統括コンプライアンス推進員</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 風通しの良い職場づくりを進めるためのオフサイトミーティングや職場訪問等の企画・実行。 ● コンプライアンス推進員との連絡調整やコンプライアンス推進員への指導・助言。 ● 統括コンプライアンス推進員連絡会（半期に1回程度開催予定）にて各局区における取り組み状況や職場における課題等についての情報共有。 ● その他、コンプライアンス意識の浸透・向上、風通しの良い職場づくりを進めるための局区独自の取り組み（研修会の実施等）についての企画検討・実施。

<p>■ コンプライアンス推進員</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 所属職員に対するコンプライアンス意識の啓発（朝礼・職場ミーティング等での行動規範集の浸透）・指導監督・助言。 ● 朝礼・職場ミーティング等の実施状況の局区コンプライアンス責任者への報告。
<p>■ コンプライアンス推進委員会</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 本市のコンプライアンスの取り組みに対する助言、モニタリング等の実施。
<p>■ コンプライアンス推進委員会幹事会</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 委員会資料の調製など、委員会の円滑な運営を図るために必要な事項についての調査・協議。

(2) **職員が意欲を持って仕事に取り組むための仕組みの運用**

職員一人ひとりが高い意欲を持って仕事に取り組んでいくことができるように、複線型の配置管理や庁内公募制度の継続的な実施、人事評価制度の見直しなどのほか、仙台市職員表彰規程の積極的な運用を進める。

■ **複線型の配置管理の運用**

特定の業務分野において、高い専門性を持つ職員を育成・配置するため、複線型の配置管理を行う。

- 税・福祉分野における複線型の配置管理の継続実施
- 他分野における複線型の配置管理の検討

■ **庁内公募制度の運用**

職員の意欲を適切に活用していくために庁内公募制度を運用する。

- 特定業務における庁内公募の継続実施
- 公募対象とする新たな業務分野等の検討

■ **人事評価制度の見直し**

地方公務員法改正に伴う人事評価制度の見直しを進める。

■ **仙台市職員表彰規程の積極運用**

仙台市職員表彰規程の見直しにより、表彰制度を積極的に活用し、職員のモチベーションを向上させることで、市民サービスの質の向上を図る。

(3) **点検・評価とその対応**

職員意識調査や推進委員会による施策の点検・評価を通し、施策の見直し、改善、新たな施策の展開を図る。

■ **職員意識調査による定点観測**

職員にコンプライアンスの意識が浸透しているか、また、風通しの良い組織風土へと組織が変化しているかを確認するため、定期的に職員への意識調査を実施する。

■ **施策の点検・評価と改善**

職員意識調査の分析結果や、推進委員会による各取り組みの実施状況の点検、評価などから、重点項目の設定、既存の取り組みの改善や新たな施策の実施など必要な見直しを行い、アクションプランに反映する。

【参考】研修一覧

施策1 市民対応等に関する研修	
研修名	対象職員
接遇マナーレベルアップセミナー	新規採用職員
ワンランク上の市民対応と仕事の進め方講座	新規採用職員
自己表現力養成講座	入庁3年目の職員
区ビジネスマナー研修	区役所に勤務する職員のうち希望者
民間企業体験研修	全職員のうち希望者
信頼される市民対応術基本講座	全職員のうち希望者
市民対応能力向上講座	全職員のうち希望者
障害者差別の解消を推進するための研修	未定

施策4 法令等の遵守に関する研修	
研修名	対象職員
公務員倫理・コンプライアンス研修	階層別研修、役職者研修、eラーニング等により、嘱託職員、臨時的任用職員を含む、全職員が受講
eラーニングによる公務員倫理・コンプライアンス研修	
事務系実務基礎講座	全職員のうち希望者
情報セキュリティ研修	局区情報管理者 情報管理者 一般職員
契約・会計事務実務研修	全職員のうち希望者（契約・会計事務初任者）
不当要求行為等対応講習会	全職員のうち希望者
債権管理基本方針等に関する周知と研修会	全職員
DV被害者等の情報の保護に関する研修	関係各課の係長職
選挙時研修	選挙事務従事者
選挙事務意識向上研修	新規採用職員、課長職昇任者

施策10 仕事の正確性や業務の改善等に資する研修

研修名	対象職員
マニュアル作成講座	全職員のうち希望者
業務改善講座	入庁5年目の職員

施策13 チーム力を高めるための研修

研修名	対象職員
チーム力向上研修	入庁2年目の職員
チームビルディング研修	ポスト係長就任者

施策16 コンプライアンス推進に係る役職者への研修

研修名	対象職員
局区コンプライアンス責任者研修	局区コンプライアンス責任者
局区統括コンプライアンス推進員研修	局区統括コンプライアンス推進員
コンプライアンス推進員研修	コンプライアンス推進員

総務局人材育成部
コンプライアンス推進担当