

平成28年度 仙台市コンプライアンスアクションプラン

(骨子素案)



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年度に取り組む施策を以下のとおりとする。

【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 コンプライアンスに関する研修等の実施

施策 2 定期通信の発行

施策 3 市民の声制度の運用

(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 公務員倫理・サービスチェックシートの実施

施策 5 定期通信の発行（再掲）

施策 6 各種監査等の実施

施策 7 仙台市職員相談・通報窓口の運用

(3) 私は、正確性を期し、積極果敢に仕事をします。

施策 8 リスクマネジメントの実施

施策 9 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 10 職場ミーティング等の励行

施策 11 オフサイトミーティングや職場訪問等の実施

(1) 私は、市民の目線を大切に、仕事をします。

施策1 コンプライアンスに関する研修等の実施

【目的】 行動規範の浸透や法令等の理解を深めることで、職員一人ひとりへのコンプライアンス意識の浸透・定着を図っていくことを目的とする。

■ 各職場における啓発

【ねらい】

- 職員一人ひとりが常にコンプライアンスを意識できる風土を醸成していくためには、小さい単位（課又は係レベル）で実施するミーティング等が重要。
- 朝礼や職場ミーティング等において、所属長が行動規範集の内容を継続的に周知し、コンプライアンス意識の浸透・定着を図っていく。

■ コンプライアンス推進に係る役職者への研修（27年度の例）実施内容

【ねらい】

- 各局区におけるコンプライアンスの推進を図るために、役職者を配置する（詳細は「5 推進に向けて」を参照）が、これらの役職者が自らの役割を理解し、コンプライアンス意識の根付いた組織風土を醸成していくために、各役職者向けに研修を実施する。

① 局区コンプライアンス責任者

研修名	コンプライアンスストップセミナー
趣旨	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。
形式	外部講師（コンプライアンス推進委員会委員等）による講演
開催頻度	年1回（30分程度）
実施時期	7月27日

② 局区統括コンプライアンス推進員

研修名	統括コンプライアンス推進員研修（仮）
趣旨	局区における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習得する。
形式	外部講師による講義
開催頻度	年1回（半日程度）
実施時期	9月中旬

③ コンプライアンス推進員

研修名	局内課長会での訪問説明
趣旨	各職場においてコンプライアンスを推進していくための行動規範集の周知方法や課長の役割等について確認を行う。
形式	コンプライアンス推進担当課長による訪問
開催頻度	各局区 年1回
実施時期	7月下旬～8月

研修名	コンプライアンス推進員研修（仮）
趣旨	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。
形式	外部講師（研修を専門に行う事業者への委託）による講義 または内部講師（コンプライアンス推進担当）
開催頻度	年1回
実施時期	10月下旬～11月上旬を予定

■ 階層別研修実施内容

【ねらい】

- 新規採用時や昇任等の節目で行う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部分を振り返るとともに、コンプライアンスの基本を理解する。

【研修一覧】

研修名	内容	講師
新規採用（前期）	公務員倫理	内部講師
新規採用（後期）	公務員倫理	外部講師
新規採用（年央）	公務員倫理	内部講師
一般Ⅰ部	公務員倫理と本市のコンプライアンスの考え方	内部講師
一般Ⅱ部		
一般Ⅲ部		
中堅Ⅰ部	公務員倫理と本市のコンプライアンスの考え方や先輩職員としての心構え	内部講師
中堅Ⅱ部		
係長Ⅰ部	公務員倫理と本市のコンプライアンスの考え方や係長としての心構え	内部講師
係長Ⅱ部		
課長Ⅰ部	公務員倫理と本市のコンプライアンスの考え方や管理者としての心構え	内部講師
課長Ⅱ部	コンプライアンスの推進	内部講師
再任用予定者	公務員倫理	内部講師

■ 接遇等に係る研修

【ねらい】

- 新規採用時に行う接遇等の研修や、民間企業体験研修などを通して、市民の目線に立って仕事を行うための接遇の知識や心構えなどを学ぶ。

【研修一覧】

研修名	内容	講師
新規採用	接遇マナーレベルアップセミナー（接遇の基本について学ぶ）	外部講師
区ビジネスマナー研修	区役所職員を対象に接遇やクレーム対応等のコミュニケーションスキルを学ぶ。	外部講師
民間企業体験研修	百貨店、ホテル、旅館での体験を通し、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、コスト意識を学ぶ。	民間企業への派遣研修

施策 2 定期通信（コンプラ通信）の発行

【目的】 コンプライアンス意識の浸透を図っていくために、日頃の業務の中で職員一人ひとりがコンプライアンスについて考えるきっかけにするとともに、各所属における朝礼等での意見交換の題材として、活用を図ることを目的として発行する。

■ 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、所属内の全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

コンプライアンス推進担当

施策3 市民の声制度の運用

【目的】 市政に対する市民の意見や要望などに耳を傾け、市民のニーズを正しく把握し、反映できる意見や要望は積極的に取り入れるなど、市民の目線に立った行政運営を行うことを目的として実施する。

■ 実施方法

■ 実施頻度

■ 担当課

(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 公務員倫理・サービスチェックシートの実施

【目的】 法令や組織内のルールを守り、適正な事務を執行する、倫理に反しないように、良心に従った行動を取るなど、職員一人ひとりが、コンプライアンス意識を確保するために、公務員倫理やサービス上の基本的なルールなどのセルフチェックを実施することで、自らのサービスのあり方について振り返る機会をもつことを目的として実施する。

■ 実施方法

■ 実施頻度

概ね1年に2回

■ 担当課

人事課

施策5 定期通信（コンプラ通信）の発行（再掲）

施策2を参照。

施策6 各種監査等の実施

【目的】 定例監査、その他公金等の管理に関する調査など、法令等に従った適正な事務を執行していくことを目的として実施する。

■ 実施方法

■ 実施頻度

■ 担当課

施策 7 仙台市職員相談・通報窓口の運用

【目的】 法令や組織内のルールを守り、適正な事務を執行する、倫理に反しないように、良心に従った行動を取り、組織全体でコンプライアンスの確保を図っていくために、職場内での不正行為等について、職員の声を幅広く集め、実態把握や不正防止、具体の事案改善を図ることを目的として運用する。

■内部通報の受付・調査実施

- 常時通報を受け付け、受理した事案については徹底した調査を実施する。
※相談・通報の受付は、外部通報窓口においても行う。

■内部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、職員一人ひとりへの周知を図る。

■内部通報制度の運用状況の公表

- 内部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。

(3) 私は、正確性を期し、積極果敢に仕事をします。

施策8 リスクマネジメントの実施

【目的】 適正な事務を執行するために、各所属の所管業務におけるリスクについて、所属職員が認識を共有したうえで、リスク対策が確実に実行される枠組みを構築し、事務ミス等の減少に努めることを目的として実施する。

■ 実施方法

■ 実施頻度

■ 担当課

施策9 業務改善制度の運用

【目的】 職員の業務改善に関する積極的意見の提案や、窓口に関して定期的に市民の意見を把握し、改善につなげていくことなどを通して、職員の能力向上、職員個人と組織全体への業務改善の意識や風土の普及・定着を図ることを目的として実施する。

■ 実施方法

■ 実施頻度

■ 担当課

(4) 私は、チーム力を高め、よりよい仕事をします。

施策10 職場ミーティング等の励行

【目的】 職員同士のコミュニケーションを図り、同僚の仕事の状況を把握することなどを通して、仲間同士で助け合い、高いチーム力を持った、風通しの良い職場づくりをしていくことを目的として実施する。

■ 実施方法

■ 実施頻度

■ 担当課

施策11 オフサイトミーティングや職場訪問等の実施

【目的】 相談しやすい、風通しの良い組織づくりを進めるために、一般職員と幹部職員の顔の見える関係づくりを行うことを目的として実施する。

■ 実施方法

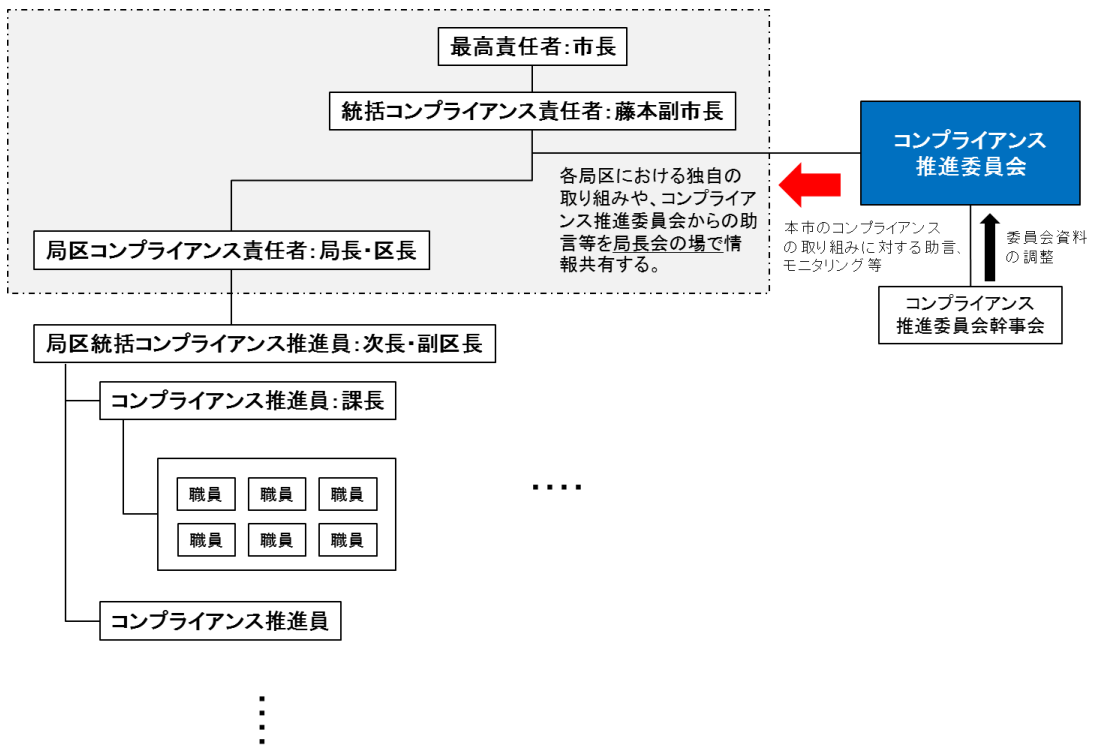
■ 実施頻度

■ 担当課

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展開していくために、庁内における推進体を構築し、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"> ● 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"> ● コンプライアンス推進委員会向け資料の調製。

(2) 職員が意欲を持って仕事に取り組むための仕組み

職員一人ひとりのコンプライアンス意識の向上・行動変化、組織づくりを促進するために必要な人事制度、表彰制度に関する仕組みづくりの検討を進める。

(3) 評価・点検とその対応

① 職員意識調査による定点観測

■ 実施内容

■ 実施時期

■ 担当課

② 施策の評価・点検と改善

■ 実施内容

■ 実施時期

■ 担当課