

本市におけるコンプライアンスの推進について

コンプライアンスに関連する法律・条例・規則・ルールなど

法律で定めのあるもののほか、本市においては、さまざまな部署がそれぞれの所掌に係る条例等を制定している。代表例は次のとおり。

サービス義務・公務員倫理

- 地方公務員法(サービスの根本基準、サービスの宣誓、信用失墜行為の禁止、守秘義務、職務専念義務 など)のほか、
- ・ 職員サービス規程
 - ・ 仙台市職員倫理規程、運用基準
 - ・ 職員の懲戒処分に関する指針
 - ・ 仙台市職員公益通報制度実施要綱 など

適正な事務執行

- 【契約事務】
- ・ 仙台市契約規則
 - ・ 契約事務の取扱いについて、各課契約の手引き
 - ・ 随意契約ガイドライン
- 【会計事務】
- ・ 仙台市会計規則及び規則運用
 - ・ 会計事務の手引き
- 【文書事務】
- ・ 行政文書取扱規程、公用文に関する規程
 - ・ 文書事務の手引き
- 【事務処理適正化 等】
- ・ 仙台市事務決裁規程
 - ・ 事故(不適正な事務処理)発生時の情報伝達ルート
 - ・ リスクチェックシートを活用したマネジメントシステム
 - ・ 仙台市職員事務引継要綱 など

情報公開・情報保護

- ・ 仙台市情報公開条例、施行規則
- ・ 公文書開示事務取扱要領
- ・ 開示請求の処理対応マニュアル
- ・ 情報公開の手引き
- ・ 仙台市個人情報保護条例、施行規則
- ・ 個人情報保護事務の手引き
- ・ 仙台市個人情報保護事務取扱要領
- ・ 仙台市行政情報セキュリティポリシー など

交通法規の遵守

- ・ 仙台市庁用自動車管理規程、共用車使用基準 など

信頼される市民対応

- ・ 人材育成基本方針
- ・ 接遇チェックシート、接遇基本マニュアル
- ・ 仙台市市民の声事務取扱要綱
- ・ 仙台市暴力団排除条例 など

ハラスメントの防止

- ・ 仙台市職員のセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱 など

法令遵守の取り組み状況①

職員研修

新規採用時から始まり、経験年数や昇任時等の節目の基本研修において、公務員倫理やコンプライアンスをテーマとした研修を実施

新規採用職員研修

一般職員研修

採用3年目・5年目・7年目
新任主任・主任7年目

係長研修

新任係長職・ポスト係長

管理職研修

新任課長職・ポスト課長
新任部長職

再任用予定者

公務員倫理について

- ・近年の不祥事事例
- ・不祥事を起こした場合の責任と懲戒処分
- ・法令等の理解(地方公務員法、服務規律等)
- ・日常生活の再点検
- ・ハラスメントの防止 など

公務員倫理について

組織・部下のマネジメントについて

- ・職員の育成と指導
- ・コミュニケーション
- ・人事管理、労務管理
- ・メンタルヘルス など

※ このほか、全てのポスト課長を対象とした
リスクマネジメントの研修も実施

公務員倫理について

法令遵守の取り組み状況②

公務員倫理・サービスチェックシート

職員一人ひとりが、自らのサービスのあり方について振り返る機会をもつため、公務員倫理やサービス上の基本的なルール等についてセルフチェックを実施

- ・本市職員の不祥事が多発したことを受け、平成19年7月から開始
- ・以降、チェック項目の見直しを行いながら、年2回程度継続

チェックシートの主な内容

【適切な事務処理】

- ◇ 公金・金券類の適正な管理
- ◇ 手順書等による事務処理ミスの防止
- ◇ 事務引継の徹底
- ◇ 報告、連絡、相談の徹底
- ◇ 事故発生時の速やかな報告

【サービス】

- ◇ 利害関係者との接触時の届出
- ◇ 適正な手当申請・休暇届出
- ◇ 個人のパソコン等の業務使用禁止
- ◇ 個人情報・行政情報の適正な取扱い

【交通法規】

- ◇ 勤務時間内外の交通法規順守
- ◇ 二日酔い時を含む飲酒運転の禁止

【私生活】

- ◇ 過度の飲酒によるリスクの認識
- ◇ 信用失墜行為の禁止

【ハラスメント】

- ◇ セクシュアル・ハラスメントの禁止
- ◇ 地位や立場を利用したハラスメントの禁止

法令遵守の取り組み状況③

リスクチェックシート

事務処理ミス防止のため、事例集を作成するなどの取り組みを行ってきたが、さらに、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上で、リスク対策が確実に実施される枠組みを構築するため、平成26年11月から、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を導入

各所属における所属長を中心とした取り組み

○所属職員とともに所管業務のリスクを洗い出し、
対策を検討、リスクチェックシートを作成



○リスクに対する認識の共有化、対策の確実な実施



○定期的な実施状況の確認、リスク対策



局区内での実施状況の報告・進行管理

○部長・局区長への実施状況の報告



○局区内での情報共有、リスク対策レベルの向上

事故の頻発している
文書の発送・保管等
の取扱いの誤り、補助金・給付金等の支給遅延や金額の誤り、情報システムのプログラム等のミスのほか、各所属において特に注意が必要な事項等を中心に実施

法令遵守の取り組み状況④

仙台市人材育成基本方針

平成24年3月改定。目指す職員像として「信頼を築き 力を合わせ 挑戦する職員」と掲げている。

①信頼を築く職員

強い使命感と高い倫理観を持ち、確かな仕事で市民の信頼と期待に応える職員。

〔主な行動指針〕

- ◇組織の一員として仙台市役所を代表しているという意識を持って市民に接する。
- ◇職務上必要となる知識や技術をしっかりと身につけ、常にその向上に努める。
- ◇問題意識を持って仕事に取り組み、仕事の質や効率を高めるために絶えず改善を図る。など

②力を合わせる(協働する)職員

市民の視点に立って考え、市民や他の職員と力を合わせて仕事をする職員。

〔主な行動指針〕

- ◇市役所の仕事はすべて市民のためであることを忘れず、常に市民の視点に立って考える。
- ◇市民や地域団体、NPO、企業などの地域の方々と連携・協働して仕事を進める。
- ◇職場のコミュニケーションとチームワークを大切にし、組織目標の達成に向けて他の職員と互いに協力する。など

③挑戦する職員

困難な状況や課題、変化に対して前向きに取り組み、果敢に挑戦する職員。

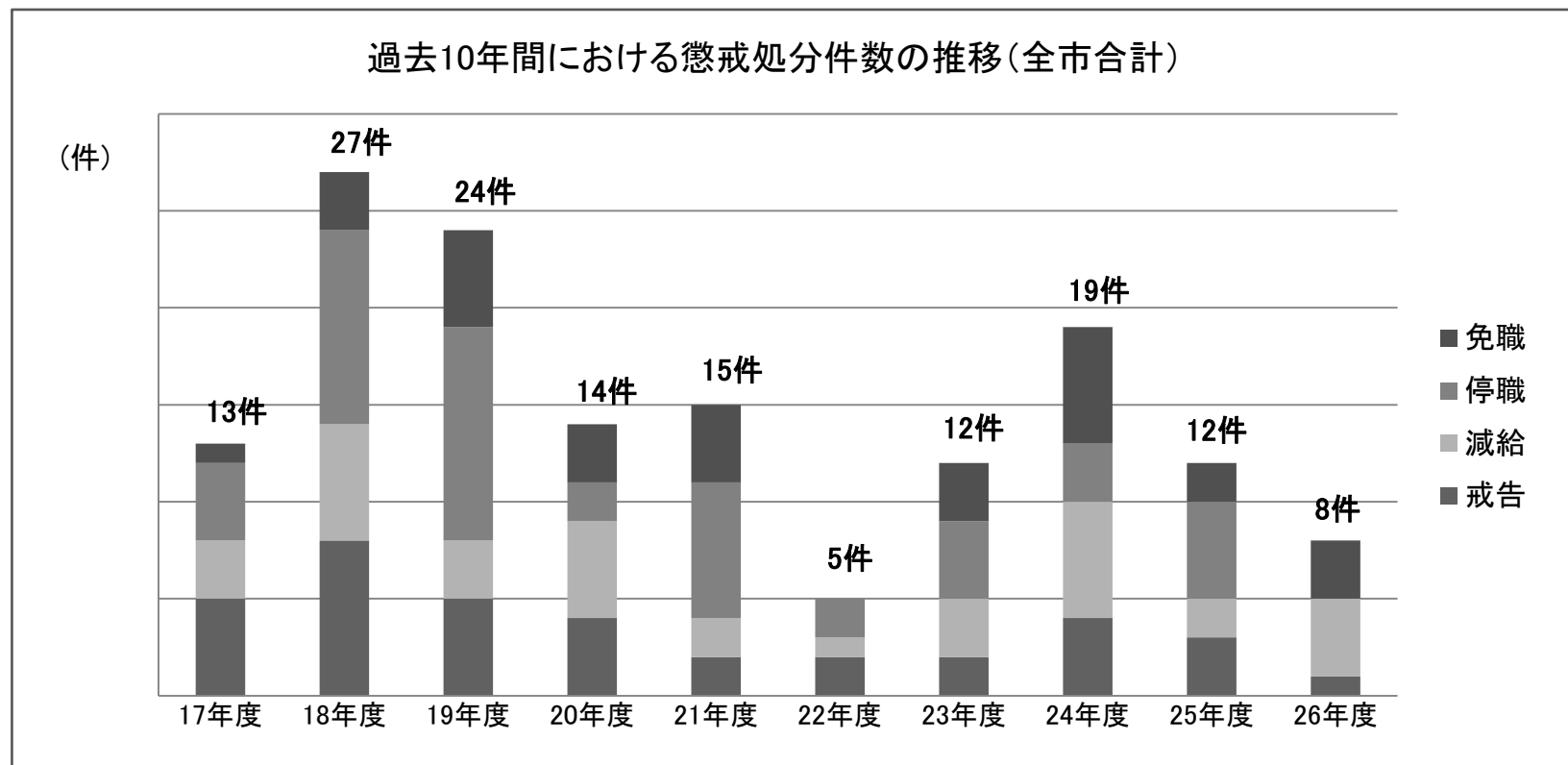
〔主な行動指針〕

- ◇課題に対し、前例や固定観念にとらわれない柔軟な発想で、どうすれば解決できるかを考える。
- ◇課題を先送りせずに、当事者意識を持って解決に向けて行動を起こす。
- ◇現状に安住することなく、より高い目標や先例がないことに積極的に挑戦する。など

法令違反等の状況について

懲戒処分件数の推移(再掲)

- 過去10年間における懲戒処分件数は仙台市全体で149件
- 懲戒処分の内容は戒告36件、減給35件、停職48件、免職30件
- 平成18・19年度から比較すると減少しているものの、依然として一定の件数が発生している。



論点① 不祥事が起きる要因

(1) 職場における課題は何か？

(2) 不祥事が起きる要因はどのようなところにあるか？

行動規範集について

「行動規範集」⇒「仙台市職員として守るべきルール、心構え、行動指針をまとめたもの」

【行動規範集のコンテンツイメージ】

1. 仙台市にとってのコンプライアンスとは

2. コンプライアンス行動指針

- 一. 公私にわたる高い倫理観の保持
- 一. 市民の目線に立った仕事への専念
- 一. 法令等を遵守した公正な職務執行
- 一. 市民への分かりやすい情報伝達と丁寧な説明
- 一. 自己研鑽と絶え間ない改革の実践

(京都市の例)

3. 基本的な心得

一. 公私にわたる高い倫理観の保持

- ・市民全体の奉仕者であることを自覚し、法令等の遵守と公正な職務の執行を心がけること
- ・常に公私の別を明らかにすること

【関係法令等】

地方公務員法
仙台市職員倫理規程
職員服務規程

4. 行動規範類型別の違反事例

一. 公私にわたる高い倫理観の保持

<事例>

.....

↓

免職

5. 実践プログラム

- (1) 庁内推進体制
- (2) 周知方法
- (3) モニタリング方法 など

論点② 行動指針について

- (1) 行動指針へ盛り込むべきもので外せない視点は何か？
- (2) 職員意識調査で質問すべき項目は？
- (3) 行動規範集を用いてどのような取り組みを行うべきか？