

柏崎市コンプライアンス推進委員会の設置について

平成22年5月26日
総合企画部人事課

1 設置の目的

昨年発生した元建築住宅課職員による公金詐欺事件の発生を受けて、公金詐欺事件に係る調査委員会が事件の調査、再発防止について検討協議を行い、最終報告書をまとめた。その中で、(仮称)「コンプライアンス委員会」の設置が提言されたが、コンプライアンス体制を徹底させるためには、職員一人ひとりが倫理の保持や能力の向上に努めるだけでなく、組織としてコンプライアンスの推進に取り組むことが重要であることから、庁内組織として「柏崎市コンプライアンス推進委員会」を設置することとする。

これにより、市民の信頼回復を目指すとともに、職員の意識改革を組織的に行うこととする。

2 設置要綱及び庁内推進体制

別紙1及び別紙2のとおり

3 庁内体制の整備

(1) 基本原則

公正な職務の遂行を確保し、市民の負託にこたえる市政を確立するためには、法令遵守及び倫理保持が当然前提となる。職員には、地方公共団体の職員として、日本国憲法や地方公務員法等により高い倫理性が求められているが、職員が適正に職務を遂行するためには、次の基本原則を実施することが必要である。法令遵守や倫理保持は当然のことと思われるかもしれないが、担当している事務が公平・公正に処理されていることを市民に説明できる体制がとられているか、常に自らの行動を振り返ることが必要である。

ア 職員は、市民全体の奉仕者であることを深く自覚し、常に市民の立場に立って公平かつ親切な態度で職務を遂行しなければならない。

イ 職員は、職務の遂行に当たっては、法令を遵守し、上司の指示に従うとともに、不当な要求に対しては毅然として対応しなければならない。

ウ 職員は行政の透明化を図ることにより、市政に対する市民の理解と協力を得られるよう努めなければならない。

(2) コンプライアンス推進委員会の役割

ア 委員会の役割

副市長を委員長とし、各部長を委員とするコンプライアンス推進委員会は、コンプライアンス推進体制整備のための年間実施計画を策定し、進捗状況を把握していく。また、職員からのコンプライアンス推進体制整備に対する意見も受け付ける。なお、委員会の開催回数は、年間4回を原則とする。

イ コンプライアンス推進管理者の役割

部などのコンプライアンス推進体制の整備について、調整・統括を行い、実績をコンプライアンス推進委員会に報告する。

ウ コンプライアンス推進責任者の役割

各職場において、過去に経験した問題や現在抱えているリスクを把握・分析し、

職場ミーティング、職場研修の実施や事務処理基準の作成などそれぞれの職場の職員が公平・公正な職務を執行できるような職場づくりをする。また、職員からの提案も受け付ける。

エ 委員会で当面取り組む課題

調査委員会が提案した再発防止策のうち、職員倫理部会が提案した再発防止策の具体的な実施のための戦略とスケジュールを検討協議するとともに、制度改革部会の提案した再発防止策の実施状況の点検・確認を実施する。

オ アドバイザーの設置

顧問弁護士をアドバイザーとして委員会に出席してもらい、具体的な施策についての考え方の妥当性、実現可能性などに関し、アドバイスをいただく。

4 コンプライアンス推進委員会の具体的な取組

コンプライアンス推進委員会をはじめ各部署における取組は、既存の手法（課内ミーティング、人事考課、職員研修）などを十分活用した中で行うものとする。

また、法令、規則に従わせ、守らせようとする一辺倒の「法令遵守コンプライアンス」から、「組織が社会的要請に鋭敏に反応して目的を実現する」という新たなコンプライアンスへの転換に伴って、公務員にとって特に重要な社会的使命は、「法令と実態の乖離」の是正を目指していくこととし、違反が起こってから対処するのではなく、予防の観点についても十分配慮するものとする。

具体的な詳細については、コンプライアンス推進実施計画によるものとする。

柏崎市コンプライアンス推進委員会設置要綱

(設置)

第1条 本市における職員の職務に係る法令遵守及び倫理の保持（以下「コンプライアンス」という。）のための体制の整備を推進するため、柏崎市コンプライアンス推進委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(定義)

第2条 この要綱において、「職員」とは、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第3条第2項に規定する一般職に属する本市の職員をいう。

(庁内体制整備)

第3条 委員会は、副市長、新潟県柏崎市行政組織規則（平成14年規則第9号）第9条第1項に規定する部長（以下「部長」という。）、危機管理監、会計管理者、ガス水道局長、消防長、教育部長で構成する。

2 委員会の委員長には、副市長をもって充てる。

3 委員会は、委員長が招集するものとする。

4 委員長は、職員に対して、コンプライアンスの体制の整備のために必要な助言を行い、又は措置をとるよう求めることができるものとする。

5 委員会は、庁内におけるコンプライアンスの意識の高揚及び体制の整備のため年間実施計画を策定し、その推進状況を把握しなければならない。

6 前項に定めるもののほか、委員会は、目的を達成するために必要な事項について検討し、必要な場合には関係部局に対し事務処理方法の改善等を求めることができるものとする。

7 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営について必要な事項は、委員長が別に定める。

(コンプライアンス推進管理者)

第4条 部長、危機管理監、会計管理者、ガス水道局長、消防長、教育部長をコンプライアンスの体制の整備の推進を管理する者（以下「コンプライアンス推進管理者」という。）とする。

2 コンプライアンス推進管理者は、それぞれが指揮監督する組織におけるコンプライアンスの体制の整備について調整及び統括を行い、必要に応じて委員会へ実績等を報告する。

(コンプライアンス推進責任者)

第5条 所属長等をコンプライアンスの体制を推進する責任者（以下「コンプライアンス推進責任者」という。）とする。

2 コンプライアンス推進責任者は、それぞれが所管している事務について、過去に経験した問題、現在抱えているリスク等を常に的確に把握し、分析するとともに、職員の公正な職務の遂行が確保されるよう、事務処理基準の作成その他の組織的な対応のための体制の整備に努めなければならない。

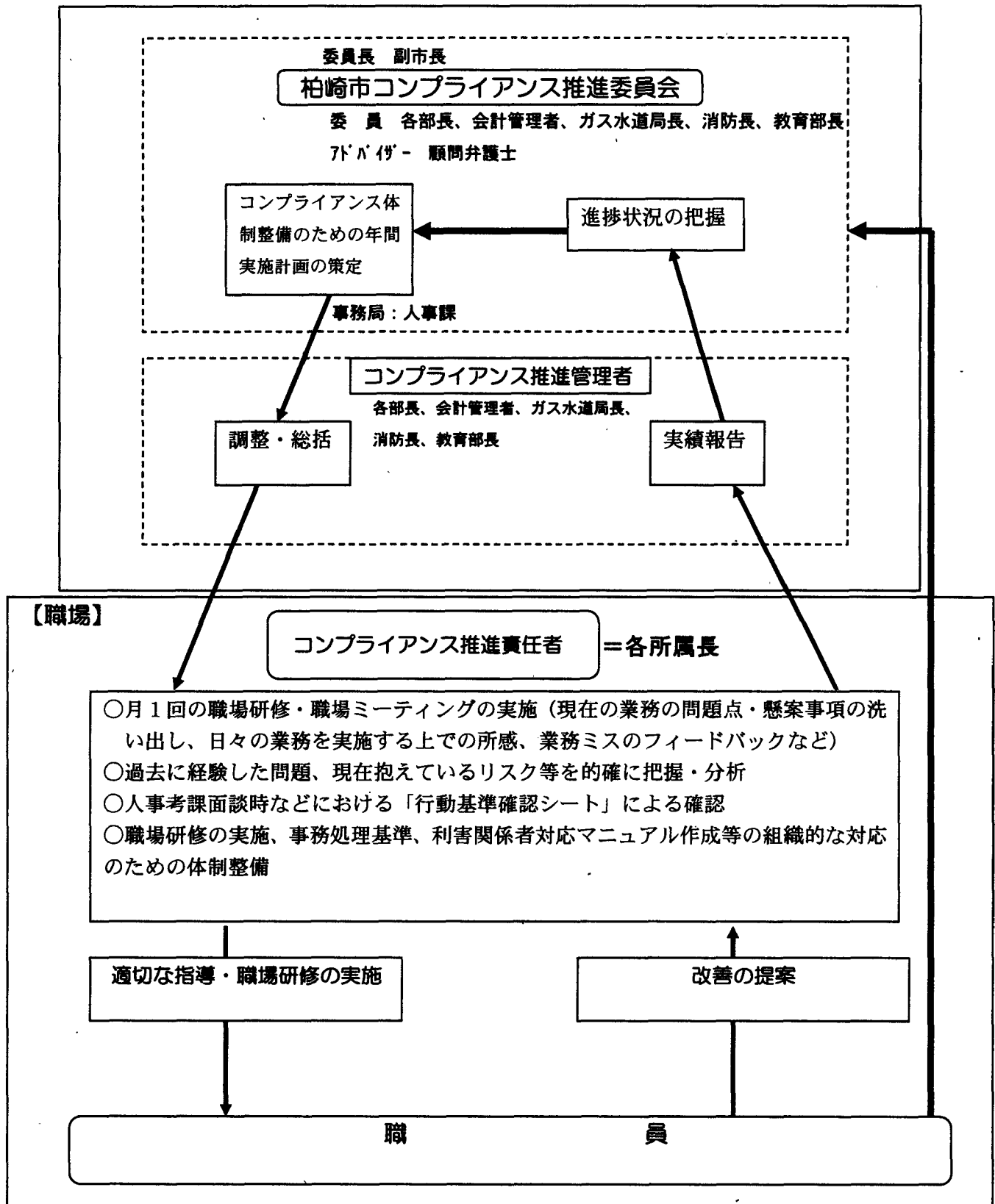
(職員による提案)

第6条 職員は、コンプライアンスの意識の高揚及び体制の整備のための意見を委員会に対し提出することができる。

附 則

この要綱は、平成22年5月26日から施行する。

柏崎市コンプライアンス推進委員会の庁内推進体制



平成22年度柏崎市コンプライアンス推進実施計画

柏崎市では、平成21年に発生した元建築住宅課職員による公金詐欺事件の発生を受けて、公金詐欺事件に係る調査委員会による調査報告書をまとめた。その中の再発防止策の提言を受け、コンプライアンス推進委員会を設置し、庁内のコンプライアンスの向上を着実に推進していくため、「柏崎市コンプライアンス推進実施計画」を毎年度見直しを行いながら、策定することとした。

平成22年度は、初めての取組であるが、既存の取組に新たな取組を加えながら、コンプライアンスの一層の推進を図るものとする。

「コンプライアンス」とは

コンプライアンス (compliance) とは、会社等の組織における「法令遵守」と一般に訳されるが、組織の不適切な行為又は不作為により、社会的な信用失墜行為が生じることを未然に防ぐという考えを背景としていることから、法令だけでなく、組織のルールや社会規範を遵守することも包含されている。

コンプライアンスを推進する上においても、法令の遵守及び法令違反行為の隠蔽等の禁止はコンプライアンスの重要な項目としつつ、説明責任、行政の透明化、市民の疑惑を招く行為の禁止、市民への誠実かつ公平・公正な対応等も職員が意識すべき基本的なコンプライアンスの項目として挙げられる。

また、コンプライアンスは、法令やルールを機械的に遵守すれば良いといった硬直的な概念ではなく、組織の本来の使命や社会的な信用失墜行為により生じるリスクを念頭に置き、法令やルールにない部分をどのように処理することが適切なのか、現状の事務処理が前例踏襲に陥ることにより不適正なものとなっていないか、業務に改善の余地がないか等について、常に意識し、柔軟に対応していくことが求められるものである。

1 平成22年度柏崎市コンプライアンス推進実施計画の重点項目

(1) 公金詐欺事件に係る調査委員会の再発防止策の実施と検証

公金詐欺事件に係る調査委員会が提言した再発防止策の着実な実施を推進するとともに、実施した再発防止策の実施状況と効果を検証する。

(2) 職場ミーティング及び職場研修の実施

風通しの良い職場づくりを推進するため、職場ミーティング及び職場研修を定期的
に実施する。特に、職場ミーティングにおいては、上意下達型でなく、ボトムアップ
型の話し合いを心がけるものとする。

2 コンプライアンス推進実施計画

(1) 公金詐欺事件に係る調査委員会の再発防止策の実施と検証

ア 再発防止策の実施

調査委員会の提言した再発防止策を担当部課において施策展開を図る。

具体的には、制度改革部会の提言については、財務規則の改正や職務を実施する
上での運用を改めることにより実施する。職員倫理部会の提言については、コンプ
ライアンス推進委員会の設置により、庁内全体及び担当部課において実施する。

イ 再発防止策の検証

第2四半期及び第4四半期終了時点での各再発防止策の実施状況を担当部課でま
とめた上で、コンプライアンス推進委員会に報告し、再発防止策の効果などを検証
する。具体的には、第2四半期及び第4四半期前に担当課が各課に随意契約の状況
などについて調査し、まとめた上で、コンプライアンス推進委員会に報告する。

(2) 職員の意識改革

ア 職場ミーティングの実施

職場における各係単位、課長及び係長単位の課内ミーティングを原則月1回実施
する。従来から各職場で実施している課内ミーティングにコンプライアンスの観点
を加える形でよい。

なお、係レベル、課レベルでのミーティングは、職員の声が反映されるボトムア
ップ型の会議として実施し、全庁的に展開すべき事項については、コンプライア
ンス推進管理者（部長）に報告し、コンプライアンス委員会に議題として提出する。

イ 職場研修の実施

ウに掲げるコンプライアンス推進責任者（所属長等（保育園長及び夢の森公園管
理事務所長を含む。))を対象とした研修を受けた所属長等は、それを受けて職場に
おいて職員に対してコンプライアンスに関する職場研修を実施することとする。

ウ コンプライアンスに関する研修の実施

コンプライアンス推進のためには、職員一人ひとりが自覚を持って、法令の目的
を理解した上で、市民・社会からの要請に柔軟にこたえ、公正で公平な活動を行う
ことが大切である。このため、職員を対象として、コンプライアンス研修を実施す
る。

- ・ コンプライアンス推進管理者（部長）及びコンプライアンス推進責任者（所属長
等）対象の研修を実施する。

- ・ 職員の倫理観や意識改革などを図るための部課長や実務担当者による小グループ単位のOJT研修においてコンプライアンス研修を実施する。
- ・ 顧問弁護士等による専門的な見地からのコンプライアンス研修を実施する。
- ・ 要望があれば、人事課職員が各職場に出向いて、出前講座を行う。

エ コンプライアンス意識調査の実施

年1回をめぐりに、コンプライアンス意識がどの程度普及しているか等を調査するためのアンケートを実施する。アンケート結果については、職員に周知することで情報を共有し、職員のコンプライアンス意識の浸透を図る。各所属長等は、アンケートの回答及び結果に関して、職場ミーティングの活用を図る。

オ 行動基準確認シートの作成と活用

職員が職務を執行するに当たって法令違反を回避するための予防的視点を取り入れた行動基準に関する簡潔な確認シートを作成する。

なお、確認シートは、コンプライアンス委員会の確認を得た後、各所属において職員は半期ごとに自己チェックをした上で、年度末の人事考課面談時に確認シートを基にして上司と話し合いを実施する。

(3) 職員の綱紀の保持及び服務規律確保のための行動基準

ア 行動基準の遵守

平成13年4月に職員の綱紀の保持及び服務規律確保のための行動基準を策定し、その中で、公務員としての心構え、勤務時間等の服務規律の確保、汚職事件等の発生防止、交通事故・飲酒運転等の防止、セクシャル・ハラスメントの防止、不当要求行為等への対応を掲げ、公務員倫理・コンプライアンスの遵守を謳い、推進している。市民に信頼される公務員としての自覚を持つとともに、行動基準に沿った行動をとることを徹底する。

イ 利害関係者対応マニュアルの作成

行動基準の中に「利害関係者等との間における禁止行為」については、かなり具体的な内容が盛り込まれているが、「利害関係者等」の定義が一般的な記述であるため、各課において利害関係者の範囲を明確にするとともに、禁止事項について各課において独自のものがある場合は、追加する。以上を踏まえて、今年度末までに各課における利害関係者対応マニュアルを作成し、コンプライアンス推進委員会に報告する。

(4) 公益通報制度

ア 公益通報制度の運用

平成18年4月1日に「公益通報者保護法」が施行されたことに伴い、「公益通報者保護に関する規則」を制定し、「公益通報制度」を運用している。この制度は、公正な市政運営を行うため、市政運営上の違法又は不当な事実について、職員等からの通報を受け付け、事実調査を行い、是正を図るとともに、通報者の保護を図る制度である。

違法又は不当な事実を早期に発見し、適切に是正することを通して、コンプライアンスを推進する。

具体的には、公益通報制度に係る概要資料を各課に配布し、職場ミーティング時

に活用してもらう。

イ 審査完了案件の概要公表

「公益通報者保護に関する規則」では、毎年度、前年度の運用状況を取りまとめ、公表することとしているが、積極的な情報公開・情報共有の観点から、公益通報等審査委員会による審査が完了した案件については、随時公表する。審査した結果の再発防止策の提言やその是正措置を確認し、状況を公表するなどして、庁内全体で情報共有を図る。

(5) 不当要求行為対応

ア 不当要求行為への対応

平成15年12月に「不当要求行為等の対策に関する要綱」を設置し、外部からの暴力行為等社会常識を逸脱した手段により要求の実現を図る働きかけなどの不当要求行為があった場合は、上司に報告し、組織的な対応を行うこととしている。また、これら不当要求行為に当たる場合は、不当要求行為等対策委員会で協議・検討するとともに、対策など是正措置等を行い、適切に対処することとしている。職員の公正な職務の執行を妨げる不当要求行為に対しては、組織全体で毅然とした対応を行い、コンプライアンスを推進する。

イ 不当要求行為等実態調査の実施

各職場における不当要求行為及びそれに類する行為の実態をアンケート調査形式で全庁的に調査する。回答に際しては、職場ミーティングにおいて係員等から状況を確認した上で対応する。

(6) 庁内推進体制

ア コンプライアンス推進委員会の開催

コンプライアンス推進体制を推進していくため、副市長を委員長とするコンプライアンス推進委員会を開催し、年間実施計画を策定し、計画の進捗状況等を把握するとともに、庁内におけるコンプライアンス推進の調整・統括を行う。年4回程度の実施を基本とする。

イ 職員からの提案の受付

職員からのコンプライアンスの意識の高揚及び体制の整備のための意見をコンプライアンス推進委員会の事務局である人事課で受け付け、コンプライアンス委員会で改善提案の検討を行う。

(7) 相談事業

ア 人事課によるコンプライアンス相談の受付

公正な職務の執行を確保するため、職員が日々の業務執行においてコンプライアンス上の問題を感じたときに、それが法令違反なのかどうか、どのように対処すれば良いのかなどについて気軽に相談できる窓口を総合企画部人事課に設置する。

イ 健康相談の受付

職員の健康相談を担当する非常勤職員を配置し、健康相談を含めたプライベートな相談に対応する。