

平成27年度

長浜市のコンプライアンスの取組報告

～長浜市を愛し、常に高潔であれ～

平成28年4月

長浜市

I はじめに

長浜市では、平成23年1月に「長浜市不祥事根絶宣言」を策定し、信頼される長浜市職員をめざし取組を進めてきました。

このような中、平成27年1月、入札談合等関与行為の排除及び防止並びに職員による入札等の公正を害すべき行為の処罰に関する法律違反及び公契約関係競売入札妨害の容疑により市職員が逮捕されるという不祥事が発覚しました。

私達長浜市職員は、この不祥事を厳粛に受け止め、市民の皆様の市政に対する信頼を一日も早く回復すべく、あらゆる不正を断ち切る勇気、正しいことをやり抜く力、小さな間違いも見逃さない行動力を磨き、全職員をあげて綱紀粛正と体質改善に結びつけていくことを決意し、現在、その取組を積み重ねているところです。

この「長浜市のコンプライアンスの取組報告」は、平成27年度のコンプライアンスの推進に関する各種取組みの実施状況を取りまとめるとともに、各制度の現状等を振り返り、今後の具体的な取組内容につなげていくための年次報告書です。

今後とも、長浜市職員一丸となって、「長浜市を愛し、常に高潔であれ」をモットーに、一人ひとりのコンプライアンス意識の向上と活力に満ちた組織作り、不祥事を起こさない仕組み作りに向け、愚直に取組を積み重ねてまいります。

Ⅱ コンプライアンスの推進のための取組の実施状況

■ 推進体制

- ・長浜市コンプライアンス推進本部会議 7回開催(定期5回、臨時2回)
取組計画作成(部局単位の共通項目、重点項目)
取組の進捗管理等
- ・「コンプライアンス推進リーダー」の選任

【成果】3カ月ごとの進捗管理では、各本部員から実績や効果等の報告をまとめ、本部会議に諮り進捗管理しました。定期的な取組の目的確認や実施状況、成果について話し合うことができ、継続的な取組のための原動力になりました。

■ 主な取組

【部局共通の取組】

項目	実施率
① コンプライアンス推進リーダーを筆頭に、全員で実施	100%
② 朝礼時、モットーを復唱し意識付け	95.8%
③ 職場単位で服務研修の実施(月1回 共通テーマ+α)	月 1回 94.8% 年12回 83.1%
④ 業務に関する不祥事等の情報共有	81.7%
⑤ 不祥事防止対策の再点検	88.7%

・服務研修の共通テーマを設定

4月	長浜市職員倫理規程
5月	「新しい芽活動」
6月	ハラスメント
7月	服務の原則
8月	懲戒処分・分限処分
9月	公益通報制度
10月	関係事業者とは？
11月	地方公務員法
12月	Q&A
1月	不祥事を振り返る
2月	長浜市職員倫理規程2
3月	1年間を振り返る

【成果】
朝礼やモットーの復唱を毎日実施することで、取組が習慣化し、けじめのある行動につながることができました。
また、職員からは「コンプライアンス的にどう？」といった声が聞こえるようになり、業務に対する見方や姿勢に変化が生まれ、業務の見直しにつながることができました。

【その他の取組】

- (1) 関係事業者との業務連絡に用いる業務用携帯電話の貸与
・工事建設関連業務用の携帯電話(全52台)

【成果】職員からは、「関係事業者との連絡方法が明確になり、安心して利用できる。導入してよかった。」との声がありました。また、管理職が通話履歴等を毎月確認したため、利用状況に透明性を持たせることができました。



- (2) 部下への指導監督の強化

- ・「管理監督者のためのサービスのガイドライン」を作成し、管理職に配布
・「不祥事防止チェックシート」を作成し、職場研修等で活用

【成果】民間企業のコンプライアンスの取組を参考に作成しました。管理監督者のマネジメントに役立てていきます。

- (3) 新規採用職員サポーター制度の実施

- ・新規採用職員(一般事務職、専門職 22人)に先輩職員がマンツーマンで支援

【成果】新規採用職員からは「困った時に相談できる先輩がそばにおられるので、安心して仕事ことができました」と、サポートした先輩からは「どのように教えると効果的なのか考えながら仕事をしています」との声がありました。新規採用職員、サポートする職員双方の成長につなげることができました。

→写真はサポーター研修時の様子



- (4) 「長浜市業務リスク管理基本方針」に基づく「業務リスク管理」の実施

- ・取組は「業務リスク管理実施報告書」を別に報告(5月予定)。

【成果】日々の業務のチェックすることで、自分たちの業務にはどのようなリスクがあるのか、どのようなミスが起きているのかを改めて確認することができ、再発防止につなげることができました。

- (5) 長浜市職員力・組織力開発基本方針に基づく人事評価(目標管理)制度の運用

- ・能力評価項目「コンプライアンス規律性」必修→面談

【成果】全職員が自身の課題として「コンプライアンス」を設定することで、他人事ではなく自身の問題として意識し、行動につなげるきっかけにすることができました。

- (6) 「市職員のための悩みごと相談」の設置

- ・月1回、外部カウンセラーによる相談窓口の実施

【成果】5月から毎月実施。のべ39人の職員がカウンセリングを受けました。「悩みを話すことができ、気持ちが軽くなりました」「上司にも相談してみます」等の声がありました。

(7) 長浜市職員のコンプライアンス等の推進にかかるアドバイザー派遣

- ・目的 職員一丸となって綱紀粛正に取り組み、職員の体質改善に結びつけ、不祥事を未然に防止することができる活力ある職員と組織をつくるため、専門的な知識と経験から効果的な指導・助言等
- ・業務実績
 - コンプライアンス研修に対する指導・助言(随時)
 - 人事評価制度の運用に対する指導・助言
 - 評価者研修、被評価者研修
 - コンプライアンス推進に対する指導・助言等
 - 部局訪問(年度当初、中間、年度末)
- ・アドバイザー 公務研修会 漣 藤寿 氏

【成果】

年度当初、取組計画作成にあたり、部局単位にアドバイスをいただきました。「管理監督者が戒告を受けたのは何が足りなかったのか」の問いかけから、他人事ではなく自分事として捉える大切さを再確認できました。また、アドバイザーから各部局の課題を指摘や他市の事例を紹介していただき、実効性のある計画策定につなげることができました。

10月には、取組を継続するために、各部局の課題解決への取組に着手できているか、取組への姿勢が弱くなっていないかヒアリングしていただき、中弛みせず気持ちを引き締めることができました。

2月には、所属長の「実行できたか」の評価と、本部員の「効果があったか」の評価を見比べ、平成27年度の取組を評価することができました。

(8) 民間企業のコンプライアンスを学ぶ

- ・平成27年度の企業内人権教育啓発にかかる企業訪問時にヒアリング
- ・時期:7月～8月
- ・4社(長浜キャノン・ヤンマーびわ工場・日本電気硝子高月工場・三菱樹脂長浜工場)

【成果】

民間企業からの学びでは、管理監督者には部下を教育・指導する責務が明確に示されていること、そのためにチェックシート等を使って部下の意識や行動をキャッチしていること等を学ぶことができました。これらを参考に、「服務指導ガイドライン」と「チェックシート」を作成し、管理職の服務管理や職場研修に活用しました。

(9) 職員研修(全体)の開催

日程	対象者	参加	内容
4月6日	部局長 所属長	110人	コンプライアンス研修 (コンプライアンス意識、公務員としての自覚、不祥事防止のあり方の確認と浸透の仕方) 話し手:総務部長、人事課長
5月27日	コンプライ アンス推 進リーダー	82人	ハラスメント防止研修 「複雑化するハラスメントの実態とその対応」 講師:深海慶子氏 21世紀職業財団客員講師・産業カウンセラー  講師より(抜粋) 「ハラスメント防止には、未然防止が何より大切です。また、職場におけるハラスメント問題は、個人間の問題ではなく、職場全体の問題です。事案発生後の再発防止では遅いのです。日頃から正しい理解を学び、自らの言動を振り返りながら、未然防止策を積み重ねていきましょう」
12月24日	コンプライ アンス推 進リーダー	87人	不当要求行為等対策研修 「不当要求の現状と対策について」 講師:滋賀県警察本部刑事部捜査第二課 不当要求対策官 山元 光信 警視 「長浜警察署管内の情勢について」 講師:長浜警察署刑事課係長 村田 晋 警部補 「木之本警察署刑事課長 吉田 和夫 警部 講師より(抜粋) 「不当要求に対しては、組織で対応することが重要です。他市の事案を踏まえ、相手や用件、対応場所・人数・時間、対応時のこちらの姿勢等、組織としての対応方法を職員のみなさんが共有し、毅然と対応してください。警察と連携すれば、より効果的です」

【成果】

基本的な事項や最新の情報を学ぶことで、必要性を再確認するとともに、それぞれの立場に合った気づきと行動につなげることができました。

特に、ハラスメント防止研修では、他市の事例を参考に、組織全体で取り組む重要性を学び、管理監督者の責務を再確認することができました。

■コンプライアンス推進のための職員意識調査

- 1 調査の目的 職員のコンプライアンス意識の浸透度を把握し、今後のコンプライアンス推進の取組に活かすこと。
- 2 調査の対象 全職員(正規職員、常勤の臨時職員)※パート職員は除く 対象:1,674人
- 3 実施方法 無記名式:Webコンテンツ管理システム(ホームページ作成等)への回答
- 4 調査項目 意識、理解、職場づくり、相談、取組の5つの視点から設定。(属性+10問)
- 5 調査実施 11月2日~13日 回答率94% 1,569人/1,674人

6 調査結果(主な内容)

- 回答率94%

- 本人、職場の職員「コンプライアンスを意識してない」の回答が1~2%

- 「長浜市のコンプライアンスの意味はよくわからない」2%

- 仕事におけるリスク
 - 1位 個人情報取扱誤り
 - 2位 事務処理の遅滞や失念
 - 3位 利害関係者との接触

※仕事におけるリスクは、一律ではなく、職責や職務の特性に応じて違う。

○副参事級以上は、「法令等の理解不足」が2位

○臨時職員は「人身・物損事故の発生」が3位

○産業経済部・都市建設部・北部振興局は、1位が「利害関係者との接触」

- 公益通報制度「知らない」が34%

- 仕事やコンプライアンスの不安がある時「相談できない」が2~3%

- 職場で「自由に意見が言えない」が9%

- 効果ある取組
 - ①職場風土づくり
 - ②リスク管理
 - ③研修、不祥事情報脳共有、業務量の均衡化

7 結果の分析

職員のコンプライアンス意識や行動等については、おおむね浸透しているが、しきれていない部分がある。浸透できていない部分がわずかであっても「そこに組織のリスクが潜んでいる」という現状と真摯に向き合い、愚直に取組を積み重ねていく必要がある。

また、多くの職員の「よりよい職場で仕事がしたい」という思いを再確認することができた。この思いを一つにした、よりよい職場風土づくりが必要である。

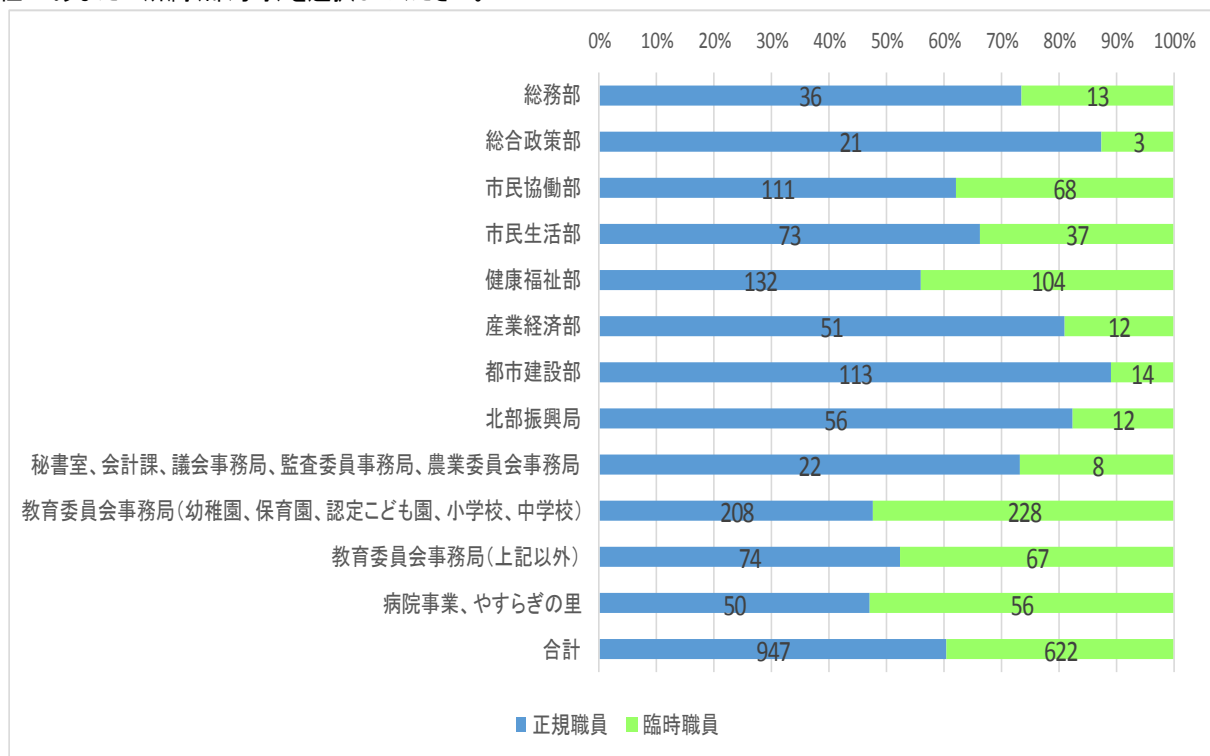
一方、職場風土づくりのリーダーである管理職に対しては、「相談しても前向きな議論ができない」「自由に意見が言える雰囲気ではない」等、厳しい指摘があった。管理職は、これら意見を謙虚に受け止め、さらなる意識改革と行動変容が必要である。

また、不祥事発生未然防止として効果がある取組や、仕事に潜むリスクは、職位や職務の特性に応じてその傾向が違うことが明らかになった。職位・職務の特性に応じた対策が求められる。

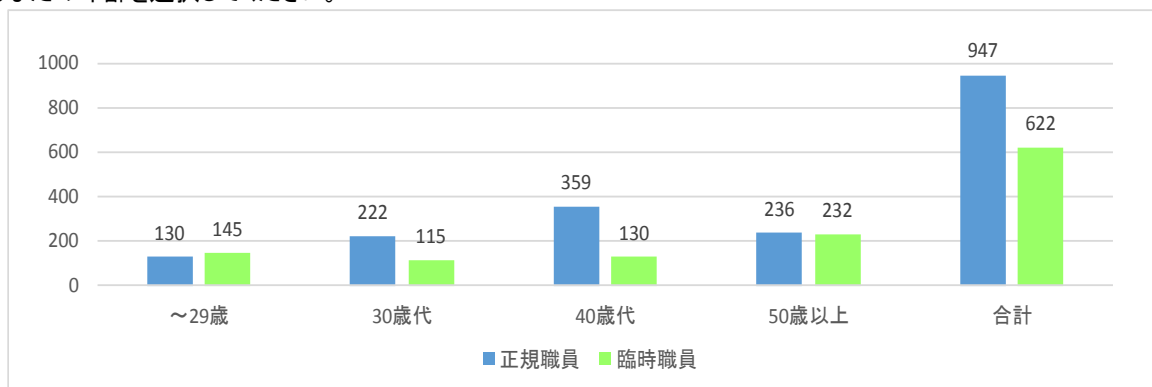
※調査結果の概要

◆ 回答率 94% 1,569/1,674 人
 正規職員 97% 947/976 人 臨時職員 89% 622/698 人

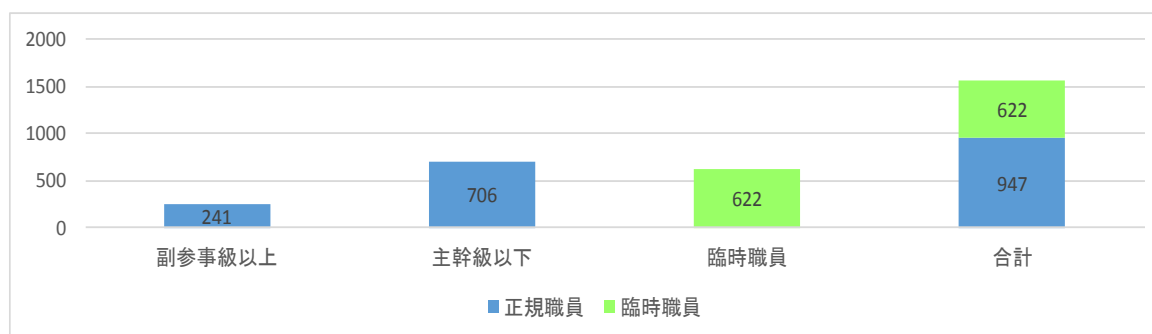
属性1 あなたの所属(部局等)を選択してください。



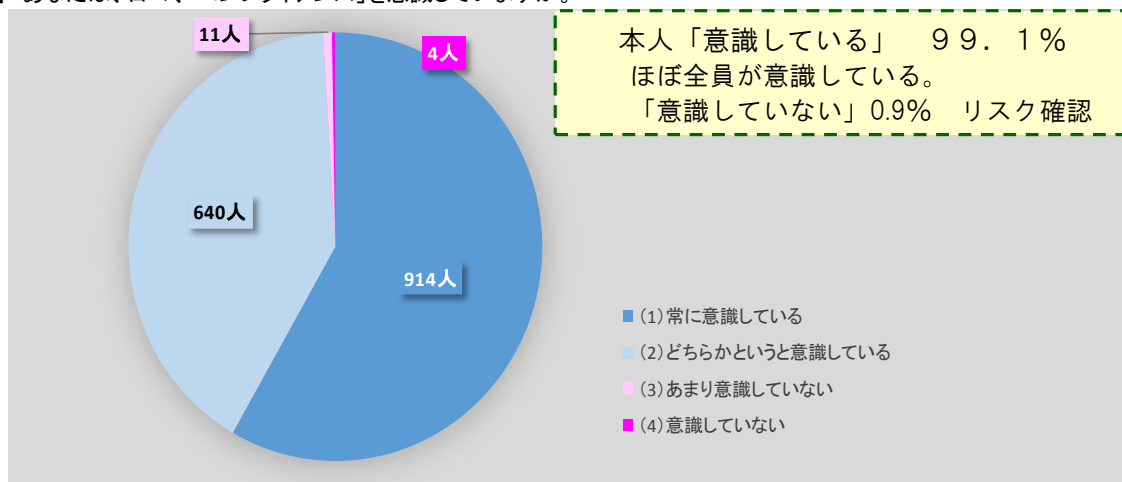
属性2 あなたの年齢を選択してください。



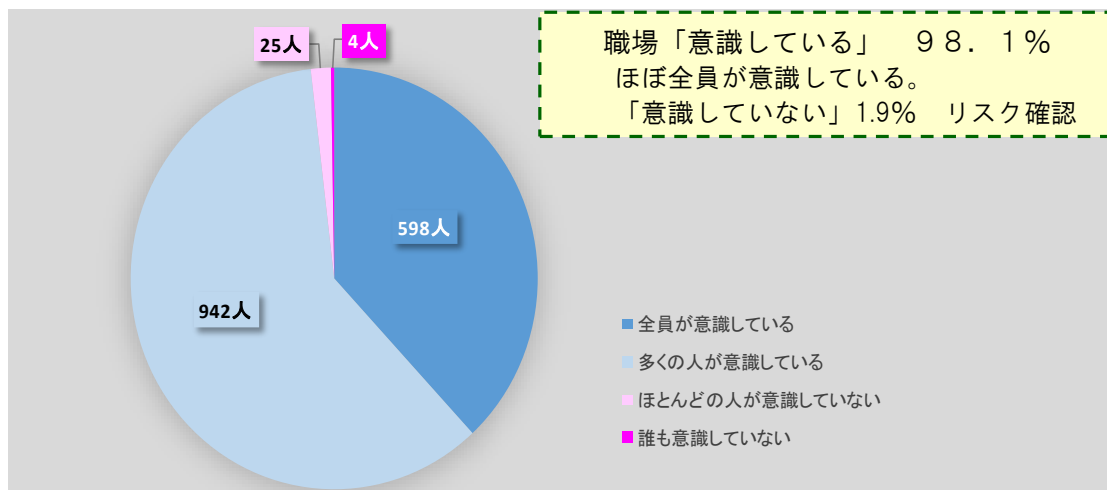
属性3 あなたの役職等を選択してください。



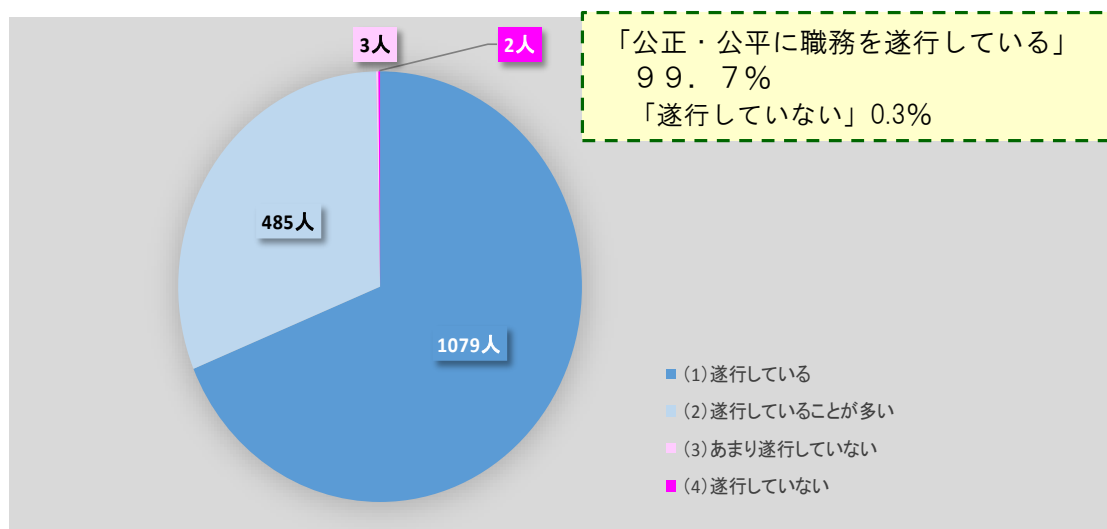
【設問1】 あなたは、日々、「コンプライアンス」を意識していますか。



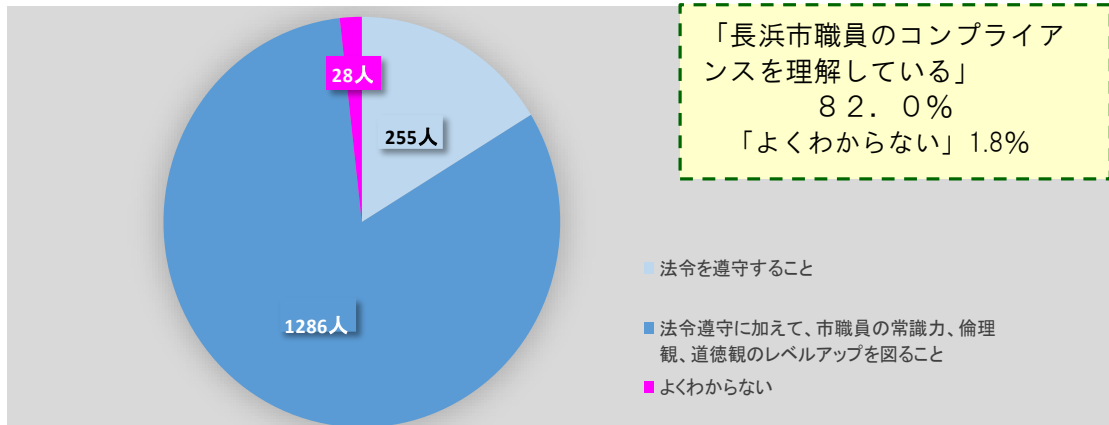
【設問2】 あなたの職場の職員(上司、同僚、部下)は、日々、「コンプライアンス」を意識していますか。



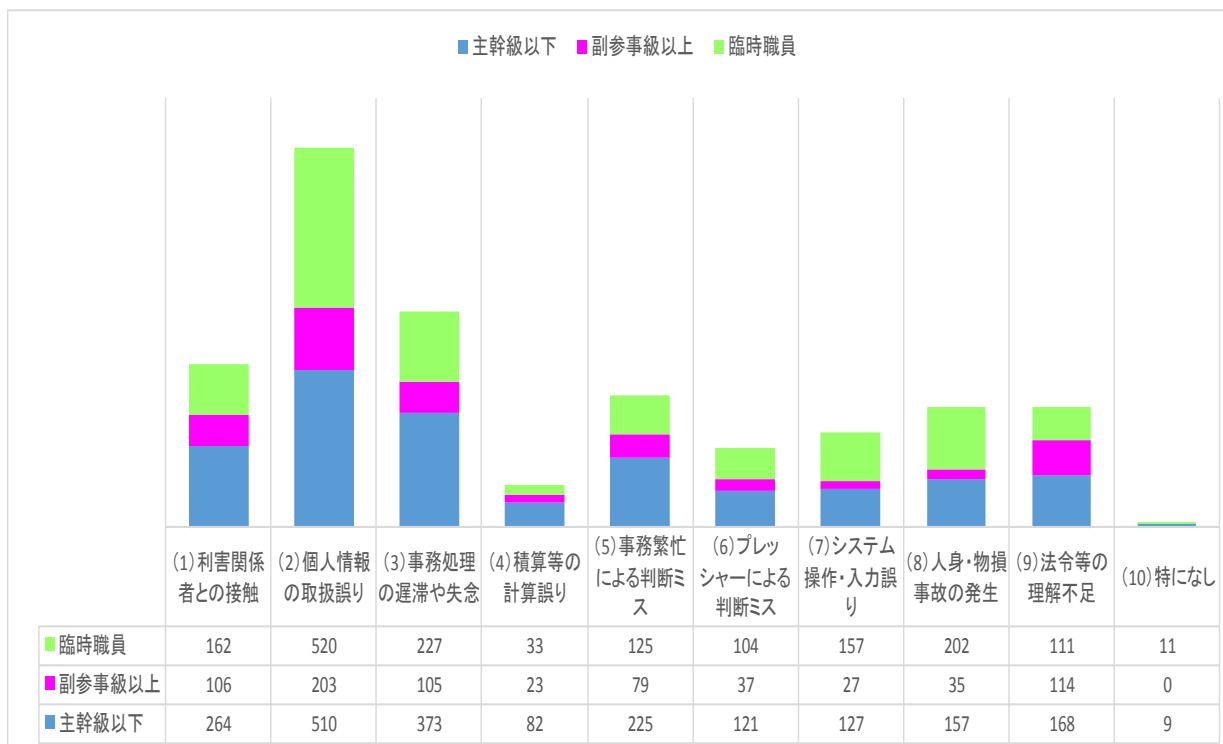
【設問3】 あなたは、自らが市民全体の奉仕者であって、一部の奉仕者ではないことを深く自覚し、公平・公正に職務を遂行していますか。



【設問4】「長浜市職員のコンプライアンス」の意味をどのように理解していますか。



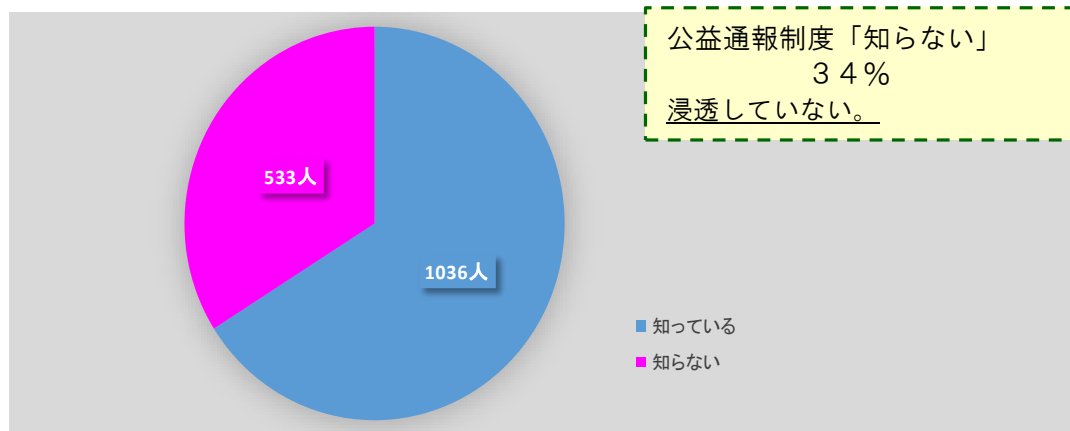
【設問5】あなたの仕事におけるリスクには、どのようなものがあると理解していますか。重大なものから3つまで選択してください。



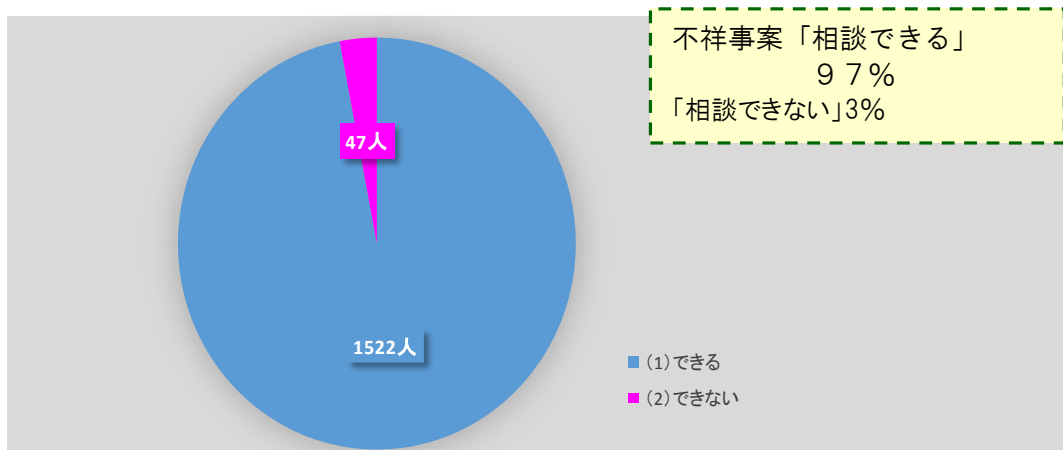
仕事におけるリスク

- 1 個人情報の取扱誤り 2 事務処理の遅滞や失念 3 利害関係者との接触
仕事におけるリスクは、一律ではなく、職責や職務の特性に応じて違う。

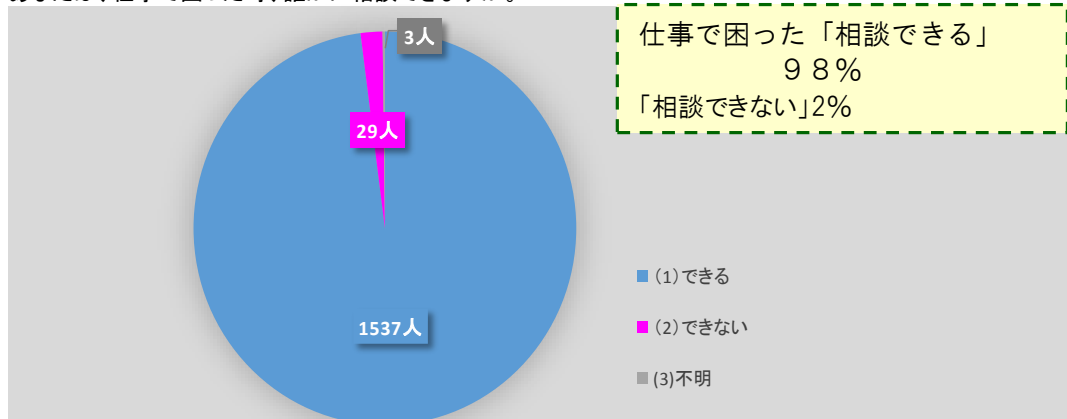
【設問6】 あなたは、不祥事案を発見した時に、通報する「公益通報制度」の窓口を知っていますか。



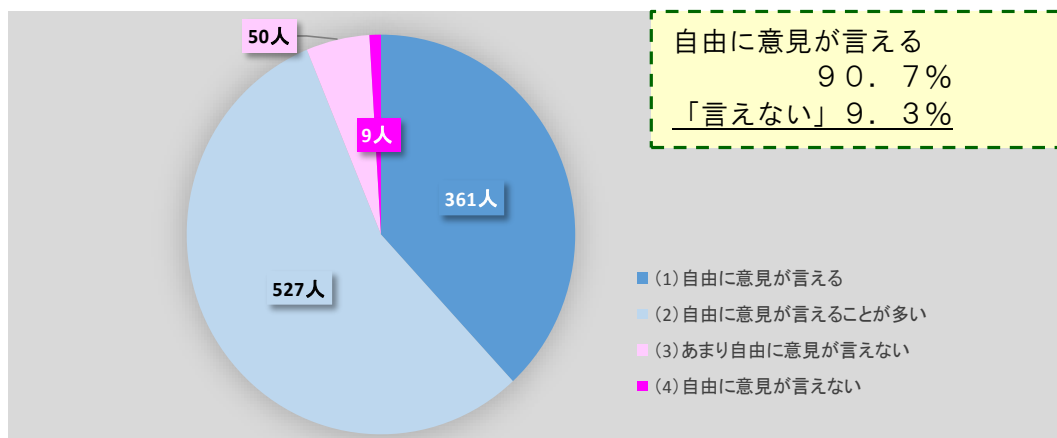
【設問7】 あなたが、もし、コンプライアンスの問題に直面したり不祥事案を発見したら、そのことを誰かに相談できますか。



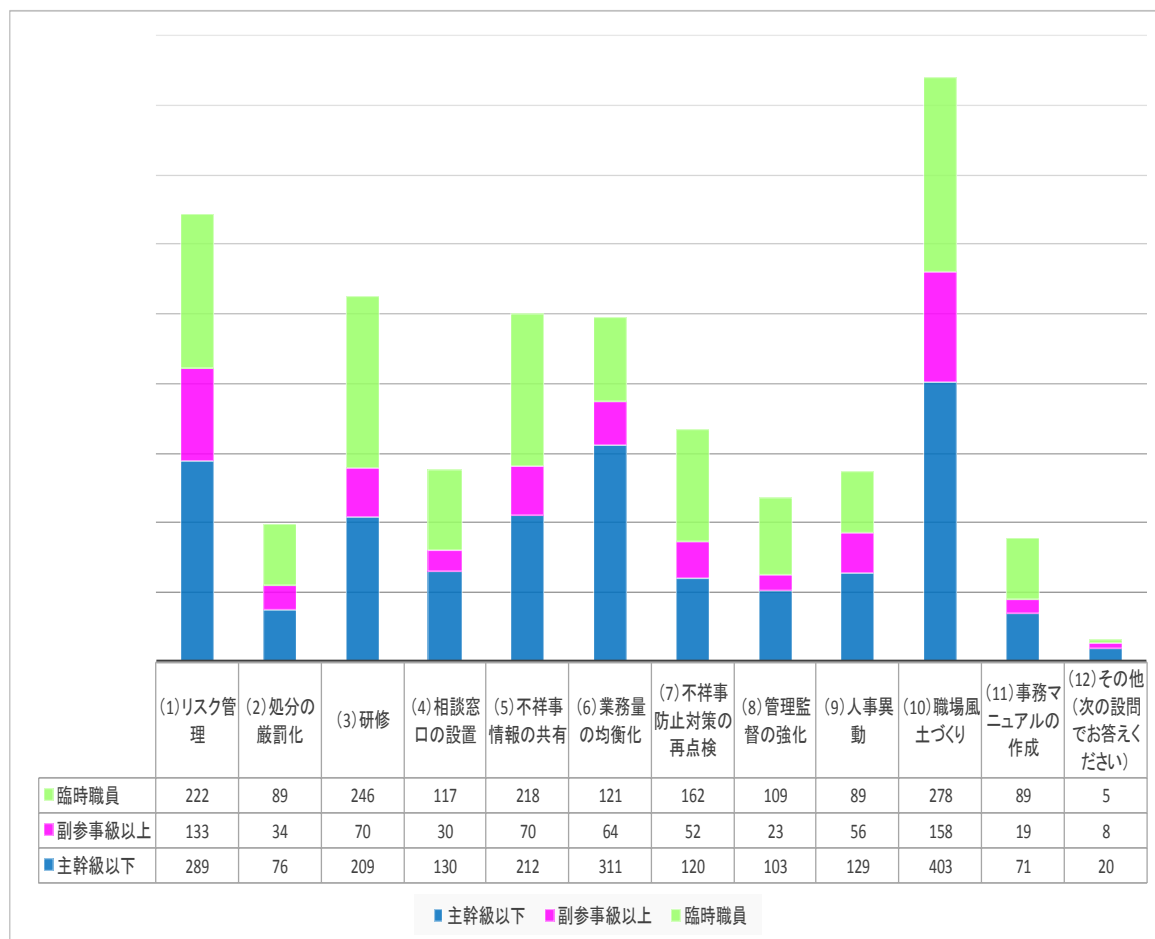
【設問8】 あなたは、仕事で困った時、誰かに相談できますか。



【設問9】 あなたは、あなたの職場で、職務に関して自由に意見が言えますか。



【設問10】 あなたが、不祥事を未然に防ぐために効果があると思う取組はどれですか。重要なものから3つまで選択してください。



効果のある取組（全体）

- 1 職場風土づくり 2 リスク管理 3 研修、不祥事情報の共有、業務量の均衡化
効果のある取組は、一律ではなく、職責や職務の特性に応じて違う。

Ⅲ 平成27年度の取組の成果と今後の取組

■継続した取組からの職員の意識と行動の変化

朝礼、モットーの復唱、毎月の研修実施等、継続して実施したことで、取組が習慣化し、**はじめのある行動**につなげることができた。

また、職員から「これは、コンプライアンス的にどうか？」等の声が聞こえ、**コンプライアンスの視点から日々の業務に疑問を持つことができ、業務見直しのきっかけ**につなげることができた。

「**空気のように馴染んでいる**」との意見もあり、取組が定着しているように見えるが、一歩間違えると何のための取組かわからなくなるため、目的意識を持続することが大切である。

意識調査の結果からも、職員のコンプライアンス意識や行動等は、おおむね浸透しているが、**しきれていない部分があることがわかった。そこに組織のリスクが潜んでいる**現状と真摯に向き合い、愚直に取組を積み重ねていく必要がある。

そのため、今後は、職員への意識付けやモチベーションを刺激するような工夫をしつつ、5つの共通事項「リーダー筆頭に全職員で取り組む」「朝礼時にモットーの復唱」「研修の実施」「不祥事情報の共有」「不祥事防止対策の再点検」について、継続して取り組む。

■「よりよい職場で仕事がしたい」という職員の思いと管理職への厳しい指摘

意識調査の結果から、**職員の多くは「よりよい職場で仕事がしたい」という思い**を持っていることがわかった。一方、**管理職に対しては、「相談しても前向きな議論ができない」「自由に意見が言える雰囲気ではない」等、厳しい指摘**があった。

今後は、管理職のマネジメント力の向上を図り、職員の思いを一つにし、よりよい職場風土づくりに取り組む。

■職位や職務の特性に応じて違う業務上のリスクへの対応の必要性

今年度の取組や意識調査の結果から、**不祥事発生の未然防止として効果がある取組や、仕事に潜むリスクについては、職位や職務の特性に応じてその傾向が違う**ことが明らかになった。

今後は、職員一人ひとりが自信を持って職務を遂行できるよう、職位・職務の特性に応じたリスクを洗い出し管理する「業務リスク管理」を行い、不祥事防止、風通しの良い職場風土づくりに取り組む。その際は、チェックの手法のシンプル化を図り、継続して取り組むことができる仕組みを整える。