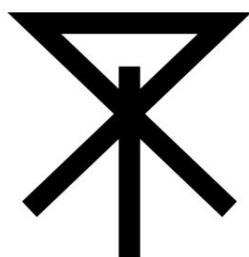


大阪市コンプライアンス白書

《平成 20 年度版》

平成 21 年 5 月



大 阪 市

目 次

1	はじめに	1
2	コンプライアンス推進のための取組みとその実施結果（運用状況）	2
	（1）公益通報制度	2
	（2）不当要求行為対応	3
	（3）内部統制体制	4
	（4）内部監察	7
	（5）職員の意識改革	9
	（6）コンプライアンスを支える諸制度	11
3	平成 20 年度の実践の検証結果について	13
4	おわりに	16

資料編

- 資料1 公益通報統計資料
- 資料2 行政対象暴力対策連絡協議会区役所部会・契約部会開催状況
- 資料3 行政対象暴力対策研修の実施状況
- 資料4 内部監察（定期監察・随時監察）結果概要
- 資料5 コンプライアンス研修（集合型・グループ討論型）の開催状況
- 資料6 リーガルサポーターズ相談件数一覧表
- 資料7 コンプライアンス推進行動計画

※ 各資料は平成 20 年度分です。

大阪市におけるコンプライアンスの取組みについては、下記のホームページをご覧ください。

http://www.city.osaka.lg.jp/shisei_top/category/884-0-0-0-0.html

1 はじめに

大阪市では、平成 18 年 4 月から「職員等の公正な職務の執行の確保に関する条例」を施行し、公益通報制度、不当要求行為対応、内部監察、コンプライアンス研修などの各種取組みを実施してきました。

これらの取組みにより、大阪市職員の間には、職務の執行におけるコンプライアンスの重要性が徐々に浸透しつつあると考えています。

しかしながら、平成 20 年度には、不適正資金問題が明らかになるほか、職員が収賄容疑で逮捕されるといった事件も発生しており、大阪市として、これからも継続してコンプライアンス意識を高めていく必要があります。

この「大阪市コンプライアンス白書」は、市政改革の柱の 1 つである「コンプライアンス改革」を推進するため、平成 18 年 4 月から取り組んでいるコンプライアンス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、今後の取組みを検討するための資料として活用することを目的として作成いたしました。

今後、職員一人ひとり、そして組織全体のコンプライアンス意識を向上させ、公正かつ公平な職務の執行を確保し、市民の信頼を回復するために大阪市職員が一丸となって取り組んでまいります。

2 コンプライアンス推進のための取組みとその実施結果（運用状況）

（1）公益通報制度

ア 「職員等の公正な職務の執行の確保に関する条例」に基づく公益通報制度の運用			
(通報件数内訳)			
	平成 20 年度通報件数		709 件
(内数)	内部通報窓口		525 件
	外部通報窓口		184 件
(通報処理状況)			
	平成 20 年度に継続されたもの		483 件
	平成 20 年度に受け付けたもの		709 件
	平成 20 年度において処理したもの		674 件
	平成 21 年度に継続するもの		518 件
	是正措置等の勧告案件数		15 件

※ 詳細は、資料 1 参照

通報の受付に関しては、情報公開室監察部及び各局等（大阪市の各局・室・区及び中央卸売市場をいいます。）のコンプライアンス所管担当で受け付ける「内部通報」と、外部委員から構成される大阪市公正職務審査委員会で受け付ける「外部通報」の窓口があります。

大阪市では、通報できる者を職員以外の市民にも広げたこと、外部窓口を設けたことなどにより、通報し易い環境を整えています。

また、すべての案件について、大阪市公正職務審査委員会が目を通し、外部の目でチェックしています。

〔大阪市公正職務審査委員会〕

《委員名簿》（任期：平成 20 年 4 月～平成 22 年 3 月）

委員長 辻 公雄（弁護士）
 委員長代理 五郎川 康（公認会計士）
 委員 関根 幹雄（弁護士）

《委員会開催状況》（平成 20 年度）

回数	開催日	回数	開催日
第 72 回	平成 20 年 4 月 10 日	第 92 回	平成 20 年 10 月 10 日
第 73 回	平成 20 年 4 月 16 日	第 93 回	平成 20 年 10 月 27 日
第 74 回	平成 20 年 4 月 22 日	第 94 回	平成 20 年 11 月 10 日
第 75 回	平成 20 年 4 月 28 日	第 95 回	平成 20 年 11 月 19 日
第 76 回	平成 20 年 5 月 13 日	第 96 回	平成 20 年 11 月 25 日
第 77 回	平成 20 年 5 月 28 日	第 97 回	平成 20 年 12 月 6 日
第 78 回	平成 20 年 6 月 9 日	第 98 回	平成 20 年 12 月 10 日
第 79 回	平成 20 年 6 月 11 日	第 99 回	平成 20 年 12 月 16 日

第 80 回	平成 20 年 6 月 18 日	第 100 回	平成 20 年 12 月 18 日
第 81 回	平成 20 年 6 月 26 日	第 101 回	平成 21 年 1 月 9 日
第 82 回	平成 20 年 7 月 10 日	第 102 回	平成 21 年 1 月 20 日
第 83 回	平成 20 年 7 月 14 日	第 103 回	平成 21 年 1 月 30 日
第 84 回	平成 20 年 7 月 23 日	第 104 回	平成 21 年 2 月 9 日
第 85 回	平成 20 年 7 月 29 日	第 105 回	平成 21 年 2 月 10 日
第 86 回	平成 20 年 8 月 5 日	第 106 回	平成 21 年 2 月 19 日
第 87 回	平成 20 年 8 月 23 日	第 107 回	平成 21 年 2 月 26 日
第 88 回	平成 20 年 8 月 27 日	第 108 回	平成 21 年 3 月 6 日
第 89 回	平成 20 年 9 月 3 日	第 109 回	平成 21 年 3 月 18 日
第 90 回	平成 20 年 9 月 13 日	第 110 回	平成 21 年 3 月 24 日
第 91 回	平成 20 年 9 月 29 日	第 111 回	平成 21 年 3 月 30 日
計 40 回開催 総審議時間 121 時間			

イ 委員会による審議完了案件の概要公表

概要公表実績	第 1 回：平成 20 年 6 月 11 日
	第 2 回：平成 20 年 7 月 14 日
	第 3 回：平成 21 年 2 月 10 日
	第 4 回：平成 21 年 3 月 30 日

類似事例の是正や当該事実の発生・再発防止を図るため、審議が終了する前であっても、大阪市公正職務審査委員会が必要と認めるものについて、勧告内容等を積極的に公表しました。

(2) 不当要求行為対応

ア 「職員等の公正な職務の執行の確保に関する条例」に基づく不当要求行為対応

対応実績	6 件
------	-----

平成 20 年度は次の 6 件について報告がありました。

- ① 過去の土地区画整理事業に伴う民間の土地利用に関して、担当者に対し間接的に危害を加えることを示唆するような発言や脅迫的な言動がなされた件
- ② イベント開催時の露店出店に関して、公募枠外での出店を要求し、拒否されると脅迫的な言動で要求を通そうとした件
- ③ 市所管の施設に係る滞納賃貸料の支払請求に対して、恫喝や脅迫的な言動などがなされた件
- ④ 生活保護受給者の生活状況の聞き取りのために、定期訪問をしたところ、包丁を持って威嚇などがなされた件
- ⑤ 暴力団員を名乗る人物から、特定の生活保護受給者について保護の廃止を求め、脅迫的な言動などがなされた件

- ⑥ 生活保護受給に係る医療扶助について、市の担当者の説明に納得せず、事務室内に侵入しようとし、担当者に暴行を加えた件

イ 行政対象暴力対策連絡協議会の取組み

平成 20 年 8 月 7 日：協議会の開催

大阪市では、暴力団等からの不法・不当要求事案の予防及び排除を目的として、「大阪市行政対象暴力対策連絡協議会設置要綱」に基づき、大阪府警察の協力を得て「大阪市行政対象暴力対策連絡協議会」を設置しています。

協議会の体制としては、市長を会長、副市長を副会長とするとともに、大阪府警察の大阪市警察部長を副会長、同刑事部長、大阪府暴力追放推進センター専務理事及び大阪弁護士会の民事介入暴力及び弁護士業務妨害対策委員会の会長を顧問としています。

平成 20 年度の協議会では、大阪市の行政対象暴力排除対策の推進状況について報告を行うなど、大阪府警察とのより一層の連携強化を図りました。

また、協議会の下に「幹事会」を設置し、連絡調整を行うとともに、「区役所部会」、「契約部会」を設置し、個別の業務においても、大阪府警察との連携を図っています。

※ 区役所部会・契約部会の開催状況については、資料 2 参照

ウ 行政対象暴力対応研修の実施

大阪市職員が行政対象暴力に対応するために必要な知識と技術を習得するため、大阪府警察から派遣された警察官を中心として、ロールプレイング方式による研修を実施しました。

※ 実施状況については、資料 3 参照

エ 暴力団等対策ビデオの貸出し

上記ウの「行政対象暴力対策研修」以外に、行政対象暴力に関する知識を習得するために参考となる暴力団等対策ビデオの貸出しを行い、各局等における研修等で使用しました。

(3) 内部統制体制

ア 「公正な職務の執行の確保のための内部統制の体制に関する規程」に基づく内部統制体制の構築

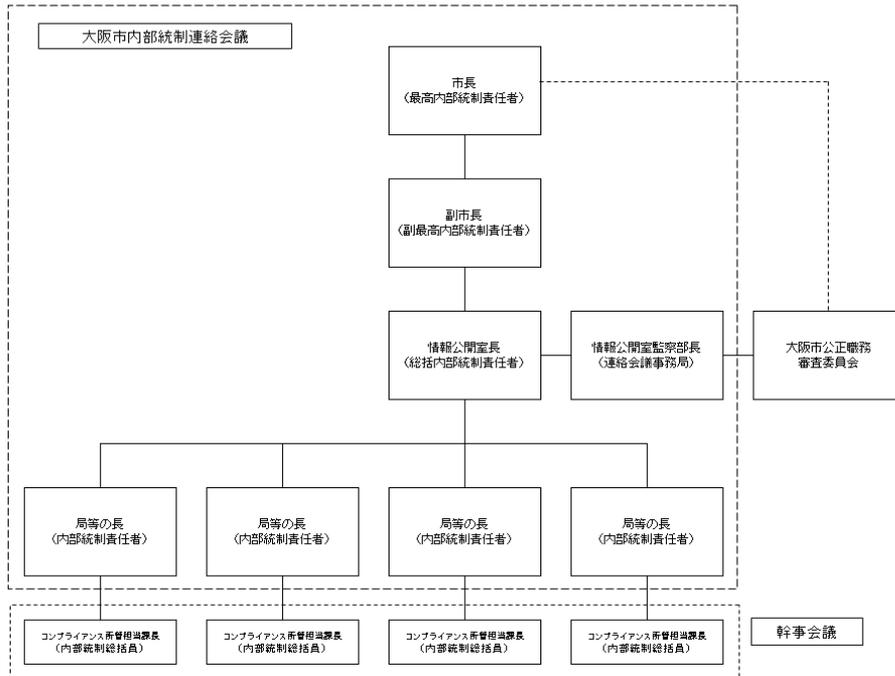
大阪市では、「公正な職務の執行の確保のための内部統制の体制に関する規程」に基づき、市長を「最高内部統制責任者」、副市長を「副最高内部統制責任者」、各局等の長を「内部統制責任者」（情報公開室長は「総括内部統制責任者」となります。）と位置付け、コンプライアンスを推進する上でのそれぞれの使命と責任を明

らかにする体制を整備しています。

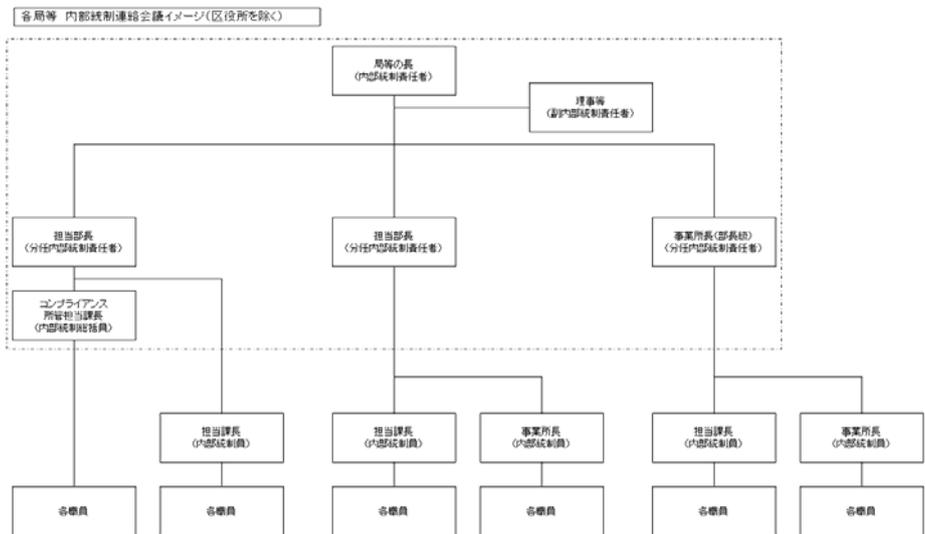
また、「公正な職務の執行の確保のための内部統制の体制に関する規程」第11条に基づき、各局等においても内部統制の体制に関する要綱を制定し、内部統制体制を整備しています。

◎大阪市内部統制体制概要図

大阪市内部統制体制概要図



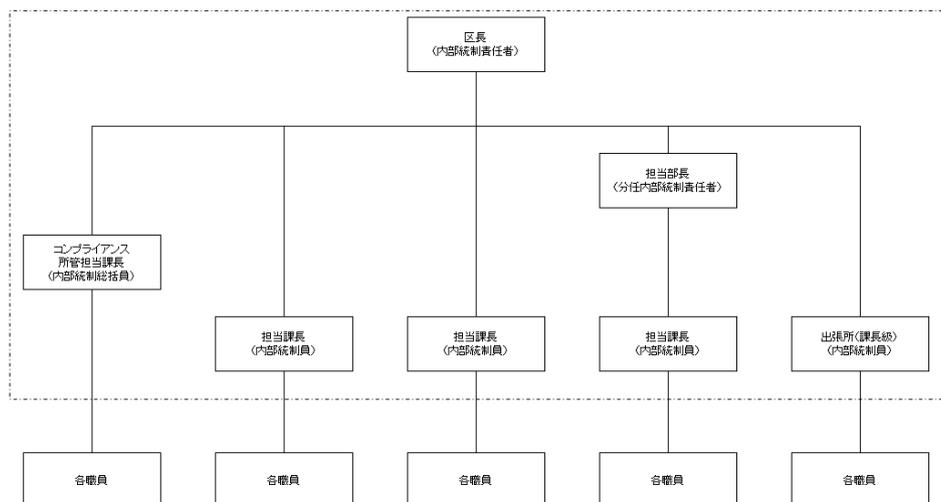
◎各局等 内部統制連絡会議 イメージ（区役所を除く）



※内部統制員については、規模等により、必要に応じて設置。

◎各区役所 内部統制連絡会議 イメージ

各区役所 内部統制連絡会議イメージ



※内部統制職員については、規模等により、必要に応じて設置。

イ 内部統制連絡会議の開催

内部統制に関する連絡調整及びコンプライアンスに関する情報共有を図ることを目的として、「大阪市内部統制連絡会議」を3回開催しました。

また、「大阪市内部統制連絡会議幹事会議」を5回開催しました。

(大阪市内部統制連絡会議)

日程	議題
平成20年4月4日	1 不適正資金に係る新たな調査に係る全職員へのメール一斉配信について
平成20年4月11日	1 平成19年度定期監察（共通課題監察・個別課題監察）の結果について 2 平成19年度大阪市コンプライアンス白書について 3 平成20年度定期監察（共通課題監察）の実施について
平成20年7月15日	1 不適正資金に関する公正職務審査委員会からの勧告への対応について

(大阪市内部統制連絡会議幹事会議)

日程	議題
平成20年4月11日	1 平成19年度定期監察（共通課題監察・個別課題監察）の結果について 2 平成19年度大阪市コンプライアンス白書について 3 平成20年度定期監察（共通課題監察）の実施について
平成20年8月15日	1 平成20年度定期監察（共通課題監察）の結果について 2 平成20年度定期監察（個別課題監察）の実施について
平成20年8月29日	1 コンプライアンス推進強化月間の取組みについて

平成 20 年 12 月 25 日	1 不当要求行為に対する対応について 2 公の施設条例における暴力団排除条項について
平成 21 年 1 月 22 日	1 随時監察（公金支出に関する内部監察）の結果及び改善について

(4) 内部監察

ア 「大阪市内部監察規程」の運用

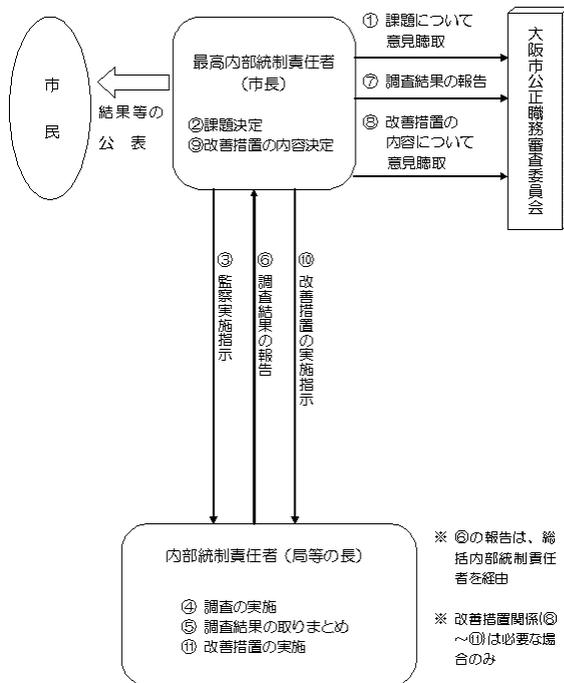
施行	平成 18 年 5 月 25 日
----	------------------

大阪市では、従来からも監査委員や外部監査人による監査制度がありましたが、コンプライアンス上問題のあるケースについて、職員自身が主体的・積極的に是正していくという観点から、「大阪市内部監察規程」に基づき、内部監察制度を立ち上げました。

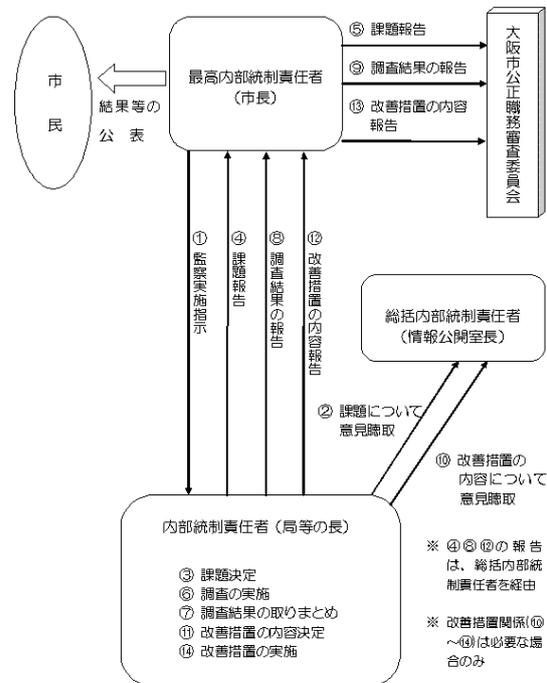
この内部監察には、毎年行う「定期監察」（全ての局等で共通の課題を定めて監察を行う「共通課題監察」と各局等が独自に課題を設定し監察を行う「個別課題監察」）と必要に応じて随時に行う「随時監察」があります。

監察は、最高内部統制責任者（市長）の命を受け、内部統制責任者（局等の長）が、副内部統制責任者（理事等の局長級職員）や内部統制総括員（コンプライアンス所管担当課長）及び内部統制員（各担当課長）を指揮して行います。

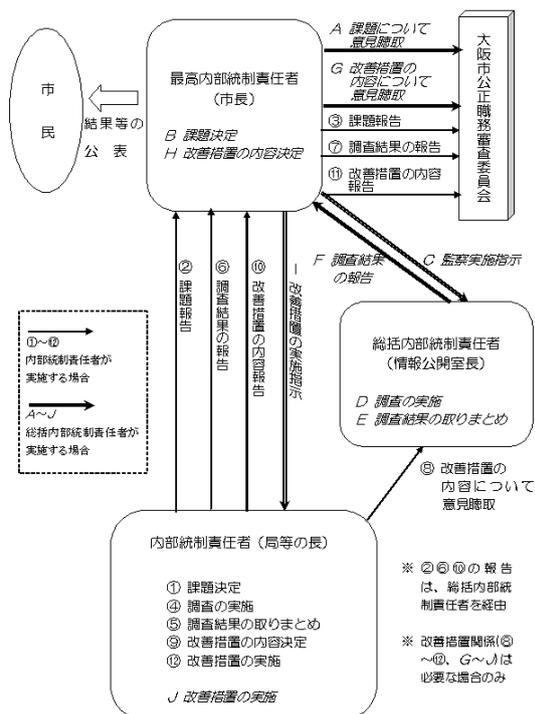
内部監察（定期監察：共通課題監察）の流れ



内部監察（定期監察：個別課題監察）の流れ



内部監察（随時監察）の流れ



イ 内部監察の実施				
定期監察	平成 20 年 4 月～平成 21 年 3 月にかけて実施			
	<table border="1"> <tr> <td>共通課題監察</td> <td>《課題》 「委託費の適正な会計処理について」</td> </tr> <tr> <td>個別課題監察</td> <td>《課題》 各局等で課題を選定して実施</td> </tr> </table>	共通課題監察	《課題》 「委託費の適正な会計処理について」	個別課題監察
共通課題監察	《課題》 「委託費の適正な会計処理について」			
個別課題監察	《課題》 各局等で課題を選定して実施			
随時監察	<p>「公金支出に関する内部監察」（平成 20 年 6 月～平成 21 年 1 月）</p> <p>実施主体：総括内部統制責任者（情報公開室長） 指名内部統制責任者（財政局長、会計室長）</p> <p>監察対象：各局等（区役所については該当する 5 区）</p>			

ウ 内部監察の結果の公表
<p>定期監察（共通課題監察）：平成 20 年 8 月 15 日結果公表</p> <p>定期監察（個別課題監察）：平成 21 年 3 月 30 日結果公表</p> <p>詳細については、</p> <p>（共通課題監察）</p> <p>http://www.city.osaka.lg.jp/johokokaishitsu/cmsfiles/contents/0000022/22269/h20_kaisen.pdf</p> <p>（個別課題監察）</p> <p>http://www.city.osaka.lg.jp/johokokaishitsu/cmsfiles/contents/0000022/22269/H20_kobetsu.pdf</p> <p>を参照してください。</p> <p>※ 結果の概要については、資料 4 参照</p>

随時監察（公金支出に関する内部監察）：平成 21 年 1 月 23 日公表

詳細については、

http://www.city.osaka.lg.jp/johokokaishitsu/cmsfiles/contents/0000022/22269/zuijikansatu_h20.pdf

を参照してください。

※ 結果の概要については、資料 4 参照

（5）職員の意識改革

ア コンプライアンス推進強化月間の取組み

コンプライアンスに関する取組みを強化するため、毎年 9 月をコンプライアンス推進強化月間とし、各局等において各種の取組みを実施しました。

《主な各局等の取組み》

- ・ 全職員に対してコンプライアンス標語を募集
- ・ 全職員に対してコンプライアンス通信をメールで配信
- ・ 各局等をまたがってコンプライアンス研修を実施
- ・ 独自にコンプライアンス自己点検シートを作成し、全職員でチェック
- ・ 全職場との意見交換会を実施
- ・ 局内情報媒体で強化月間特集号を発行
- ・ 外部講師による研修の実施

イ 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の意識改革及び組織風土の改革を図ることを目的として、全職員を対象とした「コンプライアンス研修」を、次のとおり実施しました。

※ 実施状況については、資料 5 参照

◎集合型研修

（局部長級）

講師 石原 俊彦（関西学院大学専門職大学院経営戦略研究科 教授）

実施回数及び時間 計 4 回 10 時間

受講者数 307 人

（課長・課長代理級）

講師 布施 裕（弁護士 大阪市リーガルサポーター）

野村 太爾（弁護士 大阪市リーガルサポーター）

西村 健（弁護士 大阪市リーガルサポーター）

本多 重夫（弁護士 大阪市リーガルサポーター）

和田 徹（弁護士 大阪市リーガルサポーター）

大西 寛文（公認会計士 不適正資金問題再発防止策連絡会議外部専門家）

実施回数及び時間 計 12 回 24 時間

受講者数 2,073 人

(係長級)

講師 布施 裕 (弁護士 大阪市リーガルサポーター)
野村 太爾 (弁護士 大阪市リーガルサポーター)
西村 健 (弁護士 大阪市リーガルサポーター)
本多 重夫 (弁護士 大阪市リーガルサポーター)
和田 徹 (弁護士 大阪市リーガルサポーター)
森末 尚孝 (弁護士 大阪市リーガルサポーター)
大西 寛文 (公認会計士 不適正資金問題再発防止策連絡会議外部専門家)

実施回数及び時間 計 21 回 42 時間
受講者数 6,300 人

(研修テーマ一覧)

講師	研修テーマ
石原 俊彦	「地方自治体のコンプライアンスと VFM ー内部統制概念の正しい理解と総務省研究会報告書」 ※VFM…「Value for Money」
布施 裕	「リーガルサポーターズ制度で経験した具体例を中心に」
野村 太爾	「不祥事をなくすために」
西村 健	「法的助言の有用性と限界」
本多 重夫	「実例を踏まえたコンプライアンスの重要性」
和田 徹	「自治体において、コンプライアンスが問題となる事例」
森末 尚孝	「地方公務員法に定める服務規程について」
大西 寛文	「信頼される組織運営に必要なコンプライアンスと内部統制」

◎グループ討論型研修

講師 道幸 尚志 (監査・人事制度事務総括局監査部特定課題監査担当課長、公認会計士)

研修テーマ「コンプライアンスを達成するための仕組みとして不可欠なリスク管理の手法について」

実施回数及び時間 計 4 回 12 時間
受講者数 106 人

◎職場研修

庁内ポータルに e-ラーニング教材を掲載し、係員を含めた全職員に対して、その内容に基づいた研修を行いました。

なお、この研修については、情報公開室監察部で作成した「地方公務員法に規定されている基本的な法令上の義務や実例についての学習資料」のほか、会計室で作成した「会計事務に関する基本的な事項や実例についての学習資料」を用いて、会計室と共同で実施しました。

ウ コンプライアンスハンドブックの改訂

平成 20 年 12 月に改訂

大阪市では、各職員が、日常の職務の執行においてコンプライアンス上の疑問点が出てきたときなどに読み返すことによりコンプライアンス意識の向上を図るとともに、「職場コンプライアンス研修」の教材としても使用するために、コンプライアンスハンドブックを作成しています。

平成 20 年 12 月には、職制改正等に伴って、内容を一部改訂しました。

なお、このハンドブックは、ホームページにも掲載しています。

(アドレス)

http://www.city.osaka.lg.jp/johokokaishitsu/cmsfiles/contents/0000011/11523/handbook_03.pdf

エ コンプライアンス検定の実施

コンプライアンス検定（コンプライアンスチェックシート）を庁内ポータルに掲載し、平成 20 年 5 月にコンプライアンスに関する基礎知識等を自己チェックできるようにしました。

オ コンプライアンスカード

コンプライアンス・ガイドラインや公益通報受付窓口などを記載したコンプライアンスカードを作成し、職員に周知しています。

(6) コンプライアンスを支える諸制度

ア リーガルサポーターズ制度

平成 20 年度運用実績：173 件

※ 資料 6 参照

日々の業務執行においてコンプライアンスを高めていくためには、よりタイムリーかつ適確なリーガルチェックが必要です。そこで、担当職員が、自身による法令調査や法務担当職員への相談を行うことに加え、事案に応じて、弁護士によるアドバイスをタイムリーに得られるように、平成 19 年 1 月より、リーガルサポーターズ制度を実施しています。

平成 20 年 12 月より、サポーターを 1 名増員し、弁護士 6 名体制で相談にあたっています。

イ コンプライアンス相談制度

運用実績：14 件

公正な職務の執行の確保を図るために、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

すればよいのか、などについて気軽に相談できる窓口を情報公開室監察部に設置しています。

また、コンプライアンス相談まで至らない相談についても、随時受け付けております。

(コンプライアンス相談内容及び件数)

相談内容	件数
人事・勤務条件に関する事	5
法令等の運用に関する事	3
行政指導に関する事	1
施設の管理に関する事	1
損害賠償に関する事	1
その他行政権の行使に関する事	3
計	14

3 平成 20 年度の取組みの検証結果について

コンプライアンス推進に係る取組みについて、その運用において評価できる点、改善すべき点は次のとおりです。

(1) 公益通報制度

《評価できる点》

- ・ 受け付けた公益通報については、引き続き、大阪市公正職務審査委員会の委員が、全ての案件に目を通し、外部の視点でチェックしている。
- ・ 外部窓口を設け、職員以外の市民の方も通報できる、通報し易い環境を整えたことにより、年間 700 件を超える通報があった。
- ・ 公益通報等の運用状況については、「職員等の公正な職務の執行の確保に関する条例」上、年 1 回となっているが、積極的な情報開示の観点から、大阪市公正職務審査委員会より随時公表を行った。また、勧告を行った案件についても、積極的にその内容を公表している。

《改善すべき点》

・ 公益通報の審査方法について

通報件数が多く、また、慎重な審議を行っているため、処理完了までにかかなりの時間を要している状況である。引き続き、慎重な審議を行いつつも、委員会審議の迅速化への取組みを行う必要がある。

・ 対応の結果について

審査した結果の「勧告」や重要な「意見」等については、その是正措置を確認し、その状況をホームページに掲載するなどして、関係局等の対処を促す。

また、通報の中には、意見又は要望に類するものや、抽象的な内容で通報対象事実が特定できないものが多いことから、より具体的な情報を提供していただくよう周知徹底する必要がある。

(2) 不当要求行為対応

《評価できる点》

- ・ 条例に基づき、不当要求行為対応を実施することによって、組織的な対応方法が明確になり、一定の抑制効果があった。
- ・ 大阪府警察から派遣された警察官を中心として、行政対象暴力対策研修を実施し、職員が具体的な対応方法に関する知識を習得することができた。

《改善すべき点》

- ・ 平成 20 年度における報告案件は 6 件であったが、顕在化していない不当要求行為について、掘り起こしを行い、実態を把握する必要がある。
- ・ 平成 21 年度も引き続き、窓口担当職員を対象とした研修に取り組み、暴力団等排除の機運を高めるとともに、対応方法等の周知徹底を図っていく必要がある。

(3) 内部統制体制

《評価できる点》

- ・ コンプライアンスの推進に関し、各職員における使命と責任が明確になった。
- ・ 特に不適正資金問題の対応については、内部統制体制を活用し調査を行うことにより、事実が明らかになったものが数多くあった。

《改善すべき点》

- ・ 職員による不祥事のように、内部統制体制が十分に機能していないことにより発生したと思われるケースがあることから、内部統制体制の機能充実を図っていく必要がある。

(4) 内部監察

《評価できる点》

- ・ 定期監察と随時監察によって、問題点が明らかになり改善措置が示された。

《改善すべき点》

- ・ 各局等に対して、コンプライアンスの観点から問題となる事案が発生したとき、あるいは、そういう事案の発生を未然に防止することを目的として、各内部統制責任者が実施主体となり、随時監察を積極的に実施するなど、自主的な制度活用を引き続き促す必要がある。

(5) 職員の意識改革

コンプライアンスに関する研修の実施

《評価できる点》

- ・ コンプライアンス研修について、受講対象を係長級職員にまで拡大して、外部講師による講義を実施することができた。
- ・ e-ラーニングにより、職員が身近にコンプライアンスに関する意識を高める機会を設けることができた。

《改善すべき点》

- ・ 係員も含めた全職員に対する研修のあり方について検討を行う。
- ・ e-ラーニング、コンプライアンス検定の結果を把握する方法について検討を行う。

(6) コンプライアンスを支える諸制度

リーガルサポーターズ制度

《評価できる点》

- ・ 法的事項を弁護士のサポートにより整理し、適正な事務執行に役立てることができた。
- ・ サポーターを増員し、増大するニーズに対応することができた。

《改善すべき点》

- ・ 引き続き制度の周知を行い、定着を図るとともに、ニーズの把握に努め、早期段階でのリーガルチェックの重要性の認識及び日々の事務執行におけるコンプライアンス意識を高めることにつなげていく必要がある。

コンプライアンス相談制度

《評価できる点》

- ・ 複数の局等から様々な相談を受け、対応を行うことにより、公正な職務の執行の確保に資することができた。

《改善すべき点》

- ・ リーガルサポーターズ制度と同様に、相談事例をもとに「事例集」を作成し、情報の共有化を図るため、庁内ポータル等に掲載することにより類似事例の事務執行の参考とする。

平成 21 年度コンプライアンス推進行動計画の策定について

以上の結果を踏まえ、平成 20 年度における「改善すべき点」について、改善に向けて積極的に取り組んでいくとともに、他都市における先進事例などを、積極的に導入していくことを基本方針として、「平成 21 年度コンプライアンス推進行動計画」を策定いたします。

4 おわりに

コンプライアンスを推進するための取組みについては、すでに条例等で定められている手続きを含めて、PDCAサイクルによる評価と見直しを行う必要があると考えており、改善することが効果的と判断したものについては、積極的に改善を図ってまいります。

平成 20 年度における不適正資金問題については、長年にわたる公金意識の希薄さや、職場風土の問題並びに内部統制の不備がもたらしたものと考えられます。市民の皆様信頼される行政を実現するためには、職員一人ひとりが高いコンプライアンス意識を共有し、職員自らが主体的・積極的にコンプライアンスを推進する組織風土を作りあげることが重要であると考えています。

平成 21 年度もコンプライアンス推進について、引き続き積極的に取り組んでまいります。