

大阪市コンプライアンス白書

《平成19年度版》

平成20年4月



目 次

1 はじめに	1
2 コンプライアンス推進行動計画《平成 19 年度》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	4
（3）内部統制体制	5
（4）内部監察	7
（5）行政対象暴力対策	9
（6）職員の意識改革	10
（7）リーガルサポーターズ制度等	13
3 平成 19 年度の取組みを振り返って	14
4 コンプライアンス推進行動計画《平成 20 年度》の策定にあたって	17
5 おわりに	18

資料編

- 資料1 コンプライアンス推進行動計画（平成 19 年度）
- 資料2 公益通報関係統計資料
- 資料3 内部監察（定期監察）結果概要
- 資料4 行政対象暴力対策連絡協議会区役所部会開催状況（平成 19 年度）
- 資料5 行政対象暴力対策研修実施状況一覧表（平成 19 年度）
- 資料6 リーガルサポーターズ相談件数一覧表（平成 19 年度）

※平成 20 年 4 月 1 日付け職制改正に伴い、総務司法務監察室公正職務担当が情報公開室監察部に移管されました。

なお、文中の表記は、総務局所管時の名称で表記しています

大阪市におけるコンプライアンスの取組みについては、
大阪市情報公開室監察部公正職務担当のホームページ
<http://www.city.osaka.jp/jyouhoukoukaishitsu/index.html>
をご覧ください。

1 はじめに

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た年次報告書です。

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、公益通報制度をスタートさせました。6月には本市におけるコンプライアンス推進のための基本計画となる「コンプライアンス推進行動計画」（資料1参照）を策定し、同計画に基づいて、公益通報制度に加え、内部監察、コンプライアンス研修、不当要求行為対応などの各種施策を実施してきました。

これらの取組みにより、本市職員の職務の執行において、コンプライアンスの重要性が徐々に意識されつつありました。

一方で、コンプライアンス推進の取組みのひとつである内部監察により、不適正資金の存在が発覚し、平成20年2月に大阪市公正職務審査委員会から大阪市長に対して「不適正な手続による資金の徹底調査について」勧告を受けて全庁調査を行った結果、新たな不適正資金が発覚しました。

本白書においては、この間、コンプライアンス意識の向上に取り組んできた内容を報告しますが、不適正資金問題の発生に伴い、市民の市政への信頼の低下を招いていることを職員一人ひとりが改めて十分認識することが大切です。

今後、職員、そして組織のコンプライアンス意識を向上させ、市民の信頼を回復するべく、公正かつ公平な職務の執行を確保するために、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行動計画《平成19年度》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19年度通報件数	771件（平成20年3月31日現在）
(内数)	内部通報窓口	662件
	外部通報窓口	109件
(通報処理状況)		
	18年度未完了件数	282件
	19年度通報件数	771件
	処理完了件数	570件
	未完了件数	483件
	是正措置等の勧告数	12件（うち1件は公益通報によらない勧告）

※ 詳細は、資料2参照

大阪市では、平成18年4月から施行した「職員等の公正な職務の執行の確保に関する条例」に基づき、公益通報制度を運用しています。

通報の受付に関しては、総務局法務監察室及び各局等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るとともに、外部通報窓口を設けるなど通報しやすい環境を整えています。

また、すべての案件について、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。

平成19年度についても、771件の公益通報を受け付けました。

しかし、平成18年度に受付した案件で、平成19年度内にも処理が完了しなかったものがあること、引き続き通報件数が多数にのぼっていること、また、慎重な調査を必要とすること等から、調査の完了に至っていない件数が483件あり、迅速な処理が今後の課題です。

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19年12月12日
--------	-----------------

《委員名簿》（任期：平成18年4月～平成20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）

※ 委員全員が、平成20年4月～平成22年3月まで再任された。

ウ 条例第31条の規定に基づく運用状況の公表

平成18年度分

平成19年6月22日公表

《勧告の概要》※件数を記載しているものは同種の通報件数を示す。

- ① 校庭開放事業実施要綱に一部住民の排除規定が存する不適正があった件
勧告内容：規約改正もしくは委託先の変更等の具体的な措置
 - ② 職員の人事考課シートが所属で保管中に紛失した件
勧告内容：事務フローの再点検、管理の厳正化及び再発防止
 - ③ 臨港地区市有地において転貸等の不適正事例が多数ある件（3件）
勧告内容：不適正事例の徹底的な調査及び迅速かつ毅然とした対応
 - ④ 定時制高等学校教員の出勤管理等の勤怠管理に不適正があった件（2件）
勧告内容：勤怠管理の適正化
 - ⑤ 職員による市施設の占有黙認等の理解しがたい便宜供与及び環境事業センターにおける服務規律に徹底が欠ける件
勧告内容：不適正状態の是正及び服務指導の徹底
 - ⑥ 業界団体等が参加する遠隔地開催の発表会に市職員が多数参加している件
勧告内容：必要性の精査及び習得知識の周知方法の検討・改善
 - ⑦ 区役所に不適正資金が存在していることが判明した件
勧告内容：実態の解明及び再発防止策の構築
 - ⑧ 市有地を当該地域の町会役員が私物化していた件
勧告内容：適正な手続き及び管理
 - ⑨ 都市公園内のテニスコートが、地域の一部住民により排他的に利用されていた件
勧告内容：公平性の確保及び整備基準の明確化
- ※ ①については、実施した勧告に対する是正措置が講じられたことを確認済み。
⑦については、公益通報に基づかない勧告である。また、平成20年3月14日付け意見書により一旦終了とされた。

《委員会開催状況》（平成 19 年度）

回数	開催日		開催日	回数	開催日
第 30 回	平成 19 年 4 月 6 日	第 44 回	平成 19 年 8 月 7 日	第 58 回	平成 20 年 1 月 9 日
第 31 回	平成 19 年 4 月 20 日	第 45 回	平成 19 年 8 月 21 日	第 59 回	平成 20 年 1 月 17 日
第 32 回	平成 19 年 4 月 27 日	第 46 回	平成 19 年 9 月 5 日	第 60 回	平成 20 年 1 月 25 日
第 33 回	平成 19 年 5 月 10 日	第 47 回	平成 19 年 9 月 11 日	第 61 回	平成 20 年 1 月 28 日
第 34 回	平成 19 年 5 月 22 日	第 48 回	平成 19 年 9 月 25 日	第 62 回	平成 20 年 2 月 3 日
第 35 回	平成 19 年 5 月 24 日	第 49 回	平成 19 年 10 月 10 日	第 63 回	平成 20 年 2 月 4 日
第 36 回	平成 19 年 5 月 30 日	第 50 回	平成 19 年 10 月 24 日	第 64 回	平成 20 年 2 月 13 日
第 37 回	平成 19 年 6 月 5 日	第 51 回	平成 19 年 1 月 30 日	第 65 回	平成 20 年 2 月 19 日
第 38 回	平成 19 年 6 月 6 日	第 52 回	平成 19 年 11 月 7 日	第 66 回	平成 20 年 2 月 23 日
第 39 回	平成 19 年 6 月 19 日	第 53 回	平成 19 年 11 月 13 日	第 67 回	平成 20 年 2 月 28 日
第 40 回	平成 19 年 6 月 25 日	第 54 回	平成 19 年 12 月 5 日	第 68 回	平成 20 年 3 月 5 日
第 41 回	平成 19 年 7 月 3 日	第 55 回	平成 19 年 12 月 8 日	第 69 回	平成 20 年 3 月 8 日
第 42 回	平成 19 年 7 月 12 日	第 56 回	平成 19 年 12 月 12 日	第 70 回	平成 20 年 3 月 14 日
第 43 回	平成 19 年 7 月 23 日	第 57 回	平成 19 年 12 月 19 日	第 71 回	平成 20 年 3 月 25 日
					総審議時間 138 時間 20 分

(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	2 件

大阪市では、平成 18 年 4 月から施行した「職員等の公正な職務の執行の確保に関する条例」に基づき、不当要求行為対応を実施しています。

平成 19 年度は次の 2 件について報告がありました。

- ① 水道料金の請求トラブルをきっかけに NPO 法人活動への賛助金を要求してきた件
- ② 消費者センターにおいて、市販されている商品により生じた損害として、当該販売会社に弁償させるよう、大阪市から指導するよう要求した件

(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づくり

最近改正	平成 20 年 4 月 1 日（職制改正による）
------	--------------------------

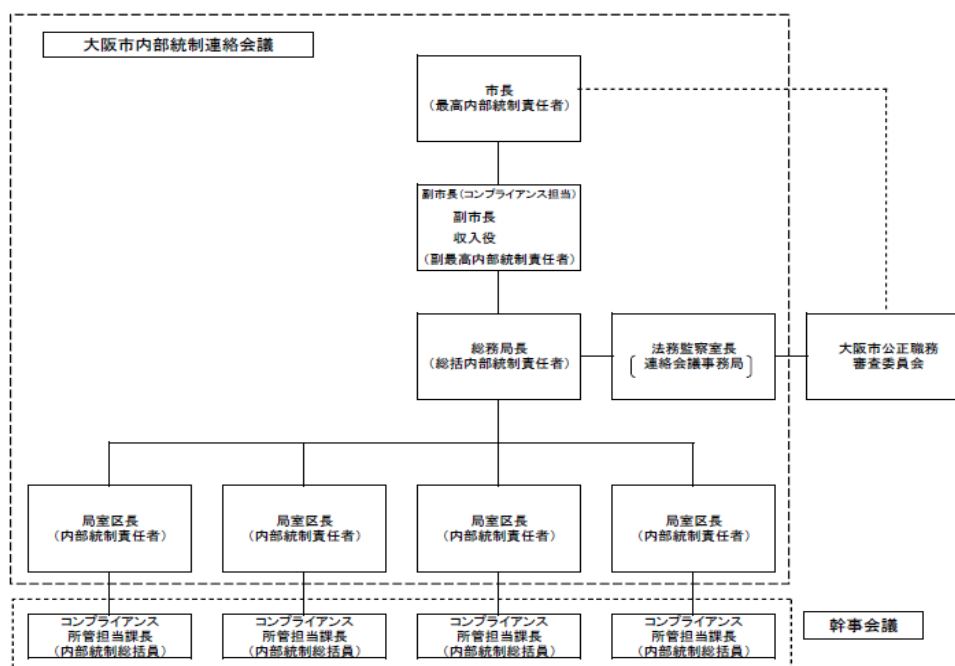
大阪市では、平成 18 年 5 月から施行した「公正な職務の執行の確保のための内部統制の体制に関する規程」に基づき、市長を「最高内部統制責任者」、副市長・収入役を「副最高内部統制責任者」、局長・区長等を「内部統制責任者」と位置付け、コンプライアンスを推進する上でのそれぞれの使命と責任を明らかにする体制を定めました。また、「最高内部統制責任者」が指名する「内部統制責任者」について、「指名内部統制責任者」を随時監察の実施主体とすることも規定しています。

直近では、平成 20 年 4 月 1 日付け職制改正等による所要の改正を行いました。

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施行しています。

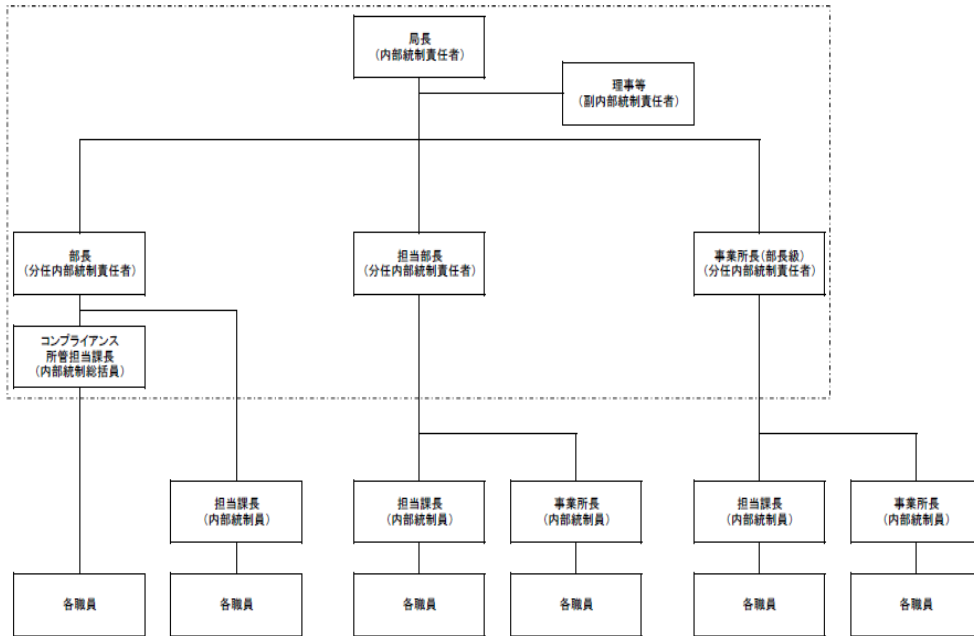
◎大阪市内部統制体制概要図

大阪市内部統制体制概要図



◎各局室 内部統制連絡会議 イメージ

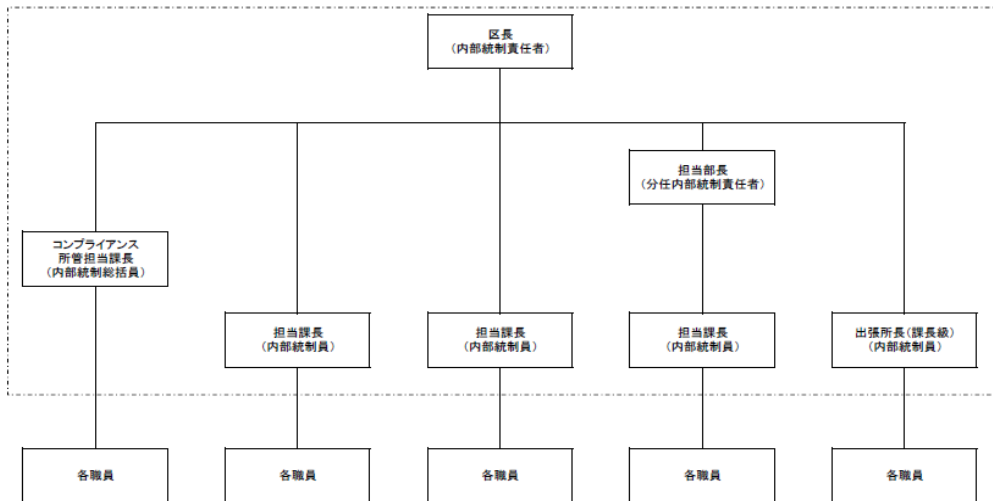
各局室 内部統制連絡会議イメージ



※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 内部統制連絡会議 イメージ

各区 内部統制連絡会議イメージ



※内部統制員については、規模等により、必要に応じて設置。

ウ 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、「内部統制連絡会議」を4回開催しました。

また、内部統制総括員の情報の共有を図るための幹事会議を開催しました。

(4) 内部監査

ア 「大阪市内部監査規程」の運用

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、平成18年5月に「大阪市内部監査規程」を制定し、内部監査制度を立ち上げました。

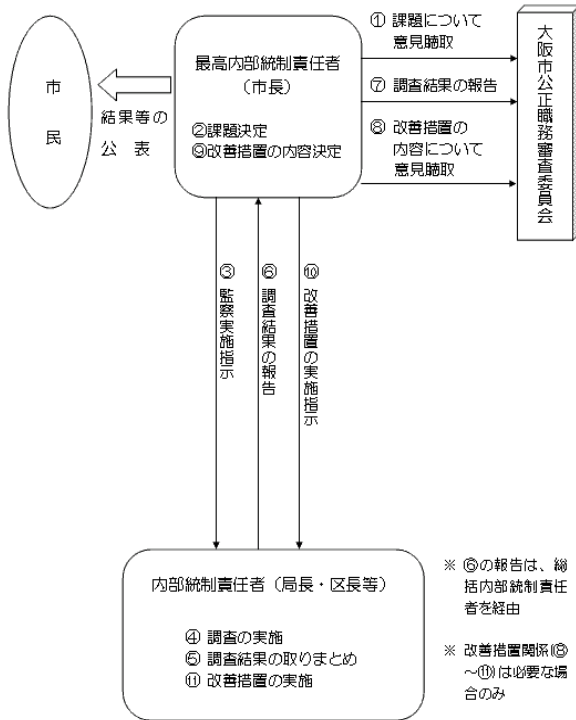
この内部監査には、毎年行う「**定期監査**」（全ての局等で共通の課題を定めて監査を行う「**共通課題監査**」と各局等が独自に課題を設定し監査を行う「**個別課題監査**」）と必要に応じて随時に行う「**随時監査**」があります。

監査の実施にあたっては、内部統制責任者（局長・区長等）が、副内部統制責任者（理事等の局長級）や総括内部統制員（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）を指揮して行うこととなります。

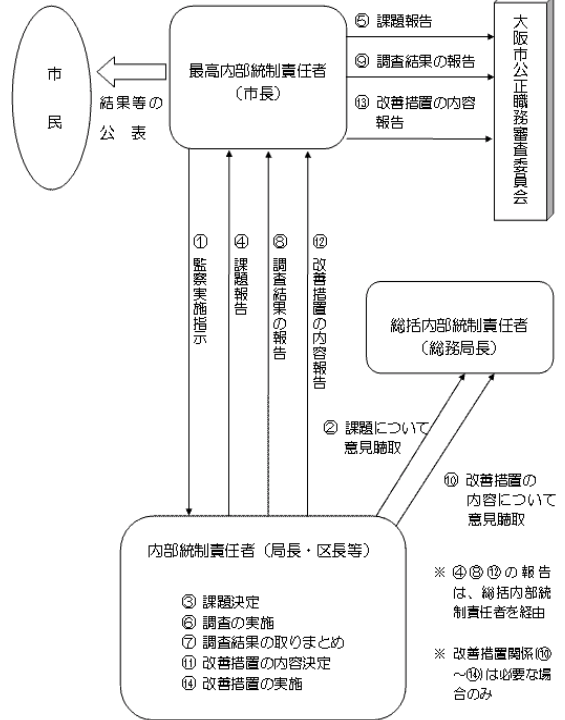
ただし、随時監査にあっては、最高内部統制責任者（市長）が必要と認めるときに、その命を受け、総括内部統制責任者（総務局長）・指名内部統制責任者（局長・区長等）が実施します。

また、「最高内部統制責任者」が指名する「指名内部統制責任者」についても、随時監査の実施主体となることができます。

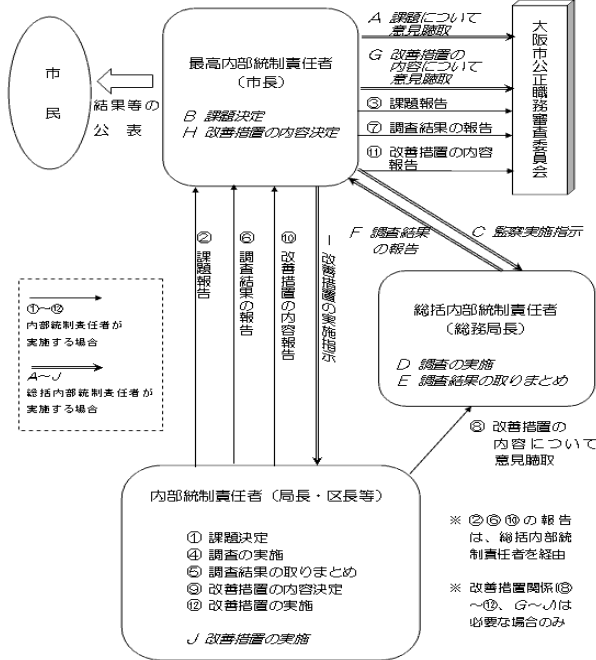
内部監査(定期監査:共通課題監査)の流れ



内部監査(定期監査:個別課題監査)の流れ



内部監査(随時監査)の流れ



イ 内部監査の実施		
定期監査	平成 19 年 7 月～平成 20 年 3 月にかけて実施	
	共通課題監査	《テーマ》「公金外現金の取扱いについて」
	個別課題監査	《テーマ》各局等で課題を選定して実施
随時監査	「公金支出に関する随時監査」(平成 19 年 2 月～12 月) 実施主体 ：指名内部統制責任者(収入役室長、財政局長、総務局長) 監察対象 ：健康福祉局、市民局、経済局、ゆとりとみどり振興局 環境局、計画調整局、こども青少年局、都市整備局	

ウ 内部監査(定期監査)の結果の公表	
定期監査	平成 20 年 3 月 31 日公表 (※ 概要については、資料 3 参照)
随時監査(公金支出に係る内部監査)	平成 19 年 12 月 20 日公表

エ 不適正資金問題の全庁調査結果の公表	
平成 20 年 3 月 10 日に調査結果報告書を公表	

平成 19 年度定期監査(共通課題監査)の中で東住吉区から不適正資金の存在が報告され、大阪市公正職務審査委員会の指示のもと調査を行い、2 月 4 日に委員会から市長に「不適正な手続きによる資金に関する徹底調査」に係る勧告を受けて、全庁調査を行い、3 月 10 日に調査結果報告書を取りまとめて公表しました。

なお、調査結果報告書の公表以降も、不適正な会計処理により発生した資金の存在が明らかになり、平成 20 年 4 月 4 日から再調査が開始されたところです。

(5) 行政対象暴力対策

ア 大阪府警察からの警察官派遣	
平成 19 年 3 月 13 日：2 名の警察官を派遣	

大阪市における行政対象暴力対策を積極的に進める観点から、大阪府警察から 2 名の現職警察官(警視 1、警部補 1)を本市に派遣いただきました。

イ 行政対象暴力対策連絡協議会の取組み	
平成 19 年 4 月 18 日：契約部会の設置	

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、刑事部長及び大阪府暴力追放推進センター専務理事を顧問としています。

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、各区ごとに「区役所部会」を設置し、各所轄警察署との連携を図っています。

※ 区役所部会の開催状況については、資料4参照

平成19年度は、あらゆる契約から暴力団等を排除するために「暴力団等排除措置要綱」を制定し、協議会の下に新たに設置した契約部会において、大阪府警察から通報があった2件の暴力団関係企業について審査のうえ、入札等除外措置を行いました。

ウ 行政対象暴力対策研修の実施

本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研修を実施しました。

※詳細な実施状況については、資料5を参照

(実施所属及び受講人数)

・都市整備局	3回	207人	・健康福祉局	2回	35人
・建設局	14回	511人	・港湾局	5回	325人
・契約管財局	3回	239人	・交通局	12回	1,558人
				合計	39回 2,875人

エ 暴力団等対策ビデオの貸し出し

上記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を必要に応じて貸出しを行い、局等における研修等で使用しました。

(6) 職員の意識改革

ア コンプライアンス推進強化月間の設置

コンプライアンスに関する取り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、研修、コンプライアンスシンポジウム、コンプライアンス検定などの各種取り組みを実施しました。

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、平成19年度についても次のとおり実施しました。

《平成 19 年度実績》

◎グループ討論型研修

回次	月 日	時 間	講 師
第 1 回	9 月 4 日 (火)	14 : 00～17 : 00	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)
第 2 回	9 月 6 日 (木)	9 : 00～12 : 00	
第 3 回	9 月 6 日 (木)	14 : 00～17 : 00	

◎ 集合型研修

区分	回次	月 日	時 間	講 師
局部長級研修	第 1 回	9 月 13 日 (木)	14 : 00～17 : 00	坂東 俊矢 (京都産業大学大学院法務研究科教授)
	第 2 回	9 月 14 日 (金)	9 : 00～12 : 00	五郎川 康 (公認会計士 ・大阪市公正職務審査委員会委員長代理)
	第 3 回	9 月 14 日 (金)	14 : 00～17 : 00	富野 暉一郎 (龍谷大学法学部教授・元逗子市長)
	第 4 回	9 月 19 日 (水)	14 : 00～17 : 00	土肥 孝治 (弁護士・大阪市法律顧問・元最高検察庁検事総長)
課長級研修	第 1 回	10 月 11 日 (木)	14 : 00～17 : 00	山口 道昭 (立正大学法学部教授)
	第 2 回	10 月 12 日 (金)	14 : 00～17 : 00	田中 孝男 (九州大学大学院法学研究院准教授)
	第 3 回	10 月 16 日 (火)	9 : 00～12 : 00	松下 啓一 (相模女子大学客員教授・大阪国際大学非常勤講師)
	第 4 回	10 月 17 日 (水)	9 : 00～12 : 00	廣瀬 誠一郎 (株)ダスキン 法務・コンプライアンス部部长)
	第 5 回	10 月 25 日 (木)	14 : 00～17 : 00	水本 清知、菊澤 豊 (株)高島屋お客様相談室長、総務担当部長)
	第 6 回	10 月 31 日 (水)	14 : 00～17 : 00	中村 陽 (大阪ガス(株)コンプライアンス部 部長)

◎職場研修

課長代理級以下の職員に対しては、平成 19 年 11 月から平成 20 年 2 月末までの期間に、課長級職員（内部統制員）が講師となって各職場で研修を実施。

研修の教材は、「コンプライアンスハンドブック」、「コンプライアンス研修ビデオ」などを使用。

ウ コンプライアンスシンポジウムの開催

日 時：平成 19 年 10 月 1 日（月）午後 6 時 30 分～8 時 45 分
場 所：ヴィアーレ大阪 4階 ヴィアーレホール
テーマ：「自治体に求められるコンプライアンス」
パネリスト：日和佐 信子氏（雪印乳業株式会社 社外取締役）
辻 公雄氏（弁護士・大阪市公正職務審査委員会委員長）
關 淳一氏（大阪市長）
コーディネーター：高 巖氏（麗澤大学大学院国際経済研究科教授）

エ e-ラーニング及びコンプライアンス検定の実施

平成 19 年 9 月に実施

コンプライアンスに関する意識の習熟とその確認を行うため、庁内ポータルに e-ラーニングを掲載し、その内容に基づいたコンプライアンス検定を実施しました。

オ コンプライアンスハンドブックの改訂

平成 19 年 8 月に改訂

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平成 18 年 11 月作成しました。

なお、平成 19 年 8 月に改訂し、総務局ホームページに掲載するとともに、全職員に配信しました。

カ コンプライアンスカード

平成 18 年度に作成して配布したコンプライアンスカードについて、引き続き職員の皆様に活用いただいています。

(7) リーガルサポーターズ制度等

ア リーガルサポーターズ制度

平成 19 年度運用実績 : 118 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、よりタイムリーな、よりスピーディーな、より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 5 名によるアドバイスをタイムリーに得られる体制を整えています。

平成 19 年度は 118 件の相談実績があり、職務の遂行に役立てていただいています。

イ コンプライアンス相談制度

運用実績 : 11 件

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総務局法務監察室に設置し、公正な職務の執行の確保を図るための制度です。平成 19 年度は 11 件の相談がありました。

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。

3 平成 19 年度の取組みを振り返って

コンプライアンス諸制度ですが、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、随時公表した。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》

ア 公益通報の審査方法について

通報件数が多いことや、慎重な審議を行っているため、かなりの時間を要している状況である。引き続き、慎重な事実確認を行いつつ、委員会審議の迅速化への取組みを行う必要がある。

イ 対応の結果について

審査した結果の「勧告」や重要な「付言（意見）」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、通報を受け付け審査した結果、調査しなかった案件については、その内容を公表し、調査に必要な情報について周知するなどの対応を図ることを検討する。

(2) 不当要求行為対応

《評価できる点》

- ・ 平成 18 年度から、条例に基づき、新たに不当要求行為対応を実施したことにより、組織的な対応方法が明確になり、一定の抑制的効果があった。

《改善すべき点》

- ・ 平成 19 年度は、大阪市公正職務審査委員会への報告案件は 2 件であった。
- ・ 報告案件は、報告があった時点では不当要求行為そのものが終了している。

- ・ 8月に全職員対象にアンケートを実施したが、その内容を集約分析し、具体的に対応するための取組みを行う必要がある。

(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》

- ・ 局等における内部統制体制により実施した会議などについても取りまとめ、公表できるものは公表することを検討する。

(4) 内部監察

《評価できる点》

- ・ 定期監察と随時監察を実施し、問題点が明らかになり是正措置が示された。

《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) 行政対象暴力対策

《評価すべき点》

暴力団等排除措置要綱によりあらゆる契約から暴力団等を排除するために必要な手続きを規定し、大阪府警察からの通報により、契約部会の審議を経て2件の暴力団関係企業に対して入札等除外措置を行った。

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、約2,800人の職員に対して具体的な対応方法を研修した。

《改善すべき点》

平成20年度も引き続き、窓口対応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一方、対応要領等の周知徹底を図っていく必要がある。

(6) 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、新たに「グループ討論型研修方式」を実施し、参加した職員からは好評であった。
- ・ eラーニング及びコンプライアンス検定により、職員が身近にコンプライアンスに関する意識を学ぶ機会ができた。

《改善すべき点》

- ・ 平成 20 年度は、不適正資金問題を踏まえ、研修の実効性を高めるため、会計面などについて、関係局と協議の上、効果的な内容を主体とした研修を実施する必要がある。
- ・ また、多くの職員に外部講師の講義を受けることができる講習会などを検討する。
- ・ 職場コンプライアンス研修用の教材として、各職場に応じた「事例集」等の資料の作成を検討する必要がある。

(7) リーガルサポーターズ制度等

リーガルサポーターズ制度

《評価できる点》

- ・ 平成 19 年度についても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。
- ・ 事例集を作成し、職員に具体的事例の対応方法を示すことができた。

《改善すべき点》

- ・ 引き続き制度の周知を図るとともに、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》

- ・ 11 件の相談があった。

《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、庁内ポータル等に掲載することにより、情報の共有化を図り、類似事例の事務執行の参考とする。

4 コンプライアンス推進行動計画《平成 20 年度》の策定にあたって

(1) 不適正資金問題を踏まえ、職員のコンプライアンス意識の向上と再発防止を図る観点から、関係先と連携して、効果的な対策を講じる。

- * 会計室と連携して会計実務に係るコンプライアンスを推進する取組みを行う
- * コンプライアンス研修についても、より効果的な内容の検討を行う。

(2) 内部監察制度、公益通報制度、不当要求行為への対応等については、平成 19 年度の実績を踏まえ、より実効性の高いものとする。

- * 公益通報制度については、審議が終了する前においても、委員会が必要と認めるものについては、勧告内容を公表する 等

(3) リーガルサポーターズ制度については、平成 19 年度の試行実績を踏まえて、弁護士を増員するなどして本格的に実施し、コンプライアンス推進のための有カツールとして定着させる。

- * 相談内容を検証し、更なる増員についても検討する。

(4) コンプライアンス相談制度については、リーガルサポーターズ制度と同様に、コンプライアンス推進のための有カツールとして定着させる。

- * 相談を積極的に受け付け、相談職員の公正な職務の執行の確保に資する。

(5) コンプライアンス研修については、平成 19 年度に実施した講義型の研修のみならず、参加型の研修を実施するなど、より実務的・実践的なコンプライアンス研修を実施。

- * コンプライアンス研修（局部長級・課長級）の実施
- * 職場コンプライアンス研修（課長代理級以下の全職員）の実施
- * コンプライアンス研修（グループ討論型）の実施
- * コンプライアンス研修用教材（「事例集」等）の作成 等

(6) ホームページ、庁内ポータルを活用した職員への周知をより効果的に行い、職員の意識改革を図る。

- * ホームページ及び庁内ポータルの活用
- * 公益通報制度周知用ポスターの作成
- * コンプライアンス・ガイドライン（数え歌風）の周知徹底 等

(7) コンプライアンス推進強化月間のみならず、「毎月が強化月間」の意識を持ち、職員が職務に取り組むための意識の向上を図る。

- * コンプライアンスに関する e ラーニングの随時実施
- * コンプライアンス検定の実施 等

上記の内容を踏まえて、「コンプライアンス推進行動計画《平成 20 年度》」を策定する

5 おわりに

平成 19 年度は、平成 18 年度までの取組みに加え、コンプライアンス推進強化月間を始め新たな取組みを実施するなど、さらなるコンプライアンスの推進に取り組んできたところであり、今後とも積極的に進める必要があると考えています。

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。

今回の不適正資金問題については、職員が市役所基準で業務を進めてきた結果発生したものであり、コンプライアンスの重要性を改めて浮き彫りにしたといえます。市民の皆様信頼される行政の実現するためには、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す。

平成 20 年度もコンプライアンスを推進するため積極的に取り組んでまいります。