

## 4 平成23年度を振り返って

平成23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において、評価できる点及び今後の課題については、次のとおりです。

### 《評価できる点》

#### ○ 公益通報受付件数の減少

引き続き、多数の公益通報(平成23年度:562件)が寄せられている状況にあるものの、新規受付件数は、制度発足当初に比べて減少している。

このことは、コンプライアンス推進に関する各種取組みを着実に実施してきたことにより、職員にコンプライアンス意識が浸透してきた一つの表れであると認識している。

- |                  |                  |
|------------------|------------------|
| ・平成18年度 875件(最大) | ・平成19年度 771件     |
| ・平成20年度 709件     | ・平成21年度 460件(最小) |
| ・平成22年度 514件     | ・平成23年度 562件     |

#### ○ 暴力団等による行政対象暴力排除の取組み

行政対象暴力対策連絡協議会を開催するとともに、行政対象暴力対応研修、公の施設からの暴力団の利益となる使用を排除する取組みなどを実施することにより、暴力団等による行政対象暴力を排除する取組みとその対応への意識と理解を深めることができた。

#### ○ コンプライアンス等研修の実施

課長代理級以上の職員に集合型研修を、係長級以下の職員に職場研修を、全職員にe-ラーニングを、課長・課長代理級職員及び総括的立場にある係長級職員にグループ討論型研修を実施することにより、職員に様々な研修メニューを提供し、多数の職員がこれに参加することにより、コンプライアンス意識の維持向上につながることができた。

#### ○ 職員及びコンプライアンス担当者の意識や意見の把握

職場研修と併せてコンプライアンスアンケートを実施し、職員のコンプライアンスに関する意識などについて、幅広く把握することができた。アンケート結果では、コンプライアンス意識が高まったという回答が約95%に達しており、職員間にコンプライアンス意識が浸透しつつあると認識している。

また、各局等のコンプライアンス担当者に対するアンケートや、現場コンプライアンス確認を実施することにより、コンプライアンス推進のための取組みに対する各局等のコンプライアンス担当者の意見を把握し、その改善に資するとともに、内部統制体制の強化を図ることができた。

- **リーガルサポーターズ制度、コンプライアンス相談制度のより効果的な運用**  
リーガルサポーターズ制度について、相談事案の目録情報を庁内ポータルに掲載し、制度の周知と、相談事案の情報の職員間での情報共有を図った。  
また、コンプライアンス相談制度について、手続の流れを庁内ポータルに掲載し、制度の周知と、相談事案に法令等に違反する事実があると思われる場合等についての手続を明確化するなどの制度改善を図った。  
これらにより、より効果的に制度を運用することができた。

## 《今後の課題》

- **内部統制体制の強化**  
内部統制体制は、本市におけるコンプライアンス推進のための基礎となるものであり、その強化に向けて、引き続き各局等のコンプライアンス担当者の意見を把握し、コンプライアンスに係る情報共有を一層推進する必要がある。  
また、本市の現状を踏まえると、服務規律の確保の面での早急な改善と、経理や庶務等の内部管理業務におけるミスの抑制防止が課題となっており、これらへの対策を講じる必要がある。  
さらに、内部統制については、法令の遵守の確保及び不正な行為の防止のみならず、業務の有効性や効率性の向上に資する取組みにも着手する必要がある。
- **公益通報案件の処理期間の短縮化**  
受付件数は、制度発足当初に比べて減少しているものの、依然として多数の公益通報がある。また、公益通報制度の浸透に伴い、その内容が複雑な通報案件も見受けられる。さらに、委員会においては、効率化を図りながらも慎重な審議を行っているため、処理完了までに相当な期間を要している。特に、その内容が複雑な通報案件については、処理期間の長期化が避けられないものも見受けられた。  
このような状況を踏まえ、引き続き慎重な審議を前提としながらも、委員会の体制強化などにより、処理期間の短縮化を図る必要がある。
- **内部監察の実効性のより一層の確保**  
平成24年4月に内部監察規程を改正し、定期監察における共通課題監察と個別課題監察を一本化して、毎年1回局等ごとに個別に課題を定めて監察を実施することとしたが、内部監察の実効性をより一層確保するため、監察部職員による実地調査の実施や、内部監察に関する情報の共有化のための仕組みづくりなどについて検討する必要がある。

○ より効果的なコンプライアンス研修のあり方の検討

コンプライアンスアンケートの結果なども踏まえ、風通しの良い職場づくりに向け、より効果的なコンプライアンス研修を実施するため、講師の選定方法、研修手法、研修対象、実施回数について引き続き検討する必要がある。

特に、技能職員をはじめとする様々な職種の職員も対象とした、より効果的な研修のあり方を検討する必要がある。

## 5 平成24年度に向けて

以上を踏まえ、平成24年度の監察部の主な取組みについて取りまとめると、次のとおりです。

### 《所管制度全般》

#### ○ 内部統制体制の強化

内部統制体制の強化と各局等のコンプライアンス担当者のスキルアップなどを目的として、各局等のコンプライアンス担当者に対する研修を実施する。また、コンプライアンスニュースの発行や現場コンプライアンス確認などにより、コンプライアンス推進に係る情報共有を図るとともに、人事室や会計室等の関係部局とも連携しながら取組みを進める。

#### ○ 業務の有効性や効率性の向上に資する取組み

所管制度を運用する中で、ルールそのものが錯綜して、所管課や担当者以外では理解できない状態になっていないか、「ルールを完璧に守っていても仕事にならない」という法令等の遵守に対する意識の退廃を招く一因になっていないかという点も確認する。

### 《公益通報制度》

#### ○ 公益通報の次年度繰越案件数の減少

前述のように処理期間の短縮化が課題となっていることから、委員会の体制などを強化するとともに、引き続き審議の効率化を図ることにより、処理件数を増加させることで、当年度受理案件の当年度処理に努め、次年度繰越案件数を減少させる。

#### ○ 監察部調査の増加

委員会の判断の下で公益通報の処理において監察部が自ら現地調査を実施する機会を増加させる。

### 《内部監察制度》

#### ○ 内部監察による改善措置の実施状況の实地調査等

内部監察の実効性を確保するため、過去の内部監察（特に、服務規律の確保や内部管理業務の合法性や合規性をテーマとしたもの）に係る改善措置の実施状況について、監察部職員による实地調査を実施する。これに当たっては、人事室や会計室等とできる限り緊密な連携を図る。

また、内部監察のテーマや調査方法など、内部監察に関する情報を各局等において共有できるような仕組みを構築する。

## 《コンプライアンス研修》

### ○ より効果的なコンプライアンス研修の実施

コンプライアンス研修については、依然として職員の不祥事事件が発生している現状も踏まえ、管理監督者層のサービス指導力向上の観点にも留意しながら、引き続き風通しの良い職場づくりに向け、適切な講師を選定し、人事室職員人材開発センターや人事室人事課主催の研修とも連携を図りながら、より効果的な研修を実施する。

昨年度から民間事業者に委託して実施しているグループ討論型研修については、技能職場のリーダー層にも対象を拡大し、実施回数も増やしたうえで、引き続き民間事業者に委託して実施する。

さらに、各局等の内部統制体制の強化を図るため、各局等のコンプライアンス担当者に対する研修も実施する。(再掲)