

「京都市職員コンプライアンス推進指針」の取組状況

本市では、職員の倫理の保持に向けた意識の高揚を図るために策定した「京都市職員の倫理を確立するための行動規範（京都市職員倫理憲章）」に基づき、平成21年9月に「京都市職員コンプライアンス推進指針」を定め、全13項目について、次のとおり取組を進めています。

取 組 内 容	
1 公私にわたる高い倫理観の保持	
(1) 京都市職員の倫理の保持に関する条例	○ 利害関係者と飲食を共にする場合の届出や事業者などから贈与等を受けた場合の報告について、任命権者への提出を義務付け 【①関係業者等対応届 852 件，贈与等報告書 8 件】
(2) 公務員倫理研修	○ 新規採用職員，採用2年目職員，新任の主任級～部長級職員に対する研修において実施 ○ 「コンプライアンス推進月間」における職場研修において実施 ○ 「局区等研修事業」により，局区等において公務員倫理に関する研修を実施 【①543 回実施】
2 市民の目線に立った仕事への専念	
(1) 全庁“きょうかん”実践運動	○ 職場ごとにテーマを設定して業務改善に取り組む「きょうかんプロジェクト」を実施 ○ 市長と職員が本音で意見交換する「ハートミーティング」を実施 【①3 回実施】 ○ 「市民対応アドバイザー」による職場巡回や新規採用職員を対象とした応対講座を実施 ○ 職員に期待する行動を発信する「局区長等からのきょうかんメッセージ」を実施 ○ 職場改善等の優れた取組事例を全庁に配信する「きょうかんレポート」を実施 【①6 回配信】
(2) 信頼される市民応対	○ 新規採用職員研修において，市民応対に関する研修を実施 ○ 課長級以下の全職員（希望制）を対象に，市民目線で適切に対応するスキルの向上を図る「市民対応能力向上研修」を実施 ○ 「局区等研修事業」により，局区等において，市民応対に関する研修を実施 【①242 回実施】 ○ 「市民対応向上月間」において市民応対をテーマとした職場討議を実施 ○ 「市民対応アドバイザー」による職場巡回や新規採用職員を対象とした応対講座を実施〔再掲〕
(3) 信頼される服装と身だしなみ	○ 「市民対応アドバイザー」による職場巡回や新規採用職員を対象とした応対講座を実施〔再掲〕
3 法令等を遵守した公正な職務執行	
(1) 適正な業務遂行，(2) 適正なサービスの確保	○ 全庁挙げてのコンプライアンス推進体制の構築 ・ 全庁“きょうかん”推進部会を開催 【①3 回開催】 ・ 綱紀の厳正な保持等について通知を発出し，全部局の職員に周知 ○ 「コンプライアンス推進月間」の実施 【①実施期間：令和元年7月22日～9月20日】 ・ チェックシートに基づく自己点検や職場ミーティング等の実施

	・ コンプライアンスに関する研修を実施 ○ 適正なサービスの確保及び事務処理誤りの防止に向けた監察を逐次実施【①実施箇所 64 所属】 ○ 外郭団体に対するコンプライアンスの徹底 「外郭団体におけるコンプライアンス推進対策会議」を開催（令和元年 11 月 11 日） ○ 地方自治法に基づく内部統制制度の構築 ・ 京都市内部統制推進本部会議の開催（令和元年 12 月 25 日） ・ 京都市内部統制基本方針を策定及び公表 <懲戒処分件数> ②9 件 ③08 件 ①5 件 <逮捕者数> ②96 人 ③03 人 ①3 人
	(3) 京都市職員の公正な職務の執行の確保に関する条例 ○ 要望等の記録や不正な要望等への適切な措置を講じることにより、公正な職務の執行を確保 ○ 「京都市公正職務執行審議会」を開催（令和元年 8 月 30 日、令和 2 年 3 月 24 日） ・ 不正な要望等の件数等を報告 ・ 同審議会に「本市におけるコンプライアンスの推進に関する取組（パワーハラスメント対策）」を報告し、意見を聴取 【要望件数 ①5,191 件(うち不正な要望等に対して措置を講じたもの 0 件)】
	(4) 公益通報処理制度（内部通報） ○ 公益通報処理窓口（コンプライアンス推進室内）及び通報相談員（弁護士）を置き、寄せられた通報について調査のうえ適切に対処 【①内部通報の受付調査件数 22 件（うち通報内容が事実であった件数 3 件）】
	4 市民への分かりやすい情報伝達と丁寧な説明
	(1) 情報の積極的な開示と適切な管理 ○ 「情報セキュリティ対策強化月間」を実施（「コンプライアンス推進月間」と同時実施） ・ 情報資産管理簿の整備・運用状況の確認による情報資産の点検を実施 ・ 情報システムの管理状況に係る点検を実施 ・ 標的型メール攻撃に対する訓練を実施 ・ イン트라ネットパソコンを利用した情報セキュリティ等の注意事項発信 ・ 情報セキュリティに関する研修を実施
	(2) 誠実、丁寧で意を尽くした説明（説明責任） ○ 全庁“きょうかん”実践運動を推進（2(1)参照） ○ 「京都市職員の公正な職務の執行の確保に関する条例」を適正に運用（3(3)参照） ○ 新規採用職員研修、スキルアップ研修（採用 3～5 年目職員向け）、新任係長級職員研修及び新任課長級職員研修において、「伝える力」の科目を実施 ○ 発信力・受信力の向上を目的とした「発信力受信力向上研修」を実施
	5 自己研鑽と絶え間ない改革の実践
	(1) 自主的な業務改善（業務と組織の自己変革） ○ 全庁“きょうかん”実践運動を推進（2(1)参照）

(2) 自己研鑽による能力向上と視野の拡大（職員の自己変革）

- 資格取得支援制度の対象資格・職種を順次拡大

社会情勢を踏まえた職員力の向上に資する資格への支援を実施

【①支援対象資格 22 種類／資格取得支援実績 延べ 73 人】

- 自主的に研究活動を行う職員グループに対して、活動場所の支援や必要経費の一部を支援する取組を「京都市職員自主研究会活動支援要綱」に基づき実施 【①自主研究会登録数 15 団体】
- 人事評価の評価項目と関連した研修を実施