

# 「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まいりました。令和6年度の取組は以下のとおりです。

なお、令和6年度中に続発した不祥事を受けてコンプライアンス推進本部の下に立ち上げた人事管理・組織風土点検チームによる全庁的な点検の結果、人事管理上の課題や不祥事に繋がりにかぬない緩みが生じていることが判明しました。

こうした事態を放置せず、小さな緩みさえも生じさせないように取り組んでいくために、新たな「京都市職員コンプライアンス推進指針」を令和7年3月に策定しました。

今後は、新たな指針に基づく取組を着実に実施していくことで、市民に信頼され、職員が前向きに仕事に取り組むことができる市役所を目指してまいります。

取 組 内 容	
<b>1 公私にわたる高い倫理観の保持</b>	
(1) 京都市職員の倫理の保持に関する条例	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 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 【R6:関係業者等対応届 1,001件、贈与等報告書 43件】</li></ul>
(2) 公務員倫理研修	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 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</li><li>○ 局区等におけるセンター研修として区役所・支所に専門講師を派遣し、公務員倫理研修を実施</li><li>○ 「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</li></ul>
<b>2 市民の目線に立った仕事への専念</b>	
(1) 組織活性化の取組	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 所属を越えた協力・連携の強化や職場の活性化に向けた「職場カタログ」の作成</li><li>○ 職員の意識改革や働き方改革等に資する情報を職員応援情報誌「J I Sマガジン」にて発信</li><li>○ 自由闊達な意見交換により施策を生み出す組織風土の醸成及び創造的な施策を立案・実行できる人材の育成を目的とした本市の課題解決等に取り組む局区等を横断したチーム設置の推進</li></ul>
(2) 信頼される市民対応	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 「局区等研修事業」により、局区等において、市民対応に関する研修を実施</li><li>○ 「市民対応向上月間」において市民対応をテーマとした職場討議を実施</li><li>○ 新規採用職員を対象とした市民対応研修を実施</li></ul>
(3) 信頼される服装と身だしなみ	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 新規採用職員を対象とした市民対応研修を実施（再掲）</li></ul>
<b>3 法令等を遵守した公正な職務執行</b>	
(1) 適正な業務遂行、(2) 適正なサービスの確保	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 全庁挙げてのコンプライアンス推進体制の構築<ul style="list-style-type: none"><li>・ コンプライアンス推進本部会議を開催 【R6:4回開催】</li><li>・ コンプライアンス推進部会を開催 【R6:9回開催】</li><li>・ 綱紀の厳正な保持等に関する通知を発出し、全部局の職員に周知</li></ul></li><li>○ 「コンプライアンス推進月間」の実施 【R6:実施期間：令和6年7月12日～9月13日】<ul style="list-style-type: none"><li>・ 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</li><li>・ コンプライアンスに関する研修を実施</li></ul></li></ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「コンプライアンス通信」の発行 【R6:第1号:令和7年2月発行】</li> <li>○ 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【R6:実施箇所 50 所属】</li> <li>○ 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」を書面で開催(令和7年2月26日)</li> <li>○ 地方自治法に基づく内部統制制度の構築 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 京都市内部統制推進部会の開催(令和6年5月1日、令和6年6月26日)</li> </ul> </li> </ul> <p>&lt;懲戒処分件数&gt;R4:11件 R5:12件 R6:26件 &lt;逮捕者数&gt;R4:6人 R5:6人 R6:6人</p>
<p>(3) 京都市職員の公正な職務の執行の確保に関する条例</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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</li> <li>○ 「京都市公正職務執行審議会」を開催(令和6年9月4日) <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 不正な要望等の件数等を報告</li> </ul> </li> </ul> <p>【要望件数 R6:5,201件(うち不正な要望等に対して措置を講じたもの8件)】</p>
<p>(4) 公益通報処理制度(内部通報)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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</li> </ul> <p>【R6:内部通報の受付調査件数 20件(うち通報内容が事実であった件数7件)】</p>
<p><b>4 市民への分かりやすい情報伝達と丁寧な説明</b></p>
<p>(1) 情報の適切な管理</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「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) <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 情報資産管理簿の点検を実施</li> <li>・ 情報システムの管理状況に係る一斉点検を実施</li> <li>・ 標的型メール攻撃に対する訓練を実施</li> <li>・ 操作ログ等を活用した情報システムの不正使用等の点検を実施</li> <li>・ 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を発信</li> <li>・ 情報セキュリティに関する研修を実施</li> </ul> </li> </ul>
<p>(2) 誠実、丁寧で意を尽くした説明(説明責任)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「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)</li> <li>○ 新規採用職員研修、スキルアップ研修、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</li> </ul>
<p><b>5 自己研鑽と絶え間ない改革の実践</b></p>
<p>(1) 自主的な業務改善(業務と組織の自己変革)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ デジタルツールを活用した業務フローの見直し等による業務改善を推進</li> </ul>
<p>(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)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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 【R6:支援対象資格 31種類/資格取得支援実績 延べ53人】</li> <li>○ 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【R6:自主研究会登録数17団体】</li> </ul>