

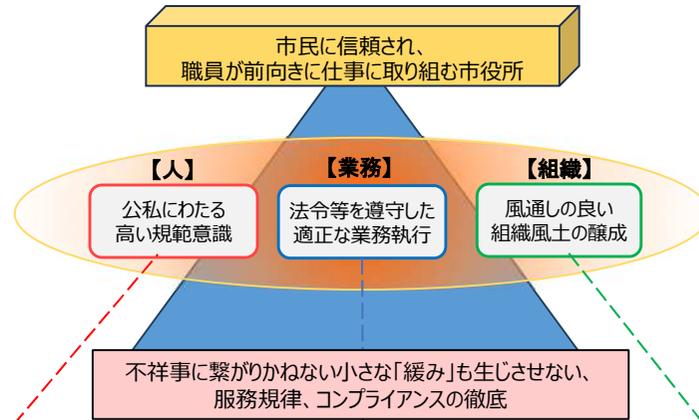
京都市職員コンプライアンス推進指針 概要版

新たな指針の策定に当たって

- 平成18年度に不祥事が相次ぎ、「信頼回復と再生のための抜本改革大綱」を策定
- 大綱の精神を継承し発展させるものとして、平成21年9月に「京都市職員コンプライアンス推進指針」を策定
- 令和6年度、公務内外を問わず、全庁的に不祥事が続発している状況に強い危機感
- 人事管理・組織風土に係る全庁点検を実施
⇒ 一部において職員の規範意識、職場の風通し等に課題
職員・組織に「緩み」が生じていた
- 改めて、職員一人ひとりに規範意識を徹底させるため、
新たなコンプライアンス推進指針を策定

コンプライアンス推進の考え方

- コンプライアンスを推進し、本市が目指すべき姿は「**市民に信頼され、職員が前向きに仕事に取り組む市役所**」の実現
- 人事管理・組織風土に係る全庁点検で分析した「不祥事に繋がりがねない小さな緩みも生じさせない、服務規律・コンプライアンスの徹底」の方向性のもと、職員は**3つの視点**（公私にわたる高い規範意識【人】、法令等を遵守した適正な業務執行【業務】、風通しの良い組織風土の醸成【組織】）に基づいた行動を実践



京都市職員にとってのコンプライアンス

- 法令遵守は当然のこととし、そのうえで市民から求められる期待等に対して、創造性を働かせ自らが主体となり、柔軟に対応していくことが必要
- ⇒ 法令に従い、これを確実に守るという基本を徹底するとともに、『法の一般原則』に立ち返り、創造的かつ主体的に職務を遂行すること

トップの姿勢の明確化

- 市長メッセージにより、職員に向けてトップの姿勢を発信

公私にわたる高い規範意識

- 【具体的な行動】
 - 市職員として高い規範意識、倫理観の保持
 - 公務内外を問わず、公務員としての自覚を持って行動
 - 非遵行為や市民の信頼を傷つける行為は決して行わない
- 【基本的な考え方】
 - ・ 使命感、誇りを忘れることなく高い規範意識・倫理観を持って行動
 - ・ 誰に対しても自信を持って説明できる行動ができていくか確認
 - ・ 一部の職員による非遵行為であっても、一瞬で信頼が瓦解することを理解
 - ⇒ **規範意識を高め、公務員として責任のある行動を実践することが、市民の信頼確保につながる**
- 【主な制度・取組】
 - 倫理条例、営利企業等従事許可、懲戒処分指針、公務外非行の防止（SNS利用等）

法令等を遵守した適正な業務執行

- 【具体的な行動】
 - 前例踏襲ではなく、根拠を確認し、法令やルールに基づいた業務執行の徹底
 - 事務処理誤りは誰にでも起こり得るものとして注意
 - 業務上の課題や問題点の組織的な共有
 - 問題や誤り発生時の速やかな報告、組織的な対応の徹底
- 【基本的な考え方】
 - ・ 法令や制度を正しく理解し、適切な事務処理を実施
 - ・ 事務処理誤りが誰にでも起こり得るものとして意識し、チェック体制を構築
 - ・ 時機を逃さず、速やかな情報共有の徹底
 - ⇒ **迅速かつ適正な業務執行を行うことが、市民の信頼確保につながる**
- 【主な制度・取組】
 - 公益通報制度、公正職務執行条例、内部統制制度、個人情報・情報セキュリティ

風通しの良い組織風土の醸成

- 【具体的な行動】
 - 職員間のコミュニケーションを密にし、些細なことであっても誰とでも話し合える関係を構築
 - お互いを対等な立場として意思疎通を図る
 - 仕事や人間関係の悩みを一人で抱え込まない
 - 思考停止にならず、新たなことに挑戦できるよう、組織としてもフォロー
- 【基本的な考え方】
 - ・ 些細な事でもなんでも相談し合える組織づくり
 - ・ 職位等の違いはあっても職員は同じ組織で働く仲間
 - ・ 各種相談窓口も積極的に活用し、問題を抱え込まない
 - ・ 業務改善等から始め、新たな挑戦を心掛ける
 - ⇒ **風通しの良い組織を作っていくことで、職員が安心して前向きに仕事に取り組むことができる**
- 【主な制度・取組】
 - ハラスメント対策（カスハラ含む）、職員ヒアリング等、部下職員への指導

コンプライアンス推進体制

- コンプライアンスの推進には、職員一人ひとりの規範意識の向上が必要だが、組織としても目指すべき姿に向けて全庁一丸となり継続的な取組が重要
- 市長を本部長とするコンプライアンス推進本部の下、コンプライアンス所管部局、各局区等（各所属も含む）、業務所管部局が相互に連携し、コンプライアンスの推進に努める

(別冊) 資料編

- 抜本改革大綱策定以降のコンプライアンス推進に係る取組の経過
- コンプライアンス推進に係る主な制度・取組の概要等