

コンプライアンスに関する市の課題認識

令和6年1月19日
総務課

1 特別職を含む職員の意識改革

(1) 職員の意識改革をどのように図るべきか

【現状・課題】

- ① 特別職を含め、職員の公務員倫理の拠り所となる倫理規程やマニュアルが未整備である。
- ② 公務員倫理に関する職員研修は、対象者による受講や節目研修での受講にとどまっており、反復受講も行っていない。
- ③ 上記の状況から、公務員倫理については、職員自ら研鑽した知識や感覚に委ねられているのが実情である。
- ④ 職員相互の不正の監視体制である串間市公益通報の処理に関する規則に基づく制度が浸透していない。

【対策】

- ① 公務員倫理の拠り所となる、特別職を含めた倫理規程やそれを補完するマニュアルを策定し、組織的に遵守すべき事項や行動指針を明確にする必要がある。
- ② 外部講師や担当職員による研修を毎年行い、コンプライアンスに関する意識や知識、ケースごとの対処法等について学ぶ機会を設け、遵守すべき事項の確認を行う必要がある。
- ③ 串間市公益通報の処理に関する規則に基づく制度を全庁的に運用することにより、職員相互の監視体制が機能し、「不正は許さない」意識の醸成が図られる。

(2) コンプライアンスリスク管理体制はどうあるべきか

ア 管理体制

【現状・課題】

- ① 職員からコンプライアンスに関する問合せ等はほとんどなく、対症療法的な取扱いであり、指導管理も特に行っていない。
- ② 倫理規程やマニュアルを作成し運用することによって職員の意識が向上し、個別の案件に対する問合せ等が増加すると思料される。全庁的に管理・対応するためには高い識見と指導力が必要不可欠であり、それに対応できる人材と組織が必要である。
- ③ 担当する職員は高い倫理観や専門知識が必要であり、職員の育成が必要。

【対策】

- ① 倫理規程やマニュアルを整備し、まずは職員自ら判断できる状態とする。
- ② 全庁的に管理・対応していく体制については、役割を明確にしたうえで、必要な体制を組織する。
- ③ 今後数年間はコンプライアンスの組織的マネジメントのため人員を割く必要がある。
- ④ コンプライアンス担当職員の育成のため、研修に派遣する必要がある。

イ 不当要求行為への対応

【現状・課題】

- ① 不当要求行為の対応についてマニュアルがなく、職員個人や課ごとの知識によって処理されているのではと懸念される。
- ② 過去の不当要求行為事案やその対応が全庁的に共有されているか疑問である。

【対策】

- ① 職員が不当要求に遭遇した場合のマニュアルを作成する必要がある。
- ② 串間市不当要求行為等の防止に関する要綱に基づき、不当要求の内容等について記録・報告し、組織的に対応を検討する仕組みの徹底が必要である。また、事案の内容や対応は全庁的に共有する必要がある。

ウ 利害関係者との間における禁止行為

【現状・課題】

- ① 利害関係者との接し方等についてのマニュアルがなく、職員個人の知識や経験に委ねられており、組織的な対応ができていない。

【対策】

- ① 組織的なマニュアルを作成する必要がある。併せて、日頃の利害関係者との接し方について確認するためのチェックリストを作成し、職員自ら定期的に確認する必要がある。