

仙台市コンプライアンス推進計画

[平成31年度～33年度]

◆ 目 次 ◆

1. 計画の目的と位置づけ	3
2. 計画期間	3
3. 課題と取り組みの方向性	4
(1) コンプライアンスを推進する上での課題	4
(2) 取り組みの方向性	10
4. 当計画期間における達成目標	11
5. 施策体系	12
6. 推進に向けて	17
※参考資料	21

1. 計画の目的と位置づけ

(1) 計画の目的

本市では、平成27年8月に、職員の行動の基本となる「仙台市コンプライアンス行動規範集」を策定し、本市が目指す姿として、「市民との強固な信頼関係を構築し、職員一丸となって、全力で仕事に取り組む市役所」を掲げ、その実現のために、コンプライアンスを推進していくことをうたっております。

少子高齢化が進み、新たな地域課題への対応が求められるなど、時代の大きな転換期を迎える中、未来に向け持続可能なまちづくりを進めていくためには、行政と市民が連携して課題解決に取り組んでいく必要があります、そのためにも市民との信頼関係は不可欠です。

本計画は、市政運営の基盤となる、市民との強固な信頼関係を構築していくべく、本市が進めるコンプライアンスに係る様々な取り組みを着実に推進していくために定めるものです。

(2) 計画の位置づけ

コンプライアンス推進計画は、職員が取るべき行動の規範や基準を示す「仙台市コンプライアンス行動規範集」をその基本としながら、年次を定め目標を設定しながら施策を推進していく計画です。

なお、コンプライアンス推進計画に基づいて、毎年度、「仙台市コンプライアンスアクションプラン」を策定し、重点化を図りながら個別の施策を推進します。

◆仙台市のコンプライアンス推進の体系◆

コンプライアンスアクションプラン	H31年度	H32年度	H33年度
コンプライアンス推進計画	H31～33年度		
コンプライアンス行動規範集			

2. 計画期間

平成31年度から平成33年度までの3か年とします。

3. 課題と取り組みの方向性

(1) コンプライアンスを推進する上での課題

1 本市を取り巻く環境を背景とした課題

①行政事務の複雑化・困難化

個人情報管理・活用の高度化や、様々な社会・福祉制度の度重なる見直しなど、地方自治体職員に求められる事務執行の内容や水準が複雑化・困難化しています。そのような中であっても、本市職員は、時々のニーズに適った適正な行政サービスの提供を継続していくため、今後とも、関係法令や制度への理解深化と、市民・事業者への分かりやすい説明のスキルも含めた事務処理能力の向上に努めていく必要があります。

②内部統制制度導入への対応必要性

地方自治体への「内部統制制度」導入を義務付ける改正地方自治法の2020年（平成32年）4月施行に向け、制度趣旨を踏まえた適切な対応が必要となっています。

③パワーハラスメント防止への取り組みの必要性

平成30年12月には、国において、職場のパワーハラスメント防止対策に係る報告書がまとめられるなど、誰もが働きやすい職場づくりに向け、パワーハラスメントの防止・解決への適正な取り組みが求められています。

④職員の意欲を醸成する職場環境づくり

本市においては、今後の少子高齢化の進展など時代の変化を見据え、多様な地域課題などの解決に、市民や各種団体、事業者などと協働しながら、積極的にチャレンジする、職員の意欲を引き出し、その活躍を後押しする職場環境づくりも求められています。

⑤職員の特性等を踏まえた組織運営の必要性

また、40歳台後半以上の職員の構成比率が高まっており、近年の大量採用を背景に若年層の割合も増え、それら年齢層の特性や価値観などを踏まえた組織運営が、これまで以上に求められています。

2 前推進計画における「達成目標」達成状況の評価を踏まえた課題 (職員意識調査結果より)

前推進計画[平成 28~30 年度]の計画期間における達成目標

- ①職員一人ひとりへのコンプライアンス意識の浸透
 - ・組織でコンプライアンスの推進に取り組む必要性に関する認識の共有
 - ・コンプライアンス推進の目的及び内容についての理解の浸透
 - ・仙台市コンプライアンス行動規範集に沿った行動の促進

- ②誰もが意見を言い合える風通しの良い職場づくり
 - ・職場における組織目標や仕事に関する目的・課題の十分な共有
 - ・仕事上の悩みや課題について、自由闊達に意見交換や相談のできる職場づくり
 - ・適切な報告、連絡、相談など、上司・部下とのコミュニケーションの円滑化
 - ・業務の円滑化を図るための他部署との連携強化

[1] 職員一人ひとりへのコンプライアンス意識の浸透

- ①組織でコンプライアンスの推進に取り組む必要性に関する認識の共有 及び
- ②コンプライアンス推進の目的及び内容についての理解の浸透

○職員のコンプライアンス推進の必要性認識の共有や、臨時的任用・非常勤嘱託職員も含めた職員のコンプライアンス意識の保持については、良好な状態を保っていると考えられるが、なお引き続き取り組みを進めていくことが適当である。

③仙台市コンプライアンス行動規範集に沿った行動の促進

- 相手の立場に立って親身に考える姿勢や、応対の際のマナーなどに気を配った行動、公平・公正な職務執行、法令等に基づいた正確な仕事の実践について、良好な状況と考えられるが、なお引き続き取り組みを進めていくことが適当である。
- 「相手への分かり易い言葉で十分な説明」の実施に関する設問では、否定的回答【※】が一定割合あり、引き続き改善に向けた取り組みが必要である。
- 「漫然と前例を踏襲せず法令等の根拠の確認」の実施に関する設問では、肯定的回答【※】が 87%弱と、特に一般職で否定的回答が相当程度あるため、さらに向上が望まれる。

※ 職員意識調査の設問への回答の選択肢中、「そう思う」及び「まあそう思う」との回答を「肯定的回答」と、「そう思わない」及び「あまりそう思わない」との回答を「否定的回答」と表記する。(以下同じ。)

- 「公務内外で高い倫理観を持った行動」の実践に関する設問で、否定的回答が一割未満ではあるが存在する。倫理観は不祥事発生防止に重要な要素であるため、引き続き意識付けの取り組みが必要である。
- 「改善意識を持った仕事の取り組み（再掲）は、改善基調にあり好ましい傾向であるが、否定的回答が一般職・係長職を中心に相当程度あることから、さらに意欲醸成に向けた取り組みが必要である。
- 「職場での自分の仕事についての十分な情報共有」の状況については、肯定的回答が継続して80%程度に留まり、一般職・係長職で否定的回答が相対的に多いため、これらの特徴を踏まえ、全庁的に改善の取り組みが必要である。
- 「困っている人への手助け・アドバイスの実施」について、否定的回答も一定割合あることから、引き続き取り組みが必要である。
- 上司・部下間で、「自分の仕事の十分な情報共有」及び「職場で困っている人への手助け・アドバイスの実施」の両設問について、職場環境に関する認識に違いが見られ、上司がその状況や部下職員の意識に気づいていないケースがあると考えられるため、良好な職場づくりに向け留意が必要である。

[2] 誰もが意見を言い合える風通しの良い職場づくり

①職場における組織目標や仕事に関する目的・課題の十分な共有

- 「仕事の役割認識」は、良好な状況であると考えられるものの、その割合が低下傾向にあることから、取り組みを継続しながら改善を図る必要がある。

②仕事上の悩みや課題について、自由闊達に意見交換や相談のできる職場づくり

- 「上司への報告・連絡・相談」や、「ミスを犯した場合の上司への報告」は、肯定的回答が継続して高水準で、職員の意識は良好な状況と考えられる。
- 「互いに意見を言い合うことができる職場」「仕事上の悩みや課題を相談しやすい職場」に関する設問では、一部改善傾向にあるものの、否定的回答が相当割合あり、職場の風通しが十分とは言い難い状況であるため、改善を図る必要がある。
- 上司部下間で、「互いに意見を言い合うことができる職場」・「仕事上の悩みや課題を相談しやすい職場」の両設問について、職場環境に関する認識に違いが見られ、上司がその状況に気づいていないケースがあると考えられるため、良好な職場づくりに向け留意が必要である。

《 参考 》

『互いに意見を言い合うことができる職場づくりに有効な取り組み等』について、平成30年度職員意識調査結果（参照：21 ページ「参考資料」）を踏まえると、主に次のように考えられる。

- 上司からの気軽な声かけや、上司との業務内外の情報や意見の交換等といった、インフォーマルな働きかけを含む上司・部下間のコミュニケーションを促進することに、高い効果が期待される。
- 職場内ミーティングや、同僚との業務内外の情報や意見の交換等が有効であるとの意見も多く示され、上司による職場内ミーティングの効果的な運用と、職場内の風通し状況への目配りや働きかけも重要である。

③適切な報告、連絡、相談など、上司、部下とのコミュニケーションの円滑化

- 「上司からの適切な確認の有無」について、否定的回答が一定割合あり、かつ増加傾向にある。また、臨時的任用・非常勤嘱託職員で相対的に多く、それらを含め、上司による部下職員の業務進捗管理が十分でない可能性があるため、改善を図る必要がある。
- 「上司の指示に疑問を感じた時の質問等」では、否定的回答が一定割合あり、臨時的任用・非常勤嘱託職員で特に多くなっており、それら職員を含め部下職員が上司に気軽に話ができる環境づくりが十分ではない可能性があるため、改善を図る必要がある。

④業務の円滑化を図るための他部署との連携強化

- 「職場と関係部署との連携」は、否定的回答が継続して20%程度であり、庁内での連携不足の状況が少なからず存在すると考えられる。否定的回答の割合は、全般にわたり高い水準にあるため、全庁的に改善を図る必要があると考えられる。

[3] 職員相談・通報窓口に関するもの

- 職員相談・通報制度を知らない職員が相当数おり、20歳代以下の年齢層や臨時的任用・非常勤嘱託職員でその割合が高いことから、特にそれらの職員層を意識しながら認知度向上を図っていく必要がある。

3 仕事のやりがい・意欲に関する課題（職員意識調査結果より）

[1] 全体的傾向

- 「仕事へのやりがい」について、肯定的回答の割合が全体として低下傾向にあり、改善を図る必要があると考えられる。
- なお、「仕事へのやりがい」に関する否定的回答は、一般職・係長職で相対的に高い水準となっている。

[2] 仕事へのやりがい・意欲の向上に有効な取り組み等

- 仕事へのやりがい・意欲の向上に有効なこととして、
 - ①仕事の意義・役割の認識
 - ②自分の仕事（取組姿勢等）について上司・同僚から認められること
 - ③同僚との情報・意見交換等
 - ④ワーク・ライフ・バランスの確保の4項目が、各年齢層、正職員、臨時的任用・非常勤嘱託職員の別でも、上位4位として選択されている。
- 特に、「②自分の仕事（取組姿勢等）について上司・同僚から認められること」は、20～50歳代の各年代と、正職員、臨時的任用・非常勤嘱託職員の各区分で、最も多く選択されている。

⇒上司による部下職員への働きかけや目配りを含めた職場運営のあり方が、職員の仕事に対するやりがいや意欲に大きな影響を与えるものと考えられる。

[3] 仕事へのやりがい向上に向けた風通しの良い職場づくりと改善意識の向上

- 「仕事へのやりがい」と、「互いに意見を言い合える職場であること」及び「常に改善意識を持っていること」との間に相関関係が認められるため、これらの観点の取り組みの充実が、仕事へのやりがい向上に寄与すると考えられる。

4 不適切な事務処理事案の発生から見える課題

近年本市の事務執行に関して発生した不適切な事務処理事案について検証した結果、問題の発生・拡大を引き起こした要因（課題）として、主に次の事項が浮彫りとなりました。

今後、同様の事態の発生が繰り返されることを回避するため、これらの要因を他人事ではなく、我がこととして留意した事務処理の仕組みづくり・業務執行を実践する必要があります。

○業務の進捗管理・不正防止の仕組み（文書の組織的共用を含む）の未整備・形骸化

○報告・連絡・相談がされにくい職場の環境・雰囲気と、課長による進捗管理や問題把握の不十分さ

○事故・問題発生時の課長等への報告（情報伝達）の不実施や、課長等の法令等ルール遵守意識の欠如

○仕事に関する情報共有不足や一人で抱え込む職員の発生による業務のブラックボックス化

○業務の適法性確保に対する所管部署の主体的意識と、指導的・統括的立場にある部署による「オール市役所」の視点からのミス防止に向けた意識・行動の不十分さ

(2) 取り組みの方向性

以上、3.(1)に掲げた課題を踏まえ、今後のコンプライアンス推進に向けた「取り組みの方向性」を次のとおりとします。

◆達成目標に位置付けるもの◆

- 1 コンプライアンス推進の必要性や目的の共有と、コンプライアンス行動規範集に沿った行動の促進に引き続き取り組んでいく。
- 2 管理監督職を含む職員の課題に関する感度や危機意識の向上を図っていく。
- 3 管理監督職による業務進捗管理・アドバイスや「報告・連絡・相談」の促進を図るとともに、職員へのきめ細かな目配りを実践する。
- 4 より質の高い事務執行の確保と職員の意欲・やりがいの向上に向け、上司・部下間のさらなる風通し向上や職員の改善意識の醸成を図っていく。
- 5 部署間の情報共有や、相手の立場に立った「オール市役所」の視点からの配慮行動について徹底を図る。
- 6 職場内で各種ミーティング等や業務内外の情報・意見交換が活発に行われる職場環境づくりを推進する。

◆施策体系の中で位置づけるもの◆

- 7 不適切な事務処理の防止に資するよう、職場に対する支援の充実を図りながら、事例に学ぶ機会の拡充や、職場における事務処理の仕組みの継続的な改善を進める。
- 8 職員相談・通報窓口の適切な運用と、継続的な制度の認知度向上を図る。
- 9 内部統制制度の整備や職場のパワーハラスメント防止対策などの制度的要請に応えながら、事務の適正さの確保と良好な職場環境づくりを推進する。

4. 当計画期間における達成目標

「3. 課題と取り組みの方向性」を踏まえ、当計画期間は、重点的に取り組むべき事項について、次のとおり目標として掲げ、全庁を挙げてコンプライアンスの取り組みを進めます。

1 職員一人ひとりへのコンプライアンス意識の浸透

- ①コンプライアンス推進に取り組む必要性と目的の共有
- ②仙台市コンプライアンス行動規範集に沿った行動の促進
- ③問題の発生や拡大を未然に防ぐ、リスクに対する高い感度の醸成
- ④管理監督職によるきめ細かな業務進捗管理・アドバイスと、職員への目配りの実践

2 誰もが意見を言い合える風通しの良い職場づくり

- ①職場における組織目標や仕事に関する目的・課題の十分な共有
- ②仕事上の悩みや課題について、自由闊達に意見交換や相談のできる職場づくり
- ③職員の意欲と改善意識を醸成する上司・部下間のコミュニケーションの円滑化
- ④部署間における十分な情報共有と「オール市役所」の視点での配慮行動の促進

5. 施策体系

達成目標の達成をめざし、着実に取り組みを進めるため、次のような達成目標等に対応した施策体系により、各施策を展開していきます。

1 職員一人ひとりへのコンプライアンス意識の浸透

- ◆施策 1 市民応対等に関する研修の実施
- ◆施策 2 「市民の声」制度の運用
- ◆施策 3 窓口サービスアンケートの実施 **拡充**
- ◆施策 4 法令等の遵守に関する研修の実施
- ◆施策 5 公務員倫理・服務に関するセルフチェックの実施
- ◆施策 6 適正事務の執行に係る各種調査等の実施
- ◆施策 7 仙台市職員相談・通報窓口の運用
- ◆施策 8 職員の懲戒処分に関する指針等の周知
- ◆施策 9 仕事の正確性・ミス防止・業務の適正管理に資する研修の実施 **拡充**
- ◆施策 10 職場における不適切な事務処理事例の教訓に学ぶ研究等の実施 **新規**
- ◆施策 11 内部統制制度の導入・運用 **拡充**

2 誰もが意見を言い合える風通しの良い職場づくり

- ◆施策 12 ハラスメント対策 **拡充**
- ◆施策 13 チーム力を高めるための研修の実施
- ◆施策 14 職場ミーティング等の積極的実施 **拡充**
- ◆施策 15 職場における主体的取り組みの支援 **新規**
- ◆施策 16 コンプライアンス推進に係るチームリーダー研修の実施 **新規**
- ◆施策 17 オフサイトミーティングや職場訪問等の実施
- ◆施策 18 人事評価制度・人事面談の運用 **新規**

3 その他コンプライアンス全般に関わる取り組み

- ◆施策 19 コンプライアンスに係る定期通信の発行
- ◆施策 20 業務改善を促進する制度の運用
- ◆施策 21 職員の意欲を高める制度の運用 **新規**
- ◆施策 22 コンプライアンス推進に係る役職者への研修の実施

① 職員一人ひとりへのコンプライアンス意識の浸透

◆施策1 市民応対等に関する研修の実施

【趣旨】 コミュニケーションスキルやビジネスマナーの基本など、市民の目線に立って仕事を行うための接遇の知識や心構えなどを学ぶ。

◆施策2 「市民の声」制度の運用

【目的】 市政に対する市民の意見や要望などに耳を傾け、市民のニーズを正しく把握し、反映できる意見や要望は積極的に取り入れるなど、市民の目線に立った行政運営を行う。

◆施策3 窓口サービスアンケートの実施 **拡充**

【趣旨】 職員の窓口での対応について、定期的に市民の意見を把握し、接遇や仕事を進めるシステムなど、市民の目線に立って継続的な点検等を行うとともに、窓口サービスの質と職員の意欲のさらなる向上のため、外部評価の導入やアンケートの実施方法の見直しを図る。

◆施策4 法令等の遵守に関する研修の実施

【趣旨】 公務員として押さえておくべき、基本となる法令や組織内のルールなどを習得し、公平・公正に仕事を行うとともに、職員個々人が、公務内外にわたり、高い倫理観を持って行動するという意識を醸成する。

◆施策5 公務員倫理・サービスに関するセルフチェックの実施

【趣旨】 法令や組織内のルールを守り、適正な事務を執行する、倫理に反しないように、良心に従った行動を取るといった、職員個々人が、コンプライアンス意識を確保するために必要となる、公務員倫理やサービス上の基本的なルールなどのセルフチェックを実施することで、自らのサービスのあり方について振り返る機会を持つ。

◆施策6 適正事務の執行に係る各種調査等の実施

【趣旨】 公務の基本となる文書事務や情報セキュリティ、契約事務や会計事務などについて調査・点検などを行い、法令等のルールに従った適正な事務の執行を確保する。

◆施策7 仙台市職員相談・通報窓口の運用

【趣旨】 法令や組織内のルールを守り、適正な事務を執行することや、倫理に反しないように良心に従った行動を取ることにより、組織全体でコンプライアンスの確保を図っていくために、職場内での不正行為について、職員の声を幅広く集め、不正防止や具体の事案改善を図る。

- ◆施策8 職員の懲戒処分に関する指針等の周知
【趣旨】 職員の懲戒処分に関する指針等の周知により、職員の公務員としての自覚を喚起し、非違行為の発生防止につなげる。
- ◆施策9 仕事の正確性・ミス防止・業務の適正管理に資する研修の実施 **拡充**
【趣旨】 マニュアルの作成による業務の見える化や業務の効率化などの手法、事務ミス防止の視点や手法、実践的な業務マネジメント手法を学ぶ研修の実施を通じて、各職場における適正な業務執行の実践につなげる。
- ◆施策10 職場における不適切な事務処理事例の教訓に学ぶ研究等の実施 **新規**
【趣旨】 各職場において、不適切な事務処理事案の教訓の伝達や、他の失敗事例の研究等を実施し、危機意識の醸成と正確な仕事のノウハウ習得、リスク回避に資する事務手順等の見直しに継続的に取り組む。
- ◆施策11 内部統制制度の導入・運用 **拡充**
【趣旨】 内部統制制度の導入を義務付ける改正地方自治法の2020年（平成32年）4月施行にあわせ、事務ミス等について可能な限り予防すること、事務事故が発生した場合に適切に対応すること、組織としてリスクを管理・低減すること等を目的として、制度の導入と適正な運用を行う。

② 誰もが意見を言い合える風通しの良い職場づくり

- ◆施策12 ハラスメント対策 **拡充**
【趣旨】 セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等のハラスメントについて、国等の動向を踏まえながら、適切に防止等の対策を講じ、職員の利益の保護及び職員の能力の発揮、良好な職場環境の確保を図る。
- ◆施策13 チーム力を高めるための研修の実施
【趣旨】 目指すべき組織風土の明確化とその創造、組織の活性化に向けて、職場が一体となってチームとして取り組んでいくための手法を学ぶ。
- ◆施策14 職場ミーティング等の積極的実施 **拡充**
【趣旨】 業務の適切な進行管理や、職員同士のコミュニケーションの活性化を図るとともに、行動規範集や事例集の活用などを通じたコンプライアンス意識の醸成を目的に、職場内でのミーティングを積極的に開催し、危機意識を高め合い、チーム力で仲間同士が助け合う、風通しの良い職場を作る。

- ◆施策15 職場における主体的取り組みの支援 **新規**
 【趣旨】 各組織や職場でコンプライアンスに関する研修や研究会が自立的・積極的に行われるよう、実施に当たり役立つ情報の提供やアドバイス、内部研修講師の派遣などを行う。

- ◆施策16 コンプライアンス推進に係るチームリーダー研修の実施 **新規**
 【趣旨】 職場の中核を担う職員を対象として、各職場における風通しやチーム力の向上、職場の仕事の円滑化などのコンプライアンス推進に向け、職場で実践できるスキルや心構えなどを習得する研修を行う。

- ◆施策17 オフサイトミーティングや職場訪問等の実施
 【趣旨】 相談しやすい、風通しの良い組織づくりを進めるために、一般職員と幹部職員の顔の見える関係づくりを行う。

- ◆施策18 人事評価制度・人事面談の運用 **新規**
 【趣旨】 これまで以上に職員の能力・実績を適正に評価し、人材育成に活用していくため、人事評価制度の見直しを行うとともに、職員の事情や意識を適切に把握しつつ、意欲や資質の向上、風通しの良い職場づくりにつなげるため、人事面談と人事評価結果のさらなる活用を進める。

③ その他（コンプライアンス全般に関わる取り組み）

- ◆施策19 コンプライアンスに係る定期通信の発行
 【趣旨】 コンプライアンス意識の浸透を図っていくために、日頃の業務の中で職員個々人がコンプライアンスについて考えるきっかけにするとともに、各所属におけるミーティング等での意見交換の題材として、活用を図る。

- ◆施策20 業務改善を促進する制度の運用
 【趣旨】 業務改善に関する職員の積極的な意見提案を通して、職員の能力向上と業務改善に向けた職員の意識や組織風土の普及・定着を図る。

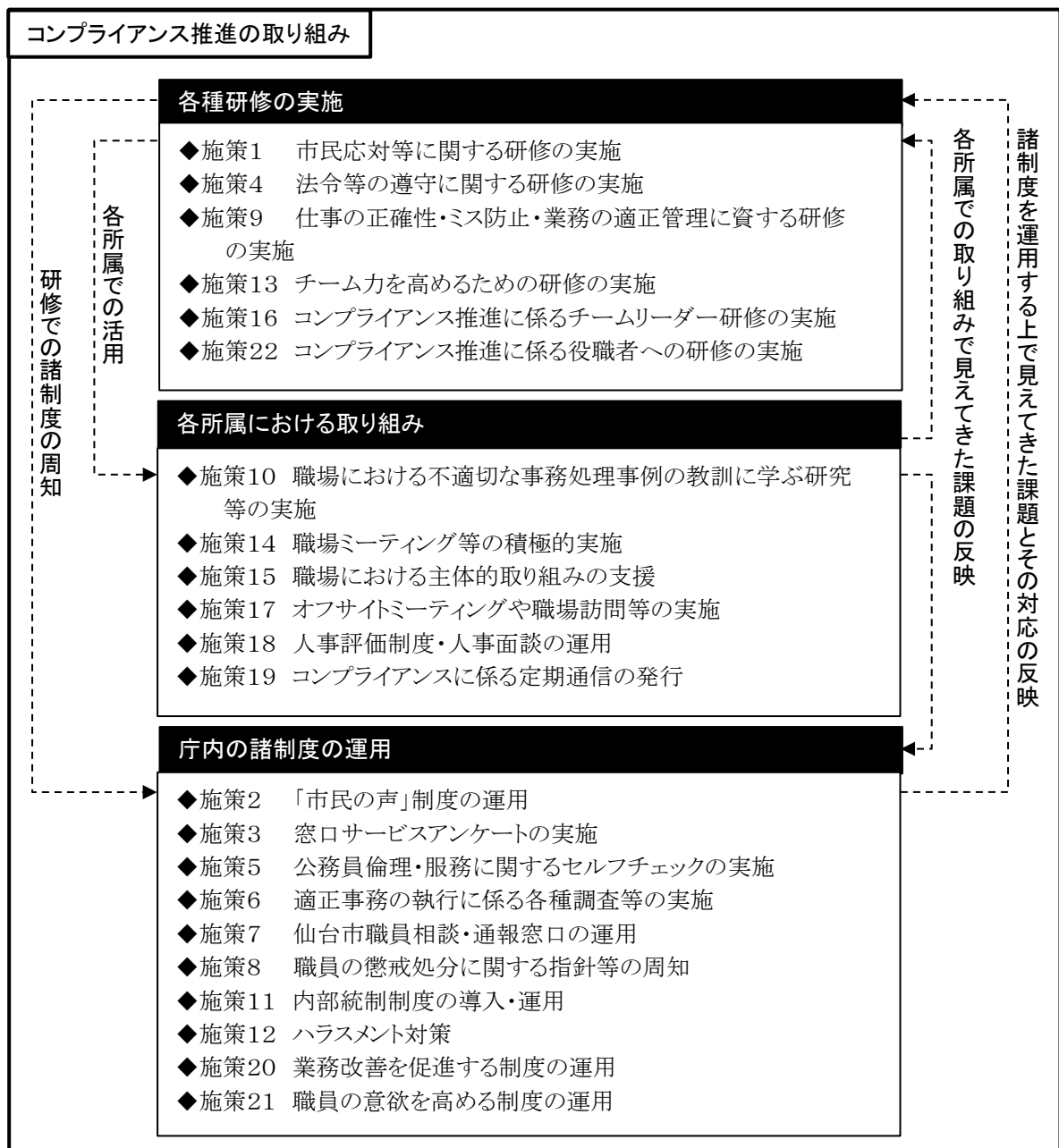
- ◆施策21 職員の意欲を高める制度の運用 **新規**
 【趣旨】 職員表彰制度による表彰対象者の掘り起しなど積極的な活用を図るとともに、職員の意欲と力を引き出す昇任管理・人員配置の運用と必要な見直しを行う。

- ◆施策22 コンプライアンス推進に係る役職者への研修の実施
 【趣旨】 各局区におけるコンプライアンスの推進を図るために配置する役職者が自らの役割を理解し、実践することに資する知識や能力を習得することにより、コンプライアンス意識の根付いた組織風土を醸成する。

各施策の関係性

達成目標を実現していくために、以下のとおり、コンプライアンス意識を浸透させるための各種研修の実施や、風通しの良い組織づくりのための各所属における取り組み、コンプライアンスの確保・推進に資する庁内の諸制度の運用を進めていきます。

各種研修は各所属での取り組みに取り入れ、幅広く活用を図っていくとともに、庁内の諸制度については、より適切な運用がなされるよう、研修で周知を図っていきます。また、各所属で取り組みを進めていく上で見えてきた課題については、各種研修や庁内の諸制度へ反映させるなど、各取り組みの内容の充実や改善を図っていきます。

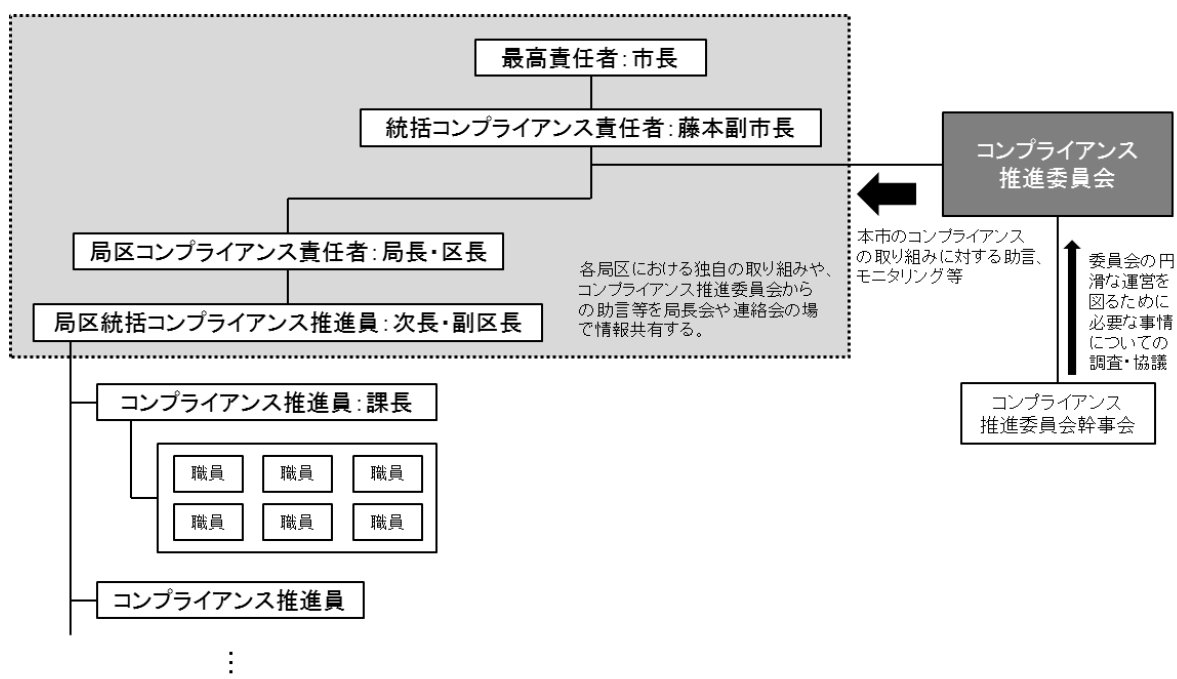


6. 推進に向けて

(1) 推進体制の運用

各種のコンプライアンスに関する施策を展開していくために、庁内における推進体制を運用し、組織的にコンプライアンスの推進を図っていきます。

また、外部有識者を交えた「仙台市コンプライアンス推進委員会」において、取り組み状況について適宜報告し、助言を受けながら、施策の見直しや企画の検討を行っていきます。



【役職者・組織体の役割】

<p>■ 統括コンプライアンス責任者（藤本副市長）</p> <ul style="list-style-type: none"> ● コンプライアンスに関する全ての事務を統括。
<p>■ 局区コンプライアンス責任者（局長及び区長）</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 局区における最高責任者としてのコンプライアンス推進の総合調整。 ● 統括コンプライアンス推進員との共同し風通しの良い職場づくり（オフサイトミーティングや職場訪問等）。
<p>■ 局区統括コンプライアンス推進員（局区長の指名する者（次長及び副区長））</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 風通しの良い職場づくりを進めるためのオフサイトミーティングや職場訪問等の企画・実行。 ● コンプライアンス推進員との連絡調整やコンプライアンス推進員への指導・助言。 ● 統括コンプライアンス推進員連絡会において各局区における取り組み状況や職場における課題等についての情報共有。 ● その他、コンプライアンス意識の浸透・向上、風通しの良い職場づくりを進めるための局区独自の取り組み（研修会の実施等）についての企画検討・実施。

<p>■ コンプライアンス推進員（課及び課相当の組織の長）</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 所属職員に対するコンプライアンス意識の啓発（朝礼・職場ミーティング等での行動規範集の浸透）・指導監督・助言。 ● 朝礼・職場ミーティング等の実施状況の局区コンプライアンス責任者への報告。
<p>■ コンプライアンス推進委員会</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 本市のコンプライアンスの取り組みに対する助言、モニタリング等の実施。
<p>■ コンプライアンス推進委員会幹事会</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 委員会資料の調製など、委員会の円滑な運営を図るために必要な事項についての調査・協議。

（２）アクションプランの策定・推進

推進計画における各施策の目的を着実に実現していくために、年度ごとに「仙台市コンプライアンスアクションプラン」を定め、計画的に取り組みを推進していきます。

（３）点検・評価とその対応

職員意識調査や推進委員会による施策の点検・評価を通し、施策の見直し、改善、新たな施策の展開を図ります。

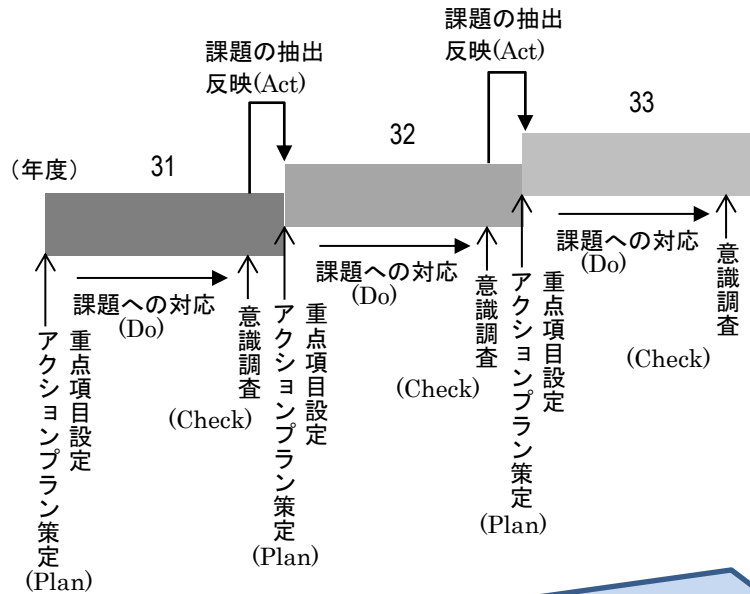
① 職員意識調査による定点観測

職員のコンプライアンス意識の浸透状況や、職場環境などの組織風土を把握するため、定期的に職員への意識調査を実施します。

② 施策の点検・評価と改善

職員意識調査の分析結果や、各局区における自己評価、コンプライアンスに関する施策の実施状況に対する仙台市コンプライアンス推進委員会による点検、評価を踏まえて、課題の抽出を行い、アクションプランにおける重点項目の設定のほか、既存の取り組みの改善や新たな施策の実施など、必要な見直しを図っていきます。

コンプライアンス推進計画 [H31~33 年度]



①職員一人ひとりへのコンプライアンス意識の浸透

②誰もが意見を言い合える風通しの良い職場づくり

○平成31年度から33年度までの計画期間にあつては、仙台市コンプライアンス推進計画に基づき、各年度において策定するアクションプランに掲載する施策の実施によって、仙台市コンプライアンス行動規範集に掲げる理念や考え方の浸透と、その実践を図るための取り組みを進めます。

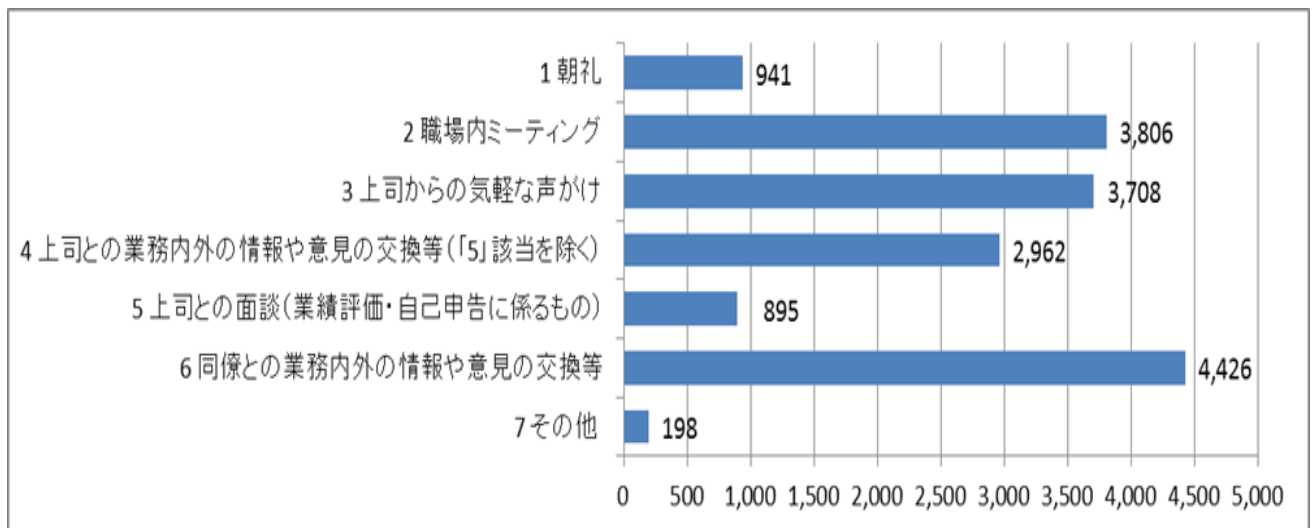
○また、各年度において策定するアクションプランの中で重点的に取り組む施策を重点項目として設定し (Plan)、課題の解消に努めることで、目標の達成に向けて取り組みます (Do)。各年度の後半には、コンプライアンス意識の浸透状況や組織風土を把握するために職員意識調査を実施するとともに、各局区による自己評価やコンプライアンス推進委員会による点検、評価を行い (Check)、課題を抽出し、既存の取り組みの改善や新たな施策の実施など、必要な見直しを図り (Act)、翌年度のアクションプランへの反映、重点項目の設定を行う (Plan) という、一連のPDCAサイクルにより、目標の達成に向けて取り組みます。

《 参考資料 》

◆平成30年度職員意識調査結果

お互いに意見を言い合うことができる職場づくりに有効だと思う取り組み等はどのようなものですか？【Q20：選択肢から回答、複数回答可】

※有効回答数： 6,492 件



総務局総務部コンプライアンス推進担当

平成31年3月