



(案)

目次

1. 計画の目的	1
2. 計画期間	1
3. 当計画期間における達成目標	1
4. コンプライアンス推進の全体像	2
5. 施策体系	3
6. 推進に向けて	8

1 計画の目的

本市では、平成27年度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」を策定いたしました。

その中において、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謳っております。

少子高齢社会の到来など、時代が大きな転換期を迎える中、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、地域課題の解決に取り組んでいく必要があります。そのためにも、市民との強固な信頼関係の構築が必要となります。

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 計画期間

平成28年度から平成30年度までの3か年とします。

3 当計画期間における達成目標

仙台市コンプライアンス行動規範集に掲げる内容・考え方の定着と、その実践を図るため、当計画期間は、以下を目標に掲げ、全職員で各種の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

- ・ 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

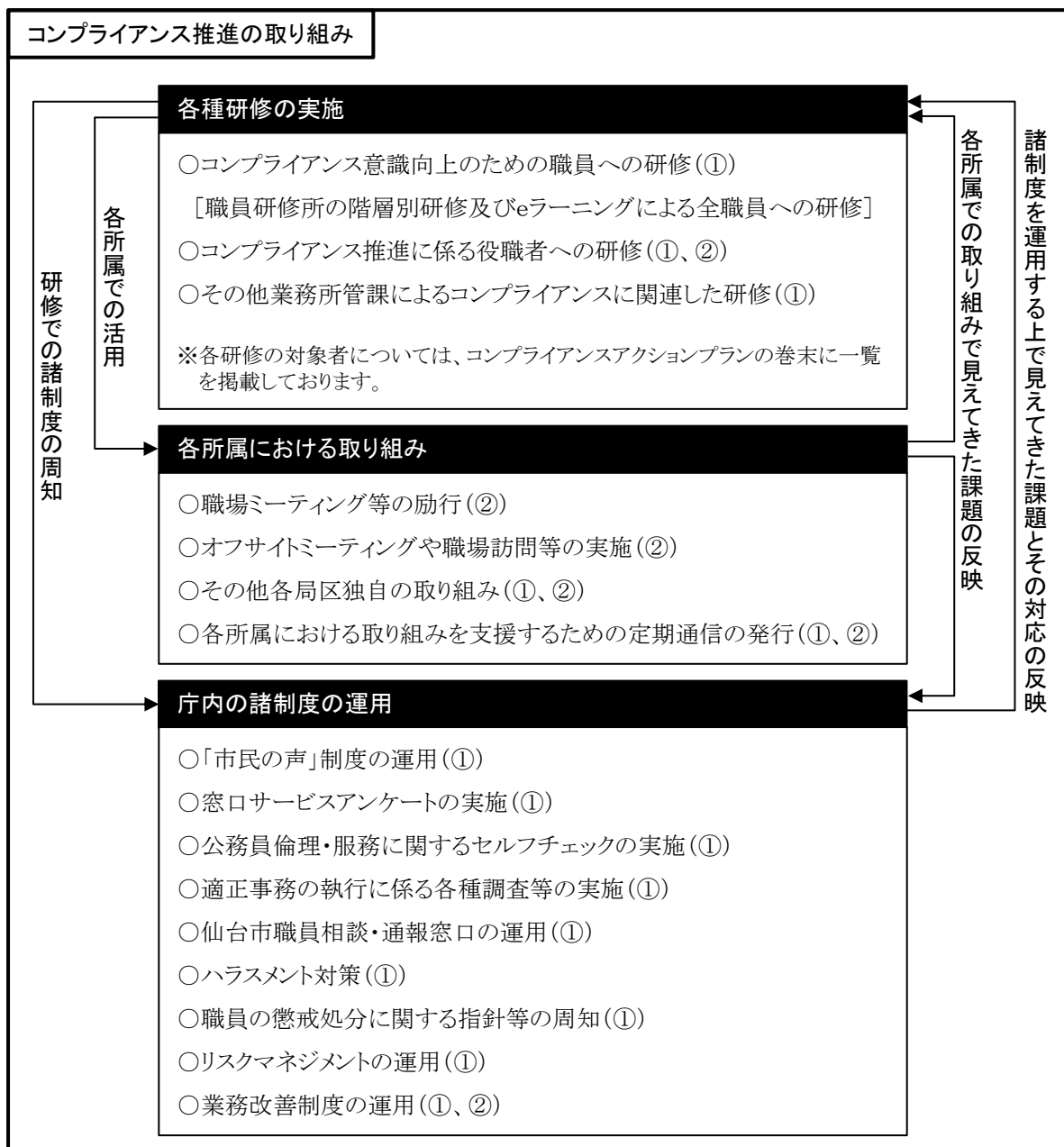
- ・ 職場における組織目標や仕事に関する目的・課題の十分な共有
- ・ 仕事上の悩みや課題について、自由闊達に意見交換や相談のできる職場づくり
- ・ 適切な報告、連絡、相談など、上司、部下とのコミュニケーションの円滑化
- ・ 業務の円滑化を図るための他部署との連携強化

4

コンプライアンス推進の全体像

3. に示した①、②の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。

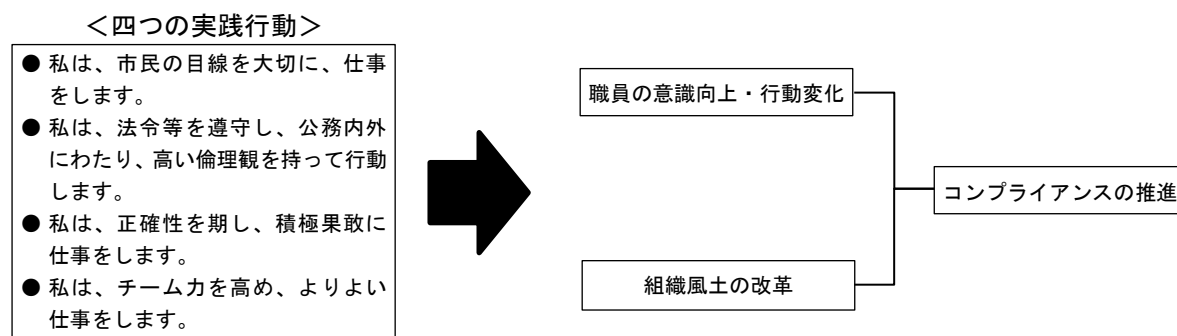


※ () 内の数字は各取り組みが関連する目標 (①コンプライアンス意識の浸透、②風通しの良い職場づくり) を示しています。

5

施策体系

4. に示したコンプライアンス推進の取り組みは、行動規範集に掲げる四つの実践行動の促進に資する取り組みとなります。以下の施策体系により、四つの実践行動と各施策の実施目的との関係を明確にするとともに、これらの取り組みを通して、職員の意識向上や行動変化、組織風土の改革等、コンプライアンスの推進を図ります。



(1) 私は、市民の目線を大切に、仕事をします。

施策 1 市民対応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

(2) 私は、法令等を遵守し、公務内外にわたり、高い倫理観を持って行動します。

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・サービス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 ハラスメント対策

施策 9 職員の懲戒処分に関する指針等の周知

(3) 私は、正確性を期し、積極果敢に仕事をします。

施策 10 仕事の正確性や業務の改善に資する研修の実施

施策 11 リスクマネジメントの運用

施策 12 業務改善制度の運用

(4) 私は、チーム力を高め、よりよい仕事をします。

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励行

施策 15 オフサイトミーティングや職場訪問等の実施

(5) コンプライアンス全般に関わる施策

施策 16 コンプライアンス推進に係る役職者への研修の実施

施策 17 定期通信の発行

※ これらの施策を推進していくための体制や仕組み、点検・評価については、8ページ以降に掲載しております。

(1) 私は、市民の目線を大切に、仕事をします。

市民の信頼を得るために、私たちには、市民の目線を大切に、仕事をするのが求められます。そのためには、市民対応等についての基礎を学ぶことや、市民の声のほか、日常の対応の中で寄せられる市民からの意見や要望などに耳を傾け、サービスの向上に努めていくことが必要です。

施策 1 市民対応等に関する研修の実施

【目的】 ビジネスマナーの基本やコミュニケーションスキルなど、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

【目的】 行政サービスの重要な要素である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・改善を行う。

(2) 私は、法令等を遵守し、公務内外にわたり、高い倫理観を持って行動します。

法令等の定めに沿って、確実に業務を遂行する。全体の奉仕者として公平・公正に仕事を行うとともに、公務外であっても自覚を持って行動するということが私たちには求められます。

そのためには、ルールを守るということについて、職員個々人が意識を持つことに加えて、法令等を守り、業務を行っていくためのシステムの運用を図っていくことが必要です。

施策 4 法令等の遵守に関する研修の実施

【目的】 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

【目的】 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

【目的】 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

【目的】 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 ハラスメント対策

【目的】 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を防止し、職員の利益の保護及び職員の能率の発揮、良好な職場環境の確保を図る。

施策 9 職員の懲戒処分に関する指針等の周知

【目的】 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。

(3) 私は、正確性を期し、積極果敢に仕事をします。

法令等に基づいて、正確な仕事をすることは公務への信頼の根幹となります。まずは、ミスを減らすために、リスクへの対策を立てることが重要です。一方で、ミスが発生することもあります。その際には、隠さず、速やかに上司に報告し、組織でリカバリーしていくことが大切です。そして、前例にとらわれず、不断に創意工夫を加え、業務を改善していくということが、よりよいサービスを提供していくことにつながります。

施策10 仕事の正確性や業務の改善に資する研修の実施

【目的】 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、改善の手法を学び、正確な仕事や業務の改善を進める。

施策11 リスクマネジメントの運用

【目的】 適正な事務を執行するために、各所属の所管業務におけるリスクについて、所属職員が認識を共有したうえで、リスク対策が確実に実行される枠組みを構築し、事務ミスの減少等に努める。

施策12 業務改善制度の運用

【目的】 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。

(4) 私は、チーム力を高め、よりよい仕事をします。

私たちは、組織（チーム）で仕事をしています。チーム力を高め、よりよい仕事をしていくためにも、まずは、職員同士、上司・部下のコミュニケーションを十分に取り、風通しのよい職場を作っていくことが大切です。

施策13 チーム力を高めるための研修の実施

【目的】 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励行

【目的】 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、行動規範集の活用などを通じたコンプライアンス意識の醸成を通して、仲間同士で助け合い、高いチーム力を持った、風通しの良い職場を作る。

施策15 オフサイトミーティングや職場訪問等の実施

【目的】 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。

(5) コンプライアンス全般に関わる施策

施策16 コンプライアンス推進に係る役職者への研修の実施

【目的】 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。

施策17 定期通信の発行

【目的】 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。

6

推進に向けて

(1) 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。

(2) 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、庁内における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。

(3) 職員が意欲を持って仕事に取り組むための仕組みづくり

職員一人ひとりが高い意欲を持って仕事に取り組んでいくことができるように、複線型の配置管理や庁内公募制度の継続的な実施、人事評価制度の見直しなどのほか、仙台市職員表彰規程の積極的な運用を進めます。

(4) 点検・評価とその対応

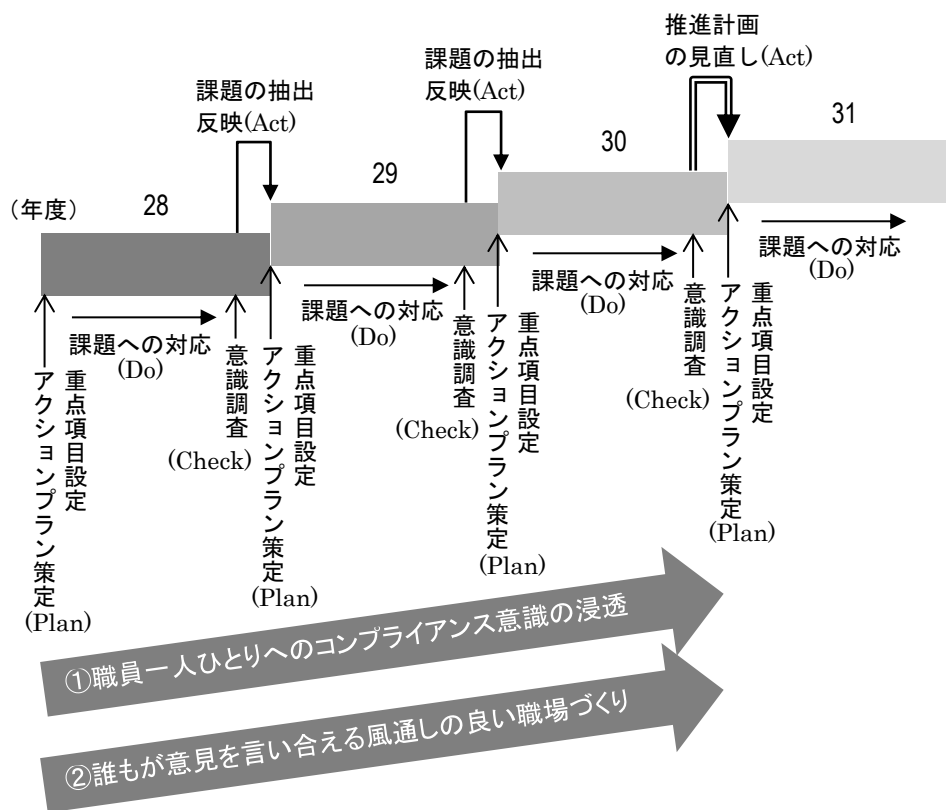
職員意識調査や推進委員会による施策の点検・評価を通し、施策の見直し、改善、新たな施策の展開を図る。

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。



平成28年度から30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内容・考え方の定着と、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。

総務局人材育成部
コンプライアンス推進担当