

摂津市コンプライアンス基本方針

令和 4(2022)年 3 月

摂 津 市

目 次

はじめに	P.2
1 「コンプライアンス」とは	P.2
2 基本方針制定の背景と目的	P.3
3 「摂津市職員行動規範」	P.3
4 「摂津市職員行動規範」における具体的取組	P.5
I 市民目線での仕事	
(1) 丁寧で親切な対応	
(2) 市民に対する説明責任	
II 法令遵守と倫理観	
(3) 公務員倫理と法令の遵守	
(4) 個人情報の保護	
(5) 法令違反行為等の隠ぺいの禁止	
(6) 市民の疑念・不信感を招くような行為の禁止	
III 正確な仕事と積極的な姿勢	
(7) 適正な事務執行	
(8) 積極的な姿勢	
IV コミュニケーション	
(9) 管理職の率先垂範	
(10) 良好な職場環境の醸成と保全	
5 コンプライアンス推進体制	P.10
【資料編】	
自己点検リスト(セルフチェックシート)	
地方公務員法に定める義務規定	
摂津市職員懲戒処分の指針	
職員におけるハラスメント防止指針	
公益通報制度	

はじめに

この基本方針は、職員一人ひとりが実践すべきコンプライアンスについてまとめたものです。本基本方針を参考に、コンプライアンスについて理解し、実践することで、市民に信頼される市役所となることをめざしましょう。なお、本基本方針は摂津市で勤務する職員（地方公務員法の適用を受ける一般職（臨時的任用職員や会計年度任用職員等を含む。））を対象としています。

1 「コンプライアンス」とは

コンプライアンスとは、「法令遵守」と訳され、狭義では法令（法律、政令、省令、条例、規則）や組織ごとに適用される内部規程等の明文化されたルールを遵守することですが、広義では社会規範や倫理などの明文化されていないことをも、積極的・自主的に、公正かつ誠実に対応することとされています。

地方公務員法第30条では、サービスの根本基準として、「すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。」と定められています。また、法令等及び上司（※1）の職務上の命令に従う義務や信用失墜行為の禁止、秘密を守る義務など、地方公務員が守らなければならない個別のサービスについても定められています。これは、公務員が「全体の奉仕者」であることから、より高いコンプライアンス意識が求められているためです。

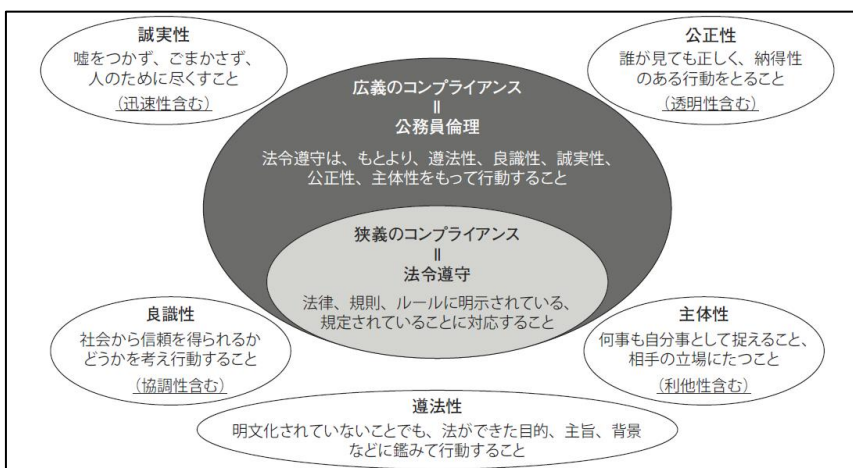
本基本方針で求めるコンプライアンスの徹底とは、職員一人ひとりが、法令遵守のみならず、市役所の本来的な使命や信用失墜行為による市民への影響を念頭に、法令の持つ趣旨や意図、制定に至った社会的背景を理解したうえで、摂津市職員としてどのように対応することが適切なのかを考え、市民目線で行動することです。また、まちづくりのテーマとして取り組んできた「人間基礎教育の実践（※2）」をも含むもので、たとえ職務外であっても、法令、社会規範やマナーについては率先して遵守していかなければなりません。

職員一人ひとりがコンプライアンスを徹底することは、摂津市が市民の期待に応え、信頼関係を構築し、ひいては「住民の福祉の増進を図る」という地方公共団体としての責務を果たすことにつながります。

（※1）上司・・・自分よりも職階が上位である係長級以上の職員を言います（以下同じ）。

（※2）「思いやり」「奉仕」「感謝」「あいさつ」「節約・環境」の5つの心を育てるとする摂津市のまちづくりのテーマ

[図：コンプライアンスの実践に求められる5つの行動側面]



出典：市町村アカデミー

「アカデミア」vol.130 P.26

令和元年夏号

2 基本方針制定の背景と目的

摂津市においては、ヒヤリ・ハットを含めた事務処理ミスに対応するため、平成25年10月に「業務執行の適正化推進委員会」を設置し、事務処理ミスの原因分析、課題抽出及び解決に向けた取組や方向性について審議を行い、平成26年6月に「摂津市業務執行の適正化推進に関する基本方針」を、さらに、同方針の具体的な行動計画として、平成26年11月に「摂津市業務執行の適正化推進に関するアクションプラン」を策定しました。その後、アクションプランに基づく取組として、管理監督職（※3）のマネジメント力の強化を図る研修、文書責任者・副責任者研修、庶務マニュアルの改定、実践的な庶務研修等を実施してきました。

しかしながら、平成30年以降に不適正な事務処理や不祥事等が相次いだことで、令和2年に設置された「摂津市事務執行適正化第三者委員会（以下「第三者委員会」という。）」から原因究明や再発防止に関する提言を受けることとなりました。第三者委員会の報告書では、このような不祥事等が相次いだ背景に、チェック体制の不備は元より、摂津市職員として当然備わっているべき遵法意識や倫理観の欠如、隠ぺい体質とも評価しうる“事なかれ主義”の考え方がまん延した職場風土・文化があるとの指摘がなされました。

市が行っている業務は、市民の信頼のもとに成り立っているという原点に立ち返り、こうした問題を二度と起こさないという強い決意のもと、コンプライアンス意識の徹底を図り、全庁を挙げて再発防止に取り組まなければなりません。

本基本方針は、職員一人ひとりの具体的な行動規範を示し、組織の責務としてコンプライアンスを推進することを目的として策定するものです。

（※3）管理監督職…係長級以上の職員を言います。

3 「摂津市職員行動規範」

コンプライアンスを推進していくためには、職員一人ひとりが「法令を遵守し、市民の信頼を高めていく。」ことを常に意識するとともに、組織としてマネジメントを継続的に行うことに加え、職員一人ひとりが正しい行動をとるための自律的マネジメントも実践していかなければなりません。

したがって、摂津市職員として当然に備えておくべきコンプライアンスを、「摂津市職員行動規範」として次のとおり定めます。なお、この「摂津市職員行動規範」に示しているアクションポイントは、同規範に基づく主な行動を示しているものであり、摂津市職員として求められるコンプライアンスを達成するためには、さらなる市民サービスの向上において全力を尽くして行動することが必要です。

＝ 摂津市職員行動規範 ＝

I 市民目線での仕事

(1) 丁寧で親切な対応

職員が執行する業務は市民の信頼のもと成り立っているものであることを忘れてはならず、公平・公正でなければならない。また、市民に対しては懇切丁寧で誠実な対応が当然のことであり、相手の立場になって考え、適切な対応を探らなければならない。

(2) 市民に対する説明責任

市民の市政に対する理解を深めるとともに、市政の透明性を高め、市民と市との信頼関係を良好なものとするため、自らが執行する業務内容について市民に説明する際には、正しくかつわかりやすく説明する責務を全うしなければならない。

II 法令遵守と倫理観

(3) 公務員倫理と法令の遵守

地方公共団体・地方公務員に係る基本法令、業務に係る関係法令及び公務員としての倫理規程を十分かつ正確に理解し、業務を執行しなければならない。なお、守秘義務に関しては、職を退いた後も同様であることに留意しなければならない。

(4) 個人情報の保護

市民の重要な個人情報を取り扱っているという認識を常に持ち、個人情報保護制度についての知識を正確に身に付け、個人情報を適切に取り扱い、紛失や漏えい等の事案を起こしてはならない。

(5) 法令違反行為等の隠ぺいの禁止

法令違反行為等を隠ぺい又は看過してはならず、公正かつ誠実に、また良識を持って判断しなければならない。

(6) 市民の疑念・不信感を招くような行為の禁止

自らの行動が公務全体の信用に大きな影響を与えることを常に意識し、市民の信頼を損なうことのないよう行動しなければならない。

III 正確な仕事と積極的な姿勢

(7) 適正な事務執行

市民から大切な税金を預かっているという公金意識を常に持ち、法令、規程等に基づき、正しい手続きにより適正な事務処理を行わなければならない。

(8) 積極的な姿勢

何事にも前例にとらわれず、常に改善の意識を持って、積極的に仕事に取り組まなければならない。

IV コミュニケーション

(9) 管理職の率先垂範

管理職は、自らが組織を統率するとともに、職員を導いていく役割が課されていることを十分に理解し、本基本方針に示す行動規範について範を示さなければならない。

(10) 良好な職場環境の醸成と保全

お互いの人権と人格を尊重し、常に思いやりの心をもって接するとともに、コミュニケーションを一層活性化し、適切な職場内の情報共有を図り、働きやすい、働き甲斐のある職場をつくらなければならない。

4 「摂津市職員行動規範」における具体的取組

I 市民目線での仕事

(1) 丁寧に親切な対応

職員が執行する業務は市民の信頼のもと成り立っているものであることを忘れてはならず、公平・公正でなければならない。また、市民に対しては懇切丁寧に誠実な対応が当然のことであり、相手の立場になって考え、適切な対応を探らなければならない。

[アクションポイント]

- ア 法令に則って公平公正に市民と接すること。
- イ 先入観や独自の解釈に陥らず、市民が何を求めているのか正確に把握すること。
- ウ 思いやりの心を持ち、市民の立場に立って物事をとらえ、共に解決を図ること。
- エ 全ての来庁者に対して積極的にあいさつを行うこと。基本的な接遇マナーを身につけるとともに身だしなみを整え、相手に不快感を与えないこと。

(2) 市民に対する説明責任

市民の市政に対する理解を深めるとともに、市政の透明性を高め、市民と市との信頼関係を良好なものとするため、自らが執行する業務内容について市民に説明する際には、正しくかつわかりやすく説明する責務を全うしなければならない。

[アクションポイント]

- ア 市政に関する情報を正確に、また積極的に市民に提供していくこと。
- イ 説明や公表資料は、平易な言葉や数字・図表を適宜使用し、わかりやすく的確な表現を心がけること。
- ウ 市民から業務について説明を求められた場合は、摂津市情報公開条例等の関係法令に留意しながら、市民への説明責任を十分に果たすこと。

II 法令遵守と倫理観

(3) 公務員倫理と法令の遵守

地方公共団体・地方公務員に係る基本法令、業務に係る関係法令及び公務員としての倫理規程を十分かつ正確に理解し、業務を執行しなければならない。なお、守秘義務に関しては、職を退いた後も同様であることに留意しなければならない。

[アクションポイント]

- ア 公平・中立の立場で、市民に信頼される市民サービスを提供すること。
- イ 常に自身が公務員であることを自覚するとともに、公務員として仕事ができることへの感謝の気持ちを持つこと。
- ウ 業務が地方公共団体・地方公務員に係る基本法令の趣旨に合致しているか、直接法令に基づかない業務であっても同法令の趣旨に合致しているかを常に意識すること。
- エ 担当職員のみ経験・能力に依存せず、関係法令の趣旨・制定の背景を踏まえ、組織として滞りなく業務を遂行できる体制とすること。
- オ 職員は、全ての業務遂行にあたって、職務上知り得た秘密を漏らしてはならず、その職を退いた後も同様とする地方公務員法の規定を理解し、行動すること。

(4) 個人情報の保護

市民の重要な個人情報を取り扱っているという認識を常に持ち、個人情報保護制度についての知識を正確に身に付け、個人情報を適切に取り扱い、紛失や漏えい等の事案を起こしてはならない。

[アクションポイント]

- ア 個人情報に関する基本的な知識、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）などの関係法令を正確に理解すること。
- イ 個人情報の紛失や漏えいは市民に対して大きな被害が生じるおそれがあることを、常に意識し、日頃から厳重に管理すること。
- ウ 職務上知り得た個人情報をみだりに他人に知らせたり、目的外に使用したりしてはいけないことを、常に念頭に置いて業務を遂行すること。
- エ 個人情報を含む行政文書は、上司の許可なく執務場所から持ち出さないこと。人事異動時には適切に引継ぎを行い、当該所管課からは一切持ち出さないこと。
- オ 個人情報の取扱いに疑義が生じた場合には、上司へ相談するとともに、組織間での情報共有・連携、他団体での取扱い状況の確認等を行い、関連情報を収集し、摂津市個人情報保護条例等の関係法令に基づき、上司の指示のもと必要な是正を図ること。

(5) 法令違反行為等の隠ぺいの禁止

法令違反行為等を隠ぺい又は看過してはならず、公正かつ誠実に、また良識を持って判断しなければならない。

[アクションポイント]

- ア 職場内の法令違反行為を知ったときは、直ちに上司に報告・相談すること。
- イ 職場内での法令違反行為について、部下から報告・相談又は指摘を受けた場合は、隠ぺい又は看過することなく、上司及び人事課に報告・相談するとともに、組織として捜査機関への通報など適切な対応をとること。また、違反行為の発生原因を明確化し、必要に応じ組織体制の是正を行うこと。
- ウ 職場内での法令違反行為について、上司、同僚等に報告を行ってもその是正が困難と判断するときは、公益通報制度を積極的に活用すること。(資料編参照)
- エ 職員間の連携した行動は相互の育成につながることを理解し、隠ぺいせずに互いを高める行動をとること。

(6) 市民の疑念・不信感を招くような行為の禁止

自らの行動が公務全体の信用に大きな影響を与えることを常に意識し、市民の信頼を損なうことのないよう行動しなければならない。

[アクションポイント]

- ア 全ての市民に対し不当な差別的取扱いをしてはならないこと。
- イ 職員は、その職務や地位を私的利益のために用いてはならないこと。また、組織として意思決定をするときは必ず文書によるものとし、決定までのプロセス及び結果を明確にして記録・保存すること。
- ウ 職務上利害関係のある者と接するに当たっては、贈答品の授受、遊技等の行為は厳に慎むとともに、会食においては飲食に要した費用のうち自身が負担すべき金額を滞りなく支払うこと。
- エ 不当と思われる要求行為に直面した場合、又は、そのおそれがある場合には、上司に速やかに報告し、組織として毅然とした態度で臨むこと。
- オ 職員の交通事故・違反は市民からの信頼を損なうことを理解し、公私を問わず交通法規・モラル・マナーを守り、慎重な運転を心がけること。

カ 交通事故を引き起こした場合は、速やかに被害状況を確認し、二次被害防止の対処を行った上で、警察及び所属長に遅滞なく報告すること。

キ SNS等のソーシャルメディアは、利用方法によって市全体の信用失墜につながるおそれがあることから、特性を正しく認識し、私用であっても職員であることの自覚と責任を持って利用すること。

Ⅲ 正確な仕事と積極的な姿勢

(7) 適正な事務執行

市民から大切な税金を預かっているという公金意識を常に持ち、法令、規程等に基づき、正しい手続きにより適正な事務処理を行わなければならない。

[アクションポイント]

ア 公金(予算)の取扱いに当たっては、不適正な執行及び事務処理は許されないという認識を持ち、地方自治法や財務規則等の関係法令を正確に理解すること。

イ 業務の遂行に当たっては、「最少の経費で最大の効果を挙げる」ことを常に意識し、経費の節約を心がけること。

ウ 上司は、職員が互いの業務に関心を持ち、互いに指摘しあえる風通しの良い職場環境づくりに努めるとともに、事務処理が適法かつ適正に行われているか適宜確認を行うこと。

エ 事務執行上で必要な判断は、担当者個人での判断とせず、上司あるいは市長などによる組織的決定とするとともに、上司は職員の状況を適切に把握、指導し、職員の負担軽減を図ること。

オ 事務処理ミスの発生を確認したら遅滞なく第一報を報告するとともに、所管部内で事実確認、原因等の分析を行い、速やかに業務の流れを見直すなどの組織的な再発防止策を適切に講じること。なお、教訓とすべき事案は、庁内会議等を通じ、全職員で情報共有すること。

(8) 積極的な姿勢

何事にも前例にとらわれず、常に改善の意識を持って、積極的に仕事に取り組まなければならない。

[アクションポイント]

ア 「やる気・元気・本気・勇気」を持って、何事にも積極的に取り組む意識を持つこと。

イ 安易な前例踏襲ではなく、業務の目的・背景・意味などの本質を、自らが考えて、あるいは上司に確認して理解し、常に根拠法等に基づき、的確なリスクの把握・管理を行い、最適な手段を選択して業務を遂行すること。

ウ ミスを恐れるあまり消極的な姿勢になってはならない。もし、事務処理ミスが発生した場合は、組織として影響を最小限に留めるための措置を行い、職員個人のみには責任を負わせることは厳に慎むこと。また、再発防止は、組織として議論を尽くし、改善に向けた十分な措置を講ずること。

IV コミュニケーション

(9) 管理職の率先垂範

管理職は、自らが組織を統率するとともに、職員を導いていく役割が課されていることを十分に理解し、本基本方針に示す行動規範について範を示さなければならない。

[アクションポイント]

ア 管理職(※4)として組織内の自らの影響力を自覚し、部下全員の規範意識が向上するよう、職員一人ひとりの行動に注意を配り、指導を怠らないこと。

イ 管理職は、組織としての結果責任のみならず、部下の言動にも指導的立場としての責任があることを十分に理解し、指導すること。

ウ 管理職は、オール摂津で業務に当たる姿勢を示し、セクショナリズムのない組織風土の醸成に取り組むこと。

エ 管理職として、職場の先頭に立って意識改革や組織の活性化を図り、職員一人ひとりが正しい行動をとるための自律的マネジメントを行うように導くこと。

オ 管理職は、自らがハラスメントとなる言動を行わないこと。また、ハラスメントのない働きやすい職場環境をつくること。

(※4)管理職…課長級以上の職員を言います。

(10) 良好な職場環境の醸成と保全

お互いの人権と人格を尊重し、常に思いやりの心をもって接するとともに、コミュニケーションを一層活性化し、適切な職場内の情報共有を図り、働きやすい、働き甲斐のある職場をつくらなければならない。

[アクションポイント]

ア 全てのコミュニケーションの基本であるあいさつは、職位や部署に関係なく職員同士で必ず実施するとともに、全ての来庁者に対しても積極的に行うこと。

イ 職員一人ひとりがその能力を十分に発揮できるよう、ともに働く仲間を敬愛し、人格を尊重すること。

ウ 日頃から上司や同僚との報告・連絡・相談を徹底し、職場内での意思の疎通や情報の共有を図ること。

エ 全ての職員が職場で活躍し、かつ、職場以外での生活も充実させる働き方改革の実現に努めること。

5 コンプライアンス推進体制

コンプライアンスの推進は、全ての職員がそれぞれの立場において、自律的に正しい行動をとることを、日々の業務の中で継続していくことが重要です。

本市では、市長を本部長とするコンプライアンス推進本部を中心とした以下の体制により、全庁一丸となってコンプライアンスを推進していきます。

(1) コンプライアンス推進本部

市を挙げてコンプライアンスを推進するため、市長を本部長とし、副市長、教育長、部長級職員で構成する「コンプライアンス推進本部（以下「推進本部」という。）」を設置します。推進本部の会議は年1回定期開催し、コンプライアンスの推進に係る実績等の報告や情報共有を行い、これを受けて全庁的な方針など重要事項の決定を行います。その他、本部長が必要と認めるときは随時開催することができます。

(2) コンプライアンス推進検討部会

コンプライアンスの推進に係る関連事項を点検・評価し、改善に向けた取組等を検討するため、部の庶務を担当する課の所属長（次長級・課長級）で構成する「コンプライアンス推進検討部会（以下「検討部会」という。）」を設置します。検討部会の会議は年1回定期開催し、コンプライアンスの徹底に係る実績等の点検・評価や改善の検討を行い、これを推進本部に報告します。その他、推進本部が必要と認めるときは随時開催することができます。

(3) 部長級職員

部長級職員は、推進本部で決定した事項等について部内会議等を通じて次長級・課長級職員に周知します。部の責任者として、本基本方針に定める「摂津市職員行動規範」に基づいて率先して範を示すとともに、職員を指導し、職員のコンプライアンス意識の徹底に努めます。

(4) 次長級・課長級職員

次長級・課長級職員は、部長級職員からの指示や、本基本方針に定める「摂津市職員行動規範」に基づいて率先して範を示すとともに、職員一人ひとりの行動に注意を配り、職員を指導し、職員のコンプライアンス意識の徹底に努めます。

(5) 職員

コンプライアンスの推進で最も重要なのは、職員一人ひとりの行動であり、全ての職員が、本基本方針に記載されたことを正しく理解し、「摂津市職員としてどのように行動することが適切なのか」ということを常に意識し、市民目線で行動します。

(6) コンプライアンス推進専門員（有識者等）

市のコンプライアンスの推進のため、外部の専門的知見を有する者によるコンプライアンス推進専門員を設置します。専門家の立場から、市が行うコンプライアンスの徹底の取組や実績等を踏まえた課題対策への助言を行います。

◎推進体制図

