

平成 26 年度コンプライアンス推進の取組について

港湾改修工事にかかる不適正事務の発生後、職員のコンプライアンスの意識向上に向けて取り組んできたが、平成 25 年度においても不適切な事務処理等が続き、県行政に対する信頼が揺らぐ厳しい状況となっている。

このことから、引き続き「コンプライアンスの日常化」に力点を置き、コンプライアンスを常に意識した業務推進とすることを県庁の組織文化、風土として定着させていく。

1 コンプライアンスの日常化の取組

(1) コンプライアンス推進チームの運営

26 年度も引き続きチームを設け、コンプライアンスの日常化取組の進行管理を行う。

- ・コンプライアンス推進施策の検討
- ・コンプライアンス・ミーティングの題材検討、進捗管理
- ・研修資料の検討、事例研究等
- ・部局におけるコンプライアンス推進のサポート

(2) 各所属における取組（組織マネジメントシートへの「コンプライアンス確立に向けた取組」への記載及び実施）

25 年度は、コンプライアンスの全庁取組が実質 5 月以降になったため、所属長の組織マネジメントシートに記載された取組が、コンプライアンス・ミーティングを年 4 回実施するというものがほとんどであった。

26 年度は、全庁的に行うコンプライアンス・ミーティングとは別に、所属独自の取組も出来る限り記載し、実施する。

(例)

- ・所属におけるコンプライアンス推進週間の設定
- ・朝礼におけるクレドカードの確認
- ・コンプライアンス関連事例の共有
- ・コンプライアンスチェックシートの実施、項目を追加しての実施
- ・独自キャッチフレーズの制定、パソコン壁紙への掲載等による意識喚起等

(3) コンプライアンス・ミーティングの実施

25 年度は、四半期（3 カ月）に一度、年 4 回実施したが、多くの職場において年度当初、年度末などは繁忙期であるため、実施期間に幅を持たせ、4 カ月に一度、年 3 回の取組とする。

なお、(2)における所属独自の取組を行い、トータルとしてのコンプライアンスの日常化の取組が低下することのないようにする。

【実施方法】

- ① 題材は、コンプライアンスハンドブック等を基に各所属で考えることを基本とするが、必要に応じて推進チームにおいて1～2題検討し、提供する。
- ② 各回の実施状況は、コンプライアンス推進チームで取りまとめ、各所属へフィードバックする。

(4) 職員研修の充実（ ）内は25年度実績（予定含む）

- ① 職員研修センターにおける階層別研修（延べ26回、1,098人）
- ② 部局の独自研修（延べ6回、約520名、教員を含む）
- ③ 巡回法務・コンプライアンス研修（延べ9回、406人）

25年度は、コンプライアンスの意味、推進する意義、取組の意図等について研修を行った。

26年度は、職員から要望の強い具体のテーマ（調査・聴き取り、不当要求行為等への対応など）について、参加型の研修を前期、後期の年2回、テーマをかえて実施する。

(※ 25年度は総務部関連の研修も含めると、延べ49回、約2,700人(教員含む)が受講)

(5) コンプライアンスハンドブックの更新

コンプライアンスハンドブックにおける「教訓とすべき例」に、新しく起こった出来事を追記するとともに、職員に周知することで、コンプライアンス意識の向上とハンドブックの有効活用を図る。

このため、年2回程度、コンプライアンスに関連する事例の収集を行う。

(別紙参照)

(6) その他

- ① 三重県職員クレドカードの活用（企画課と協働）
ア 新規入庁者（嘱託職員、業務補助職員等含む）への配付
イ 幹部職員による庁内放送の実施
- ② コンプライアンスチェックシートの活用、更新
- ③ 法曹有資格者によるコンプライアンス意識向上のためのメルマガの発信

2 リーガル・サポートとの連携（法曹有資格者、法務・文書課と協働）

(1) 各種マニュアルの整備

調査・聴き取り、不当要求等への対応を取り込んだ各種マニュアルの整備や法令習熟度向上のためのメルマガの発信（1(6)③と同じ）等を行う。

(2) 巡回法務・コンプライアンス研修の実施（1(4)③と同じ）

(3) 出前研修の実施

個別に依頼を受けたコンプライアンス研修に対応するため、法令習熟度向上のための出前研修のメニューの中に、コンプライアンス研修を含める。

コンプライアンス事例（案）

○発生した事例（事実）

情報公開条例においては、情報公開審査会は実施機関から諮問のあった日から60日以内に答申を行うよう努めること（第31条）、実施機関は不服申し立てがあった日（不服申立書が実施機関の事務所に到達した日）から90日以内に当該不服申し立てに対する決定を行うよう努めること（第21条第4項）が規定されているが、人事課が行った港湾改修工事に係る公文書開示に対する開示請求者からの異議申し立てについて、三重県情報公開審査会答申の後約5か月の間、当該異議申し立てに対する決定を行っておらず、開示請求者及び県民からの信頼を失する結果を招いた。

○原因

- ・情報公開制度は県と県民との信頼関係を構築・維持する側面もあるところ、担当職員においてこうした意識が希薄であり、決定に係る調査・検討作業と他の業務との優先順位の付け方に問題があった。
- ・所属において、当該業務のスケジュール管理の徹底がなされていなかった。

○再発防止に向けて

- ・担当職員においては、当該業務の意義や業務に係る関係法令をしっかりと確認し、自らの諸業務の優先順位に留意する。
- ・所属において、継続的に業務の進捗状況を確認する等スケジュール管理を徹底する。