

# 徳島市コンプライアンス基本方針



令和5年1月

徳島市

## 目次

第1	策定の趣旨	1
第2	コンプライアンスの定義	1
第3	基本方針の対象範囲	2
第4	コンプライアンス行動指針	2
1	法令遵守の徹底と適正な業務遂行	3
(1)	公務員倫理・サービス規律の徹底	3
(2)	法令等を遵守した業務遂行	4
(3)	公金管理や契約業務の適正な執行	5
(4)	情報資産の適正な管理	6
2	「市民目線」の誠実・公正な仕事	7
(1)	誠実かつ公正な対応	7
(2)	市民の疑念・不信を招くような行為の防止	8
(3)	説明責任（アカウンタビリティ）	9
3	市民・社会の要請・変化に対する積極的な姿勢	10
(1)	ダイバーシティ&イノベーションの推進	10
(2)	ルール・前例や業務内容・手法の見直し	11
(3)	積極的な知識の習得や技術・能力の向上	12
4	互いの個性や働き方の尊重と協同	13
(1)	多様な人財と働き方の尊重	13
(2)	心理的安全性の高い職場づくり	14
(3)	セクショナリズムの排除	15
第5	コンプライアンス推進体制	16
第6	資料編	18
1	公益通報制度	18
2	職員からの公益通報に対する事務フロー（概要）	19
3	情報セキュリティインシデント発生時連絡体制図	20
4	市民等からの要望等に対する対応（フロー図）	21
5	不当要求等に対する対応フロー図	22
6	ハラスメントに対する苦情相談体制	23

## 第1 策定の趣旨

地方公共団体が、急激な人口減少・少子高齢化の進行や景気後退など、様々な社会環境の変化に機敏に対応した施策を展開するとともに、持続的かつ円滑な市政運営を行うためには、何よりも市民との信頼関係が必要不可欠です。

そのためには、地方公共団体が、法令や条例を遵守し、公平・中立な姿勢で自治体運営を進めることが重要となりますが、今日では、民間を律する法令や会計制度等を理解した上での官民連携によるパートナーシップの拡大などが進められ、地方公務員に求められるコンプライアンスの質と範囲も以前とは異なってきています。

また、形式的に法令を適用することで解決できる問題ばかりではなく、現場と接する地方公務員には、より高い水準での倫理観や責任感、使命感が求められており、市民からの信頼確保が一層重要となっています。

このことから、「市が行う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、全庁を挙げてコンプライアンス意識の徹底を図るため、職員一人ひとりが実践すべき行動規範をまとめた「徳島市コンプライアンス基本方針」（以下「基本方針」といいます。）を策定します。

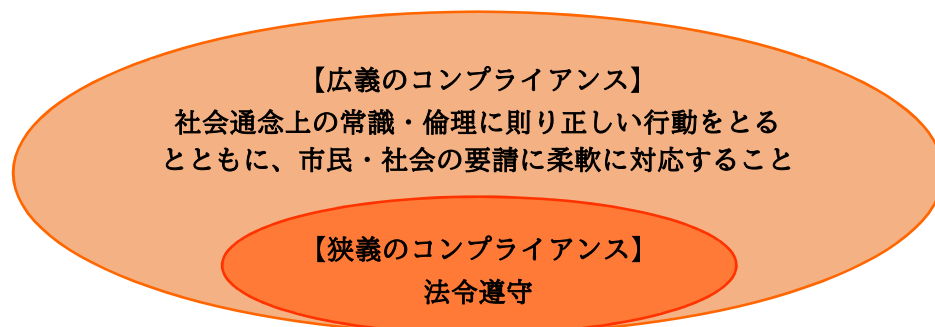
## 第2 コンプライアンスの定義

コンプライアンスは、一般的に、法令に違反しないという法令遵守だけではなく、社会通念上の常識や倫理に照らして正しい行動をとることや、組織のルールを遵守することも含まれています。

一方で、社会環境が急激に変化している現状においては、「法令を遵守さえしていれば、これまでと同様の方法で職務を遂行すればよい」というだけでは市政に対する信頼が向上するものではなく、社会環境の変化・要請に柔軟に対応し、必要に応じてルールや業務手法等を見直すことが重要です。

このことから、本市におけるコンプライアンスを、「法令遵守はもとより、社会通念上の常識・倫理に則り正しい行動をとるとともに、市民・社会の要請に柔軟に対応すること」と定義します。

<図>本市におけるコンプライアンスの定義



### 第3 基本方針の対象範囲

#### 1 対象となる実施機関

市長、教育委員会、選挙管理委員会、公平委員会、監査委員、農業委員会、固定資産評価審査委員会、公営企業管理者、消防長及び議会（※1）

（※1） ここでいう市長とは、実施主体となる機関としての市長であり、具体的には市長部局を指します。

#### 2 対象となる職員

一般職又は特別職（※2）に属する本市職員（議会の議員を除く。）

（※2） 特別職に属する職員については、一般職に属する職員と適用される法令が異なる場合があるため、「第4 コンプライアンス行動指針」の一部については適用されない場合がありますが、趣旨を踏まえて行動するものとします。

### 第4 コンプライアンス行動指針

「市民から信頼される市役所」を目指して、職員一人ひとりが初心に立ち返り、行動に際して常に意識しなければならない4つの項目を、行動指針として掲げます。

#### **1 法令遵守の徹底と適正な業務遂行**

- (1) 公務員倫理・服務規律の徹底
- (2) 法令等を遵守した業務遂行
- (3) 公金管理や契約業務の適正な執行
- (4) 情報資産の適正な管理

#### **2 「市民目線」の誠実・公正な仕事**

- (1) 誠実かつ公正な対応
- (2) 市民の疑念・不信を招くような行為の防止
- (3) 説明責任（アカウントビリティ）

#### **3 市民・社会の要請・変化に対する積極的な姿勢**

- (1) ダイバーシティ&イノベーションの推進
- (2) ルール・前例や業務内容・手法の見直し
- (3) 積極的な知識の習得や技術・能力の向上

#### **4 互いの個性や働き方の尊重と協同**

- (1) 多様な人財と働き方の尊重
- (2) 心理的安全性の高い職場づくり
- (3) セクショナリズムの排除

## 1 法令遵守の徹底と適正な業務遂行

### (1) 公務員倫理・服務規律の徹底

全ての職員は、地方公務員法等により、「全体の奉仕者」として「公共の利益のために」全力を挙げて職務に専念する義務が課され、規律ある行動が求められることを常に念頭に置く必要があります。

また、職務中ではもとより、勤務時間外であっても、自らの行動が組織全体の信用に影響することを常に意識し、規範意識や倫理観を持って行動しなければなりません。

#### 行動ポイント

- ◆ 勤務時間中は、職務上の注意力の全てを職責遂行のために用い、その職務のみに従事すること。
- ◆ 出勤時間等、勤務時間を遵守することはもとより、勤務時間内において職場を離れようとするときは、行き先、要件、帰来の予定時刻を申し出て、上司の承認を受けること。
- ◆ 職務上知り得た秘密を漏らさないこと（その職を退いた後も同様である。）。
- ◆ 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、交通法令・モラル・マナーを守り、慎重な運転を心がけること。特に、「飲酒運転（酒気帯び・酒酔い）」、「無免許運転」、「速度超過」のいわゆる「交通三悪」といわれる違反行為は絶対に行わないこと。
- ◆ 万一、交通事故を起こしたときは、落ち着いて次の措置をとること。また、職員は所属長に、所属長は人事課長（※市長部局の場合）に必ず報告すること。
  - ・ 直ちに停車し、事故の状況を確認
  - ・ 負傷者の救護
  - ・ 道路上の危険防止措置
  - ・ 警察への届出

#### 【関係法令等】

- ・ 憲法 ・ 地方公務員法 ・ 道路交通法
- ・ 徳島市常勤の特別職の職員の倫理に関する条例 ・ 徳島市職員倫理条例
- ・ 徳島市職員服務規程 ・ 徳島市職員不祥事防止行動指針 等

## (2) 法令等を遵守した業務遂行

業務の遂行に当たっては、常に根拠となる法令等を確認し、十分に理解して適用する必要があり、このことは処理ミスの防止にもつながります。

また、職場において法令違反等を知ったときは、隠蔽したり、見過ごしたりせず、適切に対応しなければなりません。

なお、法令に違反した場合は、その行為の内容に応じて、個別法上の罰則規定が適用される場合があるほか、地方公務員法による懲戒処分の対象になる場合があります。

### 行動ポイント

- ◆ 業務の遂行に当たっては、「前任者がこうしていたから」とか、「この方法が簡単だから」といった気持ちではなく、常に根拠となる法令等（法律、政令、条例、規則等）を確認すること。
- ◆ 直接担当する業務に関する法令等はもとより、行政全般に適用される法令等（地方自治法等）も関係する場合があることに留意すること。
- ◆ 業務の遂行に当たっては、法令等の遵守を徹底するため、マニュアルやチェックリスト等を作成すること。マニュアル等に定めたルール等を遵守することで、処理を標準化し、ミスの防止や効率性の向上を図ること。
- ◆ ただし、マニュアル等は最終的な根拠にはならないことに留意すること。また、当該マニュアル等が法令等を遵守できているか、社会情勢に適合しているかなど、定期的に確認し、常に適正な状態を保つこと。
- ◆ 処理ミスの発生を確認した場合は、直ちに所属長に報告するとともに、所管部局内で事実確認及び原因分析を行い、業務手順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。また、教訓とすべき事案は、庁内会議等を通じ、全庁的に情報共有すること。
- ◆ 職場において法令違反等を知ったときは、隠蔽したり、見過ごしたりせず、上司へ報告・相談等を行い、組織として適切に対応すること。また、場合によっては公益通報制度を活用すること。（資料1・2参照）

#### 【関係法令等】

- ・ 地方自治法 ・ 地方公務員法 ・ 公益通報者保護法
- ・ 徳島市職員等からの公益通報に関する要綱 等

### (3) 公金管理や契約業務の適正な執行

公金は市民の大切な財産であることを念頭に置き、地方自治法や財務関係規則等の関係法令を正確に理解して、適正に管理し、執行する必要があります。

違法・不当な公金の取扱いは、市政に対する信頼を根底から揺るがすとともに、市民の財産である公金に損失が生じ、場合によっては住民訴訟を提起される可能性もあります。

また、契約業務については、一般競争入札が原則であることを認識し、手続の透明性・公平性を確保し、適正に執行しなければなりません。

特に、議会に付すべき契約や、審査会等に諮らなければならない案件については、事前に関係課と調整する必要があります。

#### 行動ポイント

- ◆ 予算の編成・執行に当たっては、最小の経費で最大の効果をあげることが常に意識して、正しい手続きにより適正に処理すること。
- ◆ 現金等を取り扱う際には、特定の職員だけでなく、複数の職員が互いに確認し合うことを徹底し、適正な処理に努めること。
- ◆ 契約業務の遂行に当たっては、最小の経費で最大の効果を生む仕組みの一つとして入札制度があることを認識し、関係法令・規則等を遵守した上で、適正な事務手続を行うこと。

#### 【関係法令等】

- ・ 地方自治法
- ・ 議会の議決に付すべき契約及び財産の取得又は処分に関する条例
- ・ 予算の編成及び執行に関する規則 ・ 補助金等の交付に関する規則
- ・ 会計規則 ・ 徳島市物品購入審査委員会規則
- ・ 徳島市プロポーザル方式による事業者選定審査会規則 ・ 徳島市契約規則
- ・ 徳島市用地取得審査委員会規則
- ・ 徳島市建設工事等に係る業者選定審査委員会規則 ・ 事務決裁規程 等

#### (4) 情報資産の適正な管理

職員は、記録媒体の紛失等の事故防止等、個人情報を含む情報資産を適正に取り扱う必要があります。個人情報の漏えいは、市民からの信用を失墜させるだけでなく、場合によっては損害賠償を請求される可能性もあります。

また、情報の改ざん、漏えい等や、情報システム障害を防止するため、情報セキュリティ対策の重要性を認識し、「徳島市情報セキュリティポリシー」を遵守しなければなりません。

#### 行動ポイント

- ◆ 個人情報は、利用目的を明確にし、原則、必要最小限の情報を収集するとともに、利用目的以外の目的で利用し、又は提供しないこと。
- ◆ 各所属に到着した郵便物や電子メールについては、日々確認を怠らず、また、速やかに処理すること。
- ◆ 公文書は市政の重要な記録であることを認識し、私物化せず、本市のファイリングシステムに則り、常にその所在を明らかにして、適正に管理すること。
- ◆ 個人情報を含む公文書は、所属長の許可なく執務場所から持ち出さないこと。また、人事異動時には適切に引継ぎを行い、当該所管課からは持ち出さないこと。
- ◆ ウェブサイトの閲覧や電子メールの送受信等、インターネットを経由する業務を行う際には、コンピュータへのウイルス感染や不正アクセス等の脅威に十分留意するとともに、人為的なミスや確認漏れによる情報漏えいのないよう、細心の注意を払うこと。
- ◆ 万一、情報漏えい等、情報セキュリティ上の事故が発生した場合は、最高情報セキュリティ責任者（CISO：第一副市长）に速やかに報告し、指示を仰ぐこと。（資料3参照）

#### 【関係法令等】

- ・ 個人情報の保護に関する法律 ・ 文書取扱規程 ・ 徳島市職員服務規程
- ・ 徳島市情報セキュリティポリシー 等



## 2 「市民目線」の誠実・公正な仕事

### (1) 誠実かつ公正な対応

全ての職員は、自らの対応が組織全体への評価となることを常に意識し、誠実かつ丁寧な対応に努める必要があります。

また、「全体の奉仕者」として、あらゆる業務を公平・公正に行い、特定の人に特別の扱いをせず、法的に中立な立場をとらなければなりません。

#### 行動ポイント

- ◆ 基本的な接遇マナーを身に付けるとともに、公務の遂行にふさわしい服装、清潔な身だしなみを心がけること。
- ◆ 市民からの意見、相談、苦情等は、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を丁寧に聞き取り、正確に把握して対応すること。
- ◆ 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。また、市民の一部に対してのみの奉仕者ではないことを自覚し、特定の者に対して有利な取扱いをするなどの不当な取扱いをしてはならないこと。
- ◆ 市政に対する要望等で、その内容が特定の者にとって不当に有利な取扱いを求めるようなもの等である場合は、組織的に対応するとともに、原則として「要望等記録」を作成すること。(資料4参照)
- ◆ 暴力又は乱暴な言動その他の社会的相当性を逸脱する手段により職務を強要する不当要求に対しては、組織的な対応を徹底し、毅然とした態度で臨むこと。また、場合によっては、不当要求行為等相談員と連携を図りながら対応すること。(資料5参照)
- ◆ 行政手続法・徳島市行政手続条例に基づき、行政処分を行う際の「審査基準」や「標準処理期間」を明確に設定し、公正性の担保に努めること。

#### 【関係法令等】

- ・ 地方公務員法 ・ 地方自治法 ・ 行政手続法 ・ 徳島市行政手続条例
- ・ 徳島市政における要望等に対する公正な職務の執行の確保に関する条例
- ・ 徳島市職員服務規程 ・ 不当要求に対する対応マニュアル
- ・ 不当要求行為等相談員設置要綱 等

## (2) 市民の疑念・不信を招くような行為の防止

職員の地位や職権を利用した収賄や個人の利益を図る不正行為（横領等）は絶対にあってはならないことですが、それに至らずとも、市民に疑念や不信感を抱かせる行為をしていないか、常に念頭に置いて行動する必要があります。

なお、職務上利害関係のある者（以下「利害関係者」といいます。）との不適切な接触は、地方公務員法等に抵触し、懲戒処分の対象となることがあります。

### 行動ポイント

- ◆ 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。
- ◆ 自らにとって誰が利害関係者に当たるか、正しく認識すること。
- ◆ 職場の内外を問わず、常に公私の別を明らかにし、利害関係者からの供応接待、贈答品の授受や、利害関係者との遊技・ゴルフ等、市民に疑念・不信感を抱かせるような行為は厳に慎むこと。
- ◆ SNS等のソーシャルメディアは、利用方法によっては組織全体の信用を損なうことにつながるおそれがあるため、特性を正しく理解し、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。

### 【関係法令等】

- ・ 地方公務員法 ・ 徳島市常勤の特別職の職員の倫理に関する条例
- ・ 徳島市職員倫理条例 等

### (3) 説明責任（アカウンタビリティ）

市民に対しては、徹底した情報公開や積極的な情報提供などにより、十分な説明を行い、説明責任（アカウンタビリティ）を果たす必要があります。

また、情報をオープンにすることによって、法令等や社会規範、倫理などに照らして業務を説明できる機会が増え、コンプライアンスをより意識した業務につながります。

#### 行動ポイント

- ◆ 組織として意思決定をするときは、原則として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。
- ◆ 行政手続法・徳島市行政手続条例に基づき、行政処分を行う際の「審査基準」や「標準処理期間」を明確に設定し、あらかじめ公表することで、市民の予見可能性を高めること。
- ◆ 積極的な情報公開に努めるとともに、常に市民への公開を意識して事務処理や公文書の作成に当たること。
- ◆ 市民に対する通知・説明文書や公表資料は、平易な言葉や数字・図表を適宜使用し、分かりやすくて的確な表現を心がけること。
- ◆ 市民から業務に関し説明を求められた場合は、徳島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果たすこと。

#### 【関係法令等】

- ・行政手続法 ・徳島市行政手続条例 ・徳島市情報公開条例
- ・事務決裁規程 ・文書取扱規程
- ・積極的な情報の公表と提供に関する要綱 等

### 3 市民・社会の要請・変化に対する積極的な姿勢

#### (1) ダイバーシティ&イノベーションの推進

本市では、持続可能な社会づくりを推進するため、国際的な社会問題への取組目標であるSDGsの積極的推進や、民間企業等との連携強化による優れたテクノロジーの導入など、多様性をお互いに受け入れ、活かすことで、新しい視点や価値観を生み出すことのできる、「ダイバーシティ（多様性）とイノベーション（創造性）」を意識した施策に取り組んでいます。

職員は、ダイバーシティによってイノベーションが生まれることの重要性をしっかりと認識し、「ダイバーシティ徳島」の実現に向け、積極的に取り組む必要があります。

#### 行動ポイント

- ◆ 少子高齢化による生産年齢人口の減少に伴う人材不足に対応していくため、女性や高齢者など多様な人材を活用する「ダイバーシティ徳島」の実現を早期に目指す事業の推進に努めること。
- ◆ ジェンダーギャップの解消に向けた取組を推進するとともに、働くことを希望する女性が活躍できる社会づくりを目指すこと。
- ◆ 「キャリアアップのための転職」「仕事と家庭の両立のための時短勤務」「自己の能力を活かせるフリーランス」など、雇用に対する意識や価値観が変容し、また、DX等により働き方の多様化も進んでいることなどに留意した上で、市民や企業の多様なあり方に即した事業の推進に努めること。
- ◆ 民間企業等との連携強化により、様々な文化的背景や価値観を持つ人材からの影響を受容し、融合することで発想を高め、自らの仕事に活かすこと。

#### 【関係法令等】

- ・ 男女雇用機会均等法 ・ 男女共同参画社会基本法 ・ 女性活躍推進法
- ・ 障害者雇用促進法 等

## (2) ルール・前例や業務内容・手法の見直し

本市の業務は全て法律や条例などの法令等を根拠とし、独自のルールや前例もこれらに適合している必要がありますが、時間の経過により、法令等の根拠を失っていたり、法令等に違反している場合があります。

また、以前は認められていた行為や当然とされていた手法が、社会状況等の変化で、「市民感覚」とかけ離れてしまっているということもあります。

業務に当たる際には、独自のルールや前例に無批判に従うのではなく、その内容を十分に理解した上で、不都合が生じている場合はニーズに合わせて修正するほか、常に「改善の余地があるのではないか」という意識を持つ必要があります。

### 行動ポイント

- ◆ 上位の法律等の改正の状況に合わせて、条例や規則、規程等の改正やマニュアル類の改訂を忘れずに行うこと。
- ◆ 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考え、又は上司に確認して理解した上で、最適な手法を選択して業務を遂行すること。また、ミスや批判を恐れるあまり消極的な姿勢にならず、常に改善の意識を持って挑戦すること。
- ◆ 若手職員や人事異動により新たに着任した職員など、これまでにない目線から生まれた意見を尊重し、積極的に取り入れること。
- ◆ できる限り現場に足を運び、市政の実情や課題、市民ニーズを「肌で感じる」こと。
- ◆ 政策・事務事業等に取り入れることで、市民サービスの向上や効果的・効率的な事務事業の実施につながるなどの成果が見込まれる新たな手法や改善方法がないか検討し、職員提案制度等も活用して積極的に提案すること。

### 【関係法令等】

・ 地方自治法 ・ 職員の提案に関する規程 等

### (3) 積極的な知識の習得や技術・能力の向上

職員が法令を遵守し、正しく適用して業務に当たるためには、まず、自らが職務に関連する根拠法令と、憲法の理念や法の一般原則を含めた一般法令に精通する必要があります。

また、私たちを取り巻く環境は常に変化しており、複雑化・多様化する市民や社会の要請に柔軟に対応していくためには、自らの知識をアップデートするとともに、技術や能力の向上に努める必要があります。

#### 行動ポイント

- ◆ eラーニングやオンライン研修等を活用し、積極的な知識の習得に努めること。
- ◆ 職場として身に付けてもらいたい知識・能力については、職場内の研修を推進すること。
- ◆ 民間企業が実施する研修等、自らの業務分野に間接的にでも関係するような研修には、積極的に参加すること。
- ◆ 管理職員は、所属職員に対して研修の参加を奨励し、職員個人のモチベーションと資質の向上を図るとともに、参加しやすい環境づくりに努めること。
- ◆ 国や県の動向を常に注視するとともに、他の自治体や民間企業の先進的・費用対効果が高い事例を調査し、積極的な活用に努めること。

#### 【関係法令等】

・地方公務員法 ・職員研修規程 ・徳島市人材育成基本方針 等

## 4 互いの個性や働き方の尊重と協同

### (1) 多様な人財と働き方の尊重

新たな挑戦や創造を生み出していくための源泉は「人財」、すなわち職員一人ひとりであり、人財の獲得競争が激化する今日にあっては、多様な価値観のギャップを埋めるための相互理解や様々なキャリア観に対応できる職場が求められています。

職員は、性別や年齢、出身、障害の有無、宗教、性的指向・性自認、ライフスタイル、価値観等の多様性をお互いに尊重し、認め合い、自らの強みを最大限に発揮でき、上司や同僚と共に活躍・成長することができる職場環境・風土づくりに努める必要があります。

また、お互いの個性や働き方を尊重し、認め合うことは、組織全体の士気や生産性に悪影響を及ぼす様々なハラスメント（パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント等）の防止にもつながります。

#### 行動ポイント

- ◆ 自らのアンコンシャス・バイアス（「無意識の偏見」とも表現される、自分自身は気づいていない「ものの見方やとらえ方のゆがみ」のこと）を自覚し、意識して適切な行動をとること。

##### 【アンコンシャス・バイアスの例】

- ・ 「単身赴任中」と聞くと父親が単身赴任中だと思う（母親を思い浮かべない）
- ・ 血液型で相手の性格を想像することがある など
- ◆ 職場において、ハラスメントを見聞きした職員は、行為者の上司にハラスメントの事実を伝え、被害者には苦情相談窓口にご相談するように勧める等、必要な措置を講じること。（資料6参照）
- ◆ 管理職員は、育児休業や休暇、時間外勤務の制限等の各種制度について正しい知識を持ち、所属職員に積極的な働きかけを行うとともに、職員がこれらの制度を活用しやすい職場環境づくりに努めること。また、職場内でハラスメントがないか、常に目を配ること。

#### 【関係法令等】

- ・ 男女雇用機会均等法 ・ 次世代育成支援対策推進法 ・ 女性活躍推進法
- ・ 地方公務員の育児休業等に関する法律 ・ 職員の休日及び休暇に関する条例
- ・ 職員の休暇に関する規則 ・ 徳島市特定事業主行動計画
- ・ 職場におけるハラスメントの防止に関する指針 等

## (2) 心理的安全性の高い職場づくり

コミュニケーションが活発で、職員が同僚や上司に対して発言や質問をしやすい、心理的安全性(※)の高い職場であることは、責任感やチームワーク、生産性の向上だけでなく、コンプライアンスの向上にも大きな効果があると考えられます。

心理的安全性を高めるためには、職員に発言の機会を平等に与えたり、協力を重視し、ポジティブな受け止め方を心がける必要がありますが、一方で、時にはメリハリをつけて指示や注意を行ったり、目標や進捗を確認することも重要です。

(※) 誰にどのような発言をしても罰せられない「雰囲気」「暗黙の了解」のことをいいます。ただし、単に仲が良いこと、あるいは罰せられないというルールを決めることではありません。

### 行動ポイント

- ◆ 登庁時・退庁時等においては、部署や職制に関係なく、職員同士で必ずあいさつをするとともに、来庁者に対して積極的にあいさつをすること。
- ◆ 誰しもが間違ふということを受け、他人の失敗に対して過度に批判的にならず、今後どうすべきか、建設的な話し合いにより、解決を図ること。
- ◆ 職場内で自発的・継続的にミーティングを実施し、良いことだけでなく、ミスや問題など、何でも話し合える雰囲気づくりに努めること。また、仕事を学習の機会と捉え、好奇心を形にし、積極的に質問すること。
- ◆ 管理職員は、日頃から意識的に「声かけ」を行い、健康状態や業務状況等の把握を行うとともに、職員が自らの悩みなどについて気軽に相談できる雰囲気の醸成に努めること。



### (3) セクショナリズムの排除

セクショナリズムとは、組織内で自部門の事情のみを考慮し、その利益や権限を守るために行動することで、結果的には組織全体に不利益をもたらす現象であると言われていています。

職員は、組織の責務や課題について、何事も自分に降りかかってくるものとして捉え、解決に向けて積極的に取り組み、事なかれ主義としないことが重要です。

また、課題を共有し、協力して取り組むことで、物事がスムーズに進むほか、非効率や不当性を排除できる可能性があります。

#### 行動ポイント

- ◆ 管理職員は、オール徳島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努めること。
- ◆ 部局や所属、係にまたがる施策や課題について、「うちの仕事ではない」「どこがするか決まっていないので知らない」という気持ちではなく、「うちに関係することではないか」という姿勢で、積極的に取り組むこと。
- ◆ より効果的・効率的に業務が行えるよう、部局や所属にとらわれず、職員間で積極的に情報共有を図り、相互にアドバイスすること。また、事案によっては、プロジェクトチームの設置も検討すること。
- ◆ 担当職員のみ経験・能力に依存せず、業務の平準化・標準化を図り、組織として滞りなく業務を遂行できる体制とすること。また、職場全体で業務配分・進捗状況を確認し、必要に応じて配分を見直すこと。
- ◆ 万一、他の所属において、不適切な業務執行が行われていることを確認した場合には、「別の所属のことだから」といって見て見ぬ振りをせず、組織全体の問題として捉え、上司と相談して、適切に対応すること。また、同様の事例やリスクが自らの所属にも潜んでいないか確認すること。

#### 【関係法令等】

- ・ 地方自治法
- ・ 徳島市プロジェクトチームの設置及び運営基準に関する規則
- ・ 係別事務配分に関する規程 等

## 第5 コンプライアンス推進体制

本市においては、市長を最高責任者とし、コンプライアンス推進室及び関係課を中心に全庁的なコンプライアンスに係る方針決定や意識啓発を行うとともに、当該方針や取組状況等について、庁内会議等を通じて全庁的かつ継続的に周知し、コンプライアンスの推進を図ります。

また、次の体制により、全ての職員が自律的に正しい行動をとることで、職員一人ひとりのコンプライアンス意識の徹底に努めます。

### 1 部長級職員

部局の責任者として、基本方針に定める行動指針に基づき、率先して模範を示すとともに、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。

また、コンプライアンスの観点から部局内で統一した対応が必要となる場合は、部局内で協議し、対応方針を決定します。

### 2 副部長級職員・課長級職員

部長級職員からの指示や、基本方針に定める行動指針に基づき、率先して模範を示すとともに、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。

また、所属で生じうるコンプライアンスリスクを念頭におき、必要に応じて所属における対応方針を策定し、所属内での情報共有を図ります。

### 3 コンプライアンス推進主任（課長補佐級職員）

副部長級職員・課長級職員からの指示や、基本方針に定める行動指針に基づき、率先して模範を示すとともに、職員が日常的にコンプライアンスを徹底した行動をとるよう啓発するなど、所属におけるコンプライアンスの推進を牽引します。

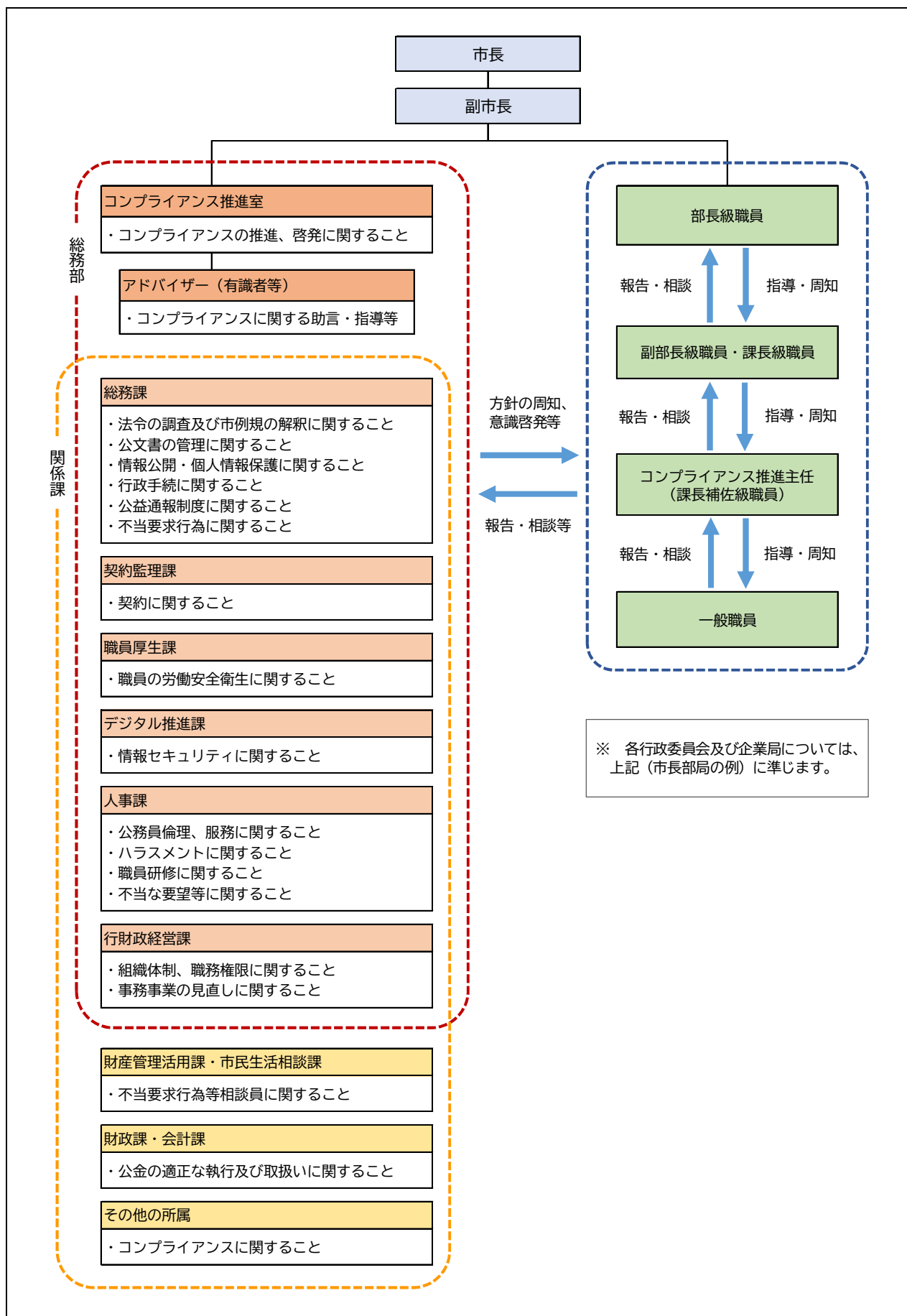
なお、コンプライアンス推進主任は、各所属に1人以上設置することとします。

### 4 一般職員

コンプライアンスの推進に当たって最も重要なのは職員一人ひとりの行動であり、それぞれが徳島市役所の顔であることを常に意識し、市民目線で行動します。

また、受け身の姿勢ではなく、基本方針に定める行動指針に基づき、職場でコンプライアンスが確保されているか、自分自身の問題として捉え、積極的に取り組みます。

# <図> コンプライアンス推進体制



## 第6 資料編

### 1 公益通報制度

#### ● 公益通報制度とは

組織内での不祥事の発生を未然に発見・防止し、組織内の自浄作用によるコンプライアンスを推進するため、組織の行為について内部告発をする通報者の保護を定めたものです。

#### ● 公益通報の対象となる事実

本市が実施する事業等に関する事実であって次のいずれかに該当するものについての通報に限り、公益通報として通報者が保護される対象になります。

- ・ 法令に違反するもの
- ・ 人の生命、健康、財産又は生活環境に重大な損害を与えるもの

#### ● 公益通報ができる職員等

- ・ 本市の職員
  - ※ 非常勤職員、会計年度任用職員、附属機関の委員を含みます。
  - ※ 市長や議員等、選挙や議会の同意が必要な特別職（副市長は除く。）は除きます。
- ・ 本市から事務事業を受託している事業者の役員・従業員
- ・ 本市の施設の指定管理者の役員・従業員
- ・ 本市を役務の提供先とする派遣労働者

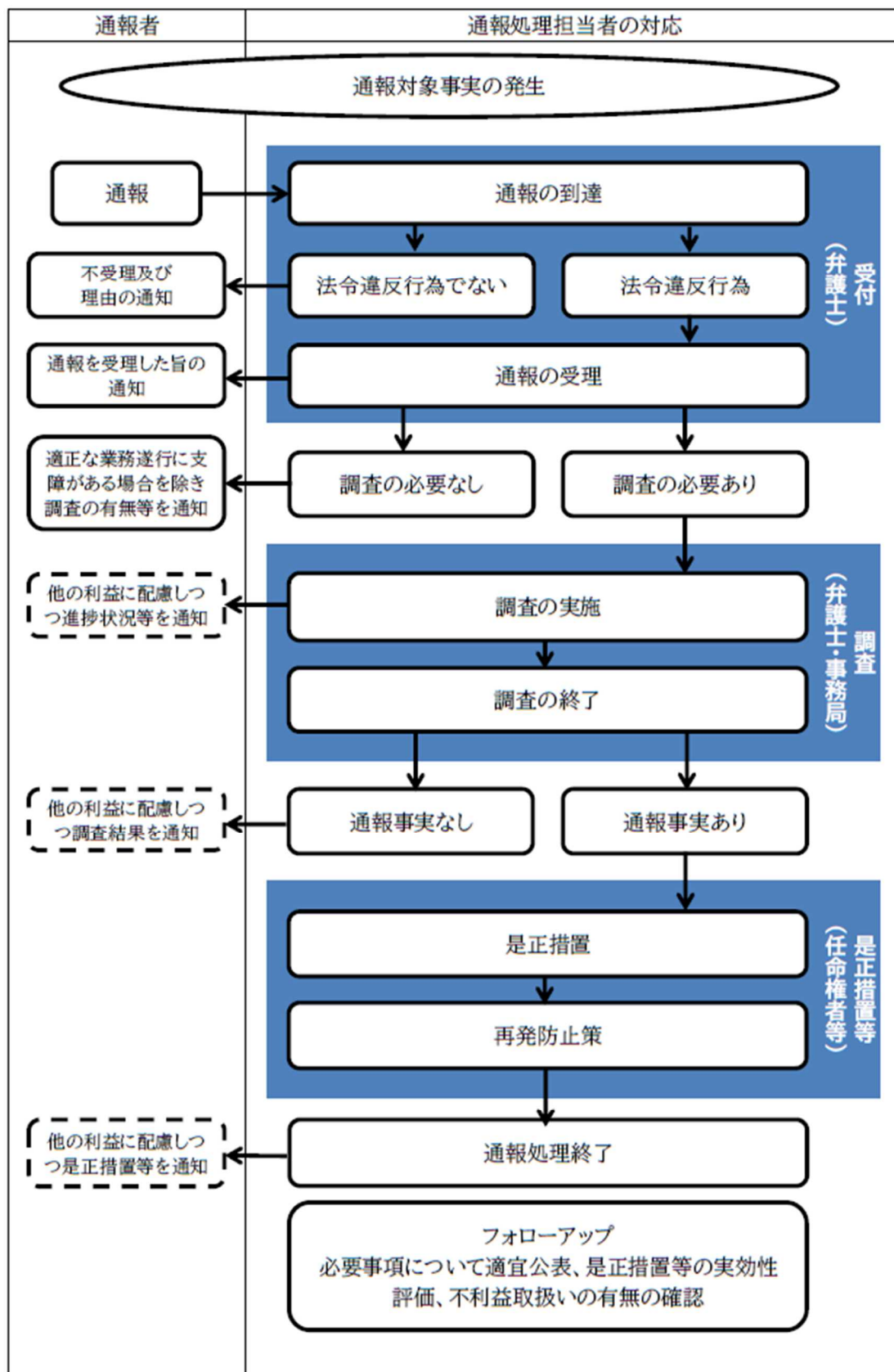
#### ● 公益通報窓口

職員等が通報しやすい体制を整え、通報に適切に対応するため、外部に公益通報受付窓口を設けています。

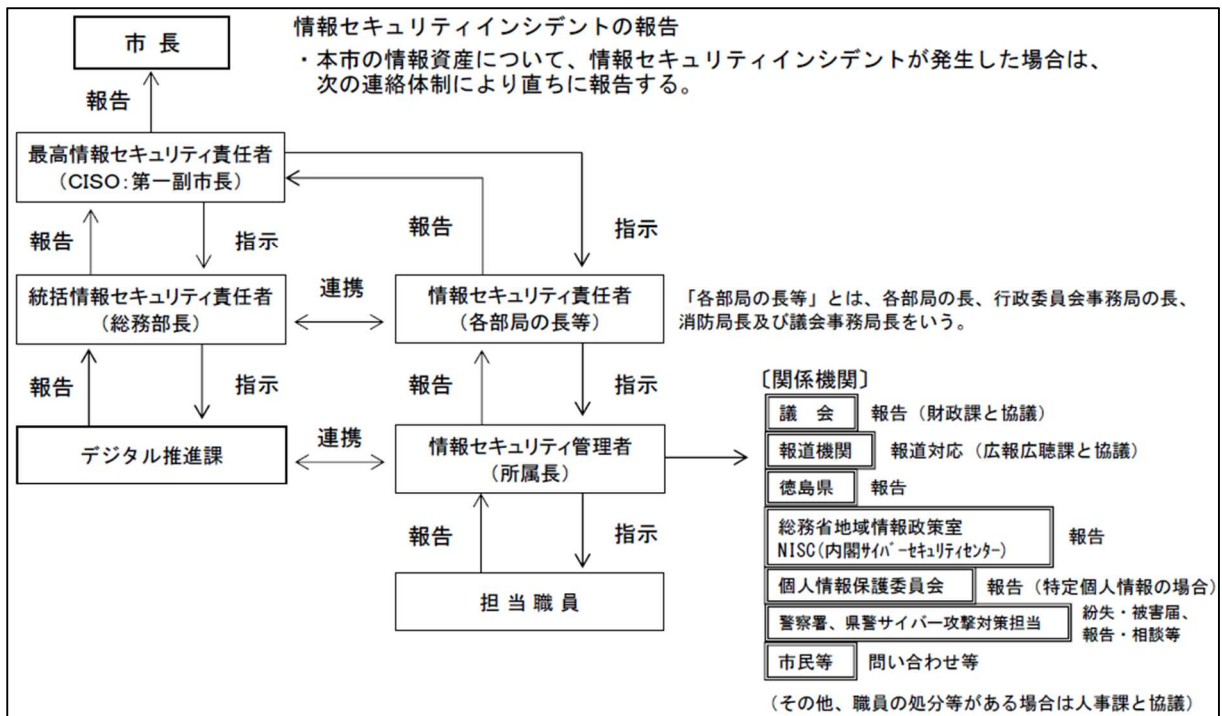
#### ● 公益通報の方法

「公益通報受付票」に必要事項を記載の上、郵送・メール・FAXのいずれかの方法により通報してください。 ※ 電話による受付はしていません。

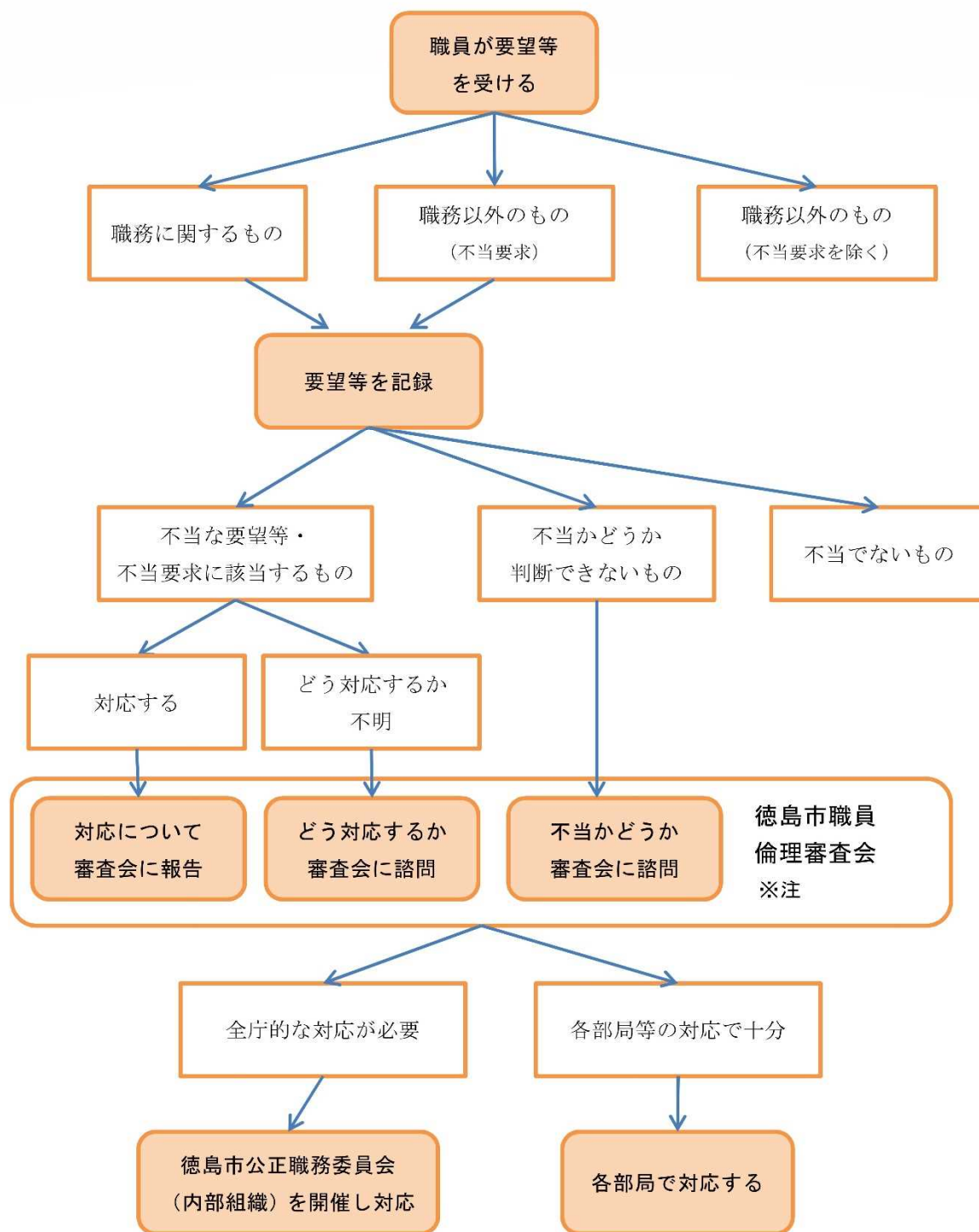
## 2 職員からの公益通報に対する事務フロー（概要）



### 3 情報セキュリティインシデント発生時連絡体制図

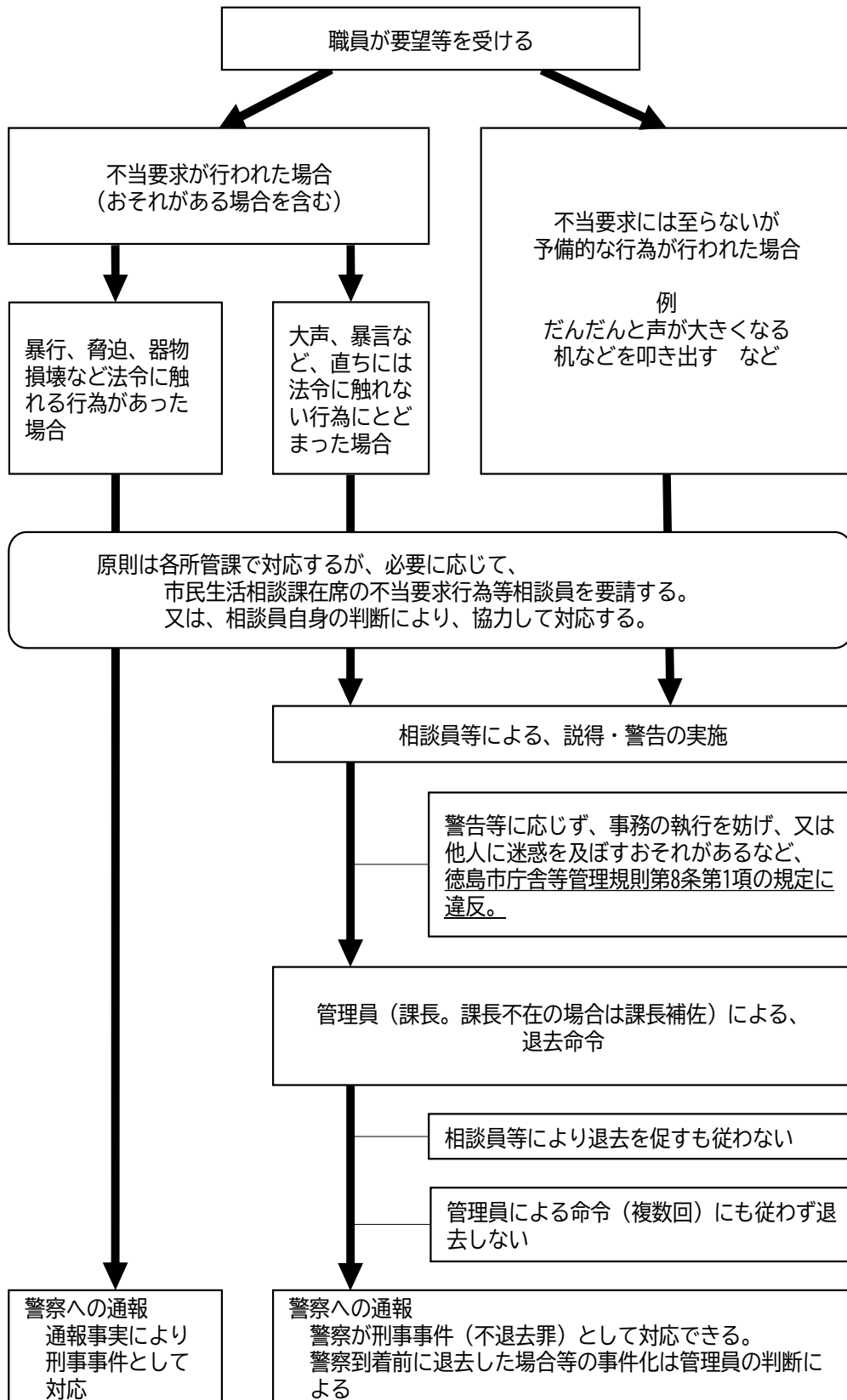


#### 4 市民等からの要望等に対する対応（フロー図）



※注 事案の内容等により、徳島市職員倫理審査会を開催せず、徳島市公正職務委員会で対応方針等を検討することもできる。

## 5 不当要求等に対する対応フロー図





## 6 ハラスメントに対する苦情相談体制

