

平成25年度 コンプライアンス推進のための取組（案）

平成25年4月25日

総務部 人事課

【推進方針】

業務の推進にあたっては、職員自らはもちろんのこと、職場をあげてコンプライアンスを常に意識して行うことを、県庁の組織文化、風土としていくことをめざします。

- このため、従来の研修の充実、服務規律の徹底はもちろんのこと、「日々の職場におけるコンプライアンス意識の向上」＝「コンプライアンスの日常化」に力を入れます。

【平成25年度取組】

1 各所属におけるコンプライアンスの推進（新規）

管理職は、組織マネジメントシートの「2 所属の運営計画」「(1) 職員力・組織力の向上」の「コンプライアンス確立に向けた意識向上」欄に、取組内容、目標を記載することになっており、これに基づき所属でのコンプライアンスを推進する。

2 全所属におけるコンプライアンス・ミーティング（新規）（自身の職場での身近な話題として意識してもらうことを狙いとする）

- (1) 部や課などで行われるミーティングの議題の一つに、コンプライアンスに関連する議題（話題）を加え、所属長等（本庁課長、班長、地域機関室長、課長等）を中心に全員で議論する。
- (2) コンプライアンス・ミーティングで議論する題材（事例）は、各部局の人事・服務担当班長等で構成するコンプライアンス推進チーム（仮称）（3参照）で検討し、ポイントを整理した上で各部局に提供する。
- (3) 四半期に一度（年4回）、地域機関を含む全所属で実施する。
- (4) 出された意見や実施の有無を報告する（パソコンで入力するような簡易なものを検討）

【取組イメージ】

コンプライアンス関連の題材を提供 → 本庁各部局における課長会議等で共有、地域機関への伝達説明 → 地域機関含む全所属でのミーティングにおいて議論 → 実施の有無等の報告

3 コンプライアンス推進チーム（仮称）の設置（新規）

各部局の人事・サービスを担当する班長等で構成する。法曹有資格職員（募集中）をアドバイザーとする。推進チームでは、

- (1) 2のコンプライアンス・ミーティングで使用する題材の検討
- (2) コンプライアンス推進にかかる諸施策（チェックシートの導入、コンプライアンスカードの作成等）の検討
- (3) 公務員倫理（コンプライアンス）研修（4参照）で使用する資料の検討
- (4) 倫理憲章の周知
- (5) 「三重県職員の倫理確保についての指針」の見直し検討（5参照）
- (6) 各種事例研究
- (7) コンプライアンスにかかる情報共有 等を行う。

4 研修の充実（拡充）

職員にコンプライアンスを再認識してもらう機会を増やすため、研修センターにおける公務員倫理研修（階層別研修、管理監督者研修等）の回数を増やすとともに、総務部が全庁的に行う研修に、公務員倫理（コンプライアンス）の説明を加え、これまで以上にきめ細かく実施する。

研修資料には、三重県で発生した実例を追加するとともに、平成25年度三重県経営方針の「業務遂行にあたっての職員行動指針」を加え、研修では、過去を忘れず、そもそも何のために、誰のために業務を行うかについても再確認する。

巡回法務研修、各部局における独自研修等に、法曹有資格職員を派遣する。

【研修スケジュール：別紙のとおり】

5 「三重県職員の倫理確保についての指針」の見直し（新規）

倫理憲章の見直しを受けて、職員が迷った時のよりどころ、振り返るものとして、「三重県職員の倫理確保についての指針」の見直しを行う。

現行の指針は、利害関係を有する者との間における倫理確保を中心としていることから、コンプライアンス全般に関わるような指針（コンプライアンス指針）とし、活用されるものに見直す。（或いは新たに策定する。）

6 今後のスケジュール

- (1) 4月26日（金）コンプライアンスチーム（仮称）設置、第1回会議開催
- (2) 年間予定案のとおり

【参考：他府県取組例】

- ・コンプライアンス確立（強化）月間、週間、日（毎月15日）の設定
- ・各課行動計画の策定
- ・ハンドブック、不祥事防止読本の作成、配布（公開）
- ・点検シートによるチェック（自己診断、訪問指導など）
- ・庁内LANを活用した資料掲載
- ・各部局等に2名のコンプライアンス担当者設置

公務員倫理（コンプライアンス）研修予定

1 研修センター実施研修

（平成 25 年 4 月 25 日現在）

研修名	コンプライアンス（予定）	実施	備考
新規採用職員（入庁時研修）	公務員倫理（人事課）	4月4日	
採用2年目研修	公務員倫理（人事課）	7月29日、30日	新規
採用3年目研修Ⅰ	倫理・コンプライアンス（人事課）	8月28日、29日、 30日、9月2日	新規
採用3年目研修Ⅱ	—		
採用4年目研修（選抜）	—		
採用5年目研修Ⅰ	倫理・コンプライアンス（人事課）	8月～9月予定	
採用5年目研修Ⅱ	—		
主査級昇任時研修 （ジュニアボード対象者）	倫理・コンプライアンス（人事課）	5月～11月	（新規）
主査級昇任時研修 （ジュニアボード対象者以外）	倫理・コンプライアンス（人事課）	8月～9月予定	（新規）
課長補佐級昇任時研修	倫理・コンプライアンス（人事課）	7月16日、17日、 24日、25日	新規
総括技術員研修	公務員倫理（人事課）	6月11日	
新任主任技術員研修	公務員倫理（人事課）	6月12日	
新任班長等研修Ⅰ	副知事講話（予定）	5月21日、22日、 29日	新規
新任班長等研修Ⅱ	—		
新任所属長研修Ⅰ	コンプライアンスの向上（人事課）	5月7日、8日	（新規）
新任所属長研修Ⅱ	—		
次長級研修	—		
部局長研修	—		

2 総務部関連研修

（平成 25 年 4 月 25 日現在）

OJT リーダー研修	倫理憲章、人づくり基本方針	4月12、15、17～ 19、22～25日	新規
ジュニアボード研修	倫理憲章、人づくり基本方針	5月29日	新規
業務補助職員研修	公務員倫理	4月17日	
巡回法務・コンプライアンス 研修	倫理・コンプライアンス	年度後半	新規

取組項目	25年度				26年度	27年度
	4～6月	7月～9月	10～12月	1月～3月		
①全所属コンプライアンス・ミーティング	第1回 (議題例) ・三重県職員倫理憲章 ・国家公務員における「割り勘割れ」 ・平成24年度の発生事例から など	第2回 ・チェックシートの活用	第3回	第4回	・コンプライアンス指針の活用 ・所属の業務に関連する題材を加えて実施する	・コンプライアンス指針の活用 ・所属の業務に関連する題材を自ら検討し、実施する
②コンプライアンス指針	・見直しの検討着手	作成参加	中間案	最終案 年内策定	・周知 ・①などにおける活用	・周知 ・①などにおける活用 同左
③法曹有資格職員	・5月末まで募集 ・6月面接 (主な業務) ・施策の法的妥当性、法令への適合性の検証 ・コンプライアンス推進に係る研修等 ・条例案等の審査、法令解釈、訟務事務への助言・指導	・7月から配属 ・コンプライアンス推進チームへの参加 ・コンプライアンス研修資料の検討 ・各部におけるコンプライアンス研修への参加など	・巡回法務・コンプライアンス研修	・巡回法務・コンプライアンス研修 ・⑤研修内容の見直し	・所属、職員自ら考えるコンプライアンス・ミーティングの検討 ・以下同じ	・6月末退任
④コンプライアンス推進チーム(仮称)	・4月下旬設置 ・第1回コンプライアンス・ミーティングの題材検討 ・②コンプライアンス指針の見直し検討 ・推進施策の検討 ・制度、事例研究	第2回コンプライアンス・ミーティングの題材検討 ・②コンプライアンス指針の中間案検討 ・推進施策の検討 ・制度、事例研究	・第3、4回コンプライアンス・ミーティングの題材検討 ・②コンプライアンス指針の最終案検討 ・推進施策の検討 ・制度、事例研究	・次年度方針(取組)の検討 ・コンプライアンス指針の周知、活用検討 ・⑤研修内容の見直し	・コンプライアンス・ミーティングの題材検討 ・制度、事例研究 ・所属、職員自ら考える仕組みの検討	・同左
⑤公務員倫理(コンプライアンス)研修	・回数、内容を充実させて実施			・研修内容の見直し		