

コンプライアンス推進にかかる取組についての意見書

1 はじめに

江東区では、区民から信頼される区役所の実現を目指して、令和7年1月に策定された「江東区コンプライアンス基本方針」に基づき、全庁的なコンプライアンスの推進に鋭意取り組まれているところであるが、より一層の取組充実のため「江東区コンプライアンス推進アドバイザー」として本意見書を提出する。

江東区では、令和4年7月に区議会議員があっせん収賄容疑により逮捕された事件に関連し、幹部職員による区議会議員への情報漏えいが発覚し、その検証と是正のため設置された「江東区契約にかかる不正防止検討委員会」において、私は、外部有識者として、当該事件を決して風化させず、職員・議員の双方が高い遵法精神と倫理意識をもって透明・公正な区政運営に努められることを区に要望した。

かかる経緯を踏まえ、本意見書をもって職員の意識醸成等にかかる各種取組のより効果的な実施に向けて、次のとおり意見を具申する。

2 コンプライアンス推進にかかる取組についての意見

(1) コンプライアンス推進月間の期間外における取組の充実

今般、毎年7月をコンプライアンス推進月間と定め、研修や啓発活動といった各種取組を集中的に実施されたことは職員の意識醸成において有効であったと考える。

しかしながら、コンプライアンスの取組は一過性のものではならず、継続的な実施による意識・行動の定着が重要であることから、推進月間の期間外においても職員がコンプライアンス意識を定期的かつ反復的に認識できる機会を確保するなど、年間を通じた取組の実施が定着してなされるよう鋭意検討されたい。

(2) 各部署がコンプライアンス推進に主体的に取り組む仕組みの構築

職場各部署において、令和5年12月より、自部署の業務内容に沿ったコンプライアンスマニュアル(行動指針)を作成し、これに基づく法令遵守と適正な事務執行の徹底に取り組まれている。それらのコンプライアンスマニュアル(行動指針)は、適宜その内容を更新しながら運用されており、全庁的なコンプライアンスの推進に向けた取組として評価できるものである。今後はこうした取組を推し進め、各部署が一層主体性を持ってコンプライアンスの推進に取り組んでいく仕組みを構築し定着させることが重要である。

(3) 職員のコンプライアンス意識の把握

コンプライアンス推進施策を有効かつ効果的に実施していくためには、職員のコンプライアンス意識の現状把握と分析が必要であることから、職員を対象とする意識調査(アンケート)を適宜実施し、これらの結果を分析したうえ、更なる施策の策定をなすことが求められる。

(4) 事務処理ミスの防止に向けた取組の継続

適正な事務執行の確保に向けては、事務処理ミスの防止について全庁を挙げ対策を講じていくことが必要不可欠であることは自明のことである。

江東区では、これまでも依命通達による全庁的な注意喚起をはじめ、関係部署による研修の実施や事務処理マニュアルの周知などを通じて、事務処理ミスの防止に努められてきたところであるが、組織全体に改めて意識を浸透させるために本年5月に実施された「事務処理ミス防止講習会」は大変有効な取組であったと思料する。組織全体で課題認識を共有し、職員一人ひとりの緊張感を高めていくことがヒューマンエラーの防止につながるものであるから、こうした取組は継続的に実施されることが望まれる。

また、事務処理ミスの要因として、職場内の情報共有や連携が不十分であることも考えられるが、その観点から職員同士のコミュニケーション促進施策「江東区版 FIKA」を導入したことも、創意工夫しながら対策を講じている点で評価できるものである。職員相互のコミュニケーションを深め、職員一人ひとりが意欲的

に職務遂行できる風通しの良い職場づくりに向けて、引き続き取り組み組まれない。

(5) 幹部職員の意識向上に向けた取組の一層の充実

全庁的なコンプライアンスの確保と推進においては、一般職員のみならず組織をマネジメントする管理職層の課題認識や意識向上が特に必要不可欠である。その点において、トップマネジメントを担う区長を含めた幹部職員(主に部長級職員)を対象として、公正取引委員会による官製談合の未然防止にかかる講習会が実施されたことは評価できるものである。

こうした取組を一過性のものとしなないために、同講習会の実施頻度や受講対象者の範囲拡大を検討するなど、引き続き幹部職員のコンプライアンス意識の向上と定着に向けた取組の充実に努められたい。また、幹部職員が自ら率先して取り組む姿勢を一般職員に発信することも効果的であると思料する。

(6) 会計年度任用職員の意識向上

江東区では、事務事業の様々な分野において、多くの会計年度任用職員が活躍しており、区政の重要な担い手となっている。

安定的かつ継続的な行政サービスの提供において会計年度任用職員が果たす役割は大きく、任期の定めのない常勤職員と同様に貴重な人材として位置づけられることから、会計年度任用職員についてもこれまで以上にコンプライアンス意識の向上を図る施策を充実させる必要がある。区民の目線は、両者一体である。

(7) 内部公益通報制度の適切な運用

内部公益通報制度は、組織内の不正を早期に発見して、組織と職員を守るための仕組みであり、コンプライアンスの確保と推進において大変重要な制度である。したがって、今般、区の内部公益通報制度を見直し、外部の通報窓口(公益通報相談員)を設置するなどの拡充を図ることで、正義感をもった職員等がより安心して不正・違法行為を通報できる体制が整備されたことは大いに評価したい。

今後も拡充した制度の下、通報者の保護を図りつつ、適切に運用していくことで、組織の自浄作用が発揮されるよう努められたい。

3 おわりに

今回の提言にあたっては、区のコンプライアンス推進担当者よりコンプライアンス推進施策の取組状況の説明を受け、その確認・点検を通じて、「江東区コンプライアンス基本方針」に即した各種取組が着実に進められていることを確認することができた。

一方、コンプライアンス推進施策の実効性を高めていくためには、試行錯誤しながらも絶えず対策を講じ続けることが非常に重要である。今後は、提言させていただいた内容を踏まえ、継続的改善に向けたPDCAサイクルを回していくことで、各種取組の一層の充実に努めていただきたい。そうした地道な取組の積み重ねが不祥事や事務処理ミスを起こさない・見過ごさない江東区役所としての組織風土の醸成につながるものと考えている。

本意見書における提言により、すべての職員、また、組織全体にコンプライアンス意識が浸透し、江東区におけるコンプライアンス推進が一層図られることで、区民から信頼される区役所が実現されていくことを期待したい。

最後に、ロータリークラブ例会において会員が自らの行動を律して唱和する「四つのテスト」を下記に付言する。

1. 真実かどうか。
2. みんなに公平か。
3. 好意と友情を深めるか。
4. みんなのためになるかどうか。

令和7年8月8日

江東区コンプライアンス推進アドバイザー 中村 浩紹