

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、より一層の効果的かつ充実した取組の実践に向けて、「江東区コンプライアンス推進アドバイザー」（以下、「アドバイザー」という。）として本意見書を提出する。

令和4年7月に区で発生したあっせん収賄事件、情報漏えい事件を検証し、その是正を図るために設置された「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よう区に要望した。

さらに、令和7年8月、それまでの区のコンプライアンス推進にかかる取組と求められる新たな施策に関し、アドバイザーの立

場から各種の提言を行ったところである(以下「令和7年意見書」という。)。

このたび、令和8年度の開始期にあたり、令和7年度に実施された取組の評価を行うとともに、今後も、より一層効果的な施策が実施されることを期待し、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) 組織・職員が主体的にコンプライアンス推進に取り組む風土の醸成

令和7年意見書において、全庁的なコンプライアンスを一層押し進めていくためには、各部署が主体的に取り組める仕組みの構築が重要であると提言した。

これを受けて、区では今年度より、任意ではあるが目標管理制度を活用してコンプライアンスに関する目標設定を部・課単位で行うことを採用して、組織目標と職員個人の双方の目標に組み込める形とした施策は、大変有効かつ前向きな取組であると評価できる。

こうした組織全体で運用される制度を積極的に活用することによって、組織・職員のコンプライアンス意識の定着と行動の実践につなげていくことが重要である。

(2) 職員アンケートの継続実施

令和7年意見書にて提言した「職員のコンプライアンス意識の現状把握と分析」について、区では、その後速やかに全職員を対象とする意識調査(アンケート)を実施し、その詳細な結果分析を踏まえて今年度の取組に反映させたことは大いに評価されるべきである。

当該アンケートの回答率は60%を超えており、結果の信頼性が一定程度担保されていることから、現状把握と課題分析に資する有意義なアンケート実施であったと考えられる。今後も同様のアンケートを適宜、継続的に実施し、経年的傾向を把握・分析して課題を精査した上で、改善策を具体化していくことが重要であると思料する。

なお、現状把握と分析をより深めるためには、高い回答率を維持する工夫に加えて、部署ごとの傾向を把握できる設問を追加す

るなど、適宜設問項目を見直して、かつ回答者の負担とならぬように配慮した形で実施されることが望まれる。

(3) 風通しの良い職場づくりに向けた取組の実施

事務処理ミスの防止に向けては、職員相互のコミュニケーションの重要性について令和7年意見書で触れたところであるが、前述の職員アンケートの結果も踏まえて、今年度新たに「風通しの良い職場づくり講習会」の実施を決定されたことは意義深いことである。

講習会では、公務職場の特性や本区の実情を踏まえたコミュニケーション手法、風通しの良い職場づくりのポイントなどを取り扱い、従前の研修とは異なる視点でのアプローチを試みることとであり、職場のコミュニケーション活性化や組織間連携の促進に向けた取組として期待したい。

なお、本取組をステップにして、今後は日常業務の中で職員誰もが実践できる取組なども検討されたい。

(4) 幹部職員の継続的な意識向上

区では昨年、組織の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）の課題認識と意識向上を目的に、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を実施した。

本取組を一過性のものとせず、継続的に実施していくことの必要性を令和7年意見書で提言したところであるが、今年度は全課長級職員を対象に同講習会を実施することが企画されている。

管理職層の高い規範意識が組織のリスクを未然に防ぎ、健全な組織運営を支える基盤となることから、本取組の継続実施は大変重要であり、大いに評価したい。

(5) 職員のコンプライアンス意識のさらなる向上

コンプライアンスの推進において、職員一人ひとりの意識向上が必要不可欠であることは言うまでもなく、令和7年意見書においては、区が実施した「事務処理ミス防止講習会」の取組を評価した。

区では昨年、職員の意識向上にかかる研修の取組を推し進め、全職員が受講する公務員倫理研修（e-ラーニング）においてコンプライアンス基本方針や内部公益通報制度の説明をテキストに追加し、研修内容の充実を図られた。

また、弁護士を講師に招き、職員向けに「法的トラブルの予防・対応セミナー」を開催したことも、法的リスクの管理に資する適切な取組として位置づけられる。

さらに、常勤職員だけでなく、会計年度任用職員の必須研修について今年度から隔年実施に拡充するとともに、コンプライアンスの単元追加などの充実を図っている。

職員のコンプライアンス意識の浸透に向けては、今後も引き続き職員の日常業務遂行に負担とならぬよう配慮したうえで、こうした各種の研修実施に不断かつ地道に取り組むことが望まれる。

（6）内部公益通報制度の適切な運用の推進

近年、社会全体において内部公益通報を契機に不適切事案が明らかとなる例が増加していることから、区においても制度の適正運用を通じたコンプライアンスの推進がより一層求められ、区民

の強い要望でもあると考える。区ではこれに向けた具体的な取組として、機会を捉えた職員への制度周知や公益通報相談員の職務拡充など、積極的に取り組んでいる状況が確認でき、評価できるものである。

前意見と同様、公益通報制度は組織内の不正を早期に発見し、組織と職員を守る重要な仕組みであることから、通報者の保護を最重要事項として適切な制度運用の推進に努められたい。

(7) 働きやすい職場環境の整備に向けた取組

全庁的なコンプライアンスの推進に向けては、法令等の遵守徹底や適正な業務遂行の確保はもとより、職員が働きやすい職場環境の整備も極めて重要となる。

働きやすい職場環境の整備は、職員の能力発揮と適正な業務遂行を支え、コンプライアンスの確保につながっていく。また、その結果、組織全体の安定性と健全な組織風土が形成され、働きやすさが一層向上するとともに、区民に愛され、親しまれ、信頼される区役所が実現されるという好循環が生まれるのである。

今年度、「職員の働きやすい服装への転換」に向けた庁内機運を高めるため実施する「身だしなみアップデートセミナー」は、コンプライアンス推進に資する「職員の働きやすさ」や「区民からの目線」にも着目した新たな試みとして評価したい。

また、本セミナーを契機に若手職員中心のプロジェクトチームを立ち上げ、職員主体で服装のあり方を検討する取組は、職員のモチベーションアップ、加えて区民に愛され、親しまれ、信頼される区役所の実現にもつながる有効な方策であるといえる。

なお、全国の自治体で課題となっている人材確保の視点においては、今後入庁を目指す志望者と現在在籍する職員の双方から「選ばれる江東区」となるよう、こうした職場環境の整備に注力している区の姿勢を内外に積極的に発信していくことも重要であると考えている。

最後に、職員に対するカスタマーハラスメントへの対応に関して、区では、本年3月に「江東区職員に対するカスタマーハラスメント防止対策基本方針」を策定し、職員が安心して働ける環境の確保と安定した区民サービスの提供を目指している。

本方針は、区の姿勢として区民の立場に立って真摯に対応することを前提としつつ、カスタマーハラスメントに該当する不当・悪質な行為に対しては組織として毅然と対応することを定めていることから、今後、職員が安心感と自信をもって職務に専念しうる職場環境づくりの支えとなるものである。こうした本方針の趣旨が実現されるよう、庁内における周知徹底と理解促進を図りつつ、適切な制度運用に万全を期していただきたい。

3 おわりに

私はアドバイザーとして、昨年8月、区に対して7項目にわたる提言を行ったが(令和7年意見書)、そのいずれにおいても前向きに受け止められ、各関係部署で改善や新たな方策等を講じられていることに感謝申し上げる。

区におけるコンプライアンスの確保とその推進を一層実効性の高いものとするためには、こうしたPDCAサイクルを一層推し進め、職員の意識醸成を促していくことが求められる。絶えず取組の検証を行い、改善と充実を図る努力を続けていくことが区民

に愛され、親しまれ、信頼される区役所の実現につながるのである。

本意見書が、区における今後の施策検討とコンプライアンス推進への一助となれば幸いである。

令和8年4月23日

江東区コンプライアンス推進アドバイザー 中村 浩紹