

江東区コンプライアンス基本方針



令和 7 年 1 月
江 東 区

目 次

I	策定の趣旨	1
II	コンプライアンス宣言	2
III	コンプライアンスの定義	3
IV	コンプライアンス推進目標	4
V	コンプライアンス推進体制	5
VI	コンプライアンス行動規範	7
1	サービス規律の徹底と公務員倫理の保持	8
2	適正な事務執行	11
3	良好な職場環境の確保	14
4	信頼される区民対応	17
VII	コンプライアンス推進に係る主な取組	20
VIII	策定に係る検討経過	21

江東区観光キャラクター
コトミちゃん



I 策定の趣旨

区政運営を円滑かつ着実に進めていくためには、区と職員に対する区民からの信頼が不可欠です。本区では、これまでも法令等の遵守、事務の適正な執行及び公平・公正な職務の遂行に全庁を挙げて取り組んできましたが、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おいて、幹部職員による区議会議員への情報漏えいが発覚しました。また、職員の事務処理においても、不適切な事案が発生しています。

こうした不祥事の発生は、区民からの信頼低下を招き、区政運営に大きな影響を与えることとなります。このことを全ての職員が理解し、これまで以上に組織としてコンプライアンスの推進に取り組んでいく必要があります。

「コンプライアンス」は、一般的に「法令遵守」と訳されますが、本区の職員には、法令等を遵守することはもとより、社会常識や高い倫理観に基づき、常日頃から職務を公平・公正に遂行するとともに、区民の目線に立ち、その期待に応えていこうとする姿勢が求められます。

「江東区コンプライアンス基本方針」は、一般職と特別職、常勤職員と会計年度任用職員の区分等に関わらず、全ての職員がコンプライアンスに対して共通の認識を持って行動し、不祥事を起こさない・起こさせない組織風土を作り上げ、区民から信頼される区役所の実現を目指して、職員が意識すべき行動規範等を定めるものです。

Ⅱ コンプライアンス宣言

このたび、区民から信頼される江東区役所の実現に向けて、職員一人ひとりが意識すべき行動規範等を「江東区コンプライアンス基本方針」として定めました。

全ての職員には、本方針に基づき行動することはもとより、時代とともに変わっていく社会規範やルール、法令に応じて、常にコンプライアンス意識をアップデートしていくことが求められます。

さらに、本区では、全庁的にコンプライアンス意識を醸成する仕組みを整え、安心して働くことのできる風通しの良い職場づくりを進めることで、職員誰もが江東区職員であることに誇りと自信を持って積極的に課題に取り組む組織を目指していきます。

私たちは、区民の思いに寄り添い、その信頼と期待に応えていくために、社会規範や法令等を遵守するとともに、公平・公正に日々の職務を遂行することを宣言します。

令和7年1月

江東区長 大久保 朋果



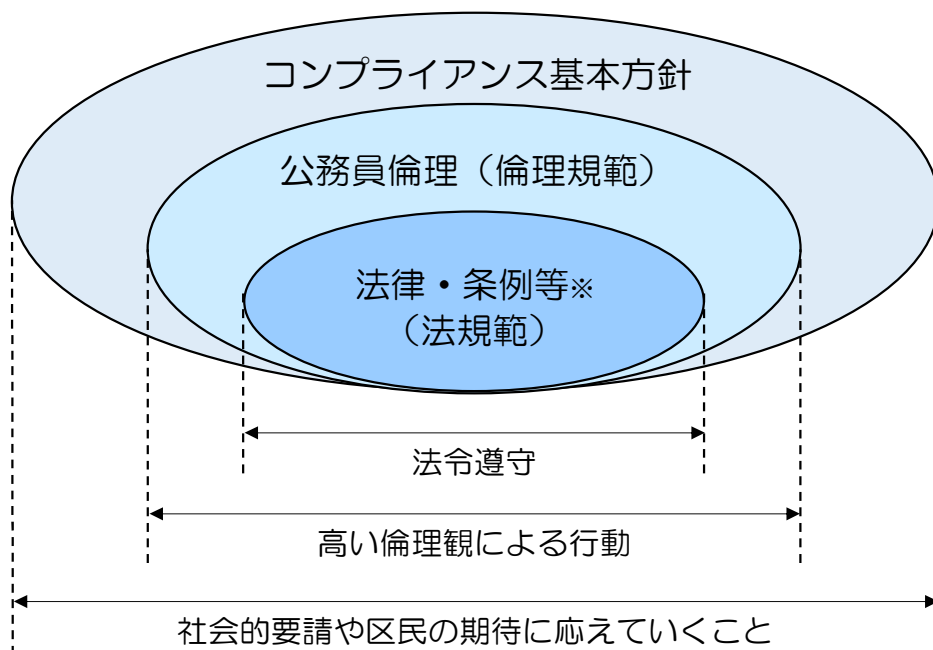
Ⅲ コンプライアンスの定義

「コンプライアンス」とは、一般的に「法令遵守」と訳され、「決められたことに従うこと」「法令等を守ること」をいいます。

しかし、区民との信頼関係を築いていくためには、コンプライアンスを単に「法令を守ればよい（形式的に法令を守る）」と捉えるだけでは十分ではなく、職員一人ひとりが社会常識や高い倫理観に基づき、職務外であっても社会一般から求められる「正しい行動」をとらなければなりません。

加えて、業務遂行にあたっては、法令等の奥にある社会的な要請を理解するとともに、区民目線に立ってその期待に応えていこうとする姿勢が求められます。

したがって、本区におけるコンプライアンスは、「法令等の遵守や高い倫理観に基づき正しく行動することはもとより、社会的要請や区民の期待に応えていくこと」と定義します。

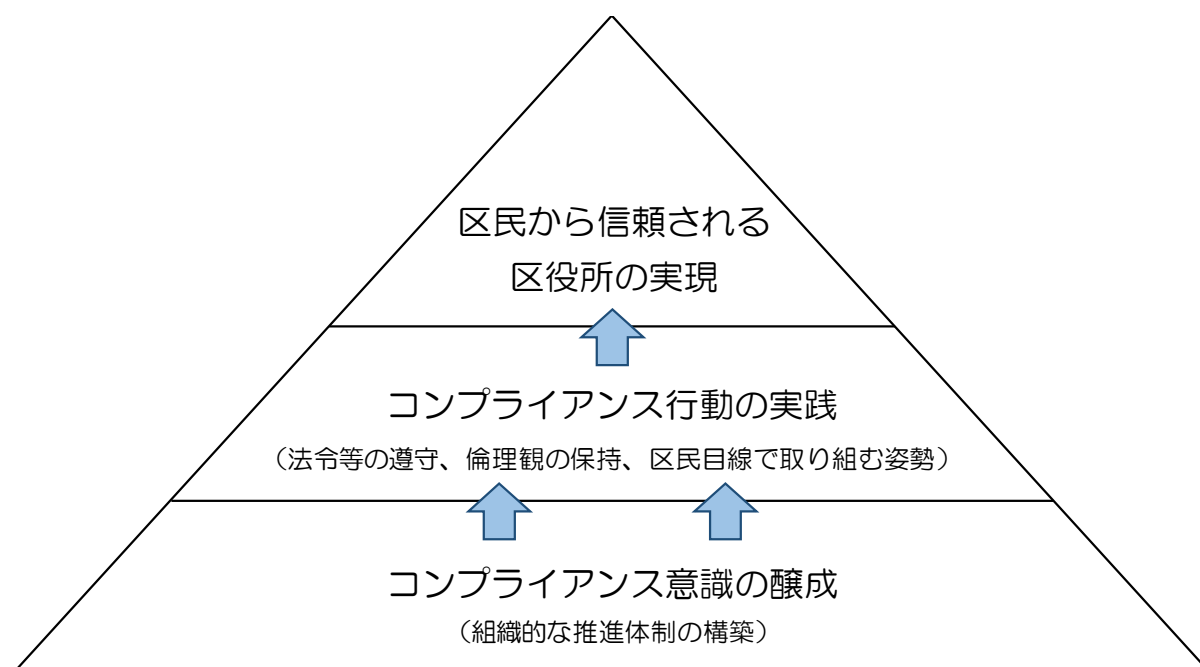


※法律、政令、省令、条例、規則のほか規程等も含まれます。

Ⅳ コンプライアンス推進目標

区政を円滑に運営するためには、区民からの信頼が不可欠です。そして、区民との信頼関係を構築するためには、職員一人ひとりが公務員としての立場を認識し、法令等に基づき適正に職務を遂行することはもとより、職務外であっても法令や社会規範を率先して遵守していくことが求められます。

こうしたことから、本区では、コンプライアンス意識を醸成するための基盤となる職場づくりに取り組むとともに、全ての職員がコンプライアンスを意識した行動を実践し、質の高い行政サービスを提供することによって、「区民から信頼される区役所の実現」を目指します。



V コンプライアンス推進体制

コンプライアンスの推進は、全庁的な体制のもと、全ての職員がそれぞれの立場や権限に応じた役割を果たしながら、日々の業務の中で継続的に取り組んでいくことが重要です。

本区では、区長を最高責任者と位置付け、そのもとに江東区コンプライアンス推進委員会を中心とした以下の体制を構築することで、全庁一丸となってコンプライアンスを推進していきます。

(1) 江東区コンプライアンス推進委員会

総務部担任の副区長を委員長とし、コンプライアンス推進に係る基本的な方針の策定及び各種取組などの検討を行います。

(2) 江東区コンプライアンス推進幹事会

総務部長を幹事長とし、特別な事項の検討を行います。

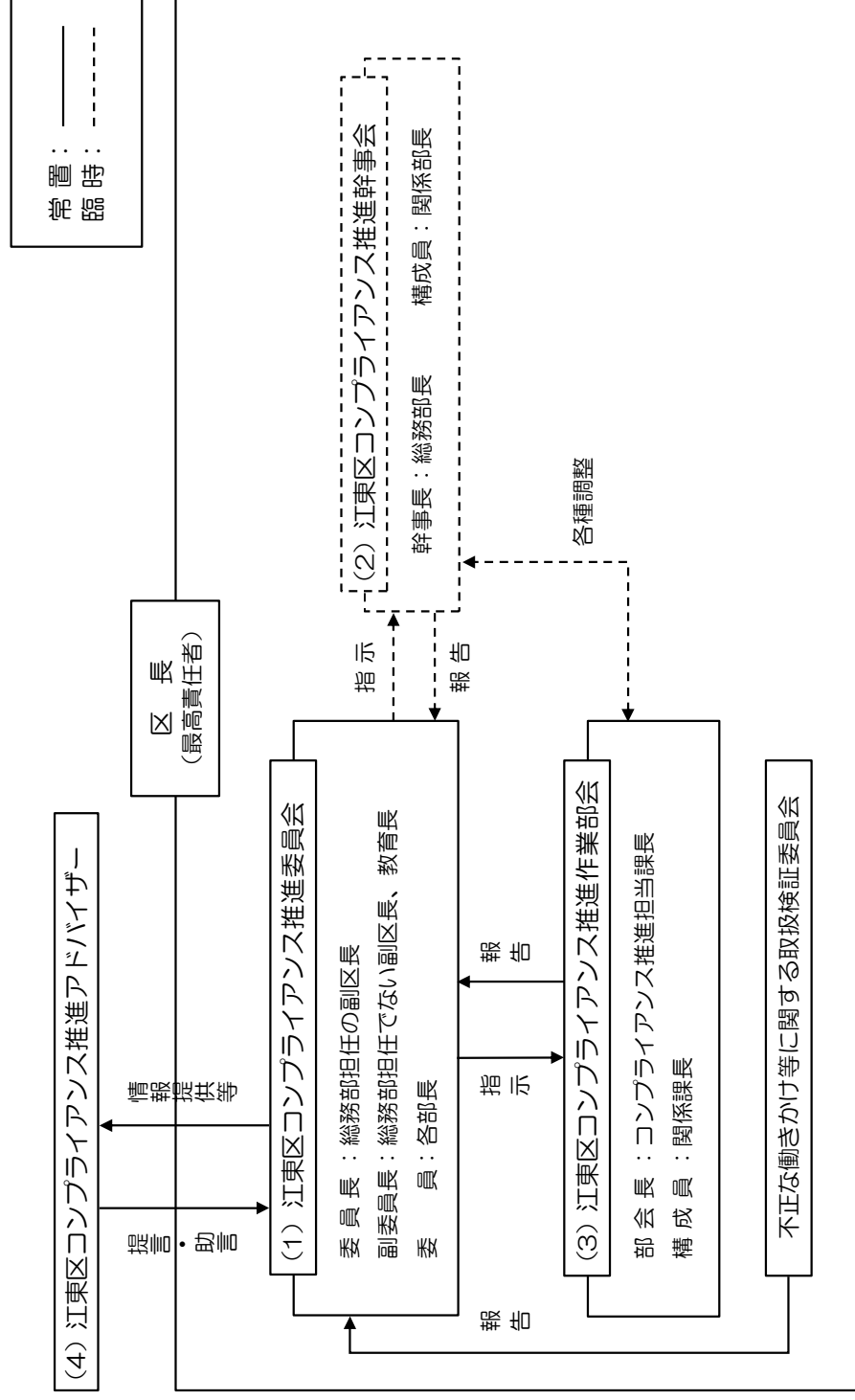
(3) 江東区コンプライアンス推進作業部会

コンプライアンス推進担当課長を部会長とし、江東区コンプライアンス推進委員会における検討に必要な事項の調査及び検討を行います。

(4) 江東区コンプライアンス推進アドバイザー

江東区コンプライアンス推進委員会に対して専門的立場からの助言等を行います。

コンプライアンス推進体制のイメージ



VI コンプライアンス行動規範

コンプライアンス推進目標を達成するため、職員一人ひとりが行動する際に意識しなければならない4つの項目を行動規範として定めます。全ての職員は、公私において行動規範に沿った行動を実践できているか、自らの行動を日頃から確認する必要があります。

1 服務規律の徹底と公務員倫理の保持

- (1) 服務規律の徹底
- (2) 公務員倫理の保持
- (3) 人権意識の向上

2 適正な事務執行

- (1) 法令遵守の徹底
- (2) 事務処理ミスの防止
- (3) 既存ルールの見直しと事務改善

3 良好な職場環境の確保

- (1) 風通しの良い職場づくり
- (2) ハラスメントの防止
- (3) 縦割り行政の弊害解消

4 信頼される区民対応

- (1) 誠実かつ公平・公正な対応
- (2) 情報管理の徹底
- (3) アカウンタビリティ（説明責任）の向上

1 服務規律の徹底と公務員倫理の保持

(1) 服務規律の徹底

全ての職員には、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ます。

行動のポイント

- ① 勤務時間中は、職務上の注意力の全てを職務遂行のために用い、その職務のみに従事すること。（職務に専念する義務）
- ② 職を退いた後も含め、職務上知り得た秘密を漏らさないこと。（秘密を守る義務）
- ③ 職務遂行にあたっては、法令、条例、規則、規程等に従い、かつ、上司の職務上の命令に従うこと。（法令等及び上司の職務上の命令に従う義務）

関係法令等

- ・ 地方公務員法（第 30 条・服務の根本基準、第 32 条・法令等及び上司の職務上の命令に従う義務、第 34 条・秘密を守る義務、第 35 条・職務に専念する義務）
- ・ 江東区職員服務規程（第 2 条・服務の原則） 等

(2) 公務員倫理の保持

全ての職員は、江東区職員であるという自覚と誇りを持つとともに、「全体の奉仕者」としての高い倫理観を保持し、勤務時間内はもとより、勤務時間外であっても、自らを律して行動しなければなりません。

行動のポイント

- ① 勤務時間内はもとより、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、区民の信頼を損なうような行動をしないこと。(信用失墜行為の禁止)
- ② 利害関係者から金銭・物品・サービス等の提供を受けるなど、区民の疑惑や不信を招くような行動をしないこと。(高い倫理観の保持)
- ③ 不当要求行為に対しては、毅然とした態度で冷静に対処するとともに、速やかな情報共有を行い、警察等の関係機関と連携を図りながら、組織的に対応すること。(不当要求行為への毅然とした対応)

関係法令等

- ・ 地方公務員法（第 33 条・信用失墜行為の禁止）
- ・ 江東区職員服務規程（第 9 条・利害関係があるものとの接触規制等）
- ・ 利害関係者との接触に関する指針
- ・ 不当要求対応マニュアル
- ・ 江東区ソーシャルメディアの利用に関する基本方針 等

(3) 人権意識の向上

区が行う全ての業務は、あらゆる分野で人権と関わりがあります。全ての職員は、人権問題を正しく理解し、豊かな人権感覚を身に付けるとともに、人権尊重の視点に立って職務を遂行する必要があります。

行動のポイント

- ① 人権問題を自らの問題として認識するとともに、人権尊重の視点に立った職務遂行を心がけること。(人権尊重の視点に立った職務遂行)
- ② 人権研修等を通じて、人権問題についての理解と認識を深め、常に人権感覚を磨くこと。(人権問題の理解)
- ③ 常に自らの言葉や行動が人を傷つけていないかを振り返り、自分も相手も尊重した人間関係づくりに努めること。(人権尊重の視点に立った人間関係の構築)

関係法令等

- ・日本国憲法
- ・人権教育及び人権啓発の推進に関する法律（第3条・基本理念） 等



2 適正な事務執行

(1) 法令遵守の徹底

職務の遂行にあたっては、区の条例・規則等も含め、その根拠法令や事業目的を十分理解した上で、これを遵守し、適正に事務を執行しなければなりません。

行動のポイント

- ① 常に根拠となる法令等を確認し、十分に理解して正しく適用するとともに、事務改善が必要な場合は積極的に見直すこと。（根拠法令の理解と正しい適用）
- ② 会計や契約等の経理事務に携わるときは、区民から大切な税金を預かって業務を執行しているという意識を常に持ち、事務手続の透明性・公平性を確保して適正に管理し、執行すること。（経理事務の適正な執行）
- ③ 法令違反等を知り得たときは、隠ぺいしたり見過ごしたりすることなく、上司に報告・相談をする、または相談窓口や関係機関に通報するなど、適切に対応すること。（不正行為の通報）

関係法令等

- ・ 地方自治法（第2条・法令等に違反した事務処理の禁止）
- ・ 江東区会計事務規則（金銭会計事務の手引き）
- ・ 江東区契約事務規則（実務研修テキスト「契約」）
- ・ 各課コンプライアンスマニュアル
- ・ 公益通報者保護法（第11条・事業者がとるべき措置）
- ・ 江東区職員等の公益通報に関する要綱（第3条・公益通報） 等

(2) 事務処理ミスの防止

不適切な事務処理をなくすためには、それぞれの職場や業務体制に応じて、職員一人ひとりが自分ごととしてミス防止のためにすべきことを考え、その上でチェック体制や情報共有体制を整備するなど、組織的に取り組むことが重要です。

行動のポイント

- ① 執務環境の整理整頓を徹底し、文書の紛失や情報の漏えい、処理すべき事務の失念等を防ぐこと。（整理整頓の徹底）
- ② 事務処理マニュアルの作成や事務引継ぎの徹底など、職員間の情報共有を図るとともに、複数の職員によるチェック体制を構築し、事務処理ミスの発生を未然に防止すること。（情報共有とチェック体制の構築）
- ③ 事務処理ミスが発生したときは、直ちに上司に報告し、迅速かつ適切な対応を図るとともに、その被害や影響を最小限に抑える対策を講じること。（事務処理ミス発生時の適切な対応）
- ④ 発生した事務処理ミスの原因を究明し、組織的な再発防止策を講じること。（事務処理ミスの再発防止）

関係法令等

- ・江東区職員服務規程（第8条・執務上の心得、第16条・事務引継）
- ・江東区事故処理要綱（第4条・報告の義務）
- ・各課コンプライアンスマニュアル
- ・基本事務マニュアル
- ・職員 OJT ハンドブック 等

(3) 既存ルールの見直しと事務改善

職務の遂行にあたっては、社会情勢や区民生活の変化、さらにはリスクマネジメントの視点から既存ルールの見直しを行うとともに、常に「改善の余地があるのではないか」という意識を持つことが重要です。

行動のポイント

- ① 社会情勢の変化や法令等の改正の状況に応じて、条例や規則、規程等の改正やマニュアルや手引き等の改訂を適宜行うこと。（既存ルール・マニュアル等の見直し）
- ② 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、また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。（最適な手法による業務遂行）
- ③ 全ての業務の執行にあたっては、結果として区民の満足度が向上し、最小の経費で最大の効果が得られるよう、継続的に事務改善を行うこと。（継続的な事務改善）

関係法令等

- ・ 地方自治法（第2条・住民の福祉の増進）
- ・ 江東区職員等提案制度実施要綱 等

3 良好な職場環境の確保

(1) 風通しの良い職場づくり

コミュニケーションが活発で、自由に率直な議論ができる職場環境は、コンプライアンス意識の向上に大きな効果があると考えられます。職員相互のコミュニケーションを深め、悩みや課題を共有しながら、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を進めていくことが大切です。

行動のポイント

- ① 職場内では、自発的・継続的にミーティングを実施し、良いことだけではなく、仕事のミスや問題など、何でも話し合える雰囲気づくりに努めること。(風通しの良い職場環境の構築)
- ② 報告・連絡・相談を適時適切に行い、特に悪い情報ほど迅速・正確に上司に報告し、組織内で必ず情報を共有すること。(適切な情報共有)
- ③ 管理監督職は、日頃から意識的に職員への声かけを行い、その健康状態や業務状況等の把握を行うとともに、職員が悩みなどについて気軽に相談できる雰囲気づくりに努めること。(管理監督職による職場マネジメント)



(2) ハラスメントの防止

職場におけるハラスメント※は、職員個人に対する人権等の侵害にとどまらず、職場全体のモチベーションの低下や業務の円滑な遂行に影響を及ぼすことを強く認識し、「しない・させない・許さない・見過ごさない」という意識を持って、その防止に取り組まなければなりません。

行動のポイント

- ① 職場におけるハラスメントは、職員の個人としての尊厳と人格を不当に侵害する、許されない行為であることを認識すること。(ハラスメントの禁止)
- ② どのような言動がハラスメントに該当するのか、また、それらが職員や職場にどのような影響を及ぼすのかなど、ハラスメントに関する理解を深めること。(ハラスメントの理解)
- ③ 言動の受け止め方は世代や個人によって異なる可能性があることを認識するとともに、お互いの人格を尊重し、対等な関係で業務を遂行できるような職場環境づくりに取り組むこと。(人格の相互尊重)

関係法令等

- ・雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（第 11 条の 2・職場における性的な言動に起因する問題に関する労働者の責務）
- ・職場におけるセクシュアルハラスメント（パワー・ハラスメント、妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメント）基本方針 等

※代表的なハラスメントは、セクハラ、パワハラ、マタハラなど。

(3) 縦割り行政の弊害解消

区民サービスの向上に向けては、組織の硬直化や各業務における非効率を排除するため、分野ごとの縦割り行政※の弊害をなくし、各部署相互の連携を推進していくことが重要です。

行動のポイント

- ① 区が目指す目標や施策上の課題を職場全体で共有し、目標達成と課題解決に向けて、職員一丸となって業務に取り組むこと。（組織の一体感の醸成）
- ② 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、情報・ノウハウの共有や積極的な意見交換を行うこと。（組織間の情報共有）
- ③ 横串視点で組織間を横断的に俯瞰し、各部署相互の連携が取れた柔軟な組織づくりに取り組むこと。（組織間連携の推進）

関係法令等

- ・ 地方自治法（第2条・住民の福祉の増進）
- ・ 江東区処務規程（第2条・執務の原則） 等

※縦割り行政：事務の処理・遂行にあたり、各部署間の横の連携・調整がほとんどなく、それぞれが縦のつながりだけで行われている行政のあり方をいう。

4 信頼される区民対応

(1) 誠実かつ公平・公正な対応

全ての職員は、自らの行動が組織全体への評価につながることを常に意識し、誠実かつ丁寧な区民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、特定の者に特別の扱いをせず、中立な立場をとらなければなりません。

行動のポイント

- ① 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と清潔な身だしなみを心がけること。(接遇マナーの遵守と品位の保持)
- ② 区民からの意見・相談・苦情等は、区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。また、窓口や電話等において区民と接するときは、自らの対応が区政への評価につながることを常に意識すること。(適切な接遇対応)
- ③ 全ての区民に対し、不当な差別的取扱いをしてはならないこと。また、全体の奉仕者であることを自覚し、特定の者に対して有利または不利な取扱いをしてはならないこと。(公平・公正な区民対応)

関係法令等

- ・江東区職員服務規程（第2条・服務の原則）
- ・一定の公職にある者等からの不正な働きかけ等に関する取扱規程（第3条・職員の責務及び対応）
- ・職員接遇マニュアル 等

(2) 情報管理の徹底

区は、区民の個人情報や行政運営上の情報など、極めて重要な情報を保有しています。区民の財産やプライバシー等を守るため、また、区政の安定的・継続的な運営のためにも、情報管理を徹底しなければなりません。

行動のポイント

- ① 個人情報は、その利用目的を明確にし、必要最小限の情報を適法かつ公正な手段により収集するとともに、利用目的以外の目的で利用したり、提供したりしないこと。また、個人情報の紛失等の事故を起こさないよう、必要な措置を講じること。（個人情報の適正管理）
- ② 電子情報の改ざん・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、常に「情報セキュリティ基本方針」を遵守すること。（情報セキュリティ対策の徹底）
- ③ 万一、個人情報の漏えいや情報セキュリティ上の事故が発生した場合は、その被害や影響が最小限となるよう速やかに上司への報告し、その指示を仰ぐこと。（事故発生時の適切な対応）

関係法令等

- ・ 個人情報の保護に関する法律（第12条・地方公共団体の機関等が保有する個人情報の保護）
- ・ 江東区個人情報等の取扱いに関する基準
- ・ 江東区情報セキュリティ基本方針
- ・ 江東区情報セキュリティ対策基準
- ・ 各課情報セキュリティ実施手順 等

(3) アカウンタビリティ（説明責任）の向上

全ての職員は、事務の執行や法令等の適用について区民が納得し得る説明を行う責任があることを意識し、実践していく必要があります。

行動のポイント

- ① 業務の根拠は法律や条例等であることを常に意識し、業務への理解を深め、いつでも区民にわかりやすく説明できるようにしておくこと。（根拠法令の理解と説明責任）
- ② 区民に身近で開かれた区政を推進するため、積極的な情報公開に努めるとともに、効果的・効率的に情報発信を行うこと。（積極的な情報公開と情報発信）
- ③ 組織として意思決定をするときは、決定までのプロセスと結果を明確にして記録・保存すること。（意思決定プロセスの記録）
- ④ 公文書は区政の重要な記録であることを認識し、正確かつ迅速な文書作成を心がけるとともに、適正に保管すること。（公文書の適正管理）

関係法令等

- ・江東区情報公開条例（第3条・実施機関の責務）
- ・江東区文書管理規則（第4条・文書の取扱いの基本） 等

※アカウンタビリティ：ここでは、区が行う施策について、区民の理解と納得を得るに足る説明責任を果たすことをいう。

VII コンプライアンス推進に係る主な取組

(1) 公益通報制度

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、職員等の不正行為について内部告発をする通報者の保護を定めた制度です。

(2) 一定の公職にある者等からの不正な働きかけ等に関する取扱規程

一定の公職にある者等（議員など）から職務の公正な執行を損なうおそれのある不正な働きかけを受けた場合の取扱いに関する規程です。

(3) 利害関係者との接触に関する指針

利害関係者（事業者など）との接触において、区民の信頼を損なうことのないよう、職員が具体的な行動を判断する際の行動指針です。

(4) 不正な働きかけ等に関する相談窓口

議員や事業者等との関わり方において疑義がある場合や不正行為につながるような働きかけを受けた場合の管理職向けの相談窓口です。

（相談窓口：総務部長、総務課長）

(5) ハラスメントに関する相談窓口

セクハラ行為やパワハラ行為等により被害を受けた場合やその被害のおそれがある場合、または、その疑いがある場合の相談窓口です。

（相談窓口：職員課人事係長、職員課制度・労務担当係長、江東区職員労働組合が推薦する職員、東京清掃労働組合江東支部が推薦する職員）

(6) コンプライアンス推進月間

毎年7月を本区の「コンプライアンス推進月間」と定め、研修や各種啓発等を実施することで、組織全体でコンプライアンス意識の醸成等を図る取組です。

VII 策定に係る検討経過

時 期	内 容
令和6年 7月24日	江東区コンプライアンス推進委員会（第1回） ・全庁的なコンプライアンス推進体制の構築について ・「（仮称）江東区コンプライアンス基本方針」の策定について 等
8月1日	江東区コンプライアンス推進作業部会（第1回） ・「（仮称）江東区コンプライアンス基本方針」について ・コンプライアンス推進に係る取組の方向性について 等
8月21日	江東区コンプライアンス推進作業部会（第2回） ・コンプライアンス推進に係る検討状況について 等
8月26日	江東区コンプライアンス推進委員会（第2回） ・コンプライアンス推進に係る検討状況について 等
10月9日	江東区コンプライアンス推進作業部会（第3回） ・コンプライアンス推進に係る予算要求の状況について 等
10月31日	江東区コンプライアンス推進作業部会（第4回） ・「（仮称）江東区コンプライアンス基本方針」（原案）について 等
11月27日	江東区コンプライアンス推進作業部会（第5回） ・「（仮称）江東区コンプライアンス基本方針」（原案）について ・コンプライアンス推進に係る新たな取組（案）について 等
12月3日	江東区コンプライアンス推進委員会（第3回） ・「（仮称）江東区コンプライアンス基本方針」（原案）について ・コンプライアンス推進に係る新たな取組（案）について 等
12月23日	江東区コンプライアンス推進作業部会（第6回） ・「江東区コンプライアンス基本方針」（案）について ・コンプライアンス推進に係る新たな取組（案）について 等
令和7年 1月22日	江東区コンプライアンス推進作業部会（第7回） ・「江東区コンプライアンス基本方針」（最終案）について ・コンプライアンス推進に係る新たな取組について 等
1月28日	江東区コンプライアンス推進委員会（第4回） ・「江東区コンプライアンス基本方針」の策定について ・コンプライアンス推進に係る新たな取組について 等

令和6年度 江東区コンプライアンス推進委員会の構成

	役 職	氏 名	所 属
1	委 員 長	綾部 吉行	副区長
2	副委員長	油井 教子	副区長
3	副委員長	本多 健一朗	教育長
4	委 員	炭谷 元章	政策経営部長
5	委 員	杉村 勝利	総務部長
6	委 員	市川 聡	地域振興部長
7	委 員	老川 和宏	区民部長
8	委 員	岩井 健	福祉部長
9	委 員	干泥 功夫	障害福祉部長
10	委 員	大江 英樹	生活支援部長
11	委 員	北村 淳子	健康部長
12	委 員	伊藤 裕之	健康部次長
13	委 員	堀田 誠	こども未来部長
14	委 員	池田 良計	環境清掃部長
15	委 員	立花 信行	都市整備部長
16	委 員	石井 康弘	土木部長
17	委 員	長尾 潔	会計管理室長
18	委 員	青柳 幸恵	教育委員会事務局次長
19	委 員	笠間 衛	選挙管理委員会事務局長
20	委 員	加川 彰	監査事務局長
21	委 員	岩瀬 亮太	区議会事務局長

令和6年度 江東区コンプライアンス推進作業部会の構成

	役 職	氏 名	所 属
1	部 会 長	保谷 俊幸	コンプライアンス推進担当課長
2	部 会 員	大塚 尚史	行政管理担当課長
3	部 会 員	松村 浩士	広報広聴課長
4	部 会 員	榎本 直樹	情報システム課長
5	部 会 員	保谷 俊幸 ※	総務課長
6	部 会 員	藤田 和哉	職員課長
7	部 会 員	賀来 亘人	経理課長
8	部 会 員	重村 和幸	危機管理課長
9	部 会 員	弓削 喜敬	会計管理室次長
10	部 会 員	瀧澤 慎	庶務課長

※総務課長がコンプライアンス推進担当課長を兼務。

江東区コンプライアンス基本方針

江東区コンプライアンス推進委員会
(事務局：総務部総務課コンプライアンス推進担当)

令和7年1月策定