

足立区 コンプライアンス 基本方針

不祥事の再発を防止し
常に区民から信頼される職員をめざして



令和4年3月

総務部 ガバナンス担当部
コンプライアンス推進担当課

コンプライアンス経営宣言

基本構想で示した将来像「協創力でつくる 活力にあふれ 進化し続ける ひと・まち 足立」の実現に向けて、区民からの信頼と支持を得るために、コンプライアンスを経営の基礎に位置づけ、高い倫理観を持ち、法令やその他の規範を意識して誠実に事務を執行することで、適正な業務遂行に努め、公正な区政運営を行うことを宣言します。

令和4年3月

足立区長 近藤 やよい

足立区職員コンプライアンス宣言

私たちは「足立区職員行動指針」「足立区職員倫理規程」等に則り、足立区職員として以下のとおり、コンプライアンスを重視し行動することを宣言します。

1 法令等の遵守

- 法令、社会のルールを遵守し、信頼される公務員として行動します。

2 倫理原則の遵守

- 足立区職員であるという自覚と誇りを持ち、区民の信頼にこたえることができるよう全力をあげて職務を遂行するとともに、勤務時間内はもちろん、勤務時間外においても自らの行動が公務の信用に影響を与えることを常に認識し、自らを律して行動します。

3 不正行為の排除

- 職務の遂行にあたり、違法または公正な職務の遂行を損なうこととなることが明白な行為を求める要求があったときは、これを拒否します。
- 職員または周囲の職員が、法令違反行為やそのおそれを認めた場合には、速やかに上司等に相談・報告するなど、組織的対応によりリスクを回避します。

4 区民との信頼関係構築

- 狭義のコンプライアンスである法令遵守に加え、遵法性、良識性、誠実性、公正性、主体性を備えた職員として、協創のパートナーである区民との信頼関係を構築し、足立区政の進展に寄与します。

目次

コンプライアンス経営宣言・足立区職員コンプライアンス宣言

第1章 足立区のコンプライアンス

1 基本方針策定の背景	1
2 基本方針策定の趣旨	3
3 足立区の「コンプライアンス」の骨格	5
4 コンプライアンス推進の進捗管理	6
5 コンプライアンス推進体制	7

第2章 足立区コンプライアンス基本方針

方針1 公務員倫理・服務規律の徹底	8
方針2 法令を遵守した適正な事務執行	11
方針3 信頼される区民対応	15
方針4 良好な職場環境の確保	18

第3章 コンプライアンス関連制度

1 公益通報制度	21
2 利害関係者等との接触に関する指針	27
3 足立区への提言、要望等に関する取扱規程	28
4 第三者機関等によるチェック体制	30

別冊 足立区コンプライアンス基本方針 資料編

第1章 足立区のコンプライアンス

1 基本方針策定の背景

平成17年に区民保養所業務委託に係る収賄事件の当事者である区議会議員に圧力をかけられた職員が、守秘すべき情報を漏えいしていたことが発覚し、区はこれを契機にコンプライアンス推進委員会を設置しました。平成18年3月には「コンプライアンス推進計画」を策定し、コンプライアンス推進の取組みを本格化しました。

以来、現在までの約15年間には、区を取り巻く社会情勢の変化等により、計画策定当時の取組みや制度・規程を見直す必要が生じてきました。また、職員の痴漢、万引き等の勤務時間外の不祥事とともに個人情報等の誤送付等の事故・ミスが頻発しており、不祥事や事故・ミス防止の強化を図るため、平成28年、ガバナンス担当部を設置し、コンプライアンス推進と内部統制の取組みを一体的に担う体制を整えました（P4概念図参照）。一方、同年策定の基本構想で、経営理念を「協働」から「協創」に発展させることにより、さらに多様で幅広い方々の信頼を獲得して区政運営を進めることが不可欠となり、コンプライアンス推進の重要性が一層高まってきました。

折しも令和元年には職員による工事契約に係る収賄事件が発生し、その調査の過程で令和3年に予定価格の漏えい、飲食接待で職員が懲戒処分となりました。区は今後同様の不祥事を繰り返さないという反省から、足立区公契約等審議会の答申をもとに、組織体制の見直し、契約事務の適正化、コンプライアンス意識の再徹底等の再発防止策を講じ、関連する制度・規程を再整備し、とりまとめたものが本基本方針です。

	コンプライアンス推進の主な経過
平成17年度	<ul style="list-style-type: none"> 「足立区基本自治条例」の制定による区政透明化の推進 基本計画で「協働」の経営理念を制定 ▼保養所業務委託契約に係る収賄事件の発生（4月） コンプライアンス推進委員会の設置（5月） 入札・契約制度等の改革（8月） 「入札等監視委員会」の設置（9月） 「足立区職員倫理規程」の制定（11月） コンプライアンス推進計画策定（18年3月）
平成18年度	<ul style="list-style-type: none"> 「足立区への提言、要望等に関する取扱規程」の改定による提言、要望等の記録と開示制度の創設 「足立区職員等の公益通報に関する要綱」の制定による公益通報制度の創設、公益監察員の設置
平成20年度	<ul style="list-style-type: none"> 「足立区職員行動指針」の策定
平成21年度	<ul style="list-style-type: none"> 「接客あだち推進月間」の実施開始 「接客マニュアル」の作成
平成22年度	<ul style="list-style-type: none"> 「よりよい区民の声対応のための指針」の策定 「サービスアップ推進会議」の設置
平成28年度	<ul style="list-style-type: none"> ▼基本構想で経営理念を「協働」から「協創」へ ガバナンス担当部の設置
平成29年度	<ul style="list-style-type: none"> ガバナンス推進委員会の設置
令和元年度	<ul style="list-style-type: none"> ▼工事契約に係る収賄事件の発生 足立区公契約等審議会に再発防止策について諮問・答申
令和2年度	<ul style="list-style-type: none"> 公務員倫理強化月間の設定 「職場における『セクシャル・ハラスメント』の防止等に関する基本方針」から「職場における『ハラスメント』の防止等に関する基本方針」への改定
令和3年度	<ul style="list-style-type: none"> 「利害関係者等との接触に関する指針」の改定（4月） 「足立区への提言、要望等に関する取扱規程」の改定（4月） 法に則った内部統制制度の導入（4月） 「職場における『ハラスメント』の防止等に関する宣言（9月） 足立区公契約等審議会に再発防止策について諮問・答申（11月） 入札・契約制度等の改革

2 基本方針策定の趣旨

「コンプライアンス推進計画」から「コンプライアンス基本方針」へ

平成18年策定の「コンプライアンス推進計画」では、「倫理規範の徹底」「区政透明化」「第三者機関等による監視」の3点を中心に据え、「足立区職員倫理規程」「足立区への提言、要望等に関する取扱規程」の制定、公益通報制度の創設や入札等監視委員会による監視体制の整備などを行いました。

本「コンプライアンス基本方針」は、従前の「コンプライアンス推進計画」の目的を引き継ぎ、平成29年策定の区基本計画を補完する分野別計画に位置づけます。同じ分野別計画である「内部統制基本方針」「人材育成基本方針」と連携して一体的に施策を推進していく必要があるため、名称を「コンプライアンス基本方針」といたしました。

そのため、「協創」のパートナーである多様な方々の信頼を勝ち得、区政運営を持続的に進めることに重点を置き、「コンプライアンス推進計画」以降の制度改正を反映させました。具体的には、不祥事の再発防止策として改正された「足立区への提言、要望等に関する取扱規程」「利害関係者等との接触に関する指針」などについてまとめています。組織としての今後の方針を明確化し庁内外に周知することにより、個々の職員のコンプライアンス意識を再確認し、それを維持する環境を整えることにより区政への信頼を確保していきます。

(1) 4つの方針と指標の設定

今回新たにコンプライアンス推進に関する基本的枠組みである「公務員倫理・服務規律の徹底」「法令を遵守した適正な事務執行」「信頼される区民対応」「良好な職場環境の確保」という4つの方針を定め、これらに基づいて取組みを実施し、指標を設定して進捗管理を行います。

(2) 足立区職員コンプライアンス宣言

本基本方針には、従来の「コンプライアンス経営宣言」と併せて、新たに「足立区職員コンプライアンス宣言」を掲載します。これは、職員一人ひとりが職員行動指針や職員倫理規程を遵守した行動をすることを宣言したものです。

(3) 内部統制制度の導入

足立区は地方自治法で内部統制を義務化された自治体(※)ではありませんが、敢えて法に則った厳しい基準で、令和3年度に内部統制制度を導入しました。ミスや事故防止の組織的な対応で、より効率的かつ効果的な業務遂行のしくみを整え、適正な事務執行を推進します。

(※) 平成29年の地方自治法一部改正で、都道府県と指定都市には、令和2年

度までに内部統制の整備・運用が義務付けられています。

(4) 人事施策等と本基本方針との整合

本基本方針では近年の課題である「ハラスメント」の防止や人権推進の考え方を取り入れた取組みを行うこととし、職員意識の醸成を図り良好な職場づくりを推進します。

図1 足立区における「ガバナンス」「内部統制」「コンプライアンス」の概念

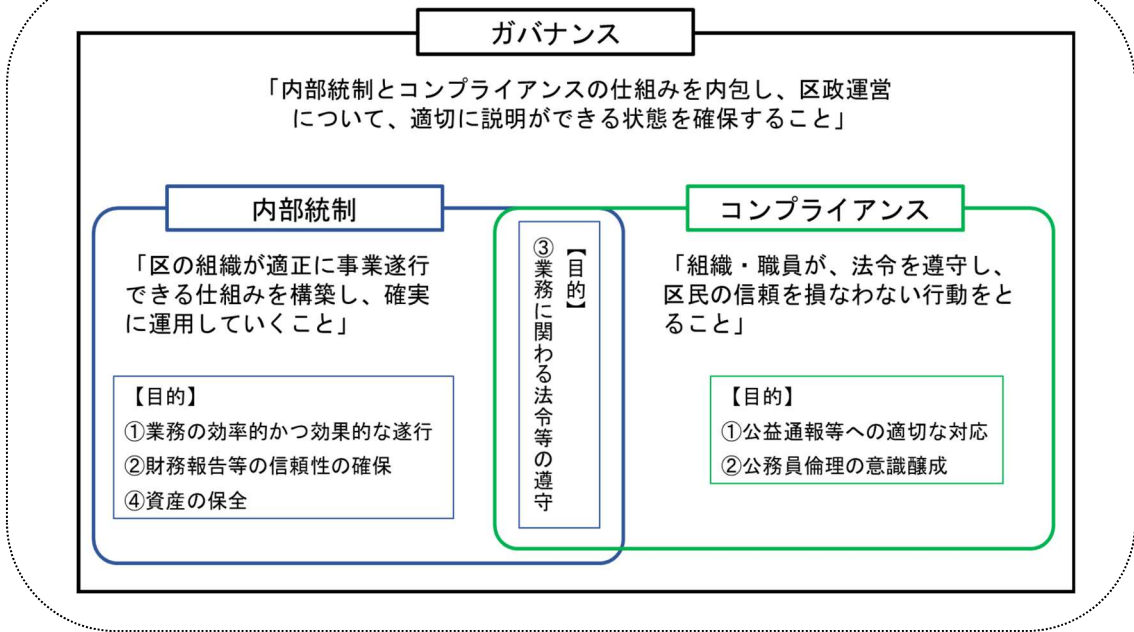
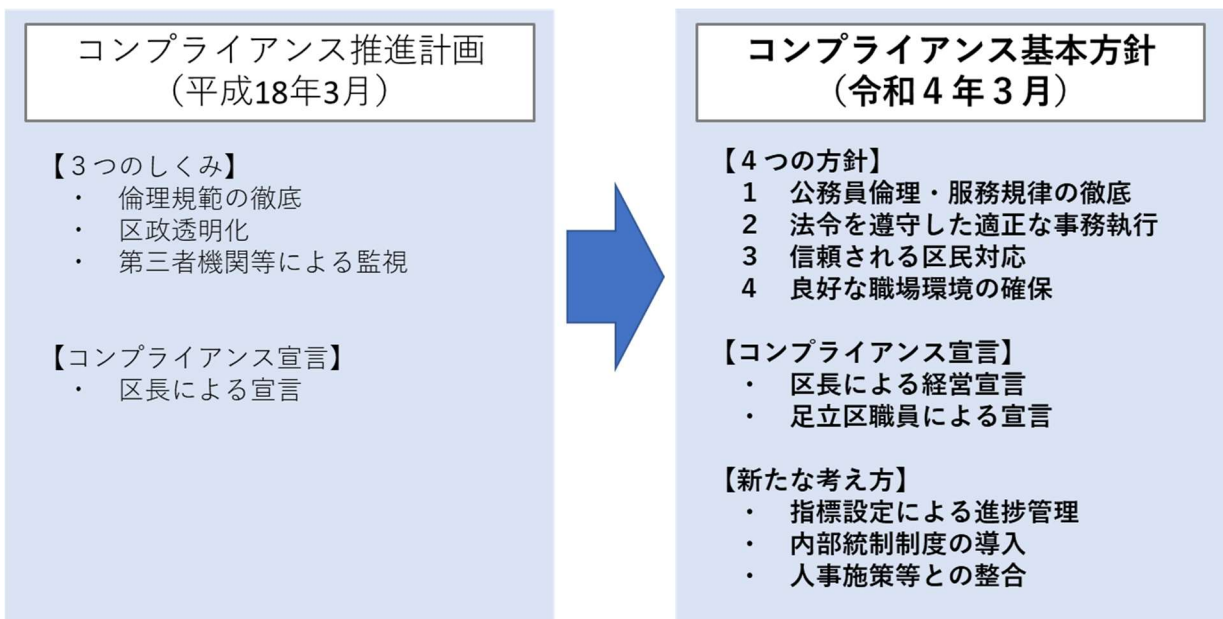


図2 新たな「コンプライアンス基本方針」の考え方



ページ構成の都合により本ページ余白

3 足立区の「コンプライアンス」の骨格

「コンプライアンス」は、一般的に「法令遵守」と言い換えられることが多いですが、足立区における「コンプライアンス」は、単に法令遵守にとどまりません。「法令のほか業務執行のために定められたルール、組織決定された方針、社会的なルールを守り、多様な方々の信頼を得て、協創の理念の下、区民全体にとって満足度の高い行政サービスを提供すること」と定義します。

足立区コンプライアンス基本方針

めざす職員像 「常に区民から信頼される職員」

区が基本理念として掲げる協働・協創を実現するためには、その土台として区民からの信頼が必須です。区民からの信頼を確固たるものとするためには、職員一人ひとりが公務員倫理を正しく理解して行動に移すことが肝要となります。

公務員の倫理意識には、明示された法律、規則等を遵守するだけでなく、社会人として当然必要とされるコミュニケーション能力、主体性なども求められます。

普段から挨拶やマナーを大切に、同僚に起こっていることを自分事として捉えて助け合う等の行動に移す。このような姿勢が、区民から信頼され続ける職員になることへつながります（足立区人材育成基本方針より）。

方針	目指す姿	取組み	指標	
方針1 公務員倫理・服務規律の徹底 職員一人ひとりのコンプライアンス意識を高めていく	1 公務員倫理意識の徹底	① 「職員としての心構え研修」の実施	★年1回実施し、全職員が4年に1回受講する	
	2 服務規律の徹底	② 管理監督者に対する「公務員倫理研修」の実施	★年1回実施し、全管理職が3年に1回受講する	
	3 不祥事再発防止の徹底	③ 公務員倫理強化月間の設定	毎年11月に設定し、研修や意識啓発を実施	
	※成果指標：目指す姿の達成度 %		④ 「コンプライアンス推進通信」による啓発	★年3～4回発行
			⑤ 懲戒処分の公表	★令和6年度までに、懲戒処分 年間0件
方針2 法令を遵守した適正な事務執行 適正な事務遂行のためのルールを内部統制で定め、そのルールを遵守する	1 法令等遵守の徹底	① 法に則った内部統制の運用	★令和6年度までに、ミス件数 年間99件	
	2 適正な資産の保全	② 事故・ミス事例と再発防止策の共有	★研修推進員向け事故・ミス防止勉強会年3回実施、ガバナンス通信発行年6回	
	3 事務処理ミスの防止		③ 「ミス防止研修」の実施	★年2回実施（実務経験のある担当者対象）
	4 契約事務の適正化	④ 「入札・調達業務従事職員研修」の実施	★年1回実施（契約事務を担う職員対象）	
	※成果指標：目指す姿の達成度 %	⑤ 公契約等審議会答申の取組み	年度ごとに、再発防止策や課題項目の改善状況を確認する	
方針3 信頼される区民対応 区を取り巻く人との信頼関係を作りあげる	1 誠実かつ公平・公正な対応	① サービスアップ推進会議	年1回実施	
	2 特定要求等への毅然とした対応	② 利害関係者等との接触に関する指針	禁止行為の届出件数 年間0件	
	※成果指標：目指す姿の達成度 %		③ 足立区への提言、要望等に関する取扱規程（困難クレームガイドライン）	※特定要求等への対応方法の認知度 %
			④ 公契約等審議会	年2回開催（必要がある場合は随時）
	⑤ 公益監察員	評価・相談の適切な実施		
方針4 良好な職場環境の確保 風通し良く、職員が働きやすい職場環境を整える	1 すべてのハラスメントの禁止	① 職場における『ハラスメント』の防止に関する基本方針	☆令和7年度までに、ハラスメントに関する相談件数 年間0件	
	2 多様性を認め合う		② 働きやすい職場環境づくり	☆令和6年度までに、ストレスチェックにおける健康リスク（職場内の支援）の平均値 95点（全国平均は100点）
	3 不正行為の早期発見	③ 公益通報制度		※内部通報制度の認知度 %
	4 相談窓口の周知	④ 庁内ヘルプライン	年1回周知	
※成果指標：目指す姿の達成度 %				

★ 足立区基本計画（令和3年3月改定版）「戦略的な人事管理・組織運営の推進」施策指標（指標の基礎となる数値目標も含む）

☆ 第四次 足立区特定事業主行動計画（令和3年4月）成果指標

※ 調査等に基づき、令和4年度以降に目標数値を設定する

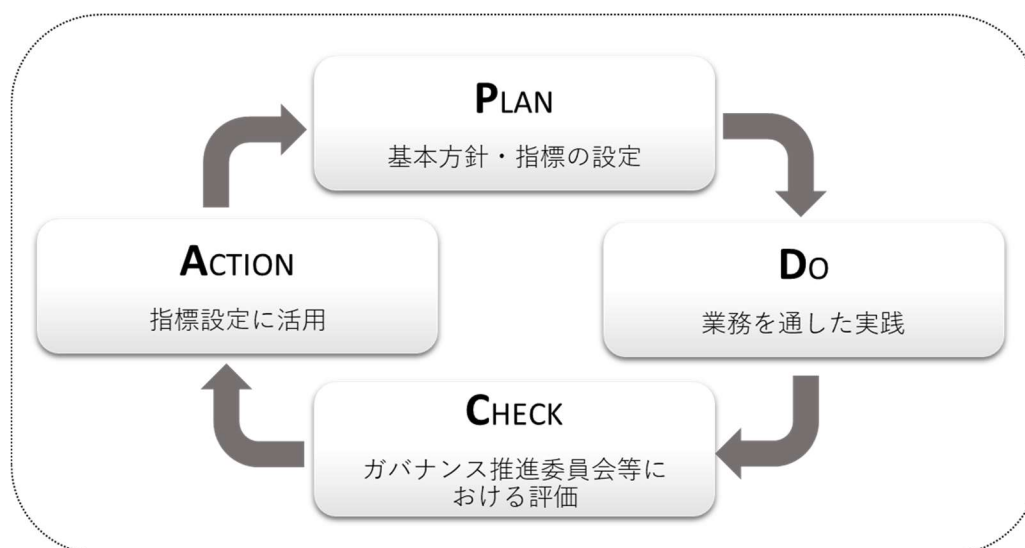
ページ構成の都合のため本ページ余白

4 コンプライアンス推進の進捗管理

今回、本基本方針に沿ってコンプライアンス推進に取り組むにあたり、進捗や成果を明確にするため、足立区基本計画などの内容を基に、それぞれの取組みに対して指標を定めました。

各所管が日々の業務の中で推進活動を進め、指標に基づき明らかになった成果については、コンプライアンス推進担当課が集約します。このことにより、各方針の「目指す姿」が実行、達成できているかどうかを毎年確認し、達成率の推移を追っていきます。

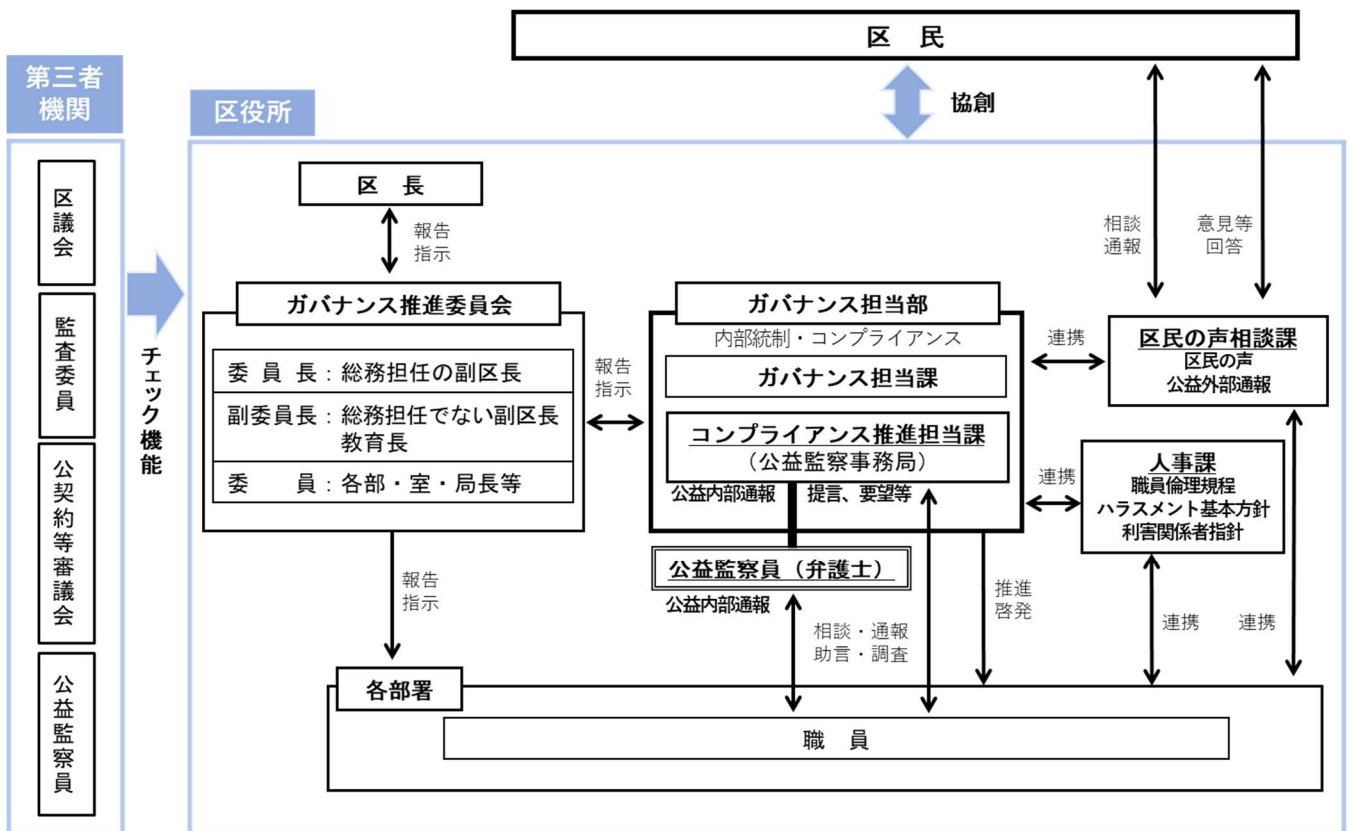
これらの結果は、年に1回、副区長を委員長とした部長級職員によるガバナンス推進委員会で評価します。評価の結果、必要に応じて適宜指標等の見直しを行い、持続的な取組みを進めます。



5 コンプライアンス推進体制

区における、コンプライアンス推進の取組みに関連する所管は以下のとおりです。ガバナンス担当部が中心となり、各所管と連携しながら進めていきます。

コンプライアンス基本方針	ガバナンス担当部コンプライアンス推進担当課
内部統制基本方針	ガバナンス担当部ガバナンス担当課
職員倫理規程 利害関係者等との接触に関する指針 職場における『ハラスメント』の防止に関する基本方針	総務部人事課
公益通報制度	ガバナンス担当部コンプライアンス推進担当課 政策経営部区民の声相談課
提言、要望等に関する取扱規程	ガバナンス担当部コンプライアンス推進担当課
入札・契約制度	総務部契約課
第三者機関等によるチェック	総務部契約課 ガバナンス担当部コンプライアンス推進担当課



第2章 足立区コンプライアンス基本方針

方針1 公務員倫理・服務規律の徹底

職員一人ひとりのコンプライアンス意識を高めていく

職員として当然守るべき原則が、地方公務員法や職員倫理規程などに規定されています。これらのサービスの根本原則を確認し、厳守しなければなりません。

また公務員の犯罪は、特に厳しい目で見られるため、法令遵守はもとより、公務員として当然に持つべき公務員倫理の5つの行動側面（遵法性、良識性、誠実性、公正性、主体性）を正しく理解し、行動することが必要です。そのために、以下のような望ましい姿を目指し、具体的な取組みを進めていきます。

方針1の目指す姿

1 公務員倫理意識の徹底

職員は、足立区職員であるという自覚と誇りを持ち、区民の信頼に応えることができるよう全力を挙げて職務を遂行するとともに、勤務時間内はもちろん、勤務時間外においても自らの行動が公務の信用に影響を与えることを常に認識し、自らを律して行動しなければなりません。

2 服務規律の徹底

職員は、勤務時間内だけでなく、公務外、勤務時間外であっても服務規律を守り、公務員としての立場を認識し、疑惑又は不信を招くような行為をしてはなりません。

3 不祥事再発防止の徹底

令和元年11月に職員による収賄事件が発覚し、令和3年3月には、予定価格の漏えい、出張先での飲食接待により職員が処分されました。公務外でも、窃盗や青少年保護育成条例違反などにより職員が逮捕されるなど、不祥事が相次いでいます。

度重なる職員の不祥事は、協創を進めていく上で、最も大切なパートナーである区民の信頼を大きく損ねます。また、懲戒処分により一生が左右されることもあり、家族や関係者に多大な迷惑をかけることとなります。このため、職員一人ひとりがこうしたことを十分に理解し、自らを厳しく律する必要があります。

方針1の取組み

① 「職員としての心構え研修」の実施

全ての職員が、個人情報への取扱いや接客力向上とともに、職員として必要な公務員倫理について定期的に学びます。

【指標】年1回実施し、全職員が4年に1回受講する

② 管理監督者に対する「公務員倫理研修」の実施

コンプライアンスに関する職員の意識徹底を図り、不祥事や非行を防止するための管理監督者としての役割を自覚し、職務の公正な執行を図るため、ハラスメントや公務員倫理について、定期的に学びます。

【指標】年1回実施し、全管理職が3年に1回受講する

③ 公務員倫理強化月間の設定

令和元年11月に職員による収賄事件が発覚したことを機に、職員が事件を忘れることのないよう、11月を「公務員倫理強化月間」と位置づけます。公務員倫理研修の実施や啓発誌の発行などにより、職員の公務員倫理に対する意識を高めていきます。

【指標】毎年11月に設定し、研修や意識啓発を実施

④ 「コンプライアンス推進通信」による啓発

全ての職員に向けた啓発誌を継続して発行し、職員のコンプライアンス意識を醸成します。

【指標】年3～4回発行

⑤ 懲戒処分の公表

「足立区職員の懲戒処分に関する指針」に基づき、懲戒処分を公表することにより、懲戒事案発生抑制や、同種の事案の再発防止を図ります。

【指標】令和6年度までに、懲戒処分 年間0件

【関係法令等】

◎ **サービスの根本基準（地方公務員法第30条）**

すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、かつ、職務の遂行に当っては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。

◎ **信用失墜行為の禁止（地方公務員法第33条）**

職員は、その職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

◎ **秘密を守る義務（地方公務員法第34条）**

職員は 職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後もまた、同様とする。

◎ **職員倫理規程を定める目的（足立区職員倫理規程第1条）**

この規程は、職員の職務に係る倫理に関する事項を定めることにより、職務の執行の公正さに対する区民の疑惑、不信等を招くような行為の防止を図り、もって公務に対する区民の信頼を確保することを目的とする。

◎ 倫理原則（足立区職員倫理規程第2条）

職員は、足立区職員であるという自覚と誇りを持ち、区民の信頼に応えることができるよう全力を挙げて職務を遂行するとともに、勤務時間内はもちろん、勤務時間外においても自らの行動が公務の信用に影響を与えることを常に認識し、自らを律して行動しなければならない。

◎ 足立区職員行動指針

信頼される区職員としての行動のあり方を示し、職員一人ひとりが絶えず意識し、行動を取るときを目安となるものです。

◎ 足立区職員の懲戒処分に関する指針

足立区職員の懲戒処分を厳正かつ公正に行うために、処分量定を決定するに当たっての指針を定めています。

◎ 足立区職員の懲戒処分等に関する公表基準

職員の公務員としての自覚を促し、非違非行といった不祥事の未然防止等に資することを目的として、公務員倫理の確立と法令遵守意識の一層の徹底を図るため、区長が地方公務員法に基づく懲戒処分等を行った場合は、原則として公表することとしています。

◎ 第4期 足立区人材育成基本方針（令和4年4月）

「協創を推進できる人材育成」を目標に掲げ、組織が一体となって人材育成を実施するために、中長期的な人材育成の方針を定めています。

【過去の懲戒処分例】

処分年月日	事件概要	処分内容
令和2年3月	<p>【職員による収賄】 区内の特定事業者が契約を受注できるようにするなどの有利かつ便宜な取り計らいを受けたことに対する謝礼及び今後も同様の取り計らいを受けたいとの趣旨のもとに供与されるものであることを知りながら、自宅の外構工事代金の支払債務の免除を受け、同金額相当の財産上の利益を受け、もって自己の職務に関して賄賂を収受した。</p>	懲戒免職
令和2年3月	<p>【職員による万引き】 出張時間中に、区内のスーパーにおいて、2回にわたって食料品を万引きした（調査の結果、令和元年夏頃にも、勤務時間終了後に、区内のコンビニエンスストアにおいて、商品3点の万引きをしていたことが判明した）。</p>	懲戒免職
令和3年3月	<p>【事業者への情報漏洩】 令和元年5月から同年6月頃、事業者に対し、予定価格が1億円を超える4件の工事について、当該予定価格を公表前に漏洩した。</p>	停職6月
令和3年3月	<p>【業者からの飲食接待】 材料検査に係る工場検査のための出張後、工事受注者及び工場検査対象者である利害関係者から、無償で宿泊を伴う飲食等の接待を受けた。</p>	停職3月
令和3年10月	<p>【未成年の女子学生に対するみだらな性行為等】 ホテルの一室で、当時未成年だった女子学生にみだらな性行為をするとともに、当該女子学生にスマートフォンで自身の児童ポルノを撮影させ、その写真を自らのスマートフォンに送信させた。また、別の未成年の女子学生に5、6回程度みだらな性行為をするとともに、自身の児童ポルノを撮影させ、その写真を自らのスマートフォンに送信させた。</p>	懲戒免職

方針2 法令を遵守した適正な事務執行

適正な事務遂行のためのルールを内部統制で定め、そのルールを遵守する

事務の執行については、常に根拠となる関係法令等を十分に理解して、正確な手続きにより、日々の職務を遂行する必要があります。

区では、令和3年度より、法に則った内部統制制度の運用を開始しました。従来は、事故・ミスが起こってから再発防止を図っていましたが、制度の導入により、リスク管理や再発防止策の展開など、組織的に対応していくことで、事故・ミスを未然に防止します。

方針2の目指す姿

1 法令等遵守の徹底

地方公共団体である足立区は、法令や東京都の条例等に違反して事務を処理することはできません。職務の遂行にあたっては、常に根拠法令の確認を行う必要があります。これを徹底します。

2 適正な資産の保全

区が保有する個人情報等の情報資産を含む資産の取得、使用、処分を適正な手続きと承認のもとに行うことで、横領や不正な情報流出を防ぎ、区の資産の保全に努めます。

3 事務処理ミスの防止

事務処理上の事故・ミスが発生した際に、所管からその原因や再発防止策を聴き取り、全庁展開することで、同様の事故・ミスの再発防止に努めます。

4 契約事務の適正化

職員による収賄事件を受けた公契約等審議会答申では、契約事務の仕組み・運用についても事件発生の一因であると指摘されました。解決に向けて、契約事務の適正運用を実現していきます。

方針2の取組み

① 法に則った内部統制制度の運用（令和3年度より実施）

リスク評価の取組みを中心に、事故・ミスの未然防止を図っています。手順書やチェックリスト等の整備を組織的に行うことで、業務における正確性の向上及び事故・ミス発生の際に、職員一人ひとりの責任や精神的な負担の軽減を図ります。

【指標】令和6年度までに、ミス件数 年間99件

② 事故・ミス事例と再発防止策の共有

庁議で共有している事故・ミス事例を担当者レベルまで確実に落とし込むために、毎月の掲示板での発信やグループウェア上での過去事例一覧の公開により周知します。また、ガバナンス通信を受信し事故・ミス防止勉強会に参加して情報を得た研修推進員（各課の庶務担当係長）を通じて、適正な事務執行の重要性和事故・ミスの予防策がさらに浸透するよう組織的に情報を共有していきます。

【指標】研修推進員向け事故・ミス防止勉強会 年3回実施
ガバナンス通信発行 年6回

③ 「ミス防止研修」の実施

事務に携わる担当者が、予算、契約及び勤怠管理などの事務の基礎やチェックポイントを学び、知識を習得することで、事故・ミスの未然防止を図ります。

【指標】年2回実施（実務経験のある担当者対象）

④ 「入札・調達業務従事職員研修」の実施

職員による収賄事件を受け、入札・調達業務に携わる職員に対し、独占禁止法、入札談合等関与行為防止法、刑法等の知識習得のため、職場研修を継続して実施します。

【指標】年1回実施（契約事務を担う職員対象）

⑤ 公契約等審議会答申の取組み

令和2年4月の答申では、職員による収賄事件の再発防止策として、「契約事務の適正運用の実現」「適正に事務を処理するための組織体制の見直し」「職員の育成とコンプライアンス意識の再徹底」が挙げられています。

また、令和3年11月の答申では、予定価格の公表のあり方や工事発注の方法等について、12の課題項目が挙げられています。

【指標】年度ごとに、再発防止策や課題項目の改善状況を確認する

【関係法令等】

◎ **法令等に違反した事務処理の禁止（地方自治法第2条第16項）**

地方公共団体は、法令に違反してその事務を処理してはならない。なお、市町村及び特別区は、当該都道府県の条例に違反してその事務を処理してはならない。

◎ **法令等及び上司の職務上の命令に従う義務（地方公務員法第32条）**

職員は、その職務を遂行するに当って、法令、条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に従い、且つ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。

◎ **単純収賄罪（刑法第197条第1項前段）**

公務員が、その職務に関し、賄賂を收受し、又はその要求若しくは約束をしたときは、五年以下の懲役に処する。

◎ **公契約関係競売等妨害罪（刑法第96条の6第1項）**

偽計又は威力を用いて、公の競売又は入札で契約を締結するためのものの公正を害すべき行為をした者は、三年以下の懲役若しくは二百五十万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。

◎ **職員による入札等の妨害（入札談合等関与行為の排除及び防止並びに職員による入札等の公正を害すべき行為の処罰に関する法律第8条）**

職員が、その所属する国等が入札等により行う売買、貸借、請負その他の契約の締結に関し、その職務に反し、事業者その他の者に談合を唆すこと、事業者その他の者に予定価格その他の入札等に関する秘密を教示すること又はその他の方法により、当該入札等の公正を害すべき行為を行ったときは、五年以下の懲役又は二百五十万円以下の罰金に処する。

◎ **足立区内部統制基本方針（令和3年4月）**

区の組織が適正に事務遂行できる仕組みを構築し、確実に運用するために、令和3年度より地方自治法に則った内部統制制度の運用を開始しています。リスク評価や研修推進員制度の取組みにより、組織的に事故・ミスの防止を図っています。内部統制の整備・運用状況は、監査委員の審査を経て、区民へ公表し、透明性の高い運用を行います。

◎ **足立区公契約関連収賄事件についての報告書（令和2年3月）**

令和元年11月に発覚した区職員による収賄事件を受け、足立区長が足立区公契約等審議会に対し、事件発生の要因、現行の入札制度とその運用及び事務処理のチェック体制などについて検証し、再発防止策について提言するよう諮問しました。令和2年4月の足立区公契約等審議会答申の報告書において、解決に取り組む実施策として「契約事務の適正運用の実現」「適正に事務を処理するための組織体制の見直し」「職員の育成とコンプライアンス意識の再徹底」が挙げられています。

◎ **足立区情報漏えい事件及び工事発注の方法等についての報告書（令和3年11月）**

令和元年度の入札において、学校施設課の職員が予定価格を漏えいしたことが発覚し、令和3年3月に懲戒処分が発令されたことを受け、足立区長が足立区公契約等審議会に対し、情報漏えいに至った原因及び問題点の検証、並びに予定価格の公表のあり方、工事発注の方法などについて提言するよう諮問しました。令和3年11月の答申の報告書において、予定価格の公表のあり方等12の課題項目が挙げられています。

【主な事故・ミスの事例】（一部抜粋）

内容	経緯等	原因	再発防止策
通知物の別人への誤送付 （個人情報漏えい）	<ul style="list-style-type: none"> ・ Aに送付する通知文について、別人Bの通知文を封入して送付してしまったもの。 ・ Bには正しい通知文が送付されていたため、同じ通知を誤って2通出力し、1通をAの宛名の封筒に封入してしまっていた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 封筒宛名と通知文の氏名、住所が一致しているかダブルチェックを行っていたものを見落としてしまった。 ・ 誤って同じ書類を2通発行してしまった原因は不明。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 書類が混在しても重量チェックで気づけるよう、必ず1人ずつ封入して送ることとした。 <p>⇒「郵便物封入・封緘作業マニュアル兼チェックリスト」を活用</p>
委員会資料の誤植（印刷物・HP等の誤植）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 委員会資料の記載において、外部委員の所属先の団体名を誤り、他の団体名を記載してしまったもの。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 委員会資料に関する役割分担や資料修正時のフローが明確でないため、最終的な確認作業が確実に行えていなかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 委員会資料作成に関する役割分担と手順を明文化し、課内で確実に実施する。 <p>⇒「印刷物最終校確認チェックシート」を活用</p>
小学校給食におけるアレルギー食材の誤食 （生命・安全に関わる事故）	<ul style="list-style-type: none"> ・ バナナアレルギーのため除去食対応している3年生の生徒に、バナナが入ったフルーツチャツネの根菜カレーを給食で提供してしまったもの。 ・ 給食後、胸部の痛み、腹痛、気分不良、くしゃみ、目のかゆみ、発疹等を発症。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 担任は、配膳した後に、除去食確認書を見ながら、児童と一緒にを行う除去食の確認を行っていなかった。 ・ 当日はセレクト給食対応でアレルギー児の対応が疎かになっていた。 ・ 給食時間中の不測の事態に備えた体制が確立されていなかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 当該校においては、マニュアルに沿った対応を徹底させる。 ・ 校長会やおいしい給食検討会において、マニュアルの徹底に加え、給食時間中に内線等を利用した応援体制がとれるよう、注意喚起する。

事故・ミスの事例は、毎月庁議で報告し、グループウェアの「業務改善Box」に掲載しています。

方針3 信頼される区民対応

区を取り巻く人との信頼関係を作りあげる

足立区の目指すコンプライアンスは、単なる法令遵守にとどまらず、多様な方々の信頼を得ていくことを基礎としており、不正などを防ぐと同時に、区民全体にとって満足度の高いサービスを提供することを目指します。サービス向上の取組みに併せ、不正を起ささないための外部チェックの体制を整えて、区政への信頼の構築に努めます。

方針3の目指す姿

1 誠実かつ公平・公正な対応

区民と接するときは、自らの対応が区役所への評価となることを常に意識し、誠実かつ公平・公正な対応を心掛けます。身だしなみ、言葉遣い、聴き方など相手に不快感を与えないよう努めます。

2 特定要求等への毅然とした対応

区では、平成18年4月から「提言・要望等の記録と開示制度」の運用を開始し、全庁を挙げて特定要求、不当要求への適正な対処に取り組んでいます。この制度は、透明で公正な区政運営を推進するための大きな柱であり、その運用状況を第三者機関として位置付けている公益監察員（弁護士）が点検・評価することで、さらなる制度の適正化を図ることとしています。

3 区のコンプライアンスの仕組みを外部がチェックする体制を整備

所管や内部のチェックに加え、公契約等審議会や公益監察員など外部から客観的にチェックするしくみを整備し、制度の欠陥や運用の誤りをより厳格に是正します。

方針3の取組み

① サービスアップ推進会議

「よりよい区民の声対応のための指針」に基づき、区民の声の対応プロセスを確実なものとするため、サービスアップ推進会議を置き、研修や接客あだち運動等の目標を設定するとともに、区民重視の姿勢の周知・徹底を図っています。

【指標】年1回実施

② 利害関係者等との接触に関する指針（第3章 P27～参照）

常に公正な職務執行を図るため、贈収賄等の不正につながる利害関係者との接触を厳しく制限する一方で、協創の相手方である地域団体や区民組織を明確に定義し、外部との接触について組織で対応するよう指針を整備しました。

【指標】 禁止行為の届出件数 年間 0 件

③ 足立区への提言、要望等に関する取扱規程（第3章 P28～参照）

区に対する「特定要求」「不当要求」に対する姿勢を明確にし、組織として対応します。外部（公益監察員）による評価を実施しています。

【指標】 特定要求等への対応方法認知度 % (※)

(※) 調査等に基づき、令和4年度以降に目標数値を設定します。

④ 公契約等審議会

入札及び契約手続き等の公正性並びに透明性を確保し、公契約条例を適切に運用するため、区長の附属機関として設置されています。外部委員は3名です。

【指標】 年2回開催（必要がある場合は随時）

⑤ 公益監察員

公益通報を公正かつ中立な立場で、適切かつ迅速に処理します。外部委員（公益監察員）は2名です。

【指標】 評価・相談の適切な実施

【関係法令等】

◎ **よりよい区民の声対応のための指針**

「区民の声」を重視し、効果的・効率的に区政の改善に活かしていくために、導入した ISO10002 に準拠した「全庁統一基準」です。要望、苦情等の情報を蓄積、分析、フィードバックして問題の是正を図ることに加えて、計画、実施、確認、見直しのPDCAサイクルを繰り返すことで、サービス及び苦情対応プロセス自体の継続的な改善をめざします。

◎ **利害関係者等との接触に関する指針（令和3年4月一部改正）**

足立区職員倫理規程第8条に基づき、利害関係者等との接触その他の職務遂行の公正さに対する区民の信頼を損なうおそれのある行為の防止に関し、職員が具体的な行動を判断する際の指針として定めています。利害関係者等との間で生じうる個々の行為については、職務上の必要性を十分に確認した上で、当該行為が区民の信頼を損なうおそれがないかという点を常に意識して対応することが必要とされています。

◎ **足立区への提言、要望等に関する取扱規程（令和3年4月一部改正）**

外部からの特定要求や不当要求（特定要求等）に対して適切かつ組織的に対応することにより職務の公正な執行を確保することを目的とした制度です。事務処理経過を明らかにし、法令遵守

第2章 足立区コンプライアンス基本方針

の姿勢を明確にすることで、特定要求等の抑止を図ります。運用状況については、第三者機関（公益監察員）による外部評価を実施しています。

◎ 足立区公契約等審議会

足立区公契約条例第16条に基づき、入札及び契約手続における公正性、透明性を確保し、足立区公契約条例を適切に運用するため、区長の附属機関として設置しています。入札及び契約手続の運用状況、入札及び契約手続に関する苦情申立て、条例の運用状況及び区の契約制度の適正なあり方について、調査、審議します。

◎ 公益監察員

足立区職員等の公益通報に関する要綱に基づいて設置しています。弁護士、公認会計士または区の財務管理、事業の経営管理その他の行政運営に関し優れた識見を有する者から選任し、公益通報に関すること、提言、要望等に関する取扱規程の運用状況の評価等をおこなっています。

方針4 良好な職場環境の確保

風通し良く、職員が働きやすい環境を整える

職員がコンプライアンスを重視し、安心して働くためには、管理職が率先して円滑なコミュニケーションを図り、職員同士の多様性を認め合い、ハラスメントのない良好な職場環境を確保する必要があります。また、風通しの良い職場は、他の職員の不適正な業務や業者等からの不当要求など早期に発見しやすくなります。職員が業務等の相談をしやすい仕組みを全庁的に整備します。

方針4の目指す姿

1 すべてのハラスメントの禁止

『ハラスメント』は、職員の個人としての名誉や尊厳を傷つける人権の問題にとどまらず、職場環境の問題でもあります。

職員の勤労意欲や自信を失わせ、メンタルヘルス不調をもたらす原因ともなります。また、職場環境を悪化させ、ひいては、組織秩序を乱し、職務の円滑な遂行を阻害することにより区政の効率的運営に重大な影響を及ぼすため、『ハラスメント』を明確に禁止します。

【ハラスメントの例】

- ・ 『パワー・ハラスメント』
- ・ 『セクシュアル・ハラスメント』
- ・ 『妊娠・出産・育児、介護等に関するハラスメント』
- ・ その他のハラスメント
「モラル・ハラスメント」「SOGIハラスメント」など

2 多様性を認め合う

職員一人ひとりの個性を認め、偏見や差別がない働きやすい職場環境を築くためには、あらゆる角度から物事を捉え、様々な価値観を否定しないことが大切です。

3 不正行為の早期発見

不正行為の発覚の端緒は、内部からの通報によるものが最も多く、内部監査や上司による日常的なチェックによるものを大きく上回ります。(※) 通報窓口を整備し、通報者を不利益な処分等から保護する制度を整え、不正の芽が小さいうちに摘み取ります。

(※) 「平成28年度 民間事業者における内部通報制度の実態調査報告書」(消費者庁)より

4 相談窓口の周知

職員が日常の勤務や生活面で直面した様々な問題に対する相談窓口を各所管に設置し、気軽に相談できるよう、定期的に全庁職員に周知します。

方針4の取組み

① 職場における『ハラスメント』の防止に関する基本方針

令和2年6月より、事業主に「職場におけるパワーハラスメント」防止対策が義務化されました。区では、セクシュアル・ハラスメントに限定していた基本方針に、すべてのハラスメントを対象に加えるとともに、令和3年9月には都内で初めて、労使共同による「ハラスメント防止等に対する宣言」を行いました。

【指標】令和7年度までに、ハラスメントに関する相談件数 年間0件

② 働きやすい職場環境づくり

職員一人ひとりが、障がいや出産・育児、介護、LGBTなどへの理解を深めることにより、お互いの立場（状況）・個性を尊重しあって差別や偏見がない働きやすい職場環境を築きます。

【指標】令和6年度までに、ストレスチェックにおける健康リスク（職場内の支援）の平均値（※1）95点

（※1）ストレスチェックにおける「上司支援」「同僚支援」についての回答を点数化し、全国平均を100点として比較しています。例えば、110点だと全国平均より10%リスクが高いことになります。120点はハイリスクと言われます。

③ 公益通報制度（第3章 P21～参照）

区の事務事業に関して、法令違反行為が行われていたり、行われようとしているときに、区職員等が公益監察員及び公益監察事務局（コンプライアンス推進担当課）に通報できる制度です。不正行為の防止を図るとともに、万一不正行為のおそれがあったとしても、小さな芽のうちに摘み取るという自浄作用を働かせます。

【指標】内部通報制度の認知度 %（※2）

（※2）調査等に基づき、令和4年度以降に目標数値を設定します。

④ 庁内ヘルプライン

庁内の各所管にある職員向けの相談窓口がより効果的に活用されるよう、相談窓口を一覧にして明示し、年度当初や研修等の際に、継続的に全職員に周知します。

【指標】年1回周知

【関係法令等】

◎ 雇用管理上の措置等（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第30条の2第1項）

事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

◎ 職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置（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条第1項）

事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

◎ 職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置（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条第3項）

事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

◎ ハラスメントの禁止（足立区職員倫理規程第9条）

職員は、別に定める職場における「ハラスメント」の防止等に関する基本方針を認識し、他の者を不快にさせる等のハラスメントを行ってはならない。

管理監督職員は、職場におけるハラスメントを防ぐため、自己研鑽に努めるとともに、職員に対しても必要な啓発を行わなければならない。

◎ 職場における『ハラスメント』の防止に関する基本方針（令和2年5月）

令和2年の「労働施策総合推進法」の改正に伴い、職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務付けられたことから、これまでセクシャル・ハラスメントに限定されていた基本方針を、パワーハラスメントや妊娠・出産・育児、介護等に関するハラスメントやその他のハラスメントなどを対象としています。

◎ 第1次足立区人権推進指針「人権の推進をめざして」※令和4年度改定予定

一人ひとりの人権が尊重され、いきいきと安心して心豊かに暮らせる活力ある足立の構築をめざして、社会情勢の変化に伴って多様化・複雑化する日常生活のあらゆる場面に発生する人権問題を解決するために、人権の推進に向けた基本的な方向性を示しています。

◎ 第四次 足立区特定事業主行動計画（令和3年4月）

職員の仕事・子育ての両立や女性活躍について、目標やそれを達成するために取り組む内容等を定めています。働きやすい職場環境づくりへの取組みとして、ハラスメント対策等の整備、LGBTへの配慮等を掲げています。

◎ 足立区職員等の公益通報に関する要綱

公益通報者保護法に基づき、足立区職員等の公益通報について必要な事項を定めることにより、公益通報者の保護を図り、職員に職務に係る法令を遵守させ、もって区政運営における公正の確保と透明性の向上に資することを目的としています。

第3章 コンプライアンス関連制度

1 公益通報制度

担当：ガバナンス担当部コンプライアンス推進担当課

(1) 公益通報とは

労働者（注1）が不正の利益を得る目的や、他人に損害を加える目的などの不正な目的でなく、その労務提供先（事業者等）に公益通報の対象となる事実が生じ、またはまさに生じようとしていることを、通報窓口に通報することをいいます。

(2) 通報の対象となる事実（いずれも不作為を含む）

ア 法令に違反し、又は違反するおそれがある行為

イ 人の生命、身体、財産その他権利利益を害し、又はこれらに重大な影響を与えるおそれのある行為

(3) 公益通報者保護法

事業者等の違法行為等の事実を明らかにすることで、その是正を促し、結果として消費者や社会に利益をもたらしますが、その一方で、通報した人が解雇や降格などの不利益な扱いを受けるおそれがあります。

「公益通報者保護法」では、事業者等が、労働者が公益通報をしたことを理由として解雇することを無効とし、また、降格、減給、その他の不利益な取扱いをすることを禁止することなどにより、通報者を保護しています。

公務員についても、公益通報を理由とする不利益な取扱いが禁止されています。

(4) 足立区が取り扱う公益通報

ア 公益内部通報

足立区が「事業者」として受ける公益通報をいい、足立区職員等（注2）が、区政運営において法令（条例、規則、要綱等を含む）に関する違法行為等の事実に対して行います。

区の事務事業に関して、法令違反行為が行われていたり、行われるようとしているときに、職員等が通報窓口に通報ができます。足立区職員等が公益のために通報した場合には、それを理由とした懲戒処分などの不利益な取扱いを禁止し、通報者を保護します。

この制度は、不正行為の防止を図るとともに、万が一不正行為のおそれがあったとしても、小さな芽のうちに摘み取るという自浄作用を働かせ、区民の信頼を高めるしくみです。

通報窓口は、コンプライアンス推進担当課及び公益監察員（弁護士）です。

イ 公益外部通報

足立区が「処分又は勧告等をする権限を有する行政機関」として受ける公益通報をいい、民間事業者等の労働者等が、公益通報者保護法で定められた法律(480本/令和4年1月現在)に関する違法行為等の事実に対して行います。

通報窓口は、区民の声相談課及び各担当課です。

(5) 改正公益通報者保護法(令和2年法律第51号)について

ア 施行日

令和4年6月1日(予定)

イ 主な変更点

- ・ 法で保護される通報者が、現行の労働者だけでなく、退職者(1年以内)や役員まで範囲が広がります。
- ・ 通報に伴う事業者からの損害賠償責任が免除されます。
- ・ 内部通報等に従事する者が、通報者を特定させる情報を漏らした場合、刑事罰が科されることとなります。
- ・ 外部の労働者等からの公益通報(公益外部通報)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備やその他の必要な措置を取ることを義務化しました。

(注1) 労働者

労働基準法第9条に規定する労働者(正社員、派遣労働者、アルバイト、パートタイマー等、公務員も含む)

(注2) 足立区職員等

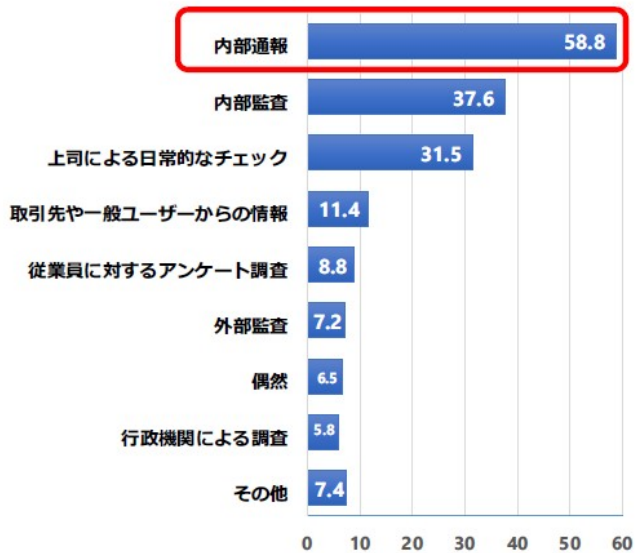
区職員、区との契約に基づく事業に従事する労働者、指定管理者が行う区の施設の指定業務に従事する方や区の法令遵守を確保する上で必要と認められる方など

内部通報制度の効果

不正発見の端緒の第1位は、内部通報。
内部監査の約1.5倍に上る。

不正発見の経緯

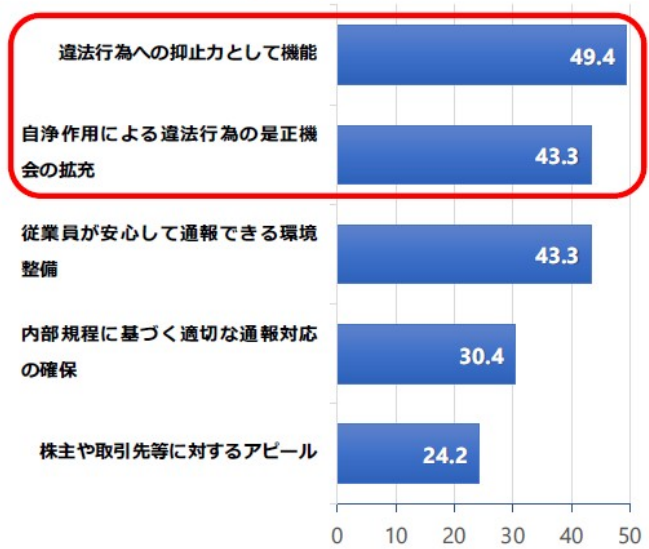
(複数回答、単位%)



導入の効果として、違法行為の抑止や
自浄作用の向上を挙げる事業者が多い。

内部通報制度を導入した効果

(複数回答、単位%)



出典：「平成28年度 民間事業者における内部通報制度の実態調査報告書」(消費者庁)

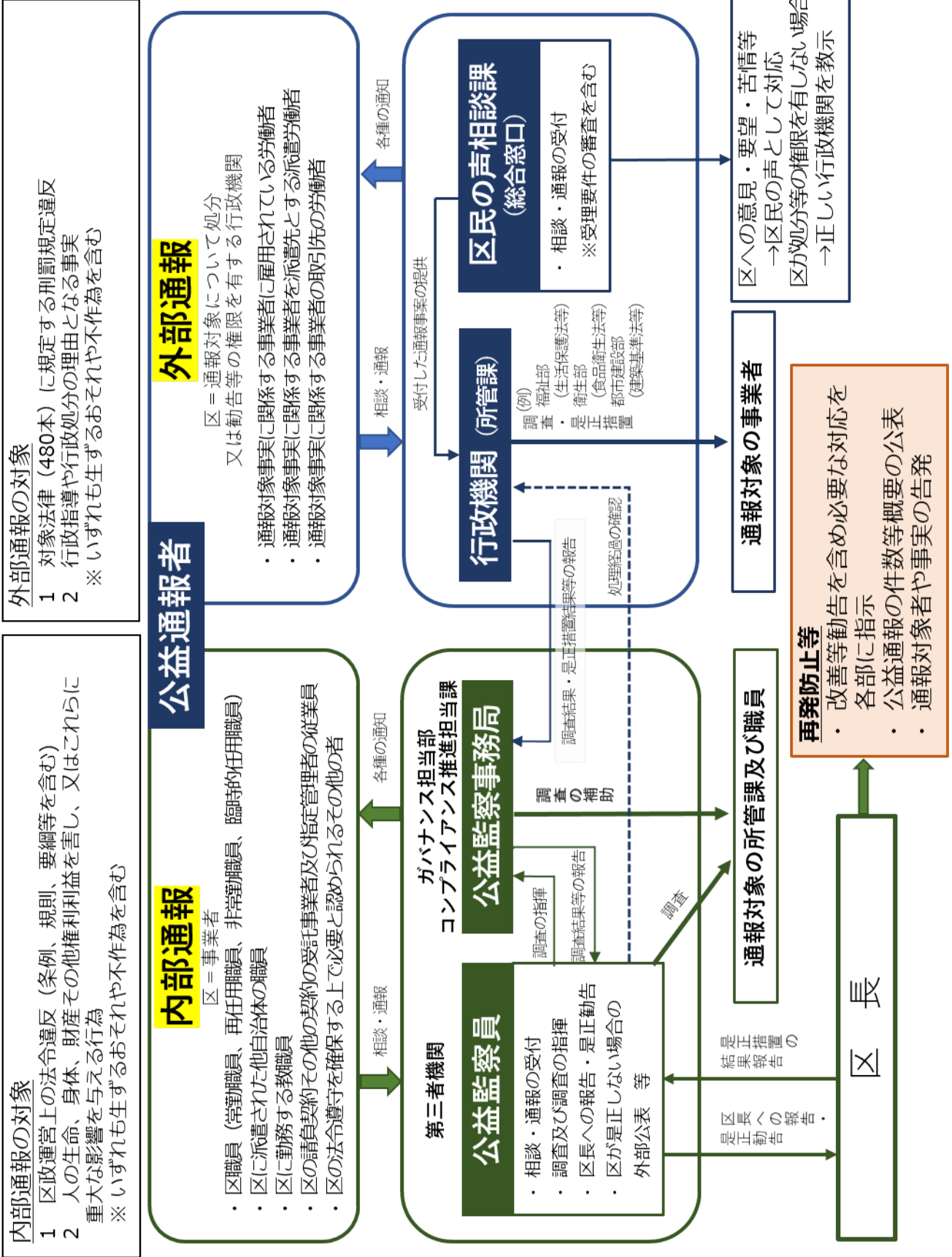
**通常の問題発見ルートでは容易に発覚し難い不正も多い。
内部通報制度は、リスクの早期把握や自浄作用の向上に大いに寄与。**

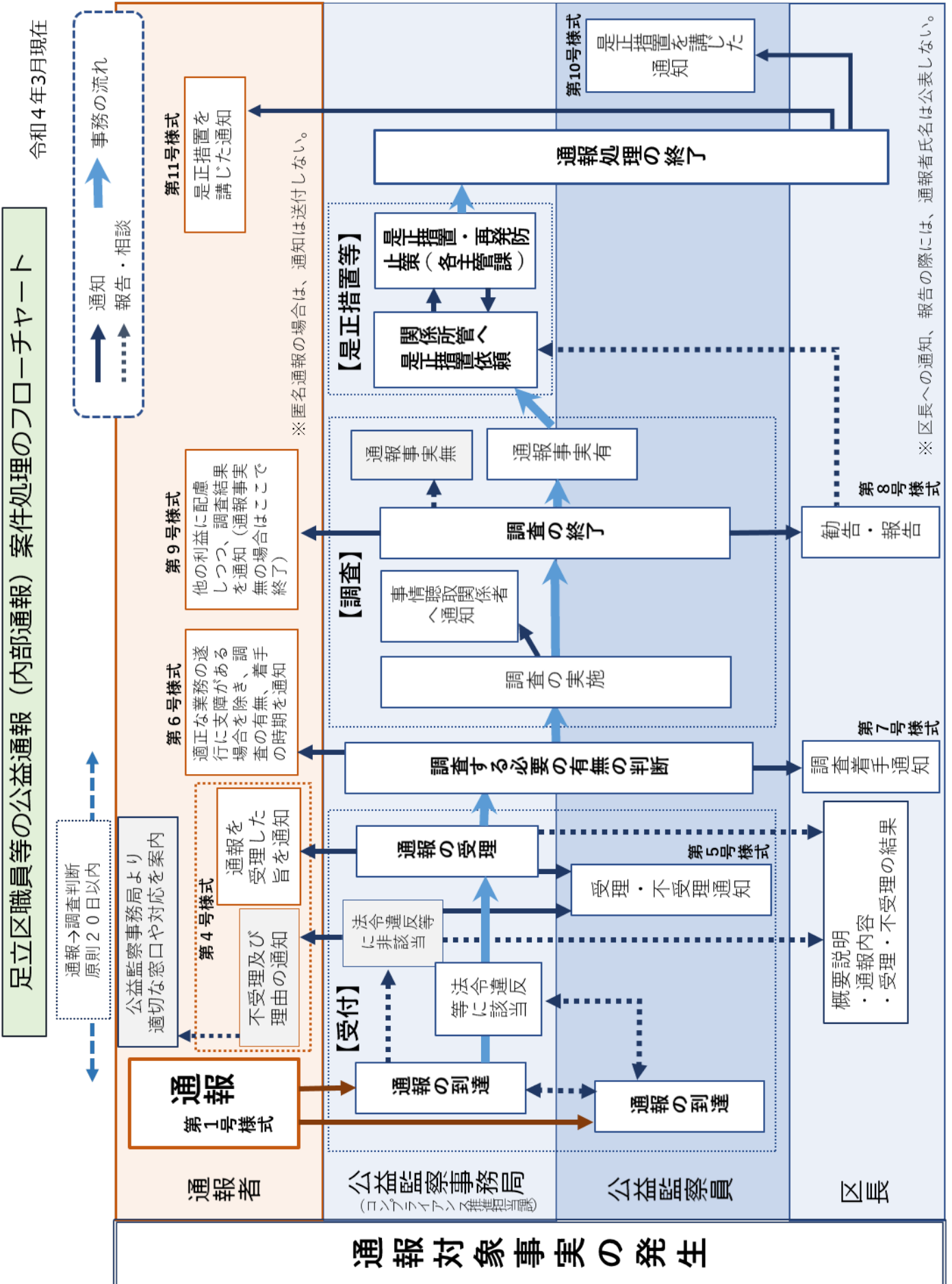
13

出典：消費者庁作成「内部通報制度の実行性向上の必要性」13 ページ

足立区公益通報制度の概略

令和4年3月現在





公益通報に係る相談受付票兼通報書式



通報者の氏名	・（匿名）	本用紙に記載した日	年 月 日
通報者の区分	【通報者の雇用先】 社名： _____ 所在： _____ 部署： _____ 【雇用形態等】 ・ 区職員（ ・ 一般職員 ・ 会計年度任用職員 ・ その他： _____ ） ・ 教職員 ・ 公社等職員 ・ 区の請負契約その他の契約の受託事業者及び指定管理者の従業員 ・ 派遣労働者（派遣先の社名： _____ 所在： _____ ） ・ （足立区以外が対象の場合）社員・パート・アルバイト ・ 上記にあてはまらない場合（具体的に記入： _____ ）		
希望する連絡方法	電話（自宅・職場・携帯・他 _____ ） ・ メール（自宅・職場・他 _____ ） FAX（自宅・他 _____ ） ・ 郵送（自宅・職場・他 _____ ）		
連絡先		通報者の希望する時間帯	
通 報 内 容	①不正を行っている者： _____ 社名： _____ _____ 社名： _____ 所在： _____ 部署： _____		
	②通報対象事実は（生じている・生じようとしている・その他（ _____ ）） （いつ） _____ （どこで） _____ （何を） _____ （どのように） _____ （何のために） _____ （なぜ生じたか） _____		
	対象となる法令違反等 _____		
	③対象事実を知った経緯： _____ _____		
	④通報対象事実に対する考え： _____ _____		
⑤特記事項： _____ _____			
証拠書類等の用意（有（書面・データ（媒体 _____ ） ・ その他（ _____ ）） ・ 無） 調査等の進捗状況・結果の通知（希望する・希望しない）（※匿名での通報の場合は通知できません）			

※通報内容を整理するために使用して下さい。（この書面を郵送・メールで送って頂いても構いません。）
 ※あなたのわかる範囲で記入してください。（全ては埋める必要はありません。）
 ※公益通報は原則として実名をお願いいたします。（匿名の場合、調査結果の通知等ができない、又は事実関係の調査を十分に行うことができない可能性があります。）

2 利害関係者等との接触に関する指針

担当：総務部人事課

(1) 利害関係者とは

職員が接触する事務（※）の相手方のうち、特に慎重な接触が求められる者をいいます。

（※） 許認可事務、補助金交付事務、立入検査・監察等事務、税の賦課徴収事務、不利益処分事務、行政指導事務、契約事務

町会・自治会の構成員は、町会・自治会に対する補助金の交付に直接関与している地域調整課の職員にとっては利害関係者となります。しかし、補助金の交付に直接関与していない区民事務所の職員にとっては利害関係者とはなりません。

(2) 利害関係者との禁止事項

公正な職務の執行が害されるおそれがあるとともに、区民から疑惑や不信を持たれるもの又はそのおそれのある行為が該当します（会食、金銭等の授受、供応接待等）。

なお、上司の事前承認を得たうえで、職務上の必要が認められ、かつ正当な対価を支払う場合など、例外が認められる場合があります。

(3) 「地域活動団体」の承認について

利害関係者にあたる場合でも、町会・自治会活動や社会福祉活動等の指定された活動を行う地域団体は「地域活動団体」として承認を受けることで、一部の禁止行為が除外され、上司への承認申請が不要となります。団体の承認には、担当所管部長と総務部長の協議が必要です。

(4) 利害関係者等から禁止行為を働きかけられたときの対応

働きかけがあった時点で明確に拒否するとともに、「届出書」によりただちに上司に届け出てください。届け出を受けた上司は、その利害関係者等に対して、再びそのようなことがないよう厳重に申し入れ、禁止行為が既に行われていた場合には、当該上司を監督する上司及び人事課調査へ「届出書」の写しを提出してください。

また、利害関係者等との間での違反行為を見聞きしたら、その事実を人事課調査担当に必ず報告してください。

詳しくは、人事課発行の「足立区 利害関係者との接触に関する指針Q&A」をごらんください。

3 足立区への提言、要望等に関する取扱規程

担当：ガバナンス担当部コンプライアンス推進担当課

(1) 特定要求等とは

ア 特定要求

正当な理由なく特定の者（個人、法人、団体等）に有利又は不利な扱いを求めるなどの不公正な対応や、法律違反の対応を職員に求めること。

イ 不当要求

暴力行為、どうかつ、面会の強要、誹謗中傷その他の社会常識を逸脱した手段により、職員の公正な職務の遂行を妨げることが明白な行為等を背景とした要求。

→ エスカレートした場合は「困難クレーム」として対応

(2) 特定要求の定義

ア 正当な理由なく、特定の者に対して有利又は不利な取扱いを求めること。

イ 正当な理由なく、特定の者に対して義務のないことを行わせ、又は特定の者の権利の行使を妨げることがをを求めること。

ウ 正当な理由なく、執行すべき職務を行わず、又は定められた期限までに執行しないことを求めること。

エ 区が当事者となる契約において、区以外の契約の当事者に不当な利益が生ずることを求めること。

オ 職務上知り得た秘密を漏らすことを求めること。

カ ア～オに掲げるもののほか、法令その他の規程等に違反することを求めること。

(3) 特定要求等を受けたときの対応

ア 特定要求等を受けた場合は、上司に報告する。相手への教示は不要です。

イ 「特定要求等対応記録票（以下、記録票）」を作成し、写しを公益監察事務局（コンプライアンス推進担当課）へ提出する。

ウ 記録票は、対応が終了するまで継続して作成する。

エ 記録票の所属での保存年限は5年とする。

(4) 相談先の設置

公益監察事務局（コンプライアンス推進担当課）に記録票を提出することにより、公益監察員（弁護士）に助言を求めることができます。また、周囲の人に対し特定要求等があった場合に適切な対応や報告がされていないと感じたときは、本人以外でも公益監察事務局に相談することができます。

特定要求等対応記録票

次のとおり報告します。

公益監察事務局への報告日	(通報) 年 月 日 (報告) 年 月 日 (終了報告) 年 月 日
報告者	部 課 係 職・氏名
要求等を受けた日	年 月 日
要求等への対応者職・氏名	部 課 係 職・氏名
要求等の相手方氏名 (公職名称等も記載)	(公職者の場合は、情報公開条例第8条第1号ウで氏名、職務遂行内容を開示)
要求等の手段	<input type="checkbox"/> 来庁 <input type="checkbox"/> 電話 <input type="checkbox"/> 文書 <input type="checkbox"/> その他 ()
要求等の件名	
要求等の具体的内容	
要求者等との対応経過 (日時・やり取りの事実を記入すること)	
回答・対応方針等	回答状況 (<input type="checkbox"/> 即答 <input type="checkbox"/> 後日回答 <input type="checkbox"/> 回答対象外) 回答方法 (<input type="checkbox"/> 文書回答 <input type="checkbox"/> 口頭回答) 回答内容 (文書回答の場合は、回答文書を添付のこと) <input type="checkbox"/> その他 (具体的に)
回答予定日	年 月 日 回答日 年 月 日
対応が終了した日	年 月 日 (対応が終了したと認められる日を記入)

(事務の適正執行関係情報)

特定要求等の類型	<input type="checkbox"/> 特定要求 (ア・イ・ウ・エ・オ・カ) に該当 <input type="checkbox"/> 不当要求に該当 <input type="checkbox"/> 特定要求 (ア・イ・ウ・エ・オ・カ) と不当要求に該当
要求等の態様	
公益監察事務局等への相談・支援	<input type="checkbox"/> 有 (<input type="checkbox"/> コンプライアンス推進担当課 <input type="checkbox"/> 区民の声相談課) ・ <input type="checkbox"/> 無 相談・支援の概要
公益監察員への助言の依頼	<input type="checkbox"/> 有 ・ <input type="checkbox"/> 無 ・ <input type="checkbox"/> その他 相談・助言の概要
備考	

4 第三者機関等によるチェック体制

(1) 公契約等審議会

(平成17年9月～入札等監視委員会 → 平成25年11月設置)

担当：総務部契約課

入札及び契約手続き等の公正性並びに透明性を確保し、公契約条例を適切に運用するため、区長の付属機関として設置されています。外部委員は4名です。

- ・ 入札及び契約手続きの運用状況
- ・ 入札及び契約手続きの苦情申立て
- ・ 公契約条例の運用状況
- ・ 区の契約制度の適正なあり方

について、調査及び審議を行い、区長にその結果を報告しています。

(2) 公益監察員 (平成18年4月設置)

担当：ガバナンス担当部コンプライアンス推進担当課

公益通報を公正かつ中立な立場で、適切かつ迅速に処理します。外部委員（公益監察員）は2名です。

- ・ 公益通報の受付、相談、調査、公益通報者への通知、報告及び公表
- ・ 正当な公益通報をしたことを理由として不利益扱いを受けた職員からの申し出、相談、調査、通報者への通知、勧告及び公表