

和光市 職員

Compliance Handbook

コンプライアンス ハンドブック

令和 5 年 10 月

和光市

市長メッセージ

「まちづくり」は、行政だけで実現できるものではなく、市民一人ひとり、また「和光市」に関わる全ての方が、知識や情報を共有しながら、それぞれの役割を分担し、進めていくものです。

そして、日々の市政運営は、市民からの信頼のもとに成り立っており、その土台となるものが「コンプライアンスの確保」です。

このハンドブックは、市役所職員として業務に従事する際の考え方や心構え、コンプライアンスに関連する制度等を説明した『和光市版 コンプライアンス基本書』です。採用形態や職種、経験年数、職階に関係なく、全ての職員の皆さんに知っておいていただきたい内容となっています。



職員の皆さんのご理解と実践をお願いします。

令和5年10月

和光市長
柴崎 光子

目次

I	コンプライアンスとは何か？	1
II	職員の服務とは？	2
III	和光市におけるコンプライアンス確保の取組	4
IV	公益通報制度	7
V	ハラスメントの防止	8
VI	ソーシャルメディアの利用	9
VII	法令等の調べ方	11
	おわりに	14

I コンプライアンスとは何か？

法令等を遵守することを基本とし、全体の奉仕者として、市民の要請を理解し、これに応えていくこと

Point

コンプライアンスとは、一般的に「法令等遵守」と訳されていますが、単に法令等に違反しないというだけではなく、もっと深い意味があります。

それは、『相手の立場で考え、相手の期待に応える』という意味です。

和光市職員である私たちにとっての「相手」は、「和光市民※」となります。

法令等は、市民の代表者として選挙で選ばれた議員が議会で決めたものや、市民のために市長等が定めるものです。

そして、市役所の業務は、それらの法令等を根拠として行われています。

職員一人ひとりが、法令等を守ることを基本とした上で、自分の業務を市民の立場で考え、市民の要請に応えていこうとする姿勢が大切です。

※ 和光市に関わる全ての人

広い意味のコンプライアンス

市民の要請に
応える

コンプライアンスの基本的な意味

法令等を守る

Ⅱ 職員の服務とは？

職務に服する職員が守るべき規律や義務

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、且つ、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。（地方公務員法 第30条）

Point

(1) 服務の宣誓

職員は、条例の定めるところにより、服務の宣誓をしなければならないこととされています。（地方公務員法 第31条）

宣誓書を覚えていますか？ ～服務の宣誓を思い出してみましょう～

私は、ここに主権が国民に存することを認める日本国憲法を尊重し、且つ、擁護することを誓います。

私は、地方自治の本旨を体するとともに、公務を民主的且つ能率的に運営すべき責務を深く自覚し、全体の奉仕者として誠実且つ公正に職務を執行することを固く誓います。

(2) 法令等及び上司の職務上の命令に従う義務

職務を遂行するに当たり、法令等に従うことは当然のことです。その上で上司の職務上の命令に従う義務があります。（地方公務員法 第32条）

(3) 信用失墜行為の禁止

信用失墜行為は、職務に直接関連するものはもちろんのこと、職務に関連するもの、さらには職務に関連しないものも対象となります。（地方公務員法 第33条）

【職務に直接関連する信用失墜行為の例】

- ・業務上横領
- ・職権乱用 等

【職務に関連する信用失墜行為の例】

- ・職務遂行中の暴言
- ・飲食物等の供応の受領 等

【職務に関連しない信用失墜行為の例】

- ・勤務時間外の交通事故及び交通法規違反

【事例で学ぶ】

自動車運転上の注意義務を怠り、相手方に重傷を負わせた。

→ 公務外において自動車運転中、側道下方より進行してくる原動機付自転車に気付かず、衝突し転倒させ、骨折等の重傷を負わせたことに加え、事故後、市職員服務規程にある「事故等の報告」を怠っていた。

このことは、地方公務員法第33条信用失墜行為の禁止に該当することから、その道義的かつ社会的責任は重大である。

地方公務員法第29条第1項第1号（法令等の違反）及び第3号（全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合）に該当するため、厳正な対処がなされた。

- ・勤務時間外の傷害事件 等

(4) 秘密を守る義務

「秘密」とは、「公開することにより、一定の利益を損ね、社会の秩序を混乱させるもの」です。職員は、職務上知りえた秘密を漏らしてはならず、その職を退いた後も同様とされています。（地方公務員法 第34条）

(5) 職務に専念する義務

職員は、法令等に特別の規定がある場合を除き、全力を挙げて職務に専念しなければなりません。（地方公務員法 第35条）

(6) 政治的行為の制限

職員が全体の奉仕者としての使命を果たすためには、政治的中立を確保することが必要です。（地方公務員法 第36条）

【事例で学ぶ】

議会終了後、議員の食事会に参加することは問題になるか。

→ 地方公務員法第36条では、政治的目的に基づく政治的行為を禁止しています。具体的には、「政治団体の発足」「代表就任の行為」「署名活動への積極的な関与」などが挙げられますが、食事会に参加することは、これらには該当しないと解されています。

しかし、市民から見て疑念が生じることがないように政治的中立性の趣旨を踏まえた行動が求められます。

(7) 争議行為等の禁止

労働基本権（団体権、団体交渉権、争議権）のうち、公務員は争議権（ストライキ権）が制限されています。（地方公務員法 第37条）

(8) 営利企業への従事等の制限

職員は、営利企業等を営んだり、報酬を得て働くことが制限されています。勤務時間の内外を問わず、また休職中であっても適用されます。（地方公務員法 第38条）

Ⅲ 和光市における コンプライアンス確保の取組

和光市内部統制に関する基本方針

Point

市民が継続的かつ安定的に高品質な行政サービスを享受するためには、市民に信頼される誠実な行政運営の実現を図ることが必要です。

和光市では、行政の適正な管理及び執行を確保するため、『和光市内部統制に関する基本方針』を定め、本方針のもと、内部統制の整備及び運用に取り組んでいます。

特に和光市において想定されるリスクを洗い出して定めた内部統制の対象とする事務は、次の9つです。

現金・預金等管理の徹底

和光市金庫管理運用規則に基づく金庫の管理を徹底するとともに、各課所等で取り扱う現金・預金等について会計処理の適正化と不正防止を図る。

関係法令等

- ☐ 和光市会計規則
- ☐ 和光市金庫管理運用規則
- ☐ 和光市準公金管理規則 等

適正な業務委託

新規システムや新規事業の導入など、非定型的な業務に関する業務委託から適宜抽出したものについて、契約期間中に進捗モニタリングを行う。

関係法令等

- ☐ 和光市契約規則
- ☐ 業務委託ガイドライン
- ☐ 随意契約ガイドライン 等

適正な事務専決による事務執行

事務専決を行う場合には、和光市事務専決規則等における根拠を明確にした上で起案文書を作成し、適正な権限に基づく業務の執行を徹底する。

関係法令等

- ☐ 和光市事務専決規則
- ☐ 和光市文書規程
- ☐ 和光市公文例規程
- ☐ 文書事務の手引 等

公印の取扱いの厳格化

契約書等の重要な文書において必要とされる公印については、保管責任者が慎重に取り扱い、不正使用を防止する。なお、市長印の取扱いについては、市長印の保管課で完結する事務フローとする。

関係法令等

- 和光市公印規程 等

行政手続に関連する法令等の正確な把握

各課所等で取り扱う主な行政手続について、根拠法令や審査基準、業務マニュアル等を定期的に点検し、遵守すべき法令や制度について理解を深める。

関係法令等

- 和光市行政手続条例
- 和光市行政手続条例施行規則 等

Point

市の業務は全て、法令等の根拠が必要です。市独自のルールや前例も、当初は法令等に適合したものであったはずですが、時間の経過による新たな法令等の制定や改廃により、独自のルールや前例が法令等の根拠と乖離している可能性があります。

また、以前は認められた行為が、社会状況等の変化で、社会通念や社会一般の常識などの「市民感覚」とかけ離れて、認めがたいものとなっている場合があります。

各課所等で取り扱う主な行政手続について、常に妥当なものであるかを定期的に点検することが重要です。

公益通報制度の透明性の確保

公益通報制度について、外部通報窓口の設置、公益通報委員会における第三者の協力などを通じて、制度運用の透明性を確保する。

関係法令等

- 和光市職員の公益通報に関する要綱 等

ハラスメントの防止

ハラスメント研修の実施、ハラスメント相談窓口の外部化、ハラスメント被害処理委員会における第三者の協力・支援、自己申告書の職員課長への直接提出などを通じて、ハラスメント防止の実効性を高める。

関係法令等

- 和光市職員のハラスメントの防止等に関する要綱 等

業務執行体制の確保

事務処理を行うために最低限必要な人員配置ではなく、業務の性質に応じて副担当制を導入し業務の属人化を防ぐことで、健全な牽制機能が有効となる執行体制を確保し、安定した市民サービスの提供に資する。

また、様々な課所等の業務について理解を深めることにより、職員の資質や能力の向上に資するため、適切な人事ローテーションを行う。

Point

属人化とは、特定業務に関する手順や状況などの情報が担当者しか把握できておらず、周囲に共有されていない状態を指します。

「担当者の違いにより業務の品質が低下する」、「担当者不在で対応方法がわからない」等は、属人化が引き起こすトラブルの典型例です。

属人化は、業務の再現性を損なってしまうため、持続可能な業務執行体制の確保を妨げます。

コンプライアンス意識の醸成

「法令等を遵守することを基本とし、社会の要請や市民の期待に応える」というコンプライアンスハンドブックを整備・周知することにより、コンプライアンス意識を醸成する。

関係法令等

- 地方自治法
- 地方公務員法
- 和光市職員服務規程
- 和光市職員倫理規程
- 和光市行政経営理念 等

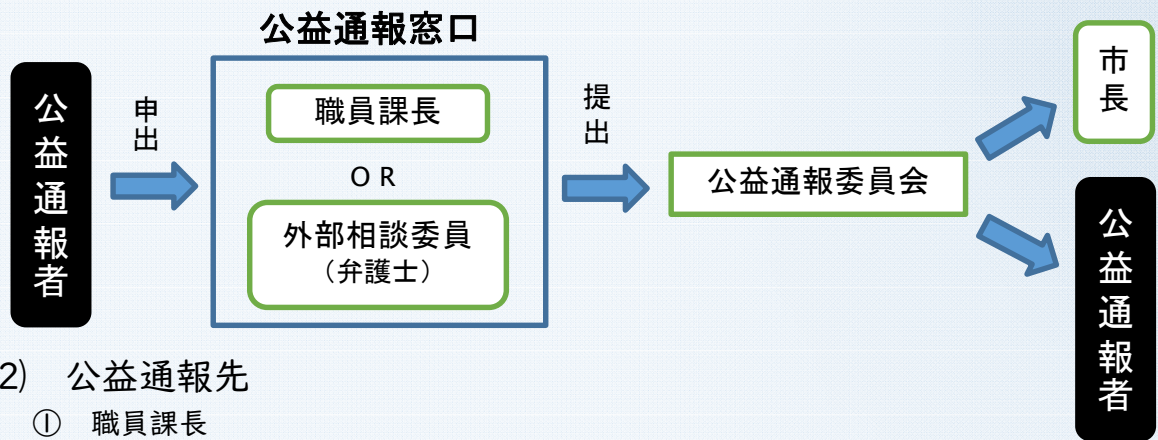
Ⅳ 公益通報制度

職員が知っていた行政運営上の職員の違法な行為又は違法性の高い行為の通報を受け付け、調査結果に応じて是正・再発防止に取り組み、コンプライアンスを確保する制度です。

「和光市職員の公益通報に関する要綱」に基づき、公益通報制度を運用しています。

Point

(1) 公益通報の流れ



(2) 公益通報先

- ① 職員課長
- ② 外部相談委員（弁護士）

※ 匿名を希望し、外部相談委員へ申出をした場合は、通報者の氏名等は公表されません。

(3) 公益通報ができるもの

市民全体の利益及び行政に対する信頼への著しい損害をもたらすおそれのある事実で、次のいずれかに該当するものとなります。

- ・ 法令等に違反し、又は違反するおそれがある事実
- ・ 市民の生命、健康若しくは財産に重大な損害を与え、又は与えるおそれのある事実

例：収賄、横領、背任、職権乱用、公文書偽造、詐欺 等

(4) 公益通報の目的

公益通報制度の目的は、通報をきっかけに市が自浄作用を発揮して、違法・不適正な事実に対して主体的に是正し、再発防止に向けた措置を講ずることにより、和光市全体のコンプライアンスの確保を進めていくことです。

不正の利益を得る目的、他人に損害を加える目的その他の不正な目的によるものは、公益通報にはなりません。

(5) 職員としての行動

不正に気が付いた場合、勇気を持って通報してください。不正が続けば続くほど、市に与える損害が膨らみます。

公益通報を行ったことを理由として、不利益な取扱いを受けることはありません。

参考：公益通報者保護法に基づき、外部（民間事業者等）の労働者からの公益通報等を適切に取り扱うため、「和光市外部からの公益通報等に関する要綱」が定められています。

V ハラスメントの防止

ハラスメントとは、属性や人格に関する言動等によって、相手に不快感や不利益を与え、尊厳を傷つけることです。ハラスメントには様々な種類がありますが、職場においては、「パワーハラスメント」、「セクシャルハラスメント」、「マタニティハラスメント」が特に大きな問題となっています。

※ 「和光市職員のハラスメントの防止等に関する要綱」
「職場におけるハラスメント防止指針」を確認しましょう。

Point

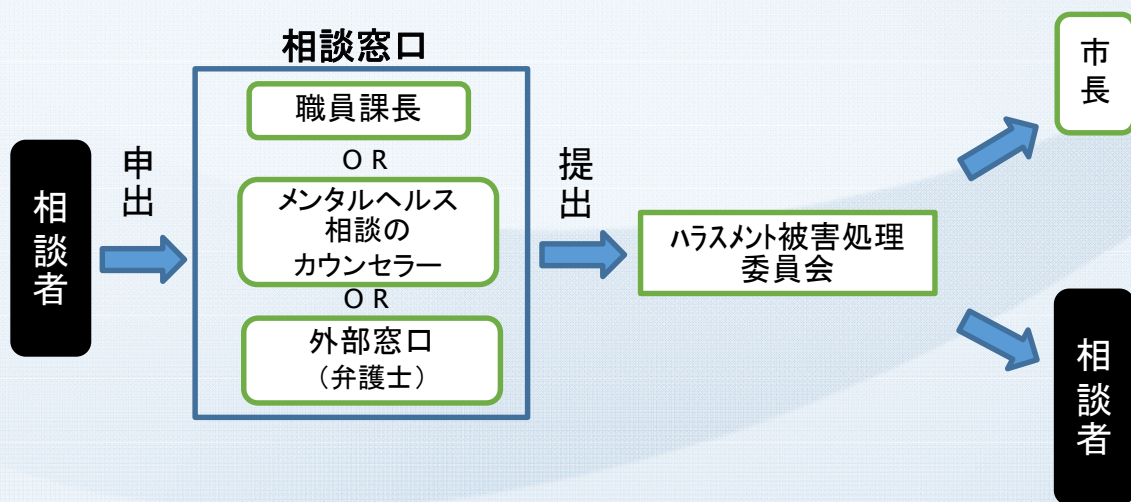
(1) 職員としての行動

全ての職員は、ハラスメントをしてはなりません。また、ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、「職場におけるハラスメント防止指針」を十分認識して行動するよう努めなければなりません。

(2) ハラスメントがあるときは ～一人で抱え込まずに相談を～

ハラスメントを受け流したり、無視するだけでは、状況は改善されません。信頼できる先輩や上司、相談機関に相談するなど、一人で問題を抱え込まないようにすることが大切です。

■ 相談の流れ



■ 相談先

- ① 職員課長
- ② メンタルヘルス相談のカウンセラー
- ③ 外部相談委員（弁護士）

※ 匿名を希望し、外部相談委員へ申出をした場合は、相談者の氏名等は公表されません。

VI ソーシャルメディアの利用

SNSでは、節度を持った投稿や発言を！

一般的に個人の発言は、当該個人の意思や権利に基づいて行われるものであり、市が指導、監督できる範囲には制限があると考えます。しかしながら、特に不特定多数の方が知りえる方法による投稿や発言については、秘匿すべき職務情報の漏えいや市の信用を損なうものにならないよう、留意する必要があります。

Point

「和光市ソーシャルメディアの利用に関するガイドライン」を策定し、SNSの利用について留意すべき事項を定めています。

和光市ソーシャルメディアの利用に関するガイドラインより抜粋

常に誠実で良識ある行動

個人における発言の自由、思想の自由を尊重するが、情報を発信する場合は、和光市職員としての自覚と責任を持った言動を行う。また、意図せずに自らが発信した情報により誤解を生じさせたり、他者を傷つけたりした場合は、その事実を率直に認めて早急に訂正するなど、誠実に対応するとともに、正しく理解されるよう取り組む。

遵守事項

法令・規程・守秘義務の遵守

地方公務員法などをはじめとする関係法令や公務員倫理及び職員の服務や情報の取扱いに関する規定などを遵守する。なお、職員がこれらの法令等に違反した場合は、懲戒処分を受けることがある。また、個人が特定できる写真や映像、文章などを投稿する場合は、事前に本人や所属団体、企業などに了解を得るなど、基本的人権、肖像権、プライバシー権、著作権などに十分留意する。

市職員としての身元を明らかにする

SNS上で自身の職務内容や和光市行政に関する意見や見解を公開する場合は、身元を明らかにし、次のような免責文をプロフィール欄などに記載する。

例：「投稿内容は私個人の意見であり、和光市及び所属部署の見解を代表するものではありません。」

また、自らは直接職務上関わらない事項であっても、読み手側は「市職員であれば職務で関わっている」と捉える可能性があるため、発信する情報は正確を期すとともに、その内容について誤解を招かないように留意する。

遵守事項

市政情報の発信

市の施策や業務について情報発信する場合は、市の公式見解でない情報（意思形成過程にある政策や事業内容など）の取扱いに十分留意し、勝手な言及や憶測含みの発言は厳に慎む。

秘密情報の発信

業務上知り得た個人情報や機密情報、市のセキュリティを脅かすおそれのある情報などは発信しない。

禁止事項

トラブルの元となる情報の発信

次に掲げる情報に関しては発信しない。

- ① 人種、思想、信条などの差別、又は差別を助長させる情報
- ② 違法行為又は違法行為を助長させる情報
- ③ 市及び他者の権利利益を侵害する情報
- ④ 単なる噂や噂を助長させる情報
- ⑤ わいせつな内容を含む情報
- ⑥ その他公序良俗に反する一切の情報

禁止事項

就業時間中の利用

ソーシャルメディアの就業時間中の利用は禁止する。

【事例で学ぶ】

市の政策について腑に落ちない部分があり、就業時間中に反対意見を個人の意見としてSNSで発信することは問題になるか。

- 就業時間中に私的な意見をSNSで発信すること
→ 職務専念義務に反します。

- 反対意見を個人の意見としてSNSで発信すること
→ 市職員が私的な意見を発信する場合は、賛意、反意いずれの場合でも市の見解を代表するものではないことを明確にしなければなりません。

就業時間外に個人的な意見を発信すること自体は、単なる意見の表明であれば守秘義務には違反しませんが、個人の意見であっても、職員として市の政策に反対の意見を表明することが住民の信頼に混乱を与え、公務の信用を傷付ける可能性があります。

(地方公務員法 第33条・34条・35条)

VII 法令等の調べ方

コンプライアンスの基本は、「法令等を知ること」です。自分が行っている業務の根拠となる法令等を把握することは非常に大切です。知らない間に法令等が新たに制定されたり、法令等の改正・廃止により誤った事務手続を進めてしまうことがないように、こまめに確認しましょう。

Point

■ 法令等を調べる方法

- ① サイボウズ上部にある「例規集」をクリック



国の法令等
の
調べ方

- ② 「ログイン」をクリック（IDとパスワードは空欄）



- ③ 「法令／検索」をクリック（IDとパスワードは空欄）



- ④ 「件名」又は「本文」を選択し、検索したい文言を入力後、「検索」をクリック

検索語

☒ 件名 ☐ 本文

地方公務員法 x

☒ 表記のゆれを含む

☐ 検索結果を条文とともに表示

検索 クリア

- ⑤ 候補となる法令がピックアップされるので、調べたい法令をクリック

法令一覧	
Nb.	法令名称▲▼
1	地方公務員法
2	地方公務員法第三条第三項第三号の総務省令で定める事務等を定める省令
3	公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法第五条の規定により読み替

※ 電子政府の総合窓口（イーガブ）を利用して、検索する方法もあります。

<http://www.e-gov.go.jp> → 法令検索

- ① サイボウズ上部にある「例規集」をクリック



和光市の
条例・規則等
の
調べ方

- ② 「ログイン」をクリック（IDとパスワードは空欄）

検索...

ログインID: パスワード:

ログイン

- ③ 「法令／検索」をクリック（IDとパスワードは空欄）

Super Reiki-Base
システム

例規/検索

法令/検索

- ④ 「件名」又は「本文」を選択し、検索したい文言を入力後、「検索」をクリック

検索語

☒ 件名 ☐ 本文

服務

☒ 表記のゆれを含む
☐ 検索結果を条文とともに表示

施行年月日

令和 年 月 日 時点

検索対象

☒ 現行 ☐ 廃止

検索 クリア

- ⑤ 候補となる例規がピックアップされるので、調べたい例規をクリック

Nb.	例規名称▲▼
1	職員の服務の宣誓に関する条例
2	和光市職員服務規程
3	和光市教育委員会職員服務規則
4	和光市立小・中学校職員服務規程

おわりに

判断に迷ったときは、以下の観点から自分の行動を再確認してみましょう。

自分自身や周りの職員の行動は・・・、

公務員の行動として、ふさわしいですか。

市民の利益にかなっていますか。

市民に堂々と説明できますか。

コンプライアンスを意識して業務を行うことが自分自身を守ることにつながります。また、和光市に対する市民の信頼も守ってくれます。

「コンプライアンス」は「守って」くれるものととらえ、職場や社会のルールを守って、誠実に業務を遂行することで、コンプライアンスの確保につなげていきましょう。

【付帯資料】

ガイドブックと併せて、内容を確認しましょう。

- 1 和光市内部統制に関する基本方針
- 2 和光市職員服務規程
- 3 和光市職員倫理規程
- 4 和光市文書規程
- 5 和光市事務専決規程
- 6 文書事務の手引
- 7 和光市職員の公益通報に関する要綱
- 8 職場におけるハラスメント防止指針
- 9 和光市職員のハラスメントの防止等に関する要綱
- 10 和光市情報セキュリティポリシー基本方針
- 11 和光市ソーシャルメディアの利用に関するガイドライン

【関連資料】

- 1 和光市職員による不祥事の再発防止に関する調査報告書（令和3年12月）
【和光市職員による不祥事の再発防止に関する第三者委員会】
- 2 元和光市職員の不祥事に関する調査特別委員会 最終報告書（令和4年6月）
【和光市議会】