

# コンプライアンスハンドブック

(三重県職員コンプライアンス指針)

〔構成案〕

平成 2 5 年 7 月 2 日

コンプライアンス推進チーム

(表紙裏)

私たちが行う県政は、県民の皆さんの信頼に支えられて、はじめて成り立つものです。

私たちは、

県民の皆さんが納めていただいた税金の使い方を、信用してらせていただいているということを常に意識して、

たった一人の行動が、県全体、県職員全体に対する信頼を損なうということを忘れずに、

県政の推進に努めます。

あなたがしようとしていることは、

- ・ 法律や条例に違反していませんか
- ・ 家族に自信を持って話せますか
- ・ 新聞やテレビで報道されても、堂々としていられますか

今一度、振り返ってみてください。

そして、迷ったときは、本冊子を開いてください。

#### 「三重県職員コンプライアンス指針」制定の趣旨

この基本方針は、コンプライアンスを推進していく上で、職員が日常の業務を遂行する過程で取るべき判断や行動のあり方についての全般的な共通事項、基本的事項として定めるものです。

日常業務を行う中で、あるいは、日常生活の中で、コンプライアンスの観点から判断に迷うときや疑義が生じたときは、思い込みや勝手な判断をせず、この基本方針を読み返すとともに、上司や関係課に相談してください。

## 【構成案：目次】

### 0 コンプライアンス宣言

#### 1 行動指針

- ・ コンプライアンス推進の目的
- ・ 基本的心構え

#### 2 推進にあたっての具体的なポイント

- (1) 県民の皆さんの信頼に応える業務姿勢
- (2) 説明責任
- (3) 情報公開
- (4) 人権尊重
- (5) ハラスメントの禁止
- (6) 交通法規の遵守
- (7) 県民の疑惑を招く行為の禁止
- (8) 個人情報保護
- (9) 情報セキュリティ対策
- (10) 知的財産権への対応
- (11) 健全な職場環境の醸成

#### 3 公益通報制度（内部通報制度）、相談窓口、担当課など

(参考)

#### 4：過去の処分事例、コンプライアンス・ミーティング事例

#### 5：チェックシート など

# コンプライアンス宣言

私たちは、法令や社会規範、ルール、マナーを遵守するとともに、公正・誠実に職務を遂行し、説明責任を果たすことによって、県民の皆さんの信頼に添えていくことを誓います。

コンプライアンスは、一般的に「法令遵守」と訳されますが、三重県庁においては、「法令や社会規範、ルール、マナー（以下「法令等」という。）を遵守するとともに、公正・誠実に職務を遂行し、説明責任を果たすことによって、県民の皆さんの信頼に添えていくこと」をいいます。

私たちの仕事が、県民の皆さんからの信頼によって成り立っている以上、法令等を遵守することは当然のこと、公正・誠実に業務を遂行し、何に基づき、誰のため、何のために業務を行っているのかを、県民の皆さんに説明できることが求められます。そして、職務以外においても、法令等を率先して遵守して、県民の皆さんの信頼確保に努めなければいけません。

## I 行動指針

### 1 コンプライアンス推進の目的

私たち公務員は、憲法第 15 条において「全体の奉仕者」とされています。そして、地方公務員法第 30 条において、「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、職務の遂行に当つては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。」と定められています。

私たちの仕事は、県民の皆さんが納めていただいた税金によって賄われています。そして、法令や適正な手続きにより組織として決定された意思に基づいて行わなければなりません。

コンプライアンスを推進していくことは、これらのことを当然のこととして意識し、行うとともに、法令により義務化されていなくとも「それを行うことで県民のためになる」行為を行う、法令により禁止されていなくとも「それを行うことにより県民の信頼を損ねる」行為を行わないという、高い意識を持つこと、そして実践していくためのものです。

### 2 基本的な心構え

私たちは、自らの行動が、県民の皆さんや仲間である職員に多大な影響を与えてしまうことを自覚するとともに、仕事のそもそもの目的がどこにあるのかを忘れずに、県庁組織のためではなく、県民全体の利益を考えて行動しなくてはなりません。

県民の皆さんから信頼され、安心して県政を任せただけけるよう、次の心構えに基づき行動します。

#### (1) 法令遵守

三重県職員の持つ権限や地位が、法令に基づくものであることを深く自覚し、困難にも立ち向かう積極的な姿勢で、法令の遵守を徹底します。

#### (2) 公正な職務遂行

全体の奉仕者として、不当な差別的取扱をすることなく公正に職務を遂行し、県民の皆さんに対する説明責任を果たします。

#### (3) 職権濫用の禁止

常に公私の別を明らかにして行動し、職務又はその地位を私的な利益のために用いませぬ。

#### (4) 規律の徹底

勤務時間中はもちろん、勤務時間外においても、自らの行動が公務への信頼に与える影響を自覚し、県民の皆さんからの信頼の確保に努めます。

## II 推進にあたっての具体的なポイント

### 1 県民の皆さんの信頼に応える業務姿勢

私たちの仕事は、法令をよく理解した上で、適正な手続きに従い、公正・誠実に職務を行わなければいけません。

また、私たちの仕事は、納税者である県民の皆さんによって支えられていることを忘れずに、常に効果的・効率的で質の高い業務を、全力で行う必要があります。

#### 【知っておくべきこと】又は【アクションポイント】

- ・ 私たちの職場で、法令等を確認することなく、前例を踏襲し、業務を行っていることはありませんか。法令等をきちんと理解して、適正な手続きに従って業務を行うことが大切です。「うまく処理する」のではなく、「正しく処理する」ことを徹底しなければいけません。

.....

.....

#### 【守るべきこと】又は【求められること】

- ・ 関係法令の立法趣旨や条文の意味を十分理解して業務にあたらなければいけません。法令等の解釈を職員個人に任せきりにせず、担当課や所管省庁への確認を行うなど、組織として対応していくことが重要です。
- ・ 職員一人ひとりが、県民全体の奉仕者であることを強く自覚し、適正な手続きに基づき、公正・誠実に職務に取り組むことはもちろん.....

.....

.....

#### 【関係規定】

〔地方公務員法〕

- ・ サービスの根本基準（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、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。

- ・ サービスの宣誓（第31条）、法令等及び上司の職務上の命令に従う義務（第32条）  
信用失墜行為の禁止（第33条）、秘密を守る義務（第34条）、職務に専念する義務（第35条）、政治的行為の制限（第36条）、争議行為等の禁止（第37条）  
営利企業等の従事制限（第38条）

## チェックシートの活用方法

- ・ コンプライアンス・ミーティングを行う際に併せて実施する
- ・ 職員各自でチェックを行い、意識・行動の低いところを中心に、ミーティングの題材（話題）の一つにする
- ・ 年 2 回程度実施し、2 回目以降は前回との違いなどについても話題にする
- ・ 各所属の業務に応じて、チェック項目を追加、修正を行うこと、各部局・所属に応じた活用方法を推奨する

### 【参考】

#### 岐阜県

- ・ コンプライアンス月間である 7 月に、全職員で実施
- ・ ホームページのアンケートシステムを活用して、パソコンから入力
- ・ 行政管理課で入力したかどうか確認し、未実施の職場には連絡して実施させる
- ・ 自己検証の取組のため、対話などのツールに使用している所属もあるかも知れないが把握していない

#### 徳島県

- ・ 5 月と 11 月のコンプライアンス推進週間の期間中に、全職員で実施
- ・ 無記名で全職員が実施
- ・ 所属のコンプライアンス推進員（副課長）に提出
- ・ 推進員は課長と状況などを確認、相談
- ・ 同時期に行われる課内のコンプライアンス会議で、提出されたチェックシートの状況などについても議論する（対話のツールにしている）

#### 滋賀県

- ・ 24 年度から導入、研修時に活用
- ・ 各所属の補佐（ナンバー 2）が従前より人材育成員となっており、人権などの統一研修をしていた。ここに、コンプライアンス研修も入れて実施。その際、チェックシートも使用した（チェックシートには、各部局独自の項目を追加することを推奨）。
- ・ 25 年度は、四半期ごとに実施するなどの習慣化を図りたいと考えている。報告は、所属長までと考えている。
- ・ コンプライアンス研修については、推進員が外部講師から研修を受け、推進員が人材育成員に研修し、人材育成員が統一研修で所属員に行うという方式を取った。

#### 佐賀県

- ・ 職員が毎月 1 回、個人ごとにチェックを行う
- ・ 所属長は四半期ごとにチェックシートを点検し、その結果から課題を見つけて必要な対策を講じる

## 三重県職員コンプライアンスチェックシート(案)

職員の皆さんが仕事を進めていく上で、最低限留意すべき事項を集めました。  
 県民の皆さんからの信頼に応えることができる県、県職員であり続けるために、各自、以下の項目を参考にして振り返ってみてください。

※判断基準 → 4：常にできている（全くそのとおり）    3：ほぼ、できている（そのとおり）  
 2：あまりできていない（そうではない）    1：全くできていない（全くそうではない）

項目	チェック項目	チェック欄			
1 県民の信頼 に応える業務 姿勢	(1) 法令を遵守し、県民全体の奉仕者として誠実かつ公正に職務を行っている。	4	3	2	1
	(2) 組織の方針を維持するためなら、法令違反もやむなしという行動選択をしないよう意識して行動している。	4	3	2	1
	(3) 勤務時間内（時間外勤務中、出張中を含む）においては、注意力のすべてをあげて、与えられた職務に専念している。	4	3	2	1
	(4) 勤務時間外においても、自らの行動が県の信用に影響を与えることを常に認識して行動している。	4	3	2	1
	(5) 三重県職員として持つ権限や地位が、法令に基づくものであることを自覚している。	4	3	2	1
	(6) 税金を使って仕事をしているということを認識し、常に効果的・効率的で質の高い業務の執行に努めている。	4	3	2	1
	(7) ホウレンソウ（報告、連絡、相談）の徹底を図り、特に悪い情報ほど迅速に上司に伝えるように心がけている。	4	3	2	1
	(8) 会計事務の処理にあたっては、正しい手続きに沿って適正な処理が行われているかを常に点検している	4	3	2	1
2 説明責任	(1) 何に基づいて業務を行っているのか、また、担当している業務の目的や内容について、県民の皆さんに対して正しく、具体的に説明することができる。	4	3	2	1
	(2) 意思決定プロセスと結論（結果）について、県民の皆さんが納得（理解）するか否かを意識している	4	3	2	1
	(3) 県にとって不利な情報であっても、隠すことのないよう心がけている。	4	3	2	1
3 情報公開	(1) 情報公開制度の趣旨を理解して、その運用に努めている。 （三重県の諸活動を県民に説明する責務が全うされるようにするとともに、県民による参加の下、県民と県との協働により、公正で民主的な県政の推進に資することを目的にする。【三重県情報公開条例第1条抜粋】）	4	3	2	1
	(2) 情報公開条例の適正かつ円滑な運用のため、公文書を適正に管理している。	4	3	2	1
4 人権の尊重	(1) 人権研修等に参加し、人権問題を自分にも関係あることとして感じている。	4	3	2	1
	(2) どのような言動が人権侵害にあたるかを理解している。	4	3	2	1
	(3) 差別的な言動を行っていない。	4	3	2	1
5 ハラスメントの禁止	(1) 卑猥な冗談を交わしたり、性的な話題でからかったりする（される）ことはない。	4	3	2	1
	(2) セクハラに当たるか否かは、相手の判断（受け取り方）が重要であることを認識している。	4	3	2	1
	(3) 部下の人格を否定するような発言をする（される）ことはない。	4	3	2	1
	(4) 部下に対して（上司に）、些細なことで必要以上に叱責する（される）ことや、部下の（上司に）話を無視したり（されたり）することはない。	4	3	2	1
	(5) 匿名で相談でき、秘密厳守、プライバシーが守られる「セクハラ・パワハラ相談窓口」が設置されていることを知っている。	4	3	2	1



## 三重県職員コンプライアンスチェックシート(案)

三重県庁において、コンプライアンスとは、「法令や社会規範、ルール、マナー（以下「法令等」という。）を遵守するとともに、公正・誠実に職務を遂行し、説明責任を果たすことによって、県民の皆さんの

項目	チェック項目	チェック欄			
6 交通法規の遵守	(1) 飲酒運転や飲酒運転の当事者に原因となった行為を勧めたり、飲酒運転を知りながらの同乗には、免職といった厳しい措置が取られることを認識している。	4	3	2	1
	(2) 飲酒運転の防止など、職員同士が注意し合える職場環境となっている。	4	3	2	1
	(3) 自動車に乗車中は、シートベルトを着用するとともに、安全速度を遵守し、歩行者・自転車に注意を払うなど、安全運転を実践している。また、運転中は携帯電話を手にとって使用していない。	4	3	2	1
	(4) 交通事故を起こし又は関与した場合、酒酔い運転、酒気帯び運転、無免許運転により刑事又は行政処分を受けることになった場合は、直ちに所属長に報告する義務があることを知っている。	4	3	2	1
7 県民の疑惑を招く行為の禁止	(1) 自分にとって、誰が利害関係を有する者(許認可、補助金交付、検査等の対象となる事業者や個人)にあたるかをしっかり把握している。	4	3	2	1
	(2) 自己の費用を負担しないで利害関係を有する者と会食したり、スポーツ等の遊戯、旅行等をしていない。また、自己の費用を負担した場合でも、県民の皆さんの疑惑、不信を招くような行為は行っていない。	4	3	2	1
	(3) 相手方が利害関係者にあたるか否か、相手方との行為が許されるか否かなどについて、自ら判断することが困難な場合は、所属長に協議が必要であることを知っている。	4	3	2	1
8 個人情報の保護	(1) 関係する業務において、どのような個人情報を保有しているのか把握している。	4	3	2	1
	(2) 個人情報は収集した目的の範囲内でのみ利用し、個人情報保護条例上認められている場合を除いて目的外に利用したり第三者へ提供していない。	4	3	2	1
	(3) 個人情報の紛失や漏えいがないよう、必要に応じて施錠等の措置を講じるなど、個人情報の適切な管理に努めている。	4	3	2	1
	(4) 不要となった個人情報は第三者への漏えいに注意し、速やかに確実かつ安全な方法により廃棄・消去している。	4	3	2	1
9 情報セキュリティ対策	(1) パスワードは、他人に知られないよう適切に管理している。	4	3	2	1
	(2) 所属長の許可なくパソコンを持ち出したり、勝手にソフトウェアをインストールしていない。	4	3	2	1
	(3) 業務データを勝手に庁舎外に持ち出したり、私物のパソコン等で扱っていない。	4	3	2	1
	(4) インターネットメールで個人情報（重要性分類特別A）を送付しない、また、誤送信による情報漏えいや迷惑メール受信などによるウィルス感染に注意している。	4	3	2	1
	(5) 業務に無関係なホームページを閲覧していない。	4	3	2	1
10 知的財産権への対応	(1) 著作権や特許権などの知的財産権が付されているものは、原則的に権利者に無断で使用することができないことを認識している。	4	3	2	1
	(2) 著作物（ホームページ上の情報含む）の引用を行う場合は、著作権者の許諾を得ている、又は、著作権法上の規定（第32条）により、引用して利用できることを確認している。	4	3	2	1
11 健全な職場環境の醸成	(1) 朝夕の挨拶や定期ミーティングの実施など、日ごろから上司や部下、同僚と積極的にコミュニケーションを図り、風通しのよい職場風土づくりに努めている。	4	3	2	1
	(2) 法令や社会的常識に反していると感じる場面に遭遇した場合には、上司や同僚、担当窓口へ相談するよう心がけている。	4	3	2	1
	(3) コンプライアンスの推進は、組織だけでなく、自分や自分の家族をも守ることだと理解している。	4	3	2	1

# 三重県職員コンプライアンスチェックシート根拠法令・指針一覧(案)抜粋

参考

職員の皆さんが仕事を進めていく上で、最低限留意すべき事項を集めました。  
 県民の皆さんからの信頼に応えることができる県、県職員であり続けるために、各自、以下の項目を参考にして振り返ってみてください。  
 また、皆さんの職場における独自のチェック項目についても追加してみてください。

※判断基準 → 4：常にできている（全くそのとおり） 3：ほぼ、できている（そのとおり）  
 2：あまりできていない（そうではない） 1：全くできていない（全くそうではない）

項目	チェック項目	根拠法令・指針等	
1 県民の信頼 に応える業務 姿勢	(1) 法令を遵守し、県民全体の奉仕者として誠実かつ公正に職務を行っている。	日本国憲法 第15条（準備中）	地方公務員法 第30, 32条（準備中）
	(2) 組織の方針を維持するためなら、法令違反もやむなしという行動選択をしないよう意識して行動している。	<a href="#">人づくり基本方針「5(7)コンプライアンスの確立」</a>	
	(3) 勤務時間内（時間外勤務中、出張中を含む）においては、注意力のすべてをあげて、与えられた職務に専念している。	地方公務員法 第35条（準備中）	
	(4) 勤務時間外においても、自らの行動が県の信用に影響を与えることを常に認識して行動している。	地方公務員法 第33条（準備中）	<a href="#">三重県職員倫理憲章</a>
	(5) 三重県職員として持つ権限や地位が、法令に基づくものであることを自覚している。	<a href="#">三重県職員倫理憲章</a>	
	(6) 税金を使って仕事をしているということを認識し、常に効果的・効率的で質の高い業務の執行に努めている。		
	(7) ホウレンソウ（報告、連絡、相談）の徹底を図り、特に悪い情報ほど迅速に上司に伝えるように心がけている。		
	(8) 会計事務の処理にあたっては、正しい手続きに沿って適正な処理が行われているかを常に点検している		
2 説明責任	(1) 何に基づいて業務を行っているのか、また、担当している業務の目的や内容について、県民の皆さんに対して正しく、具体的に説明することができる。	<a href="#">三重県職員倫理憲章</a>	
	(2) 意思決定プロセスと結論（結果）について、県民の皆さんが納得（理解）するかどうかを意識している		
	(3) 県にとって不利な情報であっても、隠すことのないよう心がけている。		

## 三重県職員コンプライアンスチェックシート根拠法令・指針一覧(案)抜粋

参考

3 情報公開	<p>情報公開制度の趣旨を理解して、その運用に努めている。                      (1) (三重県の諸活動を県民に説明する責務が全うされるようにするとともに、県民による参加の下、県民と県との協働により、公正で民主的な県政の推進に資することを目的にする。【三重県情報公開条例第1条抜粋】)</p>		
	<p>(2) 情報公開条例の適正かつ円滑な運用のため、公文書を適正に管理している。</p>		
4 人権の尊重	<p>(1) 人権研修等に参加し、人権問題を自分にも関係あることとして感じている。</p>		
	<p>(2) どのような言動が人権侵害にあたるかを理解している。</p>		
	<p>(3) 差別的な言動を行っていない。</p>		
5 ハラスメントの禁止	<p>(1) 卑猥な冗談を交わしたり、性的な話題でからかったりする(される)ことはない。</p>	<a href="#">セクシャル・ハラスメントの防止等についての基本方針</a>	【教委】セクシュアル・ハラスメントの防止等についての基本方針 <a href="http://ss110037/doclibrary/docs/331/?title_id=32&amp;gcd=k40200003&amp;state=GROUP&amp;limit=20&amp;kwd=%E3%82%BB%E3%82%AF">http://ss110037/doclibrary/docs/331/?title_id=32&amp;gcd=k40200003&amp;state=GROUP&amp;limit=20&amp;kwd=%E3%82%BB%E3%82%AF</a>
	<p>(2) セクハラに当たるか否かは、相手の判断(受け取り方)が重要であることを認識している。</p>	<a href="#">セクシャル・ハラスメントの防止等についての基本方針</a>	同上
	<p>(3) 部下の人格を否定するような発言をする(される)ことはない。</p>	<a href="#">パワー・ハラスメントの防止等についての基本方針</a>	【教委】パワー・ハラスメントの防止に関する指針 アドレスは同上
	<p>(4) 部下に対して(上司に)、些細なことで必要以上に叱責する(される)ことや、部下の(上司に)話を無視したり(されたり)することはない。</p>	<a href="#">パワー・ハラスメントの防止等についての基本方針</a>	同上
	<p>(5) 匿名で相談でき、秘密厳守、プライバシーが守られる「セクハラ・パワハラ相談窓口」が設置されていることを知っている。</p>	<a href="#">セクハラ・パワハラ相談窓口</a>	【教委】相談窓口は、各方針、指針に記載されています。

## 今後のスケジュール（案）

- 1 コンプライアンスハンドブック（指針）構成案、チェックシート
  - ・ 6 月 27 日（木）共通幹事会
  - ・ 7 月 2 日（火）政策会議
  - ・
- 2 第 2 回全所属コンプライアンス・ミーティング題材提供
  - ・ 7 月 31 日（水）共通幹事会
  - ・ 8 月 5 日（月）政策会議
- 3 コンプライアンスハンドブック（指針）中間案
  - ・ 9 月 4 日（水）共通幹事会
  - ・ 9 月 9 日（月）政策会議又は
  - ・ 9 月 20 日（金）共通幹事会
  - ・ 9 月 26 日（木）政策会議
- 4 第 3 回全所属コンプライアンス・ミーティング題材提供
  - ・ 10 月 16 日（水）共通幹事会
  - ・ 10 月 21 日（月）政策会議
- 5 コンプライアンスハンドブック（指針）最終案
  - ・ 11 月 15 日（金）共通幹事会
  - ・ 11 月 20 日（水）政策会議
- 6 コンプライアンスハンドブック（指針）策定
  - ・ 12 月 18 日（水）共通幹事会
  - ・ 12 月 24 日（火）政策会議
- 7 第 4 回全所属コンプライアンス・ミーティング題材提供、指針活用
  - ・ 1 月 日（ ）共通幹事会 → 未定
  - ・ 1 月 日（ ）政策会議 → 未定