

品川区職員コンプライアンス推進行動規範 ～区民から信頼される職員を目指して～



令和 7 年 4 月 1 日
品 川 区

第1章 策定の趣旨	・・・P3
第2章 対象とする職員	・・・P4
第3章 コンプライアンスとは	・・・P5
第4章 コンプライアンス推進への第一歩	・・・P6
第5章 コンプライアンス推進のための4つの行動指針	・・・P8
第6章 コンプライアンス推進に向けた区の実践	・・・P16
第7章 最後に	・・・P17
別添資料 品川区職員コンプライアンス・チェックシート	・・・P18

第1章 策定の趣旨

日本国憲法第15条第2項は、公務員の本質として「すべて公務員は、全体の奉仕者¹であつて、一部の奉仕者ではない。」と規定しています。

私たち職員は全体の奉仕者として、先行き不透明で将来予測が困難な時代にある今だからこそ、誰もが生きがいを感じ、自分らしく生きていける、人として幸せを実感できる、そんな未来をつくっていく必要があります。

こうした目指すべき“しながわ”を区民とともに創っていくためには、区民からの信頼が不可欠です。区民の区政に対する信頼は、区民の職員に対する信頼にかかっており、これには職員一人ひとりが全体の奉仕者であることを自覚し、公私にわたり高い倫理観を持ち、誠実に公正かつ適正に職務を遂行していくことが大切です。

しかし、ひとたび職員による違法行為や事務の不適正処理などが発生すれば、区民の区政に対する信頼の低下を招き、区政運営全般に影響を生じかねません。このことは、すべての職員が改めて認識するとともに、組織としてコンプライアンス推進に向けた取組みを進めていかなければなりません。

この行動規範は、区が区民から信頼される組織となることを目指すうえで、すべての職員が共通の認識をもってコンプライアンス推進のための行動を実践し、職員一人ひとりの意識、そして組織風土の中にコンプライアンスを浸透・定着させるため、職員が常に意識すべき行動規範として定めたものです。

なお、私たち職員に求められるコンプライアンスは、社会経済情勢の変化や不祥事の発生などに伴い随時変化していくものですので、適宜適切にこの行動規範の見直しを図っていきます。

¹ 「全体の奉仕者」であるということは、職員は特定の個人や社会的階級または集団の利益のために奉仕すべきではなく、当該地方公共団体の公共の利益のために奉仕すべきであることを意味します。

第2章 対象とする職員

この行動規範は、公務員の基本原則である地方公務員法第30条に規定する服務²の根本基準および第31条から第38条までに規定する服務に関する具体的な規定³の趣旨、目的等を十分に踏まえ、全体の奉仕者として公共の利益のために職務を遂行する者として常に意識すべき事項を定めたものです。

このため、この行動規範が対象とする職員は、これら規定が適用される一般職に属するすべての地方公務員⁴であり、具体的には、区の常勤職員、会計年度任用職員、臨時的任用職員、任期付職員などのほか、区立学校の教育職員⁵なども含まれます。

2 服務とは、職務を遂行するに当たって職員が守るべき義務や規律のことを意味しています。地方公務員法第30条から38条にわたり各種の義務や規律が規定されているほか、品川区職員服務規程において常勤の一般職員、会計年度任用職員、臨時的任用職員等の服務に関し必要な事項を定めています。

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

4 法第4条第2項の規定により、特別職に属する地方公務員には、法律に特別の定めがある場合を除き、適用されません。

5 区立学校の教育職員には、「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」第43条第1項および第2項の規定より、区教育委員会が服務を監督することとなる県費負担教職員も含まれます。なお、県費負担教職員は、その職務遂行にあたり、法令、区の条例、規則など、もしくは東京都の勤務条件または分限、懲戒に関する条例などに従い、かつ、区教育委員会および上司の職務上の命令に忠実に従わなければならないとされています。

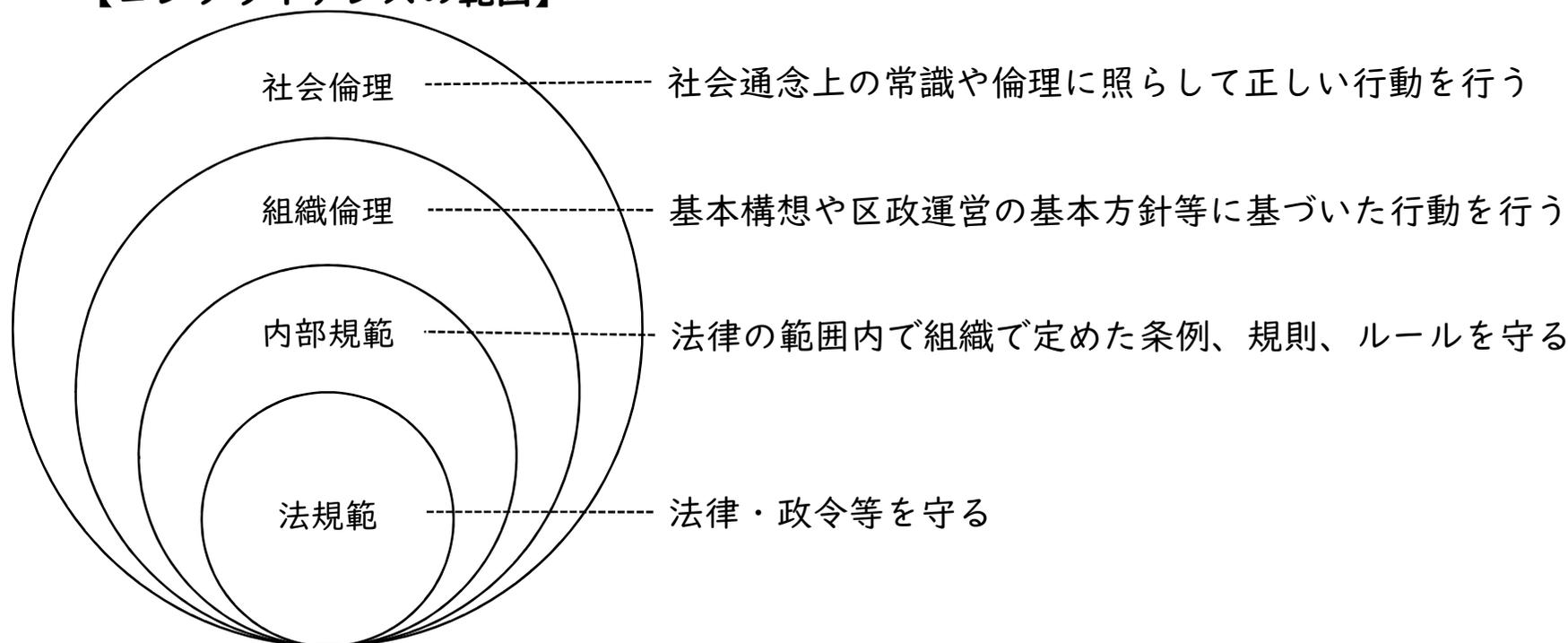
第3章 コンプライアンスとは

コンプライアンスとは、一般的に「法令遵守」と訳されますが、区では単に法令を遵守するというだけでなく、「法令はもとより、組織で決定された方針やルールのほか、社会規範を遵守し、誠実に公正かつ適正に職務を遂行し、説明責任を果たすことにより、区民の信頼に応えていくこと」と捉えます。

故に、私たち職員は、法令にとどまらず、組織的な方針や社会規範までも含めて遵守することとし、区民に対し高い透明性をもった誠実かつ公正な職務を遂行することが求められます。

そして、この職務の遂行にあたっては、地方自治法が地方公共団体に対し「住民の福祉の増進を図る」ことをその基本的な役割として求めていることから、私たち職員一人ひとりが区民の期待に応えられているかなどの観点をもって、日頃から事務・事業の内容を見つめ直し、「区民の幸福（しあわせ）」を追求し続けなければなりません。

【コンプライアンスの範囲】



全体の奉仕者として、公共の利益のために勤務する私たち職員は、その地位の特殊性や職務の公共性から、民間企業の労働者と異なり、厳しい服務上の規律が法令に定められていることを十分認識する必要があります。この法令としては、主に地方公務員法が挙げられますが、おさらいとして、以下、職員に課される責務を掲げるとともに、これに違反した場合における懲戒処分⁶の標準例も示します。なお、懲戒処分の量定にあたっては、非違行為⁷の動機、態様および結果、故意または過失の度合い、勤務態度、非違行為後の対応等も含め総合的に考慮のうえ判断されることとなります（「品川区職員の懲戒処分に関する指針」参照）。

地方公務員法第30条は、公務員としての服務の根本基準として「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、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない」と定めています。

これは、職員が現に職務を執行している場合だけでなく、勤務時間外のほか休職または停職のような現に職務を遂行していない場合においても当てはまる原理です。

私たち職員は絶えず服務の根本基準に立ち返り、全体の奉仕者として区民が期待・信頼する職員像とはどのような職員かを自ら問い続けなければなりません。

これまで「当然のこととして意識してこなかった、自らの行動を省みてこなかったこと」を、今一度、職員一人ひとりが確認することこそが、コンプライアンス推進の第一歩となります。

6 懲戒処分とは、地方公務員法第29条の規定により、公務における規律と秩序を維持することを目的として、職員に法令等の違反、職務上の義務違反、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合などに行う処分をいいます。

7 非違行為とは、地方公務員に課せられる服務義務に違反した行為のことで、懲戒処分の対象となるものです。

(参考) 地方公務員法における服務上の規定

● 職務上の義務（職務遂行に関して守るべき義務）

(1) 法令等および上司の職務命令に従う義務（第32条）

【標準例】公金または公物を横領または搾取した職員は、免職

(2) 職務に専念する義務（第35条）

【標準例】正当な理由なく担当職務を放置しまたは怠る等、公務の運営に支障を生じさせた職員は、減給または戒告

● 身分上の義務（職務の内外を問わず、職員としての身分を有する限り守らなければならない義務）

(1) 信用失墜行為の禁止（第33条）

公務員の身分を前提とした刑法上の犯罪（職権乱用、収賄、背任、業務横領等）と、公務員の身分に関係なくされる犯罪（暴行、傷害、詐欺、恐喝、道路交通法違反等）がこれに当たります。このほか、服務義務違反についても信用失墜行為に該当する場合があります。

【標準例】酩酊して、公共の場所や乗物等において、公衆に迷惑をかけるような著しく粗野または乱暴な言動をした職員は、減給または戒告

(2) 秘密を守る義務（第34条）

職務上知り得た秘密については、それが個人的な秘密であろうと、公的な秘密であろうと、在職中はもちろん退職後も、これを漏らしてはなりません。

【標準例】職務上知り得た秘密を故意に漏らし、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、免職または停職

(3) 政治的行為の制限（第36条）

公務員は、政党の結成に関与することや政治的行為が職責や所属などに応じて禁止・制限されています。

【標準例】品川区の懲戒処分に関する指針には、政治的行為の制限に違反した場合の標準例が示されていませんが、国家公務員の指針には、標準例として政治的目的を有する文書を配布した職員は、戒告とされています。

(4) 争議行為等の禁止（第37条）

ストライキ等の争議行為を禁止しています。またこれらを計画したり、助長したりすることも禁止されています。

【標準例】第37条第1項の規定に違反して、同項に規定する違法な行為を企て、またはその遂行を共謀し、そそのかし、もしくはあおった職員は、停職または戒告

(5) 営利企業への従事等の制限（第38条）

任命権者の許可を受けず、営利を目的とした私企業を営んだり、報酬を得て本来の業務以外の仕事をすることは禁止されます。

【標準例】任命権者の許可なく営利企業の役員等に就任し、または営利を目的とする私企業を自ら営んだ職員は、停職または減給

第5章 コンプライアンス推進のための4つの行動指針

区では、令和7年4月1日に「品川区コンプライアンス推進基本方針」を制定し、以下4つの「行動指針」を定めました。この行動指針は、すべての職員が共通の認識をもってコンプライアンス行動を実践していくため、職員一人ひとりがいついかなるときも役職や職種等にかかわらず、公務員である以上常に意識していなければならないものです。

本章ではこの行動指針を踏まえた行動を職員が着実に実践できるよう、行動指針ごとに職員がとるべき行動にあたっての主な「心構え」をお示しします。

すべての職員は、勤務時間内外を問わず自らの行動を振り返り、コンプライアンスを意識した行動が実践できているのか、日頃から確認する必要があります。こうしたことを疎かにせず、地道に確実にやり続けることが、区民の信頼を得るためにとても大切なことです。

～4つの行動指針～

- 行動指針1 自らの言動が組織全体の信用に影響することを常に意識し、社会通念上の常識等にも照らし、公私共に高い倫理観をもって行動する。
- 行動指針2 事務・事業の執行にあたっては、区民の福祉の増進を図ることを基本として、常にその目的や趣旨に立ち返り、根拠となる法令、ルール、組織方針等を確認し、十分な理解のもと実施する。
- 行動指針3 「全体の奉仕者」であることを自覚し、自らの応答が区への信頼や評価につながることを常に意識し、区民に対し誠実に公正かつ適正な対応を徹底する。
- 行動指針4 組織目標の達成に向け、すべての職員が互いに尊重し合い、活発な意思疎通や職務に対する共通認識を深め、真に必要な議論を自由率直に交わせる職場づくりに取り組む。

行動指針1：自らの言動が組織全体の信用に影響することを常に意識し、社会通念上の常識等にも照らし、公私共に高い倫理観をもって行動する。

【心構え】

- 勤務時間中は、法令により免除される場合を除き、職務上の注意力の全てを職責遂行のために用い、区が実施すべき責を有するその職務にのみ従事すること⁸。
- 職務上知り得た秘密を漏らしてはならず、その職を退いた後も同様であること。
- 区民の区に対する信頼は、職員一人ひとりへの信頼、組織への信頼、行政の公正・適正な執行への信頼のいずれかが欠けても失われることとなるが、その中でも、区民の職員に対する信頼が何より先になければならないこと。
- 勤務時間内外にわたり、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、服務規律の徹底はもとより社会通念上の常識や倫理に照らし正しい行動を行い、区民の信頼を損なうような行動をしないこと。
- 職務執行の判断にあたっては、あらかじめ定められた職務権限に基づく組織的な決定により行われることとし、自らの職務権限を越えて独断的に職務を進めるようなことはしてはならないこと。
- 行政の仕事は権力を伴うものであるが、それは「公共の利益」を実現するための手段であることを肝に銘じ職務やその地位を私利私欲のために用いないこと。
- 職務上利害関係を有する者⁹と接するにあたり、会食、贈答品の授受、遊戯等いやしくも職の信用を失墜し、区民の不信や疑惑を招く行為は厳に慎むこと。

⁸ 職務専念義務については、勤務時間中に一切気を緩められないというわけではなく、むしろ能率向上のためには緩急をつけた勤務が必要であると考えられます。水分補給やお手洗いは常識的な範疇で当然に認められますが、例えば、嗜好品としての側面を有する喫煙については1日あたりの頻度や1回あたりの時間等によっては職務専念義務違反となり得る場合があります。

⁹ 利害関係を有する者とは、許認可業務、補助金の交付、工事の請負、物品の購入等の契約に関する事業者（法人、個人を問わず）等のことを指します。

行動指針2：事務・事業の執行にあたっては、区民の福祉の増進を図ることを基本として、常にその目的や趣旨に立ち返り、根拠となる法令、ルール、組織方針等を確認し、十分な理解のもと実施する。

【心構え】

- 事務・事業の執行にあたっては、前例を妄信せず、その目的・趣旨等の原点に立ち返り、社会情勢や区民生活の変化に十分留意し、常に「改善の余地があるのではないか」との発想を持って日々業務を執行すること。
- 業務の執行にあたっては、根拠となる法令（法律、政令、条例等）、ルール（要綱、通知、手引等）、組織方針等の確認を心掛けるとともに、行政全般に適用される法令（地方自治法、行政手続法、個人情報保護法等）にも留意して適正な事務執行の徹底を図ること。
- 要綱、要領その他マニュアルは、条例、規則といった法規としての性質はなく、最終的な根拠とならないことに留意すること。また、要綱等が法令等を遵守できているか、社会情勢等に適合しているかなど、定期的に確認し、常に適正な状態を保つこと。
- 会計や契約等に携わる者にあつては、事務・事業に公金を支出するにあたって、区民から預かった公金の重みを自覚し、事務処理を厳正かつ適正に行うこと。
- 事務処理ミスが発生を確認した場合は、直ちに所属長に報告するとともに、事実確認および原因分析を行い、実施手順の見直しやチェックシートの作成など組織的な再発防止策を適切に講じること。また、教訓とすべき事案は、庁内会議等を通じて組織共有を図ること。
- 職場内において法令の違反行為等を知り得たときは、隠ぺいしたり、見過ごしたりせず、所属長への報告、相談等を行い、組織として適切に対応すること。また、場合によっては、公益通報者保護制度¹⁰に基づく通報などの活用を図ること。

10 外部の労働者等からの公益通報と内部の職員等からの公益通報の2つがあります。特に内部の公益通報は、内部監査機能の強化・組織の自浄作用の向上に寄与するなど法令遵守の確保につながるもので、職員等が行政運営上の違法または不当な行為等を知り得た場合に通報できる制度です。通報窓口には、内部窓口（総務課コンプライアンス推進担当主査・人事課人事係長、総務課総務係長および教育委員会庶務課庶務係長）と外部窓口（外部弁護士）があります。通報した職員等が不利益な取扱いを受けないよう保護されます。

行動指針3：「全体の奉仕者」であることを自覚し、自らの応答が区への信頼や評価につながることを常に意識し、区民に対し誠実に公正かつ適正な対応を徹底する。**【心構え】**

- 私たち職員は、全体の奉仕者であり、一部の奉仕者ではないことを自覚し、「職員一人ひとりが区の代表」であり、その対応が区政に対する信頼や評価の獲得に大きな影響を与えるものであることを認識すること。
- 職員は、区民自ら区役所を選ぶことができないからこそ、行政サービスを受ける区民に対し不快感を与えないよう服装、身だしなみ、言葉遣いなどには十分配慮し、親切で丁寧な接遇に努めること。
- 区民対応にあたり「区民にとって分かりやすい説明になっているか」「説明を尽くしているか」「誤解を招かないか」を常に意識し、一方的な説明ではなく、区民の理解を得るための努力をすること。
- 区側と区民側とでは圧倒的に情報量が異なることから、職員にとって当然のことであって、区民にとっては当然ではなく分からないこともあり得るという前提で説明すること。
- すべての区民に対し、不当な差別的取扱いをしてはならないこと。
- 公文書は、「職員が職務上作成した文書」であるが、「区民への説明責任を果たす」という観点から重要なものであることを常に意識した上で適切に作成・保存すること。
- 職員は、区民からの意見、相談、苦情等について、先入観や独自の解釈に陥らず、区民が行政に何を求めているか知ることができる貴重な機会と捉え、正確に把握するとともに、できない理由を探るのではなく事務・事業に積極的に反映させられるか検討すること。
- 区民等からの要求内容の妥当性や、その要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当性を欠くような行為に対しては、全体の奉仕者としての職務遂行上の中立・公正性が損なわれないよう、決して個人で対応することなく、所属長に報告・相談の上、組織的な対応を徹底し、毅然¹¹とした態度で臨むこと。

¹¹ 「毅然」とは、一般的に意志が強く、物事を動ぜずしっかりしているさまをいいます。

行動指針4：組織目標の達成に向け、すべての職員が互いに尊重し合い、活発な意思疎通や職務に対する共通認識を深め、真に必要な議論を自由率直に交わせる職場づくりに取り組む。

【心構え】

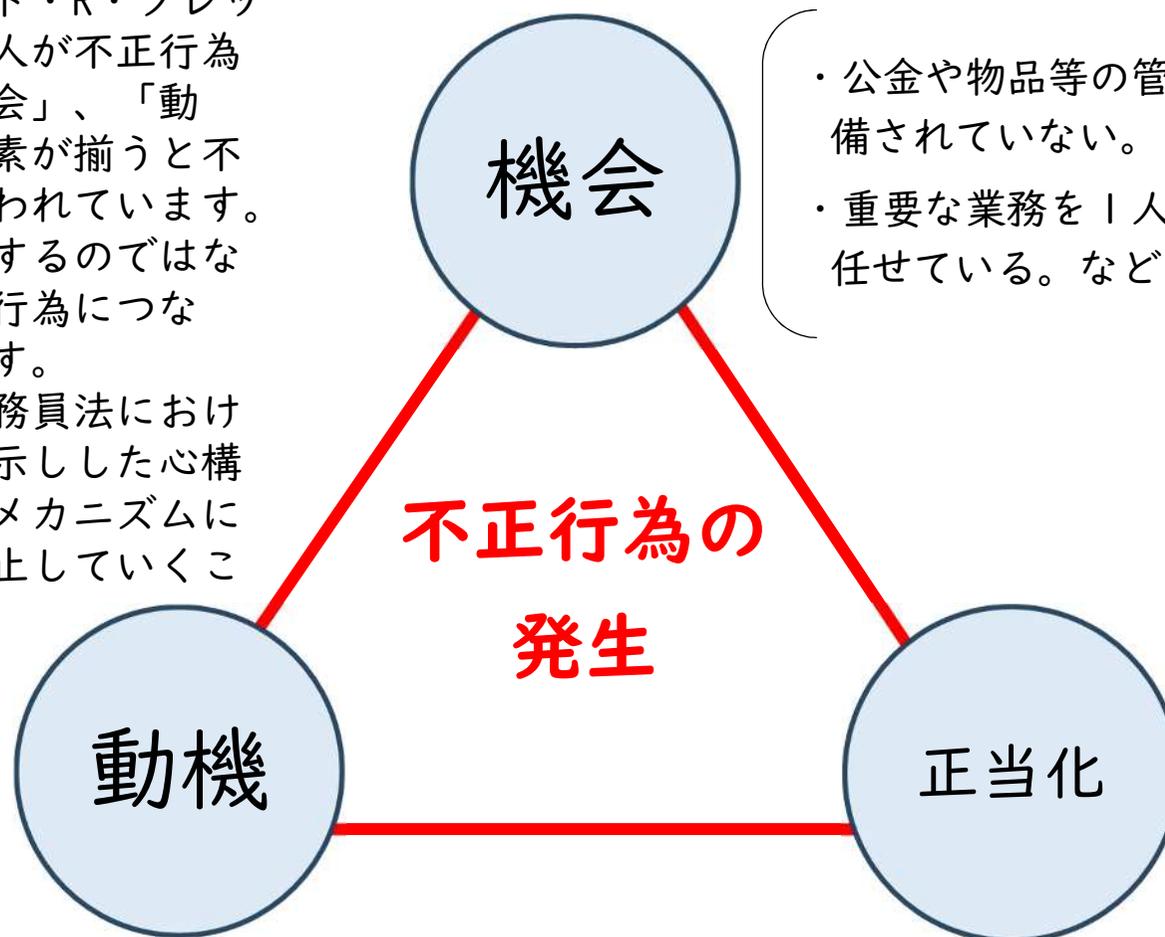
- 日常的な挨拶や職務上の報告・連絡・相談はもとより、職務上の地位や立場、役職にかかわらず、相手への感謝、心遣い、ねぎらいといった思いやりの言葉を意識的に伝えていくこと。
- 緊急かつ重要な事由等を除き勤務時間外における業務連絡を控えるなど、勤務時間と私生活との時間を区別し、部下や同僚等の心身の健康に十分配慮すること。
- 職員は、性別や年齢、出身、障害の有無、ライフスタイル、価値観等の多様性をお互いに尊重し認め合うとともに、自らのアンコンシャス・バイアス¹²を自覚し意識して適切な行動をとること。
- 職場内で自発的・継続的にミーティングを実施し、良いことだけでなく、自らが抱える課題やミスなど何でも話し合える雰囲気づくりに努めること。また、そのミーティングの場を学びの機会と捉え、好奇心を形にして積極的に質問するよう努めること。
- 職員は、他の職員からの提案や意見に対し単に否定ないし反対するだけでなく、その理由や自らの考えを添えるなど建設的な対話や議論となるよう努めること。
- 職員は、その立場や職責に関わらず、自らの意見を述べるだけでなく相手の考えや意見にも耳を傾け共感を示すなど、適切な対話に努めること。
- これまでに職務上得た知識や経験等を客観的かつ具体的に明文化することで、業務の属人化を防ぐとともに、業務の公平性および継続性の確保に努めること。
- 他の職員が抱える課題に対しても「自分ならどう考えるか」「自分ならどう行動するか」など自分自身に問いかけ、自らの問題に置き換え、考える機会を与えることで、より一層思考の幅や視座を高めていくこと。
- 組織目標を達成するため、所属や部局などの組織にとらわれず、組織横断的に職員間で積極的な意見交換を図り、多様な視点をもって相互にアドバイスすること（プロジェクトチームの設置等）。

¹² アンコンシャス・バイアスとは、無意識の偏見や思い込みから偏ったモノの見方をしてしまうことです。これは誰もが持っているもので、具体例として「市職員同士は飲み会に積極的に参加して親睦を深めるべきだ」「残業しない人よりも残業している人の方が頑張っている」などがあります。

(参考) 不正のトライアングル

アメリカの犯罪学者ドナルド・R・クレッシーが提唱した理論であり、人が不正行為に手を染める要因である「機会」、「動機」、「正当化」の3つの要素が揃うと不正が発生する傾向にあると言われています。この3つの要素は個々に作用するのではなく、相互に作用しながら不正行為につながっていくと考えられています。

第4章でご紹介した地方公務員法における服務上の規定や第5章でお示しした心構えを守るとともに、こうしたメカニズムに注目しながら不正の発生を抑止していくことが大切です。



- ・ 公金や物品等の管理体制が整備されていない。
- ・ 重要な業務を1人の担当者に任せている。など

- ・ 金銭的な余裕がない、ミスを隠したい。
- ・ 仕事上の過度なプレッシャーを受けている。など

- ・ 仕方がない
- ・ 前任者もやっていた。
- ・ 待遇が悪いからしょうがない。など

(参考) 日頃から気を付けておきたいこと

サービス規程により報告される事故の中には、不適切な情報管理や公務中・公務外問わず発生する交通事故が多数見られます。そこで、改めて以下の点を意識してみましょう。

【情報管理の徹底について】

- (1) 個人情報の適正な取扱い
 - ・ 個人情報は、利用目的を明確にし、必要最小限の情報を本人から収集することを原則として、利用目的以外の目的で利用し、または提供しないこと。
 - ・ 電子メールの送受信、ウェブサイトの閲覧などインターネットを経由する業務を行う際には、人為的なミスや確認漏れによる情報漏えいのないよう二重チェックするなど細心の注意を払うとともに、コンピューターへのウイルス感染や不正アクセス等の脅威に十分留意すること。
- (2) 情報セキュリティポリシーの遵守
 - 電子情報の改ざん、漏えい、情報システム障害を防止するために、情報セキュリティの重要性を認識し、業務の遂行にあたり情報セキュリティ基本方針、情報セキュリティ対策基準および共通事項実施手順・システム共通事項実施手順等を遵守しなければならない。
- (3) その他
 - ・ 日頃の事務処理や公文書の作成にあたっては、常に区民への情報公開を意識すること。
 - ・ SNS等のソーシャルメディアは、利用方法によっては組織全体の信用を損なうことにつながるおそれがあるため、各ソーシャルメディアの特性を正しく理解し、私用であっても職員であることの自覚と責任を持って利用すること。

【交通法規の遵守について】

- (1) 安全運転の徹底
 - ・ 自動車、自転車等の運転にあたっては、法令順守を率先すべき公務員として、公私を問わず交通法規を遵守し、常に安全運転の意識を高く持つこと。
 - ・ 公用車使用時は、所属長等による免許証携行確認や運行前点検、運行時の同乗者による安全確認等、安全運転を徹底すること。
- (2) 交通違反・交通事故の防止
 - ・ 交通法規の違反は、職員一人ひとりの心掛けによって確実に防止できるものであることを認識し、交通違反は絶対に行わないという強い意志を持つこと。
 - ・ 不注意や気の緩みによって交通事故を起こさないよう心掛け、万一交通事故を起こしときは、負傷者の救護、路上の危険防止措置、警察への連絡等の措置を迅速に行うこと。
 - ・ 飲酒運転はもちろん、酒気帯び運転は絶対にしないよう、そうした車両の同乗者にならないよう気を付けること。

(参考) ハラスメントの防止

令和6年12月に管理職に対してハラスメント防止研修を実施しました。ハラスメントは、単なる個人間の問題ではなく、職場の環境を悪化させる「働く権利」への侵害であり、職員の意欲を低下させ不快にさせる「人としての尊厳」への侵害です。

このような行為が、区政の効率的な運営にも重大な影響を及ぼすものであり、決して容認されるものではありません。「品川区におけるハラスメントの防止等に関する基本方針」では、監督者の責務としてハラスメントの防止・排除および良好な職場環境の維持に努めなければならないとされ、職員の責務として職場でのハラスメントが起こらないよう努力しなければならないとされています。「誰かを傷つけて成果を出す」マネジメントではなく、メンバーひとりひとりの持てる力を引き出し、時に、伴走し、チームとして成果を出していくことが重要です。一人ひとりがハラスメントに関する正しい知識や対応能力を身に付け、職員が安心してやりがいを持って働き続けることができる職場をともに実現させていきましょう。以下に監督者や職員が遵守すべき「品川区のハラスメント防止のための心得」の一部を示します。

- (1) すべての職員は、ハラスメントに関する次の事項について十分認識しなければなりません。
 - ア 親しさを表すつもりと言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合がある。
 - イ 不快に感じるか否かには個人差があること（「不快」の判断は受け手の主観による。）。
 - ウ この程度なら相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと（被害の程度によってハラスメントが判断されるわけではない。）。
 - エ 相手との良好な人間関係ができているとの勝手な思い込みをしないこと（相手が「良好な人間関係」だと思っていない場合がある。）。
 - オ 個人的な行為のつもりであっても相手は職務上の立場から拒絶できない場合がある（職務外であっても相手方に毅然とした態度をとることは難しいことである。）。
 - カ 知識や技術等の優位性がある相手方は反論等がしにくい場合がある（上司から部下への指導等に限らず、同僚間や部下から上司の場合でもハラスメントに該当する場合がある。）。
- (2) 相手が拒否し、または嫌がっている場合には、同じ言動を繰り返してはならない。
- (3) ハラスメントへの不快感や抵抗感については、相手から常に意思表示があるとは限らない。ハラスメントを受けた者が、職場の人間関係や職務上の立場を考え拒否することができないことを十分認識する必要がある。
- (4) 勤務場所におけるハラスメントにだけ注意するのでは不十分である。例えば、職場の人間関係がそのまま持続する歓送迎会の席のような場において、職員が他の職員に対してハラスメントを行うことは、職場の人間関係を損ない職場環境を害するおそれがあることから、勤務時間外におけるハラスメントについても十分に注意する必要がある。当然ハラスメントについては、当事者の所属が同じであるか否かを問わない。
- (5) 職員間のハラスメントにだけ注意するのでは不十分である。行政サービスの相手方など、職員がその職務に従事する際に接することとなる職員以外の者や、委託契約または派遣契約により勤務する者との関係でも注意しなければならない。

職員一人ひとりの意識、そして組織風土の中にコンプライアンスを浸透・定着させていくためには、コンプライアンス推進基本方針や行動規範を定めただけでは当然十分ではなく、その実効性を担保するための仕組みが必要となります。このため、コンプライアンスの推進に向け、主に以下の取組みを進めています。

(1) 組織的なコンプライアンス確保のための取組み

- ・ コンプライアンス推進に係る庁内組織を設置し、区のコンプライアンス推進に関する課題の抽出と具体的方策の策定や、他自治体における過去の不祥事事例や先進事例等を踏まえた未然防止策の策定等を実施していくなど、組織一丸となってコンプライアンスの推進を図ります。
- ・ 区の行政執行の適正化を図るとともに、職員の法令に関わる規範性を高めるため、弁護士資格を有するコンプライアンス推進指導員が各所管における紛争リスクの管理等に係る法律相談や契約書作成時におけるリスク管理に係る指導または助言等を行います。
- ・ 公益通報やハラスメントに関する苦情の申出に対して、コンプライアンス推進指導員（弁護士）を活用し、行政職員だけでは得られない専門的な知識や客観的な視点を取り入れることで適正な運用を図っています。 など

(2) 職員の意識向上

- ・ 区や他自治体で発生した違法行為や事務の不適切処理等を自分事として捉え、職員のコンプライアンス意識強化や違法行為等の未然防止につなげるため、コンプライアンス推進に係るニュースの発行等を行います。
- ・ 職員等が行政運営上の違法または不当な行為等を知り得た場合において、その相談または通報ができるよう公益通報者保護制度の認知度の向上（周知啓発）を図るとともに、相談等しやすいよう環境づくり（外部相談窓口の設置等）を図っていきます。
- ・ コンプライアンスの意義、法令違反が与える影響、法令違反があった場合の具体的な対応等を学ぶことで、職員がコンプライアンスを意識した行動を実践できるよう研修を実施します。 など

品川区職員コンプライアンス行動規範を日頃から確認するとともに、自らの行動について迷いが生じたときは、次のことを確認しましょう。

あなたの行動は、

- ☞ 法令等に違反していませんか。
- ☞ 社会常識を踏み外していませんか。
- ☞ 区民に堂々と説明できますか。

最後に、サービスの宣誓を思い出しましょう。

◆サービスの宣誓◆

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、かつ、擁護することを固く誓います。

私は、地方自治の本旨を体するとともに公務を民主的か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、誠実かつ公正に職務を執行することを固く誓います。

◆サービスの宣誓(教育公務員)◆

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、かつ、擁護することを固く誓います。

私は、地方自治および教育の本旨を体するとともに公務を民主的か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、誠実かつ公正に職務を執行することを固く誓います。

コンプライアンスチェックシート

違反していないと思う項目について、□に✓を記入してください。

【公務員としての法令遵守について】

- 1 職務の遂行にあたって、法律、条例などの関係法令を守り適正に執行していますか。
- 2 公務員としての地位を利用し選挙運動に関わったり、政治的行為の制限に抵触するようなことはしていませんか。
- 3 日常的に酒気帯び運転等の防止に留意し、安全速度などの交通法規を守り、交通事故を起こさないよう常に緊張感を持って運転していますか。
- 4 他の職員に対して、性的な冗談、身体への不必要な接触、食事等の執拗な誘い、過度な贈り物、執拗な電話やメールなどで不快感を与えていませんか。
- 5 職員が妊娠、出産、育児または介護に関する制度等を利用して、当該職員に対し精神的苦痛を与える言動や職場環境を悪化させる言動をしていませんか。
- 6 部下、同僚、上司等に対して、職務上の地位や立場、役職等を利用して侮辱的な言動や理不尽な強制、適正範囲を超えた叱責・指導などを行っていませんか。

【公務について】

- 7 公私の区別をおろそかにし、業務用のメール機能等を常識の範囲を超えて私的に利用したり、自らの職務や地位を私的利益のために利用していませんか。
- 8 利害関係者と共に飲食したり、贈答品を受け取るなど、区民の疑惑や不信を招くような行為をしていませんか。
- 9 公金の管理や許認可事務等については、複数の職員が関与して適正に行っていますか。
- 10 情報管理をおろそかにし、職場から個人情報等を無断で持ち出していませんか。

【公務外の行動について】

- 11 勤務時間外であっても、自らの行動が組織への信用に影響を与えることを常に意識して行動していますか。
- 12 借金をして、過度の遊興やギャンブル、あるいはマルチ商法などにお金をつぎ込んでいませんか。
- 13 酒に酔っての言動で、周囲を不快にしたり、区民に疑念を抱かせるようなことはしていませんか。
- 14 SNS(会員制交流サイト)等を利用した情報発信や他人との交流は、節度を保っていますか。

【不祥事に対する意識について】

- 15 不祥事を起こしたとき、どのような懲戒処分が課せられるか知っていますか。
- 16 一人の職員の不祥事が、職場や区政全体にどのような影響を及ぼすか、考えたことはありますか。
- 17 不祥事を起こしたとき、家族や親戚など最も大切な人たちが、どれほど辛い目に遭うか考えたことはありますか。

品川区職員コンプライアンス推進行動規範

令和7年4月1日 策定

区長室総務課コンプライアンス推進担当

<連絡先> TEL:03-5742-3828~29

FAX:03-5742-3830