

令和7年度 コンプライアンス推進のための取組みについて

趣旨

令和7年4月1日策定の「品川区コンプライアンス推進基本方針」および「品川区コンプライアンス推進行動規範」を踏まえ、令和7年度に実施するコンプライアンス推進のための取組の目的、内容等を示す。

コンプライアンスの推進体制

▶ 品川区コンプライアンス推進委員会の設置

区全体におけるコンプライアンスに係る取組みを計画的かつ着実に推進し、健全な組織風土を醸成していく。

▶ 外部専門家の活用

・ 公益通報相談員の配置

内部通報に対し中立かつ公正な立場で適切に対応するため、外部相談窓口として公益通報相談員（弁護士）を配置。

・ ハラスメント外部相談窓口の設置（人事課）

職場のハラスメントを防止し、良好な職場環境を確保するため、外部相談窓口として弁護士を配置。

・ コンプライアンス推進指導員の配置

行政執行の適正化を図り、職員の法令に関わる規範性を高めるため、指導員として弁護士を配置※

※ 法律相談、契約書等のリーガルチェックの対応件数・・・令和6年度 46件 令和7年度 17件(6月末時点)

令和7年度 コンプライアンス推進のための取組みについて

職員の意識改革のための仕掛け

(1) 職員のコンプライアンス意識醸成のための工夫

- コンプライアンスニュースの配信（例月）
区におけるコンプライアンス推進の取組み、他自治体での不祥事事例や裁判例等を交えたコンプライアンス推進指導員（弁護士）監修コラムなども掲載したニュースを定期配信。
- コンプライアンスセルフチェックの実施（8月予定）
職員がセルフチェックシートを用いて、自身の性格、態度、職場環境から統計的に推測された種類別のコンプライアンス注意度合い(リスク)を判定し、自身の仕事に対する潜在意識を可視化し、行動の変容を促す。

(2) 研修の強化

- コンプライアンス推進リーダー研修（10～11月予定）
庶務担当係長を対象に、組織でのコンプライアンスの重要性やコンプライアンス違反が生じるメカニズムを理解してもらうほか、ヒヤリハット事例についての意見交換や、具体的事例から潜在リスクを分析し対応策を検討するグループ討議などを実施。
- コンプライアンス推進管理職研修（12月予定）
課長級を対象に、上記リーダー研修における取組み結果の共有や、組織内で不正を生み出す背景事情や心理的要素などを学び、不正が起こりづらい組織作りに何が必要かを検討するグループ討議などを実施。
- リーディング（eラーニング）型研修【人事課（8月以降予定）】
具体的な事例等を通じて問題点などを考える内容をテキスト・設問に盛り込み、コンプライアンスの推進に関する実践的かつ深い理解を促す。

令和7年度 コンプライアンス推進のための取組みについて

職場環境を是正するための取組み

(1) 公益通報対応（随時）

職員等が知り得た行政運営上の違法または不当な行為等に対する公益通報について、通報者を保護するとともに、事実関係を調査し、違反等の事実の有無や改善・再発防止策につき区長へ報告する。

(2) ハラスメント対応（随時）

相談窓口に入ったハラスメントに関する苦情の申出に対し、被害者のみならず職場等の関係者も含め事情を聴取し、事実関係の調査のうえ、苦情処理委員会においてハラスメントに関する事実の認定等を審議し、その該当性を区長へ報告する。

(3) 事故監察

各所管から提出された事故報告書の内容に鑑み、品川区サービス監察規程に基づく事故監察（関係職員への聴取、事実認定など）を行い、措置意見（再発防止策、懲戒処分の相当性）を付してサービス監察結果を区長へ報告する。