

徳島県コンプライアンス基本方針

平成25年4月
(令和6年4月改定)

徳島県コンプライアンス統括本部

目 次

I	コンプライアンスについて	
1	コンプライアンスとは	1
2	コンプライアンス向上の目的	1
3	基本方針の位置づけ	1
II	コンプライアンス推進体制	2
III	職員の役割	
1	知事	3
2	コンプライアンス推進総括責任者	3
3	主管課長等	3
4	コンプライアンス推進責任者	3
5	コンプライアンス推進員	3
6	一般職員	3
IV	行動指針	
1	サービスの根本原則の厳守	
(1)	地方公務員法等の遵守	4
(2)	県民の疑惑を招く行為の禁止	5
2	法令の遵守	
(1)	交通法規の遵守	6
(2)	個人情報の保護	8
(3)	情報セキュリティ対策	9
(4)	知的財産権への対応	10
(5)	公金の適切な取扱い	11
(6)	物品等の調達契約	12
(7)	ソーシャルメディアの私的利用について	13
3	業務への取組姿勢	
(1)	業務に対する姿勢	14
(2)	説明責任（アカウンタビリティ）	15
(3)	県民への対応	15
(4)	人権の尊重	16
(5)	ハラスメントの禁止	17
<	コンプライアンス意識の醸成>	18
4	県民の目線に立った積極的行動の推進	
(1)	環境意識の徹底	19
(2)	社会貢献活動の展開	20
V	健全な職場環境の醸成	
1	風通しの良い職場づくり	21
2	業務・職場の推進	21
3	職場環境の改善（オープンスペース化の推進）	22
4	メンタルヘルスの向上	22
5	健全な「相互チェック機能」の発揮	22

I コンプライアンスについて

1 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、私たち県職員を目指すコンプライアンスは、各職員個人の自覚と意識に基づき、法令だけにとどまらず社会の規範やルール、マナーまで含めて遵守すること、それによって県民の期待に応えることです。

私たちは、正規職員、会計年度任用職員等の区別にかかわらず、公務員である以上、その職務について法令等を遵守することは当然のことです。

県民の信頼を何よりも大切にしなければならない公務員としての立場を認識して、職務関係以外の法令や、さらには、社会規範、ルール及びマナーについても率先して遵守していかなければなりません。

2 コンプライアンス向上の目的

私たち県職員は、法令等に基づく適正な手続きによる職務の遂行を最低限の基礎として、その上で、法令等により禁止されていなくとも「それを行ったら県民の信頼を損なうと考えられる行為」は行わないこと、また、法令等により直接定められていなくとも「それを行うことで県民の満足度が向上する行為」を行おうとする高い意識を持たなければなりません。

これらが無意識に行えるようになるまで、繰り返しコンプライアンスの向上に取り組み、これにより、県民の信頼を損なうような事案の発生を根絶し、「誠実な職員が働く、信頼できる組織」にすることを目的とします。

コンプライアンスの取組に終わりはなく、県民の目線で、日々点検し、常に改善することにより、結果として、質の高い行政サービスの提供につなげていくことが大切です。

3 基本方針の位置づけ

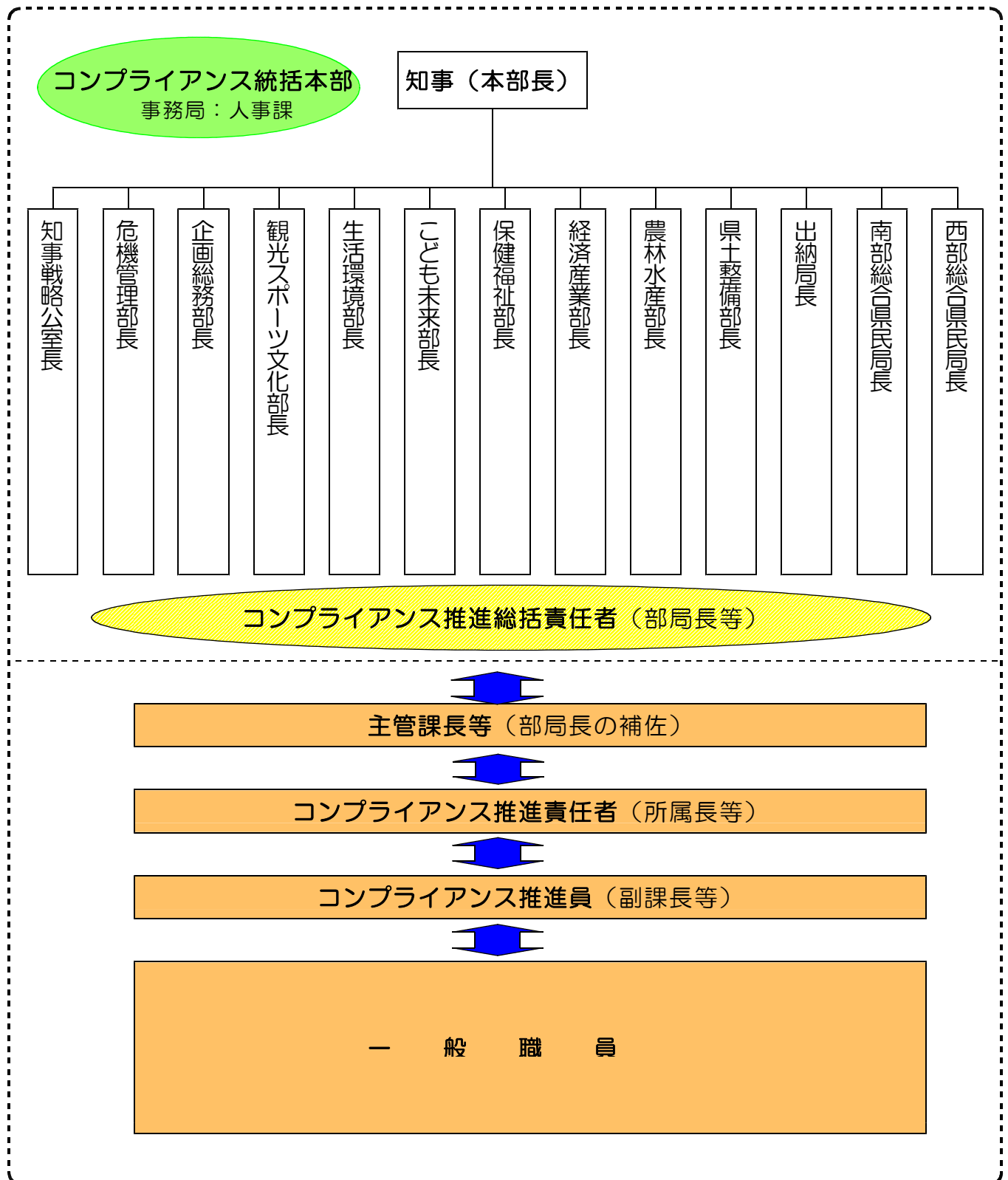
この基本方針は、職員一人ひとりがコンプライアンスの向上に取り組む上で、県職員として公私にわたりとるべき行動の指針について、全般的な共通事項を定めたものです。

日常業務を遂行する中で、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時や疑義が生じた時は、思い込みや勝手な判断をせず、この基本方針に従うとともに、上司や関係課に相談しましょう。

コンプライアンスに関する職員の疑問や相談等に対しては、所属としての的確に対応し、必要に応じて組織としての判断や意思形成を行わなければなりません。各所属にあっては、必要に応じて固有事項を加えて所属ごとの方針をつくり、所属職員へ周知しましょう。

なお、この基本方針については、今後、新たな課題の顕在化などに対応し、適宜これを見直していくこととします。

Ⅱ コンプライアンス推進体制



Ⅲ 職員の役割

1 知事

徳島県コンプライアンス統括本部（以下、「統括本部」という。）の本部長として「徳島県コンプライアンス基本方針」（以下、「基本方針」という。）に基づき、コンプライアンスに関する取組を総合的かつ計画的に推進する。

2 コンプライアンス推進総括責任者（部局長等）

統括本部の本部員として、「基本方針」に基づき、コンプライアンスに関する取組を総合的かつ計画的に推進するとともに、コンプライアンス推進総括責任者（以下、「推進総括責任者」という。）として、部局内のコンプライアンス推進の統括に当たる。

また、コンプライアンスの観点から部局内で統一した取組が必要となる場合は、公室及び部局内で適宜コンプライアンス推進責任者会議を開催し、意思の統一を図るとともに、全庁的な取組が必要となる事案等が発生した場合は、統括本部に報告する。

3 主管課長等

推進総括責任者（部局長等）を補佐し、「基本方針」に基づき、部局内のコンプライアンス推進の統括に当たるとともに、統括本部と部局の連絡調整に当たる。

4 コンプライアンス推進責任者（所属長等）

所属の責任者として、「基本方針」に基づき、所属職員のコンプライアンス意識の醸成に努め、自ら率先して模範を示すとともに、職員一人ひとりの行動に意を配る。

所属で生じるコンプライアンスリスクを念頭に置いて、所属に応じた対応方針を策定し、所属内での情報共有を図る。

コンプライアンス推進員を1名指名し、所属におけるコンプライアンス実践の推進に当たらせる。

コンプライアンスの観点から部局内等で統一した取組が必要となる事案等が発生した場合は、推進総括責任者に報告する。

5 コンプライアンス推進員（副課長等）

※県民局等：各部各庁舎の次長等、センター等：次長・総務課長等

コンプライアンス推進員は、職員が日常的に「基本方針」に則した行動をとるよう、コンプライアンス推進責任者の方針の下に、職員の啓発活動の実践に当たるとともに、所属におけるコンプライアンスに関する取組の牽引役としての役割を担う。

6 一般職員

職員は、常に「基本方針」を遵守して行動するとともに、自分の判断や行動、姿勢を定期的に再確認しなければならない。

また、受け身の姿勢ではなく、職場内でコンプライアンスに関して進んで議論するなど、自分自身の問題として意識を深めていかななければならない。

Ⅳ 行動指針

1 服務の根本原則の厳守

(1) 地方公務員法等の厳守 ～コンプライアンス推進の第一歩として～

私たち県職員が、県民の信頼を得るため、当然のこととして守るべき原則が、「地方公務員法」「徳島県の公務員倫理に関する条例」「徳島県職員服務規程」などにおいて定められています。

知っておくべきこと

「地方公務員法」では、職員の義務及び行為の制限（服務）として、次のように定められています。

① 服務の根本基準（地公法第30条）

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

② 服務の宣誓（地公法第31条）

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。

③ 法令等及び上司の職務上の命令に従う義務（地公法第32条）

④ 信用失墜行為の禁止（地公法第33条）

職員は、その職の信用を傷つけ、又は職全体の不名誉となるような行為をしてはならない（公私にわたり適用）。

⑤ 秘密を守る義務（地公法第34条）

職務上知り得た秘密は、在職中はもちろん退職後も漏らしてはならない。

⑥ 職務に専念する義務（地公法第35条）

⑦ 政治的行為の制限（地公法第36条）

⑧ 争議行為の禁止（地公法第37条）

⑨ 営利企業等の従事制限（地公法第38条）

※これらに違反すると、懲戒をはじめとする処分の対象となります。

私たちに求められていること

職員の服務についての一般的事項は、「徳島県職員服務規程」や「徳島県会計年度任用職員服務取扱要綱」などに規定されています。

職員は、勤務時間中は、職務上の注意力のすべてを自己の職責遂行のために用い、その職務のみに従事しなければなりません。出勤時間等、勤務時間を厳守することはもちろん、勤務時間内においてその勤務場所を離れようとするときは、行き先、用件、帰来の予定時刻を申し出て上司の承認を受けなければなりません。これらは、すべて当然のことですが、「当たり前のこととして、これまで省みてこなかったこと」を、敢えて1つ1つ確認することが、コンプライアンス推進の第一歩となります。

関係法令等

- ・地方公務員法
- ・徳島県の公務員倫理に関する条例
- ・職員の服務の宣誓に関する条例
- ・徳島県職員服務規程
- ・徳島県会計年度任用職員服務取扱要綱
- ・懲戒処分の指針 等

(2) 県民の疑惑を招く行為の禁止

職務執行の公正を期するため、職場の内外を問わず、常に公私の別を明らかにし、県民に信頼される職員、組織であることが必要です。

県民の信頼を何よりも大切にしなければならない公務員としての立場を絶えず認識し、疑惑、不信などを招くような行為は絶対に行ってはなりません。

知っておくべきこと

県の事業と関係する方々の意見を「現場の声」としてお聞きすることは、県政の運営にとって重要なことであり、このような趣旨であれば、公私のけじめをつけた上で、関係者との情報交換会等へ参加することは有意義であると考えます。

ただし、利害関係者（許認可、補助金交付、検査等の対象となる事業者や個人）はもちろんのこと、事業者等（法人その他の団体及び事業を行う個人等）からもサービス供与や金銭、物品の提供を受けるといった、県民の疑惑を招くような接触や交際は許されません。このような不適切な接触や交際は、刑法の収賄罪や地方公務員法の懲戒処分の対象となることもあります。

【徳島県倫理条例・倫理規則のポイント】

①職員が利害関係者や事業者等との間で行ってはならないこと

◇職員が利害関係者や事業者等から次のことを受けることはできない

- ・金銭、物品、不動産の贈与 ・酒食等のもてなし ・金銭の貸付け
- ・無償での物品・不動産の貸付け、サービスの提供
- ・債務の保証、弁済、担保の提供 ・未公開株の譲り受け

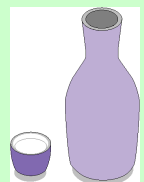
◇職員と利害関係者が次のことを共にすることはできない

- ・ゴルフ、旅行（公務出張を除く）、麻雀等

②職員と利害関係者との間で行う場合に職員の側で手続きが必要なこと

◇夜間の割り勘での会食

職員が割り勘で利害関係者と飲食を共にする場合、朝・昼については自由です。夜間についても、職務として出席した会議等の際の簡素な飲食（3,000～4,000円以下：アルコールを伴うものは除く）は自由ですが、それ以外は、倫理監督者に届出が必要です。



私たちに求められていること

利害関係者や事業者等と接触するときは、職務としての意義（目的）は何か、社会通念上許される行為であるか、ということを念頭において行動しましょう。

そのためには、常に客観的な視点で公務員の常識と社会常識のズレをチェックすることが重要であるとともに、相手が利害関係者かどうか、相手方との行為が許されるかどうかなどについて疑義がある場合には、一人で判断せず上司等に相談しましょう。

また、公職選挙に関しても、私たち公務員は、一般の県民よりも厳しい制限があります。「これくらいは大丈夫だろう」などと、安易に判断せず、慎重に対応しましょう。

関係法令等

・刑法 ・地方公務員法 ・公職選挙法 ・徳島県の公務員倫理に関する条例 等

2 法令の遵守

(1) 交通法規の遵守

悲惨な交通事故を防止するため、また、率先して法を遵守すべき公務員として、交通法規を遵守する必要があります。

知っておくべきこと

飲酒運転など、交通法規違反による悲惨な交通事故の発生が後を絶たず、本県においても、特に飲酒運転などによる事故については、免職も含む厳しい処分が科されます。

また、ひき逃げ、あて逃げ、飲酒運転等悪質な違反の際の車両の同乗者など、関係者についても処分されることがあります。

一方、交通事故は最大限の注意を払っていても事故に遭う可能性は皆無ではなく、万一、事故が発生した場合、落ち着いて、適切な措置を講じなければなりません。

なお、交通事故等が発生した場合は、職員は所属長へ速やかにそのてんまつを報告することが義務づけられています。

【「交通三悪」を根絶しましょう】

- ◆「飲酒運転（酒気帯び・酒酔い）」、「無免許運転」、「速度超過」のいわゆる「交通三悪」を根絶しましょう。

これらは、道徳的にも極めて悪質な違反であり、重大な事故の原因となるものです。

「交通三悪」に対する刑罰・処分は、その性質上当然厳しいものとなります。



【今一度確認しましょう 道路交通法に基づく「自転車通行ルール」】

- ◆無灯火運転の禁止

夜間、自転車で道路を走るときは、前照灯及び尾灯（又は反射器材）をつけなければならない。

〔罰則〕 5万円以下の罰金

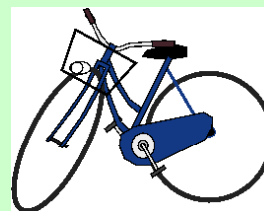
- ◆飲酒運転の禁止

酒を飲んで自転車を運転してはならない。

〔罰則〕 5年以下の懲役又は100万円以下の罰金(酒に酔った状態で運転した場合)

- ◆傘さし運転、携帯電話を操作しながらの運転の禁止

〔罰則〕 5万円以下の罰金



【報告を要する事故及び交通違反はこんなときです】

◇ 本人から所属長へ報告

- ◆ 交通事故が発生したとき
- ◆ 交通違反により検挙されたとき（軽微なものであっても全て報告の対象となる。自転車による交通違反も含む）

◇ 所属長から人事課長へ報告

- ◆ 職員に係る交通事故が発生したとき
- ◆ 職員が重大な交通違反により検挙されたとき
「重大な交通違反」とは次のとおり
 - ①飲酒運転（酒酔い運転・酒気帯び運転）※同乗していた場合も含む
 - ②速度超過（時速30km以上、高速道路の場合は時速40km以上）
 - ③無免許運転
 - ④過去の違反による累積点数により免許の停止等の処分を受けた場合
- ◆ あて逃げ、ひき逃げ事案
- ◆ 特に報告の必要があると認められる事故その他の事案等

（研修資料「交通事故・違反」については『ハンドブック』p42参照）

私たちに求められていること

交通事故は注意していても起こる可能性があります。交通法規の違反は職員一人ひとりの心掛け次第で確実に防ぐことができます。

特に飲酒運転等、交通三悪といわれる違反行為は、絶対に行ってはなりません。

関係法令等

- ・道路交通法
- ・地方公務員法 等

【参考】（参考資料「懲戒処分の指針」「標準的な処分量定」等については『ハンドブック』p46参照）

懲戒処分等の事案については、原則としてこれを公表することとしています。特に、免職又は停職の場合には、被処分者の氏名を含めた公表を行っています。その他に、免職になると退職手当が支給されなかったり、その他の懲戒処分を受けると、昇給の号俸数や勤勉手当の成績率が標準より低減されたりします。

* 知事部局に勤務する職員の懲戒処分等に関する公表基準 ～ 一部抜粋 ～

2 公表内容

（1）公表する内容は、原則として次に掲げる事項とする。

- ① 事案の概要
- ② 該当職員の所属する所属名
- ③ 該当職員の職名
- ④ 該当職員の年齢及び性別
- ⑤ 処分の内容
- ⑥ 処分年月日

（2）上記の規定にかかわらず、次に掲げる場合については、氏名を公表する。

- ① 免職もしくは停職となった場合
- ② 免職及び停職以外の懲戒処分についても、重大な法令違反等の場合にその職員の職責等を勘案し、社会的影響が大きいと判断される場合

(2) 個人情報の保護

個人情報とは、個人に関する情報であって、その情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができるものをいいます。

個人情報を保有している組織においては、その情報管理のあり方が問われており、県においても、十分留意して取り組まなければならない問題です。

知っておくべきこと

本県では、県政の適正かつ円滑な運営を図り、個人の権利利益を保護することを目的として「徳島県個人情報保護条例」が施行されています。

「個人情報保護条例」には、収集の制限、利用及び提供の制限、適正管理、職員の義務等について規定されています。

【個人情報保護条例の主なポイント】

①適切な個人情報の収集

個人情報を収集するときは、あらかじめ個人情報取扱事務の目的を明確にし、当該目的の達成のために必要な範囲内で適法かつ適正な方法により収集しなければならない。

②個人情報の利用及び提供の制限

個人情報取扱事務の目的以外の目的のために個人情報を当該実施機関の内部で利用し、または当該実施機関以外のものに提供してはならない。（一部の例外を除く）

③適正な個人情報の管理

- ・ 個人情報取扱事務の目的を達成するために必要な範囲内で、その保有する個人情報が過去又は現在の事実と合致するよう努めなければならない。
- ・ 個人情報の漏えい、滅失又はき損の防止その他の個人情報の適正な管理のために必要な措置を講じなければならない。
- ・ 保有する必要がなくなった個人情報を確実かつ速やかに廃棄し、または消去しなければならない。（一部の例外を除く）

私たちに求められていること

個人情報を適切に取り扱い、個人情報の紛失や漏えいなどの事故を絶対起こさないために、職員一人ひとりが個人情報についての基本的な知識や個人情報を保護するための措置を身につけて日々の業務にあたることが重要です。

職務上知り得た個人情報をみだりに他人に知らせたり、目的外に使用しないということを常に忘れず、取扱いで迷ったり疑問に思ったことは、上司や担当課に相談することで、取扱いの共有化を図るようにしましょう。

（研修資料「個人情報の保護」については『ハンドブック』p43参照）

関係法令等

- ・ 個人情報保護法 ・ 徳島県個人情報保護条例 等

(3) 情報セキュリティ対策

情報化の進展により、ネットワークや情報システムを利用して、毎日大量の情報が処理されています。重要な情報を漏えいや不正アクセスなどから守るとともに、情報システムをコンピュータウィルスなどの脅威から守るため、パソコンや記録媒体などを使用する際には細心の注意を払わなければなりません。

知っておくべきこと

本県では、情報セキュリティを確保するため、「徳島県情報セキュリティポリシー」を策定しています。

職員一人ひとりが、情報セキュリティ対策の重要性を理解しなければなりません。

【USBメモリ等外部記録媒体を適切に管理】

全国各地でUSBメモリ等外部記録媒体の紛失や盗難による情報漏えい事件が発生しています。USBメモリ等は、外部記録媒体取扱要領により適切に管理してください。

- ① 登録していないUSBメモリ等は、使用してはいけません。
- ② 分類1の情報（個人情報など、非開示の情報のうち生命、財産などへ重大な影響を及ぼす情報）が入ったUSBメモリ等は持ち出し禁止です。
- ③ 分類2（非開示の情報）や分類3の情報（分類1及び2以外の情報）が入ったUSBメモリ等を持ち出すときは、暗号化した上で持出許可簿により所属長の許可を得てください。
- ④ 分類2以上の情報が入ったUSBメモリ等は、保管責任者（副課長等）が管理し、所属長が指定する施錠された場所に暗号化して保管してください。

【ウィニーなどファイル交換ソフトに注意】

ウィニーなどファイル交換ソフトによる情報漏えい事件も全国で発生しています。職場のパソコン以外のパソコンで業務をする必要がある場合は、ファイル交換ソフトがインストールされているパソコンは絶対に使わないでください。

【業務以外での利用の禁止】

業務以外の目的でインターネットへアクセスしたり、電子メールを使用してはいけません。



【クリアデスク・クリアスクリーンの推進】

机の上を片付けるクリアデスク、画面を盗み見られないようにするクリアスクリーンは、情報セキュリティの基本です。各自でクリアデスク・クリアスクリーンを徹底しましょう。

私たちに求められていること

職員一人ひとりは、この「徳島県情報セキュリティポリシー」を熟知し、遵守しながら業務を遂行しなければなりません。

また、情報セキュリティ対策について不明な点等がある場合は、速やかに所属長（情報セキュリティ管理者）に相談し、指示を仰がなければなりません。

関係法令等 ・ 徳島県情報セキュリティポリシー 等

(4) 知的財産権への対応

「知的財産権」とは、知的な創造活動によって何かを創り出した人に対して付与される、「他人に無断で利用されない」といった権利であり、産業の振興を目指す「産業財産権（特許権、実用新案権、意匠権、商標権）」と文化的な創作物の保護を目指す「著作権」とに大別されます。「産業財産権」は権利を取得するために「申請」「登録」などの手続が必要ですが、「著作権」はこうした手続を一切必要としません。

知っておくべきこと

① 他人の著作物を利用するとき

- ・原則として権利者の「了解を得る」ことが必要です。「了解を得る」とは、文書・口頭にかかわらず、契約することになります。契約窓口となるべき団体（例：一般社団法人日本音楽著作権協会など）が存在する場合は、そこが窓口となります。
- ・著作権法において一定の例外的な場合には著作物等を無断で利用できる場合もあります。大切なことは、「可能なこと」と「禁止されていること」をきちんと理解することです。

② 著作権が問題となる例

- ・地元の名所旧跡等を取り上げた放送番組を録画し、県庁のロビー等で再生する場合
- ・県主催のイベントのポスターのデザインを広く県民から募集する場合
- ・県主催の講演会をビデオに撮り、後日広報用に上映したり、機関誌等掲載する場合



ホームページ作成や業務委託の報告書、記録映像などの著作権は、著作した者、すなわち受託業者に帰属し、発注者である県には帰属しません。

したがって、発注者が成果品を利用する際に、権利者の許諾が必要となる場合があります。

財産権としての著作権は譲渡可能ですので、発注者が、自由に成果品を利用するためには、契約の際、著作権に関する条項を設け、著作権譲渡を受けておくなどの工夫をしましょう。

【参考】

作成にあたり、文化庁のホームページを参考にしています。著作権についての詳細は、(<http://www.bunka.go.jp/seisaku/chosakuken/>)を参照してください。

私たちに求められていること

職員一人ひとりに、著作権や特許等の知的財産権を侵害しないよう留意する責任があります。

また、県が保有する権利については、しっかりと管理し、他人による侵害を未然に防ぐことが大切です。

関係法令等

・知的財産基本法 ・特許法 ・実用新案法 ・商標法 ・意匠法 ・著作権法 等

(5) 公金の適切な取扱い

公金とは、国又は地方公共団体がその目的を達成するために所有する金銭のことをいいます。

私たちは、公金は国民・県民の大切な税金であるということを常に念頭におき、公金の適切な取扱いに努める必要があります。

知っておくべきこと

公金については、「私的な流用をしない」ということはもちろんこと、地方自治法、会計規則などの関係法令を遵守し取り扱わなければなりません。

特に、国庫補助事業及び国庫委託事業に係る事務費等の執行については、これまでの会計検査院の報告で、一部の地方公共団体における不適切な経理処理や目的外使用等の存在が指摘されており、より適切な取扱いが求められています。

【国庫補助事業等に係る事務費の適正経理について】

- 1 事務費の執行にあたっては、会計年度独立の原則に基づき、債務が確定した年度予算で執行すること。また、支出命令等を行う際には、契約内容の履行が確実に行われたことを確認すること。
- 2 国庫補助事業に係る事務処理については、「補助対象となる範囲の限定」「事務処理の適正化」「審査・確認にあたっての関係書類の整備」などの必要性を再認識すること。また、県単独事業と区分するなど適切な経理に努めること。
- 3 国庫委託金については、国庫補助事業及び県単独事業と区分して整理するとともに、証拠書類の保存期間を遵守すること。
- 4 需用費、賃金及び旅費をはじめとする事務費については、国庫補助事業等の目的に沿って適正に使用すること。

私たちに求められていること

公金の不適切な取扱いは、県行政に対する信頼を根底から揺るがすものです。私たち職員一人ひとりが、公金は国民・県民の大切な税金であるということを常に念頭におき、適切な経理処理に努めることが必要です。

公金の経理処理については、特定の職員だけでなく、複数の職員がお互いに確認しあえる体制を築きましょう。

関係法令等

- ・地方自治法
- ・徳島県会計規則
- ・徳島県会計事務取扱規程
- ・徳島県契約事務規則 等

(6) 物品等の調達契約

物品の調達契約は、あらゆる業務の遂行において非常に数多く発生する手続きの一つですが、事業者の営業活動と直接接する上で、収賄を代表とする不祥事が絶対に発生することがないように、適切な対応と高いコンプライアンス意識の保持が必要です。

知っておくべきこと

物品の調達契約については、過去の不祥事の反省も踏まえ、様々な改善策が講じられてきています。

「物品購入改善マニュアル」などにより定められた手続きをしっかりと守ることは、不祥事の防止に資するのはもちろん、職員自身にとっても、疑惑、疑念を招くことを未然に防止することに繋がりますので、決して気を緩めることなく、常に適切な対応を心がけてください。

また、収賄罪を例にあげれば、実際のワイロを受け取らなくても、その約束をただけでも罪になるということを知っていますか。事業者との関係においては、軽はずみな言動は厳に慎み、徳島県倫理条例・規則はもちろん、高いコンプライアンス意識に則った行動を常に心がけてください。

【物品購入改善マニュアルのポイント】

<審査体制の強化>

- ・「物品購入業者選定委員会」の設置

「物品購入業者選定委員会」を設置し、所要の審査を行わなければなりません。

- ・「要求」「発注」・「支払い」の分離

相互チェックが働くよう、担当者を分離しなければなりません。

この他にも、「競争性の確保」や正確な手続きの実施はもちろん、複数者による納品確認の実施などに努める必要があります。

【職員倫理条例・倫理規則のポイント】

「契約の申込みをしようとしていることが明かな事業者等」や「入札に参加するための資格を有する事業者等」は職員倫理条例第2条第4項の「利害関係者」に該当し、「贈与等」を受けることが禁止されるのは当然のこと、日常の業務に際しても、常に複数担当者で対応するなど、県民の疑惑を招くことがないように注意する必要があります。

私たちに求められていること

法令やマニュアルに沿った適正な処理を行うことは当然のこと、少しの気の緩みが犯罪行為に繋がるおそれがあるということを認識し、自らをしっかりと律し、少しの気の緩みも許さない姿勢を保ち続けることが大切です。

また、各職場においては「風通しの良い職場環境づくり」に努め、職場の仲間が互いに、健全な相互チェック機能を発揮することにより、不祥事の芽を決して見過ごさない環境を作ることも重要です。

関係法令等

- ・地方自治法
- ・徳島県会計規則
- ・徳島県会計事務取扱規程
- ・徳島県契約事務規則
- ・物品購入改善マニュアル 等

(7) ソーシャルメディアの私的利用について

昨今、X（旧:ツイッター）やフェイスブック、ブログ等のソーシャルメディアは、その利用者が急増し、日常生活に欠かすことのできない情報伝達手段として、その社会的影響力を高めています。私的な利用であっても、県職員として適切に利用することが必要です。

知っておくべきこと

「徳島県職員のソーシャルメディアの私的利用ガイドライン」に、ソーシャルメディアの私的利用についての基本的な考え方や留意事項が記載されています。

【徳島県職員のソーシャルメディアの私的利用ガイドラインのポイント】

＜適切な利用のための留意事項＞

- ① 常に徳島県職員としての自覚と責任を持つとともに、誤った内容や公序良俗に反する内容の情報発信は絶対に行わないこと
- ② 組織や職員全体への信用を損ねるおそれのある情報発信は絶対に行わないこと
- ③ 発信しようとする内容について、他者の権利等を侵害したり、誤解を招くようなものでないか確認すること
- ④ 自らが発信した情報により、意図せず誤解を生じさせたり、他者を傷つけてしまった場合は、誠実に対応するとともに、正しく理解されるよう努めること
- ⑤ 思想信条や宗教など衝突を招きやすく、細心の注意を払う必要のある事柄を話題とする場合には、特に慎重な発信を心がけること
- ⑥ 事実に反する情報の発信や不正確な情報の拡散に加担しないこと
- ⑦ 自身が発信した情報に対する否定的な反応があった場合や自身の思想信条と対立する情報に遭遇した場合であっても、感情的にならず冷静に対応すること

＜利用についての禁止事項等＞

下記事項に違反する情報発信等を行った場合は、懲戒処分等の対象となる場合があります。

- ① 勤務時間中は職務専念義務が課せられていることから出張中の移動時間や超過勤務時間も含め、利用しないこと
- ② 基本的人権、肖像権、著作権、個人情報保護など関連する法令や地方公務員法に違反する情報発信等は行わないこと

私たちに求められていること

本来、ソーシャルメディアの私的利用は、利用者自身の責任において、自由に行うべきものですが、誤った情報や公序良俗に反する情報等の発信、第三者が発信した不正確な情報の拡散に加担した場合、県及び県職員への信用を大きく損ねるおそれがあることに留意し、適切に利用する必要があります。

関係法令等

- ・地方公務員法 ・個人情報保護法
- ・徳島県職員のソーシャルメディアの私的利用ガイドライン 等

3 業務への取組姿勢

(1) 業務に対する姿勢

常に、県民の目線に立ち、高度化、多様化する県民ニーズに効果的・効率的に応え、県民の県行政に対する満足度を高めるため、全力で職務の遂行に当たることが必要です。

知っておくべきこと

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ないでしょうか。

今、私たちが行わなければならないのは、その意識を変えることです。

【私たちに求められる業務に対する基本姿勢】

- ① 前例にとらわれず「**変革に挑戦**」する姿勢
- ② 「**県民の目線**」に立って考える姿勢
- ③ 「**コスト意識**」を徹底し、最小の経費で最大の効果を生み出そうとする姿勢

私たちに求められていること

行政運営における「公正の確保」と「透明性の向上」を図るため、法令等をきちんと理解して、正しく適用し、正しい手続きに沿って業務にあたらなければなりません。

特に、会計事務の処理に当たっては、安易に前例踏襲することなく、正しい手続きに沿って、適正な会計処理が行われているか、絶えず点検を行いましょう。

また、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、県民生活に直結する重要な業務を担っていることに誇りを持ち、意欲を持って職務に取り組むことが大切です。

時代の潮流を的確にとらえ、新たな県政のかたちを職員一丸となって構築していかなければなりません。

関係法令等

- ・地方公務員法
- ・行政手続法
- ・徳島県行政手続条例
- ・徳島県会計規則
- ・徳島県服務規程
- 等

(2) 説明責任（アカウンタビリティ）

説明責任（アカウンタビリティ）とは、県が、これから何をどのように行おうとしているのか、今の状況はどうなっているのか、結果についてはどのように検証しているのか等、各過程において自らの活動を県民に説明し、納得を得ることを言います。

知っておくべきこと

徹底した情報公開や県政に関する情報の積極的な提供など、県民への説明責任を十分に果たすことが、行政の透明性や情報共有、県民理解の促進を図り、「県政への信頼」を確保することに繋がります。

私たちに求められていること

職員一人ひとりが、県の活動をさらに説明性の高いものとし、分かりやすい情報を、積極的に県民に提供していかなければなりません。

また、公表する際には、分かりやすい内容とするため、適宜、数値目標を示したり、表や図を使用するなど、表現方法を工夫しましょう。

関係法令等
・徳島県情報公開条例 ・情報提供施策の推進に関する要綱 等

(3) 県民への対応

県や職員に対しての意見・相談・苦情等は、貴重な情報源であるとともに、県民の期待の表明と解することができます。誠実かつ公平・公正な対応が大切です。

知っておくべきこと

「県民が何を伝えたいのか」、県民の立場に立って考え、対応することが大切です。相手の立場に立った対応がなされない場合には、思わぬトラブルに発展することがあり、また、初動時に迅速に対応しなかったことから、後々まで尾を引いたという例も少なくありません。県民への誠実かつ公平・公正な対応は、県行政を円滑に行うための第一歩です。

電話での対応や言葉遣いについても、感情的にならず、県民の目線に立った丁寧な対応が大切です。

私たちに求められていること

県民からの意見等については、組織全体の責任として受け止め、業務改善や問題解決に努めていかなければなりません。したがって、単に職員個人が抱え込むのではなく、組織としてどのように対応し、活用すれば良いかといった視点を持つことが大切です。

しかし、中には、客観的に考えて、明らかに適正でないと思われることを要求してくる方もいるかもしれません。そのような場合は上司に報告・相談するとともに「不当な要求には絶対対応しない」という基本姿勢を示し、毅然とした態度で対応しなければなりません。

関係法令等
・不当要求行為等対応マニュアル（徳島県不当要求行為等対策要綱） 等

(4) 人権の尊重

人権とは、誰もが生まれながらにしてもっている権利で、人間が人間らしく生きていくための、誰からも侵されることのない基本的権利です。実生活の中で、性別・国籍・出身などにとらわれず、お互いが平等の立場に立って、お互いの立場（人権）を認め合うことが必要です。

知っておくべきこと

日本国憲法において、基本的人権の享有と永久の権利（第11条）や個人の尊重、生命、自由、幸福追求の権利の尊重（第13条）、法の下での平等及び差別の禁止（第14条）などが明文で示されています。

また、私たち公務員は、憲法を尊重し、擁護する義務があります。（第99条）

県では、「すべての人々の人権が尊重され、相互に共存し得うる平和で豊かな社会」の実現をめざして、「徳島県人権教育・啓発に関する基本計画」を策定しています。

◇主な人権課題

- ・女性 ・子ども ・高齢者 ・障がい者 ・同和問題 ・アイヌの人々 ・外国人
- ・HIV感染者・ハンセン病患者等 ・犯罪被害者等 ・刑を終えて出所した人等
- ・インターネットによる人権侵害
- ・様々な人権課題（性同一性障害、ホームレス、日本人拉致問題、など）

私たちに求められていること

職員一人ひとりが、常に自分の言葉や行動、考え方が人を傷つけたり排除したりしていないか省みることを心がけましょう。

また、人権に関わりの深い特定職業従事者である公務員として、私たちそれぞれが、人権が尊重される社会の実現に向け、それぞれの分野において、人権尊重の視点に立って業務を遂行することができるよう、自ら人権感覚を磨くとともに、研修等を通じて人権問題についての理解と認識をより深めていかなければなりません。

関係法令等

- ・憲法 ・人権教育及び人権啓発の推進に関する法律
- ・徳島県人権教育・啓発に関する基本計画 等

(5) ハラスメントの禁止

県民満足度向上に向けて、職員一人ひとりの能力を最大限に発揮するため、ともに働く仲間を尊重し、働きやすい職場環境を作り上げていくことが必要です。

知っておくべきこと

職場における代表的なハラスメントとして、セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）、パワー・ハラスメント（パワハラ）などが挙げられます。

セクハラとは、「他の者を不快にさせる性的な言動」等を言い、セクハラにあたるか否かについては相手の判断（受け取り方）が重要となります。

また、パワハラとは、「職場での上下関係などを利用して行う強制や嫌がらせ」を言い、これは、性別に関わらず起こるものであり、本人が自覚しないまま加害者となる場合もあります。

なお、ハラスメントの態様等によっては、信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行などに該当し、懲戒処分の対象となります。

セクハラ及びパワハラに関する相談窓口が設置され、それぞれ相談員が配置されています。

<相談窓口> （所属担当・電話番号）

人事課 企画・研修担当 088-621-2044

職員厚生課 健康管理担当 088-621-2047

南部総合県民局地域創生防災部<美波> 県民生活・総務担当 0884-74-7321

南部総合県民局地域創生防災部<阿南> 総務企画担当 0884-24-4111

西部総合県民局地域創生観光部<美馬> 県民生活・総務担当 0883-53-2010

西部総合県民局地域創生観光部<三好> 県民生活・総務担当 0883-76-0363

相談者の氏名や相談内容など、プライバシーは厳守されますので、被害を受けたと感じたときは、被害を深刻にしないためにも、早めに相談しましょう。

私たちに求められていること

ハラスメントの主な原因は相手の人格を尊重するという気持ちの欠如であり、職場の仲間を互いに尊重し、気持ちを理解することでハラスメントの発生を防止します。また、最初はハラスメントの自覚がなくても、相手方が嫌がっていることが分かった場合には、直ちにその行為を取り止め、繰り返さないようにしなければなりません。

また、ハラスメントをしている場面を目撃した際は、目をそらさずに注意するようにしましょう。

関係法令等

- ・男女雇用機会均等法
- ・男女共同参画社会基本法
- ・徳島県男女共同参画推進条例
- ・徳島県男女共同参画基本計画
- ・職員のハラスメントの防止等に関する要綱 等

＜コンプライアンス意識の醸成＞

管理職が、自らの言動をもって範を示すとともに、職員一人ひとりが、自らの責任において倫理観の高揚に努め、組織として、コンプライアンス意識の醸成に努めなければなりません。

管理職に求められること

① 日常における危機意識の喚起

- ・ 不祥事が与える影響の大きさ等について、職員の中にある認識の甘さを改めさせる取組が大切です。
- ・ コンプライアンスは平時における危機管理と認識し、職員の意識を高める指導を行いましょ

② 時宜を捉えた指導

- ・ 様々な種類の不祥事を防止するための留意事項について、時宜を捉えて指導を行いましょ

③ 個々の職員に応じた指導・助言

- ・ 各職員の経験年数や担当する業務などに応じて、また、個人的な特性（性格）や課題に応じて、適切な指導・助言を行うことが大切です。

④ 事務処理体制の点検・改善

- ・ 日常の指導や事務処理の方法等について、適宜点検を行い、トラブルにつながるようなものがあれば、直ちに改善を指示するようにしましょ

全職員全体に求められること

① 不祥事防止に関する反復・継続した研修の実施

- ・ コンプライアンスの視点から、コンプライアンス推進週間中に関わらず、不祥事防止等に関する研修の実施に努めるとともに、積極的に参加しましょ
- ・ 法令や不祥事事例についての知識を広め、どのような行為が問題となるのかについての再確認を行いましょ
- ・ 事例研究や討論を取り入れるなど、各職員が主体的に参加でき、コンプライアンスについて「意識化」を図れるような内容・方法の工夫を行いましょ

【具体的な取組（例）】

- ・ 新聞記事の利用 ・ 啓発用視聴覚教材の活用 ・ コンプライアンスハンドブックの活用

② 地域・社会との積極的な交流

- ・ 地域の行事や会合に参加するなど、外部の人々と進んで関わりをもつようにしましょ
- ・ 外部の人々との対話を通じ、県職員に対する社会の見方・考え方を知り、自らの考えや言動が、社会に通用するものであるかを検証しましょ

③ 職場全体でのコンプライアンス意識の醸成

- ・ 不祥事を「起こさない」「許さない」という意識を徹底させるとともに、相互チェック機能が働くことが、職員自身にとっても不祥事の未然防止に資するものであることを十分認識し、職場全体で、職員のコンプライアンス意識を醸成するための取組を進めましょ

【具体的な取組（例）】

- ・ 職場全体で不祥事防止の誓約書を提出 ・ 不祥事防止のスローガンの掲示

4 県民の目線に立った積極的行動の推進

(1) 環境意識の徹底

業務の遂行に当たっては、自らが事業者・消費者であることを自覚し、率先して、省資源・省エネルギーに努めるとともに、グリーン購入、廃棄物の減量化、リサイクルの推進など、環境負荷の低減に向けた取組を行うことのみならず、一人の住民として地域における積極的な率先行動が必要です。

知っておくべきこと

本県では、美しく豊かな自然環境を保全し、将来の世代に継承しながら、県民主役の持続可能（サステナブル）な社会の構築を目指しています。

特に、地球規模での問題である「地球温暖化」への対策について、令和6年3月、新たに「徳島県GX推進計画」を策定し、県民・事業者・行政などすべての主体において、「2050年度温室効果ガス排出実質ゼロ」の目標達成に向けた取組を推進しています。

県民や事業者の取組を促す上でも、県自らが規模の大きい事業主体であり消費者であるとの認識のもと、率先的に環境への負荷の削減に取り組むため、「エコオフィスとくしま・県率先行動計画」を策定し、その推進に努めています。

【エコオフィスとくしま・県率先行動計画（第7次）】（R6年度～R10年度） ◇行政事務のグリーン化における主な取組

①環境負荷の削減のための資源・エネルギー利用の節約

- ・ 庁内LAN、各種申請・届出の電子申請化、ウェブ会議の活用等によるペーパーレス化の推進
- ・ 不必要な電灯の消灯徹底、夏・冬のエコスタイルの実施等による庁舎等におけるエネルギー使用量の抑制
- ・ 節水の励行、庁舎等における水道の減圧調整等による節水等の推進
- ・ 低公害車の利用、アイドリングストップ等による公用車等の利用合理化

②環境負荷削減のための廃棄物の減量化及びリサイクルの推進等

- ・ マイカップ、マイボトル、マイバッグの使用による廃棄物の削減
- ・ 新聞紙、段ボールの再資源化、ワンウェイのプラスチック製品の使用抑制 など

私たちに求められていること

職員一人ひとりが、自らの事務・事業に関し、事業者・消費者であることを自覚するとともに、環境に配慮することの重要性を認識し、率先して環境負荷の低減に向けた行動をとるようにしましょう。

また、徳島県の恵まれた環境を守り、次の世代に引き継ぐために、業務以外の日常生活の場においても、積極的に環境保全を前提とした行動を行うようにしましょう。

関係法令等

- ・ 徳島県環境基本計画
- ・ 脱炭素社会の実現に向けた気候変動対策推進条例
- ・ エコオフィスとくしま・県率先行動計画（第7次） 等

（２）社会貢献活動の展開

公務員である私たちも、地域社会の一員であることを自覚し、一人の住民として積極的に社会貢献活動に参加する必要があります。

知っておくべきこと

私たちが暮らす地域社会には、自治会、ＰＴＡ、消防団などの様々な組織があり、それぞれの地域の活性化やまちづくり、防災などの地域コミュニティ活動に取り組んでいます。

これらの活動などは、強制されて行うものではありませんが、住民としての生活感を磨くとともに、県民ニーズの一端を理解したり、公務員は全体の奉仕者であるとの認識を高める契機や県民の目線で行政を考える機会となるなど、職員一人ひとりの業務の質の向上と併せ、地域づくりに大いに貢献するものと考えられます。

私たちに求められていること

職員一人ひとりが、地域社会の一員として、それぞれの地域で暮らしていることを認識し、積極的にＮＰＯ活動やボランティア活動など社会貢献活動に参加するようにしましょう。

ただし、ＮＰＯ法人やボランティア団体等の活動は、ある特定の目的（使命）を達成するために行われているので、私たち県職員に求められている公平性、公正性に反することがないかどうか、常に留意しましょう。

【社会貢献活動取組例】

- ・ ＮＰＯ法人やボランティア団体等で社会貢献活動に参加
- ・ 地域での防災活動に参加
- ・ まなびーあ人材バンクに登録し、県職員として培ってきた知識・技術を活用 など

関 係 法 令 等

- ・ 特定非営利活動促進法
- ・ 徳島県社会貢献活動の促進に関する条例
- ・ 徳島県社会貢献活動の促進に関する施策の基本方針 等

V 健全な職場環境の醸成

1 風通しの良い職場づくり

職場環境が健全で、職員がお互いを支え合い、上司ともきめ細やかな意思疎通ができる雰囲気があることは、コンプライアンス意識の向上に大きな効果があると考えられます。

職員相互のコミュニケーションを深め、悩みや課題を共有しながら、意欲をもって業務に当たれるような職場環境づくりを進めていく必要があります。

①挨拶の励行

職場内で朝夕（登庁時、退庁時）の挨拶は必ずしましょう。

②管理職における「声かけ」等の実施

日ごろから意識的に声かけし、健康状態や業務状況等の把握を行うとともに、職員が自らの悩みなどについて、気軽に相談できる雰囲気を醸成しましょう。

【具体的な取組例】

- ・定期的に所属内会議等を実施する。
- ・全職員を対象とした所属長による個人面談を実施する。

③職員間のコミュニケーションの促進

職員同士が互いに何でも話し合える雰囲気づくりに努めましょう。

【具体的な取組例】

- ・職員間の親睦を深める職場行事を行う。
- ・担当単位等によるミーティングを自発的・継続的に実施する。



2 業務・職場改善の推進

業務・職場改善の取組は、業務効率化を通じた「働き方改革」や、「県民サービスの向上」を進めるとともに、風通しがよく、働きやすい「健全な職場環境」づくりにも繋がります。

このため、職員提案（ボトムアップ）による業務改善とともに、所属長等（トップマネジメント）による業務見直しに取り組み、活力ある働きやすい職場づくり、風通しの良い職場づくりを推進しています。

各所属においても、「ボトムアップ」、「トップマネジメント」の両輪による「業務・職場改善」取組を、積極的に進めましょう。

【全庁的な業務改善取組】

①ボトムアップによる「業務・職場改善取組」の実施

職員個人や担当・所属単位で、身近なところから「仕事の進め方」や「職場環境」を見直しましょう。

②トップマネジメントによる「働き方改革」の推進

所属長等が「マネジメント力」を発揮し、抜本的な「業務の見直し」や、適切な「業務の進捗管理」を行いましょう。

3 職場環境の改善（オープンスペース化の推進）

組織や職位を超えて自由闊達に対話したり協力することができる職場環境とするため、各職場のオープンスペース化を進めましょう。

【具体的な取組例】

各所属の判断により、次のことに取り組みましょう。

- ①所属と所属との間仕切りは、極力撤去。
- ②お互いの顔が見える座席配置にする。
- ③クリアデスクを徹底し、机の上はパソコンのみとし、対話しやすい環境とする。

など

4 メンタルヘルスの向上

心の健康問題は、誰もが当事者となりうる問題であることを理解するとともに、心の健康問題に関しては、早期発見・早期対応を基本として、組織全体で取り組むことが重要です。

①心の問題の早期発見・早期対応

心の問題を抱える職員が発するサインを見逃さず、観察や対話を通じて、具体的状況を把握するとともに、必要に応じて、休暇を取るよう勧めたり、場合によっては、専門家（医師等）への相談を勧めることも必要です。

②ストレスへの対処

自分の性格を知り、ストレスと上手につきあいましょう。年休等の積極的な活用により、心身のリフレッシュを図ることも効果的です。

また、問題を一人で抱え込まず、「こころの健康相談事業」などを積極的に活用することも大切です。

5 健全な「相互チェック機能」の発揮

不祥事の根絶のためには、各職場において「相互チェック機能」をしっかりと発揮することが重要であるとともに、制度所管課等他の組織によるチェックも必要です。また、そうした仕組みや取組みが、県民からの信頼につながるようになります。

このような趣旨を理解し、職員全体で「風通しの良い職場環境」づくりと、健全な「相互チェック機能」の発揮に取り組みましょう。

- ① 職場内で、違法行為等の不適切な事案に気づいたときは、決して見過ごすことなく、上司に相談するなど、速やかに適切な対応をとります。
- ② 上司は、職場内での不適切な事案について、部下から報告を受けた場合は、これを真摯に受け止め、決して看過又は隠蔽することなく、速やかに関係課等と調整のうえ、適切な対応をとります。
- ③ 「公益通報制度」を理解し、通報が必要な場合には、上司や担当窓口へ報告（通報）しましょう。職員一人ひとりの報告（通報）が、県職員全体の自浄につながるようになります。
- ④ 不祥事の芽を摘むための相互チェックや制度所管課による定期的なモニタリングなど、2重3重の重層的な検証体制を構築し、全庁的な取組みを徹底することにより、県民からの信頼に添えていきましょう。
- ⑤ こうした機会に県民全体の奉仕者としての自覚と誇りを強め、不祥事を根絶する固い決意を職場の隅々にまで浸透していきましょう。