

コンプライアンス推進に関する取組結果（令和 6 年度）

1 コンプライアンスの推進体制

(1) 東京都コンプライアンス推進委員会の開催

令和 6 年 5 月 17 日に、第 8 回東京都コンプライアンス推進委員会を開催した。同委員会では、「令和 6 年度東京都コンプライアンス推進計画（案）」について審議し、当該案のとおり決定した。

この中で、令和 6 年度の全庁重点テーマは、「効果的な情報発信～考えて伝える～」及び「ルール of の十分な理解～知って守る～」とすることとした。

また、前年度に各局等が実施した取組についての好事例等を報告し、全庁的なコンプライアンス気運の醸成を図った。

【主な審議・報告事項】

- 令和 6 年度東京都コンプライアンス推進計画（案）について（審議事項）
- 令和 5 年度コンプライアンス推進に関する取組結果について（報告事項）
- 令和 5 年度監察結果について（報告事項）

(2) 制度部門幹事会の開催

服務、文書、会計等の各制度所管部門の課長級から成る制度部門幹事会を計 3 回（4 月・10 月・2 月）開催した。同幹事会では、東京都コンプライアンス推進委員会の審議事項に係る事前審議、予防監察・事故監察時等に見られた事例を踏まえた適正な業務執行に向けての意見交換のほか、全庁重点テーマを踏まえ、ルールを全庁に行きわたらせ、その目的を正しく理解してもらう上で制度所管部門が果たすべき役割などについて意見交換を行った。

(3) 各局、各部・所コンプライアンス推進委員会の開催

東京都コンプライアンス推進委員会における審議・報告事項を報告するとともに、各局等において、全庁重点テーマを踏まえた年間のコンプライアンス推進計画を定めた。

各局等においては、当該計画の下、コンプライアンスの推進に向けて、次のような好事例の取組が行われた。

- 局内の業務連絡は、局長への報告も含め、Teams 上のチャット機能を積極的に利用するようにした。形式的な文言を省略して迅速に連絡でき、相手が確認したこともすぐに把握できるので、意思疎通が円滑になった。

- 毎月発行する局報において、Teams 上の Forms 機能を利用した局報記事に関する読者の満足度調査を実施するようにした。翌月号ですぐに集計結果や自由意見を紹介するとともに、紙面づくりに反映させることで、効果的な情報発信の実現に寄与している。
- 制度所管部門として、全職員に必須となる契約制度の基礎知識に係るリーディング（eラーニング）型研修を行った。普段は当該事務に関わっていない職員や幹部職員を含めた全職員に制度の重要性を再認識させるきっかけとなった。

(4) 東京都内部統制評価報告書の提出

令和５年度の報告書を作成し、監査委員の審査意見を付して都議会に提出・公表した。評価結果については、重大な不備がなかったため、内部統制は有効とし、監査委員の審査意見においても、評価結果に係る記載は相当とされた。

2 コンプライアンス推進のための取組

2－1 重大事故の再発防止に向けた研修の実施

(1) 各局コンプライアンス推進研修

各局において、原則として一般職員・管理監督者別に、事故防止に向けた研修を実施した。研修では、過去の事故事例等を題材にしたグループ討議を活用するなどにより、具体的な場面において求められる行動・役割の理解がより深まるようにした。

(2) 講師養成研修

各局コンプライアンス推進研修の講師となる課長級職員等を対象として、より具体的かつ実践的な内容を講義することができるよう研修を実施した。研修では、受講者が自局の研修においてグループ討議を行う際に必要な情報・気づきが得られるよう、実際にグループ討議を実施し、一般職員・管理監督職員それぞれの立場における基本的な心構えや、とるべき行動例を説明した。

(3) 職層別研修

過去の事故事例等を題材にした個人ワークやグループ討議を取り入れ、「自ら考える時間」を設けることで、職層ごとに求められる職務・職責について理解がより深まるようにした。

(4) リーディング（eラーニング）型研修

全職員を対象として、一般職員・管理監督者別に、リーディング（eラーニング）型研修を実施した。テキストには具体的な事例を盛り込むとともに、カリキュラムの最後に受講者の職場における現在の課題を主体的に考える記述式の問題を設けることで、コンプライアンスについての意識がより高まるようにした。

2-2 職員への啓発

(1) 「コンプライアンス通信」の配信

全職員に対して、「コンプライアンス通信」を5回配信した。通信の中では、全庁重点テーマをはじめとした令和6年度におけるコンプライアンス推進の取組のほか、コンプライアンス推進月間の実施、社会的に関心が高まった公益通報制度の紹介等、その時々話題について、分かりやすく興味をひくかたちで発信した。

(2) 「コンプライアンス推進のための標語」の募集

職員が自らの行動や職場の状況を見直すきっかけとするとともに、職場におけるコンプライアンスの取組の推進を促すことを目的として、職員から標語を募集し、全343作品の応募があった。受賞作品は、配信メールや全庁ポータル上で発表するとともに、コンプライアンス通信に受賞者へのインタビューを掲載するなどにより、普及啓発の素材として、その趣旨の浸透を図った。

(3) 「東京都コンプライアンス推進ハンドブック」の改訂

東京都におけるコンプライアンスの意義を説明するとともに、汚職等非行防止のために求められる基本的な考え方や具体的な行動について整理した「東京都コンプライアンス推進ハンドブック」（一般職員編・管理監督者編）について、令和6年度の全庁重点テーマの理解促進につながるよう内容を改訂した。

2-3 コンプライアンス推進月間の実施

11月（知事部局以外においては、任命権者ごとに設定）をコンプライアンス推進月間とし、各種の取組を集中的に実施することで、職員一人ひとりがコンプライアンスについての意識を高める契機とした。

(1) 職場討議

重大事故の防止について、全ての職員が自分事として考えられるよう、全庁の各職場において具体的な事例を題材とした職場討議を実施した。

(2) ポスターの作成

全庁重点テーマの趣旨が理解されるよう、親しみやすいイラストなどを用いたポスターを作成し、広く活用されるよう各局等に電子データで配布するとともに、コンプライアンス推進部ポータルサイトに掲載した。

(3) 四コマ漫画の作成・配信

職員一人ひとりに対してコンプライアンスについての意識啓発を図り、積極的な行動を促すため、職員の興味をひきやすく簡潔に伝わる方法として、四コマ漫画を作成し、配信した。

【コンプライアンス推進月間における各局等の好取組事例】

- 座席管理ツールへの登録率の低さが課の課題となっていたことから、Teams 上のチャットの予約送信機能を利用し、毎朝定時に全職員に登録を促すメッセージを届けるようにした。メッセージは、日替わりのイラストなどで親しみやすくなるよう工夫し、1 か月間送信し続けることで登録が習慣化した。
- 毎年度実施しているコンプライアンスに関するチェックリストについて、Teams 上の Forms 機能により回答してもらう方法に変更した。これにより、設問ごとの正答率が容易に把握できるようになり、理解度が低い事項については改めてルールを周知するなど、実効性を高めることができた。
- コンプライアンスを専門とする弁護士を招き、基本的な事項から最近の事故事例までを内容とする講演を実施した。講演の動画は、局のポータルサイトに掲載し、別途実施する自己学習の設問と連動させることで、全職員が視聴することとなり、局全体の意識を向上させることができた。