

# 1 現在の概要

## 1 概要

- 仙台市コンプライアンスアクションプランは、仙台市コンプライアンス推進計画（計画期間：5年）に基づき、当該年度に実施する具体的な取組みの項目や内容を定めている。
- 令和7年度仙台市コンプライアンスアクションプランは、仙台市コンプライアンス推進計画（令和7年度～令和11年度）に定める基本目標（3つ）及び取組区分（5つ）に基づき、合計47の取組を設定している。（資料2-2のとおり）
- 取組項目の設定・照会方法や、実施状況の評価に関し、昨年度委員会でもコメントをいただくなど課題があったことから、今般見直しを行うものである。

## 2 今後のスケジュール

- |        |  |
|--------|--|
| 令和8年2月 | 第2回コンプライアンス推進委員会にて見直し案を報告<br>見直し案に基づき、令和7年度実績・令和8年度の取組について照会<br>事務局にてとりまとめ |
| 3月     | 第3回コンプライアンス推進委員会にて報告   |

# 仙台市コンプライアンスアクションプランの見直しについて

## 2 課題

### 1 取組項目の照会・設定

- 次年度の取組項目は全庁照会の上設定しているが、担当課からの回答は継続事業が大半を占める。内容としては、例年実施しているような研修等の数が多く、また、取組区分によって項目数に偏りが見られる。
  - 年々、取組項目が増加しており、既存の取組項目の整理が十分になされていない可能性がある。
- ➡最新の傾向等を踏まえた、新たな取組項目の設定や重点的に取り組むべき項目の設定に改善の余地がある。

(アクションプラン 項目数推移)

	R3	R4	R5	R6	R7
取組項目	55	37	42	43	47
うち研修等に関する項目	25	16	18	17	18

### 2 実施状況の評価

- 年度末に、担当課が自己評価を行っているが、ほぼ、3段階評価の「○（予定通り実施した）」となっている。
  - 評価理由、成果、今後に向けての課題等を記載する欄がない。
- ➡実施状況の評価の妥当性が担当課以外には分かりづらく、評価の検証や次年度プラン策定への活用に見直しの余地がある。
- (令和6年度アクションプラン 実施状況回答)

#### ■令和6年度仙台市コンプライアンスアクションプラン

※「実施状況」：担当課による自己評価

○：予定通り実施した ☆：内容を一部変更して実施した ×：実施できなかった

#### ①各職場で行うコンプライアンス推進の取組み

##### 1 各職場で行うコンプライアンス推進の取組み

		実施状況
1 各職場で行うコンプライアンス推進の取組み		○
内容	日々の業務を通して、上司や先輩の立場にある職員が中心となり、各職員に対し、市民ニーズや社会的要請に応えることがコンプライアンスの基本であることを繰り返し伝えるとともに、それぞれの働きぶり等を認め合うような声かけを行うことで、コンプライアンス意識の向上やコミュニケーションの活性化を図った。 特にミーティング等においては、業務予定、課題等の共有・報告にとどまらず、適正事務の確保のための取組みの徹底や、組織間の連携の必要性などを積極的に話題とし、あらためて、「オール仙台市」として「市民の信頼に応える」という意識の浸透を図った。	
[主担当]	(各職場)	

## 3 見直しの方向性①

### 1 取組項目の照会・設定

- 例年実施している研修類、検査類については、それぞれ項目を一つにまとめ、取組項目数を絞ることで、重点的に取り組むべき項目の見える化を図る。

(見直し案) 公務員倫理・コンプライアンス研修、適正事務の確保に向けた研修の充実、他12項目 → 服務規律の確保や適正な事務執行に向けた各種研修等  
 情報システム監査、情報セキュリティ点検、他3項目 → 服務規律の確保や適正な事務執行に向けた各種検査等

(見直し後の項目数) ※アクションプラン(令和7年度)ベース

取組区分	見直し前	見直し後
<コンプライアンス推進全般にかかわる施策>	3	3
①やりがいや意欲の持てる職場風土の醸成に資する取組み	5	5
②多様な職員の能力発揮に向けた、柔軟な働き方の支援に関する取組み	3	3
③ハラスメントや差別・偏見の防止等に向けた取組み	5	5
④各職場で行うコンプライアンス推進の取組み	4	4
⑤服務規律の確保や適正な事務執行に向けた取組み	27	10
合計	47	30

- 担当課が次年度の取組項目を検討するに際し、最新の職員の傾向を意識したうえで、これまでの取組の見直しと新たにに取り組むべき項目を設定できるように、職員意識調査結果を付して全庁照会を行う。

### 3 見直しの方向性②

#### 2 実施状況の評価

- 当該年度実施状況の回答様式を修正し、「自己評価」に加え、「実績」「評価理由と次年度の方向性」を年度当初の計画に並べて記載することで、評価理由の明確化を図るとともに、取組みの見直しにあたっての一助とする。

(令和7年度アクションプラン 回答様式案)

令和7年度仙台市コンプライアンスアクションプラン

NO.	取組名称	内容	対象	時期	主担当	実績	自己評価	評価理由と次年度方向性
① やりがいや意欲の持てる職場風土の醸成に資する取組み								
1	人事評価制度・人事面談の機会の活用	職員の能力・実績を適正に評価し、人材育成に活用するとともに、上司・部下間の良好なコミュニケーションのもとで職員の意欲や資質の向上を図るため、人事評価結果と人事面談の機会のさらなる活用を進める。また、人事面談について、より効果的な面談とするため、評価者向けの面談研修を実施する。	①市長部局、行政委員会（教育局除く、議会事務局含む）の全職員（会計年度含む） ②人事評価者面談研修：係長職以下人事評価一次評価者、一部の一次評価補助者	①人事評価者面談 期首5～6月 期中9～10月 期末1～3月 ②人事評価者面談研修 4～5月	総務局人事課・職員研修所（各職場）			
2	業務改善を促進する制度の活用	市民サービス向上や業務の効率化に資する職員の業務改善の取組みを各職場において積極的に促していく。また、業務改善の優れた取組みを市長又は局区長等から表彰する制度を運用するとともに、取組みを参考事例として広く庁内に紹介し、各職場での取組みの促進に活用する。	全市	募集は通年、表彰は3月	総務局コンプライアンス推進担当（各職場）			

○：予定通り実施した  
☆：内容を一部変更して実施した  
×：実施できなかった