

不祥事根絶に向けた職員行動方針を策定しました

堺市では、職員による不祥事が続いていることを受け、二度と起こさないという強い決意のもとに、不祥事等の根絶と信頼回復に向け、全ての職員が全体の奉仕者として公共の利益のために、公正に職務を執行し、倫理を保持することを目的として「不祥事根絶に向けた職員行動方針」を策定しましたので、次のとおり公表します。

1 名称

不祥事根絶に向けた職員行動方針

2 内容

本取組は、行政職員・企業職員・教職員など全ての職員が不祥事や事務処理誤り（以下「不祥事等」という。）を我が身のこととして捉え、不祥事等を起こさないよう主体的に取り組み、また、組織としては職員に気づきを与え実践・継続できる仕組みを構築し、職員が不祥事等を起こさないよう、活発なコミュニケーションが取れる職場環境の形成に取り組むために、「職員」「組織」の2つの視点に基づき、「意識・仕組み」の両側面から取組をまとめています。

3 構成

第1. はじめに

第2. 全体の構成

第3. 不祥事等根絶の取組

第4. まとめ

| | |
|----------------------------|---|
| 問 い 合 わ せ 先 | (内部統制、情報共有等の取組に関すること) 担 当 課：総務局 行政部 行政経営課 電 話：072-228-8632 ファックス：072-228-1303 |
| | (研修、ハラスメント、人事評価、人事異動、不当要求等の取組に関すること) 担 当 課：総務局 人事部 人事課 電 話：072-228-7907 ファックス：072-228-8823 |

不祥事根絶に向けた職員行動方針

令和6年3月

堺市

目次

| | | |
|------|-------------------------------|----|
| 第 1. | はじめに | 1 |
| 第 2. | 全体の構成 | 1 |
| 第 3. | 不祥事等根絶の取組 | 3 |
| 1. | 職員 | 3 |
| (1) | 意識改革・能力向上 | 3 |
| (2) | ハラスメントを許さない意識の徹底 | 4 |
| (3) | ヒューマンエラーの排除による未然防止・再発防止 | 5 |
| (4) | 人事異動サイクルの最適化 | 6 |
| 2. | 組織 | 7 |
| (1) | ガバナンス強化 | 7 |
| (2) | 情報共有が徹底される職場環境 | 8 |
| (3) | 不当要求への組織的対応 | 9 |
| (4) | システムの改修誤りの未然防止 | 10 |
| 第 4. | まとめ | 11 |

第1. はじめに

これまでも様々な機会を捉えて服務規律の確保や綱紀粛正を徹底してきたにも関わらず、中区生活援護課職員による非違行為や上下水道局の水道工事発注に関連する不適切な対応、学校園における体罰・暴言やハラスメント事案など、職員による不祥事が続いている。

また、個人情報の漏えいや法令・制度改正等に関する情報の部局間での共有不足、課税や使用料等の算定誤りなどの事務処理誤りなども続いている。

不祥事や事務処理誤り（以下「不祥事等」という。）を防止するためには、全ての職員が不祥事等を我が身のこととして捉え、不祥事等を起こさないよう主体的に取り組まなければならない。また、その取組を組織として職員に気づきを与え実践・継続できる仕組みとして構築することに加えて、職員が不祥事等を起こさないよう、これまで以上に役職や立場、部署間の垣根を越えて活発にコミュニケーションが取れる風通しのよい職場環境の形成に取り組む必要がある。

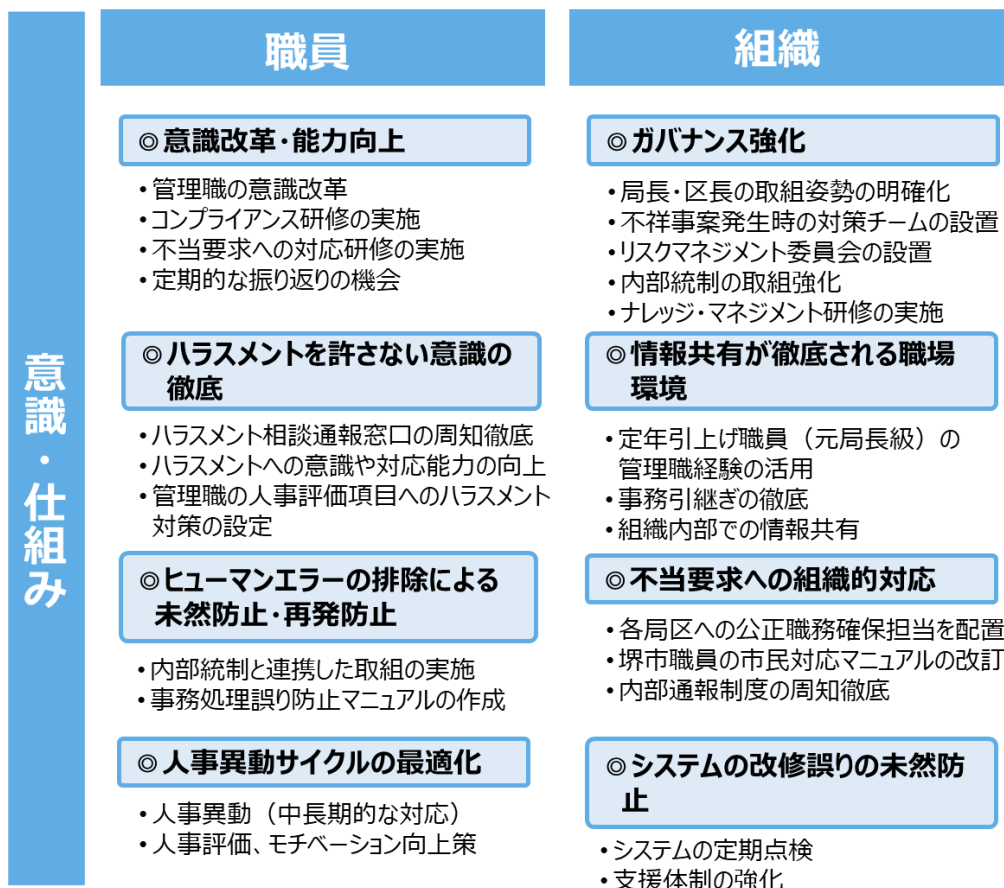
このためには、職員を孤立させず、組織として職員をフォローし、建設的な意見衝突を許容する心理的安全性を備えた職場環境を整備することで、職員がパフォーマンスを発揮できるように取り組むことも重要であり、特に管理職はこのことを意識してマネジメントをし、人材育成に正面から向き合い取り組まなければならない。

そして、行政職員・企業職員・教職員など全ての職員がこれらを自覚してそれぞれの職務を全うし、堺市が担う行政としての役割を果たさなければならない。

職員の不祥事等を二度と起こさないという強い決意のもとに、不祥事等の根絶と信頼回復に向け、全ての職員が全体の奉仕者として公共の利益のために、公正に職務を執行し、倫理を保持することを目的として、「不祥事根絶に向けた職員行動方針」を策定する。

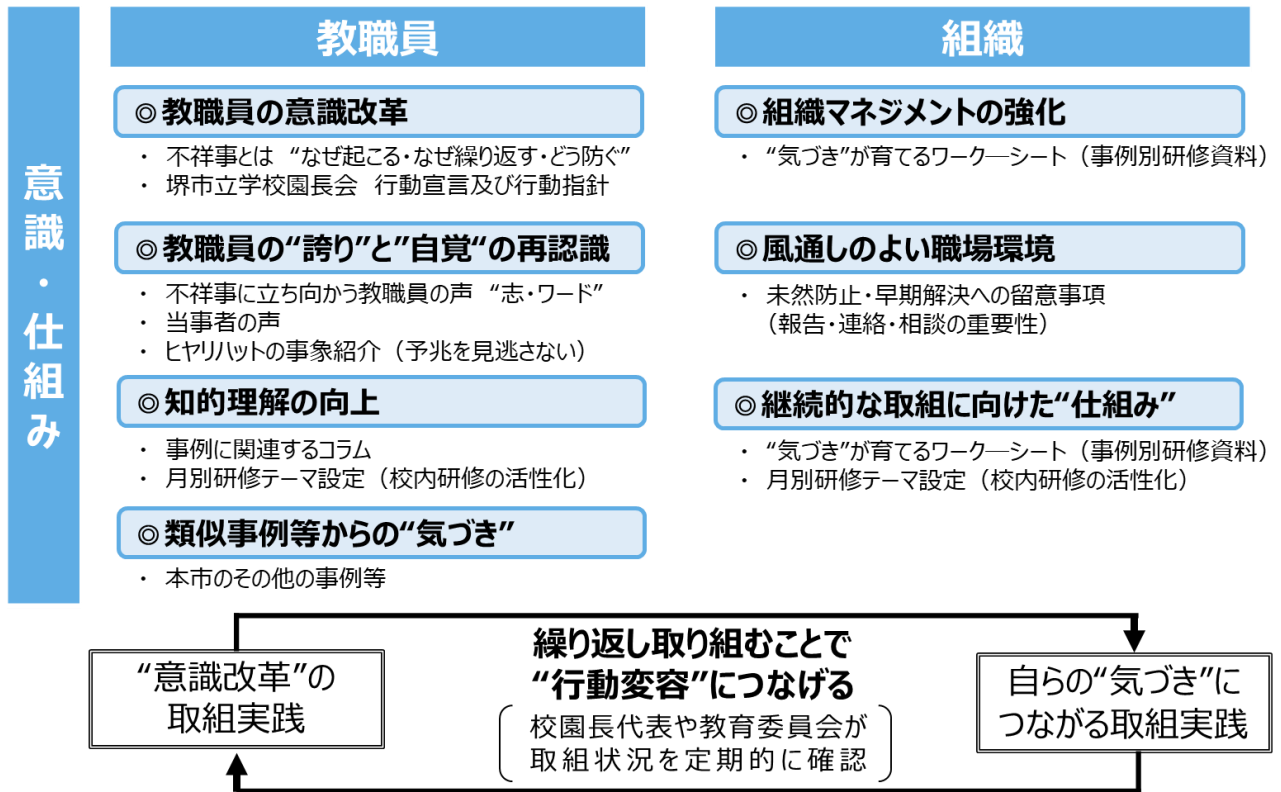
第2. 全体の構成

職員の不祥事等根絶に向け、実効性のある総合的な取組を構築するにあたり、「職員」「組織」の2つの視点に基づき、「意識・仕組み」の両側面から取組を検討した。全体構成は次のとおりとなる。



(参考) [教職員の取組]

教職員に関しては、その取組内容に鑑み、全体構成は以下のとおりとしている。



(出典) 「未来をつくる堺の^{PRIDE}誇りー不祥事根絶のためにー」(令和6年3月)

堺市教育委員会「安全・安心・輝く笑顔を守り育てる学校園会議」

第3. 不祥事等根絶の取組

1. 職員

(1) 意識改革・能力向上

① 管理職の意識改革

管理職の人事評価において、リスク管理に関する評価項目（局長級「リスクコントロール」、部長級「危機管理能力」、課長級「リスク対応」の項目を設定）や、管理職の多面評価（S-Mac）の評価項目にも、リスクマネジメントを設定してきたが、管理職が組織マネジメントを実施するにあたり、リスク管理に関する更なる実効性を高める必要がある。

| No | 区分 | 主な取組 | 取組内容 |
|----|----|------------------|---|
| 1 | 拡充 | 管理職の多面評価の評価項目を新設 | 不当要求や過度な要求等に関する対応方法の指導や啓発、及び局（部）内での事例等情報を共有し組織としてのリスク対応の向上に取り組んでいるかの評価項目を新たに設定し、管理職の意識を高める。 |

【教職員を対象とした独自の取組】

・不祥事を起こさないために「意識改革」「マネジメント」「習慣風土」「人材育成」「教職員の働き方改革」の5つの観点から取り組む。

② コンプライアンス研修の実施

新規採用1～3年目職員を対象にコンプライアンスに関する研修を実施してきたが、管理職に対して、管理職の率先垂範、風通しの良い職場環境を整備する推進役であるという意識の浸透や、新たに役職者または管理職になる職員のコンプライアンス遵守の意識の徹底が必要である。

| No | 区分 | 主な取組 | 取組内容 |
|----|----|------------|---|
| 2 | 拡充 | コンプライアンス研修 | 風通しの良い職場風土の醸成を通じ、不適切な事務執行や市民対応を組織全体で防ぐことを目的に、新任役職者研修において、コンプライアンスの遵守・心理的安全性の醸成等に関する研修を実施する。 |

③ 不当要求への対応研修の実施【教職員を除く】

不当要求行為や過度な要求等に対して、職員それぞれの対応能力の向上や組織的対応能力を高めなければならない。

| No | 区分 | 主な取組 | 取組内容 |
|----|----|----------|--|
| 3 | 拡充 | 不当要求対応研修 | 不当要求に対する基本的な対応方法や組織的かつ毅然とした態度で対応するためのスキルの習得を目的に、行政対象暴力や不当要求等に関する研修を実施する。 |

④ 定期的な振り返りの機会【教職員を除く】

不祥事案やリスク事案が起こった際には、類似事案を発生させないように意識を高めることや、若手職員など経験の浅い職員もいることから組織内での事案共有など、意識啓発に努める必要がある。

| No | 区分 | 主な取組 | 取組内容 |
|----|----|-------------------|---|
| 4 | 拡充 | 人事評価や多面評価における機会創出 | 人事評価における面談や管理職の多面評価（S-Mac）などの機会を活用し、リスク対応に対する事案共有や対応の振り返りを促すなど、定期的な振り返りの機会を設ける。 |

(2) ハラスメントを許さない意識の徹底

① ハラスメント相談通報窓口の周知徹底

ハラスメントに悩む職員が相談しやすい環境を整備するため、相談者の意向に応じて相談ができるよう、職員が対応する庁内相談窓口と外部の専門家が対応する外部相談窓口を設置してきたが、相談窓口の更なる周知や相談に対する心理的障壁を取り除いていかなければならない。

| No | 区分 | 主な取組 | 取組内容 |
|----|----|----------------------|---|
| 5 | 拡充 | ハラスメント相談通報窓口の活用と周知徹底 | ハラスメントに悩む職員が相談窓口を活用できるよう様々な機会を捉えて職員に周知徹底を図り、職員がハラスメントに関する悩みをより相談しやすい環境となるように取り組む。 |

② ハラスメントへの意識や対応能力の向上

ハラスメント相談に当たる各任命権者の人事担当部門が相談者に寄り添うなど適切に対応する能力の向上に加え、全職員のハラスメントを許さない意識の醸成を図り、ハラスメントに関する正しい知識の習得に取り組まなければならない。また、職員が安心して働くことができる健全な職場環境の形成に取り組む必要がある。

| No | 区分 | 主な取組 | 取組内容 |
|----|----|--------------------|---|
| 6 | 拡充 | ハラスメントへの意識や対応能力の向上 | ハラスメントに関する相談を受けた日から原則 2 営業日以内に初動対応を取り、相談者に寄り添った対応を行う。研修内容を各任命権者の人事担当部門間で共有するなどハラスメント対応の能力向上に取り組む。また、全役職者に実施しているハラスメント研修を一般職にも拡大し、ハラスメントを許さない職場環境の形成に取り組む。 |

③ 管理職の人事評価項目へのハラスメント対策の設定

ハラスメントのない職場環境の形成やハラスメントに対する意識を高めるため、令和 4 年度から新たに局長級及び部長級の人事評価にハラスメント対策の項目を設定するなど対応してきたが、ハラスメントを許さない職場環境の形成に向け、ハラスメントに対する管理職の更なる意識を高めなければならない。

| No | 区分 | 主な取組 | 取組内容 |
|----|----|-----------|--|
| 7 | 新規 | 人事評価項目の新設 | 新たに課長級の人事評価においても、ハラスメント対策の項目を設定し、全管理職のハラスメントに対する理解を深める機会を設け、ハラスメントの防止及び根絶に向けて取り組む。 |

【教職員を対象とした独自の取組】

“気づき”が育てるワークシート（事例別研修資料）において「パワーハラスメント」、「セクシャルハラスメント」の事例を取り上げ、研修や自主的なワークで活用する。

(3) ヒューマンエラーの排除による未然防止・再発防止

① 内部統制と連携した取組の実施

適正な事務執行の確保に向けた内部統制の取組と連携し、自己点検を効果的に行い、事務処理誤りの主な要因であるヒューマンエラーの未然防止に取り組まなければならない。

| No | 区分 | 主な取組 | 取組内容 |
|----|----|-------------|--|
| 8 | 拡充 | 事務処理誤り事例の共有 | 繰り返し発生する事務処理誤りを職員が自分事として捉え、効果的に点検できるよう過去に発生した事務処理誤り等をまとめた「事務処理誤り事例一覧」を各課で共有し、点検の強化に取り組む。また、局長・区長による各課の共有結果の確認を実施し、組織として事務処理誤りの未然防止を図る。 |
| 9 | 拡充 | 点検項目一覧表の更新 | 「事務処理誤り事例一覧」等を踏まえ、事務の実情に応じて、各課において点検項目を追加し、更新する。 |

② 事務処理誤り防止マニュアルの作成

適正な事務執行の確保に向け、ヒューマンエラーの未然防止と再発防止に向けた対応策を効果的に実施するため、その検討手順や改善方法等を整備する必要がある。

| No | 区分 | 主な取組 | 取組内容 |
|----|----|------------------|---|
| 10 | 新規 | 事務処理誤り防止マニュアルの作成 | ヒューマンエラーによる事務処理誤りの未然防止と発生後の再発防止について、発生原因の分析など、基本的な取組方法をまとめた「事務処理誤り防止マニュアル」を作成し、各課における適正な事務執行の確保を図る。 |

【教職員を対象とした独自の取組】

“気づき”が育てるワークシート（事例別研修資料）において「進路関係書類の不適切な取り扱い」「個人情報の不適切な管理」「交通事故・交通違反（飲酒等）」、「著作権法の違反」「公金等の不適正な管理」「不適正な諸届・手続き」を取り上げ、研修や自主的なワークで活用する。

(4) 人事異動サイクルの最適化

① 人事異動（中長期的な対応）

職員の意欲・能力の向上を図り、新陳代謝による組織の活性化に繋げるには、定期的な人事異動が欠かせない。

常に業務に対して緊張感を持って取り組み、マンネリを防止するため、また、業務やノウハウの属人化を防ぎ、職員各々の意欲・能力の向上や組織の活性化に繋げるため、更なる人事異動サイクルの最適化への取組が求められる。

| No | 区分 | 主な取組 | 取組内容 |
|----|----|------------|---|
| 11 | 拡充 | 新規採用者の異動 | 新規採用者は原則在課 3 年異動を徹底し、若年期から多様な経験を積みキャリアアップに繋がる異動により、適性を把握し、適材適所の人事配置を行う。 |
| 12 | 拡充 | 長期在籍者の異動 | 若年・中堅期において、職員の適性を把握し、多様な経験を積ませる観点から 2 か所目の異動後も原則在課 5 年程度を目安に異動を行う。 |
| 13 | 拡充 | 任命権者間の人事交流 | 任命権者間における人事交流を積極的に行い、それぞれの組織活性化に繋がる人事交流を行う。 |
| 14 | 拡充 | 本庁・区役所間の異動 | 新規採用者を中心に、本庁と区役所を経験できるよう異動を実施する。 |

【教職員を対象とした独自の取組】

同一校 4 年以上の教職員を異動対象とし、同一校 8 年の教職員は異動を行う（新規採用者を除く）。

② 人事評価、モチベーション向上策

人事異動に加えて、職員の努力や実績に対して適正な評価の実施による職員のモチベーション向上に資する取組が必要となる。

| No | 区分 | 主な取組 | 取組内容 |
|----|----|---------|-------------------------------------|
| 15 | 検討 | 人事評価の活用 | 職員のモチベーション向上を図るため、人事評価を活用した施策を検討する。 |

2. 組織

(1) ガバナンス強化

① 局長・区長の取組姿勢の明確化

組織を挙げて適正な事務執行を確保するため、局長・区長の取組姿勢を明確化し、所属職員と共有する仕組みの整備が必要である。

| No | 区分 | 主な取組 | 取組内容 |
|----|----|------------|--|
| 16 | 拡充 | 局・区運営方針シート | 令和 6 年度から「局・区運営方針シート」に、「適正な事務執行の確保に向けた取組」の項目を追加する。 |

【教職員を対象とした独自の取組】

「堺市立学校園長会 行動宣言及び行動指針」を示し、校園長として責任ある行動を自らとり、各学校園において取り組むことを宣言した。

② 不祥事案発生時の対策チームの設置

不祥事案が発生した場合には、再発防止に向けて、要因分析や対策を検討し対応する必要がある。

| No | 区分 | 主な取組 | 取組内容 |
|----|----|------------------|--|
| 17 | 新規 | 不祥事案発生時の対策チームの設置 | 不祥事案の発生時に、当該局区の局長・区長をトップとする対策チームを設置し、要因分析と再発防止に取り組む。 |

③ リスクマネジメント委員会の設置

不祥事案や不当要求事案を庁内で共有し、類似事案における対応力向上等に繋げる必要がある。

| No | 区分 | 主な取組 | 取組内容 |
|----|----|-----------------|--|
| 18 | 新規 | リスクマネジメント委員会の設置 | 各任命権者の人事担当部門（※）と人事部・各局区に配置する公正職務確保担当、総務局参事（大阪府警併任職員）により構成するリスクマネジメント委員会を設置し、四半期ごとに開催し、不当要求等の事案共有や対応力向上に取り組む。 |

※教育委員会事務局（総務課・教職員人事課）、上下水道局（事業サポート課）

④ 内部統制の取組強化

事務処理誤りの防止に向けて、事務処理のルール、手順等の確認の徹底を図り、職員による自己点検を確保するなど、実効性の高い内部統制の取組が求められる。

| No | 区分 | 主な取組 | 取組内容 |
|----|----|--------------------|---|
| 19 | 拡充 | 点検強化月間（8月及び11月）の取組 | 年 2 回の点検強化月間に、過去の事務処理誤り等を踏まえて重点点検項目の設定等を行い、効果的に自己点検を実施する。また、局長・区長による各課の点検結果の確認を実施し、改善に取り組む。 |

⑤ ナレッジ・マネジメント研修の実施

業務における知識やノウハウの属人化を防ぎ、ノウハウ等を組織として共有し、組織力を強化することで、事務処理誤り等を防ぐ必要がある。

| No | 区分 | 主な取組 | 取組内容 |
|----|----|---------------|--|
| 20 | 新規 | ナレッジ・マネジメント研修 | 業務に必要な知識やノウハウを組織的に共有・可視化し、確認漏れ等のエラーを未然に防止することを目的とした「ナレッジ・マネジメント研修」を実施する。 |

(2) 情報共有が徹底される職場環境

① 定年引上げ職員（元局長級）の管理職経験の活用〔教職員を除く〕

管理職は、組織のマネジメント業務はもとより、日常の仕事を通じた指導教育や支援・助言等を通じた部下の人材育成を担っている。また、施策・事業の責任者として意思決定を行い、風通しの良い職場環境の整備などが求められている。

意欲と能力のある若手職員・女性職員の積極的な登用を進めている中、管理職の昇任年齢の若年化に伴う課題も見受けられ、管理職が相談できる体制を整える必要がある。

| No | 区分 | 主な取組 | 取組内容 |
|----|----|------------|--|
| 21 | 新規 | 管理職相談窓口の設置 | 役職定年する局長級経験者のこれまで培われた管理職の経験を活用するため、組織力向上担当として配置し、新任管理職が相談できるメンター機能、コンプライアンス能力の向上、事務処理誤りの起こらない職場環境の形成、管理職のマネジメント能力等の底上げを図る。 |

② 事務引継ぎの徹底

適正な事務執行の確保に向け、組織内で発生した事務処理の不備の原因や対応策を共有し、事務処理誤りの再発防止に繋げなければならない。

| No | 区分 | 主な取組 | 取組内容 |
|----|----|----------|--|
| 22 | 拡充 | 事務引継ぎの徹底 | 人事異動等に伴う事務引継ぎの際の引継事項として、「過去に発生した事務処理の不備の原因・対応策」を追加し、後任者への引継ぎを徹底する。 |

③ 組織内部での情報共有

過去に発生した事務処理誤り等の情報共有や適正な事務処理の確認が徹底されるよう、職員の意識向上を図る必要がある。

| No | 区分 | 主な取組 | 取組内容 |
|----|----|-----------|---|
| 23 | 拡充 | 全職員への注意喚起 | 各課における情報共有や確認の徹底を図るため、朝礼や会議等の機会を活用し、適正な事務処理に対する職員への注意喚起に取り組む。 |

【教職員を対象とした独自の取組】

月別研修テーマ設定（校内研修の活性化）を活用して取り組む。

(3) 不当要求への組織的対応

① 各局区への公正職務確保担当の配置 [No.18 以外は教職員を除く]

不当要求や過度な要望等に対しては、組織対応を徹底し、また、対応に関するノウハウの共有及び相談者が相談しやすい環境を整備し初動対応を迅速に行える体制の整備が求められる。

不当要求等に関する相談対応や内容を把握し、共有することで対応力を組織として高める必要がある。

| No | 区分 | 主な取組 | 取組内容 |
|----|------------|--------------------|--|
| 24 | 新規 | 各局（区）総務担当課に相談窓口を設置 | 令和6年度に、市長事務局において、各局（区）総務担当課長に公正職務確保担当を発令し、所属する局（区）内で起こった不当要求等に関する相談に対応する。 |
| 18 | 新規 (再掲) | リスクマネジメント委員会の設置 | 各任命権者の人事担当部門（※）と人事部・各局区に配置する公正職務確保担当、総務局参事（大阪府警併任職員）により構成するリスクマネジメント委員会を設置し、不当要求等の事案共有や対応力向上に取り組む。 |
| 25 | 新規 | 相談対応・内容のデータベース化 | 公正職務確保担当は、総務局行政部総務課参事（大阪府警併任職員）や総務局人事部参事（公正職務確保担当）と連携を図ることで、不当要求等に関する情報共有等を行う。 |
| 26 | 拡充 | 相談体制の活用 | 不当要求等を受けた職員（所属長等）は、公正職務確保担当のほか、総務局行政部総務課参事（大阪府警併任職員）または総務局人事部参事（公正職務確保担当）もしくは公正職務確保審査会（事務局：総務局人事部人事課）に相談できる仕組みを活用する。 |

※教育委員会事務局（総務課・教職員人事課）、上下水道局（事業サポート課）

② 堺市職員の市民対応マニュアルの改訂 [教職員を除く]

「堺市職員の市民対応マニュアル」を整備し、接遇面やクレーム対応に関する具体的な対応方法を取りまとめ、職員への周知徹底をしてきたが、不当要求等に対して、職員個人が問題を抱え込むことのないよう、所属長を中心とした組織において毅然と対応し、初動対応を迅速に行うため、同マニュアルに、不当要求等への適切な対応を新たに明記し、職員に改めて周知徹底する必要がある。

| No | 区分 | 主な取組 | 取組内容 |
|----|----|--------------|--|
| 27 | 拡充 | 市民対応マニュアルの改訂 | 「堺市職員の市民対応マニュアル」に、公正職務確保の事務処理フローを追記し、職員に改めて周知徹底する。 |

③ 内部通報制度の周知徹底

法令遵守の観点から本市行政の適正な運営の確保を図るため、市民の信頼を損なうこととなる本市の組織または職員による法令違反の行為の是正等について「法規相談窓口」を設置し、公益通報者保護法（平成 16 年法律第 122 号）に基づく内部通報など、職場や職員個人からの相談を受けている。また、このような相談を受け付ける外部の窓口として、弁護士による「庁外相談窓口」を設置し対応してきたが、職員が、これらの制度を認知し、利用できる環境を整えるため、制度の周知徹底を図る必要がある。

| No | 区分 | 主な取組 | 取組内容 |
|----|----|---------------------|---|
| 28 | 拡充 | 内部通報制度等の周知徹底 | 職員等からの内部通報等を受け付ける「法規相談窓口」について、公益通報者保護法に基づく内部通報制度とあわせ、改めて職員に周知し、不祥事につながる法令違反等の防止に取り組む。 |
| 29 | 拡充 | 内部通報に係る外部の相談窓口の周知徹底 | 組織の自浄作用を発揮するため、「外部相談窓口」の周知徹底を図り、通報により不利益を受けることがないことを改めて職員に周知し、通報に係る心理的障壁の軽減等に取り組む。 |

(4) システムの改修誤りの未然防止

① システムの定期点検【教職員を除く】

税・保険料の算定、年金・手当の支給などにおいて、システムが関係する事務処理誤りが生じると、市政に対する市民の信頼を大きく損なうものであることから、このような事務処理誤りを生じさせないための取組が必要である。

| No | 区分 | 主な取組 | 取組内容 |
|----|----|-----------|--|
| 30 | 拡充 | システムの定期点検 | システムを対象に、主に以下の項目について、自己点検を実施し、その結果及びこれに対する局長・区長の意見に基づき、改善措置を講じる。 (点検項目) ・法改正、制度改正等の正確な把握・関係部署間での共有 ・システムへの正確な反映（テストによる検証を含む。）など |

② 支援体制の強化【教職員を除く】

システムが関係する事務処理誤りの発生防止を図るため、法令、制度改正に伴うシステムの改修や、システムの運用・操作に関して、支援の仕組みを明確にし、全庁的な対応を図る必要がある。

| No | 区分 | 主な取組 | 取組内容 |
|----|----|---------------------|---|
| 31 | 新規 | システム関係部署に対する支援体制の強化 | 法令、制度等の改正等への対応の仕組みを強化し、関係部局間の情報共有等を図るため、国等から担当課に行われる通知等（法令・制度等の改正に関するもの）について、法規主任会議等の様々な機会を活用し、所管課と行政部・ICT イノベーション推進室の間で迅速な情報共有を推進する。また、所管課で不明点がある場合には、行政部または ICT イノベーション推進室に相談することを徹底する。 |

第4. まとめ

本取組は、職員の不祥事等根絶に向けて実効性のある未然防止・再発防止の総合的な取組を示し、継続的に取り組むことで、不祥事等により損なわれた信頼を回復し、市民から信頼される市役所であることを目的として策定した。

しかし、本取組のみにより、不祥事等が根絶される訳ではない。取組の実践と改善を繰り返す好循環を作り出すことで悪しき慣習を打破し、良い慣習を作り組織に根付かせることで、不祥事等を防ぐ組織になるよう日々努力する必要がある。なお、このことは、市長事務部局、行政委員会、上下水道局、教育委員会のみならず外郭団体なども含めて、市民サービスを提供する組織が一丸となって高い意識を持ち、取り組んでいかなければならない。

本取組内容にとどまらず、各所属の実態に即した不祥事等の未然防止・再発防止の取組を全ての職員が実践し、職員として求められる服務規律を守り、高い意識で職務に取り組むことで、不祥事等を許さない、信頼される組織を構築し、組織のパフォーマンスを上げ、市民サービスの更なる向上に取り組む。

不祥事根絶に向けた職員行動方針

令和6年3月発行

堺市総務局

〒590-0078 堺市堺区南瓦町3番1号

HP : <https://www.city.sakai.lg.jp/>