

重要取組シート

(様式 4)
総務局 行政部 総務課
行政経営課
人事部 人事課

取組項目		職員の不祥事根絶の取組													
現状・課題		○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、職員による不祥事や個人情報の漏えい、課税や使用料等の算定誤りなどの事務処理誤りが続いている。 ○不祥事や事務処理誤りを防止するために、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む必要がある。また、その取組を組織として職員に気づきを与え実践・継続できる仕組みを構築し、職員が不祥事等を起こさないよう、これまで以上に風通しのよい職場環境の形成に取り組む必要がある。													
取組の内容		○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」の両側面から以下の8つの取組を進める。 <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>職員</th> <th>組織</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">意識・仕組み</td> <td>意識改革・能力向上</td> <td>ガバナンス強化</td> </tr> <tr> <td>ハラスメントを許さない意識の徹底</td> <td>情報共有が徹底される職場環境</td> </tr> <tr> <td>ヒューマンエラーの排除による未然防止・再発防止</td> <td>不当要求への組織的対応</td> </tr> <tr> <td>人事異動サイクルの最適化</td> <td>システムの改修誤りの未然防止</td> </tr> </tbody> </table>			職員	組織	意識・仕組み	意識改革・能力向上	ガバナンス強化	ハラスメントを許さない意識の徹底	情報共有が徹底される職場環境	ヒューマンエラーの排除による未然防止・再発防止	不当要求への組織的対応	人事異動サイクルの最適化	システムの改修誤りの未然防止
	職員	組織													
意識・仕組み	意識改革・能力向上	ガバナンス強化													
	ハラスメントを許さない意識の徹底	情報共有が徹底される職場環境													
	ヒューマンエラーの排除による未然防止・再発防止	不当要求への組織的対応													
	人事異動サイクルの最適化	システムの改修誤りの未然防止													
スケジュール	前期 (～7月)	☐ 人事評価の評価項目の新設(4月) ☐ ハラスメント相談通報窓口の周知徹底(4月) ☐ 事務処理誤り防止マニュアルの作成(5月) ☐ 内部統制と連携した取組の実施(4月) ☐ 局・区運営方針シートの項目の見直し(4月) ☐ リスクマネジメント委員会の設置(4月) ☐ 管理職相談窓口の設置(4月) ☐ 市民対応マニュアルの改訂(4月) ☐ コンプライアンス研修(4月、5月) ☐ 不当要求対応研修(7月)													
	中期 (～11月)	☐ リスクマネジメント委員会の開催(7月、10月) ☐ 内部統制の点検強化月間(8月、11月) ☐ ナレッジ・マネジメント研修(11月)													
	後期 (～3月)	☐ 管理職の多面評価の実施(12月) ☐ リスクマネジメント委員会の開催(1月)													
	次年度以降														

進捗の状況	前期 (～7月)	☐ 人事評価の評価項目の新設(4月) ☐ ハラスメント相談通報窓口の周知徹底(5月) ☐ 内部統制と連携した取組の実施(5月) ☐ 局・区運営方針シートの項目の見直し(4月) ☐ リスクマネジメント委員会の設置(4月) ☐ 管理職相談窓口の設置(4月) ☐ 市民対応マニュアルの改訂(4月) ☐ コンプライアンス研修(4月、5月) ☐ 不当要求対応研修(6月)		
	中期 (～11月)	☐ 事務処理誤り防止マニュアルの策定(8月)、職場研修の実施(10月) ☐ リスクマネジメント委員会の開催(7月、10月) ☐ 内部統制の点検強化月間(8月、11月) ☐ ナレッジ・マネジメント研修(12月)		
	後期 (～3月)			
2025 堺市基本計画	該当する 施策			
	寄与する KPI		目標値(2025年度)	
未来都市計画 堺市SDGs	最も貢献する SDGsのゴール	ゴール番号		
	寄与する KPI		目標値(2025年度)	