



## 全職員向け/半日研修

New

# 不祥事を起こさない職場を作る！ コンプライアンス研修

### ▶ 本研修の概要とねらい

コンプライアンス違反を「しない、させない、見逃さない」ために、  
具体的事例を中心に、

- ①職員として守るべきルール（地公法、倫理条例等）を確認する。
- ②不祥事を起こした場合の個人の責任と組織への影響を理解する。
- ③職員としての役割を認識する。
- ④コンプライアンス行動指針を身に付ける。
- ⑤適切な予防と事後措置のため、リスクマネジメントを習得する。
- ⑥不祥事防止の基本が、住民本位の公正かつ適正な職務遂行と  
そのための自律行動型人材の育成であることを理解する。
- ⑦知識の習得や能力向上にとどまらず、職場での実践と行動に  
つながる気づきを得る。

### ▶ 主なコンテンツ

- ①多様な具体的事例（例：「どうして職員は働かないのか」）等
- ②地方公務員法等の服務規定（職員が守るべきルール）
- ③コンプライアンス向上のための行動指針
- ④地方公共団体を取り巻くリスク
- ⑤ケーススタディ  
（詳細は裏面カリキュラム案をご参照ください）

### ▶ 演習/実習の内容

- ①各コンテンツに沿った個人/ペア/グループによるワーク
- ②ケーススタディ

### ▶ 受講対象（推奨）

全職員向け

### ▶ 講師からの一言

繰り返される不祥事は、行政運営上の最重要課題となっています。相次ぐ痛ましい事故を引き起こし、市民の信頼が地に墜ちた最悪の状況から、職員再生、組織再生、まちの再生に取り組んだ経験を活かし、具体的な事例紹介やケーススタディにより、受講生のみなさんが、コンプライアンスに向けた知識の習得や能力向上はもとより、「さあ、今日からしっかりやらねば。」と職場での行動につながる「気づき」をもっていただくよう講義をいたします。



一般社団法人 日本経営協会講師  
宮脇 俊夫（みやわき としお）

神戸大学経営学部経営学科卒業。

明石市役所において、主に企画・人事部門に従事。人事課長、人事制度改革担当課長、秘書課長、職員室長、職員改革担当部長、総務部長、政策部長、理事兼政策部長、政策局長を歴任し、2019年に副市長に就任。2022年副市長を退任。

「まずはやってみよう」をモットーに先進的な明石市の人事施策、やさしいまちづくり施策を第一線で担当。

当時では先駆的な民間経験者採用や人物重視の採用をはじめ、採用から配置、評価、研修、給与制度まで人事制度全般での人材育成に取り組む。

現在は、これまでの経験を基に、人材育成や人事制度改革に取り組む全国の自治体で講師として活躍中。

### 【専門】

人事制度全般（評価制度、給与、労務管理）、各階層別研修（新人～経営層）、採用面接官・採用面接官養成、コンプライアンス、キャリアアップ、意識改革、地方自治法、地方公務員法、政策形成、SDGS、地方創生、都市開発

# 不祥事を起こさない職場を作る！ コンプライアンス研修

－ 半日研修カリキュラム案 －

講義テーマ	主なコンテンツ
はじめに	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ 事例「二つの痛ましい事故～最悪の状況から～」</li> <li>☞ 事例「研修の遅刻は許しません～徹底は難しい～」</li> </ul>
<b>【1】当たり前の確認(職員が守るべきルール)</b> ・地方公務員法、倫理条例等の服務規定	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ 事例「条件付採用期間中職員の飲酒運転事故」</li> <li>☞ 事例「忌引休暇の不正取得」</li> </ul>
<b>【2】不祥事による深刻な影響</b> ・個人の責任(行政、刑事、民事、社会的制裁) ・組織への影響(職場環境、市民サービス、信用)	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ 事例「セクハラを起こした職員への刑事告訴、民事損害賠償請求」</li> </ul>
<b>【3】公務員ハッシングから不要論へ</b> ・お役所仕事の問題点、市民は不満足、不祥事がダメ押し ・公は尊い、市民本位の仕事を	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ 事例「どうして職員は働かないのですか」</li> <li>☞ 事例「根本がちがっています」</li> <li>☞ 事例「公務員は民間より150万円高い年収です」</li> <li>☞ 事例「職員に言い続けてきたこと」</li> </ul>
<b>【4】ワーク(例)「職場での問題あるかも行為」</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ どの職場にも、不祥事の種があることを認識</li> </ul>
<b>【5】コンプライアンス向上のための行動指針</b> ・コンプライアンス向上のための行動指針(法令遵守はもとより、市民の信頼確保の点から、公平、公正、透明性も踏まえた行動指針)	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ 5つの行動指針</li> <li>☞ 事例「職場ぐるみの手当の不正受給」</li> <li>☞ 事例「公務員が忘れてはいけない情報漏えい事件」</li> <li>☞ 事例「同じ職場での公金紛失と虚偽記載」</li> </ul>
<b>【6】リスクマネジメント</b> ・地方公共団体を取り巻くリスク ・リスクの評価と予防 ・問題発生時の対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ コンプライアンスをはじめ、文書管理、情報管理、市民対応、イベントなどの分野ごとの99のリスクの具体例</li> <li>☞ 事例「繰り返す給付誤り」</li> <li>☞ 事例「外郭団体の公金横領事件」</li> </ul>
<b>【7】ケーススタディ</b> <b>【ケース1】</b> 住民の疑惑を招く行為の禁止 <b>【ケース2】</b> 個人情報保護・守秘義務 <b>【ケース3】</b> 公金の適切な取り扱い ※ケースはご要望に応じて変更可能です。	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ 不祥事が起きるメカニズムを、個人の問題(服務知識の不足や倫理意識の欠如等)及び組織の問題(教育不足、不十分な規定やチェック体制等)の両面から説明し、判断に迷う事案の対応や不祥事を起こさない職場づくり等の留意すべきポイントを学習</li> </ul>
<b>【8】職員が変われば、組織が変わる</b> ・基本は住民本位の公正かつ効率的な職務遂行 ・自律行動型人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ 事例「毎年異動する職員」</li> <li>☞ 各自治体の人材育成基本方針</li> </ul>
おわりに	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ 事例「気づきがあれば」</li> </ul>

## 本研修に関するお問い合わせ

一般社団法人 日本経営協会 関西本部  
 〒550-0004 大阪市西区靱本町1-8-4(大阪科学技術センタービル)  
 電話 06-6443-6925 FAX 06-6441-4319  
 URL <http://www.noma.or.jp>