清 須 市
コ ン プ ラ イ ア ン ス 行 動 指 針

平成２４年１０月　策　定
令和２年１０月　一部改訂
清須市コンプライアンス推進委員会

目　次

Ⅰ　策定の趣旨 …… 1

Ⅱ　コンプライアンスとは …… 2

Ⅲ　コンプライアンス推進目標 …… 3

Ⅳ　コンプライアンス行動指針
　1　法令・条例などを遵守した適正な事務執行 …… 3
　2　服務義務・公務員倫理の徹底 …… 5
　3　情報管理の徹底 …… 6
　4　交通法規の遵守 …… 9
　5　信頼される市民対応 …… 10
　6　ハラスメントの防止 …… 11

Ⅴ　懲戒処分 …… 12

Ⅵ　不祥事防止 …… 13
　1　不祥事防止に向けて …… 14
　2　不祥事の事例 …… 15
Ⅶ　担当課等一覧 …… 30
附則 …… 31

Ⅰ　策定の趣旨

現在、清須市を始めとする地方自治体をめぐる環境は、激変の最中にあります。社会動向をみると、高齢化の進行、出生率の低下などにより、これまでわが国が経験したことのない人口減少社会が到来しています。

また、わが国の地方自治体を支える制度的枠組みも大きく変化しつつあります。市町村の自主的な合併を目的とした合併特例法の改正を含む平成１２年４月の地方分権一括法の施行から、基礎自治体である市町村の体制を強化し、これまで以上に地域における行政を自主的かつ総合的に実施する役割を広く担うことが出来るようにすることが求められています。

こうした大変動の中、平成１７年７月に西枇杷島町、清洲町及び新川町が合併して清須市が誕生し、平成２１年１０月の春日町との合併を経て現在の清須市となりました。

さらに、地域のことは地域に住む住民が責任を持って決めることのできる活気に満ちた地域社会づくりを目指した平成２３年５月の「地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律」の施行により、清須市は、自らの判断と責任により、地域の実情に沿った行政を展開していくとともに、名古屋市を中心とする大都市圏にふさわしい、安心で快適かつ創造性に富んだまちをつくることを目指しています。

この清須市が大きな変化と改革の流れの中で、市民の暮らしを支え、まちの活力を維持していくためには、旧４町の施策を継承するのみならず、市政運営を着実に進めていくためには、市役所と職員に対する市民からの信頼が不可欠であることは言うまでもありません。

しかし、職員による違法行為や職員の不注意等に起因する事務処理ミスなどの不祥事が発生すると、市政に対する信頼低下を招きかねません。不祥事の発生は、市民からの信頼を失い、市政運営全般に支障が生じることを全ての職員が認識し、組織としてコンプライアンスの取り組みを進めていく必要があります。

この指針は、すべての職員が共通の認識をもってコンプライアンス行動を実践することにより、市役所が市民から信頼される組織となることを目指し、各部課等で取り組んできたコンプライアンスに関する重要な事項をとりまとめ、職員が常に意識すべき行動指針として定めるものです。

平成２４年１０月９日

Ⅱ　コンプライアンスとは

コンプライアンスとは、一般的に法令遵守と訳されていますが、単に法令違反をしないというだけではなく、組織内の各種ルールを遵守すること、さらに社会常識や高い倫理観に則って正しい行動をすることを言います。

また、地方自治体にとってのコンプライアンスとは、地域住民、地域社会の要求や期待に応えていくことであり、そのための信頼関係を築いていくことが必要となります。

そして、市民との信頼関係を構築していくには、個々の職員が公務員としての立場を改めて認識し、法令や条例など（※）に基づき、適正に職務を遂行することは当然のこととして、職務外であっても法令や条例など、社会規範やマナーについても率先して遵守していくことが求められます。

※　「法令や条例など」には、法律、政令、省令、条例、規則のほか、組織内部に適用される規程や指針などを含みます。

コンプライアンスに則しているかどうか迷いが生じた時は、次の内容について自問自答してみましょう。

①　法令に違反していないか
②　社会常識を踏み外していないか
③　市民に堂々と説明できるか

Ⅲ　コンプライアンス推進目標

私たち職員一人ひとりが公務員としての高い倫理観を持ち、社会的責任を自覚してコンプライアンス行動を実践し、質の高い行政サービスを提供することによって、「市民から信頼される市役所の実現」を目指します。

コンプライアンス行動の実践

↓

市民から信頼される市役所の実現

Ⅳ　コンプライアンス行動指針

コンプライアンス推進目標を達成するため、職員一人ひとりが行動する際、常に意識しなければならない６つの項目を行動指針として掲げます。

全ての職員は、業務上だけではなく、私生活においても、自らの行動を振り返り、コンプライアンス行動の実践ができているのか、日頃から確認する必要があります。

なお、この行動指針は、社会情勢の変化や新たな課題の発生などに応じて、必要な見直しを行うとともに、取り組みの状況を随時確認していくこととします。

コンプライアンス行動指針

①　法令・条例などを遵守した適正な事務執行
②　服務義務・公務員倫理の徹底
③　情報管理の徹底
④　交通法規の遵守
⑤　信頼される市民対応
⑥　ハラスメントの防止

１　法令・条例などを遵守した適正な事務執行

⑴　法令・条例など遵守の徹底

ア　事務の執行にあたっては、常に根拠となる法令や条例などを確認し、充分に理解して、正しく適用するとともに、事務改善が必要な場合は、積極的に見直しを行うこと。

イ　契約事務については、競争が原則であることを認識し、事務手続きの透明性、公平性を確保して、適正に執行すること。

ウ　職場において、法令や条例などの違反行為を知った時は、隠ぺいしたり、見過ごしたりせず、上司に報告や相談をするなど、適切な対応をすること。

【主な関係法令など】

○　**法令や条例などに違反した事務処理の禁止**（地方自治法第２条第１６項）

地方公共団体は、法令に違反してその事務を処理してはならない。なお、市町村及び特別区は、当該都道府県の条例に違反してその事務を処理してはならない。

○　**支出負担行為**（地方自治法第２３２条の３）

普通地方公共団体の支出の原因となるべき契約その他の行為（これを支出負担行為という。）は、法令又は予算の定めるところに従い、これをしなければならない。

○　**法令や条例など及び上司の職務上の命令に従う義務**（地方公務員法第３２条）

職員は、その職務を遂行するに当たって、法令、条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に従い、かつ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。

○　**公権力の行使に基づく損害の賠償責任、求償権**（国家賠償法第１条）

国又は公共団体の公権力の行使に当る公務員が、その職務を行うについて、故意又は過失によって違法に他人に損害を加えたときは、国又は公共団体が、これを賠償する責に任ずる。この場合において、公務員に故意又は重大な過失があったときは、国又は公共団体は、その公務員に対して求償権を有する。

○　**清須市職員等公益通報要綱**（平成２０年告示第３２号）

職員等からの公益通報に関し必要な事項を定めることにより、市の各機関における法令に違反する行為の防止等を図り、もって市の事務事業の公正な執行を確保するにあたり必要な事項を定めたものです。

○　**清須市契約規則**（平成１７年規則第５０号）

地方自治法施行令（昭和２２年政令第１６号）第１７３条の２の規定に基づき、法令その他別に定めがあるものを除くほか、契約について必要な事項を定めたものです。

○　**清須市総合評価競争入札試行要領**（平成１９年訓令第６号）

市が発注する建設工事のうち、地方自治法施行令（昭和２２年政令第１６号）第１６７条の１０の２（第１６７条の１３において準用する場合を含む。）に規定する価格と価格以外の要素を総合的に評価して最も有利な者を落札者として決定する方法（これを総合評価落札方式という。）による競争入札（これを総合評価競争入札という。）を試行するにあたり必要な事項を定めたものです。

○　**清須市一般競争入札実施要領**（平成２０年訓令第５号）

清須市が発注する建設工事の請負契約について一般競争入札を実施するにあたり必要な事項を定めたものです。

○　**随意契約の手引き**（総務部財産管理課）

⑵　公金の適正管理

ア　公金の取り扱いについては、市民から預かった大切な税金であるという意識を常に持つこと。

イ　内部けん制機能を確保して、適正な経理処理を行うため、複数の職員による確認を徹底すること。

【主な関係法令など】

○　**清須市予算決算会計規則**（平成１７年規則第４３号）

地方自治法（昭和２２年法律第６７号）、地方自治法施行令（昭和２２年政令第１６号）及び地方自治法施行規則（昭和２２年内務省令第２９号）の規定に基づき、法令その他別に定めがあるものを除くほか、予算、決算、収入、支出及び公金の取り扱いに関し必要な事項を定めたものです。

○　**会計事務の手引き**（会計課）

⑶　事務処理ミスの防止

ア　事務のマニュアル化など、職員間の情報共有を図り、複数の職員によるチェック体制を構築し、上司への報告・連絡・相談を徹底すること。

イ　事務処理ミスが発生した時は、直ちに所属長に報告し、市政の透明性確保と信頼回復を図るため、ミスの原因を究明し、組織的な再発防止策を講じること。

２　服務義務・公務員倫理の徹底

⑴　服務規律の徹底

ア　職員は、全体の奉仕者として、公共の利益のために全力を挙げて勤務する義務が課せられていることを常に意識すること。

イ　職務遂行中はもとより、勤務時間外であっても自らの行動が公務全体の信用に影響することを常に意識し、市民の信頼を損なうような行動をしないこと。

⑵　倫理意識の保持

利害関係者から、金銭、物品などの提供を受けたり、飲食、遊戯をともにするなど、市民の疑惑を招くような行為を行わないこと。

【主な関係法令など】

○　**服務の根本基準**（地方公務員法第３０条）

すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、かつ、職務の遂行にあたっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。

○　**服務の宣誓**（地方公務員法第３１条）

職員は、条例の定めるところにより、服務の宣誓をしなければならない。

○　**信用失墜行為の禁止**（地方公務員法第３３条）

職員は、その職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

○　**秘密を守る義務**（地方公務員法第３４条第１項）

職員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、また、同様とする。

○　**職務に専念する義務**（地方公務員法第３５条）

職員は、法律又は条例に特別の定がある場合を除く外、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、当該地方公共団体がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。

○　**清須市職員倫理規程**（平成１７年訓令第２０号）

職員が市民全体の奉仕者であって、その職務は市民から負託された公務であることを考慮し、職員の職務に係る倫理の保持に資するため必要な措置を講ずることにより、職務の執行の公正さに対する市民の疑惑や不信を招くような行為の防止を図り、もって公務に対する市民の信頼を確保するにあたり必要な事項を定めたものです。

○　**清須市職員服務規程**（平成１７年訓令第１９号）

本市の一般職の職員の服務に関し必要な事項を定めたものです。

３　情報管理の徹底

⑴　個人情報の適正な取り扱い

ア　個人情報（※）は、取り扱い目的を明確にし、原則として本人から必要最小限の情報を収集するとともに、取り扱い目的の範囲を超えて利用しないこと。

イ　個人情報の紛失や漏えいなどの事故を起こさないよう、情報管理の徹底に努めること。

> ※　「個人情報」とは、個人に関する情報であって、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができるもの（他の情報と照合することができ、それにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）を言います。

【主な関係法令など】

○　清須市個人情報保護条例（平成１７年条例第１１号）

実施機関における個人情報の取り扱いについての基本的事項を定め、保有個人情報の開示、訂正及び利用停止を請求する権利を明らかにするとともに、もって市政の適正な運営を図りつつ、個人の権利利益を保護するにあたり必要な事項を定めたものです。

○　実施機関の責務（清須市個人情報保護条例第３条）

⑴　実施機関は、清須市個人情報保護条例（平成１７年条例第１１号）の目的を達成するため、個人情報の保護に関し必要な措置を講じなければならない。

⑵　実施機関の職員は、職務上知り得た個人情報をみだりに他人に知らせ、又は不当な目的に使用してはならない。その職を退いた後も、同様とする。

○　収集の制限（清須市個人情報保護条例第７条）

⑴　実施機関は、個人情報を収集するときは、あらかじめ当該個人情報に係る個人情報取扱事務の目的を明らかにし、当該目的を達成するために必要な範囲内で、適法かつ公正な手段により収集しなければならない。

⑵　実施機関は、個人情報を収集するときは、本人から直接収集しなければならない。ただし、次の各号のいずれかに該当するときは、この限りでない。

①　本人の同意があるとき。

②　法令又は条例（以下「法令等」という。）に定めがあるとき。

③　出版、報道等により公にされているとき。

④　人の生命、健康、生活又は財産を保護するため、緊急かつやむを得ないと認められるとき。

⑤　争訟、選考、指導、相談等の事務で本人から収集したのでは、その目的を達成することができないと認められるとき、又は事務の性質上本人から収集したのでは事務の適正な執行に支障が生ずると認められるとき。

⑥　同一実施機関内若しくは他の実施機関又は国、独立行政法人等若しくは他の地方公共団体、地方独立行政法人（以下「国等」という。）から収集する場合において、当該個人情報を収集することに相当な理由があり、かつ、本人の権利利益を不当に侵害するおそれがないと認められるとき。

⑦　所在不明、心神喪失等の理由により、本人から収集することができないとき。

⑧　前各号に掲げるもののほか、実施機関が清須市情報公開・個人情報保護審査会の意見を聴いて、適正な行政執行のために必要があると認めるとき。

⑶　実施機関は、次に掲げる個人情報を収集してはならない。ただし、法令等に定めがあるとき、又は実施機関が清須市情報公開・個人情報保護審査会の

意見を聴いて、個人情報取扱事務の目的を達成するために必要があると認めるときは、この限りでない。

① 信条及び信教に関する個人情報

② 社会的差別の原因となるおそれのある個人情報

○ **利用及び提供の制限**（清須市個人情報保護条例第８条）

⑴ 実施機関は、個人情報取扱事務の目的以外のために保有個人情報を当該実施機関の内部において利用（以下「目的外利用」という。）し、又は当該実施機関以外のものに提供（以下「外部提供」という。）してはならない。ただし、次の各号のいずれかに該当するときは、この限りでない。

① 本人の同意があるとき。

② 法令等に定めがあるとき。

③ 出版、報道等により公にされているとき。

④ 人の生命、健康、生活又は財産を保護するため、緊急かつやむを得ないと認められるとき。

⑤ 当該実施機関内で利用する場合又は他の実施機関若しくは国等に提供する場合において、事務に必要な限度で保有個人情報を利用し、かつ、当該保有個人情報を利用することについて相当な理由があると認められるとき。

⑥ 前各号に掲げるもののほか、実施機関が清須市情報公開・個人情報保護審査会の意見を聴いて、公益上特に必要があると認めるとき。

⑵ 実施機関は、外部提供する場合において、必要があると認めるときは、保有個人情報の提供を受けるものに対し、提供に係る個人情報について、その利用の目的若しくは方法の制限その他必要な制限を付し、又はその漏えいの防止その他の個人情報の適切な管理のために必要な措置を講ずることを求めるものとする。

⑶ 実施機関は、第１項ただし書の規定により保有個人情報を目的外利用し、又は外部提供したときは、次に掲げる事項を市長に届け出なければならない。

① 目的外利用又は外部提供した個人情報取扱事務の名称

② 目的外利用又は外部提供した理由

③ 目的外利用又は外部提供した保有個人情報の記録項目

④ 前項の規定により求めた措置内容

○ **清須市個人情報保護条例施行規則**（平成１７年規則第１２号）

清須市個人情報保護条例（平成１７年条例第１１号）の施行に関し必要な事項を定めたものです。

⑵　公文書の適正な管理

ア　公文書は、市政の重要な記録であることを認識し、常にその所在に関して把握し、適正に管理すること。

イ　公文書の庁外持ち出しは、原則禁止であるが、業務上やむを得ず持ち出す場合は、紛失や盗難のリスクがあることを念頭に置き、厳重に管理すること。

【主な関係法令など】

○　**清須市文書管理規程**（平成１７年訓令第８号）

文書の取り扱いについて必要な事項を定めたものです。

○　**文書の庁外持ち出し**（清須市文書管理規程第３７条）

文書は、庁外に持ち出してはならない。ただし、当該文書を管理する課長の許可を得たときは、この限りでない。

⑶　情報セキュリティポリシーの遵守

電子情報の改ざん、漏えいや情報システム障害を防止するために情報セキュリティ対策の重要性を認識し、情報セキュリティポリシー（※）を遵守すること。

※　「情報セキュリティポリシー」とは、清須市が所掌する情報資産に関する情報セキュリティ対策について、総合的、体系的かつ具体的に取りまとめた「情報セキュリティ基本方針」及び「情報セキュリティ対策基準」を言います。

【主な関係法令など】

○　**清須市情報セキュリティポリシー**（企画部企画政策課）

４　交通法規の遵守

⑴　安全運転の励行

ア　自動車、自転車等の運転に当たっては、法令遵守を率先すべき公務員として、公私を問わず交通法規を遵守し、常に安全運転の意識を高く持つこと。

イ　公用車使用時は、免許証携行確認や運行前点検、運行時の同乗者による安全確認など、安全運転の励行に努めること。

【主な関係法令など】

○　**安全運転の義務**（道路交通法第７０条）

車両などの運転者は、当該車両等のハンドル、ブレーキその他の装置を確実に操作し、かつ、道路、交通及び当該車両等の状況に応じ、他人に危害を及ぼさないような速度と方法で運転しなければならない。

○　**清須市公用車使用管理規程**（平成１７年訓令第４号）

清須市の公用車の有効適切な使用及び整備その他管理に必要な事項を定めたものです。

⑵　交通違反・交通事故の防止

ア　交通法規の違反は、職員一人ひとりの心掛けによって確実に防止できるものであることを認識し、交通違反は絶対に行わないという強い意志を持つこと。

イ　不注意や気の緩みによって交通事故を起こさないよう心掛け、万一、交通事故を起こしたときは、負傷者の救護、路上の危険防止措置、警察への連絡等の措置を迅速に行うこと。

【主な関係法令など】

○　**交通事故の場合の措置**（道路交通法第７２条第１項）

交通事故があったときは、当該交通事故に係る車両などの運転者その他の乗務員は、直ちに車両等の運転を停止して、負傷者を救護し、道路における危険を防止する等必要な措置を講じなければならない。

この場合において、当該車両などの運転者は、警察官が現場にいる時は当該警察官に、警察官が現場にいないときは直ちに最寄りの警察署の警察官に当該交通事故が発生した日時及び場所、当該交通事故における死傷者の数及び負傷者の負傷の程度並びに損壊した物及びその損壊の程度、当該交通事故に係る車両などの積載物並びに当該交通事故について講じた措置を報告しなければならない。

○　**清須市職員の交通事故・交通法規違反に関する懲戒処分等の基準**（企画部人事秘書課）

５　信頼される市民対応

⑴　誠実かつ公平・公正な対応

ア　市民と接する時は、自らの応対が市役所への評価となることを常に意識し、誠実かつ公平・公正な対応を心掛けること。

イ　市民からの意見、相談、苦情などは、市民が行政に何を求めているのかを知ることができる貴重な機会と捉え、市民の立場で考え、懇切丁寧な対応を心掛けること。

【主な関係法令など】

○　**清須市職員まごころ接遇マニュアル**（企画部人事秘書課）

⑵　不当要求行為等への毅然とした対応

市への要望、苦情などが、暴力や脅迫など不当な手段によって職務を強要するなどの不当要求行為等に該当する場合は、上司に報告、相談の上、組織的対応に努めながら、毅然とした対応をすること。

【主な関係法令など】

○　**清須市暴力団排除条例**（平成２４年条例第１号）

清須市からの暴力団の排除について、基本理念を定め、並びに市、市民及び事業者の責務を明らかにするとともに、市が実施する施策の基本となる事項等を定めることにより、市、市民及び事業者が一体となって暴力団の排除を推進し、もって地域経済の健全な発展に寄与し、及び市民の安全で平穏な生活を確保するにあたり必要な事項を定めたものです。

○　**清須市が行う調達契約からの暴力団排除に関する事務取扱要領**（平成２０年訓令第３号）

「清須市が行う契約等からの暴力団排除に関する合意書」に基づき、市が発注する建設工事、測量・建設コンサルタント、物件の製造請負及び買入れ並びに役務の提供等の調達契約から暴力団を排除する措置について、必要な事項を定め、公共工事の適正な履行を確保するにあたり必要な事項を定めたものです。

○　**清須市が行う契約等からの暴力団排除に関する合意書**（総務部財産管理課）

清須市長及び清須市教育委員会教育長と愛知県西枇杷島警察署長は、清須市が行う事務又は事業からの暴力団の排除を徹底するため、相互の連絡協議体制の確立に関し、合意したものです。

○　**清須市不当要求行為等防止条例**（平成１７年条例第３８号）

本市職員が職務を遂行する上で受ける不当要求行為等に対して、市として統一的な対応方針等を定め、的確に対応することにより、市民の安全及び職員の公務の円滑かつ適正な遂行を確保するにあたり必要な事項を定めたものです。

○　**清須市不当要求行為等防止条例施行規則**（平成１７年規則第３５号）

清須市不当要求行為等防止条例（平成１７年条例第３８号。以下「条例」という。）第９条の規定に基づき、条例の施行について、必要な事項を定めたものです。

６　ハラスメントの防止

⑴　セクシュアル・ハラスメントの防止

セクシュアル・ハラスメント（※）は、単なる個人間の問題ではなく、職員の人権や働く権利を侵害するものであり、職場環境の悪化を招き、公務の円滑な遂行を阻害する行為であることを認識し、防止に努めること。

> ※　「セクシュアル・ハラスメント」とは、相手の意に反した性的な言動に対する対応によって、勤務条件などに不利益を与えたり、それを繰り返すことにより、職場環境を悪化させたりする行為を言います。

⑵　パワー・ハラスメントの防止

パワー・ハラスメントは、職場での上下関係などの立場を利用した嫌がらせであり、職員の勤労意欲を低下させ、職場環境の悪化を招き、公務の円滑な遂行を阻害する行為であることを認識し、防止に努めること。

> ※　「パワー・ハラスメント」とは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為を言います。

⑶　妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントは、単なる自らの意思表明を除き、単なる個人間の問題ではなく、職員の人権や働く権利を侵害するものであり、職場環境の悪化を招き、公務の円滑な遂行を阻害する行為であることを認識し、防止に努めること。

> ※　「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」とは、不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の職員の妊娠、出産、育児又は介護の否定につながる（当該職員に直接行わない言動も含まれる。）行為を言います。

【主な関係法令など】

○　**職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置**（男女雇用機会均等法第１１条第１項）

事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により、当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

○　**清須市職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程**（令和２年訓令第１２号）

職場におけるセクシャル・ハラスメントの防止に関し必要な事項を定め、もって男女が対等平等な関係で快適に働くことができる職場環境を実現するにあたり必要な事項を定めたものです。

○　**清須市職場におけるパワー・ハラスメントの防止等に関する規程**（令和２年訓令第１０号）

職場におけるパワー・ハラスメントの防止に関し必要な事項を定め、もって職務上の地位や人間関係などを適切に維持しつつ、快適に働くことのできる職

場環境を実現するにあたり必要な事項を定めたものです。

○　**清須市職場における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関する規程**（令和２年訓令第１１号）

職場における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止に関し必要な事項を定め、もって人事行政の公正の確保、職員の利益の保護及び職員の十分な勤務能率の発揮することで、快適に働くことができる職場環境を実現するにあたり必要な事項を定めたものです。

Ⅴ　懲戒処分

地方公務員法第２９条の規定に基づき、職員の行った非違行為に対して行う処分は、次のとおりとなっています。

懲戒処分を行った場合は、市政の透明性を高めるとともに、公務員倫理の保持の徹底と同種事案の再発防止を図るため、当該処分後、速やかに公表（市ホームページへの掲載など）されます。

処分名	処分内容
免職	職員を懲罰として勤務関係から排除する。
停職	職員を懲罰として職務に従事させない。
減給	職員の給料を減額して支給する。
戒告	職員の非違行為の責任を確認し、その将来を戒める。

【主な関係法令など】

○　**懲戒**（地方公務員法第２９条）

職員が、「地方公務員法若しくは第５７条に規定する特例を定めた法律又はこれに基く条例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の機関の定める規程に違反した場合」、「職務上の義務に違反し、又は職務を怠つた場合」又は「全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあつた場合」は、これに対し懲戒処分として戒告、減給、停職又は免職の処分をすることができる。

○　**清須市職員の懲戒の手続及び効果に関する条例**（平成１７年条例第３２号）

地方公務員法第２９条第２項及び第４項の規定に基づき、職員の懲戒の手続及び効果に関し必要な事項を定めたものです。

○　**清須市職員の懲戒の手続及び効果に関する条例施行規則**（平成１７年規則第２８号）

清須市職員の懲戒の手続及び効果に関する条例第５条の規定に基づき、条例の施行に関し、必要な事項を定めたものです。

○　**清須市職員の懲戒処分に関する指針**（企画部人事秘書課）

代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な処分量定を掲げたものです。

○　**清須市職員の交通事故・交通法規違反に関する懲戒処分等の基準**（企画部人事秘書課）

Ⅵ　不祥事防止

１　不祥事防止に向けて

私たち市職員は、公共の利益のために公正に職務を遂行し、市民の方々の信頼に十分応えるよう努めることはもちろんのことですが、公務外においても、職の信用を傷つけたり、職全体の不名誉となるような行為をすることは許されません。

しかし、昨年（平成２４年)、本市職員による「大河ドラマ「江」清須市推進協議会における未払い金発生問題」が明らかになり、市政に対する市民の信頼を大きく損なうことになりました。

市としては、問題を起こした職員を厳正に処分するとともに、市民の方々の信頼を回復するため、「清須市コンプライアンス行動指針」や「清須市管理監督者指導要領」を策定するなど、様々な不祥事再発防止策を講じ、不祥事の再発防止に努めています。

また、市長は、その原因究明と再発防止をする必要があると判断し、「清須市職員の不祥事における第三者委員会」を招集し、調査を依頼しました。

この第三者委員会の「大河ドラマ「江」清須市推進協議会における未払い金発生問題調査報告書」は、平成２５年２月２５日付けで委員長から市長に提出がされました。

こうした中、清須市コンプライアンス推進委員会では、さらなる不祥事防止対策として、「清須市コンプライアンス行動指針」を一部改訂（平成２５年４月１日）し、「不祥事防止」の項目を新たに追加しました。

この項目では、地方自治体における懲戒処分の主な事例を取り上げ、その原因や問題点を示すとともに、同様の事件を起こさないためのポイントを教訓として掲げています。

この一部改訂「清須市コンプライアンス行動指針」を活用することにより、職員一人ひとりが全体の奉仕者であることを改めて自覚し、不祥事を起こさない、起こさせない職場づくりに努めてください。

２　不祥事の事例

ここでは、自治体不祥事の事例をお示しし、その事件の原因・問題点や教訓を紹介します。

なお、この事例で紹介する処分内容は、必ずしも清須市の懲戒処分の標準例と一致するものではありません。

⑴　欠勤

職員Ａは、正当な理由なく、要勤務日４７日間の勤務を欠いた。
職員Ａは、「免職」の処分を受けた。

事件の原因・問題点

職員Ａは、以前から退職について悩んでいたが、職場に休暇簿の届出をしなかった。

また、職場からの連絡にも応対することなく、無断欠勤を続けた。

教　　訓

◇　常に公務員としての自覚と責任を！
◇　職員の変化に気づける職場環境づくりを！

違反法令

地方公務員法第２９条（懲戒）
第３２条（法令等及び上司の職務上の命令に従う義務）
第３３条（信用失墜行為の禁止）
第３５条（職務に専念する義務）

懲戒処分の標準例

正当な理由なく１０日以内の欠勤　【減給又は戒告】
１１日以上２０日以内の欠勤【停職又は減給】
２１日以上の欠勤　【免職又は停職】

⑵　休暇等の虚偽申請

職員Ｂは、親族死亡の事実がないにもかかわらず、繰り返し虚偽の届出を行い、忌引休暇（親族の死亡による特別休暇）を取得した。

職員Ｂは、「停職６か月」の処分を受けた。

事件の原因・問題点

職員Ｂは、体調不良による仕事からの逃避の気持ちなどから、忌引休暇を不正に取得した。

教　　訓

◇　常に公務員としての自覚と責任を！
◇　職員の変化に気づける職場環境づくりを！

違反法令

地方公務員法第２９条（懲戒）
第３２条（法令等及び上司の職務上の命令に従う義務）
第３３条（信用失墜行為の禁止）
第３５条（職務に専念する義務）

懲戒処分の標準例

特別休暇等について虚偽の申請をした場合【減給又は戒告】

⑶　虚偽報告

職員Ｃは、事務を担当していた外部団体で不適正な事務処理を行っていたが、上司への相談や事実の報告を怠り、事実が判明するまで、虚偽の報告を繰り返した。

職員Ｃは、「減給１０分の１　３か月」の処分を受けた。

その他、上司である部長及び課長も管理監督責任を問われ、「戒告」の処分を受けた。

事件の原因・問題点

職員Ｃは、職員のコンプライアンス意識が薄れ、事業を推進する上で、書面による契約を交わさず、予算額以上の事業について、口頭による発注を繰り返すといった誤った認識があった。

職員Ｃは、経理処理について、上司への相談や報告を怠っていたものの、事業の運営や管理に関するチェック機能が十分に働いていなかった。

教　　訓

◇　常に公務員としての自覚と責任を！
◇　職員の変化に気づける職場環境づくりを！

違反法令

地方公務員法第２９条（懲戒）
第３２条（法令等及び上司の職務上の命令に従う義務）
第３３条（信用失墜行為の禁止）

懲戒処分の標準例

事実をねつ造して虚偽の報告を行った場合【減給又は戒告】

⑷　秘密漏えい

職員Ｄは、行政処分に関する情報を、市が公表する前日に、インターネット上の会員制サイトに開設しているブログに書き込んだ。

職員Ｄは、「減給１０分の１　１か月」の処分を受けた。

また、上司である部長及び課長も管理監督責任を問われた。

事件の原因・問題点

職員Ｄは、行政処分の意思決定には関与していないため、行政処分に関する情報が秘密にあたるとは認識しておらず、職場内で得られた情報を安易に漏らしてしまった。

また、個人名や事業者名を明記していなかったこと、会員制サイトのブログであり、特定の知り合いしか見ないことから、秘密の漏えいには当たらないとの誤解をしていた。

教　　訓

◇　情報の取り扱いには、細心の注意を！
◇　公の場での仕事に関する会話に注意！
◇　インターネットへの書き込みは、一瞬にして世界中に流出し、取り返しがつかなくなることに注意！
◇　職場としての情報管理の徹底を！
◇　職員の職務上の所管事項に限らず、職務上知り得た秘密も保護の対象！

違反法令

地方公務員法第２９条（懲戒）
第３２条（法令等及び上司の職務上の命令に従う義務）
第３３条（信用失墜行為の禁止）
第３４条（秘密を守る義務）

懲戒処分の標準例

職務上知ることのできた秘密を漏らし、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合【免職又は停職】

⑸　兼業の承認等を得る手続きの怠り

ア　職員Ｅは、地方公務員法第３８条第１項に規定する任命権者の許可（営利企業等の従事許可）を得ることなく、民間の業務に従事し、報酬を受け取った。

また、許可なく自宅に持ち帰った市有物品を紛失したのに加え、許可なく自宅に持ち帰っていた文書を返却していなかった。

職員Ｅは、「停職１か月」の処分を受け、上司である部長及び課長も管理監督責任を問われた。

イ　職員Ｆは、営利企業等の従事許可を受けることなく、休日等に知人等から依頼を受けた業務に従事し、報酬を受け取っていた。

職員Ｆは、「戒告」の処分を受けた。

事件の原因・問題点

職員Ｅ及び職員Ｆは、知人等から依頼を受けた業務を安易に引き受けていた。

また、地方公務員法の適用を受ける市職員としての意識が欠けていた。

教　　訓

◇　常に公務員としての自覚と責任を！
◇　報酬を受ける可能性が生じた段階で人事担当者に相談を！
◇　職員の変化に気づける職場環境づくりを！

違反法令

地方公務員法第２９条（懲戒）
第３３条（信用失墜行為の禁止）
第３８条（営利企業への従事等の制限）

懲戒処分の標準例

営利企業の役員等の職を兼ね、若しくは自ら営利企業を営むことの承認を得る手続又は報酬を得て、営利企業以外の事業の団体の役員等を兼ね、その他事業若しくは事務に従事することの許可を得る手続を怠り、これらの兼業を行った場合【減給又は戒告】

注意事項

統計調査員のように、「報酬を得て事務を行う場合」は、営利企業等従事許可の申請をしてください。また、親が経営していた賃貸マンション等を相続して引き続き経営する時は、営利企業等従事許可を受ける必要がある場合があります。

⑹　セクシュアル・ハラスメント

職員Ｇは、被害女性に対し、勤務時間中及び勤務時間外にセクシャル・ハラスメントにあたる発言を行うとともに、節度を欠くメール送信を繰り返した。

職員Ｇは、「減給１０分の１　６か月」の処分を受けた。

また、上司である部長及び課長も管理監督責任を問われた。

事件の原因・問題点

被害者はセクハラがあったとの訴えをしていたが、職員Ｇは、「本事件は戯れごとで、セクハラの意図はなかった。」などと弁明しており、セクハラそのものに対する意識が欠如していた。

教　　訓

◇　どのような行為がセクハラにあたるのかを常に意識すること！
◇　相手に対する思いやりの心と節度ある行動を！
◇　セクハラを受けたらすぐに相談を！
◇　セクハラを許さない職場環境づくりを！
◇　職員一人ひとりが常に人権感覚を持ち行動すること！

違反法令

地方公務員法第２９条（懲戒）
第３２条（法令等及び上司の職務上の命令に従う義務）
第３３条（信用失墜行為の禁止）

懲戒処分の標準例

①　暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における上司・部下等の関係に基づく影響力を用いることにより強いて性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした場合【免職又は停職】
②　相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言辞等の性的な言動」という。）を繰り返した場合【停職又は減給】
③　②の場合においてわいせつな言辞等の性的な言動を執拗に繰り返したことにより相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患した場合【免職又は停職】
④　相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的な言動を行った場合【減給又は戒告】

⑺　詐取

ア　職員Ｈは、物品を購入した事実がないにも関わらず、虚偽の会計書類を作成し、事務用品販売業者の口座を経由して市費を詐取した。

職員Ｈは、「免職」の処分を受けた。

また、上司である部長及び課長も管理監督責任を問われた。

なお、職員Ｈは、詐欺、窃盗、収賄により、懲役２年６月、追徴金１０万円の判決を受けた。

イ　職員Ｉは、会計書類の内容と異なる物品を業者に納入させて換金したほか、郵便切手の詐取や親睦会費の横領等を行った。

職員Ｉは、「免職」の処分を受けた。

また、上司である部長及び課長並びに会計管理者及び会計課長も管理監督責任を問われた。

なお、職員Ｉは、詐欺罪で懲役２年６月、執行猶予３年の判決を受けた。

事件の原因・問題点

職員Ｈ及び職員Ｉは、住宅ローンや遊興費などで多額の借金を抱えていた。

物品購入について、１人の担当者が一連の事務処理すべてを行っており、上司や同僚によるチェックが欠けていた。

教　　訓

◇　公金は、市民の財産という意識を常に持つこと！
◇　物品の購入等に関しては、複数の職員によるチェックの徹底を！
◇　管理監督者は、毎月、契約状況についての確認を！
◇　職員の日常の行動変化に気づける職場環境づくりを！

違反法令

刑法第２４６条　　（詐欺）
地方公務員法第２９条（懲戒）
　　第３２条（法令等及び上司の職務上の命令に従う義務）
　　第３３条（信用失墜行為の禁止）

懲戒処分の標準例

人を欺いて公金又は官物を交付させた場合【免職】

⑻　公金官物処理不適正

職員Ｊは、事務を担当していた外部団体において、不適正な経理処理をしていた。調査を行った結果、約１億円の不適正な経理処理が判明した。

不適正な経理処理を行った職員Ｊは、「減給１０分の１　３か月」の処分を受けた。

その他、上司である部長及び次長も管理監督責任を問われ、「戒告」の処分を受けた。

事件の原因・問題点

職員Ｊは、職員のコンプライアンス意識が薄れ、事業を推進する上で、書面による契約を交わさず、予算額以上の事業について、口頭による発注を繰り返すといった誤った認識があった。

職員Ｊは、経理処理について、上司への相談や報告を怠っていたものの、事業の運営や管理に関するチェック機能が十分に働いていなかった。

教　訓

◇　職員一人ひとりのコンプライアンス意識の浸透・定着を！

違反法令

地方公務員法第２９条（懲戒）
第３２条（法令等及び上司の職務上の命令に従う義務）
第３３条（信用失墜行為の禁止）

懲戒処分の標準例

自己保管中の公金の流用等公金又は官物の不適正な処理をした場合【減給又は戒告】

⑼　傷害

職員Ｋは、病気休暇を取得中、顔見知りの女性を殴打し、頭部挫傷等の傷害を負わせた。

職員Ｋは、「停職２か月」の処分を受けた。

事件の原因・問題点

職員Ｋは、相手方女性との交際問題や父親の病気等によって、非常に不安定な精神状態となっていた。

教　　訓

◇　勤務時間外においても、常に公務員であるという自覚と責任を！
◇　長期休養者と定期的な面談を行うことにより、生活状況の把握に努めること！
◇　職員の日常の行動変化に気づける職場環境づくりを！

違反法令

刑法第２０４条　　（傷害）
地方公務員法第２９条（懲戒）
　　第３３条（信用失墜行為の禁止）

懲戒処分の標準例

人の身体を傷害した場合【停職又は減給】

注意事項

懲戒処分が免職処分以外の処分（停職、減給又は戒告）とされた場合であっても、刑事罰が懲役刑（執行猶予も含む。）の判決を受けると、自動失職となります。

⑽　横領

ア　職員Ｌは、会計事務に携わっていた任意団体の運営費を、自らの生活費等に消費し、着服した。

職員Ｌは、「停職６月」の処分を受けた。

イ　職員Ｍは、自らの借金返済のため、職場の親睦会等の積立金を横領するとともに、仕事上の利害関係者から借金をした。

職員Ｍは、「免職」の処分を受けた。

また、上司である部長及び課長も管理監督責任を問われた。

事件の原因・問題点

職員Ｌは、任意団体の経理処理を一人で行い、チェックを受けていなかった。

職員Ｍは、住宅ローンや子どもの教育資金など、多額の借金を抱えていた。

また、借金返済について、家族等に相談せず、一人で解決しようとしたことが、かえって多額の借金を生み、不祥事を繰り返すこととなった。

教　　訓

◇　勤務時間外においても、常に公務員であるという自覚と責任を！
◇　任意団体の事務への関与について、必要性を十分検討すること！
◇　地位を利用して利益を得るようなことはしないこと！
◇　親睦会費なども、公金に準じた取り扱いを！
　（通帳管理、払出における複数の職員の関与）
◇　個人的悩みのある職員が相談しやすい職場環境づくりを！

違反法令

地方公務員法第２９条（懲戒）
第３２条（法令等及び上司の職務上の命令に従う義務）
第３３条（信用失墜行為の禁止）

懲戒処分の標準例

公金又は官物を横領した場合【免職】

⑾　詐欺

職員Ｎは、プリペイド式携帯電話機を他人に譲渡する意思であるのに、これを隠し、自ら利用するように装って、携帯電話機を詐取した。

また、携帯電話機を転売し、利益を得ていた。

職員Ｎは、「免職」の処分を受けた。

なお、職員Ｎは、詐欺罪で懲役２年６月、執行猶予３年の判決を受けた。

事件の原因・問題点

職員Ｎは、多額の借金を抱え、借金返済のために、副業として携帯電話機を転売し、利ざやを稼ごうとした。

教　　訓

◇　勤務時間外においても、常に公務員であるという自覚と責任を！
◇　職員の日常の行動変化に気づける職場環境づくりを！
◇　個人的悩みのある職員が相談しやすい職場環境づくりを！

違反法令

刑法第２４６条　　（詐欺）
地方公務員法第２９条（懲戒）
　　第３３条（信用失墜行為の禁止）
　　第３８条（営利企業への従事等の制限）

懲戒処分の標準例

人を欺いて公金又は官物を交付させた場合【免職】

⑿　淫行

職員Ｏは、出会い系喫茶で知り合った相手方女性が１８歳に満たない児童であることを知りながら、現金を支払うことを約束して、みだらな行為を行った。

職員は、「免職」の処分を受けた。

また、上司である部長及び課長も職員Ｏの私的な行為とはいえ、管理監督責任を問われた。

なお、職員Ｏは、児童買春により、懲役１年、執行猶予３年の判決を受けた。

事件の原因・問題点

職員Ｏは、自己の性欲を満たすことを優先していた。

児童買春を行うことが、自分だけでなく、同僚、職場、市行政全体に及ぼす影響について考えていなかった。

教　　訓

◇　勤務時間外においても、常に公務員であるという自覚と責任を！
◇　適切な方法でストレス発散を！
◇　職員の日常の行動変化に気づける職場環境づくりを！

違反法令

児童買春、児童ポルノに係る行為等の処罰及び児童の保護等に関する法律
第４条　　（児童買春）
地方公務員法第２９条（懲戒）
　　第３３条（信用失墜行為の禁止）

懲戒処分の標準例

１８歳未満の者に対して、金品その他財産上の利益を対償として供与し、又は供与することを約束して淫行をした場合【免職又は停職】

⑬　痴漢行為

職員Ｐは、通勤途上、混み合った電車内で、乗り合わせた女子高校生の体に触れた。

職員Ｐは、「減給１０分の１　３か月」の処分を受けた。

事件の原因・問題点

満員状態の電車の中で被害者と向かい合わせの状況となり、たまたま職員Ｐの手が被害者に触れたが、その後、手を戻さず、触れ続けた。

教　　訓

◇　軽率な行動をとって後で後悔することのないように！
◇　勤務時間外においても、常に公務員であるという自覚と責任を！
◇　電車内など混雑した場所では、痴漢の加害者となり得ることを想定した行動を！

違反法令

公衆に著しく迷惑をかける暴力的不良行為等の防止に関する条例第２条（粗野又は乱暴な行為の禁止）（愛知県条例）
地方公務員法第２９条（懲戒）
第３３条（信用失墜行為の禁止）

懲戒処分の標準例

公共の乗物等において痴漢行為をした場合【停職又は減給】

⑭　飲酒運転での交通事故

職員Ｑは、飲酒した後、コンビニエンスストアまで自家用車を運転し、コンビニエンスストア駐車場内に設置されていた自動販売機に接触事故を起こした。

職員Ｑは、「免職」の処分を受けた。

また、上司である部長及び課長も管理監督責任を問われた。

事件の原因・問題点

職員Ｑは、飲酒が運転に及ぼす影響を軽視し、この程度なら大丈夫だという誤った意識があった。

教　　訓

◇　「飲んだら乗るな、乗るなら飲むな」の徹底！
◇　この程度なら大丈夫という意識を捨てる！
◇　しない、させない飲酒運転！
◇　職場での飲酒運転禁止に向けた働きかけを！
◇　事故を起こしたら、警察、上司、人事秘書課へ連絡を！

違反法令

道路交通法第６５条　（酒気帯び運転等の禁止）
　　第７２条　（交通事故の場合の措置）
地方公務員法第２９条（懲戒）
　　第３３条（信用失墜行為の禁止）

懲戒処分の標準例

①　酒酔い運転で人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合【免職】
②　酒酔い運転で人に傷害を負わせた場合【免職】
③　酒酔い運転で物損事故を起こした場合【免職】
④　酒気帯び運転で人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合【免職】
⑤　酒気帯び運転で人に傷害を負わせた場合【免職】
⑥　酒気帯び運転で物損事故を起こした場合【免職】

⑮　飲酒運転以外での交通事故

ア　職員Ｒは、自家用車を運転中、左方の安全確認が不十分なまま進行したため、信号のない交差点を左方から直進してきた相手方電動シニアカーと衝突した。

事故後、直ちに相手方の救護に努め、相手方は病院へ搬送されて治療を受けたものの、脳挫傷により死亡した。

職員Ｒは、「減給１０分の１　６か月」の処分を受けた。

イ　職員Ｓは、自家用車で帰宅する途中、信号のない交差点付近の路上を横断していた歩行者に気づくのが遅れ、同人をはねて骨盤骨折等の傷害を負わせた。

事故後、直ちに負傷者の救護に努め、負傷者は病院へ搬送されて治療を受けたものの、出血性ショックにより死亡した。

職員Ｓは、「減給１０分の１　４か月」の処分を受けた。

事件の原因・問題点

職員Ｒ及び職員Ｓの一瞬の油断や注意不足が悲惨な結果を招くこととなった。

教　　訓

◇　自動車は、凶器に変わるという認識を！
◇　常に油断せず、注意深い運転を！
◇　職場での交通事故防止に向けた取組みを！

違反法令

道路交通法第７０条　（安全運転の義務）
地方公務員法第２９条（懲戒）
第３３条（信用失墜行為の禁止）

懲戒処分の標準例

①　人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合【免職、停職又は減給】
　また、事故後の措置義務違反をした場合【免職又は停職】
②　人に傷害を負わせた場合【減給又は戒告】
　また、事故後の措置義務違反をした場合【停職又は減給】
③　著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をし、かつ物損事故を起こした場合【免職又は停職】

⑯　交通法規違反

職員Ｔは、自家用車で帰宅する途中、制限速度時速７０km の道路を、時速１２１km で走行し、自動速度違反取締装置（オービス）に撮影された。

職員Ｔは、「減給１０分の１　６か月」の処分を受けた。

事件の原因・問題点

職員Ｔは、深夜で交通量が比較的少なかったことや気の緩みから、スピードを出しすぎてしまった。

また、交通法規違反の撲滅について、市民に注意を呼びかける立場であるという、公務員としての自覚に欠けていた。

教　　訓

◇　常に油断せず注意深い運転を！
◇　職場での交通事故防止に向けた取組みを！

違反法令

道路交通法第２２条　（最高速度）
地方公務員法第２９条（懲戒）
　　第３３条（信用失墜行為の禁止）

懲戒処分の標準例

①　酒酔い運転をした場合【免職又は停職】
②　酒気帯び運転をした場合【免職、停職又は減給】
③　著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした場合【免職、停職又は減給】

注意事項

交通事故が発生した場合（一部を除く。）は、上司、人事秘書課へ報告する必要がありますが、悪質な交通法規違反（飲酒運転（酒酔い運転・酒気帯び運転）、速度超過（時速５０km 以上）、無免許運転、共同危険行為）で検挙された場合も報告する必要があります。

Ⅶ　担当課等一覧

区　分	条例等	担当課等
1　法令・条例などを遵守した適正な事務執行	清須市職員等公益通報要綱	人事秘書課 学校教育課
	清須市契約規則	財産管理課
	清須市総合評価競争入札試行要領	財産管理課
	清須市一般競争入札実施要領	財産管理課
	清須市予算決算会計規則	財政課 会計課
	会計事務の手引き	会計課
2　服務義務・公務員倫理の徹底	清須市職員倫理規程	人事秘書課
	清須市職員服務規程	人事秘書課
	清須市管理監督者指導要領	人事秘書課
	清須市コンプライアンス行動指針	人事秘書課
3　情報管理の徹底	清須市個人情報保護条例	総務課
	清須市個人情報保護条例施行規則	総務課
	清須市文書管理規程	総務課
	清須市情報セキュリティポリシー	企画政策課
4　交通法規の遵守	清須市公用車使用管理規程	財産管理課
	清須市職員の交通事故・交通法規違反に関する懲戒処分等の基準	人事秘書課
5　信頼される市民対応	清須市職員まごころ接遇マニュアル	人事秘書課
	清須市暴力団排除条例	総務課
	清須市が行う調達契約からの暴力団排除に関する事務取扱要領	財産管理課
	清須市が行う契約等からの暴力団排除に関する合意書	財産管理課
	清須市不当要求行為等防止条例	総務課
	清須市不当要求行為等防止条例施行規則	総務課

区　分	条例等	担当課等
６　ハラスメントの防止	清須市職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する規程	人事秘書課
	清須市職場におけるパワー・ハラスメントの防止等に関する規程	人事秘書課
	清須市職場における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関する規程	人事秘書課
○　懲戒処分	清須市職員の懲戒の手続及び効果に関する条例	人事秘書課
	清須市職員の懲戒の手続及び効果に関する条例施行規則	人事秘書課
	清須市職員の懲戒処分に関する指針	人事秘書課

附　則

平成２４年１０月　９日策定
平成２５年　４月　１日一部改訂
令和　２年１０月　１日一部改訂

清須市コンプライアンス行動指針

清須市コンプライアンス推進委員会
事務局　企画部人事秘書課内