

熊本市職員の意識改革に向けて

～熊本市職員の倫理の保持に関する条例の制定～

■ 条例制定の背景

i. 不祥事の続発

原則公表(H15.1)となった以降の懲戒処分件数(単位：件)

14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度
3	5	8	5	4	9

※平成19年度は H20.1.1 時点

ii. 職員間の意識レベルの温度差

- ・ 庁議等の伝達事項が全職員に伝わっていたか？
- ・ 不祥事撲滅の意識が全職員に共有されていたか？

庁議・局内・部内会議、所属長を通じて全職員へ直接伝達

■ 不祥事発覚後の取組み

i. 危機意識の共有

- ・ 職場研修の充実（受講形式の研修から討論形式の研修へ転換）
- ・ 全職員に不祥事に関する感想・再発防止に関する意見書の提出と各職場での論議の義務付け

ii. 制度面の不祥事再発防止策

- ・ 内部通報制度の相談窓口の拡充（弁護士を相談員として委嘱）H20.1～
- ・ 職員倫理条例の制定 H20.4～

iii. 市職員としてのあり方研究会の設置

- ・ 若手職員による熊本市職員としての理想像、不祥事発生の原因、再発防止策の検討 H19.11～

■ 意識改革に向けた今後の取組み（案）

i. 倫理研修の推進

- ・ 全職員を対象とした定期的な倫理研修制度の創設を検討する。
- ・ 不祥事の事例集、倫理条例等を活用した職場内研修を実施し、身近な問題として捉えさせる。

ii. 行動規範等の策定

- ・ 熊本市職員としての行動規範・行動指針を策定（20年度中策定予定）し、価値観・倫理観の認識の共有化を図る。

iii. 組織としてのミッションの活用

- ・ 課の目標（ミッション）を明確化・共有化することで、職員に職場の一員として連帯感・責任感を持たせ、組織力の強化、コミュニケーションの活性化を図る。