

平成 19 年度「コンプライアンス推進のアクションプラン」

コンプライアンス室

私たちは信頼されるNHKをめざして、コンプライアンスに取り組み、適正かつ効率性の高い業務運営を徹底するとともに、誠実で透明性の高い事業運営を推進していきます。

19年度については、公共放送NHKの価値向上を目指し、不正が起こらない組織風土、職員意識の改革を進めるための具体施策をまとめた「コンプライアンス推進のアクションプラン」を策定し、着実に実行に移していきます。このアクションプランは、全役職員が取り組むべき課題を示していますが、全国のコンプライアンス・リーダーによる推進活動が、この施策の達成に向けた重要な役割となります。

主な施策は次のとおりです。なお、このアクションプランについては、年度末にその結果を検証し、翌年度のアクションプランにつなげます。

(1) 組織風土の改革、コンプライアンス意識の浸透

➤ 「役員と本部・地域放送局各職員との対話活動」の継続・推進

対話活動の推進により、意識改革を促し、不正の再発を許さない組織体質・風土を浸透させて、改革施策をより一層定着させる。

➤ 職員意識調査(コンプライアンス・アンケート)の実施と施策への反映

職員のコンプライアンス意識や施策の浸透状況の実態を把握し、コンプライアンス推進活動に活かす。継続的に実施することで、職員のコンプライアンス意識醸成と浸透を図る。年間2回の実施を予定。

➤ コンプライアンス・リーダー、管理者層への研修の充実

コンプライアンス推進責任者、推進担当管理職などコンプライアンス・リーダー向け研修の実施。eラーニングは、18年度実施の内容を拡充し、定期的、効果的に実施。内容に応じて全管理者層や一般職にも拡大していく。

➤ コンプライアンス推進責任者会議の開催(9月、2月)、コンプライアンス推進強化月間(10月)

コンプライアンス推進責任者研修および全国各部局で全職員参加の研修と業務点検を実施。

➤ 周知活動の多角的展開によるコンプライアンス意識の徹底

(会長・役員によるメッセージ発信。イントラネット、ホームページを利用した「憲章、指針」を初めとする規程・規則の周知・徹底や、各職場のコンプライアンスの取り組みの紹介、SMaRTログイン画面の活用等により職員一人ひとりに参加感の醸成。リーフレット“通報制度案内”、ハンドブック“コンプライアンス事例集”等啓発ツールの作成、活用)

➤ **職種間・部門間の積極的な交流人事**

職種間、部門間、本部・地方間の交流人事や社内公募を積極的に実施し、能力開発・組織の活性化を図る。

➤ **職場環境を評価する仕組みの導入**

より風通しの良い活力ある職場環境の整備に向けて、職員が自らの職場環境を評価し、建設的な提案を行う仕組みを導入する。

（２） 職員研修の充実

➤ 全職員に対し、コンプライアンスの一層の徹底を図るべく、各層の研修カリキュラムのさらなる充実を図る。

➤ 特に管理職任用前の専任職マスター級Ⅰ職員、および新管理職層に対し、研修を強化し、ミドル層の意識改革、能力向上を目指す。

➤ 職種混合のカリキュラムや役員との討議をより充実させ、職員の認識の共有化と意識改革を推進する。

＜コンプライアンス研修＞

① 専任職（新マスター級Ⅰ）研修の新設

専任職（マスター級Ⅰ）に昇進した職員の意識改革や能力向上を目的として、新たに集合研修とそれに関連するeラーニングの研修を実施する。あわせて、管理職任用の厳格化を図る。

② 新管理職フォロー研修の新設

新管理職に対し、集合研修と連動したeラーニングによるフォロー研修を新たに実施し、マネジメントやコミュニケーション能力のさらなる向上を目指す。

③ 管理職事例研修の実施

管理職層に対して現場ごとに業務管理に関する全局統一的な職場研修を実施。協会内または外部企業の具体的な事例をもとに、今日的な危機管理のポイントを共有化する。

④ 中堅層職員（７年目）「コンプライアンス推進研修」の実施

入局7年目職員に対し、「コンプライアンスの徹底」をテーマに、その基礎となる「職種混合のグループ討議」や「放送倫理」などのカリキュラムに加え、「モチベーションアップ」や「メンタルヘルス」など、個人の意識、意欲の維持・向上を図るプログラムも盛り込み、2日間の集合研修を実施。中堅層職員の意識改革を図っていく。

⑤ 必須の職員研修における“コンプライアンス推進講座”の充実

各階層（※）の職員研修における「コンプライアンス推進講座」の内容を充実し、さらに公共放送人としての高い倫理意識を醸成していく。特に、新出向者研修についてはカリキュラムを抜本的に見直し、より効果的に実施する。

(※) 各階層…「新採用者研修」から「新放送局長研修」までの12段階の職員研修

⑥ eラーニングによるコンプライアンス研修の効果的活用

- ・ 全役職員対象のコンプライアンスに関するeラーニングを継続し、「情報セキュリティ」「新・セクシュアルハラスメント防止」等、コンテンツの充実を図っていく。
- ・ 全役職員による「倫理・行動憲章」「行動指針」への「誓約」を、学習コンテンツをリニューアルして継続実施。
- ・ 7年目コンプライアンス研修で事前予習型eラーニングを実施するなど効果的な活用を図る。

＜公金意識(受信料収納)研修＞

次の職員を対象に公金意識の一層の徹底に向け、営業現場を中心とした受信料収納研修を実施。

① 新採用者

職員としての受信料の重みと大切さ、視聴者との信頼関係の重要性の理解を図る。配属局において、上半期に2週間実施する。

② 入局 10 年目職員

中堅層として、改めて受信料制度を基盤とする公共放送の職員としての理解と自覚の徹底を図る。研修期間は1週間程度とする。

③ 管理職、専任職（マスター級Ⅱ）昇進者、部次長級・マスター級Ⅲ昇格者

昇進・昇格の機会を捉えて、公共放送を支える指導・管理者として、公金意識の再徹底を図る。（各2日間実施）

④ 局次長級昇進者

局次長級に昇進した機会を捉え、自ら先頭に立って公金意識を再徹底し、経営層として改革・新生に向けた意識改革を促す（2日間実施）

（３） 不正防止機能の強化

（内部統制機能の強化）

➤ 内部統制機能強化のための基本計画（平成18年度策定）に沿って、内部統制の導入を進める。

（業務管理・経費管理の徹底）

➤ コンプライアンス・リーダーや管理者は、「業務適正点検ツール（名寄せシステム）」を活用し、“コンプライアンス月次点検”を実施、業務管理・経費管理の徹底を図る。

（適正経理推進体制の強化）

- 出張旅費をはじめとした経費処理のモニタリング活動は年間を通じて強化し、適正経理推進のいっそうの徹底を図る。
- 経理適正化施策として「出張旅費の事後請求化」「キャッシュレス化の推進」「物品管理の厳格化」の具現化を図る。

（監査の実効性の向上）

➤ 適正経理重点監査の充実

放送局監査では、一部の局で実地監査時間を増やし、適正経理に重点を置いた監査を引き続き実施する。上司の管理の適正性や、内部統制の面から見た課題にも踏み込む。

➤ 不正発見につながる監査手法の駆使

- ・ 職員の様々な経費データを多角的観点から抽出・分析し、関連データを重ね合わせる手法を駆使し、不正や不適切事例に迫る精度の向上を図る。
- ・ 証ひょうの信憑性の裏づけに「反面調査」を活用。
- ・ 「抜き打ち監査」を実施。

➤ 監査室の専門性の向上

監査室をキャリアパスの職場として位置づけ、人事交流を活発化する。その上で、外部セミナー参加や内部監査士の資格取得などにより監査の質を高めていく。

（外部監査法人の連携強化）

➤ 外部監査法人との連携

番組経理重点監査や海外実地監査において外部監査法人と連携し、合理的な監査手法の導入や調査項目の増加等によって監査機能を強化し、透明性、客観性を高める。

➤ 海外総支局の経理処理についての書面審査、現地調査の継続実施

海外総支局・駐在の経理処理について、外部監査法人による書面審査、現地調査を継続実施する。

（４） 関連団体のコンプライアンス推進強化

➤ ＮＨＫグループ全体として不正防止、適正化施策の強化を図る

- ① 各団体にコンプライアンス推進の年間活動計画・実施報告の提出を求め、推進強化月間の設定（10月を中心に各社で設定）、各団体のコンプライアンス推進担当者を集めた会議（セミナー）の開催。
- ② 中小会社においても内部統制システムの構築、およびコンプライアンス推進に取り組む。

➤ **法令の遵守**

関連団体が実施する外部取引にあたり、下請法・独禁法の遵守に資するため、マニュアル(仮称)を新たに作成するとともに、担当者を集めたセミナーを開催。

➤ **関連団体役職員・社員等に対する研修の充実**

- ・ 関連団体役職員・社員に対しても、新採用者から経営幹部までの各層を対象とした研修の中で、協会と同水準でのコンプライアンスの徹底を図る。
- ・ 協会出向者の研修充実とともに、関連団体採用の上級管理職層を対象とした研修を新たに開発し、コンプライアンス研修の充実を図る。
- ・ 関連団体の役職員対象のコンプライアンスに関するeラーニングを実施する。
- ・ 協会業務に携わる業務委託者等に「NHK倫理・行動憲章」「行動指針」の徹底を促す。