

**PPP 制度の充実に向けた自治体職員のコンプライアンス向上の必要性**

PPP の充実に向けて、官民を通じたコンプライアンス (compliance) 関係を充実させることは喫緊の課題である。特に、従来から本ニュースでも取り上げてきた指定管理制度は、審査方法、発注契約の内容、実施を通じた情報共有、モニタリングの充実に至るまで、全体としての検証を向上させることが、制度の持続性確保に向けて不可欠となっている。コンプライアンスは、「応じる・従う・守る」を語源とし、何かに「応じること・従うこと・守ること」を意味している。民間企業が法律や社会的倫理を遵守することの意味としてこれまで主に活用され、近年、公金執行の不正や官民連携の活発化を受け、2000年代に入り国や地方自治体等公的部門でもその重要性が指摘されてきた。コンプライアンスの本源的目的は、民間・公的組織を問わず、法令や倫理等に基づく活動を定着させ、社会的な信頼性を組織として確保し向上させることにある。この意味から、単に形式的に法令を守ること(いわゆる「依法主義」)に止まらず、積極的に組織価値を高めていく姿勢が本質的に求められている。

地方自治体のコンプライアンスの根幹は、地方自治体に対する住民の信頼感を確保し高める努力を行うことである。地方自治体の職員・組織は、民間企業の位置づけと異なり、地域全体に対する貢献者として公平・中立な姿勢が前提となる。そこで求められるコンプライアンスの姿勢は、異なる価値観や利害関係に真摯に向き合う地道な姿勢である。特に、地方自治体では、多様な価値観との協働関係を形成し維持することが求められることから、より高く強いコンプライアンスの形成が必要となる。

もちろん、コンプライアンスの実践的核となるのは、法令に基づく自治体経営の展開である。国・地方自治体を問わず公務員、そして公的組織の根本原則は法令に基づく職務の展開にある。この点は当然といえるものの、その前提として地方自治体の職員自身が組織的に法令の基本的知識を十分に理解し実践する力を自ら備える必要がある。この点に関してまず課題となるのは、①地方公務員の研修環境が劣化していることである。業務が肥大化する一方で、地方自治体の人的資源は限定的となっており、法令等に関する知識を積み重ねていく時間的余裕が極めて限られている。OJTによる積み重ね自体も、職員の年代間構成の歪み等で困難な状況になりつつある。加えて、②官民連携の拡大は、公務員に対し、行政活動の中核を形成する公法分野のみならず、民法・商法等私法分野の知識の習得をも不可欠なものとしていることである。民間を律する法令や会計制度等を理解した上での連携が官民の相互信頼関係を形成する前提となる中で、地方自治体の職員にはコンプライアンスの質の向上と範囲の拡大が要求されている。

コンプライアンスの実践においては、法令の根底にある倫理や社会的規範などを意識することが重要である。倫理とは、人間行動に関する選択を規制する内面的規範であり、規範の内面化には、客観的な社会規範としての価値観の習得が前提として必要となる。加えて、倫理観には、人間としてどこの国、どこの地域、いかなる時代にも共通した規範と、国や地域、時代等で倫理的価値観が異なる規範、多様化が進んでいる規範が広範に存在し、この倫理的価値観の多様化が対立を生む要因ともなっている。特に、地方自治体の場合、法令ではカバーされていない領域や法令の適用において実質的にかんがりの裁量権を有する場合も多い。その意味から、現場と接している地方公務員の倫理観や使命感等は、多様かつ一層高い水準が求められることになる。

また、不正・不祥事の防止にも取り組む必要がある。この防止には、内部統制が重要な意味を持つ。内部統制とは、自発的に組織をガバナンスすることであり、目的は、(1)業務の有効性・効率性の確保、(2)業務情報の信頼性の確保、(3)業務活動に関する法令遵守の確保、などが挙げられる。内部統制を機能させる要素としては、(a)統制環境の把握、(b)リスク認識と対応、(c)統制活動、(d)モニタリング機能等があり、新規採用職員へのコンプライアンスの浸透は、今後、さらに重要な課題となる。