

## 第2回 推進委員会 議論の整理

分類	委員意見
<b>1 はじめに</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>策定の理由として衆議院議員総選挙等における不祥事について記載する必要はない。不祥事の発生に関わらず、なぜ策定するかを記載すべき。</li> <li>作成の意気込みとしてトップの言葉が必要。</li> </ul>
コンプライアンスの定義	<ul style="list-style-type: none"> <li>コンプライアンスの定義を議論すべき。自分は単なる「法令遵守」とは思っていない。</li> <li>単に法令遵守だけでなく、「市民の信頼を損ねる行為をしない、信頼を築く」という形が良い。</li> </ul>
<b>2 仙台市コンプライアンス行動理念</b>	
コンプライアンス 推進の目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>なぜ改めて（当たり前のことである）コンプライアンスの徹底が必要か記載する必要がある。</li> <li>行動規範集でどういったことを目指すか考える必要がある。「信頼を取り戻す」なのか「職員が誇りを持って働ける職場にする」なのか等。</li> <li>市役所と市民の信頼関係が目的だと思う。</li> </ul>
コンプライアンス 行動理念	<ul style="list-style-type: none"> <li>理念の意味づけを整理すべき。仙台市全体の経営理念が前提にあり、そのためのコンプライアンス理念があるはず。</li> <li>民間ではコンプライアンスは受け身ではなく能動的に行うことと考える。市のスタンスを明確に。行動理念は能動的にすべき。</li> <li>職員の意識改革には自発的な取り組みが必要。根底に「市民のため」があり、それに向けて考えていく職員を作っていくべき。</li> <li>組織風土の改革は、上の意識改革が最も必要。</li> <li>イギリスのコーポレートガバナンスコードでは、「遵守せよ、さもなくば説明せよ」という考え方がある。</li> <li>行動基準に照らして自分の職務を振り返るにあたり、どのような観点から省みるべきかのヒントを記載すべき。</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>ステークホルダーを明確化し、それぞれにどういった責任を果たすか整理すべき。</li> </ul>
<b>行動指針</b>	
方向性	<ul style="list-style-type: none"> <li>プラスの行動指針を掲げたい。</li> </ul>
内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>公務内だけでなく公務外のしほりも必要。「李下に冠を正さず」の考えが必要。</li> </ul>
文章表現等	<ul style="list-style-type: none"> <li>掲げ方として、努力目標は甘い。</li> <li>「誠実」は人によって捉え方が異なるため、具体的な記載にすべき。</li> <li>「ナナメ」の関係について、使用するなら具体化が必要。</li> </ul>

分類	委員意見
<b>行動基準</b>	
方向性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ プラス面をもっと出した方がいい。5つの行動指針にはすべて正と負の側面がある。</li> <li>・ ゼロからプラスの取り組みを膨らませ、バランスをとるべき。</li> <li>・ プラスへの取り組みが少ない。プラス思考で、動機付けにつながる行動規範集にしたい。</li> <li>・ 職員のモチベーションを上げ、何かあれば組織にすぐ報告する風通しの良い職場にするため、前向きな内容にしたい。</li> </ul>
書き込みレベル	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 違反した場合にどういう損失があるか等の具体的な記載があると良い。</li> <li>・ 細かくしすぎてマニュアルにするのは良くない。適度な量にまとめるべき。</li> <li>・ すべてを盛り込むことは不可能。</li> <li>・ こういう行動で市民や自分にどういうプラスがあるか職員に伝える必要がある。</li> <li>・ 行動規範集が概括的なものにとどまることはやむをえない、個別具体的な内容（不祥事の具体的事例、その動機、不祥事による損失、処分内容等の詳細）については、別途事例集を作り研修資料として活用すると良いのでは。</li> </ul>
内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員を評価する体制や、職員が認められていると感じられる体制が必要。</li> <li>・ 上司から部下という目線を排除し、フラットな見方を。若い人が生き生き働ける職場づくりを。</li> <li>・ 組織作りには上司からのコミットメントが必要。上司・中堅・若手が三位一体の取り組みを。</li> <li>・ 何をすれば行動基準を実践できるか、組織で共有することが大事。</li> <li>・ 市民の満足度を高めるには、職員の満足度を高める仕組みが必要。</li> <li>・ 公益通報制度について周知する際は、通報者が守られること、何のための制度であるかを周知する必要がある。</li> </ul>
<b>行動規範集の活用方法</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 行動規範集に基づき研修等でディスカッションして、フィードバックして、良い評価を得るのが良い。これらを通じて組織風土の改善が行われるサイクルが構成される。</li> <li>・ コンプライアンス対応として最も重要なのは規範集等を用いた職員研修。いかに充実した研修を行うかが最大の課題。</li> <li>・ コンプライアンスを意識した人材育成をしていくことも大事。</li> </ul>	
<b>その他</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「ここまでは規範集で盛り込む」「ここからは研修で周知する」を切り分けるべき。</li> </ul>	