

仙台市コンプライアンス行動規範集（骨子）等に対する主な委員意見と事務局対応（案）

項目	分類	委員意見	事務局対応（案）
コンプライアンス推進の全体像について	目指す姿	「得られる」という言葉は受動的。能動的な言葉で表現すべき。（小島委員）	目指す姿を修正しました。
	組織づくり	組織づくりは職員個々人の取り組みだけでできるものではなく、上司の取り組みが不可欠。全体像にもそれが表れるとよい。（里村委員）	職員の具体的な行動の中に「部下を持つ職員の取り組み」を追記し、それが組織づくりに繋がるという表現にしました。（p3 参照）
行動規範集について	全体の構成について	「その判断が最善であると市民に説明できるか？」という判断の拠り所が出てくるが、もっと前の方にあるべきでは？（加藤委員）	4. 実践行動の中で行動の根本原則として判断の拠り所を追加。（p4 参照）
		行動規範にも全体像を示すと良いと思う。（栗原委員）	3. として全体像を追加し（p3）、「5. おわりに」を削除
		行動規範集が盛りだくさんになっている。もう少しコンパクトにしたほうがよい。（八島委員）	関係法令や懲戒処分事例は事例集の中で取り上げることとし、ページ数を削減。
「コンプライアンスとは」について	コンプライアンスの定義の「市民のニーズや社会の要請に応じていくこと」は受動的な考え。積極的な行動というと、ニーズや要請に対しての取り組みでなく、先取りして行っていく取り組みとなる。そのため、「積極的な行動」の部分は表現を直した方が良いと思う。「社会ニーズに適応した行動」や「積極的に市民のニーズを聞いて行動」等か。（矢口委員）	図の中の「積極的な行動」を「市民のニーズや社会の要請に応える行動」に修正しました。（p1 参照）	
行動理念について	行動理念について	理念が長い。（佐々木委員）	行動理念を修正し、目指す姿＝理念とした。（p2、3 参照）
		行動理念に関して、第1回委員会での市長が挨拶で述べていた「市民の負託にこたえる」と言った言葉を用いては（里村委員）	
		理念の上を書いてある2行がシンプルでよいのではないか。（加藤委員）	
		全体像の「目指す姿」を短い言葉で行動規範集にも入れてほしい。（八島委員）	
実践行動について	実践行動について	実践行動の順番はこれで良いのか疑問。コンプライアンスといったときに2つ目に仲間やチームについて出てくる点に違和感がある。（佐々木委員）	順番を「(個人) 対市民→(個人) 日常の行動→(個人) 対仕事→チーム」に変更（p4 参照）
		「～してはいけない」の部分が薄くなりすぎている（栗原委員）	第2回委員会で示した骨子素案から表現の修正や取り組みレベルへ落としたもの、「あらためて注意を」と言った項目に移動させているのみ。
		意識調査の結果で現場の職員の問題意識を抽出し、盛り込んでほしい。（八島委員）	アンケート結果を受けて、規範集に盛り込んだ。（【資料5】参照）
		上司とは誰のことを指すのか、分かり易いよう見方を付記すべきでは。（木村委員）	「上司の努め」を「部下を持つ職員の取り組み」に修正（p6 参照）
		「個人々の努め」「上司の努め」と分けて書かれると、分断されているように感じるので、書き方に工夫が必要。（佐々木委員）	「個人々の努め」の囲みの中に「部下を持つ者の努め」を記載する形で修正。（p6 参照）
		努めの中の記載も「～します」の形がよいのではないか。（八島委員）	ご指摘に従い、修正を加えた。（p6 参照）
		実践行動1の「市民の立場に立って」は表現として弱いのでは。例えば「公益の観点から市民のために」と言った記載が良いのでは。（矢口委員）	「公益の観点から」はすべての実践行動にかかるものであるため、4つの実践行動の前口上として「公共の福祉の増進」という言葉に変えて採用。（p4 参照） 「市民の立場に立って」は、市民の気持ちに立って考えると、親切丁寧、十分な説明、親身になるということが必要だという意味で使用しているため、「市民の目線を大切にし」に変更。（p6 参照）

仙台市コンプライアンス行動規範集（骨子）等に対する主な委員意見と事務局対応（案）

項目	分類	委員意見	事務局対応（案）
行動規範集について	実践行動について	「ハウレンソウ（報告・連絡・相談）」に関して、よく上司に報告する部下は成果も多いもの。ハウレンソウをさせるべき。いい上司とは相談しやすい上司で、いい部下とはよく連絡する部下。	実践行動3. に追加しました。（p12 参照）
		コミュニケーションは到達主義で考えるべし。	実践行動4. に追加しました。（p15 参照）
	その他	職員一人一人の意識に浸透していない、というのは大きな課題。そのためには、組織のトップのコミットメントが大変重要。トップというのは組織の象徴なので、トップの姿勢により職員は感化されるもの。	要調整
		どういう視点で規範集の内容を見ていけば良いのかを示すといい。	項目として追加した3. コンプライアンス推進の全体像の中で記載しました。（p3 参照）
		仕事に対して一人ひとりが誇りを持つ必要があるため、いかに地域や市民のためになっているかという点を理解する必要がある。（木村委員）	要検討
推進の仕組みについて		庁内体制であれば、担当役員を設置することや、倫理監査、相談窓口（通報ではなく相談）の設置、各職場での取り組みに関する報告書なども考えていくとよい。	コンプライアンス推進計画の策定作業の中で検討を進めてまいりたい。