

コンプライアンスを再考しよう！（１）



さて…。
コンプライアンスという言葉からどんなイメージを持ちますか？

コンプライアンスという言葉のイメージは
「厳格」「堅苦しい」「不祥事」かな…。



そうですね。よく「法令遵守」と訳されます。あまり良いイメージは
持っていないかもしれません。
「コンプライアンスハンドブック」には次のように定義されています。

コンプライアンスとは、一般的には「法令遵守」と訳されますが、法令や規則だ
けにとどまらず、社会の規範やルール、マナーまで含めて遵守することをいいます。
社会人として、生涯を通じた行動規範になりますので、そのよりどころとなるもの
を明確にする必要があります。

・・・(中略)・・・

県民の信頼を何よりも大切にしなければならない公務員としての立場を認識して、
職務関係以外の法令や、さらには社会規範やルール、マナーについても率先して遵
守しなければなりません。

「コンプライアンスハンドブック」(H21年6月発行)より



おっしゃる通り「堅苦しい」ところもあるかもしれません。
さらに、マスコミで「コンプライアンス」という言葉が取り上げら
れるのは、不祥事を起こした組織の責任者が記者会見で謝罪する場
面がとて多いようです。
コンプライアンスという言葉は知らず知らずのうちにマイナスのイ
メージを帯びたものになってしまっていますね。

確かに、コンプライアンスのイメージは、あまり良くないかもしれない。
研修を前向きに受けているというより、仕方ないから受けているという
雰囲気があるかもしれないな…。



コンプライアンスを再考しよう！（２）



では、再び「コンプライアンスハンドブック」からコンプライアンスの「目的」をまとめた箇所を見てみましょう。

コンプライアンス向上の取組は、県民の信頼を損なう事案の発生を根絶するとともに、「誠実な教職員が働く、信頼できる組織」にすることによって、県民の信頼にこたえられる質の高い教育活動の提供につなげていくことを目的としています。

そのために、私たち教職員は、公務員としての使命を自覚し、自信と誇りをもって誠実に職務を遂行できるように、コンプライアンス意識を醸成する研修や啓発活動に継続して取り組むとともに、教職員間の情報交換（報告・連絡・相談）や活発なコミュニケーションができる職場環境づくりを進める必要があります。

この取組に終わりはなく、県民の目線で日々点検し、常に改善するために、繰り返し繰り返しこの取組を続けることが重要です。

「コンプライアンスハンドブック」(H21年6月発行)より



どこに注目すべきかな？

はい。
最初の段落の後半部分に注目してください。
「信頼される学校・教職員」を目指して行われることがコンプライアンスの推進の最も大切な目的になります。



…ということは、コンプライアンスの推進とは「〇〇はしてはいけない」等を学ぶマイナス思考のものではなく、信頼を得るために、「〇〇に取り組んでみてはどうか」や「〇〇してみよう」というプラス思考のものでなくてはならないこととなりますね。

コンプライアンスを再考しよう！（3）

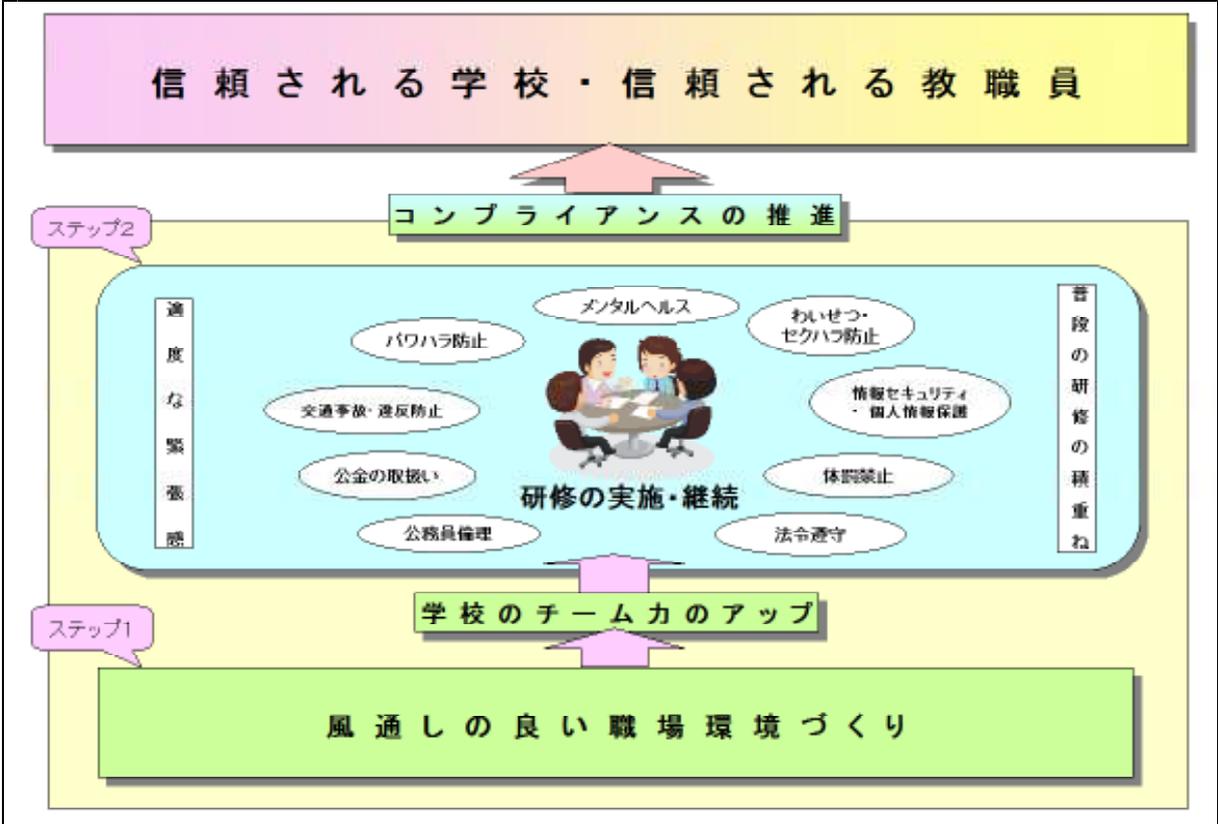


そうなんです！
不祥事を防ぐためだけがその目的ではありません。
不祥事が相次ぐので、急遽導入されたものでもありません。
以前から、組織が関係者の信頼を得るために、あるいは組織そのものの力を向上させ、社会に貢献するために、表現を変えながら言われ続けてきたものなのです。
今は使われている単語が「コンプライアンス」になっているだけです！

「コンプライアンス」のマイナス面を意識するのではなく、プラス面に視点を当てて、職場で取り組んでいくべきなんだ！
それでは、研修の進め方のポイントを教えて欲しい。



下の図をみてください。
研修のステップとして2段階を考えています。まずステップ1の「風通しの良い職場環境づくり」を土台にして、ステップ2の「各研修の実施・継続」に取り組むと良いでしょう。コンプライアンスに対してプラスのイメージを持つことがポイントです！



「風通しの良い職場環境づくりのために」(H25年10月発行)より