

令和2年度 第1回 九州地方整備局 コンプライアンス・アドバイザー委員会 意見

1. 委 員	委員長	砂田 太士	福岡大学法学部教授
	委 員	園田 佳巨	九州大学大学院工学研究院教授
	委 員	高田 亜朱華	弁護士
	委 員	村上 英明	福岡大学法科大学院長
	委 員	矢野 真紀	公認会計士 (敬称略 五十音順)

2. 意見の取りまとめ

九州地方整備局「職場の健康づくり」推進計画（平成30～32年度）に基づく令和元年度の取り組み状況等について、新型コロナウイルス感染問題への対応のため、令和2年6月16日から19日までの間、九州地方整備局から各委員へ個別に「令和元年度九州地方整備局コンプライアンス報告書（以下、「報告書」という。）に基づいて説明がなされた。各委員との間で質疑応答がなされ、その意見を集約して取りまとめをおこなった。

3. 報告書に係る意見

(1) 風通しの良い職場づくりについて

- ・コミュニケーションの輪を育て風通しの良い職場づくりを進める取り組みとして、本局幹部職員と事務所職員との意見交換会を行っているが、各階層（管理職・係長・若手）からの意見がそれぞれ上がってくるのが望ましい。昨年、長時間労働の改善などを柱とした「働き方改革」への取り組みがスタートしており、本局幹部職員が管理職についても悩みなどを聞くことも大切ではないか。
- ・社会全体でコロナ感染拡大防止対策を進めており、今後の働き方がどのようになるのかわからないが、仕事を円滑に進めるうえで、「良好なコミュニケーションの確保」は今後の大事なテーマではないか。

(2) 職員のモチベーションの向上について

- ・職員からの評価は、昨年同様あまり高くなかった。
- ・しかし地域でいろんなイベントを開催し、地域住民の方にも積極的に参加してもらい、整備局の仕事を知っていただくという取組を積極的に発信されている。若い人が、やりがいを感じられる良い取組である。
- ・限られた勤務時間の中での一つの業務提案であるが、「水害のリスクが減った」など、過去からの地域の変化をまとめてみることで、職員が地域への貢献を感じることができるのではないか。

(3) ハラスメント、不祥事案について

- ・不祥事案については、事案に応じた再発防止の取組を実施することが大切である。
- ・コンプライアンス意識が足りない例があるので、よりコンプライアンス意識の徹底を図ってほしい。
- ・ハラスメント防止への取組について、被害を受けたと感じた職員が相談できる環境（通報・相談窓口）が整備されていることは、評価できるのではないかと。

(4) 「職員アンケート」について

- ・職員の関心が薄れているとは思わないが、アンケートの回答率が下がっていることは留意すべきことではないか。（H30 80.2% ⇒ R1 72.4%）
- ・アンケートの実施については、階層毎に意識が異なると思われるので、アンケート項目に階層も加えてみてはどうか。併せてアンケートの実施時期も考慮してはどうか。

* 「職員アンケート」は、令和2年2月5日から2月21日にかけて、全職員を対象とし、無記名の設問16問にて実施した

(5) コンプライアンスの知識・意識の向上について

- ・「職員アンケート」の結果からは、コンプライアンスを意識して行動している職員の割合が高く、「職場の健康づくりポケットブック」の活用が進んでいることは評価できる。今後も取組を継続していただきたい。
- ・他機関等のコンプライアンス情報等の提供や民間企業における取り組みに関する講演を実施している点については、他の事業所や民間企業での取り組みと比較し、他のアイデアを聞くことは、職員自身が所属している職場の環境と比較することにより自分の環境を客観的にみることが可能となるので、今後も積極的に実施すると良いのではないかと。
- ・アフターコロナを見据え、コンプライアンスに関するミーティングや講習会等の実施方法については、これまでの集合形式からリモート方式も取り入れる等、工夫しながら効果的な実施に努めていただきたい。

(6) コンプライアンス通信について

- ・コンプライアンス通信は、職員から紙面に関する意見を募ってみてはどうか。
- ・「学べる・身につける」ことを目的として、連載ものに取り組んでみてはどうか。
- ・職員が興味を示すように、文字数を減らし、写真・絵・図などを取り入れたたり、アンケート結果などをシリーズものとして掲載することを考えてみてはどうか。
- ・月1度のコンプライアンス通信の内容は、私見では面白いとは思いますが、「コンプライアンス推進本部」の負担が大きいようであれば、発行回数を減らすという方法を検討しても良いのではないかと。

(7) 九州地方整備局「職場の健康づくり」推進計画（令和3～5年度）について

- ・推進計画の検討にあたっては、災害時におけるコンプライアンスについて、考えてみる必要があるのではないか。
- ・ルール等の肥大化によるコンプラ疲れを防止するため、コンプライアンス推進の目的のための実施項目に優先順位を付することも必要ではないか。
- ・コンプライアンスというのは、一度策定したルールや施策は改廃されにくく、遵守対象である法令等の増加や違反行為の再発防止のための管理施策の強化、また職員のアイデア等を様々取り入れ、実施項目が無限に増えていくことがあることに留意しなければならない。
- ・ルールや実施項目の肥大化は、対応疲れの原因となることと、あまりに実施項目や目標が多くなると「何のためのものなのか」という目的が判りにくくなり「実施した」という形式が大事になってしまうという、形骸化を引き起こす可能性がある。
- ・対応を求められる職員のこなせる業務量や業務時間には自ずと限界があるので、全てを同順位で実施するというのではなく、実施項目に優先順位を付することが必要ではないか。
- ・3か年に1度、計画を刷新する際、単に実施項目を追加するのではなく、一旦リセットして、新たなテーマ（切り口）を策定し、テーマ達成のためのタスクを練り直すなどすることによって、職員や推進室側も気持ち新たにに取り組むことができるのではないか。

4. コンプライアンス推進本部への意見

委員の意見を集約し、次のようにとりまとめる。

- 「令和元年度九州地方整備局コンプライアンス報告書」について、了解した。
- 九州地方整備局「職場の健康づくり」推進計画（平成30～32年度）の取り組みは、引き続き進めていただきたい。

以 上