

# 令和3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長
	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年度～平成32年度）』（以下、「推進計画」という。）に基づく、令和2年度の実施状況等について、令和3年6月28日から7月1日までの間、九州地方整備局から各委員に対し、個別に「令和2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。）に基づき説明がなされた。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行った。

## 3. 報告書に係る意見

### （1）新型コロナウイルス感染拡大による影響

令和元年末に発生した新型コロナウイルスは、短期間で全世界に広がり、世界中を震撼させる事態となった。新型コロナウイルス感染拡大により、人々の生活や仕事は、あらゆる面において、大きな環境の変化を強いられることとなった。九州地方整備局の職場においても例外ではなく、感染拡大防止を図りながら、組織として業務継続を図ることは、容易でなかったことは想像に難くない。こうした状況において、推進計画に基づく取組を実施するには様々な制約があり、一部取組において、例年と同程度に実施することができなかったことは、やむを得ないものと思われる。こうしたことを踏まえ、以下の意見を示す。

### （2）風通しの良い職場づくりについて

コロナ禍で、テレワークの継続等により、コミュニケーション不足となり、若手職員などの孤立感や、これまでに想定していなかったような不祥事がおきることも想定しなければならない。こうした状況に対応するためにも、引き続き、コミュニケーションを深化させ、風通しの良い職場作りを行うことが重要である。

一方、コロナ禍で整備の進んだリモートワークのためのICTツールは、今後、新たなコミュニケーションツールとして期待される。一般論として、対面よりもWEB上の方が活発な発言がなされるようなケースもあり、ハラスメントの相

談窓口も、WEBの方が相談しやすいといったことも考えられる。

今後、ICTツールをコミュニケーション活性化等のために、如何に活用するかということが大切になる。with コロナを念頭に、継続して、風通しの良い職場づくりが重要なテーマとなる。

### **(3) 職員のモチベーションの向上について**

職員のモチベーション向上は難しい課題である。各職員のモチベーションの要因は様々であることから、取組の成果が評価に現れないこともやむを得ないが、必ずしも悪い評価ということではない。

モチベーションが高いほうであると感じている職員の内、その要因として「職場の人間関係が良好であったこと」を挙げている職員が多い。このことは、前記(1)に示した「風通しの良い職場づくり」が、職員のモチベーション向上にも大きく寄与していることを示していると考えられる。

職員のモチベーション向上には、今後とも、種々の取組を粘り強く続けていくことが必要であるが、特に、職場の風通しを図ることに注力することが重要である。

## **4. コンプライアンス推進本部への意見**

「令和2年度九州地方整備局コンプライアンス報告書」については、了承する。

また、今回の報告書は、『九州地方整備局「職場の健康づくり」推進計画（平成30～平成32年度）』の最終年度にあたる令和2年度における取組評価に係るものであり、現在は、新たな推進計画（令和3年度～令和5年度）がスタートしている。

新たな推進計画は、職員一人ひとりが、日々の業務の中で「社会の期待や要請」を考えて行動し、また、職員相互のコミュニケーションを深化させ（一人にしない一人にならない）、風通しの良い職場をつくることを基本方針としているところ。

今回の取組評価の結果等も踏まえ、また、新型コロナウイルスによる環境の変化に順応しつつ、引続き、コンプライアンス推進を図っていただきたい。

以 上