

コンプライアンス・アドバイザー委員会の議事要旨について

アドバイザー委員会事務局

1. 開催日時 令和7年2月18日（火） 15時30分～17時00分
2. 開催場所 高松サポート合同庁舎 13階 1306・1307会議室
3. 出席委員 委員長 穴戸 栄徳 香川大学名誉教授
委員長代理 三野 靖 前香川大学法学部教授
委員 岡本 幸江 NHK高松放送局長
〃 藤本 智子 弁護士

（委員は五十音順）

4. 議事

- （1）令和6年度コンプライアンス推進計画の取組進捗状況
- （2）コンプライアンス推進計画（令和7年度～令和9年度）＜案＞

5. 審議内容 委員長とりまとめ

- （1）コンプライアンス推進計画（令和7年度～令和9年度）＜案＞については、幹部職員の不祥事を踏まえた取組内容が盛り込まれており、四国地方整備局全体としてコンプライアンス意識の向上を図っていただきたい。その一環で、組織の社会的責任を見据えて、幹部職員以外の一般職員がコンプライアンス相談等をしやすい状況が作れるよう工夫をしていただきたい。

6. 主なやりとり

議事（1）

《令和6年度コンプライアンス推進計画の取組進捗状況》

- 委員：①取組の個別ツールは充実していても、見るかどうかは個人の自主性に任されているので、例えばツールをミーティングで使う等によって、より実効性を担保していくことが必要と感じる。
- ②女性へのセクハラについては、男性が多い職場であり、男性が窓口では結局同じことが繰り返されるため、女性専用の窓口も検討すれば良いと思う。
- ③職員アンケート上の提案に対して、できる限り対応すれば、より一層、皆さんのモチベーションも変わってくると思いますので、ご検討いただきたい。
- ④幹部の不祥事に対して、一般職員から納得感を得られるような対策を続けるうえで、例えば、幹部職員が事務所等に出向いて、一緒にミーティングに参加してみる等の姿勢を見せることなど、是非そのあたりも検討いただきたい。
- ⑤事業者との対応ルールで、事業者、職員が守っていないケースが具体的に挙げられていたが、風通しの良い組織づくりのためには、上司の職員が遵守することを前提として、一般職員がその場面で相談ができるということが重要と思う。
- ⑥ミーティング等の実施頻度は減らした方が良いという意見もあり、また、勤務条件が異なる期間業務職員を常勤職員と同様に取り組ませている点は、職員によっては重荷になっていると感じられるため、そのあたりを説明いただきたい。

整備局：①今後の参考とさせていただきます。

②ハラスメント防止相談員の女性比率を高めており、今後も検討してまいりたい。

③④幹部職員の不祥事対策も含めて、双方向で一般職員も認識できるような形、納得できるような形で、取り組んでまいりたい。

⑤実際に相談があったのかは把握できていませんが、回答のあった所属の指導者と共有したうえで、職員から相談ができるようにしていきたい。

⑥所属独自に主体性をもってミーティング等を実施しており、所属によって多すぎるという部署があるかもしれないため、整備局内で統一的・平均的にバランスを保っていききたい。また、期間業務職員は勤務条件が異なるため、別途に講習資料を作成・配布していますが、今後、各職員の階層に応じた内容も検討してまいります。

委員：職員アンケートの10人に1人は少なく見えるが、100人に10人だと思いのので、このあたりは積極的に局の幹部職員の方が、各組織の長に対して、あえて意識づけをしていくメッセージを発信することが大事という気がする。

議事（2）

《コンプライアンス推進計画（令和7年度～令和9年度）＜案＞》

委員：①未然防止に必要なのは、役所の中のルールを前提にするのではなく、世間一般の感覚、第三者から見た場合の違和感を大事にすることだと思う。

②不祥事情報提供と行動チェックは、年4回と決めずに柔軟に対応した方が良い場合もあるとともに、むしろ職員へのフォローの方に是非力を入れていただきたい。

③職員アンケートにおいて、上司の業務が多いので相談しづらいという回答があったが、信頼関係は大事なので、1on1ミーティングのような形も検討いただきたい。

④いろいろ設定されている資料を十分に活用し、講習と既存資料との間で、うまく職員の皆さんが使用いただけるように工夫すれば、職員の支えになると感じます。

⑤不祥事情報提供と行動チェックを同時に実施する点について、具体的にどのようなイメージなのか教えていただきたい。

整備局：①第三者から見た視点、客観視することが大事と認識しましたので、取組の実行ベースでそのような視点を取り入れるよう、検討してまいります。

②取組の実行ベースでは4回と必ずしも固定しないほか、職員のフォローについては、指導者によって差異が生じている実態がございますので、すべての指導者が一律にちゃんとフォローできるようにしてまいりたい。

③1on1ミーティングについては、若手職員を対象に実施しているところであり、今後も検討してまいりたい。

④ハンドブック等の既存資料について、講習資料として使用し、職員に対して資料の格納場所も明示しながら、利活用を図っていききたい。

⑤一例を言いますと、飲酒運転の事例をもとに、飲酒運転をしないための注意事項や問いかけとして、複数の選択肢を設けて、職員各自が自身なりの行動・意識をチェックするほか、関連として、交通ルールの遵守についても、出来ているか否か、守ろうとしているか否か等を自己チェックするようなイメージで考えています。

以上、推進計画はお示した＜案＞の形で出来ればと思いますが、委員の皆様からいただきました意見等を踏まえ、実施段階でのアップデートも考えてまいります。

以上