

令和3年5月10日
北海道開発局

北海道開発局コンプライアンス第三者委員会
議事概要について

(概要)

標記委員会について、以下のとおり開催されましたので、お知らせします。

(開催日)

令和3年3月24日(水)

(開催場所)

札幌第1合同庁舎15階 北海道開発局特別会議室 (WEB会議併用)

(出席者) (敬称略)

委員長 阿座上洋吉 地域経済研究所理事長
委員 佐藤 大輔※ 北海学園大学大学院経営学研究科 経営学部 教授
谷口 勇仁※ 中京大学経営学部教授
秀嶋ゆかり※ 秀嶋法律事務所弁護士
藤田美津夫※ 藤田・荒木法律事務所弁護士
向田 直範 北海学園大学名誉教授 学園法律事務所弁護士

北海道開発局

倉内局長、竹田次長、松浦開発監理部長、柳原事業振興部長、
魚住港湾空港部長※、石川農業水産部長※、増田営繕部長※ほか

※web出席

(倉内局長挨拶)

- 来年度は、北海道開発局が、最初のコンプライアンス強化計画を策定してから、13年目に当たる。この間、委員の皆様からご助言をいただきながらコンプライアンスの推進に取り組んできた結果、一定の成果を挙げてきたところ。他方、他省庁の国家公務員倫理規程違反についての報道もあり、国会でも取り上げられてきたところだが、他人事とは思わずに、改めて襟を正して、コン

プライアンスの推進に取り組んでいきたい。

(議事概要)

- 事務局から「令和2年度北海道開発局コンプライアンス推進計画に基づく取組状況について(案)」及び「令和3年度北海道開発局コンプライアンス推進計画(案)」について説明。

- 委員からの主な意見
 - ・ 今回のコロナ禍への対応に関しては、仕事の改善と関係している部分があり、今までやらなきゃいけないことが、やれてないということがテレワークを通じて見えてきており、コンプライアンスを推進していくにあたって、テレワークによる仕事の改革を上手に組み込むことが必要。

 - ・ 若い世代はテレワークにそれほど抵抗はなく、テレワークが難しいと言っているのは、家庭を持つテレワーク環境がなかったりする人で、独身世代はもっとテレワークをやりたいというのが本音なので、テレワークを難しいと思わずに仕事の進め方を見直していくことが重要。北海道は、地方におけるテレワークのモデルケースになる可能性。

 - ・ テレワークは、情報システムの使いやすさが命運を決めるので、それが使いやすいのか使いにくいのか、わかりやすいものかわかりにくいものなのか常に再検討していくことが必要。

 - ・ 現場ごとのニーズや状況の確認方法、ハラスメント等の相談窓口の周知の中身も課題。また、窓口には相談しやすい人が配置されているのか、相談したらどういう風に本人のコンセンサスを得ながら、どんな解決が図られるのか、というところも見えづらい面がそれぞれの組織であるので、きめ細やかな周知の仕方、対応の仕方などを課題として具体的に取組を進めてほしい。

 - ・ オンデマンドでコンテンツを提供することも重要。コンプライアンスで言えば、コンプライアンスに関する講座や情報を自分の都合で見ることができる環境を作っていくことが大切で、必要なタイミングで講座を受けられるメリットは大きい。

- ・ 風通しのよい組織風土づくりは重要であり、どのようなコミュニケーションを取るのか考えた方がよい。コンプライアンスは課題にぶつかった時に知りたいものであり、コンテンツ作りに取り組むと効果的。振り返りや反省みtainな取組を中心に対応していくことによって、組織風土とか風通しのよいところ、共有できるものを作っていく、我々が何者かということを考えるといったテーマを設けていくのもよい。
- ・ 局長ミーティングや職場内ミーティングのフィードバックの仕方が難しく、文章化してフィードバックすることによって逆に意見を言いづらくなるというマイナス面もあり得るので、フィードバックの仕方の工夫が必要。雑談やウェブも含めて、直接会ってやり取りをすることは大事なことでそれが日常的にやり取りできる職場の雰囲気はどこであっても大事。さらに工夫して風通しの良い職場づくりに意味を持たせてほしい。

○ 委員からの主な意見に対する当局からの回答

- ・ 北海道は都市間距離が長く、開発建設部でも本部と事務所間を車で移動するにも非常に時間が掛かるので、テレワークというよりもテレビ、WEB 会議の方が目に見える成果が出てきているようなところがあり、事務所担当者が開発建設部本部に行かず、打合せをリモートでできるようになってきている。災害対応等でも活用しており、職員の超過勤務の縮減にも相当寄与しているのではないかと感じている。
- ・ 職員との意見交換について、全職員向けに何かフィードバックしていることはないが、特に開発局特有の課題として、30代の職員が、採用を止めた時期があり、層が薄いので、世代間の技術、知識の伝承というのが一番の課題。色々意見交換した結果については、人材育成プログラムの中で情報共有したりして、全職員向けのフィードバックではないが、関係しているところで共有して、色々なプログラム作成につなげている。
- ・ ハラスメントに関しては、これまでも取り組みを続けてきているが、同じことを毎年毎年マンネリ化するというのではなく、色々と問題意識をもって取り組んでいきたい。

以 上