

令和7年度沖縄総合事務局開発建設部コンプライアンス・ アドバイザリー委員会（第1回）の議事概要について

1. 日 時：令和7年12月22日（月） 14時00分～15時30分
2. 場 所：沖縄総合事務局4階 事業審査室
3. 委 員：委員長 天方 徹 （弁護士）
 委員 石田 むつみ （公認会計士）
 委員 小濱 武 （沖縄国際大学准教授）
4. 議 事：コンプライアンス推進計画取組状況等の報告
 - ・年間の主な取組予定について
 - ・コンプライアンス推進計画の取組状況について
5. 各委員からの主なご意見等
 - 研修について非常に活発に行っている。グループ討議が研修効果を上げるのに有効。仕事以外の日頃のコミュニケーションや部下以外とのコミュニケーションが大切で、グループ討議は日頃出会わない者が出会い刺激にもなる。技官と事務官といった違う視点から物事を見ることも出来るので、グループ討議をより活用する方がいい。
最近の企業ではスモールオフィス化が進み、出勤が少なくなっている。コミュニケーション確保の手段として、アバターを作ってオンライン会議をしたりしている。沖総局でも普段直接会う機会の少ない本局・事務所で同じような取り組みもできるのでは。
経験上、1班の人数は7名程度が適切。あまり人数が多いと発言しない者が増えてくる。一対一の意見のやり取りでなく、いろんな方向で意見が返ってくるのが大事。日頃言えないような考えや悩みが出され、人に聞いていくうちに、だんだん答えが出てくる。
組織の抱えている問題解決やハラスメント対策、女性活用にもグループ討議は効果的。大事なものはコーディネーター（進行役）を育成し、きちんと置いていくこと。
 - ご提言を踏まえ、研修に取り組んで行く。
 - 研修でグループ討議を有効に活用していくために、工夫している点は。
 - コンプライアンス係長・係員研修におけるグループ討議では、様々な意見が出るように、部署や事務官・技官をシャッフルし、年齢についても20代～40代が混在するように班編制している。
 - 「職場全体のコミュニケーションの活性化」として、新たな取組を2件行っているが、その内容は。
 - ①令和6年度から、幹部職員が若手職員に対し、自身の経験や仕事の円滑な進め方等を伝える取り組みを実施。昨年度は、部長が自身の経験した業務内容を紹介し、その生かし方等について講話を行った。若手職員からは、「自分も色々な経験をもっとしたい、直接対面でお話ができ距離感が縮まった」等の意見があった。

②今年度から、毎週の本局幹部会で、各所属長よりマネジメント（若手職員がやりがいや成長を実感できる取組）を発表・共有。各課で行っているマネジメント好事例を横展開し取り入れ、マネジメントに関する意識改革を目的としている。各所属長からは、「小さな成功体験を積み上げるようにしている、毎月のミーティング時に仕事の話だけでなく雑談もするよう心掛けている」等との発表がある。

- 「不正が成立するトライアングル」の三要素（動機、機会、正当化）で認識しておいてほしいのが、何か不正やコンプライアンスの問題が起きたときに対策としてすぐに研修を行いがちだが、研修が効果的な部分と効果的でない部分がある。正当化については研修は効果的だが、動機については研修はあまり効果が期待できない。人間の弱さというものは研修を行っても、あまり変わるものではないし効果が長続きするものでもない。研修の内容は、正当化に焦点を当てるべき。間違ったことをしたり不正を行った場合は、必ず見つかるし罰せられると知らせるには効果的。機会については内部統制が重要。例えば、応接については密談が行えないように、オープンな場所で複数での対応が有効であり、いつ・誰が対応したといった記録を取り、確認・検証できる仕組みが大切。不正を防止するには機会を無くす対策が重要であり、仕事を一人に任せきりにするのはよくない。

→ 当部では、応接はオープンな場所で複数での対応が徹底されている。また、会議室で対応する場合は、必ず複数者で対応し使用簿にも記録しており、いつ・誰が使用したかを確認できる仕組みとなっている。ご提言を踏まえ、研修に取り組んで行く。

- 平成25年から様々な取り組みを行っており10年以上になる。やることもかなり増えているがコンプラ疲れやマンネリ化が起きていないか。どこかのタイミングで再編も考えることが課題になるのでは。

→ 多くの取り組みを行っており、マンネリ化しているとの声もある。かたや、常に意識を持って言い続けること、取り組みを継続することも重要と考える。他の地方整備局の取り組みも参考に、効果的な取り組みに絞る等の再編も検討していく。

以上