

令和6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
(報告書)

令和7年3月
北海道開発局

目 次

I はじめに	1
II 「令和6年度行動計画」取組の実施状況	1
(1) 組織的な体質の改善	1
① 主体的かつ自律的な行動の実現に向けた研修の実施	
② サービスの宣誓書の読み返し	
③ 職場での対話を大切にし、安心して相談しやすい環境づくり	
④ 早期報告ルールの徹底	
⑤ 通報・相談窓口の充実	
(2) 管理職層のマネジメント力の強化	2
① コンプライアンス宣言	
② 職場内ミーティング	
③ 管理職向けのマネジメント研修等	
④ 事務所長等に対する取組	
⑤ マネジメント・サポートの発行等	
(3) 職員一人ひとりの取組の継続	3
① コンプライアンスに関する継続的な知識の習得	
② リスクマネジメント	
(4) 健全で安全な職場環境づくり	3
① 職場内ミーティング	
② ハラスメントの防止	
③ 職員の意識高揚	
(5) そのほか必要な取組	4
① 適正な入札契約手続	
② 事業者等との適切な対応	
③ コンプライアンスを意識づける取組	
III 令和6年度の推進体制等	5
IV まとめ	5

I はじめに

本報告書は、令和6年3月に策定した北海道開発局コンプライアンス推進計画(以下「推進計画」という。)の「第2部 令和6年度行動計画」に定められた具体的な取組について、令和6年度における取組状況を取りまとめたものである。

II 「令和6年度行動計画」取組の実施状況

(1) 組織的な体質の改善

① 主体的かつ自律的な行動の実現に向けた研修の実施

令和6年度において、北海道開発局職員研修実施計画に基づく研修等のうち、新規採用者研修[総合職]をはじめ38研修54コースで双方向型、共同討議型などの方法を活用して研修を実施するとともに、令和6年11月に職員の主体的かつ自律的な問題解決能力の向上に資するワークショップを開催した。

② 服務の宣誓書の読み返し

令和6年4月発行のコンプライアンス通信で本取組を改めて職員周知し、国家公務員としての自覚の再確認を促した。

③ 職場での対話を大切にし、安心して相談しやすい環境づくり

開発建設部幹部と事務所長等及び事務所課長等との間で、定例的な会議を開催するとともに、本局幹部及び開発建設部長が事務所等を訪問し、職員と意見交換の機会を設けるなど、円滑なコミュニケーションの確保に向けた取組を実施した。

④ 早期報告ルールの徹底

令和6年4月にイントラネットで、また、令和6年8月発行のコンプライアンス通信を通じて、弁護士等から問い合わせがあった際の早期対応のルールについて、職員に周知した。

⑤ 通報・相談窓口の充実

発注事務に関する職員の違法・不当行為、一般服務又は倫理に関する職員の違法行為、外部者からの不当な働きかけ行為に係る通報・相談窓口について、令和6年5月に職員 PC へのポップアップ掲載、令和6年6月発行のコンプライアンス通信、同じく6月の新任係長級研修における研修生による通報体験、令和6年11月

のコンプライアンス講習等を通じ、その意義、利用方法等を繰り返し職員へ周知した。

また、令和6年4月から順次、関係する業界団体に対して、不当と思われる働きかけを受けた際の通報など、対面または郵送で協力を依頼した。

(2) 管理職層のマネジメント力の強化

① コンプライアンス宣言

局長、開発建設部長、事務所等の長は、コンプライアンスを全ての行動規範とする旨のコンプライアンス宣言を実施し、その宣言を所属職員はもとより、官署来庁者が目にする場所に掲示し、コンプライアンスの徹底に関する姿勢を内外に明らかにした(人事異動で新たに就任した職員においても同様に実施。)

② 職場内ミーティング

コンプライアンス通信やマネジメント・サポートを発行するなど、課室等の長がそれぞれの職場でコンプライアンスに関する意識のさらなる醸成にあたり、活用しやすい資料等の提供を行った。

③ 管理職向けのマネジメント研修等

事務所課長以上の管理職員に対して、マネジメント・サポートを通じてマネジメントに必要な各種情報を提供したほか、内閣人事局が作成したマネジメントに関するテキストや動画に関する記事を掲載するなど、管理職の自己研鑽のための資料等の提供を行った。

④ 事務所長等に対する取組

令和6年4月に事務所等における業務運営推進の責任者として事務所長等を対象としたコンプライアンスに係る研修を実施し、全ての対象職員が受講した。

また、開発建設部長と所属事務所長等との間において、コンプライアンスに関するマネジメント等をテーマとした面談を令和6年5月末までに実施し、その結果を令和6年度一般監査報告書に掲載した。

⑤ マネジメント・サポートの発行等

四半期ごとに管理職員のマネジメント強化に役立つよう、マネジメント・サポートを発行し、管理職員に周知を図った。

(3) 職員一人ひとりの取組の継続

① コンプライアンスに関する継続的な知識の習得

令和6年11月に課所で講師となる管理職層を対象としたコンプライアンス講習を開催するとともに、課所段階における職場内ミーティング等を通じて、全ての職員が受講した。受講後には、e-ラーニングによる自己学習を実施した。

また、コンプライアンス携帯カードについて、令和6年度版に改訂するとともに、常に携帯する旨を令和6年12月発行のコンプライアンス通信により職員へ周知した。

② リスクマネジメント

令和6年5月に事業推進にあたり起こりうるリスクについて、課室ごとに職場内ミーティング等を通じて確認し、所属職員間の共通認識としてその発生を防止するとともに、令和7年1月以降にリスク対応状況の振り返りを実施した。

(4) 健全で安全な職場環境づくり

① 職場内ミーティング

令和6年9月、10月及び12月の北海道開発局コンプライアンス推進本部において、開発建設部長から職場の円滑なコミュニケーションの確保に向けた取組内容等に関して聴取・意見交換するほか、本局幹部職員から開発建設部長に対して職場における適切なコミュニケーションの実施について依頼するなど、安心して相談しやすい環境づくりを実施した。

② ハラスメントの防止

ハラスメント防止に関する取組として、新規採用者を含む全ての階層別研修における講義の実施や幹部職員・課長級職員の聴講を必須とした外部有識者講師によるハラスメント防止講習会を開催したほか、全職員を対象としたコンプライアンス講習における説明及びe-ラーニングを実施するとともに、コンプライアンス通信やコンプライアンス・ハンドブック、マネジメント・サポート等を活用してハラスメント防止に関する啓発を行った。また、ハラスメント苦情相談員講習会を実施して相談員の知識や対応技術の向上を図るとともに、職員が相談しやすいよう外部カウンセラーへの相談もできることとし、ハラスメント苦情相談体制の強化を図った。

③ 職員の意識高揚

職員それぞれが北海道総合開発計画の担い手であることを認識し、地域に果たす自身の役割に関する理解を促す機会として、事業説明会や現場見学会などを実施した。また、各階層の幹部職員は、地域から寄せられた期待や評価の声を所属職員に共有したり、開発建設部においては、地域からの要望会に若手職員を参加させるなど、北海道開発局が地域に果たす役割について理解の促進を図る取組を行った。

(5) そのほか必要な取組

① 適正な入札契約手続

入札談合等関与行為のほか、発注事務に関する秘密の保持、事業者等との応接方法、職員による通報制度について、令和6年4月にイントラネットに「発注者として注意すべき事項について」を掲載、令和6年4月発行のマネジメント・サポート、令和6年6月発行のコンプライアンス通信等を通じ、繰り返し職員へ周知した。

また、全職員が受講したコンプライアンス講習では、当局及び他機関の過去の不祥事案を例示・説明することで事案を再認識させるとともに、我が事としてそれらの背景等を理解してもらうなど、入札契約に関する手続がより適正となるよう工夫した。

② 事業者等との適切な対応

令和6年4月に事業者等と飲食を共にした場合の届出や、事業者等への物品等の返戻状況報告の手続について、管理職員等へ電子メールにより改めて周知し、届出等の徹底を図った。

また、事業者等との応接方法についても、令和6年6月発行のコンプライアンス通信、令和6年4月及び7月発行のマネジメント・サポート、コンプライアンス講習等を通じ、繰り返し職員へ周知した。

③ コンプライアンスを意識づける取組

コンプライアンス通信を毎月発行し、職員のコンプライアンス意識の醸成や職場内ミーティングに活用できる情報を継続して提供した。

また、非違行為事例集について、掲載事例から一部抜粋し研修テキストとして活用するほか、令和7年2月に新たな事例を追加するなどリニューアルした上で、イントラネットに掲示し周知した。

Ⅲ 令和6年度の推進体制等

本局推進本部は、本局推進本部会議を毎月開催し、推進計画に基づく本局及び開発建設部の取組状況や次年度の推進計画案等の審議等を行い、推進計画の効果的・効率的な実施を図った。

また、全ての開発建設部に設置している「開発建設部コンプライアンス推進本部」(以下「開建推進本部」という。)では、開発建設部ごとに取組内容等を審議した。開発建設部の取組状況等については、令和6年9月、10月及び12月に本局推進本部に開建推進本部長を参画させ、報告・意見交換を行った。

推進計画に基づく取組状況等の改善に向けた提言、意見等を頂くため、令和6年10月に北海道開発局コンプライアンス第三者委員会(以下「第三者委員会」という。)委員による事業視察等を実施するとともに、令和7年3月に第三者委員会を開催することとした。

第三者委員会からの提言、意見等は、推進計画や個々の取組等に反映しており、重要な位置付けとなっていることから、今後も適宜開催する。

「働き方改革の一層の推進に向けたマネジメント改革等に関する取組」及び「コンプライアンスの徹底に関する取組」について、国土交通省大臣官房監察官室の定期監察が、また、コンプライアンス意識の徹底、事業者・OBとの接触・対応、機密情報管理の徹底及び応札・落札状況の分析に関する取組等について、同室の特別監察が実施され、いずれも必要な取組が行われているとの監察結果を受けた。

「北海道横断自動車道建設工事に係る不適正事案に関する再発防止の取組」及び「北海道開発局発注業務に係る不正事案に関する再発防止の取組」について、北海道開発局監察官室の監査が実施され、概ね適切に取り組まれていたとの意見を受けた。

Ⅳ まとめ

令和6年度行動計画に定められた取組については、予定どおり実施することができた。なお、昨年9月、道路事務所の専門官が不適正な業務処理を行ったことにより懲戒処分を受ける事案が発生したことを受け、同月発行のコンプライアンス通信において、職員に対して事案の概要、処分内容について周知し、コンプライアンス意識の徹底を図った。

また、今年度、本局推進本部の活性化を図るため、開発建設部長からの取組状況の報告と意見交換を3回に分けて実施し、その内容も、各開発建設部長が特に力を入れて取り組んでいる事項の報告とした。