

令和4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5年7月
北海道開発局

目 次

はじめに	1
取組の現況	1
I 再発防止策を踏まえた取組	1
1 事務所長等へのコンプライアンス意識醸成の強化	
2 管理職員等と事業者等との接触に関するルールの強化	
3 入札手続における運用面の見直し	
4 不正の芽を見逃さない職場環境づくり	
II コンプライアンスに係る基本的な取組	6
1 基本的な取組の継続	
2 組織内コミュニケーションの活性化	
III 推進体制等	7
1 当局におけるコンプライアンス推進体制	
2 取組の効果的推進	
取組の評価	9
これまでの取組と当該事案を踏まえた次期計画の策定に向けて	10

はじめに

北海道開発局（以下「当局」という。）においては、平成21年2月に初めてコンプライアンス強化計画を策定して以降、その契機となった入札談合事案やその後の不祥事等への対策に取り組んできた。

取組を進める中、令和4年に、過去の当局発注工事における不適正処理が確認され（以下「当該事案」という。）、外部の有識者から成る調査及び再発防止のあり方検討委員会（以下「検討委員会」という。）において令和5年5月に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調査報告書（以下「調査報告書」という。）が取りまとめられた。

北海道開発局コンプライアンス推進本部においては、新しいコンプライアンス推進計画は、調査報告書を踏まえた真に実効性のある取組となるよう内容を根本的に見直す必要があると判断し、その策定を延期するとともに、策定までの間は令和4年度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。）に基づく取組を引き続き実施することとしたところである。

本報告書は、推進計画に基づき実施した取組状況等について、延長して実施した期間に実施した取組も含め、取りまとめたものである。

取組の現況

I 再発防止策を踏まえた取組

1 事務所長等へのコンプライアンス意識醸成の強化

(1) 事務所等に対する監査の強化

当局の所掌する事務の適正な運営、綱紀の保持、不正行為の防止に資することを目的とした北海道開発局監査規則に基づく一般監査については、事務所及び事業所（以下「事務所等」という。）を対象として3年間で一巡する頻度で実施しており、令和4年度は33事務所等において「入札契約事務の適正な執行に関する取組」をテーマに実施した。

なお、実施結果については、令和4年度一般監査報告書として別途取りまとめ、開発局HP及びイントラネットにて公表した。

(2) 事務所長等に対する面談

事務所長及び事業所長（以下「事務所長等」という。）が発注事務に係る関係法令、規程等に定める各種のルールを正しく認識し、遵守しているか確認することを目的に、各開発建設部長が所属の事務所長等に対して、事務所等のマネジメント、発注者綱紀保持、国家公務員倫理等の認識や取組状況などをテーマとした面談を令和4年5月末までに実施した。また、年度途中での異動があった場合は着任後随時実施した。

なお、実施結果については、令和4年度一般監査報告書に掲載した。

(3) 事務所長等に対するリスク点検の実施

事業者等との接触の機会も多く、適切な対応が求められる事務所長等に対して、事業者等との対応時に潜むリスクをまとめたリスク対応表を、令和4年4月に配布の上で、年間を通じてリスク対応を実施した。

また、同年9月から10月にかけて、開発建設部長ら幹部職員が事務所長等に対し、リスク対応の実施状況や改善点等の聞き取りを行うなどしてリスク点検を実施した。

点検の結果、全ての事務所長等が事業者との対応時の留意事項を十分に意識して仕事をしていることが確認できた。

(4) 事務所長等によるコンプライアンス宣言

局長、開発建設部長及び事務所長等（以下「対象職員」という。）は、令和4年4月に、自らの言葉による「コンプライアンス宣言」を実施し、所属職員はもとより、来庁者の目に付く場所に掲示し、その姿勢を内外に明らかにした。

また、対象職員のうち、年度途中の人事異動で新たに就任した職員においても同様に実施した。

さらに、令和5年4月に、対象職員全員が改めて宣言を実施した。

(5) 事務所長等向けのコンプライアンス研修の新設

事務所等における業務運営推進の最高責任者として、コンプライアンスに係る高い見識の醸成を図り、組織運営に活用するため、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、令和4年4月27日（水）に実施し、すべての事務所長等が受講した。

＜教科目と講師＞

- ・「講話」北海道開発局長
- ・「入札契約制度を取り巻く最近の話題など」大臣官房技術調査課長
- ・「コンプライアンス全般」首席監察官

- ・「公共事業契約におけるコンプライアンスの遵守」

北海道大学工学研究院教授

また、令和5年度においても同様の研修を、令和5年4月26日（水）に実施し、すべての事務所長等が受講した。

＜教科目と講師＞

- ・「講話」北海道開発局長
- ・「コンプライアンスについて」首席監察官
- ・「公共事業を巡る最近の話題」大臣官房技術調査課長

(6) 開発建設部幹部と事務所長等とのコミュニケーションの充実

(継続)

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、双方向のコミュニケーションとすることなど、実効性が上がるものとなるよう開発建設部幹部が工夫しながら、定期的・継続的に取り組んでいた。

2 管理職員等と事業者等との接触に関するルールの強化

(1) 事業者等との飲食の届出

管理職員等が事業者等と飲食を共にする場合には、飲食に要する費用にかかわらず、事後に事業者等の所属（会社名等）、氏名、日付、場所、金額等を書面により届け出ることを改めて管理職員等に周知し、届出の報告をさせた。

(2) 事業者等からの物品等贈与に係る厳格な対応

国家公務員倫理法に基づく四半期ごとの贈与等報告に加えて、当局独自のルールとして、事業者等への物品等返戻状況を全職員が報告することとしているが、管理職員等については、都度物品等返戻状況を報告するよう改めて周知し、その都度報告させた。また、物品等を贈った事業者等に対しては、文書をもって注意喚起を行った。

(3) 幹部職員等訪問のアポイントメント受付窓口を総務担当等一元化

令和3年11月から事業者等が本局及び開発建設部の幹部職員並びに事務所長等（以下「幹部職員等」という。）を訪問する際、アポイントメントを受け付ける窓口を総務担当者一元化しており、引き続き周知徹底を図った。

(4) 幹部職員等訪問時における総務担当等窓口経由の徹底

令和3年11月から事業者等が幹部職員等を訪問した際、総務担当者等の窓口を経由した上で入室するよう、応接ルールを明確化した。また、応接ルールの趣旨を見えやすい場所に掲示し、来庁者への理解を求めるとともに、引き続き周知徹底を図った。

(5) 関係業界団体に対する協力要請

令和4年4月から6月の間にかけて、本局及び開発建設部の幹部職員から関係業界団体等に対して、応接ルールや倫理規程における禁止行為等、当局におけるコンプライアンスの取組への協力要請を行った。また、要請資料の見直しだけでなく、対面での協力要請を行う団体を拡大し、協力を得られるよう取り組んだ。

令和5年度も4月以降順次、関係業界団体に対する協力要請を行っている。

3 入札手続における運用面の見直し

(1) 通常指名競争入札の具体的な基準・運用の整備

工事及び業務の発注にあたっては、会計法令等を踏まえつつ通常指名競争入札の活用を図るとともに、多様な入札方式の活用も合わせて実施した。

通常指名競争入札の入札手続きについては、客観性・透明性を確保する観点から具体的な指名業者の指名審査基準を令和3年11月に策定し、当局ホームページで公表している。

(2) 指名業者選定案作成者の統一

通常指名競争入札における指名業者選定案の作成については、「建設コンサルタント業務等請負契約に係る指名基準の運用について」に基づき、作成者を開発建設部本部に統一して実施した。

(3) 入札・契約手続運営委員会の体制確保の徹底

事務所における入札・契約手続運営委員会（以下「入契委員会」という。）について、現行の入契委員会運営要領のとおり所定の構成員を配置できない事務所については、入札の客観性・透明性を高める観点から、事務所の職員だけでは構成員を充足できない場合には、開発建設部本部の職員を委員に加え開催した。

(4) 指名業者選定案に係るマスキングの実施

通常指名競争入札に係る入札手続きについては、入契委員会で使用する資

料において業者名及び業者名が類推される箇所をマスキングし、情報管理を徹底した。

(5) 業務に係る入札関連情報の管理徹底

発注者綱紀保持マニュアルに定める入札関連情報の管理方法については、これまで工事契約に関する発注事務に限って、情報の種類ごとに管理責任者及び情報を業務上取り扱う者を明確化し、発注事務に関する情報の管理状況を毎年度点検すること等をルール化してきたが、令和3年11月にこの情報管理の対象に業務契約も追加し、引き続き周知徹底を図った。

(6) 情報漏えいに対するリスク点検

入札契約に関連する資料の取扱い時に潜む情報の不適切な管理による情報漏えいに対するリスク項目を追加したリスク対応表を、入札契約に携わる職員を対象として令和4年4月に配布し、年間を通じて実施した。

また、同年9月から10月にかけて、各課所等の長が職場内ミーティング等の場で職員からリスク対応の状況や改善点を聞き取るリスク点検を実施した。点検の結果、全ての課所においてリスクを十分に（又はおおむね）意識して仕事をしていることが確認できた。

4 不正の芽を見逃さない職場環境づくり

(1) 不正な働きかけに対する第三者窓口の新設

職員が不当な働きかけを受けた場合の通報について、内部通報者の保護の観点から、これまでの発注者綱紀保持担当者（本局は監察官等、開発建設部は総務担当次長等）への通報窓口に加え、第三者である弁護士への通報窓口を新設の上、令和3年12月から運用を開始し、引き続き周知徹底を図った。

(2) 職員が活用しやすい通報窓口の確保

職員が不当な働きかけを受けた場合の通報について、令和3年11月に通報窓口を発注者綱紀保持担当者へ一本化した。また、通報後の扱いに対する職員の懸念や公益通報保護法の趣旨を踏まえ、職員が通報することに躊躇しないよう、通報者の保護及び匿名性の担保について改めて周知した。あわせて、不当な働きかけを受けた場合の通報は、職員に課せられた義務であることも改めて周知徹底した。

さらに、事務所に勤務する職員が発注者綱紀保持規程に抵触すると思料される事実にあつた場合や、不当な働きかけを受けた場合には、これまで事務所の発注者綱紀保持担当者として副所長等を置いていたが、今後は本局又

は開発建設部本部の発注者綱紀保持担当者に直接通報するよう変更し、引き続き周知徹底を図った。

(3) 端緒段階での相談体制の強化

倫理規程に関する職員の疑問等については、所属長を経由して本局は監察官、開発建設部は総務課長等が窓口として対応する仕組みに加え、イントラネットの通報専用フォームにより直接相談できることを改めて周知徹底した。

(4) コンプライアンス推進計画の改定

コンプライアンス推進計画の改定については、前述のとおり、調査報告書を踏まえた真に実効性のある取組となるよう内容を根本的に見直すために、改定時期を延期した。今後、当該事案の再発防止策等を踏まえ、新しいコンプライアンス推進計画の策定を行うこととしている。

(5) 規程の内容や非違行為事例の職員周知

令和4年11月から12月に実施した、全職員を対象としたコンプライアンス講習において、当局で実際に起きた倫理規程違反事案、他地整で発生した発注者綱紀保持規程違反及び他機関で起きたセクハラ事案を例示し、厳しい懲戒処分の内容や社会的影響を合わせ、職員が自分事と捉えられるように周知した。

(6) コンプライアンス研修の充実

これまで研修によって偏りのあった服務・倫理・発注者綱紀保持等の講義内容について、全ての階層別研修において、コンプライアンス全般として一元化するとともに、講義時間・講義内容を充実させた。

Ⅱ コンプライアンスに係る基本的な取組

1 基本的な取組の継続

コンプライアンスに係る基本的な取組を継続していくことが重要であるとの認識の下、引き続き、全職員を対象としたコンプライアンス講習や、職場内ミーティング等の活用によりコンプライアンス意識の浸透を図るとともに、eラーニングやセルフチェック、リスクマネジメントの実施など、コンプライアンスを組織に定着させるための取組を実施した。

2 組織内コミュニケーションの活性化

(1) 多様な働き方への対応

テレワークや Web 等を活用した働き方の変化に伴い、上司と部下及び職員間の対面によるコミュニケーションが取りにくい状況を解消するため、Web 会議等機能をコミュニケーションツールとして積極的に活用していた。このほか、育児・介護、単身等の職員の事情に合わせた活用事例やテレワーク中の業務の進め方、管理者のマネジメントについて周知・指導を行った。

(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、全ての階層別研修における講義、本局及び各開発建設部の管理者を対象としたハラスメント未然防止に係る講習及び職場内ミーティング等での職員説明、幹部職員・課長級職員に向けた講習会、全職員を対象とした e-ラーニングを実施した。

また、苦情相談員対応マニュアルの改訂、ハラスメント苦情相談窓口の周知、コンプライアンス通信やコンプライアンス・ハンドブック等を活用した啓発を行った。

(3) 職員の意識高揚

職員一人ひとりが、北海道総合開発計画の担い手であることを認識し、当局の事業が地域に果たす役割を理解するための機会として、事業説明会や現場見学会などを実施した。

また、幹部職員や管理職員は、現場訪問や職員との意見交換などを通じて当局に寄せられる地域からの期待等の声を職員にフィードバックするとともに、組織内コミュニケーションの下、職員のコンプライアンス意識の浸透を図った。

Ⅲ 推進体制等

1 当局におけるコンプライアンス推進体制

本局推進本部は、本局推進本部会議を定期的に行い、推進計画に基づく本局及び開発建設部の取組状況等を確認するとともに、国土交通本省に報告し、適宜、指導、監督等を受けた。

本局推進本部を補佐するため設置している「北海道開発局内部統制・コンプライアンス推進室」において、本局推進本部での報告事項、審議事項等を整理

し、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については、令和4年9月の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。

(1) 外部有識者による点検及び提言等

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、当初は、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。）を令和5年3月に開催予定であったが、検討委員会の提言等を踏まえて新しいコンプライアンス推進計画を策定することとしたことから、同年7月に開催した。

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。

(2) 監察及び監査

ア 監察（国土交通本省）

コンプライアンス意識の徹底、事業者・OBとの接触・対応、秘密情報管理の徹底及び応札・落札状況の分析に関する各取組等について特別監察を受けた。

イ 監査（内部監査）

コンプライアンス意識の徹底に関する取組、事業者等との接触・対応に関する取組、秘密情報管理の徹底に関する取組、開発建設部長と事務所長等との面談について監査を実施した。

2 取組の効果的推進

本局推進本部及び開建推進本部においては、年度当初に、取組の内容や実施時期等をコンプライアンス推進計画年間スケジュール等として取りまとめ、定期的に進捗状況の確認、見直し等を行い、計画的に取組を進めた。

本局各課等及び開発建設部においては、それぞれ自主的・自発的取組を実施し、その効果等を本局推進本部に報告した。この報告を受け、本局推進本部は、本局及び開発建設部における自主的・自発的な取組を推奨するため、参考となる取組事例をイントラネットに掲載し、当局職員に広く周知した。

取組の評価

推進計画に基づく取組の評価については、以下のとおりである。

I 再発防止策を踏まえた取組

1 事務所長等へのコンプライアンス意識醸成の強化

事務所等に対する監査の強化など、事務所長等に対するコンプライアンス意識醸成の強化について、必要な取組は実施したが、当該事案を踏まえると、管理職としてのマネジメント力を強化させる取組が不足していると思われる。調査報告書においても、上位者による必要な指導・監督等の欠如が指摘されていることから、具体の取組対象や実施手法の見直し等が必要不可欠である。

2 管理職員等と事業者等との接触に関するルールの強化

管理職員等における倫理の保持及び事業者等との接触に関するルールの強化について、必要な取組は確実に実施した。これらの取組については、北海道開発行政を推進する上で基本的な規範であることから、今後も引き続き実施する必要がある。

3 入札手続における運用面の見直し

通常指名競争入札の具体的な基準・運用の整備など、入札手続上の運用面の見直しについて、必要な取組は確実に実施した。入札手続の客観性・透明性を高める観点から、引き続き取り組んでいくことが肝要である。

4 不正の芽を見逃さない職場環境づくり

不正な働きかけに対する第三者窓口の新設など、職場環境の見直しに関する取組について、必要な取組は実施したが、当該事案を踏まえると、何かあった際に職員が声を上げやすくなるよう、内部通報のあり方の検討や、より効果的となる研修手法の検討などが必要である。

II コンプライアンスに係る基本的な取組

1 基本的な取組の継続

コンプライアンス講習の実施など、コンプライアンスを推進する上で必要な取組は実施したが、当該事案を踏まえると、仕組みや知識だけではなく、それを実際の行動に結びつけられるよう実施手法の見直し等が必要である。

2 組織内コミュニケーションの活性化

多様な働き方への対応など、職場内コミュニケーションの活性化に関する取組について、必要な取組は実施したが、「女性活躍と職員のワークライフバランスの推進のための国土交通省取組計画 北海道開発局における令和5年度重点取組項目」のひとつとして、「テレワーク等を活用した柔軟な働き方の継続推進」が位置付けられたことから、今後も取組を継続し、誰もが話しやすい職場環境づくりが必要である。

これまでの取組と当該事案を踏まえた次期計画の策定に向けて

- 当局においては、内部統制の強化とコンプライアンスの徹底に向けて必要な取組を実施するため、平成21年に初めてコンプライアンス強化計画を策定し、その後も当局や他機関で不祥事が起きるたびに再発防止策を盛り込み、ルールを強化しながら取組を進めてきた。
- しかしながら、令和4年に発生した当該事案については、調査報告書において、「一般的な不正防止施策が想定していないような組織的な不正行為としての構造を備えるに至り、その不正行為の断絶や早期の発覚が妨げられる結果となった」と指摘されている。
- また、事業計画を達成しなければならないという意識の下で関与する職員らによる協力態勢が醸成されてしまったこと、管理職のマネジメント力が不足していること及び不適切であることを認識したものの、誰も対応を取らなかったことが課題とされるとともに、「中・長期的な視点に基づく施策として、職員及び組織が主体的かつ自律的な問題解決能力を涵養できるよう」検討していくことの必要性が指摘されている。
- 次期計画の策定にあたっては、これらを意識しながら、職員自らが主体的に課題や問題点を捉えて、事案に応じた柔軟な対応を自律的に行う組織となることを目標とし、コンプライアンスの取組を根本的に見直す必要がある。

(以上)