

平成27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）

平成28年3月
北海道開発局

目 次

はじめに	1
取組の現況	2
I 法令遵守の取組	2
1 基本的な取組	
2 発注事務における綱紀保持の徹底	
3 不正防止対策等のフォローアップ	
II 社会的使命の達成に向けた組織運営の活性化の取組	6
1 風通しの良い組織風土づくり	
・ コミュニケーションの活性化と職員の役割の発揮	
・ 組織の一体感の醸成	
2 人材育成	
・ 共通プログラム	
・ 分野別プログラム	
3 効果的な業務運営	
・ 業務改善の取組	
・ 開かれた行政運営の推進	
III 推進体制等	9
1 重層的な推進体制	
2 取組の効果的推進	
取組の評価	11

はじめに

平成27年度の「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。）においては、コンプライアンスの取組の真の目的を、北海道開発局（以下「当局」という。）の社会的使命である「安全・安心に暮らせる国土づくり」及び「魅力と活力にあふれ競争力ある自立した地域経済社会の形成」を着実に達成することと位置付け、基本となる法令遵守の取組は継続しつつ、社会的使命の達成に向けて必要不可欠な組織運営の活性化に関する取組を重点的に推進することとした。

本書は、推進計画に基づき実施した今年度の取組結果等を、報告書として取りまとめたものである。

取組の現況

I 法令遵守の取組

1 基本的な取組

(1) 幹部職員の取組

北海道開発局長（以下「局長」という。）及び開発建設部長は、年度当初にコンプライアンス宣言を行い、組織として法令を遵守する姿勢を内外に明らかにするとともに、職員の先頭に立って推進計画に基づく取組を実施した。

また、コンプライアンスの取組を職員に広く浸透させるため、北海道開発局本局（以下「本局」という。）の幹部職員は、年度当初に全ての開発建設部に赴き、推進計画に基づく取組等を開発建設部の幹部職員及び課長等管理者（以下「管理者」という。）に説明し、意見交換を行うとともに、部下職員に説明するよう指示した。

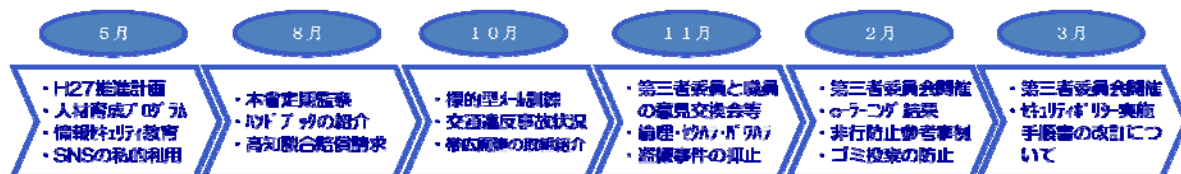
さらに、4月下旬以降、本局及び開発建設部の幹部職員が関係業界団体等に赴き、推進計画に基づく取組等を説明し、協力を要請した。その結果、事業者等の役員、従業員等が打合せ等で当局を訪問する際のアポイントメントが引き続き徹底されるとともに、オープンな場所での応接や必要に応じた事務室への入室制限といった接触ルールも円滑に実施することができた。

(2) 知識・意識の維持・向上

法令遵守に関する職員の知識・意識の維持・向上を図るため、北海道開発局コンプライアンス推進本部（以下「本局推進本部」という。）は、以下のとおり、法令遵守に係る情報を職員に提供する取組を実施した。

ア コンプライアンス通信の発行及び配布

職場内ミーティングで提供する話題、部下職員の指導、更なる学習等に活用するため、コンプライアンスに関するタイムリーな話題や最新の動向等を掲載した「コンプライアンス通信」を発行し、約2か月に1回、幹部職員及び管理者に配布した（5月、8月、10月、11月、2月及び3月）。なお、バックナンバーをイントラネットに掲載した。



イ 北海道開発局コンプライアンス・ハンドブックの改訂及び配布

推進計画の内容、過去の不祥事案、公務外非行の事例等を取りまとめた「北海道開発局コンプライアンス・ハンドブック」（以下「ハンドブック」という。）を6月に改訂し、幹部職員及び管理者のみならず、課長補佐、上席専門官等（以下「指導的立場の職員」という。）を対象を広げて配布した。

ウ コンプライアンス携帯カードの改訂及び配布

法令遵守に関する基本的な知識の付与、意識啓発等のため、服務、倫理及び発注者綱紀保持に関する行動基準や内部通報制度等に、新たに近年リスクの増大が懸念される「情報セキュリティ対策」を加え「コンプライアンス携帯カード」を7月に改訂し、全ての職員に配布した。

エ コンプライアンス講習

本局及び開発建設部の幹部職員、管理者等を対象としたコンプライアンス講習を10月～11月に実施するとともに、職場内ミーティング等を活用して、講習内容を全ての職員に説明した。

オ eラーニングによる学習及び理解度チェック

eラーニングを活用し、全職員を対象として、服務、倫理及び発注者綱紀保持に関するポイントの学習及び理解度のチェックを12月に実施した。その結果、服務・発注者綱紀保持が90%台、倫理については80%台の正解率となっている。正解率が低かった問題については、コンプライアンス通信を活用し注意すべきポイントについて紹介を行った。

カ 公務外非行等の防止に向けた注意喚起

公務外非行等の防止に向けて、職場内ミーティング等で職員に具体的な事案を周知するとともに、仮に公務外非行等を発生させた場合に家族に生じるであろう影響を話し合うなどの方法により、防止に向けて注意喚起を行った。

キ イン트라ネットによる情報提供

イントラネットに、服務、倫理、発注者綱紀保持等に関する資料、教材等を掲載し、職員に必要な情報を提供した。

4月：「義務違反防止ハンドブック」（服務規律に関する教本）を掲載

「国家公務員倫理教本（平成27年度版）」を掲載

7月：「コンプライアンス携帯カード」の全文を掲載

12月：「平成27年度国家公務員倫理週間について」を掲載

1月：「平成27年度eラーニングの実施概要」を掲載

ク 職員研修

全ての研修でコンプライアンスに関する講話の時間を確保し、本局の幹部職員からコンプライアンスの重要性や留意点等を伝えることで、職員の意識啓発を行った。

ケ 国家公務員倫理週間における取組

職員に、国土交通事務次官、局長等からのメッセージをメールで伝えるとともに、イントラネットにパンフレットを掲載し、執務室内にポスターを掲示した。

また、関係団体・事業者等に対してもパンフレット等を送付することにより周知を行った。

(3) リスクマネジメントの取組

ア リスク対応

発生頻度が高いリスクや発生した場合に影響の大きいリスク等を選定し、リスク対応表に取りまとめの上、年度当初に職員へ配布した。職員は、配布されたリスク対応表に基づき、年間を通してリスク対応を実施し、課所等の長は、日頃から職員のリスク対応の状況を見て、適宜フォローした。

イ リスク点検

課所等におけるリスク対応の実施状況、課題等を把握するため、10月及び11月の期間で、本局及び開発建設部の全ての課等、事務所、事業所等（544課所等）でリスク点検を実施した。リスク点検は、課所等の長が、職場内ミーティング等の場で自ら主体となって、職員からリスク対応の実施状況、課題等の聞き取りを実施し、本局推進本部（事務局）に報告する方法とした。

ウ クライシスマネジメント

不測の事態が発生した際における対応（クライシスマネジメント）に係る情報をハンドブックに掲載し、幹部職員及び管理者のみならず、指導的立場の職員に対象を広げて配布した。

2 発注事務における綱紀保持の徹底

高知県内における入札談合事案に関する調査報告書を踏まえた再発防止対策については、国土交通本省からの指示等に基づき、①入札書と技術資料の同時提出、②予定価格作成時期の後倒し、③応札状況の透明化・情報公開、④情報管理の徹底、⑤不当な働きかけに対する報告の徹底等に引き続き取り組んだ。

3 不正防止対策等のフォローアップ

(1) 役務契約の適正化

ア 機械関係役務契約

4月の施設整備課長等会議において、改正後の自動車修繕等単価契約実施要領等の規定に基づく取組を改めて説明し、更なる徹底を図った。また、6月から10月にかけて、本局と全ての開発建設部との間で意見交換を実施し、その際、同取組の実施状況等を聴取したところ、いずれも適切に取り組んでいる旨の報告があった。

さらに、2月には、事業実施ヒアリングにおいて、全ての開発建設部の施設整備課長から直接聴取する方法により同取組の実施状況等を点検した。その結果、いずれの開発建設部においても、同取組が適切かつ着実に実施されていることを確認した。

イ 機械関係以外の役務契約

7月に開催した契約課長会議及び9月の調達事務担当者による検討会において、機械以外の役務契約の適正化に向けた取組の実施状況等については、いずれも適切に取り組まれていることを確認した。

また、9月から12月にかけて、各開発建設部に対して一連の役務見直し関係通達等に対する意見・要望等を聞き取りするフォローアップを行った結果、各開発建設部において、問題なく実施されていることを確認した。

(2) 会計事務の適正化

5月に開催した経理課長会議、及び7月から9月までに実施した全道の経理、物品事務等の担当者による勉強会において、会計事務等の適正化に向けた取組の実施状況等については、いずれも適切に取り組まれていることを確認した。

また、8月から11月にかけて、本局の職員が全ての開発建設部に赴き、同取組の実施状況等を点検した。その結果、いずれの開発建設部においても、同取組が適切かつ着実に実施されていることを確認した。

(3) 情報セキュリティ対策等

国土交通本省からの指示に基づき、12月から1月にかけて、定められた運用方針に従っているかといった情報セキュリティ対策に関する自己点検を実施し、2月から3月にかけて、当該自己点検の結果を踏まえた監査を実施したところ、適切に運用されていることを確認した。

(4) 適正な職員管理業務等の徹底

職員団体との交渉、情報提供及び意見交換会の実施状況、支部役員の離席状況及び短期従事許可状況は毎月、職員団体に対する会議室の目的外使用許可状況は四半期ごとに、本局推進本

部へ報告した。

開発建設部の職員管理担当職員を対象とした講習会を6月に開催し、職員団体との予備交渉・交渉の進め方、職員団体との対応に当たり注意すべき事例、勤務時間中における職務専念義務違反となる事例について説明し、その対応方法を指導した。

また、開発建設部における職員管理業務の実施状況は、10月から11月にかけて、管理者に対しヒアリング及び書面による点検を実施した。その結果、本取組は、全ての開発建設部において、適切かつ着実に実施されていることを確認した。

Ⅱ 社会的使命の達成に向けた組織運営の活性化の取組

1 風通しの良い組織風土づくり

1 コミュニケーションの活性化と職員の役割の発揮

(1) 幹部職員の役割

本局及び開発建設部の幹部職員は、現場訪問の実施（延べ202回／1,676人）、新規採用職員等との懇談会の開催等により、職員と直接意見を交わす機会の創出やコミュニケーションの活性化等に努めた。

また、このような場を活用して、当局の進むべき方向性や当局が果たすべき使命及び役割の重要性等を示し、職員のモチベーションの向上を図ったほか、業務運営や法令遵守等に関する情報を提供するとともに、各職場で風通しの良い職場づくりが実践されているかを確認した。

(2) 管理者の役割

本局推進本部は、管理者に職場のマネジメントに関する知識を付与するため、自己学習用の教材及びハンドブックに、OJTの取組例や、部下職員の褒め方と叱り方といった事項を新たに掲載して配布した。また、少なくとも四半期に一度は、課所等ごとに、具体的なテーマを設定して職場内ミーティングを実施するよう指導した。

これらのことを踏まえ、管理者は定期又は随時に職場内ミーティングを開催し、法令遵守に関する情報提供、業務の進行管理、地域から寄せられた期待・評価の声の共有等を行うとともに、褒める、励ます、職場の声を業務に反映させる等、双方向のコミュニケーションに努めた。

(3) 指導的立場の職員の役割

本局推進本部は、指導的立場の職員に職場のマネジメントに関する知識を付与するため、自己学習用の教材及びハンドブックに、OJTの取組例や、部下職員の褒め方と叱り方といった事項を新たに掲載して、幹部職員及び管理者のみならず、指導的立場の職員に対象を広げて配布した。さらには、各種会議、現場訪問等の場を活用して、本局及び開発建設部の幹部職員が職場のマネジメント等に関する講話や意見交換等を実施し、知識の付与に努めた。

(4) 部下職員の役割

本局推進本部は、部下職員が役割を発揮できるよう、以下の取組を実施した。

ア 初級研修

新たに、ここ数年の間に採用された職員を対象とした初級研修を実施した。同研修の実施に当たっては、採用年次、所属部門等にかかわらず、対象職員全員をまとめて参加させ、横のつながりが醸成されるよう配慮した。

イ 育成担当者の選任

採用1年目又は2年目の職員の育成や相談しやすい環境づくり等のため、採用1年目又は2年目の職員それぞれに育成担当者を選任する取組を実施した。

ウ 北海道開発技術研究発表会等による発言等の機会の付与

北海道開発技術研究発表会における研究課題の発表、事業説明会におけるプレゼンテーション、職場内ミーティングにおける発言等により、部下職員の参画、発言等の機会の付与に努めた。

2 組織の一体感の醸成

全ての開発建設部において、全職員、女性職員、新規採用職員といった多様な者を対象とした事業説明会、現場見学会、意見交換会等を実施したほか、内部向け情報の発信や地域活動への参加等、創意工夫しながら取り組んだ。

2 人材育成

本局推進本部の下に人材育成プロジェクトチームを設置し、人材育成プログラムを策定した。人材育成プログラムは、役職等に応じた階層別の知識、技能等の習得を目的とした「共通プログラム」と、各業務における専門的な能力の向上等を目的とした「分野別プログラム」で構成しており、PDCAサイクルで各種取組、評価等を実施した。

1 共通プログラム

①管理者及び指導的立場の職員の指導力・マネジメント力の向上、②中堅層職員のプレゼンテーション技術・対外交渉力の向上、③新規採用職員等の基礎的知識の習得等、職員各階層に応じた知識、技能等を習得させることを目的としたプログラムとした。

当該プログラムに基づき、ここ数年の間に採用された職員を対象とした初級研修を新たに実施するとともに、階層別研修等で民間企業の経営者、地方自治体の長等から組織のマネジメント、

人材育成等について講義を受ける等、研修の充実を図った。

また、自己学習用の教材及びハンドブックに、OJTの取組例や、部下職員の褒め方と叱り方といった職場のマネジメントに関する事項を新たに掲載して、指導的立場の職員以上の者に配布した。さらには、各種会議、現場訪問等の場を活用して、本局及び開発建設部の幹部職員が、職場のマネジメント等に関する講話及び意見交換を実施し、知識の付与に努めた。

2 分野別プログラム

各業務における専門的な能力の向上等を目的としたプログラムとした。

現下の行政需要に応じて必要とされる新たな知識、技術等を体系的に習得できるよう、事例研究や課題討議等を中心とした勉強会を開催する等、各分野において創意工夫をしながら学習の機会を積極的に設けた。

特に、新規採用職員及びここ数年の間に採用された職員の専門的な能力の向上に当たっては、それぞれに育成担当者を選任し、育成メニューに基づく計画的な指導及び助言を行う等、組織だっって育成に取り組んだ。さらに、管理者や指導的立場の職員等が部下職員と積極的に対話をし、説明や意見等を求める機会を増やす等により、職員のスキルアップ及び職場の活性化を図る取組を推進した。

3 効果的な業務運営

1 業務改善の取組

幹部職員の現場訪問や職場内ミーティング、業務改善ご意見箱等へ寄せられた職員からの意見・提案について、本局で検討すべきものについては、担当課等で処理方針を検討の上、回答を作成し、広く周知が必要なものについてはイントラネットで職員に紹介した（12件）。

さらに、政府全体で取り組む「女性職員の活躍と職員のワークライフバランスの推進」として、育児支援に関する制度、各種通達、業務改善等、ワークライフバランスに関する情報を網羅的に掲載したポータルサイトを作成し、イントラネットに掲載することで職員の利便性の向上を図った。

また、ワークライフバランス推進強化月間（7月～8月）において、全府省で「朝型勤務と早期退庁」を推奨する「ゆう活」を実施した。当局においては、原則として勤務時間を7時30分から16時15分までとしたところ、対象職員の約81%が1日以上、約50%が10日以上参加し、同月間中、前年同期と比べて、超過勤務時間は減少、早期に退庁した割合は上昇した。

2 開かれた行政運営の推進

(1) 広報・広聴の取組

「広報広聴活動に関する基本方針」に基づき、施策・事業等に関する効果的な情報発信として、局長記者会見や担当者による記者説明会、報道機関への情報提供、ホームページ、メールニュース等の手段を用いて実施した。加えて、報道対応スキル向上を目的として、新聞社の記者等を講師に迎え、報道発表資料作成等に関する講演会等を開催した。

また、平成25年度から実施している公共施設見学ツアーを引き続き実施した。

広聴活動については、ホームページ上の専用メールによる意見・要望の受付やアンケートを実施するとともに、地方自治体等との意見交換、地域との連携・協働による取組を進めた。

(2) 地域の声の情報共有と施策・事業等への反映

地方自治体等の要望書をイントラネット（地域情報データベース）に掲載し、本局及び開発建設部で情報共有を図るとともに、「専用メール」、「行政相談」等により、本局及び開発建設部による国民や地域の意見・要望等の情報収集を進めた。

また、社会資本老朽化対策等に関する支援窓口を設け、地方自治体からの相談を受け付けた。

寄せられた意見等については、「地域活力支援チーム」等を活用し情報共有の取組を進めるとともに、施策・事業等を担当する部署と連携しながら必要な検討を行うなど、当局が実施する施策・事業等への反映につなげる取組を行った。

Ⅲ 推進体制等

1 重層的な推進体制

(1) 当局におけるコンプライアンスの推進体制

コンプライアンスの推進等を図るため、本局に本局推進本部を設置しており、毎月一回以上開催した。

また、本局推進本部を補佐し、推進計画を効果的かつ効率的に実施するため、本局推進本部に北海道開発局内部統制・コンプライアンス推進室（以下「推進室」という。）を設置しており、本局推進本部の開催の前に開催し、本局推進本部での報告事項、審議事項等を整理した。

さらに、開発建設部における推進計画の実効性を確保するため、全ての開発建設部に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。）をそれぞれ設置しており、開発建設部での取組内容等を審議するとともに、進捗状況等を本局推進本部に報告した。

(2) 国土交通本省による指導、監督等

本局推進本部は、推進計画に基づく本局及び開発建設部の取組状況を取りまとめ、毎月、国土交通本省に報告し、適宜、国土交通本省の指導、監督等を受けた。併せて、平成28年度の推進計画の策定に当たっても、国土交通本省の指導、監督等を受けた。

(3) 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、本局に、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。）を設置しており、以下のとおり、第三者委員会の開催に向けた当局の事業視察及び職員との意見交換会と共に2回開催した。

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、重層的な統制における重要な位置付けとなっている。

<開催状況>

（平成27年10月 第三者委員会の開催に向けた当局の事業視察及び職員との意見交換会）

平成27年12月 推進計画に基づく取組状況及び今後の進め方について

平成28年 3月 平成27年度の推進計画に基づく取組状況とその評価について

平成28年度の推進計画について

(4) 監察及び監査

コンプライアンス意識の高揚の取組、職員の士気や組織パフォーマンスの向上を図るための取組、発注者綱紀保持の状況等について国土交通本省の監察を受けた。

また、当局においては、入札契約事務の適正な執行、働きやすい良好な職場環境の整備及び広報広聴活動等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発推進本部においては、年度当初に、具体的な取組の内容や実施時期等をコンプライアンス推進プログラム（以下「推進プログラム」という。）等として取りまとめ、定期的に進捗状況の確認や見直し等を行う等、計画的に取組を進めた。

本局各課等の長及び開発建設部においては、それぞれ自主的・自発的な取組を実施し、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。さらには、開発建設部長を本局に招集し、高知県内における入札談合事案に関する調査報告書を踏まえた再発防止対策の具体的措置の状況と併せて報告させ、必要に応じて指導、助言等を行った。また、開発建設部総務課長会議を開催し、開発建設部が実施した又は実施を予定している取組について情報の共有化や意見交換等を行った。

取組の評価

I 法令遵守

1 基本的な取組

- ・ 法令遵守に関する職員の知識・意識の維持・向上を図るために実施したコンプライアンス講習、e-ラーニングその他の取組については、平成28年1月から2月にかけて実施した「平成27年度 コンプライアンスに係る職員アンケート」（以下「職員アンケート」という。）において、職員の約99%が、法令遵守に対する意識が「身についている」又は「ある程度身についている」と回答した。
- ・ リスクマネジメントの取組については、リスク点検の結果、いずれの課所等においても、職員はリスクに「十分に対応できていた」（約71%）、又は「おおむね対応できていた」（約29%）と回答しており、職員が業務に内在するリスクを意識しながら、日常的にリスク対応を実践している状況がうかがえた。また、リスク点検において、課所等の長の約90%がリスクマネジメントを継続すべきと回答した。

2 発注事務における綱紀保持の徹底及び不正防止対策等のフォローアップ

- ・ 高知県内における入札談合事案に関する調査報告書を踏まえた再発防止対策については、適切に実施されていた。
- ・ 点検等フォローアップの結果、役務契約、会計事務、情報セキュリティ、職員管理業務等の再発防止対策については、適切かつ着実に実施されていた。

II 社会的使命の達成に向けた組織運営の活性化の取組

1 風通しの良い組織風土づくり

- ・ 幹部職員による現場訪問、新規採用職員等との懇談会等については、職員から、普段接する機会の少ない幹部職員と話ができて、自分の意見も伝えられてよかった、また、幹部職員の考えを知ることができ、今後に活かしたい等の感想が寄せられており、コミュニケーションの活性化、モチベーションの向上等に寄与した。
- ・ 課所等における職場内ミーティング等については、コンプライアンス通信による話題の提供等をしていることもあり、ほぼ定着した。
- ・ 指導的立場の職員及び部下職員の役割については、職員アンケートにおいて、役割を「果たしている」又は「ある程度果たしている」と回答した職員の割合がそれぞれ約89%及び約78%であり、役職が下位の職員ほど低い結果となった。
- ・ 組織の一体感の醸成に向けた取組について、現場見学会に参加した職員からは、他部門の事業を知るよい機会となり、これから広い視野を持って仕事に取り組むことができる、パン

フレット等の資料で見えていた事業が身近に感じられる貴重な時間になった等の感想が寄せられた。また、職員アンケートで、職員の約86%が一体感を持ちながら仕事が「できている」又は「ある程度できている」と回答したものの、役職が下位の職員ほど低かったほか、担当する業務によって差があった

- ・ 社会的使命の達成を意識するための取組について、職員アンケートでは、「外部との情報交換」が最も有効であるとする意見が多かった。

2 人材育成

- ・ 人材育成プログラムに基づき実施した取組について、職員アンケートでは、職員の約78%が研修、勉強会、資格取得の支援等、専門的知識・能力向上のための機会が「与えられている」又は「ある程度与えられている」と回答した。

3 効果的な業務運営

- ・ 業務改善については、職員アンケートにおいて、職員の約89%が職務の遂行に当たり業務改善を「意識している」又は「ある程度意識している」と回答しているとおり、課所等において自主的・自発的な取組が実施されていた。また、職員からの業務改善に資する意見・提案を吸い上げ、対応策等を広く職員にフィードバックする仕組みについても有効に機能していた。
- ・ 広報・広聴活動、地域の意見等の施策・事業等への反映については、これまでの取組により、体制の整備、活動の充実が図られている。

Ⅲ 推進体制等

1 重層的な推進体制

- ・ 当局においては、本局推進本部、推進室、開建推進本部等を整備し、さらに、第三者委員会による点検、国土交通本省の指導、監察及び監査等、重層的な体制の下でコンプライアンスの推進に当たった。

2 取組の効果的推進

- ・ 年度当初に具体的な取組の内容や実施時期等を推進プログラム等に取りまとめ、定期的に進捗状況の確認や見直し等を行う等、効果的かつ効率的に取り組んだ。
- ・ 自主的・自発的な取組については、推進本部で意見交換をし、参考となる事例をイントラネットで周知し、また、開発建設部総務課長会議を開催して意見交換等を実施する等、課所等による創意工夫の推奨に努めた。

IV 取組の総括

これまでの間、必要な見直しと拡充を図りながら、組織を挙げてコンプライアンスの取組を推進してきた。特に、平成25年度からは、社会的使命の達成に向けた取組に軸足を移して取り組んできたところである。

平成27年度は、更に歩を進め、コンプライアンスの取組の真の目的を社会的使命の達成と位置付け、基本となる法令遵守の取組は継続しつつ、社会的使命の達成に向けて必要不可欠な組織運営の活性化に関する取組を重点的に推進した。

その結果、職員アンケートにおいて、職員の約95%が、当局は法令遵守が実践される組織風土に「なっていると思う」又は「ある程度なっていると思う」と回答し、また、職員の約89%が、職務の遂行に当たり、社会的使命の達成を「意識している」又は「ある程度意識している」と回答しており、これまでの取組は相応の効果があったと評価している。

平成28年度においても、このような状況を維持するため、推進計画を策定し、平成27年度の基本的な取組を継続する考えである。なお、推進計画に基づく取組を進めるに当たっては、当該取組の目的及び具体的内容が職員に明確になるよう工夫するものとする。