

平成28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29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・ルールの確認と実践	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等	
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	10

はじめに

平成28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、基本である「法令・ルールの確認と実践」の取組を継続するとともに、引き続き、組織運営の活性化に向けた取組に重点を置いて実施し、新たな北海道総合開発計画の推進など、国民から負託された社会的使命を確実に達成するよう、職員一人ひとりが自らの役割を果たしていくことを目指すこととした。

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・ルールの確認と実践

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、周知を行った。

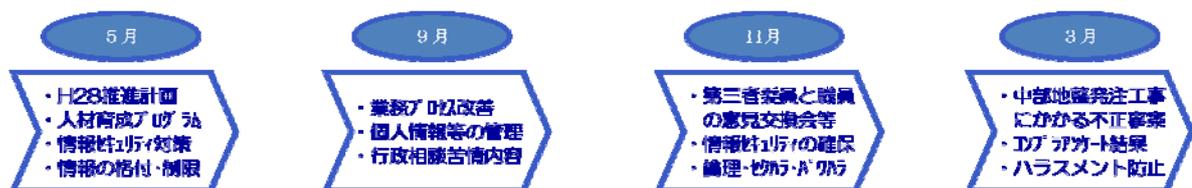
さらに、4月中旬以降、本局及び開発建設部の幹部職員が関係業界団体等に赴き、推進計画に基づく取組等を説明し、協力を要請した。その結果、事業者等の役員、従業員等が打合せ等で当局を訪問する際のアポイントメントが引き続き徹底されるとともに、オープンな場所での応接や必要に応じた事務室への入室制限といった接触ルールも円滑に実施することができた。

(2) 知識・意識の維持・向上

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、職員に対して、法令・ルールの確認と実践に必要な情報提供を行い、知識・意識の維持・向上を図るための取組を実施した。

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4回発行（5月、9月、11月、3月）し、幹部職員及び管理者に配布するとともに、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、課長補佐、上席専門官等（以下「指導的立場の職員」という。）に配布した。

ウ コンプライアンス携帯カードの配布

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、新規採用職員等の新たに当局職員となった者に「コンプライアンス携帯カード」を配布した。

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、服務については約94%、倫理は約91%、発注者綱紀保持は約95%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、イントラネットに注意すべきポイントを掲載するとともに、職員に周知した。

カ 過去の不祥事案の事例集の作成

コンプライアンスの強化に取り組んできた経緯、経験を風化させることのないよう、職員に過去の不祥事案の事例を周知するため、事例集を作成した。

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28年度版）」を掲載

10月：「平成28年度コンプライアンス講習の基本教材」を掲載

12月：「平成28年度国家公務員倫理週間の実施について」を掲載

1月：「平成28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、11月及び12月の期間で、本局及び開発建設部の課等、事務所の課及び支所、事業所等（549課所等）でリスク点検を実施した。点検の結果、職員が十分に対応できていなかったリスクのうち、課所等の長の多くが今後もフォローアップが必要と回答したものについては、当該分野の担当課において対応策の検討を行うよう指示したところであり、今後必要な措置を講じていく。

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、指導的立場の職員に配布した。

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、改めて自動車修繕等単価契約実施要領等の規定に基づく適正な実施の周知徹底及び取組の情報共有を図った。

また、6月から10月にかけて、本局と全開発建設部との間において意見交換を実施し、その際、同取組の実施状況等を聴取し、いずれの開発建設部においても、同取組が定着されていることを確認した。

さらに、1月、実施計画のヒアリングにおいて、全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、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、事務処理上の問題点等に関する意見聴取を行い、いずれも適切に取り組まれていることを確認するとともに、一連の役務見直し関係通達等については、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10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、事務処理上の問題点等に関する意見聴取及び適正な会計事務に関する指導等を行い、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、いずれも適切に取り組まれていることを確認した。

また、実施状況等の点検を行った結果、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

開発建設部の職員管理担当職員を対象とした講習会を5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12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、いずれの開発建設部においても、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、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・ルールの確認と実践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、ハンドブックに、管理者に求められるマネジメントの具体例やOJTの取組例、部下職員の褒め方と叱り方といった事項を掲載して配布した。また、少なくとも四半期に一度は、課所等ごとに、職員自らが意見・提案等を述べる機会となるよう留意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・ルールの確認と実践に必要な情報提供、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、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掲載して配布した。

さらには、部下職員の指導育成に必要なコミュニケーションの基礎知識・技術を身につけるよう、上席専門官級を対象としたコーチング研修を新設して実施し、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

平成27年度の新規採用職員及び平成26年度の選考採用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、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等

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、職員に共通して求められる能力・資質の向上を目的とした「共通プログラム」と、各分野ごとの専門性に根ざした業務遂行能力の向上と知識・技術の維持・継承などを目的とした「分野別プログラム」で構成しており、各種取組の実施、フォローアップ等を行った。

1 共通プログラム

担当分野を超えて全ての職員に共通して求められる能力・資質の向上に関する事項、特に、階層ごとに求められる役割に着目し、管理者及び指導的立場の職員向け、及び新規採用職員等向けの取組内容を整理したプログラムとした。

当該プログラムに基づき、指導的立場の職員が、部下職員の指導育成に必要なコミュニケーションの基礎的知識・技術を身につけるよう、上席専門官級を対象としたコーチング研修を新設す

るなど研修の充実を図るとともに、管理者及び指導的立場の職員が参加する各種会議や幹部の現場訪問の場を活用して、それぞれの役職に求められるマネジメント、コミュニケーション、部下の育成等についての指導を行った。また、新規採用職員等に対しては、各職場において育成担当者を選任し、組織的・計画的に育成に取り組んだ。

2 分野別プログラム

各分野ごとに、専門性に根ざした業務遂行能力の向上と知識・技術の維持・継承など、開発局の社会的使命の実現に不可欠な専門的能力を蓄積し高めていくことを目的としたプログラムとして、専門研修、OJT、勉強会の開催等、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。

3 効果的な業務運営

1 業務改善の取組

本省の「女性職員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」に基づく重要テーマとして、当局では「第8期北海道総合開発計画の効果的な推進」と「業務の生産性向上」の2つを選定した。

このうち、「業務の生産性向上」については、平成28年8月に開発監理部長通知を発出し、①業務の整理と業務分担の明確化、②業務の効率化として資料作成における手戻りの防止や作業依頼時における依頼先の負担軽減などの自主的・自発的な取り組みを促したところである。

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、平成28年夏の大雨に伴う緊急的な報道対応の折を含め、施策・事業等に関し、局長記者会見や担当者による記者説明会の開催、報道機関へのプレスリリース資料の提供、ホームページ・SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）による情報発信、メールニュースの配信等の手段を用いて、的確かつ効果的に情報発信を行った。加えて、報道対応スキル向上を目的として、本省の官房広報課職員を講師に迎え、国土交通省が中心となって進めている広報改革の取組を含め、エッジの効いた報道発表資料作成等に関する講演会等を開催した。

また、北海道開発局が整備、管理及び保全している社会資本の意義について広く理解を得るための取組として、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) 外部から要請の施策・事業等への反映

地方自治体との意見交換等により寄せられた要請については、「北海道開発局開発計画推進委員会」及び「地域活力支援チーム」等を活用し、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29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28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28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29年 3月 平成28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29年度の推進計画について

(4) 監察及び監査

研修等コンプライアンス意識の高揚の取組、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、災害応急対策の実施体制、許認可事務の執行及びワークライフバランスの推進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。

取組の評価

I 法令・ルールの確認と実践

1 基本的な取組

- ・ 法令・ルールの確認と実践に必要な情報提供等を行い、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29年1月に実施した「平成28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74%）、又は「おおむね対応できていた」（約26%）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等の取組、各課所等における職場内ミーティング等については、ほぼ定着が図られ、有効に機能している。
- ・ 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88%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。また、上司の役割については、約87%が役割を「果たしている」又は「ある程度果たしている」と回答した。
- ・ 組織の一体感の醸成に向けた取組について、事業説明会に参加した職員からは、地域の取組や他部門の業務に対する理解が深まり大変参考になった、地域の発展に重要な役割を担っていることが把握できて良か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85%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。
- ・ 職場のコミュニケーションを更に活性化するための取組について、職員アンケートでは、「同僚同士の声の掛け合い」、「上司からの声掛け」が有効であるとする意見が多く、組織の一体感を醸成する取組については、「課や所属部門を超えた意見交換会」、「職員向けの部門横断的な事業概要説明会・現場見学会」が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77%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、身近な業務の効率化や執務環境の改善に取り組み、職員アンケートでは職員の約88%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。
- ・ 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をする等、課所等による創意工夫の推奨に努めた。

Ⅳ 取組の総括

北海道開発局では、コンプライアンスの目的は「北海道開発局に期待される社会的使命を達成すること」であると位置付け、基本となる法令遵守の取組に加え、組織運営の活性化に向けた取組を行ってきたところである。

平成28年度は、基本となる「法令・ルールの確認と実践」の取組を継続するとともに、組織運営の活性化に向けた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できる。

平成29年度においても、このような状況を踏まえて推進計画を策定し、平成28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。