

令和7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8年3月
北海道開発局

目 次

I はじめに	1
II コンプライアンスを組織に定着させるための取組の実施状況	1
1 職員の意識・能力の向上	
2 管理職員のマネジメント力向上	
3 健全な職場環境づくり	
4 コンプライアンス関係通報窓口の周知と適正な運用	
III 令和7年度の推進体制等	4

I はじめに

令和7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。)では、全ての職員が当局の社会的使命を自覚し、コンプライアンスを我が事として捉え、過去の不祥事を契機として定められたルールや自らの業務の基本となる法令、規則、ルールを改めて確認し、正しい理解に基づいて職務を遂行することを旨として、各種の取組を一層進めることとした。

本報告書は、令和7年度における推進計画に基づく取組の実施状況を取りまとめたものである。

II コンプライアンスを組織に定着させるための取組の実施状況

1 職員の意識・能力の向上

(1) コンプライアンス宣言等

局長、開発建設部長、事務所等の長(事務所長等)は、毎年度、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、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た(人事異動で新たに就任した職員も同様に実施。)

また、コンプライアンス携帯カードについては、新たに採用された職員に対して新規採用者研修で配布したほか、4月発行のコンプライアンス通信で常に携行する旨を職員に周知した。

(2) 職場内ミーティング

課室等の長が、職場内ミーティングにおいて過去の不祥事案の発生経緯や再発防止策等の確認を行うことができるよう、管理職員向けに事案発覚の端緒や再発防止策を整理した表を配布した。

国家公務員倫理月間(12月)には、全課所等において、実際にあった事例等を素材にした資料を用いて倫理に関する対話型のミーティングを実施した。

また、業務の基本となる法令や規則等の確認として、過去の失敗事例等を参考にどのように対応すべきだったのか、関係法令等を確認しながら考える素材を用地部門、公物管理部門において作成し、職場内で話し合う取組を行った。

(3) 研修・e-ラーニング等

北海道開発局職員研修実施計画に基づいた研修のほか、e-ラーニング等の学習の機会を通じ、コンプライアンスの意識や知識の向上のための取組を行った。また、

コンプライアンス通信を毎月発行した。

・サービス・倫理・発注者綱紀保持

4月～12月 コンプライアンスに関する講義(全ての階層別研修で実施)

4月～12月 幹部職員によるコンプライアンスについての講話(全ての専門研修で実施)

6月～7月 国家公務員倫理 e-ラーニング(昇任者、新規採用者等を対象)

10月～12月 令和7年度コンプライアンス講習(幹部職員等を除く管理職員を対象)

11月 主体的な問題解決力向上研修(開発建設部上席等を対象)

12月 サービス・倫理・発注者綱紀保持に係る e-ラーニング(全職員を対象)

・行政文書管理

7月～10月 文書管理者・文書管理担当者に対する説明会(本局、開発建設部)

11月 公文書管理に関する e-ラーニング(全職員対象)

・情報セキュリティ

7月～8月 情報セキュリティに関する「セルフチェック」(全職員を対象)

10月～11月 情報セキュリティ教育(全職員を対象)

令和8年 1月 情報セキュリティに関する「セルフチェック」(全職員を対象)

・個人情報保護

7月～9月 文書管理者・文書管理担当者に対する説明会(本局、開発建設部)

(4) リスクマネジメント

各職場に共通したリスクを抽出し、その対応策や確認しておくべき規程やルール等も併せて記載した「リスク整理表」を作成し、7月にイントラネットに掲載した。

非違行為事例集について、自らの職務と関わりの深い事例を読み、我が事としてもらうため、「非違行為事例を読むべき対象職員の整理表」を作成し、7月に全職員にメールで周知した。

2 管理職員のマネジメント力向上

(1) 管理職員向けのマネジメント研修等

本局及び開発建設部の幹部職員等を対象とした管理研究会を10月及び12月の2回開催した。

(2) 事務所長等に対する取組

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4月に実施し、全ての対象者が受講した。

全ての開発建設部長は、所属する事務所長全員への面談を通じて、事務所長が外部との応接や発注者綱紀保持に係るルールを適正に認識・遵守していることを確認した。

(3) 管理職員に対する支援の充実

「マネジメント・サポート」を年4回発行し、年間行事予定等の情報提供を行った。

業務を行う上で必要な情報について管理職員にアンケートを実施し、これらの情報を提供するための「管理職ポータルサイト」を2月にイントラネットに開設した。

(4) 早期報告ルールの徹底

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、4月発行のコンプライアンス通信を通じて職員に周知した。

3 健全な職場環境づくり

(1) 相談しやすい職場環境づくり

対話型の職場内ミーティング等を通して職員同士のコミュニケーションの向上を図り、上司や同僚に相談しやすい職場環境づくりに努めた。

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。

(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のほか、幹部職員・課長級職員向けの講習会を実施し、全ての対象者が受講した。

また、ハラスメント苦情相談窓口について4月にイントラネットに掲載し周知した。ハラスメント相談員に対しては、講習会を6月に開催したほか、10月には人事院主催の講習会に参加させることによりハラスメント相談のスキル向上を図った。

「ハラスメント防止週間」(12月)の取組等を通じて、職員のハラスメント防止意識の醸成を図った。

(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。

4 コンプライアンス関係通報窓口の周知と適正な運用

(1) 通報・相談窓口の周知

外部からの不当な働きかけ防止に関する窓口、職員による違法・不当な行為に関する窓口及び通報すべきか迷った際の窓口について、5月及び8月発行のコンプライアンス通信を通じて、職員に周知を行った。

また、関係する業界団体に対しても、不当と思われる働きかけを受けた際の通報などの協力を依頼した。

(2) 通報・相談窓口の適正な運用

通報の模擬体験を9月に実施した。模擬体験を実施した職員から寄せられた意見・疑問等については、10月発行のコンプライアンス通信に解説等を掲載した。

Ⅲ 令和7年度の推進体制等

本推進計画を着実に実施するため、本局推進本部及び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。)を中心に、コンプライアンスに係る取組の推進に当たった。

本局推進本部は、本局推進本部会議を毎月開催し、推進計画に基づく取組の実施状況を報告するとともに、各開発建設部長から各開発建設部ごとの取組の状況について報告を受け、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、開建推進本部では、それぞれの開発建設部ごとに取組の実施状況等を審議した。

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、11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、3月に第三者委員会を開催し、令和7年度の取組の実施状況について報告するとともに、令和8年度の推進計画案について審議いただいた。

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。