

令和2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3年3月  
北海道開発局

## 目 次

はじめに	1
取組の現況	1
I 法令・ルールの確認と実践	1
1 基本的な取組	
2 過去の入札談合事案等を踏まえた再発防止対策	
3 公文書管理及び情報管理の適正の確保	
II コンプライアンスを組織に定着させるための取組	5
1 北海道総合開発計画の推進を通じた職員の意識改革	
2 風通しの良い組織風土づくり	
III 推進体制等	8
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
次期計画に向けて	11

## 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年に最初の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いる。

本報告書は、令和2年4月に策定した「令和2年度北海道開発局コンプライアンス推進計画」（以下「本推進計画」という。）に基づき実施した取組状況を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) コンプライアンス宣言等

局長及び開発建設部長は、年度当初及び就任時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本推進計画に基づく取組を実施した。

また、新型コロナウイルス感染拡大を踏まえ、例年実施している開発建設部への訪問に代え、開発建設部の幹部職員及び管理職員に対し、局長メッセージを発信し、本推進計画に基づく取組について周知を行った。

さらに、4月以降、本局及び開発建設部の幹部職員は、関係業界団体等に対し、本推進計画に基づく取組について、協力を要請するとともに、公務員倫理について周知を行った。

##### (2) 職員に対する情報提供、普及啓発等

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、以下の取組により、職員に対する情報提供、普及啓発等を行った。その際、コンプライアンスを知識ではなく、意識として定着させ、日々の実践を通じて組織全体としての行動に定着させるため、取組の内容を工夫するとともに、職員の年代等に応じた内容となるよう留意して各取組を実施した。

#### ア サービス、倫理及び発注者綱紀保持に関するe-ラーニング

全職員を対象として、サービス、倫理及び発注者綱紀保持に関するポイントの学習並びに理解度のチェックを行うため、国家公務員倫理月間に合わせ、12月にe-ラーニングを実施した。正答率が低かった問題など注意すべきポイントをイントラネットに掲載し、職員に周知した。

## イ コンプライアンス講習

本局及び開発建設部の幹部職員及び管理職員を対象としたコンプライアンス講習をeラーニングに先立ち10月にWeb会議機能を利用して実施するとともに、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。

## ウ 職員研修における講話

職員研修において、幹部職員からコンプライアンスの重要性、留意点等を直接伝える講話を行い、職員の意識啓発を行った。なお、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、当初計画の48研修58コースから42研修49コースの実施となった。

## エ コンプライアンス・ハンドブック

本推進計画の概要、懲戒処分の事例、管理職に求められるマネジメント行動、クライシスマネジメント、ハラスメントの防止などを内容とする「コンプライアンス・ハンドブック」を8月に改訂し、指導的立場にある上席専門官等以上の職員に配布した。また、9月にイントラネットに掲載し、全職員が活用できるようにした。

## オ 非違行為事例集

過去の不祥事等を風化させないために作成した非違行為事例集について、利害関係者との不適切な対応などの事例を追加して9月に改訂し、管理職員に配布した。また、当事例集の事例を、研修、各種会議等、職場内ミーティングの場において説明するなど、活用を図った。

## カ コンプライアンス通信

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回発行し、イントラネットに掲載した。

6月：「R2コンプライアンス推進計画」、「パワー・ハラスメントの防止について」、「発注者として注意すべき事項について」、「コロナリスクに負けない情報セキュリティ！」など

9月：「ワークスタイル改革に資するシステム整備等について」、「倫理法等違反を理由とする懲戒処分事案」など

12月：「コンプライアンスを組織に定着させるための取組について」、「男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進について」、「障害を持つ職員が働きやすい職場環境づくりに向けて」、「ソフトウェアのインストールには申請が必要です！」など

3月：「人事異動時期を迎えるに当たって」、「市民は厳しく見ています～R2年度公務員

倫理に関するアンケート結果から～」、「コンプライアンスに係る職員アンケート結果」など

#### キ コンプライアンス携帯カード

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。

#### ク 国家公務員倫理月間における取組

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等を掲載し、執務室内にポスターを掲示した。

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

### (3) リスク点検の実施

課所等において、発生頻度が高いリスク、発生した場合に影響の大きいリスク等を選定し、リスク対応表にとりまとめて職員に配布し、年間を通じて同表に基づくリスク対応を実施した。

また、9月から10月の期間において、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実施状況、課題等の聞き取りを行うリスク点検を実施した。

リスク点検後の課所等の長からのアンケートから、リスク対応の今後の進め方として、「現行程度のリスク対応を継続すべき」との回答率が約88%となり、前年度に引き続き高い割合となった。

なお、課所等の長が今後もフォローアップが必要と考えるリスクとして、以下のとおり、情報漏洩や入札契約に関するリスクに加えて、新型コロナウイルス感染拡大により導入が進んだテレワーク等の新しい働き方に伴うリスクが挙げられた。

- ・機密が含まれる文書の取扱いが不十分であったこと
- ・外部へのメール、FAX送信する際の情報漏洩
- ・積算ミス、違算、手続き不備の発生
- ・入札関係書類の誤り等による不適正な入札の執行
- ・在宅勤務の実施における不適切な対応

### (4) セルフチェックの実施

職員が日頃から意識すべき個別リスクに関するセルフチェックを定期的実施した。セルフチェックのテーマについては、近年浮上しているリスクや情報セキュリティ対策を中心に選定した。

- 5月 : 「在宅勤務等における職務専念義務・情報管理について」
- 6月 : 「Web 閲覧及び身分証明書の着用・明示について」

- 10月：「ハラスメントについて」
- 2月：「標的型メール攻撃とWeb閲覧について」
- 3月：「テレワークについて」

## 2 過去の入札談合事案等を踏まえた再発防止対策

### (1) 発注者綱紀保持に関する意識の高揚

コンプライアンス講習及びeラーニングの実施に当たっては、職員が入札談合行為に関与した場合は、厳正な懲戒処分、損害賠償請求、刑事処罰等がなされること、自ら望まなくとも、入札談合等に巻き込まれることがあり得ること等を職員に十分認識させることに留意して取り組んだ。

また、他の職員の発注者綱紀保持規程違反を知った場合は報告義務があり、これを怠ると処分があり得ること、国家公務員倫理法等について、利害関係者のみならず、利害関係者以外の者との間における禁止行為等も理解して遵守することを周知徹底した。

この他、年度当初の4月に、発注事務担当職員を対象として、職員による報告制度や事業者等との応接方法等の発注者として注意すべき事項について周知徹底した。

### (2) 過去の不正事案等を踏まえた再発防止対策

国土交通本省及び他機関の動向を踏まえ、①入札書と技術資料の同時提出（施工能力評価型総合評価落札方式の工事で実施）、②予定価格作成時期の後ろ倒し（入札書の締切後に予定価格を作成）、③応札状況の透明化・情報公開（開発建設部ホームページにおいて落札率等を公表）、④情報管理の徹底（格付基準等を遵守し、情報管理ルールに従い適切に管理）、⑤不当な働きかけに対する報告の徹底（コンプライアンス講習、eラーニング、職場内ミーティング等で周知徹底）、⑥積算業務と技術審査・評価業務の分離体制の確保として、積算業務と技術審査業務の担当者及び審査場所の分離については、今年度は試行を拡大し5開発建設部（札幌、函館、旭川、帯広、留萌）で実施した。

職員が、事業者に対し口利き等、不当な働きかけを行わないよう徹底（コンプライアンス講習、eラーニング、マニュアル等）した。また、設計業務において標準図を作成する場合には、工事で使用する資材の選定過程を明確にするために業務確認会議において、内容の確認と情報共有の徹底を図り、その結果について本局推進本部に報告することとしているが、令和2年度には該当がなかった。

### (3) 不正防止対策等のフォローアップ

#### ・会計事務の適正化

国有財産の事務処理状況について点検を行った結果、いずれの開発建設部においても適切に実施されていることを確認した。

### 3 公文書管理及び情報管理の適正の確保

#### (1) 行政文書管理の徹底

「国土交通省行政文書管理規則」、「公文書管理の適正の確保のための取組について」等を踏まえた国土交通本省からの指示に基づき、7月に文書管理担当者を対象とした説明会を実施し、文書管理担当者としての役割・使命を自覚して行政文書管理に取り組むよう促した。

また、8月に全職員を対象としたe-ラーニングと文書管理者及び文書管理担当者を対象としたe-ラーニングを実施の上、イントラネットに実施結果を掲載し、行政文書の管理に関する知識を深める機会とした。

#### (2) 情報セキュリティポリシーの徹底

情報セキュリティポリシーの徹底を図るため、7月に前年度の自己点検においてセキュリティ対策の取り組みが不十分であった点を重点に、さらには1月には巧妙化する標的型メール攻撃への対応等の学習を重点に、それぞれe-ラーニングを実施した。

国土交通本省からの指示に基づき、12月に行政事務従事者から情報セキュリティ責任者までの階層毎に自己点検を実施した。

11月に情報管理室の担当者から各開発建設部の課所等の長に対して、情報セキュリティに関する講習をWeb会議方式で実施した。

標的型メール攻撃訓練については、全職員を対象に2回実施した。

#### (3) 個人情報保護の徹底

個人情報保護の徹底を図るため、開発建設部における個人情報保護に関する点検調査を10月に実施した。また、全課所等の保護担当者（課所等の長）に対し、書面による保有個人情報等の管理状況の点検も10月に実施した。

その結果、個人番号を記入する際、取扱者以外の者の目に触れることがないように別室で作業を行う、個人番号が他の職員にわからないように貼り直しできないフィルムを貼って保護するなど適切な処理が行われていた。

## Ⅱ コンプライアンスを組織に定着させるための取組

### 1 北海道総合開発計画の推進を通じた職員の意識改革

職員一人一人が、8期計画推進の担い手であることを認識すること、当局の事業が地域に果たす役割を理解すること、地域からの評価を職員にフィードバックすることが、職員の意識や使命感を高めることにつながることから、以下の取組を実施した。

## 1 業務の意義の再認識

本局及び各開発建設部における部門横断的な事業説明会や現場見学会、意見交換会について、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、開催時期の延期、回数や人数を絞った上で実施した。あわせて、内部向け情報の発信、地域活動への参加などの取組を実施し、職員が、自らの専門分野や担当事務・事業に留まらず、開発事業の地域に果たす役割や効果等を広く理解する機会を設けた。

さらには、職員一人一人が8期計画と開発事業等との関わりを理解し行動できるよう、実施した全ての職員研修において、本局幹部職員の講話及び関連講義を行った。

## 2 外部とのコミュニケーションを通じた職員の意識向上

8期計画推進上の様々な取組について、プレスリリース、広報誌・メールニュースの発行、出前講座の開設等、外部への効果的かつタイムリーな情報発信を実施するとともに、地方自治体、各種団体、有識者等から積極的な意見聴取等の広聴活動を実施した。

幹部職員や管理職員は、職員のモチベーションの向上を図るため、TEC-FORCE やリエゾン派遣など災害対応時に地域住民や地元自治体、民間団体等から寄せられる期待や評価の声を、現場訪問、職場内ミーティング、内部広報誌などを通じて広く職員と共有した。

# 2 風通しの良い組織風土づくり

## 1 組織内コミュニケーションの活性化

### (1) 幹部職員の役割

現場訪問や新規採用職員等との懇談会について、新型コロナウイルスの感染拡大により、例年と比べて実施時期の遅れや、回数・人数を絞った上で実施となったが、10月以降局長自らが開発建設部に訪問し若手職員との意見交換を実施したほか、本局及び開発建設部の幹部職員は、現場訪問に加えて、Web会議機能を利用した意見交換を実施し、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。

幹部職員は、このような場を活用し、リーダーシップを発揮して、当局の進むべき方向性などの明確なメッセージや当局の果たすべき使命・役割の重要性などを示し、職員が、風通しの良い組織風土づくりに向けて、当局の使命・役割について共通の認識を持ち、相互の円滑な意思疎通を図るとともに、モチベーションを高め、意欲的に業務に取り組む環境を整えられているかを確認した。

### (2) 課所等における取組

新型コロナウイルスの感染拡大防止に留意した上で、職場内ミーティング等を開催し、職場



における意思疎通の強化を図るとともに、そこで出された意見・提案について適宜業務運営への反映を行った。あわせて、中堅・若手職員を外部との打合せに同行させるなど、地域の声に直接触れる機会が得られるよう配慮を行った。

また、管理職員に求められるマネジメント行動、ハラスメントの防止などを内容とする「コンプライアンス・ハンドブック」を作成し、指導的立場にある上席専門官等以上の職員に配布した上、イントラネットに掲載した。

## 2 働きやすい健全な職場づくり

### (1) 誰もが働きやすい職場づくり

「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」等を踏まえ、ワークライフバランスに関する局長メッセージを発信するとともに、多様で柔軟な働き方を実現するため、更なる業務プロセスの改善を推進し、超過勤務の縮減、職場環境の改善等に取り組んだ。

また、新型コロナウイルス感染拡大防止、北海道開発局の業務継続確保等の観点から、テレワーク環境について重点的かつ加速的に整備を図った。

さらに、女性職員の活躍できる環境づくりのため、本局及び開発建設部において、「北海道開発局女性技官活躍推進会議」を実施し、女性職員の意見を聴くとともに、女性職員活躍のためのセミナーの実施、イントラネットに先輩女性職員や育児休業を取得した男性職員の経験談、男性職員に向けた産休・育休リーフレット、育児中職員の両立支援制度に関する活用事例を掲載するなど、必要な情報提供を行った。

### (2) ハラスメントのない職場づくり

ハラスメントに関する人事院規則等の施行（令和2年6月1日）に合わせ、パワー・ハラスメントに関する苦情相談窓口を新設し、苦情相談体制を強化するとともに、コンプライアンス通信への記事掲載、独自のリーフレットを作成し、職員への周知・啓発を行った。

また、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、幹部職員・課長級職員必修の講習会、パワー・ハラスメントを重点テーマにしたコンプライアンス講習、全職員を対象としたセルフチェック、eラーニング、職員アンケートによるハラスメントに関する意識調査を実施した。

### (3) 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」を設置して、共通及び分野別の「人材育成プログラム」を策定し、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

当局の全ての職員が身につけるべき基本的知識、協力・協働に必要な知識や心構え、

コンプライアンスの意識の醸成に必要な知識や考え方等の修得に関する事項を取りまとめたプログラムを策定した。

当該プログラムに基づき、職員研修、事業説明会、現場見学会、eラーニング、講演会、セミナー、各種会議を活用した指導等の取組を実施した。

新規採用職員及び若手職員の育成に当たっては、基礎的知識の習得と併せて、当局の使命・役割について理解が図られるよう、育成担当職員の配置や育成メニューの策定を行うとともに、育成担当職員同士の情報交換の場を設けるなど、育成担当職員の指導力向上を図る取組を行った。

## 2 分野別プログラム

多岐に渡る当局の業務内容に対応する10の専門分野について、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、当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を策定した。

当該プログラムに基づき、各分野において、専門研修、説明会、勉強会、研究会、各種会議、OJT、見学会等の取組を実施した。

# 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

本局に本局推進本部を設置し、本局推進本部会議を毎月開催した。

本局推進本部は、本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を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。

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、本局推進本部での報告事項、審議事項等を整理した。

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。）を設置して、開発建設部での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、8月及び9月に本局推進本部で報告を受けて意見交換を行った。

また、本計画の作成に向けて、12月及び2月に開発建設部長との意見交換を行った。

### (1) 外部有識者による点検及び提言等

本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、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。）を以下のとおり開催した。な

お、第三者委員会による事業視察については、新型コロナウイルス感染拡大により中止した。  
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。

＜開催状況＞

令和2年12月 第三者委員会（Web会議併用）

（議題）・本推進計画に基づく取組状況及び今後の進め方について

令和3年 3月 第三者委員会（Web会議併用）

（議題）・本推進計画に基づく取組状況について

・令和3年度の推進計画（案）について

## (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、機密情報管理の徹底及び  
応礼・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）

入札契約事務の適正な執行、女性職員活躍とワークライフバランスの推進に関する取組及び  
職員のメンタルヘルス向上・ハラスメント防止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。

## 取組の評価

本推進計画に基づく取組については、第三者委員会及び本局推進本部における審議、職員からの意見を踏まえて評価をしているところである。

このうち職員からの意見については、毎年度、全職員（休職者及び非常勤職員を除く。）を対象に、コンプライアンス意識の定着度合い等の効果測定を目的として実施している「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。）を通じて把握しているところであり、今

年度は、11月4日から11月17日の間において実施し、回答率は約95%であった。

今回の職員アンケートでは、これまでの質問に加えて、新型コロナウイルスの感染拡大を契機としたテレワーク等の新しい働き方の導入に伴う職場のコミュニケーションへの影響及び職場におけるハラスメント防止に対する意識の浸透について、新たに質問を設けた。

これらを踏まえた取組の評価については、以下のとおりである。

## I 法令・ルールの確認と実践

### 1 基本的な取組

- 職員アンケートにおいて、職員の約98%が、コンプライアンスに対する意識が「身についている」又は「ある程度身につけている」と回答した。引き続き、職員に対する情報提供、普及啓発等を行うことにより、コンプライアンスを知識ではなく、意識として定着させ、日々の実践を通じて組織全体の行動に定着させることが重要である。
- リスクマネジメントの取組については、リスク点検の結果において、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89%）、又は「おおむね対応できていた」（約11%）となった。一方で、課所等の長が今後もフォローアップが必要と考えるリスクとして、情報漏洩に関するリスクに加えて、テレワーク等の新しい働き方に伴うリスクが挙げられたことから、引き続き、情報セキュリティの徹底に向けて取り組むとともに、テレワーク等の新しい働き方の導入を踏まえたリスクの見直しが必要である。

### 2 過去の入札談合事案等を踏まえた再発防止対策

- 他機関における不正事案を踏まえた再発防止対策、会計事務の不正防止対策については、適切に実施されていた。

### 3 公文書管理及び情報管理の適正化

- 近年重要となっている行政文書管理、情報セキュリティの確保、個人情報保護については、各種の点検等の実施、全職員に対するeラーニングの実施等、適切な情報管理を徹底するための取組を継続する必要がある。

## II コンプライアンスを組織に定着させるための取組

### 1 北海道総合開発計画の推進を通じた職員の意識改革

- 職員一人一人が、自らの業務と8期計画との関連を考え、業務の意義を再確認するための取組を行った。職員アンケートにおいて、職員の93%が開発局は期待される社会的使命、役割を「果たしていると思う」又は「ある程度果たしていると思う」と回答しており、これまでの取組により職員の意識・使命感は高まっているといえる。
- 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、体制の整備及び活動の充実が図られている。

## 2 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。
- 職場のコミュニケーションについては、職員アンケートにおいて、職員の約92%が、円滑なコミュニケーションが「図られている」又は「ある程度図られている」と回答した。
- コミュニケーションを活性化させるための取組については、職員アンケートにおいて、「上司からの声掛け」、「同僚同士の声の掛け合い」が有効であるとの回答が多かった。
- 組織の一体感の醸成に向けた取組については、職員アンケートにおいて、「職員向けの部門横断的な事業概要説明会・現場見学会」、「課や所属部門を超えた意見交換会」が有効であるとの回答が多かった。一方、10代から20代の若手職員は、部門横断的な現場見学会や複数部門の職員が参加する研修が組織の一体感を醸成する上で有効であるとの回答が多かった。
- 新型コロナウイルスの感染拡大を契機としたテレワーク等の新しい働き方の導入に伴う職場のコミュニケーションの影響については、職員アンケートにおいて、職員の約30%が「影響が生じている」又は「ある程度影響が生じている」との回答があり、職員間のコミュニケーション不足などの影響を感じている職員がある程度見られることから、テレワーク等新しい働き方に対応し、職員間の円滑な意思疎通の確保を図ることが重要である。
- 職場におけるハラスメント防止に対する意識の浸透については、職員アンケートにおいて、セクシュアル・ハラスメントで職員の3.8%が、パワー・ハラスメントで職員の8.1%が、妊娠、出産、育児又は介護ハラスメントで職員の6.4%が「あまり浸透していない」又は「浸透していない」との回答があり、ハラスメントのない職場づくりに取り組む必要がある。

### 次期計画に向けて

- 当局においては、これまで、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み、成果を上げてきた。
- 「法令・ルールの確認と実践」は、これまでの取組により組織に定着してきているが、近年、公文書管理、情報セキュリティ等の適切な実施への要請が高まっており、業務プロセスにおいて一層の注意が必要となっている。また、公務員倫理の一層の徹底やハラスメントの防止などが求められている。
- さらに、新型コロナウイルス感染拡大を契機に、テレワーク等の新しいスタイルの働き方の導入が進んでおり、それに伴い発生するリスクへの対応が求められている。
- こうした状況を踏まえ、これからのリスク管理は、上司の配慮とリーダーシップの下、職場

内の積極的なコミュニケーションを通じて、コンプライアンスを知識から意識に変え、組織全体としての行動に定着できるよう取組を進めていく必要がある。

- 風通しの良い健全な組織風土づくりに向けて、職員が当局の使命・役割について共通認識を持ち、相互の円滑な意思疎通を図るとともに、職員一人一人がモチベーションを高め、意欲的に業務に取り組む環境を整えることが重要であることから、組織内コミュニケーションの活性化に取り組むとともに、テレワーク等の新しい働き方への対応やハラスメントのない働きやすい健全な職場づくりに向けた各種取組を行うことにより不正の発生しにくい組織風土づくりを図る必要がある。
- 次期計画においても引き続き、過去の不祥事を教訓とした取組に加えて、新たな状況に的確に対応する力を養うことを旨とし、「法令・ルールの確認と実践」を基本とした上で、「コンプライアンスを組織に定着させる取組」として、8期計画の推進を通じた職員の意識改革及び風通しの良い組織風土づくりを進める必要がある。

(以上)