

令和3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4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 服務規律の確保・倫理の保持	
4 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	7
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	10
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	12
次期計画に向けて	14

## 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。

取組を進める中、昨年7月、当局職員が前職在職中の行為により公契約関係競売入札妨害等の容疑で逮捕される事案が明らかとなった（以下「当該事案」という。）。

当該事案の原因究明と再発防止検討のため設置された「北海道開発局発注業務に係る不正事案再発防止対策検討委員会」（以下「検討委員会」という。）において、

- 1 事務所長、事業所長及び管理所長（以下「事務所長等」という。）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

という4つの柱から構成される再発防止策が、11月に取りまとめられ、その実行とコンプライアンス保持の徹底が当局に対し求められている。

本報告書は、令和3年3月に策定した「令和3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。）に基づき実施した取組状況及び当該事案の再発防止策に基づく取組の実施状況につい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) コンプライアンス宣言等

局長及び開発建設部長は、組織としての法令遵守と職員の先頭に立って推進計画に基づく取組を実施する姿勢を内外に明らかにするため、年度当初及び就任時において、コンプライアンス宣言を実施した。11月には、当該事案の再発防止策に基づき、あらためて局長及び開発建設部長がコンプライアンス宣言を実施するとともに、新たに事務所長等がコンプライアンス宣言を実施した。

また、幹部職員や管理職員は、会議やミーティングの場において、職員に対し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、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。11月には、当該事案の再発防止策に基づき、関係業界団体等への協力要請と倫理についての周知を、対象団体を拡大の上、直接訪問する形で実施した。

## (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 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11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。

なお、講習においては、当該事案の概要と再発防止策について説明した。

### イ eラーニング

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。実施後は、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。

### ウ 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に変更した。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。

6月：「ビデオ会議について」

8月：「標的型攻撃メールとリモートアクセス・サービスについて」

2月：「外部電磁的記録媒体の管理とWeb閲覧について」

## エ 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3回発行し、イントラネットに掲載した。

なお、12月発行号において、当該事案の概要と再発防止策について掲載した。

5月：「令和3年度コンプライアンス推進計画」、「事業者等と接触する際の届出・報告が必要です」、「発注者として注意すべき事項について」、「テレワーク時の情報セキュリティ対策」など

12月：「土別道路事務所で発生した事案について」、「国家公務員ハラスメント防止週間について」、「忘れていませんか？税金の納付」など

3月：「人事異動時期を迎えるに当たって」、「コンプライアンスに係る職員アンケート結果」、「綱紀の厳正な保持について」など

## オ 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。また11月以降は当該事案に関する対応についても教訓とすべく話題とした。なお、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、当初計画の39研修53コースから38研修49コースの実施となった。

## カ コンプライアンス・ハンドブック

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7月に改訂した。改訂に当たっては、リモートアクセス・サービス導入による、スマートフォンやタブレットからの閲覧を想定し、掲載内容の見直しによるデータの軽量化や、関係資料へのリンク掲載など、職員が活用しやすいよう変更を行い、イントラネットへ掲載し周知を図った。

## キ 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ている非違行為事例集について、昨年発生した当局や他機関の事例を追加するとともに、非違行為に伴う社会的影響の大きさや厳しい懲戒処分内容など、抑止効果が高まる見直しを行い、2月にイントラネットへ掲載した。また、非違行為事例集を、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。

## ク 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。また、外勤時などにおいても、リモートアクセス・サービスを利用して、職員個人のスマートフォン等からカード内容を確認できるように電子化を図り、12月から実用化した。

### (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、同表に基づくリスク対応について年間を通じて実施した。

年度途中の9月から10月にかけて、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。

点検の結果、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」と回答した課所等の長は約90%と、前年度に引き続き高い割合となっていた。

聞き取りを通して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、文書管理に関するリスクが挙げられている。

- ・機密が含まれる文書の取扱いが不十分
- ・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
- ・不正確な行政文書の作成

また、当該事案の再発防止策に基づき、事務所長等に対して事業者との対応におけるリスクをまとめたリスク対応表を配布し、同表に基づくリスク対応を12月から開始し、令和4年1月末に、開発建設部幹部職員が、事務所長等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。

点検の結果、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96%と、高い割合であった。

## 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。

このほか、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。

さらに、当該事案の再発防止策に基づき、11月から、事業者等との応接ルールを厳格化することとして、①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に一元化、②幹部職員等訪問時における総務担当等窓口経由の徹底、を実施している。また、不正の芽を見逃さない職場環境づくりとして、①不当な働きかけに対する第三者窓口の新設、②職員が活用しやすい通報窓口の確保、③端緒段階での相談体制の強化、についても新たな取り組みとして実施している。

## (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を実施した。

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3年度には該当がなかった。

また、当該事案の再発防止策に基づき、11月から①通常指名競争入札における具体的な指名業者の指名審査基準の運用及び指名業者選定案作成者の統

一、②入札・契約手続運営委員会の体制確保、③指名業者名等のマスキング、④業務に係る入札関連情報の管理の徹底について、通達の策定や改定を行い適切な対応に努めている。

### 3 服務規律の確保・倫理の保持

#### (1) 公務員倫理に対する意識の徹底

コンプライアンスに関する研修等や職場内ミーティングにおいて、他の事例を参考に倫理規範に抵触する行為をした場合の処分内容や社会的影響等について取り上げ、職員の倫理意識の醸成を図った。

また、国家公務員倫理月間において、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。あわせて、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倫理の保持について周知を行った。

さらに、当該事案の再発防止策に基づき、11月から、管理職員及び課長補佐級以上の発注担当職員を対象として、①事業者との飲食の届出（新規）、②事業者等からの物品等贈与に係る厳格な対応（拡充）、について取り組んでいる。

#### (2) ハラスメント防止の取組

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、ハラスメント防止を中心としたコンプライアンス講習、全職員を対象とした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。

また、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。

さらに、新たな取組として、ハラスメント苦情相談員の知識の向上及び対応技術の習得のため、ハラスメント苦情相談員講習会を実施した。

### 4 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、文書管理者及び文書管理担当者を対象とした説明会（7月：開発建設部、8月：本局）を実施し、文書管理者等としての役割・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月には全職員、文書管理者、文書管理担当者、主任文書管理者及び



副主任文書管理者を対象とした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、10月に全職員を対象に、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や、テレワークやWeb会議実施時における情報セキュリティ対策を重点に置いたeラーニングを実施した。

11月に全職員を対象とした標的型メール攻撃訓練を実施し、2月には情報管理室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。

また、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。

## (3) 個人情報保護の徹底

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を10月に実施した。また、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1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本人が個人番号をマスキングして提出を行う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、北海道総合開発計画（以下「8期計画」という。）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、新型コロナウイルスの感染拡大防止に留意しながら、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、昨年に引き続き、新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、回数・人数を絞る一方で、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。緊急事態宣言が解除された10月以降は、局長自らが開発建設部に訪問し職員との意見交換を実施するなど、本局幹部職員による現場訪問を実施した。

幹部職員は、このような場を活用し、当局の進むべき方向性や果たすべき使命・役割など明確なメッセージを職員に示すことで、風通しの良い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が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、Web会議機能も活用しながら、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、その場で行われた意見や提案について適宜業務運営への反映を行った。

中堅・若手職員に対しては、外部との打合せに同行させたり、地域活動へ参加させるなど、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。

## (2) テレワーク等の新しい働き方への対応

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導入など働き方改革に伴い、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るほか、特に若手職員は、育成担当職員とペアで出勤日とテレワーク実施日を同日とし孤立化を防ぐとともに、テレワーク中であっても意識的にコミュニケーションを図った。

また、職員間の円滑な意思疎通の確保を図るため、コミュニケーションツール「Webex teams」を導入し、チャット機能、Web会議機能、通話機能など「つながる」機能の活用促進を行った。

## (3) 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、局長から就任時の挨拶において多様で柔軟な働き方についてメッセージを発信するとともに、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、業務継続確保の観点だけでなく、場所や時間を有効に使うテレワークやWeb会議を推進していくためのICT環境の整備を実施するとともに、活用促進のための取組みを行った。

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

管理職員は、日頃から職場環境に目配りし、率先して風通しの良い職場づくりに取り組むとともに、職員一人一人がお互いの人格を尊重して適切にコミュニケーションを図るよう職員に対して意識付けを行った。

### 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、各種取組を実施した。

#### ア 共通プログラム

当局のすべ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実施した。

#### イ 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、指導、監督等を受けた。

本局推進本部に設置している「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等については、当該事案の再発防止策の取組状況とあわせ、1月の本局推進本部会議に開建推進本部長を参画させ報告・意見交

換を行った。

また、次年度の推進計画案の作成に向けて、2月に開建推進本部長との意見交換を書面にて行った。

### (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、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、当該事案への対応や新型コロナウイルス感染拡大により、第三者委員会開催予定を2回から1回に変更し、事業視察についても中止とした。

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4年 3月 第三者委員会（Web会議併用）

- （議題）
- ・再発防止策の実施状況について
  - ・推進計画に基づく取組状況について
  - ・令和4年度の推進計画（案）について
  - ・発注者綱紀保持規程の改正等について

### (2) 監察及び監査

ア 監察（国土交通本省）

「「新しい日常」への対応等も踏まえた働き方改革の一層の推進」及び「職員が誇りを持ち、協力し、適正に業務を遂行する力強い職場づくり」について、定期監察を受けた。

イ 監査（内部監査）

当該事案の再発防止策「事務所長等へのコンプライアンス意識醸成の強化」の一つの項目として「事務所等に対する監査の強化」が掲げられたことから、全道の27事務所等を対象として「入札契約事務の適正な執行に関する取組について」の監査を実施した。

## 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

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、1月12日から1月25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、土別道路事務所事案による影響、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具体的な影響及び職場における新型コロナウイルス感染防止拡大対策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99%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「ある程度身についている」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、前述のとおり課所等からも、事務所長等からも、「継続すべき」という意見が90%を超えており、引き続き、取組を実施するとともに、より効果的・効率的なリスクマネジメントとなるよう見直しをおこなうことが重要である。
- 階層別研修（採用時、2年目、5年目、新任係長級、新任事務所課長級、新任課長級）において実施したコンプライアンス及び倫理の講義に対する事後調査では、「コンプラ意識を強く持とうと再認識できた」、「入札談合の防止に関して復習できた」との感想が述べられており、更なる充実を図り、次

年度も継続して取り組むことが望ましい。

## 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については、適切に実施されている。また、当該事案の再発防止策についても、着実に実施されている。

しかしながら、職員アンケートにおいて、職員の約90%が、当該事案の発生によって開発局の信頼が「大いに損なわれた」又は「ある程度損なわれた」と回答しており、国民からの信頼の回復に向けて、組織一丸となって再発防止策を実施していくことが不可欠である。

## 3 服務規律の確保・倫理の保持

- 当該事案など不正事案が発生したことを受け、再発防止に取り組んでいるところであるが、倫理規範に抵触する行為をした場合の処分内容や社会的影響等、抑止効果を高める内容について周知徹底することで、引き続き、職員の倫理意識の醸成を図っていく必要がある。
- ハラスメント防止意識が職場全体に浸透するよう、研修における講義や講習会の実施等の取組を継続し、職員のハラスメントに対する正しい理解と知識の向上に努める必要がある。

## 4 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

- 職員の意識や使命感を高めるための各種取組については着実に実施されており、職員アンケートにおいても、職員の約92%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」と回答している。これまでの取組を継続し職員の意識や使命感の更なる高まりを目指すことが望ましい。

### 2 風通しの良い組織風土づくり

- 幹部職員による取組や、各課所等における取組については、着実に実施されており、職員アンケートにおいても、職員の約90%が、職場で円滑なコ

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」と回答していることから、風通しの良い組織風土づくりへの取組は有効に機能している。

- 引き続きより良い職場環境づくりを進めるに当たっては、組織内コミュニケーションの活性化が重要であり、職員アンケートにおいても、コミュニケーションの活性化には「同僚同士の声の掛け合い」や「上司からの声掛け」が有効な取組であるとの回答が多かった。

また、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や業務への影響については、職員の約26%が「良い影響が生じている」又は「ある程度良い影響が生じている」と回答しており、具体的な影響として「打合せや遠隔臨場など遠方の現場への移動時間が不要」であることを挙げる職員が多かった。

その一方で、職員の約48%が「悪い影響が生じている」又は「やや悪い影響が生じている」と回答しており、具体的な影響として「コミュニケーション不足」を挙げる職員が多く見られることから、職員間の円滑な意思疎通の確保を図る取組を継続する必要がある。

- このほか、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約3.4%が、パワー・ハラスメントで職員の約8.0%が、妊娠、出産、育児又は介護ハラスメントで職員の約5.6%が「あまり浸透していない」又は「浸透していない」と回答しており、ハラスメントのない職場づくりに引き続き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、コンプライアンス強化計画策定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、成果を上げてきたところであるが、当該事案が明らかとなったことは、国民からの信頼を裏切るものとして極めて深刻な事態であり、再発防止に真摯に取り組まなければならない。
- 当該事案を教訓として、職員一人一人が高い倫理意識を持ち、公平公正に職務にあたるとともに、組織全体でより高いレベルでコンプライアンスを実践し続けることが、国民の信頼を回復する唯一の道である。
- このため、次期計画においては、検討委員会で取りまとめられた再発防止策を中心に据え、組織一丸となってコンプライアンスに関する取組を一層推



進める必要がある。

- さらに、コンプライアンスを組織に定着させるためには、引き続き個々の職員が真摯に取り組むとともに、組織内におけるコミュニケーションの活性化を図り、組織全体で不正の入り込む隙のない職場環境づくりを進める必要がある。また、幹部職員や管理職員は、多様で柔軟な働き方を実現するため、様々な工夫した取組を実施し、組織内コミュニケーションを活性化し、お互いの状況等を尊重し合い、職員一人一人の能力を発揮できる職場環境にすることが重要である。

(以上)