

平成30年4月9日  
北海道開発局

北海道開発局コンプライアンス第三者委員会  
議事概要について

(概要)

標記委員会について、以下のとおり開催されましたので、お知らせします。

(開催日)

平成30年3月28日(水)

(開催場所)

札幌第1合同庁舎15階 北海道開発局特別会議室

(出席者)(敬称略)

委員長	阿座上洋吉	地域経済研究所理事長
委員	岩本 勝彦	岩本・佐藤法律事務所弁護士
	谷口 勇仁	北海道大学大学院経済学研究科教授
	籾本 道男	公認会計士・税理士籾本道男事務所公認会計士
	林 菜つみ	林 菜つみ法律事務所弁護士
	藤田美津夫	藤田・荒木法律事務所弁護士
	向田 直範	学園法律事務所弁護士

北海道開発局

和泉局長、西山次長、角南開発監理部長、水島事業振興部長、原建設部長、  
眞田港湾空港部長、圓山農業水産部長、澤永営繕部長ほか

(和泉局長挨拶)

- 当局のコンプライアンス推進計画は、来年度で10年目を迎える。来年度の計画では、過去の不祥事を風化させないための取組を重点的に実施していく考えである。委員各位の御意見、御指摘を頂戴し、計画を充実させ、コンプライアンスを推進していきたい。

(議事概要)

- 事務局から、「平成29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」、「平成30年度北海道開発局コンプライアンス推進計画」について説明した。

○ 委員から次のような意見があった。

- ・ 職員アンケートで、10～20代の職員の約3割が、過去の不祥事やその経緯について、「あまり知らない」、「知らない」と回答している。若い職員にどのように伝えていくかが、とても重要である。
- ・ 過去の不祥事を伝えていくために必要なのは、そこから何を学んだかである。10年が経過するが、職員への説明の仕方などは、もう一度考える必要があるのではないか。
- ・ 職種や役職によって「コンプライアンス」の中身が異なる。自分の職場はどのようなことに気をつければよいのか、具体的に分かるようになると良い。
- ・ 不祥事が起きた当時は、縦割りの行政で、他の部署で何をしているのかわからないようなことがあった。最近は横断的に仕事を行っていると思うが、他の部署や職員が何をやっているか、情報を共有することは非常に重要である。
- ・ 職場内ミーティングは、各職場でやり方が区々のため、職場内ミーティングでどういうことを行うのか、職員の認識に差があるのではないか。より効果的に行うため、ある程度やり方を共有することができないか。
- ・ 現在女性職員の割合はどの程度か。女性が働きやすい環境づくりについて考えるためには、研修や会議等を通じて幅広く意見を聞く必要があるのではないか。

○ 委員からの意見に対し、当局側から、次のとおり回答した。

- ・ 若い職員に対しては、不祥事が組織にどういう影響を及ぼしたかということを中心に、わかりやすく説明するよう心がけている。また、入札制度等についても、最近入局した職員は、何故こういうことを行う必要があるのか、きちんと理解しないまま仕事をしているところがある。その辺は研修や階層別の会議等でしっかりと伝えていきたい。
- ・ 過去の不祥事を風化させないための取組の一つとして、通年でコンプライアンスの意識付けができるように、新たに「セルフチェック」を実施する予定。また、引き続き各種研修や会議等のほか、職場内ミーティング等で非違行為事例の説明を通じて、職員の意識啓発に取り組んでいきたい。
- ・ 毎年1回、各職場において業務に応じたリスク点検を実施している。また、役職段階によって学ぶべき内容は違ってくると思うので、階層ごとの全道会議等において教育することやセルフチェック等を通じて、きめ細かい対応を行っていきたい。
- ・ 組織としてうまく仕事を進めていくためには、ルールを守ることは当然だが、必要があればルールを変えることを考えなくてはならない。そのためには、自分の仕事がどういうもので、他の部署が何をやっているかを理解する必要がある。引き続き研修等を通じて横の連携を図っていきたい。
- ・ 職場内ミーティングは、各職場で工夫しながら行っているが、闊達な意見交換よりも連絡事項が主になる傾向にある。職場内ミーティングのやり方について、良い事例をピックアップして、紹介することは有効だと考えるので検討したい。
- ・ 事務官の約25%、技官の約3%が女性である。女性の技官はごく少数であり、子育て世代の職員や配偶者の転勤の関係で離職率が高く、問題視している。今年度「女性技官活躍推進会議」を設立し、先日女性技官の代表者18名と意見交換を行ったところであり、今後とも新しい職員も含めて、継続的に意見聴取を行っていきたい。

以 上