

令和2年5月22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
委員からの主な意見と事務局の考え方について

(概要)

4月中旬に順次、各委員と個別に対応する形式で開催した標記委員会における委員からの主な意見と事務局の考え方については、次のとおりです。

(対応いただいた委員) (敬称略)

委員長 阿座上洋吉 地域経済研究所理事長
委員 佐藤 大輔 北海学園大学大学院経営学研究科 経営学部 教授
谷口 勇仁 中京大学経営学部経営学科教授
富樫 正浩 公認会計士富樫正浩事務所公認会計士
秀嶋ゆかり 秀嶋法律事務所弁護士
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

(主な意見と考え方)

○ 委員からの主な意見

- ・ コンプライアンスは日々の実践によって定着するものであり、知識→意識→行動ということが大事。「コンプライアンスを意識として定着させる取組」をさらに一歩進めて、「意識として定着させるだけでなく、自らコンプライアンスを実践して行く」というスタンスを示してはどうか。
- ・ 過去の入札談合事案等を踏まえた再発防止対策のうち、積算業務と技術審査・評価業務の更なる分離体制の確保については、ハード面での整備だけでなく、ソフト面の整備等についても改善の余地がないか検討されたい。
- ・ 公文書管理及び情報管理の適正の確保に関し、現状のルールが現場の状況を把握していないために「ルールを遵守していたら仕事にならない」、「互いに矛盾しているルールがある」等が起こる場合がある。現場の状況に対応したルールの見直し・改善の視点も必要ではないか。
- ・ 風通しのよい職場づくりはきわめて大事。トップからの訴えかけ等を通じて職員が組織の社会的な価値(使命・役割)を認識し、それをきっかけに職員どうしが自発的に対話し、自分にとっての仕事の意味を考えることが重要。職員が意識を高め、組織へのコミットメントを強めていくことで、イノベーションが起こりやすい活発な組織風土が醸成される。

- ・ ハラスメント対策を効果的に進めるためには実態把握が重要。既存の職員アンケートの活用でもよいので、ハラスメントに関するアンケートの実施について検討できないか。
- ・ 職員の倫理規程違反（利害関係者から金銭の貸付けを受けた事案）については、組織として重く受け止めるべき。コンプライアンスの観点からすると、軽微なものをそのまま放置しないことは基本だと考える。

○ 意見に関する事務局の考え方

- ・ コンプライアンスの定着については、ご指摘のとおり、職員一人一人の日々の実践が重要と考えており、その旨が明確になるよう計画案に盛り込むことを検討していきたい。
- ・ 積算業務と技術審査・評価業務の分離体制については、昨年度の試行による課題等を踏まえつつ、今後、両業務を同一の執務スペース（課室）で行わないよう、別室の作業スペースを設けるなど有効な分離体制の推進を図っていきたい。
- ・ 公文書管理及び情報管理については、政府全体で適正の確保を図るべく、基本的に本省等が定めたルールに従って実施されています。このため、現場におけるルールの遵守の徹底を図りつつ、現場における課題があれば、その把握に努めていきたい。
- ・ ハラスメントに関する取組については、これまでも、e-ラーニングや研修など機会ある毎に取り組み、徹底を図ってきているところであり、引き続き、人事院規則等に基づき適切に対応してまいります。なお、例年実施しているコンプライアンス全般に関する職員アンケートの中に、ハラスメントに関する項目を盛り込む方向で検討していきたい。
- ・ 当局では本事案を受け、改めて綱紀の厳正な保持について局長通知を発出するとともに、全職員に対し指導を徹底したところです。引き続き、新計画に基づく国家公務員倫理週間における取組やe-ラーニング、コンプライアンス講習会を通じて、職員間の共通認識を一層深め、倫理の保持に向けた職員の意識の向上に努めてまいります。

以 上