

平成30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）

平成31年3月
北海道開発局

目 次

はじめに	1
取組の現況	2
I 法令・ルールの確認と実践	2
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 適正な情報管理	
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	
・ 業務の意義の再認識	
・ 外部とのコミュニケーションを通じた職員の意識向上	
2 風通しの良い組織風土づくり	
・ 組織内コミュニケーションの活性化	
・ 働きやすい健全な職場づくり	
III 推進体制等	9
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	11
来年度に向けて	13

はじめに

北海道開発局では、平成20年に判明した一連の入札談合事案を契機として、不祥事の根絶と北海道開発局の組織運営の適正化に向け、平成21年2月「北海道開発局内部統制及びコンプライアンス強化計画」を策定し、以降、毎年計画を策定して国民の信頼回復に組織を挙げて取り組んでいる。

本報告書は、平成30年3月に策定した「北海道開発局コンプライアンス推進計画」に基づき実施した平成30年度の取組結果等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推進計画に基づく取組を実施した。

また、コンプライアンスの取組を職員に広く浸透させるため、本局の幹部職員は、年度当初に全ての開発建設部に赴き、推進計画に基づく取組等を開発建設部の幹部職員及び課長等管理者に説明し、周知を行った。

4月中旬以降、本局及び開発建設部の幹部職員が関係業界団体等に対し、推進計画に基づく取組等を説明し、協力を要請した。

さらに10月には、職員から下請の選定等について不当な働きかけを受けた場合、談合情報等通報窓口に通報するよう、関係業界団体に協力を要請した。

(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、以下のような取組により、職員に対する情報提供、普及啓発等を行った。その際、過去の不祥事に関する記憶を風化させないため、職員の年代等に応じた内容となるよう留意し実施した。

ア e-ラーニングによる学習及び理解度チェック

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、国家公務員倫理週間に合わせ、12月にe-ラーニングを実施した。正答率が低かった問題については、イントラネットに注意すべきポイントを掲載するとともに、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、管理者等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～11月に実施するとともに、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

全ての職員研修において、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。

エ コンプライアンス・ハンドブックの改訂及び配布

推進計画の内容、服務・倫理・発注者綱紀保持に関する情報及び懲戒処分の事例のほか、過去の不祥事を風化させないための取組の一つとして、当局がコンプライアンス強化に取り組み契機となった過去の不祥事等を取りまとめた「コンプライアンス・ハンドブック」を7月に改訂し、課長等管理者及び指導的立場の職員に配布した。また、10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 非違行為事例集の活用

過去の公務内外の非違行為の事例について解説する非違行為事例集をイントラネットに掲載し、職場内ミーティングで提供する話題、部下職員の指導等に活用した。

カ コンプライアンス通信の発行及び配布

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回発行するとともに、バックナンバーをイントラネットに掲載した。

5月：「H30コンプライアンス推進計画」、「発注者として注意すべき事項」、「勤務時間中のスマートフォンの使用やソーシャルメディア（SNS）の私的利用」、「情報セキュリティ対策のポイント」など

8月：「倫理法等違反行為事案」、「事故や事件を引き起こさないために」、「公益通報に係る事務処理要領」、「業務に必要なないウェブサイトの閲覧の禁止」、「標的型メール攻撃訓練結果」など

11月：「国家公務員倫理週間」、「国家公務員ハラスメント防止週間」、「元開発局職員による収賄事件」、「職員の事業者等に対する不当な働きかけの防止」、「公文書管理の適正の確保」、「女性職員活躍と職員のワークライフバランスの推進」など

3月：「コンプライアンスに係る職員アンケート結果について」、「Web閲覧対策について」、「人事異動時期を迎えるに当たって」など

キ コンプライアンス携帯カードの配布

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 国家公務員倫理週間における取組

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

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の上、年度当初に職員へ配布した。

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86.7%となり、前年比26.5%と大きく増加する結果となった。また、現実発生しているリスクの上位3項目のうち、2項目が情報漏えいに関連するものであった。

- ① ウィルス感染、不正アクセス等による情報漏洩（前年3位）
- ② 積算ミス、違算、手続き不備の発生（前年2位）
- ③ 機密が含まれる文書等の保存、引渡し、廃棄等の不適切処理による情報漏洩（前年1位）

(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を中心に選定した。

4月：「標的型メール攻撃」、5月：「発注者綱紀保持」、7月：「公務員倫理」、
8月：「発注者綱紀保持（2）」、10月：「行政文書」、12月：「セクシュアル・ハラスメント」、2月：「情報公開」、3月：「発注者綱紀保持（3）」

こうした取組を進める中、平成30年6月、元開発局職員（農業事務所課長）が当局在職中の行為により収賄容疑で逮捕され、同年10月に有罪判決が確定した。

公判で明らかになった内容や当局による内部調査結果を踏まえ、再発防止策として、①国家公務員倫理法等の遵守、②職員の事業者に対する不当な働きかけの防止、③設計・施工における内容の確認と情報共有の徹底に取り組むこととした。

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とともに、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等について、全職員に対し職場内ミーティング等で周知徹底した。また、e-ラーニングを活用して理解度チェックを行った。

この他、新規採用職員、人事異動により発注担当となった職員等に対する教育として、年度当初の4月に開催した開発建設部次長（総務担当）会議において、職員による報告制度等の発注者として注意すべき事項について周知を図り、併せてイントラネットに掲載して周知した。

また、発注事務に関する秘密の漏えいを防ぐため発注者綱紀保持規程等を改正し、事業者等の執務室への自由な出入りを制限したうえで、執務室の外にオープンな場所を設けて事業者等と対応するよう指導徹底した。

なお、オープンな場所の整備については、鋭意進めている。

(2) 他機関における不正事案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、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業務の分離体制の確保（積算業務と技術審査業務の担当者を分離して実施）等に引き続き取り組んでいる。

(3) 不正防止対策等のフォローアップ

ア 機械関係役務契約の適正化

4月及び9月に開催した施設整備課長等会議において、改めて自動車修繕等単価契約実施要領等の規定に基づく適正な実施の周知徹底及び取組の情報共有を図った。

また、9月から12月にかけて、全ての開発建設部において意見交換を実施し、その際、同取組の実施状況等を聴取し、いずれの開発建設部においても、同取組が定着されていることを確認した。

さらに、1月、実施計画のヒアリングにおいて、全ての開発建設部の施設整備課長から直接聴取する方法により同取組の実施状況等を点検し、いずれの開発建設部においても、同取組が適切に実施されていることを確認した。

なお、現状においては、役務契約の大半が入札・契約手続運営委員会の審査対象となっており、複数職員によるチェック体制の確立などの取組については、毎年度の研修、点検等により定着している。

イ 会計事務の適正化

6月及び7月に開催した経理・契約課長会議及び7月から11月までに実施した全道の会計事務の担当者による研究会において、事務処理上の問題点等に関する意見聴取、適正な会計事務に関する指導等を行い、会計事務の適正化に向けた取組について、いずれも適切に取り組まれていることを確認した。

また、実施状況等の点検を行った結果、いずれの開発建設部においても、同取組が適切に実施されていることを確認した。

ウ 適正な職員管理業務等の徹底

開発建設部の職員管理担当職員を対象とした講習会を5月に開催し、職員団体との予備交渉・交渉の進め方、職員団体との対応に当たり注意すべき事例、勤務時間中における職務専念義務違反となる事例について説明し、その対応方法を指導した。

また、開発建設部における職員管理業務の実施状況は、10月から12月にかけて、管理者に対しヒアリング及び書面による点検を実施した。その結果、本取組は、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 適正な情報管理

(1) 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、11月に全職員を対象にeラーニングを実施した結果、正答率は高く、職員の意識等が向上していることが確認できた。

また、国土交通本省からの指示に基づき、12月から1月にかけて、全職員を対象に定められた運用方針に従っているかといった情報セキュリティ対策に関する自己点検を実施し、2月から3月にかけて、各課所長等に対し当該自己点検の結果を踏まえた監査を実施した結果、適切に運用されていることを確認した。

一方で、当局においては標的型メール攻撃訓練における開封率が高いという結果が出ているため、全職員を対象に標的型メール攻撃訓練を4回実施し、職員のセキュリティ意識の向上を行った。

(2) 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、10月から12月にかけて、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実施した。

その結果、一部の課所等において個人情報を含む文書の保管方法の不備等が見受けられたため、適切な取扱いを行うよう指導した。

(3) 行政文書管理の徹底

「行政文書の管理に関するガイドライン」の改正を踏まえた国土交通本省からの指示に基づき、7月から8月にかけて、全職員を対象にeラーニングを実施し、イントラネットに実施結果や解答・解説等を掲載し、行政文書の管理に関する知識を深める機会とした。さらに、文書管理者及び文書管理担当者に対しては、8月から9月にかけて、イントラネットに掲載した教材を使用し、文書管理者及び文書管理担当者としての心構えと役割について学習させた。

また、行政文書の管理の在り方等に関する閣僚会議で決定された「公文書管理の適正の確保のための取組について」に基づき、12月から3月にかけて、幹部職員、文書管理者及び文書管理担当者を対象に研修会を実施し、管理責任者としての役割・使命を自覚して行政文書管理に取り組むよう促した。

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、以下に掲げる取組を実施した。

1 業務の意義の再認識

本局及び各開発建設部において、事務技術を問わない部門横断的な事業説明会や現場見学会、意見交換会のほか、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、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実施した。

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。

幹部職員や管理者は、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感謝、激励の声など、当局に寄せられる地域からの期待や評価の声を、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

本局及び開発建設部の幹部職員は、現場訪問の実施、新規採用職員等との懇談会の開催等により、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。

また、このような場を活用して、当局の進むべき方向性や当局が果たすべき使命及び役割の重要性等を示し、職員のモチベーションの向上を図ったほか、業務運営や法令・ルールの確認と実践等に関する情報を提供するとともに、各職場で風通しの良い職場づくりが実践されているかを確認した。

(2) 各課所における取組

職場内ミーティングを定期又は随時開催し、法令・ルールの確認と実践に必要な情報提供、業務の進行管理、地域から寄せられた期待・評価の声の共有等を行った。

また、「コンプライアンス・ハンドブック」に、管理職に求められるマネジメント行動、ハラスメントの防止等を掲載して、課長等管理者及び指導的立場にある職員に配布した上、イントラネットに掲載した。

風通しの良い職場づくりの基本となるコミュニケーション技術並びに部下の指導育成に必要な知識及び技術を取得させるため、課長等管理者及び指導的立場にある職員を対象にコーチング研修を実施した。

2 働きやすい健全な職場づくり

(1) 女性職員活躍とワークライフバランスの推進

「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」を踏まえ、業務プロセスの改善、育児・介護休暇の取得、フレックスタイムの活用、年次休暇の計画的取得等の呼びかけを行った。

また、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、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、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) 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

担当分野を超えて全ての職員に求められる能力・資質の向上に関する取組内容を整理したプログラムとしたが、特に、管理者及び指導的立場の職員並びに新規採用職員等の階層に着目し、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。

2 分野別プログラム

多岐に渡る開発局の業務内容に応じて10の専門分野を定め、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、開発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にしたプログラムとした。

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。

(3) ハラスメントの防止

セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント及びパワー・ハラスメントの発生を防止するため、相談窓口の職員周知、コンプライアンス通信、コンプライアンス・ハンドブック等を活用した啓発を実施した。

また、幹部職員及び課長級職員については、セクシュアル・ハラスメント防止のための講習会の受講を義務化した。

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、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するとともに、進捗状況等を本局推進本部に報告した。

(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。

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>

平成30年 6月 第三者委員会

（議題）・元開発局職員の逮捕（収賄容疑）について

平成30年10月 第三者委員会の開催に向けた当局の事業視察及び職員との意見交換会

平成30年12月 第三者委員会

（議題）・推進計画に基づく取組状況及び今後の進め方について

平成31年 3月 第三者委員会

（議題）・平成30年度の推進計画に基づく取組状況について

・平成31年度の推進計画について

(2) 監察及び監査

国土交通本省から、研修等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各取組等について特別監察を受けた。

また、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推進の取組及び過去の不祥事の風化防止対策（国有財産事務の不適切事例に係る再発防止策）について内部監査を受けた。

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

I 法令・ルールの確認と実践

1 基本的な取組

- 法令・ルールの確認と実践に必要な情報提供等を行い、職員の知識・意識の維持・向上を図るために実施したコンプライアンス講習、e-ラーニングその他の取組については、平成30年11月に実施した「平成30年度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。)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「ある程度身についている」と回答した。
- 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、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87%)、又は「おおむね対応できていた」(約13%)と回答した。
- 一方で、リスク点検における課所長へのアンケート結果において、現実には発生しているリスクの上位3項目のうち2項目が情報漏えいに関するものであったことから、引き続き情報セキュリティの徹底に向けて取り組むことが必要である。

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、機械関係役務契約、会計事務、職員管理業務等の不正防止対策については、適切に実施されていた。
- 機械関係役務契約の適正化については、リスク点検の結果においても特に問題はなく、事務処理の改善が組織に定着してきている。

3 適正な情報管理

- 近年重要となっている情報セキュリティポリシー、個人情報保護、行政文書管理については、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、職員の約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91%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、「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。
- 「懇親会の開催」を実施するに当たり注意すべきこととして、参加を強制しないこと、セクハラ、パワハラに注意すること、慣習的な2次会を設定しない（過度な負担をかけない）こと、などの意見が多く寄せられた。
- 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、先輩職員や他部門の職員との意見交換や研修等への参加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。

Ⅲ 推進体制

内部監査の結果

- 監査項目である、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推進の取組及び過去の不祥事の風化防止対策（国有財産事務の不適切事例に係る再発防止策）については、内部監査の結果、おおむね適正に実施されていることが確認された。
- 入札契約事務の適正な執行については、①積算業務と技術審査・評価業務について、情報を取り扱う者を分離するだけでなく、より有効な分離体制の確保について検討を進めること、②監督職員に送付される施工計画又は技術提案書を適正に管理するとともに、履行確認後は速やかに処分すること、との意見が提示された。
- 女性職員活躍とワークライフバランス推進の取組については、引き続き①職員が業務改善等の意見や提案をしやすい職場環境・雰囲気づくりに努め、職員の意見等を聴きながら取り組むこと、②幹部職員等は、自ら早期退庁、休暇の取得に努め、職員が定時退庁、休暇取得をしやすい職場環境・雰囲気づくりに努めること、③両立支援制度の周知や情報提供を丁寧に行うとともに、職員が制度を活用しやすい職場環境・雰囲気づくりに努めること、との意見が提示された。
- 過去の不祥事の風化防止対策（国有財産事務の不適切事例に係る再発防止策）については、本局会計課は、引き続き局長指示等に基づき、再発防止策を適切に行うよう開発建設部を指導すること、開発建設部からの意見や要望の把握に努め、必要なフォローアップを行うこと、との意見が提示された。

来年度に向けて

- 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逐次取り組み、成果をあげてきた。
- 「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いることから、これらに係る取組を徹底する必要がある。
- 当局においても、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て、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。
- 職員が働きやすい、風通しの良い健全な組織風土づくりが、不正の発生しにくい組織風土につながることから、これまでの各種取組を継続するとともに、女性活躍と職員のワークライフバランス、ハラスメントの防止にも留意する必要がある。
- 平成31年度においては、過去の不祥事を教訓とした取組に加えて、新たな状況に適確に対応する力を養うことを旨とし、引き続き、「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。