

平成26年度

北海道開発局内部統制及びコンプライアンス
推進計画に関する取組について（報告書）

平成27年3月 北海道開発局

目次

はじめに	1
開発局における取組の現況等	
I 内部統制の推進等	2
1 開発局内部における推進体制	
2 開発局内部監査機関による統制	
3 国土交通本省による統制	
4 外部による統制等	
5 受注企業等への協力要請等	
II 組織風土づくり	3
1 主体的・自律的なコンプライアンスの実践	
2 幹部職員の役割	
3 課長等管理者の役割（風通しの良い職場づくり）	
III 社会的使命の達成	7
1 的確な業務処理	
2 人材育成	
3 開かれた行政運営の推進	
IV リスクマネジメント	10
1 リスク対応	
2 リスク点検	
3 クライシスマネジメント	
V 不正防止対策の徹底	10
1 入札契約プロセス等の適正化	
2 会計事務等の適正化	
3 情報セキュリティ対策等	
4 適正な職員管理業務等の徹底	
VI 監察機能	13
1 内部監査の実施	
2 外部通報・内部通報等	
これまでの取組の評価	14

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、計画を改訂又は策定し、国民の信頼回復に組織をあげて取り組んできた。

また、国土交通省本省において平成25年3月に取りまとめられた「高知県内における入札談合事案に関する調査報告書」における再発防止対策についても、その着実な実施に取り組んできた。

コンプライアンスの取組が6年目となった平成26年度については、これまでの取組により、法令遵守に対する職員の意識は大きく向上し定着しつつあるとの認識の下、コンプライアンス意識の一層の浸透・定着を図り、職員が特段の意識をすることなく、ごく当然のこととしてコンプライアンスが実践される組織風土の確立と、北海道開発局に期待される「社会的使命の達成」に向けた取組を推進してきた。

本書は、「北海道開発局が平成26年度内部統制及び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を中心に報告書として総括したものである。

開発局における取組の現況等

I 内部統制の推進等

1 開発局内部における推進体制

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、26年度も引き続き本局各部及び各開発建設部に対して推進計画に基づく取組を継続して実施するよう指導監督を行った。

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。）は、本局推進本部の活動を補佐し、推進計画を効果的・効率的に実施するため「推進プログラム」による進行管理等、本局推進本部の円滑な運営に向けて連絡調整を行った。

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。）は、自主的・自発的取組を実施したほか、毎月及び四半期毎に取組の実施状況を、本局推進本部に報告した。

また、開建推進本部長から開発建設部の取組状況を報告させるとともに、本局推進本部員との意見交換を実施した。

本局推進本部は、本局及び開発建設部の各種取組や本局推進本部の議事内容等について、本局各部及び各開発建設部にフィードバックした。

2 開発局内部監査機関による統制

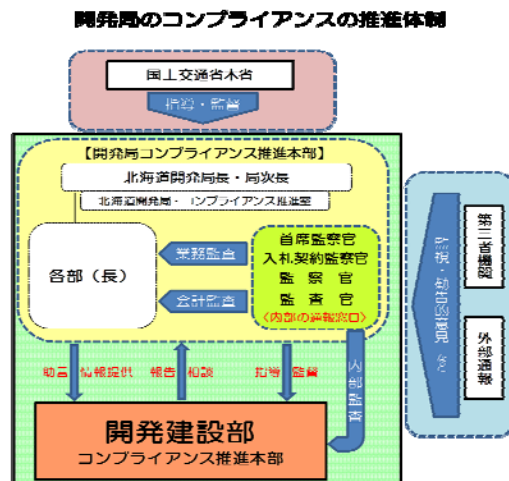
開発局の監察機能は、局長直属の機関として、業務監査・会計監査を実施している。

26年度は、コンプライアンスに関する取組状況（的確な業務処理）、用地取得事務の不正防止対策、入札契約プロセス等の適正化の取組状況及び災害発生時の対応に関する取組状況について監査を実施した。

3 国土交通本省による統制

開発局が推進計画に基づく取組を実施するに当たっては、国土交通本省に報告し、指導・監督を受けている。

また、本局推進本部は、本局及び開発建設部の各種取組を併せて、毎月国土交通本省に報告した。



4 外部による統制

「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。）については、26年度は2回開催した。

第三者委員会等で頂いたご意見は、その後の取組に様々な形で反映しており、重層的な統制の仕組みとして重要な位置付けとなっている。

＜開催状況＞

平成26年12月 「これまでの取組状況及び今後の進め方」

平成27年 3月 「平成26年度北海道開発局内部統制及びコンプライアンス推進計画に関する取組について（報告書）（案）」及び「平成27年度北海道開発局コンプライアンス推進計画（案）」



【本局推進本部】



【第三者委員会】

5 受注企業等への協力要請等

4月から6月にかけて、本局及び開発建設部の幹部職員が関係業界団体等に直接出向いて、推進計画やコンプライアンスに関する取組について説明を行い、理解と協力を求めた（48団体）。その結果、事業者等が幹部職員等を訪問する際は、アポイントメントが徹底されたほか、オープンな場所での応接や事務室への入室制限の実施等の接触ルールの徹底が図られた。

また、「高知県内における入札談合事案に関する調査報告書」における再発防止対策の一環として、開発建設部幹部（部長を除く）の個室について、仕切り壁を撤去するなどの方法により相部屋化を行った。

さらに、国家公務員倫理週間においては、事業者等向けの取組として、パンフレット等を関係団体（48団体）や来訪者に配布するとともに、ホームページに「国家公務員倫理週間」のお知らせを掲載した。

II 組織風土づくり

1 主体的・自律的なコンプライアンスの実践

(1) 職員に対する基本的な情報の提供等

本局推進本部は、全職員にコンプライアンスに係る基本的な情報を提供するため、以下の取組を行った。

なお、「平成26年度コンプライアンスに係る職員アンケート調査」(以下「職員アンケート」という。)において、約97%の職員が法令遵守に関して、必要な情報が「提供されている」または「ある程度提供されている」と回答していることから、必要な情報提供・共有化が図られていることが確認された。

ア イン트라ネットによる情報提供

イントラネットについては、サービス・倫理・発注者綱紀保持に関する資料・教材を掲載するなど、職員への情報提供の手段として積極的に活用している。

(イントラネットの活用事例)

5月:「国家公務員倫理教本(平成26年度版)」を掲載

7月:「夏休みの注意事項」、「コンプライアンス携帯カード」を掲載

12月:「平成26年度国家公務員倫理週間」を掲載

1月:「サービス・倫理・発注者綱紀保持に関するeラーニングの実施結果について」を掲載

イ コンプライアンス携帯カードの改訂

コンプライアンス携帯カードは、記載内容について所要の改訂を行い全職員に配付して、コンプライアンスに関する基本的な知識の周知及び意識啓発を行った。

ウ コンプライアンス講習の実施

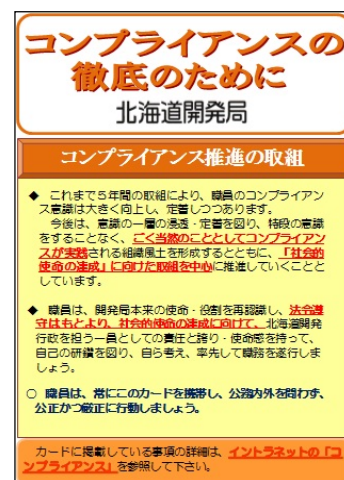
25年度におけるeラーニング及び一般監査の実施結果、最近のコンプライアンスに関する事例を踏まえ、本局及び各開発建設部における管理者層を対象としたコンプライアンス講習を実施するとともに、職場内ミーティング等を活用し、講習内容を全職員に説明した。

エ eラーニングの実施

全職員を対象にeラーニングを実施し、サービス・倫理・発注者綱紀保持に関する基礎的な理解度のチェックを実施した。

その結果、約92%の高い正解率であり、法令等に関する知識が定着していることが確認できた。

さらに、管理者層に対し、応用的な設問を追加して実施した結果、約95%の高い正解率であり、応用的な知識についても理解されていることが確認で



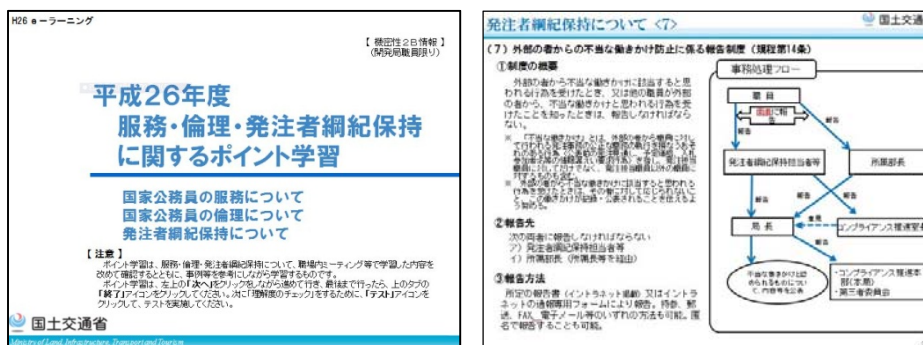
【コンプライアンス携帯カード】



【コンプライアンス講習】

きた。

なお、職員アンケートにおいて、e-ラーニングによる学習は、法令遵守を推進する有効な取組として最も多い回答となっており、この学習方法の有効性が確認された。



【e-ラーニング（基礎）の教材】

オ 職員研修

全ての研修において、本局幹部職員によるコンプライアンスに関する講話を実施し、トップからのメッセージとして、コンプライアンスの重要性や留意点を直接伝えることにより、職員の意識啓発に努めた。

カ 国家公務員倫理週間における取組

職員向けの取組として、国土交通事務次官、開発局長及び開発建設部長から職員に対するメッセージのメール送信、パンフレット等のイントラネット掲載、ポスターの掲示、DVDの視聴を実施した。

キ その他の取組

公務外非行等の防止については、家庭向けリーフレットを作成して職員及び家族に周知した。

また、公務外非行等が発生した場合には、職員へ周知・注意喚起等を行い、再発防止に向けた取組を実施した。

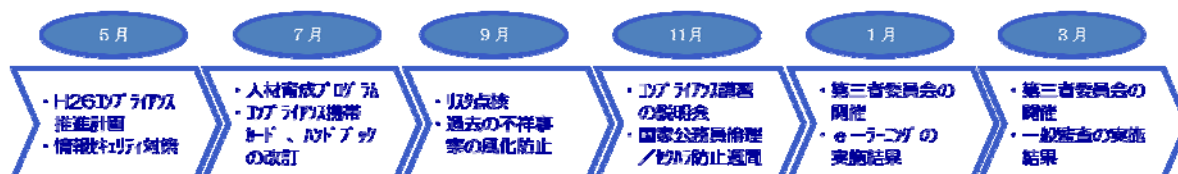
なお、職員アンケートにおいて、約98%の職員が職場外の行動においても法令遵守に対する意識が「身についている」または「ある程度身についている」と回答していることから、職場外においても法令遵守の意識は着実に定着していることが確認された。

(2) 管理者に対する情報提供

管理者に対しては、管理者を介した職員への情報提供と職務上必要とされる応用的・実践的な知識の付与等を目的に、以下の取組を行った。

ア コンプライアンス通信の発行

各職場において職場内ミーティング等での活用を目的に、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について、管理者を対象として、2ヶ月に1回「コンプライアンス通信」を発行した（5、7、9、11、1、3月に発行）。



イ コンプライアンスハンドブックの改訂

管理者に配付しているコンプライアンスハンドブックについて、これまで掲載していた推進計画の取組、サービス・倫理・発注者綱紀保持に関する事項などに加え、職員のマネジメントや不測の事態への対応等（クライシスマネジメント）についての情報も追加して改訂し、全管理者へ配付した。

(3) 過去の不祥事案の風化防止

開発局におけるコンプライアンス推進の原点となった不祥事案の経験を風化させることのないよう、コンプライアンス講習、コンプライアンス通信及びコンプライアンスハンドブックにおいて、過去の不祥事例を紹介し、職員に再認識させるなどして風化防止に取り組んだ。

職員アンケートにおいては、約99%の職員が職務の遂行に当たり法令遵守に対する意識が「身についている」または「ある程度身についている」と回答していることから、これまでの取組により法令遵守の意識が職員に着実に定着していることが確認された。

また、約91%の職員が法令遵守に向けて、自分自身が関わる取組に「取り組んでいる」または「ある程度取り組んでいる」と回答し、約92%の職員が、開発局はこの6年間の取組で法令遵守が実践される組織風土に「なっている」または「ある程度なっている」と回答していることから、法令遵守の実践が組織風土に定着していることが確認された。

2 幹部職員の役割

年度当初に局長及び開発建設部長がコンプライアンス宣言を行い、内外に対して組織としての法令遵守等の姿勢を明らかにするとともに、職員の先頭に立って推進計画を実施し、コンプライアンスの実践に当たってきた。

また、推進計画を職員に広く周知・浸透させるため、年度当初に本局幹部職員が各開発建設部に赴き、課所長等に対して説明及び意見交換を実施した（参加者563人）。

さらに、開建職員を本局に招集する各種会議において、本局幹部職員から推進計画等について説明を実施した（16回/延べ531人）。

本局及び開発建設部の幹部職員は、現場訪問を実施し、職員との直接的なコミュニケーションを通じ、業務運営やコンプライアンスに関する情報等の提供、法令遵守から社会的使命の達成へと意識向上を図るための講話及び意見交換を行った。

これらの取組は、現場の職員に直接メッセージを伝え、双方向のコミュニケーションを図る場として重要であり、職員からは「幹部の考えを直接聞くことができる良い機会であった」、「普段の仕事の中で感じていることを率直に話すことができた」などの感想が寄せられている。



【幹部職員の現場訪問】

3 課長等管理者の役割（風通しの良い職場づくり）

課長等管理者は、定期又は随時に職場内ミーティングを開催するとともに、意思疎通のための目配り・気配り等により、適切な職場のマネジメントを行うなど、風通しの良い職場づくりに努めた。

また、職場内ミーティングなどを通じて、コンプライアンスに係る取組等の情報提供、業務の進行管理を行うとともに、職場の声を業務に反映させるなど、双方向コミュニケーションの強化に努めた。

なお、職員アンケート結果において、約87%の職員が自らの職場について、円滑なコミュニケーションが「図られている」または「ある程度図られている」と回答している。

Ⅲ 社会的使命の達成

1 的確な業務処理

開発局に求められる社会的使命を達成していくためには、組織としての的確な業務処理が行われる体制を構築する必要がある。このため、26年度においては、若手職員の減少、歪な年齢構成の中にあっても、知識・技術を確実に継承していくための取組と、業務の更なる効率化に向けた取組を推進した。

(1) 知識・技術の共有

本局各課等で作成・保有する各種業務マニュアルをイントラネットトップページに集約し、閲覧したい業務マニュアルに簡便にアクセスできるようにした。また、これまで細分化されていた文書事務に関するマニュアル等を一つに集約し、イントラネット上で処理手順や通達等及びQ&A形式の経験情報に直接アクセスできるようにするなど、既存の業務マニュアルの見直しを行った。

(2) 業務改善

ア 職員からの意見・提案の業務運営への反映

幹部職員の現場訪問、職場内ミーティング、ご意見箱で寄せられた業務改善に資する職員からの意見・提案について、本局で検討すべきものについては、担当課で対応策等を検討し業務運営に反映させるとともに、広く周知が必要なものについては、イントラネットで職員に紹介した。

イ 国土交通省業務改善計画の取組

「北海道開発局業務改善実施本部」を4月、5月及び7月に開催し、国土交通省業務改善計画、業務の棚卸し及び業務改善に係る表彰制度（大臣表彰）への応募に係る各種取組について審議し、取組の推進を図った。

2 人材育成

開発局職員として社会的使命を達成するために必要な基礎的・専門的能力の習得や風通しの良い職場環境づくりの中核を担う管理者及び指導的立場の職員の指導力・マネジメント力の向上を図ることを目的として、昨年度に引き続き本局推進本部の下に人材育成プロジェクトチーム（PT）を設置し、共通及び分野別の人材育成プログラムを策定し、PDCAサイクルにより、各種取組の実施、フォローアップを行った。

(1) 共通プログラム

「管理者及び指導的立場の職員の指導力及びマネジメント力の向上」、「中堅職員のプレゼンテーション技術及び対外交渉力の向上」、「新規採用職員の基礎的知識の習得」を目的として、各階層別研修の充実を図るとともに、管理者及び指導的立場の職員に対しては、管理研究会（本局幹部・開発建設部長級、本局課長・開発建設部次長級、本局企画官・事務所長級）、自己学習及び自己点検（職場のコミュニケーション、チームワークとコーチング）、本局主催会議でのPTメンバーからの指導等の取組を実施した。

(2) 分野別プログラム

各分野における専門能力の向上を目的として、①研修・勉強会、現場見学会、各種会議での学習、②OJT（管理職員と部下職員の積極的対話による職員のスキルアップと職場の活性化及び現場での指導等）、③地域活動への参画、④プレゼンテーション能力・対外対応能力の向上、⑤資格取得・論文発表の奨励・支援等の取組を実施した。特に、新規採用職員に対しては、育成担当者を定め、育成メニューに基づく計画的な指導育成を行うなど、基礎的知識の習得を図った。

3 開かれた行政運営の推進

(1) 広報・広聴の取組

「広報広聴活動に関する基本方針」に基づき、施策・事業等に関する効果的な情報発信として、局長記者会見や担当者による記者説明会、報道機関への情報提供、ホームページ、メールニュース等の手段を用いて実施した。

また、報道対応スキル向上を目的として、開発建設部において災害発生時における報道対応のポイントに関する説明会を実施した。

平成25年度から実施している公共施設見学ツアーを引き続き実施するとともに、今年度は「公共施設インフラ写真集」を作成するなど、当局が実施した社会資本整備の意義等について、広く理解が得られるための取組を行った。

広聴活動については、ホームページ上の専用メールによる意見・要望の受付やアンケートを実施するとともに、地方自治体等との意見交換、地域との連携・協働による取組を進めた。



【公共施設インフラ写真集】

(2) 地域の声の情報共有と施策・事業等への反映

地方自治体等の要望書をイントラネット（地域情報データベース）に掲載し、本局及び開発建設部で情報共有を図るとともに、「専用メール」、「行政相談」等により、本局及び開発建設部による国民や地域の意見・要望等の情報収集を進めた。

また、社会資本の老朽化対策等に関する支援窓口を設け、地方自治体からの相談を受け付けた。

寄せられた意見等については、「地域活力支援チーム」等を活用し情報共有の取組を進めるとともに、施策・事業等を担当する部署と連携しながら必要な検討を行うなど、開発局が実施する施策・事業等への反映につなげる取組を行った。

Ⅳ リスクマネジメント

1 リスク対応

リスクマネジメントの取組は、発生頻度が高いリスクや発生した場合に影響の大きいリスク等をあらかじめ選定した上で年度当初に職員へ周知し、職員一人一人が日常業務の中で年間を通してリスク対応を実践した。また、各課所長は職員のリスク対応の状況を見て適宜フォローした。

2 リスク点検

リスクマネジメントの取組状況及び課題等を把握するため、10月～11月の間に、本局、開発建設部本部及び事務所等の全課所（538課所）において「リスク点検」を実施した。「リスク点検」は、①職員による自己点検、②課所における取組状況の点検、の2段階で実施した。

3 クライシスマネジメント

「クライシスマネジメントセミナー」を実施し管理者としての危機管理のポイントやステークホルダーからの視点を踏まえた対応などについて講義を受け、対応能力の向上を図った。

また、コンプライアンスハンドブックにクライシスマネジメントの各フェーズにおける対応の留意点について掲載し、基本的な知識の啓発を行った。

Ⅴ 不正防止対策の徹底

1 入札契約プロセス等の適正化

(1) 高知県内における入札談合事案に係る再発防止対策の徹底

「高知県内における入札談合事案に関する調査報告書」における再発防止対策については、既の実施していた入札書と技術提案書の同時提出に換え、平成26年度当初予算にかかる案件から、全ての技術資料を入札書と同時に提出する方式に変更し適切に実施した。また、予定価格作成時期の後倒し等の取組、開発建設部ごとにホームページにおいて応札状況を公表する取組を継続して実施した。

(2) 役務契約の適正化

ア 機械関係役務契約

26年度はフォローアップ調査を実施し、実施要領、共通仕様書等に基づき、適正かつ確実に実施されているか実体の把握を行った。

その結果、適正な事務処理が着実に実施されていることを確認した。

さらに、自動車修繕等単価契約をより円滑に行うため、仕様書等の見直しを行った結果、

自動車修繕等の遅れや書類の不備が減少し、業務運営の効率化が図られた。

イ 機械以外の役務契約

9月に役務契約事務について検討会等を行い、開発建設部実務担当者等との意見交換を踏まえて契約書等に係る必要な規程改正等を行った。

24年度からの一連の役務契約の見直しにより、各開発建設部における会計事務の統一化・規定化が推進され業務運営の効率化がなお一層進展した。

2 会計事務等の適正化

(1) 国有財産管理事務（フォローアップ）

国有財産事務不正処理事案の再発防止策については、26年度部局点検においても適切に取り組み、開発建設部の業務に定着していることを確認した。

(2) 物品検収・管理事務（フォローアップ）

26年度部局点検において複数職員による物品検収体制が定着していることを確認するとともに、物品管理についても個人別使用簿と現品との突合等が適正に実施されていることを確認した。

3 情報セキュリティ対策等

(1) 情報セキュリティ知識の定着と点検等（フォローアップ）

4～7月に実施した6回の職員研修において、情報セキュリティに関する教育を実施した。

また、コンプライアンス通信に情報セキュリティに関する教材を掲載した上、各課所において職場内ミーティング等を活用して、情報セキュリティ教育を実施した。その後 e-ラーニング及びリスク点検により、適切な運用が行われているか、点検・確認を行った。

さらに、国土交通省内全体で実施された情報セキュリティ対策の自己点検と点検結果に基づく監査において、情報セキュリティ対策の適切な運用実施を確認した。

(2) ソフトウェア管理の適正化（フォローアップ）

ソフトウェアインストール状況点検を毎月実施したほか、12～2月にはソフトウェア管理状況の点検を実施し、点検結果については情報セキュリティ対策委員会へ報告を行った。

点検結果から、24年度に改正したソフトウェア管理規程が着実に浸透してきたことを確認した。

(3) 情報管理の適正化

情報の格付、取扱制限等の情報管理の適正化に向けて、コンプライアンス通信を利用して意識啓発を行うとともに、リスク点検によりその定着の促進と実施状況の確認を行った。

4 適正な職員管理業務等の徹底

(1) 適法交渉の徹底

職員団体との交渉については、国家公務員法及び新たな交渉の枠組みを実施するための局長通達等に基づき、予備交渉を行った上で適法な交渉対象事項に限定して行い、議事要旨はホームページで公表した。

職員団体への情報提供については、職員に周知した内容の範囲内に限定して行った。

国家公務員法の規定により交渉対象事項とすることができない管理運営事項等については、局長通達に基づき、意見交換会を開催し、職員団体との意思疎通に努めた。

職員団体との交渉、情報提供及び意見交換会の実施状況については、毎月、本局推進本部へ報告しており、これまでの間、適法な交渉等が行われている。

(2) 厳格な勤務時間管理

職員の勤務時間管理及び離席管理については、局長通達等に基づき、徹底を図った。

支部役員の離席状況及び短期従事許可状況については、毎月、本局推進本部へ報告しており、これまでの間、職務専念義務違反行為は確認されていない。

(3) 適正な庁舎管理

職員団体活動のための庁舎使用については、庁舎管理に関する規定に基づく使用許可手続を徹底するとともに、職員団体に貸与している事務室については、必要最小限の面積で使用を許可した。

職員団体に対する庁舎等の目的外使用許可状況については、定期的に本局推進本部へ報告しており、これまでの間、適正な庁舎使用が行われている。

(4) 管理職員等の知見・能力の向上

職員団体との交渉当事者となる管理職員及び職員管理担当職員を対象に、会議、研修、講習会等を通じて、職員管理に関するジョブトレーニングを繰り返し実施し、対応能力の更なる向上と定着を図った。(本局7回、開発建設部28回)

本局では、開発建設部の職員管理担当職員を対象に、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、意見交換を行い、その対応方法を指導した。また、新任の管理職員を対象とした研修において、国家公務員の服務規律のほか、職員団体制度、職員団体との交渉等の適正化等の職員管理に関する講義を実施した。

開発建設部では、特に、交渉等の経験が少ない管理職員に対し、マニュアル等を活用して交渉等の進め方を具体的に指導した。

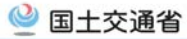
VI 監察機能

1 内部監査の実施

26年度は、コンプライアンスに関する取組状況（的確な業務処理）、用地取得事務の不正防止対策、入札契約プロセス等の適正化の取組状況、災害発生時の対応に関する取組状況について監査を実施し、事務の適正な運営等の観点から監査項目ごとに意見提示を行った。

監査の実施に当たっては、監査の各プロセスごと（実施計画及び監査報告の決定）に監察官等会議を開催し、審議を行った。

25年度の一般監査のフォローアップについては、該当部等から措置状況の報告を受け、11月に開催した監察官等会議において点検監査の要否等について審議を行った結果、適切な改善措置が執られていると認められた。

○平成26年度一般監査報告

「北海道開発局監査規則」に基づく「平成26年度一般監査報告書」を、平成27年3月10日に北海道開発局長に手交した。監査項目及び主な提示意見は、次のとおりである。
今後、本監査結果を踏まえ、引き続きコンプライアンスを推進し、北海道開発局における事務の適正な運営や綱紀の保持、不正行為の防止に努めることが必要である。

<p>1 コンプライアンスに関する取組状況(的確な業務処理)</p> <ul style="list-style-type: none">➢ コンプライアンス関係の各種報告の在り方等について、本局は開建の取組内容・役割を検証し、より一層、開建の主体性に委ねるよう検討すること。➢ 業務改善等の取組については、開建の自主・自発的な各種取組が広く情報共有され、より一層活用されるよう、本局は改善策等の活用状況を検証するなど、更なる推進に向けた取組を検討すること。	<p>2 不正防止対策の取組状況</p> <p>(1) 用地取得事務の不正防止対策</p> <ul style="list-style-type: none">➢ 取組内容の確実な実施、点検、見直しを行いながら、今後も継続して実施すること。また、不正防止対策における管理者の役割の重要性を踏まえ、警察及び弁護士会等との意見交換など、職員の知見・実践能力の向上を図る取組を今後も継続すること。➢ 用地交渉記録簿等に交渉に同席した事務所職員が押印するなどの方法で、交渉担当者の相互チェックがなされていることを目に見える形で残すこと。 <p>(2) 入札契約プロセス等の適正化</p> <ul style="list-style-type: none">➢ 情報管理総括責任者に対する「発注事務に関する秘密情報の庁舎外送付等」の申請・承認については、改めて開発建設部内等で確認・周知徹底を図ること。➢ 入札関連情報を含む電子データの管理については、パスワード等の設定による管理及び情報管理責任者が指定したサーバ内での管理の徹底を図ること。➢ 予定価格及び調査基準価格作成の基となる設計書等の出力に用いる管理者用パスワードについては、管理の徹底を図ること。
<p>3 災害発生時の対応に関する取組状況</p> <ul style="list-style-type: none">➢ 職員の危機管理意識や危機管理対応能力の向上を図るなど、引き続き平常時から万全の準備を行っていくこと。➢ 食料、飲料水等の備蓄量の見直しに関する当局の方針を決定すること。➢ 災害対策本部等の本部会議を開催した場合には議事概要・議事録を作成すること。➢ 迅速な情報提供、分かりやすい情報提供に向けて、職員の対応能力の向上を図るための取組を引き続き行っていくこと。	

【平成26年度一般監査報告の概要】

2 内部通報・外部通報等

職員による内部通報制度及び外部からの不当な働きかけ防止に係る公表制度について、イントラネット、コンプライアンス携帯カード等で周知を行い、イントラネットには通報専用メールボックスを設置している。

また、外部からの「談合情報」及び「職員の非違行為に関する端緒情報」を受け付けるため、本局及び各開発建設部に設置している談合情報等通報窓口について、ホームページで周知を行うとともに、通報専用メールボックスをホームページ上に設置して、通報しやすい環境整備に努めている。

なお、受理された通報については、規程等に基づき適切かつ迅速な処理に努めた。

これまでの取組の評価

これまでの6年間、全局をあげて、コンプライアンス及び内部統制に係る各種取組をPDCAサイクルにより評価し、必要な見直しや拡充を図りながら取り組んできた。これまでの事案に係る再発防止策は規程化し、業務の中で確実に実施してきた。また、23年度から推進プログラムを策定し、計画的かつ効果的に関係課が連携できるように全体を可視化し、確実に実施する仕組みを構築してきた。さらに、25年度からは、軸足を社会的使命の達成に移しつつ取組を推進してきた。

26年度における個別の取組についての評価は以下のとおりである。

I 内部統制の推進等

本省、第三者委員会等による重層的な組織統制の仕組、「推進プログラム」による取組の進行管理、関係業界等への協力要請等については、有効に機能している。

II 組織風土づくり

- ・ 職員の法令遵守意識や服務・倫理・発注者綱紀保持に関する法令知識は、研修、e-ラーニング等の取組により着実に定着しており、今後は、取組の長期化による意識の弛緩や風化に留意しながら、これらを維持していく必要がある。
- ・ 幹部職員による現場訪問等の取組、各課所における職場内ミーティングについては、既に定着が図られ、有効に機能している。
- ・ 職員アンケート結果において、職場の風通しをさらに良くする方策として、「同僚同士の声のかけあい」や「上司からの声かけ」との回答が多かったことから、「職員同士のコミュニケーションの場の創出」や「管理者から職員に対しての日常的な声かけ」など、更なるコミュニケーションの活性化に向けた取組を行っていく必要がある。
- ・ 自主的・自発的な取組についても各課所において多様で有益な取組が行われている。
- ・ 知識・技術の共有に資する取組については、人材育成の観点から、今後もより効果的な取組を行っていく必要がある。

III 社会的使命の達成

- ・ 開発局の本来の使命・役割を再認識し、社会的使命の達成に向けた職員の意識向上を図るための取組については、職員アンケートの結果において、職務の遂行に当たって社会的使命

の達成を「これまでより意識するようになった」との回答が約82%となっており、昨年に比べ10%以上の上昇が見られたことから、職員に浸透しつつあることが確認された。開発局が社会的使命に応える組織となるため、更なる創意工夫を施しながら引き続き取組を実施する必要がある。

- ・ 業務改善に資する取組については、各課所段階において自主的・自発的な取組が行われている。また、職員からの業務改善に資する意見・提案を吸い上げ、対応策等を広く職員にフィードバックする仕組みについては、有効に機能していることから、引き続き行っていく必要がある。
- ・ 人材育成に関する取組については、共通及び分野別プログラムにおいて多様な取組が着実に実施された。
- ・ 職員アンケートにおいて、「研修、勉強会、OJT、資格取得の支援等、専門的知識・能力向上のための機会が与えられている」と回答した職員は約74%となっており、引き続き学習の場の創出に努めていく必要がある。
- ・ 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、活動の充実が図られている。

IV リスクマネジメント

リスク点検の結果では、各課所及び各職員は、業務に内在するリスクを意識しながら日常的にリスク対応を実践している状況が伺えた。

今後においても、様々な工夫や改善をしながら効率的・効果的にリスクマネジメントの取組を継続していく必要があることから、今回の点検結果及び各課所からの意見等を踏まえ、その取扱いを検討した上で必要な改善を図り、翌年度の取組に反映していくこととする。

V 不正防止対策の徹底

① 入札契約プロセス等の適正化

- ・ 高知県内の入札談合事案に係る再発防止対策については、着実に実施されている。
- ・ 総合評価落札方式の適用等については、公正かつ厳正な評価、機密情報管理等を始めとするコンプライアンスの確保等が確認され、25年8月から新方式に移行している。
- ・ 機械関係役務契約の適正化については、適正な事務処理が着実に実施されている。
- ・ 機械関係を除く役務契約についても、これまでの3年間の取組により、事務処理の統一化、業務の適正化がなお一層進展した。

② 会計事務等の適正化

国有財産管理事務、物品管理事務については、再発防止策が確実に実施され、通常の業務に定着している。

③ 情報セキュリティ対策等

情報セキュリティ対策等については、意識・知識の向上が図られている。

④ 適正な職員管理業務等の徹底

- ・ 適法交渉の徹底、厳格な勤務時間管理及び適正な庁舎管理に関する取組は、適正に実施されている。
- ・ 管理職員等の対応能力は、向上・定着が図られている。

不正防止対策の徹底については、高知県内における入札談合事案に係る再発防止対策について本省の動向を踏まえ取組を継続していくほか、引き続き適正な事務処理の定着を確認していくため、点検等フォローアップを行っていく必要がある。

VI 監察機能

- ・ 内部監査については、監査プロセスごとに、監察官等会議において審議を行い、効果的・効率的な監査を実施した。
なお、監査結果については、業務運営の改善に反映されている。
- ・ 通報制度については、通報しやすい環境整備を図っており、職員及び外部から広く認知されている。

これまでの6年間を通じて、上記のとおり多くの取組を確実に実施してきた。その結果、コンプライアンスの取組は組織に十分定着し、特に法令遵守に対する職員の意識は大きく向上した。不正防止対策についても規程化された通達等に基づき、適正な事務処理の定着が図られている。また、北海道開発局に期待される社会的使命の達成に向けた取組も浸透しつつある。

27年度においては、26年度の取組の評価を踏まえ、「平成27年度北海道開発局コンプライアンス推進計画」を策定し、基本となる「法令遵守」の取組を継続しつつ、北海道開発局に期待される社会的使命の達成に向けて、組織・人・仕事に係る3つの取組（仕事をする環境である「組織風土づくり」、仕事をする主体である「人材育成」、仕事そのものである「効果的な業務運営」）を相互に連携させつつ重点的に推進していく。