

# 令和3年度 北海道開発局コンプライアンス推進計画について

---

北海道開発局

令和3年3月

|                           |   |
|---------------------------|---|
| 令和3年度コンプライアンス推進計画の概要      | 1 |
| Ⅰ 法令・ルールの確認と実践            | 2 |
| Ⅱ コンプライアンスを組織に定着させるための取組  | 6 |
| 1 北海道総合開発計画の推進を通じた職員の意識改革 | 6 |
| 2 風通しの良い組織風土づくり           | 7 |
| Ⅲ 推進体制等                   | 8 |

平成 21 年にコンプライアンス強化計画を策定以降、契機となった入札談合事案やその後の不祥事等の対策に取り組んできました。

近年、我が国において、公文書管理、情報セキュリティ等への社会的関心が高まっており、業務プロセスにおいて一層の注意が必要となっています。また、公務員倫理の一層の徹底やハラスメントの防止などが求められています。さらに、新型コロナウイルス感染拡大を契機にテレワーク等の新しいスタイルの働き方の導入が進んでおり、それに伴い発生するリスクへの対応が求められています。

こうした状況を踏まえ、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、日々の実践を通じて、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ります。

令和 3 年度においても、過去の不祥事を教訓として実施してきた取組を風化させることなく、今後も継続して取り組むとともに、新たな状況に的確に対応する力を養うことを旨とし、「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」を進めていきます。

## 法令・ルールの 確認と実践

### ○ 基本的な取組

- ・ コンプライアンス宣言等
- ・ 職員に対する情報提供、普及啓発等
- ・ リスク点検の実施

### ○ 過去の入札談合事案等を踏まえた再発防止対策

- ・ 発注者綱紀保持等に関する意識の高揚
- ・ 過去の不正事案等を踏まえた再発防止対策

### ○ 服務規律の確保・倫理の保持

- ・ 公務員倫理に対する意識の徹底
- ・ ハラスメント防止の取組

### ○ 公文書管理及び情報管理の適正の確保

- ・ 行政文書管理の徹底
- ・ 情報セキュリティポリシーの徹底
- ・ 個人情報保護の徹底

## コンプライアンス を組織に定着さ せるための取組

### ○ 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

### ○ 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
- ・ テレワーク等の新しい働き方への対応
- ・ 働きやすい健全な職場づくり

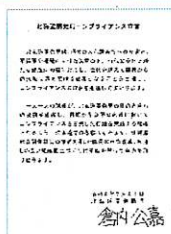
法令を守り、国民の疑惑や不信を招く行為を慎むことはコンプライアンスの基本的事項であり、法令・ルールの確認と実践を繰り返すことにより身につけていくものです。

このため、法令・ルールの確認と実践に向けて、幹部職員が率先して取り組むとともに、職員に対する情報提供、普及啓発等の取組を行います。

## ◆ 基本的な取組 (1)

### コンプライアンス宣言

局長及び開発建設部長が、年度当初及び就任時に実施



### 推進計画の説明

本局の幹部職員が、全ての開発建設部に赴き、課所等の長に対して実施



### 関係業界団体への協力要請

文書送付のほか、本局及び開発建設部の幹部職員が、関係業界団体に対して実施

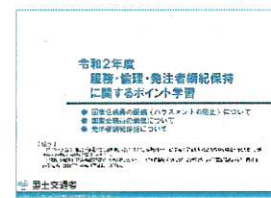


## ◆ 基本的な取組 (2)

### コンプライアンス講習



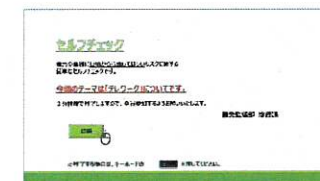
### e-ラーニング



### コンプライアンス携帯カード



### セルフチェック



## 職員に対する情報提供、普及啓発等

### 非違行為事例集



### コンプライアンス・ハンドブック



### 職員研修における講話



### コンプライアンス通信



リスク対応表による年間を通したリスク対応と、課所等の長が職員からリスク対応の実施状況や課題等を聞き取るリスク点検を引き続き実施します。

## ◆ 基本的な取組 (3)

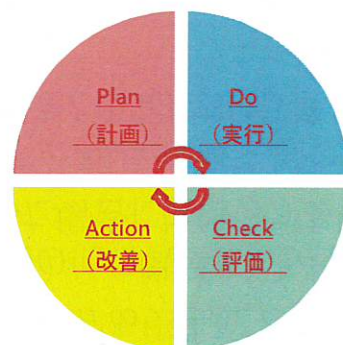
### ● リスク点検の実施

#### 本局推進本部

- ・ 実施要領を策定
- ・ リスク対応表を作成し、課所等へ配布

#### 本局推進本部

- ・ リスク点検の結果に基づき必要な改善
- ・ 業務運営へフィードバック
- ・ 翌年度の取組へ反映



#### 課所等の長・職員

- ・ 課所等の長は課所に関係するリスクを選択するほか、新しいリスクを適宜追加し、職員へ配布
- ・ 職員は日常的にリスク対応を実践し、課所等の長はリスク対応の実施状況を見て、適宜フォロー

#### 課所等の長・職員

- ・ リスク点検を実施（年 1 回）
- ・ リスク点検は職場内ミーティング等で課所等の長が職員から聞き取り
- ・ 課所等の長はリスク対応の実施状況、課題等を把握

- 課所等の長が考えるリスクマネジメント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考える」との回答が、平成 30 年度以降高い回答率で推移している。（H29：60.2% → H30：86.7% → R01：89.5% → **R02：87.5%**）
- 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、情報漏洩や入札契約に関するリスクに加えて、新型コロナウイルス感染拡大により導入が進んだテレワーク等の新しい働き方に伴うリスクが挙げられている。

## ◆ 過去の入札談合事案等を踏まえた再発防止対策

発注者綱紀保持等に関する意識を高めるため、コンプライアンス講習及びe-ラーニングを実施します。  
過去の不正事案等を踏まえた再発防止対策については、本省及び他機関の動向等を踏まえ、継続して実施します。

### 発注者綱紀保持等に関する意識の高揚

- コンプライアンス講習
- e-ラーニングの実施

- 入札談合等に関与した場合、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、自らが望まなくとも、周囲の状況次第で入札談合等に巻き込まれることがあり得ること等を十分に認識させるように留意
- 局内の他の職員による規程違反を知った職員は、報告義務を負うこと、報告を怠った場合には処分があり得ること等を周知徹底
- 国家公務員倫理法等の遵守について、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も丁寧に周知徹底

### 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等を踏まえ、引き続き以下の再発防止対策を実施

- 入札書と技術資料の同時提出
- 発注事務に関する情報管理の徹底
- 不当な働きかけに対する報告の徹底
- 職員から事業者に対する口利き等、不当な働きかけを行わないことを徹底
- 設計業務における内容の確認と情報共有の徹底
- 予定価格作成時期の後ろ倒し
- 発注事務に関する情報管理の徹底
- 積算業務と技術審査・評価業務について、更に試行の拡大を図り、分離体制を確保

## ◆ サービス規律の確保・倫理の保持

公務員倫理の一層の徹底とハラスメントの防止のため、職場ミーティング及び研修・講習を実施するとともに、倫理月間やハラスメント防止週間においてe-ラーニング等の取組を行い、職員の意識・認識の浸透を図ります。

### 公務員倫理に対する意識の徹底

- 職場ミーティングや研修等の実施
- 倫理月間における職員向けメッセージ等の啓発
  - 公務員倫理に対する意識・認識の浸透

### ハラスメント防止の取組

- 研修及び幹部職員・管理職員を対象とした講習会の実施
- ハラスメントに関する総合窓口の周知
- ハラスメント防止週間において、全職員を対象としたe-ラーニング等の実施

## ◆ 公文書管理及び情報管理の適正の確保

近年重要となっている、公文書管理、情報セキュリティ等の適正を確保するため、研修及びe-ラーニングの実施や必要に応じた情報提供、点検、指導等を行います。

### 行政文書管理の徹底

- 文書管理者等を対象とする研修及び全職員を対象とするe-ラーニングの実施
- 必要に応じた情報提供、点検、指導等

### 情報セキュリティポリシーの徹底

- 全職員を対象とするe-ラーニングの実施
- 必要に応じた情報提供、点検、指導等

### 個人情報保護の徹底

- 保護担当者（課所等の長）に対する保有個人情報等の管理及び取扱いの状況についての点検

### 1 北海道総合開発計画の推進を通じた職員の意識改革

コンプライアンスを組織に定着させるためには、職員が組織の社会的使命を認識し、高い使命感を持って職務に当たることが重要です。このため、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により、職員の意識や使命感の向上に取り組めます。各種取組の実施に当たっては、新型コロナウイルス感染拡大防止に留意します。

#### ◆ 業務の意義の再認識

事業説明会



現場見学会



意見交換会



地域活動への参加



自らの業務と8期計画の関連性、  
開発事業が地域に果たす役割や  
効果等の理解

内部向け情報の発信



#### ◆ 外部とのコミュニケーションを通じた職員の意識向上

外部への効果的かつタイムリーな情報発信と積極的な意見聴取等の過程において寄せられた意見等

TEC-FORCE、リエゾン派遣などの災害対応時に寄せられる地域からの声

職員向け情報共有サイト「HOTコミュ」等を活用した積極的な情報共有



現場訪問、職場内ミーティング、災害対応に関する研修、内部広報誌などを通じ広く職員と共有

職員の意識・使命感の向上

## II コンプライアンスを組織に定着させるための取組②

### 2 風通しの良い組織風土づくり

風通しの良い職場づくりに向けて、職員が北海道開発局の使命・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、職員一人一人がモチベーションを高め、意欲的に業務に取り組む環境を整えることが重要です。このため、組織内コミュニケーションの活性化に取り組むとともに、働きやすい健全な職場づくりに向けた各種取組を行うことにより不正の発生しにくい組織風土づくりを図ります。

#### ◆ 組織内コミュニケーションの活性化

##### 幹部職員の役割

- ・現場訪問などを通じて、職員と直接意見を交わすことにより、北海道開発局の果たすべき使命・役割の重要性などを示す

##### 各課所における取組

##### ○管理職員

- ・上司からの声掛け、同僚同士の声の掛け合い、挨拶の励行などがしやすい環境づくり
- ・職場内ミーティング等への職員の積極的な参加を促し、出された意見・提案は、適宜業務運営に反映
- ・中堅・若手職員を外部との打合せに同行させるなど、地域の声に直接触れる機会が得られるよう配慮

##### ○指導的立場にある課長補佐、上席専門官等

- ・管理者と部下職員との意思疎通の橋渡し役として職場内を融和
- ・管理者と連携して部下職員に対する指導・助言を実施

#### ◆ テレワーク等の新しい働き方への対応

- 個人面談やメール等を活用した管理職員と部下職員との間の業務進捗状況の確認・報告の徹底
- グループウェア等のツールを活用した職員間のスケジュールの共有などによる丁寧な意思疎通

#### ◆ 働きやすい健全な職場づくり

##### 誰もが働きやすい職場づくり

- 多様で柔軟な働き方を実現する働き方改革を、国の行政機関として率先して推進
- 更なる業務プロセスの改善
- テレワークの推進、フレックスタイム制等の活用など、働く時間と場所の柔軟化に関する制度の利用促進
- 女性職員が活躍できる環境づくり
- 「心のバリアフリー」を踏まえた職場環境づくり

##### 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、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意識付け

##### 人材育成

- 「人材育成プロジェクトチーム」において「人材育成プログラム」を策定し、職員の育成、能力向上等の取組を実施
- 新規採用職員に対する適切なサポート

本推進計画を着実に実施するため、北海道開発局コンプライアンス推進本部及び開発建設部コンプライアンス推進本部を中心に、コンプライアンスに係る施策の推進に当たります。

両推進本部の取組状況については、毎月、国土交通本省に報告するほか、適時、「北海道開発局コンプライアンス第三者委員会」の審議を受け、御意見等を取組の推進に反映していきます。

このほか、北海道開発局監査規則等に基づく内部監査の結果を受け、必要な改善措置を講じます。

