

平成29年度沖縄総合事務局開発建設部コンプライアンス・
アドバイザリー委員会（第1回）の議事概要について

1. 日 時：平成29年11月29日（水） 13時30分～15時00分

2. 場 所：沖縄総合事務局 事業審査室（4階）

3. 出席委員：委員長 阿波連 光 弁護士
委員 中山 恭子 公認会計士・税理士
委員 平敷 卓 沖縄国際大学講師

4. 議 事

（1）「平成29年度開沖縄総合事務局開発建設部コンプライアンス推進計画実施報告」（中間）について

（2）コンプライアンス推進計画に関する年間の主な取り組み予定について

5. 各委員からの主なご意見等

○コンプライアンス推進体制について

- ・北部国道事務所の取り組みの中で、4月に期間業務職員を対象としたコンプライアンスミーティングを行っている。特別にやっているものなのか。他の事務所ではやっていない取り組みだがどのような内容か。また、4月にミーティングを実施することは可能か。

→事務所から詳細は聞いてないが、4月に採用された期間業務職員は服務に関する「宣誓書」署名・押印して提出することになっており、服務制度の概要を説明しているものと思われる。他の事務所についても説明している。また、4月は異動時期であり、かつ、業務が多忙な時期でもあり、ミーティングが実施できるかは体制を見ながらになる。

- ・本部では、共通の取り組みの講演会などに絞るとか、役割分担があれば負担が少なくなるし、各部署（現場）に任せて、充実したそれぞれに合ったコンプライアンスの取り組みができるのではないか。

○コンプライアンス指導體制の構築について

- ・「コンプライアンス指導員研修」のアンケート結果で、入札談合防止、服務・懲戒制度について「無回答」というのがあるが、どういうことか。理解出来なかったということか。

→理解出来なかったという認識はない。研修を実施して、今年で3年目となっており、事務所課長職で3年連続して受講している管理職もいる。

内容を理解しているから「無回答」としているものだと考えている。

- 指導員研修アンケート結果により、「新人課長を4月に研修を！！」、「出張所長など職員がいないところほど実施」とあるが。

→昇任した課長ほど早めに研修を実施した方が良いという要望だと思う。
また、出張所などでは職員が休職などで一人というところもある。

- 中部の不正事案では、二つの事案とも4月の異動後、割と早い時期で起こっていたと思う。新しい部署での人間関係、上司と部下のコミュニケーションが不足になりがちな状況だったのではという感想をもった。
異動した時にそれぞれの部署に特有の研修はあるのか。

→それぞれの部署における研修はない。
発注事務にかかる研修などは実施していない。総務部で一般的な研修をやっている。また、4月に研修を行うことはなかなか難しい。

○職員の意識改革に向けた取組みについて

- 情報発信についての不祥事の事例だが、業務上起こりうることをピックアップして、より詳しく整理してみてはどうか。
- 今大きな企業では残業、過労死、鬱に目が向いている。企業でそういうことが起こるとイメージダウンが大きい。次の研修のテーマとして検討してみてはどうか。
- リスクがあるのは分かるけど、起こったことについて過去の事例から学ぶことも必要。起こったときにどうするかを検証してみてはどうか。
- 期間業務職員のミーティングは今年度初めて実施したと聞いているが、継続してもらいたい。参加者の生の意見、実際どう言った意見があったのか。

→テーマに対して真剣に考えており、ある程度認識はしているようだった。
所属長の意見からも概ね好評との意見があり、今後も継続していきたいと考えている。

○コンプライアンス通報窓口について

- 組織として意見の吸い上げをどうするか。はけ口があるのは改善のポイント。将来的には考え方を変えてもいいのかもしれない。

○ハラスメント防止対策等について

- 指導員研修のアンケートではハラスメントの研修が大いに役立つと回答し

た割合が39%と他に比べて高くなっている。取組みは当たりだったのかなという感想をもった。

→発注者綱紀保持、入札談合防止などは何度も聞いているが、ハラスメントは今回からの新しい取組みだったからではないか。

- 最近ハラスメントが一人歩きしている。バランスをとった理解を組織としてどうするか。これを放置したら次の問題が出てくる。ここだけというのではなく一連の問題として考えることがよい。

○今後の取組みについて

- 発注者綱紀保持規程について、理解している職員の割合が低い今後、認知度を上げるための取組みはどのように考えているのか。

→2回目のミーティングでは、「発注者綱紀保持規程セルフチェックシート」にした。職員にチェックしてもらい、所属長からどの項目が正解率が低いのか確認した上で、解答・解説することにより、認知度が上がるものと考えている。