

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・  
アドバイザー委員会（第2回）の議事概要について

1. 日 時：平成30年3月19日（月） 13時00分～15時00分
2. 場 所：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. 議事概要
  - （1）「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推進計画実施報告」（最終）（案）について
  - （2）平成30年度開発建設部コンプライアンス推進計画（案）について
  - （3）コンプライアンス推進計画に関する今後の主な予定（案）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

- ・事務所との連携は取れているのか。また、事務所のコンプライアンス推進の取り組みについては負担を感じているところはないのか。

→各事務所間の連携は取れている。情報交換し、取組を推進している。  
コンプライアンスの取組みとしてミーティングが評価されているが、年2回開催なのでそれほど負担感はないと考えている。

○コンプライアンス指導体制の構築について

- ・指導員研修を実施し、指導員を育成しているが、指導員の活動はしているのか。

→指導員である管理職がそれぞれの部下に対して指導を行っている。

- ・管理職がどのように部下に対して指導を行っているのか確認をしているか。  
確認してみるのも良いのではないか

→確認まではしていない。

○意識改革に向けた取組について

- 今年度の研修などの取り組みとして、「飲酒運転防止セミナー」、「入札談合等に関する行為防止法に関する研修」及び「ハラスメント研修」を行っているが、毎年の研修テーマは決まっているのか。毎年行う研修と2、3年周期で行う研修というのを分けて考えてもいいのでは。

→「飲酒運転防止セミナー」、「官製談合防止法に関する研修」は毎年必要だと考えている。「ハラスメント研修」については、今年度の推進計画に盛り込んだので実施した。「官製談合防止法に関する研修」は北部地区で開催したが、南部地区では業務との兼ね合いで開催出来なかった。「飲酒運転防止セミナー」と「官製談合防止法に関する研修」は毎年開催したいと考えている。

- ハラスメントは今話題の問題だが、職場内での許容を決めておくのはいいが、余りにハラスメントを意識しすぎて逆に組織としての指導が萎縮するということもある。どこからが本当にダメなパワハラか、どの程度のパワハラでどの程度の処分なのか、部下を指導する上で管理職はハラスメントの段階を確認しておくことも必要。

#### ○コンプライアンス・ミーティングについて

- セルフチェックシートはいい仕組みだと思う。どこが分かっていないのか確認することが出来る。全国的に同じような取り組みを行っているのか。特殊なことをやっているところはあるか。

→四国地整はコンプライアンスの取組みの発端となったところなので、他よりも強化しており、毎月ミーティングを行うなどしている。他地整もセルフチェックシートの取組は実施している。

- 推進室から参考となるテーマを提供しているが、ミーティングテーマを設定するには重要性、必要性などを考慮して決めているのか。その年の社会的な話題となったテーマを設定しても良いのでは。

→重要性、必要性を考慮して、発注者綱紀保持、談合防止、倫理など業務に関係するテーマを選定している。

- 例えば一番いいディスカッションをしたところに賞を挙げるなど、評価をしてあげるということもモチベーションを上げる一つの工夫かと思う。

→認知度の点数が低い部署、高い部署を周知するなど、伝えることも一つの手かと思う。

#### ○リスク回避等マニュアルについて

- マニュアルについては、出し尽くした感があるがヒヤリハットみたいなことはないか。  
→携帯電話の紛失が起きている。情報漏洩はないが、全て飲酒がらみである。その都度、また忘年会や送別会のシーズンなどに注意喚起は行っている。推進室長からのメッセージも送信している。

#### ○発注者綱紀保持マニュアルの周知等について

- アンケート結果では、認知度が低かったということだが、原因は分析しているのか。  
→原因については、分析していないが、どの階層が低かったのかは把握している。設問の「内容を知っていますか」ということに対して、全て把握しているわけではないと考えて回答したのでは。更に周知していきたい。

#### ○通報窓口の周知と適正な運用について

- 事例は1件もない。民間では窓口を広げて匿名でもFAXでも何でも受付ける方向にしている。そうすると色々出てきて大変ではいかという意見もあるが、総合事務局のようなしっかりした組織だとそんなに上がってこない。外部に出て組織として初動対応できない、むしろひどくなって発覚するよりはハードルを下げるほうがよいという考えもある。

#### ○ハラスメント防止対策等について

- 今年度はハラスメントについての研修を行っているが、どこまでだとパワハラにならないと思うかというアンケートをとって研修やミーティングの材料にしてみたらどうか。
- アウトかセーフかということではなく、例えば「あなたの部署は休みを取りやすいですか」というような緩いアンケートでその職場の持っている雰囲気や状況を把握、感触を見ることができるとも考えてみたら良いのでは。
- 倫理に関して、eラーニングを実施しているということだが、その結果について管理職が個別に把握することはできるのか。結果が共有できればフィードバックできるのでは。  
→eラーニングでは、自己採点はできるようになっている。全体の結果集計を確認できるか総務部に確認してみる。

○入札契約プロセスの見直し及び情報管理の徹底について

- 工夫の余地がないくらいやり尽くしていると思うが。応接場所の可視化など厳しくして逆に仕事がやりづらくなったということはないか。

→再発防止策に基づき実施している。可視化については、特にやりづらくなったとは聞いていない。

○平成30年度の推進計画（案）について

- 基本的に従前の引き続き取り組むということ。やり尽くした感はある。コンプライアンスはハードルをあげて本業務に支障がでて困る。組織として現場の声を吸い上げ、導いていくことが大切。その意味ではミーティングは非常によい。これは民間でも中々やっていない。

- 新規採用者等の方に対する対応はどのようにするのか。

→新規採用者等の対応については、4月に本局で説明会を行う予定。  
新規の管理職職員については、各事務所に対応をお願いしたいと考えている。

- オフサイドミーティングというものがある。場所を変えて人を変えて行くと別の意見を出てくることがある。

- 人を混ぜると他の部署の意見を確認出来ていい。有りかもしれない。制度がほぼ出来上がっている。工夫が必要。また、アドバイザー委員会のやり方を今後は変えるのもいいかもしれない。

→他地整の事例を確認して進めて行きたい。