

平成30年度 第2回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報告

今回は当局側の業務の都合により、委員の皆様にお集まり頂いての会議が行えなかったことから、事務局から委員の皆様にご個別に資料説明を行い、所要のご意見・ご提案を頂いた。

【委員】

委員長	照屋 兼一	弁護士
委員	小池 真由美	公認会計士
委員	平敷 卓	沖縄国際大学講師

【議事に係る説明資料】

- (1) 平成30年度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31年度開発建設部コンプライアンス推進計画（案）
- (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

【ご意見・ご提案等】

(1) について

- ・職員の意識改革に向けた取組みとして、コンプライアンスに関する通報窓口、通報手段は多くある方がよい。平成30年度は外部通報窓口の通報事例はあったのか。

→外部通報窓口への通報実績はない。内部通報についても実績はない。

- ・コンプライアンスの取り組みにおいて、コミュニケーションは重要だが、人によって感度が違うこともある。コミュニケーションを取ることでよりセクハラ、パワハラと受け取られないかということもある。どこまで踏み込んで良いのか難しいところがある。
- ・不祥事事例集の作成は良い。実際に起きた事例なので、職員は意識することになり、また注意を促すことにも繋がる。

→インターネット等から情報を収集し、業務に関連する事案や県内での不祥事事案を中心に整理しており、イントラに掲載して周知を図っている。

- ・今年度は、地方公共団体の談合等の不祥事が多く見られた。国との制度の違いがあるので一概には言えないかもしれないが、分析して参考にできることがあれば参考にしたい。
- ・最近では講演会でも隣の人との意見交換の時間を設けていることがある。特にそれを発表する訳ではないが、一方的に聞いているだけよりもその場

の雰囲気が変わってよい。研修会等でも取り入れてみてはどうか。

→コンプライアンス指導員研修では、講義方式を執っているが、インストラクター養成研修においては、講義の合間にグループ討議の時間を設けている。参加者からは、新たな気づき、色々な意見等が聞けてとても有意義だという意見なども有り大変好評であった。

## (2) について

- 平成31年度コンプライアンス推進計画について、新規項目はないが、コンプライアンスの取り組みは繰り返し行うことが大切。同じことの繰り返しになるが今後も継続してやっていくことが重要。

→平成29年度にハラスメント防止対策等を新規項目として取り入れたが、それ以降新規項目は立てていない。新たな取り組みより、同じ事を、繰り返し継続して実施することが大事だと考えている。中身の充実を図っていきたい。

## (3) について

- 今後の主な予定で、新規採用職員等研修を4月から実施予定となっているが、人事異動は4月が多いのか。人事異動の時期にあわせて研修等を行った方がよいと考える。

→4月の研修については、新規採用職員等を対象とした研修を実施し、発注者綱紀保持等に関して説明・周知を行うことにしており、なるべく早く、人事異動後に研修を行うようにしている