

令和7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2回）の議事概要について

1. 日 時：令和8年3月16日（月） 14時00分～15時30分

2. 場 所：沖縄総合事務局4階 事業審査室

3. 委 員：委員長 天方 徹 （弁護士）  
委 員 石田 むつみ （公認会計士）  
委 員 小濱 武 （沖縄国際大学准教授）

4. 議 事：・令和7年度コンプライアンス推進計画の実施結果  
・令和8年度コンプライアンス推進計画（案）

5. 各委員からの主なご意見等

○ アンケートは匿名で行っているとのことだが、その方が生の声が拾えて良い。アンケート意見への回答や、全員へのフィードバックも検討してもいいのではないかと。

制度的・組織的な対応はしっかりできてきているように感じており、取り組みをこれ以上増やさなくてもいいのではと個人的には感じている。内部統制の観点から言うとPDCAサイクルのP（Plan：計画）とD（Do：実行）は既にできており、次はC（Check：評価）とA（Action：改善）の段階に移っていくように思われる。コンプライアンス・ミーティングの実施報告書等を活用し分析することで効果測定していてもいいのではないかと。

管理職についてはコンプラ意識もかなり高まっていると見受けられるので、今後は全職員の意識がどうなのかといった観点で進めていくと良い。

次年度の開発建設部コンプライアンス推進計画の前文においても「職員一人ひとりが法令遵守のみでなく、開発建設部職員に期待される社会的要請に応え、その使命を果たしていくため、より効果的・効率的な取り組みを行うこととする。」と謳っているため、全職員が自分の意識になっているかどうか、各種実施報告書の意見やアンケートから拾って分析していくと、さらに良くなっていくのではないかと。

また、労務面からストレスチェックを行っていると思うが、これと絡めて分析することで、風通しの良い組織風土になっているか、意見が言いやすいか、ハラスメントは起きていないか等が把握できるのではないかと。

今後は取組項目をどんどん増やしていくよりも、深化させていく方向がいかかもしれない。ネクストステージに入っていくことが期待される。

→ ご提言を踏まえ、取り組んで行く。

○ 令和8年度コンプライアンス推進計画においても、事務所毎の応札状況の透明化・情報公開の強化が謳われているが、公表したデータをどう使って検証して今後に活かしていくのか、現時点の状況について教えてほしい。

→ 応札状況については公表し透明化を図るとともに、随時分析している。一般的に平均落札率が高止まりしている場合は談合等が疑われるが、そのような状況は見られず、競争が適切に行われていると認識している。

- 最近はハラスメントに対する意識も高まり、不適切な事案は少なくなっているが、セクハラを感じ方には個人差がある。  
男性や立場の強い側の意識や感覚や考え方が標準になっていて、女性や立場の弱い側からは嫌と言えないケースがある。立場が強い側に悪意が無く、傷付けてしまう場合がある。  
男性には言いにくい、女性には言えることもある。難しい問題だが、立場の弱い側から言える場所があればいい。
  - 当局では、本局・各事務所ごとにハラスメント相談員が任命されているが、それに加えて各部ごとに1名の女性職員が任命されており、相談しやすい環境を整備している。
  
- コンプライアンスに関する出前講座が「りんりん賞」に選定されたとのことだが、開発建設部が持っているコンプライアンスに関する知見を、県内の他機関に共有することは沖縄全体のためにもなる。  
いろんなチャンネルで社会に働きかけるのは重要である。  
来年度以降、更に出前講座を拡大していくための課題は。
  - 実施件数を増やすため、ホームページへの掲載や自治体との会議の場などを活用して、積極的なPRを行っていく。
  
- コンプライアンスに関する出前講座が「りんりん賞」に選定されたということは、先進的な取組として評価されたものである。  
コンプライアンスは自分の組織が頑張るだけでなく、周囲の意識が高まると相互作用でより強固になっていく。  
出前講座を行うことで、周りに波及・影響を与えていくことができる。更に進めて、民間事業者に行いアピールしていく方法もあるのではないか。
  - ご提言を踏まえ、取り組んで行く。