

平成28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29年3月16日（木） 15時00分～16時30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28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」（最終）（案）について

(2) 平成29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

○推進計画実施報告（最終）（案）について

- ・「コンプライアンス指導員研修」について、目的として管理職職員の交流を図るとあるが、未受講者を年度終わりの3月に実施している。管理職職員のコンプライアンスに関する研修は、年度の初めに実施する方が良い。管理職職員にコンプライアンス意識を持たせることになり、また、自身を律することにもなり、部下への働きかけも含めて、年度初めに開催し、その後、部下に指導するほうが良い。

→指導員研修については、昨年の7月から8月にかけて開催した。未受講者を対象に早めに開催するよう考えていたが、他の業務等の兼ね合いもあり開催が遅くなってしまった。来年度は早めに開催する。

- ・「職員の意識改革に向けた取組」の中で、中部地方整備局発注工事にかかる不正事案に関する報告書が出されたが、今後どうするのか。事実経過を他の職員にも知ってもらう。管理職員がなんでこんな事になったのか。分かりやすく、みんなに説明しないとダメなんだろうと。仕組みを説明してもピンとこない人はピンとこない。

30万円の接待を受ける。何故こんなことが起こったのか。断れなかったのか。生の事実、これらを研修に取り入れることも必要。仕組みを作る。今回、中部地整だけでなく過去の事例がいくつかあると思うので、それを踏まえた研修も工夫が必要。OBの方との付き合いも大切な事。

普通にやってきた真面目な人が起こす。生の事実からみてわかるような形で、みんなに認知させるのが納得しやすいと思う。研修でも難しい理屈の部分だけを増やしても頭、心に残らない。次回以降、工夫しても良いのかなと思う。

- 「コンプライアンス・ミーティングテーマの通報窓口への通報」について、「外部窓口」、「内部通報窓口」をそもそも知らなかったという意見もある。情報は守られることがわかったというのは、有意義なミーティングだったと思う。
- 「コンプライアンス・ミーティング実施報告書」のその他の意見として、罰則等があるのか、中身に関する具体事例を元にミーティングをやった方が活発な意見交換ができるとの意見がある。来年度は各部署の意見をフィードバックし、内容の充実を図ることも必要かと思う。来年度はどういったことを考えているのか？

→具体的には考えていないが、通報制度については、中々事例がない。今回、初めて行動チェックシートに採り入れ、職員による内部通報制度（事務処理フロー）の説明を行った。また、制度の概要についても説明した。組織・個人を守るために必要な制度であり、今後とも、周知を図り、コンプライアンス・ミーティングや研修等に採り入れたい。

- ミーティングは、皆で議論することで、とても良い取り組みだと思う。血となり、肉となる。ポイントは、ミーティングだと思う。来年度のテーマの設定も含めて、各部署でそれぞれが自分で考えることが大事。皆で考える、相談する空気が必要。非常に有意義な取り組みである。
- 発注者綱紀保持規程等の認知度についてのアンケート結果について、余り理解していない、また、全く理解していない職員も数名いる。どういった方が理解していないのか？

→全く理解していない職員は新規採用職員と思われる。また、余り理解していない職員もいる。事務所においては、転入者などに対し、周知しているところもある。今後は、早めに周知を図るようにする。

- 職場において新しく配属された人については、その部署で必ず最初に研修をやるとか。発注者綱紀保持は大前提の規定なので、理解していないが「0」になるような対策が必要。これを新年度推進計画（案）で最初に研修を実施するとか、そういう項目を入れた方が良い。

- アンケート結果で職員数に対してある程度理解しているという形で整理されているが、数字はわかるが、職員毎（階層別）にやった方が良い。職員毎で整理することにより認知度で変わってくると思うので、その数字でわからない職員に手厚く、分かりやすく説明した方が良い。

#### ○平成29年度推進計画（案）について

- 発注者綱紀保持等を早く認識させるため、「(6) 発注者綱紀保持マニュアルの周知等」にダイレクトに入れるのか、大きな枠組みの中に新しく項目として入れるのか。ここに配属された方には、早期に基本的な知識を与えることが必要。また、早期に研修の仕組みを設けることも大事。

→4月に本局・事務所合同の推進室会議を予定しているので、会議の場において説明することにする。また、発注者綱紀保持規程等を早めに認識させるため、推進計画の項目の中に早期に取り組むよう、記載する方向で調整する。

- コンプライアンス・ミーティングについて、皆で議論すること。テーマの選定も各部署、それぞれ皆で考え、相談する空気が必要。有意義な意見交換となる。
- 推進計画についても、ほぼ一周して、2・3周目に入りほぼ出来上がっていると思うが、問題は仕組みが皆にも身になっているのかが問題かなと思います。その部分ですね。達成出来ているのかっていうのはわからないんですよ。そこが難しいところ。

#### ○その他

- 働き方改革、管理職員も部下の管理も含めて、昔やっていたから、お前もヤレでは今は全く通用しない。風通しの良い職場づくり、業務自体も過重な環境となっていないのか。相談出来る人がいない。現場での業者との繋がり。来年度は考えても良いのかと思う。
- 中部地整事案については、組織・個人として難しい。本人達の自覚の問題である。報告書の再発防止策の研修等の見直し部分で、本事案の具体の事実経過を教材として活用するとある。分かりやすい形で追い込まれていった状況など、知っておくことが大事。