

令和4年度 コンプライアンス推進計画に基づく 取組状況報告

四国地方整備局適正業務管理官
令和5年6月

平成24年10月17日、公正取引委員会から国土交通省に対して、高知県内における四国地方整備局の土木工事発注に関し入札談合等関与行為防止法に規定する入札談合等関与行為が認められるとして、同法に基づく改善措置要求が行われた。これを受けて、国土交通本省により「当面の再発防止対策について」が取りまとめられた。

このことを踏まえ、四国地方整備局では局長を本部長とする「コンプライアンス推進本部」を設置し、コンプライアンスの推進及びそのための内部統制の強化を図るため、外部有識者で構成する「コンプライアンス・アドバイザリー委員会」の意見を踏まえた、「コンプライアンス推進計画」を策定し、継続的に取り組むこととしている。

本報告は、「四国地方整備局コンプライアンス推進計画(令和4年度～令和6年度)」に基づく、令和4年度における取組状況について報告するものである。

以下、推進計画の項目に沿って記載する。

コンプライアンスの推進

コンプライアンスの推進

1 コンプライアンス推進体制

(1) コンプライアンス推進本部等

定例会議を、毎月1回(原則第1火曜日)開催し、推進計画に基づく取組状況を報告している。

1. 実施状況

第1回 4月5日、第2回 5月10日、第3回 6月7日、
 第4回 7月6日、第5回 8月2日、第6回 9月6日、
 第7回 10月4日、第8回 11月1日、第9回 12月6日、
 第10回 1月11日、第11回 2月7日、第12回 3月7日

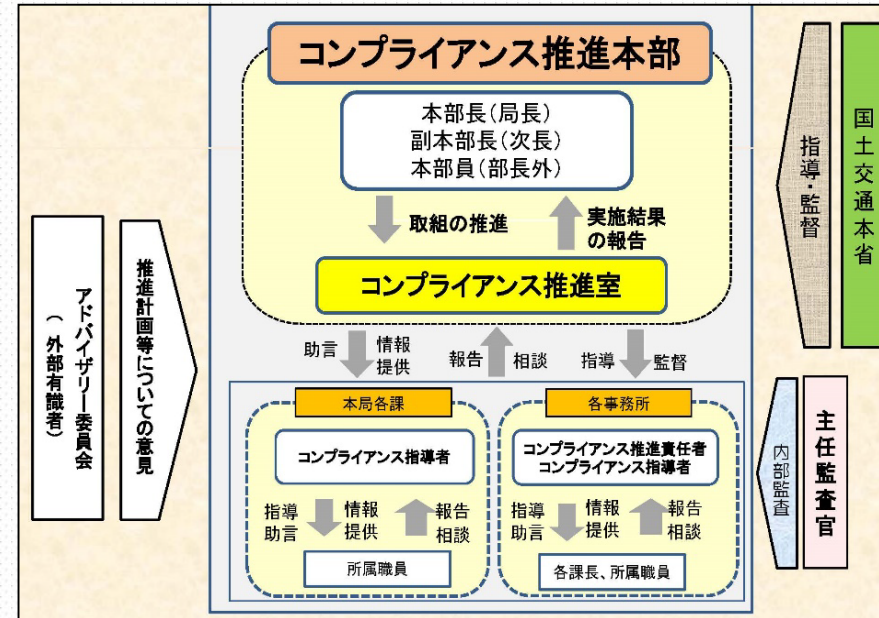
2. 報告および審議事項

①月例報告

- ・推進計画に基づく各事務所等の取組方針及び状況報告
 (報告者:事務所(管理所)長(コンプライアンス推進責任者))
- ・整備局全体実施状況報告(報告者:適正業務管理官)
- ・事務所等からのミーティング結果の報告
 (報告者:事務所(管理所)長(コンプライアンス推進責任者))
 (資料1-3)

②月例報告以外

- ・令和4年度四国地方整備局におけるコンプライアンス推進体制
- ・令和3年度コンプライアンス推進計画に関する取組状況報告
- ・令和3年度職員アンケート結果報告
- ・令和4年度関係法令等セルフチェックの実施結果報告
- ・令和4年度職員アンケートの実施
- ・令和4年度職員アンケート結果報告



四国地整のコンプライアンスの体制

(2) コンプライアンス・アドバイザー委員会

1. 第1回アドバイザー委員会を令和4年6月20日に開催
新型コロナウイルス感染拡大防止対策を取って開催。令和3年度の実施状況等について報告するとともに、今後の実施等に対する意見および提言をいただいた。

●議事内容

- ・令和3年度コンプライアンス推進計画に基づく実施状況報告
- ・令和3年度アンケート結果に基づく今後の実施方針
- ・委員から出された意見
 - ①コンプライアンスの定義について、特に委員会の役割について
 - ②委員会を含め、本局と現場のコミュニケーションについて
 - ③コロナ禍でのコミュニケーションが不足することに対する配慮について

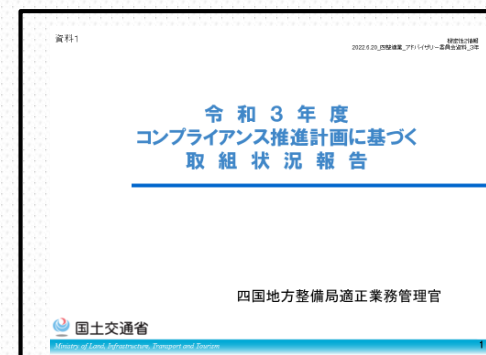
2. アドバイザー委員との意見交換会を令和5年2月13日に開催

●議事内容

- ・令和4年度コンプライアンス推進計画に基づく令和4年度の実施状況の中間報告
- ・令和4年度の実施に対する職員アンケートの結果について
- ・主な不正事案について



アドバイザー委員会 (R4.6.20)



コンプライアンスの推進

(3) 事務所等の体制

1. 事務所等の体制は、令和3年度と同じ
 - コンプライアンス推進責任者＝事務所長又は管理所長
 - コンプライアンス指導者（推進責任者を補佐）＝事務所副所長（事務・技術）等
2. 各職場において、コンプライアンス推進責任者及び指導者を中心にコンプライアンス強化の取組を積極的に実施している。
3. コンプライアンス指導者は、毎月コンプライアンスの取組結果を適正業務管理官に報告。（資料1-1）また、推進責任者は、年1回、本部会議で事務所等の取組について報告している。

(4) 相談・通報窓口の設置

職員からのコンプライアンスに関する相談・通報のための窓口の体制を継続している。

(5) 年度計画の策定

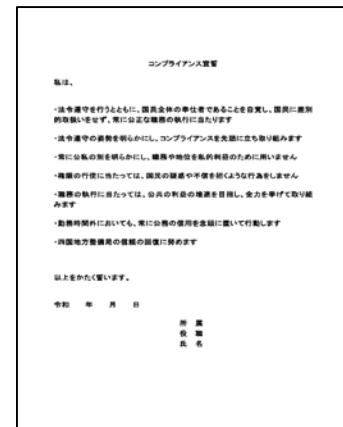
コンプライアンスに関する取組の年度計画を作成し、コンプライアンス指導者に送付した。（資料1-2）

2 幹部職員のコンプライアンスの徹底

(1) 幹部職員のコンプライアンス宣誓書の提出

令和4年4月から令和5年2月までに異動のあった幹部職員108名（本局68名、事務所等40名）全員から、自筆による「コンプライアンス宣誓書」の提出を受けている。

※幹部職員＝本局課長以上、事務所副所長以上



コンプライアンス宣誓書

私は、

- ・法令遵守を行うとともに、職員全体の奉仕者であることを自覚し、国策に貢献的取組を行います。常に公正な職務の執行に当たります
- ・法令遵守の義務を厳格に守り、コンプライアンスを基礎に立ち回ります
- ・常に公私の別を明らかにし、職務や地位を私利私欲のみに用いしません
- ・権限の行使に当たっては、国民の利益や平康を最優先に行動し、全力を挙げて取り組めます
- ・勤務時間内においても、常に公物の使用を厳格に留意して行動します
- ・内閣府地方整備局の信頼に答えます

以上をかつく誓います。

令和 年 月 日

所長
役職
氏名

コンプライアンス宣誓書（様式）

コンプライアンスの推進

(2) 幹部職員の人事評価(業績評価)における目標設定と実行

1. 幹部職員は、業績目標にコンプライアンスの徹底に関する事項を設定し、率先して指導する取組を実施している。
2. 各所属の幹部会等を通じて、注意喚起の文書や不祥事の報道資料等様々な題材をもとに、コンプライアンスの徹底について職員への周知・指導を行っている。また令和4年度は、新型コロナウイルス感染拡大防止の指導も実施した。
3. 各課・出張所等でのコンプライアンス・ミーティングに積極的に参加し、議論の活性化等を図っている。
4. 新型コロナウイルスの感染拡大防止対策として、在宅勤務を余儀なくされ、情報共有もWeb等で行うことが増えたことで部下職員とのコミュニケーション不足が懸念されている。そのため、局長等から管理職員には所属職員のケアに留意することを指導している。

3 職員の意識改革の継続

(1) コンプライアンスに関する講習会等の基本的方向

1) 違法性やペナルティについての認識の徹底

1. コンプライアンス行動チェック等において、高知事案に対する認知度が低くなってきていると確認されたことから、適正業務管理官が実施している研修や、コンプライアンス講習会において、高知事案を取り上げ、談合に關与した際のペナルティ等を再認識させた。
2. 12月のコンプライアンス・ミーティングにおいて、関東地方整備局の不正事案をテーマとして、違法性やペナルティについて考えさせるミーティングを実施した。
3. 適正業務管理官室からコンプライアンス指導者に公務員等の非違行為の事例を定期的に情報提供している。各事務所等は自身で集めた事例も交えて職員にペナルティへの認識が高まる取組を実施した。

2) 職員が自分の身近な問題として捉え、効果が浸透するような手法の採用

1. コンプライアンス・ミーティングでは、職員自身や職場のことを振り返って考え意見等を出してもらうために、はっきりした答えのないものグレーなものにするようなテーマ設定にしている。また、各職場から出された意見は取りまとめてフィードバックし、さらに意見交換を実施している。
2. コンプライアンス研修は研修生のレベルに応じて、講義方式と、課題について、グループ討議・発表・質疑応答を行う方式により実施している。
3. コンプライアンス行動チェックを定期的に行い、各職員が日頃やらなければいけない(やってはいけない)ことについて自身の行動を振り返ることにより、再認識を図っている。

3) コンプライアンス講習会等への参加状況の記録

1. 各事務所等のコンプライアンス指導者が、講習会や研修の受講状況及びミーティングへの参加状況を記録・保存している。
2. ミーティング等への参加状況は、各指導者から適正業務管理官へ毎月報告するようしており、統一テーマに係るものはほぼ100%の参加率となっている。

4) 講習講師等の拡充、能力の向上

1. コンプライアンス指導者等は、適正業務管理官による講習会等の未受講者に対するフォローアップ及び事務所等の独自の講習会を工夫して実施し、指導者能力の向上を図っている。
2. コンプライアンス指導者(副所長)は、国土交通大学校主催の研修を受講して、自己の研鑽に努めている。

令和4年度に国土交通大学校で実施した研修

○建設生産管理システム(Ⅰ期)(5/16~5/20 対象:副所長(技官))
・コンプライアンス(講師:国土交通大学校教授)

○管理技術研究(Ⅰ期)(5/25~5/27 対象:副所長(技官))
・コンプライアンス(講師:国土交通大学校教授)

○管理技術研究(Ⅱ期)(10/12~10/14 対象:副所長(技官))
・コンプライアンス(講師:国土交通大学校教授)

○建設生産管理システム(Ⅱ期)(10/17~10/21 対象:副所長(技官))
・コンプライアンス(講師:国土交通大学校教授)

○コンプライアンス指導者養成(11/1~11/2 対象:副所長)
・コンプライアンス(講師:国土交通大学校教授)

(2)コンプライアンスに関する講習会等の取組の体系

1)コンプライアンス・ミーティング

コンプライアンス・ミーティングは、全職員が参加してグループ討議を行うものであり、部議、所課長会議及び各課の課内会議等において実施することとし、職員自身が直面する事案に対し、様々な観点から検討し、即座に適切な行動が取れる能力を習得する。また、判断の難しい事案については上司やコンプライアンス指導者、関係部署等に相談していくことが定着するように身近で具体的な事案に即した取組を実施した。

1. 令和3年度に引き続き3ヶ月完結方式で実施、職員の参加率は、フォローアップを含めほぼ100%となっている。

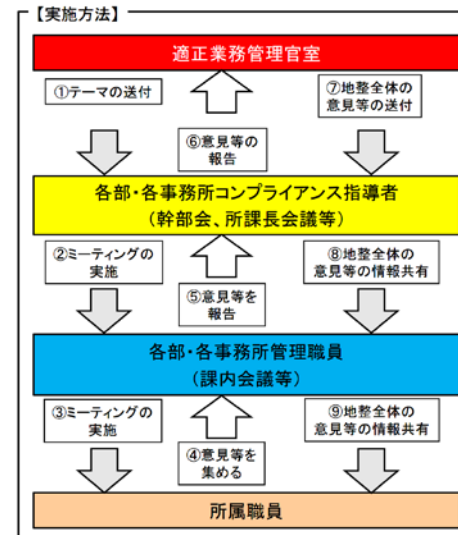
1ヶ月目に本局で作成した統一テーマに基づいてミーティングを行い、出された意見を報告、2ヶ月目に各職場の意見等を本局で集約、3ヶ月目に集約した意見等を各職場に送付、再度ミーティングにおいて意見を共有、確認している。

- ミーティングは基本的に各課等单位で実施している。そこに、コンプライアンス推進責任者や指導者が参加することで議論の活性化を図ったり、課等の組合せを変えながらの複数課合同や役職階層別の実施など、マンネリ化防止の工夫を行っている。
- 令和4年度は、身近な事例で、はっきりした答えがないグレーなもの、ケースメソッド的なミーティングとなるミーティングテーマによる取組を実施した。
- 新型コロナウイルス感染拡大防止対策として、必要に応じてWebを利用して行った。現在も、換気や3密の状態を招かないような対策を取りながら実施した。

○四国地方整備局統一テーマで実施したテーマ
(資料1-3)

4月～6月 テーマ「非常時に備える」

ある休日の朝、太平洋沖を震源とする地震が発生した時の四国地方整備局職員の対応として、職員としてどう行動すべきか、非常時を想定して事前に準備できること、四国地方整備局職員として社会的にどのような行動が求められるか、非常時に備える職員としての対応についてミーティングを実施した。



コンプライアンスの推進

6月～8月 テーマ 「組織風土の改善について」

国土交通本省の建設工事受注動態統計調査の不適切処理を参考に国土交通省の組織風土について、職員一人一人がどうしたらよいかまた、組織風土の改善するための風通しの良い職場環境づくりについて意見交換を実施した。

7月～9月 テーマ 「身近に潜むリスクについて」

日常生活において、ちょっとしたことでトラブルに巻き込まれることがあるため、そのトラブルから重大なコンプライアンス違反に繋がることがあり、トラブルのリスクを知っていれば、未然に防ぐ可能性も高くなるため、自身がトラブルに巻き込まれないために何を注意すべきかについてミーティングを実施した。

10月～12月 コンプライアンス関係法令等セルフチェック

発注者綱紀保持規程及び国家公務員倫理規程等に関する理解度を確認してもらうために、セルフチェックをミーティングに代えて実施し、正答率の低い問題にはフォローアップを行った。

12月～2月 テーマ 「関東地方整備局発注者綱紀保持規程違反事例」

関東地方整備局で起こった発注者綱紀保持規程違反をもとに、発注関連の情報管理や、身近に潜む軽微な不正の芽を見逃さないために、職場または個人でできる取組、事業者との対応の注意点についてミーティングを実施した。

○その他、事務所等独自のミーティング

- ・各事務所等において、職員に公務員の非違行為の事例を情報提供し、ペナルティへの認識が高まる取組を行っている。
- ・コンプライアンス指導者により各事務所等は、独自のミーティングを実施している。

○今後の取組

コンプライアンス・ミーティングは、職員間で意見交換できる有効な取組であり、職員のコンプライアンスに対する基本的な知識の習得や知識の向上を図るため、引き続き積極的に活用する。また、ミーティングテーマは、身近なもので、ケースメソッド的なミーティングテーマにより実施する。

2)コンプライアンス講習会

コンプライアンスに関する認識の統一、知識の向上や、指導者能力の向上等を図るために、全職員が受講可能となるよう各種講習会を開催した。(資料1-4)

1. コンプライアンス推進責任者、指導者を対象とした指導者養成講習会(本局、各事務所等)

コンプライアンス推進計画(令和4年度～令和6年度)に基づき、令和4年度より、コンプライアンス推進責任者(事務所長等)を新たに講習対象者として加えて、コンプライアンス指導者とともに、指導者養成講習を実施した。

開催日:令和4年10月13日

講師:国土交通大学校 中島 壮一教授

講義内容:「コンプライアンスについて」(Webにより講習会を実施)

2. 本局職員、事務所管理職等を対象とした講習会(本局、各事務所等)

開催月間:令和4年11月～1月

講師:適正業務管理官

講義内容:「コンプライアンスについて」(本局はWebにより講習会を実施、事務所等は対面により講習会を実施)

- ・高知談合事案事例による入札談合等関与行為の防止等の説明
- ・令和4年度のセルフチェック(発注者綱紀保持規程等)のフォローアップ
- ・相談・報告窓口の説明

開催回数:本局 6回 事務所等 20回

受講人数:本局 431名 事務所等 399名

令和4年度の講習会は、部長等と適正業務管理官が同行して、講習会を実施した。また、各事務所等において、講習会終了後に、適正業務管理官は、個別相談の時間を設定し、事務所等職員からの個別相談に適正業務管理官が応じる取組を実施した。

部長等は、講習会終了後にコンプライアンス推進責任者、指導者と意見交換を実施した。

1 コンプライアンスの推進

講習会は、全職員が1年に1回は受講できるようにしており、業務の都合で受講できなかった場合は、コンプライアンス指導者が後日フォローアップを実施した。

3. 事務所等係長、係員等を対象とした講習会

○各事務所等でコンプライアンス指導者を講師として講習会を実施。

- ・新規採用職員及び新規に採用された期間業務職員に対する講習
- ・事務所等全職員を対象としたハラスメントに関する講習会
- ・ “ ” 文書管理に関する講習会 等

○今後の取組

令和5年度は、発注者綱紀保持規程の基本的な事項の習得を図る。実施方法は、対面による講習会と、Webによる講習会のそれぞれの特性を活かした、効果的な講習会を実施し、全職員のコンプライアンスの知識を習得させるとともに、コンプライアンスの意識向上を図る。

3)コンプライアンス研修

四国地方整備局が実施する研修において、コンプライアンス、国家公務員の服務・倫理、ハラスメント防止、入札談合等関与行為の防止等に関する講義等を実施した。

なお、令和4年度はこれまでの昇任時の研修に加えて、新たに3件の研修を実施した。

令和3年度から継続している研修

○新規採用職員研修(4/1~4/7)

・公務員倫理、ハラスメント防止等(講師: 人事課長) ・コンプライアンス(講師: 適正業務管理官)

○管理職Ⅱ研修(4/26~4/28 対象:副所長)

・コンプライアンス(講師: 適正業務管理官) ・ハラスメント防止(講師: 町田社会保険労務士)
・独占禁止法と入札談合等関与行為防止法(講師: 公正取引委員会 四国支所 経済係長)

○管理職Ⅰ研修(5/13 対象:事務所課長等)

・コンプライアンス(講師: 総務課長補佐) ・ハラスメント防止(講師: 町田社会保険労務士)

○初任係長研修(6/7~6/10)

・ハラスメント防止(講師: 町田 社会保険労務士) ・コンプライアンス(講師: 適正業務管理官) ・サービス、倫理(講師: 人事課長補佐)

令和4年度に新たに実施した研修

○初級技術研修(9/6~9/15 対象:新規採用職員(技官))

・コンプライアンス(講師: 適正業務管理官)

○基礎技術研修(9/26~9/30 対象:採用2年目の技術職員)

・コンプライアンス(講師: 適正業務管理官)

○総合計画研修(11/7~11/11 対象:採用10年目の事務所等係長)

・コンプライアンス(講師: 適正業務管理官)

○今後の取組

令和5年度は、若手職員を対象として研修を実施するため、四国地方整備局が実施する研修において、コンプライアンスの講義を追加し、基礎的な知識の習得を実施し、若手職員のコンプライアンスの意識の向上を図る。

Ⅰ コンプライアンスの推進

4) 合同コンプライアンスワーキング

事務所等の自律的な取組の促進やコンプライアンス指導者としての自覚及び資質向上を図るため、複数事務所等によるグループごとに、合同コンプライアンスワーキングとして実施し、コンプライアンス指導者同士の認識を共有した。

徳島、香川、愛媛、高知の各県ブロックごとに事務所等コンプライアンス指導者、本局から企画調査官、港政調整官、適正業務管理官等が出席し、各事務所等の取組状況、課題等について情報共有及び意見交換を行った。本局及び各事務所等間は、令和3年度に引き続きWebを用いて実施した。令和4年度は、アドバイザリー委員会委員にオブザーバーとして参加していただき、各事務所等の課題や懸案事項について実情等確認していただき、今後の参考にさせていただくものとして開催した。

○合同コンプライアンスワーキング開催日、及びアドバイザリー委員の参加状況

- ①9月 2日 香川地区 10:00～ 宍戸委員長、相川委員、藤本委員
- ②9月14日 徳島地区 10:00～ 宍戸委員長
- ③9月30日 高知地区 10:00～ 宍戸委員長
- ④10月7日 愛媛地区 10:00～ 宍戸委員長、相川委員

○議事内容

- 1. 令和4年度コンプライアンス推進に関する事務所等の取組について
- 2. 検討事項
 - ①コンプライアンスに関する疑義や相談実態、問題点等について
 - ②コロナ禍における職員間のコミュニケーションの現状実体と問題点等について
- 3. コンプライアンス・ミーティング

○今後の取組

コンプライアンス委員との連携を図る取組の一環としてコンプライアンス委員にオブザーバーとして参加する取組を引き続き実施する。

令和5年度は、事務所等との多様な意見交換を行うため、多様な参加者により実施する。

コンプライアンスの推進

5) イン트라ネットを活用した自主学習支援

職務上の都合で講習等に参加できない職員による利用及び職員のコンプライアンス意識の醸成を支援することを目的としたイン트라ネットの自主学習コーナーの充実を図っている。

自主学習資料として、過去のセルフチェックシートや不祥事事案関係の資料等、「自主学習コーナー」に各種講習会資料やQ&A等を掲載し、コンプライアンス意識の醸成を支援している。

1. 「自主学習コーナー」に講習会の資料動画をアップし、未受講者に視聴するよう指導した。
2. 自主学習コーナーのPRのために、講習会での周知や関係法令等セルフチェックの解説を自主学習コーナーに掲載し、それに関連して他の項目も見てもらう取組を行った。
3. コンプライアンス職員アンケートの意見によると、イン트라ネットにあるコンプライアンス関係の情報を活用しきれていない状況にある。(資料1-6)

※コンプライアンス職員アンケートの実施状況はP26に記載



イントラ「コンプライアンス自主学習コーナー」画面

○今後の取組

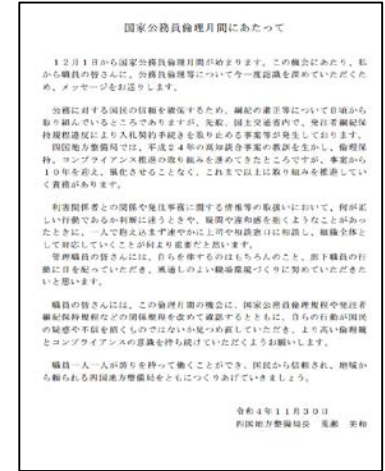
イン트라ネットを活用した自主学習のコーナーの取組については、イン트라ネットの情報をメール等により周知を図りつつ、職員にとって身近な職務上における情報も発信していく取組(具体例:過去にあった質問及び回答の掲載など。)を引き続き実施する。

コンプライアンスの推進

(3) その他の意識啓発のための取組

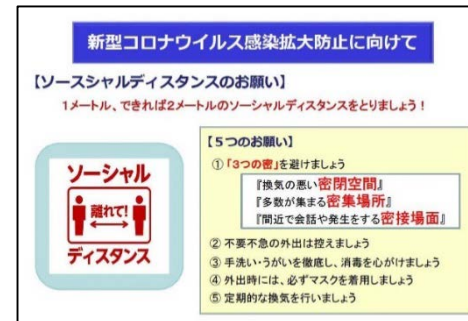
1) 局長からの呼びかけ

- 毎月開催しているコンプライアンス推進本部会議において、本部長より本部員及び、コンプライアンス推進責任者、指導者に対して、コンプライアンス推進の取組等について、呼びかけを実施している。
- 国家公務員倫理月間(12月)に向けて局長メッセージを令和4年11月30日に発信した。
 - 高知談合事案から10年を迎え風化させない。
 - 利害関係者との関係や情報管理について、疑問等があれば、上司に相談し、組織として対応すること。
 - 管理職は、風通しのよい職場環境づくりに努める。
 - 職員は、より高い倫理観とコンプライアンスの意識を持ち続けていくこと。



2) パソコン立ち上げ時のコンプライアンスメッセージの表示

- 職員のコンプライアンスの徹底を図るため、全職員を対象として、行政パソコンの立ち上げ時に、コンプライアンスメッセージを日々ランダムに表示している。
- コンプライアンスに関連する項目を一旦中断し、新型コロナウイルス関連の注意事項を主に表示した。
- 新型コロナウイルス感染拡大に係る措置として、整備局全体で在宅勤務による出勤回避を実施した。これに伴い自宅から職場パソコンへのリモートアクセスのため、職場パソコンの電源を付けたまま帰宅しており、パソコンを立ち上げる頻度が減少している。



局長からの呼びかけ

- (上記以外の表示)
- 毎月23日 文書管理の日(ふみの日)
 - 7月1日～7日 「国家公務員安全週間」
 - 10月1日～7日 「国家公務員健康週間」
 - 12月の1日、2日、6日、8日と、月曜、木曜 「国家公務員倫理月間」
 - 12月5日、7日、9日ハラスメント防止週間

I コンプライアンスの推進

4. コンプライアンス職員アンケートにおいて、効果的な表示内容及び方法についての意見が出された。(資料1-6)

※コンプライアンス職員アンケートの実施状況はP26に記載

○今後の取組

令和5年度より、コンプライアンス関係に切り替えて表示を実施する。アンケートの意見を踏まえて、表示内容及び方法については、視覚効果により認識しやすい画面表示に見直しを行っていく。

3) 各職員がコンプライアンスの行動をチェック

各職員がコンプライアンスについての行動チェックを実施することにより、コンプライアンスの徹底を図っている。

ミーティングの実施後等において、コンプライアンスの行動チェックを実施し、記名のうえ各所属長を通じてコンプライアンス指導者まで提出し、コンプライアンス指導者は、行動チェックの内容を確認し必要に応じ所属職員を指導している。

1. 令和4年8月、令和5年2月に、行動チェックを実施した。
2. 各事務所等のコンプライアンス指導者が行動チェックの内容を確認して、認識等が不足している項目に関して指導等を実施した。

○今後の取組

設問は、基本的な設問や実務で陥りやすい事例を設問に加え、職員がチェックシートによって、保持しなければならないコンプライアンスについて、自己確認ができる行動チェックを引き続き実施する。

コンプライアンスの推進

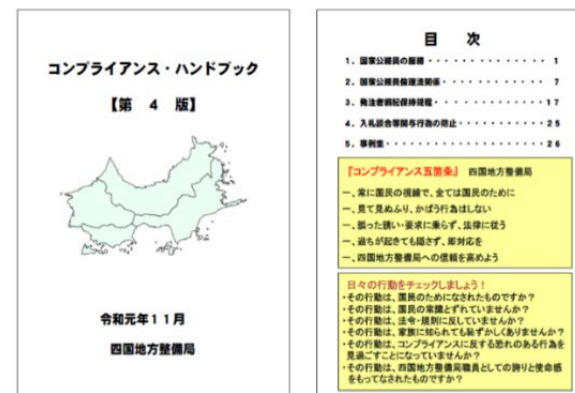
4) コンプライアンス・ハンドブックの作成

1. 職員のコンプライアンス意識の徹底および日々の行動に役立つ資料として、コンプライアンスに関する基本的な事項を網羅したハンドブックを作成し、イントラに掲載している。

また、外出先においても個人のスマホ等で確認できるように、四国地方整備局のホームページにも掲載している。

2. コンプライアンス職員アンケートによると、コンプライアンス・ハンドブックをほとんど見ることはなく効果を感じていない職員が見受けられる。(資料1-6)

※コンプライアンス職員アンケートの実施状況はP26に記載



○今後の取組

コンプライアンス・ハンドブックは、何か疑問点が生じた場合の役立つ資料として有効であり、引き続き講習や研修等や、メール等を活用し、周知や利用をPRを引き続き実施する。具体的には、講習会等において、受講生自らがハンドブックの該当ページの確認を行う機会を設けることや、解説などにハンドブック該当ページを記載する方法により利用を促す。

4 発注者綱紀保持の徹底

(1) 事業者等との対応ルールについて職員及び事業者等に徹底

1. 発注者綱紀保持規程及びマニュアルでのルール(公平かつ適正に接すること、原則としてオープンな場所で複数により対応すること)について、幹部会や課内会議など、機会を通じて職員に周知・徹底している。
2. 事業者等には、整備局ホームページ、玄関や執務室入口のポスター・チラシ等の掲示、事業者団体との意見交換の機会を捉えて説明するなど、周知徹底を図っている。
3. 令和4年度末、各事業者に一般競争参加資格認定通知書を送付する際に、発注者綱紀保持の取組に対する理解と協力を求めるチラシを同封した。
4. コンプライアンス職員アンケートによると、一部で執務室に入るなどのルールを守っていない事業者がいるといった意見があった。
(資料1-6)
※コンプライアンス職員アンケートの実施状況はP26に記載

○今後の取組

今後も引き続き、ルールを守っていない事業者等を見かけた場合に指導していくとともに、事業者団体や退職予定者などに対して、綱紀保持への協力を依頼する取組を続けていく。

職員には、事業者との対応ルールについて理解させるため、コンプライアンスの様々な取組により、引き続き周知徹底を図る。

(2) 不当な働きかけに対する報告の徹底

1. 事業者等からの不当な働きかけと思料する行為への対応及び報告義務について、幹部会や課内会議等の機会を通じて職員に周知徹底している。
2. 本局および各事務所等の講習会等において、不当な働きかけを受けたかどうか、判断に迷う場合を含めて相談・報告するよう説明している。
3. 不当な働きかけがなかったかを所属長が所属職員に定期的に確認を行い所課長会議等で報告するように指導している。
4. コンプライアンス職員アンケートによると、「受けたことがある」との回答があったが、確認したところ、不当な働きかけに該当しないものであった。（資料1-6）

※コンプライアンス職員アンケートの実施状況はP26に記載

○今後の取組

令和5年度は、これまでの取り組みに加え、職員に対して「不当な働きかけ」の内容理解や、万一受けた場合の対応方法を再確認するために、コンプライアンスの様々な取組を通じて、周知徹底を図る。

1 コンプライアンスの推進

5 不当要求行為に対する取組

(1) 不当要求対応マニュアルの周知徹底

1. 不当要求対応をテーマにしたコンプライアンス・ミーティングの実施にあたり、本局イントラネットに掲載している「不当要求行為等対策関係資料」から抜粋した対応マニュアル等を配布し、正しい対応について知識の習得と意識の醸成を図った。
2. 一般監査において、各事務所等の不当要求等防止への取組について監査を行い、対策要領やマニュアルが職員に周知されていることを確認した。

(2) 不当要求対応講習会の受講

1. 「四国地方整備局不当要求行為等対策要領」に規定する対策室(本局)及び対策部(事務所等)の構成員を、「暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律」第14条第1項に規定する責任者(不当要求防止責任者)として選任し、各県公安委員会に届出、登録している。
2. 各県単位で、暴力追放運動推進センターに責任者講習の開催を依頼しており、新たに選任された責任者が講習を受講し、責任者としての業務を行ううえで必要な知識及び技能を習得している。また、既受講者で希望する者も受講し知識・技能の向上に努めている。

(3) 関係機関との連携

1. 不当要求行為等が発生した場合、事務所対策部等は、必要に応じて各県警察、暴力追放運動推進センター等の関係機関と連絡・調整を行い、連携して対応している。また、本局の顧問弁護士に対する法律相談も積極的に活用している。
2. 徳島河川国道事務所及び那賀川河川事務所では、徳島弁護士会等と協力体制を構築し、結成した弁護士団と交渉等代理人委託業務を締結し、河川工事に関する不当要求に対し、受注者を含む関係者が連携しながら対応している。また令和4年度は、徳島河川国道事務所が弁護士団の代表弁護士に講師を依頼し、事務所管内の建設業者等を対象とした「建設業における不当要求に関する講習会」を開催した。

6 円滑なコンプライアンス相談・報告等の実施に向けた取組

1. コンプライアンス相談・報告窓口について、令和3年度のアンケート結果により「相談者の情報保護や対応に係る不信感」を感じている職員がいるため、講習会において、相談・通報の重要性を説明するとともに、「相談・通報者に対して不利益な扱いはしてはならない」と規定されているので、安心して相談するよう呼びかけた。さらに、講習会後に個別相談の時間を設けた。
2. 事務所等において、指導者である副所長室の入口に相談・報告窓口である旨の表示を行うとともに、日頃からいろいろな機会を通じて早めの相談をすることを周知している。
3. 風通しのよい組織・職場環境づくりのために、事務所長等より管理職員に対して所課長会議等において、積極的に部下職員への声がけを行うように指導している。また、事務所長等自身も、何でも相談できる打合せ時間を設けたり、事務所独自に所長、副所長と一般職員との意見交換を実施したり、職員間のコミュニケーションの醸成を図る工夫を行っている。
4. 特に令和4年度は、新型コロナ禍で在宅勤務や懇親会等の実施が困難な状況が長く続き、コミュニケーション不足が懸念されるため、局長をはじめとした幹部職員から、しっかり職員とコミュニケーションを取ることを指導している。また、各事務所等では、職員とのコミュニケーションを取るさまざまな取組を実施した。
5. コンプライアンス職員アンケートによると、ほとんどの職員が「相談・報告しようと考えている」との回答であり、その理由は「責務であるため」と回答しており、講習会等で相談・報告窓口について詳細に説明した成果と考えている。しかし、相談者の情報保護や対応に係る不信感、相談後の事務負担等を感じる職員もいる状況である。（資料1-6）
※コンプライアンス職員アンケートの実施状況はP26に記載

職員のコンプライアンス相談・報告窓口

① コンプライアンスに関する相談や報告をする場合は…
あなたの **所属長** に相談・報告してください

◆ 所属長以外にも、相談・報告の窓口を設置しています

② 面談・電話・メール・ファクス等による窓口としては…

局・事務所等の窓口として	コンプライアンス指導者 (061) 適正業務管理官
外部の窓口として (※2)	柳瀬 治夫 弁護士 (087-833-5577)

(※1) 別紙コンプライアンス指導者一覧を御覧下さい。
 (※2) 外部窓口は相談・報告を受付、適正業務管理官に取次ぎを行います。弁護士が相談に対し法律アドバイス等(相談・回答)を行うものであります。

③ パソコンからの相談・報告窓口としては…
イントラから相談・報告ができます
(また、匿名による報告も可能です)

D ① いずれの相談・報告も **不利益な取り扱いをすることなく、また秘密も厳守**します。
 (他人に損害を加える目的などの不正の目的の場合は除く)
 E **匿名による報告も可能**ですが、調査結果等のお知らせや事実関係に係る追加情報のお問い合わせができないなど、結果として相談・報告に十分なお返しができない場合がありますので、ご了承ください。

イントラに掲載している相談・報告窓口一覧

○今後の取組

相談者の保護等配慮した情報の取扱を徹底し、相談者が安心して活用できる制度となるよう取組を継続し、講習会等で、相談・報告窓口について詳細な説明を引き続き実施し、周知に努める。

Ⅰ コンプライアンスの推進

○風通しの良い組織づくりについて

1. コンプライアンスの取組により、情報共有や意見交換がしやすい風通しのいい組織が形成され、職員にとって働きやすい職場環境の実現につながるものであるため、職員の意識について調査を実施した。
2. 一部事務所においてはコンプライアンス・ミーティング等の際に事務所長、副所長等が職員と同席する等積極的なコミュニケーションを図る等の取り組みを行っている。
3. コンプライアンス職員アンケートによると、「良いとも悪いともいえない」と感じている職員が一定数いるといった結果となった。

(資料1-6)

※コンプライアンス職員アンケートの実施状況はP26に記載

○今後の取組

各事務所(管理所)長および副所長等が積極的に執務室を訪れ、職員に声かけを行うなど、風通しの良い職場環境づくりに努力しているが、引き続き相談されやすい窓口となるよう配慮するとともに、各職場においてもコンプライアンスに関する問題を気軽に話し合える風通しのよい組織づくりに取り組む。

○コンプライアンスの取組と働きやすい職場環境の実現について

コンプライアンス職員アンケートによると、コンプライアンスの取組が職員にとって、働きやすい職場環境になることについて、約1割の職員がそう思っていない状況である。(資料1-6)

※コンプライアンス職員アンケートの実施状況はP26に記載

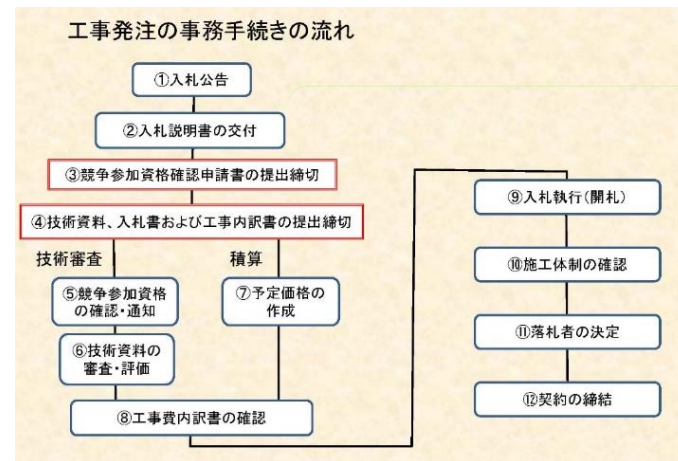
○今後の取組

コンプライアンスの取組が、風通し良い職場環境を形成し、職員にとって働きやすい職場環境の実現につながることに、全職員が理解することが重要であるため、今後もコンプライアンスの様々な取組に反映させて引き続き実施する。

II 不正が発生しにくい入札契約制度の構築と情報管理の徹底

1 不正が発生しにくい入札契約制度の構築

1. 全ての工種の工事について、予定価格の作成を入札書の提出後に行うとともに、入札書と技術提案書を同時に提出させている。
2. 技術審査・評価業務と積算業務との分離体制を確保するとともに、技術提案書における業者名のマスキングを徹底するなど、情報漏洩の防止対策を図っている。



2 情報管理の徹底

1. 情報管理ルール of 徹底について、各種会議等で各事務所等のコンプライアンス指導者に周知した。コンプライアンス指導者は、所課長会議や課内会議等の場で所属職員に注意喚起を行っている。
2. 発注者綱紀保持規程に基づき、発注事務に関する情報管理の責任体制(情報管理総括責任者による情報管理責任者、業務上取り扱う者の指定等)を確立している。
3. 令和4年度は発注保持規程マニュアル改定に伴い、新たに業務発注においても、発注事務に関する情報管理の責任体制(情報管理総括責任者による情報管理責任者、業務上取り扱う者の指定等)を確立するため、情報管理整理役職表の作成を実施した。
4. 情報管理責任者は、情報管理に関する自己点検を定期的(年1回以上)に行い、適切に実施していることを確認している。

○今後の取組

これまで適正な運用が図られるよう取組を継続していた工事発注に関する入札契約手続きに加え、令和4年度から業務契約に関する手続きにも情報管理ルールの適用範囲を拡大した。

情報管理責任者による点検を引き続き定期的に行い、発注業務に関する情報管理ルールを徹底させる。

III 推進計画の実施状況及び実効性の定期的検証

III 推進計画の実施状況及び実効性の定期的検証

1 コンプライアンス推進本部によるモニタリング等

(1) 推進計画に基づく取組の実施状況報告

1. 毎月、推進計画に基づく取組の実施状況を事務所等から報告させ、推進本部の定例会議において適正業務管理官が報告している。
2. 各事務所・管理所の推進責任者が年1回は定例会議に参画し、独自の取組状況、入札契約(工事・コンサル)の発注状況及び分析、課題・問題点等について報告を行っている。
3. 報告する事務所等はWeb会議により行い、他の事務所等は会議の視聴を行っている。

(2) 推進計画に基づく取組の公表

令和3年度の取組状況について本部長評価を行い、アドバイザリー委員会の審議後、「令和3年度四国地方整備局コンプライアンス報告書」を、ホームページで公表している。

○今後の取組

毎月開催されるコンプライアンス推進本部会議では、四国地整全体の取組状況やコンプライアンス推進責任者(事務所長、管理所長)からの報告を受け、状況への認識を共有している。

この取組は、局長を始めとした推進本部員がコンプライアンス推進責任者に対して、報告内容に応じ適宜必要な指導・助言を行うものであり、引き続き取組を継続する。

各年度の取組状況については、本局ホームページで公表している。

2 推進計画に基づく取組の実効性の定期的検証

(1) セルフチェックシートによる職員の法令等理解度の検証

コンプライアンス関係法令等に関するセルフチェックシートにより法令の理解度の検証を行った。なお、理解度が低い事項については、講習会等で指導し理解度の向上をおこなった。

1. 全職員を対象としたコンプライアンス関係法令等セルフチェックを令和4年10月5日から14日にかけて実施。発注者綱紀保持規程及び国家公務員倫理規程等に関する理解度を確認の検証を行った(資料1-5)。また、令和4年度よりMicrosoft Formsで実施し事務所等の負担軽減を図った。
2. 解説をイントラネットの自主学習コーナーに掲載し、いつでも確認できるようにしている。
3. 全職員のうち、1,166名から応答があり、応答率は74.4%であった。応答正答率(平均)は、約69.3%であり、正答率の高くない設問については、講習会等でフォローアップをおこなった。

○今後の取組

関係法令等に関するセルフチェックは、法令等の理解度の検証を行う目的で実施しており、今後も引き続き実施していく。なお、理解度が低い事項については、講習会等で指導し理解度の向上を行っていく。

設問については、発注者綱紀保持規程等の理解しやすい設問により、職員の知識レベルのアップを図る。

(2) アンケートによる職員のコンプライアンス意識等の把握・検証

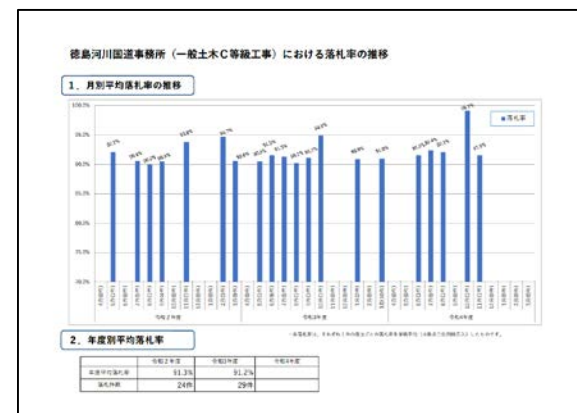
1. コンプライアンス意識及び取組に関する職員アンケートを令和4年12月7日から16日にかけて実施し、職員のコンプライアンス意識等の把握、取組の効果の検証を行っている。また、令和4年度よりMicrosoft Formsで実施し事務所等の負担軽減を図った。全職員のうち、1,205名からの応答があり、応答率は76.9%であった。(資料1-6)

○今後の取組

令和4年度は、事務所等の負担軽減を図るため職員アンケートの実施方法を工夫して行った。今後も継続して事務所等の負担軽減の取組を進めるとともに、職員のコンプライアンス意識等の実態把握を進めていく。

3 事務所ごとの応札状況の透明化・情報公開の強化

1. コンプライアンス推進本部会議において、コンプライアンス推進責任者は事務所の落札率や入札参加業者数の状況等について報告し、競争性の確保に問題がないか確認を行っている。
2. 四国地整全体の状況について、外部有識者の審査(入札監視委員会)を受け、入札及び契約の透明性の確保を図っている。
3. 事務所等ごとの月別平均落札率の推移及び年度別平均落札率(一般土木C等級・港湾土木B等級工事)及び業者別年間受注額・受注割合について、ホームページで公表している。またすべての工事および業務の落札状況も公表することで透明性を図っている。



整備局HPで公表している事務所等落札率の推移
(図は徳島河川国道事務所の例)

○今後の取組

四国地整の入札・契約状況等について、入札監視委員会による外部有識者のチェックを行うとともに、事務所等ごとの応札状況等をホームページで公表するなど、引き続き透明化、情報公開の強化に努める。

4 内部監査の強化・充実

1. 本局監査官室が、令和4年10月から11月にかけて、7事務所、1管理所で監査を実施した。
2. 監査対象事務所等において、入札談合等関与行為の再発防止対策の取組姿勢等について監査を実施した。合わせて、所長及び副所長に個別ヒヤリング行った。監査の結果、適正にできていることを確認している。
3. 監査項目(コンプライアンス関係)
 - ・入札契約事務その他の業務の適正な執行等を確保するために必要な事項
 - 令和3年度の不祥事事例を受けて令和4年度新たに追加した監査項目
 - ・通常指名入札におけるマスキングの実施状況
 - ・少額随意契約における契約手続き状況について
 - ①発注担当課と契約担当課の役割分担の徹底及び監督職員・検査職員が本来行うべき業務内容と法令上の責任等についての周知状況
 - ②意図的に契約を分割したような事実の有無(少額随意契約に係る契約台帳を基に確認)
 - ・オープンカウンター方式の対象拡大に伴い、広げた対象品目の状況について
 - ・契約締結後の技術提案書の管理状況(送付・管理・処分)について
 - ・「業務」に係る情報管理整理役職表等の整備状況について

○今後の取組

本局監査官室の内部監査において、コンプライアンスの取組状況について7事務所、1管理所を調査し、適切に実施していることを確認した。令和5年度も引き続き内部監査により取組状況の確認を実施する。

IV 取組等の周知

1. 事業者等への周知のために、本局及び事務所等の執務室にチラシ等を掲示するとともに、ホームページの「コンプライアンスの取組」コーナーに、推進計画や発注者綱紀保持規程・マニュアル等とともに「事業者のみなさまへ」と題して取組への協力依頼を掲載している。また「入札・契約情報」コーナーにも掲載している。
2. 事業者団体との意見交換会等の場で、発注者綱紀保持等コンプライアンスの取組について協力依頼を行っている。
3. 各事務所等のコンプライアンス指導者等を講師として、発注者支援業務等受注者の管理技術者等を対象に講習会を実施している。その中で、公務員倫理規程や発注者綱紀保持規程の説明を行っている。
4. 退職予定の職員に対して、退職後事業者等になる場合は利害関係者になる可能性もあるので、コンプライアンスについて協力をいただくとともに、公共工事等の発注における公正性・透明性の確保に積極的に取り組んでいただくように依頼した。
5. 令和4度末、各事業者に一般競争参加資格認定通知書を送付する際に、発注者綱紀保持の取組に対する理解と協力を求めるチラシを同封した。


事業者の皆様へお知らせ

四国地方整備局では、発注事務に係る綱紀保持に努めています。事業者の皆様には、ご理解とご協力をお願いします。

【具体的な発注者綱紀保持の取組】

- 事業者等との応接方法(規程第5条)
原則として受付カウンター等オープンな場所で複数の職員により対応すること。
- 事業者等からの働きかけの対応(規程第12条)
事業者等から不当な働きかけを受けたときは、記録・公表されます。
- 執務環境の整備(規程第13条)
秘密の漏洩の防止を図るため、執務室への自由な出入りが制限されています。

<執務環境の整備等の事例>



応接スペースの設置 窓扉等による執務室の区分

<問い合わせ先>
国土交通省 四国地方整備局
高松センター3階03号
高松センター合同庁舎
電話 087-851-8061
(担当 通正業務管理官)

※詳しくは、四国地方整備局ホームページ「コンプライアンスの取組」をご覧ください。

不当な働きかけは、記録・公表されます！

不当な働きかけとは

- 平定価格を聞き出す行為
- 入札参加資格を聞き出す行為
- 技術評価を聞き出す行為
- 非公認の情報を聞き出す行為

自分が出した記録簿案に対する評価が軒並み低い理由を聞いてみたい。

それについては、書類と違って取り返せることができません。不当な働きかけは記録・公表されますよ。

(1) 事業者等の競争入札への参加又は不参加に関する要請行為 (第一号)
例1 特定の事業者等が入札へ参加できるように、参加資格の取得や参加資格の引き上げを要請する行為
例2 特定の事業者等が入札へ参加できるように、競争参加資格要件の緩和を要請する行為

(2) 事業者等の選定又は非選定に関する要請行為 (第二号)
例1 特定の事業者等が選定できるように、採点方法を恣意的に変更する行為
例2 特定の事業者等が選定できるように、他の事業者等の得点にない理由で採点率の引き上げを要請する行為

(3) 非公認又は公開前における事業者等又は入札参加資格取得者の調査情報提供 (これらに限定して情報を提供し) に関する情報提供要請行為 (第三号)
例1 非公認又は公開前の事業者等の個人情報を入力する行為
例2 非公認又は公開前の予定価格を競争で先を知る行為 (又は、ほのめかし) ような要請する行為

(4) 入札参加者についての公開前における情報提供要請行為 (第四号)
例1 特定の事業者等が入札に参加しない理由を聞き出す行為
例2 入札参加資格取得以外の事業者等について聞き出す行為

(5) 審査員に対するもの以外のほか、審査等への要請、経費若しくは不利益の誘導又は隠蔽につながるおそれのある要請行為 (第五号)
例1 予定価格の値下げを促して、競争参加者に対する聞きかけを要請する行為
例2 特定の事業者等が抽籤の抽籤番号を聞き出す行為
例3 抽籤、開票等において審査委員と関係の構築をする行為
例4 抽籤とされている抽籤の抽籤番号を特定の事業者等に対して聞き出す行為

HPで掲載している事業者等への協力依頼

○今後の取組

コンプライアンス推進の取組を続けていくためには、事業者団体や自治体等関係各方面の協力が不可欠であり、引き続き、四国地整のコンプライアンスの取組への協力依頼について、さまざまな機会を捉まえて説明していく。

令和4年度は、コンプライアンス推進計画に新規に規定された取組に加えて、職員のコンプライアンスに対する知識や意識をより高めることを目指し、より効果的な取組を工夫して実施した。

(工夫した取組例)

- ① 部長等と適正業務管理官が同行して、コンプライアンス講習会を実施した。また、各事務所等において、講習会終了後に、適正業務管理官は個別相談の時間を設け、事務所職員からの個別相談に適正業務管理官が応じる取組を実施し、部長等は講習会終了後にコンプライアンス推進責任者、指導者と意見交換を行った。
- ② 合同コンプライアンスワーキングにアドバイザー委員会委員がオブザーバーとして参加することにより、アドバイザー委員が事務所等の課題や懸案事項の実情等を確認をする取組を行った。
- ③ コンプライアンス関係法令等セルフチェックと、コンプライアンス意識及び取組に関する職員アンケートをMicrosoft Formsで実施することにより、事務所等での事務作業をなくし、事務所等の負担軽減を図り、適正業務管理官室の集計作業の時間の短縮を図った。

職員の大多数がコンプライアンスの取組を自分のこととして積極的に取り組んでいる一方で、職員の一部には、コンプライアンスの取組を積極的に評価していない職員も存在する。少数ではあっても、そうした意見が存在することも踏まえて、コンプライアンスの意識を高めしていく取組を引き続き進めていく。

また、令和4年度に発生した職員による非違行為に関する要因分析等を踏まえ、令和5年度においては、サービスや法令等の基本的な事項に対する認識の統一や知識の向上を図るため、更なる取組を重点的に実施していく。