

令和元年度 第1回 四国地方整備局
コンプライアンス・アドバイザー委員会

議 事 次 第

令和元年6月17日

1. 開 会

四国地方整備局長挨拶

2. 議 事

(1) 委員長の選任

(2) 委員長就任挨拶

(3) 委員長代理の指名

(4) 平成30年度四国地方整備局コンプライアンス取組状況

(5) 「四国地方整備局コンプライアンス推進計画(2019年度～2021年度)」
に関する取組について

3 審議内容とりまとめ

4 閉 会

令和元年度 第1回 四国地方整備局

コンプライアンス・アドバイザー委員会出席者名簿

(令和元年6月17日)

(敬称略)

委 員 会	委 員 委 員 委 員 委 員	(五十音順) 宍 戸 栄 徳 藤 本 智 子 古 川 慎一郎 三 野 靖
<p>四国地方整備局 推進本部</p> <p>四国地方整備局 推進室</p>	<p>局 長 次 長 次 長兼総務部長 企画部長 建政部長 河川部長 道路部長 港湾空港部長 営繕部長 用地部長 統括防災官</p> <p>総括調整官 総括調整官 企画調査官 港湾空港企画官 適正業務管理官 港政調整官</p>	<p>平 井 秀 輝 池 田 直 太 永 井 智 哉 荒 瀬 美 和 稲 村 行 彦 佐々木 淑 充 直 原 史 明 権 藤 宗 高 光 井 裕 二 大 高 茂 則 野 本 粹 浩</p> <p>兼 井 政 勝 中 村 勝 彦 土 肥 学 針 谷 雅 幸 淀 井 邦 啓 矢 野 茂</p>
<p>事 務 局</p>	<p>主任監査官 港政課長</p>	<p>藤 原 徳 一 千 葉 桂 子</p>

コンプライアンス・アドバイザー委員会配席図

1307会議室

藤本
委員

穴戸
委員長

古川
委員

三野
委員

--	--	--

主任監査官(司会)
港政調整官
適正業務管理官
港政課長

主任監査官(司会)

港政調整官

適正業務管理官

港政課長

出入口

--	--	--	--	--	--	--	--	--

用地部長	港湾空港部部長	河川部部長	企画部部長	次長	局次長	次長兼総務部長	建設政務部長	道営統括防災官
------	---------	-------	-------	----	-----	---------	--------	---------

--	--	--	--	--	--	--

港湾空港企画官	企画調査官	総括調整官・建設	総括調整官・港湾	入札契約監査官	監査官	総務課課長補佐
---------	-------	----------	----------	---------	-----	---------

出入口

平成30年度四国地方整備局コンプライアンス取組状況(報告書案)

四国地方整備局コンプライアンス推進室

はじめに

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、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、これを受け国土交通省においては「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（以下「コンプライアンス等の強化」という。）を図るため、外部有識者で構成する「コンプライアンス・アドバイザー委員会」の意見を踏まえ、「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た。

本報告は、中長期的な再発防止対策としての取組を継続しつつ、より広範囲なコンプライアンスに関する複数年にわたる計画として策定した「四国地方整備局コンプライアンス推進計画（平成28年度～平成30年度）」（以下「推進計画」という。）に基づく、平成30年度における取組状況と取組に対する評価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。

※アンダーラインが中間報告以降に追記した部分である。

推進計画に基づく取組状況及び取組に対する評価

I コンプライアンスの推進

1 コンプライアンス推進体制

【取組状況】	【取組に対する評価】
<p>(1) コンプライアンス推進本部等</p> <p>本部長（局長）の招集による定例会議（推進本部）を、原則毎月1回開催し、推進計画に基づく各月の取組の実施状況を確認、検証するほか、以下のような議案等について審議した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成30年度第1回コンプライアンス・アドバイザー委員会資料について（H30.7） 平成30年度第1回コンプライアンス・アドバイザー委員会での提言事項について（H30.8） 推進計画に基づく取組等の関係方面への周知（協力依頼）について（H30.9及10） 次期推進計画の方針について（H31.1） <u>四国地方整備局コンプライアンス推進計画（2019年度～2021年度）策定について（H31.2）</u> 次期推進計画の関係者への説明について（H31.3） <p>(2) コンプライアンス・アドバイザー委員会</p> <p>平成30年度は、第1回委員会を平成30年7月6日に開催する予定であったが、災害対応を行うため、各委員の了解のもと持ち回りの会議に変更した。事務局が各委員を訪問して意見を伺い取りまとめ、再度確認いただいた結果、議事である「平成29年度の取組状況（報告書案）」について了承いただくとともに、今後の取組等に対する提言をいただいた。</p> <p><u>第2回委員会を平成31年2月1日に開催し、四国地方整備局コンプライアンス推進計画（2019年度～2021年度）案および平成30年度コンプライアンス取組状況の中間報告についてご審議いただいた。</u></p> <p>(3) 事務所等の体制</p> <p>各事務所及び管理所においては、コンプライアンス推進責任者（事務所長及び管理所長）及び推進責任者を補佐する「事務所（管理所）コンプライアンス推進室」を中心に、コンプライアンス等の強化のための取組が積極的に行われており、事務所等独自の取組（以下の各取組項目の中で記載）もそれぞれ工夫しながら行われている。</p>	<p>コンプライアンス推進体制については、アドバイザー委員会の意見も踏まえ、推進本部において整備局全体の取組が円滑に行われるとともに、事務所推進室による自律的取組も積極的に行われており、組織としてのコンプライアンス等の強化が図られている。</p> <p>アドバイザー委員会からは随時、客観的な意見、提言等を頂いており、これらに対し、推進本部等では対応方針に対し検討を行っている。</p> <p><u>新しい推進計画について、アドバイザー委員会での審議後、2月のコンプライアンス推進本部会議で策定されたが、アドバイザー委員会において、実施期間3ヶ年が、集大成的なものになるという位置づけで取り組むように提言された。</u></p>

2 幹部職員のコンプライアンスの徹底

【取組状況】	【取組に対する評価】
<p>(1) 幹部職員は、就任の都度、コンプライアンス宣誓を提出 平成30年4月から平成31年3月までに異動のあった幹部職員85名（本局55名、事務所30名）全員から、自筆による「コンプライアンス宣誓」の提出を受けた。</p> <p>(2) 幹部職員は、人事評価（業績評価）において、コンプライアンス徹底についての自己の研鑽及び所属職員への指導を目標に掲げ実行 対象職員は、業績目標にコンプライアンスの徹底に関する目標を設定し、以下のように率先して取り組んでいる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各所属の幹部会等を通じて、不祥事の報道や人事院の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。 ・各課・出張所等でのコンプライアンス・ミーティング（以下「ミーティング」という。）に所長、副所長が参加し、議論の活性化等を図っている。 ・幹部職員の方から各課等へ顔を出し声がけしたり、決裁等の機会に話を聞いたりするなど、積極的にコミュニケーションを図っている。 	<p>幹部職員の率先的な指導の下、コンプライアンスの取組が徹底されている。 引き続き幹部職員がリーダーシップを発揮して、新しい課題も含め、常に社会からの要請に応えられる、コンプライアンス意識の高い組織風土を構築していくことが重要である。</p>

3 職員の意識改革

【取組状況】	【取組に対する評価】
<p>(1) コンプライアンスに関する講習会等の基本的方向</p> <p>1) 違法性やペナルティについての認識の徹底 ＜不祥事・不正行為等の具体的で幅広い事例を基に＞ 統一テーマによるミーティングでは、不当な働きかけやパワハラ、自転車運転のルール等に関する具体的なケースを基に意見交換を行った。任意のミーティングでは、過去の事例集や様々な不祥事報道等からテーマを選定するなどしている。平成30年度は新たに、適正業務管理官が取りまとめた不祥事報道等の資料を各コンプライアンス指導者へ情報提供し、それを基に任意のミーティングを行った部署もあった。</p> <p>適正業務管理官が行った講習会では、平成30年度に国交省職員が起こした不祥事事案を取り上げて注意喚起を行った。その他にも、各部・事務所の幹部会等を通じて、他省庁の幹部職員によるセクハラや倫理規程違反の事案を受けて本省から出された周知指導文書や、様々な不祥事報道等の情報について、職員への注意喚起・指導徹底の取組が行われている。</p> <p>＜関係法令違反の違法性や懲戒処分等のペナルティについての認識が高まるような内容を＞ 上記の取組において、様々な不正行為が関係法令等にどのように違反しているか、どのようなペナルティが課されるか等について考え、認識が高まるよう指導が行われている。</p> <p>＜特に入札談合等関与行為に対する違法性やペナルティについて十分に認識させる＞ 高知談合事案を知らない新規採用職員、期間業務職員に対しては、研修や採用時講習で事案の内容を伝えているほか、その他の研修においても、公正取引委員会の講師による官製談合防止法に関する講義を実施している。各事務所等でも、高知談合事案の教訓を風化させないことが重要との認識を持って積極的に取り組んでいる。</p>	<p>職員のコンプライアンス意識の啓発については、ミーティングや講習会等で、職員一人ひとりに法令違反の違法性と結果の重大性や組織の一員として不正防止を図ることの重要性を認識させた。各部署でも、個別に、他機関の不祥事に関する報道等について注意喚起を行うなど、具体的で幅広い事例を基に、職員のコンプライアンス意識が高まるような取組が行われている。</p>

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

<職員同士が質問・意見を出し合って理解を深めるグループ討議方式等を積極的に採用>

グループ討議方式で行うミーティングでは、統一テーマや事務所等の独自テーマを設定するに当たって、なるべく身近な事例を取り入れるとともに、職員自身や職場のことを振り返って考え、意見や質問を出してもらうように努めており、出された質問等に対しては、適正業務管理官が類似事例等や手続き上の実務例を示すなど、できるだけ具体的な説明を行うよう工夫している。

整備局実施のコンプライアンス研修は、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) コンプライアンス講習会等への参加状況を職員ごとに記録

適正業務管理官等や各事務所等のコンプライアンス指導者（以下「指導者」という。）が、コンプライアンスに関する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。

ミーティングへの参加状況は、各指導者から適正業務管理官へ毎月報告するようにしており、統一テーマに係るものは100%の参加率となっている。

また、各事務所等独自の講習会等を実施した場合も各指導者から適正業務管理官へ適宜報告が行われている。

4) 研修講師等の拡充、能力の向上

講習会での講師を勤める指導者の能力向上のため、外部講師による指導者講習会やブロックワーキングでの勉強会を実施した。また、国土交通大学主催の指導者養成研修に職員を派遣し、参考となる研修資料を各指導者に展開する取組を新たにを行った。

各指導者等は、適正業務管理官等による講習会の未受講者に対するフォローアップ講習会で講師を務めるほか、事務所等独自の講習会も工夫しながら実施し自己の研鑽に努めている。

なお、適正業務管理官が作成した講習会資料は、講義ノートを各指導者へ送付し目線を合わせるようにした。

(2) 上記を踏まえた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

ミーティングの実施方法については、平成30年度より正式に3ヶ月完結方式（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、2ヶ月目は意見等の集約と質問に対する回答を作成するとともに必要に応じて各事務所等の独自テーマによるミーティングも実施する期間とし、3ヶ月目に意見や質問への回答を共有・確認する）で実施している。

各所属での独自のミーティングについては、コンプライアンスに関する職員からの疑問点や、指導者あてに提供している事例集、研修や講習会資料、時事報道等から身近なテーマを選定するなどの工夫を行い、積極的に取り組まれている。

また、ミーティングは基本的に各課等单位で実施しているが、推進責任者や指導者が参加し議論の活性化を図ったり、組み合わせを変えながらの二課合同実施、役職階層別の実施など、マンネリ化防止の工夫が各事務所において行われている。

ミーティングへの参加率を高めるため、複数回の実施や他課のミーティングへの参加等の工夫を行い、職員の参加率（統一テーマに係るもの）は100%となっている。

平成30年度のミーティングの実施状況（テーマ、概要）は、別表1のとおりとなっている。

ミーティングや研修では、なるべく身近に感じるテーマの設定等の工夫により、多くの意見や質問が出てきている。また、より効果が浸透するよう、他者の意見や質問に対する具体的説明等を参加者が共有し再確認している。今後、各部署の独自の取組を適正業務管理官が収集し、効果があるものは共有し活用する必要がある。

ミーティング、講習会等への参加状況について、各部署で記録のうえ適正業務管理官へ報告が行われ、適正に管理されている。

事務所等における講習会の講師を、各指導者が着実に務めており、そのための能力向上にも取り組んでいる。

平成31年1月に実施した職員アンケートで、ミーティングについては、86.1%の職員が「効果がある」と回答している。

実施頻度については、87.7%の職員が「現状のまま」と回答している。

引き続き取り組みを実施していくが、より効果を高めるために、具体的な事例や社会的関心の高いもの、職員一人ひとりが自分の身近な問題として積極的に議論に参加できるテーマ設定とすることが必要である。

2) コンプライアンス講習会

講習会は、全職員が年度中に1回は受講できるよう、①指導者を対象とした指導者養成講習（講師：外部講師）、②管理職等を対象とした講習会（講師：適正業務管理官等）、③係長、係員等を対象とした講習会（講師：各指導者）を実施している。また、新規に採用された期間業務職員を対象とした採用時講習（講師：各指導者、総務課長補佐等）も実施している。なお、未受講者をなくすため、必要に応じ、対象以外の受講も可としている。

また、上記以外にも各事務所等では独自のテーマにより講習会を実施するなど、自律的な取組が積極的に行われている、

平成30年度の実施状況（テーマ、講師、受講者数）は、別表2のとおりとなっている。

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のうち、新規採用職員研修及び昇任時研修（初任係長）、管理職Ⅰ（課長、出張所長等）、管理職Ⅱ（副所長）において、コンプライアンスに関する講義（講師：適正業務管理官、総務課長補佐）を実施したほか、国家公務員の服務・倫理、ハラスメント防止等に関する講義（講師：人事課）や、入札談合等関与行為の防止等に関する講義（講師：公正取引委員会）などが行われている。また、コンプライアンスに関する講義内容のある国土交通大学校や人事院等の他機関主催の研修にも職員を派遣し、受講機会の確保に努めている。

整備局実施のコンプライアンス研修の実施状況（テーマ、受講者数）は、別表3のとおりとなっている。

4) ブロックワーキング

徳島、香川、愛媛、高知の4ブロックごとに指導者が集まり、各事務所等の取組について情報共有し、今後の取組について議論するなどの勉強会を行っている。

なお、年度当初のブロックワーキングには、本局から企画調査官、適正業務管理官等が参加し、本局事務所間でのコンプライアンスの取組に関する意見交換を行っており、特に平成30年度は、事業者との対応ルールの遵守状況や、コンプライアンスを意識しすぎて萎縮している状況がないかなど、現場の実態や課題について聞く場とした。

各ブロックの実施状況（実施回数、議題、参加者）は、別表4のとおりとなっている。

5) イン트라ネットを活用した自主学習支援

本局イントラネットに「コンプライアンス関係自主学習コーナー」として、各種講習会資料やQ&Aを、また「コンプライアンス関係資料」として、過去のミーティング資料・意見等や、不祥事事案関係の資料等を掲載し、職員の自主学習支援を図っている。

平成30年度は「自主学習コーナー」に指導者講習会の録画をアップし、未受講者に視聴するよう指導した結果、未受講者全員が受講した。また、自主学習コーナーのQ&Aに倫理関係、服務関係及び実際にあった相談事例等の情報を追加した。

「自主学習コーナー」へのアクセス数は、別表5のとおりとなっている。

職員アンケート実施時点で約90%が受講している。その内80.7%が「効果があった」と回答している。

引き続き講習会は基礎的な知識および重点テーマの習得を行うなど、他の項目との役割を明確にして実施していくことが必要である。

コンプライアンス研修について、研修員のアンケート結果をみると、講義の必要性（高い、やや高い）約80%、理解度（よくできた、概ねできた）約90%となっており、意識や知識の向上等の効果があったと言える。

各事務所等の工夫を他の事務所等が知る機会であり、参加者から評価されている。現場の実態や課題についても本局出席者からのアドバイスや他事務所等の例を参考にするなど、有意義な情報共有ができた。

今後さらに、各事務所等の現場で抱える具体的な課題や悩みについて、重点的に議論する。

職員アンケートの結果を見ると、イントラの自主学習コーナーや関係情報を「活用したことがあり効果があった」と回答した割合は55.6%に止まる一方、「あることを知らない」4%、「知っているがほとんど見たことがない」33.6%と、活用そのものが十分にされていない状況であり、「自主学習コーナー」へのアクセス数は前年より減っており、周知の仕方を工夫し、活用につなげることが求められる。

指導者講習会の録画視聴は、各指導者が積極的に自主学習に取り組むなどの効果が上がっている。

(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

平成30年12月の国家公務員倫理週間の局長メッセージで、全職員に対し「コンプライアンスや業務において判断に迷うときにはまず上司に相談し、組織として判断する風土を作ることが重要」との呼びかけ等を行った。

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

日々ランダムに表示しているが、新たに「公文書の日」に関する周知や、GW期間中の情報セキュリティに関する注意事項など、特定期間に周知すべき事項があればそれらを表示している。7月には本省からの周知文書を受け、セクハラ防止に関するメッセージを一定期間表示し注意喚起を行い、12月は国家公務員倫理週間（12/1～7）に関連して倫理規程に関する画面を重点的に表示した。

3) 各職員がコンプライアンスの行動をチェック

統一テーマによるミーティング実施月（4、7、10月）に、本局で作成した行動チェックシートにより実施した。

4月は管理職員が部下職員の行動についてもチェックする方法を試行した。また、従来ミーティングテーマとは関連せず、チェック（シート）は独立していたがの内容だったが、7月と10月はミーティングテーマに連動したチェックシートを作成した。

4) コンプライアンス・ハンドブックの作成

平成28年度の推進計画の策定に合わせて作成したハンドブックを、ミーティングや講習会の参考資料として使用するなど、活用が進むよう取り組んだ。

組織のトップが理念や方針を明確に示すことが重要であり、これらのメッセージにより組織が一丸となってコンプライアンスの推進に取り組むことができている。

職員アンケートによると、58.3%の職員が「効果がある」と感じているが「毎日見ていると効果が薄れる」という職員が34%いる。

時々の社会の要請に合った必要なメッセージを有効なタイミングで表示することにより、職員が再確認できるとともに、メリハリのある取組となるような工夫が求められる。

職員アンケートによると、「効果がある」と回答した割合は87.5%と高い割合となっている。行動チェックは職員個人のコンプライアンスの意識の醸成を図るものであり、今後、行動チェックシートを抽出し、分析を行い、指導者の今後の参考とすることが必要である。

職員アンケートによると、「効果がある」と回答した割合は20.2%に止まり、その他の職員は「配られるだけでほとんど見ることはない」と回答している。

講習会及びミーティング等で活用方法などを周知したり、見る機会を増やす取組が必要である。

4 発注者綱紀保持の徹底

【取組状況】	【取組に対する評価】
<p>(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</p> <p>発注者綱紀保持規程（以下「規程」という。）第5条及び発注者綱紀保持マニュアル（以下「マニュアル」という。）第5条関係に規定するルール（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の機会を通じて職員に周知・徹底するとともに、整備局ホームページへの掲載、玄関や執務室入り口へのポスター・チラシ等の掲示や、事業者団体との意見交換の機会を捉えて依頼するなど、事業者等に対しても周知徹底を図っている。</p> <p>また、平成30年度は、ルールが実際に守られているかどう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依頼し、現時点までに問題ありとの報告はない。（新たな取組）</p> <p>(2) 不当な働きかけに対する報告の徹底</p> <p>規程第12条及びマニュアル第12条関係に規定する、事業者等からの不当な働きかけと思考する行為への対応及び当該事実の局長への報告義務についても、幹部会や課内会議等の機会を通じて職員に徹底している。</p> <p>また、平成30年度は、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依頼した。（新たな取組）</p> <p>平成30年4～6月のミーティングでは、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・報告するよう意識啓発を図った。</p>	<p>ルール遵守に向けた職員及び事業者等への啓発・周知や、ハード面での対策は徹底されている。職員アンケートによると「職員も事業者もルールを守っている」という回答が90%となっており、一定の効果を上げていることが分かった。</p> <p>引き続き、ルール違反の実態があるかどうか定期的に確認するなどの実効性の確保に努めることが必要である。</p> <p>事業者等からの不当な働きかけに対する対応や報告義務についても、機会あるごとに職員への啓発が行われているが、（職員アンケートによると）「不当な働きかけを受けたが断った、判断に迷うようなことがあった」という回答が1%あったが、内容としては、不当な働きかけとまでは言えないものであった。</p>

5 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

【取組状況】	【取組に対する評価】
<p>コンプライアンス相談・報告窓口については、ミーティング資料の末尾へ必ず記載し、相談・報告者は必ず保護されるので安心して相談等するよう呼びかけている。また、講習会や研修においても積極的に周知している。</p> <p>事務所等においては、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について指導している。また、風通しのよい組織・職場づくりについては、所課長会議等において管理職員への指導を行うとともに、幹部職員の方から積極的に所属職員への声かけを行うよう心がけており、所長に何でも相談できる打合せ時間を設けたり、事務所独自の講習会で所長、副所長と一般職員との意見交換を実施したり、指導者やセクハラ相談員が期間業務職員と面談を行いパワハラ等も含め相談をしやすい場を設けたりするなど、職員間のコミュニケーションの醸成を図る工夫も行われている。</p>	<p>コンプライアンス相談・報告窓口についての職員への周知は十分行われており、倫理規程関係を中心に適正業務管理官への相談も月5件程度行われている。しかしながら、相談・報告に対する職員の意識については、職員アンケートの結果、「相談・報告する」と回答したものは43.3%に過ぎず、19.9%の職員は「相談・報告者がわかってしまう心配がある」6.7%が「面倒臭さや迷惑をかける」と回答するなど、実際に相談・報告することには何らかの抵抗を感じていることが分かった。</p> <p>今後は「風通しが悪いと感じる場合がある」という3.9%の職員の不満を解消するとともに、相談・報告に対する職員の抵抗感を払拭していくことが必要である。</p>

II 入札契約手続きの見直しと情報管理の徹底

【取組状況】	【取組に対する評価】
<p>1 不正が発生しにくい制度への見直し</p> <p>事務所等が発注する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。また、技術審査・評価業務を、香川（徳島、池田地区含む）、松山、高知、中村の各ブロックの品確センターに集約し、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。</p> <p>また、平成29年度より本局においても積算業務と技術審査・評価業務との分離体制を確保している。</p> <p>2 情報管理の徹底</p> <p>規程第3条の2、第3条の3及び第4条並びにマニュアルの同条関係の規定に基づき、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、文書の施錠箇所での保管、データのアクセス制限やパスワード設定、入契委員会資料の回収・廃棄の徹底等、秘密情報の管理が適切に行われており、情報管理責任者による点検を定期的に行っている。</p> <p>また、情報管理ルールの徹底について、ミーティングや所課長会議等の場で注意喚起、意識啓発を行っている。</p>	<p>見直し後の入札契約手続きについては、定着し適正な運用が行われている。引き続き、職員が巻き込まれないよう、不正が発生しにくい制度を維持する必要がある。</p> <p>情報管理責任者により定期的に点検を行うなど、秘密情報の漏えい防止等のための発注事務に関する情報管理の徹底が図られている。今後とも職員にその重要性和責任を認識させ、引き続き徹底する必要がある。</p>

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

【取組状況】	【取組に対する評価】
<p>(1) 推進計画に基づく取組の実施状況報告</p> <p>推進計画に基づく取組の実施状況は、毎月、各部・事務所等からの報告を受け、推進本部の定例会議において報告している。</p> <p>また、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、各事務所等の独自の取組状況、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。なお、報告は平成27年度よりTV会議により行われ、他の事務所等は視聴により参加可能となっており、事務の合理化・効率化を図っている。</p> <p>(2) 推進計画に基づく取組の公表</p> <p>平成29年度の取組状況について本部長評価を行い、アドバイザー委員会の審議を経た「平成29年度四国地方整備局コンプライアンス報告書」を、8月に本局ホームページの「コンプライアンスの取組」コーナーにおいて公表した。</p> <p>本中間報告も公表した。</p>	<p>推進本部による取組状況のモニタリングについては、毎月の定例会議における推進責任者からの報告、及び各部・事務所等からの月例報告を取りまとめたものにより、局長を始めとする推進本部員が把握し、検証及び改善に向けた指導等が行われている。</p> <p>本局ホームページに掲載し、関係各方面に周知等を行うことにより、取組に対する透明性の確保を図っている。</p>

2 推進計画に基づく取組の実効性の定期的検証

【取組状況】	【取組に対する評価】
<p>(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 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平成31年1月に実施し、法令等に対する認識、理解度の検証を行った。特に過去の正答率が低かった設問をピックアップして行った。その結果、総じて正答率は上がっているものの、いまだに十分とは言えない状況である。正答率が低い設問をみると、安全サイドに立った回答をしたため、誤答となったものが多い。</p> <p>(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 「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」を平成31年1月に実施し、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なった。 今回のアンケートは、取組を全体的にメリハリのあるものとするよう、各取組の効果等を個別に検証し、その効率化・合理化を図るための参考とすることを主な目的として実施した。具体的には、職員の意識啓発に関する各取組について、効果の有無及び実施頻度・方法・内容等の改善点を聞くとともに「特に重点的に取り組むべき項目」を三つ選択してもらった。結果は「ミーティング」27.3%、「講習会」20.8%、「行動チェック」15.8%、「PC起動時のメッセージ」10.8%、「研修」10.1%、「イントラでの自主学习」7.7%、「ハンドブック」4.9%となった。 また、「不正を未然に防げなかった職場環境」に鑑み、事業者等との対応ルールの遵守状況、不当な働きかけの有無、相談・報告に対する意識等について調査を行った。結果は、上記Iの4「発注者網紀保持の徹底」の(1)(2)及び5「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」の【取組に対する評価】欄に記載したとおりである。</p>	<p>コンプライアンスに関する法規等を正しく理解することは重要であり、引き続き、事例において正答率が低いもの、判断が難しいものについては、講習会、ハンドブック等に盛り込んで、正しい知識の習得に努めることが必要である。</p> <p>各取組の効果及び問題点等をなるべく具体的に把握するとともに取組の優先度に対する意見を聞くことにより、取組全体の効率化・合理化を図りつつ個別の取組の効果をより高めるための方策の検討に資するものと思われる。</p> <p>また、相談・報告があつてしかるべき内容や相談・報告に対する職員の意識について、匿名によるアンケートを利用して調査することで、実態の把握により近づくことができた。</p>

3 事務所ごとの応札状況の透明化・情報公開の強化

【取組状況】	【取組に対する評価】
<p>推進本部の定例会議において、推進責任者より事務所ごと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。また、第三者機関である入札監視委員会において外部有識者の審査を受けることにより入札及び契約の透明性の確保に努めている。</p> <p>事務所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、平成25年度以降のデータを本局ホームページで公表し、月ごとのデータを追加更新している。</p>	<p>四国地整の入札・契約状況等について、外部・内部の会議でチェックを行うとともに、事務所ごとの応札状況等をホームページで公表するなど、透明化、情報公開の強化に努めている。</p>

4 内部監査の強化・充実

【取組状況】	【取組に対する評価】
<p>本局監査官室が、平成30年10月から12月にかけて、9事務所で推進計画の取組状況等について監査を実施し、その際、所長、副所長に対して個別ヒアリングも行い、各事務所における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検証を行った。</p>	<p>監査の結果、コンプライアンスの取組状況について、現地に入り把握するとともに、その際ヒアリングにより幹部職員の意識や取組状況の確認を行い、事務所等において再発防止が適切に図られていることを確認できた。</p>

IV 取組等の周知

【取組状況】	【取組に対する評価】
<p>事業者団体との意見交換会等の場で、幹部職員から発注者綱紀保持を含む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。 例) 高知県建設業協会との意見交換会の場で、所長から発注者綱紀保持規程について周知した。 本局ホームページの「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」コーナーでも「有資格事業者のみなさまへ」として周知・協力依頼を掲載している。 一般競争参加資格認定通知書に、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ている。</p>	<p>四国地整のコンプライアンスの取組に対する理解・協力を求める関係各方面への周知等が、様々な機会、方法により積極的に行われている。 今後、直接対面して依頼する取組を強化することにより、実効性を高めていく必要がある。</p>

V 推進計画の定期的検証及び見直し

【取組状況】	【取組に対する評価】
<p>平成30年度に計画の終期を迎えることを踏まえ、上記Ⅰ～Ⅳの取組状況に対して行った推進本部による検証及び評価、並びに平成31年2月のアドバイザー委員会における意見等を基に、平成31年2月5日の本部会議において、新しい推進計画を策定した。</p>	<p>早期に新しい計画を策定することができたため、自治体および事業者団体への周知を早めにスタートすることができた。</p>

別表 1 平成30年度 コンプライアンスミーティング 実施状況

別表 2 平成30年度 コンプライアンス講習会 実施状況

別表 3 平成30年度 コンプライアンス研修 実施状況

別表 4 平成30年度 ブロックワーキング 実施状況

別表 5 H30 自主学習コーナーアクセス数

平成30年度 コンプライアンス・ミーティング実施状況

実施月	ミーティング・テーマ	ミーティングの概要
4月	不当な働きかけかと思ったら	事業者等からの「不当な働きかけ」に該当し得る行為について、考察し、自由に意見交換も行った。また、報告方法についても確認した。
5月		事務所等独自のテーマで任意に実施。（本局から送付した「懲戒処分等が行われた不祥事事例」等も適宜使用）
6月		4月のミーティングで出された意見・質問及びそれらに対する回答・説明について、情報共有・確認を行った。
7月	ハラスメントのない職場にするために	「パワー・ハラスメント」の定義や該当し得る行為などについて、自由に意見交換を行った。
8月		事務所等独自のテーマで任意に実施。（本局から送付した「懲戒処分等が行われた不祥事事例」等も適宜使用）
9月		7月のミーティングで出された意見・質問及びそれらに対する回答・説明について、情報共有・確認を行った。
10月	身近な自転車について今一度考えよう！	身近な乗り物である「自転車」について、自分や他人の運転を振り返り、また、「ながら運転・スマホ」についても、自由に意見交換を行った。
11月		事務所等独自のテーマで任意に実施。（本局から送付した「懲戒処分等が行われた不祥事事例」等も適宜使用）
12月		10月のミーティングで出された意見・質問及びそれらに対する回答・説明について、情報共有・確認を行った。
1月	コンプライアンス・セルフチェック	セルフチェックを実施し、コンプライアンスについての理解度を確認した。
2月		事務所等独自のテーマで任意に実施。（本局から送付した「懲戒処分等が行われた不祥事事例」等も適宜使用）
3月		2月に実施したセルフチェックの中で、正答率の低かった問題を中心に再確認を行った。
計		9回

平成30年度 コンプライアンス講習会実施状況

実施日	実施部署	講義テーマ	講師	受講者数
4月11日 17	中筋川総合開発工事事務所	コンプライアンス推進計画に基づく、実施状況の確認及び再周知	コンプライアンス指導者	29
4月12日	那賀川河川事務所	「コンプライアンス」関係	コンプライアンス指導者	40
4月23日	本局	「不祥事における危機管理」	国交大柏 白崎教授	78
5月14日 17	高松港湾・空港整備事務所	「パワハラ、セクハラ防止」関係	総務課長	34
5月18日	大渡ダム管理所	「コンプライアンス」関係	総務係長	11
6月13日	大渡ダム管理所	「人事院研修資料」	総務係長	11
6月20日	小松島港湾・空港整備事務所	「収賄での損害賠償請求等」関係	コンプライアンス指導者	34
7月10日	大渡ダム管理所	「農政局入札不正で職員免職」関係	総務係長	11
7月25日	中筋川総合開発工事事務所	「セクシュアル・ハラスメントの防止について」	コンプライアンス指導者	29
8月8日	四国技術事務所	「セクシュアル・ハラスメント」関係	セクハラ相談員	7
8月10日	大渡ダム管理所	「災害対応時の不適切事案」関係	総務係長	11
8月30日	徳島河川国道事務所	「セクシュアル・ハラスメントの防止について」	コンプライアンス指導者	37
9月11日	大渡ダム管理所	「災害対応時の不適切事案」関係	総務係長	11
9月13日 17	松山港湾・空港整備事務所	「発注者綱記保持規程と倫理」関係	コンプライアンス指導者	27
10月11日	大渡ダム管理所	「人事院研修資料」	総務係長	11
10月9日	大渡ダム管理所	「国家公務員と一般国民という間柄への対応について」	総務係長	11
10月12日	中筋川総合開発工事事務所	「自転車・自動車運転」関係	コンプライアンス指導者	20
10月23日	大渡ダム管理所	「不祥事（不正行為）防止のために」	適正業務管理官	8
10月24日	高知河川国道事務所	「不祥事（不正行為）防止のために」	適正業務管理官	45
10月24日	土佐国道事務所	「不祥事（不正行為）防止のために」	適正業務管理官	40
11月2日	香川河川国道事務所	「不祥事（不正行為）防止のために」	適正業務管理官	48
11月2日	四国技術事務所	「不祥事（不正行為）防止のために」	適正業務管理官	25
11月5日	四国山地砂防事務所	「不祥事（不正行為）防止のために」	適正業務管理官	26
11月5日	吉野川ダム統合管理事務所	「不祥事（不正行為）防止のために」	適正業務管理官	18
11月5日 6	山鳥坂ダム工事事務所	「コンプライアンス」関係	コンプライアンス指導者	34
11月6日	那賀川河川事務所	「不祥事（不正行為）防止のために」	適正業務管理官	25
11月7日	徳島河川国道事務所	「不祥事（不正行為）防止のために」	適正業務管理官	31
11月13日	中筋川総合開発工事事務所	「不祥事（不正行為）防止のために」	適正業務管理官	16
11月14日	中村河川国道事務所	「不祥事（不正行為）防止のために」	適正業務管理官	49
11月14日	野村ダム管理所	「不祥事（不正行為）防止のために」	適正業務管理官	6
11月20日	中筋川総合開発工事事務所	「職場でのハラスメント防止について」	セクハラ相談員	12

平成30年度 コンプライアンス講習会実施状況

実施日	実施部署	講義テーマ	講師	受講者数
11月21日	山鳥坂ダム工事事務所	「不祥事（不正行為）防止のために」	適正業務管理官	19
11月21日	大洲河川国道事務所	「不祥事（不正行為）防止のために」	適正業務管理官	12
11月22日	松山河川国道事務所	「不祥事（不正行為）防止のために」	適正業務管理官	37
12月5日	那賀河川事務所	公務員倫理法	コンプライアンス指導者	20
12月10日～14日	本局（10回）	「不祥事（不正行為）防止のために」	適正業務管理官	338
12月11日	大渡ダム管理所	「工事着手前及び土地収用法による地元説明会時の業者による茶菓子の準備の可否について」	総務係長	10
12月17日～21日	徳島河川国道事務所（5回）	「不祥事（不正行為）防止のために」	コンプライアンス指導者	126
12月20日～27日	本局（5回）	「不祥事（不正行為）防止のために」	コンプライアンス指導者	15
12月25日～27日	中村河川国道事務所	「不祥事（不正行為）防止のために」	コンプライアンス指導者	23
1月8日	大渡ダム管理所	「セクハラちは何だ、コンプライアンスとは一体何だろう」	総務係長	11
1月23日	四国山地砂防事務所	「不祥事（不正行為）防止のために」	コンプライアンス指導者	12
1月29日	松山河川国道事務所	「倫理・服務・発注者綱紀保持」	コンプライアンス指導者	11
2月4日	土佐国道事務所	「不祥事（不正行為）防止のために」	コンプライアンス指導者	70
2月12日	大渡ダム管理所	「統計処理について」	総務係長	11
計	67回			1,510名

平成30年度 コンプライアンス講習会（期間業務職員等）実施状況

実施日	実施部署	講義テーマ	講師	受講者数
4月2日	吉野川ダム統合管理事務所	「コンプライアンスの徹底」「国家公務員の服務」「倫理法・倫理規程」「発注者綱紀保持規程」関係	コンプライアンス指導者	1
4月3日	松山港湾・空港整備事務所	「コンプライアンスの徹底」「国家公務員の服務」「倫理法・倫理規程」「発注者綱紀保持規程」関係	コンプライアンス指導者	1
4月6日 10	四国山地砂防事務所	「コンプライアンスの徹底」「国家公務員の服務」「倫理法・倫理規程」「発注者綱紀保持規程」関係	コンプライアンス指導者	2
4月9日 10	中筋川総合開発工事事務所	「コンプライアンスの徹底」「国家公務員の服務」「倫理法・倫理規程」「発注者綱紀保持規程」関係	コンプライアンス指導者	2
4月10日	土佐国道事務所	「コンプライアンスの徹底」「国家公務員の服務」「倫理法・倫理規程」「発注者綱紀保持規程」関係	コンプライアンス指導者	5
4月11日	那賀河川川事務所	「コンプライアンスの徹底」「国家公務員の服務」「倫理法・倫理規程」「発注者綱紀保持規程」関係	コンプライアンス指導者	2
4月12日 13	中村河川国道事務所	「コンプライアンスの徹底」「国家公務員の服務」「倫理法・倫理規程」「発注者綱紀保持規程」関係	コンプライアンス指導者	1
4月13日	徳島河川国道事務所	「コンプライアンスの徹底」「国家公務員の服務」「倫理法・倫理規程」「発注者綱紀保持規程」関係	コンプライアンス指導者	8
4月19日	本局	「コンプライアンスの徹底」「国家公務員の服務」「倫理法・倫理規程」「発注者綱紀保持規程」関係	適正業務管理官	7
4月26日	山鳥坂ダム工事事務所	「コンプライアンスの徹底」「国家公務員の服務」「倫理法・倫理規程」「発注者綱紀保持規程」関係	コンプライアンス指導者	2
5月15日	徳島河川国道事務所	「コンプライアンスの徹底」「国家公務員の服務」「倫理法・倫理規程」「発注者綱紀保持規程」関係	コンプライアンス指導者	1
5月18日	高松港湾・空港整備事務所	「コンプライアンスの徹底」「国家公務員の服務」「倫理法・倫理規程」「発注者綱紀保持規程」関係	コンプライアンス指導者	1
5月22日	松山港湾・空港整備事務所	「コンプライアンスの徹底」「国家公務員の服務」「倫理法・倫理規程」「発注者綱紀保持規程」関係	コンプライアンス指導者	1
5月25日	高知河川国道事務所	「コンプライアンスの徹底」「国家公務員の服務」「倫理法・倫理規程」「発注者綱紀保持規程」関係	コンプライアンス指導者	2
5月30日	松山河川国道事務所	「コンプライアンスの徹底」「国家公務員の服務」「倫理法・倫理規程」「発注者綱紀保持規程」関係	コンプライアンス指導者	4
6月1日	高松港湾・空港整備事務所	「コンプライアンスの徹底」「国家公務員の服務」「倫理法・倫理規程」「発注者綱紀保持規程」関係	コンプライアンス指導者	2
6月4日	大洲河川国道事務所	「コンプライアンスの徹底」「国家公務員の服務」「倫理法・倫理規程」「発注者綱紀保持規程」関係	コンプライアンス指導者	4
6月18日	徳島河川国道事務所	「コンプライアンスの徹底」「国家公務員の服務」「倫理法・倫理規程」「発注者綱紀保持規程」関係	コンプライアンス指導者	1
6月20日 25	中村河川国道事務所	「国家公務員倫理H30.3」関係	コンプライアンス指導者	15
6月28日	本局	「コンプライアンスの徹底」「国家公務員の服務」「倫理法・倫理規程」「発注者綱紀保持規程」関係	総務課補佐	1
8月7日	徳島河川国道事務所	「コンプライアンスの徹底」「国家公務員の服務」「倫理法・倫理規程」「発注者綱紀保持規程」関係	コンプライアンス指導者	2
8月7日	香川河川国道事務所	「コンプライアンスの徹底」「国家公務員の服務」「倫理法・倫理規程」「発注者綱紀保持規程」関係	コンプライアンス指導者	2
8月7日 8	中村河川国道事務所	「コンプライアンスの徹底」「国家公務員の服務」「倫理法・倫理規程」「発注者綱紀保持規程」関係	コンプライアンス指導者	1
8月30日	本局	「コンプライアンスの徹底」「国家公務員の服務」「倫理法・倫理規程」「発注者綱紀保持規程」関係	総務課補佐	1
8月31日	大洲河川国道事務所	「コンプライアンスの徹底」「国家公務員の服務」「倫理法・倫理規程」「発注者綱紀保持規程」関係	コンプライアンス指導者	2
9月12日	松山河川国道事務所	「コンプライアンスの徹底」「国家公務員の服務」「倫理法・倫理規程」「発注者綱紀保持規程」関係	コンプライアンス指導者	2
9月19日	高松港湾・空港整備事務所	「国家公務員の服務」関係	コンプライアンス指導者	1
9月14日	小松島港湾・空港整備事務所	「コンプライアンスの徹底」「国家公務員の服務」「倫理法・倫理規程」「発注者綱紀保持規程」関係	コンプライアンス指導者	2
9月21日 25	中村河川国道事務所	「義務違反ハンドブック（人事院）」関係	コンプライアンス指導者	15
10月2日	土佐国道事務所	「コンプライアンスの徹底」「国家公務員の服務」「倫理法・倫理規程」「発注者綱紀保持規程」関係	コンプライアンス指導者	1
10月15日	徳島河川国道事務所	「コンプライアンスの徹底」「国家公務員の服務」「倫理法・倫理規程」「発注者綱紀保持規程」関係	コンプライアンス指導者	2
10月15日	山鳥坂ダム工事事務所	「コンプライアンスの徹底」「国家公務員の服務」「倫理法・倫理規程」「発注者綱紀保持規程」関係	コンプライアンス指導者	1

平成30年度 コンプライアンス講習会（期間業務職員等）実施状況

実施日	実施部署	講義テーマ	講師	受講者数
11月2日	四国山地砂防事務所	「国家公務員の服務」関係	コンプライアンス指導者	3
11月7日	松山河川国道事務所	「コンプライアンスの徹底」「国家公務員の服務」「倫理法・倫理規程」「発注者綱紀保持規程」関係	コンプライアンス指導者	1
11月27日	本局	「コンプライアンスの徹底」「国家公務員の服務」「倫理法・倫理規程」「発注者綱紀保持規程」関係	課長補佐	1
1月9日	徳島河川国道事務所	「コンプライアンスの徹底」「国家公務員の服務」「倫理法・倫理規程」「発注者綱紀保持規程」関係	コンプライアンス指導者	1
1月16日	土佐国道事務所	「コンプライアンスの徹底」「国家公務員の服務」「倫理法・倫理規程」「発注者綱紀保持規程」関係	コンプライアンス指導者	2
1月16日	高松港湾・空港整備事務所	「コンプライアンスの徹底」「国家公務員の服務」「倫理法・倫理規程」「発注者綱紀保持規程」関係	コンプライアンス指導者	1
2月4日 8日	中村河川国道事務所	「コンプライアンスの徹底」「国家公務員の服務」「倫理法・倫理規程」「発注者綱紀保持規程」関係	コンプライアンス指導者	1
2月26日	中村河川国道事務所	「政府における公文書管理の取組の必要性について」	コンプライアンス指導者	15
3月6日 8日	四国山地砂防事務所	「コンプライアンスの徹底」「国家公務員の服務」「倫理法・倫理規程」「発注者綱紀保持規程」関係	コンプライアンス指導者	1
3月8日	四国山地砂防事務所	「コンプライアンスの徹底」「国家公務員の服務」「倫理法・倫理規程」「発注者綱紀保持規程」関係	コンプライアンス指導者	1
3月22日	小松島港湾・空港整備事務所	「コンプライアンスの徹底」「国家公務員の服務」「倫理法・倫理規程」「発注者綱紀保持規程」関係	コンプライアンス指導者	1
計	51回			123名

平成 3 0 年度 コンプライアンス研修実施状況

実施日	研修名	講義テーマ	受講者数
4月3日	新規採用職員研修	「コンプライアンスの徹底」関係 「あなたとあなたの大切な人を守るコンプライアンス（DVD）」上映	49
5月23日	管理職Ⅱ研修	「高知談合事案を振り返って」	16
6月8日	初任係長研修	「発注事務のケーススタディ」関係	11
11月20日	管理職Ⅰ研修	「パワー・ハラスメントについて」	27
計	4回		103名

平成30年度 ブロックワーキング実施状況

地区	日程		議題	参加人数
徳島地区	第1回	6月20日	○各事務所の昨年度の取組状況と今年度の取組予定 ○発注者綱紀保持の徹底に関する現場での実態 ○関係団体及び事業者との意見交換の実施状況及びコンプライアンス上の課題	17
香川地区	第1回	6月21日	○各事務所の昨年度の取組状況と今年度の取組予定 ○発注者綱紀保持の徹底に関する現場での実態 ○関係団体及び事業者との意見交換の実施状況及びコンプライアンス上の課題	17
愛媛地区	第1回	6月6日	○各事務所の昨年度の取組状況と今年度の取組予定 ○発注者綱紀保持の徹底に関する現場での実態 ○関係団体及び事業者との意見交換の実施状況及びコンプライアンス上の課題	17
高知地区	第1回	6月27日	○各事務所の昨年度の取組状況と今年度の取組予定 ○発注者綱紀保持の徹底に関する現場での実態 ○関係団体及び事業者との意見交換の実施状況及びコンプライアンス上の課題	19
計	4回			70名

H30自主学習コーナーアクセス数

年 月	アクセス数	参考（前年同月）	参考（前々年同月）
平成30年 4月	67	102	30
平成30年 5月	54	83	37
平成30年 6月	83	101	43
平成30年 7月	62	57	13
平成30年 8月	97	70	67
平成30年 9月	53	102	19
平成30年 10月	59	78	34
平成30年 11月	77	125	11
平成30年 12月	165	262	31
平成31年 1月	351	101	30
平成31年 2月	107	171	40
平成31年 3月	67	124	79
計	1,242	1,376	434

「四国地方整備局コンプライアンス推進計画(2019年度～2021年度)」に関する取組について

コンプライアンス推進室

1. 「四国地方整備局コンプライアンス推進計画」に関する基本的な考え方

前回(平成31年2月1日)のアドバイザリー委員会において、計画案をご了承いただき、その際に下記の2つの点に留意するように意見をいただいた。

- ①これまでの集大成となるような意気込みで取り組んでいただきたい。
- ②コンプライアンス・ミーティング等で実際にあった事案を取り上げることは有意義なことだと考える。その際、事案が発生した背景に何があるかについて十分理解が深まるような取組としていただきたい。

本計画は、2月5日に策定(従来よりも1ヶ月程度早く計画を策定)し、計画開始までに以下の取組を実施した。

その際、内に対しては『あたりまえ・習慣化』、そして外に対しては、『貢献』を作業仮説として取組を進めていくこととする。なお、変更の必要がある場合には、随時、コンプライアンス推進本部に報告することとしている。

2. 推進計画の開始前に実施した取組

今まで実施してきた推進計画の取組等の周知について、アドバイザリー委員会において「計画策定後、職員への周知をすること、また、自治体および関係事業者団体に対面での説明をすること、いずれにしても、きちんと理解してもらおう努力をすることが大事である。」との意見をいただいた。

そのため、従来は文書を送付することにとどまっていた自治体および事業者団体への推進計画等の周知について、今回は対面で説明し協力依頼をすることとし、さらに、コンプライアンスの推進を特に進めている自治体に対しては、意見交換を実施した。

従来、適正業務管理官室において作成していたコンプライアンス・ミーティングテーマについて、アドバイザリー委員会の意見に沿う形でテーマを決めるために、コンプライアンス推進室において議論して作成した。(後述)

(1)「外に対しての取組」

1) 推進計画に基づく取組等の周知・意見交換等

四国4県及びコンプライアンスの担当課がある市(3月8日～15日)に対して、四国地整の推進計画を説明し、協力依頼をすると共に、コンプライアンスの進め方等について意見交換を行った。

主な意見

- ・四国地整の取組は、参考になるとの感想が多い。特に質問が多かったものは、コンプライアンス・ミーティング、セルフチェック等であった。
- ・マンネリ化が課題という組織もあり。どういう取組を行ったらよいか悩みもある。
- ・取組の発案は、若手、中堅のボトムアップ型という組織もある。

2) 各地整との会議において意見交換(3月)

主な意見

- ・(特に、事案経験のある組織)過去の事案は、どんなことがあっても風化させてはいけない。
- ・本省も、各地整の取組をフォローアップすることで、コンプライアンスの推進を図っている。

3. 推進計画の開始後に実施した取組

(1)「外に対しての取組」

1) 推進計画に基づく取組等の周知・意見交換等

①金融機関との意見交換

本年4月よりコンプライアンスを部レベルに拡充した金融機関と意見交換を行った。相手方の取組概要は次の通りである。

・今までも計画を作り、体制を組んでアンケート調査等各種取組を行っていたが、初期段階でコンプライアンス上の課題となる芽を摘むために、職員に対し、フェースツーフェースの面接を行うことを新たな取組の柱とした。その際には、コンプライアンス部局の職員と他の職員との信頼をいかに構築するが重要と考える。

②自治体への推進計画の説明、協力依頼

従来、自治体への推進計画の説明等は、文書による周知にとどまっていたが、本計画については、対面で説明を行い、協力依頼をしている。

自治体の中には、講習会等の実施やコンプライアンスの担当を設置するなど、独自の取組を行っているところもあった。

(5月24日現在において、63の自治体を訪問(残り36))

主な意見

- ・四国地整の取組状況は、参考になる。コンプライアンス・ハンドブックやセルフチェック(例)は興味深いので、送付してほしい。
- ・整備局の研修への参加には関心がある。

③事業者団体への推進計画の説明、協力依頼

従来、事業者団体への推進計画の説明等は、文書による周知にとどまっていたが、本計画については、対面で説明を行い、協力依頼をしている。

事業者団体の中には、定期的に講習会を開催しているところもあった。
(5月24日現在、40の団体(残り18)を訪問)

主な意見

- ・コンプライアンスの重要性は協会でも認識している。会員への周知についても協力する。
- ・整備局との意見交換は重要と考えているので、コンプライアンスを遵守してやっていきたい。

・事業者団体に対するその他の取組

建設業取引適正化推進月間に「建設業法令遵守講習会」を整備局主催で各県毎に実施している。

(2)「内に対しての取組」

1)コンプライアンス・ミーティング(4~6月期)

次の二点をポイントにして実施した。

①高知事案の再確認

四国地方整備局コンプライアンス推進計画において、「職員一人ひとりにコンプライアンス意識をしっかりと根付かせ、高知事案を風化させず」との方針を踏まえ、また、高知事案を知らない職員も増えていることや、事案が発生した背景に何があるかについて十分理解が深まるような取組を行うことから、改めて「高知事案」を題材にし、背景についてもわかる資料もあわせて、コンプライアンス・ミーティングのテーマとした。

主な意見

- ・高知事案後の採用者からは、「事例は知っていたが、高知事案の背景は知らなかった。」
- ・高知事案については、年齢層ごとに受け取り方に差異があるので、風化さないように再確認をする取組を継続すべきである。

「風化させないように再確認をする取組を継続すべきである。」との意見が多く出たところから、各種取組において高知事案を今後とも取り上げていきたい。

②コンプライアンスの習慣化

職場内において、「あたりまえ・習慣化」の取組を進めるために、どのようなことが必要かを全職員に考えてもらうために、コンプライアンス・ミーティングのテーマとした。

主な意見

- ・コンプライアンス・ミーティング、講習会など地道な取組の継続。
- ・コンプライアンスについて、自ら考える回数を増やす。
- ・コンプライアンスの情報を形骸化したととらえずに習慣的に復習・学習する。

現在の取組を継続して実施することが重要との意見が多かったことから、引き続き推進計画に基づいて各項目の取組を総合的に実施していきたい。

2)コンプライアンス研修

- 新規採用職員(4/3)「四国地方整備局の推進計画、高知事案の概要」
- 管理職Ⅱ(5/23)「高知事案における副所長の立場について討議」
- 初任係長(6/6)「高知事案について討議」

3)各地整との会議において意見交換を実施(4月、6月(予定))。

資料3

平成30年度コンプライアンスアンケート調査結果を踏まえた今後の方針

四国地方整備局適正業務管理官

- (1)「職員の意識啓発」について
 - 1) 重点的に取り組むべきと考える項目……………P2
 - 2) コンプライアンス・ミーティング……………P4
 - 3) コンプライアンス講習会……………P6
 - 4) コンプライアンス研修……………P8
 - 5) インtranetを活用した自主学習……………P10
 - 6) パソコン立ち上げ時のコンプライアンスメッセージ……………P12
 - 7) コンプライアンス行動チェック……………P14
 - 8) コンプライアンスハンドブック……………P16
- (2) 円滑なコンプライアンス相談・報告等の実施
 - 1) 相談・報告窓口等……………P18
 - 2) 風通しの良い組織づくり……………P18
- (3)「発注者綱紀保持の徹底」に関する取組
 - 1) 事業者との対応ルール……………P20
 - 2) 事業者等からの不当な働きかけ……………P21

(1)「職員の意識啓発」について

1) 重点的に取り組むべきと考える項目								
	コンプライアンス・ミーティング	コンプライアンス講習会	コンプライアンス研修	イントラネットを活用した自主学習	パソコン立ち上げ時のコンプライアンスメッセージ	コンプライアンス行動チェック	コンプライアンスハンドブック	その他（不祥事等の情報共有、幹部職員等による日常の指導など）
H29	1260	963	391	360	445	617	240	125
	28.6%	21.9%	8.9%	8.2%	10.1%	14.0%	5.5%	2.8%
H30	1180	899	438	335	467	682	210	117
	27.3%	20.8%	10.1%	7.7%	10.8%	15.8%	4.9%	2.7%

○アンケートの分析

・コンプライアンス・ミーティング及びコンプライアンス講習会を「重点的に取り組む項目とする」の割合が高くなっている。その他の取組の中では、「不祥事の情報共有」を求める意見が多く見られる。

○その他の取組についての意見(自由回答)

- ・不祥事の情報共有。(92件)
- ・ペナルティーの強化。(2件)
- ・取り組む項目が多すぎるので、効果的な項目(一点)に絞る。(2件)
- ・事業者とのコンプライアンス・ミーティング等の実施。

○対応方針

アンケートの結果では、重点的に取り組むべきと考える項目の評価にばらつきがある。

コンプライアンスを推進していくためには、それぞれの項目は、すべてコンプライアンス推進計画に位置付けられているとおり、総合的に実施することで、職員のコンプライアンス能力を高めていくことができると考える。そのために、アンケート調査の結果を生かして改善を行っていきたい。

それぞれの項目の対応方針については、以下のとおり。

(1)「職員の意識啓発」について

2) コンプライアンス・ミーティング									
①効果			②実施頻度			③テーマ設定や実施方法			
自分で考え、また他者の考えも聞ける場であり、効果がある	効果はあるが、現状の取組では問題（改善すべき点）がある	効果は感じられない	現状のまま でよい	頻度を減らした方が よい	頻度を増やした方が よい	現状のまま でよい	テーマ設定の改善が 必要	実施方法の 改善が必要	
H29	1353	171	23	1332	195	20	1376	133	78
	87.5%	11.1%	1.5%	86.1%	12.6%	1.3%	86.7%	8.4%	4.9%
H30	1292	166	43	1319	153	32	1366	84	74
	86.1%	11.1%	2.9%	87.7%	10.2%	2.1%	89.6%	5.5%	4.9%

○アンケートの分析

・コンプライアンス・ミーティングの「効果がある」、実施頻度、テーマ設定や実施方法共に「現状のままでよい」が約9割近い状況である。一方で、「改善すべき点がある」という意見が1割程度あり、自由回答(次頁)を見るとマンネリ化が課題となる。

○「コンプライアンス・ミーティング」に対する意見（自由回答）

コンプライアンス・ミーティングの全体に係る意見

- ・マンネリ化しないような工夫が必要。（6件）
- ・マンネリでも継続することが重要。

コンプライアンス・ミーティングの個別、具体的な提案

- ・身近な具体的な不祥事や社会的関心の高いテーマ、実例のテーマを選定。（77件）
- ・少人数での課内ミーティングや横の組織、幹部職員が各課のミーティングに参加等ミーティングの実施方法の改善。（8件）
- ・管理職主導ではなく進行者を若手職員に変えるなど若手職員の発言を高める工夫を行う。（3件）
- ・意見交換が目的なので、模範解答を示してもらいたい。（2件）
- ・自発的に普段疑問に思うことについて問題提起してミーティングを実施。
- ・他の事務所等のコンプライアンス・ミーティング取組方法や効果を情報提供して欲しい。

○対応方針

コンプライアンス・ミーティングテーマの選定にあたっては、従来より行っているが、具体的な事例や社会的関心の高いものや、職員一人ひとりが自分の問題として考えられるテーマとする。なお、テーマ選定にあっては、コンプライアンス指導者等から広く意見を求めて選定していく。また、各事務所で独自に行っているミーティングテーマを他の事務所に展開していく。

(1)「職員の意識啓発」について

3) コンプライアンス講習会								
①受講状況と効果			②実施頻度			③内容や実施方法		
コンプライアンスに関する講習会を受講し、効果があった	コンプライアンスに関する講習会を受講したが、あまり効果がなかった	まだ受講していない	現状のままで良い	頻度を減らした方が良い	頻度を増やした方が良い	現状のままで良い	内容の工夫や実施方法の改善が必要	
H29	1171	115	262	1388	115	25	1300	134
	75.6%	7.4%	16.9%	90.8%	7.5%	1.6%	90.7%	9.3%
H30	1211	138	151	1378	79	33	1311	133
	80.7%	9.2%	10.1%	92.5%	5.3%	2.2%	90.8%	9.2%

○アンケートの分析

・講習会に対して「効果があった」が8割、「効果がない」が1割あり、実施頻度が「現状のままで良い」が9割、内容や実施方法は「現状のままで良い」が9割程度である。一方で、「改善が必要」が1割ある。

※アンケート調査が1月時点であるため「まだ受講していない」が1割程度いるが、その後受講した。

○「コンプライアンス講習会」についての意見(自由回答)

コンプライアンス講習会の全体的な意見

- ・定型的な説明であり、資料配付と同等の効果しか感じない。(9件)
- ・マンネリ化しつつある。

コンプライアンス講習の個別、具体的な提案

- ・身近な事案、問題事例や国家公務員としての倫理をセットにして重点的な講習。(33件)
- ・演習形式及びセルフチェックシートの活用や、DVD教材の活用による実施。(28件)
- ・外部講師の活用。(3件)
- ・管理職、その他の職員等の各役職毎の講習内容を変えて行う。(3件)

○対応方針

講習会は、基礎的な知識を習得する重要なものであるため、今後とも全職員を対象に継続していく。一方で講習会の内容について、基礎的な内容と併せて、毎年度重点テーマを作成し、設問形式の講習資料の作成すると共に、コンプライアンスハンドブックを活用するなど、受講生が受け身にならない方法を行っていく。

(1)「職員の意識啓発」について

4) コンプライアンス研修								
①受講状況と効果			②実施頻度			③内容や実施方法		
研修でコンプライアンスに関する講義を受講し、効果があった	研修でコンプライアンスに関する講義を受講したが、あまり効果がなかった	受講の機会がなかった	現状のままが良い	頻度を減らした方が良い	頻度を増やした方が良い	現状のままが良い	内容の工夫や実施方法の改善が必要	
H29	651	58	834	995	92	38	1023	54
	42.2%	3.8%	54.1%	88.4%	8.2%	3.4%	95.0%	5.0%
H30			1356	75	47	1396	51	
			91.7%	5.1%	3.2%	96.5%	3.5%	

平成30年度四国地方整備局計画研修アンケート

研修名	教科目	時間	教科目の必要性					講義時間					講義の理解度			
			高い	やや高い	いえない	どちらとも	やや低い	低い	長い	やや長い	適当	やや短い	短い	よくできた	概ねできた	あまりできなかった
管理職Ⅰ	コンプライアンス	1:00	3	15	8	1	0	1	3	20	2	1	3	19	5	0
管理職Ⅱ	コンプライアンス	1:00	2	12	2	0	0	0	2	14	0	0	4	11	1	0
初任係長	コンプライアンス	1:00	6	4	0	1	0	0	2	9	0	0	2	9	0	0
			11	31	10	2	0	1	7	43	2	1	9	39	6	0
			20.4%	57.4%	18.5%	3.7%	0.0%	1.9%	13.0%	79.6%	3.7%	1.9%	16.7%	72.2%	11.1%	0.0%

○アンケートの分析

・研修科目の必要性が「高い」、講義時間が「適当」、理解度は「できた」が8割程度である。一方で、理解度が低い方が1割程度あり、改善する点がある。

○「コンプライアンス研修」についての意見(自由回答)

コンプライアンス講習の個別、具体的な提案

- ・具体的な事例による研修や、演習形式、DVD教材に活用による実施(11件)
- ・長く研修該当者となっていない者への受講

○対応方針

コンプライアンス研修は、新しくポストに昇格した者を対象に行っており、実施頻度や実施方法については、基本的には現在のやり方を踏襲する。内容に関しては、ポストにふさわしい事案をテーマの中心にするとともに、討議形式を活用して実施する。すでに、管理職Ⅱ研修、新任係長研修においては、高知事案を例に副所長としての立場、事業者との対応方法などをテーマとするとともに、討議形式で実施している。

(1)「職員の意識啓発」について

5) イン트라ネットを活用した自主学习						
①活用状況と効果				③内容や活用方法		
イントラの自主 学習コーナーや 関係情報を活 用したことがあ り、効果があった	イントラの自主 学習コーナーや 関係情報を見 たことはあるが、 効果はあまりな かった	イントラの自主 学習コーナーや 関係情報があ るのは知ってい るが、見たことは ほとんどない	イントラの自主 学習コーナーや 関係情報があ ることを知らな い	現状のままで 良い	内容の充実や 活用方法の工 夫が必要	
H29	817	126	490	115	1320	155
	52.8%	8.1%	31.7%	7.4%	89.5%	10.5%
H30	830	101	502	60	1292	144
	55.6%	6.8%	33.6%	4.0%	90.0%	10.0%

○アンケートの分析

・イントラの自主学习コーナー知っているが、「見たことがほとんどない」職員が3割程度おり、自由回答を見ると改善する点はある。

○「イントラネットを活用した自主学習」についての意見(自由回答)

イントラネットを活用した自主学習の全体的な意見

- ・業務多忙の中、自主学習をするタイミングがわからない。(12件)
- ・音声での学習教材は周りの人が気になり使用しづらい。

イントラネットを活用した自主学習の個別、具体的な提案

- ・コンプライアンス・ミーティング等各種機会において周知。(23件)
- ・問題の内容を簡潔に分かり易く、具体的事例の充実。(21件)
- ・スマホでアクセス、外部リンク(人事院等)を張る。(6件)
- ・事例集的なものとして、調べる辞書として活用。(3件)
- ・検索機能を追加。(3件)
- ・各職員等に定期的にメール等で自主学習促す。(2件)

○対応方針

イントラネットを活用した自主学習のコーナーの存在について周知していくとともに、セルフチェックシート等の実施する際に自主学習コーナーへ誘導する内容とすることで、活用機会を提供し、活用方法を知っていただく。特に新規採用職員や、転入者に対して周知を行っていく。

また、勤務時間外(勤務地以外)でも参考にできるような外部リンク(人事院等)等を案内するなどの取組を行う。

(1)「職員の意識啓発」について

6) パソコン立ち上げ時のコンプライアンスメッセージ					
①効果（意識の醸成等）			③内容や表示方法		
	毎日又は定期的 に目を通すことによ り、効果がある	毎日出てくると、 慣れてきて見なく なり、効果が薄れ る	ほとんど見ることなく スルーしており、効 果は感じない	現状のままで良い	内容や表示方法 の工夫が必要
H29	861	541	139	1134	334
	55.9%	35.1%	9.0%	77.2%	22.8%
H30	871	508	116	1164	227
	58.3%	34.0%	7.8%	83.7%	16.3%

○アンケートの分析

・「効果がある」が6割弱あるが、「慣れてきて見なくなる」及び、「見ずにスルーする」職員が4割程度あり、自由回答を見ると改善する点はある。

○「パソコン立ち上げ時のコンプライアンスメッセージ」についての意見（自由回答）

コンプライアンスメッセージの個別、具体的な提案

- ・具体的事例やタイムリーな事例の表示。(28件)
- ・不定期か、週に数回程度の表示日を固定してメッセージを表示。(25件)
- ・設問表示し、回答等にクリックするとログインされる。(21件)
- ・別のソフト(写真コンテスト等)やイラストを定型画面に織り交ぜる。(8件)
- ・一文を短時間で読める内容。(5件)
- ・メッセージの履歴をイントラで見えるように。(2件)
- ・現状のまま、正しい知識表示を続ける。

○対応方針

コンプライアンスメッセージ表示については、従来からも具体的事例や、タイムリーな事例について表示をしております、今後も実施していく。なお、表示の仕方の工夫を含めて、メッセージ表示を充実をしていく。例えば、これまでも「倫理週間」「文書管理関係」「情報セキュリティ関係」などの情報を発信しているが、このような時機をとらえたメッセージ表示を実施する。

(1)「職員の意識啓発」について

7) コンプライアンス行動チェック								
①効果（意識の醸成等）			②実施頻度			③内容や実施方法		
自己の行動 や職場環境 を定期的に 振り返る機 会であり、効 果がある	効果はある が、現状の 取組では問 題（改善す べき点）が ある	効果は感じ られない	現状のまま で良い	頻度を減ら した方が良 い	頻度を増や した方が良 い	現状のまま で良い	内容の工夫 や実施方法 の改善が必 要	
H29	1311	133	105	1336	196	14	1364	148
	84.6%	8.6%	6.8%	86.4%	12.7%	0.9%	90.2%	9.8%
H30	1314	116	71	1336	128	31	1345	108
	87.5%	7.7%	4.7%	89.4%	8.6%	2.1%	92.6%	7.4%

○アンケートの分析

・「効果がある」が9割程度あるが、一方で「改善すべき点がある」及び「効果なし」が1割程度ある。

○「コンプライアンス行動チェック」についての意見（自由回答）

コンプライアンス行動チェックの全体的な意見

- ・実施頻度を増やし、毎月実施。（3件）
- ・内容がマンネリ化。

コンプライアンス行動チェックの個別、具体的な提案

- ・設問が不明確であり、シンプルな内容にし、法令の根拠と、実務に役立つ具体的な内容にする。（29件）
- ・行動チェックの分析の実施。（4件）
- ・ペーパーレス化。（2件）

○対応方針

一部の組織から行動チェックシートを抽出し、その内容の分析を行う。分析した結果、適切な行動ができていなかった項目については、再度行動チェックを実施して確認する。さらに、コンプライアンス行動チェックから得られた知見は職員のコンプライアンスを高めるための情報として、講習会等において活用していく。

(1)「職員の意識啓発」について

8) コンプライアンスハンドブック					
①効果			③内容や活用方法		
	日々の業務や講習会の参考資料として活用するなど、効果がある	必要に応じて見ており、一応効果はある	配られるだけで、ほとんど見ることなく効果は感じない	現状のままで良い	内容や活用方法の工夫が必要
H29	285	814	445	1324	179
	18.5%	52.7%	28.8%	88.1%	11.9%
H30	302	783	413	1286	172
	20.2%	52.3%	27.6%	88.2%	11.8%

○アンケートの分析

・「配られるだけで、ほとんど見ることなく効果は感じられない」が、3割程度あり、自由回答を見ると改善する点はある。

○「コンプライアンスハンドブック」についての意見（自由回答）

コンプライアンスハンドブックの全体的な意見

- ・悩んだ時に有効。

コンプライアンスハンドブックの個別、具体的な提案

- ・研修、コンプライアンス・ミーティング等に活用。（19件）
- ・ペーパーレス化のため、イントラ掲載のみ。（17件）
- ・具体的事例を充実。（12件）
- ・配布目的の周知。（11件）

○対応方針

コンプライアンスセルフチェックの解説に、ハンドブックの解説の該当ページを指示するようにして、職員自ら学習する方法に変更することを今年度試行し、次回のアンケート調査においてフォローアップを行う。また、講習会等において、受講生が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により講習効果をあげると同時に、ハンドブックの使用方法等の周知を図る。また、ハンドブックに参考となる人事院のサイト情報を記載するなどのハンドブックの活用の幅を広げる等の改善を図る。

(2) 円滑なコンプライアンス相談・報告等の実施

アドバイザー委員会でのご意見により、詳細にしたアンケート調査を実施したところ以下のとおりである。前回のアンケートでは「相談しやすい環境である」との回答が3分2程度、「風通しの良い職場」が9割を超えていたが、設問を詳細にして行ったところ、「相談しやすい環境である」が4分の1となり、「風通しの良い職場」も3分の2程度になった。

H29 1) 相談・報告体制			
匿名での相談・報告体制も整っており、相談・報告しやすい環境である		匿名での場合を含め、相談・報告書の保護の確保に心配がある	体制はあっても、面倒臭さや後ろめたさがあり、相談・報告には消極的になってしまう
1013		329	226
64.6%		21.0%	14.4%

H29 2) 風通しの良い組織づくり		
風通しの良い職場であり、相談しやすいと感じる		一部風通しが悪いと感じる場合がある
1405		110
92.7%		7.3%

H30 1) 相談・報告窓口等										
匿名での相談・報告体制も整っており、相談・報告しやすい環境である	不平等があれば勇気を持って早めに相談・報告しようと思う	根拠のない誹謗中傷等への対応も必要だと思う	相談・報告者が分かってしまわないかという心配がある	不平等を指摘した相手からの仕返しが等しいか不安がある	きちんと対応してくれないのではないかと不信感がある	事実確認など手続きが面倒だし、周りにも迷惑をかけてしまう	先輩や同僚の不正を相談・報告するのは後ろめたい	その他		
619	501	344	515	139	209	174	60	27		
23.9%	19.4%	13.3%	19.9%	5.4%	8.1%	6.7%	2.3%	1.0%		

H30 2) 風通しの良い組織づくり		
風通しの良い職場であり、相談しやすいと感じる	風通しが良いとも悪いともいえない	一部風通しが悪いと感じる場合がある
968	473	58
64.6%	31.6%	3.9%

○対応方針

相談・報告窓口の意義や、組織外、組織内、匿名の方法などの複数のルートがあるということを職員の方に正しく理解をしてもらうことをコンプライアンス・ミーティングや講習会等を通じて周知することを続けていく。また、各事務所で講習会を実施する機会等を通じて、個別相談の時間を設ける試みを実施する。

(3)「発注者綱紀保持の徹底」に関する取組

1) 事業者との対応ルール（執務室への立入制限、オープンな場所での応接等）				
	職員も事業者もルールを守っている	職員はルールを守っているが、守らない事業者がいる	職員にも事業者にもルールを守らない者がいる	よくわからない
H29	1172	255	24	75
	76.8%	16.7%	1.6%	4.9%
H30	1343	73	8	68
	90.0%	4.9%	0.5%	4.6%

○アンケートの分析

- ・事業者との対応ルールを職員も事業者の方もほぼ守っている。
- ・対応ルールは時系列にみると改善がみられる。

○取組についての意見（自由回答）

- ・「対応ルールを守らない事業者がいる」の意見の大半は、事業者が受付をせず執務室に入る。
- ・「職員にもルール守らない者がいる」の意見の多くは、受付をせず入室する事業者を職員が注意しない。

○対応方針

事業者との対応ルールについて、引き続き事業者団体や退職者予定者に対し、説明を行っていく。また、受付をしない事業者等に対しては、その場で個別に注意喚起を行っていくよう事務所等を指導していく。

2) 事業者等からの不当な働きかけ			
	受けたことも、他の職員が受けたと聞いたことも全くない	受けたが断った	判断に迷うようなことがあった
H29	1458	24	42
	95.7%	1.6%	2.8%
H30	1475	7	8
	99.0%	0.5%	0.5%

○アンケートの分析

不当な働きかけは、ほぼないとの結果。

○取組についての意見(自由回答)

- ・名刺交換、挨拶時に、発注予定等に関する問い合わせ。(5件)
- ・手土産を持ってきたのでそれを断った事例。(2件)

○対応方針

適切な対応をとるよう職員(特に、新採職員、新たに事業者との接触が想定されるポスト着任者)に対し、引き続き周知徹底を図っていきたい。

また、事業者団体にも周知を行っていく。