

令和元年度 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

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、「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(2019年度～2021年度)」に基づく、令和元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。

1 コンプライアンスの推進体制

(1) コンプライアンス推進本部等

(令和元年度の取組状況)

1) 定例会議を毎月1回(原則毎月第1火曜日)開催

○実施状況

第1回 4月9日(火)、第2回 5月8日(水)、第3回 6月4日(火)、第4回 7月3日(水)、第5回 8月9日(金)、
第6回 9月3日(火)、第7回 10月2日(水)、第8回 11月5日(火)、第9回 12月3日(火)、第10回 1月7日(火)、
第11回 2月4日(火)、第12回 3月2日(月)

2) 報告及び審議事項

① 月例報告

- 事務所コンプライアンス推進責任者より推進計画に基づく取組の実施方針又は結果の報告
・1年を通して全事務所の推進責任者より報告を受けた。
- 適正業務管理官より整備局全体の月ごとの実施状況の報告

② その他報告及び審議事項

- 平成31年度 四国地方整備局におけるコンプライアンスの推進体制 (組織改正により、総括防災官を本部員に追加)
- 平成31年度 コンプライアンス推進計画に関する当面の取組等
- 平成30年度 アンケート結果について
- 平成30年度 取組状況報告
- コンプライアンス・ハンドブックの改訂、ホームページへの掲載について
- 令和元年度 コンプライアンス関係法令等セルフチェックの結果について
- 令和元年度 コンプライアンス アンケートの実施について
- 発注者綱紀保持マニュアルの一部改正について

(2) コンプライアンス・アドバイザリー委員会

(令和元年度の取組状況)

1) 第1回アドバイザリー委員会を 令和元年6月17日に開催

●議事内容

- ・平成30年度のコンプライアンス推進計画に基づく取組状況(報告)
- ・平成30年度アンケート結果に基づく今後の取組
- ・新しく策定した推進計画に基づく当面の取組

2) アドバイザリー委員との意見交換会を 令和2年2月17日に開催

●議事内容

- ・発注者綱紀保持マニュアルの一部改正について
- ・令和元年度推進計画に基づく取組状況について
- ・令和元年度アンケート結果の中間報告について

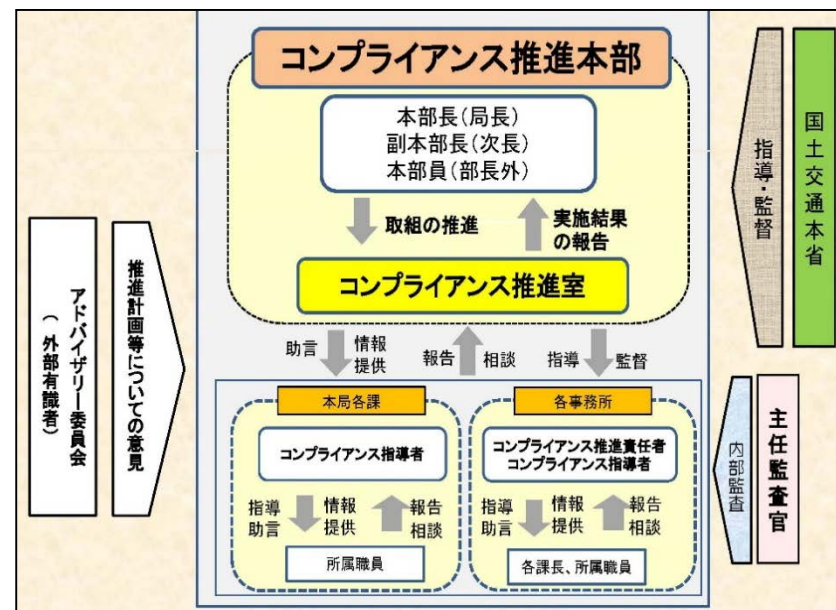
等

(3) 事務所等の体制

(令和元年度の取組状況)

コンプライアンスの体制は、前年度と変更点なし

- コンプライアンス推進本部(局長、次長、各部長等)
総括防災官を本部員に追加
- コンプライアンス推進責任者(事務所長及び管理所長)
- コンプライアンス指導者
本局 各部 筆頭課長等
事務所 副所長(事務・技術)等



(取組に対する評価および今後の対応方針)

コンプライアンス推進本部を中心にコンプライアンスの取組が円滑に行われている。また事務所においても、コンプライアンス推進責任者を中心に取組が積極的に行われており、組織としてコンプライアンス等の強化が図られている。

また、アドバイザリー委員会及び意見交換会を開催し、第三者の意見を取組等の強化に反映させる体制も取られており、引き続き現体制での取組を継続していく。

2 幹部職員のコンプライアンスの徹底

(1) 幹部職員は、就任の都度、コンプライアンス宣誓書を提出

(令和元年度の取組状況)

●幹部職員(本局課長以上、事務所副所長以上)は就任の都度、「コンプライアンス宣誓書」を自筆で作成のうえコンプライアンス指導者に提出する取組を実施しており、異動のあった幹部職員63名(本局39名、事務所24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。

(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

(令和元年度の取組状況)

●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目標を設定し、率先して指導していく取組を実施した。

- ・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・ミーティングに参加し、議論の活性化等を図っている。
- ・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。

(取組に対する評価および今後の対応方針)

高知県内における入札談合事案を風化させないためにも、継続して職員の意識の向上を図ることが必要と考えており、幹部会等を通じてコンプライアンスの周知徹底を図るなど、幹部職員の意識は高く保たれ、率先した取組が行われている。
引き続き幹部職員がリーダーシップを発揮して、組織全体でコンプライアンス意識を高く維持していくことが重要である。

コンプライアンス宣誓

私は、

- ・法令遵守を行うとともに、国民全体の奉仕者であることを自覚し、国民に差別的取扱いをせず、常に公正な職務の執行に当たります
- ・法令遵守の姿勢を明らかにし、コンプライアンスを先頭に立ち取り組みます
- ・常に公私の別を明らかにし、職務や地位を私利私欲のために用いません
- ・権限の行使に当たっては、国民の疑惑や不信を招くような行為をしません
- ・職務の執行に当たっては、公共の利益の増進を目指し、全力を挙げて取り組みます
- ・勤務時間外においても、常に公務の信用を念頭に置いて行動します
- ・四国地方整備局の信頼の回復に努めます

以上をかたく誓います。

平成 年 月 日

所 属
役 職
氏 名

3 職員の意識改革

(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

(令和元年度の取組状況)

●講習会等の内容について、不祥事・不正行為等の具体的な幅広い事例を基に、関係法令等の違法性やペナルティについて認識が高まるような内容を取り入れる取組を実施した。

- ・コンプライアンス・ミーティングにおいて、「高知事案」をテーマとして取り上げ、事件の背景などを意見交換し、風化させない取組を実施した。また、「SNSの私的利用での留意点」を取り上げ、一度書き込むと取り消すことは非常に困難であることなどのSNSの特徴を認識させ、利用する際には十分に注意するよう指示した。
- ・適正業務管理官が実施した講習会では、過去の不祥事事例をもとに、談合に関与した際のペナルティ等を再認識させた。
- ・各部・事務所の幹部会等で新聞記事等をもとに、公務員の不適切事例などを情報提供し、職員へ注意喚起を行った。
- ・入札談合等関与行為に対する違法性の認識を高めるために、昇任時の研修等で「官製談合防止法」に関する講義を講師に公正取引委員会の総務課長等を招いて実施した。

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

(令和元年度の取組状況)

●研修実施に当たっては、一方的な講義方式ではなく、自分の身近な問題として職員同士が質問・意見を出し合って理解を深めることのできるグループ討議方式を積極的に採用した。

- ・コンプライアンス・ミーティングでは、「SNSの私的利用」や「上等等への相談・報告」など、テーマ設定をなるべく身近な事例とするとともに、職員自身や職場のことを振り返って考え、意見等を出してもらうように努めている。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、さらに意見交換を行うようにしている。
- ・コンプライアンス研修は、講義方式ではなく、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。
- ・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、コンプライアンス意識の徹底を図っている。

3. コンプライアンス講習会等への参加状況を職員ごとに記録

(令和元年度の取組状況)

- 各事務所等のコンプライアンス指導者が、コンプライアンス・ミーティングの参加及び講習会・研修等の受講状況を記録・保存することにより全職員の受講状況を把握し、未受講者が出ないようにする取組を実施した。
 - ・コンプライアンス・ミーティング等の参加状況は、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、100%の参加率となっている

4. 研修講師等の拡充、能力の向上

(令和元年度の取組状況)

- コンプライアンス指導者が各部、各事務所等において講習会の講師を務めるなどの取組を実施した。
 - ・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で実施する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。

(取組に対する評価および今後の対応方針)

- 違法性やペナルティについての認識の徹底について、コンプライアンス・ミーティングや講習会等を通じて職員一人ひとりに理解させ、不正防止を図る取組を実施している。また各部署においても独自に他機関の不祥事に関する新聞記事等を利用して注意喚起を行うなど、具体的な事例をもとに職員のコンプライアンス意識が高まる取組を行っている。
- ミーティングや講習会の実施に当たっては、なるべく身近に感じるテーマを設定する等の工夫をしている。特にミーティングでは多くの意見や質問が出ており、その意見や質問の回答等を共有することでさらに認識を深めている。
- ミーティング及び講習会等の参加状況は、引き続きコンプライアンス指導者が記録することで、全職員の参加(フォローアップを含む)が確認できるようにする。
- 研修講師等の能力向上のために、事務所等において期間業務職員の新規採用時の講習会や適正業務管理官の講習会のフォローアップを各指導者が着実に務めている。指導者講習会や国交大研修の資料等を参考にする等、さらに充実させていきたい。

(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

(令和元年度の取組状況)

昨年度に引き続き下記要領でコンプライアンス・ミーティングを実施した。

1) 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し各職場に送付、3ヶ月目その集約した意見等をもとに再度ミーティングを実施している。

2) 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を行っている。

(実施したテーマ)

- 4月～6月 テーマⅠ「高知事案について(事案の要因や背景、どうすれば事案を防ぐことができたか)」
テーマⅡ「四国地方整備局コンプライアンス推進計画(2019～2021年度)について」

<主な意見>

(テーマⅠ)

- ・職員一人が抱え込んだり、判断したりせず、上司へ報告して組織で対応すべきであった。
- ・前例をそのまま踏襲してしまった。前例の中には必要なものもあるが、一度立ち止まって考える必要がある。
- ・高知事案以後の採用者は、事案については知っていても、背景までは知らない者もいる。年齢層別に受け取り方に差異があるので、風化させないように継続して周知すべき。

(テーマⅡ)

- ・推進計画については、講習会等地道な取組の継続が大切で、コンプライアンス違反になりそうな案件を常に意識することが重要。
- ・一時的な取組では駄目。時間をかけて行わなければ習慣化はしない。
- ・相談できる環境を確保し、普段から情報共有しながら組織として取り組むことが重要。

- 7月～9月 テーマ 「国家公務員のソーシャルメディアの私的利用に当たっての注意点について」

<主な意見>

- ・一度流出した内容を完全に削除するのは困難であることに留意する。書き込んでよいか悩む内容は書き込まないよう徹底する。
- ・SNSで発信する際には、その内容がどこでどう利用されるか、また、部分的に切り取られたり歪曲されたりと、発信者の意図しない展開になり得るリスクを覚悟する必要がある。

- ・個人の立場であっても公務員としての自覚を持つこと。
- ・広報に関する情報発信等有益なものもあり、公務員はSNSを利用しないと消極的にならず、注意して利用する必要がある。
- ・公務員としての公平公正さに疑念を抱かれるような内容により炎上した場合には、その後どのように波及するか不明なため、まずは上司や当局に報告するべき。

●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および官製談合防止法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。

●1月～3月 テーマ「コンプライアンスに関する報告・相談」について

- ・上司が忙しくて部下が相談しにくい状況になっている職場の事例を参考に風通しの良い職場環境等について、意見交換を実施した。

＜主な意見＞

- ・上司の責任にせず、重要かつ緊急を要する問題であるほど、都合を聞いたうえで、その緊急性等を簡潔に伝えるなどの工夫が必要。
- ・時間がとれない場合は、メールやメモでの報告も考えられるのではないかな。
- ・上司として優先度を判断したいので、判断するために必要な情報は簡潔に伝えて欲しい。
- ・報告しにくい雰囲気は、個人が抱え込むことにつながり、組織としての対応に問題が生じる恐れがある。
- ・人に伝える・説明する時、自分が「何を（報告・連絡・相談？）話したいか」、それは「上司等に判断してほしいか」を意識して話してほしい。
- ・報連相やおひたしは重要であるが、具体的には言葉を選択して使用することに心掛ける必要がある。例えば、3D（「でも」「だって」「どうせ」）を使用しない。
- ・報告・相談したことについての、その後の対応等がどのようになったか知りたい。

●事務所独自のミーティング

- ・各事務所等において、本局の資料あるいは人事院が公表している「平成30年における懲戒処分の状況」及び新聞報道等から他機関や自治体職員等の不祥事事例を集め、それを参考にミーティングを実施した。
- ・今年度新たな取組として、行動チェック（8月実施）について2事務所分を抽出して傾向をまとめたものを参考資料として事務所等に送付した。その結果、多くの事務所がそれを用いミーティングを実施した。

(アンケート結果)

	A.効 果			B.実 施 頻 度			C.実 施 方 法	
	Aa.意識や理解度、コミュニケーションの向上等の効果がある	Ab.効果はあるが、現状の取組では問題（改善すべき点）がある	Ac.効果は感じられない	Ba.現状のままで良い	Bb.頻度を減らした方が良い	Bc.頻度を増やした方が良い	Ca.現状のままで良い	Cb.テーマ設定や実施方法の改善が必要
H30	86.1%	11.1%	2.8%	87.7%	10.2%	2.1%	89.6%	10.4%
R1	93.4%	5.6%	1.0%	94.3%	4.7%	1.0%	97.0%	3.0%

①コンプライアンス・ミーティングの効果について確認したところ、【Aa.意識や理解度、コミュニケーションの向上等の効果がある】が93%あり、非常に効果的な手段という結果となっている。

②実施頻度、実施方法については、共に【現状のままで良い】が 94%および97%と高い。

③一方で、【Ab.改善すべき点がある】という意見が 5.6%あり、その意見を抜粋すると下記とおり。

- ・「マンネリ傾向になっており、形式的義務的な開催のように感じられる」
- ・「コンプライアンス・ミーティングの必要性はあると思うが、多忙な職員もいるので、回数を減らすかわりに、一回のミーティングの密度を増すような形で行えばいいと思う」
- ・「期間業務職員には日常の業務において関連しない議題や事案が度々出てくるので、職員と期間業務職員に分けて、それぞれの内容にあったミーティングを行うのも一つの案」
- ・「私自身、聴覚障がい者であり、会話の内容が分かりにくい。ホワイトボードに書いていただければありがたい」

(取組の評価および今後の対応方針)

コンプライアンス・ミーティングについては、職員アンケートで約93%の職員が「効果がある」と回答し、実施頻度は約94%の職員が「現状のままで良い」と回答しており、コンプライアンス認識を高めるために非常に有効な手段であるため、今後も取り組みを継続していく。

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とすることが重要であり、引き続きテーマ設定を工夫して行っていく。

また、各事務所で実施している独自のミーティングのテーマ材料となるような話題等を引き続き提供していく。

2. コンプライアンス講習会

(令和元年度の取組状況)

●全職員が年度中に1回は何らかの講習会等に受講できるように開催し、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するようにした。



①コンプライアンス指導者を対象とした指導者養成講習

- ・9月30日(月) 講師: (一社)コンプライアンス推進協会 塚脇専務理事
内容:「コンプライアンス遵守の重要性」
不祥事の発生を防止するためには、その原因がわからないと対策は取れない。
人はミスをするという事実を認め、意識改革を行っていくことが重要。
事務所にはテレビ共聴システムにより配信

②管理職等を対象とした講習会(本局、各事務所)(管理職以外の受講も可能)

- ・10月～12月 講師: 適正業務管理官
内容:「昨年度のセルフチェックのフォローアップ」
「H30本省特別監察の結果について」

③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等を講師として講習会を実施している。また、新規に採用された期間業務職員には必ず採用時の講習を実施している。

(実施例)

- ・4月12日「コンプライアンス関係」(那賀川河川事務所 講師:コンプライアンス指導者)
- ・4月25日「コンプライアンス推進に関する事務所の取組」(小松島港湾・空港整備事務所 講師:コンプライアンス指導者)
- ・8月20日「事例で学ぶ倫理法・倫理規程」(四国技術事務所 講師:コンプライアンス指導者)
- ・9月30日「発注者綱紀保持規程と倫理について」(松山港湾・空港整備事務所 講師:コンプライアンス指導者)
- ・10月31日「幹部職員向けハラスメント防止研修会」(人事課 講師:仁賀順子(高松市男女共同参画推進懇談会委員))
- ・11月14日「セクハラおよび妊娠、出産、育児または介護に関するハラスメント防止相談員等講習会」
講師:立和名美保子(四国地整 外部カウンセラー)
- ・2月3～6日「公文書管理の重要性」「公文書管理の適正の確保のための取組」(中村河川国道事務所)
- ・2月7～14日「事務所コンプライアンス講習会」(徳島河川国道事務所)
- ・2月17日「コンプライアンスの徹底」「倫理法・倫理規程」「発注者綱紀保持規程」(松山河川国道事務所)

(アンケート結果)

※R1の未受講者がH30より多いのは、R1のアンケート実施が12月上旬であり、本局での講習会を完了していないため。

	A.効 果			B.実 施 頻 度			C.実 施 方 法	
	Aa.コンプライアンスに関する講習会を受講し、知識や意識の向上等の効果があった	Ab.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	Ac.まだ受講していない	Ba.現状のままで良い	Bb.頻度を減らした方が良い	Bc.頻度を増やした方が良い	Ca.現状のままで良い	Cb.実施方法の改善が必要
H30	80.7%	9.2%	10.1%	92.5%	5.3%	2.2%	90.8%	9.2%
R1	69.4%	4.4%	26.2%	95.1%	3.2%	1.7%	97.3%	2.7%

①コンプライアンス講習会の効果について確認したところ、【Aa.知識や意識の向上等効果があった】が69%で【Ab.あまり効果がない】より非常に多くなっており、効果的な手段であるという結果となっている。

②実施頻度は【Ba.現状のままで良い】が95%、実施方法は【Ca.現状のままで良い】が97%であった。

③一方で【Ab.あまり効果なかった】【Cb.改善が必要】との意見もあり、抜粋すると下記のとおり。

- ・「講習会の中で、質疑応答を積極的にできるようにすべきと思う」
- ・「具体的なコンプライアンス違反について紹介して欲しい、グレーな部分の考え方の説明をして欲しい」
- ・「技術系と事務系では起こり得る事象が異なるので、講習内容を絞り、対象職員にあった内容にする」

(取組の評価および今後の対応方針)

コンプライアンス講習会については、職員アンケートでほとんどの職員が「効果があった」と回答しており、基本的な知識等を習得するために非常に有効な手段であるため、引き続き全職員が年1回受講できるように取組を継続していく。

講習会の内容としては、本省監察官室で指導するように求められている内容だけでなく、身近な問題を設問形式にして確認するような形式にするなど、質疑応答が積極的にできるものを取り入れ、受講生が受け身にならない方法を行っていく。

3. コンプライアンス研修

(令和元年度の取組状況)

●昨年度に引き続き、四国地方整備局が実施する研修のうち、新規採用職員研修および昇任時研修でコンプライアンスに関する講義を実施した。また、サービス・倫理及びハラスメント関係、入札談合等関与行為の防止等に関する講義も実施した。

・新規採用研修

4/2「公務員倫理とハラスメント」（講師：人事課長）

4/3「コンプライアンス」（講師：適正業務管理官）

・初任係長研修

- 6/5「ハラスメント防止」(講師: 四国運輸局 人事課長)
- 6/6「コンプライアンス」(講師: 総務課長補佐)
- 6/6「独占禁止法と入札談合防止法」
(講師: 公正取引委員会 四国支所 総務課係長)

・管理職Ⅰ研修(事務所課長等)

- 11/7「ハラスメント防止」
(講師: まちだ社会保険労務士事務所 町田 社会保険労務士)
- 11/7「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 総務課長)
- 11/8「コンプライアンス」(講師: 総務課長補佐)

・管理職Ⅱ研修(副所長)

- 5/23「ハラスメント防止」
(講師: まちだ社会保険労務士事務所 町田 社会保険労務士)
- 5/23「コンプライアンス」(講師: 適正業務管理官)
- 5/24「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 総務課長)

(アンケート結果)

- ・研修については、昇任時の研修にコンプライアンスに関するカリキュラムを取り入れているが、これについては、「現状のままで良い」という意見がほとんどであった。
- ・研修の際に実施したアンケートによれば、研修科目の必要性については「高い、やや高い」、講義時間が「適当」、理解度は「できた」が8割程度であった。

	A.受講状況		B.実施頻度			C.実施方法	
	Aa参加した	Ab参加していない	Ba現状のままで良い	Bb頻度を減らした方が良い	Bc頻度を増やした方が良い	Ca現状のままで良い	Cb実施方法の改善が必要
H30	アンケート実施していない		91.7%	5.1%	3.2%	96.5%	3.5%
R1	17.0%	83.0%	93.4%	2.4%	4.2%	98.3%	1.7%

研修名	教科目の必要性					講義時間(1H)					講義の理解度			
	高い	やや高い	どちらともいえない	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	できなかった
管理職Ⅰ	6	10	5	2	0	0	3	19	1	0	4	18	1	0
管理職Ⅱ	3	11	2	1	0	0	2	13	2	0	1	15	1	0
初任係長	8	4	1	0	0	0	1	12	0	0	4	9	0	0
	17	25	8	3	0	0	6	44	3	0	9	42	2	0
	32.1%	47.2%	15.1%	5.7%	0.0%	0.0%	11.3%	83.0%	5.7%	0.0%	17.0%	79.2%	3.8%	0.0%

研修時のアンケート結果

(取組の評価および今後の対応方針)

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に効果があったと考えている。

研修は、新しく管理職及び係長に昇任した者を対象に行っており、引き続き内容に関してその役職にふさわしい事案をテーマの中心に設定し、討議形式を活用して実施する。

4. ブロックワーキング

(令和元年度の取組状況)

●徳島(9/11)、香川(9/18)、愛媛(9/12)、高知(9/25)の各ブロックごとにコンプライアンス指導者等、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、各事務所との取組状況、課題等について情報共有および意見交換を行った。

●議事内容

①各事務所のコンプライアンスの取組状況について

- ・前年度に引き続き、ミーティングおよび講習会等を実施している。
- ・独自のミーティングテーマとしては、新聞報道等された公務員の不祥事案をもとに実施している。

②事務所独自の取組について

- ・事務所内での風通しを良くする趣旨で事務所長と若手職員のフリートーク(意見交換)を定期的実施している。
- ・発注者支援業務受注者の監理技術者に対し、「みなし公務員」としての倫理関係の説明を実施した。
- ・厚生労働省で作成しているハラスメント防止のための動画(Youtube)を用いて講習会を実施した。

③コンプライアンス推進を進めていく上での課題について

- ・現時点で特に課題はないが、引き続きマンネリ化の対策と業務改善に留意する必要がある。

④自治体に整備局のコンプライアンス推進の取組を説明するために訪問した際の感触について

- ・小さな自治体で独自のコンプライアンスの取組をすることは難しいが、県の研修会等機会があれば研修会に参加している。
- ・整備局で実施している「行動チェック」「ハンドブック」「パソコン起動時のポップアップ」の取組に興味を示した。(後日資料を送付)

⑤本省特別監察の結果について

●テレビ会議で実施し、業務改善にも配慮した。

(取組の評価および今後の対応方針)

ブロックワーキングは、各事務所におけるコンプライアンスの取組状況や課題等について意見を聞き、それに本局出席者からのアドバイスや各事務所等の工夫を参考にするなど、情報共有に役立つ手段として、引き続き実施していく。
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、議論していきたい。

5. イン트라ネットを活用した自主学習支援

(令和元年度の取組状況)

●「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た。

- ・コンプライアンスに関するQ&Aのコーナーに実際に受けた相談事例を追加した。
例「利害関係者とともにオートバイのツーリングに出かけることは倫理規程の禁止事項に該当するか」
- ・コンプライアンス講習会資料の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。
- ・自主学習コーナーのPRとして、セルフチェックの実施に当たり、解説をイントラに掲載して、自主学習コーナーに誘導する取組や講習会において周知を行った。

(アクセス数)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
R1	124	123	86	153	108	89
H30	67	54	83	62	97	53
H29	102	83	101	57	70	102

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
R1	649	151	239	132	94	38	1,986
H30	59	77	165	351	107	67	1,242
H29	78	125	262	101	171	124	1,376

(アンケート結果)

A.活用状況と効果					B.内容や活用方法	
	Aa.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、知識の向上等の効果があった	Ab.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	Ac.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	Ad.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	Ba.現状のままで良い	Bb.内容の充実や活用方法の工夫が必要
H30	55.6%	6.8%	33.6%	4.0%	90.0%	10.0%
R1	59.0%	6.7%	29.7%	4.6%	96.4%	3.6%

コンプライアンス関係自主学習コーナー

コンプライアンスに関するQ&A

- ＜倫理関係＞
 - ▶ 国家公務員倫理規程解説（平成19年度改訂版）（倫理関係者との関係） 国家公務員倫理規程解説委員会
 - ▶ 国家公務員倫理規程解説（平成24年度改訂版）（倫理関係者との関係） 国家公務員倫理規程解説委員会
- ＜職務関係＞
 - ▶ 職務関係のQ&A
 - ▶ 知事補佐補佐補佐関係のQ&A
 - ▶ 四国地方整備局知事補佐補佐補佐関係のQ&A
- ＜求職にあった相談事例＞
 - ▶ コンプライアンスQ&A（四国地方版）

コンプライアンス講習会資料

- ▶ (外部講師) 四国地方整備局コンプライアンス講習会
- ▶ (内部講師) 講習会
- ▶ あなたとあなたの大切な人を守るコンプライアンス(DVD)（H29講習会使用）

コンプライアンス関係法令等セルフチェックシート

- ▶ コンプライアンス関係法令等セルフチェックシート（解説）（H26.7実施） <集計結果>
- ▶ コンプライアンス関係法令等セルフチェックシート（解説）（H26.9実施） <集計結果>
- ▶ コンプライアンス関係法令等セルフチェックシート（解説）（H26.10実施） <集計結果>
- ▶ コンプライアンス関係法令等セルフチェックシート（解説）（H27.12実施） <集計結果>
- ▶ コンプライアンス関係法令等セルフチェックシート（解説）<集計結果>（H29.2実施）
- ▶ コンプライアンス関係法令等セルフチェックシート（解説）<集計結果>（H30.2実施）
- ▶ コンプライアンス関係法令等セルフチェックシート（解説）<集計結果>（H31.1実施）
- ▶ コンプライアンス関係法令等セルフチェックシート（解説）<集計結果>（R1.10実施）

国家公務員倫理審査会研修資料

- ▶ 国家公務員倫理審査会H2
- ※ 国家公務員倫理審査会H2P④内に掲載

令和元年度は過去2年と比較してアクセス数が増加している。
(理由)

- ・10月：関係法令等のセルフチェックを10月に実施し、その解説をイントラに掲載したため。
- ・11月：ハンドブック改訂版を掲載したため。

①イントラネットを活用した自主学習等の活用状況と効果について確認したところ、【Aa.活用したことがあり、知識の向上等に効果がある】が59%であり、一定の効果があるという結果になっている。

②一方で、【Ab.効果はあまりなかった】が6.7%、【Ac.知っているが、見たことはほとんどない】【Ad.知らない】が合わせて34%あり、その意見を抜粋すると下記のとおり。

- ・「ただ資料をめくっていくタイプの自主学習は、斜め読みになるため、映像視聴など興味を持って見てもらえるような内容にしてはどうか」
- ・「定期的に誰もが学習するための仕組みがあるとよいのではないか」
- ・「イントラの自主学習コーナーを、パソコン立ち上げ時や職員一斉メールで利用促進を図る」
- ・「コンプライアンスミーティングを自主学習コーナーの素材を使用して、イントラを見る機会を増やすのはどうか」

(取組の評価および今後の対応方針)

前年度と比較してアクセス数が増加しており、周知の取組の成果が出ていると考えられる。引き続き、自主学習のコーナーの積極的な利用を周知していく。例えば、コンプライアンス関係法令等に関するセルフチェックを実施する際の解説時に自主学習コーナーへ誘導したり、パソコン立ち上げ時の画面を利用して、新規採用職員や、転入者等自主学習コーナーを知らない職員に対して周知を行っていく。

(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

(令和元年度の取組状況)

●12月の国家公務員倫理月間に向けての局長メッセージで、全職員に対し「倫理観の維持、向上において何より重要なことは、判断に困るとき、迷うときには上司に相談し、組織全体で対応する風土を作ること」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

(令和元年度の取組状況)

●職員のコンプライアンスの徹底を図るため、行政パソコンの立ち上がり時に、コンプライアンスのメッセージを日々ランダムに表示しているが、内容に変化を持たせるために、行事やタイムリーな話題等一定期間周知すべき事項について表示し、周知する取組を実施した。



(表示例)

- ・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」
- ・7月8日～8月31日「ワークライフバランス推進強化月間」
- ・10月1日～7日「国家公務員健康週間」
- ・12月1日～3日、12月の各月曜、水曜日「国家公務員倫理月間」
- ・12月4日、6日「国家公務員ハラスメント防止週間」
- ・2月10日(不定期)～「新型コロナウイルス感染症について」

(アンケート結果)

	A.効 果			B.内容や表示方法	
	Aa.毎日又は定期的に目を通すことにより、意識喚起等の効果がある	Ab.毎日出てくると、慣れてきて見なくなり、効果が薄れる	Ac.ほとんど見ることなくスルーしており、効果は感じない	Ba.現状のままで良い	Bb.内容や表示方法の工夫が必要
H30	58.3%	34.0%	7.7%	83.7%	16.3%
R1	70.0%	25.2%	4.8%	88.9%	11.1%



10月1日から10月7日までは国家公務員健康週間です。皆さん一人一人が自分自身の健康について見つめ直し、快適な毎日を過ごせるよう心がけましょう。

10月3日からストレスチェックが始まります。積極的に受検しましょう。

四国地方整備局健康管理委員会

①パソコン立ち上げ時のコンプライアンス・メッセージの効果について確認したところ、【Aa.毎日目を通すことにより、意識喚起等の効果がある】が70%であり、効果的な手段であるという結果となっている。

②一方で、【Ab.慣れてきて見なくなり、効果が薄れる】が25%、【Ac.見ずにスルーしており、効果は感じない】が4.8%あり、意見を抜粋すると下記のとおり。

- ・「定期的に内容を変え、具体的な間違いやすい事例を挙げると勉強になる」
- ・「規則やQ&Aなど文章だけのものは、受け流す傾向が強いように感じるため、視覚的効果もある画像等でのメッセージが効果的だと思う」
- ・「回答方式にするなどし、読み飛ばしが出来ないようにする」
- ・「毎日、出したらマンネリ化するので隔日でも良いのではないか」

(取組の評価および今後の対応方針)

コンプライアンス・メッセージ表示については、アンケートによると、70%の職員が「効果がある」と感じており、職員へのコンプライアンス徹底の周知に効果的な手段であるため、引き続き実施する。なお、「国家公務員安全週間」や「ワークライフバランス推進強化月間」など、タイムリーな事例についての表示も続けていく。

「文章だけで長いものは、読み飛ばされる傾向がある」との意見については、視覚的効果のあるものに変更していく。

3. コンプライアンス行動チェック

(令和元年度の取組状況)

1) 5月、8月、11月、2月に、倫理や発注者綱紀保持はもちろん、交通安全やSNS関係など幅広い項目で行動チェックを実施した。

2) 新たな取り組みとして、8月に実施した行動チェックシートについて、2つの事務所分を回収し、結果を分析、それを各事務所独自のミーティングの参考資料としてもらうために情報提供した。

(アンケート結果)

	A.効 果			B.実 施 頻 度			C.内容や実施方法	
	Aa.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	Ab.効果はあるが、現状の取組では問題（改善すべき点）がある	Ac.効果は感じられない	Ba.現状のままで良い	Bb.頻度を減らした方が良い	Bc.頻度を増やした方が良い	Ca.現状のままで良い	Cb.内容の工夫や実施方法の改善が必要
H30	87.5%	7.7%	4.8%	89.4%	8.6%	2.0%	92.6%	7.4%
R1	94.6%	3.8%	1.6%	91.9%	6.8%	1.3%	95.8%	4.2%

私のコンプライアンス行動チェックシート 令和 年 月 日

所属: _____ 氏名: _____

番号	チェック項目	チェック欄			
		常に遵守 している (○)	ほぼ常に 遵守している (△)	たまに遵守 している (×)	全く遵守 していない (×)
1	政治的行為の制限に違反するようない行為はしていない。				
2	自分が自分の職務上の利害関係者に当たるか、理解している。				
3	利害関係者と共に飲食する場合は、きちんと割り勘とするなど、自己の負担額が不足するようなどはない。				
4	「発注者」とは、発注計画に協賛相手方への支出で終わる一連の業務全てを指すことを理解している。				
5	発注者関係保持マニュアルで定められた、発注事務に関する経費管理を徹底するためのルールについて、理解し遵守している。				
6	発注事務に関する経費情報については、その情報を知るべきでない者に教示したりしていない。				
7	ツイッター等のSNSに不適切な書き込みをしたことはない。				
8	通行人には必ずパソコンのシャットダウンを行っている。				
9	運転中はシートベルトを着用し、携帯電話等の両手操作をしていない。				
10	運転中に、信号機のない横断歩道に歩行者がいる場合、一時停止をしている。				

①コンプライアンス行動チェックの効果について確認したところ、【Aa.定期的に振り返る機会であり、効果がある】が95%あり、実施頻度や実施方法も【現状のままで良い】とする意見が多く、効果的な手段であるという結果となっている。

- ②一方で【Ab.問題がある】が3.8%、【Ac.効果は感じられない】が1.6%あり、意見を抜粋すると下記のとおり。
- ・「当たり前のことを確認するだけなので、形骸化している」
 - ・「このようなことを行わなくても各自、自分の行動や職場環境を振り返って、改善すべき点は改善している」
 - ・「選択肢の横に備考・意見欄を設けて、適宜選択肢に対する考え方を記入できるようにしてはどうか」

(取組の評価および今後の対応方針)

行動チェックは、職員アンケートによると約95%の職員が「効果がある」としており、常日頃の職員の行動を再確認し、コンプライアンスの徹底を図るうえで有効な手段であるため、引き続き実施する。

昨年度、事務所独自のコンプライアンス・ミーティングの題材として、一部事務所の行動チェックシートを抽出集計し、個人の結果と比較して議論してもらう取組を行ったが、今年度もその取組を実施する。

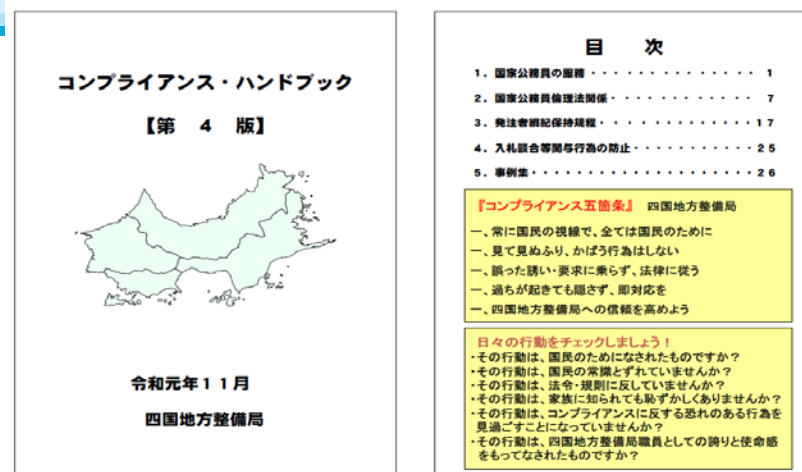
4. コンプライアンス・ハンドブックの作成

(令和元年度の取組状況)

●コンプライアンス・ハンドブックは、職員のコンプライアンス意識の徹底及び日々の行動に役立つ資料として位置づけているが、改訂し、さらに職員が出張先で個人のスマホで確認できるように、ホームページにも掲載した。

●初任係長研修において、ハンドブックを研修資料として用い、活用方法をPRした。

(アンケート結果)



	A.効 果			B.内容や活用方法	
	Aa.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	Ab.必要に応じて見ており一応効果はある	Ac.ほとんど見る事がなく効果は感じない	Ba.現状のままで良い	Bb.内容や活用方法の工夫が必要
H30	20.2%	52.3%	27.5%	88.2%	11.8%
R1	22.3%	62.1%	15.6%	94.8%	5.2%

①コンプライアンスハンドブックの効果について確認したところ、【Aa.日々の業務等の参考資料として活用するなど効果がある】【Ab.必要に応じて見ており、一応効果はある】が合わせて84%あり、効果的な手段であるという結果となっている。

②一方で、【Ac.ほとんど見る事がなく効果は感じられない】が16%あり、【Bb.内容や活用方法の工夫が必要】が5.2%ある。その意見を抜粋すると下記のとおり。

- ・「必要時には見ることになるが、現状では必要ない」
- ・「ハンドブックを使ってミーティングをするなら効果はあると思うが、そうでないと自身を含め、渡されているだけで終わると思う」
- ・「存在を知らない方も多くいるように思う。周知が不足しているのはないか」

③今年度HPに掲載したことについては、「良い取組」とする意見が多かった。

(取組の評価および今後の対応方針)

令和元年11月にコンプライアンス・ハンドブックを改定したが、日々の行動に役立つ資料として効果があるので、引き続き活用方法をPRしていく。具体的には、講習会等を利用して周知していくとともに、研修等においても、受講生が自らが該当ページの確認を行う機会を設けることにより効果を上げるようにする。

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

(令和元年度の取組状況)

1) 整備局における発注者綱紀保持の対策を進めていくために、下記取組を実施した。

- ・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で対応すること)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・徹底した。
- ・退職予定者には、退職後も引き続きコンプライアンス取組を行っていただくよう協力を依頼した。
- ・事業者等には、整備局ホームページへの掲載、玄関や執務室入口のポスター・チラシ等の掲示による周知した。
- ・関係事業者団体等に直接事務所等に出向き、整備局のコンプライアンスの取組を説明するとともに協力依頼を行った。

2) 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に指導した。
現時点までに「問題あり」との報告はない。

3) 令和2年3月に「発注者綱紀保持マニュアル」を改正し、職員に周知した。

- ・執務室内の近くにて会話の内容が聞き取れる状況であれば複数の職員と同様に取り扱って良いとしていたが、本当に会話の内容を理解しているかどうか疑問があるため、当該取り扱いを中止した。
- ・やむを得ない理由で1人で応接することについて事前に所属長等の承諾を得られない場合の取り扱いを明記した。

(アンケート結果)

	a.職員も事業者もルールを守っている	b.守らない事業者がいる	c.守らない職員がいる	d.よく分からない
H30	90.0%	4.9%	0.5%	4.6%
R1	93.5%	4.3%	0.2%	2.0%

①事業者との対応ルールについて今年度の状況を確認したところ、【a.職員も事業者もルールを守っている】が94%あり、おおむね適切にできているという結果となっている。

②【b.守らない事業者がいる】が4.3%いるが、意見を抜粋すると下記のとおり。

- ・「無断で執務室に入る事業者(主にOB)がいる」
- ・「発注予定等の情報から、それ以上の詳細情報を聞き出そうとする」

③【c.守らない職員がいる】が0.2%いるが、意見を抜粋すると下記のとおり。

- ・「無断で執務室に入るOBに(上司等が)注意をしない」
- ・「事業者との2人対応には無理がある」

- ④【d.よくわからない】が2.0%いるが、意見を抜粋すると下記のとおり。
- ・「自分自身が、事業者との対応をする部署ではない」
 - ・「(担当でないため)発注者綱紀保持規程を詳細には理解できていない」

(取組の評価及び今後の対応方針)

事業者等との対応ルールについて、職員及び事業者等への啓発および周知、執務室等の看板設置など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」という回答がほとんどであり、適正にできていると考えている。今後も引き続き、事業者団体や退職予定者など関係方面に協力を依頼する取組を続けていく。

一部意見のあった「受付をせず無断で入ってくる事業者等」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) 不当な働きかけに対する報告の徹底

(令和元年度の取組状況)

1) 職員に不当な働きかけを受けた場合の報告を徹底させるために下記取組を実施した。

- ・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も、幹部会や課内会議等の機会を通じて職員に徹底した。
- ・本局および各事務所の講習会において、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・報告するよう意識啓発を行った。

2) 不当な働きかけがなかったかを所属長が定期的に所属職員に確認しているが、現時点までに「問題あり」との報告はない。

(アンケート結果)

	A.今年度、不当な働きを受けたか				B.対 応 状 況 (Ab又はAcと回答した者のうち)		
	Aa.自分自身が受けたことも、他の職員が受けたことも聞いたことも全くない	Ab.自分自身が受けたことがある	Ac.他の職員が受けているのを見たことがある	Ad.判断に迷うようなことがあった	Ba.所属長等に相談等した	Bb.特に何もしていない	Bc.その他
H30	99.0%	0.5%		0.5%	アンケートを実施していない		
R1	98.4%	0.5%	0.2%	0.9%	62.5%	37.5%	0%

①今年度、不当な働きかけを受けたかどうかについて確認したところ、【Aa.受けたことも聞いたことも全くない】との回答がほとんどであった。

②【Ab.自分自身が受けたことがある】が0.5%、【Ac.他の職員が受けたのを見たことがある】が0.2%であった。内容は下記のとおりであり、発注者綱紀保持規程における不当な働きかけには該当しないものであった。

- ・「事業中の地元関係者より、特定の事業箇所の着手時期についての執拗な問い合わせ」
- ・「入札結果について、公表前に内容について聞かれた(断るとそれ以上はなし)」

③【Ad.判断に迷うことがあった】が0.9%いたが、内容は下記であり、不当な働きかけに該当しないものであった。

- ・「変更契約の積算の考え方を質問してくる受注者がいて、明らかに金額がわかるような聞き方をしてきた(断るとそれ以上はなし)」
- ・「業務の技術審査内容に関する問いがあった」

④対応状況については、【Ba.所属長等に相談した】が62.5%あった。また【Bb.特に何もしていない】が37.5%あるが、内容としては下記のとおり。

- ・「当時は断って終わったので、報告をしなかったが、後で考えると該当する気がした」

(取組の評価及び今後の対応方針)

不当な働きかけについては、各事務所の幹部会等で定期的に確認している。また、アンケートの結果もほとんどの職員が「受けたことはない」と回答しており、現時点では問題ないと考えられる。なお、「受けたことがある」との回答について確認したところ、発注者綱紀保持規程における不当な働きかけには該当しないものであった。

発注者綱紀保持規程の不当な働きかけについては、発注事務を担当していない職員も含めて全職員が対象となり、その内容を理解しておく必要があるため、対応方法を含めて講習会等を通じてさらに周知徹底を図っていく。

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

(令和元年度の取組状況)

職員に相談・報告窓口を理解し活用してもらうために下記取組を実施した。

1)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するよう呼びかけた。また、講習会や研修においても積極的に周知した。

2)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。

3)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いる。具体的には、事務所長に何でも相談できる打合せ時間を設けたり、所長および副所長と一般職員との意見交換会を実施したり、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。

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

外部の窓口として(※2)

(匿名での受付も可)

コンプライアンス指導者 (※1)

適正業務管理官

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・報告を受け、適正業務管理官に取り次ぎを行います。弁護士が相談に対し直接アドバイス等(相談・回答)を行うものではありません。

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)

▷ 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)
▷ **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。

4) 1月のコンプライアンス・ミーティングで「相談・報告」について事例を交えて、風通しの良い職場環境と相談・報告の窓口について意見交換を行った。

5) 新たな取組(試行)として、各事務所での講習会后、個別相談の時間を設けた。相談件数としては8件で多くなく、相談内容も一般的な問合せであったが、アンケートでも「引き続き実施した方が良い」との結果となっており、来年度も実施したいと思っている。

(アンケート結果: 相談・報告窓口について)

	A. 相談・報告窓口等の利用			B. Aで「Aa」と回答した理由			C. Aで「Ab」と回答した理由							
	Aa. 何かあった場合には、相談・報告しようと考えている	Ab. 相談・報告しようとは考えていない	Ac. わからない	Ba. 匿名での相談・報告体制も整っており、相談しやすい環境であるため	Bb. 不正やその疑いがある場合は、早めに相談・報告することが責務であるため	Bc. その他	Ca. どこに相談・報告したら良いかわからない	Cb. 匿名での場合を含め、相談・報告者が分かっちゃうのではないかと心配がある	Cc. 不正等を指摘した相手から仕返しされたりするのではないかと不安がある	Cd. 相談・報告しても、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	Ce. 相談・報告したら事実確認のヒアリングなど手続きが面倒だし、周りにも迷惑をかけてしまう	Cf. 先輩や同僚の不正を行った場合、相談・報告するのは後ろめたいし、処分されたら可哀想だ	Cg. 根拠のない誹謗中傷等への対応が不十分であるため	Ch. その他
R1	91.9%	2.2%	5.9%	33.9%	64.7%	1.4%	15.5%	26.8%	5.6%	15.5%	16.9%	5.6%	4.2%	9.9%

	a. 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	b. 相談・報告者が分かっちゃうのではないかと心配がある	c. 不正等を指摘した相手から仕返しがないか等の不安がある	d. 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	e. 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	f. 先輩や同僚の不正を相談・報告するのは後ろめたい	g. 不正等があれば勇気を持って早めに相談・報告しようと思う	h. 根拠のない誹謗中傷等への対応も必要だと思う	i. その他
H30	23.9%	19.9%	5.4%	8.1%	6.7%	2.3%	19.4%	13.3%	1.0%

①【Aa. 何かあった場合には、相談・報告しようと考えている】との回答が92%あり、ほとんどの職員が相談・報告しようと考えているとの結果となっている。その理由としては、過半数の職員が【Bb. 責務であるため】と回答している。

②【Ab. 相談・報告しようと考えていない】が2.2%いる。その理由としては、【Cb. 相談・報告者が分かっちゃうのではないかと心配がある】が27%、【Ce. 手続きが面倒で周りに迷惑をかけてしまう】が17%、【Ca. どこに相談したらいいかわからない】【Cd. 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】がそれぞれ16%となっている。

(アンケート結果: 風通しの良い職場環境について)

風通しの良い職場環境			
	a. 風通しの良い職場であり、普段から何でも相談しやすいと感じる	b. 風通しが良いとも悪いともいえない	c. 一部風通しが悪いと感じる場合がある
H30	64.6%	31.6%	3.8%
R1	72.1%	26.2%	1.7%

D. 個別相談（事務所のみ）		
Da. 有意義なので、続けた方が良い	Db. あまり意味がないので、続ける必要はない	Dc. 特に意見はない
アンケートを実施していない		
50.7%	6.9%	42.4%

①【a. 風通しの良い職場であり、普段から何でも相談しやすいと感じる】との回答が72%あり、多くの職員が「風通しは良いと感じている」との結果となっている。

②【c. 一部風通しが悪いと感じる場合がある】が2%いるが、その理由としては、抜粋すると下記の意見のとおり。

- ・「各部署で行っている業務の情報共有が足りない、また相談も少なく自部署で完結し、その後の業務において支障が生じている」
- ・「同じ課であるのに、係どうしてコミュニケーションをあまり取っていない場合がある」

③事務所で講習会後に実施した個別相談については、半数の者が続けた方が良いとの結果であり、「個人で直面したコンプライアンス的な疑問を直接相談できる有意義な時間」との意見もあった。

(取組の評価および今後の対応方針)

コンプライアンス相談・報告窓口について、職員への周知を講習会等で行った結果、職員アンケートで約92%が何かあったら相談すると回答しており、一定の成果が出たものと考えている。しかしまだ相談することに抵抗を感じている職員もいるため、組織内外に窓口を設置していること、また匿名通報も可能で通報者は決して不利益な扱いをされないなど取組を理解してもらうための周知を続ける。

各事務所の所長および副所長等が、積極的に執務室に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。アンケートの結果および一般監査の幹部へのヒヤリングにおいても「風通しは良い」と回答しており、取組の成果が出ていると考えられる。しかし一方で風通しが悪いと感じている職員もわずかながらあるので、各事務所で講習会後に実施した個別相談と合わせて、引き続き取組を実施していく。

1 不正が発生しにくい制度への見直し

(令和元年度の取組状況)

昨年度に引き続き、下記取組を実施した。

- 1) 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。
- 2) 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質確保センターに集約し、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。
- 3) 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。

2 情報管理の徹底

(令和元年度の取組状況)

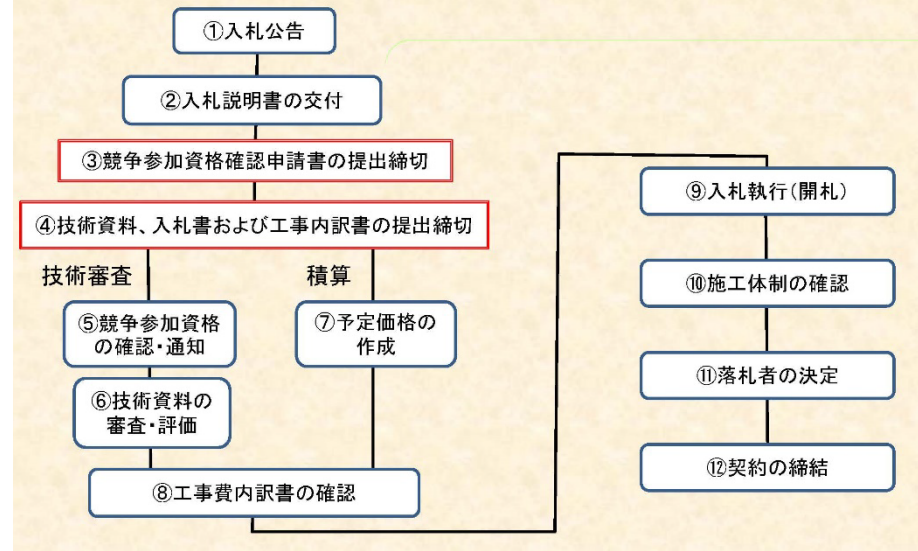
昨年度に引き続き、情報管理の徹底の取組を実施した。

- 1) 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。
- 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) 情報管理責任者が下記点検を定期的に行っており、適切に実施していることを確認している。
 - ・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
- 4) 監査官室が実施している一般監査において、監査対象事務所における状況を確認した結果、特に問題はなく、適正な取組を実施していた。

(取組の評価および今後の対応方針)

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。また情報管理責任者による点検も定期的に行われている。引き続き、職員に発注事務に関する情報管理について、その重要性和責任を認識させ、徹底させていく。

工事発注の事務手続きの流れ



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

(令和元年度の取組状況)

- 毎月、各部・各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、コンプライアンスの各事務所等での取組状況、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。
- ・事務所報告はTV会議により行い、他の事務所等は視聴している。

(2) 推進計画に基づく取組の公表

(令和元年度の取組状況)

- 平成30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後、「平成30年度四国地方整備局コンプライアンス報告書」を、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。

四国地方整備局におけるコンプライアンス推進の強化

■四国地方整備局コンプライアンス推進計画

2019～2021年度 四国地方整備局コンプライアンス推進計画 (H31.2.5)
 平成28～30年度 四国地方整備局コンプライアンス推進計画 (H28.3.25)
 平成27年度 四国地方整備局コンプライアンス推進計画 (H27.3.23)
 平成26年度 四国地方整備局コンプライアンス推進計画 (H26.3.17)
 平成25年度 四国地方整備局コンプライアンス推進計画 (H25.3.28)
 平成24年度 四国地方整備局コンプライアンス推進計画 (H24.12.17(変更)) <新旧対照表>
 平成24年度 四国地方整備局コンプライアンス推進計画 (H24.11.19)

■四国地方整備局コンプライアンス推進計画の実施状況報告書

平成30年度 四国地方整備局コンプライアンス報告書 (R1.8.9)
 平成29年度 四国地方整備局コンプライアンス報告書 (H30.8.8)
 平成28年度 四国地方整備局コンプライアンス報告書 (H29.7.3)
 平成27年度 四国地方整備局コンプライアンス報告書 (H28.6.6)
 平成26年度 四国地方整備局コンプライアンス報告書 (H27.6.1)
 平成25年度 四国地方整備局コンプライアンス推進計画の実施状況報告書 (H26.6.23)
 平成24年度 四国地方整備局コンプライアンス推進計画の実施状況報告書 (H25.7.22)

■四国地方整備局コンプライアンス・アドバイザー委員会

令和元年度 第1回コンプライアンス・アドバイザー委員会 <議事概要> <公表資料>
 平成30年度 第2回コンプライアンス・アドバイザー委員会 <議事概要> <公表資料>
 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 <議事概要> <公表資料>
 平成29年度 第1回コンプライアンス・アドバイザー委員会 <議事概要> <公表資料>
 平成28年度 第1回コンプライアンス・アドバイザー委員会 <議事概要> <公表資料>
 平成27年度 第2回コンプライアンス・アドバイザー委員会 <議事概要> <公表資料>
 平成27年度 第1回コンプライアンス・アドバイザー委員会 <議事概要> <公表資料>
 平成26年度 第2回コンプライアンス・アドバイザー委員会 <議事概要> <公表資料>
 平成26年度 第1回コンプライアンス・アドバイザー委員会 <議事概要> <公表資料>
 平成25年度 第2回コンプライアンス・アドバイザー委員会 <議事概要> <公表資料>

(取組の評価および今後の対応方針)

毎月のコンプライアンスの推進本部における定例会議において、コンプライアンス推進責任者である事務所長からの報告および四国地整全体の取組状況の報告により、局長を始めとする推進本部員が整備局の取組状況を把握し、検証及び改善に向けた指導等が行われている。

取組の公表については、本局ホームページに掲載し、公表することにより、取組に対する透明性の確保を図っている。

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

(令和元年度の取組状況)

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10月に実施。官製談合防止法や発注者綱紀保持規程に対する認識、理解度の検証を行った。

- ・結果は、基本的な知識を確認する問題が多くしたため、正答率(平均)は、約92%と比較的高かった。
- ・正答率の低い設問は、原則ではない例外的に認められる取り扱いについて問うものであり、安全サイドに立った回答をしたため、誤答となったものと推測される。

(問題2)事業者が契約に基づく書類を持ってきたが、書類を受け取る程度であれば、1人に対応しても問題はないと思い、受付カウンターで1人に対応した。(回答)○ (正答率)73.1%

(アンケート結果)

	A.効 果			B.内容や実施方法	
	Aa.理解度を確認するために有効であり、効果がある	Ab.効果はあるが、現状の取組では問題(改善すべき点)がある	Ac.効果は感じられない	Ba.現状のままで良い	Bb.内容や実施方法の改善が必要
R1	95.9%	2.9%	1.2%	96.9%	3.1%

※H30はアンケート項目になし

①関係法令等に関するセルフチェックの効果について確認したところ、【Aa.理解度を確認するために有効であり、効果がある】が96%あり、効果的な手段であるという結果となっている。

②一方で、【Ab.効果はあるが、問題がある】が2.9%、【Ac.効果は感じられない】が1.2%ある。その意見を抜粋すると下記のとおり。

- ・「回答で間違った点について、時間をおいてチェックし理解しているかを確認する必要がある」
- ・「問題が身近な内容でないためよく分からず、理解できないものが多い」
- ・「チェックしたその時に正誤確認をした方がよい」

(取組の評価および今後の対応方針)

○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、アンケート結果も約96%が効果があると回答しているため、引き続き実施していく。なお正解率の高くなかった問題については、コンプライアンス・ミーティングや適正業務管理官が行う講習会等でフォローアップを行い、さらに理解を深めるようにする。

(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

(令和元年度の取組状況)

「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12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った。

・各項目のアンケート結果は、記載のとおり。なお、自分自身および自分の所属する職場のコンプライアンスの状況についてのアンケート結果は下記のとおり。

A.あなた自身の状況

	a.コンプライアンスの徹底が十分できている。	b.コンプライアンスの徹底がおおむねできている。	c.コンプライアンスの徹底があまりできていない。	d.コンプライアンスの徹底ができていない。
R1	53.0%	46.7%	0.2%	0.1%

B.あなたの職場の状況

	a.コンプライアンスの徹底が十分できている。	b.コンプライアンスの徹底がおおむねできている。	c.コンプライアンスの徹底があまりできていない。	d.コンプライアンスの徹底ができていない。
R1	54.8%	44.8%	0.3%	0.1%

※H30はアンケート項目になし

①「あなた自身」および「あなたの職場」のコンプライアンスの状況を確認したところ、【a.コンプライアンスの徹底が十分できている】【b.おおむねできている】を合わせるとどちらも、100%近くできているという結果になっている。

②【c.あまりできていない】【d.できていない】は、ごくわずかであり、その意見を抜粋すると下記のとおり。

- ・「軽微な交通違反」
- ・「どこまでがOKなのか、あいまいでわからない」
- ・「倫理面はできていると思うが、広義の法令遵守という意味では、十分に遵守できているか否かは自信がない」

(取組の評価および今後の対応方針)

自分自身及び職場のコンプライアンスの状況としては「徹底されている」という意見がほとんどであり、これまで推進計画に基づき取り組んできた成果と考えられる。引き続き、気を緩めることなく、コンプライアンスの取組を進めていく。

提出された意見に「どこまでかOKか、あいまいでわからない」というものがあるが、これは倫理等に関して認められるかどうかの判断基準の多くが「社会通念上認められる範囲」と表現され、明確に回答されていないことがその理由と思われる。講習会等で判断材料となるものを具体的に説明していくことで、理解を進めさせていきたい。

3 事務所ごとの応札状況の透明化・情報公開の強化

(令和元年度の取組状況)

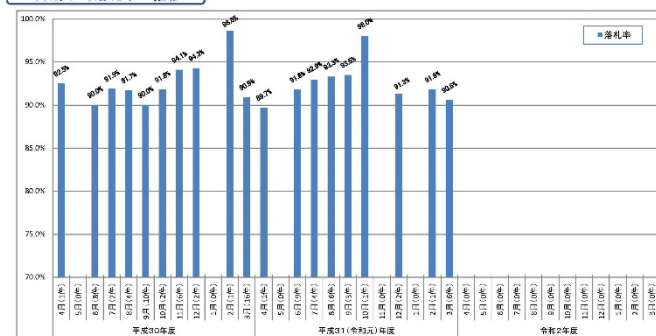
●入札談合の発見の端緒またはその抑制効果の一端を担う観点から、透明化・情報公開を強化する下記取組を実施した。

1) 推進本部の定例会議において、推進責任者は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でも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を図っている。

2) 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、本局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についても公表しており、透明性を図っている。

徳島河川国道事務所(一般土木C等級工事)における落札率の推移

1. 月別平均落札率の推移



2. 年度別平均落札率

	平成30年度	平成31(令和元)年度	令和2年度
年度平均落札率	91.4%	92.2%	
落札件数	52件	33件	

(取組の評価および今後の対応方針)

四国地整の入札・契約状況等について、入札監視委員会等の第三者機関で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。引き続き、この取組を継続していく。

4 内部監査の強化・充実

(令和元年度の取組状況)

●本局監査官室が、令和元年9月から11月にかけて、11事務所で監査を実施した。

監査対象事務所において、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、所長およ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。

・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

(取組の評価および今後の対応方針)

本局監査官室の監査において、コンプライアンスの取組状況に関してヒヤリング等により幹部職員の意識や取組結果の調査を行い、監査対象事務所で適切に実施していることを確認している。引き続き当該取組を実施していく。

(令和元年度の取組状況)

1) 整備局ホームページの「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「事業者のみならずまへ」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らずまへ」として周知・協力依頼を掲載している。

2) 前年度末に、各事業者へ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。

3) 四国内のすべての地方公共団体への取組の周知

- ・4月～6月に、各事務所のコンプライアンス指導者等が訪問し、新しい推進計画の周知、整備局の取組の説明および自治体の取組状況について意見交換を行った。
- ・四国地整の取組について評価をしていただき、セルフチェックおよびハンドブック等の資料を提供した。
- ・一部の自治体は、県のコンプライアンス講習会に参加するなどの取組を行っていた。

4) 関係事業者団体への周知

- ・4月～7月に関係する事業者団体を訪問し、新しい推進計画の周知、それに向けた整備局の取組および事業者への協力依頼を行った。
- ・すべての事業者団体が四国地整の取組に理解をし、会員への周知等の協力を引き受けていただいた。

5) 四国地方公共工事契約業務連絡協議会での周知

- ・11月27日に高知県において四国県内の土木担当部、高知県内の市町村の契約担当者等が出席した協議会で、整備局の発注者綱紀保持の取組を説明した。

6) 大洲管内の工事等安全協議会での周知

- ・12月12日に大洲管内の工事受注業者が出席した安全協議会で、整備局のコンプライアンスの取組について説明し、引き続き取組への協力を依頼した。

7) 公正取引委員会(四国支所)との連絡担当官等会議での周知

- ・1月24日に地区内の国の出先機関、四県・四県庁所在市、政府出資法人の出先機関が出席する会議で、整備局のコンプライアンスの取組について説明した。

(取組の評価および今後の対応方針)

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るため、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。

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>



入念制限の標示

応接スペースの設置

窓枠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
高松市サンポート3番33号
高松市サンポート合同庁舎
TEL 087-851-9061
(総機：庶務管理課)

※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

- 予定価格を開き出す行為
- 入札参加資格を提出する行為
- 技術質問点を開き出す行為
- 非公開の情報を開き出す行為

四国が組織した記録管理室により記録が取り上げられ、記録が公表されます。

それについては、適正な手続きを踏んでおり、不当な働きかけは記録・公表されません。



(1) 事業者等の競争入札への参加又は発注に際する要請行為(第一号)
前： 発注の事務担当者から入札への参加を要請する行為
後： 発注の事務担当者から入札への参加を要請する行為
前： 発注の事務担当者から入札への参加を要請する行為
後： 発注の事務担当者から入札への参加を要請する行為

(2) 事業者等の発注又は発注に際する要請行為(第二号)
前： 発注の事務担当者から入札への参加を要請する行為
後： 発注の事務担当者から入札への参加を要請する行為
前： 発注の事務担当者から入札への参加を要請する行為
後： 発注の事務担当者から入札への参加を要請する行為

(3) 非公開又は公開の要請行為は入札参加資格取得の請求書(これらを含む。)に添付する情報(第三号)
前： 非公開又は公開の要請行為は入札参加資格取得の請求書(これらを含む。)に添付する情報
後： 非公開又は公開の要請行為は入札参加資格取得の請求書(これらを含む。)に添付する情報

(4) 入札参加資格についての公開前における情報提供(第四号)
前： 発注の事務担当者から入札への参加を要請する行為
後： 発注の事務担当者から入札への参加を要請する行為
前： 発注の事務担当者から入札への参加を要請する行為
後： 発注の事務担当者から入札への参加を要請する行為

(5) 前号に掲げるもののほか、事業者等への要請、記録若しくは記録の提供又は記録の漏洩その他の不当な行為(第五号)
前： 発注の事務担当者から入札への参加を要請する行為
後： 発注の事務担当者から入札への参加を要請する行為
前： 発注の事務担当者から入札への参加を要請する行為
後： 発注の事務担当者から入札への参加を要請する行為