

令和2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(2019年度～2021年度)」に基づく、令和2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。

Ⅰ コンプライアンスの推進

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会議等

(令和2年度の取組状況)

1) 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。

第1回 4月7日、第2回 5月12日、第3回 6月2日、第4回 7月7日、第5回 8月3日、第6回 9月1日、
第7回 10月6日、第8回 11月4日、第9回 12月2日、第10回 1月12日、第11回 2月2日、第12回 3月2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の取組方針及び状況報告(報告者:事務所長(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)

② 月例報告以外

- ・令和2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
- ・令和元年度コンプライアンス推進計画に関する取組状況報告
- ・令和元年度アンケート結果報告
- ・コンプライアンス行動チェックシート(8月分)の集計結果報告
- ・令和2年度関係法令等セルフチェックの実施結果報告
- ・令和2年度コンプライアンス アンケートの実施
- ・不祥事に対する各部、各事務所の対応状況

(2) コンプライアンス・アドバイザリー委員会

(令和2年度の取組状況)

1) 第1回アドバイザリー委員会を令和2年6月24日に開催。

● 議事内容

- ・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



コンプライアンスの推進

2) アドバイザリー委員との意見交換会を令和3年2月17日に開催。

● 議事内容

- ・職員による非違行為発生報告
- ・6月24日のアドバイザリー委員会で出された質問に対する回答
- ・コンプライアンス推進計画に基づく取組状況(中間報告)

(3) 事務所等の体制

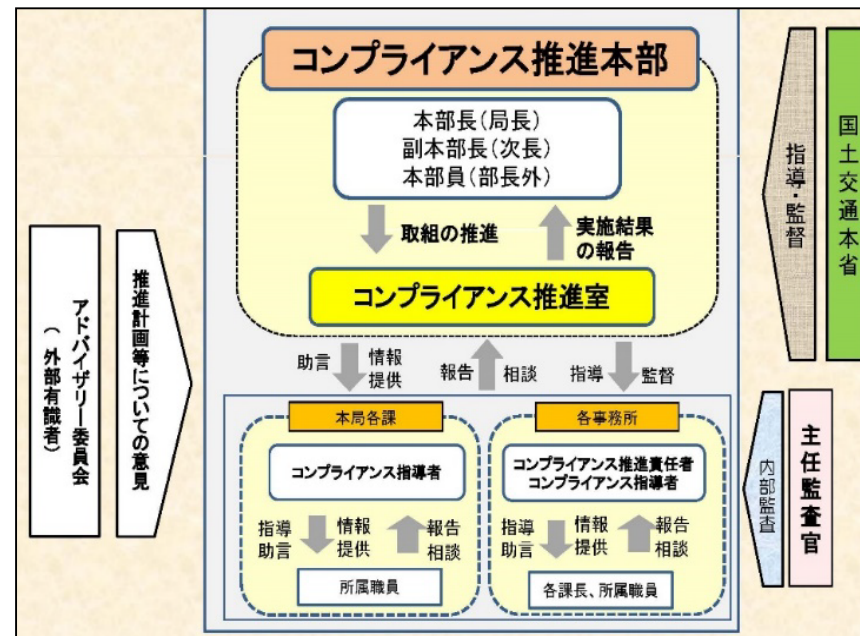
(令和2年度の取組状況)

- 1) 事務所等の体制は、前年度と同じ
 - 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実施。
- 3) コンプライアンス推進責任者は、コンプライアンス推進本部会議で事務所の取組を年1回報告し、コンプライアンス指導者は、毎月の取組結果を適正業務管理官に報告している。

(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としたコンプライアンスの取組を実施。各事務所においては、コンプライアンス推進責任者及びコンプライアンス指導者が中心となった取組が行われており、組織としてコンプライアンス体制の構築が図られている。

また、アドバイザリー委員会及びアドバイザリー委員との意見交換会を開催し、外部有識者の意見を反映させる仕組みで取組を進めており、引き続き現体制での取組を継続する。



四国地整のコンプライアンスの体制

1 コンプライアンスの推進

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2年度の取組状況)

令和2年度に異動のあった幹部職員101名(本局52名、事務所49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

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ぬ
- ・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、常に公務の信用を全う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

コンプライアンス宣誓書(様式)

(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2年度の取組状況)

- 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。
- 2) 各所属の幹部会において、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、幹部自らコンプライアンス遵守に対する重要性を共有し、部下職員への周知・指導を行っている。
- 3) 新型コロナウイルス感染拡大防止対策による在宅勤務の実施により、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、局長等から幹部職員に対して、積極的にコミュニケーションを図り所属職員のケアに留意するよう指導を行っている。

(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、継続して幹部職員の意識向上を図ることが必要と考えている。幹部会等を通じて幹部自らコンプライアンス遵守に対する共有認識を図り、意識を高く保つ取組が行われてきている。

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。

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2年度の取組状況)

- 1)「関西電力における不正事案」をテーマとしたコンプライアンス・ミーティングを実施し、事件の背景などを高知事案と比較し意見交換することで、高知事案について再認識させる取組を実施した。
- 2)また、若手職員の高知事案に対する認知度が低くなってきているとの意見があることから、初級技術職員(新規採用職員(技官)対象)研修のコンプライアンス講義で高知事案を取り上げ、説明した。
- 3)適正業務管理官室から各事務所に対して定期的に公務員等の非違行為に関する事例の情報提供を行った。また、各事務所において事務所が集めた事例も交えながら各所属職員にペナルティへの認識が高まる取組を実施した。
- 4)適正業務管理官が行う講習会では、談合に参与した際のペナルティ等を過去の事例をもとに再認識させている。

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2年度の取組状況)

- 1)コンプライアンス・ミーティングは、身近なテーマを事例とすることで、職員自身や職場のことを振り返って考えてもらうよう心懸けている。また、各職場から出された意見をフィードバックすることで所属部署以外の意見についての意見交換を図っている。
- 2)コンプライアンス研修は講義式ではなく、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。
- 3)コンプライアンス行動チェックを定期的に行い、自身の行動を振り返ることで、コンプライアンス遵守への再認識を図っている。
令和2年度においても行動チェックの結果を抽出・分析し、それを基に意見交換することで、自身の行動と比較する取組を実施した。

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2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、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。
なお、ミーティングへの参加状況はほぼ100%となっている。

4. 研修講師等の拡充、能力の向上

(令和2年度の取組状況)

各部、各事務所等においてコンプライアンス指導者が、講習会の講師を務めるなどの取組を実施した。また、コンプライアンス指導者が参加する講習会を開催し、適正業務管理官が直接事務所に赴いて実施することで、コンプライアンス指導者の悩みや育成に役立つよう努めている。

(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の認識の徹底については、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、コンプライアンス遵守の意識が高まる取組を行っている。

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、事務所等においてコンプライアンス指導者が期間業務職員の新規採用時講習会を開催し、また、事務所独自の内容で適宜講習会を開催するなど、コンプライアンス指導者の育成を着実に進める。

(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

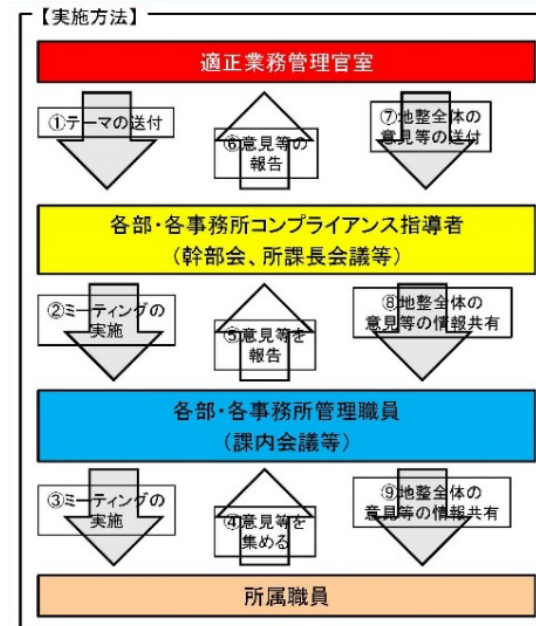
1. コンプライアンス・ミーティング

(令和2年度の取組状況)

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ほぼ100%。

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。

なお、職員の非違行為が令和2年12月に引き続き令和3年3月にも判明したことから、「不祥時を発生させないために」をテーマにした緊急ミーティングを開催した。



Ⅰ コンプライアンスの推進

- 2)ミーティングは基本的に各課等単位で実施している。そこに、コンプライアンス指導者が参加することで議論の活性化を図ったり、複数課合同での開催などにより、マンネリ化を防ぐ工夫を行っている。
- 3)令和2年度は、新型コロナウイルス感染拡大防止対策として、必要に応じてメールを利用して実施。現在も換気や3密の状態を招かない対策を取り実施している。

(実施テーマ)

●4月～6月 テーマ「事業者等との応接方法について」

(職員から出された主な意見)

- ・自席での事業者との応対は、複数の職員が周りにいたり、オープンな場所であっても、他の事業者の疑惑を招く恐れがあるため問題。
- ・常に周りの人に見られているという認識を持ち、知り合いであっても毅然とした対応ができるような意識付けが必要。
- ・他の職員が忙しく、やむを得ず一人で対応しなければいけない場合は、記録簿等を作成し上司に報告する。
- ・無断で執務室に入れないように環境整備が必要。

●7月～9月 テーマ「関西電力における不正事案について」

(職員から出された主な意見)

- ・会社の業績や前任者、自身の地位のことを最優先と考えて行動している点が、高知事案と似ている。
- ・個人では断り切れない不適切な関係を、相談や報告できる職場環境でなかったところが高知事案と似ている。
- ・職場の仲間を指摘することは心苦しいが、不正に関わってしまうと自分自身も処分される。後になればなるほど組織へのダメージが大きくなるので、自らが悪しき慣習を終わらせるという気持ちが必要。
- ・国家公務員は国民全体の奉仕者であり通報は必要。その際、不正は前任者個人ではなく組織に問題(責任)があると考えれば、通報への後ろめたさは低減されると思う。

●10月～12月 コンプライアンス関係法令等セルフチェック

- ・ミーティングに代えてコンプライアンス関係法令等セルフチェックを実施し、パワーハラスメントに関する理解度の確認を行った。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「飲酒運転の撲滅について」

(職員から出された主な意見)

- ・公務員の場合は、新聞報道等で勤務先が公表される。四国地整の名前が出た場合、四国地整全体の信用問題に関わることになる。
- ・飲酒による運転への影響を軽く考えているため、本人への罰則だけでなく、家族にも影響を及ぼすことも再認識させる。
- ・職場によっては通勤・移動手段が車という場合もある。帰宅及び出勤時の乗り合わせの運転手を決めて絶対にその人には飲ませない、または代行運転等を事前に手配するなどの対策を取る。

●3月～5月 テーマ「不祥事を発生させないために」(緊急テーマ)

(職員から出された主な意見)

- ・犯罪であることの認識が不足しているため、このような事態になるのでは。
- ・個人の資質の問題。
- ・1度目の万引きで職場に報告をしてきちんと処分を受け入れていれば、2度目の万引きは防げたのではないか。
- ・気軽に職場で起こったことや雑談ができる環境をつくり、日頃から異変に気づけるコミュニケーションや雰囲気を作る。
- ・コロナ対応で在宅勤務となって職場で顔を会わす機会が少なくなると、会話が減って閉塞的になり、ストレスをためやすくなる。少しでも様子が変わらと思ったら声をかける。
- ・職場以外の相談相手として、カウンセリングを進めてみる。
- ・仕事以外(趣味、スポーツ、家事など)で気持ちを切り替えるための時間も必要。休暇を有効に使う。

●その他 事務所独自のミーティング

- ・適正業務管理官室から各事務所に公務員等の非違行為の事例を情報提供し、各事務所も自身で集めた事例を交えて事務所独自のミーティングを行っている。

(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.現状のままが良い	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.現状のままが良い	Cb.テーマ設定や実施方法の改善が必要
R1	93.4%	5.6%	1.0%	94.3%	4.7%	1.0%	97.0%	3.0%
R2	95.9%	3.4%	0.7%	95.8%	3.0%	1.2%	98.0%	2.0%

- 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95.9%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95.8%および98%と高い。
- ③一方で、【Ab.改善すべき点がある】という意見は3.4%あり、その意見を抜粋すると下記とおり。
 - ・「課などでやると大人数になり、自分の考え、疑問点などが話しにくいので、少人数のグループにして意見交換を行う」、「管理職員や係長以下の若手職員のみとか階層別実施してもいいのでは」
 - ・「身近で起こる可能性が高いテーマを設定する。例えば、今年度よりテレワーク体制が導入されているので、それに伴い起こりうるコンプライアンス違反」
 - ・「公務員等の不祥事事案が発生するたびに、臨時でミーティングを追加する」

(取組の評価および今後の対応方針)

コンプライアンス・ミーティングは、職員アンケートで約96%の職員が「効果がある」と回答し、コンプライアンスに対する認識を高めるのに非常に効果的な手段であり、今後も取り組みを継続する。

令和3年度は、新型コロナウイルス感染対策による在宅勤務の実施により、幹部職員と部下職員とのコミュニケーション不足が懸念されており、また、悪い情報が早く適切に上司に報告される風通しの良い組織風土を目指すことを目的としてミーティングに取り組む。また、ミーティングの実施においては、職場における身近な事例を題材にした具体的な課題として取り組んでいく。

2. コンプライアンス講習会

講習会は、全職員が1年に1回は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することになっている。

(令和2年度の取組状況)

1) コンプライアンス指導者等を対象とした指導者養成講習

○令和2年度は新型コロナの感染拡大を懸念して講習会を中止した。なお令和3年度は、状況に応じてwebを利用した講習会の実施も考慮する。

2) 管理職等を対象とした講習会(本局、各事務所)

○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(発注者綱紀保持規程等)のフォローアップ、身近な事例による倫理等の説明」

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



コンプライアンス講習会(本局)

(アンケート結果)

	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.現状のままが良い	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.現状のままが良い	Cb.実施方法の改善が必要
R1	69.4%	4.4%	26.2%	95.1%	3.2%	1.7%	97.3%	2.7%
R2	83.4%	1.6%	15.0%	97.4%	1.7%	0.9%	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83.4%と高く、効果的な手段であるという結果となっている。
- ②実施頻度及び実施方法についても97%以上が【現状のままでよい】との結果であった。
- ③一方で【Ab.あまり効果なかった】【Cb.改善が必要】との意見を抜粋すると下記のとおり。
 - ・「内容に目新しいものがなく、マンネリ化しているように思われる」
 - ・「コロナ禍の状況を踏まえ、各自のPCで視聴できる方法が選択肢としてあってもよいと思う」
 - ・「ある程度の年齢、役職で内容を変えていくことが望ましいと思われる」
 - ・「参加者全員が発言できるような工夫が必要と思われる」

(取組の評価および今後の対応方針(案))

コンプライアンス講習会は、アンケート結果の評価も高く、基礎的な知識を習得する重要な手段であるので、今後とも年1回職員全員が何らかの講習会等を受講できるように取組を継続していく。

講習会の内容については、身近な問題を設問形式にして確認する形式にするなど、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。また状況に応じて、webによる講習会も検討していきたい。

3. コンプライアンス研修

(令和2年度の取組状況)

四国地方整備局が実施する研修のうち、下記研修において講義を実施。

なお令和2年度は、新型コロナウイルス対策による影響のため、新規採用職員研修は短期開催となり、また、管理職Ⅰ研修は未実施となったため、講義はなかった。

(新規採用職員には各事務所等のコンプライアンス指導者よりコンプライアンス講習を実施)。

○初任係長研修(10/12～10/14)

- ・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: 総務課長補佐)
- ・服務・倫理(講師: 人事課長補佐)

○管理職Ⅱ研修(11/4～11/6 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 総務課長)

○初級技術研修(12/14～12/17 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)

I コンプライアンスの推進

(アンケート結果)

	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
R1	17.0%	83.0%	93.4%	2.4%	4.2%	98.3%	1.7%
R2	19.7%	80.3%	97.0%	0.6%	2.4%	99.1%	0.9%

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 どころかも	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	できなかった
初任係長	コンプライアンス	0:50	15	4	2	1	0	0	0	17	5	0	3	19	0	0
管理職Ⅱ	コンプライアンス	0:55	7	9	2	0	0	0	0	17	1	0	4	14	0	0
初級技術	コンプライアンス	0:40	25	15	0	0	0	0	0	35	5	0	10	29	1	0
			47	28	4	1	0	0	0	69	11	0	17	62	1	0
			58.8%	35.0%	5.0%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%	86.3%	13.7%	0.0%	21.3%	77.5%	1.2%	0.0%

研修に参加した研修員のアンケート結果は、概ね満足している結果となっている。

(取組の評価および今後の対応方針)

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93%、理解度(よくできた、概ねできた)約99%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られる。

コンプライアンス研修は、新任係長、管理職に昇任した者などを対象に階層別で開催しており、引き続き、その役職や共通の課題に適したテーマを設定し、討議形式を中心に実施していく。

Ⅰ コンプライアンスの推進

4. ブロックワーキング

(令和2年度の取組状況)

徳島、香川、愛媛、高知の各県ブロックごとに事務所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。昨年度に引き続きテレビ会議システムを用いて実施した。

●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

- ・昨年度に引き続き、コンプライアンス指導者を中心にミーティング及び講習会等を実施。
事務所独自のミーティングテーマは、新聞報道等された公務員の不祥事事例をもとに実施している。
- ・事業者等との対応や発注事務における情報管理の徹底等は、繰り返し注意喚起を行っている。

②事務所長と副所長の情報共有について

- ・事務所長からの指導もあり、何事も早めに相談することを心掛け、意思疎通を図っている。

③SNSの活用状況について

- ・多くの事務所では、情報発信のツールとしてツイッターを利用。
発信する情報は事務所のイベント等限られたものであり、リツイートも公式アカウントが確認できる公共機関のものだけと定めており、現在まで特に問題は起こっていない。

④新型コロナ対応について

- ・執務室におけるコロナ対策は、限られた予算の中、仕切りボードを設置するなどの対応を行っている。
- ・コンプライアンス・ミーティングは、できるだけ少人数での実施や換気に気を配るなど3密に注意しながら実施している。

(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、各事務所のコンプライアンス指導者から事務所の取組状況や課題等について意見を聞き、本局幹部からのアドバイスや有意な情報提供により、各事務所が抱える具体的な課題や悩みを解決する場として、引き続き実施を行う。

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

「自主学習コーナー」に各種講習会資料、過去のミーティング資料、不祥事関係の資料などを掲載し、コンプライアンス学習に対する自己啓発を支援している。

(令和2年度の取組状況)

- 1) 講習会においては、自主学習コーナーのPR活動を行い、また、自主学習コーナーに講習会の資料動画を掲載し受講参加者の復習や未受講者がいつでも視聴できるようにしている。
- 2) 自主学習コーナーへの誘導を図るため、自主学習コーナーに関係法令等セルフチェックの解説などを掲載した。

(アクセス数)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
H30	67	54	83	62	97	53	59	77	165	351	107	67	1,242
R1	124	123	86	153	108	89	649	151	239	132	94	38	1,986
R2	101	46	148	109	98	76	860	109	381	216	106	50	2,300

※10月：関係法令等のセルフチェックの回答をイントラに掲載

(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利用したことがあり、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
R1	59.0%	6.7%	29.7%	4.6%	96.4%	3.6%
R2	67.0%	4.2%	25.1%	3.7%	96.0%	4.0%

コンプライアンスの推進

- 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、講習会等で積極的に周知したこともあり、【Aa.活用したことがあり、知識の向上等に効果がある】が67%となり、R1年度より8ポイント改善が見られる結果となった。
- ②一方で、【Ac.知っているが、見たことはほとんどない】との回答が25.1%あり、主な意見を抜粋すると下記のとおり。
 - ・「自主学習は時間がかかりすぎるため、短時間で学習できる内容にした方がよいと思う」
 - ・「資料のみではどの部分が大切か判りにくい。動画により資料説明や解説などが効率的ではないか」
 - ・「自主学習コーナーを活用する期間(機会)を設定する」

(取組の評価および今後の対応方針)

アクセス数は増加傾向にあり、周知に関する取組や誘導の成果が表れていると考えられる。引き続き、講習会等においては、自主学習コーナーの周知やコンテンツの利用を図り、また、イントラネットを活用した自主学習コーナーによる自己啓発の取組を支援していく。

(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2年度の取組状況)

国家公務員倫理月間に向けて局長メッセージを発信。

- ・公務員倫理に関して、「3つの基本的心構え ①誇りと使命感を持つこと ②疑惑や不信を招かないか常に意識し倫理規準に照らして行動すること ③国民の期待に応えていこうというより高いレベルの倫理意識を持つこと」が重要。



思う気持ちに距離を取れ 「これぐらい」

2020年12月 国家公務員倫理月間

公務員倫理センター

〒100-8305 東京都千代田区千代田1-1-1

電話: 03-6261-1111

メール: rinrimail@jinji.go.jp

URL: https://www.jinji.go.jp/

禁止事項

1. 公職の執行に支障を及ぼすこと

2. 職務の執行に支障を及ぼすこと

3. 国民の信頼を損なうこと

4. その他、公務員としての品位を損なうこと

5. その他、公務員としての責務を怠ること

6. その他、公務員としての義務を怠ること

7. その他、公務員としての権利を濫用すること

8. その他、公務員としての地位を濫用すること

9. その他、公務員としての名誉を損なうこと

10. その他、公務員としての信用を損なうこと

11. その他、公務員としての責任を怠ること

12. その他、公務員としての使命を怠ること

13. その他、公務員としての理想を怠ること

14. その他、公務員としての信念を怠ること

15. その他、公務員としての志を怠ること

16. その他、公務員としての夢を怠ること

17. その他、公務員としての希望を怠ること

18. その他、公務員としての理想を怠ること

19. その他、公務員としての信念を怠ること

20. その他、公務員としての志を怠ること

21. その他、公務員としての夢を怠ること

22. その他、公務員としての希望を怠ること

23. その他、公務員としての理想を怠ること

24. その他、公務員としての信念を怠ること

25. その他、公務員としての志を怠ること

26. その他、公務員としての夢を怠ること

27. その他、公務員としての希望を怠ること

28. その他、公務員としての理想を怠ること

29. その他、公務員としての信念を怠ること

30. その他、公務員としての志を怠ること

31. その他、公務員としての夢を怠ること

32. その他、公務員としての希望を怠ること

33. その他、公務員としての理想を怠ること

34. その他、公務員としての信念を怠ること

35. その他、公務員としての志を怠ること

36. その他、公務員としての夢を怠ること

37. その他、公務員としての希望を怠ること

38. その他、公務員としての理想を怠ること

39. その他、公務員としての信念を怠ること

40. その他、公務員としての志を怠ること

41. その他、公務員としての夢を怠ること

42. その他、公務員としての希望を怠ること

43. その他、公務員としての理想を怠ること

44. その他、公務員としての信念を怠ること

45. その他、公務員としての志を怠ること

46. その他、公務員としての夢を怠ること

47. その他、公務員としての希望を怠ること

48. その他、公務員としての理想を怠ること

49. その他、公務員としての信念を怠ること

50. その他、公務員としての志を怠ること

51. その他、公務員としての夢を怠ること

52. その他、公務員としての希望を怠ること

53. その他、公務員としての理想を怠ること

54. その他、公務員としての信念を怠ること

55. その他、公務員としての志を怠ること

56. その他、公務員としての夢を怠ること

57. その他、公務員としての希望を怠ること

58. その他、公務員としての理想を怠ること

59. その他、公務員としての信念を怠ること

60. その他、公務員としての志を怠ること

61. その他、公務員としての夢を怠ること

62. その他、公務員としての希望を怠ること

63. その他、公務員としての理想を怠ること

64. その他、公務員としての信念を怠ること

65. その他、公務員としての志を怠ること

66. その他、公務員としての夢を怠ること

67. その他、公務員としての希望を怠ること

68. その他、公務員としての理想を怠ること

69. その他、公務員としての信念を怠ること

70. その他、公務員としての志を怠ること

71. その他、公務員としての夢を怠ること

72. その他、公務員としての希望を怠ること

73. その他、公務員としての理想を怠ること

74. その他、公務員としての信念を怠ること

75. その他、公務員としての志を怠ること

76. その他、公務員としての夢を怠ること

77. その他、公務員としての希望を怠ること

78. その他、公務員としての理想を怠ること

79. その他、公務員としての信念を怠ること

80. その他、公務員としての志を怠ること

81. その他、公務員としての夢を怠ること

82. その他、公務員としての希望を怠ること

83. その他、公務員としての理想を怠ること

84. その他、公務員としての信念を怠ること

85. その他、公務員としての志を怠ること

86. その他、公務員としての夢を怠ること

87. その他、公務員としての希望を怠ること

88. その他、公務員としての理想を怠ること

89. その他、公務員としての信念を怠ること

90. その他、公務員としての志を怠ること

91. その他、公務員としての夢を怠ること

92. その他、公務員としての希望を怠ること

93. その他、公務員としての理想を怠ること

94. その他、公務員としての信念を怠ること

95. その他、公務員としての志を怠ること

96. その他、公務員としての夢を怠ること

97. その他、公務員としての希望を怠ること

98. その他、公務員としての理想を怠ること

99. その他、公務員としての信念を怠ること

100. その他、公務員としての志を怠ること

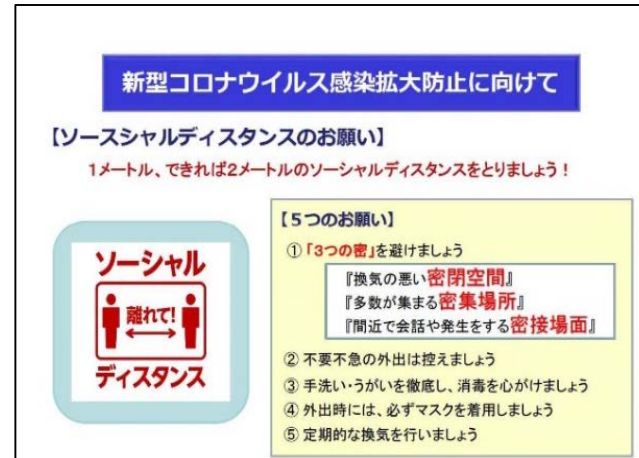
コンプライアンスの推進

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、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。

(令和2年度 of 取組状況)

令和2年度は、新型コロナウイルス感染拡大防止対策の注意事項を主に表示した。



(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」
- ・8月31日 「働き方改革推進強化月間」 ・10月1日～7日 「国家公務員健康週間」
- ・12月の各月曜、金曜日 「国家公務員倫理月間」 ・12月4日ハラスメント防止週間

(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
R1	70.0%	25.2%	4.8%	88.9%	11.1%
R2	74.0%	21.2%	4.8%	88.8%	11.2%

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74%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21.2%、【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。

- ・「毎日になるとやはり慣れてきて見なくなることが多いので、週の始めや決まった期間等に決める方が見る人が多いのではと思う」
- ・「絵や図を用いてポップ調に表現することで、頭に残りやすいと思う」
- ・「単体では効果は薄いですが、ミーティング等と合わせて大きな効果があると思われる」

コンプライアンスの推進

(取組の評価および今後の対応方針)

令和2年度は、コンプライアンス・メッセージの表示は新型コロナ関係を中心に表示した。

現時点においては、新型コロナウイルス感染防止対策が、社会的に強く要請されていることから、掲載内容は新型コロナ関係を中心とし、感染状況が落ち着いた段階では、コンプライアンス関係に順次切り替えを図る予定である。

3. 各職員がコンプライアンスの行動をチェック

各職員が自身の行動を省みることにより、コンプライアンスの再認識を図っている。

(令和2年度の取組状況)

- 1) 8月、11月、2月に、行動チェックを実施。
- 2) 8月に実施した行動チェックについて2事務所分を抽出し傾向を分析した。その結果を事務所独自のミーティング等の参考資料として、各事務所等に情報提供した。

(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
R1	94.6%	3.8%	1.6%	91.9%	6.8%	1.3%	95.8%	4.2%
R2	96.2%	2.9%	0.9%	96.6%	2.4%	1.0%	95.8%	4.2%

コンプライアンス行動チェックの効果を確認したところ、良好とする意見が多く、効果的な手段であるという結果となっている。

(取組の評価および今後の対応方針)

行動チェックは、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。

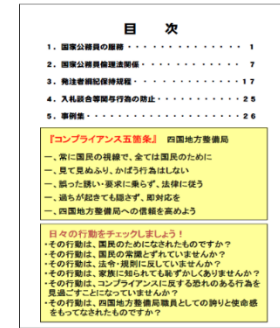
コンプライアンスの推進

4. コンプライアンス・ハンドブックについて

(令和2年度 of 取組状況)

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外出先においても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ている。

(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
R1	22.3%	62.1%	15.6%	94.8%	5.2%
R2	43.5%	47.5%	9.0%	95.8%	4.2%

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、研修で使用したこともあり【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91%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9%あり、【Bb. 内容や活用方法の工夫が必要】が4.2%ある。その意見を抜粋すると下記のとおり。

- ・「日常の職場でハンドブックの見返しが必要だと思うような場面に遭遇しない」
- ・「コンプライアンスミーティングなどで活用する」
- ・「存在を知らない場合や忘れてしまっている場合が考えられるため、年度初めに呼びかけをする必要があると思う」

(取組の評価および今後の対応方針)

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で活用し、その周知や利用をPRしていく。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などの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

(令和2年度の実施状況)

- 1) 発注者綱紀保持規程及び発注者綱紀保持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) 昨年度末に発注者綱紀保持マニュアルの一部を改正したことについて、講習会等で再周知を図った。
- 3) 一部OBが無断で執務室にはいってくるという意見があったため、ブロックワーキングなどで当該事業者等に注意するよう指導を行った。
- 4) 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。
- 5) 座席表に「当事務所は発注者綱紀保持に積極的に取り組んでいます」というメッセージを記載し、配布している事務所もある。
- 6) 令和3・4年度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、各事業者に通知を行った。

(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
R1	93.5%	4.3%	0.2%	2.0%
R2	95.2%	3.4%	0.1%	1.3%

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95.2%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。

コンプライアンスの推進

- ②【b.守らない事業者がいる】が3.4%いるが、意見を抜粋すると下記のとおり。
- ・「OBの方で、断りも無く執務室に入ってくる方がいる」
 - ・「挨拶の際に直接課長の机に名刺を置きにくる事業者をたまに見る」
- ③【c.守らない職員がいる】が0.1%いるが、意見を抜粋すると下記のとおり。
- ・「雑談に来る営業も居るので、複数対応していない場合が多々ある」

(取組の評価及び今後の対応方針)

事業者との対応ルールについて、「職員も事業者もルールを守っている」との意見がほとんどであり、適正にできていると考えられる。しかしながら、「OBの方で、断りも無く執務室に入ってくる方がいる」など、ルールを守っていない事業者等もいるため、今後も引き続き、そのような事業者等をみかけた場合に指導していくとともに、事業者団体や退職者予定者などに対して協力を依頼する取組を続けていく。

(2) 不当な働きかけに対する報告の徹底

(令和2年度の取組状況)

- 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するとともに、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。
- 2) 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。現時点までに「不当な働きかけを受けた」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
R1	98.4%	0.5%	0.2%	0.9%	62.5%	37.5%	0%
R2	99.6%	0.2%	0%	0.2%	50.0%	25.0%	25.0%

コンプライアンスの推進

- ① 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0.2% (4名) いたが、内容を確認すると会話における悪意のない発言であり不当な働きかけには至らないものであった。
 - ・「一般競争の参加表明者が自社以外にいるか聞かれた(答えないと伝えると直ぐに引き下がった)」
 - ・「変更契約の際に、受注者より予定価格がどれくらい聞かれることがある(答えずにいたところ、それ以上は聞いてこなかった)」
- ③ 【Ad. 判断に迷うことがあった】が0.2% (3名) いたが、内容は「退職者からの相談等」であり、不当な働きかけに該当しないものであった。
- ④ 対応状況については、【Bb. 特に何もしていない】が25% (1名) 【Bc. その他】が25% (1名) いるが、その内容としては下記のとおり。
 - ・「答えられないと伝えると直ぐに引き下がった」
 - ・「答えずにいたところ、それ以上は聞いてこなかった」

(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おり、アンケートの結果も、大部分の職員が「受けたことはない」と回答しており、現時点では問題はないと考えられる。

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至らないものであった。引き続き、職員に不当な働きかけを受けていないことを定期的に確認するとともに、万一、不当な働きかけを受けた場合の対応方法などを講習会等を通じて周知していく。

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2年度の取組状況)

- 1) コンプライアンス相談・報告窓口について、職員に配布するコンプライアンス・ミーティング資料に必ず記載するなどして周知している。また、講習会では講習会後に個別相談の時間を設け、表面化しにくい問題を汲みとれるよう工夫を行った。
- 2) 事務所等において、コンプライアンス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徹底している。
- 3) 風通しのよい組織・職場環境づくりのために、事務所長等より幹部職員に対して、積極的に部下職員への声かけを行うように指導している。
また事務所長自身も、執務時間において自由な打合せ時間を確保したり、事務所独自の講習会の際に事務所長、副所長と一般職員とで意見交換を実施するなど、一般職員との意思疎通を積極的に図っている。

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	コンプライアンス指導者 (※1) 適正業務管理官
外部の窓口として (※2)	柳瀬 治夫 弁護士 (匿名での受付も可能) (087-833-5577)

※1 別冊コンプライアンス指導者一頁を御覧下さい。
※2 外部窓口は相談・報告を受け付け、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・報告に十分な回答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

コンプライアンスの推進

4) 令和2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いており、コミュニケーション不足が懸念されており、局長をはじめとした幹部職員から、部下職員としっかりコミュニケーションを図るよう管理職を指導している。

(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. 匿名で場合を含め、相談・報告者が分かってしまうのではないかとこの心配がある	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この不安がある	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この不信感がある	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%
R2	97.5%	1.4%	1.1%	48.7%	50.1%	1.2%	5.6%	22.2%	11.1%	20.4%	18.5%	3.7%	11.1%	7.4%

- 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 97.5%あり、ほとんどの職員が「相談・報告しようと考えている」との結果となった。
- ②【Ab.相談・報告しようと考えていない】が 1.4%いる。その理由としては、【Cb.相談・報告者が分かってしまうのではないかとこの心配がある】が 22.2%、【Cd.きちんと対応してくれないのではないかとこの不信感がある】が20.4%、【Ce.手続きが面倒で周りに迷惑をかけてしまう】が 18.5%となっている。具体的な意見としては、下記のとおり。
 - ・「まずは身近な上司に相談し、その結果を踏まえて必要に応じて相談しようと考えているため」
 - ・「相談・報告したら事実確認のヒアリング等で時間を取られる。業務執行に支障を来す可能性が生じる」
- ③現在の相談・報告体制について不足しているものを聞いたところ下記の意見があった。
 - ・「報告内容の軽重の判断が個人ごとに異なるので、些細なことでも報告するよう、重ねての周知が必要」
 - ・「相談しても時間を取られるなど、相談者への負担が大きいのでそれを称えるものがあれば良い」

(取組の評価および今後の対応方針)

アンケートでは、ほとんどの職員が「相談・報告しようと考えている」との結果になっており、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。しかしながら、相談者の負担が大きいと感じている職員もいるため、相談があった場合の対応について、相談者の意向に応じて負担の係らない対応を行うよう周知徹底を図りたい。

コンプライアンスの推進

(アンケート結果:風通しの良い職場環境について)

	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
R1	72.1%	26.2%	1.7%
R2	83.0%	15.8%	1.2%

D.個別相談(事務所のみ)		
Da.有意義なので、続けた方がよい	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
50.7%	6.9%	42.4%
70.1%	2.4%	27.5%

- 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83%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【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】が17%いるが、その理由として抜粋すると下記の意見のとおり。
 - ・「2課以上にまたがるような懸案事項について、個々の課で対応していると感じる場面がある」
 - ・「職務に追われており(特に上司)、他の職員とのコミュニケーションをはかる時間がない。報告・相談に行っても後回しにされて結局話ができない」
- ③風通しの良い職場環境のために何が必要かと聞いたところ下記の回答があった。
 - ・「上司から積極的に部下の意見を聞く姿勢が肝要」
 - ・仕事の目標や取り組み方で共通認識を持てば、信頼関係が持てるため良い職場環境が創っていける」
- ④事務所で講習会后に実施した個別相談については、70%者が続けた方がよいとの結果であり、「おおよげに相談しにくい案件について相談できる機会が増え、良い取り組みだと思えます」との意見があった。

(取組の評価および今後の対応方針)

各事務所の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。アンケートの結果および一般監査の幹部ヒヤリングにおいても「風通しは良い」との回答を受けており、各事務所で実施されている取組の成果が出ていると考えられる。

しかしながら、「良いとも悪いともいえない」と感じている職員もいるので、各事務所で講習会后に実施した個別相談を引き続き実施するとともに、コンプライアンスミーティングなどを通して取組を推進していく。

II 入札契約手続きの見直しと情報管理の徹底

1 不正が発生しにくい制度への見直し

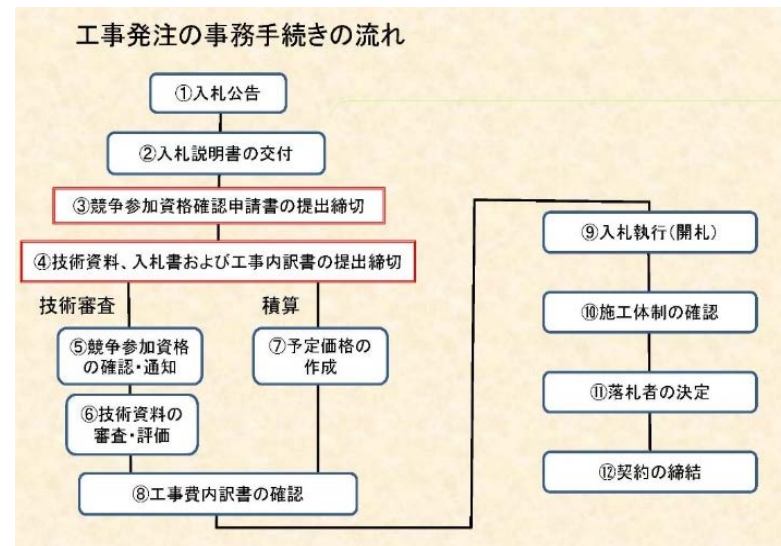
(令和2年度の取組状況)

- 1) 前年度に引き続き、取組を継続している。
- 2) 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。
- 3) 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

(令和2年度の取組状況)

- 1) 前年度に引き続き、取組を継続している。
- 2) 情報管理ルール of 徹底について、ブロック・ワーキング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。
- 3) 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)を保持している。
- 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。



(取組の評価および今後の対応方針)

工事発注に関する入札契約手続きは、適正な運用が図られている。また情報管理責任者による点検も定期的に行われており引き続き、発注事務に関する情報管理ルールを徹底させていく。

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

(令和2年度の取組状況)

- 1) 昨年度に引き続き、コンプライアンス推進本部会議において、毎月、推進計画に基づく取組の実施状況を報告している。
- 2) また、各事務所・管理所の推進責任者は、年1回は推進本部会議に参画し、事務所の取組状況や入札契約(工事・コンサル)の発注状況などの報告を行っている。
- 3) 報告する事務所はTV会議により行い、それ以外の事務所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2年度の取組状況)

令和元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、「令和元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。

(取組の評価および今後の対応方針)

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)からの報告を受けている。局長を始めとした推進本部員は、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・助言を行っている。また、その年度の取組結果については、本局ホームページで公表している。

III 推進計画の実施状況及び実効性の定期的検証

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2年度の取組状況)

- 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10月に実施。今回はパワーハラスメントに対する認識、理解度の検証を行った。
- 2) イン트라ネットの自主学习コーナーに解説を掲載し、いつでも確認できるようにしている。
- 3) 正答率(平均)は、約92%と概ね良好な結果であった。正答率の高くない設問については、講習会等でのフォローアップを行った。

(アンケート結果)

	A. 効果			B. 内容や実施方法	
	Aa. 理解度を確保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%
R2	97.4%	2.0%	0.6%	98.4%	1.6%

セルフチェックの効果について確認したところ、【Aa.理解度を確保するために有効であり、効果がある】が97.4%あり、概ね良好な結果となっている。

(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、法令等の理解度に対する検証を行う目的で実施しており、アンケートでは、「効果がある」という意見が大半であった。正解率の高くない設問については、適正業務管理官が行う講習会等により、フォローアップをすることで理解を深めてもらうよう、今後も継続した取り組みを行う。

(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2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～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った。

各項目のアンケート結果は、記載のとおり。

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%
R2	67.2%	32.6%	0.1%	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%
R2	67.6%	31.2%	0.9%	0.3%

- 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。
職員の意見としても、「コンプライアンス・ミーティングなど定期的な取組を通して意識付けはできている」との回答が多く見られた。
- ②「あなた自身」の、できていないと感じる意見は下記のとおり。
・「ミーティングなどに本当に真剣に取り組んでいる状況にあるかというところとそれほど対応できていない」
- ③「あなたの職場」の、できていないと感じる意見は下記のとおり。
・「コンプライアンス・ミーティングを定期的実施していたにもかかわらず、信用失墜行為(飲酒運転)が発生した」
・「コロナ禍でもあり、コンプライアンス・ミーティングが十分できていなかった」
・「文書管理に対する取組が不十分」

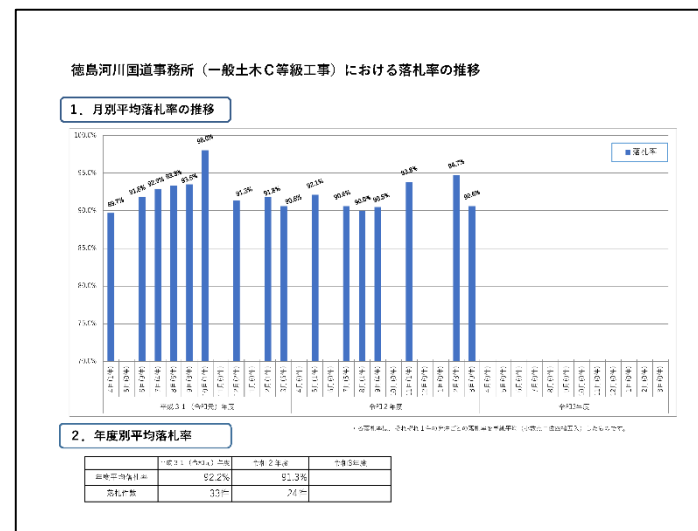
(取組の評価および今後の対応方針)

職員自身及び職場のコンプライアンスの状況としては、「徹底できている」という意見がほとんどであったが、残念ながら令和2年度においては、若手職員の飲酒運転等の非違行為が発生している。そのため、若手職員を対象にした基本的な事項の周知等の取組を進めていきたい。

3 事務所ごとの応札状況の透明化・情報公開の強化

(今年度の取組状況)

- 1) 昨年度に引き続き取組を実施している。
- 2) コンプライアンス推進本部会議において、事務所長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。
- 3) 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。
- 4) 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、すべての工事および業務の落札状況を公表することで、透明性を図っている。



整備局HPで公表している事務所落札率の推移
(図は徳島河川国道事務所の例)

(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、入札監視委員会による外部有識者の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2年度の取組状況)

- 1) 本局監査官室において、令和2年10月から11月にかけて、10事務所内で内部監査を実施した。
- 2) 内部監査では、入札談合等関与行為の再発防止対策の取組状況等について調査し、あわせて所長及び副所長に個別ヒヤリング行った。監査結果は適正に行われているとの報告であった。
 - 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(案))

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11事務所を調査し、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。

IV 取組等の周知

(今年度の取組状況)

- 1) 昨年度に引き続き取り組みを実施している。
- 2) 事業者等への周知のために、本局及び事務所の執務室にチラシ等を掲示。また、ホームページに「コンプライアンスの取組」コーナーを設けて、コンプライアンスへの取組状況やコンプライアンス推進計画などを掲載している。
- 3) 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。
- 4) 各事務所のコンプライアンス指導者等を講師として、発注者支援業務等の受注者を対象に講習会を実施している。講習会では、公務員倫理規程や発注者綱紀保持規程の説明及び「みなし公務員」として一般の国家公務員と同様の制約を受ける場合があるとの指導を行っている。
- 5) 退職予定の職員に対しては、退職後事業者等になる場合は利害関係者になる場合もあり、発注事務に関する公正性・透明性の確保に積極的に協力してほしいとの依頼を行っている。
- 6) 令和3・4年度の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>



入室制限の標示

<問い合わせ先>
四国地方整備局
国土交通省 四国地方整備局
高松センター合同庁舎
4F 407号室(1-407)
(担当： 適正業務管理官)

※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

- 承認権限を問はずの行為
- 入札参加資格を不正に出す行為
- 技術評価点を不正に出す行為
- 非公開の情報を開き出す行為

自社が提出した技術評価書に関する評価が他社より悪い結果を憚りたい。

それについては、厳密に審査されており、取り返すことができません。不審感を感じた場合は、記録・公表されます。

- (1) 事業者等の受注者への働きかけは不当に及ぼす悪質な行為(第一節)
 - 例1) 特定の事業者等が入札へ参加できるように、非公開の資料や予定価格の値下げを要求する行為
 - 例2) 特定の事業者等が入札へ参加できるように、競争参加資格の認定を要求する行為
- (2) 事業者等の発注又は非発注に関する悪質な行為(第二節)
 - 例1) 特定の事業者等が勝選できるように、審査方法を恣意的にするよう要求する行為
 - 例2) 特定の事業者等が勝選できるように、他の事業者等の参加できない競争参加要件の指定を要求する行為
- (3) 非公開又は公開前における事業者等又は入札参加資格審査の選考基準(これらを含むもの)に関する情報漏洩行為(第三節)
 - 例1) 非公開又は公開前の予定価格を漏洩しようとする行為
 - 例2) 非公開又は公開前の予定価格を漏洩しようとする行為(又は、偽りのみ)による行為
- (4) 入札参加者についての公表前における情報漏洩等行為(第四節)
 - 例1) 特定の事業者等が入札に参加している旨が公知されるよう開示する行為
 - 例2) 入札参加資格又は参加資格について公知しようとする行為
- (5) 前条項に規定するもののほか、事業者等への不正、賄賂若しくは不利益の誘導又は他の不当な行為を目的とする悪質な行為(第五節)
 - 例1) 下請事業者の選定に際して、元請事業者に対する働きかけを要求する行為
 - 例2) 特定の事業者等の選定に不当な影響を及ぼすよう要求する行為
 - 例3) 競争・選定等において事業者等に不当な優待をするよう要求する行為
 - 例4) 記録とされている情報や資料を特定の事業者等に対して開示しようとする行為

HPで掲載している事業者等への協力依頼

(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。