

令和6年度 第2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

(令和7年2月18日)

場所：高松サンポート合同庁舎 13階

1306・1307会議室

令和6年度 第2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7年2月18日

1. 開 会

四国地方整備局長挨拶

2. 議 事

(1) 令和6年度コンプライアンス推進計画の取組進捗状況について

(2) コンプライアンス推進計画（令和7年度～令和9年度）＜案＞について

3. 審議内容とりまとめ

4. 閉 会

令和6年度 第2回 四国地方整備局

コンプライアンス・アドバイザリー委員会出席者名簿

(令和7年2月18日)

(敬称略)

委 員 会	委員長 委員長代理 委 員 委 員 委 員	穴 戸 栄 徳 三 野 靖 岡 本 幸 江 藤 本 智 子 古 川 慎一郎<欠席> (委員は五十音順)
四国地方整備局 推進本部	局 長 次 長 次 長兼総務部長 企画部長 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	豊 口 佳 之 森 信 哉 藤 原 啓 志 奥 田 秀 樹 藤 本 幸 司 荻 野 宏 之 池 町 円 山 本 英 史 三 隅 賢 持 和 泉 雅 春
四国地方整備局 推進室	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	鳥 井 和 樹 藤 原 幸 二 岡 本 雅 之 黒 瀬 康 夫 船 波 秀 樹 高 田 隆
事 務 局	港政課長 主任監査官	小 田 勇 次 西 川 恭 久

四国地方整備局コンプライアンス・アドバイザリー委員会 委員名簿

(令和7年2月18日現在)

	氏名	役職(職業)
委員長	宍戸 栄 徳	香川大学名誉教授
委員長代理	三 野 靖	前香川大学法学部教授
委員	岡 本 幸 江	NHK高松放送局長
委員	藤 本 智 子	弁護士
委員	古 川 慎 一 郎	弁護士

(敬称略、委員については五十音順)

令和6年度 コンプライアンス推進計画の 取組進捗状況報告

四国地方整備局
令和7年2月18日

年間スケジュールにおける取組実施状況



四国地方整備局

凡例：	予定どおりに実施	追加等の変更実施	←	変更前の予定
-----	----------	----------	---	--------

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
I 1(1) コンプライアンス推進本部会議 (★: 事務所報告あり)	☆	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	☆
I 1(2) コンプライアンス・アドバイザー委員会			☆								☆	
I 3(2)1) コンプラ・ミーティング(新規テーマ)	☆	★		☆						☆		
I 3(2)1) コンプラ・ミーティング(情報共有・提供)		★	☆	★		☆						☆
コンプラ・ミーティング(独自テーマ等)		★	★		☆	★	★	★	★		☆	
不祥事情報提供		☆			☆			☆			☆	
I 3(2)2) コンプライアンス講習会						☆	☆	☆				
I 3(2)3) コンプライアンス研修	新規採用 管理職Ⅱ	管理職Ⅰ	新任係長			初級・基礎事務 初級・基礎技術		総合マネジメント				
I 3(2)4) 合同コンプライアンスワーキング						☆	☆					
I 3(3)3) 行動チェック		☆			☆						☆	
I 5(2)不当要求対応講習会	←					適宜実施						→
Ⅲ 2(1) セルフチェックシートによる法令理解度							☆					
Ⅲ 2(1) セルフチェックシートによる法令理解度(集計)								☆				
Ⅲ 2(1) セルフチェックシートによる法令理解度(情報提供)								★	★			
Ⅲ 2(2) アンケートによる職員意識の把握・検証									☆			
Ⅲ 2(2) アンケートによる職員意識の把握・検証(集計)										☆		

○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

- ・職員(期間業務職員を含む)を対象に令和6年12月2日から12月19日にかけて実施
- ・Microsoft Formsにより無記名方式にて実施
- ・1,460人からの応答があり、応答率は93.5% ※令和5年度の応答率は80.2%

<目次>

I コンプライアンスの推進

1. 今年度のコンプライアンスの状況
2. コンプライアンス・ミーティング
3. コンプライアンス講習会
4. コンプライアンス研修
5. イン트라ネットを活用した自習学習
6. パソコン立ち上げ時のコンプライアンスメッセージ
7. コンプライアンス行動チェック
8. コンプライアンス・ハンドブック
9. コンプライアンス関係法令等に関するセルフチェック

II 発注者綱紀保持の徹底

1. 事業者との対応ルール
2. 事業者等からの不当な働きかけ
3. 相談・報告窓口等の利用について
4. 風通しの良い組織づくり
5. コンプライアンスの取組と働きやすい職場環境の実現について

コンプライアンスの取組全般に関する意見

I コンプライアンスの推進

1. 今年度のコンプライアンスの状況

(1)あなた自身の状況				
	①コンプライアンスの徹底が 十分できている。	②コンプライアンスの徹底が おおむねできている。	③コンプライアンスの徹底が あまりできていない。	④コンプライアンスの徹底が できていない。
R4	66.3%	33.2%	0.1%	0.1%
	99.5%		0.2%	
R5	69.7%	30.2%	0.1%	0.0%
	99.9%		0.1%	
R6	73.2%	26.8%	0.0%	0.0%
	100.0%		0.0%	

「コンプライアンスの徹底が十分できている」が増加し、「徹底ができていない」が0 %になった。

(2)「あなた自身の状況」で、できていないと思う点
 令和5年度以前には以下の内容が見られたものの、令和6年度には一切見られなかった。
 ・コンプライアンスについてあまり知識がなかった。等

(3) あなたの職場の状況				
	①コンプライアンスの徹底が十分できている。	②コンプライアンスの徹底がおおむねできている。	③コンプライアンスの徹底があまりできていない。	④コンプライアンスの徹底ができていない。
R4	68.2%	30.8%	0.4%	0.1%
	99.0%		0.5%	
R5	69.0%	30.2%	0.7%	0.0%
	99.2%		0.7%	
R6	71.9%	27.7%	0.3%	0.1%
	99.7%		0.3%	

「コンプライアンスの徹底が十分できている」が増加し、「徹底ができていない」は微減であった。

(4)「あなたの職場の状況」で、できていないと思う点

内容は下記のとおり

- ・上司の言動はパワハラと感じる事が度々あった。＜課長補佐等＞
- ・女性への差別的なハラスメントと感ずることもあります。＜期間業務職員＞
- ・離席頻度が高かったり、テレワーク中に連絡が取れない職員などが見受けられるため。＜係長等＞

2. コンプライアンス・ミーティング

	(1) 効 果				(2) 実施頻度			(3) 実施方法	
	① 及び② 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。	① 効果はあり、 <u>大きな効果 がある。</u>	② 効果はあるが、 <u>大きな効果 とは言えない。</u>	③ 効果はなく、 現状の取組 では問題が ある。	① 現状の ままで良い。	② 頻度を 減らした方 が良い。	③ 頻度を 増やした方 が良い。	① 現状の ままで良い。	② テーマ設定 や実施方法の 改善が必要。
R4	92.8%	－	－	7.1%	93.4%	4.0%	2.3%	95.6%	3.7%
R5	94.8%	－	－	5.1%	92.4%	5.9%	1.5%	96.6%	3.3%
R6	－	77.5%	22.1%	0.3%	89.5%	9.9%	0.7%	97.5%	2.5%
	99.7%								

「効果がある」が増加し、そのうち効果の大小については「大きな効果がある」が 8 割近くを占めた。
また、実施頻度と実施方法ともに「現状のままで良い」が太宗を占めた。

(4) ミーティングのテーマ設定や実施方法など、改善した方が良い点

主な意見は下記のとおり

- ・仮想テーマではなく、実際の事例を用いて教訓となるような取組とすると良い。＜係長等 ほか＞
- ・原因のほか、実際の事例の処分等についても提示していく方が効果がある。＜係長等 ほか＞
- ・現実の業務に即した内容にし、組織の見解を確実に現実の業務に反映させる。＜係長等 ほか＞
- ・メールでの意見徴収が多いが、実際にミーティングを行った方が良い。＜期間業務職員 ほか＞
- ・職員個人の自主性を促し、独自性を尊重することを主体に実施するべき。＜課長補佐等 ほか＞

3. コンプライアンス講習会

	(1)効 果					(2)実施頻度			(3)実施方法	
	①及び② 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 上等の効果がある。	① 効果はあり、 <u>大きな効果 がある。</u>	② 効果あるが、 <u>大きな効果 とは言えない。</u>	③ 効果はない。	④ 受講して いない。 (今後受講予 定)	① 現状の ままで良い。	② 頻度を 減らした方 が良い。	③ 頻度を 増やした方 が良い。	① 現状の ままで良い。	② 実施方法 の改善が 必要。
R4	73.9%	－	－	2.7%	23.2%	96.5%	1.2%	1.9%	97.6%	2.1%
R5	85.7%	－	－	3.1%	11.1%	95.7%	2.5%	1.7%	96.5%	3.5%
R6	－	71.4%	24.3%	0.1%	4.2%	95.2%	3.4%	1.4%	98.4%	1.6%
	95.7%									

「効果がある」が大きく増加し、そのうち効果の大小について「大きな効果がある」が7割以上であった。
また、「受講していない」が大きく減少し、実施頻度と実施方法ともに「現状のままで良い」が太宗を占めた。

(4) 実施方法など、改善した方がよい点

主な意見は下記のとおり

- ・具体的な実例を用いた講習が効果的と考える。＜管理職員 ほか＞
- ・配信方式は受けやすいため、今後も続けてもらいたい、その反面、ポイントが分かりづらい。＜係長等 ほか＞
- ・自動音声によるナレーションが不自然で聞きづらいという声がありました。＜管理職員 ほか＞
- ・対象を階層別に分けて実施したらどうか。＜一般職員等 ほか＞

4. コンプライアンス研修

研修名	教科目	時間	受講人数	教科科目の必要性					講義時間					講義の理解度			
				高い	やや高い	どちらでもない	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
新規採用	コンプライアンス	1:00	77	※	※	※	※	※	※	※	※	※	※	※	※	※	※
初任係長	コンプライアンス	1:00	38	15	13	9	1	0	2	0	36	0	0	6	29	2	1
管理職Ⅰ	コンプライアンス	1:10	41	17	18	6	0	0	0	6	35	0	0	12	27	2	0
管理職Ⅱ	コンプライアンス	1:20	16	6	8	2	0	0	1	1	14	0	0	5	11	0	0
初級事務	コンプライアンス	1:50	24	15	9	0	0	0	0	1	23	0	0	11	13	0	0
初級技術	コンプライアンス	0:55	48	26	15	7	0	0	0	5	39	3	1	15	32	1	0
基礎事務	コンプライアンス	1:00	27	20	7	0	0	0	0	0	27	0	0	13	13	1	0
基礎技術	コンプライアンス	0:50	43	27	15	1	0	0	0	0	43	0	0	9	34	0	0
新規採用	コンプライアンス	1:00	5	※	※	※	※	※	※	※	※	※	※	※	※	※	※
総合マネ	コンプライアンス	0:50	16	4	9	3	0	0	0	2	14	0	0	4	12	0	0
R6		10:55	335	130	94	28	1	0	3	15	231	3	1	75	171	6	1
				51.4%	37.2%	11.1%	0.4%	0.0%	1.2%	5.9%	91.3%	1.2%	0.4%	29.6%	67.6%	2.4%	0.4%
R5		10:20	321	154	83	18	2	0	5	17	217	18	0	88	166	3	0
				59.9%	32.3%	7.0%	0.8%	0.0%	1.9%	6.6%	84.4%	7.0%	0.0%	34.2%	64.6%	1.2%	0.0%
R4		6:20	228	75	62	16	2	1	7	6	136	5	2	44	88	23	1
				48.1%	39.7%	10.3%	1.3%	0.6%	4.5%	3.8%	87.2%	3.2%	1.3%	28.2%	56.4%	14.7%	0.6%

※新規採用研修では、アンケートを行っていないため未記入。

令和6年度は講義時間を拡大したが、教科科目の必要性において、「低い」が減少し、講義時間も「適当」という声が多かった。また、講義の理解度は、「あまり理解できなかった」及び「理解できなかった」が令和5年度より微増であったが、令和4年度よりは減少した。

5. イン트라ネットを活用した自主学習

	(1)活用状況及び効果				(2)内容及び活用方法	
	① 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る。	② 自主学習コーナーや関係情報を見たことはあるが、効果はあまりない。	③ 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。	④ 自主学習コーナーや関係情報があることを知らない。	① 現状のままで良い。	② 内容の充実や活用方法の工夫が必要。
R4	68.7%	5.4%	22.1%	2.8%	93.3%	5.3%
R5	67.7%	5.4%	24.7%	2.0%	93.4%	6.5%
R6	63.7%	12.7%	21.5%	2.1%	96.6%	3.4%

内容及び活用方法は、「現状のままで良い」が増加したものの、「効果はあまりない」が大きく増加した。また、「見たことはほとんどない」「あることを知らない」という回答が依然として変わらず存している。

(3)内容の充実や活用方法など、工夫が必要な点

主な意見は下記のとおり

- ・情報があることを知らない人も多々いるので、周知の機会があれば活用されるのでは。＜一般職員等 ほか＞
- ・業務に追われ時間が無く、ボリュームも多いため、見るべき点をわかりやすい作りしてほしい。＜係長等 ほか＞
- ・ミーティング等で自主学習資料を活用するなど、強制的に使用する機会が必要。＜課長補佐等 ほか＞
- ・問題等で正解率の低い問題をまとめた問題集等があれば活用していきたい。＜係長等＞
- ・談合などはあまり関係せず難しすぎるので、自分に関係する資料があればよい。＜期間業務職員＞

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				(2) 内容及び表示方法	
	① 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。	② 毎日出てくると、 慣れてきて見なくな り、効果が薄れる。	③ ほとんど見るこ となくスルーしており、 効果は感じない。	④ <u>パソコンを立ち上 げたままとしている ため、もはや見る 機会がない。</u>	① 現状のままで 良い。	② 内容や表示方法 の工夫が必要。
R4	63.9%	27.3%	8.0%	—	80.4%	18.1%
R5	67.3%	24.5%	8.2%	—	83.2%	16.7%
R6	61.3%	26.3%	6.9%	5.5%	91.3%	8.8%

※行政PCが貸与されていない海事職員を除く。

内容及び表示方法は「現状のままで良い」が増加したものの、「効果がある」が減少した。

(3) 内容や表示方法など、改善した方が良い点

主な意見は下記のとおり

- ・毎日出てくると関心が無くなるが、見る機会がないのも良くないので継続して工夫すべき。＜課長補佐等ほか＞
- ・頻度を減らし、動画や文字・背景色にインパクトをだす方が印象的だと感じる。＜一般職員等 ほか＞
- ・ポップアップなどで突然表示されると目に入りやすい。＜係長等 ほか＞
- ・直近の不適切事案など、時事的トピックスを中心にする。＜課長補佐等 ほか＞
- ・問題形式にして、回答した後、間違っていたら解説を出すようなイメージが良い。＜係長等 ほか＞

7. コンプライアンス行動チェック

	(1)効 果				(2)実施頻度			(3)内容及び実施方法	
	①及び② 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。	① 効果はあり、 <u>大きな効果 がある。</u>	② <u>効果あるが、 大きな効果と は言えない。</u>	③ 効果はなく、 現状の取組 では問題が ある。	①現状のま まで良い。	② 頻度を 減らした方 が良い。	③ 頻度を 増やした方 が良い。	①現状のま まで良い。	② 内容や 実施方法の 改善が必要。
R4	94.4%	—	—	4.9%	94.1%	2.1%	2.8%	96.3%	2.6%
R5	93.3%	—	—	6.6%	92.1%	4.8%	2.8%	96.5%	3.3%
R6	—	73.5%	25.7%	0.8%	89.5%	8.4%	2.2%	98.0%	2.0%
	99.2%								

「効果がある」が増加したとともに、実施方法等は「現状のままで良い」が増加し、太宗を占めた。

(4) 内容や表示方法など、改善した方がよい点

主な意見は下記のとおり

- ・身近な不祥事の事例を取り入れた方が、より身近に感じられる。＜係長等 ほか＞
- ・チェック項目（質問）が漠然としている場合もあるので、より具体にする。＜課長補佐等 ほか＞
- ・Formsによって気軽に回答できるようになった反面、よく読まずに回答する形骸化を感じる。＜管理職員＞
- ・できてますかと聞かれると、できてますと答えざるを得ないので、項目の検討が必要。＜管理職員 ほか＞
- ・「常に適正にできている（よく理解している）」以外の回答をした者に対してのフォローがない。＜管理職員＞

8. コンプライアンス・ハンドブック

	(1)効果			(2)内容及び活用方法	
	① 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。	② 必要に応じて見ており、一応効果はある。	③ ほとんど見ることがなく効果は感じない。	① 現状のままで良い。	② 内容や活用方法の工夫が必要。
R4	30.7%	56.8%	12.1%	91.5%	7.5%
	87.5%				
R5	35.0%	48.7%	16.2%	93.0%	6.8%
	83.7%				
R6	32.3%	50.8%	16.9%	96.6%	3.4%
	83.1%				

内容及び活用方法は「現状のままで良い」が増加したものの、「効果は感じない」が増加した。

(3) 内容や活用方法について、工夫した方が良い点

主な意見は下記のとおり

- ・存在を知らなかったので、周知していただくと助かります。＜期間業務職員 ほか＞
- ・イントラおよびHPに掲載され、スマホでも見れることを知ったが、アピール不足と思う。＜一般職員等 ほか＞
- ・コンプラ講習会等でハンドブックを使用して実施したらよい。＜一般職員等 ほか＞
- ・講習会などで強制的に確認するような機会を設けるなどした方が良いと思いました。＜係長等 ほか＞
- ・文字ばかりでなく、イラストや図表を交えた説明が望ましい（できるだけ文字は少なく）。＜管理職員＞

9. コンプライアンス関係法令等に関するセルフチェック

	(1)効 果				(2)内容及び実施方法	
	①及び② 理解度を確認 するために有効 であり、効果が ある。	① 有効であり、 <u>大きな効果が ある。</u>	② 効果はあるが、 <u>大きな効果とは 言えない。</u>	③ 効果はなく、現状 の取組では問題 がある。	① 現状のままで 良い。	② 内容や実施 方法の改善が 必要。
R4	93.8%	—	—	5.4%	96.1%	2.8%
R5	94.0%	—	—	5.8%	96.9%	2.9%
R6	—	78.1%	21.7%	0.2%	98.6%	1.4%
	99.8%					

「効果がある」が増加したとともに、実施方法等は「現状のままで良い」が増加し、太宗を占めた。

(3) 内容や実施方法など、改善した方が良い点

主な意見は下記のとおり

- ・チェック項目が短い文章で理解しづらいため、チェック項目を少なくして、具体化してほしい。＜課長補佐等＞
- ・間違っていた点などについて、職員が集まった場所で周知する取組が必要と感じる。＜課長補佐等＞
- ・各問題の回答と解説とを見て、自分のどこが間違っていたか、その間違いを正してセルフチェックが完了するようにすれば、更に効果が上がるのではと思っている。＜管理職員＞
- ・実施しやすいように、1回あたりの設問数は少なくし、その代わりに回数を多くする方法も良い。＜管理職員＞

Ⅱ 発注者綱紀保持の徹底

1. 事業者との対応ルール

(1) ルールが守られているかどうか。					
	① 職員も事業者もルールを守っている。	② 守らない事業者がいる。	③ 守らない職員がいる。	④ 職員も事業者も守っていない。	⑤ よく分からない。
R4	95.4%	2.1%	0.2%	0.1%	2.0%
R5	93.2%	3.9%	0.3%	0.2%	2.3%
R6	95.5%	2.6%	0.2%	0.0%	1.6%

僅かではあるものの、「守らない事業者、職員がいる」という回答が依然として存する。

(2) 事業者が守っていない内容

主な内容は下記のとおり

- ・（廊下で待つ事業者がいる中）真っ直ぐ執務室内に入ってくる事業者がいる。＜一般職員等 ほか＞
- ・OBの方を中心に、許可無く立ち入り制限エリアに入って来られる方もいる。＜係長等 ほか＞
- ・オープンな場所であっても、長々と長時間 1 対 1 で対応しているのはどうかと思う。＜係長等＞

(3) 職員が守っていない内容

内容は下記のとおり

- ・“オープンスペースでの複数名で対応”など、適切でない場面も見受ける。＜係長等＞
- ・OBに対して、マンツーマンになるケースが見られる（特にベテラン職員）＜管理職員＞

2. 事業者等からの不当な働きかけ

	(1) 今年度不当な働きかけを受けたか。			
	① 自分自身が受けたことも、他の職員が受けていることを見聞きしたこともない。	② 自分自身が受けたことがある。	③ 他の職員が受けているのを見たことがある。	④ 判断に迷うようなことがあった。
R4	98.4%	0.3%	0.2%	0.6%
R5	98.5%	0.4%	0.2%	0.9%
R6	99.4%	0.2%	0.1%	0.3%

不当な働きかけを「見聞きしたことがない」が増加し、ほぼ100%に近づいた。

(2) 自分自身が受けた不当な働きかけの内容[・]及びその際の対応[⇒]

内容は下記のとおり

- ・未発注公告案件において、発注時期や発注形式を先に教えてもらえないかといった話があった。
⇒ 所属長に相談のうえ、今後公表される発注見通しを確認して下さいと回答。＜係長等＞
- ・入札参加者数の問い合わせがあった。⇒ きっぱり断った。＜係長等＞

(3) 他の職員が受けていた不当な働きかけの内容[・]とその際の対応[⇒]

内容は下記のとおり

- ・（※回答内容では詳細不明）＜係長等＞

3. 相談・報告窓口等の利用について

(1)相談・報告窓口等の利用について			
	① 何かあった場合には、相談・報告しようと考えている。	② 相談・報告しようとは考えていない。	③ わからない。
R4	97.0%	0.7%	1.7%
R5	98.0%	0.9%	1.0%
R6	98.4%	0.5%	1.2%

ごく僅かではあるものの、「相談等をしようとは考えていない」という認識が依然として存する。

(2)「相談・報告しようとは考えていない」と回答した理由

主な内容は下記のとおり

- ・地整の内部窓口では信用・信頼ができないため。＜一般職員等 ほか＞
- ・相談・報告する案件がない。案件のイメージが湧いていない。＜課長補佐等 ほか＞

(3)「わからない」と回答した理由

主な内容は下記のとおり

- ・まずは所属長に報告しようと考えており、内部で解決すべきではないかと思う。＜一般職員等 ほか＞
- ・事象に直面したことがないため正直その時にどうするかは事象の内容による。＜係長等 ほか＞

4. 風通しの良い組織づくり

(1) 風通しの良い組織づくりについて			
	① 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。	② 風通しが良いとも悪いともいえない。	③ 風通しが悪いと感じる場合がある。
R4	73.2%	22.2%	2.4%
R5	76.9%	20.8%	2.3%
R6	81.0%	17.5%	1.5%

「風通しが悪いと感じる」「風通しが良いとも悪いとも言えない」がともに減少した。

(2) 風通しが悪いと感じる内容

主な内容は下記のとおり

- ・あいさつができず、社会人としてのマナーが身についていない。＜期間業務職員＞
- ・人間関係がよくなって、職場内でのコミュニケーションが無いに等しい。＜一般職員等 ほか＞
- ・業務量が多すぎて余裕がない人が多く、相談もしづらい雰囲気が多々ある。＜係長等 ほか＞
- ・相談することで迷惑になった可能性があり、これ以上の相談をあきらめている。＜課長補佐等＞
- ・雑談がしにくい雰囲気がある。＜管理職員＞
- ・自分の部下を守らない所属長幹部が存在し、他課の係長クラスがかわいそうだ。＜管理職員＞

5. コンプライアンスの取組と働きやすい職場環境の実現について

(1)働きやすい職場環境について、もっとも当てはまる考えはどれですか。			
	① 職員が法令やルールを守っている職場は、安心して働ける職場である。	② 法令やルールが多い職場は、働きにくい職場である。	③ 働きやすい職場環境には、コンプライアンスは関係ない。
R4	87.1%	5.5%	4.9%
R5	91.4%	4.8%	3.5%
R6	89.2%	6.0%	4.8%

僅かではあるが、「ルール等が多い職場は働きにくい職場である」が増加した。

(2)「職員がルール等を守っている職場は、安心して働ける職場」と回答した主な理由

- ・共通のルールがあることで、認識が統一できると感じ、仕事に集中できるから。＜期間業務職員 ほか＞
- ・法令を遵守しているという後ろ盾が成立し、安心して業務を遂行できる。＜一般職員等 ほか＞
- ・コンプライアンスが守られると職員同士の安心感、外部からの信頼が高まり、働きやすくなる。＜係長等ほか＞

(3)「ルール等が多い職場は働きにくい職場」と回答した主な理由

- ・ルールが多ければ多いほど嫌になり、ストレスがたまる。＜技能職員 ほか＞
- ・必要以上のルールは柔軟な対応への壁になってしまう場合がある。＜一般職員等 ほか＞
- ・ルールを定めないとコントロールできない（自分で判断できない）職員が増えていくため。＜係長等 ほか＞
- ・人間はミスをする生き物だと思うので、コンプライアンス意識が高すぎると逆に働きにくい。＜課長補佐等＞

(4)「働きやすい職場環境にコンプライアンスは関係ない」と回答した主な理由

- ・コンプライアンスよりも、人間関係が大事だと考えるため。＜係長等 ほか＞

コンプライアンスの取組全般に関する意見

※代表的な意見は下記のとおり

【取組の方向性について】

- ・理解する場、考える機会が多いと意識が変わってくるし、繰り返すことで、知識として定着する。＜期間業務職員＞
- ・頻繁にコンプライアンスに関することを考える機会があり、意識が高い状態が保たれていると思います。＜一般職員等＞
- ・定期的なミーティング等を通して誤解に気づくことも少なくないため、現在の取組は継続していただきたい。＜係長等＞
- ・見本となるべき幹部の不祥事もあるため、幹部もあらためて意識を高めるような取組をしてほしい。＜課長補佐等＞
- ・不祥事を完全になくすのは難しいが、継続的に注意喚起しながら予防していくほかないものとする。＜管理職員＞

【取組の内容について】

- ・起こりえそうなもっと身近な内容（ハラスメントや、上司（部下）との関係等）があればいい。＜期間業務職員＞
- ・身近で軽微と感ぜられる事案（職務専念義務違反となりうる行動事例）も取り上げてもらいたい。＜係長等＞
- ・新規採用者などもいることから、過年度に実施したことの振り返り（新規採用者は初めて受講）も良い。＜係長等＞
- ・不祥事事例を定期的に周知することは、職員も認識しやすく、意識啓発につながりやすいと考える。＜管理職員＞
- ・講習会を配信方式、行動チェックをFormsにする等、職員の負担軽減に良い方法は続けてほしい。＜管理職員＞

【発生した不祥事情報と再発防止について】

- ・コンプラ違反者を守りすぎだと思う。結果的に、それがコンプラ違反がなくなる理由だと思います。＜一般職員等＞
- ・不祥事の注意喚起が送られるが、内容が詳しく分からないため、どう注意すれば良いのかわからない。＜課長補佐等＞
- ・匿名性は確保すべきだが、内容の詳細、背景、処罰の詳細など早く周知して、再発防止を促すべき。＜管理職員＞

【個人の私的行為と職務上の行為との区別について】

- ・個人の資質による違反が多く、真面目に業務を行っている職員の負担が増す状況は良くないと考える。＜管理職員＞
- ・個人の趣味趣向はどうしようもなく、組織に責任はないから、切り離して考えるべきではないか。＜管理職員＞

【アンケートに対して】

- ・職員の積極的な意見出しを促すためにも、アンケート結果の公表や回答等もしていただきたい。＜課長補佐等＞
- ・コンプライアンスに関しては、無記名でなく、記名式がよいと思います。＜管理職員＞

四国地方整備局コンプライアンス推進計画 (令和7年度～令和9年度) <案>

四国地方整備局
令和7年2月18日

1. 四国地方整備局コンプライアンス推進計画策定の経緯

平成24年10月 公正取引委員会から官製談合防止法に基づく改善措置要求
(高知談合事案)

平成24年11月 四国地方整備局コンプライアンス推進本部を設置

平成24年11月 コンプライアンス・アドバイザー委員会を設置

平成24年11月 平成24年度四国地方整備局コンプライアンス推進計画

平成25年 3月 平成25年度四国地方整備局コンプライアンス推進計画

平成26年 3月 平成26年度四国地方整備局コンプライアンス推進計画

平成27年 3月 平成27年度四国地方整備局コンプライアンス推進計画

※平成28年度以降、継続性を鑑みて中長期的な3カ年度に亘る計画にて策定

平成28年 3月 四国地方整備局コンプライアンス推進計画 (H28~H30)

平成31年 2月 四国地方整備局コンプライアンス推進計画 (2019~2021)

令和 4年 3月 四国地方整備局コンプライアンス推進計画 (R4~R6)

令和 7年 3月 四国地方整備局コンプライアンス推進計画策定
(予定) (令和7年度~令和9年度)

（1）現行計画に基づく取組の着実な実施

- ・コンプライアンス推進本部会議により内部統制を図り、計画に基づく講習会等の取組は着実に実施できており、継続に大きな支障はない。

（2）高知談合事案から長期間経過することに伴う風化への懸念

- ・高知談合事案を知らない職員の増加や長期間経過に伴う職員の記憶薄弱が懸念されるため、講習等で繰り返し認識させる必要がある。

（3）取組の形骸化、マンネリ化による職員の意識の低下への懸念

- ・ミーティング、講習会等の長期間に亘るメニューに対して、職員から効率性や変化を求める声があり、取組内容と方法を工夫する必要がある。

（4）急激なデジタルツール（オンライン会議ツール等）の導入及び進化

- ・コロナ禍を契機に導入されたデジタルツールを有効に活用すべきである。

（5）現行計画期間中においても不祥事案が発生

- ・職員の飲酒運転等の私的行為のみならず、職務上の非違行為（幹部職員の不正受給、勤務時間中の飲酒、決裁を経ず許可等）も発生しており、アドバイザー委員会と連携し、未然防止等を図る必要がある。

3. 次期推進計画の策定方針＜案＞

次期計画策定にあたっての方針は、以下のとおり

- (1) 基本的に現行計画の取組を継続
- (2) 高知談合事案を風化させない取組を継続
- (3) マンネリ化の防止と効果的、効率的な取組を推進
- (4) デジタルツールを活用して取組の効率化を推進
- (5) 不祥事案に関する未然防止と再発防止を徹底

不祥事を未然に防ぐため、意識を高める取組を推進！

(1) 基本的に現行計画の取組を継続

これまでの計画で継続して実施してきたコンプライアンスミーティング、行動チェック等、推進計画の根幹をなす取組については、継続して実施する。

- ・コンプライアンスミーティング

地整共通テーマ . . . 年3回（3ヶ月サイクル）

独自テーマ等 . . . 年3回⇒年3回以上

※独自テーマ等については、別途に共通テーマを設け、他部署間の役職別、階層別等の横断的なミーティングを適宜実施

- ・コンプライアンス講習会 . . . 全職員が受講可能となる形式

- ・行動チェック . . . 年3回⇒年4回 ※四半期毎へ変更

- ・法令理解度セルフチェック . . . 年1回

- ・職員アンケート . . . 年1回

等

(2) 高知談合事案を風化させない取組を継続

過去の高知県内における入札談合事案を風化させないため、講習会、研修等では必ず高知談合事案を内容に盛り込んだうえで、繰り返して情報発信する。

・コンプライアンス講習会

外部講師による指導者養成講習会⇒幹部講習会・・・年1回
適正業務管理官による講習会⇒全職員講習会・・・年1回
指導者による所属別独自講習会・・・年1回以上
指導者等による所属別期間業務職員採用時講習会・採用時

※幹部講習会の講義内容は「発注者綱紀保持、倫理」を中心とし、
幹部職員の全員が年2回以上の受講となるように設定

・コンプライアンス研修

新規採用職員、初級事務、初級技術・・・採用1年目
基礎事務、基礎技術・・・若手職員
新任係長・・・係長への昇任時
管理職Ⅰ、管理職Ⅱ、総合マネジメント・・・管理職への昇任時等

※職員の階層に応じて内容を変えつつも高知談合事案を必ず説明

(3) マンネリ化の防止と効果的、効率的な取組を推進

取組意義を明確にすることによって、職員の取組への意識を高揚させるとともに、職員が参加しやすく、より高い意識啓発となるように、ミーティング等の各種取組を継続的に工夫する。

- ・ **コンプライアンス取組意義の明示**

取組を特別なことではなく、日頃から当たり前のことと捉えて実行することが、風通しの良い組織を形成し、不祥事の未然防止や職員にとって働きやすい職場環境の実現に繋がるという意義を明記

- ・ **幹部職員のコンプライアンス宣誓**

長年に亘り自筆で作成・提出しているが、形骸化が見られるため、「推進計画や自身の役割等を認識したうえで宣誓する」形式へ変更

- ・ **コンプライアンスミーティング、パソコン立ち上げ時のメッセージ**

職員が身近に感じられる実情に適したテーマの採用を心がける

- ・ **不祥事情報の提供、行動チェック**

公務員の不祥事情報の確認と同時に自身の行動をチェック

(4) デジタルツールを活用して取組の効率化を推進

オンライン会議等のデジタルツールを積極的かつ有効的に活用し、コンプライアンスの取組を効率的に推進

- ・ デジタルツールを積極的かつ有効的に活用

オンライン会議等のデジタルツールを積極的かつ有効的に活用することによりコンプライアンスの取組を効率的に推進することを明示

- ・ 幹部職員のコンプライアンス宣誓

現行全て紙ベースで作成・提出しているが、ペーパーレスを踏まえ、デジタルツールを用いて「コンプライアンス宣誓」を行う形式へ変更

※ Microsoft Formsによる行政パソコン上での宣誓を予定

- ・ コンプライアンスミーティング

オンライン会議等により他部署間等の横断的なミーティングを実施

- ・ コンプライアンス講習会

講習会は、オンライン会議、録画配信方式などを積極的に活用し、職員が受講しやすい効率的な開催方法を採用等

4. 次期推進計画の策定方針に沿った取組の概要

(5) 不祥事案に関する未然防止と再発防止を徹底

不祥事案については、再発防止を徹底するほか、発生自体の未然防止の徹底を図る

- ・ アドバイザー委員会との連携

不祥事に関する情報を随時共有するほか、職務遂行上の不祥事案については事実等を遅滞なく報告のうえ改善に向けた意見を伺う

- ・ 相談・通報窓口の設置

不祥事の未然防止や早期是正等を図るための窓口であることを明示

※ホームページへ通報窓口、イントラネットへ各種窓口を掲載済

- ・ 不祥事情報の提供、行動チェック

不祥事情報の確認時に自身の行動をチェックすることによって他山の石として職員各自が自身の行動を意識できる効果を高める

- ・ 円滑な相談・報告等の実施に向けた取組

講習会等を通して職員へ繰り返し周知するとともに、少しでも疑義を感じた場合も含めて、相談されやすい窓口となるよう配慮

5. 次期推進計画と現行推進計画の比較

【以下凡例】

内容追加等の変更箇所

更新箇所のすべて（平仄を整える部分を含む）

<次期>

四国地方整備局コンプライアンス推進計画
(令和7年度～令和9年度)

目次

基本方針

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

- (1) コンプライアンス推進本部等
- (2) コンプライアンス・アドバイザー委員会
- (3) 事務所等の体制
- (4) 相談・通報窓口の設置
- (5) 年度計画の策定

2 幹部職員のコンプライアンスの徹底

- (1) **幹部職員のコンプライアンス宣誓**
- (2) 幹部職員の人事評価（業績評価）における
目標設定と実行

3 職員の意識改革の継続-

- (1) コンプライアンスに関する講習会等の基本的方向
 - 1) 違法性やペナルティについての認識の徹底
 - 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
 - 3) コンプライアンス講習会等への参加状況の記録
 - 4) 講習講師等の拡充、能力の向上

<現行>

四国地方整備局コンプライアンス推進計画
(令和4年度～令和6年度)

目次

基本方針

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

- (1) コンプライアンス推進本部等
- (2) コンプライアンス・アドバイザー委員会
- (3) 事務所等の体制
- (4) 相談・通報窓口の設置
- (5) 年度計画の策定

2 幹部職員のコンプライアンスの徹底

- (1) **幹部職員のコンプライアンス宣誓の提出**
- (2) 幹部職員の人事評価（業績評価）における
目標設定と実行

3 職員の意識改革の継続-

- (1) コンプライアンスに関する講習会等の基本的方向
 - 1) 違法性やペナルティについての認識の徹底
 - 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
 - 3) コンプライアンス講習会等への参加状況の記録
 - 4) 講習講師等の拡充、能力の向上

5. 次期推進計画と現行推進計画の比較

<次期>

- (2)コンプライアンスに関する講習会等の取組の体系
 - 1) コンプライアンス・ミーティング
 - 2) コンプライアンス講習会
 - 3) コンプライアンス研修
 - 4) 合同コンプライアンスワーキング
 - 5) イン트라ネットを活用した自主学習支援
- (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
 - 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
 - 3) 公務員の不祥事情報提供
 - 4) コンプライアンスの行動チェック
 - 5) コンプライアンス・ハンドブックの作成
- 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
 - (2) 不当な働きかけに対する報告の徹底
- 5 不当要求行為に対する取組
 - (1) 不当要求対応マニュアルの周知徹底
 - (2) 不当要求対応講習会の受講
 - (3) 関係機関との連携

<現行>

- (2)コンプライアンスに関する講習会等の取組の体系
 - 1) コンプライアンス・ミーティング
 - 2) コンプライアンス講習会
 - 3) コンプライアンス研修
 - 4) 合同コンプライアンスワーキング
 - 5) イン트라ネットを活用した自主学習支援
- (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
 - 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
 - 3) 各職員がコンプライアンスの行動をチェック
 - 4) コンプライアンス・ハンドブックの作成
- 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
 - (2) 不当な働きかけに対する報告の徹底
- 5 不当要求行為に対する取組
 - (1) 不当要求対応マニュアルの周知徹底
 - (2) 不当要求対応講習会の受講
 - (3) 関係機関との連携

5. 次期推進計画と現行推進計画の比較

<次期>

6 円滑なコンプライアンス相談・報告等の実施に向けた取組

Ⅱ 不正が発生しにくい入札契約制度の構築と情報管理の徹底

- 1 不正が発生しにくい入札契約制度の構築
- 2 情報管理の徹底

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
 - (2) 推進計画に基づく取組の公表
- 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
 - (2) アンケートによる職員のコンプライアンス意識等の把握・検証
- 3 事務所ごとの応札状況の透明化・情報公開の強化
- 4 内部監査の強化・充実

Ⅳ 取組等の周知

Ⅴ 推進計画の定期的検証及び見直し
コンプライアンス年間スケジュール

<現行>

6 円滑なコンプライアンス相談・報告等の実施に向けた取組

Ⅱ 不正が発生しにくい入札契約制度の構築と情報管理の徹底

- 1 不正が発生しにくい入札契約制度の構築
- 2 情報管理の徹底

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
 - (2) 推進計画に基づく取組の公表
- 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
 - (2) アンケートによる職員のコンプライアンス意識等の把握・検証
- 3 事務所ごとの応札状況の透明化・情報公開の強化
- 4 内部監査の強化・充実

Ⅳ 取組等の周知

Ⅴ 推進計画の定期的検証及び見直し
コンプライアンス年間スケジュール

5. 次期推進計画と現行推進計画の比較

<次期>

基本方針

四国地方整備局は、四国地方において広域的な視点に立ち、四国地域の持続的な発展を下支えする社会資本の整備等により地域の活性化を図るとともに、南海トラフ巨大地震をはじめとする自然災害等に備え、ハード、ソフト対策を着実に推進し、この地に暮らす人々の命と暮らしを守る重要な使命を担っている。その遂行に当たっては、職員一人ひとりが自覚と誇りを持って職務に当たることが肝要である。

私たち四国地方整備局の職員は、過去の高知県内における入札談合事案（以下「高知事案」という。）を風化させることなく、このような不祥事を二度と起こすことがないよう、コンプライアンス推進の取組を継続し、我々に期待されている社会的要請に的確に応えとともに、その使命を確実に果たしていく責務がある。

そのため、平成24年11月に「四国地方整備局コンプライアンス推進計画」を初めて策定し、それ以降、各種取組を進めてきたところである。これらの取組の推進により職員のコンプライアンスに対する知識、意識は、相当程度高まってきたと思われる一方、コンプライアンスに関する長期にわたる取組の継続に伴うマンネリ化や意識の低下については、留意する必要がある。

<現行>

基本方針

四国地方整備局は、四国地方において広域的な視点に立ち、四国地域の持続的な発展を下支えする社会資本の整備等により地域の活性化を図るとともに、南海トラフ巨大地震をはじめとする自然災害等に備え、ハード、ソフト対策を着実に推進し、この地に暮らす人々の命と暮らしを守る重要な使命を担っている。その遂行に当たっては、職員一人ひとりが自覚と誇りを持って職務に当たることが肝要である。

私たち四国地方整備局の職員は、過去の高知県内における入札談合事案（以下「高知事案」という。）を風化させることなく、このような不祥事を二度と起こすことがないよう、コンプライアンス推進の取組を継続し、我々に期待されている社会的要請に的確に応えとともに、その使命を確実に果たしていく責務がある。

そのため、平成24年11月に「四国地方整備局コンプライアンス推進計画」を初めて策定し、それ以降、各種取組を進めてきたところである。これらの取組の推進により職員のコンプライアンスに対する知識、意識は、相当程度高まってきたと思われる一方、コンプライアンスに関する長期にわたる取組の継続に伴うマンネリ化や意識の低下については、留意する必要がある。

5. 次期推進計画と現行推進計画の比較

<次期>

職員一人一人がコンプライアンスの取組を特別なことではなく、日頃から当たり前のこととしてとらえて実行することが、情報共有や意見交換がしやすい風通しの良い組織を形成し、不祥事の未然防止や職員にとって働きやすい職場環境の実現につながるものであることを理解することが重要である。

今回、変更を含め9回目となる「四国地方整備局コンプライアンス推進計画」（令和7年度～令和9年度）においては、これまでの蓄積を踏まえ、中長期的な再発防止対策としての取組を継続しつつ、オンライン会議等のデジタルツールを積極的かつ有効的に活用することによりコンプライアンスの取組を効率的に推進することとする。

以上の方針を達成するため、より広範囲なコンプライアンスに関する今後3年間にわたる、以下の取組を実行するものである。取組にあたっては、重点化、優先順位等に十分配慮するとともに、得られたノウハウは、組織全体として蓄積し、活用することとする。

<現行>

職員一人一人がコンプライアンスの取組を特別なことではなく、日頃から当たり前のこととしてとらえて実行することが、情報共有や意見交換がしやすい風通しのいい組織を形成し、職員にとって働きやすい職場環境の実現につながるものであることを理解することが重要である。

今回、変更を含め8回目となる「四国地方整備局コンプライアンス推進計画」（令和4年度～令和6年度）においては、これまでの蓄積を踏まえ、中長期的な再発防止対策としての取組を継続しつつ、コロナ禍の影響によりその利用が急速に進んだオンライン会議等を有効的に活用することによりコンプライアンスの取組を効率的に推進することとする。

以上の方針を達成するため、より広範囲なコンプライアンスに関する今後3年間にわたる、以下の取組を実行するものである。取組にあたっては、重点化、優先順位等に十分配慮するとともに、得られたノウハウは、組織全体として蓄積し、活用することとする。

5. 次期推進計画と現行推進計画の比較

<次期>

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

(1) コンプライアンス推進本部等

平成24年11月12日に設置した局長を本部長とする「四国地方整備局コンプライアンス推進本部」（以下「推進本部」という。）と、推進本部の決定で設置した「四国地方整備局コンプライアンス推進室」（以下「推進室」という。）によるコンプライアンスの推進体制を継続し、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。

(2) コンプライアンス・アドバイザー委員会

平成24年度に推進本部と同時に設置した外部有識者で構成される「四国地方整備局コンプライアンス・アドバイザー委員会」（以下「アドバイザー委員会」という。）において、推進計画等について意見を伺い、取組等の強化に反映させる。

また、計画の推進にあたっては、コンプライアンスの取組状況及び不祥事に関する情報等を随時共有するほか、職務遂行上の不祥事案については事実等を遅滞なく報告のうえ改善に向けた意見を伺うなど、アドバイザー委員会との連携を適宜図る。

<現行>

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

(1) コンプライアンス推進本部等

平成24年11月12日に設置した局長を本部長とする「四国地方整備局コンプライアンス推進本部」（以下「推進本部」という。）と、推進本部の決定で設置した「四国地方整備局コンプライアンス推進室」によるコンプライアンスの推進体制を継続し、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。

(2) コンプライアンス・アドバイザー委員会

平成24年度に推進本部と同時に設置した外部有識者で構成される「四国地方整備局コンプライアンス・アドバイザー委員会」において、推進計画等について意見を伺い、取組等の強化に反映させる。

また、計画の推進にあたっては、コンプライアンスの取組状況及び不祥事に関する情報等を共有するなど、アドバイザー委員との連携を適宜図り取り組むこととする。

5. 次期推進計画と現行推進計画の比較

<次期>

(3) 事務所等の体制

事務所等のコンプライアンスの取組を強化するため、事務所長及び管理所長を「コンプライアンス推進責任者」(以下「推進責任者」という。)とし、推進責任者を補佐するため「推進室」の体制を継続するとともに、現場により密着した形で指導を行うため、本局、事務所等に配置された「コンプライアンス指導者」(以下「指導者」という。)を通じ、コンプライアンス等の強化を効果的・効率的かつ自律的に行う。

(4) 相談・通報窓口の設置

不祥事の未然防止や早期是正等を図るという目的のもと、職員からのコンプライアンスに関する相談・通報のための窓口として、指導者、適正業務管理官への相談・通報のほか、弁護士による外部窓口及びイントラネットからの匿名による通報等が可能な体制を継続する。

なお、相談・通報ともに発信者である職員に対しては、秘密を厳守し、不利益な取扱いをすることなく、職員が利用しやすい窓口とする。

(5) 年度計画の策定

適正業務管理官は、コンプライアンスに関する取組の年度計画を前年度末までに策定し指導者等に送付する。

<現行>

(3) 事務所等の体制

事務所等のコンプライアンスの取組を強化するため、事務所長及び管理所長を「コンプライアンス推進責任者」とし、推進責任者を補佐するため「コンプライアンス推進室」の体制を継続するとともに、現場により密着した形で指導を行うため、本局、事務所等に配置されたコンプライアンス指導者(以下「コンプライアンス指導者」という。)を通じ、コンプライアンス等の強化を効果的・効率的かつ自律的に行う。

(4) 相談・通報窓口の設置

職員からのコンプライアンスに関する相談・通報のための窓口として、コンプライアンス指導者、適正業務管理官への相談・通報の他、弁護士による外部窓口及びイントラネットからの匿名による通報等が可能な体制を継続する。

(5) 年度計画の策定

適正業務管理官は、コンプライアンスに関する取組の年度計画を前年度末までに策定しコンプライアンス指導者等に送付する。

5. 次期推進計画と現行推進計画の比較

<次期>

2 幹部職員のコンプライアンスの徹底

コンプライアンスの推進には幹部職員がリーダーシップを発揮して進むべき方向を明確にし、率先垂範することにより、常に組織風土を良い方向へ導いていくことが重要である。また、幹部職員自らも公私にわたり高いコンプライアンス意識を保持し行動することが求められる。

このため、幹部職員のコンプライアンスの徹底を図るために、以下の取組を進める。

本 局：課長・室長・センター長以上の管理職
事務所：事務所（管理所）長、副所長

(1) 幹部職員のコンプライアンス宣誓

幹部職員は、就任の都度「四国地方整備局コンプライアンス推進計画」（以下「推進計画」という。）に基づく自己の役割等を認識した上で、デジタルツール等により「コンプライアンスの率先垂範に対して宣誓」を行い、適正業務管理官に提出する。

(2) 幹部職員の人事評価（業績評価）における目標設定と実行

幹部職員は、4月期及び10月期の業績評価において、職務遂行における行動及び結果についてはコンプライアンスを徹底すること、及び部下職員についてもコンプライアンスの徹底について指導することを目標として掲げ、着実に実行する。

<現行>

2 幹部職員のコンプライアンスの徹底

コンプライアンスの推進には幹部職員がリーダーシップを発揮して進むべき方向を明確にし、率先垂範することにより、常に、組織風土を変えていくことが重要である。また、幹部職員自らも公私にわたり高いコンプライアンス意識を保持し行動することが求められる。

このため、幹部職員のコンプライアンスの徹底について、以下の取組を進める。

(1) 幹部職員のコンプライアンス宣誓の提出

幹部職員は、就任の都度「コンプライアンス宣誓」を全て自筆で作成のうえ、各部・各事務所のコンプライアンス指導者に提出する。

コンプライアンス指導者は、提出された「コンプライアンス宣誓」を保管し、その写しを適正業務管理官に送付する。

本 局：課長・室長・センター長以上の管理職
事務所：事務所（管理所）長、副所長

(2) 幹部職員の人事評価（業績評価）における目標設定と実行

幹部職員は、4月期及び10月期の業績評価において、職務遂行における行動及び結果についてはコンプライアンスを徹底すること、及び部下職員についてもコンプライアンスの徹底について指導することを目標として掲げ、着実に実行する。 対象者 上記(1)と同じ

5. 次期推進計画と現行推進計画の比較

<次期>

3 職員の意識改革の継続

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、常に社会的要請に対応させるためには、職員自身がリスクに直面したときに即座に適切な行動が取れるように実践的な取組とする必要がある。

このため、講習会等をはじめとした職員のコンプライアンス意識の啓発について、以下の取組を進める。

(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

講習会等の内容については、不祥事等の具体的で幅広い事例を基に、発注者綱紀保持規程、国家公務員倫理法及び同規程、官製談合防止法、国家公務員法等の関係法令違反の違法性や、懲戒処分、損害賠償請求、刑事処罰等のペナルティについての認識が高まるような内容を可能な限り取り入れる。

特に入札談合等関与行為が発覚しないことはあり得ないこと及び入札談合に関与した職員に対しては厳正な懲戒処分、損害賠償請求、刑事処罰等がなされること並びに知識と行動が一致しないこともあり得ることを十分に認識させる。

<現行>

3 職員の意識改革の継続

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、また、適正な公文書管理等、常に社会的要請に対応させるためには、知識と行動が必ずしも一致しないこともあり得ることを認識した上で職員自身がリスクに直面したときに即座に適切な行動が取れるよう、より実践的な取組とする必要がある。

このため、講習会等を始めとした職員のコンプライアンス意識の啓発について、以下の取組を進める。

(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

講習会等の内容については、不祥事・不正行為等の具体的で幅広い事例を基に、発注者綱紀保持規程、国家公務員倫理法及び同規程、官製談合防止法、国家公務員法等の関係法令違反の違法性や、懲戒処分、損害賠償請求、刑事処罰等のペナルティについての認識が高まるような内容を可能な限り取り入れる。

特に入札談合等関与行為が発覚しないことはあり得ないこと及び入札談合に関与した職員に対しては厳正な懲戒処分、損害賠償請求、刑事処罰等がなされること並びに知識と行動が一致しないこともあり得ることを十分に認識させ

5. 次期推進計画と現行推進計画の比較

＜次期＞

- 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
研修等の手法については、一方的な講義方式ではなく、不祥事等の具体的で幅広い事例を基にしながら、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グループ討議方式等を積極的に採用する。
- 3) コンプライアンス講習会等への参加状況の記録
各職員のコンプライアンスへの取組状況を把握するため、コンプライアンス講習会、コンプライアンス・ミーティングへの参加状況を記録・保存する。
- 4) 講習講師等の拡充、能力の向上
外部の有識者等を招聘して幹部職員を対象とした講習を開催し、それを受講した適正業務管理官等が講師を務め講習会を開催する。さらに各事務所においては、指導者等が講習会の講師を務める取組を引き続き進める。
このため、推進責任者、指導者等の幹部職員を対象にした講習会や、指導者間での合同コンプライアンスワーキングの実施など、指導者能力の向上を図る。
また、国土交通大学校主催のコンプライアンス指導者養成研修にコンプライアンス指導者等を積極的に参加させるとともに、当該研修の受講者が研修講師等を務めることにより、受講成果のフィードバックを図る。

＜現行＞

- 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
研修等の手法については、一方的な講義方式ではなく、不祥事・不正行為等の具体的で幅広い事例を基にしながら、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グループ討議方式等を積極的に採用する。
- 3) コンプライアンス講習会等への参加状況の記録
各職員のコンプライアンスへの意識、取組状況を把握するため、コンプライアンス講習会、コンプライアンス・ミーティングへの参加状況を職員ごとに記録・保存する。
- 4) 講習講師等の拡充、能力の向上
適正業務管理官等が講師を務めコンプライアンス指導者等を対象とした講習会を開催する。各事務所においては、コンプライアンス指導者等が講習会の講師を務める取組を引き続き進める。
このため、コンプライアンス推進責任者、指導者を対象にした講習会や、コンプライアンス指導者間でのワーキングの実施など、指導者能力の向上を図る。

また、国土交通大学校主催のコンプライアンス指導者養成研修にコンプライアンス指導者等を積極的に参加させるとともに、当該研修の受講者が研修講師等を務めることにより、受講成果のフィードバックを図る。

5. 次期推進計画と現行推進計画の比較

<次期>

(2)コンプライアンスに関する講習会等の取組の体系

1) コンプライアンス・ミーティング

コンプライアンス・ミーティング（以下「ミーティング」という。）は、全職員が参加してグループ討議を行うものであり、最も効果的な職員の意識啓発手法であるとともに、意識を把握する重要な機会であるため、取組の中心的役割を担うものとして位置付ける。

ミーティングは、部議、所課長会議及び各課の課内会議等において実施するほか、オンライン会議の活用等により他部署間の役職別、階層別等の横断的なミーティングを積極的に実施し、全職員が参加できるよう努める。

職員自身が直面する事案に対し、様々な観点から検討し、即座に適切な行動が取れる能力を習得するため、ミーティングテーマの設定にあたっては、不祥事事案等に限らず、職員が身近に感じる
ことができる実情に適したテーマを採用するとともに、判断の難しいグレーゾーンの事案を積極的に採用する。

<現行>

(2)コンプライアンスに関する講習会等の取組の体系

1) コンプライアンス・ミーティング

コンプライアンス・ミーティング（以下「ミーティング」という。）は、全職員が参加してグループ討議を行うものであり、最も効果的な職員の意識啓発手法であるとともに、意識を把握する重要な機会であるため、取組の中心的役割を担うものとして位置付ける。

ミーティングは、部議、所課長会議及び各課の課内会議等において実施することとし、職員全員が参加できるよう複数回に分けて実施したり、他の所属のミーティングへ参加させる等の工夫により、全職員が参加できるよう努める。

職員自身が直面する事案に対し、様々な観点から検討し、即座に適切な行動が取れる能力を習得するため、ミーティングテーマの設定にあたっては、不祥事事案等に限らず、判断の難しいグレーゾーンの事案について積極的に採用することとする。また、各所属が独自で実施するミーティングについては、実情に適したテーマを採用するとともに、ミーティングの実施にあたっては、所属内だけでなく、オンライン会議の活用等により他部署間の役職別、階層別等の横断的なミーティングの実施を検討する。

5. 次期推進計画と現行推進計画の比較

<次期>

また、職員一人ひとりの理解が深まるだけでなく、判断の難しい事案については上司や指導者、関係部署等に相談していくことが定着することを目指して、ミーティング等で得られた職員意見や疑問点等を共有し、テーマとして再度確認や指導を行うことにより、職員の参加意識や議論の質を高めていく。

2) コンプライアンス講習会

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

- ① 幹部職員を対象とした講習会（講師：外部のコンプライアンス有識者等）
- ② 全職員を対象とした講習会（講師：適正業務管理官等）
- ③ 事務所係長、係員、期間業務職員等を対象とした講習会（講師：指導者等）
- ④ 期間業務職員採用時の講習会（講師：適正業務管理官、指導者等）

講習会の実施にあたっては、オンライン会議、録画配信方式などデジタルツールを積極的に活用し、職員が受講しやすい効率的な開催方法を採用する。

<現行>

また、職員一人ひとりの理解が深まるだけでなく、判断の難しい事案については上司やコンプライアンス指導者、関係部署等に相談していくことが定着するように身近で具体的な事案に即した取組を行うとともに、ミーティング等で得られた職員意見や疑問点等を共有し、テーマとして再度確認を行うことにより、職員の参加意識や議論の質が高まるような取組を行う。

2) コンプライアンス講習会

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

- ① コンプライアンス推進責任者、指導者等を対象とした指導者養成講習（講師：外部のコンプライアンス有識者等）
- ② 本局職員、事務所管理職等を対象とした講習会（講師：適正業務管理官等）
- ③ 事務所係長、係員、期間業務職員等を対象とした講習会（講師：コンプライアンス指導者）
- ④ 期間業務職員採用時の講習会（講師：適正業務管理官、コンプライアンス指導者等）

講習会の実施にあたっては、状況に応じオンライン会議の活用等を検討する。

5. 次期推進計画と現行推進計画の比較

<次期>

3) コンプライアンス研修

四国地方整備局が実施する研修において、昇任（採用）時の研修に高知事案をはじめとするコンプライアンスに関するカリキュラムを取り入れる。それぞれの研修内容に即して、研修員が日常業務や組織対応の中で感じるコンプライアンス上の問題、疑問等、又は職場でのミーティングで出た疑問点等を持ち寄って、グループ討議等を行うとともに、討議結果を発表、記録する。

4) 合同コンプライアンスワーキング

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

また、必要に応じアドバイザー委員会の各委員のオブザーバー参加を企画し、意見交換等を図る。

5) イン트라ネットを活用した自主学習支援

職務上の都合で講習等に参加できない職員による利用及び職員のコンプライアンス意識の醸成を支援することを目的としたイン트라ネットの自主学習コーナーの充実を図るとともに、ミーティングでの主な意見やコンプライアンスの相談についてイン트라ネットに掲載し情報共有を図る。

<現行>

3) コンプライアンス研修

四国地方整備局が実施する研修において、昇任（採用）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る。

それぞれの研修内容に即して、研修員が日常業務や組織対応の中で感じるコンプライアンス上の問題、疑問等、又は職場でのミーティングで出た疑問点等を持ち寄り、テーマとしてグループ討議等を行うとともに、討議結果を発表、記録するものとする。

4) 合同コンプライアンスワーキング

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

5) イン트라ネットを活用した自主学習支援

職務上の都合で講習等に参加できない職員による利用及び職員のコンプライアンス意識の醸成を支援することを目的としたイン트라ネットの自主学習コーナーの充実を図るとともに、ミーティングでの主な意見やコンプライアンスの相談についてイン트라ネットに掲載し情報共有を図る。

5. 次期推進計画と現行推進計画の比較

<次期>

(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

局長は、コンプライアンスの推進、コンプライアンス等に関する問題の抱え込み防止と組織全体での対応等について、コンプライアンス推進本部会議等を利用し適宜全職員に対する呼びかけを行う。また、より高いコンプライアンス意識が求められる幹部職員に対しては、コンプライアンス意識を常に働かせる呼びかけを行う。

なお、必要に応じて、緊急幹部会等の招集や、局長訓示等の文書発出による対応も行う。

2) パソコン立ち上げ時のコンプライアンス メッセージの表示

職員のコンプライアンスの徹底を図るため、全職員を対象として、行政パソコンの立ち上げ時にコンプライアンスメッセージを日々変更し表示する。
コンプライアンスメッセージの表示にあたっては、職員の意識啓発に繋げるために、身近な事案や法令改正等の紹介など、広く多様な内容を採用する。

<現行>

(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

局長は、コンプライアンスの推進、コンプライアンス等に関する問題の抱え込み防止と組織全体での対応等について、コンプライアンス推進本部会議等を利用し適宜全職員に対する呼びかけを行うものとする。また、より高いコンプライアンス意識が求められる幹部職員に対しては、コンプライアンス意識を常に働かせる呼びかけを行うものとする。

なお、必要に応じて、緊急幹部会等の招集や、局長訓示等の文書発出による対応も行うものとする。

2) パソコン立ち上げ時のコンプライアンス メッセージの表示

職員のコンプライアンスの徹底を図るため、全職員を対象として、行政パソコンの立ち上げ時にコンプライアンスメッセージを日々変更し表示する。

5. 次期推進計画と現行推進計画の比較

<次期>

3) 公務員の不祥事情報提供

新聞報道等による公務員の不祥事情報について、他山の石として指導者から全職員へ提供することによって、職員各自が自身の行動を意識できる機会とし、コンプライアンスの徹底を図る。

4) コンプライアンスの行動チェック

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

不祥事情報の提供と同時にコンプライアンスの行動チェックを実施し、記名のうえ指導者まで提出する。

指導者は、行動チェックの内容を確認し必要に応じ所属職員を指導する。

5) コンプライアンス・ハンドブックの作成

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、ミーティングの成果等から作成する事例集やコンプライアンスに関する基本的な事項を網羅したハンドブックを作成し、イントラネット及びホームページへ掲載することによって、全職員がいつでも確認できる状態とする。

<現行>

3) 各職員がコンプライアンスの行動をチェック

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

ミーティングの実施後等において、コンプライアンスの行動チェックを実施し、記名のうえ各所属長を通じてコンプライアンス指導者まで提出する。

コンプライアンス指導者は、行動チェックの内容を確認し必要に応じ所属職員を指導する。

4) コンプライアンス・ハンドブックの作成

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、ミーティングの成果等から作成する事例集やコンプライアンスに関する基本的な事項を網羅したハンドブックを作成し全職員に配布する。

5. 次期推進計画と現行推進計画の比較

<次期>

4 発注者綱紀保持の徹底

事業者や事業者団体との対応については、四国地方整備局発注者綱紀保持規程（以下「規程」という。）の趣旨や綱紀保持の体制が十分に活かされるよう、組織としての対応の強化を図り、発注者綱紀保持を徹底するために、以下の取組を進める。

(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

職員に対し、規程第5条に規定する事業者等との応接方法に係るルールについて徹底するとともに、事業者等に対しても、趣旨、内容等について周知徹底し、理解を求める。

(2) 不当な働きかけ<※1>に対する報告の徹底

職員に対し、規程第12条第1項に規定する事業者等への対応を徹底するとともに、特に同条第2項以下に規定する報告については、組織のトップである局長への速やかな報告を徹底し、組織として毅然とした対応を行う。

なお、発注事務の公正な職務の執行を損なうおそれのある不当な働きかけについては、組織として必要な措置を講ずるとともに、随時又は定期的に公表を行う。

また、四国地方整備局の職員間における情報漏洩要求行為等の規程に抵触すると思料する事実を確認し、又は通報を受けた職員は、規程第6条の規定により速やかに発注者綱紀保持担当者（適正業務管理官）に報告を行う。

<現行>

4 発注者綱紀保持の徹底

事業者や事業者団体との対応については、四国地方整備局発注者綱紀保持規程（以下「規程」という。）の趣旨や綱紀保持の体制が十分に活かされるよう、組織としての対応の強化を図り、発注者綱紀保持を徹底するために、以下の取組を進める。

(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

職員に対し、規程第5条に規定する事業者等との応接方法に係るルールについて徹底するとともに、事業者等に対しても、趣旨、内容等について周知徹底し、理解を求めるものとする。

(2) 不当な働きかけ<※1>に対する報告の徹底

職員に対し、規程第12条第1項に規定する事業者等への対応を徹底するとともに、特に同条第2項以下に規定する報告については、組織のトップである局長への速やかな報告を徹底し、組織として毅然とした対応を行う。

なお、発注事務の公正な職務の執行を損なうおそれのある不当な働きかけについては、組織として必要な措置を講ずるとともに、随時又は定期的に公表を行う。

また、四国地方整備局の職員間における情報漏洩要求行為等の規程に抵触すると思料する事実を確認し、又は通報を受けた職員は、規程第6条の規定により速やかに発注者綱紀保持担当者に報告を行

5. 次期推進計画と現行推進計画の比較

＜次期＞

5 不当要求行為＜※2＞に対する取組

不当要求行為への対応については、職員の安全と事務事業の円滑かつ適正な執行を確保するため、組織的に取組むことが重要である。

不当要求行為に対しては、組織全体で情報を共有し、組織として適切に対処するため以下の取組を推進する。

(1) 不当要求対応マニュアルの周知徹底

本局及び各事務所で策定している不当要求対応マニュアルについて、必要に応じ適宜修正を行い、所属職員に周知する。

(2) 不当要求対応講習会の受講

不当要求行為を受ける可能性がある職員は、暴力追放運動推進センター等が開催する不当要求防止責任者講習会を受講し受講修了書を自席周辺の見やすい場所に掲示する。

(3) 関係機関との連携

所轄警察署、暴力追放運動推進センター等、関係機関との連携体制を構築し不当要求行為への対応に備える。また、事案に応じて顧問弁護士、民暴委員会に所属している弁護士等に、相談・対応依頼を行うことができる体制を整える。

＜現行＞

5 不当要求行為＜※2＞に対する取組

不当要求行為への対応については、職員の安全と事務事業の円滑かつ適正な執行を確保するため、組織的に取組むことが重要である。

不当要求行為に対しては、組織全体で情報を共有し、組織として適切に対処するため以下の取組を推進する。

(1) 不当要求対応マニュアルの周知徹底

本局及び各事務所で策定している不当要求対応マニュアルについて所属職員に周知するとともにその内容について必要に応じ適宜、修正するものとする。

(2) 不当要求対応講習会の受講

不当要求行為を受ける可能性がある職員は、暴力追放運動推進センター等が開催する不当要求防止責任者講習会を受講し受講修了書を自席周辺の見やすい場所に掲示する。

(3) 関係機関との連携

所轄警察署、暴力追放運動推進センター等、関係機関との連携体制を構築し不当要求行為への対応に備える。また、事案に応じて顧問弁護士、民暴委員会に所属している弁護士等に、相談・対応依頼を行うことができる体制を整える。

5. 次期推進計画と現行推進計画の比較

<次期>

6 円滑なコンプライアンス相談・報告等の実施に向けた取組

コンプライアンス相談・報告窓口について、講習会等を通して職員へ周知し、窓口設置の趣旨が活かされる取組を進める。

また、心の悩みや、周りが見て少しでも疑義を感じた場合も含めて、相談されやすい窓口となるよう配慮するとともに、各職場においてもコンプライアンスに関する問題を気軽に話し合える風通しの良い組織づくりに取り組む。

また、円滑な意思疎通を確保するため、オンライン会議等の積極的な活用によりコミュニケーションの維持を図る。

相談・報告があった場合には、相談・報告者の保護等を徹底した上で、「コンプライアンス相談・報告窓口の対応フロー」に基づき迅速かつ的確な対応を行う。

<現行>

6 円滑なコンプライアンス相談・報告等の実施に向けた取組

コンプライアンス相談・報告窓口について、職員への周知に工夫を凝らし、窓口設置の趣旨が活かされる取組を進める。

また、心の悩みや、周りが見てこれはおかしいと気付く場合も含めて、相談されやすい窓口となるよう配慮するとともに、各職場においてもコンプライアンスに関する問題を気軽に話し合える風通しのよい組織づくりに取り組む。

また、在宅勤務の実施での意思疎通を継続するため、オンライン会議の積極的な活用等によりコミュニケーションの維持を図るものとする。

相談・報告があった場合には、相談・報告者の保護等を徹底した上で、「コンプライアンス相談・報告窓口の対応フロー」に基づき迅速かつ的確な対応を行う。

5. 次期推進計画と現行推進計画の比較

<次期>

Ⅱ 不正が発生しにくい入札契約制度の構築と 情報管理の徹底

入札契約事務の執行にあたっては、発注者綱紀保持規程、発注者綱紀保持マニュアルを遵守するとともに、その内容について適宜見直しを実施し、改訂する。

1 不正が発生しにくい入札契約制度の構築

不正が発生しにくい入札契約制度への見直しのため策定された「高知県内の入札談合事案を踏まえた入札手続きの見直しの実施について」（平成26年2月6日付け国地契第61号ほか）等に基づき、以下の取組を継続するとともに、その評価を行う。

- ① 予定価格の作成を入札書の提出後に行うこととするとともに、入札書と技術提案書を同時に提出させる。
- ② 積算業務と技術審査・評価業務の分離体制を確保することにより、両者の情報を知る機会や知る者の数を限定し、情報漏洩の防止を図る。
- ③ 技術提案書及び指名競争入札における業者名のマスキングを徹底、入札参加業者名を知る者の数を限定するとともに、特定の業者に対する不公正な評価及び情報漏洩の防止を図る。

<現行>

Ⅱ 不正が発生しにくい入札契約制度の構築と 情報管理の徹底

入札契約事務の執行にあたっては、発注者綱紀保持規程、発注者綱紀保持マニュアルを遵守するとともに、その内容について適宜見直しを実施し、改訂することとする。

1 不正が発生しにくい入札契約制度の構築

不正が発生しにくい入札契約制度への見直しのため策定された「高知県内の入札談合事案を踏まえた入札手続きの見直しの実施について」（平成26年2月6日付け国地契第61号ほか）等に基づき、以下の取組を継続するとともに、その評価を行う。

- ① 予定価格の作成を入札書の提出後に行うこととするとともに、入札書と技術提案書を同時に提出させることとする。
- ② 積算業務と技術審査・評価業務の分離体制を確保することにより、両者の情報を知る機会や知る者の数を限定し、情報漏洩の防止を図るものとする。
- ③ 技術提案書及び指名競争入札における業者名のマスキングを徹底、入札参加業者名を知る者の数を限定するとともに、特定の業者に対する不公正な評価及び情報漏洩の防止を図るものとする。

5. 次期推進計画と現行推進計画の比較

<次期>

2 情報管理の徹底

職員に対し、規程第3条の2、第3条の3及び第4条並びに発注者綱紀保持マニュアルの同条関係に規定する発注事務に関する情報管理の責任体制やルールについて徹底する。

機密情報が含まれる文書の保管に当たっては、電子データとして保管する場合にはアクセス制限、パスワード管理等技術的セキュリティの強化を図るなど情報管理の徹底を図る。

<現行>

2 情報管理の徹底

職員に対し、規程第3条の2、第3条の3及び第4条並びに発注者綱紀保持マニュアルの同条関係に規定する発注事務に関する情報管理の責任体制やルールについて徹底する。

機密情報が含まれる文書の保管に当たっては、電子データとして保管する場合にはアクセス制限、パスワード管理等技術的セキュリティの強化を図るなど情報管理の徹底を図るものとする。

5. 次期推進計画と現行推進計画の比較

<次期>

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

指導者は、推進計画に基づく取組の実施状況を月ごとに取りまとめ、翌月の10日までに適正業務管理官まで報告し、適正業務管理官は、これを毎月開催される推進本部の定例会議において報告する。

また、本部規則第7条第3項の規定に基づき、推進本部長は毎月の定例会議に推進責任者等を参画させ、事務所等の取組の実施状況報告及び取組に関する意見を受け、取組について検証・指導・改善を行う。

なお、各事務所の推進責任者等を年1回は必ず参画させる。

(2) 推進計画に基づく取組の公表

本部規則第6条第3項の規定に基づく公表を、本局ホームページで行い、透明性の確保を図る。

<現行>

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

各部長及び各コンプライアンス推進責任者は、推進計画に基づく取組の実施状況を月ごとに取りまとめ、翌月の10日までに適正業務管理官まで報告し、適正業務管理官は、これを毎月開催される推進本部の定例会議において報告するものとする。

また、本部規則第7条第3項の規定に基づき、推進本部長は毎月の定例会議にコンプライアンス推進責任者等を参画させ、事務所等の取組の実施状況報告及び取組に関する意見を受け、取組について検証・指導・改善を行うものとする。

なお、各事務所のコンプライアンス推進責任者等を年1回は必ず参画させるものとする。

(2) 推進計画に基づく取組の公表

本部規則第6条第3項の規定に基づく公表を、本局ホームページで行い、透明性の確保を図るものとする。

5. 次期推進計画と現行推進計画の比較

<次期>

- 2 推進計画に基づく取組の実効性の定期的検証
- (1) セルフチェックシートによる職員の法令等理解度の検証
コンプライアンス関係法令等に関するセルフチェックシートにより法令の理解度の検証を行う。
なお、理解度が低い事項については、講習会等で指導し理解度の向上を図る。
- (2) アンケートによる職員のコンプライアンス意識等の把握・検証
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年1回実施し、職員のコンプライアンスに関する理解度、意識、行動等の実態を把握のうえ、推進計画に基づく取組の効果を検証する。
また、コンプライアンス推進計画に基づく取組に関する推進状況について、フォローアップを実施するとともに、推進計画の作成や職員の指導に反映させる。

<現行>

- 2 推進計画に基づく取組の実効性の定期的検証
- (1) セルフチェックシートによる職員の法令等理解度の検証
コンプライアンス関係法令等に関するセルフチェックシートにより法令の理解度の検証を行う。
なお、理解度が低い事項については、講習会等で指導し理解度の向上を図る。
- (2) アンケートによる職員のコンプライアンス意識等の把握・検証
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年1回実施し、職員のコンプライアンスに関する理解度、意識、行動等の実態を把握のうえ、推進計画に基づく取組の効果を検証する。
また、コンプライアンス推進計画に基づく取組について、所属長から職員に対し、効果的な周知がなされているのか、きめ細かな指導がなされているのかなどの取組状況について、フォローアップを実施するとともに、推進計画の作成や職員の指導に反映させる。

5. 次期推進計画と現行推進計画の比較

<次期>

- 3 事務所ごとの応札状況の透明化・情報公開の強化
入札談合の発見の端緒又はその抑止効果の一端を担う観点から、事務所ごとに年間を通じた応札状況の傾向等についてホームページで公表するなど、透明化・情報公開を徹底する。
- ・事務所ごとの一般土木工事及び港湾土木工事の落札率（月平均・年平均）の公表
 - ・事務所ごとの一般土木工事及び港湾土木工事の業者別年間受注額・受注割合の公表
- 4 内部監査の強化・充実
一般監査において、コンプライアンスの取組状況及び入札契約関係文書の管理等を重点監査事項に位置付け監察の強化を図る。
また、必要に応じ臨時的な監査等を実施する。

<現行>

- 3 事務所ごとの応札状況の透明化・情報公開の強化
入札談合の発見の端緒又はその抑止効果の一端を担う観点から、事務所ごとに年間を通じた応札状況の傾向等についてホームページで公表するなど、透明化・情報公開を強化するものとする。
- ・事務所ごとの一般土木工事及び港湾土木工事の落札率（月平均・年平均）の公表
 - ・事務所ごとの一般土木工事及び港湾土木工事の業者別年間受注額・受注割合の公表
- 4 内部監査の強化・充実
一般監査において、コンプライアンスの取組状況及び入札契約関係文書の管理等を重点監査事項に位置付け監察の強化を図る。
また、必要に応じ臨時的な監査等を実施する。

5. 次期推進計画と現行推進計画の比較

<次期>

IV 取組等の周知

推進計画に基づく取組等の実効性を高めるため、地域の建設業者、地方公共団体、退職者等の関係方面に対して、対策、取組の趣旨、内容等について周知し、理解を求める。

周知の方法は以下のとおりとする。

- ① 本局ホームページに、有資格業者を対象としたコンプライアンス推進計画の取組及び発注者綱紀保持の取組についての協力依頼を掲載する。
- ② 一般競争（指名競争）参加資格認定通知書に、四国地方整備局における発注者綱紀保持の取組への協力依頼文を同封する。
- ③ 幹部職員は、事業者団体との各種意見交換会等で、四国地方整備局コンプライアンス推進計画の取組及び発注者綱紀保持の取組等を周知する。

<現行>

IV 取組等の周知

推進計画に基づく取組等の実効性を高めるため、地域の建設業者、地方公共団体、退職者等の関係方面に対して、対策、取組の趣旨、内容等について周知し、理解を求めるものとする。

周知の方法は以下のとおりとする。

- ① 本局ホームページに、有資格業者を対象としたコンプライアンス推進計画の取組及び発注者綱紀保持の取組についての協力依頼を掲載する。
- ② 一般競争（指名競争）参加資格認定通知書に、四国地方整備局における発注者綱紀保持の取組への協力依頼文を同封する。
- ③ 各部長及びコンプライアンス推進責任者は、事業者団体との各種意見交換会等で、四国地方整備局コンプライアンス推進計画の取組及び発注者綱紀保持の取組等を周知する。
- ④ コンプライアンス推進計画及び発注者綱紀保持の取組について、事業者団体等へ周知する。

5. 次期推進計画と現行推進計画の比較

<次期>

V 推進計画の定期的検証及び見直し

本推進計画に基づく取組を着実に進展させていくため、年度ごとに、推進本部において本計画の実施状況を定期的検証のうえ自己評価を行い、コンプライアンス・アドバイザー委員会に報告し、改善に向けた提言を受けるとともに、計画期間内であっても柔軟に対応を行う。

さらに、計画終了前に計画期間内の実施状況を踏まえ、実施項目・手法等について、抜本的に評価及び見直しを行う。

<現行>

V 推進計画の定期的検証及び見直し

本推進計画に基づく取組を着実に進展させていくため、毎年度ごとに、推進本部において本計画の実施状況を定期的検証のうえ自己評価を行い、コンプライアンス・アドバイザー委員会に報告し、改善に向けた提言を受けるとともに、計画期間内であっても柔軟に対応を行うものとする。

さらに、計画終了前に計画期間内の実施状況を踏まえ、実施項目・手法等について、抜本的に評価及び見直しを行うものとする。

5. 次期推進計画と現行推進計画の比較

コンプライアンス推進計画年間予定 (※本スケジュールは3カ年度計画の標準例を示したものであり毎年度見直しを実施する)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
I 1(1) コンプライアンス推進本部会議 (★:事務所報告あり)	☆	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	☆
I 1(2) コンプライアンス・アドバイザー委員会・意見交換会			☆								☆	
I 3(2)1) コンプラ・ミーティング(新規 共通テーマ)	☆			☆						☆		
I 3(2)1) コンプラ・ミーティング(情報共有・提供 共通テーマ 集計結果等提供)			☆			☆						☆
I 3(2)1) コンプラ・ミーティング(独自テーマ等)		適宜実施(年3回以上)										
I 3(2)2) コンプライアンス講習会	☆						☆	☆	☆			
I 3(2)3) コンプライアンス研修	新規採用 管理職Ⅱ	管理職Ⅰ	初任係長			初級・基礎事務 初級・基礎技術		総合マネジメント 総合計画				
I 3(2)4) 合同コンプライアンスワーキング						☆	☆					
I 3(3)3) 不祥事情報提供		☆			☆			☆			☆	
I 3(3)4) 行動チェック		☆			☆			☆			☆	
I 3(1)2) 事務所独自(不祥事情報提供)					☆						☆	
I 5(2)不当要求対応講習会	←						適宜実施					→
Ⅲ 2(1) セルフチェックシートによる法令理解度							☆					
Ⅲ 2(1) セルフチェックシートによる法令理解度(集計結果等提供)								☆				
Ⅲ 2(1) セルフチェックシートによる法令理解度(情報提供)									☆			
Ⅲ 2(2) アンケートによる職員意識の把握・検証									☆			
Ⅲ 2(2) アンケートによる職員意識の把握・検証(集計結果等提供)										☆		

6. R7 コンプラ推進計画年間予定スケジュール

R7 コンプライアンス推進計画年間予定

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
I 1(1) コンプライアンス推進本部会議 (★:事務所報告あり)	☆	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	☆
I 1(2) コンプライアンス・アドバイザー委員会・意見交換会			☆								☆	
I 3(2)1 コンプラ・ミーティング(共通テーマ)	☆			☆						☆		
I 3(2)1 コンプラ・ミーティング(共通テーマ 集計結果等提供)			☆			☆						☆
I 3(2)1 コンプラ・ミーティング(独自テーマ等)		← 適宜実施(年3回以上) →										
I 3(2)2 コンプライアンス講習会	☆					☆	☆	☆				
I 3(2)3 コンプライアンス研修	新規採用 管理職Ⅱ	管理職Ⅰ 初任係長				基礎事務 基礎技術	初級事務 初級技術	総合計画				
I 3(2)4 合同コンプライアンスワーキング						☆	☆					
I 3(3)3 不祥事情報提供		☆			☆			☆			☆	
I 3(3)4 行動チェック		☆			☆			☆			☆	
I 5(2)不当要求対応講習会	←					適宜実施						→
Ⅲ 2(1) セルフチェックシートによる法令理解度							☆					
Ⅲ 2(1) セルフチェックシートによる法令理解度(集計結果等提供)								☆				
Ⅲ 2(2) アンケートによる職員意識の把握・検証									☆			
Ⅲ 2(2) アンケートによる職員意識の把握・検証(集計結果等提供)										☆		

(参考資料1)

四国地方整備局コンプライアンス推進計画

(令和7年度～令和9年度) <案>

令和7年2月18日

四国地方整備局コンプライアンス推進本部

目 次

基本方針	- 1 -
I コンプライアンスの推進	- 2 -
1 コンプライアンス推進体制	- 2 -
(1) コンプライアンス推進本部等	- 2 -
(2) コンプライアンス・アドバイザー委員会	- 2 -
(3) 事務所等の体制	- 2 -
(4) 相談・通報窓口の設置	- 2 -
(5) 年度計画の策定	- 2 -
2 幹部職員のコンプライアンスの徹底	- 3 -
(1) 幹部職員のコンプライアンス宣誓	- 3 -
(2) 幹部職員の人事評価（業績評価）における目標設定と実行	- 3 -
3 職員の意識改革の継続	- 3 -
(1) コンプライアンスに関する講習会等の基本的方向	- 3 -
1) 違法性やペナルティについての認識の徹底	- 3 -
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 ...	- 4 -
3) コンプライアンス講習会等への参加状況の記録	- 4 -
4) 講習講師等の拡充、能力の向上	- 4 -
(2) コンプライアンスに関する講習会等の取組の体系	- 4 -
1) コンプライアンス・ミーティング	- 4 -
2) コンプライアンス講習会	- 5 -
3) コンプライアンス研修	- 5 -
4) 合同コンプライアンスワーキング	- 5 -
5) イン트라ネットを活用した自主学習支援	- 5 -
(3) その他の意識啓発のための取組	- 5 -
1) 局長からの呼びかけ	- 5 -
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	- 6 -
3) 公務員の不祥事情報提供	- 6 -
4) コンプライアンスの行動チェック	- 6 -
5) コンプライアンス・ハンドブックの作成	- 6 -
4 発注者綱紀保持の徹底	- 6 -
(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	- 6 -
(2) 不当な働きかけに対する報告の徹底	- 7 -
5 不当要求行為に対する取組	- 7 -
(1) 不当要求対応マニュアルの周知徹底	- 7 -
(2) 不当要求対応講習会の受講	- 7 -
(3) 関係機関との連携	- 7 -

6 円滑なコンプライアンス相談・報告等の実施に向けた取組	- 8 -
II 不正が発生しにくい入札契約制度の構築と情報管理の徹底	- 8 -
1 不正が発生しにくい入札契約制度の構築	- 8 -
2 情報管理の徹底	- 8 -
III 推進計画の実施状況及び実効性の定期的検証	- 9 -
1 コンプライアンス推進本部によるモニタリング等	- 9 -
(1) 推進計画に基づく取組の実施状況報告	- 9 -
(2) 推進計画に基づく取組の公表	- 9 -
2 推進計画に基づく取組の実効性の定期的検証	- 9 -
(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	- 9 -
(2) アンケートによる職員のコンプライアンス意識等の把握・検証	- 9 -
3 事務所ごとの応札状況の透明化・情報公開の強化	- 9 -
4 内部監査の強化・充実	- 10 -
IV 取組等の周知	- 10 -
V 推進計画の定期的検証及び見直し	- 10 -
コンプライアンス年間スケジュール	- 11 -

基本方針

四国地方整備局は、四国地方において広域的な視点に立ち、四国地域の持続的な発展を下支えする社会資本の整備等により地域の活性化を図るとともに、南海トラフ巨大地震をはじめとする自然災害等に備え、ハード、ソフト対策を着実に推進し、この地に暮らす人々の命と暮らしを守る重要な使命を担っている。その遂行に当たっては、職員一人ひとりが自覚と誇りを持って職務に当たることが肝要である。

私たち四国地方整備局の職員は、過去の高知県内における入札談合事案（以下「高知事案」という。）を風化させることなく、このような不祥事を二度と起こすことがないよう、コンプライアンス推進の取組を継続し、我々に期待されている社会的要請に的確に応えるとともに、その使命を確実に果たしていく責務がある。

そのため、平成24年11月に「四国地方整備局コンプライアンス推進計画」を初めて策定し、それ以降、各種取組を進めてきたところである。これらの取組の推進により職員のコンプライアンスに対する知識、意識は、相当程度高まってきたと思われる一方、コンプライアンスに関する長期にわたる取組の継続に伴うマンネリ化や意識の低下については、留意する必要がある。

職員一人一人がコンプライアンスの取組を特別なことではなく、日頃から当たり前のこととしてとらえて実行することが、情報共有や意見交換がしやすい風通しの良い組織を形成し、不祥事の未然防止や職員にとって働きやすい職場環境の実現につながるものであることを理解することが重要である。

今回、変更を含め9回目となる「四国地方整備局コンプライアンス推進計画」（令和7年度～令和9年度）においては、これまでの蓄積を踏まえ、中長期的な再発防止対策としての取組を継続しつつ、オンライン会議等のデジタルツールを積極的かつ有効的に活用することによりコンプライアンスの取組を効率的に推進することとする。

以上の方針を達成するため、より広範囲なコンプライアンスに関する今後3年間にわたる、以下の取組を実行するものである。取組にあたっては、重点化、優先順位等に十分配慮するとともに、得られたノウハウは、組織全体として蓄積し、活用することとする。

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

(1) コンプライアンス推進本部等

平成24年11月12日に設置した局長を本部長とする「四国地方整備局コンプライアンス推進本部」（以下「推進本部」という。）と、推進本部の決定で設置した「四国地方整備局コンプライアンス推進室」（以下「推進室」という。）によるコンプライアンスの推進体制を継続し、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。

(2) コンプライアンス・アドバイザー委員会

平成24年度に推進本部と同時に設置した外部有識者で構成される「四国地方整備局コンプライアンス・アドバイザー委員会」（以下「アドバイザー委員会」という。）において、推進計画等について意見を伺い、取組等の強化に反映させる。

また、計画の推進にあたっては、コンプライアンスの取組状況及び不祥事に関する情報等を随時共有するほか、職務遂行上の不祥事事案については事実等を遅滞なく報告のうえ改善に向けた意見を伺うなど、アドバイザー委員会との連携を適宜図る。

(3) 事務所等の体制

事務所等のコンプライアンスの取組を強化するため、事務所長及び管理所長を「コンプライアンス推進責任者」（以下「推進責任者」という。）とし、推進責任者を補佐するため「推進室」の体制を継続するとともに、現場により密着した形で指導を行うため、本局、事務所等に配置された「コンプライアンス指導者」（以下「指導者」という。）を通じ、コンプライアンス等の強化を効果的・効率的かつ自律的に行う。

(4) 相談・通報窓口の設置

不祥事の未然防止や早期是正等を図るという目的のもと、職員からのコンプライアンスに関する相談・通報のための窓口として、指導者、適正業務管理官への相談・通報のほか、弁護士による外部窓口及びイントラネットからの匿名による通報等が可能な体制を継続する。

なお、相談・通報ともに発信者である職員に対しては、秘密を厳守し、不利益な取扱いをすることなく、職員が利用しやすい窓口とする。

(5) 年度計画の策定

適正業務管理官は、コンプライアンスに関する取組の年度計画を前年度末までに策定し指導者等に送付する。

2 幹部職員のコンプライアンスの徹底

コンプライアンスの推進には幹部職員がリーダーシップを発揮して進むべき方向を明確にし、率先垂範することにより、常に組織風土を良い方向へ導いていくことが重要である。また、幹部職員自らも公私にわたり高いコンプライアンス意識を保持し行動することが求められる。

このため、幹部職員のコンプライアンスの徹底を図るために、以下の取組を進める。

対象者 本 局 ： 課長・室長・センター長以上の管理職

事務所 ： 事務所（管理所）長、副所長

(1) 幹部職員のコンプライアンス宣誓

幹部職員は、就任の都度「四国地方整備局コンプライアンス推進計画」（以下「推進計画」という。）に基づく自己の役割等を認識した上で、デジタルツール等により「コンプライアンスの率先垂範に対して宣誓」を行い、適正業務管理官に提出する。

(2) 幹部職員の人事評価（業績評価）における目標設定と実行

幹部職員は、4月期及び10月期の業績評価において、職務遂行における行動及び結果についてはコンプライアンスを徹底すること、及び部下職員についてもコンプライアンスの徹底について指導することを目標として掲げ、着実に実行する。

3 職員の意識改革の継続

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、常に社会的要請に対応させるためには、職員自身がリスクに直面したときに即座に適切な行動が取れるように実践的な取組とする必要がある。

このため、講習会等をはじめとした職員のコンプライアンス意識の啓発について、以下の取組を進める。

(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

講習会等の内容については、不祥事等の具体的で幅広い事例を基に、発注者綱紀保持規程、国家公務員倫理法及び同規程、官製談合防止法、国家公務員法等の関係法令違反の違法性や、懲戒処分、損害賠償請求、刑事処罰等のペナルティについての認識が高まるような内容を可能な限り取り入れる。

特に入札談合等関与行為が発覚しないことはあり得ないこと及び入札談合に関与した職員に対しては厳正な懲戒処分、損害賠償請求、刑事処罰等がなされること並びに知識と行動が一致しないこともあり得ることを十分に認識させる。

。

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

研修等の手法については、一方的な講義方式ではなく、不祥事等の具体的で幅広い事例を基にしながら、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グループ討議方式等を積極的に採用する。

3) コンプライアンス講習会等への参加状況の記録

各職員のコンプライアンスへの取組状況を把握するため、コンプライアンス講習会、コンプライアンス・ミーティングへの参加状況を記録・保存する。

4) 講習講師等の拡充、能力の向上

外部の有識者等を招聘して幹部職員を対象とした講習を開催し、それを受講した適正業務管理官等が講師を務め講習会を開催する。さらに各事務所においては、指導者等が講習会の講師を務める取組を引き続き進める。

このため、推進責任者、指導者等の幹部職員を対象にした講習会や、指導者間での合同コンプライアンスワーキングの実施など、指導者能力の向上を図る。

また、国土交通大学校主催のコンプライアンス指導者養成研修にコンプライアンス指導者等を積極的に参加させるとともに、当該研修の受講者が研修講師等を務めることにより、受講成果のフィードバックを図る。

(2) コンプライアンスに関する講習会等の取組の体系

1) コンプライアンス・ミーティング

コンプライアンス・ミーティング（以下「ミーティング」という。）は、全職員が参加してグループ討議を行うものであり、最も効果的な職員の意識啓発手法であるとともに、意識を把握する重要な機会であるため、取組の中心的役割を担うものとして位置付ける。

ミーティングは、部議、所課長会議及び各課の課内会議等において実施するほか、オンライン会議の活用等により他部署間の役職別、階層別等の横断的なミーティングを積極的に実施し、全職員が参加できるよう努める。

職員自身が直面する事案に対し、様々な観点から検討し、即座に適切な行動が取れる能力を習得するため、ミーティングテーマの設定にあたっては、不祥事事案等に限らず、職員が身近に感じることができる実情に適したテーマを採用するとともに、判断の難しいグレーゾーンの事案を積極的に採用する。

また、職員一人ひとりの理解が深まるだけでなく、判断の難しい事案については上司や指導者、関係部署等に相談していくことが定着することを目指して、ミーティング等で得られた職員意見や疑問点等を共有し、テーマとして再度確認や指導を行うことにより、職員の参加意識や議論の質を高めていく。

2) コンプライアンス講習会

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

- ① 幹部職員を対象とした講習会（講師：外部のコンプライアンス有識者等）
- ② 全職員を対象とした講習会（講師：適正業務管理官等）
- ③ 事務所係長、係員、期間業務職員等を対象とした講習会（講師：指導者等）
- ④ 期間業務職員採用時の講習会（講師：適正業務管理官、指導者等）

講習会の実施にあたっては、オンライン会議、録画配信方式などデジタルツールを積極的に活用し、職員が受講しやすい効率的な開催方法を採用する。

3) コンプライアンス研修

四国地方整備局が実施する研修において、昇任（採用）時の研修に高知事案をはじめとするコンプライアンスに関するカリキュラムを取り入れる。

それぞれの研修内容に即して、研修員が日常業務や組織対応の中で感じるコンプライアンス上の問題、疑問等、又は職場でのミーティングで出た疑問点等を持ち寄って、グループ討議を行うとともに、討議結果を発表、記録する。

4) 合同コンプライアンスワーキング

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

また、必要に応じアドバイザー委員会の各委員のオブザーバー参加を企画し、意見交換等を図る。

5) イン트라ネットを活用した自主学習支援

職務上の都合で講習等に参加できない職員による利用及び職員のコンプライアンス意識の醸成を支援することを目的としたイン트라ネットの自主学習コーナーの充実を図るとともに、ミーティングでの主な意見やコンプライアンスの相談についてイン트라ネットに掲載し情報共有を図る。

(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

局長は、コンプライアンスの推進、コンプライアンス等に関する問題の抱え込み防止と組織全体での対応等について、コンプライアンス推進本部会議等を利用し適宜全職員に対する呼びかけを行う。また、より高いコンプライアンス意識が求められる幹部職員に対しては、コンプライアンス意識を常に働かせる呼びかけを行う。

なお、必要に応じて、緊急幹部会等の招集や、局長訓示等の文書発出による対応も行う。

2) パソコン立ち上げ時のコンプライアンスメッセージの表示

職員のコンプライアンスの徹底を図るため、全職員を対象として、行政パソコンの立ち上げ時に、コンプライアンスメッセージを日々変更し表示する。

コンプライアンスメッセージの表示にあたっては、職員の意識啓発に繋げるために、身近な事案や法令改正等の紹介など、広く多様な内容を採用する。

3) 公務員の不祥事情報提供

新聞報道等による公務員の不祥事情報について、他山の石として指導者から全職員へ提供することによって、職員各自が自身の行動を意識できる機会とし、コンプライアンスの徹底を図る。

4) コンプライアンスの行動チェック

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

不祥事情報の提供と同時にコンプライアンスの行動チェックを実施し、記名のうえ指導者まで提出する。

指導者は、行動チェックの内容を確認し必要に応じ所属職員を指導する。

5) コンプライアンス・ハンドブックの作成

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、ミーティングの成果等から作成する事例集やコンプライアンスに関する基本的な事項を網羅したハンドブックを作成し、イントラネット及びホームページへ掲載することによって、全職員がいつでも確認できる状態とする。

4 発注者綱紀保持の徹底

事業者や事業者団体との対応については、四国地方整備局発注者綱紀保持規程（以下「規程」という。）の趣旨や綱紀保持の体制が十分に活かされるよう、組織としての対応の強化を図り、発注者綱紀保持を徹底するために、以下の取組を進める。

(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

職員に対し、規程第5条に規定する事業者等との応接方法に係るルールについて徹底するとともに、事業者等に対しても、趣旨、内容等について周知徹底し、理解を求める。

(2) 不当な働きかけ¹に対する報告の徹底

職員に対し、規程第12条第1項に規定する事業者等への対応を徹底するとともに、特に同条第2項以下に規定する報告については、組織のトップである局長への速やかな報告を徹底し、組織として毅然とした対応を行う。

なお、発注事務の公正な職務の執行を損なうおそれのある不当な働きかけについては、組織として必要な措置を講ずるとともに、随時又は定期的に公表を行う。

また、四国地方整備局の職員間における情報漏洩要求行為等の規程に抵触すると思料する事実を確認し、又は通報を受けた職員は、規程第6条の規定により速やかに発注者綱紀保持担当者（適正業務管理官）に報告を行う。

5 不当要求行為²に対する取組

不当要求行為への対応については、職員の安全と事務事業の円滑かつ適正な執行を確保するため、組織的に取組むことが重要である。

不当要求行為に対しては、組織全体で情報を共有し、組織として適切に対処するため以下の取組を推進する。

(1) 不当要求対応マニュアルの周知徹底

本局及び各事務所で策定している不当要求対応マニュアルについて、必要に応じ適宜修正を行い、所属職員に周知する。

(2) 不当要求対応講習会の受講

不当要求行為を受ける可能性がある職員は、暴力追放運動推進センター等が開催する不当要求防止責任者講習会を受講し受講修了書を自席周辺の見やすい場所に掲示する。

(3) 関係機関との連携

所轄警察署、暴力追放運動推進センター等、関係機関との連携体制を構築し不当要求行為への対応に備える。また、事案に応じて顧問弁護士、民暴委員会に所属している弁護士等に、相談・対応依頼を行うことができる体制を整える。

¹不当な働きかけ

事業者等が職員に対して、契約発注事務に関する予定価格等の秘密情報を聞きだそうと働きかけるなど、発注事務の公正な職務の執行を損なうおそれのある行為

²不当要求行為

脅迫、威圧的な言動、暴言、けん騒その他の不穏当な言動により、又はその地位を利用し、若しくはその権限に基づく影響力を行使して、職員に対し、不適正にその職務上の行為をし、又はしないことを求める行為その他の不正な手段によって職員の公正な職務の執行を妨げる行為

6 円滑なコンプライアンス相談・報告等の実施に向けた取組

コンプライアンス相談・報告窓口について、講習会等を通して職員へ繰り返し周知し、窓口設置の趣旨が活かされる取組を進める。

また、心の悩みや、周りが見て少しでも疑義を感じた場合も含めて、相談されやすい窓口となるよう配慮するとともに、各職場においてもコンプライアンスに関する問題を気軽に話し合える風通しの良い組織づくりに取り組む。

また、円滑な意思疎通を確保するため、オンライン会議等の積極的な活用によりコミュニケーションの維持を図る。

相談・報告があった場合には、相談・報告者の保護等を徹底した上で、「コンプライアンス相談・報告窓口の対応フロー」に基づき迅速かつ的確な対応を行う。

II 不正が発生しにくい入札契約制度の構築と情報管理の徹底

入札契約事務の執行にあたっては、発注者綱紀保持規程、発注者綱紀保持マニュアルを遵守するとともに、その内容について適宜見直しを実施し、改訂する。

1 不正が発生しにくい入札契約制度の構築

不正が発生しにくい入札契約制度への見直しのため策定された「高知県内の入札談合事案を踏まえた入札手続きの見直しの実施について」（平成26年2月6日付け国地契第61号ほか）等に基づき、以下の取組を継続するとともに、その評価を行う。

- ① 予定価格の作成を入札書の提出後に行うこととするとともに、入札書と技術提案書を同時に提出させる。
- ② 積算業務と技術審査・評価業務の分離体制を確保することにより、両者の情報を知る機会や知る者の数を限定し、情報漏洩の防止を図る。
- ③ 技術提案書及び指名競争入札における業者名のマスキングを徹底、入札参加業者名を知る者の数を限定するとともに、特定の業者に対する不公正な評価及び情報漏洩の防止を図る。

2 情報管理の徹底

職員に対し、規程第3条の2、第3条の3及び第4条並びに発注者綱紀保持マニュアルの同条関係に規定する発注事務に関する情報管理の責任体制やルールについて徹底する。

機密情報が含まれる文書の保管に当たっては、電子データとして保管する場合にはアクセス制限、パスワード管理等技術的セキュリティの強化を図るなど情報管理の徹底を図る。

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

指導者は、推進計画に基づく取組の実施状況を月ごとに取りまとめ、翌月の10日までに適正業務管理官まで報告し、適正業務管理官は、これを毎月開催される推進本部の定例会議において報告する。

また、本部規則第7条第3項の規定に基づき、推進本部長は毎月の定例会議に推進責任者等を参画させ、事務所等の取組の実施状況報告及び取組に関する意見を受け、取組について検証・指導・改善を行う。

なお、各事務所の推進責任者等を年1回は必ず参画させる。

(2) 推進計画に基づく取組の公表

本部規則第6条第3項の規定に基づく公表を、本局ホームページで行い、透明性の確保を図る。

2 推進計画に基づく取組の実効性の定期的検証

(1) セルフチェックシートによる職員の法令等理解度の検証

コンプライアンス関係法令等に関するセルフチェックシートにより法令の理解度の検証を行う。

なお、理解度が低い事項については、講習会等で指導し理解度の向上を図る。

(2) アンケートによる職員のコンプライアンス意識等の把握・検証

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年1回実施し、職員のコンプライアンスに関する理解度、意識、行動等の実態を把握のうえ、推進計画に基づく取組の効果を検証する。また、コンプライアンス推進計画に基づく取組に関する推進状況について、フォローアップを実施するとともに、推進計画の作成や職員の指導に反映させる。

3 事務所ごとの応札状況の透明化・情報公開の強化

入札談合の発見の端緒又はその抑止効果の一端を担う観点から、事務所ごとに年間を通じた応札状況の傾向等についてホームページで公表するなど、透明化・情報公開を徹底する。

- ・事務所ごとの一般土木工事及び港湾土木工事の落札率（月平均・年平均）の公表
- ・事務所ごとの一般土木工事及び港湾土木工事の業者別年間受注額・受注割合の公表

4 内部監査の強化・充実

一般監査において、コンプライアンスの取組状況及び入札契約関係文書の管理等を重点監査事項に位置付け監察の強化を図る。

また、必要に応じ臨時的な監査等を実施する。

IV 取組等の周知

推進計画に基づく取組等の実効性を高めるため、地域の建設業者、地方公共団体、退職者等の関係方面に対して、対策、取組の趣旨、内容等について周知し、理解を求める。

周知の方法は以下のとおりとする。

- ① 本局ホームページに、有資格業者を対象としたコンプライアンス推進計画の取組及び発注者綱紀保持の取組についての協力依頼を掲載する。
- ② 一般競争（指名競争）参加資格認定通知書に、四国地方整備局における発注者綱紀保持の取組への協力依頼文を同封する。
- ③ 幹部職員は、事業者団体との各種意見交換会等で、四国地方整備局コンプライアンス推進計画の取組及び発注者綱紀保持の取組等を周知する。

V 推進計画の定期的検証及び見直し

本推進計画に基づく取組を着実に進展させていくため、年度ごとに、推進本部において本計画の実施状況を定期的検証のうえ自己評価を行い、コンプライアンス・アドバイザリー委員会に報告し、改善に向けた提言を受けるとともに、計画期間内であっても柔軟に対応を行う。

さらに、計画終了前に計画期間内の実施状況を踏まえ、実施項目・手法等について、抜本的に評価及び見直しを行う。

コンプライアンス年間スケジュール

(※本スケジュールは3カ年度計画の標準例を示したものであり毎年度見直しを実施する)

項目 \ 月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
I 1(1) コンプライアンス推進本部会議 (★:事務所報告あり)	☆	☆	★	★	★	★	★	★	★	★	★	☆
I 1(2) コンプライアンス・アドバイザー委員会・意見交換会			☆								☆	
I 3(2)1) コンプラ・ミーティング(共通テーマ)	☆			☆						☆		
I 3(2)1) コンプラ・ミーティング(共通テーマ 集計結果等提供)			☆			☆						☆
I 3(2)1)コンプラ・ミーティング(独自テーマ等)		←										
I 3(2)2) コンプライアンス講習会	☆					☆	☆	☆				
I 3(2)3) コンプライアンス研修	新規採用 管理職Ⅱ	管理職Ⅰ	初任係長			初級事務 初級技術等		総合マネジ メント等				
I 3(2)4) 合同コンプライアンスワーキング						☆	☆					
I 3(3)3) 不祥事情報提供		☆			☆			☆			☆	
I 3(3)4) 行動チェック		☆			☆			☆			☆	
I 5(2) 不当要求対応講習会	←											→
Ⅲ 2(1) セルフチェックシートによる法令理解度							☆					
Ⅲ 2(1) セルフチェックシートによる法令理解度(集計結果等提供)								☆				
Ⅲ 2(2) アンケートによる職員意識の把握・検証									☆			
Ⅲ 2(2) アンケートによる職員意識の把握・検証(集計結果等提供)										☆		

(参考資料2)

四国地方整備局コンプライアンス推進計画

(令和4年度～令和6年度)

令和4年3月22日

四国地方整備局コンプライアンス推進本部

目 次

基本方針	- 1 -
I コンプライアンスの推進	- 2 -
1 コンプライアンス推進体制	- 2 -
(1) コンプライアンス推進本部等	- 2 -
(2) コンプライアンス・アドバイザー委員会	- 2 -
(3) 事務所等の体制	- 2 -
(4) 相談・通報窓口の設置	- 2 -
(5) 年度計画の策定	- 2 -
2 幹部職員のコンプライアンスの徹底	- 2 -
(1) 幹部職員のコンプライアンス宣誓の提出	- 3 -
(2) 幹部職員の人事評価（業績評価）における目標設定と実行	- 3 -
3 職員の意識改革の継続	- 3 -
(1) コンプライアンスに関する講習会等の基本的方向	- 3 -
1) 違法性やペナルティについての認識の徹底	- 3 -
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 ...	- 4 -
3) コンプライアンス講習会等への参加状況の記録	- 4 -
4) 講習講師等の拡充、能力の向上	- 4 -
(2) コンプライアンスに関する講習会等の取組の体系	- 4 -
1) コンプライアンス・ミーティング	- 4 -
2) コンプライアンス講習会	- 5 -
3) コンプライアンス研修	- 5 -
4) 合同コンプライアンスワーキング	- 5 -
5) イン트라ネットを活用した自主学习支援	- 5 -
(3) その他の意識啓発のための取組	- 5 -
1) 局長からの呼びかけ	- 6 -
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	- 6 -
3) 各職員がコンプライアンスの行動をチェック	- 6 -
4) コンプライアンス・ハンドブックの作成	- 6 -
4 発注者綱紀保持の徹底	- 6 -
(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	- 6 -
(2) 不当な働きかけに対する報告の徹底	- 7 -
5 不当要求行為に対する取組	- 7 -
(1) 不当要求対応マニュアルの周知徹底	- 7 -
(2) 不当要求対応講習会の受講	- 7 -
(3) 関係機関との連携	- 7 -

6 円滑なコンプライアンス相談・報告等の実施に向けた取組	- 7 -
II 不正が発生しにくい入札契約制度の構築と情報管理の徹底	- 8 -
1 不正が発生しにくい入札契約制度の構築	- 8 -
2 情報管理の徹底	- 8 -
III 推進計画の実施状況及び実効性の定期的検証	- 8 -
1 コンプライアンス推進本部によるモニタリング等	- 8 -
(1) 推進計画に基づく取組の実施状況報告	- 9 -
(2) 推進計画に基づく取組の公表	- 9 -
2 推進計画に基づく取組の実効性の定期的検証	- 9 -
(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	- 9 -
(2) アンケートによる職員のコンプライアンス意識等の把握・検証	- 9 -
3 事務所ごとの応札状況の透明化・情報公開の強化	- 9 -
4 内部監査の強化・充実	- 10 -
IV 取組等の周知	- 10 -
V 推進計画の定期的検証及び見直し	- 10 -
コンプライアンス年間スケジュール	- 11 -

基本方針

四国地方整備局は、四国地方において広域的な視点に立ち、四国地域の持続的な発展を下支えする社会資本の整備等により地域の活性化を図るとともに、南海トラフ巨大地震をはじめとする自然災害等に備え、ハード、ソフト対策を着実に推進し、この地に暮らす人々の命と暮らしを守る重要な使命を担っている。その遂行に当たっては、職員一人ひとりが自覚と誇りを持って職務に当たることが肝要である。

私たち四国地方整備局の職員は、過去の高知県内における入札談合事案（以下「高知事案」という。）を風化させることなく、このような不祥事を二度と起こすことがないよう、コンプライアンス推進の取組を継続し、我々に期待されている社会的要請に的確に応えとともに、その使命を確実に果たしていく責務がある。

そのため、平成24年11月に「四国地方整備局コンプライアンス推進計画」を初めて策定し、それ以降、各種取組を進めてきたところである。これらの取組の推進により職員のコンプライアンスに対する知識、意識は、相当程度高まってきたと思われる一方、コンプライアンスに関する長期に渡る取組の継続に伴うマンネリ化や意識の低下については、留意する必要がある。

職員一人一人がコンプライアンスの取組を特別なことではなく、日頃から当たり前のこととしてとらえて実行することが、情報共有や意見交換がしやすい風通しのいい組織を形成し、職員にとって働きやすい職場環境の実現につながるものであることを理解することが重要である。

今回、変更を含め8回目となる「四国地方整備局コンプライアンス推進計画」（令和4年度～令和6年度）においては、これまでの蓄積を踏まえ、中長期的な再発防止対策としての取組を継続しつつ、コロナ禍の影響によりその利用が急速に進んだオンライン会議等を有効的に活用することによりコンプライアンスの取組を効率的に推進することとする。

以上の方針を達成するため、より広範囲なコンプライアンスに関する今後3年間にわたる、以下の取組を実行するものである。取組にあたっては、重点化、優先順位等に十分配慮するとともに、得られたノウハウは、組織全体として蓄積し、活用することとする。

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

(1) コンプライアンス推進本部等

平成24年11月12日に設置した局長を本部長とする「四国地方整備局コンプライアンス推進本部」（以下「推進本部」という。）と、推進本部の決定で設置した「四国地方整備局コンプライアンス推進室」によるコンプライアンスの推進体制を継続し、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。

(2) コンプライアンス・アドバイザー委員会

平成24年度に推進本部と同時に設置した外部有識者で構成される「四国地方整備局コンプライアンス・アドバイザー委員会」において、推進計画等について意見を伺い、取組等の強化に反映させる。

また、計画の推進にあたっては、コンプライアンスの取組状況及び不祥事に関する情報等を共有するなど、アドバイザー委員との連携を適宜図り取り組むこととする。

(3) 事務所等の体制

事務所等のコンプライアンスの取組を強化するため、事務所長及び管理所長を「コンプライアンス推進責任者」とし、推進責任者を補佐するため「コンプライアンス推進室」の体制を継続するとともに、現場により密着した形で指導を行うため、本局、事務所等に配置されたコンプライアンス指導者（以下「コンプライアンス指導者」という。）を通じ、コンプライアンス等の強化を効果的・効率的かつ自律的に行う。

(4) 相談・通報窓口の設置

職員からのコンプライアンスに関する相談・通報のための窓口として、コンプライアンス指導者、適正業務管理官への相談・通報の他、弁護士による外部窓口及びイントラネットからの匿名による通報等が可能な体制を継続する。

(5) 年度計画の策定

適正業務管理官は、コンプライアンスに関する取組の年度計画を前年度末までに策定しコンプライアンス指導者等に送付する。

2 幹部職員のコンプライアンスの徹底

コンプライアンスの推進には幹部職員がリーダーシップを発揮して進むべき方向を明確にし、率先垂範することにより、常に、組織風土を変えていくことが重要である。また、幹部職員自らも公私にわたり高いコンプライアンス意識を

保持し行動することが求められる。

このため、幹部職員のコンプライアンスの徹底について、以下の取組を進める。

(1) 幹部職員のコンプライアンス宣誓の提出

幹部職員は、就任の都度「コンプライアンス宣誓」を全て自筆で作成のうえ、各部・各事務所のコンプライアンス指導者に提出する。

コンプライアンス指導者は、提出された「コンプライアンス宣誓」を保管し、その写しを適正業務管理官に送付する。

対象者 本 局：課長・室長・センター長以上の管理職

事務所：事務所（管理所）長、副所長

(2) 幹部職員の人事評価（業績評価）における目標設定と実行

幹部職員は、4月期及び10月期の業績評価において、職務遂行における行動及び結果についてはコンプライアンスを徹底すること、及び部下職員についてもコンプライアンスの徹底について指導することを目標として掲げ、着実に実行する。

対象者 上記(1)と同じ

3 職員の意識改革の継続

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、また、適正な公文書管理等、常に社会的要請に対応させるためには、知識と行動が必ずしも一致しないこともあり得ることを認識した上で職員自身がリスクに直面したときに即座に適切な行動が取れるよう、より実践的な取組とする必要がある。

このため、講習会等を始めとした職員のコンプライアンス意識の啓発について、以下の取組を進める。

(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

講習会等の内容については、不祥事・不正行為等の具体的で幅広い事例を基に、発注者綱紀保持規程、国家公務員倫理法及び同規程、官製談合防止法、国家公務員法等の関係法令違反の違法性や、懲戒処分、損害賠償請求、刑事処罰等のペナルティについての認識が高まるような内容を可能な限り取り入れる。

特に入札談合等関与行為が発覚しないことはあり得ないこと及び入札談合に関与した職員に対しては厳正な懲戒処分、損害賠償請求、刑事処罰等がなされること並びに知識と行動が一致しないこともあり得ることを十分に認識させる。

。

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

研修等の手法については、一方的な講義方式ではなく、不祥事・不正行為等の具体的で幅広い事例を基にしながら、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グループ討議方式等を積極的に採用する。

3) コンプライアンス講習会等への参加状況の記録

各職員のコンプライアンスへの意識、取組状況を把握するため、コンプライアンス講習会、コンプライアンス・ミーティングへの参加状況を職員ごとに記録・保存する。

4) 講習講師等の拡充、能力の向上

適正業務管理官等が講師を務めコンプライアンス指導者等を対象とした講習会を開催する。各事務所においては、コンプライアンス指導者等が講習会の講師を務める取組を引き続き進める。

このため、コンプライアンス推進責任者、指導者を対象にした講習会や、コンプライアンス指導者間でのワーキングの実施など、指導者能力の向上を図る。

また、国土交通大学校主催のコンプライアンス指導者養成研修にコンプライアンス指導者等を積極的に参加させるとともに、当該研修の受講者が研修講師等を務めることにより、受講成果のフィードバックを図る。

(2) コンプライアンスに関する講習会等の取組の体系

1) コンプライアンス・ミーティング

コンプライアンス・ミーティング（以下「ミーティング」という。）は、全職員が参加してグループ討議を行うものであり、最も効果的な職員の意識啓発手法であるとともに、意識を把握する重要な機会であるため、取組の中心的役割を担うものとして位置付ける。

ミーティングは、部議、所課長会議及び各課の課内会議等において実施することとし、職員全員が参加できるよう複数回に分けて実施したり、他の所属のミーティングへ参加させる等の工夫により、全職員が参加できるよう努める。

職員自身が直面する事案に対し、様々な観点から検討し、即座に適切な行動が取れる能力を習得するため、ミーティングテーマの設定にあたっては、不祥事事案等に限らず、判断の難しいグレーゾーンの事案について積極的に採用することとする。また、各所属が独自で実施するミーティングについては、実情に適したテーマを採用するとともに、ミーティングの実施にあたっては、所属内だけでなく、オンライン会議の活用等により他部署間の役職別、階層別等の横断的なミーティングの実施を検討する。

また、職員一人ひとりの理解が深まるだけでなく、判断の難しい事案につい

ては上司やコンプライアンス指導者、関係部署等に相談していくことが定着するように身近で具体的な事案に即した取組を行うとともに、ミーティング等で得られた職員意見や疑問点等を共有し、テーマとして再度確認を行うことにより、職員の参加意識や議論の質が高まるような取組を行う。

2) コンプライアンス講習会

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

- ① コンプライアンス推進責任者、指導者等を対象とした指導者養成講習（講師：外部のコンプライアンス有識者等）
- ② 本局職員、事務所管理職等を対象とした講習会（講師：適正業務管理官等）
- ③ 事務所係長、係員、期間業務職員等を対象とした講習会（講師：コンプライアンス指導者）
- ④ 期間業務職員採用時の講習会（講師：適正業務管理官、コンプライアンス指導者等）

講習会の実施にあたっては、状況に応じオンライン会議の活用等を検討する。

3) コンプライアンス研修

四国地方整備局が実施する研修において、昇任（採用）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る。

それぞれの研修内容に即して、研修員が日常業務や組織対応の中で感じるコンプライアンス上の問題、疑問等、又は職場でのミーティングで出た疑問点等を持ち寄り、テーマとしてグループ討議等を行うとともに、討議結果を発表、記録するものとする。

4) 合同コンプライアンスワーキング

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

5) イン트라ネットを活用した自主学習支援

職務上の都合で講習等に参加できない職員による利用及び職員のコンプライアンス意識の醸成を支援することを目的としたイン트라ネットの自主学習コーナーの充実を図るとともに、ミーティングでの主な意見やコンプライアンスの相談についてイン트라ネットに掲載し情報共有を図る。

(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

局長は、コンプライアンスの推進、コンプライアンス等に関する問題の抱え込み防止と組織全体での対応等について、コンプライアンス推進本部会議等を利用し適宜全職員に対する呼びかけを行うものとする。また、より高いコンプライアンス意識が求められる幹部職員に対しては、コンプライアンス意識を常に働かせる呼びかけを行うものとする。

なお、必要に応じて、緊急幹部会等の招集や、局長訓示等の文書発出による対応も行うものとする。

2) パソコン立ち上げ時のコンプライアンスメッセージの表示

職員のコンプライアンスの徹底を図るため、全職員を対象として、行政パソコンの立ち上げ時に、コンプライアンスメッセージを日々変更し表示する。

3) 各職員がコンプライアンスの行動をチェック

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

ミーティングの実施後等において、コンプライアンスの行動チェックを実施し、記名のうえ各所属長を通じてコンプライアンス指導者まで提出する。

コンプライアンス指導者は、行動チェックの内容を確認し必要に応じ所属職員を指導する。

4) コンプライアンス・ハンドブックの作成

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、ミーティングの成果等から作成する事例集やコンプライアンスに関する基本的な事項を網羅したハンドブックを作成し全職員に配布する。

4 発注者綱紀保持の徹底

事業者や事業者団体との対応については、四国地方整備局発注者綱紀保持規程（以下「規程」という。）の趣旨や綱紀保持の体制が十分に活かされるよう、組織としての対応の強化を図り、発注者綱紀保持を徹底するために、以下の取組を進める。

(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

職員に対し、規程第 5 条に規定する事業者等との応接方法に係るルールについて徹底するとともに、事業者等に対しても、趣旨、内容等について周知徹底し、理解を求めるものとする。

(2) 不当な働きかけ¹に対する報告の徹底

職員に対し、規程第 12 条第 1 項に規定する事業者等への対応を徹底するとともに、特に同条第 2 項以下に規定する報告については、組織のトップである局長への速やかな報告を徹底し、組織として毅然とした対応を行う。

なお、発注事務の公正な職務の執行を損なうおそれのある不当な働きかけについては、組織として必要な措置を講ずるとともに、随時又は定期的に公表を行う。

また、四国地方整備局の職員間における情報漏洩要求行為等の規程に抵触すると思料する事実を確認し、又は通報を受けた職員は、規程第 6 条の規定により速やかに発注者綱紀保持担当者に報告を行う。

5 不当要求行為²に対する取組

不当要求行為への対応については、職員の安全と事務事業の円滑かつ適正な執行を確保するため、組織的に取組むことが重要である。

不当要求行為に対しては、組織全体で情報を共有し、組織として適切に対処するため以下の取組を推進する。

(1) 不当要求対応マニュアルの周知徹底

本局及び各事務所で策定している不当要求対応マニュアルについて所属職員に周知するとともにその内容について必要に応じ適宜、修正するものとする。

(2) 不当要求対応講習会の受講

不当要求行為を受ける可能性がある職員は、暴力追放運動推進センター等が開催する不当要求防止責任者講習会を受講し受講修了書を自席周辺の見やすい場所に掲示する。

(3) 関係機関との連携

所轄警察署、暴力追放運動推進センター等、関係機関との連携体制を構築し不当要求行為への対応に備える。また、事案に応じて顧問弁護士、民暴委員会に所属している弁護士等に、相談・対応依頼を行うことができる体制を整える。

6 円滑なコンプライアンス相談・報告等の実施に向けた取組

コンプライアンス相談・報告窓口について、職員への周知に工夫を凝らし、窓

¹不当な働きかけ

事業者等が職員に対して、契約発注事務に関する予定価格等の秘密情報を聞きだそうと働きかけるなど、発注事務の公正な職務の執行を損なうおそれのある行為

²不当要求行為

脅迫、威圧的な言動、暴言、けん騒その他の不穏当な言動により、又はその地位を利用し、若しくはその権限に基づく影響力を行使して、職員に対し、不適正にその職務上の行為をし、又はしないことを求める行為その他の不正な手段によって職員の公正な職務の執行を妨げる行為

口設置の趣旨が活かされる取組を進める。

また、心の悩みや、周りが見てこれはおかしいと気付く場合も含めて、相談されやすい窓口となるよう配慮するとともに、各職場においてもコンプライアンスに関する問題を気軽に話し合える風通しのよい組織づくりに取り組む。

また、在宅勤務の実施での意思疎通を継続するため、オンライン会議の積極的な活用等によりコミュニケーションの維持を図るものとする。

相談・報告があった場合には、相談・報告者の保護等を徹底した上で、「コンプライアンス相談・報告窓口の対応フロー」に基づき迅速かつ的確な対応を行う。

Ⅱ 不正が発生しにくい入札契約制度の構築と情報管理の徹底

入札契約事務の執行にあたっては、発注者綱紀保持規程、発注者綱紀保持マニュアルを遵守するとともに、その内容について適宜見直しを実施し、改訂することとする。

1 不正が発生しにくい入札契約制度の構築

不正が発生しにくい入札契約制度への見直しのため策定された「高知県内の入札談合事案を踏まえた入札手続きの見直しの実施について」（平成26年2月6日付け国地契第61号ほか）等に基づき、以下の取組を継続するとともに、その評価を行う。

- ① 予定価格の作成を入札書の提出後に行うこととするとともに、入札書と技術提案書を同時に提出させることとする。
- ② 積算業務と技術審査・評価業務の分離体制を確保することにより、両者の情報を知る機会や知る者の数を限定し、情報漏洩の防止を図るものとする。
- ③ 技術提案書及び指名競争入札における業者名のマスキングを徹底、入札参加業者名を知る者の数を限定するとともに、特定の業者に対する不公正な評価及び情報漏洩の防止を図るものとする。

2 情報管理の徹底

職員に対し、規程第3条の2、第3条の3及び第4条並びに発注者綱紀保持マニュアルの同条関係に規定する発注事務に関する情報管理の責任体制やルールについて徹底する。

機密情報が含まれる文書の保管に当たっては、電子データとして保管する場合にはアクセス制限、パスワード管理等技術的セキュリティの強化を図るなど情報管理の徹底を図るものとする。

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

各部長及び各コンプライアンス推進責任者は、推進計画に基づく取組の実施状況を月ごとに取りまとめ、翌月の１０日までに適正業務管理官まで報告し、適正業務管理官は、これを毎月開催される推進本部の定例会議において報告するものとする。

また、本部規則第７条第３項の規定に基づき、推進本部長は毎月の定例会議にコンプライアンス推進責任者等を参画させ、事務所等の取組の実施状況報告及び取組に関する意見を受け、取組について検証・指導・改善を行うものとする。

なお、各事務所のコンプライアンス推進責任者等を年１回は必ず参画させるものとする。

(2) 推進計画に基づく取組の公表

本部規則第６条第３項の規定に基づく公表を、本局ホームページで行い、透明性の確保を図るものとする。

2 推進計画に基づく取組の実効性の定期的検証

(1) セルフチェックシートによる職員の法令等理解度の検証

コンプライアンス関係法令等に関するセルフチェックシートにより法令の理解度の検証を行う。

なお、理解度が低い事項については、講習会等で指導し理解度の向上を図る。

(2) アンケートによる職員のコンプライアンス意識等の把握・検証

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年１回実施し、職員のコンプライアンスに関する理解度、意識、行動等の実態を把握のうえ、推進計画に基づく取組の効果を検証する。また、コンプライアンス推進計画に基づく取組について、所属長から職員に対し、効果的な周知がなされているのか、きめ細かな指導がなされているのかなどの取組状況について、フォローアップを実施するとともに、推進計画の作成や職員の指導に反映させる。

3 事務所ごとの応札状況の透明化・情報公開の強化

入札談合の発見の端緒又はその抑止効果の一端を担う観点から、事務所ごとに年間を通じた応札状況の傾向等についてホームページで公表するなど、透明化・情報公開を強化するものとする。

- ・事務所ごとの一般土木工事及び港湾土木工事の落札率（月平均・年平均）の公表
- ・事務所ごとの一般土木工事及び港湾土木工事の業者別年間受注額・受注割合の公表

4 内部監査の強化・充実

一般監査において、コンプライアンスの取組状況及び入札契約関係文書の管理等を重点監査事項に位置付け監察の強化を図る。

また、必要に応じ臨時的な監査等を実施する。

IV 取組等の周知

推進計画に基づく取組等の実効性を高めるため、地域の建設業者、地方公共団体、退職者等の関係方面に対して、対策、取組の趣旨、内容等について周知し、理解を求めるものとする。

周知の方法は以下のとおりとする。

- ① 本局ホームページに、有資格者を対象としたコンプライアンス推進計画の取組及び発注者綱紀保持の取組についての協力依頼を掲載する。
- ② 一般競争（指名競争）参加資格認定通知書に、四国地方整備局における発注者綱紀保持の取組への協力依頼文を同封する。
- ③ 各部長及びコンプライアンス推進責任者は、事業者団体との各種意見交換会等で、四国地方整備局コンプライアンス推進計画の取組及び発注者綱紀保持の取組等を周知する。
- ④ コンプライアンス推進計画及び発注者綱紀保持の取組について、事業者団体等へ周知する。

V 推進計画の定期的検証及び見直し

本推進計画に基づく取組を着実に進展させていくため、毎年度ごとに、推進本部において本計画の実施状況を定期的検証のうえ自己評価を行い、コンプライアンス・アドバイザリー委員会に報告し、改善に向けた提言を受けるとともに、計画期間内であっても柔軟に対応を行うものとする。

さらに、計画終了前に計画期間内の実施状況を踏まえ、実施項目・手法等について、抜本的に評価及び見直しを行うものとする。

コンプライアンス年間スケジュール

(※本スケジュールは標準例を示したものであり毎年度見直しを実施する)

項目 \ 月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
I 1(1) コンプライアンス推進本部会議 (★:事務所報告あり)	☆	☆	★	★	★	★	★	★	★	★	★	☆
I 1(2) コンプライアンス・アドバイザー委員会・意見交換会			☆								☆	
I 3(2)1) コンプラ・ミーティング(新規テーマ)	☆			☆						☆		
I 3(2)1) コンプラ・ミーティング(情報共有・提供)			☆			☆						☆
I 3(2)1)コンプラ・ミーティング(独自テーマ等)		☆			☆						☆	
I 3(2)2) コンプライアンス講習会							☆	☆	☆			
I 3(2)3) コンプライアンス研修	新規採用	管理職Ⅰ 管理職Ⅱ	新任係長			初級事務 初級技術						
I 3(2)4) 合同コンプライアンスワーキング						☆	☆					
I 3(3)3) 行動チェック					☆						☆	
I 3(1)2) 事務所独自(不祥事情報提供)					☆						☆	
I 5(2)不当要求対応講習会	← 適宜実施 →											
Ⅲ 2(1) セルフチェックシートによる法令理解度							☆					
Ⅲ 2(1) セルフチェックシートによる法令理解度(集計)								☆				
Ⅲ 2(1) セルフチェックシートによる法令理解度(情報提供)									☆			
Ⅲ 2(2) アンケートによる職員意識の把握・検証									☆			
Ⅲ 2(2) アンケートによる職員意識の把握・検証(集計)										☆		