

令和3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3年度における取組状況について報告するものである。

以下、推進計画の項目に沿って記載する。

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

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6日、第2回 5月11日、第3回 6月1日、第4回 7月7日、第5回 8月3日、第6回 9月7日、
第7回 10月5日、第8回 11月2日、第9回 12月7日、第10回 1月11日、第11回 2月1日、第12回 3月22日

2) 審議及び報告事項

- ・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)
- ・コンプライアンス推進本部会議ミーティングテーマの結果報告(報告者:事務所長(コンプライアンス推進責任者))

(2) コンプライアンス・アドバイザー委員会

1) 第1回アドバイザー委員会を令和3年6月23日に開催。

●議事内容

1. 委員長の選任、委員長代理の指名
2. 令和2年度四国地方整備局コンプライアンス推進計画の取組状況
3. 次期四国地方整備局コンプライアンス推進計画(2022年度～2024年度)について

2) アドバイザー委員との意見交換会を令和4年1月14日に開催。

●議事内容

1. 北海道開発局、九州地方整備局での不正事案の概要報告
2. 令和3年度コンプライアンスの取組に対するアンケート結果報告
3. 次期コンプライアンス推進計画について

3) 第2回アドバイザー委員会を令和4年3月14日に開催。

●議事内容

1. 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)案
2. 発注者綱紀保持マニュアルの改訂



アドバイザー委員会(R3.6.23)



意見交換会(R4.1.14)

○今後の取組

令和4年度は、アドバイザー委員との連携を適宜図る。

1 コンプライアンスの推進

(3) 事務所等の体制

- 1) 事務所等の体制は、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。

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

コンプライアンス宣誓書(様式)

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3年度に異動のあった幹部職員97名(本局61名、事務所36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

(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

- 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。

1 コンプライアンスの推進

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

- 1) 適正業務管理官が行う講習会では、「全職員に年1回は周知すべき事項」として、(1)過去の不祥事の具体的要因、(2)談合等に関与した場合の厳正な処分、(3)望まなくとも談合等に巻き込まれる可能性、(4)発注者綱紀保持規程における報告義務及び報告窓口などについて講習を行い懲戒処分や刑事処罰などのペナルティに対する理解を深めた。
- 2) 適正業務管理官室から各事務所に対しては、マスコミ報道のあった公務員の非違行為の事例紹介や、各事務所においても独自に集めた報道事例等を交えながら、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。

2. 職員が自分の身近な問題として捉え、効果が浸透するような手法の採用

- 1) コンプライアンス・ミーティングは、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では、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。

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

本局、各事務所等のコンプライアンス指導者が、講習会の受講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、令和3年度の講習会及び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3年度においても各部、各事務所等においてコンプライアンス指導者が、係長、係員及び期間業務職員等を対象とした講習会の講師を務める取組を推進した。

○今後の取組

令和4年度は、コンプライアンス推進責任者、指導者を対象とし講習会等を実施する。

コンプライアンスの推進

(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

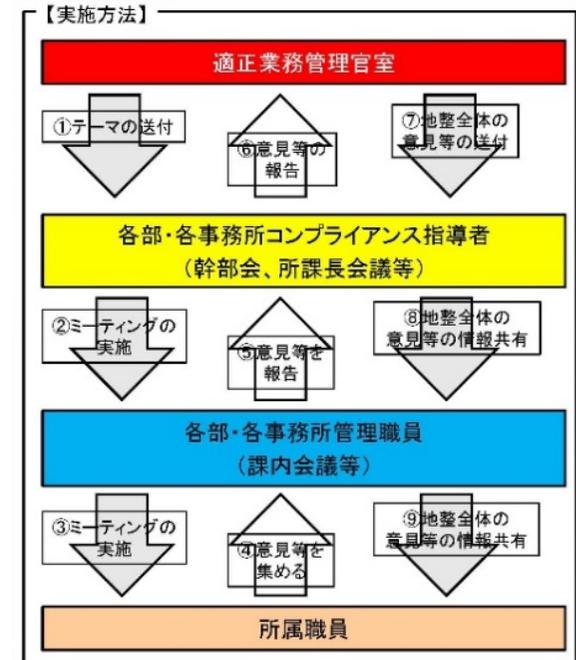
1) 令和3年度は**共通テーマで3回実施**。職員の参加率は、フォローアップを含めほぼ100%。

3ヶ月毎のローテーションで、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。

2) ミーティングは基本的に各課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3年度では、法的には問題がないものの実際に発生した場合に判断に迷うような事案をテーマとして設定し、各職員が物事や状況を考えて行動することで、より仕事の質が高まる取組も行った。

4) 令和3年度は、新型コロナウイルス感染対策として出勤抑制等もあり、必要に応じてメールやWEB会議システムを利用して実施した。



(共通テーマ)

- 4月～6月 「行政文書の管理について」

昨今、行政文章の紛失や誤廃棄が社会的に大きな問題として取り上げられおり、それらのことが行政機関への信用を失墜させる原因となっている。このため、国民の関心度も高く、適正な実施がなされていないと大きな問題に発展する可能性があることから、行政文章を適正に管理するための工夫や手法などについて、ミーティングを実施した。

1 コンプライアンスの推進

(共通テーマ)

●7月～9月 「倫理保持のためには」

新たな取り組みとして、法的には問題がないものの実際に発生した場合にその判断に迷うような事案として、個人的な関係(後輩)からの依頼をどのように対応すれば、個人的な関係を保ちつつ、社会的に観て公平・公正な対応になるのか。また、公務員として何に注意して行動すれば、国民からの疑惑や不信に繋がらないのか。を考えるミーティングを実施した。

●10月～12月 「コンプライアンス関係法令等セルフチェック」

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、発注者綱紀保持規程及び国家公務員倫理規程等に関する理解度の確認を行った。

●1月～3月 「九州地方整備局加重収賄事件」

九州地方整備局で起こった加重収賄事件における不正事案の発生要因及び再発防止策(案)をもとに、その発生要因について、各自のおかれている立場で、具体的に何ができるのかについてミーティングを実施した。

○今後の取組

令和4年度は、オンライン会議を活用しての他所属職員、役職別等のミーティングを実施し活性化を図る予定。

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としている。職員の受講率は、フォローアップを含めほぼ100%。

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3年度は新型コロナウイルス感染対策による出勤抑制等もあり講習会の開催を見送った。

I コンプライアンスの推進

2) 管理職等を対象とした講習会(本局、各事務所)

○【講師】 適正業務管理官、港政調整官

【講習内容】 ・北海道開発局発注業務に係る不正事案及び全職員に年1回は周知すべき事項
・令和3年度コンプライアンス関係法令等セルフチェック(解説)

【開催回数】 本局:6回 事務所:4回

【受講人数】 本局:464名 事務所:324名

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採用期間業務職員に対する講習
- ・ハラスメントに関する講習会
- ・文書管理に関する講習会等

○今後の取組

令和4年度はWeb方式についても有効に活用する。

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のうち、下記研修において講義を実施。

○新規採用研修(対象:新規採用職員 研修員 55名)

・コンプライアンス (講師: 適正業務管理官)

○初任係長研修(対象:新任係長 研修員 26名)

・コンプライアンス (講師: 総務課長補佐)

・サービス・倫理・人事評価 (講師: 人事課長補佐)

・ハラスメント防止・女性の活躍とワークライフバランスの推進 (講師: 町田 社会保険労務士)

○管理職Ⅰ研修(対象:事務所課長 研修員 49名)

・コンプライアンス (講師: 総務課長補佐)

・ハラスメント防止・女性の活躍とワークライフバランスの推進 (講師: 町田 社会保険労務士)

○管理職Ⅱ研修(対象:副所長 研修員 18名)

・コンプライアンス (講師: 適正業務管理官)

・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)

・ハラスメント防止・女性の活躍とワークライフバランスの推進 (講師: 町田 社会保険労務士)

Ⅰ コンプライアンスの推進

4. ブロックワーキング

事務所コンプライアンス指導者が参加するブロックワーキングでは、WEB会議システムを活用し、近隣事務所からブロック単位(徳島・香川、愛媛・高知)に拡大し、より幅広い意見や知見が吸収できる場として開催を行った。本局からは、企画調査官、適正業務管理官、港政調整官等が出席し、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。

- 9/29 徳島・香川ブロック
- 10/6 愛媛・高知ブロック
- 議事内容
 - I 本局からの議題
次期推進計画策定にあたり、アドバイザー委員からの意見について各ブロックの状況確認
 - II コロナ禍における感染防止対策の徹底と職員間のコミュニケーション
 - III 各ブロックからの提案議題
 - IV 本局からの連絡事項
 - 1) 講習会(適正業務管理官)の開催について
 - 2) 情報管理整理役職表の更新及び点検実施(周知)
 - 3) 本部会議用ミーティングテーマの提供について(依頼)
 - 4) 次期コンプライアンス推進計画の策定予定

○今後の取組

令和4年度は合同コンプライアンスワーキングとして開催し、コンプライアンス委員との連携を図る取組の一端としてコンプライアンス委員に参加いただく。

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。

- 1) 講習会の未受講者や再受講希望者がいつでも視聴できるように、自主学習コーナーに「管理職等を対象とした講習会」の開催動画を掲載。
- 2) また、講習会においては、イン트라ネットの掲載内容の紹介などを行い、イン트라ネットの具体的な活用方法を示すよう努めている。

コンプライアンスの推進

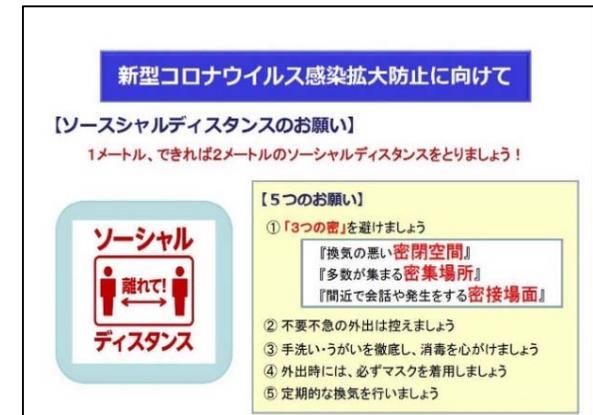
(3) その他の意識啓発のための取組

1. 局長からの呼びかけ

北海道開発局職員が官製談合防止法等の容疑により逮捕され、また、九州地方整備局職員が収賄の容疑で逮捕される事案が発生したことを受け、より一層の綱紀肅正、コンプライアンスの保持に努めるべく職員全員に向け訓示、通知を发出している。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、コンプライアンス推進会議時に事案の概略、報道内容について詳細説明し、所属職員の法令遵守、コンプライアンスの推進について指導等を徹底するよう指示している。

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

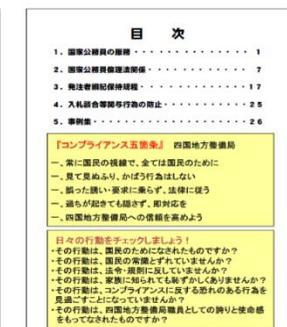
職員のコンプライアンスの徹底を図るため、行政パソコンの立ち上がり時に、コンプライアンスのメッセージを日々ランダムに表示している。
令和3年度は、新型コロナウイルス感染拡大防止対策の注意事項を主に表示した。



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。

- 1) 8月、2月に行動チェックを実施。
- 2) 新型コロナウイルス感染対策の遵守状況や在宅勤務時の職務のあり方など、今職員として求められている適切な行動を従来のチェック内容に追加して実施した。



4. コンプライアンス・ハンドブックについて

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中。

コンプライアンスの推進

4 発注者綱紀保持の徹底

(1) 事業者等との対応ルールについて職員及び事業者等に徹底

- 1) 発注者綱紀保持規程及び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) 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。

(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
R2	95.2%	3.4%	0.1%	1.3%
R3	95.0%	2.3%	0.1%	2.6%

- 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 95.0%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 2.3%あり、執務室への立ち入りについての意見があった。
- ③【c.守らない職員がいる】が 0.1%あり、執務室内での事業者への対応の意見があった。

○今後の取組

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。

一部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、事業者団体や退職予定者などに対して、綱紀保持への協力を依頼する取組を続けていく。

コンプライアンスの推進

(2) 不当な働きかけに対する報告の徹底

- 1) 事業者等からの不当な働きかけと思考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、不当な働きかけを受けたか				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
R2	99.6%	0.2%	0.0%	0.2%	50.0%	25.0%	25.0%
R3	99.4%	0.2%	0.1%	0.3%	50.0%	25.0%	25.0%

- 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 0.2% (3名)、【Ad. 判断に迷うことがあった】が 0.3% (1名) いたが、内容を確認すると発注者綱紀保持規程における事業者等からの不当な働きかけには該当しないものであった。
【工事に関する地元要望、他の入札参加者の有無等の確認(職員の説明を受け、取り下げ)、業務の技術評価点に係る質問】
- ③ 対応状況については、【Ba. 所属長等に相談した】が50% (2名) あった。また【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、内容を確認すると問題となる対応は無かった。【断ったところ直ぐ引き下がった、答えずにいるとそれ以上聞いてこなかった】

○今後の取組

不当な働きかけについては、現時点で問題はない。

「受けたことがある」との回答を確認したところ、不当な働きかけに該当しないものであった。

よって、これまでの取り組みに加え、「不当な働きかけ」とはどのようなものか職員の内容理解を深め、万一受けた場合の対応方法を再確認、周知徹底するために講習会等を通じて周知する。

新たに不当要求行為への対応として、対応マニュアルの周知徹底、講習会等の取り組みを強化する。

コンプライアンスの推進

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

- 1) 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、内部窓口である本局・各事務所等の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従前から構築している。
- 2) 相談・報告窓口等の周知啓発のため、コンプライアンス・ミーティング資料への連絡先等の掲載や各種講習会等での定期的な周知を継続して行っている。

(アンケート結果)

	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. 匿名の場合を含め、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
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%
R3	96.6%	2.0%	1.4%	29.1%	69.8%	1.1%	19.1%	21.3%	10.6%	18.1%	13.8%	5.3%	4.3%	7.5%

- 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96.6%あり、ほとんどの職員が「相談・報告しようと考えている」との結果となっており、その理由は、大半の職員が【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2.0%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心配がある】が21.3%、【Ce.手続きが面倒で周りに迷惑をかけてしまう】が13.8%、【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18.1%となっている。
- 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。
 ・「相談、報告しないことが悪であるという雰囲気づくり」、「報告者の保護の徹底」、「組織として職員を守るという意識が感じられない。」

○今後の取組

アンケートの結果、ほとんどの職員が「相談・報告しようと考えている」との回答であり、その理由は「責務であるため」と回答しており、講習会等で相談・報告窓口について詳細に説明した成果と考えている。

しかしながら、相談者の情報保護や対応に係る不信感、相談後の事務負担等を感じる職員もいるため、相談者の保護等配慮した情報取扱を徹底し、相談者が安心して活用できる制度となるよう取組を継続し、周知に努める。

Ⅰ コンプライアンスの推進

- 1)コンプライアンスの取組により、情報共有や意見交換がしやすい風通しのいい組織が形成され、職員にとって働きやすい職場環境の実現につながるものであるため、職員の意識について調査を実施した。
- 2)一部事務所においてはコンプライアンス・ミーティング等の際に事務所長、副所長等が職員と同席する等積極的なコミュニケーションを図る等の取り組みを行っている。

(アンケート結果)

	A.風通しのよい職場づくり		
	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
R2	83.0%	15.8%	1.2%
R3	78.3%	19.7%	2.0%

- 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 78.3%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 2.0%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。
 - ・「部下職員からの報連相がないとき」、「コロナの関係で、職場内のコミュニケーションが取りづらくなった。」
- 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。
 - ・「日常的なコミュニケーション」、「相談したことに対するフィードバック&相談内容等の職員間の共有化」

○今後の取組

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。

アンケート結果では、「風通しは良い」との回答率は前年度同様高水準であり、各事務所等で実施されている取組の成果が出ていると考えられる。

ただ、「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、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。

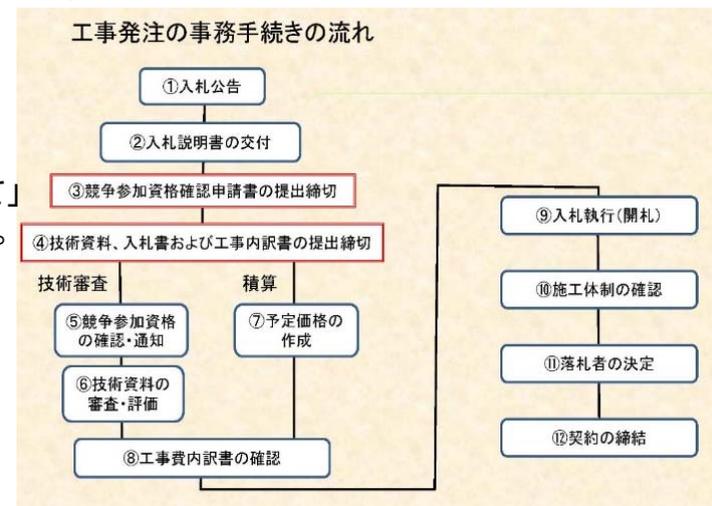
II 入札契約手続きの見直しと情報管理の徹底

1 不正が発生しにくい制度への見直し

- 1) 「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」(最終改正:平成28年1月20日付け)に基づき、下記の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

- 1) 令和4年3月22日に発注者綱紀保持マニュアルを改訂(第6回)
「北海道開発局発注業務に係る不正事案に関する報告書」の再発防止策を踏まえ、これまで工事契約に限り対象としていた情報管理ルールを業務契約も追加適用
- 2) 情報管理ルールの徹底について、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。



○今後の取組

これまで適正な運用が図られるよう取組を継続していた工事発注に関する入札契約手続きに加え、令和4年度から業務契約に関する手続きにも情報管理ルールの適用範囲を拡大する。
情報管理責任者による点検を引き続き定期的に行い、発注業務に関する情報管理ルールを徹底させる。

III 推進計画の実施状況及び実効性の定期的検証

III 推進計画の実施状況及び実効性の定期的検証

1 コンプライアンス推進本部によるモニタリング等

(1) 推進計画に基づく取組の実施状況報告

- 1) 前年度に引き続き、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回はコンプライアンス推進本部会議で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

前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、「四国地方整備局コンプライアンス報告書」を、ホームページで公表している。

○今後の取組

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

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

各年度の取組状況については、本局ホームページで公表している。

2 推進計画に基づく取組の実効性の定期的検証

(1) セルフチェックシートによる職員の法令等理解度の検証

- 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。今回は発注者綱紀保持規程、国家公務員倫理規程等に関する認識、理解度の検証を行った。
- 2) イン트라ネットの自主学習コーナーに解説を掲載し、後日確認できるようにしている。
- 3) 正答率(平均)は、約75%と概ね良好な結果であった。正答率の低い設問については、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
R2	97.4%	2.0%	0.6%	98.4%	1.6%
R3	94.4%	5.0%	0.6%	96.8%	3.2%

- 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94.4%あり、効果的な手段であるという結果となっている。
- ② 【Ab.効果はあるが、問題がある】が5.0%、【Ac.効果は感じられない】が0.6%ある。その意見を抜粋すると下記のとおり。
 - ・「自分も人も「いつか間違えるかもしれない」との当事者意識の植え付けができるような内容が必要である。」
 - ・「引っかけ問題に意味は無い。むしろ基本的な判断、考え方を知ることが出来るものにすべきである。」
 - ・「質問項目がわかりにくい場合があり、回答に苦慮しているので、明確な内容にして欲しい」
 - ・「不正解の多かった具体的事例及びその事例でうけた罰則をフォローアップして頂きたい」
 - ・「意識啓発のためにもセルフチェックの結果は、事務所別、組織別に細分して公表すべき」

○今後の取組

関係法令等に関するセルフチェックは、法令等の理解度の検証を行う目的で実施しており、アンケートで「効果がある」という意見が大半であり、今後も引き続き実施していく。

正解率の高くなかった設問については、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して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・検証

※職員のコンプライアンス意識等の把握、取組の効果の検証のため、アンケート調査を実施した。

実施期間: R3. 11. 2~R3. 11. 10 実施対象: 1,574名 四国地方整備局の全職員(期間業務職員を含む)

回答数: 1,550名 回答率: 98.5%

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。
R2	67.2%	32.6%	0.1%	0.1%
R3	58.7%	41.1%	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。
R2	67.6%	31.2%	0.9%	0.3%
R3	59.8%	39.8%	0.3%	0.1%

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【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、できていないと感じる意見は下記のとおり。

・「内容が多岐に渡り、グレーゾーンもあり、徹底できているかと問われると自信は無い。」

③「あなたの職場」の【c.あまりできていない】【d.できていない】は、ごくわずか減少したが、できていないと感じる意見は下記のとおり。

・「コロナ関係で周知があまりできていない。」「業者との複数での対応が徹底されていない。」

○今後の取組

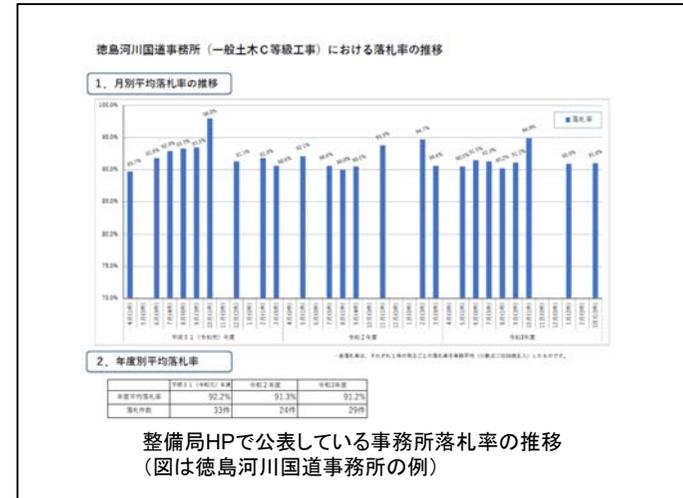
職員自身及び職場のコンプライアンスの状況としては、「徹底できている」という意見がほとんどであったが、令和3年度においては北海道開発局(官製談合)や九州地方整備局(収賄)で不正事案が生じている。

そのため、令和4年度においてもコンプライアンス意識の一層の向上を図るため、サービスや基本的な事項の周知等の取組を継続して進める。また、所属長から職員に対する推進計画の取組状況をフォローアップする。

III 推進計画の実施状況及び実効性の定期的検証

3 事務所ごとの応札状況の透明化・情報公開の強化

- 1) コンプライアンス推進本部会議において、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。
- 2) 四国地整全体の状況について、外部有識者の審査(入札監視委員会)を受け、入札及び契約の透明性の確保を図っている。
- 3) 事務所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。



○今後の取組

四国地整の入札・契約状況等について、入札監視委員会による外部有識者のチェックを行うとともに、事務所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

- 1) 本局監査官室において、令和3年10月から11月にかけて、11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アリングを行った。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

○今後の取組

本局監査官室の内部監査において、コンプライアンスの取組状況について10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、この取組を実施していく。

IV 取組等の周知

前年度に引き続き、事業者等に対して四国地整のコンプライアンスに関する取組内容の周知を継続して行っている。

- 1) 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。
- 2) 事業者団体との意見交換会等の場で、発注者綱紀保持等コンプライアンスの取組について協力依頼を行っている。
- 3) 各事務所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。
- 4) 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。

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にて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>



入室制限の掲示
応接スペースの設置
待合室による執務室の区画

<問い合わせ先>
国土交通省 四国地方整備局
高松サポート合同庁舎
〒087-8811-8001
(担当) 歳正業務管理室

※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

予定価格を照り出す行為

入札参加者を照り出す行為

技術評価点を照り出す行為

非公開の情報を照り出す行為

自社が編み出した競争環境に対する評価の他より取組環境を指し、

それについては、記録・公表されて取り返さることもできません。不当な働きかけは記録・公表されます。



(1) 事業者等の競争入札への参加又は不参加に関する要請行為 (第一号)
例1 特定の事業者等が入札へ参加できないよう、身元検査の実施や身元検査の引き下げを要請する行為
例2 特定の事業者等が入札へ参加できないよう、競争参加要請書の送付を要請する行為

(2) 事業者等の参加又は不参加に関する要請行為 (第二号)
例1 特定の事業者等が参加できないよう、参加申込書提出に際するよう要請する行為
例2 特定の事業者等が参加できないよう、他の事業者等が参加できない競争参加要件の指定を要請する行為

(3) 非公開又は公開前における予定価格又は入札価格開示関係の調査要請行為 (これらを含むものとして、) に該当する要請行為 (第三号)
例1 非公開又は公開前の予定価格を照らすよう要請する行為
例2 非公開又は公開前の予定価格を照らす行為 (又は、ほのめかす) よう要請する行為

(4) 入札参加者等に対する公表前における情報漏洩要請行為 (第四号)
例1 入札参加者等が入札に参加している旨が知られるよう要請する行為
例2 入札参加者等は「」の組み合わせについて教えてくれるよう要請する行為

(5) 審査員に送るものほか、審査員等への便宜、確認もしくは不利益の通知又は返答に当たるおそれのある要請行為 (第五号)
例1 下請企業等の選定に際して、完成品等に関する働きかけを要請する行為
例2 特定の事業者等の選定のみが優先する仕様等を要請するよう要請する行為
例3 結果、採択前において事業者等が有利な結果とするよう要請する行為
例4 採択とされている候補や候補を解任の要請等に際して要請するよう要請する行為

HPで掲載している事業者等への協力依頼

○今後の取り組み

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。