

令和 5 年度
九州地方整備局コンプライアンス報告書

令和 6 年 7 月

九州地方整備局コンプライアンス推進本部

目次

はじめに	- 2 -
I. 推進計画「Ⅱ.具体的取組」の実施状況と評価.....	- 3 -
II. 推進計画＜緊急追加事項＞の実施状況と評価.....	- 20 -
III. 令和5年度 of 取組評価のまとめ	- 28 -
IV. コンプライアンス・アドバイザリー委員会の意見.....	- 29 -

はじめに

九州地方整備局では、過去において発生した入札談合事案等を契機に、平成19年度を「コンプライアンス元年」と位置づけ、コンプライアンス推進に努めてきたところである。

しかしながら、平成24年10月、高知県内における国土交通省発注の土木工事に関し、公正取引委員会から国土交通省に対して、入札談合等関与行為防止法に基づく改善措置要求が行われ、省全体として再発を確実に防止するための措置を講じることが要請された。

これを受け、国土交通本省から全地方整備局あてに通知された「当面の再発防止対策について」を踏まえ、当整備局では、それまでのコンプライアンス推進の取組をより強化するため、平成24年11月16日に「九州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。）を、同年12月6日に「九州地方整備局コンプライアンス・アドバイザリー委員会」を設置し、体制整備を図ったところである。

更に、整備局として取り組むべき事項を示したコンプライアンス推進計画を策定し、現在まで、組織全体で継続的にコンプライアンスの推進を図ってきたところである。

しかしながら、令和3年度において、誠に遺憾なことに当整備局の職員が発注業務に関連して加重収賄罪で逮捕、有罪判決を受ける事案（以下、「関門事案」という。）が発生した。当整備局はこの事態を重く受け止め、二度とこのような不正事案を起こさないよう、外部有識者による再発防止対策検討委員会において取りまとめられた再発防止策について、令和4年2月22日付けで「九州地方整備局コンプライアンス推進計画（令和3年度～令和5年度）」（以下、「推進計画」という。）に「緊急追加事項」として取り込む改定を行い、コンプライアンスの更なる推進を図ってきたところである。

なお、令和6年3月13日付けで、当該再発防止策を含む「九州地方整備局コンプライアンス推進計画（令和6年度～令和8年度）」の策定を行い、国民からの信頼回復にむけ、組織一体として、強い決意をもって臨んでいるところである。

本報告書は、令和5年度における取組状況（再発防止策を含む。）とそれに対する評価をとりまとめたものである。

なお、評価方法については、3カ年計画の最終年度の評価を行うものであり、3カ年の比較を行うため、昨年、一昨年と同様の評価方法を採用することとし、報告書の最後に、コンプライアンス・アドバイザリー委員会からの意見を掲載し、今後のコンプライアンス推進に期することとした。

I. 推進計画「Ⅱ. 具体的取組」の実施状況と評価

1. 風通しの良い職場づくり（職員一人ひとりが意識する行動）

九州地方整備局の使命の達成に向けて職員が互いに協力し合い、国民からの信頼が得られる職場となるよう、職員間のコミュニケーションの活性化や情報共有の促進、上司・部下との信頼関係の醸成等を図る等、風通しの良い職場づくりを進めることとする。

また、職員は、日頃から様々な情報（業務進捗情報・業務課題など）や知識の共有を図ること等を通じて、業務効率化や業務の円滑な実施を図っていくこととする。

その際、テレワークの実施中であっても、WEBミーティングの励行などにより、対面と同レベルのコミュニケーションをできるよう努めることが重要である。

<実施状況>

・国民目線に立った行政サービスの提供に取り組む組織風土を形成し、職員のやりがい向上や成長促進につながることを目的として、「風通しの良い魅力ある職場づくりの取組」を実施した。

・各部・各事務所において、原則として、毎週、管理職等会議を開催し、業務情報等の共有を行っている。また、各管理職等より、それぞれの所属職員に、情報を伝達・共有する機会が、概ね設けられている。

・多数の事務所等において、役職別若しくは担当業務別に、定期・不定期に、業務進捗情報や業務課題等の共有、連携強化等を目的とした打合せ等の場が設けられている。

・令和5年5月に、新型コロナウイルス感染症が第5類感染症へ移行した後、テレワークの実施者が減少しているが、職員アンケート結果によると、テレワークを実施する場合は、業務の進捗状況等について Teams 等を活用し、職場の上司等とコミュニケーションはおおむね取れている。

・一部の事務所等においては、有志職員による運動サークルや地元イベントへの参加を実施している。

【主な取組事例】

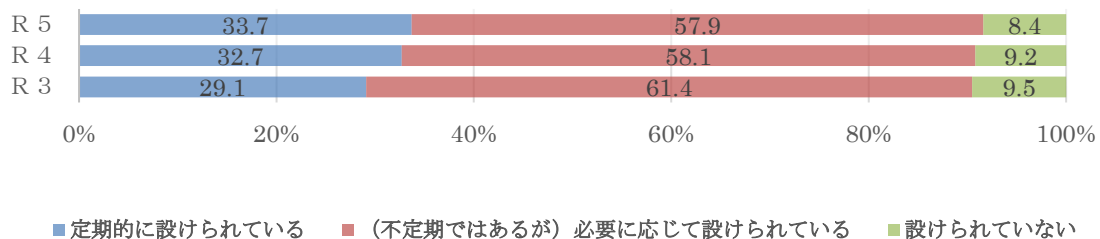
○九州地方整備局全体：「風通しの良い魅力ある職場づくりの取組」として、管理職員の意識醸成、管理職員と部下職員の意見交換及び本局幹部職員との意見交換を実施し、事務所長会議の場で取組内容の共有と改善策の意見交換を行った。

○総務部：若手の会「継承会」を実施し、若手職員の横の連携を深化。

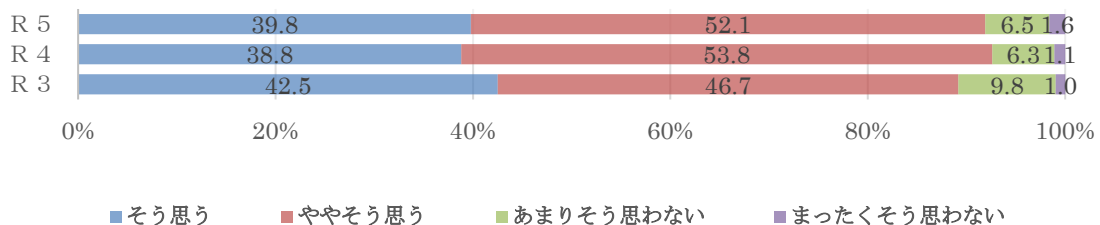
- 長崎河川国道事務所：朝のフリーディスカッションと題して、8:30～9:00 迄各曜日ごとに担当課が事務所長と抱える問題点を議論できる場を設けた。
- 鹿児島港湾・空港整備事務所：自治体からの出向者や新規採用者等が職場に馴染めないケースがあるため、専属の教育係を指名・配置している。
- 遠賀川河川事務所：若手職員（12名）で活動する「おんりー」による時間外における所内スポーツ大会等の開催。

<職員アンケート>

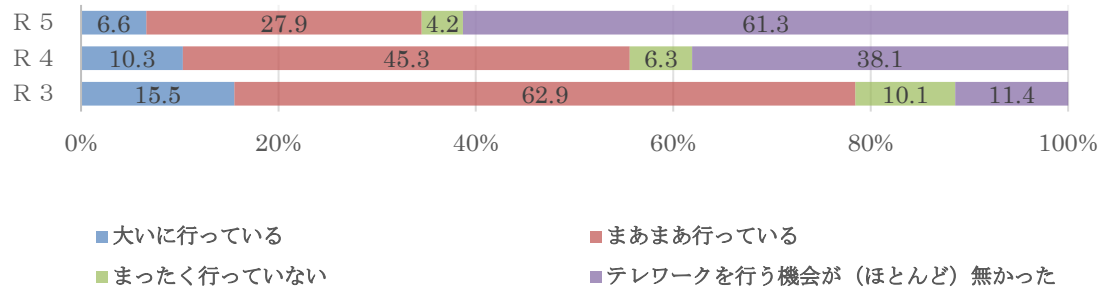
あなたの職場では、業務の進捗情報や課題等を上司・部下との間、もしくは同僚との間で共有する機会・時間が設けられていますか。



あなたの職場は、困ったときに周囲の人に相談しやすい雰囲気がある等、風通しの良い職場だと思いますか。（相談内容は、業務上、業務以外を問いません）



あなたの職場では、テレワークの実施中であっても、TEAMS 等を活用して、職場の上司や同僚、部下とコミュニケーションを取っていますか。



<評価>

各部・各事務所において、業務進捗情報・業務課題などの情報共有が行われており、職員アンケートにおいても、91.6%の職員が、「上司・部下との間、もしくは同僚との間で情報共有をする機会が設けられている」と回答しており、昨年度(90.8%)と比較しても遜色がないため、評価できる。

また、91.9%の職員が、「困ったときに周囲の人に相談しやすい職場である、風通しの良い職場だと思う」と回答しており、昨年度(92.6%)に引き続き、一定の評価ができる。

こうした結果は、令和4年度から取り組んでいる「風通しの良い魅力ある職場づくりの取組」の効果が影響を与えているものと考えられる。

一方で、職場で情報共有等の機会が「設けられていない」との回答が一部（8.4%）あることや、風通しの良い職場だと思うかとの問いに、「あまりそう思わない」若しくは「まったくそう思わない」と回答している職員も、少数（8.1%）ではあるが存じており、その理由としては、「業務上のことでも適切な情報共有がされていない」、「それぞれの職員が自分のことだけに精一杯になっており、他人に気を配る余裕がない」、「PCでのやりとりが中心でコミュニケーションが不足している」、等であった。こうした結果を組織として共有し、各職場において、よりきめ細かなコミュニケーションが図られるよう、職場全体で努力する。

新型コロナウイルスが第5類感染症へ移行し、テレワークを行う機会自体は大幅に減っているが、テレワークの実施はTeamsによる改善が定着している。

今後も引き続き、あらゆる場面で、職員間のコミュニケーションの活性化を図り、「風通しの良い職場づくり」を継続していきたい。

2. 職員一人ひとりの知識・意識の向上

職員は、コンプライアンスに関する情報を活用するとともにミーティング等へ積極的に参加し、知識・意識の向上を図ることとする。職員が遵守すべき「ルールの理解及び定着」とコンプライアンス意識の向上を図るため、次の取組を行う。

なお、その手法として、e-ラーニングシステムの活用も図っていくこととする。

(1) 情報提供と活用

①職場の健康づくりポケットブックの活用

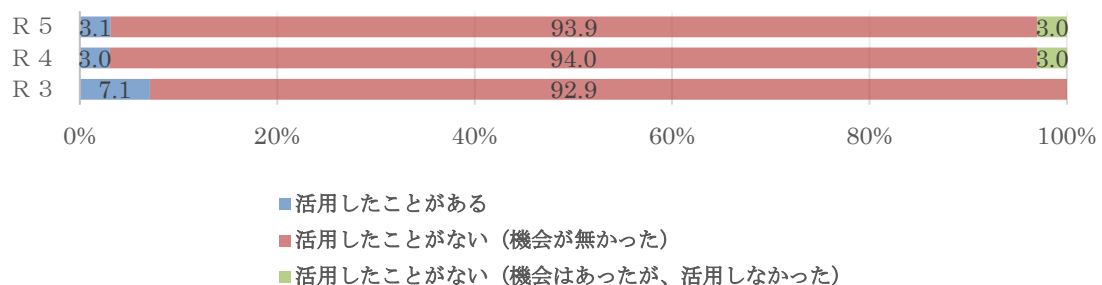
推進本部は職員へ「職場の健康づくりポケットブック」の携帯（冊子版またはスマホ版）を促し、職員は日常業務や生活に関して判断に迷った際の参考資料として活用する。

<実施状況>

- ・推進本部では、全職員向けのメール及びコンプライアンス通信を活用し、「ポケットブックの携帯徹底及びスマートフォン版活用」について周知した。
- ・また、携帯する目的（自分の身を守ること、いざという場面に備えるものであること）の周知徹底と手軽かつ身近に携帯できるスマートフォン版を強く推奨した。
- ・各部・各事務所においては、所属職員のポケットブックの携帯状況を確認し、不携帯者がある場合は指導を実施した。

<職員アンケート>

あなたは、実際にコンプライアンスに不安を感じ、「職場の健康づくりポケットブック」を活用したことがありますか。※R3は「機会があったが、活用しなかった」選択肢なし



＜評価＞

全職員に向け、「職場の健康づくりポケットブック」携帯の働きかけを、継続的に実施するとともに、各部・各事務所においては、携帯の確認・指導を行っている。引き続き、手軽に利用できるスマートフォン版の所持の勧奨を含め、携帯を徹底していきたい。

職員アンケートにおいて、ポケットブックを「活用したことがある」と回答した職員が少数(3.1%)いたが、その理由は、「利害関係者との飲食する際のルール確認」や「情報セキュリティのルールの確認」等で、不安を感じてというより、事前確認のためということであった。

一方、ポケットブックを「機会があったが、活用しなかった」とする職員が少数(3.0%)ではあるが存じており、その理由は、「時間的に余裕がなかった」、「ポケットブックに記載されている内容を把握していなかった。」等であった。

そもそも携帯する目的は、日常業務や生活において、いざという時に、自らのとるべき行動や判断に迷った際の参考とするためであり、コンプライアンスを意識するツールとして活用することを、あらためて職員に周知していきたい。

②コンプライアンス通信の発行

推進本部は全職員に向けて、原則として毎月、コンプライアンス通信を発行する。コンプライアンス通信では、コンプライアンスに関する知識の向上と意識の定着を目的に、職員がより理解を深めることができる話題を提供する。

③他機関等のコンプライアンス情報の提供

推進本部は各部・各事務所に向けて、継続的に、他機関等のコンプライアンス情報の提供を行う。他機関等のコンプライアンス情報では、不祥事情報だけでなく地域貢献に繋がる話題等幅広くコンプライアンス意識の向上に寄与する情報等を提供する。

＜実施状況＞

・推進本部では、令和5年4月～令和6年3月までの間、毎月、全職員に向け、コンプライアンス通信を発行した。(メールによる送付)

(主な掲載事項)

- ・国家公務員倫理法（利害関係者との飲食）について
- ・「発注業務に係る不正事案（北海道、関門航路、中部）」の振り返り

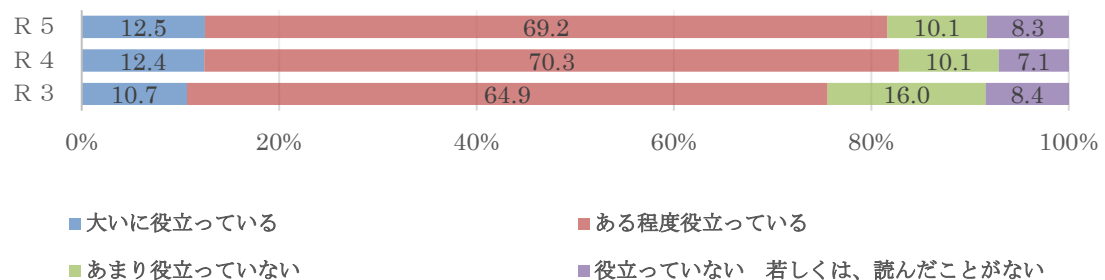
- ・「発注事務に係る情報管理」のルールについて など
- ・推進本部では、他機関等のコンプライアンス情報の提供を令和5年5月～令和5年11月までの間、計7回、各部・各事務所に向けて行った。情報提供にあたっては、コンプライアンスミーティングの題材となるような情報選定を行った。

(主な提供情報)

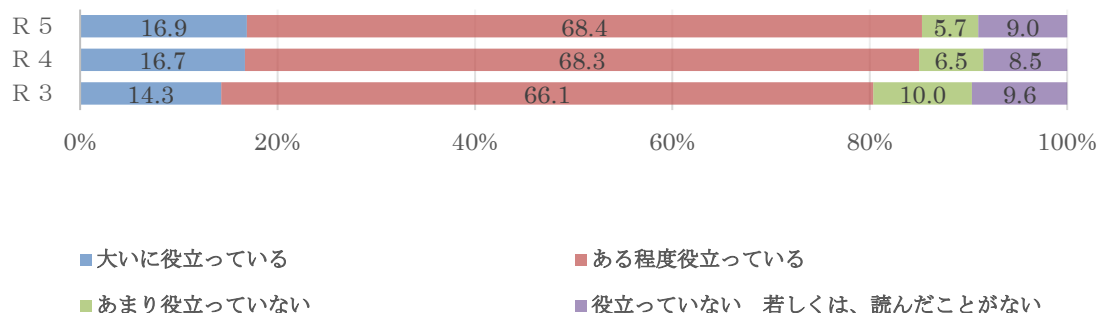
- ・物品購入時の不適正な事務処理で県職員13人が戒告処分
 - ・市職員が公用車で私的な買い物
 - ・医療センター医師が個人情報保存のUSBを紛失
- など

<職員アンケート>

コンプライアンス通信（「職場の健康づくりだより」）についてお聞きします。
ご自身のコンプライアンス意識の向上に役立っていますか。



他機関等のコンプライアンス情報の提供についてお聞きします。ご自身のコンプライアンス意識の向上に役立っていますか。



<評価>

職員アンケートにおいて、自身のコンプライアンス意識の向上に役立っていると回答した職員は、コンプライアンス通信が81.7%(R4:82.7%)、他機関等のコンプライアンス情報の提供が85.3%(R4:85.0%)と、昨年度に引き続き高い傾向にあり、職員のコンプライアンス意識向上に役立っていると言える。

コンプライアンス通信の発行や他機関等のコンプライアンス情報の提供は、職員のコンプライアンスに関する知識の向上と意識の定着を目的とするものであり、今後も引き続き、掲載情報等の選択に工夫等を行い、職員のコンプライアンス意識の向上に役立つよう努めていく。

(2) 研修・講習会等の実施

職員は、各階層等に応じて実施される次の研修・講習会等に参加し、コンプライアンスの知識・意識の向上を図ることとする。

①コンプライアンスミーティング

全職員を対象：年2回実施（上期と下期に各1回）。

<実施状況>

- ・各部・各事務所において、上期と下期に分け、年2回実施した。

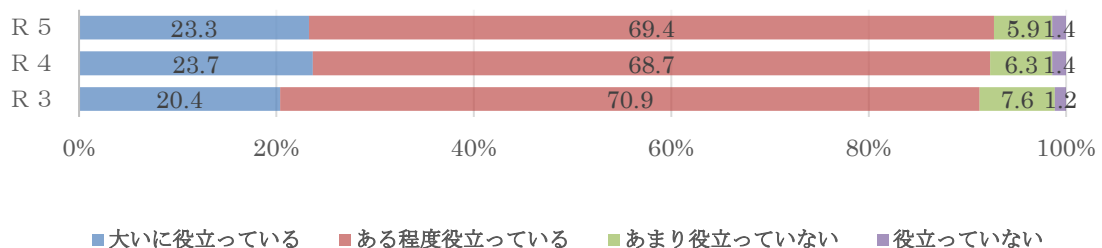
※職員参加率：上期 99.9%・下期 99.9%

- ・上期は、北海道横断自動車道建設工事に係る不適正事案を題材に全事務所等統一テーマにて実施し、下期は各事務所等において、任意の題材にてミーティングを実施した。

<職員アンケート>

職場でのコンプライアンスミーティングについてお聞きます。

ご自身のコンプライアンスに関する知識・意識の向上に役立っていますか。



<評価>

職員アンケートによると、92.7%の職員が、「コンプライアンスミーティングが自身のコンプライアンス意識の向上に一定程度役立っている」と回答しており、昨年度より僅か(0.3%)ではあるが増加していることから、その有用性は評価できる。

また、ミーティングは、所属職員が一堂に会し、意見交換を行う機会でもあり、コミュニケーション活性化にも寄与していると考えられる。

やむを得ず参加できなかった職員に対しては、ミーティングでの意見等をとりまとめ周知するといった対応を行った。今後も、こうした不参加者へのフォローアップを継続していく。

②発注者綱紀保持講習会

全職員を対象：原則第3四半期に実施。

③入札談合等関与行為防止法に関する講習会

事務所長等会議、副所長等会議、発注事務を担当する課長等会議など年度当初の各階層別会議において、公正取引委員会等の協力を得ながら実施。

④国家公務員倫理講習会

全職員を対象：国家公務員倫理月間（12月）に実施

⑤ハラスメント防止講習会

全職員を対象：ハラスメント防止週間（12月4日～10日）の前後の時期に実施。

⑥コンプライアンスセルフチェックの実施・分析・活用

全職員を対象：国家公務員倫理法、発注者綱紀保持規程等についての設問によるセルフチェックを実施。

⑦発注事務に関わる職員等を対象とした研修

発注事務に関わる職員、新規採用職員及び未経験業務に従事することとなる職員を対象とした研修において、「発注者綱紀保持」に関わる講義を実施。

<実施状況>

②発注者綱紀保持講習会

・全職員を対象に、令和5年6月23日～7月31日の間、e-ラーニングにより実施した。(昨年度までは第3四半期に実施していたが、講習会の受講時期を平準化するために前倒して実施)

※受講率：99.4%

③入札談合等関与行為防止法に関する講習会

・以下の会議において、公正取引委員会事務総局九州事務所より講師を招き、講習会を実施した。

- ・令和５年度第１回事務所長会議（令和５年４月１３日）
- ・令和５年度第１回技術副所長等会議（令和５年４月２０日）
- ・令和５年度第１回事務副所長会議（令和５年４月２４日）
- ・令和５年度契約事務管理官・契約担当課長等会議（令和５年４月２７日）
- ・令和５年度道路管理（第一・第二）課長・交通対策課長等会議（令和５年４月２８日）
- ・令和５年度電気通信担当課長等会議（令和５年５月２３日）

④国家公務員倫理講習会

・全職員を対象に、令和５年１２月４日～２８日の間、e-ラーニングにより実施した。

※受講率：100% *e-ラーニング期間終了後、未実施者に全員受講依頼した。

⑤ハラスメント防止講習会

・令和５年１２月１４日～令和６年１月３１日の間、e-ラーニング（動画配信）により、「一般職員向け」と「管理職員向け」に分けて実施した。

※受講率：99.5%

⑥コンプライアンスセルフチェックの実施・分析・活用

・全職員を対象に、発注者綱紀保持講習会及び国家公務員倫理講習会に引続き、セルフチェックをe-ラーニングにより実施した。

※受講率：99.3%

・実施にあたっては、全問正解となるまで完了とならないルールに加え、問題をランダムに出題し、職員の理解促進を図ることとした。

⑦発注事務に関わる職員等を対象とした研修

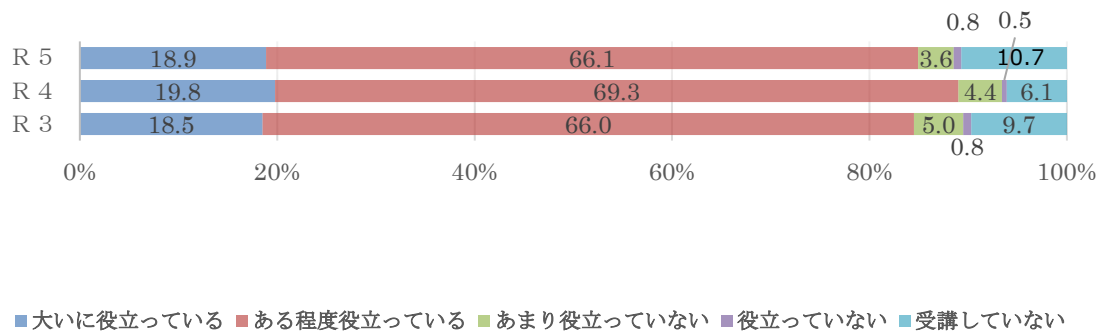
・以下の研修において、「発注者綱紀保持」を含むコンプライアンス研修を実施した。

- ・新規採用職員研修 ・経理契約実務研修 （対面形式）
- ・新任係長研修、中堅係長研修、職場管理OJT指導者養成研修
（e-ラーニング形式）

＜職員アンケート＞

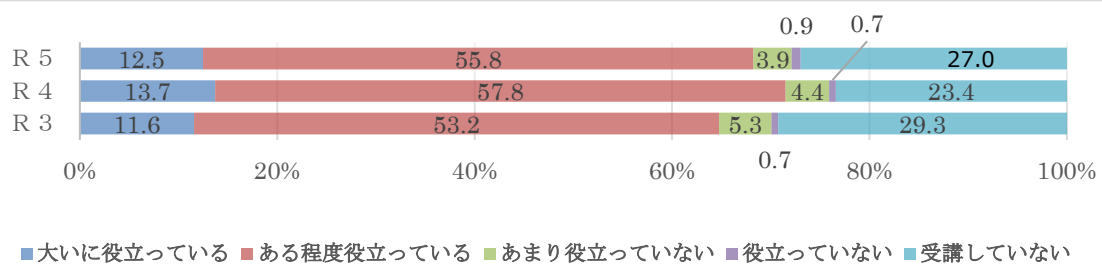
発注者綱紀保持講習会についてお聞きします。

ご自身のコンプライアンス意識の向上に役立っていますか。



公正取引委員会による入札談合等関与行為防止法に関する講習会についてお聞きします。

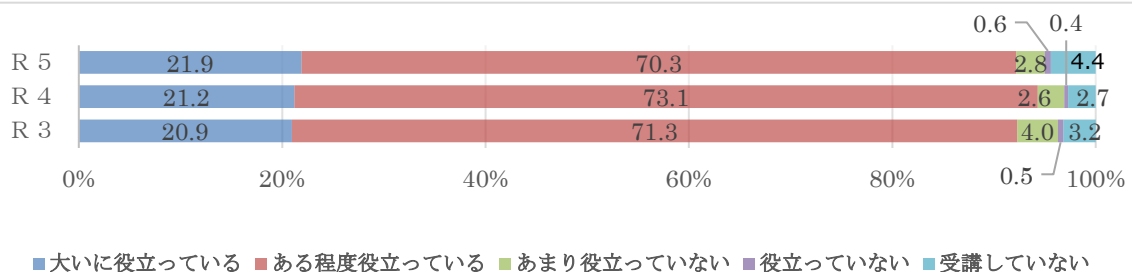
ご自身のコンプライアンスに関する知識・意識の向上に役立っていますか。



*「受講していない」には、本講習会の受講対象者以外の回答を含む。

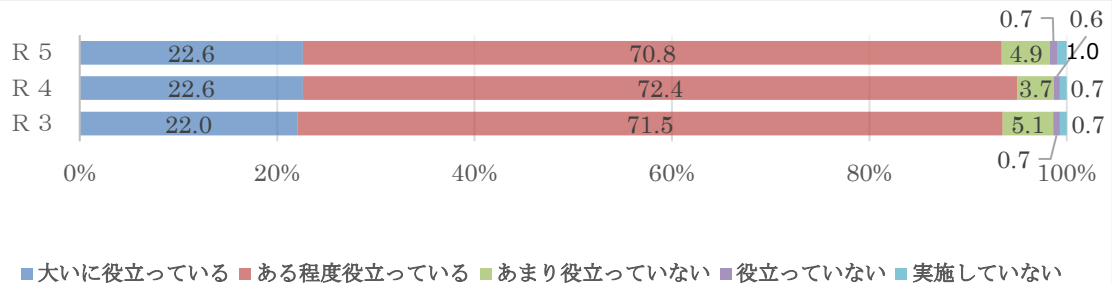
国家公務員倫理講習会についてお聞きします。

ご自身のコンプライアンスに関する知識・意識の向上に役立っていますか。



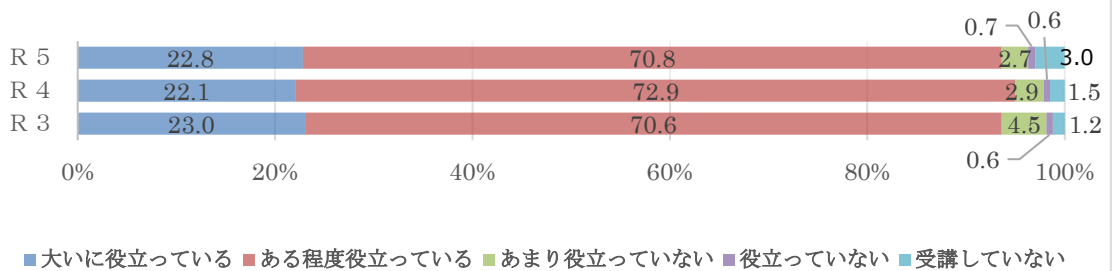
コンプライアンスセルフチェックについてお聞きます。

ご自身のコンプライアンスに関する知識・意識の向上に役立っていますか。

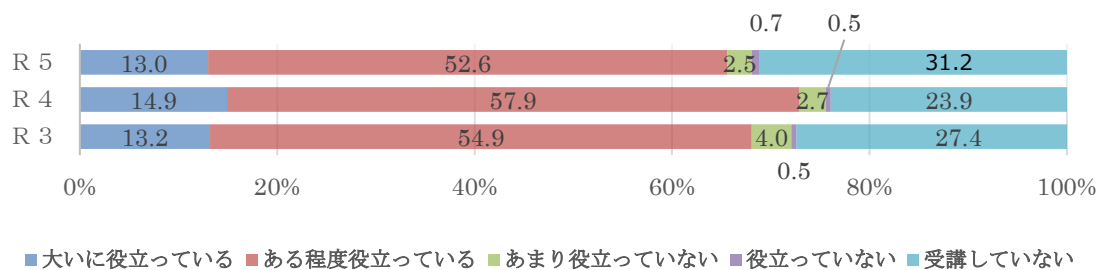


ハラスメント防止講習会についてお聞きます。

ご自身のコンプライアンスに関する知識・意識の向上に役立っていますか。



「発注事務に関わる職員等を対象とした研修」についてお聞きます。ご自身のコンプライアンスに関する知識・意識の向上に役立っていますか。



* 「受講していない」には、本講習会の受講対象者以外の回答を含む。

＜評価＞

職員アンケートによると、受講対象外の職員を除けば、何れの講習会等についても、概ね 90%の職員が、自身のコンプライアンス知識・意識の向上に一定程度役立っているとしており、その有用性は評価できる。

また、何れの講習会等も高い受講率であり、各部・各事務所において、各職員に向けた講習会等への参加呼びかけが、徹底されていたことは評価できる。引き続き徹底していきたい。

令和 5 年度の講習会等は、新型コロナウイルス感染症が第 5 類感染症へ移行した後でもほとんどがWEB講習会やe-ラーニングを活用した自己学習方式であった。こうした傾向は、働き方改革の観点からも今後も継続すると思料されるが、e-ラーニング等の自己学習方式は、職員の時間的都合に合わせて受講できるなど融通性に優れるものの、反面、自主性に委ねられるため、理解度等の確認等が困難な一面もあり、今後は、対面形式とセルフチェックの併用など実効性を担保する工夫を図っていきたい。

また、過去の不正事案を風化させないよう、発生した不正事案の要因や事実経過等を教材する等、研修・講習会に活用していく。

3. 誤りや不適切な行為の未然防止（発注者綱紀保持）

誤りや不適切な行為を未然に防止するため、発注者綱紀保持に注力し引き続き 次の取組を行う。

（1）入札・契約事務の適切な執行

①入札事務手続き見直し

過去の入札談合事案を踏まえた入札・契約手続きの見直しに基づき、事務所において発注する工事の一部について、入札書と技術資料及び施工計画の同時提出を引き続き実施する。

②事務所毎の応札状況の透明化

入札談合の発見の端緒又はその抑止効果の観点から、事務所毎の応札状況の傾向等について、引き続き毎月1回ウェブサイト上で公表を行う。

また、当該事務所毎入札状況等の傾向のデータを基に、事務所毎の月別、年別の全体落札率や工種別落札率について詳細な分析を行い、談合疑義等の該当性について確認を実施する。

＜実施状況＞

①入札事務手続き見直し

・令和２年度から令和５年度においては、新型コロナウイルス感染症拡大防止を図りつつ、円滑な施工体制を確保するために柔軟な対応が必要となる場合があり、こうしたやむを得ない場合＊を除いては、各事務所等において、入札書と技術資料及び施工計画の同時提出を実施した。＊令和６年度よりコロナ特例は廃止。

②事務所毎の応札状況の透明化

・整備局のホームページにおいて、事務所毎の平均落札率等を公表している。また、談合疑義等が生じた場合は、こうしたデータを分析に活用している。

＜評価＞

発注事務に対する国民の信頼確保、談合防止の観点から、応札状況の透明化を図っており、評価できる。

また、入札書と技術資料等の同時提出については、情報漏洩等の不正行為が起きにくい取組として令和６年度から再び着実に実施していきたい。

（２）事業者等への適切な対応

①事業者等に対する九州地方整備局発注者綱紀保持規程等の周知

九州地方整備局ウェブサイト、有資格業者を対象とした発注者綱紀保持の取組についての協力依頼を常時掲載する。併せて、執務室の入口等に執務室への入室に関する協力依頼について掲示する。

②事業者等との応接方法の徹底

発注事務における事業者等との応接に当たっては、国民の疑惑や不信を招かないよう、必要最小限の対応にとどめる。この場合、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で対応するなど、引き続き対応ルールの徹底を図る。

＜実施状況＞

①事業者等に対する九州地方整備局発注者綱紀保持規程等の周知

・整備局のホームページに、有資格業者に向けた発注者綱紀保持の取組への協力要請文書を掲載している。

・各部・各事務所において、執務室の入口等に執務室への入室に関する協力依頼について掲示した。

②事業者等との応接方法の徹底

- ・各部・各事務所において、事業者等の応接ルール（原則として、カウンター等のオープンな場所で、複数の職員により行うこと。）について、職員周知を実施した。
- ・各部・各事務所において、事業者等との応接にあたっては、基本的に、オープンな打合せ場所を設置している。ただし、スペースの関係上、オープンな場所を確保できない場合は、複数人での対応や打合せ場所の出入り口を常時開放することを徹底するほか、打合せ受付管理簿の設置等を実施している。

<評価>

事業者等との応接については、過去の不正事案を教訓に、細心の注意を払って対応してきた結果、発注者綱紀保持の取組への協力要請及び執務室への入室制限並びに職員への応接ルールの周知がすべての部・事務所で徹底されていることは評価できる。

なお、事業者等との応接にあたっては、基本的に、オープンな打合せ場所を設置しているものの、一部の事務所において、スペースの関係上、オープンな場所を確保できていないことから、引き続き応接ルールの徹底を図っていきたい。

（３）情報管理の徹底

①情報セキュリティの徹底

発注事務に関する情報について、「発注者綱紀保持マニュアル」に定める方法に従い、指定された職員が適切に管理し、機密情報が含まれる文書等について、パスワードの設定等の技術的セキュリティを強化するなど、引続き情報管理の徹底を図る。

なお、テレワークの実施にあたっては、情報漏洩等の発生につながることもないよう、適切な情報セキュリティ対策を実施していく。

②工事入札参加者名のマスキング

入札・契約手続運営委員会等提出資料における、工事入札参加者名のマスキングについて引き続き実施していく。

<実施状況>

①情報セキュリティの徹底

・推進本部では、コンプライアンス通信を活用し、「発注事務に係る情報管理の徹底」について職員へ周知した。

・各部・各事務所において、発注事務に関する情報について、「発注者綱紀保持マニュアル」に基づき、情報の種類毎に指定された職員が管理することを徹底している。

・ネットワーク上の発注事務情報へのアクセス状況など、情報セキュリティ点検を実

施した。

①工事入札参加者名のマスキング

・工事発注のある全ての事務所等において、入札・契約手続運営委員会等提出資料における、工事入札参加者名のマスキングを実施した。

<評価>

発注事務に対する国民の信頼確保の観点から、情報漏洩等の不正行為を防止するための取組みを実施しており、評価できる。情報の適切な管理は今後も引き続き徹底していく。特に、情報セキュリティについては、定期的な点検を行う等の対策を継続していく。

4. 各部・各事務所の創意工夫による取組の促進

各部・各事務所の創意工夫による良好な取組の事例について、コンプライアンス通信等を通じ全職員に紹介し、コンプライアンス推進の取組を積極的に進める。

また、職員に対しても、創意工夫による取組への積極的な参画と、さらなる創意工夫に向けた提案等を促していく。

<実施状況>

・各部・各事務所において、以下のような様々なコンプライアンス推進の取組が実施されている。

・推進本部では、各事務所等のコンプライアンス取組状況をコンプライアンス通信に掲載し、情報共有を図った。

【主な取組事例】

○八代河川国道事務所：新規採用職員（非常勤、自治体からの出向者含む）向けに所内の手続きやルールを解説した「オリエンテーションブック」を配布し説明会を行った。

○武雄河川事務所：日頃の悩みや不安等をお互いにアドバイスし、若手目線で職場への提言等を目的とした、若手職員のみで企画・運営する意見交換会を開催した。

○長崎港湾・空港整備事務所：関門事案に係る所内意見交換会を開催し、契約手続きに関する課題の検討を行うなど、職員のコンプライアンス意識向上を図っている。

○志布志港湾事務所：若手職員向けに勉強会を不定期に実施し、現場での課題や対応策についてフリーディスカッションを行うとともに、若手職員が抱えている悩み等を共有している。

＜評価＞

各部・各事務所において、推進計画に掲げられた各種取組に加え、所属職員のコンプライアンス意識の向上等を図るべく、様々な工夫による取組が行われている。

また、こうした取組を事務所相互で参考とすることは、整備局全体のコンプライアンス推進に有効であるため、今後も取組情報を横断的に展開していく。

5. フォローアップ（実施状況及び実効性の検証）

本推進計画に基づくコンプライアンスに関する取組を着実に進展させていくため、以下により、フォローアップ（実施状況及び実効性の検証）を行う。

（１）コンプライアンス推進本部会議における事務所長の取組状況報告

各事務所におけるコンプライアンスに関する取組推進の励みとなるよう、引き続き事務所長の推進本部会議での報告を実施する。

（２）内部監査の適確な実施

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・契約の適正な執行等について、引き続き監査を実施する。

また、職員からの通報制度の活用及び周知の状況についても引き続き監査・指導を行い、必要に応じ臨時的な監査を実施する。

（３）計画の実施状況評価及び改訂

年度毎に推進本部において、本推進計画の実施状況の検証と自己評価を行う。その結果は、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必要に応じて計画の変更を行うものとする。

さらに、計画期間内の実施状況及びその達成度の推移を踏まえ、実施項目・手法等について、3か年毎に抜本的な評価及び見直しを行うものとする。

＜実施状況＞

（１）推進本部会議における事務所長の取組状況報告

・毎月開催するコンプライアンス推進本部会議において、コンプライアンス通信に掲載した各事務所等のコンプライアンス取組状況を報告した。

(2) 内部監査の適確な実施

・令和5年度は、以下の事務所において、コンプライアンスの取組状況（不正事案再発防止等の取組を含む）や入札・契約の適正な執行等を監査項目とする一般監査を実施した。

大分河川国道事務所（令和5年8月23日～8月24日）

八代復興事務所（令和5年8月30日～8月31日）

有明海沿岸国道事務所（令和5年9月6日～9月7日）

九州技術事務所（令和5年9月27日）

宮崎河川国道事務所（令和5年10月4日～10月5日）

国営海の中道海浜公園事務所（令和5年10月19日）

阿蘇砂防事務所（令和5年10月25日～10月26日）

山国川河川事務所（令和5年11月15日～11月16日）

菊池川河川事務所（令和5年11月28日～11月29日）

鹿児島営繕事務所（令和5年12月13日）

宮崎港湾・空港整備事務所（令和5年11月15日～11月16日）

苅田港湾事務所（令和5年11月20日）

熊本港湾・空港整備事務所（令和5年12月5日）

下関港湾事務所（令和5年12月7日）

(3) 推進計画の実施状況評価及び改訂

・令和4年度における推進計画の実施状況及び評価をとりまとめ、令和5年7月12日から14日にかけてすべてのコンプライアンス・アドバイザー委員に報告（大雨による防災体制のため持ち回り）し、質疑応答を行い、今後の取組にあたっての委員会からの意見については、報告書の最後に掲載し公表を行った。

<評価>

令和5年度は、新型コロナウイルス感染症が第5類感染症へ移行したことに伴い、対面方式での内部監査を行い、推進計画に掲げられた取組は、確実に実施された。

また、今後の取組にあたっての、コンプライアンス・アドバイザー委員会からの意見については、令和5年度の取組に確実に反映することができた。

II. 推進計画＜緊急追加事項＞の実施状況と評価

＜緊急追加事項＞

令和３年８月に発生した、関門航路事務所職員（当時）による加重収賄事件に関連し、九州地方整備局は、「九州地方整備局発注業務にかかる不正事案再発防止対策検討委員会」を設置し、同委員会において、「九州地方整備局発注業務にかかる不正事案再発防止に関する報告書」がとりまとめられた。

この度、同報告書第５章に掲げられた再発防止策（以下の報告書抜粋部分）について、「緊急追加事項」として本推進計画に追加する。

～「推進計画」より抜粋～

５－１ コンプライアンス意識の一層の浸透（整理項目①）

５－１－１ コンプライアンス推進計画に基づく取組の着実な実施

九州地方整備局においては、第３章で詳述したとおり、発注者綱紀保持、公務員倫理等を重点とする「コンプライアンス推進計画」に基づく取組を強化してきた。

こうした取組を行っている中で、今回の不正事案が発生したことを重大に受け止め、あらためて「コンプライアンス推進計画」に基づく取組を周知徹底するとともに、同取組を着実に実施する。

- ・コンプライアンス推進のため、職員向けのメール、各種会議、研修等において、「コンプライアンス推進計画」の取組内容を周知徹底する。
- ・国家公務員としての心構え、国家公務員倫理、発注者綱紀保持に関するルール等を掲載した「職場の健康づくりポケットブック」の常時携帯を徹底する。
- ・幹部職員から所属職員に対する、各種コンプライアンスの取組への参加呼びかけを徹底する。

＜実施状況＞

・推進本部では、各事務所等のコンプライアンス推進責任者等を通じ、推進計画の取組内容等について、各所属職員へ周知することを依頼すると共に、各種会議や研修の都度、推進計画を配布し、周知した。

・推進本部では、全職員向けのメール及びコンプライアンス通信を活用し、ポケットブックの携帯を周知した。

・各部・各事務所においては、所属職員のポケットブックの携帯状況を確認し、不携

帯者がある場合は指導を実施した。

- ・幹部職員等による各種コンプライアンス取組への積極的参加呼びかけを実施した。

5-1-2 コンプライアンス意識浸透のための組織的フォローアップの強化

・「コンプライアンス推進計画」に基づき、全職員を対象とした、国家公務員倫理法、発注者綱紀保持規程等に関する講習会、セルフチェック（e-ラーニング等）を実施し、その結果を踏まえ、職員個人のコンプライアンス意識の一層の浸透のため、セルフチェック等の結果を事務所単位でフィードバックし、各事務所におけるフォローアップの強化、各職員の理解度（習熟度）向上に活用する。

・セルフチェックの正答率が低い事項を、「P Cポップアップ掲示」や「職場の健康づくりだよりへの掲載」、「講習会・研修での重点説明」により周知する。

・職員への問題意識の啓発として、イントラポータルサイトに、本事案の事実経過を掲示して周知する。

<実施状況>

・推進本部では、全職員を対象に、国家公務員倫理規程及び発注者綱紀保持規程に関するセルフチェックを実施し、各部・各事務所におけるコンプライアンス推進の取組の参考に資するため、整備局全体の結果（10問全問正解までの所用回数及び正答率の低かった事項）をフィードバックした。

・各部・各事務所においては、セルフチェックの正答率が低かった事項について、コンプライアンスミーティングや講習会を実施し、職員の理解度向上を図った。

・関門事案について、事実経過等がわかる第三者委員会による報告書をイントラポータルサイトに掲載し周知している。

5-1-3 コンプライアンス講習会等の見直し

・本事案を踏まえ、コンプライアンス意識の一層の浸透を図るため、業務担当及び契約担当の管理職を対象とした各種会議・研修等の機会において、コンプライアンス講習会等を実施する。

・本事案の対象案件となった海洋環境整備船を保有する事務所の実務担当者を対象としたコンプライアンス講習会等を定期的に開催する。

＜実施状況＞

- ・各種研修（新任係長研修、中堅係長研修、職場管理・OJT指導者養成研修）において、コンプライアンスに係る研修（e-ラーニング形式）を実施した。
- ・各種会議（入札契約担当国会議、経理契約関係担当国会議）において、コンプライアンスに関する説明を実施した。
- ・海洋環境整備船を保有する事務所実務担当者を対象とした、コンプライアンス講習会を実施した。

5-1-4 少額随意契約の適正な手続きの徹底

- ・本事案にかかる事実関係として、契約の意図的な分割が行われ、見積書の徴取や検査確認においてルールを逸脱した不適切な少額随意契約手続きが行われていたことから、あらためて、業務担当者と契約担当者の業務の役割分担を確認・徹底し、契約手続きの適正化を図る。
- ・少額随意契約に関して、事務所長又は副所長による見積依頼前と契約後の内容確認を徹底する。
- ・監督又は検査を命じられた職員に対して、監督職員・検査職員が本来行うべき業務内容と法令上の責任について周知徹底する。

＜実施状況＞

- ・各部・各事務所において、契約担当課による見積書の徴取など、契約担当課と業務担当課の適切な役割分担について、確認を行った。
- ・少額随意契約に関して、契約の意図的な分割などのルールを逸脱する状況が窺われないか、事務所長又は副所長による見積依頼前と契約後の確認を実施した。
- ・推進本部では、令和4年3月の「発注者綱紀保持マニュアル」改正内容（少額随意契約の適正な手続きの徹底（合理的な理由のない契約の意図的な分割の禁止や契約担当課と業務担当課の適切な役割分担など）並びに、監督職員・検査職員が行うべき業務内容と法令上の責任）について、講習会等において、職員へ周知した。

5-2 事業者等との接触に関するルールの遵守（整理項目②）

5-2-1 事業者等との応接ルールの徹底

- ・発注者綱紀保持規程等に定められている「事業者等との応接方法」の浸透を徹底するため、事業者等との応接ルールを記載した「職場の健康づくりポケットブック」を常時所持するよう、全職員向けに注意喚起のメールを配信する。
- ・人事異動時の異動者に対し、各職場において「職場の健康づくりポケットブック」の所持確認を行うとともに、新規採用者や外部転入者に対する配布により、応接ルールの周知徹底を行う。
- ・事務所等において、事業者等とのオープンな打ち合わせ場所の設置、総務課等窓口での来訪者受付や受付管理簿への記録等を実施し、事業者等との接触に関する透明性の確保を徹底する。

<実施状況>

- ・推進本部では、全職員向けのメール及びコンプライアンス通信を活用し、ポケットブックの携帯を周知した。
- ・各部・各事務所において、人事異動時に、異動者に対してポケットブックの所持状況を確認するとともに、新規採用職員や外部転入者に対しては、ポケットブックを配布し、掲載内容（事業者等との応接ルール）を確認するよう指導を行った。
- ・各部・各事務所において、事業者等とのオープンな打ち合わせ場所の設置を再確認した。やむを得ずスペースが確保できない場合は、打ち合わせ場所の出入り口の常時開放を徹底するなど、事業者等との接触に関する透明性の確保を再確認した。

5-2-2 応接ルールの遵守に関する事業者等への要請

- ・コンプライアンス推進計画に定める「事業者等に対する九州地方整備局発注者綱紀保持規程等の周知」の取組を徹底するとともに、所属長等より事業者等に対して、職員との応接ルールの遵守について協力を要請する。
- ・事業者等に対して、国家公務員からの賄賂等不正な要求がなされた場合の通報協力を要請する。

<実施状況>

- ・整備局のホームページに、有資格業者に向けた発注者綱紀保持の取組への協力要請文書を掲載した。

- ・各部・各事務所において、執務室の入口等に執務室への入室に関する協力依頼について掲示した。

- ・各部・各事務所において、事業者等との意見交換や業務打合せなどの機会を通じ、国家公務員から賄賂等不正な要求がなされた場合の通報協力の要請を行った。

5-3 海洋環境整備船等の修理等専門性が高い業務の標準化（整理項目③）

5-3-1 海洋環境整備船等の修理等にかかる知見の共有

- ・海洋環境整備船等の修理等の技術的専門性や特殊性を有する業務について、属人化した業務内容にならないよう、業務に関する業務担当者向けのガイドライン等を作成するなど、一層の業務の標準化を進める。

- ・特に海洋環境整備船等の修理等業務については、実績データベース(仮称)を作成し、これを活用して参考見積書に記載された仕様内容や価格の妥当性を確認できる仕組みを構築する。

- ・業務担当者会議等を通じて、海洋環境整備船等の修理等の契約方式や契約実績について、定期的な情報共有を行う。

<実施状況>

- ・船舶を保有する港湾空港関係事務所担当者に対して、予算要求及び実施計画の打合せにおいて、令和4年4月1日に作成及び周知した「港湾における直轄保有船の修理等業務に関するガイドライン」の遵守の確認を行っている。

- ・海洋環境整備船の修理等業務に関する実績データベースを作成して、船舶を保有する港湾空港関係事務所へ情報共有した。

5-4 風通しが良く、不正の芽を見逃さない職場環境づくり（整理項目④）

5-4-1 採用昇任等基本方針等に基づく人事配置の徹底

- ・契約等の事務を所掌する特定の職については、やむを得ない事情がある者を除き、原則3年以上同一業務が継続しないような配置換を行う。
- ・やむを得ず同一業務への従事期間が長期となっている職員を対象に、組織における役割の再確認やモチベーションの向上、コンプライアンス意識の再確認、啓発を徹底する。
- ・所属長は、部下職員が、日常的に上司と離れて一人で勤務することがないよう、適切な業務管理を徹底する。
- ・人事異動に関する業務に当たり、人事配置に関する関係法令や通達等について人事担当者間で再確認する。

<実施状況>

- ・人事担当者は、人事異動関係業務にあたり、人事配置に関する関係法令や通達等を再確認した。
- ・各部・各事務所において、職員が日常的に、離れた場所において一人で勤務することがないよう、業務分担、人員配置等のマネジメントの徹底を再確認した。
- ・推進本部では、健康上の理由などやむを得ず同一業務への従事期間が長期となっている職員を対象に、e-ラーニングによるコンプライアンス研修を実施した。

5-4-2 通報制度の周知徹底

- ・全職員に対して、発注者綱紀保持規程等に定められている「発注者綱紀保持規程違反報告制度」の浸透を徹底するため、通報窓口及びその連絡先について記載している「発注者綱紀保持カード」の所持の徹底を促す。
- ・人事異動の都度、転入者等へ「発注者綱紀保持カード」の所持確認、配布等を実施し、通報制度を周知する。
- ・「発注者綱紀保持カード」を職場入口等に掲示し、これにより、職員が通報制度を常時確認する。

<実施状況>

- ・推進本部では、各部・各事務所のコンプライアンス推進責任者等を通じ、所属職員の「発注者綱紀保持カード」所持の指導を依頼した。
- ・各部・各事務所において、人事異動時に、異動者に対して発注者綱紀保持カードの所持状況を確認するとともに、新規採用職員や外部転入者に対しては配布し、掲載内容（通報制度・窓口）の周知を行った。

・各部・各事務所においては、「発注者綱紀保持カード」（適宜の大きさに拡大したもの）を執務室の入口等の職員の目につきやすい場所に掲示し、通報制度に対する職員への意識付けを行った。

5-4-3 少額随意契約にかかる内部統制機能の強化

- ・第三者の有識者で構成する「九州地方整備局入札監視委員会」において、少額随意契約の契約手続きが適切に行われているか、契約区分の適用に合理性があるかを確認するため、審議対象案件として追加する。
- ・内部監査にあたっては、少額随意契約の執行状況にかかる定期報告等の内容を踏まえて監査対象案件を抽出するとともに、少額随意契約にかかる抽出案件数を見直す。
- ・海洋環境整備船等の修理等など、業務特性に応じた特定のテーマを定めて監査項目を重点化するなど、内部監査の実効性を向上させる。

<実施状況>

- ・「九州地方整備局入札監視委員会」の議事運営要領を改正し、令和4年度開催の委員会から少額随意契約を審議案件として追加した。
- ・令和5年度の内部監査において、少額随意契約の適正な手続きを重点監査項目とし、抽出案件を増加して監査を実施した。
- ・海洋環境整備船等の修理等については、すべて監査対象として監査を実施した。

5-4-4 職場全体のコミュニケーションの活性化

コミュニケーションの活性化による「風通しの良い職場づくり」は、職員間における「知識・意識の共有」や「情報の共有」など、コンプライアンスを推進するために不可欠であり、再発防止策の基本となる事項である。

- ・各所属所において、定時退庁日の始業時や終業時を活用した職場内ミーティングなど職員間の情報交換の機会を積極的に設けるなど、職場全体のコミュニケーションの活性化を図る。
- ・自宅テレワーク等にあたっては、WEBミーティングやチャット機能等を活用し、可能な限り出勤時と同レベルのコミュニケーション環境を確保する。
- ・組織に対する信頼を回復するため、職員間のコミュニケーションの活性化や情報共有の促進、上司と部下との信頼関係の醸成及び職員個々の事情等に対する適切なフォローアップなど、職員が悩みや不安を相談できる職場環境はもとより、職員が業務上感じた自己若しくは他者の行為等に対する気づきなどを気軽に周囲に相談できる風通しの良い職場づくりを進める。

＜実施状況＞

※推進計画 「Ⅱ.具体的取組」の「1.風通しの良い職場づくり（職員一人ひとりが意識する行動）」、「4.各部・各事務所の創意工夫による取組の促進」の項（P.3、P.17）を参照。

＜評価＞

令和3年12月、関門事案に係る再発防止策が、外部有識者より構成された再発防止対策検討委員会において取りまとめられ、令和4年2月に、この再発防止策を「緊急追加事項」として、推進計画に取り込む改訂を行った。

なお、緊急追加事項に係る個別の評価については、推進計画に掲げられたこれまでの取組とその方向性を同じくするものであるため、前章の”Ⅰ. 推進計画「Ⅱ. 具体的取組」に係る実施状況と評価”において示した各評価と基本的に重複するものである。

また、昨年度コンプライアンス・アドバイザリー委員会から意見のあった、関門事案を風化させない取組として、推進本部では、コンプライアンス通信に「不正のトライアングル」から考える関門事案として掲載し、職員周知を行うとともに、各部・各事務所においては、関門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する等の取り組みを行った。

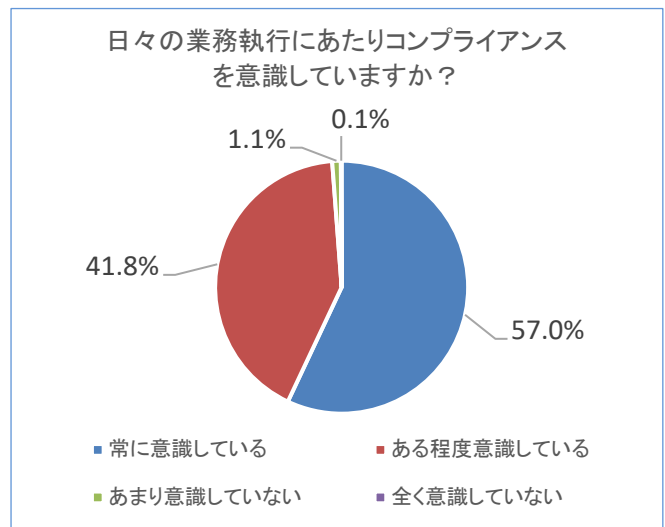
次年度以降も引き続き、関門事案発生を真摯に受け止め、推進計画に掲げられた全ての取組について、これまで以上に確実かつ丁寧に実施していきたい。

III. 令和 5 年度の取組評価のまとめ

現行の推進計画は、令和 3 年度から令和 5 年度までの 3 力年計画であり、令和 5 年度は 3 年目の最終年度である。

推進計画の基本方針に基づき、職務の遂行にあたっては、法令を遵守することはもちろん、「社会的な要請」に応え、「国民からの信頼」が得られる組織風土を醸成すべく、令和 5 年度においても、令和 3 年 8 月に発生した関門事案を受け、推進計画に「緊急追加事項」として取り込んだ、再発防止策に係る取組を含め、様々なコンプライアンス推進のための取組を実施してきたところである。

令和 5 年度におけるコンプライアンス推進に係る取組を総括するに、職員アンケートにおいて、日々の業務の執行にあたり、ほぼ全ての職員（98.8%）が「コンプライアンスを意識して行動している」との回答（右グラフ参照）で、昨年度と同じ結果であったことを踏まえると、これまでのコンプライアンス推進に係る取組は、一定の成果があったと評価することができる。



しかしながら、“本来、全ての職員が、国家公務員として、常にコンプライアンスを意識して行動することが大前提である”ことを踏まえるならば、コンプライアンス推進に、引き続き努めなければならない。

コンプライアンス推進には、職場におけるコミュニケーションの活性化が不可欠であり、上司と部下との信頼関係が醸成され、職員が悩みや不安、コンプライアンスに関する「気づき」を気軽に相談できる、「風通しの良い職場づくり」が必要である。

また、職員一人ひとりが「気づき」を得るためには、コンプライアンスに関する知識を身に着けることは然り、コンプライアンスに対する感度を一層高めていく必要がある。

全ての職員のコンプライアンスに対する感度を高めるため、推進計画に掲げた取組を、これまで以上に確実かつ丁寧に実施していきたい。

※本報告書において引用した「職員アンケート」の実施状況は、次のとおりである。

対象:全職員 実施期間:令和6年2月20日～令和6年3月11日 回答状況:88.5% (3,183/3,596)

IV. コンプライアンス・アドバイザー委員会の意見

令和6年6月26日に開催された「令和6年度 第1回 九州地方整備局コンプライアンス・アドバイザー委員会」における、委員からの主な意見は、次のとおりである。

各委員からは、令和5年度の実施結果に対するものはもとより、今後の実施に向けた様々な意見がなされた。

○「令和5年度 九州地方整備局コンプライアンス報告書」の内容については、了承する。

○令和5年度におけるコンプライアンス推進の実施状況は、良好であると評価できる。

なお、今後の実施にあたっては、次の点に留意いただき、より一層のコンプライアンス推進を図られたい。

- ・「風通しの良い魅力ある職場づくり」のためには、部署を超えた横の繋がりを作る取組が効果的である。
- ・コンプライアンス研修及び講習会の実施にあたっては、eラーニングと対面方式の併用、コンプライアンスポケットブックの教材使用及びロールプレイング方式などの工夫を行ってはどうか。
- ・過去の不正事案の風化防止対策として、これまでに発生した不正事案等を題材にした講習会等を検討すること。
- ・内部通報の制度及び趣旨について、職員の理解を一層高めるようフォローすること。

※その他のアドバイザー委員からの意見については、「令和6年度 第1回 九州地方整備局コンプライアンス・アドバイザー委員会 議事概要」を参照。