

令和 6 年度
九州地方整備局コンプライアンス報告書

令和 7 年 6 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. 令和6年度 of 取組評価のまとめ	- 23 -
III. コンプライアンス・アドバイザリー委員会の意見.....	- 25 -

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、コンプライアンスの推進に努めてきた。

そうした中、平成 24 年に高知県内における入札談合事案に関し、公正取引委員会から国土交通省に対し、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た。また同時に法律上の改善措置要求に加えて、省全体として再発を確実に防止するために効果的な措置を求める旨の要請が行われた。

これを受けて、国土交通本省から全地方整備局宛てに通知された「当面の再発防止対策について」を踏まえ、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。

さらに、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、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が繰り返されることのないよう、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取り組むため、令和 4 年 2 月にコンプライアンス推進計画を改訂し、「緊急追加事項」としてコンプライアンスの更なる推進を図ったところである。

現在、令和 6 年 3 月 13 日付けで策定した「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）」に基づき、組織一丸となって、強い決意をもって令和 7 年 6 月 25 日に開催されたコンプライアンスの推進について臨んでいるところである。

本報告書は、現推進計画（令和 6 年度～令和 8 年度）に基づく 3 か年計画の初年度の評価として令和 6 年度における取組状況（再発防止策を含む。）に係る評価をとりまとめたものである。

評価に当たっては、令和 6 年度末に実施した任意による〈職員アンケート〉を踏まえ、昨年度（令和 5 年度）、一昨年度（令和 4 年度）のアンケート結果と比較するなど分析を行った。

なお、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における意見を掲載し、今後のコンプライアンス推進に期することとする。

I. 推進計画「Ⅱ.具体的取組」の実施状況と評価

1. 風通しの良い魅力ある職場づくり

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、職員が悩みや不安、コンプライアンスに関する気づきなどを気軽に周囲に相談できる、風通しの良い魅力ある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がとれるよう努めることが重要である。

＜実施状況＞

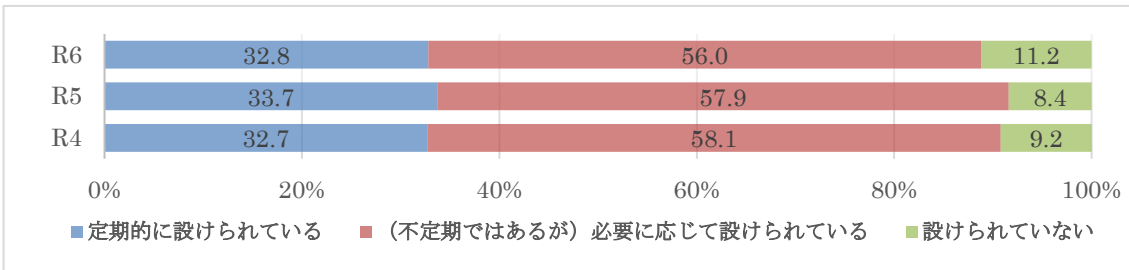
- ・国民目線に立った行政サービスの提供に取り組む組織風土を形成し、職員のやりがい向上や成長促進につなげることを目的として、「風通しの良い魅力ある職場づくり」の取組を実施した。
- ・各部・各事務所において、定期的に管理職等会議を開催しており、業務情報等の共有を行っている。また、各管理職等から、それぞれの所属職員に対し、情報を伝達・共有する機会が、おおむね設けられている。
- ・多数の事務所等において、役職別又は担当業務別に、定期・不定期に、業務進捗情報や業務課題等の共有、連携強化等を目的とした打合せ等の場が設けられている。
- ・職員アンケート^{注1}結果によるとテレワークの実施に当たっては、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積極的に参加している。

【主な取組事例】

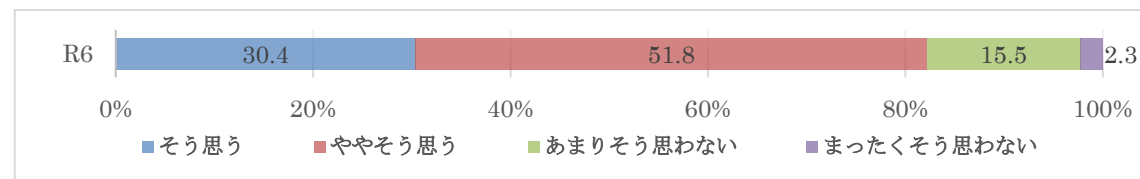
- 九州地方整備局全体：「風通しの良い魅力ある職場づくりの取組」として、管理職員の意識醸成、管理職員と部下職員の意見交換及び本局幹部職員との意見交換を実施し、事務所長会議の場で取組内容の共有と改善策の意見交換を行った。
- 筑後川河川事務所：若手職員で企画立案・運営による朝活（若手職員の勉強会）を行っている。
- 遠賀川河川事務所：若手職員が主体となって、地域のイベント参加や所内スポーツ大会、現場見学会開催等の企画・運営を行っている。
- 熊本港湾・空港整備事務所：毎月1回、若手職員と管理職員がランチミーティングを行っており、世代や職場が異なる職員同士のコミュニケーション活性化を図っている。

＜職員アンケート結果＞

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、職員が悩みや不安、コンプライアンスに関する気づきなどを気軽に周囲の人に相談しやすい雰囲気がある等、風通しの良い魅力ある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)

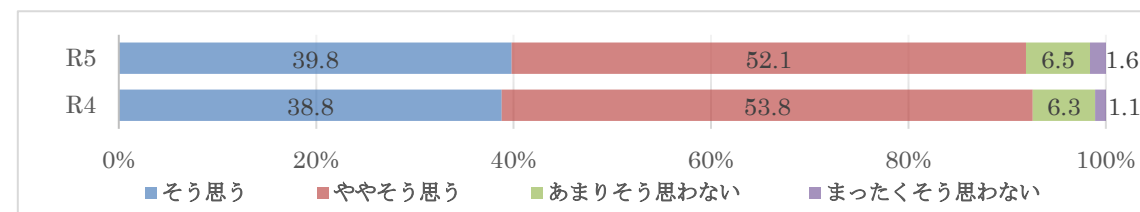


「風通しの良い魅力ある職場づくり」は、令和4年度から整備局全体で取り組んでいるところであるが、その中で、課内の業務打合せやコンプライアンス・ミーティング等を活用し、部下職員の悩みや要望等に耳を傾け、課題解決等に取り組むこととされている。

この取組を踏まえ、現推進計画（令和6年度～令和8年度）に「職員が悩みや不安、コンプライアンスに関する気づきなどを気軽に周囲に相談できる」との文言が追記されたことを受け、その取組成果を把握するため、設問内容を変更したものである。

【参考】R5・R4におけるアンケート結果

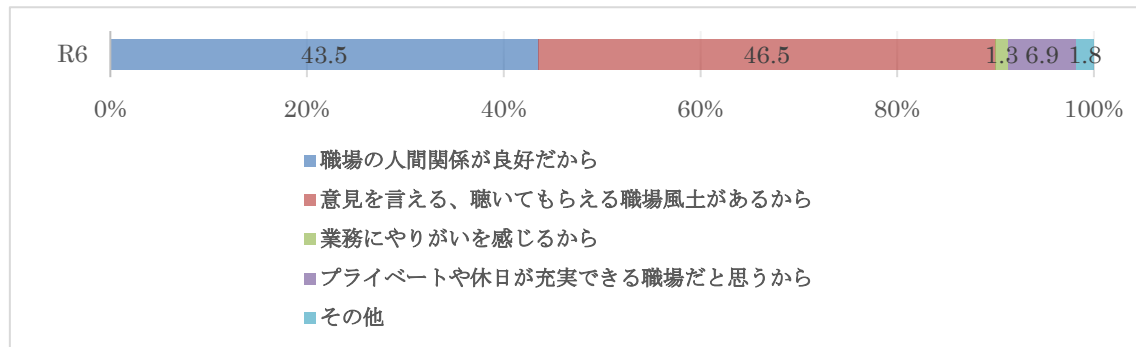
【過年度の設問】あなたの職場は、困ったときに周囲の人に相談しやすい雰囲気がある等、風通しの良い職場だと思いますか。(相談内容は、業務上、業務以外を問いません)



「あなたの職場は、職員が悩みや不安、コンプライアンスに関する気づきなどを気軽に周囲の人に相談しやすい雰囲気がある等、風通しの良い魅力ある職場だと思いますか。」

の回答に、1：そう思う、2：ややそう思うと回答した方

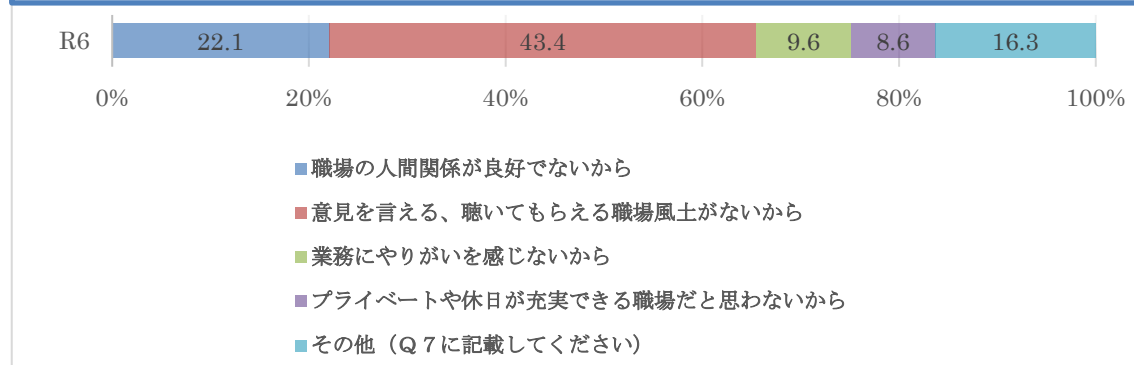
その答を選択した理由にもっとも近いものを1つ選んでください。



「あなたの職場は、職員が悩みや不安、コンプライアンスに関する気づきなどを気軽に周囲の人に相談しやすい雰囲気がある等、風通しの良い魅力ある職場だと思いますか。」

の回答に、3：あまりそう思わない、4：まったくそう思わないと回答した方

その答を選択した理由にもっとも近いものを1つ選んでください。



・「意見を言える、聴いてもらえる職場風土がないから」「職場の人間関係が良好でないから」と回答した者が 65.5%と職場環境や人間関係等に悩みを持つ理由が多い。

<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、88.8%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(91.6%)と比較しても遜色がないため、一定の評価ができる。

「あなたの職場は、風通しの良い魅力ある職場だと思いますか」との問いに対して

は、82.2%の職員が「そう思う」「ややそう思う」と回答をしており、そのうち90%の者が「意見を言える、聴いてもらえる職場風土があるから」「職場の人間関係が良好だから」と理由を挙げている。このことは、令和4年度から継続している「風通しの良い魅力ある職場づくり」の取組の中で、「国家公務員のためのマネジメントテキスト」の動画視聴により管理職等の幹部が職場マネジメントを学ぶ機会を作り、意見交換を通して管理職等の意識改革が進んでいるものと考えられる。

一方で、17.8%の職員（513名）が「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」と回答している。「風通しの良い魅力ある職場とは思わない」との理由については、「意見を言える、聴いてもらえる職場風土がないから」が43.4%、「職場の人間関係が良好でないから」が22.1%の計65.5%となっており、続いて「業務にやりがいを感じないから」「プライベートや休日が充実できる職場だと思わないから」となっている。また記述式で回答を求めた「その他」の理由としては、「年齢を重ね戦力外と感ずることがある。人間関係が希薄と感ずる」「期間業務職員の立場なので話しを聞いてもらえない」などの属人的又は属性的な観点での意見が上がった。職場で働く職員の多様性（社会人経験者採用職員、期間業務職員、再任用職員、役降り職員及び短時間勤務職員）が進むなかで、リーダーシップのあり方やコミュニケーションのあり方などを含め、今後の新たな課題も浮かび上がった。

年代別で傾向を分析したところ、若い世代（18歳から30歳まで）は、他の世代と比べて職員が悩みや不安、コンプライアンスに関する気づきなどを気軽に周囲の人に相談しやすい雰囲気がある等、風通しの良い魅力ある職場と感ずており、若手職員を中心とした研修会、現場見学会などの企画や新規採用職員等を対象として定期的に実施している副所長による1on1ミーティングなどの効果が現れているものと思われる。

また一方で、非管理職層と期間業務職員における「41歳以上」の年長者の年代では「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」との回答が20%^{注2}を超えている状況となっており、これとは反対に管理職等職員では少ない状況となっている。

言い換えると、90%^{注3}を超える管理職等職員が、風通しの良い職場と感ずている一方で、年長者の非管理職層（期間業務職員を含む）では、風通しが良いと思っている者は80%未満にとどまっており、認識に差異が生じていることが判明した。

このことについては、育児や介護、キャリア、健康等といった年代特有の悩みや不安も多く影響するなど、さまざまな要因が考えられるが、このアンケート結果をフィ

ードバックして、管理職がマネジメントの参考とし、各職場においては 1on1 ミーティングの実施などで、より一層コミュニケーションの活性化につながる取組を広げていくことが重要であるとする。

今後はダイバーシティ＆インクルージョンの推進にも取り組みながら、非管理職の年長者の階層、期間業務職員への対応を含め、「あらゆる職員が活躍できる職場環境の整備」に取り組んでいく必要があるとする。

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必要がある。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、「風通しの良い魅力ある職場づくり」の取組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、必要に応じてフォローアップを行う。

また、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コンプライアンス・ポケットブックの活用

推進本部は全職員へ「コンプライアンス・ポケットブック」（従来の「職場の健康づくりポケットブック」の内容を更新し名称変更）の常時携帯（冊子版またはスマホ版）を徹底し、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>

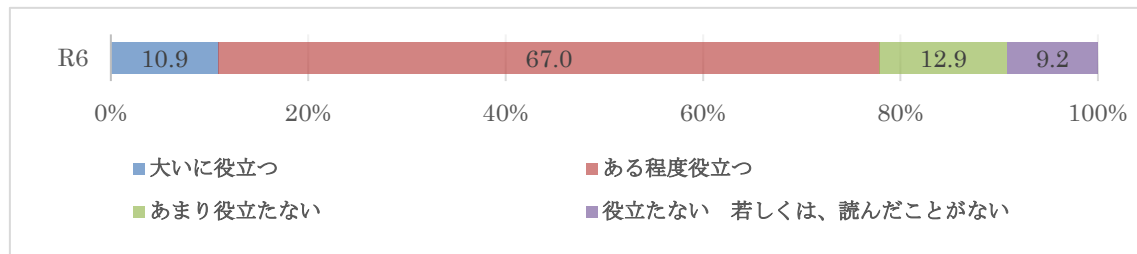
・推進本部では、全職員向けのメール及びコンプライアンス通信を活用し、「ポケットブックの携帯徹底及びスマートフォン版活用」について周知した。

・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。

＜職員アンケート結果＞

「コンプライアンス・ポケットブック」についてお聞きます。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、役立つと思いますか。



＜評価＞

全職員に向け、「コンプライアンス・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・指導を行っており、これにより全職員がコンプライアンス・ポケットブックを携帯できている。

コンプライアンス・ポケットブックの活用については、「大いに役立つ」又は「ある程度役立つ」と回答した職員が 77.9%となっており、一定の評価ができるものとする。

一方で、ポケットブックを「あまり役立たない」、「役立たない、若しくは読んだことがない」と回答する職員が 22.1%いるため、今後は、ポケットブックの活用方法の紹介やコンプライアンス・ミーティングでの活用を促すなど、ポケットブックを活用する機会の工夫や更なる内容の充実を図ってまいりたい。

また、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参考となる取組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6年4月～令和7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）

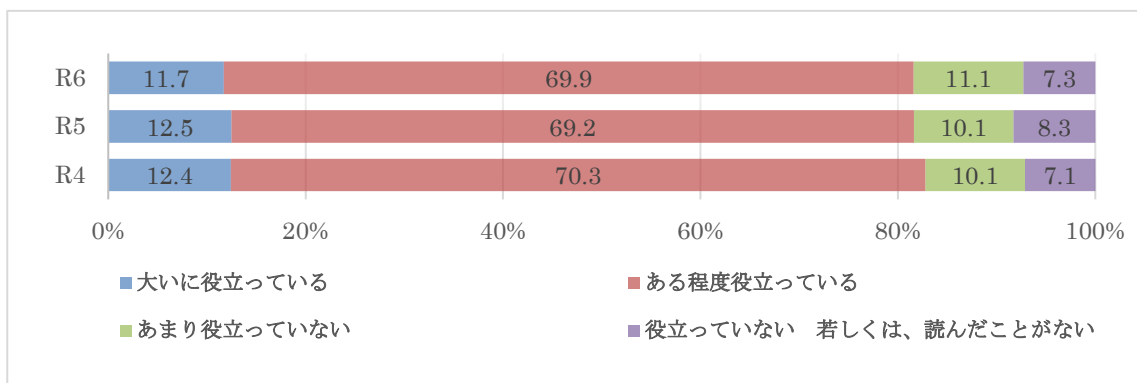
- ・「発注者綱紀保持・国家公務員倫理違反報告窓口」と「法律相談」
- ・「発注業務に係る不正事案（関門航路事務所発注業務不正事案、北海道横断道建設工事不適切事案、高知県内入札談合事案）」の振り返り
- ・「再就職に関する規制」と「再就職情報の届け出制度」 など
- ・推進本部では、他機関等のコンプライアンス情報の提供を令和6年5月～令和7年1月までの間、計7回、各部・各事務所に向けて行った。情報提供に当たっては、コンプライアンス・ミーティングに適した題材となるよう情報を選定した。

（主な提供情報）

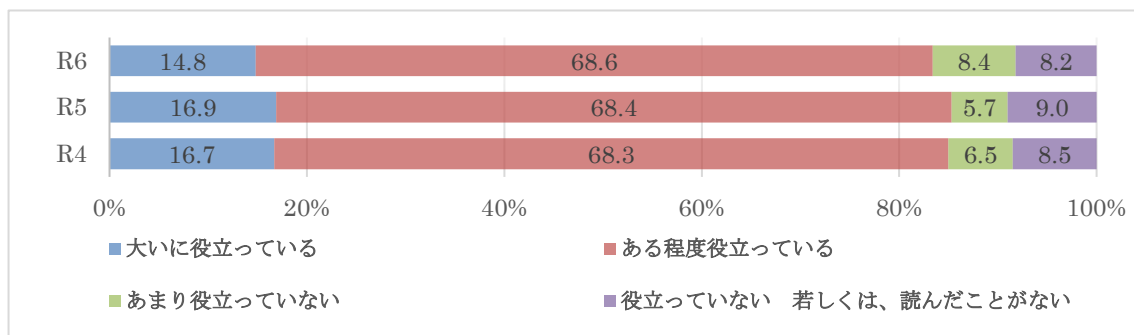
- ・市発注の浄水場関連業務を巡って汚職（贈収賄容疑）
- ・県知事批判文書問題（公益通報制度）
- ・県職員による賃貸借契約書偽造 など

＜職員アンケート結果＞

コンプライアンス通信についてお聞きます。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。[毎月送信]



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。[令和6年度8回送信]



<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 81.6%(R5:81.7%)、他機関等のコンプライアンス情報の提供が 83.4%(R5:85.3%)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ものと言える。

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。

なお、幹部職員は、所属職員に対し研修・講習会等への参加呼びかけを行う。

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>

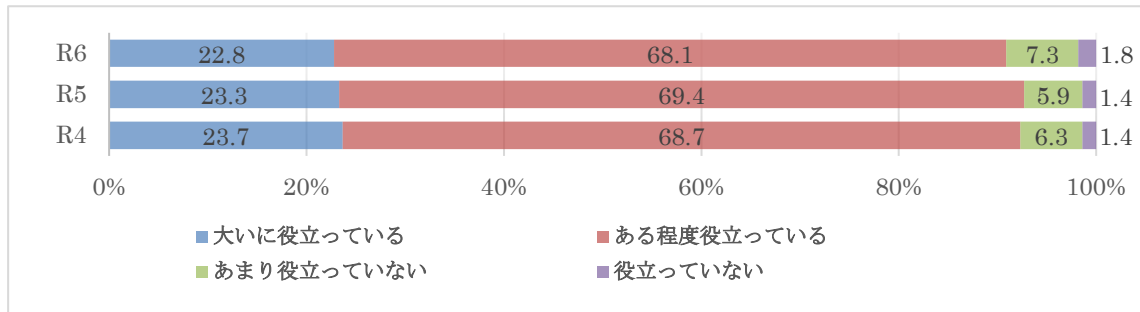
- ・各部・各事務所において、上期と下期に分け、年2回実施した。

※職員参加率：上期 99.9%・下期 99.8%

- ・上期は、再就職規制を題材に、外部・第三者に対する退職情報の提供やOBに対する人事異動情報の取扱いについて全事務所統一テーマにて実施し、下期は、飲酒運転再発防止のために、緊急のコンプライアンス・ミーティングを実施した。

＜職員アンケート結果＞

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。[年2回実施]



＜評価＞

職員アンケートによると、90.9%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、昨年度(92.7%)よりは若干下がったものの、引き続き高い傾向にあり、職員のコンプライアンス・ミーティングに関する期待度も高く、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2四半期に実施。

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。実施にあたっては、コンプライアンス通信への掲載内容や不祥事案等も活用し、職員の知識・意識の定着を図る。推進本部は、セルフチェック等の結果を各部・各事務所単位でフィードバックし、各部・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。

⑦コンプライアンスに関する研修

新規採用職員研修、階層別研修及び発注事務に関わる職員を対象とした研修等において、コンプライアンスに関する講義（eラーニング含む）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6年7月2日～7月31日の間、e-ラーニングにより実施した。
- ※受講率：99.9%

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6年度第1回事務所長会議（令和6年4月16日）
- ・令和6年度第1回技術副所長等会議（令和6年4月18日）
- ・令和6年度第1回事務副所長会議（令和6年4月26日）
- ・令和6年度契約事務管理官・契約担当課長等会議（令和6年4月25日）
- ・令和6年度道路管理（第一・第二）課長・交通対策課長等会議（令和6年4月25日）
- ・令和6年度電気通信担当課長等会議（令和6年5月21日）

④国家公務員倫理講習会

- ・全職員を対象に、令和6年12月2日～27日の間、e-ラーニングにより実施した。
- ※受講率：99.3% *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6年10月9日～令和6年11月29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：100%

⑥コンプライアンス・セルフチェックの実施・分析・活用

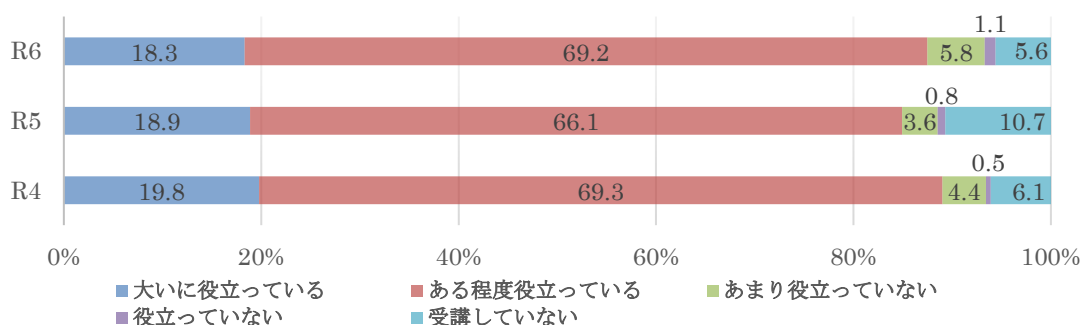
- ・全職員を対象に、発注者綱紀保持講習会及び国家公務員倫理講習会に引続き、セルフチェックをe-ラーニングにより実施した。
- ・実施に当たっては、全問正解となるまで完了とされないルールに加え、問題をランダムに出題し、職員の理解促進を図ることとした。

⑦コンプライアンスに関する研修

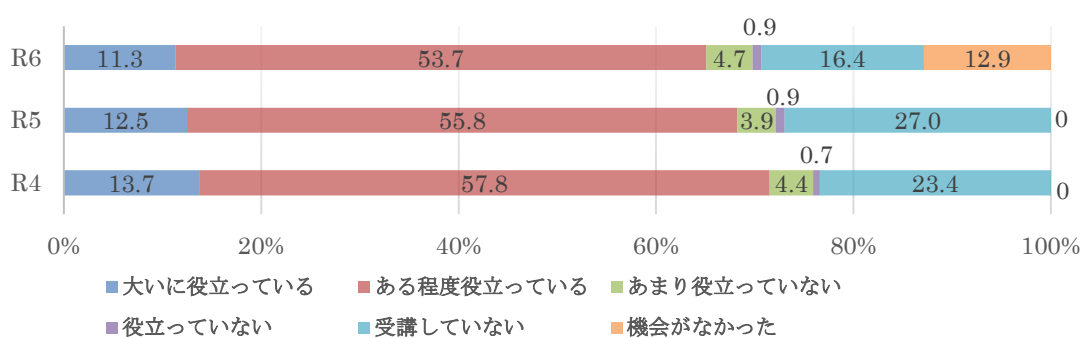
- ・以下の研修において、「発注者綱紀保持」を含むコンプライアンス研修を実施した。
 （対面形式）新規採用職員研修、経理・契約実務研修、若手職員向けコンプライアンス講習会（ロールプレイング方式を含む）
 （eラーニング形式）新任係長研修、入省3年目研修、本局係長級研修

<職員アンケート結果>

発注者綱紀保持講習会についてお聞きます。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。[R6.7実施]



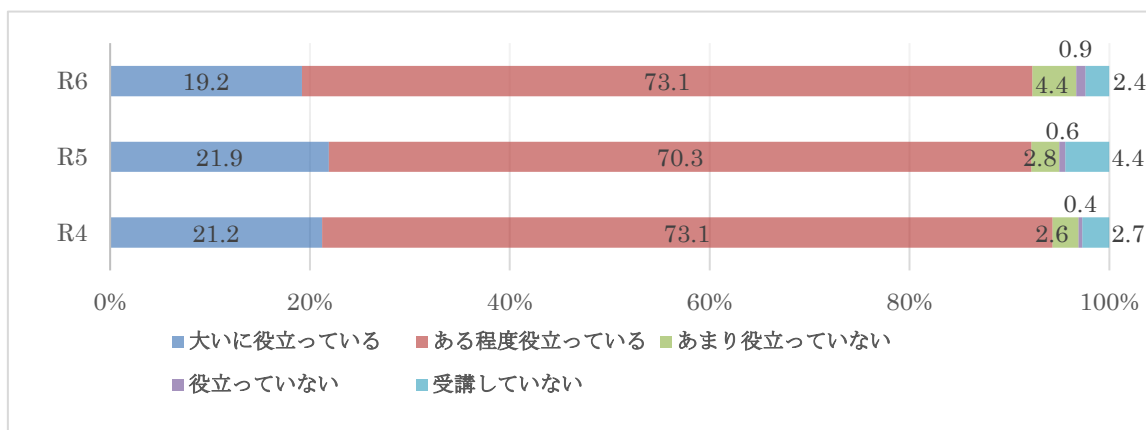
「公正取引委員会による入札談合等関与防止法に関する講習会」についてお聞きます。ご自身のコンプライアンスに関する知識・意識の向上に役立っていますか。[年度当初の各階層別会議にて実施]



*令和6年度は「機会がなかった」を選択肢に追加した。

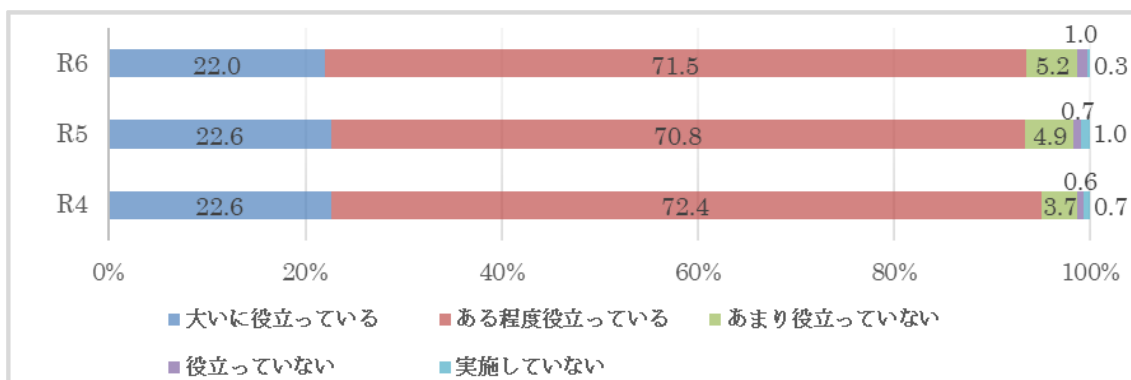
国家公務員倫理講習会についてお聞きます。

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。[R6.12 実施]



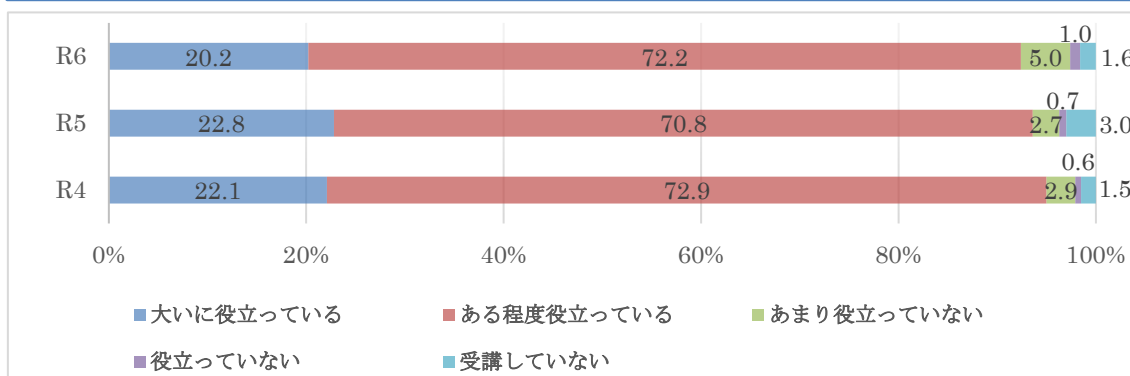
「国家公務員倫理セルフチェック」についてお聞きます。

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。[R6.12 実施]



「ハラスメント防止講習会」についてお聞きます。

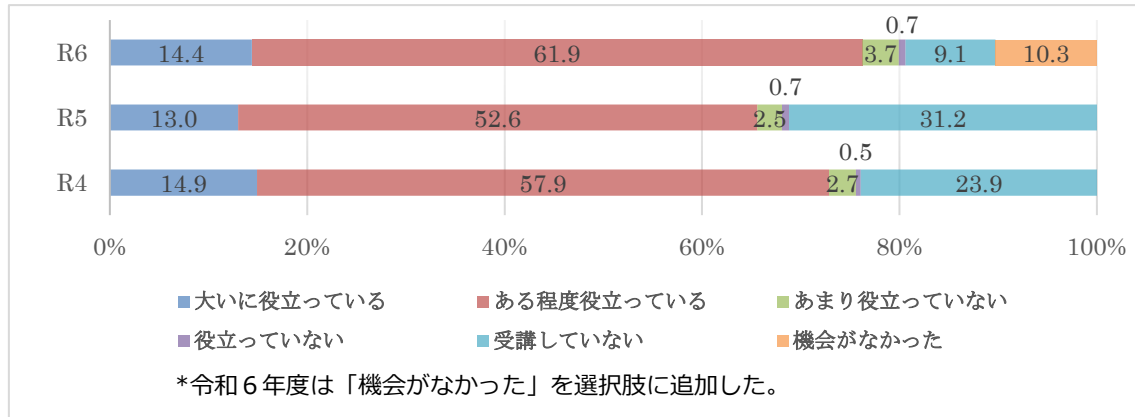
ご自身のコンプライアンスに関する知識・意識の向上に役立っていますか。[R6.10 実施]



「コンプライアンスに関する研修*」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。

*各階層別の計画研修、経理契約実務研修、若手職員向けコンプライアンス講習会等



<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、いずれの講習会等についても、おおむね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、いず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6年度の講習会等は、そのほとんどが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、働き方改革を推進する観点からも今後も継続すると思料されるものの、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というメリットがある、反面、自主性に委ねられるため、理解度等の確認や知識の定着の面からの懸念もある。今後は、階層を意識して必要に応じて対面形式での実施や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

職員は、業務遂行にあたり、誤りや不適切な行為の未然防止に、常に留意することとする。特に、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（コロナ特例）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年度からコロナ特例は廃止され、該当する工事が無かった場合を除くと、100%実施している。

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、事務所ごと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、引き続き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。

また、各部・各事務所における事業者等の来訪については、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>

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ている。

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当たっては、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全ての部・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当たっては、大部分の事務所で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、スペースの物理的な不都合により、オ

オープンな場所を確保できていないが、個別に対応しなが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、情報の種類ごと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。

②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今後も継続していきたい。併せて工事入札参加者名のマスキングについては、一部マスキングの漏れがあったが、その都度、注意して徹底を図っているところでもあり、今後も適切な対応をしていきたい。

4. 過去の不正事案の風化防止

過去の不正事案を風化させることがないよう、これまでに発生した不正事案を題材にしたコンプライアンス・ミーティングや、コンプライアンス通信を活用した職員周知等を実施する。

また、不正事案の要因や事実経過等を教材に掲載する等、研修・講習会等にも活用する。

<実施状況>

- ・令和6年度 発注者綱紀保持講習会で過去の不正事案3件について紹介した。
→関門航路事務所収賄事件（R3.8）、利根川下流河川事務所発注業務に係るコンプライアンス違反（R4.7）、中部地整資材調達にかかる不正事案（R5.1）
- ・令和6年度 発注者綱紀保持セルフチェックで上記不正事案3件について出題した。
- ・令和6年度 若手職員対象コンプライアンス講習会にて、下記の不正事案について解説をおこなった。
→関門航路事務所収賄事件（R3.8）、利根川下流河川事務所発注業務に係るコンプライアンス違反（R4.7）
- ・なお、コンプライアンス・ミーティングでは
→R6 上半期テーマ：「再就職規制」、R6 下半期テーマ：「飲酒運転」を扱った。
- ・コンプライアンス通信において、過去の不正事案を周知し注意喚起を行った。
→コンプライアンス通信第91号（令和6年8月号）「関門航路不正事案」
コンプライアンス通信第96号（令和7年1月号）「北海道横断道建設工事不適切事案」・「高知県内入札談合事案」

5. 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】

- 川内川河川事務所：事務所長及び副所長の幹部職員が、所内の7課・4出張所それぞれが行うコンプライアンス・ミーティングに参加して実施している。幹部職員が直接各課・出張所に出向いて話をすることで、日頃あまり接点のない職員や期間業務職員と会話を通じて各職場の雰囲気を感じることができ、またコミュニケーションがより促進され、風通しの良い職場づくりとなっている。
- 鹿児島営繕事務所：月初めの定例会でコンプライアンス・ミーティングを実施している。事務所全員が必ず1回は主務者となって自ら題材を探して企画・運営を行っている。自ら企画・運営を行うことで、コンプライアンスについて主体的に取り組むことができている。
- 西之表港湾事務所：港湾空港部事務副所長会より講師を招いて所内勉強会を開催し、港湾行政に関する基礎知識の向上を図っている。また、仕事とプライベートのバランスを大切にするため、休日には、年齢を問わず、釣り、サーフィン、ビーチバレーなど、自然の中でリフレッシュする活動を実施している。

＜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、様々な創意・工夫による取組が行われている。

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も有効であるため、取組情報を横断的に展開していくなどして、今後も継続して紹介を行っていききたい。

6. コンプライアンス関係通報窓口の周知

コンプライアンスに関する通報窓口への通報は、違反行為の未然防止や事態の深刻化を回避するための正しい行為であること、また、通報した職員は、通報を行ったことを理由として、不利益な取扱いを受けないこと等について職員へ周知し、通報しやすいものとなるよう取り組む。

そのために、通報・相談窓口及びその連絡先等を記載した、「コンプライアンス・ポケットブック」の常時携帯とその活用を徹底する。

<実施状況>

- ・九州地方整備局職員が閲覧可能なイントラ「適正業務管理官のお知らせ」において、通報窓口専用ページを作成し、通報窓口の周知・通報の方法・通報の流れを解説し、職員に周知した。
- ・発注者綱紀保持講習会（動画研修）でも、通報窓口の周知・流れを周知した。
- ・コンプライアンス・ポケットブックは、令和6年4月1日に第4版から第5版にリニューアルを行い、通報窓口等の内容の刷新をおこなった。併せて常時携帯と活用について周知をおこなった。

7. 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やコンプライアンス通信への掲載等を実施する。

（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。

特に、「発注者綱紀保持規程違反報告制度」の職員への浸透を徹底するため、周知状況について監査・指導を強化する。

（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６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。

熊本営繕事務所（令和６年７月２４日）
福岡国道事務所（令和６年７月３１日～８月１日）
九州道路メンテナンスセンター（令和６年８月２１日）
筑後川河川事務所（令和６年９月１１日～９月１２日）
八代河川国道事務所（令和６年９月２５日～９月２６日）
佐賀河川事務所（令和６年１０月１６日～１０月１７日）
長崎河川国道事務所（令和６年１０月２１日～１０月２２日）
遠賀川河川事務所（令和６年１０月３０日～１０月３１日）
武雄河川事務所（令和６年１１月６日～１１月７日）
佐伯河川国道事務所（令和６年１１月２０日～１１月２１日）
大隅河川国道事務所（令和６年１１月２７日～１１月２８日）
筑後川ダム統合管理事務所（令和６年１２月４日）
博多港湾・空港整備事務所（令和６年１０月３０日）
関門航路事務所（令和６年１１月２０日）
長崎港湾・空港整備事務所（令和６年１１月２６日）
志布志港湾事務所（令和６年１２月４日～１２月５日）
下関港湾空港技術調査事務所（令和７年１月２１日）

（３）計画の実施状況評価及び改訂

- ・令和５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６年６月２６日にアドバイザリー委員会が開催された。委員会の中で各質疑応答が行われ、各委員の意見を報告書に反映させたうえで、公表を行った。

＜評価＞

コンプライアンス・アドバイザリー委員会からの提言や意見等については、令和６年度の取組に確実に反映することができた。

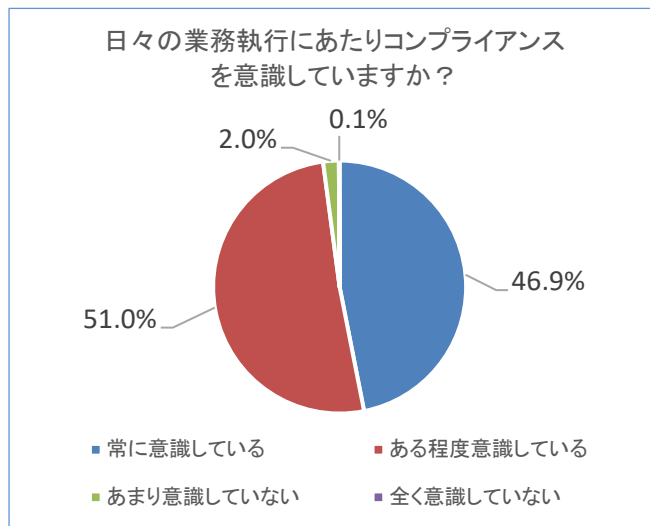
II. 令和6年度の取組評価のまとめ

現行の推進計画は、令和6年度から令和8年度までの3か年計画であり、令和6年度は初年度であった。

推進計画の基本方針に基づき、職務の遂行に当たっては、法令規則等を遵守することとはもちろん、「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、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6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と、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（97.9%）が「コンプライアンスを意識して行動している」と回答（右グラフ参照）しており、またコンプライアンス推進に関する職員からの意見についても総じてポジティブな意見が多く、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、「風通しの良い魅力ある職場づくり」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つけることは然り、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。

注

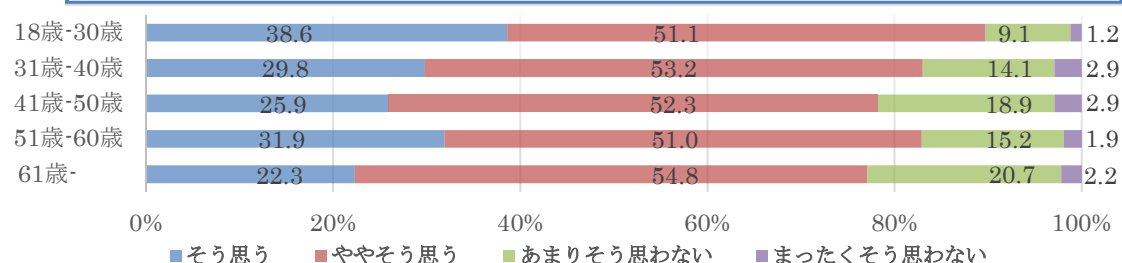
- 1) 本報告書において引用した「職員アンケート」の実施状況は、次のとおりである。
対象: 全職員 実施期間: 令和7年2月19日～令和7年3月12日 回答状況: 80.7% (2,891/3,581)
- 2) 別記「年代別及び属性別による集計結果について」の ③ ④ を参照のこと。
- 3) 別記「年代別及び属性別による集計結果について」の ② を参照のこと。

別記

年代別及び属性別による集計結果について

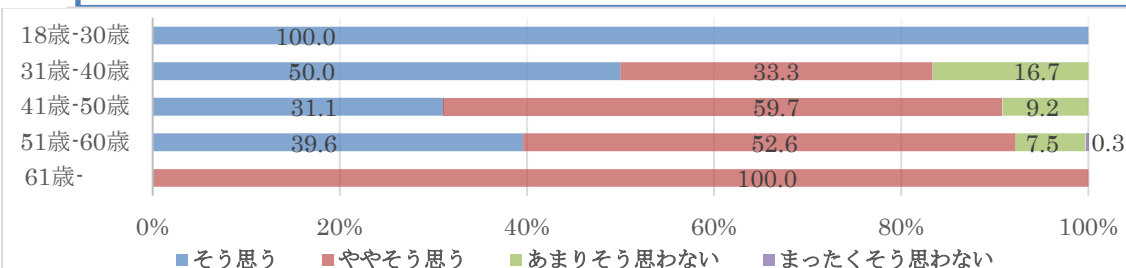
①

【年齢別回答率】 あなたの職場は、職員が悩みや不安、コンプライアンスに関する気づきなどを気軽に周囲の人に相談しやすい雰囲気がある等、風通しの良い魅力ある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）



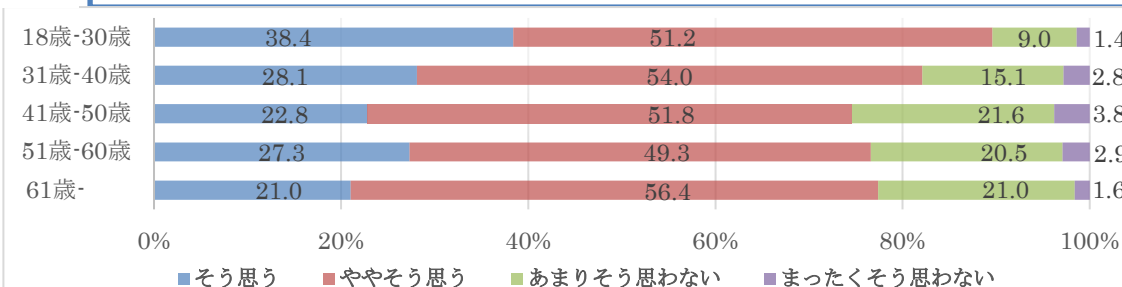
②

【管理職回答率】 あなたの職場は、職員が悩みや不安、コンプライアンスに関する気づきなどを気軽に周囲の人に相談しやすい雰囲気がある等、風通しの良い魅力ある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）



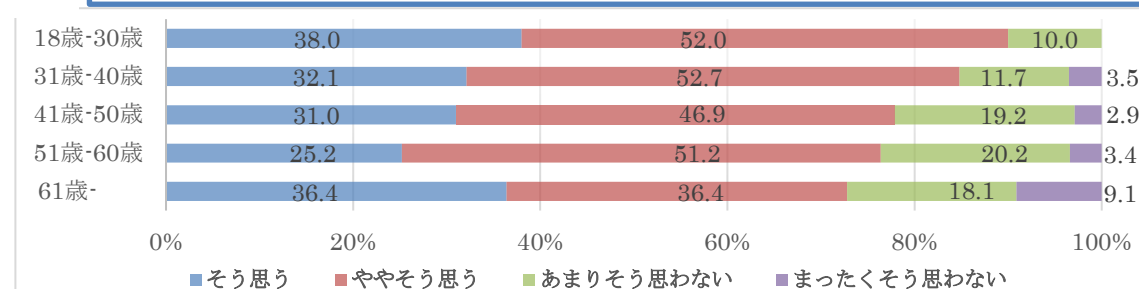
③

【非管理職回答率】 あなたの職場は、職員が悩みや不安、コンプライアンスに関する気づきなどを気軽に周囲の人に相談しやすい雰囲気がある等、風通しの良い魅力ある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）



④

【期間業務職員回答率】 あなたの職場は、職員が悩みや不安、コンプライアンスに関する気づきなどを気軽に周囲の人に相談しやすい雰囲気がある等、風通しの良い魅力ある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）



III. コンプライアンス・アドバイザー委員会の意見

令和 7 年 6 月 25 日に開催された「令和 7 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 6 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実施について意見が出された。

○「令和 6 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 6 年度におけるコンプライアンス推進の実施状況は、良好であるが、今後の実施にあたっては、以下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、職員間での意識の差、温度差について解消をしていく実施を検討していくこと。実施の方法としては、若手職員に限らず、他の年代や属性も考慮しながら、自らの意見を発表する機会を設けるなど、コミュニケーションの促進を図ること。

- ・コンプライアンス・ポケットブックの活用方法として、コンプライアンス・ミーティングや各研修で教材として活用する実施を検討すること。

- ・研修等に参加していない者の把握や分析を行い、参加率の向上に努めること。

※その他のアドバイザー委員からの意見については、「令和 7 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」を参照のこと。