

令和 7 年度
九州地方整備局コンプライアンス報告書

令和 8 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. 令和7年度 of 取組評価のまとめ	- 24 -
III. コンプライアンス・アドバイザリー委員会の意見	- 27 -

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ち、コンプライアンスの推進に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 2 年目の評価として令和 7 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 7 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 6 年度）、一昨年度（令和 5 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＞

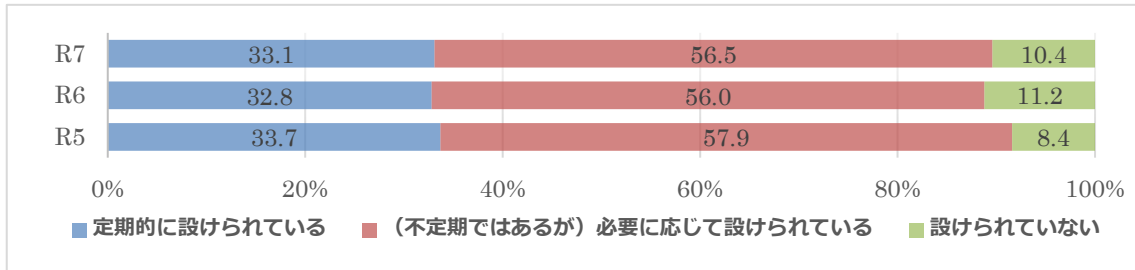
- ・国民目線に立った行政サービスの提供に取り組む組織風土を形成し、職員のやりがい向上や成長促進につなげることを目標として、「風通しの良い魅力ある職場づくり」の取組を実施した。
- ・各部・各事務所において、定期的に管理職等会議を開催しており、業務情報等の共有を行っている。また、各管理職等から、それぞれの所属職員に対し、情報を伝達・共有する機会が、おおむね設けられている。
- ・多数の事務所等において、役職別又は担当業務別に、定期・不定期に、業務進捗情報や業務課題等の共有、連携強化等を目的とした打合せ等の場が設けられている。
- ・職員アンケート結果によるとテレワークの実施に当たっては、業務の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

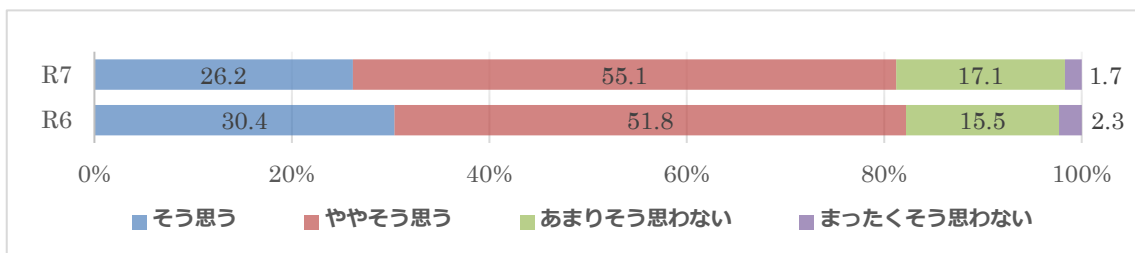
- 九州地方整備局全体：「風通しの良い魅力ある職場づくりの取組」として、管理職員の意識醸成、管理職員と部下職員の意見交換及び本局幹部職員との意見交換を実施し、事務所長会議の場で取組内容の共有と改善策の意見交換を行った。
- 筑後川ダム統合管理事務所：気軽に相談ができる職場を目指し、事務所長と各階層の職員が業務の問題や自由な意見について意見交換ができる場を設定している。
- 川内川河川事務所：管理職と職員のコミュニケーション及び技術伝承を目的として、管理職が講師となる職員向けの勉強会を毎月実施している。
- 博多港湾・空港整備事務所：若手職員が中心となって企画立案および運営を行う現場見学会や広報活動を実施している。

＜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、業務に関することでも、業務以外のことでも構いません。)

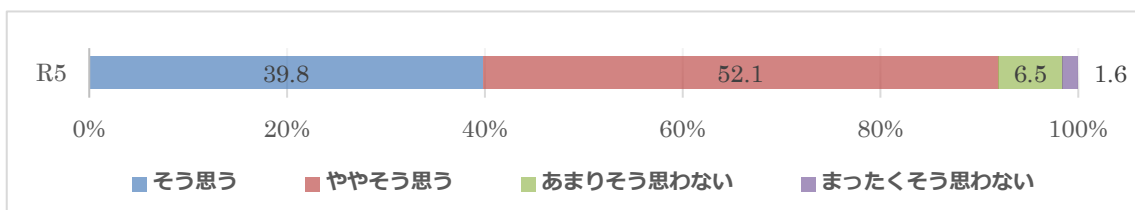


「風通しの良い魅力ある職場づくり」は、令和4年度から整備局全体で取り組んでいるところであるが、その中で、課内の業務打合せやコンプライアンス・ミーティング等を活用し、部下職員の悩みや要望等に耳を傾け、課題解決等に取り組むこととされている。

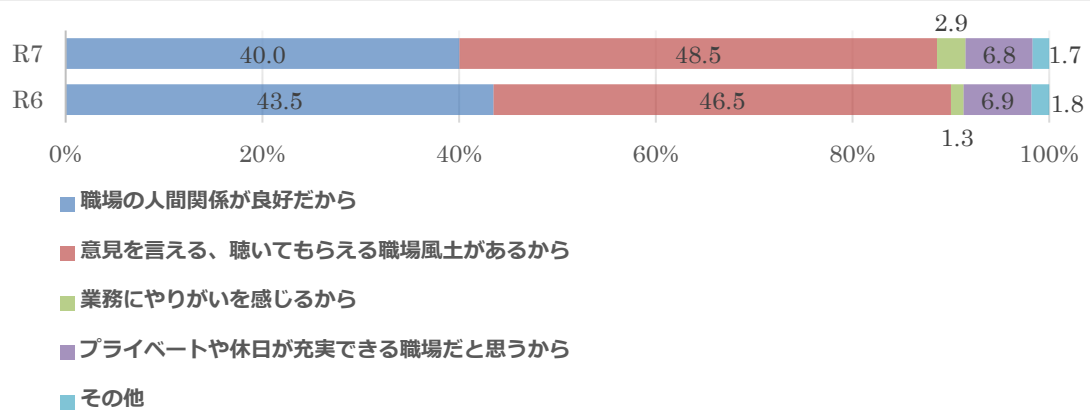
この取組を踏まえ、現推進計画（令和6年度～令和8年度）に「職員が悩みや不安、コンプライアンスに関する気づきなどを気軽に周囲に相談できる」との文言が追記されたことを受け、R6年度よりその取組成果を把握するため、設問内容を変更したものである。

【参考】R5におけるアンケート結果

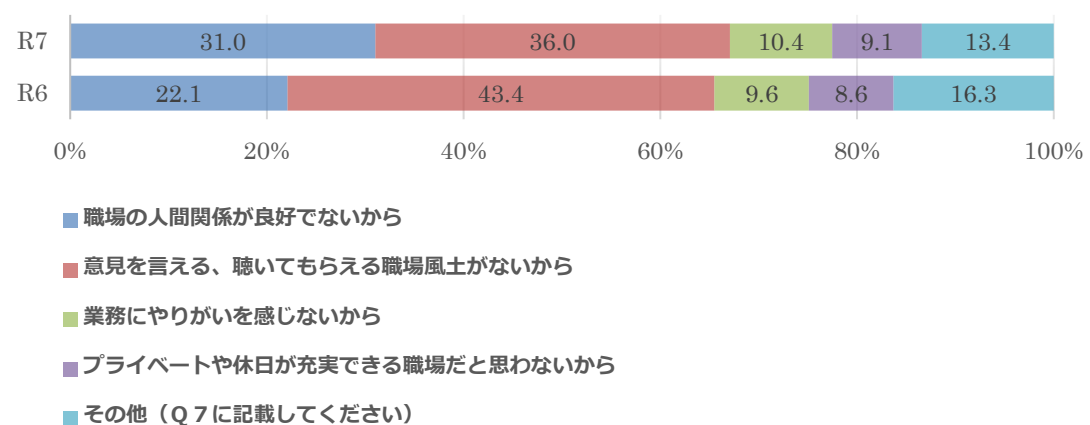
【過年度の設問】あなたの職場は、困ったときに周囲の人に相談しやすい雰囲気がある等、風通しの良い職場だと思いますか。(相談内容は、業務上、業務以外を問いません)



「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は、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は、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 67.0%と昨年度（65.5%）同様、職場環境や人間関係等に悩みを持つ理由が多い。

＜評価＞

本アンケート調査は昨年度の 2,891 人から 3,331 人へと回答者数が増加しており（前年比+440 人）、より多様な職員の意見が反映された結果となっている。このことは、従来十分に把握しきれていなかった課題や意見が可視化されたことを意味しており、本結果は職場の実態をよりの確に示すものと評価できる。

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、89.6%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」と回答している。この割合は昨年度(88.8%)と同程度であり、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、81.3%の職員が「そう思う」「ややそう思う」（以下「風通しの良い魅力ある職場」という。）と回答している。このうち 88.5%が、「意見を言える・聴いてもらえる職場風土がある」「職場の人間関係が良好である」ことを理由として挙げている。これらは、令和 4 年度以降継続している「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」の動画視聴等により管理職がマネジメントを学び、意見交換を重ねてきたことによる意識改革の進展が寄与しているものと考えられる。

一方で、18.7%の職員が「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」（以下「風通しの良い魅力ある職場とは思わない」という。）と回答している。その理由としては、「意見を言える・聴いてもらえる職場風土がない」（36.0%）、「職場の人間関係が良好でない」（31.0%）が多く、両方で 67.0%を占めている。これに続き、「業務にやりがいを感じない」「プライベートや休日が充実できる職場でない」といった回答が見られた。さらに自由記述では、「業務が多忙で意見を言える環境にない」「相談する時間がない」「助言に対応しようとする業務が増えると感じる」などの意見があり、業務量の多さにより相談や意見交換のための時間的・心理的余裕が不足している状況がうかがえる。

年代別に見ると、18 歳から 30 歳までの若年層は、他の世代と比べて、悩みや不安、コンプライアンスに関する気づき等を気軽に相談しやすい雰囲気があるなど、「風通しの良い魅力ある職場」と評価する割合が高い。一方、31 歳から 40 歳の層では「風通しの良い魅力ある職場」の割合が令和 6 年度の 83.0%から令和 7 年度は 75.7%へ

と低下しており、中堅層における評価の低下が顕著である。なお、回答者数の増加により、従来は相対的に把握しにくかった中堅層の課題認識がより明確に表れた可能性があり、今後重点的に対応すべき対象が具体化したものと評価できる。この背景には、業務量や責任の増加が影響している可能性がある。

また、階層別に見ると、「風通しの良い魅力ある職場とは思わない」の割合は管理職 16.0%、非管理職 19.3%、期間業務職員 20.1%であり、管理職とそれ以外の層との間に 3~4%の差が見られる。特に非管理職では、18 歳から 30 歳までの 11.7%に対し、31 歳から 40 歳の層は 25.3%と、2 倍以上の差が生じている。

これらの結果から、「風通しの良い魅力ある職場」に対する認識は、管理職とその他の階層、また同じ非管理職においても若年層と中堅層との間で差異が生じていることが明らかとなった。

なお、管理職においては「風通しの良い魅力ある職場」との認識は 84.0%と依然として高水準であるものの、昨年度（91.6%）と比較して低下している。

以上を踏まえると、職員の年齢構成の著しい不均衡等により 30 代を中心とした中堅層における業務負担や責任の増加に加え、各階層・各年代におけるキャリア段階や育児・介護、健康等に関する課題が影響している可能性がある。今回の調査により、こうした課題がより具体的に把握できたことは、職場環境改善に向けた重要な前進と捉えることができる。このため、本アンケート結果を管理職にフィードバックし、マネジメントの改善に活用するとともに、各職場において 1 on 1 ミーティング等を通じたコミュニケーションの一層の活性化を図ることが重要である。

さらに、昨年度に引き続きダイバーシティ & インクルージョンの推進に取り組むとともに、特に 30 代層や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」を進めていく必要がある。

今後も、回答者数の増加により得られた多様な職員の声を活用しながら、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、組織全体として「風通しの良い魅力ある職場づくり」の取組を継続していく。

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>

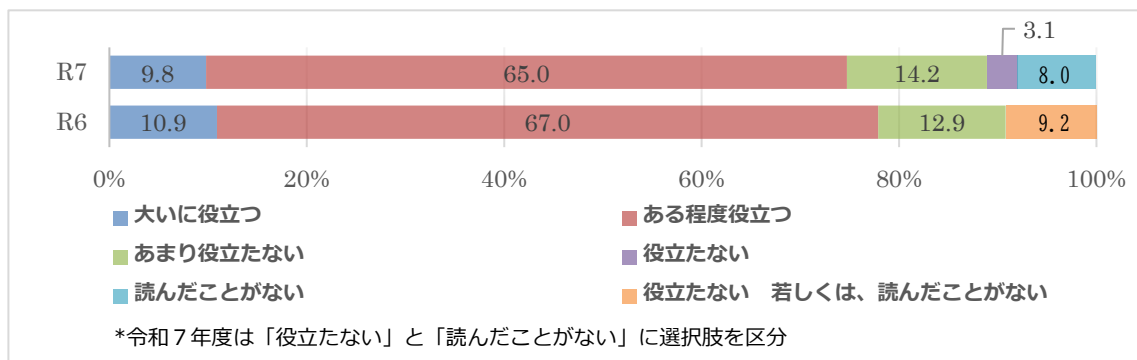
・推進本部では、全職員向けのメール及びコンプライアンス通信を活用し、「ポケットブックの携帯徹底及びスマートフォン版活用」について周知した。

・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」についてお伺いします。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 74.8%となっており、一定の評価ができるものと考え

る。

一方で、ポケットブックを「あまり役立たない」又は「役立たない」「読んだことがない」と回答する職員が 25.3%いるため、今後も引き続き、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、ポケットブックを携帯する目的は、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 7 年 4 月～令和 8 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）

- ・アンコンシャス・バイアス
- ・ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン
- ・【過去の不正事案】関門航路事務所発注業務に係る不正事案、高知県内入札談合事案（情報の適切な管理）
- ・公益通報者保護法の改正 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 7 年 5 月～令和 8 年 2 月までの間、計 10 回、各部・各事務所に向けて行った。情報提供に当たっては、

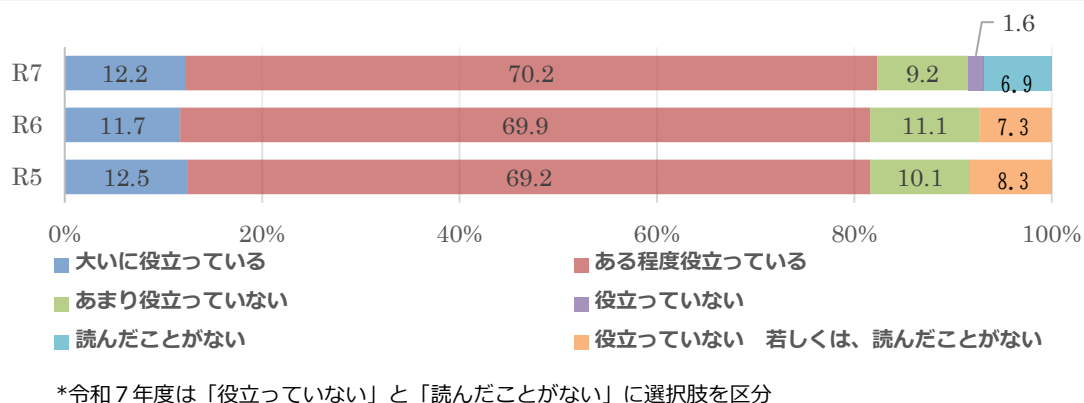
コンプライアンス・ミーティングに適した題材となるよう情報を選定した。

(主な提供情報)

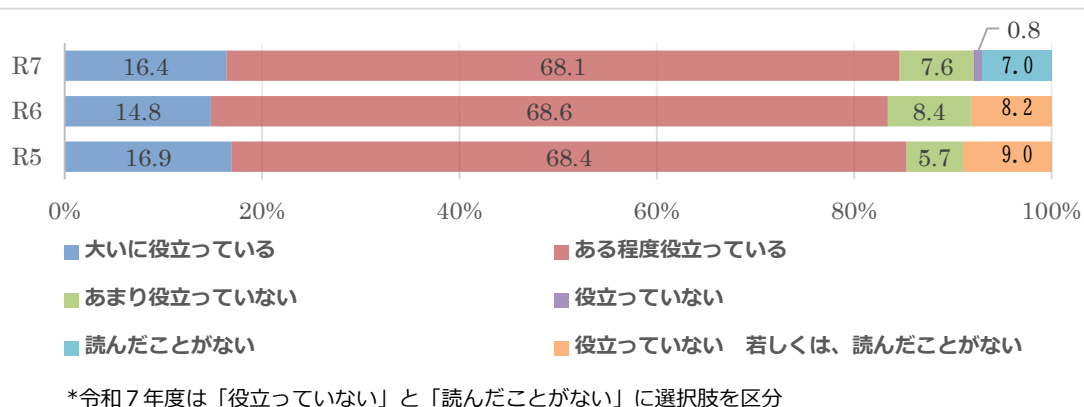
- ・自転車、自動車等の飲酒運転
- ・「アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）」 解消に向けた取組
- ・県職員による工事費不正増額と虚偽設計書作成 など

<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。



毎月メールでご案内している「他機関等のコンプライアンス情報の提供」についてお伺いします。この取り組みは、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 82.4%(R6:81.6%)、他機関等のコンプライ

アンス情報の提供が 84.5%(R6:83.4%)と、昨年度に引き続き高い水準にあり、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>

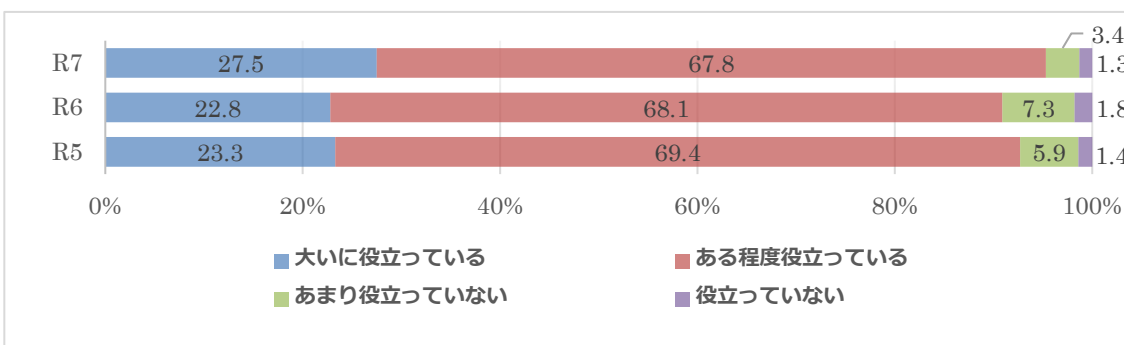
- ・各部・各事務所において、上期と下期に分け、年 2 回実施した。

※職員参加率：上期 99.9%・下期 99.9%

- ・上期は、飲酒運転、横領、オンラインカジノを題材に、下期は、無関心によって起こる国家公務員法違反、関門航路事務所発注業務に係る不正事案、アンコンシャス・バイアスを題材に、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>

上半期と下半期の 2 回実施した「職場でのコンプライアンスミーティング」についてお伺いします。この取り組みは、ご自身のコンプライアンスに関する知識や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、95.3%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(90.9%)に引き続き高い水準となっていることから、職員のコンプライアンス・ミーティングに関する期待度は高く、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取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7年7月1日～9月30日の間、e-ラーニングにより実施した。

※受講率：100%

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7年度第1回事務所長会議（令和7年4月15日）
- ・令和7年度第1回技術副所長等会議（令和7年4月17日）
- ・令和7年度第1回事務副所長会議（令和7年4月25日）
- ・令和7年度契約事務管理官・契約担当課長等会議（令和7年4月24日）
- ・令和7年度道路管理（第一・第二）課長・交通対策課長等会議（令和7年4月23日）
- ・令和7年度電気通信担当課長等会議（令和7年5月20日）

④国家公務員倫理講習会

・全職員を対象に、令和7年12月1日～12月26日の間、e-ラーニングにより実施した。※受講率：100%

⑤ハラスメント防止講習会

・令和7年10月8日～12月25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。

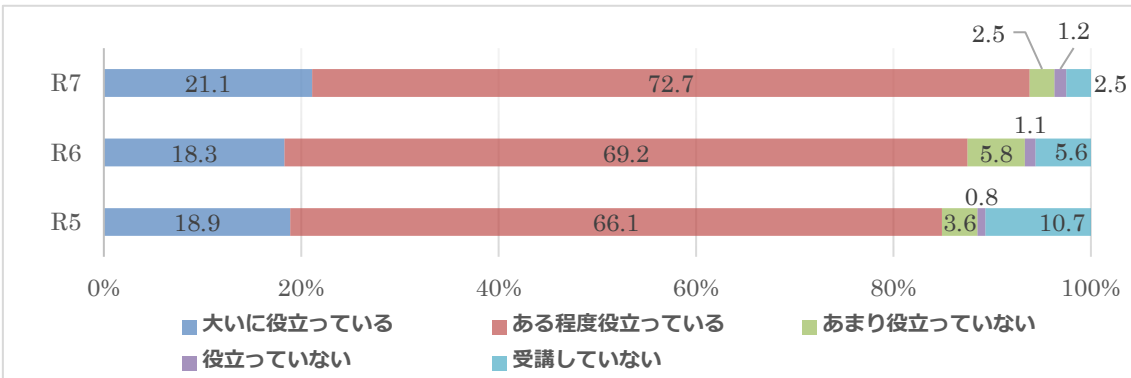
・実施に当たっては、全問正解となるまで完了とされないルールに加え、問題をランダムに出題し、職員の理解促進を図ることとした。

⑦コンプライアンスに関する研修

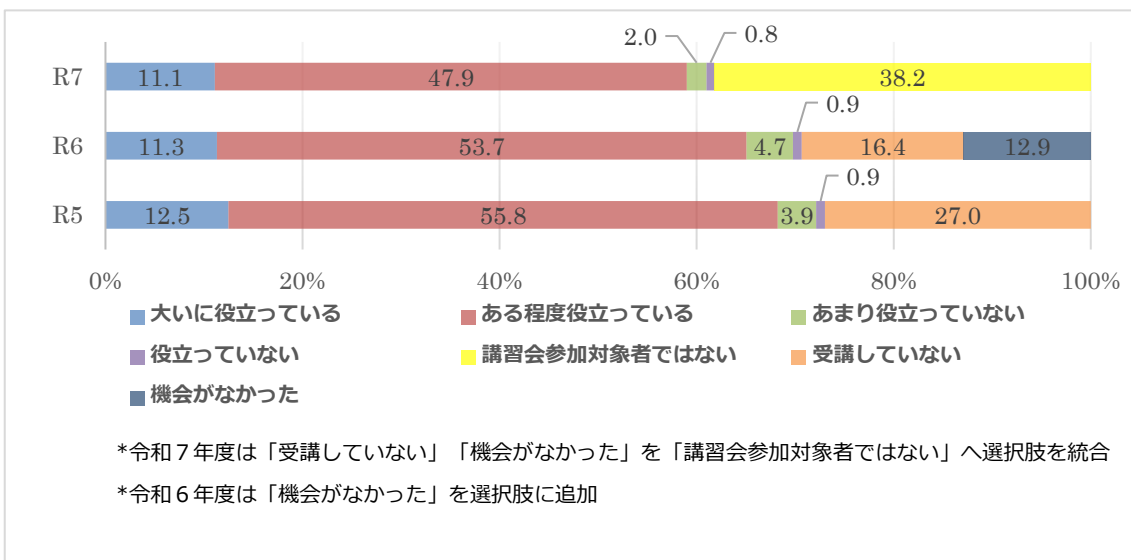
- ・以下の研修において、「発注者綱紀保持」を含むコンプライアンス研修を実施した。
 - （対面形式）新規採用職員研修、経理・契約実務研修、若手職員向けコンプライアンス講習会
 - （e-ラーニング形式）新任係長研修、入省3年目研修、本局係長級研修

<職員アンケート結果>

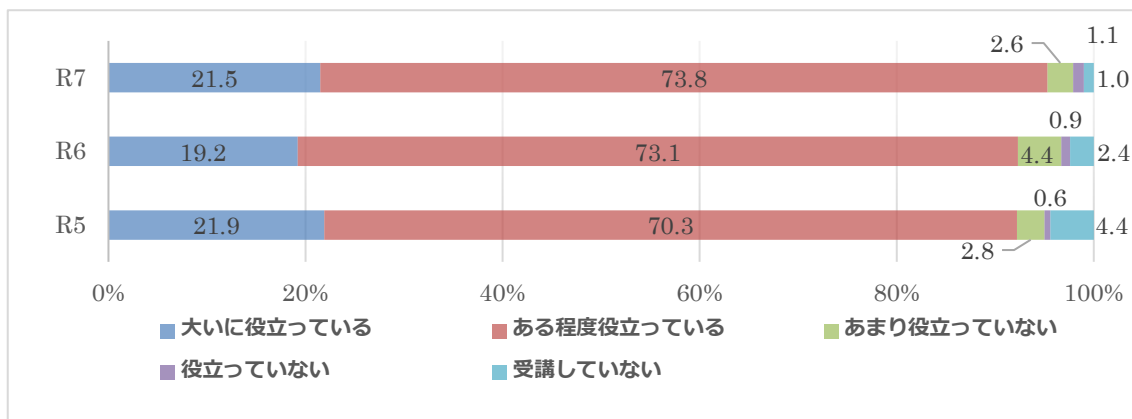
令和7年7月1日からe-ラーニングで実施した「発注者綱紀保持講習会」についてお伺いします。ご自身のコンプライアンス意識の向上に役立っていますか。



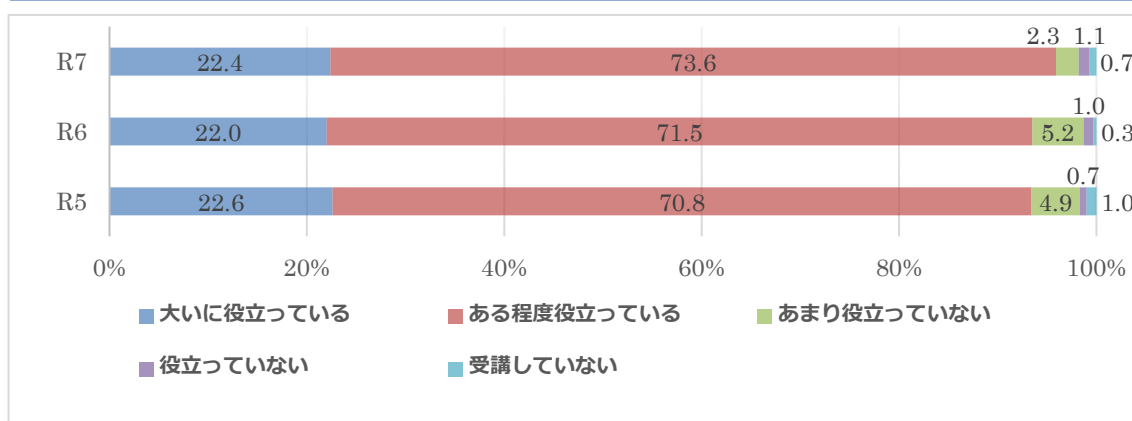
「公正取引委員会による入札談合等関与行為防止法に関する講習会」についてお伺いします。ご自身のコンプライアンスに関する知識・意識の向上に役立っていますか。
[各階層別会議にて実施：第1回事務所長会議、第1回技術副所長等会議、契約事務管理官・契約担当課長等会議、道路管理課長・交通対策課長会議、第1回事務副所長会議、電気通信担当課長会議]



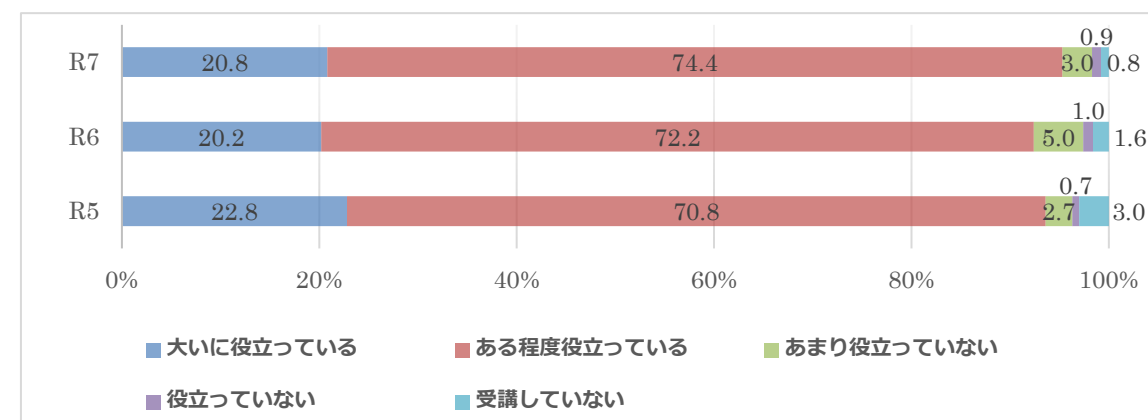
令和 7 年 12 月 1 日から e-ラーニングで実施した「国家公務員倫理講習会」について
お伺いします。ご自身のコンプライアンスに関する知識・意識の向上に役立っていますか。



令和 7 年 12 月 1 日から e-ラーニングで実施した「国家公務員倫理セルフチェック」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。

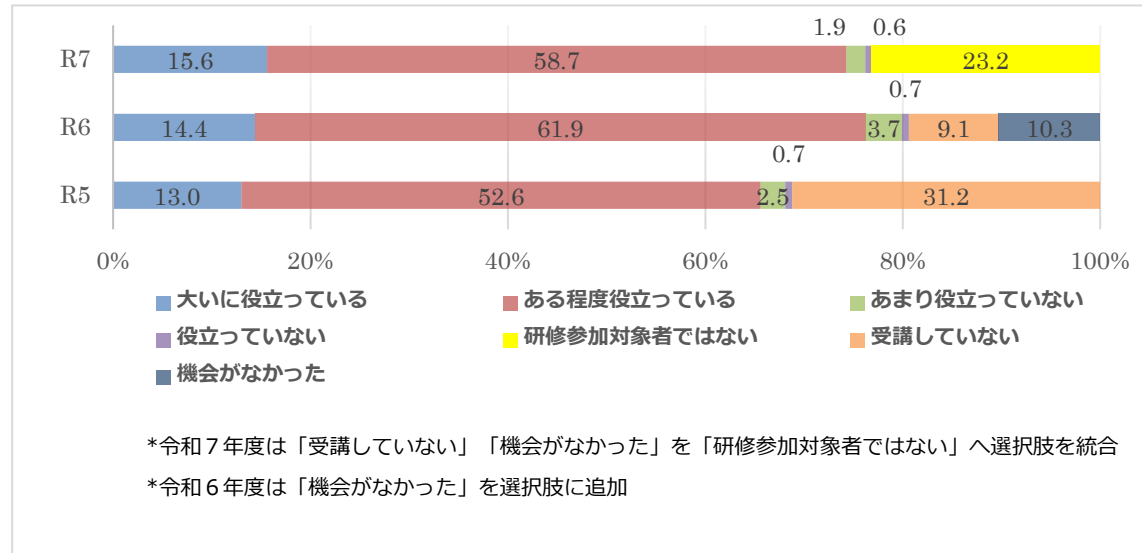


令和 7 年 10 月 8 日から e-ラーニングで実施した「ハラスメント防止講習会」について
お伺いします。ご自身のコンプライアンスに関する知識・意識の向上に役立っていますか。



「コンプライアンスに関する研修*」についてお伺いします。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。

[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、概ね95%程度の職員が、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7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。今後も引き続き、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に掲載する等、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ほぼ全ての部・事務所で徹底されていることは評価できる。

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職員への周知を含め、引き続き応

接ルールの徹底を図っていききたい。

(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、改善を行っているが一部徹底されていないケースが見受けられたことから、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。また、併せて工事入札参加者名のマスキングについても、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7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）、北海道横断自動車道建設工事に係る不適正事案（R4.12）
- ・令和7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
→R7 上半期テーマ：「飲酒運転」、「横領」等、R7 下半期テーマ：「無関心によって起こる国家公務員法違反」、「関門航路事務所発注業務に係る不正事案」等を扱った。
- ・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103号（令和7年8月号）「関門航路不正事案」
コンプライアンス通信第109号（令和8年2月号）「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】

- 鹿児島国道事務所**：各課の業務課題・事例を通して職員の視野を広げ、連携・スキルアップを促進するための所内研修会を実施しスキルアップを図っている。また、事務所長及び副所長の幹部職員と若手・経験者採用・出向者職員との意見交換会を実施している。幹部職員が、各職員が日頃から感じている様々な意見を直接聞き、より良い職場環境の構築を目指している。
- 九州道路メンテナンスセンター**：毎月1回、全職員参加のミーティングを実施し、職員周知、スケジュール確認のほか、職場環境改善に向けての意見交換、コンプライアンス・ミーティング等、幅広いテーマに取り組むことで職員間のコミュニケーションの充実を図っている。
- 北九州港湾・空港整備事務所**：年度当初に転入者向けのコンプライアンス講習会を開催し、業者との接し方や困ったことがあれば悩まずに上司等に相談するよう周知し、転入者の不安等を少しでも軽減できる取組を実施している。

＜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設置し、通報窓口の周知・通報の方法・通報の流れを職員に周知している。
- ・発注者綱紀保持講習会（動画研修）や各種研修でも、通報窓口の周知・流れを周知している。
- ・コンプライアンス・ポケットブックは、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

知している。

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７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。

緑川ダム管理所	（令和７年７月３０日～７月３１日）
延岡河川国道事務所	（令和７年８月２０日～８月２１日）
鶴田ダム管理所	（令和７年９月１７日～９月１８日）
北九州国道事務所	（令和７年９月２４日～９月２５日）
本明川ダム工事事務所	（令和７年１０月１日～１０月２日）
佐賀国道事務所	（令和７年１０月９日～１０月１０日）
川内川河川事務所	（令和７年１０月１５日～１０月１６日）
川辺川ダム砂防事務所	（令和７年１０月２１日～１０月２２日）
熊本河川国道事務所	（令和７年１０月２９日～１０月３１日）
鹿児島港湾・空港整備事務所	（令和７年１０月１７日）
西之表港湾事務所	（令和７年１０月２８日～１０月２９日）

別府港湾・空港整備事務所（令和7年10月30日）

唐津港湾事務所（令和7年11月27日）

北九州港湾・空港整備事務所（令和7年12月5日）

（3）計画の実施状況評価及び改訂

- ・令和6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7年6月25日にアドバイザ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・アドバイザー委員会からの提言や意見等については、令和7年度の実施計画に確実に反映することができた。

II. 令和7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7年度は2年目であった。

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。

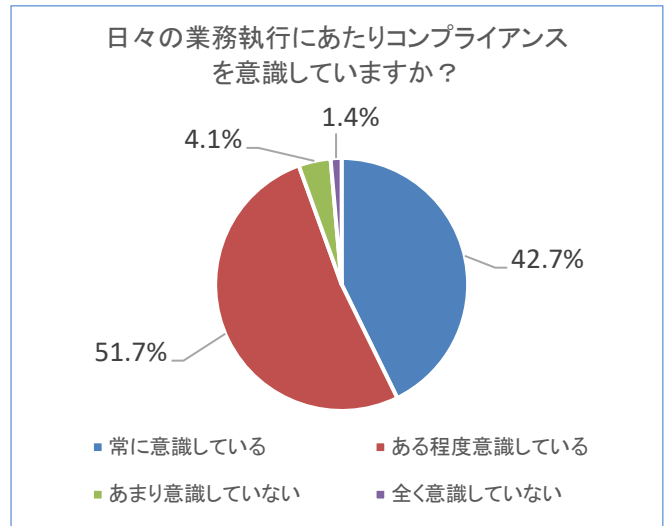
令和7年度におけるコンプライアンス推進に係る取組を総括すると、職員アンケートにおいて、日々の業務の執行にあたり、ほぼ全ての職員（94.4%）が「コンプライアンスを意識して行動している」と回答

（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。令和7年度の「風通しの良い魅力ある職場づくり」に関するアンケート結果によると、「風通しの良い魅力ある職場」に対する認識は、管理職とその他の階層、また同じ非管理職においても若年層と中堅層との間で差異が生じている。さらに、管理職においても認識は依然として高い水準にあるものの、昨年度と比較して低下している状況が見られる。これらは、今後の取組を進める上で対応すべき課題である。

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。

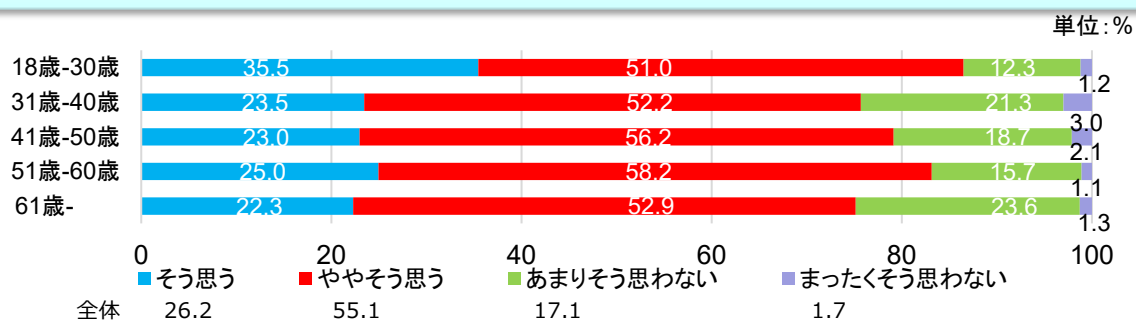
※本報告書において引用した「職員アンケート」の実施状況は、次のとおりである。

対象:全職員 実施期間:令和8年1月26日～令和8年2月27日 回答状況:93.5% (3,331/3,560)

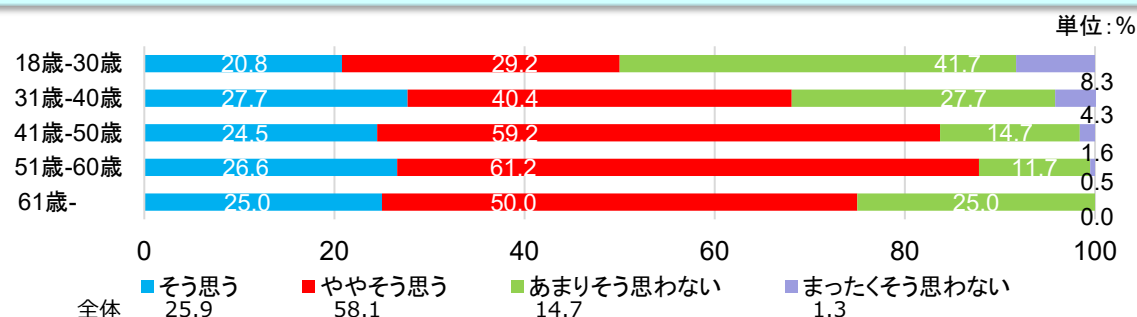
別記

年代別及び属性別による集計結果について

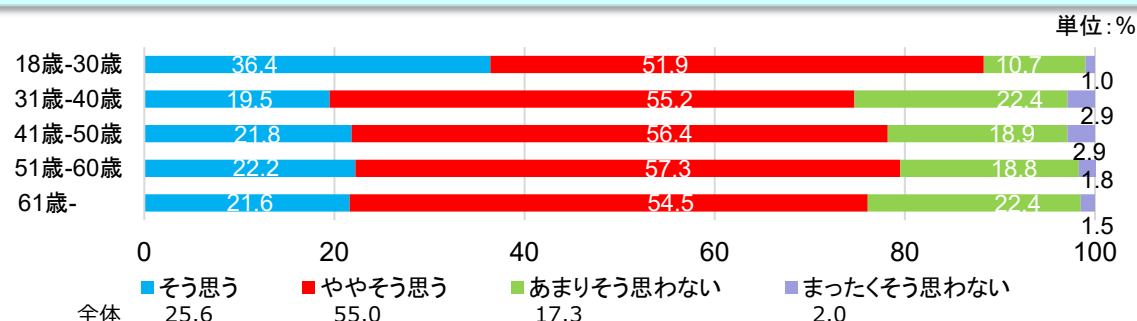
【**年齢別回答率**】あなたの職場は、職員が悩みや不安、コンプライアンスに関する気づきなどを気軽に周囲の人に相談しやすい雰囲気がある等、風通しの良い魅力ある職場だと思いますか。（相談内容は、業務上、業務以外を問いません）



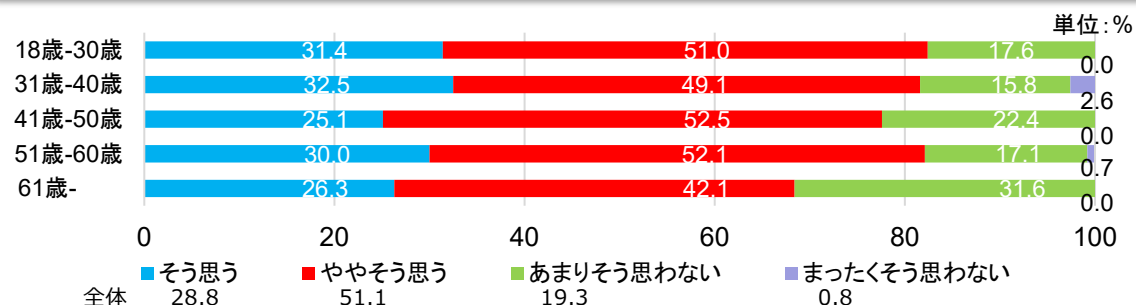
【**管理職回答率**】あなたの職場は、職員が悩みや不安、コンプライアンスに関する気づきなどを気軽に周囲の人に相談しやすい雰囲気がある等、風通しの良い魅力ある職場だと思いますか。（相談内容は、業務上、業務以外を問いません）



【**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）



【**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）



※年代別、属性別のアンケート結果は、一部に回答区分の誤りがあるため、実際の職員構成と異なる部分があるが、回答結果をそのまま集計し記載している。

III. コンプライアンス・アドバイザリー委員会の意見

令和8年6月24日に開催された「令和8年度 第1回 九州地方整備局コンプライアンス・アドバイザリー委員会」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7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取組について意見が出された。

- 「令和7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7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」において、30代を中心とした中堅職員の課題および管理職と非管理職との認識の差について、今後フォローを行うこと。
 - ・コンプライアンス・ポケットブックについて、「役に立たない」「読んだことがない」と回答した者の理由を把握できるよう、アンケートの設問方法を検討すること。
 - ・e-ラーニングについて、理解度等の観点から、実施後に質問を設ける、研修動画を分割するなどの工夫に努めること。
 - ・コンプライアンス・ミーティングのテーマについて、アンケート等で確認し、職員の興味を持てる内容となるよう努めること。
 - ・現在の内部監査の実施内容について、次期3カ年計画の中においても継続した実施ができるよう対応を図ること。

※その他のアドバイザー委員からの意見については、「令和8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。