機密性２情報

平成２７年度

九州地方整備局コンプライアンス報告書

九州地方整備局コンプライアンス推進本部

目　　次

１．はじめに

２．推進計画に基づく取り組みの「実施状況」及びその「評価」について

３．推進計画の取り組み項目、取り組み結果、評価

４．実施状況の全体評価（まとめ）

１．はじめに

九州地方整備局においては、平成１９年度をコンプライアンス元年として、コンプライアンスの推進に努めてきたところであるが、平成２４年１０月１７日に、公正取引委員会から国土交通省に対し、高知県内における当省発注の土木工事に関し「入札談合等関与行為防止法」に基づく改善措置要求がなされ、これを受けて国土交通本省において同日付けで「当面の再発防止対策について」が、また平成２５年３月１４日付けで「高知県内における入札談合事案に関する調査報告書」が取りまとめられた。

これらを踏まえ、当整備局では平成２４年１１月１６日に「九州地方整備局コンプライアンス本部」を、平成２４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、各年度の「コンプライアンス推進計画」を策定して、各種取組を実施してきたところである。

また、アドバイザリー委員会の意見を踏まえ、継続的かつ安定的な体制を確立しコンプライアンスのより一層の推進を図ることを目的として、平成２７年３月９日に、全地方整備局初の複数年（３カ年）となる「九州地方整備局「職場の健康づくり」推進計画（平成２７年度～２９年度)」(以下「推進計画」という。）を策定した。

本報告書は、３カ年計画の初年度として、平成２７年度における推進計画に基づく各種取り組みの実施状況とそれに対する自己評価を取りまとめたものである。

２．推進計画に基づく取り組みの「実施状況」及びその「評価」について

（１）実施状況の取りまとめ

①推進計画の各取り組み中、「基本方針、モチベーション」等の職員の意識・理解度に関するもの（数値化できないもの）については、職員及び推進室にアンケートを依頼し、その回答を取りまとめ、回答率を把握した。

なお、職員向けアンケートは「対象は全職員（非常勤、再任用職員含む)、無記名、４選択肢（１～４）とした。(アンケート回答率は、3048 ／ 3617 人＝ 84,3 %）

②推進計画の各取り組み項目中、「講習会、ミーテング、研修等」の具体的取組については、各部・事務所に調査を依頼し、その実施状況を取りまとめ、実施率を把握した。

（２）評価方法

①　アンケート方式によるものについて

コンプライアンス意識について、職員に求めるのは「一定程度以上理解している」というレベルであるので、アンケートの選択肢１（十分・・である）と選択肢２（ある程度・・である）の合計の回答率を基に、下記のとおり４段階評価することとした。

回答率が８０％以上→A評価（十分できている)、回答率が７０～７９％→B評価（ある程度できている)、回答率が６０～６９％以上→C評価（あまりできていない)、回答率が６０％未満→D評価（ほとんどできていない）

②　具体的取り組み（実施率を数値化できるもの）について

各取り組みの実施率を基に、下記のとおり４段階評価することとした。

実施率が８０％以上→A評価（十分できている)、実施率が７０～７９％→B評価（ある程度できている)、実施率が６０～６９％以上→C評価（あまりできていない)、実施率が６０％未満→D評価（ほとんどできていない）

３．推進計画の取り組み項目、取り組み結果、評価

推進計画の項目　「Ⅰ．基本方針」

コンプライアンスの推進の本質は、「職場の健康づくり」であるということを基本認識とし、綱紀保持や入札・契約事務の適正執行などに多重的に関係することを踏まえ、本質的な問題解決を目指すための「総合的な対策」として取り組む。

その基本として、「コミュニケーションの輪」を育て風通しのよい職場づくりを進めるとともに、地方整備局の地域への貢献に対する社会の側の評価を認識できる機会を設けることなどにより「職員のモチベーションの向上」に取り組む。

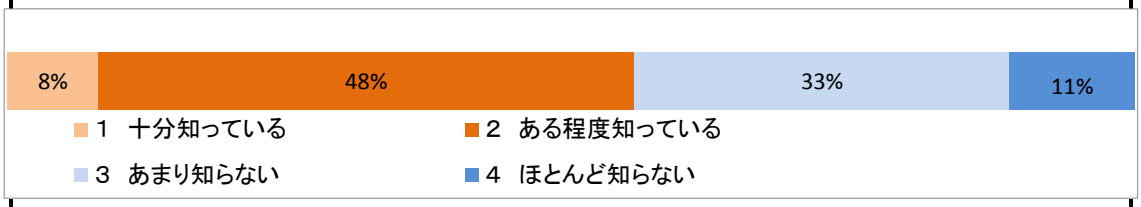
他方において、これまでと同様に、職員が遵守すべき「ルールの理解及び定着」の推進を、引き続き図っていく。

【取り組み項目】基本方針のうち「基本認識　推進計画の周知」

【取り組み結果】

【推進計画の周知状況　**職員**アンケートＱ１の結果】

Ｑ１　あなたは、「九州地方整備局　職場の健康づくり（コンプライアンス）推進計計画（平成２７～２９年度）」の内容を知っていますか？



アンケート結果は、「１　十分知っている」と「２　ある程度知っている」の合計回答率は５６％となっている。

【推進計画の周知状況　**職員**アンケートＱ１の評価】**D評価**

評価は、合計回答率が５６％だったので、Ｄ評価とした。

【推進計画の周知状況　**推進室**アンケートＱ１の結果】

Ｑ１　「職場の健康づくり推進計画（平成２７～２９年度）」を職員に周知していますか。

アンケート結果は、「１　周知している」と「２ある程度周知している」の合計回答率は１００％となっている。

【推進計画の周知状況　**推進室**アンケートＱ１の評価】**A評価**

評価は、合計回答率が１００％だったので、Ａ評価とした。

【取り組み結果の評価】**C評価**

本項目の評価は、職員アンケートがＤ評価で、推進室アンケートがＡ評価だったので、項目評価は職員アンケート結果を重視し、Ｃ評価とした。

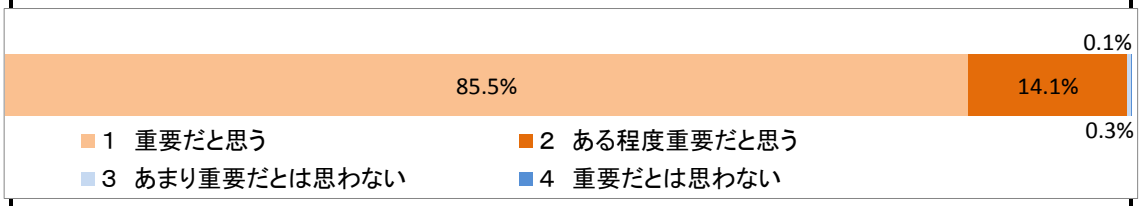
今後、対応策として、「コンプライアンス通信を月１回、全職員にメール送信することにより、周知徹底を図る」こととし、Ａ評価を目指していく。

【取り組み項目】基本方針のうち「基本認識　コンプライアンスの重要性」

【取り組み結果】

【職員個人の認識度　**職員**アンケートＱ２－１の結果】

Ｑ２－１　あなたは、業務を遂行するうえで、コンプライアンス意識を持つことは重要だと思いますか。



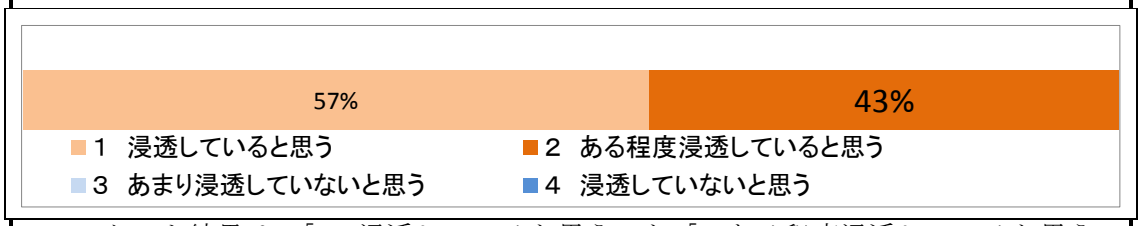
アンケート結果は、「１　重要だと思う」と「２　ある程度重要だと思う」の合計回答率は９９.６％となっている。

【職員個人の認識度　**職員**アンケートＱ２－１の評価】**A評価**

評価は、合計回答率が９９.６％だったので、Ａ評価とした。

【所属職員への浸透度　**推進室**アンケートＱ２の結果】

Ｑ２　コンプライアンスは重要だという意識が職員に浸透していると思いますか。



アンケート結果は、「１　浸透していると思う」と「２ある程度浸透していると思う」の合計回答率は１００％となっている。

【所属職員への浸透度　**推進室**アンケートＱ２の評価】**A評価**

評価は、合計回答率が１００％だったので、Ａ評価とした。

【取り組み結果の評価】**A評価**

本項目の評価は、２つのアンケート評価が両方共にＡ評価だったので、Ａ評価とした。

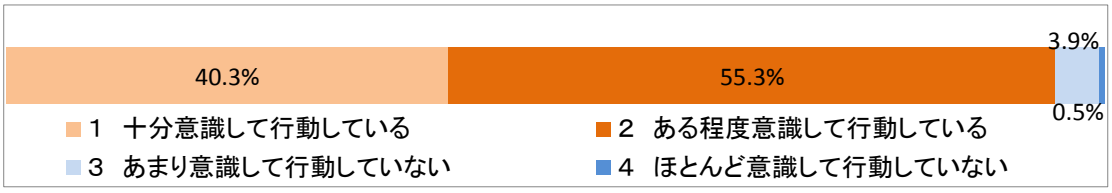
今後も引き続き各取り組みを実施していく。

【取り組み項目】基本方針のうち「基本認識　職員のコンプライアンス意識向上」

【取り組み結果】

【職員個人のコンプライアンス意識　**職員**アンケートＱ４－１の結果】

Ｑ４－１　あなたは、常日頃からコンプライアンスを意識して行動していますか。



アンケート結果は、「１　十分意識して行動している」と「２　ある程度意識して行動している」の合計回答率は９５.６％となっている。

【取り組み結果の評価】**A評価**

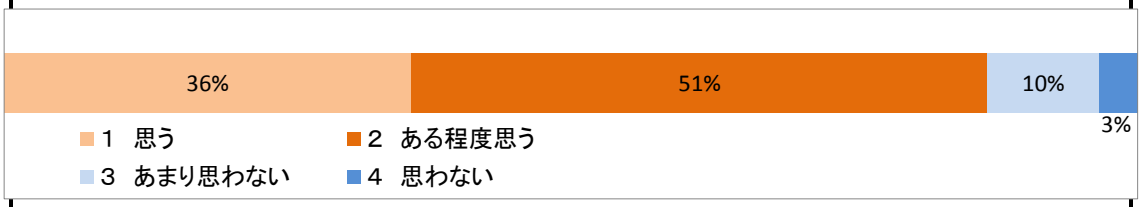
本項目の評価は、**職員**アンケートＱ４－１の評価は合計回答率が９５.６％だったので、Ａ評価とした。今後も引き続き各取り組みを実施していく。

【取り組み項目】基本方針のうち「「コミュニケーションの輪」を育て風通しのよい職場づくりを進める

【取り組み結果】

【職場での相談しやすい雰囲気度　**職員**アンケートＱ５の結果】

Ｑ５　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）



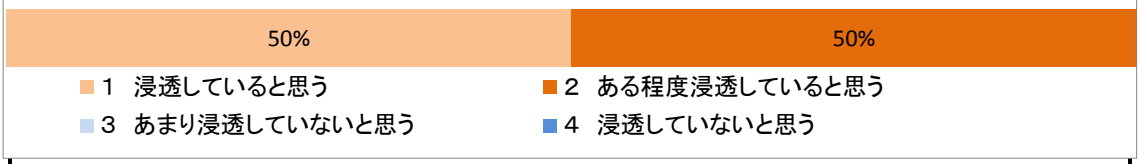
アンケート結果は、「１　思う」と「２　ある程度思う」の合計回答率は８７％となっている。

【職場での相談しやすい雰囲気度　**職員**アンケートＱ５の評価】**A評価**

評価は、合計回答率が８７％だったので、Ａ評価とした。

【職員のコミュニケーション　**推進室**アンケートＱ３の結果】

Ｑ３　コミュニケーションの重要性が職員に浸透していると思いますか。



アンケート結果は、「１　浸透していると思う」と「２　ある程度浸透していると思う」の合計回答率は１００％となっている。

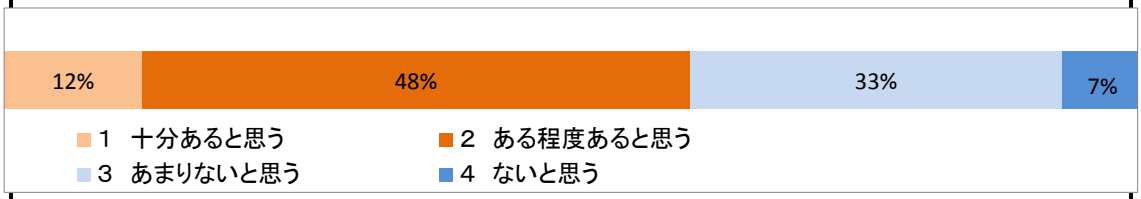
【職員のコミュニケーション　**推進室**アンケートＱ３の評価】**A評価**
評価は、合計回答率が１００％だったので、Ａ評価とした。

【取り組み結果の評価】**A評価**
本項目の評価は、２つのアンケート評価が両方共にＡ評価だったので、Ａ評価とした。
今後も引き続き各取り組みを実施していく。

【取り組み項目】基本方針のうち「職員のモチベーションの向上」

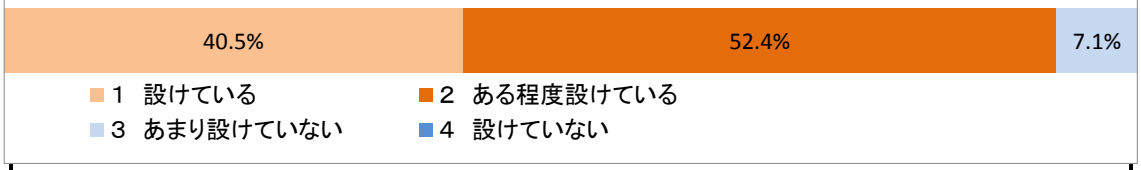
【取り組み結果】

【職員のモチベーション向上の機会　**職員**アンケートＱ６の結果】
Ｑ６　あなたは、職場においてモチベーションが向上するような機会があると思いますか。



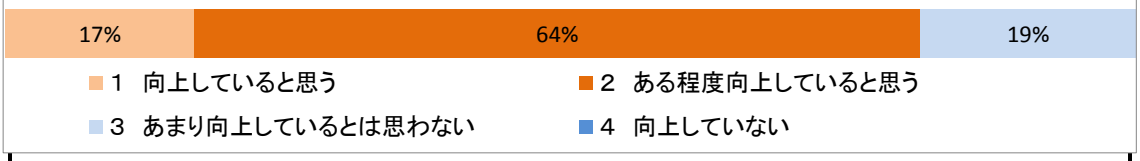
アンケート結果は、「１　十分あると思う」と「２　ある程度あると思う」の合計回答率が６０％となっている。
【職員のモチベーション向上の機会　**職員**アンケートＱ６の評価】**C評価**
評価は、合計回答率が６０％だったので、Ｃ評価とした。

【職員のモチベーション向上の機会　**推進室**アンケートＱ４の結果】
Ｑ４　事務所として､職員のモチベーション向上を図るための機会を設けていますか。



アンケート結果は、「１　設けている」と「２　ある程度設けている」の合計回答率は９２.９％となっている。
【職員のモチベーション向上の機会　**推進室**アンケートＱ４の評価】**A評価**
評価は、合計回答率が９２.９％だったので、Ａ評価とした。

【職員のモチベーション　**推進室**アンケートＱ５の結果】
Ｑ５　Ｑ４を受け、職員のモチベーションは向上していると思いますか。



アンケート結果は、「１　向上していると思う」と「２　ある程度向上していると思う」の合計回答率は８１％となっている。

【職員のモチベーション　**推進室**アンケートＱ５の評価】**A評価**

評価は、合計回答率が８１％だったので、Ａ評価とした。

【取り組み結果の評価】**B評価**

本項目の評価は、職員アンケートがＣ評価で、２つの推進室アンケートがＡ評価だったので、項目評価は職員アンケート結果を重視し、Ｂ評価とした。

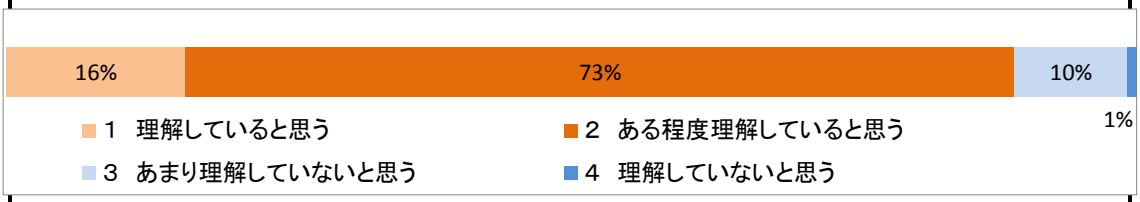
今後、対応策として、「各事務所の取り組みのうち、アンケート結果から、モチベーション向上に有効と考えられるものを抽出し、事務所に対して水平展開を図っていく」こととし、Ａ評価を目指していく。

【取り組み項目】基本方針のうち「ルールの理解及び定着」の推進

【取り組み結果】

【ルールの理解度Ⅰ　**職員**アンケートＱ７の結果】

Ｑ７　あなたは、国家公務員倫理法や発注者綱紀保持規程の内容を理解していると思いますか。



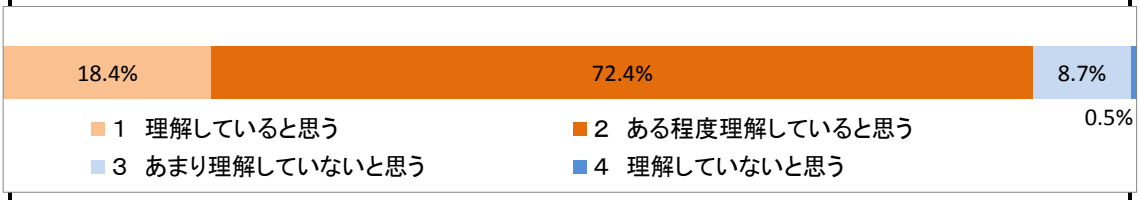
アンケート結果は、「１　理解している」と「２　ある程度理解していると思う」の合計回答率は８９％となっている。

【ルールの理解度Ⅰ　**職員**アンケートＱ７の結果】**A評価**

評価は、合計回答率が８９％だったので、Ａ評価とした。

【ルールの理解度Ⅱ　**職員**アンケートＱ８の結果】

Ｑ８　あなたは、現在担当している業務に関連する法令、通達、その他ルールを理解していると思いますか。



アンケート結果は、「１　理解していると思う」と「２　ある程度理解していると思う」

の合計回答率は９０.８％となっている。

【ルールの理解度Ⅱ　**職員**アンケートＱ８の評価】**A評価**
評価は、合計回答率が９０.８％だったので、Ａ評価とした。

【取り組み結果の評価】**A評価**
本項目の評価は、２つのアンケート評価が両方共にＡ評価だったので、Ａ評価とした。
今後も引き続き各取り組みを実施していく。

【基本方針の総合評価】**A評価**
総合評価は、基本方針の取り組み６項目のうち、Ａ評価が４項目、Ｂ評価が１項目、Ｃ評価が１項目だったので、総合的な評価はＡ評価とした。
今後も引き続き各取り組みを実施していく。

推進計画の項目　「Ⅱ．具体的取り組み」

上記の基本方針により。平成２７年度を初年度とする３か年間において、以下の取組を行っていく。

１．共通的取り組み－職員の意識啓発と風通しのよい職場づくり－

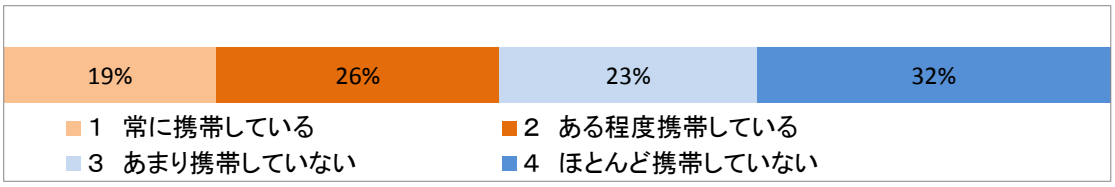
【取り組み項目】**〇職場の健康づくりポケットブックの活用**

コンプライアンス意識の向上と啓発を図る資料として作成し、全職員に配布した「職場の健康づくりポケットブック」（平成２６年１２月第１版作成）の浸透を図り、各種の取り組みの基本として活用していく。

【取り組み結果】〇職場の健康づくりポケットブックの活用

【ポケットブックの携帯　**職員**アンケートＱ３の結果】

Ｑ３　あなたは、職場の健康づくりポケットブックを携帯していますか。



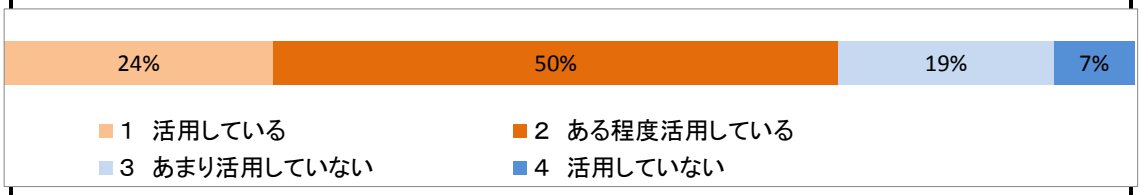
アンケート結果は、「１　常に携帯している」と「２ある程度携帯している」の合計回答率は４５％となっている。【別紙１参照】

【ポケットブックの携帯　**職員**アンケートＱ３の評価】**D評価**

評価は、合計回答率が４５％だったので、Ｄ評価とした。

【ポケットブックの活用　**推進室**アンケートＱ７の結果】

Ｑ７　職場の健康づくりポケットブックを各種取り組みで活用していますか。



アンケート結果は、「１　活用している」と「２　ある程度活用している」の合計回答率は７４％となっている。

【ポケットブックの活用　**推進室**アンケートＱ７の評価】**B評価**

評価は、合計回答率が７４％だったので、Ｂ評価とした。

【取り組み結果の評価】**C評価**

本項目の評価は、**職員**アンケートＱ３の評価がＤ評価であり、**推進室**アンケートＱ７の評価はＢ評価だったので、中間をとってＣ評価とした。

今後、対応策として、「ポケットブックの内容を電子化し、スマートフォン等に取り込めるようにし、各職員が紙ベースではなく、電子化ベースで「携帯」できるようにする」こととし、Ａ評価を目指していく。

○職場の健康づくりミーティングの実施

【取り組み項目】・局幹部による事務所職員との意見交換会

本局と事務所間相互の意識の共有を図るため、局幹部が事務所に出向き、直接事務所職員と職場の健康づくりに関する意識や事業執行における課題等について、デスカッション形式の意見交換会を実施する。

【取り組み結果】

局幹部による事務所職員との意見交換会の実施は、４２事務所中全事務所で実施した。

実施率は１００％だった。

【別紙２参照】

【取り組み結果の評価】**A評価**

本項目の評価は、局幹部による事務所職員との意見交換会の実施率は１００％だったので、A評価とした。今後も引き続き各取り組みを実施していく。

なお、職員の意見の中には、「コンプライアンスを考えると萎縮してしまう」及び「やりすぎるとモチベーションの低下につながる」といったものがあり、今後その具体的な意見の内容を把握したうえで、改善策を検討していく。

・各部所単位の職場の健康づくりミーティング

【取り組み項目】

職員間のコミュニケーションと職場の健康づくりに関する意識向上並びに関係法令の遵守及び法令の背後にある社会的要請に応える意識の涵養を図ることを目的に、各部所において、概ね四半期ごとに職場の健康づくりミーティング又はコンプライアンス・インストラクターを活用した講習会を実施する。

【取り組み結果】

【ミーティング又は講習会の実施結果】

職場の健康づくりミーティング又はコンプライアンス・インストラクターを活用した講習会の実施は、各部所において、概ね四半期ごとに１回以上実施した。

実施率は１００％だった。

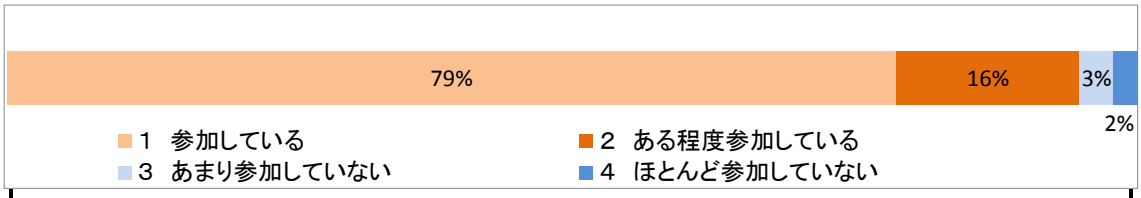
【別紙３参照】

【実施結果の評価】**A評価**

評価は、ミーティング又は講習会の実施率が１００％だったので、A評価とした。

【**職員**アンケートＱ９の結果】

Ｑ９　あなたは、コンプライアンス講習会やコンプライアンス・ミーティングに参加していますか。



アンケート結果は、「１　参加している」と「２　ある程度参加している」の合計回答率は９５％となっている。

【職員アンケートＱ９の評価**】A評価**

評価は、合計回答率が９５％だったので、Ａ評価とした。

【取り組み結果の評価】A評価

本項目の評価は、職場の健康づくりミーティング又はコンプライアンス・インストラクターを活用した講習会の実施に関する評価及び**職員**アンケートＱ９の評価は、両方共にＡ評価だったので、Ａ評価とした。

今後も引き続き各取り組みを実施していく。

○職場の健康づくり研修

・九州地方整備局研修所における研修

【取り組み項目】

昇任（採用）時の研修において、職場の健康づくりに関する講義を実施する。

【取り組み結果】

新規採用職員（Ⅰ期）、新任係長（Ⅰ～Ⅳ期）、新任専門官（Ⅰ～Ⅱ期）の７研修全部で、コンプライアンスの講義又は講話のカリキュラムを設け実施した。

実施率は１００％だった。

研修受講者は１６８名で、受講者のアンケートでは、「非常に参考になった（６１％）」及び「一部参考になった（３７％）」を合わせて９８％であり、研修効果も十分にあった。

【別紙４参照】

【取り組み結果の評価】A評価

本項目の評価は実施率が１００％だったので、Ａ評価とした。

今後も引き続き各取り組みを実施していく。

・未経験業務に従事することとなる職員に対する研修

【取り組み項目】

人事異動等により、未経験の業務に従事することとなる職員に対して、新たな業務に必要とされる一般的、基礎的知識等を付与することを目的に研修を実施するとともに、近年の不正事案の発生を受けて取りまとめられた再発防止策について、事務手続きにおけるチェックの強化など、再発防止に向けた取り組みの徹底を図る。

【取り組み結果】

関係部署（会計課、契約課、情報通信技術課、用地部）において、計画どおりに説明会等を実施した。実施率は１００％だった。

（各担当課主催の研修（業務説明会等）の実施状況）

・３月１４日、契約担当（新任）者等実務説明会を実施した。
・３月１５日、経理担当者等実務説明会を実施した。
・４月１０日、新任用地担当課長に対する説明会を実施した。
・４月１６日、用地業務説明会を実施した。
・５月１８日開催の第１回電気通信担当課長会議（１５名受講）にて、電気通信分野のコンプライアンスに関する討議を行った。
・用地補償事務を実施している管内の全２２事務所（港湾１事務所含む）を対象とした用地補償に関する不正の再発防止対策の実施状況調査（６月１日～６月１９日）を実施した。
・６月８日、電気通信担当課長（土木職等）研修（電気通信関係の遵守法令、入契制度、積算基準など必要な知識の習得）（８名受講）を実施した。
・１０月２日、用地関係業務完了検査講習会を実施した。
・用地業務のスキルアップ研修（１０月２０日北部地区、１０月２７日南部地区）を実施した。

以上により、未経験業務に従事することとなる業務の全体概要及びその専門性を把握させるとともに、職員の基礎知識の習得と負担を緩和し、新分野での業務マネジメントに寄与した。また、近年に発生した不正事案に対する再発防止対策への取り組みも適切に行われた。

【取り組み結果の評価】**A評価**

本項目の評価は、関係部署において､計画どおりに説明会等を１００％実施できたので、Ａ評価とした。今後も引き続き業務説明会等を実施していく。

○職員のモチベーションの向上

【取り組み項目】

インフラツアーや所属事務所の所管事業に関する現場説明会等を、職員の幅広い参画を得ながら開催すること等を通じて、職員のモチベーションの向上を図る。

【取り組み結果】

所属事務所の所管事業に関する現場説明会等の実施は、４２事務所中３６事務所で実施された。実施率は８６％だった。

【取り組み結果の評価】**A評価**

本項目の評価は、現場説明会等の実施率が８６％だったので、Ａ評価とした。
今後も引き続き現場説明会等を実施していく。

○他機関不祥事情報等の提供

【取り組み項目】

不正事案に関わった場合の職場や家族への影響を意識することや気づきのアンテナを高くし、不正を未然に防止する職場環境を醸成するとともに、各部所で実施する職場の健康づくりミーティングの題材等として活用するため、他機関等における不祥事情報等について、本局から各事務所長等に継続的に情報提供を行う。

【取り組み結果】

インターネットの新聞記事から、毎週１回、１０～１５件程度の情報提供を実施した。

実施率は１００％だった、提供した情報は、各部所の幹部会や職員への情報提供を行い、また、本局各部各課及び各事務所コンプライアンス・ミーティング等でも活用された。

【取り組み結果の評価】**A評価**

本項目の評価は実施率が１００％だったので、Ａ評価とした。

今後も引き続き各取り組みを実施していく。

２．国家公務員倫理法等関係

【取り組み項目】**○倫理講習会**

本局及び事務所は、国家公務員倫理法の遵守意識の更なる向上を図るため、倫理指導者による全職員を対象とした講習会等を、国家公務員倫理週間（12 月 1 日～7 日）の前後の時期に実施する。

【取り組み結果】

【職員アンケートＱ１０の結果】

Ｑ１０　あなたの職場では、職員の倫理意識は高いと思いますか。

アンケート結果は、「１　高いと思う」と「２　ある程度高いと思う」の合計回答率は９４％となっている。

【職員アンケートＱ１０の評価】**A評価**

評価は、合計回答率が９４％だったので、Ａ評価とした。

今後も引き続き各取り組みを実施していく。

【倫理講習会の実施結果】

本局及び全４２事務所にて実施した。実施率は１００％だった。

（実施内容）

・倫理指導者講習会の実施は１０月１３日の事務所副所長会議後に実施した。

人事計画官が講師で、講習会では説明に使用したパワーポイントのデータを配布した。
・講習会の開催回数は延べ１０９回で、受講者は延べ受講者３，６４５名だった。
・倫理指導者（副所長等）による講習会を複数回実施した部所が多かったことから、多くの職員が受講することができた。

【取り組み結果の評価】**A評価**
本項目の評価は、取り組みどおりに１００％実施できたので、A評価とした。

【取り組み結果の評価】**A評価**
本項目の評価は、職場の倫理意識　**職員**アンケートＱ１０の評価がA評価であり、倫理講習会の実施に関する評価もA評価だったので、A評価とした。
今後も引き続き各取り組みを実施していく。

○倫理法・倫理規程のセルフチェックの実施
【取り組み項目】
国家公務員倫理法等の遵守意識の向上を図るため、全職員を対象に、国家公務員倫理週間中に実施する。
また、セルフチェックの各問題の正答率をフィードバックし、誤りの多い問題の傾向等を幹部職員が把握することで、職員への指導及び講習会等において活用を図る。

【取り組み結果】
・倫理法・倫理規程のセルフチェックの実施は、１２月１日～７日の国家公務員倫理週間に実施し、実施率は９５％で正答率は７４％だった。
・各事務所では国家公務員倫理週間中に独自に実施した。
・正答率については、７４％とあまり高くなかったが、過去３年の正答率が低かった問題から選んだものであり、誤りやすい事例について理解を深めることができた。
・解答、解説のフォローアップは、イントラにアップすることで行った。
・実施結果の職員への周知は１２月９日に行った。
【別紙５参照】

【取り組み結果の評価】**A評価**
本項目の評価は実施率が９５％だったので、A評価とした。
今後も引き続き各取り組みを実施していく。

３．ハラスメント（セクハラ・パワハラ）関係
【取り組み項目】○ハラスメント防止講習会
ハラスメント防止意識の更なる向上を図るため、各部所において、全職員を対象とした講習会等を、国家公務員セクシュアル・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する。

【取り組み結果】

【職員アンケートＱ１１の結果】

Ｑ１１　あなたの職場では、職員のセクシュアル・ハラスメント防止やパワー・ハラスメント防止の意識は高いと思いますか？

アンケート結果は、「１　高いと思う」と「２　ある程度高いと思う」の合計回答率は８７％となっている。

【職員アンケートＱ１１の評価】**A評価**

評価は、合計回答率が８７％だったので、Ａ評価とした。

【ハラスメント防止講習会の実施結果】

・ハラスメント防止講習会は全部署（局、４２全事務所）で実施した。
　実施率は１００％だった。
　実施回数は延べ１０８回で、延べ受講者3,623名だった。
・やむを得ず講習会へ参加出来ない職員には、ハラスメント防止ＤＶＤを聴講させた。

【取り組み結果の評価】**A評価**

評価は、ハラスメント防止講習会の実施率が１００％だったので、Ａ評価とした。

【取り組み項目の評価】**A評価**

本項目の評価は、**職員**アンケートＱ１１の評価がＡ評価であり、ハラスメント防止講習会の実施に関する評価もＡ評価だったので、Ａ評価とした。

今後も引き続き各取り組みを実施していく。

４．発注者綱紀保持関係

〇入札契約事務の適切な執行

・入札契約手続き見直し

【取り組み項目】

事務所において発注する工事の一部について、高知県内における入札談合事案に関する調査報告書第６章再発防止対策２(1)に基づく「入札書と技術提案書の同時提出」の試行を行い、その結果を踏まえて必要な措置を講じる。

【取り組み結果】

対象工事が該当する２９事務所では全て実施した。実施率は１００％だった。

【取り組み結果の評価】**A評価**

本項目の評価は実施率が１００％だったので、A評価とした。
今後も引き続き各取り組みを実施していく。

・事務所毎の応札状況の透明化・情報公開

【取り組み項目】

入札談合の発見の端緒又はその抑止効果の観点から、事務所毎の年間を通じた応札状況の傾向等について、引き続き毎月１回ホームページ上で公表するとともに、該当データを基に、本局にて毎月、談合疑義の該当性をチェックし入札・契約手続運営委員会に報告する。

さらに、「入札・落札率分布表」等による詳細な分析を年に１回程度実施し、その結果を踏まえて必要な措置を講じる。

【取り組み結果】

・ホームページで公表した。（月次入札情報、入札結果データ、事務所毎の平均落札率）
・毎月談合疑義の該当性をチェックし入札・契約手続運営委員会を活用し局長に報告した。
・受注者毎に受注割合及び金額を一覧表にして、談合疑義の分析を行った。
　また、制度等の改善に向けた取組みの参考にした。
・適切に実施されており、応札状況の透明化が図れていた。
・上記各取り組みは４２全事務所で実施率１００％だった。
　【別紙６参照】

【取り組み結果の評価】**A評価**

本項目の評価は実施率が１００％だったので、A評価とした。
今後も引き続き各取り組みを実施していく。

・情報管理の徹底

【取り組み項目】

発注事務に関する情報については、発注者綱紀保持マニュアルに定めた方法に従い、適切に管理するとともに、機密情報が含まれる文書等については、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、引き続き情報管理の徹底を図る。

【取り組み結果】

パスワードの設定等の取り組みは４２全事務所で実施率１００％だった。

【取り組み結果の評価】**A評価**

本項目の評価は実施率が１００％だったので、A評価とした。
今後も引き続き各取り組みを実施していく。

○事業者への適切な対応

・事業者等に対する発注者綱紀保持規程等の周知

【取り組み項目】

九州地方整備局ホームページに、有資格業者を対象とした発注者綱紀保持の取り組み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あたっての協力依頼について周知する。

【取り組み結果】

九州地方整備局ホームページのトップページにコンプライアンスの取り組みについてのバナーを設け、高知県内における入札談合事案を踏まえた発注者綱紀保持の取組への協力依頼を掲載した。併せて、執務室の入口等に執務室への入室にあたっての協力依頼を４２全事務所で行った。実施率は１００％だった。

【取り組み結果の評価】**A評価**

本項目の評価は実施率が１００％だったので、A評価とした。

今後も引き続き各取り組みを実施していく。

・事業者等との応接方法の徹底

【取り組み項目】

事業者等との応接にあたっては、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、この場合においては、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。

【取り組み結果】

４２全事務所で対応ルールの徹底を図った。実施率は１００％だった。

【取り組み結果の評価】**A評価**

本項目の評価は実施率が１００％だったので、A評価とした。

今後も引き続き各取り組みを実施していく。

○職員の意識啓発

・発注者綱紀保持規程のセルフチェックの実施

【取り組み項目】

イントラネット上に常時チェックシートを掲載し、発注者綱紀保持規程の遵守意識の向上に努める。

また、セルフチェックの各問題の正答率をフィードバックし、誤りの多い問題の傾向等を幹部職員が把握することで、職員への指導及び講習会等において活用を図る。

【取り組み結果】

全職員に対し、１月１５日～２９日の間でセルフチェックを実施し、その解答・解説をイントラに掲載した。実施率は１００％だった。また、実施結果の職員への周知（各問題の正答率をフィードバック）は実施期間終了後に行った。

【取り組み結果の評価】**A評価**

本項目の評価は実施率が１００％だったので、A評価とした。
今後も引き続き各取り組みを実施していく。

・入札談合等関与行為防止法に関する講習会

【取り組み項目】

事務所長会議、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つつ、入札談合等関与行為防止法に関する講習会を実施する。

【取り組み結果】

年度当初の各会議において、公正取引委員会九州事務所から講師を招いての講習会を合計７回実施した。取り組み対象会議：年度当初に事務所長・副所長・事務所課長等の各階層の７会議で、実施率は１００％だった。全受講者は４５９名だった。

【取り組み結果の評価】**A評価**

本項目の評価は実施率が１００％だったので、A評価とした。
今後も引き続き各取り組みを実施していく。

５．不当要求行為（行政対象暴力）関係

〇講習会等による対応力の向上

【取り組み項目】

公安委員会主催の不当要求防止責任者講習会等を通じて、適時職員の不当要求行為（行政対象暴力）への対応力の向上を図る。

【取り組み結果】

４２事務所中３９事務所において、上記講習会を受講し対応力の向上を図った。
実施率は９３％だった。

【取り組み結果の評価】**A評価**

本項目の評価は実施率が９３％だったので、A評価とした。
今後も引き続き各取り組みを実施していく。

○関係機関との情報の共有

【取り組み項目】

「暴力団追放連絡協議会」（平成１３年度より各県毎に毎年度開催）を活用し、各県警察、各県弁護士会民事介入暴力対策委員会、各県暴力追放運動推進センターと連携し、情報共有を図る。

【取り組み結果】

４１事務所で実施した。（残り１事務所は、Ｈ２８年度に暴力団追放協議会に加盟できるよう協議中、加盟後会議に出席し実施する。）　実施率は９８％だった。

【取り組み結果の評価】A評価

本項目の評価は実施率が９８％だったので、A評価とした。
今後も引き続き各取り組みを実施していく。

６．こころの健康づくり関係

○こころの健康相談とメンタルヘルス講習会

【取り組み項目】

こころの健康相談を希望する職員に対して、本局健康管理医や産業カウンセラー等によるカウンセリングを実施し、全職員を対象としたメンタルヘルス講習会を実施する。

【取り組み結果】

・計画どおりに１００％実施できた。
・毎週木曜日に本局健康管理医による「こころの健康相談」を実施しており、相談件数は２６１件(全体)となっている。
・産業医である本局健康管理医によるメンタルヘルス講習会及び職場環境調査を実施している。（本局での講習会では 83 名が受講。また職場環境調査を建政部及び河川部その他３事務所で実施）
・福岡地区、北九州地区、久留米地区、佐賀地区、長崎地区、熊本地区、大分地区、宮崎地区、鹿児島地区で産業カウンセラーによるメンタルヘルス講習会を実施し、３５７名が受講している。
・内部カウンセラーによるカウンセリング(定例カウンセリングとして４８回(全体)、巡回カウンセリングとして上期下期各４２事務所にて実施）に加え、外部カウンセラーによる随時カウンセリング（相談件数４件）及び保健師による相談窓口（相談件数７５ 件）を設置し、無料相談を実施している。
・本局健康管理医による「こころの健康相談」の相談件数は多く、こころの健康づくり対策に大きく貢献している。その他にも産業カウンセラー等によるカウンセリング、保健師による保健指導相談等を実施しており、こころの健康相談を希望する職員に対する相談窓口は充実している

【取り組み結果の評価】**A評価**

本項目の評価は実施率が１００％だったので、A評価とした。
次年度以降も、相談窓口の周知に努めていく。

○管理監督者向けリスニングセミナー

【取り組み項目】

相談しやすい上司としての資質向上及び適切な対応を習得するためのリスニングセミナーを開催する。

【取り組み結果】

・計画どおりに１００％実施できた。
・福岡地区、北九州地区、久留米地区、佐賀地区、長崎地区、熊本地区、大分地区、宮崎地区、鹿児島地区で管理監督者向けリスニングセミナーを実施し、２１３人が受講している。
・心の健康づくりには、管理監督者によるラインケアが重要であり、相談しやすい上司としての資質の向上及び適切な対応スキルの習得により、部下とのコミュニケーションが図られ、職場環境の改善に役立っている。

【取り組み結果の評価】**A評価**

本項目の評価は実施率が１００％だったので、A評価とした。
次年度以降も継続して実施し、相談しやすい上司としての能力向上の場として活用を図っていく。

７．情報セキュリティの周知

【取り組み項目】

情報管理に係る個人情報保護法、情報公開法及び公文書管理法などの法令等の周知を図り、職員の意識向上を図る。

【取り組み結果】

・下記のとおり、計画どおりに１００％実施できた。
・パソコン起動時にポップアップにより、情報セキュリティポリシー関係について職員への注意喚起、適宜行った。。
・平成２７年１１月２６日に「職場の健康づくりポケットブック（第２版)」を発行した。その際、「行政情報の管理」関係を追加記載した。
・第２版ポケットブックは全事務所へ配布し、併せてイントラ掲載による周知も行った。

【取り組み結果の評価】**A評価**

本項目の評価は、計画どおりに１００％実施できたので、A評価とした。
今後も引き続き各取り組みを実施していく。

Ⅲ．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職場の健康づくりに関する取り組み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り組み状況報告

【取り組み項目】

各事務所における職場の健康づくりに関する取り組み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していく。

【取り組み結果】

・計画どおりに１００％実施できた。
・事務所長報告が実施可能だったコンプライアンス推進本部会議においては、全て実施できた。計画した８事務所長からの報告が実施できた。

【取り組み結果の評価】**A評価**

本項目の評価は、計画どおりに１００％実施できたので、Ａ評価とした。
今後も引き続き取り組みを実施していく。

２．内部監査の適確な実施

【取り組み項目】

一般監査において、職場の健康づくりの取り組み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。

【取り組み結果】

・計画どおりに１００％実施できた。
・平成２７年度一般監査対象の１４事務所の全てにおいて実施した。
・「職場の健康づくり」推進計画に基づく事務所推進計画の取り組み状況の確認を行った。また、幹部職員（事務所長、管理所長、全副所長）自身の倫理・発注者綱紀保持・入札談合等関与行為防止・独占禁止に係る認識並びに組織としての取り組みについて個別ヒアリングを実施するとともに、入札・契約手続きの誤り防止と再発防止の徹底について監査した。
・一般監査においては、職員からの通報制度の活用及び周知の状況についても監査・指導を行った。
・平成２７年度の一般監査にあたって、年度当初の監査官会議において具体の実施方法及び重点事項等について意見交換を行った。
その結果、効果的な監査に努めることができ、計画どおり１４事務所において実施

した。監査の結果はとりまとめの上、九州地方整備局ホームページにおいて公表している。

【取り組み項目の評価】**A評価**

本項目の評価は、職場の健康づくりの取り組み状況、入札契約の適切な執行、職員からの通報制度の活用及び周知状況についての３状況について、計画どおりに１００％監査が実施できたので、A評価とした。

今後も引き続き各取り組みを実施していく。

４．実施状況の全体評価（まとめ）

当整備局においては、平成２６年度末に策定した「職場の健康づくり推進計画（平成２７年度～２９年度)」に基づき、平成２７年度におけるコンプライアンス推進の取り組みを実施した。その実施状況と自己評価は前記のとおりである。

今回の自己評価から実施した「具体的指標に基づく４段階（Ａ～Ｄ）評価」により、取り組み項目毎の評価が明確となった。

その評価結果をみると、推進計画中「Ⅰ．基本方針」については、Ａ評価が６項目中４項目で、Ｂ評価とＣ評価が各１項目となっており、職員の意識、理解度は総合的には「Ａ評価」という状況である。

他方、推進計画中「Ⅱ．具体的取り組み」は、Ａ評価が２２項目中２１項目、Ｃ評価が１項目となっており、各種の取り組みが、着実に実行されている。

なお、前述のＢ評価、Ｃ評価となっている項目については、今年度の課題といえる。評価結果を総じてみれば、推進計画に基づき、各取り組み項目を計画通りに実施できたといえ、その結果を踏まえて、平成２８年度においては、引き続きＡ評価であった項目を着実に実施すると共に、課題となった項目の改善を行っていくことが重要といえる。

コンプライアンスに関する取り組みは、「信頼される組織」の形成に必要不可欠なものであるので、今後も本取り組みをしっかりと実施していくものとする。

以　上

別紙　1

iJAMP ー時事通信社ー

15/11/25 08:31　NG031　時事通信

【整備局だより】◇ポケット版ルール集に「情報管理」追加＝九州地方整備局

九州地方整備局は、公務員としてのルールを独自にまとめた「職場の健康づくりポケットブック」に、「行政情報の管理」に関する章を加えて改訂し、管内の全職員に配布した。

ポケットブックは、コンプライアンス（法令順守）意識の向上を目的とする２０１５年度から３カ年の「職場の健康づくり推進計画」のスタートを前に、昨年秋に初めて作成。第１版で情報管理を章立てする案は見送られたが、その後も官公庁や民間企業で個人情報の入ったＵＳＢメモリーを紛失したケースなどの報道が相次いでいることから、改訂を急いだという。

改訂版（第２版）は従来と同じ手帳サイズで、ページ数は５ページ増えて３５ページ。第１編「職場の健康づくりの心得」に続く第２編「職場の健康づくりルールブック」は、（１）国家公務員倫理法関係（２）ハラスメント（セクハラ・パワハラ）（３）発注者綱紀保持関係（４）不当要求行為（行政対象暴力）関係（５）自動車運行関係（６）行政情報の管理（７）こころの健康づくりの基礎知識―で構成されている。

第６章として新たに盛り込んだ「行政情報の管理」では、「公文書（行政文書）の管理」「情報公開制度と個人情報保護」「情報セキュリティーポリシー」の各項目で、基礎的な知識や心構えを分かりやすく説明した。整備局は「それぞれの例規はイントラネットに掲載されているが、ワンストップでは見られない。不祥事につながる恐れのある分野なので、携帯させて理解を深めてもらう」（総務課）としている。（了）

写真：**九州地方整備局**がこのほど作成した「職場の健康づくりポケットブック」の第２版（境克彦撮影）

別紙　２

局幹部職員による事務所職員との意見交換会での主な意見

１．コンプライアンス全般（職場の健康づくり、職場の活性化）

●課題と感じること

・「職場の健康づくり」と言われるように、風通しの良い職場を作ることが必要。
・ひとりに仕事を任せるのではなく、課内、事務所全体で行うことが大事。そのためにはコミュニケーションが大切。
・同じようなことを繰り返して行っているためマンネリしてきている感がある。
・不祥事防止の防止には想像力が大事。新聞記事にならないように常日頃から考えておくことが必要。不祥事の記事を題材に議論するのも有益である。
・やらされている感ではだめ。
・コンプライアンスは重要だが、やりすぎるとモチベーション低下につながるのでは。
・ミス防止に必要な対応を、トップダウンではなく下から意見が上がってくるような雰囲気作りが望ましい。

●工夫していること・取り組むべき

・課内の風通しについては、挨拶から始まり声掛け、仕事については業務目標を共有してやっていくこととしている。
・周りの人に相談できる職場環境づくりを心がけている。
・個々人が、もし官製談合や贈収賄を起こした場合、組織・家族・個人に多大な影響を与えることを自覚し、絶対に起こさないと肝に銘じている。
・ポケットブックを活用・内容理解をすることにより、「絶対不祥事は起こさない」ということを心に刻むとともに「コミュニケーションのある風通しのよい職場づくり」を進めることが、不祥事発生防止のための一番の方法である。

２．コミュニケーションについて

●課題と感じていること

・最も大事なのはメンバー同士のコミュニケーションを図ること。コミュニケーションを図ることで一人で頭を抱え込まずに済む。
・外部とのコミュニケーションを意識していかないと、世間ずれていく。いろんな立場の人と話をすることが重要。
・部下も業務繁忙の中、仕事以外のことで部下に話かけがしづらい。
・伝達だけであれば会議を開かずメール等で済ます場合も多く、全体的に双方向のコミュニケーションが減っている。
・コミュニケーションを不得手としている職員への対応が難しい。
・挨拶がない職場は、雰囲気が暗い。心が沈み、悪い方向にしか行かない。

●工夫していること

・課全体としての仕事の進め方、方向性の議論を行うようにしている。また問題が発生した時はすぐにみんなで話をするよう心がけている。
・各職員の良いところを見つけて、褒めることを意識している。
・コミュニケーションを取るためには日頃から顔を付き合わせている。ちょっとしたことでも電話ですむことをわざわざ出向いて顔を合わせることを行っている。
・あえて雑談をふり、雰囲気作りを心がけている。
・机の上にキャンデイーを置いて部下が集まりやすい環境作りを心掛けている。

３．モチベーションについて

●課題と感じていること

・やらされる感ではなく、仕事のやりがい感を感じることややる気を出させることが難しい。
・モチベーションを上げるには、みんなが納得した目標を掲げることが大事。
・業務の多忙さに余裕がなくモチベーションがあがらない。
・コミュニケーションとも通じるところがあるが、うまく職員間のコミュニケーションが図れていないと業務に対しても協力的にならないので、そのようなところがモチベーションも上がっていかない一因になっていると思う。

●工夫していること

・小さな成果に対しても、言葉で「ありがとう」のねぎらいをかける。
・日毎に目標を立てそれをクリアすることで自分なりのモチベーションをあげるようにしている。
・ダム見学等で住民の方と接する中で、うまく質問に答えられないこともあり、もっとうまく答えることができるように勉強するというモチベーションになっている。
・淡々とこなすのではなく、「なぜ？何のためにこれをやるのか？」と仕事の意義を理解するとモチベーションが上がる

４．仕事の進め方、事業執行

●課題と感じていること・苦労していること

・一人で業務を担当していて、チェック体制が出来ていないと不祥事の可能性につながる。組織で対応することが大事。
・仕事がメール主体で、同じ方向を向いているか確認が取れない部分がある。
・業務自体が多様化しており、優先順位の付け方に苦慮している。
・目の前の仕事に追われてしまい、自分の担当する業務の専門性を向上させる時間が少ない。
・現場が困らないようにしないといけないと思っているが、なかなかそこがやれないなということが現実的に悩んでいるところである。
・以前は担当者が多く、相談・指導等やりがいを感じられた。今は人が少なく、１人でやるのでプレッシャーを感じる。
・一人で問題等を抱え込まないようにと思っているが、いつの間にか抱え込んでいることも多い。

●工夫していることなど

・悪い情報はすぐに報告する。一人で抱え込まない。判断が難しい・わからない事はすぐに相談する。
・みんなにやりがいをどう浸透させていくかを思っている。いつも言っているのは「楽しめ、やらされるのではなく自分からやれ」と常日頃から言っている。そのことを言うのは簡単だがどう浸透させていくのかが私の腕の見せどころだと思っている。
・地域に信頼されるようにしていきたい。
・事務所と局、出張所と事務所については、日頃からの関係が大事である。局へ意見が言えるような間柄になっておくことは大事である。

５．部下・若手の育成

●課題と感じていること・苦労していること

・現在、職員の減少に対応するため業務経験の多様化が求められているが、一方で、専門職員の育成も行わないと業務対応が困難になるのではと危惧している。
・気配り、目配りを行い、ああしろ、こうしろと言うのは行き過ぎ。コミュニケーション作りが大切。
・当たり前のことを当たり前にすることが必要。決められたことをしっかり行い、基本を守ること。ちょっとしたことで事故が起こる。
・担当者が減少したことにより、係長で初めて部下職員を持った者もおり、指導に苦慮している者も見受けられる。

●工夫していること

・少ない職員で多くの業務を行う必要があり、すべての業務に100％を求めるのは精神的にきつい。80％程度の出来で良いと部下には指導している。
・組織を好きでいてもらいたいと思っている。業務執行の中で不満も出てくるが、上司はその緩衝役になるようにしている。
・部下との意見交換、来所先までの車の中で一緒に作戦を練りながら、ストレスをためないように配慮している。

６．事業者との対応（応接）　※コンプライアンス・ミーティング含む

●出された意見

・職員がアンテナを高くし、状況に対応すべき
・コンプライアンスを考えると萎縮してしまう。うまく仕事が進まないことがある。
・「オープンな場所で複数での対応」を徹底する
・事業者との対応において､窓口ではなく執務室内の机の側で対応するのは問題がある。

●工夫していること

・利害関係者とは個人的には会わない。部下への声かけ、世間の目から見て、おかしいことはしないように心がけている。

７．情報管理、情報セキュリティ

●課題と感じていること

・情報管理の重要性は理解しているが、それほどの危機意識が備わっていないと感じられることもある。
・SNSは注意するように。ちょっとしたつぶやきが大事になることもある。
・執務室がオープンとなっており、業務上の会話をするにも気を遣う。

●工夫していること

・不祥事案件の情報提供を課内で再度周知している。
・業務受注者へ初回打合せ時に個人情報・行政情報の管理を徹底するよう指導している。

８．最近の事件・ミーティングテーマから　［厚労省・国交省汚職］

●課題と感じていること

・周りの同僚が不正を許さないという雰囲気を作り出す環境作りを行うことが重要。
・ベテラン職員でミスはないだろう、と任せきりにしていたことに問題あり。

●工夫していること

・頼りにすることと任せきりにすることは違う。決して任せきりにしない。
・課内ミーティング等の機会を通じて、各職員がお互いの業務を理解できるよう、情報や意識の共有に努め、他の職員が今何をしているか全く分からないという状況を作らないように心がけている。

９．最近の事件・ミーティングテーマから　［酒気帯び運転］

●工夫していること

・運転する機会があり、若い頃は２次会、３次会まで飲酒していたが、最近は１次会で済ませるようにし、極力、翌日にアルコールが残らないように努めている。
・自分自身のルール作りをしている。例えば、自分が運転しなければいけない場合でも、現場には昼から出向くように調整している。
・翌日のスケジュールを考慮し、飲むこと。

１０．最近の事件・ミーティングテーマから　［マンション杭打ち偽装・東洋ゴム品質偽装］

●問題点・課題と思うこと

・責任の分担があいまい、個人に任せきり
・チェック体制が不十分、
・現場と設計の相違の確認不足
・組織の体質に問題
・下請け業者は元請け業者に対してものを言えない環境がある。
・技術者個人が、品質への意識が低い

●改善するには（組織）

・カバーできる組織体制が必要、個人まかせではなく多くの人の目で確認
・個人の問題とせず、組織全体の問題として捉えることが重要。
・コミュニケーションが図られ、何でも相談できる環境を整備する。

１１．最近の事件・ミーティングテーマから　［セクハラ］

●意見、どう対処すべきか

・周りの職員も見て見ぬふりをせず、注意をすべきである。
・職員みんなが注意する。無視しない。
・飲み会は気が緩みがち。特に注意すべきである。

別紙 3

平成27年度 コンプライアンス・ミーティングまたは講習会実施状況

平成28年3月31日現在

項　目	第1四半期	第2四半期	第3四半期	第4四半期	年度集計
職員数	3,038	3,030	3,019	3,015	3,015
参加人数	2,787	2,585	2,663	2,804	3,015
参加率	91.7%	85.3%	88.2%	93.0%	100.0%
不参加人数	251	445	356	211	0

※人数はいずれも実人数

※集計には非常勤職員含まず

平成２７年度　コンプライアンス講習会実施状況

平成２８年3月31日現在

事務所名	実施日（予定日）	所属受講人数 受講人数	所属受講人数 計	講師 ○：コンプライアンス・インストラクター	主催事務所
本局	H27.11.9	214	734	適正業務管理官・総務部総務課長補佐	本局
	H27.11.10	220			
	H27.11.12	208		適正業務管理官・適正業務指導係長	
	H27.11.30	92		適正業務管理官	
筑後川河川	H28.2.16	12	12	副所長（事務）○・総務課長○	筑後川河川
遠賀川河川	H27.6.30	35	35	副所長（事務）○	遠賀川河川
福岡国道	H27.8.31	74	144	副所長（事務）・博多港湾品質確保課長○	福岡国道
	H27.9.3	36		海の中道副所長（技術）○	
	H27.11.16	34		契約事務管理官○	
北九州国道	H27.6.23	60	96	総務部総務課長補佐	北九州国道
	H27.12.8	36		副所長（技術）○	
武雄河川	H27.12.22	53	53	副所長（技術）○	武雄河川
佐賀国道	H28.2.17	37	37	契約事務管理官○	佐賀国道
長崎河川国道	H27.11.25	64	127	契約事務管理官○	長崎河川国道
	H28.1.27	39		契約事務管理官○	
	H28.2.9	24		ビデオ放映による講習会	
雲仙復興	H27.6.24	17	20	副所長（事務）	雲仙復興
	H27.6.30	3			
熊本河川国道	H27.12.15	81	127	用地対策官○	熊本河川国道
	H28.2.17	46		契約事務管理官○	
八代河川国道	H27.12.7	28	71	事業対策官○	八代河川国道
	H27.12.8	20			
	H27.12.9	23			
菊池川河川	H28.2.2	21	21	副所長（事務）○	菊池川河川
川辺川ダム砂防	H27.11.24	23	23	副所長（事務）、総務課長○	川辺川ダム砂防
大分河川国道	H27.8.27	85	121	用地官○	大分河川国道
	H27.10.29	25		用地対策官○、経理課長○	
	H28.1.27	11		用地官○	
佐伯河川国道	H27.12.17	31	31	地域防災調整官○	佐伯河川国道
大分川ダム	H27.8.3	22	39	副所長（事務）○	大分川ダム
	H27.12.24	17			
宮崎河川国道	H27.10.14	35	136	副所長（事務）	宮崎河川国道
	H27.10.21	64		契約事務管理官○	
	H27.10.28	28		用地対策官○	
	H27.12.9	9			
延岡河川国道	H27.10.27	15	15	副所長（事務）○、総務課長○	延岡河川国道
大隅河川国道	H28.2.5	46	101	総務課長○	大隅河川国道
	H28.3.1	55		経理課長○	
川内川河川	H27.12.22	41	77	用地対策官○	川内川河川
	H27.12.24	36			
鹿児島国道	H27.12.22	44	75	契約事務管理官○	鹿児島国道
	H27.12.24	31			
筑後川ダム統管	H27.4.14	26	27	副所長（事務）	筑後川ダム統管
	H28.2.16	1		副所長（事務）○	筑後川河川
鶴田ダム	H27.12.7	8	14	薩摩警察署次長	鶴田ダム
	H27.12.22	3		用地対策官○	川内川河川
	H27.12.24	3			
九州技術	H28.2.16	8	8	副所長（事務）○・総務課長○	筑後川河川
海の中道	H27.8.31	5	23	副所長（技術）○	海の中道
	H27.9.3	12			
	H27.11.16	6		契約事務管理官○	福岡国道

事務所名	実施日（予定日）	所属受講人数		講師	主催事務所
		受講人数	計	○：コンプライアンス・インストラクター	
熊本営繕	H27.10.19	9	20	専門官○	熊本営繕
	H27.12.2	11		総務課長	
鹿児島営繕	H27.12.22	4	4	契約事務管理官○	鹿児島国道
北九州港湾・空港	H27.4.17	31	66	副所長	北九州港湾・空港
	H27.12.3	35		補償調整官○	
博多港湾・空港	H27.8.31	4	57	副所長（福岡国道）○	福岡国道
	H27.8.31	14		品質管理課長（博多港湾・空港）　○	
	H27.9.3	13		副所長（海の中道）○	
	H28.11.16	14		契約事務管理官（福岡国道）○	
	H28.3.25	12		博多港湾・空港　品質管理課長○	博多港湾・空港
苅田港湾	H27.6.25	19	58	公正取引委員会九州事務所　経済係長	苅田港湾
	H27.8.10	20		総務課長○	
	H28.1.19	19		総務課長○	
熊本港湾・空港	H27.12.18	26	26	副所長○	熊本港湾・空港
別府港湾・空港	H27.12.18	20	20	総務課長○	別府港湾・空港
宮崎港湾・空港	H27.11.16	16	16	副所長○	宮崎港湾・空港
鹿児島港湾・空港	H27.12.16	28	28	総務課長	鹿児島港湾・空港
関門航路	H28.2.23	47	47	航路管理課長○	関門航路
下関技調	H28.3.9	41	41	総務課長○	下関技調
計		2550	2550		

50名でコンプライアンスを考える ～ コンプライアンス・インストラクター研修

◆はじめに

「コンプライアンス意識の向上のためには講習会でどのようにプレゼンしたらよいか･･･」、「活発なグループ討議とするにはどうすればよいか･･･」、平成27年10月2日「元気な職場をつくるために、あなたとあなたの大切な人を守るために」をコンセプトに、コンプライアンス・インストラクター研修を実施しました。

今年は、新規受講者24名と沖縄総合事務局から２名が参加し、総勢50名で職場でのコンプライアンス意識の向上のための手法について、体験型でその手法を学ぶとともに、活発な意見交換が行われました。

今後、各職場での活躍を期待します！

◆研修概要（その１）

○アイスブレイク

・緊張感と場の雰囲気を和ませる導入手法です。いきなり講義から始めるのではなく、必要に応じて時節話や簡単なゲームを行い、参加者の心を掴む手法です。
＊となりのとなり、ピン･ポン･パンなどを体験

○Will Can Must 体験

・ワークショップの手法を紹介
・**WCM**は、Will（やりたいこと）Can（できること）、Must（やるべきこと）の３つの円を描き、それぞれが個人でできることを付箋紙に書いて貼付け、意見を出し合います。
最もモチベーションが上がる３つの円が重なった所に持っていくにはどうすればよいか････？
みんなで議論を出し合い、考えをまとめる手法です。
・テーマ「元気な職場をつくるために、あなたが･･･」
＊６名ずつ８班に分かれて体験したワークショップでは、活発な意見交換がなされ、全員が能動的に参加できる

◆研修概要（その２）

○プレゼンテーションの進め方

「コンプライアンスを考える」

～コンプライアンスのさらなる向上を目指して～

・コンプライアンスとは
・何故コンプライアンスは必要なのか
・不正行為について考える
・不正の予防～コミュニケーション
・グループ討議
・コンプライアンスの心構えについて
・コンプライアンスのさらなる向上！
・まとめ

◆ふりかえり[研修生の感想]

・コンプライアンス意識向上のために、各事務所にインストラクターは必要だと感じた。
・基礎知識の習得も重要であるが「職場の健康づくり」は最も必要なことだと感じた。
・コミュニケーションの重要性を改めて感じたが、難しい課題でもあると再認識させられた。
・コンプライアンスは「誠実さ」に共感した。
・不祥事の予兆を察知し防止するには良好な職場環境づくりが必然と感じた。そのためには何が必要かを今回の研修の中で理解できた。
・風通しのよい職場にするためには具体にどうするのかを考える必要がある。人によった対応が必要であり難しいと感じた。
・「元気な職場をつくるために」は、今の職場に必要なテーマであり、議論できてよかった。

意見を発表▲

▲WCMで活発な議論中

ポケットブックを活用して･･･グループ討議▲

まとめ

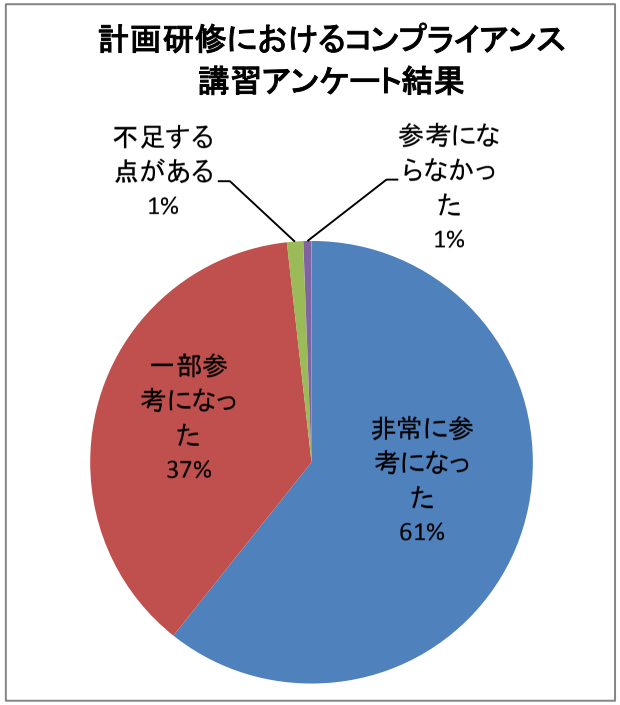
・コンプライアンスは、簡単に言えば「誠実さ」、「誠実に対応すること」である。元気に誠実に取り組んでいくことが職場では最も大切である。
・コンプライアンスの取組は継続して行っていく必要がある。それぞれが、レベルアップしながら一人ひとりの意識を高めていく。それが個人、ひいては組織力を高めることに繋がる。

別紙　4

○H27計画研修におけるコンプライアンス講習　アンケート結果

〈非常に・一部参考になったとする主な意見〉

・公務員ならではの制約などを知ることができて良かった。
・どのような考え方、どのような体質が良くないのか深く考えさせられた。
・具体的な事例を挙げて説明して下さったので、分かりやすく理解しやすかった。
・話を聴くだけでなく、実際に考えるグループ討議があったので、よりコンプライアンスを理解することができた。
・様々な不祥事を例に分かりやすくコンプライアンスについて学ぶことができた。
・何事も一人で判断せず、「報連相」が大切だということを改めて考えさせられた。
・職場の周りにある落とし穴について再認識でき、コンプライアンスについての理解が深まった。
・一つの不正で組織への信頼はゼロになってしまうため、不正をゼロにするために、まずはコミュニケーションをとりやすい環境を心掛ける重要性を認識した。
・法令遵守を超えて取り組んでいることが分かった。
・失うものの大きさや、分からなければ良い、という誤った思考を再度理解する機会になった。



回答総数　168名

〈不足する点があるとする主な意見〉

・身近にあった不祥事に対し、処罰がどうなったかを説明していただくと、話に重みがつくと思う。
・コンプライアンスは重要だが、コンプライアンスの行き過ぎで弊害となった事例などを紹介してほしい。

〈その他〉

・事務所でも定期的な講習会があるので、時間的に短くしてポイントのみでも良いと思った。

別紙 5

H27倫理セルフチェック実施状況 （12/1～12/9実施分）

部・事務所名	所属人数			実施人数			実施率（%）
	職員	非常勤	計	職員	非常勤	計	
総務部	166	23	189	158	23	181	95.8%
企画部	99	18	117	90	18	108	92.3%
建政部	54	9	63	52	9	61	96.8%
河川部	99	11	110	90	11	101	91.8%
道路部	86	14	100	78	13	91	91.0%
営繕部	65	5	70	56	0	56	80.0%
用地部	32	3	35	30	3	33	94.3%
港湾空港部	101	10	111	101	10	111	100.0%
筑後川河川	162	29	191	157	28	185	96.9%
遠賀川河川	89	15	104	82	15	97	93.3%
福岡国道	130	24	154	121	23	144	93.5%
北九州国道	78	17	95	73	16	89	93.7%
武雄河川	73	12	85	71	12	83	97.6%
佐賀国道	80	15	95	63	14	77	81.1%
長崎河川国道	113	25	138	103	25	128	92.8%
雲仙復興	20	6	26	17	4	21	80.8%
熊本河川国道	158	26	184	156	26	182	98.9%
八代河川国道	66	13	79	58	10	68	86.1%
川辺川ダム砂防	29	9	38	26	9	35	92.1%
菊池川河川	43	12	55	42	12	54	98.2%
立野ダム	29	6	35	26	5	31	88.6%
大分河川国道	108	20	128	106	20	126	98.4%
佐伯河川国道	63	12	75	59	12	71	94.7%
山国川河川	35	5	40	32	5	37	92.5%
大分川ダム	34	5	39	33	5	38	97.4%
宮崎河川国道	143	26	169	140	26	166	98.2%
延岡河川国道	71	17	88	68	17	85	96.6%
川内川河川	79	15	94	72	14	86	91.5%
大隅河川国道	92	18	110	90	18	108	98.2%
鹿児島国道	100	21	121	95	21	116	95.9%
筑後川ダム統管	30	6	36	30	6	36	100.0%
緑川ダム	12	2	14	10	2	12	85.7%
鶴田ダム	10	2	12	10	1	11	91.7%
九州技術	43	8	51	36	8	44	86.3%
海の中道	24	6	30	24	5	29	96.7%
熊本営繕	10	1	11	10	1	11	100.0%
鹿児島営繕	9	1	10	9	1	10	100.0%
下関港湾空港	23	5	28	23	5	28	100.0%
北九州港湾・空港	37	7	44	37	7	44	100.0%
博多港湾・空港	45	11	56	45	11	56	100.0%
苅田港湾	18	3	21	18	3	21	100.0%
唐津港湾	16	4	20	16	4	20	100.0%
長崎港湾・空港	22	8	30	22	8	30	100.0%
熊本港湾・空港	28	10	38	28	10	38	100.0%
別府港湾・空港	21	6	27	21	6	27	100.0%
宮崎港湾・空港	19	7	26	19	7	26	100.0%
鹿児島港湾・空港	24	8	32	24	8	32	100.0%
志布志港湾	10	4	14	10	4	14	100.0%
関門航路	67	11	78	67	11	78	100.0%
下関港湾空港技術調査	24	6	30	24	6	30	100.0%
計	2,989	557	3,546	2,828	538	3,366	94.9%

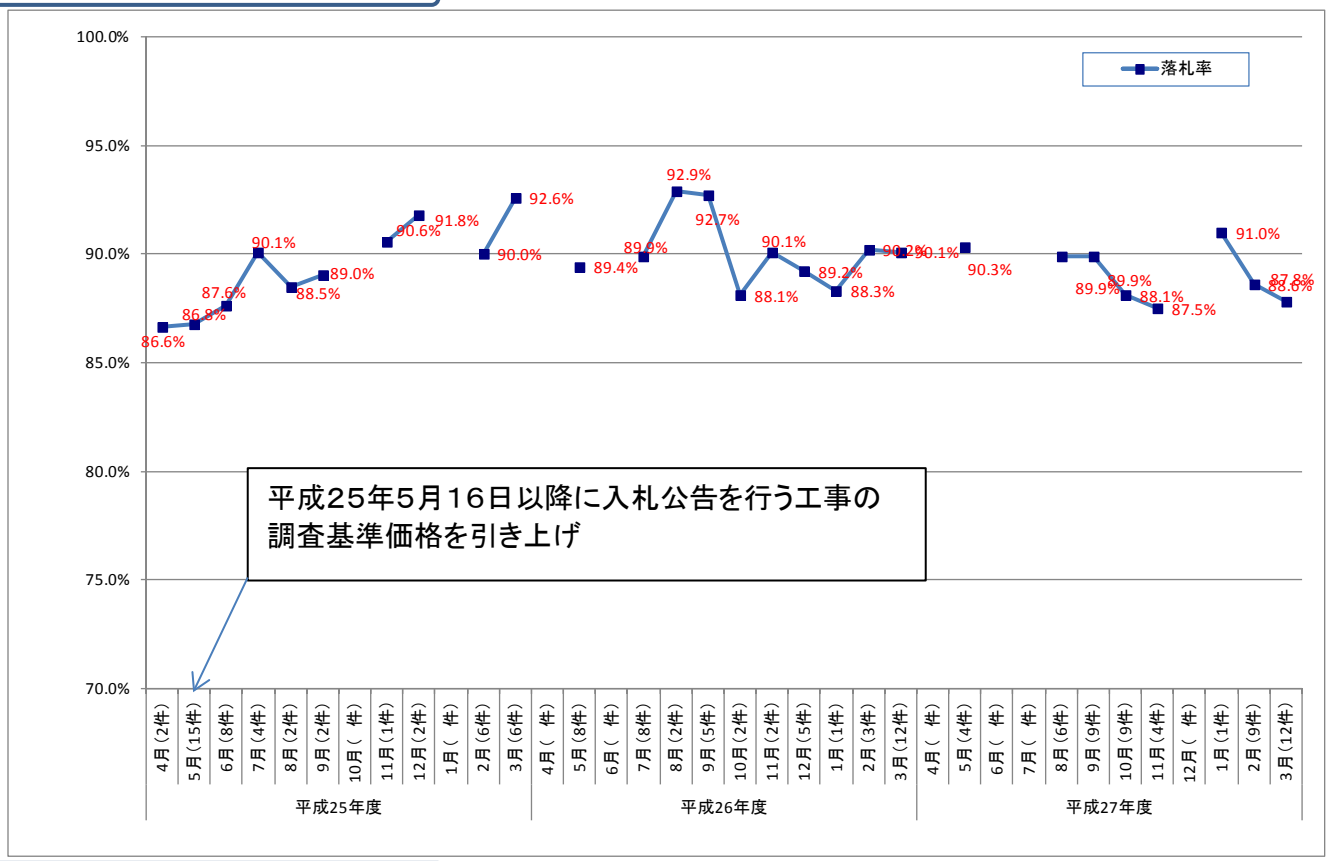
○事務所ごとの応札状況の透明化・情報公開の強化

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公表しています。

※一般土木C等級工事：工事規模6千万円以上3億円未満の工事

別紙4　○○事務所（一般土木C等級工事）における落札率の推移

1．月別平均落札率の推移



2．年度別平均落札率

	平成25年度	平成26年度	平成27年度
年度平均落札率	88.8%	90.0%	88.8%
落札件数	48件	48件	54件

別紙5　○○事務所（一般土木C等級工事）における各年度毎の受注業者ごとの当初契約金額および受注割合

NO	企業名	平成26年度契約件数	平成26年度当初契約金額（円）	平成26年度受注割合（%）（企業の当初契約金額／事務所の合計当初契約金額）	NO	企業名	平成27年度契約件数	平成27年度当初契約金額（円）	平成27年度受注割合（%）（企業の当初契約金額／事務所の合計当初契約金額）
1	（株）○○組	2件	462,564,000	6.0%	1	（株）○○組	3件	379,404,000	7.1%
2	（株）△△組	2件	434,916,000	5.7%	2	△△（株）	4件	377,244,000	7.0%
3	□□建設（株）	3件	416,556,000	5.4%	3	（株）□□	3件	358,398,000	6.7%
4	○○建設（株）	2件	416,124,000	5.4%	4	（株）△△組	2件	289,656,000	5.4%
5	△△建設（株）	2件	394,200,000	5.1%	5	○○建設（株）	2件	260,820,000	4.9%
	～	～	～	～		～	～	～	～
	合計	48件	7,675,678,800	100.0%		合計	54件	5,352,588,000	100.0%

＊企業の当初契約金額が大きい順に記入を行うこと。