

平成29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」の把握及びその「評価」の方法
3. 推進計画に基づく取り組みの「実施状況」及びその「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推進本部」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」（以下「アドバイザリー委員会」という。）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、様々な取り組みを実施してきた。

さらに、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）計画となる「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。）を策定したところである。

本報告書は、平成27年度及び平成28年度の実施状況も踏まえつつ、推進計画の最終年度である平成29年度における取り組みの実施状況とそれに対する自己評価をと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」の把握及びその「評価」の方法

（1）実施状況の把握方法

- ① 推進計画に関わる職員の意識・理解度等に関するものについては、職員及び各事務所のコンプライアンス推進室にアンケートを依頼し、その回答を取りまとめた。

職員を対象としたアンケートは、平成30年2月1日から3月9日にかけて実施し、対象は全職員（再任用職員、期間業務職員含む）とした。（回答率は、75.8%（H28は74.0%、H27は84.0%））

各事務所のコンプライアンス推進室を対象としたアンケートは、全事務所に平成30年2月15日から3月9日にかけて実施した。（回答率は、100%（H28及びH27も100%））

- ② 推進計画に基づく具体的取り組みについては、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

評価方法については、過去2年間との比較を行うために過去2カ年と同様の評価方法を採用した。

①アンケートによるものについて

アンケートの選択肢1（「十分○○」等）と選択肢2（「ある程度○○」等）の回答率の合計を、以下のとおり区分し4段階評価することとした。

- ・ A評価（十分できている）・・・回答率 80%以上
- ・ B評価（ある程度できている）・・・回答率 70%以上80%未満

- ・ C評価（あまりできていない） . . . 回答率 60%以上70%未満
- ・ D評価（ほとんどできていない） . . . 回答率 60%未満

※職員アンケートと推進室アンケートの双方を行った項目については、職員アンケートの評価をベースに推進室アンケートの評価を加味して「項目評価」を行った。

②各部・事務所への具体的取り組みの実施状況調査によるものについて

各取り組みの実施率を以下のとおり区分し4段階評価することとした。

- ・ A評価（十分できている） . . . 実施率 80%以上
- ・ B評価（ある程度できている） . . . 実施率 70%以上80%未満
- ・ C評価（あまりできていない） . . . 実施率 60%以上70%未満
- ・ D評価（ほとんどできていない） . . . 実施率 60%未満

3. 推進計画に基づく取り組みの「実施状況」及びその「評価」

I. 基本方針

【推進計画】

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。

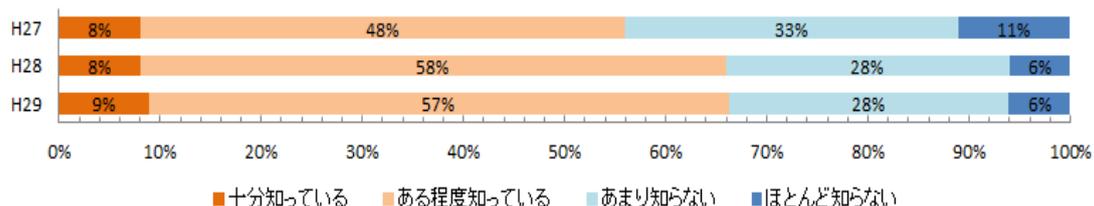
他方において、これまでと同様に、職員が遵守すべき「ルールの理解及び定着」の推進を、引き続き図っていく。

(1) 「基本認識 推進計画の周知」

推進計画の周知状況

【職員アンケート】

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）推進計画（平成27～29年度）」の内容を知っていますか？

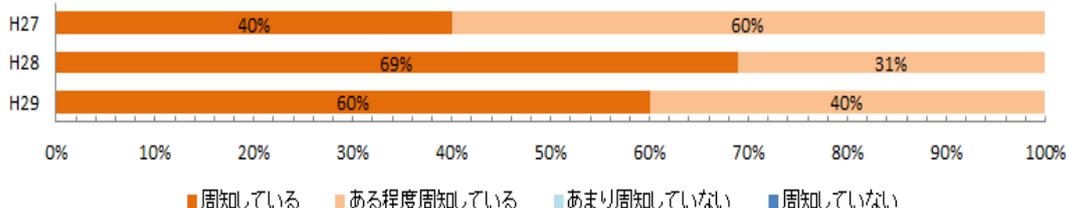


【H29の小評価】 C (H28 : C、H27 : D)

平成29年度の小評価は、アンケートの「1 十分知っている」と「2 ある程度知っている」の合計回答率が66%（H28 : 66%、H27 : 56%）であることから、C評価とした。

【推進室アンケート】

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。



【H29の小評価】 A (H28 : A、H27 : A)

平成29年度の小評価は、アンケートの「1 周知している」と「2 ある程度周知している」の合計回答率が100%であることから、A評価とした。

【H29の項目評価】 B (H28 : B、H27 : C)

平成29年度の項目評価は、職員アンケートの小評価がC評価、推進室アンケートの小評価がA評価であったことを踏まえ、B評価とした。

なお、職員アンケートについて、3カ年を比較してみると「十分知っている」と「ある程度知っている」の合計回答率が増加傾向にあり、職員への浸透が進みつつあることが伺える。

また、「推進計画」は読んだことはあるものの、アンケート時には具体的な内容まで思い起こせなかったということで、「知っている」と回答しなかったという可能性も考えられる。

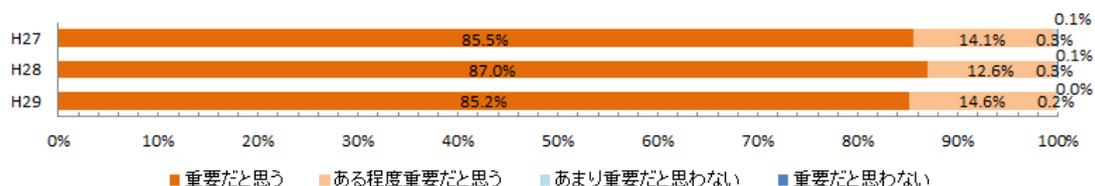
平成30年度から、「コンプライアンス通信」を通称「職場の健康づくりだより」とするなどにより、「職場の健康づくり」という言葉の職員への一層の浸透を図る。「職場の健康づくりだより」では、職員の興味を惹くような内容を目指すとともに、推進計画の内容についても、わかりやすく記載するなど、職員の認知度の向上に今後とも努めるものとする。

(2)「基本認識 コンプライアンスの重要性」

職員個人の認識度

【職員アンケート】

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。

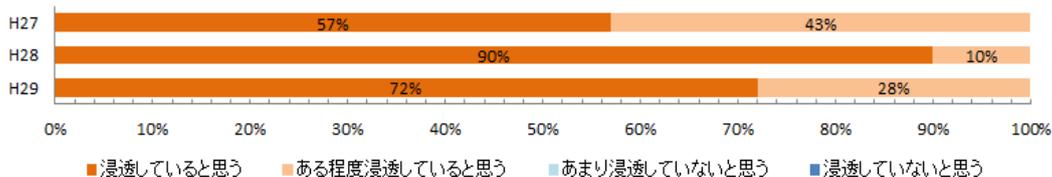


【H29の小評価】 A (H28 : A、H27 : A)

平成29年度の小評価は、アンケートの「1 重要だと思う」と「2 ある程度重要だと思う」の合計回答率が99.8% (H28 : 99.6%、H27 : 99.6%) であることから、A評価とした。

【推進室アンケート】

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。



【H29の小評価】 A (H28:A、H27:A)

平成29年度の小評価は、アンケートの「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」の合計回答率が100%であることから、A評価とした。

【H29の項目評価】 A (H28:A、H27:A)

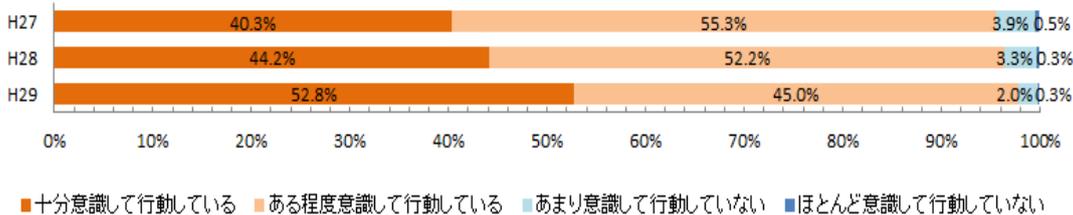
平成29年度の項目評価は、職員アンケート及び推進室アンケートの小評価がともにA評価であったことを踏まえ、A評価とした。

(3)「基本認識 職員のコンプライアンス意識向上」

職員個人のコンプライアンス意識

【職員アンケート】

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。



【H29の項目評価】 A (H28:A、H27:A)

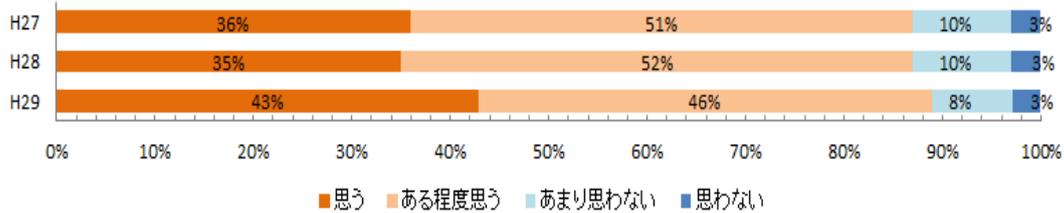
平成29年度の項目評価は、アンケートの「1 十分意識して行動している」と「2 ある程度意識して行動している」の合計回答率が97.8% (H28:96.4%、H27:95.6%) であることを踏まえ、A評価とした。

(4)「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」

職場での相談しやすい雰囲気

【職員アンケート】

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)

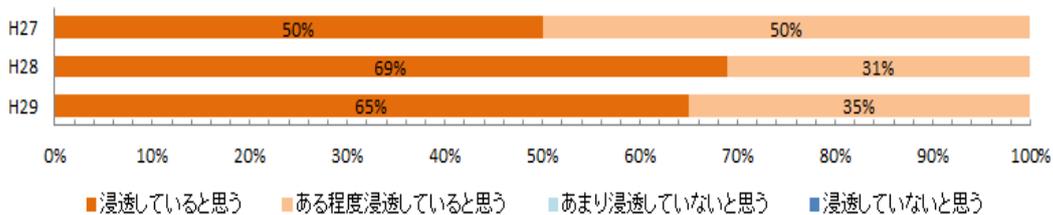


【H29の小評価】 A (H28 : A、H27 : A)

平成29年度の小評価は、アンケートの「1 思う」と「2 ある程度思う」の合計回答率が89% (H28 : 87%、H27 : 87%) であることから、A評価とした。

【推進室アンケート】

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。



【H29の小評価】 A (H28 : A、H27 : A)

平成29年度の小評価は、アンケートの「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」の合計回答率が100%であることから、A評価とした。

【H29の項目評価】 A (H28 : A、H27 : A)

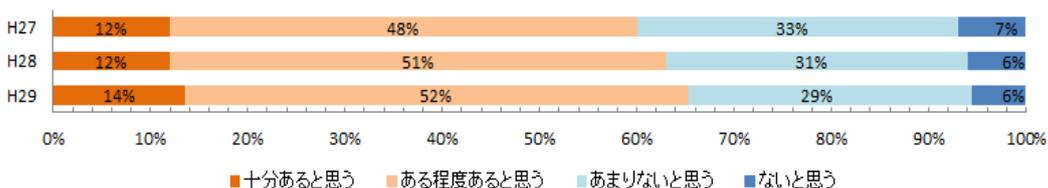
平成29年度の項目評価は、職員アンケート及び推進室アンケートの小評価がともにA評価であったことを踏まえ、A評価とした。

(5) 「職員のモチベーションの向上」

職員のモチベーションの向上の機会

【職員アンケート】

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。



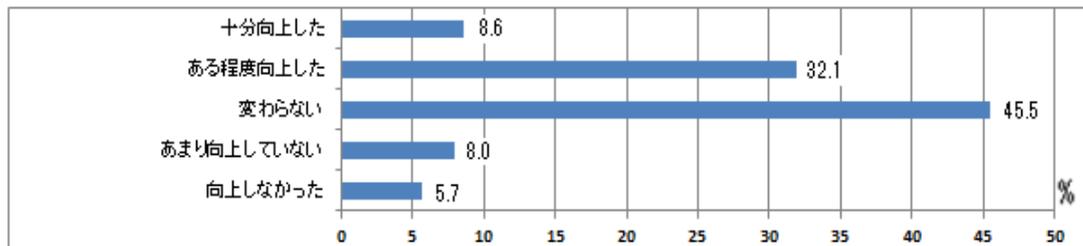
【H29の小評価】 C (H28:C、H27:C)

平成29年度の小評価は、アンケートの「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66% (H28:63%、H27:60%) であることから、C評価とした。

〈参考〉更問 (H29新設)

Q6-1 あなたは、昨年と比較してこの一年で、自らのモチベーションが向上したと思いますか。

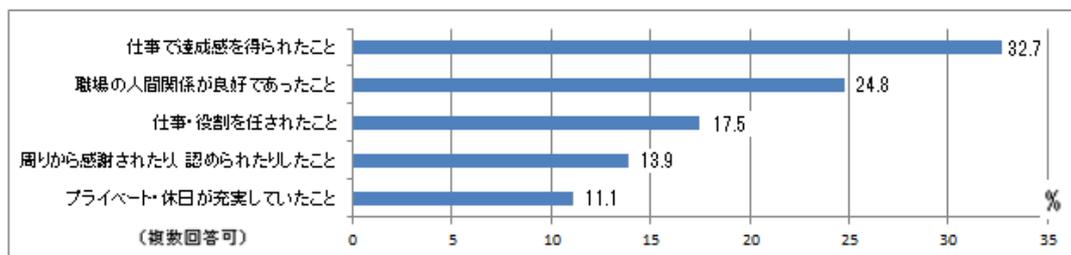
「十分向上した」(8.6%)、「ある程度向上した」(32.1%)を合わせると、4割以上が、昨年と比較して向上したとの結果になっている。



Q6-2 モチベーションが向上したと回答した方は、寄与したものは何でしたか。

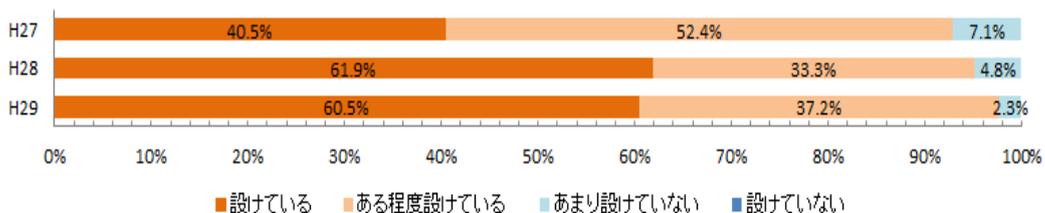
「仕事で達成感を得られたこと」(32.7%)、「仕事・役割を任されたこと」(17.5%)と仕事に関係した回答が比較的多くなっている。

また、「職場の人間関係が良好であったこと」(24.8%)も、モチベーション向上に寄与していることが見て取れる。



【推進室アンケート】

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。

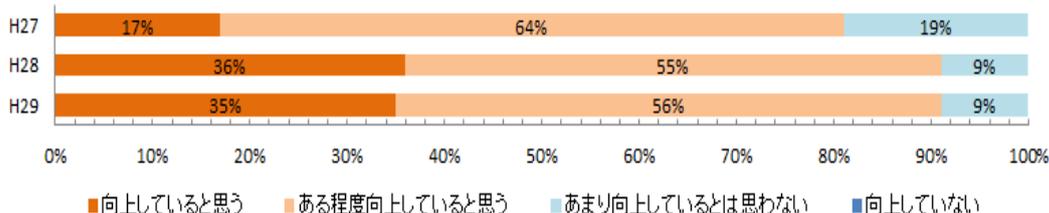


【H29の小評価】 A (H28:A、H27:A)

平成29年度の小評価は、アンケートの「1 設けている」と「2 ある程度設けてい

る」の合計回答率が97.7%（H28：95.2%、H27：92.9%）であることから、A評価とした。

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。



【H29の小評価】A（H28：A、H27：A）

平成29年度の小評価は、アンケートの「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」の合計回答率が91%（H28：91%、H27：81%）であることから、A評価とした。

【H29の項目評価】B（H28：B、H27：B）

平成29年度の項目評価は、職員アンケートの小評価がC評価、2つの推進室アンケートの小評価がA評価であったことを踏まえ、B評価とした。

モチベーション向上の機会について、職員アンケートQ6の結果をしてみると、この3年間で「十分あると思う」、「ある程度あると思う」の合計回答率は微増している。その一方で、「あまりないと思う」、「ないと思う」が3分の1程度ある。

今後のモチベーション向上について、コンプライアンス推進本部会議において各事務所長から報告された取り組みや、局幹部による事務所職員との意見交換会において紹介された各事務所の取り組みのうち、モチベーション向上に有効と考えられるものを抽出し、各事務所への展開を図る。各部所に提供しているコンプライアンス情報等については、不祥事情報だけでなく、モチベーション向上につながるような話題も提供していく。「職場の健康づくりだより」でも、モチベーション向上に向けた話題を積極的に取り上げる。

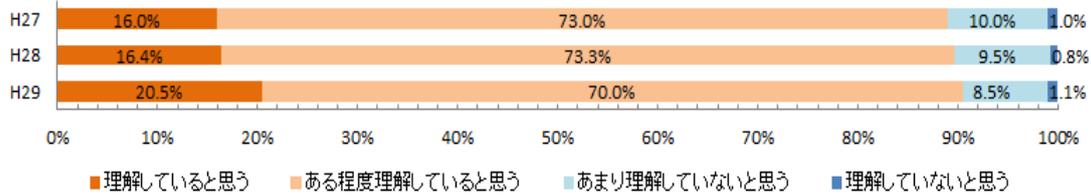
また、「モチベーション向上に寄与したもの」のアンケート結果を踏まえ、外部の機関とも連携しながら、コミュニケーション能力の向上につながる取り組みを実施することで、職員のモチベーション向上を図っていく。

上述のように、この3年間で、モチベーション向上の機会があると思うとの回答率が上昇しており、粘り強く継続してモチベーション向上の機会を設けていくことが必要と考える。

(6) 「ルール理解及び定着」の推進

ルールの理解度
【職員アンケート】

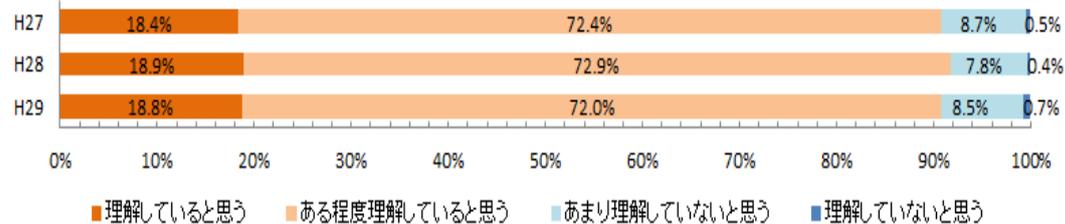
Q7 あなたは、国家公務員倫理法や発注者綱紀保持規程の内容を理解していると思いますか。



【H29の小評価】 A (H28:A、H27:A)

平成29年度の小評価は、アンケートの「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」の合計回答率が90.5% (H28:89.7%、H27:89.0%) であることから、A評価とした。

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。



【H29の小評価】 A (H28:A、H27:A)

平成29年度の小評価は、アンケートの「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」の合計回答率が90.8% (H28:91.8%、H27:90.8%) であることから、A評価とした。

【H29の項目評価】 A (H28:A、H27:A)

平成29年度の項目評価は、2つの職員アンケートの小評価がともにA評価であったことを踏まえ、A評価とした。

【H29の基本方針の総合評価】 A (H28:A、H27:A)

平成29年度の総合評価は、6項目の項目評価のうち、A評価が4項目、B評価が2項目であったことを踏まえ、A評価とした。

II. 具体的取り組み

【推進計画】

上記の基本方針により、平成27年度を初年度とする3か年間に於いて、以下の取り組みを行っていく。

(1) 共通の取り組み－職員の意識啓発と風通しのよい職場づくり－

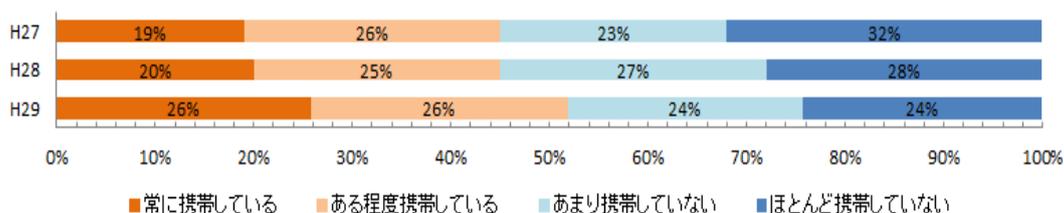
1) 職場の健康づくりポケットブックの活用

【推進計画】

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。

【職員アンケート】

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。



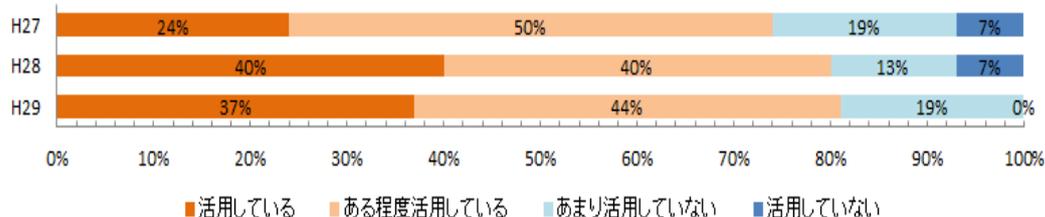
【H29の小評価】 D (H28:D、H27:D)

平成29年度の小評価は、アンケートの「1 常に携帯している」と「2 ある程度携帯している」の合計回答率が52%(H28:45%、H27:45%)であることから、D評価とした。

なお、過去2年間と比較すると携帯しているとの回答率は上昇している。

【推進室アンケート】

Q6 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。



【H29の小評価】 A (H28:A、H27:B)

平成29年度の小評価は、アンケートの「1 活用している」と「2 ある程度活用している」の合計回答率が81%(H28:80%、H27:74%)であることから、A評価とした。

【H29の項目評価】 C (H28:C, H27:C)

平成29年度の項目評価は、職員アンケートの小評価がD評価、推進室アンケートの小評価がA評価であったことを踏まえ、C評価とした。

携帯率向上のための対応策として、「ポケットブック」の内容を電子化して、スマートフォンへの取り込みも可能とする取り組みを実施し、コンプライアンス通信で全職員に周知しており、平成29年度は携帯しているとの回答率が5割を超えるところまで上昇した。

なお、質問が「携帯していますか」となっていたため、紙による携帯しか「携帯している」に該当しないと判断した職員もいたのではないかと推察される。スマートフォンに取り込んでいる場合は「携帯している」に該当する旨、質問を丁寧に記述していれば、携帯しているとの回答率がより高くなっていた可能性もあると考えられる。

今後、本局及び事務所のコンプライアンス推進室に、「ポケットブック」を所持していない職員にはスマートフォンへの取り込みを促すか、あらためて配布を行うかにより、全職員が携帯するよう依頼を行う。

2) 職場の健康づくりミーティングの実施

①局幹部による事務所職員との意見交換会

【推進計画】

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、ディスカッション形式の意見交換会を実施する。

〔局幹部による事務所職員との意見交換会の実施状況〕

局幹部による事務所職員との意見交換会は、43事務所中42事務所で行った。(筑後川河川事務所は九州北部豪雨対応のため実施見送り)

【H29の項目評価】 A (H28:A, H27:A)

平成29年度の項目評価は、やむを得ない理由による見送りの1事務所を除く全事務所において実施されたことを踏まえ、A評価とした。

②各部所単位の職場の健康づくりミーティング

【推進計画】

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。

〔ミーティング又は講習会の実施状況〕

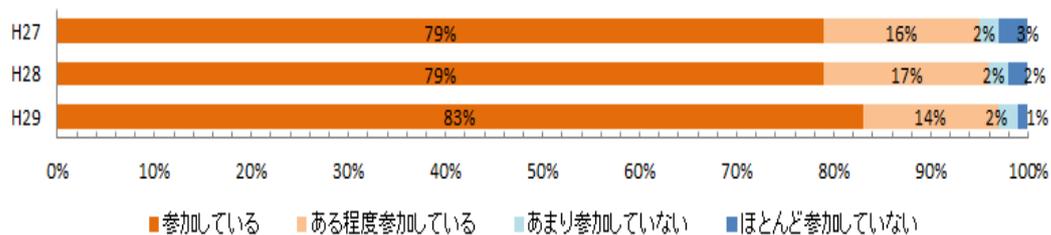
職場の健康づくりミーティング又はコンプライアンス・インストラクターを活用した講習会は、本局及び43全事務所において実施しており、実施率は100%であった。

【H29の小評価】 A (H28:A、H27:A)

平成29年度の小評価は、ミーティング又は講習会の実施率が100%であることから、A評価とした。

【職員アンケート】

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。



【H29の小評価】 A (H28:A、H27:A)

平成29年度の小評価は、アンケートの「1 参加している」と「2 ある程度参加している」の合計回答率が97%（H28:96%、H27:95%）であることから、A評価とした。

【H29の項目評価】 A (H28:A、H27:A)

平成29年度の項目評価は、ミーティング又は講習会の実施状況に関する小評価、職員アンケートの小評価がともにA評価であったことを踏まえ、A評価とした。

3) 職場の健康づくり研修

①九州地方整備局研修所における研修

【推進計画】

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。

【研修の実施状況】

- ・新規採用職員、新任係長（Ⅰ～Ⅲ期）、新任専門官（Ⅰ～Ⅱ期）の6研修全てで、コンプライアンスの講義を実施した。
- ・研修受講者は177名で、受講者のアンケートでは、「非常に参考になった」（52%）、「一部参考になった」（44%）を合わせて96%であった。

【H29の項目評価】 A (H28:A、H27:A)

平成29年度の項目評価は、昇任（採用）時の研修すべてにおいて実施されたことを踏まえ、A評価とした。

②未経験業務に従事することとなる職員に対する研修

【推進計画】

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、新たな業務に必要なとされる一般的、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。

【研修の実施状況】

会計課、契約課、情報通信技術課、用地部において、以下のとおり説明会等を実施した。

- ・ 3月13日、経理担当者等実務説明会を実施した。
- ・ 3月12日、契約担当（新任）者等実務説明会を実施した。
- ・ 4月14日、新任命地担当課長等に対する説明会を実施した。
- ・ 4月20日～21日 用地業務説明会（新任命地担当者）を実施した。
- ・ 5月16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及び規則、入札契約制度、積算技術などの必要な知識）を実施した。
- ・ 10月18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5日北部地区、10月26日南部地区）を実施した。

【H29の項目評価】 A （H28：A、H27：A）

平成29年度の項目評価は、関係部所において説明会等が実施されたことを踏まえ、A評価とした。

4) 職員のモチベーションの向上

【推進計画】

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。

【現場説明会等の実施状況】

所管事業に関する現場説明会等は、43事務所中36事務所を実施した。実施率は84%であった。

【H29の項目評価】 A （H28：A、H27：A）

平成29年度の項目評価は、現場説明会等の実施率が84%であったことを踏まえ、A評価とした。

5) 他機関不祥事情報等の提供

【推進計画】

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。

〔情報提供の実施状況〕

インターネットの新聞記事から、毎週1回、10件程度の情報提供を実施した。提供した情報は、各部所の幹部会や職員への情報提供、コンプライアンス・ミーティング等での活用がなされた。

【H29の項目評価】 A (H28:A、H27:A)

平成29年度の項目評価は、継続的に情報提供が行われていたことを踏まえ、A評価とした。平成30年度からは、不祥事情報だけでなく、職員のモチベーション向上に寄与する話題も含め、情報提供を行っていく。

(2) 国家公務員倫理法等関係

1) 倫理講習会

【推進計画】

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。

〔倫理講習会の実施状況〕

本局及び全43事務所で実施した。実施率は100%であった。

(実施内容)

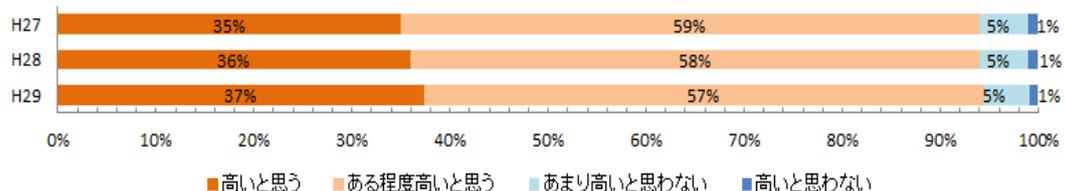
- ・ 倫理指導者講習会は平成29年10月16日に実施した。人事計画官が講師となり、講習会では説明に使用したパワーポイントのデータを配布した。
- ・ 講習会の開催回数は延べ100回で、延べ受講者3,293名であった。
- ・ 倫理指導者（副所長等）による講習会を複数回実施した部所が多かったことから、多くの職員が受講することができた。

【H29の小評価】 A (H28:A、H27:A)

平成29年度の小評価は、実施率が100%であることから、A評価とした。

【職員アンケート】

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。



【H29の小評価】 A (H28:A、H27:A)

平成29年度の小評価は、アンケートの「1 高いと思う」と「2 ある程度高いと思う」の合計回答率が94% (H28:94%、H27:94%) であることから、A評価とした。

【H29の項目評価】 A (H28:A、H27:A)

平成29年度の項目評価は、倫理講習会の実施状況に関する小評価、職員アンケートの小評価がともにA評価であったことを踏まえ、A評価とした。

2) 倫理法・倫理規程のセルフチェックの実施

【推進計画】

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。

〔セルフチェックの実施状況〕

- ・倫理法、倫理規程のセルフチェックは、12月1日～8日の国家公務員倫理週間に全職員を対象に実施し、回答率は92.4% (H28:92.7%、H27:95.0%) で回答者の正答率は78.1% (H28:75.6%、H27:74.0%) であった。
- ・解答、解説については、イントラネットに掲載した。

【H29の項目評価】 A (H28:A、H27:A)

平成29年度の項目評価は、セルフチェックの回答率が92.4%であることを踏まえ、A評価とした。

なお、正答率が78.1%と若干低調であった要因として、誤りやすい事例を中心に問題を抽出して出題したことがあると推察されるが、このことで、結果的には、倫理法への理解を深めることに繋がったと考えられる。

(3) ハラスメント (セクハラ・パワハラ) 関係

1) ハラスメント防止講習会

【推進計画】

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。

〔ハラスメント防止講習会の実施状況〕

- ・ハラスメント防止講習会は全部所 (本局、43全事務所) で実施した。

実施回数は延べ152回、延べ受講者3,408名であった。

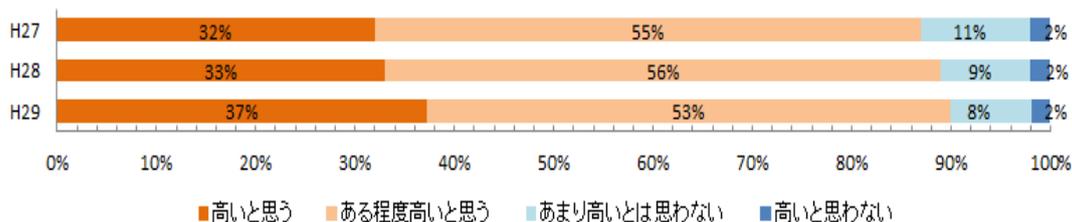
- ・やむを得ず講習会に参加できない職員については、ハラスメント防止DVDの聴講を行えるようにした。

【H29の小評価】 A (H28:A、H27:A)

平成29年度の小評価は、講習会の実施率が100%であることから、A評価とした。

【職員アンケート】

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？



【H29の小評価】 A (H28:A、H27:A)

平成29年度の小評価は、アンケートの「1 高いと思う」と「2 ある程度高いと思う」の合計回答率が90% (H28:89%、H27:87%) であることから、A評価とした。

【H29の項目評価】 A (H28:A、H27:A)

平成29年度の項目評価は、ハラスメント防止講習会の実施状況に関する小評価、職員アンケートの小評価がともにA評価であったことを踏まえ、A評価とした。

(4) 発注者綱紀保持関係

1) 入札契約事務の適切な執行

① 入札契約手続き見直し

【推進計画】

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。

〔入札書と技術提案書の同時提出の実施状況〕

該当する32事務所で全て実施した。

【H29の項目評価】 A (H28:A、H27:A)

平成29年度の項目評価は、該当するすべての事務所において実施されていることを踏まえ、A評価とした。

②事務所毎の応札状況の透明化・情報公開

【推進計画】

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。

〔事務所毎の応札状況の透明化・情報公開の実施状況〕

- ・入札結果データ、事務所毎の平均落札率をウェブサイトに公表した。
- ・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。

【H29の項目評価】 A (H28:A、H27:A)

平成29年度の項目評価は、応札状況の透明化等が実施されていることを踏まえ、A評価とした。

③情報管理の徹底

【推進計画】

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。

〔情報管理の徹底の実施状況〕

パスワードの設定等の取り組みを43全事務所で実施した。

【H29の項目評価】 A (H28:A、H27:A)

平成29年度の項目評価は、全事務所において実施されていることを踏まえ、A評価とした。

2) 事業者への適切な対応

①事業者等に対する発注者綱紀保持規程等の周知

【推進計画】

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。

〔ホームページへの常時掲載及び入室にあたっての協力依頼の周知の実施状況〕

九州地方整備局ウェブサイトにおいて、発注者綱紀保持への協力依頼を掲載した。併せて、執務室の入口等における執務室への入室にあたっての協力依頼の周知を43全事務所で行った。

【H29の項目評価】 A (H28:A、H27:A)

平成29年度の項目評価は、全事務所において実施されていることを踏まえ、A評価とした。

②事業者等との応接方法の徹底

【推進計画】

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。

〔対応ルールの徹底の実施状況〕

43全事務所対応ルールの徹底を図った。

【H29の項目評価】 A (H28:A、H27:A)

平成29年度の項目評価は、全事務所において実施されていることを踏まえ、A評価とした。

3) 職員の意識啓発

①発注者綱紀保持規程のセルフチェックの実施

【推進計画】

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。

〔セルフチェックの実施状況〕

- ・全職員を対象とし、平成30年2月28日～3月9日にセルフチェックを実施した。
- ・解答、解説については、イントラネットに掲載した。

【H29の項目評価】 A (H28:A、H27:A)

平成29年度の項目評価は、全職員を対象にセルフチェックを実施したことを踏まえ、

A評価とした。

②入札談合等関与行為防止法に関する講習会

【推進計画】

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。

〔入札談合等関与行為防止法に関する講習会の実施状況〕

対象となる各会議（事務所長・副所長・事務所課長等の各階層の9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講習会を実施し、442名が受講した。

【H29の項目評価】 A （H28：A、H27：A）

平成29年度の項目評価は、対象となるすべての会議において実施されたことを踏まえ、A評価とした。

（5）不当要求行為（行政対象暴力）関係

1）講習会等による対応力の向上

【推進計画】

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。

〔不当要求防止責任者講習会の受講の実施状況〕

43事務所中42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。

【H29の項目評価】 A （H28：A、H27：A）

平成29年度の項目評価は、43事務所中42事務所において実施されたことを踏まえ、A評価とした。

2）関係機関との情報の共有

【推進計画】

「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。

〔暴力団追放連絡協議会の活用の実施状況〕

43事務所中41事務所で実施した。

【H29の項目評価】 A (H28:A、H27:A)

平成29年度の項目評価は、43事務所中41事務所において実施されたことを踏まえ、A評価とした。

(6) こころの健康づくり関係

1) こころの健康相談とメンタルヘルス講習会

【推進計画】

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。

〔カウンセリングの実施状況〕

- ・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278件であった。
- ・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47回、巡回カウンセリングとして上期下期各31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12件）、保健師による相談窓口での無料相談（相談件数53件）を実施している。また、九州北部豪雨災害後の臨時カウンセリング（相談件数6件）を実施した。

〔メンタルヘルス講習会の実施状況〕

- ・産業医である本局健康管理医が事務所に出向き、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。（平成29年度は2事務所で実施。また、災害関係に対応する職員のために3事務所ですべて幹部意見交換及び職員個別面談等を実施）
- ・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、228名が受講した。

【H29の項目評価】 A (H28:A、H27:A)

平成29年度の項目評価は、カウンセリング、メンタルヘルス講習会ともに実施されたことを踏まえ、A評価とした。

2) 管理監督者向けリスニングセミナー

【推進計画】

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。

〔リスニングセミナーの実施状況〕

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、165人が受講した。

【H29の項目評価】 A (H28:A、H27:A)

平成29年度の項目評価は、リスニングセミナーが開催されたことを踏まえ、A評価とした。

(7) 情報セキュリティの周知

【推進計画】

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。

〔周知の実施状況〕

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を、適宜行った。

【H29の項目評価】 A (H28:A、H27:A)

平成29年度の項目評価は、全職員に対して実施されたことを踏まえ、A評価とした。

Ⅲ. フォローアップ（実施状況及び実効性の検証）

【推進計画】

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

【推進計画】

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。

〔事務所長報告の実施状況〕

コンプライアンス推進本部会議において、16事務所長からの報告を実施した。

【H29の項目評価】 A (H28:A、H27:A)

平成29年度の項目評価は、コンプライアンス推進本部会議において事務所長報告が行われたことを踏まえ、A評価とした。

(2) 内部監査の適確な実施

【推進計画】

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。

〔一般監査の実施状況〕

平成29年度一般監査対象の12事務所の全てにおいて、以下の項目について、重点的に監査を実施した。

- ・コンプライアンスの取り組み
 - コンプライアンス推進計画の取り組みについて
 - 国家公務員倫理法等遵守の取り組みについて
- ・健康で風通しのよい職場の環境づくりの取り組み
 - 職員の心身の健康管理の取り組み
 - ワークライフバランス推進の取り組み
 - ハラスメント防止対策の取り組み
- ・平成29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的な実施方法及び重点事項等について意見交換を行い、効果的な監査に努めた。また、一般監査の報告書を取りまとめ、九州地方整備局ウェブサイトにおいて公表している。

【H29の項目評価】 A (H28:A、H27:A)

平成29年度の項目評価は、計画していたすべての事務所において実施されたことを踏まえ、A評価とした。

4. 実施状況の全体評価（まとめ）

推進計画（平成27～29年度）の平成29年度項目評価の結果をみると、推進計画の「Ⅰ. 基本方針」では、6項目中、A評価が4項目、B評価が2項目であった（総合評価は「A評価」）。推進計画の「Ⅱ. 具体的取り組み」では、22項目中、A評価が21項目、C評価が1項目であった。

全体としてみると、各部所において、様々な取り組みが着実に実施されており、これらの取り組みが職員に浸透しつつあることが伺える。

次に、A評価以外について項目別に見ていく。

「Ⅰ.基本方針」の「(1) 基本認識 推進計画の周知」（項目評価B）については、推進室アンケートではA評価である一方、職員アンケートではC評価であったが、職員アンケートは、「十分知っている」と「ある程度知っている」の合計回答率が、平成27年度56%から平成29年度66%へと10%上昇していることから、職員への浸透が進みつつあることが伺える。

平成30年度から、「コンプライアンス通信」を通称「職場の健康づくりだより」とするなどにより、「職場の健康づくり」という言葉の職員への一層の浸透を図る。「職場の健康づくりだより」では、職員の興味を惹くような内容を目指すとともに、推進計画の内容についても、わかりやすく記載するなど、職員の認知度の引き上げに今後とも努めるものとする。

「Ⅰ.基本方針」の、「(5) 職員のモチベーションの向上」（項目評価B）については、推進室アンケートではA評価である一方、職員アンケートではC評価であったが、職員アンケートは、「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」との問いに対し、「十分あると思う」と「ある程度あると思う」の合計回答率が、平成27年度60%から平成29年度66%へと上昇している。

また、平成29年度の職員アンケートでは、昨年と比較してこの一年で自らのモチベーションが「十分向上した」と「ある程度向上した」の合計回答率が4割に達している。

今後のモチベーション向上について、コンプライアンス推進本部会議において各事務所長から報告された取り組みや、局幹部による事務所職員との意見交換会において紹介された各事務所の取り組みのうち、モチベーション向上に有効と考えられるものを抽出し、各事務所への展開を図る。各部所に提供しているコンプライアンス情報等については、不祥事情報だけでなく、モチベーション向上につながるような話題も提供していく。「職場の健康づくりだより」でも、モチベーション向上に向けた話題を積極的に取り上げる。

また、「モチベーション向上に寄与したもの」のアンケート結果を踏まえ、外部の機関とも連携しながら、コミュニケーション能力の向上につながる取り組みを実施することで、職員のモチベーション向上を図っていく。

「Ⅱ. 具体的な取り組み」の「(1) 1) 職場の健康づくりポケットブックの活用」（項目評価C）については、推進室アンケートではA評価である一方、職員アンケートではD

評価であったが、職員アンケートは、「常に携帯している」と「ある程度携帯している」の合計回答率が平成27年度45%から平成29年度52%へと上昇している。

今後、本局及び事務所のコンプライアンス推進室に、「ポケットブック」を所持していない職員にはスマートフォンへの取り込みを促すか、あらためて配布を行うかにより、全職員が携帯するよう依頼を行う。

今回の結果を踏まえ、今後も引き続き「職場の健康づくり」に関する取り組みを続けていくとともに、A評価に至らなかった項目については、前述のとおり取り組み内容を工夫していくものとする。

平成30年度からは、新たな九州地方整備局「職場の健康づくり」推進計画（平成30～32年度）がスタートする。新たな取り組みも含めて、各取り組みを着実に実施することにより、「職場の健康づくり」をさらに進めていくこととする。

以 上