

令和元年度

「職場の健康づくり」を目指して

～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	1
2. 推進計画に基づく取り組みの「評価方法」	2
3. 推進計画の取り組み評価概要	3
4. まとめ	5
5. 個別評価	6

1. はじめに

本報告書は、令和元年度における推進計画に基づく取り組みの実施に対して、九州地方整備局としての自己評価を取りまとめたものである。

当整備局は、平成19年度をコンプライアンス元年として位置づけ、コンプライアンスを推進してきたところである。しかし、平成24年10月17日に、高知県内における当省発注の土木工事に関し、公正取引委員会から国土交通省に対して「入札談合等関与行為防止法」に基づく改善措置の要求がなされた。

これを受けて国土交通本省において平成24年10月17日付けで「当面の再発防止対策について」が全地方整備局に通知され、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。

この通知を踏まえ、当整備局では、推進してきた取り組みをより律するため、平成24年11月16日に「九州地方整備局コンプライアンス推進本部」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、体制を強化した。と同時に取組内容を明記したコンプライアンス推進計画を策定し、現在まで継続して実施してきたところである。

また、平成27年3月9日にアドバイザリー委員会の意見を踏まえ、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）」を策定した。なお、このとき、名称を「コンプライアンス推進計画」から「職場の健康づくり推進計画」に変更した。これは、不祥事（病気）はあってはならないが、ときには起きるかもしれないという考え方に変わったとき、それが私たち人間の健康管理に類似していると分かったため、名称を変更したものである。

現在の推進計画は、「九州地方整備局「職場の健康づくり」推進計画（平成30年～32年度）」であり、その推進計画に基づき、令和元年度の取り組みを実施したため、自己評価し、その内容を報告書としてまとめたものである。

2. 推進計画に基づく取り組みの「評価方法」

(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、職員にアンケートを実施し、その回答を取りまとめた。

職員アンケートは令和2年2月5日から2月21日にかけて、対象は全職員（期間業務職員、再任用職員含む）、無記名の設問16問（平成29年と同様の設問）にて実施した。（回答率：2,532/3,499人=72.4%（昨年度：80.2%））

- ② 推進計画の取り組み項目中、「講習会、ミーティング、研修等の具体的取り組みについては、各部・各事務所の担当官にて取りまとめてもらい、それにて把握した。

(2) 評価方法

評価方法については、3ヶ年計画の2年目の評価を行うものであり、前年度との比較を行うため、昨年と同様の評価方法を採用した。評価方法の詳細は以下のとおり。

- ① アンケート方式によるものについて、3段階評価とすることとした。

○三択の例

- 1 両方ともある
- 2 どちらか一方はある
- 3 どちらもない

○四択の例

- 1 参加している
- 2 ある程度参加している
- 3 あまり参加していない
- 4 参加していない

○五択の例

- 1 十分出来ている
- 2 ある程度できている
- 3 どちらともいえない
- 4 あまりできていない
- 5 まったくできていない

評価については、いずれの場合もすべて下記により行う。

A評価（十分できている） ⇒ 1 + 2の合計回答率が80%以上

B評価（ある程度できている） ⇒ 1 + 2の合計回答率が70%以上80%未満

C評価（できていない） ⇒ 1 + 2の合計回答率が70%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 具体的取り組み（各課等からの状況報告）について

各取り組みの実施率を以下のとおり区分し3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（できていない） ⇒ 実施率 70%未満

3. 推進計画の取り組み評価概要

評価概要は、次のとおりである。なお、詳細は、個別評価及び参考資料を参照願う。

●コンプライアンス推進計画	評価項目	
	H30年度	R元年度
I. 基本方針	B	B
(1) 推進計画の周知（理解）	B	B
(2) 「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	B	B
(3) 「職員のモチベーションの向上」	B	B
(4) 職員一人ひとりの知識・意識の向上	A	A
(5) 誤りや不適切な行為が起こりにくいシステムの構築	A	A
II. 具体的取り組み		
1. 風通しがよくモチベーションの高い職場環境の形成		
(1) 各部所単位の職場の健康づくりミーティング	A	A
(2) 局幹部による事務所職員との意見交換会	A	A
(3) 地域との交流等職員がやりがいを実感できる機会の創出	A	A
(4) こころの健康相談とメンタルヘルス講習会	A	A
(5) 管理監督者向けリスニングセミナー	A	A
2. 職員一人ひとりの知識・意識の向上		
(1) 情報の提供と活用		
①職場の健康づくりポケットブックの活用	A	A
②コンプライアンス通信の発行	B	B
③他機関等のコンプライアンス情報等の提供	A	A
(2) 研修・講習の実施等		
①職場の健康づくり研修		
1) 発注事務に関わる職員を対象とした研修	A	A
2) 新規採用職員や未経験業務に従事することとなる職員に対する研修	A	A
②職場の健康づくり講習会		
1) 発注者綱紀保持講習会	A	A
2) 入札談合等関与行為防止法に関する講習会	A	A
3) 倫理講習会	A	A
4) ハラスメント防止講習会	B	B
③不当要求行為（行政対象暴力）への対応力の向上等	A	A

④情報管理に関する法令等の周知	A	A
(3) 知識の定着の検証		
①九州地方整備局発注者綱紀保持規程のセルフチェックの実施	A	A
②国家公務員倫理法・国家公務員倫理規程のセルフチェックの実施	A	A
3. 誤りや不適切な行為が起これにくいシステムの構築		
(1) 入札・契約事務の適切な執行		
①入札事務手続き見直し	A	A
②事務所毎の応札状況の透明化	A	A
(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	A	A
②事業者等との応接方法の徹底	A	A
(3) 情報管理の徹底		
①情報セキュリティの強化	A	A
②工事入札参加者名のマスキング	A	A
Ⅲ. 各部所の創意工夫による取組の促進		
1. 事例集の作成等	A	A
2. 良好な取り組み事例の顕彰等	A	A
Ⅳ. フォローアップ（実施状況及び実効性の検証）		
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	A	A
2. 内部監査の適確な実施	A	A
3. 計画の実施状況評価及び改訂	A	A

4. まとめ

評価結果は数値上、ほぼ変わりはないが、コンプライアンスに関する知識・意識は、着実に浸透しているとアンケートの結果からうかがえる。また、B評価のもの、及びA評価であっても特筆すべき点について次のとおり評価する。

推進計画の理解、風通しのよい職場づくりを進める及び職員のモチベーションの向上の取組は、どれも平成30年度と比して向上させるに至っていない。この3点を向上させるには、かなりの努力が必要となるので、取り組み項目を絞り、各部所の知恵を借りながら、絞り込んだ内容を深く掘り下げ実施していきたい。

コンプライアンス通信は、事務局で内容を考えて発行するものであるが、評価を得ていない現状から、今一度、発行回数、発行計画及び何のために発行しているのかを熟考し、その後の取り扱いを決めていく。

ハラスメント防止講習会は、アンケートの結果から実施してはいるものの、理解が進んでいない人が一定数いるようにうかがえる。講習会というカテゴリーではなく、DV視聴及びeラーニング等の回数を増やして受講させるなど更なる工夫をし、取り組んでいきたい。

A評価の特筆すべき点として、コンプライアンスを意識して行動した職員は97%に達しており、職場の健康づくりポケットブックを携帯し活用している職員は84%に達した。ポケットブックを電子化し、携帯することで、いつでも確認できる状態にした取り組みの効果が表れたのではないかと思われる。

各種講習会（発注者綱紀保持、倫理等）は、各部所において、適切に行われており、職員の評価も高いので、今後も継続して行っていく。

令和元年度開催のコンプライアンス・アドバイザー委員会において、委員より、職員のモチベーション向上に関し「継続して積極的な地域貢献のPRをされること」が有効ではないかとの意見が出された。これまでも各地域でいろんなイベントを開催したり、市町村の広報誌に我々のイベント情報等を掲載してもらったり、新聞等にニュースリリースしたり等、様々な機会を創出して当整備局の仕事を紹介してきた。今後も委員の意見を踏まえ、外部への情報発信にかかる職員の作業時間削減に注力しながら取り組んでいきたい。

全体を通じて言えることは「職場の健康づくり推進計画」に基づいて行っている各種取り組みは、その効果に温度差があるものの確実に職員の役に立っているということである。

コンプライアンスは、地道な取り組みを積み重ねていくことが、近道であると認識しており、それを継続するための工夫を各年度で考えながら実施していくことこそが、重要であると考えている。

今回の評価を踏まえ、特に職員のモチベーション向上に繋がる取り組みに重点を置き、各種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」を引き続き推し進めていく。

また、次期推進計画（令和3年～令和5年度）の作成に当たっては、これまでの評価結果を活用していきたい。

以上

5. 個別評価

I. 基本方針

【推進計画】

九州地方整備局は、コンプライアンスの推進の本質は、「職場の健康づくり」であるということの基本認識とし、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、コンプライアンスに係る本質的な問題解決を目指すための「総合的な対策」として職場の健康づくりに取り組む。

① 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、「風通しが良く職員のモチベーションの高い職場環境の形成」に取り組む。

② また、「職員一人ひとりの知識・意識の向上」を図る取り組みを進めるとともに、

③ 「誤りや不適切な行為が起こりにくいシステムの構築」を推進する。

これらの取り組みを進めるに当たって、各部所の創意工夫による取り組みを促進することにより、職場の健康づくり推進に積極的に取り組むものとする。

職員は、基本方針のもと、関係法令を遵守するとともに、本推進計画に基づく取り組みに参画し、職場の健康づくり推進に積極的に取り組むものとする。

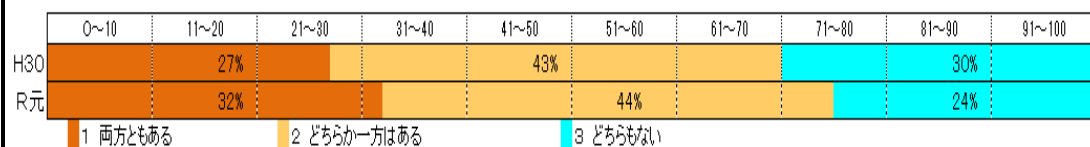
九州地方整備局は、これらの取り組みが、地方整備局の使命の達成と職員の成長に寄与することを目指す。

(1) 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30～32年度）」を読んだことが、或いは、「概要図」を見たことがありますか。

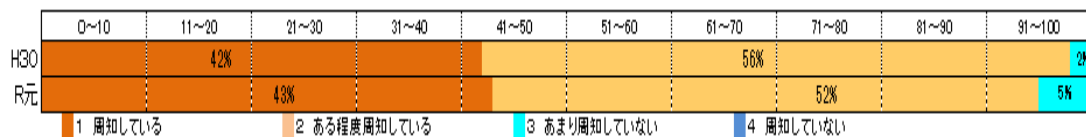


【R元の小評価】 B（H30：B）

令和元年度の小評価は、アンケートの「1 両方ともある」と「2 どちらか一方はある」の合計回答率が76%（H30：70%）であり、6%向上している。推進室側の取り組みの効果が見られるものの、「どちらもない」の割合が一定数ある。引き続き、「何のためにコンプライアンスの取り組みを行っているのか」を意識してもらう必要があることから、昨年と同様のB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30～32年度）」を職員に周知していますか。



【R元の小評価】A（H30：A）

令和元年度の小評価は、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95%（H30：98%）であることから、A評価とした。

【R元の項目評価】B（H30：B）

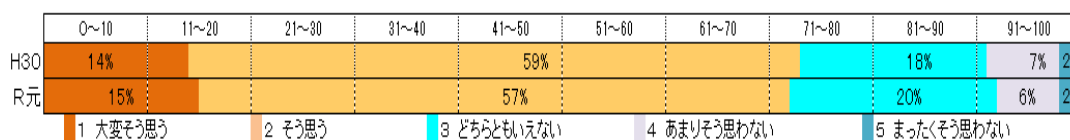
令和元年度の項目評価は、職員への推進計画の職員周知は行っているものの、今後も推進計画の内容を理解してもらう取り組みが必要と認められることを踏まえ、B評価とした。

(2) 「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】

Q2 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）



【R元の項目評価】B（H30：B）

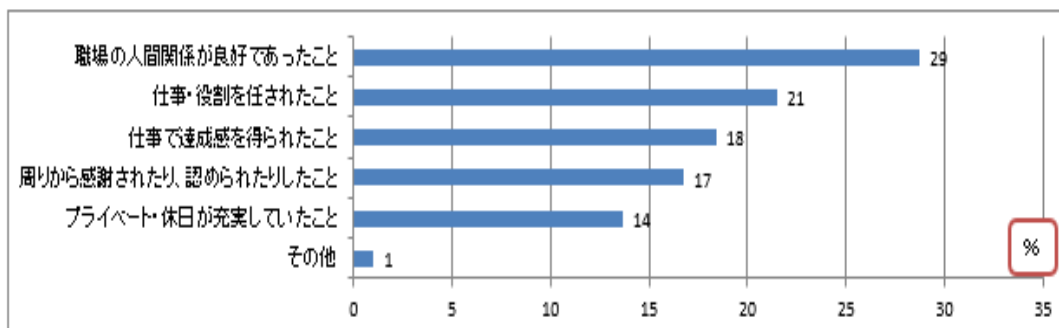
令和元年度の項目評価は、アンケートの「1 大変そう思う」と「2 そう思う」の合計回答率が72%（H30：73%）であり、今後もコミュニケーションの輪を育て風通しのよい職場づくりを進める必要があることを踏まえ、B評価とした。

(3) 「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取り組み										
【職員アンケート】										
Q3 あなたの職場において、モチベーションが向上するような取り組みが行われていますか。										
	0~10	11~20	21~30	31~40	41~50	51~60	61~70	71~80	81~90	91~100
H30	5%		40%				36%		13%	5%
R元	5%		37%				37%		16%	5%
	1 十分行われていると思う		2 ある程度行われていると思う		3 どちらともいえない		4 あまり行われていないと思う		5 まったく行われていないと思う	
【R元の小評価】 C (H30 : C)										
R元年度の小評価は、アンケートの「1 十分行われていると思う」と「2 ある程度行われていると思う」の合計回答率が42% (H30 : 45%) であり、昨年と比べ「行われていると思う」職員が3%と僅かではあるが減少している。										
推進室側は、職員のモチベーション向上を図るための取り組みに努めてきたが、必ずしも職員のモチベーションの向上に結びついていないのではないかと思われる。推進室側の取り組み内容に関して、更なる創意工夫が求められることから、C評価とした。										
【推進室アンケート】										
Q2 事務所として、職員のモチベーション向上を図るための取り組み（やりがいを実感できる機会を含む）を実施していますか。										
	0~10	11~20	21~30	31~40	41~50	51~60	61~70	71~80	81~90	91~100
H30				76%					24%	
R元				66%					32%	2%
	1 周知している		2 ある程度周知している		3 あまり周知していない		4 周知していない			
【R元の小評価】 A (H30 : A)										
令和元年度の小評価は、アンケートの「1 実施している（年5回以上）」と「2 ある程度実施している（年2~4回）」の合計回答率が98% (H30 : 100%) であることから、A評価とした。										
職員のモチベーション										
【職員アンケート】										
Q4 あなたご自身の職場におけるモチベーションは高いと思いますか。										
	0~10	11~20	21~30	31~40	41~50	51~60	61~70	71~80	81~90	91~100
H30	4%		41%				42%		10%	3%
R元	4%		39%				43%		12%	3%
	1 大変高いほうだと思う		2 高いほうだと思う		3 どちらともいえない		4 あまり高くないほうだと思う		5 まったく高くないほうだと思う	
【R元の小評価】 C (H30 : C)										
令和年度の小評価は、アンケートの「1 大変高いほうだと思う」と「2 高いほうだと思う」の合計回答率が43% (H30 : 45%) であり、2%減少している。モチベーションの向上が見受けられない状況を踏まえ、C評価とした。										

〈参考〉

Q4-1 Q4で「1 大変高いほうだと思う」、「2 高いほうだと思う」と回答された方への更問。あなたのモチベーション向上に寄与したものは、どのようなものがありましたか。



「職場の人間関係が良好であったこと」（29%、（H30：28%））と回答した職員がもっとも多く、コミュニケーションが良く風通しがよい職場環境がモチベーションを高めるうえで重要な要素となっていることが分かる。

次に、「仕事・役割を任されたこと」（21%（H30：20%））、「仕事で達成感を得られたこと」（18%（H30：21%））が続き、仕事を通じて達成感を感じている状況が見受けられる。モチベーションの向上に向けては、自らが担う仕事の意義を理解し、仕事にやりがいを見つけることが、大切ではないかと思われる。

【R元の項目評価】 B（H30：B）

令和元年度の項目評価は、職場におけるモチベーションの向上を図るための取組を実施しているが、必ずしも職員のモチベーションの向上に結びついていないのではないかとと思われる。推進室側の取り組み内容に関して、今後、更なる創意工夫が求められることから、B評価とした。

(4) 職員一人ひとりの知識・意識の向上

職員個人のコンプライアンス意識

【職員アンケート】

Q5 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。

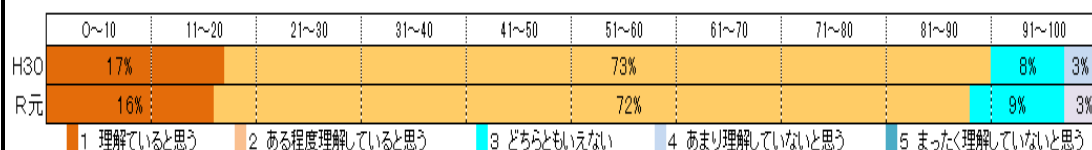


【R元の小評価】 A (H30 : A)

令和元年度の小評価は、アンケートの「1 常に意識し行動している」と「2 ある程度意識し行動している」の合計回答率が97% (H30 : 97%) である。本来、全職員に意識してもらう必要があるため、今後もコンプライアンス意識の向上に向けた取り組みを継続するが、ほぼ全職員がコンプライアンスを意識している状況を踏まえ、A評価とした。

ルールの理解度

Q6 あなたは、国家公務員倫理法及び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。



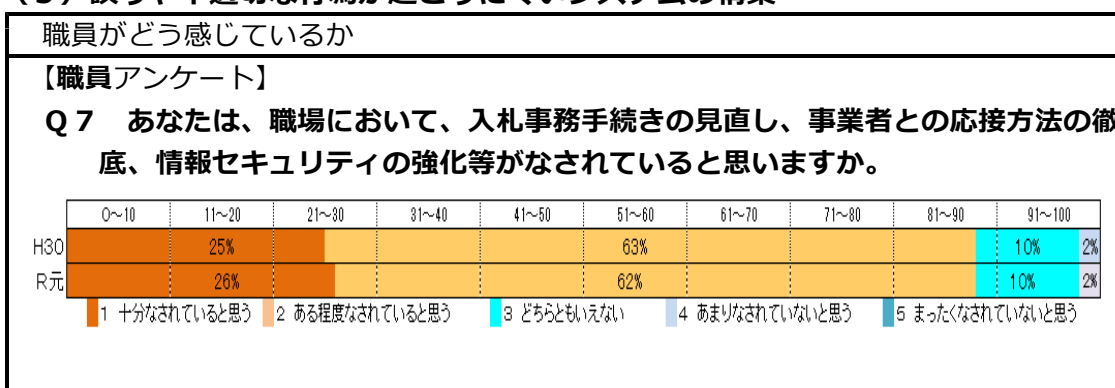
【R元の小評価】 A (H30 : A)

令和元年度の小評価は、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88% (H30 : 90%) である。本来、全職員にルールを理解してもらう必要があるため、今後も理解を深めてもらう取り組みを継続する必要があるが、概ね9割の職員が理解している状況を踏まえ、A評価とした。

【R元の項目評価】 A (H30 : A)

令和元年度の項目評価は、「職員個人のコンプライアンス意識」及び「ルールの理解度」に関する職員アンケートの小評価がA評価であり、知識・意識は確実に浸透していること輪踏まえ、A評価とした。

(5) 誤りや不適切な行為が起こりにくいシステムの構築



【R元の項目評価】A（H30：A）

令和元年度の項目評価は、アンケートの「1 十分なされていると思う」と「2 ある程度なされていると思う」の合計回答率が88%（H30：88%）である。一方、「3 どちらともいえない」と「4 あまりなされていないと思う」の回答も1割程度あることから、今後も取り組み内容を理解してもらう必要があるが、概ね9割の職員が理解している状況を踏まえ、A評価とした。

【R元の基本方針の総合評価】B（H30：B）

令和元年度の総合評価は、基本方針の取り組み5項目のうち、A評価が2項目、B評価が3項目であることを踏まえ、総合評価はB評価とした。

評価は、昨年と同様の結果となっているが、僅かではあるが、「職員のモチベーション向上」では減少傾向が見られる。推進室側は、職員のモチベーション向上を図るための取り組みに努めてきたが、必ずしも職員のモチベーションの向上に結びついていないのではないかと思われる。推進室側の取り組み内容に関して、更なる創意工夫が求められる。

また、モチベーションが「大変高いほうだと思う」、「2 高いほうだと思う」と回答した職員からの回答によれば、モチベーション向上に寄与した項目として「職場の人間関係が良好であったこと」（29%、（H30：28%））、「仕事・役割を任されたこと」（21%（H30：20%））、「仕事で達成感を得られたこと」（18%（H30：21%））があげられている。今後の取り組みに関しては、コミュニケーションが良く風通しがよい職場環境づくりを進めること及び自らが担う仕事の意義を理解し、仕事を通じたやりがいを見つけてもらう取り組みを更に推し進めめることが重要ではないかと思われる。

Ⅱ. 具体的取り組み

【推進計画】

上述の基本方針により、平成30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. 風通しがよくモチベーションの高い職場環境の形成

不正の芽が育たず、また、使命の実現に向けて職員が互いに協力し合う職場となるよう、風通しが良くモチベーションの高い職場環境の形成を推進する。このような職場環境づくりのため、次の取り組みを行う。

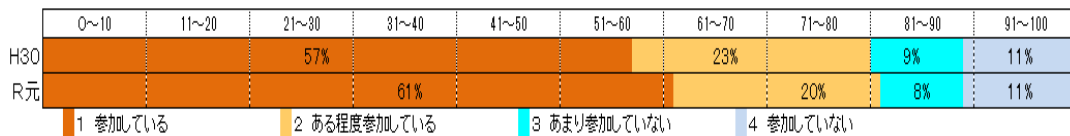
(1) 各部所単位の職場の健康づくりミーティング

【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、職場の健康づくりミーティングを、原則として四半期ごとに実施する。

【職員アンケート】

Q8 あなたは、「職場の健康づくりミーティング」及び「発注者綱紀保持講習会」に参加していますか。



【R元の小評価】A（H30：A）

令和元年度の小評価は、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81%（H30：80%）であることから、A評価とした。

【ミーティングの実施状況】

職場の健康づくりミーティングの実施は、本局及び全44事務所において、実施されており、実施率は100%（H30：100%）だった。

【R元の小評価】A（H30：A）

令和元年度の小評価は、職場の健康づくりミーティングの実施率が100%であることから、A評価とした。

【R元の項目評価】A（H30：A）

令和元年度の項目評価は、本局及び全事務所において、職場の健康づくりミーティングが実施されていることを踏まえ、A評価とした。

(2) 局幹部による事務所職員との意見交換会

【推進計画】

本局のコンプライアンス推進本部と事務所との間でのコンプライアンス意識の共有を図るとともに、職員の意見を局幹部が直接把握することにより、職場の健康づくりの一層の推進に資するよう、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行う会を実施する。

【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の実施は、44事務所中43事務所においてで実施した。1事務所は、令和2年3月上旬に予定していたが、コロナウイルス感染防止対策の観点から中止した。

【R元の項目評価】 A (H30 : A)

令和元年度の項目評価は、44事務所中43事務所において実施できたことを踏まえ、A評価とした。

(3) 地域との交流等職員がやりがいを実感できる機会の創出

【推進計画】

地域との交流等の機会を設け、幅広い職員の参画を促すことを通じて、職員間のコミュニケーションを促進しつつ、職員のモチベーションの向上を図る。

【状況報告（推進室）】

全44事務所において、地域との交流等職員がやりがいを実感できる機会の創出を行った。実施率は100% (H30 : 100%) だった。

実施はされているものの、職員のモチベーション向上にどの程度寄与しているかという視点で捉えると、まだまだ創意工夫の余地があると考ええる。

【R元の項目評価】 A (H30 : A)

令和元年度の項目評価は、地域との交流を通じて整備局の仕事を知っていただく取り組みが実施できていることを踏まえ、A評価とした。

(4) 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する。また、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、251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48回、巡回カウンセリングとして春期45事務所（佐賀庁舎を含む）、秋期45事務所（佐賀庁舎を含む）、103出張所・分室にて実施）に加え、外部カウンセラーによる随時・講習会時・臨時のカウンセリング（相談件数27件）、保健師による相談窓口での無料相談（相談件数41件）を実施している。

【メンタルヘルス講習回の実施状況】

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を実施している（参加者数35名）。

また、福岡地区、北九州地区、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、産業カウンセラー協会によるメンタルヘルス講習会を実施し、247名が受講した。

【R元の項目評価】A（H30：A）

令和元年度の項目評価は、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。

(5) 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実施する。

【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、188名が参加した。

【R元の項目評価】A（H30：A）

令和元年度の項目評価は、管理監督者の資質向上を図るための、リスニングセミナーを開催していることを踏まえ、A評価とした。

2. 職員一人ひとりの知識・意識の向上

職員が遵守すべき「ルールを理解及び定着」とコンプライアンス意識の向上を図るため、次の取り組みを行う。

(1) 情報の提供と活用

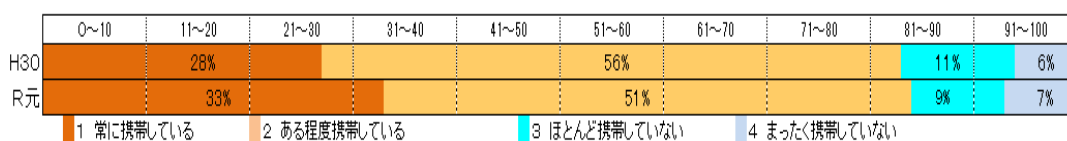
①職場の健康づくりポケットブックの活用

【推進計画】

コンプライアンス意識の向上と啓発を図る資料として「職場の健康づくりポケットブック」を全職員に配布し、職員が遵守すべき「ルールを理解及び定着」を促進するとともに、国家公務員倫理法に抵触するおそれのある事態や、事業者等からの不当な働きかけと思われる事態に遭遇した場合等に、職員が実際に活用し役立てていくことを目指す。

【職員アンケート】

Q9 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。



【R元の小評価】A（H30：A）

令和元年度の小評価は、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84%（H30：84%）であることから、A評価とした。

【ポケットブックの活用状況（携帯の促進含む）】

ポケットブックガイド（ポケットブックの内容を整理した概要版）を、九州地方整備局イントラネットにアップしている。

毎週配信している他機関等のコンプライアンス情報にリンクを貼り一読するよう促した。

計画研修（新規採用、工事監督検査等）において、ポケットブックが具体的にこのようなときに役立つといった話をして携帯を促した。

【R元の小評価】A（H30：A）

令和元年度の小評価は、全職員を対象に活用を促す取り組みを実施していることから、A評価とした。

【R元の項目評価】A（H30：A）

令和元年度の項目評価は、職員のポケットブックの携帯及び活用が進んでいることを踏まえ、A評価とした。

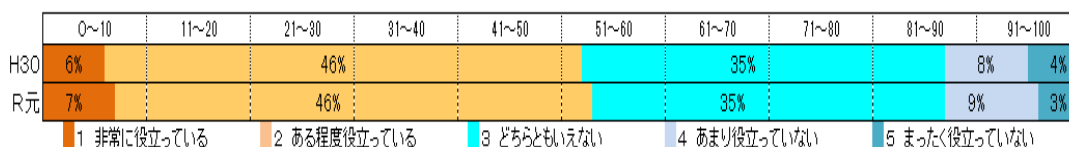
②コンプライアンス通信の発行

【推進計画】

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、不祥事情報の提供だけでなく、良好な取り組み事例も取り上げることにより、コンプライアンス意識の向上とモチベーションの向上を図る。

【職員アンケート】

Q10 毎月発行される「職場の健康づくりだより」についてお聞きします。ご自身のコンプライアンス意識、モチベーションの向上に役立っていますか。



【R元の小評価】 C (H30 : C)

令和元年度の小評価は、アンケートの「1 非常に役立っている」と「2 ある程度役立っている」の合計回答率が53% (H30 : 52%) である。「まったく役立っていない」が3% (H30 : 4%) であり、「非常に役立っている」は7% (H30 : 6%) となっている。アンケート結果からは、C評価となるが、コンプライアンス意識の向上とモチベーションの向上に資する情報提供を行っており、全体としては役立っていると考えている。

【コンプライアンス通信の発行状況】

毎月定期的に発行した。法律等の解説、コミュニケーション向上やモチベーションアップに繋がる情報、事務所における良好な取り組み事例等について、提供した。

【R元の小評価】 A (H30 : A)

令和元年度の小評価は、毎月発行され工夫された内容となっていることから、A評価とした。

【R元の項目評価】 B (H30 : B)

令和元年度の項目評価は、発行状況（毎月発行）は評価できるが、発信する情報等の伝え方について更なる工夫が必要と思われることを踏まえ、B評価とした。

③他機関等のコンプライアンス情報等の提供

【推進計画】

コンプライアンス意識の高い職場環境の形成と、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の活用を図るため、他機関等における身近なコンプライアンス情報等について、各部所に継続的に情報提供を行う。

【他機関等のコンプライアンス情報等の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10件程度の情報提供を行った。提供した内容は、不祥事に関するものだけではなく、地域おこし等明るい話題も織り交ぜた。職員アンケートでは、「非常に参考になっている」との意見も多数もらっている。

【R元の項目評価】 A (H30:A)

令和元年度の項目評価は、毎週欠かさず情報提供されていることを踏まえ、A評価とした。

(2) 研修・講習の実施等

①職場の健康づくり研修

1) 発注事務に関わる職員を対象とした研修

【推進計画】

発注事務に関わる職員を対象とした研修において、発注者綱紀保持に関わる講義を実施する。

【発注者綱紀保持に関わる講義の実施状況】

計画研修のうち、品質確保研修、経理・契約実務研修において、発注者綱紀保持に関する講義を行った。

【R元の項目評価】 A (H30:A)

令和元年度の項目評価は、計画研修のうち発注事務に関わる職員を対象とした研修において、講義を実施していることを踏まえ、A評価した。

2) 新規採用職員や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】

新たに採用された職員を対象とする研修や、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とする研修を通じて、過去の不正事案を受けて取りまとめられた再発防止策の取り組みの徹底を図る。

【再発防止策の取り組みの徹底の実施状況】

新規採用職員研修で、コンプライアンスに関する講義を実施。
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。

- ・4月18日～19日 用地業務説明会（新用地担当者）を実施した。

- ・ 5月21日 第1回電気通信担当課長（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付与）を実施した。
 - ・ 7月29日 用地関係業務完了検査講習会を実施した。
 - ・ 9月25日 第2回電気通信担当課長（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付与）を実施した。
 - ・ 10月23日～24日 用地業務のスキルアップ研修を実施した。
 - ・ 3月13日 新任用地担当課長等に対する説明会を実施した。
- ※例年3月中旬に開催していた契約担当（新任）者等実務説明会及び経理担当（新任）者等実務説明会については、コロナウイルス感染防止の観点から中止した。
- ただし、フォローアップとして、説明会で使用予定であった資料について、イントラネットに掲載し一読するよう指導を行った。

【R元の項目評価】A（H30：A）

令和元年度の項目評価は、一部やむを得ない事情により中止せざるをえなかった説明会があったものの、それ以外は、関係部所において、計画どおり実施されていたことを踏まえ、A評価とした。

②職場の健康づくり講習会

1) 発注者綱紀保持講習会

【推進計画】

九州地方整備局発注者綱紀保持規程に基づく職員の責務、秘密の保持、報告制度、不当な働きかけに対する対応、情報管理の徹底、事業者等との応接方法等について、毎年、各部所において、コンプライアンス・インストラクターによる講習会を実施する。これに伴い、コンプライアンス・インストラクターの育成とその能力向上に努める。

なお、当該講習会は、前記1.（1）の職場の健康づくりミーティングに代えて実施することができるものとする。

【発注者綱紀保持講習会の実施状況等】

令和元年8月23日にコンプライアンス・インストラクター育成のため、外部講師による講習会を開催した。

参加者に実施したアンケート結果では高評価となっている。特に外部講師を活用することが、高評価につながっていることから、今後も積極的に外部講師を活用する。

その後本局及び全事務所において、コンプライアンス・インストラクターを中心として発注者綱紀保持講習会を開催した。実施率は100%であった。

【R元の項目評価】A（H30：A）

令和元年度の項目評価は、各部所毎の実施率が100%であることを踏まえ、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（事務所長会議、技術副所長等会議、事務副所長会議等の各階層の7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、481名が受講した。

【R元の項目評価】 A（H30：A）

令和元年度の項目評価は、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。

3) 倫理講習会

【推進計画】

国家公務員倫理法等の遵守意識のさらなる向上を図るため、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。

【職員アンケート】

Q11 あなたの職場では、職員の倫理意識は高いと思いますか。



【R元の小評価】 A（H30：A）

平成30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85%（H30：86%）であることから、A評価とした。

【倫理講習会の実施状況】

本局及び全44事務所において実施されおり、実施率は100%であった。

【R元の小評価】 A（H30：A）

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

【R元の項目評価】 A（H30：A）

令和元年度の項目評価は、職員アンケートがA評価、倫理講習会の実施状況に関する評価がA評価であることを踏まえ、A評価とした。

4) 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さらなる向上を図るため、全職員を対象とした講習会等を、国家公務員セクシャル・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。

【職員アンケート】

Q12 あなたの職場では、職員のハラスメント防止意識は高いと思いますか。



【R元の小評価】B（H30：B）

令和元年度の小評価は、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77%（H30：78%）であることから、B評価とした。

【ハラスメント防止講習会の実施状況】

本局及び全44事務所において実施されており、実施率は100%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の聴講を促した。

【R元の小評価】A（H30：A）

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

【R元の項目評価】B（H30：B）

ハラスメント防止意識のアンケート結果は、「1 高いと思う」と「2 ある程度高いと思う」の合計回答率が100%近くに達することが望ましいと思われる。講習会の実施率は、100%であるが、更なる意識啓発が必要と思われる階層が一定数存在することを踏まえ、全体としてはB評価とした。

③不当要求行為（行政対象暴力）への対応力の向上等

【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、不当要求行為（行政対象暴力）に対する職員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】

全44事務所において、講習会等を受講し対応力の向上を図った。受講率は、100%だった。

【R元の小評価】A（H30：A）

令和元年度の小評価は、講習会等の受講率が100%であることから、A評価とした。

【推進計画】

また、「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及び情報共有の実施状況】

全44事務所において暴力団追放連絡協議会を活用し、関係機関との連携が図られていた。実施率は、100%だった。

【R元の小評価】A（H30：A）

令和元年度の小評価は、情報共有の実施率が100%であることから、A評価とした。

【R元の項目評価】A（H30：A）

令和元年度の項目評価は、全事務所において、不当要求防止責任者講習会等が実施されていること及び暴力団追放連絡協議会を活用し、関係機関との連携が図られていることを踏まえ、A評価とした。

④情報管理に関する法令等の周知

【推進計画】

職員に対し、行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律、行政機関の保有する情報の公開に関する法律、公文書等の管理に関する法律等の法令等の周知を図る。

【情報管理に関する法令等の周知の実施状況】

職場の健康づくりポケットブックにおいて、「公文書の管理」、「情報公開制度」、「個人情報の保護」について記述している。また、九州地方整備局イントラポータルサイトに■文書管理関係、■情報公開・個人情報保護関係のサイトを作成し、関係法令等を掲載している。

【R元の項目評価】 A (H30:A)

令和元年度の項目評価は、ポケットブックやイントラポータルサイトを活用し周知を図っていることを踏まえ、A評価とした。

(3) 知識の定着の検証

①九州地方整備局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、九州地方整備局発注者綱紀保持規程の遵守意識の向上に努める。

また、セルフチェックの結果の、職員への指導及び講習会等における活用を図る。

【セルフチェックの実施状況】

全職員を対象に、12月2日～12月24日の間でセルフチェックを実施した。

なお、今回実施したセルフチェックの内容は、発注者綱紀保持だけではなく、国家公務員倫理、公文書管理、官製談合防止、ハラスメントを含む幅広い項目で実施した。

解答・解説については、イントラネットに掲載した。また、正解率の低い設問に関しては「職場の健康づくりだより」にて詳しい解説を掲載し職員へ再認識させた。

【R元の項目評価】 A (H30:A)

令和元年度の項目評価は、セルフチェックを幅広い項目で実施し、その結果を活用していることを踏まえ、A評価とした。

②国家公務員倫理法・国家公務員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、同法・倫理規程のセルフチェックを実施する。

また、セルフチェックの結果の、職員への指導及び講習会等における活用を図る。

【セルフチェックの実施状況】

1月2日～24日にかけて、国家公務員倫理月間中に全職員を対象として実施した。なお、今回実施したセルフチェックの内容は、国家公務員倫理だけではなく、発注者綱紀保持、公文書管理、官製談合防止、ハラスメントを含む幅広い項目で実施した。

解答・解説については、イントラネットに掲載した。また、正解率の低い設問に関しては「職場の健康づくりだより」にて詳しい解説を掲載し職員へ再認識させた。

【R元の項目評価】 A (H30:A)

令和元年度の項目評価は、セルフチェックを幅広い項目で実施し、その結果を活用していることを踏まえ、A評価とした。

3. 誤りや不適切な行為が起りにくいシステムの構築

誤りや不適切な行為が起りにくいシステムを構築するため、次の取り組みを行う。

(1) 入札・契約事務の適切な執行

①入札事務手続き見直し

【推進計画】

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。

【同時提出の実施状況】

該当する全ての工事において実施した。

【R元の項目評価】 A (H30:A)

令和元年度の項目評価は、該当するすべての工事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

【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するとともに、当該データを基に、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、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。

【R元の項目評価】A（H30：A）

令和元年度の項目評価は、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。

（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

【推進計画】

九州地方整備局ウェブサイトにて、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関する協力依頼について掲示する。

【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全44事務所で行った。

【R元の項目評価】A（H30：A）

令和元年度の項目評価は、全44事務所において適切に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】

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、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】

全44事務所で対応ルールの徹底を図った。

【R元の項目評価】A（H30：A）

令和元年度の項目評価は、全44事務所において適切に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

①情報セキュリティの強化

【推進計画】

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全44事務所で実施した。

【R元の項目評価】A（H30：A）

令和元年度の項目評価は、全44事務所において適切に実施されていることを踏まえ、A評価とした。

②工事入札参加者名のマスキング

【推進計画】

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する。

【工事入札参加者名のマスキングの実施状況】

対象事務所の全てにおいて実施した。

【R元の項目評価】A（H30：A）

令和元年度の項目評価は、対象事務所の全てにおいて適切に実施されていることを踏まえ、A評価とした。

Ⅲ. 各部所の創意工夫による取り組みの促進

【推進計画】

職場の健康づくりにおいて、これまでも各部所の創意工夫による取り組みがなされている。これら各部所の創意工夫による取り組みをさらに促進し、職場の健康づくりを積極的に進める。

また、職員に対しても、創意工夫による取り組み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。

1. 事例集の作成等

【推進計画】

職場の健康づくりにおける各部所の創意工夫による取り組み事例は、他の部所にとっても参考になるものである。このため、これらの取り組みを集約した事例集の作成等により、取り組み事例に関する情報を共有し、創意工夫による取り組みの各部所における展開を促す。

【事例集の作成等の実施状況】

事務所における良好な取り組みについて、「職場の健康づくりだより」をツールとして各部所へ事例として展開した。

【R元の項目評価】 A (H30:A)

令和元年度の項目評価は、各部所へ展開していることを踏まえ、A評価とした。

2. 良好な取り組み事例の顕彰等

【推進計画】

各部所の創意工夫による良好な取り組みの事例について、コンプライアンス通信を通じて全職員へ紹介するとともに、一般監査において推奨事例として取り上げるなどにより顕彰する。

【顕彰等の実施状況】

各部所の創意工夫による良好な取り組みの事例については、事務所コンプライアンス推進室へ情報提供を行うとともに、「職場の健康づくりだより」を通じて、全職員へ紹介した。

また、令和元年度一般監査報告において推奨事例として取り上げた。

【R元の項目評価】 A (H30:A)

令和元年度の項目評価は、「職場の健康づくりだより」を通じて全職員へ紹介を行っていること。また、一般監査報告において推奨事例として取り上げたことを踏まえ、A評価とした。

Ⅳ. 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する。また、この報告内容について、前記Ⅲ. 1. の事例集等において活用を図る。

【事務所長報告の実施状況】

令和元年5月までは事務所長より推進本部会議にて直接報告を受ける形で実施していたが、この方式では、毎月2事務所からの報告のため、全事務所から報告を受けるのに約3年かかっていた。これでは効率が悪いということで、報告のやり方を見直し、年度末に全事務所に依頼しその年度にどのような取り組みを実施したかを報告させ、とりまとめのうえ、推進室長より全事務所の取り組み状況を推進本部へ報告する形に変更して実施した。

全44事務所より報告がなされた。

【R元の項目評価】 A（H30：A）

令和元年度の項目評価は、全44事務所において適切な取り組みが実施されており、その結果についての報告がなされていることを踏まえ、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】

令和元年度一般監査対象の15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総合的取組
 - ・「職場の健康づくり」推進計画等の取組
 - ・入札契約事務に係るコンプライアンスの更なる徹底
- ワークライフバランス推進の取組
- 国民から信頼される行政運営の取組
 - ・行政情報の管理等に関する取組
 - ・入札・契約手続きの適正な執行の取組
 - ・「品確法」改正に伴う適切な運用と働き方改革の推進
 - ・工事事務事故防止及び安全管理の取組

- ・防災・危機管理の取組
- ・行政サービス改善の取組
- ・広報広聴等の対外的なコミュニケーションの取組
- ・適切な用地業務の執行の取組
- ・電気通信設備管理の取組

令和元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。

【R元の項目評価】 A（H30：A）

令和元年度の項目評価は、計画していた全ての事務所において適切に実施されたことを踏まえ、A評価とした。

3. 計画の実施状況評価及び改訂

【推進計画】

コンプライアンス推進本部において、年度毎に、本計画の実施状況を検証の上自己評価を行い、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。

【自己評価の実施状況等】

自己評価を行い、その結果については、令和元年6月19日開催のコンプライアンス・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平成30年度の活動報告については了承された。

【R元の項目評価】 A（H30：A）

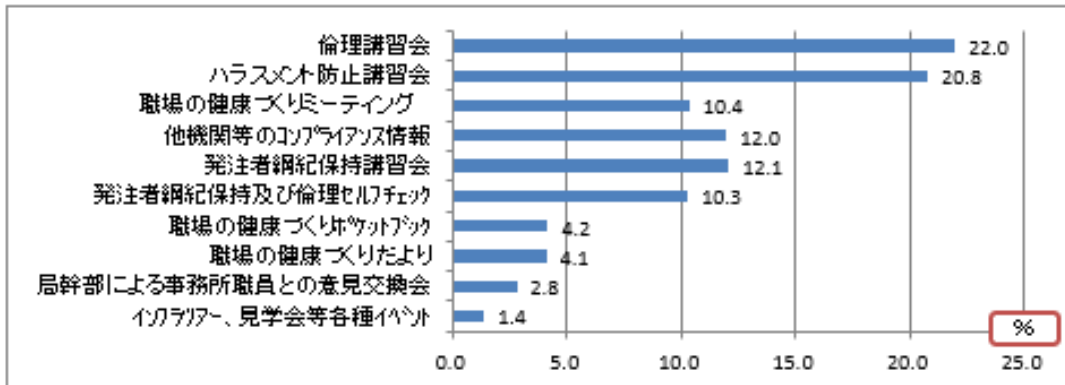
令和元年度の項目評価は、コンプライアンス・アドバイザリー委員会を開催し活動報告を行っていること。

また、アンケート調査を通じて、今後の取組に向けた改善点等の検証を行っていることを踏まえ、A評価とした。

【参考】今後の取り組みに向けて

今後の取り組みに向けて改善すべき点等を検証するため、下記の内容でアンケート調査を実施した。

Q 1 3 コンプライアンス推進に向けた取り組みで、効果的であったと思う項目は何ですか。



結果をみると、毎年実施しておりマンネリ感を指摘する声はあるが、それでも各種講習会は効果的であることがわかる。

また、職場の健康づくりミーティング（四半期毎）や他機関等のコンプライアンス情報（毎週発信）のように定期的な実施や発信している取り組みも効果的だといえる。

今後においては、講習会の内容を工夫するとともに、外部講師を積極的に活用し、職員がやらされ感や負担感を感じないものとなるよう留意し、モチベーション向上に繋がる取り組みを継続して行っていくこととする。