

令和 2 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

はじめに

1. 推進計画に基づく取組の「評価方法」	1
2. 推進計画の取組評価概要	2
3. 令和2年度の取組評価のまとめ	4
4. 個別評価	6

はじめに

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、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」が全地方整備局あてに通知され、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、それまで推進してきた取組をより律するため、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。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日には、コンプライアンスアドバイザリー委員会の意見を踏まえ、全地方整備局で初めてとなる複数年（3カ年）にわたる「九州地方整備局「職場の健康づくり」推進計画（平成27年度～平成29年度）」を策定した。なお、この際、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えたとき、それが私たち人間の健康管理と同様に、職場においても、日頃の健康づくりが大事であるとの観点から、名称を変更したものである。

現在は、「九州地方整備局「職場の健康づくり」推進計画（平成30年度～平成32年度）」に基づき、職場の健康づくりをさらに発展させていくため様々な取組を進めているところである。

本報告書は、新型コロナウイルス感染拡大により様々な影響を受けたものの、推進計画の最終年度である令和2年度における取組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。

1. 推進計画に基づく取組の「評価方法」

(1) 実施状況の取りまとめ

- ① 推進計画の各取組中、「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3年3月1日から3月15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問にて実施した。

（回答率：2,467/2,921人＝84.5%（昨年度：72.4%））

- ② 推進計画の取組項目中、「講習会、ミーティング、研修」等の具体的取組については、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、過去2カ年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。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 具体的取組（各課等からの状況報告）について

各取組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

2. 推進計画の取組評価概要

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		
	H30	R 元	R2
I. 基本方針	B	B	A
(1) 推進計画の周知（理解）	B	B	A
(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	B
(3) 「職員のモチベーションの向上」	B	B	B
(4) 職員一人ひとりの知識・意識の向上	A	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	A
II. 具体的取組			
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	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創出	A	A	A
(4) こころの健康相談とメンタルヘルス講習会	A	A	A
(5) 管理監督者向けリスニングセミナー	A	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	A
②コンプライアンス通信の発行	B	B	C
③他機関等のコンプライアンス情報等の提供	A	A	C
(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	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	A
2) 入札談合等関与行為防止法に関する講習会	A	A	A
3) 倫理講習会	A	A	A
4) ハラスメント防止講習会	B	B	A
③不当要求行為（行政対象暴力）への対応力の向上等	A	A	A
④情報管理に関する法令等の周知	A	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	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	A
3. 誤りや不適切な行為が起こり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	A
②事務所毎の応札状況の透明化	A	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	A
②事業者等との応接方法の徹底	A	A	A
(3) 情報管理の徹底			
①情報セキュリティの強化	A	A	A
②工事入札参加者名のマスキング	A	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	C
2. 良好な取組事例の顕彰等	A	A	B
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組状況報告	A	A	A
2. 内部監査の適確な実施	A	A	A
3. 計画の実施状況評価及び改訂	A	A	A

3. 令和2年度の取組評価のまとめ

令和2年度は、「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）」（以下、「本推進計画」という。）の最終年度であり、これまで2年間の取組結果等を踏まえ、より一層のコンプライアンス推進を図るべく、各種取組を実施する予定であったが、新型コロナウイルス感染拡大等の影響により、在宅勤務の実施や対面での会議等の制限など、予定した取組の中止等を余儀なくされる状況となった。しかしながら、こうした状況においても、評価が向上している取組もあり、これについて、「（1）高い評価を得られた項目（A評価）」と「（2）高い評価を得られなかった項目（B評価）」を取り上げてみる。更に、「（3）新型コロナウイルス感染防止対策の影響」について述べ、最後に「（4）まとめ」を掲載する。

（1）高い評価を得られた項目（A評価）

大多数の項目は3カ年を通じて高評価（A評価）となっている。ここでは、今回、A評価に向上した取組について説明する。

「Ⅰ基本方針」の取組の一つである「推進計画の周知（理解）」について、今回、評価が向上した要因は、「職場の健康づくりだより」の発行や他機関等のコンプライアンス情報等の提供、「職場の健康づくりポケットブック」の全職員への配布、四半期ごとに行う職場の健康づくりミーティング等、これまで実施してきた取組によって、職員一人ひとりにコンプライアンスの知識・意識が着実に浸透していることを示しているといえる。

「Ⅰ．基本方針」に関する総合評価についても、今年度はA評価となった（前年度B評価）。このことは、前述の「推進計画の周知（理解）」の評価向上のほか、3カ年を通じて、「コンプライアンスを意識した行動」、「倫理法及び発注者綱紀保持規程についての理解」について、高評価を維持してきた結果であり、常日頃より職員の高い意識が保たれてきたことの現れと評価できる。

「ハラスメントの防止」の項目について高評価であったことは、令和2年6月1日に改正労働施策総合推進法が施行されたことによる、パワハラに対する意識啓発と共に、これまで取組んできたハラスメント講習会等の取組が、知識、意識のさらなる向上に繋がったことによるものと思われる。

（2）高い評価に及ばなかった項目（B評価）

前述のとおり、「Ⅰ．基本方針」に関する総合評価はA評価であったが、この内、「コミュニケーションの輪を育て風通しの良い職場づくりを進める」の項目については、3カ年共にB評価となった。アンケート上では若干の向上は認められるものの、十分な成果には至っていない。風通しの良い職場づくりを促進させるためには、コミュニケーションの更なる活性化が必要であり、各職場における取組について、これまで以上の工夫が必要である。

また、「職員のモチベーションの向上」の項目についても、3カ年を通じてB評価となっている。職員アンケートでは、「自身のモチベーションが高いと思う」との回答は46%であり、半数に及ばない。一方、推進室アンケートでは、「職員のモチベーションを図る取組を実施している」との回答は98%と大変高いものになっている。このことは、

事務所等で実施したモチベーション向上の取組は、必ずしも職員のモチベーション向上に繋がっていない。今後とも、職場の風通しを図り、職員のモチベーション向上について、種々の取組を行っていくことが求められる。

（３）新型コロナウイルス感染防止対策の影響

令和２年度は、新型コロナウイルスの感染拡大に見舞われた年となり、人々の生活や仕事のあらゆる面において環境の変化を強いられ、職場においても、テレワーク環境の整備等が急遽進められた。こうした中、７月には熊本豪雨災害の発生に伴い、新型コロナウイルス感染防止対策に加えて災害対応も行わなければならない、未だかつて誰も経験したことがない状況となり、本推進計画に基づいて行う、以下の取組については、回数減や中止により評価の低下を余儀なくされる状況となった。

コンプライアンス通信の発行、他機関等のコンプライアンス情報等の提供、事例集の作成等については、回数減により「C評価」、良好な取組事例の顕彰等については、回数減により「B評価」とし、局幹部による事務所職員との意見交換会及び発注事務に関わる職員を対象とした研修については、中止により「評価なし」とした。

○ まとめ

本推進計画に基づき行ってきた各種取組は、コロナ禍という未曾有の状況ではあったものの、前述のとおり、職員のコンプライアンス意識の向上に一定の成果があったと評価できる。

令和２年度においては、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、年度当初から、多くの職員が在宅勤務を余儀なくされ、また、対面での会議等を制限されるなどし、コンプライアンス推進に係る各種取組を十分に実施することができない状況となった。

しかしながら、次第にテレワークのためのＩＣＴツール等の整備が進められ、ＷＥＢによる研修やｅラーニング等が実施されるようになり、また、各職場においても、Ｔｅａｍｓ等を活用したＷＥＢ打合せが日常的に実施されるなど、大きく働き方が変化した。こうしたことにより、テレワーク中であっても、新たなスタイルでのコンプライアンス推進の取組が可能となり、職員間においても、新たなスタイルでの情報共有やコミュニケーションが図れるようになった。対面での取組やコミュニケーションが図れないことによる不都合を補いつつ、これまでになかった柔軟な対応が可能となったことは、結果として功を奏したともいえる。今後、様々な状況におかれても、不断の取組が可能となることが期待できる。

令和３年度からは、新たなコンプライアンス推進計画（令和３年度～令和５年度）がスタートしている。新たな推進計画の実施に当たっては、これまでの取組の評価結果はもとより、コロナ禍による大きな職場環境の変化、更には、コンプライアンスアドバイザー委員の皆様のご意見を踏まえ、職員一人ひとりが、日々の業務の中で「社会の期待や要請」を考えて行動することができるように、また、職員相互のコミュニケーションをこれまで以上に深化させ（一人にしない一人にならない）、風通しの良い職場となるよう取組んでいきたい。

以 上

4. 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」を図る取組を進めるとともに、

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。

これらの取組を進めるに当たって、各部所の創意工夫による取組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組に参画し、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、これらの取組が、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。

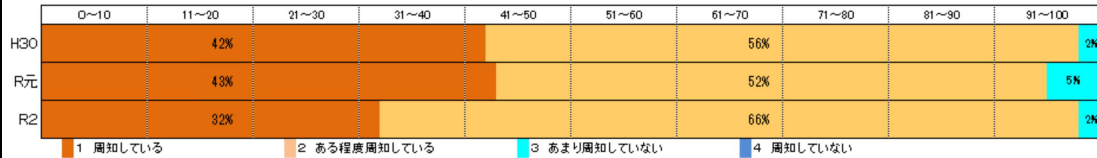


【R2の小評価】A (R元：B、H30：B)

アンケートの「1 両方ともある」と「2 どちらか一方はある」の合計回答率は、82%（R元：76%、H30：70%）であり、対前年度6%、対前々年度12%向上している。令和2年度は、8割以上の職員周知を達成しており、推進室の継続的な取組の成果といえる。まだ一定数「どちらもない」とする状況はあり、引き続き取組を行う必要はあるものの、令和2年度の小評価は、A評価とした。

【推進室アンケート】

Q 1 「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 2 の小評価】A（R元：A、H30：A）

令和2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98%（R元：95%、H30：98%）であることから、A評価とした。

【R 2 の項目評価】A（R元：B、H30：B）

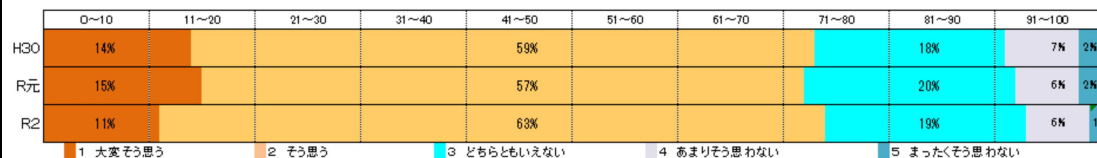
令和2年度の項目評価は、職員への推進計画の周知の実施状況、職員の推進計画の認知度の状況を踏まえ（小評価がともにA評価）、A評価とした。

（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】

Q 2 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 2 の項目評価】B（R元：B、H30：B）

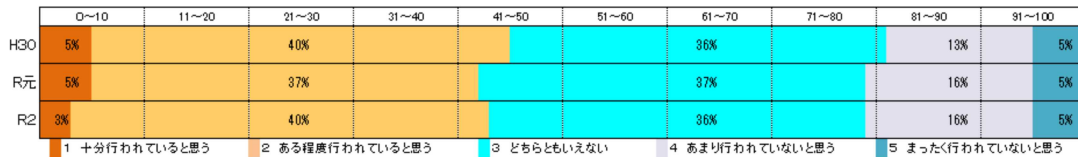
アンケートの「1 大変そう思う」と「2 そう思う」の合計回答率が74%（R元：72%、H30：73%）であり、3カ年ほぼ横這いの状況である。引き続き、各職場におけるコミュニケーション活性化の取組を通じ、風通しのよい職場づくりを進める必要があることから、令和2年度の項目評価は、B評価とした。

(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組

【職員アンケート】

Q 3 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組が行われていますか。

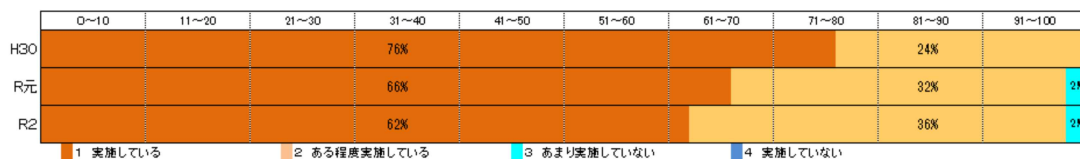


【R2の小評価】C (R2 : C、H30:C)

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43% (R元: 42%、H30: 45%) となっており、3カ年ほぼ横這いの状況である。職員は、職場での取組がまだまだ十分でないと感じており、持続的かつ創意工夫した取組が必要であり、令和2年度の小評価は、C評価とした。

【推進室アンケート】

Q 2 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組（やりがいを実感できる機会を含む）を実施していますか。



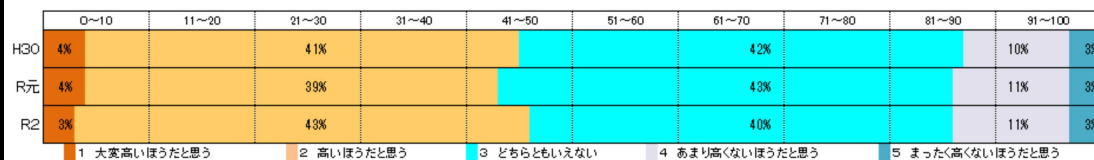
【R2の小評価】A (R元 : A、H30 : A)

令和2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% (R元 : 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】

Q 4 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。

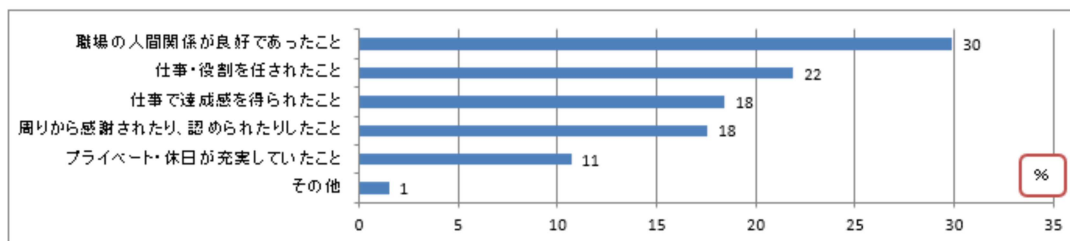


【R2の小評価】C (R元 : C、H30 : C)

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46% (R元 : 43%、H30 : 45%) となっており、3カ年ほぼ横這いの状況である。職員アンケートQ3（モチベーションの向上の取組）と同様、おおきな改善は見られない状況を踏まえ、令和2年度の小評価は、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」（30%、(R元：29%、H30：28%))と回答した職員が、平成30年度以降3年間にわたり最も多く、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」（22%、(R元：21%、H30：20%))、「仕事で達成感を得られたこと」（18%、(R元：18%、H30：21%))が続き、仕事を通じてモチベーション向上を感じている状況が見受けられる。職員のモチベーションの向上については、職員が主体的に様々な業務に従事する機会を得て、幅広い経験を行うことが、極めて重要であると思われる。

【R2の項目評価】B（R元：B、H30：B）

推進室としては、職員のモチベーション向上を図るための取組を十分実施しているとの評価である（推進室アンケートQ2：A評価）一方、職員は、職場において、モチベーションが向上するような取組が十分に行われていると認識しておらず（職員アンケートQ3：C評価）、また、自身の職場におけるモチベーションが高いとする職員も50%に及ばない状況（職員アンケートQ4：C評価）である。

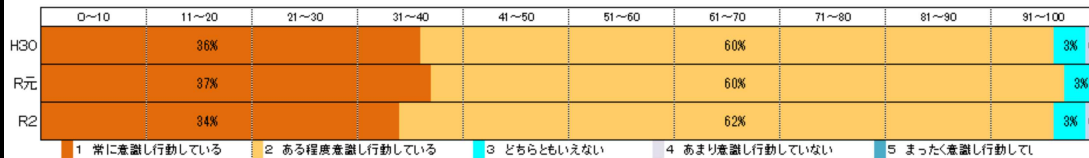
こうした状況を総合的に勘案のうえ、令和2年度の項目評価は、B評価とした。

(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】

Q 5 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。

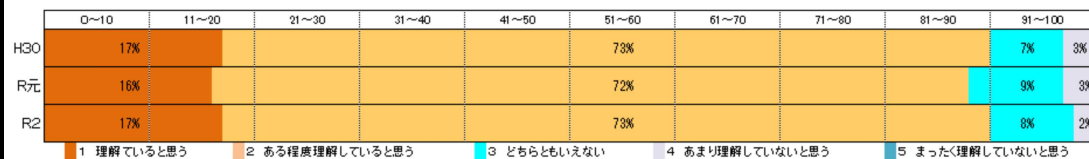


【R2の小評価】A（R元：A、H30：A）

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」の合計回答率は、96%（R元：97%、H30：96%）である。本来、全職員にコンプライアンスを意識した行動が求められるものであり、今後も意識向上に係る取組を継続するところであるが、今回、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、令和2年度の小評価は、A評価とした。

ルールの理解度

Q 6 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。



【R2の小評価】A（R元：A、H30：A）

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」の合計回答率は、90%（R元：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組を継続する必要があるが、今回、9割の職員が理解している状況を踏まえ、令和2年度の小評価は、A評価とした。

【R2の項目評価】A（R元：A、H30：A）

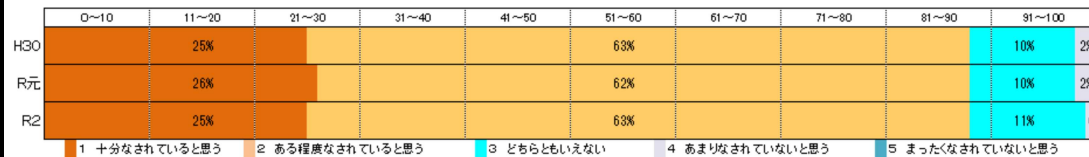
令和2年度の項目評価は、大多数の職員が、コンプライアンスを意識した行動を行っており（職員アンケートQ5：A評価）、また、大多数の職員が倫理法等のルールに理解を有すること（（職員アンケートQ6：A評価）から、職員一人ひとりの知識・意識は確実に浸透しているとして、A評価とした。

(5) 誤りや不適切な行為が起こりにくいシステムの構築

職員がどう感じているか

【職員アンケート】

Q 7 あなたは、職場において、入札事務手続きの見直し、事業者との応接方法の徹底、情報セキュリティの強化等がなされていると思いますか。



【R2の項目評価】A（R元：A、H30：A）

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」の合計回答率は、89%（R元：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、今後も取組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、令和2年度の項目評価は、A評価とした。

【R2の基本方針の総合評価】A（R元：B、H30：B）

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

今回、「推進計画の周知」に関する評価が、前年度までのB評価からA評価に向上したことについては、推進室の継続的な取組の成果と一定の評価をすることができると考えられる。この項目の評価向上により、総合評価も昨年度までのB評価からA評価に向上することとなった。

しかしながら、職員のモチベーション向上に関する項目においては、満足の得られる評価結果には至っておらず、今後も、職場の風通しを図り、職員のモチベーション向上に繋がる種々の取組を継続的に実施する必要がある。

Ⅱ. 具体的取組

【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、以下の取組を行っていく。

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、次の取組を行う。

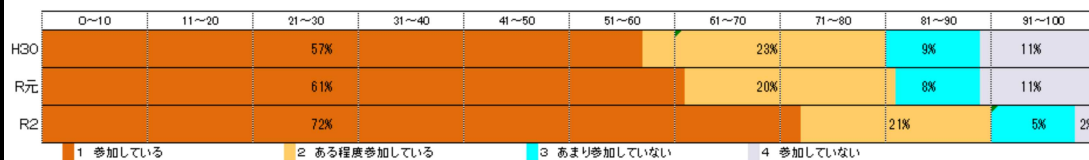
(1) 各部所単位の職場の健康づくりミーティング

【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。



【R2の小評価】A（R元：A、H30：A）

令和2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93%（R元：81%、H30：80%）と前年度に比べ12%向上しており、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事務所に於いて、実施されており、実施率は100%（R元：100%、H30：100%）だった。

※コロナウイルス感染防止対策の観点より、ソーシャルディスタンスの確保や少人数での実施。

※第1四半期と第2四半期を合わせて1回とし、年3回実施（うち、1回は発注者綱紀保持講習会）

【R2の小評価】A（R元：A、H30：A）

令和2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。

【R2の項目評価】A（R元：A、H30：A）

令和2年度の項目評価は、本局及び全事務所に於いて、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、局幹部が事務所に外向き、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】

令和2年度における局幹部による事務所職員との意見交換会については、コロナウイルス感染防止対策の観点から中止した。

【R2の項目評価】－(R元：A、H30：A)

令和2年度における局幹部による事務所職員との意見交換会については、コロナウイルス感染防止対策の観点から中止したため、「評価なし」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）】

44事務所中41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93%（R元：100%、H30：100%）だった。

【R2の項目評価】A（R元：A、H30：A）

令和2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組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、255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49回、巡回カウンセリングとして春期44事務所（佐賀庁舎を含む）、秋期39事務所（佐賀庁舎を含む）、89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・臨時のカウンセリング（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36件）、本局健康管理医による事務所カウンセリング（3事務所、17件）を実施している。

【メンタルヘルス講習会の実施状況】

令和2年度におけるメンタルヘルス講習会については、コロナウイルス感染防止対策の観点より集合形式の講習会ではなく、全職員を対象とした動画配信を行った。

（産業カウンセラー協会の動画を、令和2年12月～令和3年1月に配信し、2214人が視聴）

【R2の項目評価】A（R元：A、H30：A）

令和2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】

令和2年度における管理監督者向けリスニングセミナーについては、コロナウイルス感染防止対策の観点より集合形式による講習会は中止となったものの、管理職を対象として、講義動画をイントラに掲載し職員が視聴する方式により実施した。

【R2の項目評価】A（R元：A、H30：A）

令和2年度における管理監督者向けリスニングセミナーについては、計画どおり実施され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、次の取組を行う。

(1) 情報の提供と活用

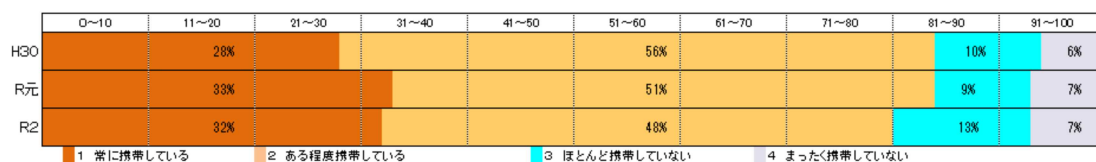
①職場の健康づくりポケットブックの活用

【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。



【R2の小評価】A（R元：A、H30：A）

令和2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80%（R元：84%、H30：84%）であることから、A評価とした。しかしながら昨年度と比べると4%の減少となっており、今後も継続して携帯を促す取組が不可欠である。特に新規採用職員については、研修等において携帯の必要性について十分な説明が必要である。

【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おり、紙版またはスマホ版（QRコードを読み込みブックマーク）のどちらでも対応できるようにしている。また、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。

【R2の小評価】A（R元：A、H30：A）

令和2年度の小評価は、全職員を対象に活用を促す取組を実施していることから、A評価とした。

【R2の項目評価】A（R元：A、H30：A）

令和2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。

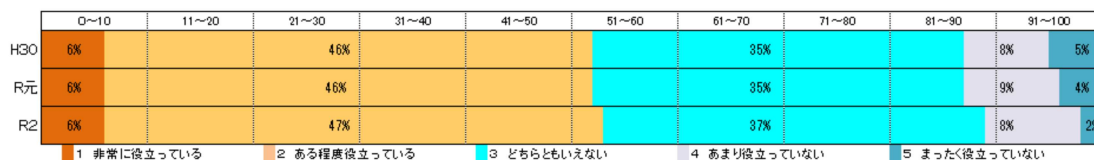
②コンプライアンス通信の発行

【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、良好な取組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】

Q 10 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 2 の小評価】 C（R元：C、H30：C）

令和2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%（R元：52%、H30：52%）であり、C評価となる。しかしながら、コンプライアンス意識、モチベーションの向上に資する情報提供を行う1手段としては、相応の有効性はあると考えられる。

【コンプライアンス通信の発行状況】

令和2年度については、コロナ感染防止対策、災害対応（7月豪雨）の影響もあり、年度当初からの発行が難しい状況が続き、年度後半の11月から3月について発行した。

内容については、読みやすくわかりやすい漫画形式を採用し、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等について提供した。

【R 2 の小評価】 B（R元：A、H30：A）

令和2年度の小評価は、コロナウイルス感染防止対策、災害対応（7月豪雨）の影響により発行回数の減少となったものの、内容的には新たな形式を取り入れる工夫を行っていることから、B評価とした。

【R 2 の項目評価】 C（R元：B、H30：B）

令和2年度の項目評価は、コンプライアンス意識、モチベーションの向上についてのアンケート結果、コンプライアンス通信の発行回数の減少を踏まえ、C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、不祥事に関するものを中心に、10件程度の情報提供を行った。コロナウイルス感染防止対策、災害対応（7月豪雨）の影響もあり、年間を通じての発行が難しく（発行期間：6月～11月）、情報提供の回数が大幅に減少した。

【R2の項目評価】C（R元：A、H30：A）

令和2年度の項目評価は、情報提供の回数が大幅に減少したことを踏まえ、C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】

計画研修において講義実施の予定であったが、コロナウイルス感染防止対策の観点より、研修が中止となったため実施していない。

【R2の項目評価】－（R元：A、H30：A）

令和2年度の項目評価は、研修の中止に伴い、講義を実施することができなかったことを踏まえ、「評価なし」とした。

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組の徹底を図る。

【再発防止策の取組の徹底の実施状況】

新規採用職員研修で、コンプライアンスに関する講義（WEB）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。

- ・ 6月5日 例年実施している用地業務説明会（新任用地担当者）が中止となったため、所属長宛に資料を送付し OJT にて研修を実施。
- ・ 6月23日 用地業務検査官（事務副所長）説明会の中止に伴い、用地関係業務検査資料を送付。
- ・ 11月10日 第1回電気通信担当課長（土木職等）研修（WEB）を実施。
（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）
- ・ 3月10日 経理・契約担当（新任）者等実務説明会（WEB）を実施。
- ・ 3月18日 新任用地担当課長等説明会（WEB）を実施。

※コロナウイルス感染防止対策の観点より集合形式の研修、説明会は実施していない。

【R2の項目評価】A（R元：A、H30：A）

令和2年度の項目評価は、コロナウイルス感染防止対策の観点より、集合形式の研修、説明会はできなかったものの、関係部所において、WEB等を活用し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2年度のコンプライアンス・インストラクター育成のための外部講師による講習会は、コロナウイルス感染防止対策の観点より中止した。

発注者綱紀保持講習会については、全職員を対象としてeラーニングシステム（インターネットを利用した自己学習方式）により実施した。

【R2の項目評価】A（R元：A、H30：A）

令和2年度の項目評価は、コロナウイルス感染防止対策の観点よりコンプライアンス・インストラクター講習会の開催は中止となったものの、発注者綱紀保持講習会についてはeラーニングシステムという新たな方式を採用し、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) 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】

コロナウイルス感染防止対策の観点より、開催が中止となる会議が多いなか、事務所長等会議については、講義動画をイントラに掲載し職員が視聴する方式により実施した。発注事務を担当する課長等会議（電気通信業務）については、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、160名が受講した。

【R2の項目評価】A（R元：A、H30：A）

令和2年度の項目評価は、コロナウイルス感染防止対策の観点より会議の開催が中止となるなか、講習会が実施されたことを踏まえ、A評価とした。

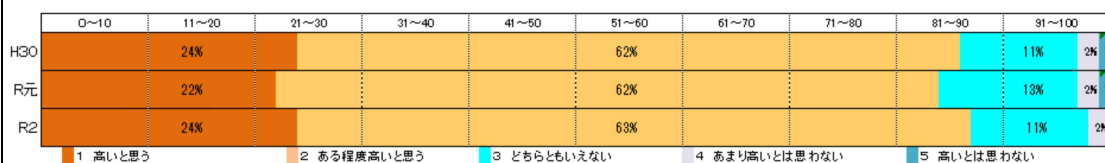
3) 倫理講習会

【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。



【R2の小評価】A（R元：A、H30：A）

令和2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87%（R元：84%、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】

倫理講習会については、コロナウイルス感染防止対策の観点より集合形式による講習会は中止となったものの、全職員を対象としてeラーニングシステム（インターネットを利用した自己学習方式）により実施した。

【R2の小評価】A（R元：A、H30：A）

令和2年度の小評価は、eラーニングシステムという新たな方式を採用し、計画どおり実施されていたことを踏まえ、A評価とした。

【R2の項目評価】A（R元：A、H30：A）

令和2年度の項目評価は、職員アンケート及び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。

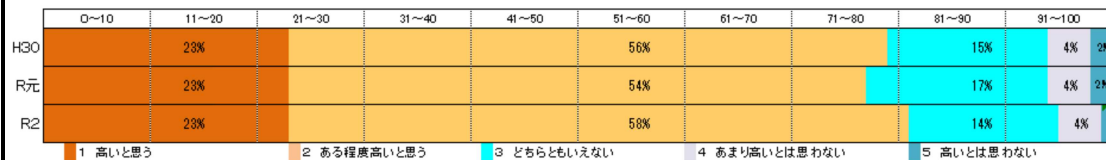
4) ハラスメント防止講習会

【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。



【R2の小評価】A（R元：B、H30：B）

令和2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81%（R元：77%、H30：78%）となった。前2年度においても職員の意識は、決して低いものではなかったものの、今回さらに向上したことを受け、A評価とした。

【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については、コロナウイルス感染防止対策の観点より集合形式による講習会は中止となったものの、全職員を対象として、講義動画をイントラに掲載し職員が視聴する方式により実施した。

【R2の小評価】A（R元：A、H30：A）

令和2年度の小評価は、講習会が計画どおり実施されていることを踏まえ、A評価とした。

【R2の項目評価】A（R元：B、H30：B）

令和2年度の項目評価は、職員アンケート及びハラスメント防止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。

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事務所のうち35の事務所において、講習会等を受講し対応力の向上を図った。実施率は80%だった。

【R2の小評価】A（R元：A、H30：A）

令和元年度の小評価は、講習会等の実施率が80%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、各県暴力団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事務所のうち40の事務所において、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90%だった。

【R2の小評価】A（R元：A、H30：A）

令和2年度の小評価は、情報共有の実施率が90%であることから、A評価とした。

【R2の項目評価】A（R元：A、H30：A）

令和2年度の項目評価は、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、詳細については、九州地方整備局イントラポータルサイトのそれぞれのページを明示し、確認を行うよう周知している。

【R 2 の項目評価】 A (R元 : A、H30 : A)

令和2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】

これまでに実施したセルフチェックの結果を解説と併せ、イントラネットに掲載している。

毎年度実施しているセルフチェックの内容は、前回のセルフチェックにおいて、正答率の低いものや、正答率が高くて知識として定着させたいものを選び実施している。

【R 2 の項目評価】 A (R元 : A、H30 : A)

令和2年度の項目評価は、eラーニングシステムという新たな方式を採用し、幅広い項目で目的意識を持って実施され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】

全職員を対象に、1月27日～2月12日の間でセルフチェックをeラーニングシステム（インターネットを利用した自己学習方式）により実施した。

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、官製談合防止、ハラスメントを含む幅広い項目で実施し、設問については、前回のセルフチェックと比して、正答率の低いものや、正答率が高くても知識として定着させたいものを選び実施した。

【R2の項目評価】A（R元：A、H30：A）

令和2年度の項目評価は、eラーニングシステムという新たな方式を採用し、幅広い項目で目的意識を持って実施され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こりにくいシステムの構築

誤りや不適切な行為が起こりにくいシステムを構築するため、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

【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。

【R2の項目評価】A（R元：A、H30：A）

令和2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。

【R2の項目評価】A（R元：A、H30：A）

令和2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。

【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。

【R2の項目評価】A（R元：A、H30：A）

令和2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。

【R2の項目評価】A（R元：A、H30：A）

令和2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組を全44事務所で実施した。

【R2の項目評価】A（R元：A、H30：A）

令和2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。

【R2の項目評価】A（R元：A、H30：A）

令和2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組の促進

【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組がなされている。これら各部所の創意工夫による取組をさらに促進し、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。

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組事例は、他の部所にとっても参考になるものである。このため、これらの取組を集約した事例集の作成等により、取組事例に関する情報を共有し、創意工夫による取組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】

令和元年度は、事務所の良好な取組について、「職場の健康づくりだより」をツールとして展開、情報共有を行ったが、令和2年度においては、コロナウイルス感染拡大、災害対応（7月豪雨）の影響もあり、「職場の健康づくりだより」の発行回数が減少したため、取組の展開が実施できていない。

【R2の項目評価】C（R元：A、H30：A）

令和2年度の項目評価は、事務所の良好な取組について、各部所へ展開ができなかったことを踏まえ、C評価とした。

2. 良好な取組事例の顕彰等

【推進計画】

各部所の創意工夫による良好な取組の事例について、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取り上げるなどにより顕彰する。

【顕彰等の実施状況】

創意工夫による良好な取組の事例の全職員への紹介については、「職場の健康づくりだより」の発行回数の減少により実施していない。なお、事務所における独自の取組については、令和2年度一般監査報告において推奨事例として取り上げた。

【R2の項目評価】B（R元：A、H30：A）

令和2年度の項目評価は、「職場の健康づくりだより」を通じての全職員へ紹介は、実施できなかったものの、一般監査報告において推奨事例について取り上げたことを踏まえ、B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

【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】

年度末に全事務所長に対し、今年度の取組を実施状況の報告を求め、それらを取りまとめるうえ、推進室長より推進本部へ報告した。

全44事務所より報告がなされた。

【R2の項目評価】A（R元：A、H30：A）

令和2年度の項目評価は、全44事務所において適切な取組が実施されており、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。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2年度一般監査対象の11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

一般監査の結果については、報告書を取りまとめ、九州地方整備局 WEB サイトにおいて公表している。

【R 2 の項目評価】 A（R元：A、H30：A）

令和2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】

令和元年度の取組に対する評価結果については、新型コロナウイルス感染拡大の影響から、会議形式であるコンプライアンス・アドバイザリー委員会の開催に代えて、各委員に対し持ち回り説明（令和2年6月16日～19日）を行った。結果、改善に向けた提言を受けるとともに、令和元年度の活動報告については了承された。

また、令和3年2月26日には、新型コロナウイルス感染対策を実施のうえ、コンプライアンス・アドバイザリー委員会を開催し、これまでの取組とその評価等を踏まえ、次期（令和3年度～5年度）推進計画の策定を行った。

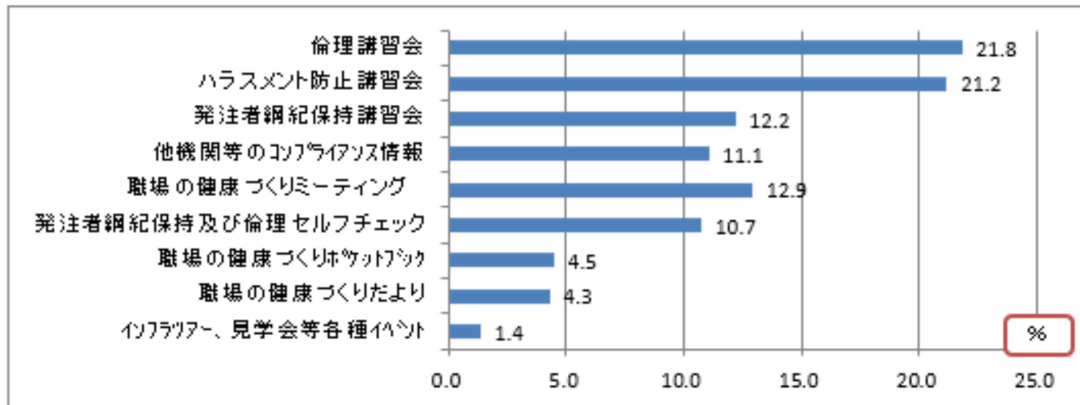
【R 2 の項目評価】 A（R元：A、H30：A）

前年度（令和元年度）における取組の評価をコンプライアンス・アドバイザリー委員に対し説明行い、意見を徴したこと。また、年度末には委員会を開催し、次期推進計画を策定したことを踏まえ、A評価とした。

【参考】今後の取組に向けて

今後の取組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組で、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や他機関等のコンプライアンス情報のように定期的に実施や発信している取組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組を継続して行っていくこととする。