令和6年度 中国地方整備局コンプライアンス取組状況

はじめに

中国地方整備局では、平成24年11月に「中国地方整備局コンプライアンス推進本部」（以下、「推進本部」という。）を設置し、発注事務に係る法令の遵守及び綱紀の保持並びに公正性及び倫理性における社会的要請に適合するため、毎年度「コンプライアンス推進計画」を策定の上、それを実施、点検、分析・評価、改善しながら、継続的にコンプライアンスの推進及びそのための内部統制の強化に取り組んできたところである。

職員一人ひとりが国家公務員法、国家公務員倫理法、発注者綱紀保持規程等の関係法令を遵守することの重要性を深く認識するとともに、中国地方整備局に対する社会的要請に的確に応え、その使命を果たしていくという意識を常に持ち行動しなければならない。

行動にあたっては、公務員としての自覚を持ち、「公平・公正」に業務を進めて行くことが肝要である。いかなる場合においても、どのような姿勢で業務や生活にあたるべきかしっかり考えて行動すべきであり、具体的には、「えこひいきをしない」、「うそをつかない」、「ずるをしない」これら基本的なルールを守る必要がある。

引き続き、推進計画においては、職員一人ひとりのコンプライアンス意識をより高いレベルで維持し、コンプライアンスを職場の隅々にまで浸透・定着させるため、これまでの取組に創意工夫を加えて、より効果的となるよう実施していくものとする。加えて、コンプライアンス体制を有効に機能させるには、職場内の良好なコミュニケーションが重要であるため、風通しの良い職場環境づくりにも、より一層積極的に取り組んでいくものとする。

1 コンプライアンスの徹底

(1) 発注者綱紀保持の周知徹底

- ① 国民の疑惑を招かないよう発注事務に係る綱紀の保持を図るために、関係法令及び発注者綱紀保持規程の遵守の重要性について、コンプライアンス講座、職員研修、コンプライアンス・ミーティング、eラーニングを通じて、周知徹底する。
- ② 発注担当職員が事業者等との適切な応接の実施を図るため、発注者綱紀保持マニュアルに定める事業者等との応接方法及び事業者等からの不当な働きかけに対する対応について周知徹底する。
- ③ 発注担当職員が発注事務を適正に行うため、発注者綱紀保持マニュアルに定める「発注事務の各段階において特に留意する点」について周知徹底する。

■取組

コンプライアンス講座及び職員研修、コンプライアンス・ミーティング等を通じて、関係法令及び発注者綱紀保持規程の遵守の重要性について周知徹底を行った。不当な働きかけを受けた場合の対応についても同様に周知徹底を行った。また、内部監査の実地検査において、執務室への立入制限の掲示状況や打合せスペース周辺における情報漏洩防止対策、事業者等との対応状況などの確認を行った。

各事務所等が行った主な取組は以下のとおり。

- ・ 事務所、出張所内の打ち合わせスペース等オープンな場所で、複数人による対応ができてきているか点検を行った。
- ・ 事業者等の執務室への入室について、制限されている旨を示した掲示物がよく見える場所に貼られているか点検し、問題ないことを確認した。
- ・ 出張所等少人数の部署においてやむを得ず一人で対応した場合に、議事録等を作成し、共有が図られているか点検を行った。

(2) 公務員倫理等の周知徹底

国民の疑惑や不信を招かないために、国家公務員法、国家公務員倫理法や倫理規程の遵守について、コンプライアンス講座や倫理月間等の機会を通じて周知徹底する。

■取組

コンプライアンス講座及び職員研修、コンプライアンス・ミーティング等を通じて、職員が繰り返し公務員倫理に関して受講できる機会を設け、意識の醸成を図った。

12月の国家公務員倫理月間においては、局長からのメッセージを職員に発信するとともに、ポスター及び倫理月間パンフレットにより、この機会に倫理行動規準を再確認し、国民の疑惑や不信を招く行為をしないよう周知した。

また、全職員を対象にeラーニングによる公務員倫理の学習を行った。

(3) 入札談合に関わった場合の懲戒処分、損害賠償請求等についての周知徹底

入札談合に対する違法性の認識を深めるため、コンプライアンス講座や職員研修等において、過去に生じた不祥事案に関し当該事案の要因・背景を説明し、(ア)入札談合に関与した職員に対しては厳正な懲戒処分、損害賠償請求、刑事処罰等がなされること、(イ)自ら望まなくとも周囲の状況次第で入札談合等の事案に巻き込まれることがあり得ることについて、周知徹底を図る。

■取組

コンプライアンス講座や職員研修等において、過去に生じた不祥事案に関し当該事案の要因・背景を説明し、(ア)入札談合に関与した職員に対しては厳正な懲戒処分、損害賠償請求、刑事罰等が課せられるだけでなく、社会的な制裁や家族、職場にも多大な影響を与えることについての認識を高め、(イ)自ら望まなくとも周囲の状況次第で不祥事に巻き込まれる可能性があることについて考えさせるとともに、日常的な行動についてセルフチェックすることにより、コンプライアンス違反に繋がる問題点の認識と入札談合関与行為の防止に向けた意識づけを図った。またポップアップ表示により注意喚起を行った。

(4) 事業者に対する発注者綱紀保持及び公務員倫理の取組みについての協力依頼

発注者綱紀保持及び公務員倫理の取組や、コンプライアンス推進計画について、ホームページや会合等を通じて、事業者、事業者団体等に協力を依頼する。

また、執務室の入口等に、事業者等の執務室への自由な出入りが制限されている旨を掲示するとともに、建設工事、測量・建設コンサルタント等業務の競争参加資格者に送付する一般競争（指名競争）参加資格認定通知書に発注者綱紀保持及び公務員倫理の取組の協力依頼文書を同封し、協力を依頼する。

■取組

中国地方整備局ホームページの「コンプライアンス推進計画」ページ内「有資格業者の皆様へ」に、「発注者綱紀保持の取組み等についての協力依頼」を常時掲載するとともに事業者団体との意見交換会等の場においても協力依頼を行った。

また、執務室の入口等に、事業者等の執務室への出入りが制限されている旨を掲示するとともに、建設工事等の競争参加資格者に送付する一般競争（指名競争）参加資格認定通知書に、同協力依頼とリーフレットを同封し、対応ルール等の周知を図った。同封した協力依頼文書には、コンプライアンス推進計画や事務所ごとの応札状況等について閲覧できるよう、アドレスを記載して周知した。

各事務所等が行った主な取組は以下のとおり。

- ・ 事業者に対して意見交換会等でリーフレットを配布し、発注者綱紀保持に関する取組への協力を依頼した。
また、事務所ホームページに取組についての協力依頼を掲載した。

■評価

コンプライアンスを他人事ではなく自分のこととして捉え、公務に対する信用を確保し、いささかも国民の疑惑や不信を招くことのないよう、職員一人ひとりが全体の奉仕者としての使命感を高く持ち、常日頃から自らを律する必要があるとの認識のもと、引き続き、発注者綱紀保持及び公務員倫理の徹底を図る。併せて、事業者に対する情報提供、協力依頼を行うことにより取組への理解の推進を図る。

(5) ハラスメント防止の周知徹底

セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント、パワー・ハラスメント等のハラスメントは、人事院規則等に抵触することに加え、職場の人間関係の悪化、士気の低下並びにコンプライアンス推進の妨げに及ぶなど、職場全体に与える影響が大きいことから、ハラスメント防止について、コンプライアンス講座やハラスメント防止週間等の機会を通じて周知徹底を図る。

■取組

コンプライアンス講座及び職員研修、コンプライアンス・ミーティング等を通じて、職員が繰り返しハラスメントの防止に関して受講できる機会を設け、意識の醸成を図った。

また、イントラネットにより各所属のハラスメント相談員を周知した。

12月の国家公務員ハラスメント防止週間においては、ポスターの掲示やポップアップメッセージにより周知徹底したほか、人事院作成の自習用研修教材を利用したeラーニングを全職員対象に実施した。

(6) 風通しの良い職場づくりの推進

コンプライアンスの推進を図るためには、風通しの良い職場であることが重要であり、日頃から事案に応じた「報告・連絡・相談」が適時適切に実行されるよう積極的に風通しの良い職場づくりをする取組を実施する。

■取組

就任挨拶及び倫理月間、年頭挨拶時には職員に対して「明るく 楽しく 元気よく 風通し良く そして一歩前進」のトップメッセージを発信するとともに、コンプライアンス講座及び職員研修、eラーニング、ポップアップ等を通じて、職員が繰り返しハラスメントの防止や風通しの良い職場づくりに関して受講できる機会を設け、職員の意識の醸成を図った。

■評価

ハラスメントは職員の心身に深刻な影響を与え、職場の士気の低下や秩序の乱れを引き起こし、ひいては公務の信用を失墜しかねない行為であることを周知し、ハラスメント防止の徹底を図る。また、職場環境の向上のためには誰にでも相談できる雰囲気醸成が必要であり、引き続き風通しの良い職場づくりの推進を図る。

そのためには、繰り返し各種ハラスメントに関する基本的な知識の習得及び相談員について職員に周知徹底する必要がある。

2 職員のコンプライアンス意識の醸成

職員一人ひとりのコンプライアンス意識の醸成を図るため、繰り返し、コンプライアンスに関する講座・研修・講習会等を受けられるような体制を作る。なお、実施にあたっては、他整備局との情報交換を行って好事例の収集に努め、より効果的に実施できるよう工夫する。

また、局長等組織のトップは、機会を捉え、直接、職員にコンプライアンスについてメッセージを発信する。

■取組

令和6年度においては、コンプライアンス講座及び職員研修、講習会、eラーニング等を通じて、職員が繰り返しコンプライアンスについて考える機会を設けた。

なお、実施にあたっては、他地整の事例もコンプライアンス・ミーティングや行動・セルフチェック等に活用し、効果的に実施した。

また、局長、部長、事務所長等は、着任時挨拶等において、コンプライアンスに関する姿勢を伝えた。

本年度中に職員2名の逮捕事案が発生した。これに対し、事案発生の都度、緊急管内事務所長会議を開催し、綱紀粛正とコンプライアンスの徹底を指示した。

各事務所等が行った主な取組は以下のとおり。

- ・事務所長自ら機会あるごとにメッセージを全職員に発出した。
- ・新規採用職員や若手職員を対象に勉強会を実施した。
- ・「報（報告）・連（連絡）・相（相談）」「お（怒らない）・ひ（否定しない）・た（助ける）・し（指示する）」のポスターを掲示し、風通しの良い職場風土の醸成を図った。

(1) コンプライアンス講座

発注者綱紀保持及び公務員倫理の意義と重要性を周知し、入札関係その他の不祥事の防止を図ることを目的に、本局職員または各事務所等のコンプライアンス指導者を講師とし、全職員を対象にコンプライアンス講座を実施する。

講義では、実際に発生した不祥事事案（民間事例等を含む）を取り上げて、職員がコンプライアンスを自分のこととして受け止めることができるようにする。

■取組

適正業務管理官、人事計画官が講師を務めて講義動画を作成し、10月1日にeラーニングでの実施について全職員が受講できるよう配信した。受講状況は随時各所属と共有し、各所属コンプライアンス担当者から未受講者に対し受講を促すよう依頼した。

講座では、過去に生じた不祥事事案の背景・要因を分析・説明し、入札談合等関与行為の違法性の認識強化や、不正は必ず発覚し、重大な結果を招くことについての認識を高めた。また、不正に巻き込まれてしまう職員をなくすため、組織で対応することの重要性について認識を高めるよう呼びかけた。また、公務員の不祥事事案を取り上げ、事案の分析・説明をすることで職員が身近なこととして受け止められるよう工夫した。

あわせて、講座の内容に沿ったeラーニングのテストを実施し、受講者の理解度の測定を行った。

■評価

講座において職員に発注者綱紀保持及び公務員倫理の意義と重要性について説明することにより、理解が深まる機会となっており、今後も引き続き実施する。また、理解度を測定することにより、知識として定着しているか評価することが大切である。

実施方法について、eラーニングでの実施は概ね「良かった」と評価されている一方、対面での実施を希望する声もあるため、来年度もeラーニングのほか、Web会議システムや集合形式による方法を検討する。

(2) 外部講師によるコンプライアンス講習会

① 全職員を対象とするコンプライアンス講習会

全職員を対象に、コンプライアンスの知識をより深め、また社会的な要請を理解させることを目的に、各地区で外部講師を招いたコンプライアンス講習会を実施する。
また、職員が講習会後に講義内容を再度確認できるようにする。

② 幹部職員を対象とするコンプライアンス講習会

幹部職員を対象に、組織の管理者として必要なコンプライアンスに関する高度な管理能力・判断力を養い、マネジメント力の強化を図ることを目的に、外部講師を招いたコンプライアンス講習会を実施する。
また、職員が講習会後に講義内容を再度確認できるようにする。

■ 取 組

- ① 各地区において外部講師によるコンプライアンス講習会を開催した。また、近隣事務所において開催される講習会やWEBによる参加もできるように連絡調整を図った。
- ② コンプライアンス推進室が主催する外部講師による講習会を、幹部職員（本局課長級、事務所副所長以上）が対面又はWEBにより受講した。
なお、当日受講できなかった者については、録画した動画を配信して都合の良い時に受講できるようにした。

■ 評 価

外部講師によるコンプライアンス講習会は、公務の職場で気づきにくい問題の把握や、世相を反映したコンプライアンスに関する専門知識を習得できる機会となっているため、今後も引き続き実施していく。

(3) 職員研修におけるコンプライアンス講義

中国地方整備局で実施する職員研修の重点実施事項にコンプライアンスの徹底を定め、人材育成研修及び知識・技能研修等のカリキュラムにコンプライアンスに関する講義を設ける。

■ 取 組

中国地方整備局で実施した27の人材育成研修、知識・技能研修等のカリキュラムにコンプライアンスに関する講義を設定し、管理職を含む延べ約500名の職員が受講した。
人材育成研修では、受講者の階層に応じた具体的な留意点、課題を検討し、研修生参加型の講義内容とした。

■ 評 価

中国地方整備局で実施する職員研修・セミナー等のカリキュラムに、可能な限りコンプライアンスに関する講義を設け、職員に受講させることにより、受講者は新たな知識を習得するとともに受講者の階層や職務等に応じた具体的な留意点や課題等について考え、意識する機会となっているため、今後も引き続き実施していく。

(4) コンプライアンス・ミーティング

各職員が職場内で自発的に意見を出し合うことにより、職員のコンプライアンスに関する意識の向上を図ることを目的に、コンプライアンス・ミーティングを年3回以上、全職員を対象に実施する。

ミーティングは、本局が提示した具体的な共通テーマまたは各事務所等において独自に選定したテーマの中から、職員が自分自身の問題として考えることができる身近な事例あるいは旬な事例を選び出し、一人ひとりの理解が深まるような工夫を行う。

また、ミーティング結果の報告を義務付け、職員からの意見や質問に対してはフォローアップを行う。

■取組

本局及び各事務所等において、コンプライアンス・ミーティングを実施した。

実施にあたっては、時期を定めず年間3回以上の回数指定で実施した。全ての職員が参加できるよう、実施日及びグループの分割や、web会議システムの活用など工夫して行った。なお、実施日に参加できなかった職員に対しては別途個別にフォローアップを実施し、全職員が受講できるよう配慮した。

テーマについては、コンプライアンス推進室から実際に職場でも起こりそうな身近な事例を含むテーマを提供した。

ミーティング時には、職員一人ひとりが自ら考え、活発な意見交換が行えるよう工夫し、ミーティング時にあった質問に対しては、本局で回答を作成しフォローアップを行った。

各事務所等が行った主な取組みは以下のとおり。

- ・ 幅広く意見交換が出来るよう所属の枠を超えてグループを分け、ミーティングを実施し、事務所内のコミュニケーションの活性化を図った。
- ・ ミーティングテーマをもとにロールプレイングを行い、より体感的にミーティングを実施することでコンプライアンス意識の浸透を図った。
- ・ Teamsを活用し、出張所等の移動時間を削減するなど参加し易い環境作りを行った。
- ・ ダム管理所については、近隣の事務副所長が参加し、助言等を行った。

■評価

コンプライアンス・ミーティングは、身近な事例や旬な事例を活用して職員同士が積極的に意見交換し、話を発展させることにより職場のコミュニケーションを活性化させるとともに、風通しの良い職場作り及び自分自身の問題として考える機会となっているため、今後も引き続き実施していく。

なお、実施時期に応じたテーマを選定の上、計画的に実施する必要がある。

(5) eラーニング

コンプライアンスに関する知識の向上と意識の定着を目的に、eラーニングを通じた自主学習を推進する。eラーニングでは、職員がより理解を深めることができるよう学習教材を工夫して、コンプライアンスに関する理解度テストや職員自らの行動等を確認するための行動・セルフチェックを行う。

■取組

「発注者綱紀保持に関するDVD」の視聴の他、「発注者綱紀保持規程の条文解説」、「理解度テスト」、「行動セルフチェック」などの学習教材（合計6教材）を本局にて独自作成し提供した。また、職員の受講状況を把握し、未受講者に対して適宜学習を促し、正答率の低い設問にはフォローアップを実施した。

なお、実施時期に応じたテーマを選定の上、計画的に実施した。

■評価

eラーニングは、職員の業務の都合に合わせて適宜学習できるとともに、職員の履修状況を容易に把握することが可能となっており、理解度を図る指標にも活用できていることから、フォローアップも含め今後も引き続き実施していく。

(6) コンプライアンスに関する情報提供

コンプライアンス意識を啓発することを目的に、各事務所等の取組の参考となる好事例や実際に発生した不祥事に関する情報を、イントラネット、メール、諸会議等を通じて、職員が自分のこととして考える機会となるよう定期的に提供する。

■取組

公務員の懲戒処分等不祥事事案をとりまとめ、各部・各事務所等に毎月情報提供した。各部・各事務所等においては、定例会議等を活用し職員周知を行った。

提供した不祥事事案について、一覧に整理し、過去の提供した事案が容易に検索できるようイントラネットにも掲載した。

各事務所等が行った主な取組みは以下のとおり。

- ・ 本局から提供された公務員の不祥事事案を事務所独自のポータルサイトに掲載し、いつでも見ることができるようにし、職員に周知した。
- ・ 不祥事事案を定例会議や副所長等からのメールにより周知を図る際に、解説を加え留意すべきポイントをつけて分かりやすくした。

■評価

コンプライアンスに関する最新の事例や、公務員に関する不祥事事案を確認することで、身近で起こりうる問題として捉え、自分自身の行動や考え方を見つめ直す機会となっているため、今後も引き続き実施していく。

(7) コンプライアンス遵守メッセージ表示

職員のコンプライアンスに関する意識の高揚とその徹底を図るため、行政パソコンに、表示内容を工夫しながらコンプライアンス遵守メッセージや抜き打ちテストを表示する。

■取組

毎月第3月曜日の午後の業務開始前にコンプライアンス遵守メッセージを表示した。メッセージは、最初の画面に伝えたいキーワードを表示し、次の画面で解説を表示するよう2段階に分けて掲載し、関係するサイトへのリンクを記載するなど工夫した。

〈テーマ〉

- 4月 風通しの良い職場（「報・連・相」「お・ひ・た・し」）
- 5月 情報管理
- 6月 通報窓口
- 7月 発注担当職員の責務
- 8月 入札談合等関与行為
- 9月 事業者等との応接ルール
- 10月 不当な働きかけへの対応ルール
- 11月 風通しのよい職場
- 12月 請負契約
- 1月 eラーニング フォローアップ
- 2月 執務室への自由な出入りの制限
- 3月 情報管理

■評価

行政パソコンに職員に伝えたいキーワードをコンプライアンス遵守メッセージとして表示することにより、職員にコンプライアンスについて意識させる機会となっているため、今後も引き続き実施していく。

(8) コンプライアンス・ハンドブック

日々の行動の中で、疑問に直面したときの対応を確認するために、基本的事項や参考事例等を盛り込んだハンドブックを全職員に配付し、活用を促す。

また、最新の話題や事例等が反映されるよう事例集の内容を充実させる。

■取組

配布したハンドブック又はスマホ版ハンドブックをコンプライアンス・ミーティングに持参させ、その記載されている内容を確認しながら、ミーティングを実施した。

また、新規採用職員研修等の若手職員を対象とした研修では、コンプライアンスに関する基礎的なルールの習得に加え、ハンドブックの具体的な活用方法等、日頃の行動において判断に迷ったり、疑問に直面したときに役立ててもらおうよう活用を促した。

■評価

コンプライアンス・ハンドブックは、職員が判断に迷ったり、疑問に直面したときに適切な行動をとるための一助となっているため、最新の話題や事例等が反映されるよう、今後も引き続き内容の充実を図っていく。

3 事務所のコンプライアンス指導者の育成

(1) 管理職（副所長）研修

事務所等においてコンプライアンス推進の中心的な役割を担うべき副所長を対象として、組織の管理者として必要なコンプライアンスに関する高度な管理能力・判断力を養い、マネジメント力の強化を図ることを目的として、管理職（副所長）研修のカリキュラムの内に、コンプライアンス指導者育成の講義等を設ける。

■取組

副所長を対象とする管理職（副所長）研修を6月に実施し20名が受講した。組織の管理者として必要なコンプライアンスに関する高度な管理能力・判断力を身につけるために必要なカリキュラムを設け、専門的知識を学習させた。

また、課題研究では、発注者綱紀保持に関する報告・通報があった際の対応について、シミュレーション訓練を実施したほか、不正の発生しにくい職場作りについて、班別討議による研修生参加型の講義を実施し、マネジメント力の向上を図った。

受講した副所長は、その成果やコンプライアンスに関する情報を定期的に所内会議やメールにより職員に説明・提供を行った。また、事務所内で行うコンプライアンス勉強会等において、フォローアップを行うなどの役割を果たした。

■評価

副所長は、職場のマネジメントをしっかりと行うことで、コンプライアンス推進の中心的な役割を果たすことから、高度な管理能力・判断力を養う総合的な人材育成研修である管理職（副所長）研修の受講が求められる。

この研修では、組織の管理者としての自覚と意識を高めるとともに、高度な管理能力、判断力の向上を図ることを目的として今後も引き続き指導者を育成していく。

(2) コンプライアンス（課長等）セミナー

事務所等においてコンプライアンス推進の実務的な役割を担う課長等を対象に、コンプライアンスに関する理解を深め、コンプライアンス・ミーティングなどを通じ、部下職員へ適切な指導が行えるよう管理職としての資質の向上及びマネジメント力の強化を図ることを目的に、コンプライアンス（課長等）セミナーを実施する。

■取組

事務所の課長及びコンプライアンスを担当する建設専門官等を対象とするコンプライアンスセミナーを6月に実施し27名が受講した。

セミナーでは、組織の活性化や協働を促進させるリーダーとしてのスキルアップを目的として、コミュニケーションに関する講座を設けた。また、課題研究では、各研修生が職場内における部下指導に関する悩みや課題等について、いかに対応すべきか意見交換を実施した。

受講した課長等は、コンプライアンス・ミーティング時に部下職員へ適切な指導を行うとともに、所内の若手職員を対象とした意見交換会や勉強会を実施するなどの役割を果たした。

■評価

コンプライアンス（課長等）セミナーを受講した事務所の課長及び建設専門官等が事務所のコンプライアンス推進の実務的な役割を担うことにより、コンプライアンス推進計画に定める取組みが着実に実施されているため、今後も引き続き事務所のコンプライアンス指導者を育成していく。

4 コンプライアンス関係通報窓口の周知と適正な運用

コンプライアンスに関する通報窓口への通報は、違反行為の未然防止や事態の深刻化を回避する正しい行為であること、また、通報した職員は、通報を行ったことを理由として、不利益な取扱いを受けないことについて周知を行い、通報しやすいものとするよう取り組む。

そのために、通報先などをより分かりやすく記載した「コンプライアンス（倫理）携帯カード」を、全職員に配付し、活用を促す。

また、通報があった場合には、「職員が発注者綱紀保持規程に抵触する事実を確認したときの通報の対応フロー」、「職員が事業者等から不当な働きかけを受けたときの報告の対応フロー」等に基づき、迅速かつ的確な対応を行う。

■取組

コンプライアンスに関する通報窓口への通報の重要性と、報告は義務であること、かつ通報した職員が不利益な取扱いを受けることがないことについて、コンプライアンス講座、職員研修、コンプライアンス遵守メッセージ等を通じて周知した。

また携帯カードは、他地整からの転入者及び新規採用職員など人事異動で転入者があった都度、配布するとともに、随時保有状況を確認した。

■評価

通報制度が適正に運用され、組織内で認知されることにより、違反行為の早期発見や抑止効果が期待できるため、今後も引き続きコンプライアンス関係通報窓口を周知し、通報があった場合には、適正な運用を実施していく。

5 入札契約手続きの見直し及び情報の適切な管理

- ① 平成26年2月6日付け本省通知「高知県内の入札談合事案を踏まえた入札契約手続きの見直しの実施について」等に基づく技術資料と入札書の同時提出等を、施工能力評価型を適用する全ての工事を対象に引き続き実施する。
- ② 発注者綱紀保持規程に基づき、発注事務に関する適切な情報管理を徹底する。特に、部外者が立ち入る箇所では、書類の保管方法を工夫する。
- ③ 工事積算業務と技術審査・評価業務の分離体制を維持する。
- ④ 情報管理整理役職表を適切に更新し、情報管理責任者が少なくとも毎年度1回点検を行う。
- ⑤ 技術提案書等の工事の履行確認に必要な情報について、当該工事の担当者以外の者へ情報が漏えいしないよう、適切に書類等の送付や管理等を行う。
- ⑥ 予算の執行について、本局及び事務所の幹部が定期的に進捗確認を行い、繰越・不用の可能性のある状況について把握・共有できるようにする。

■取組

上記①～⑥の取組状況は以下のとおり。

- ① 「国土交通省所管事業の執行における円滑な発注及び施工体制の確保に向けた具体的対策について」本省通達に基づき、手続き期間の短縮を図る必要がある場合を除き、全ての工事において同時提出を実施した。
- ② 発注者綱紀保持規程に基づく情報の適切な管理について、コンプライアンス講座、職員研修、コンプライアンス遵守メッセージ等を通じて周知徹底した。
特に通路や打合せテーブル付近等、部外者が立ち入る箇所においては、複合機の設置場所や文書の保管方法を工夫して、情報が漏洩しにくい環境を確保した。
出張所等の書類の保管状況や施錠状態等の点検について定期的実施するよう適切な情報管理の周知徹底を図った。
- ③ 工事積算業務と技術審査・評価業務の分離については、引き続き体制を維持した。
- ④ 各部・事務所等に対し、情報管理整理役職表の適切な更新及び関係職員への周知等について通知を行い、指導及び徹底を図った。
各部・事務所等においては、情報管理整理役職表を適切に更新するとともに、第1四半期中に情報管理状況の点検を実施していることを確認した。
- ⑤ 技術提案書等については、担当者以外の者へ情報が漏洩しないよう、書類の手渡し、パスワード付きのファイルでのメール送信等の方法による送付、施錠できる場所での管理、履行確認後速やかに裁断するなどにより確実に処分することを徹底し適切に管理した。
- ⑥ 入札契約委員会等で幹部職員が予算の執行状況を把握・共有した。

各事務所等が行った主な取組は以下のとおり。

- ・ 情報管理の点検時にあわせ、情報管理責任者全員に対し、情報管理のルールについて勉強会を行った。
- ・ 各課、出張所及び監督官詰所の書類の保管状況の抜き打ちチェックを行った。

■評価

発注事務に対する国民の信頼を確保するため、不正行為が起きにくい入札契約手続きと情報の漏洩等防止のための適切な情報管理を実施していく。

6 推進計画の実施状況及び実効性の検証

(1) 内部監査の実施

令和6年度一般監査実施計画において、コンプライアンスの取組状況や入札・契約事務の適正な執行状況及び不正行為防止取組状況を重点監査事項に位置付け、内部監査を実施する。

■取組

「令和6年度一般監査実施計画」に基づき、9事務所を対象に実施した。
一般監査ではコンプライアンスに関する重点項目として、次の項目を監査した。

【中国地方整備局の重点項目】

- ・コンプライアンスの推進に関する取組
- ・ワークライフバランスの推進に関する取組
- ・行政情報の適正な管理に関する取組
- ・適正かつ効率的な業務執行に関する取組

■評価

コンプライアンス推進計画に関する取組の確認を内部監査の重点項目に位置づけ、監査を実施することにより、事務所等はコンプライアンスに関する取組を再確認する機会となっているため、今後も引き続き内部監査を実施する。

(2) 推進本部によるモニタリング

推進本部は、推進本部定例会議において、推進責任者等から取組状況等の報告を受け、モニタリング及びフォローアップを実施する。

■取組

推進本部は、毎月実施される「コンプライアンス推進本部定例会議」において、推進責任者である各事務所長等からの取組状況等の報告を受け、各事務所等の取組状況を確認した。

また、推進本部定例会議終了後には全ての推進責任者あてに報告内容と議事録を併せて送付し、情報共有を図った。

■評価

推進本部によるモニタリングは、各事務所の取組状況の確認と情報共有のための有用な機会となっているため、引き続き実施する。

7 事務所ごとの応札状況の透明化・情報公開

事務所ごとに年間を通じた応札状況の傾向等について、ホームページで公表し、透明化を図る。

■取組

各事務所ごとの令和4年度及び令和5年度における月別平均落札率、受注業者ごとの当初契約金額及び受注割合を整備局ホームページで公表した。

令和6年度落札分については、各月の平均落札率を翌月、整備局ホームページで公表した。

各事務所においても公表のホームページへのリンクを掲載し、透明化を図った。

■評価

公表にあたり応札状況（月別平均落札率の推移、年度別平均落札率、各年度毎の受注業者ごとの当初契約金額及び受注割合）を確認することで不正を発見できる機会となっている。また、結果を公表することで不正発生の抑止効果も期待できるため、今後も引き続き、事務所ごとの応札状況の透明化を実施していく。