

令和 6 年度

中部地方整備局コンプライアンス報告書

令和 7 年 3 月 中部地方整備局

令和6年度 中部地方整備局コンプライアンス報告書

目次

はじめに.....	1
1. 令和6年度 中部地方整備局コンプライアンス推進計画の策定	2
2. 職員のコンプライアンス意識の一層の醸成	2
A. 取組の実施状況	2
(1) 事案の事実経過等の周知による職員の危機意識の醸成.....	2
①事案の事実経過等の職員周知.....	2
②コンプライアンス不祥事情報等の提供.....	3
(2) コンプライアンス宣言等.....	3
①組織としての「コンプライアンス宣言」の掲示.....	3
②コンプライアンス携帯カードの携行徹底.....	3
③コンプライアンス・メッセージの表示.....	3
(3) 研修等における講義の実施.....	4
①研修・講習の質的な充実.....	4
②事務所長等を対象としたコンプライアンス講習の充実.....	6
③新規採用職員等のコンプライアンス意識の早期醸成とフォローアップ.....	7
④コンプライアンス・ミーティングの実施.....	7
⑤e-ラーニングの実施	7
B. 検証（評価）	8
3. 「事業者等」との接触に関するルールの強化	9
A. 取組の実施状況	9
(1) 事業者等との飲食に関するルールの徹底.....	9
①事業者との飲食の届出.....	9
(2) 事業者等との応接ルールの徹底の継続.....	9
①オープンスペースにおける応接の徹底及び実効性の確保.....	9
②事務所長等の応接状況の組織的把握.....	10
(3) 事業者等へのルールの遵守の要請.....	10
①事業者等へのコンプライアンス体制確立の要請等.....	10
②有資格者業者への競争参加資格認定通知時の周知.....	11
③リーフレットの掲示の徹底.....	11
④退職準備セミナーにおけるコンプライアンス研修の実施.....	11
B. 検証（評価）	11
4. 風通しが良く、不正の芽を見逃さない職場環境づくり	12
A. 取組の実施状況	12
(1) 事業者等との組織的対応.....	12
①事業者等との対応方法等で迷った時の相談体制.....	12
②具体的な対応例等の組織的な共有.....	12
(2) 内部報告（内部通報）の匿名性確保等.....	13
①匿名性を確保した報告方法の周知.....	13
②内部報告の第三者委員会への報告徹底.....	13

(3) 事業者等との組織的対応.....	14
①端緒段階で不正を摘み取る組織的対応の継続.....	14
B. 検証（評価）	14
5. 入札契約関係の情報管理の徹底等	15
A. 取組の実施状況	15
(1) 入契委員会の運営や入札契約方式の見直し.....	15
①入契委員会の構成員の限定化.....	15
②技術評価点の審査時期の後倒し.....	15
③同時提出方式の適用工種等の拡大の試行継続.....	15
④「オーダー型調達」分類の導入.....	15
⑤入札監視委員会審議事案の追加.....	16
(2) 情報管理の徹底.....	16
①予定価格等の積算にかかる厳格な情報管理.....	16
②技術審査データの厳格な管理.....	16
③技術提案書の厳格な情報管理.....	16
④情報管理総括責任者等の情報管理の徹底.....	16
(3) 積算と技術審査・評価の分離.....	17
①本局発注工事における分離体制の確保.....	17
(4) 予算執行の見える化と共有	17
(5) 進捗管理・検査体制.....	18
①監督・検査のWチェック体制の構築.....	18
②DX技術の活用.....	18
B. 検証（評価）	18
6. 推進計画の実施状況及び実効性の定期的検証	18
A. 取組の実施状況	18
(1) 再発防止策のフォローアップ.....	18
(2) コンプライアンス推進本部によるモニタリング等.....	19
(3) 意識調査の実施.....	19
(4) 監査機能の充実.....	20
B. 検証（評価）	21
7. その他.....	21
A. 取組の実施状況	21
(1) 事務所ごとの応札状況の透明化・情報公開の強化.....	21
B. 検証（評価）	21
8. コンプライアンス推進体制	22
A. 取組の実施状況	22
B. 検証（評価）	23
9. アドバイザリー委員会の評価・意見	24
まとめ.....	25

はじめに

平成24年10月17日、高知県内における国土交通省発注の土木工事に關し職員が談合行為に關与していたとして、国土交通省は公正取引委員会から3回目の改善措置要求を受けたことから、「高知県内の入札談合事案に係る再発防止対策検討委員会」を設置し、平成25年3月14日付けの調査報告書で「再発防止対策」を取りまとめた。中部地方整備局としても、この再発防止対策及び外部有識者からなる中部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。）からの提言等を踏まえ、「中部地方整備局コンプライアンス推進計画（以下「推進計画」という。）を策定し、その実施に努めた。

しかし、平成28年9月30日に三重河川国道事務所の課長が、平成28年12月3日には北勢国道事務所の副所長が、それぞれ収賄等の容疑で逮捕される不正事案（以下「平成28年度不正事案」という。）が発生したことから、中部地方整備局では強い危機感を持ち、「中部地方整備局発注工事にかかる不正事案再発防止検討委員会」を設置し、平成29年3月14日付けの「中部地方整備局発注工事にかかる不正事案に関する報告書」において不正事案再発防止策を取りまとめ、アドバイザリー委員会からの提言等を踏まえた推進計画を毎年度策定し、継続的な取組の実施に努めてきたところである。

しかしながら、これら取組を継続する中、令和5年1月24日に中部地方整備局発注の資材調達等において、名古屋港湾事務所の元事務所長が入札談合等關与行為防止法違反等の容疑で逮捕される事案（以下「令和4年度不正事案」という。）が発生した。

中部地方整備局では、この令和4年度不正事案を受け、外部有識者からなる第三者委員会「中部地方整備局発注の資材調達等にかかる不正事案再発防止対策検討委員会（以下「再発防止委員会」という。）を設置した。再発防止委員会では、事実關係の把握や原因の究明、再発防止策の検討が実施され、令和5年6月30日に「中部地方整備局発注の資材調達等にかかる不正事案に関する調査報告書」が提出された。

これを受け、令和5年8月10日、中部地方整備局において、再発防止策を取りまとめると共に、推進計画の改正を実施した。また、再発防止策にかかる取組は、各担当部署より取組についての事務連絡の発出等を行うなど、順次実施している。

推進計画の実施状況は、毎年度取りまとめて公表することとしており、本報告書は、令和6年度に中部地方整備局において推進計画に基づき実施した取組を取りまとめ、その取組における評価を付したものである。

*本報告書中、

二重線囲みの部分  は、令和6年度 コンプライアンス推進計画

点線囲みの部分  は、取組の実施状況に対する自己評価

1. 令和6年度 中部地方整備局コンプライアンス推進計画の策定

平成28年度不正事案について、「中部地方整備局発注工事にかかる不正事案再発防止検討委員会」は、不正事案は基本的には個人の責に帰すべきものではあるが、中部地方整備局の組織内に潜在していた問題が露呈したのではないかとといった視点から、①職員のコンプライアンス意識の一層の醸成、②「事業者等」との接触に関するルールの強化、③風通しが良く、不正の芽を見逃さない職場環境づくり、④入札契約関係の情報管理の徹底という四つの柱から構成される再発防止策を報告書として取りまとめた。

これらの再発防止策に加え、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」とする。）からの提言等を踏まえ、推進計画を毎年度策定し、真摯な行動を積み重ねてきたところであったが、令和4年度不正事案が発生した。令和5年度においては、令和5年度 中部地方整備局コンプライアンス推進計画（以下「推進計画」とする。）を令和5年3月2日に開催されたアドバイザリー委員会にて提言等を頂き、令和5年3月29日に開催した中部地方整備局コンプライアンス推進本部会議（以下「推進本部会議」とする。）において決定した。

その後、令和5年6月30日、「中部地方整備局発注の資材調達にかかる不正事案再発防止対策検討委員会」から、①予算執行との関係、②情報管理、③内部通報への対応、④進捗管理・検査体制、⑤研修の実施の五項目からなる再発防止策の報告書を受け、これを踏まえ、さらに⑥独自の改善策を加え、アドバイザリー委員会の提言等をいただき、中部地方整備局コンプライアンス推進本部会議において、再発防止策及び令和5年度の推進計画を決定した。

令和6年度の推進計画も令和5年度に引き続き再発防止策を踏襲し、決定した。推進計画は、中部地方整備局ホームページで公表するとともに、コンプライアンス推進責任者（事務所長等）を通じて全職員に周知を行った。

2. 職員のコンプライアンス意識の一層の醸成

A. 取組の実施状況

（1）事案の事実経過等の周知による職員の危機意識の醸成

①事案の事実経過等の職員周知

職員一人ひとりが、平成28年度不正事案及び令和4年度不正事案を身近な教訓として認識し、危機意識を持って行動していくために、引き続き事案毎の事実経過等の周知を図る。

更に、事案を風化させることなく教訓として継承していくため、端緒を含む要因や事実を教材に掲載し、研修等で活用する。

事案の事実経過等の職員周知については、事案毎の事実経過等が記載された報告書を職員向けイントラネットに掲示するとともに、6月に適正業務管理官等が実施したコンプライアンス講習においては、平成28年度不正事案発生時に当該事務所の副所長として職員逮捕～裁判などの対応にあたった職員が、自らの経験談、社会的制裁、職場・家族への影響等を語った平成30年のコンプライアンス講習会の録画映像を活用し臨場感が伝わるよう工夫した。また、令和4年の不正事案事実経過に関しては、現在も公判中であることから、再発防止策を中心に講習を行った。その他の講習等においては、事案毎の事実経過等を講習の内容に含めて実施し、職員研修では、平成28年

度不正事案に加え令和4年度不正事案も周知を行っている。

②コンプライアンス不祥事情報等の提供

コンプライアンス意識の啓発を促すため、発注担当職員に係る業務全般についての各種法令違反も併せて、他の不祥事事例などの情報を適宜事務所等に提供する。

コンプライアンス不祥事情報等の提供については、コンプライアンス意識の啓発を促すために、参考となる事例を、ポップアップメッセージ、コンプライアンス・ミーティング、適正業務管理官からコンプライアンス推進長等へのメール連絡（月ごとの）において発信した。

（2）コンプライアンス宣言等

①組織としての「コンプライアンス宣言」の掲示

中部地方整備局において、二度とこのような不祥事を起こさないという強い信念を恒常的に持ち、その信念が事業者等来庁者にも理解されるよう、組織としての「コンプライアンス宣言」を策定し、玄関や受付、会議室など職員及び来庁者の目に付く箇所へ掲示する。

また、コンプライアンスの取組を率先垂範し組織風土を変えていく必要がある管理職員については、「コンプライアンス宣言」に直筆で署名し、執務室の部下職員等が目に付く箇所に掲示し、常にコンプライアンス意識を高く持って職務にあたることとする。

令和6年3月26日に、組織としての「コンプライアンス宣言」を策定し、全職場において、玄関や受付など職員及び来庁者の目に付く箇所への掲示を継続した。

管理職員（俸給の特別調整額を給する管理監督職員）は就任時に、「コンプライアンス宣誓書」に直筆で署名し、宣誓を行った。宣誓文本紙は自らが保持し、コンプライアンス意識を常に高く持ち職務にあたるよう活用を図った。

②コンプライアンス携帯カードの携行徹底

職員一人ひとりが、国土交通省職員としての自覚と二度と不祥事を起こさないという信念を常に持って業務を遂行していくために、「コンプライアンス宣言」を付加したコンプライアンス携帯カードの携行を徹底する。

「コンプライアンス宣言」を付加したコンプライアンス携帯カードについて、コンプライアンス推進責任者（事務所長等）を通じて携行の徹底を継続した。

③コンプライアンス・メッセージの表示

コンプライアンス意識の高揚と徹底を図るため、職員のクライアントパソコンにコンプライアンス・メッセージを表示するとともに電子掲示板等へ掲示を行う。

パソコン起動時にコンプライアンス・メッセージを自動表示させることにより、必ず職員が目に触れる機会を設け、コンプライアンスに対する意識付けを行うことを目的として、計6回（4月、6月、8月、10月、12月、2月）のメッセージ表示を行った。また、在宅勤務によるリモート接続のため、パソコンの再起動が行われず表示がされないケースもあることからイントラネットに掲示も併せて行い周知を図った。

(3) 研修等における講義の実施

①研修・講習の質的な充実

コンプライアンスの研修や講習などの取組は、職員の気づきや振り返りの機会となるので、全職員のコンプライアンス意識の浸透を図るため、全職員が、研修や講習等で年1回以上コンプライアンス講習を受けるように、全ての職員を対象に講習会を実施すると共に、中部地方整備局で実施する計画研修において、コンプライアンスに関するカリキュラムを設け、不正事案毎の事実経過及び不祥事発生時のリスク等、関係法令に関する知識の付与等についての講義（自習も含む）を実施する。

講習内容も平成28年度不正事案及び令和4年度不正事案に加え、他のコンプライアンス違反事例、再発防止に向けての取組、ハラスメント等について説明し、更なる職員のコンプライアンス意識の醸成を図る。

併せて、職務の階層や内容等に応じて、発注担当職員に係る業務全般について各種法令遵守も併せて留意すべき課題等を具体化した内容で研修・講習を実施する。職員が自らのこととして実感できるようロールプレイ方式による研修方法についても検討する。

また、講習にあたっては、より効果的なコンプライアンス意識の向上及び取組のマネリ化防止を図るため、外部講師を積極的に活用していくとともに、録画映像のオンデマンド配信の活用等により取組の効率化・平準化にも配慮した取組としていく。

更に、コンプライアンスの取組を拡充していくため、国土交通大学校のコンプライアンス指導者養成研修を修了した者をコンプライアンス・インストラクターに任命し、在席所属での取組の充実や近隣所属の支援などを図る。

適正業務管理官等によるコンプライアンス講習については、テレワークやフレックス勤務の普及による勤務形態の多様性に対応するため、イントラに録画映像を掲載し、時間と場所を選ばず受講できるオンデマンド方式で令和6年6月12日～7月12日に実施した。また、受講期間後もイントラに録画映像を残し、受講期間内に受講に参加できなかった職員も受講できるよう措置した。当該講習では、平成28年度不正事案発生時に当該事務所の副所長として職員逮捕～裁判などの対応にあたった職員が、自らの経験談、社会的制裁、職場・家族への影響等を語った平成30年のコンプライアンス講習会の録画映像を活用することにより臨場感が伝わるよう工夫し、不正事案の事実経過を踏まえて、発注者綱紀保持規程や国家公務員倫理規程で定められているルールの意味等が理解できる内容とするとともに、ハラスメントに関しても説明し、広い意味でコンプライアンス意識の向上につなげる機会とした。

中部地方整備局で計画された職員研修（総合課程及び教養課程）等の20コースにおいても、業務全般に係る法令遵守の徹底にも留意して、コンプライアンスに関する講義（発注者綱紀保持・公務員倫理・事案毎の事実経過等）を実施した。平成28年度及び令和4年度不正事案の事実経過を踏まえて、発注者綱紀保持規程や国家公務員倫理規程で定められているルールの意味等が理解できる内容とするとともに、事案毎の事実経過等を取り入れたグループ討議方式を用いて、職員一人ひとりが身近な教訓として自らのこととして認識する機会とした。

また、コンプライアンス・インストラクターについて、以前は事務所への出前講習講師の活動等行っていたが、コロナ禍により出前講習の実施が困難となり、以降活動

及び任命が休止していた。自事務所や近隣事務所からの相談員という位置づけで新たに任命した。

今後の課題としては、コンプライアンス推進体制におけるコンプライアンス・インストラクターの役割の整理や、コンプライアンス指導者の育成等に関する取組も必要となるため、次年度のコンプライアンス推進計画の作成にあたり検討を行う。

※参考：各講習会等の実績一覧

- ・令和6年度適正業務管理官等によるコンプライアンス講習実績（オンデマンド）
（講習内容：発注者綱紀保持、公務員倫理・ハラスメント防止）

適正業務管理官等によるコンプライアンス講習を、講習の内容を録画した動画をイントラネットに掲載し、オンデマンド方式で実施した。受講期間内に受講できなかった職員のために、受講期間後もイントラに録画映像を残すことで、職員研修等による受講と併せて年1回以上の機会を確保した。

（7月29日時点、受講率97.1%）

受講期間	対象者	受講人数/受講対象
6月12日～7月12日	全職員（期間業務職員を含む）	2,509/2,583名

- ・令和6年度 職員研修実績表（研修の中でコンプライアンス講義を実施）
（講義内容：発注者綱紀保持・公務員倫理・事案毎の事実経過等）

中部地方整備局で計画された職員研修等（20コース、614名）において、コンプライアンスに関する講義（発注者綱紀保持・公務員倫理・事案毎の事実経過等）を実施した。

また、職員研修では受講者の階層ごとに受講者参加型のグループ討議方式を採用し、一層の理解を深める研修とした。

No	研修名	対象	実施日	人数
1	初任職員研修（4/1付採用）	新規採用職員（一般）	R6.4.5	106名
2	初任職員研修（5/1付採用）	新規採用職員（社会人）	R6.5.8	1名
3	管理職マネジメント研修	新任管理職	R6.5.24	59名
4	新任技術Ⅱ研修	技術系（2年目）	R6.6.5	73名
5	新任係長研修	新任係長等	R6.6.19	96名
6	初任職員研修（7/1付採用）	新規採用職員（社会人）	R6.7.1	4名
7	入札契約制度研修	事務所契約事務担当 係長、一般職員	R6.7.19	13名
8	新任技術Ⅰ研修	技術系（1年目）	R6.8.20	53名
9	中堅係長Ⅱ研修	事務系（局係長等）	R6.9.5	25名
10	初任職員研修（10/1付採用）	新規採用職員（社会人）	R6.10.1	5名
11	初任事務研修	事務系（1年目）	R6.10.2	37名
12	港湾設計実務研修	港湾空港 技術系 係長、一般職員	R6.10.25	17名
13	新任技術Ⅲ研修	技術系（3年目）	R6.10.31	42名
14	初任職員研修（11/1付採用）	新規採用職員（社会人）	R6.11.1	1名

15	港湾における災害対応研修	港湾空港 係長、一般職員	R6. 11. 14	9 名
16	入札契約・公物管理基礎研修	事務系（2 年目）	R6. 11. 26	36 名
17	中堅事務研修	事務系（3 年目）	R6. 12. 10	34 名
18	初任職員研修（1/1 付採用）	新規採用職員（社会人）	R7. 1. 6	1 名
19	初任職員研修（2/1 付採用）	新規採用職員（社会人）	R7. 2. 6	1 名
20	初任職員研修（3/1 付採用）	新規採用職員（社会人）	R7. 3. 3	1 名

・外部講師として、公正取引委員会中部事務局から講師を招き「入札談合の防止について」として、令和 6 年 9 月 13 日～10 月 10 日までの期間、オンデマンド方式にて講習を実施した。また、同事務局にて講習メニューが「初心者向け講習」と「経験者向け講習」の 2 種に拡充されたことを受け、両講習を選択受講可能とし、マンネリ防止に務めた。

②事務所長等を対象としたコンプライアンス講習の充実

事務所長等は、コンプライアンス推進責任者であり、公私にわたり高いコンプライアンス意識を保持し行動することが求められるところであるが、令和 4 年度不正事案は事務所長が起こした事案であることから、事務所長等を対象として、不正事案を題材にしたコンプライアンス・ミーティング及び外部講師を活用したコンプライアンス研修を実施する。

事務所長等を対象としたコンプライアンス講習については、令和 3 年度に北海道開発局職員が事務所長在職時に秘密情報を漏洩し官製談合防止法違反で処罰される不正事案が発生したことを踏まえ、令和 4 年度より実施し、令和 6 年度においては令和 6 年 4 月 15 日に対面形式で実施した。

講習開催の背景となった不正事案の内容周知、コンプライアンス推進体制における事務所長等の役割、令和 6 年度コンプライアンス推進計画（新たな取組）、発注者綱紀保持規程のポイントに加え、ハラスメント防止のための管理職の役割や令和 6 年度ハラスメント防止の取組計画について説明を実施し、公私にわたり高いコンプライアンス意識の保持を図った。

また、令和 6 年 10 月 11 日には、コンプライアンス・ミーティング及び外部講師（講師は国土交通大学校 教授）によるコンプライアンス研修を行った。ミーティングは、風通しの良い職場環境などをテーマについて、グループ別に行った。これらを Web 会議にて局幹部にも配信し、ミーティングや講義内容を共有した。

③新規採用職員等のコンプライアンス意識の早期醸成とフォローアップ

新規採用（期間業務職員含む）・中途採用職員・地方公共団体からの出向者等に対して、年度当初等の配属のあった時期に、平成28年度不正事案及び令和4年度不正事案の概要、発注者綱紀保持規程及び国家公務員倫理規程の概要、コンプライアンス推進計画等の基礎的な知識についての説明を行い、中部地方整備局職員としてのコンプライアンス意識の醸成を早期に図る。

また、配属等からおおよそ半年経過後に、コンプライアンス意識の浸透状況の確認、意識や知識の底上げを図るフォローアップを行い、コンプライアンス意識の定着を図る。

新規採用職員（期間業務職員含む）、中途採用職員、地方公共団体からの出向者等に対し、採用後2ヶ月以内に、不正事案の概要、発注者綱紀保持規程及び国家公務員倫理規程の概要、推進計画等の基礎的な知識について、コンプライアンス推進室長等より説明を実施し、早期にコンプライアンス意識の醸成を図った。

④コンプライアンス・ミーティングの実施

コンプライアンス・ミーティングは、職員相互間で意見を出し合うことにより、コンプライアンス意識の醸成やコミュニケーションの強化を図る上で優れた手法であり、テーマの設定及び実施方法について、役職、年齢等の属性毎の特性に応じ、より理解が深まるよう工夫して実施する。

テーマの設定においては発注者綱紀保持規程の事例にとどまらず、風通しの良い職場づくりや情報管理に関するテーマなどを幅広く設定し、広い意味でのコンプライアンス意識の向上につなげていく。

コンプライアンス・ミーティングについては、全職員を対象として計2回実施した。

・第1回

実施期間：7月16日～8月16日

テーマ：「不当な働きかけについて考える」

どのような要求行為が不当な働きかけとなるのか、コンプライアンスリスクを認識するとともに、それを自分の所属に置き換えたうえで、コンプライアンス意識を高めることを目的に意見交換を行った。

・第2回

実施期間：令和7年1月8日～2月14日

テーマ：「業務発注における個人情報の適切な管理について考える」

個人情報の取扱いについては、厳しいルールが設けられており、業務履行中・完了後に関わらず、受注者のサーバーがサイバー攻撃を受け個人情報が漏えいする事案が複数発生していることから、発注担当職員の立場で考え、意見交換を行い、コンプライアンス意識を高めることを目的に行った。

⑤e-ラーニングの実施

公務員倫理や発注者綱紀保持に関する職員の知識と認識を向上させるため、職員が自席においていつでも必要な知識を習得することができるe-ラーニングを実施する。
なお、復習機能やシャッフル機能等を活用することで、更なる知識と認識の向上を

図る。

eラーニングの実施について、第1回目(6月)は、発注者綱紀保持規程に関する問題(10問)を学習した。第2回目(12月)は、国家公務員倫理規程に関する問題(10問)を学習した。学習にあたっては復習機能を活用して知識と認識の向上を図った。

B. 検証(評価)

【自己評価】

平成28年度不正事案以降、「コンプライアンス宣言」を玄関や受付など職員及び来庁者の目に付く箇所へ掲示し二度とこのような不祥事を起こさないという信念を表明してきたところだが、新たに令和4年度不正事案が発生したことを受け、これについても、同様の不祥事を起こさないこととして、宣言を改訂した。

また、「コンプライアンス宣誓書」を全ての管理職員が直筆で署名し、掲示をすることによって、コンプライアンス意識を常に高く持って職務にあたることとしている。また、宣言との統合を図る効率化も併せて行った。

職員研修において実施したコンプライアンス講義や、適正業務管理官等によるコンプライアンス講習等の実施により、全職員が年1回以上コンプライアンス講習を受ける機会を確保し、全職員のコンプライアンス意識の浸透を図った。不正事案の事実経過等については講習等の内容に含めて説明した。今年度の適正業務管理官による講習には、不正事案発生当時に当該事務所の副所長として職員逮捕～裁判などの対応にあたった職員が、自らの経験談、社会的制裁、職場・家族への影響等を語った平成30年のコンプライアンス講習会の録画映像を活用することにより臨場感が伝わるよう工夫した。その結果、平成28年度不正事案や不祥事を起こした結末を職員自らのこととして受け止め、危機意識を持って行動することが重要であることを徹底することが出来た。この録画映像は、職員に大変好評であったことから、今後も活用を図っていく。令和4年度不正事案については、公判の状況を注視しながら、講習内容を見直していく。

また、職員研修は、発注者綱紀保持規程や国家公務員倫理規程で定められているルールの意味等が理解できる内容とするとともに、グループ討議方式を用い、職員一人ひとりが自らのこととして認識する機会とした。さらに、パワーハラスメント等のハラスメント防止等についても説明することにより、幅広いコンプライアンス意識の向上を図った。また、公正取引委員会を講師とした講習を開催し、官製談合防止法等の知識を深める取組を行った。

なお、適正業務管理官等による講習及び公正取引委員会による講習については、テレワークやフレックス勤務の普及による勤務形態の多様性に対応するため、時間と場所を選ばず受講できるオンデマンド方式で実施した。

職員アンケートでは、都合の良い時間・場所を問わずに受講でき、聞き逃したところを聞き直したりでき、対面やWeb会議形式にはない理解の深さが得られたなど好意的な意見が寄せられ、職員の94%が、来年度以降もオンデマンド形式での実施を望む結果となっている。

コンプライアンス・インストラクターについて、以前は事務所に外向く出前講習講師で活動していたが、コロナ禍以降は適正官によるWeb講習、オンデマンド講習等に置き換わったため、活動や任命が休止していた。今回新たにインストラクターを任命し、自事務所や近隣事務所の相談役など、新たな活動の在り方を模索していく。

事務所長等を対象としたコンプライアンス講習は、4月は適正業務管理官等が講師を務め、令和3年に発生した北海道開発局の不正事案を周知した。また、10月に実施した講習は、国土交通大学校の教授に外部講師として講義いただき、併せてコンプライアンス・ミーティングを行った。講義は、実感のこもった講義となった。また、ミーティングについては、再発防止策の一つである風通しの良い職場風土を題材として行った。これらをWeb会議にて局幹部も配信することで、意識の共有を地整全体に行った。

新規採用職員等のコンプライアンス意識の早期醸成については、若手職員や経験の浅い職員ほど、自ら望まなくとも、周囲の状況次第で入札談合等入札に関する違法行為に巻き込まれることがあり得ることから、早期に醸成を図ることとし、採用後2ヶ月以内に、対象者全員に対し発注者綱紀保持規程等の説明を実施した。

引き続き、コンプライアンス意識の浸透状況の確認、意識や知識の底上げを図るフォローアップを行い、コンプライアンス意識の定着を図る必要がある。

コンプライアンス・ミーティングについては、職員アンケートにおいて、「職員のコンプライアンス意識の一層の醸成」に効果があった取組と評価されており、今後においてもコンプライアンス意識の醸成や職場のコミュニケーションを向上させる取組の一つとして、役職、年齢等の属性毎の特性に応じ、テーマを工夫しながら、積極的に継続実施していく。

eラーニングについては、発注者綱紀保持及び国家公務員倫理関係について基礎的な問題から応用問題まで幅広く出題し、必要な知識の習得ができるよう工夫し取り組んだが、今後も継続し実施して行く。

3. 「事業者等」との接触に関するルールの強化

A. 取組の実施状況

(1) 事業者等との飲食に関するルールの徹底

①事業者との飲食の届出

事業者等との勤務時間外の飲食ルールを十分に徹底していくために、管理職員等が事業者等と飲食した場合には、飲食の金額に関係なく、事後に、相手方事業者等の氏名、日付、場所、金額等を書面により届け出ることを徹底する。

毎月開催しているコンプライアンス推進本部会議において、事業者等との飲食の届出状況を報告した。新型コロナウイルス感染症の5類感染症移行による飲食機会の増大をうけ、届出件数が一昨年度・昨年度に比べ大幅に増加の傾向にある。届出を失念することがないように、コンプライアンス・メッセージやイントラで飲食届出に関した内容を掲載し、また、コンプライアンス室長への不祥事情報提供メール時に、併せて注意喚起する等行った。

(2) 事業者等との応接ルールの徹底の継続

①オープンスペースにおける応接の徹底及び実効性の確保

事業者等との応接にあたっては、公正かつ適正に行うとともに、国民の疑惑や不信を招かないようにすべきであり、原則として受付カウンター等のオープンな場所で複数の職員により対応することを引き続き徹底する。

また、少人数官署においても、受付名簿を備え、企業名、氏名、理由等の記入を求めた上で応接することを徹底する。

事業者等との応接にあたっては、e－ラーニングを活用した学習や講習会等で繰り返し説明するなど応接ルールの周知を徹底した。また、少人数官署においても、受付名簿を備え、企業名、氏名、理由等の記入を求めた上で応接することを徹底し、各事務所の発注者綱紀保持担当者（事務所長等）が受付名簿を確認するとともに、その状況をコンプライアンス推進本部会議で情報共有した。受付名簿については、来庁者が他の来庁者情報を知り得ないように令和元年 12 月より連記方式から個別方式へと変更し、情報管理の徹底を継続している。

②事務所長等の応接状況の組織的把握

事業者等が、事務所長等を訪問する際のアポイント受付窓口を総務担当等に一元化し、総務担当等を経由した上で応接することを原則とすることにより、組織として応接状況を把握できるようにする。
また、事業者等の執務室への自由な出入りを制限する。

従来より、アポイント受付窓口を総務担当等に一元化を原則としており、組織として応接状況の把握の徹底を継続している。

（３）事業者等へのルールの遵守の要請

①事業者等へのコンプライアンス体制確立の要請等

事業者等に対し、「中部地方整備局コンプライアンス推進計画」の周知を継続するとともに、従業員がルールに反する働きかけ等を行わないよう指導するなど、各社のコンプライアンス体制の確立や取組の一層の推進を要請する。併せて、事業者等のコンプライアンス意識の向上を図るため、国家公務員倫理規程等で定められている具体的なルール等について、事業者等を対象とした講習会を実施する。また、事業者等に対して、職員から金品の要求等不適切な行為がなされた場合の通報窓口の周知や通報協力の要請を行う。

推進計画をホームページで公表し、事業者等に対して理解を求める取組を継続している。また、事業者団体等との意見交換会など様々な機会を通じ、再発防止対策の趣旨や内容等及び推進計画に基づく中部地方整備局の取組について、本局及び各事務所の幹部職員等が説明・周知するとともに、事業者等のコンプライアンス体制確立の要請を行った。

また、事業者団体（８月１６日 静岡県建設業協会、）主催の事業者等を対象にした講習会において、適正業務管理官が講師となって、「事業者の立場から見た公務員との接触ルール」をテーマにして講義を行う予定であったが、南海トラフ地震臨時情報の影響で新幹線が計画運休となったため、急遽、資料提供となった。

併せて、平成 28 年度不正事案の発生を受け、二度とこのような不祥事を起こさないという強い信念を恒常的に持ち、その信念が事業者等来庁者へも理解されるよう、組織としての「コンプライアンス宣言」を策定し、玄関や受付など職員や来庁者の目の付く箇所へ掲示する取り組みを継続して実施した。

その他の取組として、庁舎受付や執務室入口等に入室ルールを掲示し、来庁者に対して協力依頼を行う取組を継続して実施した。

※令和 6 年度 事業者団体への説明状況

【実施状況】54回（R6年2月末現在）

1. 対象団体

- ①工事関係：各県建設業協会、（一社）日本埋立浚渫協会 等
- ②コンサルタント関係：（一社）建設コンサルタント協会 等

2. 実施状況

定期総会、意見交換会等で説明及び要請。

②有資格者業者への競争参加資格認定通知時の周知

競争参加資格の認定通知時等の機会に、発注者綱紀保持規程に定める応接ルール等の取組を記載したリーフレットを同封し、事業者等に周知する。

競争参加資格の随時認定通知時に発注者綱紀保持規程に定める応接ルール等の取組を記載したリーフレットを同封し、事業者等に周知した。

③リーフレットの掲示の徹底

各所属のカウンター等、全ての応接対応箇所に、発注者綱紀保持規程に定める応接ルール等の取組を記載したリーフレットの掲示を引き続き徹底する。

各所属のカウンター等、全ての応接対応箇所に、発注者綱紀保持規程に定める応接ルール等の取組を記載したリーフレットを掲示することについて、コンプライアンス推進責任者（事務所長等）を通じ継続して徹底を図った。

④退職準備セミナーにおけるコンプライアンス研修の実施

退職者が再就職によって「利害関係者」となり、不正事案に関係することもあることから、退職準備セミナーにおいて、退職後もコンプライアンス意識を堅持するよう、不正事案を題材にし、コンプライアンス研修を実施する。

令和6年6月27日に実施した退職準備セミナーにおいて、退職後もコンプライアンス意識を堅持するよう指導を行った。国家公務員倫理規程について事業者向けに作成された資料も活用した。また、令和7年3月13日に実施した退職準備セミナーにおいては、平成28年度不正事案及び令和4年度不正事案も題材に取り入れ、更に、聴講だけでなく、自分や元同僚が利害関係者となった場合の対応に関する意見発表など、より具体的な参加型研修とした。

B. 検証（評価）

【自己評価】

事業者等との不適切な接触が、不正事案の発生要因の一つとして挙げられることから、事業者等との接触に関するルールを強化し徹底する取組を進めてきた。

管理職員等が事業者等と飲食した場合には、相手方事業者等の氏名等を書面により届け出ることを周知し徹底を図った。また、令和5年5月の新型コロナウイルス感染症の5類感染症移行により増大が見込まれたことから、コンプライアンス・メッセージやイントラ掲載などを実施し、ルールの再周知、再徹底を実施した。併せて、国民の疑惑や不信を招かないよう、組織のみならず職員個人を守るためにも、事業者等との応接はオープンな場所で複数の職員により対応することが重要であることから、これら事

業者等との応接ルール等について職員への周知・徹底を図った。

事業者社員からの不当な働きかけが事案発生の端緒となっていることから、事業者等へのコンプライアンス体制確立の要請に加え、事業者向けの講習を実施した。

職員アンケートでは、事業者等へのコンプライアンス保持の取組を続けていく必要があるとの意見も多く、引き続き事業者等への周知・徹底を図っていく。また、職員から金品の要求等不適切な行為がなされた場合の通報窓口の周知や通報協力の要請を引き続き行っていく。

また、従前から行っている退職準備セミナーにおいては、新たに令和4年度の不正事案も題材に取り入れ、更に、意見発表も取り入れ、参加型の研修として実施した。今後も、退職者のコンプライアンス意識の堅持を高めるよう取組んでいく。

4. 風通しが良く、不正の芽を見逃さない職場環境づくり

A. 取組の実施状況

(1) 事業者等との組織的対応

①事業者等との対応方法等で迷った時の相談体制

部長、事務所長を補佐する立場にあり、日頃から職員と接する機会の多い本局及び事務所の幹部職員（各部次長クラス、事務所の副所長）等が、職員の相談相手となり組織的対応が図られる体制を継続する。

相談相手となる幹部職員等と所属職員は、日頃から相互にコミュニケーションの充実を図るように心がけ、各部長、事務所長等の指導の下、職員が抱えている課題を定期的に直接聞き取るなど、早期に組織として把握し、適切に対応する。

【相談窓口】

事務所 副所長、総務課長

本 局 総括調整官、企画調整官、技術調整管理官、建設産業調整官、
河川情報管理官、道路情報管理官、事業計画官、港政調整官、
営繕調査官、用地調整官、適正業務管理官
各部筆頭課課長補佐・建設専門官（コンプライアンス担当）

日頃から職員と接する機会の多い本局及び事務所の幹部職員（各部次長クラス、事務所の副所長）を職員の相談相手として指定し、組織的対応が図られる体制を平成29年度より継続して確保してきたところであるが、不正事案を防止するためには相談しやすい環境を整備し、適切に対応できる体制を構築することが重要であることから、相談窓口には事務所の総務課長等を加え相談体制を拡充した。併せて、コンプライアンス携帯カードの裏面に相談窓口を記載し、相談しやすい環境を整備した。また、職員の相談役として指定されている幹部職員の部屋の入口に「コンプライアンス相談窓口」と明示する取組を継続した。

今後の課題としては、コンプライアンス推進室と相談窓口のメンバー及び役割の重複する部分を解消し、よりわかりやすい体制を構築することで、円滑な情報共有を図る必要があるため、次年度のコンプライアンス推進計画の作成にあたり検討を行う。

②具体的な対応例等の組織的な共有

現場で発生する具体的事例の対応方法について、実務経験者の体験談や学識経験者からのアドバイス等を参考にしつつ、意見交換を行う「事業連絡会議」を実施し、事

業執行マネジメントを担い、職員からの相談の相手となる副所長を組織的に支援する体制を継続する。

各事務所において事業執行マネジメントを担い、職員からの相談相手となる副所長（技術）を対象に、現場で発生することが考えられる具体事例の対応方法について、実務経験者の体験談や学識経験者からのアドバイス等を参考にしつつ、意見交換を行う「事業連絡会議」を開催し、風通しが良く、不正の芽を見逃さない職場環境づくりに向けた組織的な支援体制の構築を継続した。

開催日時：令和6年8月9日

場 所：南海トラフ地震臨時情報の対応のため、急遽、書面開催とした。

H28年度不正事案の再発防止策として取り組んできた「事業連絡会議」については、技術系副所長のコンプライアンス意識の向上や組織における役割の認識定着など一定の成果を得られた。

今後は、事務技術全体的な取組も視野に、次年度のコンプライアンス推進計画の作成にあたり検討を行う。

（２）内部報告（内部通報）の匿名性確保等

①匿名性を確保した報告方法の周知

不正行為を見知った職員がためらうことなく報告できるよう、内部報告制度の重要性及び報告から調査段階まで報告者の匿名性を確保した報告システムであることの周知を図る。

職員が匿名での通報ができるシステムを、職員向けイントラネットに掲示して、平成29年4月から運用を継続している。適正業務管理官等が実施しているコンプライアンス講習会及び職員研修で実施しているコンプライアンス講義の内容に含めて周知している。

今後の課題としては、昨今の社会情勢等を踏まえ、内部報告を行った職員の保護に関する記載も必要となるため、次年度のコンプライアンス推進計画の作成にあたり検討を行う。

また、コンプライアンスの取り組み全般においても同様に、職員保護に関する記載が必要となるため、合わせて検討を行う。

②内部報告の第三者委員会への報告徹底

対応マニュアルを改正し、内部報告があった場合、内容の如何に拘わらず、コンプライアンス推進本部及びコンプライアンス・アドバイザリー委員会（弁護士を含む第三者委員会）に報告し、報告内容や調査方法等について助言を受け、対応する。

また、年度当初及び内部報告担当者が異動の際に、研修を実施する。

内部報告があった場合、内容の如何に拘わらず、コンプライアンス推進本部及びコンプライアンス・アドバイザリー委員会に速報し、報告内容や調査方法等について助言を受け、対応するよう、対応マニュアルを全面改正した。また、グループウェアを活用し、マニュアルや対応方法などの共有（研修）や報告の際の速報体制を構築した。

(3) 事業者等との組織的対応

① 端緒段階で不正を摘み取る組織的対応の継続

国家公務員倫理規程を守らせる組織的な対応を確実に実施できるように、コンプライアンス推進室長（事務所の副所長）を中心とした体制を継続し、端緒段階での対処方法を予め職員に指導するとともに、事業者等に対して、適正に対応できるようにする。

年度当初に開催した「事務所コンプライアンス推進室長会議」において、「令和6年度中部地方整備局コンプライアンス推進計画」の説明を行い体制の確立等について指示した。

また、適正業務管理官等が講師となり、オンデマンド方式で開催したコンプライアンス講習では、その内容に、「中部地方整備局発注者綱紀保持規程」に定めている事業者等との応接方法（事業者等から不当な働きかけを受けた場合）も含めて実施した。

職員研修では、コンプライアンスの講義を実施している。その内容に、「中部地方整備局発注者綱紀保持規程」に定めている事業者等との応接方法（不当な働きかけを受けた場合）も含めて実施した。

B. 検証（評価）

【自己評価】

風通しが良く、不正の芽を見逃さない職場環境づくりに向けて各取組を実施した。事業を進めるうえで日常的に現場において発生する課題を、職員が一人で抱え込んでしまうことがないように、日頃から職員と接する機会の多い本局及び事務所の幹部職員（各部次長クラス、事務所の副所長）に加え、不正事案を防止するためには相談しやすい環境を整備し、適切に対応できる体制を構築することが重要であるため、相談窓口には事務所の総務課長等を加え、相談体制を確保している。幹部職員等は、機会を捉えて直接聞き取るなど、職員の相談相手となることで組織的な対応が図られるよう相談体制を確保し、相談相手となる幹部職員の部屋の入口に相談窓口の表示を継続し周知徹底を図った。また、相談窓口となる職員には「コンプライアンス（発注者綱紀保持）の基本的な知識集（令和6年4月作成）を配布して、令和4年度事案の概要や再発防止策、更に中部地方整備局独自の取組である飲食の届出を解説し、相談窓口となる職員を支援した。

次年度においては更に相談窓口について拡大し、コンプライアンス推進室の室員が対応するように変更する。相談窓口をコンプライアンス推進室の室員が当たることとするため、事業連絡会議は廃止する。技術の副所長のフォローについては、副所長への講習会や役職別コンプライアンス・ミーティングを行うことで意識の醸成を図る。

また、不正行為の端緒段階で組織的な対応ができるよう、職員が通報を臆することなく匿名での通報ができるシステムを、職員向けイントラネットに掲示して、平成29年4月から運用を開始し、講習会等においても周知を図っている。

さらに、風通しの良い職場づくりが職員間のコミュニケーションを向上させ、不正が起こりにくい風土を作っていくとの認識の元、コンプライアンス・ミーティング等の機会を利用して意識の浸透を図った。

令和4年度不正事案においては、事案発覚前の内部報告への対応が不十分だったこと、内部報告担当者の認識不足があったとされたことから、内部報告については調査

段階よりアドバイザー委員会からの客観的かつ幅広い助言を受けることとした。また、グループウェアを活用し、内部報告担当者間でのマニュアルや内部報告の迅速な共有体制など、年度当初や異動時から対応出来る環境を構築した。今後も継続していく。

5. 入札契約関係の情報管理の徹底等

A. 取組の実施状況

(1) 入契委員会の運営や入札契約方式の見直し

①入契委員会の構成員の限定化

業務上、技術評価点を知る必要のない工事発注担当課長は、公告文審査段階の入契委員会のみ出席することとし、構成員を限定化する。

また、入契委員会資料のマスキングを徹底する。

全事務所の入札・契約手続運営委員会の運営要領を改正し、平成 29 年 2 月 1 日以降、工事発注担当課長の出席については、公告文審査段階の入契委員会のみに限定化している。

入札・契約手続運営委員会資料のマスキングについては、同時提出方式以外の工事について、本店所在地等を初めとした参加企業固有情報のマスキングの周知徹底を継続した。

②技術評価点の審査時期の後倒し

入札前には技術評価点に関する情報を知り得ないよう、入札後の入契委員会で技術評価に関する審査を実施することを徹底する。

入札書と技術資料の同時提出方式の拡大を全工事に適用したことにより、技術資料等の評価審査の時期が入札（参加申請）後となっている。

③同時提出方式の適用工種等の拡大の試行継続

高知談合を踏まえた本省通知により、同時提出方式は、事務所で発注する施工能力評価型の 3 億円未満の一般土木 C 等級の工事に適用することとなっているが、全工種への適用拡大の試行を継続する。

また、本局で発注する全工種の工事においても同時提出方式の適用拡大の試行を継続する。

一般競争総合評価落札方式の施工能力評価型を採用する工事及び技術提案評価型 S 型を採用する工事について平成 29 年 8 月 1 日より、全工種を対象に同時提出方式を継続している。

④「オーダー型調達」分類の導入

事務用品等、一般的に流通している物資・資機材等以外の調達を新たにオーダー型調達に分類する。

オーダー型調達における技術的要件等の条件明示を導入し、個別に見積もりを依頼する等、見積もりのルールを徹底する。見積もりの条件及び見積もり額の妥当性を入札契約手続運営委員会等で確認する。

令和 5 年 8 月・9 月、事務連絡「入札契約手続き及び進捗管理・検査体制の適正な確保にかかる再発防止策の運用について」を発出して取り組みの徹底を計ると共に、入札・契約手続運営委員会の運営要領を改正し、オーダー型調達に分類された案件について、見積もり条件及び見積もり額の妥当性を入札契約手続運営委員会等で確認している。

⑤入札監視委員会審議事案の追加

現在、入札監視委員会の審議事案は、委員により無作為に抽出されているが、中部地方整備局長が審議を要すると認めた事案を審議事案に追加する。

令和 5 年 9 月、「中部地方整備局入札監視委員会規則」の一部を改正するとともに「中部地方整備局入札監視委員会運営方針」を定め、令和 6 年実施の定例会議において中部地方整備局長が審議を要すると認めた事案を審議案件に追加している。

(2) 情報管理の徹底

①予定価格等の積算にかかる厳格な情報管理

情報管理責任者であっても、入札締切日以前に予定価格等が把握できないよう改良した積算システムを運用して、情報管理を徹底する。

入札締切日以前に予定価格等が把握できないよう積算システムを改良し、入札締切日（予定価格等の閲覧が可能となる日）を設定する者（副所長等）と予定価格下調べ調書を作成する者（発注担当課長等）に別々に権限を与えることによって、入札締切日以前に予定価格等を把握できる者をなくす運用を平成 29 年 4 月 1 日より継続している。

②技術審査データの厳格な管理

本局における技術審査データ（技術資料、技術提案書）の管理を一元化するために技術審査支援システムを運用し、審査のプロセス毎にアクセス権限を付与することとし、併せてアクセスログ保存等を行うことでセキュリティ強化を図る。

平成 30 年度 4 月当初から技術審査支援システムの運用を継続した。

③技術提案書の厳格な情報管理

事務所等における技術提案書の厳格な情報管理のため、担当職員に技術提案書の情報管理の重要性を認識させるとともに、本局から事務所等への技術提案書の送達及び事務所等における管理、処分等の取扱いについて、厳格な情報管理を徹底する。

本局から事務所等への技術提案書の送達方法及び事務所等における管理、処分等の取扱いを定め、担当職員等に周知徹底し情報管理の厳格化を継続した。

④情報管理総括責任者等の情報管理の徹底

情報管理総括責任者は、組織としての情報の適切な管理、秘密保持に責任をもつが、一方で情報の利用（アクセス）権限がないこと等、役割を再整理、周知徹底する。また、発注担当職員に対し、年度当初に「情報管理責任者・業務上取り扱う者指定簿」によりアクセス権の範囲を認識させるとともに、新たに発注担当となる職員に対して、

発注者綱紀保持規程に定める情報管理のルールに関する研修を実施する。

発注担当職員に対して担当外の職員から情報を求める行為についても、いわゆる「不当な働きかけ」としての報告対象とし、発注者綱紀保持担当者への報告を徹底する。なお、職員が不当な働きかけを行った事業者等に対して、「応じられない」旨及び「記録・公表される」旨を伝えた際に、事業者等が発言を取り消した場合等についても、発注者綱紀保持担当者への報告を徹底する。

平成 29 年 3 月に中部地方整備局発注者綱紀保持規程を改訂し、中部地方整備局の発注担当職員に対して担当外の中部地方整備局職員から情報を求める行為についても、いわゆる「不当な働きかけ」に当たることとし、発注者綱紀保持担当者への報告対象とした。職員が不当な働きかけを行った事業者等に対して、「応じられない」旨及び「記録・公表される」旨を伝えた際に、事業者等が発言を取り消した場合等についても、発注者綱紀保持担当者への報告を徹底することを、コンプライアンス講習や、中部地方整備局の職員研修等において、コンプライアンスに関する講義で説明した。令和 4 年度から工事契約に加えて建設コンサルタント業務等に係る発注事務も情報管理責任者及び当該情報を業務上取り扱う者の指定の対象に追加し、「情報管理責任者・業務上取り扱う者指定簿」を作成した後に指定された職員に写しを送付して情報管理を徹底していたところであるが、再発防止策を踏まえ、年度当初及び異動時に、指定簿のポイントや基本的事項をまとめた研修資料と送付された指定簿を併せて確認することを事務連絡にて周知し、令和 6 年度では年度当初の異動に伴い新たに情報管理責任者となった職員に対して情報管理のルールに関する研修を実施した。

(3) 積算と技術審査・評価の分離

① 本局発注工事における分離体制の確保

本局発注工事において、技術提案書の評価を専門の技術審査担当部署で行い、引き続き、積算と技術審査・評価の分離体制を確保する。

本局発注工事において、平成 29 年 4 月より予定価格等の作成（積算）と公告文案の作成は工事発注担当課で行い、競争参加者の資格審査、技術審査等は企画部技術検査室等で行うこととした。技術検査室は個室内で審査を行っており、取り扱う書類も鍵付きのロッカーで管理するなど、完全に分離された環境で適切に業務を遂行することで情報管理の強化を継続した。

(4) 予算執行の見える化と共有

予算の執行について、局幹部・事務所長が年度当初から四半期毎に進捗確認を行い、繰越・不用の可能性のある状況について把握・共有できる仕組みを構築する。

局長より職員向けに、予算の不用については職員個々の責任ではなく組織的に判断されるべきものであり、不相当なプレッシャーを感じる必要はない旨の、予算執行の意識を改革するためのメッセージを発出する。

予算の執行状況の四半期毎の進捗確認については、第 2 四半期分は令和 6 年 10 月 17 日、第 3 四半期分は令和 6 年 1 月 16 日の局部長会（局幹部・事務所長が参加）において執行状況の確認を行い、適切に執行がなされていることを確認した。

令和 5 年 8 月 10 日、予算執行は、各々の担当者が抱え込んで思い悩むものではなく、組織として状況把握、検討・判断するべきものであることを、局長から職員への

メッセージとして発出し、同メッセージをイントラに掲載することで継続して周知を行っている。

(5) 進捗管理・検査体制

①監督・検査のWチェック体制の構築

オーダー型調達に監督職員を任命し、監督・検査のWチェック体制を構築する。

令和5年8月・9月、事務連絡「入札契約手続き及び進捗管理・検査体制の適正な確保にかかる再発防止策の運用について」を発出して取り組みの徹底を計っている。

②DX技術の活用

オーダー型調達において、出来形管理、写真管理等に関する必要な書類を仕様書に規定する。

オーダー型調達等において、3次元データで算出した総量により、変更設計書の精算数量の妥当性を確認する。

令和5年8月・9月、事務連絡「入札契約手続き及び進捗管理・検査体制の適正な確保にかかる再発防止策の運用について」を発出して取り組みの徹底を計っている。

B. 検証（評価）

【自己評価】

入札契約等の業務上知りうる情報の漏えいが、不正事案の発生要因の一つとして挙げられることから、入札契約方式等における不正が起こりうる余地を無くすよう、入札契約関係の情報管理の徹底に向けた各取組を進めた。なお、本局における技術審査データ（技術資料、技術提案書）については、契約課、技術審査担当部署において、それぞれで管理されていたことから、これらを一元管理するとともにアクセス状況を監視することでセキュリティ強化を図る技術審査支援システムを構築し、平成30年度4月当初からの運用を継続している。

オーダー型調達に該当する4調達について、再発防止対策が確実に実施されていることを入札契約手続運営委員会において確認したうえ入札契約手続を行った。

入札監視委員会において、局長が審議を要すると認めた事案について審議を受けた。当該審議事案に対する意見の具申又は勧告はなかった。

情報管理においては、情報管理総括責任者は、組織として情報の適切な管理、秘密保持に責任をもつが、一方で情報の利用権限がないことについて、引き続き、事務所長を対象とした講習等で周知を行う。

予算執行は、組織として対応するものであり、各々が抱え込むものではないことを職員へ周知するため、引き続き、メッセージをイントラに掲載する等により周知を実施する。また、予算の執行状況については、引き続き、四半期毎に局部長会において進捗確認を実施する。

6. 推進計画の実施状況及び実効性の定期的検証

A. 取組の実施状況

(1) 再発防止策のフォローアップ

再発防止策を踏まえたコンプライアンス推進計画に基づく取組の進捗状況や効果等

を、事務所単位で開催する講習会の際の確認や以下に掲げる取組によって検証し、必要な見直しを行う等、適切にフォローアップを行う。

なお、「事業者等との飲食の届出」については、各事務所の状況を定期的に推進本部会議へ報告する。

事務所等における取組状況等については、中間（8月）及び年度末（2月）の2回、コンプライアンス推進室長による点検報告を実施している。また、「事業者との飲食の届出」については毎月、「少人数官署における受付名簿による対応」については、前述の点検報告の状況を推進本部会議へ報告した。

（2）コンプライアンス推進本部によるモニタリング等

コンプライアンス推進責任者から取組状況に関する報告の聴取やコンプライアンス推進室長（副所長等）による点検報告により取組の着実な実施を図るとともに、報告された内容（創意工夫ある取組等）を各事務所のコンプライアンス推進責任者と情報共有することにより、事務所等における主体的な取組の促進を図る。また、前年度のコンプライアンスに関する取組の結果について、ホームページで公表し、引き続き透明性の確保を図る。

月例コンプライアンス推進本部会議にて、コンプライアンス推進責任者（事務所長等）が事務所等における主体的な取組（独自取組）をWeb会議にて自ら報告することとし、報告を全推進責任者に共有している。また、前述の推進室長による点検報告と併せ、独自取組の資料を収集し、全事務所に横展開を行った。

また、中部地方整備局におけるコンプライアンスの取組については、前年度の推進計画の実施状況等をコンプライアンス報告書として取りまとめ、中部地方整備局ホームページで公表し、透明性の確保を図っている。

（3）意識調査の実施

コンプライアンス意識及び取組に関して職員へのアンケート調査を実施し、取組の効果についての検証を行う。

12月から1月にかけて、全職員を対象に、職員のコンプライアンス意識等についての任意のアンケート調査を実施し、取組の効果についての検証を行い62.3%の職員から回答を得られた。

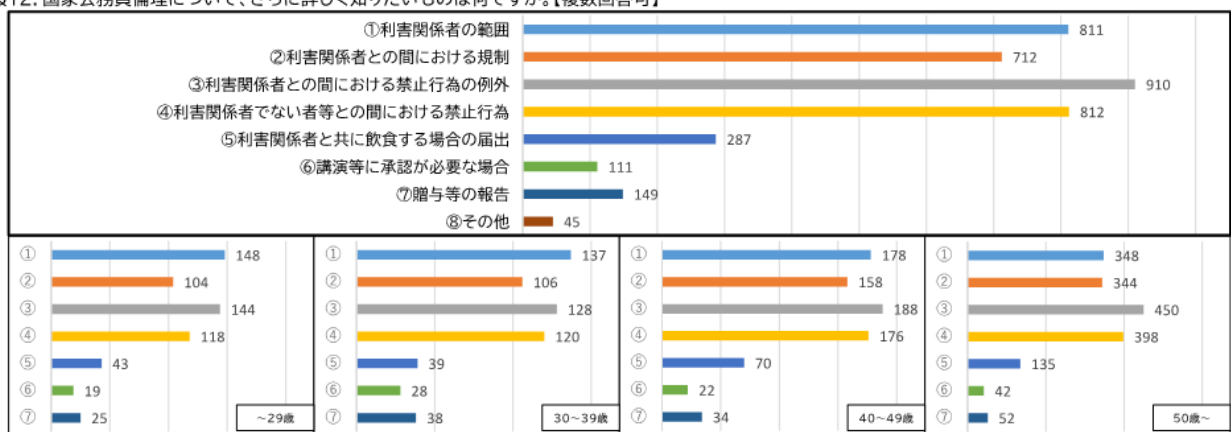
アンケートでは、回答者の84%の職員が、今年度の推進計画の取組はコンプライアンス意識の向上に効果があったと回答した。

効果があったと思う取組は、①eラーニング、②オンデマンドによる講習会③コンプライアンス・ミーティングが上位となり、今後のテーマに関する希望は、①他地整等不正事案の概要、②パワハラ関係、②R4不正事案の概要が上位であった。職員の関心を引きつけ、意識向上に繋がるよう取組を計画していく。

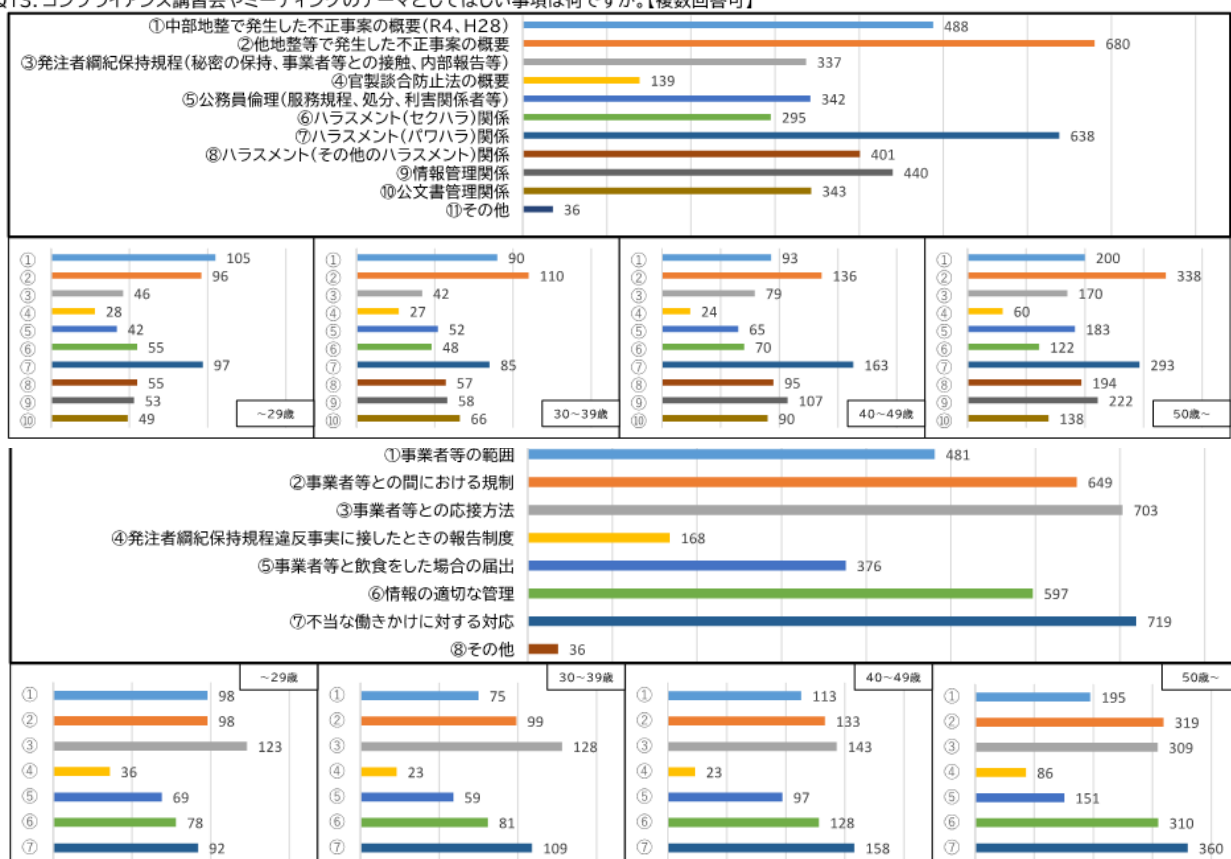
内部報告（内部通報）及び不当な働きかけに関する報告については、制度について理解が得られるよう、今後の研修やイントラ掲示などで引き続き説明していく。

アンケートの自由記述では、これまでの取組を継続することが大切との意見が多かった一方、取組の効率化を求める意見もあったため、各種取組の実施方法をより一層工夫する必要がある。

Q12. 国家公務員倫理について、さらに詳しく知りたいものは何ですか。【複数回答可】



Q13. コンプライアンス講習会やミーティングのテーマとしてほしい事項は何ですか。【複数回答可】



(4) 監査機能の充実

再発防止策を踏まえた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を、引き続き一般監査実施計画の監査項目に加え、内部監査を実施する。監査結果については、内容を十分精査の上、コンプライアンス推進の取組等へ適宜反映を行う。

令和4年度一般監査により推奨された事例、指摘された事項については、令和5年4月7日に開催したコンプライアンス推進室長会議で情報共有を図った。

令和5年度一般監査実施計画書において、中部地方整備局コンプライアンス推進計画ほかコンプライアンスの徹底に関する取組を監査の重点項目として実施した。

1) 職員のコンプライアンス意識の一層の醸成

- 2) 「事業者等」との接触に関するルールの強化
- 3) 風通しが良く、不正の芽を見逃さない職場環境づくり
- 4) 入札契約関係の不正事案に対する再発防止の取組
 - ①発注担当職員の責務
 - ②情報管理の徹底

令和4年度、5年度の監査において、一部に「情報管理責任者・業務上取り扱う者指定簿」と業務の実態が整合していない事例やアクセス制限フォルダに非対象者が設定されている事例が見受けられたことから、全事務所等のコンプライアンス推進室長を通じて、情報管理責任者による「業務分担」と「情報管理責任者・業務上取り扱う者指定簿」と「アクセス制限フォルダのアクセス権限者」の相関チェックを実施するよう指示し速やかな是正を図ったが、令和6年度の監査においても一部で不適切な処理が確認された。

B. 検証（評価）

【自己評価】

コンプライアンス推進計画の実施状況及び実効性の定期的検証として各取組を実施した。

一般監査実施計画においては、再発防止策を踏まえた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を監査項目に加え監査を実施し、監査結果を踏まえてフォローアップを行った。

また、平成6年度の監査において確認された不適切な処理については、監査の対象事務所に限らず全事務所に対して本局の適切な指導が必要であるため、引き続き、指導を実施していく。

また、アンケート結果も踏まえ、工夫しながら取組を継続していくこととする。

7. その他

A. 取組の実施状況

（1）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制効果の一端を担う観点から、事務所ごとの年間を通じた応札状況の傾向等について、引き続きホームページで公表し、透明化・情報公開の強化を図る。

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（管理所）ごとの一般土木工事（C等級）又は港湾土木工事（B等級）における各月・各年度の平均落札率や受注者別の年間受注額及び受注割合を、中部地方整備局ホームページで公表し、透明化・情報公開の強化を図る取組を継続して実施した。

B. 検証（評価）

【自己評価】

応札状況の情報公開は、年間を通じた応札状況の傾向を中部地方整備局のホームページで公表することにより、職員の平均落札率などの推移に対する意識を高めるとともに、外部から閲覧されることにより入札談合の抑止効果も期待できるため、今後も継続していく。

8. コンプライアンス推進体制

中部地方整備局におけるコンプライアンスの推進・保持を効果的・効率的かつ自律的に推進するため、局長を本部長とする中部地方整備局コンプライアンス推進本部及び推進本部決定により、本局及び各事務所（管理所）に設置したコンプライアンス推進室によるコンプライアンス推進体制を継続する。

また、再発防止策に基づき、平成 29 年度より追加した以下の体制を継続する。

- (1) 発注者綱紀保持担当者として、適正業務管理官と事務（管理）所長を配置。（事務（管理）所長は平成 29 年度より追加。）
- (2) 本局及び事務所の幹部が相談相手となり、組織的対応が図られる体制を継続。
- (3) 端緒段階で不正を摘み取るために、コンプライアンス推進室長（事務所の副所長）を中心とする体制を継続。
- (4) 専門的な判断ができる外部有識者を招き、（2）の相談相手を組織的に支援する事業連絡会議を継続実施。適正業務管理官は、コンプライアンス推進の実務的な総括責任者として、本局各部・各事務所に対する指導・調整や関係機関との対外的な調整等を行う。

また、外部有識者で構成される中部地方整備局コンプライアンス・アドバイザー委員会において、推進計画等の改善に向けた意見・提言を受けながら、コンプライアンスの推進及びそのための内部統制を堅持する。

A. 取組の実施状況

中部地方整備局では、平成 24 年に発覚した高知県内における入札談合事案を受け、中部地方整備局における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を図るため、平成 24 年 11 月 16 日に中部地方整備局コンプライアンス推進本部規則を制定し、同年 11 月 20 日付けで、中部地方整備局長を本部長とする「中部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、また、年度毎に作成・決定する推進計画に、外部からの意見等を反映させるため、平成 24 年 11 月 16 日にアドバイザー委員会を設置した。

さらに、推進本部の決定により、推進本部の活動を補佐し、推進計画を効果的・効率的に推進するために、平成 24 年 11 月 20 日付けで「中部地方整備局コンプライアンス推進室」（以下「推進室」という。）を設置した。推進本部は、以下のとおり推進本部会議を開催し、推進室からの報告等により推進計画の実施状況を把握し、中部地方整備局におけるコンプライアンス推進の強化を図ってきた。コンプライアンス推進本部会議の内容は、各事務所等コンプライアンス推進室長（事務所副所長等）を通じて周知徹底を図った。併せて、会議資料を職員向けイントラネットに掲載した。

※参考：コンプライアンス推進本部会議開催実績一覧

令和 6 年度 コンプライアンス推進本部会議

開催日	会 議 名	議 事 内 容
R6. 4. 24	第 133 回 推進本部会議	活動状況報告(3 月末～4 月)及び今後の取組計画について
R6. 5. 29	第 134 回 推進本部会議	活動状況報告(4 月末～5 月)及び今後の取組計画について

R6. 6. 25	第 135 回 推進本部会議	活動状況報告(5月末～6月)及び今後の取組計画について
R6. 7. 30	第 136 回 推進本部会議	活動状況報告(6月末～7月)及び今後の取組計画について
R6. 8. 28	第 137 回 推進本部会議	活動状況報告(7月末～8月)及び今後の取組計画について
R6. 9. 30	第 138 回 推進本部会議	活動状況報告(8月末～9月)及び今後の取組計画について
R6. 10. 29	第 139 回 推進本部会議	活動状況報告(9月末～10月)及び今後の取組計画について
R6. 11. 26	第 140 回 推進本部会議	活動状況報告(10月末～11月)及び今後の取組計画について
R7. 1. 7	第 141 回 推進本部会議	活動状況報告(11月末～12月)及び今後の取組計画について
R7. 1. 28	第 142 回 推進本部会議	活動状況報告(12月末～1月)及び今後の取組計画について
R7. 2. 25	第 143 回 推進本部会議	活動状況報告(1月末～2月)及び今後の取組計画について
R7. 3. 25	第 144 回 推進本部会議	活動状況報告(2月末～3月)及び今後の取組計画について 令和6年度中部地方整備局コンプライアンス報告書について 令和7年度中部地方整備局コンプライアンス推進計画について 発注者考古保持マニュアルについて

※参考：中部地方整備局コンプライアンス・アドバイザー委員会開催実績

(中部地方整備局コンプライアンス・アドバイザー委員会委員)

委員長：熊田 均 弁護士
 委員：上田 圭祐 公認会計士
 “：柴田 義朗 弁護士
 “：豊田 雄二郎 中日新聞社 論説委員
 “：横溝 大 名古屋大学大学院 教授

(令和6年度末現在、委員は五十音順・敬称略)

・第16回委員会

日時：令和7年3月14日(金) 14:00～16:00

出席委員：熊田委員長、上田委員、柴田委員、豊田委員、横溝委員

議事：

- ・令和6年度 中部地方整備局コンプライアンス報告書(案)
- ・令和7年度 中部地方整備局コンプライアンス推進計画(案)
- ・発注者綱紀保持マニュアル(改正案)

B. 検証(評価)

【自己評価】

コンプライアンス推進本部会議を毎月1回開催し、本部長から各事務所に対しコンプライアンスの推進について指示を行い、内部統制を堅持した。コンプライアンス推進本部会議の内容は、コンプライアンス推進室長(事務所副所長等)を通じて周知徹底を図った。併せて、会議資料を職員向けイントラネットに掲示した。

また、アドバイザー委員会を開催し、委員からいただいた改善に向けた提言を踏まえて推進計画の策定を進めた。

各事務所のコンプライアンス推進室は事務所独自の取組等、事務所におけるコンプライアンス等の強化を効果的・効率的かつ自律的に推進するうえで機能した。

適正業務管理官は、本局各部・各事務所のコンプライアンス推進担当者を指導するとともに、他の地方整備局の適正業務管理官とも意見交換を行った。

9. アドバイザリー委員会の評価・意見

令和7年3月14日に開催された「第16回中部地方整備局コンプライアンス・アドバイザリー委員会」において「令和6年度中部地方整備局コンプライアンス報告書」について了承を得た。

委員からは、令和6年度の取組結果に対する様々な意見が出された。主な意見は次のとおりである。

- ・次年度の計画については、今年度の取組結果を踏まえつつ、職員のニーズに対応した内容とすることで、より有効な取組につながると思う。
- ・過去の不正事案を踏まえ、中部地方整備局が一体となり、組織としてコンプライアンスに取り組んでいくことが重要である。

まとめ

中部地方整備局では、平成 28 年度に相次いで職員が逮捕されるという、極めて深刻な事態の発生に、強い危機感を持ち、損なわれた国民からの信頼を回復し地域の信頼を取り戻すため、「中部地方整備局発注工事にかかる不正事案再発防止検討委員会」で取りまとめられた再発防止策をベースに毎年度推進計画を策定し、各種取組を継続・強化してきたところである。

しかしながら、令和 4 年度末に中部地方整備発注の資材調達において、名古屋港湾事務所の元事務所長が入札談合等関与行為防止法違反等で逮捕されるに至った。これを受け、外部有識者からなる第三者委員会による再発法施策等の提言等が取りまとめられ、コンプライアンス・アドバイザー委員会の助言を受け、令和 5 年 8 月 10 日に中部地方整備局コンプライアンス推進計画の改正を行い、再発防止策の取組を実施してきたところである。

新たに追加された取組については、今後、取組を実施しながら検証を行い、問題が判明した場合には見直しを検討することとし、従前からの取組についても、形骸化されているものがないか再確認し、効果的な形に見直していくこととする。

令和 7 年度は、今年度の取組結果や過去の不祥事を踏まえ、推進計画を見直し、不祥事を繰り返さないとの強い決意をもって、業務全般における法令遵守を、組織が一丸となって、コンプライアンスの取組を実施していくこととする。