

令和7年度

中部地方整備局コンプライアンス報告書

令和8年3月 中部地方整備局

令和7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7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「コンプライアンス宣言」の掲示（組織・管理職員）.....	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・メッセージの発出.....	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.....	8
(4) コンプライアンス指導者の育成と活用.....	8
①コンプライアンス指導者に関する研修の充実.....	8
②コンプライアンス指導者の活用方法の検討.....	8
B. 検証（評価）.....	9
3. 「事業者等」との接触に関するルールの強化.....	10
A. 取組の実施状況.....	10
(1) 事業者等との飲食に関するルールの徹底.....	10
①事業者との飲食の届出.....	10
(2) 事業者等との応接ルールの徹底の継続.....	11
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.....	11
②事務所長等の応接状況の組織的把握.....	11
(3) 事業者等へのルールの遵守の要請.....	11
①事業者等へのコンプライアンス体制確立の要請等.....	11
②有資格者業者への競争参加資格認定通知時の周知.....	12
③リーフレットの掲示の徹底.....	12
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.....	12
B. 検証（評価）.....	13
4. 風通しが良く、不正の芽を見逃さない職場環境づくり.....	13
A. 取組の実施状況.....	13
(1) 事業者等との組織的対応《事前対応》.....	13
①事業者等との対応方法等で迷った時の相談体制.....	13
(2) 内部報告（内部通報）の匿名性確保等.....	14

①匿名性を確保した報告方法の周知.....	14
②内部報告を行った職員の保護.....	14
③内部報告の第三者委員会への報告徹底.....	14
(3) 事業者等との組織的対応《事後対応》.....	14
①端緒段階で不正を摘み取る組織的対応の継続.....	14
(4) コンプライアンスに関する取組における職員の保護.....	15
B. 検証（評価）.....	15
5. 入札契約関係の情報管理の徹底等.....	16
A. 取組の実施状況.....	16
(1) 入契委員会の運営や入札契約方式の見直し.....	16
①入契委員会の構成員の限定化.....	16
②技術評価点の審査時期の後倒し.....	16
③同時提出方式の適用工種等の拡大の試行継続.....	16
④「オーダー型調達」分類の導入.....	16
⑤入札監視委員会審議事案の追加.....	17
(2) 情報管理の徹底.....	17
①予定価格等の積算にかかる厳格な情報管理.....	17
②技術審査データの厳格な管理.....	17
③技術提案書の厳格な情報管理.....	17
④情報管理総括責任者等の情報管理の徹底.....	17
(3) 積算と技術審査・評価の分離.....	18
①本局発注工事における分離体制の確保.....	18
(4) 予算執行の見える化と共有.....	18
(5) 進捗管理・検査体制.....	19
①監督・検査のWチェック体制の構築.....	19
②DX技術の活用.....	19
B. 検証（評価）.....	19
6. 推進計画の実施状況及び実効性の定期的検証.....	20
A. 取組の実施状況.....	20
(1) 再発防止策のフォローアップ.....	20
(2) コンプライアンス推進本部によるモニタリング等.....	20
(3) 取組の効果検証.....	20
(4) 監査機能の充実.....	23
B. 検証（評価）.....	24
7. その他.....	24
A. 取組の実施状況.....	24
(1) 事務所ごとの応札状況の透明化・情報公開の強化.....	24
B. 検証（評価）.....	24
8. コンプライアンス推進体制.....	24
A. 取組の実施状況.....	25
B. 検証（評価）.....	26
9. アドバイザリー委員会の評価・意見.....	26

まとめ.....28

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関し職員が談合行為に関与していたとして、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関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、事実関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。

今般のいわゆるカスタマー・ハラスメントの対応など今年度新たに定めたところである。これにより職員が自信を持って業務を進めることのできる取組を実施している。

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 7 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 7 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7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・アドバイザー委員会（以下「アドバイザー委員会」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(改正)を決定した。

令和7年度の推進計画も令和6年度に引き続き再発防止策を踏襲し、決定した。併せて、令和7年度は職員保護の観点から、いわゆるカスタマー・ハラスメントへの組織としての対応や内部報告を行った職員が報告したことで不利益を被らないことを徹底した。

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(以下「イントラ」という。)に掲示するとともに、5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年度のコンプライアンス講習会の録画映像を参考としてイントラに掲載し、全職員の教訓となるようにし

た。また、令和4年度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、コンプライアンス・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「コンプライアンス宣言」の掲示（組織・管理職員）

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。

更に職員の意識を定着させるために紙媒体の携帯カードをQRコードにより電子情報をスマートフォン等に取り込む方法も検討が必要である。

③コンプライアンス・メッセージの発出

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場合は表示がされないため、イントラへの掲示も併せて行い周知を図った。イントラに掲示することで、いつでもメッセージの振り返りを行えるようにしている。

(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ナー化防止を図るため、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受講者に配慮した取組としていく。

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7年5月19日～6月13日に実施した。録画映像も2部形式として、受講しやすい映像とした。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、過去の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事例を交えて説明し、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。また、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年度のコンプライアンス講習会の録画映像を参考としてイントラに掲載し、全職員の教訓となるようにした。

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16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。

※参考：各講習会等の実績一覧

- ・令和7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。

(6月16日時点、受講率90.4%)

受講期間	対象者	受講人数/受講対象
5月19日～6月13日	全職員（期間業務職員を含む）	2,566/2,840名

- ・令和7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（16コース、429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）	R7.4.4	92名
2	初任職員研修（5/1付採用）	新規採用職員（社会人）	R7.5.1	1名
3	管理職マネジメント研修	新任管理職	R7.5.28	60名
4	コンプライアンス指導者養成研修	課長・副所長（2年目以降）	R7.5.30 R7.6.6	33名
5	新任係長研修	新任係長等	R7.7.4	93名
6	初任職員研修（7/1付採用）	新規採用職員（社会人）	R7.7.1	2名
7	経理実務研修	経理事務担当 係長、一般職員	R7.7.24	12名
8	初任職員研修（8/1付採用）	新規採用職員（社会人）	R7.8.1	2名
9	初任職員研修（10/1付用）	新規採用職員（社会人）	R7.10.1	6名
10	初任事務研修	事務系（1年目）	R7.10.1	38名
11	港湾技術基礎研修（公共調達コース）	港湾空港 技術系（1～2年目）	R7.10.14	11名
12	初任職員研修（11/1付採用）	新規採用職員（社会人）	R7.11.4	1名
13	港湾における災害対応研修	港湾空港 係長、一般職員	R7.12.3	8名

14	入札契約・公物管理基礎 研修	事務系（2年目）	R7.10.28	33名
15	中堅事務研修	事務系（3年目）	R6.11.11	32名
16	初任職員研修（12/1、1/1付 採用、2/1付採用予定）	新規採用職員（社会人）	R8.1.5	5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7年7月7日～8月1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講習を実施する。

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公訴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7年度においては令和7年4月21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7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7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7年10月14日には、外部講師（講師は前コンプライアンス・アドバイザー委員長、平成28年再発防止委員会委員、令和4年度不正事案再発防止対策検討委員会委員 熊田弁護士）によるコンプライアンス研修を行った。研修では令和4年度不正事案の背景と再発防止策及び管理職員に対してのコンプライアンス遵守の重要性についての講義を受け、当該講義をWeb会議にて局幹部にも配信し、講義内容を共有した。また、イントラネットにも講義を掲載し、いつでも職員が受講できる体制とした。

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。

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った。

所内講習会の講師としてコンプライアンス・インストラクターを活用するなどの検討を進めた。

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：8月4日～9月12日

テーマ：管理職員 「職場の環境作りを通して発注者綱紀保持について考える」

管理職員以外 「発注者綱紀保持規程に抵触する恐れのある場面に遭遇した場合の対応について」

官製談合に関する不正事案においては、OBの関与が多く見られ、また、関係者の中にはその兆候や不正の可能性に気づいていた例も少なくない。不祥事は一部の行動によって起こるものだが、その影響は組織全体に及ぶため、疑惑を招く行動に気づいた場合の対応について、コンプライアンス意識を高めることを目的に階層別で意見交換を行った。

・第2回

実施期間：12月23日～令和8年2月6日

テーマ：「身近なコンプライアンスリスク（発注者綱紀保持の観点から）」
管理職員、管理職員以外共通

業務を遂行する上で、意図せずして発注者綱紀保持規程違反となり得る行動を取ってしまうことも考えられる。

職員一人ひとりが危機意識を持って適切に行動をしていくために、身近に潜むコンプライアンスリスクについて、4つのテーマから選び、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。

職員の意識調査の自由意見の中には、ファシリテーターのような詳しい職員が司会をすることなどを求める声があり、コンプライアンス指導者であるコンプライアンス・インストラクターが事務所内でのコンプライアンス講義のコーディネーターとして活躍できるよう検討を進める。

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、理解度が低い項目に関しては、コンプライアンス・ミーティングや研修等で重点的にフォローアップを行い、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(選択制で10問)を学習した。学習にあたっては解説を充実し、知識と認識の向上を図った。職員からはオンデマンドの講義とあわせて実施することで、更に効果が図られるとの意見があるため、次年度の実施時期の検討が必要である。

(4)コンプライアンス指導者の育成と活用

①コンプライアンス指導者に関する研修の充実

コンプライアンスの取組を拡充していくため、国土交通大学校の指導者養成研修に加え、コンプライアンス推進室メンバーの職層を対象とした整備局独自の指導者養成研修を開催し、コンプライアンス指導者として必要な知識の習熟を図る。

コンプライアンス指導者については、コンプライアンスの取組を充実していくために、国土交通大学校の指導者養成研修に加え、整備局独自の指導者養成研修を開催し、今年度新たに37名のコンプライアンス・インストラクターを任命した。

②コンプライアンス指導者の活用方法の検討

各種コンプライアンスの取組における、現行のコンプライアンス・インストラクター及び各種研修を受講した指導者の役割や体制、活用方法について現状を踏まえたより有効なものとなるよう検討を行う。

コンプライアンス・インストラクターについて、以前はブロック内の各種会議で講師の活動等を行っていたが、コロナ渦により会議等の実施が困難となり、活躍の頻度が激減していた。

今回の任命で各事務所1名以上のインストラクターを配置できたこともあり、事務所や近隣事務所のコンプライアンス講習や事務所で行うミーティングの司会者、新規採用者へのコンプライアンスの基礎的な知識について説明するなど、事務所内での積極的な活用を検討している。

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、掲示している。

また、「コンプライアンス宣誓書」に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。

コンプライアンス携帯カードについては、今までの紙媒体でのカードの携帯に追加して、QRコード等から電子情報をスマートフォン等に取り込む方法について、検討が必要である。

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たり、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91%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、各所会議の中でコンプライアンスの講習講師で活動していたが、コロナ禍以降は適正業務管理官による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。今回整備局独自のコンプライアンス指導者養成研修を実施し、新たにインストラクターを任命することで各事務所1名以上のインストラクターを配置できたこともあり、事務所や近隣事務

所のコンプライアンス講習や事務所で行うミーティングの司会者、新規採用者へのコンプライアンスの基礎的な知識について説明するなど、事務所内での積極的な活用を検討している。

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及び令和4年度不正事案を周知した。また、10月に実施した講習は、令和4年度不正事案の再発防止検討委員会の委員であった弁護士に外部講師として講義いただいた。講義は、令和4年度不正事案の背景や再発防止さらに管理職員に対するコンプライアンス遵守の重要性など実感のこもった内容であった。講義はWeb会議にて局幹部にも配信することで、地整全体で意識の共有を図った。また、講義内容をイントラに掲示することで、すべての職員が受講できる体制とした。

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。

各所属で行うコンプライアンス・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。次年度以降のミーティングについてはコーディネーターを置くなど進め方を含め検討が必要である。

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。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、イントラに飲食届出に関する文書を掲載し、管理職員以上の研修講習やコンプライアンス室長への不祥事情報提供メール時にも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、監査で実施状況を調査した。

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。

アポイント受付窓口を総務担当等に一元化することを原則としており、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、玄関や受付など職員や来庁者の目に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7年度 事業者団体への講習会の状況

- 7月2日 (一社) 静岡県建設業協会
- 10月24日 (一社) 日本道路建設業協会 中部支部
- 11月11日 (一社) 建設コンサルタンツ協会 中部支部
- (公社) 全国上下水道コンサルタント協会 中部支部
- (一社) 日本補償コンサルタント協会 中部支部
- (一社) 愛知県測量設計業協会
- (一社) 中部地質調査業協会

※令和7年度 事業者団体への説明状況

【実施状況】 115回 (R8年1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)建設コンサルタンツ協会 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から、退職後においても法令を遵守するように、退職準備セミナーにおいて、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たコンプライアンス研修を実施する。

令和7年6月26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8年3月12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、管理職員の研修講習については、届出を失念することのないように周知徹底した。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、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《事前対応》

① 事業者等との対応方法等で迷った時の相談体制

部長、事務所長等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コンプライアンス推進室長をはじめとするコンプライアンス推進室メンバーは、職員の相談相手となり組織的対応が図られる体制をとる。

相談相手となるコンプライアンス推進室メンバーと所属職員は、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。

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、本局・事務所のコンプライアンス推進室員を相談員として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相談員の部屋等の入口に「コ

ンプライアンス相談窓口」と明示する取組を継続した。

(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。

②内部報告を行った職員の保護

内部報告担当者は、内部報告を行った職員に対し、当該内部報告を行ったことを理由に不利益な取扱いをすることのないよう徹底する。

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取扱いについては、令和7年度コンプライアンス推進計画に新たに策定した。取扱いの徹底については、事務所長講習会及びコンプライアンス推進室長会議にて徹底し、職員研修、講習会及びコンプライアンス・メッセージで、内部報告をすることで不利益が生じることはないということを周知している。

③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、対応するようにしている。

(3) 事業者等との組織的対応《事後対応》

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7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。

(4) コンプライアンスに関する取組における職員の保護

コンプライアンスに関する取組において、職員が適正に業務を執行しているのにも拘わらず、アカウンタビリティの要請を超える逸脱した要求や人権侵害の疑いがあると思われる行為が発生した場合は、速やかに情報共有し、組織として対応する。

いわゆるカスタマー・ハラスメントへの対応の課題があり、その一つである窓口業務に対しては窓口対応マニュアルを拡充し、職員が安心して業務にあたることのできるような体制を策定した。

また、このような事象があった場合は、組織として対応することを徹底し、職員が悩むことがなく、業務ができる体制とするように各種会議で依頼した。

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、相談窓口の本局・事務所コンプライアンス推進室の室員（所属長以上）に加え、相談体制を拡充確保している。相談員等は、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。

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リ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ている。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。

さらに、カスタマー・ハラスメントへの対応として、受付業務特に電話対応で苦慮している事例も多々あり、受付対応マニュアルを拡充し、職員が安心して業務を進め

ることができる体制とした。

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実施する。

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実施する。

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行い、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図ると共に、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

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年実施の定例会議から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徹底する。

平成30年度4月初から技術審査支援システムの運用を継続している。

なお、令和8年2月より現行システムの廃止に伴い、アクセス制限フォルダにて情報管理を行っている。

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、年度当初に発注者綱紀保持マニュアルに定める「情報管理責任者・業務上取り扱う者指定簿兼アクセス制限フォルダ管理簿」により情報の管理及び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兼アクセス制限フォルダ管理表（以下「指定簿」という。）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 7 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、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。

予算執行は、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推進本部会議でメッセージを発出した。メッセージは事務所コンプライアンス推進室長へ送付し、周知を図った。

(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チェック体制を徹底する。

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図っている。

② DX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図っている。

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。技術審査支援システムは令和8年2月で廃止となったことから、アクセス制限フォルダにて情報管理を行っている。

オーダー型調達に該当する3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無かった。

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自己点検を実施している。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、定期監査にて状況を確認し、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の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）による自己点検により取組の実施を図る。また、取組の中で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等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事務所における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) 取組の効果検証

コンプライアンスの取組に関する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とともに、今後の取組の改善に繋げる。

12月から1月にかけて、全職員を対象に、コンプライアンスの取組に関する効果検証について任意のアンケート調査を行い、52.7%（1,498名/2,840名）の職員から回答を得られた。

アンケートでは、回答者の職員が、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。

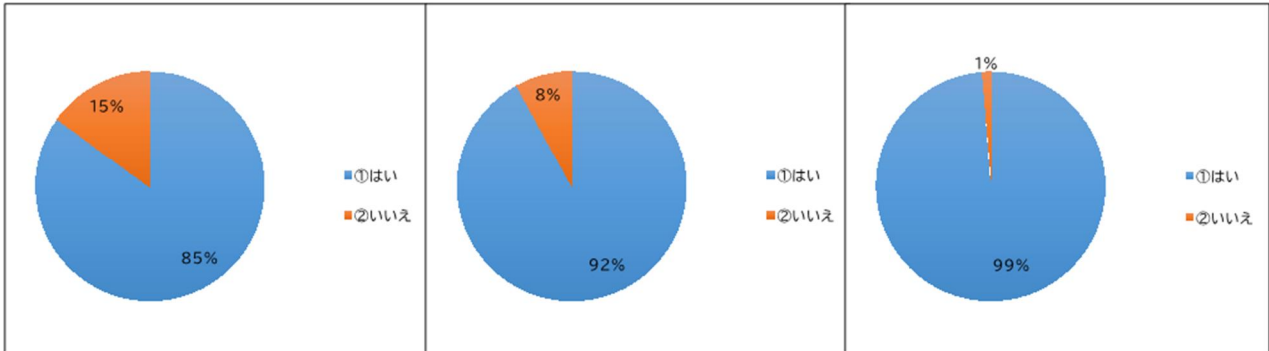
オンデマンド講習の今後のテーマに関する希望は、①情報管理関係、②公務員倫理（服務規程、処分内容、利害関係者等）、③他地整等不正事案の概要が上位であった。職員の関心を引きつけ、意識向上に繋がるよう取組を計画していく。

カスタマー・ハラスメントを受けた職員の44%が、「ひたすら耐えた」という結果となり、今年度受付対応マニュアルを追加し、試行運用している。ひとりで抱え込まない様な職場環境づくりを進める必要がある。

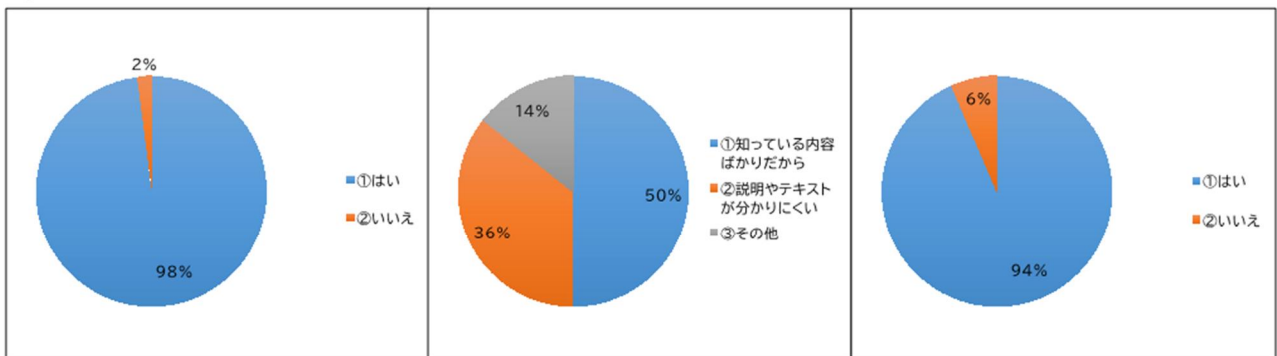
告（内部通報）及び不当な働きかけに関する報告については、制度について理解が得られるよう、今後の研修やイントラの充実などで引き続き説明していく。

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。

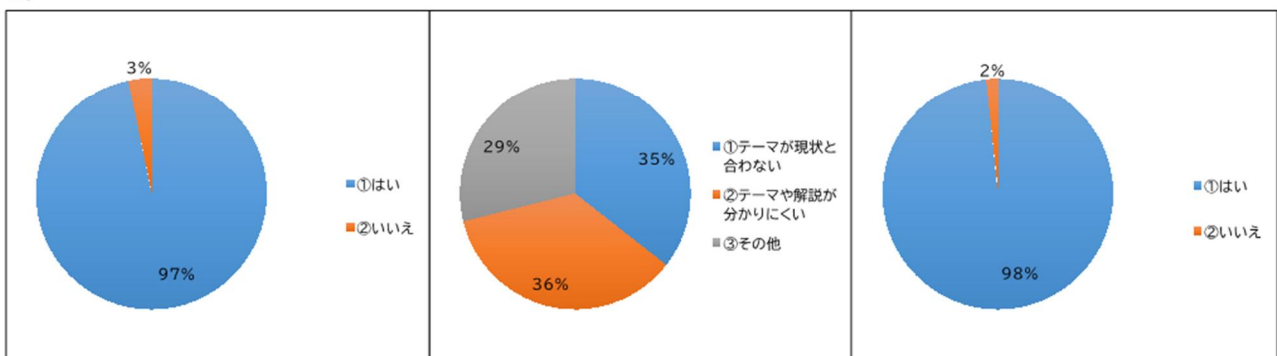
Q4. コンプライアンス宣言の携帯カードを常に携帯していますか。 Q5. 2ヶ月に1度コンプライアンス・メッセージ(ポップアップ)が表示されますが、参考になっていますか。 Q6. コンプライアンス研修や講習(オンデマンドによる講習等)について、今年度1回以上受けましたか。



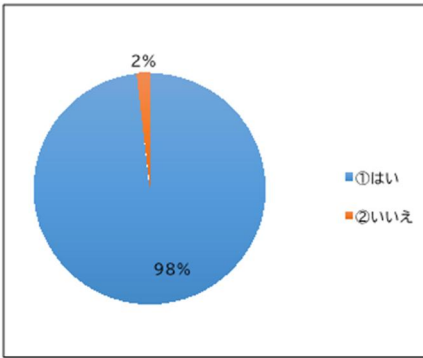
Q7. Q6で①の場合、コンプライアンスへの理解が深まりましたか。 Q8. Q7で②を選択した場合、理由も教えてください。 Q9. コンプライアンス・ミーティングに参加しましたか。



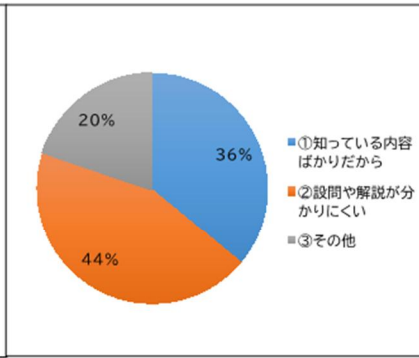
Q10. Q9で①の場合、コンプライアンスへの理解が深まりましたか。 Q11. Q10で②を選択した場合、理由も教えてください。 Q12. e-ラーニングを実施しましたか。



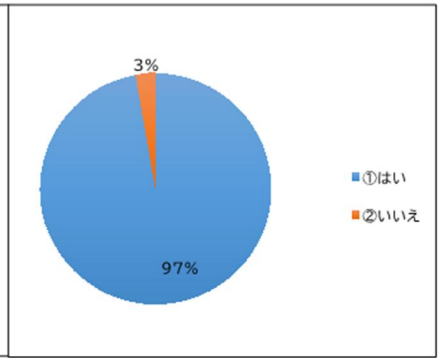
Q13. Q12で①の場合、コンプライアンスへの理解が深まりましたか。



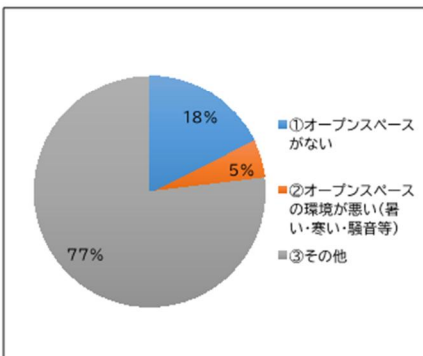
Q14. Q13で②を選択した場合、理由も教えてください。



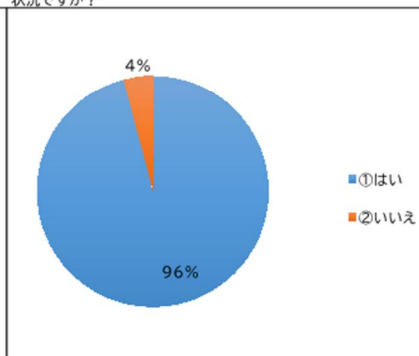
Q15. 事業者等との対応は、オープンスペースで行っていますか。



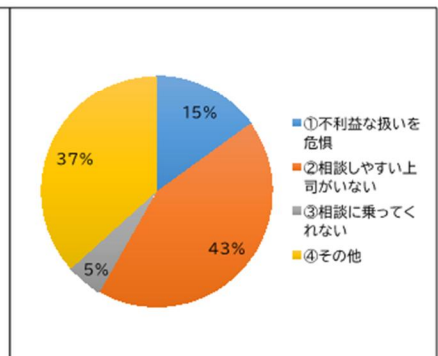
Q16. Q15で②を選択した場合、理由も教えてください。



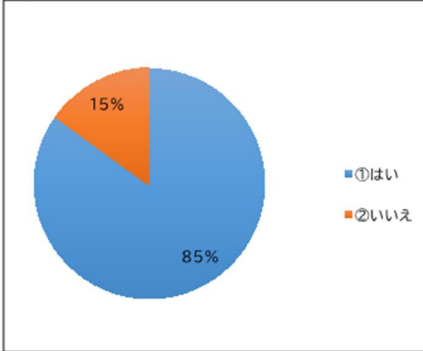
Q17. 事業者等との対応方法で迷った際に、コンプライアンス推進室長(事務副所長等)や推進室員(管理職員等)に相談しやすい状況ですか？



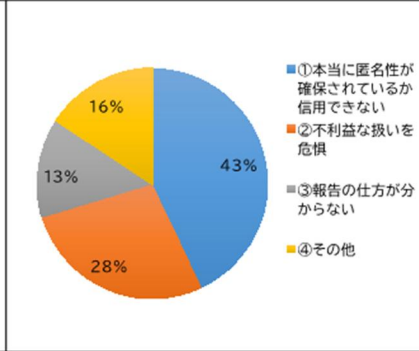
Q18. Q17で②を選択した場合、理由も教えてください。



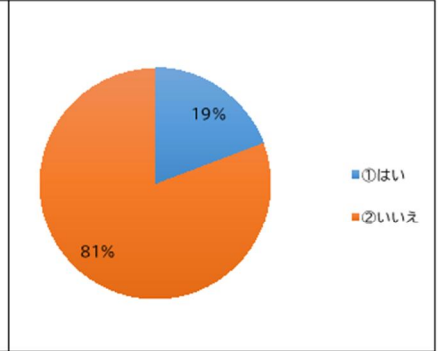
Q19. 不正行為を知った際匿名で内部報告できるようになっていますが、実際に不正行為を知った場合に報告できると思いますか。



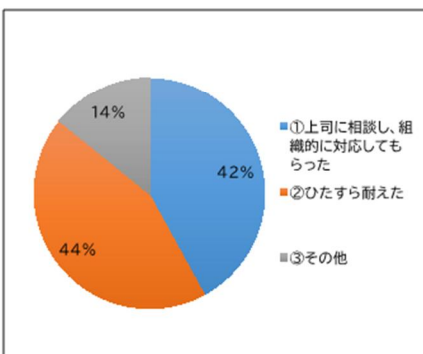
Q20. Q19で②を選択した場合、理由も教えてください。



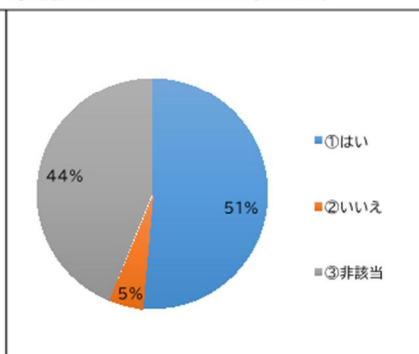
Q21. カスタマー・ハラスメントや不当要求行為を受けたことがありますか。



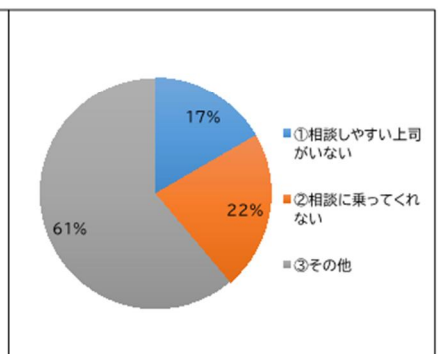
Q22. Q21で①を選択した場合、どのように対応しましたか。



Q23. 予算の不用については組織的に判断されるべきですが、上司に相談できましたか、又はできると思いますか。



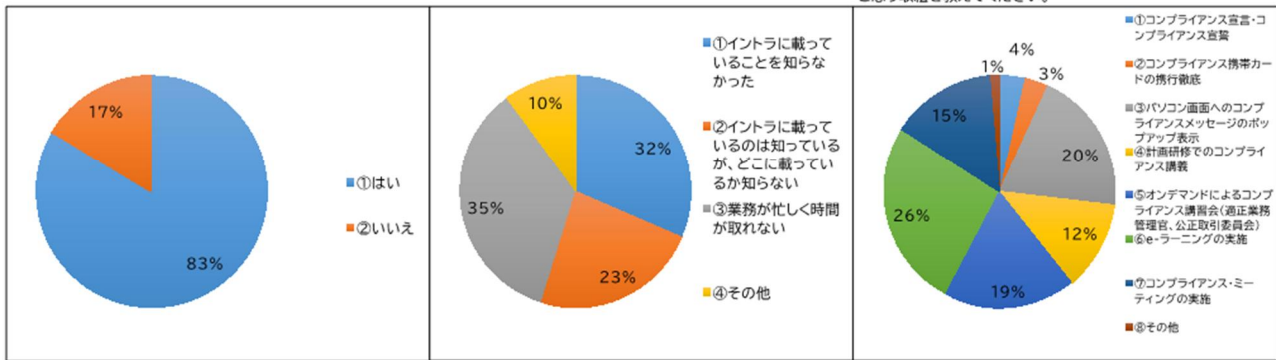
Q24. Q23で②を選択した場合、理由も教えてください。



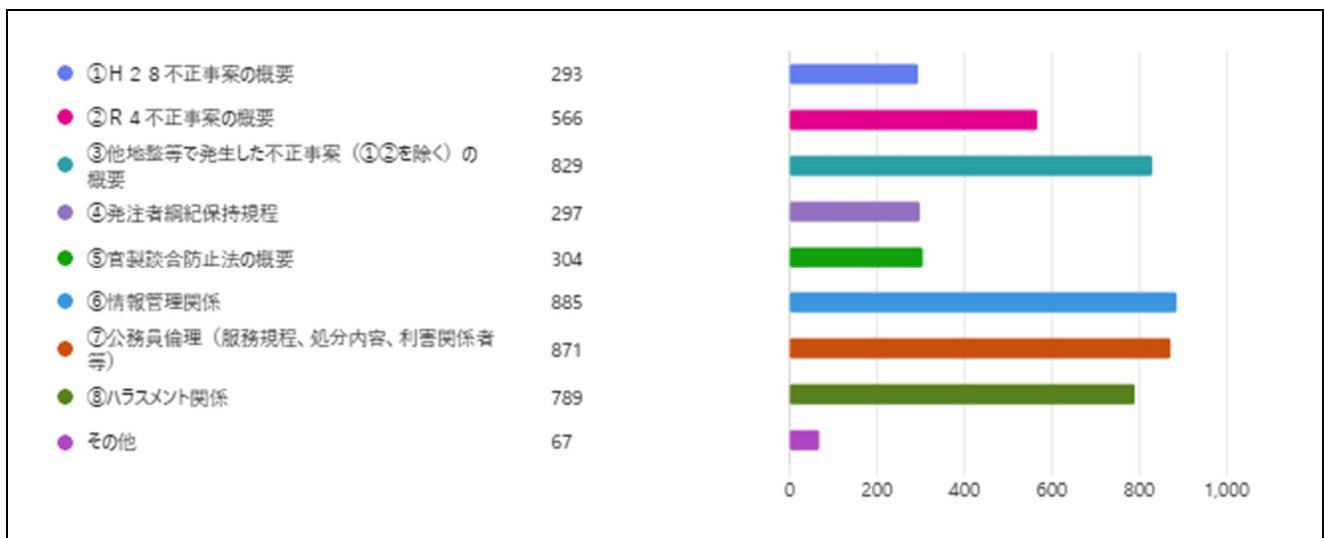
Q25. イントラの発注者網紀保持ページについて、発注者網紀保持規程やマニュアル、過去の事例等を見ることがありますか。

Q26. Q25で②を選択した場合、理由も教えてください。

Q27. 今年度のコンプライアンス推進に向けた取組である「職員のコンプライアンス意識の一層の醸成」のうち、強化した方が良いと思う取組を教えてください。



オンデマンド講習会後のアンケートの調査結果



(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6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7年4月9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7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少額随意契約の適正な手続き
- ②入契委員会の運営
- ③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、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を一元化し、全事務所等のコンプライアンス推進室長を通じて適切な管理を徹底した。

これにより不適切な取扱は是正された。

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7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、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。
- (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の確立。
- (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（事務所の副所長等）を中心とする体制の確立。

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示した。

※参考：コンプライアンス推進本部会議開催実績一覧

令和 7 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
R7. 4. 21	第 145 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
R7. 5. 20	第 146 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
R7. 6. 24	第 147 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
R7. 7. 29	第 148 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
R7. 8. 26	第 149 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
R7. 9. 30	第 150 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
R7. 10. 21	第 151 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
R7. 11. 25	第 152 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. 12. 23	第 153 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
R8. 1. 27	第 154 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
R8. 2. 24	第 155 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
R8. 3. 24	第 156 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 7 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 8 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

※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：浅賀 哲 弁護士

委員：柴田 義朗 弁護士

〃：豊田 雄二郎 中日新聞社 論説委員

〃：西井 志織 名古屋大学大学院 教授

〃：林 伸一 公認会計士

(令和 7 年度末現在、委員は五十音順・敬称略)

・第 17 回委員会

日時：令和 8 年 3 月 11 日（水）10:00～12:00

出席委員：浅賀委員長、豊田委員、西井委員、林委員

議事：

- ・委員長の選任について
- ・令和 7 年度 中部地方整備局コンプライアンス報告書（案）
- ・令和 8 年度 中部地方整備局コンプライアンス推進計画（案）
- ・「不当な働きかけ」に関する報告

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. アドバイザー委員会の評価・意見

令和 8 年 3 月 11 日に開催された「第 17 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7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7年度の実績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。

- ・コンプライアンスの実績の効果検証に関するアンケートを取り、それに基づき対策を講じていることは、評価できる。
- ・カスタマー・ハラスメントについて、具体例と対処結果を把握、分析すべき。また、電話対応のみならず、幅広い対応について検討すること。
- ・事業者等との飲食の届出について、件数だけでは傾向が分からないので、当方の部署や相手方が団体か個人か等も把握し、分析することが必要。
- ・コンプライアンス宣言カードの携行について、QRコードを検討するとあるが、紙というアナログも大事なので、デジタルとハイブリッドで取り組むのが良い。
- ・コンプライアンス・インストラクターを増やす中部独自の取組は、評価できる。インストラクターに対するインセンティブ等検討できないか。
- ・コンプライアンスの実績について、マンネリ化するのは致し方ない面があるが、粛々とやるのが大事である。非常に幅広い取組を行っており、評価できる。

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・アドバイザリ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。

また、職員保護の観点から、カスタマー・ハラスメントの対応の一つとして、受付対応マニュアルを策定し、職員が業務を行うに当たり萎縮するこのないような取り組みを進めている。

令和 8 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。