

平成26年度 北陸地方整備局コンプライアンス報告書

<平成27年7月21日 北陸地方整備局コンプライアンス推進本部>

推進計画

職員一人一人が適正に職務を行うためには、「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等を正しく理解した上で法令等を遵守すること（以下「コンプライアンス」という。）」の意識を持ち続けることが必要であり、そのためには、研修や職場での啓発活動等を繰り返し行うこと、併せて、職員が関係法令等に違反抵触することのないよう環境整備に取り組んでいくことが重要である。

北陸地方整備局の任務を達成するためには、コンプライアンスを疎かにすることで、地域の信頼を失墜するようなことはあってはならない。職員が自らを律し、使命達成のため誇りを持って仕事を進めることができるよう、引き続き、本推進計画に基づいた取組を進めることとする。

北陸地方整備局においては、従来から「北陸地方整備局発注者綱紀保持規程」（平成18年策定）等に基づき、発注者としての綱紀保持について取組を進めてきました。

一方、平成24年10月17日、公正取引委員会から国土交通省に対し、高知県内における国土交通省発注の土木工事に関し、当省の職員が談合行為に関与していたとして、「入札談合等関与行為の排除及び防止並びに職員による入札等の公正を害すべき行為の処罰に関する法律」（平成14年法律第101号）に基づく改善措置要求がなされたことを受けて、国土交通本省において「当面の再発防止対策」が取りまとめられました。

これを受けて、当整備局では、平成24年11月15日付けで局長を本部長とする「北陸地方整備局コンプライアンス推進本部」を設置し、コンプライアンスの徹底と幹部に対する指導体制の強化を図ることとし、各年度において「北陸地方整備局コンプライアンス推進計画」を策定し、これに基づいて取り組んできました。

本報告書は、平成26年3月20日に策定された「平成26年度北陸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。）」の取組について取りまとめたものです。

平成26年度の取組は、推進計画に基づき実施されており、職員のコンプライアンスに関する意識の向上につながったと考えられます。なお、推進計画の各項目についての実施結果及び評価については、以下のとおりとなっています。

1. 職員の取り組み

(1) 幹部職員の人事評価における目標設定

推進計画

幹部職員（本局にあっては課長・室長以上の管理職員、事務所にあっては副所長以上の管理職員）は、今年度の人事評価（業績評価）において、自らがコンプライアンスを遵守する旨及び所属職員に対してコンプライアンスの徹底について指導する旨を目標として掲げる。

取組状況

幹部職員は、自らがコンプライアンスを徹底する旨及び所属職員に対してコンプライアンスを徹底するよう指導する旨を4月期及び10月期の業績目標として設定した。

《人事評価記録書の様式》

人事評価記録書

評価期間 平成 年 月 日～平成 年 月 日	被評価者 所属: 職名: 氏名:	評価者 所属: 職名: 氏名: 評価記入日: 平成 年 月 日	調整者 所属: 職名: 氏名: 調整記入日: 平成 年 月 日
期末面談 平成 年 月 日	被評価者 所属: 職名: 氏名: 職 位: 平成 年 月 日	調整者 所属: 職名: 氏名: 職 位: 平成 年 月 日	実施機者 所属: 職名: 氏名: 職 位: 平成 年 月 日

(I) 能力評価 一般行政 部署設置広域管轄機関 係長)

<p>評価項目及び行方</p> <p><倫理></p> <p>1 国民全体の奉仕者として、責任を持って業務に取り ① 責任感 国民全体の奉仕者として、責任を ② 公正性 職務規律を遵守し、公正に職務を <課題対応></p> <p>2 担当業務に必要な専門的知識・技術を習得し、課題に対応する。</p> <p>① 知識・情報収集 担当業務における専門的知識・技術の習得・情報収集を行 ② 対応策の検討 担当する業務の課題に対して対応策を考える。</p> <p><協調性></p> <p>3 上司・部下等と協力的な関係を構築する。</p> <p>① 協調性 上司・部下や他部署等の担当者と協力的な関係を構築する ② 指示・指導の理解 上司や同僚の指示・指導を正しく理解する。</p> <p><説明></p> <p>4 担当する事案について分かりやすい説明を行う。</p> <p>① 説明 ポイントを整理し、筋道を立てて分かりやすく説明する。 ② 相手の話の理解 相手の意見・要望等を正しく理解して説明を行う。</p> <p><業務遂行></p> <p>5 計画的に業務を進め、担当業務全体のチェックを行い、確実に業務を遂行 ① 計画性 最終期限を意識し、進捗状況を部下や同僚と共有しながら、 ② 正確性 ミスや抜け落ちを生じさせないよう担当業務全体のチェック ③ 粘り強さ 期末: 評価者 ・全体評価を付すに当たった補足説明（評価の決 ④ 部下の育 定理由等）や、今後改善を期待する事項等を記載 全体評価等 (所見)</p>	<p>(II) 業績評価(共通)</p> <p>【1 目標】</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>番号</th> <th>業務内容</th> <th>目標 (いつまでに、何を、どの水準まで)</th> <th>困難 重要</th> <th>自己申告 (達成状況、状況変化その他の特筆すべき事 情)</th> <th>評価者 (所見)</th> <th>調整者 (評価)</th> <th>調整者 (任意)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>△△会議における ●●取りまとめ</td> <td>△△会議の委員を○月までに選定し、○月までに会議を5回開催し、各回に●●の開催点や課題などを明確にした会議資料を提出するとともに、各委員の様々な意見を踏まえ、●●のたきながら必要事項を○月までに打出し、</td> <td>○月までにとりまとめ作業を終え、同幹部への了解をとる予定であったが、調整に難航し現時点でとりまとめとまとった状況であり、とりまとめに遅れが生じた。</td> <td>当初予定した期間にはとりまとめられなかったものの、委員の都合による日程調整に困難を伴ったなかで行われたためであり、期待された成果をあげたと言え</td> <td>a</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>期前: 被評価者・業務内容を端的に表す見出し的なものを記載</td> <td>期前: 被評価者※ ・「何を」「いつまでに」「どのよう」をできるだけ具体的に、事後にその成否を判断しやすい形で記載 ・抽象的な記載とせざるを得ない場合、当該期における重要事項や留意事項など評価させるポイントを明確に ・チームの共通目標に対する自分の果たす役割を記載する方法も ・職位にふさわしい目標であるかどうか</td> <td>期前: 評価者※ ・目標の困難度や重要性に応じ、「◎」や「△」（どちらでもなければ無印）を決定 いづれの場合においても、面談等により被評価者と協議を共有 ※期前に評価者が設定することが原則だが、期末に変更又は追加することも可能</td> <td>期前: 被評価者 当期の業務遂行を振り返り、達成状況、目標設定時からの状況変化その他特筆すべき事情、共通目標に対する自らの取り組み内容を記載</td> <td>期前: 評価者 ・「困難度」の高い「◎」目標や低い「△」目標を個別評価を決定するに当たり考慮</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>適正な予算執行</td> <td></td> <td></td> <td>若干の作業的なメンテナンスあり、期待される。</td> <td>期前: 評価者 ・s～dの5段階で評価 ・「困難度」の高い「◎」目標や低い「△」目標を個別評価を決定するに当たり考慮</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>○○業務の見直し</td> <td></td> <td></td> <td>見直しよりやや期間を要したが、別々行なうことができた。 複雑な処理を行っていた事務の見直しを、体系的な作業が行えるよう事務処理要領が改められた。</td> <td>修正された事務処理要領を徹底した上で、これまで時間がかかっていた複雑な作業負担が減り、事務の合理化が図られた。</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	番号	業務内容	目標 (いつまでに、何を、どの水準まで)	困難 重要	自己申告 (達成状況、状況変化その他の特筆すべき事 情)	評価者 (所見)	調整者 (評価)	調整者 (任意)	1	△△会議における ●●取りまとめ	△△会議の委員を○月までに選定し、○月までに会議を5回開催し、各回に●●の開催点や課題などを明確にした会議資料を提出するとともに、各委員の様々な意見を踏まえ、●●のたきながら必要事項を○月までに打出し、	○月までにとりまとめ作業を終え、同幹部への了解をとる予定であったが、調整に難航し現時点でとりまとめとまとった状況であり、とりまとめに遅れが生じた。	当初予定した期間にはとりまとめられなかったものの、委員の都合による日程調整に困難を伴ったなかで行われたためであり、期待された成果をあげたと言え	a			2	期前: 被評価者・業務内容を端的に表す見出し的なものを記載	期前: 被評価者※ ・「何を」「いつまでに」「どのよう」をできるだけ具体的に、事後にその成否を判断しやすい形で記載 ・抽象的な記載とせざるを得ない場合、当該期における重要事項や留意事項など評価させるポイントを明確に ・チームの共通目標に対する自分の果たす役割を記載する方法も ・職位にふさわしい目標であるかどうか	期前: 評価者※ ・目標の困難度や重要性に応じ、「◎」や「△」（どちらでもなければ無印）を決定 いづれの場合においても、面談等により被評価者と協議を共有 ※期前に評価者が設定することが原則だが、期末に変更又は追加することも可能	期前: 被評価者 当期の業務遂行を振り返り、達成状況、目標設定時からの状況変化その他特筆すべき事情、共通目標に対する自らの取り組み内容を記載	期前: 評価者 ・「困難度」の高い「◎」目標や低い「△」目標を個別評価を決定するに当たり考慮			3	適正な予算執行			若干の作業的なメンテナンスあり、期待される。	期前: 評価者 ・s～dの5段階で評価 ・「困難度」の高い「◎」目標や低い「△」目標を個別評価を決定するに当たり考慮			4	○○業務の見直し			見直しよりやや期間を要したが、別々行なうことができた。 複雑な処理を行っていた事務の見直しを、体系的な作業が行えるよう事務処理要領が改められた。	修正された事務処理要領を徹底した上で、これまで時間がかかっていた複雑な作業負担が減り、事務の合理化が図られた。		
番号	業務内容	目標 (いつまでに、何を、どの水準まで)	困難 重要	自己申告 (達成状況、状況変化その他の特筆すべき事 情)	評価者 (所見)	調整者 (評価)	調整者 (任意)																																		
1	△△会議における ●●取りまとめ	△△会議の委員を○月までに選定し、○月までに会議を5回開催し、各回に●●の開催点や課題などを明確にした会議資料を提出するとともに、各委員の様々な意見を踏まえ、●●のたきながら必要事項を○月までに打出し、	○月までにとりまとめ作業を終え、同幹部への了解をとる予定であったが、調整に難航し現時点でとりまとめとまとった状況であり、とりまとめに遅れが生じた。	当初予定した期間にはとりまとめられなかったものの、委員の都合による日程調整に困難を伴ったなかで行われたためであり、期待された成果をあげたと言え	a																																				
2	期前: 被評価者・業務内容を端的に表す見出し的なものを記載	期前: 被評価者※ ・「何を」「いつまでに」「どのよう」をできるだけ具体的に、事後にその成否を判断しやすい形で記載 ・抽象的な記載とせざるを得ない場合、当該期における重要事項や留意事項など評価させるポイントを明確に ・チームの共通目標に対する自分の果たす役割を記載する方法も ・職位にふさわしい目標であるかどうか	期前: 評価者※ ・目標の困難度や重要性に応じ、「◎」や「△」（どちらでもなければ無印）を決定 いづれの場合においても、面談等により被評価者と協議を共有 ※期前に評価者が設定することが原則だが、期末に変更又は追加することも可能	期前: 被評価者 当期の業務遂行を振り返り、達成状況、目標設定時からの状況変化その他特筆すべき事情、共通目標に対する自らの取り組み内容を記載	期前: 評価者 ・「困難度」の高い「◎」目標や低い「△」目標を個別評価を決定するに当たり考慮																																				
3	適正な予算執行			若干の作業的なメンテナンスあり、期待される。	期前: 評価者 ・s～dの5段階で評価 ・「困難度」の高い「◎」目標や低い「△」目標を個別評価を決定するに当たり考慮																																				
4	○○業務の見直し			見直しよりやや期間を要したが、別々行なうことができた。 複雑な処理を行っていた事務の見直しを、体系的な作業が行えるよう事務処理要領が改められた。	修正された事務処理要領を徹底した上で、これまで時間がかかっていた複雑な作業負担が減り、事務の合理化が図られた。																																				

検証・評価

幹部職員が、自らコンプライアンスを徹底する旨及び所属職員に対してコンプライアンスを徹底するよう指導する旨を人事評価の業績目標とすることは、組織的なコンプライアンス推進の取組につながり、事務所等で独自の取組が実施される等、職員のコンプライアンスに関する意識の向上に効果がある。

幹部職員のコンプライアンス意識の徹底は極めて重要であり、平成27年度においても、同様の取組を実施することとする。

(2) 事務所長等のコンプライアンス推進本部への参画

推進計画

コンプライアンス推進責任者である事務所長及び管理所長は、コンプライアンス推進本部会議に「TV会議」の利用等により積極的に参画し、事務所及び管理所における取組状況について報告する。

また、報告における好事例は全事務所及び管理所に広く情報共有し、水平展開するための措置を講ずる。

取組状況

コンプライアンス推進責任者である事務所長等は、出席あるいはTV会議により、推進本部会議に2回参画し、1回目は取組方針等を2回目は取組状況等を報告した。

また、各事務所等における取組の好事例については、資料送付等により情報共有し、水平展開を図った。

《推進本部会議への参画状況》

開催月日	推進本部会議に参画した事務所等
6月23日	湯沢砂防、新潟国道、立山砂防、金沢、神通砂防、三国川、北陸技術、越後公園
7月14日	高田、羽越、信濃川、長岡国道、飯豊砂防、阿賀川、大町ダム、金沢港湾、敦賀港湾、新潟港湾技調
8月18日	信濃川下流、富山、黒部、利賀ダム、千曲川、松本砂防、金沢営繕、新潟港湾、伏木富山
9月8日	阿賀野川、神通砂防、三国川ダム、北陸技術
10月14日	湯沢砂防、新潟国道、金沢、大町ダム、敦賀港湾、新潟港湾技調
11月10日	高田、信濃川、長岡国道、立山砂防、飯豊砂防、越後公園、金沢港湾
12月8日	羽越、信濃川下流、富山、利賀ダム、阿賀川、松本砂防
1月13日	阿賀野川、黒部、千曲川、金沢営繕、新潟港湾、伏木富山



テレビ会議を活用した推進本部会議

各事務所等における取組の好事例

- 「一日一問倫理を解こう」の取組(湯沢砂防事務所)
→ コンプライアンス意識の保持増進、マンネリ化防止、知識向上に有効な事例
- オリジナルカレンダーに標語を掲載し掲示する取組(大町ダム管理所)
→ コンプライアンス意識の保持、マンネリ化防止に有効な事例
- YOUTUBE動画による簡単かつ効果的なコンプライアンス・ミーティングの取組
(立山砂防事務所)
→ コンプライアンス・ミーティングが簡単効果的に可能で事前準備に頭を悩ませていたコンプライアンス指導員の業務改善にも資する事例
- 不当な働きかけ対応訓練とコンプライアンス・ミーティングを組み合わせた取組
(飯豊山系砂防事務所)
→ いざという時に約立つよう訓練形式を導入した事例
- 定期的に「コンプライアンス・ニュース」を発行し、意識向上を図る取組
(新潟港湾空港技術調査事務所)
→ 見やすい紙面となるよう工夫を凝らすとともに、一方通行にならないようセルフチェックの集計結果を報告、正解率の低い設問にきめ細かな解説を加えるなど、工夫を凝らした事例

検証・評価

コンプライアンス推進責任者である事務所長等が推進本部会議に出席し、事務所等における取組状況を報告・聴取すること、また各事務所等における取組の好事例について情報共有することで、再発防止対策その他コンプライアンスに関する状況を日頃から十分に把握し、組織的な対応を適切かつ確実に実施することができる。

平成27年度においても、TV会議の活用等により、積極的な参画を求めることとする。

(3) コンプライアンス指導員の活動

推進計画

発注者綱紀保持担当者である事務所の副所長（事務）等及び事務所の副所長（技術）をコンプライアンス指導員として位置付け、コンプライアンス指導員は、職場における勉強会等のリーダーとして活動を行う。

取組状況

事務所内における様々な取組の実施計画全般の企画立案等を担っており、コンプライアンス・ミーティングのテーマ設定や実施方法の指導及びコンプライアンスに関する講座を実施している。

検証・評価

コンプライアンス指導員が講師となり、勉強会等を実施することは、職員のコンプライアンスに関する意識の向上に効果的であるため、コンプライアンス指導員を活用し、組織的な対応を行う必要がある。

平成27年度も、コンプライアンス指導員は、コンプライアンス推進責任者である事務所長等の指示を受け、事務所におけるコンプライアンス推進の取組を実施することとする。

(4)本局におけるコンプライアンス・ミーティングの実施 (5) 事務所及び管理所主体のコンプライアンス・ミーティングの実施

推進計画

(4)本局各職場（課室等）の所属長は、職員相互間でコンプライアンスについて再確認を行ったり、過去の不正事案の問題点や再発防止対策等について意見交換を行う「コンプライアンス・ミーティング」を年2回以上実施する。

(5)事務所及び管理所においては、コンプライアンスの強化を効果的、効率的かつ自律的に推進するため、それぞれが主体となり、コンプライアンス推進責任者又はコンプライアンス指導員の指導の下、テーマの設定及び実施方法の作成等を行い、各職場（課室等）の所属長は、コンプライアンス・ミーティングを年2回以上実施する。

取組状況

本局及び各事務所等の職場（課、室、出張所等）において、コンプライアンス・ミーティングを2回実施し、第1回目の参加率は95%、第2回目の参加率は96%となっている。

事務所等においては、より活発で効果的にミーティングが実施されるよう、コンプライアンス指導員の指導により、少人数の職場は他の職場と合同実施や指導員自ら出張所のミーティングに参加するなど、工夫したコンプライアンス・ミーティングが実施されている。

検証・評価

コンプライアンス・ミーティングについては、全所属で実施している。

また、幹部職員を対象としたコンプライアンス・ミーティングを実施した事務所もあった。

平成27年度においても、各所属で年2回以上実施することとし、容易にミーティングを開催できるよう、テーマの設定、進め方、まとめ方等について推進本部事務局から資料を提供する等継続実施に向けて工夫していく。

(6) 携帯カードの常時携帯

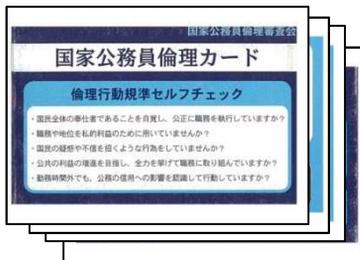
推進計画

職員は、コンプライアンスに関する意識の保持を目的として作成した携帯カード「コンプライアンスの徹底のために」を常時携帯する。

取組状況

国家公務員倫理カード及び発注者綱紀保持カードを更新、改善して、全職員に常時携帯するよう指導を行い配付した。

《国家公務員倫理カード》



《発注者綱紀保持カード》



集約

《コンプライアンスカード》



検証・評価

全事務所において、携帯カードを常時携帯すべき旨の周知、常時携帯状況の点検が実施されていた。

平成27年度においても、コンプライアンス・ミーティング実施時等に常時携帯状況の点検・内容の再確認等を実施する。

2. 研修の充実等

(1) 職員研修におけるコンプライアンスに関する講義の実施

推進計画

整備局主催の研修のカリキュラムにおいて、コンプライアンスに関する講義を可能な限り採用する。

その際、外部講師の招へいやグループ討議の導入等により効果的な講義を行うとともに、具体事例として過去の不正事案を採用すること等により研修資料の充実を図る。

取組状況

整備局が主催する39研修（37コース）のうち、専門分野に特化した短期研修等を除く、29研修（28コース）で公務員倫理及び発注者綱紀保持に関する講義を実施し、延べ478名が受講した。

《発注者綱紀保持に関するカリキュラムを取り入れた研修》

研修名	研修期間	受講者数	研修名	研修期間	受講者数
新規採用職員(前期・合同)	4月1日～4月4日	42	法律	7月22日～7月25日	19
国土交通行政(初級)(前期)	4月21日～4月24日	4	建設ICT	9月8日～9月10日	10
新任副所長	4月23日～4月25日	19	広報広聴	9月16日～9月19日	20
品質確保	5月7日～5月9日	14	道路行政	9月24日～9月26日	8
管理者(事務所課長・出張所長)	5月12日～5月14日	12	国土交通行政(上級・技術)	10月6日～10月8日	9
検査監督	5月14日～5月16日	27	河川行政	10月7日～10月10日	14
現場技術	6月3日～6月6日	16	キャリアサポート	10月16日～10月17日	4
危機管理	6月9日～6月13日	30	TEC-FORCE	10月20日～10月24日	21
機械技術(施工企画)	6月16日～6月20日	10	新任係長(Ⅱ期・合同)	10月27日～10月31日	21
基礎技術	6月23日～6月27日	9	国土交通行政(中級)	11月4日～11月7日	28
会計契約	6月30日～7月4日	7	経済	11月10日～11月13日	13
用地事務(初級)	7月7日～7月11日	5	職場リーダー	11月17日～11月19日	18
新任係長(Ⅰ期・合同)	7月14日～7月18日	20			

検証・評価

平成27年度においても、北陸地方整備局で実施する主な研修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こととし、講義内容は、外部講師の招へいやグループ討議の導入等により効果的な講義とする。

(2) 出前講座の実施

推進計画

本局の適正業務管理官及び企画部技術調整管理官等が管内の全ての事務所及び管理所に出向き、(1)「整備局主催の研修」の講義を受講していない者を主な対象者として、コンプライアンスに関する講義を実施する。

取組状況

適正業務管理官及び技術調整管理官が6月から7月に事務所及び管理所に出向き、コンプライアンスに関する講義を実施し、548名が受講した。

5事務所については、コンプライアンス指導員等がコンプライアンスに関する講義を実施した。

技術調整管理官による出前講座
(神通川水系砂防事務所)



検証・評価

整備局の担当官が事務所等に出向き、講義を実施することは、職員のコンプライアンスに関する意識の向上に効果的である。

平成27年度においては、適正業務管理官及び技術調整管理官等を担当官として、本局各部並びに事務所等で同様の取組を実施することとする。

(3) コンプライアンス推進責任者等による講座

推進計画

(1)「整備局主催の研修」及び(2)「出前講座」の講義未受講の職員に対して、コンプライアンス推進責任者又はコンプライアンス指導員を講師として、個別にコンプライアンスに関する講座を実施し、(1)「整備局主催の研修」及び(2)「出前講座」の講義受講者と合わせ対象職員における受講率100%を目指す。

取組状況

事務所において、整備局主催の研修及び出前講座の未受講者を対象としたコンプライアンス推進責任者等によるコンプライアンスに関する講座を実施した。
本講座、整備局主催の研修及び出前講座の受講率は、96%となっている。

コンプライアンス推進責任者による講座 (黒部河川事務所)



検証・評価

コンプライアンス推進責任者等が講師となり、勉強会等を実施することは、職員のコンプライアンスに関する意識の向上に効果的である。

より多くの職員が講座等を受講できるように、コンプライアンス指導員による講習を2度3度と行っている事務所もあり、各事務所とも工夫しながら取組を行っている。

平成27年度においても、同様の取組を実施することとする。

(4) 外部講師によるコンプライアンス講習会の開催

推進計画

(1)「整備局主催の研修」(2)「出前講座」(3)「コンプライアンス推進責任者等による講座」の講義に加え、職員に対してより専門的な知識を修得させ、職員のコンプライアンス意識を高める観点から、事務所及び管理所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する。

取組状況

15事務所では外部講師によるコンプライアンス講習会を開催し、他事務所等の職員も聴講して、477名が聴講した。

公正取引委員会の担当官による講習会 (高田河川国道事務所)



検証・評価

公正取引委員会の担当官による入札談合等関与行為防止法等についての講習会は、発注機関職員としてのコンプライアンスに関する意識の向上や知識の習得につながる。

(13事務所では実施)

平成27年度においても、近隣事務所の合同開催等も含め、より多くの職員に対してより専門的な知識を習得させ、職員のコンプライアンス意識を高めることを目的に、外部講師によるコンプライアンス講習会を開催する。

(5)「コンプライアンス指導者養成研修」への参加

推進計画

公共調達に携わる職員として必要なコンプライアンスの徹底に係る知見を修得し、コンプライアンス指導者として必要な能力の向上を図るため、国土交通大学校主催の「コンプライアンス指導者養成研修」に、本局の官クラスの職員（主任監査官、入札契約監査官、適正業務管理官、技術調整管理官、技術開発調整官等）並びにコンプライアンス推進責任者及びコンプライアンス指導員を順次参加させ、コンプライアンス指導者としての資質の向上を図る。

取組状況

国土交通大学校主催の「コンプライアンス指導者養成研修」は、コンプライアンス指導員2名（黒部河川事務所 副所長（技術）及び松本砂防事務所 副所長（事務））が受講し、コンプライアンス指導者としての資質の向上を図った。

検証・評価

組織的なコンプライアンス推進の取組、事務所等での独自の取組の実施には、コンプライアンス推進責任者等の役割が重要であり、コンプライアンス推進責任者等が講師となり、勉強会等を実施することは職員のコンプライアンスに関する意識の向上に効果的である。

平成27年度においても、国土交通大学校で実施している「コンプライアンス指導者養成研修」に本局の官クラスの職員（主任監査官、入札契約監査官、適正業務管理官、技術調整管理官及び技術開発調整官等）並びにコンプライアンス推進責任者及びコンプライアンス指導員を順次受講させ、コンプライアンス指導者としての資質の向上を図る。

(6) 自習研修教材の利用促進

推進計画

人事院作成の自習研修教材「公務員倫理を見つめ直す」「公務員倫理について学ぶ」(イントラネットに掲載)の利用を促進する。

取組状況

受講対象者に自習研修教材の受講指導を実施し、88%が受講した。

- ◆課長補佐級職員用自習研修教材「公務員倫理を見つめ直す」
受講対象者・・・専門職・専門官級以上の職員で本研修を受講していない職員
- ◆一般職員用自習研修教材「公務員倫理について学ぶ」
受講対象者・・・係長級以下の職員で本研修を受講していない職員

検証・評価

各所属で受講対象職員に人事院作成の自習研修教材の受講指導を実施した。

- ◆課長補佐級職員用自習研修教材「公務員倫理を見つめ直す」(受講対象者 92名)
- ◆一般職員用自習研修教材「公務員倫理について学ぶ」(受講対象者 95名)

事務所内のコンプライアンス勉強会を利用して、参加者が一斉に取り組むという活用を図った事例もあった。

平成27年度においても、受講対象者にイントラネットに掲載されている公務員倫理の自習研修教材「公務員倫理を見つめ直す」及び「公務員倫理について学ぶ」の受講指導を実施する。

4. 入札・契約手続におけるコンプライアンスの確保等

(1) 入札・契約手続におけるコンプライアンス確保の取組

推進計画

予定価格の作成を入札書の提出後とするとともに入札書と技術提案書の提出を同時とすること、また、積算業務と技術審査・評価業務の分離体制を確保することにより、両業務の情報を知る機会や知り得る者の数を限定し、引き続き、情報漏洩の防止を図る取組を推進する。

取組状況

予定価格の作成時期を入札書及び技術資料等の提出期限から開札までの間に作成するとともに、入札書と技術提案書の提出を同時とする同時提出方式の入札手続は、23事務所で249件の工事を対象に実施した。

また、積算業務と技術審査・評価業務の分離体制を確保し、情報漏洩の防止を図った。

【対象工事】

- ◆一般土木工事の予定価格6千万円以上3億円未満の総合評価落札方式（施工能力評価型）
- ◆港湾土木工事の予定価格5千万円以上2億円未満のうち事務所発注工事の総合評価落札方式（施工能力評価型）

検証・評価

予定価格の作成を入札書提出後とすること及び入札書と技術提案書の同時提出は、不正が発生しにくい入札契約手続の重要な施策である。

平成27年度においても、予定価格の漏洩を防止するため、入札書提出後に予定価格を作成するとともに、技術評価点の漏洩を防止するため、入札書と技術提案書を同時に提出させる手続きの取組を引き続き推進する。

また、積算業務と技術審査・評価業務の分離体制を確保することにより、両業務の情報を知る機会や知り得る者を限定し、情報漏洩の防止を図る取組を引き続き推進する。

(2) 情報管理の徹底

推進計画

① 予定価格に関する情報の管理

積算業務に従事する担当者レベルの職員が予定価格を類推し得る情報を知ることができないよう、当該職員の業務を原則として、工事に必要な資材等の数量や現場条件等を積算システムに入力し、直接工事費及び共通仮設費の積上げ分まで算出する業務に限定する。

予定価格の算出は、管理職員しかできないようパスワード管理を行い、管理職員自ら一般管理費等の積算を行って、引き続き、請負工事費計算書の案を作成する取扱いの徹底を行う。

② 総合評価における評価情報の管理

競争参加資格確認申請書等の資料受領後に「施工計画」又は「技術提案」に記載の企業名のマスキングを徹底し、参加企業名を知り得る者を限定するとともに、公正な審査・評価の徹底を引き続き行う。

③ 各種委員会に関する情報の管理

VE審査委員会、技術審査会、入札・契約手続運営委員会等で使用した資料は、引き続き、会議終了後に回収するよう徹底する。

取組状況

積算システムで予定価格を算出するためのパスワード管理を徹底し、予定価格に関する情報管理の徹底を図った。

総合評価における「施工計画」及び「技術提案」に記載された企業名のマスキングを行い、公正な審査・評価を徹底した。

VE審査委員会等で使用した資料の回収を徹底した。

検証・評価

予定価格、総合評価における評価及び各種委員会資料の情報管理は、機密情報漏洩防止の重要な施策である。

平成27年度においても、発注者綱紀保持規程等に基づき、引き続き機密情報の適切な管理を徹底する。

(3)誓約書の提出者に対する措置の強化

推進計画

「談合情報対応マニュアル（平成22年9月30日改正）」において、落札者決定前に談合情報を把握した場合には事情聴取等の調査を実施することとなっており、その結果、談合の事実があったと認められないときは、辞退者を含む入札参加者全員から談合を行っていないとの誓約書を提出させることとなっている。

誓約書が提出されたにもかかわらず、談合を行っていたことが明らかになった場合には、その経緯について書面による説明を求めるとともに、指名停止措置の実施に併せてその旨を公表する。

取組状況

誓約書の提出者に対する措置に該当する案件は、発生していない。

検証・評価

誓約書の提出者に対して、指名停止期間を加重して措置することは、入札談合行為の抑止に効果的である。

引き続き実施するものの平成27年度推進計画からは本項目を削除する。

5. 再発防止対策の実施状況及び実効性の定期的検証 (1)コンプライアンス推進本部によるモニタリング等

推進計画

北陸地方整備局コンプライアンス推進本部は、本計画に基づいた取組についてモニタリングを行うとともに、その結果をホームページで公表し、取組の透明性の確保を図る。

取組状況

推進本部は、四半期毎に事務所等のコンプライアンス推進計画に基づく取組状況の報告を受け、取組内容の情報共有を図った。

また、コンプライアンス推進責任者である事務所長等を推進本部会議に2回参画させ、コンプライアンスの取組方針・取組状況等の報告を受け、助言・指導等を実施した。

平成25年度のコンプライアンス推進計画に基づく取組状況については、報告書を7月末に本局ホームページで公表した。

検証・評価

推進本部で本計画に基づく取組状況を把握することは、推進計画の実行性を確保するために必要である。

平成27年度においても、コンプライアンス推進責任者を推進本部会議に参画させ、事務所等におけるコンプライアンスの取組状況等について報告を受け、指導・助言を行う。また、本局各部長及びコンプライアンス推進責任者から、各四半期における取組状況の報告を求め、取組内容を事務所等と情報共有する。

(2) 応札状況の情報公開の強化

推進計画

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する等により情報公開を強化し、透明性の向上を図る。具体的には、

- ・一般土木工事又は港湾土木工事の落札率（月平均・年平均）
- ・一般土木工事又は港湾土木工事の業者別年間受注額・受注割合について公表する。

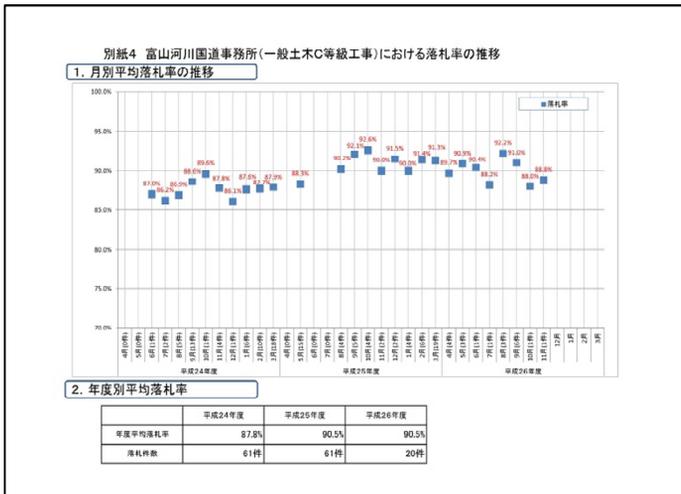
取組状況

すべての一般土木C等級及び港湾土木B等級の工事について、事務所ごとに落札率及び業者別年間受注額・受注割合の情報をホームページで公表している。

《公表資料》

土木工事の落札率（月平均・年平均）

土木工事の業者別年間受注額・受注割合



別紙5 富山河川国道事務所(一般土木C等級工事)における各年度毎の受注業者ごとの当初契約金額および受注割合

順位	企業名	平成24年度 受注額(万円)	平成24年度 受注割合(%)	平成25年度 受注額(万円)	平成25年度 受注割合(%)	平成26年度 受注額(万円)	平成26年度 受注割合(%)
1	竹匠建設(株)	7	1.85(8.95)	19.8%	4	871,590,000	13.2%
2	岩田建設(株)	7	1,800,550,000	12.2%	3	648,890,000	3.7%
3	北中建設(株)	3	1,714,080,000	10.6%	1	580,550,000	6.1%
4	中経建設(株)	3	687,714,000	6.1%	3	524,758,000	6.1%
5	100 株式会社	3	684,912,000	6.1%	3	452,758,000	5.8%
6	新中建設(株)	4	684,944,000	5.8%	2	428,024,000	5.2%
7	岩波建設(株)	3	555,450,000	4.8%	7	388,476,000	5.8%
8	北島建設(株)	3	484,912,000	4.2%	3	347,712,000	5.2%
9	100 株式会社	3	475,706,000	4.2%	1	234,360,000	3.7%
10	藤井建設(株)	2	456,858,000	3.9%	10	228,560,000	3.5%
11	藤井建設(株)	2	397,100,000	3.1%	1	199,240,000	3.0%
12	野村土木(株)	2	354,472,000	3.0%	1	197,258,000	3.0%
13	国土建設(株)	2	298,116,000	2.5%	1	190,820,000	2.9%
14	信越土木(株)	1	288,920,000	2.4%	4	190,680,000	2.9%
15	辻建設(株)	1	232,575,000	2.1%	1	179,820,000	2.7%
16	国土土木(株)	1	219,820,000	1.9%	1	157,260,000	2.3%
17	アール&シー・ピー&シー(株)	1	185,825,000	1.7%	1	149,640,000	2.2%
18	100 株式会社	1	165,900,000	1.5%	1	128,520,000	1.9%
19	北島建設(株)	1	159,890,000	1.4%	1	117,720,000	1.8%
20	100 株式会社	1	147,500,000	1.3%	1	114,758,000	1.7%
21	北中建設(株)	1	147,000,000	1.3%	1	88,850,000	1.3%
22	水害土木(株)	1	130,350,000	1.2%	1	88,184,000	1.3%
23	国土土木(株)	1	118,817,000	1.0%	1	83,350,000	1.2%
24	100 株式会社	1	102,400,000	0.9%	24	83,890,000	1.2%
25	新中建設(株)	1	100,440,000	0.8%	1		
26	藤井建設(株)	1	84,576,000	0.7%	1		
27	新中建設(株)	1	73,290,000	0.7%	1		
28	水新建設(株)	1	62,475,000	0.6%	1		
29							
30							
31							
32							
33							
34							
35							
36							
37							
38							
39							
40							
41							
42							
合計		40	11,287,825,000		40	8,818,890,000	

検証・評価

事務所ごとの応札状況の傾向等を公表することにより、応札状況の透明化等の強化が図られた。

平成27年度においても、同様の取組を実施することとする。

(3) アンケートによる職員のコンプライアンス意識等の把握・検証

推進計画

職員のコンプライアンスに関する理解度、意識、行動等の実態を把握し、当該年度の推進計画に基づいた取組の効果を検証するとともに、次年度の推進計画の作成や職員の指導に反映させるため、「職員アンケート」を実施する。

取組状況

全職員を対象にコンプライアンスを意識した行動、職場におけるコンプライアンスの徹底、推進計画に基づく効果のある取組及び推進計画に基づく取組の改善について、アンケートを実施した。

97.1%の職員が国家公務員倫理や発注者綱紀保持などのコンプライアンスを意識或いはおおむね意識して行動しており、97.2%の職員が職場のコンプライアンスの徹底或いはおおむね徹底されていると感じているという結果であった。

《アンケート用紙》

コンプライアンスに関する職員アンケート 北陸地方整備局

職員のコンプライアンスに関する理解度、意識、行動等の実態を把握し、今年度のコンプライアンス推進計画に基づく取組の効果を検証するとともに、次年度のコンプライアンス推進計画の策定や今後の推進計画の策定性を向上させる方を検証することを目的に、職員アンケートを実施します。ご協力をお願いいたします。

Q1 あなたは、国家公務員倫理や発注者綱紀保持などのコンプライアンスを意識して行動していますか。

- 1 意識して行動している
- 2 おおむね意識して行動している
- 3 あまり意識して行動していない
- 4 意識して行動していない

回答

Q2 あなたは職場について、どのように感じていますか。

- 1 コンプライアンスの徹底ができています
- 2 コンプライアンスの徹底がおおむねできています
- 3 コンプライアンスの徹底があまりできていません
- 4 コンプライアンスの徹底ができていません

回答

Q3 平成26年度北陸地方整備局コンプライアンス推進計画に基づく取組のうち、コンプライアンスに関する意識や理解度の向上に効果があると思われるものをお答えください。（複数回答可）

- 1 コンプライアンス・ミーティングの実施
- 2 整備局主催研修のコンプライアンスに関する講義
- 3 コンプライアンス出前講座（事務所及び管理所で実施）
- 4 外部講師によるコンプライアンス講習会
- 5 「国家公務員倫理・発注者綱紀保持セルフチェックシート」による自己点検
- 6 「公務員倫理を見つめ直す」による国家公務員倫理法・発注者綱紀に関する学習研修
- 7 「公務員倫理を学ぶ」による国家公務員倫理法・発注者綱紀に関する学習研修

回答

Q4 平成26年度北陸地方整備局コンプライアンス推進計画に基づく取組のうち、内容や実施方法等の改善が必要と思われるものをお答えください。（複数回答可）また、具体的な改善点を記入してください。

- 1 コンプライアンス・ミーティングの実施
- 2 整備局主催研修のコンプライアンスに関する講義
- 3 コンプライアンス出前講座（事務所及び管理所で実施）
- 4 外部講師によるコンプライアンス講習会
- 5 「国家公務員倫理・発注者綱紀保持セルフチェックシート」による自己点検
- 6 「公務員倫理を見つめ直す」による国家公務員倫理法・発注者綱紀に関する学習研修
- 7 「公務員倫理を学ぶ」による国家公務員倫理法・発注者綱紀に関する学習研修

回答

改善が必要と思われる取組について、具体的な改善点を記入してください。

Q5 あなたの役職等をお答えください。

- 1 管理職員（課長・出張所長以上の職員）
- 2 課長補佐・係長等（1・3・4以外の職員）
- 3 主任・係員
- 4 非常勤職員

回答

Q6 コンプライアンスの取組に関するご意見・ご要望を記入してください。

ご協力ありがとうございました。

検証・評価

職員のコンプライアンス意識の把握は重要であり、今後の推進計画の実行性を向上させる方策を検討するための参考として実施結果を活用する。

6. 内部監査の強化・充実

推進計画

一般監査において、コンプライアンスの取組状況及び入札契約関係書類等の管理等を重点項目に位置付け、監査強化を図る。

また、必要に応じ特別監査等を実施する。

取組状況

一般監査対象11事務所及び特別監査対象6事務所において、平成26年度北陸地方整備局コンプライアンス推進計画に基づく取組状況について、各事務所における実効性を検証する観点から監査を実施した。

また、各事務所及び管理所において、コンプライアンス推進責任者やコンプライアンス指導員ら幹部職員がどのような考え方をもち、どのような課題のもとで、どのような取組を行っているか等を把握するため、事務所長及び副所長に対し個別ヒアリングを行った。

検証・評価

監査結果全体としては、各事務所ともコンプライアンスの徹底に努める姿勢が見られ、その中には、他事務所へ水平展開を推奨すべき事務所独自に工夫した事例も見られた。

一部において、取組に不十分な点も見られたが、各事務所において、順次改善に向けた適切な措置を講じている。

平成27年度においても、一般監査において、コンプライアンスの取組状況及び入札契約における再発防止策の取組状況を重点項目に位置付け、監査強化を図る。

また、必要に応じ特別監査等を実施する。

7. コンプライアンス・アドバイザー委員会による 現場における推進状況の把握

推進計画

コンプライアンス・アドバイザー委員会が事務所におけるコンプライアンスの推進状況等を把握するため、同委員会委員による現地視察及び意見交換等を実施する。

取組状況

11月7日に長岡国道事務所において、4名のコンプライアンス・アドバイザー委員に参加していただき、事務所事業及び執務環境を視察した後、委員会委員とコンプライアンス推進責任者及びコンプライアンス指導員（3名）によるコンプライアンスの取組について、意見交換を行った。



意見交換(長岡国道事務所)



事業説明(国道289号八十里越)

検証・評価

平成27年度においても、コンプライアンス・アドバイザー委員会が事務所等におけるコンプライアンスの推進状況等を把握するため、委員による現地視察及び意見交換等を実施する。