

平成29年度

東北地方整備局コンプライアンス報告書

平成30年3月

東北地方整備局コンプライアンス推進本部

<目次>

一. はじめに	……P1
二. 推進計画の実施結果と評価	
I 職場づくりと職員の意識啓発	……P2
II 発注者綱紀保持	……P15
III 服務規律・倫理規程の遵守	……P23
IV 推進計画の実施状況及び実効性の検証	……P27
三. アドバイザリー委員会からの意見等	……P29
四. コンプライアンス推進に係る活動経過について	……P30

一. はじめに

東北地方整備局では、従前より職員へのコンプライアンスの意識の向上を図るため様々な取組を実施してきたところである。

しかし、高知県内において発生した国土交通省発注の土木工事における入札談合事案を受けて、平成24年10月に国土交通本省から「当面の再発防止対策について」が発出され、また、平成25年3月には国土交通本省において「高知県内における入札談合事案に関する調査報告書」が取りまとめられたところである。

これらを踏まえ、当整備局では平成24年11月に「東北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。）及び「東北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「委員会」という。）を設置し、コンプライアンス推進のより一層の強化を図るため、毎年度「東北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。）を策定して取り組んでいる。

そのような中で、平成28年度に中部地方整備局職員が工事発注にかかる不正事案で逮捕される事案が発生し、その後、中部地方整備局において不正事案再発防止検討委員会が設置され、平成29年3月に報告書が取りまとめられて公表された。

この報告書の不正事案発生要因や再発防止策を受けて、平成29年度の「推進計画」においては、風通しが良く、不正を見逃さない職場づくりを進め、併せて、コンプライアンスは「他人事」ではなく「自分事」であることを職員一人一人が認識するよう意識啓発を図ることとし、また、入札契約に関する情報の漏洩を防止し、併せて、事業者等との接触等に関する発注者綱紀保持の取組を強化することとしたところである。

この「推進計画」に基づき、適正業務管理官、港政調整官等を講習会講師として、本格的に多くの事務所に派遣し、推進計画の各項目の趣旨や過去の不祥事例の事実経過や詳細な解説を行うことにより、事務所職員のコンプライアンス意識を向上させる取組などを実施してきた。

本報告書は、平成29年度における推進計画の実施結果と推進本部による評価、並びに委員会からの意見を取りまとめたものである。

二. 推進計画の実施結果と評価

I. 職場づくりと職員の意識啓発

推進計画

(1) 風通しの良い職場づくり

…… 継続

管理職員は、日頃から職員（期間業務職員を含む。以下同じ。）への目配りや気配りを忘れずに適切な職場のマネジメントに努め、各種打合せや人事評価の面談等あらゆる機会を通じて情報共有を図り、職場内のコミュニケーションの向上に努める。

また、職員は、相互にコミュニケーションを図るとともに、上司や同僚職員に対する「報告・連絡・相談」に努める。

◎実施結果

- ・各職場において、幹部会議等を通じて、「報告・連絡・相談」や情報の共有を徹底している。
- ・各職場において、事務所長室のドアを開放して、決裁のために入室しやすくしたり、相談しやすい雰囲気を作っている。また、幹部が自ら執務室まで出向いて、職員に話しかけるなど、職場内のコミュニケーションの向上に努めて、「風通しの良い職場づくり」に心がけている。
- ・鳥海ダム工事事務所では、事務所長が年度当初に「事務所の運営方針」を全職員に配信し、コンプライアンスの遵守等について事務所として不祥事を起こさない姿勢を示した。
- ・岩手河川国道事務所では、事務所長が、部下からの情報を受ける側の心構えとしての「報・連・相のおひたし」の話をし、上司と部下間の円滑なコミュニケーションの大切さを職員に分かり易く説明していた。

※「報・連・相のおひたし」

お・・・怒らない

ひ・・・否定しない

た・・・助ける

し・・・指示をする

◎推進本部の評価

- ・各職場において、幹部職員に対して、部下職員との情報の共有の周知及びコミュニケーションの徹底を図っている点は評価できるので、引き続き取り組むべきであ

る。

- ・鳥海ダム工事事務所の事務所長が、事務所職員にコンプライアンス遵守についてのメッセージを配信しているのは、組織の長が明確な意思を示している点が評価できる。
- ・岩手河川国道事務所の事務所長が、部下職員の情報を発信する上での心構えだけではなく、情報を受ける側の上司の心構えを説明していたのは、所属職員に、上司と部下の円滑なコミュニケーションの必要性を語呂合わせで理解しやすい形にしていた点が優れており、参考となる。

推進計画

(2) 所内会議におけるコンプライアンス意識の涵養

…… 継続

毎週開催される幹部会等の所内会議において、コンプライアンス通信を活用して最新の不祥事事例等の情報共有を行うことにより、事務所等が一体となったコンプライアンス意識を涵養する。

◎実施結果

- ・「コンプライアンス推進委員会」を全事務所で年2回以上開催し、コンプライアンス推進計画、発注者綱紀保持規程、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、再就職規制に関する注意点等の各種資料をもとに、コンプライアンスの徹底を図った。
- ・関係法令や発注者綱紀保持規程、推進計画に係る具体の取組、再就職規制に関する注意点等については、所属所内会議やコンプライアンス・ミーティング等において、職員へ周知徹底した。
- ・コンプライアンス通信を活用したり、公務員の不祥事等の新聞記事を紹介するとともに、抵触する法令等やコンプライアンス違反によって発生する刑事処分、行政処分等について解説を行っていた。また、公務員には世間の目が厳しいことや公務員というだけで大きく報道されることを説明していた。
- ・本省が作成した高知事案をドラマ化したDVD「あなたとあなたの大切な人を守るコンプライアンス～入札談合等関与行為をなくすために～」については、引き続きイントラネットに掲載しており、全職員が視聴できるようにしている。

◎推進本部の評価

- ・本省が作成したDVD、コンプライアンス通信を活用し、具体的な事例で抵触する

法令やペナルティについて解説し、コンプライアンスが「自分事」であることを認識させる取組は評価できる。

- ・DVDは、コンプライアンスの重要性の理解が深まるので、今後も活用していくべきである。
- ・職員への周知等は本局及び各事務所とも適切に行われており、今後も継続し、所属職員へ情報を提供し、共有するべきである。

推進計画

(3) コンプライアンス・ミーティングの実施

…… 継続

職員相互間での意見交換を通じて、不正の芽を小さいうちに摘みとる組織風土を醸成するため、身近な問題をテーマとしたコンプライアンス・ミーティングを年2回実施する。

実施に当たっては、期間業務職員が理解しやすい、日常業務で起こり得るようなテーマも設定する。

◎実施結果

- ・第1四半期及び12月の「国家公務員倫理週間」において、事業者等との応接方法や綱紀保持規程違反の報告、利害関係者との飲食等をテーマに各所属等でコンプライアンス・ミーティングを実施した。
- ・事務所のコンプライアンス・インストラクターを出張所に派遣したり、全職員が参加できるように複数の日にミーティングを実施する等の工夫をしていた。
- ・平成27年度から引き続き、職員用とは別に期間業務職員用のテーマも設定した。平成29年度は、綱紀保持規程違反の報告、利害関係者からの物品の贈与をテーマとした。
- ・参加率は全体平均で第1四半期97.8%、12月期が97.8%となっている。

	対象者数			参加状況			参加率		
	職員数	期間業務職員数	合計	職員数	期間業務職員数	合計	職員	期間業務職員	全体
第1四半期	2,819	493	3,312	2,756	483	3,239	97.8%	98.0%	97.8%
12月期	2,800	493	3,293	2,740	481	3,221	97.9%	97.6%	97.8%

- ・複数の事務所では、期間業務職員を一同に集めて、ミーティングを実施していた。

グループ討議の司会も期間業務職員に任せ、活発な意見交換が行われるように工夫していた。

◎推進本部の評価

- ・コンプライアンス・インストラクターの出張所への派遣や、全職員が参加できるように複数の日にミーティングを実施する等、各事務所における工夫した取組については評価できる。
- ・期間業務職員用のテーマを設定し、ミーティングを職員とは別に実施したことは、期間業務職員のコンプライアンス意識を高める取組として評価できる。
- ・全所属で実施され、職員の参加率は平均で97.8%となっており、わずかではあるが、昨年度より増加（平成27年度は97.7%で0.1%増）しているが、不参加者へのアフターケア等で引き続き全職員が参加できるように工夫していくべきである。
- ・期間業務職員のためのミーティングで、グループ討議の司会も期間業務職員に担当させる取り組みは、期間業務職員個々の意識を高め、活発な意見交換を促すことができる取り組みとして評価できる。

推進計画

(4) コンプライアンス講習会の開催

…… 継続

コンプライアンス意識の高い職場づくりを推進するため、コンプライアンス・インストラクターを活用したコンプライアンス講習会を年1回以上開催する。

開催に当たっては、適正業務管理官・港政調整官による講義、公正取引委員会等の外部講師の招聘及び近隣事務所との合同開催など工夫する。

◎実施結果

- ・全ての事務所において講習会を実施していた。
- ・「公正取引委員会の職員向け官製談合防止法研修への講師派遣制度」を活用した講習会については、以下の事務所で実施していた。比較的規模の大きい事務所は単独での実施が難しいダム管理所などの同一県内の事務所にも参加者を募り、講習会を実施していた。

平成29年度実施事務所：25事務所（平成28年度：20事務所）
岩手河川国道事務所、三陸国道事務所、南三陸国道事務所、
北上川下流河川事務所、秋田河川国道事務所、湯沢河川国道事務所、
能代河川国道事務所、成瀬ダム工事事務所、鳥海ダム工事事務所、
山形河川国道事務所、酒田河川国道事務所、福島河川国道事務所、
郡山国道事務所、磐城国道事務所、北上川ダム統合管理事務所、
玉川ダム管理所、月山ダム管理所、摺上川ダム管理所、東北技術事務所、
盛岡営繕事務所、釜石港湾事務所、塩釜港湾・空港整備事務所、
秋田港湾事務所、酒田港湾事務所、小名浜港湾事務所



- 本局内の幹部、各事務所長を対象に、東北管区警察局総務監察・広域調整部広域調整第一課長を講師に招いて、東北管区内における犯罪情勢についての「コンプライアンス特別講話」を実施した。
- 同一市内に所在する等近隣の事務所同士で合同の講習会を開催していた。
- 青森河川国道事務所、仙台河川国道事務所では、弁護士を外部講師に招いて、ハラスメントや飲酒運転等の不祥事を起こす事によって、損害賠償や刑事処分等の負うべき責任についての講習を実施した。
- 外部講師に労働局の職員や警察署の職員を招くなど、講習の内容に工夫が見られた。
- 講習会の開催にあたっては、インストラクター等の負担軽減を図るため、本局から具体的な不祥事例をまとめた講習会用資料やコンプライアンス通信をイントラネットに掲載して情報提供を行った。
- 本局から適正業務管理官と港政調整官等を、昨年度より多くの事務所へ講師として派遣し、コンプライアンス取組の必要性や国土交通省の過去の不祥事案の解説等を行った。

◎推進本部の評価

- ・コンプライアンスに対する意識は時間の経過とともに希薄になっていくことから、コンプライアンス講習会を開催することはコンプライアンス意識を持続させる取組の一つとして有効である。
- ・コンプライアンス・インストラクターの活用については、インストラクター自身のスキルアップにもつながることから、今後も継続して実施するべきである。また、インストラクターが不在の事務所については、本局担当官（適正業務管理官、港政調整官）等の活用を検討すべきである。
- ・比較的規模の大きい事務所が、単独での講習会の開催が難しいダム管理所などの近隣の事務所と合同で講習会を開催することは、事務所間でコンプライアンスに関して連携を図るためにも有効である上に、一人でも多く職員が講習会に参加できる工夫として評価できるので、引き続き行うべきである。
- ・講習会を行う外部講師について工夫していることは評価できるので、事務所間での情報共有を行うべきである。

推進計画

(5) コンプライアンス・インストラクターの養成

…… 継続

コンプライアンス意識の高い職場づくりに指導的役割を担わせるため、4月期異動後に各事務所1名以上配置できるよう、コンプライアンス・インストラクターを養成する。

◎実施結果

- ・平成29年8月28日～30日まで、「コンプライアンス・インストラクター養成セミナー」を実施した。
- ・事務所課長以上の職員を対象とし、26名が受講した。（事務官26名、技官0名）
- ・カリキュラムはワールド・カフェ方式を用いたグループ討議の他に公正取引委員会の講義などを行い、事務所における講習会を円滑に進められるような実践的な能力の養成を行った。
- ・平成29年度の第1回コンプライアンス・アドバイザリー委員会において、委員から「技官のインストラクターを増やす工夫をするべきだ」との意見が出されたため、平成30年度の研修計画作成に当たり、研修担当と技官の研修生推薦や実施時期について調整を行った。

- ・コンプライアンス・インストラクターは、平成30年2月1日現在で、116名となっている。

◎推進本部の評価

- ・コンプライアンス・インストラクターは、発注者綱紀保持責任者及び発注者綱紀保持担当者の活動を補佐し、又はその指示によりコンプライアンス講習会の講師やコンプライアンス・ミーティングにおける進行役等を担うため、職員のコンプライアンス意識の向上には不可欠であるため、新たな人材の養成を今後も継続すべきである。
- ・インストラクターの異動があっても、各事務所1名以上の配置や地域によってインストラクターの数に差が出ないような育成を行っていくべきである。
- ・インストラクターのいない事務所については、近隣の事務所のインストラクターを派遣するなどの工夫が必要である。
- ・アドバイザー委員の意見を受け、来年度以降、技官のインストラクターを増やすために、来年度のセミナー実施に向け、研修担当と調整していることは評価できる。引き続き実施に向けて工夫すべきである。

推進計画

(6) コンプライアンス通信の発行

…… 継続

所内会議及び講習会で活用するため、身近な事例を紹介した従来のコンプライアンス通信とは別に、一月毎に公務員等の不祥事を同通信として取りまとめ、毎月2号以上同通信を発行する。

◎実施結果

- ・平成28年度から、公務員の不祥事情報を取りまとめ、情報提供していた「公務員の非違行為」を「コンプライアンス通信」として平成29年度から発行することとし、官製談合等の事案を紹介する従来の「コンプライアンス通信」と併せて、発行する形とした。
- ・幹部会やコンプライアンス講習会の資料とするよう努め、その結果として全事務所で活用されていた。
- ・国や地方自治体の職員の不祥事例を具体的に紹介し、関連する法規等を解説することによって、職員が理解しやすい内容とした。

- ・「コンプライアンス通信」が発行された際には、メールにより知らせたり、庁舎掲示板に掲示をして、事務所内の職員に周知するよう努めていた。
- ・仙台港湾空港技術調査事務所では、「コンプライアンス通信」が発行された際に、事務所内で周知のメールを送信する際に、書類を添付するだけでなく、メール文にどのような記事があるのかを記載して、職員の目を引くようにしていた。

◎推進本部の評価

- ・不祥事例を紹介し、関連する法規等を解説して、職員が理解しやすい内容としていることは評価できる。
- ・コンプライアンスに関する情報を定期的に提供することは、幹部会やコンプライアンス講習会の資料等として効果的な活用が図られることから、今後も継続すべきである。
- ・仙台港湾空港技術調査事務所のメール文に記事の内容を記載していたことは、多くの職員の注意を引くようにしていた点で評価できる。

2. 職員の意識啓発

推進計画

(1) 研修における周知徹底

…… 継続

コンプライアンスに関するカリキュラムを主要な研修に設け、これらの研修を通してコンプライアンスの保持が職員自身や家族を守るものであること、「他人事」ではなく「自分事」であることを認識させるなど、職員の意識の醸成と徹底を図る。

特に、発注者綱紀保持に関するカリキュラムを設けた研修においては、国土交通省における過去の違反事案の発生経緯・再発防止策等を重点的に講義するとともに、研修生同士が質問、意見を出し合って理解を深めるグループ討議方式を採り入れる。

◎実施結果

- ・「コンプライアンス」に関する研修は、採用・昇任等の節目の時期に行われる研修、あるいは発注事務に密接に関連する研修を中心に設定している。平成29年度には、隔年開催の研修や日程上設定が可能な研修・セミナーにも設定し、計17コースにおいて実施した。
- ・平成29年度に開催された研修・セミナーのうち、サービス・倫理関係については、11コースで講義を実施したほか、29コースでセルフチェックシートを実施した。

- ・ 討議テーマを見直して、対象者の階層に見合ったものにし、活発な議論が行われるようにするなど、研修内容の充実に努めた。
- ・ 講義内容は、高知談合事案を参考に、コンプライアンス違反があった場合の損害賠償責任や刑事処分、行政処分などについて具体的に説明することで、「他人事」ではなく、より「自分事」と認識できる内容とした。
- ・ 平成29年度は、平成28年度に発生した中部地方整備局職員の不正事案について事実経過や不正が発生した要因等を解説する講義を取り入れた。
- ・ 8コースで研修生同士が質問、意見を出し合って理解を深めるグループ討議方式を取り入れた。残りの9コースについては、カリキュラム編成上の理由により、講義形式で行った。
- ・ 平成29年度においても「コンプライアンス」に重点をおいた「コンプライアンス・インストラクター養成セミナー」に、通常の班別討議形式の他に、班内の入れ替えを繰り返すことにより、参加者全員の意見を共有できるグループ討議方式（ワールドカフェ方式）を実施した。

◎推進本部の評価

- ・ 多くの研修の講義に設定していることは評価できる。来年度以降も引き続き、研修目的や研修日程を考慮して、多くの研修に設定していくべきである。
- ・ 来年度以降も引き続き、コンプライアンスが「自分事」と捉えることができる講義を実施していくべきである。
- ・ 前年度に発生した不祥事案を講義に取り入れた点は評価できる。今後も最新の事案を取り入れていくべきである。
- ・ グループ討議のテーマを見直して、研修対象者に見合った内容で実施したことは評価できる。今後も継続して見直していくべきである。
- ・ グループ討議方式は、他の職員の意見を聞く事によって、自身の考え方を客観的に理解でき、コンプライアンス意識の涵養を図るうえで効果的な手法であることから、今後も継続すべきである。

推進計画

(2) 幹部職員会議における周知徹底

…… 継続

事務所の所長、副所長等の幹部職員を対象とした本局会議において、公正取引委員

会等の外部講師による講話を引き続き実施し、幹部職員の意識啓発を図る。

◎実施結果

- ・ 本局内の幹部、各事務所長を対象に、東北管区警察局総務監察・広域調整部広域調整第一課長を講師に招いて、東北管区内における犯罪情勢についての「コンプライアンス特別講話」を実施し、100名が聴講した。
- ・ 以下の会議において外部講師によるハラスメントに係る講話を実施し、意識の涵養を図った。
総務担当副所長会議 H29. 4. 24 人事院 東北事務局 第一課長
- ・ 本局の幹部朝会においても、不祥事の情報提供及び注意喚起を実施し、所属職員へ注意喚起を行うよう指導した。

◎推進本部の評価

- ・ 幹部職員を対象に外部講師を活用した講話を実施し、幹部職員へのコンプライアンス意識の徹底を図ったことは評価できる。
- ・ 外部講師の専門的な知識と豊富な経験に基づく講話は、法律の解釈などについても最新の事例を交えたものとなっており、聴講者に理解しやすい効果的な取組であるから今後も継続すべきである。なお、外部講師の選定にあたっては、マンネリ化防止の観点から、講話内容や人選についても検討していくべきである。

推進計画

(3) 新規採用職員等への周知徹底

…… 継続

新規採用の職員及び地方自治体等からの出向者に対して、年度当初に「発注事務に関するコンプライアンス・マニュアル」、「義務違反防止ハンドブック」、「国家公務員倫理教本」及び「国家公務員倫理カード」を配布し、コンプライアンスに係る関係法令等の周知徹底を図る。

また、同資料を本局イントラネットに掲載し、全職員へ周知する。

◎実施結果

- ・ 新規採用職員（期間業務職員含む）及び地方自治体等からの出向者に対して、「義務違反防止ハンドブック」、「国家公務員倫理教本」及び「国家公務員倫理カード」を配布し、関係法令等の周知を図った。
また、イントラネットにも上記資料を掲載し、他の職員への活用を図った。

◎推進本部の評価

- ・国家公務員として高い倫理観を持つ必要があり、倫理法等関係法令は必要不可欠なものであることから、今後も周知徹底を継続すべきである。

推進計画

(4) e-ラーニングの受講 …… 継続

職員一人一人が自らコンプライアンス意識を向上させるため、e-ラーニングの受講を指導する。特に、未受講の職員については、各所属に当該リストを送付することにより、全職員の受講を目指す。また、最終受講日から3年を経過した職員に対しては、コンプライアンス意識が希薄にならないよう、再度の受講を促す。

現在構築されているコンテンツについては、コンプライアンスに係る制度改正等最近の動向を踏まえ、内容を見直す。

◎実施結果

- ・現在構築されているコンテンツ（§1 服務、§2 倫理、§3 官製談合防止法、幹部職員用自習研修教材「倫理的な組織風土を構築するために」及び一般職員用自習研修教材「公務員倫理について学ぶ」）については、従前より受講指導を実施してきたところである。平成29年度においても各部、各事務所に受講指導を実施した。
- ・平成28年度に引き続き、最終受講から3年を経過した職員の受講歴を削除した。国家公務員倫理週間に係る通知において、未受講者がいる部、事務所には本局からリストを送付して再度の受講を促した。それぞれのコンテンツにおける平成29年度の受講率は下記のとおりである。

コンテンツ	H29.3月期	H29.11月末 (履歴削除時)	H30.3月期	増減比
§1 服 務	89.5%	76.8%	92.0%	+15.2%
§2 倫 理	88.7%	75.5%	91.1%	+15.6%
§3 官製談合防止法	88.3%	75.0%	87.8%	+12.8%
公務員倫理について学ぶ	76.4%	74.9%	80.1%	+5.2%

- ・新任管理者（課長、出張所長、係長）を対象として、メンタルヘルス及びハラスメントのe-ラーニングが内閣人事局主導で実施され、106名が受講した。

◎推進本部の評価

- ・ 3年経過した職員に対して、再度受講を促したことは、コンプライアンス意識を維持していく取組として評価できる。
- ・ 未受講の職員については受講を促すとともに、3年経過した職員に対して再度受講を促す取組は定着していることから、今後も継続すべきである。
- ・ 現在構築されているコンテンツについては、法律の改正等があった場合は、コンテンツ内容の見直し等の充実を図るべきである。

推進計画

(5) セルフチェックシートの実施

…… 継続

コンプライアンスに関する職員の理解度を検証するため、セルフチェックを第4四半期に実施し、正答率等の結果を職員にフィードバックする。セルフチェックの各項目の正答率を分析し、研修、eラーニングのコンテンツ、コンプライアンス通信等の内容に反映させる。

国家公務員倫理週間では、実施促進のためパソコンのポップアップ機能を活用したセルフチェックを実施する。

◎実施結果

- ・ 「コンプライアンスに関するセルフチェックシート」を作成配布し、これを活用した各職員による「セルフチェック」を、2月末までにほとんどの職員が実施した。
- ・ セルフチェックにおける実施率は、次表のとおりである。

	H27	H28	H29
実施率	99.8%	99.2%	98.9%
平均正答率	80.2%	81.5%	85.1%

- ・ 平成29年度のセルフチェックシートの作成にあたっては、平成28年度において正答率が低かった問題を再度出題し、昨年度と比較して職員の理解度がどの程度向上したかを確認した。
- ・ なお、平成28年度に引き続き、職員用のセルフチェックシートとは別に、期間業務職員用のセルフチェックシートも作成した。
- ・ また、平成28年度のセルフチェックの結果については、正答率を集計して、その結果を各職員にフィードバックし、正答率が低かった問題については第1四半期の

コンプライアンス・ミーティング等において解説を行った。
平成29年度に問題表現を変更する等して再度出題したところ、正答率が上がり、効果が確認された。

◎推進本部の評価

- ・ 職員の実施率は約98.9%であり、ほとんどの職員が実施済となっていることは評価できるが、昨年度よりは若干下がっているため、引き続き実施率を上げるよう努めるべきである。
- ・ 前年度正答率が低かった問題について、コンプライアンス・ミーティング等で解説を行い、翌年度に正答率が上がったのは、職員へ浸透が図られたためであり、評価できる。
- ・ セルフチェックシートについては、最近のコンプライアンスに係る動向を踏まえながら設問内容の精査を行い、継続性・持続性を図るとともに、期間業務職員用のセルフチェックシートについても、今後も内容の充実を図るべきである。

推進計画

(6) 職員への注意喚起の強化

公務員の不祥事が発生した場合に必要な応じて綱紀保持徹底に関する文書を発出するなど、職員への注意喚起を強化する。

◎実施結果

- ・ 他地整で不祥事（痴漢・万引き等）が頻発した際や北陸地整で発生した傷害事件が報道された際には、各部・各事務所あて注意喚起を依頼した。
- ・ 読売新聞に掲載された「国土交通省出先職員のセクハラによる処分相次ぐ」の記事を受け、セクハラ防止に関する周知徹底や防止対策の一層の推進を確実に取り組むよう各部・各事務所へ依頼した。
- ・ 衆議院議員総選挙時における服務規律の確保や、年末年始における綱紀の厳正な保持について通知を発出し、職員に対する周知を徹底した。

◎推進本部の評価

- ・ 他地整や自治体等で不祥事が発生した際や、年末年始、選挙前等のそれぞれ適時において、メッセージ等を発出して職員周知を図ることは、服務規律や公務員倫理についてあらためて認識することとなり、効果的であることから継続すべきである。

Ⅱ. 発注者綱紀保持

1. 不正が発生しにくい入札契約手続への見直し

推進計画

(1) 入札書と技術提案書の同時提出及び予定価格作成時期の後倒し …… 継続

入札書と技術資料を同時に提出させることにより、技術評価点の漏洩の防止を図るとともに、予定価格の作成を入札書提出後にすることにより、予定価格の漏洩の防止を図る。

この取組を、施工能力評価型を適用する全ての工事で実施する。

◎実施結果

- ・対象工事の発注がある全ての事務所において、入札書と技術提案書の同時提出及び予定価格作成時期の後倒しを実施し、技術評価点や予定価格等の漏洩防止を図った。

◎推進本部の評価

- ・入札書と技術提案書の同時提出及び予定価格作成時期の後倒しは、平成26年度より本格実施となり、平成29年度においても対象の全ての工事において実施されており、取組として確実に定着したと言える。本取組は不正が発生しにくい入札契約手続きの重要かつ中心的な施策であり、今後も継続すべきである。

推進計画

(2) 総合評価落札方式における積算業務と技術審査・評価業務の分離体制の確保

…… 継続

積算業務と技術審査・評価業務との分離体制を確保することにより、予定価格と技術評価点の両者を知る機会と知る者の数を限定し、これら情報の漏洩の防止を図る。

工事競争参加資格の確認及び技術評価点の審査を行う技術審査会及び入札・契約手続運営委員会においては、原則として、積算担当課長を構成員としない。

◎実施結果

- ・積算業務と技術審査・評価業務については、これまでも審査及び評価を行う専門組織の設置や、設置された事務所を代表として近隣事務所を構成員とするブロック化などにより、審査体制を整備しており、平成29年度においても全ての事務所で分離体制が確立されていた。
- ・本局の一部の部局で、積算業務と技術審査・評価業務の分離体制が確保できていな

かったが、改善が図られた。

◎推進本部の評価

- ・積算業務と技術審査・評価業務を分離することは、予定価格の情報と評価点の情報をそれぞれ別の部署で管理することになるため、秘密情報漏洩防止が図られており、今後も継続すべきである。

推進計画

(3) 技術提案書等における業者名のマスキングの徹底 …… 継続

各種資料における業者名のマスキングを徹底することにより、入札参加業者名を知る者の数を限定し、これら情報の漏洩の防止を図る。

また、技術提案書についても業者名のマスキングを徹底することにより、特定の業者に対する不公正な評価の防止を図る。

なお、上記(1)に掲げる工事については、業務負担の軽減を図る観点から、原則として、マスキングを不要とする。

◎実施結果

- ・技術審査会等で使用する技術審査資料については、入札参加業者名のマスキングを徹底してきたところであるが、高知県内の入札談合事案を踏まえ平成24年10月に「適正な入札・契約手続きの徹底について」を発出し、改めて本局及び各事務所に周知したところである。
- ・平成29年度においても当該通知に基づき、技術審査会等で使用する技術審査資料について、情報管理整理役職表で定められた職員が入札参加業者名のマスキングを行い、情報漏洩の防止を図った。

◎推進本部の評価

- ・情報管理整理役職表で定められた職員が、技術提案書における業者名のマスキングを徹底することにより、情報漏洩の防止が図られており、今後も適切に対応すべきである。

2. 技術審査資料等の管理の徹底

推進計画

(1) 技術審査資料の回収及び処分の徹底 …… 継続

技術審査会及び入札・契約手続運営委員会で使用している技術審査資料については、発

注事務に関する情報管理のルールに基づき、回収及び処分を行う。

また、ミスプリントや検討段階の資料等作成途中で不要となった資料についても、シュレッダーによる裁断等により確実に処分する。

◎実施結果

- ・技術審査会、入札・契約手続運営委員会及び建設コンサルタント選定委員会等で使用する技術審査資料の処分方法等については、情報管理整理役職表に定める職員が会議終了後、速やかに回収し、処分した。
- ・本局及び各事務所の情報管理責任者が定期点検を実施し、適切に回収及び処分等がなされていることを確認した。

◎推進本部の評価

- ・本局及び各事務所において、入札・契約手続運営委員会等で使用した資料等についてはシュレッダーによる裁断等確実な処分が行われていた。引き続き回収及び処分等の徹底を図るべきである。

推進計画

(2) 技術提案書等の厳重な保管及び処分

…… 継続

技術審査資料作成の基礎となるデータについては、データの種類（紙、電子）を問わず、技術審査担当以外が閲覧又は加工したりできない場所に厳重に保管する。

特に、入札参加者が提出する技術提案書、施工計画書その他工事監督に必要となる資料については、定められた保存期間が終了した時点で処分する。

◎実施結果

- ・資料作成の基礎となるデータの保管については、データの種類（紙、電子データ）を問わず、技術審査担当以外が閲覧したり、加工したりできないよう、技術審査担当者だけがアクセスできるフォルダや施錠できるロッカーに厳重に保管した。また、所属所内会議等において厳重に保管するよう周知徹底した。
- ・データの保管状況については、本局及び各事務所の情報管理責任者が定期点検を実施し、データが厳重に保管されていることを確認した。

◎推進本部の評価

- ・本局及び各事務所において、所内会議等で適切に周知され、データが厳重に保管されていた。引き続き関係する者等への周知徹底を図るべきである。

推進計画

(3) 予定価格等の情報管理の徹底

…… 継続

予定価格、調査基準価格、総合評価の評価点数、入札参加予定者名等の機密情報が含まれる文書及びデータについては、発注事務に関する情報管理のルールに基づき、施錠箇所での管理、アクセス制限、パスワードの管理等を徹底する。

◎実施結果

- ・情報管理整理役職表については、本局及び各事務所で人事異動の際などに随時見直しを行うとともに、情報管理責任者等の職務を周知して、情報管理のルールの徹底を図った。
- ・本局の一部の部局で、本官発注工事の「情報管理整理役職表」に関して、入札関連情報について担当事務所職員が設計図書作成に参与するにもかかわらず、「業務上取り扱う者」に記載されていなかったが、改善が図られた。

◎推進本部の評価

- ・情報管理整理役職表に基づき、機密情報に関する情報管理の徹底が図られているが、一部において、改善が必要な事項があったため、情報管理整理役職表の見直しや発注事務に関する情報の管理が適切に行われるよう周知徹底を行うとともに、その状況の点検を行うべきである。

3. 事業者等との適切な対応

推進計画

(1) 発注者綱紀保持規程等の周知

…… 継続

発注者綱紀保持規程等の関係法令や再発防止対策等について、次の取組により、事業者等及び来庁者に対して周知し、理解を求める。

- ① 東北地方整備局コンプライアンス推進計画、過去の違法事例、事業者等に課せられたペナルティ等をホームページに掲載し、取組への協力依頼と違法性に対する啓発活動を行う。
- ② 事業者等の関係業界団体に対し、コンプライアンスに関するリーフレットを配付するなど、取組への協力依頼を行う。
- ③ 一般競争（指名競争）参加資格認定通知書にコンプライアンスに関するリーフレットを同封し、取組への協力依頼を行う。
- ④ 庁舎及び執務室の入口等に入室制限の掲示を行う。

◎実施結果

- ・有資格業者に対する発注者綱紀保持に関する取組への協力依頼については引き続きホームページに掲載し、有資格業者への周知を図った。
- ・平成24年度から、発注者綱紀保持に関するリーフレットを作成し、一般競争（指名競争）参加資格認定通知書に当該リーフレットを同封して、有資格業者へ協力を依頼した。平成29年度においてもリーフレットを同封して有資格業者へ協力を依頼した。
- ・複数の事務所で県内の建設業協会や港湾建設協会を訪問し、コンプライアンスに関するリーフレットを配布し、取組への協力依頼を行った。
- ・契約締結時、工事施工の打合せ、事故防止対策委員会等にリーフレットを配布し、発注者綱紀保持に関する協力依頼を行っていた。
- ・庁舎及び執務室入口等に入室に当たっての協力依頼は引き続き掲示し、来庁者への周知を図った。
- ・過去の違法事例や課せられたペナルティについては引き続きホームページに掲載されており、事業者側への注意喚起を図った。

◎推進本部の評価

- ・事業者等に対しての発注者綱紀保持に関する協力依頼については、本局及び各事務所とも適切に実施されており、継続すべきである。
- ・契約締結時や工事施工の打合せ、事故防止対策委員会等のさまざまな機会をとらえて、事業者等に対して発注者綱紀保持に関する協力依頼を行っていることは評価できる。

推進計画

(2) 応接方法の徹底

…… 継続

事業者等との応接に当たっては、次の事項を徹底する。

- ① 公正かつ適正に行い、一部の事業者等を有利となるよう又は不利となるようにしてはならない。
- ② 国民の疑惑や不信を招かないよう行い、必要最小限の対応にとどめる。
この場合においては、原則として受付カウンター等オープンな場所で複数の職員により対応する。

この場合において、執務室を執務スペースと受付カウンター等のオープンスペースとに分離し、原則として、オープンスペースで複数の職員により対応する。また、執務スペースへの事業者等の立入りは禁止する。

◎実施結果

- ・事業者等との応接方法の徹底については、本局及び各事務所とも適切に実施されていた。また、コンプライアンス推進委員会や所属所内会議等において具体的な応接方法について周知徹底した。
- ・これまでは積算担当部局と技術審査部局において、入室における協力依頼をしてきたが、それ以外の部局においては事業者が執務室内に出入りし、各課長へ挨拶を行っている実態があった。そのため、本局においては、平成29年3月から幹部室を除く全執務室を対象に、執務スペースとオープンスペースに分離することとし、事業者の挨拶等はオープンスペースにて対応することを徹底し、事務所については、平成29年4月から実施した。

◎推進本部の評価

- ・本局及び各事務所において、コンプライアンス推進委員会や幹部会、朝会等で周知され適切に対応されていた。事業者等との応接に当たっては、国民の疑惑や不信を招かないよう、引き続き周知徹底を図るべきである。
- ・事業者との応接に当たっては、幹部室を除く全執務室を対象に、執務スペースとオープンスペースに分離し、国民の不信や疑念を招かないように、引き続きオープンスペースにて対応を行うべきである。

4. 発注者綱紀保持規程に抵触する行為及び不当な働きかけに対する対応

推進計画

(1) 発注者綱紀保持規程に抵触する行為への対応	…… 継続
発注者綱紀保持規程に基づく職員の責務、秘密の保持、事業者等との応接方法等に抵触する行為があった場合の対応（報告制度及び内部・外部通報窓口等）について、職員への周知徹底を図る。	
(2) 不当な働きかけに対する対応	…… 継続
事業者等又は他の機関の職員等から、不当な働きかけに該当する行為を受けたときの対応（その者への対応、報告制度及び内部・外部通報窓口等）について、職員への周知徹底を図る。	

◎実施結果

- ・平成29年度において、不当な働きかけに該当する事案は無かった。
- ・所属所内会議等において「コンプライアンス・マニュアル」やフロー図を用い職員

へ周知徹底するとともに、日頃からコミュニケーションをとり、風通しの良い職場にするよう啓蒙した。

- ・通報者の保護をはじめとする通報しやすい環境整備のために設置した、不当な働きかけに対する外部通報窓口を所内所属会議等やメールを活用し、職員周知を図った。

◎推進本部の評価

- ・通報しやすい環境として外部通報窓口を設置していることについて周知徹底がなされており、評価できる。
- ・本局及び各事務所において、朝会や課内会議等で「コンプライアンス・マニュアル」やフロー図により周知されており、今後も継続すべきである。

5. 入札結果の継続的監視

推進計画

(1) 入札談合疑義案件への対応	…… 継続
-------------------------	--------------

外部から入札談合に関する情報があった場合又は入札結果から入札談合に関する疑義事実があると判断した場合には、公正入札調査委員会へ報告するなど、入札結果を監視する。

◎実施結果

- ・公正入札調査委員会に報告のあった談合疑義案件43件のうち公正取引委員会に報告した案件は2件である。（平成28年度は談合疑義案件49件のうち報告した案件は2件）
- ・なお、外部からの談合情報はなかった。（平成28年度は1件）

◎推進本部の評価

- ・談合疑義案件については、今後も引き続き監視すべきである。

推進計画

(2) 事務所ごとの応札状況の透明化	…… 継続
---------------------------	--------------

年間を通じた一般土木工事及び港湾土木工事の落札率、業者別年間受注額・受注割合等の応札状況を事務所ごとに整理し、入札談合に関する疑義事実への該当性を確認

するとともに、ホームページで公表し、その透明化を図る。

◎実施結果

- ・一般土木工事と港湾土木工事の落札率及び業者別年間受注額・受注割合については、平成25年度より本局及び事務所のホームページで公表してきたところである。平成29年度においても、ホームページで公表し、応札状況の透明化・情報公開を行った。

◎推進本部の評価

- ・各事務所における一般土木工事及び港湾土木工事の落札率及び業者別年間受注額・受注割合の公表状況について適切に公表されており、応札状況の透明化を図ることは談合防止に効果的であることから引き続き実施すべきである。

推進計画

(3) 本局発注工事の応札状況の確認

…… 新規

発注部局が異なる本局発注工事の一般土木工事及び港湾土木工事の落札率、入札参加者数等の応札状況について、第三者的視点で発注部局が相互に確認する。

◎実施結果

- ・建設部局と港湾空港部局の本官発注工事の入札・契約状況について、それぞれの契約担当課で相互に情報交換を行い、その後、コンプライアンス推進本部会合において確認を行った。

◎推進本部の評価

- ・本官発注工事については、落札率等の変動はなかったが、応札状況を確認することは談合防止に効果的である。

Ⅲ. 服務規律・倫理規程の遵守

推進計画

1. 継続的な指導の徹底

…… 新規

年度当初にハラスメント、再就職規制関係等の服務及び倫理資料を各事務所に送付し、幹部会等の所内会議で活用することにより、継続的な指導を徹底する。

◎実施結果

- ・資料の送付については、平成29年4月7日、人事課から各事務所に関係資料を送付した。
- ・各事務所においては、コンプライアンス推進会議（年2回開催）や幹部会、朝会等において送付された資料を活用し、継続的な指導を行った。

◎推進本部の評価

- ・指導の一助として各種資料をあらかじめ配布し、各所属が認識しておくことは、継続的な指導を確保するため有効であり、その資料を適時使用して、各種会議等で継続的な指導を実施したことは、職員の意識向上に効果的であることから、継続して実施すべきである。

2. ハラスメントの防止

推進計画

(1) セクシュアル・ハラスメント等の防止対策

…… 継続

職員がその能率を十分に発揮できるような職場環境を確保するため、セクシュアル・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント（以下「セクハラ等」という。）に関する次の取組を強化する。

- ① 国家公務員セクシュアル・ハラスメント防止週間中（12/4～12/10）に各職場において講習会を開催し、職員に対して、セクハラ等の防止対策や相談員、相談窓口等について十分に認識させる。特に、平成29年1月1日付けで施行された「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント防止等」の周知徹底を図る。
- ② 本局に設置されているハラスメント相談窓口にご相談があった場合には、相談内容及び希望する対応方法の詳細を確認し、事態を悪化させないよう迅速かつ適切に対応する。また、セクハラ等相談員は、苦情相談に関する知識、技能等を向上させるため、人事院主催のセミナーに積極的に参加し、相談を受けた場合は、責任をもって対応する。
- ③ セクハラ等の被害が発生した場合には、事案の背景、要因等を分析し、再発

防止の取組をとりまとめ、その徹底を図る。

◎実施結果

- ・講習会の実施については、セクハラ防止週間の実施通知においても実施を位置付けた結果、全事務所で開催された。
- ・講習会の開催にあたって、人事課作成のパワーポイントを配布、及び市販のDVDを利用して実施している。
- ・外部講師を招いた講習会を開催した事務所もあった。
- ・ハラスメント相談窓口への相談事案については、相談者の意向を尊重した上で、該当事務所と連携して対応を行った。
- ・人事院主催セミナーの参加は、相談員79名中、17名が参加した。

◎推進本部の評価

- ・講習会の開催を依頼するにあたり、説明資料を事務局から提供したことが計画通り全事務所での取組に寄与したものと評価できる。
- ・相談窓口の職員周知及び相談員の技能向上を引き続き実施すべきである。
- ・相談窓口での対応については、事態を悪化させないように引き続き迅速かつ適切に対応していくものとする。

推進計画

(2) パワー・ハラスメントの防止対策

…… 継続

上司から部下への不用意な言動によって、職員の勤務意欲を減退させないため、パワーハラスメントに関する次の取組を強化する。

- ① 事務所長会議、副所長会議等の本局会議において、外部講師によるパワー・ハラスメント防止に関する講話を実施する。各職場において講習会を開催し、職員に対して、防止対策や相談窓口について十分に認識させる。
- ② ハラスメント相談窓口に相談があった場合には、相談内容及び希望する対応方法の詳細を確認し、事態を悪化させないように迅速かつ適切に対応する。
- ③ パワー・ハラスメントの被害が発生した場合には、事案の背景、要因等を分析し、再発防止の取組をとりまとめ、その徹底を図る。

◎実施結果

- ・以下の会議において、外部講師によるハラスメントに係る講話を実施し、意識の涵養を図った。
 - ①総務担当副所長会議 H29.4.24 人事院東北事務局第一課長
 - ②新任副所長連絡会議 H29.6.1 弁護士 松坂英明 氏
- ・外部講師を招いた講習会を実施した事務所もあった。
- ・その他の取組として、パワハラ防止ポスター、チラシを作成し、セクハラ防止週間中に掲示及び職員配布を行った。
- ・ハラスメント相談窓口への相談事案については、相談者の意向を尊重した上で、該当事務所と連携して対応を行った。

◎推進本部の評価

- ・幹部に対する講話及び各事務所での取組が計画通り行われたことは、防止に関する意識向上に寄与したものと評価できる。
- ・セクハラ防止週間において、パワハラ防止に係る意識向上の取組を併せて行ったことは、良好な職場環境の保持等に寄与するものであり、引き続き実施すべきである。
- ・相談窓口での対応については、事態を悪化させないように引き続き迅速かつ適切に対応していくものとする。

推進計画

3. 再就職規制の遵守

…… 新規

幹部会等の所内会議において、再就職規制の概要、国土交通省における再就職に係る自粛措置、違反事例を説明し、再就職規制の周知徹底を図る。

また、定年退職予定者に対する7月の年金説明会や退職予定者に対する3月の説明においても、再就職規制の周知を行い、違反事例が発生しないよう取組の徹底を図る

◎実施結果

- ・再就職規制の周知徹底については、各事務所において幹部会や朝会の場を通じて実施している。
- ・定年退職者に対する7月の説明会は、豪雨により中止となったため、資料配付により、周知した。
- ・平成30年1月に制度の改正が施行されたが、12月に各事務所あて通知し、所内

周知を実施した。

- ・改正に関しては、2月に行われた副所長（事務）連絡会で、改めて、周知徹底を依頼した。

◎推進本部の評価

- ・計画通り全事務所で会議等の場で周知徹底を図るとともに、制度改正についても迅速に周知するなど、職員の理解促進や意識向上を図る取組を引き続き実施されたい。

推進計画

4. 官貸与パソコン等の不適正な使用の防止	…… 新規
官貸与パソコン等の不適切な使用がないか監視するとともに、職員に対しては、使用状況がすべて記録されていること及び不適正な使用は処分の対象となることを周知し、その防止を図る。	

◎実施結果

- ・不適正利用の監視については、本局情報通信技術課において監視しており、その内容について人事課に情報を提供し、両者で毎月確認を実施した。
- ・各部、各事務所において、コンプラ推進委員会、幹部会等で周知するとともに、各職員にパンフレットを配布し、不正使用の防止に努めた。
- ・その他、情報セキュリティ対策の徹底として、公用メールアドレスの私的利用の禁止や、登録されたUSB以外の使用禁止等の施策を周知徹底するとともに、攻撃メール訓練の実施やセキュリティポリシーの理解促進に努めた。

◎推進本部の評価

- ・パソコン不適正利用の禁止については、違反事例が発生しないよう、理解を深める取組を引き続き実施すべきである。

推進計画

5. 国家公務員倫理週間（12/1～12/7）における取組	…… 継続
全省庁共通の取組を確実に実行するとともに、次の東北地方整備局独自の取組を計画し、週間における啓発活動の一層の促進を図る。	
① 局長メッセージの全職員へのメール送信	
② 週間にあわせてのコンプライアンス推進委員会の開催	

- | |
|--|
| ③ 情報セキュリティーポリシー遵守の周知徹底
④ 倫理法違反事案事例集等の情報提供 |
|--|

◎実施結果

- ・ 本局及び各事務所において、全省庁共通の取組である週間の周知やパンフレットの配布、講習の実施、契約の相手方への啓発活動を実行するとともに、上記①から④の独自の取組を実施し、倫理規程や服務規律の遵守の徹底を図った。
- ・ 幹部朝会において、局長が倫理週間及びセクハラ防止週間の取組や、自らの日々の行動を見つめ直し地域の信頼をなくさぬよう行動すること等について、講話した。
- ・ コンプライアンス e-ラーニングの実施や、毎日、パソコンの立ちあげ時に倫理に係るセルフチェックをポップアップ表示して、サービス・倫理に対する学習の機会を提供し、各自が取り組んだ。

◎推進本部の評価

- ・ 本局及び各事務所のすべてにおいて、計画された項目を滞りなく実施したことにより、倫理規程や服務規律の遵守の徹底が図られたと評価できる。
- ・ 局長の講話については、組織のトップが自ら先頭に立って取り組む意識が職員にストレートに伝わるため、非常に効果的であるので、引き続き実施すべきである。

IV. 推進計画の実施状況及び実効性の検証

推進計画

1. 内部監査の実施

…… 継続

主任監査官等が行う一般監査等において、各事務所等におけるコンプライアンスへの取組状況や入札・契約事務の実施状況等を重点事項とし、内部監査を実施する。
--

◎実施結果

- ・ 主任監査官等が行う一般監査については、3年で管内事務所を一巡するよう実施しているところであり、平成29年度は、14事務所を対象に推進計画における取り組み状況についての内部監査が行われ、概ね適切に実施されていることが確認された。
- ・ 本省監察について、平成29年度は、コンプライアンス意識をより一層高めるための取組や入札談合等関与行為の再発防止対策の実効性の検証についての特別監察が実施された。特に、入札契約事務に係る応札・落札状況について、時系列的な推

移の傾向、工種毎、地域毎等の状況に着目した監察が行われた。

※本省特別監察は、平成29年10月18日～20日に新庄河川事務所、山形河川国道事務所を対象に実施。

◎推進本部の評価

- ・主任監査官等が行う一般監査等において、コンプライアンスに関する監査を行うことは、推進計画の取組状況を確認する上で有効な手法であるため、引き続き実施すべきである。なお、入札契約事務に係る応札・落札状況について、本省特別監察の分析手法を参考に監査を実施すべきである。

推進計画

2. コンプライアンス推進計画のフォローアップ

(1) 推進本部によるモニタリング等

…… 継続

コンプライアンス推進本部は、毎月実施する本部会合において、部長及びコンプライアンス推進責任者（事務所長及び管理所長）から再発防止策の具体的措置の状況等の報告を順次受け、これらのモニタリングを実施する。

また、本部長、副本部長及び本部員は、各県内事務所長会議に出席し、事務所及び管理所における問題、課題等を把握するとともに、コンプライアンス推進責任者と意見交換を行う。

◎実施結果

- ・毎月実施しているコンプライアンス推進会合でのコンプライアンス推進責任者からの報告は、平成28年度から引き続いて、1年で管内事務所を一巡するよう実施し、頻度多くモニタリングとフォローアップを実施するようになった。また、本局各部長にも、部内での再発防止等の取り組みを報告させ、モニタリングとフォローアップを実施した。

◎推進本部の評価

- ・毎年、コンプライアンス推進責任者から報告を受けることは、毎年度の変化を迅速に把握し、不祥事を未然に防止する上で重要なため、引き続き実施すべきである。

三. アドバイザリー委員会からの意見等

<研修等における周知徹底>

- ✚ 局長を始めとした全職員がコンプライアンスに関する研修を受けることが必要である。

<ハラスメントの防止>

- ✚ セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントは受けた本人だけではなく、周りにいる人も相談できる体制が事態を大きくしないためには有効である。
- ✚ セクシュアル・ハラスメントもパワー・ハラスメントも受けた側の印象で決まるので、下の者にそういった印象を受けさせないように、特に上司は気をつけなければいけない。

<その他>

- ✚ 推進計画について、毎年毎年修正を続けていくと制度疲労を起こして、誰も言う事を聞かなくなるのではないかと。指導する箇所を絞ってアクセントを付けるなどの工夫が必要である。
- ✚ 不祥事を未然に防ぐためには、普段から職員の様子を見て、変化に気づくことが重要である。

四. コンプライアンス推進に係る活動経過について

(1) コンプライアンス推進本部

平成29年

4月25日 第1回会合

- ・事務所における再発防止対策の具体的措置の状況等

秋田河川国道事務所
新庄河川事務所
盛岡営繕事務所
仙台港湾空港技術調査事務所

- ・平成29年度監察基本計画について
- ・平成29年度における推進本部年間スケジュールについて

5月31日 第2回会合

- ・事務所における再発防止対策の具体的措置の状況等

北上川ダム統合管理事務所
秋田港湾事務所

- ・コンプライアンスミーティングのテーマについて
- ・事務所・管理所における事業者等との応接方法について

6月21日 第3回会合

- ・事務所における再発防止対策の具体的措置の状況等

酒田河川国道事務所
岩木川ダム統合管理事務所
鳴子ダム管理所
酒田港湾事務所

- ・東北農政局職員及び災害復旧事業受注企業に対する調査の結果(概要)

7月27日 第4回会合

- ・事務所における再発防止対策の具体的措置の状況等

三陸国道事務所
七ヶ宿ダム管理所
青森港湾事務所

8月28日 第5回会合

- ・事務所における再発防止対策の具体的措置の状況等

高瀬川河川事務所
最上川ダム統合管理事務所
三春ダム管理所
八戸港湾・空港整備事務所

- ・平成29年度東北地方整備局コンプライアンス推進計画中間報告について

9月27日 第6回会合

- ・事務所における再発防止対策の具体的措置の状況等

山形河川国道事務所
釜房ダム管理所
玉川ダム管理所
塩釜港湾・空港整備事務所

11月6日 第7回会合

- ・事務所における再発防止対策の具体的措置の状況等

月山ダム管理所
東北国営公園事務所
釜石港湾事務所

11月29日 第8回会合

- ・事務所における再発防止対策の具体的措置の状況等

鳴瀬川総合開発工事事務所
磐城国道事務所
東北技術事務所

- ・本官契約状況について

12月13日 第9回会合

- ・事務所における再発防止対策の具体的措置の状況等

北上川下流河川事務所
湯沢河川国道事務所
鳥海ダム工事事務所
小名浜港湾事務所

- ・コンプライアンスミーティングのテーマについて

平成30年

1月11日 第10回会合

- ・事務所における再発防止対策の具体的措置の状況等

南三陸国道事務所
能代河川国道事務所
成瀬ダム工事事務所
摺上川ダム管理所

1月29日 第11回会合

- ・事務所における再発防止対策の具体的措置の状況等

青森河川国道事務所
岩手河川国道事務所
仙台河川国道事務所
福島河川国道事務所
郡山国道事務所

2月 5日 第12回会合

- ・ 本局における再発防止対策の具体的措置の状況等

総務部
企画部
建政部
河川部
道路部
港湾空港部
営繕部
用地部

2月22日 第13回会合

- ・ 平成29年度東北地方整備局コンプライアンス報告書（案）について
- ・ 平成30年度東北地方整備局コンプライアンス推進計画（案）について

3月22日 第14回会合

- ・ 平成29年度東北地方整備局コンプライアンス報告書について
- ・ 平成30年度東北地方整備局コンプライアンス推進計画について

(2) コンプライアンス・アドバイザー委員会

平成29年

9月 5日 平成29年度 第1回委員会

- ・ 平成29年度東北地方整備局コンプライアンス推進計画の取組状況（中間報告）について

平成30年

3月22日 平成29年度 第2回委員会

- ・ 平成29年度東北地方整備局コンプライアンス報告書（案）について
- ・ 平成30年度東北地方整備局コンプライアンス推進計画（案）について