

# 令和3年度定期監察報告書(概要)

---

令和4年3月

国土交通省大臣官房監察官室

# 令和3年度定期監察の監察事項、対象機関及び実施方法

## ◆ 監察事項

- ① 「新しい日常」への対応等も踏まえた働き方改革の一層の推進
- ② 職員が誇りを持ち、協力し、適正に職務を遂行する力強い職場づくり

## ◆ 対象機関

国土交通大学校

地方整備局(北陸、近畿、四国、九州)

北海道開発局

地方運輸局(北海道、北陸信越、近畿、四国、九州) ※ 計11機関

(参考)令和2年度

国土技術政策総合研究所

地方整備局(東北、関東、中部、中国)

内閣府沖縄総合事務局(開発建設部、運輸部)

地方運輸局(東北、関東、中部、中国) ※ 計10機関

## ◆ 実施方法

- 監察対象機関である本局、事務所等に対し、事前に調査票を送付し、回答及び関係資料を受領
- 監察対象機関において、担当者に対するヒアリング及び現地の取組状況(機密情報管理等)の確認をするとともに、局長、事務所長等の幹部職員に対するヒアリングを実施
- 監察終了後、後日Web方式にて局長、副局長等の幹部職員に対し、監察結果を講評

## ◆ 令和3年度定期監察スケジュール

令和3年3月

令和3年度監察基本計画決定(国土交通大臣決定)

令和3年10月～4年3月

現地監察及び監察結果の講評

令和4年3月

報告書とりまとめ、報告書公表

令和4年6月

対象機関より措置状況報告

### ◆ 監察のポイント

- 国土交通省においては、省を挙げた取組を強力かつ継続的に推進するため、「女性職員活躍とワークライフバランスの推進のための国土交通省取組計画（平成27年1月29日）（令和3年4月23日一部改正）」（以下、「省取組計画」という。）を策定し、これに基づいて総合的かつ計画的な取組を進めている。
- 令和3年度からの新たな省取組計画の目標達成に向けての取組状況、これまでの取組による効果、今後の見通し等を把握するとともに、各部局における工夫された取組について組織全体で速やかに共有し、効果的な取組を普及させることが重要である。
- 以上から、働き方改革に向けた職場環境整備に関する取組や女性職員活躍に関する取組について、監察を実施した。監察結果として、省取組計画の新たな目標達成に向け、各機関のおかれた状況を踏まえた取組が実施されていた。引き続き更なる取組が望まれる。

### ○ 国土交通省取組計画における数値目標について今年度監察対象機関の状況

(1) ワークライフバランス推進のための取組					
取組計画上の項目と目標値		監察対象の平均			備 考
		(11機関) ※国交大含む	地方整備局等 (5機関)	地方運輸局 (5機関)	
超過勤務縮減	月45時間以下	12.8時間 (8.2時間)	18.4時間 (17.5時間)	8.7時間 (8.4時間)	職員1人あたりの月平均超過勤務時間 ※令和2年度(下段( )内、元年度)
休暇取得促進	15日	14.1日 (14.1日)	14.0日 (14.0日)	13.9日 (13.3日)	職員1人あたりの年間取得日数 ※令和2年(下段( )内、元年)
男性職員の育児休業取得率	30%以上 (13%以上)	17.4% (5.4%)	22.1% (8.0%)	12.6% (2.9%)	取得者数/取得対象者数 ※令和2年(下段( )内、元年) ※1機関対象者なし。
男性職員の育児・出産休暇取得日数	5日以上	5.6日 (5.3日)	5.5日 (5.4日)	5.8日 (5.1日)	取得休暇日数の合計/取得対象者数 ※令和2年(下段( )内、元年) ※1機関対象者なし。
(2) 女性の活躍推進のための改革に関する取組					
取組計画上の項目と目標値		監察対象の平均			備 考
		(10機関) ※国交大除く	地方整備局等 (5機関)	地方運輸局 (5機関)	
女性の採用拡大	35%以上	26.2%	26.0%	26.5%	令和3年度(常勤職員)
技術系女性職員の採用	技術系区分で 30%以上	9.7%	17.5%	1.8%	令和3年度(常勤職員)
女性登用(地方機関課長・本省課長補佐相当職)	8.3%以上	3.9%	2.8%	4.9%	令和3年7月1日現在 ※5G及び&G職員を集計

(注) 各項目の平均値は、各機関の平均値を平均した。

(参考)平成30年度から令和3年度の定期監察報告書における省取組計画数値目標の達成状況の推移

※参考値:各年度、監察対象機関が異なるため単純比較は出来ない。

	平成30年度報告書	令和元年度報告書	令和2年度報告書	令和3年度報告書
<b>(1) 超過勤務の縮減</b>				
○職員一人あたり1か月の残業時間	平成29年度の状況	平成30年度の状況	令和元年度の状況	令和2年度の状況
[省取組計画上の目標]	[平成32年度までに週20時間超の職員割合0%]	[令和2年度までに週20時間超の職員割合0%]	[原則として月45時間以内とすること]	[原則として月45時間以内]
地方整備局等	(5機関)平均 22時間	(6機関)平均 21時間	(5機関)平均 18.5時間	(5機関)平均 18.4時間
地方運輸局	(3機関)平均 13時間	(5機関)平均 10時間	(4機関)平均 9.1時間	(5機関)平均 8.7時間
対象全機関	(8機関 平均 19時間) ※沖縄を除く。	(11機関平均 16時間)	(9機関平均 14.3時間) ※沖縄を除く。	(11機関 平均 12.8時間) ※国交大含む。
<b>(2) 休暇取得の促進</b>				
○職員一人あたり取得休暇日数	平成29年の状況	平成30年の状況	令和元年の状況	令和2年の状況
[省取組計画上の目標]	[平成32年までに15日]	[令和2年までに15日]	[令和2年までに15日]	[令和7年度までに15日]
地方整備局等	(5機関)平均 14日	(6機関)平均 14日	(5機関)平均 13.9日	(5機関)平均 14.0日
地方運輸局	(3機関)平均 13日	(5機関)平均 13日	(4機関)平均 13.9日	(5機関)平均 13.9日
対象全機関	(8機関平均 14日) ※沖縄を除く。	(11機関平均 14日)	(9機関平均 13.9日) ※沖縄を除く。	(11機関 平均 14.1日) ※国交大含む。
<b>(3) 男性職員の出産・育児休暇取得</b>				
<b>① 育児休業の取得率</b>				
○取得者数/取得対象者数	平成29年の状況	平成30年の状況	令和元年の状況	令和2年の状況
[省取組計画上の目標]	[平成32年までに13%以上]	[令和2年までに13%以上]	[令和2年までに13%以上]	[令和7年までに30%]
地方整備局等	(5機関)平均 5.2%	(6機関)平均 11.6%	(5機関)平均 10.9%	(5機関)平均 22.1%
地方運輸局	(3機関)平均 3.0%	(5機関)平均 0%	(4機関)平均 16.3%	(5機関)平均 12.6%
対象全機関	(8機関 平均 4.4%) ※2機関対象者なし。	(11機関平均 6.4%)	(9機関平均 13.3%) ※沖縄を除く。	(10機関 平均 17.4%) ※1機関対象者なし。
<b>② 配偶者出産休暇+育児参加休暇取得日数</b>				
○取得休暇日数の合計/取得対象者数	平成29年の状況	平成30年の状況	令和元年の状況	令和2年の状況
[省取組計画上の目標]	[平成32年までに合計5日以上]	[令和2年までに合計5日以上]	[令和2年までに合計5日以上]	[令和7年までに合計5日以上]
地方整備局等	(5機関)平均 3.3日	(6機関)平均 3.4日	(5機関)平均 3.2日	(5機関)平均 5.5日
地方運輸局	(3機関)平均 3.4日	(5機関)平均 2.8日	(4機関)平均 4.3日	(5機関)平均 5.8日
対象全機関	(8機関平均 3.3日) ※沖縄を除く。	(11機関平均 3.1日)	(9機関平均 3.7日) ※沖縄を除く。	(10機関平均 5.6日) ※1機関対象者なし。
<b>(4) 女性職員の採用・登用</b>				
<b>① 新規採用職員における女性割合</b>				
[省取組計画上の目標]	[毎年度30%以上]	[毎年度30%以上]	[毎年度30%以上]	[毎年度35%以上]
地方整備局等	(4機関)平均 27.0%	(6機関)平均 29.8%	(5機関)平均 35.5%	(5機関)平均 26.0%
地方運輸局	(3機関)平均 25.8%	(5機関)平均 21.8%	(4機関)平均 25.5%	(5機関)平均 26.5%
対象全機関	(7機関平均 26.5%) ※国交大除く。	(11機関平均 26.2%)	(9機関平均 31.1%) ※沖縄を除く。	(10機関 平均 26.2%) ※国交大除く。
<b>② 地方機関課長、本省補佐相当職における女性割合</b>				
[省取組計画上の目標]	平成30年度 [平成32年度末までに5.4%以上]	令和元年度の状況 [令和2年度末までに5.4%以上]	令和2年度の状況 [令和2年度末までに5.4%以上]	令和3年度の状況 [令和7年度末までに8.3%以上]
地方整備局等	(5機関)平均 2.9%	(6機関)平均 2.6%	(5機関)平均 2.8%	(5機関)平均 2.8%
地方運輸局	(3機関)平均 4.2%	(5機関)平均 4.3%	(4機関)平均 7.2%	(5機関)平均 4.9%
対象全機関	(8機関平均 3.4%) ※沖縄を除く。	(11機関平均 3.4%)	(9機関平均 4.7%) ※沖縄を除く。	(10機関平均 3.9%) ※国交大除く。
《監察対象機関》	国土交通大学校、地方整備局(東北、関東、中部、中国)、地方運輸局(東北、関東、中国)、内閣府沖縄総合事務局(開発建設部、運輸部)	国土地理院、地方整備局(北陸、近畿、四国、九州)、北海道開発局、地方運輸局(北海道、北陸信越、近畿、四国、九州)	国土技術政策総合研究所、地方整備局(東北、関東、中部、中国)、内閣府沖縄総合事務局(開発建設部、運輸部)、地方運輸局(東北、関東、中部、中国)	国土交通大学校、地方整備局(北陸、近畿、四国、九州)、北海道開発局、地方運輸局(北海道、北陸信越、近畿、四国、九州)

(1) ワークライフバランス推進のための取組

○ 業務改善の更なる推進のための取組

取組状況

➢ 業務の集約化・平準化等への取組 推奨

令和2年度に「総務事務センター分室」の運用を開始し、契約手続きの集約化・効率化を進めているほか、役務発注の集約化・平準化等を進めていた。(近畿地方整備局)



提示意見

職員の業務量が適正となるよう業務の廃止・縮小等を行い、業務分担を明確化するなど、より一層の業務改善の推進に努めること。

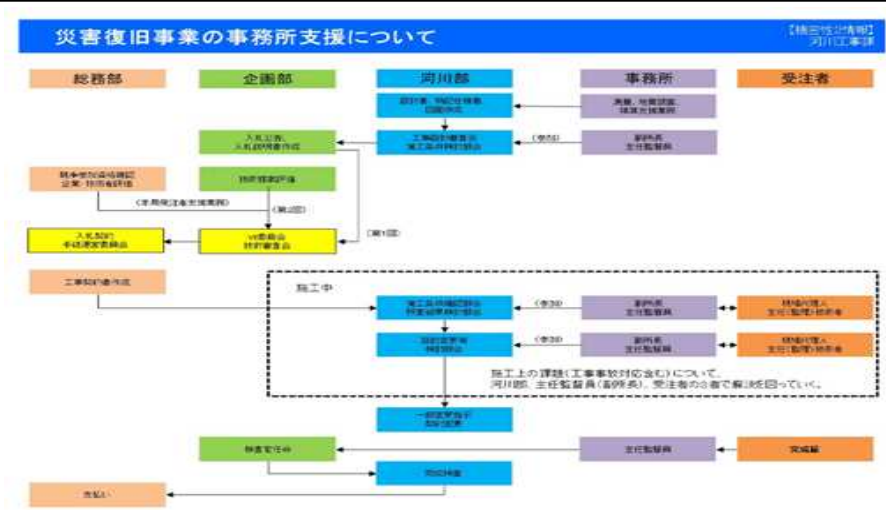
○ 超過勤務縮減のための取組

取組状況

➢ 本局による事務所業務の負担削減 推奨

災害対応や、その後の復旧・復興の業務について、事務所の業務量が突出している時は、本局でもフォローする、という取組のほか、事務所の復旧工事にかかる発注業務等でも本局で対応をするといったフォローをして事務所の負担を減らすなどにより、事務所に集中する仕事を減らす取組をしていた。

(北陸地方整備局)



提示意見

部下職員の業務遂行状況を日頃からの確に把握するとともに、特定の職員に業務負荷がかからないよう必要に応じて業務量の平準化を図るよう引き続き努めること。



## ○ 男性職員の育児休業、配属者出産休暇及び育児参加休暇の取得促進のための取組

### 取組状況

#### ➤ 男性の育児への参画推進に関する取組

育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の制度についてイントラネットへの掲載や、各種会議を通じての制度周知依頼などを行い、職員への周知に努めていた。また、省取組計画に基づき、令和7年までに男性職員の育児休業取得率の目標を30%とし、男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇について全ての男性職員が両休暇合計5日以上取得することを目標とすることに対し、その目標達成に向け取り組んでいた。

### 提示意見

子供が生まれた全ての男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指して、男性職員が育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成を図るため、職員本人、幹部職員・管理職員は当然のこと、周りの職員に対する更なる意識の啓発に引き続き取り組むこと。

## ○ 休暇の取得促進のための取組

### 取組状況

#### ➤ 休暇の取得促進に関する取組

すべての監察対象機関において、休暇の目標取得日数について職員へ周知し、月に1日以上「ポジティブ・オフ」取得や連続休暇の取得の推進など、職員に休暇取得を促していたほか、所属長による部下職員の業務情報の共有・業務分担の工夫などとともに、幹部が休暇取得を率先する観点から、幹部会等においてメンバーの取得状況を共有するなど管理職員に対して休暇取得を促進、管理職員による職員への積極的な休暇取得の働きかけ等により職員が休暇を取得しやすい環境の整備に努めていた。

### 提示意見

取得状況の見える化等の工夫、休暇取得日数の少ない部署や職員の業務状況等の分析など、引き続き計画的な休暇取得促進に向けた取組を推進すること。

## (2) 女性の活躍推進のための改革に関する取組

### ○ 女性の採用拡大(女性技官採用)に関する取組

取組状況

#### ➤ 九州女性技術者の会(九WE会)の活動 推奨

九州女性技術者の会(九WE会)の枠組みを活用し、女性技術者の視点から、次世代を担う小中学生やその親へ建設業の魅力を伝えるための事例紹介・課題や解決策等について意見交換していた。(九州地方整備局)



提示意見

技術系女性職員の採用数を増やすため、関係府省や民間団体とも連携して理工系大学を志す女性を増やす取組を強化するなど、引き続き多様できめ細やかな活動の実施に努めること。

### ○ 女性の登用目標達成に関する取組

取組状況

#### ➤ 「キャリアサポート研修」の計画・実施 推奨

女性職員向けに、WLBなど仕事と家庭の両立について改めて考え、自らのキャリア形成、キャリアアップについて意識しながら今後の業務に取り組めるようになることを目的とした「キャリアサポート研修」を計画・実施することにより、女性職員間の人的ネットワークの形成にも努め、また管内の女性職員が参加しやすいよう、開催地に配慮しながら実施しているとのことであった。(北陸地方整備局)

令和2年度		キャリアサポート		研修	
期間	時間	講師	内容	講師	内容
11月30日(月)	8:00-18:00	入所受付、開講式等	アクティブモチベーション、横よしとコミュニケーションズ 秋田 幸子	昼食	アクティブモチベーション、横よしとコミュニケーションズ 秋田 幸子
12月1日(火)	8:00-18:00	キャリアデザイン、モアクリエイション 柴田 光榮	昼食	キャリアデザイン、モアクリエイション 柴田 光榮	メンタルヘルス(一社)日本産業カウンセラー協会 上原 結、支那 豊島 信子

期間: 令和2年11月30日(月) 2日間  
令和2年12月1日(火)  
場所: 北陸技術事務所「北陸研修所 越路館」

提示意見

仕事と家庭の両立や将来のキャリアに悩む女性職員の意見を幹部が共有できる手段を講じ、引き続き組織として改善に向けた必要な対応に努めること。

【その他の取組事例の紹介】

○ ICT環境整備の取組

➢ 遠隔技術の船舶検査・測度への導入 推奨

船舶検査について、本省が整備した遠隔検査装置ZAO-S（PC、ビデオカメラ、PC-カメラ間遠隔通信装置）を使用し一部の実地検査を実施しており、目視及び音により遠隔検査を行えるものは、検査官が現地に赴かずカメラ映像等で確認することにより業務を効率化していた。また、新人検査官等が現地で行う検査について、熟練検査官が運輸局から遠隔で支援するなど技術伝承にも寄与していた。（九州運輸局）

**遠隔技術の船舶検査・測度への導入**

映像データ送信等の技術を活用し、船舶検査の効率化や技術伝承等を目的としています。具体的には、現場で撮影した映像を、遠隔地にいる検査官が確認し合意を判断。

**メリット**

- 現場までの移動時間の短縮(業務の効率化)
- コロナ禍における人的接触の回避
- 新人船舶検査官・測度官への現場訓練が容易

**デメリット**

- 通信環境の問題(機関室内やタンク内での通信遮断)
- 船舶検査・測度の信頼性の問題

○ 会議の効率化に関する取組状況

➢ 手続き上、必要な会議で、関連する会議の連続開 推奨

本局 港湾部局においては、建設コンサルタント選定委員会と入札契約手続運営委員会を別日開催としていたが、同日に連続開催することとし、事務局・委員の負担を軽減した。また、特定調達契約技術審査委員会と入札契約手続運営委員会を別日開催としていたが、同日に連続開催することとし、事務局・委員の負担を軽減した。（近畿地方整備局）

物品・役務における「特定調達契約技術審査委員会」と「入札契約手続運営委員会」の連続開催について

令和3年1月 品質確保室

**1. 現在の入札・契約手続き**

第1回 特定調達委員会 要件設定(資格、選定基準の設定)の審査(判定)

↓

第1回 入契委員会 要件設定(資格、選定基準の設定)の審議(確定)

↓

第2回 特定調達委員会 入札参加者から提出された書類の審査(判定)

↓

第2回 入契委員会 入札参加者から提出された書類の審議(確定)

上記のとおり、各段階において品確室が「審査(案)」を作成、特定調達委員会にて「審査(判定)」し、経理調達課を通じて入契委員会へ「報告」後、同委員会にて「審議(確定)」している。

**2. 提案要旨**

今後1月以降の審議案件について、「特定調達委員会」と「入札契約委員会」を同時開催とし、「審査」と「審議」を連続して行うことを当面試行(3月末まで)することを提案する。これにより関係者の負担軽減を図る。

なお、品確室は「審査」「審議」を連続して行うことが適当かどうかについて、事業計画官と事前に確認しておく(現行の事計画事前レビューを活用)。

不適当と判断される場合は、連続開催は実施しない。

3月末まで、上段の手順で試行し、問題点なければ要領の改訂を行い、新年度(R3d)より本格適用する。

○ 幹部の仕事の仕方・意識改革

➢ 機関独自の取組計画 推奨

「全員参加型」の姿勢重視のもと、職員間での議論を進め、「会議・打合せ等の見直し」、「生産性の向上に資するテレワークの普及」及び「職員と管理職員とのコミュニケーションの更なる活性化」などを柱とする「国土交通大学校WLB取組計画」を策定した。（国土交通大学校）

国土交通大学校におけるワークライフバランスの取組

「全員参加型」の姿勢重視のもと、小平本校・柏研修センター一体で議論をすすめ、国土交通大学校ワークライフバランス取組計画を令和3年12月に作成

令和3年10月19日

ワークライフバランス推進に向けた幹部メッセージ

「全員参加型」で取り組み、校内での議論を踏まえ、年内に当校におけるWLB取組計画をとりまとめる方針を明示

令和3年12月9日

国土交通大学校ワークライフバランス取組計画

- 業務効率化
- 業務の生産性及び質の確保・向上
- 職員の「仕事」と「生活」のバランスの確保を基本的な考え方とし、以下の業務プロセスの改善、仕事と生活の両立支援(テレワークの有効活用を含む)に取り込む
  - ・ 組織目標の設定・共有
  - ・ 研修実施に関する業務プロセスの改善
  - ・ 会議・打ち合わせの活性化・効率化
  - ・ 職員とのコミュニケーション活性化 等

令和4年3月

令和4年度 国土交通大学校 組織目標

- ユーザー目線に立脚した研修の実施運営
- 防災・危機管理能力の向上
- ワークライフバランスの推進



## 【監察対象機関の幹部職員(局長等)のコメント(主なもの)】

### ● 働き方改革の本質・基本認識

- 「働き方改革については、超勤を少なくするとか、数字の話だけでなく、仕事の中身について、自分たちはどういう仕事をしなければいけないのか、これをきちんと意識した方がよい。危機管理、災害対応などとともに、地域の皆さんに信頼されていてこそ、仕事が円滑に進むと伝えている。現場の力がすべてである。誇りをもって仕事をしてもらうという基本が大事なので、そこはしっかり伝えている。そのうえで、仕事の仕方をいかに効率的にやるかという問題になるのではないか。」
- 「残業を減らすことや女性活躍などが重要であることは当然であるが、意味がある仕事、やる気が出るような環境を作ること(まさに私たち幹部の仕事であるが)が働き方改革であると考える。」など。

### ● 仕事のやりがい

- 「(本省は若い人がたくさん辞めていると聞くが)地方では、コロナ禍による経済の疲弊が大きい中、自治体の首長を訪問しても、観光、地域交通への期待は非常に高く、仕事のやりがいはいくらでも転がっている。例えば、観光であれば、支援制度はたくさんあるが、自治体は活用のノウハウがなく、相談に乗ってくれる人を切実に求めている。本来ならば個々にしっかりと寄り添ってアドバイスをしあげられたらよいと思うが、特に支局は人員が不足しており、(もし「観光〇〇」という肩書があったら引く手あまただろうと思うほどに)ニーズが大きいのに、人員が出せず、支援が行き届かず、極めて勿体ない状況だと思っている。」
- 「整備局の現場の仕事は、事業が目の前で動き、目的が明確な仕事がほとんど、地域の自治体・住民が喜んでくれるなど手ごたえもあるので、若手職員はやりがいを感じやすいと思っている。」、「若手職員に、自分たちの仕事がどのように評価されているかを認識させるため、地元首長と会う際、状況が許せば、あえて若手をその場に同席させることも大事だと思っている。」など。

＜職員が、公務員としての服務規律を守り、職務の重要性を認識し、士気高く誇りを持って職務に当たるよう、また、必要な能力を備えるようにするための取組＞

### ◆ 監察のポイント

- 「服務規律の順守のための取組」及び「職務の重要性を認識し、士気高く誇りをもって職務を行わせるための取組 及び職務の遂行に必要な能力を備えるための取組」について監察を行い、各対象機関の取組状況を把握した。

#### 服務規律の順守の取組事例

「職場の健康づくりポケットブック」（冊子版又はスマホ版）の携帯を促し、日常業務や生活において判断に迷った際の参考資料として日常的に活用させるよう周知を図ることにより、職員各自の知識習得の徹底に努めていた。（九州地方整備局）



#### 職務の重要性を認識し、士気高く誇りをもって職務を行わせるための取組事例

開局から70年を迎えるに当たって、若手・中堅職員を中心に、当局の歴史や事業実施における技術を調べ、それを国民に分かりやすく紹介する手法を検討し、ホームページにおいて公表する資料をまとめあげる取組が行われていた。（北海道開発局）



## &lt;入札契約事務に係るコンプライアンスの徹底に関する取組:地方整備局、北海道開発局&gt;

## ◆ 監察のポイント

- 各監察対象機関において、入札契約事務に係るコンプライアンスの徹底に関して積極的に取り組んでいたが、「コンプライアンス意識の徹底」及び「機密情報管理の徹底」について一部、内容が十分とはいえない状況がみられた。

## ○ コンプライアンス意識の徹底に関する取組

## 取組状況

## 提示意見

- 全ての監察対象機関において、コンプライアンス推進計画等において、全職員が年1回は入札契約事務に係るコンプライアンス講習会等を受講することについて目標を設定しており、全職員の講習会等の受講状況を把握していたが、一部の機関において、講習資料のメールによる配布のみの対応が行われていた。

- ✓ コンプライアンス推進計画等において、全職員に年1回以上、入札契約事務に係る講習会等を受講させることについて目標を設定すること
- ✓ 全職員の上記講習会等の受講状況を把握すること など

## ○ 機密情報管理の徹底に関する取組

## 取組状況

## 提示意見

- 全ての監察対象機関において、工事の履行確認のために必要な情報につき、適切に書類等の送付や管理、確実な処分を行うこととしていたが、一部の機関において、書類等が確実に処分されたかを確認できる仕組みまでは確保されていなかった。
- 一部の監察対象機関において、点検結果報告書と情報管理整理役職表の記載との間にわずかな齟齬がみられた。

- ✓ 技術提案書等の工事の履行確認に必要な情報について、処分履歴を管理簿に記録することなどにより確実に処分したことが事後的に確認できる仕組みを導入すること
- ✓ 点検時には情報管理役職表が業務実態に則しているか改めて確認すること

## 監察事項②:コンプライアンスの徹底に関する取組

### ＜許認可事務等に係るコンプライアンスの徹底に関する取組:地方運輸局＞

#### ◆ 監察のポイント

- 各監察対象機関において、許認可事務等に係るコンプライアンスの徹底等に関して積極的に取り組んでいたが、一部の機関において文書の誤廃棄や誤交付等の不適切な事務処理の事案が起きたことに鑑み、引き続き取組の改善に努めつつ、継続的に取り組むことが望まれる。

#### ○研修等コンプライアンス意識の高揚に関する取組

##### 取組状況

- 全ての監察対象機関において、階層別研修等でコンプライアンスに係る項目を入れて意識の徹底に取り組んでいたが、幹部会議等随時実施するものは受講状況が把握されていなかった。
- 各職員にコンプライアンス意識が浸透するよう、具体的な不祥事案を例に周知するなどの工夫をしていた。

##### 提示意見

- ✓ 係長や管理職への昇任時の研修では必ずコンプライアンスに係る項目をコマに含める等定期的かつ継続的に研修が行われるようにルール化すること
- ✓ 各職員の研修受講状況を把握し、未受講者には次回に優先的に受講させるなど、全職員が少なくとも年に1回以上研修を受講できるよう、フォローアップ体制を構築すること



＜職員同士が相互の理解を深め、協力して職務を遂行できる、コミュニケーションのとれた、風通しの良い職場環境づくりに関する取組＞

◆ 監察のポイント

- 「風通しの良い職場環境づくりのための取組」及び「ハラスメント防止のための取組」、「メンタルヘルス向上の取組」について監察を行い、各監察対象機関の取組状況を把握した。

風通しの良い職場環境づくりのための取組事例

局長と新規採用職員の懇談の場を設け、その時々にあった話題を交わすことによって、幹部ともコミュニケーションがとれる風通しの良い職場環境づくりに取り組んでいた。

(四国運輸局)

所属長から朝夕の挨拶や体調・業務への気配りを行う電話連絡を行うなどのコミュニケーションの機会を積極的に増やすことにより、若手職員にとっても、何でも相談できる風通しの良い職場づくりに努めていた。

(豊岡河川国道事務所)

メンタルヘルス向上の取組事例

新規採用後2年間の若手職員に対して先輩職員（メンター）を選定し、定期的に面談等を行うことで該当職員のメンタルケアを行う取組が行われていた。

(北陸地方整備局)



## ○令和3年度に発生した北海道開発局及び九州地方整備局における不正事案

## ◆ 監察のポイント

- 再発防止対策の徹底を強く要請し、幹部ヒアリングを実施した。

## 九州地方整備局における不正事案

九州地方整備局の職員が、特定の業者に便宜を図り賄賂を收受するなどして刑法違反(収賄)容疑で職員が逮捕、起訴され、有罪判決を受け懲戒免職

## 「九州地方整備局発注業務にかかる不正事案再発防止に関する報告書」

## ○不正事案の発生要因

- ・コンプライアンス意識の欠如
- ・事業者との不適切な接触
- ・海洋環境整備船等の修理等にかかる業務の特殊性
- ・不正を未然に防げなかった職場環境

個人が経済的な事情などの個人的な動機をもとに起こした事案であり、また、当該職員に一人きりで、ある特定の分野を任せきりだった(幹部ヒアリングより)

## ○再発防止策の柱

- ・コンプライアンス意識の一層の浸透
- ・事業者等との接触に関するルールの遵守
- ・海洋環境整備船等の修理等専門性の高い業務の標準化
- ・風通しが良く、不正の芽を見逃さない職場環境づくり

## 北海道開発局における不正事案

北海道開発局の職員が、事業者からの依頼を受けて公表前の発注情報を教示するなどして、刑法及び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違反の容疑で職員が逮捕、起訴され、有罪判決を受け懲戒免職

## 「北海道開発局発注業務に係る不正事案に関する報告書」

## ○不正事案の発生要因

- ・事務所長等に求められるコンプライアンス意識の欠如
- ・管理職員等と事業者等との不適切な関わり
- ・入札手続における運用面の課題
- ・不正を未然に防げなかった職場環境

建設コンサルタントに対して「間違った仲間意識」を持ってしまったことが要因ではないかと考えている(幹部ヒアリングより)

## ○再発防止策の柱

- ・事務所長等へのコンプライアンス意識醸成の強化
- ・管理職員等と事業者等との接触に関するルールの強化
- ・入札手続における運用面の見直し
- ・不正の芽を見逃さない職場環境づくり