

令和4年度定期監察報告書(概要)

令和5年3月

国土交通省大臣官房監察官室

令和4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

地方整備局(東北、関東、中部、中国)
地方運輸局(東北、関東、中部、中国)
国土地理院
内閣府沖縄総合事務局(開発建設部、運輸部)

※ 計10機関

(参考)令和3年度

地方整備局(北陸、近畿、四国、九州)
地方運輸局(北海道、北陸信越、近畿、四国、九州)
北海道開発局
国土交通大学校

※ 計11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4年度定期監察スケジュール

令和4年3月	令和4年度監察基本計画決定(国土交通大臣決定)
令和4年9月～4年12月	現地監察及び監察結果の講評
令和5年3月	報告書とりまとめ、報告書公表
令和5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 (9機関) ※沖縄を除く			備 考
		地方整備局等 (5機関)	地方運輸局 (4機関)		
超過勤務縮減	月45時間以下	14.7時間 (13.9時間)	17.9時間 (17.4時間)	10.8時間 (9.4時間)	職員1人あたりの月平均超過勤務時間 ※令和3年度(下段()内、2年度)
休暇取得促進	15日	14.7日 (13.9日)	14.4日 (14.1日)	15.0日 (13.6日)	職員1人あたりの年間取得日数 ※令和3年(下段()内、2年)
男性職員の育児休業取得率	30%以上 (13%以上)	46.7% (26.9%)	35.9% (20.1%)	60.2% (35.3%)	取得者数/取得対象者数 ※令和3年(下段()内、2年)
男性職員の育児・出産休暇取得率	5日以上を 100%	85.5% (82.4%)	78.9% (79.9%)	93.8% (85.6%)	5日以上取得者数/取得対象者数 ※令和3年(下段()内、2年)

(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 (9機関) ※沖縄を除く			備 考
		地方整備局等 (5機関)	地方運輸局 (4機関)		
女性の採用拡大	35%以上	25.5%	31.1%	18.5%	令和4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	14.0%	25.2%	0.0%	令和4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	5.4%	3.3%	8.0%	令和4年7月1日現在 ※5G及び6G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) 令和元年度から令和4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できない。

	令和元年度報告書	令和2年度報告書	令和3年度報告書	令和4年度報告書
(1) 超過勤務の縮減				
○職員一人あたり1か月の残業時間	平成30年度の状況	令和元年度の状況	令和2年度の状況	令和3年度の状況
[省取組計画上の目標]	[令和2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%]	[令和2年度までに週20時間超の職員割合0%]	[原則として日45時間以内]
地方整備局等	(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	(5機関)平均 17.9時間
地方運輸局	(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	(4機関)平均 10.8時間
対象全機関	(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。	(9機関平均 14.7時間) ※沖縄を除く。
(2) 休暇取得の促進				
○職員一人あたり取得休暇日数	平成30年の状況	令和元年の状況	令和2年の状況	令和3年の状況
[省取組計画上の目標]	[令和2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年までに15日]
地方整備局等	(6機関)平均 14日	(5機関)平均 13.9日	(5機関)平均 14.0日	(5機関)平均 14.4日
地方運輸局	(5機関)平均 13日	(4機関)平均 13.9日	(5機関)平均 13.9日	(4機関)平均 15.0日
対象全機関	(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。	(9機関平均 14.7日) ※沖縄を除く。
(3) 男性職員の出産・育児休暇取得				
①育児休業の取得率 ○取得者数/取得対象者数				
[省取組計画上の目標]	[令和2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	(6機関)平均 11.6%	(5機関)平均 10.9%	(5機関)平均 22.1%	(5機関)平均 35.9%
地方運輸局	(5機関)平均 0%	(4機関)平均 16.3%	(5機関)平均 12.6%	(4機関)平均 60.2%
対象全機関	(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。	(9機関平均 46.7%) ※沖縄を除く。
②配偶者出産休暇+育児参加休暇取得率(日数) ○5日以上取得者数/取得対象者数(R2までは取得休暇日数の合計/取得対象者数)				
[省取組計画上の目標]	[令和2年までに5日以上]	[令和2年までに5日以上]	[令和2年までに5日以上]	[令和7年までに100%]
地方整備局等	(6機関)平均 3.4日	(5機関)平均 3.2日	(5機関)平均 5.5日	(5機関)平均 78.9%
地方運輸局	(5機関)平均 2.8日	(4機関)平均 4.3日	(5機関)平均 5.8日	(4機関)平均 93.8%
対象全機関	(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。	(9機関平均 85.5%) ※沖縄を除く。
(4) 女性職員の採用・登用				
①新規採用職員における女性割合				
[省取組計画上の目標]	[毎年度30%以上]	[毎年度30%以上]	[毎年度35%以上]	[毎年度35%以上]
地方整備局等	(6機関)平均 29.8%	(5機関)平均 35.5%	(5機関)平均 26.0%	(5機関)平均 31.1%
地方運輸局	(5機関)平均 21.8%	(4機関)平均 25.5%	(5機関)平均 26.5%	(4機関)平均 18.5%
対象全機関	(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。	(9機関平均 25.5%) ※沖縄を除く。
②地方機関課長、本省補佐相当職における女性割合				
[省取組計画上の目標]	[令和2年度末までに5.4%以上]	[令和2年度末までに5.4%以上]	[令和7年度末までに8.3%以上]	[令和7年度末までに8.3%以上]
地方整備局等	(6機関)平均 2.6%	(5機関)平均 2.8%	(5機関)平均 2.8%	(5機関)平均 3.3%
地方運輸局	(5機関)平均 4.3%	(4機関)平均 7.2%	(5機関)平均 4.9%	(4機関)平均 8.0%
対象全機関	(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。	(9機関平均 5.4%) ※沖縄を除く。
《監察対象機関》	地方整備局(北陸、近畿、四国、九州)、地方運輸局(北海道、北陸信越、近畿、四国、九州)、北海道開発局、国土地理院	地方整備局(東北、関東、中部、中国)、地方運輸局(東北、関東、中部、中国)、国土技術政策総合研究所、内閣府沖縄総合事務局(開発建設部、運輸部)	地方整備局(北陸、近畿、四国、九州)、地方運輸局(北海道、北陸信越、近畿、四国、九州)、北海道開発局、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、中部、中国)、国土地理院、内閣府沖縄総合事務局(開発建設部、運輸部)

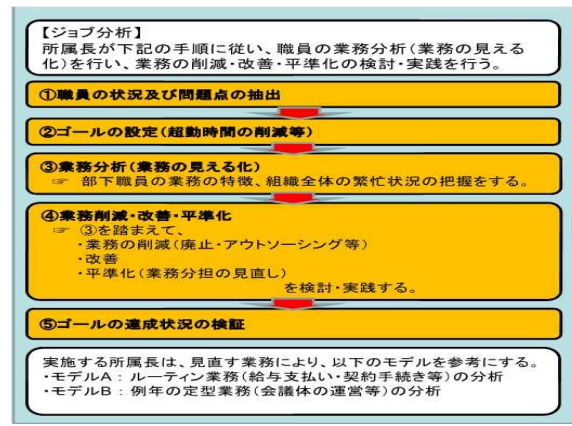
(1) ワークライフバランス推進のための取組

○ 業務改善の更なる推進のための取組

取組状況

➤ 「ジョブ分析」の取組 推奨

所属長等が中心となり、所属職員の業務分析(業務の見える化)を行い、業務の削減・改善・平準化を検討する「ジョブ分析」を令和3年度から試行していた。(中部地方整備局)



提示意見

ICT環境の整備の推進による業務の効率化を図るとともに、職員の業務量が適正となるよう業務の可視化を通じて、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。

取組状況

➤ 「ネコの目システム」の導入 推奨

神奈川運輸支局において、令和4年2月に登録申請後の交付や不備等による呼び出しを申請者のスマートフォン等から確認できるようにする「ネコの目システム」を導入していた。これにより、交付業務が円滑化し、3密解消にも寄与するものと評価できる。(関東運輸局)



○ 超過勤務縮減のための取組

取組状況

すべての監察対象機関において、省取組計画等を踏まえ、適正な勤務時間管理の徹底、業務の簡素・合理化を進めていた。超過勤務時間が1か月につき45時間を超える職員がいる場合、当該職員名、超過勤務時間数、理由等を局内の会議等で共有・確認していた。

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し、業務量の平準化を図るよう取り組むこと。
また、特定の職員に業務負担がかかっていると認められる場合には、組織として業務分担の見直しや柔軟な人事配置を行うなど、実効性のある取組を実施すること。

○ 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

すべての監察対象機関において、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。

提示意見

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

➢ 休暇取得促進に向けた独自のキャンペーン **推奨**

春SUN3キャンペーン、G05サマーキャンペーンなどの休暇取得促進に向けた独自のキャンペーンを展開するとともに、計画表等の活用による休暇の見える化、業務スケジュールの見直しなど休暇を取得しやすい環境の整備に取り組んだ。(中部地方整備局)



提示意見

取得状況の見える化等の工夫により、休暇取得日数の少ない部署や職員を早期に把握し、休暇取得を働きかけるなど、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

➤ 地元学生との座談会 推奨

建設業協会と連携し、地元学生を対象に、「けんせつ小町」（建設業界で働く女性技術者・技能者）の方々との座談会を、令和3年度に徳山商工高等学校、令和2年度に徳山工業高等専門学校を対象に実施した。（中国地方整備局山口河川国道事務所）



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

➤ 女性技術者交流会 推奨

開発建設部技術系女性職員と民間女性技術者で構成する「team建設美ら小町」において、建設業に携わる女性技術者交流会を開催し、職場環境の課題や、仕事と家庭の両立などについて意見交換を行った。（沖縄総合事務局開発建設部）



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】

○幹部によるメッセージ ➢ 幹部職員のWS改革宣言 推奨

院長は、院議において、働き方のルールや部下にお願いしたい事項、部下へのメッセージとなるワークスタイル改革宣言を職員に周知していた。(国土地理院)

20210914_総務課_院議資料_5年

機密性2情報【院内限り】
院議資料
令和3年9月14日
総務部

ワークスタイル改革宣言(院長)

- 「出勤・対面を前提とした業務の見直し（WEB会議やテレワーク等）」の取組
 - ・会議／打合せ／レクは原則WEB会議システムで行います。対面の場合は少人数・短時間で行い、「3密」回避の措置を講じます。
 - ・テレワークとペーパーレス化推進のため、資料は原則電子ファイルで、できれば事前に共有します。
 - ・会議の時間は原則30分以内、打合せ／レクの時間は原則15分以内します。(当初から越える見込まれる場合は、終了予定時刻を事前に明確化します。)
 - ・最低でも週1回はテレワークを実施します。(緊急事態宣言やまん延防止等重点措置の実施時には、更にテレワークを行います。)
- 「休暇取得促進・超勤縮減」の取組
 - ・省の数値目標である年次休暇年15日以上取得を院全体で達成します。
 - ・月に1日以上は年次休暇を取得します。
 - ・週1回以上は定時で帰ります。
 - ・超過勤務の要因分析及び対応策の検討、データに基づく課題の見える化に取り組み、院全体の超過勤務縮減に努めます。
 - ・業務量の平準化に努めます。
 - ・業務を依頼する場合は趣旨をしっかりと説明し、適宜フォローアップも行います。(資料の手戻りを限りなくゼロにします。)
- 組織内のコミュニケーションの円滑化の取組
 - ・ガレオンのスケジュール機能を活用し、職員一人一人の在庁時間や予定を見える化し、日程・業務の調整を効率化します。
 - ・過年で「業務の見直し」を実施し、大きな視点での廃止できる業務や縮小できる業務だけでなく、小さなことであっても業務の軽量化を進めます。
 - ・人事異動時の引継ぎの標準化を図るため、人事異動時の引継ぎガイドラインをまとめます。

○新しい日常への対応 ➢ 緊急時の応援体制の確立 推奨

出先事務所においては、自動車登録官・検査官のように補職基準を満たした職員が対応しなければならない業務があるところ、当該事務所において感染者が急増した場合の業務継続確保策として、本局を含めた他部署に在籍している経験者に、予め官発令しておき緊急時の応援体制を確立していた。(中部運輸局 外)

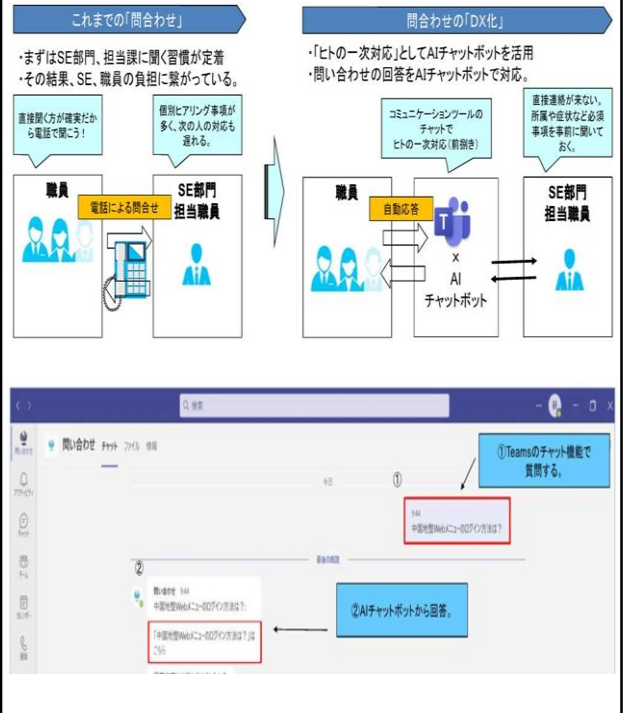
◎中部運輸局

【登録官】
バックアップ対象となる人員数:73名
予め官発令していた人員数 :80名

【検査】
バックアップ対象となる人員数:54名
予め官発令していた人員数 :66名

○業務プロセスの改善 ➢ AIチャットボット導入 推奨

テレワークの広まりや、新たなコミュニケーションツール (Teams) の導入により増加していた担当者やSE部門への問い合わせに対応するため、AIチャットボットを導入していた。(中国地方整備局)



【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

- 「働き方改革の意義としては、限られた人員で、整備局に求められている多岐にわたる業務のパフォーマンスを上げるため、仕事のやり方を改善していくことだと考えている。」
- 「働き方改革とは、単に勤務時間を減らすのではなく、効率性を上げることで時間を減らすことが本来の姿と考えている。DXにより、どうすれば行政事務の生産性を上げられるかについて、果敢に挑戦していくことが必要。」
- 「働き方改革は、一人一人がやる気をもって仕事に取り組める職場にしていくものと認識している。交通・観光などの新しい工夫をして伸ばしていく業務がある中、基盤となる業務をしっかりとやることも求められ、また、加えて社会自体が人口減少等変遷していくことへの対応も期待されており、働き方改革の中で課されたミッションをとらえ直す、そういう対応をするために体制の余力をだしていくことが必要だと思っている。」など。

● やりがい・若手職員の育成

- 「若手職員の離職が多くなっている。子供の数が減り、親も遠くに行かせたがらないなど、地元志向が強くなっていると思慮する。一方若手職員からは、自分の携わった仕事が形になっていくことや、人の役に立つことで使命感を感じているとの声もある。」
- 現場に関わる仕事は、わかりやすく、やりがいも感じやすい。その一方、デスクワークが中心の事務系の仕事には感じにくい面も生じがち。長期にわたるインフラ整備事業の全体像の中で、今、自分が担当する業務の位置付けを認識することにより、事業への貢献や、やりがいも感じやすくなると考えている。それがコンプライアンスにもつながる。」
- 「観光などは、社会のニーズに応じて力を入れてきた分野であり、地元とのやり取りなども含めやりがいを感じられる仕事である。その一方、支局勤務などは、こなすべき日常業務も多々あり、やりがいを感じにくくなっているかも知れない。既存分野の業務改善といったこともやりがいにつながると思う。」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

➤ 全ての監察対象機関において、新規採用時・昇任時などの節目に公務員倫理等に関する研修を受講させる取組や、局長や事務所長等の幹部から職員に対するメッセージ配信等により、組織内の服務規律・公務員倫理順守の意識を醸成する取組が行われていた。

服務規律の順守の取組事例

東北運輸局が独自に作成している「コンプライアンス等自己チェックシート」により、服務規律・公務員倫理等に係る職員自身の行動について自己点検を実施させ、認識度の低い設問については詳細な解説をイントラに掲載するなどの取組が行われていた（東北運輸局）

コンプライアンス等自己チェックシート
【令和3年度版】

実施日 職位 ※プルダウンより選択

このチェックシートは、風通しの良い職場づくりと人材育成に向けた取組の一環として、コンプライアンス等に関する、あなたの行動や職場の状況について確認するものです。
自己評価の「2」や「1」の回答が多い区分を改善していただければ、更なるコンプライアンス等の推進が可能となります。

※ 自己評価の基準（「自己評価欄」のプルダウンから、次に該当する番号を選んでください。）
4 : できている（そのとおり）
3 : 概ねできている（概ねそのとおり）
2 : あまりできていない（どちらかと言えばそうではない）
1 : 全くできていない（全くそうではない）

1. 服務の基本原則

No.	チェック項目	自己評価
1-1	法令を遵守し、全体の奉仕者として誠実かつ公平に職務を行っている。	
1-2	勤務時間内(時間外勤務中・出張を含む)においては、注意力の全てをあげて、専念された職務に専念している。	
1-3	勤務時間外などの私的な時間においても、自らの行動が公務の信用に影響を与えることを常に認識して行動している。	

【自己チェック結果の概要】

①自己評価が低い項目について
全項目の中で、
・「2」あまりできていない(どちらかと言えばそうではない)
・「1」全くできていない(全くそうではない)
という、自己評価が低かった(回答割合が10%以上となった

No	チェック項
2-6	当局における公務員倫理やコンプライアンスに関する通知
7-5	当局における業務改善の提案受付窓口を知っている。
8-5	当局のホームページ(イントラを含む)はまめに見ている。
10-4	障害者差別解消法に定められた「差別的取扱」や「合理的
10-6	障害を持った方にも働きやすい職場環境となるよう、障害者その内容を理解している。
12-3	「職場の健康づくりハンドブック」について、内容を理解している。
13-4	職場
14-2	国土

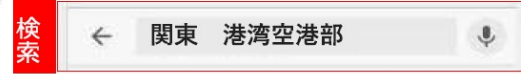
イントラ掲載事例

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

有志の若手職員が「港湾空港部若手広報チーム」を結成し、事業PRや職員インタビュー動画をYouTubeチャンネルで配信するなど、若手職員がやりがいを感じて意欲的に業務に取り組むための工夫が行われていた（関東地方整備局）



関東地整 港湾空港部 YouTube チャンネル
～事業概要のほか、若手職員インタビューも公開中！～
<https://youtube.com/channel/UCeCZk2ttAl3VFXWiDnjRchQ>



宇都宮大OBも



<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、国土地理院>

◆ 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、下記の通り、一部、内容が十分とは言い難い状況がみられた。

○ コンプライアンス意識の徹底に関する取組

<p>一部の機関で、</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>コンプライアンス講習会等の開催に当たって、メールによる題材・回答の送付にとどまる事例が確認された</u> ✓ <u>全職員に講習会等において重点的に伝えるべき事項において、一部職員において、発注担当職員とそれ以外の職員との間での情報管理に留意する認識がない事例が確認された</u> 	<p>取組状況</p>	<p>提示意見</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>全職員の上記講習会等の受講状況を実態に則して適切に把握すること</u> ✓ <u>講習会未受講者がいる場合、その者に講習会の受講と同等の効果を<u>得るための具体的な取組を行うこと</u></u> ✓ <u>発注担当職員とそれ以外の職員との間での機密情報管理などが<u>確実に理解されるよう、発注担当職員の入札契約事務に係るコンプライアンス意識の徹底を図ること</u></u>
---	-------------	---

○ 機密情報の管理の徹底に関する取組 等

<p>一部の機関で情報を取り扱う者以外でも、<u>同一課の職員</u>であれば発注事務に関する<u>電子データ</u>にアクセスできる事例がみられた</p>	<p>取組状況</p>	<p>発注事務に関する書類等について、<u>電子データについては情報管理整理役職表を踏まえたアクセス制限付のフォルダで管理する等、発注者綱紀保持マニュアルに定められた管理方法の徹底を図ること</u></p> <p>提示意見</p>
<p>一部の機関で情報管理整理役職表等において、<u>情報の種類ごとの管理責任者が明確化されていなかった</u></p>	<p>取組状況</p>	<p><u>機密情報に関し、誰がどの情報を取り扱えるか明確になるよう、「情報管理整理役職表」の様式を適切に定めること</u></p> <p>提示意見10</p>

<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、内閣府沖縄総合事務局(運輸部)>

◆ 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。なお、過去においては一部の機関で、文書の誤廃棄や誤交付等の不適切な事務処理の事案があったことに鑑み、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。

○業務の適正性の確保・ヒューマンエラー防止対策に関する取組

全ての監察対象機関において、許認可件数が多い分野を中心に、事案処理簿、事案処理の進捗管理表、決裁時の審査表等の作成を通じ、課室内の職員相互間において業務の進捗管理を行い、不適正な処理の防止に努めていた。

取組状況

- ✓ 不適切な処理などのコンプライアンス上の問題やヒューマンエラーを防止するため、原則担当を複数化するほか、事案処理の進捗管理表の作成などを通じて管理職を含めた職員間相互のチェック体制を構築するなど、担当者が一人で事案を抱えこむことのないよう、バックアップ体制の強化を図ること。
- ✓ 業務が遺漏なく適切に行えるよう本局・支局間で情報共有を図る、事案処理の進捗管理表の作成などを通じて管理職を含めた職員間相互のチェック体制を構築するなど、ヒューマンエラー防止とともに個人のエラーが不適切な事案処理に直結しない業務フローづくりに向けた取組を行うこと。

提示意見

＜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

➤ 全ての監察対象機関において、幹部から管内の職員に対するメッセージや若手職員との意見交換などにより、風通しの良い職場環境づくりのための取組が行われていた。

風通しの良い職場環境づくりのための取組事例

幹部職員への相談しやすい職場環境づくりのため、事務所長と若手職員による意見交換会を実施していた(秋田河川国道事務所)



局長からの提案により若手職員との昼食会を行い、現場における課題や意見の把握を行うなど、風通しの良い職場環境づくりに努めていた。(中部運輸局)

「談話会WEBフィーカ(オンライン勉強会)」を定期的に行い、業務に関する知見の共有や職員同士のコミュニケーションの活性化を図っていた(国土地理院)

メンタルヘルス向上の取組事例

「職場と専門家及び家庭との連携」を目的として「こころの健康づくりお役立ちMemo」を作成し、全職員に配布する取組を行っていた(東北地方整備局)

ネフィット・ステーション (共済組合事業)

メンタルヘルス支援カウンセリング(有料「相談がゆが」に限り無料で利用できます)
 O24 精神心と体の相談デスク(無料)
 O24 心のケア・ストレスチェック(有料) 480
 ※「ネフィット・ステーション」は国土交通省共済組合の福利厚生サービスです。
 ご利用にあたっては「社員専用サイト」PC・スマホ共通 (<https://hs.benefit-one.net/>)
 をご覧ください。
 ※ご相談の際は、該当事業団を会員専用サイトでご確認ください。ご利用下さい。

※外部相談機関等の紹介※

ご家族にもお届けください!

本局用

「こころの健康づくり」お役立ちMemo

職員の皆さまの「こころの健康づくり」のための相談先等の一覧を作成しました。ご家族の皆さまもご利用ください。
 本局の連絡先も掲載しました。相談等がありましたらお気軽にご連絡願います。

本局の連絡先(連絡・相談等があればこちらにどうぞ)

東北地方整備局(代表) 027-225-2171

厚生課長	専	551	(0-5180-0157
総務課長	総	351	(0-3368-8046

「こころの健康づくり」
 一般社団法人日本企業カウンセリング協会
 提供。無料。電話、WEB設計など。
 個人や企業などに関する相談も受け付けます。
 電話 03-6772-2183 (月～土15:00～20:00)
 (受付時間 18:00～22:00)
 国土交通省共済組合センター
 (はあこばー) 相談
 電話 02-265-2229
 (受付時間 10:00～15:00 15:00～18:00)
 ナイトライン 022-217-2279
 (受付時間 18:00～22:00)
 業務相談 022-265-2191 (業務時間内)

支援センター(ライフリンク)で
 できるサービスです。
 「こころの健康相談(厚生課)」内で
 相談を受けることができます。