

令和3年度定期監察報告書

令和4年3月

国土交通省大臣官房監察官室

(表紙裏白)

【フレックスなどの勤務時間の「見える化」(国土交通大学校)】	43
【フレックスタイム制度の独自のリーフレットの作成(北海道開発局)】	44
【事業の地元説明会における工夫(九州地方整備局 武雄河川事務所)】	45
【「消毒訓練の実施」(四国運輸局 徳島運輸支局)】	46
【本局による事務所業務の負担削減(北陸地方整備局)】	47
【若手職員を中心とした、土木の日のイベント「あたらしいどぼくのせかい」 の企画、実施等(近畿地方整備局 豊岡河川国道事務所)】	48
【採用パンフへの女性の育児休業利用職員の体験談掲載等の工夫 (九州地方整備局)】	49
【建設女子・活躍発信バスツアー(四国地方整備局 徳島河川国道事務所)】	50
【九州女性技術者の会(九WE会)の活動(九州地方整備局)】	51
【「キャリアサポート研修」の計画・実施(北陸地方整備局)】	52
【女性職員活躍推進相談窓口の設置や育休後職場復帰セミナーの開催 (北海道開発局)】	53
【女性技官活躍推進会議(はるにれ会)(北海道開発局 旭川開発建設部)】	54

II. 職員が誇りを持ち、協力し、適正に職務を遂行する

力強い職場づくりに関する取組	55
1. 報告	55
＜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＞	55
(1) 服務規律の順守のための取組	55
(2) 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	56
＜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＞	59
(1) コンプライアンス意識の徹底に関する取組	59
(2) 事業者・OBとの接触・対応に関する取組	60
(3) 機密情報管理の徹底に関する取組	60
(4) 応札・落札状況の分析に関する取組	62
(別添) 監察対象機関毎の監察時点の取組状況	63
＜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＞	65
(1) 研修等コンプライアンス意識の高揚に関する取組	65
(2) 許認可事務等の適正性の確保・ヒューマンエラー防止対策に関する取組	66
(3) 自動車局通知「職員以外の者の執務室エリアへの立入り制限の強化等 の実施の徹底」に関する取組	67
＜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＞	68

(1) 風通しの良い職場環境づくりのための取組	68
(2) ハラスメント防止のための取組	69
(3) メンタルヘルス向上の取組	69
2. 幹部職員に対する個別ヒアリングの実施結果	71
3. 提示意見	77
4. その他の監察事項	82
(参考1) 令和3年度定期監察報告書(概要)	86
(参考2) 令和3年度監察基本計画	100

第1 監察事項及び対象機関

令和3年度監察基本計画に基づき、以下により監察を実施した。

(1) 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に関する取組
- 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に関する取組

【背景及び視点】

・ 監察事項①

国家公務員については、全府省の事務次官級で構成する「女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会」において、「働き方改革」、「育児・介護等と両立して活躍できるための改革」及び「女性の活躍推進のための改革」という3つの改革を柱とした「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針（平成26年10月17日）（令和3年1月29日 一部改正）」（以下、「政府の取組指針」という。）が決定されており、国土交通省においては、同指針を踏まえ、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、これまでの取組の内容とその効果、今後の見通し等を把握するとともに、参考となる取組事例について組織全体で速やかに共有し、普及させることが効果的である。

以上を踏まえ、地方整備局、地方運輸局等における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。

・ 監察事項②

職員は、公務員としての服務規律を守り、自らの職責の重要性を認識し、士気高く誇りをもって職務に当たるよう、また、職務の遂行に必要な能力を備えることが必要である。

また、国民から寄せられる期待や信頼に応え、使命を果たすためには、コンプライアンスの徹底及び職務に関する倫理の保持が極めて重要である。

特に、地方整備局等では、公正な入札の確保や情報管理が、地方運輸局等では、許認可事務等の適正性の確保や個人情報の適切な管理が強く求められる。

地方整備局、地方運輸局等においては、過去に発生した不祥事を踏まえ、再発防止等に取り組んでいるところであるが、引き続きコンプライアンスの徹底及び職務に関する倫理の保持が図られるよう、継続的な検証が必要である。

さらに、組織の士気を高め、コンプライアンスの徹底等を図る観点からも、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良く取れた、風通しの良い職場環境づくりが重要である。

以上を踏まえ、職員一人一人が誇りを持ち、協力し、適正に職務を遂行する力強い職場づくりに関する取組について、監察を実施した。

(2) 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）

(3) 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方式にて局長等の幹部職員に対し、監察結果を講評

第2 対象機関毎の担当監察官並びに現地監察及び講評の実施日

対象機関	担当監察官	現地監察	講評
国土交通大学校 小平本校 柏研修センター	総括監察官 中村 貴志 監察官 廣瀬 秀亮 監察官 神田真由美 監察官 安部 佳行 総括監察官付主査 上埜 徳之	令和3年 12月14日 及び 12月15日	令和4年 2月1日
北陸地方整備局 本局 新潟国道事務所 金沢港湾・空港 整備事務所	総括監察官 中村 貴志 上席監察官 鎌田 康宏 監察官 廣瀬 秀亮 監察官 田坂 辰也 監察官 野呂 茂樹	令和3年 12月7日 及び 12月8日	令和4年 2月7日
近畿地方整備局 本局 豊岡河川国道事務所	総括監察官 中村 貴志 監察官 橋口 真依 監察官 岡崎 仁美	令和3年 11月11日 及び 11月12日	令和3年 12月14日
四国地方整備局 本局 徳島河川国道事務所 高知港湾・空港 整備事務所	総括監察官 中村 貴志 監察官 廣瀬 秀亮 監察官 神田真由美 監察官 田坂 辰也 監察官 野呂 茂樹	令和3年 10月21日 及び 10月22日	令和3年 11月15日
九州地方整備局 本局 武雄河川事務所	総括監察官 中村 貴志 監察官 橋口 真依 監察官 岡崎 仁美	令和3年 12月2日 及び 12月3日	令和4年 1月25日
北海道開発局 本局 旭川開発建設部	総括監察官 中村 貴志 監察官 小澤 雅幸 監察官 田中 孝幸	令和4年 2月9日 及び 2月10日	令和4年 3月4日
北海道運輸局 本局 旭川運輸支局	総括監察官 中村 貴志 監察官 安部 佳行 総括監察官付主査 上埜 徳之	令和4年 2月9日 及び 2月10日	令和4年 3月1日
北陸信越運輸局 本局 長野運輸支局	総括監察官 中村 貴志 監察官 堀川 雅弘 監察官 山下 太郎	令和3年 12月7日 及び 12月8日	令和4年 1月28日

近畿運輸局 本局 京都運輸支局	総括監察官 中村 貴志 監察官 堀川 雅弘 監察官 安部 佳行	令和3年 11月11日 及び 11月12日	令和3年 12月9日
四国運輸局 本局 徳島運輸支局	総括監察官 中村 貴志 監察官 山下 太郎 総括監察官付主査 上埜 徳之	令和3年 10月21日 及び 10月22日	令和3年 11月15日
九州運輸局 本局 佐賀運輸支局	総括監察官 中村 貴志 監察官 堀川 雅弘 監察官 山下 太郎	令和3年 12月2日 及び 12月3日	令和3年 12月21日

第3 監察結果

I. 「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に関する取組

1. 報告

(1) ワークライフバランス(以下「WLB」といいます。)推進のための取組

1) 幹部の仕事の仕方・意識改革

すべての監察対象機関において、「働き方改革」によるWLBの推進に向けた意義や取組方針などについて、局長等の幹部職員から職員に対してメッセージが発信されており、幹部職員自らが改革を率先する姿勢が示されていた。また、一部の監察対象機関においては、省取組計画を基に、機関が置かれた状況に応じた取組計画が策定され、それに基づく各種施策が推進されていた。

【国土交通大学校】

「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・打ち合わせ等の見直し」、「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」(令和3年12月9日)を策定した。今後、計画の実効性を高めるため、タクスフォースなどを設置し、具体の取り組みについて検討を進める予定である。
(推奨事例参照)

【四国地方整備局】

令和2年8月、働き方改革推進強化月間において局長から全職員へメッセージを発信し、新型コロナウイルス感染症対策の経験を活かし、在宅勤務、Web会議の実施等「新しい生活様式」下での業務の見直しを積極的に進めていくことを呼びかけていた。

【北海道開発局】

局長から令和3年7月に就任に当たって、コロナ禍の後の「ポスト・コロナ」では単なるコロナ前に戻るのではなく、今までなかった考えやツールを加えた新しい開発局を作っていくよう呼びかけるとともに、健康面に不安を抱えている人や家族の介護をしている人、子育てに苦労している人など多様であるが、様々な立場や職責を持った職員同士の調和が大事であり、職員一人一人の気持ちや能力を発揮できる誇れる職場を作って行きましようとのメッセージを全職員に電子メールで発信していた。

【九州運輸局 本局・佐賀運輸支局】

「九州運輸局 女性職員活躍とWLB推進のための取組計画」の策定にあわせ、局長が職員に対しメッセージを発出しており、また局議においても、各部長に対し管理職が若手職員一人一人のやる気を引き出していくよう指示が出されている。

た。また、佐賀運輸支局においては、WLBの実現に向けた目標等を設定するとともに、推進母体として「WLB推進佐賀グループ」の立ち上げを行っていた。

2) 業務プロセスの改善に向けた取組

①業務の優先順位を定め、重要な業務の明確化、業務の廃止・縮小、時期の見直し等の「業務プロセスの改善」の実施に関する取組状況

注：省取組計画Ⅱ 1（1）①「職場ごとに業務の棚卸しを行い、必要性の低下した業務については業務自体を廃止するなど、積極的な業務見直しを行います。その際、単に業務の廃止や継続だけではなく、たとえ必要な業務があったとしても、その業務には不要な業務プロセスが含まれる場合があります、そうしたプロセスも含めた改善等の選択肢を持つことが重要です」

すべての監察対象機関において、業務プロセスの改善に向けた取組の方向などを職員に示すとともに、業務改善推進のための組織の設置や、ICT環境の整備、DXの推進などの活動が見られた。

【北陸地方整備局 新潟国道事務所】

若手職員からの要望に応え、資料作成、積算業務などの実施に当たり、外部からの問合せ等により中断されることなく取り組むことのできる「集中部屋」を整備していた。またチャットを活用することによる、情報共有・意思疎通の迅速化に努めていた。（推奨事例参照）

【近畿地方整備局】

令和2年度に「総務事務センター分室」の運用を開始し、事務所が発注する工事及び業務契約の契約手続き（入札公告等のチェックから入札書等の受付まで）の集約化、複数事務所が発注する物品購入及び役務契約について数量等を集約して発注し事務の効率化等を進めていた。また、用地取得業務体制の見直しを行うため、福井県内と京都府内をブロック化し、用地担当のスタッフ職等に併任を掛け、繁忙期等に応じて、互いに応援できる体制及び、算定関係事務、業務発注関係事務の一部について、代表事務所に集約することにより、職員が用地交渉に専念できる体制を試行していた。（推奨事例参照）

【四国運輸局】

イントラネットに「業務改善提案窓口」を設置し、業務効率化に向けた意見及び提案を職員から受け付けていた。寄せられた各種提案について、本局関係各課で議論・検討を行い、検討結果を回答したうえで可能なものから順次対応していた。一例として、ファイルサーバの容量の配分について意見提出がなされたことを踏まえて他の部局からの要望も聞き、容量の配分の見直しを行っていた。

【九州運輸局】

船舶検査について、本省が整備した遠隔検査装置Z A O - S (P C、ビデオカメラ、P C - カメラ間遠隔通信装置) を使用して一部の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。(推奨事例参照)

②サテライトオフィスに関する取組状況

注：国の取組指針Ⅱ 1 (2) ④「各府省等は、自府省等の職員のテレワーク時の執務環境や単身赴任等の実態を踏まえて、サテライトオフィスの設置を推進する。【各府省等】」

多くの監察対象機関でサテライトオフィスの設置に取り組まれていたが、新型コロナウイルス感染症の地域の感染状況や出勤回避の状況により、ニーズが異なることから整備状況には、ばらつきがみられた。

【近畿地方整備局】

令和3年3月に本局に開設し、その後も順次開設を進め、10月末時点で、管内8事務所で開設していた。当面各府県に1箇所以上、最終的には各事務所に開設を進めていく予定であり、イントラ上にポータルサイトを設置し、すべてのサテライトオフィスの利用マニュアルの確認や予約を可能としていた。

【四国地方整備局】

令和3年3月に事務連絡を発出し、試行的に本局にサテライトオフィスを開設、令和3年7月に『テレワークにおけるサテライトオフィス試行要領』を策定し、県庁所在地の事務所を中心に開設(あるいは開設に向け準備中)していた。

「③定型業務の効率化の工夫の取組状況」及び「④資料作成業務の効率化に関する取組状況」

③定型業務の効率化の工夫の取組状況

注：省取組計画Ⅱ 1 (1) ②「A I , R P A 等 I C T を活用した業務の効率化を行います。また、これらの取組を加速するため、I C T に知見のある外部専門家の活用・配置を検討し、実施します。また、可能なものについては外部委託を実施します」

多くの監察対象機関で、ニーズに応じて、R P A (R o b o t i c P r o c e s s A u t o m a t i o n) の導入や外部委託などの効率化に取り組んでいた。

④資料作成業務の効率化に関する取組状況

注：省取組計画Ⅱ 1 (1) ②ア「職員の日々の業務では、資料の作成や修正に多くの時間を要し

ていることから、上司から部下への資料作成指示については、「国土交通省管理職員の業務改善十原則」（平成25年6月20日国土交通省業務改善推進本部決定）を踏まえ（中略）ルールを徹底します。また、本省・地方機関等の間でも（中略）作業依頼前に必要性を再考することを徹底し、資料作成の依頼を抑制します」

すべての監察対象機関において取組が行われており、主な取組として、資料作成にあたっての上司・部下で事前の十分な意思疎通、問題意識、方向性、アウトプットのイメージ等を共有し、既存の資料、データ等を活用する、手戻りや無駄な作業を発生させないよう、余計な作り込み（過度な美化）等はないなどしていた。

【北陸地方整備局】

総務部で住民税データの登録等の14事務、企画部で研修受講者名簿の転記等の3事務、道路部で特殊車両許可申請処理の1事務を、RPAを活用して効率化を図っていた。例えば住民税データの登録では、市町村からCD等の電子媒体で送付されてくる個人住民税について、表計算ソフトの電子ファイルへの手入力では1件1分程度が、RPAなら20秒程度となるなどのことであった。

【近畿地方整備局】

本局港湾部局で、令和3・4年度競争参加資格審査にかかる約5,000者の資格決定通知書の送付作業について、従来は課内全員の応援体制で処理していたが、今回から外部委託にした。

【四国地方整備局】

総務部で「定型業務の省力化、生産性・業務品質向上によるWLBの向上、より重要な業務へ注力できる環境整備」を目的にRPAの導入に取り組んでおり、現在、厚生課の共済関係振込データの自動登録や、人事課の通勤手当認定業務などで利用しているほか、用地部では、業務発注の入札公告について事務所分も含めてRPAで作成していた。（推奨事例参照）

【九州運輸局】

コロナの影響で対面形式での説明会の開催が困難になったことから、九州運輸局の動画共有サービスでのチャンネル等を使用し、オンラインで地域公共交通活性化再生法の法改正説明会の配信を行っていた。業務効率化のため、動画作成の一部を外部委託した。

⑤意思決定過程の合理化・簡素化に関する取組状況

注：省取組計画Ⅱ1（1）②イ「業務に係る組織としての意思決定過程に必要以上の時間・人員を費やすことは、業務の処理全体に要する時間が増えることになり、超過勤務が発生する原因となるとも考えられます。このため、管理職員、特に幹部職員は、権限委譲も含めた役割分担の見直しや、電子メール、ビジネスチャット、Web会議等の積極的な活用による情報共有や

合意形成、幹部への一括説明等の活用等、各部局の実態に応じて、意思決定過程の合理化・簡素化を進めます」

すべての監察対象機関において取組が行われており、主な取組として、電話、電子メールによる幹部レクの導入（実施）、Web 会議システム等の活用、電子決裁の使用や、関係幹部への一括説明などを行っていた。

【北陸地方整備局】

予定価格書について、これをペーパーレスにして電子決裁で可能にし、テレワークでも出来るようにしていた。またテレワークでの業務の実施にあたり、情報セキュリティ対策として、毎年度、自己点検を実施するなどの取組を実施するとともに情報及び情報システムの取扱いについての留意事項について、「新型コロナウイルス感染症の拡大防止のための在宅勤務について」等の規程により周知を行っていた。

【四国地方整備局】

決裁権限委譲について、事務所長権限に属する事項に係る文書の決裁のうち、事務所長の判断を要する特に重要なものを除き副所長及び課長の専決事項として事務の効率化を図っていた香川河川国道及び四国技術の取組を、令和2年度の四国地整の一般監査での「推奨事例」として局内連絡会議等で紹介、周知をしていた。（推奨事例参照）

【北海道開発局】

物品購入措置請求書の課内決裁等の軽易な事案については、電子メールソフトの投票機能を活用することで決裁に代える仕組を導入し、業務の簡素効率化を図っていた。（推奨事例参照）

【北海道運輸局】

令和2年4月1日に専決規程を見直し、自動車運送事業者への軽微な行政処分を局長決裁から自動車交通部長の専決事項とすることで、起案から処分までの日数が短縮された。

⑥資料の整理と情報共有に関する取組状況

注：省取組計画Ⅱ 1（1）②エ「日々の業務を効率的に行うためには、資料の整理を日常的に行い、必要な時に必要な資料を迅速に取り出せるようにしておく必要があります。また、職員の休暇取得等を促進するためにも、業務の属人化を防ぎ、不在中でも他の職員が対応できるような資料を整理しておくことが重要です。このため、「行政文書の管理に関するガイドライン」（平成23年4月1日内閣総理大臣決定）等も踏まえ、適切な管理を徹底します。また、資料の電子的管理を通じてクリア・ザ・デスクを徹底します。さらに、多くの職員が閲覧する資料や関係部局間で頻繁に使用する資料等については、掲示板や共有フォルダ等の活用により共有

することにより、個別の問合せや資料を共有するコストを削減するとともに、重複した作業や調査等が行われることを防止します」

すべての監察対象機関において取組が行われており、主な取組として、テレワーク時での資料利用のための資料の電子化や、業務の効率化や業務の属人化防止のための共用ドライブ・共有フォルダへの資料の保存、既存資料の活用などを行っていた。

⑦会議の効率化に関する取組状況

注：省取組計画Ⅱ 1（1）②オ「部内の会議、打ち合わせ等に際しては、業務プロセスの改善により不要な会議の廃止、類似の会議の統合等を行い、真に必要な会議に限定した上で「会議効率化ガイドライン」（平成24年12月18日業務改善プロジェクトチーム）に従って開催・運営を行い（中略）原則とすることを徹底します。部内の会議、打ち合わせ等に際しては、業務プロセスの改善により不要な会議の廃止、類似の会議の統合等を行い、に必要な会議に限定した上で「会議効率化ガイドライン」（平成24年12月18日業務改善プロジェクトチーム）に従って開催・運営を行い（中略）原則とすることを徹底します」

省取組計画Ⅱ 1（1）④エ「本省と地方機関等の打ち合わせ・ヒアリング・会議等については、令和2年度現在、新型コロナウイルス感染症への対応に伴い、会議のオンライン化が醸成されているところ、引き続き、必要に応じてオンラインでの会議の開催を継続します」

すべての監察対象機関において取組が行われており、主な取組として、部局内でのTV会議や、本局と事務所間などの遠隔地間や自治体等との間でのWeb会議の活用、会議資料を事前送付し事前確認と共有して会議時間の短縮等の効率化を図っていた。

【国土交通大学校】

幹部会等をはじめ定期的に行っている会議では、資料はペーパーレスとするとともに、資料を事前に電子メール送付することにより、当日の担当者による説明は最小限にするなど、効率的な会議運営に取り組んでいた。

【近畿地方整備局】

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。（推奨事例参照）

【九州運輸局】

支局に対し、自治体や事業者から相談があった場合に、従来支局が資料を起こして運輸局に報告していたが、本局職員もオンラインで同時に対応することで、本局と支局で迅速に情報を共有し、報告業務等の手間を省く体制を構築した。

【四国運輸局】

主催する会議については、原則としてオンライン開催に変更されていた。また、会議の廃止（広報推進委員会）及び内容が重複する会議の統廃合（庶務担当課長会議・総務企画観光首席会議）も検討されていた。

⑧ペーパーレス化の推進に関する取組状況

注：省取組計画Ⅱ 1（1）②カ「世界最先端 I T 国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」（平成 29 年 5 月 30 日閣議決定）、「デジタル・ガバメント実行計画」（令和 2 年 12 月 25 日閣議決定）及び「霞ヶ関の働き方改革を加速するための重点取組方針」（平成 28 年 7 月 29 日内閣人事局決定）に基づき、ペーパーレス化を推進します。特に、審議会や幹部会議等の会議における資料の原則ペーパーレス化を推進します。令和 2 年度現在、新型コロナウイルス感染症への対応に伴い、会議のオンライン化やテレワークの実施が推進されているところ、ペーパーレス化の推進はこれらの実施に不可欠であることから、引き続き、ペーパーレス化についても取組を進めます。令和 2 年度現在、新型コロナウイルス感染症への対応に伴い、会議のオンライン化やテレワークの実施が推進されているところ、ペーパーレス化の推進はこれらの実施に不可欠であることから、引き続き、ペーパーレス化についても取組を進めます」

すべての監察対象機関において取組が行われており、上記の会議の効率化と共通するが、主な取組として、タブレットの活用、TV 会議・Web 会議の活用による会議のオンライン化や、資料の事前送付などを含むペーパーレス化を行っていた。

⑨地方機関等に対する業務依頼等の合理化に関する取組状況

注：省取組計画Ⅱ 1②ウ「各部局において他の部局との連絡や部局内の取りまとめ等を行う窓口業務は、多くの職員の業務に影響を与えます。このため、窓口業務の担当者は、特に（中略）の点に留意して作業発注やメール送信を行うよう徹底します」、

省取組計画Ⅱ 1（1）④エ「地方機関等の業務は、本省からの指示・依頼等により大きな影響を受けることから、本省から地方機関等への業務依頼等については（中略）取組の周知・徹底と検証等を通じて、一層の合理化を図ります」

すべての監察対象機関において下部機関の業務負担に対し配慮する取組が行われており、主な取組として、依頼は電子メールで行うことを依頼のルール化する、所属長より一元的に依頼することにより依頼内容の重複がないか確認するなどの取組があった。なお本省からの依頼については、「いまだに極端に短時間の依頼や週末の定時過ぎ（地方機関によって定時が異なることを認識してもらう必要）の依頼が散見される状況が改善されていない」などの意見があった。

【北陸地方整備局】

各事務所に業務依頼を依頼する際の業務依頼書について提出し、業務依頼する時は各人から直接依頼することなく、所属長より一元的に依頼することにより、類似の業務依頼を避けることができ、出来映えを記載することにより、手戻りや無駄な作業を発生させないようにし、必要以上の参考資料の添付、資料の美化等

を求めないようにして、作業の負担を軽減させていた。

【近畿地方整備局】

「電子メールを用いた業務依頼等に関する標準ガイドライン」を作成し、全職員に所内会議等を通じ、機会あるごとに周知している。特に人事異動の時期前後の、年度末・年度当初に周知の徹底を図っていた。

【北陸信越運輸局】

管内各支局等からの要望を受け、総務課からの作業依頼をメール送信からガールーン掲載とし、これまで各支局総務担当あてのメール依頼が煩雑になっていたものをメール件数縮減により解消していた。また、総務部各課のおおよその業務スケジュールを作成し、依頼時期の把握を容易にしていた。

【近畿運輸局】

本省からの作業指示を支局にそのまま落とすのではなく、本局で一度精査し、本局で対応可能なもの以外を支局へ依頼するようにしていた。

3) 働く場所と時間の柔軟化

①フレックスタイム制度の利便性向上に関する取組状況

注：省取組計画Ⅱ 2（2）イ「フレックスタイム制等について、適切な公務運営に配慮しつつ、希望する職員には可能な限り適用するとともに、制度を利用しやすい雰囲気醸成を図ります。特に、職員の心身の健康確保のために必要な場合はフレックスタイム制等の活用を積極的に推奨するとともに、育児や介護を行う職員の希望については、できる限り希望どおり対応するよう配慮します」

すべての監察対象機関において、フレックスタイム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。

【国土交通大学校】

小平本校では、研修等の各業務の状況に応じて、フレックス制度を積極的に活用していた。研修のスケジュールに合わせた柔軟な勤務時間を設定していた。また、フレックスなどをガールーンに各自登録し、「見える化」を図っていた。柏研修センターにおいても職員の状況を把握できるよう、共有フォルダ内に各自の希望日の申告と、その調整結果の割り振りを記載する「申告・割り振り簿」を設け、「見える化」を進めていた。（推奨事例参照）

【四国地方整備局】

イントラネットのトップページにWLBの取組（フレックスタイム制度を含む）や両立支援制度、共済関係の支援制度等をまとめて掲載したサイトを開設し、

職員が制度をわかりやすく利用しやすい環境を整えていた。特に、休暇・振替・超勤との関係性を要約し、フレックスタイム制活用の好事例とともに掲載することによって、職員の利便性の向上に関する認識を高めようと試みていた。

【北海道開発局】

イントラネットに制度や活用事例の紹介などを掲載しているほか、独自のリーフレットを作成し、フレックスタイム制の利用促進を図っていた。(推奨事例参照)

【北陸信越運輸局】

管内支局長会議において、各所属長に対して、フレックスタイム制適用職員の状況について情報提供を行い、「新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、フレックスタイム制の活用」について、説明を行っていた。

②テレワークの取組状況

注：省取組計画Ⅱ 1「新型コロナウイルス感染症の感染拡大に際して多くの職員がテレワークや在宅勤務を実施しましたが、こうした非常時においても業務を滞りなく継続できるよう、本省、地方機関等とともに、個々の業務に関して、テレワークによる業務継続の可否やテレワークを進めるに当たってのボトルネック等の課題を分析し、ハード環境(業務用端末及び回線)の整備はもちろんのこと、テレワークにより完結できる業務の明確化、業務プロセスの構築を検討します」

すべての監察対象機関において、新型コロナウイルス感染症対策としてテレワークを実施していた。また情報セキュリティの確保を図るべく、情報セキュリティ上の注意点の周知などの対応していた。

【近畿運輸局】

倉庫業や旅客船事業等に係る各種申請・届出について、電子申請用のメールアドレスを作成し、許認可・届出について事業者が電子申請を選択することを可能にしたところ、多くの申請が電子申請へ移行していた。

【九州運輸局】

テレワーク機器導入と同時に、机上高速スキャナーを購入し、自動車運送事業等の各種申請書類や通達、規定等で電子化されていない資料など紙文書の電子化を推進し、テレワークによる生産性向上に取り組んでいた。

4) 新しい日常への(新型コロナウイルス感染症拡大等に伴う)対応と課題

各監察対象機関とも、新しい日常、新しい生活様式に対応するため、感染対策のためのさまざまな工夫を行っていた。

【国土交通大学校】

令和2年度から3年度まで、研修は、基本的にオンライン研修として実施していたが、4年度からは感染状況を見極めた上で、集合研修とオンライン研修のメリットを活かす形で組み合わせる「ハイブリッド研修」を中心に実施する方針としている。集合研修を実施する場合には、教室の定員を半分程度以下とするなど十分な感染対策を講じることとしている。

【九州地方整備局 武雄河川事務所】

激甚災害対策特別緊急事業の推進のため、地元説明会を大人数が集まる形での開催を避け、オープンハウス方式で実施した。地元住民への対応は、コロナ禍にあっても、Webのみならず、対面での対応を工夫して実施することが不可欠との認識であった。（推奨事例参照）

【四国運輸局 徳島運輸支局】

職員及び来庁者に感染者が発生した場合を想定した「職員による庁舎内消毒訓練」を実施し、職員のみで初動の大規模消毒作業をスムーズに実行できる体制を整備していた。また、感染者発生に伴い庁舎が閉鎖された場合の行動手順及び業務継続に向けた対応について、方針を策定していた。（推奨事例参照）

5) 勤務時間管理のシステム化と的確な勤務時間管理の徹底に関する取組

①勤務時間管理のシステム化の取組状況

注：省取組計画Ⅱ 2（1）「本省においては、早期に、出勤簿、休暇簿、フレックスタイム割振簿等の電磁記録化により、定時までに出勤したことを記録するとともに、これら相互の整合性の確認を自動化し、申請から承認までの手続をオンラインで行う機能や、職員の勤務時間を正確に把握することを目的に、客観的な方法により取得したデータを活用する機能等を備えた勤務時間管理のシステム化を実現します。また、システム化するまでの間も、業務端末の使用時間の記録を利用する等、客観的な方法による職員の勤務時間の把握を進めます。地方支分部局等においても、業務に応じた勤務形態の多様性に配慮しつつ、早期に実現を図ります」

監察対象機関において、省取組計画に基づき、新たなシステム化が図られるまでの間、勤務時間管理の徹底を図るための工夫が行われていた。

②勤務時間の縮減に関する取組状況

注：省取組計画Ⅱ 2（2）ア「部局ごとに「残業ゼロの日」を月に一日以上設定し、管理職員の巡回等により、その徹底を図ります」

省取組計画Ⅱ 2（2）ウ「管理職員は、労働時間がコストであり、また、部下職員の健康管理も重要であるという認識のもと、自ら超過勤務縮減や超過勤務による疲労蓄積防止の意識を高め、自ら定時退庁を率先し、定時退庁の雰囲気づくりを心がけます」

省取組計画Ⅱ 2（2）エ「超過勤務の縮減には職員一人ひとりの心がけも非常に大切です。業務の簡素・合理化に向けて、勤務時間外の業務依頼の抑制等に心がけます」

省取組計画Ⅱ 2（2）オ「管理職員等は、部下職員の勤務時間管理を徹底し、超過勤務の多い部下職員の業務分担の見直し、業務プロセスの改善に取り組みます。特に、平成31年4月より設定された超過勤務の上限を確認し、超過勤務を原則として月45時間以内とすることを目標とし、適切な勤務時間管理を行うことが必要です」

省取組計画Ⅱ 2（3）「超過勤務の上限等に関する制度について、上限を超えて超過勤務を命ずることができる特例業務の取扱いについて、人事院規則 15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）及び「国土交通省の職員の勤務時間、休暇等に関する訓令の運用について」（国官人第44号平成13年1月6日付大臣官房人事課長通知）に沿って厳格に行うとともに、上限を超えて超過勤務を命じた場合には、要因の整理・分析及び検証を着実にを行い、改善を図ります」

すべての監察対象機関において、省取組計画及び「超過勤務の縮減に向けた当面の取組について」（令和元年6月10日 国官人第222号大臣官房長通知）。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。なお、地方整備局における超過勤務時間の増加要因は、主に災害対応、雪害対応とのことであった。

【北陸地方整備局】

事務所における災害復旧工事にかかる発注業務や用地業務など、早期復旧をめざし一時的に集中する事務負担の軽減を図るため、本局が直接事務所の事務を分担することにより支援する取組を行っていた。（推奨事例参照）

【北海道開発局】

業務の繁閑に応じた人事異動期の設定や併任発令の実施により、年度当初の繁忙期に業務に精通した職員を留任させるなど、特定の職員に業務負荷がかからないよう業務量の平準化を図っていた。

【四国運輸局】

新型コロナウイルス関係の補助金業務に伴い多忙化した職員の業務の一部を他の職員に振り分けて対応する等、超過勤務の多い職員の業務を他の職員に振り分ける体制を整えつつ、特定の個人に業務負荷が集中しないよう調整していた。

6) 仕事と生活の両立支援

①男性の育児への参画推進に関する取組状況

注：省取組計画Ⅱ 4（1）「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とともに、全ての男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できるよう、「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」（令和元年12月27日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）に基づく取組を推進します。取得促進方針に定める標準的な取組、すなわち①管理職による本人の意向に沿った取得計画の作成、取得中の業務運営の確保、②幹部職のリーダーシッ

プ発揮、人事当局の積極的な関与、③人事評価への反映等については、本省、地方支分部局等とともに、組織の実情を踏まえて必要な工夫も加えつつ、取得を促進します」

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。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。

②仕事と生活を両立しながら活躍できる職場環境づくりの取組状況

注：省取組計画Ⅱ4(2)②「一定期間以上育児休業を取得する職員の代替要員には可能な限り常勤職員を配置することとし、代替要員の配置に当たって省内全体を見渡した効率的な人事運用の実施、一定の産前・産後休暇や育児休業の取得者数が生じることを踏まえた採用方針の策定等、代替要員の確保に向けた人事運用面の対応を行います」

省取組計画Ⅱ4(3)「育児休業取得職員に対して、人事当局や所属先の管理職など連絡担当者を決めて定期的なコミュニケーションや情報提供等を行います」

省取組計画Ⅱ4(3)「両立支援制度の利用促進のみに偏るのではなく、職員の育児休業等からの円滑な復帰を図り、職員が育児や介護を行いながら仕事で活躍できるようにするため、育児休業からの復帰直後や育児期の働き方等についての意識の共有や、育児休業の取得中又は復帰直後から育児期、介護休暇の取得時期等における、本人のキャリアプランに関する意向確認及び上司や人事当局からのキャリアに関する助言を行います」

省取組計画Ⅱ4(3)「育児休業後の具体的なキャリアデザイン形成や育児中の共働き世帯の両立支援等を目的に、先輩職員の経験談や外部講師からの講演等を内容とするセミナーを実施します」

すべての監察対象機関において、両立支援制度の利用と育児休業復帰後の支援等の制度をイントラネットに掲載するなどの周知を図っていたほか、育児休業中にも局内報や広報誌等の職場情報を提供、電話や電子メールでのコミュニケーションを図ったりすることで円滑に業務復帰できるよう配慮していた。また、出産又は配偶者出産予定の職員から育児休業等の申出があった際の情報共有、業務分担の見直しなど、休業・休暇をとりやすくする環境整備に努めていた。

【北海道開発局】

介護休暇取得に向け、制度内容を周知するだけでなく、介護は、誰でも直面する可能性のある課題であり、イントラネットで、一人で抱え込まないことが重要であること、仕事との両立のためには、事前準備と情報収集が大切であることをメッセージとして伝えるとともに、職員の介護休暇体験記を掲載し、安心して制度を活用するよう促していた。

【北海道運輸局】

育児休業取得中の職員の復帰支援については、復職前に、自身にあった働き方

ができるよう、人事課より育児短時間勤務や育児時間、保育時間の制度について周知していた。また、復職前後での意向調査や身上調書を参考に、所属長又は人事課長において職員のキャリアプランの意向の把握に努めるとともに、キャリア形成に必要な研修機会の確保等に努めていた。

【四国運輸局】

育児休業取得予定者は、休業に伴う給与面での不安を抱えていることが多いため、あらかじめ人事課から給与の減額分及び支給される育児休業手当金の概算額を提示することとしており、取得予定者の不安解消に努めていた。

③年間休暇取得15日の目標達成に向けた計画的な取組及び年間5日以上確実に取得できるようにする取組の状況

注：省取組計画Ⅱ4(2)④ア「個々の職場において、年間の休暇取得計画表を年初に作成・共有した上で、夏休み、年末年始だけでなく概ね3ヶ月ごとの休暇計画表を通年で作成・配布し、管理職員から働きかけるなどにより、月に一日以上の「ポジティブ・オフ」の取得の促進を図ります。(略)一定程度繁忙な期間が継続するプロジェクトに従事した職員に対しては、当該プロジェクトの終了後に、連続休暇の取得を促す等、取得促進の取組を行います。

(略)さらに、管理職員は、自ら積極的に休暇の取得に努めるとともに、休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成、業務情報の職場での共有、業務分担の工夫など、職員が休暇を確実に取得できるよう努めます」

省取組計画Ⅱ4(2)④イ「休暇の取得の少ない職員の取得を促進し、年間20日の年次休暇のうち、職員1人あたりの年次休暇の取得日数を、令和7年度までに15日にすることを目標とします。特に、人事院通知において、年5日以上の子年次休暇の確実な使用が規定されているところ、現状においては最低年5日以上の子年次休暇を取得できていない職員もみられることから、こうした状況を改善するため、管理職員は、職員が最低年5日以上の子年次休暇を取得することができるよう最大限配慮します」

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日以上の「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、幹部会等においてメンバーの取得状況を共有するなど幹部が率先して休暇を取得することで、職員が休暇を取得しやすい環境の整備に努めていた。

④子どもたちの体験活動等の支援に関する取組状況およびその工夫

注：省取組計画Ⅱ4(2)⑥イ「子育て活動に役立つスポーツや文化等の知識や特技等を持っている職員や、地域の子育て活動に意欲のある職員は、機会を捉えて子ども・子育てに関する地域活動に積極的に参加します。管理職員は、職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりに心がけます」

省取組計画Ⅱ4(2)⑥ウ「夏休みの時期等に、子どもたちの霞ヶ関見学や施設見学等が行われています。各機関で、その業務の特性に応じてこのような取組を推進し、広く社会を知るの機会を提供します」

監察対象機関においては、新型コロナウイルス感染症拡大により、子どもたち

の体験活動行事の多くが中止となるなど、大きく影響を受けていた。一方で屋外での行事などは、感染対策を行って実施していた。

【近畿地方整備局 豊岡河川国道事務所】

例年、兵庫県による中学生の職場体験（トライやるウィーク）の受け入れを積極的に行っており、令和3年度も、豊岡市立豊岡北中学校の2年生（2名）を受け入れ、1週間にわたり、道路カメラモニターの操作体験、ポンプ場を見学など、さまざまな仕事の体験・見学をしてもらった。令和元年度からは、土木の日イベントとして、若手職員が中心になって自ら企画運営し、地元の子どもたちや地域の方々に向けて、最新の土木技術に触れて関心を持ってもらうきっかけづくりとして、「あたらしいどぼくのせかい」を実施していた。（推奨事例参照）

【北海道運輸局 旭川運輸支局】

令和2年度は、稚内市内の小中学生を対象に、造船所見学会や、海事講座・フェリー見学会を実施していた。令和3年度は、若年内航船員確保推進事業として、フェリー体験航海、旅客船体験航海、造船所見学会、海事講座・フェリー見学会を実施したほか、道立職業訓練校の自動車整備科の学生を対象とした社会見学の受け入れを行っていた。

【北陸信越運輸局 長野運輸支局】

地域の中学校から将来の進路を考える地域学習への協力の依頼を受け、運輸局及び支局の業務概要の説明や、自動車技術総合機構の協力の下、検査場見学などの体験活動を行った。生徒からは、「近くにこんな仕事をしていることに気付かなかった。とても重要な仕事だと思った」などの感想が得られた。

(2) 女性の活躍推進のための改革に関する取組

1) 女性職員採用拡大のための取組

①女性職員採用の取組状況

注：省取組計画Ⅲ 1「毎年度、国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合及び国家公務員採用総合職試験からの採用者に占める割合をそれぞれ35%以上とすること、並びに令和7年度の国家公務員採用試験（技術系区分）からの採用者に占める女性の割合を30%以上とすることを目標とし、その確実な達成に向けて取り組めます。その際、技術系区分の採用目標を念頭に置きつつ、国家公務員採用試験の女性志望者数の拡大に向けた取組を進めます」

すべての監察対象機関において、公務に期待される能力を有する優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用パンフレットにおいて女性職員が活躍する様子を紹介するとともに、業務説明会等に女性職員を派遣し、女性職員の働き方の説明や仕事とプライベート・子育てとの両立について紹介、あるいは実際に子育てをしながら働いている女性職員の様子を紹介し、また女性職員に気軽に聞ける雰囲気

作りを行うなどの取組をしていた。

【北陸地方整備局】

令和2年度は、コロナ禍の影響により、ほとんどの説明会が中止となったため、整備局においてWeb形式による業務説明会を実施した。Web形式であっても複数の職員で対応することで多様な説明となるよう留意しつつ、特に女性の参加者に対しては、女性職員を同席させ、気軽に聞ける雰囲気作りを行うなどの工夫をしたほか、説明会終了後も電子メールでの質問を受け付けるなど、事業への理解を深めてもらえるよう努めていた。

【近畿地方整備局】

官庁訪問において、多くの受験者と接触する機会を確保するため、人事担当者による個別対応に加えて、キャリアアドバイザーとして、女子職員を割り振り、マンツーマンで気軽に聞きたいことを聞ける場をセットし、女性志望者の確保に努めていた。

【九州地方整備局】

Webによる業務説明会を開催するほか、採用関係担当部署に女性を配置し、業務説明会では女性から説明若しくは質問に回答できるようにした。また、採用パンフレットでは女性の育児休業利用職員の体験談を掲載し、業務説明会時に配布していた。(推奨事例参照)

【北陸信越運輸局】

オンライン業務説明会等を実施し、従来の対面型から非接触型での対応を行っていた。女性職員採用に関して、入省案内パンフレットに女性職員へのインタビュー記事や一日の業務の流れ等を記載し、また近年女性職員が多いこともPRしていた。

②技術系女性職員を増やすための取組（理工系大学を志す女性を増やす取組を含む）状況

注：省取組計画Ⅲ 1（1）「公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるように、技術系区分を含む国家公務員採用試験の女性志望者数の拡大に向け、内閣人事局や人事院と有機的に連携・協力し、広報活動等については、理系、高校生や大学1～2年生の早期段階の学生、地方大学の学生など、幅広い層の女性に公務の魅力伝えるため、SNS（Social Networking Service）やオンライン配信等を積極的に活用して様々な広報活動を実施します。技術系女性職員の採用数を増やすため、関係府省と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、きめ細やかな広報活動を実施します」

技術系女性職員を増やすために、技術系女性職員の採用活動への参加、採用パンフレットの工夫として女性職員の紹介記事を掲載するなどの取組を進めてい

た。また理工系大学を志す女性を増やすために、建設関係団体・教育機関・関係行政機関等との協力団体の設置や、女性技術職員の会の活用などの取組を進めていた。

【四国地方整備局 徳島河川国道事務所】

女性が生き生き活躍する新しい建設産業に触れてもらう機会として、女子学生を対象として県と合同でバスツアーを開催した。ツアーは、女子学生が、現役女性技術者と一緒に、建設現場の見学、女性目線で行う安全パトロールを体験するとともに、建設産業に従事する「やりがい」、「魅力」、「キャリアプラン」等について自由に質問や相談ができる建設女性カフェに参加するという内容となっていた。（推奨事例参照）

【九州地方整備局】

九州女性技術者の会（九WE会）では、意見交換・現場見学会等の活動を通して、他機関との連携・交流を実施するなどのネットワーク作りが実施されている。その枠組みを活用し、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を行い、活動に活かしていた。（推奨事例参照）

【北海道運輸局】

人事院主催の工業系大学や高校を中心とした業務説明会へ積極的に職員を派遣するとともに、ホームページに「技術系職員の仕事」の業務案内を掲載し、個別業務説明会の開催についてSNS（Social Networking Service）で発信するなど、幅広い層の女性に技術系職場の魅力を発信していた。

【近畿運輸局】

ホームページの「採用情報」の「新規職員採用情報」の「職員からのメッセージ」に技術系先輩女性職員からのメッセージを掲載し、採用を希望する方に呼びかけを行うとともに、理工系大学、工業高校への業務紹介PRのため、学校訪問などの際に、自動車検査業務案内を実施するなど、採用拡大の取組を行っていた。

2) 女性の登用目標達成に向けた計画的育成に関する取組

①女性職員の計画的な育成の取組状況

注：省取組計画Ⅲ 2（1）①「人事管理を行っている単位ごとに、職員数の男女比と管理職を含む各役職段階に登用されている者の男女比を比較し、大きな差がある場合にはその理由を把握・分析し、改善に向けた必要な対応を行います」

省取組計画Ⅲ 2（1）②「女性職員の職域の拡大を一層積極的に行います。その際、特定の業務に女性職員が多く配置されている、男性職員のみが配置されてきた業務があるなど、職域が固定化していないか把握・分析し、固定化を解消します」

省取組計画Ⅲ 2「女性職員の登用の拡大について、「第5次男女共同参画基本計画」に定め

る政府全体の目標を踏まえ、令和7年度末(令和8年4月1日時点)までに、本省課室長相当職の女性職員割合を3.4%以上、地方機関等課長・本省課長補佐相当職の女性職員割合を8.3%以上、本省係長相当級の女性職員割合を16.1%以上及び本省係長相当職のうち新たに昇任した職員の割合を26.0%以上とすることを目標とし、その確実な達成に向けて、計画的に取り組めます」

省取組計画Ⅲ2(3)「女性職員については、ロールモデル事例が少ないこと等を踏まえて、女性職員のキャリアイメージ形成支援や能力向上を目的とした研修等の実施、活躍する女性職員のキャリアパス事例や経験談等の共有等を行います」

監察対象機関の多くにおいて、地方機関課長相当職における女性職員の割合が低い状況であった。ロールモデルとなる人材の育成や、キャリア形成・キャリアアップを考慮した人事上の配慮、例えば、必要な経験を積むために転勤が不可欠である場合にも、できる限り出産・子育て期を避けたスケジュールとなるよう配慮するなど、登用促進に向けた育成を行うこととしていた。

【北陸地方整備局】

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。(推奨事例参照)

【九州地方整備局】

技官について、九州女性技術者の会(九WE会)により、女性技術者の連携を強化。女性職員同士の交流や先輩職員からの助言等により悩みや心配事が相談しやすい環境づくりやモチベーションの向上、昇任意欲の醸成などに取り組んでいた。また、港湾部局では、部内の環境づくりや横のつながりの機会を増やすために、女性技術職員の交流会を開催していた。

【近畿運輸局】

女性の登用について積極的に各種研修等を受講させ、また、本省や外部機関(近畿経済産業局、新関西国際空港株式会社、独立行政法人自動車事故対策機構等)への異動も行うなど、広い視野を持った人材育成に取り組んでいた。

3) その他女性の活躍推進のための取組

注：省取組計画Ⅲ2(4)「仕事と家庭の両立や将来のキャリアに悩む女性職員が、同様の境遇を経験してきた先輩職員に気軽に相談できるよう、相談窓口の設置や先輩職員の紹介といった体制を整備します」

省取組計画Ⅱ4(2)⑤イ「女性休養室の設置されていない職場にあっては、各機関において、庁舎の改築・模様替え等の機会にあわせてその設置を推進します。また、既に設置されている職場にあっては、その利用方法等についてイントラネット等で職員へ周知します」

監察対象機関では、相談員の配置など、女性が相談しやすい環境等の職場環境の整備に取り組んでいた。

【北陸地方整備局 新潟国道事務所】

所内研修として、所属(課・出張所)の垣根を越えて職員(特に若手)が集まる場を設定し、その場において、講師も含め、女性職員の先輩、後輩を交えて意見交換が出来るよう取り組んでいた。

【北海道開発局】

女性職員活躍推進相談窓口を設置し、女性職員の悩みや心配事(将来のキャリア形成、出産・育児、介護等)の相談ができる体制を取っていた。また、育児休業からの円滑な復帰を図り、育児を行いながら仕事で活躍できるよう、「育休後職場復帰セミナー」を開催し、育児休業中職員の職場復帰前の準備についての紹介や育児休業中職員同士のつながりの場を提供していた。(推奨事例参照)

【北海道開発局 旭川開発建設部】

女性職員の交流会として、開発局に勤務する女性技官からなる女性技官活躍推進会議(はるにれ会)を平成29年度に設立し、毎年1回以上意見交換会を開催し、女性技官にとって魅力ある働きやすい職場環境の実現に向けた改善策などを意見交換していた。(推奨事例参照)

【北陸信越運輸局】

職員団体主催の女性交流集会に総務部長・人事課長が出席し、女性が抱えている悩み等を共有し、改善することで、特に女性が働きやすいと感じる職場づくりの取組をしていた。

(3) 働き方改革に向けた職場環境整備に関する各機関幹部の取組

[幹部職員に対する個別ヒアリングの実施結果]

定期監察の一環として監察対象機関の幹部職員※と面談し、働き方改革、女性活躍の推進について、幹部自身の基本的な認識、課題意識、今後の取組の方向性等、トップとしての考えを自由に語ってもらう個別ヒアリングを実施したところ、以下のような意見が示された。

※国土交通大学校：校長、副校長、柏研修センター所長、総務部長

地方整備局：局長、総務部長、企画部長、総括調整官(港湾・空港)、事務所長

北海道開発局：局長、開発監理部長、事業振興部長、開発建設部長

地方運輸局：局長、総務部長、支局長

○働き方改革の本質、基本認識について

- ・ 働き方改革については、超勤を少なくするとか、数字だけの話だけではなく、仕事の中身について、自分たちはどういう仕事しなければいけないのか、これはきちんと認識した方がよい。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。誇りを持って仕事をしていただく、基本が大事なので、そこはしっかり伝えている。その上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が働き方改革であると考えている。

○仕事のやりがいについて

- ・ コロナ禍で交通事業者等が困窮している中で、運輸局としてそれをどう支えていくかが使命であると考えている。また、関西はインバウンド需要が高かったこともあり、コロナ禍による経済の疲弊が大きい中、地元自治体の首長を訪問しても観光、地域交通への期待値は非常に高い。しかしながら、特に支局は人員が不足しており、ニーズはあるがポストとか人手がない。各方面からニーズがあるのに勿体ない話で、ジレンマを感じているところ。
他方、運輸局の若手職員は、現場でニーズがあってその調整等役割が明確なため、業務への実感があり、やりがいも持っているとと思う。自身も運輸行政の基本は現場のニーズに応えることが基本であると実感している。
- ・ 運輸局においては、伝統的な許認可を中心にした業務に加えて、地域公共交通や観光など地域の人たちと仕事をすることが増え、行政の中身も複雑・多様化している。それに対し、行政改革により車検を一部切り離して独法化するなどの結果として、支局の要員規模が小さくなり、組織全体の融通が利きづらくなっていると感じている。行政に対するニーズや期待感を感じており、その中で職員のモチベーションの確保や健康の維持は課題である。モチベーションの確保は働き方改革のポイントであると考えている。
- ・ 運輸局の存在意義及び目的とは、地元の自治体や事業者に寄り添うことであり、いかに我々が色々なツールを提案して政策を実現し、地域を栄えさせていくのかということだと感じている。そのため支局に一定程度の人員をおいて地域との結びつきを持っていかなければいけないと思っている。
我々にしかできないこととして、社会のルールを作ること、ルールを変えろという仕事があるが、その点に関しては、運輸局内では少し意識が薄まってしまっていると感じている。実際に地域の人とやり取りをしているのは運輸局や支

局の職員なので、そこに隠れた課題があって、それを吸い上げて制度の改正などに結び付けることなどが出来れば本当に意味のある業務につながり、職員のやる気も出てくると思っている。

- 運輸局の仕事は、例えば地方整備局における災害対応のように、それ自体にやりがいとか社会から評価される場面があるものと異なり、輸送や観光において、各事業者や関係自治体をサポートする役割のため、外部から非常に見えにくい。ここが仕事の目的とか、やりがいを感じにくくなっている一番の要因だと思っている。
- 整備局の現場の仕事は、事業が目の前で動き、目的が明確な仕事も多いため、若手職員はやりがいは感じやすいと思っている。その点では、本省の若手職員が離職する事情とは異なる。
- 男女問わず、若手職員がやりがいを持って仕事に取り組めるように、状況が許せば、地元首長の声と一緒に聞く機会なども重要だと感じている。インフラ整備を通じて、地元から信頼される仕事のやりがいを感じてもらいたいと思っている。
- 地方整備局の仕事は、現場があることでやりがいを感じやすい反面、苦情も含めて現場の反応に直接接するため、若手職員はきついという声も聞く。現場には、現場の難しさや悩みがある。
- 最近では国土交通省の本来のアイデンティティであるはずだった「現場主義」というものすら、若い人にはポジティブに受け止めてもらえない状況もあるかも知れない。自分達の仕事の価値が感じられやすい環境も必要なので、人事配置も上司が複数いてコミュニケーションが図られやすい部署にまず配置し、魅力に気付いてもらうなどの工夫が必要。
- やりがいというものが、どこにぶら下がっているか分からないところもある。開発局は北海道総合開発計画の推進を担っており、地方整備局にはない施策“シーニックバイウェイ”や観光政策などにも取り組んできており、これらの取組を評価され地域から「開発さん」と呼ばれている。これは地方整備局にはない話だと思うし、職員も誇りに思っている。
また、TEC-FORCEで本州等に行くと、北海道から来たことに対する感謝を住民から直接伝えられることがあり、災害対応へのモチベーションも上がり、やりがいにも繋がっていると感じるし、そのための専門力をつける必要があると職員から聞いている。除雪など地域からの苦情もあるが、それだけ頼られているのだというマインドが大事だと伝えている。

- ・ 集合研修と、集合研修とオンライン研修のメリットを活かす形で組み合わせるハイブリッド研修の導入に関連して、来年度研修計画策定に向け、「ユーザー目線からの集合研修のバージョンアップ」という方向性を、8月の幹部会における議論のもと、組織として共有した。その背景にあるのは、2年連続してオンライン研修が続くと、出張旅費の関係で集合研修参加が困難になる自治体が増えるのではないかとの危機感があった。そうした中、集合研修のメリットをしっかりとユーザー目線で説明できるようにしようということで、11月の幹部会における議論のもと、自治体向け「研修PRポイント」をとりまとめて、自治体に送付した。このように職員との議論を進め方向性等を決定する業務プロセスを重視し、職員のモチベーション向上に努めていきたいと考えている。

○採用・若手職員の育成について

- ・ 採用について、整備局は現場での仕事にやりがいを感じられる一方で、転勤があることがネックになり、地方公共団体に就職する場合も多い。特に女性の場合は課題になる。
- ・ 若手職員の育成について、首長訪問前に行う所内会議には若手職員も参加し、課をまたいで議論する場を設けている。地元説明会や議事録作成といった仕事も、伝える力を身につける機会であり、できるだけ若手の出番をつくるように心がけている。
- ・ 事務系職員については、観光・地域公共交通関係の業務を希望する若手職員が多いところ、近年の観光部の増員の影響で、観光部を志望する若手職員の配属希望が実現されやすい環境になっている。地域公共交通に係る業務についても、地方支局においては協議会に同席する機会も多く、若手職員が地域公共交通関係の業務に携わることが可能となっている。
- ・ 働き方改革については、開発局としても重要であると認識しており、特に新規採用の再開から、これまで1割弱の職員が離職していることに危機感を持っている。20代の技官が多いが、そのうち約半数が転職を理由としており、その他地元へのUターン、配偶者の転勤、介護などの理由となっている。どのようにしたら働き続けていけるか、若手の話を聞いて、その環境を作るために細やかに見ていく必要があると考えている。
- ・ 運輸局においては、今年を中心に前後5年間で約100名の定年退職者が出る状況であり、職員を大量に採用している。そのため若い職員が多い職場となっており、非常に活気があると感じている。その反面、若手職員に仕事を教えな

けれども、その業務はテレワークで行うことが非常に難しく課題である。また仕事を教える上司、先輩の時間が取られて本来業務がきつくなることも懸念している。

○女性活躍について

- ・ 女性職員でも現場に行きたいという人もいれば、転勤もしたくないという人もいる。これは男性職員も同じ。仕事する時に、あまり女性だから、男性だからという分け方よりも、自分としては、生活の習慣みたいなものを踏まえながら、やれるようにしていくというのがいいのではないか、という考え。その中で転勤できない、できるといった男性職員もいるし、女性職員もいるという意識でやっていきたい。ただ転勤の仕方というのは一定の範囲で分かるようにした方が若い人が入りやすいかもしれない。こういうルール、こういうパターンがあるとか。
- ・ 女性に来てもらいたいというのもあるが、女性が入り易い環境だと男性も入りやすいということもあるのではないか。大学のリクルート、説明会、現場見学会でも女性が説明をするという場をできるだけつくって、両性の人たちがバランスよく働いているというのを見てもらえるよう工夫をしている。女性には、女性でないかと相談できないこともあるようなので、そういう窓口になってもらったりしている。
- ・ WLBについては、女性が働き続けることが出来るよう細やかにニーズを聞き取り、課題解決に向けたプロジェクトチームを構成した。この中で女性職員の体験談を聞くことや女性のみでのセミナー、オンラインの懇親会などを開催した。悩みが言いづらいという話や、技術職員では男性社会特有の課題など女性同士だから話せる内容で興味深いものであった。女性はコミュニケーションの取り方が男性とは違い、共感型である。そのことを念頭に置きながら、女性が長く働けるような職場づくりを考えている。
- ・ 働き方や家庭生活などに対する考え方が様々であり、そういう中で仕事をバリバリしたい人は、男女関係なく平等に登用していくことになるが、子育てや家庭の事情でその地域から離れることが困難な職員もおり、能力は高いのに登用されずに埋もれてしまうことを懸念している。この地域で生まれ育ち、子育てなどに向き合ってきた職員は地域を熟知しており、その知識・知見を活かせる立場の仕事もあると思うので、そのようなキャリアパスを形成するというのも一つの方法と思っている。地方だけでも活かせるキャリアの積み方も考えていきたい。
- ・ 女性の活躍について、新規採用する女性の多くが観光業務を希望するが、以前

は係員級のポストがない状況であった。しかし現在は観光部職員の4人に1人が女性であり、その年代も20代30代である。若手女性職員が観光業務に従事できるようになっているので、やる気の確保、モチベーションという意味でも改善できていると思う。また、業務においても地域の自治体、観光事業者、宿泊施設及び地域おこしに携わっている人などと交流ができるため、面白いと感じているのではと思う。

- ・ 運輸局においては企画業務と法執行業務があり、職員の採用にあたり最近の傾向は、企画業務となる観光について興味を持っている方は多数いるが、車検等の法執行業務について関心がある方はあまりいないため、法執行業務がメインの技術系はかなり厳しい。そのため技術系で女性を採用しようと思っても、そもそも男性もほとんどいない状況である。

○業務の改善・効率化について

- ・ 予定価格書は、局長が金額を記入し印を押す、そして封をしてまた印を押す。局長、事務所長が行っているが、これをペーパーレスにして電子決裁にした、局長の空き時間に課長が来なくてよいように、また自宅に居ても出来てしまう。効率的な取組はコロナの中で進んできた。
- ・ 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、という取組を進めている。本来なら事務所で発注すべき復旧工事を本局で吸い上げて本局で対応した。あるいは用地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、メリハリをつけて事務所に集中する仕事を減らすことで少しでも業務量を均していきたい。
- ・ 物事を指示する際に、考え無しに指示をしないようにと、落としどころを考えて指示しないといけないと言っている。資料の出来栄も、早い段階で確認なさいと。山ほど資料をつくることのないようにする。こういう仕事の仕方に変えていかないと仕事が回らなくなる。
- ・ 働き方改革について、職員に対しては、相談事は早い段階で情報をあげてもらい、ゴールのイメージを早く共有した上で、仕事を進めることを徹底している。情報の上げ方は、対面だけでなくメールも可能であることを自ら伝え、業務を効率化し、組織としてスピード感をもって仕事を進められるよう取り組んでいる。
- ・ 幹部は、職員から見て、わかりやすいことが大事である。職員には、仕事の背景や目的から説明した上で、具体的にやることを伝えるように心がけており、

わかりやすさと業務の効率化を図っている。また各職員が、全体の仕事のどの部分を担っているのか意識してもらうことも、仕事のやりがいとして重要である。

- DXへの取組とその先の働き方改革については、私見となってしまうが、現場を預かる立場でいうと、電子化するけれども紙媒体も用意しておいて、というのが、ままあって、例えば遠隔臨場という話はあるけれども、従前の検査と同じ精度のものを別途用意しなければいけないと、本来であれば遠隔臨場に切り替えるならば、そういったところのやり方も抜本的に見直すはずなのだけでも、やめる部分が明示されていない。やめる部分が議論されていないと、従前の仕事の仕方が残り続ける。正直、担当している職員の中にも、これまでの仕事にDX分の仕事が増えていると感じているということもある。
- DXの推進においても、新しいことの導入にあわせて、何をやめるのかを議論することが必要ではないか。
- 本当に不要な仕事は無くす、時期として今必要ではないものは先送りするなど、業務改善の取り組みを進めているところだが、発注関係の手続きは時期も金額も決まっているので、ある時期に集中してしまう。在宅になって残業時間が減ったが、その分貯まった仕事もあり、いかにうまく処理するかが課題である。
- サテライトオフィスは元々災害対応で考えていた。技術事務所の近くに大きな官舎があるが、南海トラフ地震の際に本局に行けないときは、サテライトオフィスのある技術事務所に集まって業務の継続を図れば良いと考える。
- リモートについては、各開発建設部本部も距離が離れており、各事務所も遠いが、リモートであれば距離に関係なくコミュニケーションできるし、北海道は冬がよりリモートに適している。育休中でもリモートで職場と繋がることができれば、安心感に繋がる。事情があっても働き続けることのできる職場づくりとして、リモートも含めどんどんトライしていきたい。
- 北海道は面積が広大であり、移動に時間を要することから、ICT機器を活用したオンラインでのコミュニケーションの利便性は大きく、積極的に活用している。具体的には、本局と支局との間で双方向のやり取りを行っているほか、支局においても、事業者や首長との打ち合わせにオンラインを利用している。一方、深い信頼関係を構築するためには、直接会ってコミュニケーションをすることが不可欠であると考えており、オンラインでは限界があると認識している。

- ・ I C T機器の活用については、仕事のやる気につながるよう本局と支局の情報共有を行うようにしている。具体的には、局議に支局を参加させ、その際に地域の情報の報告を求めることにより双方向のやり取りを行っている。また、支局に自治体や事業者から相談があった場合、本局でもW E B対応することで、本局と支局で迅速に情報を共有し、報告業務等の手間を省く体制を構築した。

○その他

- ・ 国交省の研修機関として、人材育成に際し、重視すべき視点の一つとしては、国交省の施策は幅広く社会的な課題解決に貢献できる機会が大きいことがあげられる。新採用研修においては、その点をしっかり伝えていきたいと考えている。あるいは、電気通信・機械、さらには営繕系の職員は職場で相談できる人が多くいない実態であるので、これまで、研修でいろんな人とネットワークを作って、業務上の課題や悩みを共有していただいた。オンライン研修でその点が難しくなっているが、今後、課題研究とか班別討議については、対面研修も併せた「ハイブリッド研修」の導入により、コミュニケーションの活性化に取り組んでいきたいと考えている。各教官は、これらの業務にモチベーションを持って取り組んでいただいているので、そういったところもみんなと議論していきたい。

- ・ 小平では、一番多い時、300人以上の研修生を預かっている。本省のBCPと合わせて我が方もBCP作っている。研修生の安全安心確保というのが国交大としては一番大事。それぞれの動きをもう一度おさらいするために、オペレーションの机上確認も行うことにしている。

小平は、東京23区で震度6強を襲った時の代替庁舎に位置づけられている。代替庁舎については、どのような運用をしていくのか、残りどういう設備を展開するのかについては、本省でも少し議論していただかねばならない。国交大としては、研修生の対応やTECフォースの受け入れなどの業務がある中で、役割分担を明確にしてほしいとの意見もある。職員の働き方や業務プロセスの確認の観点からもしっかりとやっていく必要があると思う。

《参考値 1》

取組計画において、それぞれ数値目標のある取組について、今年度監察対象機関の状況は以下のとおり。

(注) 各項目の平均値は、各機関の平均値を平均した。

(1) 超過勤務の縮減

(令和2年度)

[省取組計画上の目標：原則として月45時間以内]

職員一人あたり1か月の残業時間

地方整備局等(5機関) 平均 18.4時間

地方運輸局(5機関) 平均 8.7時間

監察対象(11機関) 平均 12.8時間 ※国交大含む。

※最少は5.4時間、最大は20.8時間であった。

(令和元年度)

地方整備局等(5機関) 平均 17.5時間

地方運輸局(5機関) 平均 8.4時間

監察対象(11機関) 平均 12.5時間 ※国交大含む。

※最少は4.6時間、最大は19.7時間であった。

(2) 休暇取得の促進

(令和2年)

[省取組計画上の目標：年次休暇の取得日数を、令和7年度までに15日]

○職員一人あたり取得休暇日数

地方整備局等(5機関) 平均 14.0日

地方運輸局(5機関) 平均 13.9日

監察対象(11機関) 平均 14.1日 ※国交大含む。

※最大は16.4日、最少は12.1日であった。

(令和元年)

地方整備局等(5機関) 平均 14.0日

地方運輸局(5機関) 平均 13.3日

監察対象(11機関) 平均 14.1日 ※国交大含む。

※最少は11.6日、最大は15.8日であった。

(3) 男性職員の出産・育児休暇取得

①育児休業の取得率

(令和2年)

[取組計画上の目標：令和7年までに男性職員の育児休業取得率の目標を30%]

取得者数/取得対象者数

地方整備局等(5機関) 平均 22.1%

地方運輸局（5機関） 平均 12.6%
監察対象（10機関） 平均 17.4% ※1機関対象者なし。
※最大は30.0%、最小は0%であった。

（令和元年）（目標13%）

地方整備局等（5機関） 平均 8.0%
地方運輸局（5機関） 平均 2.9%
監察対象（10機関） 平均 5.4% ※1機関対象者なし。
※最大は16.3%、最小は0%であった。

②配偶者出産休暇＋育児参加休暇取得日数

（令和2年）

[取組計画上の目標：令和7年までに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]

取得休暇日数の合計／取得対象者数

地方整備局等（5機関） 平均 5.5日
地方運輸局（5機関） 平均 5.8日
監察対象（10機関） 平均 5.6日 ※1機関対象者なし。
※最大は6.7日、最小は4.4日であった。

（令和元年）

地方整備局等（5機関） 平均 5.4日
地方運輸局（5機関） 平均 5.1日
監察対象（10機関） 平均 5.3日 ※1機関対象者なし。
※最大は7.1日、最小は3.5日であった。

（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（令和3年度）

[取組計画上の目標：毎年度、35%以上]

地方整備局等（5機関） 平均 26.0%
地方運輸局（5機関） 平均 26.5%
監察対象（10機関） 平均 26.2% ※国交大除く。
※最大は35.2%、最小は13.3%であった。

②技術系女性職員の採用（令和3年度）

[取組計画上の目標：令和7年度の技術系区分からの採用者に占める女性の割合を30%以上]

地方整備局等（5機関） 平均 17.5%
地方運輸局（5機関） 平均 1.8%
監察対象（10機関） 平均 9.7% ※国交大除く。
※最大は21.0%、最小は0%であった。

③女性職員の採用・登用：地方機関課長・本省補佐相当職における女性割合

(注) 令和3年7月1日現在。行(一)のみ、一種・総合職・再任用

(フル・ハーフ)を除く5G及び6G女性職員数を集計

[省取組計画上の目標：令和7年度末(令和8年4月1日時点)までに
8.3%以上]

地方整備局等(5機関) 平均 2.8%

地方運輸局(5機関) 平均 4.9%

監察対象(10機関) 平均 3.9% ※国交大除く。

※最大は7.9%、最小は1.8%であった。

《参考値2》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。

※各項目の平均値は、各機関の平均値を平均した。

	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
(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
機関計	(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)	(11機関)平均 12.8時間) ※国交大含む。
(2) 休暇取得の促進 ○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
機関計	(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。
(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				
	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%
機関計	(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。
② 配偶者出産休暇+育児参加休暇取得日数 ○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
機関計	(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。
(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				
	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
〔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%
機関計	(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。
② 地方機関課長、本省補佐相当職における女性割合				
	平成30年度	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〕	[平成32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2年度末までに5.4%以上]	[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%
機関計	(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)

2. 提示意見

監察結果を踏まえ、国土交通省取組計画に数値目標のある項目に関し、更なる推進を図る必要がある項目はもとより、概ね目標を達成している項目についても今後も継続した取組を期待することから、必要な意見を提示する。

(1) 業務改善の更なる推進

他機関の好事例も参考とし、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。(会議の効率性の向上、資料作成の省力化、ペーパーレス化の推進、多様なテレビ会議の実施、テレワークの実施等)

(2) 超過勤務縮減に関する取組

超過勤務の事前確認にあたっては、所属長は超過勤務の月間及び年間の上限時間に留意し、案件、時間数の確認をするとともに、当該案件の進捗状況の適切な管理も可能とするよう、部下職員の業務遂行状況を日頃からの的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。

(3) 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

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。

(4) 休暇の取得促進に関する取組

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。

(5) 女性の採用拡大の取組(技官採用に向けた取組)

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。

(6) 女性の登用目標達成に向けた取組

事務・技術、男女の偏りのなく職務経験を付与させるとともに、女性職員、若手職員の適切な人事配置に引き続き努めること。

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。

3. 推奨事例

I. 「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に関する取組

(1) WLB推進のための取組

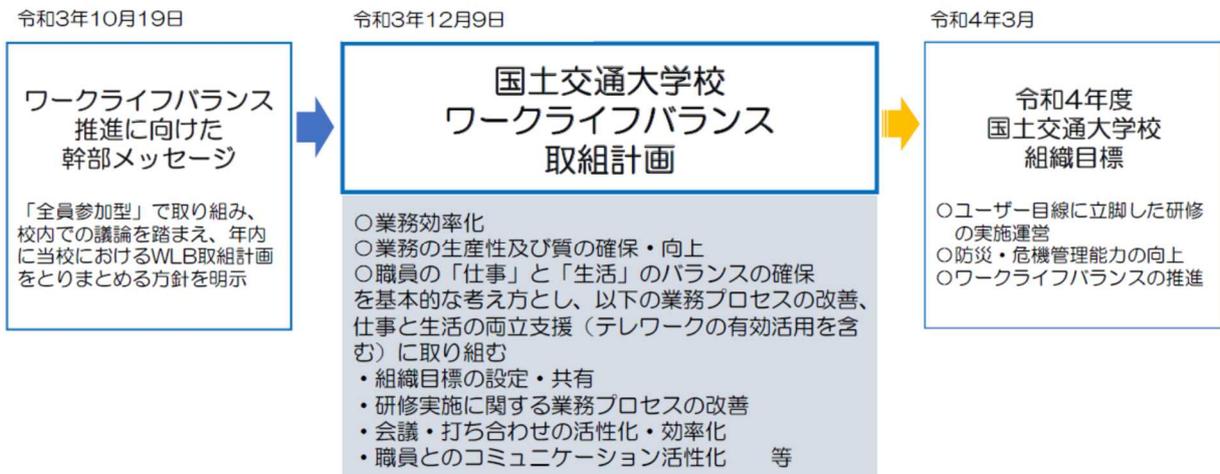
1) 幹部の仕事の仕方・意識改革

【機関独自の取組計画（国土交通大学校）】

◇「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



I. 「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に関する取組

(1) WLB推進のための取組

2) 業務プロセスの改善に向けた取組

- ①業務の優先順位を定め、重要な業務の明確化、業務の廃止・縮小、時期の見直し等の「業務プロセスの改善」の実施に関する取組状況

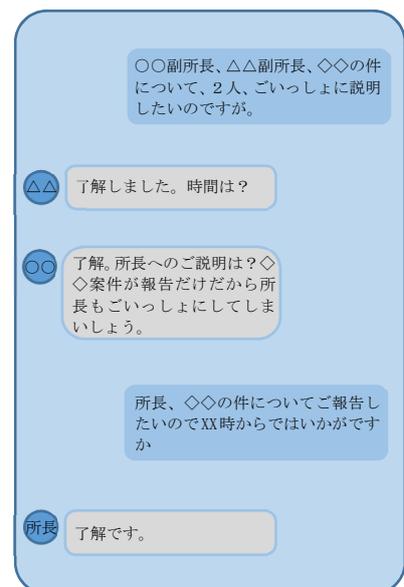
【集中部屋の設置、チャットの活用（北陸地方整備局 新潟国道事務所）】

◇若手職員からの要望に応え、資料作成、積算業務などの実施に当たり、外部からの問合せ等により中断されることなく取り組むことのできる「集中部屋」を整備していた。またチャットを活用することによる、情報共有・意思疎通の迅速化に努めていた。

(集中部屋)



(チャットのイメージ)



I. 「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に関する取組

(1) WLB推進のための取組

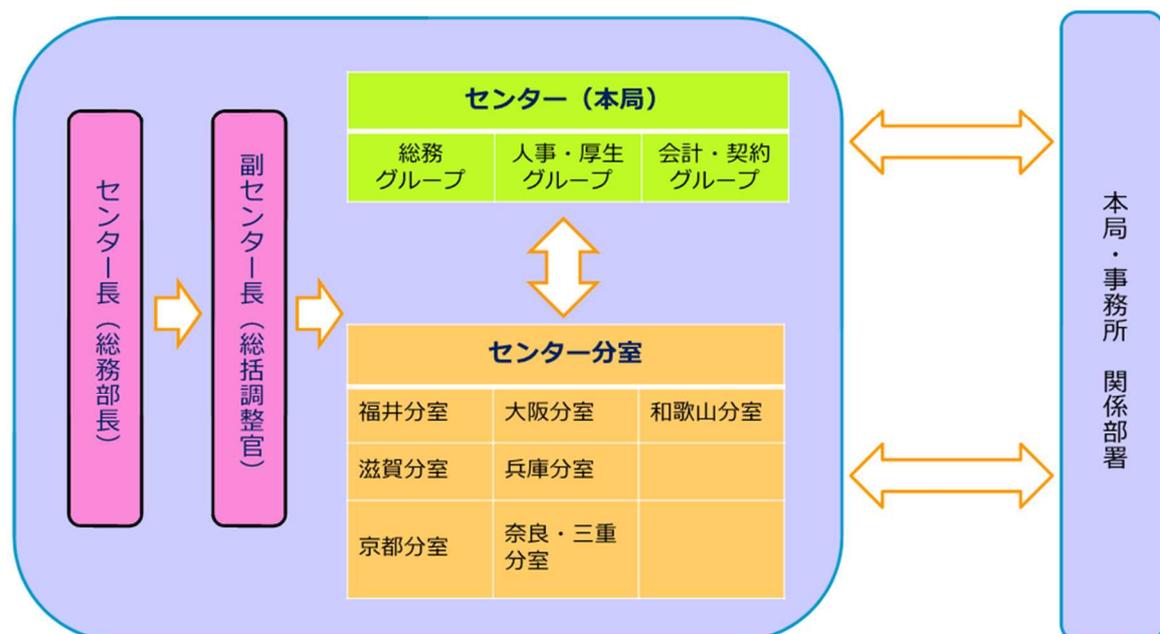
2) 業務プロセスの改善に向けた取組

- ①業務の優先順位を定め、重要な業務の明確化、業務の廃止・縮小、時期の見直し等の「業務プロセスの改善」の実施に関する取組状況

【業務の集約化・平準化等への取組[総務事務センター分室等]（近畿地方整備局）】

◇令和2年度に「総務事務センター分室」の運用を開始し、事務所が発注する工事及び業務契約の契約手続き（入札公告等のチェックから入札書等の受付まで）の集約化、複数事務所が発注する物品購入及び役務契約について数量等を集約して発注し事務の効率化等を進めていた。また、用地取得業務体制の見直しを行うため、福井県内と京都府内をブロック化し、用地担当のスタッフ職等に併任を掛け、繁忙期等に応じて、互いに応援できる体制及び、算定関係事務、業務発注関係事務の一部について、代表事務所に集約することにより、職員が用地交渉に専念できる体制を試行していた。

総務事務センター 体制概要



I. 「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に関する取組

(1) WLB推進のための取組

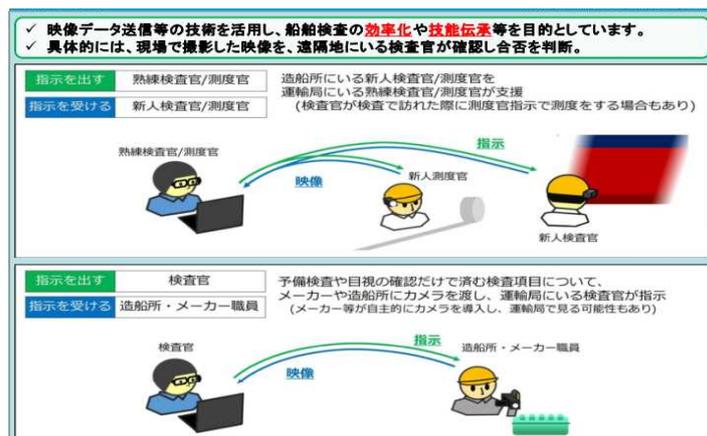
2) 業務プロセスの改善に向けた取組

② ICT環境整備の取組

【「遠隔技術の船舶検査・測度への導入」(九州運輸局)】

◇九州運輸局においては、船舶検査について、本省が整備した遠隔検査装置Z A O - S (PC、ビデオカメラ、PC-カメラ間遠隔通信装置)を使用して一部の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。

遠隔技術の船舶検査・測度への導入



遠隔技術の船舶検査・測度への導入



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

I. 「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に関する取組

(1) WLB推進のための取組

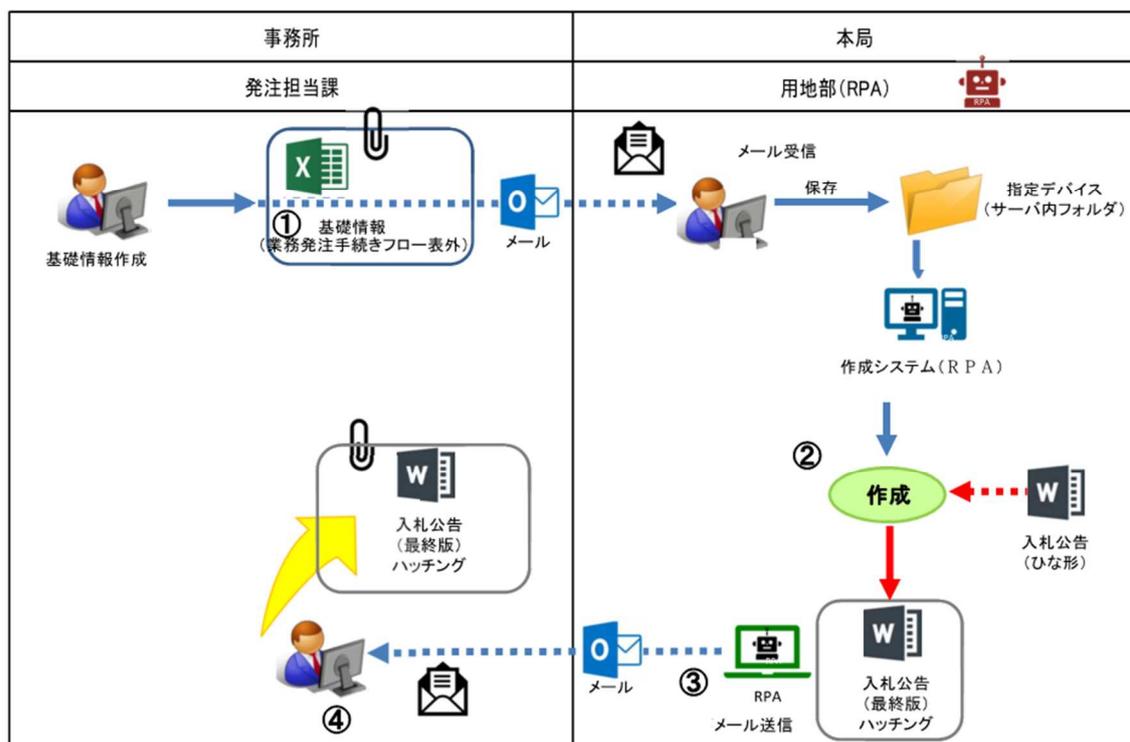
2) 業務プロセスの改善に向けた取組

③ 定型業務の効率化の工夫の取組状況

【RPAの活用（四国地方整備局）】

◇総務部で「定型業務の省力化、生産性・業務品質向上によるWLBの向上、より重要な業務へ注力できる環境整備」を目的に導入に取組んでおり、現在、厚生課の共済関係振込データの自動登録や、人事課の通勤手当認定業務などで利用しているほか、用地部では事務所発注の業務入札公告を、用地部でRPAにより作成(公告要件等の基礎情報と公告ひな形を自動で突合、文言等入力、行間等調整のうえ作成)していた。

RPA 入札公告作成事務【イメージ図】



I. 「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に関する取組

(1) WLB推進のための取組

2) 業務プロセスの改善に向けた取組

⑤意思決定過程の合理化・簡素化に関する取組状況

【決裁権限の委譲（四国地方整備局）】

◇決裁権限委譲について、事務所長権限に属する事項に係る文書の決裁のうち、事務所長の判断を要する特に重要なものを除き副所長及び課長の専決事項として事務の効率化を図っていた香川河川国道及び四国技術の取組を、令和2年度の四国地整の一般監査での「推奨事例」として局内連絡会議等で紹介、周知をしていた。

令和2年度一般監査「推奨事例」



事例② 四国技術事務所

一律事務所長決裁だったものを、重要度によって専決者を細分化し、決裁を効率化した事例

従前

大項目	小項目	決裁区分	左記に対応する 具体事務
総務に 関すること	全て	事務所長 決裁	・表彰・感謝状関係 ・非常勤職員求人票発出 ・旅費に関する旅行命令 ・国家公務員宿舎の貸与に 係る承認等 ・単価契約の発注・検査 ・庁舎の目的外使用許可 等々

従前は、副所長、課長専決事項が設けられていなかったため、事務所長決裁となっていた。



改正

改正後

総務に 関すること	特に重要なもの	事務所長 決裁	・表彰・感謝状関係 等々
	重要なもの	副所長 専決	・非常勤職員求人票発出 ・旅費に関する旅行命令 ・国家公務員宿舎の貸与に 係る承認等 等々
	軽易なもの	課長専決	・単価契約の発注・検査 ・庁舎の目的外使用許可 等々

専決導入の考え方(例)

【基本部分は事務所長、
軽易なものは副所長、課長専決事項】

- ◆事務所長権限に属する事項に係る文書の決裁のうち、外部の方への表彰・感謝状授与の決定など事務所長の判断を必要とするものを除いて、副所長及び課長の専決事項とした。
- ◆副所長以上の判断を要するものではない軽易なものを課長専決事項とした。

I. 「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に関する取組

(1) WLB推進のための取組

2) 業務プロセスの改善に向けた取組

⑦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催（近畿地方整備局）】

◇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。

提 案

**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(現行の事計官事前レクを活用)。
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。

I. 「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に関する取組

(1) WLB推進のための取組

3) 働く場所と時間の柔軟化

①フレックスタイム制度の利便性向上に関する取組状況

【フレックスタイム制度の独自のリーフレットの作成（北海道開発局）】

◇イントラネットに制度や活用事例の紹介などを掲載しているほか、独自のリーフレットを作成し、フレックスタイム制の利用促進を図っていた。

北海道開発局の職員の方へ 働き方

使ってみませんか？

～フレックスタイム制について～

職員からの申告を踏まえて勤務時間を割振る制度です。
働き方改革推進強化月間等にかしこく活用してみませんか。

パターン① フレックスの基本形

通常勤務 (1日7時間45分) 8:30 - 17:15

①一般職員
フレキシブルタイム: 7:00 - 22:00
コアタイム: 10:00 - 16:00

②育児介護職員等
フレキシブルタイム: 7:00 - 22:00
コアタイム: 10:00 - 12:00

コアタイム: 職員が勤務しなければならない時間帯
フレキシブルタイム: 始業及び終業時刻を自分で設定できる時間帯

詳細は下記の「制度の概要」を参照

パターン② フレックスとテレワークの併用

通常勤務 (1日7時間45分) 7:30 - 18:15 (通勤時間)

フレックスで勤務時間前倒し & テレワーク(終日)で通勤時間削減

7:30 - 16:15

テレワークで通勤時間を削減、フレックスで勤務時間を前倒して早めの定時を設定

■ 制度の概要

	一般職員(育児介護職員等以外)	育児介護職員等
単位期間	4週間単位	1～4週間単位を選択できる
勤務時間	155時間 / 4週間	155時間 / 4週間
最短勤務時間/日	6時間以上	4時間以上 (1週間ごとに1日を限度に週休日を設けられる等の特例あり)
コアタイム	午前10時～午後4時	午前10時～正午
フレキシブルタイム	午前7時～午後10時	
休憩時間	正午～午後1時 午後6時15分以降も勤務を割り振る場合には、午後6時15分～午後6時45分を休憩時間とする。	
申告期限	できる限り、単位期間の開始日の前日から起算して1週間前まで	
勤務時間の割振り期限	できる限り、単位期間の開始日の前日から起算して1週間前まで	

令和2年の申告期限(4週間単位の場合)

9/7 (9/14～10/11期) 10/5 (10/12～11/8期) 11/2 (11/9～12/6期)
11/30 (12/7～1/3期) 12/28 (1/4～1/31期) 1/25 (2/1～2/28期)

※通達改正により令和2年8月20日から申告期限が変更されました

I. 「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に関する取組

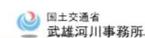
(1) WLB推進のための取組

4) 新しい日常への(コロナウイルス感染症拡大等に伴う)対応と課題

【事業の地元説明会における工夫 (九州地方整備局 武雄河川事務所)】

◇激甚災害対策特別緊急事業の推進のため、地元説明会を大人数が集まる形での開催を避け、オープンハウス方式で実施した。地元住民への対応は、コロナ禍にあっても、Webのみならず、対面での対応を工夫して実施することが不可欠との認識であった。

住民との合意形成



- 平成24年度の河川整備計画策定時より右原・山崎地域水害対策期成会役員との河川整備に関する勉強会を住民・国・市合同で年に1回程度開催し、従来より話し合いを進めてきた。
- 遊水地計画の対象である小城市の上下原地区、下右原地区、山崎地区の3地区にむけて説明会を実施することとなった。

・説明会の実施
・コロナウイルス感染拡大防止 } 両立 ⇒ オープンハウス方式の説明会

佐賀県内感染拡大前



オープンハウス方式での説明会



コロナウイルス感染拡大への配慮



コロナウイルス感染拡大前と後の比較		
	感染拡大前	オープンハウス方式
受付	①マスク着用、検温、手指消毒 ②緊急時の連絡体制確保	〃 〃
会場	コミュニティセンター(三里会館)	地元公民館(3地区)
1回あたりの人数	28~38世帯(35~49名)	4名以下 かつ 2世帯まで
〃 時間	1~2時間	1時間(1日6回実施)
開催日	日曜日	平日(予備日として日曜日)
職員	国: 15人 市: 10人	国: 2人 市: 1人

I. 「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に関する取組

(1) WLB推進のための取組

4) 新しい日常への(コロナウイルス感染症拡大等に伴う)対応と課題

【「消毒訓練の実施」(四国運輸局 徳島運輸支局)】

◇職員及び来庁者に感染者が発生した場合を想定した「職員による庁舎内消毒訓練」を実施し、職員のみで初動の大規模消毒作業をスムーズに実行できる体制を整備していた。また、感染者発生に伴い庁舎が閉鎖された場合の行動手順及び業務継続に向けた対応について、方針を策定していた。

○ (参考) 訓練実施後に準備した消毒用器具等 (写真は、輸送部門用)



I. 「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に関する取組

(1) WLB推進のための取組

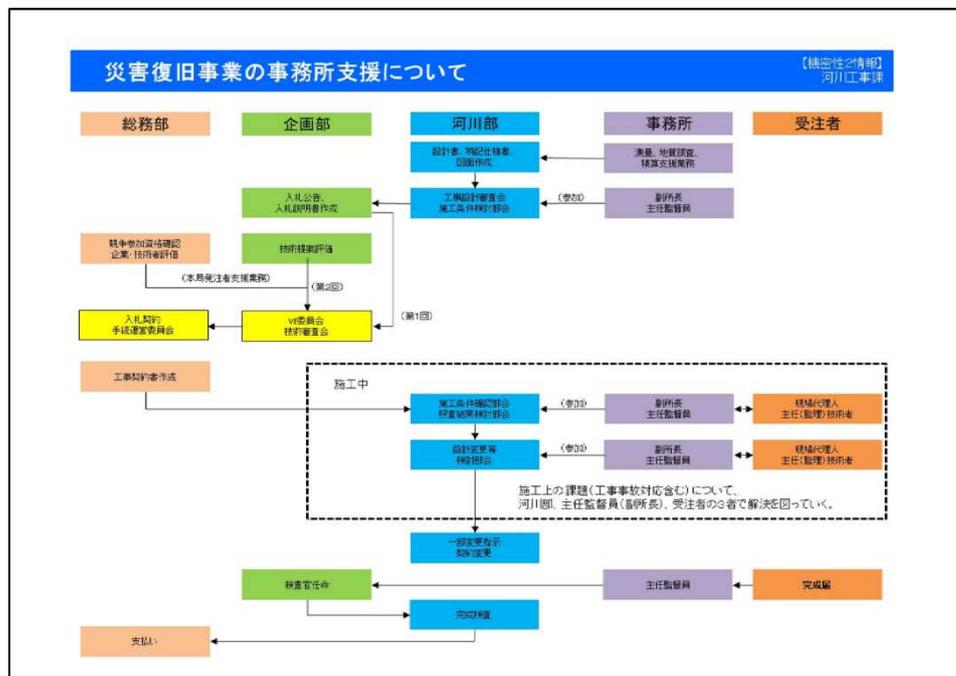
5) 勤務時間管理のシステム化と的確な勤務時間管理の徹底に関する取組

②勤務時間の縮減に関する取組状況

【本局による事務所業務の負担削減（北陸地方整備局）】

◇事務所における災害復旧工事にかかる発注業務や用地業務など、早期復旧をめざし一時的に集中する事務負担の軽減を図るため、本局が直接事務所の事務を分担することにより支援する取組を行っていた。

[河川における災害復旧事業に係る事務所支援策（R3.8豪雨関係）]



[用地業務]

「信濃川水系（千曲川）緊急治水対策プロジェクト」の推進にあたり、担当事務所の事務負担軽減のため、令和3年度中は次の事務処理を用地部が分担して実施

- 1 土地の測量・建物などの調査にかかる立会謝金支払事務
- 2 補償契約関係書類の作成事務
- 3 公共事業用資産の買取り証明書等の税務関係書類の作成事務

I. 「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に関する取組

(1) WLB推進のための取組

6) 仕事と生活の両立支援

⑤子どもたちの体験活動等の支援に関する取組状況およびその工夫

【若手職員を中心とした、土木の日のイベント「あたらしいどぼくのせかい」の企画、実施等（近畿地方整備局 豊岡河川国道事務所）】

◇例年、兵庫県による中学生の職場体験（トライやるウィーク）の受け入れを積極的に行っており、令和3年度も、豊岡市立豊岡北中学校の2年生（2名）を受け入れ、1週間にわたり、道路カメラモニターの操作体験、ポンプ場を見学など、さまざまな仕事の体験・見学をしてもらった。令和元年度からは、土木の日イベントとして、若手職員が中心になって自ら企画運営し、地元の子どもたちや地域の方々に向けて、最新の土木技術に触れて関心を持ってもらうきっかけづくりとして、「あたらしいどぼくのせかい」を実施していた。

あたらしいどぼくのせかい
～はたらくクルマに乗ってみよう！～

11/20(金)
9:00～14:00

入退場自由
事前申し込み不要

会場～
中郷遊水地
整備事業工事現場

ドローンでみんなで撮影

最新の工事車両に
乗ろう

コンクリートでマスクを作ってみよう

おしごとで着ている服を着たり
クルマを紙で作ったりなど
いろいろなブースがあります！

3次元モデルをゲームコントローラーで体験！
雨天中止の場合は、前日までに事務所HP
(<https://www.kkr.mlit.go.jp/toyooka/index.php>)
事務所Twitter (@mlit_toyooka)にて連絡いたします。
小雨決行。飲食等の販売はございません。

びるるん
当日はぼくも遊びに行くよ！
みんなのしもうね！

国土交通省 近畿地方整備局 豊岡河川国道事務所
豊岡市幸町10-3 TEL: 0796-22-3126 (代表)

協力：(株)西山工務店 (株)川嶋建設 (株)巴建設 i-Construction

新型コロナウイルス感染症拡大防止のためのお願い

- ・37.5度以上の発熱がある方、体調が優れない方は来場をご遠慮ください。
- ・来場時はマスクの着用をお願いします。
- ・受付での検温、記名、アルコール消毒にご協力をお願いします。

新型コロナウイルス感染症拡大防止対策を十分施し、開催します。ご理解ご協力のほど、よろしくお願いたします。

I. 「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に関する取組

(2). 女性の活躍推進のための改革に関する取組

1) 女性職員採用拡大のための取組

①女性職員採用の取組状況

【採用パンフへの女性の育児休業利用職員の体験談掲載等の工夫（九州地方整備局）】

◇Webによる業務説明会を開催するほか、採用関係担当部署に女性を配置し、業務説明会では女性から説明若しくは質問に回答できるようにした。また、採用パンフレットでは女性の育児休業利用職員の体験談を掲載し、業務説明会時に配布していた。

ワークライフバランス Work Life Balance

家庭を大事にしながら働きつづける！
両立支援制度の概要

- 出産する場合
 - ・産前産後休暇(産前6週間、産後8週間)
 - ・3歳未満の子供を養育する場合
 - ・育児休業
 - ・配偶者の就業等の状況に関わらず取得可能
 - ・超過勤務の免除<本人の請求>
- 小学校就学前の子供を養育する場合
 - ・育児短時間勤務
 - ・勤務時間を1日3時間55分(週19時間35分)等に短縮
 - ・育児時間
 - ・1日の勤務時間の一部(2時間まで)を勤務しないことが可能
- 小学校就学前の子供を看護する場合
 - ・子の看護のための休暇
 - ・年間5日まで(対象となる子が2人以上の場合は年10日)
- 小学校就学前の子供を養育、又は父母等を介護する場合
 - ・深夜勤務・超過勤務制限
 - ・深夜勤務は免除、超過勤務は月24時間・年150時間以内に制限
- 小学校就学前の子供を養育、扶養後児童クラブに通う小学校の子供を出迎え、又は父母等を介護する場合
 - ・早出遅出勤
 - ・始業・終業時刻を繰り上げ又は繰り下げた勤務
- 配偶者、父母、配偶者の父母等の介護など必要な世帯を支援する場合
 - ・短期介護休暇
 - ・年5日まで(対象となる養介護者2人以上の場合は年10日)
- 配偶者、父母、子、配偶者の父母等を介護する場合
 - ・介護休暇
 - ・6ヶ月の期間内で必要と認められる期間

ワークライフバランス

仕事
育児
介護
1歳
2歳
小学生

「スタイルに合わせて取得できます」

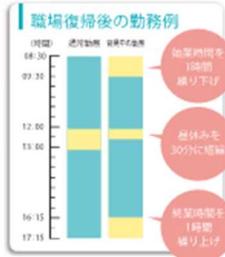
二人を出産し、育児休業を4年間取得。
ママ友から「戻れる職場があるっていいよね」と言われました。



九州技術事務所
総務課 研修係長
平野 礼



学生の頃は「家庭と仕事の両立は難しいかな」と漠然と思っていました。入省後、多くの女性職員が出産後も働いている姿をみて「私にも両立できるかも？」と思うようになりました。子どもを保育園に預けて仕事をするには、どうしても勤務時間が限られます。このため職場復帰にあたり様々な支援制度の活用を上司に相談したところ、快く承諾していただきました。子どもの病気などで急にお休みすることもあります。職場の皆さんの協力のおかげで仕事に取り進むことができ、皆さんには日々感謝しています。九州地方整備局は仕事と育児を両立できる職場です！ぜひ一緒に働きましょう！



I. 「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に関する取組

(2) 女性の活躍推進のための改革に関する取組

1) 女性職員採用拡大のための取組

- ③技術系女性職員を増やすための取組状況(理工系大学を志す女性を増やす取組を含む) 状況

【建設女子・活躍発信バスツアー（四国地方整備局 徳島河川国道事務所）】

◇女性が生き生き活躍する新しい建設産業に触れてもらう機会として、女子学生を対象として県と合同でバスツアーを開催した。ツアーは、女子学生が、現役女性技術者と一緒に、建設現場の見学、女性目線で行う安全パトロールを体験するとともに、建設産業に従事する「やりがい」、「魅力」、「キャリアプラン」等について自由に質問や相談ができる建設女性カフェに参加するという内容となっていた。

国土交通省
Ministry of Land, Infrastructure, Transport and Tourism
徳島県
Tokushima Prefectural Government

Press Release

令和2年11月6日
四国地方整備局 徳島河川国道事務所
徳島県

令和2年度 建設女子・活躍発信バスツアー

建設産業における担い手の確保に関する取組の一環として、女子学生を対象に、建設産業の魅力を発信するバスツアーを、四国地方整備局徳島河川国道事務所と徳島県が合同で開催します。

このバスツアーは、女子学生に現役女性技術者と一緒に、建設現場の見学や女性目線で行う安全パトロールを現場体験してもらうとともに、建設産業に従事する「やりがい」と「魅力」、「キャリアプラン」等について、自由に質問や相談ができる建設女子カフェへ参加していただき、女性がいきいきと活躍する新しい建設産業に触れてもらいます。

1 日時
・令和2年11月14日（土） 12:30～16:00頃 ※大雨時等は中止（延期なし）

2 場所
(1) 現場体験：平成30～31年度榎瀬川水門新設工事（徳島市川内町鈴江南地先）
【13:05～14:05頃】
(2) 建設女子カフェ：四国地方整備局徳島河川国道事務所（1階第二会議室、2階第一会議室）
【14:25～15:25頃】

3 内容
(1) 現場体験
・建設現場見学
・女性目線で行う建設現場の安全パトロール
(2) 建設女子カフェ
・お茶を飲みながら、自由に質問や相談ができる女性技術者との交流タイム
※(1)と(2)は取材可能です。
※大雨時等の場合は中止します。
※新型コロナウイルス感染症の状況等により Web での開催となる場合があります。

4 参加者（予定）
・県内大学、高等学校等の女子学生
・建設関係の会社で働く女性技術者
・四国地方整備局徳島河川国道事務所及び徳島県の女性技術職員
計33名

5 主催
・四国地方整備局徳島河川国道事務所、徳島県

【問合せ先】 ※◎主たる問合せ先
四国地方整備局 徳島河川国道事務所 TEL：088-654-2211（代表）
○副所長 柳 忠和（内線 204）
○工務第一課長 松本幸一（内線 311）
◎【現場体験】吉野川上板出張所長 加宮正彦 TEL：088-694-2531
徳島県 県土整備部建設管理課
◎【建設女子カフェ】振興指導担当 課長 磯佐 誠福隆志 TEL：088-621-2523

I. 「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に関する取組

(2) 女性の活躍推進のための改革に関する取組

1) 女性職員採用拡大のための取組

- ③技術系女性職員を増やすための取組（理工系大学を志す女性を増やす取組を含む）状況

【九州女性技術者の会（九WE会）の活動（九州地方整備局）】

◇九州女性技術者の会（九WE会）では、意見交換・現場見学会等の活動を通して、他機関との連携・交流を実施するなどのネットワーク作りが実施されている。その枠組みを活用し、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を行い、活動に活かしていた。

九州 WOMEN ENGINEER WE 私たちみんなで協力して乗り越えよう Enjoy With 一緒に楽しむために

仕事と自分らしい人生を大切にいきいきと働き活動する女性技術者チーム

「九WE会」のChallenge!

— 私たちは常に進化し続ける。—

道路 防災 河川 建築 港湾

「九WE会」とは
九州地方整備局の女性技術者で構成され、意見交換や現場見学等の活動を通して職場環境の改善やリクルート活動、女性技術者の活躍推進等を行っています。

「九WE会」の活動目標
●いきいきと働くことができる職場づくり
●九州地方整備局の魅力、技術の向上
●情報交換によるキャリアアップ向上
●技術者同士の知識の向上
●技術者を目標とする女性へのアドバイス

（女性にとって）を（みんなにとって）に
いきいきと働ける職場づくり

働きやすい職場の条件とは？ 議論を重ね職場環境の課題抽出と解決法を探り、各職場にフィードバックしています。

課題解決!

「九WE会」の専門委員会や活動テーマを決め、全体会議へと動いていく

スキルアップ!

（左）北・南各ブロック会議にて「女性のためのタイムマネジメント・ワークライフバランス講習会」実施 / （右）グループディスカッションで考えた女性技術者の人生設計

TEC-FORCEとして災害現場に派遣

防災活動!

国土・安全を支えるインフラは命を守る根幹
九州地方整備局の魅力と使命を発信!

次世代に九地整の仕事の役割、使命、やりがいを発信しています。

地域と共に!

（左）小学校での出前授業で月に1回緑の生物や水質調査を実施
（右）ポンプ場見学も同時に開催し、その役割について学習機会を作る

毎年、11月18日に開催される「土木の日ファミリーフェスタ」では、土木の魅力を伝えるパネル展や体験等一般の方との交流を図る

大学や中学・高校と連携して職場説明会を企画・運営し、仕事の魅力を発信し未来の担い手確保の活動を実施しています。

担い手確保!

●国家公務員採用受験者を対象に「女性技術者見学会」
●「東片合同業数説明会」
●女子中高生のための「理系進路選択支援プログラム」等を開催

繋がることで建設業界の未来を創る!
官民の女性技術者交流会

官民合同で、働き方改革や技術力の向上のための見学会・情報交換を行っています。職員の世代別課題の抽出から解決策を見出し、白らのライフロードマップを作成することで、少し先の未来を描くことができました。

女性技術者は年々増加しています!

九州地方整備局の女性技術者数の推移

年度	人数
2017	79
2018	82
2019	96
2020	111
2021	124

九州地方整備局「九WE会」
事務局 福岡支局 建設技術課 技術企画係 八木田 由紀子

●「九WE会」のこれから
「九WE会」は、国土交通省の中で唯一の女性職員会として組織されています。これまで「他機関との連携」を実現してきました。このことから（みなさんに対して）働きやすい職場づくりを目標としています。また、働きやすい職場づくりを目標として、一人ひとりのスキルアップ、キャリアアップ、そして、女性技術者の活躍推進に力を入れています。

さらに、九州地方整備局と連携し、地域社会の発展に貢献するために、建設業や地産地消の推進に貢献していきたいと考えています。建設業や地産地消の推進に貢献するために、建設業や地産地消の推進に貢献していきたいと考えています。

- I. 「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に関する取組
- (2) 女性の活躍推進のための改革に関する取組
- 2) 女性の登用目標達成に向けた計画的育成に関する取組
- ①女性職員の計画的な育成の取組状況

【「キャリアサポート研修」の計画・実施（北陸地方整備局）】

◇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。

令和2年度		キャリアサポート		研修		令和 2 年 11 月 30 日 (月)		2日間			
		時 間 割				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」					
	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
11月30日 (月)			入所 受付	開講 式等	アクティブモチベーション 頼よしとも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 頼よしともコミュニケーションズ 秋田 幸子				
12月1日 (火)				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	講義 準備	メンタルヘルス (一社)日本産業カウンセラー協会 上信務 支部 豊島 悠子	閉講 式等		
12月2日 (水)											
12月3日 (木)											
12月4日 (金)											
備考											

- I. 「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に関する取組
- (2) 女性の活躍推進のための改革に関する取組
- 3) その他女性の活躍推進のための取組

【女性職員活躍推進相談窓口の設置や育休後職場復帰セミナーの開催（北海道開発局）】

◇女性職員活躍推進相談窓口を設置し、女性職員の悩みや心配事（将来のキャリア形成、出産・育児、介護等）の相談ができる体制を取っていた。また、育児休業からの円滑な復帰を図り、育児を行いながら仕事で活躍できるよう、「育休後職場復帰セミナー」を開催し、育児休業中職員の職場復帰前の準備についての紹介や育児休業中職員同士のつながりの場を提供していた。

女性職員活躍推進相談窓口を設置しました！

北海道開発局の女性職員ひとりひとりが生き生きと活躍できる職場の実現に向け、まずは自分自身の今後のキャリアについて、中期的、長期的視点に立って、考えてみませんか。

相談方法
以下のメールアドレスまで相談内容を記載して送ってください！
mlit.go.jp

相談内容
結婚・出産・育児等ライフイベント等、個々の人生設計に応じた中長期的視点に立った将来のキャリアなど

例えば

- ◇ 育児が忙しい時期は、忙しい仕事は無理だけど、キャリアアップも・・・
- ◇ いろいろな業務経験がしたいけれど、いまからでも間に合うのかしら？
- ◇ 育児と仕事の両立で成功している人の体験談を聞いてみたい。
- ◇ 育児をしながらこういう仕事もしてみたいけれど、可能かしら？
- ◇ 部下を持つのが不安だけれど、コミュニケーションの取り方とか、みんなはどうしているの？

＜本窓口についてのお問い合わせ＞
開発監理部人事課

育休後職場復帰セミナー

日時 令和3年2月19日（金）13:30～14:30
<13:00から接続可能です。時間内も出入り自由！>

対象者 現在育児休業中の職員 お子様も一緒に！

開催方法 Webex ビデオ会議システムを利用

内容 ・「育休からの職場復帰準備について」（人事課 連絡）
・参加者の方との雑談 外部講師等を招いての立派なセミナーではありませんが、お気軽にご参加ください！

webexビデオ会議システムとは
インターネット接続が可能なPC（カメラ、マイク必要）、スマホ、タブレットがあれば参加可能です。ブラウザで利用する場合は Microsoft Edge Chromium 版や Google Chrome を利用して下さい。スマホ、タブレットの場合は「Cisco Webex Meetings」アプリのインストールが必要です。

【当日】
会議の開催前に人事課から、招待メールが届きます。

パソコン画面の例 **スマホ画面の例**

参加を希望される方は
2月10日（水）までに 人事課調整班 mlit.go.jp まで

①氏名
②使用する機材（PC、スマホ、タブレット等）
③緊急時の電話連絡先
④接続テスト（下記参照：2/12（金）13:00～15:00）希望有無

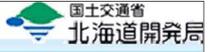
会議招待メールを、ご連絡いただいたメールアドレスに当日送信します。
※事前接続テストも行います。（ご希望の方のみ、必須ではありません。）
日時：2月12日（金）13:00～15:00
参加希望メール④に希望の旨記入いただき、ご都合の良い時間に接続してください。

不明な点は
北海道開発局開発監理部人事課調整班 mlit.go.jp
もしくはWebexサイトを参照してください。

- I. 「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に関する取組
- (2) 女性の活躍推進のための改革に関する取組
 - 3) その他女性の活躍推進のための取組

【女性技官活躍推進会議（はるにれ会）（北海道開発局 旭川開発建設部）】

◇女性職員の交流会として、開発局に勤務する女性技官からなる女性技官活躍推進会議（はるにれ会）を平成29年度に設立し、毎年1回以上意見交換会を開催し、女性技官にとって魅力ある働きやすい職場環境の実現に向けた改善策などを意見交換していた。

令和2年度 旭川開建 女性技官活躍推進会議

日 時 : 令和2年10月19日 10:00~11:30

次 第

1. 女性技官活躍推進会議の趣旨説明
2. 自己紹介
3. 昨年度の意見に対する対応について
4. 各種制度について（休暇制度、テレワーク等）
5. 意見交換会



Ⅱ. 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に関する取組

1. 報 告

＜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＞

(1) 服務規律の順守のための取組

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管内の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。

【近畿地方整備局】

コンプライアンス・ミーティングの実施にあたっては、単独での課等の所属単位に限定せず、複数の課等による合同でのミーティング開催や役職別・年代別での開催、さらには本局幹部職員や事務所長・副所長が参加するなどの実施形態の工夫を行っていた。

【九州地方整備局】

独自に作成している「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。

また、原則として毎月、公務員の不祥事情報や良好な取組事例を取り上げたコンプライアンス通信を発行することや、他機関等における身近なコンプライアンス情報の提供を行うことにより、職員のコンプライアンスの意識及びモチベーションの向上を図る取組が行われていた。

【北海道開発局】

年度当初及び就任時に、局長及び開発建設部長、事務所長がコンプライアンス宣言を行い、組織として法令を順守する姿勢を職員に対し明示していた。あわせて、全ての職員研修において、幹部職員からコンプライアンスの重要性、留意点等を直接伝える講話を行っていた。

また、過去の不祥事等を風化させないために非違行為事例集を作成・更新し、イントラネットに掲載するとともに、管理職員への配布、研修等で活用を行って

た。あわせて、コンプライアンスに関するタイムリーな話題を取り上げたコンプライアンス通信を年4回発行し、イントラネットに掲載するとともに職員へ周知していた。

【北海道運輸局】

他省庁及び他部局等で発生した重大な不祥事案については全職員に周知して注意喚起するなど、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。

また、国家公務員倫理月間においては、倫理月間ポスターの掲示に加え、全職員に対して事務次官のメッセージ及び職員向けの公務員倫理パンフレットを配布し、あわせて、国家公務員倫理審査会作成のDVD上映会を実施するなど、倫理意識を啓発促進するための取組が行われていた。

【近畿運輸局】

国家公務員倫理月間のタイミングで総務部長より全職員に対して事務次官のメッセージや職員向けの公務員倫理パンフレットを配布し、あわせて、近畿運輸局が独自に作成している「コンプライアンス等に関するセルフチェックシート」により、服務規律・公務員倫理順守に係る職員自身の行動について自己点検を実施させるなど、注意喚起する取組が行われていた。

【四国運輸局】

新規採用職員について局長からマンツーマンで面談を行い、国家公務員服務・規律について意識付けを行うなど、士気高く誇りをもって職務に当たるための取組が行われていた。

(2) 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

全ての監察対象機関において、局長や事務所長等の幹部から管内の職員に対するメッセージ配信等や、職員研修等を通じた人材育成など、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が行われていた。

【国土交通大学校 柏研修センター】

近隣（柏市、流山市）に在住、在勤、在学している一般の方々を対象に、国土交通行政に関連する身近な、最新のトピックスをテーマとした「公開講座」を開催し

ており、柏研修センターが地域において重要な社会貢献を行っているという側面を職員に再認識させていた。

【北陸地方整備局】

過去の事業を振り返ることで、職員に知識と学びの場を提供するとともに、その職務の重要性や必要性を再認識させ、士気の向上を図ることも目的として「北陸地方整備局20年のこれまでの足跡と明日に向けて」と題したWeb講習会が行われていた。

【九州地方整備局 武雄河川事務所】

若手職員を洪水研修（堤防決壊シミュレーション）や現場見学会、地域の方々との交流の場等に参加させることや、決裁等の機会を通じて、各事業の現状や個々の仕事がどのように地域社会に貢献しているのかを理解してもらうよう努めていた。

【北海道開発局】

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。

また、職員研修における講話にて、北海道総合開発計画の説明やコンプライアンスの重要性、留意点等を幹部職員から直接伝えることで、職員一人一人が自らの役割と北海道開発局の使命との関係を理解出来るよう職員の意識啓発が行われていた。

【北陸信越運輸局】

若年職員の人事評価の目標設定において、個人の目標のみならず、課等の組織目標の達成のための役割を与え、組織の一員としての自覚を促し職務に対する自発的な貢献意識を高める取組が行われていた。

また、イントラネットに職員からの業務改善提案の窓口を設置し、全職員から幅広く自由な意見を募集し、非効率な業務の削減等に取り組むなどの取組が行われていた。

あわせて、業務改善や効率化に取り組む若年層職員によるワーキンググループを設立し、若手職員の業務への納得感の向上等に取り組んでいた。

【近畿運輸局】

職員のスキルアップや情報共有・交流等を目的に、各所属において企画する自

由参加型の勉強会「近運カレッジ」を開催し、自身の担当業務のみならず、幅広い業務について学ぶことにより、職務の重要性を実感し、職務の遂行に必要な能力を備えるための取組が行われていた。

あわせて、本局・支局の係長・係員級の担当職員による業務検討会を定期的実施し、日々の業務で生じる疑問や改善点等を出し合い、担当職員間での情報共有に加え、具体的な業務の見直しや改善につなげるなど、若手職員などが業務への納得感を向上させ、成長を感じられるような取組が行われていた。

【四国運輸局】

若手職員の人材育成策として、若手職員に局議でプレゼンの機会を設けるなど、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が行われていた。

また、運輸・観光に係る地域の諸課題解決に向けた取組を推進することを目的として香川大学と協定書を締結し、若手職員を中心にプロジェクトチームを結成し、ディスカッション等を通じて政策立案能力のスキルアップを図るなど、若手職員が成長を感じられるような取り組みが行われていた。

＜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＞

本省が設定した監察項目（具体的には、令和2年度定期監察報告書における提示意見）について、監察対象機関の取組状況の概要は、以下にを記載したとおりである。また、各監察対象機関の取組状況は、別添のとおりである。

（以下、監察対象機関のうち、地方整備局及び北海道開発局を「地方整備局等」、事務所及び開発建設部を「事務所等」という。）

（１）コンプライアンス意識の徹底に関する取組

１）全職員の講習会等の受講の徹底

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（コンプライアンス研修、講義、講座、コンプライアンス・ミーティング等各種取組を含む。以下「講習会等」という。）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、北海道開発局本局の一部において、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。

また、全ての監察対象機関において、未受講者に対して個別に説明するなどして、期間業務職員を含む全職員が受講または受講と同等の効果を得るための取組を実施していた。

また、全ての監察対象機関において、入札契約事務に関する機密情報を多く保有し、不当な働きかけを受けやすい発注担当職員に対して、コンプライアンス意識のさらなる徹底を図っていた。

２）全職員に講習会等において重点的に伝えるべき事項

① 全ての職員に自分の身近な問題として認識させるとともに、違法行為を抑止する観点からの事項

全ての監察対象機関において、㊦入札談合等に関与した職員に対しては厳正な懲戒処分、損害賠償請求、刑事処罰等がなされること、㊧自ら望まなくとも、周囲の状況次第で入札談合等の事案に巻き込まれることがあり得ること、及び、㊨過去に生じた不祥事案の内容及び当該事案の要因・背景について、全職員を対象とする講習会等の資料に盛り込むなどして、重点的に伝えていた。

② 発注者綱紀保持の徹底及び違法行為の抑止の観点から、外部の者の不当な働きかけに関する報告のみならず、同一地方整備局等内の他の職員による発注者綱紀保持規程違反に関する報告に関する事項

全ての監察対象機関において、㉗発注担当職員に対して同一地方整備局等内の他の職員が機密情報を要求する行為についても、発注者綱紀保持規定違反となること、㉘報告は職員に課された義務であること、㉙報告窓口となる発注者綱紀保持担当者名・連絡先等に関すること、及び、㉚報告を怠った場合には処分があり得ることについて、全職員を対象とする講習会等の資料に盛り込むなどして、重点的に伝えていた。

(2) 事業者・OBとの接触・対応に関する取組

1) 事業者等との執務スペースの外のオープンな場所での対応の徹底

全ての監察対象機関において、事業者等との応接に際しては、原則として執務スペースの外のオープンな場所において複数の職員により対応していた。

また、上記の対応が困難な場合には、発注者綱紀保持規程等に基づき、事前に所属長の承諾を得るなどの対応をしていた。

2) 積算業務、技術審査・評価業務等を担当する課室への自由な出入りの制限

全ての監察対象機関において、積算業務、技術審査・評価業務等を担当する課室で、常時、掲示により周知したうえで、事業者等の自由な出入りを制限していた。

3) 副所長等室の可視化、大部屋化等の推進

全ての事務所等において、副所長室等の可視化、大部屋化等について、その主旨を踏まえた取組を行っていた。

4) 事業者等への周知

全ての監察対象機関において、庁舎内での発注者綱紀保持の協力依頼の掲示や、事業者、事業者団体に対して協力依頼の資料を配布するなど、事業者等に対して発注者綱紀保持規程等の周知を行っていた。

(3) 機密情報管理の徹底に関する取組

1) 積算業務と技術審査・評価業務の分離体制の確保

全ての監察対象機関において、積算業務と技術審査・評価業務について、担当課室もしくは事務所を分ける又は執務場所を分離する等して、分離体制を確保していた。

2) 「情報管理整理役職表」の適切な更新等の徹底

① 「情報管理整理役職表」の更新等

全ての監察対象機関において、情報管理整理役職表を、適切な様式により作成し、これを適切に更新していた。

② 本官発注工事に関与する担当事務所職員の「情報管理整理役職表」への明記

全ての地方整備局等本局及び北海道開発局旭川開発建設部において、本官発注工事に関与する担当事務所職員を「情報管理整理役職表」に記載していた。

3) 発注事務に関する書類等の管理の徹底

全ての監察対象機関において、発注事務に関する情報を、紙文書については、施錠可能な書庫等に保管し、電子データについては、アクセス制限付フォルダで管理することで、情報を取り扱う者以外の者が閲覧できないようにしていた。

4) 事務所、出張所等へ送付される工事の履歴の確認のために必要な情報管理の徹底

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技術提案書等を、紙文書の手交もしくは郵送、または電子データのアクセス制限付専用フォルダでの送付もしくはパスワード付ファイルのメール送信の方法などにより送付し、施錠した書庫またはアクセス制限付フォルダ等で管理し、各地方整備局等で定めた規定等に基づき工事完了検査後等に紙文書を処分または電子データを破棄することとしていた。

しかしながら、近畿地方整備局（本局建設部局を除く）、四国地方整備局、九州地方整備局において、技術提案書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。

5) 「情報管理責任者」による適切な点検の徹底

全ての監察対象機関において、毎年度、少なくとも一度、情報管理責任者による点検を実施し、情報管理総括責任者への提出がなされていた。しかしながら、北海道開発局旭川開発建設部の一部の点検において、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。

6) 発注者支援業務の受注者における情報管理の徹底

全ての監察対象機関において、発注者支援業務（積算技術業務、技術審査業務）について、共通仕様書に基づき情報管理を徹底していた。

(4) 応札・落札状況の分析に関する取組

1) 応札・落札状況の分析

全ての監察対象機関において、応札・落札状況を、平素から継続的に分析していた。

2) 年平均落札率の高止まり等の傾向がみられる場合において講ずるべき措置

近畿地方整備局豊岡河川国道事務所においては、その他の工事の年平均落札率が高止まりしている状況にあり、応札者の少ない電気通信設備工事において総合評価落札方式の営繕チャレンジ型を試行するなど、新規参入を促す取組を行っていた。

また、北海道開発局本局の営繕事業においては、年平均落札率が高止まりしているなどの状況にあり、余裕期間制度を活用するなど、新規参入を促す取組を行っていた。

その他の監察対象機関においては、年平均落札率が高止まりしている状況はなかった。

3) 談合疑義事実処理マニュアルの運用

全ての地方整備局等本局において、入札談合に関する情報等の判断に係る標準取扱基準を定め、全ての事務所等も含め、これを適切に運用していた。

(別添) 監察対象機関毎の監察時点の取組状況

以下においては、本省で設定した監察項目についての、監察対象機関毎の監察時点の取組状況について記載している。

A：取組を行っていた事項

B：取組が十分とは言い難かった、又は、取組に更なる工夫の余地があったものの、今後改善等を行う事項

(-：対象外、または実施主体が評価すべき事項)

地方整備局等		北海道開発局		北陸地方整備局			近畿地方整備局		四国地方整備局			九州地方整備局		
監察対象機関		本局	旭川 開発 建設部	本局	新潟 国道 事務所	金沢 港湾・ 空港整備 事務所	本局	豊岡 河川国道 事務所	本局	徳島 河川国道 事務所	高知 港湾・ 空港整備 事務所	本局	武雄 河川 事務所	
(1)コンプライアンス意識の徹底に関する取組	1) 全職員の講習会等の受講の徹底(※)	目標設定		A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	
		全職員の受講状況の把握		A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
		講習会未受講者への具体的な取組		B	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
		発注担当職員に対するコンプライアンス意識のさらなる徹底		A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
	2) 全職員に講習会等において重点的に伝えるべき事項	①全ての職員に自分の身近な問題として認識させるとともに、違法行為を抑止する観点からの事項	談合等に関与した場合の厳正な処分等	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
			望まなくとも談合等に巻き込まれる可能性	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
			過去の不祥事の具体的な要因等	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
		②発注者綱紀保持規程違反等に関する報告についての周知の徹底	同一地方整備局等内の他の職員が機密情報を要求する行為について	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
			報告義務	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
			報告窓口	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
			報告を怠った場合には処分があり得ること	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A

地方整備局等		北海道開発局		北陸地方整備局			近畿地方整備局		四国地方整備局			九州地方整備局		
監察対象機関		本局	旭川 開発 建設部	本局	新潟 国道 事務所	金沢 港湾・ 空港整備 事務所	本局	豊岡 河川国道 事務所	本局	徳島 河川国道 事務所	高知 港湾・ 空港整備 事務所	本局	武雄 河川 事務所	
(2) 事業者・OBとの接触・対応に関する取組	1) 事業者等とのオープンな場所での対応の徹底	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	
	2) 積算業務、技術審査・評価業務を担当する課室への自由な出入りの制限	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	
	3) 副所長等室の可視化、大部屋化等の推進	—	A	—	A	A	—	A	—	A	A	—	A	
(3) 機密情報管理の徹底に関する取組	1) 積算業務と技術審査・評価業務の分離体制の確保	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	
	2) 「情報管理整理役職表」の適切な更新等の徹底	「情報管理整理役職表」の更新	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
		本官発注工事に関する担当事務所職員の情報管理整理役職表への明記	—	A	A	—	—	A	—	A	—	—	A	—
	3) 発注事務に関する書類等の管理の徹底	発注事務に関する紙文書	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
		発注事務に関する電子データ	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
	4) 工事の履行確認のために必要な情報の管理の徹底	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	
	5) 「情報管理責任者」による適切な点検の徹底	点検表への情報の種類・媒体・点検結果の明示	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
		点検時期の適切な設定	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
点検の確認等および指導・助言		A	B	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	
(4) 応札・落札状況の分析に関する取組	1) 応札・落札状況の分析の工夫	A	A	—	—	—	A	A	—	A	A	—	A	
	2) 年平均落札率の高止まり等の傾向がみられる場合において講ずべき措置	A	—	—	—	—	—	A	—	—	—	—	—	
	3) 談合疑義事実処理マニュアルの運用	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	

＜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＞

以下においては、本省が設定した監察項目について、監察対象機関の取組状況の概要について記載している。

(1) 研修等コンプライアンス意識の高揚に関する取組

1) 監察事項

コンプライアンス意識の徹底のためには、職員がコンプライアンスに関連する制度について十分理解するとともに、具体的にどのような行動をとるべきかを適切に認識することが重要である。また、国家公務員法違反や情報漏えいについて、職員本人のみならず、組織にも重大な影響を与えるとの認識の徹底の観点から、全ての職員が自分自身の問題として取り組むよう、年1回以上のコンプライアンス研修等を受講することが重要である。

一方で、職員はコンプライアンスの遵守のみに専念すればよいわけではなく、本来の業務を適切に行うことが求められることから、研修などは効果的に行われることが必要である。そのためには、管内の全事務所を含む全ての職員の受講状況を把握することが重要であり、未受講者がいる場合その者に研修等を受講させるための具体的な取組を行うことが必要である。

研修等に当たっては、関与した職員に対しては厳正な懲戒処分、損害賠償請求、刑事罰等がなされること、自ら望まなくとも、周囲の状況次第で違法行為に巻き込まれることがあり得ること、過去に生じた不祥事案及びその具体的な要因・背景等を十分に認識させることが重要となる。

こうした観点に立って、コンプライアンスに関する研修の実施状況及び実施内容等について監察を実施した。

2) 研修の実施状況

全ての監察対象機関において、新規採用職員研修や初任係長、新任管理職研修など節目となる階層別研修を活用したコンプライアンス研修を実施していた。この他にも局議、支局長会議等の幹部会議においてコンプライアンスに関する項目を入れてコンプライアンス意識の徹底に取り組んでいた。また、国家公務員倫理月間においては、管内の全ての職員を対象に階層別等の自習研修(e-ラーニング)を実施し、その受講状況を把握していた。講習会形式の研修については、節目に実施される階層別研修は受講状況を把握しているが、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。期間業務職員の採用時には、国家公務員法及び国家公務員倫理法の趣旨を説明し、国家公務員倫理月間には職員と同様にセルフチェックを実施していた。

【北陸信越運輸局】

自動車交通部では独自に新規採用職員や輸送業務を初めて行う職員向けにコンプライアンスの徹底等を内容とする「新規採用等職員研修」を実施していた。

3) 研修の実施内容

全ての監察対象機関において、具体的な不祥事案について、その要因・背景を含めて幹部会議等で取り上げて管理職に対し注意喚起を行うとともに、管理職から所属職員に対して周知していた。

【近畿運輸局】

新規採用職員や係長クラスを対象とした研修においては、職員に自分の身近な問題として意識を持たせるよう、具体的事例をもとに公務員としてとるべき行動についてのグループ討議方式を取り入れていた。

【九州運輸局】

イントラネットにコンプライアンス研修資料を掲示しており、今後はコンプライアンス単体の研修をオンラインで実施できるよう、全職員がいつでも閲覧可能な研修動画を作成する予定である。

(2) 許認可事務等の適正性の確保・ヒューマンエラー防止対策に関する取組

1) 監察事項

地方運輸局等で多く行っている許認可事務等は、国民の生活や社会経済活動に密接に関わるものであり、当該許認可の根拠法令に従って、公正さと透明性の確保が求められるものである。法令の定めのほか、審査基準を定めている場合には、当該審査基準を踏まえながら審査することが必要である。

また、現在まで、確認不徹底による不適切な許認可事務や文書の誤廃棄などのヒューマンエラーによる不祥事・不適切事案が発生しているところ、こういった事案は、今後、働き方改革などにより、ますます限られた人員・時間の中で遺漏なく許認可事務等を行っていくことが求められることから、ヒューマンエラーを限りなく少なくするための更なる工夫や取組を進めていくことが必要である。

これらの実施には、職員による許認可等の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が生じないように、各職員が担当する業務の見える化、複数の職員によるチェック体制の整備や公印管理を徹底することが必要である。

こうした観点に立って、適正な業務処理を行うと共にヒューマンエラーを防止するための取組について監察を実施した。

2) 許認可事務実施時の際のチェック体制（職員相互間における業務の進捗管理）

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。

3) 公印の不正使用防止対策

全ての監察対象機関において、公印の不正使用防止のため、保管責任者又は補助者による確認の実施、不在時においては押印できないよう施錠するなどの措置を徹底していた。

(3) 自動車局通知「職員以外の者の執務室エリアへの立入り制限の強化等の実施の徹底」に関する取組

1) 監察事項

プライバシーに関する意識が高まっている昨今の状況において、自動車登録情報等多くの個人情報保有する地方運輸局（運輸支局、自動車検査登録事務所等）では、その適切な情報管理が強く求められている。

中部運輸局では、職員以外の者が執務室内に立ち入っていたことが、個人情報保護の観点からも問題となった。

これを受け、本省自動車局でも平成29年11月に執務室内立ち入りに関する通達を見直していることから、本通達に基づき、執務室内への職員以外の者の立ち入りを制限する必要がある。

個人情報を適切に管理する観点から、本通達の遵守状況について監察を実施した。

2) 職員等以外の者による執務エリアへの立入り制限の強化

全ての監察対象機関において、執務室出入口に施錠可能な扉を設置するなどの物理的遮断、一般来訪者エリアと執務エリアとの区分の明確化、システム保守管理業者を含む職員以外の者の入退室管理の徹底等、個人情報保護のための措置を講じていた。

全ての監察対象機関において、MOTAS（自動車登録検査業務電子情報処理システム）の起動は指紋認証とし、職員以外の業者等が入室していたとしても、当該業者が個人情報にアクセス出来ないように措置していた。

全ての監察対象機関において、MOTAS の画面が見えない距離にパーテーションを設置するとともに、書類や画面が見えないように経路を指定していた。

全ての監察対象機関において、職員等以外の者が立入る場合には首席運輸企画専門官等が入退室に立会い、管理を行っていた。

3) 自主点検等の実施

全ての監察対象機関において、運輸支局職員による自動車検査登録情報漏洩事案を受けた本省からの通達に基づき、各運輸支局等において検査登録関係業務実施状況の自主点検を実施するとともに、本局職員による実態調査を実施するなど、業務改善や事務処理の適切な執行体制確保に取り組んでいた。

＜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＞

(1) 風通しの良い職場環境づくりのための取組

全ての監察対象機関において、局長や事務所長等の幹部から管内の職員に対するメッセージ配信等により、職務や職場の重要性に関する認識を高めるための取組が行われていた。

【近畿地方整備局 豊岡河川国道事務所】

テレワークなどの職場を取り巻く状況が変化する中で、とりわけ新規採用職員が採用されてすぐに在宅勤務を強いられることになったため、寮の中で先輩職員より研修テキストによる指導を行うことや、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。

【四国地方整備局 高知港湾・空港整備事務所】

副所長が積極的に執務室を訪れ、職員からの意見を聞く姿勢を示すとともに、懸案事項については事務所関係者が一体となって検討を行い、速やかな問題解決を導くことができるよう努めていた。

【九州地方整備局 武雄河川事務所】

テレワーク等の実施により希薄となっている各課内、特に若手職員に対し、水門操作訓練や河川巡視に積極的に参加させ、職員同士のコミュニケーションの機会を促し、風通しの良い職場づくりに努めていた。また、新規採用者に対して、所属長や副所長との面談を行うことを通じて、新規採用者へのケアを行い、若手職員が相談しやすい職場環境づくりに努めていた。

【北海道運輸局】

女性職員活躍とWLB推進のための北海道運輸局の取組計画である「ワークライフバランス宣言」において、コミュニケーションを図ることを目的として、毎朝、部署単位でのプチ（短時間）ミーティングの実施を励行するなど、風通しの良い職場づくりについて、意識の醸成に努めていた。

また、出勤回避等に伴う新規採用職員の勤務環境に対する配慮（早期離職対策含む）として、メンター制度の導入や Teams を使用した「1on1」ミーティングを実施するなど、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取り組んでいた。

【近畿運輸局】

全職員が同じ危機感と問題意識を共有し、一人一人が自ら意識改革を行い、近畿運輸局の存在価値を高めることを目的として行動目標を設定し、執務室に掲示するなどして、士気高く誇りをもって職務に当たるための取組が行われていた。

また、テレワークなどの職場を取り巻く環境が変化する中で、メールだけでは意思の疎通が図りにくいため、必要に応じてWebミーティング等を行い、部下職員が相談しやすいように配慮することによって、幹部ともコミュニケーションがとりやすい風通しの良い職場環境づくりに取り組んでいた。

【九州運輸局】

9月からメンター制度を導入し、新規採用職員が業務の進め方等を相談できる体制を整えると同時に、運輸局のWLB推進PTに若手職員を構成員としたWGを設置するなどして、若手職員のニーズを取り入れた業務改善の取組を推進していた。

(2) ハラスメント防止のための取組

全ての監察対象機関において、管理職員等に対する研修・講習の実施やハラスメントに関する相談員名簿をイントラに掲載するなどの取組が行われていた。

【北海道開発局】

女性の相談者に配慮し、本局及び全ての開発建設部において、2名以上の女性職員の相談員を配置していた。

【北海道運輸局】

ハラスメントの相談体制については、相談員変更時に加えて、年度当初及びハラスメント防止週間にも全職員に再周知するとともに、女性職員も相談員に選任することで相談しやすい体制を構築するなどの取組が行われていた。

【近畿運輸局】

「職員からの苦情相談に係る処理要領」を定め、全職員が閲覧できるよう、イントラにハラスメント防止対策に係るページを設けて掲載するなどの取組が行われていた。

(3) メンタルヘルス向上の取組

全ての監察対象機関において、管理職員等に対する研修・講習の実施や全職員を対象としたストレスチェックの実施、外部機関を含めたカウンセラーによる相談体制とそれらのイントラ掲載などの取組が行われていた。

【北陸地方整備局】

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や長時間超勤勤務等の面接

指導を行う際に、「簡易ストレス度チェックリスト」等を用いて、対象者自らストレスチェックを行ってもらった取組などが行われていた。

【四国地方整備局】

主に新採用職員を対象に、カウンセリングに気軽に相談できる雰囲気作りを図るために、内部・外部カウンセラーによるカウンセリングを受けてもらう「体験カウンセリング」が行われていた。

【九州地方整備局】

内部カウンセラーを対象としたカウンセリング講習会（外部講師に依頼）及び意見交換会を実施し、カウンセラーの資質向上に努めるとともに、職場の産業医に依頼し、年間数事務所の職場環境を巡回・巡視のうえで、メンタルヘルスの面からの職場環境改善に努めていた。

【近畿運輸局】

外部カウンセラー（臨床心理士）による「こころの相談窓口」を毎月1回開催し、開催前には全職員に対してメールで周知を行っていた。

また、長期病欠休職者等が職場に復帰しやすいよう、各休職者等の人事課担当を固定し、職場へは直接言いにくいようなことでも、気軽に話しやすいような雰囲気醸成に努めているなどの取組が行われていた。

【四国運輸局】

全職員を対象としたストレスチェックを実施しており、高ストレス者の面接指導等の実施のため、KKR高松病院の医師を健康管理医として委嘱しているほか、各部・支局・事務所ごとのストレスチェック集団分析結果を職場環境改善の参考資料として役立ててもらったため、各所属長に周知していた。

【九州運輸局】

メンタルヘルス向上については、全職員に対するメンタルヘルスを学習できるeラーニングWEBサイトを案内するとともに、外部機関を含めたカウンセラーによる相談体制とそれらのイントラ掲載などの取組が行われていた。

2. 幹部職員に対する個別ヒアリングの実施結果

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に関する取組に関して、監察対象機関の地方整備局等の局長、副局長、総務部長、企画部長、事務所長及び地方運輸局等の局長、総務部長、運輸支局長等に対し個別ヒアリングを実施した。

個別ヒアリングの結果、幹部職員からは、以下のような認識等が示された。

<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>

○服務規律の順守のための取組

- ・ コンプライアンス・ミーティングの受け方について、ミーティング資料では、毎回いろんな設問があり、判断に迷う難しい設問も作られているので、受講する職員の心構えとしては、毎年同じことをやっているという認識でなく、それを毎年「続けていく」ということが重要なのではないかと思っている。継続して毎年取り組んでいくということにより、コンプライアンスが身についていくのではないかと思っている。
- ・ コンプライアンスに係る不正事案について、事案によっては、いくら言っても起きてしまう可能性がある。そのため、職員に対して、過去の不正事案を伝える際には、どういうことが起きて、その結果どういう結論になり信用失墜するのかということをきちんと事例をもって伝えていく必要があると思っている。なんとなくあれほどこの事案であると伝えるだけでは十分でなく、かつ、法律やルールという形で伝えるというより、事案の内容を具体的に伝えていくことが大事である。

○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

- ・ 若手の職員が自分の仕事ばかりを見ていて北海道開発計画から始まる北海道開発局の大事な使命が見えにくくなっているように感じており、自分たちの仕事が誇りを持てる大事な仕事であることを職員の中に根付かせていくための努力を続けていくことが大事と考えている。
- ・ 職員が自らの仕事に誇りややりがいを持って取り組んでいくためには、作業内容をただ伝えるのではなく、なぜその仕事が必要とされているのかという目的も伝えていくことが重要である。そして、一緒に職務を行う職員同士が目的意識を共有して職務を行い、仕事が完成するまでの間は適宜報告を行い、完成した仕事に対して

「ありがとう」という感謝の気持ちを伝えるという一連の過程が仕事へのやりがいへと繋がっていくものではないかと思っている。

- ・ 職員のモチベーションの向上のため、本省や整備局の幹部、地公体の首長等に面会する場合、状況が許せば若手職員も同行してもらうよう心掛けている。その場での遣り取りや雰囲気を感じ取ってもらうような職務経験がやり甲斐や成長の糧に繋がればと考えて取り組むとともに、経験豊富なベテラン職員がこれまで培った職務経験談を若手職員に伝える勉強会を開催しており、単なる知識習得にとどまらず事務所内の同世代の職員との横の繋がりを形成することにも役立っていると考えている。
- ・ 時代の流れとともに、仕事のやり方に関する世間の捉え方も変わってきている。従来型の上司が指導して育成していく、ひいては組織の強化に繋げていくという考えが、今の若い方の仕事の捉え方と異なっている。組織として鍛えているつもりが、鍛えた若手職員が不満を持って辞めてしまう要因になることがある。また、従来は広い裾野で高い山を作るというイメージだったが、今は逆ピラミッド体系であり、上司の立場の方が人数は多く、若い方が少ない。そのような中で、管理職や上司にも負担がかかっている部分もあり、そのことへのストレスや辛さもあるとは思われるが、世の中の動きに合わせて、育成方法や認識を変えていかなければならないと感じている。もっとも、変わることができるかというのは、非常に難しい問題である。
- ・ これまで、中途採用者に特別な対応はしていなかったが、局長のご発案で、直接局長から民間との違いやコンプライアンスの重要性について訓示していただくようにした。職員に公務員としての意識をもってもらうことが重要と考えている。
- ・ 支局でミスが起きた時には、他の支局の対応方法等の情報を収集し共有の上、どの対策が一番いいのか確認している。良い取組は横展開していくことが大事。PDCA サイクルのPDで終わりがちなところがある。再発防止策を講じたと言っているけれども、時間が経過した後も継続してやっているか、例えば本局が支局に対して伝達しただけで終わっていないか、人事異動があっても対策が継続しているか、定期的に確認することが重要ではないかと思う。
- ・ 運輸局は許認可業務があるため、コンプライアンスが大事。不祥事が起これば、事業者等からの信頼を失うことになるということを機会あるごとに職員に伝えている。
- ・ コンプライアンスについては、開発局、九州地整で不祥事があったが、特に気になったのは九州地整の収賄の事案。収賄については許認可を持っているので、気を

緩めてはいけないと感じている。内部の会議などで、事例を挙げ、コンプライアンスに関する注意を促している。

- ・ 職員一人一人が常日頃の業務に意味ややりがいを感じる事ができれば、自ずとコンプライアンスを遵守する土壌が出来ると考えており、私自身としてはその環境を作ることが大切だと考えている。
- ・ 若手職員から旅客自動車関係のイベントの提案があり、「安心の見える化」の観点からも良い取組だと判断し背中を押した。自ら企画・マネジメントしたイベントを実施し、その結果、外部の方から賞賛の声もあったことで職員のモチベーションも上がった。ある若手職員から「仕事の成果が見えない」との声も聞いたことがあるので、こういうことが一つでも多くできればと考えている。

＜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＞

- ・ 若手職員には高知談合の話も現実感がなくなってきており、人は教わったことをすぐに忘れてしまうものなので、コンプライアンスの徹底を図るためには、研修やミーティングを繰り返し行うことが必要である。

＜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＞

- ・ 不祥事は金銭が絡まない許認可業務でも起こり得る。1ポストの上限を3年とするなど、定期的にポストを変えることで予防措置を図っており、不祥事の防止という観点では良いやり方であると思っている。法令順守の観点では、他省庁の事例も含めてしっかりと内部に周知することが大事であり、当支局では、それらの事例を周知する際は私のメッセージを添えて職員に展開している。繰り返し周知し、教育していくことが大事だと思っている。
- ・ 書類の誤交付や誤廃棄などのヒューマンエラーが今後も問題になると認識している。検査・登録は毎日の申請件数も多く、ケアレスミスが発生しやすい。ダブルチェックする人間も不足していることもあり、どこまで系統的に作っていくかが今後の課題と認識している。
- ・ 法令遵守については、支局会議等で各首席に対してしっかりと取り組むよう伝えている。また、誤交付や誤廃棄等のヒューマンエラーについては、着任時から対策を講じるよう伝えており、書類の管理を適切に行い、確実なラベルの貼り付けなどの取組を行っている。
- ・ 誤交付、誤廃棄等のヒューマンエラーは、業務が輻輳している状態で起こることが多いため、時間的余裕が出来るように、業務繁忙期には重点的な人員配置を行っている。
- ・ ヒューマンエラーの防止については事あるごとに伝えているが、不適切な事案が発生してしまった場合は、報告の体裁などにこだわらず、出来るだけ速やかに第一報を入れるように指導している。そのためには日頃からコミュニケーションのとれた風通しの良い職場環境作りが大切であると考えている。

＜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＞

- ・ コロナ禍による出勤回避の要請や飲食を共にすることへの制限などにより、皆が会話しなくなっている。しかし、不正に関与させられそうになったとき、あるいは困ったときに一人で抱え込まずに何でも相談できる風通しの良い職場をつくるには、常日頃からの職員同士の会話が大事である。局長自身、何かあったらいつでも自分に上げてくれと言っているが、職員がいつでも相談できるよう、トップが日頃から繰り返し伝えていくことが大事なのだろうと思う。
- ・ 風通しのよい職場環境づくりを考えたとき、行き着くところはやはりコミュニケーションを取る事だと思うが、そのコミュニケーションを取る事自体が、この時代なかなか難しいところもある。ただ、当事務所では、災害対応も含め、事業を行うときには、作戦会議を行うのであるが、できる限り、許す範囲で、若手職員も含めて皆で議論する場を設けている。そうすることによって、皆が自分の行っている仕事の意味合いを理解できるし、当該仕事の重要性も認識することができる。さらには、課をまたいで行うことであるため、職員各自が、今隣の課が何をしているのかとか、隣の課は自分の所属している課とはどういう繋がりがあるのかとか、色々なことを共有することができる。こうして皆で情報共有できる環境を作っていくことが、風通しの良い職場環境づくりにおいて、とても大事な事なのではないかと思っている。
- ・ 業務の不適正処理など、職場の風通しが良ければ発生しにくいと思っており、機会ある事に職員に呼びかけている。話しやすい関係があれば、気軽にダブルチェックもできるので、互いに指摘がしやすいのではないかと思っている。しかしながら、実際に支局の職場を見て廻ると職員が業務に忙殺されている感があり、風通しが良いのか悪いのかはよく分からなかった。もう少し会話があった方が良いのではないかと思うが、最近の若い職員の中には、あまり会話が好きではない者もおり、難しさを感じている。
- ・ パワハラについては、技官は「見て覚える」という少し厳しい指導をする場合もあるため、パワハラとならぬよう注意して見ていく必要はあると思っている。セクハラについては、ハラスメント週間などの機会には、当人からは相談しにくいかもしれないので「皆でちゃんと見ましょう」と呼び掛けている。新人に対しては、何かあれば「総務部長に直接言うように」と話している。この位のことなら昔は自分もされていたので、問題ないだろうと言うのは、今は通用しないという事を職員に指導していく必要があると思っている。
- ・ ハラスメントは経験上、なかなか表に出ないことが多い。被害者からの申し立て

によって、ようやく表面に出てくるが、誰しもが相談や申し立てが出来るわけではないので、職員のちょっとした言動の変化を感じ取れるようにアンテナを高くして変化に気付けるよう注意をしている。また、各首席にも部下の心と体の変化を感じ取れるようにとお願いをしている。

- 管理職には、日頃どういう仕事の立場にいて、どういうふうに仕事を遂行していくのかを職員自ら考えさせること、半年ごとに振り返りをする事、そのため、上司とも目線合わせができる人事評価を有効活用して、期首・期末の面談で、しっかりコミュニケーションをとることが大事であると伝えている。
- 風通しの良い職場とは、色々な意見が言い合える職場だと考えており、現状コロナウイルスの関係もあり、中々コミュニケーションを取る機会が難しくなっていることから、時間を見つけては積極的に声がけを行う他、身上調書提出の機会をとらえて全職員と個別面談を行うなど、少しでも風通しの良い職場づくりを心がけている。
- 近畿運輸局の行動目標として「風通しの良い職場をつくろう」と掲げており、幹部職員も共通の認識としている。幹部の部屋は局長室をはじめ文字通りドアは開けっ放しで誰でも入りやすいようにしており、職員が決裁を持って入ってきた際も黙って決裁するのではなく、座らせて近況を聞くなど、なるべく話をする機会を持つように努めている。
- 着任時から心の健康状態も含めて職員の健康管理については最も意識している。首席会議においては、職員の健康状態について必ず報告させており、心や身体の問題の兆候が見えれば速やかに対処する必要があると考えている。
- 人間がやることなので、完璧、絶対ということはない。ヒューマンエラーを如何に起こりにくくするかということと、起きた場合に傷口を広げないための対策が必要だと思っている。起きてしまった時に、直ちに上局に報告することが大事。報告が遅れただけで、批判されることもあるので、とにかく一報を入れさせるようにしている。まず一報させるためには、職場の風通しのよさも重要。訓示の際、報告するのは再発防止のためであり、個人責任追及のためではない。業務の信頼性、公正さを確保するためであり、業務の品質を上げるためにやるんだ、ということを伝えている。

3. 提 示 意 見

＜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＞

職員が、公務員としての服務規律を守り、自らの職責の重要性を認識し、士気高く誇りをもって職務に当たるよう、また、職務の遂行に必要な能力を備えるよう取り組むことができるように、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、職務の遂行に必要な能力を備えるための取組に引き続き努めるとともに、施策のより一層の充実を図ること。

＜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＞

（１）コンプライアンス意識の徹底に関する取組

全職員の講習会等の受講の徹底において、一部の機関で、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ことから、

事務所等及び本局においては、違法性の認識に関する講習会等の徹底の観点から、改めて、全ての職員に自分の身近な問題として認識させるため、講習会等の実施にあたっては、以下の点に留意し、受講の徹底を図ること。

- ・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
- ・（本局においては管内の全事務所等を含む）全職員の上記講習会等の受講状況を把握すること
- ・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得るための具体的な取組を行うこと
- ・発注担当職員は、入札契約事務に関する機密情報を多く保有しており、不当な働きかけを受けやすい立場にあることを踏まえ、本局で行う担当者会議等の議題にコンプライアンスを取り上げる、事務所等でコンプライアンス・ミーティングを定期的開催するなどして、当該職員の入札契約事務に係るコンプライアンス意識のさらなる徹底を図ること

（２）機密情報管理の徹底に関する取組

工事履行確認のために必要な情報の管理の徹底において、一部の機関で、工事の履行確認のために必要な技術提案書等が確実に処分されたかを確認できる仕組みが確保されていなかったことから、

事務所等及び本局においては、技術提案書等の工事の履行確認のために必要な情報に

については、担当者以外の者へ情報が漏洩しないようにするため、書類の手渡しや、パスワード付きのファイルでのメール送信等の方法により送付し、施錠できる場所にて管理し、履行確認後は速やかに裁断するなどの方法により確実に処分し、その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。

また、情報管理責任者による適切な点検の徹底において、情報管理責任者による一部の点検において、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ことから、事務所等及び本局においては、情報管理が適切に行われるよう、「情報管理責任者」による毎年度の点検を適切に行うこと。実効性のある点検となるよう、特に以下について留意すること。

- ・点検表は、「情報管理責任者」が管理すべき情報の種類（予定価格、技術評価点等）及び媒体（紙文書、電子データ）並びに点検結果（適・否・対象外）を明示すること
- ・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
- ・点検時期については、その後の情報管理に生かせるよう適切に設定すること
- ・「情報管理総括責任者」は、「情報管理責任者」からの点検結果の報告内容に関し、点検が適切に行われているか確認、把握するとともに、必要に応じて指導・助言すること

その他の監察項目については、「令和 3 年度特別監察報告書」における提示意見を参考とされたい。

＜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＞

（１）研修等コンプライアンス意識の高揚に関する取組

コンプライアンス違反は、組織全体の信用を失墜させるとともに、職員本人にも多大な不利益を及ぼすものであることを、職員にとって過度な負担感なく身にしみて実感できるように効率的な研修となるよう、以下の取組が必要である。

- ・コンプライアンス違反が職員本人のみならず組織にも重大な影響を与えるとの認識の徹底を図る観点から、特に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研修を入れるようにするなど定期的に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定期的に把握し、研修未受講者に対しては次回募集時に優先的に受講させるなど、少なくとも非常勤職員も含めた全職員が年に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。
- ・過去に生じた不祥事案について可能な限り当該事案の要因・背景を具体的に取り扱うことなどで、コンプライアンス違反が職員にとって身近な問題として自分にも起こりうると認識させるよう工夫すること。

（２）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

近年、担当職員が、決裁書類をうまく作成できず精神的に厳しくなった等の理由で、未決裁のまま許可書等を発行する、申請書類を破棄するなどの不適切な処理を行っている事案なども発覚している。このような事案が発生した主な要因として、事案を一人で対応させていたこと、直属の上司を含む関係職員が処理状況を把握していなかったことなどがある。また、公印管理が徹底されていなかったことも不適切な処理が発生した要因となった。

また、行政文書の誤廃棄などの不適切な事案なども発覚している。このような事案が発生した主な要因として、作業の統一的なルールを定めていないこと、複数の職員による相互確認を行っていないことなどがある。

このような不適切な事案処理の発生を防止するため、以下の取組が必要である。

- ・意図的なコンプライアンス違反が決して起こることがないように、幹部職員が日頃からの職員管理・業務管理と公平・公正な業務執行に努めるという国家公務員としての意識付けが大切との認識をもち、職員が自らの職務に自信と誇りをもって取り組むことができる環境づくりに取り組むこと。
- ・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。

- ・公印の不正使用を防止するため、保管責任者等による確認の実施、不在時には押印できないよう厳重に管理するなどの措置を徹底すること。また、公印押印簿を備え付けるとともに、所要の事項の記載を徹底すること。
- ・文書の保存にあたっては、色や表記を工夫するなど、保存期間満了時期を分かりやすく表示することを徹底し、その保存期間については、総務担当者及び各課・各部門の文書管理者又は文書管理担当者による二重チェックを行うこと。
- ・文書廃棄にあたっては、総務担当者のほか、各課・各部門の文書管理者又は文書管理担当者の中から、複数の職員が立ち会い、廃棄事業者等に対して必要な指示を確実にすること。
- ・行政文書の紛れ込みを防止するため、自動車検査・登録関係申請書類等を種類別に整理して保管するための保管棚等を設置すること。
- ・保管文書を持ち出す際は書類持出管理簿を作成し、文書管理者が文書の持ち出し、返却状況を確認するなど利用手順を明確にさせること。

（３）自動車局通知「職員以外の者の執務室エリアへの立入り制限の強化等の実施の徹底」に関する取組

運輸支局等の自動車検査登録業務の執務エリアに職員以外の者が立入ることは情報漏えいの危険が高まることから、本省自動車局通達に基づく措置の徹底を図ることが重要であり、以下の取組が必要である。

- ・職員等以外の者が執務エリアに容易に立ち入れないようにするため、執務エリアの出入口に施錠扉等の物理的遮断物を適切に設置するとともに、施錠可能な扉等については、業務時間帯においても確実に施錠を行うなど、職員等以外の者の入退室管理を徹底すること。
- ・職員以外のシステム保守管理業者や清掃業者等が作業を行う際は、当該業者が個人情報にアクセスしないよう、職員による立ち会いや、指紋認証でのロックによるアクセス制限等の措置を行うこと。

<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>

風通しの良い職場環境づくりのための取組については、組織の士気を高め、コンプライアンスの徹底等を図る観点からも、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良く取れた、風通しの良い職場環境づくりに引き続き努めるとともに、施策のより一層の充実を図ること。

また、ハラスメント防止のための取組については、職場におけるハラスメント防止のために、研修や啓発活動、相談員の適正な配置、相談窓口の周知徹底等に引き続き努め

ること。

あわせて、メンタルヘルス向上の取組については、職場におけるメンタルヘルス向上のために、研修やストレスチェック、カウンセラー等の適正な配置及び能力向上等に引き続き努めること。

4. その他の監察事項

令和3年度に九州地方整備局及び北海道開発局において不正事案が発生したことから、「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に関する取組」に関連して、不正事案に対する認識と再発防止対策の徹底に向けた取組方針について監察を実施した。

1) 九州地方整備局で発生した不正案件

令和3年8月に、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）容疑で逮捕、起訴され、有罪判決を受け懲戒免職されるという不正事案が発生した。

九州地方整備局は、本事案の原因究明と再発防止策の検討を目的とし、令和3年9月1日「九州地方整備局発注業務にかかる不正事案再発防止対策検討委員会」（以下「委員会」という。）を設置、本監察後の同年12月20日に委員会において、「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」が取りまとめられ、①コンプライアンス意識の一層の浸透、②事業者等との接触に関するルールの遵守、③海洋環境整備船等の修理等専門性の高い業務の標準化、④風通しが良く、不正の芽を見逃さない職場環境づくりを柱とする再発防止策が示された。

九州地方整備局に対して、再発防止対策の策定及び実施の徹底を強く要請した。

あわせて、九州地方整備局の局長、副局長、企画部長等の幹部職員に対し、本件の不正事案に対する認識と再発防止対策の徹底に向けた取組方針について、個別ヒアリングを実施した。

個別ヒアリングの結果、幹部職員からは、以下のような認識等が示された。

- ・ 今般、九州地方整備局管内において発生した不正事案について、直接的原因としては、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だったという点を踏まえると、再発防止をするためには、やはり定期的に悪いことはやってはいけないということを伝えたり、悪いことをちょっとでもしてしまえば、こんな惨めなことになるんだということを、何度も具体的に繰り返し伝えていくしかなく、そのことが大事なのではないかと思っている。他方で、間接的原因（誘因）は、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ということにあった。そして、誰も気づけなかった。したがって、やはり一人きりにさせないということ、それから何か気づくための日頃からのコミュニケーションを職場内でしっかり取っていくことが大事だと認識しているところである。
- ・ 職場内で何か気付いたことがあれば、まずは口にする、話してみるということが、組織にとって非常に大事だということを職員に伝えていくことが重要ではないかと思っている。そうすることによって、今回の不正事案についても、問題の根幹が小さいうちに芽を摘めたかもしれない。コンプライアンスの中に、職員各

自が何か気付いたことについては、きちんと言えるような仕組みを取り入れていくことが大事ではないかと考えている。同じことが再び起きないようにするためには、コンプライアンスの研修等について、毎年ひたすら繰り返し続けていくということがやはり重要だと思っている。継続して毎年取り組んでいくことにより、職員一人一人にコンプライアンス意識が定着していくのだと思っている。

2) 北海道開発局で発生した不正案件

令和3年7月26日に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（公契約関係競売入札妨害）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されるという不正事案が発生した。

北海道開発局は、本事案の原因究明と再発防止策の検討を目的とし、令和3年8月6日に「北海道開発局発注業務に係る不正事案再発防止対策検討委員会」を設置し、本事案の発生要因と再発防止対策について検討を行い、令和3年11月5日に「北海道開発局発注業務に係る不正事案に関する報告書」として取りまとめた。

報告書においては、不正事案の発生要因として、「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」が挙げられ、これらを踏まえて①事務所長等へのコンプライアンス意識醸成の強化、②管理職員等と事業者等との接触に関するルールの強化、③入札手続における運用面の見直し、④不正の芽を見逃さない職場環境づくりを柱とする再発防止策が示された。

北海道開発局に対して、再発防止対策の徹底を強く要請した。

あわせて、北海道開発局の局長、関係部長、旭川開発建設部長等の幹部職員に対し、本件の不正事案に対する認識と再発防止対策の徹底に向けた取組方針について、個別ヒアリングを実施した。

個別ヒアリングの結果、幹部職員からは、以下のような認識等が示された。

- ・2008年の北海道開発局を巡る官製談合事件において、工事入札に対して徹底的な再発防止対策に取り組んだが、業務委託契約にまで手が回らなかった面があり、結果として指名業者名のマスキング実施等が後手に回った。

地域の建設コンサルタントは、地域の建設会社と同様に地域のことを一番よく知り地域を支えている存在であり、受注機会を適正に確保し、地域として育成していくことは引き続き重要と認識。通常指名競争の制度自体が悪いものではないものの、一方で、業務発注における通常指名競争入札の割合については北海道開発局が全国より突出していた部分があり、地域の企業の育成を図りながらも、少しずつ多様な入札制度に変えていくべきであった。

北海道開発局は広大で、いわゆる僻地にも多数の事務所がある。決して便利とは言えない環境の中ではあるが、だからこそそうした地域を支える地元の建設コンサルタントや地域の建設会社は、自分達同様、地域づくりに貢献する点では同一の存在と認識している部分が多いと思う。今回の不正事案の相手方事業者も、技術者をしっかり育て地域のために仕事をする努力を続けていたことは事実。今回の事案は、このような地域のために一緒に頑張る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。但

し、今回の不正事案のようなことは別次元の平面の話であり間違えたりしてはいけないもの。

あわせて、仮に職員の頭の中に良からぬことがよぎったとしても、システムとしてそれができない状態となっていることが重要であり、その点では業者名のマスキングなど不正ができないような仕組みを徹底できていなかったことが、今回の不正事案の要因ともなっている。

- ・ 今回の不正事案については、大臣や公正入札調査会議などから非常に強い危機意識が示されたところであり、事務所長という幹部職員による不正事案が発生してしまったことに対して、徹底的に再発防止対策を実施しないといけないという危機感を、開発建設部を含む北海道開発局幹部が持って取り組んでいるところ。

再発防止対策の実効性を上げていくために、再発防止対策でまとまった仕組みをしっかりと実行していくことと合わせて、所長のコンプライアンス意識を高めることが重要と考えている。

また、事業者との応接ルールについても、開発建設部と意見交換をして、開発建設部間でバラツキのあった運用を改めて統一したところであり、所長が事業者からの評価を気にすることなく毅然とした態度で対応できるように仕組みを整えたところ。

あわせて業者と開発建設部よりも開発建設部と事務所がより風通しの良い関係を築けるように、開発建設部と所長の間で業者との応接のスケジュールを共有するなどの取組も進めているところであり、事務所長の声も聴きながら実効性のある再発防止対策となるよう取組を進めている。

- ・ 今回の不祥事案については、現場のトップによる犯罪であり非常に重く受け止めている。再発防止策がしっかりと実行、機能するよう、管理職、業界へ引き続き働きかけていきたい。

- ・ 今回の不正事案をうけて幹部職員ということもあり非常に重い監督責任を感じているところ。これにより今まで組織として築き上げてきた地域からの信頼が崩れてしまった。また、今回の事案は幹部職員の不正であり、一般職員は今回の不正事案が「関係ない世界の話」というマインドにならないかという心配もしている。

そのため、今やるべきことを実直にすることが信頼回復につながると考えているところであり、まずは再発防止対策の趣旨をしっかりと咀嚼し、現場に浸透させていきたい。また、再発防止対策をとりまとめて「一山越えた」ではなく、問題を過ぎ去ったものにせず、事ある毎に職員に対してメッセージとして伝えるなど問題を風化させないようにしていきたい。

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
(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。
(2) 休暇取得の促進				
○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。
(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	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。
② 配偶者出産休暇+育児参加休暇取得日数				
○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。
(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。
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]	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。

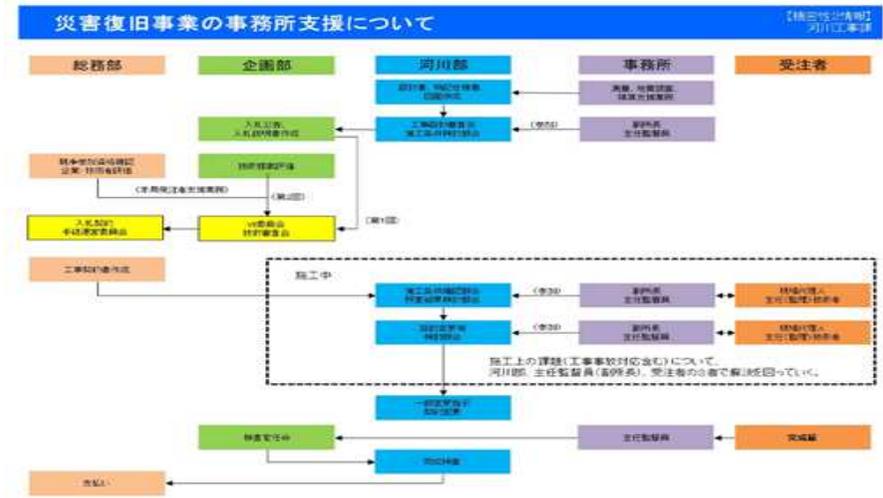
○ 超過勤務縮減のための取組

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	
		時間割		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」	
	8	9	10	11	12
11月30日(月)			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)			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 講師準備 (一社)日本産業カウンセラー協会 上原 結 支那 豊島 信子

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 入札委員会 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 入札委員会 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札委員会へ「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)に取り組み
・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）



<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>

◆ 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

令和 3 年度 監察基本計画

1. 監察の目的及び種類

監察は、事務の合理的運営、官紀の保持、優良な団体又は職員の推賞及び不正行為の防止に関し、所管行政の改善向上に資することを目的として行っているところである。

この目的を踏まえ、令和 3 年度においては、関係部局等に共通の重要課題について定期監察を行うとともに、所管行政に関する事務の合理的運営の改善方策に重点を置き、本計画に従い、又は大臣の指示に基づき、特別監察を行うものとする。

また、令和 3 年度の定期監察及び特別監察を行うに当たっては、昨今の所管行政を取り巻く状況にかんがみ、それぞれ以下の観点に立つものとする。

(1) 定期監察

災害が頻発、激甚化する我が国において大規模な自然災害等から国民の生命、身体及び財産を保護するとともに、国民経済の健全な発展と国民生活の安定向上を図るためには、社会資本の整備や交通機能の確保及び向上等が極めて重要であり、これに取り組む国土交通省に対する国民の期待は大きい。

地方整備局、地方運輸局等は、これを現場の最前線で支える重要な組織であり、そこで働く職員は、日々、その重責を果たすべく業務に邁進している。

一方、令和 3 年 1 月 29 日に、全府省の事務次官級で構成する「女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会」により「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」が改正され、令和 7 年度末までに政府一丸となって取り組んでいく職場環境づくりの内容が定められた。この指針では、国家公務員の職場環境の整備として、業務の見直しや効率化、デジタル化の推進、行政組織運営のマネジメント改革が急務であること、女性活躍に関しても、その育成や登用に対する息の長い取り組みの継続・拡充が必要であることなどが指摘されている。

国土交通省としても、地方整備局、地方運輸局等がその役割をしっかりと果たしていけるよう、この指針を踏まえ、引き続き、働き方改革及び女性の活躍推進に積極的に取り組む必要がある。

また、地方整備局、地方運輸局等が国民の期待に応えるためには、適正な職務執行が不可欠であり、その実効性を上げるためには職員一人一人が、服務規律を守り、職務に誇りを持ち、互いに協力し合いながら適正に職務を遂行する力強い職場づくりを推進し、組織力の向上に努める必要がある。

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

- ① 新型コロナウイルスの感染拡大を受け、各職場では「新しい日常」への対応が求められている。

令和2年度中に各職場へのICT機器の配備が一層推進されており、今後は、これらの機器を的確かつ適正に活用し、業務効率化等の働き方改革を着実に推進する必要がある。

一方、職場における感染防止対策は引き続き重要であり、特に来庁者等が多く集まりやすいところでの感染防止と円滑な業務運営には十分留意する必要がある。

② また、上記以外にも、業務プロセスを改善し、業務の効率化等を図る取組は、働き方改革の根幹として一層強力に推進する必要がある。

③ さらに、働き方改革及び女性の活躍推進の主要な指標に関連する取組について引き続き検証し、その一層の推進を図ることが必要である。

こうした観点に立ち、「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に関する取組について監察を行うこととする。

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

① 地方整備局、地方運輸局等は、職員が、公務員としての服務規律を守り、自らの職責の重要性を認識し、士気高く誇りをもって職務に当たるよう、また、職務の遂行に必要な能力を備えるよう取り組むことが必要である。

② また、国民から寄せられる期待や信頼に応え、使命を果たすためには、コンプライアンスの徹底及び職務に関する倫理の保持が極めて重要である。

社会資本の整備に取り組む地方整備局等では、入札契約等に係る事務を多く担っており、公正な入札を担保するための情報管理等が強く求められる。

交通機能の確保、向上等に取り組む地方運輸局等では、交通・運輸事業の許認可及び監査、自動車の検査登録等に係る事務を多く担っており、これら許認可事務等の適正性の確保や自動車検査登録事務等における個人情報の適切な管理が強く求められる。

地方整備局、地方運輸局等においては、過去に発生した不祥事を踏まえ、再発防止等に取り組んでいるところであるが、引き続きコンプライアンスの徹底及び職務に関する倫理の保持が図られるよう、継続的な検証が必要である。

③ さらに、組織の士気を高め、コンプライアンスの徹底等を図る観点からも、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良く取れた、風通しの良い職場環境づくりが重要である。

こうした観点に立ち、職員一人一人が誇りを持ち、協力し、適正に職務を遂行する力強い職場づくりに関する取組について監察を行うこととする。

(2) 特別監察

前年度に引き続き、入札契約事務その他の業務の適正な執行等を確保する観点に立ち、又は大臣の指示に基づき、状況に応じて機動的に行うこととする。

2. 監察事項、対象機関及び実施期間

(1) 監察事項

1) 定期監察

- 「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に関する取組
- 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に関する取組

2) 特別監察

- 入札契約事務その他の業務の適正な執行等を確保するために必要な事項

(2) 対象機関

1) 定期監察

- 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）

2) 特別監察

- 入札契約事務その他の業務の適正な執行等を確保するために特別監察を実施する必要がある機関

(3) 実施期間

1) 定期監察

- 第1～3四半期

2) 特別監察

- 年度内において随時実施

3. その他

本基本計画策定後、所管行政の改善向上に資するため、所要の監察を行う必要が生じたときは、適宜、上記監察事項以外の事項や上記対象機関以外の機関について、監察を行うものとする。

「高知県内における入札談合事案に関する調査報告書」（平成25年3月）を踏まえた再発防止対策の実効性の検証を行う観点で特別監察を実施した場合は、その実施状況について、公正入札調査会議に報告するものとする。

以 上