

令和2年度東京航空局コンプライアンス推進計画実施状況報告

令和2年度東京航空局コンプライアンス推進計画	令和2年度実施状況	備 考
<p style="text-align: center;">令和2年度東京航空局コンプライアンス推進計画</p> <p>1. 基本方針</p> <p>東京航空局においては、発注事務に係る法令遵守やその綱紀保持に努めるとともに、職員に期待されている社会的要請「航空の安全・安心の確保」に適應するための意識向上に向け、「東京航空局コンプライアンス推進本部」（以下、「推進本部」）が、航空局及び大阪航空局コンプライアンス推進本部と連携し、以下の取組を行うこととする。</p> <p>2. コンプライアンス推進体制の深化</p> <p>（1）コンプライアンスの徹底に向けた自律的な取組の推進【継続・一部新規】</p> <p>推進本部が「推進計画」を策定し、具体的な「行動計画」については、空港事務所等の現場官署が各職場単位で自ら考え自ら実行する、「ボトムアップ型」の取組を引き続き推進する。</p> <p>①「行動計画」は、推進計画に基づき各官署において行動計画（実施期間：4月～翌年3月）を策定して取り組みを行い、1月に実施状況の点検を実施し、その結果を推進本部に報告することとする。</p> <p>②「行動計画」は、コンプライアンス全般について網羅的に取り組むのではなく、各官署・各職種の固有の事情等に応じて重点的・優先的に取り組むべき事項を整理した上で策定し、取組のマンネリ化・形骸化を防止する。</p> <p>なお、航空局統一の重点取組として、以下の取組を行動計画に盛り込むことを必須とする。</p> <p>ア. 交通法規の遵守（飲酒運転根絶等）</p> <p>イ. 「行政文書の管理に関するガイドライン」を踏まえた適切な文書管理の徹底</p> <p>ウ. 操縦士や管制業務従事者が空の安全確保という重大な使命を担っていることを踏まえ、乗務前の検査失念や検知事案が発生することがないような対策実施</p>	<p>・「行動計画」は全23官署策定し、令和2年4月に推進本部に承認され、当該計画に基づいて行動する自律的な取り組みを実施した。</p> <p>・必須の「交通法規の遵守（飲酒運転根絶等）」、「適切な文書管理の徹底」及び「飲酒に係る安全対策」は、全23官署が行動計画の項目に盛り込み様々な取り組みを実施中。</p> <p>各官署は取組の形骸化等防止のため、固有の事情等に応じて重点的・優先的に取り組む事項を整理し実施しているが、多くの官署が必須項目の重要性に鑑み重点等項目としている。</p> <p>必須項目が増えていく中で、官署によって網羅的に取り組まれ、対応項目が多岐にわたる官署もあり、取組のマンネリ化・形骸化とならないよう随時点検等の場を活用して点検する必要がある。</p> <p><交通法規の遵守（飲酒運転根絶）></p> <p>・警察署から講師を招いたり、DVDを借用したりすることにより「交通法規の遵守」、「飲酒運転根絶」等の内容について安全講習会を実施【9官署】</p> <p>・通勤経路等において事故が起きやすい場所を示したハザードマップを作成し職員に共有【3官署】</p> <p>・警察署から配信される交通安全等情報メール配信サービスに登録し、同情報の受信都度、全職員への展開や警察署のホームページから交通安全情報を定期的に入手し、共有の掲示板</p>	<p>・各官署の実施状況は、令和3年1月22日開催の東京航空局コンプライアンス推進本部会議にて報告済み</p>

令和2年度東京航空局コンプライアンス推進計画実施状況報告

<p>③「航空局コンプライアンス行動規範」について、あらためて周知を行ったうえで、その内容を継続して実践するとともに、「同行動規範」を職場内における対話のツールとして活用することにより、単に知識としてだけでなく、職員一人一人が理解し行動できるよう意識の深化に取り組む。</p> <p>④コンプライアンスの取組の一番の課題は、如何にして職員個々の問題意識を喚起し、それを継続させるかであるが、幹部職員は率先垂範し取り組みに当たることが重要であることから、自らが方針を示しコミットする場を設ける。</p> <p>(2) コンプライアンスに係る自己点検の実施【継続】</p> <ul style="list-style-type: none"> 各職員がコンプライアンスに関する意識・認識を定期的に再確認すること、職員の意識・認識を客観的に把握し、「行動計画」に反映させることを目的として、コンプライアンスに係る自己点検を実施する。 	<p>に掲示【2官署】</p> <p><適切な文書管理の徹底></p> <ul style="list-style-type: none"> 文書管理者等を対象としたeラーニング研修の実施【1官署】 文書管理者等による巡回点検を実施し状況確認・所要の指導を実施。【2官署】 11月に行われた「国土交通省文書整理月間」の点検実施結果から、適正に文書管理が行われていないとの回答が多かった項目についてガルーンにて共有するとともに、改善ポイントを示し是正を指示【1官署】 <p><飲酒に係る安全対策></p> <ul style="list-style-type: none"> アルコール検査器を職員に貸し出し、在宅時にアルコール摂取量と分解時間について実測させ、当該データにより各自の分解能力等について確認し、適正なアルコール摂取方法について再認識させた。【3官署】 管制業務に従事する職員以外の職員についてもアルコール検知器による勤務前の検査を実施【10官署】 <p><それ以外の主な重点項目></p> <ul style="list-style-type: none"> 情報管理の徹底について（定期的かつ継続的に職場ミーティング等を活用して実施）【6官署】 職場ミーティング等でコミュニケーションを図ることにより、業務遂行上で起こり得るミス・ヒューマンエラーなどによる信用失墜行為の防止【9官署】 <p>・5月の業務説明会（今年度は資料配付のみ）の資料に「行動規範」を盛り込み周知を行うとともに、コンプライアンス随時点検時に「行動規範」の趣旨等について説明し、所内に浸透させるよう説明した。【1官署】</p> <p>・「航空局コンプライアンス行動規範」等をツールとした各課・官における対話型ミーティングの開催【5官署】</p> <p>本件については、平成28年の制定から年数が経過しており、上記官署以外にも意識の深化に取り組まれているものの、注意喚起程度のところもあることから、来年度において、機会を捉えて、各官署の状況を確認するとともに、あらためて「行動規範」の趣旨、重要性等について周知することにより、取り組み官署の増加・強化を図ることとする。</p> <p>・東京航空局幹部による現地視察、職員とのダイレクトトーク等の際に、各所における問題点等のヒアリングを行うことによりコンプライアンス意識を喚起している。【1官署】</p> <p>・地方官署における幹部職員等によるダイレクトトーク時に幹部職員等からコンプライアンスについての方針を示しコミットする場を設けている。【15官署】</p> <p>・一般サービス・交通法規関連(9件)、倫理・ハラスメント防止関連(2件)、飲酒に係る不祥事関連(1件)に基づき、局内・管内へ適時、注意喚起等を実施し未然防止の取組強化を図った。それを受け、各所・各課内において、適宜、展開されている。</p> <p>・回答率の向上を図るため、本省から示された途中経過の実施率を管内へ周知し、あらためての取組み依頼メールを行い、直接官署担当課長へ電話する等積極的な取組みを推進した結果、東京局管内の回答率は、94.09% (1,752名/1,862名：昨年度96.80%)と2.</p>	
---	---	--

・自己点検の項目は、回答者に考えさせるとともに考え方を伝えていく内容で実施する。判断に迷う事例・間違いやすい事例等の設問により、職員一人一人に気づきの機会を与える。また、職員本人の意識を把握するのみでなく、引き続き、周囲の職員の認識度合いに関する項目を設けるとともに、新たにストレス要因を把握する項目を追加し、どのように意識が変わったかという角度での現状把握、分析を実施する。

・自己点検の「発注者綱紀保持」の項目は、発注担当職員と発注担当職員以外の職員によって理解度も異なるため、設問を分けることで対象を明確にし、さらなる認識の浸透を図る。

・自己点検の結果は各現場官署の長にフィードバックし、自官署の現状について把握し、必要に応じて「行動計画」への反映等の対策を講ずる。

実施時期：11月（1ヶ月程度）

対象者：全職員

（3）推進本部による各官署の実施状況の随時点検【継続】

行動計画は各官署において策定し見直しを行ってきたところであるが、期中において非違行為が生じた官署などを対象に、推進本部が必要に応じて現地に赴き取組状況の点検を行い、現場における状況等をより正確に把握したうえで指導・助言を行うとともに、適切なフォローアップ等を行う。

71%減となった。

・自己点検は、項目毎に質問、回答、解説という流れとなっており、回答後は必ず解説を読んで次に進むという仕組みであり、考え方をより伝える内容であったため、正しい認識を導くこととなった。

正答率で低い項目があった「倫理法・倫理規程関係」、「発注者綱紀保持関係」及び「服務の基本原則関係」については、コンプライアンスの基本質問集100を活用して、身近に起こりうる不祥事事例・判断に迷う事例等について対話を行う機会を設けるなどを実施し、職員一人一人の理解や認識の浸透を図る。

・推進本部員が実施計画に基づき2官署（稚内（事）：令和2年11月26日、帯広（出）：令和2年11月30日）に対してオンラインにより取組状況の点検（行動計画、行動計画（重点事項）、研修等の実施、発注者綱紀保持、風通しの良い職場環境、所属長の責務、その他の項目）を行い、現場における状況等を確認し、所要の指導・助言を行うとともに、適切なフォローアップ等を行った。

各官署からの意見等は以下のとおり。

各官署とも所属長が積極的に関与しつつも、職場の意見を反映しながら、行動計画を策定し、取り組んでいるところ。

○職場の風通しを良くするために部下職員とのコミュニケーションに注力している。

○一朝一夕で達成できるものではなく、継続しての取り組みが必要であること。

○各種研修等の取組により表面的な知識、認識等はあると思料するが、真の理解ができていないか把握が難しい。

○コンプライアンスについてマンネリ化しやすい可能性があり、「自分ごと化」へ転換できていないのが現状である。

等各官署も「自分ごと化」へ移行させるための方策に苦慮されている状況であった。

現地官署に赴いての随時点検は、各官署の取組状況を現場で直接確認することが有効であり、その場において必要な助言・指導も行うことが可能であるところ、今年度は新型コロナウイルス感染拡大のためオンラインによる実施となったものの、ヒアリングによる取組状況の確認、必要な助言・指導等の実施が出来たことから有効であることが分かった。来年度以降も感染状況によっては、オンラインによる点検実施を継続していくこととする。

3. 研修等の実施

（1）現場の管理職員等の意識を高めるための研修を実施【継続・一部新規】

2.（1）②ア～ウも含めて、職員一人一人のコンプライアンス意識をより浸透させるためには、まずは現場の管理職員が意識を高め、所属職員に発信していく必要があることから、現場管理職員の意識を高めるための研修を実施する。

令和2年度東京航空局コンプライアンス推進計画実施状況報告

①現場の所長を対象としたコンプライアンス及びハラスメント防止研修【継続】

現場の所長が一堂に会する所長会議等の場を活用し、現場の所長に対して、外部有識者を招聘してコンプライアンス及びハラスメントの講義を実施する。

②各官署の管理職を対象とした「心のバリアフリー」講習会【継続】

障害者雇用についての理解を浸透させ、より良い職場環境づくりを進める観点から、各官署において管理職を対象とした職場における「心のバリアフリー」講習会を開催する。

③各官署の発注事務を担当する管理職を対象とした発注者綱紀保持研修【継続】

発注者綱紀保持規程の理解や認識の浸透を図るため、各官署において発注事務を担当する管理職を対象とした発注者綱紀保持研修を開催する。

④新規採用職員を対象としたコンプライアンス研修【継続】

新規採用職員研修等の場を活用して、服務・倫理についての講義を実施し、国家公務員及び国土交通省職員としての自覚を促す。

(2) 統一的な知識付与とコンプライアンス意識を維持するための研修【継続】

全職員が定期的に認識を再確認する機会を確保し、職員一人一人がコンプライアンス意識を維持するため、eラーニング等の研修を実施し、階層等に応じて必要となるコンプライアンスに関する知識の定着を図るとともに、それぞれの役割に応じた行動を促す。

①イントラネットを活用したeラーニング研修

・例年11月に実施される管内所長会議において、外部講師を招聘しコンプライアンス研修及びハラスメント防止研修を実施していたところ、今年度は当該会議がオンライン開催のため、開催時間の短縮により開催できず、令和2年12月の「国家公務員ハラスメント防止週間」において、人事院職員福祉局作成の「ハラスメントの防止」に関する自習用教材を管理職員が受講。

当該研修は地道な取り組みにより意識の醸成を図れ、一方、同会議は管内所長が一堂に会して実施される唯一の会議体であり、その機会を活用して引き続き実施する必要があると考えるところ、来年度以降も感染状況によっては、オンラインによる規模を縮小しての開催となる可能性があることから、別途外部講師によるオンライン等による開催を検討していく必要がある。

・令和2年9月にハローワークから講師を招聘し、管理職・課長補佐級・一般職員を対象に「心のバリアフリー」講習会を実施した。

障害者雇用が増加する中で、障害特性、合理的配慮事項、働きやすい環境整備等理解や課題に対する対応等知識を得る貴重な機会であり、引き続き実施の必要がある。

・各官署において、以下の取り組みが実施されている。

○ミーティング時に「発注事務における事例集」等を活用しながら、発注者綱紀保持の意見交換等を実施【6官署】

○5月の業務説明会（今年度は資料配付のみ）の資料に「発注者綱紀保持規程」を盛り込み周知を行った。【1官署】

一昨年の発注関連不適正事案も踏まえ、関係課と連携を図りながら、引き続き、取り組む必要がある。

・新規採用職員に対し、採用直後（概ね1ヶ月以内）に公務員の必要な知識としてコンプライアンス、倫理、ハラスメント防止・発注者綱紀保持等の講習会を適正業務管理官、人事課等と連携しながら集合とオンラインにより実施。

現地での採用者にも、空港事務所総務課の協力を得ながら、同様に実施。

4月、7月、8月、10月及び1月の新規採用職員に対する研修に東京（局）、東京（事）及び成田（事）から事務職、施設・操縦系技官の計37名が参加し、当該研修を受講した。

新規採用職員へ早期にコンプライアンス意識の付与するために、来年度も引き続き、当該研修を受講させる必要がある。

・本研修は、期間業務職員、再任用職員を含む全職員を対象として、イントラネットから通年の受講が可能であるところ、令和2年7月の「服務規律等の厳正な確保について」の周知の際に、また令和2年12月18日～令和3年1月18日のコンプライアンス自己点検の期間に、受講するよう働きかけを実施。

管内各官署においては、研修への取り組み方の工夫や受講後にミーティング等の機会にテーマを絞りながら、意見交換する等の対応を行い、コンプライアンス意識の浸透に寄与する取

令和2年度東京航空局コンプライアンス推進計画実施状況報告

・実施時期：8月～10月（「コンプライアンス推進強化月間」として当該期間を統一的な期間として定め、本研修を実施）

※教材は通年実施可能な状態とし、各官署独自による随時実施も推奨。

・対象職員：全職員

・実施課題：「サービスの基本原則」「倫理法・倫理規程」「懲戒処分と交通法規遵守(※1)」「情報セキュリティ」「ハラスメントの禁止」「発注者綱紀保持(※2)」

※1 不祥事案を風化させることなく教訓として継承していくため、端緒を含む要因や事実を具体化した教材を作成する。

※2 発注担当者用とそれ以外の者に分けた教材を作成する。

②コンプライアンスの遵守については、コンプライアンスの意識を「自分ごと化」し、職員及び組織が社会常識等の環境変化に対応した意識を維持し続けることが必要であることから、対話のツールとして基本質問集（100問程度）を作成し、それを活用して、特に多く発生した非違行為を中心に「自分ごと化」を目的とした対話型の研修を「コンプライアンス推進強化期間」において実施する。

なお、本研修の実施にあたっては、地方総務課長等講習会や管内所長会議の場を活用して、管理職員のコンプライアンスに関する知識の定着と指導力向上を図る。さらに、コンプライアンスミーティングは、職員相互間で意見を出し合うことにより、コンプライアンス意識の醸成やコミュニケーションの強化を図る上で優れた手法であり、対話型研修への活用とともに、テーマの設定及び実施方法についてより理解が深まるよう工夫して実施する等、より高度化した取り組みを実施していく。

③公務員倫理週間等にあわせた啓発の実施【継続】

その他、公務員倫理週間等の啓発期間にあわせて自習研修等を実施し、定期的な意識を再確認する機会を確保する。

・幹部職員用自習研修教材「倫理的な組織風土を構築するために」（国家公務員倫理審査会企画・制作）を活用する。

倫理的な組織風土を構築していくためには、組織をマネジメントする幹部職員の役割が極めて重要であることを理解し、組織や部下の倫理保持のためのマネジメントについて学ぶことを目的とする。

対象者：管理職員全員

・課長補佐級職員用自習教材「公務員倫理を見つめなおす」（国家公務員倫理審査会企画・制作）を活用する。

公務に対する国民の信頼を確保するためには、日常の業務で部下職員を指導する立場

り組みを行っている。

○通年実施可能であるイントラネット掲載「航空局コンプライアンス研修」の各研修項目を、空港長が毎月1单元ごと指定して各課長・先任を通じて所属職員への受講をメールで指示し、毎月少しずつ継続して研修を行うことにより、職員の研修への負担感を軽減させるとともに、継続的にコンプライアンス意識の向上に資することが出来た。

○所内全職員に「倫理研修」及び「ハラスメント研修」のeラーニングを受講させるとともに、職場内ミーティング等を活用してハラスメント防止に関する意見交換会を実施し意識の浸透を図った。

・管内各職員は、上記期間において、eラーニングの各項目を期限内に受講するとともに、ミーティングを活用して「基本質問集100」の中から特に重要な項目を再確認する等、コンプライアンス意識の醸成・認識の浸透を図った。

なお、地方総務課長等講習会には、例年柏研修センターにおいて当局管内から局内事務系課長級、総務・管理課長が参加し、外部講師によるコンプライアンスの講義を受講するとともに「コンプライアンスに対する意識改革の取り組み」をテーマとした全体討議を実施しているところ。今年度はオンライン開催により、外部講師による「事案から考えるコンプライアンスの基礎知識」をテーマとした講義を受講した。

事務職課長級が一堂に会する貴重な機会であり、来年度以降も感染状況によっては、オンラインによる規模を縮小しての開催となる可能性があるものの、来年度も継続して参加する必要がある。

・例年11月に実施される管内所長会議において、外部講師を招聘しコンプライアンス研修及びハラスメント防止研修を実施していたところ、今年度は当該会議がオンライン開催のため、開催時間の短縮により開催できず、人事課長からパワー・ハラスメントの防止に関する説明及び職員がハラスメント被害を受けるなどした場合に相談可能な窓口である「総合的相談窓口」についての案内を行った。こちらも管内所長が一堂に会する貴重な機会であることから引き続き重要な情報を共有していく必要がある。

・国家公務員倫理月間に併せて、階層別に「幹部職員用自習研修教材」、「課長補佐級職員用自習教材」及び「一般職員用自習研修教材」について、令和3年1月8日までに全職員が受講した。

飲酒の機会が増える時期に再認識してもらうための取り組みとして、有効なものであり、来年度も継続して取り組む必要がある。

である課長補佐級の役割が重要となるため、公務員倫理をいま一度考え、部下職員への指導に繋げる。

対象者：課長補佐級の職員全員

・一般職員用自習研修教材「公務員の倫理について学ぶ」（国家公務員倫理審査会企画・制作）を活用する。

倫理法のルールなど基礎的知識の習得、公務員として求められている姿勢や心構え、職業倫理などといった広い意味での倫理意識を涵養することを目的とする。

対象者：係長級以下の職員（期間業務職員を含む。）全員

4. 発注者綱紀保持の徹底

（1）発注事務担当職員が適切に判断し行動するための取組【継続】

- ① 発注者綱紀保持規程及び運用・マニュアルについて、あらためてその内容の周知を行う。
- ② 定期的に東京航空局発注者綱紀保持規程を主題として議論を重ね、職員一人一人の理解や認識の浸透を図る機会を持ち、周知徹底を図る。
- ③ 発注事務における事例集（※）を活用して、想定される不適切事例・判断に迷う事例及びその対応方法等について対話を行う機会を設けるなど、発注事務担当職員が適切に判断できるように啓蒙を図る。

※現場から集めた、発注事務において想定される不適切事例や発注事務担当職員が持つ業務上の疑問及びこれらの対応方法等についてまとめたもの。

（2）事業者及び事業者団体に対し、発注者綱紀保持に係る取組みを周知徹底【継続】

事業者及び事業者団体に対し、発注事務に係る綱紀保持に関する取組みとして、本局ホームページに、有資格者を対象とした発注者綱紀保持の取組みについての協力依頼を掲載する。

（3）発注者綱紀保持に係る相談・報告窓口の周知と適正な運用【継続】

発注者綱紀保持に係る相談・報告窓口（内部・外部）について、窓口設置の趣旨が活かされるよう職員へ周知徹底するとともに、相談・報告があった場合には、「東京航空局発注者綱紀保持規程」に基づき迅速かつ的確な対応を行う。

（4）臨時的内部監査等の実施【継続】

① 臨時的内部監査の実施

東京航空局職員が毎年度計画的に実施している各種内部監査を活用することにより、発注者綱紀保持の取組状況及び入札契約関係文書の管理等を監査事項に加えて、必要に応じ、臨時的な監査を実施して、その結果を東京航空局コンプライアンス推進本部会議に報告するものとする。

○ミーティング時に「発注事務における事例集」等を活用しながら、発注者綱紀保持の意見交換等を実施【6官署】

○5月の業務説明会（今年度は資料配付のみ）の資料に「発注者綱紀保持規程」を盛り込み周知を行った。【1官署】

一昨年の発注関連不適正事案も踏まえ、関係課と連携を図りながら、引き続き取り組む必要がある。

・有資格者を対象とした発注者綱紀保持の取組みについての協力依頼は、「東京航空局コンプライアンス推進本部等設置要領」、「東京航空局発注者綱紀保持規程」、「令和2年度東京航空局コンプライアンス推進計画」等とともにホームページに継続して掲載している。

併せて、発注者綱紀保持対策の有資格業者への周知文書を入札説明書の交付時に配布並びに窓口等に掲示しており、事業者等に取り組みを協力依頼する貴重な機会であることから引き続き取り組む必要がある。

・研修資料等に外部窓口（弁護士）及び内部窓口（適正業務管理官）の情報を記載し管内全官署に周知しており、引き続き取り組む必要がある。

・毎年度計画的に実施している会計事務内部監査（今年度は書面監査）を活用して、「職員に対する発注者綱紀保持規程等の周知」、「事業者への対応ルールに沿った環境整備等の確認」、「入札関係文書の管理等の確認」の観点から12官署の点検を行い、全官署において適切に実施されていることを確認した。

② 応札状況・受注割合の点検

落札率や業者別の年間受注額・受注割合といった年間を通じた傾向などを東京航空局契約課において把握し、東京航空局の実情を踏まえ、特異な兆候のチェックを行い、その結果を東京航空局コンプライアンス推進本部会議に報告するものとする。

5. ダイレクトトークの実施 【継続】

① 推進本部による実施状況の随時点検及び幹部職員の現場視察などの機会を活用して、幹部職員の方針・考えを現場職員に直接伝えることにより、コンプライアンスの徹底がトップの意思であることを明確にする。トップの顔が見える形で行うことで、組織としても本気でコンプライアンス意識の徹底に取り組んでいることを職員の意識に植え付けさせるとともに、幹部職員が現場職員からコンプライアンス推進状況を直接聞くことにより、現場の問題やコンプライアンスの徹底度合いについて把握する。

ダイレクトトークの実施にあたっては、参加する職員相互間で意見が出し合えるよう、グループディスカッションの手法を取り入れる等、より理解が深まるための工夫を行う。また、問題事案が起きた部署、あるいは事例の背後要因について、ディスカッションすることでコンプライアンス意識の浸透を図る。

なお、ダイレクトトークに参加する現場職員の選定については、幅広く、多くの意見を聞く必要があることから、年齢、階層、職種等に偏りがないよう配慮する。

② 開かれた風通しのよい組織風土を醸成し、上司等に相談しやすい環境を整備するために、現場官署の長などによる職員とのダイレクトトークを実施する。

③ 実施方法の検証が可能となるよう、ダイレクトトークの概要を記録・蓄積したうえで、必要な見直しを行い、その平準化等を図る。

6. 褒める文化の醸成 【継続】

職員一人一人が、自身の職場や業務に対する誇りと向上心を育むとともに、組織力・チーム力を高めていくことができるよう、各職場のコンプライアンス遵守への優良な取り組み事例を取り上げ評価するなど、職場における「褒める文化」の醸成にも努めていく。

・ 応札状況・受注割合の点検については、特段不自然な状況は確認されなかった。

・ 局長と本局職員のダイレクトトーク（11回・33名）

局幹部と現場職員のダイレクトトーク（2官署・7名）

保安部長と交通管制部門職員のダイレクトトーク（3官署・33名）

・ 管内21官署において、所長等管理職員によるダイレクトトークを実施（2官署は航空交通業務に支障がないよう新型コロナウイルス感染防止対策強化のため、ダイレクトトークの実施を見合わせている。（他のコミュニケーションの手段として所長からのメール発信、管理職員による職場内ミーティング等は実施））

実施した各官署においては、風通しのよい職場環境作り、職員との情報共有促進などを目的に、服務規律の徹底や適切な文書管理、WLB、業務改善など幅広いテーマによるダイレクトトークが行われており、その所見は「職員一人一人がテーマについて考え自分の意見を述べる機会として重要な場」、「小人数の職場であること、またオープンな職場環境なので、日常的に職員との会話は実施できていると認識しているが、テーマを決めて議論を深めていくにはダイレクトトーク有効」など肯定的なものであった。

今年度は、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、ダイレクトトークの実施方法について3密にならないよう少人数単位で複数回に分けての実施など各官署において工夫がなされていた。

・ ダイレクトトークの概要を記録・蓄積し、対処が必要な案件については、関係各所に確認・調整を行いながら進めていく。また、適宜進捗管理しながら、所要のフォローアップを行う。

新たな取組として、ダイレクトトークにおいて提案のあった業務改善等に関する意見等のうち多かったものなどについて、それらに対する回答（改善策等）を「よくある質問」形式でガールーンに掲載することにより、職員に共有することとした。【1官署】

・ 局内各課官及び管内各官署において、様々な機会を捉え積極的なコミュニケーション・声掛けを行い、業務が適切に処理終了した機会のみならず、工夫や努力のプロセス等にも目を向け褒める文化の醸成を図った。【全官署】

全体評価及び次期推進計画への反映

令和2年度コンプライアンスの取組については、新型コロナウイルスの感染拡大により、集合しての研修等や現地官署に赴いての随時点検、ダイレクトトーク等の実施が困難とな

令和2年度東京航空局コンプライアンス推進計画実施状況報告

	<p>り、急きょ資料配付やオンラインによる実施に切り替えるなどの対応を余儀なくされたものの、<u>推進計画に基づく各取組が実施され、職員の意識の向上・維持は図られている。来年度も感染状況が引き続き継続されることを想定し、集合・対面形式でなくても実効性のある取組みの実施方法を検討する必要がある。</u></p> <p><u>推進計画の取組実施状況、自己点検結果及びアドバイザリー委員の提言に基づく航空局CP推進計画重点事項を踏まえ、次期推進計画において取組みを強化していく。</u></p>	
--	---	--