

平成29年度東京航空局コンプライアンス推進計画	平成29年度実施状況	備 考
<p style="text-align: center;">平成29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【改善】</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」の取組を推進する。</p> <p>① 「行動計画」は、平成29年度からサイクル期間を4月～3月に改め、4月から推進計画に基づく行動計画を策定し取り組み、3月に実施状況の点検及び見直しを実施し、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、これまでコンプライアンス全般について網羅的に取り組んできたところである。今後の取組については、各官署の固有の事情等により重点事項について深化を図っていくとともに、行動計画のスリム化を行い取組のマンネリ化・形骸化を防止する。</p> <p>③ 「航空局コンプライアンス行動規範」を継続して実践し、知識としてだけでなく、職員一人一人が「自分ごと」として捉えられるよう取組む。</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り、適切な再発防止策や事務適正化策を設けてもその徹底が現場で継続的に為されなければ意味がない。現場の管理職は上司や幹部からの指示を待つことなく、注意喚起等とその場その時の最も効果的なタイミングで繰り返すことにより未然防止の取組を強化する。</p> <p>⑤ 更なる交通法規の遵守及び職場内秩序の保持に係る認識の浸透を最重点課題として取組む。</p> <p>⑥ 職員の意識改革とコンプライアンスの徹底を図るため、職員の自発的な取組の推進（一人一行動）として、全職員が人事評価の業績目標に（管理職員にあっては効果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・管内全官署において、「コンプライアンスの徹底に関する行動計画」を平成29年2月に作成した。「コンプライアンス推進計画」を平成29年4に策定し、平成29年9月に行動計画の見直しを行い、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。 ・各官署の取組方法として、固有の事情等を考慮のうえ「定例ミーティングでの啓発・意見交換」を実施した他、「ダイレクトトークの実施」や「管理職による率先した声かけ」を多数の官署で実施した。 ・航空局コンプライアンス行動規範については、各官署（本局は各執務室）において掲示し、ミーティングや新規採用者研修などにおいて同規範の重要性等の説明を行った。 ・平成29年8月を「交通違反・交通事故ゼロ強化月間」とし、交通違反・交通事故の根絶に向けた集中的な取組を航空局全体で実施した。当該月間の実施に当たり、局長からのコミットメント及び安全宣言を管内に周知し、各管理職が所属職員に対し交通安全行政に携わる職員であることを自覚し安全運転に取り組むよう、対話を通じて徹底するとともに、各職場単位で交通安全宣言を行い交通安全の確保に努めた。 ・平成29年10月31日、本局において所轄警察署による交通法規の講習会を開催した。64名の参加があり、交通安全・安全運転の意識向上を図った。 ・平成29年12月1日、国家公務員倫理週間において局長からのメッセージを管内に周知し、倫理法の重要性の再認識を図った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・各官署の実施状況は、平成30年2月14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

的なタイミングで注意喚起を実施する目標設定を必須) 各々独自の目標を定め、実施するという自らコミットする場を設けることにより、コンプライアンスを「自分ごと化」できる取組とする。

(2) コンプライアンスに係る自己点検の実施【継続】

- ・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。
- ・自己点検の項目については、職員自身に考えさせるとともに、回答者に考え方を伝えていく内容を主としているが、職員の意識・認識度合いをより客観的に把握するため、周囲の職員の意識・認識度合いについて問う項目を追加し実施する。

実施時期：11月（1ヶ月程度）

対象者：全職員

3. 研修等の実施

(1) コンプライアンスを「自分ごと化」し、意識変化の対応並びに意識を維持する研修を実施【継続】

「職員一人一人がコンプライアンス意識をより浸透させそれを維持するための研修」を実施する。

① 対話形式を基本とした研修の実施

- ・転入者や新規採用者のOJT等、各所において実施する研修にあたっては、再発防止検討委員会での中間報告を組織として反省していくことを踏まえ、講義形式のみならず対話形式（質問力、考える力を活性化させる）を用い、自分たちの身近にも起こり得ることだと確認させることにより、それを浸透させていく。

② コンプライアンスに関する自習研修【継続】

- ・目的：統一的な知識付与とコンプライアンス意識の維持
- ・対象者：全職員
- ・実施時期：7～9月
- ・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」「情報セキュリティ」「ハラスメントの禁止」「発注者綱紀保持」の中から重点項目を選定し実施する。

- ・コンプライアンスを「自分ごと」として捉えるための一つのツールとして、倫理かわら版「風とおし」を管内全官署あてに発信し、ミーティング等の場において活用を図った。
- ・人事評価目標設定において、業績目標とする旨を全職員に対して通知し、各々独自の目標を定め行動し「自分ごと化」に向けた取組を実施した。

- ・平成29年11月1日～11月30日の間、管内の全職員を対象にコンプライアンスに係る自己点検を実施した。

○実施割合：88.67% 【1,574名/1,775名が回答】

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。

- ・各官署が転入者オリエンテーション等の場において、コンプライアンスの講義を設け、法令遵守や不正防止だけではなく、職員が社会的要請に応える行動がとれるよう意識改革の浸透を図った。
- ・各職場の「ボトムアップ型」の取組として、本省航空局が作成した6項目（「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」「情報セキュリティ」「ハラスメントの禁止」「発注者綱紀保持」）の研修資料の中から各職場において職務上関連性の高いものを指定して所属職員に受講を指示する等の方法によりコンプライアンス研修（eラーニング）を実施した。平成29年9月以降、随時（通年で）受講可能な環境となっている。

(2) 公務員倫理の涵養を図るための研修を実施【継続】

① eラーニングによる倫理法・倫理規程研修を実施。

・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。

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：管理職員全員の受講を義務化。

・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)の活用。

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の受講を義務化。

・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。

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：係長級以下職員(期間業務職員を含む。)全員の受講を義務化。

② DVD研修教材による倫理法・倫理規程研修を実施する。

・ケーススタディ用DVD「事例で学ぶ倫理法・倫理規程vol.11」を活用する。

職務上の関係者との接触などの具体的な事例により、公務員として求められている姿勢や心構えを学ぶことを目的とする。

対象者：全職員の受講を義務化。

(3) 懲戒処分・矯正措置が行われた事例の共有【継続】

懲戒処分や矯正措置の事例及び年度統計データや随伴効果を全職員に定期的に周知するとともに、ペナルティーの重さを職員一人一人に理解させて信用失墜行為発生の未然防止を図る。

・国家公務員倫理週間(12/1~7)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、平成30年1月末日までに全職員が受講した。

・平成29年12月8日に本局職員を対象に視聴研修(事例で学ぶ倫理法・倫理規程vol.11)を実施した。本局受講総数：212名
また、平成28年12月から平成30年1月末にかけて、本局未受講者及び現地官署において、個別受講を実施し全職員が受講した。

・本省航空局が作成したコンプライアンス(eラーニング)研修の中の1項目である「懲戒処分と交通法規の遵守」を通じ「過去10年間における航空局管内職員による非違行為処分者数の推移」等が周知され、各官署においてミーティング等の場を活用し、職員一人一人の理解を図った。

4. 発注者綱紀保持の徹底

(1) 職員に対し発注者綱紀保持規程の周知徹底【継続】

国民の疑惑を招かないよう発注事務に係る綱紀の保持を図るため、転入者や新規採用者のOJT等を通じて、東京航空局発注者綱紀保持規程の周知を図るとともに、また、現場官署（本局服務）に赴き、研修を通じて繰り返し議論を行う等、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。

特に、事業者対応は重要であることから、以下のルールについて引き続き周知徹底を図る。

- ①事業者との対応は、原則、受付カウンター等オープンな場所で、複数の職員により対応し、個室における1人での対応を原則禁止する。
- ②未公開情報の提供依頼や口利きなど、不当な働きかけについて充分理解し、そのような場合には、応じられない旨及び当該不当な働きかけが記録、公表される旨を伝えるなど毅然とした対応をとる。
- ③職員は不当な働きかけがあった場合、速やかに課長等を経由し、所属部長等に報告する。

(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) 入札談合事案に関与した職員の処分内容等の周知【継続】

入札談合事案に関与した職員に対する懲戒処分、損害賠償請求及び刑事罰を全職員に周知するとともに、発注原課においては、定例ミーティング等を活用することにより、ペナルティーの重さを職員一人一人に理解させて再発防止の徹底を図る。

(4) 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。

・発注者綱紀保持研修をTV会議システムにおいて、空港出張所の所長、前任及び空港事務所等の課長、前任等で未受講者を対象に、1月18日、19日実施した。18官署、59名の参加があり、更なる意識醸成を図った。また、部下職員に対し、必要に応じ講義内容を伝えた。また、各官署においてミーティング等の場を活用し、知識の浸透を図った。

・本局ホームページに有資格者あての発注者綱紀保持の取組についての協力依頼を継続して掲載している。併せて、入札説明書の交付時に配布並びに窓口等に掲示している。

・発注者綱紀保持研修、定例ミーティング等の場を通じて、入札談合行為に関与した場合の厳しいペナルティー事例を説明し、再発防止の徹底を図った。
・本省航空局が作成したコンプライアンス（e-ラーニング）研修の中の1項目である「発注者綱紀保持」を通じ「入札談合に関与した場合の過去の処分事例」が周知されている。

・外部窓口（弁護士）及び内部窓口（適正業務管理官）について、管内全官署に周知している。
・発注者綱紀保持研修において、発注者綱紀保持規程及びマニュアル（報告フロー、対応フローなど）について講義し、適切な運用に向け周知徹底を図った。
・本省航空局が作成したコンプライアンス（e-ラーニング）研修の中の1項目である「発注者綱紀保持」を通じ発注者綱紀保持に係る相談・報告窓口等について周知されている。

(5) 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。

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。

- ・毎年度計画的に実施している会計事務内部監査を活用して、「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」、「入札談合事案に関与した職員の処分内容等の周知」、「入札関係文書の管理等の確認」について、6官署（丘珠、新千歳、稚内、三沢、成田、東京）の点検を実施した結果、問題となるような状況は確認されなかった。
- ・応札状況や受注割合の点検について、不自然な状況は確認されなかった。

5. 職員との意見交換の推進【継続】

① 管内各種会議等の場を可能な限り活用して、現場の管理職員等に対して適正業務管理官がサービス・倫理について、直近の事例等を交えて講義を実施。

② 局長と局内職員とのダイレクトトークを役職段階別に実施。

③ 本局幹部と現地職員との安全意識・サービス規律、職業倫理に関するダイレクトトークを積極的に実施。

また、ダイレクトトークに参加する現場職員については、横断的、縦断的に行い、より多くの意見を聞くこととする。

④ 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。

⑤ 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 いつでも幹部と対話ができる環境作りや職員からの忌憚りの無い意見等を募集する目的で本局において提案箱を設置。

- ・管内所長会議及び事務職員（係員）研修において、航空局職員管理室からコンプライアンス、サービス・倫理について講義を実施した。
- ・局長と局内職員とのダイレクトトークについては、課長補佐級以下を対象に11回、54名を対象に実施。
- ・本局幹部と現地職員とのダイレクトトークについては、延べ30官署、224人に対して実施し、幅広い層から意見等を聞くことができた。
- ・各官署において、幹部職員と職員のダイレクトトークを実施。小規模官署においても、ミーティング等の場を活用し、意見交換等を実施。
- ・今期の対象期間中、提案箱への意見等はなかった。

全体評価

各現場官署が職場単位で自ら考え実行する「ボトムアップ型」の取組が定着してきており、各現場官署の状況に応じて工夫しながら取組を行っていること、また、推進計画に基づき計画的に進められていることが確認できた。

これらの取組については、組織及び個人にとって有用な取組であることから、引き続き継続的に粘り強く取り組んでいく必要がある。