

平成30年度東京航空局コンプライアンス推進計画

1. 基本方針

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。

2. コンプライアンス推進体制の深化

(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【新規・継続】

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で、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。

- 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月時点までの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。
- 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。
なお、航空局統一の取り組みとして、「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を行動計画に盛り込むことを必須とする。
- ③ 「航空局コンプライアンス行動規範」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。
- 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。現場の管理職は上局や幹部からの指示を待つことなく、注意喚起等を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。
- 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り組む。

- 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。職員本人の意識を把握するのみでなく、周囲の職員の認識度合いに関する項目を追加し、これまでと異なる角度での現状把握、分析を実施する。
- ・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【新規】

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。

3. 研修等の実施

（1）現場の管理職員の意識を高めるための研修を実施【継続・一部新規】

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。

① 現場の所長を対象としたコンプライアンス研修【新規】

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、コンプライアンスの講義を実施する。

- ② TV会議システムを活用して、現場の管理職員等に対して適正業務管理官が服務・倫理について、直近の事例等を交えて講義を実施。

(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する。

① イン트라ネットを活用したeラーニング研修

- ・実施時期：通年実施可能な状態とし、各官署が随時実施
- ・対象職員：各官署が各職員の業務・実情等を踏まえ実施課題を選定
- ・実施課題：「服務の基本原則」「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」を作成。

② 公務員倫理週間等にあわせた啓発の実施【継続】

- ・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

- ・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

(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。

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【新規・継続】

- ① 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。
- ② 定期的に会計事務理解度テストを実施し、さらなる認識の浸透を図るとともに職員個々の理解度を把握する。
- 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。

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 局長と局内職員とのダイレクトトークを役職別に実施。

② 本局幹部と現場職員との安全意識・服務規律、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。

③ 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。

④ 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。

⑤ いつでも本局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。