

令和6年度大阪航空局コンプライアンス推進計画	令和6年度実施状況
<p style="text-align: center;">令和6年度 大阪航空局コンプライアンス推進計画</p> <p>1. 基本方針</p> <p>大阪航空局においては、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、「大阪航空局コンプライアンス推進本部」（以下、「推進本部」）が、航空局及び東京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】</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、大阪航空局各課・官、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） 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 ウ. ハラスメントの防止対策 エ. 飲酒に係る安全対策（操縦士や管制業務従事者等における業務前の検査失念や検知事案の防止）及び不祥事防止対策の実施</p> <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、職員一人ひとりが理解し行動できるよう意識の深化に取り組む。</p>	<p>1. 基本方針</p> <p>2. コンプライアンス推進体制の深化の実施状況</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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大阪航空局管内全官署で行動計画を作成のうえ、自律的な取組を実施しており、2月に実施状況の点検を行い、その結果を推進本部へ報告した。 ・各官署の取組としては、各官署固有の事情等を把握した上で、重点的・優先的に取り組むべき事項を自ら考え実行しており、「定例ミーティングでの啓発・意見交換」や「ダイレクトトーク・フリートーク」をほぼ全ての官署で実施した他、「研修・OJT・業務説明会等」や「管理職による率先した声かけ」、「効果的なタイミングでの注意喚起」などを多数の官署で実施した。また、<u>重点取組である「交通法規の遵守（飲酒運転根絶）」及び「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」、「ハラスメントの防止対策」並びに「航空局における飲酒に係る安全対策及び不祥事防止対策の実施」</u>を行動計画に盛り込み、取組を進めた。 ・コンプライアンスをテーマとしたダイレクトトークや研修を各所で実施し、職員一人ひとりのコンプライアンスに対する意識の深化に取り組んだ。 ・各職場においてコンプライアンスについて議論し、「自分ごと」として捉えるための一つのツールとして活用することを目的に「コンプライアンス情報」を管内全官署あてに発信した。（毎月発行） ・GW、夏季休暇、年末年始等長期休暇前には、交通法規遵守及び綱紀の厳正な保持について注意喚起を行った。また、令和6年8月を「交通違反・交通事故ゼロ強化月間」に定め、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。当該月間の実施にあたり適正業務管理官より交通安全に関するメッセージを発信して意識啓発に努めた。また、各職場では、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、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。 ・全職員がコンプライアンスに関する自らの目標を定めて、人事評価の目標に設定して取り組みを行った。

- 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組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。
- ⑤ 職員の自発的な組織の推進（一人一行動）として、全職員（管理職員にあつ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）が各々独自の目標をひとつ定めて実施するという自らコミットする場を設ける。

（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。判断に迷う事例・間違いやすい事例等の設問により、職員一人ひとり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、周囲の職員の認識度合いに関する項目を追加し、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、業務上の改善に活用・検討するとともに、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：10月下旬～12月下旬（2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。

（2）コンプライアンスに係る自己点検の実施

令和6年10月31日～令和6年12月20日の間、航空局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。

設問に対し回答をするだけでなく、回答後は解説を確認することにより、認識を深める取り組みとしている。

回答率、自己点検正答率は昨年度と同程度であった。

○実施割合：95.54%【2,185名/2,287名が回答】（令和5年度：98.76%）

○自己点検正答率：大阪航空局全体 88.58%（航空局全体：88.63%）

○意識調査の評価点：コンプライアンス意識という、目に見えず、測定しづらいものを把握しやすくするため、各選択肢の回答数により加重平均した評価点を用いて現状を把握・分析した。（設問毎に2点～▲2点の点数が割り振られており、総回答者数の合計点数を総回答者数で除して得られた数字を評価点とする。評価点が1以上である場合は「コンプライアンス状況がやや良い」と評価される。）

評価点：大阪航空局全体 1.54（前年1.51）

（航空局全体 1.50（前年1.48）

結果：コンプライアンス状態はやや良い状況にある。

（3）推進本部による各官署の実施状況の随時点検

推進本部が現場官署の行動計画について、策定プロセスや取組状況等について点検を行い、PDCAサイクルが機能していることの確認を行った後、より効果的な取り組みを行うための指導・助言を行った。また、当該点検に出席した管理職員にコンプライアンスの自分ごと化を部下職員に浸透させるための自身の考え方や取り組んでいる内容について発言をしてもらい、自分ごと化の重要性について認識してもらうように務めた。

実施管署：大分（事）、鹿児島（事）、那覇（事）、富山（出）

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】

2(1)②ア～エも含めて、職員一人ひとり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【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の講義を実施する。

② 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服務・倫理について、直近の事例等を交えて講義を実施。【継続】

③ 管理職を対象とした障害者雇用に関する研修の実施

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、職員一人ひとり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트라ネットを活用したeラーニング研修

・実施時期：10月下旬～12月下旬（「コンプライアンス推進強化期間」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活用する。

※2 発注担当者用とそれ以外の者に分けた教材を活用する。

※学習の効率化を図るため、従来教材の最低限必要なポイントを纏めた「コンパクト版」を活用する。

② コンプライアンスの基本質問集100+α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、各職員が「自分ごと化」できるように啓蒙を図る。

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

3. 研修等の実施状況

(1) 現場の管理職員の意識を高めるための研修を実施

① 所長会議ではマネジメント研修を実施し、その中で管理職に求められるハラスメントへの対応についての講義を実施した。(11/8)

② 局内、空港事務所の管理職に対する研修として、過去のコンプライアンス違反の事例なども踏まえた不正防止に関する資料を配布して、書面研修を実施した。(2/28)

③ 12月に局内、空港事務所の管理職に対して障害者雇用に関する研修を実施し、2月に合理的配慮に関する意見交換会を開催し、障害を有する職員への理解を深めた。

④ 新規採用者においては、着任時のオリエンテーションや新採用職員研修等で服務や倫理、コンプライアンスについて学び、国家公務員としての自覚を持ち、適正な業務処理を執行することを認識させることに務めた。

(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

・イン트라ネットを活用し、従来教材の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」）の最低限必要なポイントをまとめた「コンパクト版」を用いてコンプライアンス研修（eラーニング）を実施した。「コンパクト版」を用いたことにより、効率的に学習でき、時間の短縮が図ったことに加え、より理解を深められるように、今年度から新たに発注者綱紀保持に係る研修動画の視聴を取り入れた。

大阪航空局全体受講割合：95.54%【2,185名/2,287名が受講】

(航空局全体受講割合：97.49%)

・局内各課等及び管内空港事務所等は定例ミーティング時に過去の不祥事等を題材にした意見交換を実施するなど「自分ごと化」の取り組みを実施した。

・不祥事防止の取組としてグループディスカッションによる対話型研修を実施した。

・各職場のミーティングにおいてコンプライアンスの「基本質問集100+α」を活用して議論することにより「自分ごと化」できるよう図った。

・ハラスメント（「セクシュアル・ハラスメント」、「パワー・ハラスメント」及び「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」）の防止について、各自の自己啓発の機会とするために「ハラスメント防止通信」管内全職員あてに発信して意識啓発に努めた。(毎月発行)

・これまでの倫理研修等で得た倫理法・倫理規程に係る知識について、振り返りの機会を設けることを目的に国家公務員倫理審査会が作成した「倫理法・倫理規程セルフチェックシート」から設問を取り上げて「倫理法・倫理規程セルフチェック」として管内全職員あてに発信した。(毎月発行)

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、より高度化した取組を実施していく。

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。

4. 発注者綱紀保持の徹底 【継続】

(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

- 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 定期的に大阪航空局発注者綱紀保持規程を主題として議論を重ね、職員一人ひとり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

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

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、「大阪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

① 臨時的内部監査の実施

大阪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、その結果を大阪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。

・国家公務員倫理月間(12月)にあわせ、eラーニングによる倫理法・倫理規程研修(階層別自習教材を使用)を実施した。

実施率: 100%

幹部・管理職員: 289名

課長補佐級職員(専門官、主幹を含む): 469名

一般職員(上記以外(非常勤職員を含む)): 1,488名

4. 発注者綱紀保持の徹底の実施状況

(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

- ・発注者綱紀保持規程及び同マニュアルを職員一人ひとりに確実に周知し、理解や認識の浸透を図った。
- ・発注者綱紀保持にかかる事例問答を「基本質問集100+α」に落とし込み、ミーティングで活用した。
- ・各官署において、ミーティング等の場を活用し管理職を講師とした発注者綱紀保持研修を実施する等、知識の浸透を図った。
- ・入札談合の防止に向けて、公正取引委員会の講師派遣制度を活用し、入札談合等関与行為防止法(官製談合防止法)及び独占禁止法に係るオンライン説明会を、令和6年6月に大阪航空局本局において開催し、在官署の発注担当職員等を含め225名が受講した。
- ・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「発注者綱紀保持」を通じ、事業者等との適切な応接方法等について正しい知識を与え、適切に判断できるように啓蒙を図った。

(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

- ・発注者綱紀保持規程や発注者綱紀保持に係る取組みについて大阪航空局HPへの掲載を継続し、周知を図っている。
- ・入札参加事業者に対しては、入札説明書等必要書類の配布時に国家公務員との関わりの中で禁止されている事項等を示したリーフレットを配布している。

(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

- ・外部窓口(弁護士)及び内部窓口(適正業務管理官)について、4月に管内全官署に周知しており、今年度においては、相談・報告の実績はなかった。

(4) 臨時的内部監査等の実施

- ・毎年度計画的に実施している経理課等による会計事務内部監査(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」、「有資格者に対する通知」、「職員が事業者と応対する際のルール徹底」、「入札関係文書の発注前(入札公告前)における管理」、「入札契約関係文書の入札・契約段階における管理」について、21官署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。

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大阪航空局契約課において把握し、航空局の実情を踏まえ、特異な兆候のチェックを行い、その結果を大阪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 幹部と局内職員とのダイレクトトークを役職段階的に実施。

また、必要に応じて幹部職員と局内職員との1on1ミーティングを実施。

② 幹部と現場職員とのダイレクトトークを出張等の機会を捉えて積極的に実施。

③ ダイレクトトークの実施にあたっては、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。

また、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こととし、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。

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提案窓口 (cab-osk-teian@ki.mlit.go.jp) を設置。

・ 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. ダイレクトトークの実施状況

・ 本局幹部職員は出張の機会を利用して現地職員とのダイレクトトークを実施しており、管内空港事務所等でも幹部職員が職員とのダイレクトトークや1on1ミーティングを積極的に実施している。また、本局においては総務部長による局内職員との1on1ミーティングも実施している。今年度のダイレクトトークや1on1ミーティングの参加者数は1,354名にのぼり、対話の中で「服務規律等徹底」、「風通しのよい職場づくり」、「やりがいのある職場作り」、「コンプライアンス推進」、「業務改善・効率化等」、「女性職員活躍推進WLB」、「発注者綱紀保持」、「適正文書管理」、等に触れてコンプライアンスに関する意識の向上を図り、1on1ミーティングでは参加者が自由に発言することで組織内の風通しを図った。

・ 今期、提案箱に17件の投稿があり、それぞれ対応を行った。

(投稿内訳)

業務改善・職場環境改善関連：9件

ハラスメント関連：2件

人事異動・再就職関連：2件

その他の他：4件

全体評価

・ 行動計画の策定にあたっては、航空局統一の重点取組に加えて、各官署固有の事情等を勘案して重点的・優先的に取り組むべき事項を設定している。

・ 当該計画に基づく取り組みを確実に実行しており、自己点検の結果においても、職員の知識及び意識は高いレベルに維持されている。

・ ミーティングやダイレクトトークを通じて、コンプライアンスに関して管理職員が各職員と対話し、議

論をする「自分ごと化」への取り組みが行われている。

- ・ 職員の知識及び意識を高いレベルで維持するために、ミーティングやダイレクトトーク、研修などの取り組みが行われている。
- ・ コンプライアンスの取組を強化するための取り組み、管理職自身が問題意識を高く持つとともに、管理職から所属職員等に対して、最も効果的なタイミングでの注意喚起や意識啓発を繰り返し行うなどの取組を継続して実施していく。
- ・ 各官署における行動計画の点検については、推進本部が現地に赴き、現場における取組状況の点検や指導・助言を行うなど適切なフォローアップを行う。
- ・ 研修の実施にあたっては、オンライン形式の研修も参加率の向上に有効であったことから、引き続き活用し、効率的な取組を実施していく。