

令和 4 年度大阪航空局コンプライアンス推進計画	令和 4 年度実施状況	備 考
<p style="text-align: center;">令和 4 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」に適応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・一部見直し】</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. ハラスメントの防止対策</p> <p>※ パワー・ハラスメント、セクシャル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等の各種ハラスメントの防止対策に取り組む。</p> <p>また、在宅勤務などの新たな勤務形態により、今までとは異なる事案が発生する可能性もあるため、必要な対策を講じる。</p> <p>エ. 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、業務前の検査失念や検知事案が発生することがないように対策実施</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</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> <p>【実施状況】</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、1月には実施状況の点検を行い、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、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について（平成 31 年 2 月 12 日付、航空局長事務連絡）」等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等を各所で実施し、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、最近発生した具体的な不祥事例に関する情報を「コンプライアンス情報」として管内全官署あてに発信した。（毎月発行） 	

<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>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。</p> <p>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。</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。 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。 <p>実施時期：10月中旬～12月中旬（2ヶ月程度） 対象者：全職員</p> <p>(3) 推進本部による各官署の実施状況の随時点検【継続】</p> <p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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4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、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。 全職員が各々独自の目標をひとつ定めて、それを人事評価目標として設定するという取り組みを行った。 <p>(2) コンプライアンスに係る自己点検の実施【実施状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和4年10月26日～令和4年12月23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。実施にあたっては、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なった。今年度については、Microsoft Forms を利用したオンラインによる調査方法に変更されたが、回答率としては昨年度と同程度の回答率となった。正答率については、過去の非違行為事例を参考に、全面的に設問を見直したところ、正答率は昨年度より10%程度低下した。 <p>○実施割合：98.44%（令和3年度 99.32%）【2,277名/2,313名が回答】 ○自己点検正答率：大阪航空局全体 86.34%（航空局全体：86.48%）</p> <p>○意識調査：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。</p> <p>評価点：大阪航空局全体 「1.48（前年1.53）」 航空局全体 「1.45（前年1.49）」 （肯定的な回答が概ね80%以上で基準となる評価点1.0）</p> <p>結果：コンプライアンス状態は良い状況にある。</p> <p>(3) 推進本部による各官署の実施状況の随時点検【実施状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。（実施管署：中部(事)、松山(事)、福岡(事)、岡山(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。【継続】

③ 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、サービス・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・一部見直し】

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月中旬～12月中旬（「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作成する。

※ 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。

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

【実施状況】

・今年度においては庁舎移転による実施時期の変更及びスケジュール都合により、外部有識者を招聘しての研修を実施する時間の確保が困難であったことから、所長及び局内幹部を対象に大阪航空局管内のコンプライアンス行動計画及びダイレクトークの実施状況の報告及び優良事例の共有を行うと共に管内の非違行為発生状況等について講義を実施した。

来年度以降についても会議スケジュール等を踏まえて引き続き外部講師による研修実施を検討していく。

・局内において、適正業務管理官が講師となり、オンライン形式によるコンプライアンス研修を実施し、コンプライアンス違反の具体事例、サービス等に関する講義をおこなった。

・メンタルヘルスカウンセラーを講師として、ハラスメント防止講習を実施。

・夏期休暇前に管内の交通事故、違反の発生状況、年末年始休暇前に管内不祥事案の発生状況及び処分事例等に関する資料を管理職等に発信し、各所属職員への注意喚起を行った。

・公務員制度、文書管理、サービス、倫理、コンプライアンス等の研修項目を含む新採用職員（航空一般職）研修や事務職員研修等に参加することにより、国家公務員としての自覚を促し、適正な業務処理を実施することへの意識の高揚を図った。

(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

【実施状況】

・イントラネットを活用し、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、時間の短縮が図られ、高い受講率となった。

(大阪航空局全体受講者数 2,277/2,313名 受講率：98.44%)

・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各管理職員により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。

- 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。

- ・各職場の定例ミーティング等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、ハラスメント防止に係る啓発記事を「ハラスメント防止通信」として管内全職員あてに発信した。（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）

- ・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）を実施した。（100%実施）

○幹部職員用自習教材：令和 3 年 2 月以降に管理職となった者 252 名

○課長補佐級職員用自習教材： // 補佐、専門官(主幹) 364 名

○一般職員用自習教材：係長級以下全員（非常勤含む） 1,670 名

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。

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

【実施状況】

- ・発注者綱紀保持規程及び同マニュアル等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。（令和 4 年 4 月実施）
- ・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、定例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大阪航空局本局において開催し、在近官署の発注担当職員等を含め 40 名が受講した。（令和 4 年 10 月実施）
- ・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。

<p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(4) 臨時的内部監査等の実施</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>(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 【実施状況】 ・発注者綱紀保持規程や発注者綱紀保持に係る取り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も配布している。</p> <p>(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 【実施状況】 ・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た。（令和 4 年 4 月実施） ・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。</p> <p>(4) 臨時的内部監査等の実施 【実施状況】 ・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の徹底」、「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。 ・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。</p>	
<p>5. ダイレクトトークの実施 【継続】</p> <p>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。 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</p>	<p>5. ダイレクトトークの実施</p> <p>【実施状況】 ・大阪航空局本局幹部と局内職員とのダイレクトトーク及び大阪航空局本局幹部出張時における現地職員とのダイレクトトーク並びに管内各官署における所長等と職員とのダイレクトトークについて、コロナ禍ではあったものの、1 回当たりの参加人数や実施方法を工夫する等の感染対策をしながら積極的に実施（延べ 360 回、1,179 人）し、「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」、「適正な文書管理」、等について幹部の考えを直接伝えた上で意見交換を行った。 ・今期、提案箱への意見等の投函は無かった。</p>	

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箱を設置。

全体評価

令和 4 年度の取組においては、昨年度同様、コロナ禍の下、様々な制約がある中で引き続き web 会議システムを活用するなど、それぞれの組織で工夫しながらコンプライアンスに関する取組をおこなってきたが、ミーティングやダイレクトトークについては、感染対策を講じて対面で実施することにより、管理職員が各職員と対話し、議論をすることで、「自分ごと化」への取り組みを進めた。

各官署等においては、推進計画に基づいた自律的な行動計画を策定し、当該計画に基づく取り組みを忠実に実行しており、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。

行動計画の策定にあたっては、引き続き、職員の知識及び意識を高いレベルで維持するため、粘り強く取り組んでいく必要があり、令和 4 年度同様、コンプライアンスの取り組みのマンネリ化・形骸化を防止するため、特に重点的、優先的に取り組むべき事項について、各官署等の固有の事情等に応じて、適時に行動計画の見直しを行い、より効果的、効率的に取り組むを進めていく必要がある。

コンプライアンスの取組を強化するためには、現場の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、その場その時の最も効果的なタイミングでの注意喚起を繰り返すなどの取組を継続して実施していく必要がある。

各官署における行動計画の点検については、引き続き、推進本部が現地に赴き、直接、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が必要である。

また、コロナ禍においては活用したオンライン形式の研修や点検等も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。

今後の推進計画においては、職員のコンプライアンスに関する知識及び意識を高いレベルでの維持し続けるため、これまでの自己点検や研修を継続して実施するとともに、「自分ごと化」を目的とした対話型の研修などを実施していく必要がある。