

平成26年度航空局コンプライアンス推進計画

1. コンプライアンス推進体制の深化

航空局においては、「航空局コンプライアンス推進本部」（以下、「推進本部」）が、外部有識者で構成する「アドバイザー委員会」の意見を伺いながら、コンプライアンスに係る施策の推進に当たることとしている。

具体的な推進体制は、別紙1のとおりである。

(1) コンプライアンスの徹底に向けた各官署の自律的な取組の推進【継続】

推進本部が「基本方針」の決定や「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職場単位で自ら考え自ら実行する、いわゆる「ボトムアップ型」の取組を推進する。

- ・「行動計画」は、8月～1月を前期、2月～7月を後期とし、それぞれ1月及び7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。
- ・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や、役職、世代、職種の垣根を越えて改善すべきことは指摘しあえる環境を整えるなどの取組みを、「行動計画」に最重点事項として盛り込むこととする。
- ・法令遵守や不正防止だけでなく、職員が社会的要請に応える行動がとれるよう意識改革を進める取組みも「行動計画」に盛り込むこととする。
- ・「行動計画」の点検・見直しにあたっては、可能な限り職員と対話を行うなど、そのプロセスに職員一人ひとりを巻き込みコンセンサスを得る。

(2) コンプライアンスに係る自己点検の実施【継続】

職員個々のコンプライアンスに係る意識・認識を客観的に把握し「行動計画」等に反映させるため、下記留意点により、全職員を対象にコンプライアンス自己チェックシートによる点検を実施する。

- ① 実態のさらなる把握が可能となるようチェックシートの冒頭に「提出者を特定するようなことはしない」旨等を明記のうえ、回収方法も提出者が特定されないよう配慮する。
- ② 区分別の傾向等の把握・分析が可能となるよう、チェックシートに性別・年代等の欄を追加のうえ実施する。

- ③ 入札談合事案に関与した職員に対する具体的な処分等を職員へ示すことによる効果を測るため、その反応を把握するためのチェック項目を新たに盛り込む。(発注担当職員のみ対象)
- ・実施時期は11月とする。
 - ・現場官署の長は、自官署の点検結果を分析し、その結果、明らかになった自官署の職員の意識・認識の問題点について、必要に応じて「行動計画」に反映させ、対策を講ずるとともに、その旨、推進本部に報告する。

2. 研修等の実施

(1) 外部講師によるコンプライアンス研修を実施【継続】

① コンプライアンス【基礎編】コース

法令遵守だけがコンプライアンスではないことを(法令により禁止されていないことも、それを行うことにより国民の信頼を損ねる行為は行わないことを)理解させるなど、基礎的な知識を習得させるため、全職員を対象とした研修会を実施する。(コンプライアンスの専門家を講師として招聘)

対象者：大規模官署及び中規模官署で未実施官署の職員

実施時期等：6月～12月まで順次

② コンプライアンス【管理者編】コース

多様化した現代社会が求めるコンプライアンスの考え方や、現場の問題を問題として捉える正確なリスク認識を行い、そのことに管理職員が積極的に対応できるよう、リスクマネジメントの実践的な対処方法などについて、管理職員を対象とした研修会を実施する。(コンプライアンスの専門家を講師として招聘)

対象者：大規模官署及び中規模官署で未実施官署の管理職員

実施時期等：6～12月まで順次

なお、①②共通の見直しとして、新たに、役所独特の不正事案等を講義内容に盛り込む。

(2) 各職種の現場の管理職員が一同に会する前任会議等の場を活用して、服務・倫理についての講義を実施・・・【継続】

前任施設運用管理官会議及び前任航空管制官会議等を可能な限り活用して、現場の管理職員に対して職員管理室が服務・倫理について直近の事例等を交えて講義を実施する。

(3) 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

・ 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)の活用

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：新たに管理職員に任用された者の受講を義務化。

・ 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)の活用

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。）で未受講者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

・ ケーススタディ用DVD「事例で学ぶ倫理法・倫理規程vol. 8」の活用

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：発注業務担当原課の全職員の受講を義務化。

(4) 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処分等を受けた場合の処遇等への反映について、全職員に周知するとともに、ペナルティーの重さを職員1人ひとりに理解させて信用失墜行為発生の未然防止を図る。

3. 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、関係法令の遵守はもとより、航空局発注者綱紀保持規程について周知徹底する。

(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を周知【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。

(3) 発注者担当職員が事業者と対応する際のルールの徹底【継続】

- ① 事業者との対応については、原則として、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する。
- ② 個室における1人での対応禁止を徹底する。
- ③ 外部からの不当な働きかけ、口利きに対しては、組織として毅然とした対応をとる。
- ④ 航空局発注者綱紀保持規程第12条により、職員は事業者等から不当な働きかけと思料する行為を受けたときには、その者に対して、応じられない旨及び当該不当な働きかけが記録、公表されるものとなる旨を伝えるよう努める。

組織として受けとめ、組織として毅然とした対応をするため、速やかに所属長等を経由し、所属部長等に報告する。

不当な働きかけについては、公表を行う。

(4) 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1人ひとりに理解させて再発防止の徹底を図る。

(5) 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、「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。

(6) 臨時的内部監査等の実施【継続】

① 臨時的内部監査の実施

本省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本省予算・管財室において把握し、航空局の実情を踏まえ、特異な兆候のチェックを行い、その結果をコンプライアンス推進本部会議に報告するものとする。

4. ダイレクトトークの実施 【継続】

- ① 本省幹部職員の現場視察などの機会を活用して、本省幹部の方針・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し、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ということを職員の意識に植え付けさせるとともに、本省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きくことにより、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、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。