

平成31年度 航空局コンプライアンス推進計画

1. 基本方針

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、「航空局コンプライアンス推進本部」（以下、「推進本部」）が中心となり、外部有識者で構成する「航空局コンプライアンス・アドバイザリー委員会」の意見を踏まえ、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【継続・一部新規】

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、本省ではコンプライアンス推進責任者会議において、また、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。

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に加え、「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）」等を踏まえた対策及び交通法規の遵守（飲酒運転根絶）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、職員一人ひとり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。現場の管理職は上司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。

(2) コンプライアンスに係る自己点検の実施【継続・一部新規】

・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、引き続き、周囲の職員の認識度合いに関する項目を設けるとともに、新たにストレス要因を把握する項目を追加し、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、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【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、推進本部の主導により、期中において非違行為が生じた官署等、10箇所以上を対象として取組状況の実地点検を行い、実施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) 現場の管理職員等の意識を高めるための研修を実施【継続】

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各職種の現場の管理職員が一堂に会する先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、前任航空管制官会議等を可能な限り活用し、現場の管理職員に対して服務・倫理について直近の事例等を交え、より職場の実態に即した内容で講義を実施する。

③新規採用職員を対象としたコンプライアンス研修【新規】

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・一部新規】

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イントラネットを活用したeラーニング研修

・実施時期：9月（「コンプライアンス推進強化月間」として9月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：「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(※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作成する。

※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。

②コンプライアンスの遵守については、コンプライアンスの意識を「自分ごと化」し、職員及び組織が社会常識等の環境変化に対応した意識を維持し続けることが必要であることから、対話のツールとして基本質問集【仮】（100問程度）を作成し、それを活用して、特に多く発生した非違行為を中心に「自分ごと化」を目的とした対話型の研修を7月～9月の期間において実施する。

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。

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【継続】

- ①定期的に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。
- ②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

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。

(4) 臨時的内部監査等の実施

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。

5. ダイレクトトークの実施 【継続・一部新規】

- ①推進本部による実施状況の随時点検及び本省幹部職員の現場視察などの機会を活用して、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。

ダイレクトトークの実施にあたっては、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。また、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。