

## 抜本的な管制事務適正化策に向け議論すべき課題・問題点

## 1. 組織管理のあり方

(1) 情報伝達に係る組織管理のあり方

- ・ 本省からの通達・連絡が、現場官署の各職員にまで迅速・確実に周知されるためには、どのような仕組みが有効か。
- ・ 特に、一部の担当者の失念・不在等により情報伝達が途絶・遅延することがないようにするためにはどのような工夫が必要か。
- ・ また、管制の職場環境の特殊性(交代制勤務のためリアルタイムの情報共有が困難である、職員が一堂に会する機会が設けられない、各管制官は机やパソコンを支給されていない等)を踏まえ、どのような情報伝達漏れの防止策が考えられるか。
- ・ 管理職員は、情報伝達の重要性とその的確な実施についての自身の責務を正しく認識し、実践できているか。
- ・ 通達・連絡の発出元である本省においても、現場官署での情報伝達が的確に実施されるよう、改善すべき点があるのではないか。

(2) 法令・部内ルールの遵守に係る組織管理のあり方

- ・ 法令・部内ルールの制定・改廃に際し、各管制官にその意義・経緯・重要性が十分浸透しているのか。
- ・ 部内ルールについて、その趣旨から逸脱するような運用(「専決」によって本来の判断権者を経ることなく手続きが進められてしまうケース等)が行われていないかどのようにチェックすべきか。
- ・ そもそも部内ルールそのものに曖昧さや不十分さがあるのではないか。(管制官の知人や親族による見学を認めるか否かについての明示的なルールが存在しないこと等)
- ・ 航空の安全に影響を及ぼしかねない事項(見学者の身元確認、管制卓

への接近防止等)等特に重要性の高いものに関する部内ルール及びその運用については、組織全体として特別な注意を払い、厳格に対応すべきではないか。

- ・ 管理職員は、法令・部内ルールの遵守の重要性とその的確な実施についての自身の責務を正しく認識し、実践できているか。
- ・ 法令等を所管する本省においても、現場官署で法令・部内ルールが確実に遵守されるよう、改善すべき点があるのではないか。

## 2. 職員の安全意識、服務規律、職業倫理観等

### (1) 安全意識、緊張感、「オンとオフ」(仕事と私生活)のけじめ等

### (2) 管制官の独任官としての特殊性と組織人として求められる役割の両立のあり方、デスクワークの重要性の認識・他職種との連携等のあり方

- ・ 慣れや惰性などにより、安全意識の希薄化等が生じていることはないか。
- ・ 特に、航空管制業務それ自体だけでなく、関連する事務作業や手続き(見学の受入れ等も含む)等も、安全意識・緊張感等を保持すべき対象として正しく認識されているか。
- ・ また、安全な航空管制の実現のためには、管制官以外の他職種職員との間で緊密な連携・意思疎通が不可欠であるとの認識は十分に浸透し、実践されているか。
- ・ 「オンとオフ」のけじめはしっかりとついているか。一般の目から見て、そのけじめが曖昧とみられるおそれはないか。
- ・ 個々人の行動であっても、その内容如何によっては、組織全体の信頼性や管制業務自体の適切性にも影響を及ぼしてしまう可能性があり得ることについて十分に認識されているか。
- ・ 他の官署において発生した事案について、他人事とせず、自らにも起こり得る問題として危機感を持って捉え、一人一人の管制官が真剣に再発防止策を実践できているか。

### 3. 人材育成等のあり方

(1) 高度な専門性から生じる人材育成上の制約(資格の観点から異動・人事交流が柔軟に実施できない等)、人事制度のあり方

(2) 高い職業倫理観を有する人材の育成

- ・ 資格制度等による制約の中で、どのようにしたら広い視野と良識を兼ね備えた人材を育成することができるか。
- ・ 管制官のやりがい、充足感、モチベーション向上等のためにどのような工夫が可能か。世間一般における認知度・評価を向上させるためにはどうすべきか。