

## ダイレクトトーク意見概要

項目	対策	提言及びダイレクトトーク意見	
組織管理 のあり方	飛行計画 情報の秘 匿性向上	提言	管制運用室内における飛行計画の表示について、秘匿性を高める方策について検討すべきである。
		ダイレクト トーク意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 飛行計画を撮影する等、特異・非常識であると感じる。</li> <li>➔ 機密性が論じられることで職員の意識レベルが明らかに変わっており、良かったと思う。</li> </ul>

中間とりまとめに記載されている適正化策を記載

中間とりまとめ記載の対策を記載

適正化策の項目を記載

提出された意見を記載（インデントにより、発言者の別を区分）

- 三角インデント…一般職員を対象としたダイレクトトークでの意見
- ➔ 矢印インデント…管理職員を対象としたダイレクトトークでの意見

項目	対策	提言及びダイレクトーク意見	
組織管理のあり方	管制運用室での2名以上の着席の徹底	提言	現場チームの判断で管制運用室が1名体制となることのないよう、末端までの徹底を検討すべきである。
		ダイレクトーク意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 対策の必要性はわかるが、問題の本質は、「ユーザーにサービスを提供できなかった」ことであり、「2人いなかった」ことではないのではないか。</li> <li>➤ 閑散時間帯においても2名勤務という体制について、見直しは行わないのか。</li> </ul>
飛行計画情報の秘匿性向上、飛行計画情報の機密性の引き上げ		提言	管制運用室内における飛行計画の表示について、通常業務に支障が生じない範囲で、秘匿性を高める方策について検討すべきである。
		ダイレクトーク意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ そもそも、飛行計画が機密性2であるという重要な情報が何故現場に伝わっていなかったのか。伝わっていれば、羽田の事案も起きなかったのではないか。</li> <li>➤ 個人のHPに業務の情報を載せるべきではないし、そういった行動をする者の発想が理解出来ない。</li> <li>➤ 飛行計画を撮影する等、特異・非常識であると感じるとともに、それを許していた周囲にも疑問である。</li> </ul> <p>➔ 機密性が論じられることで職員の意識レベルが明らかに変わっており、良かったと思う。</p>
私物の管制運用室内持ち込み等禁止		提言	管制運用室内の情報（飛行計画等の情報、管制運用室内の状況等）の外部流出防止に当たっては、業務とは関係のない私的な撮影を禁止することを検討すべきである。
		ダイレクトーク意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 持ち込む機器が何かをするものではないので、行為そのものが行われなような教育を行うべきだ。例外事例についても、明確なルールを決めた上で運用すべきだ。</li> <li>➤ 管制官が“何をしでかすかわからない”というように見られ、全く信用されていないという現状はとても残念。ここは一度、全面禁止にして引き締めた方がよい。</li> <li>➤ 携帯電話は、現代生活の必要ツールになっている。何となく不自由さ・不便さを感じることはある。</li> </ul> <p>➔ 私物持ち込み禁止といったルールの通知徹底よりも、なぜ情報漏えいが良くないことなのか、悪用しないよう教育を行うことが大切。</p>

項目	対策	提言及びダイレクトトーク意見	
組織管理のあり方	長期離脱者の職場復帰支援	提言	発出時だけでなく、発出後も通達の整理や周知の行き届いていない者への対応等十分なフォローを行うことを検討すべきである。
		ダイレクトトーク意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 休暇中に基準やシステムが変わったとき、復帰後に業務に復帰できるかどうか、不安だと思ふ。気を遣ってもらってメール等がないのかもしれないが、情報をもらうことで不安が和らぐこともあると思ふ。</li> <li>➤ 職場復帰する為には制度等でフォローして貰いたい。</li> <li>➔ 復帰時のしくみ自体がない中で、“早く復帰しなければ”との思いが出ているので、復帰する側も受け入れる側も双方苦労しているのが現状。</li> </ul>
	ダイレクトトークの実施	提言	現場の声を把握するため、本省が現場からの情報収集する際の効果的な方法を実施することを検討すべきである。
		ダイレクトトーク意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ダイレクトトークで出された意見は、今後どのように使われていくのか。</li> <li>➤ 今回、参加してこれまで思っていたダイレクトトークのイメージが変わった。</li> <li>➔ 問題意識のない者は、ダイレクトトークにすら出席しないのではないか。</li> </ul>
職員の服務規律、職業倫理観、安全意識等の保持	他職種との連携強化のためのオリエンテーション、合同研修の実施	提言	管制官以外の他職種職員との間で緊密な連携・意思疎通を行うことの意識を強化するため、他職種の仕事に対する理解を深める機会や、他職種職員と交流する機会を増やすことを検討すべきである。
		ダイレクトトーク意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 他職種とのコミュニケーションについて、仕事以外の交流の場が少なくなっていることも、要因になっているのではないか。</li> <li>➤ 管制官の人は、管制運用室以外で仕事をする事が無く、外部との接触がないので、特に対策が必要なのではないか。</li> <li>➤ 小規模官署では、日頃から職種を超えて顔見知りになるので、問題にならないし、スムーズにことは進んでいる。一定以上の規模の官署だと、官や組織が異なると疎遠になるかもしれない。</li> </ul>

項目	対策	提言及びダイレクトトーク意見	
職員の服務規律、職業倫理観、安全意識等の保持	管制官の事務職への配置	提言	管制官以外の他職種職員との間で緊密な連携・意思疎通を行うことの意識を強化するため、他職種の仕事に対する理解を深める機会や、他職種職員と交流する機会を増やすことを検討すべきである。
		ダイレクトトーク意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 事務室への配置は、外部との交流もあり、勉強になるので実施すべきだ。</li> <li>➤ 2～3ヶ月間の配置と聞いているが、短期間で効果があるのか。</li> <li>➔ 大規模官署では、管制事務室への配置で足りるのではないか。</li> <li>➔ 小規模官署なので、職種を超えて顔が知れているが、メールだけでなく、できるだけ出向き、顔が見える仕事に心がけている。</li> </ul>
	服装に関するガイドライン等の提示	提言	「オンとオフ」のけじめをつけて、意識の切り替えをしっかりと行うとともに、これが一般の目からも明確となり管制業務に対する不安感を与えることのないようにするため、私生活と仕事の境目を目に見える形で明確にすることを検討すべきである。
		ダイレクトトーク意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 管制以外の職種も見ている中で、このようなことすら決めることが出来ないこと自体が問題。現在の幹部職員は、昔、今の環境と異なる時代を経験しているので、強く指導できないのではないか。対策を強く打ち出し、徹底して実施すればよい。</li> <li>➤ 制服を導入すべきだ。</li> <li>➤ 服装ガイドラインといったことを検討せざるを得ないのは、非常にはずかしいことだ。</li> <li>➤ ネクタイを締めることで首が痛く、自由が束縛されていると感じる。気持ちの面ではキリッとするが、実業務においては動きづらく、リラックスできない。安全が第一の職場に、服装規定を作るのはどうなのか。</li> <li>➔ 自由な発想が必要とされる航空管制の世界に、規律ある服装を導入すると、自由な発想が阻害されてしまい、良くないのではないか。</li> <li>➔ むしろしっかりと指針を示し、休日／夜間を問わず、徹底した方がよい。休日／夜間も勤務時間であることにかわりはない。</li> </ul>

項目	対策	提言及びダイレクトトーク意見	
職員の服務規律、職業倫理観、安全意識等の保持	基礎的職務規範の徹底	提言	各職員が、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かねない行動を起こさせないよう、コンプライアンスや倫理観の見地からやって良いことと悪いことの区別を十分に理解させることを検討すべきである。
		ダイレクトトーク意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 管制官にだけでなく、航空局職員に対してあるべきもの。</li> <li>➤ 民間でも待遇とか社内規則とか小冊子にして職員に配布しているところもある。</li> <li>➔ 管制官のモラルが低いと言われるが、一部の人だけではないか。一部の人たちのために全体と言われるのは心苦しいし、一生懸命やっている人いることをわかってほしい。</li> </ul>
人材育成等のあり方	人事管理の抜本的な見直し、官署毎の人材配置に係る考え方の見直し	提言	広い視野と良識を兼ね備えた人材を育成するため、長期間同一官署で勤務を続ける職員が生じないようにするとともに、資格制度等による制約の中で、できる限り人事異動を円滑にする工夫を検討すべきである。
		ダイレクトトーク意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 長期在職者について言われているが、在籍官署の要員事情により転勤しにくいのが現状。</li> <li>➤ 人事は組織管理の要なので、ここでしっかりと立て直すべきだ。本省管制課や中間管理職を強化するとともに、今後を担う若い人を登用するなど、組織体制作りを行うべきだ。</li> <li>➤ 異動することで、これまでの常識として行われていたことが、実は非常識であったことに気づく等、モラル向上やコンプライアンス意識の向上に繋がっていくと思う。</li> <li>➤ 昔から希望人事が続いている。適材適所と言いながら、いつになったらやるのか。</li> <li>➤ これまでの経験でいうと同一官署長期勤務者は、「生き字引」的な存在でもあり、助かった面が多かった。</li> <li>➤ 同じ職場にずっといる方は「おらが空港」的な認識を持たれて、職場内外に影響力が大きい方がいる。</li> <li>➔ 人事異動に際しては、最低限の有資格者を確保すること等、留意が必要だ。</li> <li>➔ “長期在籍＝悪”ということではないと思う。対策の主旨は理解できるが、どのように制度を回していくかが重要だ。</li> </ul>

項目	対策	提言及びダイレクトーク意見	
人材育成等のあり方	管制業務に対する認知度向上の取組	提言	高い職業倫理観を持った管制官を育成していくためには、教育・研修の果たす役割は非常に大きい。しかし、それだけではなく、教育・研修によって培われる職業倫理観を保持していくための高いモチベーションを確保することも重要であり、そのためには、世間一般の管制業務に対する認知度と理解を向上させ、外部からも空の安全確保という重責を担う職務に見合った評価又は批判を受けるための取組を検討すべきである。
		ダイレクトーク意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 管制官の仕事について社会的には、認識も浅く、知らないが故に、凄い仕事と誤解されている面もあると思う。一般の方々に分かるような資料を作る必要がある。</li> <li>➤ 広報を専門とするセクションあるいは人を設けるべき。スポークスマンは必要。</li> <li>➤ 管制官以外の職種だが、もともと裏方的性格なので、広く業務をアピールしようとは思わない。</li> </ul>
法令・部内ルールへの遵守	見学受入について	提言	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ておらず、部内ルールそのものに曖昧さや不十分さが無いのか検証を行い、結果に応じて見直しを行っていく必要がある。
		ダイレクトーク意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 見学を禁止するよりも、むしろ積極的に見てもらい、運用室にも入って交信内容等モニターし、業務内容や困難性について知ってもらうべきだ。</li> <li>➤ 職を知ってもらい、将来の優秀な人材確保につなげていくためにも、見学は必要だ。</li> <li>➤ 小・中学生の身分確認で当日、関連書類の原本提出を求めているが、そこまで必要なのか。これでは、事実上の禁止なのではないか。</li> </ul>