### 第7回 航空局コンプライアンス・アドバイザリー委員会議事概要

#### ■日時

後藤 委員 令和3年3月3日(水)10:30~11:30

中村 委員 令和3年3月3日(水) 13:30~14:30

前田 委員 令和3年3月3日(水) 16:30~17:30

※新型コロナウイルスの影響により、各委員への個別説明による持ち回り開催

### ■出席者

[航空局コンプライアンス・アドバイザリー委員]

後藤 晃 (東京大学名誉教授)

中村 克己 (国広総合法律事務所 弁護士)

前田 泰宏 (新日本有限責任監査法人エグゼクティブ・ディレクター 公認会計士)

# [航空局]

総務課職員管理室 日巻職員管理室長、山口適正業務企画調整官、手銭専門官

### ■議事

- (1) 令和2年度航空局コンプライアンス推進計画の実施状況報告(案) について
- (2) 令和3年度航空局コンプライアンス推進計画(案)の策定について

#### ■ 各委員からのご意見

- 1. 継続的なコンプライアンス意識の確保について
  - ・在宅勤務などの新たな勤務形態によって、目が行き届かないこともあり、今までと異なる事 案が発生する可能性もあるので、注意が必要。

民間においては、コミュニケーション不足で組織がどこに向かっているのか分からない等の 理由により離職率が増加傾向にあり、時間があるため、禁止にも関わらず副業を行っている 事例もある。

・テレワーク環境下のやり取りは丁寧になり、短期的にパワハラ的な案件は減少するも、人間 は対面でコミュニケーションを取ってストレス緩和するものなので、業務ストレスが増加す るに伴い、案件増加も想定される。また、相手の状況が見えない中でメール一本で短期間に 大量の業務指示によりハラスメントになりかねない状況が増加すると予想されるので、勤務 時間、残業時間の推移を見守る必要がある。 ・発注者綱紀保持関連について、現状、談合が違法行為であることは、職員間で十分認識されているところ。その部分について、教育や周知徹底よりは、そういう行為が起こり得ないことが大事。談合させない仕組みづくりが重要である。

### 2. 意識調査等の実施について

- ・アンケート調査等様々な取り組みの結果を幹部にフィードバックすることにより業務改善や 無駄をなくすことに繋がっていけば、大変素晴らしいことである。
- ・意識調査について、昨年度は請負にて運輸関連の民間企業との比較を行っているようだが、 他官庁との比較の方がより実態に即したものになるのではないか。
- ・自己点検について、判断に迷う設問を入れ、刷新できていることは良い取り組みである。 1 O O %近い正答率で形骸化するより、悩ませる設問や正解が一つではない設問を取り入れればより効果的ではないか。

# 3. ハラスメント防止対策について

- ・ハラスメント関連について、一般企業でも相談も含めて相当数の案件が増えている状況なので、相談や通報が増えてもおかしくない。相談窓口の環境を整備し職員の話を聞く体制があれば良い。また、コミュニケーションが取りにくくなるなどテレワークならではのハラスメントにも視点を置きながら対応願いたい。
- ・パワハラの関連についても色々なタイプがあり、加害者がパワハラと認識せず行うケースもあり、どこからがパワハラでどこからが指導となるのかの線引きが難しいので、啓発活動、 講習会の実施、相談窓口の設置等地道な取り組みを推進していく他ない。
- ・パワハラの防止対策の項目について、一般的に防止対策の一環としてコミュニケーションを 深めたり、研修を実施したりと様々な取り組みがある。一方、権利意識は年々強くなる傾向 があり、訴えるハードルが年々下がっている現状で、非常に難しい課題だが、職員に対し、 「これはパワハラ」、「これは適切な業務指示」と線引きを教えられる研修があっても良い のではないかと思料する。