

第8回 航空局コンプライアンス・アドバイザー委員会議事概要

■日時

岡田 委員 令和4年3月8日（火）15：00～15：45

中村 委員 令和4年3月7日（月）15：00～15：45

前田 委員 令和4年3月9日（水）15：00～15：45

※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・アドバイザー委員]

岡田 羊祐 （一橋大学 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 佐々木職員管理室長、橋本適正業務企画調整官、長友専門官

■議事

- （１）令和３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４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

- ・ 行動計画の重点項目について、引き続き令和３年度の項目をベースにそこをブラッシュアップする形でよいが、適切な文書管理など、どこまでこの内容を続けるかは、今後検討していただいてもよいのではないか。重点項目はメリハリをつけるというか、航空局として重要なところを押さえていくことがより伝わりやすい。
- ・ 非違行為の件数が大きく減少しており、取り組みの効果が効いていると思うが、実際に事案に至る前に、実は隠れているだけで出てきてないいわゆるヒヤリハットの的なものもあるかと思う。全体的な傾向を押さえたうえで、処分に至る件数が少ない状況にあっては、今の研修内容を減らして、そこに手を打っていくというのは考えられるかと思う。例えば、研修の内容にパワハラとかセクハラの仕切りというか、こういうのはパワハラだけど、こういうのは

業務命令ですとか意識の部分を研修の内容に盛り込むのも良いのではないかと。非違行為自体は抑えられているので、非違行為に至る前の情報把握をされた方がよい。

- ・コンプライアンスの取り組みを続けることが、職員の身を守ること、労働環境の整備に繋がる。非違行為事案の減少が定着化しているのであれば、採用活動など人を募るときに、職員の職場を守る活動をしていることをアピールできたりすると、職員からの協力も得られるだろうし、前向きな取り組みとしてよい。

2. 意識調査等の実施について

- ・自己点検の結果は管理職レベルにフィードバックしているとのことだが、それでは取り組みが管理職任せになってしまう恐れがある。結果を全て伝える必要はないと思われるが、職員を巻き込める、職員へ伝わるようなフィードバックの形を検討いただいてもよいと思う。
- ・自己点検について、平均値の差がどこまで意味があるのか、よく分からなかった。平均値にかなりの差があれば、統計的に優位な差があると推測できるが、回答によっては微妙な差なので、統計的に優位な差が本当にあるのか分かりにくい。例えば標準偏差の情報があれば、少し見当がつく。
- ・不祥事に係るアンケート結果が非常に興味深い。不祥事がなくなる原因について「過度な業務量」、「罰則が軽い」、「相談しやすい風土の強化」など、とても重要な声を拾っていただいていると思う。過去の処分との平仄とかあるかと思うが、過去に重大な不祥事を発生させた会社は、全体的に処分が甘い。直ちに来年度の計画などに反映させることではないが、適正な処罰が必要だということは多くの方が感じているため、そこへの姿勢を示すという意味で、いずれ工夫いただいてもよいと思う。
- ・不祥事に係るアンケート結果を読むと、過大な業務に直面して苦しむ中で不祥事が発生していることもあり、抜本的な業務改善が求められていることが基本的な背景にあると思われる。この背景にあるのは明らかに人員不足によるものと思われるが、WLB の取り組みを進める必要性など、重要なポイントがここから浮かび上がっているのではないかと考えた。
- ・交通事故に限ったことではなく、不正については、したくてしている訳ではない場合がある。ストレスや勤務時間が長いことが影響し、ひいては私生活にも影響がでてくる。そのため、労働時間やストレス耐性を把握することもありかと思う。職場の満足度調査的なものは民間企業がよく行っており、職員の離職を防ぐことが最終目的なのだが、前向きに仕事をしている方がパフォーマンスが上がる。今やっている取り組みで非違行為事案が減り、数年落ち着いた状況が続くのであれば、その原因のところにアンケートや調査を移行させてみるのもありかと思う。

- ・民間企業や他省庁から来た職員に、労働環境や仕事のやりやすさなどを聞いてみてもいいかと思う。例えば外部から来た人のアンケートだけ抽出してみると、実は他に比べて良いのか悪いのかというのが分かる。よくないと回答している人は、よい事例を分かっていたりするので聞いてみてもよいのではないか。

3. 研修の実施について

- ・コンパクト版は、本当にオーダーメイドでやっていただいております、良い取り組みだと思う。来年度も是非使っていただきたいが、基本質問集 100+αから、その部署に合ったもの、とりわけ注意が必要なものなどを少し足すことでマンネリ化の防止にもつながるため、うまく有効活用していただきたい。
- ・e ラーニングの科目が6項目あるが、テーマ的にはかなり独立した内容に感じる。同時期に集中して実施することのメリットはどういうところにあるのか。また、研修内容のアップデートの必要性については、情報セキュリティ研修では非常に重要性が高いと思われる。本来は省庁横断的に取り組むべきことであり組織の境界を越えたテーマを含んでいるような気がする。我々の職場においても試行錯誤で多様な研修を行っているところであるが、今後どのように内容の異なる研修を相互に位置付けていくべきか気になるところである。

4. ハラスメント防止対策について

- ・セクシャルハラスメントについて、LGBTQ や最近特に SDGs とか ESG とかの意識が高まりつつある。身近にいないという方もいらっしゃるが、男らしさ女らしさの話でハラスメントになった会社もあるので、そういったところの啓発もフォワードルッキングというか、社会の流れを先取りする形で教育していただけるとよいと思う。
- ・ハラスメントの相談件数は近年非常に増えており、客観的に〇×で判断がつかないケースも増加傾向にある。そのため、例えば臨床心理士のような専門知識を持つ人が相談等に常時対応できるような体制づくりが求められている。また、ハラスメントのタイプは時代とともに変わりつつあり、SNS を用いたハラスメントなど新しいタイプも発生しているし、パワハラ、アカハラ、マタハラなどのハラスメントでも相談内容が多様化している。世代のギャップもあり、昔に比べれば、特に若い人が傷つくと感じる内容も増えている。このような状況に対応していくためには、それに見合った体制づくりが問われるだろう。また、ジェンダー・人種・LGBT の問題でも差別感・疎外感を持つ人が増えている。多様な要因がハラスメントの温床になりうることに留意して慎重に対応する必要がある。