

第9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

令和5年3月3日（金） 15：00～16：00

※新型コロナウイルスの影響により、オンラインによる開催

■出席者

[航空局コンプライアンス・アドバイザリー委員]

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アソシエイト・パートナー 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）委員長の選任 → 岡田委員を選任
- （２）令和4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
- （３）令和5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

・飲酒絡みの不祥事が続けて発生しているとのことだが、原因や動機を究明するということは、再発防止につながるため、発生した環境や動機を分析し、共通するものがあればそれを踏まえて対策をとっていただくとよいと思う。

・各職場で色々な取り組みをしている中で、一部の若年層からは発言しづらいという声が上がっていることについて、職場の心理的安全性の確保というのは、今まさにコンプライアンスのキーワードになっている。

心理的安全性を促進するための一つの例として、自身が委員として参加している別団体においては、ブレインストーミングのように集団でアイデアを出し合う際、①批判しない、②自由奔放でよい、③質より量、④便乗歓迎といった4つのルールで行うと非常にいい形で議論が盛り上がるので、そういったヒントを各職場に共有し、コンプライアンス関係の検討会な

どで活用している。

取り組みのマンネリ防止というのはとても難しいことであるが、工夫してやっていただきたい。

- ・コンプライアンスの取り組みについては、どうしても守備的な施策が多かったりする。不祥事を0にするというのは非現実的なところもあるため、かなり減ってきた事案については、毎年行っていたことを複数年に1回にする代わりに、立て続けて発生した飲酒絡みの事案は少し時間をかけて取り組むなど、実際の発生事案に合わせてメニューを変えていただければよいと思う。

2. 意識調査等の実施について

- ・役職別では管理職の意識が高めであり、部下に指導するという点で、非常によいと思った。また、年代別では30代が低く、50代が高いとのことであったが、実務の中心である30代が業務量も多く厳しい状況にあると思うので、離職の観点からも、30代を中心にケアしてあげるのがよいと思う。

3. 研修の実施について

- ・MicrosoftForms を利用し効率化や匿名化を図ったのは、よい取り組みである。時代の変化に合わせて有効活用していただきたい。
- ・今年度取り組みを行った対話型研修など、個別のケースに基づきながら、プログラムを見直しされており、大変よいことだと思う。
このような研修は、世間の傾向として、どんどん内容が増えて負担が大きくなりがちであるところ、その点を踏まえて今回の取り組みの中でも留意されているように感じた。
一方、研修時間が長いという声があるということだが、これは職場の状況など各々で異なるため、このような反応が出てきたものかと想像した。
- ・研修について、一生懸命工夫して行っている一方、真面目すぎると疲れてしまうので、だんだん遊び心を入れてみるものよいと思う。
例えば、「5分で分かる講座」みたいに、ポイントだけ押さえて、ビジュアルも工夫し、「ここだけ見てね」や「ここだけ注意してね」といった資料は、担当者の工夫が伝わってくるのではないかなと思う。

4. ハラスメント防止対策について

- ・近年、特にハラスメントの対応については、色々な職場で重視されており、しかもトピック

スもどんどん広がっている。

とりわけ最近ではダイバーシティやインクルージョンということも言われており、研修にそのような要素がだいぶ入っているといった印象を受けている。

研修の受講率は非常に高いが、特に外資系企業は基本的に100%受けさせており、世間の相場観からすると、今後もますます対応して行く必要があるかと思う。

また、今まで意識していなかったことも、ハラスメントの要素になり、それがどんどん増えてきているので、どこまで職場で取り組むべきかを考える必要があると感じた。

5. その他全般について

- ・最近の若手の特徴かもしれないが、表面上は普通でも、突然仕事を辞めるといった傾向がある。

コンプライアンスだけの話しではないが、他部署と連携しながら離職やモチベーション低下の要因を把握し対策を取らないと、業務自体にも支障をきたすことになる。

- ・近年、人材の流動化が進んでいて、公的機関から転職したいという方が増えていることも聞いている。

2～3年で部署異動があり、一つの政策に長く関わりたいという声もあると考えられるため、コンプライアンスの観点とは少しずれるが、離職率を下げるという点で、部署異動を行う際は、長期的なキャリア形成を見つつ検討いただくということは必要かと思う。

- ・全般的に、大変真剣に取り組みを行っている様子がよく伺えた。

各委員からは幅広い視点から問題点の指摘があったが、コンプライアンス担当部署のみでは対応できるものでは無いため、他部署と連携しながらコンプライアンスの意識を投げかけていただくということは必要だと思う。

来年度以降の取り組みについても、ファインチューニングはあるかもしれないが、この方向性で引き続き進めていただければと思う。