

第10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6年3月7日（木） 15:00～16:00

※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 （成城大学 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 鈴木職員管理室長、猪俣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5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6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

- ・ 職員のコンプライアンス意識を持続していくためには、中間管理職員が中心となって、いかに職員の（コンプライアンス遵守に対する）インセンティブとモチベーションを高めることができるかが重要であると考えます。
失敗すると怒られるというようなネガティブな要因ではなく、頑張っている人が本当に評価されるような仕組みづくりを行っていただきたいと思う。
また、職員が生き生きと働けることが、実は一番のコンプライアンス対策であるということを念頭に取り組んでいただきたい。
- ・ 民間企業では、職場の良いところを褒め称え合うポジティブ研修や、コンプライアンス研修等のグループディスカッションにおいて（敢えて）職場内で問題行動が多いと見受けられる者にリー

ダーをやってもらうことで、教える側を経験させて管理者意識を芽生えさせるというような取組を導入している企業もある。

これらは民間企業が行っている事例の紹介になるが、コンプライアンス意識のマンネリ化や形骸化防止の観点で、有効な取組の一つとして参考にしていただければと思う。

2. 意識調査等のアンケートについて

- ・年代別では昨年度に引き続き、30代の方が低い傾向にあるが、昨年度よりも航空局全体の平均に少し近づいて改善傾向にあると見受けられる。若手職員が幹部職員と話すきっかけとなるダイレクトトーク等を実施した効果が少し出てきているのではないかと思った。

3. ハラスメント防止対策について

- ・ハラスメント防止の観点では、若手職員であってもシニア職員であっても職員一人一人が言いたいことを発言できる、発言しても大丈夫という心理的安全性を確保した職場づくりが大切である。また、相手をリスペクトしつつ、お互いの考え方等を認め合い共存することで、より良い人間関係が構築できることから、（こうした点も念頭に）心理的安全性が高い働きやすい職場を実現するための工夫を行っていただければと思う。

4. 全般的な取組について

- ・全般的に大変真剣に取り組んでいる様子が覗えた。
コンプライアンスの取組は、定点的かつ持続的な事業としての性格があるところ、持続的に着実に進められており一定の効果を得られているという印象を受けた。
- ・一方で、コンプライアンスの対象が最近拡張気味になってきているというか、時代の変化に合わせてグレーな部分が増加しており、民間企業もその対処に苦慮している状況である。
社会が変化していく中で、人の価値観や倫理観が変わっていくことは必然であるため、それらに合わせたコンプライアンスの在り方を適時適切に見直していく必要がある。
- ・法令違反が発生しないように4項目を重点に対応していくことは重要であるが、同時に社会的な要請にも対応し、職員のモチベーションを高めていくためには、様々な内部の規律の在り方を考えていくことも求められていると思う。
そのような取組をどのように織り込んでいくかは大変難しい問題であるし、全ての組織が直面している課題であることから、より一層の改善を目指して取組を続けていただくことに期待したい。