

第11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7年3月4日（火） 15:00～16:30

※オンラインによる開催。前田委員は当日欠席となったが、事前に意見を頂戴した。

■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、小林適正業務企画調整官、服部専門官、東服務係長

■議事

- （１）委員長の選任 → 岡田委員を選任
- （２）令和6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7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. コンプライアンス研修及び自己点検について

・コンプライアンス強化月間実施時期の見直しは、現場に寄り添った柔軟な対応であり、自己点検の実施方法も学習の学習効果を高める目的でリアルタイムのフィードバックを重視する点で有効な提案と考える。

・研修の学習効果を高めるには、コンテンツの工夫が必要。ステップ形式で進行する仕組みやクイズ形式の導入など、受講者が一定の理解を得なければ進めない設計等が有効だと考える。

・コンプライアンス自己点検は、職員の理解促進に重要だが、時代とともにリスクが変化するため、設問の工夫が求められる。

- ・ 昨今、SNS や情報セキュリティに関するリスクが懸念されているため、自己点検において、それらに関して意識向上を図る設問をご検討いただきたいと思う。

- ・ SNS に関するリスクは把握が難しく、潜在的なリスクも存在する可能性がある。こうした問題は多くの組織で共通しており、時代の変化に応じた対応が求められる。

- ・ コンプライアンス自己点検・意識調査報告書では、倫理法・倫理規程の理解が他の項目と比べて低い傾向がある。ルールの適用範囲が時代とともに厳格化しているため、過去の基準と現在の基準を時系列で示すことで、今後の見通しを持てるようにすることも一案である。また、経済的利益の概念も明確に伝えることで、適切な判断を促すことができる。

2. コンプライアンス随時点検について

- ・ 実施回数の見直しは、業務の効率化とメリハリを意識したものであり、適切な提案だと考える。リスクの顕在化を防ぎつつ、現場の負担を考慮するなど柔軟に対応することが求められる。

- ・ 対象官署については、過去の非違行為の発生状況等を踏まえた選定をしており、インセンティブの側面からも効果が期待できる。

3. 意識調査について

- ・ 意識調査では、心理的安全性が低い傾向の職種があり、コミュニケーションや職場の風通しに課題があると考えられるため、原因を深掘りし、分析を進める必要があると感じた。意識調査で明らかになった問題は短期間で解決するものではないが、引き続き現場主導で改善を進めることが重要であり、それを後押しする仕組みも求められる。PDCA サイクルを活用し、意識の変化を見守りながら改善を進めていただきたい。

- ・ 本省各課室長が策定したマネジメント方針は、各課室の自主性を尊重した有意義な取組であり、マンネリ化の改善が期待される。こうした取組を継続することが重要である。

4. ダイレクトトークについて

- ・ 管理職が参加者の意見を受け止め、実際に行動に移すことが重要である。問題提起に対するフィードバックを適切に行うことで、参加者のモチベーション向上や信頼関係の強化につながる。

- ・ コンプライアンスに関連する取組の成果として、職員の意見が反映されることで職場の風通しが改善される。良好な取組事例を共有することで、より良い職場環境の形成につながる。

6. ハラスメント防止対策について

- ・未然防止には意識改革が不可欠である。アンコンシャス・バイアスや世代間のギャップが要因となることが多く、相互理解を促進する取組が求められる。相談員以外にも、日常的なコミュニケーションの中で問題を把握できる仕組みが必要だと考える。

例えば、より具体的な状況を想定した意識調査や360度評価等を導入することで、ハラスメントの兆候を早期に把握し、適切な対応につなげることができる。

- ・近年、セクシュアルハラスメントやアカデミックハラスメントが増加しており、相談窓口の充実が求められている。匿名で相談できる体制を整え、プライバシーを確保しつつ、問題を早期発見・対応することが重要である。

7. 全般的な取組について

- ・顕在化しているリスクには適切に対応しているが、社会の変化に伴い、新たなリスクが生じる可能性がある。業務環境が変化していないか、定期的に確認する必要がある。管理職研修等を通じてリスク認識を共有し、日常のマネジメントを通じて意識を高めることが求められる。

- ・令和6年度の実施状況は、定期的かつ精密に確認されており、評価できる。令和7年度の計画変更も合理的な理由が示されており、問題ないと考える。ただし、学習効果を高めるためのeラーニング研修の工夫や、コンテンツの改善等には引き続き取り組むべきだと考える。

良好な取組事例の共有を通じて、各職場で心理的安全性や職場の風通しを高める取組が進められている。令和7年度に向け、さらなる成果を期待する。