

## 論 点 (案)

## ○ これまでの総括

## • コンプライアンス（ハラスメント、本庁との情報共有 等）

- ・ 上下関係を重んじる組織風土にあり、ハラスメントのサインを感じとる感度が低い。
- ・ 管理職員は運航管理を主務としており、人事管理面での本庁との情報共有などの対応が疎か。

## • 安全管理（整備に係る職員間の相互チェックの欠如 等）

- ・ 特定の整備士による独断的な体制となり、相互チェック機能が不全。
- ・ 安全対策実施全般の任にある「安全管理者」のチェック機能が不全。

## • 人材育成（実質的に整備を行う整備士の育成・確保 等）

- ・ 若手人材を確保し計画的な育成を目指してきたが不調に終わり、その結果、特定の整備士による独断的な体制を放置。

## • 組織マネジメント（少数かつ多職種ゆえの職員間の関係 等）

- ・ 少数かつ多職種から構成される職場環境にあり、縦割り意識、仕事の進め方の違いなどにより、意思疎通や情報共有が不十分。

## ○ 運航再開に向けた必要条件

- コンプライアンスの強化
- 機体整備に係るチェック機能の確保
- 人材育成、確保の方策
- 意思疎通、連携の強化

## ○ 対応方針（当面・中長期）

## ○ その他