

航空，宇宙及び防衛分野の組織における ガイダンス文書（その1）

—コンプライアンス教育—

目次

1. 目的
2. 適用範囲
3. 用語
4. コンプライアンス教育
 - 4.1 教育内容の範囲
 - 4.2 教育方法
 - 4.3 教育実施時の要点
 - 4.4 「気づき力」の養成
 - 4.5 まとめ
5. 参考情報
6. 参考事例
7. 引用文書
8. 最後に

1. 目的

組織がコンプライアンス体制を確立し、継続的に維持するため、組織の要員に対して教育を実施するにあたり、どのような観点で教育を計画し、どのように実施するべきか、についてその指針及びベストプラクティスを提供することを目的とする。

2. 適用範囲



航空，宇宙及び防衛分野の組織全般

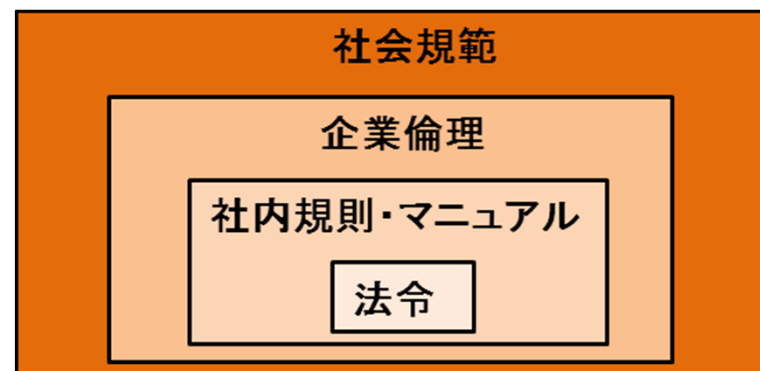
尚，本資料は他の分野でも使用することができる。

3. 用語

コンプライアンス:

一般的には「法令遵守」と訳されるが、当然、遵守しなければならない、狭義の定義。

通常、組織のコンプライアンスは、法令だけではなく、社内規則/マニュアル(手順)・企業倫理・社会の常識・良識等の社会規範の遵守まで含むものと考えられている。

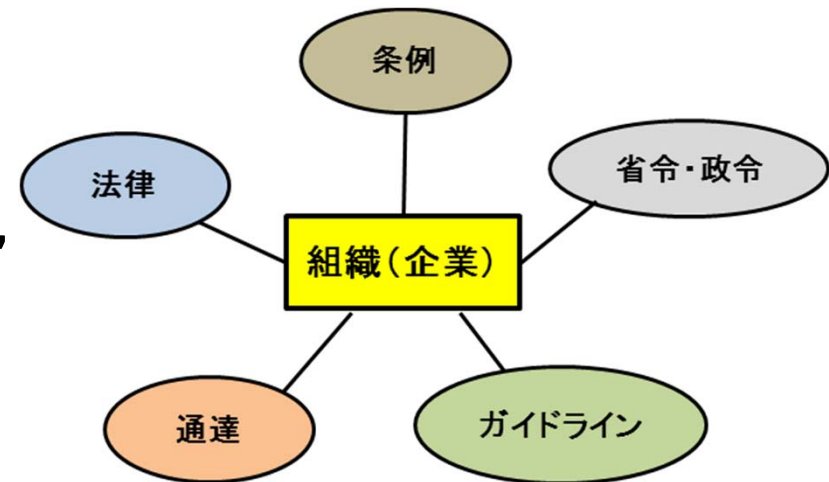


注:「コンプライアンス」の公式的な定義はなく、組織がそれぞれ定義している

4. コンプライアンス教育

4. 1 教育内容の範囲(法令)

法令には、刑法，個人情報保護法，製造物責任法(PL法)，労働基準法等，組織の活動に関するあらゆるものがあり，一律にそのすべてを教育するには限界がある。従って，組織はその組織にとって社員が共通に知っておかなければならないものとそれぞれの業務に関して知っておかなければならないものを把握し，教育を計画することが望ましい。



国内の法令の検索については以下のHP(法令データ提供システム)を参照

<http://law.e-gov.go.jp/cgi-bin/idxsearch.cgi>

4. コンプライアンス教育

4.1 教育内容の範囲(法令)(続き)

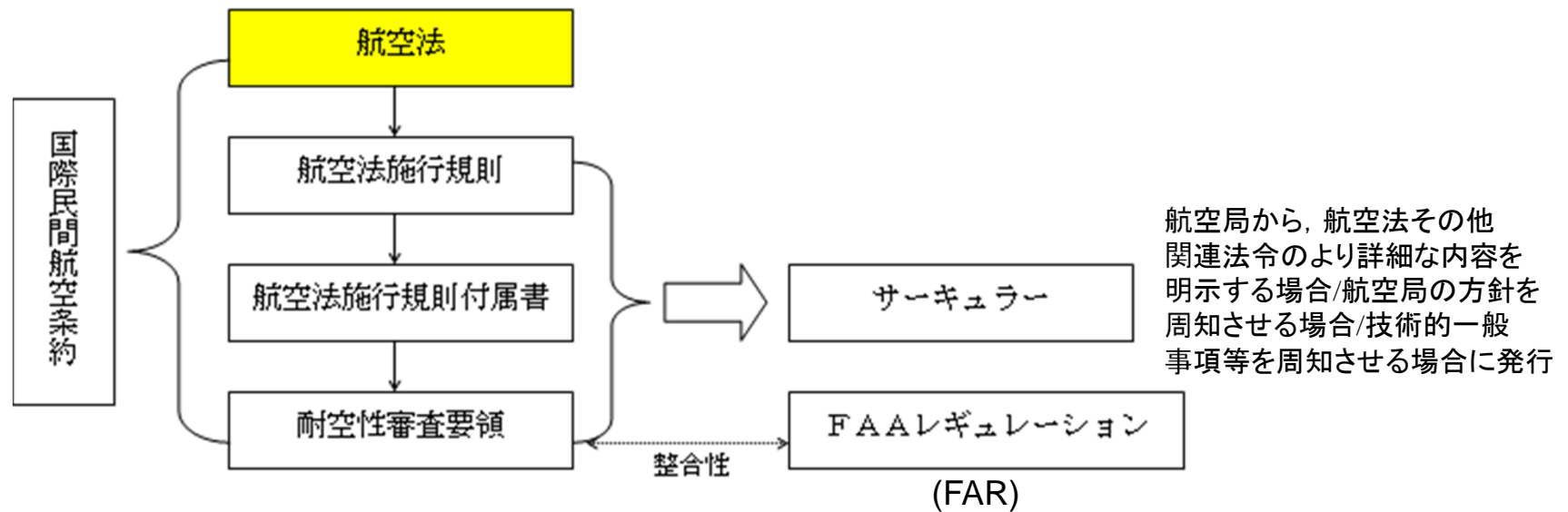
航空宇宙業界に関係の深い主な法令

- **航空機製造事業法【経済産業省】**航空機及び航空機用機器の製造及び修理の事業許可の法律
 - **航空法【国土交通省】**航空機の航行の安全及び航空機の航行に起因する障害の防止を図る法律
 - **高圧ガス保安法【経済産業省】**
高圧ガスによる災害を防止するための法律。高圧ガスによる製造設備、施設等に関連。
 - **火薬類取締法【経済産業省】**火薬類による災害防止を図る法律。航空機用火工品等に関連。
 - **計量法【経済産業省】**
適正な計量の実施を確保するための法律。航空機におけるヤードポンド法による計量単位の使用に関連。
 - **電波法【総務省】**電波の公平且つ能率的な利用確保のための法律。航空機搭載機器に関連。
 - **消防法【総務省】**火災予防、火災・地震などの災害による被害を軽減し社会秩序の保持、公共の福祉増進を図る法律。危険物施設の区分として航空機用給油施設(貯蔵タンク)等に関連。
 - **都道府県の公害防止条例等【各自治体】**
- この他に、関連する国際条約として、以下の条約が締結されている。
- **国際民間航空条約【国連】**

4. コンプライアンス教育

4.1 教育内容の範囲(法令)(続き)

航空宇宙業界に關係の深い法令の關係(航空法関連)



航空法施行規則付属書:「航空機及び装備品の安全性を確保する為の技術上の基準」を規定するもので、通常「耐空性基準」と言われる。

耐空性審査要領 :航空機及び装備品が耐空性基準に適合するかを審査する為の要領。
(FAAのFAR Part25,27,29と整合性を取っている。)

4. コンプライアンス教育

4.1 教育内容の範囲(法令)(続き)

特にグローバル化する航空宇宙産業では、輸出入に関する国内法令の他、海外の法令にも注意が必要である。

関係する法令の代表例を以下に示す。

- 日本の法令：外国為替及び外国貿易法:財務省
輸出貿易管理令:経済産業省

参考：貨物輸出規制品該非判定については

<http://www.meti.go.jp/policy/anpo/kanri/sinsa-unyo/gaihihannteitejyun/gaihihanteitejyun.htm> を参照。

- 海外の法令の例：

輸出管理規則(EAR):米国商務省

デュアルユース技術の提供を規制する法令

国際武器取引規則(ITAR):米国国務省

軍物品目及びサービスに関連する技術資料の開示を規制する法令

4. コンプライアンス教育

4. 1 教育内容の範囲(社内規則・マニュアル)

組織の規模にもよるが、社内規則・規定といっても、例えば、定款、業務分掌規程、就業規則等の共通的な規定から業務毎のマニュアルや作業現場で使用される作業手順書等に至るまで多岐にわたっている。

従って、法令と同じく、組織は社員が共通に知っておかなければならないものとそれぞれの業務に関して知っておかなければならないものを識別し、教育を計画することが望ましい。

(法令と異なり、社内規則は、組織自身が制定したものであるから対象となるものの識別が容易である)

4. コンプライアンス教育

4.1 教育内容の範囲(企業倫理)

企業倫理とは、一般的には、組織が企業活動を行う上で守るべき基準として、法令遵守はもちろん、自然/社会環境、人権保護等の道徳的観点を含め、企業活動を規定し、組織として統率する仕組み、組織づくり、運用方法について考え方を示したものの。

通常、「**企業理念**」や「**行動指針**」として制定し、公開している例が多い。

当然の事ながら、社員に共通するものとして全員に教育し、周知されるものである。

4. コンプライアンス教育

4. 1 教育内容の範囲(社会規範)

社会規範とは、一般的には、社会生活を営んでいくうえで守るべき、法、道徳、習慣のことである。

従って、広くは家庭内教育や学校教育を通じて学習するものであるが、社会規範に反する事案も目立ってきていることから企業倫理に含まれる要素の一つとして捉え、「企業理念」や「行動指針」に反映している組織は多い。

4. コンプライアンス教育

4.2 教育方法

コンプライアンスの教育方法としては、大きく分けて以下が行われている。

- (1)コンプライアンス資料を配布し、自習させる
- (2)e-ラーニング方式
- (3)研修会(内部及び/または外部研修)を開催する

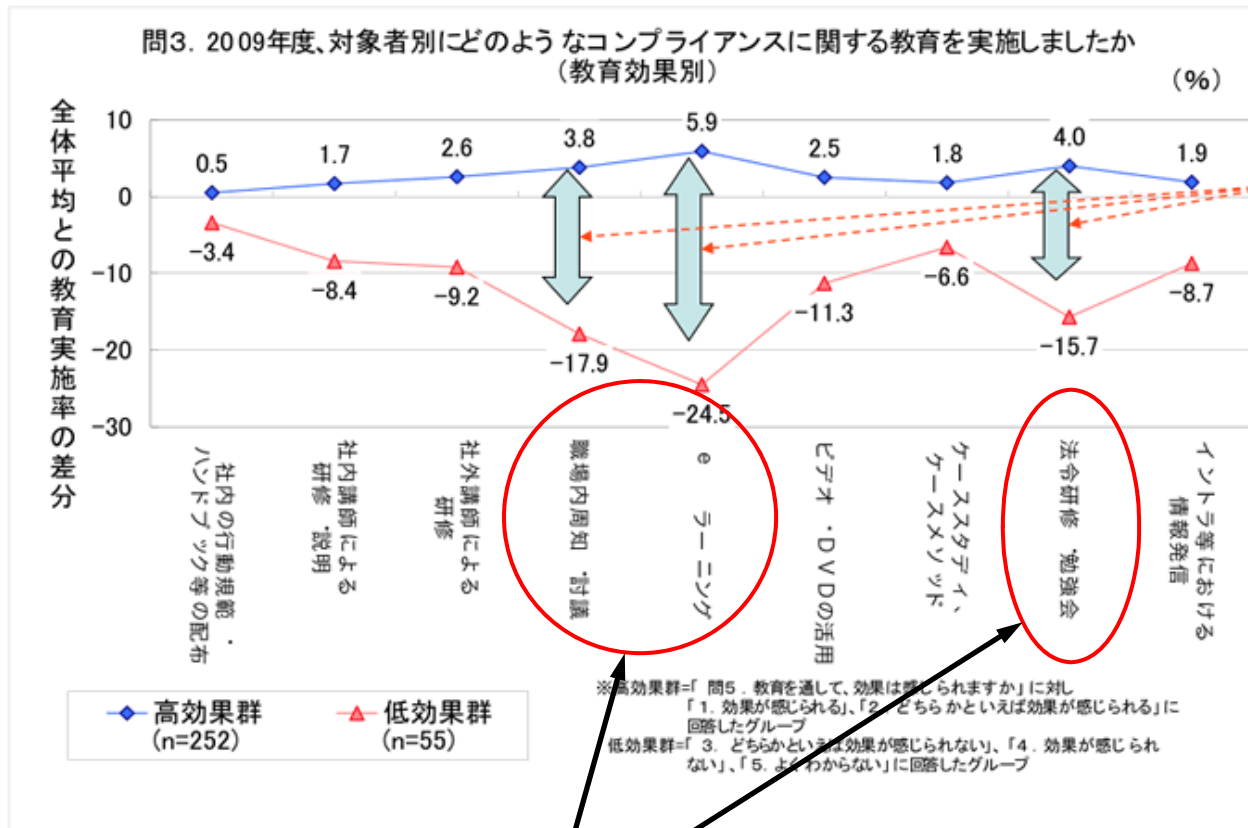
どの方式を採用するのかは、教育内容のレベル(重要度)に応じて選択することが望ましいが、(1)は教材を渡された従業員が、何もしないという可能性が高く、コンプライアンスの教育としての効果はもっとも低いと考えられ、(2)は適用方法に注意しないと(1)と同じことになる恐れがあるため(3)を採用することが望ましい。

4. コンプライアンス教育



Japanese Aerospace Quality Group

4.2 教育方法(続き)



※効果を感じている企業とそうでない企業とで、実施率に差が大きいもの

「日本能率協会総合研究所『コンプライアンス教育に関する調査報告書』(2010)」より

法令研修, 勉強会等の研修やe-ラーニングの効果が大きい

4. コンプライアンス教育

4.3 教育実施時の要点

教育を実施する上でその“教育効果”を左右する要素として以下がある。

① 継続性

教育を継続している組織ほど、その手ごたえは強く、“**継続は力**”である。

② 教育方法

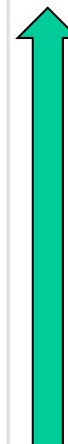
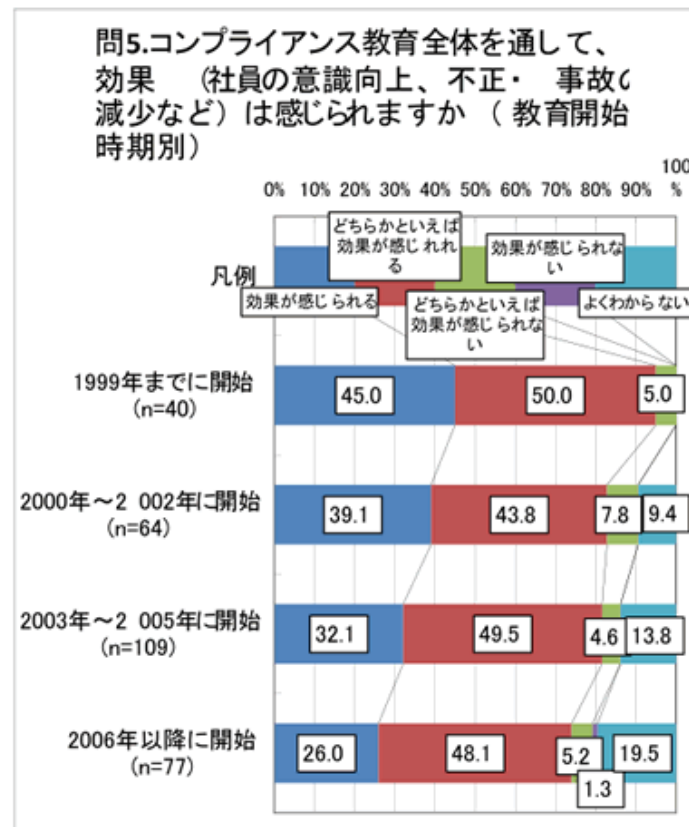
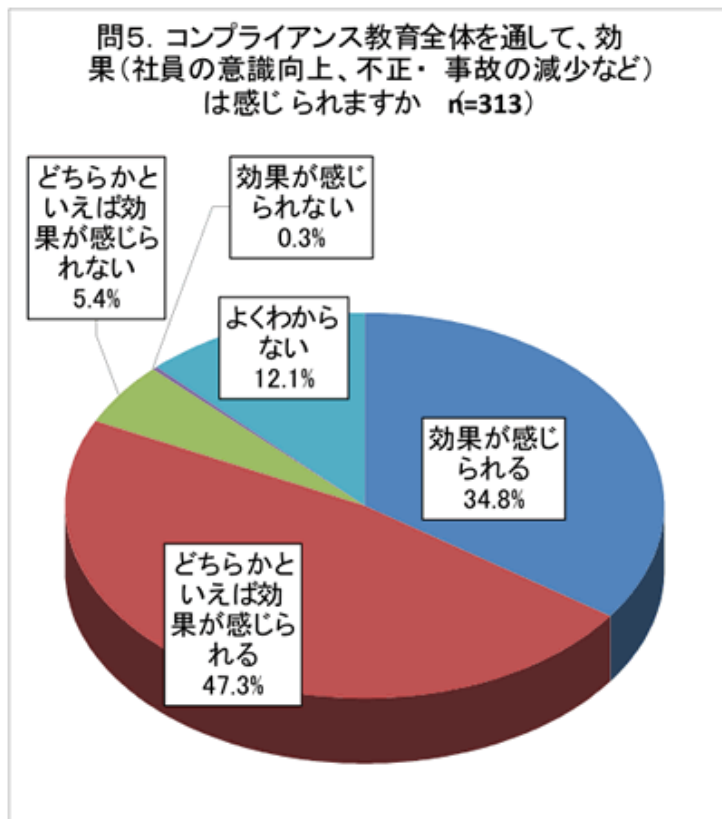
概論的なものではなく、社内や業界の具体的事例の採用、個々の社員に考える機会を与える、職場内周知・討議で社員や管理職に話す機会を設けるといった方法で、より現場へ降りていくと、手ごたえが出てくる。

③ 教育時間

かならずしも時間を増やせば、効果が出るわけではない。効果を上げている組織は、限られた時間の中に質の高い教育、複数の教育方法を投入しようと努力しているので、教育効果の差は時間にはあまり表れていない。

4. コンプライアンス教育

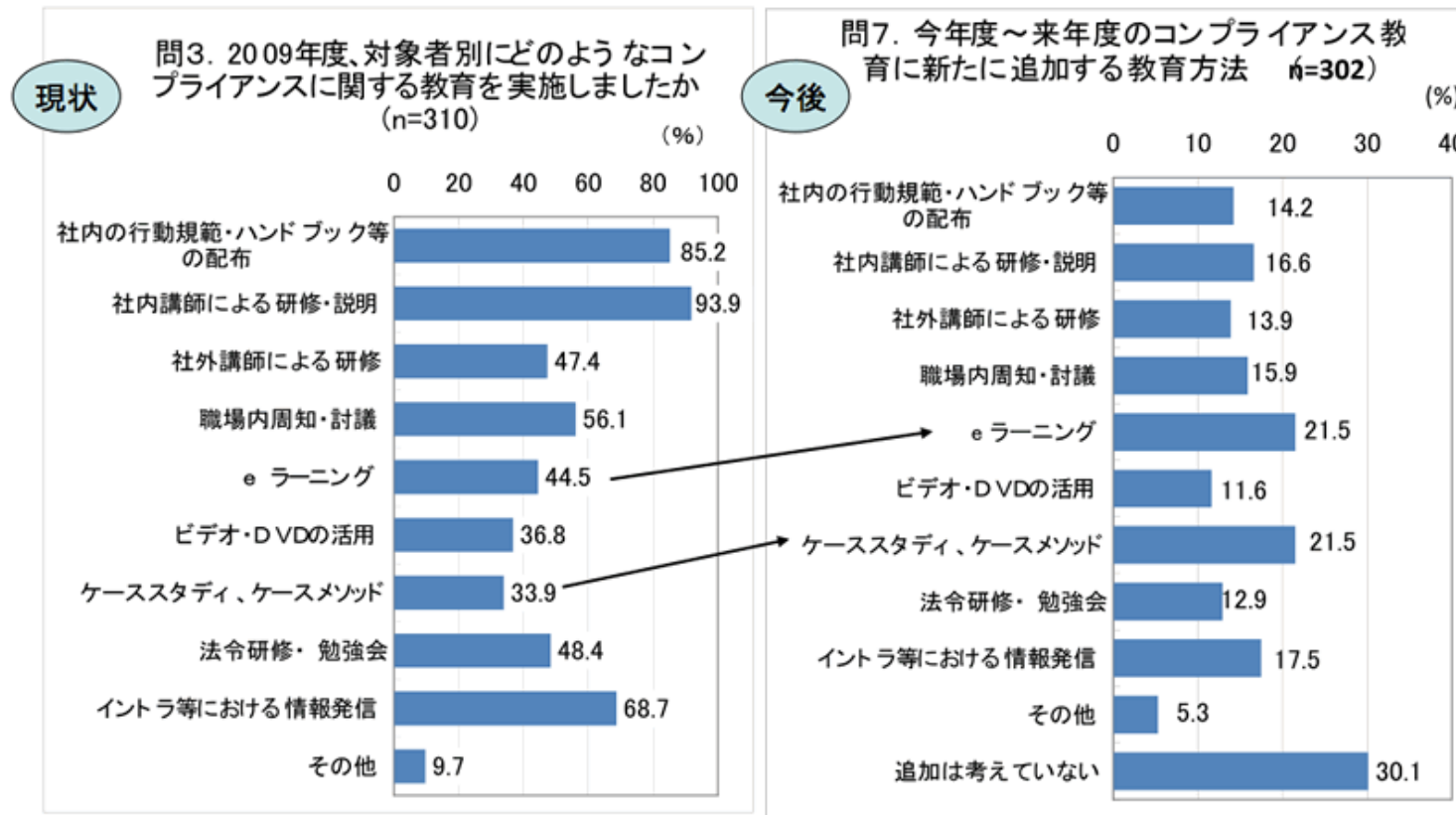
4.3 教育実施時の要点(続き)



教育開始時期が早い＝教育実施期間が長い組織ほど、教育効果を感じている。

4. コンプライアンス教育

4.3 教育実施時の要点(続き)



具体的事例による研修やeラーニングを導入しようとする組織が多い

4. コンプライアンス教育

4. 4 「気づき力」の養成

教育を実施したとしても日常業務に没頭すると、「これまでも同じようにやってきた」、「これくらいならいいだろう」、「他にも同じことをやっている」など、「慣れ」や「思い込み」により意図的ではなくても「異常」を「異常」と感じなくなることがある。

この異常に対する「気づき力」をつけることは、法令、社内規則や企業倫理の教育と並び、社員の意識づけとして重要性が高まっている。

4. コンプライアンス教育

4. 4 「気づき力」の養成(続き)

「気づき力」をつけるには？

➤ **自分の業務を見直す時間(機会)を作る**

「慣れ」により規定とは違う行為を見逃していないか？

たまには一歩離れて自分の行動(作業)を客観的に見てみることも重要。

➤ **少しでも疑問を感じたら 周囲の人に話したり相談できる
職場の雰囲気(文化)を作る**

疑問を感じても面倒なので「まっ、いいか」としていることはないか？

疑問を容易に吸い上げる(言いやすい)雰囲気(文化)がないと、
気づこうとする意識は芽生えない。

➤ **変化点に気をつける**

変化は常にリスクを伴うもの。変化点は「気づき」の機会と捉える。

4. コンプライアンス教育

4.5 まとめ

▶ 教育内容

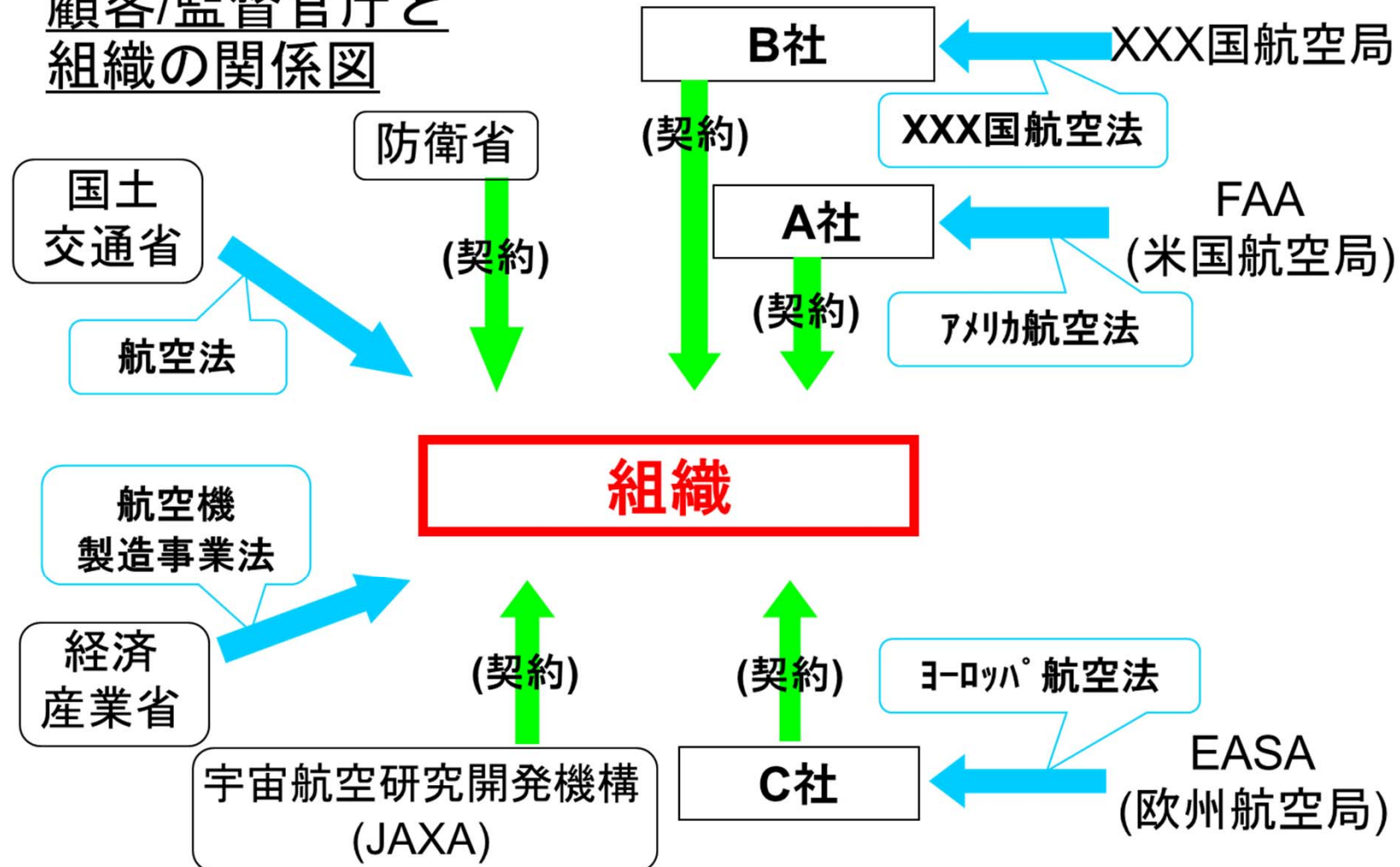
- 法令はもちろん，社内規則・マニュアルや企業倫理 の他，社会規範までを対象に，その組織の規模や状況に応じた内容とすることが望ましい。

▶ 教育方法

- 主な方法としては(1)コンプライアンス資料の配布，(2)e-ラーニング方式，(3)研修会の開催等があるが，具体的事例の採用，討議形式等，**個々の社員に考える機会を与える研修を継続的に実施することが望ましい。**
- 研修の機会だけではなく，日頃の「気づき力」を養成する機会を設けることが望ましい。

5. 参考情報(仕事と法令の関係)

顧客/監督官庁と組織の関係図



仕事(契約)と法令は密接につながっている

5. 参考情報(仕事と法令の関係)

民間航空機は、

- ・試作機を作って、試験を行い、安全な設計であることを確認している。(型式証明=TC:Type Certificate)
 - ・確認された設計に従って製造することで安全な飛行機が作られる。
 - ・100機作ったら、100機同じものが作られるように、規定/手順を定め、文書にし、それに従って製造することが求められる。
(製造事業場認定=PC:Production Certificate)
- ⇒つまり、**規定／手順に従った作業(仕事)を行うことは、非常に重要な意味を持っていることを認識する必要がある。**

6. 参考事例



Japanese Aerospace Quality Group

関係法令一覧表の事例

1. 仕事と職場の法律

行為	罰則等	備考
1 セクシュアル・ハラスメント (セクハラ)	○公然わいせつ罪(刑177) 料 ○わいせつ物頒布等罪(刑178) ○強制わいせつ罪(刑179) ○強姦罪(刑177)・準強姦罪(刑178) ○集団強姦等罪(刑178) ○強制わいせつ等致死傷罪(刑180) ○強姦等致死傷罪(刑180)	
2 パワー・ハラスメント (パワハラ)	○名誉毀損罪(刑230):3年 ○侮辱罪(刑231):拘留 ○暴行罪(刑208):2年以下 ○傷害罪(刑204):15年	
3 営業秘密の漏えい	○不正競争防止法(21条) ○窃盗罪(刑235):10年	
4 虚偽の登記	○公正証書原本不実記載罪(刑236):10年	
5 著作権侵害 (ソフトウェア違法コピーも)	○著作権法(119条1項) ○法人処罰(124条1項)	
6 商標の侵害	○商標法 行為者(78条):10年以下 法人処罰(82条1項)	

3. 公正な競争と取引の法律

行為	罰則等
1 ○私的独占 ※「私的独占」とは、ある事業者が不当な手段を用いて他の事業者の事業活動を排除し又は支配することによって、一定分野における競争を実質的に制限すること(独禁法3条、2条5項、)	<u>私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律(独占禁止法)</u> 罰則(89条1項1号):3年以下の懲役又は500万円以下の罰金 排除措置命令(7条) 課徴金(7条の2):原則として違反期間の売上額の10% 法人処罰(95条):5億円以下の罰金 代表者処罰(95条の2):3年以下の懲役又は500万円以下の罰金
2 ○不当な取引制限 カルテル・談合(価格、市場シェア、販売量、購買量等の協定) ※「不当な取引制限」とは、事業者が他の事業者と共同して、商品や役務の価格や生産・販売数量などを制限する協定・合意等により、市場における競争を実質的に制限すること(独禁法3条、2条6項)	<u>独占禁止法</u> 課徴金(7条の2):原則として違反期間の対象売上額の10%(製造業大企業の例) 罰則(個人)(89条1項1号):3年以下の懲役又は500万円以下の罰金 排除措置命令(7条) 法人処罰(95条):5億円以下の罰金 代表者処罰(95条の2):3年以下の懲役又は500万円以下の罰金 ※代表者処罰は、代表者が違反行為やその計画を知りつつ、必要な措置を講じなかった場合に適用 ※課徴金減免制度:カルテルを公正取引委員会に自ら申告した企業に次の割合で課徴金を減免する制度(合計3社まで) 公正取引委員会調査開始前1番目:全額 同2番目:50% 同3番目:30% 調査開始後:30% <u>刑法</u> 競売等妨害罪(96条の3):2年以下の懲役又は250万円以下の罰金
3 ○不公正な取引方法 ※「不公正な取引方法」とは、公正な競争を阻害するおそれがある行為のうち、公正取引委員会が指定するもの(下記16類型)(独禁法2条9項、19条) ・共同の取引拒絶 ・差別的対価 ・その他の取引拒絶 ・取引条件等の差別取扱い	<u>独占禁止法</u> 排除措置命令(20条) 差止請求(24条) 損害賠償(25条)

(C) 2007-2009 Principle Consulting Inc.

6. 参考事例

コンプライアンス研修の事例①

▶研修の要点

- ①コンプライアンス教育は、組織（職場，グループ，班，等）内で話し合うことで，風通しの良い組織づくりを目指すとともに，従業員一人ひとりの意識向上を根付かせることを目的とする。
- ②事例は，「データの改ざん，データ（PC含む）の無断持ち出し，不正取引 等」，組織で「起こりえる」，又は「起こった実例」等を用いて，メンバーで議論することで法律や社会のルールを守り，「気づき力」をつける効果がある。
- ③議論は人数にもよるが，1時間程度が適当である。
（討議の時間が長いと，話が別の方向へ向いてしまい，本筋に戻すことが困難となる恐れがある）

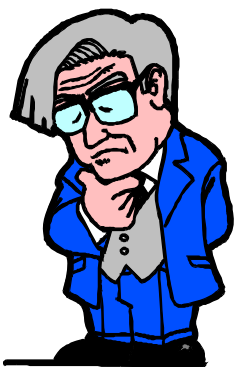
6. 参考事例

コンプライアンス研修の事例①(続き)

▶ 事前準備

管理者, 又はリーダーが, あらかじめ「事例・質問」を準備し, 参加メンバーに事前(数日前)に配布し, 個人の意見を考えさせておく。内容は下記のような「事例・質問」を用意。

- 事例には, 「起こしてしまった事例」, 「起こりえる事例」を使用。
- 質問事項には, 「責任はどこにあると思いますか? 個人ですか? 会社ですか? それとも?」
「上司はどうすべきだったと思いますか?」
「気付いていた同僚はどのような行動をとるべきだったと思いますか?」
「会社の対応をどう思いますか? 何が欠けていたと思いますか?」
「この事例の是正対策としてあなたならどうしますか?」等々



6. 参考事例

コンプライアンス研修の事例①(続き)

▶ 討議の進め方

- ・一方的に管理者(リーダー)から話すのではなく、メンバーに積極的に発言させる。
- ・管理者(リーダー)は討議の進行役に徹し、メンバーの発言には、否定をしない。
- ・発言しない人がいたら、管理者(リーダー)は「あなたはどう思いますか？」と合いの手をいれる。
- ・なにより、全員で考え、発言し、正解を導き出すことで、メンバー全員の「気づきの力」を向上させることが教育の狙いである。
- ・もし間違っていたら、「この様な考えは出来ないかな？」的に、正解に導いていく。(当然、管理者(リーダー)は、正解を準備しておくこと)
- ・討議後、話し合った課題について、気付いた事等を一言ずつ発言して貰うと、いっそう効果的である。

6. 参考事例

コンプライアンス研修の事例①(続き)

▶ 事後確認

管理者(リーダー)は、話し合った内容が日常業務でいかされているかを、日常のコミュニケーションの中で確認するよう努める。

▶ その他, 注意点

「職場で起こった事例」は、個人攻撃的になってしまう恐れがあることに注意が必要。

6. 参考事例

コンプライアンス研修の事例②

- 事例に基づくディスカッション形式の研修
(「知識」ではなく「意識」を高める)
- 「いかなる動機・経緯, プレッシャーを受けた状況でも,
コンプライアンス違反が正当化されることはない」という
意識の浸透・徹底
- トップ自ら「コンプライアンス宣言」して研修スタート



6. 参考事例

コンプライアンス研修の事例②(続き)

(1) 研修概要

- ① 所要時間: 1時間程度
- ② テーマ: 職場に合った内容を選択。
「下請取引」「ハラスメント」「経理処理」「環境」「労務」「企業秘密」
など
- ③ 参加者: 全社員(非正規雇用, パートナーを含む)

(2) 研修の実施

- ① 上司は部下を集め、議論することで、正しく行動する意識を高めることを説明する。(設問の正解を出すだけではない)
- ② 「あなたならどうしますか?」「どうしてこうなったと思いますか?」
等議論を促す。
- ③ 社員の処分事例も紹介する。「社会の視点」で行動することが求められることを説明。(CSR)

6. 参考事例



Japanese Aerospace Quality Group

コンプライアンス研修の事例②(続き)

作業記録の改ざん・虚偽記載
教材番号 : 【公正・誠実な業務遂行】

速やかに関係先へ状況報告の上、データ測定の為に必要な処置をとる。

要求される寸法やク値等については、製品品質を保証する上で測定結果を記録
ならない事が多くあります。は後々不適合や万が一事故が発生した場合に
る為、ルールに従って作業を遂行し、作業実施後正しく記録しな
く記録漏れが起こらないように、作業記録は後で續
く事が重要です。

1. ケーススタディと解説

あなたは航空機組立現場の作業員です。担当している機体の完成を目前に控え、出荷に向けて機体の
作業記録書を確認していたところ、機体の特定の寸法を測定し実測値を記録する必要がある作
業に対して、実測値の記載漏れがあることに気がつきました。すぐに作業担当者に確認しましたが実
測値ははっきりと覚えておらず、また確認できませんでした。完成後の機体には、この寸法で
状の構造部の内部にあたり外部から測定し、再取り付けし、測定し、再測定のために構造部を一部取り外し、測
を新たに作成する事も必要で、出荷に間に合いますか。この場合、あなたはどのように
しますか。

【ポイント】
阻害する事情がある中正しい行動が取れるかということです。模範解
答ですが、実際に自分の身に降り掛かって来た時、本当に解答通りの行
動が取れるか、よく考え、議論して下さい。

があることを上司に報告したところ、いまさら部品を外すと二次
的な出荷まで時間も無い、その部位は毎号機いつも同じような寸
寸も無く、大した部位でもないの、前の号機と同じ値を記
した。あなたならどうしますか。

先へ状況報告の上、データ測定の為に必要な処置をとる。

本研修の目的は、正解を出すことではなく、研修参加者の皆さん自らが判断にあるような立場や状況におかれた場合
でも、常に正しい判断ができるようにコンプライアンス意識を高めて頂くことです。「本来はこうすべきである」と
いう正解を出すことは容易ですが、いかなるプレッシャーを受けてもコンプライアンス違反をしない正しい判断がで
きるところまで意識を高めることが重要です。
そのためにも、単に正解を求めるのではなく、プレッシャーを受けた場合に自分ならどうするか、本当にそうできる
のか等、研修参加者同士で活発な議論を交わして下さい。

Sample

7. 引用文書

- 日本能率協会総合研究所
「コンプライアンス教育に関する調査報告書」(2010)
http://jmar-im.com/keiei/keiei_1_page210.html
- プリンシプル・コンサルティング株式会社
「仕事と職場のコンプライアンス 関連法令の概要」資料
http://www.principleconsulting.co.jp/tools/Shigototo_Shokubano_Compliance_120301.pdf

8. 最後に・・・



Japanese Aerospace Quality Group

- ◇ 本資料は、組織の中でコンプライアンス教育を計画し、実施する方を主な対象として作成したものです。
- ◇ 高い安全性と信頼性が求められる航空宇宙業界に携わる組織は、常に、「品質と安全はすべてに優先する」という信念をもって業務に精励することが求められます。その業務遂行の上で、「コンプライアンス遵守は大前提である」、「コンプライアンスがすべての根本である」ことを十分に認識していただく必要があると思います。
- ◇ しかしながら、コンプライアンス教育の難しさは、日頃の業務において自身の業務との直接的な関係を認識しにくい点にあります。問題が起こってからでは遅いのですが、自身の業務に関連する問題が身近に生じたことで理解が深まるような側面もあり、教育を計画する担当者の方にとってどのように従業員の心に響く、効果のある教育を行うかは大きな悩みになっていると思われます。つまり、それだけ教育を計画する担当者の負担(プレッシャー)も大きいと言えますが、組織として効果的なコンプライアンス教育を行うことを目指す上で、やはりトップ(経営者)自ら、コンプライアンス教育の重要性を従業員に認識してもらい取り組みは不可欠と思います。
- ◇ 一般的に教育は、教育を受けている間はその内容を意識していても、教育が終われば忘れてしまうことが多いと思われます。教育は教育を行うことが目的ではなく、教育を通じて得た知識や経験を自身の業務の中で活かすことにあります。そのような意識を従業員のそれぞれが持ち続けることは容易なことではなく、また、その特効薬もありません。「人生、常に勉強」という言葉があるように継続してこそ本物の力になることを信じて、地道な努力を続けることが望まれます。
- ◇ 以上の観点で、この資料がコンプライアンス教育を計画し、実行する方々にとって少しでも参考になれば幸いです。

「コンプライアンス教育」ガイダンス資料作成チーム 一同