

第7回例会報告

－ 基調講演 －

コンプライアンス ～企業価値向上のために～

今年度の例会のテーマは「コンプライアンス」です。今回は「コンプライアンスの取組みへの現状」について、株式会社インテグレックス 代表取締役社長 秋山 をね 氏に講演していただきました。

講演内容

一般に「コンプライアンス＝法令遵守」と訳されていることが多いのですが、元々の語義は「社会からの様々な期待を受け入れ、社会的要請に応えていくこと」で、企業で考えると、社員一人ひとりが「自分たちの仕事の意味」を考え、「会社は何を目指し、どのように社会の役に立つのか」と意識しながら働くことが、本来のコンプライアンスの意味に近いと言えます。

「コンプライアンス」という言葉は「してはいけない」という禁止項目だという誤解がありますが、コンプライアンスは決して事業活動を損なうブレーキではなく、利益の追求と相反するものでもありません。車にたとえるなら、むしろ足回りのタイヤであり、業績を上げていく



ためには、土台となるタイヤの機能を高めていくべきなのです。コンプライアンスという言葉のも

つ「守り」のイメージを「攻め」へと転換し、業績向上へとつながるコンプライアンス体制を築いていくことです。

コンプライアンスの体制を作るためには、「経営者の意識」「従業員への周知」そして「相互間のコミュニケーション」が大切です。経営者は本気になって、コンプライアンスの意義や自社にとってのコンプライアンスとは何かを考え、「必ず業績に結びつく」と信じてリーダーシップを発揮すること、次に、その理念や価値観を文書化した行動指針を作成し、それを従業員に周知する教育・研修を行うこと、また、上から下へ一方的に周知するだけではなく、現場の声を拾い上げて、「きれいごと」ではないコンプライアンスを作る仕組みが必要となってくるのです。

経営者と従業員、組織という3つのフェーズで、企業の目指す部分をしっかり共有できれば、コンプライアンスはうまく機能し、ひいては企業の発展と利益につながるのです。



講師プロフィール

秋山 をね 氏 [(株)インテグレックス 代表取締役社長]

1983年に慶応義塾大学経済学部を卒業後、米系証券会社で、米国債トレーダーを務める。2001年6月、社会責任投資(SRI)と企業社会責任(CSR)の普及を目的としたリサーチ会社である、株式会社インテグレックスを設立。主著に『社会責任投資とは何か ーいい会社を長く応援するために』(生産性出版)、『社会責任投資の基礎知識 ー誠実な企業こそ成長する』(共著、岩波アクティブ新書)など。



ー ディスカッション ー

例会に先立ち、倶楽部会員に対しコンプライアンスに関するアンケートを実施しました。コンプライアンス体制を必要と考えている会員企業は93%と大半を占めるものの、コンプライアンスの基準(行動指針、行動規範集等)を作成していると答えた会員企業は33%にとどまりました。これを踏まえ、参加会員企業のそれぞれのコンプライアンスに対する具体的な取組みを紹介いただき、それについて秋山、菅野両氏がコメントする形でディスカッションが進められました。

各企業の取組み

- ISOの規約に則って法令遵守の審査に受かるようなコンプライアンス規程、行動規範を作成している。中でも行動規範については、具体的な失敗事例を載せており、また材料や材質の違いによって細かく定めている。
- 自由に投函できる投書箱を使った提案制度を設けている。会長賞や社長賞で表彰しているほか、採用・実施したのものについては通知して「見える」化を推進している。
- 社員全員と面談し、一人ひとりが提案したことを全部やっている。
- メーカーにとって5S(整理・整頓・清掃・清潔・しつけ)をもって、クオリティ・コントロール(品質管理)していくことがコンプライアンスである。
- 25項目ある社訓を毎朝の朝礼で順番に社員に読ませ、それについて自分の思いを言わせている。
- マニュアルにないことが起きた場合に、従業員によく考えさせている。その基準は会社のことではなく、お客様の立場に立って自分がしてほしいことをしてくださいと言っている。また、給料を渡す際に手紙をつけて思いを伝えるようにしている。

それを受けて、行動規範については、秋山氏からは「行動規範は、会社それぞれのものであり、自分の会社のリスクを経験則ではなく文書にしていくことが重要」、また菅野氏からは「トップの思いを見える形にすることが重要」という話がありました。



また、菅野氏によると「コンプライアンスは大企業では大きく3つに分けて考えられる。」ということです。一つ目は「法規制への対応」、二つ目に「会社が利益を上げるために定めた社内ルール」、三つ目が「企業倫理」です。社内ルールと企業倫理について、「どこまでの領域をコンプライアンスとして定義するかは、それぞれの企業で決めていくべきことになる。」とのことです。

企業倫理については、「トップの思いをどのように従業員に伝えていくか、また従業員のロイヤリティをいかに高めていくかが課題であり、従業員一人ひとりが、お客様、同僚、会社を好きになり、『みんなに迷惑をかけるようなことはできない』という気持ちを持ってもらうことが大切。」と菅野氏は言います。重ねて秋山氏からは、「トップの思いを伝える仕組みを作ることは必要だが、それに従業員の思いが加わらないと実際に動かない。コンプライアンスは無機質なルールの積み重ねではなく、血の通った企業の風土を作ることである。」との話がありました。

その他、世代論、派遣切り問題、社会保障の問題などについても議論され、ディスカッションは終了しました。

コーディネーター 秋山 をね 氏 [(株) インテグレックス 代表取締役社長]

アドバイザー 菅野 和彦 氏 [中小企業診断士 ファイナンシャル・プランナー]

1985年に慶応義塾大学理工学部を卒業後、(株)東芝入社。実務を通して、製造・知的財産・営業関連法務を経験。現在、(株)ソルクシーズにて内部統制推進業務を担当し、企業組織運営関連法務を経験する傍ら、ライフワークである中小企業診断士として、中小企業の経営課題の解決支援に尽力している。