

ダイヤル・サービス株式会社法人営業部では、お客様に有用な情報を提供すべく、定期的に compliance Journal を刊行しております。今回は、当社で研修を行っていただいている平野学先生に、「改正公益通報者保護法による社内体制見直しのポイント」をテーマにコラムを書いていただきました。改定に向けて担当されているお客様のお役に立てますと幸いです。

改正公益通報者保護法による 社内体制見直しのポイント

内部通報制度を企業に導入・運用する根拠法となります「公益通報者保護法」が2006年4月に施行後、15年を経て昨年改正されました。同法律の施行後も企業の不祥事が後を絶たないことから、「早期是正により被害の防止を図ること」を目的としての改正でした。300人超の企業や団体に通報窓口や調査体制などの整備を義務づける（300人以下の企業や団体では努力義務となっております）とともに、窓口の担当者には通報情報の守秘

義務が課されることも規定されました。

現在、大企業を始めとして多くの企業では既に内部通報制度を導入していますが、積極的に制度に従業員の声を聞く仕組みとして活用している企業もあれば、啓蒙活動が十分にできていないために制度があまり機能していない企業もあり、導入効果はまちまちというのが現状のようです。

そもそも、内部通報制度は、企業のコンプライアンス向上を図るための施策に含まれ、従業員が身の周りで見聞きした不正を早期に報告してもらって、損害が拡大する前に是正または解決することにより企業リスクを回避する重要なプロセスです。しかしながら、上述のように、導入企業において本来の機能が十分果たせていない状況が見受けられる原因としましては、内部通報制度に対する従業員の認識レベル（制度の目的、仕組みと手続き）がそれほど高くないこと、その帰結として信頼感が持てないことにつながっているものと推測されます。通報することで何らかの不利益を受けるかも知れないという不安がある従業員には積極的に通報してもらうことは難しく、通報内容が複雑でデリケートなものであればなおさらです。

制度を活性化するためには、従業員がその仕組みを使うことへの不安や懸念を払拭するための働き



かけや仕組みを設けることが必須となります。その働きかけとしましては、日頃から不正等の通報が企業の適切な業務活動を推進すること、職場環境の問題を是正、解決することにつながることを、通報してもなんら不利益を被らないことを理解していただく啓蒙活動の取り組みと、仕組みとしましては、通報があった際に、従業員に不安を与えない適切かつ迅速な処理手続きを進めることが大切な要素となります。通報を真剣に聞いてくれる窓口、通報者の秘密保持を考慮した調査、定期的な通報者への報告など通報処理の各プロセスにおける対応がこれにあたります。

通報者が不安なく通報できる環境を考えると、通報者が最初にコンタクトをする通報窓口の整備が一つの注目点となります。今回の改正法でも、企業が内部通報に適切に対応するための体制として「窓口の設置」を最初に掲げています。本来であれば、企業内で不正等を発見した従業員はその旨をまず上司に報告・相談し、上司が解決できるものは解決するという流れが適切と考えられます。ただ、上司が不正に関与している場合や、通報した事実や内容を上司にも知って欲しくないなどの理由により通報を断念したり遅れることを防ぐために、内部通報窓口を社内の特定の部署に設定することが一般的になっています。また、企業によっては、さらに通報者の不安を和らげるため、顧問弁護士やその所属する法律事務所を外部窓口として設置する事例が少なからず見られます。消費者庁が内部通報を取扱う指針としてまとめた「公益通報者保護法に基づく指針」

におきましても、企業の外部に通報窓口を設置することを推奨しております。同指針では、通報の頻度、費用の観点からと思われますが、中小企業の場合には、複数の企業が共同して外部機関等に委託することも一つの対応策として明記されています。

通報に対する不安や危惧が原因で折角用意した制度が使われないことで、リスクの早期発見と損害を最小化する機会を失うことは避けなければなりません。また、最悪の場合、内部通報を躊躇する通報者が外部に通報する結果に至ることで、企業に予期しない損害（経済的のみならず企業評価も含めて）をもたらす可能性もあります。

そのような事態を避けるために、企業の経営者ならびにご担当者の

皆さんには、現在運用している内部通報制度の機能性について定期的に検証を行うことをお勧めするとともに、その際に改善の余地があるご判断された場合には、その実効性を上げるためのアクションの計画と実施を検討、実施いただくことをお勧めいたします。そして、その一環として外部窓口の設置をご検討いただくことをご提案いたします。また、今回の法律改正では、公益通報者を保護するための仕組みの更なる整備が求められております。内部通報を受領後、通報者の保護を維持しつつ適切に処理するためには、通報対応業務を行う従事者の教育が必須となりますので、内部通報処理に直接、間接に関わるご担当者の皆さんに向けて内部通報の取扱実務に関する教育を実施することも合わせてご提案いたします。（終わり）

【筆者プロフィール】

■氏名

平野 学 （ひらの まなぶ）

■略歴

大学卒業後、日系企業に入社し、法務担当者として契約書作成・管理、訴訟手続きを始めとする法務業務に8年間従事し、その後、1985年に法務のスペシャリストとして、米国総合ヘルスケア企業ジョンソン&ジョンソン社の日本法人に入社。J&Jグループにおける法務機能の立ち上げと強化を担当。法務部責任者を経て人事総務分野に異動し、同社医療機器事業部門、一般消費財部門の人事総務部門責任者の仕事に携わり、2007年 人事総務担当バイスプレジデントに就任。2015年3月に定年退職。J&J退職後、企業法務（コンプライアンスを含む）、人事・労務コンサルタントとして、日本企業と米国企業での法務分野、人事分野の経験と知識に基づき企業へのサポートを行うとともに、コンプライアンス・プログラムの展開、組織・人材開発（管理職・リーダーシップ）に関する研修の企画、実施を行う。

■実績

各種企業、地方公共団体、大学を含むその他組織向けに、

- ・幹部社員、制度運営者、調査担当者向け「内部通報制度の運用実務」研修実施
- ・「ハラスメント苦情処理委員会」実務運用研修実施
- ・各階層別「コンプライアンス」、「ハラスメント防止」研修実施
- ・コンサルタントとして、企業向けコンプライアンス、組織・人材開発関連コンサルティングの提供



※研修紹介動画「相談窓口担当者向け研修」にてインタビューを収録しております。



ダイヤル・サービス株式会社法人営業部では、お客様に有用な情報を提供すべく、定期的に Compliance Journal を刊行しております。今回は「企業におけるコンプライアンス」についてカシオ計算機株式会社サステナビリティ推進部の担当を長年なさっていた木村則昭先生にわかりやすく説明いただきます。

「コンプライアンスの本質」とはなにか?



内部告発は減らない

近年、大企業による不正が明るみに出てニュースで大きく取り上げられることが多い。オリンパスの不正会計処理事件（2011 年）、大王製紙会長による特別背任事件（2011 年）、東芝による粉飾決算事件（2015 年）、旭化成建材の杭打ち工事のデータ改ざん事件（2015 年）、タカタ製エアバッグの欠陥発覚事件（2017 年）、神戸製鋼の品質データ偽装事件（2017 年）、海外に逃亡した日産のゴーン会長による金融商品取引法違反事件（2018 年）など、枚挙にいとまがない。

これらの事件が表面化した理由は、実はそのほとんどが内部告発だという。かつての日本は終身雇用制度が徹底されていて、従業員の企業に対する帰属意識や忠誠心も高く、自社を窮地に追い込む外部への不正告発は心理的にもハードルが高かったと考えられるが、今は事情が違う。近年の内部告発

の増加は、非正規雇用拡大の副産物だろうと筆者は考えている。非正規雇用者は、そもそも雇い主の企業に対して忠誠心など無いし、むしろ待遇面などで不満を抱えているのが普通であろう。そういった非正規雇用者が不本意な雇い止めなどによって会社を去るにあたって、自分が仕事上で目にした会社の不正行為を外部に告発して置き土産にしてやろう、と考えても何の不思議はない。

今は行き過ぎたグローバリズムへのアンチテーゼとして新しい資本主義を模索する動きもあり、非正規を正規雇用へ切り替えようという動きも見え始めているが、しかし大きな船ほど方向転換には時間がかかるものだ。

したがって、今後も当分は内部告発が減ることはないだろうと筆者は予測している。

コンプライアンス違反は必ず起きる

内部告発によって企業のコンプライアンス違反が明るみに出ると、とりわけそれが法令違反、犯罪行為だったりすると、その企業がこうむるダメージは大きい。長年かけて営々と築き上げてきた企業の信用が、たった一件の不祥事によって一夜にして崩れてしまうことだってありうる。しかしそれを完全に防ぐ方法はあるのだろうか。

どんなに完璧なマニュアルを作成しても、どんなに鉄壁な遵守体制を構築しても、どんなに教育を徹底しても、所詮運用するのは人間、間違いも犯せば出来心も起こしうるのが人間だ。性善説であれ性悪説であれ「人間は間違いを犯す」という真実は否定できない。

つまり、コンプライアンス違反を完全に防ぐ方法など無いのだ。

従って、「コンプライアンスの本質」はコンプライアンス違反を防ぐことではない。もちろん未然に防ぐ努力は最大限しなければならないが、どんなに防いでも防ぎ切れるものではないという覚悟は必要だ。「コンプライアンス違反は必ず起きる」、それを前提に事故の発生に備える、コンプライアンス担当者の心構えはそうでなくてはならない。

「コンプライアンスの本質」とは、毎日のアリバイの積み重ね

何か事故が起きた際、「何にも手を打たなかったから起きた」と、「ここまでやってきたのに起きてしまった」とでは、天と地の差を生む。

例えば、欧州の GDPR (General Data Protection Regulation : 一般データ保護規則) という個人情報保護法は、この法令に違反すると最大で 2,000 万ユーロ (約 26 億円) 以下、または前会計年度の世界年間売上高 4% のいずれか高い方の罰金を科せられるという、実に恐ろしい法令だ。しかもこの法令は欧州の企業のみならず日本企業にも域外適用されるので、施行された 2018 年 5 月前後でその対応に苦労した経験を持つ企業は多いだろう。

その GDPR に違反する事故が発生した場合、当局が真っ先に調べるのがその企業の個人データ処理記録、いわゆる「30 条処理記録」と呼ばれる記録なのだそうだ。

「30 条処理記録」とは GDPR の第 30 条に規定されている、管理対象となる個人データの処理実績について要求事項にそって記録した

管理台帳だと思えばよい。

その記録の内容が、当局が罰金の額を決める際の判断基準の一つとなると言えば、「何にも手を打たなかったから起きた」と、「ここまでやってきたのに起きてしまった」とでは、天と地の差を生む、という言葉の意味がお分かりいただけるだろう。

GDPR に限らず、自社事業に関わるあらゆる法令に対する遵守状況を全て記録に残すことがコンプライアンスの基本だ。法令遵守のために取り決めたこと、実施したこと、作成した文書類、使用した書式による実施記録、それら全てを逐一必ず書面または電子ファイルで記録として残す、それが万一時、会社を守る有力な手段、すなわちアリバイになる。

そう、毎日のアリバイの積み重ねこそ「コンプライアンスの本質」なのだ。

コンプライアンスの仕事、それは実に地道で、形式的で、一生懸命にやればやるほど他の部門からは「うるさいことばかり言う」と煙たがられ、事故がない時はそれが当たり前と褒められもしない。そのくせ、いったん大きな事故が発生すると「コンプライアンス担当は何をしている！」と経営層から真っ先に槍玉に上げられる、実に損な役回りだ。

しかし、コンプライアンス担当者は、「ここまでやってきた」と堂々と言えるだけの結果、すなわちアリバイを目に見える形で残すことができれば、自分の仕事を誇っていい。損な役割にあえて挑んで会社を守るのが自分の仕事、そう割り切って淡々と仕事に臨むのがコンプライアンス担当者としての矜持であろう。(次号へ続く)

相談・通報窓口担当者をバックアップ

ダイヤル・サービスでは、ハラスメントやコンプライアンスご担当者のスキルアップ研修も用意しています。相談や通報を20年以上受け付けているノウハウを活かし、相談から一連の流れを習得いただく講座です。

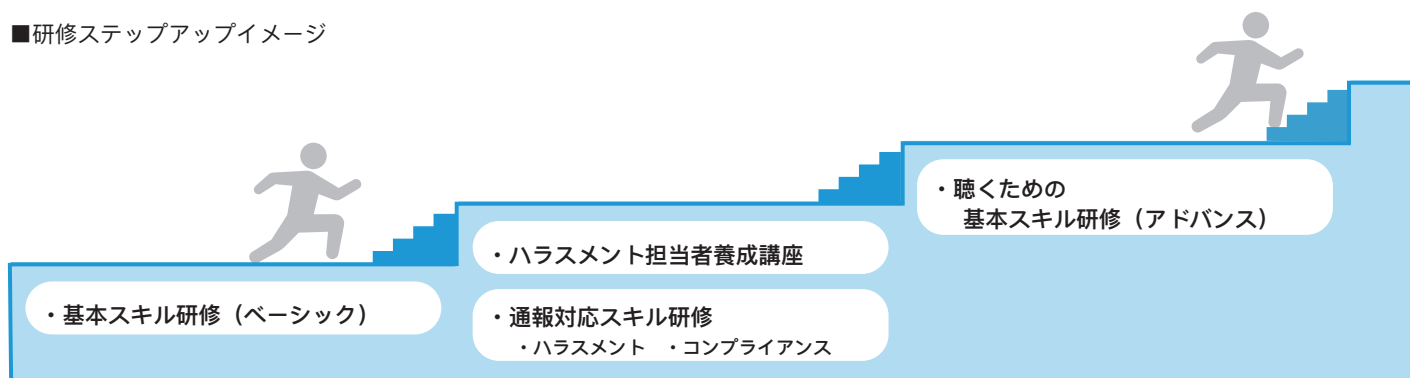
Step 1 初めて通報・相談窓口となる方には 聴くための基本スキル研修（ベーシック）

これから社内窓口で通報者の話を聴く方や、通報・相談に対する対応をする方には、「聴くための基本スキル（ベーシック）」をお勧めします。当社の電話相談員が実践している「通報者の話を聴き取るコツ」をご紹介します、参加者同士のロールプレイングで体験していただきます。

Step 2 ハラスメント対策の基礎を網羅する ハラスメント担当者養成講座

1日でハラスメントに対する理解を深めて対応のための知識を習得し、グループワークで相談対応の実践力を身に付けます。ヒアリングを行う際の具体的なポイントが理解できたと参加者から好評の講座です。

■研修ステップアップイメージ



ベーシックからさらに踏み込んだ内容のロールプレイ中心の「聴くための基本スキル（アドバンス）」、聴き取りの後の調査・対応に特化した「通報対応スキル研修」、ハラスメント相談に特化した「ハラスメント相談窓口担当者研修」は、受講する担当者の役割に合わせて選択してください。研修は定型プログラムでの公開講座のほか、企業単位での実施の御用命も承っております。

ダイヤル・サービスの通報・相談窓口担当者向け公開講座はこちら <https://www.dsn.co.jp/seminar/>

【筆者プロフィール】

■氏名

木村 則昭 (きむら のりあき)

■略歴

オルタナ総研 フェロー

1982年上智大学外国語学部卒業後、

2021年5月まで39年間カシオ計算機株式会社に勤務。

初めの約27年間はシステム商品の海外営業を担当。その間オーストラリアに約2年、米国に約4年駐在。その後の約12年間はCSR推進室（後にサステナビリティ推進室）室長としてコンプライアンス及びCSR（サステナビリティ）のグループ内への浸透を推進。グローバルコンパクトの原則に基づき、ISO26000をガイダンスとして、特に「人権」を重点課題として取り組みを進めた。

また、2015年にCSRリーダー組織を立ち上げボトムアップによるCSRのグループ内浸透を図った。

オルタナが主催するサステナビリティ(SUS)部員塾の講座「CSR検定3級試験過去問演習と解説」の講師を2018年度から、「CSR検定2級試験過去問演習と解説」の講師を2021年度から担当。今年度から主に中小企業向けの研修講師やCSR (SDGs) コンサルタントとしての活動を本格化させる。



認定NPO法人 環境経営学会 理事、認定NPO法人 親子はねやすめ 理事、認定NPO法人 キーパーソン21 アドバイザー

ダイヤル・サービス株式会社法人営業部では、お客様に有用な情報を提供すべく、定期的に Compliance Journal を刊行しております。前回に引き続き今回も「企業におけるコンプライアンス」をテーマに元カシオ計算機サステナビリティ推進部の木村則昭先生に執筆をお願いしました。vol.3 では最近よく耳にする「サステナビリティ」というキーワードと「コンプライアンス」の関係性についてわかりやすく説明いただきました。

CSR／サステナビリティと コンプライアンスの関係性



本稿では、CSR／サステナビリティとコンプライアンスの関係性を正確に理解していただくことを目的としたいが、その前に、よく聞かれる、「CSR、ESG、SDGs とサステナビリティは何がどう違うのか」という疑問に対して簡単に答えておきたい。

結論を先に言うと、「みんなほぼ同じこと」と考えて差し支えない。筆者が考える CSR の定義は、「企業がステークホルダーをはじめとした社会からの期待や要請に、事業を通じて応えること」。これは、ISO26000 で規定されている一般的な定義ではない。あくまで筆者の考えだが、ここで重要なのは「事業を通じて」というところ、つまり、片手間ではなく、本業で社会課題の解決に貢献すること、それが CSR の本来の意味だ。

サステナビリティは「持続可能性」という意味だが、CSR も ESG も SDGs も、突き詰めればこのサステナビリティ、すなわち人類社会や地球環境の持続可能性を維持

するという目的のために行うこと、
とすることができる。

要するに、企業としてやることは一つ、つまり「ステークホルダーをはじめとした社会からの期待や要請に、事業を通じて応えること」なのだが、それをどの視点から見るかだけの違いに過ぎない。CSR は企業からの視点、ESG は投資家からの視点、SDGs は国際社会からの視点であり、それらは全てサステナビリティへの貢献が目的、と捉えれば分かり易いと思う。(図1 参照)

次に、CSR／サステナビリティとコンプライアンスとの関係性を正確に理解していただくために、まず、筆者がフェローを務めるオルタナ総研による「サステナビリティ経営における4つの領域」の概念図を紹介する。(図2 参照)

左下の領域が「狭義のコンプライアンス」に当たる。この領域は「守りのサステナビリティ」で、しかも企業価値創造が小さい、となると、あまり重要ではないと軽く考えがちだが、実はそうではない。

法令遵守や雇用・納税の義務などを果たすことは、それらの義務を果たさないと企業の存在が問われるほど重要な領域だ。重要ではあるが、それらの義務を果たすのは当たり前というのが通念であるため、企業価値創造へのインパクトは小さい。

左上がいわゆる「広義のコンプライアンス」の領域で、それは法令だけでなく、社内規定や倫理行動規範、社会規範、国際基準（いわゆるソフト・ロー）など、良き企業市民として守るべきルール全般を遵守し、社会からの期待に応えることを言う。

右下は「社会貢献」（寄付やボタ

図1 CSR・SDGs・ESG、サステナビリティの関連性

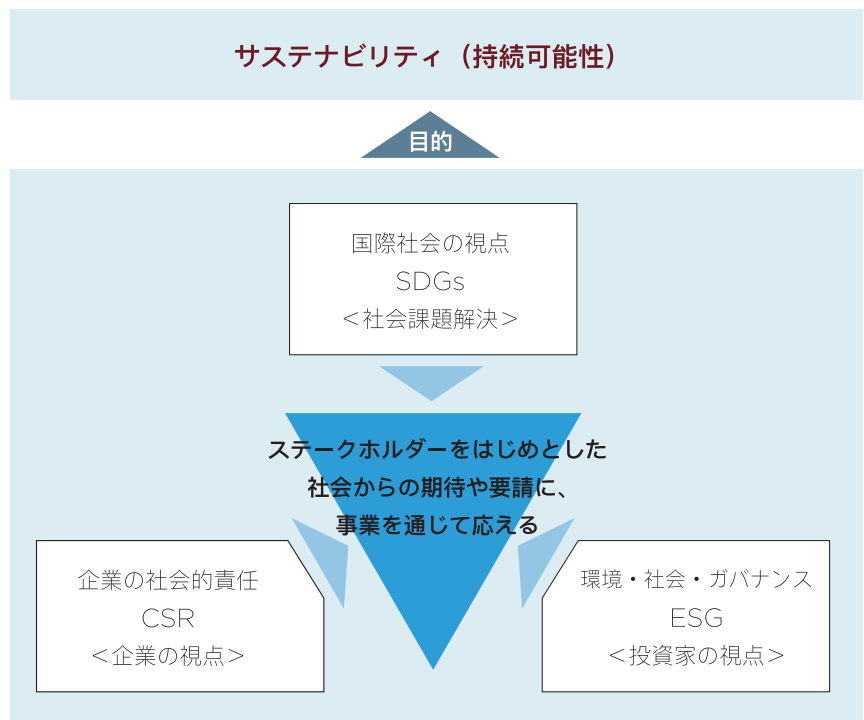
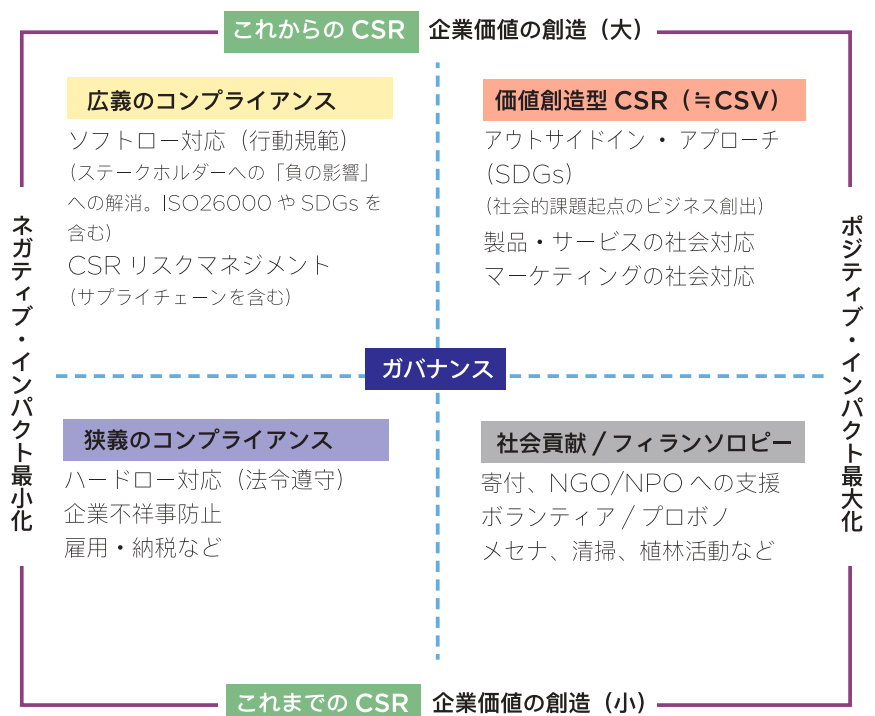


図2 サステナビリティ経営における4つの領域



- ◆右半分が社会と企業へのポジティブインパクトを高める「攻めのサステナビリティ」
- ◆左半分はネガティブインパクトを押さえる「守りのサステナビリティ」
- ◆上半分は企業価値創造が大きい「これからのサステナビリティ」
- ◆下半分は価値創造が小さい「伝統的なサステナビリティ」

ンティア)の領域で、CSR／サステナビリティとはこの領域のことだと捉える人は今も多い。もちろん寄付やボランティアも重要であることに間違いはないが、本業とサステナビリティは別物と捉えているために、企業価値創造のインパクトは小さい。

右上が社会課題の解決に本業で貢献する、いわゆる CSV (共通価値の創造) の概念に近い領域で、社会課題の解決を起点とした「アウトサイドイン」アプローチとも呼ばれ、最も企業価値創造の大きい領域だ。筆者の考える CSR の定義「ステークホルダーをはじめとした社会からの期待や要請に、事業を通じて応えること」はまさにこの領域に合致する。

従って、一般的な CSR／サステナビリティは4つの領域すべてを包含しているのに対して、筆者は右上の領域こそが「真の CSR／サステナビリティ」と考えており、その理由は他3つの領域全てにきちんと取り組んでいても、右上の領域への取り組みが欠けていたの

では CSR／サステナビリティに取り組む目的を達成しえないからだ。CSR／サステナビリティの目的は、ズバリ「企業価値の向上」にある。

右上は企業価値創造が大きい「攻めの CSR／サステナビリティ」の領域。まさに、企業価値を最大限高めるためには欠くことのできない活動領域なのだ。

(次号へ続く)

従業員への各種研修ご相談ください

ダイヤル・サービス



03-6238-7101

コンプライアンス研修
ハラスメント防止研修

▼お問い合わせは法人事業部まで

【筆者プロフィール】

■氏名

木村 則昭 (きむら のりあき)

■略歴

オルタナ総研 フェロー

1982年上智大学外国語学部卒業後、

2021年5月まで39年間カシオ計算機株式会社に勤務。

初めの約27年間はシステム商品の海外営業を担当。その間オーストラリアに約2年、米国に約4年駐在。その後の約12年間はCSR推進室(後にサステナビリティ推進室)室長としてコンプライアンス及びCSR(サステナビリティ)のグループ内への浸透を推進。グローバルコンパクトの原則に基づき、ISO26000をガイダンスとして、特に「人権」を重点課題として取り組みを進めた。

また、2015年にCSRリーダー組織を立ち上げボトムアップによるCSRのグループ内浸透を図った。

オルタナが主催するサステナビリティ(SUS)部員塾の講座「CSR検定3級試験過去問演習と解説」の講師を2018年度から、「CSR検定2級試験過去問演習と解説」の講師を2021年度から担当。今年度から主に中小企業向けの研修講師やCSR(SDGs)コンサルタントとしての活動を本格化させる。

認定NPO法人 環境経営学会 理事、

認定NPO法人 親子はねやすめ 理事

認定NPO法人 キーパーソン21 アドバイザー



ダイヤル・サービス株式会社法人営業部では、お客様に有用な情報を提供すべく、定期的に Compliance Journal を刊行しております。元カシオ計算機サステナビリティ推進部の木村則昭先生によるご執筆最終回はコンプライアンス担当者としての心得について説いていただきました。

広義のコンプライアンスの根底にあるもの



「コンプライアンス」をテーマにしたこの連載も今回で最後の三回目となる。今回は「広義のコンプライアンスの根底にあるもの」という話題を取り上げたい。それを知ることがコンプライアンス担当者の心得につながる、と考えるからだ。

前回のおさらいになるが、「広義のコンプライアンス」とは、単に法令を遵守する（狭義のコンプライアンス）だけでなく、社内規定や倫理行動規範、社会規範、国際基準（いわゆるソフト・ロー）など、良き企業市民として守るべきルール全般を遵守し、社会からの期待に応えることだ。

そしてソフト・ローとは、違反に対する罰則を伴うハード・ローと違い、法的拘束力はなく、違反しても罰則を受けることはないが、実質的な拘束力を持つデファクトスタンダードともいえる非法的規範のことだ。

では、グローバルな視点で見たとき、CSR/ サステナビリティに関するソフト・ローには具体的に

どのようなものがあるだろうか。

CSR/ サステナビリティの担当者であれば、

- ・国連グローバル・コンパクト
- ・ISO26000
- ・OECD 多国籍企業行動指針
- ・RBA (旧 EICC) 行動規範

くらいはぱっと挙げてもらいたいものだが、どうだろうか。

その他ハード・ローの中にも、「紛争鉱物」に関わるアメリカのドット・フランク法、英国の現代奴隷法、EUの個人情報保護法（GDPR）など、本来なら日本に対して法的権限の及ばない外国の法令でありながら、域外適用の恐れがあるため、それらの国々と取引がある企業は実質的に遵守せざるを得ないという法令もある。

では、上記に掲げたソフト・ローとハード・ローの全てに共通して関係している「課題」といえば何か、お分かりだろうか。
答えは……そう、「人権」。

国連グローバル・コンパクトの4分野の一つが「人権」、ISO26000の「7つの中核主題」の一つも「人権」、OECD 多国籍企業行動指針では一般方針の中で「人権の尊重」が謳われており、RBA 行動規範のA. 労働、B. 安全衛生の章は「人権」への配慮を規定している。

ドット・フランク法、現代奴隷法、そして GDPR も全て人権絡みの法令だ。

また、「人権」そのものに関するソフト・ローとして「世界人権宣言」、「国際人権規約」、「ビジネスと人権に関する指導原則」などがある。

そして、あまり知られていないが、実は SDGs の17のゴール全てに、関連する「人権」が紐付けられている。

(https://www.hurights.or.jp/japan/aside/sdgs/SDGs_HR_TABLE_A4.pdf)

もうお分かりいただけたと思うが、「広義のコンプライアンスの根底にあるもの」とはすなわち「人権」の尊重という課題に他ならない。

事程左様に、「人権」は世界的には最重要課題であるにも拘わらず、日本では総じて「人権」という課題に対する意識が薄いように思われる。

事実、日本国自体が国際的には「人権問題について課題の多い国」という厳しい評価を受けている。

「ジェンダーギャップ指数」が156カ国中120位(先進国中最下位、2021年調査)、技能実習生など外国人労働者に対する差別的な扱い、服役者の労役に対する極端な低賃金などはよく批判的になっている。

また、日本の企業の多くはISO26000の7つの中核主題のうち、特に「人権」について課題を抱えている。なぜなら、そもそも「人権とは何か」という基本的な理解に欠けているからだ。残念なことに日本で人権問題を主管する法務省ですらよく分かっていないように見うけられる。法務省のホームページの啓発活動重点目標にはつい最近まで、「互いの違いを認め合い、相手の気持ちを考え、思いやることのできる心を育むことが大切」と記載されていた。しかし、「人権」は「思いやる」ものなどではない。「人権＝思いやり」と考

えてしまうから、日本の企業の人権課題への取り組みが「差別的扱いの禁止」(例：部落差別(同和)、外国人差別、女性差別、障がい者差別など)に偏ってしまいがちなのだ。

30条からなる「世界人権宣言」は、すべての国のすべての人が享受すべき基本的な(市民的、文化的、経済的、政治的および社会的)権利(＝人権)を詳細に規定している。それは驚くほどに具体的で、「思いやり」などという抽象的な概念とは程遠いものだ。

話は少し横道にそれるが、現在ウクライナではロシアの軍事侵攻によって多くの国民が不当な人権侵害を受けている。そもそも戦争(戦闘行為)というのは軍服を着た軍人同士で行うもので、攻撃が許されるのは軍事施設に対してのみと国際法(陸戦法規)に規定されており、原発・病院・学校などへの攻撃、ましてや一般人の住居や避難所への無差別攻撃など断じて許されるものではない。ウクライナ国民が被っている理不尽な厄難に胸が痛むが、実はロシア国民も人権侵害の被害者であることを忘れてはならない。「言論、出版、報道の自由」を奪われ、「戦争反対」のデモに加われば当局に弾圧され、拘束されてしまう者もいる。

ウクライナやロシアの情勢を語ることが本稿の目的ではないので、これ以上の記述は控えるが、ここで言いたいのは、コンプライアンス担当者であれば、「人権」の問題を感知するセンスが必要ということだ。広義のコンプライアンスに対応するためには、そのセンスは不可欠とさえ言える。

人権問題は厄介なことに、セン

スを磨いて真剣に取り組みさえすれば問題が解決されて減っていくかといえば、実は逆に増えてしまう。元からそこに在りながら目に見えていなかったものが見えてくるようになるからだ。なので、人権問題を感知するセンスを磨くということは、自らの仕事を増やす、ということにつながりうる。しかしコンプライアンス担当たる者は、それを疎んではならない。

ハラスメント、就業規則違反、業務上の不正行為などのコンプライアンス違反はたいてい何等かの仕事上の不満や不安、いらだちなどを抱えている者、アンハッピーな社員が起こしてしまう。その原因が全て人権課題に起因するものではないとしても、コンプライアンス担当者には、関連部門と連携して可能な限り社内の人権課題に真摯に向き合い、ES (Employee Satisfactuon) の向上を図り、少しでもハッピーな社員を増やすための地道な努力を惜しまないでもらいたいと思う。

(終わり)

コンプライアンス研修
ハラスメント防止研修

ダイヤル・サービス

従業員への各種研修ご相談ください

▼お問い合わせは法人事業部まで



03-6238-7101

【筆者プロフィール】

■氏名

木村 則昭 (きむら のりあき)

■略歴

オルタナ総研 フェロー

1982年上智大学外国語学部卒業後、

2021年5月まで39年間カシオ計算機株式会社に勤務。

初めの約27年間はシステム商品の海外営業を担当。その間オーストラリアに約2年、米国に約4年駐在。その後の約12年間はCSR推進室(後にサステナビリティ推進室)室長としてコンプライアンス及びCSR(サステナビリティ)のグループ内への浸透を推進。グローバルコンパクトの原則に基づき、ISO26000をガイダンスとして、特に「人権」を重点課題として取り組みを進めた。

また、2015年にCSRリーダー組織を立ち上げボトムアップによるCSRのグループ内浸透を図った。

オルタナが主催するサステナビリティ(SUS)部員塾の講座「CSR検定3級試験過去問演習と解説」の講師を2018年度から、「CSR検定2級試験過去問演習と解説」の講師を2021年度から担当。今年度から主に中小企業向けの研修講師やCSR(SDGs)コンサルタントとしての活動を本格化させる。

認定NPO法人 環境経営学会 理事、

認定NPO法人 親子はねやすめ 理事

認定NPO法人 キーパーソン21 アドバイザー

