KANSAI GAIDAI UNIVERSITY

企業における行動規範教育の実際

メタデータ	言語: jpn 出版者: 関西外国語大学 公開日: 2016-09-05 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 土屋, 博之 メールアドレス: 所属: 関西外国語大学短期大学部
URL	https://kansaigaidai.repo.nii.ac.jp/records/5721

企業における行動規範教育の実際

短期大学部准教授　土屋 博之

目次

はじめに
Ⅰ　社会の中の企業
Ⅰ.１　不祥事発生企業における経営への影響
Ⅰ.２　社会的存在としての企業
Ⅱ　企業倫理・コンプライアンス活動のあゆみ
Ⅱ.１　企業倫理・コンプライアンス活動
Ⅱ.２　法令基礎教育
Ⅱ.３　個人情報保護教育
Ⅱ.４　行動規範の展開
Ⅲ　行動規範の目的と考え方
Ⅲ.１　行動規範と経営理念
Ⅲ.２　行動規範　総則
Ⅲ.３　倫理行動指針
Ⅲ.４　行動規範で重視した視点
Ⅲ.５　行動規範の構成
Ⅲ.６　企業倫理ヘルプライン
Ⅲ.７　関連法規・社内規定・関連部門
Ⅳ　行動規範とガイドブック
Ⅳ.１　行動規範ガイドブックの活用
Ⅳ.１.⑴　行動規範ガイドブックの見方
Ⅳ.１.⑵　行動規範と解説
Ⅳ.１.⑶　一口メモ
Ⅳ.１.⑷　ケース
Ⅳ.１.⑸　ケース解説
Ⅳ.１.⑹　違反行為、違反につながりやすい行為・不適切な行為
Ⅳ.１.⑺　法令違反・社内規定違反となる行為例
Ⅳ.１.⑻　マナー違反行為例
Ⅴ　コンプライアンス宣言
Ⅴ.１　コンプライアンスとは
Ⅴ.２　コンプライアンス宣言
Ⅴ.３　宣言書
おわりに

はじめに

近年、人権や環境といった価値と市場経済とを両立させるための企業の自主的な取り組みが、注目されている。

現在、市場で大きな力をもっているのは、個々人ではなく、資本力をもった企業であり、市場経済は企業を中心に成り立っている。そのなかでも、国際的な大企業には、国家に準ずる資金力と影響力をもっている企業もある。この企業の存在を人権や環境といった価値と調和させなければ、市場経済のマイナス面（独占・寡占、失業・公害、貧富・地域格差など）を抑えることはできない。

これらの問題意識に立って、ＣＳＲ(Corporate Social Responsibility:企業の社会的責任)という概念が提唱されている。ＣＳＲとは、企業も経済的価値や短期的な営利を追い求めるだけではなく、社会的な存在として、環境や人権といった非経済的な価値の維持・増進のために責任を果たさなければならないという新たな責任概念である。

それらのことを踏まえて、本稿では業務用機械器具製造業（日本標準産業分類：中分類に基づく）であるＡ社の従業員に関する行動規範の理解への仕組みの説明を含んだ教育内容を、Ａ社の連結親会社である化学工業（日本標準産業分類：中分類に基づく）のＢ社との関わりも含めて記述する。
また、この教育はＡ社が従業員に対して、日々の業務における行動規範に基づいた判断と行動を実践することを目的として実施されている。

Ⅰ　社会の中の企業

ここでは、社会における企業の存在意義について述べる。

Ⅰ．1　不祥事発生企業における経営への影響

近年、企業のあり方がさまざまな観点から議論されている。その背景のひとつに、続発する企業不祥事に対する社会の人々の関心の高まりがある。

反社会的・反倫理的な企業不祥事がもたらす、次のような経営への影響により、長年築き上げてきた企業の信頼や評判、ブランド価値を一瞬で無くし

てしまう。

① 取引停止や解約
② 不買運動や顧客離れ
③ 訴訟対応や損害賠償
④ 排除措置命令、課徴金の支払い
⑤ 企業の信頼・信用の低下、喪失
⑥ 従業員のモラール・ダウン
⑦ 職場の生産性低下
⑧ 採用活動への悪影響
⑨ 経営者の辞任、経営層の退陣
⑩ 経営破綻

また、企業が不祥事の対応を誤ったり、再び不祥事を発生させると、不信感が一気に高まり、事業の継続を脅かす事態にも発展する。

Ⅰ.２ 社会的存在としての企業

「ＣＳＲ」が一般的な言葉になったように、企業の社会的責任が議論されるようになった。

「サステナビリティ」という言葉は、企業が経済・社会・環境等の幅広い分野において責任を担う時代になったことを表している。

また、「企業倫理」や「コンプライアンス」、「コーポレート・ガバナンス」に取り組む企業も増えている。

この背景には、社会の人々が、企業に対して経済的責任はもとより、法的責任や倫理的責任を果たすこと、これは「倫理・コンプライアンス重視」の企業行動を要請するようになったことを表している。

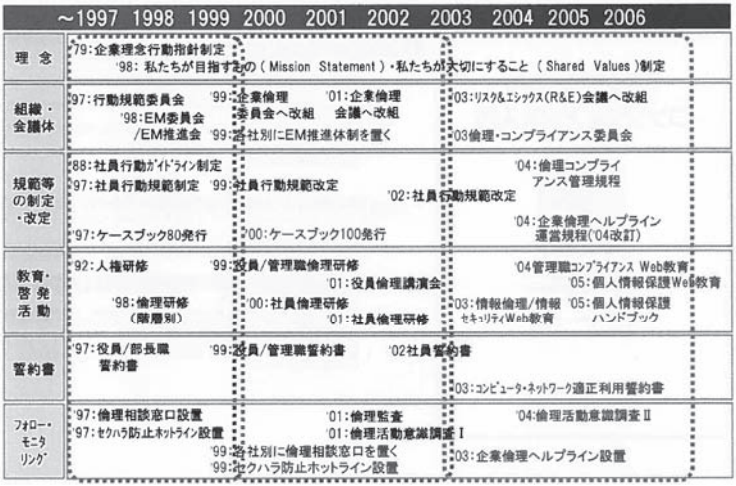
Ⅱ 企業倫理・コンプライアンス活動のあゆみ

ここでは、【Ａ社およびＡ社グループ企業】（以下、“Ａ社グループ”という）の企業倫理・コンプライアンス活動のあゆみを述べる。

Ⅱ．1　企業倫理・コンプライアンス活動

Ａ社グループにおける企業倫理・コンプライアンス活動（図１参照）は、大きく３つのステージに分けることができる。

図１　企業倫理・コンプライアンス活動



Ａ社が企業倫理活動をスタートしたのが1997年である。この第1ステージでは、社員行動規範の制定と推進体制をつくり、「企業倫理活動の基盤づくり」を目指している。

第２ステージは、「企業倫理と社員行動規範の理解促進」のステージである。1999年より管理職向けの倫理研修、2000年からは社員向けの倫理研修を展開している。そして、同じ内容の教育を関連会社にも展開している。

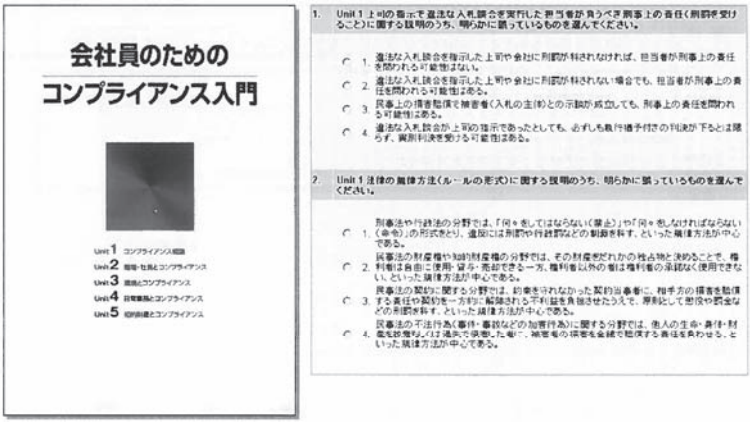
2003年以降の第３ステージは、Ａ社グループとしての「社員行動規範順守の職場風土づくり」のステージである。重視するテーマ別の教育を自社開発し、Ａ社と関連会社が同時に、情報倫理教育や個人情報保護教育、管理職のためのコンプライアンス教育を展開している。また、2003年には、企業倫理ヘルプラインを設置し、倫理・コンプライアンス関連の相談や通報に対応している。

Ⅱ.２　法令基礎教育

第３ステージの企業倫理・コンプライアンス教育から２つの事例を紹介する。

一つ目は、法令基礎教育である。この教育は、「会社員のためのコンプライアンス入門」というタイトルで、仕事の背景にある法令やルールを理解し、より一層、健全で公正な企業活動を推進することを目的として展開している。2004年より、教育のための冊子（図２参照）を作成し、A社グループで実施し、管理職を中心に約17,000名が受講している。

図２　法令基礎教育



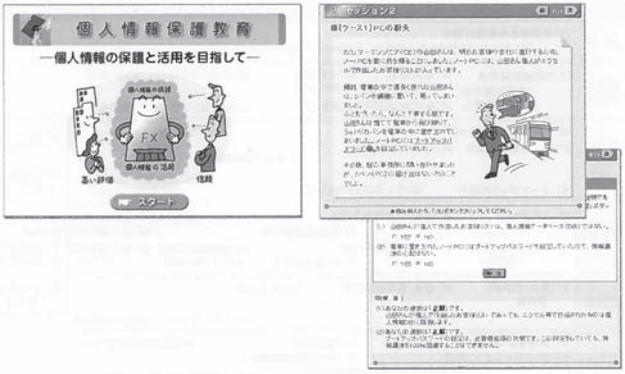
Ⅱ.３　個人情報保護教育

二つ目は、テーマ別研修として個人情報保護教育を展開している。

この教育は、イントラネットのWebを用いて（図３参照）、A社グループが個人情報の保護と活用において社会から高い評価を得られるよう、法令やルールを理解し、日々の行動に反映させることを目的として展開している。

A社グループの役員および従業員約28,000名が受講し、教育で取り上げた事例を通じて、個人情報の保護と活用の両面で理解を深めている。

図１　テーマ別研修：個人情報保護教育



Ⅱ.４　行動規範の展開

2007年、これまでの社員行動規範を全面改定し、新たな行動規範を制定している。

この行動規範（図４参照）は、A社グループの共通の行動規範である。国内の展開はもとより、各国語版に翻訳され、当該企業グループ全体で働く全ての人たちの行動規範として展開されている。

また、この行動規範の浸透活動は、ガイドブックや教育、そして宣言書をもとに進められている。

図４　行動規範の展開



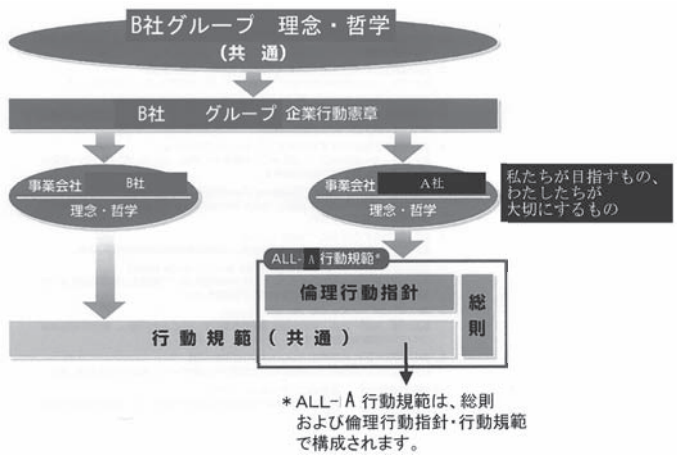
Ⅲ　行動規範の目的と考え方

ここでは、行動規範の目的と考え方について記述する。

Ⅲ．1　行動規範と経営理念

A社グループの行動規範の位置付けを図式化すると、次（図５参照）のようになる。

図５　行動規範の位置付け



A社グループの行動規範は、「B社グループ企業行動憲章」とA社の理念、哲学である「私たちが目指すもの」「私たちが大切にすること」をもとに策定された。

「B社グループ企業行動憲章」は、2007年度に新たに制定され、B社ホールディングス、B社、A社と国内外の全てのグループ会社に適用される企業行動憲章である。

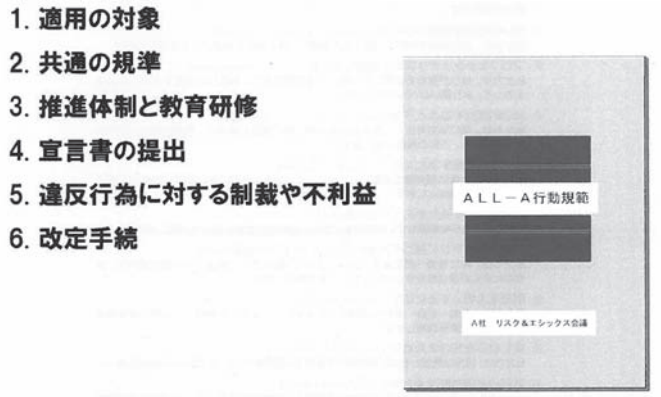
A社グループ行動規範は、「総則」および「倫理行動指針、行動規範」で構成されている。行動規範については、B社とA社で共通の内容とすることを基本的な考え方として策定している。

Ⅲ．２　行動規範　総則

「総則」は、１．適用の対象、２．共通の規準、３．推進体制と教育研修、４．宣言書の提出、５．違反行為に対する制裁や不利益、６．改定手続の６項目にて記述されている。

また、「総則」は、Ａ社グループ行動規範（図６参照）全体に適用される規則で、Ａ社グループの企業倫理･コンプライアンス活動に反映されている。

図６　行動規範　総則



Ⅲ．３　倫理行動指針

倫理行動指針（図７参照）は、Ａ社の理念、哲学である「私たちが目指すもの」の実現に向けて、「私たちが大切にすること」を実践するための倫理行動指針として制定された。

この倫理行動指針の実践の形は従業員一人ひとりの業務によって異なるが、誇りをもって行動に結び付けることが期待されている。

図７　倫理行動指針

1. **お客様の満足を実現するために（Customer Satisfaction）**
私たちは、常にお客さまにとって魅力ある価値を創造し、信頼を得ることをビジネスの原点におきます。
2. **高い倫理観を実践するために（Higher Ethical Conduct）**
私たちは、自分自身の判断と行動に責任を持ち、常に誠実であることを大切にします。
3. **プロフェッショナリズムを発揮するために　（Professionalism）**
私たちは、自らが携わる仕事に対し誇りと責任感をもち、卓越した成果を生み出す意欲をもって、より高いレベルを志します。
4. **科学的思考を基本とするために（Scientific Thinking）**
私たちは、常に事実を正しく捉え自己の判断を常に検証しながら、問題の解決と課題の達成を追及し、不断の改善に挑みます。
5. **多様性を尊重するために（Cultural Diversity）**
私たちは、他者の価値観を尊重し、コミュニケーションと学び合いを通じた相互理解の促進を仕事の基本とします。
6. **連携を促進するために（Team Spirit）**
私たちは、自らを過信せず、連帯感を大切にし臨機応変な相互協力を実現します。
7. **信頼と思いやりに基づくために（Trust and Consideration）**
私たちは、常に他者への配慮を心がけ、日々の行動において謙虚さと感謝を忘れず、他者のためにお役立ちをするというやさしさを実践します。
8. **環境を大切にするために（Sustainability）**
私たちは、自然―社会―文化の連関の中で育まれていることを認識し、持続可能な環境づくりへの貢献を目指します。
9. **楽しむ心を忘れぬために（Joy and Fulfillment）**
私たちは、自由な発想とその実現に向けて挑戦する気概をもって、自分らしさを追求します。
10. **冒険心を持ち続けるために（Pioneer Spirit）**
私たちは、いかなる困難にも立ち向かう勇気と心のゆとりをもって、自己の成長の実感と喜びの実現を目指します。

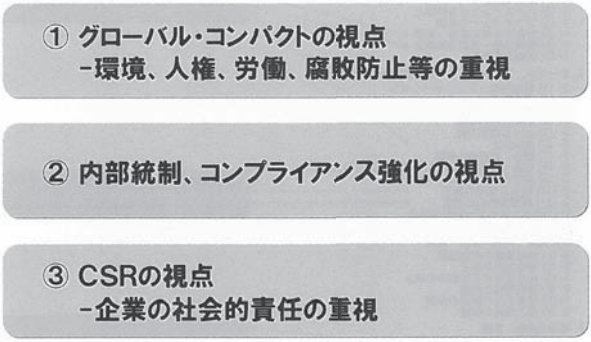
Ⅲ．４　行動規範で重視した視点

Ａ社グループ行動規範の制定において重視した視点（図８参照）は、グローバル・コンパクト、内部統制、コンプライアンス強化、ＣＳＲの３つである。

企業は、社会との関わりの中で存在し、企業の存在自体が社会に影響を与えているといえる。したがって、企業は事業活動を通じて、社会的責任を果たしていく必要がある。

Ａ社グループ行動規範は、社会の要請に応え、社会的責任を果たしていく企業行動のあり方を示すものといえる。

図８　行動規範で重視した視点



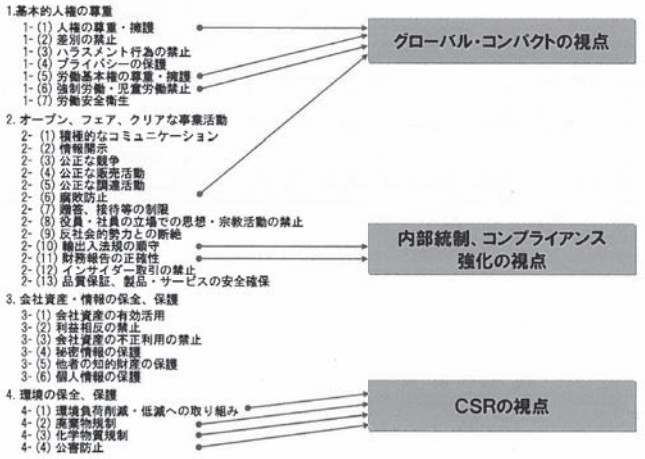
Ⅲ．５　行動規範の構成

行動規範（図９参照）は、次の４つの分野で構成されている。

１.「基本的人権の尊重」、２.「オープン、フェア、クリアな事業活動」、３.「会社資産・情報の保全、保護」、４.「環境の保全、保護」の分野で、全体で30の行動規範を掲げている。

これらの行動規範は、グローバル・コンパクト、内部統制・コンプライアンス強化、ＣＳＲの３つの視点を加え、Ａ社とＢ社の共同で作成している。

図９　行動規範の構成



Ⅲ. 6　企業倫理ヘルプライン

企業倫理ヘルプラインは、倫理・コンプライアンス上の問題の防止や是正を図るための仕組みの一つとして設定された。

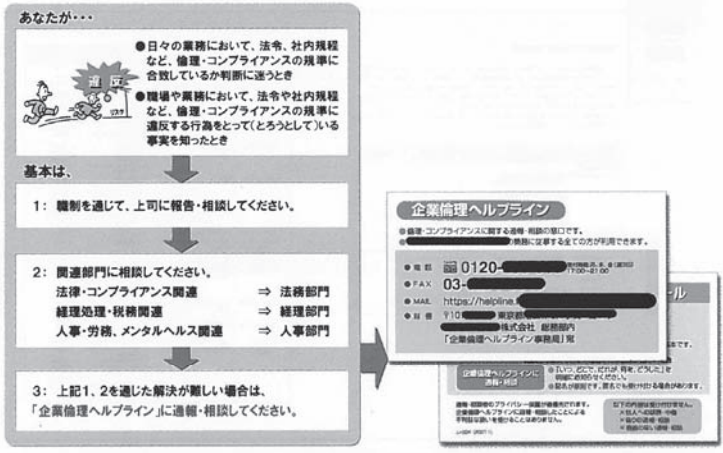
従業員が、日々の業務において、法令や社内規程など、倫理・コンプライアンスの規準に合致しているか判断に迷うとき、また、職場や業務において、法令や社内規程など倫理・コンプライアンスの規準に違反する行為をとっている、または、とろうとしている事実を知ったときには、原則として職制を通じて、上司に報告または相談あるいは、専門分野については、関連部門に相談する仕組みになっている。

しかしながら、職制を通じた解決が難しい場合は、通報・相談窓口や「企業倫理ヘルプライン」を、A社および国内関連会社で働く全ての従業員が利用できる仕組みになっている。

利用方法は、「企業倫理ヘルプライン」カード（図10参照）に記載された利用上のルールを守り、電話およびFAX、メールなどを連絡方法としている。

また、通報者・相談者のプライバシーに関する情報の保護、「企業倫理ヘルプライン」を利用したことを理由として不利益な扱いを受けないことが運営規程に明示されている。

図10　企業倫理ヘルプライン



Ⅲ.７　関連法規・社内規定・関連部門

行動規範の補足資料として、行動規範の項目ごとに、関連する主要な法令・方針・規程・主管部門の情報がまとめられている。

日々の業務において、判断・行動に迷うときは、これらの情報の確認、また、関連各社における規程については、自社の規程などを確認することが記述されている。

Ⅳ　行動規範とガイドブック

Ａ社グループ行動規範ガイドブック（図11参照）の活用について説明する。

図11　行動規範ガイドブック



Ⅳ.１　行動規範ガイドブックの活用

Ａ社グループ行動規範ガイドブックは、Ａ社グループ行動規範を正しく理解するために、日々の事業活動や業務において特に留意すべきコンプライアンスに関わるポイントをわかりやすくまとめたものである。

このガイドブックは、１部の「行動規範」と２部の「ケース集」の二部構成となっている。

１部は、行動規範の解説と関連ケースを中心とした内容であり、取り上げたケースは、Ａ社グループにおいて実際に起きた事例をもとにして作られている。各ケースは、従業員の業務や行動において、行動規範や関連法令の違反につながる恐れがある事例ということもできるので、まず、関係すると思

われる行動規範とケースを中心に読み、他のケースに拡げて読むことを推奨している。

Ⅳ．1．⑴　行動規範ガイドブックの見方

行動規範の解説（図12参照）は、①から⑦を関連づけて読むことで理解が深まるようになっている。

以降、該当するページを例として、見方を記述する。

図12　行動規範の解説



Ⅳ．1．⑵　行動規範と解説

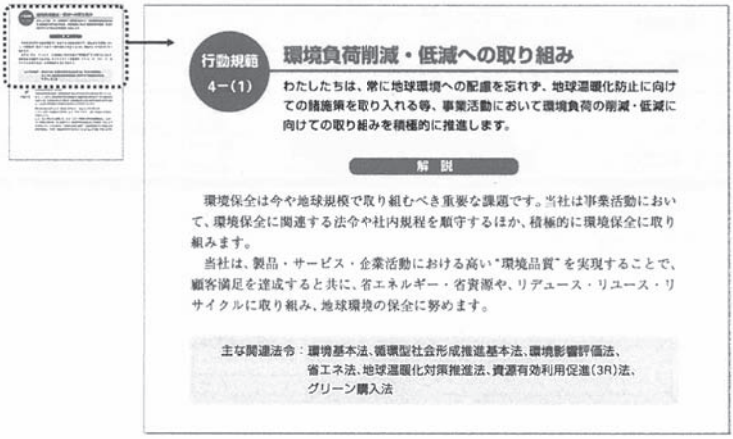
この「解説」（図13参照）では、環境負荷削減・低減に関する会社の方針や取り組みについて記入している。

また、主な関連法令として、環境基本法をはじめ、７つの法律が記載されている。

解説では、Ａ社グループが環境に関連する法令を順守すること、そして積極的に環境保全に取り組むことを明示している。

行動規範の実践は、法令順守のみならずＡ社グループが自主的に掲げた行動規範を実践していくことでもある。

図13　行動規範と解説

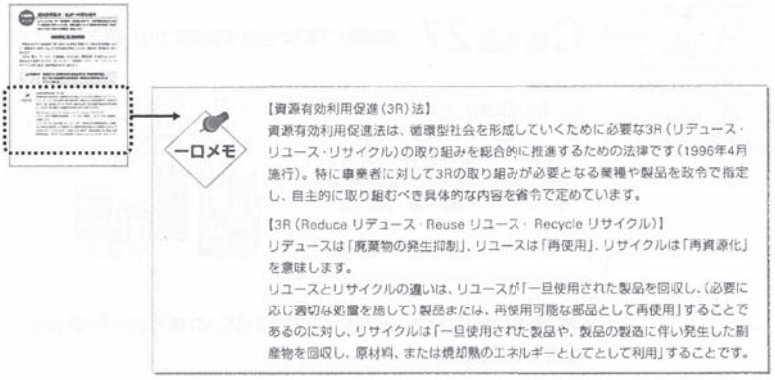


Ⅳ. 1.(3)　一口メモ

一口メモ（図14参照）は、解説の中に出てくる法令や関連情報を説明している。

ここでは、「資源有効利用促進法」の意味と用語を具体的に解説している。

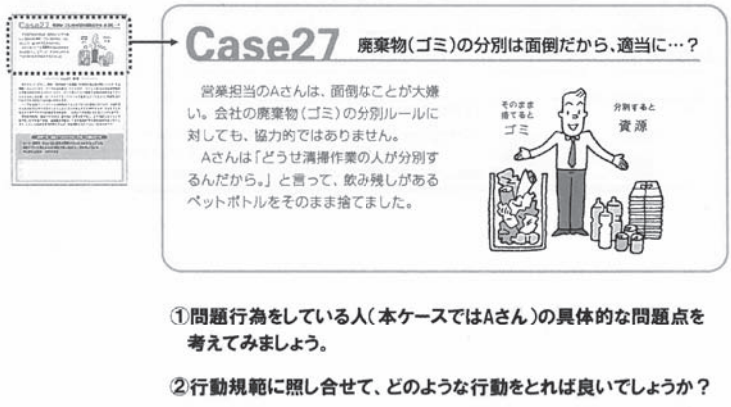
図14　一口メモ



Ⅳ．1．(4)　ケース

行動規範のケース（図15参照）は、日常業務や行動において、行動規範や法令違反につながる恐れのある事例を取り上げている。

図15　ケース

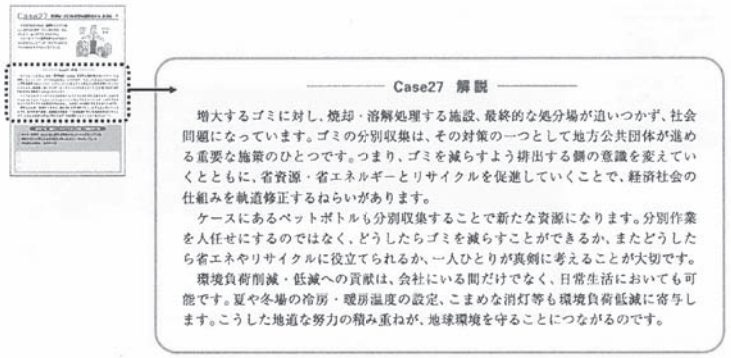


Ⅳ．1．(5)　ケース解説

ケース解説（図16参照）は、問題点を取り上げ、問題となる理由と対応について、また、関係法令や行動規範に照し合せて、どのような判断・行動をとればよいかを解説している。

従業員に対して、判断・行動に迷うケースがあったとき、まず、行動規範やケースで確認することを促している。

図16　ケース解説



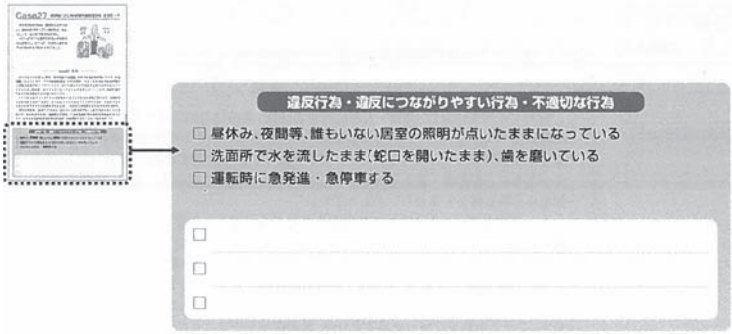
Ⅳ．1．(6)　違反行為、違反につながりやすい行為・不適切な行為

「違反行為、違反につながりやすい行為・不適切な行為」（図17参照）について説明する。

ここでは、部門や職場において行動規範や社内規程違反につながりやすい行為や不適切な行為を紹介していて、該当する行為にチェックできるようにしている。

３つのチェック欄は、従業員が所属する部門や職場、業務などで、違反行為・違反に繋がりやすい行為などを記入することができるスペースである。該当する言動や慣習があれば、ここに記入し、解決策や改善策を検討するきっかけを促している。

図17　違反行為、違反につながりやすい行為・不適切な行為



Ⅳ．1．(7)　法令違反・社内規定違反となる行為例

行動規範の中から、法令違反、社内規程違反となる行為例を説明する。インサイダー取引の禁止は、刑事罰を受ける違法な行為（犯罪）である。どんな行為がインサイダーに該当するかについても、取り上げている。

解説において、社内規程である「重要情報管理規程」も紹介されており、イントラネットでの確認を促している。また、ケースでも違法なインサイダー取引に該当する事例を取り上げ、具体的に解説している。

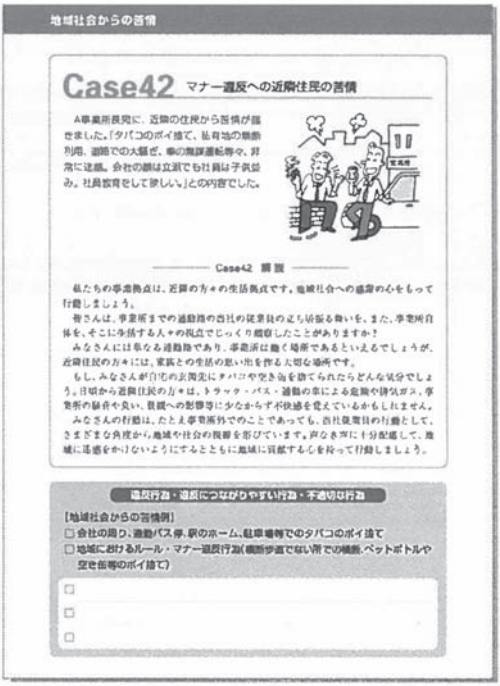
Ⅳ．1．(8)　マナー違反行為例

ケース集から、「地域社会からの苦情」の事例としてマナー違反への近隣住民の苦情の事例（図18参照）を説明する。

この事例は、マナーやエチケットに反する私たちの行為が、地域社会の人たちからの苦情になることが理解できる。法令や社内規程に反することではないからといって、社会常識や公序良俗に反する行為をやめることを促している。

他のケースもA社グループにおいて、これまでに起きた事例を参考に作成している。

図18　マナー違反行為例



Ⅴ　コンプライアンス宣言

コンプライアンス宣言について記述する。

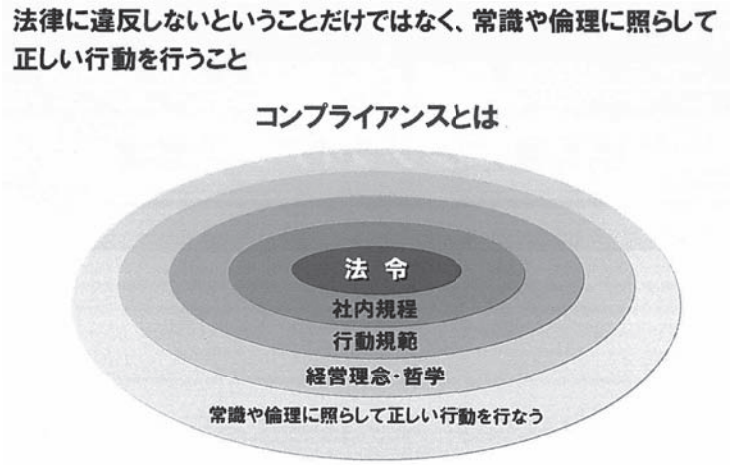
Ⅴ．1　コンプライアンスとは

Ａ社とＢ社は、「コンプライアンス」を「法律に違反しないということだけではなく、常識や倫理に照らして正しい行動を行うこと」（図19参照）と定義している。

コンプライアンスには、社内規程や行動規範の順守も含まれる。そして、Ａ社の理念、哲学を大切にした行動を、従業員一人ひとりが実践していくことを求めている。

この実践のための宣言がコンプライアンス宣言と定義つけている。

図19　コンプライアンスの定義



Ⅴ．2　コンプライアンス宣言

Ａ社のコンプライアンス宣言は、「わたしたちは、事業活動のあらゆる局面において、コンプライアンスを重視し、新たな価値創造に挑戦します。ビジネスの利益や他者からの要求がコンプライアンスと衝突するときは、コンプライアンスを優先します。"オープン、フェア、クリア"の精神で臨む、そ

れがわたしたちの基本です。」と表明（図20参照）している。

また、「A社グループ行動規範」と「A社グループ行動規範ガイドブック」を確認し、理解した上で、「コンプライアンス宣言」や行動規範に沿って行動する宣言書への署名を従業員に求めている。

図20　コンプライアンス宣言



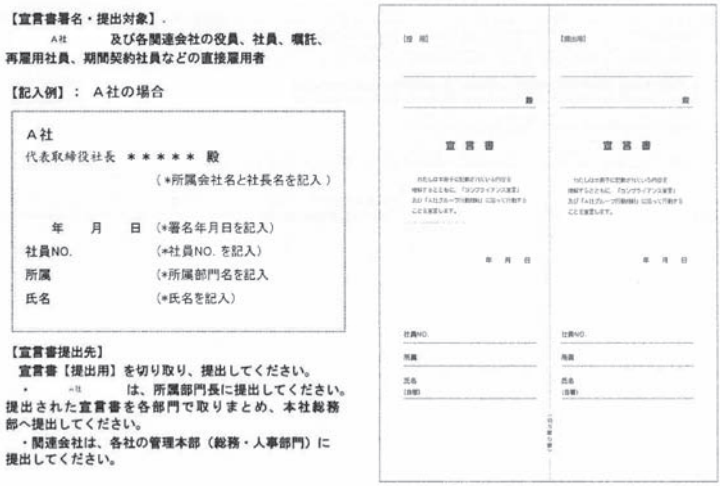
Ⅴ．３　宣言書

この宣言書（図21参照）の署名・提出対象者は、A社グループの役員、社員、嘱託再雇用社員、期間契約社員などの直接雇用の従業員である。

記入例を参考にして控用と提出用の両方に署名し提出用を所属長に提出、所属長は取りまとめて部門長に提出、部門長は部門の対象者分を取りまとめて提出することを促している。

A社が従業員に対して、日々の業務における行動規範に基づいた判断と行動を実践することを目的として実施されている。

図21　宣言書



【宣言書署名・提出対象】.
　　A社　　及び各関連会社の役員、社員、嘱託、再雇用社員、期間契約社員などの直接雇用者

【記入例】：A社の場合

A社
代表取締役社長 ＊＊＊＊＊ 殿
（＊所属会社名と社長名を記入）

年　月　日（＊署名年月日を記入）
社員NO.（＊社員NO. を記入）
所属（＊所属部門名を記入
氏名（＊氏名を記入）

【宣言書提出先】
宣言書【提出用】を切り取り、提出してください。
＊　　A社　　は、所属部門長に提出してください。
提出された宣言書を各部門で取りまとめ、本社総務部へ提出してください。
・関連会社は、各社の管理本部（総務・人事部門）に提出してください。

宣言書

宣言書

以上が、A社およびB社と関連会社が従業員に対して、日々の業務における行動規範に基づいた判断と行動を実践することを目的として実施している内容である。

V.3　おわりに

先にも述べたように、市場経済は私たちにとって不可欠である。その一方で、ある部分で人権や環境といった価値と対立している。私たちは、このようなマイナス面をうまく制御し、人権や環境と調和させることで両立していかなければならない。

そもそも人権や環境は、市場経済でいわれる経済的効率性とはアンチノミーの関係である。私たちが、考え直すべき課題は、経済的価値（経済的利益）にばかりを重視してきた価値観そのものだと強く感じる。

今回、ケースで取り上げたA社・B社および両社の関連会社のような社内教育をしている企業は、まだ少数である。今後、このような教育を実践し、本当の意味での社会的責任を果せる企業が増加することを期待している。

<参考資料リスト>

1．阿久澤麻里子・金子匡良（2007）『人権ってなに？　Q＆A』（第３版）解放出版社
2．岩本一郎（2011）『絵で見てわかる　人権』八千代出版
3．企業と人権プロジェクト（2007）『企業活動と人権に関するガイドライン案・CSR報告書の人権関係評価項目案』自由人権協会
4．菅原絵美（2013）『人権CSRガイドライン 企業経営に人権を組み込むとは』解放出版社