

ビジネスパーソンに コンプライアンスセンスが必要な理由



株式会社サーティファイ
代表取締役
国山 広一

「サーティファイの検定試験は、企業単位で受験されるケースも少なくないと思いますが、どのような局面で活用されているのでしょうか。」

「スタッフを対象としたOf f j T研修と連動させるかたちで資格試験を活用いただくケースが多いですね。「可否結果」だけではなく「設問別得点レポート」なども提供しているため、スタッフ教育研修をPDCAサイクルに適応させ、研修そのものの目的と研修効果を定量化されるケースも少なくありません。」

「ここ数年、「七五三現象」といわれる若年者の離職率の増加が問題視され

ています。特に新入社員研修への影響はありますか。」

「定着率の向上を高める施策として、スタッフサービスの一環となる教育研修制度を、従来以上に充実させている企業が増えているようです。離職率の増加は企業経営の根幹に悪影響を与えるため、各社ともさまざまな手法で定着率を高める施策を行なわれていらっしゃいます。」

「四月二十二日に(財)日本生産性本部より発表された「第二〇回 二〇〇九年度 新入社員意識調査」の結果は、企業経営者にとって興味深い内容なのでは? 「今の会社に一生勤めようと思う」という回答が過去最高(回答比率五五・二%)ですね。終身雇用を期待する層が増えてきたことは、長期的な事業計画を考えるうえで非常に有利な傾向といえます。企業のもつさまざまな技術継承も従来以上に活発化し、独自性の高い経営戦略が考えられることになるのではないでしょ

うか。」

その一方で、「良心に反する手段でも指示通りの仕事をする(回答比率四〇・六%)」、さらに「従来の基準や慣習には反しても、法律に反しないことであればどんな強引な手段や方法をとっても問題ない、と思う(回答比率二二・二%)」といった回答がいずれも過去最高となっております。看過できない部分もあります。消費者保護法の改正や、消費者庁の設置が検討されるなど、消費者保護の動きが加速化する現在、健全な価値判断基準に基づく行動をとることが従来以上に求められています。厳しい採用市場を経てきたせいか、組織の行動規範のみを遵守する、といった他律的な行動原則を貫くことに意識が向いている印象を受けますね。」

「このような傾向は、企業経営に大きな影響を与えることになりそうです。組織の指示命令を重視する行動も必要ですが、一方で、市場の意見を鋭敏に掴

み取り、そのうえで組織としての利益効率と市場満足度の最適化を図ることもきわめて重要です。主体的に市場ニーズを掴み、組織内でこれらの情報を一般化・共有化し、組織として取り組んでいくといった視点がなければ、企業と市場の良好なコミュニケーションを構築することはできないでしょう。」

また、「魚は頭から腐る」との諺もあるとおり、トップの打ち出す経営方針が必ずしも市場ニーズに合致したものになるとはかぎりません。営利追求を重視す

るあまり、社会の企業に対する信頼を裏切るような指示命令がなされた場合など、ユーザーサイドの立場に近いスタッフが、想定しうる市場への悪影響を組織内部にフィードバックすることは、ガバナンスの観点からもきわめて重要です。」

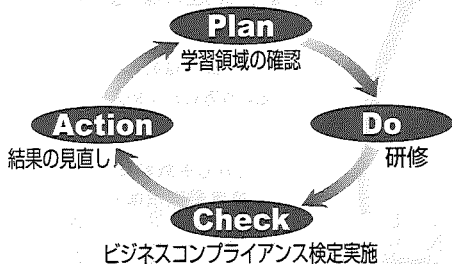
弊社より提供している「ビジネスコンプライアンス検定」は、主催となるコンプライアンス検定委員会(委員長・郷原信郎)のもと「単なる法令遵守ではない、組織に戦略と活力を与えるコンプライアンス」といった理解促進に貢献できれば、と創設した試験です。平成十七年の開始以降、すでに一〇〇を超える企業より、スタッフ一人ひとりのコンプライアンス理解促進と、企業としてのIR向上を目的に活用いただいております。最近では、スタッフ部門・ライン部門問わず、さまざまな職種、業種のビジネスパーソンが企業人意識の確認といった観点から受験されています。もちろん、スタッフ教育の一環としても、新人・中堅階層のみならず、管理職層の研修において活用されるケースも増えております。」

市場社会と企業組織の関わり合い、といった意識を高めるために重要なキーワードとなるのが、「コンプライアンス」の考え方です。従来は「コンプライアンス＝法令遵守」としてのみ捉えられていたため、なんでもかんでも守れといった「お仕着せ」的に考えられることも少なくありませんでした。しかしながら、本来のコンプライアンスのもつ意味は、「社会からの要請を鋭敏に感じ取り、組織として協働しながら応えていく」ことにあります。ここで求められるのは、自らが主体的に考え、組織内でコミュニケーションをとりながら、組織と社会の満足度を高めていこう、という姿勢です。」

「コンプライアンス」の考え方を理解するのに有益な施策はありますか。」

「「コンプライアンス」の考え方を理解するのに有益な施策はありますか。」

コンプライアンス育成サイクル



- 1) Plan (計画) 何を理解すればよいのか=出題範囲を確認
- 2) Do (教育) = 充実した学習ツールを活用した研修
- 3) Check (評価) 理解度の確認=検定の実施
- 4) Action (見直し) = 詳細な試験結果情報による再学習

「「コンプライアンス」の考え方を理解するのに有益な施策はありますか。」

資格試験は、公平で客観的な第三者指標です。ぜひとも、新入社員研修における組織人としての意識づけに、ひいてはサステイナブルな企業活動に向けて検討いただきたいと考えております。」

サーティファイ認定試験事務局HPアドレス
<http://sika.info/bc/>

(取材協力・株式会社サーティファイ)