

株式会社日本人事総研

〈JIP コンプライアンスセミナー〉



【第1回】

コンプライアンスとは？

2024年6月

ハイテクノロジーコミュニケーションズ株式会社

天野 正博

© High Technology Communications, Inc. All Rights Reserved.

HTC コンプライアンス、全力支援

HTC（ハイテクノロジーコミュニケーションズ株式会社）は、「コンプライアンス、全力支援」のスローガンで、従業員の意識と行動を変えるコンプライアンス推進活動を支援します。従業員の視点にこだわり、わかりやすく、親しみやすいコンプライアンスツールを企画・制作しています。

年間サポート

コンプライアンス支援のエキスパート

こんぷろカスマ[®]

毎月新しいコンテンツが使い放題

契約社数：1100社以上

情報サイト



【第1回】 2024年6月

コンプライアンスとは？

【第2回】 2024年8月

中小企業で発生するコンプライアンス問題

【第3回】 2024年10月

コンプライアンスで重要な「誠実さ」とは？

【第4回】 2024年12月

VUCAの時代に求められるコンプライアンス

**【第1回】 2024年6月
コンプライアンスとは？**

【第2回】 2024年8月
中小企業で発生するコンプライアンス問題

【第3回】 2024年10月
コンプライアンスで重要な「誠実さ」とは？

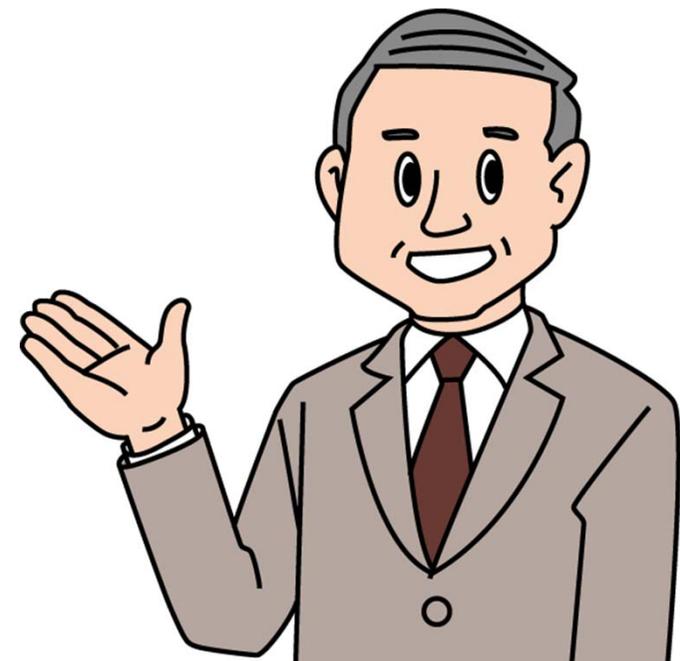
【第4回】 2024年12月
VUCAの時代に求められるコンプライアンス

1. 企業にとってコンプライアンスとは何か？
2. 経営層が意識すべきコンプライアンス経営とは？



大企業（上場企業）だけでなく、中小企業にもコンプライアンス推進が求められる時代になりました。しかし、コンプライアンス推進について、「具体的なイメージがわからない」「何をすればよいかわからない」と悩んでいる企業も多くいます。中小企業でどのようにコンプライアンスを推進していくべきかを解説します。

1. 企業にとって コンプライアンス とは何か？

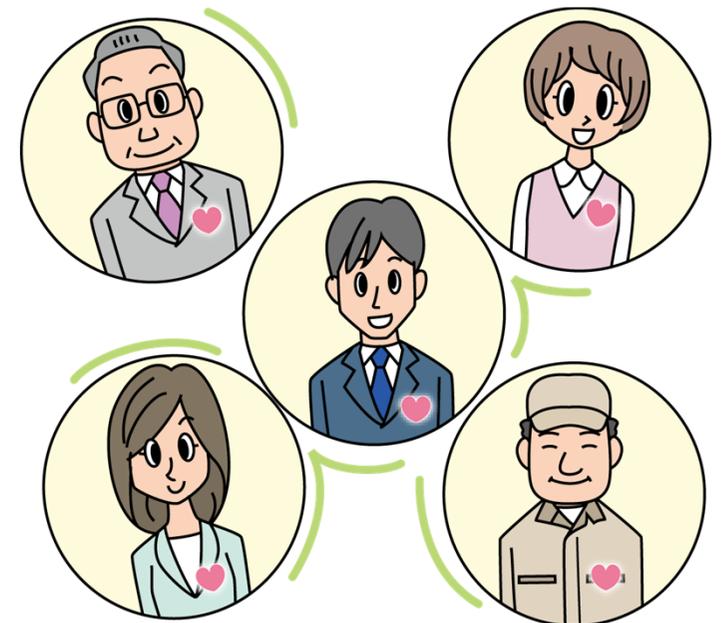


コンプライアンス = 社会の要請に応えること

過去（20年ほど前）には、コンプライアンスは「法令順守のこと」という考えが一般的でしたが、現在は多くの企業が**社会の要請に応えること**と考えています。

【問い】

社会とは具体的には
何（誰）でしょうか。



社会とはステークホルダー



ビジネスには多くのステークホルダー（利害関係者）が関わっています。これらのステークホルダーの要請にバランス良く応えることが、企業には求められます。

【補足】健全なビジネスには信用が必要

先生方は、多くの顧問先企業と顧問契約を結び、顧問先企業にサービスを提供されていると思います。

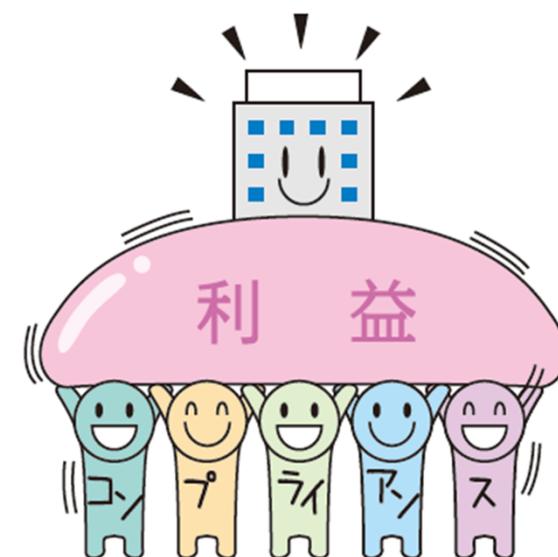
それらのやり取りは、「信用」がベースになっているはずで、信用の無い相手とは、健全なビジネスを行うことはできません。

信用は、健全なビジネスを継続させることにとても重要で、最優先される要素です。



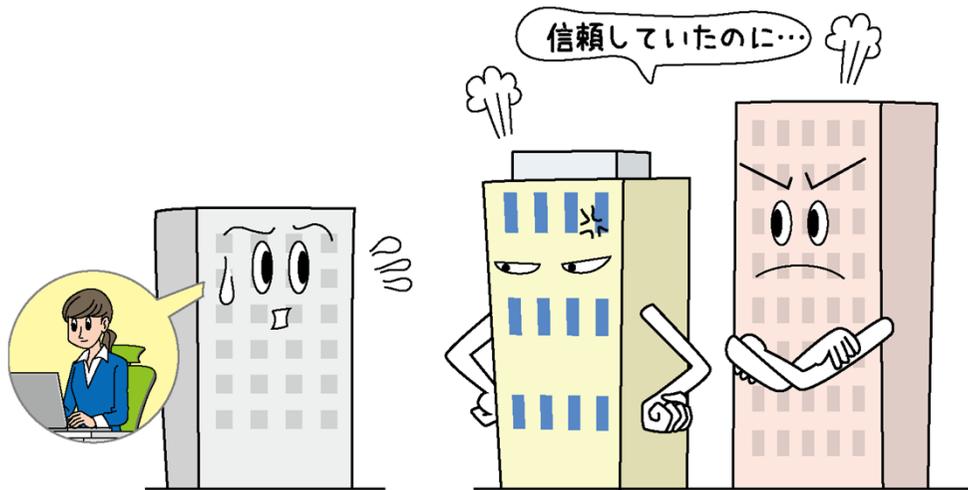
コンプライアンスで得られる信用・利益

コンプライアンスを意識した言動で信用を得ることができ、その積み重ねは、中長期的な利益を得ることにつながります。



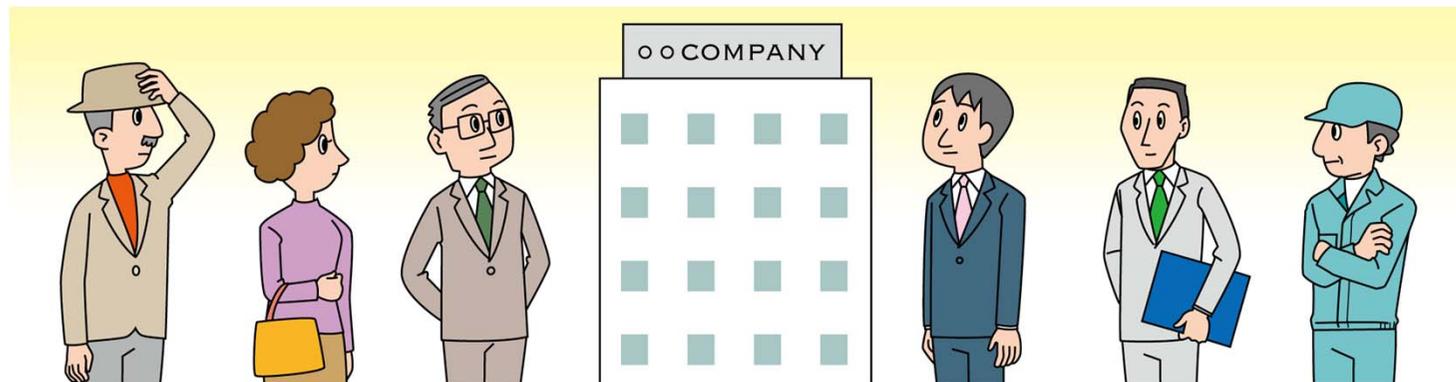
コンプライアンスは企業運営に必要なもの

自社やサプライチェーンでコンプライアンス違反が起きると、企業は大きなダメージを受ける。たった一度のコンプライアンス違反であっても、失った信用を取り戻すには、長い年月が必要。



1章のまとめ

- コンプライアンスとは、**社会（ステークホルダー）の要請に応えること**
- コンプライアンスを意識した言動は、中長期的な利益の獲得、利益の最大化につながる
- 信用は積み重ねていくもの。たった一つのコンプライアンス違反で、信用は崩れてしまう



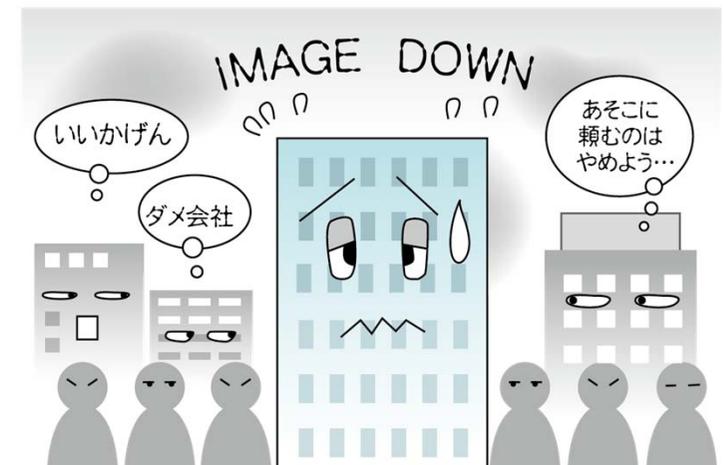
2. 経営層が意識すべき コンプライアンス 経営とは？



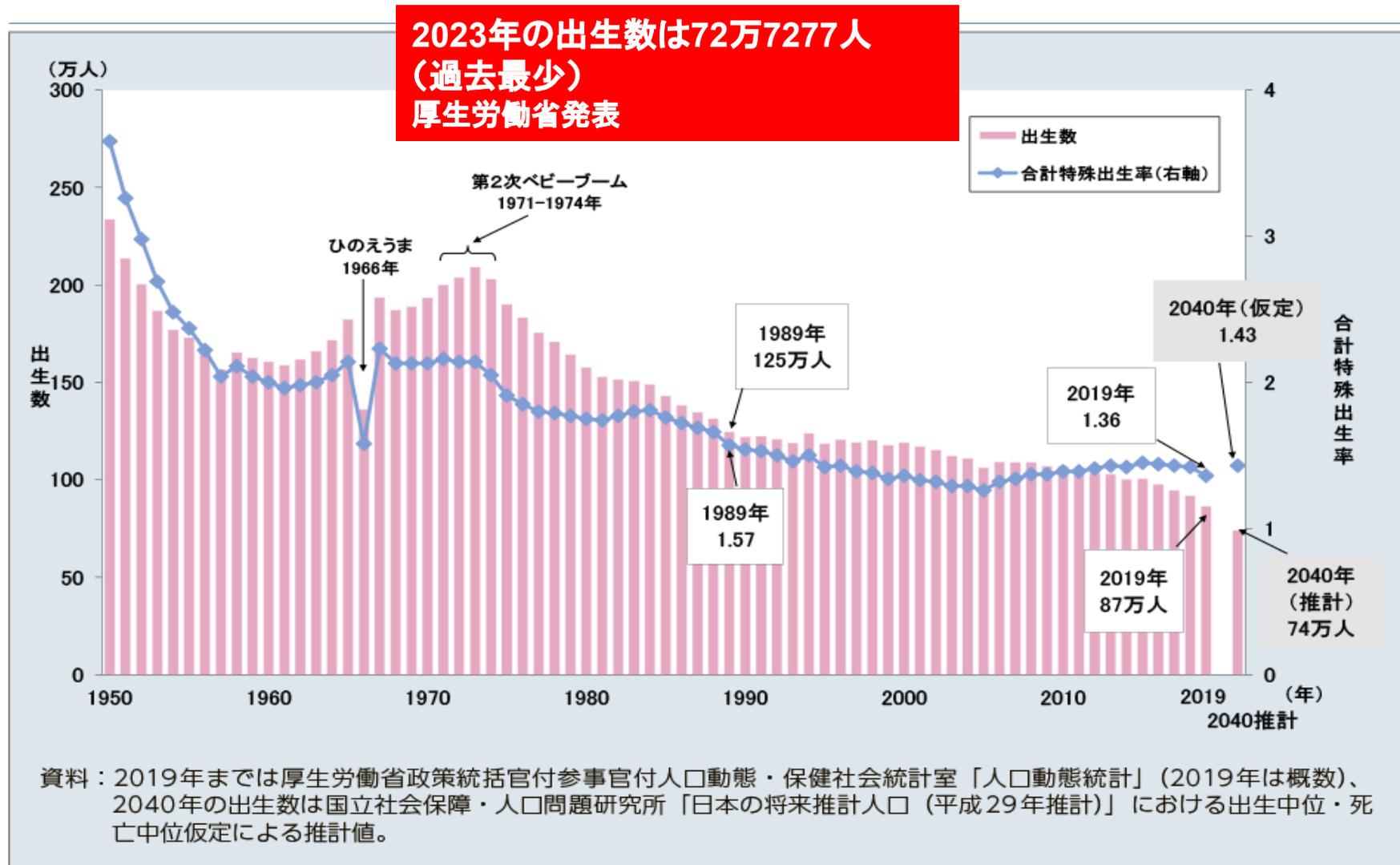
企業価値を上げるために必要なコンプライアンス

これからの時代、コンプライアンスを軽視する企業では、「お客様の減少、取引量の減少」、「求人応募者の減少」、「従業員定着率の低下」などが起きて、成長することが難しくなる

ステークホルダーに選ばれるためには、コンプライアンスを推進して、企業価値を上げることが必須

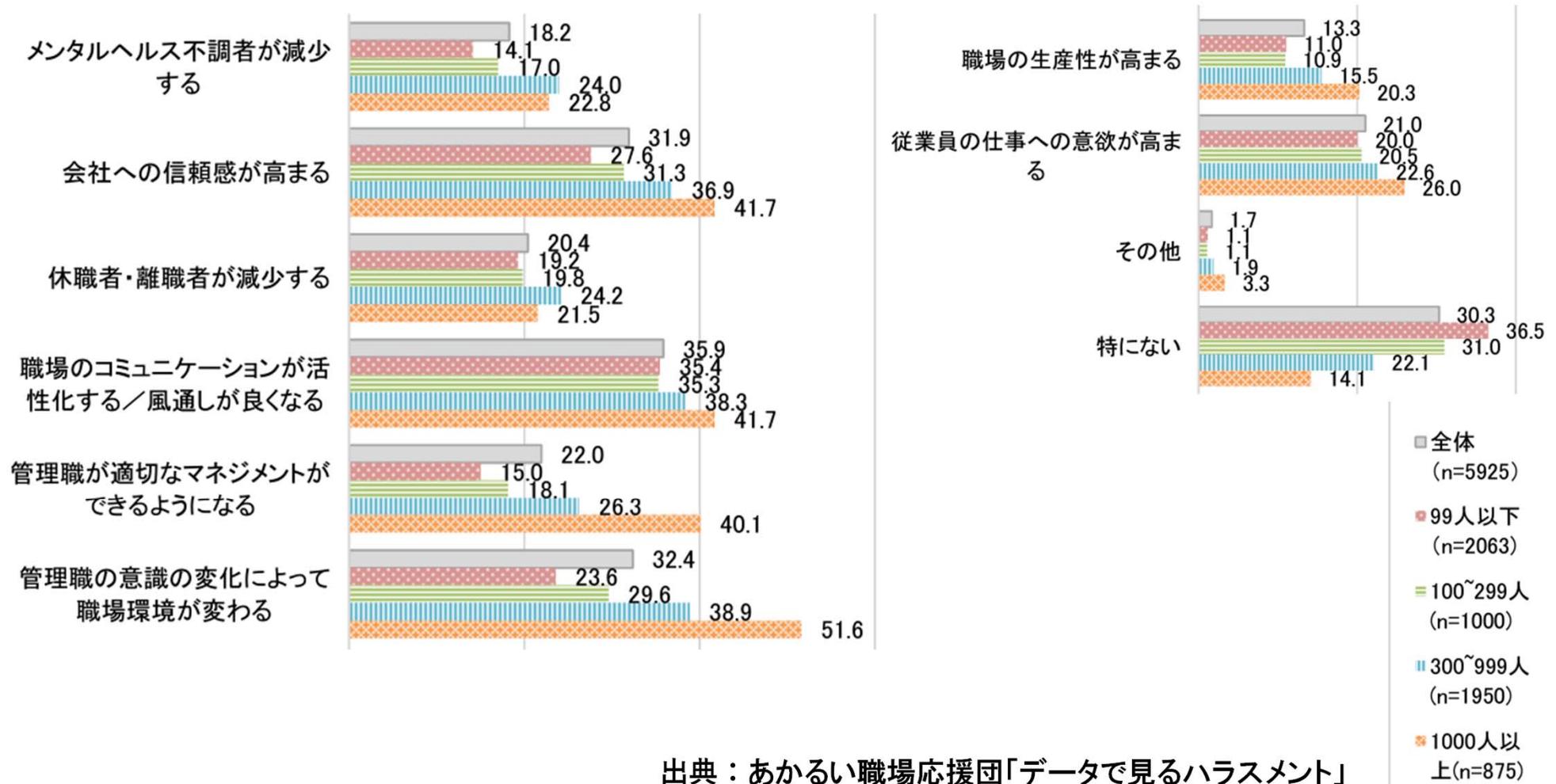


【補足】加速する少子化 働き手の確保が経営課題に



【補足】ハラスメントの予防・解決のための取組を進めたことによる効果

図7 ハラスメントの予防・解決のための取組を進めたことによる副次的効果
従業員規模別 ※企業調査

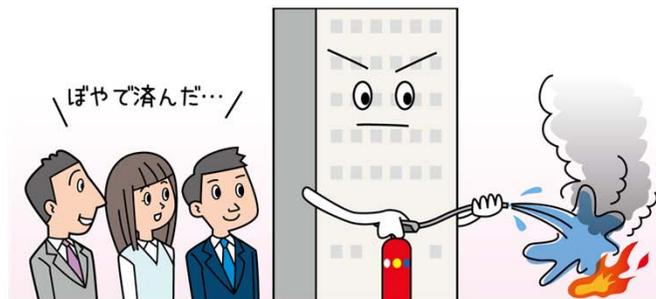


出典：あかるい職場応援団「データで見るハラスメント」

マネジメントなくしてコンプライアンスなし

コンプライアンス推進は、方針伝達や部下指導などの通常のマネジメントが高いレベルで機能していることが前提となる。マネジメントがうまく機能していない職場で、コンプライアンスだけが機能することはあり得ない。

経営層は、職場を預かる管理職を通じて、職場にコンプライアンスを浸透・定着化させるように努める。



仕組みづくりと人づくり

仕組みづくりとは、コンプライアンス経営を担う組織機構と運用ルールを整備することで、コンプライアンス部門の設置や、意識啓発活動の開始は、その取り組みの一つです。

人づくりとは、コンプライアンスを大切にする企業風土の醸成と、望ましい業務遂行を可能にする社員の能力開発です。
両者は相互に補強し合います。



【補足】リスクマネジメントの取り組み

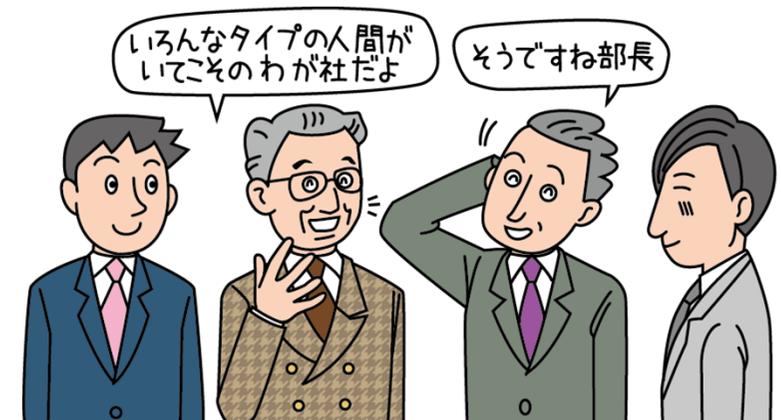
洗い出したリスクを、リスクマップなどを用いて評価し、適切に対処します。

リスクマネジメントの基本手順



2章のまとめ

- ステークホルダーに選ばれるためには、コンプライアンスを推進して、企業価値を上げることが必須
- 管理職を通じてコンプライアンスを推進するには、しっかりとしたマネジメントが必要
- 経営層は、仕組みづくりと人づくりの両面でコンプライアンス推進を実践する



ご視聴いただき、ありがとうございました。

本日の内容は、先生方の顧問先企業からのコンプライアンス相談や、顧問先企業へのコンプライアンスのアドバイスにお役立ていただければ幸いです。