



コンプライアンス実現へ 人事部主導の取り組み課題

Business Compliance

株式会社 イニシアチブ・パートナーズ 代表取締役 川口 雅裕

■人材・組織マネジメントの視点から

コンプライアンスの重要性が叫ばれて久しい。ところが、不正・不祥事・スキャンダルを起こし、批判や糾弾を浴びるような事例は一向に減る気配がない。コンプライアンスの講演や研修を行っている身としては、格好の素材が次から次へと出てくる実感を持っている。社会が企業に向ける目が厳しくなってきたこともあるだろうが、それだけが原因とは思えない。また、向けられる目の厳しさ、求められる行動のレベルの高さに対応していかなければならないのも現実だ。

コンプライアンスが実現できない、実践できない理由は、その取り組み方にあるというのが私の考えだ。たとえば、子供が悪さをしないように監視をし、ルール遵守を求める学校の先生のような取り組み方が、効果的でなかったということだ。コンプライアンスを単に「法令遵守」と捉えている限り、その実現は覚束ない。いくら熱心に取り組んだとしても現状を見れば、そろそろそう結論づけるべき時期だと思う。

本稿では、人事部が組織や人材のマネジメントを通してコンプライアンスの実現を主導していく、という新たなコンプライアンスへの取り組み方について解説した。読者の皆様の参考になれば幸いである。

[CONTENTS]

1. 人事部が主導すべきコンプライアンスの捉え方

- 1-1 コンプライアンスの三層構造
- 1-2 ルールや手続きの強化は有効か
- 1-3 法令遵守から社会適合性へ

2. コンプライアンス実現へ人事部の取り組み

- 2-1 コミュニケーションの活性化
- 2-2 コンプライアンス教育におけるポイント
- 2-3 人材と能力の多様化
- 2-4 合理的な目標設定と評価・処遇
- 2-5 企業理念や行動規範の理解と浸透
- 2-6 メンタルヘルスへの積極的取り組み
- 2-7 従業員ロイヤルティの向上

3. コンプライアンス浸透へ人事部の課題

- 3-1 従業員の意欲と時間を奪ってはいけない
- 3-2 組織風土に着目する
- 3-3 コンプライアンスの実現は人事部次第

川口雅裕 (かわぐち まさひろ)

兵庫県神戸市出身。京都大学教育学部卒。1988年株式会社リクルートコスモス（現株式会社コスモスイニシア）入社。人事部門で組織人事・制度設計・労務管理・採用・社員教育研修などに携わったのち、経営企画室で広報および経営企画を担当。2003年より、組織人事コンサルティングの株式会社マングローブ 取締役として、主に関西地区で組織人事コンサルティング、研修、講演などの活動を行う。2010年1月に株式会社イニシアチブ・パートナーズを設立。http://www.ini-p.co.jp/