

データを活用したコンプライアンス経営の推進

NIKKEI-R

2019年6月5日

- I . データから見えてくるコンプライアンス意識と企業の課題
- II . コンプライアンスリスクを予防するために
- III . 調査を活用したコンプライアンス経営の推進

I. データから見えてくる コンプライアンス意識と企業の課題

-自主調査の概要-

【日本】

対象：全国のビジネスパーソン 78,642人

本セミナーにおける分析対象：民間企業勤務の正社員 57,477人

調査実施時期：2019年4月

【海外】

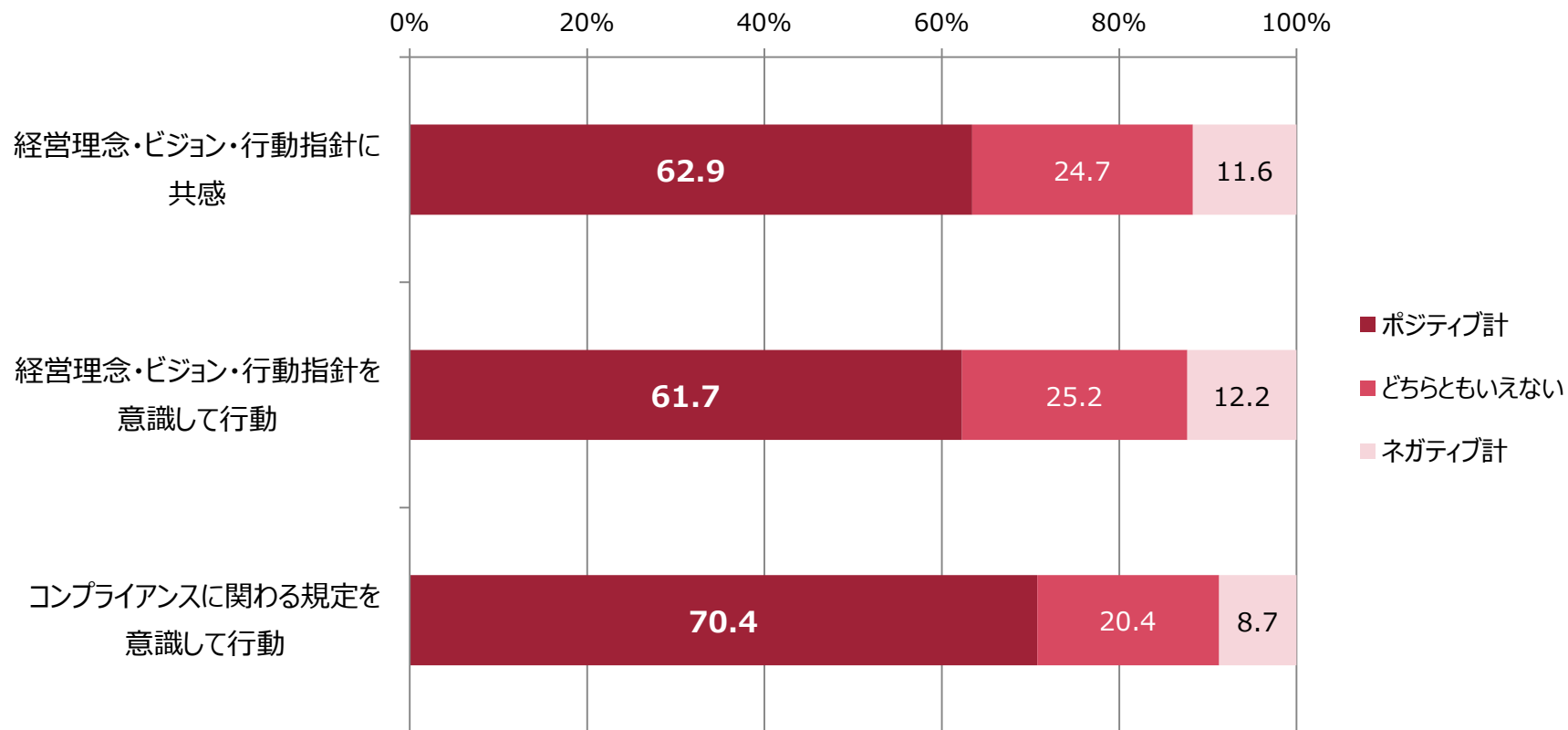
対象国：12カ国（米国、英国、ドイツ、フランス、中国、

タイ、インド、ベトナム、インドネシア、マレーシア、フィリピン、メキシコ）

対象者：20～50代のフルタイムワーカー（雇用形態問わず）各国約1,000人

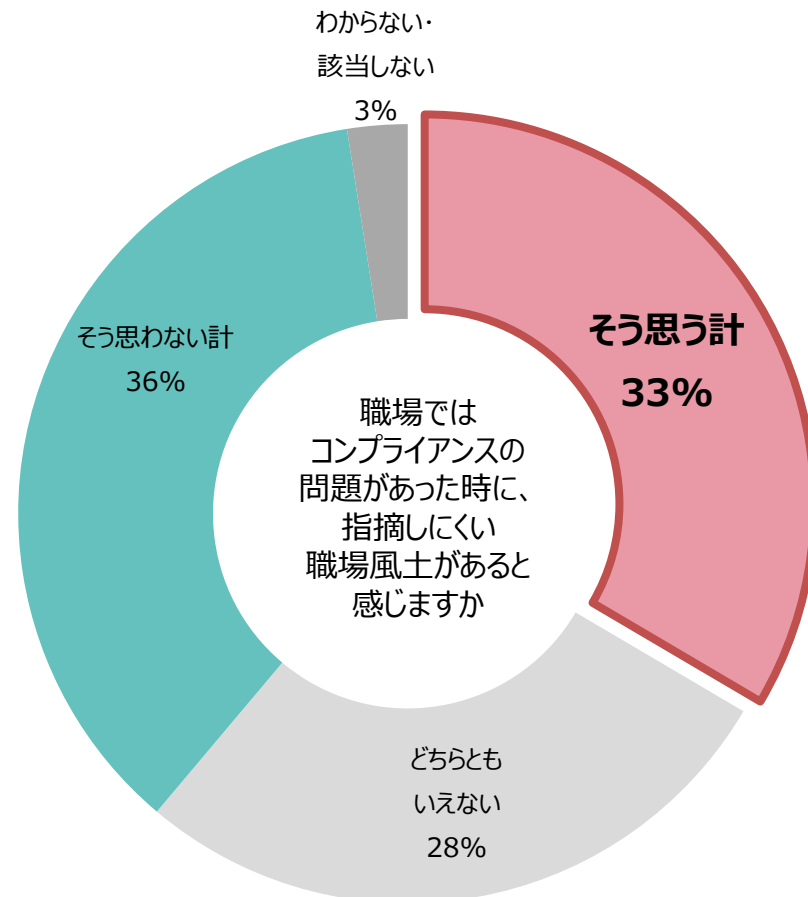
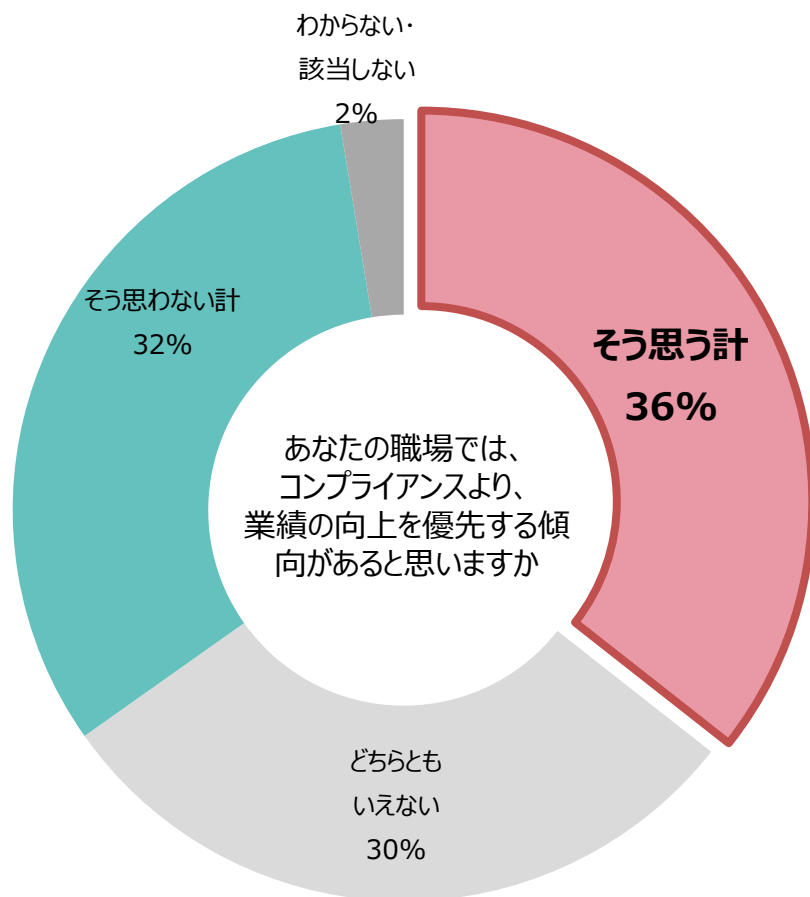
調査実施時期：2018年10月

- 企業の経営理念やビジョン・行動指針への共感、意識した行動、コンプラ規定への意識は6～7割と、コンプライアンスに対する“意識”は高い。



出典：日経リサーチ自主調査（日本）

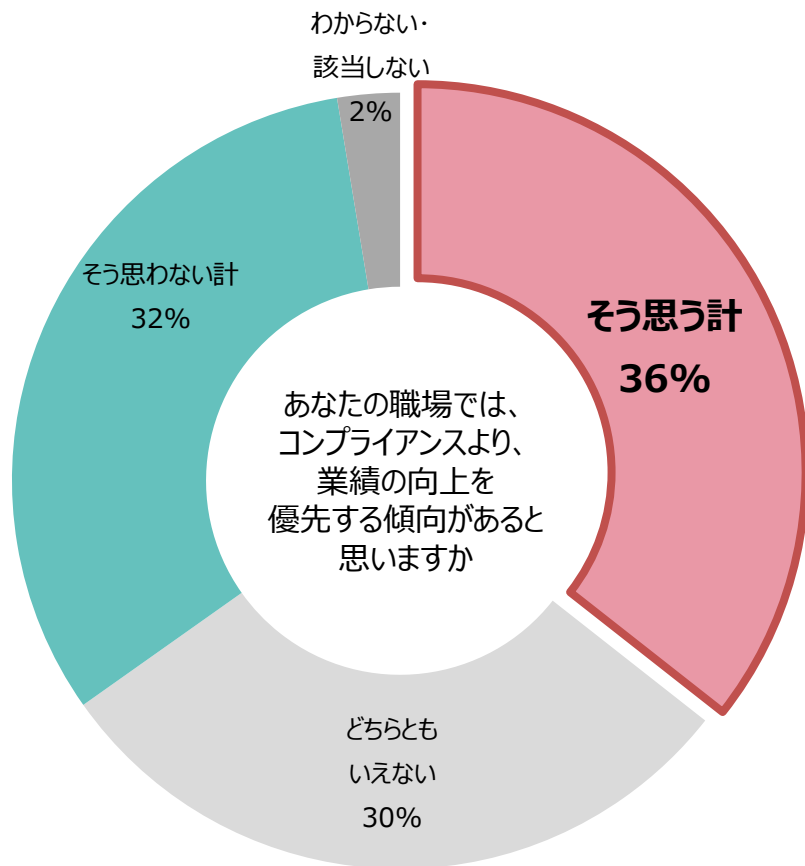
- 職場がコンプライアンスより業績向上優先、コンプライアンス上の問題を指摘しにくい風土との認識割合はビジネスパーソンの3～4割と高い



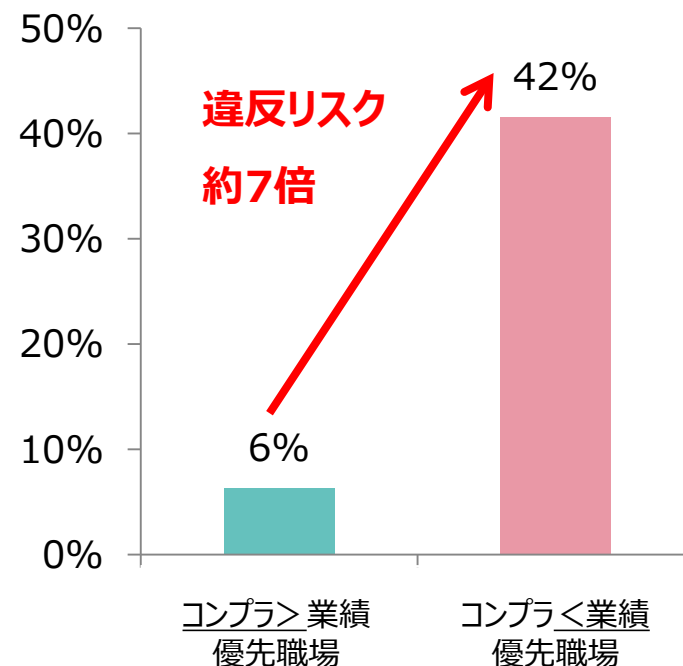
出典：日経リサーチ自主調査（日本）

業績優先は大事だが、行き過ぎると不正を招く

- 職場のコンプライアンス浸透が、従業員個人の「コンプライアンス遵守」行動に与える影響は大きい
- 職場が「コンプライアンスより業績優先」と感じている従業員は少なくない
- 「コンプライアンスよりも業績優先」と感じられる職場では、従業員の違反リスクが約7倍



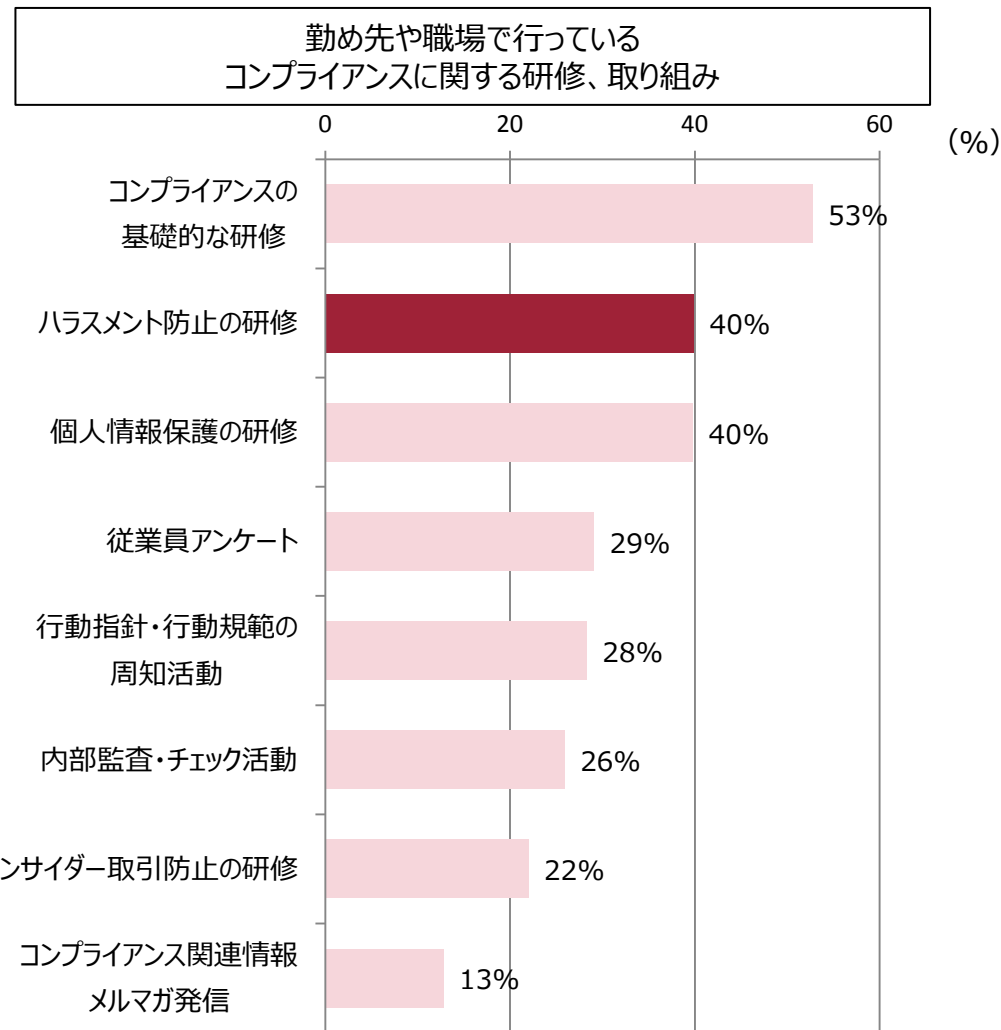
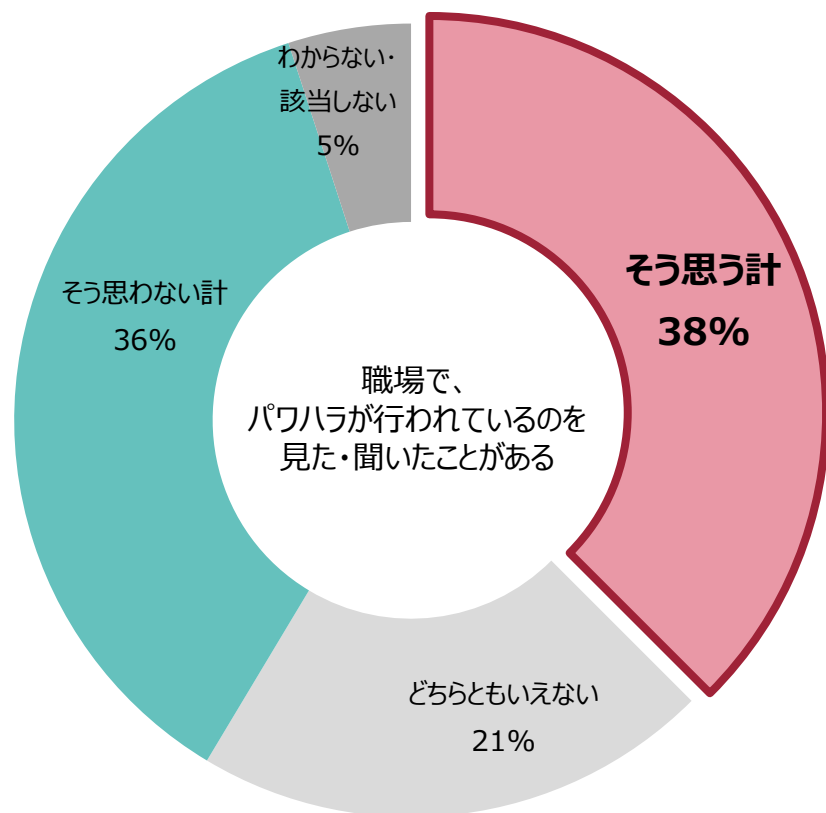
「業務を遂行上、他に手段がなければ、少しぐらいコンプライアンスに反する行動をしてもやむを得ない」と思う割合



出典：日経リサーチ自主調査（日本）

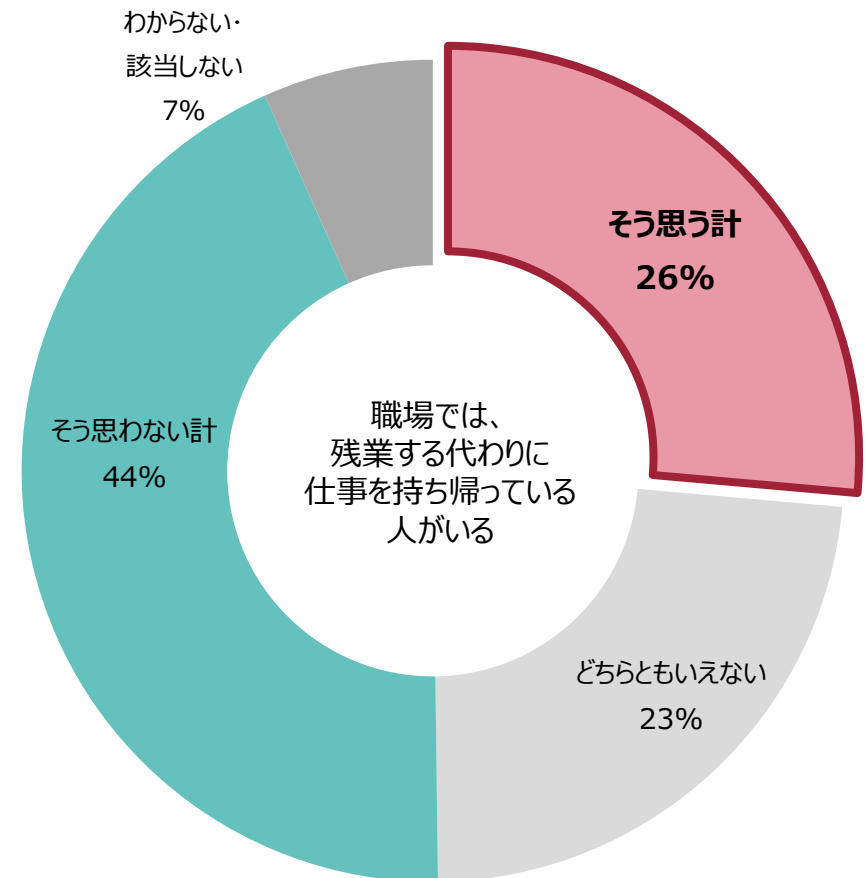
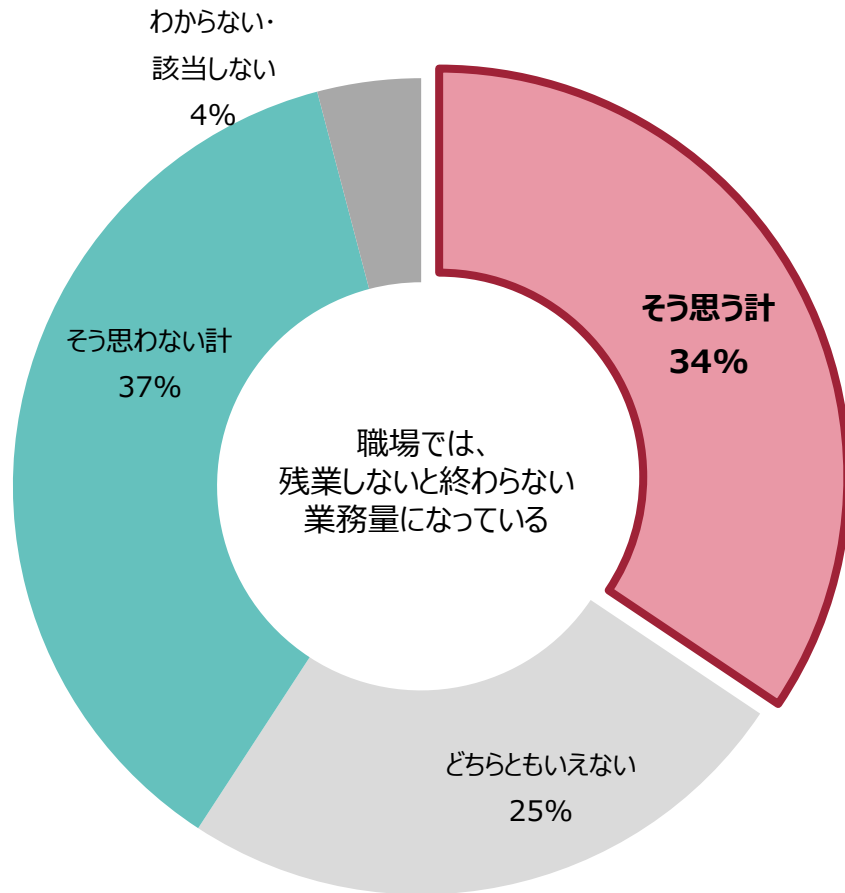
日本の2大リスク：ハラスメント

- 日本のビジネスパーソンの約4割が職場でパワハラを見聞きしており、ハラスメント研修等に積極的に取り組んでいる企業も多い。



出典：日経リサーチ自主調査（日本）

■ 「働き方改革」の弊害か、持ち帰り残業も4分の1を超える。

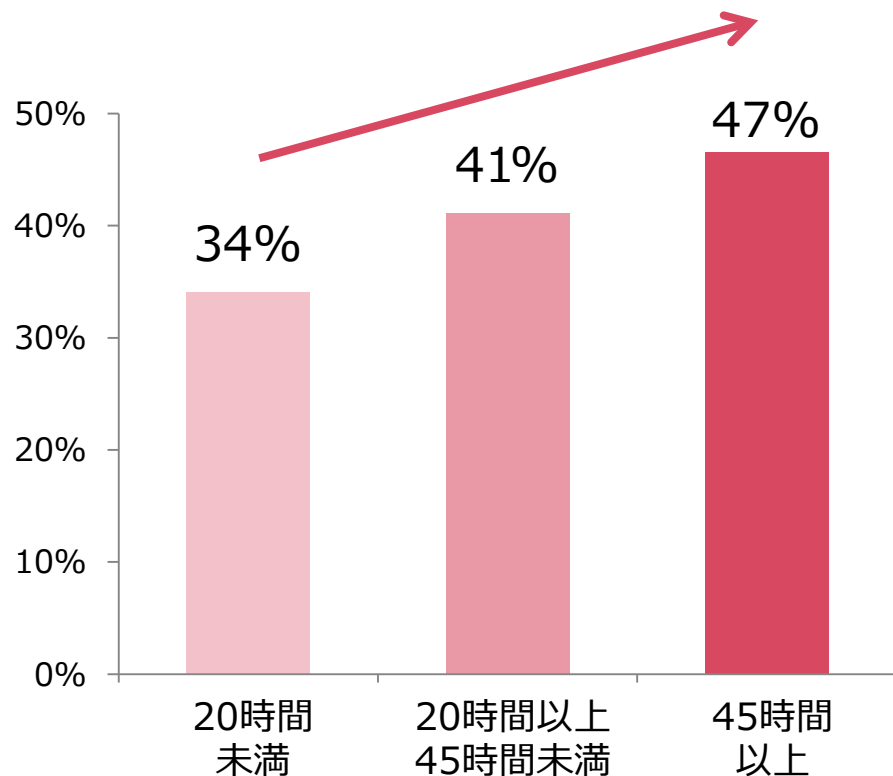


出典：日経リサーチ自主調査（日本）

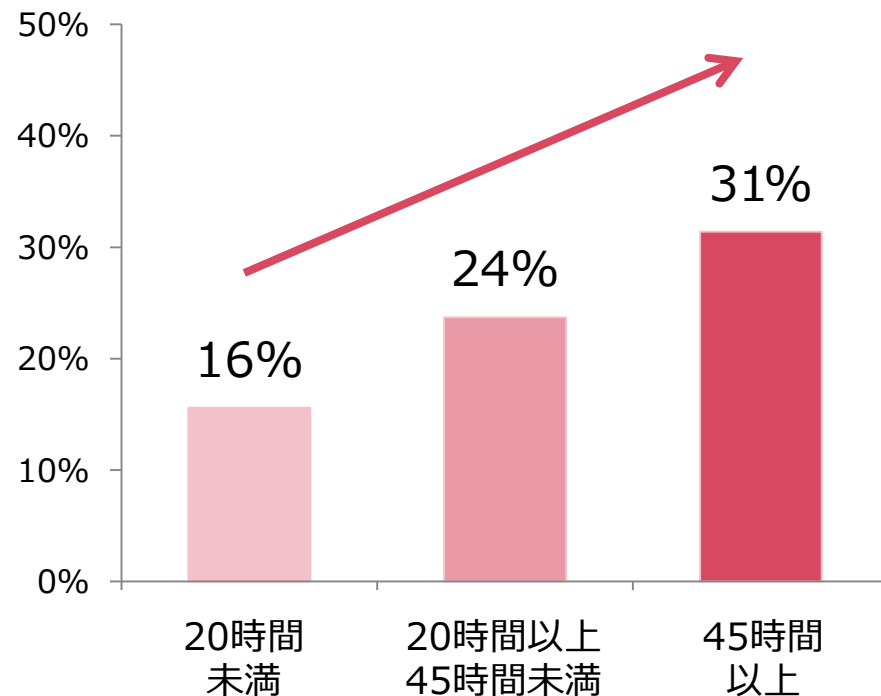
日本の2大リスク：長時間残業の弊害

- 残業時間が多い職場ほど、パワハラや上司からの過度の圧力を感じるリスクも高い傾向がみられる。

「職場で、パワハラが行われているのを見た・聞いたことがある」と思う



「受注目標・売上目標に対して、上司から過度の圧力を感じる」と思う

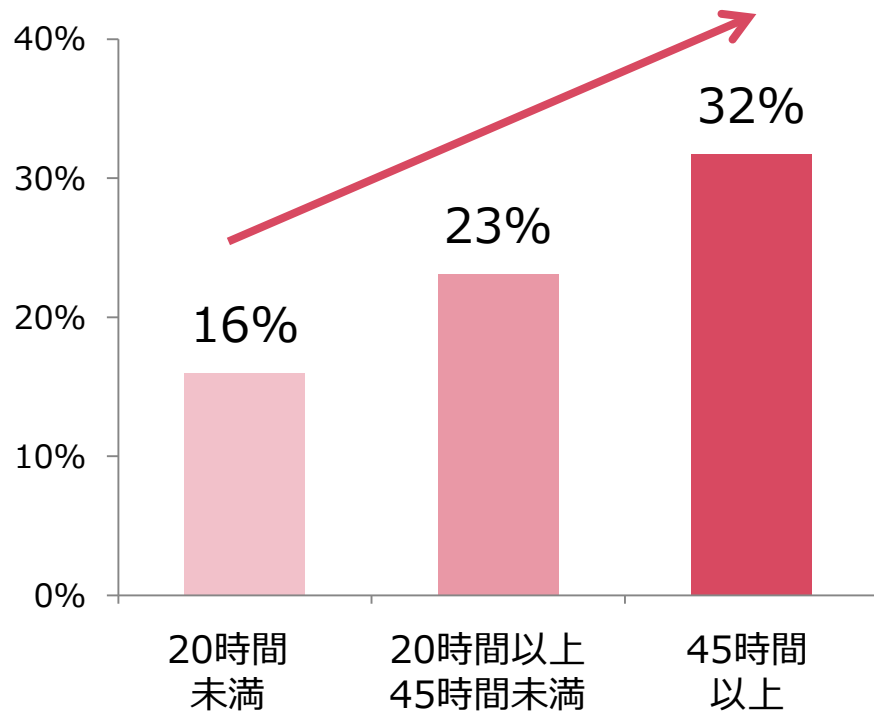


出典：日経リサーチ自主調査（日本）

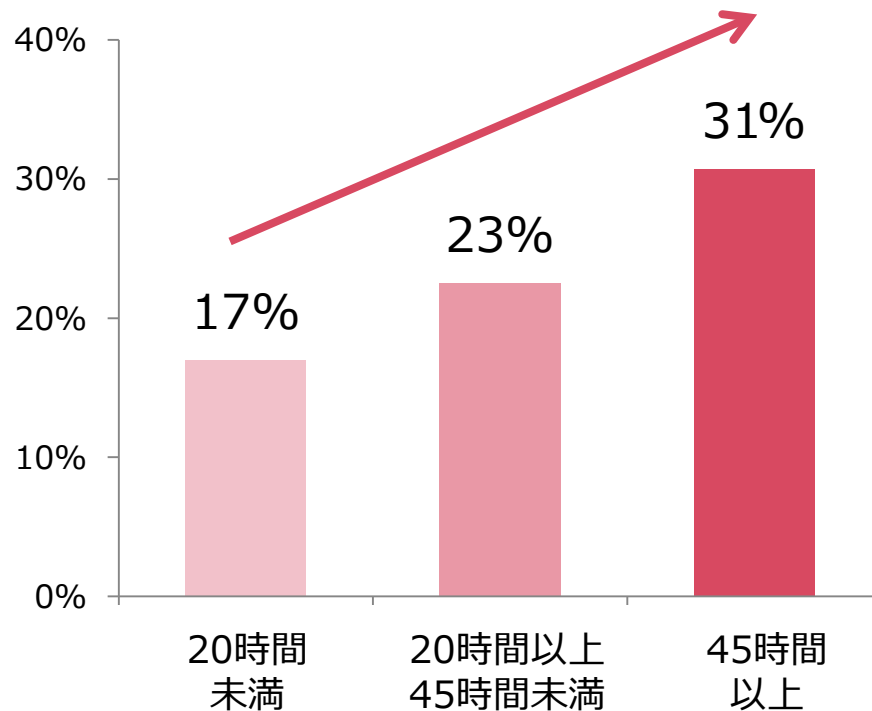
日本の2大リスク：長時間残業の弊害

- 長時間残業は、品質に影響を与えるのはもちろんのこと、ミス・トラブルが発生した際にも報告されにくい懸念も高まる。

「業務遂行の体制が不十分なため、品質的に問題がいつ起きてもおかしくない状況である」と思う



「職場には、ミス・トラブルが発生した時に、報告しづらい雰囲気がある」と思う

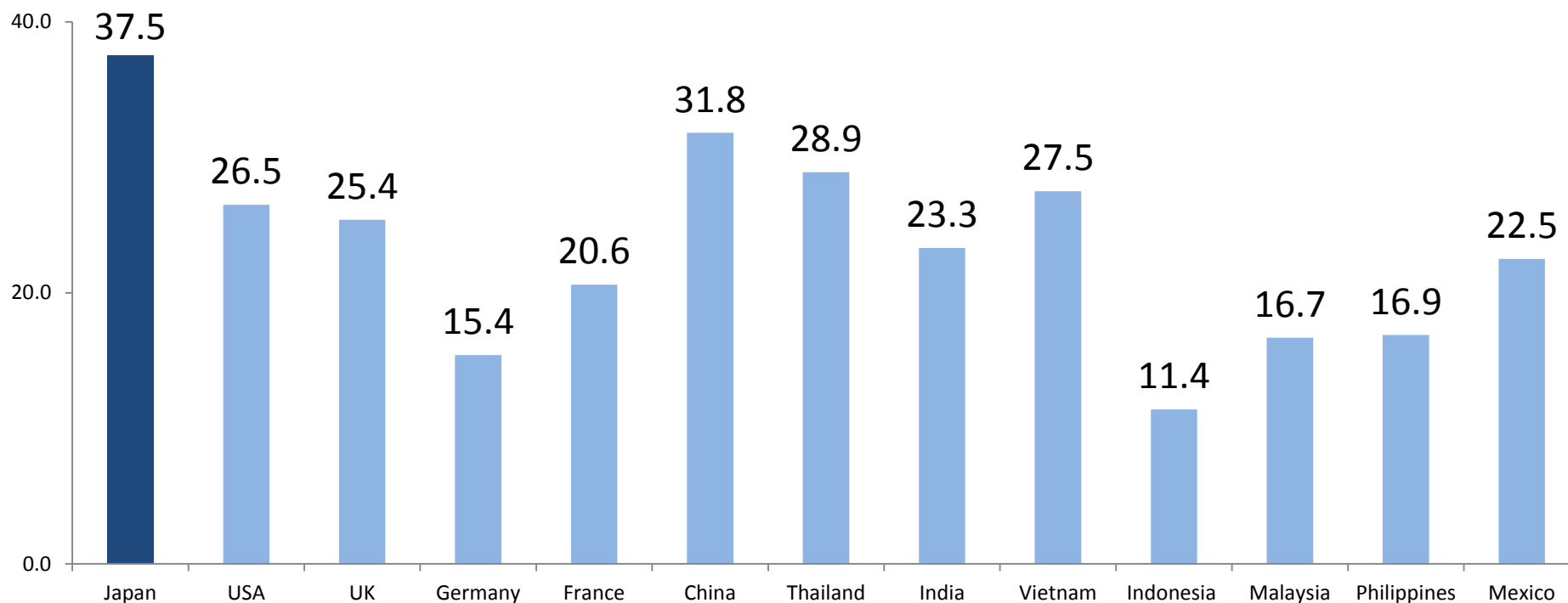


出典：日経リサーチ自主調査（日本）

> 海外のコンプライアンス問題

■ 日本企業が多く進出しているアジアでも高まるハラスメントリスク

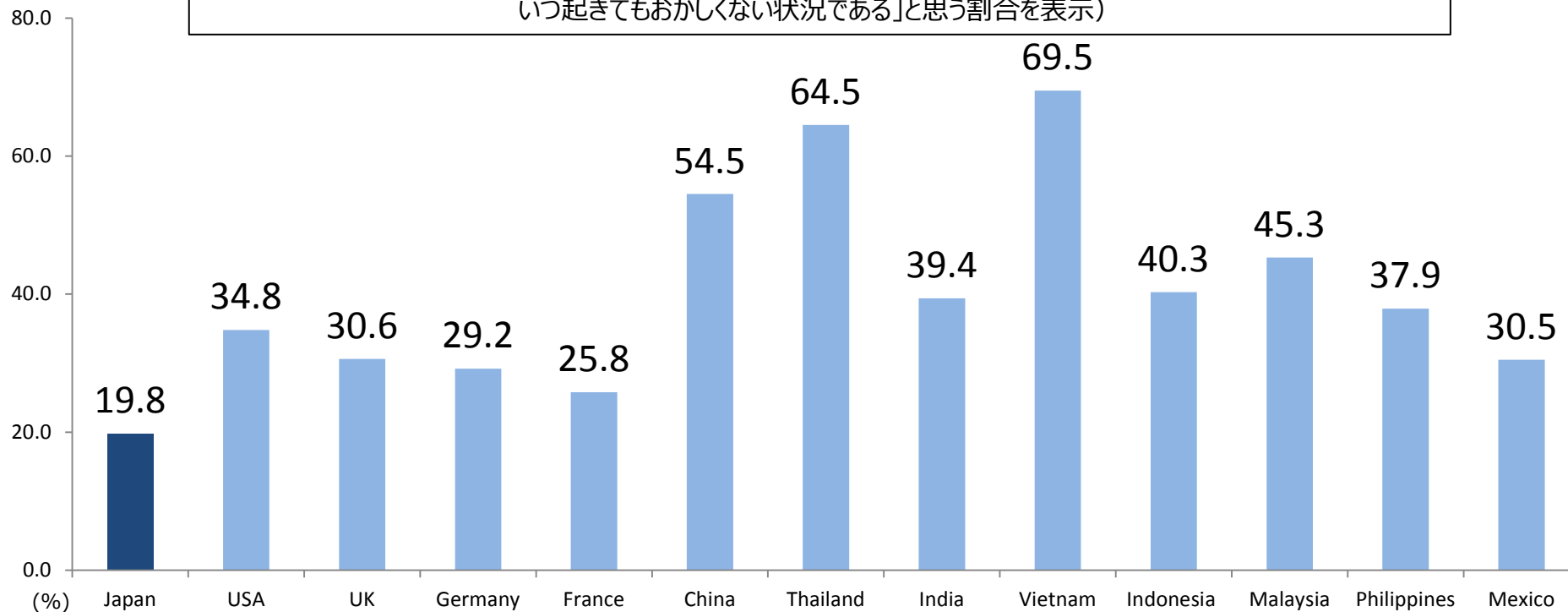
「職場で、セクハラやパワハラが行われているのを見た
・聞いたことがある」割合
(日本はパワハラのみを聴取したスコアを表示)



出典：日経リサーチ自主調査（日本及び海外）

■ 製造拠点多いアジアでは“品質”リスク依然あり

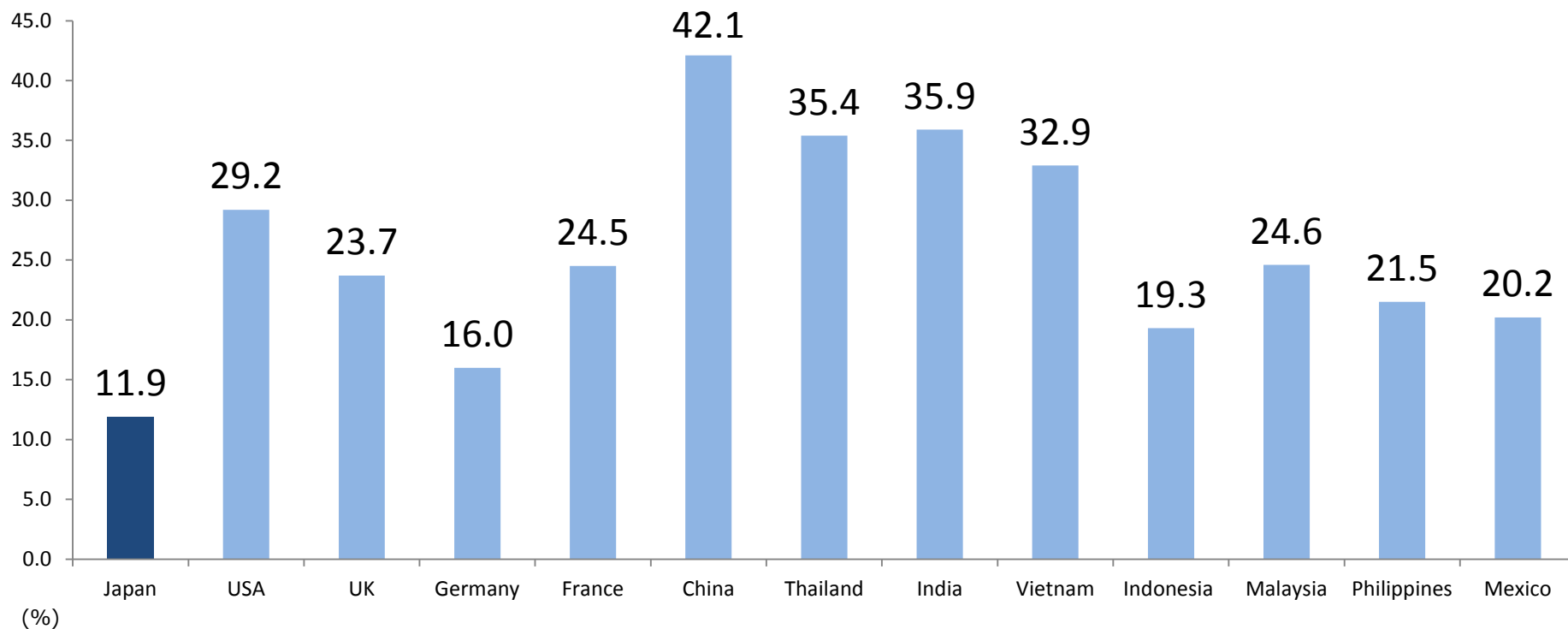
「製造やサービス提供の手順や体制に問題があり、品質的に問題がいつ起きてもおかしくない状況である」と思う割合
 (日本は「業務遂行の体制が不十分なため品質的に問題がいつ起きてもおかしくない状況である」と思う割合を表示)



出典：日経リサーチ自主調査（日本及び海外）

- 中国・インド・タイ・ベトナムでは取引先との癒着も多く見られる傾向あり、注意を要する。

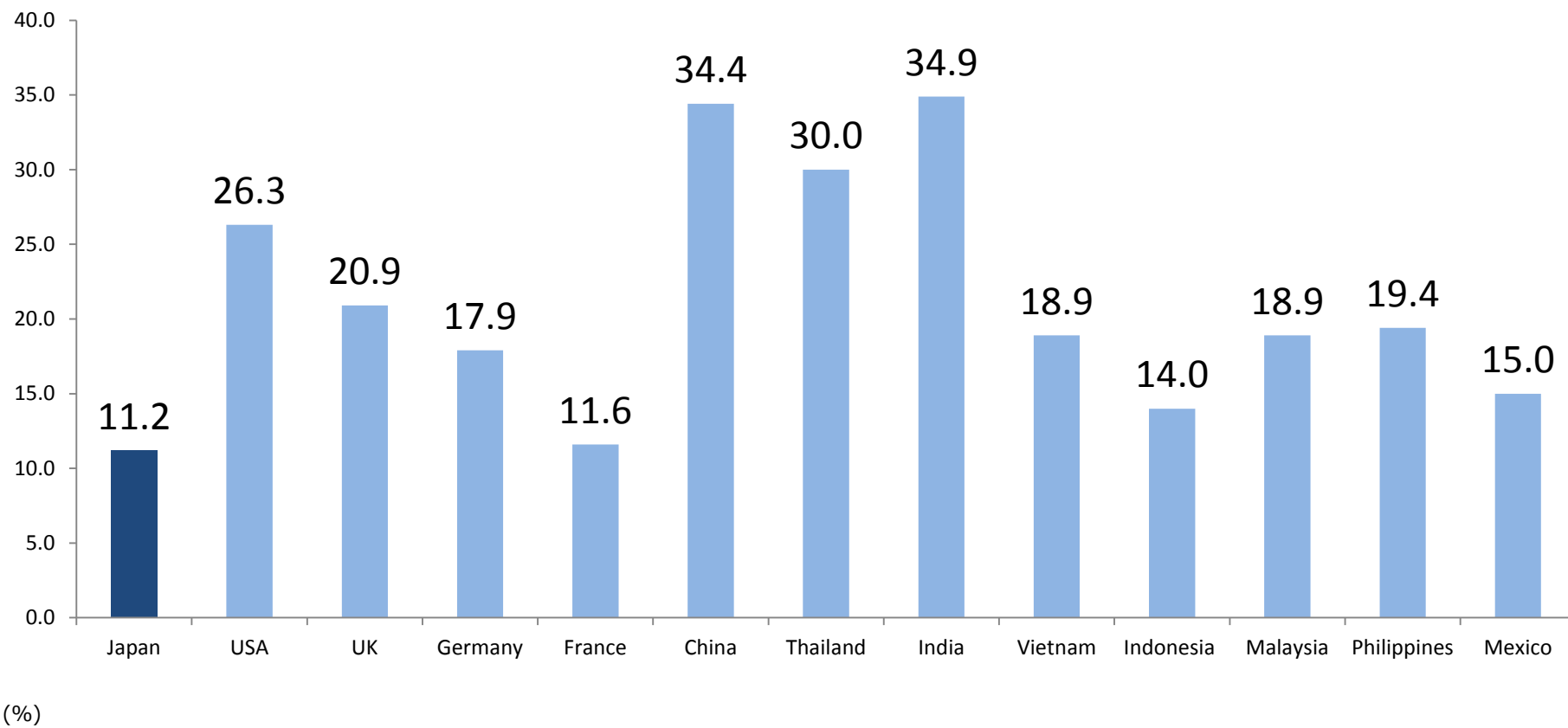
「職場では取引先との癒着(ワイロ、特別な便宜を図る等の不正行為)がある」と思う割合



出典：日経リサーチ自主調査（日本及び海外）

- 情報管理に関する意識が低い国も多い。今後も各国の政策動向に注視していく必要あり。

「業務上知り得た機密情報を、家族や友人・知人に話すことがある」と思う割合



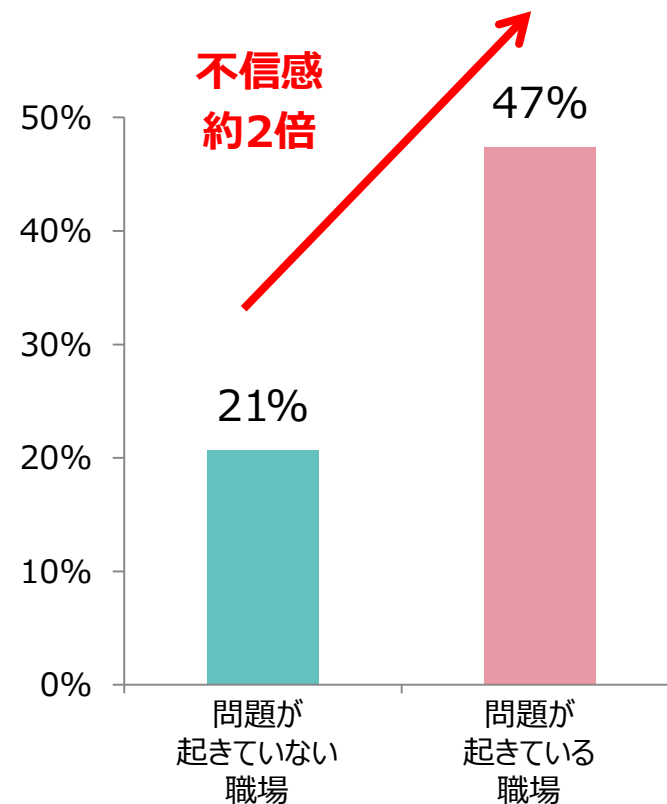
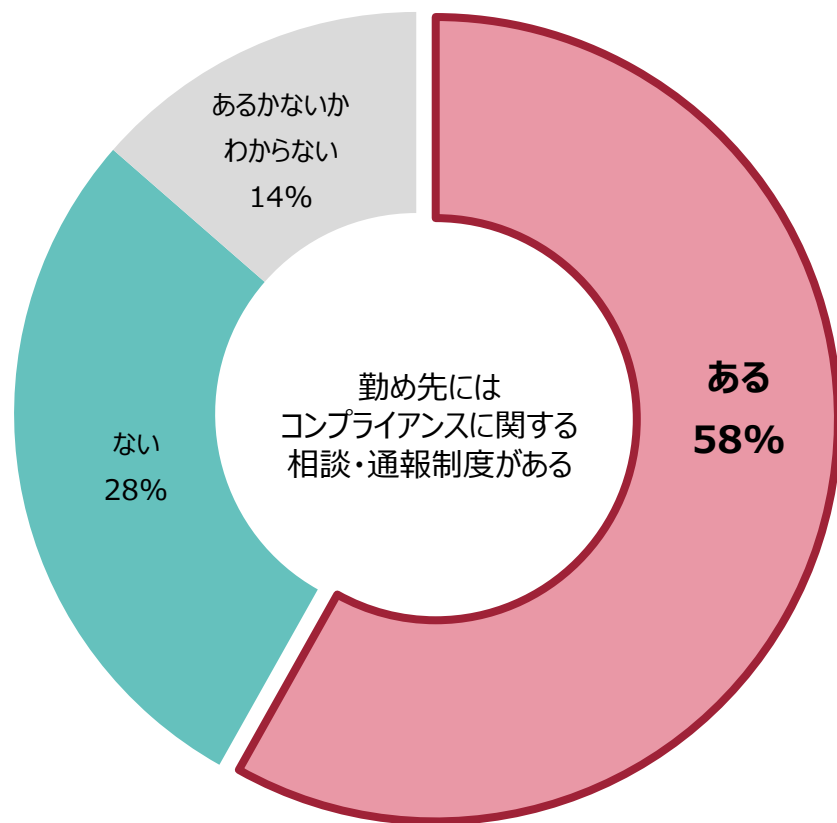
出典：日経リサーチ自主調査（日本及び海外）

Ⅱ. コンプライアンスリスクを予防するために

通報制度があるからと安心していませんか？

「通報制度はある・・・が、正直信用できない」が、問題のある職場の現状。
 通報・相談することへの不信感も2倍。

「職場の不正や不祥事を相談・通報したら、
 不当な扱いを受ける」と思う

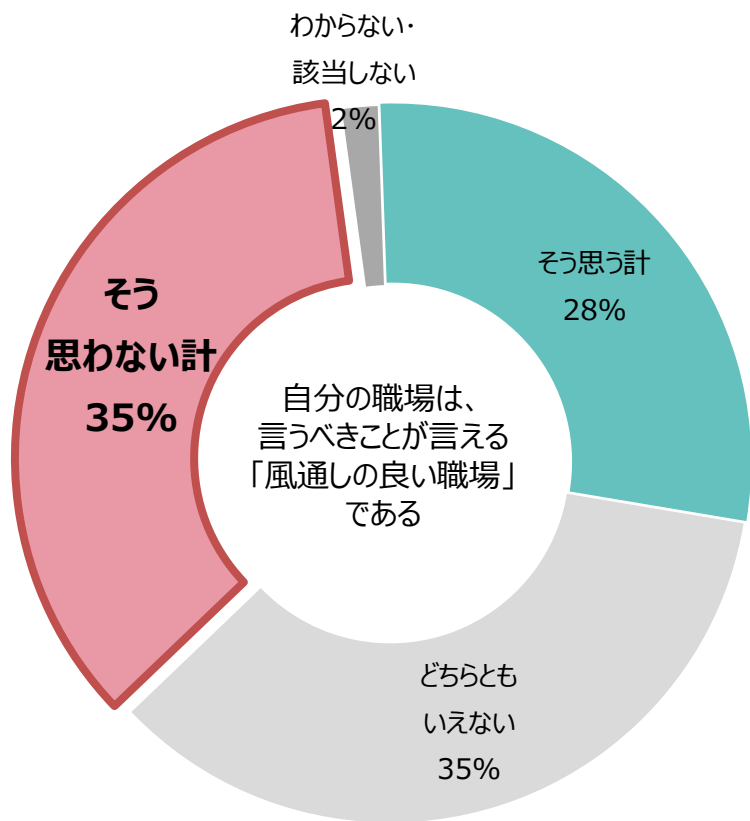


出典：日経リサーチ自主調査（日本）

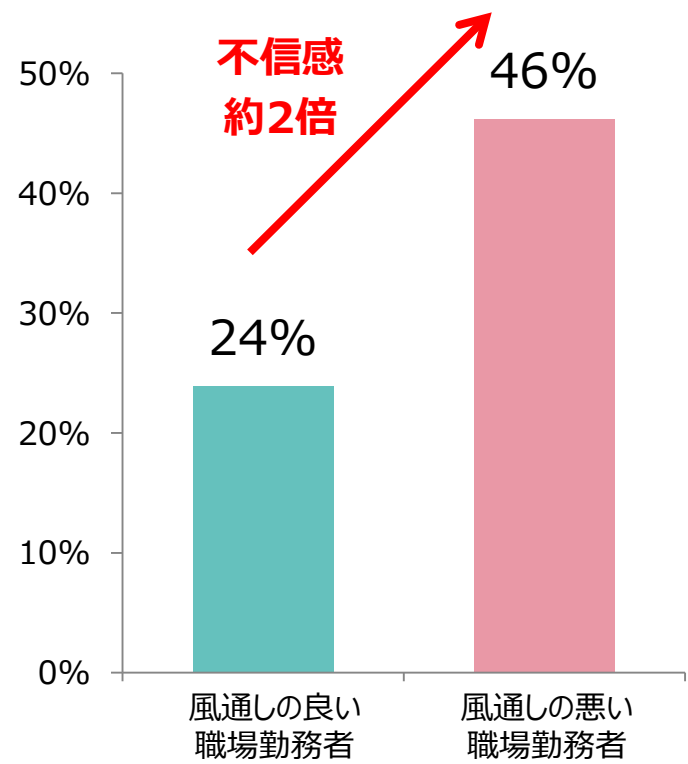
大切なのは、風通しのよい職場づくり

- コンプライアンス相談・通報制度に対する不信感は、**風通しの悪い職場**で高まる傾向

➤ 「風通しの良い職場と思わない」が全体の35%を占めている



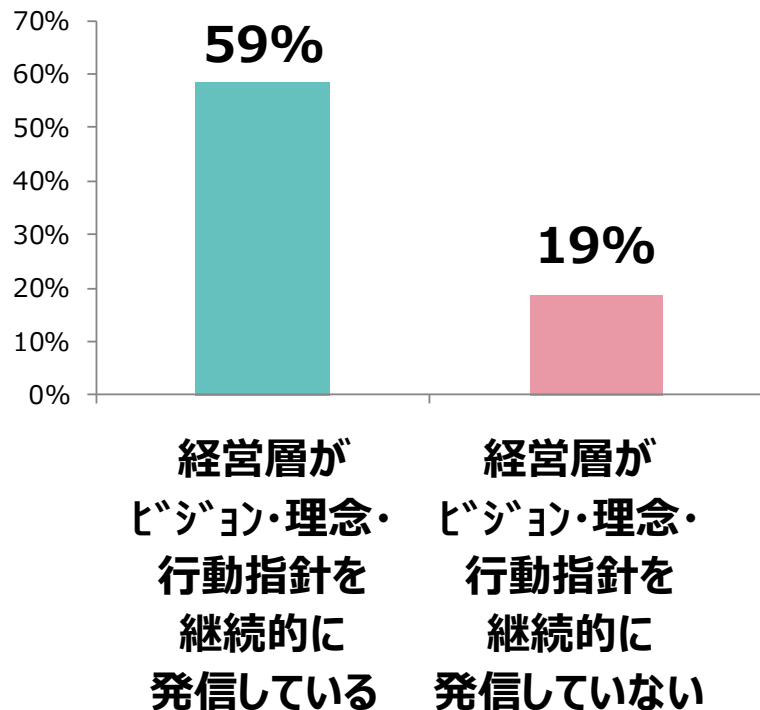
「職場の不正や不祥事を相談・通報したら、不当な扱いを受ける」と思う



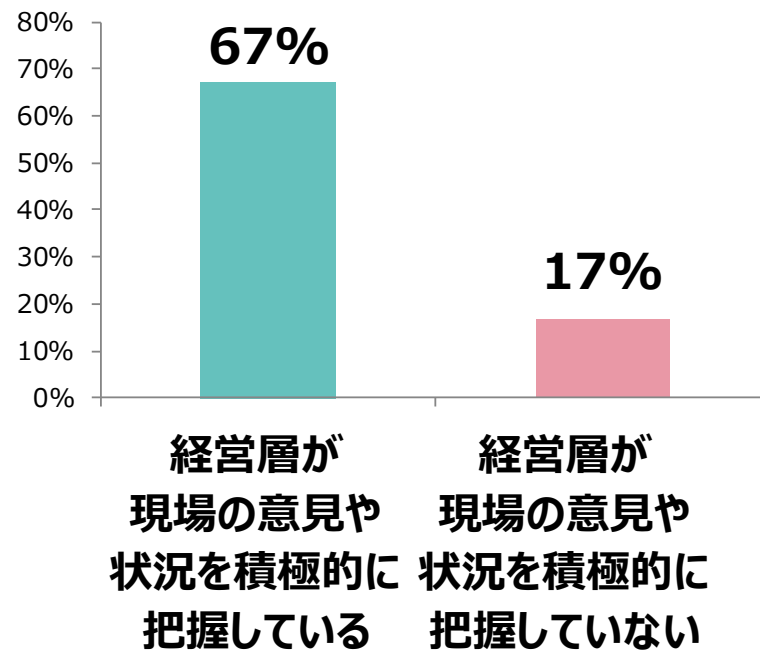
出典：日経リサーチ自主調査（日本）

- 経営トップからの継続的なメッセージの発信、現場を理解する姿勢は、従業員が意見や考えを言い合える風通しのよい職場づくりの土台となる。

「言うべきことが言える
風通しの良い職場である」
と思う割合



「言うべきことが言える
風通しの良い職場である」
と思う割合

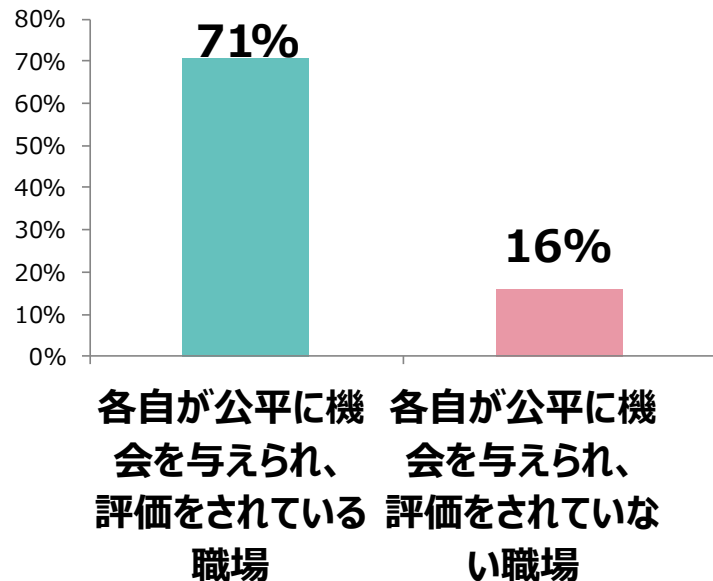


自発的なコンプライアンス行動を生み出す、“認め合う”職場

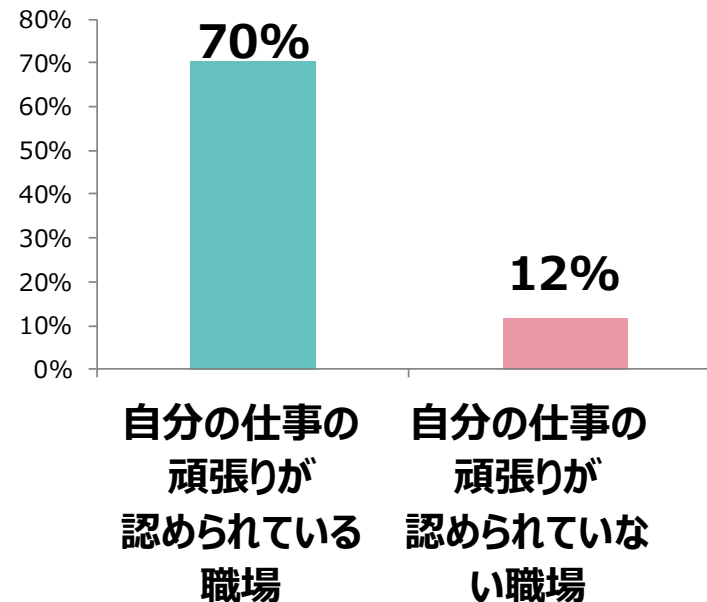
- 評価される・自分の頑張りが認められることは、職場や会社への信頼につながる。

自身や周りへの関心を高め、互いの意見・存在を受け入れる、安心できる職場風土が、会社を大切にしたいという思いを引き出し、自発的なコンプライアンス行動を生み出すのではないだろうか。

「自社は従業員を大切にしていると感じる」
と思う割合

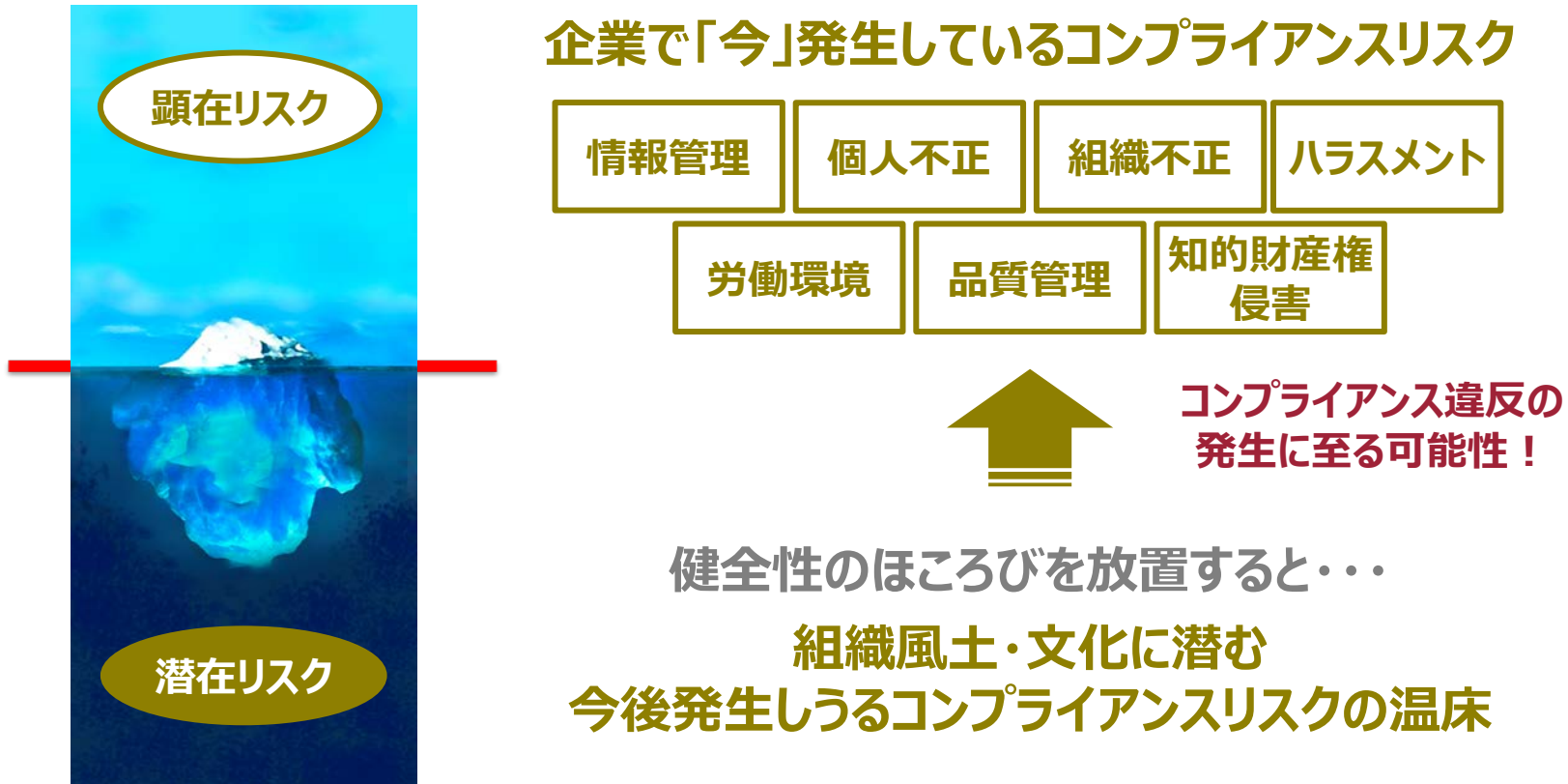


「言うべきことが言える
風通しの良い職場である」
と思う割合



コンプライアンスリスク発生メカニズム

- リスク発生には、その原因となる問題（潜在リスク）が存在しています。
- 発生したリスクに対して、該当者の処罰やその事象のみを取り締まっても、リスク発生の根本原因を改善しなければ、また問題は発生してしまいます。



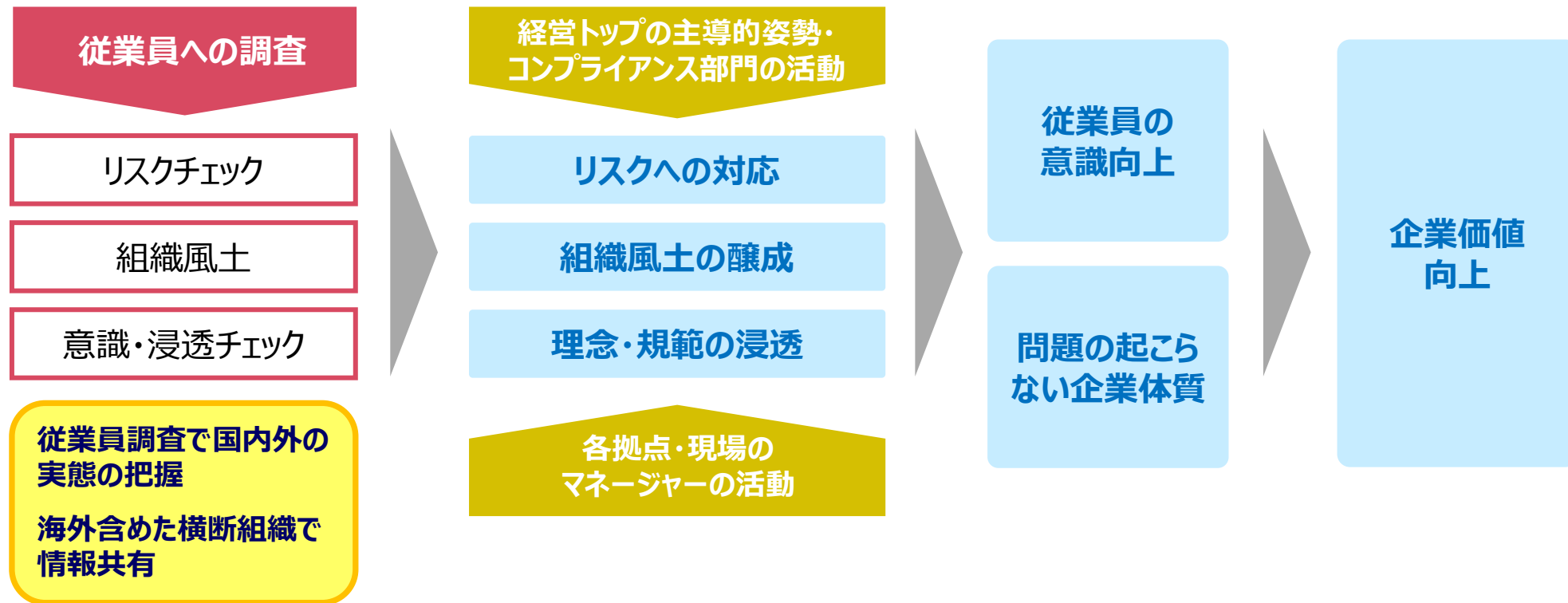
顕在リスクだけでなく潜在リスクまで目を向け、対策を講じることが大切

Ⅲ. 調査を活用したコンプライアンス経営の推進

-リスク発生の要因となる組織風土に目を向ける、調査を活用したP D C A


企業価値向上へつながるコンプライアンスをめざして

日経リサーチでは、国内・海外含め、貴社のコンプライアンス経営推進と健全な職場づくりのお手伝いをいたします。




⇒リスクと組織風土の両面から実態を把握し、
確かな「エビデンス」を経営判断に活かす


あなたの会社は「コンプライアンスリスク」への対策、 出来ていますか？




働き方改革で
現場にしわ寄せが
いっていないか心配だ



ハラスメント研修を
実施しているが、
現場の実態が
わからない



客観的データで
自社のコンプライアンス
浸透活動や健全な
職場づくりを行いたい



コンプライアンス対策に
取り組んでいるが、
推進状況や浸透度に
不安がある

課題も対策も、ヒントは「人・職場」にあります。
データを活かした効果的なコンプライアンス経営を、
ぜひ日経リサーチと一緒に、進めてみませんか。

>

ご清聴ありがとうございました。
ご質問等、ぜひお気軽にお尋ねください。

株式会社日経リサーチ

国際調査本部

シニア・グローバルリサーチ・コンサルタント

西山 知見

【お問い合わせ先】

国際調査本部(人・組織担当)

03-5296-5151

〒101-0047

東京都千代田区内神田2-2-1 鎌倉河岸ビル

URL : <https://www.nikkei-r.co.jp>