

CSRと環境と未来と

おわりに

一人でも多くの良識ある経営者の理解を求めたい、一つでも多くの企業に正しい取組みを始めてほしい。

～TBLの熱意です～

お問い合わせは

トリプルボトムラインLLP
〒460-0016
名古屋市中区橋下町1-17-28
TEL052-332-1187
FAX052-332-1871

CSR5つのはたらき

1. 開かれた会社をつくる
2. 風通しのよい会社をつくる
3. 活力を生み出す会社をつくる
4. 社会をよくする会社をつくる
5. 地球環境をよくする会社をつくる

TBLLLP

トリプルボトムラインLLP

Mail: info@tblllp.com

URL: http://tblllp.com



ニセアカシア

ニセアカシアは、日本固有の樹種で、大気浄化能力が高く、大気汚染に強い樹種です。また、木材としても利用されています。

☆編集室から

CSRニュースレターVol.002をお届けします。次回は7月1日発行予定です。ニュースレター各号は、配布用pdfを用意しています。

ご入用の方は、担当・成瀬龍朗 Mail: naruse@tblllp.com までご連絡ください。

企業の自立

CSRニュースレター2007・06・11

Vol.002

特集 CSR 〓 ことばの意味を知る

内部統制とはなにか

内部統制ということばを、一度は聞いたことがあるでしょう。CSRをはじめと、かならず出てくることばです。と、ここで、これはあまり好感のもてることばではないと、そう直感できるなら、それは正しい感覚です。

内部統制は Internal Control の直訳です。インターナルは内部でかまいかせんが、コントロールは、通常、管理と訳されているものです。品質管理(Quality Control)の管理です。

これをなぜ統制とするのか、そこから少しおかしなことがはじまります。答える、これが法律だから、です。法律用語としての「統制」は、「制裁」をともないません。これが統制の定義です。

だれがだれを制裁するのか

したがって、証券取引法が金融商品取引法とかわり、上場会社にもれなく内部統制が義務づけられましたが、これは、事実上、内部統制でなく、会社統制にほかなりません。だれが制裁するのかといえは、それは当局であり、制裁をうける側は会社なのです。

すると、内部統制というのは、どうなるか。法律が、「会社が、会社の内部を『為しなさい、もし為さなければ、制裁する』として統制するよう」定めなさい、といっていることになるのです。大きなお世話と思いませんか？

「企業の自立」はTBLのオリジナルコンセプトです。

TBLLLP
トリプルボトムラインLLP

今月の学び

「正しい答えは何か」でなく
「正しい問いは何か」を
求めなければならぬ

～P.F.ドラッカー～



ニセアカシア
別名ハリエンジュ
マメ科ハリエンジュ属の落葉高木
大気浄化能力A、大気汚染
抵抗性Aの環境樹木です。
通称、アカシア。
北原白秋の「この道」のアカ
シアもこの樹です。

CSRの二つの法律

その点、金融商品取引法に先んじてできた新会社法は、条文では内部統制という語をつかっています(ただし、解説パンフレットでは内部統制といっています)。ある意味、当然ですね。一方、金融商品取引法は日本版SOX法を目標とす。このわけの分からない語をつかっていたのです(もともと、それほど会社の不祥事があったという事情もありましたが…)。

社員を統制する？

そこで質問です。あなたの会社は、社員を統制したいですか？ 制裁をもつて統制しなければ、法律は守れませんか？ まったくCSRはできませんか？

断言しますが、制裁をもつて社員を統制すれば、そうばん会社が疲弊しはじめます。CSRどころではなくなります。そもそも内部統制といふことばが、社内にすんなり浸透していくことすら危険な話です。

権利とはなにか

CSRにも関係することですが、権利という語があります。経営者にとつては、あまり穏やかに響く言葉とはいえないかもしれませんが、勤労者の権利、生活者・消費者の権利、女性の権利…

しかし社員にとつても、これはけつして当然の言葉ではないのです。追い詰められるようなことがなければ、権利の主張は、どちらかといふとほかれることで、通常はもちだしたくないものなのです。



アカシアの花と葉
写真撮影:青木繁伸
(アカシアの樹とも)

しかしながら、この権利ということに対しては、経営者側も社員側も完全に誤っていません。というより誤った固定観念をいだいたまま、明治から150年が経過してしまっています。

権利とは、正義と公正のこと

権利のもととなった語は*droit*です。ドイツ語の*recht*、フランス語の*droit*で、どれも、狭義の権利とともに正義、公正という意味をもっています。
したがって明治期当初は、「権理」とか「権義」とか訳されていましたが、いつごろからか「権利」と訳したものが公文書につかわれはじめ、それがいつのまにか定着してしまっただけです。

ただしも権利の利は、自己の利益と想っているでしょう。すくなくともそうした*egoism*は感じているはずで

しかし、本来の*droit*は自己もふくむ自他の正義と公正であるべきもので、それを提起することはひとえにおおやけ(公)の行為であって、私利私欲ではなかつたのです。

言葉はこわいもの！

権利に、そうした意味がふくまれてさえいれば、経営者は耳を傾けるのにやぶさか

でなく、社員も私事でなく、みなのためだと信じて発言できるでしょう。
CSRとは、要するに、会社としてそういうことを、労使とともに学び、価値観として共有することなのです。

そうならば内部統制もへたくれもありません。管理すら必要ありません。誤解されたまま、ことばをつかいつづけてはいけません。だれのためにも、それらを遠ざけてから、なに「ことば」はじめるべきなのです。

やはり「価値観の共有」

そういうプロセスを経て、ひとたび価値観を共有した者同士は、そこではじめて、ともに「開かれた会社、風通しのよい会社、活力を生みだす会社、社会をよくする会社、地球をよくする会社」をめざして、日々仕事をすることができます。

今後、それを忘れないよう、あらためて規範と規定をさだめ、粛々とやっていくだけです。

ちなみに、内部統制という語をつかわないとするれば、どうするか。

かんたんです。コンプライアンスとして、マネジメントシステムのようにPDCAでまわすだけです(当局への報告書は内部統制と書かなければなりません)。

やはり「コンプライアンス」

そうです。CSRとは、ことばそのもののといつてもいいものなのです。
「内部統制」はやめて、「コンプライアンス」を粛々とやりましょう。

しかし、まっとうなCSRは、内部統制やコンプライアンスが主役ではもちろんありません。先の価値観の共有にいたるプロセスとして、それぞれ意味があるものであり、正しい価値観の共有そのものが最も重要なのですから。

会社は公器

例として一つだけ。「会社は公器」であることばを、価値観の一つとして共有するとします。これは、二つのプロセスが要ります。

まず、自覚することです。つぎに宣言することです。これを全員でやります。すると、たとえば「こういふ一文になります。」

「会社は公器と自覚し、決して私(わたくし)しません」

CSRをどうはじめるか

CSRマネジメント

CSRは、むかしからあります。でも、今日的なCSRは、ステークホルダー、ミッション、コンプライアンスと、3つの対応が要請されています。そこがむかしと違います。

多様なステークホルダー

企業をとりまく、顧客、従業員、株主、債権者(銀行)、供給業者、政府・行政、NPO・NGO、地域社会、国際社会、メディア、地球環境など、すべて、新しい顔をしているステークホルダーです。

マネジメントとして、つねに適切な対応と配慮、そして説明責任を果たしていく対象なのです。

ミッションと企業価値

ミッションとは、企業の目的と事業を表現しているものです。存在意義(目的と使命)と事業領域(社業)です。

ミッションは人の命題であり、企業の命題です。人は使命で動き、企業も使命で動きます。

仕事は単なる労働でなく、仕事としてあるために人と企業に使命があり、それは共有されなければなりません。その使命があればこそ、社会は必要な事業として認知します。

コンプライアンス

コンプライアンスは、それら、ステークホルダー、ミッションを、価値観として共有し、企業規範として順守していくことです。

着地点は、社会にどう資したかということ。それが社会の評価の尺度になります。

CSRは再構築するもの

CSRマネジメントは、現在のベースとなるバリュー(社是・経営理念・企業風土など)とビジョン(理想・願望)を再認識した上に成立するものです。

新たな構築でなく、再構築です。

TBLの仕事

・ポリシー・ユニット

1. コード・オブ・コンダクト(行為規範)の策定
2. ポリシー・ブループリント(政策計画)の策定

・CSRリサーチ

1. ミッションリサーチ(事業・使命・目的調査)
2. ステークホルダーリサーチ(要請・配慮調査)
3. コンプライアンスリサーチ(規範順守調査)

TBLは、CSRリサーチで、企業の現状を把握・分析し、そこからCSRマネジメントの再構築をプログラムします。

その成果として、価値を再認識し、使命と行為指針を確定し、将来事業ビジョンをもった、政策(ブループリント)を策定します。

