

企業コンプライアンス等に関するアンケート調査結果

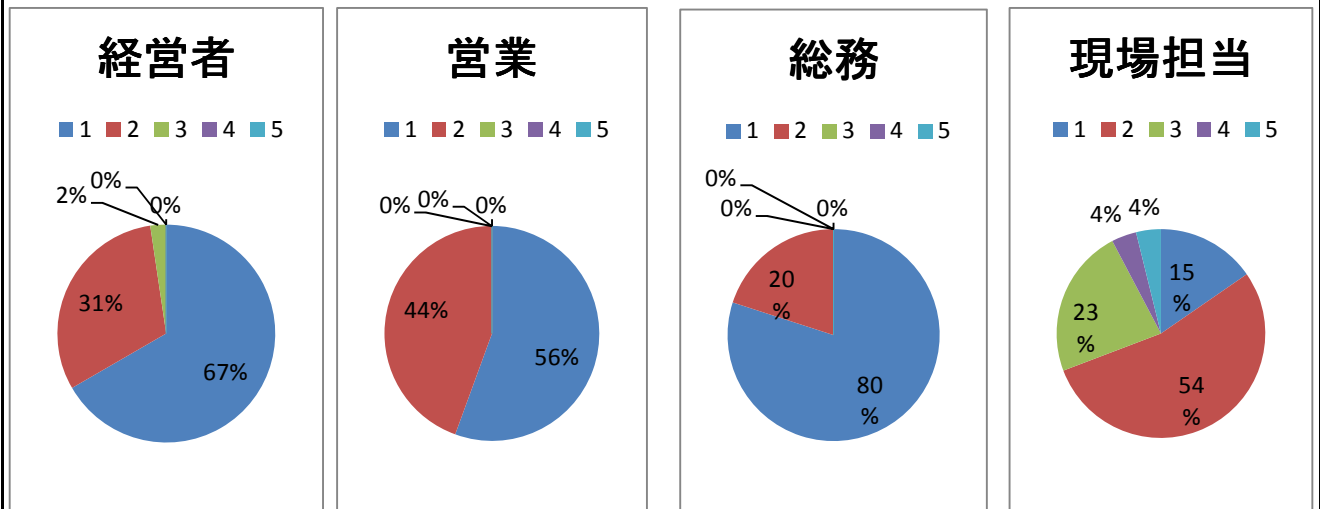
1 目的

奈良森林事務所事案の発生を受け、平成26年度をコンプライアンス確立のための集中取組期間と定め各種講習会等を実施。その定着状況を把握するため。

2 対象者

- ・ 協会に加入されている経営者の方全員
- ・ 協会が行った講習会等に参加された営業の方等
- ・ 主任技術者研修会を受講された方

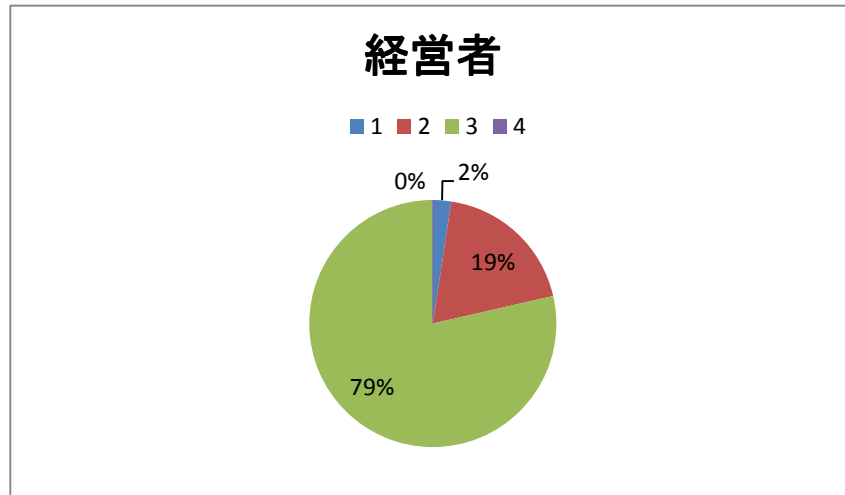
	全回答数51社	内訳	42	9	5	26
質問事項		経営者	営業	総務	現場担当	
1 あなたは「(企業)コンプライアンス」という言葉をご存知ですか。						
1 詳しく知っている。		28	5	4	4	
2 内容はある程度知っているが、詳しくは分からない。		13	4	1	14	
3 内容は想像つくが、知識として内容は知らない。		1	0	0	6	
4 名前を聞いたことがある程度で、どんな内容か想像もつかない。		0	0	0	1	
5 聞いたこともない。		0	0	0	1	



質問1に対するコンプライアンス委員のコメント

- ・ 現場担当者の認識度は余り高くないように思う。コンプライアンスは、何も経営者や管理職だけが熟知していれば良いというものではなく、正に現場で業務を実践している担当者こそ確かな認識を持ち、意識を高めてもらう必要があるのではないか。
- ・ 経営者のうち13人の方が詳しく知っているといえない状況にあるのは大きな問題であるかも知れない。経営者は少なくとも詳しく知っていると言えなければならない立場にある。営業職での数字が低いのも気になる。
- ・ 企業コンプライアンスという言葉は、経営者、営業担当に浸透している。

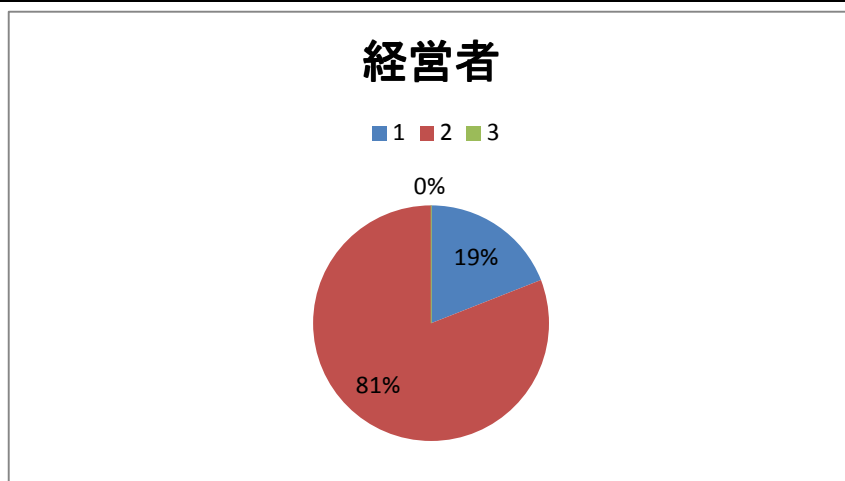
2 あなたの会社には「コンプライアンス」専門の部署や担当者はいますか。				
1 コンプライアンス推進室など、専門の部署がある。	1	0	0	0
2 専門の部署はないが、専属の担当者がある。	8	3	3	6
3 特に専門部署や専属の担当者はいない。	33	6	2	17
4 分からない。	0	0	0	2



質問2に対するコンプライアンス委員のコメント

- ・ 今後の企業の課題として、人材確保や人件費の関係でコンプライアンス専属(特化)のスタッフを常設するのは困難であるとしても、少なくとも兼業・兼職でよいのでコンプライアンス担当者を設けることは企業倫理上必要になっていくのではないかと。このことは、質問3の「行動規範」や「行動指針」の制定問題にも係わってくる。
- ・ 中小企業にとっては、経営層が専門部署の役割に当たっているのが実情であると思う。それを踏まえると経営層に研修をするのが一番効果的と思われる。
- ・ 専門部署、担当者はほとんどいない。

3 あなたの会社にはコンプライアンスに関する「行動規範」「行動指針」は制定されていますか。				
1 制定されている。	8	3	2	7
2 制定されていない。	34	5	3	15
3 分からない。	0	1	0	4

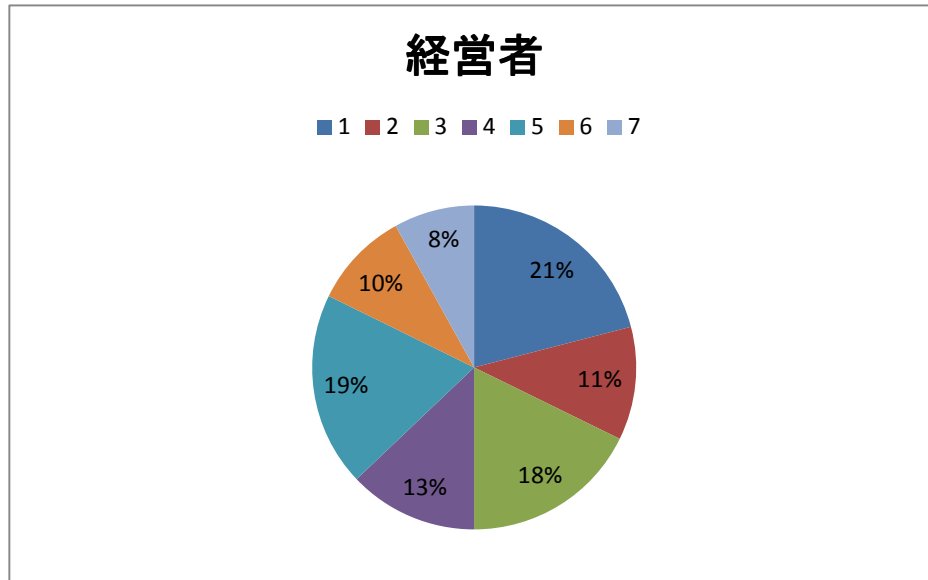


質問3に対するコンプライアンス委員のコメント

- ・ 法令を遵守するのは当たり前なので定める意識があまりないのではと思う。担当者がいる企業ではやはり定めているような結果だと思う。
- ・ 行動規範の制定はほとんどされていない。

4-1 あなたの会社では従業員に対して「コンプライアンスに関する教育・啓蒙活動」などを行っていますか。（複数回答可）

1 社内主催の、講習会・研修会を行っている。	13	4	2	6
2 新入社員研修・教育の中で行っている。	7	2	1	4
3 従業員に対する実施研修の中で行っている。	11	3	1	4
4 コンプライアンスのしおりを全従業員へ配布している。	8	0	1	8
5 幹部研修・教育を行っている。	12	1	1	4
6 社内サイトを利用してコンプライアンス情報を提供している。	6	2	0	1
7 全く行っていない。	5	1	2	10

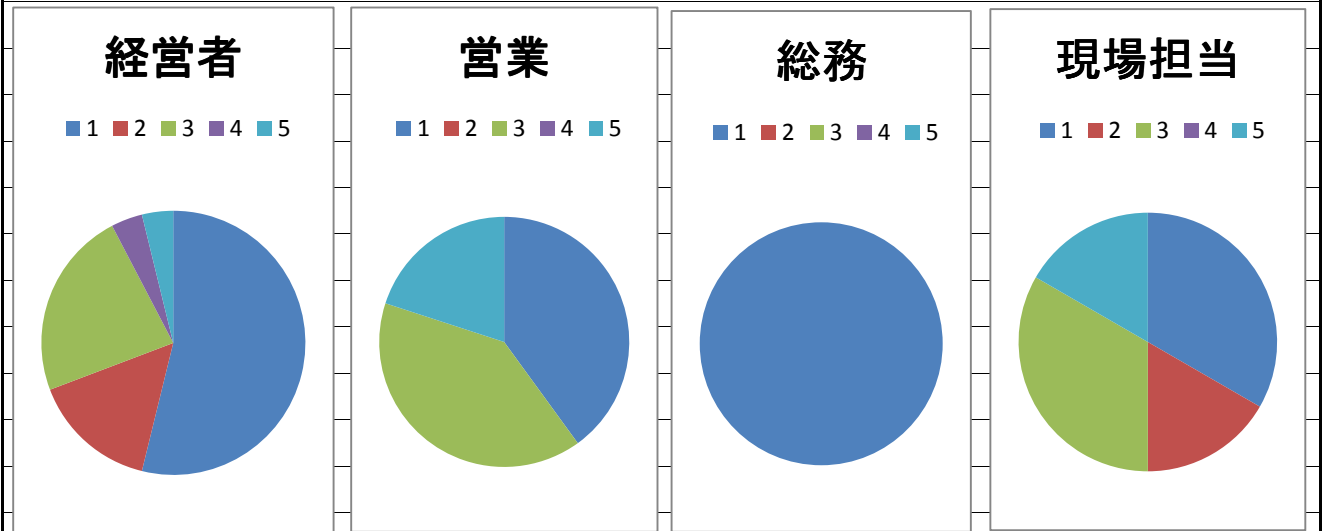


質問4-1に対するコンプライアンス委員のコメント

- ・ 現場担当者に対する教育・啓蒙活動を行っていないという回答が、「行っている」等の他の回答よりも多いのが気になる。
- ・ 社内どの職種でも形は違えど行われているような結果になっている。4-2の質問に現れているように、経営層は非常に意識・関心が高く様々な場で研修を行っている。経営層は、コメントから法令遵守を、暴迫、交通法規、綱紀保持、建設関係法と幅広く捉えて活動を行っているのが良く分かる。逆にその他の職種においては、コンプライアンスとは綱紀保持に関連する内容と認識しているようにも思える。
- ・ 従業員への教育は社内研修、しおり等で熱心に行われている。

4-2行っていると回答された方にお尋ねします。それはどのような内容ですか。具体的にお答え下さい。

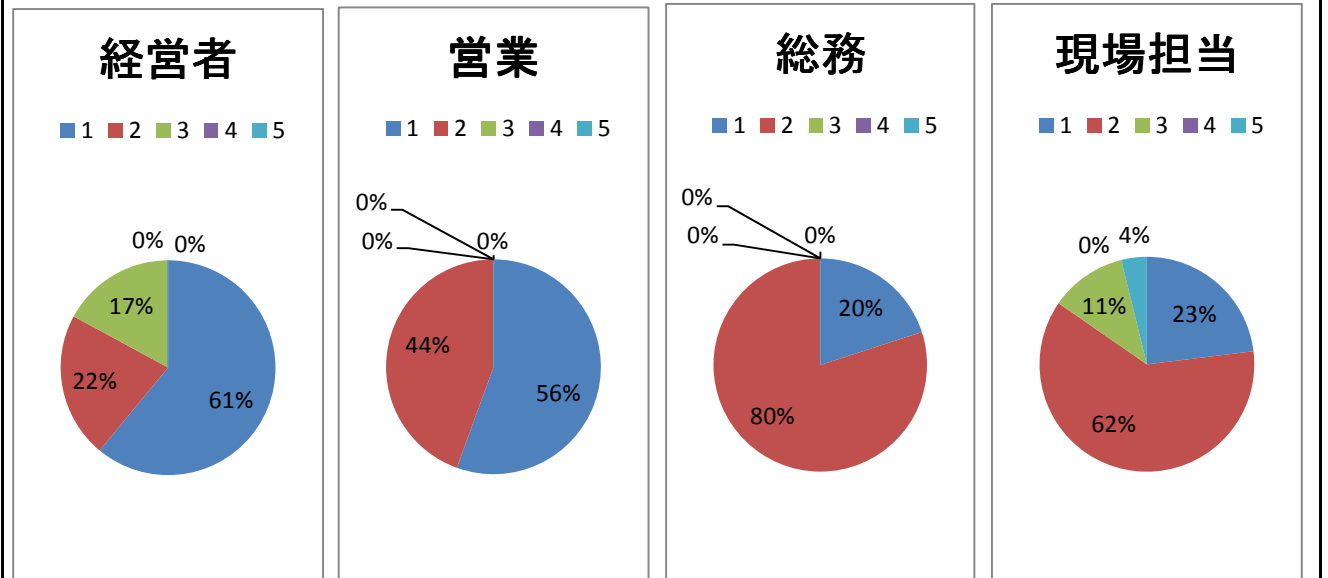
1 定期的に行う社内安全会議等の中で周知している。	14	2	2	2
2 交通法例講習会等と併せて実施している。	4			1
3 協会の講習会資料等を配付、または回覧し周知している。	6	2		2
4 毎朝の朝礼時に下請けも含め教育／周知。	1			
5 その他	1	1		1



5 協会では、コンプライアンス講習会を開催したり、各種研修等の中で「公務員の発注者保持対策」や「公務員倫理法、倫理規程」についての講習を繰り返し行って来ました。そこで質問ですが、

(1) 公務員の発注者保持対策の内容は理解していただけましたか。

1 詳しい内容を理解している。	25	5	1	6
2 内容はある程度理解したが、詳しくは分からない。	9	4	4	16
3 内容は想像つくが、知識としては知らない。	7	0	0	3
4 名前を聞いたことがある程度で、内容は理解していない。	0	0	0	0
5 聞いたこともない。	0	0	0	1

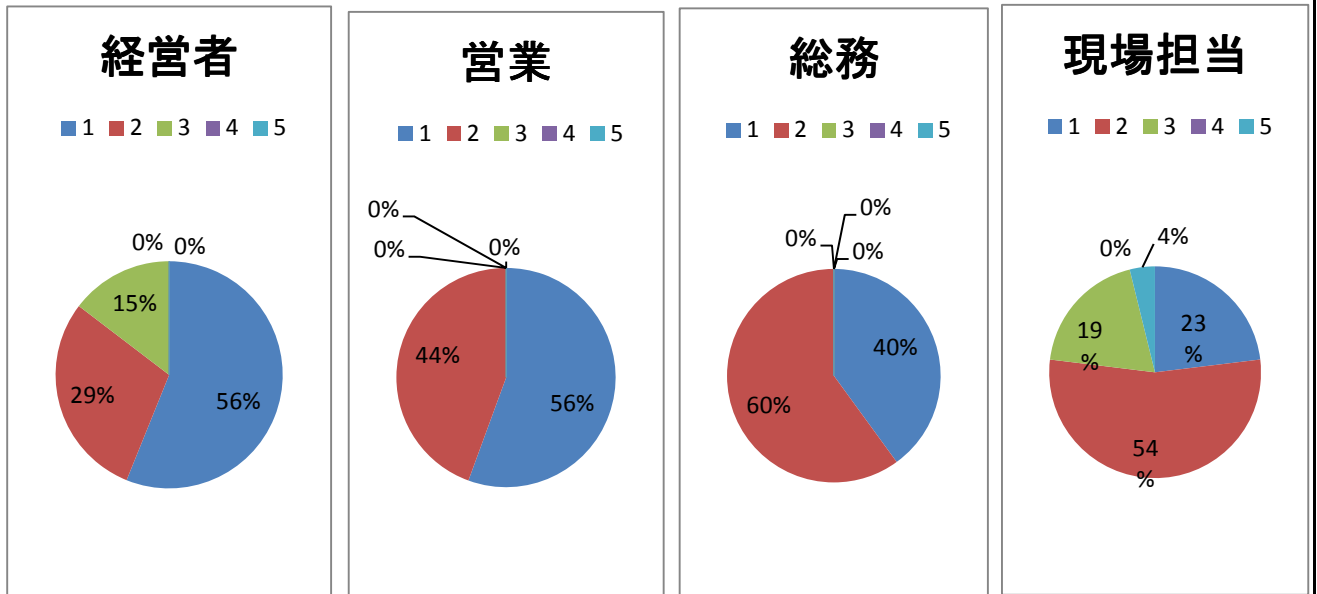


質問5(1)に対するコンプライアンス委員のコメント

- ・ 協会の取組努力の成果として、「公務員倫理法、倫理規程」についての理解や知識取得は、予想以上に進んでいることは他の質問事項の回答からして意外な感じがするが、良い傾向であると思う。
- ・ 2, 3の回答者が減るように研修が必要。(2)の質問も踏まえて、座学等で文言をなぞってもあまり効果がないので、研修会で講演(元特捜、元公務員等々の話題性のある話)を行っていくのが良いのではないかと。
- ・ 発注者綱紀保持対策や公務員倫理規程は、協会の取組成果として各層に理解されている。

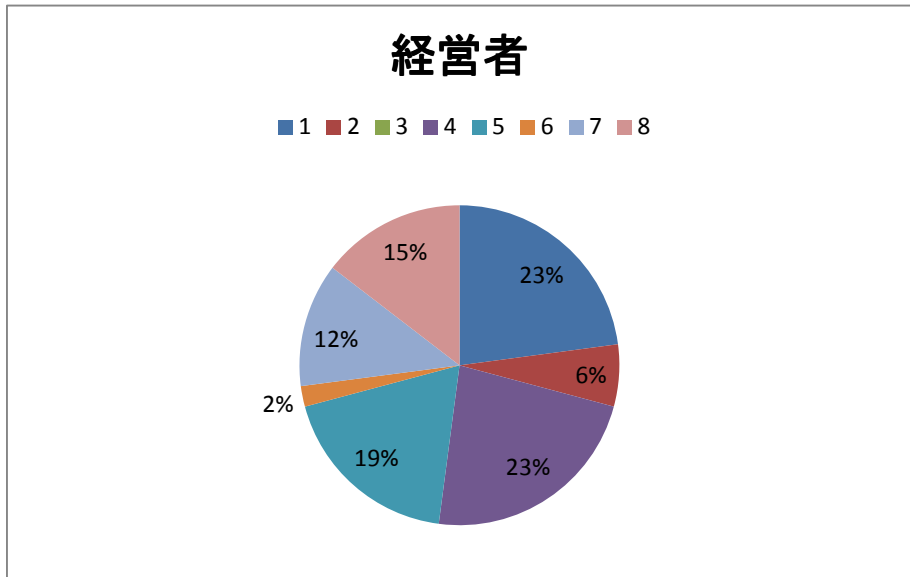
(2) 公務員倫理法や倫理規程の内容は理解していただけましたか。

1 詳しく内容を理解している。	23	5	2	6
2 内容はある程度理解したが、詳しくは分からない。	12	4	3	14
3 内容は想像つくが、知識としては知らない。	6	0	0	5
4 名前を聞いたことがある程度で、内容は理解していない。	0	0	0	0
5 聞いたこともない。	0	0	0	1



(3) 講習会等を受講された後、社内での伝達研修等は行われましたか。(複数回答可)

1 社内主催の、講習会・研修会を行っている。	11	3	1	6
2 新入社員研修・教育の中でやっている。	3	0	1	1
3 従業員に対する実施研修の中でやっている。	11	2	1	5
4 コンプライアンスのしおりなどを全従業員へ配布している。	8	0	0	10
5 幹部研修・教育を行っている。	9	2	2	4
6 内部通報窓口を設置している。	1	0	0	0
7 社内サイトを利用してコンプライアンス情報を提供している。	6	3	1	2
8 全く行っていない。	7	1	1	7

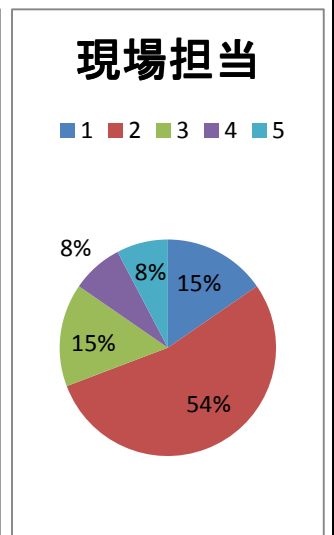
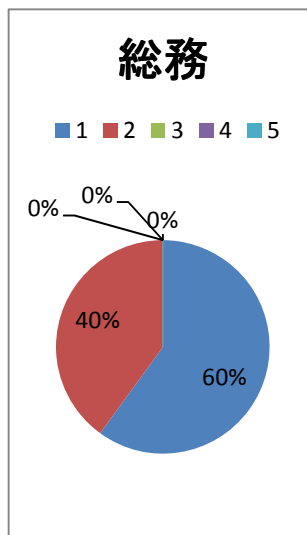
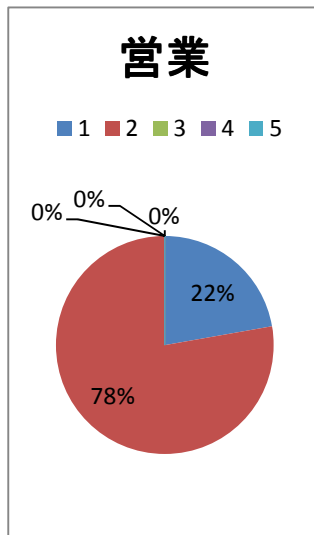
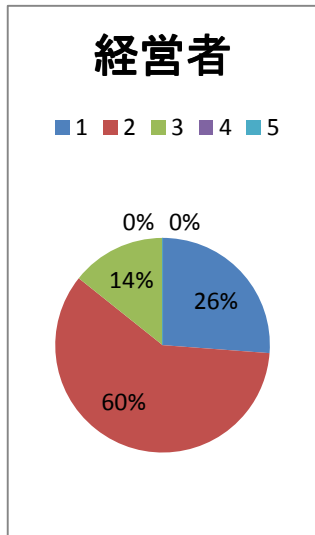


質問5(3)に対するコンプライアンス委員のコメント

- ・ 全体として、情報や資料の配付等がメインの周知方法であると思われる。協会の研修で各社の責任者を対象として行うことで、コンプライアンスの担当者として機能するようになると思う。
- ・ 各社での研修等の充実を図るなら、協会等でDVD、パワーポイント等を作成して各社の責任者に研修し、会社での研修に役立ててもらいたいような形が必要ではないかと思う。どうしても、資料や口頭だけだと何度も行うのは難しい。
- ・ 講習会受講後の社内伝達は十分に行われているし、コンプライアンス遵守意識は高まっていると思う。

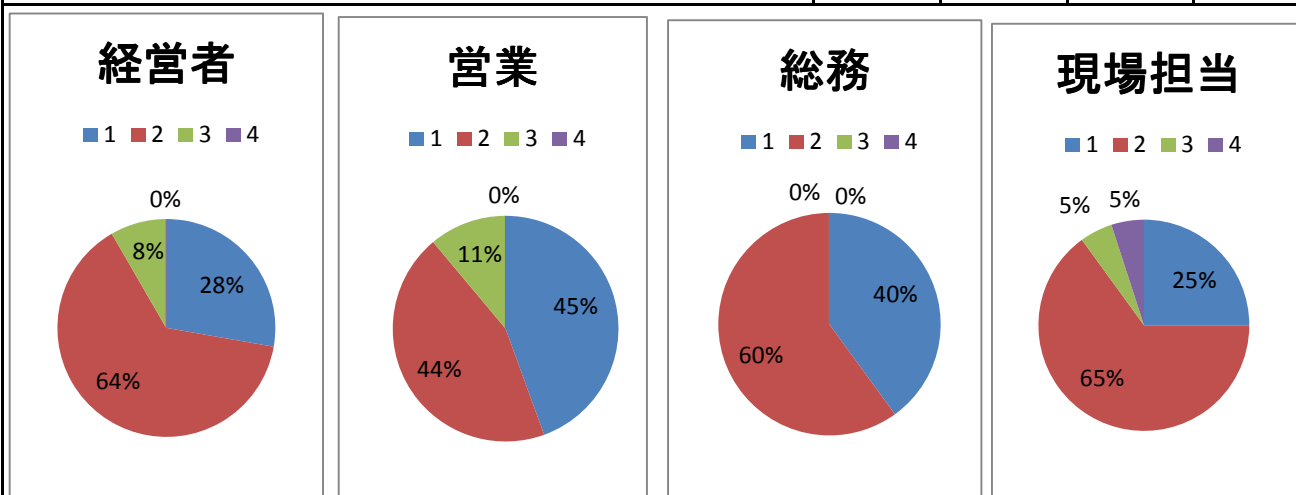
(4) あなたの会社では「コンプライアンスを守ろう、遵守しよう」という雰囲気(意識)はありますか。

Response	1	2	3	4
1 意識は高く、遵守できるような社内体制が整っている。	11	2	3	4
2 意識は高いが、個々の判断に任せられている。	25	7	2	14
3 何となく意識している程度である。	6	0	0	4
4 全く意識していない。	0	0	0	2
5 分からない。	0	0	0	2



(5) 協会が行った講習会等の伝達研修を行われた会社に伺います。伝達研修実施前と実施後では「コンプライアンスを守ろう」という意識に変化がありましたか。

1 意識が高まった。	10	4	2	5
2 以前よりは意識が高くなったと思う。	23	4	3	13
3 余り変化がない。	3	1	0	1
4 全く変化がない。	0	0	0	1



質問5 (5) に対するコンプライアンス委員のコメント

- ・ 意識の変化についての回答ですが、当該会社はこの回答をされるに当たって、社内(管理職や従業員)の意識の変化をどのような方法で把握されたのか知りたいところ。
- ・ 委員会の活動が各社への問題提起になったと思うし、経営層への投げかけになっているのではないかと。全体的には委員会の取組で(4) (5)の1, 2の回答が多くなったのだと思う。

全体を通じてのコンプライアンス委員のコメント

- ・ 全体的に感じることは、経営者の意識はある程度進んでいるものの、社員特に現場担当者の意識は経営者の意識と比べ相当低いように感じる。
また、現場担当者に対するコンプライアンスに関する教育や啓発は予想以上に不活発あることが印象的である。経営者も管理職の人もコンプライアンス問題にそれなりに意識的に取り組んでいることは窺えるが、その受け手の従業員らは専ら受動的であるように思われる。
- ・ 会社経営者は研修や講習会等でコンプライアンスに関する知識や情報を従業員に一方的に伝えれば事足りている嫌いが見受けられる。(端的な表れが質問5の(4)の回答結果)
経営者としては、もう一步突き進んで受講者が主体的に参画する工夫をすべきである。(例えば、受講後にグループに分けて討議をしてもらったり、アンケートをとったり、テストをする等々)
- ・ コンプライアンス講習効果は出ており、コンプライアンスを遵守する意識は高まったと思う。集中して取り組んだ成果が出ている。
- ・ 協会に加盟する企業は、社長以下数名の企業から十数名の企業、中には百名規模の企業もあるが全体的に小規模な企業が多く、組織的な体制づくりが困難な企業も多いと思われる。従って、経営者的な人数人が会社経営から現場指揮、営業、総務全てを行っているような場合も想定され、一律のアンケート調査に問題があると思われる部分もあり、その当たりの実態も考慮しなければならないのではないかと思う。