



8月26日、政府は中小企業の内部告発を奨励するため、業界団体や商工会議所に、「共通相談窓口」を設置する方針を固め、財政面の支援も検討すると発表。中小企業では、人員やコスト面から限界があり、設置が進んでいないことが背景にある。

企業不祥事があらゆる業界に広がり、その多くは、「内部告発」によって露見しているから、「不祥事を摘発する」ために、有効かつ必要という側面もある。

しかし、「なぜ、不祥事がなくなるのか」という根本的な視点が欠落していないでしょうか？

「内部告発の相談窓口設置」ということは…

「あなたの会社は悪いことをしているかも知れない」

「社内で、お互いに監視しなさい」

「社内に自浄能力がないから、社外に告発しなさい」

「告発窓口を作りましたから、積極的に活用して下さい」

ということ。一見、正義のごとく感じるが、果たして、これが本当の経営の姿でしょうか？

「内部告発をする」ということは、是は是、非は非とする正しい異見、意見が言えない、風通しが悪いという組織風土の不健全さ、不明瞭さの証明であり、決して、好ましい経営の姿ではない。

大企業では、約90%が、内部告発体制（名称はいろいろですが）を整備しているとのこと。

その活動状況は分かりませんが、もし、「多忙・繁盛している」とすれば、経営者として、喜んでいいのか、悲しみべきか？

社内で不正行為があれば、「直接、経営者に報告、進言せよ」と、厳命すればいいのです。

経営者自身が、不正行為を指示している。だから「逆らえない」「自分の生活もかかっている」「知って、知らぬふりをする」…しかし、内部告発して世間に露見すれば、会社の生命は尽きてしまい、結果的には、生活どころではない。



「なぜ、不祥事がなくなるのか？」…多くの事例は、「業績のため」を示している。

しかし、一步踏み込んで、「何のために経営しているのか」を考えてみるのが大切です。

それぞれの企業には経営理念があるはずですが、経営者が不正行為を指示するならば、経営者に対して、「わが社の経営理念には、このように書かれています」「経営理念は、社長の志ではありませんか」「この行為は、経営理念に合っていない」と進言、諫言する…これこそ、内部告発よりも、勇気ある行為ではないでしょうか？

不祥事の真因は、経営理念の風化現象なのです。経営者の経営に対する使命観が劣化しているのです。

業界団体、経営者協会、商工会議所等は、内部告発というネガティブなことを奨励するのではなく、経営者に対して、ポジティブに、企業の社会的使命を訴え、経営理念の勉強…例えば『経営理念の意義・重要性の理解、経営理念の実践、経営理念と仕事の関係等の勉強』を勧め、経営理念に立脚した、使命観に満ち溢れた経営を奨励、啓蒙、指導することが本来の役割ではないのでしょうか？

個々の企業においても、「告発相談窓口」が出来たから、「これはいい、社員に大いに利用させよう」と錯覚(?)することなく、『こんな相談窓口を設置されるようでは、企業として自浄力がなく、風通しが悪く、恥ずかしいこと』と、受け止めるのが、健全な経営感覚ではないでしょうか？

そして、『経営理念を実践する社員の育成』に努力を傾注して、不祥事を発生させない経営の土壌を育むことが大切だと思います。

財政面の支援（税金の投入）により設置された「内部告発相談窓口」が繁盛するとすれば、これは、喜ぶべきことか、憂うべきことか？ できれば、「開店休業」のままであって欲しいものです。

表面的な現象に惑わされずに、「企業とは何か」「経営とは何か」「仕事とは何か」「社員の生き甲斐とは何か」「何が正しいのか」という本質的な視点が大切だと思います。



PROFILE

テクノ経営総合研究所 TECコンサルタント

上田 勝 うへだ まさる

松下電器出身、営業本部および本社経営監査部を経て、松下流通研修所、販売研修所 取締役所長を歴任
NPO兵庫経営塾 副理事長