

企業評価はどうあるべきか？

(社)日本労働安全衛生コンサルタント会青森支部

支部長 中野渡 悟



安全コンサルタントとして多くの企業にお邪魔して感じることに、企業理念を含めたいわゆる企業文化とも言うべきものが漂っている会社とそれを感じ取れない会社があります。企業理念と言うとISOのように明文化されているばかりでなく、たとえ明文化されていなくて掲示もされていなくても企業独特の雰囲気が漂っている会社もあれば、企業理念を掲げCSR（企業の社会的責任）を実践していますが、そういった雰囲気を感じ取れない企業もあるのであります。その違いを生む最大の要因は経営者にあることが多いように感じます。中小企業に於いては善くも悪くも経営者の個性がそのまま企業文化に成りやすく企業の興亡にも大きく影響します。企業の興亡には社会的状況の変化も関係してきますので一概に言えませんが、最近感じている事に『利益第一』の風潮が社会に蔓延してきているように感じます。確かに企業は利益を上げなければ存続できないし、雇用や納税もできないわけですからそれは当然です。しかし法令違反をしたり社会的常識からかけ離れてまでも利益を追求する事件が最近とみに見受けられます。また効率を追求するあまり教育や能力までもが無駄を省くという名目のもと、区別や差別を生じさせているように思えてなりません。最近流行の『勝ち組、負け組』はひとつの評価軸から言うのであって、評価軸が逆転すれば勝ち負けも逆になるわけでそういうことがあるから世の中が面白くなると思います。

世の中の風潮は市場原理、アメリカ型社会への移行を目指しているように見えます。超裕福層が5パーセントでその納税が支える格差社会が日本の目指す社会なののでしょうか？その方向に向かわなければ国際社会で生き残っていけないのでしょうか？わずか20年前は一億総中流だったのが地域間格差、業種間格差、年代間格差がどんどん広がっていき弱者切捨ての風潮が蔓延しています。最大の原因は価格競争にあると思います。ここ15年、日本は経験したことのないデフレ社会にいました。人件費の安い中国製品に立ち向かうためには国内の部品や製品もコストを下げなければならず、いつの間にか低価格＝正義という図式が出来上がってしまいました。そうなるとコストを引き上げるもの＝悪という図式が出来上がり人件費抑制のため派遣の活用、非社員化が雇用の不安定化を招き漫然とした不安感を形成しているのではないのでしょうか。たとえば陸上貨物運送業では規制緩和のため競争が激化し原価割れの受注が横行しています。その結果、高速代金を浮かせるため夜中に一般道路を飛ばしたり運転手に無謀なノルマを課す例が増えています。最近の夜行バスや長距離トラックの事故例等はこういった原因で起こっています。もちろん荷主の違法な指示の禁止があるという反論はありますが、建設業のように特定元方事業でないで元方責任を追及しにくいのも確かです。事故の原因はドライバーにあり会社は違法な指示はしていないというわけです。もちろん道路運送会社できちんとドライバー教育を実施し労務や運送管理をきっちり実施しているところもあります。しかし、安ければ良いという顧客や発注者からの要求には抗しがたいところでしょう。

利害関係者（顧客、取引先）にとって最も重視する評価項目は品質です。もちろん価格とのバランスも大事ですがそれらを構成するのは人、金、物で特に生産や企業活動は人間が関わってこそ成り立ちます。その人材が人罪になるか、人財になるかはその企業文化による教育と企業理念によるところが大きいのです。その過程で事故が発生すればマンパワーの喪失、低下（事故処理の損失含む）により納期の遅れ、士気の低下が発生し品質の低下とコストの増大に繋がるわけです。製品は企業間の取引があって成り立っていますから（部品の調達、配送業者等々）、どれか一社でも納期の遅れや欠陥が発生しても大きな影響をこうむることとなります。そう考えると取引先の信頼度は人間のマネジメントである安全管理が一つの指標になると考えられます。取引先の評価に当たってコンプライアンスの遵守やCSRの実践も必要でしょうが、真っ先に人間尊重ともいえる安全衛生管理の取組状況を企業評価の重要事項としていただきたい。そのことが産業界の発展にとって重要であるし、これからの日本にとっても大きな宝（人財）の確保になると思います。