

4社妥当性監査の事例

NO	タイトル	内容(助言事例)
1 A社	ESに関連した取り組み	当社は2017年4月に、同規模で同業の携帯電話販売会社を吸収合併。合併後の各拠点往査・面談を通じて、吸収合併された側の従業員から不満(特に、人事・組織・処遇面)の声があがっていることを認識したため、統合一年を終了した段階で全従業員を対象とした「従業員満足度調査」を実施するよう社長に進言した。 吸収合併した側の当社においても過去ES調査を実施したことが無かったこともあり、社長としても当該調査の必要性を認識し、2018年第1四半期にES調査(外部コンサル機関を通じてのアンケート調査)が実施された。 調査後には、全従業員に対してアンケートの集計結果が開示され、「アンケート結果・意見・要望等を参考として、新たな人事制度の見直し等に取り組んでゆく旨」の周知が社内イントラネットに掲示された。 また、アンケートにおける要望で、早急に対応が必要と思われる事項に関しては個別に処置が成され、ES調査が有効活用されている。
2 B社	収益拡大に資する新しい技術の開発に関する課題	知的財産戦略と経営戦略を融合させたIPランドスケープという手法があるが、当社の看板技術について、特許の取得状況、業界内での先進性の位置付け、当社の経営戦略上の重要性など総合的に把握し、定期的に確認することは、企業として重要であると思われる。 看板技術を所管する〇〇室に、そうした観点から当社の商材となる技術全般について各技術本部と連携し総合的に評価するなどの検討をするべき。(各部の業務内容について取締役に対するヒアリング時)
3 C社	SDGsへの取り組み	2018年度からの新中期計画の策定時に、社長他関係経営幹部に、SDGs(Sustainable Development Goals: 持続可能な開発目標)への取り組みを提言した結果、ブランドの再構築活動として取組む一因となった。(親会社では取り組みが始まっていたが、グループ会社への展開はこれからの状態だった) 会社の姿勢を明示的に示すことにより、社会の要請に応えると共に、事業機会の逸失回避や創出が期待される。
4 D社	上司による個人別育成計画書の作成・運用	役員・本部長・支社長にはCM・B(センター長・部長)クラスの育成責任があり、CM・BにはK・GR(課長・グループマネージャ)クラスの育成責任があり、K・GRにはT(担当者)の育成責任があること明確化する。 個人別育成計画書には本人の1年目・3年目・5年目の目標・期待レベルを上長が記載し、本人に公開し・議論し・納得させ(自分の事として考える癖を身に着ける)、上司と部下で計画書を実行・フォロー・支援・見直しする。 一部本部では2019年度から担当者別の育成計画書を作成することになった。