



社長の大切な仕事に「不正を起こさない組織づくり」があります。

当社経営理念には「公正中立な第三者の立場を維持」があり、不正は最も大切な理念を否定する行為です。一方、第三者の立場で仕事をする当社社員は、納期が迫っているなどの理由から、報告結果に対する改ざん圧力がかかる場面等が構造的に起こりえます。その為、すべての社員は入社時に「不正をしたら解雇」という誓約書に署名し、その署名が記載

された社員証が配布されます。また、新年の仕事始めも「不正をしたら解雇」の署名から始まりません。この署名の真の意味は圧力があつた時「不正をしたらクビになるのだから出来ません」という圧力から社員が自分を守るた

て行動が出来るかが重要です。これは普段からの上司との関係性や間違いに向き合う勇気を称える企業文化が重要です。減点主義では成り立ちえません。間違いに気づいた時に勇気(倫理観)と相談しやすい環境があれば、

を越え、倫理観浸透のペダルを漕ぐ為に必要な労力が毎年増大しています。社内の倫理委員会ではペダルを漕ぎ続けられる仕組みづくりを追求し、倫理観を企業競争力に変える努力をする所存です。(ジャスト社長)

### 不正を起こさない組織づくり

角田 賢明

めのお札と考えています。もうひとつ重要なことは、「報告しやすい職場環境」です。人間なので間違いは必ずあります。その間違いに気付いた時にごまかす・気付かないふりをするのではなく、すぐに上司・仲間に相談し、あるべき姿に向かっ

軽傷で済みます。それは企業の組織力であり経営が責任を持つ仕事です。ある研修で「コンプライアンスは人力飛行のペダルを漕ぎ続けるような努力が必要」と教えてもらいました。全くその通りだと思えます。ジャストでは社員数が460名



▽著者略歴Ⅱつのだ・よしあき 1979年5月7日生まれ。神奈川県出身。IT企業、投資銀行を経て、2015年ジャスト入社、2022年6月代表取締役社長就任。座右の銘は「謙虚にして驕らず」。