

より安全な世界へ向けて

このニュースレターは、デュポンが創業以来200年にわたり蓄積した安全ノウハウの一部を紹介するものです。「より安全な世界へ向けて」企業経営のご参考にして頂ければ幸いです。

「ディズニーランドは遠すぎる」は、正しいか？

「香港ディズニーランドは遠い。この遊園地で遊ぼう。」2008年北京オリンピックに向けた観光アピールの一環としても紹介されている北京の石景山游乐园でディズニーキャラクターが無断使用されているとの報道が今年5月にあった。日本のマスコミでも報道され、日本のキャラクターも無断使用され同遊園地のニュース映像に登場していたことは、記憶に新しい。米ウォルト・ディズニー社から北京市著作権局に対して著作権侵害の指摘があり、キャラクターの展示、パフォーマンス、使用・販売停止がなされた、とされている。これは事実の報道がきっかけとなって不正使用の是正がなされた例といえます。

社会を構成する集団の行動は、共通認識された最低倫理基準を超えることはない。「ディズニーランドが遠い」というよりも「事実が自由に報道されても機能する社会は遠かった」が正しい、といえます。

デュポンにとって企業倫理は、職場安全と同様に会社の基本的価値であり、高い管理基準の設定に基づいて正しい判断と行動が求められています。そのため職位の上下を問わず、CEOを含め全経営幹部・社員を対象に毎年繰返しトレーニングが行われています。その中で「自分の行為が地域・世界の新聞で正確に伝えられた場合、家族、兄弟姉妹、親戚、同僚、会社を困惑させ恥ずべきものとなるか」と自問することも判断基準の1つとして例示されています。

企業倫理と同じく安全は、創業当初からデュポンの

企業文化の一部であり、社員の個人が自分の安全に責任を持つだけでなく、同僚の安全についても注意を払っていました。この考え方は「全てのケガは防ぐことができる」との信念と共に会社の基本原則となっています。その考え方に基づきデュポンは、人間行動に焦点を当てた安全文化の定着、トップ経営陣の「従業員が感じることが出来るリーダーシップ (Felt Leadership)」の発揮、手法の確立、個人の高い職務規律の定着に努めていると共に、社外に対し安全に関するさまざまなサービスを提供しています。

安全のエートス

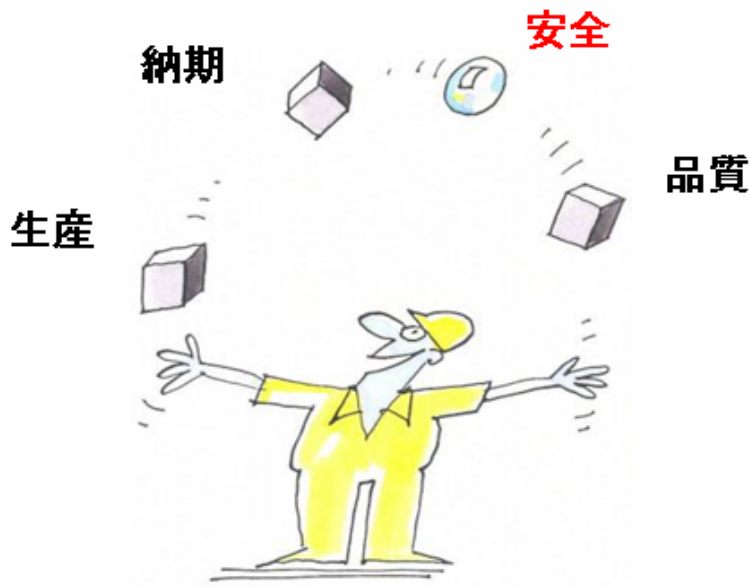
20世紀前半の社会学者マックス・ウェーバーはその著作で近代資本主義がなぜプロテスタントが多く住むイギリス、オランダ、ドイツで発達したかを解明するために、エートス（「ある民族や社会集団にゆきわたっている道徳的な慣習・雰囲気（広辞苑）」）の果たす役割に着目しています。そしてプロテスタントが持つ倫理観と規律ある職業倫理に基づく行動が社会のシステムに組み込まれていき、結果として世界で支配的な経済システムである資本主義とその精神が形成されていったとしています。

倫理観に基づく態度と行動が社会システムとその精神となることは、企業に安全文化を醸成させる場合にも適用できます。安全文化や風土の確立には、指導者である経営幹部を含め全社員が持つ安全に対する価値観と職務規律・行動が組織に組み込まれて、企業に「安全のエートス」が形成されるといえます。

安全文化に求められるリーダーの類型

デュポンは、「安全・衛生プログラムの成功に最も大きな鍵を握るのは従業員である」と考えていますが、どこに向かい何が期待されているかを身をもって示

ロールモデル型リーダー 多くの事業要素の中で安全の価値 を個人としてどのように示すか？



すべきリーダーの果たす役割が決定的である、と確信しています。会社の上位管理者がそのままリーダーになる場合もありますが、どの会社にも様々な型のリーダーがみられます。

- **階層型リーダー**： 職務上の権限を有しているリーダー。通常職位上の上司。
- **ボランティア型リーダー**： 説得力や目的意識があり、その人がリーダーであることをほかの人が自然に追認できるリーダー。
- **変革型リーダー**： 使命、ビジョン、組織を作る着想力がある。カリスマ的、あるいはワンマンな面があり、倫理観が弱い場合もある。
- **伝統型リーダー**： 慣習・儀式により権限を有するリーダー。宗教の祭司、儀式の長。
- **知性型リーダー**： 考え方、知性の発揮を通じたリーダー。自らの権威・権限を裏打ちするためには組織や仕組みを必要としない。
- **個人型リーダー**： 達成成果により広く知られている個人。リーダー役となることを求めない。スポーツの著名人を含む。
- **任命型リーダー**： 投票により選ばれたリーダー。選出グループにとって重要な事項に従事し続けるべきとみなされている。

- **ロールモデル型リーダー**： 期待レベルを例示し自らその体現を通じて尊敬を受けるリーダー。ロールモデル型が、安全文化の構築に不可欠なリーダーの要素である、とデュポンは考えています。このタイプのリーダーは広くは知られていませんが、デュポンが重視する安全の価値を「従業員が感じることの出来るリーダーシップ(Felt Leadership)」を通じて発揮するリーダーといえます。

勿論、ほかの型のリーダーがロールモデル型の要素を併せ持つこともできますが、自動的に得られるものではありません。トレーニングによりそのスキル習得は可能です。重要なことはどの職位階層の社員でもロールモデル型リーダーになりうることです。

デュポンの安全サービス全般もしくは、安全文化構築、プロセス安全・リスクマネジメント、STOP™ (不安全行動是正) プログラム等についてご質問、ご要望がございましたら、お問い合わせ下さい。
デュポン (株) セーフティリソース
(お問い合わせ先：村上、飯浜、吉田、水野、大西)
TEL:03-5521-8509、 FAX:03-5521-2344