

法務の眼 Legal Eyesight

アンガーマネジメント・酒席でのハラスメント防止のためのコンプライアンス研修

サンワテクノス株式会社
法務・コンプライアンス部長

北西慶一 (Kitanishi Keiichi)

1 はじめに

サンワテクノス株式会社は、産業用エレクトロニクス・メカトロニクス関連の専門商社であり、電子部品、産業用の電機品、ロボット、搬送装置などの商品を取り扱っています。

当社法務・コンプライアンス部は、2025年6月現在、「法務課」と「審査課」により組織されており、合計10名が所属しています。

私が法務部門に着任した2016年10月は、法務部門は法務課という名称で、総務部の中の一つの部署という位置づけであり、メイン業務を、「全社的なコンプライアンスの推進」、「契約書審査」の2本柱として、その他の法務回り強化の取組みも進めてきました。

法務回り強化のため、特に有効に感じた取組みとしては、経営法友会の月例会の受講です。月例会は、いつも最新の話題が取り上げられています。

経営法友会では、研究会、会員懇談会など、さまざまな機会を通じて会員の法務パーソンみなさんから勉強させていただき、感謝しています。最近、「サステナビリティ法務研究会」に参加し、研究会メンバーの方々から、「企業活動における人権尊重」をメインに各社における取組みを教えていただき、当社取組みに対す

る貴重なアドバイスもいただけたことは大変勉強になり、励みになりました。

最後に、私個人の自己紹介になりますが、勤続29年3か月で法務部門での経験は約9年です。大学卒業後は新卒で当社入社後、総務、人事、給与計算、採用・教育、債権管理、貿易・輸出管理、国際関連などのさまざまな業務に携わる機会を得て、貴重な経験をしてきました。

また、法務部門への着任後から、毎日の生活習慣改善にも取り組み、マイナス45kgのダイエットに成功し、大学で少したしなんだフィギュアスケートを楽しんでいます。

2 アンガーマネジメントと酒席でのハラスメント防止のためのコンプライアンス研修の企画

(1) 「酒席」でのハラスメント防止への課題感

さて、当社法務・コンプライアンス部では、職場（主に事業場・オフィス）における日常業務におけるハラスメント防止だけでなく、事業場外、オフィス外の、特に「酒席」（歓送迎会、社員旅行、取引先様との打合せ、接待となる場面など）でのハラスメント防止に課題感を感じており、これにフォーカスした企画を検討していました。

過去にも複数回、パワハラ・セクハラなどのハラスメント防止研修を実施しており、2022年には、「マネージャー向け」、「一般社員向け」と、対象者別で内容を変えるなどの工夫もしました。しかしながら、その後もコンプライアンスアンケートなどを通じて、「酒席において他の参加者の言動で気になることがある」などの社員からの相談が続きました。

そこで、お酒を飲むことによる人体への影響について、社員が正しい知識を身につけ、問題発生を予防するため、社員向けの研修やワークショップを継続的に開催することが有効な対策

と考えました。

企画検討にあたり、真っ先に頭に浮かんだのは、経営法友会のサステナビリティ法務研究会の座長である、サントリーホールディングスの明司雅宏さん（同社執行役員 コーポレートマネジメント本部長、法務部長、グローバル ARS 部長）でした。サントリーホールディングスさんは、「DRINK SMART（ドリンク・スマート）」を掲げ、明司さんは、社内外への適正飲酒啓発活動を積極的に展開する「グローバル ARS (Alcohol Responsibility and Sustainability) 部長」も兼任されています。

明司さんにご相談したところ、企画ご協力を快くお引き受けいただき、この企画を実現することができました。あらためまして感謝申し上げます。

なお、サントリーホールディングスさんの適正飲酒啓発活動は、以下のサイトを通じて知ることができました（「アルコール関連問題への取り組み」）。

https://www.suntory.co.jp/company/csr/soc_alcohol/

(2) 研修内容

明司さんのご協力をいただきながら、当社法務・コンプライアンス部で主催したコンプライアンス研修「アンガーマネジメント・酒席でのハラスメント防止セミナー」の主なカリキュラムは、次のとおりです。

- ① 感情コントロールと指導のポイント
- ② アンガーマネジメントについて
- ③ アルコール関連問題、アルハラについて
- ④ お酒ほどほどマスター講座

受講者は、当社横浜オフィスより計21名（課長職以上のマネージャー9名を含む）でした。

上記カリキュラム①②の講師は、以前、私が受講した研修で講師をしていた高野真子先生（アンガーマネジメントファシリテーター®、特定

社会保険労務士）にお願いしました。

ゴールは、「感情のコントロールのスキルとしてアンガーマネジメントを身につけること」であり、詳細は次のとおりです。

- ・ 感情の起伏が起こるキッカケを理解する
- ・ 反射的な反応にブレーキをかける
- ・ 感情を数値に置き換えることで、今の感情を客観視して正しい行動をとれるようにする

アンガーマネジメントは、同じ社内のマネージャー同士でのグループワークや、グループディスカッションが盛り込まれており、受講者同士で「怒りの感情」に対する意識、怒りを感じる事項、価値基準の違いについて意見交換をする機会もありました。

そして、明司さんからご紹介いただいたサントリーホールディングスグローバル ARS 部課長の伊藤暁子さんには、上記カリキュラム③④の講師をお願いしました。同部の竹内薫樹さんにコーディネーターをしていただき、同部の「お酒ほどほどアンバサダー」（サントリーホールディングス認定資格者）の田中明さんに講師をしていただきました。

「アルコール関連問題」は、致酔性・依存性による健康問題、過剰な飲酒による失敗例（最終電車に乗って寝過ぎすなど）、飲酒にまつわる不適切な行為（飲酒の強要・いわゆるアルハラ、セクハラ、パワハラ、迷惑行為など）について事例を交えてご説明いただきました。そして、「長時間飲酒」、「閉鎖空間」（タクシー車内やカラオケ店の個室など）が組み合わさることを避けるという、酒席でのハラスメント防止のためのキーワードもご紹介いただきました。

「お酒ほどほどマスター講座」は、酔いのメカニズム、個人ごとの体質の違いや、アルコールパッチテストを通じて、自らの体質を理解することで、自分にあった飲み方・お酒との付き合い方を考える機会にもなりました。そして、「やわらぎ水（チェイサー）とお酒を飲む」、「食

事と一緒にお酒を楽しむ」、「お酒を飲む前に、後のことまで考えて計画する」、「無料アプリを活用して毎日の飲酒量を把握する」、「週2日の休肝日をもうける」といったおすすめのお酒の飲み方もご説明いただきました。また、アルコール飲料と同様の満足感を得ることができる、風味や香りを再現した「ノンアルコール飲料」を活用することもご紹介いただきました。肝臓を休めたり、運転の予定があったりするときはもちろん、お酒の間にノンアルコール飲料を挟むことでアルコール総量コントロールにも効果的とのことでした。

なお、今回の研修の講師の方々のお話ですばりしかった点は、次のとおりです。

- ・ 「怒り」という感情は、人間にとって自然な感情であり、身を守るための防衛感情の一つでもあるとして肯定をしつつ、「問題となりうる怒り」の感情にフォーカスして、自らの意思で制御できるようになるための手法を、社員に対して示していただいた点
- ・ 「酔いのメカニズム」、すなわち、血液に溶け込んで運ばれたアルコールによって脳がマヒした状態に変化するということ、アルコールの影響を受けやすい要因に個人差があることなどを示した上で、社員に対して具体的に注意すべきポイントを示していただいた点
- ・ アルコールを摂取していない場合と、摂取している場合での感情コントロールの違いを認識し、酒席においては特に言動に配慮する必要があることを、合理的な説明をしていただいた点

(3) 研修のごたえ

受講者からは、「酒席での感情コントロールができるようになった」、「お酒による酔いのメカニズムを理解できるようになった」、「酒席でのハラスメントに気をつける」など、意識の変化が感じられるような感想も寄せられました。受講者も多くのご気づきを得られたようで、今回

の取組みに対する実効性を感じました。

この研修を通じて、ビジネスシーンでの酒席の場面はもちろん、プライベートにおいても、感情コントロールのスキルを身につけ、酔いのメカニズムと、体質の違い、自分に合った飲み方を心がける社員が増えてくることを願っています。

研修実施後は、職場では良好な人間関係が継続されており、研修を実施してよかったと手ごたえを感じています。

経営層から、他のオフィスの社員にも水平展開していくことの許可を得ましたので、順次広めていく予定です。まずは、2025年7月7日に当社京都オフィスでも研修を実施し、計37名（課長職以上のマネージャー10名を含む）の社員が受講しました。サントリーホールディングスグローバル ARS 部の「お酒ほどほどアンバサダー」の細川七奈さんに講師をお務めいただきました。

3 今後の展望——人権救済へ

(1) 「サステナビリティ法務研究会」での気づき・学び

コンプライアンスは、社会通念の変化、時代の移り変わりとともに世の中の常識として変わっていくものでもあり、法務パーソンとしてもそれに応じて適宜アップデートしていくことが求められるでしょう。

私は、経営法友会のサステナビリティ法務研究会に参加し、「ビジネスと人権」に関する取組みを通じて、法務に求められる新たな役割に気づきを得ました。従来の「プレーキ役」や「リスクセンター」としての役割に加え、ビジネスセンス、一般市民・消費者・マルチステークホルダーエンゲージメントの視点、法務リテラシーを活かした文書作成力、他部署との広範な協働スキルなどが、今後の法務に求められる重要な要素であることを学びました。

たとえば、コンプライアンスを過剰に意識するあまり、委縮してしまいがちな事業部に対し

ては、法務が「ここまでなら大丈夫」というラインを示すことで、事業部が安心して取引を進められるようになります。そうした事業部の課題に寄り添い、ともに解決策を考えながら伴走していきける「戦略的パートナー」として、法務が進化していくことが求められていると強く感じました。

(2) 内部通報制度、グリーンバンスメカニズム

内部通報制度の主な目的は、企業内部の「不正行為の早期発見」・「是正」です。また、通報に基づく対応は、企業内部の自浄作用などによる「不正の是正」、「内部統制の改善」が主な取組みになっているでしょう。

今回の研修は、酒席でのハラスメント被害に遭った方の「人権」についても考える機会となりました。企業による「人権尊重」のための社内研修は、人権救済のためのグリーンバンスメカニズムの周知も当然に内容に含まれると思われ、受講者がグリーンバンスメカニズムへのアクセス方法を知る機会にもなり、相談窓口の存在や利用方法について学ぶことができるため、「人権救済」へつながるでしょう。また、グリーンバンスメカニズムは、人権への負の影響を受けた、または受けている人を迅速かつ適切に救済することを目的としており、企業の社会的責任を強化することになるでしょう。

将来に向かって、ハラスメント被害に遭う社員を発生させない雰囲気を作るのが、社員の人権尊重に向けた活動にもなり、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿った、企業が人権を尊重し、侵害が発生した場合には適切な救済措置を講じる取組みにもなると信じています。

4 あとがき

(1) 法務パーソンの論理的な思考力が、ダイエット成功の武器に！

さて、冒頭でマイナス45kgのダイエットに成功したと述べましたが、法務パーソンとして養った論理的な思考力は、人間が太るメカニズ

ムや健康管理の知識を、「大前提（普遍的な法則や原理）」、「小前提（事実）」、「結論」で整理し、仕組みとして理解し、健康管理やダイエット成功において大きな武器になることがわかりました。

法務部門に異動したての頃は体調を崩しがちでしたが、元大手通信会社の法務部門ご出身で行政書士の遠藤祐二先生に教わった習慣化メソッドと論理的なノウハウをヒントにして、生活習慣の改善に向き合うことで、ダイエットに成功しました。

なお、誌面の都合上、ダイエットの具体的手法は割愛させていただきますが、いつかご披露できる機会があることを祈っています。

(2) 不確実性の時代に求められる法務パーソンの姿勢と、フィギュアスケートとの共通項

そして、ときどき楽しんでるフィギュアスケートは、湾曲した金属の刃を氷上に接地させて身体の姿勢を保つことが求められるため、不安定な条件で自己表現をする競技の一つです。

安定感を保つためには「バランス感覚」が必要であり、輝く一瞬の華麗な演技を可能にするのは、日々の反復継続の地道で地味な基礎鍛錬です。そして、高難度な技の表現を支える正確な回転運動は、「強固な体幹（ブレない軸）」が重要となります。

不確実性の時代にこそ、法務部門においても目指すビジョンや方針の根幹となる「ブレない軸」（企業の理念、倫理観、守るべき原則）を持つことがきわめて重要であり、この軸がしっかりしていればこそ、多様なビジネス展開や市場の変化の中でも、「正確な意思決定」と「ブレない行動」が可能になるでしょう。

日々の地道な練習が華麗な演技に結実するように、法務部門の地道な業務も、これまた同じく、企業の盤石な基盤と信頼性の向上に直結していると信じています。この、法務パーソンに求められる姿勢とフィギュアスケートとの共通項を感慨深く思っています。