

SRM学会 令和7年度 関西西部会

機関誌40号に向け研究3件報告

ソーシャル・リスクマネジメント学会（SRM学会）（理事長・上田和勇専修大学名誉教授）は7月19日、大阪府大阪市の大阪中央公会堂大会議室で副理事長・事務局長の亀井弘明氏（日新火災）の総会司会の下、今年度の関西西部会を開催した。当日はZoom参加者も含めて40人が出席した。

研究報告に先立ち、関西西部会担当事務理事の山田秀樹氏（元大阪府警察、労務管理士）は、「今年度の異常な猛暑の中にもかわらぬ、熱心に研究を続ける皆さまと、このように一堂に会することは意義深い。本会を充実したものにすべく努力したい」と「歓迎のこ

とば」を述べた。次いで理事長の上田氏は、機関誌「実践危機管理」が次号で第40号となる節目にあることを披露し、立派な会報とすべく

努力しようと呼び掛け、研究報告3件の相互関連性についても触れつつ開会を宣言した。最初の研究報告者である山田秀樹氏は「自動車の検査基準を巡るリスクマネジメントー安全以外の何を指しているのか」と題し、近時大きく取り上げられた「型式検

定」についての不正事項、違反項目とどのようなものがあったのか、自動車本来の機能を保持した安全性の本質とは何か、諸外国との比較、そ

の格差をどう見るか等について考察した。まず、認証試験での検査基準が新たに必要となるかどうかを明らかにする必要があると主張し、検査のレベルが高いのか低いのか、その評価は世界的視野からのものなのかどうかと問いかけた。

そして車両構造・機能としての安全性に関し、どのように検査基準を適用していくかについては日本の技術の優秀性と誠実な運用など、信頼性が拡大していると評価した。

また、現場任せの弊害が出たとした。そして、「数々の問題を解決していかなければならぬ」という好循環が作り出すという好循環が期待される。現状の雰囲気は巻き込まれることなく、安全を最優先した検査基準に堂々と従うことが基本的対応である」と締めくくった。

自動車メーカーの不正事案など考察

2番目の報告は「ソーシャル・リスクマネジメントの実務と研究の接点」と題した、亀井克之氏（関西大学社会安全学部教授）と亀井弘明氏（日新火災）の共同研究。報告は主として亀井克之氏が行った。

この寄附講座は2014年度にプレ開講が行われ、15年度より開講、現在に至っている。関西大

の定義を再確認しておきたいとした。現代社会におけるリスクは巨大化・複雑化して社会全体に大きな影響を及ぼしており、個別経済主体だけでは対処が不可能である。このようなりスクをソーシャルリスクというが、これに対処するには行政、企業、学校、地域社会、家庭などが連携して対処する必要がある。

この寄附講座は2014年度にプレ開講が行われ、15年度より開講、現在に至っている。関西大

「Well-being」

文化、そして問題解決のバックにある企業理念などが、いわば「悪のきさやき」を駆逐できたのではないかと分析する。なぜ23年まで不正が無かったトヨタ本体に24年に至って不正が生じたのか。ホンダや三菱自動車の例などを挙げつつ、深く論じた。そして、結論としては、不正や倫理リスク最小化にはコンプライアンスやガバナンス、内部統制によるハード・コントロールよりもソフト・コントロールに属する社員のWell-beingが要因に重きを置いた方が企業経営にプラスの影響をもたらすと結論づけた。



上田和勇氏



山田秀樹氏



亀井弘明氏



亀井克之氏

2番目の報告は「ソーシャル・リスクマネジメントの実務と研究の接点」と題した、亀井克之氏（関西大学社会安全学部教授）と亀井弘明氏（日新火災）の共同研究。報告は主として亀井克之氏が行った。

この寄附講座は2014年度にプレ開講が行われ、15年度より開講、現在に至っている。関西大

「Well-being」

文化、そして問題解決のバックにある企業理念などが、いわば「悪のきさやき」を駆逐できたのではないかと分析する。なぜ23年まで不正が無かったトヨタ本体に24年に至って不正が生じたのか。ホンダや三菱自動車の例などを挙げつつ、深く論じた。そして、結論としては、不正や倫理リスク最小化にはコンプライアンスやガバナンス、内部統制によるハード・コントロールよりもソフト・コントロールに属する社員のWell-beingが要因に重きを置いた方が企業経営にプラスの影響をもたらすと結論づけた。

文化、そして問題解決のバックにある企業理念などが、いわば「悪のきさやき」を駆逐できたのではないかと分析する。なぜ23年まで不正が無かったトヨタ本体に24年に至って不正が生じたのか。ホンダや三菱自動車の例などを挙げつつ、深く論じた。そして、結論としては、不正や倫理リスク最小化にはコンプライアンスやガバナンス、内部統制によるハード・コントロールよりもソフト・コントロールに属する社員のWell-beingが要因に重きを置いた方が企業経営にプラスの影響をもたらすと結論づけた。

文化、そして問題解決のバックにある企業理念などが、いわば「悪のきさやき」を駆逐できたのではないかと分析する。なぜ23年まで不正が無かったトヨタ本体に24年に至って不正が生じたのか。ホンダや三菱自動車の例などを挙げつつ、深く論じた。そして、結論としては、不正や倫理リスク最小化にはコンプライアンスやガバナンス、内部統制によるハード・コントロールよりもソフト・コントロールに属する社員のWell-beingが要因に重きを置いた方が企業経営にプラスの影響をもたらすと結論づけた。