



第57回

コンプライアンス(4)

前回のコラムでは、CSR(企業の社会的責任) について説明しました。

今回のコラムでは、コンプライアンス体制の確立に向けての手順について説明します。

経営者の意識改革

企業の経営者は、これまでのコラムで説明してきたコンプライアンスの重要性をきちんと認識するとともに、自社においてコンプライアンス体制を確立しようという強い意欲を持たなければなりません。

企業の現状を変えていくには、まずは企業のトップである経営者自身の意識改革が必要となります。

社内・社外へのアナウンス

次に、経営者が社員に対して、コンプライアンスの重要性を説

明し、コンプライアンス体制の確立に向けて取り組む姿勢を示すとともに、その方針を伝えるべきです。

これによって、社員にコンプライアンスを意識させることができ、また、経営者自身もコンプライアンス体制の確立を公約することで、後に引けなくなります。

また、取引先や顧客など、社外の者にもコンプライアンス体制の確立を宣言することで、より強い推進力が生まれることになります。

社内規程・ルールの策定及び組織体制の整備

企業不祥事が発生する原因のひとつとして、企業内における職務権限が一部の者や部署に集中しているため、他の者や部署のチェック機能が働かないことが挙げられます。

そこで、企業内における職務権限の適正分配を実現するために、コンプライアンスの対象となるべき社内規程やルールを策定するとともに、事前チェック機能及び事後チェック機能が十

分に働くように、企業の組織体制を整備していくことになりま

す。その際には、企業の問題点を把握し、それをどのように改善していくべきなのかをきちんと社内検討したうえで、その企業に相応しい社内規程・ルールや組織体制を見つけて出す必要があります。

また、会社法をはじめとする法令に関する情報を収集したり、弁護士、税理士などの専門家に意見を求めることも必要になってきます。

社内教育・研修の実施

どんなに立派な社内規程・ルールを策定し、組織体制を整備しても、社員が知らなければ機能しません。そこで、速やかに周知のための説明会を開催し、その中でコンプライアンスの重要性を社員に伝えて、理解してもらう必要があります。

そして、コンプライアンス重視の社内文化を根付かせるために、コンプライアンスや社内規程・ルールに関する社内教育・研修を継続的に実施していか

ければなりません。

モニタリングの実施

コンプライアンス体制を確立するには、社内教育・研修を継続的に実施するとともに、コンプライアンスが社内できちんと実践されているかどうか、日常的に監視(モニタリング)する必要があります。

具体的には、コンプライアンスを推進・統括する専門的な部署や担当者を設けたうえで、事前に定めたチェック項目に基づいてコンプライアンスの実践状況を確認することになります。



田中伸山
下江法律事務所、
副所長、
弁護士

広島県三原市出身。広島大学附属福山高校、一橋大学法学部卒業。平成9年司法試験合格。平成12年4月広島弁護士会入会。平成23年度広島弁護士会副会長。【主な取扱分野】企業法務、債権回収、債務整理、交通事故被害(損害賠償請求)。

山下江法律事務所 Yamashita Ko Law Office 広島弁護士会所属 H25.11 撮影

☑契約書チェック ☑債権回収 ☑労務問題等
企業法務専門サイトあります
http://www.hiroshima-kigyoo.com **山下江** 検索

予約電話受付 7~24時 **0120-7834-09**
相談予約専用フリーダイヤル

◆債務整理、交通事故：相談料¥0、着手金¥0-
◆相談料：30分 5,000円(税別)

機動力と総合力の広島最大級事務所！迅速な対応のための予防法務＝顧問契約をお勧めします

〒730-0012 広島市中区上八丁堀 4-27 上八丁堀ビル 703 TEL 082-223-0695 FAX 082-223-2652 所長 山下江