

<AKFセミナー> オンライン講座 コンプライアンス担当者入門

④ コンプライアンス部門の仕事

講師：角淵 渉
アクア ナレッジ ファクトリ株式会社

PDF版テキストは説明欄のリンク先からダウンロードできます。

コンプライアンス担当者入門



コンプライアンス部門の主要業務

コンプライアンス体制全般の運営

コンプライアンス委員会の事務局業務、コンプライアンス業務に関わる年間計画の立案と実施、結果の報告といった全般的業務である。

コンプライアンス教育

教育はコンプライアンス部門の最重要業務の一つである。組織全体のコンプライアンス意識の醸成と、社会動向やルール改訂などの知識の更新を目的とした継続的なコンプライアンス教育が重要である。

内部通報窓口の運用

内部通報への対応を疎かにすると、重大な問題を発生させてしまう恐れがある。一件の通報が入った場合、その対応に割かれるマンパワーは無視できないものとなる。組織により頻度に差はあるが、一般に負荷の高い業務である。

コンプライアンス実態調査（意識調査）

コンプライアンス経営の浸透・定着度を定点観測し、また新たなコンプライアンスリスクの発生を予見するために、定期的な社内調査の実施は欠かせない。コンプライアンス部門独自で実施することもあるが、人事部等の調査（社員満足度調査）などの結果をもとに問題発見を行うことも可能である。

その他

コンプライアンス月間（コンプライアンス週間）などの定例イベントの企画運営など、様々な業務が存在する。

コンプライアンス担当者入門



主要業務① コンプライアンス教育

◆ コンプライアンス教育の重要性

知らないルールは守れない。コンプライアンス経営の根幹が規範の遵守である以上、継続的な教育が欠かせない。継続的な教育は社員に対するリマインド効果も大きく、コンプライアンスの浸透・定着のための重要施策であると言える。

◆ コンプライアンス教育の内容

階層別教育

- 経営者層
(会社法が求める役員責任を中心に、事業レベルのリスク対策の教育を行う。)
- 管理者層
(マネジメント責任を果たすことを中心に、部下指導や業務管理に関わる教育を行う。)
- 担当者層
(組織の一員としての倫理観や身の回りのリスク対策についての教育を行う。)
- 新入社員
(社会人としての常識教育の一環としてのコンプライアンス教育を行う。)

テーマ(課題)別教育

- ルール教育
(重要法令や社内ルールの周知徹底を意図した教育を行う。)
- リスク対策教育
(事故やミスの防止、不正行為の発見など、リスクに対する備えを意図した教育を行う。)
- その他のスキル教育
(職場の風通し確保やハラスメント防止のためにコミュニケーションスキル教育を行う。)
- 講演会等
(全社員対象の啓発活動を行う。)

コンプライアンス担当者入門



階層別の研修課題(例)

階層別研修課題整理表(コンプライアンス研修)

階層	役割		課題	教育方針
	人事上	コンプライアンス上		
本部長(取締役)	経営的な視点から組織の構築・運営並びに諸資源の配分を行う。	全社的なリスクコントロールに責任を負い、コーポレートガバナンスを確立する。	①取締役責任の理解が不足している。 ②リスク管理の経験がない。 ③危機管理の認識が低い。	会社法の取締役責任の再確認を行い、そのうえで、全社的リスクアセスメントと危機管理広報の教育を最優先課題とする。
部長	担当事業または業務機能の視点から、戦略的意思決定(経営資源配分)を行う。	戦略レベルのコンプライアンスリスクに責任を負い、課長のマネジメント指導を行う。	①課長との役割が未分化である。 ②実務の把握が完全ではない。 ③関係する法令の知識が低い。	人事部と共催で、部長研修を新設し、上級管理職としての職責の再確認と、役割にふさわしいスキル習得を目指す。(全部長対象とし、次長職を含む)
課長	所管部門の統制と業務上の問題解決、並びに人材育成を行う。	実務レベルのコンプライアンスリスクに責任を負い、誠実な業務執行を実現する。	①労働法の理解度が低い。 ②業務管理方針の明確化ができていない。 ③部下との意思疎通が未熟である。	労務管理に関する法令教育の徹底。新任管理職研修へのリスクマネジメント教育の追加を提案する。コミュニケーション教育の実施を検討。
係長	所管業務の責任者として、実務上の管理と例外対応を行う。	所管業務のコンプライアンスリスクの発見・統制と上長への報告を行う。	①役割が明確化されていない(上級主事) ②リスク対策の知識がない。 ③問題解決教育が行われていない。	今年度開催の現場リーダー研修(人事主催)の1コマとして、業務リスク対策の教育を追加する。
主事	担当業務(より高度なもの)に関する品質・原価・納期の充足と上長への報告を行う。	担当業務のコンプライアンスリスクの発見・統制と上長への報告を行う。	①役割が明確化されていない(担当主事の意識) ②問題解決教育が行われていない。	部門内教育資料を作成・配布し、管理職による教育を実施する(所要時間:30分)
担当	担当業務の確実な実施と上長への報告を行う。	担当業務のコンプライアンスリスクの発見・統制と上長への報告を行う。	①問題解決教育が行われていない。 ②業務知識の習得が個人任せ。	同上
新人	(早期に実務の基本を習得し、戦力として貢献すること)	同左	①配属後すぐに渉外業務にあたる者への法令教育が全く行われていない。	既存のコンプライアンス研修に加え、営業部門配属予定者を対象に契約法務、独禁法関連の教育を新たに実施する。

コンプライアンス担当者入門



主要業務(業務)内部通報窓口の運用

内部通報制度

組織を危険にさらしかねない状況を目撃したり、自らが被害者となった際に、会社に通報することを可能にする制度のこと。この通報は公益通報とも呼ばれる。コンプライアンス部門が通報先になる場合を社内窓口（内部窓口）、弁護士事務所などを通報先に指定する場合を社外窓口（外部窓口）と呼ぶ。

内部通報対応の流れ

- ① 通報受理
 - 内容確認と記録（本人の意思確認を含む）
 - 対応方針の決定（正当性評価と本人への通知）
 - 対応に関わる体制確立（調査担当者、報告計画）
- ② 調査の実施
 - 面接調査と資料調査（任意調査、必要に応じて警察への通報）
 - 調査結果の評価（違法性判定、処分の確定）
 - 解決方法の確定（問題の程度に応じた意思決定）
- ③ 問題対応の実施
 - 問題解決策の実行（社内処分、法的措置等）
 - 通報者への通知
 - 再発防止策の検討（問題の性質に応じて）

コンプライアンス担当者入門



<参考> 公益通報者保護法

◆ 公益通報者保護法の目的（1条）

公益通報をしたことを理由とする公益通報者の解雇の無効等並びに公益通報に関し事業者及び行政機関がとるべき措置を定めることにより、公益通報者の保護を図るとともに、国民の生命、身体、財産その他の利益の保護にかかわる法令の規定の遵守を図り、もって国民生活の安定及び社会経済の健全な発展に資することを目的とする。

◆ 公益通報とは（詳細は2条1項を参照）

- ☑ 労働者が、
- ☑ 不正の利益を得る目的、他人に損害を加える目的、その他の不正の目的でなく、
- ☑ 勤務先、派遣先（派遣労働者の場合）、取引先・その役員・従業員等（請負等の場合）について、
- ☑ 通報対象事実が生じたか、まさに生じようとしている旨を、
- ☑ 勤務先、勤務先が指定した先、処分権限を持つ行政機関、その他被害の拡大防止に必要な先に、
- ☑ 通報することをいう。

コンプライアンス担当者入門



通報対応の禁じ手

- ◆ 相手を責めるような言動を避ける。
 - ✓ 批判的な質問をしない（例：なぜもっと早く言わないの？）。
 - ✓ 相談者の話をさえぎらない（話をしっかり聞く）。
 - ◆ 無理に結論を急がない。
 - ✓ 早わかりに気を付ける（慎重にヒアリングする）。
 - ✓ 自分が考えた問題解決策を押し付けない。
 - ✓ 安易な妥協（和解、我慢など）を強要しない。
 - ✓ 通報者の意向を無視して問題解決に入らない。
 - ◆ 無理に即答をしない。
 - ✓ 相手の言い分を聞く必要を伝える。
 - ✓ 正確な情報を入手してから返答する（法令知識など）。
 - ✓ 自分は意思決定者ではない点をあらかじめ伝えておく。
 - ◆ 通報者を心理的に圧迫しない。
 - ✓ 威圧的な態度をとらない（無意識の発言や態度に留意する）。
 - ✓ 回答を急かさない（時間を与えて、待ってあげる）。
 - ✓ 忙しそうな素振りを見せない。
 - ◆ 二次的被害（ハラスメント相談におけるセカンドハラスメント等）を起こさせない
 - ✓ どこまで誰に話をしてよいか通報者に確認する（通報者保護・秘密保持）。
- ※ ただし問題解決のためには、通報者の意向と必ずしも一致しない場合もある。

コンプライアンス担当者入門



内部通報制度の活性化

内部通報制度の経営効果

- ◆ 問題発生 の抑止
問題行動の発覚可能性を高めることで、違反行為を行おうとする者に対する抑止効果が期待できる。
- ◆ リスク対応力の向上
違反行動が実際に生じた場合に、早期発見が可能になることで、より有効なリスク対応行動が取れるようになる。
- ◆ 社内の自浄作用の強化
違反行為が犯罪に発展する前に、企業自らが問題を是正し、再発防止策を講じることで、より安全な事業運営が可能になる。
- ◆ より積極的な効果
不祥事の予防、公正な経営行動の継続、そして問題を自ら認め是正に向けた努力を行う姿勢を示すことで、企業の社会的評価を高めることができる。

活性化の前提

- ◆ トップの積極的な関与
内部通報は勤務先に対する苦情や批判でもある。最終的な受理者であるトップが積極的に関与しなければ制度としての活性化は不可能である。
- ◆ 告知の重要性
制度の存在だけでなく、使い方と対応プロセスを分かりやすく伝える必要がある。その際、トップの意思として通報を歓迎する旨を伝えることが望ましい。
- ◆ 制度の信頼性の確保
通報者の保護、秘密保持、誠実な調査と対応などを通じて、社内に「通報すれば問題が改善するのだ」という信頼感を感じさせること。

コンプライアンス担当者入門



主要業務③ コンプライアンス実態調査（意識調査）

コンプライアンス実態調査とは

コンプライアンス経営は時間をかけて浸透させていく必要があり、また一過性の取り組みではその効果が持続しにくい。中長期的な取り組み成果を最大化するには、現状を監視し、継続的な取り組みの効果を最大化する工夫が必要になる。その重要手段がコンプライアンス実態調査である。調査の目的は、①定点観測と②課題発見である。また、実態調査により、③隠れた問題発見につながることもある。

調査の手順

1. 企画

調査の目的を定め、それに応じた調査内容と対象範囲（部門、階層、職種など）を絞り込む。効率的な調査のためには、精度の高い仮説設定が重要である。

2. 予備調査

設定した仮説の検証と、本調査の精度向上のために簡易な予備調査を実施する。アンケート等の手法が採用されることが多い。

3. 本調査

調査目的に合致した調査手法を選び、必要十分な情報収集を行う。単なる聞き取りだけでなく、証拠書類の確認も併せて行う。

4. 報告

調査結果を分析し、傾向把握と問題点を報告書にまとめて報告する。問題点については報告に先立って当該部署に改善方針の確認を行うこともある。

コンプライアンス担当者入門



まとめ（コンプライアンス部門の仕事）

コンプライアンス体制全般の運営

コンプライアンス教育

部通報窓口の運用

コンプライアンス実態調査（意識調査）

その他（定例イベントの企画運営など）

コンプライアンス担当者入門



お疲れ様でした。

次回は

「⑤ コンプライアンスリスクと対策（その1）」
です。

PDF版テキストは説明欄のリンク先から
ダウンロードできます。

コンプライアンス担当者入門

