

## 第1章 ガイドラインの目的

企業は企業活動を行うにあたって、透明性のある経営、健全な取引、環境や社会への配慮などの様々な社会的責任を負っています。そして、社会的責任の前提として法令遵守、企業倫理遵守といったコンプライアンスが求められています。

我が国においても、これまで多くの企業においていわゆる企業不祥事が発生しており、これらの企業の多くは顧客や消費者など社会からの信頼を喪失し、業績の低迷や企業活動の継続不能といった事態に陥りました。これらの不祥事の多くはコンプライアンスの不徹底がその原因となっています。

特に、我々CSO企業は、医薬品・医療機器等産業という人の生命、身体、健康に関わる産業へサービスを提供するものとして社会から高い倫理観を求められています。また、我々の提供するサービスは公的な存在である保険診療や医療機関等に接点を持つものであり、刑法（贈賄罪）や国家公務員倫理法などに反するリスクも潜在的に有しています。

このような社会的要請や環境の中で企業活動を行うCSO企業においては、確固としたコンプライアンス推進体制を確立し、これを実施することにより、企業およびその役員・従業員等による違法・不当な行為を未然に防止することが極めて重要です。そのための会員各社におけるコンプライアンス・プログラムの策定・運用の指針を示すことが、このガイドライン作成の目的です。

## 第2章 CSO協会としてのコンプライアンスに関する取り組み

コンプライアンスへの取り組みを一過性のものとせず、当協会として継続的にコンプライアンスの推進を行うために、今後、法務・ガイドライン運営委員会を中心に、次の行動に取り組んでいきます。

### ① 行動憲章およびコンプライアンス・プログラム・ガイドライン（以下「行動憲章等」という）の策定または改定並びに各社プログラムの策定または改定の推進

当協会のコンプライアンスに対する姿勢の周知のため、協会として行動憲章等を策定のうえ、当協会ホームページに掲載します。会員各社においては、行動憲章等に沿って、自社のコンプライアンス・プログラムの策定または改定をお願いいたします。当協会は、プログラムの策定または改定について各社の状況をモニタリングのうえ、必要に応じて助言を行っていきます。

### ② 経営トップによる役員・従業員への法令遵守、コンプライアンス徹底

経営トップから役員や従業員に対し、あらためてコンプライアンスの徹底を訴え、不当な行為によって利益を追求することのないようメッセージを伝えることをお願いいたします。方法は問いませんが、企業の姿勢として例えば自社のホームページに掲載するなど社外への発信も検討してください。

### ③ 協会としての継続的なコンプライアンスに関する取り組み

法務・ガイドライン運営委員会を中心に、各社の経営トップおよびコンプライアンス担当役員との連携を図りながら、コンプライアンス推進のための研修や各社の取り組み状況の定期的な確認等、法令遵守や企業倫理に沿った行動を徹底するための取り組みを継続していきます。また、本ガイドラインについては、今後も3~4年ごとまたは環境や社会の動き、変化をふまえて見直しを行い、必要に応じてアップデート致します。

## 第3章 各社のプログラム構築・運営に向けたガイドライン

### 1. 各社におけるコンプライアンスの取り組み

コンプライアンス・プログラムとは、「法令を遵守し、企業倫理に沿った行動を取るためのプログラムやシステム」をいい、コンプライアンス推進のための組織体制および行動規範等の社内指針から成ります。そして違法行為等によって事業者にもたらされるリスクを最小化し、企業価値を向上させることを目的としています。

多くの会員各社においてはコンプライアンス体制の計画的な運営と継続的な改善がなされています。実際の取り組みには、次のような事項が含まれており、さらに各社ごとの独自性によりそれ以外にも様々な活動が実施されています。

#### (全般)

- 経営者によるコンプライアンスに関するメッセージの表明、全社各部門・従業員・グループ会社への継続的な要請・呼びかけ
- コンプライアンス監査の実施、法令違反や企業倫理上の問題発生時の対応
- 毎年度における全社および各部門のコンプライアンス年間計画の策定と実践

#### (組織)

- コンプライアンス担当役員やコンプライアンスオフィサーの任命
- コンプライアンス推進のための委員会の設置・運営、年間計画や事案の審議
- 役員・従業員等からのコンプライアンス誓約書の取得
- 各部門のコンプライアンス責任者、コンプライアンス・リーダー等の任命
- 従業員等の相談、提案、通報等を受け付けるヘルプラインの設置および運用
- 取引先、株主、グループ会社など外部からのコンプライアンスに関する意見、通報窓口の設置

### 2. コンプライアンスに基づく経営

経営者はコンプライアンスを経営の柱の一つとして、自ら率先して個々の企業活動の中に前向きに活かしていくことが何よりも重要です。

従業員等に対して自社のコンプライアンスの方針を示し、継続的にその重要性についてメッセージを発信することが求められます。取り組みを形骸化させることなく、必

要なリソースを確保し、経営者として真摯に取り組んでいる姿勢を従業員に示していくことが肝要です。

また、必要に応じて自社のコンプライアンスに対する姿勢を社外に発信することも検討すべき措置です。

### 3. 組織体制の確立

社内にコンプライアンスを周知徹底し定着させるためには、まず、それを推進する組織体制が整っていなければなりません。具体的には、コンプライアンス担当役員・コンプライアンスオフィサーの任命、コンプライアンス委員会の設置、コンプライアンス推進部門の設置、コンプライアンス専任担当者の任命、各部門におけるコンプライアンス責任者・リーダー等の任命等です。

コンプライアンスオフィサーには、他部門から独立し会社代表者に直接報告や意見具申を行える立場の人間を任命することが望まれます。

また、コンプライアンス推進部門と監査役との有機的連携、監査役機能の強化等についても考慮することが必要です。

組織体制の構築にあたっては、内容の充実がより重要であることを認識するとともに、継続的に見直しや再構築に取り組んでいくことが重要です。

### 4. ルール等の整備

コンプライアンスに関する行動規範や社内規程は、社会的倫理基準の変遷に伴い、随時、改正または新たに制定されることが必要です。

また、コンプライアンス・プログラムの運用においては、さまざまなマニュアル・ハンドブック・Q&A集等を配布することにより役員や従業員への周知徹底を図るとともに、その後もそれらを定期的または計画的に見直し、再検討し、改定していくことが重要です。

### 5. 教育・研修

部門や担当業務を問わず全ての従業員および役員に対し、コンプライアンス担当部門を中心に、絶えずコンプライアンスの意義・重要性を強調し、共通の価値観としてコンプライアンス・プログラムの内容を浸透させていく事が必要です。

コンプライアンス・プログラムを定着させている企業においては、入社時研修、階層別研修、管理職研修等の際に必ずプログラムに関する内容を組み込み、継続的に教育を行っています。

また、コンプライアンス・プログラムの実践を率先して行うべき経営者や各部門責任者への研修も重要です。

### 6. ヘルプラインの効果的な運用

ヘルプラインとは、コンプライアンスに関して、コンプライアンス担当役員・コンプライアンスオフィサーまたはその事務局担当者宛に設置された、通常の報告・相談体制とは異なる、機密性を重視した特別のルートです。

2004年6月18日に公益通報者保護法が成立（2006年4月1日公布）した後は、その趣旨に鑑み、内部通報制度の構築の必要性が高まり、ヘルプラインを設置する動きが一層広がっています。ヘルプライン設置の目的は、問題を早期に発見・解決することです。

コンプライアンス推進のために、実効性のあるヘルプラインの設置が望まれます。  
（「ヘルプライン運用にあたってのポイント」も参照ください）

※公益通報者保護法とは、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、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した法律です。

## 7. 人事考課への反映

違法や不正な行為を許さない社風を醸成するために、従業員のコンプライアンス徹底状況を人事考課へ反映することも検討すべき措置です。

## 8. 法令等遵守状況のチェック

コンプライアンス監査の実施も極めて重要です。故意による法令・ルール違反はもちろん、現場レベルで問題の存在を認識できなかった場合や、存在は認識できたものの誤った判断をしてしまった場合に起こるコンプライアンス違反を早期に発見するとともに、同じ過ちを二度と繰り返さないよう、内部監査部門等によるコンプライアンス監査や法令分野別の社内調査の実施が望まれます。

監査等によるコンプライアンスのチェックを確実に行うことは、コンプライアンス・プログラムの要の一つであり、コンプライアンス・プログラム制定の目的を達成する上で大きな役割を担うものといえます。

## 9. コンプライアンス活動の経営者への報告

経営トップからのコンプライアンスに関する情報発信は、社内への強いメッセージとなり、何にも増して効果を発揮します。そのためにも、コンプライアンス推進部門（担当者）は、経営トップや取締役会等に対して、社内のコンプライアンス活動について定期的に報告することが重要です。

## 10. 違反事例への対応と再発防止策

コンプライアンス違反が判明した場合には、コンプライアンス担当部門(担当者)は、当該部門とともに事実を徹底的に調査し、判明した事実に基づいて違反事案の速やかな是正および再発防止策等、会社としての対応を決定しなければなりません。また、責任の在りかを明確にして、各社の所定の手続きに従い本人はもちろん経営者や部門責任者、その他の監督責任者の処分についても検討を行うことが必要です。

さらに、会社としてこのような違反を二度と繰り返さないよう、経営者から従業員へのメッセージの伝達や社内報その他の配布物で継続的な啓発を行うことも重要です。

もしコンプライアンス・プログラム自体が有効に機能していない場合は、見直し・改定等の実施を検討することが望まれます。

以上

(沿革)

2012年2月20日 策定・発効

2011年1月5日 一部改定

## 【参考】 ヘルプライン運用にあたってのポイント

不適切なヘルプラインの運用は、それ自身がコンプライアンス違反となる恐れがあります。運用にあたっては細心の注意を払う必要があります。

ヘルプラインの運用にあたってのポイントは、以下のとおりです。

- ① 会社のルールとして、通報者の氏名等、通報者の特定がなされないよう調査、対処することと、通報者に対して不利益な取り扱いを行わないことを社内規定等において明確にすることが必要です。
- ② ヘルプラインへの連絡方法は、通報者が他の従業員の目を気にせずに通報できる方法であることが重要です。
- ③ 相談者の匿名を認めるか否かは、本来発現すべき問題点が埋もれてしまうことを避けるため、匿名通報も受け付けることを明記する方式、または、氏名を明らかにすることを希望するとしながら、匿名での通報も受け付けるという方式をとる企業が増えています。
- ④ 対象範囲は、従業員（正社員、嘱託、パート・タイマー、アルバイト等雇用形態を問わない）に加え、「派遣社員」を含めることが望ましいと考えます。相談窓口があることの周知をはかるため、コンプライアンスの冊子やハンドブックへの記載のほか、ホームページでの案内、教育・研修や社内報等での周知等、様々な方法で何度も継続的に行うことが重要です。
- ⑤ 相談・通報への対応は、コンプライアンス担当役員・コンプライアンスオフィサーか、そのサポートを行う限られた者を充てることになります。相談者、通報者や被疑者等のプライバシー保護を徹底し、違法な対応とならないように、相談・通報対応や違反事案の調査等のための要領・マニュアル・規定等を定め、適法かつ適切な対応を図る企業が増えています。
- ⑥ グループを挙げてコンプライアンスを推進するために、子会社等グループ会社において、ヘルプライン設置を要請・奨励する例も増えています。また、企業グループ全体の通報窓口を親会社に設ける例や、社外の法律事務所や専門業者に委託する例も見受けられます。