



2021年に コンプライアンス担当者が 注目すべき5大項目

～グローバル内部通報制度の構築からESG評価の対応まで対応範囲は拡大傾向に～



THOMSON REUTERS®

はじめに

新型コロナウイルスの世界的感染拡大は、間違いなくこれまでのビジネス様式を大きく変えた。2020年中は多くの企業で慣れないテレワークやオンライン会議などが矢継ぎ早に導入され、現場は大いに混乱したものである。そうした試行錯誤がようやく定着し、“ニューノーマル（新常態）”が当たり前になりつつあるのが今日の状況、ということだろう。

その間のコンプライアンス領域において特に大きな変化として注目されたのは、米国司法省が企業コンプライアンス制度評価（ECCP）のガイドラインを改訂したことだ。企業の贈収賄対策がペーパープログラムに終始しているようでは無意味だ、との警鐘を受け、積極的に海外市場への進出を推進している日本企業を中心に、実践的なコンプライアンス体制の強化に取り組み始めたと推察する。

同時に、コロナ禍特有の新たな着眼点も指摘され始めている。例えば、海外子会社への調査を行なおうにも現地視察ができないことから、「海外子会社のコンプライアンス体制が本当に機能しているのか、実情をつぶさに把握できない。オンライン会議でいくらインタビューを行なっても限界がある」と懸念する担当者は決して少なくないだろう。

不確実性がなかば常態化する状況の中で、コンプライアンス担当者は何をすればいいのか？疑問を感じる向きもあるだろう。だからこそ、山積する課題を整理し、2021年度においてコンプライアンス担当者として注視すべき事柄を明らかにすることは、責任ある業務の遂行とビジネスの健全かつ安全な推進に役立つはずだ。

そこで、本稿では、弁護士法人GIT法律事務所弁護士・ニューヨーク州弁護士の西垣建剛氏が挙げた「2021年度からコンプライアンス担当者が注目し、アクションを起こすべき5つの項目」について、トムソン・ロイター株式会社の西本知可と白井薫、小田妹子がその理由や背景を聞いた内容をお伝えする。

1.グローバル内部通報制度の導入

～今こそ欧米企業とのギャップを解消し、ビジネス環境の整備を～

小田：西垣先生がひとつ目に挙げられたのが「グローバル内部通報制度の導入」です。日本でも内部通報制度によって問題が発覚するケースが増えているように感じます。一方、その仕組みをグローバルに拡大するとなると諸々の課題があると聞きます。そうしたことも踏まえて、それでもやはりグローバル内部通報制度の導入は重要だということでしょうか？

西垣：これまでも私は各所で、「日本企業は国内のコンプライアンス体制の構築と運用には力を入れている。しかし海外ではまだまだ不十分」と言ってきました。この点、欧米企業と大きく差が生じている点を指摘するとしたら、まさに「グローバル内部通報制度」の導入だと見えています。

もう少し詳しく解説すると、ほぼ全ての日本の上場企業が国内の内部報告制度を整備しています。他方で、海外子会社から日本の本社に対して通報する制度の導入はほとんど進んでいないのが実情です。確かにタイや中国に拠点を置く子会社の内部通報制度があったりはしますが、それは現地組織内で完結しており、日本本社にまで通報が届かない、情報が上がっていかない、という状態になっていると感じます。

私も日本企業にグローバル内部通報制度を導入することの重要性を伝え、導入を勧めています。先進的な企業ですら対応が進んでいない状態です。一方、欧米の国際的企業はほぼ100%、制度の導入がなされています。この差は大きいでしょう。

海外子会社で起きる不正の中でも、現地の経営陣らも関与するような大問題が生じた際、「日本本社に通報する制度がない」というのは間違いなく由々しき事態です。私もこれまでいくつもの不正事件の調査をし、今でも何件かに携わっていますが、最近では問題発覚のきっかけの過半数が内部通報によるといって過言ではありません。そうしたことを考えても、日本企業が海外子会社の内部通報を直接受ける仕組みを導入できていないというのは、看過できないことだと感じています。



THOMSON REUTERS®

グローバル内部通報制度の 導入が難しい理由

ただ、企業側の考えもわからないわけではありません。実際にグローバル内部通報制度を導入しようと思うといくつものハードルがあり、困難なものです。その困難さの根源は、個人情報の保護というテーマとも密接に結びついています。

個人情報保護の厳格化という意味で先駆けとなった「EU一般データ保護規則（GDPR：General Data Protection Regulation）」への対応に限らず、犯罪情報を含めあらゆる情報を国外に持ち出そうとすれば、当然ながら現地の個人情報保護の規制を遵守しなければなりません。それをした上で、海外子会社から日本本社に直接繋がるグローバル内部通報制度を構築する、つまり、情報を持ち出せるように制度を構築しなければならないわけです。

GDPRについてはEU全域の規制でありながら、域内各国によって様々な法令があります。例えばドイツでは、ワークス・カンセルという労働委員会のような組織から同意を得る必要がありますし、当局への届出が必要な国もあります。

また、通報制度そのものに対する“温度差”が国によっても異なり、奨励している国と懐疑的な国があることも注意しておくべきでしょう。懐疑的な国の中には、「こうした不正しか内部通報として保護されない」と、定めているところもあります。匿名での内部通報に消極的な国があることも制度設計時には十分注意しておきたいところです。

さらに今年（2021年）の12月より2019年10月23日に制定された内部通報制度に関するEU指令に基づきEU各国で一定の規模以上の企業に内部通報制度の構築義務が法制化されますので、その対応も必要です。

このように、各国ごとに制度が異なるので、企業側は逐次その要求を満たしていく必要があります。これがグローバル内部通報制度の導入が難しい一因だと考えます。

ただし、導入が極めて困難だったとしてもそれ以上の価値があるのが「グローバル内部通報制度」です。この利点を評価し、導入を進めている日本企業も増えています。



THOMSON REUTERS®

グローバル内部通報制度の導入を検討すべきタイミングとは？

西本：国内では内部通報制度を有している企業でも海外子会社までカバーできていない背景について、非常によく理解できました。特に各国の個人情報の取り扱いに関する規制に対応するにはコスト・リソースともに企業には負担感が大きく感じられるかもしれません。

では、グローバル内部通報制度を導入するにあたって、導入を決めるきっかけとなる指標はあるのでしょうか？企業規模や業種などで「これ以上の売り上げがあれば、あるいは、この業種はリスクが高い」という考え方があればお聞きしたいと思います。

西垣：世界的にビジネスを展開していて、海外での売上比率が高まっている企業は検討すべきでしょう。明確な基準があるわけではなく、個社ごとに事情が異なるので一概には言えませんが、海外売上比率が30%以上になったり、海外売上高が数百億円以上にまで成長しているなら、積極的に検討したいものです。また、海外の拠点数が増えている企業も要注意です。

グローバル内部通報制度に関連して、是非とも配慮しておきたいのは、2020年に改正された「**公益通報者保護法***」です。多くの企業がすでに対応されているかもしれませんが、この法の施行後は「通報者の情報を漏洩した場合、刑事罰が科される」となった点はこれまで法の大きな違いです。この改正の背景には、「通報者を保護することで企業による報復措置を防止する」との意図があります。この点は大いに注目すべきでしょう。

一方でどのように「公益通報者保護法」を遵守するか？ということに課題を感じている企業も少なくないと推察します。難しい問題ですが、たとえば極端な例では法務部門が100名を超えるような組織の場合、内部通報を所管するにあたって内部通報者を部内の全てのメンバーが知ることができる状態になっていれば、「情報漏洩している」とみなされるおそれがあります。

問題は、「情報にアクセスできる権限を有する人は誰か？ どのチームまでか？」ということです。この点は個社ごとの考え方や判断がとても大事になります。

例えばセクハラ・パワハラは法務部だけでなく人事部など他部署が連携して調査することになると考えられます。その場合、法務部以外の担当者のうちどこまでの範囲に情報共有することが適切か？ また、もし部署を跨いだ調査となる場合はその調査に関わる担当者と秘密保持契約（NDA）を結ぶ、といった対応を考える必要があるでしょう。場合によっては、情報提供者の名前が問題解決にあたってそれほど重要でないので削除したり伏せたりする、といった対応や工夫も考えられるはずです。

ただ、それでもやはり対応の難しさは残るでしょう。例えば、「AさんがBさんにセクハラをされた」という通報を調査する際、Aさんを匿名にしておけば十分なのか？ というと、そういうわけではありません。調査過程で「Bさんが誰にセクハラしたのか？」と辿っていくと、Aさんが推定されてしまうおそれもあります。

また、通報者についても、周囲が「見るにみかねて通報する」というケースもあるかもしれませんが、ほとんどの場合ご本人が通報すると考えられます。

だからこそ、企業は通報者（＝被害者）を実質的にどう保護していくのか？被害者にどのようなコミュニケーションをしていくのか？ 慎重になるべきです。

このような対応が必要になるのは国内外で変わりません。

通報者や被害者に、「調査を開始した場合、通報の事実が明らかになることも考えられる。けれど、会社としては最大限のプロテクションを行なうので調査に同意してほしい」といった説明をすることも不可欠です。このように見ても内部通報制度およびグローバル内部通報制度の構築と運用には様々な問題が含まれます。企業は、既存の内部通報制度については情報の取り扱い方について改めて整理し、新たな内部通報制度の構築の際には制度だけでなく運用の仕方もしっかりと見据えて対応するべきです。

公益通報者保護法*

通報者が通報をしたことを理由にあらゆる不利益を被ることがないように、また、企業が早期にリスクを把握し組織的に自浄作用を向上することができるように、との目的で定められた。2020年の改正によって、保護対象や保護対象となる通報の範囲、保護内容が拡大された。





2. 個人情報の保護

～オンラインでのビジネスがニューノーマルになる今日、徹底は必須の取り組みに～

小田：次に西垣先生に挙げていただいたのは「個人情報の保護」についてです。これまでもコンプライアンス領域では主要なトピックでしたが、コロナ禍でより潜在的なリスクが高まっていると考えられそうですね。

西垣：ご承知の通り、個人情報の保護規制は、国内外で厳格化が進んでいます。一方で、個人情報は巷に満ち溢れており、どう扱い管理するか、各社が悩ましく思っていると考えます。先ほども触れたEU域内のGDPRだけでなく、米国の「カリフォルニア州消費者プライバシー法（CCPA）」のほか、新型コロナの影響で延期されていたタイの個人情報保護法も2021年6月1日に施行されるなど新興国でも規制に乗り出す動きが加速しています。いずれも罰則は非常に厳しく、罰金も高額化することがあります。そうした中で日本企業としてやるべきことは、個人情報の管理体制がどうなっているのか、全般的な見直しをすることが第一に挙げられます。同時に、各国の法制度の理解と「何をやっておくべきか」の論点整理や点検も欠かせません。

西垣：具体的な取り組みとして、あらゆる重要な個人情報の取扱状況を整理し規制対応とのギャップを把握して対処すべき事柄を洗い出すデータマッピングの作業を丁寧に行なう、といったことが挙げられます。企業によって扱っているデータの種類はまったく異なる上、業種別で見てもBtoC企業の方がよりデータが多くそれだけハイリスク要因を抱えやすいため、自社に合ったセキュリティメジャー、つまりリスク評価の基準も用意しておく必要もあるでしょう。対策は非常に重要であり、情報漏洩は絶対に起こさない、という強い決意と行動が求められます。しかし、情報漏洩事件がたびたび報じられていることからわかる通り、それが起きうることを前提に、自社の事後対応を含めた体制が十分なものか、検証するべきだと考えます。

特にeコマースを実施する企業に代表されるように、クレジットカード情報などコンシューマー側の情報を多く抱えている企業や患者情報を取り扱うヘルスケア企業などは「保護体制に抜け漏れがないか」を今一度、確認しておくことも強くお勧めします。

上述のようなセンシティブな情報を扱っていない企業にとっても、個人情報保護への対応は他人事ではありません。

人事情報を日本本社と海外子会社が共有することはよくあることだと考えますが、例えばロシアの子会社での給与の実態を把握するため、日本本社に情報を送ってもらおうとしましょう。こうしたケースについて、ロシア版の個人情報保護法では、従業員の個別同意が必要であると定められています。その他の国でも「当局への届出が義務化されている」というケースがあります。

このような国ごとに規制内容が異なることを知らない、または、勘違いするなどして、結果的に海外子会社がある国の保護法に抵触していた、ということが多々起きうると想像できます。企業は、展開する各国の個人情報保護法について情報収集し、理解した上で対処するのはもちろん、今後の動向にも注視しなければなりません。



THOMSON REUTERS®



コロナ禍特有の事情で個人情報の 国外移転に関するリスクが高まることも

小田：個人情報の保護については、コロナ禍の影響を強く受けている領域のひとつだと考えられます。2021年、COVID-19に関連して変化が起きることはあるでしょうか？

西垣：コロナ禍によって移動が制限されている今日、国内外の出張や出社してオフィスで働いていた時とは比べ物にならないほど大量の情報をやり取りしていると考えます。その中に個人情報も含まれるでしょう。そうした状況では、個人情報の国外移転に関するリスクが高まったり、情報の管理体制が緩まってしまうことも考えられます。そうした観点から見ても、社内における個人情報保護体制の強化など意識の引き締めが求められると考えます。

COVID-19によって、より感染リスクが少ない在宅テレワークのような働き方の実現と情報漏洩リスクを両天秤にかけて判断を迫られるようになっています。企業にとってこの課題は2021年も“難問”であり続けるでしょう。そして、個人情報保護規制に神経を尖らせるべき場面は多くなると考えられます。

在宅テレワークを推進するため、業務インフラとしてクラウドサービスを検討する企業が急増した、との報道も多々ありました。その際には信頼できるサービスを選定する必要があるわけですが、IT部門による専門的な見方と法務部門によるリスクアセスメントなどを総合して判断する必要があります。

クラウドサービス自体の信頼性はもちろんですが、「グローバル内部通報制度」でも触れた通り、閲覧や編集、ダウンロードやアップロードの権限を設定して管理できるかどうか？アクセスログが取れるか？といった、きめ細やかな部分も選定時の重要なポイントです。

ただ、それらを徹底してもスクリーンショットによる情報漏洩など、悩ましい問題があります。そうしたことも想定し、コンプライアンス担当者は情報をレベル分けして管理するルール作りを急ぐ必要がありますし、そのためには「どの情報がどのくらいの影響力を有しているか」リスク評価をすべきでしょう。



THOMSON REUTERS®

3.コロナ禍における海外子会社管理の要諦

～新型コロナ終息後に不正が次々と見つかることがないように～

小田：西垣先生に次に挙げていただいたのが「海外子会社管理」についてです。こちらも解説をいただけますか？

西垣：このトピックはコロナ禍において象徴的なものです。これまで海外子会社の管理と言えば、日本本社の社員が現地に出張して視察するなどし、事実確認をしてきたものです。また、実際に現地に赴くことで現地の社員に意識の引き締めをしてきた、という側面もあると考えます。

そうした意味では「出張ができなくなり、現地の状況を見ていないにもかかわらず仕事が進んでいくのは凄いことだ」と、率直に感じます。しかしながら、やはり表面上は仕事が進んでいるように見えても本社からの監視の目が行き届かなくなっているのは事実でしょう。ガバナンスやコンプライアンスの面でグリップが効きづらくなっていることは間違いないと懸念します。

「これまで月に1回程度の出張で積み重ねてきた会話の量と比べ、今は毎週オンライン会議をしているので情報獲得の量は増えている。以前と遜色がない」と感じる方もいらっしゃるかもしれませんが、なかなか空気感が伝わりづらかったり、出てくる情報を海外子会社側が“選別”していて都合が悪いものは隠されていたり、といったことも起こりえます。

西垣：そのため、新型コロナの終息後に現地調査を行なうと不正が多く暴露する、ということも考えられるのではないのでしょうか。

国内外の子会社で起こりやすい不正は、会社資金の横領や贈収賄、会計不正が挙げられます。日本人駐在員が帰国している今、実際に何が起きているのか非常に把握しづらい、というのが実情です。この問題を解決するにあたって即効性のあるソリューションはないでしょうが、ひとつのメッセージとして、「オンライン会議で情報交換をしているからコントロールできている、と思わない方が賢明だ」ということが言えます。

現地で監査ができないからこそ、先ほど挙げたようなグローバル内部通報制度の推奨によるリスクコントロールや現地従業員との個人的なつながり、インフォーマルな場の醸成で信頼感を高めていき、相談や通報を受けやすい環境を整えておくのも一考でしょう。



THOMSON REUTERS®

海外子会社内のコンプライアンス意識を 高めるためにできることは？

西本：インフォーマルな関係性を作ることによって、何か心配なことがあれば「すぐにあの人に相談しよう」と思ってもらえるようにしておく、というわけですね。それにあたって、リスク感受性を高めたり、企業と個人の結びつき（エンゲージメント）を高めておくことも重要だと考えます。加えて、今だからこそコンプライアンス教育を推進する、というのも有効ではないでしょうか？

西垣：確かに「在宅テレワークで効率的で生産性の高い業務ができる」との調査も出ているので、余裕ができた時間をコンプライアンス学習に充てることも可能だと思います。ポリシーの見直しなどは時間があるタイミングの方が適しているので、そうした意味でも良い機会になるかもしれません。また、eラーニングであれば場所を選ばずこのような状況でも安心して学習できるので、従業員にとっても取り組みやすいと考えます。低コストで学習プログラムを導入できるので企業にとっても導入しやすく、意識の引き締めができると思います。

白井：eラーニングと同時に社内向けにコンプライアンス意識調査を実施されている企業も少なくないようです。これについてはいかがでしょうか？

西垣：私のクライアントにもそうした取り組みをしている企業は多くなっています。コンプライアンス意識調査は有効ですが、それと同時に自主点検による意識の引き締めをしたり、ビジネス倫理を高めるように働きかけるといったフォローアップも行えば、一歩踏み込んだ取り組みになると言えます。



THOMSON REUTERS®

4.贈収賄防止対策

～贈収賄防止規程の見直しや接待・贈答規程の再確認を～

小田：次のトピックは「贈収賄防止対策」です。このところ国内外でこれについて考えさせられる機会が増えてきています。先生のお考えをぜひお聞かせください。

西垣：先ほども触れましたが、現地との接点が限られている今日、「海外子会社で何が行われているかわからない。“野放し”の状態になっている」と考える企業は増えていくと察せられます。他方、前段で示した通り、米国司法省（DOJ）がFCPAに関するガイドライン（ECCP）を改訂し、企業が備えるべきコンプライアンス・ガイドラインを示しました。こうしたものに基づいて贈収賄防止規程の見直しや接待・贈答規程の再確認などを進めるべきだと考えます。

同時に、リスク・アセスメントについても、オンライン会議を積極的に活用して個別に遵守状況をヒアリングするなどして、今できる最大限の情報収集を進めておかねばならないでしょう。

【参考】Thomson Reuters スペシャルレポート

その贈収賄防止コンプライアンス体制は本当に機能するか

～企業コンプライアンス制度評価ガイドライン（ECCP）とのギャップを埋めるためのインサイト～



THOMSON REUTERS®



5. ESGへの対応は企業にとって重要な主要テーマの1つに ～コンプライアンス部門にとっての課題にも注目を～

小田：最後に挙げていただいたのが「ESGへの対応」です。このところこの言葉を見ない日はありませんが、コンプライアンス部門の担当者にとってどういった部分がポイントになるのでしょうか？

西垣：環境、社会、ガバナンスを意味する「ESG」について、今日では無視できないトピックと認識されている一方、概念的かつ抽象的であり、「どう対応すればいいのか？」と感じている企業も少なくないと想像しています。先ほど挙げた贈収賄についてはその行為が犯罪であるため対策も立てやすいと言えますが、ESGは通常、これに違反したからと言って直接的に犯罪である、というものではありません。例えばサプライチェーン・マネジメントはESGの議論と非常に密接に絡むことですが、サプライチェーン・マネジメントをしなければすぐに犯罪になるかというと、米国のFCPAに絡む事例などは別として、そういうわけではありません。そうしたこともあり、「ESGは倫理に訴えるものだ。ムーブメントにすぎない」との声も聞かれます。

西垣：しかし、今日の市場や社会の風潮として、ESGに関する不祥事がレピュテーションリスクになり、それが原因で株価に影響するケースは近年目立つようになっています。例えば、このところミャンマー国内では緊張状態が非常に高まっており、国際的にミャンマー国軍の軍事行動に非難が集まっています。これを受けて、国軍系企業と合併企業を立ち上げていた日本の飲料メーカーが問題視されるという出来事がありました。同社も即座に合併解消に動いた、という顛末をニュースでご覧になった方もいらっしゃるでしょう。



THOMSON REUTERS®

このような事案では、これに反対の意思を示すため不買運動が起こる、といったことが海外ではたびたび起きています。アパレル産業では以前よりサプライチェーンの中に組み込まれた東南アジアを中心とした工場で児童労働や労働搾取が横行している、という事実が取り上げられ、該当する企業が強くバッシングを受けることがたびたびありました。

企業イメージを重視するBtoC企業は特に、ESGについて、企業イメージに直結し、企業ブランドの毀損やブランド価値の低下につながるおそれがあることを織り込むべきでしょう。少なくとも「単なる倫理的な考え方」と考えていては、いざという時の対応が後手に回ることになりかねません。

また、取り組むことによって株価に好影響が及ぶ、といった市場で得られる優位性を考えると、やはりコンプライアンス担当者としてやるべきことは多々あると言えます。近年、対応をしっかりとっておられる企業は、ESGステートメントを示しています。それに基づいて評価がインデックスで決まるため、まずはステートメントを公表することを検討されてみるのもひとつの手です。

ただし、示したステートメントと企業の行動が不一致な状態になっていることがNGOなど外部からの指摘によって発覚した場合、それもまたレピュテーションリスクにつながります。万が一にもそうなった場合、どのような対応をするのか考えるためにもコンプライアンス部門による調査は欠かせません。

特に、先ほど挙げた児童労働や労働搾取などは内部通報や国際NGOによる指摘で明るみになることが多いことも注目しておきたいところです。

ESGの取り組みについてコンプライアンス部門が担う重要な役割は調査ですが、通常的不正調査とは大きく違い、「かなり危険度が高いところまで踏み込まなければならない」ということを理解すべきでしょう。例えば、奴隷労働に関する現地調査や現地の政権との関わりを調査するといった際には身の危険も含めた極めて高いリスクが伴うと考えられます。

また、化学工場のプラント建設プロジェクトで環境保全に関して、地元の反対運動や排出規制への抵触があった場合、通常の調査よりも高度な専門性が必要になります。もちろん、身の安全の確保にも細心の注意が払われるべきです。

そのような調査をどうやって行なうのか？今在籍する人材では到底対応しきれない、という場合は、第三者との連携も含めた対応を想定しておく必要が出てくると見通されます。

ESGへの取り組みには誰も反論することはないでしょう。しかし、その裏には実践のために難問もあることを理解しておくべきです。コンプライアンス担当者はそれをしっかり踏まえた上で対応することが重要です。





レピュテーションリスクへの意識と ソーシャルメディアとの付き合い方

小田：ブランド資産とレピュテーションリスクについて、10年ほど前、米国ではESGに絡んだ訴訟問題がたびたび取り上げられていました。アパレルや製造業において、児童労働や労働搾取が横行していることが明るみになり、ブランド価値が毀損されるなどの甚大なレピュテーションリスクが生じていたと記憶しています。しかし、日本国内ではこのような議論に対する盛り上がりがそれほど大きくないように感じます。

ただ、COVID-19ほか、近年ではソーシャルメディアの普及によって、これを活用した発信が多くなっています。企業が一度問題を起こせば「炎上」のリスクも生じ、それがブランドの価値を傷つけることもあります。そのような中で企業がどうブランドを守っていくのか？考えるにあたってESGやSDGsは重要なポイントだと考えます。

西垣：おっしゃる通りだと思います。もちろん、SDGsの推進をアピールすることについて、それが実践を伴っているのなら素晴らしいことです。しかし、「都合のいいことを会社のトップが訴えるが、その裏があることは目を向けない」というわけにはいきません。特に、今は個人が問題を暴露する力を持っていますし、その情報がソーシャルメディアで瞬時に世界的に共有される世の中になっています。

何が起こるか予測できない、と感じるかもしれませんが、少なくともNGOなどからクレームが入った場合の対応の仕方などについて、担当者が知識と技能を身につけておくことは必須になりつつあります。そして、それを実際の状況に応じて発揮する能力（プロフィシエンシー）がコンプライアンス担当者には試されることになると思います。



THOMSON REUTERS®

2021年における コンプライアンス担当者みなさまへ

西本：近年、日本企業の海外進出やサプライチェーンの拡大によって、グローバルな対応が求められるようになってきました。特にESGや腐敗防止などについては国際的な動向を注視することとそれへの対応が不可欠でしょう。そうした視点から西垣先生に解説いただいたのが本稿の5つの項目です。

これを見るだけでもわかる通り、コンプライアンス担当者や所属部署だけの力で対策が完結することは難しくなっています。取り組みについて、社内全体に周知し、全員の協力を得ることが欠かせません。しかし、これが実現できればコンプライアンス領域の強さだけでなく、ブランドアウェアネスや業績向上にも繋がると考えられます。

トムソン・ロイターはeラーニングソリューションの提供という形だけでなく、本稿のようにプロフェッショナルの声を届けることで安全なビジネスを支え、社会的な貢献につなげていきたいと考えます。

西垣：いまだ新型コロナの終息時期は不透明ではありますが、オンライン会議の頻度を増やしたりリスクアセスメントをするなどして、対処の手を緩めず主体的に行動するよう心がけていただきたいと思います。そうして、以前のようなビジネスが再開できた時に、驚いて頭を抱えてしまうことがないように、コンプライアンス担当者は企業の従業員としてだけでなくソーシャルレスポンシビリティの精神をもって取り組んでいかれるように願っています。

白井：企業として対応すべき範囲が広く、コンプライアンス担当者だけでも、社内を横断的に巻き込むだけでも、対応しきれない部分は出てくると考えられます。

他方、今日ではあらゆる活動において、企業のコラボレーションの重要性が増すようになってきました。トムソン・ロイターもeラーニングを通じて社内のコンプライアンス意識の醸成や知見の蓄積、リスク感度の向上をサポートしてまいります。



COMPLIANCE



THOMSON REUTERS®



西垣 建剛

弁護士・ニューヨーク州弁護士 弁護士法人GIT法律事務所
代表社員・パートナー

2000年から2020年まで国際的法律事務所であるベーカー&マッケンジー法律事務所に所属し、同事務所のパートナーを10年以上務める。2020年4月弁護士法人GIT法律事務所を設立。国際訴訟・紛争解決、国内外の上場企業の不正に関する調査、米国FCPA（the Foreign Corrupt Practices Act）のコンプライアンス、製薬・医療機器メーカーのコンプライアンスを行う。不正調査、米国FCPAに関して、多数のセミナーで講師を務める。その他、グローバル内部通報制度の構築、国際労働事件の解決、GDPRを含む個人情報保護法関連のコンプライアンスなどの法的助言も行う。



白井 薫

トムソン・ロイター株式会社
リスクビジネスディベロップメント マネージャー

1998年に渡豪。現地企業を経て、2005年にトムソン・ロイター・オーストラリア（当時ロイター）に入社。金融、知財、リスク&コンプライアンスソリューションを通して企業のビジネス向上を支援。豪州では、グローバリゼーションや多様性の重要性を実感。そこで出会ったビジネスリーダー達のロジカルシンキングに影響をうけ2014年にAustralian Institution of Business でMBA取得。現職ではリスクビジネスのマネージャーとして、企業の『コンプライアンス文化の構築と向上』をサポート。日本企業に対し、より安心してグローバルで発展できるコンプライアンス教育とリスク管理の推進に従事している。



西本 知可

トムソン・ロイター株式会社
リスクビジネスディベロップメント

2003年にトムソン・ロイター・オーストラリア（当時ロイター）に入社。ファイナンス&リスク事業部において、カスタマーサポート、リードジェネレーション部門で、アジア各国のお客様の業務支援に従事する。2018年よりトムソンロイター東京のリスク事業部に移動後は法令教育ツール・コンプライアンスラーニングを担当。企業のコンプライアンス教育のお手伝いをさせて頂くべく効果的なソリューション提供に務める。

お問い合わせ

トムソン・ロイター株式会社

Mail : marketingjp@thomsonreuters.com

Web : thomsonreuters.jp



THOMSON REUTERS®