



株式会社 ライズアップ

コンプライアンス・マニュアル



RISE UP

はじめに

社会と共に活力となる企業となり、社会貢献に従事し、長年愛される会社になるため、株式会社ライズアップに働くすべての役職員がお客様や取引先、株式会社ライズアップと関係を持つ方々から信用、信頼される行動をとることがこれからの安心と安定をお届けできると考えております。

皆様からの信頼を得るには、法令の遵守はもとより、社会人としてのモラルやマナーなど、広義の社会規範を守ることが重要となります。

「自分がコンプライアンス違反をするわけがない」と思っている方もおられると思います。しかし、コンプライアンスは法令の制定・改廃、経済・社会の動向によって日々変化していきます。我々はそれらの変化に柔軟に対応していく必要があります、自分自身がコンプライアンスを正しく理解し、実践しなければなりません。

コンプライアンスを実践することで株式会社ライズアップと関係を持つすべての方々に株式会社ライズアップが認められる企業となることを信じております。

ここに掲げるコンプライアンス・マニュアルは、例外なく株式会社ライズアップで働くすべての役職員が守らなければならない基本原則です。株式会社ライズアップの目指すところは、公正かつ適切な経営を実現し、本事業に与えられた社会的責任を果たしていくことです。

今回、ここに、株式会社ライズアップのコンプライアンス・マニュアルを作成・発行するにあたり、私たちは、経営幹部であろうと一般職員であろうと、職位あるいは職務にかかわらず、皆が等しく、誠心誠意をもって、本マニュアルおよび業務に関連する法令・ルールを主体的に遵守することを、そして、より一層倫理的な組織文化を構築していくことを、かたく誓います。

以上

2018年8月21日

株式会社 ライズアップ
代表取締役

齋藤 徳明

1. 目的と基本姿勢

コンプライアンスとは、法令遵守・企業倫理の確立を意味します。このコンプライアンス・マニュアルは、当社の業務を遂行するうえで特に重要と思われる問題に関して注意を要する事項をまとめたものです。したがって、これは、すべてを網羅するものではありません。あくまでも基本の考え方を示したものです。

そのため、ここで触れられていない問題、また自分だけでは答えを見つけにくい複雑な問題等については、直属の上司、コンプライアンス統括部署、監査部署等に相談するよう心掛けて下さい。

私たちは、倫理法令遵守にかかわる判断の基準が、最後のところで、自分自身の良心にあること、そして高潔なる人格にあることを強調します。どんなに詳細なコンプライアンス・マニュアルを用意しても、またどんなに多くの法令関連資料を配布しても、すべてを網羅することも、またすべてを理解することもできません。

国際化や情報化、規制の緩和が進展していく中で、またビジネスの迅速さが求められる現代にあっては、もっとも重視されるのは、コンプライアンス・マニュアルの理念に従おうとする、各人の精神態度であり、勇気を伴った良心です。そのため、この良心に基づいた倫理判断をビジネスの基本に据えることが大切となってきます。

ここにいう「良心に基づいた倫理判断」とは、自分の個人的な利害あるいは職場やビジネス上の利害をいったん離れ、公平な第三者の立場から自分のとっている行為の妥当性を問い直すことです。誰の目から見ても、その行為が非難を受けず、また納得できるものであれば、それはまず問題のない行為と考えればよいのです。

今一度、自分の行動を一人一人がよく見つめ直してみてください。

- ・ 法律に違反していませんか
- ・ 家族に自信を持って話すことが話すことができますか
- ・ 自分の良心に背いた行動ではないですか
- ・ 自分だけが汗をかかずに楽ができる近道ではないですか
- ・ 自分の行為が誰かに不快感を与えたり、誰かの生命・健康・安全を脅かしていませんか

どれか一つでも思い当たったときは、ここに立ち戻ってください。

ただし、事態が非常に複雑で判断し難いと思われる場合には、躊躇することなく、

直属の上司や関係部署に必ず相談して下さい。また、企業としての行動が、法令、定款、コンプライアンス・マニュアル等から逸脱していると思われる場合には、あるいは逸脱するかもしれないと思われる場合には、迅速にその事実を報告して下さい。とくにコンプライアンス統括部署や監査部署への問い合わせに関しては、皆さんのプライバシーを守りますので、安心して利用して下さい。

もしそうした相談や報告等に対して何らかの報復が加えられるようなことがあれば、私たちは、事実関係を調査し、ただちにそれを正していきます。ですから、問題があれば、勇気をもって声に出すよう心掛けて下さい。こうすることが、私たちの働きやすい職場を作ることであり、また、私たちの会社が、社会と市場から高い信頼を得るための最良の方法だからです。

「自分には関係がない、おそらく他の誰かが解決してくれるであろう」という他人任せの態度、あるいは「ビジネスは綺麗事ではないのだから、皆がやるようにやっていたらよい」という無責任な態度は、私たちの会社を、悪くすることはあっても、良くすることはありません。働き甲斐のある職場、誇りをもって働ける職場をつくるため、倫理法令遵守の実践に努める必要があります。

私たちの目指すところは、ただ1つ。公正な職場と健全な取引関係を築きあげ、仕事を通して社会の発展に貢献していくことです。ビジネスはフェアであることを基本とし、我々と関わるすべての方々を幸せにすること、そして社会を豊かにすることを使命とします。

○問い合わせ先

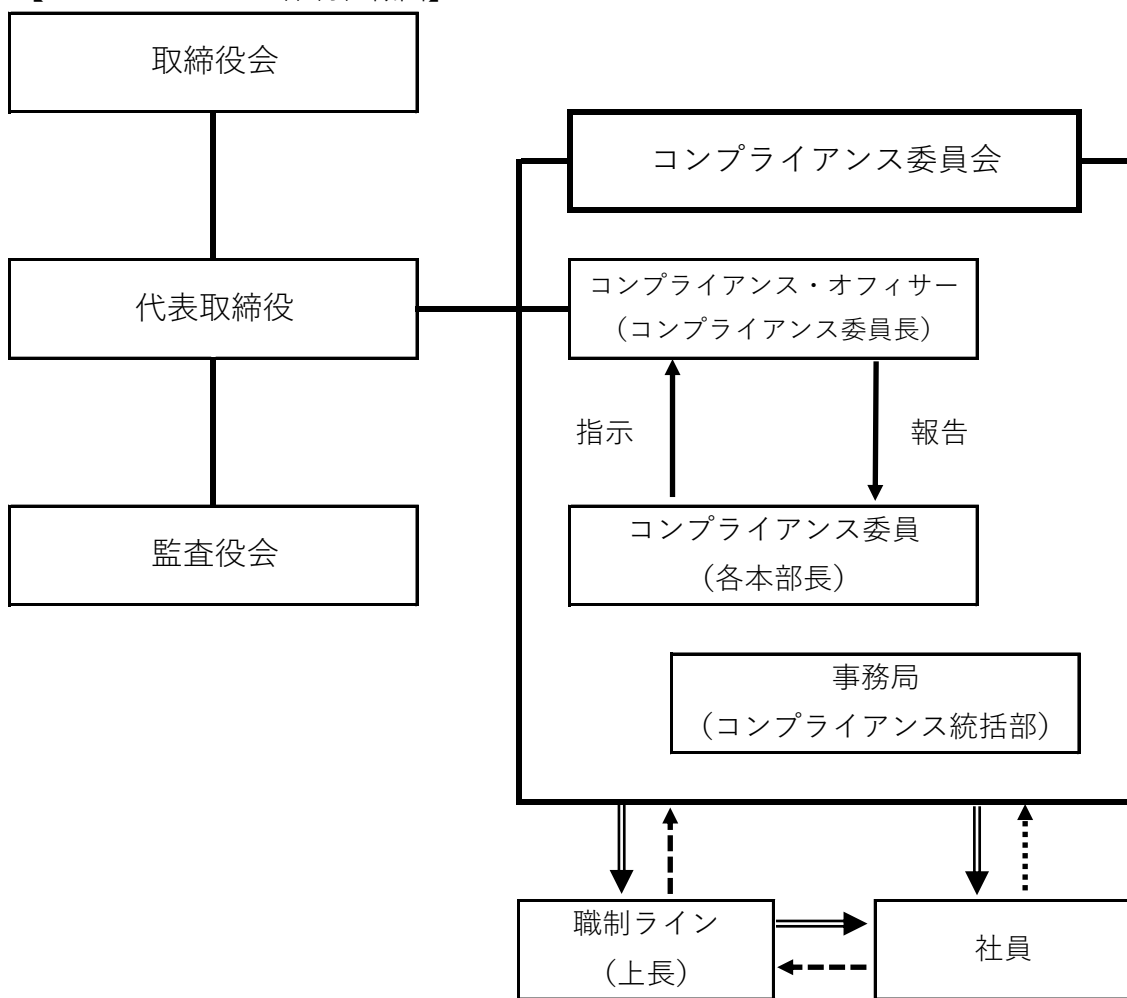
コンプライアンス統括部署 : 経営企画室
監査役会
報告相談窓口

コンプライアンス上の判断で悩むときは、上長に相談してください。組織的または個人的な法令違反行為などに関する相談・報告がある場合には「公益通報に関する規程」に基づき、上記連絡先に相談してください。会社は相談・報告に対し、事実関係を調査した後に、適切な対処をしていきます。

○社内の基本的なコンプライアンス体制

コンプライアンス統括責任者 : 代表取締役
代表取締役遵守の組織体制は、以下参照

【コンプライアンス体制組織図】



-----> 職制ラインを通じた相談・報告

====> 結果報告

.....> 何らかの理由で職制ラインが機能しない場合の相談・報告

【コンプライアンス委員会の役割】

- ①社内コンプライアンス体制の構築・維持・管理
- ②各部署におけるコンプライアンス体制の構築・維持・管理に係る支援・指導
- ③コンプライアンス・マニュアルの策定・メンテナンス
- ④問題発生時の調査と対応

A. コンプライアンス委員長

コンプライアンス委員長は代表取締役とする。代表取締役はコンプライアンス事務局を設置する。

B. コンプライアンス事務局

コンプライアンスを実践するための企画・推進や、コンプライアンスに係る教育・研修の企画・推進等のコンプライアンス統括に関する事項を行う。

C. コンプライアンス推進責任者

各本部長をコンプライアンス推進責任者とする。

各本部長は、自部署のコンプライアンス徹底のため教育・指導・是正・対応を行う。

○法令、倫理規範やコンプライアンス・マニュアル違反行為への罰則

法令、倫理規範やコンプライアンス・マニュアルに自らが違反した場合、誰かが違反しているのを発見した場合は速やかに報告してください。

違反行為に対しては、就業規則等に基づいて判断されることとなります。

II. 基本原則

- 1) 私たちは、法令はもちろん、倫理規範も含めその精神まで遵守していきます。
- 2) 私たちは、当社事業のもつ社会的責任と公共的使命を認識し、フェアで透明なビジネスを行います。
- 3) 私たちは、私たちと関わるすべてのお客様、取引先の信用、信頼と満足を第一とし、誠実に商品を提供していきます。
- 4) 私たちは、すべての関係者の人格を尊重し、いかなるハラスメントや差別を否定し、真摯誠実に対応し、社会経済の健全な発展に貢献するため活動します。
- 5) 私たちは、国際化時代にあって、異なる文化的伝統や風習、価値観を尊重します。
- 6) 私たちは、利益と倫理が相反する場合、迷わず倫理を選択します。
- 7) 私たちは、反社会的勢力に対して断固とした態度で臨み、反社会的勢力と一切の関係をもちません。
- 8) 私たちは、未来世代に、より豊かで公正な社会を残すよう努力します。
- 9) 私たちは、難解な倫理問題に直面したとき、誰もが満足できるような解決策を積極的に創造していきます。

III. 遵守事項

1) 顧客に対する私たちの行動規範

「会社の利益」という考え方は、不正な方法によって利益をあげることを正当化するものではありません。私たちは、法令とその精神を遵守し、すべての顧客とフェアで透明なビジネスを行います。これが結局のところ会社の利益に繋がると確信しているからです。

1. (守秘義務)

顧客の秘密を守ることは役職員の最も基本的なルールです。役職員は、顧客との取引を通じて知り得た情報を、本人の同意がある場合、法令に基づく場合、正当な理由なく、他に漏らしてはなりません。

2. (説明義務・適合性の原則)

当社は、商品に関する多くの情報を保有しています。これは、取引において、顧客よりも有利な立場にあることを意味します。このため、役職員は商品を提案、提供する場合、必ず商品の概要とリスクを相手方が理解できるような形で説明しなければなりません。また顧客の知識・経験・財産の状況等から判断して、その商品が不適當と思われる場合には、商品の提案そのものを控えなければなりません。言うまでもなく、顧客に誤解を与える不当表示や誇大広告は回避する必要があります。

3. (断定的判断提供の禁止)

役職員は、リスクのある商品を販売する場合などは、断定的判断を示して提案を行ってはなりません。提案にあたっては、説明はできるだけ合理的な資料に基づいて行い、顧客の誤解を招くことのないよう十分配慮します。

4. (誠実な態度)

役職員は、仕事の一環として顧客の様々な相談に応ずることがありますが、いかなる相談であれ、無責任な回答を行ってはなりません。顧客から苦情があった場合にも事態を正確に調査し、顧客の立場にたった誠実な対応をとります。

5. (顧客との癒着の排除)

役職員は、いかなる行為であれ、顧客と会社の立場の違いを曖昧にするような依頼に応じてはなりません。顧客重視とはある特定の顧客の依頼を何でも受け入れることではないからです。

6. (情実取引の排除)

役職員は、縁故者や友人、その他何らかの個人的な利害関係のある顧客と契約を結ぶ場合には、直属の上司あるいはコンプライアンス統括部署等に事前に報告し、適切な指示を受けなければなりません。私たちは誰から見ても「常にフェアな取引を行なっている」と言われる会社を目指しているからです。

2) 顧客以外の取引先やその他機関に対する私たちの行動規範

フェアな取引を行なうため、私たちは、関係業者、監督機関、その他職務上接触する様々な組織や個人との関係を、公正かつ透明なものとしなければなりません。

1. (公正な取引先選定)

役職員は、品質、サービスの内容、価格、過去の実績、信頼度等を総合的に判断し、それに基づいて取引先を決定しなければなりません。このため、関係業者等の直接取引関係がある取引先から金品や接待を受けてはなりません。これにより、本来、私たちが下していたであろう適正なビジネス上の決定が歪められるからです。またたとえ歪められなくとも、第三者より、不透明・不公正な関係であるとの疑いを持たれかねないからです。

2. (リベート要求等の禁止)

自己の立場を利用して、たとえ間接的な表現でも取引先に金品や接待を求めてはなりません。こうした行為は法令に反することもあり、また信頼に基づいたビジネス関係を傷つけてしまうからです。なお、許容範囲内にあると思われる行為でも、それが第三者の目に不自然な行為として映る場合には、これを差し控えます。自分の行動が誤解を招くかもしれないと感じたら、その行動は慎んで下さい。

3. (過剰な贈答・接待等の禁止)

役職員は、直接の取引関係がなくとも、常識の範囲を超えるような贈答や接待を慎まなければなりません。それが将来の意思決定に何らかの悪影響を与えてくるかもしれないからです。意図せず、問題あると思われるような事態に陥った場合、その事実をコンプライアンス統括部署や監査部署に報告し、適切な指示を受けて下さい。

4. (事後措置)

役職員は、やむを得ず、当社の規定に反する贈答品や接待を受けてしまった場合、その事実を直属の上司あるいは関係部署に伝え、相談の上、適切な措置をとらなければなりません。適切な措置とは、状況に応じて、丁寧な断りの文書を添え会社の費用でそれを返送すること、それと同額程度のものを会社の費用で戻すこと、便益を受けた個人をその取引先との仕事から一定期間外すこと等を指します。

5. (その他便宜供与への対応)

取引先との関係では、金品や接待に限らず、様々な便宜供与の申し出がでてくるかもしれません。たとえば、相手方が転職や退職後の就職といった話をもってこること、親族や友人の就職先を世話してくれること、不動産を有利な価格で譲ってくれること等がそれです。そうした状況に置かれた時、私たちは、その事実をまず直属の上司に伝え、適切な指示を受けなければなりません。

6. (公務員との健全な関係)

公務員・みなし公務員との関係については、健全な関係を維持するよう配慮しなければなりません。たとえば、接待の場合、常識的な金額であれば、担当課長の責任において行なうことができますが、それを越えるものについては部門長への報告と了承が必要です。なお、常識的な接待であっても、当該公務員の置かれた立場や職権から考え、その接待が不自然と思われる場合には、これを差し控えなければなりません。また、国や地方等から補助金を受けている場合にも当該国や地方等の政治家に献金をした場合、その献金が不適切な献金となる可能性があります。

3) 投資家に対する私たちの行動規範

私たちは、株主や債権者から受け入れた貴重な資金を使ってビジネスを行なっています。それゆえ、投資家に対しては、事業を安全かつ効率的に行なう責任、またその事業内容を正しく説明する責任を負っています。これらの責任を果たすため、適正な会計報告、内部監査の徹底、積極的なディスクロージャーを進めていきます。

1. (ディスクロージャー)

役職員は、投資家に対し、事業内容の詳細、わけでも投資判断にかかわる重要な情報を正確に伝えていかなければなりません。それら情報の多くは、投資家が理解できるような形で公表する必要があります。たとえば、不良債権額を公けにする場合、不良債権の開示基準等を同時に明示する必要があります。

2. (正確な記録)

ディスクロージャーの前提は正確な記録です。ビジネスに関するあらゆる情報は、法令・ルールにしたがって正しく記録しなければなりません。役職員は、社内のあらゆる文書に偽りや過ちがないよう、また定められた期間保管するよう、十分注意を払って下さい。

3. (内部監査の重視)

当社は、投資家の利益を守るため、中立的な観点からビジネスのあり方をチェックする内部監査システムを整備し機能させていきます。もしそうした監査の仕組みが形骸化していると思われる場合には、迅速に関係部署へ注意を促す報告を行って下さい。

4. (投資家とのコミュニケーション)

投資家には、私たちが「利益と倫理が相反する場合、倫理を選択すること」を確認し、それが結果として会社の利益になることを伝えていきます。投資家の理解があって、初めて本格的なコンプライアンス体制を構築することができるからです。

4) 社会に対する私たちの行動規範

顧客、取引先、投資家等以外にも、私たちには数えきれないほどの利害関係者に対する法的・社会的・倫理的な責任があります。中でも、社会的な合意に基づく法令やルールの遵守は、社会に対する最低限の責任です。

1. (関連業法の遵守)

役職員は、本事業に関連する法令やガイドライン等を正しく理解し遵守しなければなりません。とくに、宅建業法は正しく理解し、これらに準拠して業務を行う必要があります。

2. (独占禁止法の遵守)

役職員は、業務を進めるにあたり、同業者と話し合い、協定を結ぶといった行動をとってはなりません。またそのような疑いをもたれる言動も慎まなくてはなりません。なお、優越的地位の濫用に該当するおそれのある行為や役員選任における行き過ぎた干渉も認められません。これらはいずれも独占禁止法に違反する可能性が高いからです。

3. (インサイダー取引規制の遵守)

役職員は、インサイダー取引規制の趣旨を十分に理解し、重要情報の取り扱い等については、厳格に遵守して下さい。どのような立場の役職員も、仕事を通じて公になっていない他社の重要事実を知った場合、その会社の株式を売買してはなりません。また、当社についての重要事実を知った場合も、当社の株式や競争相手企業の株式を売買してはなりません。さらに、そうした情報に基づいて、他人に助言を与えることも問題となります。

4. (税法の遵守)

当社は、関係法令に照らしあわせ、納税の義務を法に沿った形で果たしていきます。関係する役職員は、これを遂行するうえで必要となる事務を誠実に実行して下さい。私たちは、脱税と言われかねないような行為は一切致しません。

5. (知的財産権の尊重)

役職員は、著作権をはじめとする他人の知的財産権を尊重しなければなりません。とくに、コンピュータのソフトウェアや出版物を違法にコピーしてはなりません。インターネット上の情報も、それをダウンロードする時、著作権に関する条項を確認する必要があります。また、当社が取り上げられた媒体を社内でも利用する場合にも、著作権について問題となりますので、必ず権利者等に

確認するようにしてください。

6. (反社会的勢力との根絶)

役職員は、反社会的勢力に対して断固とした態度で対応しなければなりません。とくに総会等からの要求に対しては毅然とした態度で臨み、株主権の行使に関し財産上の利益を供与するようなこと等があってはなりません。さらに不透明な癒着と言われかねない一切の関係を排除する必要があります。もしも意図せずしてそうした団体や個人と何らかの関係をってしまった場合、その事実を迅速に関係部署に報告し、事後の行動に関して適切な指示を受けます。

7. (当局への報告・捜査協力)

当社は、法令違反行為等社会的にゆるされない問題が社内で起こった場合、またその疑いがある場合、これを当局へ報告し捜査にも全面的に協力していきます。役職員一人ひとりも、当社のこの基本姿勢を踏まえ、責任ある行動をとるよう心掛けて下さい。

5) より良い企業風土を作るための私たちの行動規範

風通しのよい企業風土は、コンプライアンス確保の大前提です。私たち一人ひとりの努力で、より良い企業風土を作りあげていきましょう。

1. (差別の禁止)

雇用や処遇にあたっては、各人の仕事内容や業績にしたがって公平に評価しなければなりません。また、性別、人種、国籍、宗教、思想、身体上のハンディ、その他個人的な特性に基づいた差別は、いかなる場合であっても、これを行ってはなりません。はっきり差別とは言えない場合でも、不快感を与えるような言動は差し控えて下さい。ある個人の身体的な特徴を材料にした冗談等も、働き甲斐ある職場を作るといふ、当社の目的に反します。

2. (セクシャル・ハラスメントの禁止)

当社は、労働法等の関係法令に則った適正な職場環境の整備に努めていきます。したがって、いかなる場合であっても、自分の地位や立場を利用して性的関係を強要することは許されません。また、異性が嫌悪感をおぼえるような冗談を繰り返す等、職場の環境を悪化させる行為も同様に禁止します。

3. (パワー・ハラスメントの禁止)

当社は、健全で適正な職場環境を目指しています。そのため、いかなる場合であっても、自分の地位、優越的立場を利用した不適切な言動は許されません。社会通念上配慮し、適切な言動を心がけましょう。

4. (その他のハラスメントの禁止)

当社は、上記ハラスメントだけではなく、世の中のあらゆるハラスメントを絶対的に許しません。価値観や多様性を尊重し、他者を配慮した、対等な人間関係を築き上げていきます。

5. (プライバシーの保護)

会社が有する役職員の個人情報、これを厳正に管理し、本来の目的以外には使用してはなりません。また、裁判所の命令等の正当な理由がない限り、本人の承諾なく、これを外部に開示することはありません。

6) 組織の一員としての行動規範

役職員は「会社の利益」という視点にたって行動する責任があります。したがって、自己または第三者の利益を図るために会社に損害を与えるような行動をとったり、有形無形の会社財産を私的な目的で使用する事等は、絶対に差し控えなければなりません。

1. (社内ルール等の遵守)

役職員は、就業規則等に定められた遵守事項を守り、内部規定に則って忠実に職務を遂行します。とくに決済が必要なものについては直属の上司、部門長の適宜適切な決済を受けるようにしてください。業務上の判断やその実施に際し、かかる行動が社内ルールに反せず、しかも会社の利益に合致するかどうかを考えなければなりません。

2. (利益相反行為の禁止)

役職員は、自己の利益と会社の利益が相反することのないよう行動します。たとえば、仕事を通じて得られたビジネス・チャンス、人間関係、顧客リスト、顧客の信用情報等を使って、自分の個人的利益を追求することなどは認められません。

3. (会社財産の尊重)

役職員は、公私を峻別し会社財産を尊重しなければなりません。すべての会社財産は、仕事を遂行するという目的で、私たちに貸与あるいは提供されているものです。したがって、会社の備品や消耗品を業務の遂行とは無関係な形で、私的に流用してはなりません。

4. (公正な経費処理等)

役職員は、旅費や交際費、労働時間、有給休暇等に関する報告を正確に行わなければなりません。なお、会社からの精算金支払額に過不足等、不明な点があった場合、直属の上司や関連部署に問い合わせして下さい。

5. (非公開情報の取扱い)

役職員は、仕事を通じて得られた非公開情報について、秘密を保持しなければなりません。また、それら情報が不注意により外部に漏れることのないよう十分注意を払わなければなりません。たとえば、機密情報をファックスで送ったりすること等も危険ですので、基本的に、そうした行為は差し控えてください。

6. (日常的な情報管理の意識)

役職員は、職務上、知り得た顧客情報、営業秘密等一切の機密情報を厳重に管理し、外部への漏洩を防止しなければなりません。とくに友人や会社仲間等との会話で、しかも飲食店や車中といった公の場で、ある個人や会社について話をすれば、それが外部への情報漏洩となる可能性をもっています。また、たとえ退職後であっても、在職期間中に知り得た機密情報は他人に語ってはなりません。

7. (政治運動等への参加)

役職員が政治運動等に参加する場合、それはあくまで個人として行ないます。会社名を使って政治活動を行なうと、それがあたかも会社の意見や行動であるかのような誤解を招くからです。

8. (SNS使用上の注意事項)

役職員はSNSに書き込みをする場合には、顧客や取引先の情報を絶対に記載してはなりません。このようなことが信用、信頼を損なう可能性があります。また、当社のことをSNSに記載する場合にもその内容が秘密情報ではないか、不適切な内容でないか、十分に検討したうえで記載をしてください。

9. (対外広報)

会社の情報開示はあくまでも広報関連部署を通じて正式に行なわなければなりません。外部の報道機関やアナリスト等からインタビューを求められた時に、個人的な意見を述べれば、それが会社としての意見であるかのように受けとられかねないからです。また語ってはならない情報を過って公表してしまうことも起こり得ます。それゆえ、役職員はこのような状況に遭遇した場合、直属の上司や広報関連部署に連絡し、適切な指示を受けて下さい。

IV. 誓約

社会は私たちに責任あるビジネス行動を求めています。この期待に応えることができず誤った方向へ進めば、自社のみならず、業界全体の信用を失墜させてしまいます。この意味で、私たちは、会社の一員として、業界の一員として、そしてまた社会の構成メンバーとして、公正なビジネスを行なう二重、三重の責任を負っています。自分には関係ないとは絶対思わないでください。コンプライアンスの意識を持って業務を遂行することは、役職員の義務です。

このことを深く認識し、また働き甲斐ある職場をつくるため、ここにコンプライアンスの実践と当社業務の健全なる発展に努めることをかたく誓います。

2018年8月21日