

# 病院におけるコンプライアンス経営

## －病院法務部の可能性－

齊 藤 宏 和

キーワード：コンプライアンス、法令遵守、組織倫理、CSR、コーポレート・ガバナンス、内部統制システム、組織文化、法務部

### 1. はじめに

自治体病院の 84.6%が赤字であり、その他公的病院では 33.7%、私的病院でも 35.1%が赤字であって<sup>1</sup>、今後、診療報酬の大幅なプラス改定が望めない現状において、各病院は、在院日数及び病床利用率を指標とした合理的な経営を行う一方、急性期医療への特化あるいは在宅医療へのシフト、地域連携の推進といった、今後推進されると思われる分野への適合を図る必要がある。

しかし、経営状況を気にする余り、過度な合理化を図り、または方向性の急転換を行うことで、医療従事者や患者、取引業者、金融機関等のステークホルダーからの信頼が失われ、反対に経営状況を悪化させることが懸念される。また、利益を上げることに意識をとらわれ、非倫理的・反規範的な行動をとってしまい、社会的・法的な制裁を受けてしまえば、たちまち病院経営が立ち行かなくなる。このことは、病院に限らず、一般企業においても同様であるが、患者と医師その他医療従事者との間の信頼関係を前提とする医療行為をサービスとして提供する病院においては、その信頼性は非常に重要であり、信頼性を毀損させることは許されない。

したがって、病院経営においては、利益を上げるための経営戦略を構築することも重要であるが、責任ある公正で誠実な経営を心掛けることも欠くことができない。

本論考では、このような責任ある公正で誠実な経営のことを「コンプライアンス経営」と定義し、以下、コンプライアンスと CSR (Corporate Social Responsibility :

---

<sup>1</sup> 一般社団法人全国公私病院連盟・社団法人日本病院会（2012）『平成 23 年病院運営実態分析調査の概要』。

企業の社会的責任)との相違について触れた上で、コンプライアンス経営の実現の方策を検討する中で、病院における法務部設置の可能性に言及したい。

## 2. コンプライアンスの定義

日本においては、コンプライアンスというと、すなわち法令遵守として考えられ、形式的・表面的にでも法令に違反しないようにしていれば、コンプライアンスが実行できていると考えられがちである。

実際には、形式的・表面的ですら法令を守れていない企業は多数存在するところであるが、「コンプライアンス＝法令順守」という狭義の捉え方をしていると、法令を他者から押し付けられたルールと感じてしまい、法令を守るにあたってストレスが生じることになる。すなわち、法令を特に意識せずに事業活動ができれば、ストレスを感じることなく、自由な事業展開が可能となり、成果を上げやすいにも関わらず、法令を守らないといけないうために、自由な事業展開ができず、思った成果を上げられないという構図が出来上がってしまうのである。こうなると、どうしても成果を上げたい場合には、ついつい法令に違反するという事態が生じてしまい、結局、法令順守が叶わないということになり兼ねない。

したがって、コンプライアンスとは、形式的・表面的に法令に違反しないようにすることではなく、法令の精神を実質的に遵守することを指すと理解する必要がある。そして、本来的に守られなければならないことや社会的要請を具体化・要件化したものが法令であることを考えれば、法令の精神とはすなわち倫理であり、コンプライアンスとは組織倫理の遵守まで含んだ概念ということができる。

事実、コンプライアンスの定義に関し、「法令、社内規範等の遵守や、そのための組織体制の整備を包含」<sup>2</sup>するという理解や、「法令の文言のみならず、その精神まで遵守すること」<sup>3</sup>との理解が示され、「多くの企業におけるコンプライアンスにおいては、企業倫理をも含める論理がコンプライアンスの実効性確保のために重視されている」<sup>4</sup>と指摘される場所である。

---

<sup>2</sup> 国民生活審議会消費者政策部会自主行動基準検討委員会（2002）「消費者に信頼される事業者となるために一自主行動基準の指針」 <http://www.consumer.go.jp/seisaku/shingikai/report/finalreport.pdf>（アクセス日 2012.8.23）

<sup>3</sup> 高巖（2010）『コンプライアンスの知識（第2版）』日本経済新聞出版社。

<sup>4</sup> 浜辺陽一郎（2005）「コンプライアンスと CSR との関係—その実現における企業内外の弁護士役割」『季刊 企業と法創造「特集・研究成果の中間報告」』87 頁。

### 3. コンプライアンスと CSR の相違

以上のように、コンプライアンスを組織倫理の遵守までを含んだ広義の概念で捉えた場合、企業の社会的責任を意識した CSR との相違が問題となる。

すなわち、CSR とは、企業が、説明責任を果たし、信頼を得ることで、持続可能な企業・社会を目指す取り組みを指すものであるが、その前提として、企業倫理の遵守が重視されているため、コンプライアンスとの違いがどこにあるのかという疑問が生じる。

国際標準化機構（ISO）において、企業に限らないすべての組織を対象とする社会的責任（SR：Social Responsibility）に関する国際規格である ISO26000 を策定し、組織による社会的責任の履行を促進しようと試みられているが、その中で、社会的責任を果たす最大のメリットは、社会からの信頼を得ることにあるとの説明がなされている。社会からの信頼を得ることを目的としていることは、コンプライアンスにおいても同様であり、この点においても、コンプライアンスと CSR は共通しているといえることができる。

また、ISO26000 においては、社会的責任を果たすための 7 つの原則として、①説明責任、②透明性、③倫理的な行動、④ステークホルダーの利害の尊重、⑤法の支配の尊重、⑥国際行動規範の尊重、⑦人権の尊重ということが挙げられているが、これらはいずれもコンプライアンス経営上も求められることである。

結局、コンプライアンスと CSR とでは、その目的も手段も共通しているといえる。CSR が企業倫理からのアプローチを重視しているのに対し、コンプライアンスは法令遵守からのアプローチを重視しているという出発点の違いはあるものの、両者を明確に区分して論じる必要はないと考える。

CSR においては、社会貢献を果たすことが意識されており、その意味においては、コンプライアンスと区別され、あるいはコンプライアンスは CSR に包含されるとの見解もある。しかし、CSR における社会貢献というのは、あくまで本業を行う過程での社会貢献であり、ボランティアとは区別されるものである。コンプライアンスを意識して本業が行われることで、社会貢献が果たされることも期待できるのであり、この点においても、コンプライアンスと CSR は区別されるものではない。

なお、病院は非営利組織であり、企業とは異なるため、病院の場合には、CSR ではなく SR となるのが正しいところであるが、本論考においては、便宜上、CSR との用語を用いる。

## 4. コンプライアンス経営の実現

### 4-1 病院の実態

日本において、コンプライアンスや CSR が意識され始めてから既に 10 年以上経過している昨今、多くの病院においても経営課題の一つとして、コンプライアンス及び CSR が意識されているものと思われる。

実際、病院のウェブページを見る限り、多くの病院において人権尊重や患者第一の「理念」を謳い、明示的でないにしても社会的責任を意識しているように見て取れる。

しかし、東京電力、大王製紙、オリンパス、野村證券などの名だたる大手企業における不祥事が社会の耳目を集め続けているように、病院においても不祥事はなくなっておらず、むしろ増加しているといえよう。

病院の不祥事の例としては、医療過誤のほか、看護師の患者に対する傷害、医師による患者情報漏えい、診療報酬の不正請求等々、様々なタイプのものが挙げられ、いずれの不祥事についても、昨今、実際に発生していることは報道されているところである。

例えば、2010 年 3 月には、兵庫県佐用町の病院において入院患者 6 人が短期間に相次いで骨折していた問題で、兵庫県警は、傷害の疑いで、同病院の看護師を逮捕したとの報道がなされた<sup>5</sup>。

また、2012 年 3 月には、独立行政法人国立病院機構大阪医療センターが、救急車の運転に当たり請負契約を結んでいた日本道路興運所属の運転手に対し、直接指揮命令を出していたことが判明し、大阪労働局が、労働者派遣法に抵触する「偽装請負」であるとして、同センターに改善を求めたとの報道もなされている<sup>6</sup>。

この 2 つの不祥事を比較すると、前者は一従業員としての立場の看護師個人による犯行であるのに対し、後者は経営者による違法行為であり、不祥事の類型としてはタイプを異にする。しかし、いずれについても、組織としての病院の不祥事であることには変わりはなく、病院による事情の説明等、何らかの対応が必要とされる。

そこで、両者のウェブホームページを確認してみたが、少なくともホームページにおいては、上記不祥事についての事情説明はなされていない。

確かに、ホームページにおいて、不祥事に関する事項を記載すれば、いつまでも当該不祥事があったことが閲覧者に伝わってしまい、無用な不信を生じさせることになるかもしれない。特に、兵庫県佐用町の病院については、既に事件から 2 年以上経過しており、事件直後には、ホームページにおいて、何らかの事情説明や謝罪の文章を掲載していたが、一定期間が経過したため、削除するに至ったということも考えられなくもない。

<sup>5</sup> 神戸新聞 2010 年 3 月 12 日。

<sup>6</sup> 朝日新聞 2012 年 3 月 21 日。

しかし、現在は、一般の人であっても、容易に情報を入手することができ、過去の不祥事であったとしても、その内容を知ることができる。そして不祥事があったことを知ったものの、病院による事情説明や不祥事を踏まえた事後策の説明に触れる機会がなければ、病院に対する不信を払拭できないままの状態となってしまう。

では、いずれの病院も、不祥事についての説明等をホームページ上で行えば、それで問題は解決するのかというと、そういうことではない。問題は、そのような記載をしないと判断したことにより、このような判断がなされるところに、コンプライアンスを謳いながら、不祥事が減少しない原因の糸口が見出だせるのではないかと考える。

すなわち、そこには、市場社会における倫理観と、組織内における倫理観の対立が見て取れる。

## 4-2 社会倫理と組織倫理

倫理と一言と言っても、倫理観は人それぞれで異なるように、各組織によっても異なる。ただし、その倫理を2つの倫理観に大別することは可能である<sup>7</sup>。

一つは、組織内における倫理（以下「組織内倫理」という。）であり、当該組織を外部から守るために尊ばれる思考である。そこでは、組織を外部から守るためには、外部の者を欺くことも倫理的な行為として評価される。

もう一つは、組織外部の市場社会における倫理（以下「社会倫理」という。）であり、他者との長期的な信頼関係を構築し、積極的に協力し合う事で利益を得ることに主眼があり、そこでは取引相手に対し正直であることが倫理的であると評価され、他者を欺くことは市場を破壊する非倫理的な行為とされる。

この2つの倫理観については、いずれかが正しく、いずれかが間違っているというものではなく、いずれも真である。

しかし、ことコンプライアンス経営を実践する上では、社会倫理が尊重されるべきである。不祥事の多くは、当該不祥事を起こした組織の内部においては、組織内倫理によって正当化されることかも知れないが、社会的な信用を得ようとする場合には、組織内倫理を優先させることは誤りであり、組織を瓦解させる原因となり兼ねない。

この社会倫理と組織内倫理の矛盾構造については、生産の社会的性格と所有の私的性格の矛盾構造<sup>8</sup>に置き換えて説明することも可能であろう。

すなわち、自給自足とは異なる商品生産は、人類の生存に必要なものといえ、社会的性格を有している一方、私的企業はその生産手段を私的に所有しており、そのため

<sup>7</sup> ジェイン・ジェイコブズ (2003) 『市場の倫理 統治の倫理』日経ビジネス人文庫。

<sup>8</sup> 足立浩 (2012) 『社会的責任の経営・会計論—CSRの矛盾構造とソシオマネジメントの可能性—』創成社。

利益優先に傾き兼ねないという構造を有している。不祥事の多くは、私的企業がその利益を優先するために生じるのであり、コンプライアンス経営を実現するためには、生産の社会的性格を意識・強化する必要が生じる。

では、実際に組織内倫理ではなく社会倫理に重きを置くためには、あるいは生産の社会的側面を意識・強化するためには、どのようにすれば良いのであろうか。

まずは、コーポレート・ガバナンスと内部統制システムという2つの仕組みについて触れたいと思う。

### 4-3 コーポレート・ガバナンス<sup>9</sup>と内部統制システム

まず、コーポレート・ガバナンスとは、一般に「企業統治」と訳され、経営を規律するための仕組みを指す。すなわち、経営者による業務執行の適正性・適法性を監視する構造を整えることである。

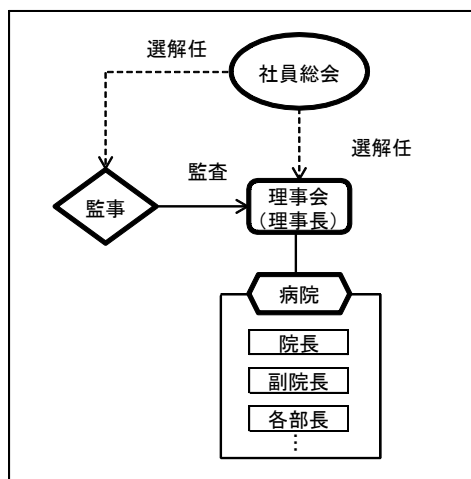
例えば、典型的な株式会社の場合には、株主総会が取締役の選解任権を背景に取締役らを監視すると同時に、取締役相互においても代表取締役を含めた取締役による経営に関する意思決定を監督する一方で、取締役会とは切り離された監査役によっても、取締役会の業務執行が監査される仕組みとなっている。

このような構造は病院においても同様であり、例えば社団型の医療法人における構造は図1のようになる。

株式会社の場合と同じように、社員総会が理事の選解任権を背景に理事らを監視すると同時に、理事相互間での監督もなされる一方、理事とは別に社員総会によって選任される監事によっても理事会に対する監査が行われる仕組みとなっている。

これらの仕組みは、株式会社であれば会社法に、医療法人であれば医療法において、すべて法定されており、各組織がその仕組みそのものの構築において独自性を発揮することは難しい。しかし、外

図1 医療法人社団の統治



<sup>9</sup> 病院は企業ではないため、コーポレートを付けずに、単にガバナンスと言ったほうが適当ではあるが、単にガバナンスとってしまうと、統治そのものを指し、システム（仕組み）を指すものではないように受け取られる可能性があるため、本論考ではコーポレート・ガバナンスとの用語を用いる。

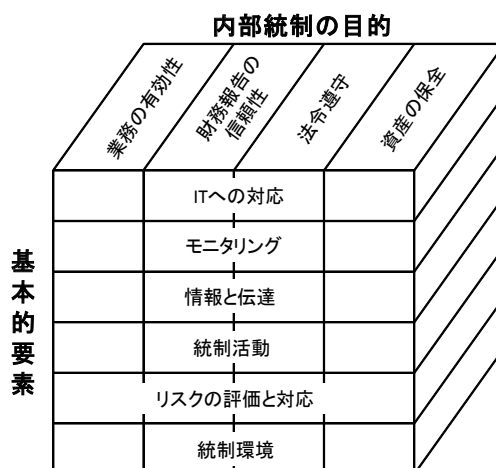
部の者（ステークホルダー）にとって、当該組織がコンプライアンス体制をとれているか否かを判断する上では、非常に重要な仕組みとすることができる。

これに対し、内部統制システムとは、組織内部において、構成員の業務効率性・有効性・コンプライアンスを監視するシステムである。もともとは、米国において生じた概念であり、1992年に発表された COSO<sup>10</sup>報告書の考え方が日本に導入された<sup>11</sup>。

この内部統制システムについても、会社法において「取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制その他株式会社の業務の適正を確保するために必要なものとして法務省令で定める体制」との文言で規定されているが、どのようなシステムを構築するかは、それぞれの組織の実情によって、個別に検討される必要がある。

すなわち、内部統制の目的としては、①業務の有効性及び効率性の向上、②財務報告の信頼性の確保、③事業活動に関する法令等の遵守、④資産の保全の4つが挙げられる。そして、その構成要素としては、①統制環境（組織の文化を決定し、組織内のすべての者の統制に対する意識に影響を与える仕組み。他の構成要素の基礎をなし、それぞれに影響を与える。）、②リスク評価と対応（組織目標の達成に影響を与えるすべての事象を認識し、組織目標の達成を阻害する可能性をリスクとして識別、分析すること、及び当該リスクへの適切な対応を選択すること）、③統制活動（経営者の命令及び指示が適切に実行されることを確保するために定める方針及び手続。権限及び職責の付与、職務の分掌等の広範な方針及び手続が含まれる。）、④情報と伝達（必要な情報が識別、把握及び処理され、組織内外及び関係者相互に伝えられることを確保すること）、⑤モニタリング（内部統制が有効に機能していることを継続的に監視及び評価すること）、⑥ITへの対応の6つが挙げられる。これら4つの目的を達成するために、6つの構成要素を各組織

図2 日本版 COSO キューブ



に応じて調整しなければ、内部統制の実行性は確保できないのである。

<sup>10</sup> COSO=Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission。なお、Treadway Commission とは、1985年に組織された不正な財務報告に関する国家委員会（the National Commission on Fraudulent Financial Reporting）のことである。

<sup>11</sup> ただし、COSO 報告書においては、目的は3つ（資産の保全は挙げられていない）で、構成要素は5つ（ITへの対応は挙げられていない）である。

なお、上記4つの目的及び6つの構成要素を図示したのが図2であり、俗に日本版 COSO キューブと呼ばれる。

コーポレート・ガバナンスは、組織の外部から経営者を監視するシステムであるのに対し、内部統制は、経営者が組織の内部、すなわち組織内の組織・従業員を管理するシステムである。内部統制システムを整備することによってコーポレート・ガバナンスの実効性が確保できるという関係にあるといえる。コーポレート・ガバナンスと内部統制システムは、いずれもコンプライアンス経営を実現するためには欠くことのできない仕組みである。

しかし、いずれも単なる仕組みに過ぎず、これらを整備しただけではコンプライアンス経営を実現することはできない。コンプライアンス経営の実現のためには、これら仕組みが有効に機能し続ける必要がある。では、これら仕組みが有効に機能し続けるためには、何が必要となるのであろうか。

#### 4-4 倫理的な組織文化の構築

例えば、経営者が、ある日突然、組織の構成員に対し、「当組織では、このような内部統制システムを構築しました。今日から、このシステムに従って働いて下さい。」と通告した場合、当該組織は、その日から社会倫理に重きを置くコンプライアンス経営の実践が可能となるのであろうか。

答えは否である。絶対的なワンマン経営者であれば、組織構成員らが一時的には作られたシステムに従い、不祥事の発生は防止できるかも知れないが、押し付けられたシステムという意識から脱却できず、次第にシステム無視、すなわちコンプライアンス違反の状態に回帰するであろう。

では、組織構成員らが、自らすすんで内部統制システムを活用し、コンプライアンス経営を実現するためには、どうすれば良いのであろうか。その答えは、内部統制システムの構築の際、経営陣のみで試行錯誤するのではなく、構成員全員を巻き込み、当該組織にとって倫理的であるとはどういうことか、どのような行動が公正で誠実であるのか、ステークホルダーは当該組織に何を期待しているのかを議論し、考え抜くことであると考えられる。そのような議論を交わす中において、内部統制システムが醸成されていけば、当該システムは、構成員自らが作り出したものになるため、システムの活用が期待できる。

また、倫理についての議論を交わすことにより、構成員各人が倫理的であることを意識できるようになれば、システム云々は関係なしに、組織全体としてコンプライア



ンスを体現できることも可能となる。これはすなわち、当該組織において、倫理的な組織文化が構築された状態であるということができる。

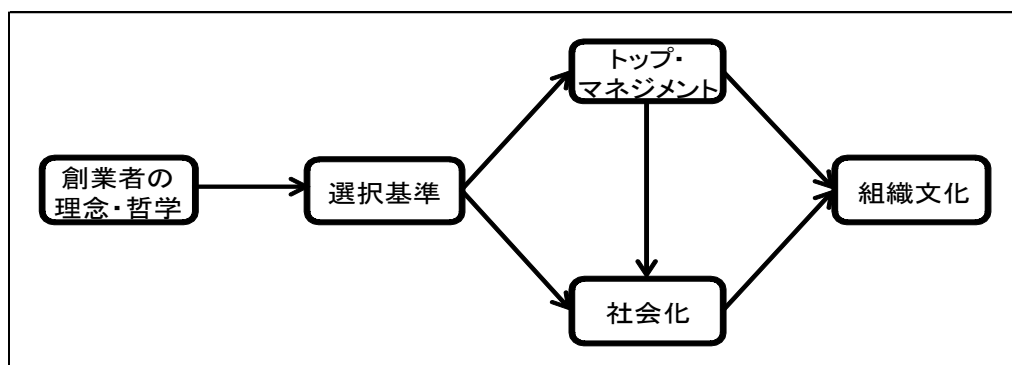
したがって、結局のところ、倫理的な組織文化を構築することにより、コンプライアンス経営を実現することができるのである。

ところで、組織文化の構築・維持の過程については、図3のように示されることがある<sup>12</sup>。

図3によると、構成員全員を巻き込んだ議論というものは、社会化に集約されることになろうが、当該図においても分かるとおり、組織文化の構築のためには、トップ・マネジメントも欠くことはできない。このトップ・マネジメントとは、先ほど述べたような経営陣による独断、押し付けを意味するものではなく、経営陣が率先して高い倫理基準に基づいて判断・行動することを意味すると理解すべきである。

したがって、倫理的な組織文化を構築するためには、高い倫理基準に基づくトップ・マネジメントがなされる一方で、当該マネジメントに触発された各構成員による倫理に関する議論の発展が必要ということができよう。このようなトップダウンとボトムアップの相互作用が繰り返されることによって、倫理的な組織文化の構築・維持が図られることになる。

図3 組織文化の構築・維持過程



なお、スティーブン P. ロビンスは、組織文化を「構成員が共有する意味システム」と定義し、当該組織を他の組織と区別するための仕組みであると位置づける。ここで翻って内部統制システムの内容を見てみると、「統制環境」がその構成要素の1つとなっている。この「統制環境」とは、組織の文化を決定し、組織内のすべての者の統制に対する意識に影響を与える仕組みであって、内部統制を構成する他の要素の基礎を

<sup>12</sup> スティーブン P.ロビンス (2009)『【新版】組織行動のマネジメント - 入門から実践へ』ダイヤモンド社 385 頁。

なし、かつ、各構成要素に影響を与えるものである。

そうすると、実は、内部統制システムにおいては、組織文化というシステムそのものが、内部統制システムの一要素として組み込まれており、組織文化に基づいて内部統制システム全体を調整・発展させることが想定されているのである。

したがって、コンプライアンス経営を実現するために、倫理的な組織文化の構築を目指すと同時に、内部統制システムの整備を行うことにより、より高次のコンプライアンスが実現されることになる。そして、高次のコンプライアンスが実現できているということは、組織として、より高度の倫理基準が構築できていることを意味し、そのより高度な倫理文化を根底に、内部統制システムを通して、さらに高次のコンプライアンスが実現できるという好循環を期待することができる。

## 5. 法務部設置の可能性

以上のとおり、コンプライアンス経営を実現するためには、倫理的な組織文化を構築することが必要であるとの結論に至った。

しかし、本業が多忙を極める中で、経営陣が組織構成員全員を巻き込み、倫理について議論することは困難と言わざるを得ない。

そこで、コンプライアンスの推進、倫理的な組織文化の構築の推進を図るための専門部署として、法務部を設置することを提案したい。費用的な問題で、法務部の新設が困難であるとしても、少なくともコンプライアンスの推進を専門とする委員会や担当者の設置は行うべきである。

このようなコンプライアンス推進のための専門部署、委員会または担当者を設置することで、それが物的シンボルとなり、より倫理的な組織文化の構築が促進されることも期待できる。

ところで、病院と規模的に類似する中小企業においても法務部の設置が進んでいない現状において、果たして病院において法務部を設置する必要性があるのかという疑問が生じるかもしれない。

確かに、中小企業において、法務部を設置し、コンプライアンスを強く意識している企業は多くない印象はあるが、その理由として、まず費用の問題が挙げられる。不況が長期化し、本業の利益が上げられていない現状において、利益を生み出さない法務・コンプライアンスに費用を割く余裕が無いという実状は確かにあろう。

しかし、コンプライアンス推進を怠った結果、不祥事を起こしてしまった場合には、社会からの信頼を失い、顧客（患者）離れが発生し、収益が低下するだけでなく、最

悪の場合、組織としての存続が許されない事態に陥る可能性がある。情報の伝達が容易になっている現在においては、たとえ一中小企業の不祥事であっても、隠し通すことは困難であり、これが、社会からの信頼をもとに存続している病院であれば尚更、不祥事の伝達は免れることはできない。

もし、費用上の問題で、どうしても法務・コンプライアンスに専念する人員を確保することができないのであれば、顧問弁護士を活用することも考えられる。顧問契約料は月5万円から10万円程度であり、従業員を一人増員することに比べれば、費用を抑えることができる。ただし、弁護士の能力は様々であり、医療過誤訴訟に長けているからといって、必ずしもコンプライアンス推進の能力があるとは限らない。医療過誤訴訟において求められる能力は、既に発生してしまった紛争を事後的に解決する能力であるのに対し、コンプライアンス推進に際して求められる能力は、今後発生するかもしれない問題を事前に予測し、当該問題が発生しないよう、あるいは発生しても経営に与える影響を最小限に抑える能力であり、さらに紛争予防の必要性を組織構成員に理解させ、予防のために行動させる能力も求められる。このように医療過誤訴訟に求められる能力と、コンプライアンス推進に際して求められる能力は異なり、両方を兼ね備えた弁護士も存在するであろうが、一方の能力しか備えていないものも少なからず存在するため、法務部設置を、顧問弁護士に代える場合、当該弁護士の能力の見極めは重要である。また、顧問弁護士はあくまで費用が限られる場合の代替措置であり、真に倫理的な組織文化の構築を目指すのであれば、組織内部の者にコンプライアンス推進を委ねるべきである。

なお、中小企業において法務部設置が進んでいない理由として、費用の問題ではなく、経営者に問題がある可能性が考えられる。すなわち、経営者が、社会の情勢に無関心で、危機意識が低い可能性や、そもそも法務をはじめとする経営管理を不要不急の課題と考えている可能性がある。

これに対し、病院は生命・健康と向き合う最前線であり、本来は高度な倫理観を有した専門家が多く存在するはずであり、一般の中小企業とは同列に論じることはできず、法務部など設定しなくても、コンプライアンスの実現が可能ではないかとも思える。

しかし、「生命のために」「健康のために」という大義があるがために、法令不祥事の怖さや契約事故・取引紛争リスクが発生した場合の損害の甚大さを理解できておらず、経営哲学上、法令遵守やリスク管理という概念が欠如している可能性や、法務を不要不急の課題と考えている可能性があることは、中小企業の場合と何ら異なること

ろはない。

また、患者の生命・健康を前提とした倫理は、患者・病院間における閉ざされた関係における倫理であるため、それは社会倫理ではなく、むしろ組織内倫理に近い倫理といえるかも知れない。したがって、病院だからという理由で、コンプライアンス実現のために特段の対策を取る必要がないということにはならない。

したがって、中小企業において法務部設置が進んでいないからといって、病院において法務部を設置する必要性がないということにはならない。

以上

参考文献（引用文献を含む）

[1]足立浩（2012）『社会的責任の経営・会計論－CSRの矛盾構造とソシオマネジメントの可能性－』創成社。

[2]一般社団法人全国公私病院連盟・社団法人日本病院会（2012）『平成23年病院運営実態分析調査の概要』。

[3]国民生活審議会消費者政策部会自主行動基準検討委員会（2002）「消費者に信頼される事業者となるために－自主行動基準の指針－」

<http://www.consumer.go.jp/seisaku/shingikai/report/finalreport.pdf>（アクセス日 2012.8.23）

[4]小山秀夫・宮本啓子・東野定律（2010）「介護老人保健施設および慢性期医療機関におけるコンプライアンス経営体制と情報公表制度についての認識との関連」『介護経営』第5巻第1号、56頁。

[5]ジェイン・ジェイコブズ（2003）『市場の倫理 統治の倫理』日経ビジネス人文庫。

[6]スティーブン P. ロビンス（2009）『【新版】組織行動のマネジメント－入門から実践へ』ダイヤモンド社。

[7]高巖（2010）『コンプライアンスの知識〈第2版〉』日本経済新聞出版社。

[8]野村ヘルスケア・サポート&アドバイザー・トーマツヘルスケアインダストリーグループ『最新テーマ別解説 病院経営』清文社。

[9]畑中鐵丸（2011）『企業法務バイブル』弘文堂。

[10]浜辺陽一郎（2005）「コンプライアンスと CSR との関係－その実現における企業内外の弁護士の役割」『季刊 企業と法創造「特集・研究成果の中間報告」』。

[11]菱山隆二（2009）『倫理・コンプライアンスと CSR[第二版]』経済法令研究会。

[12]増田英次（2012）『もうやめよう！その法令遵守』フォレスト出版。