

個人情報保護に関して
は、法律の定める個人情報
5000件の要件に該
当するしないにかかわら
ず、すべての企業は対策
を行うべきである。そし
て情報漏えいは企業の存
亡に関わる重大な経営リ
スクなので、その対策は
部門の課題としてではな
く、経営者の強いリーダ
ーシップのもと、全社的
な取り組みとして行う必
要がある。

その第一歩は、個人情
報の取り扱いに関する基
本方針(プライバシーポ
リシー)の作成と公表で
ある。これは、市販の書籍
や様式集に雛(ひな)形が
あるので、それを自社流
に加工すればいいだろ
う。大事なことは、経営下

の第一歩は、個人情
報の取り扱いに関する基
本方針(プライバシーポ
リシー)の作成と公表で
ある。これは、市販の書籍
や様式集に雛(ひな)形が
あるので、それを自社流
に加工すればいいだろ
う。大事なことは、経営下

個人情報保護

中小企業はどう対処すべきか

経営コンサルタント 西川 幸孝

トップの意志により行うこ
とである。社内で見やす
いところに掲示したり、
ホームページのトップに
掲載することが望ましい。
次に、社内情報の棚
卸を行う。どの部署に
どんな情報が蓄積されて
いるか、あるいは誰がど
んな情報を管理している
か、すべて洗い出す。個
人のパソコンに入ってい
るメールアドレスなども
例外ではない。それを一
覧にし、有用なもの、不
要なものに分け、整理す
ると同時にそのリスク評
価を行う。
責任体制の明確化も必
要だ。個人情報保護のた
めの具体的な社内ルール
(規定、実施手順、マニ
ュアル等、これらについ
ても雛形が販売されてい
る)の基本情報を漏えいし
た場合、その慰謝料は1
件1万円という司法判断
が下されている。つまり、
5000件の個人情報があ
れば、内部関係者の故意
は、性悪説の立場をとら
なければならぬ。これ
までの情報漏えい事件で
は、内部関係者の故意
が下されているという認
知結果もある。社員が情報
管理について包括的に
考えたい。
限らず、得意先情報や技
術情報など、多岐にわた
る。この際、すべての情
報管理について包括的に
考えたい。
下請けや取引先との間
のルールについても、明
確化しなければならぬ
。委託先の監督も法律
の要求事項である。
こうした対応をとるこ
とは、大変なエネルギー
を要することであるが、
それを後ろ向きにとらえ
るべきでない。これを契
機に社内の意識改革と業
務改革を行い、顧客や取
引先の信頼を獲得し、一
ランク上の企業になる大
きなチャンスをとらえる
べきである。
(株式会社ビジネスリ
ンク代表取締役)