

# 社会福祉法人徳島県社会福祉事業団コンプライアンス規程

令和 5年 4月 1日制定

## 第1章 総 則

(目的)

第1条 この規程は、社会福祉法人 徳島県社会福祉事業団（以下「事業団」という。）のコンプライアンスに関し必要な重要事項を定めることにより、法人の「基本理念及び基本方針」に則り、すべての役職員等が法令等を遵守し、高い倫理性を保持して業務を遂行する体制（以下「コンプライアンス体制」という。）を確立し、法人の適正な事業運営と健全な発展を図ることを目的とする。

(定義)

第2条 この規程において「コンプライアンス」とは、法令等を遵守するとともに、法令の目的である社会的要請、社会通念及び社会倫理等を尊重して行動することをいう。

2 この規程において「法令等」とは、社会福祉法人の経営をはじめ、社会福祉事業の運営に関わる法律及びこれに基づく命令（告示、通知を含む。）、条例並びに定款、法人の経営、人事、労務、経理などの各種規程並びに運営目標、行動基準などこれらに関連する通知等明確に文章化された社会ルールをいう。

3 この規程において「役職員等」とは、役員、正規の職員、再雇用職員、任期付き専門職、専門職員、臨時職員、無期非常勤職員、非常勤職員及びパート職員をいう。

(役職員等の責務)

第3条 役職員等は、業務活動が利用者とその家族及び社会からの信頼の上に成り立つことを自覚するとともに、自らが業務活動の重要な一部を担っていることを深く認識し、常に誠実に判断し、事業団が別に定める「サービスの基本」に則り、行動する責務を有する。

2 役職員等は、事業団の「人材育成基本方針」を踏まえ、自らの専門知識、技術の維持向上など自己研鑽に努めるとともに、高い使命感をもって、業務活動を発展させることにより、選ばれ、信頼される法人となるよう、定款に定める目的の達成に積極的に貢献する責務を有する。

3 特に、役員及び部下を指導する立場にある管理職員については、培ってきた経験及び技術を活かすとともに、自らの立場に常に謙虚であり、その業務に対して誠実かつ真摯さを最大限に発揮する責務を有する。

## 第2章 基本指針及び体制

(基本指針等)

第4条 理事会は、事業団のコンプライアンス体制を確立するため、次に掲げるコンプライアンスの基本指針（以下「基本指針」という。）を踏まえ、具体的な取組みを内容とするコンプライアンス推進計画の策定その他の重要事項を決定する。

(1) 施設の入所者及び利用者、その保護者並びに関係者（以下「施設利用者等」という。）に対し、常に笑顔をもって親切丁寧な態度と真摯な姿勢で接すること

- (2) 施設利用者等に対し、人格を尊重し、個性と主体性を大切にするとともに、絶えず高い生活の質を保ち、心身が健康と幸福で満たされている状態の実現を目指すこと
  - (3) 施設利用者等に対して、いかなる場合であっても人権を擁護し、名誉と尊厳、安全と安心を守ることを基本とし、人権意識と支援技術の向上及び最新の知見に基づく必要な対策に不断の努力を行うこと
  - (4) 施設利用者等の個人情報の保護及び法人の財務管理について、情報通信技術の進展に応じた適切な対応を行うとともに、点検と検証、研修を通じて意識を高め、法令遵守を徹底すること
  - (5) 事業団職員としての品位を保ち、ともに働く職員仲間に敬意を払い、働きやすく働く喜びを実感できる職場づくりを進めるとともに、選ばれ信頼される法人となるよう、地域への貢献を積極的に行うこと
- (コンプライアンス委員会の所掌事務)

第5条 コンプライアンス委員会（以下「委員会」という。）は、社会福祉法人 徳島県社会福祉事業団組織規程第9条に規定する経営会議をもって組織し、次に掲げる事務を行う。

- (1) 第14条に規定するコンプライアンス推進計画の立案
  - (2) 第15条に規定するコンプライアンス推進指針の策定その他この規程に基づいて委員会が行う事務
  - (3) 情報管理（関係法令等改正及び自治体の指導指示の把握、法人内外の情報の収集及び提供、コンプライアンスに関する記録及び文書の管理基準の決定等）
  - (4) コンプライアンスに係る研修の企画及び立案並びに実施状況の定期的な把握
  - (5) コンプライアンス規程の改正など重要事項についての企画及び立案
- (コンプライアンス責任者)

第6条 理事長は、コンプライアンスを推進し役職員等の適切な職務執行が図られるよう、事業所又は複数の事業所を単位として、管理者の中からコンプライアンス責任者（以下「責任者」という。）を任命する。

(コンプライアンス責任者の職責)

第7条 責任者は、コンプライアンスに関する状況の把握、職員の研修、法令情報の収集・提供、違反行為の通報・相談への適切な対応等を行い、委員会に報告しなければならない。

2 責任者は、第14条に規定するコンプライアンス推進計画を適切に実施するとともに、進捗状況や達成状況をフォローアップし、委員会に報告しなければならない。

(コンプライアンス担当者)

第8条 事業所にコンプライアンス担当者（以下「担当者」という。）を置く。

2 担当者は、責任者以外の管理者の中から、施設長が指名する。

3 担当者は、事業所内におけるコンプライアンス情報を集約し、責任者に随時又は定期的に報告し、事業所内のコンプライアンスを推進しなければならない。

4 担当者は、事業に関する法的知識の蓄積を図り、その役割を十分発揮しなければならない。

(関連部門の連携)

第9条 委員会は、コンプライアンスに関連する法人内の各施設において情報が所在する部門と連絡

及び連携を密接にしなければならない。

- 2 責任者は、担当者、苦情処理を担当する者との間で、必要な連携を図り、必要な情報の収集及び支援を行う。

### 第3章 コンプライアンスの推進

(法令等の遵守)

第10条 役職員等は、業務活動又は経理事務の執行等に当たり、法令等を遵守し、不正を行ってはならない。

- 2 役職員等は、計画・立案、申請、実施、報告等の業務活動又は経理事務の遂行等の各過程において、本規程の趣旨に沿って誠実に行動するものとし、業務活動等で得たデータ等の記録保存及び厳正な取扱いを徹底し、ねつ造、改ざん、盗用等の不正行為等を行ってはならない。

(職場環境の整備)

第11条 役職員等は、業務活動等の実施に当たり責任ある行動と不正行為の防止を図るためには公正な業務遂行を重視する職場環境の確立が重要であることを自覚し、所属する職場環境の質的向上に積極的に取り組まなければならない。

(職員個人への適切な対応)

第12条 役職員等は、業務活動の実施に当たり、個人と組織双方の利益に注意を払い、特定の職員個人が過重な心理的、身体的負担を強いられることのないよう、適切に対応しなければならない。

(コンプライアンス違反行為の処理)

第13条 責任者は、コンプライアンス違反行為の疑いがあると判断した場合には、速やかに事実関係を調査し、その事実が法令等の違反行為に該当するかを検証し、必要な場合には速やかに改善措置を講ずる等適切に対処しなければならない。

- 2 責任者は、前項の調査によりコンプライアンス違反行為となる事実が認められたときは、速やかに委員会及び監事に報告しなければならない。
- 3 責任者は、コンプライアンス違反に関連する情報の分析等を行い、再発防止又は未然防止のための措置を速やかに講じ、委員会及び監事に報告しなければならない。

(コンプライアンス推進計画)

第14条 委員会は、毎年度、内部規程の整備・点検、職員研修計画及びモニタリング等をはじめ各事業所の具体的な取り組みを内容とするコンプライアンス推進計画を策定する。

(コンプライアンス推進指針)

第15条 委員会は、役職員等が遵守すべき運営目標や行動規範、法令等の解説、モニタリングの方法、違法行為を発見した場合の対処方法のほか、平易かつ適切に規定したコンプライアンス推進指針を策定し、役職員等に周知するものとする。

(研修)

第16条 責任者は、コンプライアンス体制を確立するため、役職員等を対象とした関係法令などの基本研修その他の研修を実施する。

- 2 前項の研修は、法人事務局が主務を担当し、各事業所と連携・分担し実施する。

(法令情報の収集・提供)

第17条 委員会は、法令等の制定又は改廃の動向の把握に努め、有用な情報を提供しなければならない。

2 担当者は、法人全体にとって、有用と思われる情報を取得したときは、委員会に報告し、情報の共有に努めるものとする。

3 管理者及び担当者は、収集した情報を適切に管理・分析し、法令等違反行為の未然防止又は再発防止を含むコンプライアンスの改善に役立てるものとする。

(記録等の管理)

第18条 委員会は、コンプライアンスに関する記録又は文書の種類、作成の要否、保管場所、保管期間、アクセス方法、アクセス権限、廃止方法等の管理基準を必要に応じて定める。

2 管理者及び担当者は、前項の管理基準に基づき、コンプライアンスに関する記録又は文書を管理しなければならない。

(内部通報等)

第19条 事業団は、独自に法令等違反行為に関する内部の通報及び相談制度を設けるとともに、役員等及び退職者並びに取引事業者の従業員に対し、職場や業務で重要な法令等違反の事実や危険を知り、かつ管理者又は責任者などを通じた自立的な解決が難しいときは、通報又は相談窓口には直接通報又は相談するよう周知徹底するものとする。また、その通報又は相談行為に対して不利益を課さないことを保証しなければならない。

(第三者委員会)

第20条 理事長は、利用者の虐待などの重大な利用者の権利侵害、極めて悪質なハラスメントなど著しいコンプライアンス違反行為の疑いがあると判断した場合には、公正で中立的な観点から事実関係を調査し、徹底した原因究明と必要な再発防止の対策を講じるため、外部委員による第三者委員会を法人事務局に設けることができる。

2 第三者委員会の委員は、案件に応じて弁護士をはじめ社会福祉法人の運営の実情または人権擁護について見識を有する有識者などから複数人を委嘱するものとする。

3 第三者委員会の委員の委嘱をはじめ、設置と運営に関し、必要なことは理事長が別に定める。

4 第三者委員会の調査結果は、コンプライアンス委員会で共有し、理事会に報告する。

#### 第4章 監査及び規程の見直し

(監査)

第21条 理事長は、コンプライアンス監査担当者として監事の内から選任して、少なくとも毎年1回、コンプライアンス推進計画等の進捗状況について監査を行うものとする。

(守秘義務)

第22条 この規程に定める業務に携わる者は、コンプライアンス委員会の審議に関わる情報のうち、個人情報などの人権を侵害するおそれのある情報等について、正当な理由なしに開示・漏洩してはならない。守秘義務は、この規程に定める担当及び委員を退任した後も継続するものとする。

(懲戒処分)

第23条 事業団は、この規程及び法令等に違反した役職員等を厳正に処分する。

2 役員の処分の内容は、理事会の決議によるものとする。

3 職員の処分の内容は、事業団が定める職員就業規則及び職員等処分規程に基づき処分に付するものとする。

附 則 (令和5年4月1日制定)

この規程は、令和5年4月1日から施行する。