

改定版

# コンプライアンス ガイドライン

Ver.1.01



社会福祉法人

聖隷福祉事業団

コンプライアンス委員会

2019年4月1日作成

## 理事長メッセージ

一般にコンプライアンス経営を徹底するということは、その事業体にとって、事業の社会的使命を全うするために極めて重要な要素です。そして、その重要性は最近、特に高まっています。

聖隷福祉事業団には保健、医療、社会福祉、介護サービス等、これらを総合的に提供するリーダーとしての役割が課せられています。これらの事業は、社会保障という国の重要な政策の一環として行なわれるもので、この社会的責任と公共的使命の重さを認識し、コンプライアンスの徹底を経営の基本原則として位置づけ、これを推進しなければなりません。

聖隷福祉事業団は「聖隷人の使命」を全うし、社会の信頼に応え、誠実な事業運営を続けるべくたゆまぬ努力をしています。この営みこそが、コンプライアンスにつながる精神なのではないでしょうか。

社会福祉法人 聖隷福祉事業団  
理事長 青木 善治

## 目次

1. 聖隷人の使命(ミッション)と行動指針……………	1
2. コンプライアンスの定義……………	1
3. コンプライアンスの考え方……………	2
4. なぜコンプライアンスが必要なのか……………	2
5. コンプライアンス経営とは……………	3
6. 事業団のコンプライアンス体制……………	3
7. 私たちが守るべきこと……………	4
8. 事業団の内部通報制度……………	5
9. コンプライアンスのセルフチェック……………	6

## 1. 聖隷人の使命(ミッション)と行動指針

使命(ミッション)とは、私たち聖隷福祉事業団(以下、事業団)の役職員が果たすべき務めで、事業団の「存在理由」とも言える最も重要な目的です。

そして、行動指針は、私たちが与えられた使命を遂行するための具体的な行動を示しています。

◆：使命(ミッション)      ○：行動指針

◆ **いのちと尊厳のために**

- わたしたちは、ひとりひとりの命と尊厳を守ります

◆ **利用される人々のために**

- わたしたちは、サービスを求めるすべての人々に、誠実かつ献身的に仕え、その自立を支援します

◆ **地域社会とともに**

- わたしたちは、「保健・医療・福祉・介護」サービスを通して社会に貢献し、地域の人々との強い絆を育みます

◆ **未来を築く**

- わたしたちは、先駆的・開拓的精神で新たなニーズの発見に努め、常に課題に挑戦します

◆ **最高のものを**

- わたしたちは、ひとりひとりが専門職としての倫理と誇りを持ち、最高の技術を提供します

## 2. コンプライアンスの定義

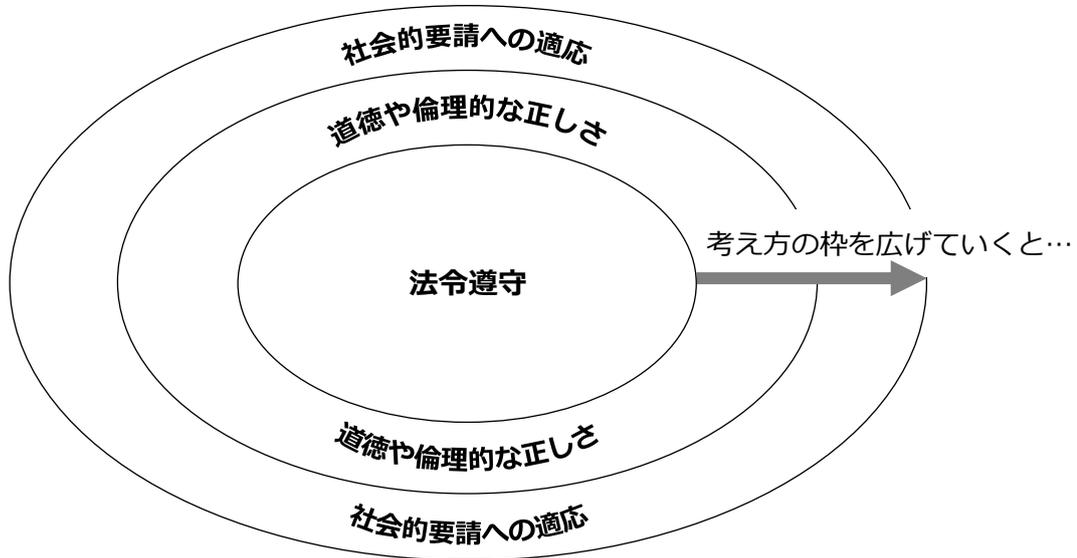
「コンプライアンス」とは、役員及び職員が法令のみならず諸規則を遵守し、社会的規範にもとることのない誠実かつ公正な事業活動を実践することをいいます。

(「コンプライアンス基本規程」第2条より)

社会的規範とは、社会を構成する一員として求められる行動や態度のことです。社会保障という重責を担う事業団には、より高いレベルのコンプライアンスが求められています。

### 3. コンプライアンスの考え方

コンプライアンスとは、法令や諸規則を守ること(法令遵守)だけではなく、道徳や倫理的にも正しいものでなくてはなりません。さらに社会的要請(社会が事業団に対して期待するもの)に応えることもコンプライアンスなのです。



事業団では社会的要請への適応までを含めてコンプライアンスだと考えます。社会的要請に応えられる事業は、道徳や倫理の問題をクリアしており、法令や諸規則にも当然のごとく適合しているということです。法令遵守だけを考えていると、いつの間にか「法律にさえ違反しなければいい」という危険な考えに傾いてしまうので注意が必要です。

### 4. なぜコンプライアンスが必要なのか

一度でもコンプライアンスに違反すると、それまで長年にわたって積み上げてきた信用や信頼が一瞬で失われ、時には、事業の存続にさえ影響を及ぼします。コンプライアンスとは、それほど重要な問題なのです。

また、企業は、ステークホルダー(利害関係者)に対する説明責任があります。誰の目にも適切な手法で事業を行い、それを正しく説明することで透明性が確保できます。そうすることで、初めて事業に対する理解と納得が得られ、ステークホルダーとの良好な関係性が構築できます。健全な事業活動の根底にあるものは、コンプライアンスなのです。なお、ステークホルダー(利害関係者)とは、患者等の利用者だけではなく、利用者の家族、職員、取引先、行政、地域社会、保険者、債権者等、広範囲に及びます。

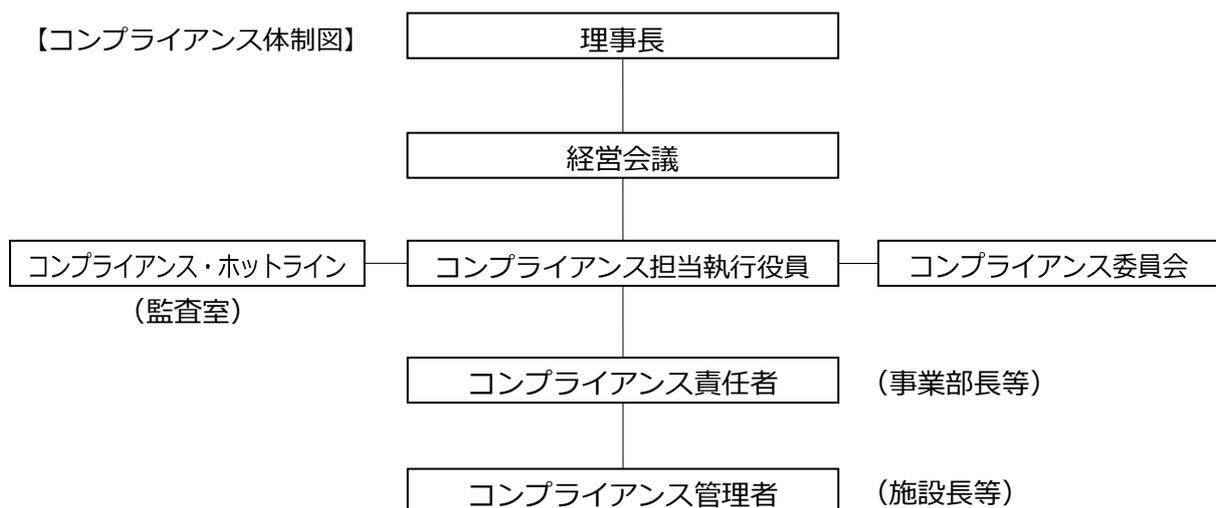
## 5. コンプライアンス経営とは

私たちには、使命(ミッション)を果たすため、事業を継続、発展させていく責任があります。そのために重要なことは経営であり、コンプライアンスです。経営とコンプライアンスは一体のものであり、決して分けて考えるものではありません。コンプライアンスに根差した経営戦略があり、経営を考えた現実的なコンプライアンスの実践がなくてはならないのです。

コンプライアンスが「絵に描いた餅」に終わることがないように、自らの仕事の中で実践できることを考えましょう。

## 6. 事業団のコンプライアンス体制

コンプライアンス経営を推進するため、事業団は「コンプライアンス基本規程」の中で、体制や運用を定めています。



コンプライアンス委員会とは、全社的コンプライアンスを維持・推進するため設置された委員会です。コンプライアンス推進に関する企画を立案し、重要なリスクについて審議を行います。また、コンプライアンス経営を推進するための具体的な実践計画として、毎年コンプライアンス・プログラムを策定します。コンプライアンスに関する教育や啓発活動はコンプライアンスの徹底に欠かせないものです。その計画は、コンプライアンス・プログラムに盛り込まれます。

コンプライアンス・ホットラインとは、事業団のコンプライアンス経営推進や自浄能力向上のために設置された内部通報窓口です。具体的な仕組みは後で解説します。

## 7. 私たちが守るべきこと

コンプライアンス経営を維持・推進していくため、私たちは、以下に掲げる項目を常に意識して仕事に取り組みます。

### (1)国内外の関連諸法令の遵守

私たちの仕事には、守るべき多くの法律や規則等があります。職員としてだけでなく、社会人として当然の義務として法令等を遵守します。

### (2)人権の尊重

利用者の職業や経済的事情、障害の有無など、いかなる理由においても差別を行わず、利用者自身の自己決定と選択を尊重し、個人の尊厳に最大限の配慮を行い、権利擁護を実現します。

### (3)利用者との関係

利用者を第一に考えます。自分の都合を優先させて、利用者に不利益を与えるようなことがあってはなりません。どの利用者に対しても公平かつ適切な関係性を築きます。

### (4)地域との関係

関連する事業所、行政、地域住民等との連携を緊密に保ち、地域に根ざした事業を継続することで、地域社会から信頼を得るように努めます。

### (5)職員との関係

チームとして互いの人権を尊重し合い、利用者の幸福実現のために一致協力して誠実に業務に取り組みます。いかなる形でもハラスメントを行いません。

### (6)取引先との関係

すべての取引先と常に対等な立場で接し、公正かつ適切で透明性のある取引を行います。

### (7)ダイバーシティ

性別、国籍、宗教、年齢、障害、性的マイノリティー等様々な違いを持つ人々が、お互いを受け入れ、尊重し合うことで人材を有効活用し、組織に活力を生み出します。

### (8)反社会的勢力との関係断絶

反社会的勢力に対しては、毅然とした態度で臨み、一切の関係を遮断します。

### (9)情報システムの適切な使用

万全なセキュリティを心がけ、適切なシステム運用を行うことで、業務の効率化とデータの有効活用を図ります。

### (10)環境への配慮

事業活動に伴い排出される廃棄物は最小限に抑えるとともに、適切な処理を行うことで、環境への配慮を怠りません。

### (11)秘密保持

業務上知り得た情報を、家族を含む第三者に漏らすことはありません。退職後も同様です。

SNS等で仕事に関する情報を安易に書き込むような行為は慎みます。

## 8. 事業団の内部通報制度

企業不祥事と言われるコンプライアンス違反は、遠いところで起きているのではなく、身近な現場で起きているのです。万一、法令に抵触するような行為を目撃した場合、あなたはどうしますか？まずは職場長に相談しましょう。職場長に相談できない事情がある場合はその上長(施設長など)に直接伝えても構いません。大事なことは、コンプライアンス違反の芽は小さいうちに摘んでしまうことなのです。放置していると、事業の存続に関わる大きな事件に拡大してしまいます。職場長にも施設長にも相談できない場合、事業団には相談窓口があります。いざという時のために覚えておいてください。

### (1)コンプライアンス・ホットライン

公益通報者保護法に基づき、2006年に法人本部監査室内に設置された通報・相談窓口です。

- ①目的：組織や個人の法令等の違反を早期に発見し是正することで透明性の高い職場風土を醸成し、コンプライアンス経営を維持・推進することです。
- ②方法：電話、電子メール、ファックス、書面、面会等の方法があります。
- ③対象：正職員(ブロック職員、地域総合職員、地区限定職員)、業務職職員、再雇用職員(エルダー職員 A、エルダー職員 B)、パート・アルバイト職員、派遣職員、退職者及び事業団の取引業者の従業員
- ④調査：通報を受けた監査室は、必要に応じ事実確認を行います。事実確認の結果に従って、該当施設又は職員等に必要な是正措置を求めます。通報は匿名でも構いませんが、実名の通報者には結果の概要を報告します。
- ⑤保護：通報者は、通報・相談した事実を理由として、いかなる不利益も受けることがないよう、法律と事業団の規程で保護されています。
- ⑥守秘：通報の秘密は厳守されます。通報者にも秘密を厳守する義務があります。
- ⑦処分：調査の結果、法令等の違反が認められた場合、就業規則に従った処分が課されます。処分は経営会議で決定されます。また、特定の個人を貶めるために虚偽の通報をするなど、不正の目的で通報した場合は、通報者が就業規則に基づく処分を受けます。

### (2)ハラスメント相談窓口

地区ごとに設けられた相談窓口の一覧表(「ハラスメントを受けたらここに相談」)があります。人事異動等により担当が変更される場合がありますので、最新版を確認してください。

どちらの窓口にも相談しても構いません。自分が相談しやすいと思うところに相談しましょう。決して一人で悩まないでください。

## 9. コンプライアンスのセルフチェック

自分自身の行動が、コンプライアンスに反していないかどうか、判断に迷う時はセルフチェックしてみましょう。

- (1)法律やルールに違反していませんか？
- (2)道徳や倫理に照らして問題はありませんか？
- (3)利用者や地域の期待に反していませんか？
- (4)自分の良心に反していませんか？
- (5)家族が見ている前で堂々とできる行動ですか？
- (6)「前からやっている」とか、「皆やっている」という言い訳で、自分の行動を正当化しようとしていませんか？



一つでも引っかかる点があれば、誰かに相談してみましょう。職場で話し合っても良いでしょう。根拠をもって正しいと言える行動を常に心がけてください。

職種や役職、経験年数の長短等に関わらず、あなたの言葉や行動は全て聖隷福祉事業団を代表するものとなることを忘れないようにしましょう。

2019年4月1日	Ver.1.00	改定版作成
2021年6月10日	Ver.1.01	理事長名変更

編集：社会福祉法人 聖隷福祉事業団 法人本部 監査室