

倫理、利益相反防止及びコンプライアンスに関する基本規程

社会福祉法人健悠福祉会

第1章 総則

(目的)

第1条 本規程は、社会福祉法人健悠福祉会（以下「本法人」という）の基本理念に基づき、すべての評議員及び役職員（以下「役職員等」）が遵守すべき行動基準を定める。これにより、福祉サービスの質の向上と経営の透明性を確保し、利用者および地域社会から信頼される法人組織を確立することを目的とする。

(法令の遵守と社会的責任)

第2条 役職員等は、社会福祉法、個人情報保護法等の関係法令を遵守するとともに、本法人の定款および諸規程を厳格に遵守し、高い倫理観をもって誠実に職務を遂行しなければならない。

第2章 利用者の人権尊重

(基本的人権の尊重と差別の禁止)

第3条 役職員等は、利用者の個人の尊厳を保持し、一人の人間として尊重しなければならない。

2 性別、年齢、身体的・精神的状況、信条、社会的身分等を理由とした、いかなる差別的扱いも行ってはならない。

(虐待の禁止と身体拘束の制限)

第4条 役職員等は、利用者に対する身体的虐待、心理的虐待、性的虐待、ネグレクト、および経済的虐待を絶対に行ってはならない。

2 サービスの提供にあたっては、緊急やむを得ない場合を除き、一切の身体拘束および行動制限を行ってはならない。

第3章 職務倫理と不正防止

(私的利益追求の禁止と公私の峻別)

第5条 役職員等は、その職務や地位を自己又は第三者の私的な利益のために利用してはならない。

2 法人の資産、備品、および助成金を含む経費を私的な目的で使用してはならない。

(政治活動・宗教活動等との峻別)

第6条 役職員等は、本法人の事業において、宗教の教義を広める活動、政治上の主義を推進する活動、特定の公職の候補者や政党を推薦・支持する活動等と明確に区分して実施しなければならない。

(反社会的勢力との関係遮断)

第7条 本法人は、暴力団等の反社会的勢力とは一切の関係を持たず、これらの勢力との取引も一切行

ってはならない。

(特別の利益供与の禁止)

第8条 役職員等は、利用者、その家族、または取引業者等から、金品、贈答品、供応接待、その他一切の個人的利益を受けてはならない。

- 2 役職員等は、特定の個人又は団体の利益のみの増大を図る活動を行う者に対し、寄付その他の特別の利益を与える行為を行ってはならない。

第4章 利益相反の防止

(利益相反等の防止)

第9条 役職員等は、本法人との利益相反が生じる可能性がある場合は、直ちにその事実を開示し、所定の手続きに従わなければならない。

- 2 本法人は、評議員会又は理事会の決議に当たっては、当該決議について特別の利害関係を有する評議員又は理事を除いて行わなければならない。
- 3 本法人は、利益相反防止のため、役職員に対して定期的に「利益相反に該当する事項」について自己申告させるとともにその内容を確認し、必要な是正措置を講じなければならない。
- 4 本法人が助成金を受ける場合、資金分配団体またはその役職員等に対して物品・不動産の贈与、金銭の貸付け、供応接待等を行ってはならない。
- 5 本法人が助成金を受ける場合、資金分配団体の役職員又はこれに準ずるものに就いてはならない。ただし、やむを得ない事情があると認められるときは、この限りでない。

(利益相反取引等の取り扱い)

第10条 社会福祉法 第45条の16で準用する一般社団法人及び一般財団法人に関する法律第84条に基づき、役職員等が、自己または第三者のために本法人と取引を行おうとする場合は、あらかじめ理事会において、その取引についての重要な事実を開示し、承認を受けなければならない。

- 2 利益相反取引を行った役職員等は、当該取引後、遅滞なくその取引の重要な事項を理事会に報告し、事後的な透明性を確保するため、関連当事者との取引内容を計算書類に注記として記載し、公表するものとする。
- 3 理事会の議事録には、決議を要する事項について特別の利害関係を有する理事の氏名を記載するものとし、また、利益相反取引の制限に係る取引についての報告があった場合は、その内容の概要を記載しなければならない。

第5章 職場環境の整備

(ハラスメントの防止)

第11条 役職員等は、性別、職権、個人的な属性等を利用した、相手の尊厳を傷つけるいかなるハラスメント（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント等）を行ってはならない。

第6章 情報管理と透明性の確保

(個人情報の保護と守秘義務)

第12条 役職員等は、職務上知り得た利用者、家族、および役職員等の個人情報を適切に管理しなければならない。

- 2 正当な理由なく、職務上の秘密を第三者に漏らしてはならない。この義務は、退職後も継続するものとする。

(情報開示と説明責任)

第13条 本法人は、経営状況、事業活動、および提供するサービスの質に関する情報を、法令に基づき正確かつ速やかに開示し、社会に対する説明責任を果たさなければならない。

- 2 定款及び事業計画書、予算書、事業報告書、決算報告書のほか、理事会、評議員会の議事録等を情報公開の対象とし、この法人の業務時間内に当該書面の閲覧の請求があった場合には、正当な理由がない限り、請求を拒んではならない。

第7章 コンプライアンスに関する規定

(コンプライアンスに関する役職員の責務と責任者)

第14条 役職員は、この法人におけるコンプライアンスの重要性を深く認識し、常に公平かつ公正な業務の遂行に努めなければならない。

- 2 理事長を、コンプライアンスの推進について最終責任を負う者とし、法人事務局がコンプライアンスの推進を担う。

(不正発生時の原因究明、処分、再発防止策と公表)

第15条 コンプライアンス違反事件が発生した場合は、迅速に次の対応を行う。

- (1) コンプライアンス違反事件について原因の究明に向けた分析・検討
- (2) コンプライアンス違反関係者の厳格な処分の検討及び再発防止策の策定
- (3) 原因究明に向けた分析及び検討結果並びに職員の処分及び再発防止策の公表

(コンプライアンス委員会)

第16条 法人におけるコンプライアンス体制の維持および向上のため、「コンプライアンス委員会」(以下「委員会」という)を置く。

- 2 委員会は、次に掲げる委員をもって構成する。
 - (1) 委員長：理事長（または理事長が指名する理事）
 - (2) 委員：各部門の責任者、事務局長、その他理事長が指名する者
- 3 委員長は、必要に応じて外部の専門家（弁護士、公認会計士、社会保険労務士等）をアドバイザーとして出席させることができる。
- 4 委員会の事務局は、法人本部事務局に置く。
- 5 委員会は、次の各号に掲げる事項を審議・決定する。
 - (1) コンプライアンスに関する基本方針および行動計画の策定。
 - (2) コンプライアンスに関するマニュアルおよび規程の制定・改定。
 - (3) 役職員に対する教育・研修計画の立案および実施状況の確認。

- (4) 内部通報制度に基づく通報案件の調査、是正措置、再発防止策の検討。
- (5) コンプライアンス違反が発生した場合の対応および理事会への報告。
- 6 委員会は、定例会として年1回開催するほか、委員長が必要と認めたとき、または委員の半数以上から要請があったときは、臨時会を開催することができる。
- 7 委員会の決議は、委員の過半数が出席し、その出席委員の過半数をもって決する。
- 8 委員会の決議内容は、直後の理事会へ報告しなければならない。

第8章 内部通報者の保護に関する規定

(通報者の不利益な取扱いの禁止)

- 第17条 法人は、通報者が内部通報を行ったことを理由として、当該通報者に対し、解雇、降格、減給、その他いかなる不利益な取扱いもしてはならない。
- 2 通報者が不利益な取扱いを受けていると認められる場合、コンプライアンス委員会は直ちに救済措置を講じなければならない。

(外部窓口の設置)

- 第18条 法人は、内部通報の公平性および透明性を確保するため、法人外部の専門家（弁護士等）による外部通報窓口（以下「外部窓口」という）を設置する。
- 2 外部窓口の連絡先および利用方法は、書面の配布、掲示板への掲示等の方法により、全役職員に周知しなければならない。
- 3 外部窓口は、役職員からの通報を直接受け付け、その内容を速やかにコンプライアンス委員会（または監事）に報告するものとする。

第9章 規程の運用

(倫理教育・研修)

- 第19条 本法人は、本規程の定着を図るため、定期的に役職員等に対する倫理研修を実施し、意識の向上を図るものとする。

(報告・通報義務と罰則)

- 第20条 役職員等は、本規程に違反する行為、または違反するおそれのある行為を知ったときは、速やかに上司または内部通報窓口へ報告しなければならない。
- 2 本規程に違反した役職員等は、就業規則等に基づき、厳正な懲戒処分の対象とする。

附則 本規程は、令和8年4月23日に制定し、令和8年4月1日から施行する。