

# 1 はじめに

協会職員にとってのコンプライアンスとは

「コンプライアンス」(Compliance) という言葉は、日本語では「法令遵守」と訳されることが一般的です。

「法令遵守」とは、法令を正しく理解し、適正に執行することは基本です。そのためには、青少年施策全般に関する法令を十分に理解し、とりわけ自己の業務に関する法令について十分理解していることは当然です。

そして、「法の一般原則」(※)に照らし、時宜にかなった対応を行うことが求められています。

「コンプライアンス」とは、青少年および市民に信頼される運営をするために、『法令遵守』を徹底するとともに、常に『法の一般原則』に立ち返り、創造的かつ主体的に職務を遂行すること」と定義します。

※ 法の一般原則…具体的には、従来の「信義誠実の原則」、「権限濫用の禁止原則」、「比例原則」及び「平等原則」に加え、現在では「市民参加原則」、「説明責任原則」、「透明性原則」、「基準準拠原則」及び「効率性原則」を含意するものとしてとらえられています。

## 2 コンプライアンスを推進するために

コンプライアンスを推進するために職員一人ひとりが行動する際に、常に意識しなければならない6つの項目を掲げます。

すべての職員は、業務上だけでなく、私生活においても、自らの行動を振り返り、これらの項目が実践できているのか、日ごろから確認する必要があります。

### 《6つの行動規範》

- ① 法令の遵守と適正な職務遂行
- ② 信頼される青少年および市民への対応
- ③ 服務規律・職業倫理の徹底
- ④ 情報管理の徹底及び積極的な情報公開と説明責任
- ⑤ ハラスメントの防止
- ⑥ コンプライアンス教育の実施

## 3 行動規範の留意ポイント

### ① 法令の遵守と適正な職務遂行

- 公益性、公共性の高い業務を担う公益財団法人京都市ユースサービス協会の職員として、青少年および市民の立場に立ち、職務を公平、公正に運営すべき責務を自覚する。
- 事業や業務の内容自体が社会常識とかけ離れたものになっていないか、青少年および市民の目線から見て不適切なものになっていないかを常に意識する。
- 慣行、前例を漫然と踏襲することなく、適法性、適合性の点検を行うとともに、必要な見直しを行う。
- 業務の根拠となる法令等を常に確認し、必要に応じて、直接関係する法令以外に抵触する法令がないか、関係部署による組織横断的な確認を行う。
- 職務の遂行に当たっては、「組織的な意思決定」と「適正な手続」を徹底する。
- 業務のマニュアル化など、職員間の情報共有を図り、不適切な事務処理等を防止する。
- 金銭の取扱いに当たっては、内部チェック機能を確保し、複数の職員による確認を徹底する。

- 報告、連絡、相談、確認が適切に行われるよう、日頃から相談しやすい、何でも話せる風通しのよい職場の雰囲気づくりに努める。
- 複雑で困難な案件ほど、速やかに上司へ報告する。
- トラブルは、組織全体の問題であると受け止め、職員個人に責任を押し付けたり、所属、部署の体面にこだわることなく、組織全体で問題の解決に当たる。

### ② 信頼される青少年および市民への対応

協会職員の倫理の保持に関する規程第1条の目的を十分理解し、執行の公正さに対する市民等の疑惑や不信を招くような行為の防止、および、職員の倫理観の高揚を図り、職務に対する市民の信頼を確保することをねらいとする。

- 職員は、職務上知り得た情報について、青少年および市民の一部に対してのみ有利な取扱いをする等、不当な差別的取扱いをしてはならず、常に公平な職務の遂行に当たらなければならない。
- 職員は、青少年および市民から要望等を受けたときは、誠実かつ公正に対応するとともに、不正な要望及び不正な言動を伴う要望等に対しては、き然として対応するなど、常に公正な職務の遂行に当たらなければならない。
- 職員は、常に公私の別を明らかにし、職務上の権限の行使に当たっては、当該権限の行使の対象となる者からの贈与等を受けること等、青少年および市民の疑惑や不信を招くような行為をしてはならない。

### ③ 服務規律・職業倫理の徹底

- 職員は、自らの行動が協会に対する青少年および市民の信頼に影響を及ぼすことを深く認識し、非行その他の協会に対する青少年および市民の信頼を傷付ける行為をすることのないよう、勤務時間はもとより、勤務時間外であっても、常に自らを厳しく律しなければならない。
- 職員は、勤務時間中は、全力を挙げて職務を遂行する義務が課されていることに留意しなければならない。

### ④ 情報管理の徹底及び積極的な情報公開と説明責任

- 個人情報の紛失や漏えい等の事故を起こさないよう、情報管理を徹底する。

- 個人情報等の重要な情報を含む文書は、常にその所在を把握し、適正に管理する。また、持ち出し等の際には、紛失や盗難のリスクがあることを念頭に置き、厳重に管理する。
- 電子情報の改ざん、漏えい等や、情報システムの障害を防止するために、情報セキュリティ対策の重要性を認識し、協会情報セキュリティポリシーを遵守する。
- 情報は、分かりやすい表現で青少年および市民に提供する。
- 不祥事等の不適切な事案は隠ぺいしてはならない。  
事案を直視し、原因を究明のうえ、再発防止策も含めて青少年および市民に説明を行う。

### ⑤ ハラスメントの防止

協会職員は、セクシュアル・ハラスメントおよびパワー・ハラスメントをしてはならない。

《ハラスメントの定義》

職員が他の職員、もしくは利用者等に不利益や不快を与える人権侵害の言動をいう。「セクシュアル・ハラスメント」とは、相手の意に反し、相手に不利益や不快を与える性的な人権侵害の言動をいう。「パワー・ハラスメント」とは、職務上もしくはその他の地位、人間関係などの優位性を利用して、適正な範囲を超えて指導や注意を行うことにより、精神的・身体的苦痛を与え、相手の就労上もしくはその他の利益や権利、人格、尊厳を侵害する言動または職場やその他の環境を悪化させる言動をいう。

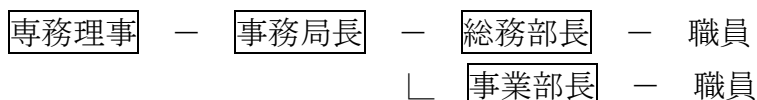
### ⑥ コンプライアンス教育の実施

- 辞令交付式等においてコンプライアンス推進指針を確認することにより、コンプライアンス意識の醸成を図る。
- 職員における各種研修において協会職員として必要なハラスメント防止に関する教育を行う。

## 4 コンプライアンス推進体

監察要綱を平成26年1月10日に策定（平成26年1月10日施行）し、専務理事を監察監、事務局長を統括監察員、総務部長及び事業部長を監察員として役割を明確にした。（別添「監察要綱」参照）

【体制】



□内は監察の役割を担っている者

（「コンプライアンス推進指針」平成26（2014）年3月15日策定）

令和6（2024）年2月29日 改訂