

平成25年2月10日

平成25年4月8日名称変更

## 日本身体障がい者水泳連盟コンプライアンス規程

### (目的)

第1条 本規程は、一般社団法人日本身体障がい者水泳連盟（以下「本連盟」という。）の関係者が遵守すべきコンプライアンスに関する基本となるべき事項を定めることにより、本連盟の社会的使命と役割を自覚し、この規程の理念が具体的行動と意思決定に生かされるように図るとともに、事業執行の公正さに対する社会からの疑惑や不信を招くような行為の防止を図り、もって、本連盟に対する社会的な信頼を確保することを目的とする。

### (規律対象者の範囲)

第2条 本規程において、規律の対象となる者は、役員、技術支援会員、職員、各委員会委員並びにその他の本連盟関係者（以下「役職員等」という。）であり、それぞれの定義はつぎのとおりとする。

- (1) 役員とは定款第26条に規定する理事及び監事をいう
- (2) 技術支援会員とは定款7条に規定する会員をいう
- (3) 職員とは、定款第66条に規定する事務局職員をいう
- (4) 委員会委員とは定款第52条に規定する専門委員会及特別委員会の委員長及び委員をいう
- (5) その他の本連盟関係者とは、定款第45条に規定する特別顧問、アドバイザー及び地域連盟を構成する役職員等をいう

### (組織の使命及び社会的責任)

第3条 本連盟の役職員等は、定款第2条に規定する設立目的に従い、広く公益実現に貢献すべき重大な責務を負っていることを認識し、社会からの期待に相応しい事業運営にあたらねばならない。

### (社会的信用の維持)

第4条 本連盟の役職員等は、常に公正かつ誠実に事業運営に当たり、社会的信用の維持・向上に努めなければならない。

### (法令等の遵守)

第5条 本連盟の役職員等は、関連法令及び本連盟の定款、コンプライアンス規

程その他の内規を厳格に遵守し、社会的規範にもとることなく、適正に事業を運営しなければならない。

(役職員等の遵守事項)

第6条役職員等は暴力・パワーハラスメント、セクシャルハラスメント及びドレーピング等薬物乱用などの行為を絶対に行ってはならない。

2 役職員等は、個人の名誉を重んじ、プライバシーに配慮しなければならない。

3 役職員等は、日常の行動について公私の別を明らかにし、職務やその地位を利用して自己の利益を図ることや幹旋・強要をしてはならない。

4 役職員等は、補助金、助成金等の経理処理に関し、補助基準及び会計基準に基づく適正な処理を行い、決して他の目的への流用や不正行為を行ってはならない。

5 役職員等は、自らの社会的な立場を認識し、常に自らを厳しく律し、本連盟の信頼を確保するよう責任ある行動をとらなければならない。

(コンプライアンス委員会の設置)

第7条本規程の実効性を確保するために必要あるときは、理事会の決議により、本連盟にコンプライアンス委員会を設置し、この規程の遵守状況を監視する。

2 コンプライアンス委員会の組織及び運営に関する事項については、理事会の決議によりこれを別に定める。

(役職員がこの規程に違反した場合の処分)

第8条役職員等が、第6条の遵守事項に違反する行為を行ったおそれがあるときは、管理責任者(担当常務理事)は直ちに調査を開始し、その結果、当該役職員等に本規程に違反する行為があったと認められる場合は、コンプライアンス委員会の意見を聴取したうえ、理事会の決議により相当の処分をするものとする。

2 理事及び監事の解任については、定款第32条に基づき取り扱うものとする。

3 職員に関する処分は、別に定める規程に基づき取り扱うものとする。

(利益相反の防止及び開示)

第9条本連盟の役職員等は、その職務の執行に際し、この法人との利益相反取引が生じる可能性がある場合には、直ちにその事実の開示その他この法人が定める所定の手続に従わなければならない。

(情報開示及び説明責任)

第10条本連盟の役職員等は、その事業活動に関する透明性を図るため、その活動状況を積極的に開示し、社会の理解と信頼の向上に努めなければならない。

（個人情報保護）

第11条本連盟の役職員等は、業務上知りえた個人的な情報の保護に万全を期すとともに、個人の権利の尊重にも十分配慮しなければならない。

（研鑽）

第12条本連盟の役職員等は、公益事業活動の成果の向上のため、絶えず自己研鑽に努めなければならない。

（その他）

第13条本規程の実施に関し必要な事項は、理事会の決議によりこれを別に定める。

附則 1 本規程は、一般社団法人日本身体障がい者水泳連盟の設立の登記の日から施行する

## 参考 1

複数の定義を整理

「コンプライアンス」（compliance）という言葉は、動詞のコンプライ（comply）の名詞形である。コンプライアンスとは、「何かに応じること・従うこと・守ること」を意味している。

一般的には、「企業などの組織体が法などの社会規範や組織倫理を遵守し、健全で公正・公平な企業活動を行うこと」という意味で用いられている。もともとは、1960年代に米国で独占禁止法違反、株式のインサイダー取引事件などが発生した際に用いられた法務関連の用語であるため、「法令順守」と訳されることが多い。しかし、「法令」を遵守するのみではなく、社会規範や倫理規範も含むことに注意する必要がある。我が国の会社法でも企業の内部統制についてルール化を図るよう規定されている。

## 参考 2

厚生労働省の報告書より

職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性(※)を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

※ 上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。

### 6つの分類

1. 暴行など「身体的な攻撃」
2. 暴言など「精神的な攻撃」
3. 無視など「人間関係からの切り離し」
4. 実行不可能な仕事の強制など「過大な要求」
5. 能力とかけ離れた難易度の低い仕事を命じるなど「過小な要求」
6. 私的なことに過度に立ち入る「個の侵害」