

○コンプライアンス基本方針

(平成12年10月23日制定)

改正 平成19年5月30日 平成21年5月27日 令和 5年9月29日

第1章 コンプライアンス基本方針の目的

1. 目的

この「コンプライアンス基本方針」(以下「基本方針」という)は、当組合の社会的責任や公共的使命を認識し、自己責任原則のもと健全性・透明性の高い経営を行っていくために制定した「倫理憲章」に基づき、コンプライアンス態勢の確立を図ることを目的とする。

2. 位置づけ

この基本方針は、コンプライアンスに対する基本的考え方、体制の整備、対象となる法令や社会的規範、監督規制さらに、違法行為を発見した場合の対処方法などを定める内部規定とする。

3. 制定等

- (1)この基本方針の制定・改廃にあたっては、理事会の議決をもって行うとともに、役職員に理解され、遵守されるように、その経緯や内容等について周知徹底を図る。
- (2)この基本方針に定めるもののほかは、倫理憲章及びその他内部規定に定めるところによる。

第2章 コンプライアンスに対する考え方

1. コンプライアンスの必要性と目的

「コンプライアンス」とは、狭義には「法令遵守」という意味で用いられているが、最近では、単純な「法令遵守」に限られず、法令自体に違反しなくても健全な社会的存在たるべき企業として、「してはならないこと」、「するのが適切でないこと」、「しない方がよいこと」を行わないとする「企業倫理」ないしは「経営倫理」に近い意味を含めて用いられてきている。

「コンプライアンス」の目的は、単に、企業が法令等に違反することによって生ずる刑事罰、民事罰等から企業を守るというだけではなく、企業の運営が法令等を遵守して行われることにより、経営の健全性・適正性を確保し、社会からの信頼という企業としての生命線を確保することにある。

2. コンプライアンスへの対応

当組合は、農業協同組合法の遵守や、独占禁止法に違反する行為や違反するおそれのある行為を行わないなど、関連する法令等を厳格に遵守し、社会的規範に基づき、誠実かつ公正な業務運営を遂行する。また、法令・定款等や社会的規範などを遵守することはもとより、たとえ法令等に抵触しない場合であっても、確固たる倫理観と誠実さに基づいて公正に行動することが必要である。

そのためには、コンプライアンス態勢確立のため、役職員一人一人が不断の努力を行うとともに、自己責任原則に基づき法令等を遵守し健全で透明性の高い組織風土を醸成することにより、社会的責任や公共的使命を果たしていくものとする。

第3章 経営理念

当組合の役職員は、協同組合運動の基本的な定義・価値・原則(自主,自立,参加,民主的運営,公正,連帯等)に基づき行動する。その理念は「組合員による民主的な管理」「自主・自立」「協同組合間の協同」「地域社会への係わり」などの協同組合原則に基づいたものであり、協同組合の精神である「一人は万人のために,万人は一人のために」を尊重するものとする。

さらに、コンプライアンス態勢の確立を図るため、自己責任原則に基づき法令等を遵守し、経営の健全性・適正性を確保し社会から信頼される組織風土を醸成することにより、社会的責任や公共的使命を果たしていくものとする。

以上のことから、農業と地域社会に根ざした協同組合組織としての社会的役割・公共的使命を誠実に果たし、組合員や地域住民の期待と信頼に的確に応えるよう事業活動を行うものとする。

第4章 体制の整備

1. 理事・監事の役割

(1) 理事の役割

- ① 理事、特に常勤理事は、総(代)会等の議決事項を受けて、日常業務を通じて忠実に業務執行することを職務としており、経営責任を問われる立場にある。
- ② したがって、社会的規範や法令等の趣旨に照らして、自らの行為を律することは無論のこと、組合全体のコンプライアンスを統括していくことが重要な責務となる。
- ③ 理事は、理事会を構成しその果たすべき義務として、理事会における組合の業務執行を決し、業務執行理事を監督しなければならない。

(2) 監事の役割

- ① 監事は、理事の行動を監督・監査していくことを職務としており、主として監督責任が問われる立場にある。
- ② したがって、自らの行為を律することは無論のこと、日常業務を通じて問題行為等の発生を未然に防止することが重要な責務となる。

2. 内部管理体制の整備

(1) コンプライアンス委員会の設置

コンプライアンス態勢の確立に向けた諸施策や経営に影響するような重要な問題行為など、コンプライアンスを推進・チェックする機関として、「コンプライアンス委員会」を設置する。

(2) コンプライアンス統括部署及びコンプライアンス・オフィサー(統括管理者)の設置

コンプライアンス・プログラムの策定(見直しを含む。)および研修計画等の企画・進捗管理、事故発生への対応・未然防止策の検討、その他訴訟案件やコンプライアンス・プログラムを効果的に実践するため、コンプライアンスに関する問題を一元的に管理・統括する部署を設置するとともに、コンプライアンス・オフィサー(統括管理者)を置く。

(3) コンプライアンス担当者の設置

日常業務における法令等の遵守状況のチェック、研修・啓発活動の実施、行動規範等への職員の理解度のチェック、コンプライアンスに関する職員からの相談等の対応、問題事例等の統括部署への報告等の役割を担う担当者を設置する。

(4) 内部監査との連携

違法行為等を発生させないためには、内部監査による検証が欠かせないことから、コンプライアンス統括部署と内部監査担当部署との連携を図るものとする。

3. 外部機関との連携

コンプライアンスに対する指導や法律上の相談等の対応をするため、顧問弁護士など外部機関等と連携を図ることとする。

第5章 コンプライアンス態勢の確立に向けての対応

1. コンプライアンス・マニュアル等の整備

(1) コンプライアンス態勢の確立にあたっては、役職員の義務や責任に影響を与える方針・手続き等がすべての役職員に理解され、遵守されるようにする必要があるので、諸会議・研修会等を通じて適用される法令はもとより社会的規範や監督規制等、役職員に周知徹底を図る。

(2) 問題行為等を未然に防止する観点から、役職員が遵守すべき行為規範・行動規範及び必要な領域等を整理する。

(3) 日常業務における具体的な相談・苦情等に対応するため、報告ルートの明確化や相談体制の整備を行う。

(4) その他遵守すべき法令等の解説書を整備することとする。

2. 問題発生時等への対応

(1) 苦情・トラブル対応

組合員等利用者からの苦情や利用者との間のトラブルについて、組織的に迅速な対応ができるよう、相談窓口を明確にする。

(2) 問題発生時への的確な対応

コンプライアンスの観点から問題となる行為が発見・指摘された場合には、事実の隠蔽や解決の遅延がリスクの拡大に直結することを強く認識し、速やかな事態解明と原因究明を行い、問題の再発防止に努めることとする。

(3) 反社会的勢力の排除と防衛

反社会的勢力の不当な介入があった場合には、確固たる信念をもって排除するという姿勢を一人ひとりが堅持するとともに、決して自分だけで判断せず、面談は必ず複数で行うとともに、上司に相談・報告し、関係部署と連携したうえで組織的な対応を図るものとする。

3. その他不正の未然防止のための環境整備

(1) 基本的人権の尊重

役職員、取引先などすべての利害関係人についての差別的取り扱いやプライバシーの侵害にあたる行為を行わないものとする。さらに、同和問題など地域金融機関として差別のない公平な地域社会の確立に関係機関と連携しながら対策を図る。

また、不正防止の観点から、一人ひとりの職員の尊厳と価値を認めセクシャル・ハラスメント等の問題が発生しないよう働きやすい職場環境づくりに努める。

(2) 適正な人事ローテーションの確立

不正防止等の観点から、職員を長期間にわたり同一職場の同一業務に従事させることのないよう、適正な人事ローテーションを行うものとする。

4. 違法行為への対応

(1) 監視・調査

違法行為に対する日常的な監視・調査としては、理事については監事による監査等を通じて行い、職員については、コンプライアンス統括部署と監査室との連携により実施する。

(2) 役員が行った違法行為

①役員が行った違法行為については、別に定める役員責任調査委員会設置・運営規程に基づき、厳正に対応する。

②その後、理事会等において再発防止策等を協議し、直ちに実践段階に移すこととする。

(3) 職員が行った違法行為

①職員が行った違法行為については、就業規則に基づき厳正に処分する。

②コンプライアンス統括部署では、直ちに違法行為の事態解明や原因究明を行い、再発防止策について協議し実践するものとする。

付 則

この基本方針は、平成12年10月23日より施行する。

付 則

この基本方針の変更は、平成19年5月30日から施行する。

付 則

この基本方針の変更は、平成21年5月27日から施行する。

付 則

この基本方針の変更は、令和 5年10月 1日から施行する。